# 医院管理心得体会(实用17篇)

来源：网络 作者：星月相依 更新时间：2025-05-02

*我们在一些事情上受到启发后，可以通过写心得体会的方式将其记录下来，它可以帮助我们了解自己的这段时间的学习、工作生活状态。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。医院管理心得体会篇一作为一名医疗行...*

我们在一些事情上受到启发后，可以通过写心得体会的方式将其记录下来，它可以帮助我们了解自己的这段时间的学习、工作生活状态。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。

**医院管理心得体会篇一**

作为一名医疗行业从业者，在工作中承担着医疗工作及管理工作。管理工作占比不小，如何更好地完成管理工作，是我们必须想好的问题。在工作过程中，我积累了一些医院管理的心得体会。

一、合理利用数据。

作为医院的管理者，每天要虚心汲取各种数据信息，在数据的基础上确定工作方向和目标，有效的利用信息技术手段，加强信息系统建设，充分挖掘数据，合理分析后，制定出科学合理、可信度高的管理方案，这样才能及时解决各种问题，有效管理医院。

二、严格遵守规章制度。

医院作为一个公共机构，管理者必须时刻遵守规章制度，即使是“小事”也应该反复强调，否则就会是这个现象的宣判者。不遵守规章制度，将导致医院失去信誉，也会影响到医院的管理、医疗、教学、科研各个方面工作。

三、匀衡考核方法。

以往医院的考核主要是以疗效作为判断标准，但事实上这种单一的考核方法已不适合现在的医院管理，具体而言我们应该综合考虑各个方面因素，让考核不仅仅局限于疗效方面，还应该透彻考核医务人员的工作绩效，对医务人员的综合素质进行评价。

四、保持沟通联系渠道畅通。

医院管理者要与员工保持畅通沟通的联系渠道，对员工的工作、生活、学习进行妥善的关心和照顾。工作中要听取员工的意见、建议，让员工有更多的自由表达，发挥主观能动性。同时管理者应该始终坚定不移地坚持原则，履行管理职责，保证保卫医院的各项利益。

五、注重人才培养。

在现代医院管理中，能够做到并常常注重人才培养的管理者是最有价值的。如何更好地培养人才呢？通过加强学科带头人建设、严格评审表彰制度、规范引才机制、完善高层次人才使用和激励机制、营造良好的人才环境等等，只有利用科学规范的手段才能更好地营造良好的人才环境，为医院创造更加杰出的业绩。

以上就是我对医院管理的心得体会，医院管理者们都应该注重这些方面，进一步提高自己的能力，带领团队发挥出更加充满活力的工作态度和能力，从而提升整个医院的管理水平。

**医院管理心得体会篇二**

在被任命为当地最大医院的院长以前，我虽然在卫生管理的岗位上“久经考验”，但却从未在医院干过，更没有认真思考过怎样当院长。医院的人我认识不少，过去的工作中与医院也有过接触，表面上似乎对医院很熟，实际上对医院的内部结构与运行机制很陌生。最要命的是，医院当时的情况很糟糕，经营困难，纠纷不断，人心涣散。因此，当我以一个院长的身份踏进这所医院的大门时，迎面投来许多虽无恶意、但并不信任的目光，我的内心更加惶惶不安。

第一次亮相回来的那个晚上，我陷入了莫名的焦虑之中，失眠了。我知道，在人才挤挤的现代医院里担当掌门人的角色，决不能缺乏自信。因为要带领全院员工在救死扶伤公?文有约的岗位上日夜不停地工作，要面对当今中国愈演愈烈的医疗纠纷的困扰，要面对日益激烈的医疗市场竞争……当务之急是要带领全院员工走出困境。那么，应当如何塑造一个全新、自信的“我”？一夜无眠，仍不得要领，只能摸着石子过河，走一步看一步。

三年任期很快就结束了，虽不敢妄言硕果累累，但也不是一无所获，养成自信的风格就是我最看重的收获之一。下面是我一点粗浅的体会。

塑造自信，首先要有一个可信的外在形象。可以不穿名牌衣服，但应当保持衣着得体、朴实和大方；可以不用名贵化妆品，但每天出门前不能忘记梳理头发，刮净胡须；可g,w9080.c?om以没有豪华坐骑，但手中应该有一个装着必备物品的公文包；即使通宵加班，也没有理由第二天上班可以迟到；即使来不及吃饭，也不能不准时开会……挥洒自如，不拘小节的形象特征也许属于成熟而又成功的院长，但绝对不属于一个尚未得到认可的新手。

塑造自信，还要注意始终保持自信的状态。处变不惊，临危不乱，举重若轻，这些都是一个成熟、自信的院长所应该具备的品格，但说到容易做到难。人人都有七情六欲和喜怒哀乐，把所有的心情都挂在脸上，把所有的情绪都外化到言行，在孩子身上这叫童真，在少年身上这叫单纯，在青年身上这叫不成熟，在一个院长身上只能叫做幼稚。而一个幼稚的院长是无法给员工以自信的印象的。在一所矛盾重重的医院里，院长时时承受着沉重的压力，经常要处理种种危机，面临各种不同利益群体的挤压，情绪低落、失望乃至绝望是常有的，有时几乎到了难以自拔的地步。但是，无论内心多么地难受，都不能以一幅颓废的面目出现在员工面前，更不能把下属当成发泄的对象，有一点小小的失误就气急败坏地指责。恰恰相反，在下属面前要面带微笑，跟同僚交谈时要神情专注，在台上讲话时要铿锵有力，走起路来要步伐矫健。

塑造自信，最重要的是要不断充实自己，让自信从身上自然地散发出来，成为人格魅力的一部分。真正的自信是装不出来的，能装出来的那叫装腔作势。真正的自信来自学识的积淀、生活的积累和工作的历炼。因而，勤奋学习应该成为一种习惯，不能强调忙碌而有所放松。在交往中，注意观察成功人士的言行举止，有意地揣摩，汲取他人之长为我所用。在工作中有意地锤炼自己，勇挑重担，敢为人先，从成功的喜悦中培育自信的风格。

忙碌紧张的三年任期过去了。一句偶然的听到的话，使我感到所有付出的努力都是值得的——一位能干的护士长说：每当看到院长充满自信的脸，我就觉得我们医院的未来充满希望。尽管这样的话也许包含着恭维的成分。

**医院管理心得体会篇三**

作为一名医院管理者，我深深体会到医院管理的重要性和复杂性。在工作中，我不断总结实践经验，逐渐领悟到许多与医院管理相关的知识和技巧。今天，我想分享一下我的一些心得体会，希望对广大医院管理者有所启示。

医院管理的重要性不言而喻，一个有效的医院管理体系可以帮助管理者更好地应对患者需求、提高医疗服务质量和满意度。同时，通过科学细致的管理，可提高医院的经济效益和社会影响力。医院管理不仅仅是医疗机构内部自身的问题，它直接关系到患者的生命安全和身体健康，更牵涉到社会公众的财富和健康，因此，大力加强医院管理是非常必要和紧迫的。

三、抓好患者安全管理。

医院是人们就医治疗的地方，患者安全是医院最重要的管理工作之一。针对目前患者常见的风险和安全隐患，我们要建立科学规范的患者安全管理制度体系，制定出一整套符合医院实际的安全管理政策和流程。除了完善安检查房、环境净化、卫生消毒及用药监管等方面的管理，还要加强患者宣教和社会责任感培养，让患者明白在医院的一切都是为了他们，让医护人员尽责服务，彰显医疗的公信力。通过不断健全医院安全管理机制，确保患者在医院得到优质、安全的医疗服务。

四、强化医院质量监管。

提供高质量的服务是医院的立足之本。但是，由于医疗行业的复杂性和特殊性，在医疗过程中，部分医生和护士不注重工作细节而导致的医疗差错的的发生率较高。而这些容易出现的医疗差错往往又是直接引起患者投诉和病情恶化的原因。为了更有效地防范医疗差错，我们要建立起全方位监管机制，拓展监管检查点，并建立医院质量手册，清楚规定了各种执业医生岗位职责及医疗操作操作技巧，以便医护人员能更好地从细节层面把控医院质量，全面提升医院的服务水平。

五、开展多层次的人才培养。

除了医疗技术和学术方面，医护人员还需要具备管理和沟通能力。因此，医院的人才培养工作尤为重要。我们要制定出一整套合理的人才培训机制，为员工提供定期的职业技能、业务知识和管理方面的培训，让医护人员在提高医疗技能的同时，不断提升管理和沟通能力。这不仅有助于保证医院的运作效率和管理水平，也是对员工的人才积累和职业发展的促进。可以安排参加一些管理方面的课程，如领导力和人才管理等相关内容，这可以帮助员工在职业领域的通用管理知识和技能。

六、总结。

医院管理是一个全局性的问题，多个环节因素都会影响医院的整体运作效率和管理质量。通过制定严格的管理制度，加强患者安全管理、医院质量监管和员工人才培养，我们可以更高效地管理医院。面对医疗行业的变化和发展，我们需要时刻更新和提升自己的管理能力，并带领自己的团队，共同推动医院管理水平的持续提高。

**医院管理心得体会篇四**

正值北风呼呼，寒风凛冽的冬季，群山环抱的梅岭东方度假酒店会议室内却热火朝天，讨论激烈。202\_年南昌大学第二附属医院护士长管理培训班在这里隆重举办，其目的是为了加强护士长的管理水平，提高我院护理服务质量。

第一天是由我们护理部熊主任诠释了新的护理模式-责任制整体护理，并告诫我们不能照本宣科，应针对我院护理现状如护理人力资源缺乏，护理队伍年轻等特点找到最适合我院发展现状的护理模式。随后张超副主任、梅赣红总护士长、金春莲总护士长手把手地教我们如何进行在职护士培训教育，如何规范管理文件夹，如何书写护士长手册。

第二天，由北京金牌专家董胜利医学心理硕士授课，课堂上教师采用了互动游戏、现场提问等形式，生动有趣地讲解如何提高护士长管理执行力，如何进行护理管理，护理管理文化等。董老师的课件内容高屋建瓴，让我们的思想境界骤然提升，到达了一个从前自己难以企及的高度。文字组织更是“字字珠玑”，其中的很多内容都可以做为座右铭，激励我们在平凡的岗位上，去思索人生的价值。老师博古通今，我们在感慨他知识渊博的同时也反省自己知识的贫乏。我们如饥似渴地畅饮知识源泉，对于我们每一位护士长来说这不光是一次管理水平培训，更是一次心灵的洗涤。

护士长竞聘演讲时的情景还历历在目，豪情壮语也记忆犹新，但当我真正走上这个护士所谓“领头羊”岗位时，才发现了与现实的差距。半年了，一路走来，有许多艰难，也受了不少挫折，怀疑过，退缩过，甚至想过放弃自己的梦想，通过两天的培训让我受到鼓舞，看到希望。

“性格决定命运,态度决定人生”。一件事情总会有两面性，不能总陷在沼泽中不能自拔。当你以积极态度面对困难时，有时它会迎刃而解，换个角度对于我来说，这些经历何尝不是一次难得的摔打和锻炼。复杂的处境磨砺了人的心智，提高心理承受力和处理问题的能力，激发了积极奋斗的意志力。我想，我也会用积极向上的态度，给自己一个阳光明媚的人生。也将尽最大努力，带好自己的一支护士队伍，让她们以积极的态度面对生活，面对护士这个职业。

“自知为明，知人者为智”。这句话给我的感触颇深，一个明智的管理者，不但自身要有良好的修养，渊博的知识，精湛的专业技能，还要有卓越的协调沟通能力，雷厉风行的执行力，以及不竭的激情和开拓创新能力，更应具备知人善任，用人之长，容人之短的胸襟。这将是完成护理工作最有效的措施。人尽其才，扬长避短，这些都对我们的日常工作有现实的指导意义。

培训结束，是以一段催人奋进的尼克胡哲励志演讲视频结尾。很喜欢他的一句话：“人生的遭遇难以控制，有些事情不是你的错，也不是你可以阻止的。你能选择的不是放弃，而是继续努力争取更好的生活。”以此激励自己及身边所有的人。

**医院管理心得体会篇五**

医院是人类最伟大的创造之一，因其关注人类身体和心理健康而被视为社会的重要财富之一。随着医疗服务需求的不断增长，医院管理变得尤为重要。正如所说，没有好管理，就没有好的医疗服务。在这方面，中国和欧洲的医院管理方式有很多相似之处。在我的工作中，我积累了许多关于中欧医院管理之心得体会，本文将分享其中的一些。

第二段：有效的沟通。

在中欧医院管理中，有效的沟通是非常重要的一环。必须确保患者和其家庭成员与医疗人员之间的沟通顺畅，以及医疗人员之间的沟通也要确保流畅。这样，医务人员可以通过信息的共享快速获得患者的有关信息，并在处理疾病的过程中确保患者得到正确的治疗。在这一问题上，中欧医院的管理方式相似，都致力于确保医务人员之间和患者之间的有效沟通。

第三段：高效性。

另一个值得一提的中欧医院管理方式是它们的高效性。在中国和欧洲，最好的医院都具备高效的运营流程，这样可以确保医疗服务的及时性和准确性。管理方面则通过分配不同的职责来确保医院的高效性，使每个医务人员都能集中精力在他或她的专业领域上，并确保所有运营流程的顺畅进行。

第四段：信息共享。

在中欧医院管理中，信息共享也是非常重要的。每个医务人员都在诊疗过程中积累了大量的有关患者的信息，这些信息共享可以帮助医务人员快速作出响应，并确保患者得到最佳的治疗和护理。在这方面，各种电子病历系统、数据库和应用有着很大的帮助，可以确保医院管理系统中的信息安全和准确性。

第五段：效率和成本管理。

中欧医院管理的一个关键部分是效率和成本的管理。在二者的平衡中，医院管理须既能够保证热情的专业医疗服务，又能保证医院的长期且稳定的财务支持。在这里，中欧医院采用相似的方法，并通过专业的运营管理人员来实现医院的有效运营和成本控制。中欧医院管理者具有相对清晰的财务计划，为医院的未来规划提供了更多更精确的信息。

结尾：

在这篇文章中，我们介绍了中欧医院管理的一些关键成功因素，这些因素在管理的各个领域中都占有重要的位置。为了在激烈的医疗市场竞争中取得成功，各医院管理团队应当重视这些方面，并结合医务工作者的实际情况，开展有效的方案以实现医院管理的效率最大化。

**医院管理心得体会篇六**

在我院组织的“中层管理素质提升”培训班上，吴春荣老师精彩的讲演，课堂全体参训人员的积极参与，培训内容的科学性和实用性，都令我感触很多，但最明显的是让我再一次体会到管理的重要性，下面谈一下我的一些学习感想。

吴春荣老师分别从健康管理、解决问题、优质服务和用人艺术、转变观念以及执行力等六个方面的讲解，结合我院目前状况、存在的问题、社会环境等让我深刻的认识到了我们的不足之处。

首先，我院在优质服务、特色服务、特需服务方面还没有完全建立起自己的品牌。在方便，实惠、优质、安全、满意等和老百姓息息相关人方面还有一定差距；在对外的宣传承诺方面没有及时协调统一，不能够达内外一致、前后一致，距离上级领导的要求还有一定差距。在优质服务、特色服务、特需服务等方面还要进一步加大步伐建设。

其次，一个完整和核心的、系统的管理理念还没有真正形成。我院开展优质服务只是刚刚开始，距离“管理就是服务”这个目标还有差距，我们只有关注患者的需要，多从细节当中体现出发自内心的真情和关爱，才能体现出我们的优质服务，才能真正的感动患者，才能打造出我们自己的品牌。

再次，当前的社会环境存在一定的影响。物质生活的提升速度远远的超过了精神生活的发展，造成员工精神生活匮乏，忘记了自己身为医务人员的神圣使命和社会责任，在这方面我们要以开展优质服务为契机，建立自己的医院文化，丰富员工的业余生活，引导全体员工在心中树立起正确的价值观。只有让患者满意了、感动了，我们的医院才能得更好更快的发展，只有医院的发展才能体现出我们的人生价值，同时也才能更好的满足我们的物质生活。

首先，要让要所有员工看到院领导推动全员学习的信心和决心，我院每周五的业务学习时间要充分的利用起来，决不能为学习而学习，学习的目的是提高，学习的结果是使用，检验学习效果的唯一途径就是纳入考核，看其在岗位上发挥的作用是否得以提高，另外要注意学习的计划必须符合科室工作和员工队伍的现状。可以让业务相关科室组织在一起进行沟通和学习交流，找出差距、互补不足。只要我们看到了差距，才能脚踏实地，有的放矢，不断提高。

其次，建立能上能下、平等竞争的机制。这是使我院员工素质得以持续提高的重要外部环境，能上能下的制度是迫使现有岗位的员工素质不断提高的外在压力，平等竞争使得只要员工的素质提高到某一岗位、某一层次的水准，就可以通过公开、公正的平等竞争获得这一岗位，使得员工的素质提高得到了用武之地。一旦这样的一种选人、用人机制得以建立和良性运行，医院员工整体素质将会持续提高。那么一个充满生机与活力的学习型医院就会循序渐进的形成。

再次，发掘员工的潜力，加强人才梯队建设。要不断引进大有潜力的员工，进行主动培养，避免出现人才断层。医院要根据实际情况对员工进行多方面考察和沟通，了解员工的发展方向，自身的优势和劣势，需要得到什么样的提升及培训等，拟定培养计划，并把此项工作纳入科室负责人的考核里，限定期限、定向培养。对被培养人要定期进行评估和沟通，了解培训情况和心理动向。

要清楚的认识到绩效考核的目的不是扣分、扣钱，而是要在考核过程中发现存在的问题，及时进行沟通，帮助其提高认识，使其在工作和管理得以改进，进一步提高我们的医疗服务质量。

目前，我院的绩效考核办法还不完善，现在仅仅做到了结果绩效考核，基础绩效和过程绩效还没有完全纳入考核中去。基础绩效考核的核心是科室负责人对本科室员工的素质和能力的培训、培养及组织学习能力；过程绩效是科室负责人根据岗位责任对员工下达任务后，根据任务完成情况、时间、方法、步骤进行的评价考核。这两项绩效考核要根据情况，分别制定计划和目标，使其融入到我院现有的绩效考核中，以建立起科学的绩效考核体系。

医院的营销是一个连续的系统过程，最终不是由一个部门能够单独完成的，需要医院各部门间紧密的联系配合。医院营销和其他企业营销是一样的，企业卖的是产品，我们卖的是特殊的产品——健康。医院营销既是一种手段，也是一种理念，应该贯穿医院各个环节管理过程当中，也就是全院营销。

我们要一改以前的营销模式，利用各种手段和方法开展市场营销。目前我院主要采取的营销手段和方法主要有以下几种：转诊、义诊、电话回访、优惠卡、学术会等。我们还可以利用各多的营销手段和方法，如：和社区、学校、单位联系，利用节假日进行健康讲座；加强网络建设，开展在线咨询和就诊预约；建立全员营销激励机制和客户（治愈患者）营销激励机制；利用法定假日、纪念日、院庆等进行节日营销。

同时营销模式的转变需要一个过程，不可操之过急，必须要以优质服务和医疗质量为基础。

要管理好一个部门，要讲究方式与方法，因为管理的本质是科学也是艺术。管理的定义是“有效的运用各种资源，以适切的方法，使组织活动更加富有成效”。它包含有太多内容。有效要讲效率，也要讲效果，就是既要把事情做好，也要把事情做快、做对。各种资源都是管理的对象，在医院包括：人力资源、良好的就医环境、仪器设备、医疗技术、后勤保障等。管理的方法很多，要结合部门的实际工作，把管理工作科学化、规范化，标准化。

总之，通过“管理能力提升”培训班的学习，我体会到无论是医院还是科室的发展，都必须在管理上下功夫。如何把科室员工的个人事业追求和科室团队目标结合起来，如何结合医院的文化建设，在科室树立积极向上、爱岗敬业的科室文化，如何改进工作流程，提高工作效率，这些都需要在现有的条件下，通过管理学的方法，合理调配资源，发挥团队优势。通过管理学的方法，合理授权，明确职责，落实责任。通过管理学的方法，运用绩效考核的杠杆，奖勤奖优。科室要加强执行力，落实责任，勤检查，严格执行医院规章制度、法律法规和科室的各项制度。

作为医院中层，承上启下，作用大，任务重，院领导高度重视提升中层干部的管理水平，多次组织相关的理论培训，对我们寄予了殷切的希望。我们要紧跟医院的部署，加强部门间的协作，抓科室管理，抓文化建设，带领和团结职工搞好本科室的工作，为把我院建设成为广大群众最信赖的医院而努力奋斗！

**医院管理心得体会篇七**

第一天是由我们护理部熊主任诠释了新的护理模式—责任制整体护理，并告诫我们不能照本宣科，应针对我院护理现状如护理人力资源缺乏，护理队伍年轻等特点找到最适合我院发展现状的护理模式。随后张超副主任、梅赣红总护士长、金春莲总护士长手把手地教我们如何进行在职护士培训教育，如何规范管理文件夹，如何书写护士长手册。

第二天，由北京金牌专家董胜利医学心理硕士授课，课堂上教师采用了互动游戏、现场提问等形式，生动有趣地讲解如何提高护士长管理执行力，如何进行护理管理，护理管理文化等。董老师的课件内容高屋建瓴，让我们的思想境界骤然提升，到达了一个从前自己难以企及的高度。文字组织更是“字字珠玑”，其中的很多内容都可以做为座右铭，激励我们在平凡的岗位上，去思索人生的价值。老师博古通今，我们在感慨他知识渊博的同时也反省自己知识的贫乏。我们如饥似渴地畅饮知识源泉，对于我们每一位护士长来说这不光是一次管理水平培训，更是一次心灵的洗涤。

紧凑而愉悦的两天培训结束了，我们怀着依依不舍的\'心情踏上了返程的客车，身体虽有些疲倦，但内心却久久不能平静，留下一串串的思考和回忆。

护士长竞聘演讲时的情景还历历在目，豪情壮语也记忆犹新，但当我真正走上这个护士所谓“领头羊”岗位时，才发现了与现实的差距。半年了，一路走来，有许多艰难，也受了不少挫折，怀疑过，退缩过，甚至想过放弃自己的梦想，通过两天的培训让我受到鼓舞，看到希望。

“性格决定命运,态度决定人生”。一件事情总会有两面性，不能总陷在沼泽中不能自拔。当你以积极态度面对困难时，有时它会迎刃而解，换个角度对于我来说，这些经历何尝不是一次难得的摔打和锻炼。复杂的处境磨砺了人的心智，提高心理承受力和处理问题的能力，激发了积极奋斗的意志力。我想，我也会用积极向上的态度，给自己一个阳光明媚的人生。也将尽最大努力，带好自己的一支护士队伍，让她们以积极的态度面对生活，面对护士这个职业。

“自知为明，知人者为智”。这句话给我的感触颇深，一个明智的管理者，不但自身要有良好的修养，渊博的知识，精湛的专业技能，还要有卓越的协调沟通能力，雷厉风行的执行力，以及不竭的激情和开拓创新能力，更应具备知人善任，用人之长，容人之短的胸襟。这将是完成护理工作最有效的措施。人尽其才，扬长避短，这些都对我们的日常工作有现实的指导意义。

**医院管理心得体会篇八**

“把顾客摆在第一位”，这常常是某些医院乃至服务行业的口头禅，但是这句话却在梅奥诊所得到真正贯彻。梅奥诊所是世界最大的私人医疗机构，也是全世界的医学圣地，它的顾客上至总统王室，下至贫民百姓，从建立至今已有百年的历史。它几乎不投放任何广告，全世界医疗界乃至管理界却对它耳熟能详，它以其卓越的管理理念和实践堪称管理界的活化石。医学“麦加”的美名对于梅奥诊所而言，的确名副其实！

组织能力的卓越绝对不仅仅只与科学相关，它同时还与“艺术”相关——人文关怀、教导、协作、慷慨的行为，个人的勇气和引导人们做出决定并付出额外努力的核心价值观。我深深为梅奥精神所折服，“患者至上”始终是梅奥诊所最核心的价值瑰宝。

梅奥诊所在护理关爱每一位患者时，表现出了杰出的团队协作精神。每一名医生、护士及其他支持人员都会全心全意为每一名患者的诊断、治疗及康复尽心尽力，服务周到。最后一点也是尤其重要的一点，无论是态度还是行动，“患者第一”（核心价值现）总是重中之重，人人都引以为规范标准。作为一名医务工作人员，我也有同感，下面为我的几点体会：

脑外科是一个技术要求高、风险高、患者及家属期望值高、易发生纠纷的科室，因此我们在工作中首先要做到查找并分析各种安全隐患，采取相应对策杜绝护理缺陷的发生，提高服务水平，保证病人安全；其次我们要合理调配工作，合理排班，培养医生护士间的团队协作精神，在繁忙工作中相互提醒，相互监督，弥补工作中的缺陷和漏洞，防范医疗差错；另外，我们还要加强责任心，培养严谨的工作作风，经常性地开展各种护理安全管理制度的学习，不断提高安全意识，熟悉并遵循各种工作程序，把握工作中的每一个细节，以认真负责的态度全身心地投入工作，及时发现问题及时处理。

的。我们应该告诉自己永远不能跳过检查程序而急于妄下结论，在每一次诊断时都要全面、仔细地检查，抛开自己的偏见，只有这样，才能成功”。

因此我们的医务人员要在提高自身业务水平的同时，热情接待每一位住院病者，详细介绍手术环境、有关医务人员、规章制度等。认真做好解释工作，履行告知义务。每一项操作、每一项治疗都必须告知病人或家属，取得理解和配合，充分尊重患者的知情权。我们要认真落实制度及规程，因为制度和操作规程是解决纠纷的准则。我们要严格执行操作常规，不可随意简化操作程序，操作要规范，态度要认真。

病历是反映医疗过程的客观记录，是医疗管理的基础，也是处理医患纠纷的客观依据。病历书写要做到真实、及时、准确、完整、规范、严禁违法违规涂改或字迹潦草、写的不认识。我们要认真执行病历及护理文书书写规范。记录要做到客观、真实、及时、准确、完整。

梅奥精神”包括了一种关怀救助病患和解除疾苦的愿望；一种以科学研究、勤勉的观察和学以致用的态度来推进医学教育进步的愿望；最重要的是一种将以此精神点燃的科学之烛传递给他人的愿望。在现今行业事故频发、急需社会责任感的世界，梅奥的管理艺术将照亮一条道路。传承“患者至上”的价值观瑰宝，梅奥诊所的“以患者为中心”的价值观确实是独一无二的。工作无极限，创新无止境。要真正给患者提供优质，高效，低耗，文明，快捷的服务．我们要学习梅奥诊所的服务宗旨，把满足患者的需求作为服务的核心要素，多角度，全方位提升服务理念和服务模式，创新服务举措，实行人性化服务，把“待患者如亲人”作为贯穿服务流程的主线，营造＂服务无止境，亲情永相伴＂的服务氛围。逐渐把服务这篇文章做细做全。

**医院管理心得体会篇九**

随着中国的改革开放，中欧合作已成为一个备受关注的话题。随着中欧经贸合作的不断深入，中欧医疗合作开始获得越来越多的信任。中欧医院管理心得体会是一个广泛而重要的话题，是值得探究的。

中欧合作可以追溯到70年代，当时欧洲西部国家首次与中国建交。在这个过程中，医疗合作是其中一个重要的领域。近年来，中欧的医院管理已经逐渐走向在互相学习和探索的基础上加强合作和交流，探索灵活多样的管理模式和实用的管理经验。

首先，中欧医院管理的先进性体现在了其多元化管理的模式上。传统的医院管理过程中往往缺乏多角度的思考和管理，而中欧医院管理更加注重从点滴入手，重视每个细节，精细化管理。其次，中欧医院管理更加人性化，为了更好地服务病人，他们提供一系列的病人服务。第三，中国医院为了提升管理质量，积极地学习欧洲的先进管理技术、方法和理念，借鉴经验，加速管理的转型，打造世界一流的医院。

首先就是管理的转型。探索不同的管理方式，对于医院来说尤为重要。其次，中欧医院管理启示我们注重人性，强化服务，提升患者的满意度。最后，追求卓越。我们应该始终保持对卓越的追求，医疗管理的卓越就在于不断地发现问题，提出目标，设计方案，全力实施。

总之，中欧医院管理心得体会,是一个幸运的时代赋予我们的机会。在这个过程中，中欧两国都能够学习和借鉴对方的管理方式，实现双赢。通过加强交流，借鉴中欧医院的先进经验，结合本地管理实际情况和需要，将有助于提升我国医院管理的质量，实现本地医院品质的提升和国际一流医院的目标达成。

**医院管理心得体会篇十**

医院管理是一个复杂而重要的领域，涉及到对医院内部和外部的各个方面进行有效管理。作为一名医院管理人员，我始终坚守着伦理原则，并不断总结和体会着医院管理伦理的重要性和应用。在过去的工作中，我体会到了医院管理伦理的价值和影响，下面我将分享我对医院管理伦理的一些体会和心得。

首先，医院管理伦理的核心是服务患者。作为医院的管理者，我们的首要任务是为患者提供优质的医疗服务。在医院的各个部门中，我们必须时刻关注患者的需求和感受，并根据患者的实际情况来制定相应的管理措施。我们应该在武装自己的同时，加强与医务人员的沟通，了解患者的需求和意见，并及时采取措施解决问题。只有在关注患者的基础上，我们才能有效地提高医院的服务质量和整体管理水平。

其次，医院管理伦理需要注重公平和公正。作为医院管理人员，我们需要公平地分配资源和权力，确保每个员工和每个患者都能获得公正的待遇。在决策和管理过程中，我们应该摒弃个人利益和偏见，坚持以公平和透明的原则来进行管理。我们应该与医务人员和其他员工进行公正的沟通和合作，并且对待每个患者都一视同仁。只有在建立了公平和公正的管理机制后，我们才能有效地提高医院管理效率和员工的工作积极性。

第三，医院管理伦理需要强调责任和诚信。作为医院管理人员，我们肩负着很大的责任，必须时刻保持正确的原则和价值观。我们必须坚守职业操守和道德规范，遵循法律法规，不得利用职务之便谋取个人私利。我们应该始终保持真诚和诚信，以诚实守信的原则对待每个员工和患者。我们要明确自己的管理责任，定期进行管理评估和自我反省，及时纠正错误和问题，不断提升管理和服务水平。

第四，医院管理伦理需要注重员工的素质和培养。员工是医院最重要的资本，他们的素质将直接影响到医院的发展和管理效果。作为医院管理者，我们要注重培养员工的技能和素质，提供必要的培训和进修机会，提升他们的综合素质和工作能力。我们要为员工创造一个良好的工作环境和发展空间，激励他们的积极性和创造力，使他们感受到医院管理团队的关心和支持。

最后，医院管理伦理需要与时俱进和持续改进。医院管理是一个不断变革和发展的过程，我们必须不断修正和改进我们的管理方法和策略。我们要密切关注医疗行业的最新动态和管理经验，学习和借鉴其他医院和管理者的成功经验，积极推行新的管理理念和技术。更重要的是，我们要善于总结和反思，发现和解决医院管理中存在的问题和挑战，持续地提升我们的管理能力和效果。

综上所述，医院管理伦理的体会和心得在于坚守服务患者的核心理念，注重公平和公正，强调责任和诚信，关注员工素质和培养，与时俱进和持续改进。作为一名医院管理人员，我对医院管理伦理的重要性有了更深的认识，将时刻牢记于心，并且不断努力将这些伦理原则应用于具体的管理实践中，为提高医院的管理水平和服务质量作出更大的贡献。

**医院管理心得体会篇十一**

为了不断改进中欧医院的管理体制，以更好地为病人提供高质量的医疗服务，我参加了一次医院的管理心得交流会。在会上，我与来自不同科室和不同国籍的医院管理者分享了我们各自的心得和经验。通过这次会议，我深切感受到了团队合作、精细化管理以及创新思维在医院管理中的重要性，本文将从这三个方面详细介绍我的体会。

第二段：团队合作的重要性。

团队合作是医院管理的基本要求，只有团结协作、相互配合，才能推动医院的管理工作不断升级。在交流会上，我和来自其他科室和国家的管理者们交流合作经验，深刻意识到团队合作可带来诸多优势。例如：互相学习，吸收他人的好经验、优秀文化等，将其运用到自己的工作当中。同时，彼此之间存在信任，利益同一，可以协调安排和协同配合，有效地推动医院管理的改进。

第三段：精细化管理的意义。

在现代医院管理中，精细化管理成为越来越重要的一环。通过员工培训、流程优化以及各类管控机制的建立，帮助医院管理者更好地了解和掌握每个细节，从而提高效率和质量。例如：针对科室陈旧的管理模式，我与团队合作，结合了现代化医院管理模式，建立了一套完整、科学严谨且适合医院特点的管理制度。在实践中，不断优化细节，加强管理，从而得到了较好的效果。

第四段：创新思维的应用。

创新思维在中欧医院的管理工作中发挥了巨大的作用。在管理过程中，我们不仅要不断完善管理制度，还要不断探索并应用新的管理模式。例如：加强医疗质量管控、对员工进行精细化管理等等。我们必须不断思考，创造性地地寻求解决方案。只有这样，才能让医院的管理更加适应时代的发展。

第五段：结尾。

中欧医院是一家诚信、务实、创新并引领时代的医疗机构。在管理方面，我们不断探索创新，分析问题、动态反思、不断完善，让医院的管理更加精细，服务更加优质，并为更多病人带来更好的医疗体验。我们将继续秉承“医者仁心”的原则，汇聚智慧和力量，为病人的健康保驾护航。

**医院管理心得体会篇十二**

xx年6月6日—6月8日，我院为更好的迎接二甲医院周期评审，在院长的带领下，组织了由副院长、副院长、职能科室主任及部分科室主任、护士长参与的第一批医院管理培训活动。此次培训活动取得了圆满成功，各参与培训人员反响强烈，并给予了积极、肯定的评价。针对此次培训活动，进行如下整理：

山东大学第二附属医院等级评审办公室司春峰主任介绍了我国医院等级评审进展情况、医院评审办法、评审标准的设置背景等，并结合山东大学二院迎评工作情况和进程，分享了对于评审工作的体会。医院评审是要以“患者为中心”，关注质量、安全、服务、管理、绩效，并将持续改进的理念贯彻到每个员工的心中。医院评审关键是管理，制定四大管理体系：

1、大培训：评审工作涉及面广，很多制度需要实施，很多服务需要规范，很多指南需要学习，很多操作需要培训，这些体现在医院层面、科室层面、个人层面，要求达到全院理解，人人过关。

2、大运行：评审工作涉及每个科室、每个人，因此强调多部门协调，避免“上热、中温、下凉”，调动整个医院的力量向着评审的最终目标迈进。

3、大质控：评审的最终目标是全面提高医院管理质量，为患者提供更加优质的服务，更好的保障患者安全。要把质量与安全放在工作的首位，贯穿工作的每个细节。

4、大应急：医院工作是一个系统的工作，要求提供无缝隙服务。在日常工作中存在很多风险和不可预知因素，医院每个员工都必须对紧急情况得心应手，以保障患者安全。由职能部门根据评审细则统一修订各项规章制度，落实到科室，科室落实到病人，最后由职能部门在检查过程中发现问题，解决问题。医院应建立自己的文化，树立医院龙头科室，在迎评过程中关注重点患者、重点部门、薄弱环节。通过评审，规范行为，每个人工作中都要加强责任心和慎独意识，确保工作安全，患者安全。

在二甲评审的工作中要转变观念，对照标准重新学习，实事求是、脚踏实地的去做，认真组织科室人员学习、培训，落实各项核心制度，细化每一个环节，配合二甲办工作，做好自评及持续改进。

华中科技大学附属同济医院医院管理研究所所长王华针对“学习做一名智慧型医院团队领导”这一课题作了深入的解析。医院要树立正确的理念、方向，打造优秀团队，医院各级领导要正确认识自己所在的位置，带领全院向同一目标发展。提高团队的执行力，首先要保证畅通的沟通渠道；其次督查是落实执行力的重要环节，能控制任务落实的有效手段。合理灵活运用管理机制，责、权、利统筹结合，奖罚分明，能有效提高执行力。

发挥团队凝聚力，合理用人，把真正有能力的人放在重要岗位上去，并使其能发挥主观能动性，促进事业发展。另一方面，要善于因人施用，根据员工各自的特点，把合适的人放到合适的岗位。这样才能最大发挥每个人的能力，保障工作顺利开展。加强时间管理，树立正确的时间观，把握关键时刻，使管理目标清晰化，合作效益最大化，质量安全系统化。制定科主任经营策略，打造名医效应，扩展优势技术。社会在不断的前进，我们所面临的环境也在不断的变化，医院各级领导不能抱定\"以不变应万变\"的心态去开展工作，必须认真了解新情况，加以分析研究，审时度势，适时调整，争取最佳效果。

通过这次医院管理培训，使参加的各阶层领导成员充分认识到管理的重要性及医院等级评审的必要性和紧迫性，相信各位成员会付出实际行动，使我们医院的等级评审工作顺利完成！

**医院管理心得体会篇十三**

这不仅是我工作的目的，也是我工作的宗旨。

在过去半年里，在院领导、科主任及护师的正确领导下，我认真学习、思想、理论和“三个代表”重要思想。坚持“以病人为中心”的临床服务理念，发扬救死扶伤的人道主义精神,立足本职岗位，善于总结工作中的经验教训，踏踏实实做好医疗护理工作。通过半年多的实践学习，使我对儿科的常见病、多发病的诊断治疗和护理工作作较为熟练，在工作中，我严格遵守医院规章制度，坚守岗位，按时上下班，努力提高自己的思想文化素质和业务道德水平，对待患儿能文明礼貌的服务，做到举止文明、态度和蔼，急病人所急，想病人所想。积极与患儿沟通，及时了解他们的心理动态，以便让患儿能在较短的时间内恢复健康。

通过半年多的实践学习，我对儿科的专业知识和工作原理由浅尝辄止，没有那种“打杂”的概念，深知自己所学到的知识还很肤浅，没能与时俱进，要不断更新知识和技术，积极参加院里组织的业务学习和护理查房，并将他们所学的知识运用到实际工作中去，做到“想病人所想急病人所急”。

在儿科就是“小孩”，对于每个父母来说，最珍贵的莫过于子女的关爱，儿科的护士们都是因为工作原因而抽调到其他科室工作，从而导致儿科科患儿处于瘫痪、发育不良、心理状况下等情况。面对这样的情况，我没有丝毫退缩，而是知难而进，迎难而上，利用工作之外的时间，参加了全县儿科的`护理查房和对疑难危重症患儿的抢救工作，将患儿科所有的护理知识一一讲给患儿科的护士，使患儿科的护理工作得心应手。

通过半年多的学习，本人理论水平和实践水平都有所提高，在今后的工作中，本人将继续努力，牢记护士职责，不断加强思想学习与业务学习，全面提高自身综合水平，为患儿服务。做一名合格的儿科护士。

**医院管理心得体会篇十四**

医院作为一个特殊的组织，管理伦理问题一直备受关注。在我所从事的医院管理工作中，我深深感受到了伦理问题对于医院发展的重要性。通过不断学习和思考，我积累了一些管理伦理的心得体会。以下将从诚信管理、患者权益保护、人才引进与培养、资源合理配置以及科研和创新几个方面进行阐述。

首先，诚信管理是医院管理伦理的基础。医院作为一个服务型组织，必须以诚信为核心价值观。在患者治疗过程中，除了提供专业的医疗服务外，还应保证患者的隐私安全和知情权。此外，医院管理者还应该与患者进行真诚的沟通，在信任和透明的基础上建立良好的医患关系。同时，在管理过程中，医院管理者也应该诚实守信地与供应商、员工等各方进行合作，以确保医院的正常运转。

其次，患者权益的保护是医院管理伦理的关键。医院的初衷是为患者提供医疗服务，因此，保护患者的权益是医院管理者的首要任务。首先，医院应该建立健全的投诉处理机制。对于患者的投诉，应该及时进行调查和处理，并向患者及时反馈处理结果。其次，医院管理者还应关注患者的安全问题，加强对医疗风险的管理和控制。此外，医院还应建立有效的纠纷解决机制，以处理患者与医院之间的纠纷，保护双方的合法权益。

人才引进与培养是医院管理伦理的重要组成部分。医院作为一个高度专业化的组织，需要依靠优秀的医务人员和管理人才来支撑其发展。因此，医院管理者应该注重人才的引进和培养。首先，医院管理者应该建立科学的人才选拔和晋升机制，确保人才的公正评价和合理选拔。其次，医院管理者还应注重对员工的培训和发展，提供多样化的学习平台和机会，让员工不断提升自己的专业水平。此外，医院还应加强与高等院校和科研机构的合作，引进高层次人才和创新团队，促进医院的科研和创新能力的提升。

资源的合理配置是医院管理伦理的重要内容。医院是一个资源密集型组织，资源的合理配置直接关系到患者的治疗效果和医院的经济效益。首先，医院管理者应该制定科学的资源配置规划，确保资源的合理利用和分配。其次，医院管理者还应注重资源的公平分配，尽量避免资源的浪费和滥用。此外，医院管理者还应加强对医疗设备和药品的管理，确保其安全可靠，同时控制成本，提高医疗服务的效益。

最后，科研和创新是医院管理伦理的重要内容。医院作为医学科研和创新的重要场所，应该加强科研和创新能力的培养和管理。首先，医院管理者应该加强对科研项目和创新成果的管理，确保其合法性和可信性。其次，医院管理者还应鼓励医务人员从事科研和创新工作，提供相应的支持和资源。此外，医院管理者还应推动与科研机构和高等院校的合作，促进医学科研和创新成果的转化和应用。

在医院管理伦理的实践中，我深切感受到管理伦理对于医院的发展至关重要。通过加强诚信管理、保护患者权益、加强人才引进与培养、资源合理配置以及科研和创新等方面的努力，可以有效提升医院的管理水平和服务质量。作为一名医院管理者，我将始终坚守医院管理伦理的原则，为医院的可持续发展贡献自己的力量。

**医院管理心得体会篇十五**

作为领导干部，良好的协调能力是不可或缺的。要善于团结各种人，与其合作共事。一方面要有很好的感情因素，善于激发全局干部理事的热情，为着共同的目标团结奋斗，塑造单位强大的战斗力。另一方面要善于社会交往，使各种外在因素都能为本部门的工作开展服务，为本部门发展创造良好的外部条件。

(五)选材用人能力组织的发展和工作的好坏的最关键因素都在于人。合理用人，因人施用也是领导干部素质的重要方面。用人得当则事业兴，用人不当则事业衰。一方面要善于发现人才，不惟成绩、经验，把真正有能力的人放在重要岗位上去，并使其能发挥主观能动性，促进事业发展。另一方面，要善于因人施用。每位员工不可能都是人才，但每个人也都有各自的优势。而领导干部就要根据下属各自的特点，把合适的人放到合适的岗位。这样才能最大发挥每个人的能力，保障工作顺利开展。

(六)处事应变能力。

社会在不断的前进，我们所面临的环境也在不断的变化，领导干部不能抱定\"以不变应万变\"的心态去开展工作。因为世上没有一成不变的事物，也不存在一劳永逸的办法，光凭老经验和老办法是无法应付的。必须认真了解新情况，加以分析研究，审时度势，适时调整，争取最佳效果。

(七)开拓创新能力在事业发展的过程中，一味墨守成规是无法取得良好业绩的。如果领导干部仅仅具备\"萧规曹随\"的作风，也不能肩负起时代赋予的领导职责和任务。必须敢于突破，敢于创新。以大无畏的精神，在原有的企业管理基础上不断推陈出新，闯出新道路，开辟新领域，促进工作不断发展。

(八)学习、实践能力。

这也是领导干部所应具备的最基本的也是最重要的能力。领导干部素质的培养和提高，主要还在于自身的学习、实践能力。时代在前进，科学在发展，领导干部如果不通过加强学习提高自己的政治修养和能力素质，就跟不上时代的步伐，也做不好既有的工作。学习的方法有多种，最行之有效的方法还是理论联系实际。即不仅要从书本中学，更要从实践中学。领导干部一定要深入实际，在实践中加深对理论知识的理解，在实践的过程中用理论去研究、分析和总结，总结出适合自己的行之有效的方法，指导自己的行为，不断锻炼自己，提高自己。

以上是本人通过参加管理培训班之后的所想所悟，虽然这一次的管理培训班只有短短的几天，但更让我清楚作为一名干部应当具备怎样的素质与能力。因此，在以后的工作学习中，我将学到的东西应用于工作中，把它作为行动的指南，不断加强自己在各方面的素质和综合能力锻炼，争当一名符合新时代要求的干部。

通过这次医院管理干部的培训，使我受益非浅，无论是作为中层管理干部还是作为医生，在为人、处事方面通过老师们的点拨，获得很多启发。

作为科主任，团队建设非常重要。大家因为共同的理想、信念，共同的价值观才集聚到一起，成为一个科室，共同发展进步，完成神圣的使命。然而，大锅饭的烙印在公立医院还很深，影响到它的各个层面。这给管理带来很大困难。以个人魅力管理，已经不能适应现代社会发展。以制度和文化来管理，最终文化管理，才能真正精细管理。所以培育同事们的核心价值观非常重要。公立医院的中层干部，要让没有理想的同事变得有理想，让不同的理想变成共同的理想。让一般的理想，变成高尚的理想。作为医院，医者父母心。所以我们把价值观调整为：因为专业，所以赢得尊敬;因为周到，所以让人温暖。科室的精神：汇涓成海----尽管我只是一滴露珠，我愿意汇入溪流，汇成科室的海洋。同事们在一起，要相互合作，合作好才能发挥团队效益，否则就是一盘散沙，甚至内耗巨大，个人也无法提高生活质量，实现人生价值。管理的重要方面是理事，通过不同的项目，来管人，锻炼人，提高人。我们有信心在将来的工作中，通过实践学到的管理学理论，把管理和职业做得更专业。

今年我们年终聚餐，就要改变以往吃饭喝酒的方式，改为元旦总结表彰茶话会，奖励、鼓励，邀请科室同事及其家属参加，精心准备，引导大家重视文化建设，重视理想信念，增强使命感和责任感，以科室团结协作为重，在科室这个公正、健康的平台上，建设发展科室，最终为科室而自豪，实现人生价值。

共

2

页，当前第。

2

页

1

2

。

**医院管理心得体会篇十六**

医院是人们生病时求医救治的场所，而医院管理则是保证医疗质量、提高效率的重要工作。作为医院管理者，我们在管理过程中不断总结经验，不断探索改进，下面将从团队建设、流程优化、信息化管理、患者体验和品质管理五个方面，谈谈我对医院管理的心得体会。

一、团队建设。

医院管理首先要注重团队建设，因为只有一个高效、协作的团队，才能顺利地完成各项工作。我们在团队建设中注重识别每个人的优势和特点，给予他们合适的工作岗位，发挥他们的潜力。此外，要积极推行团队培训和沟通交流，让每个人有机会学习、成长，并且保证团队的凝聚力和向心力。

二、流程优化。

流程优化是提高医院管理效率的关键。我们通过对医疗流程和管理流程进行梳理和优化，缩短患者的就诊时间，提高医护人员的工作效率。在流程优化过程中，我们采用了先进的信息技术手段，比如智能排队系统、电子病历等，使得流程更加科学、便捷，提高了整体的工作效能。

三、信息化管理。

信息化是现代社会的发展趋势，医院管理也不例外。我们引入了信息化管理系统，实现了医院各部门之间的信息共享和联动，提高了管理的效率和准确性。通过信息化管理，我们可以更加精确地掌握医院各项数据，并根据数据分析制定科学的管理决策。此外，信息化管理还提高了医院的服务质量，为患者提供更加便捷、高效的服务。

四、患者体验。

医院管理关注的核心是患者体验。我们注意到，患者体验是医院管理质量的重要指标之一，而提高患者体验需要提供高质量的服务和关怀。因此，我们注重培训医护人员的服务意识，使他们始终保持友善、温暖的态度待人，给患者以安慰和信任。同时，我们还提供了舒适、温馨的就诊环境，通过定期进行患者满意度调查，及时了解患者的意见和需求，并根据反馈做好相应的优化改进。

五、品质管理。

品质管理是医院管理的核心内容之一。我们坚持以患者为中心，注重医疗质量和安全管理。我们严格执行各项规章制度，加强医护人员的职业道德教育和岗位培训，规范医疗行为，确保医院的医疗质量和安全。此外，我们还积极引入各种质量管理方法，比如PDCA循环，进行全面的质量管理，持续提升医院的综合品质水平。

总结起来，医院管理是一个复杂而繁琐的工作，要想提升管理效能，关键在于团队建设、流程优化、信息化管理、患者体验和品质管理。秉承“以人为本”的理念，合理调配人力资源，充分发挥每个人的优势。同时，做好流程的优化和改进，提高医院的工作效率。充分利用信息技术的优势，实现医院的信息化管理。重视患者体验，提供优质的服务和关怀。最后，要始终将品质管理放在首位，确保医疗质量和安全。通过不断总结经验，进行创新实践，相信我们的医院管理工作会越来越好，为人们的健康保驾护航。

**医院管理心得体会篇十七**

20xx年6月30日，医院组织学习胡书孝教授主讲的执行力知识的学习，使我认识到什么是执行力，简单的定义是：按质按量、不折不扣的完成工作，懂得管理就是服务。对待工作，不找任何借口，不找理由，要时时刻刻、事事处处体现出诚实、负责、敬业的精神。结合到我们平时工作中，我认为要提高领导干部的执行力，必须解决好执行的问题，把执行变为自动自发自觉的行动，下面就此谈一点个人在此学习中的认识。

做到加强学习，更新观念，对待日常工作，不要总找借口，要从自身出发，不断加强学习更新观念，不断分析认识提高自己，改变不执行不作为的不良习惯，自动自发的做好本职工作，我们在执行某些任务时，总会遇到一些问题，而对待问题有两种选择：一种不怕问题，想方设法解决问题，千方百计消灭问题，结果是圆满完成任务，一种是面对问题，一筹莫展，不思进取，结果是问题依然存在，任务也不会完成，反思对待问题的两种选择和两个结果，我们会不由自主的问到，同是一项工作，为什么有的人能够做的很好，有的人却做不到呢？关键是一个思想观念认识的问题，观念决定思路，思路决定出路，观念转变，思想解放具有“核裂变”效应，能够产生推动发展的不竭动力，只有转变观念，解放思想，才能始终保持快速发展，才能始终充满蓬勃旺盛的精力，我们要认识到，任何一个事物的发展，不仅仅是战略决策等等，更重要的是各级人员的执行能力。

勇往直前，如胡教授所讲的唯物辩证法认为，任何事物的发展都不是一帆风顺的，以工作实际出发，加快知识更新，优化知识结构，不断丰富和做好本职工作的知识武装和知识储备，做到学以致用，用有所成，在发现问题中主动思考，最终把学习体会和工作成果转化为谋划工作、解决问题，世上无难事，只怕有心人。

对上级的指示和下达的工作任务，认识不到位，不能很好地领悟领导的意图和工作的重要性，就会消极懈怠，马虎应对，甚而随意降低执行的标准和要求，认识到位，是我们提升执行力的原动力，只有把思想切实统一到上级的决策高度上来，才能不折不扣、善始善终地执行各项指令，在工作中放不开手脚，凡事都要等到万事俱备，有十足把握才敢去做，怕有闪失，怕犯错误，怕负责任，前怕狼后怕虎，顾虑重重，忧心忡忡，在等待观望中失去良机，最后什么都没做成，什么也没做好。

认真做事，我们常说，诚诚实实做人，认认真真做事，做人要有一个做人的标准，做事也要有一个做事的原则，但具体到实际工作中，常常是有制度，有措施，也有违章，究其原因，就是一个态度问题，一个责任感强不强的问题，一个做人是否诚实，做事是否认真的问题，联系到我们平时，对待每一位前来办事的人员，要用一颗感恩之心，像对待自己的亲人一样对待，这样才会有一种良好的心态，才会有一种积极向上的工作态度，诚实认真地执行好领导的每一项决策，要时刻牢记执行工作，没有任何借口，要把服从为美德，工作中无小事，工作就意味着责任，无论在任何岗位，无论做什么工作，都要怀着热情，带着情感去做，而且要竭尽全力，尽职尽责地做好，对待工作，不要说不行，有时困难重重，也要坚决去执行，别人不会干的，自己要能干，别人会干的，自己要更会干。

当一个人在工作中做出优异成绩，受到表彰奖励时，总是说，我做得还不够，还要继续努力，争取更大的成绩，这是一种戒骄戒躁和诚实谦虚的表现，但也同时说明一个道理，那就是，无论干什么工作，做什么事，虽然取得了一定成绩，但绝不是最终的，只能算是阶段性的\'胜利，还要再接再厉，好上加好。

监督就是最好追踪考核，确保一个科室，能按照规划的时间进度表去实现他的目标，我们就要不断监督和跟进，就能有效暴露出规划和实际行动之间的差距和问题，使管理者采取相应的行动来协调和纠偏，从而按时完成阶段性和整体性的目标，监督如果得不到严肃的对待，容易造成职责不明确，无法考核，对目标的完成得不到保障，结果是执行不到位，结合实际工作，我认为，我们单位实行的“绩效考核”制度，就是提高执行力的重要举措，对各科室及每一个职工的工作进行了细分和量化，便于考核，做到奖惩分明，这将对规范工作程序，强化办事效率，提高大家的责任意识和执行力起到积极的促进作用，监督是成功保证，执行铸造辉煌。

在今后的工作中，我将勤于思考、多学多干，在学习中实践，在实践中总结，在总结中提高，我将这次学习作为起点，在自己的工作岗位上把握好每一个环节，把执行力贯穿学习中，真正将救死扶伤的人道主义精神发扬光大，为我院的进一步振兴做出贡献。

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！