第三方绩效公司服务需求

1、医院基本情况

惠州卫生职业技术学院附属医院经惠州市委市政府批准于2018年12月9日设立，是惠州卫生职业技术学院直属附属医院，属公益二类事业单位。设有急诊科、门诊部、住院部（内、外、妇、儿、康复、血透）和医技功能辅助科室（检验、B超、放射）等，每年医疗业务收入约为9千万元。

目前医院财务情况因前期基建投入过多，新增业务科室（泌尿外科、儿科）并未如期产生效益，而且升级巿直医院后待遇提升过快过高，导致医院负债较重。医院绩效方案未及时更新，需第三方绩效公司调整绩效方案，实现医院扭亏为盈。

1. 现状：医院目前沿用2019年1月30日修订的《医院绩效工资分配方案》，经历疫情三年，直至2025年使用已达6年。因取消药品加成、新增科室等原因，医院收入结构已然变化，期间对原有绩效方案做了多次调整，现医院已出现亏损，需请第三方绩效公司进场调整绩效方案
2. 采购项目需实现的功能及目标：总结和分析医院以往的绩效考核和分配方案的基础上，调整和优化医院的绩效管理体系，通过预算管理、比例控制、成本控制、绩效考核，持续的优化资源配置，提高医院运行效率，保证绩效管理体系的动态、持续发展，成为员工激励的有效方式；同时强化成本和风险意识，提高效益，使医院的发展处于良性持续状态。

通过调整绩效管理，达到提高医疗服务质量和效率，提高员工工作积极性和主动性，从而提高医院效益和社会效益的目的。

实行绩效工资总量控制，确保收支略有结余，以收支平衡为基础，实行开支比例控制，坚持预算管理、控制成本原则，保持员工个人总收入增长幅度与医院效益增长幅度相适应。

针对医院管理和经营需要，就医院科室项目工作量核算、绩效工资分配体系进行优化调整。

①对非在编人员、非医生基础性绩效工资结构重新设计，在基础性绩效工资总量不变的前提下做内部结构调整；同时设计基础性绩效的KPI考核方案；

②分析医院2021-2024年经营情况，包括医院层面与科室层面的收入结构、成本结构、工作量、次均费用等；

③在全院年度收支平衡、略有结余的前提下调整奖励性绩效工资分配方案，包括收入结构与成本分摊方案；

④设计中层干部及员工末尾淘汰考核方案；

⑤通过中层干部及领导互评、参考同级同规模医院，确定行政科室人员定编方案。

1. 报价要求：供应商的投标总价需包含咨询服务费、交通费、全额含税发票、合同实施过程中应预见和不预见费用等一切费用，采购人不再支付任何费用。

5、供应商资格：供应商的工商注册须具备评估咨询或技术服务相关经营范围。投标人必须满足以上资格要求并提供对应材料以供审查，如出现对任意一条不满足的，资格性审查将不通过。