# 医院中层干部培训心得体会范文三篇

来源：网络 作者：紫陌红尘 更新时间：2024-08-10

*中层干部培训是针对企业内部中层人员的有组织性的知识传递、技能传递、信息传递、信念传递、管理教导。下面小编在这里为大家精心整理了几篇，希望对同学们有所帮助，仅供参考。20xx年xx月xx日下午，我参加了医院组织的中层干部管理培训讲座，主讲人是...*

中层干部培训是针对企业内部中层人员的有组织性的知识传递、技能传递、信息传递、信念传递、管理教导。下面小编在这里为大家精心整理了几篇，希望对同学们有所帮助，仅供参考。

20xx年xx月xx日下午，我参加了医院组织的中层干部管理培训讲座，主讲人是香港联成国际教育集团首席金牌讲师邓伟成先生，题目是\"医院西点执行力\"。邓老师三个小时的讲授，内容生动务实、震撼触动、充满正能量！让我感受很大，结合我的实际思想和工作情况，谈谈自己的心得体会：

一、准确定位自己、要勇于奉献、做医院资产型人才而不是负债型人才

前者是积极、主动、努力奉献、充满正能量的职工，让人神清气爽！后者是消极、被动、拖沓敷衍、充满负能量的职工，让人萎靡气滞！医院需要无私奉献精神，离开它，发展无从谈起！我觉得是切中核心，一个人需要精、气、神，你一旦拥有它，就会战胜克服工作生活中遇到的所有困难！对照自己的情况，本人还需要提升正能量，自觉培养奉献意识，和医院发展方向一致，努力工作，努力做医院资产型人才！

二、管理要做到动力、协调、效率、持续，对事不对人

管理工作是复杂多变的，要做好管理，就要协调好诸多方面的工作，做\"友情领导\"，多关心下属的思想动态和工作学习生活情况，帮助下属成长进步！对于打造和谐团结的团队，这是至关重要的！同时在实际管理工作中，按照规章流程，对事不对人，这方面我需要加强提高，改进工作思路和方法，关心下属，帮助下属提升发展，提升自己的人格魅力，让职工发自内心的信服，服从大局，这样才能凝聚人心，才能蓄积发展动力！

三、时刻把医院利益放在首位、工作以身作则

当个人利益和医院利益发生冲突时，应该以医院利益为重，以身作则，作为一名中层干部，和医院整体战略要做到思想、方向、行动三个统一！平衡责任、权力、利益三者的\'关系，带领自己的科室团队，聚焦医院发展定位和目标，不折不扣跟着医院发展方向走下去！

四、要绝对支持服从医院发展决定、学会服从是一种责任

五、独立履行职责、独立承担责任、独立做出结果

医院所有工作的付出本质是结果交换，达到患者的业务需求，让患者满意，医院才能发展生存下去，医院发展和职工福利待遇也是息息相关的！中层干部和职工执行是有结果的行动，不是看你的工作过程，没有结果的付出是一文不值的徒劳无功！执行力是把目标转化为结果的能力！一名合格的中层干部要努力做到\"独立履行职责、独立承担责任、独立做出结果\"三个独立！对照自己的科室管理工作，离以上三个独立标准要求还有很大差距，还需要付出更大的努力，在不断提升自己综合素质的同时，努力实践管理工作效果，不断达到三个独立的要求，真正努力做到每一项执行都有预期的良好结果！

以上是我的一些培训心得体会，总体感觉是耳目一新，使我找到了科室管理良策，自身信心大增！今年医院制定的\"16610工程\"目标任务定位准确高远，任务艰巨务实！

让我们在春天里再取医院、科室发展管理的真经，结合我们自己的实际，找出差距不足，明确发展对策，努力实践工作，勇于奉献服从，为医院美好的发展目标的如期圆满实现努力踏实工作，再接再励，再立新功！提振信心，执行到位———20xx年与大家共勉！！

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，对于个人来言，成长没有完成时，而是贯穿整个生命时空的阶段性历程，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。

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。

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。

以上是我的肤浅的认识和，请同志们指正。

【医院中层干部培训心得体会范文三篇】相关推荐文章：

医院中层述职报告(五篇)

最新医院中层竞聘演讲稿范文(3篇)

医院中层个人述职报告精选五篇

基层纪检监察干部培训心得体会范文6篇

学生干部的培训心得体会 学生组织干部培训心得体会范文

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找