Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

НОВОСИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

Кафедра экономической информатики

Расчетно-графическая работа

по дисциплине

«Архитектура предприятия»

Группа: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Выполнил студент: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Преподаватель:

Новосибирск - 2019 г.

Содержание

[Введение 5](#_Toc16067205)

[1. Контекст описания архитектуры предприятия 7](#_Toc16067206)

[1.1 Цель документа 7](#_Toc16067207)

[1.2 Контекст 7](#_Toc16067208)

[1.3 Определения, акронимы и сокращения 9](#_Toc16067209)

[1.4 Ссылки 9](#_Toc16067210)

[2. Методика описания архитектуры решения 10](#_Toc16067211)

[2.1 Аспекты описания архитектуры решения 10](#_Toc16067212)

[2.2 Уровни детализации описания архитектуры решения 10](#_Toc16067213)

[2.3 Описание предметной области 10](#_Toc16067214)

[2.4 Описание используемых технологий 11](#_Toc16067215)

[2.5 Методика разработки архитектуры решения 12](#_Toc16067216)

[3. Описание существующей архитектуры 13](#_Toc16067217)

[3.1 Высокоуровневое описание архитектуры 13](#_Toc16067218)

[3.2 Концептуальное описание архитектуры 15](#_Toc16067219)

[4. Основные проблемы существующей архитектуры 18](#_Toc16067220)

[5. Предложения по модернизации существующей архитектуры 19](#_Toc16067221)

[5.1 Высокоуровневое описание архитектуры 19](#_Toc16067222)

[5.2 Концептуальное описание архитектуры 20](#_Toc16067223)

[Список использованной литературы и источников 22](#_Toc16067224)

[Приложение 1. Организационная структура 23](#_Toc16067225)

[Приложение 2. Бизнес-процесс 24](#_Toc16067226)

[Приложение 3. Выполнение функций 25](#_Toc16067227)

[Приложение 4. Перечень приложений 26](#_Toc16067228)

[Приложение 5. Информационная инфраструктура 28](#_Toc16067229)

[Приложение 6. Программные продукты, используемые для выполнения функций 29](#_Toc16067230)

[Приложение 7. Модернизированный бизнес-процесс 30](#_Toc16067231)

[Приложение 8. Схема Захмана, модернизированная для описания конкретной архитектуры 31](#_Toc16067232)

# Введение

В современных условиях рынка качественность отбора персонала стала важнейшим фактором в работе организации. Каждой организации необходимо выявлять самых лучших и подготовленных сотрудников из большого количества претендентов на вакансию, для того чтобы оставаться конкурентоспособной. Отбор среди всех кандидатов наиболее подходящего и нужного для конкретной работы, является основой успеха организации. С проблемой отбора персонала и его дальнейшего обучения сталкивается каждая организация, однако решают ее все организации по-разному. Отбор персонала - очень важный и ответственный момент в управлении кадрами, зависит от конкретных людей, от их знаний, компетентности, квалификации и мотивации. Ошибки при отборе персонала могут негативно отразиться на эффективности работы в организации.

В этом и заключается актуальность выбранной темы.

Кадровое агентство «СТРАЖ» — посредник на рынке труда, организация, оказывающая услуги работодателям по поиску и подбору персонала, а также другие сопутствующие услуги.

Организация в качестве посредника рынка труда занимается поиском и подбором персонала по заказам работодателей, т.е. она является агентством по подбору персонала. Основная специализация в области безопасности.

В современных условиях бизнес и предприятия должны быть гибкими, быстро реагировать на изменения экономики, законодательства, технологий и ситуации на рынке. Бизнес должен иметь возможность принимать нестандартные решения, основываясь на результатах разностороннего анализа информации. Для соответствия этим требованиями компании все чаще и чаще начинают использовать технологии, позволяющие моделировать архитектуру предприятия и управлять ею.

Объектом работы является архитектура предприятия.

Предмет исследования архитектура предприятия Кадровое агентство «СТРАЖ».

Цель работы является научиться применять современные методы и средства для разработки проектов по описанию архитектуры кадрового агенства, последующего анализа и автоматизации их деятельности.

В соответствии с целью были выделены следующие задачи:

- изучить литературу по выбранной теме;

- научиться анализировать и систематизировать полученную информацию;

- овладеть навыками написания и оформления работы в форме целостного законченного труда;

- изучить контекст описания архитектуры предприятия;

- описать существующую архитектуру предприятия;

- определить основные проблемы текущей архитектуры;

- исходя из миссии и цели организации, сформулировать принципы развития архитектуры.

Работа состоит из введения, пяти глав и списка литературы.

В процессе исследования были использованы следующие методы: анализ, классификация, описание, прогнозирование.

Теоретическую базу данной работы составил труд: Архитектура предприятия. Методические указания к выполнению расчетно-графического задания для студентов направлений 09.03.03 «Прикладная информатика» и 38.03.05 «Бизнес-информатика»

Объем работы - 31 страниц(ы).

# 1. Контекст описания архитектуры предприятия

## 1.1 Цель документа

Рассмотреть и проанализировать архитектуру компании «СТРАЖ», специализирующейся на подборе персонала, выявить недостатки предприятия и добиться их устранения.

## 1.2 Контекст

Кадровое агентство «СТРАЖ» предлагает услуги по массовому подбору персонала для работы в сетевых магазинах и гипермаркетах, складских и логистических центрах, на производстве, на строительных объектах и др.

Агентство занимается следующими видами деятельности:

- Рекрутингом. Рекрутинг дает экономию времени и сил при подборе персонала, адекватное решение кадровых вопросов путем привлечения квалифицированных рекрутеров. Отсутствие необходимости обучения специалиста, "притирки" в коллективе.

- Информационное сопровождение:

А) Предоставление информации по текущей ситуации в конкретных сферах деятельности: наличие специалистов в компаниях-конкурентах, их количественный и качественный состав (анализ уровня компетенций), мотивационный пакет. Эта информация помогает ориентироваться руководителям на кадровом рынке по отдельно взятым позициям

Б) Прогноз закрытия вакансии: анализ предложений конкурирующих компаний, наличие "свободных", в активном поиске специалистов, востребованность данных специалистов на текущий момент. Прогноз компании дает возможность определиться с источниками и способами поиска, и предложить оптимальный мотивационный пакет

Возможности компании позволяют предложить широкий спектр услуг в области управления персоналом:

1. Разработка систем мотивации персонала:

* материальное и нематериальное стимулирование;
* выявление потребностей персонала;
* построение систем, ориентированных на результат; на удержание коллектива.

2. Разработка систем оплаты труда

* оценка рабочих мест;
* построение тарифных сеток и бестарифных моделей;
* построение системы премирования (выявление круга премируемых лиц;
* определение показателей премирования / депремирования).

3. Разработка должностных инструкций:

* определение прямых должностных обязанностей;
* определение и распределение зон ответственности;
* определение положения в иерархической структуре.

4. Разработка и проведение оценки и аттестации персонала

* определение круга оцениваемых лиц;
* определение сроков и периодичности оценочных мероприятий;
* определение методик оценки.

6. Кадровый аудит и сопровождение

* проверка кадровой документации на соответствие нормам гражданского и трудового права;
* разработка пакета документов по кадровому делопроизводству (должностные инструкции, штатное расписание, положение об оплате труда, внутренний распорядок, приказы, трудовые и гражданско-правовые договоры);
* ведение кадрового документооборота (внешний отдел кадров).

На сегодняшний день кадровое агентство «СТРАЖ» оснащена самыми передовыми технологиями в сфере рекруитмента. Общая сеть для всех сотрудников, специализированное единое программное обеспечение для наиболее эффективной работы сотрудников, финансовые отчеты формируются в последних версиях 1С Бухгалтерия, оповещение соискателей происходит посредством массовых рассылок.

## 1.3 Определения, акронимы и сокращения

Кадровый консалтинг - деятельность, направленная на повышение эффективности фирм, компаний, организаций.

Кадровый аудит - это комплексная оценка человеческих ресурсов и системы работы с ними на предмет их соответствия целям и стратегии компании, а также выявление причин (с оценкой их влияния и значимости) возникновения проблем в функционировании компании, с последующими рекомендациями по приведению системы управления человеческими ресурсами и/или человеческих ресурсов в соответствие с потребностями бизнеса. Предметом аудита являются все составляющие системы управления человеческими ресурсами.

## 1.4 Ссылки

http://ka-strazh.ru/ – сайт кадрового агентства «СТРАЖ».

# 2. Методика описания архитектуры решения

## 2.1 Аспекты описания архитектуры решения

Описание архитектуры решения может включать в себя два основных аспекта:

* описание предметной области;
* описание используемых информационных технологий.

## 2.2 Уровни детализации описания архитектуры решения

Архитектура решения может быть описана с разной степенью детализации. Для упрощения описания предлагается выделить три основных уровня детализации архитектуры:

* уровень контекста;
* уровень детализации: высокоуровневое описание архитектуры – общее видение архитектуры решения на уровне ключевых понятий и объектов.

## 2.3 Описание предметной области

Описание предметной области включает в себя следующие виды архитектур:

* организационная архитектура;
* функциональная архитектура;
* архитектура информации.

Модели, которые можно использовать в данном документе при описании архитектуры предметной области на разных уровнях детализации:

1. Уровень контекста

2. Высокоуровневое описание архитектуры:

* модель «Уровни управления предприятием»
* модель «Ключевые понятия предметной области» (классы анализа) (as-is);

3. Концептуальное описание архитектуры:

* модель «Организационная структура»;
* модель «Функции» (as-is и to-be);
* модель «Структурная модель предметной области» (as-is и to-be).

В данном документе для описания взаимодействия организационной, функциональной и информационной архитектур предметной области используются следующие модели:

1. Концептуальное описание архитектуры:

* модель «Выполнение функций структурными подразделениями» (as-is и to-be);
* модель «Взаимодействие функций и структурных подразделений (as-is и to-be).

## 2.4 Описание используемых технологий

Основные модели, использованные в данном документе при описании архитектуры информационных технологий на разных уровнях детализации:

1. Высокоуровневое описание архитектуры:

* модель «Типы используемых приложений» (as-is и to-be);
* модель «Общие сведения об инфраструктуре» (as-is и to-be);

2. Концептуальное описание архитектуры:

* модель «Перечень используемых приложений» (as-is и to-be);
* модель «Используемые технологии» (as-is и to-be).

В данном документе для описания взаимодействия предметной области и информационных технологий использованы следующие модели:

* концептуальное описание архитектуры;
* модель «Использование приложений для выполнения функций» (as-is и to-be);
* модель «Взаимодействие приложений» (as-is и to-be).

## 2.5 Методика разработки архитектуры решения

Для выполнения задания требуется выполнить следующие этапы разработки архитектуры решения:

* этап 1: описание текущей архитектуры,
* этап 2: выявление основных проблем существующей архитектуры, а также ключевых потребностей лиц, заинтересованных в проекте,
* этап 3: формирование принципов развития архитектуры;
* этап 4: разработка вариантов модернизации существующей архитектуры с учетом потребностей заинтересованных лиц, ожидаемых изменений архитектуры предметной области и выбранных подходов к решению выявленных проблем.

# 3. Описание существующей архитектуры

Кадровое агентство «СТРАЖ» предоставляет услуги по подбору персонала другим фирмам, что необходимо организациям в современных условиях ведения бизнеса. Существующая архитектура компании описывается высокоуровневым описанием архитектуры и концептуальным.

## 3.1 Высокоуровневое описание архитектуры

Организация имеет простую структуру, состоит всего из одного офиса, располагающегося в г. Москва, Рязанский проспект 30/15 (ст.м. Рязанский проспект).

3.1.1 Описание предметной области

Организация занимается подбором персонала во все сферы деятельности предприятий.

3.1.1.1 Уровни управления

Уровни управления компанией:

* стратегический;
* функциональный;
* рабочий.

3.1.1.2 Функции

В компании выделяются следующие функции:

* разработка общей стратегии управления предприятием, постановка и решение стратегических задач;
* взаимодействие с заказчиками;
* разработка стратегии исследования рынка;
* контроль предприятия по всем финансовым вопросам;
* расчет рентабельности предприятия, финансовый контроль, документооборот;
* осуществление и организация процесса поиска персонала;
* контроль над работой и обслуживанием заявок от заказчиков;
* контроль качества поиска персонала, разработка новых методов поиска персонала;
* прием звонков, составление договоров с заказчиками;
* информационное сопровождение компаний;
* разработка систем мотивации персонала;
* разработка систем оплаты труда;
* разработка должностных инструкций;
* разработка и проведение оценки и аттестации персонала;
* кадровый аудит и сопровождение.

3.1.1.3 Функции на уровнях управления

Стратегический:

* разработка общей стратегии управления предприятием, постановка и решение стратегических задач;
* разработка стратегии исследования рынка.

Функциональный:

* осуществление и организация процесса поиска персонала;
* расчет рентабельности предприятия, финансовый контроль, документооборот;
* контроль предприятия по всем финансовым вопросам;
* контроль качества поиска персонала, разработка новых методов поиска персонала;
* контроль над работой и обслуживанием заявок от заказчиков;
* реклама.

Рабочий:

* взаимодействие с заказчиками;
* прием звонков, составление договоров с заказчиками;
* информационное сопровождение компаний;
* разработка систем мотивации персонала;
* разработка систем оплаты труда;
* разработка должностных инструкций;
* разработка и проведение оценки и аттестации персонала;
* кадровый аудит и сопровождение.

3.1.2 Описание информационных технологий

Описание информационных технологий представлено описанием типов используемых приложений.

3.1.2.1 Типы используемых приложений Типы используемых на предприятии приложений перечислены в Таблице 1.

Таблица1. Типы используемых приложений

| № | Тип используемых приложений |
| --- | --- |
| 1 | Текстовые процессоры |
| 2 | СУБД |
| 3 | КИС |
| 4 | Табличные процессоры |

3.1.2.2 Общие сведения об инфраструктуре

Инфраструктура информационных технологий компании «СТРАЖ» представляет собой достаточно простую систему. Каждый отдел имеет свою базу данных, содержащую информацию, которая ему требуется. Также у всех сотрудников есть доступ к локальной сети предприятия.

Предприятие работает с большим количеством работодателей и соискателей, хранит очень большие объемы информации, к которым необходимо обеспечить быстрый доступ в любой момент времени, а также сохранить безопасность личной информации о работниках.

## 3.2 Концептуальное описание архитектуры

На предприятии есть все необходимое техническое и программное обеспечение, вся информация о заказчиках и работниках доступна по локальной сети. Во главе предприятия стоит директор, управляющий пятью отделами.

Описание предметной области

Организация состоит из директора и 5 отделов:

* административный отдел;
* бухгалтерия;
* отдел по работе с клиентами;
* отдел поиска новых заказчиков;
* отдел по работе с персоналом.

Основное используемая на предприятии программа – «E-Staff». Сотрудник любого отдела может посмотреть любые сведения о клиентах, информация хранится в общедоступных для работников базах данных.

3.2.1 Организационная структура

Организационная структура представлена в Приложении 1

3.2.2 Выполнение функций структурными подразделениями

Организация бизнес-процесса с рассмотрением функционала структурными подразделениями представлена в Приложении 2.

Выполнение функций структурными подразделениями показано в Приложении 3

Описание информационных технологий

Принципы, на которых базируется информационная система предприятия: Высокая скорость работы, возможность хранение большого кол-ва данных, конфиденциальность, надежность, автоматическая сортировка (относится к резюме работников).

Информационная инфраструктура показана в Приложении 5

3.2.3 Перечень используемых приложений

Перечень используемых приложений представлен в Приложении 4

3.2.4 Использование приложений для выполнения функций

Использование приложений для выполнения функций представлено в Приложении 6

3.2.5 Используемые технологии

Общие сведения об используемых технологиях представляются в Таблице 2

Таблица 2 - Общие сведения об используемых технологиях

| № | Аспект | Описание |
| --- | --- | --- |
| 1 | Хранение данных |
|  | Хранение данных | Данные предприятия хранятся в программе E-Staff (заказчики и персонал), а также используется 1С Бухгалтерия (штат компании) |
| 2 | Доступ |
|  | Удаленный доступ | Для всех сотрудников компании доступно Сетевое Окружение |
| 3 | Ввод данных |
|  | Ввод информации | Ввод информации производится вручную или автоматически с помощью программы E-staff |
| 4 | Передача данных |
|  | Интеграция | На предприятии передача данных происходит по сетевым дискам. |
|  | Документооборот | 1С СЭД |
| 5 | Среда выполнения |
|  | Техническое обеспечение | Компьютеры, принтеры, сканеры, факсы, ксероксы |
|  | Программное обеспечение | Windows XP |
|  | Обеспечение безопасности | Kaspersky Enterprise Space Security 10 |
|  | Количество одновременно работающих пользователей | Все сотрудники предприятия |

# 4. Основные проблемы существующей архитектуры

Основные проблемы существующей архитектуры представлены в Таблице 3

Таблица 3. Основные проблемы

|  |  |
| --- | --- |
| Проблема | На предприятии существуют почти дублирующие функции административного отдела и отдела по работе с клиентами. |
| воздействует на | Расходы организации на дополнительных сотрудников |
| результатом чего является: | На предприятии работают люди, выполняющие схожие функции и работающие с одними и теми же данными. Т.е. административный отдел принимает вызовы и оформляет документацию, после чего заказчик «переходит в руки» отделу по работе с клиентами. И этот отдел заново работает с его документацией. |
| Выигрыш от | Я считаю рациональным решением упразднение административного отдела |
| может состоять в следующем: | Уменьшение расходов компании |

# 5. Предложения по модернизации существующей архитектуры

Изъятие административного отдела из структуры компании позволит существенно уменьшить ее расходы и повысить эффективность работы отдела по работе с клиентами, т.к. они начнут работать с заказчиками от начала и до конца самостоятельно.

## 5.1 Высокоуровневое описание архитектуры

Высокоуровневое описание архитектуры представлено руководящими принципами развития архитектуры, изменениями предметной области.

5.1.1 Руководящие принципы развития архитектуры

Руководящие принципы развития архитектуры:

* грамотное формирование рабочих мест;
* поддержание стабильности, однако необходимо проявление гибкости;
* разработка новой методики поиска персонала;
* автоматизация и механизация рабочих мест.

5.1.2 Изменения предметной области

Изменения предметной области представлены изменениями уровней управления предприятия

5.1.2.1 Уровни управления предприятием

Уровни управления предприятия показаны на рисунке 1 «Уровни управления»

Рисунок 1 - Уровни управления

## 5.2 Концептуальное описание архитектуры

Цели организации остаются прежними. Модернизация организационной структуры и новое распределение функций между отделами поможет их эффективно достичь.

Описание предметной области

Описание представлено организационной структурой.

5.2.1 Организационная структура

Модернизация функциональной архитектуры представлена в таблице 4

Таблица 4. Потребности в модернизации функциональной архитектуры предметной области на концептуальном уровне.

| № | Организационное подразделение | Описание изменения |
| --- | --- | --- |
| 1 | Административный отдел | Изъятие отдела из структуры компании, увольнение сотрудников либо перевод их в штат отдела по работе с клиентами |
| 2 | Отдел по работе с клиентами | У работников отдела расширяются функциональные обязанности, которые они перенимают у административного отдела |

5.2.2 Функции

Модернизация функциональной архитектуры представлена в таблице 5

Таблица 5. Потребности в модернизации функциональной архитектуры предметной области на концептуальном уровне.

| Функция | Описание изменения |
| --- | --- |
| Прием звонков, заключение договоров | Данная функция будет присуща отделу по работе с клиентами |

Описанные изменения представлены в Приложении 7 «Модернизированный бизнес-процесс».

5.2.3 Взаимодействие функций и структурных подразделений

Взаимодействие функций и структурных подразделений показано в Таблице 6

Таблица 6. Изменение во взаимодействии функций и структурных подразделений

| Функция | Уровни управления | Структурное подразделение/ исполнитель |
| --- | --- | --- |
| Прием звонков, составление договоров с заказчиками | Рабочий | Отдел по работе с клиентами |

# Список использованной литературы и источников

1. Архитектура предприятия. Методические указания к выполнению расчетно-графического задания для студентов направлений 09.03.03 «Прикладная информатика» и 38.03.05 «Бизнес-информатика». Новосибирск: НГТУ, 2017. – 19 с.
2. Робертс Г. Рекрутинг и отбор. Подход основанный на компетенциях. – М.:ГИППО, 2010. – 288 с.
3. Зиндер Е.З. Архитектура предприятия в контексте бизнес-реинжиниринга. Ч. 1 // Intelligent Enterprise. 2008. № 4. Режим доступа: www.iemag.ru/articles/detail. php?ID=6612/, свободный.
4. Данилин А.В., Слюсаренко А.И., Учебный курс - Архитектура предприятия [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://www.intuit.ru/department/itmngt/entarc/
5. СТРАЖ кадровое агенство [Электронный ресурс]/Режим доступа: http://ka-strazh.ru/, свободный. – Загл. с экрана.

# Приложение 1. Организационная структура



# Приложение 2. Бизнес-процесс

****

# Приложение 3. Выполнение функций

| № | Функция | Уровни управления | Структурное подразделение/ исполнитель |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | Разработка общей стратегии управления предприятием, постановка и решение стратегических задач | Стратегический | Директор |
| 2 | Разработка стратегии исследования рынка | Стратегический | Отдел по работе с клиентами |
| 3 | Контроль предприятия по всем финансовым вопросам | Функциональный | Директор |
| 4 | Осуществление и организация процесса поиска персонала | Функциональный | Отдел по работе с персоналом |
| 5 | Контроль над работой и обслуживанием заявок от заказчиков | Функциональный | Директор |
| 6 | Реклама | Функциональный | Отдел поиска новых заказчиков |
| 7 | Контроль качества поиска персонала, разработка новых методов поиска персонала | Функциональный | Отдел по работе с клиентами |
| 8 | Расчет рентабельности предприятия, финансовый контроль, документооборот | Функциональный | Бухгалтерия |
| 9 | Прием звонков, составление договоров с заказчиками | Рабочий | Административный отдел |
| 10 | Взаимодействие с заказчиками | Рабочий | Отдел по работе с клиентами |
| 11 | Информационное сопровождение компаний | Рабочий | Отдел по работе с клиентами |
| 12 | Разработка систем мотивации персонала | Рабочий | Отдел по работе с персоналом |
| 13 | Разработка систем оплаты труда | Рабочий | Отдел по работе с клиентами |
| 14 | Разработка должностных инструкций | Рабочий | Отдел по работе с персоналом |
| 15 | Разработка и проведение оценки и аттестации персонала | Рабочий | Отдел по работе с персоналом |
| 16 | Кадровый аудит и сопровождение | Рабочий | Отдел по работе с персоналом |

# Приложение 4. Перечень приложений

| № | Наименование приложения | Краткое описание назначения приложения | Тип приложения |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 1С Бухгалтерия | Основные возможности: ведение учёта по нескольким организациям в одной базе; ведение как бухгалтерского, так и налогового учёта (на раздельных планах счетов); возможность ведения учёта по упрощённой системе налогообложения (для каждой организации система налогообложения может быть выбрана независимо); более гибкие возможности по учётной политике (задаётся раздельно для бухгалтерского и налогового учёта), закрытию счетов, расчёту амортизации, учёту НДС, в том числе включение/исключение из стоимости с учётом ЕНВД в розничной торговле. | КИС |
| 2 | 1С Предприятие«Зарплата и управление персоналом» | Предназначено для реализации кадровой политики предприятия и денежных расчётов с персоналом по следующим направлениям:планирование потребностей в персонале;решение задач обеспечения бизнеса кадрами — подбор, анкетирование и оценка;управление компетенциями, обучением, аттестациями работников;управление финансовой мотивацией персонала;эффективное планирование занятости персонала;учёт кадров и анализ кадрового состава;начисление и выплата заработной платы;исчисление регламентированных законодательством налогов и взносов с фонда оплаты труда;отражение начисленной зарплаты и налогов в затратах предприятия. | КИС |
| 3 | Microsoft Word | текстовый процессор, предназначенный для создания, просмотра и редактирования текстовых документов, с локальным применением простейших форм таблично-матричных алгоритмов | Текстовые процессоры |
| 4 | Microsoft Excel | программа для работы с электронными таблицами, созданная корпорацией Microsoft для Microsoft Windows, Windows NT и Mac OS. Она предоставляет возможности экономико-статистических расчетов, графические инструменты | Табличные процессоры |
| 5 | E-Staff | Программный продукт E-Staff Рекрутер предназначен для рекрутинговых агентств, а также для кадровых служб компаний, осуществляющих подбор сотрудников. E-Staff Рекрутер - система полного цикла, автоматизирующая большинство рутинных операций в рекрутинге.E-Staff Рекрутер может использоваться как комплексная программа для HR, занимающихся подбором персонала, так и программа для кадровых агентств. В обоих случаях E-Staff Рекрутер позволяет автоматизировать большинство операций, связанных с подбором персонала, включая обработку резюме, ведение базы кандидатов, управление вакансиями, работу с заказчиками, получение аналитических данных и т.д. | СУБД |

# Приложение 5. Информационная инфраструктура



# Приложение 6. Программные продукты, используемые для выполнения функций

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Функция** | **Используемые программные продукты** |
| 1 | Разработка общей стратегии управления предприятием, постановка и решение стратегических задач | Microsoft Word |
| 2 | Разработка стратегии исследования рынка | Microsoft Word, Microsoft Excel |
| 3 | Контроль предприятия по всем финансовым вопросам | 1С Бухгалтерия, 1С Предприятие«Зарплата и управление персоналом» |
|
| 4 | Контроль над работой и обслуживанием заявок от заказчиков | E-Staff, Microsoft Excel |
|  | Осуществление и организация процесса поиска персонала | E-Staff, Microsoft Excel |
| 6 | Контроль качества поиска персонала, разработка новых методов поиска персонала | E-Staff |
| 6 | Расчет рентабельности предприятия, финансовый контроль, документооборот | 1С Бухгалтерия, 1С Предприятие«Зарплата и управление персоналом» |
| 7 | Прием звонков, составление договоров с заказчиками | Microsoft Word, Microsoft Excel |
| 10 | Разработка систем мотивации персонала | Microsoft Word |
| 11 | Разработка систем оплаты труда | 1С Предприятие«Зарплата и управление персоналом» |
| 12 | Разработка должностных инструкций | Microsoft Word, Microsoft Excel |
| 13 | Разработка и проведение оценки и аттестации персонала | Microsoft Word, Microsoft Excel |
| 14 | Кадровый аудит и сопровождение | Microsoft Word, Microsoft Excel |

# Приложение 7. Модернизированный бизнес-процесс



# Приложение 8. Схема Захмана, модернизированная для описания конкретной архитектуры

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Архитектура предметной области | Архитектура информационных технологий |
|  | Архитектура организации | Функциональная архитектура | Архитектура информации | Архитектура приложений | Технологическая архитектура |
| Высокоуровневое описание архитектуры | 3.1.1.1 Уровни управления предприятием 3.1.1.3 Функции на уровнях управления | 3.1.1.2 Функции |  | 3.1.2.1 Типы приложений | 3.1.2.2 Общие сведения об инфраструктуре |
| Концептуальное описание архитектуры | 3.2.2 Выполнение функций структурными подразделениями3.2.1 Организационная структура предприятия |  | 3.2.4 Использование приложений для выполнения функций | 3.2.3 Перечень приложений | 3.2.5 Используемые технологии |