**基本格式：**

**关于对\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*项目的意见建议**

致：浙江新顺项目管理有限公司

对于贵公司于2025年\*月\*日公示的\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*项目采购要素，我公司有如下意见建议：

|  |  |
| --- | --- |
| 原条款 | 本公司意见建议 |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

传真：\*\*\*\*\*\*\*\*

联系人：\*\*\*\*\*\*\*\*

联系电话：\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

联系手机：\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

单位名称：（加盖公章）

二O二五年\*月\*日

**诸暨市妇幼保健院医院绩效管理咨询服务**

**采购要素**

**一、项目****基本情况**

**项目名称：**诸暨市妇幼保健院医院绩效管理咨询服务

预算金额（元）：298000

最高限价（元）：298000

项目内容及规模：诸暨市妇幼保健院医院绩效管理咨询服务。具体工作内容及要求详见采购需求。

**二、投标人（供应商）资格要求**

1、满足《中华人民共和国政府采购法》第二十二条规定；

2、未被“信用中国”（www.creditchina.gov.cn）、中国政府采购网（www.ccgp.gov.cn）列入失信被执行人、重大税收违法案件当事人名单、政府采购严重违法失信行为记录名单；

3、本项目【不接受】联合体投标。

**三、评标办法：综合评分法**

（1）满分为100分。总得分=商务技术得分+报价得分；

（2）商务技术得分=商务技术评分，商务技术评分=所有评委的有效评分的算术平均数。

（3）报价得分=（评标基准价/投标报价）\*价格权值\*100，评标基准价=有效投标人的最低投标报价，价格权值=30%；

（4）商务技术分评分细则（70分）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **主要指标** |  | **评分标准** | **分值** |
| **技术部分（45分）** | **绩效系统原理阐述** | 绩效方案理论原理阐述，原理表述清晰，体系完善，能够详细描述如何通过RBRVS划分医技护工作量标准，并能体现各自岗位的工作价值。内容完整详实，表述清晰准确，得5分；内容笼统，表述略微偏差，得3分；内容不合理，表述差，得1分；没有内容或不符合项目需求不得分。 | **5** |
| **绩效成本管理方案** | 方案中需举例针对不同类型成本（如直接固定资产成本折旧、计价卫生材料与药品、直接变动成本等），成本发生的不同部门，所采用的成本核算方法。科学合理，符合实际，切实可行得3分；基本清晰、合理，较符合实际，可行性一般，得2分；设计内容一般，不太合理，可行性差，得1分。没有提供成本核算方案的不得分。 | **3** |
| **DRG绩效方案** | 设计多套DRG绩效管理方案供医院选择，用来对医护人员的绩效进行考核。每提供1种方案且符合项目需求的得2分，最高得6分。 | **6** |
| **医生绩效方案** | 区分手术科室的医生，非手术科室的医生，分别设计绩效方案，方法设计要充分体现手术科室，非手术科室的医生劳动价值并满足政策要求。（内容阐述详尽、准确且合理可行的得4分；内容阐述较为详尽、准确且较合理可行的得2分；内容阐述粗略、缺陷较多，部分合理可行的得1分；无相关内容阐述或不符合项目的不得分。） | **4** |
| **护理绩效方案** | 设计护理核算单元的绩效方案，方案设计需充分体现不同科室的等级、工作人员的层级及实际劳动负荷并满足政策要求。（内容阐述详尽、准确且合理可行的得3分；内容阐述较为详尽、准确且较合理可行的得2分；内容阐述粗略、缺陷较多，部分合理可行的得1分；无相关内容阐述或不符合项目的不得分。） | **3** |
| **医技绩效方案** | 设计医技绩效方案，方案设计需要充分体现医技人员劳动价值，且能充分调动医技人员工作积极性。（内容阐述详尽、准确且合理可行的得3分；内容阐述较为详尽、准确且较合理可行的得2分；内容阐述粗略、缺陷较多，部分合理可行的得1分；无相关内容阐述或不符合项目的不得分。） | **3** |
| **其他序列绩效方案** | 需提供①挂号收费、出住院处；②药学、③体检④供应室科室的绩效设计方案⑤行政后勤的绩效方案设计。上述部门绩效方案符合项目需求得，有一项得1分，最高得5分。 | **5** |
| **手术绩效方案** | 提供针对手术专项绩效评价方案设计，独立于医护技工作量绩效并需满足政策要求。（内容阐述详尽、准确且合理可行的得3分；内容阐述较为详尽、准确且较合理可行的得2分；内容阐述粗略、缺陷较多，部分合理可行的得1分；无相关内容阐述或不符合项目的不得分。） | **3** |
| **项目总体实施方案** | 投标人根据本项目需求提供项目总体实施方案，方案应包括：系统总体设计、分期实施方案、实施组织方案、管理方案、培训方案。每项内容阐述清晰的得1分，共5分。 | **5** |
|  | **需求分析及合理化建议** | 投标人针对本项目提供项目背景及需求分析并针对目前的公立医院绩效改革提出合理化建议。  （1）项目背景分析，整体需求理解，项目重难点分析以及重难点的应对措施。现状和需求理解完整、科学，分析符合医院实际，措施切实可行的得4分；现状和需求理解一般，分析较符合医院实际，措施表述基本合理，可行性一般的，得3分；现状和需求理解较差，措施表述不太清晰合理，可行性稍差的，得1分；没有内容或其情况不满足招标文件需求的不得分。；  （2）针对目前医院绩效改革提出合理化建议，每提供一条得1分，最多4分。 | **8** |
| **商务部分（21分）** | **项目团队专业实力** | 项目团队要求：  （1）提供有效期内的PMP证书复印件加盖公章,得2分；  （2）拟投入本项目的项目经理自2021年起负责的同类项目实施经验，每提供一个项目经验及成功验收证明的，得1分，满分4分。（提供证明材料复印件加盖公章，合同内容必须明确采用RBRVS作为评价工具）  （3）配置的驻场人员中每有一人具有同类实施经验，加1分，最多加2分。（提供证明材料复印件加盖公章，合同内容必须明确采用RBRVS作为评价工具）  （4）项目供应商配置的人员中每有一人具有数学或统计学专业教育背景，加1分，最多得2分。（提供学历复印件加盖公章）  【提供项目经理及配置人员证书扫描件，且须提供本单位连续6个月（且至少包含近3个月中任意1个月份<不含投标当月>）为其缴纳社保的证明扫描件】 | **10** |
| **公司资质** | 公司具有高新技术企业证书的，得2分。（须提供证书扫描件并加盖公章） | **2** |
| 投标人具有绩效信息管理系统相关的（包含“绩效”、“运营”、“DRG”、“RBRVS”“项目成本或病种成本”等字样）计算机软件著作权证书的，有一个得1分，最高得6分。（须提供证书扫描件并加盖公章） | **6** |
| **售后服务方案及响应时间服务响应** | 1.根据投标文件提供的售后服务质量保障措施及方案的响应情况进行打分，包括：完成时间、安全。（内容阐述详尽、准确且合理可行的得3分；内容阐述较为详尽、准确且较合理可行的得2分；内容阐述粗略、缺陷较多，部分合理可行的得1分；无相关内容阐述或不符合项目的不得分。） | **3** |
| **项目业绩及实施满意度（4分）** | **公司同类项目实施效果、满意度及售后服务评价** | 提供2021年1月1日至今（以合同签订时间为准），项目验收单、客户对项目实施效果满意度评价及售后服务满意度评价。  同时提供4家客户对项目实施效果满意度、售后服务满意评价证明的得4分；  提供3家客户对项目实施效果满意度及售后服务满意度评价证明的得3分；  提供2家客户对项目实施效果满意度及售后服务满意度评价证明的得2分  提供1家客户对项目实施效果满意度及售后服务满意度评价的得1分。  提供合同及相关证明材料的复印件。  （注意，提供客户科室负责人姓名及电话，以便电话确认，是否实施，是否验收，是否满意，满意度造假，取消投标资格。）  【子公司、关联公司业绩不纳入评审】 | **4** |

*注：*

*①上述评审细则中要求提供的业绩等证明材料均需加盖投标人公章，未按要求提供的对应项不得分。*

*②投标人编制投标文件（商务技术文件部分）时，建议按上述评审细则的顺序提供评分标准中相对应的商务技术资料。*

**采购需求**

**一、采购内容及详细技术要求**

## （一）项目背景

建立公立医院绩效考核服务，推动公立医院在发展方式上由规模扩张型转向质量效益型，在管理模式上由粗放的行政化管理转向全方位的绩效管理，促进收入分配更科学、更公平，实现效率提高和质量提升，促进公立医院综合改革政策落地见效。通过本项目的应用，能够帮助医院建立科学、合理的绩效分配体系，体现出医院各岗位价值、风险系数、难易程度、工作数量、医疗质量以及病人的满意度。为适应医改要求和医院的快速发展，通过引入更为精细化的管理手段调动全院员工的工作积极性；通过员工思想转变，由原先“等靠要”变主动梳理患者就诊环节，打通梗阻点，从而为患者提供更为优质、周到的医疗服务。达到提高医院整体运营效率，促进医院健康、可持续发展的目的。

## （二）建设目标

随着医改的全面推进，取消药品加成、分级诊疗、DRG支付改革等政策的实施不断对医院提出新的挑战。取消药品加成，不能再以药养医；医疗服务项目价格调整，检查检验物价收费降低，促使医院必须要优化经济结构，提高临床诊疗能力。另一方面，医院内部运营管理更为考虑院领导的智慧；在上述背景下，医院期望通过引入国内先进的且能根据我院发展状况量身优化的运营绩效管理方案，既能调动员工参与工作积极性、又能顺应医改形势，保证医院能可持续、健康的发展。

## （三）建设内容

医院运营绩效管理咨询方案

（1）内容明细

为采购人提供融合RBRVS工作量、DRG、成本控制等要素的现代医院综合绩效管理体系建设方案等服务。

|  |  |
| --- | --- |
| **类别** | **咨询内容** |
| **运营绩效管理咨询服务** | **前期评估调研**  医生序列绩效方案设计 |
| 护理序列绩效方案设计 |
| 医技医辅序列绩效方案设计 |
| 门急诊序列绩效方案设计 |
| 其他序列绩效方案设计 |
| 医院运营效率分析 |
| 医生工作量点值表 |
| 护理工作量点值表 |
| 医技工作量点值表 |
| 业务部门调研访谈 |
| 医院绩效管理测算 |
| 医院绩效管理方案宣教 |

咨询服务需使用RBRVS工具，提供基于医生、医技等人员定量绩效方案。建立以工作量评价为基础，以医院战略目标为导向的运营绩效分配体系，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、合理性。绩效方案还需体现多劳多得，优劳优得的管理导向。

1.医生序列绩效方案设计要求

通过 RBRVS把全院医疗收费项目价格转换为工作量点值，以此作为衡量医、技人员的工作量基础；绩效方案还需与病人就诊流程中各个关键点的岗位工作相结合，对各个节点的工作量、工作效率进行综合评价，体现主动工作、主动服务病人的意识。

2.医技序列绩效方案设计要求

对于医技科室，不仅体现基本工作量，还应在保证工作质量的前提下，提供有效绩效方案措施能帮助医院降低病人预约等待时间。

3.门急诊序列方案设计

根据医院实际情况，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，根据手术类型、级别和时间分布等多维度进行核算。

4.科室成本管控方案设计

将成本按类型不同分别提供不同的核算方法。在此基础上，综合考核各核算单元的直接成本特性分类核算以达到成本精细化管控的目的。

服务过程中还包括对医院职工绩效管理理念的树立与培养，如举办全院大型宣讲等形式。

**二、 服务及方案要求**

（1）全方位的了解采购人当前经营管理及财务绩效现状和存在的问题，并出具调研分析报告。

（2）医院绩效改革理念培训。

（3）医院绩效方案设计。

（4）科室二级分配方案指导意见设计。

（5）医院新绩效方案专题讲解与培训。

（6）科室反馈问题解答和处理，小范围辅导及沟通。

（7）方案试运行后分析评估，优化调整，通过职代会审议和院方验收。

**三、付款方式**

合同签订后，采购人向成交供应商支付合同总价款的15%；通过数据分析、现场调研、访谈出具采购人认可的绩效管理方案框架稿后，采购人向成交供应商支付合同总价款的20%；根据通过额绩效方案成功发放一个月奖金，采购人向成交供应商支付合同总价款的35%；完成12个月的绩效分配方案后付30%。注：每次付款中标人需提供等额的普通发票。

**四、最高限价**

本次采购最高限价为人民币贰拾玖万捌仟元整（¥298000.00），任何超过最高限价的报价将被认定为无效报价。