

学校编码: 10384

分类号_____ 密级_____

学号: X2013231852

UDC_____

厦门大学

工程硕士学位论文

高职院校后勤人力资源管理系统的设计与实现

Design and Implementation of Logistics Human Resources Management System of Higher Vocational Colleges

杨武杰

指导教师: 廖明宏教授

专业名称: 软件工程

论文提交日期: 2015年9月

论文答辩日期: 2015年月

学位授予日期: 201 年月

指导教师: _____

答辩委员会主席: _____

2015年9月

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

随着我国高校教育的飞速发展，数字化校园建设的逐渐深入。高职院校人力资源管理与高校中行政、教学以及科研等紧密相连，息息相关。为了提高高校人力资源效率，非常有必要开发和实施一些人力资源管理软件。本文在对国内外人力资源系统开发研究现状总结分析的基础上，结合了高校后勤人力资源管理的实际需求情况，设计开发了一个先进而实用的高校后勤人力资源管理信息系统。

本研究首先分析了 ADO.NET 技术、ASP.NET 技术、B/S 开发框架以及数据库开发等相关技术。然后分析了某高职院校后勤人力资源管理的需求。在此基础上，根据至顶向下的设计原则，从系统的总体结构、功能结构、数据库设计，再到系统各功能模块的详细需求分析与设计等对系统进行设计与开发。

完整地实现了高职院校后勤人力资源管理系统。作为一个人力资源管理系统，本系统首先实现了人力资源管理的相关功能，其中涉及了档案，合同，薪资等方面的管理功能。此外，本系统还实现了系统的管理功能。最后本文对高职院校后勤人力资源管理系统各个模块进行单元测试以及整体测试，测试通过之后，本文根据提出的系统实施步骤进行相应的实施，并得到实施结果。

目前高职院校后勤人力资源管理系统已正式上线开始运行，运行效果基本良好。初步达到了高职院校现代化的人力资源管理的需要，较大的提高人力资源管理的工作效率。

关键词：高职院校；人力资源管理；ADO.NET

Abstract

With the rapid development of education in colleges and universities, the construction of digital campus gradually in-depth. Human resource management in higher vocational colleges and universities in many aspects, such as administration, teaching and scientific research has a close relationship, in order to improve the efficiency of human resources in colleges and universities, some human resource management is very necessary to develop and implement the software. Based on the domestic and foreign research status summary analysis on the development of human resources system, on the basis of combining the actual demand situation of human resource management in universities, designed and developed an advanced and practical logistics of colleges and universities human resource management information system.

This study first analyzes the ADO.NET, ASP.NET, B/S structure and SQL Server database, and then analyzes some higher vocational colleges logistics demand of human resource management. On this basis, according to the design principle of top-down, from the system's overall structure, function structure, database design, each function module design and other aspects has carried on the detailed design of the system. Fully implement the vocational colleges logistics human resources management system, the system main functions include personnel file management, contract management, performance management, salary management and system management, and other functions. Finally in this paper, the vocational colleges logistics modules of human resources management system for unit testing as well as the overall test, after the test pass, in this paper, based on the implementation of the system implementation of steps forward, and the implementation results are obtained. At present higher vocational colleges logistics human resources management system has been officially launched began to run, running effect is good.

Preliminary to the needs of the modern human resource management in higher vocational colleges, improve the work efficiency of human resource management.

Keywords : As colleges and universities ; Human resource management ; ADO.NET

厦门大学博硕士论文摘要库

目录

第一章绪论	1
1.1 课题的研究背景与意义	1
1.2 国内外研究现状	3
1.3 本文的主要工作	5
1.4 论文结构安排	5
第二章系统相关的理论与技术	7
2.1 开发技术	7
2.2 ASP.NET 技术.....	11
2.3 ADO.NET 技术.....	11
2.4 B/S 三层架构.....	13
2.5 SQL Server 2008	14
2.6 本章小结	15
第三章系统需求分析	16
3.1 业务需求分析	16
3.2 功能需求分析	17
3.3 系统用例分析	19
3.4 非功能性需求分析	20
3.5 本章小结	21
第四章系统总体设计	22
4.1 网络结构设计	22
4.2 软件架构设计	22
4.3 总体功能模块设计	24
4.4 数据库设计	27
4.4.1 数据库设计原则.....	27
4.4.2 数据库概念设计.....	28
4.4.3 数据库物理设计.....	29
4.5 本章小结	31

第五章系统详细设计与实现	32
5.1 系统实现环境	32
5.2 系统登录设计与实现	32
5.3 人事档案管理子系统设计与实现	33
5.4 合同管理模块设计与实现	39
5.5 绩效管理子系统设计与实现	41
5.6 薪酬管理子系统设计与实现	44
5.7 系统管理子系统设计与实现	48
5.8 本章小结	49
第六章系统测试	50
6.1 系统测试环境	50
6.2 测试规划	50
6.3 测试分类	50
6.4 功能测试	52
6.5 性能测试	54
6.6 本章小结	54
第七章总结与展望	55
7.1 结论	55
7.2 展望	55
参考文献	56
致谢	59

Contents

Chapter 1 Introduction	1
1.1 Background and Significance of Research	1
1.2 The Research Status at Home and Abroad	3
1.3 Main Work of Thesis	5
1.4 Organizations of Thesis	5
Chapter 2 System Related Theory and Technology	7
2.1 Development Technology	7
2.2 ASP.NET Technology	11
2.3 ADO.NET Technology	11
2.4 B/S.....	13
2.5 SQL Server 2008	14
2.6 Summary.....	15
Chapter 3 System Requirement Analysis.....	16
3.1 Business Process Analysis.....	16
3.2 Function Requirement Analysis	17
3.3 Function Requirement Analysis	19
3.4 Non-functional Requirement Analysis	20
3.5 Summary.....	21
Chapter 4 Overall Design of System	22
4.1 Network Topology Design	22
4.2 The Technical Architecture Design	22
4.3 Functional Architecture Design.....	24
4.4 Database Design	27
4.4.1 The Database Design Principles	27
4.4.2 Database Conceptual Design	28
4.4.3 Physical Database Design	29
4.5 Summary.....	31
Chapter 5 Detailed Design and Implementation of the System	32
5.1 System Implementation Environment	32
5.2 Login System Design and Implementation	32
5.3 Personnel File Management Subsystem Design and Implementation	33

5.4 Design and Implementation of Contract Management Module	39
5.5 Performance Management Subsystem Design and Implementation	41
5.6 Compensation Management Subsystem Design and Implementation	44
5.7 Design and Implementation of System Management Subsystem	48
5.8 Summary	49
Chapter 6 System testing.....	50
6.1 System Test Environment	50
6.2 Test Plan	50
6.3 Test Categorization	50
6.4 Functional Test.....	52
6.5 Performance test	54
6.6 Summary.....	54
Chapter 6 Conclusions and Prospects.....	55
7.1 Summary.....	55
7.1 Expectation	55
References	56
Acknowledgements	59

第一章 绪论

1.1 课题的研究背景与意义

本次论文的主要内容主要是对应用于高校中的后勤人力资源系统的研究与具体的开发实现。其中协调、全面、可持续发展的原则是本系统开发与管理所必须遵循的主要原则。只有在高质量可持续发展的组织架构下，其自身的生存和发展会越来越好。随着高校后勤社会化改革不断完善，高校中涌来越来越多的第三产业，高校内外资源的整合，以及高校后勤自行拓展校外市场等举措，都需要高校后勤的人力资源管理和开发向着高效、科学、专业化方向发展。高校后勤应积极引入人，加强员工培训，迅速提升自身人力资源开发水平和管理水平的同时，满足未来发展的需要。

现在，对人力资源管理理论匮乏的现象在高校后勤管理人员中普遍存在，传统的人事和劳资管理受到重视，从一定程度上来讲束缚了对员工的管理，这种束缚对于教育事业的发展特别是高等教育事业来说是很不利的。在现有的高校人力资源管理中普遍存在着员工年龄结构不合理，人员整体素质良莠不齐，岗位设置不科学，机构臃肿。计划经济体制下的传统思维模式还禁锢着员工，造成员工的工作热情不高，部门内部缺乏有效的竞争机制等问题。因此，为了适应高等学校后勤部门社会化改革的发展趋势，高校的后勤工作中也需要导入现代人力资源管理理论。

与此同时，受高校后勤服务组织机构的性质所限，既非纯盈利机构(首先要服务于教学工作，但也享受国家优惠政策)，也不是政府组织。因此，将现代人力资源管理模式导入到高等学校后勤管理工作中时，既不可以照搬现代企业人力资源管理方式，也不能套用政府部门的人力资源管理模式，应该结合高校后勤组织机构的实情，考虑高校后勤 HR (Human Resourc, HR)管理工作的特点，构建适用的人力资源管理理论体系。因此，本文研究的高校后勤人力资源管理理论具有重要意义。

高校中的后勤管理等工作虽然不处在教育事业的最前线，但仍是其发展所必不可少的重要部分。高效中教学，科研工作等的发展需要依赖于后勤工作的保障。后勤工作实际上关乎高校的稳定与快速发展。只有确保了学校的后勤保

障工作的高效高质，高等教育事业的高效高质才有了保证。所以从某种程度上来说，高等院校中教育事业的发展效率与发展质量与其后勤工作的发展有着密不可分的关系。随着高校后勤管理工作的社会化改革，要求高校后勤工作中导入先进适用的 HR 管理理论，从这种意义上讲，对高校后勤 HR 管理方面的研究，充分调动了后勤员工的主动性、积极性和创造性，开发出高校后勤 HR 的最大潜能，这都关系到高校后勤事业未来的发展，总的来说，有以下几方面的意义：

（1）有利于高校教育事业的蓬勃发展

市场化改革前，高校后勤 HR 管理模式大都采用计划经济体制下的管理模式，服务质量差、组织运行效率低、人员编制超额、组织机构臃肿等突出问题，给社会和高校造成了较为沉重的财政负担。同时此计划经济下的模式已不能适应高校的发展需求。这种不适应深深的阻碍了高等教育自身的发展。在高校后勤工作中导入现代人力资源管理理念，能显著提高高校后勤保障的效率与质量，为高等教育事业的蓬勃发展提供有力支撑。

（2）有利于高校后勤实现服务育人的目标

服务和管理两方面能够充分体现高校后勤的服务育人职能，即在高校后勤这一环境和条件下，高校后勤员工可以通过自己的努力工作，用良好的职业道德来影响学生，以优质服务来感染学生、以无私奉献来教育学生、以优雅的服务环境来熏陶学生，在受到具体的服务和管理过程中，使学生得到潜移默化的教育，进而实现育人的目标。因此，高校后勤 HR 管理对于改进高校后勤服务育人的工作，具有重要意义。

（3）有利于深化高校后勤部门的市场化改革

将现代 HR 的思想导入高校后勤人事管理工作中，一方面高校后勤现代 HR 管理研究领域得到了丰富，另一方面又有利于高校后勤部门由传统的人事行政模式转变为具有现代意义的人力资源管理模式。在新的经济条件下，本文的研究成果对于未来启示我国高校后勤工作，深化后勤部门内部体制改革都具有一定参考价值。

1.2 国内外研究现状

(1) 国内研究现状

当前我国对高校后勤 HR 的研究主要是以下两方面：第一，在研究方法上引入现代管理理论，通过调查法等具体研究方法解决问题，企事业的案例较多^[1]；第二，集中从管理的角度切入来研究高校后勤 HR 管理的社会化改革。经过近些年的研究，我国高校后勤在 HR 管理方面制定一些可行的方法，如：关于高校后勤人员的激励政策及竞争上岗办法等。已有的实践表明，应用这些手段和方法往往会由于高校后勤人员整体水平偏低以及管理层综合能力不足，不能获得令人满意的效果。

在高校后勤人力资源管理的相关研究领域，在我国，1999 年政府就将高校后勤部门的社会化改革提上日程，至今在高校后勤研究领域已经取得了很大成就。高校后勤人力资源队伍大体由原后勤职工、学校内其他部门划入转入或分流来的职工和后勤部门自己招聘录用的人员这三部分人员构成。后勤队伍存在着“四多、四少”这样一种不合理的结构，认为低学历员工多，高学历的员工少；“接班顶替”的员工多，受过专业培训的员工少；普通工人员上多，技术人员少；一线岗位上临时工多，在编职工员工少。后勤部门大部分员工的整体文化素质偏低，且现阶段后勤的领导干部大多数缺乏现代企业管理理念，大部分员工的整体文化素质不高，员工的业务、技术素质也有待提高，后勤人员的年龄结构也趋于老化^[2]。针对存在的多种问题，许多专家学者纷纷提出加强高校后勤人力资源管理的措施。认为应注重员工的培训并建立完善的用人机制。强调要加大后勤人引进力度，搞好后勤队伍建设。提出了为适应社会化需要，高校后勤工作应注意的问题。从用人制度、激励机制、职工培训几个方面论述了后勤现代人力资源管理模式^[4]。

纵观以上国内在高校后勤人力资源管理方面的研究，我国在研究探索高校后勤部门社会化改革的根本源泉及其驱动力的过程中，在某些方面上已经有了一些不错的成果。然而，目前这一课题的研究仍存在许多问题，例如：多数有关的研究仅停留在高校后勤部门改革过程中对人力资源的 HR 管理理论在高校后勤社会化改革进程中作用和应用现状等方面的探讨上，尽管形成了多种关于加强对高校后勤人力资源 HR 管理的认识，但是针对高校后勤人力资源 HR 管

理中存在的具体问题作对症下药的专项研究较少；对加强高校后勤人力资源的 HR 管理所应采取的措施方面并未作进一步的研究^[4]。到目前为止，还没有形成较为系统的高校后勤人力资源 HR 方面管理的管理理论研究体系。因此，本文系统研究高校后勤人力资源 HR 管理理论具有重要的理论意义，同时，结合 A 高职院校后勤集团的实例进行分析，验证了本文理论体系的合理性，说明本文研究内容兼具较高的现实意义^[5]。

(2) 国外研究现状及文献综述

国外高等学校后勤部门的管理模式社会化水平较高，大量运用现代企业 HR 管理方法管理和开发高校后勤部门的 HR，因此通过研究分析国外人力资源 HR 管理现状对于研究其高校后勤人力资源 HR 管理理论、方法具有一定的帮助和启发。目前，国外针对 HR 管理的研究主要集中于以下几个内容^[6]：

(1) 人力资源管理正在逐步向战略性的人力资源管理方向过渡。所谓战略性方向，即是指将其地位提高到组织的战略贡献者的地位。改变人资管理的战略地位，其能够得到更多的重视并且能为战略发展发挥更大的作用，而不仅仅是执行行政和管理等事务功能；

(2) 经济全球化和国际化管理使得国家和区域性的人力资源管理研究转向国际化的人力资源管理研究，形成与经济全球化相适应的人力资源管理观，实现人力资源管理的国际化；

(3) 人与岗位匹配的研究。岗位匹配对企业来说十分重要，对高等院校来说更是如此。具体到每一个细化的岗位来说，其需要有着有别于其他岗位的特定职能需求和与之相对应的薪资水平。而同时，对于每个岗位上的工作人员或者竞聘者来说，其都应该具有符合该岗位要求的能力。工作的薪酬也应该与员工个人的工作能力和表现相匹配。好的岗位匹配方法与制度，不仅可以起到吸引应聘者的效果，功能提高每个员工的积极性，甚至于提供整个企业或是机构的效率与效益；

(4) 工作激励理论的应用与开发，企业以人的需求为核心，以企业文化为支撑，以评估体系为保障，建立和完善企业人力资源管理的激励机制，将极大提升员工的积极性及组织效率，促进企业劳动生产率和管理水平的升级，从而保护人力资源。

由于国外的高等教育发展起步较早，而且市场经济制度发展较为完善，都为其高等院校的社会化改革提供了坚实的政策体制保障，所以外国高等院校都能通过较完善和稳定的运营系统开展后勤服务部门的管理工作。所以，国外的专家学者都集中研究“教育成本的变化、公共教育支出的增减、高校组织架构和人力资本的优化”等微观问题，而我国则较为关注高校后勤的体制建设等宏观问题。

综上，在国外，将现代企业的人力资源管理理论导入高校后勤的 HR 中，成绩已相当显著，国内这方面的研究和应用则相对滞后。

1.3 本文的主要工作

本次论文的主要工作是对用于高等院校的后勤人力资源管理系统的研究与开发。本文以后勤人力资源管理系统的的发展情况入手对其进行深入研究，结合人力资源管理信息化的发展成果，深入研究人力资源管理信息系统的实现方法和关键技术，基于人事管理的主要内容及实现原则，建立基于人力资源管理的高校后勤人力资源管理系统的框架结构，实现一个具有通用性的、分布式的、支持用户个性化的、基于 B/S 技术框架的人力资源管理系统。此次开发主要采用 ASP 技术，建立一套完整的计算机信息网络服务系统具有开放性、可扩展性、安全性、可靠性、易用性；提供针对人事管理、薪酬福利管理、绩效、职工档案管理等信息、采集、分析、统计、共享、发布和反馈、工作流程、数据资源、文档管理等功能。

本系统的正常工作与使用需要依赖于互联网以及高等院校内部的校园网。它能够实现基本的后勤管理服务。实现高等院校后勤管理服务的信息化，轻便化的发展。除了基本功能之外，本系统还将为高效提供个性化的服务以满足不同高校的不同需求。

1.4 论文结构安排

综合上述内容，全文的内容与章节结构如下所述。

第 1 章：介绍论文提出的背景及高校后勤人力资源管理系统现状和研究内容等。

第 2 章：本章将简述本系统开发所应用的的技术及其理论支持等。

第 3 章：本章通过讨论和分析，提出建立高校后勤人力资源综合管理信息系统的模型及系统需求。

第 4 章：简要介绍本系统功能模块的总体划分，介绍系统的总体框架设计、数据库设计、界面设计和系统优化设计。

第 5 章：本章将讨论与介绍本系统的具体设计及其实现细节。

第 6 章：系统测试的相关论述，并且提出了安全性的解决方案。

第 7 章：结论和展望。

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.