

采购需求

▲技术要求			
序号	标的名称	数量及单位	技术服务需求
1	医院绩效方案重构及配套系统项目	1项	<p>一、建设目标与要求</p> <p>1、绩效分配符合医改政策</p> <p>符合《医疗机构工作人员廉洁从业九项准则》（国卫办发〔2021〕37号）的要求，符合国家医改政策的要求，根据《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）、《医疗机构工作人员廉洁从业九项准则》（国卫办发〔2021〕37号）、《关于加强二级公立医院绩效考核工作的通知》（国卫办医发〔2019〕23号）、国办发〔2019〕4号《国务院办公厅关于加强三级公立医院绩效考核工作的意见》、北政发〔2019〕4号北海市城市公立医院薪酬制度改革实施方案等政策文件的要求进行设计。</p> <p>2、实现精细化管理</p> <p>从原来的大收减大支提成的粗放管理模式转变为研究医疗、医技、护理人员单项诊疗服务创造价值及劳动回报的精细化管理。借鉴国际研究先进成果，使医院的考核和绩效工资分配方案更精细、更科学。</p> <p>3、激发员工积极性和技术创新</p> <p>绩效管理制度的目的在于对职工的良好行为给予激励，可以自发提升工作意愿，激发各类人员的工作积极性。医务人员不断创新工作，先进的新技术不断应用到临床中，医疗手段的多样化也会提高病人的满意度。</p> <p>4、提升医院医疗服务工作量</p> <p>通过实施以工作量为导向的绩效考核系统，将引导医护人员将工作重点转移到提升工作量、服务质量和病人满意度为上，医患关系趋向融洽，也体现公立医院的公益性。</p> <p>5、绩效核算效率提高</p> <p>通过使用新的工作量考核信息系统，将极大减少考核部门的工作量，提高工作效率，同时增加考核透明度，减少人为因素影响。医院管理人员的管理能力和水平得到提升。</p> <p>6、强化医院成本管控</p> <p>将过去对科室全成本考核转变为变动成本考核，加大对业务科室成</p>

本控制的力度，提高医院经济效益。

7、引入国际先进的 RBRVS 技术

通过对医院目前绩效管理调研分析，采用 RBRVS 技术，详细阐述以工作量考核核算绩效工资的总体思路。并根据医院的具体情况，分别设计出各临床科室医疗组，各护理组，各医技科室的工作量考核方案。

8、支持 DIP/DRG 绩效核算功能

支持在 RBRVS 工作量绩效基础上，对门诊工作量和住院工作量进行差异化设计，支持扩展增加 DIP/DRG 绩效核算，有益于 DRG/DIP 运营良性发展。

9、满足医院“国考”和高质量发展考核的要求

根据国考指标的政策文件要求，结合医院实际运营状况，选取适用性指标，用于目标评价考核中。制定精细化的绩效目标考核方案，建立一套整体系统化、数据精细化、结果规范化的绩效考核评价新模式，实现院科绩效考核联动管理体系。

二、采购内容

采购标的	序号	名称	数量
业务科室 绩效分配 方案设计	1	临床科室医生组 RBRVS 工作量绩效方案设计	1
	2	临床科室医生组 DRG/DIP 工作量绩效方案设计	1
	3	临床科室护理组 RBRVS 工作量绩效方案设计	1
	4	临床科室护理组 DRG/DIP 工作量绩效方案设计	1
	5	医技科室 RBRVS 工作量绩效方案设计	1
	6	收费处、药房等科室工作量绩效方案设计	1
	7	业务科室直接成本管控方案设计	1
	8	业务科室中层主管绩效分配方案设计	1
	9	临床医生手术专项绩效分配方案设计	1
	10	业务科室二次分配指导意见方案设计	1
行政后勤 科室绩效 分配方案 设计	12	行政后勤科室绩效分配方案设计	1
	13	行政后勤科室岗位价值评价及岗位绩效系数设计	1
绩效考核 指标设计	14	核算单元嵌入关键考核指标方案设计	1
绩效管理	15	医院精益工作量绩效管理系统	1

			系统			
<p>三、项目采购服务内容及技术要求</p> <p>(一) 管理咨询服务内容</p> <p>1、医院工作量绩效核算方案设计</p> <p>(1) 主要内容：</p> <p>① 医生组 RBRVS 工作量绩效方案设计</p> <p>② 医生组 DRG/DIP 工作量绩效方案设计</p> <p>③ 护理组 RBRVS 工作量绩效方案设计</p> <p>④ 护理组 DRG/DIP 工作量绩效方案设计</p> <p>⑤ 医技科室 RBRVS 工作量绩效方案设计</p> <p>⑥ 收费处、药房等工作量绩效方案设计</p> <p>⑦ 业务科室直接成本管控方案设计</p> <p>⑧ 业务科室中层主管绩效分配方案设计</p> <p>⑨ 临床医生手术专项绩效分配方案设计</p> <p>(2) 技术要求</p> <p>① 落实国家医改政策的新举措，引入 RBRVS+DRG/DIP 工作量绩效分配模式。将 RBRVS 相对价值结合《全国医疗服务项目技术规范（2023 版）》的政策文件中技术难度、风险程度、人力资源消耗及耗时等因素的要求，进行 RBRVS 工作量点数设计和测定。</p> <p>② 在绩效总额控制前提下，完成新旧方案测算比对，实现绩效方案改革平稳过渡。</p> <p>③ 通过方案实施使医院建立科学的分配制度，激发全体员工的潜力；加大医院成本管理力度，使医院走向精细化管理之路。</p> <p>2、业务科室二次分配方案设计：设计医院医生组、护理组、医技、医辅科室（药剂、收费处等）二次分配方案。科室二次分配方案采用微分积分法予以设计，并提供二次分配绩效核算模板，便于科室在二次分配过程中进行领过调剂，指导科室快速实现二次分配，并通过绩效系统进行二次分配结果上传和归集。</p> <p>3、行政后勤科室岗位评价及绩效分配方案设计</p> <p>(1) 主要内容：</p> <p>① 岗位价值评价实施方案设计行政后勤科室岗位评价及绩效分配方案设计</p> <p>② 岗位价值评价实施方案设计</p> <p>③ 行政后勤岗位绩效系数设计</p>						

		<p>(2) 技术要求</p> <p>能够针对医院各行政后勤岗位在组织中的影响范围、职责大小、工作强度、工作难度、任职条件、岗位工作条件等特性进行评价，确定岗位在组织中的相对价值，并据此建立岗位价值序列，体现基于岗位价值评价薪酬奖励政策。</p> <p>4、绩效考核方案</p> <p>(1) 主要内容：</p> <p>① 医生组绩效考核方案设计</p> <p>② 护理组绩效考核方案设计</p> <p>③ 医技科室绩效考核方案设计</p> <p>④ 行政后勤科室绩效考核方案设计</p> <p>⑤ 科主任年度目标责任书方案设计</p> <p>(2) 技术要求</p> <p>① 建立 BSC 平衡计分卡，以工作效率维度、运行效益维度（财务维度）、质量维度、服务维度（满意度）四个维度综合绩效考核体系。</p> <p>② 将“国考”指标和高质量发展要求，整合到整体的考核指标及绩效方案中，确保每个指标落地落实到责任科室。</p> <p>(二) 配套工作量绩效配套软件</p> <p>1、软件总体架构</p> <p>① 采用 MVC 设计模式，真正多层结构，数据与应用分开，易于部署和管理。</p> <p>② 完全基于基于 B/S 模式 INTERNET 的连接，支持多种网络接入，适应分布式办公的需求。</p> <p>③ 客户端支持通用的各类浏览器，无须安装额外的软件、零维护，降低总体成本。</p> <p>④ 操作系统：为 WINDOWS 2012 SERVER 以上、建议厂家匹配 WINDOWS 2016 server 及以上，客户端为 WINDOWS7 以上。</p> <p>⑤ 数据库平台：采用先进的数据库品牌和架构。</p> <p>2、绩效核算报表</p> <p>① 系统在设定时间内自动获取当月绩效核算所需接口数据，导入数据仓库。</p> <p>② 按照工作量绩效核算方案要求，对医疗服务项目参照 RBRVS 工作量点数和 DRG/DIP 数据结果实现各类绩效的后台计算，生成各单元工作量绩效核算报表。</p>
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>3、绩效明细查询</p> <p>① 通过直接读取或通过各接口来读取医院内各信息系统中的数据，如 HIS、手麻系统、体检系统等（具体视医院信息化程度确定）。</p> <p>② 实现医院各类绩效核算数据的提取与绩效明细的查询。</p> <p>4、成本明细查询</p> <p>① 通过直人工导入或接口来读取各核算单元的成本数据。</p> <p>② 根据绩效方案可控成本分摊原则，实现各单元可控成本核算。</p> <p>③ 系统提供各核算单元可控成本及材料明细数据的查询。</p> <p>5、绩效核算分析</p> <p>① 根据绩效核算结果，通过图、表结合等像是呈现绩效核算及分析结果。</p> <p>② 全院绩效分析包括全院绩效总额变化分析、各类单元绩效占比分析、全院人均绩效变化分析、各类单元绩效变化分析、全院绩效人数变化分析、全院医疗收入变化分析、全院可控成本变化分析、绩效占医疗收入比例变化分析。</p> <p>③ 对各类核算单元进行人均绩效水平排名分析。</p> <p>④ 绩效分析结果可以根据选择月份进行自定义查询。</p> <p>6、综合绩效考核</p> <p>① 提供综合考核指标定制功能，指标公式自由定义，区分科室设置考核指标。</p> <p>② 通过考核指标目标值和实际值的采集，采用自动计算方式，计算各项指标实际得分。</p> <p>③ 对科室指标得分汇总计算，确定考核分数，作为绩效考核的指标依据。</p> <p>7、绩效数据采集</p> <p>① 根据工作量绩效分配方案核算需要，结合医院实际情况进行非接口部分数据的采集。</p> <p>② 进行需人工导入部分成本项目数据的采集。</p> <p>③ 进行补充性绩效、医院调剂绩效部分数据的采集。</p> <p>8、系统配置维护</p> <p>① 根据新增医疗服务项目数据，进行日常新增项目预警提示和维护。</p> <p>② 根据新增材料项目数据，进行日常材料项目预警提示和维护。</p> <p>③ 根据新增 HIS 及材料科室数据，进行日常日常核算单元及材料</p>
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>科室关系的维护。</p> <p>④ 根据绩效核算调整要求，完成核算单元的调整与维护。</p> <p>⑤ 根据各单元绩效核算需要，进行医疗服务项目点数、点值配置与维护。</p> <p>⑥ 根据成本分摊规则要求，对各核算单元成本比例及关系配置与维护。</p> <p>⑦ 对绩效报表和绩效明细等自定义维护，实现整体的可调整的框架，对内依据基础工作完成情况和员工接受程度稳妥推进，对外依据医保政策、国家收费价表调整，通过调整参数应对外部变化。体现方案的灵活性，保证方案的基础稳定性。</p> <p>9、医师信息管理</p> <p>① 通过医师信息管理，对科室工作量进行归集管理。</p> <p>② 根据医师信息管理数据，结合医师归属科室信息维护，实现医生关键绩效的归集。</p> <p>10、接口数据查询</p> <p>① 根据工作量绩效方案设计需要，提供接口数据方案，提取接口数据。</p> <p>② 将丰富的接口数据在系统中体现，便于各项数据的查对和提取使用，便于绩效核算的日常管理。</p> <p>11、用户角色管理</p> <p>① 根据绩效分配核算与考核的需要，支持多用户及多角色的管理。</p> <p>② 根据不同角色，支持不同的权限管理，实现多方协同工作的同时，防止权限交叉。</p>
--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------