

ICS

CCS 点击此处添加 CCS 号

T/

团 体 标 准

T/XXX XXXX—XXXX

企业员工综合考评系统技术规范

Technical specifications for comprehensive evaluation system for enterprise employees

草案版次选择

在提交反馈意见时，请将您知道的相关专利连同支持性文件一并附上。

XXXX - XX - XX 发布

XXXX - XX - XX 实施

全国城市工业品贸易中心联合会 发布

目 次

前言	II
1 范围	1
2 规范性引用文件	1
3 术语和定义	1
4 职责	1
5 基本要求	1
6 系统架构	2
7 模块功能	2
8 运行测试	4

前 言

本文件按照GB/T 1.1—2020《标准化工作导则 第1部分：标准化文件的结构和起草规则》的规定起草。

本文件由××××提出。

本文件由××××归口。

本文件起草单位：

本文件主要起草人：

企业员工综合考评系统技术规范

1 范围

本文件规定了企业员工综合考评系统技术规范的职责、基本要求、系统架构、功能模块、运行测试。本文件适用于企业员工综合考评系统技术规范。

2 规范性引用文件

下列文件中的内容通过文中的规范性引用而构成本文件必不可少的条款。其中，注日期的引用文件，仅该日期对应的版本适用于本文件；不注日期的引用文件，其最新版本（包括所有的修改单）适用于本文件。

3 术语和定义

本文件没有需要界定的术语和定义。

4 职责

4.1 考核的原则

4.1.1 公开、客观、公正、注重实绩的原则。

4.1.2 日常考核、月考核相结合的原则。

4.1.3 考核结果与绩效工资挂钩的原则。

4.1.4 考核结果与是否聘用挂钩的原则。

4.2 考核依据

4.2.1 基本标准考核细则（公共）

4.2.2 标准化管理规范

4.2.3 ××部门××岗位质量考核表

4.2.4 以上三项考核依据中，前两项属于全体员工必须遵守和达到规范标准的考核内容，后一项属于各部门具体岗位的员工必须遵守且达到标准的考核内容。

4.3 考核要求

4.3.1 考核工作应严格遵循考核原则执行，切实起到监督检查的作用，从而提高工作质量。

4.3.2 各层级须按要求考核，对于考核检查不合格者应及时改正。

4.3.3 全院统一考核流程、考核报表，做到考核有记录，记录要及时、完整、真实。

5 基本要求

5.1 系统设计要求

5.1.1 应易于操作、界面美观，方便用户进行浏览、搜索和交互。

5.1.2 应采用先进的技术和架构，保证系统的稳定性和性能，能够高效地处理大量的数据和请求。

5.1.3 应保护用户数据的安全，采用加密技术等安全措施，确保数据传输和存储的安全性。

5.2 软件要求

软件要求包括：

- a) 最大并发用户数量应 ≥ 100 人；
- b) 系统响应时间应 ≤ 5 秒。

5.3 信息安全

应符合GB/T 20270和GB/T 20988的相关要求。

5.4 性能要求

5.4.1 可靠性

可靠性应满足以下要求：

- 重要的服务器、网络设备应采用冗余方式配置，保证系统的可靠性；
- 系统应能隔离故障，切除故障不影响各节点的运行，并保证故障恢复过程快速、平稳；
- 平均无故障工作时间应大于 3×10^4 h。

5.4.2 易用性

应操作简单、易学易用，并对关键操作提供向导或者帮助说明，人机界面应简洁、美观，风格相对一致。

5.4.3 维护性

系统软硬件应易于维护，并有自检自诊断功能。应具有完整的检查和维护工具及诊断软件，能快速、准确的查明故障、迅速恢复系统。

5.4.4 可扩展性

应采用便于升级的模块化设计，可根据需求选择模块组合，系统升级时不影响系统运行。

5.5 备份和恢复

备份和恢复要求包括但不限于：

- a) 宜有数据备份机制，并对备份数据进行保护；
- b) 在使用恢复的数据前应校验其可用性、完整性；
- c) 被非正常退出，或其他应用程序异常导致关机或者重启，再次启动时，功能应能恢复正常使用。

6 系统架构

公司内部绩效考核系统主要包括以下模块：

- 账号权限管理模块；
- 统计模块；
- 公告通知管理模块；
- 项目管理模块；
- 日志管理模块；
- 工时管理模块；
- 工资管理模块。

7 模块功能

7.1 部门管理

登录管理员账号能够进入系统管理，进入部门管理菜单。通过点击“新增部门”输入相关部门信息能够生成部门。能够展示生成的部门列表，对其进行编辑和删除操作，部门信息主要包括：

- 上级部门;
- 部门名称;
- 显示排序;
- 负责人;
- 联系电话;
- 邮箱;
- 部门状态。

7.2 岗位管理

能够进入岗位管理菜单，通过点击“新增岗位”输入相关岗位信息能够生成岗位。能够展示生成的岗位列表，对其进行编辑和删除操作，岗位信息主要包括：

- 岗位名称;
- 岗位编码;
- 岗位顺序;
- 岗位状态;
- 备注。

7.3 账号管理

能够管理员工账号，管理员进入系统管理用户管理，能够新增企业内部员工账号，通过输入员工信息，能够生成账号。能够展示生成的账号列表，对账号进行编辑、删除、导出等操作，员工信息主要包括：

- 用户昵称;
- 归属部门;
- 手机号码;
- 邮箱;
- 用户名称;
- 用户密码;
- 用户性别;
- 状态;
- 岗位;
- 角色;
- 备注。

7.4 首页统计

进入首页能够展示首页信息：

- 员工能够展示自己相关的统计信息，如项目总数、项目进行中、日志总数、今日日志、公告通知、规章制度、会议活动等；
- 管理员能够展示所有人提交的相关统计信息，如项目总数、用户总数、项目进行中、日志总数、今日日志、公告通知、规章制度、会议活动。

7.5 公告通知管理

管理员能够发布公告统计，并对公告通知进行管理、新增、删除、编辑、导出等操作。

7.6 日志发布

员工能够提交工作日志，能够选择日志类型，如日报、周报、月报，管理员能够查看和审核日志。

7.7 日志审核

管理员能够对员工提交的日志在后台进行查看、审批和回复日志内容。

7.8 工时管理

能够在每个月1号自动生成当月的人员工时基础表，管理员能够对表的内容进行编辑和管理，能够统计员工考勤，每天实时记录员工工作情况。

7.9 工时查看

7.9.1 员工能够查看自己的工时，查看当月和历史记录的工时完成情况。

7.9.2 管理员能够进行工时的录入和修改。

7.10 工资管理

能够每个月1号自动生成当月的人员工资基础表，管理员能够对表的内容进行编辑和管理。能够统计员工工资，省去纸质工资表，并能长期保留记录，便于员工和管理员查阅和统计。

7.11 工资查看

员工能够登录系统查看工资单，查看当月和历史记录的工资情况，管理员能够录入和修改工资。

8 运行测试

8.1 测试范围

根据需求分析说明书中对功能性需求以及非功能性需求的描述，确定此次的测试范围。

8.1.1 功能性需求测试范围

功能性需求测试的范围包括：

- a) 综合监测；
- b) 安全管理；
- c) 大数据分析；
- d) 系统管理需求模块。

8.1.2 非功能性需求测试范围

非功能性需求测试的范围包括：

- a) 性能测试需求：测试系统基本且常用的功能以及对响应时间要求严格的功能模块；
- b) 可靠性测试需求：运行稳定性、屏蔽用户操作错误、错误提示的准确性以及故障异常恢复能力；
- c) 易用性测试需求：操作界面符合标准和规范，系统整体功能的直观性、一致性、正确性及可理解性。

8.2 测试方法

使用黑盒测试方法，Bug跟踪管理工具，定位问题抓包工具，覆盖所有功能需求对其进行等价类划分、边界值分析、错误推测等各类测试策略测试，确保功能的实现满足系统需求要求。

8.3 性能测试

利用HP LoadRunner软件，结合参数化方法实现多用户的并发登录，使用虚拟用户并发来模拟实际用户对业务系统施加压力，查看各操作场景响应时间。
