云南省第一人民医院人力资源系统

升级改造需求咨询文档

一、项目整体要求

 （一）可靠性

系统应能经受各种环境干扰，长期稳定运行。能提供数据完整性与安全性保障；具有误操作保护、及时的数据备份；可防止非法数据存取；提供实用的查错、容错功能，备份、与容灾。遵循行业相关信息安全标准，采用切实可行的安全保护和保密措施，确保数据安全。

（二）易用性

具有良好的交互界面设计，可视化视图，良好人机交互操作和人机交互界面设计。业务流程自动化处理，尽量减少人工干预，能进行电子签名，提高处理效率；优化移动端业务操作，能满足职工个人业务流程主要在移动端进行。

（三）适用性

系统功能和应用实现参数化，可以随时根据业务的需求对系统的功能进行调整，更好适应今后业务发展需要。

（四）扩展性

系统应可配置化并具有充分扩展性，预留足够丰富和灵活的接口与其他系统进行交互，确保系统可以根据业务的需求变化对系统的功能和参数进行调整，以适应后续的业务发展需要。

（五）功能与数据迁移

与现有人力系统功能对接并无缝迁移数据信息。保障现有功能在升级后至少能满足原应用需求。数据迁移后的一致性，且迁移费用计入参选项目总价，不另行收费。

（六）售后运维与培训

参选方派遣专业人员进行售后运维与培训，按要求响应日常运维并做好人员培训，售后运维、培训费用计入参选项目总价，不另行收费。

## 二、升级改造的主要功能需求

（一）改善现有系统的易用性

不论是在原有系统上升级还是全新适配新系统，均需改善系统易用性

1.1图形化的统计情况展示

部分内容自动展现，不需要点击生成，类似大数据平台的界面。

1.2 友好的查询与操作界面

清晰性：直观易懂，无需额外的解释或培训即可使用。元素应清晰标记或说明其功能。一致性：整个应用程序的设计应该保持一致。这包括字体、颜色方案、按钮样式、标签位置等。一致性有助于提高可学习性和操作直觉性。响应性和反馈：对用户操作迅速响应，并提供适当的反馈，例如，点击按钮时显示加载指示器，或完成操作后显示确认消息。 美观和现代性：设计应该既美观又符合最新的UI趋势，以吸引和保持用户的兴趣。易用性：UI应便于使用，不仅适用于新用户，也适用于有经验的用户。应考虑界面的逻辑流程和简化常用操作。 适应性和灵活性：界面应能适应不同设备（如手机、平板和桌面计算机）和屏幕尺寸。此外，它还应能适应用户的不同技能水平和偏好。错误处理和指导：界面应能有效地引导用户解决错误和常见问题。错误消息应清晰、有帮助，并指导用户如何解决问题。

1.3 良好的可扩展性

对于常用的查询及各类固定功能（样式）的报表，便于自行设计和生成。

（二）组织管理

根据单位设定组织架构、现有人员基本信息，完善编制、岗位、人员管理功能。

2.1设置岗位及职责：根据部门职责及岗位职责，设置岗位，并即时管理相应岗位人员。

2.2编制与岗位管理：完善编制与岗位管理，动态查询、输出编制内、外各级岗位情况、空额情况及占比等。

2.3诊疗组管理优化：按绩效考核的维度，支持人员按诊疗组进行管理，支持批量修改、集中修改等方式。支持满足医院其他系统的诊疗组报表导出。

2.4多院区扩展：支持多院区管理，同步多院区数据。

（三）人员管理

3.1数据调取：能从医院平台调取多系统数据，完善人才信息。

3.2人才简报

全局掌控全院人员情况，人才梯队建设情况，人员流失情况及分析，具体包括：

3.2.1完善人才画像，通过平台多系统的数据调取，实现人才能力模型建立及图示；

3.2.2医院在职员工和编内人员占比；

3.2.3人员结构分析，实时全面了解医院人员结构，通过联查穿透可一览对应主题的分布明细；

3.2.4人员流动趋势分析，可通过预览人员流出趋势，快速洞察未来人员流失风险。

3.3人员合同：完善合同管理多条件预警机制，完善多类人员的分类合同管理。

（四）考勤管理

4.1完善考勤管理，根据人员借调记录进行上报，人在哪里上班，就在哪里填报考勤，满足工资考勤扣款和绩效考勤扣款的需要。

4.2完善移动端员工自行申请假期及假期余额查询。

4.3完善异常考勤预警机制。

（五）薪酬管理

 现薪资模块主要用于人事处薪资应发和考勤扣款，升级后满足财务计税和薪资奖金实发计算，同时允许多个部门同时参与薪资发放数据录入，用于合并计税。并将升级后的薪资模块跟财务会计对接，实现工资成本分摊。

5.1增加薪资合并计税实施。

 5.2增加五险两金计算和统计。

 5.3增加奖金发放。

 5.4支持多次发放。

 5.5支持财务需要的薪资报表。

 5.6支持工资条自助查询（pc端和移动端）。

 5.7支持收入证明中收入的自动计算统计。

5.8支持薪资自动跟年度考核变化金额。

5.9基本薪资变化留痕。

5.10支持岗位变化时自动套算。

（六）职称管理

6.1专家库管理：建立专家库管理机制，管理专家抽取流程、专家成员成分等组成，支持内外部专家出入库管理、专家任期管理、专家分类管理、专家抽取。

6.2多评审方案指标并行：支持多评审方案设计，参评人员多方案分组、合并，可简易设置投票过程。

6.3数据调取：评审指标支持从人事系统（及数据平台关联的科研、教学系统等）调取数据，也支持直接录入部分数据指标。

6.4评审报表：根据评审办法更新完善职称评审报表。

6.5支持以office、PDF等常用文档表格形式导入导出。

（七）岗位聘任管理

根据编制、额度和岗位职数进行岗位聘任管理。职称聘任是岗位聘任的一部分。

 7.1岗职位基础设置：岗位设置、岗位类别、岗位等级

7.2定岗定编：按需设岗、精简效能、分类指导、分级管理

7.3方案设定：定岗定编方案和岗位聘任方案

7.4岗位申报：设置申报流程，制定申报表，员工自行申报，所在科室及相关管理部门可查询申报情况并按权限审核。

7.5考核：多平台输入各考核指标。

7.6选聘：支持评分数据汇总、自定义排序，根据医院确定的名额完成选聘。

7.7聘任公示：在系统平台发布公示并发送系统通知提示查看。

7.8岗级普调：支持日常政策性岗位调整。

7.9调薪：岗位变化情况输出薪酬管理项进行调整。

## （八）考核

8.1年度考核

现有系统缺少年度考核过程管理、痕迹化管理，需借助信息化手段高效准确快捷方便地实现整个年度考核过程。便于数据分析、快速统计，提升了职工在整个考评过程中的参与感，随时跟进自己考评的进度情况，清晰看到自己的优点和不足，为职工晋升、聘任、奖惩、培训、调整工资待遇、转岗、降职、解聘等提供客观依据。

 8.1.1基础设置：年度考核需要的各种参数设置，考核结果等级划分、考核人员设置、考核指标分类，分数权重。

 8.1.2考核内容和标准：根据考核标准（如出勤情况分类等），划定分类分级人员，设置考核分级比例。

 8.1.3考核流程设置：自定义考核流程。

 8.1.4考核结果应用：考核结果输出各类项目应用调取，如职称申报、岗位聘任、干部遴选等。

（九）报表开发

9.1加强开发报表功能，满足医院各部门在人员统计方面需向上级上报的报表。

（十）电子签名

实现线上审批，打印生成审批单进行存档。

10.1个人签名设置：个人签名维护，新增、修改、删除个人的签名。

10.2流程审批签名：在流程审批后自动电子签名，不用手工再重复签一遍。打印审批单的时候自动带入个人签名。

10.3报表签名：用于自动生成的报表自动生成签名。

10.4合同签名：实现合同电子签名。

## （十一）移动投票

在医院的日常业务管理中常会用到的各种投票场合，如全封闭环境下的职称评审专家投票，公开环境下实名制的民主测评投票、不记名投票等，投票支持pc和移动端两种方式，投票业务跟具体事件相结合，并跟档案一起长期留痕存档。

11.1投票问卷：根据业务需要，制作各种投票问卷

 11.2被投票人员：从人事系统选择，支持高级查询，批量生成，按人员类别等各种属性分组。

 11.3参投人员：支持随机抽取，从专家库抽取，或不同部门按要求随机抽取，或者按指定的人员属性批量生成参加投票的人员。

11.4票数定制：根据人员不同属性和分组，指定不同的票数。

11.5结果统计排名：按分组按人员不同属性进行排名和统计，支持结果导出excel或pdf。

11.6投票结果应用：根据不同业务，对投票结果关联人事事件。

## （十二）进修人员管理

支持相关部门管理进修人员。

12.1系统支持嵌入到医院官网中，具有进修人员申请功能和信息发布功能。

12.2支持进修人员自行注册，自动推送审核结果至微信端，支持审核结果查询、下载。

12.3支持进修人员申请时填写相关信息，自动生成表格，可下载、上传附件。

12.4管理后台支持权限精细化划分，管理角色分为医技、护理、专科班，分别由医务处、护理部、各相关科室进行管理。

12.5具有进修人员请销假管理功能。

12.6与电子排班系统做接口，同步进修人员相关信息。

12.7支持推送问卷调查。

12.8支持数据统计分析，导出数据。

（十三）系统群发通知

13.1群发消息，通过固定时间点（如员工生日）、工作需求时间点（如某工作开展时）的设置，发送群发系统消息，并链接工作涉及的系统项目入口。

（十四）大数据分析

14.1整合医院平台数据，分析各类数据指标，并与区域同类医院对标。

## （十五）移动端开发

15.1通过微信小程序等便捷方式，替代现在的app方式。