市属医院经常性纪律教育体系探索

党的十八大以来，党中央深刻把握“破法必先破纪”的规律，提出“纪严于法、纪在法前、纪法分开”等理念，纪律建设有了更宽广的格局。习近平总书记围绕健全全面从严治党体系、解决大党独有难题、全面加强党的纪律建设提出一系列新思想新观点新论断，强调把严的基调、严的措施、严的氛围长期坚持下去，把纪律建设摆在更加突出位置。他指出“我们党的宗旨和社会主义制度的本质，都决定了我们不能容忍腐败现象的滋生和蔓延。我们的目标是：既要发展经济，又要廉洁的政府、清明的政风……反腐败，讲廉政——我们别无选择”“小事当慎，小节当拘，确是对领导干部的金玉良言。每个领导干部都应慎独慎微，从小事小节上加强自身修养，从一点一滴中自觉完善自己，懂得是非明于学习、境界升于自省、名节源于修养、腐败止于正气的道理，始终保持共产党员的本色”。只有把纪律挺在前面，坚持纪严于法、纪在法前，才能克服“违纪只是小节、违法才去处理”的不正常状况。

医疗卫生事关民生福祉，稳定的医疗队伍、风清气正的医疗卫生环境是护佑人民群众生命健康的坚实盾牌。伴随全面从严治党、党风廉政建设和反腐败斗争取得历史性成就，医药领域行业风气持续向好。但同时，医药领域腐败问题依然存在。多数公立医院体量大，各级各类人员众多，人、财、物事权集中，廉洁风险较高。以北京市为例，2023年底全市公立医院在岗职工接近20万人，其中卫生技术人员占比近90%，体量之大，可见一斑。

当前，全国医药领域腐败问题集中整治工作正在持续推进，全党党纪学习教育全面展开，总结近年来在市属医院开展的纪律教育实践，对市属医院经常性纪律教育情况进行分析，结合医院内各级各类人员特点探索构建纪律教育模型，以此提高纪律教育的精准性，有利于各级党组织把纪律教育抓在经常、融入日常，全方位、多角度、深层次、精准化开展纪律教育，使党员干部明纪守规、知畏笃行，为医疗机构高质量发展提供纪律保障。

一、市属医院开展经常性纪律教育的时代背景

（一）社会关注度高。新冠疫情发生以来，广大医护人员在阻击疫情传播和健康中国建设中发挥了主力军的作用，在社会上形成了尊医重卫的良好氛围，但同时，近年来涉医网络舆情屡屡引发社会热点，紧张医患关系，牵扯社会神经。2023年以来开展的集中整治医药领域腐败问题专项工作，以及媒体上通报的一些公立医院、重点领导岗位，动辄百万甚至更大的贪腐数字强烈刺激着公众神经，相关话题热度不减，医疗行业，特别是大型公立医院备受社会各界关注。

（二）各级各类法律纪律规定要求层级多门类全。一方面，作为事业单位，中央和各级管理部门分别出台了相关法律法规和管理规定，对其进行监督管理约束。另一方面，所有医疗卫生机构不论所有制、投资主体、隶属关系和经营性质，均由所在地政府卫生健康行政部门对医疗卫生服务要素准入、医疗服务质量和安全等实行统一监管。此外，医疗机构与大量第三方机构，如物业、安保、餐饮、护工等服务公司有业务关联，涉及的法律法规、制度规范也更加多而杂。

（三）医院教育监督专业力量相对薄弱。市属医院内部一般分别由党委办公室、纪检办公室负责纪律教育，但限于人员素质、机构设置等多方面因素，熟悉运用法律法规和纪律思维开展纪律教育的专业人才还不够多，一定程度上纪律教育还存在重形式、轻效果等问题。同时，开展教育培训的手段还不够丰富，灌输式教育方式多，“走出去”、“活起来”不够、“沉下去”不足。此外，从人员配比上来看，无论是专职党务干部还是专职纪检干部相对于市属医院的人员规模、运行体量都有较大差距。

（四）院内人员构成复杂，要求不尽相同。医疗机构内的各级人员类型繁多。不仅有大量专业技术人员，他们受到各种医疗操作核心制度规范和行业纪律的约束；绝大多数市属医疗机构的员工都是公职人员，管理岗位上的人员多数是监察对象，同时也受到公职人员政务处分法和事业单位人员处分规定等方面的约束。此外，在医院内还有许多第三方公司派驻的人员，包括从事管理工作和直接体力劳动的两类人群。这些第三方公司派遣来的人员文化程度相对较低、年龄偏大、接受能力较差

二、市属医院经常性纪律教育主要开展情况

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，认真学习领会中央纪委、市纪委全会精神，把纪律教育作为落实全面从严治党要求、加强党的纪律建设的一项基础性、经常性工作，抓实抓细抓深入。

（一）提高思想站位，始终将政治建设摆在首位。**一是**全面学习领会习近平新时代中国特色社会主义思想，坚决维护以习近平同志为核心的党中央权威和集中统一领导，坚决贯彻党中央决策部署。用习近平新时代中国特色社会主义思想凝心铸魂，把思想、意志和行动统一到党的二十大创新理论和战略部署上来，在深入学习和全面贯彻中武装头脑、指导实践、推动工作，不断提升党员干部的政治判断力、政治领悟力、政治执行力。**二是**筑牢信仰之基，强化对党忠诚意识教育。坚持共产主义远大理想和中国特色社会主义共同理想教育，引导党员干部不忘初心、牢记使命，胸怀天下、志存高远，努力创造无愧于党、无愧于人民、无愧于时代的新业绩。**三是**深入学习贯彻中央纪委、市纪委全会精神，积极组织谋划落实，在深入推进中央、市委全面从严治党各项决策部署和市卫生健康委党委、市医管中心党委重点工作落实中，引导全体党员干部深刻领悟“两个确立”的决定性意义，进一步增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，进一步强化纪法意识、规矩意识和敬畏意识，锤炼忠诚干净担当的政治品格，推动医院党员干部依法依规履职用权，营造风清气正的政治生态环境，推动医院高质量发展。

（二）强化靶向施治，增强纪律教育的针对性。**一是**紧盯“一把手”，深入开展教育，督促发挥“头雁效应”。以主体责任、书记第一责任人职责落实为切入点，始终强化班子成员“一岗双责”，持之以恒正风肃纪，推动全面从严治党向纵深发展、向基层延伸。组织市属医院“一把手”等多名党员领导干部旁听受贿案庭审，近距离感受案件审理情况，更有针对性地做好纪律教育。采用动之以情、晓之以理、循循善诱的方式开展集体谈话，教育引导“一把手”做到自身廉、讲原则、敢担当、作表率，始终保持“行百里者半九十”的清醒，坚定“不破楼兰终不还”的决心，坚决摒弃“喘口气、歇歇脚”的懈怠心理，持续塑造风清气正的政治生态。**二是**紧盯重要时间节点开展纪律教育。持续加固中央八项规定及其实施细则精神的堤坝，每逢节日节点以通知、信息提示、文件传阅、召开大会等形式对党员干部职工进行节前提醒，强调纪律要求，倡导廉洁过节；转发中纪委、北京市纪委关于违反中央八项规定精神典型案例的通报，要求各党支部组织全员认真学习；对重点领域关键岗位人员进行节前约谈提醒，要求大家充分认识节日期间加强纪律建设的重要性，发挥“头雁效应”。**三是**以身边人身边事开展警示教育。近年来，北京市卫生健康委、北京市医院管理中心、各市属医院每年逐级召开“以案为鉴、以案促改”警示教育大会。重点通报所辖单位、部门人员违规违纪违法案例，强调党员干部职工要吸取典型案例的教训，用身边的事教育身边的人，始终保持警惕常在，警钟长鸣。**四是**围绕行业作风开展纪律教育。坚持抓党风带行风、抓行风正医风，督促行风主责部门围绕九项准则开展教育活动，教育引导全院职工增强拒腐防变和抵御风险能力，助推清廉医院建设。结合药品耗材采购使用管理、医疗领域腐败问题集中整治等专项工作，及时传达上级相关要求，督促深化源头治理，营造风清气正的行业环境。

（三）立足分层分类，坚持把纪律挺在前面。**一是**强化政治纪律，做实做细医院领导班子成员经常性教育。院级领导层级，特别是“一把手”兼具职务重要性、群体特殊性、权力集中性、风险高发性等特点于一身，是经常性纪律教育的重点。习近平总书记强调，“既对广大党员提出普遍性要求，用严格教育、严明纪律管住大多数，同时又对‘关键少数’特别是高级领导干部提出更高更严的标准，进行严的管理和监督，严肃查处其中违纪违法的极少数人，坚决减存量、遏增量”。党员领导干部既是党的建设的组织者，又是党的建设的引领者、示范者，是严明政治纪律和政治规矩的重点对象和关键少数。领导干部一旦思想堕落、违纪违法，造成的危害极大，而且他们的言行对普通群众具有较强的辐射作用。习近平总书记在党的二十大报告中强调，“全面加强党的纪律建设，督促领导干部特别是高级干部严于律己、严负其责、严管所辖”。党员干部特别是领导干部要始终在政治立场、政治方向、政治原则、政治道路上同党中央保持高度一致，不散布违背党的理论和路线方针政策的言论，不发表违背党中央决定的言论，不泄露党和国家秘密，不参与非法组织和非法活动，不制造、传播政治谣言及丑化党和国家形象的言论，自觉做到党中央提倡的坚决响应、党中央决定的坚决照办、党中央禁止的坚决不做，真正做到忠诚党和人民，忠诚党的理想信念，忠诚党的初心使命，忠诚党的组织，忠诚党的理论和路线方针政策。**二是**强化廉洁纪律，守护医院发展的中坚力量。中层干部是医院各项事业发展的重要支撑，是医院改革发展的重要力量。实际工作中，中层干部，特别是涉及人、财、物、基建、采购的重要部门负责人在具体工作中往往需要直接与第三方、外部企业公司人员频繁接触，并根据各类制度规范、实际情况进行判断、研提初步意见，进行辅助决策，实际上拥有较大裁量权，因此，在认真学习领会并严格贯彻执行各项制度规定和行为规范，强化履职尽责，担当应负责任的同时，必须通过不断的经常性纪律教育，不断强化廉洁纪律，提高廉洁意识，坚守道德底线，既履行好基层党组织和科（处）室职工队伍监督教育责任，又严格自我要求，自觉主动接受党员干部职工监督，不断提升和完善自我，为医院发展贡献自身力量。**三是**强化从业纪律，筑牢医院健康发展基石。医务人员、行政后勤普通职工是院内人员的主体，是医院发展的基础。从强化医务人员的责任感、使命感、荣誉感入手，规范从业行为，强化从业纪律，弘扬新时代医疗卫生人员职业精神，形成风清气正的行业环境，是保障医院医疗工作高质量发展的重要基础。行政后勤工作点多面广，在提高工作效率、提升工作质量的同时，要强化岗位职责，正确把握自己的角色和位置，认清自己的责任和担当，自觉按政策法规办事，按制度程序办事，敢于担当，各自负责，做到工作到位，不错位、不越位。坚守诚信，树立良好职业道德，坚守法律法规底线，增强对制度规范的敬畏感和忠诚感，提高依法办事的自觉性、坚定性。**四是**强化底线意识，合力构建医院外部环境。第三方人员服务水平关系医院有序运转和患者的就医体验，体现医院的整体服务能力和水平，是医院整体工作中的重要组成部分。第三方人员的纪律意识，经常性的纪律教育工作与医院平稳有序运行息息相关。院内各主管、监管部门借助考核、评价、续约等激励机制，既要激发第三方服务公司与医院同向同行、职责工单、主动作为，也要强化第三方公司和人员的底线意识，红线意识，法律体现国家意志，是全体公民的底线，筑牢法律底线就是树立法治意识，清晰罪与非罪的边界和底线。实际工作中，第三方公司人员是院内多项工作的有效补充者和实际承担者，掌握法律法规和院内规章制度的要求和禁止性规定，成为维护院内环境的实践者和助推医院高质量发展的建设者。

三、市属医院经常性纪律教育现状调查

为进一步了解市属医院经常性纪律教育开展情况，对19家市属医院专职纪检干部发放调查问卷。参与本次问卷调查共77人，覆盖市属医院绝大多数专职纪检干部；其中纪委书记19人（24.68%）；纪检办主任30人（含正、副职，38.96%）；纪检办科员28人（36.36%），人员构成层次丰富。约半数（44.16%）专家具有6年及以上纪检工作的从业经历。调研专家积极性好，结果真实，可信度高。具体结果如下：

（一）教育人员及教育重点划分明确。**一是**日常实践中市属医院职工按照管理层级可划分为院级领导、中层干部、一线职工及第三方人员。**二是**结合国家政策、行业规范及日常工作经验，医院开展经常性纪律教育重点可细化为以下七类：政治纪律方面、廉洁纪律方面、组织人事纪律方面、工作纪律方面、群众纪律方面、职业道德纪律方面和其他法律法规方面。

（二）针对不同人员的教育重点既有共性，又各具特色。**一是**在面向市属医院各类人群的经常性纪律教育中，教育重点凸显在政治纪律和廉洁纪律方面。问卷结果显示，针对院级领导、中层干部及一线职工纪律教育重点第一为政治纪律，第二位廉洁纪律（表1）。注重政治纪律充分体现了公立医院的政治属性，而廉洁纪律凸显也是公立医院资金体量大、廉洁风险较高的现实表现。

表1 市属医院不同人员类别教育重点排名

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 政治  纪律 | 廉洁  纪律 | 组织人  事纪律 | 工作  纪律 | 群众  纪律 | 职业道  德纪律 | 法律  法规 |
| 院级领导 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 中层干部 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 一线职工 | 1 | 2 | 5 | 3 | 6 | 4 | 7 |
| 第三方人员 | 4 | 3 | 6 | 1 | 5 | 2 | 7 |

**二是**问卷结果显示，针对院级领导的纪律教育重点排名第一位的是政治纪律，综合评分高达6.87分（如排名第一赋分为7分）。医院“一把手”兼具职务重要性、群体特殊性、权力集中性、风险高发性等特点于一身，是严明政治纪律和政治规矩的重点对象和关键少数。强调“一把手”和领导班子的政治纪律，确保医院坚决执行党的路线方针政策，是医疗卫生事业健康发展的坚强政治保障（图1)。

**三是**中层干部廉洁纪律的综合评分为5.61分，高居四类人员之首（图1)。中层干部是医院发展的中坚力量，负责具体工作的组织落实，日常工作中有较大裁量权，特别是涉及人、财、物、基建、采购的重要部门负责人，工作中直接与第三方、外部企业公司人员频繁接触，廉洁风险高。

**四是**在工作纪律和职业道德纪律方面，一线员工和第三方人员的得分相近，且均高于院级领导和中层干部（图1)。这一结果也表明，广大医、护、技、科研、职能岗人员和第三方人员承担了医院主要业务活动，如何确保其正确履职、依规依纪履职是经常性纪律教育的关键。

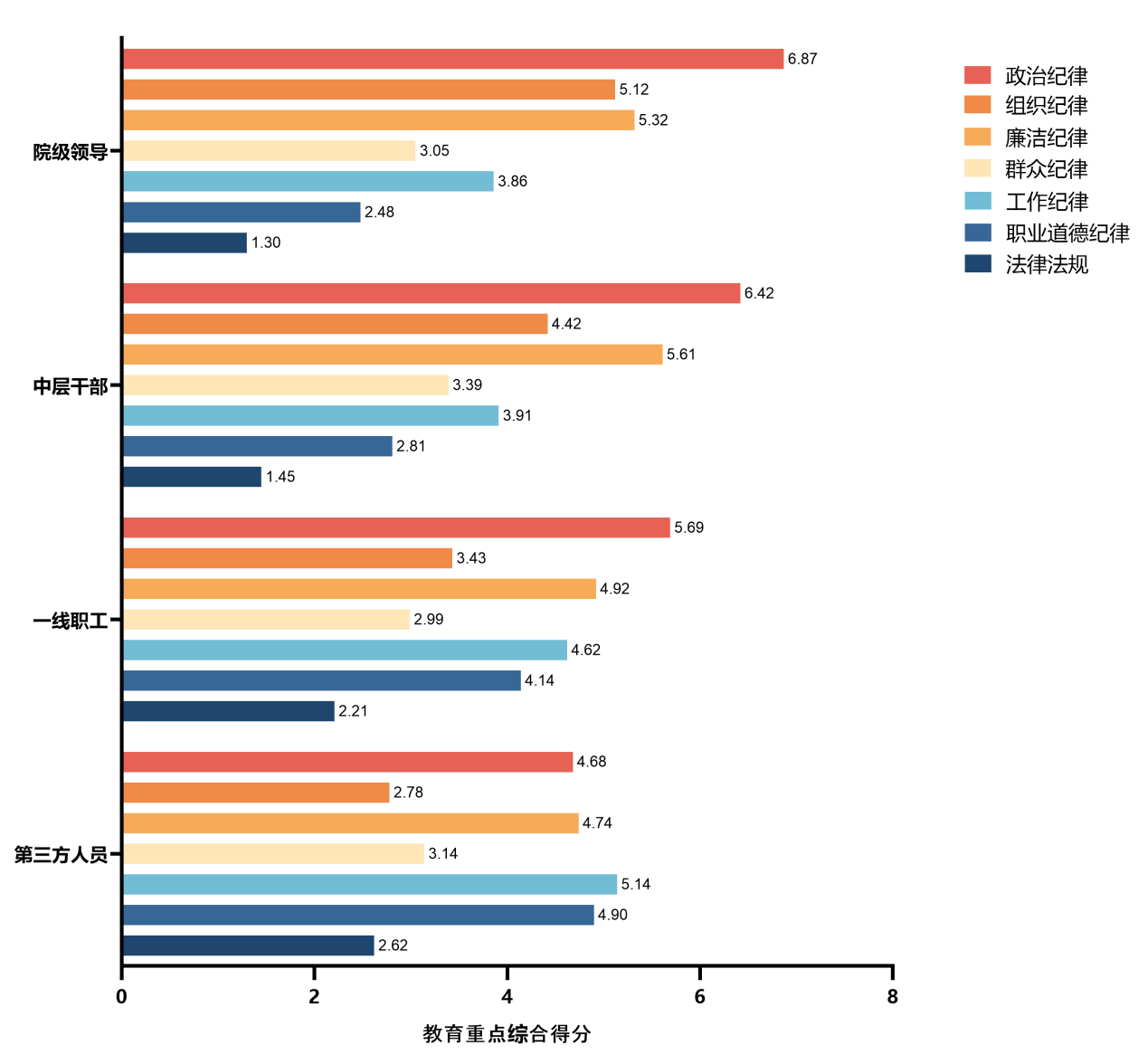


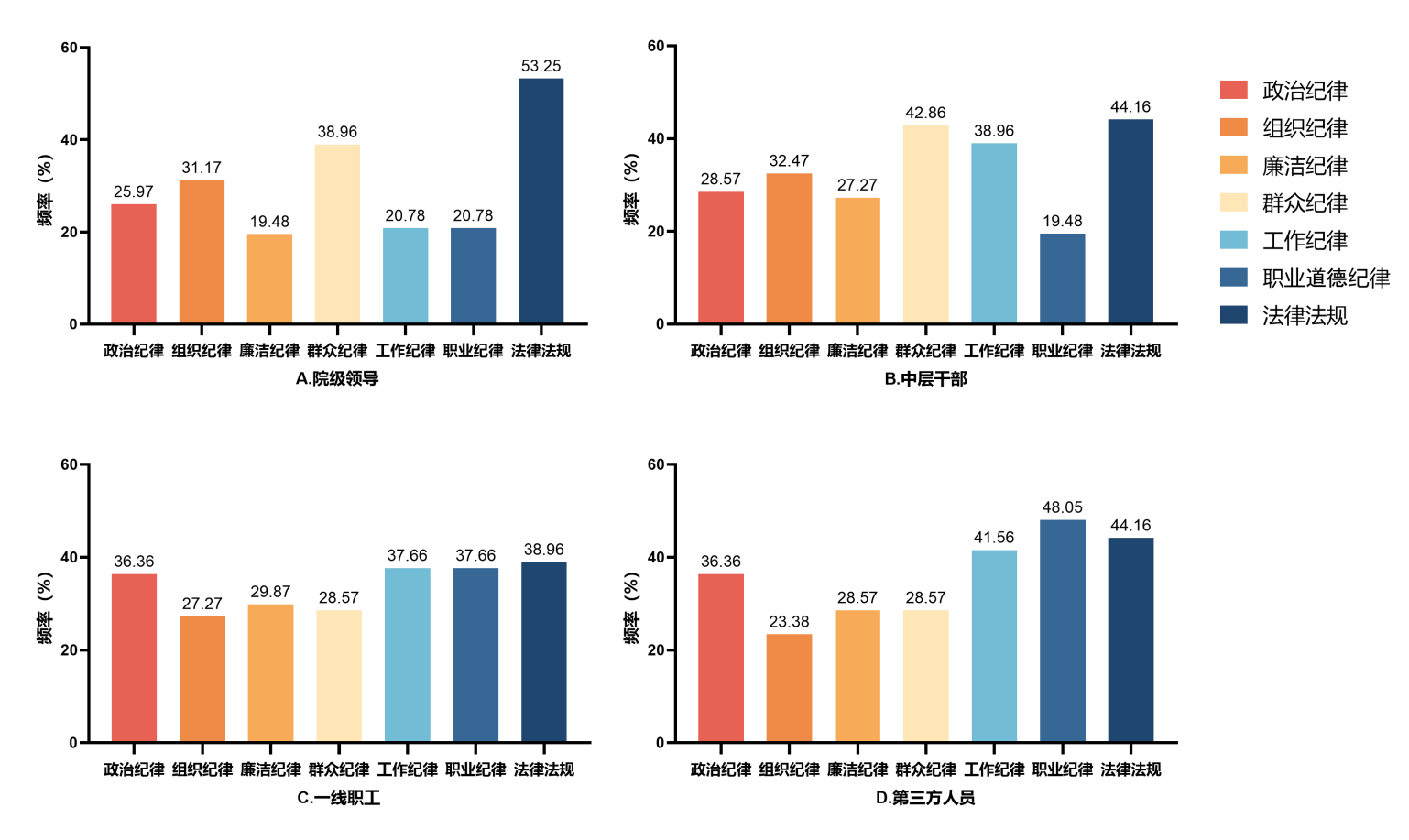
图1 市属医院不同人员类别教育重点综合得分

综合得分计算方法：将7类教育内容按重要程度进行排名，排名第一名得分为7分，第二名为6分……以此类推。每一类内容的平均综合得分计算方法为：选项平均综合得分＝（Σ频数×权值）/填写人次。得分越高表示综合排序越靠前。图中各条形长度代表此项教育内容的综合得分。

（三）经常性纪律教育工作中仍有提升空间。**一是**现有教育体系在法律法规方面仍需加强。图2A显示，约半数专家认为法律法规方面的教育是目前纪律教育中做的最薄弱环节，针对院级领导、中层干部、一线职工及第三方人员的专家认可比例分别为53.25%，44.16%，38.96%，44.16%。

**二是**着力突出针对院领导和中层干部的群众纪律。本次调查中，群众纪律在院领导及中层干部层级教育薄弱环节排名第二位，专家意见统一（图2A、2B）。群众纪律是党的优良传统和作风的重要组成部分，是保持党同人民群众血肉联系的重要保障。公立医院院领导和中层干部还应更加关注密切群众联系，不断提升群众的获得感、幸福感。

**三是**持之以恒落实对一线职工和第三方人员的从业纪律教育（图2C、2D）。一线职工和第三方人员评价结果较为相似，薄弱环节构成明显区别于院级领导和中层干部，主要聚焦在工作纪律、职业道德纪律和法律法规等从业纪律上。从业纪律是医护、医辅人员职业精神的体现，关乎患者的生命安全和健康福祉，也是纪律教育应持续发力的环节。此外，与其他三类人员相比，一线工作人员纪律教育薄弱环节区分度不高（图2C），也体现出这个群体开展纪律教育更应注重纪律教育的全面性。

图2 市属医院不同人员类别教育薄弱环节

人员分类：A.院级领导；B.中层干部；C.一线职工；D.第三方人员

四、市属医院纪律教育体系构建

为进一步加强市属医院纪律教育工作，建议结合调查结果及过往纪律教育实践，依据多纳贝迪恩模型理论，将市属医院纪律教育流程解构为教育需求分析，教育实施过程和教育效果评价三个步骤（图3），进一步加强纪律教育的针对性。

图3 纪律教育流程分析

1. 教育需求分析细分为教育对象和教育内容

实践过程中，教育对象按照管理层级可分为四类。院级领导包括医院党委或行政班子成员。中层干部一般为各业务、职能处室负责人及各党支部书记。一线职工指医生、护士、技师、科研人员、行政及进修人员。第三方人员主要包括保安、保洁、护工、后勤保障及三产人员。结合国家政策、行业规范及日常工作经验，课题组将经常性纪律教育内容细化为以下七类：政治纪律、廉洁纪律、组织人事纪律、工作纪律、群众纪律、职业道德纪律，以及其他法律法规。

（二）教育实施过程细化为教育形式和教育重点

1.市属医院中经常使用的教育形式有“听”、“看”、“参”、“谈”、“考”。

（1）听，主要是开展中心组、党支部等专题学习，聘请专家围绕纪律内容进行辅导讲座，邀请领导干部或有经验的同志作专题党课等形式，围绕廉洁教育主题，开展纪律教育。

（2）看，主要是参观警示教育基地，实地前往看守所、监狱等场所，组织观看纪检部门制作的廉政警示教育片，组织参加警示教育大会，配发自学或以集体形式组织学习廉政相关书籍等，通过观看学习进一步提高廉洁意识。

（3）参，主要是通过组织参加主题党日活动、参演警示教育剧等方式，也可以结合实际，组织部分党员参加党纪处分宣布会等，将廉政活动与日常工作相结合，激发党员积极参与热情，在活动中受教育受警醒。

（4）谈，主要是以讨论、座谈、约谈等方式，以集体或个别的形式，围绕典型案例或者已经发现的苗头性问题进行研讨、交流，通过“谈”实现思想认识的统一，夯实党员干部拒腐防变的思想防线。也可以结合已经查实的问题，对党员进行“一对一”的约谈提醒，做到“咬耳扯袖、红脸出汗”。从对象上，还可以将干部家属纳入，采取家访、集中约谈等形式进行廉洁提醒。

（5）考，主要是以党章党纪知识竞赛、知识测试等形式检验纪律教育效果，形式上可以采取开卷或闭卷，也可以采取网络答题、季度小测的形式，将“考”细化在全年每月安排上，融入到日常工作中。

2.如何将经常性纪律中做出成效、落到实处，还需要注意把握以下几个方面

一是教育对象要做到“全”。医院内部各类人群在教育上应该做到全员覆盖，既要考虑“关键少数”、重点岗位，也要关注要一般工作人员，特别是过去往往容易忽视的第三方工作人员，比如车场管理员、驻在院内的快递员等等，实现教育对象横向到边，纵向到底的全覆盖。

二是教育方式要做到“新”。时代在变，纪律教育也要与时俱进，因势而变。可以整合远程终端、智能手机、局域网等技术和载体，发挥覆盖全员、方便快捷、直达末端优势；依托网络平台开展心得体会在线分享，开辟网上论坛鼓励大家留言互动，实现纪律教育由“灌输式”向“自助式”转变。同事，要紧贴新时代党员干部思想行为特点，通过编排纪律教育情景剧、创作警示教育漫画集等，在寓教于乐中推动纪律规矩内化于心。

三是教育成效要做到“准”。注重广泛性教育与层次性教育相适应，分层分类开展纪法专题教育、岗位廉政教育和各类警示教育，不断筑牢广大党员干部拒腐防变的思想防线。实践中，可以按照坚持一案一警示、一案一教育，以案明纪，以案示警。针对不同部门不同领域，结合其特点开展专项教育，对症下药，分类施教。紧盯重要领域、关键岗位，分层级、分类别、分领域开展警示教育，做深做实审查调查“后半篇文章”。

四是教育活动要跟着“动”。要调动参与人员积极性，使其真正在活动中随着活动主题思想在动，认识在动。可以开展原创、微创、众创活动，鼓励党员干部职工创作倡廉微视频、录制守廉微课，营造群众性自我教育良好氛围；推广专家讲政策、领导讲大课、支部讲小课、骨干讲微课、人人上讲台，扩大参与人员层级；推行沉浸式、场景化、互动式学习，运用院内媒体平台将警示案例、互动问答、情景讨论等融入“纪法小课”“以漫说纪”等节目，强化纪法教育实效。

五是教育时机要关注“点”。节假日是“四风”问题易发多发的节点，也是严格遵守中央八项规定精神的“考点”。结合重要节点，开展廉洁纪律教育，更能增强教育的针对性。同时，也要围绕党员干部成长周期中的关键节点，在干部晋职之始、班子组建之初，开展纪法教育，把纪法教育贯穿于全年的每个重要节点，落实在党员干部培养管理使用全过程。

六是教育计划要做到“细”。要结合自身廉政建设形势分析教育重点难点，制订教育计划，按照月、季、年和重要时段制订纪律教育统筹图，把教育内容细化到每个月每一周。同时，对教育计划的落实也要落到实处，对每一位党员接受纪律教育的时间、内容、接受情况进行精准掌握，确保教育落到实处。

七是教育力量要做到“合”。要整合内部外部资源、力量，将纪律教育与法治教育、党团活动、日常工作一体开展，同部署同推进同落实。如，在新任职干部的教育中，邀请其家属共同参加廉政谈话，由分管干部的领导、纪检部门负责人共同为干部和家属预警廉洁风险，切实把组织教育的外力与家属监督的内力统一起来，形成八小时内外廉洁教育的整体合力。为给年轻干部系好廉洁从政的“扣子”，开展纪检干部与年轻干部结对互促系列活动，使其成为彼此的廉洁教育员和业务辅导员，达到“自己系扣子、一起照镜子、互相正衣冠”的功效。

1. 精准实现分层分类纪律教育，提高教育的精准度和实效性

**院级领导**普遍党性较强，政治素养高，可通过“听”和“看”的方式开展经常性纪律教育。如邀请专家围绕热点纪律内容进行辅导讲座；也可组织医院“一把手”等多名党员领导干部旁听受贿案庭审，近距离感受案件审理情况，更有针对性地做好纪律教育。

**中层干部**既要根据各类制度规范、实际情况进行判断、研提初步意见，进行辅助决策，也需履行好基层党组织和科（处）室职工队伍监督教育责任，还要严格自我要求，自觉主动接受党员干部职工监督。可主要采用“谈”、“参”、“看”相结合的教育方式，以“谈”为主，如以动之以情、晓之以理、循循善诱的方式开展谈话、利用主题党日前往教育警示基地实地学习参观、观看系统内警示教育片等方式，开展精准化纪律教育。

**医、护、技、研及行政、职能科室职工**工作关系着医院有序运转和患者的就医体验，如何强化岗位职责，自觉按政策法规办事，按制度程序办事，树立良好职业道德，坚守法律法规底线，是教育的重点。考虑其基数庞大，且业务工作时间较为固定，适宜选用灵活的教育方式和方法，以“参”为主，“听”、“看”、“谈”、“考”多管齐下，促使纪律教育入脑入心。如通过组织召开专题党日活动、开展廉政微课堂作品创作活动，增强其参与度，营造“人人都是廉政宣讲者和践行者”的氛围，在活动中受到教育。同时，综合运用召开“以案为鉴、以案促改”警示教育大会，开展“应知应会”类内容小测等形式，增强纪律教育的粘性。

**第三方公司人员**是院内多项工作的有效补充者和实际承担者，纪律教育应围绕遵守法律法规、尊重职业道德、维护单位形象和利益展开。实践中，院内各主管、监管部门可以借助考核、评价、续约等激励机制，激发第三方服务公司与医院同向同行、职责工单、主动作为，开展同质化纪律教育，强化第三方公司和人员的底线意识、红线意识。同时，应考虑第三方人员学历和年龄等实际情况，避免机械宣教和晦涩理论学习。可向第三方公司提供警示片、违法案例分析等丰富的纪律教育材料进行宣教，以提高纪律教育质量。

（三）教育效果评价详化为评价反馈、效果评估、组织行为改善和最终成效评价

**评价反馈**能够帮助医院了解党员干部职工的学习需求和效果，及时调整纪律教育计划和方法。通过设置合理的评价环节，如问卷调查、座谈会、小组讨论等，鼓励党员干部职工提供真实的反馈，以便及时了解其对纪律教育内容、形式、效果等方面的看法和建议。同时，对收到的反馈进行认真分析和总结，及时调整和优化教育重点和方法。

**效果评估**可以确保经常性纪律教育的有效性和实用性。可以选择访谈、书面测试、调查问卷等方法进行评估。其中，教育内容的知晓率不仅反映了党员干部职工对纪律的了解熟悉程度，也直接关系到他们在实际工作中能否遵守纪律、规范行为。可通过专题小测的方法，对纪律教育内容掌握情况进行检查。对于知晓率不理想的领域，需要进行重点强化和补充培训，确保医院职工能够全面掌握纪律知识。

**组织行为改善**是经常性纪律教育取得实效的重要标志。可以通过跟踪观察院内人员行为在专题教育前后是否发生变化来评价，以判断所学知识、技能对日常工作的影响。如对比开展纪律教育一段时期前后的信访件及问题线索数量、职工对纪律的认可度、违纪违法行为的发生率。并根据实际情况分析原因，加强监督和管理，完善教育方案，推动医院干部职工纪法意识的进一步改变。

**最终成效评价**可采用院内评价与社会评价相结合的方法进行。廉洁医院的建成和政治生态的良好发展，是纪律教育的最终目标。院内评价可从医院经常性纪律教育开展情况、医务人员参与纪律教育情况进行考核，社会评价可结合患者满意度调查和医德评价开展。通过对医院纪律教育建设进行综合评价，可以全面、客观地了解医院纪律教育效果，找出存在的问题和不足，为医院纪律教育提供有针对性的改进措施。

**作者：**

1. 李 慧 市医管中心机关纪委书记
2. 靳雪玮 市医管中心党群处副处长
3. 曲 阳 市医管中心机关纪委未定职公务员
4. 张 迪 市医管中心机关纪委借调干部