绩效系统功能升级改造需求参数

## 项目概况

2021年3月国家卫生健康委医政医管局在官网发布《医院智慧管理分级评估标准体系（试行）》。智慧管理评估标准的发布，将“医院智慧管理体系”从智慧管理的功能和效果两个方面进行评估，评估结果分为0~5级，共6个等级。该体系将医院管理业务划分为10大类角色，而绩效核算管理属于其中运营管理角色。

智慧管理评级5级要求医院必须初步建立医院智慧管理信息系统，实现高级业务联动与管理决策支持功能。各管理部门能够利用院内的医疗、护理、患者服务、**运营管理**等系统，完成业务处理、数据核对、流程管理等医院精细化管理工作。建立医院智慧管理数据库，具备**管理指标自动生成**、管理信息集成展示、管理工作自动提示等管理决策支持功能。

## 系统功能参数

1. 智慧医院评级要求

 本次升级内容对照智慧医院评级要求，能全部满足且优于其评级要求。具体要求见下表。

| **序号** | **角色** | **业务项目** | **等级** | **项目名称** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 人力资源管理 | 人员考核与薪酬管理要点：对职工薪酬管理、工作量与绩效考核管理、保险福利管理 | 1 | （1）人力部门通过信息化手段对人员考核与薪酬进行管理，形成电子记录 |
| 2 | （1）人力部门能够通过信息系统管理人员薪酬及绩效考核信息；（2）人员工作量、绩效考核、薪酬标准等信息能够在人力部门内各岗位共享。 |
| 3 | （1）院内人员能够通过信息系统查询自己的考核结果和薪酬信息；（2）科室能够利用信息系统进行绩效的二次分配；（3）能够进行科室绩效薪酬分配的线上审批，审批后的薪酬结果能够与财务系统对接。 |
| 4 | （1）能够进行人力成本核算与薪酬的测算，通过与院内其他系统对接获取核算基础数据。 |
| 2 | 运营管理 | 绩效核算管理要点：全员、科室运营收入与成本或支出分析 | 1 | （1）绩效部门能够通过信息化手段分析科室运营收入、人员及各类投入与产出、医院设施使用效益等；（2）绩效部门能够通过信息化手段录入科室收入、工作量、房屋面积、成本等信息用于核算。 |
| 2 | （1）有科室、房屋面积等基础字典，绩效部门内部统一使用；（2）系统能够根据录入的科室收入、工作量、房屋面积、成本等数据，自动生成科室运营收入、人员及各类投入与产出、医院设施使用效益等分析报表。 |
| 3 | （1）能够按类别统计收入，如服务、研究、药品、耗材、检查检验等；（2）管理部门统一使用科室、收入分类、成本分类、房屋面积等字典，实现收入、成本、工作量等核算数据的共享；（3）收入核算和分析细化到部门；（4）能够按全院和部门查询收入核算和分析报表。 |
| 4 | （1）能够按类别查看全院和各科室的收入和成本；（2）科室、人员、财务科目等字典全院统一；（3）能够通过接口从医疗、收费、工资、固定资产等系统中获取核算数据。 |
| 5 | （1）能够对缺失信息进行校验，如缺科室记录、无字典对照、缺收入和成本分类等；（2）能够按人员提取和展现收入、工作量、人力成本等信息。 |

1. 绩效系统升级功能内容

本次绩效系统升级包含主体功能升级和民航院区绩效模块建设两部分，以实现琶洲院区和民航院区系统功能一致。软件升级主要内容如下：

1. 基础组织信息均按月保存，如人员、部门，数据查询时默认当前月份，也可根据需要自定义选择历史月份，查询该人员当时月份所在科信息；
2. 收入类数据可转换为指标且能根据病人类型筛选满足条件的数据，来进行自定义设置，并可进行数据的追溯；
3. 可根据管理需要自定义特殊时间段进行数据筛选，并生成相关统计结果；
4. 系统可同时新建多套绩效方案，可选择其中两套方案进行数据测算对比，以选择最优方案；
5. 绩效方案、结果按月保存，可随时查询历史月绩效结果；
6. RBRVS点值库支持保存多套RBRVS点值方案，并可自定义切换；
7. 系统支持RBRVS点值库中部分项目的特殊设置功能，根据我院需求，新增同一项目发生时，若医嘱内容不同，则该收费项目的点值也不一样。
8. 功能模块内容

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 升级模块 | 升级子模块 | 内容简述 | 备注 |
| 1 | 数据中心 | 1.1数据处理 | 1.1.1新增数据仓库功能。数据采集时间大大提高；1.1.2数据仓库对数据进行指标化处理，绩效办可根据考核需要自定义考核项、自定义报表。1.1.3新增ETLC流程的进度环提示功能，数据处理进度一目了然1.1.4录入指标新增审核流程，加强指标数据的管控1.1.5新增ETLC错误信息抛出，将不符合规范的数据信息弹窗提醒用户，以及时调整修改 |  |
| 1.2指标数据 | 1.2.1统一查询界面。将多个分散的查询点，集中在一个查询界面。1.2.2所有工作量数据、成本数据均可追溯。1.2.3集成指标数据录入（可导入、导出）。1.2.4新增指标 是否高优、是否比例选项 |  |
| 1.3数据备份 | 1.3.1保证数据安全。可前台核算员主动创建数据库备份点。 |  |
| 1.4用户登陆 | 1.4.1用户登录请求过程中使用RSA加密解密，安全性大大提高 |  |
| 2 | 人事系统 | 2.1人员管理 | 2.1.1可按历史月份查询，了解每个历史时期的人员所在科室信息。2.1.2大幅加快人员管理界面加载速度2.1.3人员管理界面新增显示请假天数2.1.4人员调动中新增工号显示2.1.5人员管理检索可按字典名称搜索人员 |  |
| 2.2人事字典 | 2.2.1用户可自定义科室、人员分类字典2.2.2科室、人员模块自动匹配用户自定义字典2.2.3字典可自定义系数并自动生成指标数据以供核算 |  |
| 3 | 业务管理 | * 1. RBRVS
 | 3.1.1可自定义不同类别，按分类查询RBRVS。3.1.2可定义多重条件。当特殊科室开单、特殊科室执行时，可设置专门的点值。3.1.3医院有新发生项目，系统可通过漏设项目自检，列出有发生业务，但未设点值的项目。3.1.4可对某些材料类项目设置为不核算。3.1.5根据医院管理需要，点值设定好后，可将其保存为一个专门版本；今后调整时，在保存为另一个新版本。3.1.6为保证绩效安全性。增加点值修改记录功能（可记录操作人员、时间、历史信息等记录）。3.1.7新增若干数据源/统计口径等3.1.8业务查询可按分类/数据来源等口径查询3.1.9新增RBRVS查询功能，集成统计开单和执行的RBRVS，可有效分析查询各科室的工作量数据 |  |
| * 1. HIS修正
 | 3.2.1因业务系统数据存在与实际操作不符得地方。系统根据多重逻辑将错误的开单或执行科室修正为实际操作科室，保证考核的准确性（修正为开单科、修正为开单医生所在科、修正为指定科室）。 |  |
| 3.3业务查询 | 3.3.1增加多口径数据查询。可按病人所在科、开单科室、开单医生、执行科室、执行医生、床位医生、主治医生、协助科室等多口径查询数据。3.3.2统一的收入、成本查询界面。3.3.3各个业务数据所有口径的查询界面。3.3.4所有数据可追溯至最明细。3.3.5新增自定义查询界面，可自定义配置条件来进行明细数据查询3.3.6新增序列对比/项目分析等查询功能3.3.7新增跨科治疗查询界面 |  |
| 3.4指标定义 | 3.4.1统一的业务指标设置界面。3.4.2几乎包含所有统计口径。3.4.3因考核方案中针对不同时间段的工作量有不同考核标准。系统支持特殊时间段定义（准确到时分秒）、节假日、工作日删选；根据指定时间段，设置不同的考核权重。同时支持对指定的特殊的科室进行条件过滤。3.4.4常规分类、自定义分类项目条件筛选。 |  |
| 4 | 奖金分配 | 4.1基础绩效 | 4.1.1因医院管理导向变化，系统支持多套方案对比，通过多套方案的结果分析调整后的方案、指标、权重是否合理。4.1.2自由配置月度、季度、年度方案。4.1.3按总量控制、不控制选择。4.1.4到科室、人员方案配置。4.1.5因奖金方案计算复杂，为了使医院能了解每个环节涉及的指标，系统可展示方案每个环节计算的指标、计算结果。4.1.6方案、岗位、角色之间可以互相参照，例：导诊护士可以参照被导诊科室的业务量考核；行政后勤绩效方案的设定可参照临床医生方案设系数来实现。 |  |
| * 1. KPI绩效
 | 4.2.1可自定义配置单项KPI指标条件、算法（除了正常的加减乘除混合运算外，还能适用于指标本期值、同期值、标准值的相互交叉计算），更加灵活多用。4.2.2方案配置对象可以到科、组或人员。 |  |
| 4.3绩效结果 | 4.3.1统一的查询界面。。4.3.2各个方案的基础绩效KPI均可追溯至最明细数据4.3.3可修正考核分及实发金额。4.3.4可按出勤人数、核算人数计算人均。 |  |
| 4.4绩效对比 | 4.4.1对比不同方案的绩效结果。例：方案A与方案B都用于临床绩效核算，可通过绩效对比功能来明确哪套更适合临床绩效核算。4.4.2新增单方案多月对比界面，可对绩效结果的上期、同期等数据进行逐考核项进行对比查询，分析数据波动的内在问题和原因 |  |
| 5 | 二次分配 | 5.1二次分配 | 5.1.1发放管理界面新增提交时间、可按提交时间排序5.1.2现在可以在二次分配方案中自定义配置列（不配置则显示默认列：金额），配置完成后提交列表中即可显示配置的列5.1.3一次分配导入/导出功能5.1.4二次分配导入/导出功能5.1.5新增显示提交截止时间功能 |  |
| 6 | 综合质量考评 | 6.1考核管理 | 6.1.1支持月度、季度、年度全院级、科级的综合质量考评。6.1.2支持对个人进行综合质量考评。6.1.3支持质量控制、科研教学、党建、经济效率等任意维度进行考核。6.1.4考核指标可自定义配置权重，考核公式进行线性或区间考核。6.1.5考核数据支持通过接口采集数据，也可通过录入或EXCEL导入的方式采集数据。6.1.6考核结果可最终汇总成评分表，评分项内容可逐级追溯到最末级。6.1.7可形成多维度考核分析图，一目了然到看到哪个维度是薄弱项。 |  |

## 项目工期要求

项目工期30天内完成系统上线运行。

## 项目实施要求

1. 在系统验收通过前，须派驻不少于1名经验丰富的工程师现场驻点实施。
2. 实施过程应严格执行相关的规范，并保证安全。
3. 应在规定的时间内，保证质量，完成系统建设。
4. 实施过程中应科学、合理地掌握与其他工作的协调、交叉。

## 售后服务要求

1. 免费维保

本项目应用系统从项目总体验收合格之日（从双方代表终验签字之日起计算）起，提供三年免费的软件质保服务。并且第一年需每半年安排工程师实地免费对系统巡检一次，之后每年实地安排工程师对系统免费巡检一次，人员具有丰富的项目运维经验的工程师为本项目提供巡检，且技术支持人员是正式员工，任职一年以上，并确保巡检驻点时间不少于2个工作日。

1. 免费二次开发

在系统完成交付之后40个工作日内（从双方代表终验签字之日起计算），需根据院方在招标系统的现有模块中，在5个工作日内可以完成的2个需求进行免费二次开发，超出范围的根据开发时间费用另计或以后进行有偿的模块升级。

1. 技术服务

为确保为本项目系统稳定正常运行，需长期提供优良的技术支持，保修期间的维护服务不收取任何额外费用，质量保证期后，以合理价格提供软件功能改进技术服务，保修期后的具体服务价格双方另行协商。

1. 系统维护与支持的具体内容如下：

（1）电话支持

提供对应用系统的运行、维护提供24小时的实时技术支持。以热线电话或Email、传真等方式随时回答用户各种技术问题并在24小时内提出解决方案。需提供7X24小时内的全天服务热线，我们将及时地为您解答。

（2）远程技术支持

当系统出现故障，需提供7X24小时的远程技术服务。

（3）现场服务

当系统运行环境出现严重故障，或因更换服务器等原因需要重新搭建系统时，通过远程支持不能及时解决问题时，需要派技术支持人员赶赴现场，协助用户完成故障排除、升级或迁移操作，对系统进行完整性检查并跟踪运行。

（4）故障响应

7 x 24小时的实时故障响应。对于电话方式无法解决的问题或系统发生严重故障时，质保期内出现质量问题，需在接到通知后的4小时内给予响应，24小时内响应到场，48小时内完成维护（以上响应时间不含从出发到达甲方的路途时间），并承担维护的费用。

1. 定期跟踪

项目验收完毕后，需定期电话、现场跟踪系统使用情况，听取意见和建议，及时分析系统存在的问题，并随时给予解决。必要时，需派遣技术人员去现场解决存在的问题。

1. 系统升级

提供定时或不定时巡检服务，做到有问题早发现早解决。并及时向用户通报系统软件升级情况，若用户需要对系统软件升级，需提供升级版本和相应的支持服务。

1. 系统安全

必须配合需求方对该软件进行安全检测时发现的安全隐患进行限期修复，在等保测评中发现的系统漏洞、安全漏洞等做整改并安全加固。

## 其它要求

培训要求：

1、培训内容与课程要求

对系统的使用，操作，维护进行培训。培训时提供安装使用维护说明书，以确保招标人能够对系统有足够的了解和熟悉，能够独立进行系统的日常维护和管理。培训所需一切资料由服务商提供。

2、培训费用

培训过程中所发生的一切费用（含培训教材费）均包含在报价中。