

学校编码: 10384

分类号_____密级_____

学号: X2013230291

UDC_____

厦 门 大 学

工 程 硕 士 学 位 论 文

基于 WEB 的某县公安局绩效考核管理系统的设计与实现

The Design and Implementation of Performance Appraisal Management System Based on WEB for County Public Security Bureau

万晶

指导教师姓名: 李贵林副教授

专业名称: 软件工程

论文提交日期: 2015 年 3 月

论文答辩日期: 2015 年 5 月

学位授予日期: 年 月

指导教师: _____

答辩委员会主席: _____

2015 年 3 月

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

摘 要

随着社会信息化建设的不断推进,无纸化的办公方式也得到了大力推广。但是,县公安局的绩效管理存在着很多问题,诸如传统管理效率不高,模式落后,部门协调不同步,绩效文档管理不合理等。虽然,如今的公安局中大部分的人员都配备了计算机系统对绩效工作进行管理并且个人的计算机中的软件也相对独立,但是,由于不同部门的人员涉及到的工作内容、计划以及范围都不一样甚至有些还相差较大,因此,虽然在一定程度上缓解了绩效考核工作的效率低下情况,却没有根本的解决绩效管理存在的问题。开发一个集警务人员绩效考核、考核成绩统计以及考核信息管理为一体的绩效考核管理系统是十分必要的。

县公安局绩效考核管理系统主要采用了 B/S 架构,使用目前流行的开发语言 C#以及.net 开发框架,客户端主要通过浏览器对绩效数据进行管理操作。本文首先阐述了县公安局绩效考核管理系统的开发背景并对相关的国内外研究现状做了说明。其次,对县公安局的绩效考核工作进行了分析,并通过 UML 用例图详细的说明了需求分析。第三,按照需求分析,详细的设计了系统的功能模块,并采用流程图进行介绍。此外,采用 SQL Server 2008 数据库作为系统的数据存储,通过数据库的 E-R 图以及数据库表对系统数据库进行了设计。最后,介绍了系统的具体实现,给出了系统的关键代码。本系统主要实现了公告信息管理、警员信息管理、系统信息管理、考核评价管理、考核定级管理、考核信息管理、邮件管理以及考勤信息管理等。

系统基本满足某县公安局的绩效考核管理工作的需求,规范了绩效考核管理工作,对考核数据进行了详细可靠的管理,大大改善了某县公安局的绩效考核管理工作效率以及安全性。

关键词: 绩效考核管理; 某县公安局; 客户端/服务器架构

Abstract

With the social and the continuous progress of information construction, the paperless office mode has also been vigorously promoted. However, the performance management of the County Public Security Bureau has many problems, such as the efficiency of traditional management is not high, the backward pattern, department coordination is not synchronized, the performance of document management is not reasonable. Although, most of modern Public Security Bureau are equipped with a computer system to manage the performance work, and personal computer software is relatively independent. But because the workers of different department whose work content, plans and scope are not the same and even exists the large difference. So, although it eased the situation of low efficiency of performance appraisal work to a certain extent, but it did not resolve the fundamental problems of performance management. Developing the performance appraisal management system which has police personnel performance appraisal, appraisal results and statistical evaluation information management as a whole is very necessary.

Performance appraisal management system of County Public Security Bureau adopts B/S architecture, using the current popular development language C# and .net development framework. The client is mainly taking browser to manage the performance data. This paper firstly describes the development background of the performance appraisal management system for County Public Security Bureau. Secondly, it analyzes the County Public Security Bureau performance appraisal work, and explains the detail needs analysis through the UML use case diagram. Thirdly, according to the needs analysis, we design a detailed function module of the system, and introduce the modules by the use of flow chart. In addition, use SQL Server 2008 database as the data storage system, through the database E-R diagram, database table to design system database. Finally, introduce the concrete realization of the system and give the key code of the system. This system mainly realizes the announcement information management, employee information management, system information management, assessment and evaluation management,

evaluation and grading management, assessment information management, mail management, attendance information management and so on.

The system basically meets requirements of the performance appraisal management work of Public Security Bureau, makes the performance appraisal management work more standard, and manages the evaluation data detailed and reliably. It greatly improves the performance appraisal management work efficiency and security of County Public Security Bureau.

Key Words: Performance Appraisal Management; County Police Security Bureau;
Brower/Service Architecture

目 录

第一章 绪论	1
1.1 研究背景	1
1.2 国内外研究概况.....	1
1.3 论文研究内容与意义.....	3
1.4 论文结构安排.....	3
第二章 系统相关技术	5
2.1 ASP 技术	5
2.2 C#	6
2.3 B/S 结构	6
2.4 Visual Studio 2008.....	8
2.5 本章小结.....	8
第三章 系统需求分析	10
3.1 功能需求分析.....	10
3.1.1 系统目标分析.....	10
3.1.2 系统用例图.....	10
3.1.3 功能类需求.....	13
3.1.4 数据类需求.....	13
3.1.5 系统逻辑模型.....	13
3.2 非功能性能需求分析.....	15
3.3 系统可行性分析.....	16
3.4 本章小结.....	18
第四章 系统设计	19
4.1 系统设计概述.....	19
4.1.1 系统设计目标	19
4.1.2 系统设计原则	19

4.2 系统功能设计	20
4.2.1 考核评价管理子系统设计.....	21
4.2.2 考核信息管理子系统设计.....	26
4.2.3 考核定级管理子系统设计.....	30
4.2.4 公告信息管理子系统设计.....	31
4.2.5 警员信息管理子系统设计.....	31
4.2.6 考勤信息管理子系统设计.....	32
4.3 数据库设计	32
4.3.1 概念结构设计.....	33
4.3.2 逻辑结构设计.....	33
4.3.3 物理结构设计.....	34
4.4 本章小结	39
第五章 系统实现	40
5.1 系统结构实现	40
5.2 系统功能模块实现	42
5.2.1 注册审核管理模块.....	42
5.2.2 警员信息管理模块.....	43
5.2.3 部门信息管理模块.....	45
5.2.4 考核定级管理模块.....	46
5.2.5 指标类别管理模块.....	47
5.2.6 人员互评模块.....	48
5.3 系统运行环境	49
5.4 本章小结	49
第六章 系统测试	51
6.1 测试内容	51
6.1.1 测试环境.....	51
6.1.2 测试方法.....	51
6.1.3 测试用例设计.....	52
6.1.4 测试结果分析.....	54

6.2 本章小结.....	54
第七章 总结与展望	55
7.1 总结.....	55
7.2 展望.....	55
参考文献.....	57
致 谢.....	59

厦门大学博硕士学位论文摘要库

Contents

Chapter 1 Introduction.....	1
1.1 Background.....	1
1.2 Research Survey Abroad	1
1.3 Thesis Content and Meaning	3
1.4 Paper Structural Arrangements	3
Chapter 2 System-related Technologies.....	5
2.1 ASP Technology	5
2.2 C#.....	6
2.3 B/S Structure	6
2.4 Visual Studio 2008.....	8
2.5 Summary of the Chapter.....	8
Chapter 3 System Requirements Analysis.....	10
3.1 Functional Requirements Analysis.....	10
3.1.1 Objective Analysis System	10
3.1.2 System Use Case Diagram.....	10
3.1.3 Functional Class Needs.....	13
3.1.4 Data Class Needs	13
3.1.5 System Logic Model	13
3.2 Non-functional Performance Requirements Analysis	15
3.3 Feasibility Analysis of System.....	16
3.4 Summary of the Chapter.....	18
Chapter 4 System Design.....	19
4.1 System Design Overview	19
4.1.1 System Design Goals	19
4.1.2 System Design Principles	19
4.2 System Functional Design	20
4.2.1 Design of Evaluation Management Subsystem	21

4.2.2 Design of Assessment Information Management Subsystem.....	26
4.2.3 Design of Assessment Grading Management Subsystem.....	30
4.2.4 Design of Public Information Management Subsystem	31
4.2.5 Design of Police Information Management Subsystem.....	31
4.2.6 Design of Attendance Information Management Subsystem.....	32
4.3 Database Design	32
4.3.1 Conceptual Design	33
4.3.2 Logic Design.....	33
4.3.3 Physical Structure Design	34
4.4 Summary of the Chapter	39
Chapter 5 System Implementation.....	40
5.1 System Architecture to Achieve	40
5.2 System Function Module	42
5.2.1 Audit Management of Announcement Module.....	42
5.2.2 Employee Information Management Module.....	43
5.2.3 Staff Mutual Evaluation Module.....	45
5.2.4 Examination Results Query Module.....	46
5.2.5 Staff Appraisal Analysis Module	47
5.2.6 Attendance Query Statistics Module.....	48
5.3 System Operating Environment	49
5.4 Summary of the Chapter	49
Chapter 6 System Testing.....	51
6.1 Content of Testing	51
6.1.1 Test Environment	51
6.1.2 Test Method.....	51
6.1.3 Design of Test Case.....	52
6.1.4 Analysis of Test Result.....	54
6.2 Summary of the Chapter	54
Chapter 7 Assessment and Future Prospects	55

7.1 Assessment	55
7.2 Future Prospect	55
Reference.....	57
Acknowledgements	59

厦门大学博硕士学位论文摘要库

第一章 绪论

1.1 研究背景

现在绩效考核已成为公安部门日常办公管理中不可缺少的组成部分，公安部门绩效考核结果好坏以及考核过程的透明化将直接影响到公安部门的工作进展以及公安民警工作态度。绩效考核管理考核不仅包括对单位部门个人工作、考核定级等信息进行统一管理操作，还指的是考核中部门领导对考核分数的管理以及考核计划的添加，这些考核管理的目的都是为了规范化公安部门考核工作流程，使得考核工作变得更加科学化、合理化以及高效化，从而保证绩效考核工作进展顺利。

目前，某县公安局的绩效考核管理工作管理的内容琐碎、复杂，出现了很多新的问题，传统的绩效考核管理方式已经不适应现在的单位发展的新形式。稍微大意则会带来失误，并且手工录入考核信息以及查询考核信息是很繁琐枯燥的重复性工作。所以，在当今这个计算机技术、网络技术以及数据库技术飞速发展的社会，使用信息化技术实现绩效考核管理工作自动化查询统计操作是迫切的需求。建设绩效考核管理工作的信息化，不仅可以提高工作效率，还可以保证绩效考核过程的公平性和客观性。计算机依靠其运算速度快、准确性高等优点，在绩效考核信息的录入、分析、查询统计等过程中采用绩效考核管理系统来处理，将不会轻易出现信息泄露或者录入统计不准确的情况。

将科学化以及高效化落实到绩效考核管理的工作中，实现公安局绩效考核管理工作的无纸化以及信息化，就需要开发和设计一个适应于某县公安局绩效考核管理工作的信息系统。

随着计算机技术的发展，利用计算机技术和数据库技术对公安局的绩效考核进行管理已成为一种工作方向。使用软件系统进行管理不仅可以提高某县公安局管理人员的工作效率，还可以为该县公安局绩效考核管理工作发展注入强大的动力，从而方便了该县公安局考核管理人员的工作开展。

1.2 国内外研究概况

国外对公安部门的绩效考核起步较早，而且已经有比较成熟的考核制度。早期国外主要是对考核人员的观察能力以及考核量表实行的可行性进行研究分析，通过手工记录以及人工计算的方式。在计算机没有普及的年代，国外的公

安部门的考核是十分混乱的，考核记录都是通过手工方式进行，内容也不是很多，考核不全面，考核过程存在漏洞，考核不够公正，人为主观因素过多，这引起了公安部门内部警察的不满，绩效考核最终也成为一种形式。直到 90 年代后，国外才开始使用计算机软件对公安部门的考核管理进行辅助支持。那时的社会治安得到提高，公民的权利得到更大成都的保障，公安机关从以前的暴力执法向文明执法转变，因此，公民对警察这个职业有了较多的关注。当警察成为一个名利双收的职业时，将使得身在其位的人执法懒散，积极性不高，严重影响社会治安，这时就需要对公安部门进行绩效考核，这样的考核对提高警员的工作热忱起着非常积极地作用，但是绩效考核仍然还是存在重大的问题，手工方式对其进行绩效考核管理并不能对绩效考核进行合理规划。因此，当计算机软件广泛影响政府各部门工作时，公安部门也对绩效考核软件进行设计。

从 90 年代开始，国外计算机使用已经比较普及，而绩效考核管理软件也随着计算机技术的发展进入了一个新的时代。

随着我国经济建设的迅速发展，传统的单机管理已不适应现在的业务规范化、执法高效化的需要，以信息管理系统为平台的绩效考核管理系统已成为公安局绩效考核工作不可或缺的部分，它为单位领导提供决策依据，为普通民警提供信息查询。因此，开发这样的软件是十分必要的。

目前，公安局绩效考核管理系统存在三种模式：

首先是单机考核模式。在中国西藏、新疆等地，由于公安的网络刚刚铺设、计算机在那些地区的普及率并不是很高，考核仅仅只需要满足民警普通的办公要求即可，所以并没有开发真正的绩效考核管理系统，单机考核模式下的系统只是作为内部民警日常办公的辅助而已。这种系统使得开发人员不能了解考核内容，只能通过查看公布的考核结果打印表格才能了解。

其次是局域网管理模式。这种模式下的系统只是基本实现了网上无纸化办公，基本满足绩效考核需求，能为部门领导的决策和绩效考核提供数据查询和可靠的依据。这种方式只能调动某个地方公安部门的民警的积极性，容易造成各自为政的现象，没有实现不同部门相互监督和数据共享的意义。

第三是广域网管理模式。这种模式下公安业务的信息化程度相当高，是以城市为单位进行的网络化绩效考核，可以实现数据的交流和共享。

国内这种典型模式下的绩效考核系统的虽然在很大程度上保障了公安部门民警的工作积极性，但是距离科学合理的量化以及动态考核还是有很大差距的。

1.3 论文研究内容与意义

目前我省使用的绩效考核管理软件是以前公安部门统一使用的，这款软件比较落后，不仅操作复杂，功能还比较单一，这都是由于当时的技术水平、资金投入有限，才使得绩效考核管理系统收到制约，没能得到进一步发展。旧版系统存在的问题不仅不能充分的调动公安局民警的潜力，还降低了公安局整体的战斗力。

本系统研究开发的意义在于将我国先进的人力资源管理的理论应用到了公安部门，将现由人力资源管理领域中比较先进的ERP绩效考核系统引进公安部门人力资源绩效考核管理中。系统开发立足于我国公安部门的现状，对公安部门的绩效考核环节进行了深入的探索分析，从而设计出具有操作性的考核系统，改善某县的公安局绩效考核现存的问题，合理的分配警力资源，充分调动该县公安局的民警潜力，对该县公安局的工作起到了积极的作用。

本系统包括公告信息管理、警员信息管理、系统信息管理、考核评价管理、考核定级管理、考核信息管理、邮件管理以及考勤信息管理等模块。论文将从以下几个方面进行研究：

首先，注意该县公安局与市局的数据差异，保证该县公安局绩效考核管理系统的可行性以及有效性。

第二，对系统要进行统一规划，坚持统一标准、统一设计的原则。

第三，考核考核指标以及考核内容的变化所带来的问题，保证系统具有良好的可扩展性以及跨平台性。

最后，在完成用户的需求功能的同时，还要考虑系统的可操作性，因为系统使用者是基层民警，因此，用户界面除了要美观整洁之外，还要简单大方，使得职工可以尽快上手，最大限度的提高职工的系统体验。

1.4 论文结构安排

论文分为七章。

第 1 章，绪论。阐述论文的研究背景和意义，分析国内外绩效考核管理系统的研究现状，描述论文的主要研究内容。

第 2 章，系统相关技术。介绍系统开发技术 ASP 和 Visual Studio 2008 开发工具，还包括 B/S 结构以及 C# 开发语言等。

第 3 章，系统需求分析。通过对系统的功能需求、非功能需求以及可行性进行分析来完成系统的需求分析，其中系统的功能分析是通过系统用例图以及逻辑模型完成的。

第 4 章，系统设计。首先概述了系统的设计，然后从考核评价管理和考核信息管理两个模块对系统功能的设计进行了说明，最后从概念结构、逻辑结构以及物理结构这三个方面说明了数据库的设计。

第 5 章，系统实现。描述系统运行环境设计、系统结构实现、系统功能模块实现。

第 6 章，系统测试。描述系统测试环境、测试方法以及测试用例。

第 7 章，总结与展望。总结论文的主要研究工作，并分析系统存在的问题，为论文下一步工作做好准备。

Degree papers are in the “[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)”.

Fulltexts 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 for delivery details.