# 民营医院办公室年终工作总结范文(精选3篇)

来源：网络 作者：雨雪飘飘 更新时间：2024-07-09

*私立医院是指非政府的公立和私立医院。大多数私立医院是由社会资助的医疗机构，以营利机构为主少数是非营利组织，享受政府补贴。 以下是为大家整理的关于民营医院办公室年终工作总结的文章3篇 ,欢迎品鉴！【篇一】民营医院办公室年终工作总结      ...*

私立医院是指非政府的公立和私立医院。大多数私立医院是由社会资助的医疗机构，以营利机构为主少数是非营利组织，享受政府补贴。 以下是为大家整理的关于民营医院办公室年终工作总结的文章3篇 ,欢迎品鉴！

**【篇一】民营医院办公室年终工作总结**

      20XX年医院紧紧围绕集团公司的目标要求，抓机遇、求发展，继续深入开展“医疗质量万里行”、创建“三好一满意”及“平安医院”活动，牢固树立以病人为中心的服务理念，构建和谐医患关系，力筹资金引进了CT、CR、妇科PK刀、胃镜、肠镜、蒸气消毒锅等;重新改造装修了放射科、胃肠镜室、检验科、产房、供应室、主楼手术室、急诊科、主三楼和四楼，并开通了生育保险及“四免一救助”项目，同时还被授予“全国爱心护理示范基地”、“银川市无烟医院”、消防“四个能力”建设达标单位等殊荣。

　　20XX年通过强化措施、狠抓落实，促进了医院的各项工作，我们的病人满意率提高了，病人投诉率下降，住院病人与手术病人较去年均有所增长，妇产科、外科、五官科收入比往年有所提升，医院总收入比去年增长10%，基本实现了年初制定的各项目标任务。但是，我们也清醒地看到自己的不足之处，如在内部管理等方面还根不上形势发展的需求;医疗质量和服务水平有待进一步提高。具体表现在以下几个方面：

　　>一、公司管理方面：

　　1、一直以来我们都存在公司与医院行政两条线的现象，在日常工作中我们目前仍然存在公司经营管理人员与医院行政管理层不能及时沟通交流的情况;

　　2、公司经营管理人员处理工作事务时的时效性差，执行力不足;

　　3、我们个别公司人员组织观念不强，没有严格遵守医院劳动纪律，仍然把自己置身在“香港特区”中;

　　4、在药品和物品的购进质量与价格上，把关不严;

　　5、财务科对收、支、耗材等成本控制上缺乏创新，没有找出更严谨更合理的控制方法;

　　>二、行政管理方面：

　　1、行政管理人员组织观念有待进一步提高，没有真正形成以院为家，以大局为重的合力;

　　2、行政工作执行力不足，管理制度和办法难以持之以恒执行，个别工作总是有计划没执行，有执行没落实;

　　3、个别人员在工作纪律等方面不能严格要求自己，缺乏按规章制度办事的自觉性;

　　4、各科培训虽多，但仍存在流于形式的现象，培训形式过于单一，没有达到预期的培训目标;

　　5、经营管理人员创新意识不足，管理工作缺乏新的突破，终端客户单一，市场存在潜在的危机。

　　>三、医疗护理管理方面：

　　1、医疗护理管理上组织性差，中层领导承上启下的作用发挥不足，许多医院工作任务与政策没有得到很好的上传下达;

　　2、每年提出的各项培训计划没有很好的与当下国内外医学新形势、新趋向及医院实际需要相贴近，形式单一，课题缺乏创新;

　　3、有些科室尤其是窗口科室，个别同志还没有把热情周到的服务当作医院生存和发展的生命线认真加以对待，人性化服务还仅仅是一句口号。

　　4、医疗质量还有薄弱环节，病例书写，处方用药，医技报告质量等在每次组织的例行检查中仍有许多问题存在，有待改进。

　　>四、临床、护理、经营管理方面：

　　1、少数人员事业意识淡漠，缺乏竞争意识和进取精神，远远不能适应医疗市场化的客观需要;

　　2、面对市场的激烈竞争，不少人仍然在等、靠、要的思想，仍有一部分同志“做一天和尚撞一天钟”，经营意识缺乏，复诊率下降，服务质量不高，与形势发展格格不入。

　　3、接诊方式过于滞后，没有花心思研究揣摩就诊患者的心理与需求，接诊率有待提高;

　　4、个别医生用药、检查方式过于单一、总是沿用老办法，老处方、老套路，不符合当下医学发展及病人需要;

　　5、医患沟通需进一步提高，部门与部门之间沟通协调配合欠佳，以致于出现工作脱接、效率低、质量差的现象。

　　6、对医保的政策没有吃透，门诊个人，小病转诊、住院合理利用上没有活学活用;

　　>五、市场部：

　　1、企划部：在院内文化建设、广告文案、平面设计、广告投放安排等方面没有创新，时间效率差，没有认真做好病人来源统计及满意度调查工作;

　　2、营销部：外联转诊面总开发不够，对城居、农合病人缺乏新颖的营销方案和营销力度，内部与临床沟通配合上仍存在障碍，来院病人服务质量有待进一步提高;

　　3、网络部：网络页面、平面设计、文章内容过于陈旧，缺乏创新，搜素引擎、竞价推广需进一步提升性价比，开源节流;

　　4、咨询部：知识文化积累不足，接诊技巧缺乏创新，与临床沟通配合不足，预约来源就诊率停滞不前;

　　5、客服部、体检中心：散户体检服务质量不达标，体检报告没有真正做到及时准确，体检阳性体征的患者开发利用率不足，回访工作、满意度调查有待进一步深入提高;

　　>六、后勤保障方面：

　　1、水电暖部：后勤人员技术力量还相对较弱，跟不上医院发展需要，尤其是特种设备维修管理水平有待培养提高。正常维修审批制度不规范，服务时间效率低，维修耗材质量、品种购进上把关不严;必须制定相应的改进措施，污水处理、医疗垃圾、生活垃圾处理不及时、不规范;

　　2、保洁工：卫生环境维护不及时，对清洁洁具的使用和购买没有计划性，花卉维护不按基本的养植知识来干，许多植物要么干死要么洒死，院内仍存在一些卫生死角没有得到处理;

　　3、食堂：饭菜质量仍需改进，卫生维护和服务质量不到位，仍存在医务人员中午加班吃不上饭的现象;

　　4、洗衣房：服务质量需要提高，衣物存放、清洗质量不符合标准，熨斗运用没有严格按照规定操作，存在安全隐患;

　　5、供应室：要适应医疗卫生事业的发展，就必须从物品器械的“消、洗、消”上技术更新，我们的消毒供应从质量控制、打包规格到服务质量都需要提高，供应室工作各环节的质量监控有待加强;

　　6、收费处：个别收费人员对药品、剂量等日常工作技能掌握不牢固，核算时间效率低，服务上没有做到积极、热情、快速，对日常工作使用的设备机器不知道定期自我维护，只知道出问就找财务科找网管.

**【篇二】民营医院办公室年终工作总结**

      20xx年度，在集团公司和院党政的正确领导下，医德医风工作圆满完成了全年工作任务，年初，我院根据集团公司Xx在医卫系统加强医德医风建设的指示精神，牢固树立“救死扶伤、爱心奉献”理念。切实解决老百姓反映强烈的“看病难、看兵贵”问题。医德医风工作又取得了喜人成绩，现将我院的医德医风情况介绍如下。

　　>一、继续狠抓医德医风教育工作

　　思想是行动的指南，有什么样的思想就有什么样的行动。院党政非常重视思想教育，利用《医院报》、《党办通讯》、《医德医风简报》作为思想武器，积极宣传医德医风的政策法规和典型案例；同时下发文件和召开全院大会组织广大职工学习，开展了治理商业贿赂专项整治活动。使广大职工在思想上树立起正确的人生观、价值观、荣辱观。根据卢总的指示组织科主任和业务骨干下矿井体验矿工工作的艰辛，更激发了广大医护人员服务矿工的热情，同时，印发了《医院员工行为规范》从行为仪表、言谈举止上规范了职工的行为。其次大力建设医院文化，形成了医院全体职工的共同价值观，如医院精神是“救死扶伤、爱心奉献”，医院服务理念是“患者至上、诚信第一”，医院道德理念是“敬业诚信、博爱奉献”，同时也加强了廉洁文化建设，这样从企业文化上规范了医务人员的道德行为；同时各科利用交班会和政治学习会重温学习卫生部下发的《八不准》和省卫生厅下发的《十不准》以及《医院各类人员医德规范》；医德医风办对新分配人员和实习生也进行系统的医德医风教育，这样使我院的医德医风教育达100%。

　　>二、深入患者中间调查研究，切实解决患者急需解决的问题。

　　调查研究是我党一贯的优良传统，没有调查就没有发言权，医德医风和医疗服务的好坏只有病人最有发言权。为此医德医风办每月组织专人深入病区、门诊患者中进行服务满意度调查，对我院在医疗、后勤服务、医德医风方面的情况征询患者的意见和建议，并同各科召开的工休座谈会上患者反映的问题，以及意见本上反映的问题一起归类汇总，拟出解决问题的意见或建议，上党政联席会议予以解决。这样为患者解决了许多实际问题。如为方便家住附近的婴幼儿临时输液开设了液疗中心，为带饭患者的热饭各科整修了微波炉；为方便患者恢复锻炼修整了后花园，购置了健身器材；为方便患者就诊重新设置了导诊图标、科室牌；有的患者反映夏天病房有苍蝇蚊子，为此整修了全院的.纱窗；有的科室反映冷水供应时间短，为此延长了供水时间；有的患者反映常用药品供应有时出现断档，为此药事委员会召开专题会议，加强了药品的计划——采购——出库的衔接工作，保证了常用药品供应等等。经过广大职工的共同努力，使我院的三个满意度均达95%以上，拉近了医患关系，得到了患者的好评。今年1——10月份全院共收到锦旗12面、感谢信12封。

　　>三、狠抓当今社会关注的热点“红包”问题。

　　20xx年我院在Xx市率先出台了退“红包”奖惩制度，20xx年又对奖惩制度进行了修订，对退“红包”的医护人员年终进行表彰奖励，对索要和收受“红包”的给予红包金额五倍的罚款并待岗三个月的处罚，总之，我们一方面引导和鼓励绝大多数医护人员保持高尚的医德医风，另一方面对个别违背职业道德的医务人员采取严厉的高压政策。由于加强了职工的思想教育和完整配套的奖罚制度，使退“红包”在我院蔚然成风，今年1——10月份全院通过组织共退“红包”76人106次，金额为30900元，其中退“红包”最多的科室是心血管内科共23人（次）计7600元，其次是呼吸内科共23人（次）计4900元；退“红包”最多的个人是心内科主任同志，共退7次计3400元，其次是骨科主任Xx同志，共退5次计2700元。

　　>四、严禁乱收费、乱计费、开“搭车药”和药品做临床。

　　今年纠正行业不正之风的重点仍然是治理乱收费，努力为患者提供优质服务。具体措施如下：一是由医务科每月从社保了解各科收费情况，发现乱收费、多计费、开“搭车药”的情况要求其科室马上予以纠正；二是住院处每月下各科按照二级甲等医院收费标准，逐一进行检查，不合理的收费要求其必须调整；三是为了防止药品做临床，对于某种药品突然出现用量非正常大增，或者用商业贿赂手段经销药品的，马上取消该药品在我院的经销。同时根据《Xx医院医德医风奖惩办法》，对于乱收费、多计费、开“搭车药”的予以严肃处理。另外，为了真正体现“救死扶伤、爱心奉献”的医院精神，我们对一些经济困难的患者减免一定的医疗费用，如为康复科一位家庭相当困难的患者王亮减免了全部医疗费用。

　　>五、大力弘扬“救死扶伤、爱心奉献”精神

　　在全院广大职工中倡导在看病中不论贫富贵贱都一视同仁，尤其要关爱困难群体和弱势群体，真正体现社会主义大家庭的温暖。如我院的呼吸内科为呼吸道病人专门聘请北京的专家进行了保健知识讲座，自费编印了《哮喘病防治知识》手册免费赠送给患者；妇产科收住了一个马路边无人管的精神病孕妇，她们不怕脏、不怕累，给其洗澡、买上新衣服，一直到顺利生下小孩后，由市社会福利院接走。小孩转儿科后，由于无家人，我们的儿科主任亲自给孩子买上奶粉、奶瓶、小孩衣服，护士们定时给孩子喂奶，该事迹在《健康生活报》报道过；心血管内科救助了一个无人管的重病矿工，该事迹曾经在《Xx日报》报道过，等等事迹不胜枚举。同时，做为公立医院，积极承担社会责任，今年大年正月初六发生的三路车交通事故，我院不计报酬代价积极抢救50多人。市长亲临我院给予高度评价，由于我们精湛的医术、合理的收费和良好的医德医风，使我院在Xx市周边地区有较高声誉。

　　虽然我们医德医风取得了很好成绩，但也存在的不足，首先，仍然有个别推诿病人、乱记费、对病人不够耐心的现象发生；其次，缺乏“走出去与请进来”与兄弟医院的经验交流，探索医德医风发展的新思路；再次，医德医风学习资料匮乏陈旧，跟不上改革形势的需要，今后，要继续加强医德医风教育和奖惩力度，要加强兄弟医院的经验交流，结合十七大精神，紧跟改革发展的方向，使Xx医院的医德医风工作再上一个新台阶。

**【篇三】民营医院办公室年终工作总结**

　　在市各级政府相关部门、集团总部的领导和关怀下，医院员工励精图治、艰苦创业，群策群力，以自己的智慧、劳动和忠诚，以主人翁的精神，积极投入医院的建设和发展，取得了良好的社会效益和经济效益。现将\*\*年度工作总结如下：

　　> 一、建章立制，完善规范，高起点高标准建设医院

　　 开业之后，医院快速建立起各种规范制度，我们参照集团各兄弟医院的成功经验，吸取公立医院各项制度之精华，迅速制订了医院各项基本规章制度。医疗、护理工作，是医院工作的核心，医疗护理质量管理又是医院管理的重中之重，因此，医疗、护理部门在开业后制定了门诊工作制度、处方制度、病历书写制度、急救小组工作制度、病房管理制度、查对制度、医疗护理安全管理制度等。制定了医疗技术及护理操作规范。制定了各项医疗及护理操作流程。并在门诊导医等业务素质参差不齐的情况下，对各项流程进行调整、规范，培训、以达到和满足病人的要求，为医院顺利发展和运行奠定了基础。

　　> 二、广纳人才，强化训练，以技术优势占领医疗市场

　　 人才是医院最为宝贵的财富，也是医疗市场竞争中竞争力的要素。开业以后，医院本着广纳人才，强化训练，以技术优势占领医疗市场为宗旨，我们以各种方式聘请了一批优秀的医疗专家、医技、护理专业人士，首先经过在张家港卫生部门进行注册，聘请的专家其中有内科副主任医师赵XX、毕业于XX医科大学。曾在三级甲医院从事临床心脏内科研究工作40余年，对心脑血管疾病的临床诊治，擅长神经内科肝病、消化疾病等有较深的临床研究和经验。是医学界学科带头人。

　　 外科副主任医师吴XX同是毕业于XX医科大学，在XX省三级甲医院从事外科研究工作40余年，对胃肠、甲状腺疾病、乳腺疾病有较深研究和丰富的临床经验。曾主持开展了多项临床新技术。结合临床实际开展了多项科研项目。

　　 外科主治医师岳XX，毕业于XX医科大学，从事外科临床研究20多年，对男性病，泌尿外科疾病有丰富的临场经验，熟练地掌握本专业的常见病、泌尿外科多发病的诊断和治疗，尤其擅长中西医结合治疗前列腺，生殖感染，肛肠科等各种疑难杂症、肛旁脓肿、肛裂、肛窦炎等的诊治，有独到之处，同时能了解最新诊断、治疗动态，及最新的检测手段。

　　 妇科主治医师万XX毕业于XX医学专科学校，在XX省三级甲医院从事妇产科工作30多年，曾在全国各地多次进行妇科疑难杂症的学术讲学，能熟练妇产科各种手术及疑难杂症的处理，对妇产科急、重症的抢救有丰富的临床经验。

　　 副主任医师陈XX，毕业于XX医科大学在XX省三级甲医院从事工作40多年，对熟练掌握心血管、腹部脏器以及甲状腺、乳腺等疾病的彩超及黑白b超的诊断有丰富的临场经验。

　　 开业以前，医院利用了现场招聘会的形式，首先对应聘的护理人员进行筛选，经过卫生部门注册后，医院对新上岗的护理人员进行了岗前业务培训、专科培训、操作培训等。内容包括观念转变，员工手册(各项规章制度)、医疗质量、医疗安全防范、护理专业“三基训练”、院内感染、医院危重病人的急救训练，医疗器械的管理。并在门诊导医等业务素质参差不齐的情况下，对各项流程进行调整、规范，培训，以满足我院作为一个综合医院开展工作的需要。通过培训，增强了大家对医院的认同，强化了大家经营观念与服务，提高了团队意识，使大家以全新的理念开拓全新的天地。

　　> 三、把握市场，调整定位，冷静寻找医院的市场座标

　　 作为新落张家港锦丰镇的专科医院，要想在以后的发展中利用自己的资源赢得市场，就必须要有详尽的市场分析，确定自己的市场定位才有针对性地拓展市场。由于我院是锦丰镇区独一无二的民营医院，集团公司给我们医院的定位是“高品质、高技术、集医疗、预防、保健、康复”为一体的高标准化服务。

　　 张家港锦丰镇高福利、医保高覆盖的客观状况，影响了我们尽快走向医保定点服务医院，经过政府部门的多次审查，我们已经顺利的通过审批医保定点服务将是我们医院在今后的工作重点。

　　 >四、狠抓质量，提升服务，不断提高医院管理水平

　　 质量是医院的核心，医院的生命，同时又是效益的基础和医院长远发展的保证。基于这种理念，医院在运行中注意各个环节，狠抓质量，并把“安全第一、质量第一放在第一位。

　　 服务是民营医院较之公立医院竞争力的主要手段，也是衡量医院好坏的显著标志。开业以来，医院各科室、各岗位制定了服务标准与要求，以达到规范化服务，在规范化服务的基础上，提升“以病人为中心，提倡优质化服务”活动，取得了较好的效果。随着门诊人次的增多，随着社会的良好评价及对我院医疗水平期望的提高，我们医院将有力地促进医疗、护理、服务地位的巩固和提高。

　　 >五.对内协调，对外沟通，为医院营造和谐的发展环境

　　 医院的生存与发展，必须要有良好的环境，在这方面，我们主要是对内加强协调，对外注重沟通，以人性化的管理解决一切内部问题，在对员工的管理方面，我们一方面严格执行制度管理，规范整个团队的言行，提高大家的素质;另一方面，以真情、热情感化员工、团结员工。注意经常调整食谱，改善员工伙食，让大家在医院有种在家的感觉，安安心心做好本职工作。

　　 以上是我院开业一年多所做的工作，随着医疗实践的深入，随着对医疗市场认识的加深、我们已经认识到在现有的医疗基础与服务质量等还远远达满足不了病人的需求。我们将全力以赴加大医院建设，尊重医疗科学，遵守法律法规，提高我们的医疗技术与服务，为张家港的父老乡亲打造一个医疗技术所信赖的医院。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！