

附件 1

政府采购项目采购需求

项目名称：汨罗市人民医院绩效管理咨询服务（含软件）项目

采购单位：汨罗市人民医院

编制单位：湖南湘建智科信息技术有限公司

编制时间：2026 年 06 月

编制说明

一、适用范围

岳阳市各级预算单位使用财政性资金采购货物、工程和服务的项目。

二、编制要求

1. 编制的项目采购需求，应当符合《财政部关于印发政府采购需求管理办法的通知》（财库〔2021〕22号）要求及政府采购的相关规定。

2. 采购单位对填报内容的真实性负责，可以自行组织编制，也可以委托采购代理机构或者其他第三方机构编制，委托编制的应当在委托协议中明确委托职责及要求，并对其委托编制的内容真实性负责。

3. 编制执行的有关标准应当在相关专业领域内具有权威性、通用性和对等性，应当为实现采购标的功能与目标的基本条件，不得设置歧视性、倾向性或者排他性标准和要求。

三、其他说明

1. 斜体字部分属于提醒内容，编制时应删除；对不适用的内容应删除，并调整相应序号。

2. 项目采购需求作为采购资料存档备查。

一、基本信息

项目名称	汨罗市人民医院绩效管理咨询服务（含软件）项目		
采购单位	汨罗市人民医院		
□自行组织编制	负责人	联系方式	电子邮箱
	其它参与编制人员		
☑委托采购代理机构或者其他单位编制	机构名称	湖南湘建智科工程技术有限公司	
	联系人	联系方式	电子邮箱
	顾女士	18975008931	/
采购项目类别	☐ 货物 ☒ 服务 ☐ 工程		

二、采购需求清单

本项目为汨罗市人民医院绩效管理咨询服务（含软件）项目，汨罗市人民医院始建于1966年，是一所集医疗、教学、科研、康复、预防保健等于一体的二级甲等综合医院，为汨罗市卫生健康局下属公益二类事业单位，正科级。医院编制床位1200张，实际开放床位946张，现有干部职工965人，其中在编411人，临聘520人，劳务派遣34人，专业技术人员占90%。设常规管理股室11个，医疗服务科室9个，临床业务科室27个。主要担负汨罗及周边地区的医疗、急救、预防保健、计划生育服务、科研、教学任务。（具体详见清单）

（一）采购项目预（概）算

项目总预算：1080000.00 元

包 1 预算：1080000.00 元

（二）采购标的汇总表

标的（产品）品目	计量单位	数量	进口/国产	核心产品	备注
C20039900-其他咨询服务	项	1	/	/	

注：本表根据项目类型可调整，其中：

1. 政府购买服务项目请在备注栏注明指导性目录编号。
2. 服务类采购项目请提供服务内容或方案清单作附件。
3. 工程类采购项目请提供工程量清单作附件。

（三）技术商务要求

1、技术要求

一、服务内容：

1、总体目标

构建一套符合国家政策要求、适应医院发展战略、科学合理、公平公正的绩效管理体系，开发部署一套功能完善、操作便捷、安全稳定的医院绩效管理系统。通过信息化手段实现绩效数据的自动采集、智能核算、动态分析和公开公示，建立以劳动价值为导向、多维度综合评价的绩效分配机制，激发医院内部活力，提升医院运营管理水平 and 医疗服务质量，助力医院高质量发展。

2、分期目标

阶段	时间周期	核心目标
第一阶段：绩效诊断与科室调	第 1 个月	全面摸清医院绩效管理现状、现存痛点及各科室需求，完成全维度调研诊断报告，

研		为方案设计提供数据支撑
第二阶段：数据确认与框架确认	第 2-3 个月	完成绩效核算所需基础数据（科室、岗位、工作量、成本等）的梳理与确认，确定系统整体架构、核心功能框架及绩效方案设计原则
第三阶段：绩效方案设计	第 4 个月	完成院级、科室级绩效指标体系设计，制定临床、医技、行政后勤等不同类型科室的绩效分配规则及二次分配指导方案
第四 阶段：绩效方案测算	第 5个月	基于历史数据对绩效方案进行多轮模拟测算，验证方案的科学性、公平性和可行性，形成测算报告及方案优化建议
第五阶段：中期汇报	第 5 个月末	向院领导汇报项目进展、绩效方案核心内容、测算结果及后续计划，收集反馈意见并明确优化方向
第六阶段：绩效系统部署与上线	第 6-7 个月	完成系统开发、测试调试，部署上线绩效管理系统，同步完成管理员及核心用户培训
第七阶段：绩效方案试行	第 8-9 个月	在全院范围内试运行绩效方案及系统，跟踪运行情况，及时处理问题，优化系统功能与绩效规则
第八阶段：项目验收	第 10 个月	完成系统功能、性能、安全等全维度验收，提交验收报告及相关文档，正式交付使用并建立长效运维机制

2、项目建设原则

1) 咨询方案符合政策规范性原则

所使用的绩效方案应当满足国家卫生健康委、国家医保局、国家中医药局联合发布《关于印发医疗机构工作人员廉洁从业九项准则的通知》要求，医务人员的绩效工资不能与收入挂钩，符合医保支付政策要求。

2) 技术方法本地化原则

由于绩效管理高度个性化，投标方应当提供绩效管理咨询，将国际先进的医务人员劳动价值评价方法在本院进行本地化研究，使之适合本院的发展阶段。并能为未来发展建立基础绩效管理架构。需要咨询团队将 RBRVS 本土化，并依据医院的业务特点进行

本地化。

3) 先进性原则

绩效管理方案采用国际通行的医务人员劳动价值评价方法，在国内有成功的应用示范用户。配套软件具有先进的技术水平，有较高的性能，符合当今技术发展的方向。

4) 绩效方案实用性原则

绩效整体方案应当与医院发展的阶段、专业特点、科室分工相匹配，依据方案产生的绩效分配结果应当与医院实际情况相符合。

3、绩效管理咨询服务具体要求

1) 整体要求

本项目建设要求建立以工作量评价为基础，以 RBRVS、DRG / DIP 为工作量评价工具，以医院战略目标（扩大服务量、提高效率、优化病种结构和收入结构）为导向，统筹效率、质量、成本、科研教学的绩效评价和分配体系。根据医、护、技、行政后勤的岗位特性设计绩效考核方案，同时，兼顾关键业绩指标和直接成本管控体系，实现绩效分配的公平性，体现多劳多得，优绩优酬，保证医院的公益性要求。

1) 临床科室、医技科室绩效评价方案设计

要求依据 RBRVS 把工作量项目转换为绩效点数，作为衡量医师、护理、医技人员的工作量的基准。绩效方案设计范围包括但不限于临床科室（临床内科、临床外科等）、医技科室（超声科、影像科、检验科、病理科、输血科等）、平台科室（手术室、介入室等）。同时方案中应当体现服务量因素，把门诊人次（普通门诊人次、专家门诊人次）、急诊人次、出院人次、手术人次、实际占用病床日数等量化为绩效点数。实行医疗、护理、医技等可执行 RBRVS 的核算单元分别进行绩效工资核算。医生绩效工资可按医疗组分配。对各护理单元有客观评价方案和方法，确定护理单元的之间的劳动差别。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判读分析检查、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。各核算单元实行“院科两级分配制度”，核算单元内部二次分配由科主任、护士长负责分配至个人，上交绩效管理部门核准，再由财务处发放到个人。

2) 医疗辅助科室绩效评价方案设计

对门诊收费室、住院结算室、消毒供应室、临床药房等科室，根据历史绩效水平和工作量，利用 1 年的数据回归测算，测定每个工作项目（无医疗项目收费）的点数和点价格，并充分考虑与医护技科室的绩效工资水平差距，尊重历史绩效工资水平合理分

配。

3) 行政后勤科室绩效评价方案设计

对于行政后勤类科室，要提供包括平均绩效法、总额控制法、关键指标考核法（KPI）等多种核算机制，分析优缺点，选择最适用医院当前人员结构和管理诉求的绩效管理方案。

4) 科室直接成本管控方案设计

所有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，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资系统中的材料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。医院如已有成本管理系统，会提供接口文档，按照接口文档要求医院负责准备相关成本数据。

5) 核算单元嵌入关键考核指标方案

对各核算单元的嵌入关键考核指标，提供指导意见。

6) 临床、医技科室二次分配指导意见方案设计

提供二次分配指导意见方案。指导各核算单元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核算单元实际情况的二次分配方案，避免平均分配。各科室可通过软件系统把二次分配方案上传至绩效管理部门、财务部门，审核后发放。

4、绩效管理系统功能要求

1) 模块配置功能：

可根据实际需求进行功能模块制作，数据表结构可直接在系统中进行添加，支持设定字段呈现形式，如是否显示、允许新增、编辑、导出、导入等基础应用场景。

2) 数据对照功能：

支持各个系统间数据字典对照统一，解决系统数据彼此无法串联等问题。

3) 数据获取功能：

支持多源数据导入、跨数据库提取数据的功能，可自定义取数来源、取数规则，执行方式支持手动、自动获取数据操作；针对无法通过接口获取工作量时，可自定义导出、导入模板通过 Excel 进行数据导入、导出。

4) 数据修订功能：

业务系统接口数据质量过低，系统需支持设定数据修订规则，实现数据来源、修订过

程等全过程直观可见，便于数据的查询和修订前后数据的对比及核算应用。

5) 工作量绩效方案：

提供有关于医师、护理、医技、行政后勤的基础工作量核算参数配置，需支持批量维护、修改、导出、导入功能。

6) 关键指标考核方案：

能够灵活定义考核管理体系，系统需提供线上指标的自动计算、归口部门考核等功能。

7) 绩效核算方案：

系统需提供有关于医师、护理、以及行政后勤考核的指标参数，基于工作量绩效、成本绩效、关键指标绩效及其他自定义核算指标进行核算公式配置，实现科室绩效一次分配。

8) 二次分配方案：

需支持设置科室二次分配核算规则，支持设定科室主管奖金分配方式。 9) 绩效综合分析：

系统需提供多种绩效数据分析功能，支持数据挖掘，便于各层管理者全方位、多角度展示医院、科室的运营状况，分析科室和医护人员的绩效指标存在的问题。

二、商务要求

1、服务期限与服务地点：

服务期限：合同签订后 1 年内。

服务地点：采购人指定地点。

2、付款方式：根据合同约定。

3、知识产权：

采购人在中华人民共和国境内使用供应商提供的服务时免受第三方提出的侵犯其专利权或其它知识产权的起诉。如果第三方提出侵权指控，成交人应承担由此而引起的一切法律责任和费用。

4、人员培训

4.1 中标人负责在现场向采购人技术人员直接提供保修、维修、使用培训服务。设备人员专项进修的具体培训时间、地点另行协商，至采购人技术人员能正常操作的各种功能、简单的故障排除为止，所需费用包含在投标报价内。

4.2 中标人在投标文件中提供详细的培训计划。

4.3 中标人应配置专业技术人员提供现场技术培训，保证使用人员能正常操作的

各种功能；除现场培训外, 在保修期内,（含在投标总价中, 采购人不再另行支付费用）。

5、售后服务要求：

1) 系统管理员培训

系统试运行期间, 成交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) 远程电话咨询支持

免费提供全天 24 小时的电话支持服务, 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。

3) 远程在线诊断和故障排除

成交人能为采购方提供远程维护, 对于电话咨询无法解决的问题, 工程师经采购方授权通过电话线、宽带网等方式远程登录到院方网络系统进行在线接入处理。

4) 故障响应：2 小时远程响应, 24 小时现场到场（本地服务商）, 确保系统故障得到及时有效的解决。对于重大紧急故障, 提供 7×24 小时不间断支持, 优先调配资源进行抢修, 最大限度降低对医院业务运行的影响。

5) 免费售后服务期：本项目需提供 1 年的免费售后服务, 免费售后服务期从验收合格之日开始计算。

6) 免费售后服务期满后, 每年的系统维护费用不超过合同价的 10%。

6、其他

本项目报价不包含本项目所涉及的所有与第三方系统的接口开发费用以及配套的服务器、操作系统和数据库。

7、本项目需要提交的附件（请按章节顺序列明）：

1. 清单（另侧）