

# 巴中市哲学社会科学规划项目

## 结项申请书

立 项 编 号 BZ25ZC115

项 目 类 别 自筹课题

项 目 名 称 档案文献管理的实践探索与研究——以巴中市公立医院廉政档案和医德医风档案管理为例

项 目 负 责 人 高 新

所 在 单 位 巴中市中医医院

填 表 日 期 2025 年 9 月 28 日

巴中市社会科学界联合会 制

2025 年 9 月

## 声 明

本研究成果不存在知识产权争议；巴中市社会科学界联合会享有推广应用本成果的权利，但保留作者的署名权。特此声明。

成果是否涉及敏感问题或其他不宜公开出版的内容：是☐ 否☒

成果是否涉密： 是☐ 否☒

项目负责人（签字）

年 月 日

## 填 表 说 明

一、本表适用于巴中市社科年度规划项目、专项项目等结项申请。

二、认真如实填写表内栏目，凡选择性栏目请在选项上打“√”。课题申报信息无变更情况的可不填写《项目变更情况数据表》。

三、本《结项申请书》报送 2 份（A3 纸双面印制，中缝装订），并附最终成果打印稿（正文格式要求：主标题 2 号方正小标宋简体，其中一级标题 3 号方正黑体-GBK，二级标题 3 号方正楷体-GBK，三级标题 3 号方正仿宋-GBK 加粗，正文 3 号方正仿宋-GBK）。

四、所有结项材料须经所在单位审核并签署意见。县（区）申报者报送所在县（区）社科联审核后统一报送至市社科联，其他申报者可直接报送市社科联。

一、项目变更情况数据表

立项项目名称		档案文献管理的实践探索与研究——以巴中市公立医院廉政档案和医德医风档案管理为例									
结项成果名称		研究报告：《档案文献管理的实践探索与研究——以巴中市公立医院廉政档案和医德医风档案管理为例》									
是否变更		A、是 <b>B、否</b>		变更的内容							
原计划成果形式						现成果形式					
原计划完成时间		年   月   日				实际完成时间		年   月   日			
项目负责人及参与人员变更情况											
原 负 责 人	姓   名		性别		民族		出生日期	年   月			
	所在单位				行政职务			专业职务			
	通讯地址						联系电话				
现 负 责 人	姓   名		性别		民族		出生日期	年   月			
	所在单位				行政职务			专业职务			
	通讯地址						联系电话				
原	姓   名	单   位			职   称		联系电话				

参 与 人 员				
现 参 与 人 员	姓 名	单 位	职 称	联系电话

## 二、申请人所在单位审核意见

（审核事项:1.成果有无政治导向问题或其他不宜公开出版的内容;2.最终结果的内容质量是否符合预期研究目标。）

该研究成果无政治导向问题或其他不宜公开出版的内容，研究结果的内容质量符合预期研究目标。

签 章  
年 月 日

## 三、县（区）社科联意见

（审核事项:1.成果有无意识形态问题;2.是否同意结项。）

单位（公章）：

负责人签字：

年 月 日

#### 四、专家鉴定意见

(请在对应意见栏划“√”)

1.成果有无意识形态方面问题： 有 ☐ 否 ☐

2.是否同意结项：是 ☐ 否 ☐

3.鉴定等级：优秀 ☐ 良好 ☐ 合格 ☐

主审专家签字：

年 月 日

#### 五、市社科联审核意见

单位（公章）：

年 月 日

## 档案文献管理的实践探索与研究

——以巴中市公立医院廉政档案和医德医风档案管理为例

高 新 王少平

**【摘要】**在全面从严治党与医疗卫生行业作风建设深入推进的背景下，廉政档案与医德医风档案（以下简称“双档案”）作为公立医院内部治理的重要工具，其科学化、规范化与信息化管理日益受到重视。本研究以四川省巴中市公立医院为样本，通过文献研究、实地调研、专家访谈与案例分析等方法，系统梳理了“双档案”管理的制度构建、实践成效与现存问题。研究发现，巴中市公立医院通过强化组织保障、完善制度体系、优

化管理流程、推进信息化建设，初步形成了具有地方特色的“双档案”管理模式，在干部监督、人事决策、医德医风建设等方面取得明显成效。然而，当前管理实践仍面临数据真实性保障不足、信息化融合不深、协同机制不畅等挑战。本研究的开展，为推动公立医院档案管理从“被动记录”向“主动治理”转型提供理论参考与实践指南。

**【关键词】** 廉政档案；医德医风档案；档案管理；公立医院

## 一、引言：档案管理价值的时代再定位

档案文献管理是国家治理体系与治理能力现代化的重要基石，在城市治理与公共服务中扮演着不可或缺的角色，其价值已超越传统的“记录保管”功能。在直接关系到民生的医疗卫生领域，档案管理的质量与效能深刻影响着医院的公信力、运行效率与可持续发展。当前，在全面从严治党和高质量发展的双重驱动下，公立医院的内部治理成为社会关注的焦点。其中，廉政档案与医德医风档案作为记录医务人员廉洁自律与职业道德行为的专门性档案资源，其管理实践的重要性日益凸显。廉政档案是客观反映医院党员干部廉洁从业、执行党风廉政建设责任制以及遵守党纪国法情况的重要材料集合，是干部选拔任用、评优评先、职称晋升的关键依据。医德医风档案则是医务人员职业道德、服务态度、行业作风的真实记录，是提升医疗服务质量、构建和谐医患关系的重要保障，堪称医院精神文明建设

的“晴雨表”和行业作风建设的“助推剂”。这两类档案的管理水平，不仅体现了医院内部管理的规范化程度，更是衡量其整体治理效能的关键指标。

随着医药卫生体制改革的深化和健康中国战略的全面实施，对公立医院内部精细化管理提出了更高要求。国家层面陆续出台的《卫生档案管理暂行规定》《关于加强公立医院党的建设工作的意见》等政策文件，均对强化医院廉政建设和医德医风建设作出了明确部署。在此背景下，加强“双档案”管理，既是落实国家政策要求的具体行动，也是提升医院治理能力的必然选择。巴中市作为川东北地区的重要城市，其公立医院在专项档案管理方面进行了积极探索，但仍存在一些问题亟待破解。本研究通过系统调研巴中市公立医院“双档案”管理现状，深入剖析问题及其成因，提出有针对性的优化对策，旨在为巴中市乃至国内同类地区公立医院加强专项档案管理提供理论参考与实践借鉴。

## 二、研究设计与方法

为确保研究的科学性与可靠性，本研究采用了多元化的研究方法，构建了系统的研究框架与技术路线。首先，在文献研究方面，全面收集并分析了国家及地方层面与医院档案管理相关的政策法规、行业标准及学术成果，重点聚焦“双档案”管理的理论框架、政策要求与实践案例，为研究奠定坚实的理论基础。其次，在实地调研方面，选取巴中市 5 家具有代表性的公

立医院（包括**3**家三级医院和**2**家二级医院）作为调研对象，通过现场观察、档案查阅、系统演示等方式，深入考察专项档案管理的实际运行状况。调研内容涵盖档案管理制度建设、管理流程、信息化水平、人员配置等关键维度。在专家访谈方面，采用半结构化访谈方式，与医院档案管理部门负责人、纪检监察干部、医务部门主管及一线档案管理人员等进行深度交流，共完成有效访谈**10**余场次，获取了丰富的一手资料与宝贵建议。此外，本研究还选取了省内外在专项档案管理方面成效显著的公立医院作为典型案例，通过对比分析，提炼可资借鉴的经验做法。最后，运用归纳演绎、比较分析等方法对收集的数据资料进行系统梳理与深入分析，确保研究结论的客观性与准确性。

通过上述多种研究方法的综合运用与交叉验证，形成了相互支撑、互为补充的研究证据链，有效提升了研究的信度与效度。

### 三、巴中市公立医院“双档案”管理的实践探索与初步成效

以巴中市中医医院为例，该院是一家集医疗、教学、科研、预防保健于一体的国家三级甲等中医医院。其人员结构多元，包括在岗职工**840**余人、退休返聘专家**10**余人，以及保安、保洁等第三方外包服务人员**150**余人。面对庞大的专业队伍与复杂的人员层次，医院“双档案”管理体系的构建经历了一个

从初步探索到逐步系统化的发展过程。

（一）制度基础的夯实与责任体系的构建。巴中市中医医院积极响应上级主管部门要求，结合自身实际，相继出台了《党员干部廉政档案规范管理办法(试行)》《医德医风考评实施方案》等规范性文件，明确了“双档案”的建档对象、归档范围、收集时限、保管期限及责任人，为“双档案”管理提供了制度保障。

**1.明确管理范围。**廉政档案的管理对象覆盖全体党员及中层以上干部，重点聚焦关键岗位的廉洁风险防控。医德医风档案则实现全员覆盖，包括全体医务人员与退休返聘专家，并将第三方服务人员的考评纳入统一管理体系，由其责任科室记录反馈，确保监督无死角。

**2.健全责任体系。**成立由党委书记、院长任组长，纪委书记和相关院领导为副组长，各职能科长、临床医技科主任为成员的领导小组，确立“党委领导、纪委协调、部门负责、全员参与”的责任机制。在操作层面，纪检监察室为廉政档案的牵头管理部门，党委办、党委组织部、人力资源部协调配合；医务部、护理部、药学部等主管职能科室负责医德医风信息的采集与初审，最后由行风管理办公室统筹考评结果的应用衔接。

**3.规范操作流程。**医院建立了“一事一记、定期归档、年度考评、动态更新”的运行机制，推动管理工作的规范化与闭环化。一是在信息收集层面。廉政档案由纪检监察室牵头，要求相关

部门定期或按重大事项时限报送。医德医风档案由行风管理办公室统筹，实行年度考评与季度考评相结合，并常态化收集患者满意度、投诉表扬、不良事件报告等多渠道信息，确保记录的及时性与连续性。

**二是在内容标准层面。**廉政档案重点关注党员干部个人基本情况、因私出国及往来港澳台地区通行情况、配偶及子女从业与经商办企业兼职情况、个人及家庭成员操办婚丧喜庆事宜情况、廉洁自律、接收信访举报、被问责处理及接受组织谈话函询等 7 个方面；医德医风档案则分解为 7 个方面共 25 项具体细则，内容涵盖文明礼貌行医，优质高效服务；爱岗敬业奉献，恪守职业道德；维护患者权益，保守医疗秘密；遵守行业准则，廉洁从业行医；精准对症施治，规范医疗行为；服从指挥调配，团结协作共事；依法依规执业，防止跑冒滴漏。以清单化、指标化的管理方式，确保考评工作的规范性与可操作性。

**三是在结果运用层面。**廉政档案通过函询、谈心谈话、收集述职述廉报告、汇总信访及处理结果等方式进行更新，并作为干部选拔任用、岗位调整、年度考核及党风廉政意见回复的重要依据；医德医风考评采用“自我评价-科室评价-领导小组评价”三级模式，结果划分为“优秀、良好、合格、不合格”四个等级并与“一票否决”制结合。最终，考评结果与职称晋升、评优评先等个人发展硬性挂钩，形成了“记录-考评-应用-反馈”的闭环管理，确保了档案管理的权威性与实效性。二者既相互区别，又紧密关联。廉政档案更侧重于“纪”与“法”的底线

约束，医德医风档案更侧重于“德”与“风”的高线引领。在实践中，一名党员的档案材料往往同时在“双档案”中有所体现，共同构成对其“德、能、勤、绩、廉”的综合评价体系。

（二）信息化建设的初步尝试与应用。为克服传统纸质档案管理的局限性，巴中市中医医院积极推进“双档案”管理模式的数字化转型，在电子化存储、系统功能拓展和智能监控等方面开展了有益探索。

**1.基础数据电子化。**医院系统推进档案数字化进程，建立了基于 Excel 平台的标准化档案信息管理系统。该系统设置了人员结构分析、档案信息查询、考核结果统计等功能模块，实现了对全院医务人员廉政与医德医风档案的结构化存储与动态更新。通过该系统，管理人员可快速完成档案数据的分类检索、批量导出与统计分析，显著提升了档案信息的可利用性与管理效率，为后续数据深度应用奠定了坚实基础。

**2.业务流程模块化。**为强化档案管理与日常业务的融合，医院尝试在现有的信息系统中开发或嵌入专用管理模块。如，在企业微信平台部署“人事助手”模块，将人员入职、转正、岗位调整等关键环节纳入线上审批流程，相关廉政信息自动归集至个人档案，实现了廉政档案的实时更新与动态管理。在 OA 系统设立医德医风教育专栏，每月发布《以案促改 以案说纪》典型案例通报，强化警示教育，同时确保相关学习记录可追溯、可查验，有效防范了非正规渠道传播可能导致的信息泄露风险。

**3.监控预警智能化。**医院聚焦群众身边不正之风和腐败问题等专项行动，自主研发“医疗控费智能监控系统”，对诊疗收费行为进行实时监测与智能分析。系统能够自动识别高频收费、分解收费等异常行为，并实现不合规操作的实时拦截。相关预警信息纳入医德医风档案管理，为后续的约谈与处理提供数据支持，体现了信息化在风险防控中的初步应用价值。

**（三）管理实践的成效显现与评估。**通过系统性推进“双档案”管理，医院在监督机制、决策支持与行风建设等方面取得实质性进展。

**1.监督约束效能显著增强。**“双档案”管理为院内监督提供了制度化、具象化的操作依据，有效提升了对医务人员执业行为的规范力度。如，“医疗控费智能监控系统”运行以来，已成功预警并纠正异常收费行为 **1000** 余次，涉及金额 **7.6** 万余元，有效守护了医保基金安全。院纪委通过档案分析开展针对性谈话 **50** 余人次，将档案管理融入监督执纪“四种形态”全过程，实现技术预警到人为干预的精准闭环。

**2.管理决策依据趋于客观。**医院围绕人事、财务、设备等重点岗位职权目录梳理风险点 **140** 个，制定防控措施 **200** 项，推动相关科室完善制度流程 **40** 项。“用档案说话”成为常态，建立并动态更新党员干部廉政档案 **202** 份、医德医风档案 **816** 份，将日常考核与年度评价有机结合，为人员聘任、岗位调整和评优评先提供了扎实的数据支撑。

**3.行业作风建设持续优化。**档案考评机制有效引导医务人员注重患者反馈与服务品质，自觉抵制行业不正之风，“廉洁行医、规范执业”逐渐内化为员工的自觉行动，推动医患关系正向发展。本年度以来，共收到锦旗**70**面、感谢信**25**封，较去年同期患者满意度提升**5.3%**，行风投诉率下降**8.3%**，信访办结率达**100%**。

#### **四、巴中市公立医院廉政档案管理的现状与问题分析**

（一）制度建设现状。调研显示，巴中市公立医院普遍建立了廉政档案管理制度，但在具体内容和执行层面存在差异。所有三级医院和大部分二级医院都制定了专门的廉政档案管理办法，明确了档案的收集范围、管理流程和使用规范。这些制度通常包含以下几个方面的内容：一是确定了建档对象，主要涵盖院领导、中层干部以及药品、设备、基建等重点岗位人员；二是规定了档案内容，包括个人有关事项报告、廉政承诺书、述职述廉报告、经济责任审计结果、信访核查材料等；三是明确了管理职责，大多由纪检监察部门负责档案的日常管理。

然而，制度建设的系统性和可操作性仍有待加强。主要表现在：一是制度内容相对原则化，缺乏具体的操作细则；二是更新机制不健全，未能及时根据新政策新要求进行修订；三是与其他管理制度的衔接不够紧密，影响了制度执行效果。

（二）管理实践特点。从管理实践来看，巴中市公立医院廉政档案管理呈现出以下特点：在内容方面，基本涵盖了干部

廉洁从业的主要环节，但存在内容标准不统一、详略程度差异大的问题。在使用方面，廉政档案已成为干部选拔任用、年度考核、评优评先等重要环节的参考依据，但使用频次和深度参差不齐。在管理方式上，呈现出传统管理与现代信息技术应用并存的格局。部分医院实现了电子化管理，但多数医院仍以纸质档案为主，管理效率有待提高。

（三）存在的主要问题。通过深入分析，发现廉政档案管理存在以下突出问题：一是信息化建设滞后。多数医院的廉政档案管理系统功能较为简单，多限于实现基本的录入、存储和查询功能，缺乏智能分析和风险预警等高级功能。系统之间兼容性差，数据共享困难，形成信息孤岛。二是数据共享与业务协同程度不高。跨部门数据协同机制缺失，以某新任职干部廉政档案为例，纪检监察室需要从组织、人力资源、行风等部门手动提取并核对信息，各部门信息采集相互独立，形成严重的信息壁垒，流程繁琐且效率低下。三是标准化程度不足。各医院在档案分类、内容格式、管理流程等方面存在较大差异，影响了档案的质量和可比性。特别是在电子档案管理方面，缺乏统一的技术标准和规范。四是动态更新机制不健全。部分档案内容更新不及时，不能准确反映干部的实时廉洁状况。这与缺乏有效的信息采集机制和严格的考核要求密切相关。五是风险防控功能薄弱。现有的管理系统大多侧重于信息记录和查询，缺乏对廉政风险的识别、评估和预警功能，难以发挥事前预防

的作用。

## 五、巴中市公立医院医德医风档案管理的现状与问题分析

（一）管理体系建设情况。调研发现，巴中市公立医院普遍重视医德医风档案建设，将其作为提升医疗服务质量的重要手段。所有医院都将医德医风档案纳入医务人员考核体系，但在具体实施层面存在差异。档案内容主要包括以下几个维度：一是服务态度和质量，通过患者满意度调查、投诉处理等情况反映；二是职业道德表现，包括收受红包、药品回扣等违规行为的记录；三是专业能力提升，通过继续教育、技能考核等体现；四是社会责任履行，如参与义诊、应急救治等公益活动情况。

（二）管理成效。医德医风档案管理的实施取得了明显成效：一是促进了医疗服务质量的持续改进。通过档案记录和反馈机制，使医务人员更加注重服务态度和医疗质量。二是强化了职业道德建设。将医德表现与考核奖惩挂钩，增强了医务人员的职业责任感和荣誉感。三是改善了医患关系。通过建立患者评价和投诉反馈机制，增进了医患之间的理解和信任。

（三）突出问题。医德医风档案管理仍面临以下挑战：一是评价指标体系不完善。各医院采用的评价标准不一，指标设置科学性不足，难以客观反映医务人员的真实表现。特别是缺乏针对不同科室、不同岗位的差异化评价标准。二是数据采集和更新机制不健全。在实践中，仍存在部门协同不畅导致信息

报送不及时、不完整的问题。特别是涉及收集患者投诉、医疗纠纷等负面信息尤为困难，科室普遍存在“家丑不可外扬”“报喜不报忧”的现象，可能弱化处理或选择性填报。如何建立跨部门的数据自动抓取机制和有效的交叉审核、公示抽查制度，以确保数据的客观真实，是首要难题。同时，大量信息依赖人工二次录入，不仅效率低下，更易造成数据延迟、错漏，影响档案的及时性与准确性。三是信息化深度融合与智能应用缺位。如，每年积累的患者投诉数据及官微后台留言、建议等数据仅能进行基础统计，无法通过自然语言处理技术识别投诉热点与风险趋势。这种“有数据无智能”的状况，使得档案管理难以实现从被动记录向主动预警的转变。四是档案整合分析与价值挖掘薄弱。目前廉政档案与医德医风档案在管理和应用上仍有区隔。如何将一个人的廉政表现与医德医风表现进行关联性分析，构建更为立体的“个人廉政与行风画像”，从而更精准地识别风险、发现规律，尚未进行有效探索。档案数据的宏观分析，用于辅助医院调整行风整治重点、优化绩效考核方案等管理决策层面的潜力远未释放。各医院、各部门在档案信息的采集标准、格式规范、质量要求上存在差异，导致数据口径不一，难以进行有效的横向比较与综合分析，削弱了档案作为全院性管理工具的价值。五是结果运用不够充分。医德考评结果与职称晋升、绩效分配等关联度不够，削弱了档案管理的激励约束作用。四是信息化支撑不足。现有的管理系统功能简单，缺乏

数据分析和挖掘能力，难以发挥档案数据的最大价值。

## **六、优化巴中市公立医院“双档案”管理的对策建议**

### **（一）完善专项制度体系，推进规范化建设**

**1.制定专项管理规范。**建议由巴中市卫生健康委员会牵头，联合纪检监察部门，及时出台《巴中市公立医院廉政档案管理办法》和《巴中市公立医院医德医风档案管理实施细则》，明确建档范围、信息采集标准与风险预警机制等内容。廉政档案管理办法应重点明确以下内容：一是规范廉政档案的建档范围，全面覆盖领导干部、重点岗位人员的廉洁从业情况；二是细化廉政信息采集标准，包括个人事项报告、廉政承诺、审计结果、信访核查等关键内容；三是建立廉政风险预警机制，实现对廉政风险的早期识别和防控。医德医风档案实施细则应突出医疗行业特点，明确医德考评标准、患者满意度评价机制、医疗服务质量反馈等核心内容，建立可量化、可追溯的医德医风评价体系。

**2.健全分类管理制度。**针对“双档案”的不同特点，实施分类管理。廉政档案管理应突出政治性和纪律性，建立分级查阅权限制度，严格保密管理，确保档案信息的严肃性和安全性。医德医风档案管理应注重服务性和导向性，建立正向激励机制，将医德考评结果与职称晋升、绩效分配等直接挂钩，充分发挥档案的导向作用。同时，要建立两类档案的联动机制，实现信息共享和协同管理。

**3.建立动态更新机制。**廉政档案实行“实时更新+定期复核”制度，对领导干部任职调整、重大事项变化等情况及时更新，每年开展一次全面复核。医德医风档案实行“月度记录+年度考评”制度，建立医务人员医德医风电子台账，实时记录医疗服务过程中的正反典型案例，年终进行综合考评。建立档案质量抽查机制，确保档案信息的准确性和时效性。

## （二）构建智能化管理平台，提升管理效能

**1.开发专项管理系统。**建设“双档案”专项管理平台，实现与医院 HRP 系统、医疗质量管理体系等的深度融合。廉政档案管理系统应具备风险预警功能，通过大数据分析识别廉洁风险点，实现早期预警和干预。医德医风档案管理系统应开发患者评价模块，支持线上线下多渠道评价信息采集，建立医务人员医德电子画像。

**2.应用智能分析技术。**在廉政档案管理中引入人工智能技术，实现对廉政信息的智能分析和风险研判。建立廉政风险指标模型，通过对个人事项报告、经济责任审计等数据的智能分析，自动识别异常情况。在医德医风档案管理中运用自然语言处理技术，对患者评价、投诉建议等非结构化数据进行情感分析和主题挖掘，为改进医疗服务提供数据支持。

**3.加强信息安全保障。**建立分级授权管理体系，廉政档案实行最高级别安全防护，采用区块链技术确保数据不可篡改。医德医风档案建立隐私保护机制，在保证数据真实性的前提下，

对敏感信息进行脱敏处理。建立操作留痕制度，对所有查阅、修改操作进行全程记录，确保档案使用可追溯。

### （三）加强专业队伍建设，提升管理能力

**1.配备专职管理人员。**各级医院应设立“双档案”专职管理岗位，明确岗位职责和任职条件。廉政档案管理人员应具备纪检监察工作背景，熟悉党纪法规和医疗行业特点；医德医风档案管理人员应具有医学或医院管理背景，了解医疗服务流程和质量管理要求。建立管理人员资格认证制度，实行持证上岗。

**2.开展专项能力培训。**针对“双档案”管理的不同需求，开展差异化培训。廉政档案管理人员重点培训党纪法规、廉政风险防控、保密管理等内容；医德医风档案管理人员重点培训医疗服务质量标准、患者沟通技巧、数据分析方法等内容。建立定期轮训制度，每年至少开展一次专项培训。

**3.完善考核激励机制。**将“双档案”管理成效纳入医院绩效考核体系，设立专项考核指标。对档案管理工作成效显著的单位和个人给予表彰奖励，对工作不力的进行问责。建立管理人员职业发展通道，将档案管理业绩与职称晋升、岗位聘用等挂钩。

### （四）强化监督评估，确保管理实效

**1.建立内部监督机制。**在医院内部设立“双档案”监督委员会，由纪检监察部门牵头，医务、人事、质控等部门参与。建立定期检查制度，每季度对档案管理工作进行专项检查，重点检查制度执行、档案质量、信息安全等方面。检查结果向医院

党委报告，并作为干部考核的重要依据。

**2.引入第三方评估。**委托专业机构对“双档案”管理情况进行年度评估。廉政档案评估重点考察档案的真实性、完整性和风险防控效果；医德医风档案评估重点考察档案的导向作用和改进效果。评估结果向社会公开，接受群众监督。

**3.强化结果运用。**将廉政档案作为干部选拔任用、评优评先的重要依据，实行“一票否决”。对廉政档案中存在问题的干部，视情节轻重给予相应处理。将医德医风档案评价结果与医务人员绩效分配、职称晋升直接挂钩，建立“重医德、强服务”的导向机制。

#### （五）培育特色档案文化，营造良好氛围

**1.开展廉政档案文化建设。**将廉政档案管理融入医院廉政文化建设，通过典型案例宣传、警示教育等方式，增强干部职工的廉洁意识。建立廉政档案开放日制度，定期组织干部职工参观学习，发挥廉政档案的教育功能。

**2.推进医德档案文化建设。**将医德医风档案管理与医院文化建设相结合，通过评选“医德楷模”、举办“医德讲堂”等活动，弘扬医德精神。建立医德档案共享机制，将正面典型案例作为新入职医务人员培训教材，发挥示范引领作用。

**3.营造重视档案管理的氛围。**通过医院官网、内部刊物等渠道，宣传“双档案”的重要性。将档案管理要求纳入医院规章制度，形成“人人重视档案、人人参与管理”的良好氛围。定期组

织档案管理经验交流活动，促进管理水平共同提升。

## 七、加强公立医院“双档案”管理工作的路径思考

通过本课题研究，为加强“双档案”管理工作，特别是推动“双档案”管理从“被动记录”向“主动治理”转型，需要进行系统性的路径重构，提出如下四点思考。

（一）强化数据治理，筑牢质量根基。建立“主办部门录入、关联部门核对、纪检监察室审核”的三级质控机制。探索引入有限公示制度，对可公开的医德医风评价结果在一定范围内公示，接受监督，倒逼真实性。对廉政关键信息，建立上级抽查复核机制。

（二）深化技术赋能，驱动智慧升级。规划建设集成了 HIS、LIS、OA、采购、财务等系统数据的一体化廉政与行风监管大数据平台。在此平台上，探索构建基于算法的风险预警模型，设定诸如信访举报频次、高值耗材使用偏离度、特定药品处方规律、投诉集中度等预警阈值，实现自动提示、精准监管。

（三）促进融合应用，释放档案价值。打破“双档案”的管理壁垒，在评价应用端进行整合，形成一份综合性的“医务人员执业诚信档案”。将档案数据分析结果与公立医院绩效考核、DRG 付费定期分析评价、大型医院巡查、等级评审等核心工作深度融合，使其从管理工具上升为战略资源。

（四）夯实队伍基础，培育档案文化。强化专业能力建设，通过定期组织档案管理规范、信息技术应用及数据保密安全等

专题培训，提升业务能力与信息安全意识。同时构建“教育-宣传-记录-激励”机制，营造“人人重视档案、人人珍惜职业信誉”的文化氛围，增强全员对档案管理的认同感和参与度。

## **八、课题研究创新与价值**

（一）理论创新。本研究在以下几个方面实现了理论创新：一是构建了公立医院专项档案管理的系统分析框架，从管理理念、制度设计、技术应用、队伍建设等多个维度建立了完整的理论体系；二是提出了制度、技术、人才、监督等协同管理的管理模型，为专项档案管理提供了新的理论视角；三是探索了档案管理与医院治理的深度融合机制，丰富了现代医院管理理论。

（二）实践价值。本研究的实践价值主要体现在：一是为巴中市公立医院专项档案管理提供了具体可行的操作指南，提出的对策建议具有较强的针对性和可操作性；二是为政府部门制定相关政策提供了参考依据，研究结论可为决策提供支持；三是为其他地区公立医院提供了可借鉴的经验，具有较好的推广价值。

（三）社会效益。通过实施本研究提出的优化措施，预期可产生显著的社会效益：一是有助于提升医院治理水平，增强公立医院的公信力；二是有利于改善医疗服务质量，提高患者满意度；三是能够促进医德医风建设，营造良好的医疗环境；四是构建和谐医患关系提供支撑。

## 九、结论与展望

（一）研究结论。本研究系统梳理了巴中市公立医院“双档案”的管理实践，深入分析了当前存在的制度不完善、信息共享不畅、技术支撑不足、动态更新滞后等突出问题。研究表明，推进“双档案”科学化管理是提升公立医院治理能力的重要路径。巴中市通过制度构建、流程优化与信息化初步探索，形成了具有地方特色的管理模式，在监督约束、决策支持、行风建设等方面取得阶段性成效。然而，要实现从“被动记录”向“主动治理”的转型，仍需在数据质量、系统融合、机制协同等方面实现突破。

本研究强调通过标准化建设、智能化平台、专业队伍与闭环评估机制的综合施策，推动“双档案”管理实现系统化、精细化、动态化发展。这一路径不仅契合国家关于公立医院党建与高质量发展的政策要求，也为同类地区提供了可操作的实践参考。

（二）未来展望。面向“十五五”乃至更长时期，公立医院“双档案”管理将呈现以下发展趋势：

**1.技术驱动深度融合。**随着数字治理理念的深入推进，大数据、人工智能等技术将在档案管理中发挥更大作用。未来可构建集成 HIS、财务、人力资源等多源数据的智能监管平台，实现风险自动预警、行为动态画像、质量持续评估，推动档案管理从“信息存储”向“决策赋能”升级。

**2.制度体系趋于统一规范。**在国家和省级层面有望出台更具操作性的专项档案管理指南，推动医疗机构实现内容分类、流程规范、安全标准的统一，为跨机构数据共享与区域协同监督奠定基础。

**3.档案功能拓展至综合治理。**“双档案”将与绩效考核、职称评审、医保监管、医院等级评审等核心管理环节深度绑定，形成“建档—评价—应用—反馈”闭环，成为医院现代治理体系的关键组成部分。此外，通过构建医务人员“执业诚信档案”，推动个人职业信用与社会信用体系对接，增强档案的约束力和引导力。

**4.共建共治共享格局形成。**未来应积极引入患者评价、第三方评估、社会监督等机制，提升档案管理的透明度和公信力。通过培育档案文化，增强全员认同感，形成组织与个人共同珍视档案价值、主动参与管理的良好生态。

巴中市公立医院的实践表明，即使在资源受限条件下，通过系统规划与持续创新，也能在专项档案管理方面取得实质性进展。未来应进一步强化政策支持、加大投入力度、鼓励跨界合作，使“双档案”管理真正成为公立医院高质量发展的重要支撑，为提升医疗服务质量、净化行业风气、增强群众获得感提供坚实保障。