

# 最新发展民营医院演讲稿 医院发展演讲稿 (通用5篇)

演讲中的抑扬顿挫，相当于音乐中的节奏，音乐需要节拍，演讲也需要节拍，你应该让你的演讲充满节奏感，节奏就是你口头表达进度的度量。那么演讲稿该怎么写？想必这让大家都很苦恼吧。以下是我帮大家整理的演讲稿模板范文，欢迎大家借鉴与参考，希望对大家有所帮助。

## 发展民营医院演讲稿篇一

孩童时期，害怕医院里冰冷的尖针，却喜欢白色口罩上方那双天使的眼睛，明亮而美丽。后来读书，知道了李清照、居里夫人、花木兰、撒切尔夫人……而最终定格成南丁格尔白色的倩影，希望自己有一天也可以成为那个美丽而优雅的白衣天使，为人间带来欢声笑语。

这些美丽的梦一直激励着我：洁白的帽子，洁白的口罩，洁白的护士服，天使的眼睛……我从向往到坚定自己的信念，这每一步，我都要付出与别人不同寻常的努力，但是我知道我所做的努力都值得，因为我想做一个人间的天使，给人们带来生命之光的天使。护士，在我心目中是最美的人儿之一；护士，是这个世界的白衣守护天使；护士，是阴云之中的太阳。护士是一个辛苦的职业，也是一个让人敬佩的职业，别人需要的时候，她在，别人休息的时候，还在坚守岗位，为每一个人奉献她的心血。我们护士——象一朵白云在飘动，像一缕红霞在闪耀，只为得到患者的微笑，因为这是对她们最高的赞赏。

首先，要尊重病人。对病人要像对邻居、对朋友一样，尊老爱幼，讲礼仪，懂礼貌，而不应认为他是病人，与护理的患者第一次接触时要介绍自己的姓名，使他知道你将成为他的负责护士，让病人从护患关系中有被朋友对待的感觉，因此我

们更应该以尊重的态度来对待病人，创造一种互相尊重的氛围。面部表情在非语言交流中是最直观的。常用和最有效的面部表情首先是微笑。在当今社会，微笑已经成为各行各业不可缺少的沟通技巧：病人焦虑的时候，我们面带微笑与其交谈，本身就是一种安慰。病人恐惧不安，我们镇定、从容不迫的笑容会给病人安全感。恰当的眼神会调节护患双方的心理距离。比如护士查房、护士做治疗时如果一进病房环顾每位病人，并说一声“大家好”，这样的眼神不但表达出你的平等待人，让每位病人都感到了你的关切。而且赢得病人对你的普遍尊重。与患者交谈时要认真倾听，不要对患者说的话做出不当的反应，你的眼睛要注视对方，不能东张西望，心不在焉，否则不仅显示出你对病人的不尊重，同时也会失去病人对你的信任。

其次，要及时回答患者提出的问题。回答时要本着实事求是的原则，知道多少回答多少，不知道的查阅资料后再给予答复，不要为了打发患者而说些敷衍了事的安慰话。与患者交流时要掌握好声音的大小说话的语速，用简单明了的言语与患者沟通，不能一味地用医学专业用语，让病人听不懂，弄出麻烦或出笑话，要懂得换位思考。有些医护人员在交班时说：某某床死啦。有时声音还特大，影响病人家属情绪。如果我们站在家属的位置上想想这种事就会避免了。肢体语言用手势配合语言会提高表现力和感染力，也是护理工作经常使用的技巧。当病人行动无力时一个搀扶的动作体现出你的体贴和关爱。当病人伤心落泪时及时递过一张纸巾；当病人高热时，在询问的同时用手触摸一下病人的前额；当你经过病人床旁，顺手帮病人盖盖被子等都能体现出你关切的情感。当病人大声喧哗影响其他人时，用手指压唇的手势比斥责、批评更易被接受。这些小小的动作会拉近和病人的距离。有了这些感情基础，我们的医疗纠纷是不是会减少一些呢。

与他们的接触过程中，我更加相信：真心沟通是如此的重要——真诚的沟通，不仅拉近了人与人之间的距离，更让人与人之间得到心灵上的慰藉，病人身体上的病痛暂且不说，

至少精神上的痛楚会减轻不少。我也渐渐发现，真挚的友谊，来自那最真诚的心灵沟通，沟通使生活变得更加和谐，使世界变得更加温馨，它将筑起友谊的桥梁，而且坚不可摧。所以只有懂得用爱护理，用心沟通，并且了解沟通过程的诸多细节问题，才能更好地为病人提供健康、优质的服务。服务至上，从“用爱护理，用心沟通”做起，做足百分百，和谐你我他。

## 发展民营医院演讲稿篇二

云南省临沧卫校王文智

〔摘要〕在现有的医疗市场激烈竞争条件下，民营医院和私人诊所显然处于弱势群体，要想在国有医院占绝对地位的环境中生存和发展，就必须认真分析民营医院和私人诊所各自所处的内、外环境条件，根据自身的特点，扬长避短，找准医疗市场发展空间，朝着差异化，不对称竞争战略目标，逐步蓄积资源力量，培育自己的核心竞争优势，走出一条适合私营医院自身生存和发展之路。

〔关键词〕民营医院市场竞争发展战略

惑，民营医院如何在夹缝中求生存、谋发展，如何拓展思路，创新思维，根据自身的特点，主动适应社会变革，积极制定适合医院发展的战略目标，加强自身建设和发展，提高综合竞争能力，是民营医院必须进行认真思考和回答的问题。

由于民营医院的创建和发展走的是市场经济的道路，他们既没有国家财政补贴，又没有其他特殊优惠政策，其内在管理也缺乏应有的监管和指导，因而往往存在着较多的问题，如被普遍反映的自律意识较差，医疗质量不稳定，广告宣传不实等问题。这些问题的产生除了医院外部社会环境所带来的生存压力之外，民营医院自身普遍在决策、管理、创新、发展等方面存在着后天不足。相对于传统公立医院，虽然民营

医院更具市场意识、服务意识、竞争意识，为自己赢得了一定生存空间，但这些尚处于较浅的层次，由于普遍缺乏现代医院管理理念和系统的科学的发展观，所以在战略上缺乏整体性、长远性规划，不注重整体医院实力的培养。在具体运营和管理上缺乏可持续性发展的内在机制，结果自然就表现为急功近利，不讲诚信，给医院带来负面影响。综合分析，民营医院在生存和发展中的问题主要集中在以下几个方面。

2院管理者从整体上讲还缺乏现代医院管理理念，管理制度化、科学化、规范化明显不足。组织形式过于简化，责权不明，一人多职，职权交叉现象较普遍，缺乏相关管理制度来保证。因此民营医院虽然机制灵活，在医院发展初期可能效益较高，但发展到一定时期和规模后，管理滞后必然会成为医院进一步发展壮大的束缚。

1. 2科技力量薄弱大多数民营医院规模小，设备简单，技术力量薄弱，虽然其中也有拥有先进检测治疗设备和高技术水平医疗人才的，但事实上大多数民营医院未把科技先进放到医院发展的核心战略地位。只有提高科研水平和开发新技术的能力才是民营医院获得可持续发展的基石和长久立身之本。

处在一个与公立医院不完全平等地竞争环境中，民营医院要生存要发展，除主动适应外部环境的变化外，最主要的还是要关注自身，3放眼于未来，培养自己做大做强的本领，才能真正经受各种内外环境变化的考验，开拓出适合民营医院健康发展的一片空间。

2. 1树立系统和可持续的科学发 展观越是弱小的资本，越容易急功近利，这一点在民营医院身上表现的最突出。许多医院不愿意在不能马上见效益的项目上投入，如医院文化和品牌的建立、科学管理、科研水平、人才培养等的全面提升，总觉得这和自己当前最要紧的问题——资本积累与生存是矛盾的。只顾及眼前利益，没有确立一个长远的发展战略目标，没有认真调研市场，做好功能定位，潜心打造服务品牌，培

养专业队伍，培植医院发展后劲。这里的关键是医院管理者要有这种科学的发展观念和意识。

4面。要让医院发展目标成为每一位医务员工的具体目标去共享、去实现。

2.3建立可持续化的人才培养机制医院的竞争关键是人才的竞争，没有一支稳定的专业化的技术人才队伍，就谈不上高质量的医疗服务和医疗质量，更谈不上竞争，对病人就没有吸引力，在一些民营医院，专业人员队伍往往呈两头大中间小的哑铃型人才结构，所谓外来的和尚好念经，只注重外面挖人，自身人才的培养就无从谈起。所以，应该注重对高素质年轻专业人员进行培养，作为后备医疗骨干力量。建立起一套完善的人才培训、培养激励机制，以保持医疗业务人才梯队的稳定和素质提高，从而确保医院的稳健发展。

5新意识，把握其核心精神和核心价值，这样才能使民营医院在患者的心目中保持持久的美誉度和知名度。

总之，民营医院和私人社区诊所是一个新生事物，一方面自身蕴含强大的生命力，另一方面也亟待解决好如何从求生存阶段顺利过渡到可持续发展阶段，这是民营医院面临的战略问题。在这种情况下树立系统和可持续发展的观念，学习和运用现代医院管理理念显得非常重要。从战略上要做好目标定位和实施差异化竞争，做到“人无我有，人有我好”的医疗服务，并为之建立合适的组织结构与管理体制，重视医院的品牌培育和文化建设。在实际运行过程中要逐步加大人才、科研、管理的可持续化发展方面的投入，以获得不断创新持久发展的动力。同时，追求最佳的社会效益和经济利益。确保民营医院在医疗卫生改革不断深化的新形势下，不断持续健康地发展。

## 发展民营医院演讲稿篇三

大家好！

很高兴能有此机会给大家作演讲，我今天演讲的题目是《医院发展我有责》。

如果人生是个大课堂，那么我可以肯定的说□xx人民医院就是我的老师。在这里，除了学到工作中需要的知识和技术，还学到了认真细心的态度和责任感。对于我们年轻的一代，即使我们没有像龚自珍那样“我劝天公重抖擞”的能耐，但是，我们却有着一颗炽热的心，将救死扶伤、解决病痛为重大己任，为医院的发展贡献着自己微薄的力量。

作为一名来本单位不足一年的新人，我没有资格谈什么大理想，也没有资格谈什么发展，可是我却和大家一样，对医院有着难言的真诚和热爱。这里就像是我们的第二个家，领导就像是我们的父母，患者就像是我们的孩儿，我们享受着父母的教导和慈爱也心疼着孩儿的脆弱和哭闹。无论才能、知识多么卓着，如果缺乏热情，则无异于纸上画饼充饥，是无补于事的。所以为了这个大家庭，我们都需要燃烧自己的青春激情，来让它繁荣昌盛下去。

对于地区发展，有句很贴切的话，就是：欲想富，先修路。这说明了如果想谋发展，就要找出优势点，对于医院，精湛医术、人才培养、技术引进、设备购置等对于患者选择就医固然重要，但是，交通便利、环境舒适、沟通贴切、看病优惠更成了现代人的择医标准。对于民营医院的兴起，抛开一切不论，他们五星级般的就医环境和友善的服务态度是很值得我们学习的。民营医院有个现象就是将价格和服务分层次，有些人渴望的是就医的优惠而有些人追求的是就医的享受，这对于不同生活层次的人来说，未必不是一种选择。记得有句格言说：“每一个成功者都有一个开始。勇于开始，才能找到成功的路。”对于我们医院特诊科的设立，我是支持也

是期待的，这不代表我们将人分等次，而是要符合社会发展趋势才能更好的持续发展下去。

作为医院工作者，这个不言休息不言苦不言累的环境里，辛酸是我们都能深切感受到的。三班倒的紊乱作息，催老了多少青春的面孔；抢救病人的日夜，折磨着多少健康的身心；手术台上的坚持，消耗了多少难补的精力。而在这紧张的工作中，我们都不能有丝毫的马虎和慌乱，即使很多时候得不到病人的理解，可从不会在人前流泪。电视剧《医者仁心》里无论是妹妹刚过世的心外专家，手术中也没有半点的疏忽；又无论人人敬爱却的不到爱人理解的护士长，工作也没有带半点的情绪。他们和我们一样都是有血有肉的活人，却不能和普通人一样将情绪发泄，也正是这种精神，他们才成为人人爱戴的偶像。其实人的才华就如海绵的水，没有外力的挤压，它是绝对流不出来的，流出来后，海绵才能吸收新的源泉。每经历一次痛苦，代表着我们收集着一滴的能力精华。为明天做准备的最好方法就是集中你所有的智慧，所有的热忱，把今天的工作做得尽善尽美，这就是你能应付未来的唯一方法。

再长的路，一步步也能走完，再短的路，不迈开双脚也无法到达。让我们大家一起努力吧，配合医院的发展，打响品牌的名号，平凡的脚步也可以走完伟大的行程。

我衷心的希望人民医院的员工们都能团结一致，尽忠尽职，严于律己，在领导们的带领下让我们xx人民医院越走越远，越创越辉煌！谢谢大家！

## 发展民营医院演讲稿篇四

“家”这个字在我们的心中非常的熟悉，是我们无论身在何处都会经常想起、在心里永远也放不下的地方。咸阳市中心医院是另外一个属于我们自己的家，每一位员工都是医院的主人，而每一位进出医院的患者及其家属都是我们尊贵

的“客人”。

如今，由于现代医疗技术的日趋成熟和普及，许多同级别的医院在技术、设备、价格等方面都很类似，医疗市场竞争日益激烈。“院兴我荣，院衰我耻”这个道理人人皆知，医院要在激烈的竞争中处于不败之地，离不开患者的信任与支持，更需要加强医院的品牌建设，因为加强品牌建设才能增强医院的核心竞争力。医院品牌建设要求我们规范我院的“待客之道”，就此我有以下几点思考。

首先，要提升服务意识，坚持文明服务。坚持“您所想的就是我们需要为您做的”的服务宗旨，将服务习惯化、自觉化，患者到医院看病，不仅仅是疾病需要得到治疗，其心理上更需要得到安慰和满足。作为专业的医护人员，我们应说话和气给人亲切感，办事认真给人放心感，讲文明用语要热心，答疑解惑要细心，服务周到要耐心，微笑服务要真心！日常工作中更应注意调整心态，时刻保持冷静的头脑，耐心作好解释，最大限度的满足患者的需求，用我们的真诚和热情来博得患者的信任。

方面或一个人员的服务的问题，就会明显影响病人的满意度。另外，服务是无形的，病人无法对服务质量进行直接评价，但病人会用眼睛和用心去体验。一个热情的态度，一个鼓舞的眼神，一句温和的话语都会对患者有亲切的安抚作用，从而增强患者对医护人员及医院的信任，增强医院品牌的影响力。

再次，要努力提高自我素质，不断提升业务技能。医学知识是一部永远读不完的“巨著”，我们每一位医护人员只有刻苦学习专科业务，才能不断提高自己的专业技能，为患者提供高质量的医疗服务；只有具备了勇于实践的求知精神，工作中遇到的困难才能迎刃而解；只有多一份观察，多一份思考，多一份用心，医院这个大家庭才能被我们经营地更好。



一段精彩的乐章需要全体乐队成员集中精力，协调一致；医院的发展同样不可缺少的是每位员工的努力。无论何时何地，我们都要树立主人翁观念，树立服务意识，强化品牌建设，用心对待每一位进出咸阳市中心医院的“客人”；始终牢固树立“医院是我家，发展靠大家”的工作思想，因为，我们是主人，不是看客！

## 发展民营医院演讲稿篇五

民营医院是我国医药卫生体制改革新形势下出现的打破公立医院一统天下，促进竞争，改善服务的营利性医疗机构。纵观近20年的发展历程，民营医院已得到较快的发展。据统计全国各级民营医疗机构在数量上已占半壁江山。实践证明，民营医疗机构的崛起，为深化我国医药卫生体制改革，促进医疗服务竞争起到了积极的推动作用。随着卫生改革的逐渐深入，为解决群众看病贵、看病难问题，国家继续深入开展“以病人为中心，以提高医疗服务质量为主题”的医院管理年活动，采取了一系列积极有效措施，如平抑药价、调整医疗服务项目收费标准等，并提出门诊、住院病人人均医疗费用零增长的年度管理目标。这一系列措施不仅对公立医院医疗质量、服务、运行产生了巨大压力，对民营医院的发展更是一种前所未有的压力。由于大多数民营医院尚处在初创时期，在自身经营管理过程中，普遍缺乏整体长期发展规划，管理系统不完整，专业人才缺乏，技术力量薄弱，没有形成自己的医疗特色和社会影响力。面临如此严峻的生存环境和内部困惑，民营医院如何在夹缝中求生存、谋发展，如何拓展思路，创新思维，根据自身的特点，主动适应社会变革，积极制定适合医院发展的战略目标，加强自身建设和发展，提高综合竞争能力，是民营医院必须进行认真思考和回答的问题。民营医院目前存在的主要问题由于民营医院的创建和发展走的是市场经济的道路，他们既没有国家财政补贴，又没有其他特殊优惠政策，其内在管理也缺乏应有的监管和指导，因而往往存在着较多的问题，如被普遍反映的自律意识较差，医疗质量不稳定，广告宣传不实等问题。这些问题的

产生除了医院外部社会环境所带来的生存压力之外，民营医院自身普遍在决策、管理、创新、发展等方面存在着后天不足。相对于传统公立医院，虽然民营医院更具市场意识、服务意识、竞争意识，为自己赢得了一定生存空间，但这些尚处于较浅的层次，由于普遍缺乏现代医院管理理念和系统的科学的发展观，所以在战略上缺乏整体性、长远性规划，不注重医院整体实力的培养。在具体运营和管理上缺乏可持续性发展的内在机制，结果自然就表现为急功近利，不讲诚信，给医院带来负面影响。综合分析，民营医院在生存和发展中的问题主要集中在以下几个方面。

**缺乏科学的管理方法** 目前民营医院大多数是家族式和经验式管理，所谓战略也只是一个仅存在于最高决策人脑子里的很模糊的概念，没有经过管理层的系统分析和集体决策，往往是见机行事，说变就变。医院管理者从整体上讲还缺乏现代医院管理理念，管理制度化、科学化、规范化明显不足。组织形式过于简化，责权不明，一人多职，职权交叉现象较普遍，缺乏相关管理制度来保证。因此民营医院虽然机制灵活，在医院发展初期可能效益较高，但发展到一定时期和规模后，管理滞后必然会成为医院进一步发展壮大的束缚。

**科技力量薄弱** 大多数民营医院规模小，设备简单，技术力量薄弱，虽然其中也有拥有先进检测治疗设备和高技术水平医疗人才的，但事实上大多数民营医院未把科技先进放到医院发展的核心战略地位。只有提高科研水平和开发新技术的能力才是民营医院获得可持续发展的基石和长久立身之本。

**难以形成人才队伍** 民营医院往往只注重拿来主义，依赖外聘专业技术人员，而忽视自身人才队伍的培养，往往是从公立医院退下来的医护人员中聘请到一位专业主任就开设一个诊疗科目，红火一阵，主任一走，科室就关门。骨干层的交接总是在一拨又一拨的退休人员中进行，形成不了人才梯队，这些都限制了医院业务水平和医疗质量的提高。另外民营医院往往不重视医院管理人才的培养，临时凑合人员，应付一

般事务工作，谈不上管理水平和质量管理。

动适应外部环境的变化外，最主要的还是要关注自身，放眼于未来，培养自己做大做强的本领，才能真正经受各种内外环境变化的考验，开拓出适合民营医院健康发展的一片空间。树立系统和可持续的科学发展观越是弱小的资本，越容易急功近利，这一点在民营医院身上表现得最突出。许多医院不愿意在不能马上见效益的项目上投入，如医院文化和品牌的建立、科学管理、科研水平、人才培养等的全面提升，总觉得这和自己当前最要紧的问题（资本积累与生存）是矛盾的。只顾及眼前利益，没有确立一个长远的发展战略目标，没有认真调研市场，做好功能定位，潜心打造服务品牌，培养专业队伍，培植医院发展后劲。这里的关键是医院管理者要有这种科学的发展观念和意识。

明确医院的目标和定位 民营医院的目标定位应当抓住三个要素：服务范围、市场地位、集中优势。一个明确的目标不仅是医院创新和成长的动力所在，也是指明医院的发展方向。正确的目标应该是根据医疗市场环境，卫生行业特点和医院自身的资源优势，在细分市场的基础上，采用差异化战略，确立医院的发展目标，而不是一味地去追求赚多少钱或拥有多大规模资产，否则往往导致医院的短期行为。目标的制定不要太窄或太宽，既要符合现实条件，又要为未来的发展提供空间，既要有总目标，又要有阶段性目标。有了发展目标还必须要制定具体的实施策略、步骤和期限，并将战略目标分解到相应的职能部门形成可执行的计划。要让医院发展目标成为每一位医务员工的具体目标去共享、去实现。

建立可持续化的人才培养机制医院的竞争关键是人才的竞争，没有一支稳定的专业化的技术人才队伍，就谈不上高质量的医疗服务和医疗质量，更谈不上竞争，对病人就没有吸引力，在一些民营医院，专业人员队伍往往呈两头大中间小的哑铃型人才结构，所谓外来的和尚好念经，只注重外面挖人，自身人才的培养就无从谈起。所以，应该注重对高素质年轻专

业人员进行培养，作为后备医疗骨干力量。建立起一套完善的人才培训、培养激励机制，以保持医疗业务人才梯队的稳定和素质提高，从而确保医院的稳健发展。

创建医院品牌，提升医院形象  
医疗品牌是指医院的整体识别系统和医疗特色、服务满足方式和医院人文环境、医院价值观的综合体现，是通过临床科室、医务人员、业务流程、技术水平、服务活动、服务环境、服务设施、服务主体的名称、标志、医院信念等综合表现出来的，是广大人民群众和患者对该医院的印象、认同度和价值观的综合评价。现代医院的竞争，已不单单地局限于某一方面或某一层面的竞争，单纯地说技术的竞争、人才的竞争或者是服务的竞争都是片面的，或者说是全面的。因为医院的品牌不仅向就医患者长期提供一组特定医疗产品、利益和服务，而且还体现了承诺、优质、文化等内涵。因此，医院在医疗活动中必须具有创品牌意识和创新意识，把握其核心精神和核心价值，这样才能使民营医院在患者的心目中保持持久的美誉度和知名度。

总之，民营医院是一个新生事物，一方面自身蕴含强大的生命力，另一方面也亟待解决好如何从求生存阶段顺利过渡到可持续发展阶段，这是民营医院面临的战略问题。在这种情况下树立系统和可持续发展的观念，学习和运用现代医院管理理念显得非常重要。从战略上要做好目标定位和实施差异化竞争，做到“人无我有，人有我优”的医疗服务，并为之建立合适的组织结构与管理体制，重视医院的品牌培育和文化建设。在实际运行过程中要逐步加大人才、科研、管理的可持续发展方面的投入，以获得不断创新持久发展的动力。同时，追求最佳的社会效益和经济利益。确保民营医院在医疗卫生改革不断深化的新形势下，不断持续健康地发展。

来源□chkd期刊全文库《医院管理论坛》2007年第11期

注意：本网所刊登的文章，均仅代表作者个人观点，并不代表本网立场。