# **Комп’ютерні практикуми з кредитного модуля**

**«Компоненти програмної інженерії - 2. Моделювання та аналіз вимог до програмного забезпечення»**

**Спеціальність 121 «Інженерія програмного забезпечення»**

**Освітня програма Інженерія програмного забезпечення комп’ютеризованих систем**

**Форма навчання денна**

**2023-2024**

**Комп’ютерний практикум N 2, Варіант 3**

**Група ІП-21**

**Студенти**

**Гриценко Артем Володимирович**

**Загребельний Олександр Андрійович**

**Скрипець Ольга Олександрівна**

**Дата представлення результатів Комп’ютерного практикуму:**

**ІП-23, ІП-24 – 19.10.2023**

**ІП-21, ІП-22, ІП-25 – 26.10.2023**

**Тема практикуму:**

**Розробка діаграми Бізнес процесу (Business Process).**

**Моделювання Бізнес-процесу “Наймання співробітника на роботу в ІТ компанію”.**

Бізнес-процес “Наймання співробітника на роботу в ІТ компанію” описує процес підбору кадрів в ІТ компанії. Дії бізнес-процесу реалізуються із використанням внутрішньої інформаційної системи ІТ компанії, далі – HR-системи.

**Завдання Тесту.**

Відповідно до нижче описаного процесу наймання співробітника на роботу в ІТ компанію розробити Модель Бізнес-процесу у нотації BPMN 2.0.

**Вимоги до представлення результатів Тесту.**

Результати практикуму повинні бути представлені у одному документі формату doc або pdf та містити Модель Бізнес-процесу у графічному вигляді, що складається із дій по виконанню операцій по обробці інформаційних об’єктів.

Дії процесу повинні бути розподілені по ролям учасників процесу у складі HR-менеджера, Керівника департаменту ІТ компанії, Технічного спеціаліста, Кандидата.

**Загальний опис процесу підбору співробітника на роботу в ІТ компанію.**

Керівник департаменту ІТ компанії:

· створює в HR-системі замовлення на пошук ІТ спеціаліста,

· вказує в замовленні перелік вимог до кваліфікації ІТ спеціаліста,

· вказує прізвище Технічного спеціаліста, який буде проводити інтерв’ю із Кандидатом,

· призначає замовлення на HR-менеджера.

HR-менеджер вводить інформацію про відкриту позицію на сайт ІТ компанії в розділ “Вакансії”.

HR-менеджер отримує заповнену анкету від ІТ спеціаліста в закритій частині сайту “Кандидати на роботу”.

HR-менеджер:

· створює розділ “Кандидат Х” в HR-системі,

· перенаправляє в цей розділ отриману анкету із частини сайту “Кандидати на роботу”.

HR-менеджер створює в HR-системі стандартний лист із запрошенням на проходження першого інтерв’ю у призначений час і направляє цей лист на електронну пошту Кандидату.

HR-менеджер проводить перше інтерв’ю із Кандидатом і реєструє в HR-системі дані про ІТ-кваліфікацію Кандидата.

HR-менеджер створює в HR-системі запит Технічному спеціалісту призначити час проведення інтерв’ю із Кандидатом.

Технічний спеціаліст знайомиться із результатами першого інтерв’ю із Кандидатом та призначає в HR-системі час проведення інтерв’ю.

HR-менеджер направляє лист Кандидату із запрошенням на друге інтерв’ю.

Кандидат проходить інтерв’ю із Технічним спеціалістом, Технічний спеціаліст реєструє результати проведеного інтерв’ю в HR-системі.

HR-менеджер співставляє результати проведених інтерв’ю із вимогами до вакансії і приймає рішення:

· направити запит Керівнику департаменту на підтвердження прийому Кандидата на роботу,

· або відмовити Кандидату у прийомі на роботу.

Керівник департаменту отримує запит і вказує в HR-системі своє рішення щодо прийому Кандидата на роботу (прийняти або відмовити).

HR-менеджер:

· аналізує рішення Керівника департаменту, представлене у HR-системі,

· в залежності від рішення готує в HR-системі пропозицію Кандидату щодо прийому на роботу або відмову,

· направляє підготовлену інформацію Кандидату.

· закриває вакансію на сайті ІТ компанії.

**Діаграма моделі Бізнес-процесу в нотації BPMN 2.0**