

浅谈血站党建与人力资源工作的融合探究

徐艳

(扬州市中心血站, 江苏 扬州 225012)

【摘要】在现代化的医疗健康体系中, 血站作为关键节点, 其党建工作与人力资源管理的融合显得尤为重要。本文概述了血站党建工作内容, 探讨了血站党建与人力资源工作融合的现状与必要性。提出了一条实现血站党建与人力资源工作融合的路径, 包括组织结构的优化与整合、党建工作与人力资源管理的流程融合等步骤。这一研究为血站的党建和人力资源管理提供了新的视角和想法, 对于提高血站的综合运营效率以及构建和谐劳动关系具有重要的指导价值。

【关键词】血站; 党建; 人力资源

在医疗健康领域, 血站作为卫生保健系统的重要组成部分, 担负着为全社会提供安全血液的重责, 但同时亦面临着人力资源的紧缺和人才流失的挑战。在这种背景下, 如何提高血站的运营效率, 提升员工的组织归属感, 以及有效应对人才流失, 成了亟待解决的问题。通过深度融合党建工作和人力资源管理, 不仅可以提高血站的工作效率, 还可以增强员工的满意度和忠诚度, 从而更好地应对现代化医疗健康领域的挑战。因此, 本文将探讨血站党建与人力资源工作的融合, 以期为血站的管理提供新的思路 and 策略。

一、血站党建工作概述

(一) 血站党建工作的目标与职责

血站党建工作的主要目标是在血站内部建立健全党组织, 推动党的理念和政策在血站工作中的深入实施, 以实现血液安全、血源的稳定供应以及血站工作的高效运行。这一目标具体体现在以下几个方面: 首先, 通过党建工作的引领, 增强血站员工的社会责任感, 提高他们的专业素质和服务水平; 其次, 通过党组织的监督和引导, 推动血站工作的规范化和制度化, 确保血液的安全供应; 最后, 通过党组织的教育和培训, 提升血站员工的思想素质和道德品质, 营造良好的工作氛围^[1]。在职责方面, 血站党建工作需要负责组织和实施党的各项政策, 推动党的理念在血站的各项工作中得到贯彻, 同时, 还需要承担起对血站工作的监督和指导责任, 确保血站工作的正常运行和血液的安全供应。

(二) 血站党建工作的现状

血站党建工作的现状呈现出一定的复杂性。一方面, 党的理念和政策已在一定程度上得到了有效实施, 血站工作在党的引领下得到了促进, 员工的社会责任感和专业素质有所提升, 血源得到了稳定

的供应。然而, 另一方面, 血站党建工作的深度和广度还有待提升。在一些血站中, 党建工作尚未深入到日常管理中, 党组织的职责和作用尚未得到充分发挥。同时, 面临着人力资源紧缺和人才流失的挑战, 如何通过党建工作提升员工的归属感, 提高员工的满意度和忠诚度, 进一步提升血站的工作效率, 成为血站党建工作必须面对并解决的问题。

二、血站人力资源管理现状

(一) 人力资源管理的定义与内容

人力资源管理是指在组织内部进行有效的人员配置、发展、维护与利用的一系列活动的, 其目的在于提升组织的整体性能和达成组织目标。血站作为特殊的医疗机构, 其人力资源管理内容包括但不限于员工招聘、培训与发展、绩效评估、薪酬福利管理以及员工关系协调。当前, 血站所面临的人力资源管理现状充满挑战。首先, 血站对专业技术人才的依赖度高, 但相关专业人才稀缺, 造成招聘难度增加; 其次, 血站工作性质特殊, 工作强度大, 员工流失率相对较高; 再次, 人力资源管理体系不够完善, 一些血站的人力资源管理还停留在传统的人事管理阶段, 缺乏系统的人才培养和职业发展规划。最后, 快速变化的医疗环境和政策法规要求血站的人力资源管理能够灵活应对, 对血站的人力资源管理提出了更高的要求。因此, 优化人力资源管理, 建立一套与血站发展战略相匹配的人力资源制度, 对于提升血站的工作效率和服务质量至关重要。

(二) 血站人力资源管理的特点与挑战

血站人力资源管理展现出独特的特点与面临众多挑战。在特点上, 血站工作的高专业性要求工作人员不仅具备专业的医疗知识和技能, 还需掌握血液贮存与处理的特殊程序, 导致对人才的选拔与培养标准极为严格。同时, 血站人员需具有较强的心

理素质和应对突发状况的能力，因为他们时常面临紧张的工作环境和潜在的职业风险。挑战方面，血站的人力资源管理需要适应不断变化的卫生政策和技术革新的步伐，这就要求管理者须持续关注外部环境并快速调整人才战略。此外，工作压力导致的职业倦怠和人员流动性加剧，衍生了对员工激励和留存机制的迫切需求。同样，随着社会对血液安全标准的提高，血站面临着如何通过有效的人力资源管理，确保所有流程符合法规要求的压力。面对这些挑战，血站需要建立一个更加灵活和前瞻性的人力资源管理体系，以满足内外部环境的复杂要求。

（三）人力资源对于血站运营的重要性

血站的运作依赖于一支专业技能过硬、责任心强的团队，且专业团队直接决定了血液采集、检测、储存及分发等关键环节的质量安全。优秀的人力资源能够提升血站工作效率，确保血液产品的质量，从而赢得公众的信任和支持。在面对紧急状况如大规模意外事故时，有组织的人力资源能迅速响应，有效地完成大量血液的采集与供应工作。此外，人力资源的专业素养和创新能力也是推动血站技术进步和服务模式创新的关键因素。在人才管理方面，通过科学的培训与发展体系，血站可以不断提升员工的专业技能和服务理念，进而提高整体服务水平。因此，血站需对人力资源给予充分重视，通过系统的管理与发展策略，以维系和提升血站的运营质量和效益。

三、血站党建与人力资源工作融合的必要性

（一）提升组织效能

党建工作深植于血站的文化之中，强化了员工的价值观和使命感，激发他们的工作热情和创新动力。通过党建活动，员工不仅提升了个人的政治素养，而且在团队协作和服务意识上也得到了显著提高，直接反映了在日常工作的高效和专业性上。党建工作的深入实施，通过树立正确的价值导向，增强了员工对血站使命的认同，使其在工作中更加积极主动，以高度的责任心对待每一项工作任务，尤其在处理血液安全、应急响应等关键环节上体现得尤为突出。同时，人力资源管理作为确保血站高性能运营的基石，通过科学的人才选拔、培养、评价和激励机制，优化了员工结构，保障了血站的人才梯队建设。有效的人力资源管理策略确保了血站能够拥有一支既专业又稳定的人才队伍，为高质量的服务提供了支持。此外，人力资源管理还关注员工的职业发展和心理健康，通过定期培训和职业规划，提升员工的职业竞争力和工作满意度，促进了员工的长期发展与组织的共同成长。因此血站党建与人力资源工作的融合，不仅提升了员工的个人素质和团队协作能力，而且通过优化人力资源配置和提高管理水平，提高了血站的整体运营

效率和服务质量，最终实现了组织效能的整体提升。这种融合对血站而言，不仅是一种内部管理的创新，也是提升核心竞争力、确保血液安全和服务社会的关键所在。

（二）增强员工的组织归属感

在血站这一特殊领域内，员工的组织归属感显得尤为重要，它关系到员工的稳定性、工作热情及对组织目标的奉献度。党建工作的深入开展，通过灌输党的先进文化和理念，有效地增强了员工的信仰力量和精神支柱，这种精神的引领作用使得员工在面对工作挑战时，能够更加坚定不移，提升了他们的责任心与使命感。员工在党的引领下，对组织的忠诚度和认同感得到显著提升，这种内在的动力转化为工作中的积极态度和行动，成为推动血站发展的重要力量。同时，人力资源部门在此过程中扮演着至关重要的角色。通过制定和实施平等、透明的人力资源政策，确保每一位员工都能在公平的环境中得到发展，这种感受到的尊重和正义感是增强归属感的重要因素。良好的工作环境、完善的福利待遇以及人性化的管理方式，都让员工感受到组织的关怀，增强了他们对血站的依赖和信任。此外，人力资源部门还需关注员工的个人成长和职业规划，为他们提供成长的空间和机会，使员工能够与组织共同成长，进一步加深对组织的归属感。所以通过党建和人力资源管理的有效结合，血站能够在精神和物质层面双向努力，既培养了员工对党和组织的忠诚度，又通过实际行动提升了员工的满意度和归属感，这对于维护员工稳定性、提升工作效率和构建和谐的组织文化至关重要。

（三）提高血站服务质量和效率

对于血站而言，服务质量和效率的提升是其核心竞争力的体现，也是其生存和发展的关键^[2]。血站党建与人力资源工作的融合就在于此起到了至关重要的作用。党建工作通过塑造良好的组织文化，提升员工的道德素养和专业水平，使得血站能够提供更加优质、专业的服务。同时，人力资源工作通过合理的人力配置和激励机制，能够促使员工更加高效地完成工作任务，提高血站的运行效率。党建与人力资源工作的融合，将两者优势结合，不仅可以提升血站的服务质量，更能提高其服务效率，满足社会对血液安全和供应的需求，从而提升血站的社会影响力和竞争力。

（四）应对人才流失与人力资源短缺

党建工作通过弘扬党的理念，培养员工的政治素质，可以增强员工的组织认同感，降低人才流失率。同时，人力资源工作通过合理的工资激励和职业发展规划，可以提升员工的工作满意度，进一步稳定人力资源。此外，党建与人力资源工作的融合还可以通过

提升员工的工作效率，优化人力资源配置，从而在一定程度上缓解人力资源短缺的问题。因此，血站党建与人力资源工作的融合，可以有效地应对人才流失与人力资源短缺的问题，为血站的持续发展提供坚实的人力保障。

四、血站党建与人力资源工作的融合路径

（一）组织结构的优化与整合

在血站党建与人力资源工作的融合路径中，组织结构的优化与整合扮演着关键的角色。实现这一目标的方法包括设立统一的党建与人力资源部门，以协调和指导两者的工作。这一部门的存在不仅将党建与人力资源的工作任务有序地组织起来，更使得两者的协同工作成为可能。另外，各级管理层中应设立党建工作与人力资源管理的专职人员，他们的存在可以保障党建工作与人力资源管理的有序运行。同时，明确的工作流程和职责分配确保了党建工作与人力资源管理的各项任务能够有序且高效地进行^[3]。这样的组织结构优化与整合，不仅能提升血站的工作效率，也有利于党建工作与人力资源管理的深度融合，从而发挥出党建工作与人力资源管理的最大综合效应。

（二）党建工作与人力资源管理的流程融合

在血站党建与人力资源工作的融合过程中，党建工作与人力资源管理的流程融合需要在工作流程设计上创新，使党建工作与人力资源管理的流程更加协调，从而实现两者的深度融合。具体做法是，可以在党建工作的各个环节中，如党员发展、党员教育、党组织活动等，融入人力资源管理的相关内容，如员工培训、员工评价、员工激励等，使得党建工作与人力资源管理的内容在各个环节中交叉、融合。同时，也可以在人力资源管理的各个环节中，如招聘、培训、评价、激励等，融入党建工作的相关内容，如党性教育、党风廉政建设等，使得党建工作的理念和要求能够贯穿于人力资源管理的全过程。

（三）血站党建文化与人力资源管理的深度融合

为实现血站党建文化与人力资源管理的深度融合，首先需确立党建理念在血站文化中的核心地位。在操作层面上，血站应将党的理念与自身的服务宗旨、发展愿景和价值观念紧密结合，确保这些理念成为决策和行动的根本依据。此外，通过组织各类活动，包括员工大会、专业培训，以及庆典活动来不断推广党的理念，使之在员工心中扎根。同时，血站还应构建与完善将党建理念与人力资源管理结合的体系，例如通过建立党建理念教育体系、奖励机制等，从制度层面确保党建理念的有效贯彻。这样的策略不仅能够充分利用党建理念的指导作用，还有助于塑造积极、健康的组织文化，进一步实现党建与人力资源管理的协同发展。

（四）党建成果与人力资源绩效考核的结合

党建成果与人力资源绩效考核的结合需要在绩效考核体系的设计和implement中，充分考虑党建工作的成果。为了有效实施这一结合，需要在绩效考核体系中深入融入党建工作的各项成果。这意味着，在设计绩效考核指标时，应当将党建工作的具体表现形式，比如对党的理念的宣传力度、参与党的活动的积极性，以及党性教育的参与程度等作为评估员工绩效的重要维度。绩效考核体系中，可以设置专门的党建工作考核模块，通过量化指标来评估员工在党建方面的表现。例如，可以对员工参与党建活动的频率、质量以及在活动中的表现进行打分，并把这些分数纳入总体绩效评价。同时，也可以通过员工对党的理念理解深度的考核，来评价其党性素质的提升。通过这样的评估，不仅可以细化党建工作的评价体系，还能鼓励员工将党的理念实际应用到工作和生活中去。通过这种方式，员工能够更加明确自己的工作目标，同时也能够清晰地认识到党建工作与自身发展及绩效考核之间的内在联系。这种策略能够有效地增强员工的责任心和使命感，使其在日常工作中不仅追求个人职业成长，同时也为实现血站的使命目标而努力。通过这样的做法，血站能够更好地将党建工作的成果转化为推动组织发展的具体行动，实现党建工作与人力资源管理的深度融合。

结束语：

综上所述，血站党建与人力资源工作的融合是一项重要任务，需要通过组织结构的优化与整合、工作流程的融合、血站党建文化与人力资源管理的深度融合以及党建成果与人力资源绩效考核的结合等多种方式实现。这样的融合不仅能提升血站的工作效率，也有助于提升员工的党性素质与工作能力，从而实现血站的持续、健康发展。未来，血站应持续关注并深化党建与人力资源工作的融合，通过实践和创新，探索出更加有效的融合路径，为血站的发展提供坚实的人力保障。

参考文献：

- [1] 聂冬梅, 李莉, 王霞. 新形势下血站基层党建与人力资源工作的有效融合 [J]. 2020(18):18-19.
- [2] 谢淑红, 肖琦, 严伟斌, 等. 基于岗位知识图谱的血站人力资源培训体系建设 [J]. 2022, 29(2): 92-94.
- [3] 应侃. 基于胜任力的血站员工培训体系构建初探 [J]. 江苏卫生事业管理, 2015(05).

作者简介：徐艳（1978.05—），性别：女，籍贯：江苏扬州，学历：本科，职称：助理研究员；研究方向：思想政治工作。