

一、技术要求：（★项共计 4 项、非★项共计 3 项，总分 11.75 分）

1、B/S（Browser/Server）结构，无用户数限制，客户端不需要安装终端软件，支持基于校园网、互联网的应用；

2、平台提供单个教师账号多实验班级同时实训功能，便于统一管理；

★3、平台提供竞赛模式和教学模式可供选择，以适应不同的教学需求；

★4、平台提供多种背景案例选择，以实现不同行业背景下的人力资源管理实践操作训练；

5、平台可增加及调整政府宏观调控，包括支持企业做大做强、鼓励支持应届毕业生就业、鼓励培养高级技术人才、税费减免、社保返还等政府支持政策；

★6、系统拥有智能处理功能，构建实验报告体系，可以集中各个角色的实验报告；

★7、平台采用 3D 渲染技术，全景展现人力资源管理办公室结构，提升技能训练体验感。

二、整体功能：（非★项共计 5 项，总分 6.25 分）

1、学生角色分工：每个小组包括了总经理、人力资源经理、招聘甄选主管、培训开发主管、绩效考评主管、薪酬主管共六位管理人员；

2、人力资源组合：包含研发人员、生产人员、销售人员三种员工；

3、过程自动记录：学生的所有经营决策过程自动记录，能实时查询系统中企业各数据的影响变化情况、公司经费与人力资源部门经费实时余额；

4、数据实时生成：学生在完成每一步决策操作后，能实时看到企业各项数据的实时数据情况，完成每一个经营周期后，能实时看到企业的所有现金流变化、人员价值、薪酬明细、培训明细、研发明细、生产明细、销售明细等各项数据。

5、模拟经营周期能完成至少六年总共二十四个月的经营周期。

三、系统功能：（★项共计 6 项、非★项共计 8 项，总分 22 分）

软件包括管理员端、教师端、学生端三部分。

（一）管理员端程序功能：教师管理和数据库备份。

1、教师账号管理——管理平台的所有教师账号。

2、系统数据备份——用于备份整体系统数据。

（二）教师端程序功能

教师端程序由实践课授课教师或竞赛时裁判使用，主要供教师或裁判调整案

例、模拟参数、进行开课管理、控制上课进度、查询小组数据、分析点评成绩、查看实验报告等使用。

1、案例管理：教师在课前可以自主添加、编辑教学案例，并修改教学案例配套的各项参数，包括**产品需求、人员供求、政府行为、研发能力、生产能力、销售能力**。

2、市场方案：系统能自动生成新的参数方案。教师根据自己的教学需要进行个性化修改，满足不同专业学生、不同知识背景的授课需要。

3、教学任务：运营进程控制：具体包括招聘情况、销售情况、挖人情况、市场排名、破产处理、注资处理。经营状态查询：所有小组的公司信息、产品库存、管理人员信息、产品研发、培训明细、员工信息、公司综合查询、角色实验报告均可以通过教师机实时查询，而无需到学生电脑上查询。

（三）学生端程序功能

学生端程序包括了**公司信息、实时状态、经营决策、数据分析**等功能。各小组必须在规定的时间内，利用团队的力量，通过对本企业实时数据及竞争对手数据的分析，制订人力资源管理中的各项管理决策。参加训练的学生通过学生端程序登录使用。

★1、人力资源规划中心模块：该中心按照现代企业人力资源管理惯例，人力资源规划主要包括**人力资源战略规划**（企业整体战略目标分析、外部环境分析、计划产量）、**人力资源供需预测**（内部供给人数，外部供给人数，需求人数）、**费用预算**（人力资源经费预测，非人力资源经费预测）、**培训晋升计划**（在岗培训、脱产培训、晋升计划）、**调岗计划**，通过对当年人力资源战略规划的设计，帮助学生充分掌握人力资源规划的意识，树立人力资源管理战略思想。

2、工作分析中心模块：该中心每年在人力资源规划完毕后，需要对公司各岗位进行工作分析，制定员工基本工资区间，确定员工岗位职责，明确各岗位的工作说明书。

3、招聘与甄选中心模块：该中心提供企业最常见的招聘渠道，包括校园招聘、人才交流中心招聘、Internet 平台招聘、传统媒体招聘、猎头招聘、再就业招聘。人才根据层次不同，所分布的渠道也各有不同。企业还可根据需要，从其他竞争对手企业通过猎头方式挖到本企业所需人才（**挖人**），亦可破坏竞争对手经营战略。

4、培训与开发中心模块：根据人力资源战略进行**培训需求分析**，进而确定培训与开发实施计划。该中心提供企业最常见的培训方式，包括新员工培训、技能培训、转岗培训、企业文化培训。掌握基础培训方式，熟悉技能提升培训，掌握员工技能和价值提升手段。熟悉岗位轮换培训，掌握如何实现员工生产不同产品等管理效果。掌握脱产培训相关培训协议事项，了解协议期离职产生的后果等。

★5、绩效管理中心模块：该中心包括**绩效指标确定、绩效考核和绩效考核结果应用**。

根据角色不同对普通员工和管理人员的绩效考评方式进行区别处理，这也符合管理因势利导的原则。普通员工以计件为考核标准。管理人员以 KPI 考核指标完成情况为考核标准，同时结合本身所具备的价值，可以获得公司绩效奖金。帮助学生树立绩效管理观念，学习运用绩效管理思想统筹推动人力资源管理效益提升。

★6、薪酬管理中心模块：该中心包括**薪酬调查、薪酬设计、薪酬核算、基本工资设定四个模块**。

薪酬设计即薪酬结构设计，包括基本工资、人才引进津贴、法定福利（五险一金）、各种企业福利（年终奖、绩效奖金）、各种津贴（岗位津贴、工龄工资、交通/通讯/住房/高温补贴）。根据企业的人力资源管理现实，管理人员的基本工资为宽带级别工资。系统还根据岗位不同设计不同的绩效奖金发放标准，普通员工以计件为考核标准，管理人员以 KPI 考核指标完成情况为考核标准。熟悉现代企业薪酬组成体系，掌握绩效奖金区别发放标准。学习透过薪酬福利体系，改进和实现企业整体绩效提升。同时学生可以具体的核算员工薪酬，计算各项社会保险，个人所得税等。

★7、员工关系管理中心模块：该中心包括**员工入职、劳动合同签订、劳动合同续签，员工辞退，劳动争议处理，人员流失**。

★8、产品中心模块：该中心包括**产品研发、产品生产和产品销售**。

产品研发：系统提供有不同的产品，只有研发成功的产品才可以进行生产，同时生产不同的产品还需要一定的技术保障能力。不同等级的研发人员具有不同的研发能力和产品技术保障能力。

产品生产：不同等级的生产人员具有不同的生产能力生产产品，公司需要根据市场需求以及公司的战略发展，通过供需平衡的方式预测产生最高价值时的生

产数量，同时综合考虑公司其他内外环境情况确定最终生产数量。

产品销售：不同等级的销售人员针对不同类型产品，拥有不同的初始销售能力。各公司在产品出售时先提交各产品销售量，根据各公司出售的产品数量总和、市场需求量和市场参考价，市场提供市场指导价。根据市场指导价，各公司填写产品销售单价进行销售。市场按提交售价从低到高收购，收满即止。未出售产品可以根据产品性质进行清仓或者囤货。

★9、紧急操作：系统提供申请注资、申请破产、经费回账和紧急申请等功能，主要为系统与授课正常运行而设计，也给了教师更多的可控空间。

四、投标单位商务要求：

1、投标人需提供由国家版权局颁发的《计算机著作权登记证书》，提供复印件；

3、软件厂商提供产品需无用户限制，提供三年升级服务；

4、为保证软件系统的技术可靠性和安全性，投标人需提供 ISO20000《信息技术服务管理体系认证证书》和 ISO27001《信息安全管理体系统认证证书》，提供复印件；

5、以上软件产品主要技术参数一、二、三中带★标识内容须提供软件截图；

6、预中标人在中标公示期内，到用户方安装软件，用户方将对预中标公司的产品功能的每个指标，参照招标文件中的要求进行逐项核对，如有一项不满足将拒绝签署合同并上报政府采购管理机构处理。

五、其他要求

（一）售后服务要求：

1、投标产品制造商提供免费售后服务承诺：产品售后服务 10 年

2、质保期为验收合格后 1 年，质保期内出现质量问题，供应商在接到通知后 2 小时内响应到场，4 小时内完成维修或更换，并承担修理调换的费用；如货物经供应商 3 次维修仍不能达到本合同约定的质量标准，视作供应商未能按时交货，采购人有权退货并追究供应商的违约责任。货到现场后由于采购人保管不当造成的问题，供应商亦应负责修复，但费用由采购人负担。

3、供应商须指派专人负责与采购人联系售后服务事宜。

4、投标人根据教学要求，针对使用人员制定相应的培训计划和方案（至少含有培训课程计划、培训期限、培训人员信息等），培训内容详实全面、培训周期科

学合理,能充分保证使用人员熟练掌握的按照招标文件中售后服务要求作出的积极响应和承诺。包括(但不限于)以下内容:

(1) 产品制造厂家或投标人设立的售后服务机构网点清单、服务电话和维修人员名单;

(2) 说明投标产品的保修时间、保修期内的保修内容与范围、维修响应时间等。分别提供产品制造厂家和投标人的服务承诺和保障措施;

(3) 培训措施:软件厂商提供不少于2名教授的现场培训,并为教师实验提供相应指导。

(4) 其他有利于用户的服务承诺。

注:投标人承诺的保修时间、保修内容与范围等需要投标产品制造厂家授权的,投标人必须保证其承诺的保修时间、保修内容与范围等得到了制造厂家授权,如其承诺的保修时间、保修内容与范围等与制造厂家授权不一致的,以提供虚假材料谋取中标处理。

(二) **交货时间:**签订合同后30日内;**交货地点:**西华大学校本部

(三) **服务期:**10年

(四) **付款方式:**

1、合同签订前,乙方向甲方缴纳合同总金额的5%作为履约保证金,交付使用,验收合格后,乙方提供正规的发票,甲方向乙方一次性支付合同总金额100%的货款;

2、履约保证金在验收后转为质量保证金,在合同约定的质保期满后,如无质量和服务问题,甲方向乙方一次性无息退还。

(五) **验收标准:**

1、严格按照招标文件要求和中标供应商投标文件内容进行验收。

2、严格按照政府采购相关法律法规以及《四川省政府采购项目需求论证和履约验收管理办法》(川财采〔2015〕32号)的要求进行验收。

3、采购人可根据项目情况邀请专家进行验收。

评分标准:

序号	评分因素及权重	分值	评审依据	说明
----	---------	----	------	----

序号	评分因素及权重	分值	评审依据	说明
1	报价 40%	40 分	满足招标文件要求且投标价格最低的投标报价为评标基准价，其价格分为满分。其他投标人的价格分统一按照下列公式计算： 投标报价得分 = (评标基准价/投标报价) × 价格权值 × 100。	
2	技术响应情况 40%	40 分	1. 根据投标人的投标文件完全符合招标文件技术参数要求没有负偏离的得 40 分； 2、技术参数要求中非★号项共计 16 项，每有一项不满足扣 1.25 分，共计 20 分； 3、技术参数要求中带★项共计 10 项，每有一项不满足扣 2 分，共计 20 分。 最终计算结果四舍五入后取小数点后两位。	
3	履约能力 5%	5 分	投标人 2017 年 1 月 1 日（含 1 日）以来，每有一项类似项目业绩得 1 分，本项最多 5 分。[说明：每一项类似业绩需提供项目的中标通知书和合同复印件、采购方联系人及电话，所有复印件须加盖投标人公章，未提供不得分。]	
4	售后服务方案 7%	7 分	售后服务方案（响应时间、人员配备、后期服务质量保证、维修服务的零配件供应、人员技术培训）进行综合评比。完全满足招标文件售后服务要求的得 5 分，在此基础上每有一项优于招标文件要求的加 1 分，每一项加 1 分，最高加 2 分，不满足招标售后服务要求的不得分。	
5	企业信誉 5%	5 分	投标人或投标产品，产品质量、企业管理和技术能力的有效证明文件（国家行业管理机构的有效证书或文件，需提供复印件）为准，每有一个证书得 1 分（已经作为资格条件的认证不再评分），最多得 5 分。（注：以上均需提供证书复印件并加盖投标人公章，证书必须在有效期内，不提供不得分）。	
6	节能环保 2%	2 分	1、根据《财政部 发展改革委 生态环境部 市场监管总局 关于调整优化节能产品、环境标志产品政府采购执行机制的通知》财库（2019）9 号，《关于印发环境标志产品政府采购品目清单的通知》财库（2019）18 号，《关于印发节能产品政府采购品目清单的通知》财库（2019）19 号的法律精神，依据国家确定的认证机构出具的、处于有效期之内的节能产品、环境标志产品认证证书，对获得证书的产品每提供一个得 0.5 分，最高不超过 1 分。（强制采购产品除外） 注：（1）节能产品认证应依据国家相关标准的最新版本，依据国家能效标准中二级能效（水效）指标。	强制节能产品除外

序号	评分因素及权重	分值	评审依据	说明
			<p>(2)《节能产品政府采购品目清单》中产品认证标准发生变更的，依据原认证标准获得的、仍在有效期内的认证证书可使用至 2019 年 6 月 1 日。</p> <p>(3) 以《节能产品政府采购品目清单》中的“★”标注的为政府强制采购产品，属于强制采购产品品目内的产品，必须提供认证证书。</p> <p>2、提供符合国家无线局域网安全标准（GB 15629. 11/1102）并通过国家产品认证的产品，每提供一个得 0.5 分，最高不超过 1 分。</p>	
7	投标文件的规范性 1%	1 分	投标文件制作规范，没有细微偏差，完全响应招标文件的得 1 分；有细微偏差每一小项扣 0.5 分，直至该项分值扣完为止。	