**人力资源在线评价管理系统**

**需求说明书**

|  |  |
| --- | --- |
| 服务单: |  |
| 项目号: |  |
| 设计者: |  |
| 需求部门: |  |
| 修改日期: |  |
| 建立日期: |  |

**文档修改记录**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **日期** | **修改人** | **说明** |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

目录

[1 业务需求说明 4](#_Toc56002857)

[1.1 项目背景 4](#_Toc56002858)

[1.2 需求说明 4](#_Toc56002859)

[1.2.1 系统PC端功能 4](#_Toc56002860)

[1.2.2 钉钉小程序功能 5](#_Toc56002861)

[2 产品要求基本说明 7](#_Toc56002862)

[2.1 系统部署方式 7](#_Toc56002863)

[2.2 系统相关文档与源代码 7](#_Toc56002864)

[2.3 系统日志 7](#_Toc56002865)

[2.4 权限控制 7](#_Toc56002866)

[2.5 多语言支持 7](#_Toc56002867)

[2.6 UI要求 7](#_Toc56002868)

[2.7 安全要求 7](#_Toc56002869)

[2.8 系统审批流 8](#_Toc56002870)

[2.9 技术开发要求 8](#_Toc56002871)

# 业务需求说明

## 项目背景

目前人力资源部门纯手工完成人员评价管理流程，包括评价表的制定、分发、回收、计算等，整个过程冗长且无法实时追踪进度，也很难长期积累相关数据进行动态分析与可视化展示，所以期望引进一套在线评价管理系统，协助进行相关工作，并能更好地发挥相关数据在促进人员能力改进方面的作用。

## 需求说明

人力资源在线评价管理系统整体包括后台、 PC 端与钉钉小程序，详细功能点包括但不限于如下所列条目，具体需求可根据实际调研情况修订。

### 系统PC端功能

* 支持导入公司组织架构数据，同时支持从其他可用系统中集成相关数据，组织架构信息含部门层级、人员编码，人员名称以及人员岗位信息等，并且在需要获取具体人员信息的业务场景中，应支持根据部门、编码、名称等信息查询人员；
* 支持基于组织架构以及可人工配置的策略，自动生成员工评价网络，即待评价员工对应的一个或多个评价人员（该评价网络支持手工调整）；
* 支持建立标准指标库以及其他自定义指标库（基于标准指标库修改获取）；
* 支持基于指标库、人员部门以及岗位信息创建标准评价表模型，评价表模型中需要包含具体使用的指标，以及该指标的得分区间和区间含义；
* 支持基于指标库、人员部门以及岗位信息创建自定义评价表模型，评价表模型中需要至少包含特定指标在该评价表模型中的重要性信息以及任职能力标准信息（均为量化数据），基于这两个数据可以计算具体指标在特定评价表模型中的标准分（即最高分）。
* 评价表模型的某些特定指标需要支持多附件上传（用于体现评价基于的客观事实）；
* 支持将一次员工评价作为一个工程项目进行管理（比如 2020年5月中期主管及以上员工评价项目）；
* 支持基于评价表模型为特定部门和岗位的员工创建评价表，并可设置评价的有效期限，评价表默认填写完毕后需要走审核流程（提交给上级人员审核，审核完毕，人力资源部可查阅），但也可以配置为不走审核流程，即评价人提交后，人力资源部直接可以查阅结果。
* 创建好的评价表可基于员工评价网络通过钉钉分发给所有评价人；
* 支持配置自动提醒的时间间隔，即当评价表在有效期内多长时间没有被处理，可以给评价人推送钉钉消息，催促其及时完成评价；
* 待评价人所有的评价表全部完成后，需根据可配置的计算方式自动计算其评价得分以及评价级别；
* 支持经理岗位以上人员查看其部门人员的评价信息（含原始评价表信息以及最终评价得分和评价级别），此处要有数据访问权限控制，经理只能看起部门下属的评价数据，不能查看自身的评价数据，并且不同部门无法互相查看评价数据；
* 支持以具体部门或中心为单元，配置评价级别数量的强制分布，对于不符合强制分布的评价级别数据，对应部门经理或者中心总经理在查看评价信息时，需要突出显示，部门经理或者中心总经理有权对评价级别进行修改，修改后原始评价级别需保留并在界面上可查看（即保留原始评价级别和最后一次修改的评价级别）；
* 如果评价表在创建时设置为默认的需要走审核流程，则部门经理在确认本部门评价信息无误后提交给中心总经理审核，中心总经理确认本中心无误后审核，人力资源部方可查看评价得分和评价级别信息。审核操作支持同意与驳回，驳回后的数据需要继续可以编辑修改。
* 支持针对具体员工直接导入KPI得分以及奖惩得分信息；
* 支持基于人员信息，部门信息，岗位信息，评价表评价信息、评价得分信息、评价级别信息、直接导入的分数信息等数据进行各种报表、图表的定制；
* 各类数据均需要提供导出功能。

### 钉钉小程序功能

* 小程序至少需包含“未完成评价表”、“已完成评价表”、“评价得分和级别”、“下属评价得分和级别”（主管及以上员工显示）、“消息列表”等功能模块，每个功能模块当有未完成或未读的数据时，模块右上角需要有红点及条数显示；
* 进入“未完成评价表”模块，会显示该员工所有待完成的评价表，点击即可进入进行评价，评价表需显示待评价人信息，并且评价分数需要进行有效性校验，全部完成并且合法方可提交；（需考虑的场景：对于部门经理，在要评价多个相同下属部门主管时，如何让部门经理对这些人的评价表的相同指标同时评价？有对比来完成评价，从而更高效和客观）；
* 进入“已完成评价表”模块，会显示该员工完成的所有评价表，点击可进入查看；
* 进入“下属评价得分和级别”模块，首先会显示一个评价工程列表（比如 2020年5月中期主管及以上员工评价项目），点击进入，会显示一个评价级别对应的汇总表（比如 S 级 5 人， A 级 7 人等），汇总表中对于不符合强制分布规则的数字要突出显示，点击该数字，可查看该级别下具体的下属信息，以及该下属对应的具体评价分数（点击该分数可以继续下钻评价明细数据）；
* 在 “下属评价得分和级别”模块，对于未提交的评价工程，点击进入后，可以对具体员工的评价级别进行手工调整（需保留原始评级级别，并在界面可查看），调整完毕并确认无误后，即可提交上级部门审核，提交审核后的数据不可再修改，审核驳回后，支持继续修改；
* 在“下属评价得分和级别”模块内，对于审核流程全部通过的评价工程，经理及以上人员可以将具体员工的评价得分和评价级别推送给他，并可以进行针对性的点评；
* 进入“消息列表”模块，其中显示所有消息，未读或未处理的消息按接收时间在上方显示，消息包括上级推送的评价得分和评价级别信息，点评信息，评价表超期未评价的催促提示信息等；

# 产品要求基本说明

## 系统部署方式

系统后台需要部署在本地服务器上，服务器资源由浦林成山提供。授权加密

应可采用虚拟主机，不允许使用加密狗授权方式。

## 系统相关文档与源代码

系统验收上线后，系统开发商需要向浦林成山IT部门交付项目相关的全部设计文档，包括但不限于详细配置使用说明、数据库设计文档、数据字典、部署操作文档、数据备份操作文档、源代码等。

## 系统日志

在系统中，通过系统日志可以观察当前所有进入系统的人员（活动用户）和登录所在的终端信息。同时也可查询在指定的日期进出系统的人员、访问的模块、停留时间及对数据作出的改动。相关信息包括各类型操作、浏览记录。

## 权限控制

认证方式：支持基本口令认证、网页验证码认证

域用户：支持与域用户结合，与域用户信息同步内容及周期设置

## 多语言支持

多语言以及本地化：系统应支持多语言以及本地化（英语，汉语），使用资源文件便于添加其它语言。提供翻译管理工具，由甲方对多语言资源进行管理

日期，数字格式 按业务员设定显示

## UI要求

PC客户端：可兼容IE8及以上版本浏览器，兼容Chrome50.0浏览器及以上及兼容Firefox50浏览器及以上。

移动端：可以支持Android 5.0以上版本、IOS 4.0以上版本

美观易用、灵活配置、风格一致

## 安全要求

防盗链：可设置外部开放的链接时效性，避免未经认证的用户进入系统审批

SQL防注入：数据库的基本操作设置为参数化SQL，防止常见的SQL注入

口令规则：可针对用户口令进行强口令及过期设置

数据事务操作：支持数据库事务操作、保证数据库的原子性

日志：需要记录用户的详细操作记录，以便于系统管理员能够监控用户使用系统的具体情况，满足审计需求。

## 系统审批流

支持标准的审核流程及自定审核流程，某些流程需考虑是否与企业现有BPM集成。

## 技术开发要求

后台使用常用编程开发语言以及成熟可靠的框架进行开发，数据库采用SQL SERVER 2016及以上或ORACLE 19c以上，具体协商确定；数据库设计需要考虑到较多数据量(数据超过500万条)时的优化处理以及数据存档的相关操作步骤和流程。