

学校编码: 10384

分类号____密级____

学号: X2013230947

UDC_____

廈門大學

工程硕士学位论文

苍梧县绩效管理系统的设计与实现

Design and Implementation of Performance Management
Information System for Cangwu County

李思莹

指导教师: 陈海山教授

专业名称: 软件工程

论文提交日期: 2015 年月

论文答辩日期: 2015 年月

学位授予日期: 年 月

指导教师: _____

答辩委员会主席: _____

2015 年 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

政府绩效考评在评价政府行政能力、监督政府施政行为、改进政府职能部门与人民群众之间的关系等方面均起着积极的作用。苍梧县政府十分重视机关绩效考评工作，但由于该县的绩效考核工作采用传统的手工工作方式，加之考评范围大、考评核验组人员不足等问题，故仍存在工作流程繁琐、时效性不强、效率低、易受人情关系影响等问题。因此，利用信息化技术，根据苍梧县绩效考评实际状况，设计一个具有建立考评体系、定制详细考评内容、制定考核单位和考评等功能的绩效管理系统，将促使考评工作更加的公平、公正，并能够有效激发政府机关的行政活力与干部的工作积极性，从而推动苍梧县社会经济迅猛、高质量发展。

本课题研究了广西各级人民政府对职能单位进行绩效考评的要求及苍梧县绩效考评工作现状，参照《DB45 广西壮族自治区地方标准》和《苍梧县 2012 年度机关绩效考评工作手册》，结合苍梧县多年绩效考核实践经验，应用软件工程的 V 过程模型规范与 UML 建模、SSH 框架等技术，设计实现了《苍梧县机关绩效管理系统》。该系统包括指标体系管理、评分细则管理、考评管理、被考评单位管理与系统管理等功能模块。软件结构采用 B/S 模式，使用对象/关系映射解决了面向对象的代码结构与关系型数据库协同工作时的不匹配问题，并在 JavaEE 典型的表示层、业务逻辑层、数据层增加控制中介层和数据持久层构成系统架构模型。

系统投入使用后，使苍梧县绩效考核工作常态化和动态化，促使苍梧县各机关单位树立了全局的随时考核意识，绩效考评的引导与指挥作用得以全面体现，勇于任事、协同发展、共同进步的工作氛围得以形成。

关键词：政府绩效考评；绩效管理系统；SSH 框架

Abstract

Government Performance Evaluation (GPE) plays an important role in government administrative ability, monitoring government policy executive ability and improving the relationship between government departments and citizens. Though Cangwu city attaches great importance to government performance evaluation in recent years, there exists several problems such as cumbersome workflow, weak timeliness, low work efficiency and impression by personal relationship because of the traditional manual work way, big scope of evaluation and lack of examination staff. In order to build a more fair evaluation system, this paper develops an evaluation management system with functions shown as following: evaluation system establishment, evaluation content customization, evaluation department determination and evaluation rank estimation. The proposed system which bases on information technology and real administration environment in Cangwu city is able to boost the activity and inspire the staff in administration departments. And as a consequence, Economic development in Cangwu city will be flourishing and booming in the next decades.

This article investigates the present situation about the requirements in GPE system suggested by Guangxi province and GPE model in Cangwu city. And then a Government Performance Evaluation system for Cangwu city, which utilizes V - process model, UML model and SSH framework, is developed. Both “DB45 local standard in Guangxi Zhuang Autonomous Region” and “Government Performance Evaluation manual in Cangwu 2012” are referred in this paper.

The proposed system is composed of indices management subsystem, detailed grading regulations subsystem, assess management subsystem and system administration module. The B/S model is utilized and object/relationship mapping model is used to solve the mismatch problem caused by the asynchronous collaboration between object-oriented codec and relational database. Based on the presentation layer, business layer, data layer in traditional JavaEE framework, a control middleware layer and a persistence layer are introduced to construct the integrated framework in our system.

The proposed system makes the government performance evaluation in Cangwu normalization and dynamic and promotes global consciousness for evaluation at any time. The guiding and conducting function of the proposed system are comprehensively manifested. The work atmosphere with courage responsibilities, coordination development, and common progress is cultivated because of positive effects of the proposed evaluation system.

Keywords: Government Performance Evaluation; Performance Management System; SSH framework

厦门大学博硕士学位论文摘要

目录

第 1 章绪论	1
1.1 研究背景与意义	1
1.1.1 研究背景.....	1
1.1.2 研究意义.....	2
1.2 研究现状	3
1.3 研究内容和组织结构	5
1.3.1 研究内容.....	5
1.3.2 论文结构.....	5
第 2 章系统需求分析	7
2.1 需求概述	7
2.2 可行性分析	8
2.2.1 技术可行性.....	8
2.2.2 政策可行性.....	9
2.3 业务流程分析	10
2.4 功能需求分析	11
2.4.1 系统功能描述.....	11
2.4.2 系统用例分析.....	12
2.5 非功能性需求分析	20
2.5.1 系统安全需求.....	20
2.5.2 系统性能需求.....	21
2.6 本章小结	22
第 3 章系统设计	23
3.1 系统架构设计	23
3.1.1 系统网络架构设计	23
3.1.2 软件架构设计.....	24

3.2 系统功能设计	27
3.2.1 系统功能结构.....	27
3.2.2 模块功能设计.....	28
3.3 数据库设计	31
3.3.1 概念结构与逻辑结构设计.....	31
3.3.2 物理结构设计	36
3.4 系统性能设计	40
3.5 本章小结	40
第 4 章系统实现	41
4.1 系统开发环境	41
4.1.1 软件开发及运行环境.....	41
4.1.2 系统部署硬件环境.....	41
4.2 指标体系管理模块	41
4.2.1 指标体系管理界面.....	41
4.2.2 建立指标体系流程.....	43
4.2.3 核心代码	44
4.3 评分细则管理模块	45
4.3.1 评分细则管理界面.....	45
4.3.2 评分细则管理流程.....	48
4.3.3 核心代码	50
4.4 考评管理模块	50
4.4.1 考评管理界面.....	50
4.4.2 考评管理流程.....	52
4.4.3 核心代码	54
4.5 被考评单位管理模块	54
4.5.1 被考评单位管理界面.....	54
4.5.2 提交进度流程.....	56
4.5.3 核心代码	57
4.6 系统管理模块	57
4.6.1 系统管理界面.....	57

4.6.2 核心代码.....	59
4.7 系统持久层设计	59
4.7.1 域模型构建.....	60
4.7.2 配置文件.....	62
4.7.3 对象/关系映射.....	64
4.7.4 持久化对象操作.....	67
4.8 系统测试	68
4.8.1 测试目的与方法.....	68
4.8.2 测试用例与结果.....	69
4.8.3 测试结果分析.....	71
4.9 本章小结	72
第 5 章总结与展望	73
5.1 总结.....	73
5.2 展望.....	74
参考文献.....	75
致谢.....	76

Contents

Chapter 1 Introduction	1
1.1 Research Background and Significance.....	1
1.1.1 Background.....	1
1.1.2 Significance.....	2
1.2 Research Status	3
1.3 Research Contents and Outline of the Dissertation.....	5
1.3.1 Research Contents.....	5
1.3.2 Outline of the Dissertation.....	5
Chapter 2 Requirement Analysis	7
2.1 Outline of the Requirement.....	7
2.2 Feasibility Analysis	8
2.2.1 Technology Feasibility.....	8
2.2.2 Policy Feasibility.....	9
2.3 Business Process Analysis.....	10
2.4 Function Requirement Analysis	11
2.4.1 System Function Description.....	11
2.4.2 System Cases Analysis.....	12
2.5 Non-Function Requirement Analysis.....	20
2.5.1 System Security Requirements.....	20
2.5.2 System Performance Requirements.....	21
2.6 Summary.....	22
Chapter 3 System Design	23
3.1 System Framework Design.....	23
3.1.1 Network Framework Design.....	23
3.1.2 Software Framework Design.....	24
3.2 System Function Design	27
3.2.1 System Function Structure.....	27
3.2.2 Module Function Design.....	28

3.3 Database Design	31
3.3.1 Conceptual Structure Design.....	31
3.3.2 Physical Structure Design.....	36
3.4 System Performance Design.....	40
3.5 Summary.....	40
Chapter 4 System Implementation.....	41
4.1 System Development Environment	41
4.1.1 Software Development Environment.....	41
4.1.2 Hardware Environment.....	41
4.2 Indicator System Management Module.....	41
4.2.1 Indicator System Interface.....	41
4.2.2 Procedure of Building Indicator System.....	43
4.2.3 Core Code.....	44
4.3 Rating Management Module	45
4.3.1 Rating Management Interface.....	45
4.3.2 Rating Management Procedure.....	48
4.3.3 Core Code.....	50
4.4 Evaluation Management Module	50
4.4.1 Management Interface.....	50
4.4.2 Management Procedure.....	52
4.4.3 Core Code.....	54
4.5 Unit Management Module	54
4.5.1 Unit Management Interface.....	54
4.5.2 Task Procedure.....	56
4.5.3 Core Code.....	57
4.6 System Management Module.....	57
4.6.1 Main Interface.....	57
4.6.2 Core Code.....	59
4.7 Persistence Layer Design.....	59
4.7.1 Domain Model Construction.....	60
4.7.2 Configuration File.....	62

4.7.3 Object/Relation Map.....	64
4.7.4 Persistence Object Operation.....	67
4.8 System Testing.....	68
4.8.1 Test Purpose And Approach.....	68
4.8.2 Test Cases and Result.....	69
4.8.3 Test Result Analysis.....	71
4.9 Summary.....	72
Chapter 5 Conclusions And Future Work	73
5.1 Conclusions.....	73
5.2 Future Work.....	74
References	75
Acknowledgements	76

第 1 章绪论

1.1 研究背景与意义

1.1.1 研究背景

政府绩效的涵义包括了政府的行政效率、施政成本、社会总体进步程度、政治环境稳定性、发展预期等内容^[1]，主要体现在政治绩效、经济绩效、社会绩效、文化绩效、生态绩效等五个方面。因此，政府绩效考评是指将政府组织在施政过程中所产生的上述多方面的实际工作结果与预期目标进行对比、分析，以实现充分评价政府组织行政绩效的过程^[2]。

自上世纪 80 年代末以来，欧美发达国家为适应政治经济全球化与信息化的发展趋势，力图加强政府施政管理、提升行政效率、避免经济停滞，普遍采用了一系列绩效管理的改革手段与措施，进行大幅度的政府改革。政府绩效考评成为了此次政府改革浪潮的核心，受到了高度重视和大面积推广，并逐渐成为一种不可或缺政府管理与评价工具。

我国于 2000 年以启动地方政府的效能改革为契机，同步开始绩效考评工作的探索，出现了一些行之有效的考评形式和具有鲜明地方特色的考评模式。2008 年我国开始在部分省市开展地方政府的绩效管理试点工作，广西是试点省市之一。同年，自治区人民政府制订了《广西壮族自治区机关绩效考评工作察访和核验暂行办法》与《广西壮族自治区机关绩效考评办法（试行）》等一系列相关规章制度，开始自行试点政府绩效考评工作，到 2010 年考评范围实现了全覆盖。2012 年广西颁布了《机关绩效管理》标准，在全国率先走上绩效考评标准化之路。

苍梧县根据自治区、梧州市的部署，高度重视机关绩效工作，将绩效考评作为一项打造服务型政府、法治政府、廉洁政府的重大举措来抓，从县委、县政府、人大、政协等绩效考评成员单位中，抽调人员组成 5 个核验组共 30 人对 12 个乡镇及 58 个县直部门进行核验考评，不断实践，坚持探索，已初步建立了全面、细致、科学有效的绩效管理考核体系，在各职能部门营造了勇于任事、协同发展、

共同进步的良好工作氛围。

尽管苍梧县政府绩效考评工作取得了一定成效，但由于该县的绩效考核工作信息化程度低，仍采用传统的以人工为主的工作方式，计分、汇总及核验耗费大量时间和人力物力，导致了考核过程过于阶段化、日常工作难以监督，加之考评范围大、考评核验组人员不足等问题，故在考评过程仍存在部分被考评单位忽视日常工作、临评突击、指标作假以及考评工作人员疲于应付、重漏差错评估结果运用不足等弊端。

因此，为解决上述问题，积极响应党的十八大报告“创新行政管理方式，提高政府公信力、执行力，推进政府绩效管理”要求，使绩效考核工作常态化和动态化，强化公共服务的结果导向，设计开发一套适合苍梧县政府的绩效考核系统迫在眉睫。

1.1.2 研究意义

建设一个指标科学广泛、数据实时可比、内容完整真实、传播便捷灵活、互动适时多样、存储海量少冗的《苍梧县绩效管理系统》，能够促进被考评单位全面发挥主观能动性、协作积极性，能够使考评、核验单位有效履行对基层单位的督查引导职能，能够全面提高干部的政治业务素质和工作能力、效率，能够使绩效考评管理工作得以真正公开、公平、公正地开展。因此，本课题的研究不仅有重要的理论价值，同时还具备了施政实际意义，主要体现在以下几个方面：

(1) 设计开发苍梧县绩效管理系统是苍梧县推进服务型政府建设的客观需求。

党的十八大报告中已明确指出，深化我国行政体制改革的首要目标是要建设职能科学、结构优化、廉洁高效、人民满意的服务型政府。政府绩效考评已被实践证明它在提升政府能力、改善政府与社会民众关系以及发挥战略导向上都能发挥重要的促进作用。因此，我国的行政体制改革目标为改善政府绩效考评夯实了制度基础，做好了目标导向，同时也对改进并完善政府绩效考评体系、方法提出了要求。利用信息化技术构建绩效管理系统，不仅使考核方式直接、简捷、明了，使考评的实时性、正确性、科学性、指导性得以完美统一，而且能够让绩效考评过程的透明度与可信度得以提高，更有利于落实绩效责任，凸显考评效果；还使政府能够及时回应公众需求，增强政府公信力，提升政府形象。因此苍梧县在建

设服务型政府的过程中有必要大力推进政府绩效管理系统建设，提升政府绩效，改善政府管理方式。

(2) 设计开发苍梧县绩效管理系统有助于界定和转变苍梧县政府职能。绩效考评中绩效指标体系的制定不仅是政府职能的具体化的措施，更有助于该县政府职能的转变与界定。由于苍梧县绩效考评涉及的党政部门与人员繁多，故其绩效考评指标体系呈现纷繁复杂的特点，建设绩效管理系统，将绩效指标体系信息化、数字化，能够将绩效指标体系有效的逐层分解细化，并有助于绩效责任的逐层落实与目标确定，有利于政府与市场之间、不同政府部门之间的职能界定与划分，从而避免职能重叠与交叉等问题。

(3) 设计开发苍梧县绩效管理系统能有效改进苍梧县政府公共管理方式。绩效管理系统通过计算机进行考评与核定，能够大幅降低考评工作中的弄虚作假与疏漏差错等问题，从而有效提升政府部门工作人员在公共管理过程中的责任意识与服务意识，加强了各党政机关、职能部门以绩效指标管理行政行为、控制行政成本、提升施政效率的积极性与自觉性，有效促进责任型政府的建设。

(4) 设计开发苍梧县绩效管理系统能有效改善县政府与人民群众的关系。顾客导向作为绩效考评的核心理念之一，能够使群众参与、群众利益诉求、群众监督在考评过程中真正落到实处。绩效管理系统中的绩效指标控制与统计分析，能够使政府对社会群众的需求更加敏感，加强回应速度并提升回应质量，有效缓解甚至避免社会危机，提升人民群众的凝聚力，增强对政府的信任感。

1.2 研究现状

西方有关绩效考评的研究工作始于 19 世纪初，经历了绩效考评引入、全过程绩效管理、战略绩效管理等阶段，先后提出了 KPI、目标管理、360 度评估反馈、平衡计分卡等多种绩效评估办法。在欧美国家，绩效考评已成为一种重要的政府管理、企业管理工具，已基本实现全面信息化^[3]。

21 世纪初，我国政府开始开展效能建设，学术界开始探讨欧美绩效考评理论、方法与我国政府行政实际的结合问题，主要在两个方面开展理论研究：一是论证欧美理论在国内实践的可行性。孟华在调研美国政府绩效考评情况后，指出“中国在借鉴经验前要通过比较分析，做好基础调整，然后在实践中吸收与创新”^[4]。彭国甫也认为“要立足中国基本国情，不能简单移植西方国家的有

关经验”^[5]。二是国内政府绩效考评的实施策略与方法研究。胡宁生深入研究了考评体系的内容与考评实施方法、考评指标设计原则等^[6]。厦门大学学者郑云峰、卓越与当地政府联合探索政府公共职能部门绩效评估的信息化方法，并设计开发了配套软件^[7]。

约自 2006 年起，一些学者对我国政府绩效考评相关研究进行阶段性总结与反思，周志忍总结了我国公共组织绩效评估的发展历程与基本特征，指出要高度重视政府角色、管理方式、组织使命与绩效评估的相关性等问题^[8]。蓝志勇对我国政府绩效考评研究的发展历程进行了脉络梳理，总结并提炼了我国相关实践的基本模式与方法，指出我国政府绩效考评存在的共性问题与面临的挑战^[9]。

随着我国政府绩效考评理论研究的日趋成熟及信息技术的快速发展，我国各级政府、各行业企业的绩效考评信息化进程也逐渐加快，张泽根指出信息技术是绩效考评的支撑点，绩效考评管理信息系统促进了跨部门系统办公和高绩效政府功能群建设^[10]。林喆为苏州 KC 电气海外销售公司设计了员工绩效考评系统，使该公司的考评项目和权重更加的科学化，考评奖惩根据激励性和引导作用^[11]。王玉栋设计开发的太原党政机关绩效考核系统，使用了一种定性与定量想结合的绩效考核框架，使太原市的公务员考核工作更加公开、公平、公正^[12]，王梓屹为国税部门开发的机关绩效管理系统，将绩效考评理念与 OA 平台结合，实现了过程导向，在用户单位初步形成了基于协同办公基的参与式绩效管理^[13]。

也有一些相关研究，已超越软件订制阶段，进行了工程化封装，形成了专门的绩效管理软件产品，有一定影响与知名度的主要有如下三种^[14]：

1. 上海东旦软件开发有限公司研发的“东旦政府绩效考核与综合管理软件”目前已退出 2.0 版本，该公司由复旦、上海交大、华东政法联合成立，一直致力于组织绩效管理研究与软件开发。该软件能够对政府职能部门绩效考评进行管理，同时还能对公务员考核、干部考核进行管理，功能较为强大实用。目前该公司的这一系统在上海及周边地区一些区县政府及工商相关单位得到了推广使用，系统的完整性、稳定性和安全性也都得到了用户的认可。

2. 北京爱嘉新业科技发展有限公司是一家以清华紫光为合作伙伴的高技术企业，该公司推出清华紫光绩效评估系统主要针对政府各职能部门施政情况及项目完成度、公众满意程度进行多维度考评。该系统具备较好的接口机制，能够与用户现有的政务信息、行政审批等数字化监察控制手段对接，系统延展性

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.