

采购合同

甲 方（买方）： 浙江交通职业技术学院

乙 方（卖方）： 上海踏瑞计算机软件有限公司

鉴证方（招标代理机构）： 杭州博实招标代理有限公司

根据《中华人民共和国合同法》等法律法规和人力资源多功能实训平台项目招标文件（招标编号：BSZB2016-A006），投标文件、询标澄清记录等相关材料；经双方协商，同意签订本合同，共同遵守。

一、采购货物清单及合同价格

单位：元

项目内容	品名型号	规 格	数量	单价	总价
人力资源 管理综合 实训平台 软件 (6 模块)	踏瑞人力资源设计与竞争对抗比赛软件	B/S V3.0 人力资源管理综合实训中心+ 人力资源管理竞争对抗平台	1	¥ 50,000	¥ 50,000
	踏瑞招聘与甄选关键技能深度实训教学软件	B/S V3.0 包含无领导小组讨论、行为事件访谈、管理游戏、角色扮演、公文款等面试技术	1	¥ 50,000	¥ 50,000
	踏瑞绩效管理关键技能深度实训教学软件	B/S V3.0 包含 BSC、KPI、360 度评价、 绩效面谈等绩效考核方法	1	¥ 50,000	¥ 50,000
	踏瑞薪酬管理关键技能深度实训教学软件	B/S V3.0 包含要素计点法、薪酬调查、 基本工资确定、弹性福利计划 等关键技能	1	¥ 50,000	¥ 50,000
	踏瑞工作分析情景模拟教学软件	B/S V3.0 包含问卷法、访谈法、关键事件法、 任务清单法、工作说明书的编制等 关键技能	1	¥ 50,000	¥ 50,000
	踏瑞培训与开发关键技能深度实训教学软件	B/S V3.0 包含培训需求分析、培训项目 设计与实施、培训效果评估、 基于培训需求分析的胜任力 素质模型构建	1	¥ 58,000	¥ 58,000
合计：¥308,000.00					
合同总价（人民币大写）：叁拾万捌仟元整					

第二条：质量保证

乙方保证本合同中所供应的产品符合国家技术规格和质量标准的合格产品，所供产品必须是合法渠道，验收时乙方有出示合法进货单的义务。如发生所供产品与合同不符，甲方有权拒收或退货，由此产生的一切责任和后果由乙方承担。

第三条：交货、安装时间和地点

供货期：签订合同之日起 10 天内。

供货地点：甲方指定地点。

在所供产品交付使用时，乙方必须向甲方提供质量保证书、保修卡等必须具备的相关资料和必备的附件。

第四条：质量保修期及售后服务

1、质保期：提供所投产品 5 年的免费上门升级，保修期自验收合格之日起计算。

2、7×24 小时技术响应，24 小时内维修工程师到达维修现场。

远程响应时间 2 小时内。

第五条：验收

1、项目总体完成后，乙方须向甲方提交项目验收申请，甲方组织人员对项目进行验收；

2、甲方在收到项目验收申请的 5 个工作日内，组织专家验收，并向乙方提供项目验收报告。

3、其他约定：无。

第七条 培训

7.1. 产品安装培训

(a) 按照合同签订的时间要求，免费送货上门进行产品的安装、调试工作；

(b) 免费培训 5 名以上实验教学人员或者管理人员，至少提供 2 次软件专业培训，直至基本熟练操作。

7.2 产品供货资料

(a) 软件产品以光盘包装作为客户的安装备份；

(b) 提供相应技术文档说明；

(c) 《产品使用说明书》便于客户了解系统的功能；

(d) 《实验教学指导书》等作为实验教学的辅助资料；

7.3 产品跟课培训

为保证软件能够正常运行与使用在人力资源管理实训室，我们会跟进老师需求，提供免费跟课服务，协助用户完成第一实验室课程的软件教学工作。

第八条：履约保证金、质量保证金

签订合同前，乙方需向甲方提交合同总价 5% 的履约保证金。履约保证金将在项目通过最终验收后转为质量保证金，质量保证金在项目正式运行使用一年后若无质量问题，10 个工作日内一次性付清。

第九条：货款的支付

项目完成并通过相关部门最终验收合格后 20 天内，甲方支付合同总额 100%。

第十条：其他约定：附产品供货清单及单价。

第十一条：违约责任

1、乙方逾期履行合同的，自逾期之日起，向甲方每日偿付合同总价万分之二的滞纳金；乙方逾期 30 日不能交货的，应向甲方支付合同总价百分之五的违约金，同时不解除合同交货责任。

2、因甲方原因逾期支付货款的，自逾期之日起，向乙方每日偿付合同总价万分之二的滞纳金；甲方无正当理由拒付货款的，应向乙方偿付合同总价百分之五的违约金，同时承担合同付款责任。

3、乙方在设备交付验收合格之日起三个月内违反本合同有关质量保证及售后服务的，将予以没收质量保证金，损失赔偿不足部分；在产品交付验收合格之日起三个月后发生质量问题的，按本合同第十条处理。

第十二条：争议的解决

本合同为政府采购之合同，在发生所供设备的质量、售后服务等问题时，甲方有权直接向乙方索赔，签订必要的书面处理协议。如协商不成，任何一方有权在合同签约地选择仲裁或诉讼的途径解决。

第十三条：合同的生效

1、本合同经甲方、乙方、鉴证方法定代表人或其委托人签字并加盖三方公章后生效。

2、本合同一式五份，甲乙双方各执二份，鉴证方执一份。

3、与本合同有关的招标文件，投标文件、询标澄清记录等均为本合同的重要组成部分。

甲方：浙江交通职业技术学院
地址：杭州市莫干山路1515号

法定代表人（或委托代理人）签字

乙方：上海踏端计算机软件有限公司
地址：上海市宝山区长逸路15号复旦软件园B幢1111室

法定代表人（或委托代理人）签字

开户银行：

帐号：

日期：2016年10月20日

开户银行：中国建设银行股份有限公司上海长逸路支行

帐号：31001649308050012466

日期：2016年10月8日

鉴证方：杭州博实招标代理有限公司

法定代表人（或授权委托人）签字

开户银行：杭州联合银行丰潭支行

帐号：201000069514479

地址：杭州市登云路518号恒策西城时代3幢1708室

日期：2016年10月20日

附件：产品供货清单

货物名称	踏瑞人力资源设计与竞争对抗比赛软件		
规格型号	V3.0		
数量	1 套	单价	¥50,000
技术性能	1、采用微软Asp.net mvc 4.0框架和sqlserver2008数据库服务。系统共分为：UI 层、web应用层、服务层、数据访问层、基础服务层，各层之间采用接口方式解耦，并对各层进行过测试，系统运行了众多组件及技术：包括IOC，ORM，消息中间件，itextsharp等等，软件具有良好的扩展性及稳定性。 2、UI采用Bootmetro框架，兼容所有支持html5的浏览器，运用了大量的jquery插件包括：bootstrap-tag、ckeditor、jquery-inputmask、jquery-easy-pie-chart、jquery-ui等。		
特点	产品主要包括两部分：人力资源管理综合实训中心+人力资源管理竞争对抗设计平台，人力资源管理综合实训中心包含人力资源管理课程的6大模块的理论教学，形成一套完成的人力资源管理综合方案。竞争对抗设计平台软件，提供5期变化的市场环境，需要学生分组扮演角色完成人力资源决策对企业发展的影响。		
主要参数配置	生产厂家：上海踏瑞计算机软件有限公司 专业要求（人力资源管理综合实训中心模块） 1、本模块（人力资源管理综合实训中心）的核心是引导学生基于背景案例来设计人力资源综合性解决方案。人力资源综合实训中心部分，要求学生根据角色，基于案例背景，设计人力资源规划、工作分析、绩效管理、薪酬管理、人员招聘和培训与开发方案，完成一份人力资源系统设计报告。 2、人力资源规划部分，支持学生在企业战略分析的基础上，进行公司内外部人力资源状况的分析，最终形成人力资源攻击平衡的人力资源规划方案。 3、工作分析部分，支持学生分别对案例背景的六个核心岗位编制工作说明书，工作说明书自动成为后续招聘管理、绩效管理、薪酬管理、培训与开发的操作依据。 4、招聘管理部分，支持学生自由选择岗位，设置招聘流程，确定招聘渠道和人数，进一步形成细化的招聘方案。 5、绩效管理部分，支持学生自由选择岗位，选择评价指标，设置标准和权重，形成不同岗位的绩效考核评价表。 6、薪酬管理部分，支持学生自主选择报酬要素，自由选择岗位进行评价，自由修改薪酬调查问卷，在职位评价和薪酬调查的基础上确定岗位基本工资。 7、培训与开发部分，支持学生自由选择岗位，进行培训需求分析，在需求分析的基础上制定培训方案，并进行成本核算和培训效果评估方案的设计。 8、本模块和其他模块具有良好的扩展性。人力资源规划、招聘管理、绩效管理、薪酬管理和培训与开发部分的核心操作结果可以关联到人力资源竞争对抗模块。 9、软件采用团队（小组）实验的模式。支持教师分组和自动分组，学生需要在软件定义角色，分角色扮演，基于自身的角色来参加比赛。 10、角色扮演。团队成员分别承担不同的公司角色进行人力资源决策。总经理（组长）负责组织和召集不同角色的团队成员讨论，基于讨论，由特定角色的员工完成特定的人力资源方案设计任务。 11、本部分各个团队形成的方案可以在教师端集中查看和下载，也可以进行评分。		

评分可以和人力资源竞争对抗模块的评分结合起来,形成最终团队排名。

专业要求(人力资源管理竞争对抗设计平台模块)

1、人力资源竞争对抗模块受到人力资源的系统设计、人力资源规划、绩效管理、薪酬管理、招聘管理、培训与开发、宏观市场环境和员工关系的影响,所有团队处在有限竞争的市场环境中,各个团队必须做好统筹规划才能得到结果。本模块亦可以单独开展实验。

2、本模块可以实现即时的智能反馈。学生端每一个周期的模拟,系统都自动反馈相应的数据指标,为学生的后续操作提供决策数据支撑。教师端可以动态查看不同团队的数据统计指标对比。

3、本模块的核心是基于案例背景和市场变化的量化模拟实施。要求学生基于案例背景和在综合实训中心部分所完成的人力资源设计系统方案,进行数理模拟量化实施,通过五个周期的模拟,得出不同团队的最终排名。

4、本模块要求学生分别操作人力资源管理的六大模块,即人力资源规划、薪酬设定、绩效评价、招聘设定、培训与开发、员工关系等。包括但不限于以下内容,人力资源规划中涉及不同部门不同岗位的预期在岗人数以及预期各部门的总薪资水平,绩效中不同岗位不同人员的绩效评价,培训中不同岗位人员的培训投入,员工关系中的裁员和辞退人数等。

5、本产品凸显人力资源管理的专业属性,非人力资源管理部分的输入操作不多于5个空格,最终成绩构成中,人力资源管理的直接影响和间接影响在80%以上。

6、多种评价方式(主客观相结合)。本产品最终的比赛分数由人力资源综合实训部分和数理竞争对抗平台部分共同决定,教师可以调节两部分分值的权重,或者增加现场答辩部分,由三部分得出各团队的最终排名。

7、多样化的图表。各个公司在每周期结束后可以查看自身的过程和结果数据指标统计图和表。教师可以实时集中查看各个团队的排名、人员、财务、生产和人力资源配置等各项统计图和表。

8、科学的建模机制。产品开发过程中进行了基于大数据的数理建模,产品后台依靠近100个模型机制支撑产品数理模拟的信效度。包括但不限于以下内容,宏观市场环境的变化对各团队人员配置和盈利情况的影响函数,人力资源招聘、员工关系与培训相互影响的函数,公司留存利润与人员薪酬的影响函数,人力资源效能与人员培训的影响函数等。

9、完全化的自由市场。每一次比赛活动的市场数据受到当时参数学生和每个团队每个周期操作结果的动态影响,每一次比赛活动,依据参数团队数量和学生操作的结果,系统自动调整宏观市场环境,确保每一次比赛都具有区分度。

10、本模块可以和人力资源方案设计模块结合起来,举办区域性或全国性的人力资源管理实践技能大赛。产品已经经过地区性人力资源管理赛事的验证。

功能要求

1、产品分为人力资源综合实训中心和数理竞争对抗平台两个核心部分,两部分使用共同的基础案例背景。能够实现设计人力资源方案和量化模拟实施的结合,进而保证比赛的客观公正性。

2、设计人力资源综合性解决方案。人力资源综合实训中心部分,要求学生根据角色,基于案例背景,设计人力资源规划、工作分析、绩效管理、薪酬管理、人员招聘和培训与开发方案,完成一份人力资源系统设计报告。

3、量化模拟实施。数理竞争对抗部分,要求学生基于案例背景和在综合实训中心部分所完成的人力资源设计系统方案,进行数理模拟量化实施,通过四个周期

	的模拟，得出不同团队的排名。 4、多种评价方式（主客观相结合）。本产品最终的比赛分数由人力资源综合实训部分和数理竞争对抗平台部分共同决定，教师可以调节两部分分值的权重，或者增加现场答辩部分，由三部分得出各团队的最终排名。 5、比赛产品凸显人力资源属性。数理竞争对抗平台部分能够实现自动打分排名，排名的依据为利润、人力资源及时行动和人力资源预测准确三类指标。全面凸显学生学习的人力资源技能价值。 6、软件采用团队（小组）实验的模式。支持教师分组和自动分组，学生需要在软件定义角色，分角色扮演，基于自身的角色来参加比赛。 7、角色扮演。团队成员分别承担不同的公司角色进行人力资源决策。总经理（组长）负责组织和召集不同角色的团队成员讨论，基于讨论，由特定角色的员工完成特定的人力资源方案设计任务。 8、竞争对抗。数理竞争对抗平台受到人力资源的系统设计、人力资源规划、绩效管理、薪酬管理、招聘管理、培训与开发、宏观市场环境和员工关系的影响，所有团队处在有限竞争的市场环境中，各个团队必须做好统筹规划才能得到结果。 9、智能反馈。学生端每一个周期模拟的模拟，系统都自动反馈相应的数据指标，为学生的后续操作提供决策数据支撑。教师端可以动态查看不同团队的数据统计指标对比。 10、多样化的图表。各个公司在每周期结束后可以查看自身的过程和结果数据统计图 and 表。教师可以实时集中查看各个团队的排名、人员、财务、生产和人力资源配置等各项统计图 and 表。 11、完全化的自由市场。每一次活动的市场数据受到当时参数学生和每个团队每个周期操作结果的动态影响，每一次活动，依据参数团队数量和学生操作的结果，系统自动调整宏观市场环境，确保每一次活动都具有区分度。
--	--

货物名称	踏瑞招聘与甄选关键技能深度实训教学软件（招聘与甄选教学软件）		
规格型号	V3.0		
数量	1 套	单价	¥50,000
技术性能	B/S 架构，支持至少 120 人并发访问；支持 Windows2003 Server 版本 + IIS 6.0；		
特点	软件采用高仿真技术，还原企业在真实面试过程中的采用的面试技术：无领导小组讨论、行为事件访谈、公文款技术、管理游戏、角色扮演等；软件引入真实面试视屏，配有字幕，1080P 高清拍摄。		
主要参数配置	1. 面试模拟（智能反馈版） 模拟流程：招聘背景-维度确定-评委组团-评价实施-评价撰写-生成报告-实验反馈-专家评价 智能反馈：系统对八大步骤操作均可进行智能化反馈，每一步骤后台均有学生操作的得分纪录，最终汇总出本次实训的总分；同时，智能反馈报告中可呈现小组平均分、最高分、最低分，直观反映学生的实操短板，进行针对性加强学		

	习；老师可以直观看到学生的集体实验分数统计，进而对学生进行针对性反馈辅导。 视频多种选择：可选择播放自带视频，也可播放老师自己录制的视频，亦可与行为现场直播及踏瑞整体行为观察室方案无缝对接。 2. 评价中心技术单项实训 以某一项评价中心的单项技术为主线，系统给定不同案例即实训场景，学生严格按照某项评价技术的实战操作流程进行在线体验。在此过程中，学生一边观看企业实际招聘的视频，一边在线担当评委角色，对视频中的被试进行行为记录和打分。 整个在线实训过程，突出互动和即时反馈，系统会提供行为记录范本、纬度评价标准、参考答案，提供在线讨论平台；同时，系统会根据专家或老师设定的“标准答案”（实际上不存在标准答案，为方便学习反馈而设定的相对权威的答案）给每个步骤进行打分，并自动对学生的掌握状况进行分析。 本模块同时考虑到了系统的灵活开放性，教师在其管理界面可以修改测评纬度，为系统添加了活力。 实训的评价技术要涵盖——结构化面试—半结构化面试—行为事件访谈—无领导小组讨论—角色扮演—公文筐技术—管理游戏 3. 模拟招聘——让学生学会将标准化测试和评价中心技术综合起来使用，学会评价结果的加权方法，深入掌握招聘选拔的全过程。核心流程包括：标准化测评初试、选择复试维度、自动调取面试提纲、复试数据分析、综合报告。 第三部分：软件操作核心功能模块 1. 支持评价中心测评考核维度的自定义； 2. 支持评价中心视频的教师自主更换，提高系统的鲜活性； 3. 支持面试提纲的自动调取； 4. 支持学生的分组拉练实训； 5. 必须支持与踏瑞行为现场直播软件的无缝对接。
--	---

货物名称	踏瑞绩效管理关键技能深度实训教学软件（绩效管理教学软件）		
规格型号	V3.0		
数量	1 套	单价	¥50,000
技术性能	B/S 架构,支持至少 120 人并发访问;支持 Windows2003 Server 版本 + IIS 6.0;		
特点	面向人力资源管理专业或人力资源管理课程,对企业所需学生掌握的关键技能点,如战略性绩效管理,BSC,KPI,360 度等个体绩效评价,绩效面谈等重点知识。		
主要参数配置	生产厂家:上海踏瑞计算机软件有限公司 第一部分:基础技术参数 型号: V3.0 版本, B/S 架构, 支持至少 120 人并发访问; 支持 Windows2003 Server 版本 + IIS 6.0; 安装维护升级只需在服务器端进行客户端支持 winxp,vista,win7 多平台, 服务器端支持 windowsServer2003; windowsServer2008; windowsServer2008 64 位多平台。		

	第二部分：专业部分功能模块 一、教师端部分功能模块 1、软件提供数套案例，教师分配实验时可自主选择不同模块的实训教学案例，并且支持教学案例的自定义； 2、学生实训结束后，生成的报告，教师可随时查看学生个体和整体实验进度，并能及时进行批阅和反馈； 3、教师端配有学生端实训流程体验端口，教师在教师端就可以试用各个模块产品具体内容，相当于提前备课。 4、一键导入学生账号，下载模板后即可完成导入。 二、学生端实训流程 1) 战略和制度：我的案例、分析案例、影响因素、系统构成、战略调整、制度构建； 2) 平衡计分卡：我的案例、分析案例、财务层面、顾客层面、内部流程、学习和成长、战略地图、选择指标、设定目标值、实际状况、行动方案、考核表； 3) 个体绩效评价包含KPI评价、360度评价、目标管理评价和图尺度评价等关键绩效考评技术； A. KPI评价：我的案例、分析案例、鱼骨图、选择指标、设置标准、设置权重、评价实施； B. 360度评价实训分为两个阶段： 第一阶段：我的案例、分析案例、选择指标、设定标准和权重、形成评价表、系统评价表； 第二阶段：在线分组、评价实施、评价展示、优势盲点、劣势盲点、共识、分歧、结果应用； C. 目标管理评价：我的案例、分析案例、确定目标、选择指标、设定标准和权重、中期调整、调整标准、评价实施； D. 图尺度评价流程：我的案例、分析案例、选择指标、设定标准和权重、评价实施、图尺度评价改进； 4) 团队绩效评价：我的案例、分析案例、选择指标、设计标准和权重、形成评价表； 5) 绩效反馈包括绩效评价面谈和绩效结果的应用： A. 绩效评价面谈：我的案例、分析案例、对比访谈； B. 绩效结果的应用：对绩效评价后的应用方向进行导引，包括岗位调整与晋升、培训和开发、加薪及奖金、辞退等。 第三部分：售后服务 1、提供五年免费售后服务； 2、远程响应时间为8小时，由于软件本身问题导致的远程无法解决情况下，48小时上门； 3、至少提供1次不少于1天的软件专业培训； 4、免费售后服务器内至少1年升级一次；
--	--

货物名称	踏瑞薪酬管理关键技能深度实训教学软件（薪酬管理教学软件）
规格型号	V3.0