

医院中层干部管理培训心得体会胡靖琛(汇总5篇)

每个人都有自己独特的心得体会，它们可以是对成功的总结，也可以是对失败的反思，更可以是对人生的思考和感悟。优质的心得体会该怎么样去写呢？下面我给大家整理了一些心得体会范文，希望能够帮助到大家。

医院中层干部管理培训心得体会胡靖琛篇一

夜深了，我透过窗户，看到了高层上的住户还七零八落的亮着灯，人们还在各自忙碌着自己的事情。我泡上一杯浓茶，还没有倦意。于是，我就提起手中的笔，记录下今天的收获和体会，一并与大家分享。

今天，是个极其重要和特别的日子。医院委托我聘请了创予心理的成娟老师，来医院对中层干部进行了《如何提升心理资本》方面的培训。《在意识转换中聚集永恒的力量》，只因为取这样一个题目，是因为今天这个培训的场，产生了在我看来辐射给我持续改变的吸引，而不是那种即时的兴奋和愉悦。或者有人认为参加培训后能够获得即时的兴奋，获得即时的触动，获得即时的收获，那才是好的培训。而我却不以为然，在我看来，人这个具有生命的客体，对于个人而言，成长没有完成时，而是贯穿整个生命时空的阶段性的历程，在生命的历程中怎样产生和汇聚属于自己的持久的生命的力量，其实是一个转变、聚集、升华的过程。除此，没有它途。

重新审视，给出自己一个全新的定位。每个人生活在这个世界上，都有多种社会角色，都会带上多个面具。在快节奏的生活中忘却了“我是谁”，在所谓的各种责任交织、物欲追逐下，我们似乎走的太快、走得太远，忽略了我们的亲人，我们的初始，我们自己的身体。在变化的繁华世事中，如何保持一颗不变的“初心”非常重要。对个人来说，摆脱面对生活变化

时的陌生感和无力感，“初心”是最有力的武器。青年的迷茫或许在追求无限可能的奋斗中突然化解，中年的压力可能在对“小确幸”的感受中得到释放，老年的怅惘也许在知足常乐的心态中不经意消散。

以人为本，看到希望被看到的人。抱持，我想对每个人来讲都希望得到。大家都知道，小时候依偎在妈妈怀里的感觉吧！安全、惬意、温暖、无忧、甜蜜、自然等等，都会油然而生。

成人后，时间的年轮把我们自己还有父母，都推在了前进、发展、老化、新陈代谢的`轨迹上。这些，我们不得不去面对，也不能不面对。谁都绕不开，躲不过，逃不掉，挥不去。都渴望在孤寂无助之时加以抱持，给予自己成长的力量。但又有谁知道，抱持既是一种获得，也是一种施予。

在生活层面来讲，看到亲人的那种希望被看到，你会收获亲密关系；在工作层面而言，你看到同事的那种希望被看到，并及时施予关注，你会获得良好人际关系。

彼此积极关注，医生有价值、患者有尊重。刚才谈到了生活和同事层面的积极关注。对于医院的工作者来讲。其实，我们肩负着太多太多的压力。无论民间的闲间小酌，还是媒体有失水准和公平的评论。都给我们带来了很多压力，面对这些压力，我想应该客观公正的认识、面对、解决。从社会的大背景下来透视和剖析。社会主义核心价值观，中国人的价值取向，核心价值观的提出，或许有一定的原因和背景，中国是四大文明古国之一，我们的祖先、前辈为我们留下了丰富而富有哲理的精神财富，然而我们恰恰忽略了精神层面的追求，没有了信仰，没有了信任，才有了“碰瓷、医闹、上访”诸如此类的逐利行为，自私的动机产生了索取的行为，忘却了施予、舍得和赠人玫瑰手留余香的幸福与甜蜜。作为医生，面对每一个病人，都希望所服务的对象早日康复，然而，然而这种大的社会氛围，造成了彼此之间的不信任、不放心，总是让我们通过心理防御来看待，就产生了猜疑，医生的价

值感没有被社会和就医群体进行积极关注；反过来，从医生的层面来讲，由于心存一份神圣的责任和或多或少的担心，更加谨言慎行，唯恐在为患者服务的过程中发生丝毫闪失。尊重是相互的，彼此的，医务人员在内心已经体会到了患者的期盼，受到了医务人员的尊重，而患者和社会或许因为是应该，这就对彼此间的尊重带来了一厢情愿的思考。尊重彼此，和谐永驻。

情绪管理，让微笑充斥在服务中。情绪是可以转移的，它不属于别人，最终还是属于自己。因此，无论是工作还是生活，当我们的不良情绪冒出来的时候，首先应该给它来个急刹车，让自己冷静一会，再问问自己为什么我要发火或者激动。每个人眼里的世界是不同的，没有对错之分。尊重的意义在于：理解并允许对方与我们有不同的习惯和行为方式，一个人不能真正操控和改变另外一个人，我们又何必把自己的情绪强加给别人呢？微笑是一面镜子，愉悦是一种互动，是情感的互相传递，是心灵的彼此沟通，是内心期盼的彼此抚慰。相由心生，境随心转。

换位思考，感受别人的感受。当心深深的沉淀于自己的本身，便观照到了本真的自己。你不是万能的钥匙，也不是智能的唯一，你只是茫茫人群中的一偶。或许你曾想，我为什么不曾被人看到，我想说的是不是因为你的小，别人看不到。而是你的能量没有产生吸引，就像磁铁一样，当你的磁性足够大的时候，不与物质接触就会把铁吸过来。你可以尝试稍事休息。

从生命角度而言，医患之间是在同一水平线上的前行者、修行者，彼此平等、独立中渗透者交融，当交融发生的时候，也就是发现彼此需要和觉察自我存在的开始。护士和需要陪伴的对象真正在一起的时候，你的服务对象已经不是一位患者，而是你的一位情感表白者，当你接收到他的倾诉、聆听到他的诉说，看到他的那份期许。你就会看到一个缺口，这个缺口正是医务工作者存在的必要，你看到后的施舍和给予，

正是疗愈的真正着陆，当这种施舍和给予被存有缺口的对象看到并体悟。也就发生了关系层面里的亲密。带着这种亲密，人就会产生力量和幸福的感受。这种幸福和力量，会产生爱，会产生信赖，也会产生包容的情怀，生命便会在爱的互流共依中慢慢流动开来，流动的生命唤起的不仅仅是需要的人，也会把迷茫甚至机械的我们拉回到现在！

世界瞬息万变，注定了我们无法一成不变。但是，一颗不曾泯灭、永远充满正能量的“初心”，将在陌生的转变中，带给我们一丝久违的暖意。汇聚成永恒的力量。

医院中层干部管理培训心得体会胡靖琛篇二

xx年x月x日至11日，按照集团公司党委安排，我参加了集团公司中层管理人员为期三天的课程培训。培训时间尽管短暂，但内容充实，注重实效，尤其是授课老师们从团队建设、跨部门沟通等理论知识到媒体应用、领导方法等管理技能方面的全面讲解，给了我们深刻感触。同时分析了全球金融动荡对中国经济的影响，并进一步解读了“七一”讲话精神中盛世思危的深刻内涵。在学习过程中，始终以提高自己能力为目的，认真听课记录，受益匪浅，通过三天的学习，感受颇为深刻。

在全球经济一体化和世界多极化进程加快的趋势下，提高运用媒体能力控制信息传播效果已经是政府、企业不可缺少得一项工作。在现今越来越多的公共危机事件频频发生使我们不得不警醒。如江苏无锡自来水污染、上海“钓鱼执法”、南京冠生园月饼馅、肯德基“苏丹红”危机等事件，都要求作为企业的管理人员在现今时代一定要有足够的面对公共危机事件的准备，能够第一时间及时快速的建立应急预案、快速制定应对措施，有将公共危机事件的危害降到最小的能力。这就需要我们不断与时俱进学习新知识掌握传播规律。

当今全球金融新动荡和经济发展新危机已经开始影响中国宏

观经济政策，全球货币集体贬值、通货膨胀蔓延全球，发展中国家主要矛盾是通货膨胀，发达国家则是财政危机、就业危机。当然在这些表面能够看到的问题背后还隐藏着很多震动中国经济环境的暗流危险，如果把握不准国际环境那么金融动荡对中国宏观经济的影响便会加大，同时阻碍企业发展。当然在这种危机的形式下，我们党也提出新的理论政策，在老师的解读下我更深刻理解了“七一”讲话中“盛世思危”的深刻内涵和时代意义。在工作、生活中要时时刻刻以务实、清醒、新意的态度面对问题、解决问题。作为企业领导的管理层更应该在管理企业时候，自重、自省、自警、自励，讲党性、重品行、做表率。做好职工思想信念的辅导工作，有效化解精神怠慢的危险。使企业在国际金融动荡的形式下能够稳健发展。

这次培训使我从理论知识到实际管理技能上得到了全面提高，课程安排合理，针对公司管理人员工作性强，解读贴近实际、案例真实易懂，增强了我们科学管理的意识、提高了管理技巧、丰富了管理知识、同时增强了我对企业发展中团队意识的认知，使我进一步了解了现今国内外经济发展形式，提升了我科学判断形势的能力、驾驭市场经济的能力、应对复杂局面的能力、依法治企的能力、总揽全局的能力。同时结合郭普金董事长在开班仪式讲话中指出的“十一五”时期，集团公司高质量完成各项任务。

有关团队建设与跨部门沟通课程方面，授课老师通过大量的图片和真实的案例介绍了企业发展中团队建设与沟通的重要性，针对如何提高工作效能与业绩、创造团队合作精神、提高决策速度和准确程度给出独特视角，使我从中也学到了团队、沟通、协作的新方法和技巧。在领导方法和领导艺术方面老师提到我国古代先秦道家《老子》中的一句话“上善若水”，其原意是最高境界的善行就像水的品性一样，泽被万物而不争名利、透明清澈而包容万物；随着时代的发展、人文的进步，这四个字在当今社会，引伸到上级协调下级关系上特别有意义，管理人员在下级面前应做到：

一、工作安排上注重团队的整体组合效益。

二、规章制度上注重部署成员的人际认同感;三是问题处理上注重团队系统内部各因素协调性。面对“十二五”集团公司新规划,是交通工程企业面临的重要战略机遇期。我认为只有将加快转变发展方式,提升经济效益,调整结构、自主创新、强化管理、队伍建设落实到企业创先争优内容中来,才能凝心聚力、创科学发展之先、争交通工程之优,才能提高依法治企的能力。以时不我待的紧迫感,破除管理障碍,审慎而又坚决地推进管理创新、健全应急机制、完善人才体系、加强风险管理、强化廉政防范建设,掌握应对复杂局面的能力。

在今后的工作中,我一定会不断学习,树立终生学习的理念,在管理知识上下功夫;一定要在企业的发展上联系实际,在推进工作方式上下功夫;一定要勇于开拓进取,在创新管理方法上下功夫;一定会在落实人才发展战略,育人用人上下功夫;一定会在深化创先争优,服务企业、回馈社会上下功夫。一如既往地不断加强党性修养和理论学习,提高科学判断形势的能力。把创先争优落实到提高党建科学化水平上来,带领班子成员努力加强“四好班子”建设,不断提高领导班子的创造力、凝聚力和战斗力。一是要抓班子、带队伍,把党的政治优势转化为推动企业发展的坚强领导力。二是要抓基层、打基础,不断深化学习型党组织建设,持之以恒抓好党员的教育、管理和服务,把党的组织优势转化为推动企业发展的重要战斗力。三是要抓制度、重监督,严格执行党风廉政建设责任制,把党的制度优势和纪律作风优势转化为保障企业健康发展的有效管控力。四、抓稳定、促和谐,努力创新思想政治工作方法,加强党团、工会工作,把党的思想政治工作 and 群众工作优势转化为促进企业发展的积极推动力。

医院中层干部管理培训心得体会胡靖琛篇三

作为医院的中层管理人员，通过培训，不断的提高自己的工作能力，提高工作效率。下文是本站小编收集的医院中层管理培训的心得，希望对大家有帮助。

我有幸于3月6日至8日在浙江大学参加了中层管理干部高级研修班。对于这三天的培训课程，我想我只能用受益匪浅这四个字来形容。教授们的博文广识、生动讲解、精彩案例无不在我的脑海里留下了深刻的印象。

此次精彩的培训学习主要心得有以下几个方面：

一.《当前形势下的医患沟通与医患纠纷处理》，落实医患沟通、纠纷处置的工作，并通过培训使全院职工百分之百知晓。从而使许多可能的纠纷化解在医患沟通之中，使每一起医疗纠纷患方均有地方投诉、有专人负责、有专门地方进行沟通、并按情况及时请第三方介入调查以达到公平公正的处理。

二.《医院风险管理与控制》，建立有效三级预警制度，良好的洞察力、决断力、执行力决定着风险的管控。我们要做到制度上重视、意识上灌输、管理上预练。不能有侥幸心理，推却责任，用纸包火，极力遮掩的想法。要面对事实，实事求是的解决问题才是关键。

三.《医院绩效管理与考核》，首先，绩效管理要重视员工的自我主动性。应从激励着眼，纯粹为完成指标采用绩效考核单纯扣分是最简单的形式。一个好的激励措施能使人主动的去完成任务，充分发挥自己的主观能动性。其次，在制定绩效管理的时候还应该多征求员工意见，使他们都能参与到其中来，一来可以使绩效制定不至于产生过大偏差，而导致员工的抵触情绪，二来员工以管理制定者的身份参与其中，融进了自己的意愿，能真正体现自己的利益，从而认真遵守执行。最后，绩效计划完成之后如何让员工一直保持执行的积极性，将执行变为自己的职业习惯，这就需要通过绩效考核不断强化，通过考核看看是不是按照计划做了，是不是完成

了每个阶段的绩效目标;对执行者采取加分的奖励,对不执行者进行扣分的惩罚,只有这样才能使保证整个绩效管理的健康发展。绩效管理是一把双刃剑,恰当地运用可以激发员工的斗志,加强团队的凝聚力,但一旦运用不得当,就会产生相反的结果。

四.《医院品牌战略与文化建设》,医院文化是医院发展的积淀,不是轻浮表面的简单字眼,而是一种求真务实的哲理文化、是全体员工共同遵守的群体文化、是与社会文化相互影响、共同发展的一种文化方式。医院文化建设一是应体现以人为中心、以人为本;二是以提高管理者素质为重点;三是高度关注环境变化和提出应对策略。因为我们很难改变环境,但完全可以时刻关注环境的变化;四是持之以恒,注重实效。医院文化是持久、务实和薪火相传的。

五.《领导力与执行力》,执行力是一种工作能力,是快速而高效实现组织目标的能力和手段,是全体管理者甚至是每个员工个人执行力与组织执行力的结合。执行力的三个核心就是人员流程、战略流程和运行流程,战略就是做正确的事,运营就是把事做正确,人员就是用正确的人。一支好的管理团队是提升医院管理执行力的先决条件和必要基础。医院的发展需要资金、学科、人才,更需要一个优质、高效的中层管理团队。一方面要努力营造一种团结协作的整体良好的执行氛围,严格按程序办事,按制度办事、按客观规律办事、执行程序的人要对“事”负责,强调团队作用,自觉遵守工作流程,提高管理效率。另一方面,需要我们增强大局意识,全院一盘棋,克服科室本位主义思想,当发生不协调时,应该求大同存小异,同时敢于承担责任,勇于承担责任。

总之,通过三天紧张的学习,对什么是医院文化,以及执行力、品牌建设、医患沟通、绩效考核等有了初步的认识。我认为医院要做出精品,必须严格要求自己,认真执行“二一”工程,打造学习型团队,从而建立起和谐的医患关系,办成人民满意的医院。

我参加了医院组织的中层干部管理培训班，为期5天的集中学习，使我受益很深，进一步充实了头脑，开阔了视野，加深了对中层管理岗位重要性的认识，增强了干好本职工作的信心与决心。主讲教师黄萍老师为我们中层就“执行力”进行了详尽的剖析。医院中层是医院管理的中坚和桥梁，承担着决策、目标的落实以及任务的分解落实和上下沟通，担负着确保各项制度落实、确保医院安全运作的重要职责。

具备良好的素养、培育良好的习惯是确保中层带领科室的下属完成各项医疗工作，确保病人安全的重要保证。因此，我听完课后，觉得要注重加强六个方面素养修炼，培育良好的工作习惯，才是中层管理的关键。

1、坚持制度，常抓不懈

没有规矩不能成方圆，国有国法、家有家规。无论科室还是个人，各项工作必须以制度为准绳，只有自觉遵章守纪，才能确保各项工作顺利进行。然而在我们的日常工作中，作为医院的中层，由于思想认识不到位以及对自己的要求不严，在规章制度执行和自我约束方面存在一些差距，甚至存在各种形式的违反制度问题，这些不良习惯和问题的存在，不仅不利于制度的执行落实和各项任务的完成，更严重威胁着我们的病人安全。因此，作为医院的中层干部，必须真正树立“病人第一”、“制度第一”的思想意识，时刻把制度管理和落实作为首要任务，坚持常抓不懈。首先，中层干部要做遵章守纪的带头人。正人先正己，管人先做人，要严格要求自己，做到自觉遵章守纪，真正起到榜样作用；二是在管理工作中，一切都要从制度入手，从落实制度抓起，在制度管理上，决不能搞下不为例，对于工作中出现的问题，要严格按照规章制度进行处理，不断提高自己的执行力；三是在不断强化自身安全意识提高、主动执行制度的同时，要加强职工规章制度的教育，开展经常性的对规对标活动，加大规章制度执行落实的检查和处理力度，促进下属遵章守纪自觉性的提高，使他们在思想上真正筑牢“病人第一”的思想防线，让

“一切为病人的理念”成为我们的行为习惯。

2、精细管理，关注细节

细节决定成败，这已成为人们的共识。我认为“细节决定了一个医院的发展”；“只有掌控细节、执行细节、贯彻细节，医院才能提升自身的竞争力”；“医院推行细节管理已成燃眉之急”。而细节管理又犹如纽扣，把犹如医院战略的西服左襟和犹如执行的西服右襟联系起来。中层即如西服的右襟、又如西服的纽扣一样，即承担着承上启下的功能，又担负着执行细节、贯彻细节的职责，因此，做为医院的中层，是否做到注重细节，是否能够精细管理，直接关系到医院目标的实施，更关系到医院的生死存亡。随着新的医疗改革开始实施，形势越来越严峻，领导的压力也越来越大，做为医院的中层，我们只有进一步关注细节，注重精细，克服“差不多”的思想，认真做好每一件“小事”；无论是规章制度落实、医疗质量控制还是下属思想工作，都要从小处入手，从细节入手，做到计划周祥、措施严密、落实彻底、管理精细，只有这样才能确保目标的实现。

3、不当“好人”，坚持原则

好人主义是工作中的大敌。黄萍老师指出：“中层是医院制度、流程的最重要的捍卫者！中层管理者的不作为或纵容将严重降低组织的效率，这也是导致整体执行力低下的一个重要原因”。在我们的日常工作中，有章不循、赏罚不明等各种各样的好人主义现象经常发生，而有章不循、赏罚不明所产生的直接后果就是歪风邪气的蔓延和安全隐患的滋生。作为中层，在事关病人安全、员工和谐稳定的大是大非面前，必须敢于和善于坚持原则，克服好人主义，做到正确的坚持，错误的反对，坚决杜绝违章违纪现象发生，防止各种不良思潮的滋生和蔓延；对于工作中检查发现的各种错误和问题，要及时提出、及时纠正，并按照规章制度进行有效处理，确保上级各项决策和制度要求得以彻底落实和有效实施。

4、以身作则，身先士卒

“中层管理者对于自己制定的规范、政策，要以身作则，身体力行；对自己的诺言，要言必行，行必果。只有管理者以身作则，言行一致，员工才会心悦诚服地接受领导”，“领导力是‘以身作则影响他人的能力’，所以以身作则是构建领导力的核心基础”；“以身作则树立领导的‘威’，说到做到树立领导的‘信’，双管齐下才能树立领导的‘威信’”！而威信又是中层干部带领下属完成各项任务，确保病人安全的最基本要求和保证。要树立威信，不仅要以身作则，言行一致，同时作为中层，更要发挥好两个方面的作用：一是身先士卒、身体力行，在工作一线、特别是在急重险难面前，挺身而出、身先士卒的先锋和模范作用，以自身行动赢得职工的信赖；二是技术业务要精，不做门外汉，在学习新知识和掌握技术业务上做下属的带头人作用。只有二者兼备才更有说服力，才能让职工信服，才能真正树立起自己的威信。

5、全力以赴，坦诚待人

对工作要全力以赴，对同事要坦诚相待，这是做中层最基本的准则，也是做人的基本准则。全力以赴就是要懂得珍惜岗位、做到爱岗敬业。在竞争日益激烈的今天，正如人们常说的那样：“缺少的是岗位、富余的是干部”，如果只图索取不愿付出，或者自以为是无所事事，“当一天和尚撞一天钟”，那么总有一天会被现实所淘汰。因此，作为中层，要懂得自己岗位的重要性，更要懂得自己工作的不努力和失误会给科室带来怎样的危害，同时也会给自己造成那些危害，从而增强自己的忧患意识。只有这样，才能在自己的岗位上做到尽心尽力，全力以赴；才能做到全身心投入，工作才会取得成效。与此同时，中层干部要做到坦诚待人。不仅要坦诚于自己的上司，更要坦诚于自己的同事、自己的下属，乃至自己周围所有的人。与人坦诚不仅是提高中层执行力的需要，更是做人做事的基本要求。与人坦诚可以赢得领导、同事乃至下属的信任；与人坦诚可以增进班子团结，增强班子的

战斗力凝聚力和执行力;与人坦诚可以有效协调各种关系,增强周围协作的基础,创造和谐融洽的人际环境;与人坦诚让自己海阔天空。

6、求真务实,积极向上

求真务实,真抓实干是我们的作风要求;积极向上的态度让我们的工作充满激情。首先,安全管理工作来不得半点虚假,上有政策、下有对策、应付差事、迁就而过,带来的只能是效益的丧失和痛苦的教训。因此,中层干部必须要进一步提高思想认识,端正思想作风和工作作风,坚决杜绝形式主义、表面文章、弄虚作假等现象。在管理上,要做到脚踏实地,一步一个脚印;在制度管理上,要做到常抓不懈,不折不扣;在科室管理上,要做到精检细查,一丝不苟;在技术业务上,要做到业务熟练,精益求精;在病案管理上,要做到精细管理,规范井然;在服务病人上,要做到用心服务,主动热情。只有这样才能展现中层的执行力,才能适应医院做大做强要求。第二、中层干部要有一种积极向上的工作激情。积极向上是一种精神状态,但更是一种工作态度。没有了向上的态度、没有了工作的激情,一切将失去活力。中层领导者失去活力,就意味着科室整体工作将失去活力,没有了活力的团队是不能良好任务完成、保证完成各项工作的。因此,作为中层,要不断学习新知识新技术,不断创新工作方法和思想方法,不断激发自己的激情和活力,用自己的行动带动和激发下属工作积极性的不断提高,从而使自己的下属全身心投入到全心全意为病人服务的工作中来,积极主动做好各项工作,为确保医院大目标的实现而努力。

前几天,我们医院对中层管理人员进行了专门培训,听了吴春荣教授的讲话,从中受益匪浅,懂得了一些管理中的诀窍和方法,更使我在今后的工作中明白了管理的方向和努力的目标,为查漏补缺,更上一层楼,我现在把自己的一些介绍如下,请同志们、领导们批评指正。

一、明白什么是管理：管理是一门艺术，就是运用组织的各种资源，以达成组织目标。管理者最重要的职责就是让下属和团队明白什么是最重要的，明白每个人应该做什么。团队建设和成员间相互的协作关系也是非常重要的，团队必须集中力量于共同的目标，以创新的方法，相互依赖的共同合作来达成最高水平的绩效。一个成功的主管，关键在于其行为魅力，有良好的领导行为，才能够取得团队的信任，给员工带来信心和力量，下属就会心悦诚服地为他努力工作，心甘情愿、义无反顾地向目标迈进；同时信任也是相互的，你想他人信任你，你必须先信任他人。所以，管理者要尊重下属的人格和尊严，关心他们的工作、学习和家庭生活，培养下属的积极性和创造力，适当授权，让员工大胆工作(管头、管脚、不管中间)。当下属在工作生活中遇到困难时，要利用各种资源，主动为其排忧解难，增加员工的安全感和信任感；当下属在工作中出现差错时，要敢于承担自己应该承担的责任。另外，管理者还要不断加强道德品质修养，做到言行一致，诚实守信，严于律己，宽以待人，处理问题要公平公正，这样才能最大限度的发挥团队成员的工作积极性，更好地实现“双满意医院”这一目标。

二、提高了沟通技巧：作为一名医院中层管理者，要面对上级、下级和客户(病人)等，如何才能在工作中起到桥梁作用？那么，有效沟通就显得非常重要，沟通是信息传递的重要方式，有资料显示，一个优秀的管理者95%的工作时间花在沟通上。沟通必须掌握沟通循环：尊重的倾听—澄清你的了解—提出你的观点—确认对方了解你的观点。有效沟通首先要尊重对方，态度诚恳，不卑不亢，待人接物要彬彬有礼，才能够得到对方的尊重。二是要认真倾听，沟通的另一半是倾听，而且要全方位的倾听，倾听时要专注，集中精神，有耐心，并要控制好自己的情绪，勿争对错。三是要观颜察色，根据对方的言语、语调、表情及肢体言语的变化，做出适当的回应。四是应用发问技巧，在工作、生活中经常讲究提问式发问，开放式发问，引导式发问，关键点发问等，适当使用不同的发问技巧会有更好的谈话效果。五是在适当的时候表达

赞美之情，赞美是沟通的润滑剂，如果运用得当，沟通起来会更加顺畅。六是要有同理心，即是要站在对方的角度去考虑问题。七是达成共识，为实现共同的目标而做好沟通。

工作中有效沟通可以更好地推动医院的和谐发展，作为承上启下的中层管理者，为领导与员工寻找一个合理的平衡点是十分重要的，中层管理人员不做压力的桥梁，要做压力的熔炉，诠释的就是用融洽沟通去实现压力释放。长期与员工保持良好的沟通，可以第一时间了解他们的想法，及时有效的沟通可使他们的想法与医院发展战略相一致，将矛盾化解在最初阶段，员工必将用饱满的工作热情对待自己的工作，执行力就会更强，员工相处融洽，相互合作，齐心协力为医院发展而努力。

三、强化了业务技能：中层管理者承上启下，不是简单地做信息上传下达的“传声筒”，而是要把上下游的信息收集整合起来，放在医院发展战略中全盘考虑，并提出合理化建议，主动与上下级沟通以达成共识。中层不仅要严格执行和组织实施高层的决策方案，还要发挥其作为一位领导者的影响力，运用pdca(计划、执行、查核、改善)循环理论，寻求切实可行的解决办法，实现医院的目标。

二是进行方式得法，创造和谐的会议气氛，开会时让大家多说，鼓励讨论，同时不要推卸责任，而是针对目前的状况，从自己身上找原因，寻找有效解决问题的办法，开会的时间要控制好，一般会议时间不要超过30分钟，重要会议不超过一小时。

三是有系统的评估，做出摘要并结束会议。掌握了这三要素，就可以把会议开得简单有效。

以上是我的肤浅的认识和，请同志们指正。

医院中层干部管理培训心得体会胡靖琛篇四

首先，我非常感谢医院给中层干部的集体培训，也很荣幸参加了这次培训，这说明医院对我们干部素质培训的高度重视，反映了医院“重视人才，培养人才”的战略方针；因此我也非常珍惜这次机会。

其次，我也非常感谢__大学在此次培训中给予的大力支持，各位老师精彩的演讲，在这几天的学习及生活中，受益匪浅，丰富了我对管理知识的不足。开拓了眼界及视野，可以使我更有方向努力前进。

经过这几天的培训，才知道我对管理知识的贫乏，丰富了我的管理知识。通过在《医院风险管理》、《医院的文化建设与品牌建设》、《医院绩效管理》、《当前形势下的医患沟通与医患纠纷处理》、《医院中层干部执行力提升》等知识上学习，使我对医院有了有了新的认识。

在这几天的培训中，我们还到__大学邵逸夫医院参观，这是一家可以与世界大医院相接轨的医院，使我间接地了解了世界大医院的规模与形式。这使我打开眼界，有更高更远的眼光来发展医院。

在这几天的学习中使我最为有深刻体会的是讲述“医院文化”一讲。最为我想以后要去探讨和发展的也是医院的文化。医院的文化在哪里？医院文化存在于医院发展过程中，存在于一切医务行为的全过程。这种理念使我时时刻刻，处处的为医院的文化提出思考和作为。

在《医患纠纷处理》一讲中使我深有感触，如何处理医患关系是我们工作中的一部分，就如老师所说：1、做得体的事，说得体的话，2、寻找自己的位置3、培养自己审时度势看清环境变化的眼光4、不要执着于经验，养成迅速适应环境的习惯。沟通要领：脸笑——嘴甜——腰软——手脚勤。医患沟

通的基本原则1。树立真心为患者服务的理念2。主动、热情、诚恳、耐心3。理解对方、站在对方角度思考问题4。注意多渠道和沟通技巧的使用5。把握说话内容，多言和慎言相结合。此讲使我在以后的工作中有了思路与方向。

从培训的效果就可以看出医院对培训是非常着重的，培训老师对我们都做了很多准备，让我们在培训内充分感受到了医院对干部的负责的态度和良苦用心，让我们融为一体，我们在未来的工作中着眼大局、端正心态，更加努力更加自信！

学习能让人进步，工作能让人自信，相信我们在不断地学习和工作经验当中把医院建设得更加美好。再次，感谢孙老师和薛老师三天学习的陪伴，你们辛苦了！

医院中层干部管理培训心得体会胡靖琛篇五

9月2425日，医院组织全院中层干部在长白山汤峪度假村接受了科学化管理培训。我有幸参加了这次培训，深受启发和教育。培训班上市卫生局方文旭局长语重心长地就中层干部在医院工作中的地位和作用阐述的感人至深。苏旅明院长结合医院的实际讲述了提高中层干部素质和能力的重要性。苏院长摆事实、举例子，他说会管理、懂管理给医院科室创造业绩，也从反面谈了很多管理者素质不高，能力不强，处理问题不妥，误事酿成严重问题的沉痛教训。入情入理，令人折服。医院成本核算专家、交大一附院赵平老师深入浅出的讲述了成本核算在医院的具体操作流程。全国劳模、省人民医院徐永刚院长侧重讲述了如何做一名合格的管理者。都讲的非常好，使我大开眼界。

第一通过此次干部管理培训，使我感受到了自己肩上的重任。做为一名合格的管理者，就要有大局意识，将科室的发展与管理放在全院大局的前面。同时要有事业心和责任心，具有良好的医德医风，系统的管理意识和引导意识，注重管理知识及专业知识学习，不断探索，提升医学科研能力水平，

认清科研是创新的前提，创新是科研的灵魂，离开科研我们医院未来发展将成为一句空话。通过搞科研提升医院竞争实力，拓展新的医疗市场，满足广大老百姓日益增长的就医需求。

第二作为一名管理人员要不断学习，更新观念，从经验管理转变到科学管理。赵平专家的医院成本核算专题培训，使我认识到做为科室护士长要懂得如何进行医疗成本核算及岗位绩效考核，有效控制医疗成本的快速上升，明确控制医疗活动过程及质量，减少医患纠纷，使现有的医疗资源发挥出更大的社会效益及经济效益。在过去的一年里科室部分疾病实行临床路径管理后，大大缩短了患者的住院天数，有的患者甚至不习惯这种治疗速度，手术前不用药，手术后只用23天药就被医生赶着出院，与往年相比较同类疾病住院患者人数明显增加，住院患者满意度明显提高，同期科室收益也大幅提升。走临床路径是今后医院对普通病种患者进行成本核算控制的一个主流方向。作为科室管理者要学会科学管理，落实岗位绩效考核制，充分调动每位劳动者的生产积极性，尽最大可能地发挥他们的聪明才智，使科室有良好的可持续性发展。

第三要做一名合格的科室管理者，任何时候都要严把质量关。要学会用制度去管人管事，强调落实性、公平性，注重护理人员三基三严及十五项核心制度的培训落实。尤其是对近几年的新上岗护士要加强业务素质及十五项核心制度的强化培训，使人人掌握其核心内容，时时牢记心中。具有慎独精神，严格遵守各项操作规程及制度，各项护理工作落实到位，确保患者就医安全。

第四要努力做到以德服人，做为护士长，要关爱护士。在工作之外要对护士的家庭及个人生活进行人文关怀和人文知识培训，使其热爱医院、热爱岗位，工作有积极性。并努力为其创造有利的上升发展平台，稳定合同护士队伍，为患者提供优质护理服务，有力缓解紧张的医患关系。

总之，通过学习，增长了知识，开拓了视野，看到自己在科学管理工作上的不足和诸多缺点，今后我需要努力学习，主动加强与同行的沟通和交流，以不断提升个人素养和科学管理能力。