



Fundusze Europejskie  
dla Śląskiego



Rzeczpospolita  
Polska

Dofinansowane przez  
Unię Europejską



Województwo  
Śląskie

## Załącznik nr 2 do zapytania ofertowego

### SZCZEGÓŁOWY OPIS PRZEDMIOTU ZAMÓWIENIA

Zapytanie ofertowe w celu wyboru Wykonawcy w zakresie realizacji usługi polegającej na dostawie licencji i wdrożeniu systemu teleinformatycznego w ramach realizacji projektu „Rozwój na rzecz zielonej gospodarki poprzez wsparcie uczniów szkół średnich, ABK oraz podniesienia kompetencji kadry dla WSA w Bielsku-Białej” finansowanego na podstawie umowy nr FESL.10.25-IZ.01-075A/23 realizowanego w ramach Funduszy Europejskich dla Śląskiego 2021-2027 (Fundusz na rzecz Sprawiedliwej Transformacji), współfinansowanego przez Unię Europejską ze środków Funduszu Społecznego, zwanego dalej projektem.

## 1. Dostawa licencji do systemu

W ramach przedmiotowej dostawy planowane jest dostarczenie licencji do Serwisu Biura Karier.

Główne wymagania Serwisu wskazują poniższe opisy.

Zamawiający dopuszcza zaoferowanie licencji bez ograniczeń czasowych lub w przypadku licencji czasowych, na okres nie krótszy niż 5 lat.

### 1.1. Specyfikacja wymagań i cechy Serwisu Biura Karier

Serwis wspiera doradców zawodowych w określaniu stopnia rozwoju kompetencji studentów i absolwentów uczelni oraz w udzielaniu im indywidualnych wskazówek do dalszego kształcenia i zaplanowania kariery zawodowej. Jednocześnie aplikacja umożliwia badanie potrzeb i oczekiwań pracodawców oraz monitorowanie losów zawodowych absolwentów.

Serwis jest użytkowany online, w dowolnym miejscu (za pomocą komputera, telefonu, tabletu) i dowolnym czasie (24/h). Dzięki temu studenci będą lepiej przygotowani do pracy w środowisku coraz bardziej zależnym od technologii cyfrowych, rozwijając przy tym kluczowe umiejętności cyfrowe. Potrzeba ta uzasadnia zakup i wdrożenie profesjonalnego systemu dla Biura Karier - obecnie prowadzona aktywność ABK nie odpowiada zapotrzebowaniu naszych studentów. System Biura Karier będzie narzędziem wspierającym doradców zawodowych w określaniu stopnia rozwoju kompetencji studentów i absolwentów uczelni oraz w udzielaniu im indywidualnych wskazówek do dalszego kształcenia i zaplanowania kariery zawodowej odpowiadającej na potrzeby cyfrowej i zielonej transformacji regionu. Oprogramowanie umożliwi również badanie potrzeb i oczekiwań regionalnych pracodawców oraz monitorowanie losów zawodowych absolwentów.

#### KORZYŚCI UZYSKIWANE PRZEZ STUDENTÓW DZIĘKI WDROŻENIU SYSTEMU DLA BIURA KARIER:

- a) Możliwość realizacji procesu poszukiwania i zapisywania się na praktyki, staż, szkolenie, prowadzone rekrutacje przez pracodawców z dowolnego miejsca w dowolnym czasie, w tym m.in.:
  - korzystanie z bazy ogłoszeń aktualnie prowadzonych rekrutacji na praktykę, staż, szkolenie oraz bazy pracodawców z którymi współpracuje uczelnia,

Projekt: „Rozwój na rzecz zielonej gospodarki poprzez wsparcie uczniów szkół średnich, ABK oraz podniesienia kompetencji kadry dla WSA w Bielsku-Białej” współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Funduszy Europejskich dla Śląskiego 2021-2027 (Fundusz na rzecz Sprawiedliwej Transformacji)  
(FESL.10.25-IZ.01-075A/23-003)



- generowanie dedykowanych raportów pokazujących, które oferty staży, praktyk są w największym stopniu dopasowane do poziomu kompetencji studenta,
  - aplikowanie do organizatora staży / praktyk/ szkolenia,
  - odbieranie spersonalizowanych powiadomień z systemu o nowych ofertach staży/praktyk,
  - wprowadzanie informacji na portalu umożliwiających wygenerowanie swojego CV,
  - zamieszczanie w CV posiadanych kompetencji,
  - tworzenie CV w wystandaryzowanym formularzu.
- b) Możliwość realizacji procesu badania swoich kompetencji z dowolnego miejsca, w dowolnym czasie, bez konieczności wizyty u doradcy zawodowego, poprzez m.in.:
- wykonywanie badań na portalu badania kompetencji,
  - wprowadzenie informacji o posiadanych kwalifikacjach,
  - generowanie raportu z badania indywidualnego.

#### **KORZYŚCI UZYSKIWANE PRZEZ UCZELNIĘ:**

- a) Oszczędność środków i czasu (pracochłonność) na obsługę rekrutacji osób do pracy, na praktykę, staż, poprzez:
- monitorowanie procesu aplikowania i rekrutacji,
  - projektowanie dedykowanego formularza rekrutacyjnego,
  - definiowanie wymagań dla każdego procesu rekrutacji,
  - planowanie spotkań i komunikowanie się z kandydatami,
  - wstępną preselekcję kandydatów,
  - możliwość wprowadzania ofert przez pracodawców.
- b) Sprawną obsługę procesu badania kompetencji studentów poprzez możliwości:
- przygotowania badań i skorzystanie z gotowych narzędzi,
  - prowadzenia badania indywidualnego, grupowego,
  - zarządzania grupami studentów, badaniami
  - przygotowywania raportów z przeprowadzonych badań,
  - zarządzania katalogiem kompetencji i działań rozwojowych,
  - projektowania procesu badania,
  - otrzymania dedykowanego panelu doradcy.
- c) Obsługa procesu ankietowania i analiz, za pomocą możliwości:
- tworzenia dedykowanych formularzy ankietowych,
  - prowadzenia badań z wykorzystaniem formularzy ankietowych,
  - prezentacji wyników przeprowadzonego badania,
  - przeprowadzenia ankiety w kilku wersjach językowych oraz możliwość wygenerowania zbiorczych wyników,
  - udostępnienia użytkownikom biblioteki gotowych wzorów ankiet i pytań,
  - tworzenie logiki przepływu pytań w formularzach ankietowych,
  - udostępnienie możliwości zbierania ankiet anonimowych.



Fundusze Europejskie  
dla Śląskiego



Rzeczpospolita  
Polska

Dofinansowane przez  
Unię Europejską



Województwo  
Śląskie

Zadanie mieści się w Karcie działania 10.25 Rozwój kształcenia wyższego zorientowane na potrzeby zielonej transformacji.

Nowoczesny system dla Biur Karier zgodny z WCAG 2.1, będzie kluczowym narzędziem w przygotowywaniu przyszłej kadry (studentów) na wyzwania związane z transformacją regionu w kierunku zielonej i cyfrowej gospodarki.

Wykonawca musi być producentem oferowanego rozwiązania lub autoryzowanym przedstawicielem producenta w zakresie: dostarczania, wdrażania i modyfikacji rozwiązania potwierdzonymi stosownymi certyfikatami wydanymi przez producenta.

## 1.2. Szczegółowe wymagania funkcjonalne Serwisu Biura Karier

Lp.	Opis wymagania
1	System poprzez panel administracyjny – pozwala na zakładanie, usuwanie, modyfikowanie, zawieszanie konta użytkownika oraz przypisanie i nadawanie uprawnień do modułów systemu. System poprzez wbudowany mechanizm komunikacji masowej (integracja z e-mail Uczelni) wysyła do użytkownika informację o utworzeniu, usunięciu lub zawieszeniu konta w systemie. System pozwala na ustawienie terminu wygaśnięcia konta. Administrator może otrzymać wiadomość email z informacją o wygasającym koncie na określoną liczbę dni przed wygaśnięciem konta – wg. ustawień systemu.
2	System pozwala na tworzenie konta użytkownika za pomocą formularza online. Konto w zależności od konfiguracji systemu może być tworzone przez: <ul style="list-style-type: none"> <li>· samodzielną rejestrację użytkownika (nie wymaga zatwierdzenia przez administratora),</li> <li>· samodzielną rejestrację użytkownika i zatwierdzenie przez administratora.</li> </ul>
3	System umożliwia przesłanie na zarejestrowany adres e-mail nowego hasła wygenerowanego tymczasowo lub ograniczonego czasowo linku umożliwiającego zmianę hasła bez podawania aktualnego. Czas ważności przesłanego linku ustawiany jest przez administratora.
4	System posiada zdefiniowane role funkcjonalne administratora, studenta, absolwenta, pracodawcy, pracownika ABK i wykładowcy.
5	Użytkownicy systemu posiadają przypisane role, w zależności, od których mają oni różne prawa i mogą wykonywać różne zadania oraz mieć dostęp do wybranych poziomów zarządzania systemem. Jeden użytkownik może zostać przypisany do kilku ról.
6	System zarządzania uprawnieniami umożliwia administratorowi Systemu na tworzenie nowych ról oraz modyfikację i usuwanie uprawnień w zależności od funkcjonalności jakie chcemy przypisać tworzonej roli.
7	Narzędzia pozwalają na import użytkowników z pliku Excel z informacjami o przynależności do grup oraz przypisaniemi do ról. Podczas importu narzędzia powinny walidować poprawność importowanego pliku. Narzędzia powinny umożliwiać użytkownikowi pobranie szablonu pliku Excel wykorzystywanego podczas importu.



8	System bezpośrednio po zalogowaniu użytkownika, informuje go o istniejących nowych pozycjach, takich jak nowe wiadomości, nowe testy kompetencji, nowe szkolenia, nowe oferty rekrutacyjne. Po zalogowaniu – w zależności od struktury uprawnień narzędzia pozwalają na budowanie indywidualnych stron startowych tzn. inny zakres informacji może być widoczny dla różnych użytkowników systemu w zależności od ich przypisania do konkretnej roli.
9	Narzędzia umożliwiają zakładanie, modyfikację i usuwanie grup użytkowników. Uprawniony użytkownik i administrator powinien posiadać możliwość przypisania/wypisania użytkownika do/z grupy. Narzędzia poprzez wbudowany mechanizm komunikacji masowej (e-mail), muszą umożliwiać wysłanie do użytkownika informacji o grupie, do której użytkownik został zapisany/dodany lub wypisany/usunięty.
10	Dodatkowo nowe grupy użytkowników można tworzyć na podstawie grup już istniejących (suma, różnica, różnica symetryczna, część wspólna).
11	System posiada wbudowany mechanizm ręcznego tworzenia raportów – umożliwiający uzyskanie zestawień danych zgromadzonych w obrębie całego systemu (logowania, aktywności, wyniki, rankingi). O zawartości raportu zdecyduje osoba, która definiuje raport.
12	System pozwoli na automatyczne i cykliczne wysyłanie raportów na wybrany adres email z możliwością wybrania interwału czasowego oraz formatu wynikowego (XML, HTML, TXT, PDF, CSV). O kryteriach raportu decyduje osoba, która go definiuje. System posiadać będzie kreator szablonów raportów - umożliwiający samodzielne projektowanie szablonów raportów poprzez definiowanie ich parametrów. Raporty zdefiniowane w ten sposób mogą zostać zapisane, jako wykonywane cyklicznie. System pozwoli na export wyników generowanych raportów do formatów XML, HTML, TXT, PDF, CSV, RTF.
13	System pozwala na generowanie statystyk w postaci wykresów graficznych (wykres kołowy/słupkowy).
14	System posiada funkcjonalności umożliwiające publikację ogólnych i szczegółowych raportów z monitorowania usług, które będą prowadzone w systemie. W szczególności wymaganymi informacjami, które muszą być publikowane dla wszystkich grup użytkowników są: <ul style="list-style-type: none"> <li>· Liczniki odwiedzin na stronach publicznych systemu,</li> <li>· Liczniki pobrań gotowych raportów,</li> <li>· Liczniki ilości pobieranych danych z zasobów systemu.</li> </ul> Raporty z liczby dokonanych zgłoszeń i zadanych pytań przez użytkowników, wraz ze statystyką czasów odpowiedzi i rozwiązań problemów.
15	System umożliwia zarządzanie wielopoziomowym drzewem kategorii (Kategoria). Dla każdej kategorii system powinien umożliwić wprowadzenie minimum nazwy kategorii. System umożliwia edycję istniejących kategorii, dodawanie nowych kategorii oraz usuwanie istniejących kategorii jeżeli są niewykorzystywane. System umożliwia import kategorii z arkusza programu Excel.
16	System dostępny będzie dla użytkowników poprzez przeglądarkę internetową w dowolnym miejscu i czasie. System musi w całości działać w przeglądarkach internetowych: <ul style="list-style-type: none"> <li>· Microsoft Edge,</li> <li>· Mozilla Firefox,</li> <li>· Google Chrome,</li> </ul> System nie wymaga instalacji dodatkowego oprogramowania.
17	Dostarczony system musi posiadać interfejs użytkownika w języku polskim i angielskim
18	Interfejs logowania do systemu jest zintegrowany z wirtualnym dziekanatem Zamawiającego Ndziekanat.



19	System musi być zgodny z wymaganiami WCAG na poziomie aktualnie obowiązującym.
20	Dostarczone rozwiązanie powinno spełniać zasady - Responsive Web Design (RWD) - zgodnie z zasadami RWD, wygląd graficzny strony internetowej powinien zmieniać swój stan po przekroczeniu pewnych punktów granicznych (breakpoints) w szerokości obszaru przeglądarki, w którym wyświetlana jest strona internetowa. System będzie umożliwiał pracę na urządzeniach mobilnych (działanie mobilne typu tablety lub smartfony).
21	Okna serwisowe w dni robocze w godzinach 18-22 lub w weekendy – nie częściej niż 2 godziny w tygodniu
22	Administrator może skonfigurować system w zakresie wymagań dotyczących długości ważności hasła – domyślnie 30 dni.
23	System zapewni ochronę zasobów informacyjnych przed nieautoryzowanym dostępem z zewnątrz i wewnątrz systemów,
24	System zapewni identyfikację i kontrolę tożsamości użytkowników,
25	System uniemożliwi wprowadzanie i modyfikację danych w sposób anonimowy,
26	System umożliwi centralne zarządzanie użytkownikami i ich uprawnieniami
27	System wymusza odrębne i unikalne loginy
28	Uwierzytelnianie użytkownika w projekcie opierać się będzie na mechanizmie wymuszającym od użytkownika wprowadzenia unikalnego loginu oraz hasła dostępowego do systemu. System będzie wymuszał wykorzystanie haseł zbudowanych zgodnie z wytycznymi GIDO. Uwierzytelnianie będzie odbywać się z wykorzystaniem bezpiecznego/szyfrowanego (SSL) połączenia stacji klienta z serwerem udostępniającym portal. Po pozytywnej autoryzacji użytkownika w systemie, użytkownik otrzyma zakres uprawnień w systemie na podstawie uprawnień przypisanych do jego konta przez administratora systemu. Autoryzacja użytkowników będzie możliwa również za pomocą pojedynczego logowania (ang. single sign-on) – możliwość jednorazowego zalogowania się do usługi sieciowej i uzyskania dostępu do wszystkich autoryzowanych zasobów zgodnych z tą usługą. Technika pojedynczego logowania będzie możliwa w wielu implementacjach, minimum LDAP i CAS. System umożliwi na zdefiniowanie metody uwierzytelniania. Administrator za pomocą wbudowanych narzędzi określi rodzaj logowania do systemu.
29	Szczegółowa instrukcja obsługi systemu administratora i użytkownika w języku polskim.
30	Dokumentacja techniczna administratora. Dokumentacja powdrożeniowa zawierająca sposób konfiguracji systemu.
31	Narzędzia powinny umożliwić tworzenie i zarządzanie dostępnymi poziomami skal kompetencyjnych. W szczególności powinien umożliwić definicję nowej skali (np. skala 1-3). Dla każdej utworzonej skali użytkownik powinien móc przypisać dostępne poziomy na skali. Wprowadzając nowy poziom na skali powinien móc wprowadzić min. następujące pola: <ul style="list-style-type: none"> <li>· Nazwa (pole wymagane),</li> <li>· Symbol,</li> <li>· Definicja,</li> <li>· Opis,</li> <li>· Wartość (liczbowa)</li> </ul> Uprawniony użytkownik powinien móc zablokować edycję poziomów skali.



32	<p>Narzędzie umożliwia tworzenie i zarządzanie dostępnymi definicjami wskaźników rozwojowych. Wprowadzając nową definicję powinien móc wprowadzić min. następujące dane:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Nazwa (pole wymagane)</li> <li>· Typ (typ definicji np. opis, egzamin)</li> </ul> <p>Uprawniony użytkownik powinien móc aktywować/dezaktywować definicje typów wskaźników. Tylko definicje oznaczone jako aktywne powinny być możliwe do uzupełnienia podczas wprowadzania/edycji wskaźników rozwojowych kompetencji.</p> <p>Dla każdej definicji uprawniony użytkownik powinien posiadać możliwość zdefiniowania dla danej kompetencji wartości dla danej definicji wskaźnika rozwojowej na każdym poziomie skali dostępnej w danej kompetencji.</p>
33	<p>Uprawniony użytkownik powinien móc zarządzać opisami stanowisk i dodatkowymi polami opisu stanowiska. W tym edytować istniejące pola oraz tworzyć nowe. Tworząc nowe pola powinien móc wprowadzić:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Nazwę pola,</li> <li>· Symbol,</li> <li>· Informację czy pole jest aktywne (tylko aktywne pola można uzupełnić w opisie stanowiska),</li> <li>· Typ pola, dostępne typy pól to minimum: <ul style="list-style-type: none"> <li>o Liczba,</li> <li>o Liczba zmiennoprzecinkowa,</li> <li>o Tekst,</li> <li>o Opis,</li> <li>o Data.</li> </ul> </li> </ul>
34	System umożliwia zarządzanie typami kwalifikacji oraz tworzenie nowego, edycję i usuwanie istniejącego typu kwalifikacji. Dodając nowy typ należy wprowadzić minimum nazwę typu.
35	<p>System umożliwia zarządzanie typami kompetencji (typ kompetencji). Dla każdego typu kompetencji, system powinien umożliwić wprowadzenie minimum:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Nazwa typu kompetencji (np. kompetencje miękkie, produktowe),</li> <li>· Aktywność – Czy typ kompetencji jest aktywny (Tak/Nie)</li> </ul> <p>System powinien umożliwić edycję istniejących typów oraz dodawanie nowych typów.</p>
36	<p>Możliwość wprowadzenia danych nowej kompetencji. Podstawowe dane kompetencji składają się z minimum następujących pól:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Nazwa (pole wymagane),</li> <li>· Kategoria (np. społeczne),</li> <li>· Definicja,</li> <li>· Opis,</li> <li>· Skala – wybór skali oceny,</li> <li>· Typ (np. kompetencje miękkie, produktowe) (pole wymagane),</li> <li>· Tag wyszukiwania (możliwość przypisania/usunięcia dowolnej liczby tagów do kompetencji),</li> <li>· Aktywność – Czy kompetencja jest aktywna (Tak/Nie).</li> </ul> <p>Możliwość edycji wszystkich wprowadzonych danych kompetencji. Narzędzia powinny automatycznie przypisać użytkownika, który wprowadził kompetencję oraz datę wprowadzenia. W przypadku edycji kompetencji, narzędzia powinny automatycznie przypisać użytkownika modyfikującego kompetencję oraz datę modyfikacji.</p> <p>Tylko oznaczone jako aktywne kompetencje powinny być możliwe do przypisania w ocenach, profilach kompetencyjnych i opisach stanowisk. W każdej chwili, uprawniony użytkownik powinien mieć możliwość dezaktywacji kompetencji.</p> <p>Uprawniony użytkownik powinien móc w każdej chwili przypisać/wypisać pojedynczego użytkownika lub grupę użytkowników uprawnionych do podglądu lub edycji danych kompetencji.</p>





37	<p>Uprawnieni użytkownicy powinni mieć możliwość wyszukiwania kompetencji w katalogu wg. minimum następujących parametrów: Uprawnieni użytkownicy powinni mieć możliwość wyszukiwania kompetencji w katalogu wg. minimum następujących parametrów:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Nazwa,</li> <li>· Kategoria,</li> <li>· Typ,</li> <li>· Aktywność – Czy kompetencja jest aktywna (Tak/Nie).</li> </ul>
38	<p>W ramach każdej kompetencji, uprawniony użytkownik (posiadający prawa do edytowania kompetencji) ma możliwość zarządzania testem kompetencji, w tym:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Utworzenia nowego pytania w teście kompetencji,</li> <li>· Edycję pytania testu kompetencji,</li> <li>· Usunięcie pytania z testu kompetencji.</li> </ul> <p>Dla każdego pytania narzędzia powinny umożliwić wprowadzenie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Treści pytania,</li> <li>· Trzech możliwych odpowiedzi na pytanie,</li> <li>· Oznaczenie która z odpowiedzi na pytanie jest odpowiedzią najgorszą,</li> <li>· Oznaczenie która z odpowiedzi na pytanie jest odpowiedzią najlepszą.</li> </ul> <p>Uprawniony użytkownik powinien mieć możliwość dodania kilku pytań jednocześnie.</p> <p>Uprawniony użytkownik opcjonalnie powinien móc ustawić wskaźnik behawioralny, którego pytanie dotyczy.</p>
39	<p>W ramach każdej kompetencji uprawniony użytkownik (posiadający prawa do edytowania kompetencji) powinien mieć możliwość zarządzania wskaźnikami behawioralnymi kompetencji, w tym:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Utworzenie nowego wskaźnika behawioralnego,</li> <li>· Edycję danych istniejącego wskaźnika,</li> <li>· Aktywację/dezaktywację wskaźnika</li> </ul> <p>Dla każdego wskaźnika narzędzia powinny umożliwić wprowadzenie minimum nazwy wskaźnika.</p> <p>Uprawniony użytkownik powinien mieć możliwość zmiany kolejności wyświetlania wskaźników w kompetencji.</p> <p>Wszystkie treści wskaźników powinny móc być edytowane przez uprawnionego użytkownika.</p> <p>Narzędzia powinny automatycznie przypisać użytkownika do wskaźnika, który wprowadził wskaźnik oraz datę jego wprowadzenia.</p> <p>W przypadku edycji narzędzia powinny automatycznie przypisać użytkownika modyfikującego wskaźnik oraz datę jego modyfikacji.</p>
40	<p>W ramach każdej kompetencji uprawniony użytkownik (posiadający prawa do edytowania kompetencji) powinien mieć możliwość zarządzania skalą obserwacyjną, w tym:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Wprowadzić treść skali obserwacyjnej dla każdego poziomu na skali (np. skala 1-5, skala 1-3).</li> </ul> <p>Użytkownik wprowadzając treść powinien móc wybrać jakie poziomy skali kompetencji chce wprowadzić.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Skopiować treść pomiędzy poziomami na skali obserwacyjnej.</li> </ul> <p>Treść dla każdego z poziomów powinna móc być wprowadzana dla każdego wskaźnika behawioralnego zdefiniowanego w kompetencji</p> <p>Wszystkie treści skali kompetencyjnej powinny być dostępne do edycji przez uprawnionego użytkownika.</p>



41	<p>W ramach każdej kompetencji uprawniony użytkownik (posiadający prawa do edytowania kompetencji) powinien mieć możliwość zarządzania wskazówkami rozwojowymi, w tym wprowadzić treść wskazówki dla każdego poziomu na skali (np. skala 1-5, skala 1-3). Użytkownik wprowadzając treść powinien móc wybrać jakie poziomy skali chce wprowadzić dla wskazówki.</p> <p>Wprowadzając treść powinien móc opcjonalnie wybrać którego wskaźnika behawioralnego kompetencji dotyczy wskazówka</p> <p>Treść wskazówki powinna móc być wprowadzona dla każdego typu definicji wskazówki rozwojowej (np. literatura, szkolenia)</p> <p>Wszystkie treści wskazówek rozwojowych powinny móc być edytowane przez uprawnionego użytkownika.</p>
42	System umożliwia kopiowanie kompetencji – w ramach wykonania kopii kompetencji kopiowane są również dane kompetencji: testy kompetencji, wskaźniki behawioralne, skale obserwacyjne, wskazówki rozwojowe.
43	<p>System umożliwia import kompetencji z arkusza w formacie Excel. W ramach importu arkusza Excel importowane są:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Nazwa i definicja kompetencji,</li> <li>· Skala obserwacyjna,</li> <li>· Test kompetencji,</li> <li>· Wskaźniki behawioralne.</li> </ul>
44	<p>Możliwość wprowadzenia nowego profilu kompetencyjnego/zawodowego (mapy kompetencyjnej) do systemu. Podstawowe dane profilu składają się z minimum następujących pól:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Nazwa (pole wymagane),</li> <li>· Opis</li> </ul> <p>Możliwość edycji wszystkich wprowadzonych danych profilu. Narzędzia powinny automatycznie przypisać użytkownika, który wprowadził profil oraz datę wprowadzenia. W przypadku edycji narzędzia powinny automatycznie przypisać użytkownika modyfikującego profil oraz datę modyfikacji.</p> <p>Dla każdego typu kompetencji dostępnego w narzędziach, musi istnieć możliwość przypisywania/wypisywania kompetencji do/z profilu.</p> <p>Przypisując kompetencje dla każdego typu kompetencji w profilu kompetencji, użytkownik powinien móc ustawić poziom wymagany i pożądany dla kompetencji na podstawie wybranej skali (np. skala 1-5).</p> <p>Użytkownik powinien móc ustawić wartości poziomu wymaganego i pożądanego w profilu osobno dla każdej skali dostępnej w systemie.</p> <p>Przypisując/wypisując kompetencje narzędzia powinny automatycznie wyświetlać wykres prezentujący wprowadzone dane w formie graficznej.</p> <p>Uprawniony użytkownik powinien móc w każdej chwili przypisać/wypisać pojedynczego użytkownika lub grupę użytkowników uprawnionych do podglądu lub edycji danych profilu kompetencji.</p>
45	Uprawnieni użytkownicy powinni mieć możliwość wyszukiwania profili kompetencyjnych wg. nazwy profilu.
46	Narzędzia powinny udostępniać test talentów oraz umożliwić dodawanie/usuwanie/edytowanie pytań testu talentów. Dla każdego pytania powinna być dostępna funkcjonalność dodawania/edycji i usuwania odpowiedzi. Narzędzie powinno umożliwić zdefiniowanie testu talentów wraz z informacją zwrotną dla wypełniającego (wskazówki rozwojowe).
47	Uzupełnienie testu talentów. Wypełniając test talentów dla każdego pytania student wybiera najbardziej pasujące odpowiedzi oraz szereguje odpowiedzi od najbardziej do najmniej trafnej. Po wypełnieniu testu student otrzymuje raport wyświetlający jego dominujące talenty, zakres wpływu talentów, sugerowane role zawodowe oraz wskazówki rozwojowe.





48	<p>Narzędzia powinny umożliwiać zarządzanie stanowiskami oraz ich opisami. Tworząc opis stanowiska użytkownik powinien zdefiniować następujące dane:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Nazwa stanowiska,</li> <li>· Poziom zarządczy,</li> <li>· Profil kompetencji,</li> <li>· Dowlone dodatkowe pola zdefiniowane przez administratora,</li> <li>· Dane opisowe/ Kwalifikacje</li> <li>· Zadania realizowane na stanowisku,</li> <li>· Wskaźniki efektywności przypisane do stanowiska,</li> <li>· Kompetencje przypisane do stanowiska.</li> </ul> <p>Po utworzeniu opisu stanowiska automatycznie powinien do systemu zostać dodany profil kompetencji zawierający kompetencje przypisane do stanowiska.</p> <p>Uprawniony użytkownik powinien móc zarządzać słownikiem dostępnych poziomów zarządczych, wskaźników efektywności, danymi opisowymi oraz zadań.</p> <p>Dla danego opisu stanowiska system powinien umożliwić przypisanie certyfikatów oraz szkoleń.</p> <p>Narzędzia powinny pozwalać na wprowadzanie opisu stanowiska za pomocą kreatora.</p> <p>Narzędzia powinny umożliwić wydruk wprowadzonego opisu stanowiska w postaci pliku Word lub PDF.</p>
49	<p>System na podstawie modelu kompetencji wylicza wynik osoby badanej dla każdej badanej kompetencji za pomocą testu kompetencji. Wynik normalizowany jest do skali 1-5. Na podstawie uzyskanego wyniku system:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Wyświetla informacje o luce kompetencyjnej – porównując uzyskany wynik z wynikiem oczekiwanym na podstawie badanego profilu kompetencyjnego/zawodowego,</li> <li>· Dla każdej kompetencji generuje interpretację wyniku z zdefiniowanej skali obserwacyjnej,</li> <li>· Dla każdej kompetencji generuje zbiór wskazówek rozwojowych na podstawie informacji zdefiniowanych w katalogu kompetencji.</li> </ul>



50	<p>Narzędzia umożliwiają definiowanie i konfigurację dowolnych procesów badania. Narzędzie umożliwia wprowadzenie oraz edycję istniejących procesów. W trakcie zakładania nowego badania użytkownik ma możliwość wyboru procesu z listy dostępnych procesów, który będzie odzwierciedlał przebieg oceny.</p> <p>Narzędzia umożliwiają konfigurację procesu za pomocą graficznego edytora. Proces powinien być konfigurowany jako proces (Workflow). Konfiguracja procesu odbywa się za pomocą przeglądarki internetowej, bez konieczności wykorzystania zewnętrznych narzędzi lub modyfikacji systemu przez Dostawcę.</p> <p>Konfigurując proces użytkownik powinien mieć dostępne następujące elementy:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Test kompetencji – użytkownik wypełnia test kompetencji,</li> <li>• Test/Egzamin – użytkownik wypełnia test/egzamin z modułu egzaminów/testów,</li> <li>• Ankieta – użytkownik wypełnia ankietę dostępną w systemie,</li> <li>• Wskazówki rozwojowe – użytkownik posiada podgląd lub edycję wskazówek rozwojowych wygenerowanych na podstawie wyników oceny,</li> <li>• Skala kompetencyjna - użytkownik wypełnia skalę kompetencyjną,</li> <li>• Wspólna ocena na skali – użytkownik wypełnia skalę kompetencyjną – podczas wypełnienia skali posiada podgląd do samooceny,</li> <li>• Spotkanie – użytkownik wprowadza informacje o terminie proponowanego spotkania w celu omówienia badania,</li> <li>• Działania rozwojowe – użytkownik wprowadza informacje o propozycji działań rozwojowych,</li> <li>• Test talentów – użytkownik wypełnia test talentów,</li> <li>• Rozpoczęcie oceny,</li> <li>• Zakończenie oceny.</li> </ul> <p>W ramach procesu autor procesu może wgrać szablon generowanego raportu z badania w postaci pliku Word.</p> <p>Dla każdego z elementów użytkownik może skonfigurować następujące pola:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nazwa kroku procesu</li> <li>• Opis kroku procesu,</li> <li>• Parametry -czy w ramach wykonania kroku procesu użytkownik może: <ul style="list-style-type: none"> <li>o Umieszczać załączniki,</li> <li>o Umieszczać komentarze,</li> <li>o Posiadać dostęp do wyniku,</li> <li>o Posiadać możliwość pobrania raportu,</li> </ul> </li> <li>• Rola - przypisać role użytkownikom biorących udział w kroku procesu: <ul style="list-style-type: none"> <li>o Użytkownik,</li> <li>o Doradca,</li> <li>o Inny użytkownik.</li> </ul> </li> <li>• Uprawnienie dla roli - przypisując rolę należy wskazać czy użytkownik w danej roli posiada możliwość wypełnienia kroku procesu (np. wypełnienie testu kompetencji, uzupełnienie skali), czy posiada tylko i wyłącznie podgląd do kroku.</li> </ul> <p>Narzędzia zapewniają kontrolę poprawności konfiguracji procesu, np. nie powinny pozwolić wyświetlić wskazówek rozwojowych zanim użytkownik nie wypełni testu kompetencji, nie pozwolą wypełnić wspólnej oceny na skali (przez np. doradcę) zanim użytkownik nie wykona samooceny na skali.</p> <p>Przykładowe procesy jakie użytkownik może skonfigurować:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Badanie testem kompetencji: <ul style="list-style-type: none"> <li>o Krok 1 – rozpoczęcie badania,</li> <li>o Krok 2 – użytkownik wypełnia test kompetencji,</li> <li>o Krok 3 – użytkownik otrzymuje wskazówki rozwojowe na podstawie wypełnionego testu,</li> <li>o Krok 4 – zakończenie badania.</li> </ul> </li> <li>• Badanie testem kompetencji wraz z akceptacją doradcy:</li> </ul>
----	---



	<ul style="list-style-type: none"><li>o Krok 1 – rozpoczęcie badania,</li><li>o Krok 2 – użytkownik wypełnia test kompetencji,</li><li>o Krok 3 – użytkownik otrzymuje wskazówki rozwojowe na podstawie wypełnionego testu,</li><li>o Krok 4 – doradca przegląda wynik oceny i dokonuje akceptacji oceny,</li><li>o Krok 5 – zakończenie badania.</li></ul> <ul style="list-style-type: none"><li>· Ocena na skali:<ul style="list-style-type: none"><li>o Krok 1 – rozpoczęcie badania,</li><li>o Krok 2 – użytkownik uzupełnia samoocenę na skali,</li><li>o Krok 3 – doradca dokonuje wspólnej oceny z użytkownikiem na skali,</li><li>o Krok 4 – użytkownik otrzymuje wskazówki rozwojowe na podstawie wyników oceny wspólnej,</li><li>o Krok 5 – zakończenie badania.</li></ul></li><li>· Badanie testem kompetencji wraz z uzupełnieniem testu/egzaminu:<ul style="list-style-type: none"><li>o Krok 1 – rozpoczęcie badania,</li><li>o Krok 2 – użytkownik wypełnia test kompetencji,</li><li>o Krok 3 – użytkownik otrzymuje wskazówki rozwojowe na podstawie wypełnionego testu,</li><li>o Krok 4 – użytkownik wypełnia test/egzamin,</li><li>o Krok 5 – zakończenie badania.</li></ul></li><li>· Badanie testem talentów:<ul style="list-style-type: none"><li>o Krok 1 – rozpoczęcie badania,</li><li>o Krok 2 – użytkownik wypełnia test talentów,</li><li>o Krok 3 – użytkownik otrzymuje wskazówki rozwojowe na podstawie wypełnionego testu talentów oraz wynik w zakresie posiadanych talentów i predyspozycji zawodowych.</li></ul></li></ul>
--	--



51	<p>Możliwość wprowadzenia nowej oceny (badania) do systemu. Podstawowe dane składają się z minimum następujących pól:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Nazwa (pole wymagane),</li> <li>· Opis,</li> <li>· Planowana data rozpoczęcia,</li> <li>· Planowana data zakończenia,</li> <li>· Skala (np. skala 1-5, 1-3),</li> <li>· Proces.</li> </ul> <p>Po dodaniu badania uprawniony użytkownik wskazuje listę użytkowników lub grup biorących udział w badaniu.</p> <p>Badanie powinno zostać udostępnione dla użytkowników dopiero po jej rozpoczęciu – rozpoczęcie badania ustawia uprawniony użytkownik.</p> <p>Uprawniony użytkownik może wstrzymać lub zakończyć ocenę. Po wstrzymaniu lub zakończeniu badania, użytkownicy biorący udział w ocenie nie powinni posiadać możliwości uzupełniania badania. Uprawniony użytkownik posiada możliwość wznowienia wstrzymanych badań.</p> <p>Po utworzeniu badania powinny zostać przypisane kroki do wykonania w ramach badania na podstawie wybranego procesu podczas jej tworzenia.</p> <p>Uprawniony użytkownik posiada możliwość zdefiniowania nazwy, opisu oraz terminów rozpoczęcia i zakończenia każdego z kroków badania. Domyślnie nazwy i opisy kroków zostają skopiowane z wybranego procesu.</p> <p>W ramach badania uprawniony użytkownik posiada możliwość przypisania badanych kompetencji podczas badania za pomocą minimum 2 wymienionych metod:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Wybór pojedynczych kompetencji z katalogu wraz z wskazaniem oczekiwanego i wymaganego poziomu,</li> <li>· Wybór profilu kompetencyjnego,</li> <li>· Wybór na podstawie opisów stanowisk (opcja).</li> </ul> <p>W ramach oceny uprawniony użytkownik posiada możliwość wskazania doradcy dla każdego użytkownika przypisanego do badania.</p> <p>Podczas uruchomienia badania narzędzie powinno walidować poprawność badania w minimum następującym zakresie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Kompletność katalogu przypisanych kompetencji do badania (np. wszystkie przypisane kompetencje posiadają zdefiniowany test kompetencji z pytaniami, dla wybranych kompetencji wprowadzone są skale kompetencyjne w wybranej dla badania skali obserwacyjnej),</li> <li>· Każdy użytkownik posiada przypisanego doradcę, jeżeli doradca bierze udział w badaniu.</li> </ul>
52	<p>Uprawniony użytkownik może skonfigurować minimum następujące parametry w każdym z badań:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· szablon wydruków raportów w badaniu,</li> <li>· zakres wyświetlanych wyników,</li> <li>· możliwość nie wykonania wybranych kroków oceny,</li> <li>· przypisanie wag do poszczególnych badanych kompetencji</li> <li>· szablon wydruku wskázówek rozwojowych,</li> <li>· sposób wyświetlania wskázówek rozwojowych w tym czy wyświetlić wskaźniki przypisane do wskázówek.</li> </ul>
53	<p>Narzędzia po zakończonym badaniu udostępniają użytkownikowi/doradcy raport indywidualny z wykonanego badania. Administrator posiada możliwość określenia szablonu generowanego wydruku. Raport musi zawierać minimum następujące informacje:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Informacje o luce kompetencyjnej – porównując uzyskany wynik z wynikiem oczekiwanym na podstawie badanego profilu kompetencyjnego/zawodowego,</li> <li>· Uzyskany wynik liczbowy dla każdej kompetencji,</li> <li>· Interpretacja wyniku z zdefiniowanej skali obserwacyjnej dla każdej kompetencji,</li> <li>· Zbiór wskázówek rozwojowych dla każdej kompetencji wygenerowany na podstawie informacji zdefiniowanych w katalogu kompetencji oraz uzyskanego wyniku liczbowego .</li> </ul>



54	<p>Narzędzie umożliwia konfigurację powiadomień e-mail, wysyłanych do użytkowników badania, w tym:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· wybór, które powiadomienia mają zostać wysłane podczas badania,</li> <li>· modyfikację treści wysyłanych powiadomień.</li> </ul> <p>Narzędzie umożliwia konfigurację minimum 5 powiadomień w badaniu, w tym:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· powiadomienie o rozpoczęciu badania,</li> <li>· powiadomienie o zbliżającym się terminie zakończenia badania,</li> <li>· powiadomienie o zakończeniu badania,</li> <li>· powiadomienie o dostępie kolejnego kroku badania, np. doradca otrzymuje informację, że użytkownik wypełnił test kompetencji,</li> <li>· powiadomienie o nowym badaniu.</li> </ul>
55	<p>Uprawniony użytkownik posiada możliwość zarządzania przebiegiem badania, w tym:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· podgląd na jakim etapie badania jest każdy z użytkowników biorących udział w badaniu,</li> <li>· wygenerowanie raportu zbiorczego badania,</li> <li>· wygenerowanie indywidualnych raportów dla użytkowników którzy zakończyli badanie,</li> <li>· podgląd badania,</li> <li>· podgląd historii zmian badania użytkownika,</li> <li>· usunięcia wyników badania i ponowne uruchomienie badania użytkownika,</li> <li>· filtrowanie użytkowników biorących udział w badaniu wg. minimum następujących parametrów: statusu użytkownika w badaniu, nazwiska, nazwy kroku.</li> </ul>
56	<p>System umożliwia zarządzanie katalogiem dostępnych kwalifikacji. Kwalifikacje składają się z minimum następujących danych:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Nazwa,</li> <li>· Kategoria,</li> <li>· Opis,</li> <li>· Typ.</li> </ul> <p>System umożliwia przypisanie kwalifikacji do konta studenta. Kwalifikacje powinien móc wprowadzać zarówno student dla swojego konta, jak i pracownik ABK dla wszystkich kont. System umożliwia porównanie posiadanych kwalifikacji z kwalifikacjami oczekiwanymi dla danej oferty pracy.</p>
57	<p>Uprawniony użytkownik posiada dostęp do statystyk badania, w tym:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· ilu użytkowników rozpoczęło badanie,</li> <li>· ilu użytkowników jest w trakcie badania,</li> <li>· ilu użytkowników zakończyło badanie,</li> <li>· dla każdego kroku badania informacje: <ul style="list-style-type: none"> <li>o ilu użytkowników rozpoczęło dany krok,</li> <li>o ilu użytkowników jest w trakcie wykonywania danego kroku badania,</li> <li>o ilu użytkowników zakończyło dany krok badania.</li> </ul> </li> </ul>
58	<p>Użytkownik przypisany do badania powinien mieć możliwość wypełnienia badania, w tym:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· wypełnienie testu kompetencji,</li> <li>· wypełnienie skali obserwacyjnej,</li> <li>· wypełnienie testu/egzaminu,</li> <li>· wypełnienie ankiety,</li> <li>· wypełnienie testu talentów.</li> </ul>
59	<p>Użytkownik po wypełnieniu badania powinien uzyskać dostęp do raportu zwracającego następujące informacje:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Definicję badanych kompetencji,</li> <li>· Wynik przeprowadzonego badania,</li> <li>· Interpretację wyniku,</li> <li>· Działań rozwojowych (ścieżki kariery) jakie powinien podjąć badany użytkownik.</li> </ul>



60	<p>System dostarczony zostanie z następującymi predefiniowanymi procesami:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Badanie testem kompetencji: <ul style="list-style-type: none"> <li>o Krok 1 – rozpoczęcie badania,</li> <li>o Krok 2 – użytkownik wypełnia test kompetencji,</li> <li>o Krok 3 – użytkownik otrzymuje wskazówki rozwojowe na podstawie wypełnionego testu,</li> <li>o Krok 4 – zakończenie badania.</li> </ul> </li> <li>· Badanie testem kompetencji wraz z akceptacją doradcy: <ul style="list-style-type: none"> <li>o Krok 1 – rozpoczęcie badania,</li> <li>o Krok 2 – użytkownik wypełnia test kompetencji,</li> <li>o Krok 3 – użytkownik otrzymuje wskazówki rozwojowe na podstawie wypełnionego testu,</li> <li>o Krok 4 – doradca przegląda wynik oceny i dokonuje akceptacji oceny,</li> <li>o Krok 5 – zakończenie badania.</li> </ul> </li> <li>· Badanie testem talentów: <ul style="list-style-type: none"> <li>o Krok 1 – rozpoczęcie badania,</li> <li>o Krok 2 – użytkownik wypełnia test talentów,</li> <li>o Krok 3 – użytkownik otrzymuje wskazówki rozwojowe na podstawie wypełnionego testu talentów oraz wynik w zakresie posiadanych talentów i predyspozycji zawodowych,</li> <li>o Krok 4 – zakończenie badania,</li> </ul> </li> <li>· Badanie testem kompetencji wraz z uzupełnieniem testu/egzaminu: <ul style="list-style-type: none"> <li>o Krok 1 – rozpoczęcie badania,</li> <li>o Krok 2 – użytkownik wypełnia test kompetencji,</li> <li>o Krok 3 – użytkownik otrzymuje wskazówki rozwojowe na podstawie wypełnionego testu,</li> <li>o Krok 4 – użytkownik wypełnia test/egzamin,</li> <li>o Krok 5 – zakończenie badania,</li> </ul> </li> <li>· Badanie testem kompetencji wraz z uzupełnieniem ankiety: <ul style="list-style-type: none"> <li>o Krok 1 – rozpoczęcie badania,</li> <li>o Krok 2 – użytkownik wypełnia ankietę,</li> <li>o Krok 3 – użytkownik wypełnia test kompetencji,</li> <li>o Krok 4 – użytkownik otrzymuje wskazówki rozwojowe na podstawie wypełnionego testu,</li> <li>o Krok 5 – zakończenie badania.</li> </ul> </li> </ul>
61	System musi umożliwić zarządzanie źródłami oferty rekrutacji. Dla każdej rekrutacji, system pozwala na określenie terminu dostępności oferty.
62	System musi umożliwić oznaczenia z jakiego źródła rejestrowani są kandydaci – np. strona biura karier, strona uczelni. Lista dostępnych źródeł jest edytowana przez administratora. System musi umożliwić śledzenie, z jakiego źródła kandydat aplikował na ofertę.
63	System musi umożliwić zarządzanie treścią ogłoszenia. W tym możliwość definiowania szablonu ogłoszenia – zakresu pól jakie wyświetlane są w ogłoszeniu np. opis oferty, zakres obowiązków, wymagane umiejętności, warunki zatrudnienia. Administrator ma możliwość włączenia / wyłączenia sekcji istniejącego ogłoszenia przypisanego do rekrutacji. Opis, oferta właściwa oraz klauzula mogą zostać niezależnie włączone lub wyłączone.





64	<p>System musi posiadać wbudowany kreator ogłoszenia umożliwiający podział ogłoszenia na wiersze i kolumny.</p> <p>Dla każdej kolumny w ogłoszeniu możliwość wprowadzenia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Treści,</li> <li>· Treści z szablonu (np. klauzuli poufności),</li> <li>· Grafiki,</li> <li>· Filmu z youtube,</li> <li>· Ofert powiązanych,</li> <li>· Listy certyfikatów,</li> <li>· Listy zadań,</li> <li>· Listy kompetencji,</li> <li>· Danych z opisu stanowiska (w przypadku, gdy oferta posiada powiązany opis stanowiska).</li> </ul> <p>Lista certyfikatów, zadań, kompetencji pobierana jest ze zdefiniowanych w systemie słowników.</p>
65	System umożliwia pobranie gotowej zawartości kompetencji.
66	System musi umożliwić zarządzanie słownikiem branż (np. Informatyka, Marketing np.)
67	System musi umożliwić zarządzanie słownikiem form zatrudnienia – staż, umowa o pracę, zlecenie, praktyka np.
68	<p>System pozwala na zarządzanie statusami kandydatów przypisanymi do oferty pracy. Dla każdej z ofert można przypisać dedykowaną listę statusów. Domyślnie w systemie powinny być dostępne następujące statusy: Nowy kandydat, Zaproszony na spotkanie, Zatrudniony, Odrzucony, Anulowany.</p> <p>Użytkownicy zarządzający ofertami (pracodawcy, pracownicy biura karier) posiadają możliwość przypisania kandydata do danego statusu w ofercie. System raportuje, ilu kandydatów jest przypisanych do poszczególnych statusów dla każdej rekrutacji.</p>
69	<p>System pozwala na definiowanie dostępnych statusów ofert rekrutacyjnych. Dla każdej z ofert można przypisać dedykowaną listę statusów. Domyślnie w systemie dostępne są następujące statusy: Planowana, W trakcie, Zakończona, Anulowana.</p> <p>Użytkownicy zarządzający ofertami (pracodawcy, pracownicy biura karier) posiadają możliwość przypisania oferty do danego statusu. System raportuje ile rekrutacji jest przypisanych do poszczególnych statusów.</p>
70	System umożliwia zarządzanie katalogiem dostępnych kwalifikacji i uprawnień. System umożliwia przypisanie do oferty pracy wybranych kwalifikacji i uprawnień podczas konstruowania wymagań dla kandydata w wybranej ofercie.
71	System umożliwia zarządzanie klauzulami zgody na przetwarzanie danych osobowych
72	<p>System musi posiadać możliwość dodania nowej rekrutacji (np. za pomocą dedykowanego kreatora) oraz edycji istniejącej rekrutacji przez uprawnionego użytkownika. W tym celu określa podstawowy zestaw danych dla nowej rekrutacji, minimum:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· jakiego stanowiska dotyczy,</li> <li>· numeru referencyjnego,</li> <li>· lokalizację,</li> <li>· branżę,</li> <li>· formy zatrudnienia,</li> <li>· kierunek studiów,</li> <li>· ilość wakatów,</li> <li>· formy zatrudnienia – typ umowy,</li> <li>· typ oferty (praktyka, staż, oferta pracy)</li> </ul> <p>Na podstawie wybranego stanowiska pobierany jest powiązany profil kompetencji oraz opis stanowiska jeżeli jest wprowadzony. Na podstawie przypisanego opisu stanowiska możliwe jest wykorzystanie danych opisu stanowiska w treści oferty pracy.</p>



73	System musi pozwolić na oznaczenie oferty jako promowanej. Oferty promowane wyróżnione są na liście ofert pracy.
74	System powinien umożliwić publikację oferty na portalu. Publikując ofertę powinna być możliwość wprowadzenia informacji w jakich terminach oferta jest dostępna.
75	Administrator ma możliwość wstawienia sekcji ogłoszenia z dostępnego szablonu. Na podstawie szablonu uzupełniana jest treść sekcji. Nie wprowadza się rozróżnienia pomiędzy treścią wstawioną z szablonu, a treścią wprowadzoną w danym ogłoszeniu. Podlegają one edycji w taki sam sposób.
76	System musi umożliwiać wskazanie osób prowadzących i zarządzających wybranymi ofertami, np. wybrany pracownik uczelni może zarządzać tylko wybranymi rekrutacjami oraz posiadać dostęp tylko do wybranych kandydatów.
77	System musi umożliwiać wskazanie osób posiadających podgląd wybranych ofert pracy oraz podgląd listy kandydatów zarejestrowanych w ofercie.
78	System powinien posiadać wbudowany system automatycznych powiadomień. Powiadomienia powinny być przesyłane na wewnętrzny system poczty oraz w postaci wiadomości email. System powinien umożliwić zarządzanie treściami powiadomień. System powinien obsługiwać np. następujące powiadomienia: <ul style="list-style-type: none"> <li>· powiadomienie do studenta o nowych ofertach,</li> <li>· powiadomienie do pracodawcy o nowym zgłoszeniu kandydata,</li> <li>· powiadomienie do pracownika ABK o nowym zgłoszeniu kandydata,</li> <li>· powiadomienie do pracownika ABK o wprowadzeniu nowej oferty przez pracodawcę,</li> <li>· powiadomienie do wszystkich aplikujących o zakończeniu rekrutacji na daną ofertę,</li> <li>· powiadomienie do studenta o przejściu na kolejny etap rekrutacji,</li> <li>· powiadomienie do pracownika ABK o zaakceptowaniu kandydata przez pracodawcę w danej ofercie,</li> <li>· powiadomienie do studenta z potwierdzeniem zgłoszenia aplikacji oraz informacją ilu innych studentów zgłosiło aplikację na daną ofertę,</li> </ul> System powinien umożliwić włączenie lub wyłączenie wybranych powiadomień.
79	System musi pozwalać na przypisanie pracodawcy do oferty. Pracodawca w ramach systemu musi posiadać możliwość przeglądania listy kandydatów zgłoszonych na ofertę pracy/stażu/praktyki.
80	System musi pozwalać na rejestrację i zarządzanie kontami pracodawców. W zakresie danych pracodawcy system musi umożliwić wprowadzenie następujących danych: <ul style="list-style-type: none"> <li>· nazwa firmy,</li> <li>· nip firmy,</li> <li>· regon,</li> <li>· adres e-mail,</li> <li>· osoba kontaktowa,</li> <li>· logotyp,</li> <li>· opis firmy.</li> </ul> Dla każdego pracodawcy system musi umożliwić wprowadzenie jednego lub kilku kont użytkowników umożliwiających zarządzanie i podgląd ofert pracy pracodawcy oraz przeglądanie bazy kandydatów.
81	System musi umożliwić wprowadzanie przez pracodawców nowych ofert pracy. W zależności od konfiguracji systemu musi istnieć możliwość wymuszania akceptacji bądź odrzucenia ofert wprowadzonych przez pracodawcę – przez administratora bądź pracownika biura karier.
82	System umożliwia założenie aplikacji przez studenta na wybrane oferty. System powinien umożliwić podczas aplikacji na załączenie CV i/lub listu motywacyjnego, wybór preferowanej lokalizacji (jeżeli oferta dotyczy kilku lokalizacji), wprowadzenia dodatkowych danych wymaganych dla danej oferty – wypełnienie dodatkowej ankiety, wypełnienie dedykowanego testu kompetencyjnego dla oferty pracy. W przypadku gdy student wprowadził dane do systemu za pomocą funkcjonalności generatora CV, aplikując na ofertę nie musi wprowadzać CV, system automatycznie powinien dodać CV na podstawie danych wprowadzonych w generatorze.



83	Administrator lub pracownik biura karier może przenosić kandydatów między ofertami oraz przypisać wybranego studenta do oferty
84	System musi pozwolić na wyszukiwanie przez studentów ofert pracy np. wg takich parametrów jak: stanowisko, kierunek studiów, dopasowanie do profilu kompetencyjnego na podstawie wypełnionych testów kompetencji, dopasowania np. wg. doświadczenia i kwalifikacji, umiejętności studenta, posiadanego wykształcenia, lokalizacji.
85	System umożliwia wyszukiwanie i przeglądanie bazy pracodawców oraz podgląd profilu pracodawcy. W ramach podglądu profilu wyświetlone są dane pracodawcy jak również informacje o ofertach rekrutacyjnych danego pracodawcy.
86	System wyświetla pełną historię ofert pracy, stażu, praktyk publikowanych przez pracodawcę.
87	Uprawniony użytkownik może dodawać dokumenty do profilu kandydata. Przy dodawaniu dokumentu określa jego typ (kategoria w systemie np. CV) oraz załącza odpowiedni plik. Rekruter może usunąć dokument karty kandydata. Usunięcie musi zostać potwierdzone, żeby zostało wykonane. Uprawniony użytkownik ma możliwość dodania komentarza do profilu kandydata. Administrator może pobrać CV, zgłoszone w procesie rekrutacji. Rekruter ma możliwość dodania tagu do karty kandydata. System powinien umożliwiać śledzenie czy dany student otrzymał zatrudnienie, przyjął ofertę pracy, odrzucił ofertę pracy, etc.
88	Uprawniony użytkownik może wprowadzać informacje o planowanym spotkaniu z kandydatem. Dodając spotkania w karcie kandydata wypełnia następujące pola: nazwa, opis, lokalizacja, data rozpoczęcia oraz godzina (pola wymagane), data zakończenia oraz godzina (pola wymagane). Można zaznaczyć wydarzenie jako całodziennne, wówczas pomijane są godziny rozpoczęcia i zakończenia. Uprawniony użytkownik ma możliwość obejrzenia spotkań, na które jest zapisany dany kandydat.
89	Pracodawca, pracownik ABK, administrator ma wgląd w kartę danego kandydata. Składa się ona z następujących sekcji: Dane podstawowe, Aplikacje (na jakie oferty aplikuje kandydat), Ranking (dla danego statusu, jak oceniony jest kandydat), Dokumenty (na przykład CV, list motywacyjny), Spotkania (na które jest zapisany kandydat), Tagi (identyfikator karty kandydata), Historia (działania na portalu), Oceny, Pola dodatkowe (konfigurowalne w zarządzaniu słownikami), Doświadczenie (historia zatrudnienia). Dodatkowo ma podgląd danych wprowadzonych w generatorze CV oraz podgląd wyników testów kompetencji kandydata.
90	Uprawniony użytkownik może wysłać wiadomość do kandydatów przy pomocy kreatora wysyłania wiadomości. Kreator przechodzi przez kolejne etapy: Wybierz kandydatów (wybieranie adresatów), Wybierz szablon (wybieranie szablonu wiadomości), Opcje wysyłania (wybieranie trybu wysyłania wiadomości: DW, UDW), Podsumowanie (podsumowanie stworzonej wiadomości), Potwierdzenie (potwierdzenie wysłania wiadomości).
91	System umożliwia porównanie wybranych kandydatów w dedykowanym panelu w zakresie danych rekrutacyjnych: doświadczenia, posiadanych kompetencji i kwalifikacji.
92	Uprawniony użytkownik (administrator, pracownik ABK, pracodawca) może wyszukać kandydata używając różnych kombinacji opcji wyszukiwania. Zaczynając np. od następujących pól: imię, nazwisko, data aplikacji (od, do) status kandydata, źródła, dopasowanie do profilu kompetencji, lokalizacja, doświadczenie, tag, ocena kandydata, forma zatrudnienia.



93	<p>System pozwala na przeglądanie listy ofert rekrutacyjnych na portalu. System pozwala przeglądać oferty przed zalogowaniem do serwisu. W ramach portalu możliwe jest publikowanie dodatkowych materiałów i artykułów wyświetlanych na portalu (moduł CMS). Student po zalogowaniu może aplikować na wybraną ofertę. System zarządzania treścią portalu umożliwia wyświetlanie oraz zarządzanie treściami publikowanymi w Portalu. Wszystkie treści publikowane w systemie CMS tworzone są za pomocą edytora WYSIWYG, który umożliwia dodawanie/edycję treści bez posiadania wiedzy programistycznej.</p> <p>Treści mogą być wyświetlane zarówno dla użytkowników zalogowanych jak i niezalogowanych. Umożliwia tworzenie/zarządzanie kategoriami treści w serwisie internetowym.</p> <p>Obsługuje:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· tworzenie/edycję kategorii treści,</li> <li>· tworzenie/edycję dedykowanej strony HTML dla kategorii,</li> <li>· przypisywanie do kategorii artykułów,</li> <li>· przypisywanie użytkowników zarządzających kategorią treści,</li> <li>· dodawanie stron do portalu zawierających podział na sekcje.</li> </ul> <p>Umożliwia zarządzanie menu portalu. Obsługuje:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· możliwość dodawania elementów nawigacji,</li> <li>· możliwość usuwania elementów menu,</li> <li>· możliwość edycji elementów.</li> </ul>
94	<p>System pozwala studentowi na zaznaczenie opcji czy jest zainteresowany ofertami pracy. W przypadku zaznaczenia opcji "Tak", student będzie widoczny w bazie kandydatów do której dostęp posiada pracodawca. System raportuje, ilu studentów wybrało opcję "Tak", oraz ilu studentów wybrało opcję "Nie". Studenci zainteresowani ofertami pracy, na swój adres email otrzymywać będą automatyczne powiadomienie wygenerowane przez system z informacjami o nowych ofertach pracy. System umożliwia studentowi rezygnację z otrzymywanie powiadomienia o nowych ofertach pracy.</p>
95	<p>System pozwala na skopiowanie istniejącej oferty pracy w celu ponownej jej publikacji w innym terminie.</p>
96	<p>System pozwala na dodawanie dowolnych szablonów dokumentów przez administratora. Mogą to być szablony np. CV. System pozwala na zarządzanie listą dostępnych szablonów CV. Administrator posiada możliwość modyfikacji i dodawania kolejnych dostępnych szablonów CV. System umożliwia na podstawie wprowadzonych danych wygenerowanie CV w ustandaryzowanym formularzu (szablonie) dokumentu.</p>



97	<p>System umożliwia studentowi budowę szablonu CV z wykorzystaniem gotowych narzędzi. W ramach rozwiązania student może wprowadzić m.in. następujące informacje: posiadane umiejętności, kompetencje, kwalifikacje i uprawnienia (wybierane z katalogu kwalifikacji), zdjęcie, dane kontaktowe, informacje dodatkowe (np. zainteresowania), doświadczenie zawodowe, informacje o posiadanym wykształceniu, certyfikaty.</p> <p>W ramach uzupełnianego CV student może wykorzystać następujące sekcje CV:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Dane ogólne: <ul style="list-style-type: none"> <li>Avatar,</li> <li>Imię,</li> <li>Nazwisko,</li> <li>Telefon,</li> <li>Email,</li> <li>Data urodzenia,</li> <li>Miejsce urodzenia,</li> <li>Dane adresowe (miejscowość, kod pocztowy, ulica, nr domu, nr lokalu),</li> <li>LinkedIn,</li> </ul> </li> <li>Wykształcenie - kierunek (słownik), rodzaj studiów (słownik), data od, data do, uczelnia, opis,</li> <li>Doświadczenie - stanowisko, nazwa firmy, opis, branża, data od, data do,</li> <li>Umiejętności - umiejętność, opis, ocena,</li> <li>Języki obce - język (słownik), poziom (słownik),</li> <li>Zainteresowania (pole opisowe),</li> <li>Inne (pole opisowe),</li> <li>Klauzula poufności (pole opisowe),</li> <li>Motto (pole opisowe),</li> <li>Certyfikaty - wybór certyfikatu z katalogu,</li> <li>Certyfikaty (pole opisowe),</li> <li>Dodatkowe kwalifikacje - kwalifikacja, opis, ocena.</li> </ul>
98	<p>System umożliwia wygenerowanie m.in. następujących raportów i zestawień:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>liczba ofert pracy w zadanym okresie czasu w podziale na kierunki studiów,</li> <li>liczba aplikacji w zadanym okresie czasu w podziale na kierunki studiów.</li> </ul>
99	<p>System pozwala na prowadzenie bazy szkoleń (kursów) i wydarzeń. System pozwala na publikację kursów i wydarzeń na portalu serwisu biura karier. System pozwala na publikację tematu kursu/wydarzenia, opisu, terminu, lokalizacji, ustalenia limitu uczestników, terminów zapisów oraz terminów rezygnacji z wydarzenia/kursu.</p> <p>System pozwala na wygenerowanie w postaci dokumentu Word listy uczestników szkolenia, certyfikatów oraz innych dokumentów szkoleniowych. Administrator systemu posiada możliwość dodania do systemu szablonów generowanych dokumentów. Jeżeli limit uczestników został przekroczony system informuje uczestnika o tym fakcie.</p> <p>System pozwala administratorowi na przypisanie materiałów w formie plików do kursu/wydarzenia. Uczestnicy kursu/wydarzenia mogą pobrać materiały przed rozpoczęciem wydarzenia/kursu.</p>
100	System pozwala na udostępnienie dla kursu/wydarzenia ankiety oceniającej oraz dowolnej innej ankiety.
101	Na portalu serwisu biura karier system umożliwia wyszukiwanie i przeglądanie kursów i wydarzeń.
102	Portal serwisu biura karier umożliwia studentowi zgłoszenie się na wybrany kurs/wydarzenie.
103	System na profilu użytkownika wyświetla oferty najbardziej pasujące do jego kompetencji i kwalifikacji.
104	System pozwala na udostępnienie pracodawcy ankiety satysfakcji.



105	<p>System dla użytkowników niezalogowanych pozwala na:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· wyświetlenie i wyszukiwanie listy ofert pracy, praktyk, staży,</li> <li>· wyświetlenie i wyszukiwanie listy wydarzeń</li> <li>· wyświetlenie i podgląd listy aktualności,</li> <li>· wyświetlenie informacji o prowadzonych badaniach kompetencji,</li> <li>· rejestrację konta,</li> <li>· zalogowanie do systemu.</li> </ul>
106	<p>System umożliwia zbudowanie dowolnego formularza elektronicznego zbierającego dane od studentów. System umożliwia wymuszenie wprowadzenia danych do formularza przez studenta po pierwszym zalogowaniu do systemu. System musi posiadać:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· możliwość budowy formularza elektronicznego w edytorze systemu dostępnym przez przeglądarkę internetową,</li> <li>· możliwość określenia reguł w formularzu odsłaniających bądź ukrywających jego elementy w zależności od informacji umieszczonej przez wypełniającego,</li> <li>· możliwość określenia uprawnień do poszczególnych formularzy,</li> <li>· formularz powinien mieć możliwość osadzenia na stronie www,</li> <li>· aplikacja musi automatycznie generować strukturę bazy danych na podstawie zbudowanego formularza,</li> <li>· możliwość raportowania danych z formularzy, bezpośrednio z interfejsu użytkownika dostępnego przez przeglądarkę internetową,</li> <li>· możliwość określenia grupy docelowej dla danego formularza,</li> <li>· możliwość udostępnienia formularza dla użytkowników niezalogowanych,</li> <li>· system musi umożliwić wprowadzenie opisu początkowego i końcowego formularza – opisy wyświetlone zostaną użytkownikowi przed i po wypełnieniu formularza,</li> <li>· System musi umożliwić podział formularza na sekcje,</li> <li>· Dla każdej sekcji system musi umożliwić wprowadzenie do sekcji następujących rodzajów pól, które wypełni użytkownik formularza: <ul style="list-style-type: none"> <li>o tekstowe,</li> <li>o liczba całkowita,</li> <li>o liczba dziesiętna,</li> <li>o waluta,</li> <li>o data,</li> <li>o lista rozwijana,</li> <li>o Pesel,</li> <li>o Nip,</li> <li>o telefon,</li> <li>o regon,</li> <li>o kod pocztowy,</li> <li>o województwo,</li> <li>o Powiat,</li> <li>o gmina,</li> <li>o plik,</li> <li>o adres email,</li> </ul> </li> <li>· Dla każdego pola musi istnieć możliwość nadania etykiety oraz określenie czy wypełnienie pola jest obligatoryjne,</li> <li>· Administrator formularza musi posiadać możliwość podglądu formularza przed jego udostępnieniem,</li> <li>· System musi pozwolić na podział formularza na kolejne strony, użytkownik wypełni formularz przechodząc na kolejne strony – wg ustawień zdefiniowanych przez administratora.</li> </ul>





107	System umożliwia stworzenie/edycję/wyszukiwanie ankiety (formularza ankietowego). Tworząc ankietę możemy podać min. Nazwę ankiety, wskazać, czy pytania mogą być losowane, określenie liczby wymaganych wypełnień, po osiągnięciu których ankietą nie jest prezentowana, wprowadzenie czy pytania w ankiecie mają być prezentowane na jednej stronie, czy pytania mają być podzielone na strony, wprowadzić tekst podziękowania wyświetlony po wypełnieniu ankiety przez użytkownika, adresu www, na który przekierowany jest użytkownik po wypełnieniu ankiety, terminu wypełnienia ankiety. Określenie opisu ankiety wyświetlanego dla wypełniających, kategorii ankiety, określenie czy ankietą będzie anonimowa.
108	<p>System umożliwia dodawanie do ankiety następujących rodzajów pytań:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Lista rozwijana,</li> <li>· Macierzowe pojedynczy wybór,</li> <li>· Macierzowe wielokrotny wybór,</li> <li>· Opisowe – tekstowe,</li> <li>· Opisowe – tekstowe 1 linia,</li> <li>· Podwójna skala suwak,</li> <li>· Podwójna skala suwak z komentarzem,</li> <li>· Pojedynczy wybór,</li> <li>· Puste,</li> <li>· Pytanie o liczbę,</li> <li>· Pytanie o procent,</li> <li>· Rankingowe,</li> <li>· Skala,</li> <li>· Skala suwak,</li> <li>· Skala suwak z komentarzem,</li> <li>· Uzupełnij tekst,</li> <li>· Wielokrotny wybór,</li> </ul> <p>System umożliwia edycję i usuwanie pytań oraz zmianę kolejności pytań.</p> <p>System pozwala na umieszczanie grafik i plików pdf w treści pytań ankiety.</p> <p>Administrator ankiety może ustawić warunkową prezentację pytań, w zależności od odpowiedzi, udzielonej na inne pytania w ankiecie np. pokaż pytanie nr 3 jeżeli użytkownik w pytaniu nr 1 wybrał odpowiedź b.</p> <p>Istnieje możliwość dodania wielu pytań jednocześnie. W tej sytuacji wybierany jest typ pytania, z listy typów takich samych jak w przypadku dodawania pojedynczego pytania, sekcja, z jaką będzie związane pytanie (każde pytanie może być związane, z co najwyżej jedną sekcją), kategoria pytania, wymagalność pytania, oraz aktywność pytania.</p> <p>Dla każdego pytania można wybrać kontekst języka, w jakim pracuje się z danym pytaniem. Zmiana kontekstu języka służy do tworzenia innych wersji językowych pytań, o ile ankietą jest dostępna w wielu językach.</p> <p>W każdym pytaniu można określić jego wymagalność, aktywność, reguły jego wyświetlania, kategorie związane z pytaniem i sekcja pytania. Pytania wymagane będą powodowały, że uczestnik ankiety nie będzie mógł jej ukończyć, dopóki nie wypełni odpowiedzi na te pytania. Jeżeli pytania będą podzielone na kilka stron, uczestnik nie będzie mógł przejść do kolejnej strony, dopóki nie wypełni wymaganych odpowiedzi. Sekcja pytania służy do grupowania pytań, sekcje mogą być użyte do kontrolowania sposobu wyświetlania pytań dla uczestnika, np. wyświetlenie każdej sekcji pytań na osobnej stronie.</p> <p>System umożliwia tworzenie logiki przepływu pytań w formularzach ankietowych z uwzględnieniem warunkowej prezentacji pytań w zależności od odpowiedzi udzielonej na inne pytania, losowej prezentacji kolejności pytań, określonej liczby wymaganych wypełnień, po osiągnięciu których ankietą nie jest prezentowana</p>



109	Przypisanie/wypisanie pytania do jednej z dostępnych bibliotek pytań. Przypisanie pytania spowoduje, że autorzy innych ankiet będą mogli użyć tego pytania w tworzonych przez siebie ankietach. System musi umożliwić skopiowanie pytań z innej ankiety. W tym wypadku wybierana jest ankieta źródłowa i pytania z tej ankiety, które mają zostać skopiowane do ankiety bieżącej.
110	W konfiguracji ankiety można określić, w jaki sposób będą wybierane jej pytania. Domyślenie zostaną wyświetlone wszystkie pytania zgodnie z kolejnością na liście pytań. Opcjonalnie można włączyć losowanie kolejności pytań. Użytkownik wypełniając ankietę może mieć prezentowane pytania w różny sposób: <ul style="list-style-type: none"> <li>· Określona liczba pytań na jednej stronie, po jej wypełnieniu użytkownik będzie musiał przejść do kolejnej strony,</li> <li>· Wyświetlenie wszystkich pytań z sekcji na jednej stronie,</li> <li>· Wyświetlenie wszystkich pytań na jednej stronie.</li> </ul>
111	System umożliwia zaznaczenie dla ankiety w jakich wersjach językowych ankietę powinna być udostępniona. Zarządzający ankietą dla każdego pytania ankiety może wprowadzić treść pytania i odpowiedzi dla każdej wersji językowej. System agreguje wyniki dla danej ankiety dla każdej wersji językowej – pomimo że ankietę jest dostępna w kilku wersjach językowych system przechowuje ankietę jako pojedynczą ankietę. Użytkownik uruchamiając ankietę ma możliwość wyboru wersji językowej.
112	System umożliwia wysyłanie przypomnienia o terminie wypełnienia ankiety użytkownikowi.
113	System umożliwia wysłanie powiadomienia o wypełnieniu ankiety.
114	System umożliwia wydrukowanie ankiety. System pozwala na wgranie szablonu dokumentu Word definiującego wydruk. System pozwala ustawić czy umożliwić generowanie dokumentu użytkownikowi, który wypełni ankietę. System umożliwia dla jednej ankiety zdefiniowanie wielu wydruków
115	System umożliwia skopiowanie istniejącej ankiety. System umożliwia wykorzystanie raz wprowadzonej ankiety wielokrotnie.
116	System umożliwia import ankiety wraz z pytaniami z arkusza Excel.
117	System umożliwia ustalenie uprawnień użytkowników bądź grup użytkowników do wypełnienia ankiety. System umożliwia przesłanie na wybrane adresy email linku do wypełnienia ankiety. Użytkownik posiada możliwość wypełnienia ankiety bez konieczności logowania do systemu.
118	System umożliwia wysłanie wiadomości e-mail z adresem ankiety do wypełnienia.
119	System umożliwia przerwanie wypełnienia i powrotu do częściowo wypełnionej ankiety przez użytkownika. Po wypełnieniu ankiety system blokuje możliwość wypełnienia ponownie tej samej ankiety.
120	System umożliwia wypełnienie ankiety przez użytkownika po zalogowaniu do systemu lub po wejściu w dedykowany link do ankiety powiązany z danymi użytkownika
121	System umożliwia prezentację wyników ankiety w: <ul style="list-style-type: none"> <li>· formie zestawień tabelarycznych,</li> <li>· prezentację w formie wykresów graficznych,</li> <li>· możliwość przeglądania wypełnionych ankiet,</li> <li>· możliwość filtrowania wyników według zadanych kryteriów wyszukiwania wybranych przez użytkownika</li> </ul> Dla każdego pytania w ankiecie, istnieje możliwość wyświetlenia odpowiedzi na to pytanie w formie wykresu kołowego, liniowego, kolumnowego. Wyniki w postaci wykresu można wyeksportować w formatach: <ul style="list-style-type: none"> <li>· Png,</li> <li>· Jpeg.</li> </ul>
122	System umożliwi wyświetlanie wyników statystycznych ankiety. Dla każdego pytania, dla którego to możliwe (np. nie dla pytań opisowych) wyświetlane są statystyki odpowiedzi, jakich udzielali uczestnicy ankiety.



## 2. Usługi wdrożeniowe

W ramach przedmiotu zamówienia planowane jest wdrożenie Serwisu Biura Karier.

Usługa wdrożenia będzie realizowana w formie projektu obejmującego 5 etapów, w których zostaną wykonane konkretne zadania. Etapy obejmują:

Etapy obejmują:

- (1) analizę,
- (2) projekt,
- (3) budowę rozwiązania,
- (4) uruchomienie,
- (5) opieka serwisowa.

### 2.1. Etap (1) ANALIZA I DOSTARCZENIE PILOTAŻOWEJ WERSJI

Analiza rozpocznie właściwą implementację elementu Serwisu Biura Karier. Będzie miała na celu właściwe przygotowanie całego procesu wdrożeniowego poprzez określenie poszczególnych aktywności wraz z rozwojem projektu i właściwym zaplanowaniem prac. W trakcie analizy konsultanci dostawcy przeprowadzą warsztaty z użytkownikami, aby opracować docelowe modele procesów Zamawiającego wspierane przez wdrażany element systemu. W ramach etapu szczegółowe wymagania Zamawiającego zostaną odniesione do elementów istniejących w standardowej wersji wybranego oprogramowania oraz zostanie stworzona specyfikacja wymagań, które muszą zostać dodatkowo zamodelowane i oprogramowane. W ramach procesu analizy zostanie uruchomiona pilotażowa wersja systemu w oparciu o infrastrukturę IT dostarczoną Zamawiającemu przez Wykonawcę.

Uczestnicy etapu:

- zespół wdrożeniowy,
- użytkownicy kluczowi.

Główne zadania:

- edukacja z możliwości i funkcjonalności wybranego systemu,
- przygotowanie i zatwierdzenie szczegółowego planu projektu,
- udostępnienie pilotażowej wersji systemu,
- analiza wymagań biznesowych,
- specyfikacja elementów, które muszą zostać dodatkowo zamodelowane i oprogramowane,
- analiza środowiska i infrastruktury,
- analiza migracji/ importu danych.

Wyniki etapu:

- koncepcja rozwiązania wspierającego,
- szczegółowy harmonogram projektu i jego etapy,



Fundusze Europejskie  
dla Śląskiego



Rzeczpospolita  
Polska

Dofinansowane przez  
Unię Europejską



Województwo  
Śląskie

- pilotażowa wersja systemu w oparciu o infrastrukturę Wykonawcy.
- specyfikacja i dostarczenie infrastruktury IT (serwera).

## **2.2. Etap (2) PROJEKT**

Na tym etapie zespół wykonawcy opracowuje projekt wdrożenia potrzeb i wymagań Zamawiającego w zakresie dostarczanego Serwisu. W oparciu o pilotażową wersję systemu udostępnioną w Etapie 1 nastąpi konfiguracja zgodna z wymaganiami określonymi w fazie projektowania. Dodatkowo zaprojektowane zostaną konkretne dostosowania / modyfikacje danego elementu systemu wspomagającego zarządzanie uczelnią. Dostosowaniami będą mogły być interfejsy użytkownika lub modyfikacje raportów, dodatki funkcjonalne lub modyfikacje. Etap projektowania będzie opierać się na poprzednim etapie (1) analizy. Dokumentami kończącymi tą fazę będzie koncepcja rozwiązania i ostateczna struktura danych Serwisu.

Uczestnicy etapu:

- zespół wdrożeniowy,
- użytkownicy kluczowi,

Główne zadania:

- określenie w jaki sposób poszczególne wymagania zostaną zaimplementowane w docelowym rozwiązaniu,
- konfiguracja aplikacji standardowej,
- projektowanie wymaganych modyfikacji,
- ustalenie procesów migracji/ importu danych.

Wyniki etapu:

- docelowa i zaakceptowana koncepcja rozwiązania wraz z koncepcją dostosowania / modyfikacji systemu oraz interfejsów
- prototyp rozwiązania (opcjonalnie),
- strategia i plan szkoleń,
- próbny import danych.

## **2.3. Etap (3) BUDOWA**

Celem tej fazy będzie zbudowanie i przetestowanie komponentów Serwisu, które zostały zdefiniowane i zaakceptowane w specyfikacjach analizy. Podczas tej fazy będzie miał miejsce rozwój funkcjonalności dostosowanych do wymagań uczelni, tworzenie integracji oraz interfejsów, a także proces migracji testowej danych. Rezultatami fazy (3) budowy będzie kompletny skonfigurowany system, zakończenie i zapisanie kodów modyfikacji, dokonanie integracji i budowa potrzebnych interfejsów, a także wykonanie migracji danych. Najważniejszym elementem kończącym fazę budowy będą testy akceptacyjne przeprowadzane z użytkownikami kluczowymi zespołu wdrożeniowego Zamawiającego. Testy będą obejmowały zdiagnozowane w procesie analizy procesy oraz wymagania.

Uczestnicy etapu:

- zespół wdrożeniowy,

Projekt: „Rozwój na rzecz zielonej gospodarki poprzez wsparcie uczniów szkół średnich, ABK oraz podniesienia kompetencji kadry dla WSA w Bielsku-Białej” współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Fundusze Europejskie dla Śląskiego 2021-2027 (Fundusz na rzecz Sprawiedliwej Transformacji)  
(FESL.10.25-IZ.01-075A/23-003)



- użytkownicy kluczowi.

Główne zadania:

- zakończenie budowy wszystkich komponentów określonych w fazie projektu (w tym interfejsy i modyfikacje),
- dostosowanie / modyfikacje systemu do wymagań
- dokumentacja modyfikacji systemu,
- opracowanie szablonów testów akceptacyjnych,
- instalacja środowiska produkcyjnego.

Wyniki etapu:

- gotowy i ustawiony system,
- zakończone modyfikacje / dostosowanie systemu,
- gotowe interfejsy,
- gotowe narzędzia do migracji / importu danych,
- raport z audytu środowiska produkcyjnego.

## **2.4. Etap (4) URUCHOMIENIE**

Na tym etapie nastąpi przeniesienie realizacji czynności do nowego systemu wdrażanego. Zespół projektowy Zamawiającego wspólnie z zespołem dostawcy przeprowadzi ostateczne testy działania nowego systemu. Ponadto, jeśli będzie taka konieczność, przeprowadzona zostanie również ostateczna migracja danych do produkcyjnej wersji systemu. Jedną z ważniejszych decyzji dla zespołu wdrożeniowego będzie wzajemna akceptacja danego elementu systemu do uruchomienia - w oparciu o przeprowadzenie specjalnej listy kontrolnej. Ostatecznym celem jest gotowość systemu do Go-Live.

Uczestnicy etapu:

- zespół wdrożeniowy,
- użytkownicy kluczowi,
- użytkownicy końcowi.

Główne zadania:

- przeprowadzenie testów akceptacyjnych,
- uruchomienie produkcyjne systemu.

Wyniki etapu:

- lista kontrolna przed uruchomieniem,
- ostateczna migracja / import danych,
- ostateczna baza danych systemu do uruchomienia Go - Live,
- protokół odbioru produkcyjnego systemu.

## **2.5. Etap (5) OPIEKA SERWISOWA**

Opieka serwisowa - na tym etapie obsługiwane będą zgłoszenia występujące podczas codziennej eksploatacji wdrożonego systemu. Zgłoszenia te przede wszystkim dotyczyły będą zdarzeń wynikających z pojawienia się okoliczności nieprzewidzianych podczas wdrażania systemu na



wcześniejszych etapach bądź niepełnej wiedzy użytkowników. Usługa będzie obejmowała zarówno obsługę zgłoszeń kategorizowanych jako usterki jak i wsparcie techniczne i merytoryczne kluczowych użytkowników systemu. W przypadku zakłóceń w działaniu systemu, wszelkie usterki zostaną usunięte niezwłocznie po zauważeniu i dzięki temu użytkownicy będą mieli możliwość nabrania wprawy w posługiwaniu się nowym narzędziem. W okresie opieki serwisowej dostawca będzie również odpowiedzialny za aktualizację wdrażanego rozwiązania. Po wszystkich 5 etapach uczelnia będzie mogła uznać, że system informatyczny został wdrożony. Opieka serwisowa jest niezbędna do ostatecznego wdrożenia projektu, ponieważ są kluczowe dla wdrożenia ostatecznych użytkowników, tak by system w pełni odpowiadał na ich potrzeby.

#### Uczestnicy etapu:

- zespół wdrożeniowy,
- użytkownicy kluczowi,
- użytkownicy końcowi.

#### Główne zadania:

- zdalna pomoc w obsłudze systemu przez użytkowników kluczowych po uruchomieniu Go-Live,
- możliwość szybkiego wprowadzenia drobnych poprawek w systemie,
- optymalizacja wydajności,
- rozwiązywanie problemów i udzielanie odpowiedzi na pytania użytkowników kluczowych,
- rozwiązywanie problemów z środowiskiem systemu, w szczególności: problemy z autoryzacją użytkowników, problemy z dostępem do danych, obsługa komunikatów błędów generowanych przez narzędzia, niedostępność usług.

#### Wyniki etapu:

- płynna praca użytkowników wdrożonego systemu,
- cykliczne protokoły odbioru usługi opieki serwisowej,
- protokół odbioru produkcyjnego i użytkowego systemu,
- raport zamknięcia projektu.

Usługa serwisowa będzie świadczona do dnia 26.06.2026 r., a ponadto w ramach usługi dostawca udzieli również gwarancji na poszczególne elementy systemu przez okres 24 miesięcy tj. do 26.06.2028 roku.

Usługa opieki serwisowej realizowana będzie w dni robocze w godzinach od 8:00 do 16:00 poprzez system helpdesk (system obsługi zgłoszeń). Wsparcie prowadzone będzie w języku polskim. Podmiot, który będzie realizował usługę zostanie zobowiązany do usuwania błędów w systemie stwierdzonych w okresie świadczenia usługi utrzymania systemu poprzez jego usunięcie w następujących terminach od otrzymania zgłoszenia:

- Awaria (A) - Czas Reakcji (h) - 4h; Czas Naprawy(h) - 8h
- Błąd (B) - Czas Reakcji (h) - 48h; Czas Naprawy(h) - 96h
- Usterka (C) - Czas Reakcji i Naprawy (h) - w kolejnej aktualizacji systemu,





- Godzina robocza - oznacza jednostkę czasu trającą 60 minut w Dniu roboczym;
- Awaria (Zgłoszenie klasy A) - Błąd, którego specyfikę można opisać jako: zatrzymanie lub poważne zakłócenie pracy, w szczególności polegające na niemożności realizacji jednej z funkcji związanej z obsługą i wspomaganie procesów biznesowych.
- Błąd (Zgłoszenie klasy B) - Błąd, którego specyfikę można opisać jako: zakłócenie pracy, w szczególności polegające na ograniczeniu realizacji lub uciążliwości w realizacji jednej z funkcji związanej z obsługą i wspomaganie procesów biznesowych. Istnieje obciążenie danego błędu.
- Usterka (Zgłoszenie klasy C) - Błąd, którego specyfikę można opisać jako: zakłócenie pracy mogące mieć wpływ na funkcjonalność, natomiast nie ograniczające zdolności operacyjnych w obrębie obsługi i wspomagania procesów biznesowych
- Czas Reakcji - czas liczony od momentu zgłoszenia błędu przez Zamawiającego do chwili przekazania przez Wykonawcę informacji o rozpoczęciu usuwania błędu;
- Czas Naprawy - oznacza maksymalny czas, w którym Wykonawca zobowiązany jest usunąć błąd Systemu.

Czas Naprawy liczony będzie od momentu zgłoszenia błędu. Do Czasu Naprawy nie wlicza się czasu oczekiwania na odpowiedź od Zamawiającego dotyczącą zgłoszonej naprawy błędu.

Wdrożenie systemu w ramach opisanych powyżej 5 etapów powinno zostać przeprowadzone przez wykwalifikowaną kadrę - posiadającą uprawnienia potwierdzone szkoleniami i certyfikaty producenta dostarczanego systemu.

### 3. Szkolenia z zakresu użytkowania systemów

W ramach przedmiotu zamówienia Wykonawca zaprojektuje oraz zrealizuje szkolenia z zakresu obsługi wdrażanych modułów zintegrowanego systemu informatycznego. Szkoleniami zostanie objęta kadra administracyjna oraz dydaktyczna.

#### 3.1. Szkolenia dla kadry administracyjnej i zarządczej oraz dydaktycznej

Celem szkolenia będzie podniesienie kompetencji kadry administracyjnej i zarządczej oraz dydaktycznej w zakresie administracji Systemu.

Planowane szkolenia przedstawia poniższa tabela:

L p	Nazwa modułu którego szkolenie dotyczy	Nazwa szkolenia	Czas trwania	Liczba grup
-----	--	-----------------	-----------------	----------------



1.	Serwis Biuro Karier	Obsługa Serwisu Biuro Karier dla kadry administracyjnej (administratorzy)	16h/2 dni	1
----	---------------------	---	-----------	---

Szczegółowy zakres szkoleń opracowany przez Wykonawcę na etapie realizacji projektu będzie wymagał akceptacji Zamawiającego.

### 3.2. Warunki realizacji szkoleń:

1. Wykonawca zobowiązany będzie do opracowania i przedłożenia Zamawiającemu szczegółowego programu. Szczegółowe programy będą każdorazowo podlegały akceptacji Zamawiającego.
2. Szkolenia będą realizowane w grupach liczących do 12 osób.
3. Wykonawca zobowiązany będzie do przygotowania i przekazania uczestnikom materiałów szkoleniowych, w formie elektronicznej (plik w formacie PDF przesłany na adres e-mailowy uczestników szkolenia) lub papierowej.
4. Wykonawca zobowiązany będzie zapewnić materiały piśmiennicze (notatnik, długopis) dla każdego uczestnika szkoleń.
5. Wszelkie zapewniane materiały muszą być oznakowane zgodnie wytycznymi zawartymi w „Podręczniku wnioskodawcy i beneficjenta Funduszy Europejskich na lata 2021-2027 w zakresie informacji i promocji” oraz w „Księdze Tożsamości Wizualnej marki Fundusze Europejskie 2021-2027” dostępnymi na stronie <https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/>;
6. Wykonawca zobowiązany będzie wydać uczestnikom szkoleń, którzy ukończyli szkolenie, zaświadczenie o ukończeniu w szkolenia.
7. Wykonawca zapewni możliwość realizacji szkoleń od poniedziałku do piątku w godzinach od 9:00 do 16:00.
8. Zamawiający przekaze Wykonawcy najpóźniej na 2 tygodnie przed planowanym szkoleniem listę uczestników.
9. Wykonawca zobowiązany będzie do przeprowadzenia zajęć w formie stacjonarnej lub w formie zdalnej wg. preferencji Zamawiającego, jeżeli Zamawiający wykaże taką potrzebę.
10. Wykonawca zobowiązany będzie do właściwego dokumentowania przeprowadzenia szkoleń tj. do prowadzenia list obecności, raportów ze szkoleń, ankiet ewaluacyjnych. Wzory ww. dokumentów Wykonawca ustali z Zamawiającym przed rozpoczęciem pierwszego szkolenia.
11. Wybranemu Wykonawcy zostanie powierzone przetwarzanie danych osobowych osób fizycznych zgodnie z obowiązującym prawem i posiadanymi przez Zamawiającego. upoważnieniami W konsekwencji Wykonawca zobowiązany będzie do zapewnienia zgodności swych działań w tym zakresie z obowiązującymi przepisami prawa.

Wdrożenie systemu w ramach opisanych powyżej 5 etapów powinno zostać przeprowadzone przez wykwalifikowaną kadrę - posiadającą uprawnienia potwierdzone szkoleniami i certyfikaty producenta dostarczanego systemu.