

医院管理者领导力培训

主讲：蒲黄

【课程背景】

从医院业务骨干到领导一个团队，“普通医务人员”与“管理者”两者承担不同责任，扮演着两种不同角色。90%的医务人员晋升管理层时，都容易混淆两个角色，这一转变过程令许多人饱受艰难和挫败。

“角色转换”是医院管理者必须经历的一道坎。普通医务人员成为称职的管理者，必须在核心技能与工作重心方面做出重新调整，彻底忘记旧身份，揣摩新角色的要求，经过重重蜕变、次次完善的过程才能逐步实现。

【解决痛点问题】

- 解决医院管理者“对上不负责，对下不管理”的问题；
- 盘点医疗团队六个典型管理问题，让管理者减少试错成本，增加团队工作效率；
- 解决新晋管理者不会使用管理工具，缺乏方法、技巧的问题；
- 解决管理者没有大局观、缺乏团队意识问题；
- 解决管理者没有工作责任心，遇到困难“推、拖、档”的问题；

【课程收益】

- 管理者掌握七项领导力实用技巧；
- 管理者牢记16字管理秘诀：对上管理，对下管控；对上承担，对下负责；
- 管理者掌握对员工“七条鱼”的激励方法；
- 管理者掌握一分钟面谈、授权放权、科室工作网等管理工具；

【课程特色】

- 借用道具演示、案例分析，帮助学员直观借鉴错误，对复杂问题简单理解消化；
- 通过情景模拟、实操体验，让学员强化记忆，迅速应用到实际工作中；

【课程对象】 医院中高层管理人员

【课程时间】 1天（6小时）

【课程大纲】

一、领导力与角色转换定义：

案例：《失败医务科主任》

二、医院管理者角色定位：

1. 正确定位：上传下达、承上启下 顺畅、打造和谐凝聚气氛。
2. 不正确定位：上下隔阂误会、矛盾纠纷争议、团队四分五裂。

三、盘点医院团队6个典型管理问题：



问题一：对上不管理

- 现象：部门是优秀团队，但上级支持差、工作资源匮乏；
- 结果：部门付出与回报不成正比

案例：《徒劳无功的护士长》

问题二：对下不管控

- 现象：员工执行力差、工作效率、工作热情低；

案例：《科主任大撒把》

问题三：对上对下都不管理

- 现象：内忧外患、员工消极、上级不重视；



问题四：被上级下管理

图片案例分享：《主任医师的夹心饼干》

案例启示：相互信任、宽容、谅解、理解、积极合作；

问题五：对上妥协

案例：《不作为的科主任》

问题六：对下妥协

四、领导力之一：激励员工的“7条鱼”

- (1) 给员工提供 3 个机会：赚钱的机会 + 成长的机会 + 发展的机会
- (2) 让员工体验 4 个感觉：目标感 + 安全感 + 归属感 + 成就感

团队内部激励7条“鱼”



五、领导力之二：授权与放权

- (1) What ? 什么是授权与放权 ?
- (2) Why ? 为什么要授权 ?
- (3) How ? 怎样授权、放权



六、领导力之三：让下级迅速认同你

七、领导力之四：编织科室工作网 classical duty web

