Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Пензенской области

«Пензенский колледж архитектуры и строительства»

**ОТЧЕТ**

о прохождении учебной практики

ПМ 05 «Проектирование и разработка информационных систем»

Студентки группы 21ОА14 Новиковой Полины

Специальность Информационные системы и программирование: разработчик веб и мультимедийных приложений

Сроки прохождения практики: 10.06.2023-30.06.2023

Руководитель практики от колледжа Бояршинова Елизавета Андреевна

Отчет защищен на оценку \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Подпись руководителя практики от колледжа\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Пенза, 2023 г.

**ЗАДАНИЕ**

на учебную практику

по **ПМ05 Проектирование и разработка информационных систем**

Студентки группы 21ОА14 Новиковой Полины

Специальность 09.02.07 «Информационные системы и программирование»

1. Анализ предметной области. Описание бизнес процессов предметной области. Сравнительный анализ аналогов ИС по предметной области.
2. Разработка модели архитектуры ИС.
3. Обоснование выбора средств проектирования ИС.
4. Проведение экономической оценки разработки ИС проекта.
5. Описание схемы работы ИС.
6. Составление портрета целевой аудитории.
7. Определение функциональных, конструктивных критериев, критериев проектирования, эксплуатации и сопровождения.
8. Изучение стандартов ИСО 9000. Определение, анализ и структурирование собранных исходных данных. Построение диаграммы потоков, ER-диаграммы и функциональной модели.
9. Оформление проектной документации. Разработка ТЗ.
10. Разработка ИС. Внедрение ИС.
11. Тестирование разработанной ИС.

Руководители УП \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е. А. Бояршинова

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т. А. Кулькова

Председатель МЦК математических и естественнонаучных дисциплин

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ М. Н. Гусарова

СОДЕРЖАНИЕ

[ВВЕДЕНИЕ 4](#_Toc137976113)

[1. АНАЛИЗ ПРЕДМЕТНОЙ ОБЛАСТИ 6](#_Toc137976114)

[1.1. КОНТЕНТ АНАЛИЗ, АНАЛИЗ СИТУАЦИЙ, МОДЕЛИРОВАНИЕ 7](#_Toc137976115)

[1.2. ОПИСАНИЕ БИЗНЕС ПРОЦЕССОВ ПРЕДМЕТНОЙ ОБЛАСТИ 11](#_Toc137976116)

[1.3. СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ИС 11](#_Toc137976117)

[2. РАЗРАБОТКА МОДЕЛЕЙ АРХИТЕКТУРЫ ИС 12](#_Toc137976118)

[3. ОБОСНОВАНИЕ ВЫБОРА СРЕДСТВ ПРОЕКТРОВАНИЯ ИС 13](#_Toc137976119)

[4. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА РАЗРАБОТКИ ИС 14](#_Toc137976120)

[5. ПОРТРЕТ ЦА 15](#_Toc137976121)

[6. СИСТЕМА ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА ИС 16](#_Toc137976122)

[6.1. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ И КОНСТРУКТИВНЫХ КРИТЕРИЕВ КАЧЕСТВА 16](#_Toc137976123)

[6.2. ОПРЕДЕЛЕНИЕ КРИТЕРИЕВ ЭТАПА ПРОЕКТИРОВАНИЯ, ЭКСПЛУАТАЦИИ И СОПРОВОЖДЕНИЯ ИС 17](#_Toc137976124)

[6.3. ПРОВЕДЕНИЕ КОНТРОЛЯ КАЧЕСТВА ПРОЕКТИРУЕМОЙ ИС 17](#_Toc137976125)

[7. РАЗРАБОТКА ДОКУМЕНТАЦИИ ИС 18](#_Toc137976126)

[СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 19](#_Toc137976127)

[ПРИЛОЖЕНИЯ 20](#_Toc137976128)

[ПРИЛОЖЕНИЕ А 20](#_Toc137976129)

ВВЕДЕНИЕ

Бюро по трудоустройству (рекрутское агентство) - посредник на [рынке труда](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D1%8B%D0%BD%D0%BE%D0%BA_%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0), [организация](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9E%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F), оказывающая услуги [работодателям](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C) по поиску и подбору [персонала](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB) и/или оказывающая услуги [соискателям](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%BE%D0%B8%D1%81%D0%BA%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C) по поиску работы и трудоустройству, а также другие сопутствующие услуги.

В феврале 2020 г. на учете в службах занятости стояло около 730000 человек, а в конце августа уже 3,6 млн человек.

Чтобы разобраться в этом, в конце августа компания Online Market Intelligence (OMI) опросила 4338 россиян – пользователей интернета, потерявших работу в 2020 г. Вопросы были ориентированы на то, какую именно помощь в трудоустройстве им оказали органы занятости. Около двух третей выборки – люди, которые на прежнем месте работы имели жалованье меньше 35 000 руб. в месяц. По данным совместного опроса, 41,5% оставшихся без работы в пандемию встали на учет в службах занятости.

Большинство нашедших новое место с помощью служб занятости сказали, что устроились на зарплату выше, чем на предыдущем месте, или такую же (69,6% респондентов).

По данным Росстата от 1 января 2022 года, численность молодого (от 15 до 24 лет) населения России составляет чуть больше 14,2 млн человек. В эту группу входят студенты последних курсов и выпускники вузов и ссузов, которые либо уже находятся в поиске работы, либо задумаются о трудоустройстве в самое ближайшее время. Несмотря на то что в последние годы статистика фиксирует рекордно низкие показатели безработицы в среднем по стране, среди молодежи процент безработных значительно выше. Так, в 2021 году среди граждан 15–19 лет безработица составила 28,6%, а в группе 20–24 лет — 15,1%. Однако по данным Росстата, уровень безработицы среди молодежи в возрасте от 15 до 29 лет в Москве в 2021 году составлял 5,9%, что в 1,6 раза ниже среднего уровня безработицы в этой категории по России — 9,5%.

В современном обществе многие люди нуждаются в помощи для обеспечения трудоустройства, чем и занимается бюро по трудоустройству.

Этим и оправдана актуальность данной работы.

Цель исследования: разработка и обоснование автоматизированной системы поиска вакансий.

Задачи проекта: анализ предметной области. Описание бизнес процессов предметной области. Сравнительный анализ аналогов ИС по предметной области; разработка модели архитектуры ИС; обоснование выбора средств проектирования ИС; проведение экономической оценки разработки ИС проекта; описание схемы работы ИС; составление портрета целевой аудитории; определение функциональных, конструктивных критериев, критериев проектирования, эксплуатации и сопровождения; изучение стандартов ИСО 9000. Определение, анализ и структурирование собранных исходных данных. Построение диаграммы потоков, ER-диаграммы и функциональной модели; оформление проектной документации. Разработка ТЗ; разработка ИС. Внедрение ИС; тестирование разработанной ИС.

Объектом исследованияявляется Бюро по трудоустройству.

Предметом исследования является разработка информационной системы для бюро по трудоустройству.

Методы исследования: тестирование: при разработке ИС будет проведено тестирование на выявление недостатков; сравнение: при анализе предметной области будет проведено сравнение других ИС; анализ: перед разработкой ИС необходимо провести анализ предметной области; моделирование: будет составлена модель предметной области.

1. АНАЛИЗ ПРЕДМЕТНОЙ ОБЛАСТИ

Видом деятельности, разработанной нами, предметной области является подбор персонала для работодателей и нужных и актуальных вакансий для безработных.

Местом деятельности является Пензенская область.

Основные функции: сбор данных о нетрудящихся; анализ квалификации и специальности ищущего работу; подбор вакансии; связь работника и работодателя; трудоустройство гражданина.

Задачи: проводить поиск по открытым вакансиям; учет ищущих работу граждан и содействие их трудоустройству; взаимодействие с работодателями.

Ограничения разработанной ИС: временные ограничения; вакансии выдаются только на территории Пензенской области и города Пенза.

Таблицы: работодатель: предоставляет вакансии (код работодателя, фамилия, имя, отчество, вид деятельности, адрес, телефон); соискатель: безработный (код соискателя, фамилия, имя, отчество, квалификация, вид деятельности, предполагаемый размер заработной платы); сделка: устанавливает трудовые отношения между работником и работодателем (код соискателя, код работодателя, должность, комиссионные); открытые вакансии: перечень свободных вакансий(код вакансий, вид деятельности, работодатель); виды деятельности: специальность на которую рассчитывает соискатель (код деятельности, название, требуемый опыт); сотрудники: рекрутеры (код сотрудника, фамилия, имя, отчество, должность, заработная плата, отпускные); отпускные: отображают период отпуска и выплаты сотрудников (код сотрудника, дата начала, дата окончания, оплачиваемый, выплаты).

Связи: работодатель – виды деятельности; соискатель – виды деятельности; сделка – работодатель; сделка – соискатель; открытые вакансии – работодатель; открытые вакансии – вид деятельности; отпускные – сотрудники; сотрудники – отпускные.

Запросы: открытые вакансии (общее количество, виды); возраст соискателей; вакансии по месту работы; соискатель; работодатель и его вакансии; найти подходящие вакансии.

Формы: добавить вакансию; добавить соискателя; добавить работодателя; главная кнопочная форма.

Отчеты: работодатели; соискатели; вакансии; годовая прибыль; соискатели, нашедшие работу; соискатели, отказавшиеся от работы; подходящие вакансии; график отпусков; график работы.

* 1. КОНТЕНТ АНАЛИЗ, АНАЛИЗ СИТУАЦИЙ, МОДЕЛИРОВАНИЕ

Структурное разбиение предметной области на отдельные подсистемы (см. таблица 1).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Информационные объекты | Атрибуты связи | Ключевые поля | Уникальное индексированное  поле |
| Работодатель | Код деятельности | Ключевое поле | Код работодателя |
| Остальные поля |
| Соискатель | Код деятельности | Ключевое поле | Код соискателя |
| Остальные поля |
| Рекрутер | Код отпускных | Ключевое поле | Код сотрудника |
| Остальные поля |
| Бухгалтер | Код отпускных | Ключевое поле | Код сотрудника |
| Остальные поля |
| Администратор | Код отпускных | Ключевое поле | Код сотрудника |
| Остальные поля |
| Администратор БД | Код отпускных | Ключевое поле | Код сотрудника |
| Остальные поля |
| Разработчик (2) | Код отпускных | Ключевое поле | Код сотрудника |
| Остальные поля |

Таблица 1 – структурное разбиение предметной области на отдельные

подсистемы.

Определения задач и функций системы в целом и функции каждой подсистемы (см. таблица 2).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Название объекта | Смысл объекта | Функции объекта |
| Работодатель | 1. Предоставляет работу, нанимает рабочую силу | Нанимает работников, платит за публикацию вакансии (5% от указанной ЗП) |
| Соискатель | Ищет работу | Платит деньги за место на бирже труда (5% от предыдущей ЗП, если ее нет, то 5% от прожиточного минимума) |
| Рекрутер | Занимается поиском работы для соискателя | Занимается сбором документов соискателя, поиском работы, связывает соискателя с работодателем |
| Бухгалтер | Ведет бухгалтерский учет | Ведет постоянный бухгалтерский учет, учитывает затраты на производство, реализации продукции и результатов деятельности компании |
| Администратор | Контролирует правильное выполнение должностных обязанностей | Контролирует качество работы сотрудников, следит за недочетами и передает замечания ответственным лицам, разрешает сложные ситуации |
| Администратор БД | Контролирует работу БД | Отвечает за выработку требований к БД, ее проектирование, создание, эффективное использование и сопровождение. Координирует работу разработчиков |
| Разработчик (2) | Разрабатывает БД | Разрабатывает БД, находится под координированием администратора БД |

Таблица 2 – определения задач и функций системы в целом и функции

каждой подсистемы.

Работодатель регистрируется в информационной системе, заполняет свои данные, создает вакансию, платит за хранение вакансии, ожидает откликов, проводит собеседования и принимает на работу. Соискатель регистрируется в информационной системе, заполняет свои данные, платит деньги за предложения работы от рекрутеров. Сотрудник собирает все документы соискателя, предлагает вакансии по его виду деятельности.

Деятельность бюро организована следующим образом: бюро готово искать работников для различных работодателей и вакансии для ищущих работу специалистов различного профиля. При обращении к вам клиента-работодателя его стандартные данные (фамилия, имя, отчество, вид деятельности, адрес, телефон) фиксируются в базе данных. При обращении к вам клиента-соискателя его стандартные данные (фамилия, имя, отчество, квалификация, профессия, иные данные) также фиксируются в базе данных. По каждому факту удовлетворения интересов обеих сторон составляется документ. В документе указываются соискатель, работодатель, должность и

комиссионные (доход бюро).

Группы пользователей, для которых данная система будет востребована и их функции (см. таблица 3).

|  |  |
| --- | --- |
| Название объекта | Функции объекта |
| Работодатель | Нанимает работников, платит за публикацию вакансии (5% от указанной ЗП) |
| Соискатель | Платит деньги за место на бирже труда (5% от предыдущей ЗП, если ее нет, то 5% от прожиточного минимума) |
| Рекрутер | Занимается сбором документов соискателя, поиском работы, связывает соискателя с работодателем |
| Администратор БД | Отвечает за выработку требований к БД, ее проектирование, создание, эффективное использование и сопровождение. Координирует работу разработчиков |
| Бухгалтер | Ведет постоянный бухгалтерский учет, учитывает затраты на производство, реализации продукции и результатов деятельности компании |

Таблица 3 – определение группы пользователей, для которых данная система будет востребована и их функции.

Администратор (АБД) – это лицо или группа лиц, отвечающих за выработку требований к базе данных, ее проектирование, создание, эффективное использование и сопровождение. В процессе эксплуатации АБД следит за функционированием информационной системы, обеспечивает защиту от несанкционированного доступа, контролирует избыточность, непротиворечивость, сохранность и достоверность хранимой в базе данных информации. Для однопользовательских информационных систем функции АБД обычно возлагаются на лиц, непосредственно работающих с приложением БД. Администраторы приложений координируют работу разработчиков при разработке конкретного приложения или группы приложений, объединенных в функциональную подсистему.

* 1. ОПИСАНИЕ БИЗНЕС ПРОЦЕССОВ ПРЕДМЕТНОЙ ОБЛАСТИ

Работодатель регистрируется в систему, заполняет данные, платит за хранение вакансии, ожидает откликов, предоставляет работу.

Соискатель регистрируется в систему, заполняет данные, платит за место на бирже труда, делает отклики на вакансии, проходит собеседования.

Сотрудник (рекрутер) занимается организацией для бюро по трудоустройству, получает заработную плату. Сотрудники делятся на администраторов, разработчиков и рекрутеров. Администраторы – разрабатывают, обновляют базу данных; разработчики – разрабатывают базу данных; рекрутеры – осуществляют подбор вакансий.

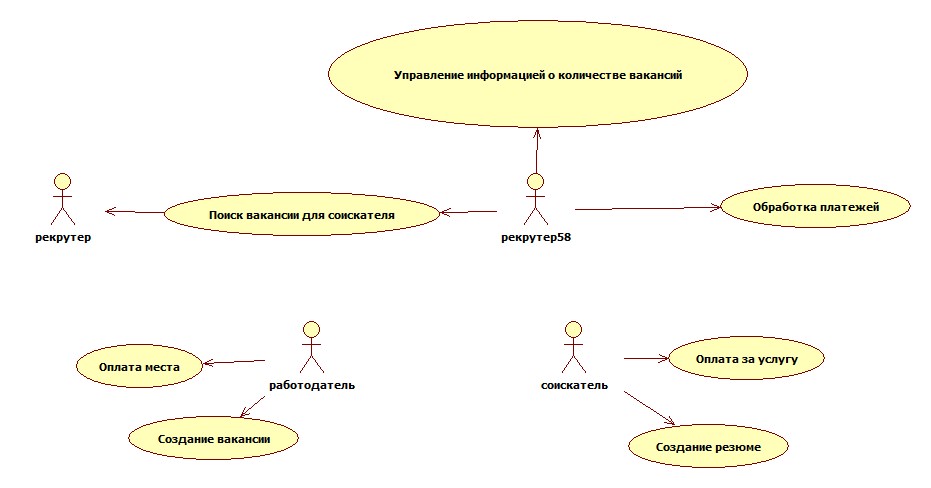


Рисунок 1 – диаграмма прецедентов

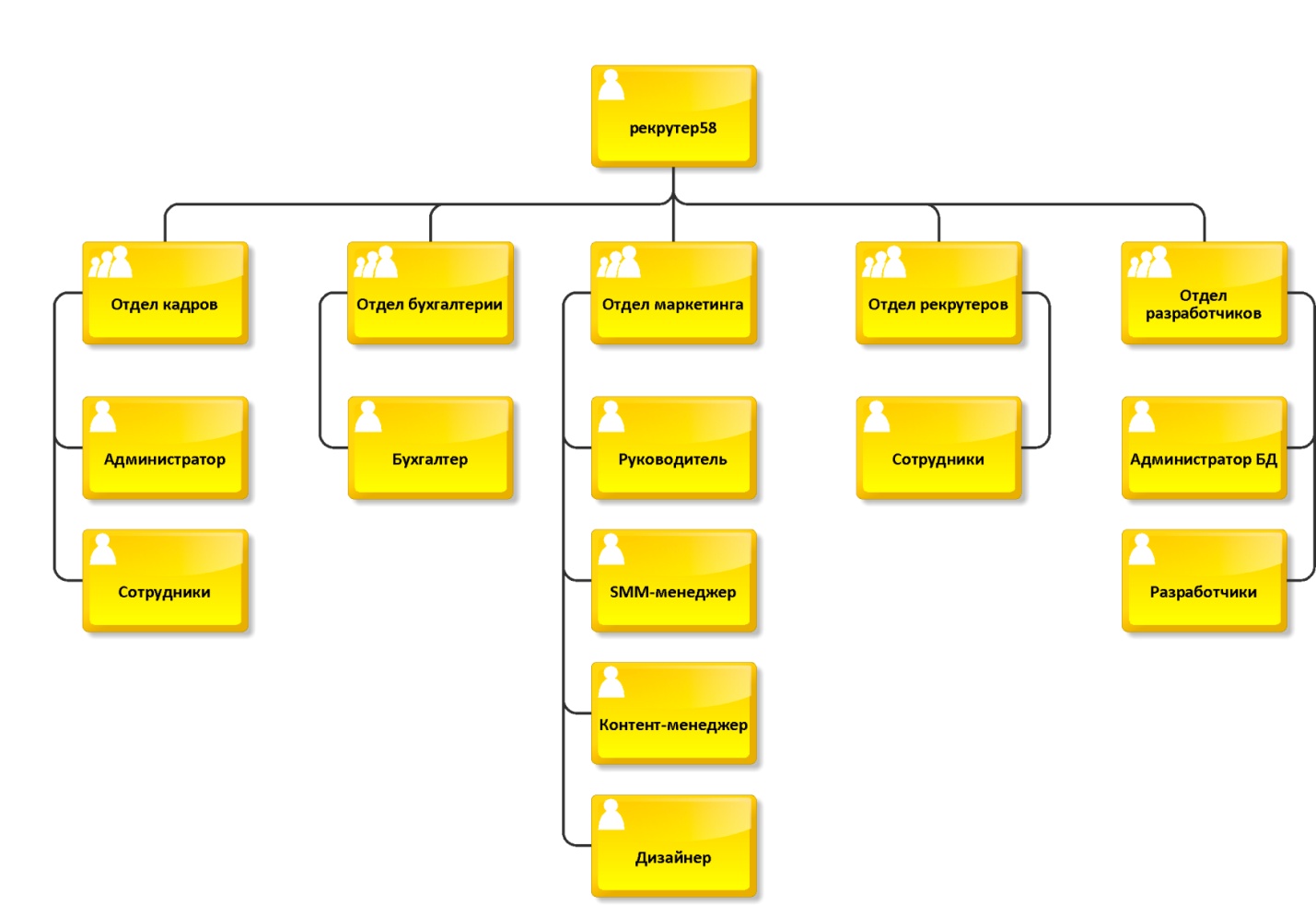


Рисунок 2 – диаграмма организации

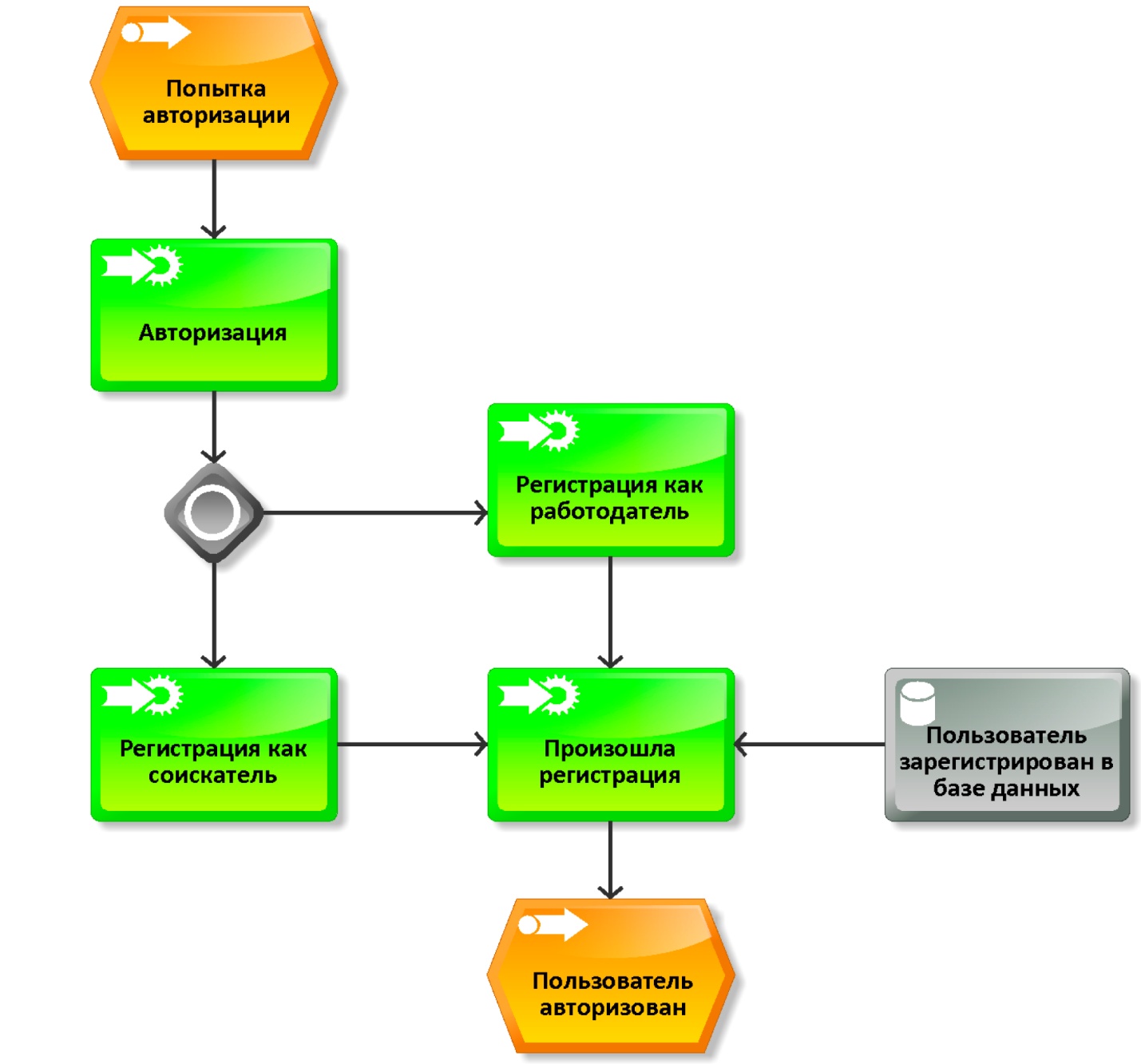


Рисунок 3 – бизнес процесс

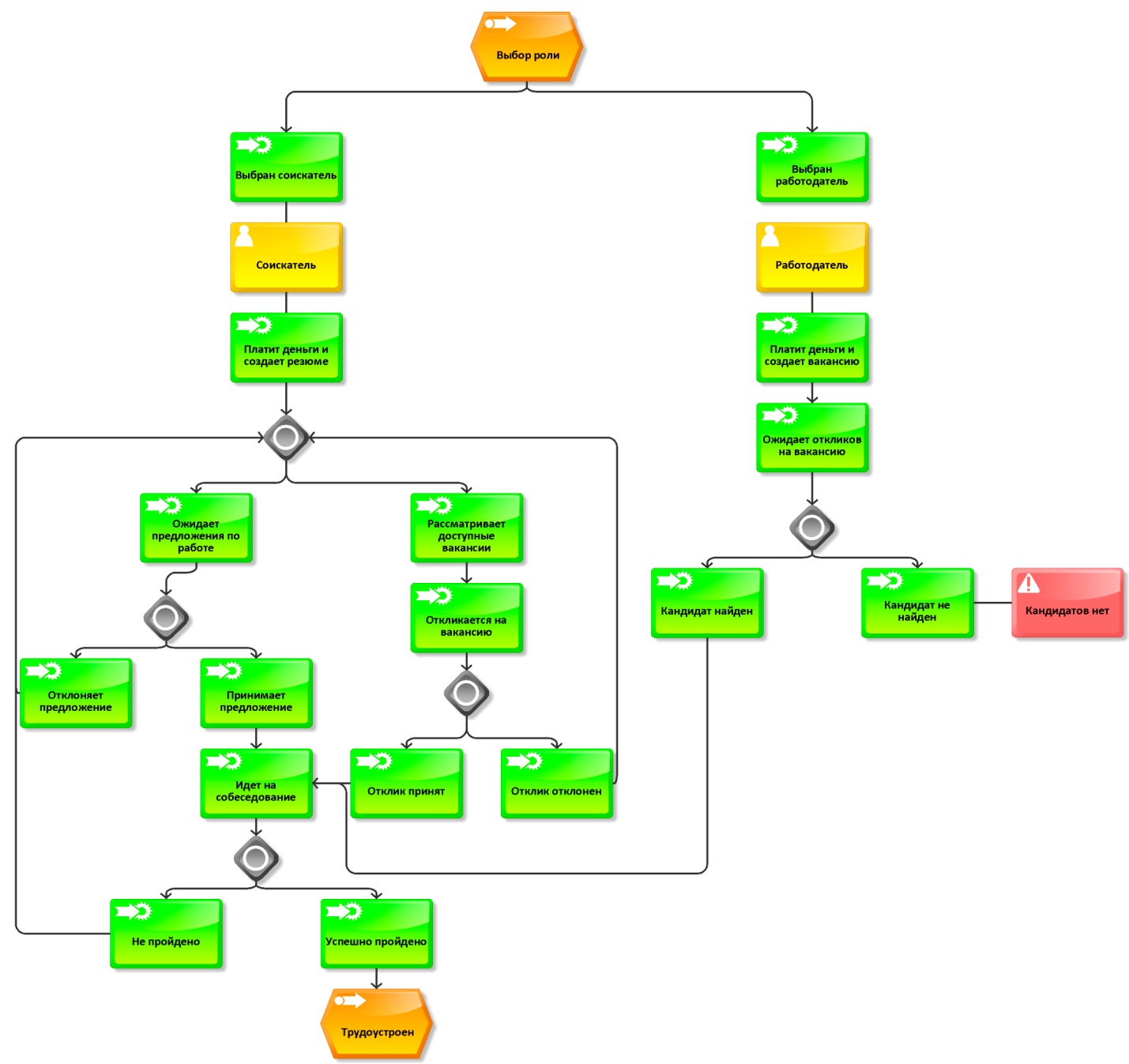


Рисунок 4 – бизнес процесс

* 1. СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ИС

Автоматизированная система подбора персонала Рекрутер. От открытия вакантной должности до ее заполнения Рекрутер проводит по всем этапам конкурсного отбора и реально помогает выбирать лучших специалистов. Автоматизированная система подбора персонала состоит из следующих разделов: конкурсный отбор, деловая переписка, договоры и платежи, вакансии, кандидаты на работу, web-сайт.

(см. приложение А)

Резюмакс – корпоративная система подбора персонала, предназначенная для отделов персонала компаний, центров занятости и индивидуальных рекрутеров. Важными особенностями системы Резюмакс являются: автоматизация коллективной работы всех участников процесса подбора персонала, возможность удаленной работы с базой данных, поддержка групповой переписки по электронной почте, возможность использования квалификационных вопросников, полная автоматизация раздела "Работа" на корпоративном Web-сайте, а также мощная СУБД, гарантирующая максимально быстрый поиск по большим объемам информации.

(см. приложение А)

# 2. РАЗРАБОТКА МОДЕЛЕЙ АРХИТЕКТУРЫ ИС

В трёхуровневой архитектуре сервер баз данных, файловый сервер и другие представляют собой отдельный уровень, результаты работы которого использует сервер приложений. Логика данных и бизнес-логика находятся в сервере приложений. Все обращения клиентов к базе данных происходят через промежуточное программное обеспечение (middleware), которое находится на сервере приложений. Вследствие этого, повышается гибкость работы и производительность.

Преимущества трёхуровневой архитектуры: целостность данных; более высокая безопасность, по сравнению с двухуровневой архитектурой; защищённость базы данных от несанкционированного проникновения.

Ограничения: более сложная структура коммуникаций между клиентов и сервером, поскольку в нём также находится middleware.

# 3. ОБОСНОВАНИЕ ВЫБОРА СРЕДСТВ ПРОЕКТРОВАНИЯ ИС

В данной работе проектирование будет осуществляться на основе программы Access.

Приложение Microsoft Access является мощной и высокопроизводительной СУБД. При этом производительность СУБД органично сочетаются со всеми удобствами Windows.

Как реляционная СУБД Access обеспечивает доступ ко всем типам данных и позволяет одновременно использовать несколько таблиц базы данных. Работая в среде Microsoft Office, пользователь получает в своё распоряжение полностью совместимые с Access текстовые документы, электронные таблицы, презентации.С помощью новых расширений для Internet можно напрямую взаимодействовать с данными из www и транслировать представление данных на языке HTML, обеспечивая работу с такими приложениями как Internet Explorer и Netscape Navigator.

Access специально спроектирован для создания многопользовательских приложений, где файлы базы данных являются разделяемыми ресурсами в сети. В Access реализована надёжная система защиты от несанкционированного доступа к файлам. Несмотря на то, что Access является мощной и сложной системой, его использование не сложно для непрофессиональных пользователей.

В базе данных информация хранится в виде двумерных таблиц. Можно так же импортировать и связывать таблицы из других СУБД или систем управления электронными таблицами. Одновременно могут быть открыты 1024 таблицы. При помощи запросов можно произвести выборку данных по какому-нибудь критерию из разных таблиц. В запрос можно включать до 255 полей. Формы позволяют отображать данные из таблиц и запросов в более удобном для восприятия виде. С помощью форм можно добавлять и изменять данные, содержащиеся в таблицах. В формы позволяют включать модули. Отчёты предназначены для печати данных, содержащихся в таблицах и запросах, в красиво оформленном виде. Отчёты так же позволяют включать модули. База данных может содержать до 32768 объектов.

Для построения диаграмм будут использоваться такие программные продукты как: ARIS Express и White Star UML.

ARIS Express — это предоставляемый бесплатно инструмент бизнес-моделирования, позволяющий решать базовые задачи создания моделей бизнес-процессов, инфологических моделей, организационных диаграмм и схем ИТ-инфраструктуры.

StarUML — это программный инструмент визуального моделирования, который поддерживает стандартизованный язык графического описания UML для моделирования систем и программного обеспечения.

**4. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА РАЗРАБОТКИ ИС**

График проектирования ИС делиться на 5 этапов (см. таблицу 7).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должность | Этап | Продолжительность (в днях) | Заработная плата |
| Разработчик БД | 1 | 10.06.2023 – 17.06.2023 | 5 000 р. |
| 2 | 18.06.2023 -- …. | 10 000 р. |
| 3 | … - 30.06.2023 | 55 000 р. |
| 4 |  |  |
| 5 |  |  |

Таблица 7 – график проектирования ИС.

Описания единовременных и постоянных затрат (см. таблица 8).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | | Сумма |
| Единовременные | ПК и периферийные устройства | 50 000 р. (5 шт.) |
| Программное обеспечение | 5 000 р. |
| Постоянные | Аренда помещения | 20 000 р. |
| Коммунальные расходы | 10 000 р. |
| Техническое обслуживание и ремонт оборудования | 3 000 р. |
| Заработная плата рекрутерам | 50 000 р. (5 шт.) |
| Заработная плата администратору БД | 70 000 р. |
| Заработная плата бухгалтеру | 30 000 р. |
| Заработная плата администратору | 30 000 р. |
| Итого: 668 000 р. | | |

Таблица 8 – описания единовременных и постоянных затрат.

Зарплаты для рекрутеров до введения ИС – 80 000 р., зарплаты бухгалтера – 50 000 р., зарплата администратора – 55 000 р. После введения ИС зарплата рекрутеров – 50 000 р., бухгалтера – 30 000 р., администратора – 30 000 р. Экономия трудозатрат – 38,6%.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| До внедрения ИС | После внедрения ИС | Период |
| 6 456 000 р. | 5 211 000 р. | 1 |
| 6 617 400 р. | 5 079 900 р. | 2 |
| 6 782 835 р. | 5 206 298, 5 р. | 3 |
| Итого: 19 856 235 р. | Итого: 15 497 797, 5 р. |
| Экономия (в %) – 21, 9% | | |

Таблица 9 – текущая экономия на 3 года вперед.

# ПОРТРЕТ ЦА

Целевая аудитория – сотрудники: администратор, разработчик, рекрутер (см. таблица 10).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерий | Администратор | Разработчик | Рекрутер |
| Возраст | 21 год – пенсионный возраст | 21 год – пенсионный возраст | 21 год – пенсионный возраст |
| Место проживания | Пенза, Пензенская область, другой регион (работа удаленно) | Пенза, Пензенская область, другой регион (работа удаленно) | Пенза, Пензенская область, другой регион (работа удаленно) |
| Сфера занятости | Создание, обновление БД | Создание БД | Подбор вакансий |
| Заработная плата | 70 000 р. | 70 000 р. | 50 000 р. |

Таблица 10 – портрет ЦА

Целевая аудитория – ее сотрудники. Рекрутеры в большей степени нуждаются в автоматизации процесса работы благодаря ИС. Теперь им не нужно будет заниматься бумажной бюрократией. Можем предположить, что многие из рекрутеров не обладают продвинутыми навыками работы с программным обеспечением, а значит им нужно будет пройти обучение и в том числе пользовательский интерфейс будущей ИС должен быть пригодным, понятным и удобным.

# СИСТЕМА ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА ИС

Оценка качества информационной системы с помощью международных стандартов ISO9000 дает возможность выполнять работы, в которых главным критерием является возможность управления качеством продукта.

* 1. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ И КОНСТРУКТИВНЫХ КРИТЕРИЕВ КАЧЕСТВА

Для достижения конструктивных качеств необходимо соблюдать следующие критерии: сложность, корректность, трудоемкость, надежность, эффективность, размер, модифицируемость, мобильность.

Для достижения функциональных качеств необходимо соблюдать степень выполнения ИС основных целей или задач.

* 1. ОПРЕДЕЛЕНИЕ КРИТЕРИЕВ ЭТАПА ПРОЕКТИРОВАНИЯ, ЭКСПЛУАТАЦИИ И СОПРОВОЖДЕНИЯ ИС

Критерии этапа проектирования ИС: сложность, корректность, трудоемкость.

Критерии этапа эксплуатации ИС: сложность, надежность, эффективность.

Критерии этапа сопровождения ИС: модифицируемость, мобильность, трудоемкость.

* 1. ПРОВЕДЕНИЕ КОНТРОЛЯ КАЧЕСТВА ПРОЕКТИРУЕМОЙ ИС

Основные задачи контроля проектирования включают в себя: выявление отступлений от исходных требований, оценка качества проектных решений, проверка соответствия нормативно-технической документации, предотвращение несоответствий в проектных решениях и документации, соблюдение сроков подготовки проектной документации и сроков согласований.

Контроль проектирования будет выполняться на всех стадиях разработки проекта.

Объектами контроля проектных работ являются: проектные решения, документация, расчеты, данные.

Контроль проектных работ включает в себя: проверку (верификацию) проекта, альтернативные расчеты, сопоставление с аналогичными проектами, проведение испытаний, анализ проекта, валидация проекта, нормоконтроль проектной документации.

Организация контроля проектирования включает в себя следующие мероприятия: определение точек контроля, установление видов контроля и методов проверки, разработка критериев приемки, определение участников контроля, разработка форм отчетности по результатам контроля.

1. **РАЗРАБОТКА ДОКУМЕНТАЦИИ ИС**

# СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Архитектура информационных систем: Учебно-методическое пособие. – Казань – 2019. 117 с.
2. ИНТУИТ: Оценка качества информационных систем: офиц. сайт. – URL: <https://intuit.ru/studies/courses/1054/228/lecture/5947>
3. Коммерсантъ: Дело молодое: офиц. сайт. – URL: <https://www.kommersant.ru/doc/5694680>
4. Обучонок: Методы исследования: офиц. сайт. – URL: <https://obuchonok.ru/metody>
5. Справочник от автор 24: Проектирование и разработка информационной архитектуры: офиц. Сайт – URL: <https://spravochnick.ru/informatika/ponyatie_informacionnoy_arhitektury/proektirovanie_i_razrabotka_informacionnoy_arhitektury/>
6. Allbest: Информационная система обслуживания клиентов центра занятости населения: офиц. сайт. – URL: <https://knowledge.allbest.ru/programming/2c0b65635b2bd69a5c43b88421216c37_0.html>
7. KPMS: Менеджмент качества: офиц. сайт. – URL: <https://www.kpms.ru/Audit/Design_control.htm>
8. OSP: Опыт использования стандарта IDEF0: офиц. сайт. – URL: <https://www.osp.ru/os/2003/01/182411>
9. Ppt online: Анализ предметной области: офиц. сайт. – URL: <https://ppt-online.org/653484>
10. Php.ru: php + MS Access: офиц. сайт. – URL: https://php.ru/forum/threads/php-ms-access.79730/
11. Studme: Оценка качества информационных систем: офиц. сайт. – URL: <https://studme.org/205632/informatika/otsenka_kachestva_informatsionnyh_sistem>

# ПРИЛОЖЕНИЯ

# ПРИЛОЖЕНИЕ А

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Конкурсный отбор |  |  |
|  | Деловая переписка |  | Договоры и платежи |  |
| Вакансии, заказчики |  | Кандидаты на работу |  | Web-сайт |

Таблица 4 – структура автоматизированной системы подбора персонала Рекрутер.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Отдел персонала компании |  |
| Индивидуальный рекрутер |  | Центр занятости |
|  | Web-портал |  |

Таблица 5 – структура автоматизированной системы подбора персонала Резюмакс.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Название компании | «Рекрутер» | «Резюмакс» |
| Личные каточки (данные о сотруднике) | ФИО, фото, должность, стаж работы, паспортные данные | ФИО, фото, должность, стаж работы, паспортные данные |
|  | Данные воинского учета | Данные воинского учета |
|  | Данные по предыдущему месту работы | Данные по предыдущему месту работы |
|  | Возможность получения фото сотрудника с web-камеры | Нет |
| Печать карточки | Есть | Есть |
| Формирование и хранение сложных запросов для отбора карточек сотрудников | Нет | Есть |
| Приказы | Автоматическое составление журнала приказов | Нет |
|  | Ведение электронного архива приказов в формате Excel | Нет |
| Шаблоны  Загрузка списка соискателей из Excel  Возможность экспорта отчетов | Возможность формирования на базе шаблонов MS Word) | Возможность формирования на базе шаблонов MS Word) |
|  | Возможность создания собственных шаблонов | Нет |
| Статистические отчеты | Список военнообязанных по военкоматам | Список военнообязанных по военкоматам |
|  | График работ Рекрутеров | График работ Рекрутеров |
|  | График отпусков рекрутера | График отпусков рекрутера |
|  | Соотношение категорий персонала | Соотношение категорий персонала |
|  | Соотношение должностей | Соотношение должностей |
|  | Премии сотрудников | Нет |
|  | Кол-во сотрудников вакансии средний возраст и оклад | Кол-во сотрудников вакансии средний возраст и оклад |
| Поиск | По подразделениям | Нет |
|  | По всей компании сразу | По всей компании сразу |
|  | Вывод результатов поиска в формате exel в виде отчета | Вывод результатов поиска в формате exel в виде отчета |

Таблица 6 – сравнительный анализ аналогов.