云南新昆华医院运营综合能力提升咨询服务项目

服务内容

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 采购项目 | 采购内容 | 提交成果 |
| 为云南新昆华医院提供基于医院内外部实际和医疗行业发展的医院运营提升及重点学科建设规划方案 | 1.外部环境分析  针对国家、区域社会及医疗卫生发展情况等、云南省第一人民医院新昆华医院重点学科情况等进行调查分析 。 | 医院重点学科情况调研报告；医院重点学科建设发展规划；医院运营提升方案。 |
| 2.内部环境分析  针对医院内部环境分析，包括院内就诊疾病谱（数量、病种、费用等）、运营情况、学科情况、科研教育及人才现状的统计分析；重点学科发展及培育的选择分析。 |
| 3.医院现有学科分析及医院学科评估甄选  根据学科发展潜力、市场需求、医院战略等因素，筛选出具有发展前景的各级学科。 |
| 4.临床学科具体分型  针对医院学科分析建立学术性学科、特色学科和基本学科学科分型定位框架。 |
| 5.医院重点学科建设总体目标及具体目标  建立医院各个专科的学科目标（含医院重点学科群建设（中心化）建设目标、临床重点学科建设目标、特色专科建设目标、专病门诊建设目标）、学术目标、教学目标、学科人才建设目标、学科设备配置目标。 |
| 6.学科建设及资源配置  针对各类学科建设经费、配套标准进行设定，对各类学科的人力资源、设备设施、布局环境等资源重新优化配置。 |
| 7.医院运营提升  针对医院运营提升所涉及的法人治理结构优化、医院运营提升措施、人员处理方式、资产使用方式、合作模式（含外部医疗机构分级诊疗合作模式）、权利范围的解决方案及实施路径。 |
| 为云南新昆华医院提供基于DRGs医保支付模式下薪酬绩效优化方案及薪酬绩效管理系统 | 1.DRG 管理方案  针对国家医保局DRG分组管理要求，对医院病案首页进行分组，进一步分析DRG病组的相关指标，建立DRG考核相关细则。 | 项目调研报告（运营现状、薪酬分配现状、医院各层的需求、解决需求的思路等）； DRG 管理方案；学科带头人薪酬设计及考核；基本工资设计方案；绩效工资分配方案；二次分配指导意见；综合考核结果评价办法；学科合作管理办法。 |
| 2.学科带头人薪酬设计及考核  根据学科带头人的职责、能力和绩效等因素，设计合理的学科带头人薪酬设计；分析不同学科现状及需求，设计不同的考核指标、考核方法，建立对其工作绩效进行全面评估体系。 |
| 3.基于外部竞争性、内部公平性的基本工资设计  针对基本薪酬设计涵盖基本薪酬策略、评定、系数、标准、宽带范围等方案设计。 |
| 4.基于预算、DRG导向的绩效工资设计  建立基于预算、 DRG 导向的绩效工资设计，其中应包含：设计目的、激励方向；总量预算（包括绩效工资总量、成本预算，各个群体的预算等）； 公平性因素；分配办法（各个群体的分配方法）；相关运营指标的制定及分析；考核结果的关联机制；辅助工具（各种表格、软件等）。 |
| 5.基于DRGs医保支付模式下薪酬绩效优化方案相匹配的薪酬绩效管理系统——医疗服务能力评估系统  系统应包括但不限于系统配置管理、系统授权管理、评估数据治理、评估建模管理、运营评估管理、成本费用管理、薪酬核算管理、统计分析查询等模块，负责该系统1年的免费运维服务。 | 根据薪酬绩效分配方案建立基于DRGs医保支付模式下薪酬绩效管理系统—医疗服务能力评估系统。 |

具体内容详见谈判采购文件“第六章”