

ГУАП

КАФЕДРА № 42

ОТЧЕТ
ЗАЩИЩЕН С ОЦЕНКОЙ _____

ПРЕПОДАВАТЕЛЬ

доцент, кандидат тех. наук				Н. В. Богословская
должность, уч. степень, звание		подпись, дата		инициалы, фамилия

ОТЧЕТ О ЛАБОРАТОРНОЙ РАБОТЕ №1

БИЗНЕС-ТРЕБОВАНИЯ К ПРОЕКТУ

Вариант 5

по курсу: ТЕОРИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ И СИСТЕМ

РАБОТУ ВЫПОЛНИЛ

СТУДЕНТ ГР. №	4128			Воробьев В. А.
			подпись, дата	инициалы, фамилия

Санкт-Петербург 2024

СОДЕРЖАНИЕ

1	Цель работы	3
1.1	Задание	3
2	Бизнес-требования	4
2.1	Исходные данные	4
2.2	Возможности бизнеса	4
2.3	Критерии успеха	5
2.4	Бизнес-цели	6
2.5	Положение о концепции	6
2.6	Бизнес-риски	7
2.7	Предположения и зависимости	7
2.8	Рамки и ограничения проекта	8
2.8.1	Основные функции	8
2.8.2	Объем первоначально запланированной версии	8
2.8.3	Возможные улучшения	10
2.8.4	Ограничения и исключения	10
2.9	Бизнес-контекст	11
2.9.1	Профили заинтересованных лиц	11
2.9.2	Приоритеты проекта	13
2.9.3	Особенности развертывания	14
2.9.3.1	Доступы пользователей платформы	14
2.9.3.2	Процесс развертывания	14
3	Вывод	16

1 Цель работы

Разработать документацию бизнес-требований к проекту.

1.1 Задание

Выберите тему для самостоятельного проекта из списка в Приложении 1 и разработайте бизнес-требования по предложенному шаблону. Шаблон можно использовать частично, ориентируйтесь на тип разработки:

- Проекты гибкой разработки (agile);
- Проекты по доработке или замене систем;
- Проекты с серийным продуктом;
- Проекты, выполняемые сторонними организациями;
- Проекты автоматизации бизнес-процессов;
- Проекты бизнес-аналитики;
- Проекты встроенных и других систем реального времени.

Используйте любые диаграммы для визуализации требований. Примеры диаграмм и моделей можно рассмотреть в методологии ARIS

Вариант: Разработка и анализ требований информационной системы (или бизнес- процессов) HR-агентства.

2 Бизнес-требования

2.1 Исходные данные

Необходимо модернизировать сайт HR-агентство для создания более удобного кабинета и улучшения процесса просмотра соискателей и компаний. Современные HR-системы — это автоматизированные платформы, которые позволяют управлять вакансиями/резюме, обеспечивать поиск по открытым вакансиям/резюме.

В значительной степени текущей ИС обусловлено тем, что процесс составления резюме и вакансий осуществляется вручную операторами. Интерфейс пользователя характеризуется непонятным UX и устаревшим UI. Кроме того, система не предусматривает наличия эффективных фильтров для осуществления поиска, а пользователи лишены возможности просмотра своих заявок.

2.2 Возможности бизнеса

Внедрение ИС должно поспособствовать следующему:

- Улучшение пользовательского опыта.
- Автоматизация обработки резюме и вакансий.
- Увеличение точности подбора кандидатов/работодателей.

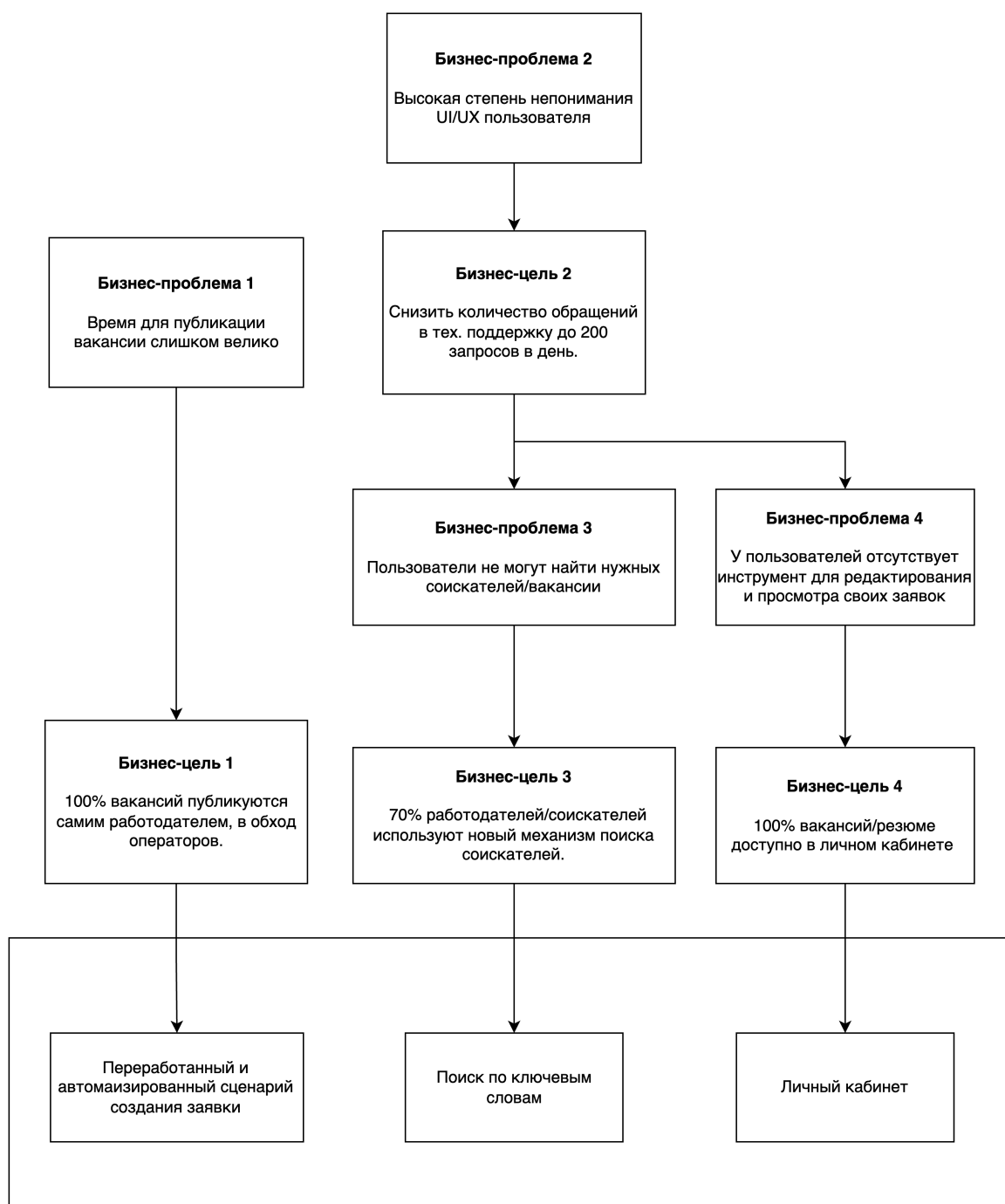


Рисунок 2.1 - Диаграмма целей

2.3 Критерии успеха

SM-1 Процессы обработки резюме и вакансий стали полностью автоматизированными.

SM-2 Работодатели и соискатели удовлетворены новым UI/UX.

SM-3 Соискатели стали отправлять свое резюме чаще.

SM-4 Работодатели/соискатели используют новые механизмы поиска.

2.4 Бизнес-цели

ВО-1 100% вакансий публикуются самим работодателем, в обход операторов.

ВО-2 Снизить количество обращений в тех. поддержку до 200 запросов в день.

ВО-3 Ускорить время создания вакансии до 10 минут.

ВО-4 100% вакансий/резюме доступно в личном кабинете

2.5 Положение о концепции

Для HR-специалистов и соискателей, которые стремятся упростить процесс подбора персонала и улучшить взаимодействие между кандидатами и компаниями. Эта система является HR-рекрутинговой платформой, которая станут ключевым инструментом для всех этапов рекрутинга — от создания заявок до их обработки и отслеживания. В отличие от конкурентов, она предлагает интуитивно понятный дизайн, эффективные инструменты поиска вакансий и цифровизацию информации о работодателях, что делает доступ к необходимой информации простым и быстрым.

Текущая система страдает от значительной сложности и неудобства в использовании: отсутствует возможность быстрого поиска по компаниям, нет прямой обратной связи с соискателями, а процесс обработки заявок требует множества ручных действий. Наш продукт предлагает кардинальное повышение уровня пользовательского опыта за счет оптимизированного интерфейса, сокращения лишних шагов в процессе работы и обеспечения удобного доступа ко всей необходимой информации в одном месте.

2.6 Бизнес-риски

Вер/Критичность	Низкая	Средня	Высокая	
Низкая		RE-2 Новый механизм поиска не будет релевантен для пользователей	RE-4 Новый UI/UX не окажет существенного влияния на DR	
Средняя	RE-3 Пользователи не смогут самостоятельно заполнять резюме/вакансии		RE-1 Увеличение времени создания вакансии из-за технических проблем	
Высокая				

Рисунок 2.2 - Матрица рисков

RE-1 Увеличение времени создания вакансии из-за технических проблем

RE-2 Новый механизм поиска не будет релевантен для пользователей

RE-3 Пользователи не смогут самостоятельно заполнять резюме/вакансии

RE-4 Новый UI/UX не окажет существенного влияния на DR

2.7 Предположения и зависимости

AS-1 Пользователи обладают достаточным уровнем цифровой грамотности для адаптации к новому UI/UX.

AS-2 Работодатели и соискатели имеют мотивацию использовать новые механизмы поиска благодаря их преимуществам.

AS-3 Личный кабинет позволит снизить количество обращений в тех. поддержку.

DE-1 Производительность текущей системы достаточна, чтобы выдерживать увеличенное количество созданных вакансий.

DE-2 Существенный процент работодателей и соискателей имеют достаточный уровень знаний, для составления заявок без привлечения операторов.

DE-3 Вовлеченность и поддержка со стороны всех заинтересованных сторон, включая маркетинг и техническую поддержку.

DE-4 Нормализованная структура данных и отсутствие избыточности в текущей базе данных.

2.8 Рамки и ограничения проекта

2.8.1 Основные функции



Рисунок 2.3 - Фиш-чарт

FN-1 Создание и редактирование резюме/вакансий.

FN-2 Поиск и фильтрация вакансий по заданным критериям.

FN-3 Просмотр созданных вакансий - личный кабинет.

FN-4 Автоматический механизм создание заявок.

2.8.2 Объем первоначально запланированной версии

Таблица 2.1 - MVP

Функция	Описание
FN-1	Создание резюме и вакансий: Основная функциональность, позволяющая пользователям создавать свои резюме и работодателям - вакансии.
FN-3	Просмотр созданных вакансий в личном кабинете: Базовый интерфейс для пользователей, где они могут видеть свои активные и прошлые вакансии.

Таблица 2.2 - 1-я итерация

Функция	Описание
FN-2	Поиск и фильтрация вакансий по заданным критериям: Добавление функционала, позволяющего кандидатам искать подходящие вакансии по критериям.
FN-1	Редактирование резюме и вакансий: Расширение предыдущей функции для возможности редактирования созданных резюме и вакансий пользователями.

Таблица 2.3 - 2-я итерация

Функция	Описание
FN-4	Автоматическое создание заявок: Введение автоматизации в процессе создания заявок на вакансии, чтобы упростить взаимодействие кандидатов и работодателей.

Функция	Описание
FN-2	Улучшенные фильтры поиска: Совершенствование функционала фильтрации для более точного и быстрого поиска вакансий по расширенным критериям.

2.8.3 Возможные улучшения

Функция	Описание
Интеграция с социальными сетями	Пользователи смогут импортировать данные из профессиональных соцсетей, таких как LinkedIn, для упрощения создания резюме и более удобного взаимодействия с платформой.
Система рекомендаций	Использование машинного обучения для предложений вакансий, которые могут заинтересовать пользователей на основе их профиля и поведения.
Чат для прямого общения между кандидатами и работодателями	Встроенный инструмент обмена сообщениями для упрощения общения и уточнения деталей.
Уведомления и оповещения	Настраиваемые уведомления о новых подходящих вакансиях, изменениях статуса заявок или новых сообщениях от работодателей.

2.8.4 Ограничения и исключения

- Система не обеспечивает рилтайм статистику по просмотренным вакансиям.
- Система не поддерживает анализ резюме, написанных на редких языках.
- Система не предоставляет функциональность для автоматического принятия решений о найме.
- Система не интегрируется с определёнными устаревшими CRM-

системами.

- Система не может гарантировать полную безопасность без соответствующих обновлений и настроек.
- Система не поддерживает автоматическое обновление всех страниц в социальных сетях компаний.
- Система не обеспечивает поддержку всех версий устаревших браузеров.
- Система не включает возможности для обработки особо чувствительных данных, таких как здравоохранение или финансы.
- Система не предоставляет полную автоматизацию всех процессов взаимодействия между кандидатами и работодателями.
- Система не может гарантировать стопроцентную точность соответствия кандидатов открытым вакансиям.

2.9 Бизнес-контекст

2.9.1 Профили заинтересованных лиц

Таблица 2.5 - Профили заинтересованных лиц

Имя	Численность	Описание
Кандидат	10000 пользователей	<p>Кандидаты смогут просматривать вакансии, подавать резюме и отслеживать свои заявки.</p> <p>Платформа обеспечит кандидатов актуальными предложениями о работе, базирующимися на их профиле и предпочтениях.</p> <p>Большинство кандидатов будут использовать платформу для подачи заявок на несколько вакансий одновременно.</p>

Имя	Численность	Описание
Работодатель	50 компаний	Работодатели смогут публиковать вакансии, отслеживать интерес соискателей и взаимодействовать с кандидатами. Платформа упростит процесс найма и сможет значительно сократить время на поиск подходящих специалистов. Работодатели будут активно пользоваться аналитическими инструментами для улучшения своих HR-стратегий.

2.9.2 Приоритеты проекта

1. Обеспечение удобства и простоты использования интерфейса для всех категорий пользователей.
2. Создание мощных инструментов поиска и фильтрации для улучшения релевантности результатов .

3. Создание удобного и простого личного кабинета.
4. Автоматическая публикация вакансий/резюме в режиме реального времени.

2.9.3 Особенности развертывания

2.9.3.1 Доступы пользователей платформы

Рекрутер:

- Доступ к базе данных кандидатов.
- Доступ к информации о работодателях.
- Возможность создавать и просматривать отчеты по процессу найма.
- Инструменты для анализа и адаптирования стратегий подбора персонала.

Кандидат:

- Доступ к поиску вакансий и подаче резюме.
- Возможность отслеживать статус своих заявок.

2.9.3.2 Процесс развертывания

Для внедрения платформы необходимо развернуть и настроить серверную и сетевую инфраструктуру, чтобы обеспечить её надёжность и безопасность. Платформа должна быть подготовлена для интеграции с внешними системами, такими как системы управления контентом и социальные сети.

Следует установить и настроить пользовательские интерфейсы, в том числе мобильные приложения и веб-порталы, обеспечив удобный доступ для всех заинтересованных сторон.

Важно провести миграцию данных из существующих HR-систем, обеспечить совместимость и стабильную работу всех интеграций.

Также необходимо провести обучение пользователей и менеджеров по работе с новой платформой, чтобы они могли эффективно использовать её возможности.

Перед полномасштабным развертыванием следует провести тщательное тестирование всех компонентов платформы, корректировать выявленные ошибки и удостовериться в готовности к эксплуатации.

Проект развертывается с использованием Agile-методологии, планируется провести 4 итерации для достижения полной функциональности.

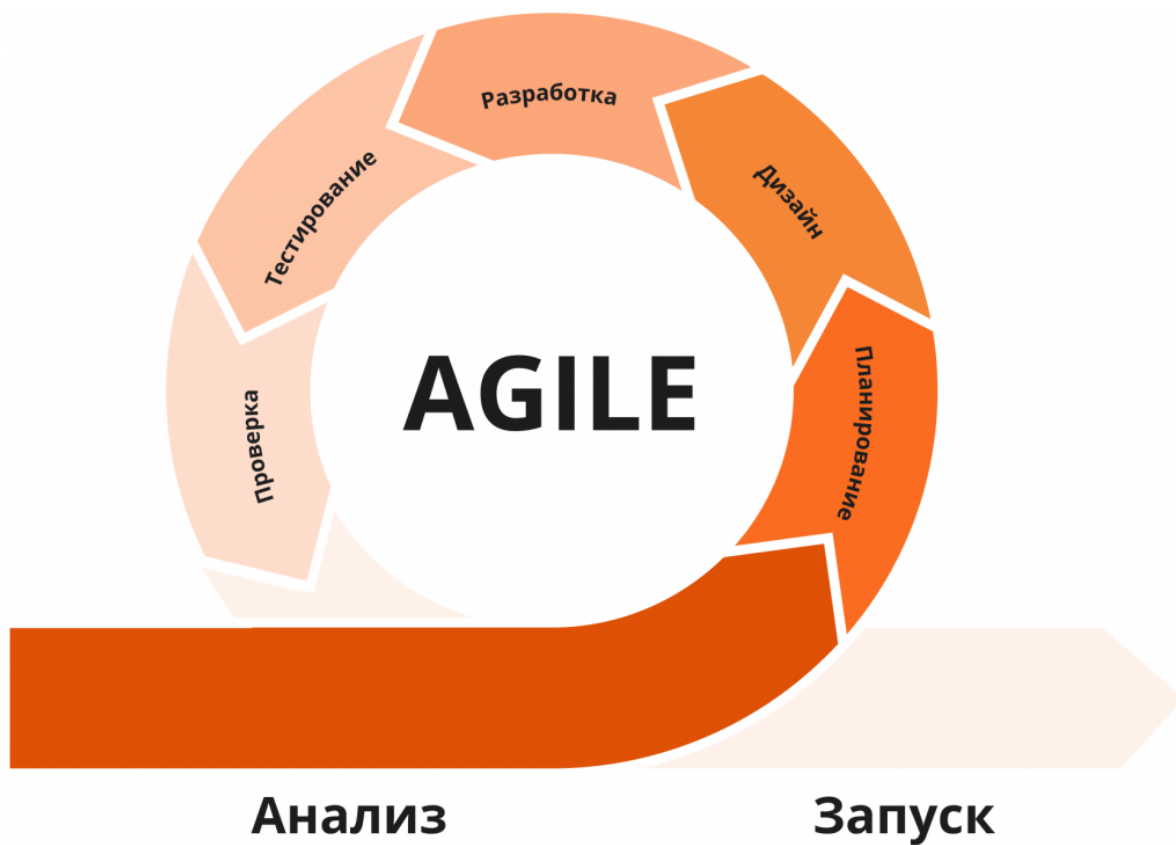


Рисунок 2.4 - Agile-flow

3 Вывод

В ходе выполнения лабораторной работы были разработаны были разработаны бизнес-требования по предложенному шаблону.