

学校编码: 10384

分类号\_\_\_\_\_密级\_\_\_\_\_

学号: X2011231066

UDC \_\_\_\_\_

廈門大學

工 程 碩 士 學 位 論 文

基于Web的税务人力资源系统的设计与实现

Design and Implementation of the Taxation Human  
Resource System Based on Web

刘 健

指 导 教 师: 林 坤 辉 教 授

专 业 名 称: 软 件 工 程

论 文 提 交 日 期: 2013 年 10 月

论 文 答 辩 日 期: 2013 年 11 月

学 位 授 予 日 期: \_\_\_\_\_ 年 \_\_\_\_\_ 月

指 导 教 师: \_\_\_\_\_

答 辩 委 员 会 主 席: \_\_\_\_\_

2013 年 10 月

厦门大学博硕士学位论文摘要库

## 厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下,独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果,均在文中以适当方式明确标明,并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范(试行)》。

另外,该学位论文为( )课题(组)的研究成果,获得( )课题(组)经费或实验室的资助,在( )实验室完成。(请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称,未有此项声明内容的,可以不作特别声明。)

声明人(签名):

年 月 日

厦门大学博硕士学位论文摘要库

# 厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

1. 经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，  
于 年 月 日解密，解密后适用上述授权。

2. 不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：

年 月 日

厦门大学博硕士学位论文摘要库

## 摘 要

在当今这个社会，员工的数量不断增多，企业的规模也不断扩大，经济更是得到了突飞猛进的发展，当然，人力资源相关的各类信息也成了递增趋势。面对如此大数据量的人力资源信息，就需要我们建立一个可以有效管理人力资源信息的系统，来帮助管理人力资源的信息。通过此系统可以达到对人力资源信息进行科学的统计、规范的管理和快速的查询。

本系统的目标是，能够初步地完成税务人力资源的基本信息、考勤信息、工作业绩、工资信息等方面的管理。本系统的开发顺应了现在行政单位制度的新要求，有利于推动单位人力资源信息管理工作走向科学化、规范化，大大提高对人力资源信息进行管理的质量和效率。该系统与传统的对人力资源信息进行管理的方法有了比较好的优点，比如保密性好、存储量大、查找方便、检索迅速、可靠性好、成本低、寿命长等等。在对地税系统人力资源系统进行实现的过程中，采用了面向对象的技术、图形用户接口、消息响应、数据库技术、可视化开发等现代软件编制技术，并在界面上参照 Windows 的标准应用程序，使得系统能够跟 Windows 达到最佳的兼容性，并且使用户也能够快速的熟悉本系统的使用。

本文遵循软件工程的方法，根据地税系统人力资源业务工作需要，阐述了系统的需求分析、系统设计、系统实现等整个系统开发过程。本系统将 VS 作为开发工具，ASP.NET 作为开发技术。SQL Server 作为开发数据库，通过 ADO 技术连接数据库。本系统一共包括个人管理、人事管理、培训管理、招录信息管理、系统管理、薪酬管理等六大功能模块。通过对这六大功能模块的设计可以实现对人力资源信息业务需求中数据的查找、录入、修改、删除等操作，这样可以确保企事业单位对人力资源信息管理的网络化、科学化、标准化和数字化。

**关键词：**地税；企事业单位；人力资源

## Abstract

In 20th centuries, with booming development of economy, business enterprise become more and more large, and the amount of personnel quantity increase, every kind of information of manage personnel also become doubly long. Face to the large information of business enterprise, we need a management system for personnel information to increase the efficiency of management. Through this system to ensure that can reach to the human resources information for scientific statistics, standardized management and rapid query.

This system is regarding this as the target, which can management the basic step information of the business personnel enterprise, and the information of check on work attendance, the outstanding achievement of work, the wages information and so on.

This paper follow the software engineering method, according to the actual need, land tax system of human resources work elaborated the system requirement analysis, system design, system implementation, etc. The whole process of system development. This system will VS as a development tool, ASP.NET as development technology. SQL Server as a development database, connect to the database through ADO. This system totally includes personal management, personnel management, training management, introduced the information management, system management, compensation management and so on six big function module. Through the design of the six major functional modules can be implemented in the business needs of human resources information, data search, input, modify, delete and other operations, this will ensure that the enterprises and institutions of human resource information management network, scientific, standardization and digitalization.

**Keywords:** Land tax.; Meaning of the originals.; Human resources



## 目 录

<b>第 1 章 绪论 .....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 课题背景 .....</b>	<b>1</b>
1.1.1 人力资源管理的历史.....	1
1.1.2 我国人力资源管理现状.....	2
1.1.3 我国税务部门人力资源现状.....	5
<b>1.2 项目开发意义 .....</b>	<b>6</b>
<b>1.3 办公自动化的发展 .....</b>	<b>7</b>
<b>1.4 本课题研究内容和目标 .....</b>	<b>9</b>
<b>1.5 本课题组织结构 .....</b>	<b>10</b>
<b>第 2 章 关键技术介绍 .....</b>	<b>11</b>
<b>2.1 B/S 结构.....</b>	<b>11</b>
<b>2.2 ASP 技术.....</b>	<b>12</b>
2.2.1 ASP 技术简介 .....	12
2.2.2 ASP 工作原理 .....	13
<b>2.3 配置 IIS.....</b>	<b>14</b>
<b>2.4 SQL Server 2005 简介.....</b>	<b>17</b>
<b>2.5 本章小结 .....</b>	<b>19</b>
<b>第 3 章 系统需求分析 .....</b>	<b>20</b>
<b>3.1 系统可行性分析 .....</b>	<b>20</b>
<b>3.2 业务需求分析 .....</b>	<b>21</b>
3.2.1 业务描述.....	21
3.2.2 数据流图.....	22
3.2.3 关系模型的设计.....	27
<b>3.3 功能需求分析 .....</b>	<b>29</b>
<b>3.4 非功能需求 .....</b>	<b>31</b>
<b>3.5 本章小结 .....</b>	<b>31</b>

<b>第 4 章 系统总体设计</b> .....	<b>32</b>
4.1 系统设计原则与目标 .....	32
4.2 软件架构设计 .....	32
4.3 系统流程设计 .....	33
4.4 总体功能模块设计 .....	34
4.5 数据库设计 .....	36
4.5.1 数据表结构设计 .....	36
4.5.2 数据库连接设计 .....	41
4.6 本章小结 .....	42
<b>第 5 章 系统详细设计与实现</b> .....	<b>43</b>
5.1 系统运行环境 .....	43
5.2 系统登录模块 .....	43
5.2.1 登录模块实现 .....	43
5.2.2 按信息层次显示的实现 .....	47
5.2.3 利用函数实现权限判断的实现 .....	48
5.3 系统主界面 .....	49
5.4 人事管理模块 .....	50
5.5 个人管理模块 .....	51
5.6 考勤管理模块 .....	51
5.6.1 部门设置界面 .....	54
5.6.2 职位界面 .....	56
5.7 本章小结 .....	58
<b>第 6 章 总结与展望</b> .....	<b>59</b>
6.1 总结 .....	59
6.2 展望 .....	59
<b>参考文献</b> .....	<b>60</b>
<b>致谢</b> .....	<b>62</b>

---

## Contents

<b>Chapter 1 Introduction.....</b>	<b>错误！未定义书签。</b>
<b>1.1 Background.....</b>	<b>错误！未定义书签。</b>
1.1.1 History of HR Management .....	1
1.1.2 China's HR Management Status .....	2
1.1.3 Present Situation of HR in China's Tax Department.....	5
<b>1.2 Project Development Significance.....</b>	<b>6</b>
<b>1.3 Development of Office Automation .....</b>	<b>8</b>
<b>1.4 Topic Research Content and Target.....</b>	<b>10</b>
<b>1.5 Project Organizational Structure.....</b>	<b>10</b>
<b>Chapter 2 Introduces key Technologies ... ..</b>	<b>11</b>
<b>2.1 B/S Structure.....</b>	<b>11</b>
<b>2.2 Asp Technology.....</b>	<b>12</b>
2.2.1 Asp Technology Introduction .....	12
2.2.2 Working Principle of Asp.....	13
<b>2.3 Configure IIS .....</b>	<b>14</b>
<b>2.4 SQLServer2005 Profile.....</b>	<b>16</b>
<b>2.5 Summary .....</b>	<b>17</b>
<b>Chapter 3 System Requirements Analysis .....</b>	<b>18</b>
<b>3.1 System Feasibility Analysis .....</b>	<b>18</b>
<b>3.2 Business Requirements Analysis.....</b>	<b>19</b>
3.2.1 Business Description.....	19
3.2.2 Data Flow Figure.....	20
3.2.3 Design Of Relational Model .....	25
<b>3.3 Functional Requirements Analysis .....</b>	<b>27</b>
<b>3.4 Non-Functional Requirements .....</b>	<b>29</b>
<b>3.5 Summary .....</b>	<b>29</b>

<b>Chapter 4 System Overall Design.....</b>	<b>30</b>
4.1 System Design Principle and Target.....	30
4.2 Software Architecture Design.....	30
4.3 System Process Design.....	31
4.4 Overall Function Module Design.....	32
4.5 Database Design.....	33
4.5.1 Data Table Structure Design.....	33
4.5.2 Database Connection Design .....	39
4.6 Summary .....	40
<b>Chapter 5 System Detailed Design and Implementation .....</b>	<b>41</b>
5.1 Track System Running Environment.....	41
5.2 System Login Module .....	41
5.2.1 Login Module Implementation .....	41
5.2.2 By Information Level Shows the Implementation .....	45
5.2.3 Use the Realization of the Function Realization of Rights .....	47
5.3 System Main Interface .....	48
5.4 Personnel Management Module.....	49
5.5 Personal Management Module.....	50
5.6 Attendance Management Module .....	50
5.6.1 Department Settings Interface.....	53
5.6.2 Interface Position.....	55
5.7 Summary.....	56
<b>Chapter 6 Conclusion and Outlook.....</b>	<b>57</b>
6.1 Conclusion.....	57
6.2 Outlook.....	57
<b>Reference.....</b>	<b>58</b>
<b>Acknowledgement.....</b>	<b>60</b>

## 第1章 绪论

目前，人力资源管理是顺应当前经济发展、提高市场竞争力的需要，也是对人才资源整合的有效途径。人才资源成为发挥行政效能中一个重要的核心内容。人才的引入给行政单位的发展注入了新鲜的血液，带动整个单位一系列新的发展变化。然而传统人力资源管理因受人为等诸多因素的影响，普遍呈现出人才闲置、积极性不高，能上不能下、任人唯亲的现象，形成公务人员业务素质不够高、不注重培训等诸多问题，如何充分发挥人才作用成为行政单位人力资源管理的一个重要课题。要想留住人才不仅需要行政单位具有良好的发展前景，更重要的是行政单位要有一个相当健全的管理机制。良好的管理体制，不仅能节省大量的人力物力，提高单位的行政效率，更重要的是能帮助本单位制订计划，按照一个良好的方向发展。

所以，我们要始终坚持务实、变革、创新的理念，打破以往传统的思维模式，运用科技手段，建立以员工发展为理念的内部环境，建立以开发为基础的人力资源思想，通过对人力资源管理能力的提升来提升单位的行政能力，从而推动其余业绩的发展。

### 1.1 课题背景

#### 1.1.1 人力资源管理的历史

人力资源管理是一门古老的学问，有了对人和事的组织管理，也就开始有了人力资源。现代化的人事管理制度，是从工业革命中产生的，也就是说是从美国的管理制度中演变出来的。从二十世纪七十年代后，在较大的组织人力资源，传统的人事管理是不合适的，它从管理理念，方式，内容，人力资源的全方位的变换方法。从八十年代开始，逐渐观与西方人文主义的管理模式。人性化的管理，是以人为中心的管理。人本管理是组织的第一资源，现代化的人力资源管理制度也就出现了。现代化的人力资源制度与传统的人事管理方法的区别不仅仅是词语的转变，在性质上也发生了根本的变化。

### 1.1.2 我国人力资源管理现状

著名的管理学家在 1954 年就提出了人力资源一词。当时提到的人力资源管理包括三方面的功能：管理人员、管理机构和管理人员的工作。在其中，他指出，人是一种不同于其他资源的资源。作为一名管理人员，你必须考虑他的特殊性。人力资源是一种自我使用的方式，并不像其他资源一样，拥有了就可以随意使用，并发挥出良好的作用。

在二战以后，管理技术得到了较快的发展，与此同时，人的作用逐渐的被忽视掉，但是在二十一世纪，经济知识的时代中，行政单位、事业单位必须依靠大量的人才和管理技术人员才能创造价值。所以不要低估可能的人的作用，所以人文管理上升为主流价值管理概念。

人力资源是最基本最重要的社会资源，与其他资源相比，人力资源具有主动性，多元性，及时性，再生性社会。

#### 1. 人的价值导向

市场经济下，谁的效率高、能力强就可以占据优势，赢得较好的回报。因此依赖于家庭标准、电力标准的行政单位的标准就很有必要的要转化为效率标准，能力本位。

行政单位领导要带头转变观念，树立“以人为本，效率第一”的经营理念。通过建立一种公平的绩效考核制度来调度单位员工的能动性，发挥他们的潜力，在最大程度上为单位创造行政绩效。

人力资源是行政单位的第一资源，只有优化了人力资源才能做好单位资源的配置工作。这样一个团队才能发挥出更好的作用。

#### 2. 人力资源行政单位的重要资源

人力资源开发也属于人力资源的一种，如何更好的开发人力资源也是 HR 的一项重要的工作。人力资源开发的工作就是培养员工的技能和知识，价值观念和过程管理水平。因此人力资源的发展和动态管理需要是一个开放的平台。

#### 3. 优化人力资源配置

人力资源的配置可以作为一个人力资源的系统工程，需要对人力资源的配置进行优化，需要做到员工的激励制度、分工的组织体系和员工的社会保障体系。分工协作是团队中最重要的一种制度，需要实现动态的管理。

(1) 根据外部环境和内部环境的变化，及时的调整组织结构和职责分工，确保达到人力资源的一个最有效的组成。

(2) 通过建立晋升机制，确保每年都会通过公平合理的考核制度，达到能力和职位相互匹配。

(3) 加强交流制度，定期进行中层领导干部的交流会，让其相互了解行政单位的业务流程和管理特色。

#### 4. 人力资源潜能开发

当前，人力资源存在着结构不合理、质量差和数量多等普遍的三个问题，虽然这可能只是一种当前的现状，但是我们有必要通过有计划、有目的的培训机制，突破每一位员工的内在潜能，使他们发挥出他们最大的作用。这就是需要建立“学习型组织”的原因。通过统计得出，在学生时代，通过学校的书本知识获得的技能和知识仅仅是他的一生中需要的技能和知识的百分之四十。其余的能力和知识的获得都需要通过后期的培训和锻炼中获取，通过后期的培训和锻炼来观变这种机构不合理、轻质量、重数量的现象。

#### 5. 完善的绩效考核系统

人力资源管理部门需要完善本单位人力资源绩效考核机制，合理调整人才结构，坚持以规范、科学、制度化的发展方向对人事制度进行改革。科学完善干部绩效考核体系，能有效抑制从领导到普通干部被动、混日子的思想，从而激发在职领导、干部工作热情和积极性，促进人力资源管理效能的充分发挥。目前公务员队伍中年度考核或者称为绩效考核，从严格意义上看或多或少存在大锅饭式的定性思维，由于考核制度本身的缺陷，往往也造成了绩效考核执行不力的局面。普遍存在干好干坏一个样的错误认识，无形当中挫伤了领导和普通干部积极性和创造力。人力资源管理开发的最终目的是及时掌握人才信息，充分发挥能动性，定岗定责，权责明确，实行量化考核与群众测评相结合，从而营造出一种良性的考核环境。

#### 6. 制订可行策略，提高人才能动性

人力资源的管理部门需要建立一种公平合理的人才选拔机制，通过对就业的人员进行公正、公平的考核，进行选拔和提升，只有这样才有利于单位人员的相对稳定，同时也确保了可以留住真正优秀的人才。为了使人才的积极性和能动性

得到充分展示，就要求行政单位在开放的社会条件下，通过扩大选人范围，形成一套行之有效的人才选拔机制，促使各类专业特长的优秀人才脱颖而出，这是一种遵循社会发展的必然趋势。不仅充分体现了公平、公开、公正的择优原则，也提高了选拔过程中的透明度和公信度。引入竞争机制的选拔模式，优胜劣汰，是适应新时期坚持以人为本，树立人力资源管理理念，充分认识到人才是第一资源的重要性，逐步建立起一套科学、民主和法制化的管理制度。通过打破传统的大锅饭思维，建立一种公平公正的考核机制，激励和约束员工，做到有能力的人可以得到提升，不埋没人才，充分发挥出员工和领导的积极能动性，发挥出他们的潜力。

#### 7. 创造持续发展的空间

在当下这个飞速发展的社会，我们出来要创造出高效的行政价值，同时行政单位的干部还需要对自身的持续发展提出更高的要求。职工能否快速的适应新环境对于单位来说是非常重要的。单位应该鼓励员工进行持续学习和发展，提供给员工更多的提升计划，从提升中获取更多的知识。通过对人力资源的高效利用，才能适应当前竞争激励的社会。单位应鼓励所有员工积极参与竞争挑战，责任和权力平衡，尽可能地接近实际的工作，以便最大限度地利用，充分发挥主动性和创造性人才。现代行政机构必须制定和实施基于三种价值（专业的精神，尊重爱的诚意，锲而不舍）为员工实现共同的目标。长期目标的不断追求，寻求解决可能在目标路径执行过程中遇到的问题方法。

#### 8. 建设良好的单位文化

任何一个工作单位，都属于一个文化系统，并不仅仅是一个工作的地方，在单位中，要培养出一种良好的单位文化。无论是领导还是干部，如果可以在一个较好的文化氛围中工作，必然会有更好的工作效果，对单位的发展也必定会有更大的影响。东方文化中有儒家经典学说作为技术，它的内涵是实用、道德、协作、和谐。在企业文化中，这种传统的儒家经典文化也是非常值得我们学习的，其中最终要的就是和谐。但是，当下仍有少数的行政单位领导并不能领会这种思想，并不能非常好的协调好单位和员工之间的关系，往往造成了一些不必要的损失。



Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to [etd@xmu.edu.cn](mailto:etd@xmu.edu.cn) for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库