

学校编码: 10384

分类号_____密级_____

学号: X2013231743

UDC _____

廈門大學

工 程 碩 士 學 位 論 文

基于 Web 的某高校教师绩效考核管理系统的设计与实现

Design and Implementation of Teacher Performance Assessment
Management System for a University

张 瑗

指 导 教 师: 邱 明 助 理 教 授

专 业 名 称: 软 件 工 程

论 文 提 交 日 期: 2015 年 10 月

论 文 答 辩 日 期: 2015 年 11 月

学 位 授 予 日 期: 2015 年 12 月

指 导 教 师: _____

答 辩 委 员 会 主 席: _____

2015 年 10 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

随着国家经济的飞速发展，国内很多原有的管理体制都进行了改革，而高等院校中人事制度改革的一项重要内容就是绩效考核。在高校全面推行教师职务聘用制的新形势下，如何对高校教师进行合理有效的绩效考核，是目前高校教师管理中急待解决的问题。因此，建立一套成熟而完善的并且是先进的绩效考核系统，对高等学校的发展来说显得至关重要。

某高校为了配合人事考核制度的贯彻执行，保证该制度执行过程中各项工作能够长期、高效、准确地完成，按照标准软件工程开发流程，采用 ASP.NET 技术和 SQL SERVER 2008 数据库，开发针对高校实际需求的教师绩效考核管理系统，实现了教师绩效考核工作中绩效考核信息录入、绩效考核查询、绩效考核统计分析等功能。减少了人事部门人员的手工操作的工作量，提高了考核工作的自动化程度，加强了高校教师考核的管理，提高公司管理水平，通过教师绩效考核的管理，提倡多劳多得，提高教师工作的积极性。

关键词：绩效考核；ASP.NET； 管理信息系统

Abstract

With the rapid development of the national economy, many of the original management system has been reformed, and the reform of the personnel system in Colleges and universities is an important part of performance evaluation. In the new situation, how to carry out the new situation of the employment system of teachers in Colleges and universities, how to carry out the reasonable and effective performance evaluation of university teachers is a problem to be solved in the management of university teachers. Therefore, it is very important to establish a set of mature and perfect performance appraisal system, which is very important for the development of colleges and universities.

In order to cooperate with the personnel assessment system, a university in order to ensure the system implementation process can be long-term, efficient and accurate, in accordance with the standard software engineering development process, using ASP.NET technology and SERVER SQL database, the development of the actual needs of college teachers performance assessment management system, the performance evaluation of teachers in the performance assessment information entry, performance assessment, performance assessment and statistical analysis. Reduced the workload of manual operation of the personnel department personnel, improve the degree of automation of the assessment work, and strengthen the management of university faculty assessment, improve the management level of the company, through the assessment of teachers' performance management, advocate hard work and improve the enthusiasm of the teachers' work.

Key words: Performance Assessment; ASP.NET; Management Information System

目 录

第一章 绪论	1
1.1 研究背景.....	1
1.2 国内外研究现状.....	2
1.3 研究内容和意义	4
1.4 论文结构安排	5
第二章 需求分析	6
2.1 可行性分析	6
2.2 系统角色分析	7
2.3 业务流程分析	8
2.4 系统功能需求分析	10
2.4.1 基本信息管理.....	11
2.4.2 绩效考核管理.....	13
2.4.3 考核指标管理.....	15
2.4.4 公告和邮件提醒.....	16
2.4.5 系统配置管理.....	17
2.5 系统性能需求分析	19
2.6 本章小结	20
第三章 系统设计	21
3.1 设计目的和原则	21
3.2 考核方法设计	22
3.3 系统架构设计	23
3.4 系统业务流程设计	24
3.5 功能结构设计	26
3.5.1 新闻公告信息管理模块.....	27
3.5.2 教职教师信息管理模块.....	28
3.5.3 部门信息管理模块.....	30
3.5.4 考核评价管理模块.....	30

3.5.5 考核指标管理模块.....	33
3.5.6 邮件管理模块.....	35
3.5.7 用户管理模块.....	35
3.5.8 系统配置管理模块.....	35
3.6 拓扑结构设计.....	36
3.7 数据库设计.....	36
3.7.1 系统 E-R 图.....	36
3.7.2 数据字典.....	37
3.8 本章小结.....	43
第四章 系统实现与测试.....	44
4.1 系统运行环境.....	44
4.2 界面实现.....	44
4.2.1 登录模块.....	44
4.2.2 公告信息管理模块.....	46
4.2.3 教职教师信息管理模块.....	47
4.2.4 部门信息管理模块.....	48
4.2.5 考核评价管理模块.....	49
4.2.6 考核指标管理模块.....	50
4.2.7 邮件管理模块.....	51
4.2.8 系统配置管理模块.....	52
4.2.9 用户管理模块.....	53
4.3 系统测试.....	54
4.3.1 测试原则.....	54
4.3.2 测试用例及测试结果.....	55
4.4 本章小结.....	57
第五章 总结与展望.....	58
5.1 论文总结.....	58
5.2 工作展望.....	59

参考文献	60
致 谢	63

厦门大学博硕士论文摘要库

Contents

Chapter 1 Introduction.....	1
1.1 Research Background.....	1
1.2 Research Status	2
1.3 Research Contents and Significance	4
1.4 Outline of the Dissertation	5
Chapter 2 Requirement Analysis.....	6
2.1 Feasibility Analysis.....	6
2.2 User Role Analysis.....	7
2.3 Business Process Analysis.....	8
2.4 Function Requirement Analysis.....	10
2.4.1 Basic information management	11
2.4.2 Performance appraisal management	13
2.4.3 Assessment index management	15
2.4.4 Announcement and email alert	16
2.4.5 System configuration management.....	17
2.5 Non-function Requirement Analysis	19
2.6 Summary.....	20
Chapter 3 System Design	21
3.1 Design Purpose and Principle	21
3.2 Assessment method design	22
3.3 System Framework Design.....	23
3.4 Business Process Design	24
3.5 Function Design.....	26
3.5.1 News management	27
3.5.2 Teacher information management	28
3.5.3 Department management	30
3.5.4 Assessment management	30

3.5.5 Assessment index management	33
3.5.6 Mail management.....	35
3.5.7 User management.....	35
3.5.8 System configuration	35
3.6 Topology structure design	36
3.7 DB Design	36
3.7.1 E-R.....	36
3.7.2 Data dictionary.....	37
3.8 Summary.....	43
Chapter 4 System Implementation and Test	44
4.1 System operating environment	44
4.2 Function Implementation.....	44
4.2.1 Login.....	44
4.2.2 News management.....	46
4.2.3 Teacher information management	47
4.2.4 Department management	48
4.2.5 Assessment management	49
4.2.6 Assessment index management	50
4.2.7 Mail management.....	51
4.2.8 System configuration	52
4.2.9 User management.....	53
4.3 System Test	54
4.3.1 Test Principle	54
4.3.2 Test Case and Result.....	55
4.4 Summary.....	57
Chapter 5 Conclusions and Future Work.....	58
5.1 Conclusions.....	58
5.2 Future Work	59

References 60

Acknowledgements 63

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

人才是企业发展的推动力，一个发展良好的企业，会着重注意人才的培养及充分利用，人才的科学管理对于企业来说，也是至关重要的。特别是近些年以来，国家对于人才的管理给予了充分的重视，将人才管理系统的开发提到了一个战略性的高度。在人力资源管理工作中，处于核心地位的当属绩效管理，绩效管理的好坏会直接影响到企业的效益。因此，绩效管理被所有企业当作一个重点工作来开展，甚至有些企业花大价钱从企业外部聘请专业的顾问机构，协助其进行人力资源的管理工作，在企业内部培养专业的技术人才进行绩效管理系统的开发。绩效管理系统中的核心是绩效考核，通过对员工工作绩效进行考核，合理对其进行各项管理及晋升，目前，绩效考核技术在企业中已经很普遍地被大家应用，并且为企业带来了巨大的经济效益^[1]。

在高职院校中，绩效考核系统主要是针对教师来说的，通过科学的绩效考核系统对教师的工作状况进行考核，这对于提高高职院校的教师师资水平以及提高教学质量方面起到了积极的作用。目前，很多高职院校都在采用绩效考核系统对校内的所有教职工进行绩效考核，从实质上提高了高职院校的影响力以及核心竞争力，也提高了教学效果^[2]。国家教育部在 2007 年 5 月 7 日也制定了相关的岗位设置详细细则，提倡各高职院校积极落实该细则。

总而言之，从管理方面来讲，绩效考核体系还存在以下几个方面的不足之处：

1. 绩效考核的导向性不强。当前的绩效考核一般都是不问过程而只注重结果，这就导致了大家错误的把得到奖励和完成任务作为了成功的目标，从而忽略了在工作中及时的发现问题^[3]，不断的改正，并且通过评价指标以及对绩效考核的结果进行有效的反馈和科学的分析，让绩效考核成为激励教师不断取得进步的重要推动力。

2. 绩效考核缺乏系统性考虑。在具体的管理过程中，没有将教师的绩效考核作为一个系统来进行管理，存在忽视绩效计划与绩效目标的设定问题，尤其是

聘用制下，绩效考核的前提就是绩效计划与绩效目标的设定，假如仅仅是为了考核去进行考核，那么就没法发挥绩效考核的最大作用，失去了其本质的意义。

3. 教师和管理者之间的沟通缺乏全面性^[4]。高校的管理部门往往由于与教师欠缺沟通，因此其列出的管理条例或者管理办法无法被教师所接受与认同，从而容易引发教师情绪的不满，这没有起到真正的管理作用。

4. 缺乏针对性的绩效考核。在高校中既有刚参加工作的年轻教师，也有资格老而且威望高的老专家与教授，既有偏重做科研工作的，也有偏重做教学工作的，不同层次的教师之间，其侧重点也不同，如果对他们都用统一的指标及指标权重去进行考核，而没有具体的针对性，这明显是有失公平的现象^[5]。

5. 绩效考核注重数量而轻视质量。绩效考核中局限于对科研和教学等业绩的定量考核，缺乏对教师的综合素质的定性考核，并且片面强调科研和教学成果的数量，而不重视或者甚至忽视质量^[6]。

6. 绩效考核效率低下。在绩效考核中，没有充分的利用计算机技术和网络技术，工作方式还停留在手工工作模式，手工填表，人工审核，人工计分这些都导致了绩效考核效率的低下。

因此，信息化的发展条件下，高职院校也需要及时调整策略，科学运用信息化的条件，吸纳一些专业能力强的教师，并对其进行科学化管理，以此来提高师资水平，通过定期考核的方式提高教师的学习积极性与主动性，让教师时刻不忘自我学习与提升，同时根据考核的结果对教师进行相关的奖励与惩罚。通过对相关院校进行实地调研，了解到目前各高职院校面临的一个普遍问题就是“人才流失严重”^[7]，同时教师的积极性也不是很高，这就使得各院校的资源得不到充分利用，究其原因，主要就在于院校对这些教师没有进行科学化的管理，缺乏一种现代化的管理系统及管理方法^[3]。而绩效考核系统正是笔者针对这些问题提出来的一个科学化的解决方案。

1.2 国内外研究现状

随着全球经济的迅猛发展，绩效考核已经成为了人力资源管理中的一个重要组成部分。现如今，在绩效考核这一领域中已经出现了大量的理论与实证研究的

成果。西方发达国家在考核的标准!程序和指标体系设计方面已经形成一套科学合理的绩效考评体系，绩效考核信息系统的发展也比较成熟。

绩效考核最早的应用范围是企业管理范畴，国际上的一些成功企业通过其实践证明，绩效考核是在人本观念下检视企业和个人之间相互融合的一种有效工具，它可以促进企业的发展与个人的发展进行有机结合^[8]。组织绩效能够在员工绩效改善的带动下得以提高，进而最终实现企业整体绩效的改善。

我国开始重视和引进绩效考核人力资源管理的思想是在 20 世纪 90 年代。国外的先进管理理念与成功经验逐步为我国企业和机构所认同和接受，在实践应用的过程中，与高新电子技术相结合方面亦取得了一定的成绩。现今企业已越来越多的运用到计算机和网络，计算机技术的迅猛发展和网络应用，还有海量存储以及数据库技术的不断进步，使绩效考核信息系统的开发以及应用成为可能。由于网络的企业绩效考核系统作为一种新型的考核记分办法，且迎合了网络信息时代的要求，从而使它得到迅速推进。

同时，由于我国的高校管理体制也在不断完善和进步，所以人力资源管理中的众多新机制、新理念、新技术正越来越多地注入到高校的人事管理工作中，尤其是实行聘用制以来，各高校通过对人事制度改革的探索和实践，不断的完善了绩效管理方法，有些数学技术!企业管理中的经典考核方法也开始运用到教师绩效考核中来，使教师的绩效考核标准和结果能以量化的形式体现，起到了加强考核目标的激励作用^[9]，考核结果比以往的主观评价更加趋于客观公正。管理者更加重视绩效考核过程中的目的，以前的考核侧重于判断和评估教师各项工作任务完成情况，但现在的绩效考核则在考核工作完成的同时兼顾了信息的沟通和绩效的提高，推动个人不断的朝着目标迈进，促使实现个人与组织的共同发展。但是目前，国内高校的绩效考核信息系统的建设还正处在初始阶段，据了解，我国高校仍然没有统一的绩效考核信息系统，且大多是单机版系统下的应用，这对信息的管理者和使用者来说很不方便，并且因开发工具自身的限制，使它不能很好的支持网络功能，这给以后的软件升级到互联网带来了不便和麻烦^[10]。

从技术角度来考虑，由于局域网络发展的不平衡性，如今在绩效考核系统方面存在着两种需要完善的模式：

第一种是单机管理模式。因为一些地区计算机网络仍没有广泛建立和连结起来,或者部门间的管理壁垒,绩效考核系统只能做为本部门负责人管理绩效的辅助工具,而不能在不同的计算机之间进行数据交换和信息共享,这种状况决定了他们的系统会经常出现信息的不对称,导致考核时员工对考核内容!方法和程度不能完全了解,考核后员工不知道考核结果及产生的原因^[11]。

第二种是局域网管理模式。这种模式是将数据汇集到总体的部门服务器,服务器仅能对本部门进行开放为本部门信息管理者提供数据支持。这种模式属于不共享模式,可以对部门内部的管理工作起到一定的帮助作用,可以使得本部门数据单独汇集,但是由于本部门只能管理本部门数据就影响了各部门之间的数据通信和数据共享,从一定程度上不利于数据的流动和数据的整体汇集^[12]。

1.3 研究内容和意义

将科学化以及高效化落实到绩效考核管理的工作中,实现高校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高校教职人员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高校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高校管理人员的工作效率,还可以为高校绩效考核管理工作发展注入强大的动力,从而方便了高校考核管理人员的工作开展。

本系统主要是针对以下五种类型的用户进行设计:普通教师、部门领导、学院领导、主管考评人员、系统管理员。主要实现的八大功能模块有:新闻公告信息管理模块、教职人员信息管理模块、部门信息管理模块、考核评价管理模块、考核定级管理模块、考核指标管理模块、邮件管理模块、系统信息管理模块。最后,按照软件工程的开发思想与方法,采用 C#编程语言、ASP.NET 开发技术和 SQL SERVER 数据库,实现了基于 B/S 架构的高校教师绩效考核管理系统。本文主要研究内容有:

1. 充分调研高校教师绩效考评管理的国内外研究现状,分析某高校教师绩效的设计必要性和实现可行性。
2. 对教师绩效考核系统进行需求分析和设计,从实际的业务需求进行可行

性分析、角色分析、功能需求和性能需求分析；严格按照软件工程方法和要求在需求调研和分析的基础上进行系统概要设计和详细设计，给出系统架构图、系统功能结构图、系统流程图和硬件拓扑结构图，使得软件开发过程中有据可循。

3. 开发并实现基于 Web 的高校教师绩效考核管理系统，并在实现的基础上进行单元测试和系统集成性测试。系统测试完成后部署应用于某高校，并进行运行状态监控。

1.4 论文结构安排

本论文的组织结构严格按照软件工程的原理与方法，分为五章：

第一章是绪论。该章的重点是针对绩效考核的背景进行调研，对目前国内外高校在校教师的绩效考核方式进行梳理和研究，分析了绩效考核信息化系统的现状情况，然后对论文的研究内容以及组织结构进行说明。

第二章是需求分析。该章的重点在于对目标系统进行需求研究，通过与系统用户进行交流，得出系统的功能需求，并将其总结为系统的需求文档。

第三章是系统设计。该章的重点在于基于系统的需求文档，进行系统的设计工作，主要包括系统的架构设计、功能模块设计、数据库设计等。

第四章是系统实现与系统测试。该章的重点在于针对系统设计所得的相关功能模块进行实现说明，结合效果图，详细描述系统的实现过程以及结果，并在文中针对重点功能模块的实现部分给出关键性的代码。最后结合多种测试方案以及测试工具，在测试用例的指导下进行详细的测试，验证系统的正确性以及合法性。

第五章是总结与展望。该章的重点在于两个方面，一方面进行系统的总结工作，另一方面对系统的下一步工作计划进行展望，提出未来的发展方向。

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.