

“广西政府采购云平台” 合同编号：12N49850022020253603

广西区政府采购

广西壮族自治区江滨医院绩效管理咨询服务 和绩效管理软件开发采购项目合同

采购项目编号：GXZC2025-C3-003285-JGJD

采购计划编号：广西政采 [2025]20312 号

采购人：广西壮族自治区江滨医院

成交供应商：上海蓬海涑讯数据技术有限公司

采购计划号： 广西政采 [2025]20312 号 合同编号： GXZC2025-C3-003285-JGJD

采购人（甲方）： 广西壮族自治区江滨医院 供应商（乙方）： 上海蓬海涞讯数据技术有限公司

项目名称： 广西壮族自治区江滨医院绩效管理咨询服务和绩效管理软件采购项目

项目编号： GXZC2025-C3-003285-JGJD

签订地点： 广西南宁 签订时间： 2025.12.19

本合同为中小企业预留合同： （否）。

根据《中华人民共和国政府采购法》《中华人民共和国民法典》等法律、法规规定，按照磋商文件规定条款和乙方响应文件及其承诺，甲乙双方签订本合同。

第一条 合同标的

1、项目一览表

序号	标的名称	服务要求	数量及单位①	单价(元)②	单项合价 (元) ③=①×②	备注
1	医院绩效管理咨询服务	满足咨询服务需求	1 项	828,000.00	828,000.00	/
2	医院绩效管理软件 《蓬海涞讯基于 RBRVS、DRGs 和 DIP 的集成绩效评价软件 V5.5》	满足软件技术需求	1 套	552,000.00	552,000.00	/
人民币合计金额（大写）：壹佰叁拾捌万元整（¥1,380,000.00）						

2、合同价应包含咨询服务费、软件使用费、培训费、乙方为实施本项目所需差旅费、食宿费、交通费等，为实施本项目总报价。

第二条 质量保证

乙方所提供的服务及服务内容必须与响应文件承诺相一致，有国家强制性标准的，还必须符合国家强制性标准的规定，没有国家强制性标准但有其他强制性标准的，必须符合其他强制性标准的规定。

质保期： 按国家有关产品“三包”规定执行“三包”，交付验收合格上线并通过终验之日起，软件平台免费质保贰年，终身有偿维护升级。免费维护期满后，每年维护费用按照不高于合同价格的 8%进行磋商。采购人每月对软件平台进行一次监督检查，乙方应承担所有检查相关费用。

第三条 权利保证

1、乙方应保证所提供服务在使用时不会侵犯任何第三方的著作权、专利权、商标权、工业设计权等知识产权及其他合法权利，且所有权、处分权等没有受到任何限制。

2、没有甲方事先书面同意，乙方不得将由甲方提供的有关合同或者任何合同条文、规格、计划、图纸、样品或者资料提供给与履行本合同无关的任何其他人。即使向履行本合同有关的人员提供，也应注意保密并限于履行合同的必需范围。乙方的保密义务持续有效，不因为本合同履行终止、解除或者无效而解除。

乙方及乙方工作人员对甲方及甲方患者应履行保密义务。如乙方及乙方服务人员因违反本条约定给甲方及甲方患者造成损失的，乙方应当承担相应的法律责任，并赔偿由此给甲方造成的一切损失。乙方对于保密信息的义务应延续至该等信息因合法的原因而成为公开信息。本保密条款具有独立性，不受合同终止或解除的影响。若乙方违反保密义务，需赔偿甲方全部损失（包括间接损失）。

3. 甲方所购买的医院绩效管理软件《蓬海涑讯基于 RBRVS、DRGs 和 DIP 的集成绩效评价软件 V5.5》的版权归属乙方所有，甲方按照本合同规定付款给予乙方后，甲方拥有该版本软件系统的无限期使用权。本项目咨询服务的产出物文档以及甲方利用乙方提的技术服务工作成果完成的新技术成果和知识产权归甲方所有。乙方未经甲方书面同意，不得向第三方提供本合同涉及之项目样品及相关资料，否则甲方将向乙方追索由此而引起的直接或间接的经济损失。项目产生的数据资产（指本项目产生的全部原始数据、加工数据、分析报告及衍生成果）亦归甲方所有，乙方仅可为履行本合同目的使用数据，未经甲方书面同意不得复制、传播或用于其他用途。

4. 乙方以及乙方安排完成合同项目的工作人员，应当确保具备与本合同约定所要求相符合的资质与条件，具备相应的工作经验，乙方须完全符合并遵守本合同所涉及的相关法律、法规、规范性文件的规定，确保可以依法开展合同约定的事项。

第四条 合同履行期限和验收

1、合同履行期限：自合同签订之日起，3个月内完成院内绩效现状调研，调研应形成详细、准确且符合甲方需求的调研报告并提交给甲方；10个月内完成软件部署，软件部署应确保系统稳定运行，满足甲方业务流程需求，且经过甲方测试合格；乙方应向甲方交付提交《绩效管理系统应急预案》；12个月内完成全部项目实施工作，项目实施完成后应达到甲方设定的各项指标和要求，并通过甲方组织的验收。交付地点：广西壮族自治区南宁市（甲方指定地点）。

- 2、乙方应按响应文件的承诺向甲方提供相应的服务，并提供所服务内容的相关技术资料。
- 3、乙方提供不符合响应文件和本合同规定的服务成果，甲方有权拒绝接受。
- 4、乙方完成服务后应及时书面通知甲方进行验收，甲方应在收到通知后 15 个工作日内进行验收，无正当理由逾期不开始验收的，乙方可视同验收合格。若乙方延迟履行，须立即书面通知甲方，甲方有权根据情况决定是否延长履行期限，延长不自动发生，甲方可拒绝延长并要求乙方支付违约金。验收合格后由甲乙双方签署验收单并加盖甲方公章，甲乙双方各执一份。甲方签署的验收单并不免除乙方对标的物的质量保证责任，甲方在使用标的物过程中，存在质量问题的，乙方应承担相应责任。
- 5、甲乙双方应按照《广西壮族自治区政府采购项目履约验收管理办法》、双方合同、响应文件验收。
- 6、甲方在初步验收或者最终验收过程中如发现乙方提供的服务成果不满足响应文件及本合同规定的，可暂缓向乙方付款，直到乙方及时完善并提交相应的服务成果且经甲方验收合格后，方可办理付款，在上述情况下，甲方暂缓付款不视为违约。
- 7、甲方验收时以书面形式提出异议的，乙方应自收到甲方书面异议后五个工作日内及时予以解决，否则甲方有权不出具服务验收合格单。
- 8、交付内容如附件一所示。

第五条 售后服务及培训

- 1、乙方应按照国家有关法律法规和本合同所附的《售后服务方案》要求为甲方提供相应的售后服务。
- 2、甲方应提供必要测试条件（如场地、电源、水源等）。
- 3、乙方负责甲方有关人员的培训。培训时间、地点：根据甲方要求决定。
- 4、故障报修的响应时间：一般性问题 2 小时内响应，重大故障应启动应急预案；
- 5、提供 7×24 小时的电话、QQ 远程协助、现场支持或其他院方指定的方式的服务。
- 6、质保期内定期对系统进行免费的原厂维护和最新版本的软件升级、系统运行维护服务、数据维护服务、在线技术支持、主动式服务、快速响应等服务。质保期内出现故障，需派出原厂技术工程师到达现场处理故障，并承担一切费用；质保期过后，成交供应商应提供系统软件终身维保服务，维保期内的维保内容及要求同质保期。采购人每月对系统服务进行一次监督检查，乙方应承担所有检查相关费用。
- 7、质保期满后，承诺维保费不高于合同价格的 8%。

第六条 付款方式

1. 乙方向甲方提交双方认可的医院绩效管理调研报告、绩效管理设计方案、绩效软件实施计划、职工培训计划后 4 个月内，甲方向乙方支付合同款的 30%（即 414000.00 元整），付款前乙方需提供等额有效发票；
2. 乙方完成项目实施，通过甲方组织的验收后 4 个月内，甲方向乙方支付合同款的 65%（即 897000.00 元整），付款前乙方须向甲方提供剩余合同金额发票；
3. 项目验收并满足质保期要求（以甲方组织的验收报告为准，验收标准包括系统稳定运行、数据准确完整等）后 4 个月内，甲方向乙方支付合同款的 5%（即 69000.00 元整）。

第七条 履约保证金：

- 1、履约保证金金额：合同金额的 2 %（即人民币：27600.00 元）。
- 2、履约保证金递交方式：转账或电汇等形式（支持支票、汇票、本票、保函等形式）。
- 3、履约保证金递交时间：在签订合同前，乙方按合同金额的 2%向甲方指定账户交纳履约保证金，否则不予办理合同签订。
- 4、履约保证金退还：履约保证期满后乙方无违约行为，乙方提供《政府采购项目履约保证金退付意见书》及《政府采购项目合同验收报告》，向甲方提出书面申请退还，甲方在收到申请后 5 个工作日内按照履约保证金缴纳的具体方式，配合乙方办理无息退还事宜。保证金指定账户：

开户名称：广西壮族自治区江滨医院

开户银行：交通银行南宁分行青秀山支行

银行账号：4510 6050 5018 0100 27923

第八条 税费

本合同执行中相关的一切税费均由乙方负担。

第九条 违约责任

- 1、除不可抗力原因外，乙方没有按照合同规定的时间提供服务的，甲方可要求乙方支付违约金。每逾期一天按合同金额的 0.3%支付违约金，该违约金累计不超过合同金额的 20%。乙方没有按照合同规定的时间提供服务的时间超过 60 天的，甲方有合同解除权并要求乙方承担违约责任，赔偿损失。
- 2、乙方提供的服务如侵犯了第三方合法权益而引发的任何纠纷或者诉讼，均由乙方负责交涉并承担

全部责任，乙方承担所有侵权相关费用（包括律师费、赔偿金等），甲方不需负责或承担任何连带责任。如甲方承担赔偿责任后，可向乙方追偿。乙方应自收到甲方赔偿通知之日起 5 日内赔偿甲方损失。

- 3、本协议所约定的付款义务，一方逾期履行的，应按照本合同订立时一年期贷款市场报价利率计算利息（逾期付款损失）。但利息（逾期付款损失）不得超过合同金额的 5%。若乙方逾期交付，应按照合同金额的 10% 支付违约金。
- 4、其它违约行为按合同金额 5% 收取违约金并赔偿经济损失。
5. 未经甲方书面同意，乙方不得转让本合同项下全部或部分义务。
6. 乙方提供本合同所涉及的相关产品或者服务，均须符合国家、行业各项法律、法规以及标准规范，如存在多个标准规范的，以最高要求的标准规范为准。
7. 双方均应按协议约定履行，如违反本协议约定，违约方须赔偿由此给另一方造成的损失，包括直接的财产损失，以及因违约造成的可能产生的预期经济损失以及守约方为应对相关处罚、纠纷、诉讼支出的全部费用（包括但不限于守约方因此承担的处罚、赔偿责任、发生的当事人以及代理人差旅费、诉讼费、公告费、律师费、公证费、保全费、诉讼保全保险费、评估费、鉴定费及其他损失等）。

第十条 不可抗力事件处理

- 1、在合同有效期内，任何一方因不可抗力事件导致不能履行合同，则合同履行期可延长，其延长期与不可抗力影响期相同。
- 2、不可抗力事件发生后，应立即通知对方，并寄送有关权威机构出具的证明。
- 3、不可抗力事件延续一百二十天以上，双方应通过友好协商，确定是否继续履行合同。

第十一条 合同争议解决

- 1、因服务质量问题发生争议的，应邀请国家认可的质量检测机构进行鉴定。服务符合标准的，鉴定费由甲方承担；服务不符合标准的，鉴定费由乙方承担。
- 2、因履行本合同引起的或者与本合同有关的争议，甲乙双方应首先通过友好协商解决，如果协商不能解决，应当向甲方所在地有管辖权的人民法院提起诉讼。守约方为主张权利而产生的律师费、保全费、保函费、鉴定费、公告费、公证费等由违约方承担。
- 3、诉讼期间，本合同继续履行。

第十二条 合同生效及其它

- 1、合同经双方法定代表人或者授权代表签字并加盖单位公章后生效（委托代理人签字的需后附授权委托书，格式自拟，需经法定代表人签名及加盖单位公章）。
- 2、合同执行中涉及采购资金和采购内容修改或者补充的，须经财政部门审批，并签书面补充协议报财政部门备案，方可作为主合同不可分割的一部分。
- 3、本合同未尽事宜，遵照《中华人民共和国民法典》有关条文执行。
- 4、乙方在作业期间，负责培训所有工作人员合规操作各项设施、设备，并做好安全保障工作，做好相应各种紧急事件的预案制度。在作业期间，确保安全生产，对人身、财产安全做好指导、监督、管理工作，避免对相关人员的财产造成任何损害。如造成任何人身、财产损害的，由乙方承担一切法律责任。

第十三条 合同的变更、终止与转让

- 1、除《中华人民共和国政府采购法》第五十条规定的情形外，本合同一经签订，甲乙双方不得擅自变更、中止或者终止。
- 2、乙方不得擅自转让其应履行的合同义务。

第十四条 签订本合同依据

- 1、本合同协议书；
- 2、采购文件；
- 3、乙方提供的响应（或应答）文件；
- 4、成交通知书；
- 5、补充协议（如有）。
- 6、上述合同文件互相补充和解释。如涉及乙方义务的合同文件之间存在矛盾或者不一致之处，以最高要求的约定为准。

第十五条 本合同一式玖份，具有同等法律效力，采购代理机构贰份，甲方肆份，乙方叁份。

本合同自签订之日起2个工作日内，甲方应当将采购合同在广西壮族自治区财政厅指定的媒体上公告。

 甲方（章）广西壮族自治区江滨医院 2025年12月19日	 乙方（章）上海蓬海浹讯数据技术有限公司 2025年12月19日
单位地址：广西壮族自治区南宁市青秀区河堤路 85 号	单位地址：上海市徐汇区枫林路 420 号 12 层
法定代表人或委托代理人： 	法定代表人或委托代理人： 
电话：	电话：021-60560391
电子邮箱：	电子邮箱：panhuajing@palline.cn
开户银行：	开户银行：招商银行股份有限公司上海徐汇滨江支行
账号：	账号：121930381510802
纳税人识别号或统一社会信用代码：	纳税人识别号或统一社会信用代码： 913100005559884545
邮政编码：	邮政编码：

附件一：医院绩效管理咨询服务、医院绩效管理软件(蓬海涑讯基于 RBRVS、DRGs 和 DIP 的集成绩效评价软件 V5.5)交付内容

序号	一、绩效管理咨询服务内容		
1	1.1 提供基于 RBRVS 的绩效考评及绩效工资分配方案的咨询服务，对甲方临床和医技提供工作量定量评价。完成医院在用收费项目与 CPT 代码的对照，对医疗和医技项目给出一个 RBRVS 的对照值，并在配套的绩效工资分配软件系统中交付。 1.2 结合 DRGs/DIP 软件的部署，获取病种/病组的 RW 值以及各核算单元的 CMI 值、费用消耗指数、时间消耗指数，并视社保的具体支付情况，将相应指标逐步整合入 RBRVS 绩效方案。 1.3 利用医院现有直接成本/可控成本数据，根据不同成本种类的管控侧重点，构建成本控制方案。		
2	协助甲方收集、整理历史数据，包括但不限于收入数据、工作量数据、绩效工资、直接成本、人员构成等。乙方依据 RBRVS 中的 work rvu 值对诊疗项目进行量化评价，并根据量化结果重新测算医院临床医、护、技的月度奖励性绩效。		
3	与医院项目工作小组共同提交一份新的绩效考核和绩效工资测算方案。包括医院到科室的一次分配办法并导入到配套软件系统中实现。在与甲方充分沟通并意见一致的基础上，为甲方制定临床科室的《二次分配指导原则》书面文件。		
4	依据医院现有的质量考评及其他综合管理指标体系，由各相关职能部门每月或每季度将考核指标的评价结果导入配套软件系统后，由绩效办汇总并与月度奖励性绩效相关联。软件系统提供指标录入界面或 EXCLE 模版导入、导出功能。具体考核指标与评价细则由甲方主导自行确定，乙方基于甲方运营数据分析提供参考意见与建议。		
序号	二、医院绩效管理软件《蓬海涑讯基于 RBRVS、DRGs 和 DIP 的集成绩效评价软件 V5.5》		
1	字典、核算公式配置、备份及权限管理等基础功能		
2	医院绩效一次分配、二次分配审核		
3	手工及成本数据补录		
4	医院和科室各类绩效相关报表查询		
5	医院绩效一次分配系统维护		
6	医院绩效二次分配系统维护		
序号	三、行管部门绩效咨询服务内容		
	模块	咨询服务内容及描述	交付产品
1	部门职能梳理	指导部门设置、梳理部门关键职能，并指导甲方完成部门职能说明书	组织架构图；部门职能说明书（甲方完成）
2	部门价值内部评定	通过部门评价工具对部门进行评价，测算部门价值系数，并提出系数应用方案	部门价值评价表（部门评价工具——乙方指导/乙方提供模板）；部门价值系数等级表
	数据测算	基于既定的数据及应用方案，提供	部门一次分配测算表

		分析、指导意见，测算部门绩效工资一次分配	
3	绩效考核方案	提供考核参考模板/工具，提供考核方案设计建议/指导。	绩效考核方案：（参考）指标库（含部门考核结果应用方案）



第二章 采购需求

说明：

1. 为落实政府采购政策需满足的要求

本竞争性磋商采购文件所称中小企业必须符合《政府采购促进中小企业发展管理办法》（财库〔2020〕46号）的规定。

2、本需求表中标注“▲”的条款均为实质性要求或条件，供应商必须作出满足或者优于该要求和条件的承诺（另有要求的除外），不允许负偏离，否则竞标无效。

3、本需求表中标记“■”号为重要技术参数，未标注符号为一般技术参数。重要技术参数和一般技术参数，不满足仅作扣分处理。该项目的重要技术参数和一般技术参数发生负偏离或不响应合计达4项（含）以上的，竞标无效。

5、本项目所属中小企业划分标准所属行业名称：软件和信息技术服务业。



需求一览表

一、项目背景

为深化推进医院薪酬制度改革，根据《人力资源社会保障部财政部国家卫生健康委国家医保局国家中医药局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）、《关于扩大公立医院薪酬制度改革试点的通知》（人社部发〔2017〕92号）、国务院办公厅（2019）4号《关于加强三级公立医院绩效考核工作的意见》、人社部发〔2021〕52号《关于深化公立医院薪酬制度改革的指导意见》、国卫体改发〔2023〕23号《关于印发深化医药卫生体制改革2023年下半年重点工作任务的通知》等一系列文件要求，结合医院现状和未来发展规划，充分调动医护人员及管理人员的工作积极性，提高服务质量和病人满意度。医院决定建立一套以岗位工作内容、工作质量为主导，兼顾关键业绩指标体系、成本控制，并支持DRG分组器的绩效分配机制，实现成本管控、增收节支，适合医院长远发展战略目标的绩效分配方案及软件。

二、项目基本内容、数量及预算（最高限价）

序号	服务名称	数量及单位	分项最高限价（万元）
1	医院绩效管理咨询服务	1 项	90
2	医院绩效管理软件	1 套	60
项目预算金额（最高限价）合计（万元）			150

三、具体要求

(一)、技术要求				
序号	服务名称	数量	单位	项目要求及技术需求
1	医院绩效管理咨询服务	1	项	本项目考虑选择国内主流、成熟、先进的，在国内三级以上医院有成功应用的先例的商业化产品，其技术具有明确的发展前景，通过科学、合理的绩效考评方案，最大限度地适应医院在今后技术发展变化和业务发展变化的需要，提升医院整体运营效率和服务质量。同时，在系统设计时应充分考虑与医院信息系统的紧密集成，与医院发展战略相适应。

			提供包含但不限于绩效考评方案设计、绩效工资分配方案设计、绩效管理领域疑难问题应对策略、绩效管理指导与培训在内的服务。提供专业的咨询、实施和开发技术服务，全方位满足医院绩效管理的建设需求。 建设方提供专业咨询、实施及开发技术服务，全方位满足医院绩效管理的建设要求；咨询服务方案应符合医院信息化建设整体规划的要求，并以现行医院组织架构、管理需求为基准，充分考虑各业务层次、各管理环节数据处理的实用性。同时须充分考虑医疗行业发展趋势，能满足今后国家政策法规及医院管理需求调整的需要。 基于医院战略目标构建的全方位绩效管理考评体系，建立符合医院实际情况、可操作的、能够稳步推进（或分阶段进行）保证医院稳定发展、切实可行的管理模式和实施方案。方案以新医改的政策导向和要求为基础，符合目前医改的相关政策的要求，符合医院管理导向和学科建设导向，关注医院工作人员价值的体现和回归，推动和促进人员的职业生涯规划和发展。 方案应满足如下要求： 1、以新医改的政策导向和要求为基础，符合中共中央、国务院《关于深化医药卫生体制改革的意见》、《公立医院改革试点指导意见》的要求，符合目前 DRGs 的相关政策和国家卫生健康委员会“九项准则”的要求，符合医院管理导向和学科建设导向，关注医院工作人员价值的体现和回归，体现多劳多得、优绩优酬，激励员工积极工作，提高工作效率和服务质量，推动和促进人员的职业生涯规划和发展。 ▲2、方案实现以工作量、工作质量、工作风险、工作难易度、技术水平为主的绩效分配方式；符合医院对绩效工资的预算管理，对临床、护理、医技、行政等不同职系制定科学合理的分配比例；区分医师、护理、技师、管理、医辅等不同岗位，针对不同岗位合理设置差距，真正体现各岗位的价值贡献，并向高风险、高责任、高技术、高贡献岗位倾斜；对各护理单元提供客观的评价方案和方法，确定各护理单元之间的差别。 ■3、提供绩效管理咨询服务，对涵盖医院运行效率、质量管理、学科建设、管理效能等方面提出咨询和管理改进方案，协助医院建立科学、先进
--	--	--	--

			的绩效管理体系，提供落地化服务。 4、制定合理的方案实施步骤，对内依据基础工作完成情况和员工接受程度稳妥推进、平稳过度，降低管理改革风险，对外依据医保政策及其他相关国家政策要求，并能实现可持续改进。实施过程中，应确定绩效改革服务的整体进度，并有效控制实施质量；应协助医院确定各岗位间合理的绩效差距，并就此做好沟通解释，确保绩效方案顺利实施。 ■5、根据工作岗位性质，划分为医师、护理、医技、药学药剂、行政后勤等职系，综合运用 DRGs、RBRVS、KPI 指标法等评价方法，分岗位、分科室、分层级进行考核，构建医疗、教学、科研、管理四维考核评价体系。 ▲6、绩效改革方案设计体现医、护、技及后勤高效合作，并向关键岗位、业务骨干和作出突出贡献的人员倾斜，调动人员积极性，具备可操作性和公平性。 本方案旨在构建一套以工作量为基础，RBRVS、DRG 为导向的现代绩效评价和分配体系。 绩效核算体系包括： (1)临床月度绩效体系：建立基于临床岗位的月度绩效工作量考核体系，包括工作量绩效核算、质量管控绩效核算、成本管控绩效核算、关键指标绩效核算等多方面。 工作量绩效按照各岗位工作人员工作强度、技术和风险确定核算标准，按实际发生数量进行核算，使用 DRGS+RBRVS 综合核算医师工作量、使用相关工作量标准核算其他岗位。 a. 建立 RBRVS 项目点数据库，为绩效考核提供客观依据；具体做法可依据 RBRVS 将全院医疗收费项目价格、手术人次、门诊人次、出院人次、床日数、检查检验人次等量化为绩效点数，作为衡量临床科室的工作量的基准，实行按照 RBRVS 可执行核算单元计算绩效工资的方法。 b. 除 RBRVS 点数外，引入关键绩效指标（KPI）以全面评价临床岗位的工作成绩，考虑包括医疗质量、文书书写、患者满意度、工作效率、成本控制等方面为主要考核指标的科室绩效方案；
--	--	--	---

			c. 门诊、临床医师的绩效方案应适应主诊医师负责制的要求； d. 实现医疗团队、护理团队分别核算绩效。方案需体现医护分开核算后仍能保持医、护之间高效合作的方法，且方法具有可操作性和公平性。 e. 质量管控绩效根据科室各项月度绩效质量控制指标的完成情况核算。 f. 成本管控绩效根据科室各项月度成本控制指标的完成情况核算。方案设计应把直接成本全部纳入绩效工资核算管理，包含房屋折旧、人力成本、设备折旧等固定成本，包含卫生材料、药品、办公用品、医辅部门发生的费用等变动成本。同时应把医院现有的卫生材料分为可收费和不可收费，在此基础上再区分为高值耗材与低值耗材两部分材料进行成本管控，达到精细化成本管控的目的。 g. 关键指标绩效根据科室各项关键指标的完成情况核算。 h. 根据各科室业务特点，突出专业优势，兼顾差异，科学评价医师岗位工作量和劳动价值。 i. 根据床日数、出院结算人次、护理级别、护理时段数、CMI 值、护理质量指标、患者满意度等指标制定科学合理的临床护理绩效方案。其中： ①支持职称、层级点数、工作年限、工作量、排班班次点数计算；②支持护理部、科室根据平衡计分卡分值及工作量等进行自定义分配；③支持所统计的各项指标内容相互关联，并自动提取及汇总。 (2) 康复治疗绩效体系：按照医院康复治疗专科发展现状，实现以工作量、服务质量、成本控制、设备使用效率等为 KPI 指标的考核体系。其中： a. 工作量：评估康复治疗师每日接待的患者数量、完成的康复治疗项目数量等。 b. 服务质量：借助患者满意度调查、同事评估等方式评价康复治疗师的服务质量（含服务态度、沟通技巧、团队协作能力等），并运用功能评估量表、生活质量问卷等评估工具，评价患者康复治疗效果。 c. 成本控制：评估康复治疗师在康复治疗过程中使用的耗材、设备等成本是否合理，并提出成本控制建议。 d. 机器设备的使用：监控各机器设备的使用率，如何高效的使用，避免
--	--	--	--

			闲置或浪费。 (3) 手术麻醉绩效体系：按照医院实际情况，对手术进行单项绩效评价方案设计，利用历史数据和医院预期，针对不同科室，疾病复杂程度不同，服务人次数量等情况，进行基数测定，对手术难度和台次等多维度进行增量评价和激励。其中： a. 医疗质量与安全指标 麻醉成功率：成功麻醉的例数占总麻醉例数的比例。 术后并发症发生率：发生并发症的例数占总手术例数的比例。 药品、器械、设备使用和管理合格率：合格使用的例数或次数占总例数或次数的比例。 b. 工作效率指标 手术和麻醉及时性：手术和麻醉开始时间与计划时间的偏差程度。 手术室利用率：手术室实际使用时间占总时间的比例。 医护人员工作量饱和度：医护人员每日完成的工作量与标准工作量的比例。 c. 服务质量指标 患者满意度：通过患者满意度调查问卷得出的平均满意度分数。 术前、术后患者教育和指导完成率：完成教育和指导的例数占总例数的比例。 (4) 专项管理绩效体系：按照医院综合目标管控的管理要求，对医院聘任的业务科室主任、科室内的中层领导人员实施岗位管理绩效考核、管理与发放。 根据科室工作性质的不同，分别进行不同的考核要求设置。 根据科室开放床位规模、科室人员数量、承担教学培训任务、学科建设层次等方面的情况综合确定发放标准，并根据科室实际情况进行动态调整。 实行院长领导下的分工负责制，分别由相关部门负责组织实施、分项考核并沟通反馈，汇总考核结果后发放专项管理绩效。 (5) 科室综合目标绩效体系：建立以工作量数据为基础，参考岗位说明书、
--	--	--	---

			工作考评指标、工作难度等因素，以平衡记分卡、KPI 等多种考核方式组合的临床科室目标考核体系。 根据不同科室类型，确定科室考核指标；根据考核指标完成情况，核算临床科室目标考核绩效。 根据医保支付（DRGs）的特点，差异化设计门诊和住院的绩效方案、成本管控方案。 （7）职能管理绩效体系：职能部门考核分月度工作任务考核和年度综合目标考核两大类，分别根据任务设置和目标完成情况进行考核。 行政职能科室根据科室属性不同分别设定关键任务指标，根据关键任务完成情况进行考核。 （8）科研专项绩效体系：科研团队或个人在年度内取得的关键科研业绩，所有科研业绩，全部以对应的工作绩点的形式，按照规定的核算标准进行工作量总绩点的核算。 根据专职科研人员与非专职科研人员的不同工作属性，分别设置不同的考核要求。并最终按照不同考核标准兑现科研专项绩效。 （9）教学专项绩效体系：根据医院教学工作的性质，分为“研究生教学、本科教学”等多个教学任务模块，分属相关职能管理部门，分别进行教学工作的督导、管理、考核及评价。 各个模块的教学工作，将统一按照教学管理岗位、日常教学工作量、教学研究与获奖评定等因素，进行相关教学人员、教学工作的业绩考核，并按照统一的管理要求进行教学质量控制，进行教学专项绩效的核算。 设立教学研究绩效，标准按照教材、教学课题、论文和成果分类别设定。根据个人所承担教学任务、教学研究等工作的完成情况，核算教学绩效。 （10）其他绩效体系：根据历史绩效水平和工作量，利用 6-12 个月的数据回归测算，测定每个工作项目的绩效点价格，并充分考虑与医、护、技科室的绩效工资水平差距，合理设置绩效方案。 ▲7、绩效分配实行院、科两级分配制度，提供基于工作量、工作质量、风险、职称的岗位的绩效二次分配指导意见。提供合理、操作性强的绩效
--	--	--	--

			查看权限控制指导意见。意见既满足科室特性，又需体现科室发展规划。 8、在绩效实施过程中，确定绩效推进的整体进度、并有效控制各阶段实施质量；开展各项问卷调查并协助确定各岗位间合理绩效差距；对于绩效数据的测算结果，成交供应商应配合采购人对医生、医技、护理等岗位人员做好沟通解释，确保绩效方案的顺利实施，并进行实施后的绩效评估分析。 ■9、提供整个绩效系统数据测算，协助医院对历史数据进行前期准备、从相关科室提取绩效数据，依据历史数据通过数学建模方法测算出参数，使测算结果符合院方的要求。 项目要求合同签订后 12 个月内完成全部项目实施工作；项目实施完平稳运行 3 个月后组织验收。 ■10、成交方应通过现场调研、访谈等方式搜集、整理医院数据资料，对医院绩效运营现状进行评估，全面理解医院对单位、科室、班组及全体工作人员进行绩效考核、奖金核算与分配、营运管理的需要，梳理现行经济管理、质量管理、绩效考核、奖金管理流程及相关制度，撰写医院绩效管理调研报告，并提供优化建议。最终提供科学的、满足医院实际需要的绩效管理设计方案一份；提供绩效软件实施计划一份，并结合方案协助医院完成职工实践培训。 ▲11、供应商在项目验收合格后提供至少贰年免费维保服务，免费维保服务包含临床绩效方案局部调整、单项奖方案调整、软件运行维护等。
2	医院 绩效 管理 软件	1 套	A、项目要求及技术需求 绩效管理软件开发应满足医院实际应用需求，与医院现在运行的信息系统有效兼容，并做到数据共享，负责与医院相关信息系统的双向接口，实现无缝对接。 软件应具有先进的体系结构和良好的用户操作界面，程序设计结构合理、运行稳定、操作方便且易于维护管理，并能实现信息流与业务、管理的有机融合；支持参数化管理，具备较强的扩展性，便于增加新功能、新业务。应用软件开发能够与绩效管理咨询服务所提供的管理方案无缝衔接，支持医院个性化管理需求的定制开发需要，实现绩效管理咨询方案的信息化管

			理。 本项目提供的配套软件的所有数据集中管理，所有工作人员的维护操作在同一系统中完成。提供严格的安全及权限管理体系，要求规范管理角色及用户权限，能够根据业务需要灵活地设定每项功能的操作权限和数据访问权限。利用功能权限及数据权限按需要划分不同的区域，控制不同权限内部员工只能访问相关的应用，保护核心数据不被篡改，充分保障系统数据的安全性、可靠性。系统参数的维护与管理通过界面完成。要求系统对重要数据操作或更新自动记录日志信息。系统可查询、统计所有或单个操作员的日志内容。 ▲1、绩效单元管理 (1)实现组织机构、编制管理、岗位管理。 (2)灵活定义各机构之间、岗位之间的上下级关系，满足不同用户或同一用户不同时期的管理需要。 (3)支持绩效单元的自定义、灵活配置和动态管理；绩效单元可对应到各级科室、医疗组、核算单元、发放单元、考勤单元；支持多科室组合设计。 (4)支持 HIS 科室与核算单元根据病房、门诊不同数据来源和不同岗位类型对应多个核算单元；同时支持发放单元对应多个不同岗位类型的核算单元。 ▲2、建立绩效点值存储库（本文档将“绩效点值数据库”和“绩效点值库”统称为“绩效点值存储库”） 根据广西壮族自治区最新医疗服务价格规范要求，以《全国医疗服务项目技术规范》（CCHI）为基准框架，形成符合医院功能定位的基于 RBRVS（以资源消耗为基础的相对价值评价体系）的本土化点值数据库，项目点值根据序列（如医师、护理、医技等）、劳动强度系数、职业风险、教育成本、时间要素等因素不同而不同，实现医疗服务项目技术含量与资源消耗的量化对应。比如，针对每个岗位建立绩效点值，包括对临床工作量（包括医疗、护理、医技等）、门诊、手术（以 RBRVS 为主）、DRGs、特色技术、行政效能、质量管控、成本管控，同时支持特殊科室定制绩效点值存储库，并支持后续自主添加、修改功能。
--	--	--	--

			各绩效点值库须支持自定义本模块，实现数据汇总、分析，全面覆盖护理、医师、医技、行政及特殊核算人员。 ■3、算法设计 绩效核算过程中核心算法设计，包括：工作量绩效算法（包括护理、医技等）、岗位绩效算法、门诊绩效算法、病房绩效算法（DRGs）、手术绩效算法（RBRVS）、特色技术绩效算法、行政及辅助绩效算法、质量管控绩效算法、成本管控绩效算法、关键指标绩效算法以及支持特殊科室定制算法等，并支持后续自主添加修改。 软件应主动识别未被赋点数的收费项目，并由成交供应商对未配点数的收费项目进行点数赋值，满足医院新增项目的 RBRVS 项目对应和升级，不同临床分工的科室应享有个性化的 RBRVS 点数。对新技术新业务的点数，在个别科室可个性化调整，促使新业务新技术的良性开展。 ▲4、数据处理 数据导入：软件应支持从现有医院信息系统和现有医院平台自动进行数据收集，采集范围包括 HIS 系统、LIS 系统、PACS 系统、电子病历系统、手术麻醉系统、成本核算系统、人事管理系统、排班考勤系统等。在院方的数据集成平台无法提供满足绩效所需数据和所需数据规模的情况下，可以采用面向数据库底层的数据采集方案。支持手动录入、Excel 表格导入。 数据清洗：对导入的数据进行预处理，自动筛查不规范、不合理及错误数据，删除重复信息、纠正存在的错误，提供数据一致性校验。 数据反馈：由绩效管理部门发布清洗后数据，科室进行数据确认与反馈；反馈流程支持多级审核。 ▲5、绩效核算 工作量绩效核算：根据各岗位工作量数据，结合院内工作人员考勤和调科室记录，以工作强度、风险和技术含量为主的岗位工作量绩效。 成本管控核算：对全岗位实行成本管控绩效，重点分析核算“可控成本”控制指标；绩效所需成本项目，必须支持自动采集、手工录入和批量导入的方式。支持任意多层级的成本项目。不同的成本项目在进入绩效分配运算时，应当考虑支持不同的计提比例，通过计提比例的调整确保成本因素
--	--	--	--

			在绩效比例中占比合理。在确保医院高效运行的同时，成本能控制在合理的范围。 质控绩效核算：建立规范可行的医疗数据质量控制标准，将质量控制数据按照分类赋分法、金额比例减扣法、金额按次减扣法等方法与绩效挂钩。 关键指标核算：根据临床科室操作规范、业务水平、工作量、医疗纠纷等综合情况针对医师、护理、医技等不同岗位建立科学、全面、有针对性的关键指标绩效。 ■6、核算汇总及发布 绩效管理部门对绩效数据进行汇总核算, 发布给科室调配确认。 个人绩效上报：支持科室将发放结果以手工填报、Excel 上传等方式反馈到绩效管理部门。 ■7、科室调配与二次分配 软件须包含科室之间总绩效横向调拨的功能，以满足大科主任的管理要求。支持大科主任对不同院区相同科室、同一院区相同科室间对绩效结果进行一定比率内调配。支持跨科室发放，允许核算单元负责人将部分绩效奖金给为本单元带来贡献的他科人员。 支持根据发放单元进行绩效二次分配，支持绩效人员根据考勤自动获取，同时可以自主添加绩效分配人员；支持对绩效二次分配结果的自动校验。 软件除支持个人绩效上报外，还必须支持复杂的科室分配方式，通过软件采集到的个人数据（手术、管床、排班、门诊、特殊治疗项目、自定义项目等）结合科室手工核准上报的项目，从年资、工作量、奖惩三个角度，自动对个人绩效进行评价和发放。 ■8、绩效发放及分析 对全院月度绩效要进行系统发送，并可通过系统进行二次分配报送、匹配与汇总，根据要求生成可输出的 Excel 表格。绩效发放分析：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。 ▲9、查看权限 员工、主诊组长、科室护士长、科室主任可查看不同权限的绩效信息。
--	--	--	---

			员工可在绩效平台查看本人绩效考核信息；特殊人员经审批后，可查询特定权限的绩效内容信息。 主诊组长可查看本组下所有人考核详细、汇总信息及相同专业不同主诊组的绩效汇总信息。 科室护士长可查看本科室下所有人考核详细、汇总信息及相同专业不同科室的绩效汇总信息。 科室主任可查看本科室下所有人考核详细、汇总信息及相同专业不同科室的绩效汇总信息。 ▲10、数据统计 根据系统计算的绩效、质控及奖罚情况、收入及支出，从核算单元（医疗组）、各级科室、医院等多个层面，和环比、同比等多种方式对医院的绩效数据进行统计、对比、分析；根据不同角色展示不同的运维数据，为各领导层决策提供参考分析数据。 11、运营分析 建立基于绩效方案的运营数据分析，支持查询和数据挖掘；可根据不同角色展现运营数据，为各层级决策提供参考。 ■12、其他功能需求 提供多种绩效测算表； 支持二次分配测算与结果审核； 支持绩效核算结果导出与图形化展示； 支持在线编辑配置信息，支持配置模版下载、上传； 支持查看与回溯变更历史记录； 绩效管理员、财务人员、科主任等拥有查看不同权限的绩效数据； 提供科室自行设置绩效二次分配名目和计算方式； 设置直接发放到个人的绩效项目并录入发放金额； 支持绩效分配结果的通知功能； 支持设置调整绩效发放预留比例，提供预警功能； 具有成本科目字典、成本数据审核、导入导出功能及图形化展示； 支持考勤数据管理，包括缺勤、转科记录汇总；
--	--	--	--

			提供系统用户管理、角色权限管理、个人信息修改等功能； 提供系统日志功能，记录用户操作行为； B、软件技术要求 1、绩效管理平台软件系统应采用先进、主流的 B/S 体系架构，便于与其它系统集成并协同应用。 ▲2、支持与第三方信息系统的交换，数据来源支持： （1）系统接口自动导入。可跨平台、抓取医疗机构分散零乱的数据 系统接口自动导入。 （2）电子表格导入。 （3）支持数据的手工录入。 ▲3、信息安全 （1）操作系统、数据库、网络系统的选择要求安全、稳定、可靠，保证 24 小时安全运行。 （2）设置严格的访问权限，保证数据的安全性。重要数据，提供有痕迹的更正功能。 （3）遵守国家有关保密制度的规定，不允许通过医院信息系统非法扩散重要数据。 （4）建立可靠的存储体系及备份方案，定期对数据库进行安全备份，实现信息长期保存。 4、系统运维 系统在运行过程中，必须建立日志管理，提供管理制度及操作规程。系统维护应包括工作参数修改、数据字典维护、用户权限控制、操作口令或密码设置和修改、数据安全性操作、数据备份和恢复、故障排除等。因硬件故障造成软件重装的，软件免费安装。 5、用户界面与操作 系统提供良好的用户界面和操作流程，降低学习成本；提供操作指引，增加异常处理功能。 6、登录与安全
--	--	--	---

			提供符合安全要求的密码校验机制 供应商在系统验收合格正式运行后至少贰年免费维护。 ▲7. 国产化要求 系统应支持国产化服务器和数据库；免费提供不少于 2 套适配的正版国产化数据库，以便实现容灾备份要求。 C、服务要求 1、本次投标软件系统需开放接口，并提供使用说明，提供该软件系统的调用接口或与其他系统对接服务，不再额外收取费用。 ▲2、免费提供与医院相关系统的接口开发服务。包含但不限于与 HIS、LIS、PACS、HRP 系统、电子病历系统、财务管理系统等和本项目涉及的软件系统接口对接。 3、本地化开发要求：本软件所涉及的具体流程、功能和需求以医院实际情况为准，实施期间，按照医院的实际情况和需求为准，提供本地化开发服务。项目实施期间，至少派驻 3 名以上实施人员到现场，后期调试阶段至少派驻 1 名以上实施人员到现场。实施期间，派驻工程师不得未经院方同意随意轮换 4、实施要求：项目负责人应具有绩效管理相关工作的从业经验，具有中级及以上职称或同等职称，负责实施过 2 家以上（含 2 家）医院的类似项目，并通过验收；其他实施人员应具备绩效系统研发管理工作经验或参与过至少 1 家医院绩效系统开发，直至整个项目通过验收为止。 5、成交供应商提供的解决方案和软件系统不会产生第三方提出侵犯其专利、商标权或其他合法权益而引起的法律和经济纠纷，如因专利权、商标权或其他合法权益而引起法律和经济纠纷，由成交供应商承担所有相关责任。
--	--	--	---

▲（二）、商务要求		
1	合同 签订 期	自成交通知书发出之日起 25 日内与采购人签订合同。
2	交付时间 及地点	1、交付时间：自合同签订之日起，3 个月内完成院内绩效现状调研，调研应形成详细、准确且符合采购人需求的调研报告并提交给采购人；10 个月内完成软件部署，软件部署应确保系统稳定运行，满足采购人业务流程需求，且经过采购人测试合格；12 个月内完成全部项目实施工作，项目实施完成后应达到采购人设定的各项指标和要求，并通过采购人组织的验收。 2、交付地点：院内指定地点。
3	报价要求	供应商报价应包含咨询服务费、软件使用费、培训费、供应商为实施本项目所需差旅费、食宿费、交通费等，为实施本项目总报价。
4	质保期	按国家有关产品“三包”规定执行“三包”，交付验收合格上线并通过终验之日起，软件平台免费质保至少贰年，终身有偿维护升级。免费维护期满后，每年维护费用按照不高于合同价格的 8%进行磋商。
5	售后服务 要求	1、故障报修的响应时间：一般性问题 2 小时内响应，重大故障应启动应急预案； 2、提供 7×24 小时的电话、QQ 远程协助、现场支持或其他院方指定的方式的服务。 3、质保期内定期对系统进行免费的原厂维护和最新版本的软件升级、系统运行维护服务、数据维护服务、在线技术支持、主动式服务、快速响应等服务。质保期内出现故障，需派出原厂技术工程师到达现场处理故障，并承担一切费用；质保期过后，成交供应商应提供系统软件终身维保服务，维保期内的维保内容及要求同质保期。 4、质保期满后，承诺维保费不高于合同价格的 8%。

6	付款方式	1. 成交供应商向采购人提交双方认可的医院绩效管理调研报告、绩效管理设计方案、绩效软件实施计划、职工培训计划后 4 个月内，采购人向成交供应商支付合同款的 30%，付款前成交供应商需提供等额有效发票； 2. 成交供应商完成项目实施，通过采购人组织的验收后 4 个月内，采购人向成交供应商支付合同款的 65%，付款前成交供应商须向采购人提供剩余合同金额发票； 3. 项目验收并满足质保期要求（以采购人组织的验收报告为准，验收标准包括系统稳定运行、数据准确完整等）后 4 个月内，采购人向成交供应商支付合同款的 5%。
---	------	--

一、响应函

致：广西建设工程机电设备招标中心有限公司

我方已仔细阅读了贵方组织的广西江滨医院绩效管理咨询服务和绩效管理软件采购项目项目（项目编号：GXZC2025-C3-003285-JG1D）的竞争性磋商文件的全部内容，现正式递交下述文件参加贵方组织的本次政府采购活动：

一、首次报价文件电子版（包含按“第三章 供应商须知”提交的全部文件）；

二、技术文件电子版（包含按“第三章 供应商须知”提交的全部文件）；商务文件电子版（包含按“第三章 供应商须知”提交的全部文件）；

三、资格证明文件电子版（包含按“第三章 供应商须知”提交的全部文件）。

据此函，签字人兹宣布：

1、我方愿意以磋商时提交的最后报价表中的竞标总报价，在承诺的服务期限内提供本项目竞争性磋商文件第二章“采购需求”中相应的采购内容，具体详见最后报价表。

2、我方同意自本项目竞争性磋商文件规定的提交响应文件截止时间起遵循本响应函，并承诺在“第三章 供应商须知”规定的竞标有效期内不修改、撤销响应文件。

3、我方在此声明，所递交的响应文件及有关资料内容完整、真实和准确。

4、如本项目采购内容涉及须符合国家强制规定的，我方承诺我方本次竞标均符合国家有关强制规定。

5、我方承诺未被列入失信被执行人、重大税收违法失信主体、政府采购严重违法失信行为记录名单，并已经具备《中华人民共和国政府采购法》中规定的参加政府采购活动的供应商应当具备的条件：

- （1）具有独立承担民事责任的能力；
- （2）具有良好的商业信誉和健全的财务会计制度；
- （3）具有履行合同所必需的设备和专业技术能力；
- （4）有依法缴纳税收和社会保障资金的良好记录；
- （5）参加政府采购活动前三年内，在经营活动中没有重大违法记录；
- （6）法律、行政法规规定的其他条件。

6、如我方成交，我方承诺在收到成交通知书后，在成交通知书规定的期限内，根据竞争性磋商文件、我方的响应文件及有关澄清承诺书的要求按第六章“合同文本”与采购人订立书面合同，并按照合同约定承担完成合同的责任和义务。

7、我方已详细审核竞争性磋商文件，我方知道必须放弃提出含糊不清或误解问题的权利。

8、我方承诺满足竞争性磋商文件第六章“合同文本”的条款，承担完成合同的责任和义务。

9、我方同意应贵方要求提供与本竞标有关的任何数据或资料。若贵方需要，我方愿意提供我方作出的一切承诺的证明材料。

10、我方完全理解贵方不一定接受响应报价最低的供应商为成交供应商的行为。

11、我方将严格遵守《中华人民共和国政府采购法》第七十七条的规定，即供应商有下列情形之一的，处以采购金额千分之五以上千分之十以下的罚款，列入不良行为记录名单，在一至三年内禁止参加政府采购活动，有违法所得的，并处没收违法所得，情节严重的，由工商行政管理机关吊销营业执照；构成犯罪的，依法追究刑事责任：

- (1) 提供虚假材料谋取中标、成交的；
- (2) 采取不正当手段诋毁、排挤其他供应商的；
- (3) 与采购人、其他供应商或者采购代理机构恶意串通的；
- (4) 向采购人、采购代理机构行贿或者提供其他不正当利益的；
- (5) 在采购过程中与采购人进行协商磋商的；
- (6) 拒绝有关部门监督检查或提供虚假情况的。

12. 与本磋商有关的一切正式往来信函请寄：

地址：上海市徐汇区枫林路420号枫林国际大厦二期A座12楼

电话：021-60560391

传真：021-60560391

电子邮箱：caijingan@palline.cn

邮政编码：200032

开户名称：上海蓬洙讯数据技术有限公司

开户银行：招商银行股份有限公司上海徐汇滨江支行

银行账号：121930381510802

特此承诺。

供应商名称（电子签章）：上海蓬洙讯数据技术有限公司

日期：2025年11月12日



投标报价明细表

投标人全称（公章）：上海蓬海沭讯数据技术有限公司

项目编号及分标：广西江滨医院绩效管理咨询服务和绩效管理软件开发采购项目（GXZC2025-C3-003285-JGJD）

供应商名称	报价(总价, 元)	交付时间
上海蓬海沭讯数据技术有限公司	1380000	自合同签订之日起，3个月内完成院内绩效现状调研，调研应形成详细、准确且符合采购人需求的调研报告并提交给采购人；10个月内完成软件部署，软件部署应确保系统稳定运行，满足采购人业务流程需求，且经过采购人测试合格；12个月内完成全部项目实施工作，项目实施完成后应达到采购人设定的各项指标和要求，并通过采购人组织的验收。

最后报价表

项目名称：广西江滨医院绩效管理咨询服务和绩效管理软件采购项目

项目编号：GXZC2025-C3-003285-JGJD

序号	标的名称	服务要求	数量及单位①	单价(元)②	单项合价(元) ③=①×②	备注
1	医院绩效管理咨询服务	满足咨询服务需求	1 项	828,000.00	828,000.00	/
2	医院绩效管理软件	满足软件技术需求	1 套	552,000.00	552,000.00	/
人民币合计金额（大写）： <u>壹佰叁拾捌万元整（¥1,380,000.00）</u>						
交付时间：自合同签订之日起，3 个月内完成院内绩效现状调研，调研应形成详细、准确且符合采购人需求的调研报告并提交给采购人；10 个月内完成软件部署，软件部署应确保系统稳定运行，满足采购人业务流程需求，且经过采购人测试合格；12 个月内完成全部项目实施工作，项目实施完成后应达到采购人设定的各项指标和要求，并通过采购人组织的验收。						

注：

- 1、供应商需按本表格式填写，不得自行更改，也不得留空（备注除外），如有多分标，按分标分别提供响应报价表，**否则其响应按无效响应处理。**
- 2、以上表格要求细分项目及报价，并填写具体服务要求，**否则其响应按无效响应处理。**
- 3、最终报价与首次报价不一致时，**最后报价表须盖章扫描上传系统。**

供应商名称（盖公章）：上海蓬海沐讯数据技术有限公司



日期：2025 年 11 月 14 日

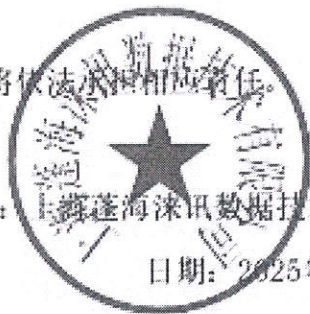
三、中小企业声明函（服务）

本公司郑重声明，根据《政府采购促进中小企业发展管理办法》（财库〔2020〕46号）的规定，本公司参加广西壮族自治区江滨医院（采购人）的广西江滨医院绩效管理咨询服务和绩效管理软件采购项目（项目名称）采购活动，提供的服务全部由符合政策要求的中小企业承接。相关企业的具体情况如下：

1. 医院绩效管理咨询服务、医院绩效管理软件（标的名称），属于软件和信息技术服务业（采购文件中明确的所属行业）行业；承接企业为上海蓬海涑讯数据技术有限公司（企业名称），从业人员289人，营业收入为11337.3675万元，资产总额为20565.6039万元，属于中型企业（中型企业、小型企业、微型企业）；

以上企业，不属于大企业的分支机构，不存在控股股东为大企业的情形，也不存在与大企业的负责人为同一人的情形。

本企业对上述声明内容的真实性负责。如有虚假，将依法承担相应责任。

供应商名称（电子签章）： 上海蓬海涑讯数据技术有限公司

日期：2025年11月12日

注：享受《政府采购促进中小企业发展管理办法》（财库〔2020〕46号）规定的中小企业扶持政策的，采购人、采购代理机构应当随成交结果公开成交供应商的《中小企业声明函》。从业人员、营业收入、资产总额填报上一年度数据，无上一年度数据的新成立企业可不填报。

广西江滨医院绩效管理咨询服务和绩效管理软件开发项目 成交通知书

上海蓬海沐讯数据技术有限公司：

广西建设工程机电设备招标中心有限公司受广西壮族自治区江滨医院的委托，就广西江滨医院绩效管理咨询服务和绩效管理软件开发项目 [GXZC2025-C3-003285-JGJD]采用竞争性磋商方式进行采购。经采购人确认，贵单位为广西江滨医院绩效管理咨询服务和绩效管理软件开发项目的成交单位，具体内容如下：

成交单位：上海蓬海沐讯数据技术有限公司

成交金额：人民币壹佰叁拾捌万元整（¥1380000.00）

合同履行期限：自合同签订之日起，3个月内完成院内绩效现状调研，调研提供详细、准确且符合采购人需求的调研报告并提交给采购人；10个月内完成软件部署，软件部署确保系统稳定运行，满足采购人业务流程需求，且经过采购人测试合格；12个月内完成全部项目实施工作，项目实施完成后应达到采购人设定的各项指标和要求，并通过采购人组织的验收。

请贵单位接此通知书后25日内尽快与采购人签订合同，并按采购文件要求和竞标文件的承诺履行合同。

特此通知！

广西建设工程机电设备招标中心有限公司

日期：2025年11月24日



四、商务条款偏离表

采购项目编号: GXZC2025-C3-003285-JGJD

采购项目名称: 广西江滨医院绩效管理咨询服务和绩效管理软件开发项目

项目	磋商文件商务要求	供应商的响应	偏离说明
广西江滨医院绩效管理咨询服务和绩效管理软件开发项目	合同签订期 自成交通知书发出之日起 25 日内与采购人签订合同。	合同签订期 我公司自成交通知书发出之日起 25 日内与采购人签订合同。	无偏离
广西江滨医院绩效管理咨询服务和绩效管理软件开发项目	交付时间及地点 1、交付时间: 自合同签订之日起, 3 个月内完成院内绩效现状调研, 调研应形成详细、准确且符合采购人需求的调研报告并提交给采购人; 10 个月内完成软件部署, 软件部署应确保系统稳定运行, 满足采购人业务流程需求, 且经过采购人测试合格; 12 个月内完成全部项目实施工作, 项目实施完成后应达到采购人设定的各项指标和要求, 并通过采购人组织的验收。 2、交付地点: 院内指定地点。	我公司交付时间及地点 1、我公司交付时间: 自合同签订之日起, 3 个月内完成院内绩效现状调研, 调研提供详细、准确且符合采购人需求的调研报告并提交给采购人; 10 个月内完成软件部署, 软件部署确保系统稳定运行, 满足采购人业务流程需求, 且经过采购人测试合格; 12 个月内完成全部项目实施工作, 项目实施完成后应达到采购人设定的各项指标和要求, 并通过采购人组织的验收。 2、我公司交付地点: 院内指定地点。	无偏离
广西江滨医院绩效管理咨询服务和	报价要求 供应商报价应包含咨询服务费、软件使用费、培训费、供应商为	我公司报价包含咨询服务费、软件使用费、培训费、我公司为实施本项目所需差旅费、食	无偏离

绩效管理软件采购项目	实施本项目所需差旅费、住宿费、交通费等，为实施本项目总报价。	住宿费、交通费等，为实施本项目总报价。	
广西江滨医院绩效管理咨询服务和绩效管理软件采购项目	质保期 按国家有关产品“三包”规定执行“三包”，交付验收合格上线并通过终验之日起，软件平台免费质保至少贰年，终身有偿维护升级。免费维护期满后，每年维护费用按照不高于合同价格的 8% 进行磋商。	我公司质保期： 我公司按国家有关产品“三包”规定执行“三包”，交付验收合格上线并通过终验之日起，软件平台免费质保贰年，终身有偿维护升级。免费维护期满后，每年维护费用按照不高于合同价格的 8% 进行磋商。	无偏离
广西江滨医院绩效管理咨询服务和绩效管理软件采购项目	售后服务要求 1、故障报修的响应时间：一般性问题 2 小时内响应，重大故障应启动应急预案； 2、提供 7×24 小时的电话、QQ 远程协助、现场支持或其他院方指定的方式的服务。 3、质保期内定期对系统进行免费的原厂维护和最新版本的软件升级、系统运行维护服务、数据维护服务、在线技术支持、主动式服务、快速响应等服务。质保期内出现故障，需派出原厂技术工程师到达现场处理故障，并承担一切费用；质保期过后，成交供应商应提供系统软件终身维保服务，维保期内的维保内容及要求同质保期。	我公司售后服务如下： 1、我公司故障报修的响应时间：一般性问题 2 小时内响应，重大故障启动应急预案； 2、我公司提供 7×24 小时的电话、QQ 远程协助、现场支持或其他院方指定的方式的服务。 3、质保期内我公司定期对系统进行免费的原厂维护和最新版本的软件升级、系统运行维护服务、数据维护服务、在线技术支持、主动式服务、快速响应等服务。质保期内出现故障，我公司派出原厂技术工程师到达现场处理故障，并承担一切费用；质保期过后，我公司提供系统软件终身维保	无偏离

	4、质保期满后，承诺维保费不高于合同价格的8%。	服务，维保期内的维保内容及要求同质保期。 4、质保期满后，承诺维保费不高于合同价格的8%。	画
广西江滨医院绩效管理咨询服务和绩效管理软件开发项目	付款方式 1. 成交供应商向采购人提交双方认可的医院绩效管理调研报告、绩效管理设计方案、绩效软件实施计划、职工培训计划后4个月内，采购人向成交供应商支付合同款的30%，付款前成交供应商需提供等额有效发票； 2. 成交供应商完成项目实施，通过采购人组织的验收后4个月内，采购人向成交供应商支付合同款的65%，付款前成交供应商须向采购人提供剩余合同金额发票； 3. 项目验收并满足质保期要求（以采购人组织的验收报告为准，验收标准包括系统稳定运行、数据准确完整等）后4个月内，采购人向成交供应商支付合同款的5%。	付款方式 1. 我公司向采购人提交双方认可的医院绩效管理调研报告、绩效管理设计方案、绩效软件实施计划、职工培训计划后4个月内，采购人向我公司支付合同款的30%，付款前我公司将提供等额有效发票； 2. 我公司完成项目实施，通过采购人组织的验收后4个月内，采购人向我公司支付合同款的65%，付款前我公司向采购人提供剩余合同金额发票； 3. 项目验收并满足质保期要求（以采购人组织的验收报告为准，验收标准包括系统稳定运行、数据准确完整等）后4个月内，采购人向我公司支付合同款的5%。	无偏离

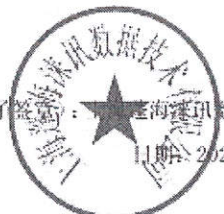
注：

1. 应对照磋商文件“第二章 采购需求”中的商务条款逐条作出明确响应，并作出偏离说明。

2. 供应商应根据自身的承诺，对照磋商文件要求，在“偏离说明”中注明“正偏离”或

者“负偏离”或者“无偏离”。既不属于“正偏离”也不属于“负偏离”即为“无偏离”。当响应文件的商务内容低于竞争性磋商文件要求时，供应商应当如实写明“负偏离”。

3. 表格内容均需按要求填写，不得留空，**否则按竞标无效处理。**

供应商名称（电子签章）： 上海蓬来数据技术有限公司

日期：2025年11月12日

十、服务需求偏离表

项目名称：广西江滨医院绩效管理咨询服务和绩效管理软件采购项目

项目编号：GXZC2025-C3-003285-JGJD

项号	项目要求及技术需求	响应文件承诺	偏离说明
1.	本项目考虑选择国内主流、成熟、先进的，在国内三级以上医院有成功应用的先例的商业化产品，其技术具有明确的发展前景，通过科学、合理的绩效考评方案，最大限度地适应医院在今后技术发展变化和业务发展变化的需要，提升医院整体运营效率和服务质量。同时，在系统设计时应充分考虑与医院信息系统的紧密集成，与医院发展战略相适应。 提供包含但不限于绩效考评方案设计、绩效工资分配方案设计、绩效管理领域疑难问题应对策略、绩效管理指导与培训在内的服务。提供专业的咨询、实施和开发技术服务，全方位满足医院绩效管理的建设需求。 建设方提供专业咨询、实施及开发技术服务，全方位满足医院绩效管理的建设要求；咨询服务方案应符合医院信息化建设整体规划的要求，并以现行医院组织架构、管理需求为基准，充分考虑各业务层次、各管理环节数据处理的实用性。同时须充分考虑医疗	本项目我公司考虑选择国内主流、成熟、先进的，在国内三级以上医院有成功应用的先例的商业化产品，其技术具有明确的发展前景，通过科学、合理的绩效考评方案，最大限度地适应医院在今后技术发展变化和业务发展变化的需要，提升医院整体运营效率和服务质量。同时，在系统设计时充分考虑与医院信息系统的紧密集成，与医院发展战略相适应。 我公司提供包含但不限于绩效考评方案设计、绩效工资分配方案设计、绩效管理领域疑难问题应对策略、绩效管理指导与培训在内的服务。提供专业的咨询、实施和开发技术服务，全方位满足医院绩效管理的建设需求。 我公司提供专业咨询、实施及开发技术服务，全方位满足医院绩效管理的建设要求；咨询服务方案符合医院信息化建设整体规	无偏离

	行业发展趋势，能满足今后国家政策法规及医院管理需求调整的需要。 基于医院战略目标构建的全方位绩效管理考评体系，建立符合医院实际情况、可操作的、能够稳步推进（或分阶段进行）保证医院稳定发展、切实可行的管理模式和实施方案。方案以新医改的政策导向和要求为基础，符合目前医改的相关政策的要求，符合医院管理导向和学科建设导向，关注医院工作人员价值的体现和回归，推动和促进人员的职业生涯规划和发展。	划的要求，并以现行医院组织架构、管理需求为基准，充分考虑各业务层次、各管理环节数据处理的实用性。同时充分考虑医疗行业发展趋势，能满足今后国家政策法规及医院管理需求调整的需要。 基于医院战略目标构建的全方位绩效管理考评体系，建立符合医院实际情况、可操作的、能够稳步推进（或分阶段进行）保证医院稳定发展、切实可行的管理模式和实施方案。我公司方案以新医改的政策导向和要求为基础，符合目前医改的相关政策的要求，符合医院管理导向和学科建设导向，关注医院工作人员价值的体现和回归，推动和促进人员的职业生涯规划和发展。	
2.	方案应满足如下要求： 1、以新医改的政策导向和要求为基础，符合中共中央、国务院《关于深化医药卫生体制改革的意见》、《公立医院改革试点指导意见》的要求，符合目前 DRGs 的相关政策和国家卫生健康委员会“九项准则”的要求，符合医院管理导向和学科建设导向，关注医院工作人员价值的体现和回归，体现多劳多得、优绩优酬，激励员工积极工	我公司方案满足如下要求： 1、我公司方案以新医改的政策导向和要求为基础，符合中共中央、国务院《关于深化医药卫生体制改革的意见》、《公立医院改革试点指导意见》的要求，符合目前 DRGs 的相关政策和国家卫生健康委员会“九项准则”的要求，符合医院管理导向和学科建设导向，关注医院工作人员价值	无偏离

	作,提高工作效率和服务质量,推动和促进人员的职业生涯规划和发展。	的体现和回归,体现多劳多得、优绩优酬,激励员工积极工作,提高工作效率和服务质量,推动和促进人员的职业生涯规划和发展。	画
3.	▲2、方案实现以工作量、工作质量、工作风险、工作难易度、技术水平为主的绩效分配方式,符合医院对绩效工资预算管理。对临床、护理、医技、行政等不同职系制定科学合理的分配比例;区分医师、护理、技师、管理、医辅等不同岗位,针对不同岗位合理设置差距,真正体现各岗位的价值贡献,并向高风险、高责任、高技术、高贡献岗位倾斜;对各护理单元提供客观的评价方案和方法,确定各护理单元之间的差别。	▲我公司方案实现以工作量、工作质量、工作风险、工作难易度、技术水平为主的绩效分配方式;符合医院对绩效工资的预算管理,对临床、护理、医技、行政等不同职系制定科学合理的分配比例;区分医师、护理、技师、管理、医辅等不同岗位,针对不同岗位合理设置差距,真正体现各岗位的价值贡献,并向高风险、高责任、高技术、高贡献岗位倾斜;对各护理单元提供客观的评价方案和方法,确定各护理单元之间的差别。	无偏离
4.	■3、提供绩效管理咨询服务,对涵盖医院运行效率、质量管理、学科建设、管理效能等方面提出咨询和管理改进方案,协助医院建立科学、先进的绩效管理体系,提供落地化服务。	■我公司提供绩效管理咨询服务,对涵盖医院运行效率、质量管理、学科建设、管理效能等方面提出咨询和管理改进方案,协助医院建立科学、先进的绩效管理体系,提供落地化服务。	无偏离
5.	4、制定合理的方案实施步骤,对内依据基础工作完成情况和员工接受程度稳妥推进、平稳过度,降低管理改革风	我公司制定合理的方案实施步骤,对内依据基础工作完成情况和员工接受程度稳妥推进、平稳	无偏离

	险，对外依据医保政策及其他相关国家政策要求，并能实现可持续改进。实施过程中，应确定绩效改革服务的整体进度，并有效控制实施质量；应协助医院确定各岗位间合理的绩效差距，并就此做好沟通解释，确保绩效方案顺利实施。	过度，降低管理改革风险，对外依据医保政策及其他相关国家政策要求，并能实现可持续改进。实施过程中，确定绩效改革服务的整体进度，并有效控制实施质量；应协助医院确定各岗位间合理的绩效差距，并就此做好沟通解释，确保绩效方案顺利实施。	
6.	■5、根据工作岗位性质，划分为医师、护理、医技、药学药剂、行政后勤等职系，综合运用 DRGs、RBRVS、KPI 指标法等评价方法，分岗位、分科室、分层级进行考核，构建医疗、教学、科研、管理四维考核评价体系。	■我公司根据工作岗位性质，划分为医师、护理、医技、药学药剂、行政后勤等职系，综合运用 DRGs、RBRVS、KPI 指标法等评价方法，分岗位、分科室、分层级进行考核，构建医疗、教学、科研、管理四维考核评价体系。	无偏离
7.	▲6、绩效改革方案设计体现医、护、技及后勤高效合作，并向关键岗位、业务骨干和作出突出贡献的人员倾斜，调动人员积极性，具备可操作性和公平性。	▲我公司绩效改革方案设计体现医、护、技及后勤高效合作，并向关键岗位、业务骨干和作出突出贡献的人员倾斜，调动人员积极性，具备可操作性和公平性。	无偏离
8.	本方案旨在构建一套以工作量为基础，RBRVS、DRG 为导向的现代绩效评价和分配体系。 绩效核算体系包括： (1)临床月度绩效体系：建立基于临床岗位的月度绩效工作量考核体系，包	我公司提供构建一套以工作量为基础，RBRVS、DRG 为导向的现代绩效评价和分配体系。 绩效核算体系包括： (1)我公司提供临床月度绩效体系：建立基于临床岗位的月度绩	无偏离

画

括工作量绩效考核、质量管控绩效考核、成本管控绩效考核、关键指标绩效考核等多方面。 工作量绩效按照各岗位工作人员工作强度、技术和风险确定核算标准，按实际发生数量进行核算，使用 DRGS+RBRVS 综合核算医师工作量、使用相关工作量标准核算其他岗位。 a. 建立 RBRVS 项目点数为绩效考核提供客观依据，具体做法可依据 RBRVS 将全院医疗收费项目价格、手术人次、门诊人次、出院人次、床日数、检查检验人次等量化为绩效点数，作为衡量临床科室的工作量的基准，实行按照 RBRVS 可执行核算单元计算绩效工资的方法。 b. 除 RBRVS 点数外，引入关键绩效指标（KPI）以全面评价临床岗位的工作成绩，考虑包括医疗质量、文书书写、患者满意度、工作效率、成本控制等方面为主要考核指标的科室绩效方案； c. 门诊、临床医师的绩效方案应适应主诊医师负责制的要求； d. 实现医疗团队、护理团队分别核算绩效。方案需体现医护分开核算后仍能保持医、护之间高效合作的方法，且方法具有可操作性和公平性。 e. 质量管控绩效根据科室各项月度绩效质量控制指标的完成情况核算。	效工作量考核体系，包括工作量绩效考核、质量管控绩效考核、成本管控绩效考核、关键指标绩效考核等多方面。 支持工作量绩效按照各岗位工作人员工作强度、技术和风险确定核算标准，按实际发生数量进行核算，使用 DRGS+RBRVS 综合核算医师工作量，使用相关工作量标准核算其他岗位。 a. 我公司建立 RBRVS 项目点数据库，为绩效考核提供客观依据；具体做法可依据 RBRVS 将全院医疗收费项目价格、手术人次、门诊人次、出院人次、床日数、检查检验人次等量化为绩效点数，作为衡量临床科室的工作量的基准，实行按照 RBRVS 可执行核算单元计算绩效工资的方法。 b. 除 RBRVS 点数外，引入关键绩效指标（KPI）以全面评价临床岗位的工作成绩，考虑包括医疗质量、文书书写、患者满意度、工作效率、成本控制等方面为主要考核指标的科室绩效方案； c. 支持门诊、临床医师的绩效方案适应主诊医师负责制的要求； d. 支持医疗团队、护理团队分别核算绩效。方案体现医护分开核
--	--

画

f. 成本管控绩效根据科室各项月度成本控制指标的完成情况核算。方案设计应把直接成本全部纳入绩效工资核算管理, 包含房屋折旧、人力成本、设备折旧等固定成本, 包含卫生材料、药品、办公用品、医辅部门发生的费用等变动成本。同时应把医院现有的卫生材料分为可收费和不可收费, 在此基础上再区分为高值耗材与低值耗材两部分材料进行成本管控, 达到精细化成本管控的目的。 g. 关键指标绩效根据科室各项关键指标的完成情况核算。 h. 根据各科室业务特点, 突出专业优势, 兼顾差异, 科学评价医师岗位工作量和劳动价值。 i. 根据床日数、出院结算人次、护理级别、护理时段数、CMI 值、护理质量指标、患者满意度等指标制定科学合理的临床护理绩效方案。其中: ①支持职称、层级点数、工作年限、工作量、排班班次点数计算; ②支持护理部、科室根据平衡计分卡分值及工作量等进行自定义分配; ③支持所统计的各项指标内容相互关联, 并自动提取及汇总。	算后仍能保持医、护之间高效合作的方法, 且方法具有可操作性和公平性。 e. 我公司提供质量管控绩效根据科室各项月度绩效质量控制指标的完成情况核算。 f. 我公司提供成本管控绩效根据科室各项月度成本控制指标的完成情况核算。方案设计把直接成本全部纳入绩效工资核算管理, 包含房屋折旧、人力成本、设备折旧等固定成本, 包含卫生材料、药品、办公用品、医辅部门发生的费用等变动成本。同时把医院现有的卫生材料分为可收费和不可收费, 在此基础上再区分为高值耗材与低值耗材两部分材料进行成本管控, 达到精细化成本管控的目的。 g. 我公司提供关键指标绩效根据科室各项关键指标的完成情况核算。 h. 我公司根据各科室业务特点, 突出专业优势, 兼顾差异, 科学评价医师岗位工作量和劳动价值。 i. 我公司根据床日数、出院结算人次、护理级别、护理时段数、CMI 值、护理质量指标、患者满
--	---

画

		意度等指标制定科学合理的临床护理绩效方案。其中：①支持职称、层级点数、工作年限、工作量、排班班次点数计算；②支持护理部、科室根据平衡计分卡分值及工作量等进行自定义分配；③支持所统计的各项指标内容相互关联，并自动提取及汇总。	
9.	(2) 康复治疗绩效体系：按照医院康复治疗专科发展现状，实现以工作量、服务质量、成本控制、设备使用效率等为 KPI 指标的考核体系。其中： a. 工作量：评估康复治疗师每日接待的患者数量、完成的康复治疗项目数量等。 b. 服务质量：借助患者满意度调查、同事评估等方式评价康复治疗师的服务质量（含服务态度、沟通技巧、团队协作能力等），并运用功能评估量表、生活质量问卷等评估工具，评价患者康复治疗效果。 c. 成本控制：评估康复治疗师在康复治疗过程中使用的耗材、设备等成本是否合理，并提出成本控制建议。 d. 机器设备的使用：监控各机器设备的使用率，如何高效的使用，避免闲置或浪费。	我公司提供康复治疗绩效体系：我公司按照医院康复治疗专科发展现状，实现以工作量、服务质量、成本控制、设备使用效率等为 KPI 指标的考核体系。其中： a. 支持工作量：评估康复治疗师每日接待的患者数量、完成的康复治疗项目数量等。 b. 支持服务质量：借助患者满意度调查、同事评估等方式评价康复治疗师的服务质量（含服务态度、沟通技巧、团队协作能力等），并运用功能评估量表、生活质量问卷等评估工具，评价患者康复治疗效果。 c. 支持成本控制：评估康复治疗师在康复治疗过程中使用的耗材、设备等成本是否合理，并提出成本控制建议。	无偏离

		d. 支持机器设备的使用：监控各机器设备的使用率，如何高效的使用，避免闲置或浪费。	
10.	(3) 手术麻醉绩效体系：按照医院实际情况，对手术进行单项绩效评价方案设计，利用历史数据和医院预期，针对不同科室，疾病复杂程度不同，服务人次数量等情况，进行基数测定，对手术难度和台次等多维度进行增量评价和激励。其中： a. 医疗质量与安全指标 麻醉成功率：成功麻醉的例数占总麻醉例数的比例。 术后并发症发生率：发生并发症的例数占总手术例数的比例。 药品、器械、设备使用和管理合格率：合格使用的例数或次数占总例数或次数的比例。 b. 工作效率指标 手术和麻醉及时性：手术和麻醉开始时间与计划时间的偏差程度。 手术室利用率：手术室实际使用时间占总时间的比例。 医护人员工作量饱和度：医护人员每日完成的工作量与标准工作量的比例。 c. 服务质量指标 患者满意度：通过患者满意度调查问卷得出的平均满意度分数。	我公司提供手术麻醉绩效体系：我公司按照医院实际情况，对手术进行单项绩效评价方案设计，利用历史数据和医院预期，针对不同科室，疾病复杂程度不同，服务人次数量等情况，进行基数测定，对手术难度和台次等多维度进行增量评价和激励。其中： a. 支持医疗质量与安全指标 麻醉成功率：成功麻醉的例数占总麻醉例数的比例。 术后并发症发生率：发生并发症的例数占总手术例数的比例。 药品、器械、设备使用和管理合格率：合格使用的例数或次数占总例数或次数的比例。 b. 支持工作效率指标 手术和麻醉及时性：手术和麻醉开始时间与计划时间的偏差程度。 手术室利用率：手术室实际使用时间占总时间的比例。 医护人员工作量饱和度：医护人员每日完成的工作量与标准工作量的比例。 c. 支持服务质量指标	无偏离

	术前、术后患者教育和指导完成率；完成教育和指导的例数占总例数的比例。	患者满意度：通过患者满意度调查问卷得出的平均满意度分数。 术前、术后患者教育和指导完成率；完成教育和指导的例数占总例数的比例。	画
11.	(4) 专项管理绩效体系按照医院综合目标管控的管理要求，对医院聘任的业务科主任、科室内的中层领导人员实施岗位管理绩效考核、管理与发放。 根据科室工作性质的不同，分别进行不同的考核要求设置。 根据科室开放床位规模、科室人员数量、承担教学培训任务、学科建设层次等方面的情况综合确定发放标准，并根据科室实际情况进行动态调整。 实行院长领导下的分工负责制，分别由相关部门负责组织实施，分项考核并沟通反馈，汇总考核结果后发放专项管理绩效。	我公司提供专项管理绩效体系：我公司按照医院综合目标管控的管理要求，对医院聘任的业务科主任、科室内的中层领导人员实施岗位管理绩效考核、管理与发放。 我公司根据科室工作性质的不同，分别进行不同的考核要求设置。 我公司根据科室开放床位规模、科室人员数量、承担教学培训任务、学科建设层次等方面的情况综合确定发放标准，并根据科室实际情况进行动态调整。 支持院长领导下的分工负责制，分别由相关部门负责组织实施、分项考核并沟通反馈，汇总考核结果后发放专项管理绩效。	无偏离
12.	(5) 科室综合目标绩效体系：建立以工作量数据为基础，参考岗位说明书、工作考评指标、工作难度等因素，以平衡记分卡、KPI 等多种考核方式组合的临床科室目标考核体系。 根据不同科室类型，确定科室考核指	我公司科室综合目标绩效体系：我公司建立以工作量数据为基础，参考岗位说明书、工作考评指标、工作难度等因素，以平衡记分卡、KPI 等多种考核方式组合的临床科室目标考核体系。	无偏离

	标：根据考核指标完成情况，核算临床科室目标考核绩效。 根据医保支付（DRGs）的特点，差异化设计门诊和住院的绩效方案、成本管控方案。	我公司根据不同科室类型，确定科室考核指标；根据考核指标完成情况，核算临床科室目标考核绩效。 我公司根据医保支付（DRGs）的特点，差异化设计门诊和住院的绩效方案、成本管控方案。	画
13.	(7) 职能管理绩效体系：职能部门考核分月度工作任务考核和年度综合目标考核两大类，分别根据任务设置和目标完成情况进行考核。 行政职能科室根据科室属性不同分别设定关键任务指标，根据关键任务完成情况进行考核。	我公司提供职能管理绩效体系：职能部门考核分月度工作任务考核和年度综合目标考核两大类，分别根据任务设置和目标完成情况进行考核。 我公司提供行政职能科室根据科室属性不同分别设定关键任务指标，根据关键任务完成情况进行考核。	无偏离
14.	(8) 科研专项绩效体系：科研团队或个人在年度内取得的关键科研业绩，所有科研业绩，全部以对应的工作绩点的形式，按照规定的核算标准进行工作量总绩点的核算。 根据专职科研人员与非专职科研人员的不同工作属性，分别设置不同的考核要求。并最终按照不同考核标准兑现科研专项绩效。	我公司提供科研专项绩效体系：支持科研团队或个人在年度内取得的关键科研业绩，所有科研业绩，全部以对应的工作绩点的形式，按照规定的核算标准进行工作量总绩点的核算。 我公司根据专职科研人员与非专职科研人员的不同工作属性，分别设置不同的考核要求。并最终按照不同考核标准兑现科研专项绩效。	无偏离
15.	(9) 教学专项绩效体系：根据医院教学	我公司提供教学专项绩效体系：	无偏离

	工作的性质，分为“研究生教学、本科教学”等多个教学任务模块，分属相关职能管理部门，分别进行教学工作的督导、管理、考核及评价。 各个模块的教学工作，将统一按照教学管理岗位、日常教学工作量、教学研究与获奖评定等因素，进行相关教学人员、教学工作的业绩考核，并按照统一的管理要求进行教学质量控制，进行教学专项绩效的核算。 设立教学研究绩效，标准按照教材、教学课题、论文和成果分类别设定。 根据个人所承担教学任务、教学研究等工作的完成情况，核算教学绩效。	我公司根据医院教学工作的性质，分为“研究生教学、本科教学”等多个教学任务模块，分属相关职能管理部门，分别进行教学工作的督导、管理、考核及评价。 支持各个模块的教学工作，将统一按照教学管理岗位、日常教学工作量、教学研究与获奖评定等因素，进行相关教学人员、教学工作的业绩考核，并按照统一的管理要求进行教学质量控制，进行教学专项绩效的核算。 设立教学研究绩效，标准按照教材、教学课题、论文和成果分类别设定。 我公司根据个人所承担教学任务、教学研究等工作的完成情况，核算教学绩效。	
16.	（10）其他绩效体系：根据历史绩效水平和工作量，利用6-12个月的数据回归测算，测定每个工作项目的绩效点价格，并充分考虑与医、护、技科室的绩效工资水平差距，合理设置绩效方案。	我公司提供其他绩效体系：根据历史绩效水平和工作量，利用6-12个月的数据回归测算，测定每个工作项目的绩效点价格，并充分考虑与医、护、技科室的绩效工资水平差距，合理设置绩效方案。	无偏离
17.	▲7、绩效分配实行院、科两级分配制度，提供基于工作量、工作质量、风险、职称的岗位的绩效二次分配指导意见	▲我公司提供绩效分配实行院、科两级分配制度，提供基于工作量、工作质量、风险、职称的岗	无偏离

	见。提供合理、操作性强的绩效查看权限控制指导意见。意见既满足科室特性，又需体现科室发展规划。	位的绩效二次分配指导意见。提供合理、操作性强的绩效查看权限控制指导意见。意见既满足科室特性，又体现科室发展规划。	
18.	8、在绩效实施过程中，确定绩效推进的整体进度、并有效控制各阶段实施质量；开展各项问卷调查并协助确定各岗位间合理绩效差距；对于绩效数据的测算结果，成交供应商应配合采购人对医生、医技、护理等岗位人员做好沟通解释，确保绩效方案的顺利实施，并进行实施后的绩效评估分析。	我公司提供在绩效实施过程中，确定绩效推进的整体进度、并有效控制各阶段实施质量；开展各项问卷调查并协助确定各岗位间合理绩效差距；对于绩效数据的测算结果，我公司配合采购人对医生、医技、护理等岗位人员做好沟通解释，确保绩效方案的顺利实施，并进行实施后的绩效评估分析。	无偏离
19.	■9、提供整个绩效系统数据测算，协助医院对历史数据进行前期准备、从相关科室提取绩效数据，依据历史数据通过数学建模方法测算出参数，使测算结果符合院方的要求。 项目要求合同签订后 12 个月内完成全部项目实施工作；项目实施完平稳运行 3 个月后组织验收。	■我公司提供整个绩效系统数据测算，协助医院对历史数据进行前期准备、从相关科室提取绩效数据，依据历史数据通过数学建模方法测算出参数，使测算结果符合院方的要求。 我公司合同签订后 12 个月内完成全部项目实施工作；项目实施完平稳运行 3 个月后组织验收。	无偏离
20.	■10、成交方应通过现场调研、访谈等方式搜集、整理医院数据资料，对医院绩效运营现状进行评估，全面理解医院对单位、科室、班组及全体工作人员进行绩效考核、奖金核算与分配、营运	■我公司通过现场调研、访谈等方式搜集、整理医院数据资料，对医院绩效运营现状进行评估，全面理解医院对单位、科室、班组及全体工作人员进行绩效考	无偏离

画

	管理的需要,梳理现行经济管理、质量管理、绩效考核、奖金管理流程及相关制度,撰写医院绩效管理调研报告,并提供优化建议。最终提供科学的、满足医院实际需要的绩效管理设计方案一份;提供绩效软件实施计划一份,并结合方案协助医院完成职工实践培训。	核、奖金核算与分配、营运管理的需要,梳理现行经济管理、质量管理、绩效考核、奖金管理流程及相关制度,撰写医院绩效管理调研报告,并提供优化建议。最终提供科学的、满足医院实际需要的绩效管理设计方案一份;提供绩效软件实施计划一份,并结合方案协助医院完成职工实践培训。	画
21.	▲11、供应商在项目验收合格后提供至少贰年免费维保服务,免费维保服务包含临床绩效方案局部调整、单项奖方案调整、软件运行维护等。	▲我公司在项目验收合格后提供贰年免费维保服务,免费维保服务包含临床绩效方案局部调整、单项奖方案调整、软件运行维护等。	无偏离
22.	医院绩效管理软件 A、项目要求及技术需求 绩效管理软件开发应满足医院实际应用需求,与医院现在运行的信息系统有效兼容,并做到数据共享,负责与医院相关信息系统的双向接口,实现无缝对接。 软件应具有先进的体系结构和良好的用户操作界面,程序设计结构合理、运行稳定、操作方便且易于维护管理,并能实现信息流与业务、管理的有机融合;支持参数化管理,具备较强的扩展性,便于增加新功能、新业务;应用软件开发能够与绩效管理咨询服务所提	我公司绩效软件功能如下: 我公司绩效管理软件开发满足医院实际应用需求,与医院现在运行的信息系统有效兼容,并做到数据共享,负责与医院相关信息系统的双向接口,实现无缝对接。 我公司软件具有先进的体系结构和良好的用户操作界面,程序设计结构合理、运行稳定、操作方便且易于维护管理,并能实现信息流与业务、管理的有机融合;支持参数化管理,具备较强的扩展性,便于增加新功能、新	无偏离

	供的管理方案无缝衔接，支持医院个性化管理需求的定制开发需要，实现绩效管理咨询方案的信息化管理。 本项目提供的配套软件的所有数据集中管理，所有工作人员的维护操作在同一系统中完成。提供严格的安全及权限管理体系，要求规范管理角色及用户权限，能够根据业务需要灵活地设定每项功能的操作权限和数据访问权限。利用功能权限及数据权限按需要划分不同的区域，控制不同权限内部员工只能访问相关的应用，保护核心数据不被篡改，充分保障系统数据的安全性、可靠性。系统参数的维护与管理通过界面完成。要求系统对重要数据操作或更新自动记录日志信息。系统可查询、统计所有或单个操作员的日志内容。	业务。应用软件开发能够与绩效管理咨询服务所提供的管理方案无缝衔接，支持医院个性化管理需求的定制开发需要，实现绩效管理咨询方案的信息化管理。 本项目提供的配套软件的所有数据集中管理，所有工作人员的维护操作在同一系统中完成。提供严格的安全及权限管理体系，要求规范管理角色及用户权限，能够根据业务需要灵活地设定每项功能的操作权限和数据访问权限。利用功能权限及数据权限按需要划分不同的区域，控制不同权限内部员工只能访问相关的应用，保护核心数据不被篡改，充分保障系统数据的安全性、可靠性。系统参数的维护与管理通过界面完成。要求系统对重要数据操作或更新自动记录日志信息。系统可查询、统计所有或单个操作员的日志内容。	画
23.	▲1、绩效单元管理 (1) 实现组织机构、编制管理、岗位管理。 (2) 灵活定义各机构之间、岗位之间的上下级关系，满足不同用户或同一用户不同时期的管理需要。 (3) 支持绩效单元的自定义、灵活配置	▲绩效单元管理 (1) 支持组织机构、编制管理、岗位管理。 (2) 灵活定义各机构之间、岗位之间的上下级关系，满足不同用户或同一用户不同时期的管理需要。	无偏离

	和动态管理：绩效单元可对应到各级科室、医疗组、核算单元、发放单元、考勤单元；支持多科室组合设计。 (4) 支持 HIS 科室与核算单元根据病房、门诊不同数据来源和不同岗位类型对应多个核算单元；同时支持发放单元对应多个不同岗位类型的核算单元。	(3) 支持绩效单元的自定义、灵活配置和动态管理：绩效单元可对应到各级科室、医疗组、核算单元、发放单元、考勤单元；支持多科室组合设计。 (4) 支持 HIS 科室与核算单元根据病房、门诊不同数据来源和不同岗位类型对应多个核算单元；同时支持发放单元对应多个不同岗位类型的核算单元。	画
24.	▲2、建立绩效点值存储库（本文档将“绩效点值数据库”和“绩效点值库”统称为“绩效点值存储库”） 根据广西壮族自治区最新医疗服务价格规范要求，以《全国医疗服务项目技术规范》（CCHI）为基准框架，形成符合医院功能定位的基于 RBRVS（以资源消耗为基础的相对价值评价体系）的本土化点值数据库，项目点值根据序列（如医师、护理、医技等）、劳动强度系数、职业风险、教育成本、时间要素等因素不同而不同，实现医疗服务项目技术含量与资源消耗的量化对应。比如，针对每个岗位建立绩效点值，包括对临床工作量（包括医疗、护理、医技等）、门诊、手术（以 RBRVS 为主）、DRGs、特色技术、行政效能、质量管控、成本管控，同时支持特殊科室定制绩效点值存储库，并支持后续	▲我公司建立绩效点值存储库（本文档将“绩效点值数据库”和“绩效点值库”统称为“绩效点值存储库”） 我公司根据广西壮族自治区最新医疗服务价格规范要求，以《全国医疗服务项目技术规范》（CCHI）为基准框架，形成符合医院功能定位的基于 RBRVS（以资源消耗为基础的相对价值评价体系）的本土化点值数据库，项目点值根据序列（如医师、护理、医技等）、劳动强度系数、职业风险、教育成本、时间要素等因素不同而不同，实现医疗服务项目技术含量与资源消耗的量化对应。比如，针对每个岗位建立绩效点值，包括对临床工作量（包括医疗、护理、医技等）、	无偏离

	自主添加、修改功能。 各绩效点值库须支持自定义本模块，实现数据汇总、分析，全面覆盖护理、医师、医技、行政及特殊核算人员。	门诊、手术（以 RBRVS 为主）、DRGs、特色技术、行政效能、质量管控、成本管控，同时支持特殊科室定制绩效点值存储库，并支持后续自主添加、修改功能。 支持各绩效点值库须支持自定义本模块，实现数据汇总、分析，全面覆盖护理、医师、医技、行政及特殊核算人员。	
25.	■3、算法设计 绩效核算过程中核心算法设计，包括：工作量绩效算法（包括护理、医技等）、岗位绩效算法、门诊绩效算法、病房绩效算法（DRGs）、手术绩效算法（RBRVS）、特色技术绩效算法、行政及辅助绩效算法、质量管控绩效算法、成本管控绩效算法、关键指标绩效算法以及支持特殊科室定制算法等，并支持后续自主添加修改。 软件应主动识别未被赋点数的收费项目，并由成交供应商对未配点数的收费项目进行点数赋值，满足医院新增项目的 RBRVS 项目对应和升级，不同临床分工的科室应享有个性化的 RBRVS 点数。对新技术新业务的点数，在个别科室可个性化调整，促使新业务新技术的良性开展。	■我公司算法设计 我公司绩效核算过程中核心算法设计，包括：工作量绩效算法（包括护理、医技等）、岗位绩效算法、门诊绩效算法、病房绩效算法（DRGs）、手术绩效算法（RBRVS）、特色技术绩效算法、行政及辅助绩效算法、质量管控绩效算法、成本管控绩效算法、关键指标绩效算法以及支持特殊科室定制算法等，并支持后续自主添加修改。 我公司软件主动识别未被赋点数的收费项目，并由我公司对未配点数的收费项目进行点数赋值，满足医院新增项目的 RBRVS 项目对应和升级，不同临床分工的科室可享有个性化的 RBRVS 点数。对新技术新业务的点数，在个别科室可个性化调整，促使	无偏离

		新业务新技术的良性开展。	
26.	▲4、数据处理 数据导入：软件应支持从现有医院信息系统和现有医院平台自动进行数据收集，采集范围包括HIS系统、LIS系统、PACS系统、电子病历系统、手术麻醉系统、成本核算系统、人事管理系统、排班考勤系统等。在院方的数据集成平台无法提供满足绩效所需数据和所需数据规模的情况下，可以采用面向数据库底层的数据采集方案。支持手动录入、Excel 表格导入。 数据清洗：对导入的数据进行预处理，自动筛查不规范、不合理及错误数据，删除重复信息、纠正存在的错误，提供数据一致性校验。 数据反馈：由绩效管理部门发布清洗后数据，科室进行数据确认与反馈；反馈流程支持多级审核。	▲我公司数据处理 支持数据导入：软件支持从现有医院信息系统和现有医院平台自动进行数据收集，采集范围包括HIS系统、LIS系统、PACS系统、电子病历系统、手术麻醉系统、成本核算系统、人事管理系统、排班考勤系统等。在院方的数据集成平台无法提供满足绩效所需数据和所需数据规模的情况下，可以采用面向数据库底层的数据采集方案。支持手动录入、Excel 表格导入。 支持数据清洗：对导入的数据进行预处理，自动筛查不规范、不合理及错误数据，删除重复信息、纠正存在的错误，提供数据一致性校验。 支持数据反馈：由绩效管理部门发布清洗后数据，科室进行数据确认与反馈；反馈流程支持多级审核。	无偏离
27.	▲5、绩效核算 工作量绩效核算：根据各岗位工作量数据，结合院内工作人员考勤和调科室记录，以工作强度、风险和技术含量为主的岗位工作量绩效。	▲我公司绩效核算 支持工作量绩效核算：我公司根据各岗位工作量数据，结合院内工作人员考勤和调科室记录，以工作强度、风险和技术含量为主	无偏离

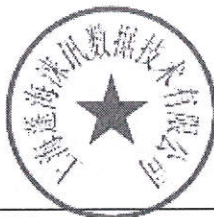
	成本管控核算：对全岗位实行成本管控绩效，重点分析核算“可控成本”控制指标；绩效所需成本项目，必须支持自动采集、手工录入和批量导入的方式。支持任意多层级的成本项目。不同的成本项目在进入绩效分配运算时，应当考虑支持不同的计提比例，通过计提比例的调整确保成本因素在绩效比例中占比合理。在确保医院高效运行的同时，成本能控制在合理的范围。 质控绩效核算：建立规范可行的医疗数据质量控制标准，将质量控制数据按照分类赋分法、金额比例减扣法、金额按次减扣法等方法与绩效挂钩。 关键指标核算：根据临床科室操作规范、业务水平、工作量、医疗纠纷等综合情况针对医师、护理、医技等不同岗位建立科学、全面、有针对性的关键指标绩效。	的岗位工作量绩效。 支持成本管控核算：对全岗位实行成本管控绩效，重点分析核算“可控成本”控制指标；绩效所需成本项目，必须支持自动采集、手工录入和批量导入的方式。支持任意多层级的成本项目。不同的成本项目在进入绩效分配运算时，考虑支持不同的计提比例，通过计提比例的调整确保成本因素在绩效比例中占比合理。在确保医院高效运行的同时，成本能控制在合理的范围。 质控绩效核算：建立规范可行的医疗数据质量控制标准，将质量控制数据按照分类赋分法、金额比例减扣法、金额按次减扣法等方法与绩效挂钩。 支持关键指标核算：根据临床科室操作规范、业务水平、工作量、医疗纠纷等综合情况针对医师、护理、医技等不同岗位建立科学、全面、有针对性的关键指标绩效。	画
28.	■6、核算汇总及发布 绩效管理部门对绩效数据进行汇总核算，发布给科室调配确认。 个人绩效上报：支持科室将发放结果以手工填报、Excel 上传等方式反馈到	■我公司核算汇总及发布 我公司支持绩效管理部门对绩效数据进行汇总核算，发布给科室调配确认。 个人绩效上报：支持科室将发放	无偏离

	绩效管理部门。	结果以手工填报、Excel 上传等方式反馈到绩效管理部门。	
29.	■7、科室调配与二次分配 软件须包含科室之间总绩效横向调拨的功能，以满足大科主任的管理要求。支持大科主任对不同院区相同科室、同一院区相同科室间对绩效结果进行一定比率内调配。支持跨科室发放，允许核算单元负责人将部分绩效奖励给为本单元带来贡献的他科人员。 支持根据发放单元进行绩效二次分配，支持绩效人员根据考勤自动获取，同时可以自主添加绩效分配人员；支持对绩效二次分配结果的自动校验。 软件除支持个人绩效上报外，还必须支持复杂的科室分配方式，通过软件采集到的个人数据（手术、管床、排班、门诊、特殊治疗项目、自定义项目等）结合科室手工核准上报的项目，从年资、工作量、奖惩三个角度，自动对个人绩效进行评价和发放。	■我公司科室调配与二次分配 我公司软件包含科室之间总绩效横向调拨的功能，以满足大科主任的管理要求。支持大科主任对不同院区相同科室、同一院区相同科室间对绩效结果进行一定比率内调配。支持跨科室发放，允许核算单元负责人将部分绩效奖励给为本单元带来贡献的他科人员。 我公司支持根据发放单元进行绩效二次分配，支持绩效人员根据考勤自动获取，同时可以自主添加绩效分配人员；支持对绩效二次分配结果的自动校验。软件除支持个人绩效上报外，还支持复杂的科室分配方式，通过软件采集到的个人数据（手术、管床、排班、门诊、特殊治疗项目、自定义项目等）结合科室手工核准上报的项目，从年资、工作量、奖惩三个角度，自动对个人绩效进行评价和发放。	无偏离
30.	■8、绩效发放及分析 对全院月度绩效要进行系统发送，并可通过系统进行二次分配报送、匹配与汇总，根据要求生成可输出的 Excel	■我公司绩效发放及分析 我公司对全院月度绩效要进行系统发送，并可通过系统进行二次分配报送、匹配与汇总，根据	无偏离

	表格。绩效发放分析：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。	要求生成可输出的 Excel 表格。 绩效发放分析：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。	画
31.	▲9、查看权限 员工、主诊组长、科室护士长、科室主任可查看不同权限的绩效信息。 员工可在绩效平台查看本人绩效考核信息；特殊人员经审批后，可查询特定权限的绩效内容信息。 主诊组长可查看本组下所有人考核详细、汇总信息及相同专业不同主诊组的绩效汇总信息。 科室护士长可查看本科室下所有人考核详细、汇总信息及相同专业不同科室的绩效汇总信息。 科室主任可查看本科室下所有人考核详细、汇总信息及相同专业不同科室的绩效汇总信息。	▲我公司提供查看权限 我公司支持员工、主诊组长、科室护士长、科室主任可查看不同权限的绩效信息。 支持员工可在绩效平台查看本人绩效考核信息；特殊人员经审批后，可查询特定权限的绩效内容信息。 支持主诊组长可查看本组下所有人考核详细、汇总信息及相同专业不同主诊组的绩效汇总信息。 支持科室护士长可查看本科室下所有人考核详细、汇总信息及相同专业不同科室的绩效汇总信息。 支持科室主任可查看本科室下所有人考核详细、汇总信息及相同专业不同科室的绩效汇总信息。	无偏离
32.	▲10、数据统计 根据系统计算的绩效、质控及奖罚情况、收入及支出，从核算单元（医疗组）、各级科室、医院等多个层面，和	▲我公司提供数据统计 我公司根据系统计算的绩效、质控及奖罚情况、收入及支出，从核算单元（医疗组）、各级科室、	无偏离

	环比、同比等多种方式对医院的绩效数据进行统计、对比、分析；根据不同角色展示不同的运维数据，为各领导层决策提供参考分析数据。	医院等多个层面，和环比、同比等多种方式对医院的绩效数据进行统计、对比、分析；根据不同角色展示不同的运维数据，为各领导层决策提供参考分析数据。	
33.	11、运营分析 建立基于绩效方案的运营数据分析，支持查询和数据挖掘，可根据不同角色展现运营数据，为各层级决策提供参考。	我公司提供运营分析 我公司建立基于绩效方案的运营数据分析，支持查询和数据挖掘；可根据不同角色展现运营数据，为各层级决策提供参考。	无偏离
34.	12、其他功能需求 提供多种绩效测算表； 支持二次分配测算与结果审核； 支持绩效核算结果导出与图形化展示； 支持在线编辑配置信息，支持配置模版下载、上传； 支持查看与回溯变更历史记录； 绩效管理员、财务人员、科主任等拥有查看不同权限的绩效数据； 提供科室自行设置绩效二次分配名目和计算方式； 设置直接发放到个人的绩效项目并录入发放金额； 支持绩效分配结果的通知功能； 支持设置调整绩效发放预留比例，提供预警功能； 具有成本科目字典、成本数据审核、导	■我公司其他功能响应 支持多种绩效测算表； 支持二次分配测算与结果审核； 支持绩效核算结果导出与图形化展示； 支持在线编辑配置信息，支持配置模版下载、上传； 支持查看与回溯变更历史记录； 绩效管理员、财务人员、科主任等拥有查看不同权限的绩效数据； 支持科室自行设置绩效二次分配名目和计算方式； 设置直接发放到个人的绩效项目并录入发放金额； 支持绩效分配结果的通知功能； 支持设置调整绩效发放预留比例，结合医院的实际应用场景，	无偏离

	入导出功能及图形化展示； 支持考勤数据管理，包括缺勤、转科记录汇总； 提供系统用户管理、角色权限管理、个人信息修改等功能； 提供系统日志功能，记录用户操作行为；	提供预警功能； 支持成本科目字典、成本数据审核、导入导出功能及图形化展示； 在医院人事系统考勤数据支持下，支持考勤数据管理，包括缺勤、转科记录汇总； 支持系统用户管理、角色权限管理、个人信息修改等功能； 支持系统日志功能，记录用户操作行为；	
35.	B、软件技术要求 1、绩效管理平台软件系统应采用先进、主流的 B/S 体系架构，便于与其它系统集成并协同应用。 ▲2、支持与第三方信息系统的 ^{数据} 交换，数据来源支持： （1）系统接口自动导入。可跨平台、抓取医疗机构分散零乱的数据 系统接口自动导入。 （2）电子表格导入。 （3）支持数据的手工录入。 ▲3、信息安全 （1）操作系统、数据库、网络系统的选择要求安全、稳定、可靠，保证24小时安全运行。 （2）设置严格的访问权限，保证数据的安全性。重要数据，提供有痕迹的更正功能。	根据本项目技术需求，我公司响应如下： 1、我公司绩效管理平台软件系统采用先进、主流的 B/S 体系架构，便于与其它系统集成并协同应用。 ▲2、支持与第三方信息系统的 ^{数据} 交换，数据来源支持： （1）系统接口自动导入。可跨平台、抓取医疗机构分散零乱的数据 系统接口自动导入。 （2）电子表格导入。 （3）支持数据的手工录入。 ▲3、信息安全 （1）操作系统、数据库、网络系统的选择要求安全、稳定、可靠，保证 24 小时安全运行。 （2）设置严格的访问权限，保证	无偏离



(3) 遵守国家有关保密制度的规定,不允许通过医院信息系统非法扩散重要数据。 (4) 建立可靠的存储体系及备份方案,定期对数据库进行安全备份,实现信息长期保存。 4、系统运维 系统在运行过程中,支持建立日志管理,提供管理制度及操作规程。系统维护应包括工作参数修改、数据字典维护、用户权限控制、操作口令或密码设置和修改、数据安全性操作、数据备份和恢复、故障排除等。因硬件故障造成软件重装的,软件免费安装。 5、用户界面与操作 系统提供良好的用户界面和操作流程,降低学习成本;提供操作指引,增加异常处理功能。 6、登录与安全 提供符合安全要求的密码校验机制 供应商在系统验收合格正式运行后至少贰年免费维护。 ▲7. 国产化要求 系统应支持国产化服务器和数据库;免费提供不少于 2 套适配的正版国产化数据库,以便实现容灾备份要求。	数据的安全性。重要数据,提供有痕迹的更正功能。 (3) 遵守国家有关保密制度的规定,不允许通过医院信息系统非法扩散重要数据。 (4) 建立可靠的存储体系及备份方案,定期对数据库进行安全备份,实现信息长期保存。 4、系统运维 系统在运行过程中,支持建立日志管理,提供管理制度及操作规程。系统维护包括工作参数修改、数据字典维护、用户权限控制、操作口令或密码设置和修改、数据安全性操作、数据备份和恢复、故障排除等。因硬件故障造成软件重装的,软件免费安装。 5、用户界面与操作 我公司系统提供良好的用户界面和操作流程,降低学习成本;提供操作指引,增加异常处理功能。 6、登录与安全 我公司提供符合安全要求的密码校验机制 我公司在系统验收合格正式运行后贰年免费维护。 ▲7. 国产化
---	---

画

		我公司系统支持国产化服务器和数据库；免费提供 2 套适配的正版国产化数据库，以便实现容灾备份要求。	
36.	C、服务要求 1、本次投标软件系统需开放接口，并提供使用说明，提供该软件系统的调用接口或其他系统对接服务，不再额外收取费用。 ▲2、免费提供与医院相关系统的接口开发服务，包含但不限于与 HIS、LIS、PACS、HRP 系统、电子病历系统、财务管理系统等和本项目涉及的软件系统接口对接。 3、本地化开发要求：本软件所涉及的具体流程、功能和需求以医院实际情况为准，实施期间，按照医院的实际情况和需求为准，提供本地化开发服务。项目实施期间，至少派驻 3 名以上实施人员到现场，后期调试阶段至少派驻 1 名以上实施人员到现场。实施期间，派驻工程师不得未经院方同意随意轮换 4、实施要求：项目负责人应具有绩效管理相关工作的从业经验，具有中级及以上职称或同等职称，负责实施过 2 家以上（含 2 家）医院的类似项目，并通过验收；其他实施人员应具备绩效系统研发管理工作经验或参与过至	根据本项目技术服务需求，我公司响应如下： 1、本次我公司投标软件系统将开放接口，并提供使用说明，提供该软件系统的调用接口或其他系统对接服务，不再额外收取费用。 ▲2、我公司免费提供与医院相关系统的接口开发服务。包含但不限于与 HIS、LIS、PACS、HRP 系统、电子病历系统、财务管理系统等和本项目涉及的软件系统接口对接。 3、本地化开发：我公司软件所涉及的具体流程、功能和需求以医院实际情况为准，实施期间，按照医院的实际情况和需求为准，提供本地化开发服务。项目实施期间，派驻 3 名以上实施人员到现场，后期调试阶段派驻 1 名以上实施人员到现场。实施期间，派驻工程师不得未经院方同意随意轮换 4、实施：我公司项目负责人具有绩效管理相关工作的从业经验，	无偏离

	少 1 家医院绩效系统开发，直至整个项目通过验收为止。 5、成交供应商提供的解决方案和软件系统不会产生第三方提出侵犯其专利、商标权或其他合法权益而引起的法律和经济纠纷，如因专利权、商标权或其他合法权益而引起法律和经济纠纷，由成交供应商承担所有相关责任。	具有中级及以上职称或同等职称，负责实施过 2 家以上（含 2 家）医院的类似项目，并通过验收；其他实施人员具备绩效系统研发管理工作经验或参与过至少 1 家医院绩效系统开发，直至整个项目通过验收为止。 5、我公司提供的解决方案和软件系统不会产生第三方提出侵犯其专利、商标权或其他合法权益而引起的法律和经济纠纷，如因专利权、商标权或其他合法权益而引起法律和经济纠纷，由我公司承担所有相关责任。
--	--	--

画

注：

1. 说明：应对照磋商文件“第二章”中“技术要求”的项目要求及技术需求条款逐条作出明确响应，并作出偏离说明。
2. 供应商应根据自身的承诺，对照磋商文件要求，在“偏离说明”中注明“正偏离”或者“负偏离”或者“无偏离”。既不属于“正偏离”也不属于“负偏离”即为“无偏离”。当响应文件的商务内容低于竞争性磋商文件要求时，供应商应当如实写明“负偏离”。
3. 表格内容均需按要求填写并盖章，不得留空，**否则按无效标处理。**



供应商名称（电子签章）：上海蓬涑数据技术有限公司

日期：2025 年 11 月 12 日

十四、售后服务方案

14.1 售后人员配备

序号	姓名	性别	年龄	学历	专业	担任职务
1.	周家玉	男	32	本科	统计学	实施/售后
2.	余咏文	男	28	本科	经济统计学	实施/售后

画

14.2 质保期内服务内容

14.2.1 售后答疑培训

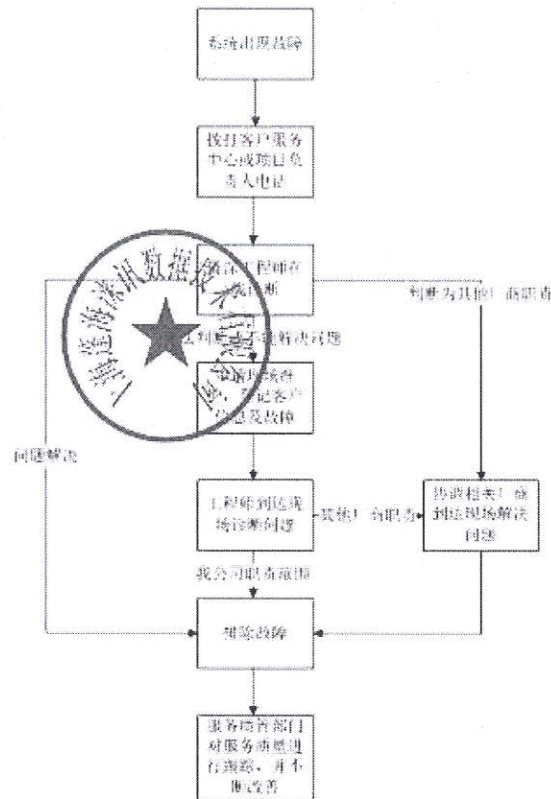
■ 答疑指导

针对客户在免费售后服务期内出现的任何操作或使用疑难问题，我公司可提供现场解决，远程电话解答，远程 Email 解答三种技术支持方式；其中现场服务可提供 5×8 小时服务（与医院行政办公作息时间一致），确保半小时内响应，2 小时内解决问题；远程服务可提供 7×24 小时热线服务，确保 4 小时内协助客户解决问题。

■ 培训指导

在免费售后服务期内我公司不再主动组织客户方做大规模项目相关系统性培训（该培训应在项目验收前已完成），但是可以在售后服务期内按季度对信息科维护人员或相关业务科室操作人员做定期指导式培训。

14.2.2 故障处理流程



14.2.3 程序问题修改

■ PR 修改(problem repair)

由于软件自身设计缺陷或软硬件运行负荷导致出现的功能不能实现、系统报错、死机或重启等问题，进而严重影响软件系统日常使用，甚至约定需求难以实现均视为PR。我公司将以客户报告问题为主线，由驻场工程师亲自验证并确认，由研发组限期内解决，经集成、测试、验证等环节最终解决问题。整体问题报修至最终解决为不超过3 个工作日。

■ CR 修改(change repair)

对于非严重影响软件使用，功能实现，需求满足的其它问题（比如UI美工等问题）均被视为CR，我公司将由驻场工程师及研发组共同作出评估，在需求合理的前提下执行与PR修

改一致的解决方案，并在版本定期更新中加以体现。

14.2.4 程序版本更新

■ 最新标准版

在项目实施启动之初，我公司将基于已发布的最新标准版为客户实施项目。

■ 个性化修改

在项目实施期间将充分融合客户个性化需求形成最终可验收版本。

■ 定期升级

项目验收结束进入免费售后服务期后，我公司将基于客户提出的各类 PR 和 CR 执行定期版本升级。

14.2.5 项目需求变更

■ 有效项目需求变更

项目需求方案变更不能超出或违背招标文件、采购合同或补充协议内约定，判断标准为变更内容的实现可以更好实现原始采购需求。具体操作流程如下：

- 采购方首先提出需求变更建议与理由，双方以会议形式沟通论证；
- 通过论证后，由采购方起草并提交需求变更说明书；
- 经我公司审核通过后，经充分调研形成需求分析和设计说明书；
- 我公司将组织人力执行开发，测试，集成等工程环节，并在完工后提交采购方验收；

特别说明：

- 依据需求变更增加内容将不再执行单独的售后服务；
- 有效的需求变更应在免费售后服务期内通过沟通论证的一切需求变更；
- 确认为有效的项目需求变更将在最快时间内响应并解决。

■ 无效项目需求变更

超出或违背招标文件、采购合同或补充协议内约定的一切项目需求变更均被视为无效需求变更，我公司将不能响应，需采供双方协商一致后另行约定解决。

具体无效需求变更可能包括但不限于以下情况：

- 业务流程变更导致软件系统需配套改造；
- 增加与项目无关的软件应用模块或增加系统应用功能；
- 增加使用者数量或授权他人使用；

14.2.6 系统巡检服务

在免费维保期内，我公司实施工程师将在每季度执行系统巡检工作并形成巡检报告提交至采购方责任人处。巡检服务内容主要包括：软硬件系统检查与检测，主要业务功能测试，操作系统、数据库清理，升级与备份，主要业务科室到访等。

14.3 质保期外服务内容

采购方采购我公司有售售后服务后，享有与免费售后服务期内一致的服务项目和内容，具体参见前文免费售后服务内容。

14.4 服务保障措施

根据我们对本项目的理解，其应该是一个长期进行，不断发展，并且得以持续完善的建设项目，我们认为必须着眼于双方共同建立起长期战略合作伙伴关系。这样才符合双方的共同利益。

我们所采用的并向医院推荐的基于WEB技术、B/S体系结构和J2EE技术架构的技术平台是当今世界计算机技术的主流，也是未来卫生信息网络系统发展的必然趋势。该平台建立起来以后，不仅能够运行系统内部信息系统软件，而且随着业务发展，还要逐步适应各种新的应用扩展，这也将导致合作双方建立起长期的紧密合作关系。

售后服务期的开始日期界定为本项目实施范围中所包含的医院全部实施完成并验收通过之日起。

根据多年来我们对医院管理信息化售后服务的积累，我们对本项目提供如下的贴身、且实战的售后服务方案。

14.4.1 售后服务原则

本公司一贯认为客户的成功才是我们的成功，因此，在技术支持与服务中始终坚持“客户至上”的原则。对于每位客户，本公司都会详细了解和分析客户的不同需要和环境，为他们提供最实用最完善的方案和售后服务。本公司非常重视客户系统的有效运行，在为客户提供方案的同时，对于技术支持与服务方面也进行了详尽的考虑，以保护客户在软件和硬件方面的投资。

在技术支持与售后服务工作中，本公司一贯遵循以下准则：

- (1) 确保应用系统的正常运行

- (2) 充分保护用户的现有投资和效益
- (3) 充分满足用户的合理需要
- (4) 充分减轻用户的管理负担
- (5) 服务队伍的本地化

14.4.2 统一的售后服务门户入口，标准化服务

公司通过“蓬涑数据在线客服中心”提供公司客户服务的统一门户入口，旨在发挥绝对唯一身份访问者的力量，共同打造卫生行业信息交互平台。医院的系统使用人员可通过电话“021-60560391”获得注册和注册成为会员客户，浏览更多、更专业的行业信息，同时发表医院综合运营管理信息化的意见和建议。值得一提的是，客服中心在积累行业数据、管理经验、行业数据分析等可参考性资料的同时，通过更权威、更细致的数据信息及行业分析，为行业内的各级决策者在成本控制、经营决策等方面提供完备的参考依据。

我们诚挚的邀请医院的系统使用人员与我们一起共建“蓬涑数据在线客服中心”这一和谐平台，与我们一起分享“蓬涑数据在线客服中心”系列服务的卓越功能和完美体验，共同改进我们的工作方式。同时我们也将借此机会向医院的系统使用人员介绍“蓬涑数据客服中心”的发展战略，并希望与医院的系统使用人员共同探讨推进医院信息化建设和医疗管理发展的策略。

14.4.3 公司在线客服中心联系方式

服务热线：021-60560391

服务投诉QQ：2022250749（蓬涑数据服务监督）

服务邮箱：marketing@palline.cn

14.4.4 公司客服中心客户服务内容

蓬涑数据公司 7x24 小时接受用户信息，及时分类，予以响应，一般问题可通过电话解决，紧急事故最迟可以在接到电话 2 小时内，根据需要调度相关部门派专人赴现场、解决问题，并对反馈进行跟踪和记录后续的技术支持服务。

■ 电话支持

我公司客服中心的指定技术人员将通过电话进行技术支持，协助和指导医院的系统使用人员确定故障原因，找出解决办法。

■ 远程支持

当电话支持不足以解决问题或故障情况比较复杂时，如果医院的网络安全许可时，我公司

上海市徐汇区枫林路 420 号枫林国际大厦二期 A 座 12 楼
T: 021-60560391

第618页

司客服中心的技术人员将在医院的系统使用人员的协助下，通过远程登录的方式登录进入医院的局域网。我公司客服中心的技术人员在医院的系统使用人员的协助下确定故障原因，找出解决的方法。

■ 现场支持

当电话支持和远程支持都不足以解决问题，确实需要我公司客服中心技术人员到医疗机构现场时，在工作时间内，我公司可应医疗机构派有经验的系统技术人员到达现场解决系统故障。现场支持的技术人员，根据医院描述和检查后，判断的故障情况，填写“现场技术支持服务单”，并详细描述问题原因和具体解决办法，医院相关人员对问题的解决进行评价并签字确认。如一次现场支持无法解决问题，在得到医院相关人员同意后，技术支持人员在“现场技术支持服务单”上说明具体解决的进展的解决程度，并约定下次现场支持时间，由医院相关人员确认签字，作为下次现场支持的依据。

■ 故障排除服务

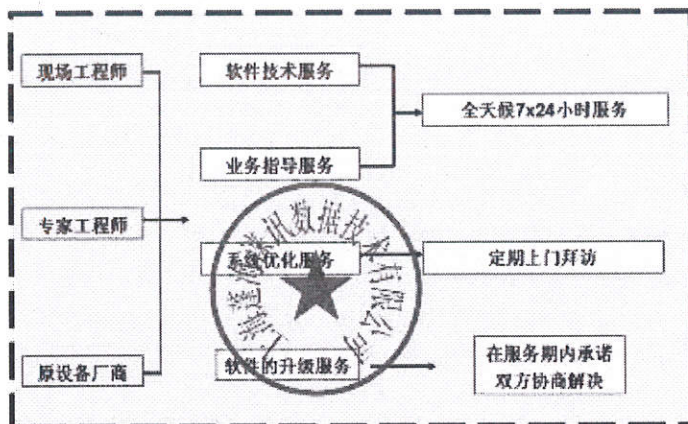
在服务合同规定的服务时间范围内，我公司客服中心提供及时的故障排除服务。即我公司客服中心在指定的时间内作出响应，委派有经验的系统技术人员解决系统故障。技术支持人员将对每次故障排除进行记录，并进行故障分类分析，定期向医院提交故障排除记录和分析结果。

■ 定期检查服务

在服务合同规定的期限内，按照规定的时间间隔，我公司客服中心委派有经验的系统工程师到指定的医疗机构所在地，定期地进行走访与维护，通过绩效软件系统后台维护管理应用程序进行状况检查。这样的检查可以为本项目系统的维护提供预警信息。

14.5 技术支持方案

公司的技术支持体系如下图所示：



14.5.1 技术服务响应时限

公司提供 7x24 电话或电子邮件服务，接到用户问题通知半小时内做出明确响应和安排，如需现场服务的，具有解决故障能力的工程师会在 2 小时内到达现场。接到用户问题通知后 8 小时内解决一般应用软件故障。

14.5.2 服务与支持方式

- 1、电话热线：021-60560391
- 2、按用户需提供现场维护支持服务
- 3、客户随访、机动服务
- 4、提供 <https://www.palline.cn> 网上服务
- 5、电子邮件及传真服务
e-mail: marketing@palline.cn
021-60560391
- 6、邮寄服务

■ 长期技术咨询和应用系统支持

对于客户的问题，提供客户满意的答复，对于客户对现有设备改进的要求，提供新技术咨询，可向客户介绍新产品，新设备的性价比，为客户更新改进原有设备提供建议。

■ 软件技术服务

对于软件的使用技术服务，首先在软件开发的过程中，技术人员会对每个模块使用说明给予解释，并且嵌入程序中，以便于使用者方便查找。如果使用者无法处理，可以先与网络管理员联系，最后通过网络管理员与本公司技术人员联系解决问题。

同时，为保障系统的正常运行，本公司技术人员将会定期上门对整个系统给予安全测试维护，并且对重要数据给予备份。

■ 系统运行优化指导服务

本公司技术人员可以根据系统的特点，帮助客户在系统使用过程中不断优化系统性能，提高客户业务开展质量。

■ 客户业务开展指导

我们可以根据系统（尤其是本公司的软件系统）特点，充分结合客户具体需求，提出客户业务开展的指导性建议，使客户得到最大限度的利益保障。

14.6 应急售后服务方案

14.6.1 突发事件概述

售后服务突发事件应急预案（以下简称“售后应急预案”）是用于规范蓬涑数据售后服务突发事件应急响应流程，提高售后服务突发事件应急处置能力。

本方案是蓬涑数据售后服务突发事件应急响应的工作指引。它描述了蓬涑数据客户服务中心在售后服务管理过程中，处理由于售后服务风险导致的服务获取中断事件时所依据的策略、资源、步骤和流程。

蓬涑数据公司 7x24 小时接受用户信息，及时分类，予以响应，一般问题可通过电话解决，紧急事故最迟可以在接到电话 2 小时内，根据需要调度相关部门派专人赴现场、解决问题，并对反馈进行跟踪和记录持续的技术支持服务。

■ 电话支持

我公司客服中心的指定技术人员将通过电话进行技术支持，协助和指导医院的系统使用人员确定故障原因，找出解决办法。

■ 远程支持

当电话支持不足以解决问题或故障情况比较复杂时，如果医院的网络安全许可时，我公司客服中心的技术人员将在医院的系统使用人员的协助下，通过远程登录的方式登录进入医院的局域网。我公司客服中心的技术人员在医院的系统使用人员的协助下确定故障原因，找出解决的方法。

■ 现场支持

当电话支持和远程支持都不足以解决问题，确实需要我公司客服中心技术人员到医疗机构现场时，在工作时间内，我公司可应医疗机构派有经验的系统技术人员到达现场解决系统故障。现场支持的技术人员，根据医院描述和检查后，判断的故障情况，填写“现场技术支持服务单”，并详细描述问题原因和具体解决办法，医院相关人员对问题的解决进行评价并签字确认。如一次现场支持无法解决问题，在得到医院相关人员同意后，技术支持人员在“现场技术支持服务单”上说明具体解决的步骤的解决程度，并约定下次现场支持时间，由医院相关人员确认签字，作为下一次现场支持的依据。

■ 故障排除服务

在服务合同规定的服务时间范围内，我公司客服中心提供及时的故障排除服务。即我公

司客服中心在指定的时间内作出响应，委派有经验的系统技术人员解决系统故障。技术支持人员将对每次故障排除进行记录，并进行故障分类分析，定期向医院提交故障排除记录和分析结果。

■ 定期检查服务

在服务合同规定的期限内，按照规定的时间间隔，我公司客服中心委派有经验的系统工程师到指定的医疗机构所在地，定期地进行走访与维护，通过绩效软件系统后台维护管理应用程序进行状况检查。这样的检查可以为本项目系统的维护提供预警信息。

14.6.2 突发事件内容定义

售后服务突发事件主要包含以下三个方面：

- 系统失控风险
- 服务投诉风险；
- 数据信息安全风险

14.6.3 突发事件主要因素分析

突发事件	主要发生因素
系统失控风险	(1) 客户服务器出现命令错误； (2) 客户服务器中病毒导致被入侵； (3) 客户服务器电源被意外切断； (4) 客户服务器出现不兼容环境导致系统崩溃； (5) 客户操作错误； (6) 系统操作出现 BUG； (7) 自然灾害等不可抗力。
服务投诉风险	(1) 系统问题未得到及时处理响应； (2) 客户需求一直未得到处理响应； (3) 原采购合同已结项但部分内容未执行完； (4) 客户服务过程中沟通双方出现严重矛盾，出现过激行为； (5) 客户服务过程中对于问题解决方案双方出现严重分歧，无法达成统一意见。
数据信息安全风险	(1) 客户服务器出现命令错误； (2) 客户服务器中病毒导致被入侵；

画

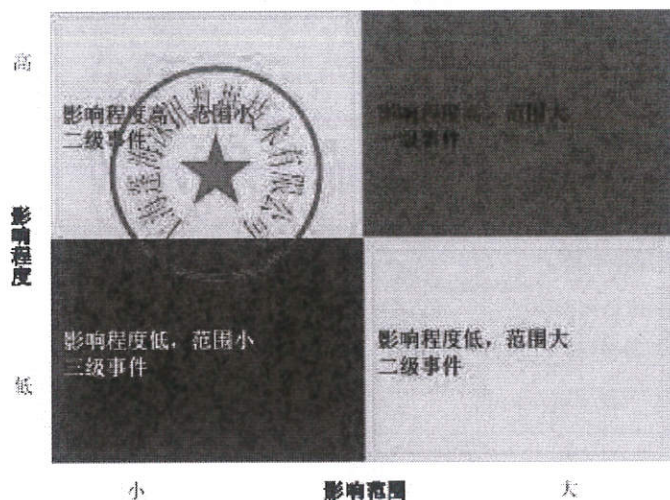
(3) 服务工程师或客户方信息管理员泄漏数据信息。

画

14.6.4 突发事件级别定义

售后服务突发事件的发生由客户服务工程师和客户支持工程师进行识别，由客户服务经理和客户支持经理进行初步确认。

售后服务突发事件根据服务中断的影响范围和影响程度两个维度分为三级：



影响程度：判断软件售后服务交付完全/部分停止对服务交付目标实现的影响情况。

影响范围：判断软件售后服务交付完全/部分停止对服务造成影响的范围大小。按照售后服务中断的影响范围和受影响程度将事件等级分为三级，影响程度高，范围大的售后服务突发事件为一级事件，影响程度高范围小或影响程度的范围大的为二级事件，影响程度低，范围小的为三级事件。

客户服务经理和客户支持经理判断所提供的售后服务受到影响的程度和范围判断依据请参考下表：

	高	低
影响程度	售后服务完全停止，服务提供公司今后不再提供该售后服务	售后服务部分停止，服务提供公司暂时停止提供该售后服务，但恢复此服务的时间较长
影响范围	该售后服务的停止交付导致客户服	该售后服务的停止交付导致客户服

	务交付受到影响	务交付受到影响
--	---------	---------

画

另外，从售后服务突发事件起因的角度，突发事件可以有以下分类：

(1) 公司因素：

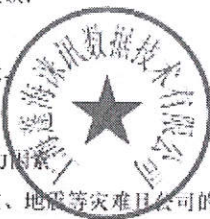
- 软件系统 BUG；
- 软件系统非常规性错误；

(2) 客户因素：

- 操作人员操作失误；
- 操作人员更迭；
- 本地服务器损坏；
- 数据信息错误；

(3) 灾难或不可抗力因素：

- 遭受水灾、火灾、地震等灾难且公司的业务持续计划未能及时恢复服务。



14.6.5 突发事件应急处理响应人员层次

第一级响应管控：客户服务工程师/客户支持工程师；

第二级响应管控：客户服务经理/客户支持经理；

第三级响应管控：客户服务中心主任。

14.7 售后服务承诺

我公司售后服务承诺如下：

1. 服务期内、质保期内我公司接到采购人报修电话通知后半小时内响应，2 小时内到达现场处理，一般质量问题处理时限不超过 8 小时。
2. 故障报修的响应时间：一般性问题半小时内响应，重大故障应启动应急预案；
3. 我公司提供 7×24 小时的电话、QQ 远程协助、现场支持或其他院方指定的方式的服务；
4. 质保期内我公司定期对系统进行免费的原厂维护和最新版本的软件升级、系统运行维护服务、数据维护服务、在线技术支持、主动式服务、快速响应等服务。质保期内出现故障，我公司将派出技术工程师到达现场处理故障，并承担一切费用；质保期过后，我公司提供系统软件终身维保服务，维保期内的维保内容及要求同质保期。
5. 我公司质保期 **2 年** 满后，承诺维保费不高于合同价格的 8%。

供应商名称（电子签章）：上海蓬源数据技术有限公司

日期：2025 年 11 月 12 日