**绵阳市妇幼保健院 绵阳市儿童医院**

**招标项目技术、服务及其他要求一、采购项目标的清单**

|  |  |
| --- | --- |
| **标的名称** | **所属行业** |
| 绩效管理咨询服务及配套软件系统 | 软件和信息技术服务业 |

**二、项目技术要求**

**（一）项目背景：**

根据《**三级公立医院绩效考核工作的意见**》（国办发〔2019〕4号）、《国务院办公厅关于推动公立医院高质量发展的意见》（国办发〔2021〕18号文件）、**《关于深化公立医院薪酬制度改革的指导意见》（**人社部发〔2021〕52号**）**等文件精神，国家卫健委有关工作安排和要求，以建立健全现代医院管理制度为目标，强化绩效考核为导向，坚持公益性，调动积极性，促进收入分配更科学、更公平，实现效率提高、质量提升和资源配置优化，提升

医院整体运营管理水平，并促进医院优质高效健康发展。

**（二）项目清单：**

|  |  |
| --- | --- |
| **序号** | **项目** |
| 1 | 医院基于DRGs或RBRVS等绩效评价管理系统 |
| 2 | DRGS分组器 |
| 3 | 公立医院绩效考核方案设计及KPI评价方案 |
| 4 | 临床医生绩效评价方案设计 |
| 5 | 临床护理绩效评价方案设计 |
| 6 | 医技科室绩效评价方案设计 |

|  |  |
| --- | --- |
| 7 | 手术、日间等专项绩效评价方案设计 |
| 8 | 行政、后勤职能部门绩效评价方案设计 |
| 9 | 中层干部管理绩效方案设计 |
| 10 | 科室成本管控方案设计 |
| 11 | 核算单元嵌入关键考核指标方案 |
| 12 | DRGS分析指标设计并与RBRVS相结合方案 |

**（三）服务要求**

**1、系统要求**

|  |  |
| --- | --- |
| **设计原则** | 1、前端表现形式丰富，支持多浏览器登录，后台稳定且可扩展。 |
| 2、与医院HIS、病案、财务、资产等现有系统无缝衔接，实现数据采集（本项目数据接口免费开放，负责完成与第三方系统接口调试），系统具备数据补录、支持Excel等文本上传功能。 |
| 3、系统可按照不同的绩效考核与绩效分配方案进行配置（临床医生、医技、护理、药学、行管后勤等）。 |
| 4、支持不同侧重点（医、教、研、管、后勤等）的绩效考核方案的实现，包括但不限于岗位绩效、工作量绩效、运营绩效、战略目标绩效、混合模式等。 |
| 5.以全面预算、薪酬总额控制和人员经费占比指标为依据，合理、科学、动态调整绩效薪酬规模。 |
| 5、支持常用的绩效分配方法的实现，包括但不限于服务人次法、KPI、平衡计分卡、工作负荷法、混合法等。 |
| 6、系统与绩效设计方案支持以RBRVS点数、DRGS、KPI作为绩效评价的依据，并可随时调整。提供的DRGS要适应当地医保政策要求，设计结合物价、医保的动态调整机制。 |
| 7、系统能实现成本项目的自动采集、手工录入导入。不同类别、不同项目的成本可设置不同的提取比例。对科室的成本项目，可进行手工的预提待摊调整。 |
| **功能要求** | 1、系统支持以开放的技术架构作为支撑，融合RBRVS、DRGS、KPI等多种绩效工具，利用商业智能技术（BI），为医院建制包括但不限于数据采集、绩效核算、二次分配、KPI评价、成本分析、绩效分析报表，为医院提供绩效管理系统，并确保数据安全。 |
| 2、绩效管理平台需具有如下功能模块，包括但不限于：基础信息设置、用户权限管理、绩效测算、指标库管理、绩效方案构建、采集报表设计、原始数据录入、编码属性对照、Excel数据导入、数据接口程序、绩效报表查询、分析报表编制、科室绩效分析、绩效发放分析报表等。 |
| 3、系统支持指标编辑功能，能按照相应算法进行指标计算，支持年、半年、季度、月的考核周期查询，满足目标值的动态更替、符合指标计算逻辑判断、引入动态外部变量作为目标值的功能需求。 |
| 4、系统支持一对一、一对多、多对一的核算单元指标进行打分。 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | 5、实施项目负责人需要有至少三家三甲医院咨询绩效管理和绩效分配咨询经验。 |
| 6、系统能对全院各类人员的维护和管理，包括年资、职称、行政职务、岗位及其他扩展的身份；针对人员的属性，提供二次分配建议方案。 |
| 数据分析 | 1、能按照绩效方案设定数据采集规则，实现数据分类，进行明细分析，数据溯源。 |
| 2、能实现对每月绩效进行科室、职能类别进行同比环比等数据分析，进行点数、收入、利润等的对比分析。 |
| 3、能实现自定义报表统计功能，包含但不限于绩效发放、专项激励、绩效对比等报表功能。 |
| 权限与日志 | 1、能实现权限按组分配，角色之间可进行叠加。 |
| 2、能实现对用户的每项操作都有详细的日志记录，记录日志设置可配置、可查询。 |

**2、绩效方案要求**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **功能名称** | **功能细分** | **功能描述** |
| **总体要求** | 总盘及占比确定 | 绩效预算总盘的确定，同时确定医、护、技、药、管各类人员绩效的占比划分。 |
| 医、护特殊性 | 医疗团队绩考核、分配方案支持到科、组、人；护理团队绩效分配方案支持护理部直管需求。 |
| 可实施性 | 需按照绩效考核框架性方案，对医院历史数据进行采集，完成绩效管理调研、现状评估及数据分析。提出绩效管理方案及分配办法，需结合既往分配方案，保证平稳顺利落地实施。 |
| **医、护、技、药绩效方案** | 医生、护理、医技、药学绩效方案设计要求 | 1、能按照工作量、RBRVS和DRGs为基础，区别医、护、技、药不同工作序列，利用工作量等多种办法核算绩效，统筹学科的共性和个性化。 |
| 2、能根据不同类别、不同科室、不同性质人员提供工作量绩效设计方案，根据人员所在科室工作性质、个人技能、风险系数、难度系数、资源消耗等因素，并将结果应用于绩效工资分配。提供的方案具有可操作性。 |
| 行政后勤职能科室 | 行政后勤职能科室的绩效方案设计要求 | 1、能按照岗位说明书、管理指标等衡量行政后勤部门的难度系数、风险程度和工作强度等因素，测算科室系数，制定行管后勤绩效方案。 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | 2、行政后勤部门工作人员的绩效方案对不同部门之间进行比较，确定关键工作考评指标及标准，能导入信息系统中进行各种核算工作。 |
| 成本管控 | 成本的精细化管控 | 核算单元以直接成本做为管理口径，绩效方案设计要把直接成本全部纳入绩效工资核算管理。同时应把医院现有的物流系统区分为可收费和不可收费两部分，在此基础上再区分为高值耗材与低值耗材两部分进行成本管控，达到精细化成本管理的目的。 |
| **考核体系** | 建立KPI考核体系 | 根据医院总的发展战略目标和公立医院绩效考核绘制战略地图，将医院发展目标向绩效单元层层分解，与员工个人行为相结合，制定各单元的关键绩效指标(KPI)，完成各单元关键绩效指标后，建立绩效反馈机制（含绩效责任书、绩效面谈表、绩效回馈表等内容的产出），由院长依目标管理原则(MBO)与各绩效单元负责人面谈确认，确保绩效单元行为与医院目标相链接，最终形成KPI绩效评价体系。 |
| **二次分配** | 二次分配结果上报 | 1、实现科室根据二次分配方案，形成二次分配结果，并能通过接口方式，能够在移动端OA系统按权限控制，进行系统上报、审核。 |
| 2、系统支持按权限直接奖惩到个人，科室之间绩效调拨、将绩效分配给业务相关的他科人员。 |
| 3、支持科主任、护士长等的绩效部分由院内直接划拨。 |
| **专项绩效** | 手术、日间等专项绩效 | 能实现根据医院实际情况，对某些专项工作，在特定时间段内进行单项绩效评价方案设计，利用历史数据和医院预期，针对不同工作的复杂程度不同，服务人次数量等情况，进行基数测定，并进行增量评价和激励。 |
| **中层干部****绩效** | 中层管理干部绩效 | 能根据医院中层管理干部绩效考核办法对中层管理干部进行绩效考核。 |
| **辅导与培****训** | 辅导与培训 | 能提供科学合理、有操作性的实施计划和辅导，协助医院完成绩效管理方案实施，并结合方案对全院管理层进行理论与实践培训。包括但不限于以下内容：绩效工资改革专题培训课、新绩效工资方案专题讲解、二次分配辅导培训、绩效考核辅导、小范围辅导等。 |

注：**书面承诺支持因当地医保支付改革方式政策调整，需配合及时对医院的绩效设计方案和分组器进行调整。**

**三、商务要求：**

**1、项目工期：**

**（1）**自合同签订之日起，直至各阶段工作任务完成之日止。

（2）整个项目实施工期不得超过12个月。

自进场之日起，需在3个月内完成临床科室调研工作，6个月内

出台新的绩效方案，9个月内新方案开始试运行。

（3）特殊情况，经双方协商，按采购人要求进行工期调整。

**2、质保期：验收合格后2年。**

**3、售后服务要求：**

（1）培训系统管理员：系统试运行期间，中标人负责为院方免费培训1-2名系统维护人员，通过培训，使维护人员能熟练规范的进

行操作，对一般故障能进行处理和日常维护。

（2）现场咨询：服务期内每年提供不少于4次现场支持服务，解决软件系统使用维护过程中存在的问题，咨询方案的调整。

（3）电话咨询：免费提供每周7天/每天24小时电话支持服务，解答院方在系统使用、维护过程中遇到的问题，及时提出解决问题的

建议和操作方法。

（4）远程协同服务：免费为医院建立远程维护系统，针对电话

咨询无法解决的问题，需工程师通过安全网络进行远程支持。

如有紧急故障，工作人员在得到通知后2小时内提供远程协同支

持，需48小时内必须到达医院，并排除故障。

**4、保密要求**针对本次绩效管理服务中涉及医院提供的包括但不限于历史收费数据、业务数据、科室人员信息、绩效管理方案等，应提供数据使用管理方案，保障数据能可靠安全应用，需签署数据保

密协议。

**5、成果要求**（包括但不限于）

（1）医院绩效管理调研报告及总体方案；

（2）医院科室直接成本管理方案；

（3）医院绩效考核框架性方案；

（4）医院绩效方案二次分配指导意见；

（5）试运行后总结报告；

（6）年度绩效系统运行分析报告等。

（7）其他