1. МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «НОВОСИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
2. Кафедра экономической информатики
3. Расчетно-графическая работа
4. по дисциплине «Архитектура предприятия»
5. Группа: ФБИ-21
6. Выполнила: Майорова М.Ю.
7. Преподаватель: Пустовалова Н.В.
8. Новосибирск, 2013

**Лист изменений**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Версия** | **Описание** | **Автор** |
| 0.1 | Сдано на проверку 15.05.13 | Майорова Мария |
| 0.2 | Комментарии от 17.05.13 | Н.В. |
| 1.0 | Сдано на проверку 30.05.13 | Майорова Мария |
| 1.1. | К защите 13.06.13 | Н.В. |

Оглавление

[1. Введение 3](#_Toc358796888)

[1.1 Цель документа 3](#_Toc358796889)

[1.2 Контекст 3](#_Toc358796890)

[1.3 Определения, акронимы и сокращения 3](#_Toc358796891)

[1.4 Ссылки 3](#_Toc358796892)

[2. Методика описания архитектуры решения 3](#_Toc358796893)

[2.1 Аспекты описания архитектуры решения 3](#_Toc358796894)

[2.2 Уровни детализации описания архитектуры решения 3](#_Toc358796895)

[2.3 Описание предметной области 3](#_Toc358796896)

[2.4 Описание используемых технологий 3](#_Toc358796897)

[2.5 Методика разработки архитектуры решения 3](#_Toc358796898)

[3. Описание существующей архитектуры 3](#_Toc358796899)

[3.1 Высокоуровневое описание архитектуры 3](#_Toc358796900)

[**3.1.1** **Описание предметной области** 3](#_Toc358796901)

[**3.1.2** **Описание информационных технологий** 3](#_Toc358796902)

[3.2 Концептуальное описание архитектуры 3](#_Toc358796903)

[4. Основные проблемы существующей архитектуры 3](#_Toc358796904)

[5. Предложения по модернизации существующей архитектуры 3](#_Toc358796905)

[5.1 Высокоуровневое описание архитектуры 3](#_Toc358796906)

[**5.1.1** **Руководящие принципы развития архитектуры** 3](#_Toc358796907)

[**5.1.2** **Изменения предметной области** 3](#_Toc358796908)

[5.2 Концептуальное описание архитектуры 3](#_Toc358796909)

[Список использованных источников: 3](#_Toc358796910)

[Приложение 1. Организационная структура 3](#_Toc358796911)

[Приложение 2. Бизнес-процесс 3](#_Toc358796912)

[Приложение 3. Выполнение функций 3](#_Toc358796913)

[Приложение 4. Перечень приложений 3](#_Toc358796914)

[Приложение 5. Информационная инфраструктура 3](#_Toc358796915)

[Приложение 6. Программные продукты, используемые для выполнения функций 3](#_Toc358796916)

[Приложение 7. Модернизированный бизнес-процесс 3](#_Toc358796917)

[Приложение 8. Схема Захмана, модернизированная для описания конкретной архитектуры 3](#_Toc358796918)

# Введение

Кадровое агентство «Бизнес и Технологии» — 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.

Рекрутинговое агентство может подбирать как неквалифицированный персонал, так и топ-менеджмент компаний. Все зависит от специализации в оказываемых услугах.

Деятельность рекрутингового агентства складывается из трех основных составляющих: поиск, оценка и подбор персонала на определенные вакансии, имеющиеся у работодателей. Особое внимание уделяется соответствию профессиональных и личностных компетенций кандидата требованиям клиента.

Рекрутинговое агентство выясняет профессиональный уровень кандидата и его психологические характеристики — мотивацию, гибкость и способность адаптироваться в коллективе. Также агентство берет на себя и задачи по проверке рекомендаций. Особую сложность представляет подбор специалистов, в частности, бухгалтеров. В подавляющем большинстве случаев у руководителя предприятия отсутствует возможность самостоятельно оценить профессионализм главного бухгалтера, но это может сделать рекрутинговое агентство.

К сопутствующим услугам, предлагаемым организацией работодателям, относятся кадровый консалтинг, кадровый аудит, коучинг, тренинги, обучение и развитие персонала, оценка персонала, мотивация персонала, аутстаффинг и лизинг персонала, аутсорсинг кадровой деятельности, в том числе функций по учету кадров и ведению кадрового делопроизводства, аутплейстмент и другие. К сопутствующим услугам, оказываемым соискателям, могут относиться услуги по составлению и переводу резюме, тренинги, консультационные услуги и т.д.

## Цель документа

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

## Контекст

Компания «Бизнес и Технологии» работает на рынке кадровых услуг 15 лет. Ее клиентами-заказчиками являются международные организации и Российские сетевые холдинги.

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 «БиТ» 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.

## 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.

## Ссылки

www.bitpersonal.ru – сайт кадрового агентства «Бизнес и Технологии».

# Методика описания архитектуры решения

## Аспекты описания архитектуры решения

Описание архитектуры решения может включать в себя два основных аспекта:

* описание предметной области;
* описание используемых информационных технологий.

## 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;

## 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);
1. 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).

## 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);
1. 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).

## 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.

# Описание существующей архитектуры

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

## Высокоуровневое описание архитектуры

Организация имеет простую структуру, состоит всего из одного офиса, располагающегося в г. Новосибирске, на ул. Ленина, 12.

### **Описание предметной области**

Организация занимается подбором персонала во все сферы деятельности предприятий.

#### *Уровни управления*

Уровни управления компанией:

* Стратегический
* Функциональный
* Рабочий

#### *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

#### *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

### **Описание информационных технологий**

Описание информационных технологий представлено описанием типов используемых приложений.

#### *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 |

#### *Общие сведения об инфраструктуре*

Инфраструктура информационных технологий компании «Бизнес и Технологии» 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.

## 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.

#### *Организационная структура*

Организационная структура представлена в Приложении 1

#### *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

#### *Перечень используемых приложений*

Перечень используемых приложений представлен в Приложении 4

#### *Использование приложений для выполнения функций*

Использование приложений для выполнения функций представлено в Приложении 6

#### *Используемые технологии*

*.* Общие сведения об используемых технологиях представляются в Таблице 2

Таблица 2. Общие сведения об используемых технологиях

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

# 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 |

# 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.

## Высокоуровневое описание архитектуры

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

### **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;

### **Изменения предметной области**

Изменения предметной области представлены изменениями уровней управления предприятия

#### *Уровни управления предприятием*

Уровни управления предприятия показаны на рисунке 2 «Уровни управления»

Рисунок 2. Уровни управления

## 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.

#### *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 |

#### *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».

#### *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 использованных источников:

1. Одегов Ю.Г. Рынок труда.- М.: Альфа-Пресс,2007. – 101 с.
2. Робертс Г. Рекрутинг и отбор. Подход основанный на компетенциях. – М.:ГИППО, 2010. – 288 с.
3. Бизнес и Технологии [Электронный ресурс] / науч. ред. М.В.Майорова. – Электрон. Версия Д. Б. Никатова. –Электрон. дан. –Новосибирск, 2000. – Режим доступа: [http://www.bitpersonal.ru/](http://www.pfrf.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 |