

最新医院中层干部培训心得 医院中层培训心得体会(汇总8篇)

军训心得是对纪律要求和军事技能的思考和总结，可以帮助我们提升自己的军事素养和紧急应变能力。阅读一些实习心得范文可以让你更好地理解实习的意义和价值。

医院中层干部培训心得篇一

几个月前我来到了xxxx医院，开始了我的培训生涯。作为一名培训护士，我在医院认真学习，使自己获得扎实的专业理论知识和娴熟的护理操作技能。尽管这段时间很短，但对我们培训的每个人都很重要。我很珍惜这段时间，珍惜每一天的锻炼和自我提高的机会，珍惜与老师们这段难得的师徒之情。

我在xxxx医院培训，当然也很感谢学校能够给予我这次机会，让我能够有机会近距离地接触医生和病人，感受作为一个护士应该做的一切。在这里我真的学到了很多，收获了知识、技术、经验还有友情，感触颇深。

培训刚开始时，我是被分配在手术室，感到特别有压力，这对我来说确实是一大挑战。而我们几个小护士总是跟在老师的xx后面，特别认真，不放过老师的每一个操作细节，有的还做了小笔记，遇到不懂的我们都及时地向老师询问。庆幸的是，我们有老师为我们介绍，介绍各班工作，老师们的丰富经验，也让我们这些培训生可以较快地适应医院各科护理工作。能够尽快地适应医院环境，熟悉各种比较简单的护理工作，为在医院培训和工作打定了良好的基础，这应该算的上是培训阶段的第一个收获。

在医院培训期间是每月换一个科室，而就是在各个科室中慢慢知道了护士的工作是非常的繁重，护士的工作真的很零碎，

很杂乱，甚至还可以说是很低微，可是透过多数人的不理解，我才发现，护士有着其独特的魅力。医院不可能没有护士，医生离不开护士，病人离不开护士，整个环境都离不开护士。这就说明了护士的重要性。而我们就是其中一员，要对病人的生命负责，这就要求我们工作时精神高度集中，不能出差错，因为稍有不慎可能就会无辜断送一条生命。当然作为护士，还要有较好的沟通能力，沟通是一门艺术，它是架起人与人之间理解、信任的桥梁，会不会沟通不仅影响我们每个人的生活，而且也影响我们的工作。因此在工作中要用心沟通，用真诚的心与病人交流，尽我所能的满足他们，建立良好的护患关系，给予他们的护理。这不仅是对患者负责，也是对自己负责。

到病房培训，接触最多的是病人，了解更多的是各种疾病，最重要的是我掌握了各项基础护理操作。培训的及最终目的是培养良好的各项操作技能和提高各种护理工作能力。在老师认真指导的基础上，我总是积极努力的争取每一次的锻炼机会，如扎针、静脉输液、导尿术、插胃管、自动洗胃法等各种基础护理操作，同时还不断丰富临床理论知识，积极主动地思考各类问题，对于不懂的问题虚心的向老师请教，做好知识笔记，以更好的加强理论知识与临床的结合。

医院培训科室多数是整体病房，而我跟的是比较有经验的护士，跟着老师分管病人的同时，我也会观察一下病人的病情，增进对病人疾病的了解，同时很多时候也会跟病人聊天以愉悦他们的心情，这样能锻炼我们所学知识的.应用能力。总的来说呢，培训期间的的收获就是：护理操作技能提高了，疾病认识水平上升，各项护理工作逐渐熟练，还培养了一种良好的学习习惯，通过思考，举一反三。短短的时间与病人建立了良好的感情，让我离开真有点依依不舍的感觉。在这里，我不仅真正学到了知识，还明白了一些道理：踏踏实实做人，认认真真工作！

在我培训的过程中，自己在医院附近租了房子，刚开始觉得

很辛苦又不习惯，后来也渐渐地懂得了如何照顾自己的起居生活，把自己也打理得很好。再接着后来妈妈还是不放心，仍然过来照顾我了，我很感谢妈妈为我所做的一切，感谢她那么辛苦照顾我那么长时间，为我付出那么多。我很高兴我在医院学到那么多，也不辜负他们的期望，很是欣慰。当然我希望自己以后可以找到比较好的工作，成为一名合格的护士，希望自己以后可以成为他们骄傲。

这段短暂的培训时间里，我的收获很多很多，这些都无法用言语来表达的，至少不能很准确和清晰的表达我受益匪浅的心情。总而言之，这八个月，是适应的过程，很多不足之处需要改进，也是学习的过程，很多观念也得到修正，虽然辛苦又疲惫，但是我相信自己肯定能克服的。总之感谢医院培养我的点点滴滴，我会以更积极主动的工作态度，更扎实牢固的操作技能，更丰富深厚的理论知识，走上各自的工作岗位，提高临床护理工作能力和对护理事业尽心尽责！在培训当中我学会了以良好的品德去对待每一位病人，护士是白衣天使，救死扶伤是我们工作职责，因此应具有良好的职业道德。我希望自己能成为一名合格优秀的南丁格尔！以爱心、耐心、细心和责任心去做好每一件护士该做的事。

在培训当中我意识到要做一名护士很不容易，要做一名合格优秀且具备有良好素质的护士更不容易。因此在今后的学习生活中，我一定会不断充实自己，提高自己，使自己具备更多的专业知识和专业素养，只有这样才能做一名病人心中合格的护士。

虽然培训时间持续较久，难免觉得疲累，但这段时间却给了我无比大的收获，除实务工作上的学习外，人际关系的拓展、职场文化的百态、还有一些活动的参与都让我获益良多，这样充实的生活，我想它将会是我人生中一段难忘的时光。

医院中层干部培训心得篇二

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。

医院中层干部培训心得篇三

为提升医院中层管理人员的管理水平，激发管理潜能，创建学习型、效能型、服务型医院，创新工作机制，提升工作效率，促动医院管理科学化和规范化建设，广饶县医院自3月份起，集中半年时间，每月一个课题，两天时间，对医院全体中层干部展开中层领导干部管理素质提升培训工作。该项培训工程包括《领导力——怎样当好现代医院中层领导》、《执行力——打造医院管理干部高效执行力》、《沟通力——沟通技巧与沟通艺术》、《危机处理水平——医疗风险管理和危机处理》、《团队协作力——医院团队精神与团队协作》、《激助力——医院科室绩效考评与管理》等内容，授课人均来自于国内知名院校的专家教授和资深医院培训专家，医院领导及各职能、临床科室正副主任、护士长百余人参加培训。

针对医疗行业的特殊性，各位教授从管理基础、学科建设、质量服务、风险沟通、文化激励、执行力等六个方面循序渐进地阐述了管理的精髓，在培训过程中结合医院日常管理实践，使用大量翔实的事例、灵活多样的教学方法、生动幽默的语言，重点论述了医院管理的. 职能和竞争规则、医院文化系统与医院精神形象、第一品牌创立与创新思维方式、以患者为中心的管理与职工激励方式、医院团队建设和医患沟通感受等大家关心和感兴趣的话题。并与学员实行交流互动。此次讲座内容深刻精辟、语言风趣幽默，既有理论上的深刻感悟，也有实践中的升华提炼，实践性、理论性和针对性都很强，多次获得培训人员热烈的掌声。

医院举办管理知识培训班既适合了当前医院发展的需要，又满足了中层干部对管理知识的渴求。此次培训内容针对性、实用性、可操作性强，参加培训人员纷纷表示回去后要认真学习、领会管理知识，并使用所学的知识推动科室管理工作

更加科学化、规范化，促动医院的全面发展。

医院中层干部培训心得篇四

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

医院中层干部培训心得篇五

为全面提高医院中层干部综合素质，提升医院整体管理水平，实现医院持续、快速、健康发展，特成立中层干部培训班。培训计划如下：

一、培训范围：

新提拔的职能科室正、副科长，主任、副主任科员；新提拔的业务科室副主任、副护士长、主任助理。

二、培训时间：

拟定于每周一、三、五下午4：00-5：30为集中学习时间，共计学习三个月(20xx年8月12日—20xx年11月中旬)。

三、培训形式：

院领导现场授课、观看光盘、自学书籍、聘请专家授课、外出参观学习。

四、培训地点：

医院六楼会议室。

五、培训要求：

1、严格培训纪律：实行签到考勤考核制度，参加人员提前10分钟到场，亲自签名不许代签；严格课堂纪律，不得无故迟到、早退、中间离场、旷课等。

2、请假流程：确因工作需要或个人原因不能参加者，由个人书面申请，经科室负责人签字，报请谷主席批准方可休假。无故不请假者按旷课处理。

3、认真学习，做好课堂笔记；每堂课后须写心得体会一次，字数不限；学习期间不定期检查学习笔记，并择期进行学习交流会；学习结束时进行结业考试。根据学习的综合考核分数择优外出参观学习。

六、培训考核：

培训考核实行百分制，考核结果记入继续教育档案，作为晋升、聘任和评先的依据，参与绩效考核，与优质管理奖挂钩。

七、组织实施：

1、带班领导：本次学习培训由谷主席带班，督导组、党群工作部、院务部和人力资源部协助管理。

2、督导考核：成立由谷主席、督导组、党群工作部、院务部

和人力资源部组成的监督考核小组，负责对学习培训的监督考核与管理。

3、科室分工：人力资源部作为牵头科室，重点负责学习计划的拟定、学习资料的筹备、培训全过程的监督和培训效果的考核；院办重点负责培训场地和培训工具的准备等相关工作；宣传策划科重点负责学习光盘的截取、播放等相关工作；督导组负责对培训全过程和培训效果的全程督导。

医院中层干部培训心得篇六

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:

一是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理起来，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。

四、学会开有效会议：

有效会议对团队极为重要，通过会议可以产生团队认同感，使成员相互依赖的工作以达成目标。一个有效会议必定有三个条件：

一是有完善的规划(会前充分准备)。

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。

医院中层干部培训心得篇七

为提高医院中层管理人员的管理水平，激发管理潜能，创建学习型、效能型、服务型医院，创新工作机制，提高工作效率，促进医院管理科学化和规范化建设，下面是本站为大家带来的医院中层培训心得体会，希望大家喜欢。

前几天，我们医院对中层管理人员进行了专门培训，听了教授的讲话，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体会介绍如下，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体会，请同志们指正。

为提高医院中层管理人员的管理水平，激发管理潜能，创建学习型、效能型、服务型医院，创新工作机制，提高工作效率，促进医院管理科学化和规范化建设，广饶县医院自3月份起，集中半年时间，每月一个课题，两天时间，对医院全体中层干部开展中层领导干部管理素质提升培训工作。该项培训工程包括《领导力——怎样当好现代医院中层领导》、《执行力——打造医院管理干部高效执行力》、《沟通力——沟通技巧与沟通艺术》、《危机处理能力——医疗风险管理和危机处理》、《团队协作力——医院团队精神与团队协作》、《激励力——医院科室绩效考评与管理》等内容，授课人均来自于国内知名院校的专家教授和资深医院培训专家，医院领导及各职能、临床科室正副主任、护士长百余人参加培训。

针对医疗行业的特殊性，各位教授从管理基础、学科建设、质量服务、风险沟通、文化激励、执行力等六个方面循序渐进地阐述了管理的精髓，在培训过程中结合医院日常管理实践，运用大量翔实的事例、灵活多样的教学方法、生动幽默的语言，重点论述了医院管理的职能和竞争规则、医院文化

系统与医院精神形象、第一品牌创立与创新思维方式、以患者为中心的管理与职工激励方式、医院团队建设和医患沟通感受等大家关心和感兴趣的话题。并与学员进行交流互动。此次讲座内容深刻精辟、语言风趣幽默，既有理论上的深刻感悟，也有实践中的升华提炼，实践性、理论性和针对性都很强，多次获得培训人员热烈的掌声。

医院举办管理知识培训班既适应了当前医院发展的需要，又满足了中层干部对管理知识的渴求。此次培训内容针对性、实用性、可操作性强，参加培训人员纷纷表示回去后要认真学习、领会管理知识，并运用所学的知识推动科室管理工作更加科学化、规范化，促进医院的全面发展。

连续数月每月两天的管理干部培训班课程学习在意犹未尽中结束了，多位老师精彩的讲课给我留下深刻印象，每位老师从各自独到的角度为我开启了一扇窗，扩展了我的视野，开拓了我的思维。

我感叹作为一名中国人对中华灿烂古老的文化知道了多少？几千年前我们的祖先已提炼出如此富有哲理又如此科学的《易经》，它没有那么神秘，它是科学，它就在我们身边，我们每天的生活起居、工作事业、健康幸福都受它的左右，张老师的课我感悟颇多，让我知道怎样以科学的态度来对待《易经》，64卦为我们的工作生活解惑、减压、导航。

我感叹作为一名常年与人打交道的医务工作者我们具有多少沟通的科学知识？又掌握了多少与人沟通的技巧？尹梅老师的课就像一泉清流为我带来心灵的荡涤。沟通就像一双神奇的手可以化解世间的一切矛盾，抚平人间的沟沟坎坎。

我感叹作为医院的一名中层了解了多少管理的科学知识？又能有多少运用于日常工作中？要成为一名优秀的管理者谈何容易，原来管理的范围如此广泛，管理的艺术如此高深，它是一个立体的局面，横向和纵向之间相互联系，需要管理者有清醒

的认识，有丰富的创造力。更让我们理解和体谅院领导的难处。

我感叹如果不经危机处理与媒体应对这节课的学习，当我面对突发事件时我恐怕只会大脑一片空白，我怎能处乱不慌、有备而战、力挽狂澜、转危为安。

我感叹……、我感叹……、我要感叹的实在太多了，总之，学习才能使人进步，希望这样的学习机会多多益善。

医院中层干部培训心得篇八

医院中层干部一般来源于临床专业技术人员，特别是临床科主任几乎都是各临床科室技术骨干。他们大部分人搞临床是好手，平时也注重对专业技术的钻研，而对于管理工作的热情不够，普遍缺乏管理知识与经验；加上很多人在晋升中层干部后又没进行必要的、系统的医院管理知识培训，使得他们普遍缺乏作为一名医院管理人员应有的思维模式，对于管理工作开展上常处迷茫状态，就是心有余，而力却不足，科室管理上出现混乱的局面。

1.2对自己的角色和定位不清晰，做不到管理者与执行者的统一

中层干部对于自身扮演角色与岗位职责认识不足，更多情况下只扮演一个忠实的执行者的角色，；对于医院管理的方向领导与决策参与不够，要不就是领导怎么说就怎么做，成为院部领导的拥护者，或是毫无主见，人云亦云。其不能从自身的实际工作出发，积极参与到医院的计划、决策制定中去，为医院和科室的发展提出建设性的意见，成为一名合格的管理者，做到承上启下的枢纽作用，实现管理者与执行者的统一。

1.3对本职工作缺乏必要的热情和责任心

医院的领导从医院管理的角度出发，为了避免差错、事故、纠纷等情况的发生，在管理过程中需要借助于一些行之有效的奖惩干预措施。相对而言医院的基层员工对干预措施的往往抵触心理很强，总觉得院部动不动就是惩罚，不能体会临床一线工作的难处，而中层干部又恰恰是这些干预措施的具体实施者，所以执行干预过程中往往需要面对都是自己的同事甚至是自己的朋友，开展工作时需要承受巨大的压力，这些因素导致医院中层干部对管理工作缺乏必要的热情和责任心。表现为对政策制度的执行不能有始有终、办事拖拉甚至敷衍了事。

1.4中层干部对于管理工作创新意识薄弱

医院中层干部的地位与职能决定了科室的建设与发展，取决于他们工作能力和管理水平。大多中层干部的管理工作都是沿袭以往的管理模式，不能立足本职工作从实际出发，开拓创新地去尝试适合科室建设与发展的新模式，常常抱着不求有功但求无过的守旧思想，在管理上求稳怕乱易满足现状，从而阻碍科室的持续发展。