# 医护人员竞聘演讲稿（4篇合集）

来源：网络 作者：花开彼岸 更新时间：2024-09-13

*急诊科主任竞聘演讲稿尊敬的各位领导、各位同仁们，大家下午好！今天来参加竞聘的各位科主任，都是我的老师，都是我院中层管理不可缺少的人才，都是德高望重、名扬洛水的专家、教授级别的人物，你们在某些方面的专长造诣是我一辈子也达不到的境界！我不敢和在...*

急诊科主任竞聘演讲稿

尊敬的各位领导、各位同仁们，大家下午好！

今天来参加竞聘的各位科主任，都是我的老师，都是我院中层管理不可缺少的人才，都是德高望重、名扬洛水的专家、教授级别的人物，你们在某些方面的专长造诣是我一辈子也达不到的境界！我不敢和在座的各位中的任何一个来竞争，说实话，我对这次竞聘确实没有信心，因为本人才疏学浅，能力有限，自知竞聘是班门弄斧，但为了积极响应医院的号召和显示自己对急诊工作的热爱，我今天还是拿出了十足的勇气站在了这个竞聘台上，也显示了自己一贯追求进取、永不言弃的风格，希望大家给予多多鼓励和支持。

下面我就从科主任的重要性、科主任的基本素质、我院急诊的现状和存在的问题、急诊的发展方向及我对急诊科的管理细则

五个方面来谈谈我对这次科主任竞聘的认识和具体管理方案。

一、科主任的重要性

科主任在医院的地位举足轻重。从某种意义上讲，科主任的角色就相当于一个小医院院长；甚至很多科主任的学术地位和影响力不低于院长。因此，科主任的管理水平也就显得尤为重要，他们的管理能力和管理手段也成为大家普遍关心的问题。在目前医院普遍实行院科两级管理的体制下，科主任作为承上启下的枢纽作用。因此，理想科主任应由年富力强、学术地位较高、具有一定管理水平的人来挑这个大梁。

二、科主任应该具备的基本素质和能力

在理想的状态下，科主任只需抓好学科学术发展、人员梯队建设这两件事就可以了，但目前的现实是经济运营、绩效分配以及行政事务占用了科主任的大量时间和精力，而所有这些事情又不能置若罔闻、不去理会，这常常使得科主任疲于应付，难于招架。如何平衡这些复杂的关系，把经济与学术管理、人才培养有机结合起来，是对现代科主任的起码要求。科主任必须要从繁杂琐碎的事务中巧妙脱身，把精力放到最需要的地方去。科主任必须明确，学术发展是指挥棒，人才建设是核心，而经济状况则是学术、人才发展的支柱。副主任或护士长责任就是为科主任分忧解难。很多情况下科主任的威信高低不仅取决于其学术地位，还要看他对科里同仁们切身利益关心的程度。科主任要时刻保持清醒的头脑，眼光放长远一些，不能只顾眼下挣点小钱图个实惠而不顾医德及社会影响，更重要的是要着眼于科室及医院的长期发展。要发展，首要的是激发人的积极性，必须依靠严格管理来保证。只要规章制度制定出来，就必须严格执行，在制度贯彻落实之中，科主任要敢于做“黑脸包公”，毕竟管理工作不得罪人是不可能的。管理者与被管理者永远是矛盾对立的统一体，科主任在管理上必须公正、严格，要用制度约束人。当然在严格管理下，科主任挨骂在所难免，但总有一天，同志们感觉到自己的业务水平在不知不觉中得到了提高，自己论文得到了发表，获得的收入越来越高，有了成就感的时候，就会从心底里感激科主任的严格管理。当然，为了革命工作经常让人骂也不好受，因此科主任还必须要有足够的肚量和心胸。需要一些自我放松的技巧，管理做到该宽即宽，该严即严；工作中一丝不苟，8小时之外可以搞些业余文体活动。

另外科主任必须具有人格魅力，要有高瞻远瞩的境界。魅力之一在于奉献。要在科里创造团结奋进的环境，首先自己要勇于奉献——奉献出自己的精力去把握学科发展动态；奉献出自己的经验去为年轻医生做铺路石；奉献出自己的敬业精神去影响科室的文化气氛。魅力之二在于民主。科主任不能把科室当成自己的一言堂，特别是在学术问题上更要百家争鸣，鼓励多交流、多反馈。

一个科室内功是否扎实，就看你有没有一支优秀的人才阶梯队伍，科主任很大的精力要放在对青年医生的培养上，做到“扶上马、送一程”，帮助年轻人建立起自己的医疗市场。还要不拘一格、广纳人才，拓宽人才的培养途径。绝不能闭关自守，夜郎自大，应该走出去，多进修学习。 必须制定详细的考核制度，并定期对医生、护士进行工作业绩考核。谁在工作中成绩突出，谁就是人才，就重用谁、奖励谁；反之，谁不思进取，无能三分强，屡教不改的，科主任必要时可以采取清理出科室队伍的办法管理，以严明纪律。

最后还有一点我认为也很重要，现代科主任还必须掌握一定的电脑知识，电脑是今后知识交流必不可少的工具，不懂电脑，和外面交流、沟通将会很困难！科主任带领的是现在，培养的是未来！

三、我院急诊科的现状和存在的问题

统计资料显示，医疗纠纷风险最高的科室依次是急诊、产科、儿科、外科……而我们也经常强调“医疗安全放首位”、“医疗安全一票否决”，但是实际工作中，我们是否为这些高风险的科室做了保证性的预防措施？是否为这些高风险的科室在人力、物力、财力方面的投资？从用兵的角度讲，医院好比战场，而最容易被攻陷的缺口，是我们防守兵力最弱的地方……多年来，我院急诊队伍极不稳定，急诊科在医院内没有足够重视，我们现在的急诊科仍然停留在原始阶段，急诊科仅仅起一个通道、中转站的作用！如果不改变现状，我院急诊就不能发展。我院急诊科目前存在以下需要解决的问题：

1.无证上岗人员不少，隐藏着医疗安全隐患；

2.和医务科、车管调度科的沟通还不是很通畅，管理机制有不合理的地方；

3.急诊科人数偏少，应充实人力资源，为医院发展制定长远计划；

4.急诊事件中外科病人占了相当大的比例，而我们的急诊科队伍中外科专业的人员太少；

5.、急诊科120要发展，医院必须在人力、物力、财力上给予政策倾斜。

四急诊的发展方向

急诊医学是一门新兴的、跨学科的综合性医学科学，也是临床医学的第一窗口。它既有自己的独立体系，又与其它科室密不可分。因此，急诊工作的好坏，也可以反映一个医院的综合水平和文明程度。现代急诊医学作为临床独立学科,具有应急性、综合性、风险性和不间断性的特点，在急、危、重病的救治以及应对突发公共卫生事件和灾难事件上发挥越来越重要的作用，已成为公共健康事业不可缺少的一部分，今后必将会越来越重视，2024年5月卫生部专门颁布了《急诊科建设与管理指南》。急诊医疗体系（EMSS）将来的发展方向就是进一步专科化，组建急诊医疗体系（EMSS）。

目前比较公认的急救模式是“院前急救+院内急诊+EICU（急诊加强监护病房）”三环一体化建设，最终达到“8化”：

1队伍专业化2装备现代化3管理制度化4技术标准化5操作流程化6信息网络化7急救普及化8待遇对等化。

五 对我院急诊设置、管理的具体方案

1 急诊科布局、房屋要求

急诊科应设在方便醒目的位置，最好有自己独立的楼。

应有的房间：急诊分诊室 急诊诊断室 急诊抢救室 EICU 室 急诊治疗室

急诊处置室 急诊手术室 急诊注射输液室 急诊病房（观察室）

2 人员配置要求

1） 年龄 下限—毕业工作3年以上；上限——50岁以下。

2）急诊科为一级临床科室，医护人员皆是独立执业，必须有证，依法行医。

3）人员素质要求

心理素质：反应敏捷，情绪稳定，自控能力强，思维宽广。

人文素质：较强的人际关系能力，高度的责任心，爱心，同情心及奉献精神。

业务素质：专业知识广泛，基础扎实，实际操作能力强，经验丰富，全科多能。

3 主要工作制度

急诊、120接诊分诊制度 首诊医生负责制度

急诊交接班制度 急诊抢救工作制度

急诊会诊制度 急诊转院制度

留观病人管理制度 病例书写制度

急诊科新来人员入科培训制度（需掌握和定期培训的基本技术）

4 业务学习

1） 科室每年各派一名医生、护士出去进修学习；

2 ）科室每月最少进行两次业务学习；

3 ）每半年举办一次120院前急救演练；

4） 每年举行一次专业知识竞赛和技术比武；

5)科主任、护士长每年参加参加一次学术交流会，要求有论文发表。

5 科学管理，量化考核项目

\*\*科室医护人员量化加减分标准（每人基层分100分）

1)加分项目：

参加职考 +5分 上学 +5分 锦旗一面+10分

做好事一次 +2分 加班一次 +2分 感谢信 +5分

参加开会学习一次+2分 民主测评 20分 领导印象 50分

2）减分项目：

打架一次 —50分 不听从管理 —20分 被投诉一次 —20分

脱岗一次 —10分 发生纠纷一次 —5分 医院处罚一次—10分

丙级病例一份 —5分 电话不通 —5分 迟到一次 —2分

早退一次 —10分 登记少一次 —1分 卫生差一次 [hide=1]

—2分

请假>3个月 —50分 >2个月 —20分 >1个月 —10分

综上所述：科主任不只是一种权利和荣誉的象征，更是一种责任和奉献！要当好科主任，除了要有过硬的专业技术，还要有旺盛的精力，要有严格科学的管理方法，敏捷的思维应变能力，超强的耐受力和沟通能力！当好一名科主任还真不容易！

本次竞聘不管自己是否成功，我都将坚决服从医院工作安排，一如既往的支持医院的各项工作，继续为医院的发展积极出谋献策，为共同打造洛南县医院的美好明天而努力奋斗！

最后，我用一句俗语来结束我今天的竞聘演讲：“是骡子是马，拉出来溜溜！”

谢谢大家！

护士长竞聘演讲稿

尊敬的各位领导、各位评委、各位同事：下午好！

出于个人理想的追求，出于对医院改革的积极参与，出于对外科的深厚感情我来到了今天的竞聘现场,我竟聘的岗位是外科护士长.在此谢谢院领导给我这次展示的机会.

如果我当选，我将做好各方面、各层次的沟通和协调工作，尽力化解科室、

医护、及护患间的矛盾；以谦虚、谨慎和积极工作的态度对待领导；以和睦相处、取长补短的态度处理与兄弟科室间的关系；以高度的同情心和责任感对待病人及家属；以博爱之心和心理感悟来体察、理解科室的每位护士和其他工作人员。我知道，只有关心、体贴、理解护士，才能最大限度的发挥她们的潜能和创造性。也只有做好沟通与协调、团结工作，才能把科室方方面面有限的资源用于最需要的地方。我的新浪博客里的座右铭是认真去做每一件事,用心去感受每一人,别计较得失.

如果我当选，我将做好以下几方面的工作：

1在外科科主任业务指导下，按照护理质量标准，制定工作计划，并组织实施具体工作，认真履行护士长职责和义务。坚持“以病人为中心，以质量为核心，为患者提供优质、便捷、高效、文明服务”的服务理念，把好入院宣教与出院指导关，加大健康教育力度，做好出院访视工作。3不断加强医护，护患沟通，定期征求各方意见，及时采取整改措施。更好地为病人提供优质亲情服务。6科室做到年有目标，月有计划。鼓励护士每人每年完成1－2篇论文。定期业务学习和经验交流，随着科室腔镜发展,护理不到位的情况下加强学习,可外出学习,或通过网络等学习术后护理,病情评估,措施实施.

以上是我竟聘思路，希望能得到所有领导和各位的帮助、指导和完善。涓涓细流，汇入长江我决心，为创建群众满意医院，为外科的发展经济效益得到更大双赢的效果而将自己所有的精力融汇到这个让我欢喜让我忧的大集体中。我将无怨无悔。

有一句话很经典千里马常有,而伯乐不常有,至于是不是千里马，就有待在座伯乐们的裁决了.

医院领导岗位竞聘

各位领导、同仁：

你们好！

今年，正值党的“十六大”之后医院改革的关键年，全员聘用、竞争上岗在各行各业轰轰烈烈地开展，在这种改革大潮的推动下，以“经营”医院、科技兴院的思想为主导，我竞聘医院儿科医生岗位，我自信有能力做好儿科科的工作， 如果我竞聘成功，我决定做到以下几点：

1、进一步完善医院的发展及加大业务管理力度，根据医院走“大保健、精临床”思路，重点抓好专科建设、科技兴医，以进一步提高我院的品牌效应与知名度。

2、认真完成医院各项任务。定期在科内组织政治学习，抓好职工的政治思想教育。带领全院人员钻研医院管理业务，提高全科人员的医院管理水平。

3、进一步抓好医疗常规及规章制度的落实。

4、着重加强提高医务人员的整体业务水平，加强业务学习，加快医务人员知识的更新，提高医务人员的竞争意识，以扎实的业务水平和技术优势来面对当前日益激烈的市场竞争。以创造良好的社会效益的同时来带动经济效益的进一步提高。

5、在任职期间，将负责组织完成新技术引进20项以上，完成专科建设，组织编写完成诊疗常规并负责落实，确保120急救任务的落实，保证上级相关检查达标。

如果我竞聘成功我将努力地配合院领导进一步加强医院医疗管理工作，以严谨的工作作风来要求自己，并不断加强学习以不断提高自己的业务水平和管理能力，完成医院下达的每一项工作指标和任务。

以上是我的竞聘条件和思路，希望领导及同事给与支持，无论是否当选，我将都会以更严格的要求来完善自己，为医院出尽每一分力。

谢谢大家！

妇产科主治医师竞聘演讲稿

尊敬的各位领导、专家、评委：大家晚上好！

我叫xxx，xx岁，主治医师，本科学历，我竞争的岗位是门诊部主任。我之所以竞争这个职位，主要是因为我具备以下几方面的优势和能力：首先，我认为自己具备担任该职务所必须的政治素质和个人品质。一是我的敬业精神比较强，工作认真负责，勤勤恳恳，任劳任怨，干一行，爱一行，专一行。这是干好工作的基础。二是我的思想比较解放，接受新事物比较快，爱学习，勤思考，工作中注意发挥主观能动性，超前意识强。这有利于开拓工作新局面。三是我办事稳妥，处世严谨，原则性较强，能够严格要求自己。这是做好工作的保证。四是我信奉诚实、正派的做人宗旨，能够与人团结共事，具有较强的协调能力。第二，我认为自己具备担任此职务所必须的知识和能力。一是我专业知识全面扎实，对常见病、多发病、疑难病能进行中西医诊治，能对急危重症进行有效抢救。二是有担任急诊科负责人的经历，有一定的管理经验。

我的成长离不开领导和同志们的辛勤和汗水，是他们的帮助和支持，使我从一个不谙世事的实习医生成长为中心的一名中层领导；是他们的谆谆教导，使我逐步树立起“以德为先，以诚待人，尊重领导，团结同志，以工作为重，不计较个人得失”的做人理念；而三年的从军经历更使我受益终身，造就和培养了我坚韧顽强，不怕吃苦的性格和工作作风。

在医德上以病人为中心，关心病人的疾苦，对病人耐心安慰、解释，按病人的需要检查、治疗，不过度检查、治疗，尽可能解决老百姓“看病贵”问题。

如果我是门诊部主任，我初步设想以下工作思路：

1、实现角色的转变，坚持“上为医院和领导分忧，下为同事和病人服务”的原则，由原来的“领导交办，办就办好”的思维方式向“怎样去办，怎么办好”的方式转变，对工作超前计划，周密安排，保证各项工作落到实处。

2、按照“一切为了病人，一切以病人为中心”的服务理念，给病人爱心，关心和责任心，组织和带领门诊部一班人，改进方法，苦炼内功，努力提升服务水平。

3、在设立名医堂后，门诊医生要不定期的跟师学习，继承老中医的宝贵经验。尽快使中青年医生挑起大梁，使中医院能可持续性发展，中医后继有人。

5、加强科室之间会诊、协作，专科病专科看，不截留病人。

6、加强导诊力度，免费为病人测血压，并引导病人到相关的科室就诊，树立良好的窗口形象。

7、利用下午空闲时间传达会议内容，定期进行业务学习，更新知识，交流学习心得，进行疑难病历讨论。鼓励医务人员参加继续教育培训、与本专业有关的年会，掌握最新医学动态。

8、大力支持针灸理疗康复特色专科建设，对常见病制定一些协定中药方，建议开展针灸减肥、耳穴疗法、小儿推拿等新项目。如耳穴对胆结石、失眠等病的治疗。

9、规范门诊病历和处方的书写，定期检查。发现错误、不规范，促其改正。

10、门诊出现医疗纠纷时，帮助协调解决。

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