БИЗНЕС-ТРЕБОВАНИЯ

| **Бизнес-проблема** | Нет инструмента для эффективного анализа навыков и опыта сотрудников. Отсутствие централизованной и наглядной информации о кандидатах затрудняет отслеживание прогресса сотрудников и принятие обоснованных управленческих решений решений. | | |
| --- | --- | --- | --- |
| **Бизнес-цель** | Цель проекта — создать систему оценки и мониторинга для визуализации и анализа данных о сотрудниках департамента. Это позволит быстро оценить навыки, опыт, проекты, стаж и другие ключевые параметры каждого сотрудника. | | |
|  | | | |
| **Текущие состояние вопроса** | В настоящее время осуществляется индивидуальный просмотр резюме каждого сотрудника, что не позволяет получить общую статистику по сотрудникам в отделе и оценить их профессиональный рост. | | |
|  | | | |
| **Заинтересованные лица** | | HRD ДАР Курякова Мария Николаевна | |
| **Участники проекта** | | Голубева Екатерина Алексеевна, Карташова Екатерина Алексеевна, Иоскевич Евгения Сергеевна, Шевелев Станислав Алексеевич, Малышев Данил Михайлович. | |
| **Пользователи** | | HR-отдел, руководители | |
|  | | | |
| **Объем выявленных работ и ожидаемые результаты в виде документации или готовности компонентов разрабатываемой системы** | | | |
| **Этап** | | **Результат** | |
| Составить и согласовать БТ с заказчиком. | | Бизнес-требования | |
| Провести анализ данных и анализ качества данных | | Список ошибок для исправления, скрипты поиска | |
| На основе модели данных подготовить архитектуру решения | | Модель данных в виде ER-диаграммы, документ АР | |
| Подготовить макет дашборда | | Презентация с макетом | |
| Подготовка ТЗ на формирование витрины и постановка на визуализацию | | ТЗ Системные требования, ТЗ разработчику, сопоставление данных витрины и элементов экранной формы. | |
| Провести вёрстку по макету дашборда | | Готовая верстка веб-интерфейса по макету | |
| Провести тестирование витрин | | Акт тестирования, постановка на доработку в свободной форме (при необходимости) | |
| Провести тестирование разработанного решения | | ПМИ/тест-кейсы, акт тестирования, постановка на доработку в свободной форме | |
| Сформировать комплект документов по проекту | | Согласованное БТ, ER-диаграмма, ТЗ (макет, постановка на визуализацию и на витрины, проверки КД), Акты тестирования | |
| Подготовиться к демо и провести его | | Законченный проект | |
|  | | | |
| **Выявленные ограничения, допущения, риски проекта** | | | |
| 1. Несоблюдение сроков выполнения проекта из-за обстоятельств не зависящих от воли сторон (падение сервера, хакерские атаки, падение базы данных, уход каких-либо платформ с территории РФ и т.д.) | | | |
| 2. Несоответствие ожиданиям заказчика | | | |
| 3. Не все данные о сотрудниках доступны (фамилии, имена) и будут ограничены из-за конфиденциальности | | | |
| 4. Неполные и некачественные данные могут привести к ошибочным решениям в области управления персоналом. | | | |
|  | | | |
| **Функциональные требования** | | | **Нефункциональные требования** |
| 1. Группировка сотрудников по семействам ролей:   * Бизнес аналитик * Системный аналитик * Инженер данных * Разработчик (JS) * Руководитель проектов * Тестировщик * Архитектор | | | 1.Автоматическое обновление данных на дашборде по мере внесения в базу данных. |
| 2. Группировка сотрудников по уровням ролей:   * Junior (Младший) * Middle (Средний) * Senior (Старший) * Lead (Ведущий) * Team Lead (Рук. группы) | | | 2. Дизайн с айдентикой компании “Корус Консалтинг”. |
| 3.. Группировка сотрудников по навыкам, уровням опыта в них (Junior, Middle, Senior). | | | 3.Архивирование данных о сотрудниках. |
| 2. Отображение количества сотрудников, обладающих определенными навыками/технологиями. | | | 4.Система должна выдерживать нагрузку одновременного использования пятью и более пользователями. |
| 3. Сортировка данных по датам в пределах выбранного периода: год, квартал, месяц, а также возможность выбора конкретного временного интервала. | | | 5. Доступ будет осуществляться для авторизованных пользователей только с использованием корпоративного VPN. |
| 4.Должны отражаться изменения в уровне навыков и роли в департаменте (например, переход с уровня middle по Python на уровень senior). | | |  |
| 5. Все пользователи имеют одинаковые права на просмотр информации. | | |  |