

采购需求

一、需求一览表

序号	标的名称	▲数量及单位	▲服务要求																				
(一)	百色市第二人民医院绩效运营管理第三方服务项目	1 项	一、项目目标：贯彻国家医改精神，根据医院的特点调整医院经营理念和模式、优化医院绩效工资分配激励机制和考核机制，按照国家、省、市相关医改文件和医保支付方式，建立以预算为基础，DRG/DIP 为导向的现代医院绩效管理体系，充分调动医务人员工作积极性，整体提升医院的经营能力，促进医院持续、健康发展。 二、服务清单： <table border="1"> <thead> <tr> <th>序号</th><th>分项服务</th><th>数量</th><th>单位</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td><td>绩效管理体系建设咨询</td><td>1</td><td>项</td></tr> <tr> <td>2</td><td>绩效管理软件配套及实施</td><td>1</td><td>项</td></tr> <tr> <td>3</td><td>运营管理体系建设咨询服务</td><td>1</td><td>项</td></tr> <tr> <td>4</td><td>人力资源建设与规划、品牌推广服务</td><td>1</td><td>项</td></tr> </tbody> </table> 三、技术服务要求：百色市第二人民医院绩效考核与绩效工资分配方案要符合《三级医院评审标准》《关于加强三级公立医院绩效考核工作的意见》（国办发〔2019〕4号）、《关于推动公立医院高质量发展的意见》（国办发〔2021〕18号）、《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）、《百色市人力资源和社会保障局 百色市财政局 百色市卫生健康委员会关于做好市本级公立医院实施薪酬制度改革有关工作的通知》（百人社函〔2021〕190号）等精神，与百色市医保 DRG/DIP 支付政策相适应，以医院战略发展目标为导向，以医务人员劳动价值、工作量为评价基础，统筹质量、效率和成本。开展医院绩效运营数据分析；临床医生绩效考核、工作量核算及绩效工资分配方案咨询；临床护士绩效考核、工作量核算及绩效工资分配方案咨询；医技岗位绩效考核、工作量核算及绩效工资分配方案咨询；行政后勤绩效考核和绩效工资分配方案咨询；科室成本、支出管控设计方案咨询；科室二次分配指导方案咨询；绩效考核和绩效工资分配相关软件；皆形成对	序号	分项服务	数量	单位	1	绩效管理体系建设咨询	1	项	2	绩效管理软件配套及实施	1	项	3	运营管理体系建设咨询服务	1	项	4	人力资源建设与规划、品牌推广服务	1	项
序号	分项服务	数量	单位																				
1	绩效管理体系建设咨询	1	项																				
2	绩效管理软件配套及实施	1	项																				
3	运营管理体系建设咨询服务	1	项																				
4	人力资源建设与规划、品牌推广服务	1	项																				

		应的报告。服务期间，本项目涉及的所有标准、规范如遇调整，按最新标准、规范执行。具体需求如下：
		（一）绩效管理体系建设咨询服务要求 1.绩效改革原则 （1）公平性原则 ①岗位价值导向：根据岗位的技术含量、劳动强度、职业风险等因素，合理拉开分配差距，体现“多劳多得、优绩优酬”。 ②同工同酬：确保编制内外人员在同一岗位、同等贡献下享有相同的绩效待遇。 （2）激励性原则 ①正向激励：通过绩效分配调动医务人员积极性，重点向临床一线、高风险岗位倾斜。 ②长期激励：设立专项奖励（如长期照护奖、康复成效奖），鼓励医护人员关注患者长期康复效果。 （3）专科特色原则 ①突出精神专科特点：将危机干预、心理治疗、康复管理等核心业务纳入考核重点，体现专科价值。 ②关注社会效益：将患者社会功能康复率、社区服务参与度等作为重要考核指标。 （4）可持续性原则 ①成本控制：在保证服务质量的前提下，合理控制人力成本和运营成本，确保绩效分配的可持续性。 ②动态调整：根据医院发展阶段和政策变化，定期优化绩效分配方案。 （5）透明性原则 ①公开透明：绩效分配规则、考核指标和结果应向全院公开，接受监督。 ②申诉机制：建立绩效申诉渠道，确保分配过程的公平性和公正性。 （6）根据医院实际的经营情况进行分析预算，在确保符合国家和上级主管部门的规定和标准的基础上制定医院的各项经营指标预算，在确保医院收支结余的前提下，按照国家两个“允许”的要求，合理确定医院薪酬水平和绩效工资总额，尽可能提高人员收入总量和医务人员绩效工资水平。 （7）利用系统化管理思想，根据医院实际情况及国家综合医院绩效考核标准要求为医院量身定做设计各系列群体和科室的绩效考核方案和考核标准，建

		立院科两级及经营考核+管理考核的综合考核方式，落实国家绩效考核标准。
		2.绩效管理方案内容 (1) 项目内容 ①评估调研：供应商通过搜集和整理医院数据资料，通过现场调研、访谈等方式，对医院的绩效运营进行评价，出具医院绩效运营评估报告。 ②供应商给医院岗位梳理和人员编制提供专业意见，供应商需合理设定医院工作岗位，明确岗位名称，拟定医院岗位清单，根据医院岗位设定情况，对各科室人员数量进行核定，提供科室人员定编的建议。 ③供应商负责医院绩效工资一次分配方案设计。 ④供应商负责科室项目工作量核算设计。 ⑤供应商负责科室二次分配方案指导意见拟定。 ⑥供应商负责医院关键指标绩效考核方案设计。 ⑦方案实施辅导：供应商负责对绩效发放进行指导，对科室反馈的问题进行解答和处理，对科室二次分配问题进行解答。 ⑧总结验收：供应商负责对绩效试运行情况分析评估，对方案优化调整并提交评审验收。 (2) 绩效工资分配办法设计与内容 建立一套基于预算为基础，以 DRG/DIP 为导向的现代绩效工资分配体系，具体内容包括： ①医、护、技、药人员绩效工资一次分配办法 a. 预算为基础，在医院财务预算的基础上，确定医、护、技、药各类人员绩效水平； b. 医生绩效工资分配办法，以 DRG/DIP 点数绩效工资方法，成本核算或运营效率绩效工资方法以及重点项目绩效工资方法； c. 护士绩效工资方法，以 DRG/DIP 点数绩效工资方法，成本核算或运营效率绩效工资方法或护理工作量、护理等级等绩效工资方法； d. 医技、医辅等科室绩效工资方法，以成本核算或工作量点数计算绩效工资或岗位系数计算绩效工资； e. 专项绩效：手术绩效依据手术风险、技术难度等指标制定手术绩效方案并予以落实；根据情况设立门诊人次、会诊人次等其他重点项目绩效工资办法；

		f. 指导医护技药制定二次分配办法，分配到医疗组或者个人； g. 强化成本控制。在保证医疗质量安全的情况下，实施有效的成本管控，重点控制药品、耗材、办公用品等资源消耗成本。 ②党政、后勤人员绩效工资分配办法 推进党政、后勤部门岗位层级化管理，根据各部门各岗位专业难度、风险程度、能力要求、工作强度等对党政、后勤部门及岗位进行科学合理的描述及评估，确定相应的岗位系数，实现按岗取酬。 ③DRG/DIP 绩效的指标设计方案要求 a. 总权重绩效：权重数可以整体反映出医务人员的风险程度、时间和精力的付出等以及能力体现，在绩效工资中重点考虑对总权重数（总产出）进行激励； b. CMI 值考核：在绩效的设计需要考虑各科室 CMI 值，引导科室积极调整病种结构，积极进修学习大重病治疗技术，提升科室技术水平； c. DRG/DIP 付费盈亏考核：科学地对各科室病种进行分析和预算，对科室盈亏进行考核，设定“盈利奖励、亏损扣罚”的措施。 (3) 方案的设计符合医院战略发展规划，以提高职工工作积极性和工作效率为主，以缓解人民群众看病难、看病贵为目的，推动医院高质量发展。 (4) 绩效考核方案的设计是基于三级公立医院绩效考核的基础上，结合三级医院评审、高质量发展等指标，规范设计考核指标和流程。 ①建立以工作量为基础、质量为重点、岗位考核为关键的考核方式，对不同岗位医务人员实行分类考核，突出岗位职责履行、工作量、服务质量、行为规范、医疗质量安全、医疗费用控制、医德医风和患者满意度等指标。 ②建立从“医院-科室-个人”的一整套目标管理分解体系，从社会效益、医疗服务、综合管理、可持续发展等维度，建立医院发展目标与科室、个人目标相结合的考核体系，针对不同科室及岗位提供个性化、可量化考核方案。 ③可利用时间和费用消耗指数、低风险组死亡率、总权重 RW、入组病例数、CMI 值等指标对医疗服务效率、均衡发展、医疗服务能力和质量安全等方面评价。 (5) 绩效工资分配方案的设计是基于百色市深化公立医院薪酬制度改革绩效总量工资的基础上，在 DRG/DIP 医保付费下，以工作量为主结合 DIP 和 DRGs 数据核算绩效工资。 ①按照医、护、技、药、管理和后勤等人员类别进行人员经费的分析，从
--	--	--

		各类人员的平均投入、差距、相对系数等视角对经费投入的合理性进行分析。 ②从投入与产出的经济学视角，分析医院业务科室各种资源配置的合理性，选取关键指标评价科室的业绩贡献，对科室运营情况进行分析与评价。 ③以工作量为主，多劳多得、优绩优酬。根据医院的现实情况，将工作量积分法等先进的医院管理理念和相关指标融入到方案设计中，产生一个工作量基准点值（同一工作在不同科室绩效工资相同），再根据成本控制和控费的要求，使得绩效工资产生导向作用。 ④工作量应充分综合考虑医疗服务项目的难易程度、风险系数、手术等级、手术人数、时长等因素，同时，应对其合理性进行解释。 ⑤以工作量为导向，根据医务人员培养周期长、职业风险高、技术难度大、责任担当重等特点，着力体现医务人员技术劳务价值，合理确定医务人员收入水平，做到多劳多得、优绩优酬，重点向临床一线、业务骨干、关键岗位和有突出贡献的人员倾斜，合理拉开收入差距，并建立动态调整机制。工作量不饱和的科室应有一套合理的调控方法。 ⑥医务人员绩效工资分配要实现医生、护理人员、医技科室绩效工资分配均以医疗服务的数量、质量、技术难度、成本控制、群众满意度等为导向。对各护理单元有客观评价方案和方法，确定护理单元之间的劳动差别。方案中应当设计体现医护分开后仍能保持医、护之间高效合作的方法，方法具有可操作性和公平性。方案中应当体现临床医生在研判分析检查、检验结果的劳动付出，但是不能以检查和检验项目的收入衡量医务人员的劳动付出。 ⑦部分特殊科室偏公益类，绩效工资既要体现医务人员的辛苦度又要鼓励做工作量。 ⑧根据医院实际，构建门诊专项绩效考核分配方案。 ⑨成本核算与管理。对所有科室以直接成本或病种成本作为考核口径，方案设计要把直接成本全部纳入绩效工资核算管理，若医院可提供病种成本数据则可增加病种成本考核。直接成本包含房屋折旧、人力成本、设备折旧等直接固定成本，包含卫生材料、药品、办公用品、医辅部门发生的费用等直接变动成本。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卫生材料，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，达到精细化成本管理的目的。与科室绩效工资挂钩。成本控制可落实到科室、医疗组、护理单元。 ⑩提供科室二次分配指导方案。指导各科室在基于本方案指导意见的基础上综合考虑工作量、工作质量、贡献程度、岗位、风险、职称等因素制定符合本科室实际情况的二次分配指导方案，避免平均分配。 (6) 分析绩效考核、核算数据。为管理者提供更合适的数据视图，帮助医院决策层、管理者更清晰地了解医院当前的运营、管理、目标达成情况，帮助医院更好地识别风险，实现提早控制和辅助决策。 3. 项目培训要求： (1) 医院绩效运营评估报告解读培训一次(授课对象：医院中层领导及以上)。 (2) 医院定岗定编及其应用一次(授课对象：医院中层领导及以上)。 (3) 医院定岗定编建议解读一次(授课对象：医院中层领导及以上)。 (4) 医院绩效工资改革理念培训一次(授课对象：医院中层领导及以上)。 (5) 科室项目工作量核算和成本管控方案培训一次(授课对象：科室主任及护士长)。 (6) 医院新绩效工资方案专题讲解与培训一次(授课对象：科室主任及护士长)。 (7) 二次分配辅导培训二次(授课对象：科室主任及护士长)。 (8) 绩效考核辅导培训一次(授课对象：行政后勤科室负责人)。 (9) 总结报告解读培训一次(授课对象：医院中层领导及以上)。 (10) 小范围辅导及沟通。 (11) 选取 4 个临床科室进行运营指导。 4. 项目成果文件要求(在此阶段工作完成后提交给采购人) (1) 医院绩效运营评估报告电子版 1 份。 (2) 医院岗位清单及任职条件要求报告电子版 1 份。 (3) 医院人员编制核定报告电子版 1 份。 (4) 科室项目工作量核算和成本管控方案电子版 1 份。 (5) 医院绩效工资一次分配方案电子版 1 份。 (6) 医院绩效工资二次分配指导意见和各科室二次绩效工资分配方案电子版 1 份。 (7) 医院绩效考核管理实施方案电子版 1 份。 (8) 医院绩效工资测算表电子版 1 份。 (9) 项目运行总结报告电子版 1 份。
--	--	--

		(二) 绩效管理软件内容 1. 基本信息 系统使用主流 B/S 架构，前后端分离模式。软件支持 WINDOWS 平台部署增加扩展软件可扩展性。 (1) 设计绩效考核和绩效工资分配相关软件、硬件 ①软件系统能够全面涵盖上述绩效考核与绩效工资分配方案的内容，支持相关数据录入、导入、导出、生成相应的报表。 ②能够以专科或专科诊疗单元、病区、医技科室、辅助单元以及其他级别为单位设置绩效核算单元。 ③能够根据医院的个性化需求进行自定义相关设置，如核算单元的分级分类设置、收入与支出项目设置、收入归集原则设置、不同来源数据能够交互映射，且具有动态调整功能。 ④能够计算考核分数、绩效工资、进行二次分配等，并可根据医院实际进行调整。 ⑤与医院信息化平台系统实现数据共享、无缝对接，维保期内软件方面不能远程处理的缺陷或障碍等问题，承诺在 24 小时内派专员到达现场进行修复。 3. 功能信息 <table border="1"> <thead> <tr> <th>序号</th><th>模块名称</th><th>具体功能参数</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>(1)</td><td>基本信息</td><td>系统使用浏览器/服务器模式架构，前后端分离模式。软件至少支持≥1 种桌面操作系统，增加扩展软件可扩展性。</td></tr> <tr> <td rowspan="4">(2)</td><td rowspan="4">基础数据维护</td><td> ①数据源管理： 通过视图、接口等形式，对接医院不同的业务系统，维护业务系统数据库连接信息，实现实时同步数据的功能。 </td></tr> <tr> <td> ②科室字典维护与映射： (1) 定时抽取医院业务系统科室字典，同步至绩效数据库，提醒使用部门进行核算单元映射关系维护。 (2) 打通不同信息系统间的数据壁垒。集成医院不同的业务系统，针对不同系统的科室名称进行映射，关联进绩效方案所需的核算单元。 </td></tr> <tr> <td> ③员工信息表： 通过对接 HRP 系统或导入员工信息表，维护绩效系统的人员属性，支持月度人员群体绩效分析。 </td></tr> <tr> <td> ④核算单元字典： 允许自定义设置不同的核算单元编码及名称。 </td></tr> <tr> <td></td><td></td><td> ⑤绩效公式维护 允许医院根据自身管理需求自定义设置，针对每个核算单元灵活制定独特的绩效计算公式。 </td></tr> </tbody> </table>	序号	模块名称	具体功能参数	(1)	基本信息	系统使用浏览器/服务器模式架构，前后端分离模式。软件至少支持≥1 种桌面操作系统，增加扩展软件可扩展性。	(2)	基础数据维护	①数据源管理： 通过视图、接口等形式，对接医院不同的业务系统，维护业务系统数据库连接信息，实现实时同步数据的功能。	②科室字典维护与映射： (1) 定时抽取医院业务系统科室字典，同步至绩效数据库，提醒使用部门进行核算单元映射关系维护。 (2) 打通不同信息系统间的数据壁垒。集成医院不同的业务系统，针对不同系统的科室名称进行映射，关联进绩效方案所需的核算单元。	③员工信息表： 通过对接 HRP 系统或导入员工信息表，维护绩效系统的人员属性，支持月度人员群体绩效分析。	④核算单元字典： 允许自定义设置不同的核算单元编码及名称。			⑤绩效公式维护 允许医院根据自身管理需求自定义设置，针对每个核算单元灵活制定独特的绩效计算公式。
序号	模块名称	具体功能参数															
(1)	基本信息	系统使用浏览器/服务器模式架构，前后端分离模式。软件至少支持≥1 种桌面操作系统，增加扩展软件可扩展性。															
(2)	基础数据维护	①数据源管理： 通过视图、接口等形式，对接医院不同的业务系统，维护业务系统数据库连接信息，实现实时同步数据的功能。															
		②科室字典维护与映射： (1) 定时抽取医院业务系统科室字典，同步至绩效数据库，提醒使用部门进行核算单元映射关系维护。 (2) 打通不同信息系统间的数据壁垒。集成医院不同的业务系统，针对不同系统的科室名称进行映射，关联进绩效方案所需的核算单元。															
		③员工信息表： 通过对接 HRP 系统或导入员工信息表，维护绩效系统的人员属性，支持月度人员群体绩效分析。															
		④核算单元字典： 允许自定义设置不同的核算单元编码及名称。															
		⑤绩效公式维护 允许医院根据自身管理需求自定义设置，针对每个核算单元灵活制定独特的绩效计算公式。															

					⑥手工绩效数据维护： 针对无法自动采集的数据项，允许数据上传。 ⑦绩效配置数据： 对岗位、收费类别、诊疗项目、科室人数、科主任护士长系数、职能科室岗位绩效系数等数据进行一次配置。 ⑧DRG/DIP 病组分值查询与维护： 针对 DRG/DIP 病种分值，可以支持按照病种查询分值。 ⑨物资字典维护 针对卫生材料、后勤物资，可以支持按照收费与否进行维护。
					⑩工作里报表查询 展示 DRG/DIP、运营效率等工作里报表明细，支持按科室/医生查询工作里。 ⑪成本报表查询 展示卫生材料、后勤物资及水电费等成本明细数据，支持按科室/医生查询工作里。 ⑫单项工作里绩效报表查询 展示门诊人次、会诊及手术等单项工作里明细数据（根据医院实际情况设定），支持按科室/医生查询工作里。 ⑬绩效汇总表查询 展示科室当月绩效汇总及公式算法，支持按权限查看（依医院需求定制）。
					⑭考核结果导入 支持将考核结果导入，并与核算绩效挂钩。 ⑮绩效扣罚 支持将医务科、护理部等职能科室，以绩效扣罚上传的形式，与核算单元绩效挂钩。
					⑯绩效发放表 展示科室的绩效构成与明细数据，支持按权限查看（依医院需求定制）。 ⑰其他专项绩效发放 展示科室单项绩效相关数据，例如夜班费、科研绩效，支持按权限查看（依医院需求定制）。
				(6)	⑱二次分配审核 核算专员对科室绩效结果进行核对与审批。 ⑲二次分配上报 当月科室员工绩效结果上报，支持按权限上报及查询。 ⑳二次分配结果汇总 展示科室绩效二次分配结果，支持按照核算单元、职系进行汇总。
					㉑绩效总量占比 呈现医院绩效总量占比。 ㉒群体绩效占比 直观展示医、护、技、药、医辅、职能等群体绩效占比，聚焦群体绩效分布概况。 ㉓群体绩效排序 直观展现院领导、科主任、医生、护士长、护士、职能中层、职能科员等绩效绝对值及排序。 ㉔科室人均绩效 呈现科室人均绩效，直观反映不同科室相同职系人员绩效水平。
				(3)	①工作里报表查询 展示 DRG/DIP、运营效率等工作里报表明细，支持按科室/医生查询工作里。 ②成本报表查询 展示卫生材料、后勤物资及水电费等成本明细数据，支持按科室/医生查询工作里。 ③单项工作里绩效报表查询 展示门诊人次、会诊及手术等单项工作里明细数据（根据医院实际情况设定），支持按科室/医生查询工作里。 ④绩效汇总表查询 展示科室当月绩效汇总及公式算法，支持按权限查看（依医院需求定制）。
					⑤考核结果导入 支持将考核结果导入，并与核算绩效挂钩。 ⑥绩效扣罚 支持将医务科、护理部等职能科室，以绩效扣罚上传的形式，与核算单元绩效挂钩。
					⑦绩效发放表 展示科室的绩效构成与明细数据，支持按权限查看（依医院需求定制）。 ⑧其他专项绩效发放 展示科室单项绩效相关数据，例如夜班费、科研绩效，支持按权限查看（依医院需求定制）。
					⑨二次分配审核 核算专员对科室绩效结果进行核对与审批。 ⑩二次分配上报 当月科室员工绩效结果上报，支持按权限上报及查询。 ⑪二次分配结果汇总 展示科室绩效二次分配结果，支持按照核算单元、职系进行汇总。
				(4)	⑫绩效总量占比 呈现医院绩效总量占比。 ⑬群体绩效占比 直观展示医、护、技、药、医辅、职能等群体绩效占比，聚焦群体绩效分布概况。 ⑭群体绩效排序 直观展现院领导、科主任、医生、护士长、护士、职能中层、职能科员等绩效绝对值及排序。 ⑮科室人均绩效 呈现科室人均绩效，直观反映不同科室相同职系人员绩效水平。
				(5)	⑯手工绩效数据维护： 针对无法自动采集的数据项，允许数据上传。 ⑰绩效配置数据： 对岗位、收费类别、诊疗项目、科室人数、科主任护士长系数、职能科室岗位绩效系数等数据进行一次配置。 ⑱DRG/DIP 病组分值查询与维护： 针对 DRG/DIP 病种分值，可以支持按照病种查询分值。 ⑲物资字典维护 针对卫生材料、后勤物资，可以支持按照收费与否进行维护。
					⑳工作里报表查询 展示 DRG/DIP、运营效率等工作里报表明细，支持按科室/医生查询工作里。 ㉑成本报表查询 展示卫生材料、后勤物资及水电费等成本明细数据，支持按科室/医生查询工作里。 ㉒单项工作里绩效报表查询 展示门诊人次、会诊及手术等单项工作里明细数据（根据医院实际情况设定），支持按科室/医生查询工作里。 ㉓绩效汇总表查询 展示科室当月绩效汇总及公式算法，支持按权限查看（依医院需求定制）。
					㉔考核结果导入 支持将考核结果导入，并与核算绩效挂钩。 ㉕绩效扣罚 支持将医务科、护理部等职能科室，以绩效扣罚上传的形式，与核算单元绩效挂钩。
					㉖绩效发放表 展示科室的绩效构成与明细数据，支持按权限查看（依医院需求定制）。 ㉗其他专项绩效发放 展示科室单项绩效相关数据，例如夜班费、科研绩效，支持按权限查看（依医院需求定制）。
				(6)	㉘二次分配审核 核算专员对科室绩效结果进行核对与审批。 ㉙二次分配上报 当月科室员工绩效结果上报，支持按权限上报及查询。 ㉚二次分配结果汇总 展示科室绩效二次分配结果，支持按照核算单元、职系进行汇总。
					㉛绩效总量占比 呈现医院绩效总量占比。 ㉜群体绩效占比 直观展示医、护、技、药、医辅、职能等群体绩效占比，聚焦群体绩效分布概况。 ㉝群体绩效排序 直观展现院领导、科主任、医生、护士长、护士、职能中层、职能科员等绩效绝对值及排序。 ㉞科室人均绩效 呈现科室人均绩效，直观反映不同科室相同职系人员绩效水平。

				(8) 系统管理 ①角色管理 (1) 能根据医院需求自定义配置相关角色。如院长、书记分管领导、医务科、护理部等角色； (2) 能根据角色不同，设置不同的查看及操作权限。 ②用户管理 按照管理需求设置用户账号，匹配角色。 ③菜单管理 创建、编辑及排序多级菜单项，支持基于角色的权限设置以动态加载用户有权访问的菜单。 ④记录系统操作日志 记录并管理系统的所有操作事件、错误信息及运行状态，便于管理员追踪、审计和排查问题。
				4.项目培训要求： 绩效软件使用培训：供应商负责对采购人的操作人员进行培训，培训对象包括相关使用科室及人员；通过培训使采购人能独立操作、维护、管理，并能独立进行管理、故障处理、日常测试维护等日常工作，确保系统能正常运行。 (三)运营管理体系建设咨询服务要求 1.建设目标 (1) 建立健全医院院科两级运营体系。 (2) 建立完善医院运营部岗位架构及工作职责。 (3) 建立健全医院运营工作制度。 (4) 提高科主任、运营助理、护士长及科室成员的运营意识、提升运营工作参与度。 (5) 提升及促进专科学习积极性，提高专业理论、运营知识、运营分析能力、工作执行力等。 (6) 辅导医院开展规范的运营分析和医保分析。 (7) 培养运营工作人员及科室运营助理掌握数据分析能力。 2.项目内容 (1) 医院运营及业务发展指导咨询的需求。指导医院运营部门，提供基于医院实际情况的医院经营评价报告及绩效方案解决办法，解决运营效率问题，通过对关键指标优化（如提升床位周转率、降低平均住院日，优化门诊转化率与复诊率）、成本精准管控、分析核心病种（如抑郁症、精神分裂症）的DRG/DIP成本结构，优化临床路径，发展专科特色，引导医院收入结构向优质发展。 (2) 对医院运营部人员、科主任、运营助理进行辅导。 (3) 成立医院运营工作体系（运营管理委员会管理下的）以及科室运营小组等。

		(4) 加强运营管理组织建设并理顺运营管理机制，完善运营管理制度，供应商需指导医院搭建运营管理组织体系，并协助医院开展运营基本工作，包含： ①完善医院运营管理组织框架； ②建立规范运营管理机制； ③健全医院运营管理制度。 (5) 建立运营管理体系：建立院、科两级运营组，开展规范系统运营工作。 (6) 建立院内专科之间的协同发展机制。 (7) 根据运营分析，每月提供改善建议并支持落地。 (8) 指导科室病种自我经营管理，召开工作坊，指导医院制定医保支付下的临床路径，减少医保显性与隐性亏损。 3. 工作流程 (1) 专家组调研。 (2) 形成调研报告，向医院领导做反馈。 (3) 分析评估医院 2025 年年度、月度经营计划及科室工作目标。 (4) 制定工作计划（项目整体计划及每月工作计划）。 ①成立运营组织、建立制度、明确岗位职责； ②制定按于都制定工作计划； ③各负其责全面实施； ④项目组跟踪项目完成情况及各项数据变化； ⑤完善及总结。 4. 培训辅导 (1) 医院运营调研报告解读。 (2) 增强运营意识，促进医院高质量发展。 (3) 运营分析报告组成要素及实操培训。 (4) 选定四个重点科室开展《医保支付下的临床路径制定工作坊》。 5. 项目成果材料（在此项工作阶段完成后提交给采购人） (1) 医院经营调研报告电子版 1 份。 (2) 医院月度、季度、年度运营报告电子版 1 份。 (3) 医院医保月度、季度、年度分析报告电子版 1 份。 (4) 辅导 2 个重点制作月度运营报告电子版 1 份。
--	--	--

		（四）医院人力资源建设+品牌推广综合咨询服务方案 1. 整体服务定位 立足医院发展战略，以人力资源管理、品牌价值塑造传播为抓手，双轮驱动补齐管理短板、提升综合竞争力，助力医院实现人才强院、品牌兴院，同步强化内部管理效能与外部行业影响力、群众认可度。 （1）人力资源现状诊断与盘点 ①组织架构梳理：核查现有组织架构、岗位设置、层级分工，排查职能交叉、岗位冗余、权责不清、流程不畅等问题，结合医院定位与业务规模优化组织体系。 ②人才现状分析：统计全院人员编制、学历结构、职称梯队、年龄结构、专业分布，分析临床、行政、医技、后勤等各板块人才缺口、流失率、梯队断层等问题。 ③员工调研访谈：面向管理层、科室负责人、一线医护及行政人员开展访谈+问卷，摸清员工诉求、职业发展痛点、团队凝聚力、工作积极性等情况，形成诊断报告。 （2）中长期人力资源整体规划指导 结合医院发展目标、学科建设、专科发展、新业务拓展需求，辅导医院制定 3-5 年人力资源专项规划，建议人才总量、结构设计、编制优化方案等。 2. 医院品牌推广咨询服务 （1）品牌现状诊断与定位梳理 ①调研分析：梳理医院现有口碑、特色专科、技术优势、名医资源、服务亮点、公益活动、现有宣传渠道及传播效果；排查品牌辨识度弱、特色不突出、宣传碎片化、医患口碑管理不足等问题。 ②品牌精准定位：结合区域医疗市场、竞品情况、医院核心优势，提炼核心品牌口号、品牌形象、发展定位，区分整体医院品牌、重点专科品牌、名医 IP 三大板块，形成统一品牌内核。 （2）品牌体系搭建 ①视觉形象体系（VI）优化辅导医院规范院徽、院训、宣传物料、院内标识、环境导视、工作服、展板画册等视觉形象，统一对外品牌视觉，塑造专业、暖心、规范的医院整体形象。 ②辅导医院做名医 IP：包装学科带头人、资深专家、青年骨干，打造专家个人品牌； ③辅导医院打造专科 IP：聚焦重点专科、特色技术、特色疗法，打造“拳头专科”品牌；
--	--	--

		3.全渠道宣传推广方案 (1) 优化完善院内阵地宣传 优化门诊、病房、走廊、大厅、宣传栏、LED 屏、院内广播等线下阵地，营造浓厚品牌氛围，传递服务理念、专科优势、健康知识。 (2) 指导线上新媒体运营 内容方向：专家科普、疾病讲解、诊疗案例、健康宣教、院务动态、公益活动、医患暖心故事。 (3) 线下活动与口碑传播 辅导医院开展公益活动：组织义诊、健康讲座、社区巡诊、进校园 / 进企业健康宣教、节日公益服务。 (4) 辅导医院做医企合作、医校合作、医医合作、医媒合作等，借助学术会议、技术交流、医联体合作，提升医院在行业内品牌影响力。
		(五) 服务要求 根据中央、省、市相关政策，结合医保 DRG/DIP 支付方式改革与医院实际设计绩效考核和绩效工资分配体系，辅导科室完成二级分配。 (1) 方案设计要与三级公立医院绩效考核、百色市深化公立医院薪酬制度改革和医保 DRG/DIP 支付等政策相适应。 (2) 方案设计要体现医务人员的劳动价值，同时要调动全员堵漏节支的积极性和创造性，降低运行成本，提高运行效率。合理评估医院重点发展专科，综合考虑不同专科特点，建立以专科特色为基础的新型方案。 (3) 方案设计要合理评估收治病例的复杂程度与治疗技术难度的工作量，提高科室收治疑难病症的积极性。 (4) 强化科室成本管理意识、提高节能降耗水平，进一步降低医疗业务成本。 (5) 供应商需对医院相关责任人进行“绩效考核与绩效工资分配方案设计”全过程培训及带教，及时解答项目组人员提出的问题及解决方法，并提供详细的培训计划。项目过程中要持续向医院领导、各科室进行宣讲辅导和答疑，并针对采购人的相关问题提出合理化建议。 (6) 成交后，成交供应商实施人员须与采购人签订相关保密协议，成交供应商有责任对第三方保密。（注：供应商须在首次响应文件中针对此项内容作出承诺并提供承诺函，格式自拟，否则响应文件作无效响应处理。）
▲二、商务条款		
(一) 合同签订期	自成交通知书发出之日起 25 日内。	
(二) 服务期限	1.绩效管理方案咨询服务、绩效软件实施服务期限：自签订合同之日起 6 个月内完成	

	（遇到国家法定节假日及第三方接口文件修改时间除外）。具体时间计划如下：自签订合同之日起 2 周内开始现场工作（遇到国家法定节假日顺延），绩效方案设计时间为 2-3 个月，协助医院实施绩效方案运行 3 个月。 2.运营管理体系建设咨询服务服务期限：自签订合同之日起 3 个月内完成。
（三）服务地点	广西百色市第二人民医院及城北院区。
（四）服务标准	设计的绩效考核与绩效工资分配方案满足医疗机构工作人员廉洁从业九项准则，医务人员合法按劳取酬，不接受商业提成，不参与欺诈骗保，不实施过度诊疗等要求。以医院战略发展目标为指引，基于对医院管理及运营现状梳理、分析及诊断，提出管理建议及绩效改革思路。方案采用符合医院实际的本地化的医务人员劳动价值评价方法，与医院的发展阶段、专业特点、科室分工相匹配，最终形成的方案清晰、可自测、透明、合理、相对公平。
（五）售后服务要求	1.售后服务期为项目试运行 3 个月结束之日起后一年。 2.售后服务期内，成交供应商须为采购人提供 7×24 小时电话或远程咨询服务，绩效软件功能增强性维护及技术维护服务。在接到采购人维护要求时，应在 4 小时内做出明确响应和安排，在 8 小时内为采购人提供维护服务，并做出故障诊断报告。产生的一切费用由成交供应商全部承担。 3.项目维护期结束后，成交供应商须每年对采购人进行一次远程项目回访，跟踪了解方案运行情况。 4.项目维护期过后，如需成交供应商继续对项目进行维护，维护费用视具体维护内容另行商议，维护费用每年不超过人民币伍万元。
报价要求	1. 供应商报价不得高于本次采购预算金额的最高限价，否则响应文件作无效响应处理。 2. 响应报价必须包含满足本次竞标全部采购需求所应提供的服务，以及伴随的货物（如有）和工程（如有）的价格；包含： （1）服务的价格； （2）必要的保险费用和各项税金等费用； （3）政策性文件规定及合同包含的所有风险、责任等全部费用； （4）其他（如项目咨询费、培训辅导费、软件费、服务器费用、供应商项目人员交通食宿费等费用）； （5）合同履行过程中，采购人不再支付合同以外的其他费用。（采购需求另有约定的，从其约定）
付款条件	1. 付款方式： 第一期（合同总价款的 30%）：合同生效后 5 个工作日内，且成交供应商项目团队

	正式进场前，采购人向成交供应商支付合同总价款的 30%。成交供应商在收到该期足额款项后，安排项目团队进场启动工作。 第二期（合同总价款的 42%）：成交供应商完成以下全部工作后 5 个工作日内，采购人向成交供应商支付合同总价款的 42%； 提交《医院绩效运营评估报告》并经采购人确认； 提交《医院医院绩效方案》并经采购人确认； 完成绩效管理软件系统部署，通过系统测试，具备上线前运行条件； 提交运营管理体系建设、制度建设、框架建设等中期总结； 人力资源建设总结与规划、品牌推广服务培训工作完成。 第三期（合同总价款的 25%）：成交供应商完成以下全部工作后 5 个工作日内，采购人向成交供应商支付合同总价款的 25%： 提交《绩效测算结果》并经采购人确认； 完成绩效软件首次绩效数据试算/模拟发薪，并经采购人确认； 完成医院绩效改革的三个月绩效发放； 医院运营管理体系建设、人力资源与品牌推广服务的主要成果文件《运营管理制度汇编》《人力资源规划方案》《品牌推广实施方案》并经采购人确认； 医院及科室具备年度、季度、月度运营分析，医保分析，临床路径制定及应用等相关工作； 第四期（合同总价款的 3%）：成交供应商完成以下全部工作后 5 个工作日内，采购人向成交供应商支付合同总价款的 3%： 绩效方案及系统运行正常，项目整体通过采购人验收，双方签署《项目验收报告》 2. 若采购人未按上述第一期约定时间支付足额款项，成交供应商有权推迟进场时间，且后续各期工作的完成截止日期均相应顺延，顺延天数等于采购人第一期付款延迟的天数，成交供应商不承担任何违约责任。若采购人延迟支付第二期、第三期或第四期款项，成交供应商有权暂停后续工作，工期相应顺延，且暂停期间不视为成交供应商违约。 3. 票据要求：成交供应商须开具相应足额合法有效发票给采购人，一旦发现成交供应商提供虚假发票，除须向采购人补开合法发票外，还须赔偿发票票面金额一倍的违约金给采购人，且采购人有权终止合同，因终止合同而产生的一切损失均由成交供应商承担。 4. 本项目采购合同使用货币币制，如未作特别说明均为人民币。
验收标准、规范	1. 验收标准、规范：按国家有关规定以及采购文件的质量要求和技术指标、成交供应商的响应文件及承诺约定标准进行验收。

	2. 成交供应商提供所竞标采购的服务、配套设备、所属装置等有关技术资料作为验收的参考依据。 3. 验收过程中所产生的一切费用均由成交供应商承担，供应商报价时应考虑相关费用。 4. 供应商在服务成果验收时由采购单位对照采购文件的服务参数全面核对检验，对所有要求出具的证明文件的原件进行核查，如不符合采购文件的服务需求以及提供虚假承诺的，按相关规定作违约处理，成交供应商承担所有责任和费用，采购人保留进一步追究责任的权利。 5. 采购标的需执行国家标准、行业标准、地方标准或者其他标准、规范，如有最新的按最新的执行。 6. 验收不通过的，根据采购人意见进行整改，直到验收通过为止，期间产生相关费用由成交供应商承担。 7. 未尽事宜按照《关于印发广西壮族自治区政府采购项目履约验收管理办法的通知》[桂财采（2015）22号]以及《财政部关于进一步加强政府采购需求和履约验收管理的指导意见》[财库（2016）205号]规定执行。
其他服务要求	1. 成交供应商必须按时按质按量提供服务，项目需要配置的服务器由成交供应商提供，接口费用由采购人承担。如发现弄虚作假，采购人有权终止合同，并向有关部门反映情况。禁止成交供应商采取转包的形式转由其他单位。 2. 服务期间，成交供应商应自觉接受项目采购人的工作监督。 3. 本采购需求未提到的执行标准，全部按国家标准执行。 4. 成交供应商必须严格遵守采购人各项管理规定，在任何情况下，禁止复制、传播、引用及所接触的采购人各类业务数据、工作措施等信息，如出现业务数据、涉密数据泄漏，采购人将终止服务合同，并将追究成交供应商相关法律责任。 5. 成交供应商名额：本次采购项目将择优确定1家供应商作为成交供应商。 6. 本项目不允许采用挂靠等方式，如有违反，采购人有权解除合同，并不予支付本项目服务合同的相关费用，同时保留对成交供应商的追索权。解除合同造成采购人的损失（如有），由成交供应商负责赔偿。