

电力企业

计算机管理系统 开发与应用

黑龙江省电力有限公司 组编

DIANLIQIYE
JISUANJI GUANLIXITONG
KAIFAYUYINGYONG



中国电力出版社
www.cepp.com.cn

电力企业

计算机管理系统 开发与应用

黑龙江省电力有限公司 组编



中国电力出版社

www.cepp.com.cn

内 容 提 要

本书是在 Visual FoxPro 6.0 (简称 VFP) 语言开发环境下, 在学习 VFP 数据库开发语言 and 了解、掌握数据库应用系统设计与开发步骤的基础上, 采用项目案例方式, 按软件工程设计思想与开发经验相结合的原则进行阐述, 让读者迅速掌握数据库管理系统应用软件设计与开发的方法及步骤, 并能够把学到的经验和技巧应用到电力企业和其他行业管理中。在电力企业计算机管理培训过程中, 通过学习 VFP 语言和项目案例的开发与应用过程, 参照各项目案例源代码程序, 可迅速提高学员的计算机管理系统开发与应用能力。

本书中的项目案例是根据多年从事计算机管理系统开发及教学经验研制开发的, 并在实际中得到应用。本书内容紧密结合电力企业工作需要和其他企业应用需求, 以项目案例的方式介绍 VFP 在各领域的具体开发实施过程。本书第三章项目案例是提高方面的内容, 详细介绍了网络化的管理系统数据库的架构及开发与实现的过程, 是在 My SQL Server 数据库管理系统环境下, 应用 Hypertext Preprocessor (简称 PHP) 语言开发的一个网络化的数据库管理应用系统。

本书适用计算机数据库管理系统开发设计人员, 特别是电力企业管理人员自学使用, 对初学者很有帮助。本书既可作为电力企业计算机管理开发与应用培训教材以及电力高等院校管理培训各专业辅助充实计算机现代化管理知识的教学参考书, 也可作为 VFP 社会培训和大专院校的计算机专业的辅助教材。

图书在版编目 (CIP) 数据

电力企业计算机管理系统开发与应用 / 黑龙江省电力有限公司组编. —北京: 中国电力出版社, 2010

ISBN 978-7-5083-9325-4

I. 电… II. 黑… III. 电力工业—工业企业管理—计算机管理系统 IV. F407.616-39

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 144281 号

中国电力出版社出版、发行

(北京三里河路 6 号 100044 <http://www.cepp.com.cn>)

北京市铁成印刷厂印刷

各地新华书店经售

*

2010 年 1 月第一版 2010 年 1 月北京第一次印刷

787 毫米×1092 毫米 16 开本 15.75 印张 373 千字

印数 0001—3000 册 定价 28.00 元

敬告读者

本书封面贴有防伪标签, 加热后中心图案消失
本书如有印装质量问题, 我社发行部负责退换

版 权 专 有 翻 印 必 究

前言

本书编审委员会

主任 杨好忠

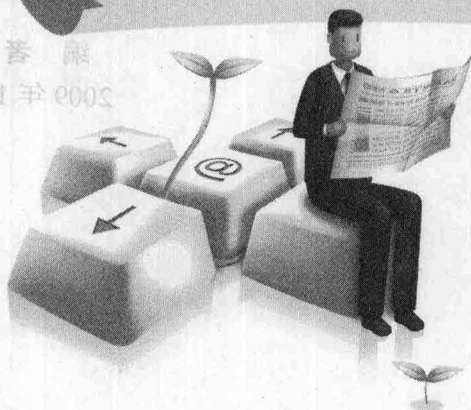
副主任 田志宪 刘廷辉 姜德胜

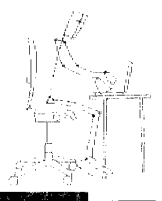
主编 许越

主审 张海彬

电力企业计算机管理系统开发与应用

2009年10月





前言

本书中的项目案例是根据多年电力企业计算机管理系统开发及教学经验，针对电力企业管理部门的实际需要而研制开发的管理应用软件。是为了更好地配合电力企业管理培训的实际需要，充实一些计算机管理方面的开发经验和广大非计算机专业人员的管理业务需求及特点而组织编写的。它关注电力企业管理中普及与推广现代化管理应用技术能力的培养，是构建读者在掌握计算机数据库基础上参与实际管理业务开发的桥梁。本书全面透彻地介绍了如何把电力企业中各项手工的管理业务应用计算机数据库技术整合成计算机现代化管理系统的全过程，是按软件工程项目开发的要求编写的面向读者实践培训案例教材。

本书最大的突出亮点是：为了使读者尽快掌握书中介绍的数据库管理应用软件开发方法的内容，把前两章项目案例分析系统开发与实现的源代码程序提供给读者，在 VFP 运行的环境下实现打开系统项目案例，对源代码编程进行解读。并以案例为研究对象，从最初的用户需求分析，数据结构设计，各种表单控件、输出报表、菜单等设计，软件集成数据库管理到最后软件发布，都给出了每一步操作细节和软件清单，能使读者在短时间内快速掌握管理应用软件开发的方法。

本书中的项目案例分析对读者学习 VFP、PHP 语言和培训提高计算机管理系统开发人员具有一定的参考价值，同时在同类相关企事业单位中具有极其广泛的推广和应用价值。本书适用 VFP 和 PHP 开发设计人员，特别是电力企业管理人员自学使用。既可作为电力企业员工现代化管理开发与应用培训教材、电力高等院校管理培训各专业辅助充实计算机现代化管理知识的教学参考书，也可作为 VFP、PHP 语言社会培训和大专院校计算机专业的辅助教材。

本书由许越主编，全书共分三章，许越编写了第一章、第二章和第三章的部分内容，并负责全书的统稿工作；曲静涛编写了第三章的部分内容。在本书的编写过程中得到了许多专家老师的大力支持及热心帮助，在此表示衷心感谢。也衷心希望每位读者都能从本书的内容中获益。

由于编者的水平有限，本书中肯定会有缺点和不足之处，热切地欢迎读者提出宝贵意见。

编者

2009 年 10 月

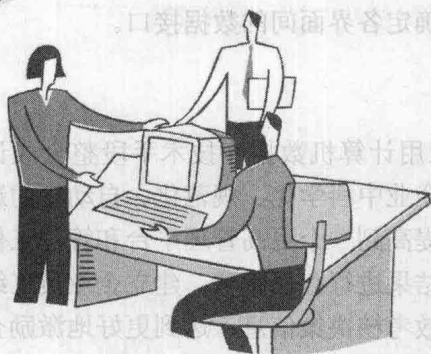


目 录

前言

第一章 电力企业员工绩效考核管理系统开发案例	1
第一节 应用背景分析	1
一、企业员工绩效考核管理系统开发的现状与方法	1
二、项目研制的意义及应用价值	2
三、项目研制预期成果	2
四、项目应用前景	2
五、项目的研究概况	2
六、项目的技术研制方法	2
七、项目的技术研制路线	2
八、案例中涉及的几个需要理解的知识点	3
第二节 案例开发与分析	3
一、系统设计	3
二、系统安装与程序运行浏览	7
三、系统数据库设计	18
四、登录界面与主程序	20
五、系统初始数据设置管理界面设计	24
六、创建与输出报表	71
七、编译与运行	78
八、制作安装程序	78
第三节 本章小结	81
第二章 电力企业员工培训教学事务管理系统开发案例	82
第一节 应用背景分析	82
一、电力企业员工培训教学事务管理系统开发的现状与方法	82
二、取得的经济技术效果评价及应用价值	83
三、本案例中需要理解的几个知识点	83
第二节 案例开发与分析	83
一、系统设计分析	83
二、系统安装与程序运行浏览	86
第三节 系统数据库表设计	107
一、数据信息分析与采集	107
二、创建教师管理项目与数据表(自由表)	110
第四节 登录界面与主程序设计	112

一、系统登录界面.....	112
二、系统封面表单设计.....	114
三、系统主表单设计.....	115
第五节 主系统页面管理下各页框中各种界面的设计.....	116
一、“数据录入修改”页框管理下各种界面设计.....	116
二、“系统维护”页框管理下各种界面设计.....	132
三、“各种数据查询”页框管理下各种界面设计.....	151
四、“各种报表打印”页框管理下各种界面设计.....	185
第六节 编译与运行.....	199
第七节 制作安装程序.....	199
第八节 本章小结.....	201
第三章 电力企业人力资源管理系统开发案例.....	203
第一节 应用背景分析.....	203
一、项目背景.....	203
二、人力资源管理信息技术发展现状.....	204
三、本案例项目的主要工作内容.....	204
第二节 案例开发与分析.....	205
一、系统总体开发策略设计思想.....	205
二、系统的功能需求.....	205
三、系统的性能需求.....	206
四、系统总体设计.....	206
第三节 系统采用的关键技术.....	208
一、系统运行模式.....	208
二、系统的数据库和应用开发工具.....	211
三、系统数据库与数据结构关系的设计.....	212
四、系统安全性设计.....	213
第四节 详细设计与功能的实现.....	215
一、系统安全性的实现和权限掩码的应用.....	215
二、主要子系统的设计.....	217
三、主要子系统的实现及应用.....	222
四、系统测试及应用效果.....	242
第五节 本章小结.....	243
参考文献.....	244



电力企业员工绩效考核 管理系统开发案例

开发目的：针对电力企业人力资源部门开展对员工绩效考核管理而开发的一个办公管理软件，主要完成在绩效考核中实现应用计算机技术对员工绩效考核和考核基础数据有序的管理、统计分析、奖金发放处理，达到管理规范化、办公微机化效果。

开发用途：可适用于同行业员工绩效考核人力资源管理部门。

第一节 应用背景分析

一、企业员工绩效考核管理系统开发的现状与方法

为了优化人力资源配置、薪酬分配、教育培训、员工职业生涯规划，激励员工持续改进工作绩效，实现员工和企业的共同发展，企业有必要对员工实施绩效考核管理。对于绩效考核基础数据——上浮岗位工资、季度考核奖发放、季度考核奖汇总、扣发员工季度考核奖、员工考核系数、考核奖基数等信息，采用手工绩效考核管理方法，实现数据信息处理比较繁琐，且登记抄写时还易出错。一旦出现错误，则核对需要花费很多的时间和精力。同时，各种管理数据也很难做到唯一性，查询也极不方便。另外，在提供各类绩效考核打印输出报表、汇总表及统计报表等方面，手工操作节奏缓慢、准确性差，满足不了绩效考核管理在实现科学化、规范化、程序化、高效性的需要。

开发一套合理、便捷、实用的计算机管理应用软件，应用到绩效考核管理中是解决上述问题关键所在。能否使企业局域网进一步发挥更多作用，增加网上信息量，提高局域网的使用效率，是当今企业管理的迫切需要。

在开发该系统时应从下面几个方面去考虑：

- (1) 根据企业出台的员工绩效考核管理办法，明确该系统要实现的功能。
- (2) 对员工绩效考核管理办法进行量化分析，确定数据处理过程和关系，采集需要的数据。
- (3) 分析并设计系统的基本结构。



(4) 分析系统中所需的功能及所需元素, 并初步确定各界面间的数据接口。

(5) 创建数据库、设计系统界面和编写功能代码。

二、项目研制的意义及应用价值

能否把一个企业出台的绩效考核考核管理办法应用计算机数据库技术手段整合成计算机现代化管理信息系统是一项软件系统工程, 是当今企业中科学化、规范化、自动化的迫切需要。它的开发、完成和使用, 可使企业管理进一步提高到一个更高管理平台和管理工作效率。采用计算机辅助动态对员工绩效考核和考核数据结果进行存档管理, 建立企业员工绩效考核数据库查询系统, 可以为领导及时、准确提供绩效考核决策信息, 达到更好地激励企业员工做好本职工作的目的。该系统的实现, 可在同类相关企业中具有极其广泛的推广和应用价值, 对企业管理能创造出良好的经济效益。

三、项目研制预期成果

本系统能完成绩效考核在使用前的各种条件设置, 使用户能方便、快速、准确地完成季度考核分数的录入工作。并且后续的各种绩效考核数据加工处理任务, 全由计算机代替处理完成, 满足了用户提出的各种要求。能快速提供企业中各部门绩效考核报表和各部门绩效考核奖发放汇总表, 为主管考核部门领导及时提供每季度考核名单及上浮岗位工资员工名单。通过查询系统, 可以做到快速、准确地在数据库中检索出用户所需要的每季度考核信息, 提高绩效考核管理工作效率。

应用微机进行绩效考核管理, 可达到管理规范化、办公程序自动化的标准, 做到系统运行安全可靠, 信息量在空间上占用体积小, 减少在管理上所用的耗材, 降低费用和成本。

四、项目应用前景

系统采用先进的计算机数据库技术以及面向对象设计与软件工程相结合的开发方法, 具有可移植性, 可在同类相关企业中具有一定的推广和应用价值。

五、项目的研究概况

在省内电力企业了解到, 部分企业实施开展了员工绩效考核, 但现有的员工绩效考核管理还处在手工记账模式管理工作当中, 没有成型通用的应用计算机对企业员工进行绩效考核管理的应用系统软件和计算机网络实时查询绩效考核决策系统。由此可见, 本系统的研究开发在技术和应用上都具有实用性、先进性和推广性。

六、项目的技术研制方法

本项目采用先进的计算机数据库技术以及面向对象设计与软件工程相结合的开发方法, 实现《电力企业员工绩效考核管理系统》的应用软件的项目开发任务。

(1) 确定项目开发计划, 编写软件需求说明书, 进行系统需求分析。

(2) 确定系统目标, 建立系统目标逻辑模型, 画出系统中的数据流程图。

(3) 建立数据字典, 进行系统总体设计, 选择最佳设计方法, 进行模块设计划分。

(4) 进行详细设计, 采用面向对象可视化设计方法, 对各模块画出相应的程序流程图, 进行源程序代码设计。

七、项目的技术研制路线

项目开发中采用面向对象设计与软件工程相结合的开发设计方法, 在编程设计中采用先进的计算机数据库技术和网络技术, 实现《电力企业员工绩效考核管理系统》应用软件的开

发任务，以体现系统的先进性。

八、案例中涉及的几个需要理解的知识点

(1) 各界面之间的数据传递问题。在各界面之间有时可能需要数据传递，其解决方法是在主程序中定义公共参数。

(2) 菜单中各项的屏蔽作用。即不同用户进入系统时对有些功能进行屏蔽，其解决方法是在设计菜单栏时进行条件设置。

(3) 虚拟表的定义应用。

第二节 案例开发与分析

一、系统设计

为解决绩效考核手工信息在信息类型、信息来源、信息质量、信息传递速度、信息加工深度等方面存在的问题，满足绩效考核信息实现微机现代化管理，现对绩效考核管理办法、现行的手工管理业务流程和统计分析处理的考核结果过程，运用软件系统工程开发的思想对绩效考核业务进行了量化归纳分析整理，实现员工绩效考核数据库计算机化管理。

1. 系统目标

在每季度每位员工最初的绩效考核分数录入计算机后，做到所有考核处理、归档、汇总、统计分析、企业季度考核奖的发放名单、上浮岗位工资名单全由计算机取代传统的手工业务处理方式完成。建立员工绩效考核微机数据库查询系统，为主管部门领导和上级部门领导及时、准确地提供绩效考核决策信息。

2. 系统设计原则

(1) 运用可视化设计指导思想，开发的系统界面面向用户，具有简单性和实用方便性。

(2) 在绩效考核管理办法修改变化的情况下，系统应具备可维护性和可扩充性。

(3) 系统应做到具有良好的通用性，便于应用于其他企业、院校的绩效考核管理。

(4) 做到程序易读性好，尽量减少人机间数据交换，减少数据的冗余度。

3. 功能模块划分

通过对系统所要实现的功能分析，结合系统目标和系统设计原则，绩效考核计算机管理信息系统大致划分为六个模块：录入信息管理模块、修改删除模块、查询信息管理模块、报表信息管理模块、领导考核决策查询模块、系统维护管理模块。

各模块的主要功能如下：

(1) 录入信息管理模块：绩效考核总分录入、季度奖停发条款选定录入。

(2) 修改删除模块：修改季度考核基础数据。

(3) 查询信息管理模块：季度考核基础数据查询、考核奖金发放汇总查询、扣发考核奖金名单查询。

(4) 报表信息管理模块：部门季度考核奖发放明细名单表、季度考核奖发放汇总明细表、扣发季度考核奖金员工名单、上浮一级岗位工资名单、上浮二级岗位工资名单、上浮岗位工资复原名单。

(5) 领导考核决策查询模块：在企业现有的网络条件基础上，实现在网络上为领导及时、

准确提供绩效考核各种决策信息。

(6) 系统维护管理模块：实现创建管理员用户、创建普通用户、数据库初始化、各种设定管理、用户管理、密码修改管理。

4. 系统结构分析

电力企业员工绩效考核管理系统基本结构设计如图 1-1 所示。

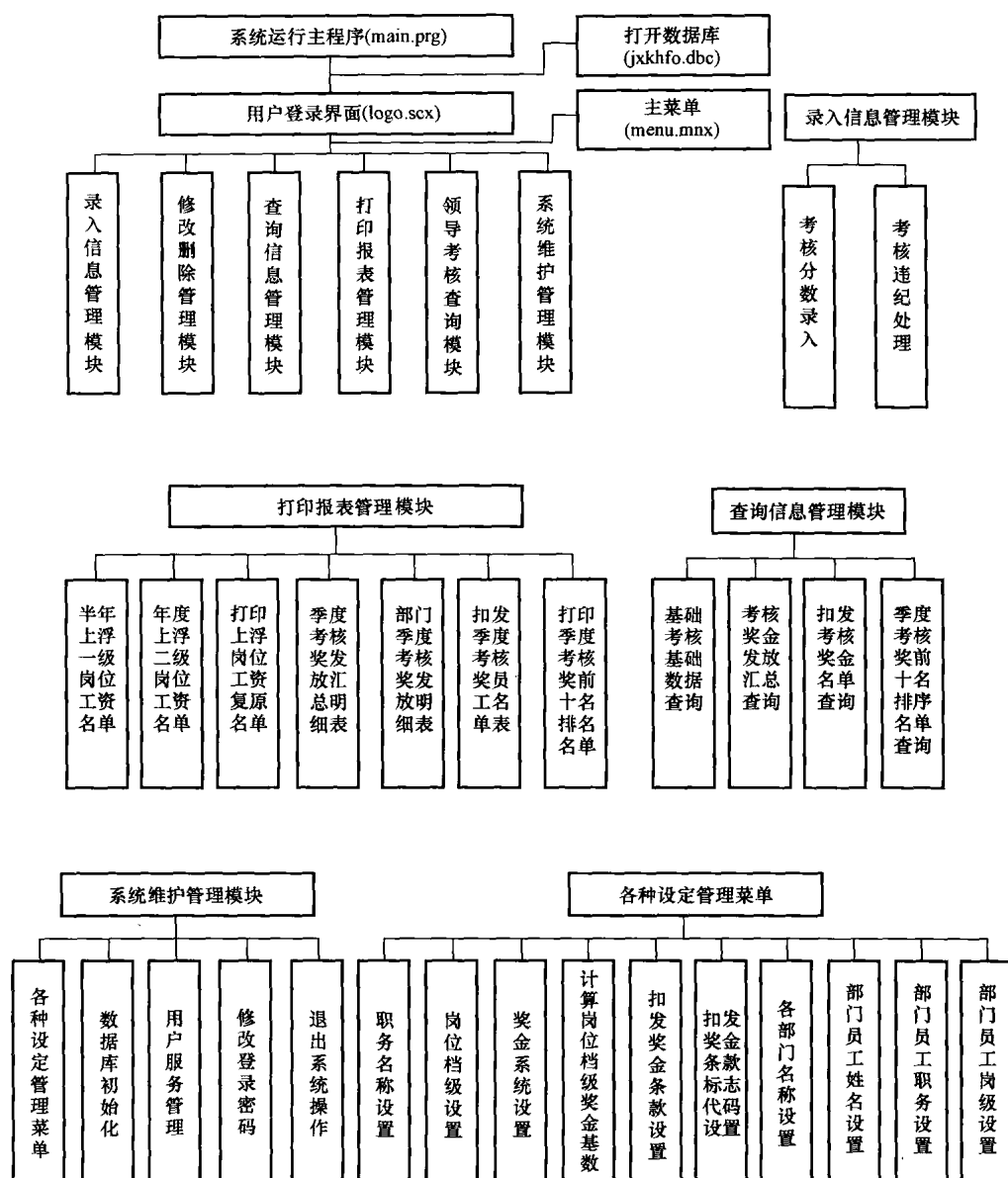


图 1-1 电力企业员工绩效考核管理系统基本结构设计

5. 所需界面分析

电力企业员工绩效考核管理系统的界面主要是面向绩效考核用户，如果是管理人员则可使用系统中所有的界面，如果是普通用户则只能使用有限的几个界面。根据系统结构的不同，



对该系统中所需的主要界面进行简单的分析说明。

(1) 系统登录界面：该界面主要是为了维护数据的安全，用于区分管理员和普通用户。因此界面中必须有一个用于区分管理员和普通用户的元素，如复选框；还需要一个输入用户名和密码的文本框等。

(2) 部门名称管理界面：该界面主要用于设置企业中下设的科级部门名称。在打开该界面时要显示已经添加的部门名称，并能进行修改和删除。因此该界面中可包含列表框、输入新部门名称的文本框以及几个增加、修改、删除部门名称的按钮等。

(3) 职务名称管理界面：该界面主要用于设置企业中下设的所有可能出现的岗位职务名称。在打开该界面时要显示已经添加的岗位职务名称，并能进行修改和删除。因此该界面中可包含列表框、输入新岗位职务名称的文本框以及几个增加、修改、删除岗位职务名称的按钮等。

(4) 部门员工管理界面：该界面主要用于设置企业中各个科级部门所包含的员工。在添加新员工姓名前，先选择相应的部门，并显示已添加的员工姓名，并能进行修改和删除。因此该界面中应包含部门选择下拉列表框、员工姓名列列表框、输入新员工姓名的文本框以及几个增加、修改、删除员工姓名的按钮等。

(5) 员工岗位职务设定界面：该界面主要用于设置各部门员工所担任的岗位职务。先选择相应的部门和员工姓名，并显示已添加的员工岗位职务，若有错误可以重复进行设置。因此该界面中应包含部门选择和员工姓名的下拉列表框、岗位职务列表框、输入新岗位职务的文本框和已选择岗位职务的文本框以及增加、修改、删除岗位职务的按钮等。

(6) 各岗位级别设定界面：该界面主要用于设置绩效考核管理办法中规定的各个岗位的级别。在打开该界面时要显示已经添加的岗位级别，并能进行修改和删除。因此该界面中可包含列表框、输入新岗位级别和选择修改岗位级别的两个文本框以及几个增加、修改、删除岗位级别的按钮等。

(7) 员工岗位级别设定界面：该界面主要用于设置各部门员工对应的岗位级别。先选择相应的部门、员工姓名，然后再选择该员工对应的岗位级别，并显示已选择的员工岗位级别，若有错误可以重复进行选择设置。因此该界面中应包含部门选择和员工姓名的下拉列表框、岗位级别列表框、新选择岗位级别的文本框和已选择岗位级别的文本框及选择有效岗位级别按钮等。

(8) 奖金系数设定界面：该界面主要用于设置绩效考核管理办法中规定的考核分数所在分数段区间对应的奖金系数。在打开该界面时首先显示给定各个分数段，鼠标左键单击选择相应的分数段，按提示要求输入系数即可，若有错误可重复选择进行修改。因此该界面中应包含分数段和系数列表框、新设定奖金系数文本框及输入有效奖金系数按钮等。

(9) 根据岗位级别计算员工考核奖基数界面：该界面主要用于初始化完成岗位级别对应的考核奖基数设定。输入该企业中负责人的正职考核奖基数，按岗位级别即可完成不同的岗位级别对应的考核奖基数的设置。在该界面中包含输入负责人正职考核奖基数文本框和计算开始按钮等。

(10) 修改岗位级别对应的考核奖基数界面：该界面主要用于修改设置后的岗位级别对应的奖金基数。鼠标左键单击选择相应岗位级别，按提示要求输入新的考核奖基数即可，若



有错误可重复选择进行修改。因此该界面中应包含岗位级别和考核奖基数列表框,新设定考核奖基数文本框及输入有效按钮等。

(11) 违纪条款项目设定界面:该界面主要用于设置绩效考核管理办法中规定的违纪扣发季度考核奖条款项目。在打开该界面时要显示已经添加的违纪扣发季度考核奖条款项目,并能进行修改和删除。因此该界面中可包含列表框、输入和修改违纪扣发季度考核奖条款项目的文本框以及几个增加、修改、删除设定按钮等。

(12) 违纪条款项目标志代码设定界面:该界面主要用于设置违纪扣发季度考核奖条款项目相应的标志代码。在打开该界面时首先显示给定各个违纪扣发季度考核奖条款项目,鼠标左键单击选择相应的违纪扣发考核奖条款项目,按提示要求输入对应的标志代码即可,若有错误可重复选择进行修改。因此该界面中应包含违纪扣发考核奖条款项目和标志代码列表框、设定标志代码文本框及输入有效按钮等。

(13) 考核分数录入管理界面:该界面主要用于完成录入相应部门的每位员工的每年季度考核分数。因此该界面应包含选择年和部门的下拉列表框、季度复选框,另外还有表格列表框,包括的元素有姓名、职务、岗位级别、考核奖基数考核分数、奖金系数、考核奖金以及输入有效按钮等。

(14) 违纪扣发季度考核奖管理界面:该界面主要用于完成每年季度部门中每位员工发生违纪现象处理的录入。因此该界面包含选择年和部门的下拉列表框、季度复选框、选择员工姓名列列表框、违纪扣发考核奖条款项目的复选框以及录入有效按钮等。

(15) 各部门考核基础数据查询界面:该界面主要用于完成显示查询相应部门的每位员工的每年季度考核分析表,并能计算统计显示部门人数、部门考核平均分、部门考核奖发放合计,同时也可以是在打印机进行打印输出报表处理。因此该界面应包含选择年和部门的下拉列表框、季度复选框,另外还有表格列表框,包括的元素有姓名、职务、岗位级别、考核奖基数、考核分数、奖金系数、考核奖金、停发代码以及显示、打印有效按钮等。

(16) 绩效考核奖发放汇总查询界面:该界面主要完成显示查询本单位在考核中各部门每年季度实发考核奖汇总明细表,并能计算统计参加本年季度绩效考核总人数和本年季度企业中实发考核奖汇总金额,同时也可以是在打印机进行打印输出报表处理。因此该界面应包含选择年和部门的下拉列表框、季度复选框,另外还有表格列表框,包括的元素有序号、部门名称、人数、实发考核奖金额以及显示、打印有效按钮等。

(17) 扣发考核奖名单查询界面:该界面主要完成显示查询本单位在季度考核中违纪扣发绩效考核奖所有员工,同时也可以是在打印机进行打印输出报表处理。因此该界面应包含选择年的下拉列表框、季度复选框和表格列表框,包括的元素有序号、部门名称、姓名、扣发季度考核奖原因以及显示、打印有效按钮等。

(18) 季度考核前十名排序名单查询界面:该界面主要完成显示查询本单位在季度考核中考核分数排前十名的员工名单,同时也可以是在打印机打印输出报表处理。因此该界面应包含选择年的下拉列表框、季度复选框和表格列表框,包括的元素有序号、姓名、考核分数、部门名称以及显示、打印有效按钮等。

(19) 季度上浮一级岗位工资名单打印界面:该界面主要完成显示和打印按绩效考核办



法规定符合上浮一级岗位工资的员工名单。因此该界面应包含选择年的下拉列表框、季度复选框,另外在打印报表中包括的元素有部门名称、序号、姓名、考核分数以及输出到屏幕、输出到打印机按钮等。

(20) 年度上浮二级岗位工资名单打印界面:该界面主要完成显示和打印按绩效考核办法规定符合上浮二级岗位工资的员工名单。因此该界面应包含选择年的下拉列表框,另外在打印报表中包括的元素有部门名称、序号、姓名、考核分数以及输出到屏幕、输出到打印机按钮等。

(21) 上浮岗位工资复原名单打印界面:该界面主要完成显示和打印按绩效考核办法规定对上浮岗位工资的员工没有连续上浮岗位工资的恢复到原先的岗位工资基础上的名单。因此该界面应包含选择年的下拉列表框,另外在打印报表中包括的元素有部门名称、序号、姓名以及输出到屏幕、输出到打印机按钮等。

(22) 考核奖发放明细表打印界面:该界面主要用于完成显示和打印相应部门的每位员工的每年季度考核奖金发放明细表。因此该界面应包含选择年和部门的下拉列表框、季度复选框,另外在打印报表中包括的元素有序号、姓名、考核基数、奖金系数、考核奖金以及按输出到屏幕、输出到打印机按钮等。

(23) 系统初始管理界面:该界面主要用于完成某年绩效考核初始化清零处理。因此该界面应包含选择年以及确认按钮等。

(24) 用户权限管理设置界面:该界面主要用于完成系统管理员和普通用户权限的设定。在打开该界面时要显示已经注册的管理员和普通用户名,并能进行注册和删除。因此该界面中应包含已注册用户列表框、管理员复选框、输入用户名称、输入密码和确认密码文本框以及注册、删除按钮等。

(25) 密码修改管理界面:该界面主要用于完成对已注册的系统管理员和普通用户的密码进行修改,在打开该界面时显示正在使用该系统的管理员或普通用户的用户名和正在使用的密码,按提示要求输入要修改的密码即可完成修改。因此该界面中应包含用户名、旧密码、输入新密码、确认新密码四个文本框以及修改、取消按钮。

二、系统安装与程序运行浏览

(一) 系统安装与启动

1. 方法一

当计算机启动后,在 Windows XP 状态下,首先装入 VFP 6.0 软件开发系统盘,到指定的硬盘 VFP 98 文件夹中,用户找到 VFP 98 所在的硬盘文件夹,打开 VFP 98 文件夹。将提供的系统项目案例光盘插入光盘驱动器中,选择光驱盘符打开进入,将“绩效考核”文件夹复制粘贴到 VFP 98 文件夹中即可。选择 VFP 98 为当前操作的文件夹,在当前 VFP 98 文件夹打开的状态下,双击鼠标打开“员工考核”文件夹,将“电力企业员工绩效考核管理系统.exe”可执行文件用鼠标拖动到 Windows XP 屏幕桌面上,双击该文件的图标,启动“电力企业员工绩效考核管理系统”,如图 1-2 所示。

在登录窗口中选择“管理员”复选框,然后正确输入管理员名和密码后,单击“进入”按钮即可登录系统,显示系统控制主菜单,如图 1-3 所示,通过系统控制主菜单可调用各个模块界面。

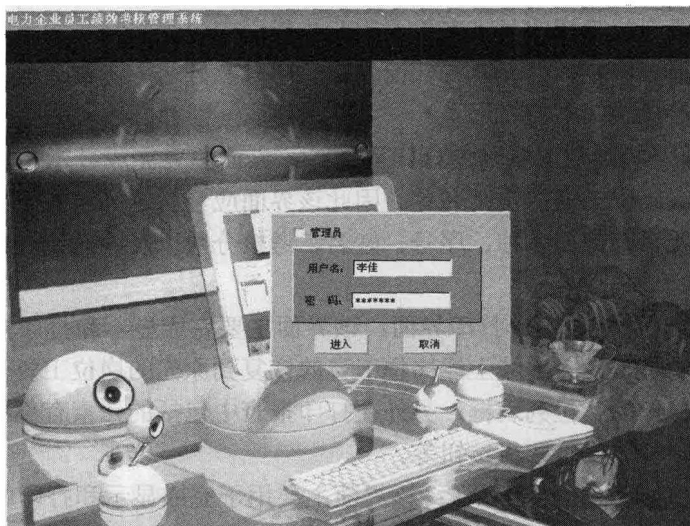


图 1-2 电力企业员工绩效考核管理系统登录界面

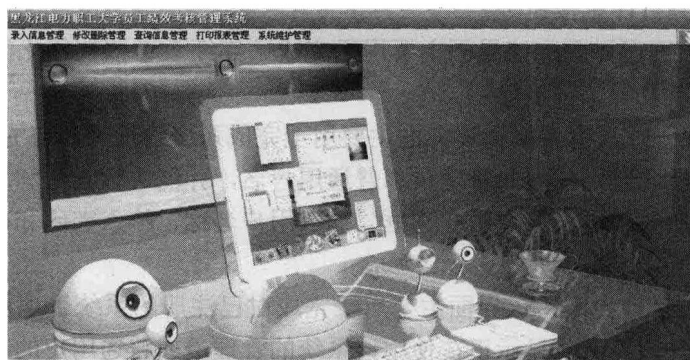


图 1-3 电力企业员工绩效考核管理系统主菜单控制界面

2. 方法二

按方法一步骤将“绩效考核”文件夹复制到 VFP 98 文件夹中，选中 VFP 6 系统启动图标，双击鼠标进入 VFP 6 系统操作平台，在 VFP 6 的命令窗口中键入命令“set defa to [盘符]:\VFP 98\员工考核”，回车即可。单击“文件(f)”菜单，在下拉列表中选择“打开(o)”命令项，在打开的窗口中“查找范围(I)”框中，选中“绩效考核”文件夹，在文件类型框中选中“项目”类型，在文件名显示的窗口中选中“stuinfo.pix”项目管理器文件单击，进入项目管理 stuinfo 编辑管理状态下，对提供的项目卡按钮可按需要进行查看、修改、添加、新建、运行、连编等操作。单击“代码”选项卡，选择“程序”中的“main”系统项目案例主程序命令文件，再选择右边的运行按钮单击鼠标，启动进入“电力企业员工绩效考核管理系统”，如图 1-2 所示。

(二) 系统维护管理

进入系统后，执行“系统维护管理”→“各种设定管理”命令，打开“职务名设定管理”窗口，如图 1-4 所示，在该窗口中输入职务名称，单击“增加”按钮，如果不存在，将在系

列表中显示新增加的职务名称。单击“修改”、“删除”按钮可执行相应的功能。

执行“系统维护管理”→“各种设定管理”命令，打开“岗位档级名设定管理”窗口，如图 1-5 所示，在该窗口中输入岗位档级名称，单击“增加”按钮，如果不存在将在系列表中显示新增加的岗位档级名称。单击“修改”，“删除”按钮可执行相应的功能。

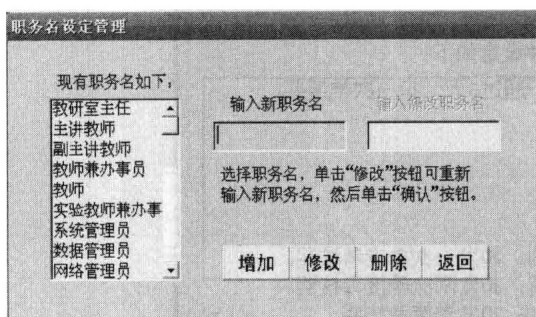


图 1-4 “职务名设定管理”界面

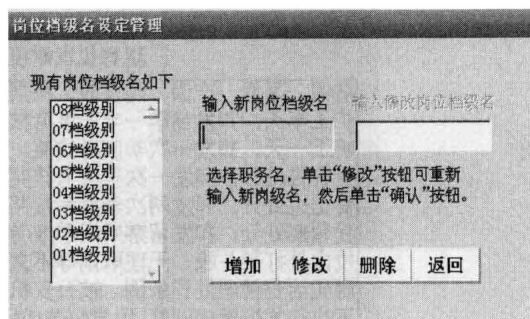


图 1-5 “岗位档级名设定管理”界面

执行“系统维护管理”→“各种设定管理”命令，打开“选择各分数段设定奖金系数”窗口，如图 1-6 所示，在该窗口中按给定的分数段输入相应的奖金系数，单击“有效”按钮存盘，可修改重复输入。

执行“系统维护管理”→“各种设定管理”命令，打开“计算处理各个岗位档次基数”窗口，如图 1-7 所示，在该窗口中输入校级正职基数后，单击“计算”按钮即可，可重复输入修改以前的计算处理。

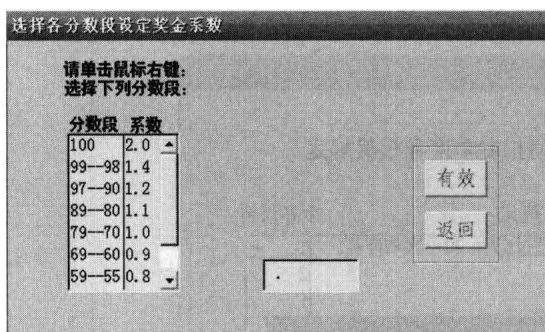


图 1-6 “选择各分数段设定奖金系数”界面

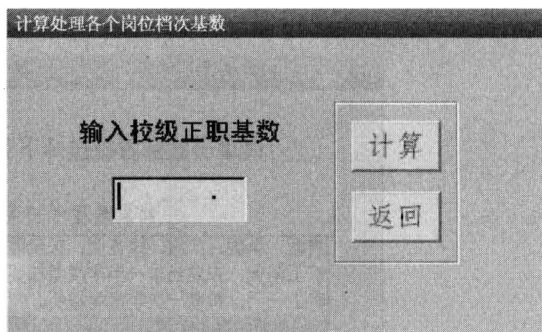


图 1-7 “计算处理各个岗位档次基数”界面

执行“系统维护管理”→“各种设定管理”命令，打开“扣发季度奖条件设定”窗口，如图 1-8 所示，在“输入新的扣发季度条件名称”栏中，输入新追加的内容，单击“增加”按钮。若修改，在“现有扣发季度奖条件设定如下”栏中，单击选择一项违纪条款，然后单击“修改”按钮，在“输入修改的违纪条款”栏中，输入要修改的内容，单击“确定”按钮即可。若删除，在“现有扣发季度奖条件设定如下”栏中，单击选择一项违纪条款，然后单击“删除”按钮，在屏幕上出现警告提示“是否确定删除此条款项目名”，单击“确定”按钮，进行删除，单击“取消”按钮，恢复。

执行“系统维护管理”→“各种设定管理”命令，打开“扣发季度考核奖条件标志代码

设定”窗口，如图 1-9 所示，在“扣发季度考核奖条件规定”栏中，右击鼠标选择一项扣发奖金条款，然后，按标志代码说明输入扣发条件标志代码，单击“有效”按钮。可重复上述方法对其他条款项目进行标志代码设定。

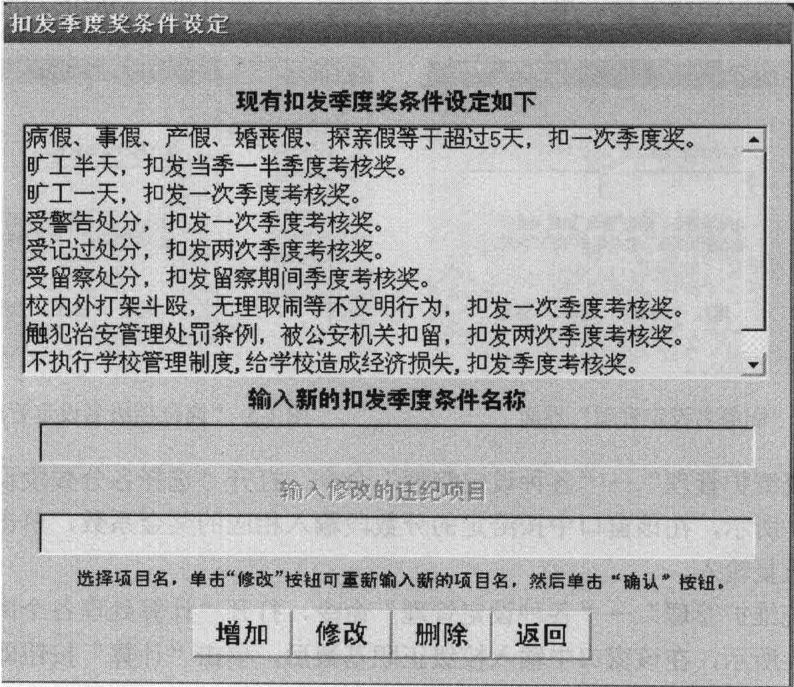


图 1-8 “扣发季度奖条件设定”界面

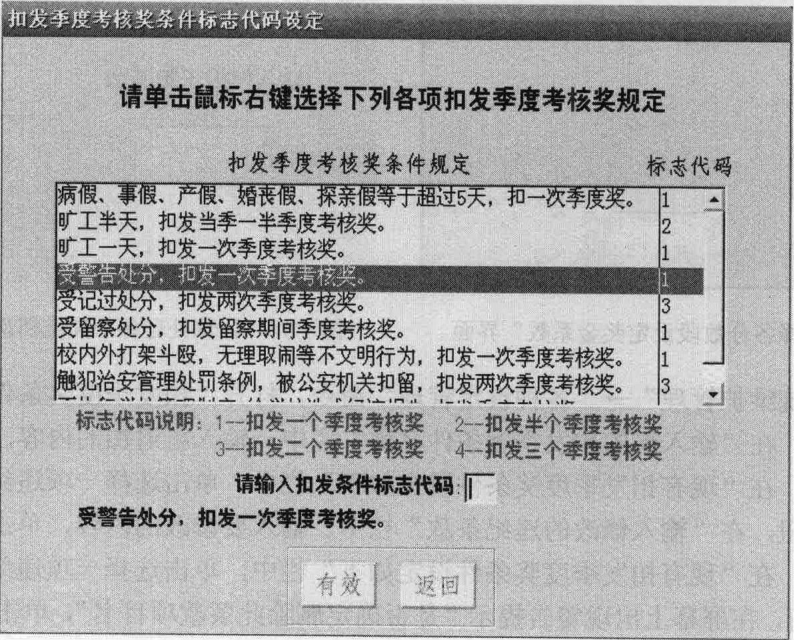


图 1-9 “扣发季度考核奖条件标志代码设定”界面