

最新医院管理心得体会(通用9篇)

从某件事情上得到收获以后，写一篇心得体会，记录下来，这么做可以让我们不断思考不断进步。心得体会可以帮助我们更好地认识自己，了解自己的优点和不足，从而不断提升自己。下面是小编帮大家整理的优秀心得体会范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

医院管理心得体会篇一

作为一名医院管理者，我深深体会到医院管理的重要性和复杂性。在工作中，我不断总结实践经验，逐渐领悟到许多与医院管理相关的知识和技巧。今天，我想分享一下我的一些心得体会，希望对广大医院管理者有所启示。

二、加强医院管理的重要性

医院管理的重要性不言而喻，一个有效的医院管理体系可以帮助管理者更好地应对患者需求、提高医疗服务质量和满意度。同时，通过科学细致的管理，可提高医院的经济效益和社会影响力。医院管理不仅仅是医疗机构内部自身的问题，它直接关系到患者的生命安全和身体健康，更牵涉到社会公众的财富和健康，因此，大力加强医院管理是非常必要和紧迫的。

三、抓好患者安全管理

医院是人们就医治疗的地方，患者安全是医院最重要的管理工作之一。针对目前患者常见的风险和安全隐患，我们要建立科学规范的患者安全管理制度体系，制定出一整套符合医院实际的安全管理政策和流程。除了完善安检查房、环境净化、卫生消毒及用药监管等方面的管理，还要加强患者宣教和社会责任感培养，让患者明白在医院的一切都是为了他们，

让医护人员尽责服务，彰显医疗的公信力。通过不断健全医院安全管理机制，确保患者在医院得到优质、安全的医疗服务。

四、强化医院质量监管

提供高质量的服务是医院的立足之本。但是，由于医疗行业的复杂性和特殊性，在医疗过程中，部分医生和护士不注重工作细节而导致的医疗差错的发生率较高。而这些容易出现的医疗差错往往又是直接引起患者投诉和病情恶化的原因。为了更有效地防范医疗差错，我们要建立起全方位监管机制，拓展监管检查点，并建立医院质量手册，清楚规定了各种执业医生岗位职责及医疗操作操作技巧，以便医护人员能更好地从细节层面把控医院质量，全面提升医院的服务水平。

五、开展多层次的人才培养

除了医疗技术和学术方面，医护人员还需要具备管理和沟通能力。因此，医院的人才培养工作尤为重要。我们要制定出一整套合理的人才培训机制，为员工提供定期的职业技能、业务知识和管理方面的培训，让医护人员在提高医疗技能的同时，不断提升管理和沟通能力。这不仅有助于保证医院的运作效率和管理水平，也是对员工的人才积累和职业发展的促进。可以安排参加一些管理方面的课程，如领导力和人才管理等相关内容，这可以帮助员工在职业领域的通用管理知识和技能。

六、总结

医院管理是一个全局性的问题，多个环节因素都会影响医院的整体运作效率和管理质量。通过制定严格的管理制度，加强患者安全管理、医院质量监管和员工人才培养，我们可以更高效地管理医院。面对医疗行业的变化和发展，我们需要时刻更新和提升自己的管理能力，并带领自己的团队，共同

推动医院管理水平的持续提高。

医院管理心得体会篇二

“把顾客摆在第一位”，这常常是某些医院乃至服务行业的口头禅，但是这句话却在梅奥诊所得得到真正贯彻。梅奥诊所是世界最大的私人医疗机构，也是全世界的医学圣地，它的顾客上至总统王室，下至贫民百姓，从建立至今已有百年的历史。它几乎不投放任何广告，全世界医疗界乃至管理界却对它耳熟能详，它以其卓越的管理理念和实践堪称管理界的活化石。医学“麦加”的美名对于梅奥诊所而言，的确名副其实！

组织能力的卓越绝对不仅仅只与科学相关，它同时还与“艺术”相关——人文关怀、教导、协作、慷慨的行为，个人的勇气和引导人们做出决定并付出额外努力的核心价值观。我深深为梅奥精神所折服，“患者至上”始终是梅奥诊所最核心的价值瑰宝。

梅奥诊所在护理关爱每一位患者时，表现出了杰出的团队协作精神。每一名医生、护士及其他支持人员都会全心全意为每一名患者的诊断、治疗及康复尽心尽力，服务周到。最后一点也是尤其重要的一点，无论是态度还是行动，“患者第一”（核心价值现）总是重中之重，人人都引以为规范标准。作为一名医务工作人员，我也有同感，下面为我的几点体会：

脑外科是一个技术要求高、风险高、患者及家属期望值高、易发生纠纷的科室，因此我们在工作中首先要做到查找并分析各种安全隐患，采取相应对策杜绝护理缺陷的发生，提高服务水平，保证病人安全；其次我们要合理调配工作，合理排班，培养医生护士间的团队协作精神，在繁忙工作中相互提醒，相互监督，弥补工作中的缺陷和漏洞，防范医疗差错；另外，我们还要加强责任心，培养严谨的工作作风，经常性地开展各种护理安全管理制度的学习，不断提高安全意识，

熟悉并遵循各种工作程序，把握工作中的每一个细节，以认真负责的态度全身心地投入工作，及时发现问题及时处理。

的。我们应该告诉自己永远不能跳过检查程序而急于妄下结论，在每一次诊断时都要全面、仔细地检查，抛开自己的偏见，只有这样，才能成功”。

因此我们的医务人员要在提高自身业务水平的同时，热情接待每一位住院病者，详细介绍手术环境、有关医务人员、规章制度等。认真做好解释工作，履行告知义务。每一项操作、每一项治疗都必须告知病人或家属，取得理解和配合，充分尊重患者的知情权。我们要认真落实制度及规程，因为制度和操作规程是解决纠纷的准则。我们要严格执行操作常规，不可随意简化操作程序，操作要规范，态度要认真。

病历是反映医疗过程的客观记录，是医疗管理的基础，也是处理医患纠纷的客观依据。病历书写要做到真实、及时、准确、完整、规范、严禁违法违规涂改或字迹潦草、写的不认识。我们要认真执行病历及护理文书书写规范。记录要做到客观、真实、及时、准确、完整。

梅奥精神”包括了一种关怀救助病患和解除疾苦的愿望；一种以科学研究、勤勉的观察和学以致用态度来推进医学教育进步的愿望；最重要的是一种将以此精神点燃的科学之烛传递给他人的愿望。在现今行业事故频发、急需社会责任感的世界，梅奥的管理艺术将照亮一条道路。传承“患者至上”的价值观瑰宝，梅奥诊所的“以患者为中心”的价值观确实是独一无二的。工作无极限，创新无止境。要真正给患者提供优质，高效，低耗，文明，快捷的服务。我们要学习梅奥诊所的服务宗旨，把满足患者的需求作为服务的核心要素，多角度，全方位提升服务理念和服务模式，创新服务举措，实行人性化服务，把“待患者如亲人”作为贯穿服务流程的主线，营造“服务无止境，亲情永相伴”的服务氛围。逐渐把服务这篇文章做细做全。

医院管理心得体会篇三

xx年6月6日—6月8日，我院为更好的迎接二甲医院周期评审，在院长的带领下，组织了由副院长、副院长、职能科室主任及部分科室主任、护士长参与的第一批医院管理培训活动。此次培训活动取得了圆满成功，各参与培训人员反响强烈，并给予了积极、肯定的评价。针对此次培训活动，进行如下整理：

山东大学第二附属医院等级评审办公室司春峰主任介绍了我国医院等级评审进展情况、医院评审办法、评审标准的设置背景等，并结合山东大学二院迎评工作情况和进程，分享了对于评审工作的体会。医院评审是要以“患者为中心”，关注质量、安全、服务、管理、绩效，并将持续改进的理念贯彻到每个员工的心中。医院评审关键是管理，制定四大管理体系：

- 1、大培训：评审工作涉及面广，很多制度需要实施，很多服务需要规范，很多指南需要学习，很多操作需要培训，这些体现在医院层面、科室层面、个人层面，要求达到全院理解，人人过关。
- 2、大运行：评审工作涉及每个科室、每个人，因此强调多部门协调，避免“上热、中温、下凉”，调动整个医院的力量向着评审的最终目标迈进。
- 3、大质控：评审的最终目标是全面提高医院管理质量，为患者提供更加优质的服务，更好的保障患者安全。要把质量与安全放在工作的首位，贯穿工作的每个细节。
- 4、大应急：医院工作是一个系统的工作，要求提供无缝隙服务。在日常工作中存在很多风险和不可预知因素，医院每个员工都必须对紧急情况得心应手，以保障患者安全。由职能部门根据评审细则统一修订各项规章制度，落实到科室，科

室落实到病人，最后由职能部门在检查过程中发现问题，解决问题。医院应建立自己的文化，树立医院龙头科室，在迎评过程中关注重点患者、重点部门、薄弱环节。通过评审，规范行为，每个人工作中都要加强责任心和慎独意识，确保工作安全，患者安全。

在二甲评审的工作中要转变观念，对照标准重新学习，实事求是、脚踏实地的去做，认真组织科室人员学习、培训，落实各项核心制度，细化每一个环节，配合二甲办工作，做好自评及持续改进。

华中科技大学附属同济医院医院管理研究所所长王华针对“学习做一名智慧型医院团队领导”这一课题作了深入的解析。医院要树立正确的理念、方向，打造优秀团队，医院各级领导要正确认识自己所在的位置，带领全院向同一目标发展。提高团队的执行力，首先要保证畅通的沟通渠道；其次督查是落实执行力的重要环节，能控制任务落实的有效手段。合理灵活运用管理机制，责、权、利统筹结合，奖罚分明，能有效提高执行力。

发挥团队凝聚力，合理用人，把真正有能力的人放在重要岗位上去，并使其能发挥主观能动性，促进事业发展。另一方面，要善于因人施用，根据员工各自的特点，把合适的人放到合适的岗位。这样才能最大发挥每个人的能力，保障工作顺利开展。加强时间管理，树立正确的时间观，把握关键时刻，使管理目标清晰化，合作效益最大化，质量安全系统化。制定科主任经营策略，打造名医效应，扩展优势技术。社会在不断的前进，我们所面临的环境也在不断的变化，医院各级领导不能抱定“以不变应万变”的心态去开展工作，必须认真了解新情况，加以分析研究，审时度势，适时调整，争取最佳效果。

通过这次医院管理培训，使参加的各阶层领导成员充分认识到管理的重要性及医院等级评审的必要性和紧迫性，相信各

位成员会付出实际行动，使我们医院的等级评审工作顺利完成！

医院管理心得体会篇四

作为一名医疗行业从业者，在工作中承担着医疗工作及管理工作。管理工作占比不小，如何更好地完成管理工作，是我们必须想好的问题。在工作过程中，我积累了一些医院管理的心得体会。

一、 合理利用数据

作为医院的管理者，每天要虚心汲取各种数据信息，在数据的基础上确定工作方向和目标，有效的利用信息技术手段，加强信息系统建设，充分挖掘数据，合理分析后，制定出科学合理、可信度高的管理方案，这样才能及时解决各种问题，有效管理医院。

二、 严格遵守规章制度

医院作为一个公共机构，管理者必须时刻遵守规章制度，即使是“小事”也应该反复强调，否则就会是这个现象的宣判者。不遵守规章制度，将导致医院失去信誉，也会影响到医院的管理、医疗、教学、科研各个方面工作。

三、 均衡考核方法

以往医院的考核主要是以疗效作为判断标准，但事实上这种单一的考核方法已不适合现在的医院管理，具体而言我们应该综合考虑各个方面因素，让考核不仅仅局限于疗效方面，还应该透彻考核医务人员的工作绩效，对医务人员的综合素质进行评价。

四、 保持沟通联系渠道畅通

医院管理者要与员工保持畅通沟通的联系渠道，对员工的工作、生活、学习进行妥善的关心和照顾。工作中要听取员工的意见、建议，让员工有更多的自由表达，发挥主观能动性。同时管理者应该始终坚定不移地坚持原则，履行管理职责，保证保卫医院的各项利益。

五、 注重人才培养

在现代医院管理中，能够做到并常常注重人才培养的管理者是最有价值的。如何更好地培养人才呢？通过加强学科带头人建设、严格评审表彰制度、规范引才机制、完善高层次人才使用和激励机制、营造良好的人才环境等等，只有利用科学规范的手段才能更好地营造良好的人才环境，为医院创造更加杰出的业绩。

以上就是我对医院管理的心得体会，医院管理者们都应该注重这些方面，进一步提高自己的能力，带领团队发挥出更加充满活力的工作态度和能力，从而提升整个医院的管理水平。

医院管理心得体会篇五

医院作为一个特殊的机构，需要高效的管理来保证医疗服务的优质运营和减少健康风险。在医学专业学习与实践的多年里，我从医院管理中获得了许多宝贵的经验和教训，这些经验促使我反思医院管理的必要性和应当注意的方面。

第二段：人事管理

医院作为一个由多个部门组成的大型机构，需要一组合格的各级领导和近百名专业医护人员来保证医疗服务不断的提高。因此，在医院管理中，人事管理必不可少。人事管理主要包括招聘、聘用合适的医生和护士、培训等。人力资源是医院长远发展的关键。在这里，重要的是要为权威部门的领导和医务人员提供广泛的职业短期和长期提高计划，以满足各自

职业能力的持续提高目标。

第三段：财务管理

针对医院的日益增长的管理需求，医院必须预算和管理其财务资源。因此，医院需要一个合适的财务管理来维持这些服务。财务管理主要包括预算规划、收支管理、会计、报告等。重要的是确保预算和支出的平衡，建立一个任何支出都能够在财务体系中顺畅毫无问题的管理体系，这能够确保医院长期的可持续发展的计划。

第四段：资源管理

医院资源管理必须焕发吸引力和竞争力，同时又要贵在灵活性、创新性、及预见性等方面。通过适当的设备和仪器的购置，医院可以提供最先进的医疗服务。这需要医院管理者对环境变化有一定的预见性。医院管理者应该执行一个合理的利用资源的计划，以最大化产出成果、摆脱废物堆积、并且有足够的安全性，确保人身安全和健康归宿的同时，还要攻克开销的问题。

第五段：医疗风险管理

最后但同样重要的是医疗风险管理。医院管理团队首要的任务是提供医疗服务，因此，管理团队应当负责减少患者健康风险和误诊的概率。医院管理者需要保证医生和护士在处理信息时，提供合适的关怀和诊断。在医疗过程中，遵循标准的流程规范能够降低和杜绝医疗风险，这是一个健康治疗环境中必不可少的方面。

结论：

在这篇文章中，我讨论了医院管理的四个关键方面：人事管理、财务管理、资源管理和医疗风险管理。这些管理方面可

以促进医院长期发展和增加运营效率。缺乏这些关键管理方面将会突出了医院的任何危险以及治疗过程的低效率。通过我的实践和学习，我相信，如果所有这些方面一起工作，医院可能也许是一个带来振奋的安全和治愈的地方。

医院管理心得体会篇六

正值北风呼呼，寒风凛冽的冬季，群山环抱的梅岭新东方度假酒店会议室内却热火朝天，讨论激烈。2011年南昌大学第二附属医院护士长管理培训班在这里隆重举办，其目的是为了加强护士长的管理水平，提高我院护理服务质量。

第一天是由我们护理部熊主任诠释了新的护理模式-责任制整体护理，并告诫我们不能照本宣科，应针对我院护理现状如护理人力资源缺乏，护理队伍年轻等特点找到最适合我院发展现状的护理模式。随后张超副主任、梅赣红总护士长、金春莲总护士长手把手地教我们如何进行在职护士培训教育，如何规范管理文件夹，如何书写护士长手册。

第二天，由北京金牌专家董胜利医学心理硕士授课，课堂上教师采用了互动游戏、现场提问等形式，生动有趣地讲解如何提高护士长管理执行力，如何进行护理管理，护理管理文化等。董老师的课件内容高屋建瓴，让我们的思想境界骤然提升，到达了一个从前自己难以企及的高度。文字组织更是“字字珠玑”，其中的很多内容都可以做为座右铭，激励我们在平凡的岗位上，去思索人生的价值。老师博古通今，我们在感慨他知识渊博的同时也反省自己知识的贫乏。我们如饥似渴地畅饮知识源泉，对于我们每一位护士长来说这不光是一次管理水平培训，更是一次心灵的洗涤。

护士长竞聘演讲时的情景还历历在目，豪情壮语也记忆犹新，但当我真正走上这个护士所谓“领头羊”岗位时，才发现了与现实的差距。半年了，一路走来，有许多艰难，也受了不少挫折，怀疑过，退缩过，甚至想过放弃自己的梦想，通过

两天的培训让我受到鼓舞，看到希望。

“性格决定命运,态度决定人生”。一件事情总会有两面性,不能总陷在沼泽中不能自拔。当你以积极态度面对困难时,有时它会迎刃而解,换个角度对于我来说,这些经历何尝不是一次难得的摔打和锻炼。复杂的处境磨砺了人的心智,提高心理承受力和处理问题的能力,激发了积极奋斗的意志力。我想,我也会用积极向上的态度,给自己一个阳光明媚的人生。也将尽最大努力,带好自己的一支护士队伍,让她们以积极的态度面对生活,面对护士这个职业。

“自知为明,知人者为智”。这句话给我的感触颇深,一个明智的管理者,不但自身要有良好的修养,渊博的知识,精湛的专业技能,还要有卓越的协调沟通能力,雷厉风行的执行力,以及不竭的激情和开拓创新能力,更应具备知人善任,用人之长,容人之短的胸襟。这将是完成护理工作最有效的措施。人尽其才,扬长避短,这些都对我们的日常工作有现实的指导意义。

培训结束,是以一段催人奋进的尼克胡哲励志演讲视频结尾。很喜欢他的一句话:“人生的遭遇难以控制,有些事情不是你的错,也不是你可以阻止的。你能选择的不是放弃,而是继续努力争取更好的生活。”以此激励自己及身边所有的人。

医院管理心得体会篇七

随着中国的改革开放,中欧合作已成为一个备受关注的话题。随着中欧经贸合作的不断深入,中欧医疗合作开始获得越来越多的信任。中欧医院管理心得体会是一个广泛而重要的话题,是值得探究的。

段落二: 中欧医院管理心得体会的背景

中欧合作可以追溯到70年代,当时欧洲西部国家首次与中国

建交。在这个过程中，医疗合作是其中一个重要的领域。近年来，中欧的医院管理已经逐渐走向在互相学习和探索的基础上加强合作和交流，探索灵活多样的管理模式和实用的管理经验。

段落三：中欧医院管理心得体会的几点体现

首先，中欧医院管理的先进性体现在了其多元化管理的模式上。传统的医院管理过程中往往缺乏多角度的思考和管理，而中欧医院管理更加注重从点滴入手，重视每个细节，精细化管理。其次，中欧医院管理更加人性化，为了更好地服务病人，他们提供一系列的病人服务。第三，中国医院为了提升管理质量，积极地学习欧洲的先进管理技术、方法和理念，借鉴经验，加速管理的转型，打造世界一流的医院。

段落四：中欧医院管理心得体会的启示

首先就是管理的转型。探索不同的管理方式，对于医院来说尤为重要。其次，中欧医院管理启示我们注重人性，强化服务，提升患者的满意度。最后，追求卓越。我们应该始终保持对卓越的追求，医疗管理的卓越就在于不断地发现问题，提出目标，设计方案，全力实施。

段落五：中欧医院管理心得体会的结论

总之，中欧医院管理心得体会，是一个幸运的时代赋予我们的机会。在这个过程中，中欧两国都能够学习和借鉴对方的管理方式，实现双赢。通过加强交流，借鉴中欧医院的先进经验，结合本地管理实际情况和需要，将有助于提升我国医院管理的质量，实现本地医院品质的提升和国际一流医院的目标达成。

医院管理心得体会篇八

医院是人类最伟大的创造之一，因其关注人类身体和心理健健康而被视为社会的重要财富之一。随着医疗服务需求的不断增长，医院管理变得尤为重要。正如所说，没有好管理，就没有好的医疗服务。在这方面，中国和欧洲的医院管理方式有很多相似之处。在我的工作中，我积累了许多关于中欧医院管理之心得体会，本文将分享其中的一些。

第二段：有效的沟通

在中欧医院管理中，有效的沟通是非常重要的。必须确保患者和其家庭成员与医疗人员之间的沟通顺畅，以及医疗人员之间的沟通也要确保流畅。这样，医务人员可以通过信息的共享快速获得患者的有关信息，并在处理疾病的过程中确保患者得到正确的治疗。在这一问题上，中欧医院的管理方式相似，都致力于确保医务人员之间和患者之间的有效沟通。

第三段：高效性

另一个值得一提的中欧医院管理方式是它们的高效性。在中国和欧洲，最好的医院都具备高效的运营流程，这样可以确保医疗服务的及时性和准确性。管理方面则通过分配不同的职责来确保医院的高效性，使每个医务人员都能集中精力在他或她的专业领域上，并确保所有运营流程的顺畅进行。

第四段：信息共享

在中欧医院管理中，信息共享也是非常重要的。每个医务人员都在诊疗过程中积累了大量的有关患者的信息，这些信息共享可以帮助医务人员快速作出响应，并确保患者得到最佳的治疗和护理。在这方面，各种电子病历系统、数据库和应用有着很大的帮助，可以确保医院管理系统中的信息安全和

准确性。

第五段：效率和成本管理

中欧医院管理的一个关键部分是效率和成本的管理。在二者的平衡中，医院管理须既能够保证热情的专业医疗服务，又能保证医院的长期且稳定的财务支持。在这里，中欧医院采用相似的方法，并通过专业的运营管理人员来实现医院的有效运营和成本控制。中欧医院管理者具有相对清晰的财务计划，为医院的未来规划提供了更多更精确的信息。

结尾：

在这篇文章中，我们介绍了中欧医院管理的一些关键成功因素，这些因素在管理的各个领域中都占有重要的位置。为了在激烈的医疗市场竞争中取得成功，各医院管理团队应当重视这些方面，并结合医务工作者的实际情况，开展有效的方案以实现医院管理的效率最大化。

医院管理心得体会篇九

在我院组织的“中层管理素质提升”培训班上，吴春荣老师精彩的讲演，课堂全体参训人员的积极参与，培训内容的科学性和实用性，都令我感触很多，但最明显的是让我再一次体会到管理的重要性，下面谈一下我的一些学习感想。

吴春荣老师分别从健康管理、解决问题、优质服务和用人艺术、转变观念以及执行力等六个方面的讲解，结合我院目前状况、存在的问题、社会环境等让我深刻的认识到了我们的不足之处。

首先，我院在优质服务、特色服务、特需服务方面还没有完全建立起自己的品牌。在方便，实惠、优质、安全、满意等和老百姓息息相关人方面还有一定差距；在对外的宣传承诺

方面没有及时协调统一，不能够达内外一致、前后一致，距离上级领导的要求还有一定差距。在优质服务、特色服务、特需服务等方面还要进一步加大步伐建设。

其次，一个完整和核心的、系统的管理理念还没有真正形成。我院开展优质服务只是刚刚开始，距离“管理就是服务”这个目标还有差距，我们只有关注患者的需要，多从细节当中体现出发自内心的真情和关爱，才能体现出我们的优质服务，才能真正的感动患者，才能打造出我们自己的品牌。

再次，当前的社会环境存在一定的影响。物质生活的提升速度远远的超过了精神生活的发展，造成员工精神生活匮乏，忘记了自己身为医务人员的神圣使命和社会责任，在这方面我们要以开展优质服务为契机，建立自己的医院文化，丰富员工的业余生活，引导全体员工在心中树立起正确的价值观。只有让患者满意了、感动了，我们的医院才能得更好更快的发展，只有医院的发展才能体现出我们的人生价值，同时也才能更好的满足我们的物质生活。

首先，要让所有员工看到院领导推动全员学习的信心和决心，我院每周五的业务学习时间要充分的利用起来，决不能为学习而学习，学习的目的是提高，学习的结果是使用，检验学习效果的唯一途径就是纳入考核，看其在岗位上发挥的作用是否得以提高，另外要注意学习的计划必须符合科室工作和员工队伍的现状。可以让业务相关科室组织在一起进行沟通和学习交流，找出差距、互补不足。只要我们看到了差距，才能脚踏实地，有的放矢，不断提高。

其次，建立能上能下、平等竞争的机制。这是使我院员工素质得以持续提高的重要外部环境，能上能下的制度是迫使现有岗位的员工素质不断提高的外在压力，平等竞争使得只要员工的素质提高到某一岗位、某一层次的水准，就可以通过公开、公正的平等竞争获得这一岗位，使得员工的素质提高得到了用武之地。一旦这样的一种选人、用人机制得以建立

和良性运行，医院员工整体素质将会持续提高。那么一个充满生机与活力的学习型医院就会循序渐进的形成。

再次，发掘员工的潜力，加强人才梯队建设。要不断引进大有潜力的员工，进行主动培养，避免出现人才断层。医院要根据实际情况对员工进行多方面考察和沟通，了解员工的发展方向，自身的优势和劣势，需要得到什么样的提升及培训等，拟定培养计划，并把此项工作纳入科室负责人的考核里，限定期限、定向培养。对被培养人要定期进行评估和沟通，了解培训情况和心理动向。

要清楚的认识到的绩效考核的目的不是扣分、扣钱，而是要在考核过程中发现存在的问题，及时进行沟通，帮助其提高认识，使其在工作和管理得以改进，进一步提高我们的医疗服务质量。

目前，我院的绩效考核办法还不完善，现在仅仅做到了结果绩效考核，基础绩效和过程绩效还没有完全纳入考核中去。基础绩效考核的核心是科室负责人对本科室员工的素质和能力的培训、培养及组织学习能力；过程绩效是科室负责人根据岗位责任对员工下达任务后，根据任务完成情况、时间、方法、步骤进行的评价考核。这两项绩效考核要根据情况，分别制定计划和目标，使其融入到我院现有的绩效考核中，以建立起科学的绩效考核体系。

医院的营销是一个连续的系统过程，最终不是由一个部门能够单独完成的，需要医院各部门间紧密的联系配合。医院营销和其他企业营销是一样的，企业卖的是产品，我们卖的是特殊的产品——健康。医院营销既是一种手段，也是一种理念，应该贯穿医院各个环节管理过程当中，也就是全院营销。

我们要一改以前的营销模式，利用各种手段和方法开展市场营销。目前我院主要采取的营销手段和方法主要有以下几种：转诊、义诊、电话回访、优惠卡、学术会等。我们还可以利

用各多的营销手段和方法，如：和社区、学校、单位联系，利用节假日进行健康讲座；加强网络建设，开展在线咨询和就诊预约；建立全员营销激励机制和客户（治愈患者）营销激励机制；利用法定假日、纪念日、院庆等进行节日营销。

同时营销模式的转变需要一个过程，不可操之过急，必须要以优质服务和医疗质量为基础。

要管理好一个部门，要讲究方式与方法，因为管理的本质是科学也是艺术。管理的定义是“有效的运用各种资源，以适切的方法，使组织活动更加富有成效”。它包含有太多内容。有效要讲效率，也要讲效果，就是既要把事情做好，也要把事情做快、做对。各种资源都是管理的对象，在医院包括：人力资源、良好的就医环境、仪器设备、医疗技术、后勤保障等。管理的方法很多，要结合部门的实际工作，把管理工作科学化、规范化，标准化。

总之，通过“管理能力提升”培训班的学习，我体会到无论是医院还是科室的发展，都必须在管理上下功夫。如何把科室员工的个人事业追求和科室团队目标结合起来，如何结合医院的文化建设，在科室树立积极向上、爱岗敬业的科室文化，如何改进工作流程，提高工作效率，这些都需要在现有的条件下，通过管理学的方法，合理调配资源，发挥团队优势。通过管理学的方法，合理授权，明确职责，落实责任。通过管理学的方法，运用绩效考核的杠杆，奖勤奖优。科室要加强执行力，落实责任，勤检查，严格执行医院规章制度、法律法规和科室的各项制度。

作为医院中层，承上启下，作用大，任务重，院领导高度重视提升中层干部的管理水平，多次组织相关的理论培训，对我们寄予了殷切的希望。我们要紧跟医院的部署，加强部门间的协作，抓科室管理，抓文化建设，带领和团结职工搞好本科室的工作，为把我院建设成为广大群众最信赖的医院而努力奋斗！