

党建引领血站人才培育工作的苏州实践

——谢淑红 肖琦 高薇

【摘要】 新形势下,无偿献血事业面临人口结构变化、社会认知波动、技术迭代加速以及公共卫生应急需求凸显等多重挑战,对血站人才的专业能力、创新思维和服务理念等提出了更高要求。在总结苏州市中心血站党建工作实践经验基础上,聚焦“党建+人才”,探讨党建引领对促进血站人才队伍转型发展的重要作用,并阐述了血站在强化政治引领、构建培育体系、激发创新活力、凝聚组织合力等方面的创新机制与实践举措,为血站构建高质量人才培育体系、强化党建引领的实践效能提供参考。

【关键词】 党建引领;血站;人才培育;无偿献血

中图分类号:R197.6

文献标识码:B

The Suzhou Practice of Talent Cultivation in Blood Stations Guided by Party Building/XIE Shuhong, XIAO Qi, GAO Wei.//Chinese Health Quality Management, 2025, 32(12): 97-99, 103

Abstract Under the new circumstances, the cause of voluntary blood donation faces multiple challenges, including demographic shifts, fluctuations in social awareness, accelerated technological advancements, and prominent public health emergency demands. These challenges impose higher requirements on the professional competence, innovative thinking, and service philosophy of blood station personnel. Based on a summary of the practical experiences in Party building work at the Suzhou Central Blood Station, this study focuses on the integration of "Party building + talent development" to explore the significant role of Party building leadership in promoting the transformation and development of the blood station's talent workforce. Furthermore, it elaborates on the innovative mechanisms and practical measures adopted by the blood station in areas such as strengthening political guidance, constructing a talent cultivation system, stimulating innovative vitality, and fostering organizational synergy. This study provides references for blood stations to establish a high-quality talent cultivation system and enhance the practical effectiveness of Party building leadership.

Key words Party Building Leadership; Blood Station; Talent Cultivation; Voluntary Blood Donation

First-author's address Suzhou Central Blood Station, Suzhou, Jiangsu, 215000, China

无偿献血是保障临床用血安全、维护公共卫生安全的关键环节,其健康发展离不开高素质的综合性专业人才队伍建设。随着我国经济社会进入新的发展阶段,无偿献血事业也面临着前所未有的复杂局面:一是人口老龄化、疾病谱变化对临床用血需求结构变化大,对血液产品的种类、供应及时性及安全性的要求更加精准;二是人们对无偿献血的社会认知度和参与意愿有波动,尤其是年轻群

体受多元化价值观、海量信息等多重因素影响,对无偿献血的认同感和参与度呈现不稳定态势;三是科学技术日新月异,血液相关采供血技术以及信息化管理模式的迅速更新迭代,需要血站工作人员持续更新理论知识,学习新知识、新技术、新技能。在此背景下,传统的、经验式的人才管理模式已经不能适应当前无偿献血工作需求,亟需建立更具引领性、系统性和创新性的人才培育理念与机

制^[1]。党建引领以其独特的政治优势、组织优势和密切联系群众优势,为破解血站人才培育难题提供了根本遵循和强大动力。将党的建设深度融入人才工作全过程,不仅是确保人才队伍政治可靠、价值观正确的必然要求,更是优化人才结构、激发内生动力、提升应对复杂局面能力的战略选择^[2]。本研究以苏州市中心血站党建引领人才培育机制建立为例,深入分析了党建引领血站人才培育

工作的内在逻辑、运行机制和未来路径,从而为无偿献血事业的可持续发展提供坚实的人才支撑。

1 新形势下党建引领血站人才培养的必然性

1.1 强化政治定力与价值引领,锚定事业发展航向

强化政治定力与价值引领是锚定事业发展航向的基石^[3]。在思想观念多元化、社会思潮交织的大环境下,确保血站人才队伍坚守公益属性、践行“人民至上、生命至上”理念是首要任务。党建引领的核心作用在于筑牢思想根基,通过系统性开展党的创新理论、路线方针政策学习,引导人才深刻理解无偿献血事业的重大政治意义和社会价值,将个人发展融入国家公共卫生事业发展大局中^[4]。同时,树立职业伦理观,将社会主义核心价值观和医疗卫生职业精神融入日常教育和考核中,锻造一支“心系他人无私奉献、不谋私利底色不变”的人才队伍^[5]。此外,党建引领能有效应对认知挑战,针对人群尤其是年轻群体的献血认知偏差,通过党建引领下的宣传教育,提升人才队伍在复杂舆论环境中引导社会无偿献血认知的能力。

1.2 驱动人才结构优化与能力升级,破解核心业务难题

党建引领是推动人才结构优化与能力升级、破解核心业务难题的驱动力量^[6]。前文所述的多重挑战,最终都指向对人才能力的更高要求:应对人口老龄化和疾病谱变化带来的血液需求变化,要求血液采集、制备、供应人才具备更专业的评估、沟通和服务能力;破解年轻群体献血者招募瓶颈,亟需招募人才

掌握新媒体运营、精准化社群管理、创新性活动策划等现代技能;顺应科学技术迭代更新,要求检验、质控、信息等岗位人才具备持续学习、应用新技术的素养以及一定的科研能力,以推动技术应用;强化公共卫生应急能力,则要求管理指挥、采供协调、后勤保障等人才具备预案制订、快速响应、跨部门协同的应急处理能力。党建引领通过顶层设计和资源整合,能够系统性推动人才结构优化和能力提升,使之能更好地满足业务需要。

1.3 构建协同创新生态,增强组织韧性,激发内生动力

党建引领是构建协同创新生态与组织韧性、激发人才内生动力的组织保障。面对复杂挑战,单兵作战效率低下,需要强大的组织协同和持续的创新活力。党组织作为核心纽带,能够有效打破部门围墙,整合业务、科研、管理资源,围绕关键问题组建跨部门党员攻关小组,实现人才协同作战。通过设立党员创新工作室、支持党员骨干牵头科研项目、将创新成果纳入评优评先等机制,营造创新氛围,鼓励人才在技术改良、服务优化、管理提效等方面大胆探索。同时,党建引领可通过文化建设、关怀帮扶、榜样选树等,营造团结奋进、互帮互助的组织氛围,增强组织韧性,提升队伍凝聚力和稳定性^[7-8]。

2 实践探索

苏州市中心血站党委以“热血先锋”党建品牌为总领,将“人才强站”作为核心战略,探索形成了“五位一体”的党建引领人才培养工作机制,并在机制运行过程中不断创新完善。

2.1 系统谋划,党管人才构建“新格局”

坚持系统谋划,将党建工作全面融入人才选拔、培养、考核全过程。一是将人才培养与发展战略相结合。党委将人才规划列入血站“十五五”发展规划和年度重点工作,明确提出科研型、技能型、管理型“三类人才”协同发展目标,确保人才工作与业务战略同频共振。同时,党委将退休空编统筹调配,集中用于引进输血医学、生物技术、信息化等高层次紧缺人才,显著改善人才队伍学历和知识结构。二是完善人才培养机制。建立人才工作领导小组,成立人才引育工作专班,做好人才引进、招聘、培养、考核等全链条人才保障、服务工作。在“热血先锋”党建品牌框架下,创新性制订《“干细胞工程”人才培养计划》及配套《科研孵化计划》,构建了“选拔一培育一考核一激励一再成长”闭环体系。三是完善人才发展通道。设置明确标准,通过“个人申报+部门推荐+党委评审”路径竞争性选拔储备人才;针对“三类人才”提供定制化培养方案:科研型人才提供中国医学科学院输血研究所导师及血站课题经费,技能型人才通过项目制轮岗与技能竞赛提升技能水平,管理型人才提供参与挂职锻炼与管理沙盘等机会。实行“双考核”(党建表现+业务/科研实绩),结果与评优晋升、经费支持等直接挂钩;设立专项发展基金,对优秀成果给予奖励,并优先推荐至更高平台。

2.2 精准引才,党建赋能打造“强磁场”

以党建引领为导向,多渠道、全方位加强人才引进。一是加大高层次紧缺人才引进力度。党委牵头,积极参与“校园苏州日”等引才专线,并创新性地利用主办的培训会

议平台宣传苏州人才政策与血站发展愿景,成功吸引多名博士,并为之提供科研启动经费和平台支持。二是借助党建共建平台招引人才。强化与苏州大学、中国科学院苏州生物医学工程技术研究所等单位的党建共建,建立“需求清单—人才推荐”快速通道,使共建单位能根据血站学科发展需求精准推荐优秀毕业生和科研人才。三是通过学科引领驱动人才引育。以学科建设为聚才核心,设立输血研究室并确立重点研究方向,以高水平学科带头人(党员专家)为核心,以其科研项目和发展平台作为吸引和凝聚高素质科研人才的“磁石”。

2.3 多维育才,融合赋能锻造“生力军”

将党建与业务相融合,理论和实践并重加强人才培育。一是重视人才理论学习的铸魂工程。依托创建的“热血青年学习社”这一创新载体,定期开展主题研讨、红色教育基地实践、职业道德大讲堂等活动,强化理想信念和职业精神,并将廉政教育、安全生产要求等融入日常岗位培训中。二是注重人才能力提升的赋能工程。系统性进修方面,党委持续选派骨干攻读在职硕博学位,依托中国医学科学院输血研究所实施“全国导师制”青年骨干培养计划,形成创新合作模式;实战化练兵方面,创立全市采供血系统技能竞赛平台并制度化,覆盖关键岗位,以赛促练、以赛选优,同时推行“项目负责制”,鼓励青年骨干(特别是党员)牵头承担质量改进、新技术应用试点等项目;复合型培养方面,有计划地安排潜力人才进行多部门轮岗,特别注重在重大活动保障、应急演练中压担子,培养“一专多能”人才。三是重视涵养人才综合素养的修身工程。通过开展职业健康促

进、心理疏导、文化艺术等活动,提升人才综合素养。

2.4 群团聚力,党群联动涵养“蓄水池”

坚持以党建带群建,充分发挥群团组织作用。一是发挥群团组织的桥梁作用。将工会、团委、妇委会作为发现优秀苗子的“前哨站”,将青年才俊、技能标兵、创新能手纳入党组织重点培养对象库,落实人才“双培养”,即把业务骨干培养成党员,把党员培养成业务骨干。二是发挥群团组织的聚合带动作用。组织动员广大职工投身“工人先锋号”“青年文明号”“巾帼建功岗”等创建活动,并建立常态化技能比武、岗位练兵机制,由群团组织承办。三是发挥群团组织的典型培养作用。榜样选树与宣传由党委主导,群团协同,构建立体化荣誉体系,在“5·12护士节”“8·19医师节”等,表彰宣传先进典型,放大榜样示范效应。

2.5 暖心留才,环境营造构筑“温馨港”

着力营造构筑“温馨港”环境,增强人才认同感和归属感。一是关心人才精神需求。党委建立班子成员联系高层次人才和青年骨干“直通车”制度,定期开展“面对面”恳谈,建立问题清单和反馈闭环机制,切实解决人才在薪酬待遇、职业发展、子女教育等方面的后顾之忧。二是提供温馨舒适的工作及生活环境。加大投入,改善办公、实验和宿舍环境,营造安全、舒适、温馨的工作及生活空间,并设立学术期刊阅览室,提供便捷的文献查阅服务。三是加强高层次人才资源保障。党委赋予科研人员更大技术路线决策权和经费支配权,为市级项目、站级课题提供配套经费,并设立“科员奖励基金”,对科研成果进行额外激励。

3 发展路径

3.1 深化融合机制,从“相加”到“相融”

深化融合机制的关键在于目标融合量化,将党建工作的目标细化为可量化指标,纳入部门和个人绩效考核体系^[9]。同时,深耕“党建+”模式,推广“党建+科研攻关”“党建+精准招募”“党建+智慧血站”等特色项目,明确项目负责人(党员骨干)的权、责、利,并将项目成效作为党建述职评议的核心内容,实现党建与业务在目标、责任、评价等方面的深度融合。

3.2 构建开放协同生态,强化党建引领的枢纽功能

第一,倡议或牵头建立区域性血站党建联盟,通过制度化开展联席会议、联合主题党日(聚焦人才培养议题)、互派干部挂职、共享优质培训资源等,促进经验互鉴与人才共育。第二,深化产、学、研、用融合,强化与高校、科研院所的党建共建,共同设立联合实验室、研究生工作站、实习实践基地等,探索“双聘制”等创新机制,由党组织负责协调资源,搭建平台,促进成果转化。第三,重构评价激励体系,建立以创新价值、能力、贡献为导向,并突出党建引领作用发挥的多维评价体系,探索“荣誉+物质+发展”的复合激励模式^[10-11],激发人才持续创新活力。

3.3 拓宽国际化视野,促进党建引领下的能力跃升

党委统筹规划,系统选派管理和技术骨干赴国际血液中心进行专题研修,聚焦前沿技术与管理经验学习;积极搭建国际交流平台,通过

(下转第103页)

研究的普适性,通过运用元治理理论构建党建引领门诊管理体系,探索党建治理模式对门诊出诊、患者等候时间等的量化影响机制,同时拓展研究场景,探索急诊、住院服务领域中党建治理模式与成效。

参考文献

- [1] 国家卫生健康委办公厅.关于印发急诊医学等6个专业医疗质量控制指标(2024年版)的通知:国卫办医政函〔2024〕150号[EB/OL].(2024-04-30)[2025-03-30].https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/202405/content_6951260.htm.
- [2] 刘克宁,王文婷,汪胜,等.元治理视域下公立医院“党建+医防融合”路径研究[J].中国医院,2024,28(8):14-17.
- [3] 吴丽华,戴真煜,刘军军.高质量发展背景下深化公立医院党建工作路径探究[J].江苏卫生事业管理,2022,33(4):

519-521.

- [4] 史文斌.坚持用改革精神和严的标准管党治党:保障党的二十届三中全会精神有效落实[J].新长征,2024(8):39-41.
- [5] 李雨,周奇,李玉升.FOCUS-PCDA循环在改进门诊准时开诊率中的应用[J].妇儿健康导刊,2023,2(1):174-176,199-200.
- [6] 祖晨曦,王辉,陶慧,等.PD-CA循环提升门诊医师出诊准时率的分析[J].实用医药杂志,2018,35(9):862-864.
- [7] 杨佳斯.以政治建设统领新时代党的建设研究[J].齐齐哈尔大学学报(哲学社会科学版),2024(11):34-37.
- [8] 吴美满,张晓瑜.“四种形态”贯通运用于执纪执法的制度逻辑及其精准化实现[J].中国纪检监察研究,2024(4):78-87.
- [9] 唐富琴,孙海英,张丽军,等.综合性医院门诊质量管理指标的应用研究[J].中国农村卫生事业管理,2016,36(2):176-178.

[10] 何梅,谭君,王海燕,等.基于改善患者就医体验的门诊服务模式构建与效果分析[J].中国卫生质量管理,2024,31(10):14-17.

[11] 马蒙蒙,陈丹雪,聂婉颖,等.基于混合研究方法构建公立医院党建与业务深度融合的实践路径[J].中国卫生质量管理,2025,32(2):92-96.

[12] 王晶晶,崔敏,余红,等.公立医院基层党建对科室业务的影响及作用机制研究[J].中华医院管理杂志,2025,41(2):146-151.

通信作者:

朱文:安徽医科大学第一附属医院研究生工作部党支部书记、研究生团委书记
E-mail:zhuwen@ahmu.edu.cn

收稿日期:2025-04-06

修回日期:2025-08-21

本文编辑:姚涛

(上接第99页)

主动联合举办国际血液领域学术会议、培训班,邀请国际权威专家讲学,开阔人才视野,提升跨文化交流能力;鼓励人才在党建引领下,总结提炼中国血站管理、无偿献血动员的“本土化”经验,积极参与国际规则制订和标准研讨,提升中国无偿献血事业的国际话语权和影响力。

4 小结

新形势下,党建引领血站人才培养不仅是提升工作效能、保障血液安全的关键举措,更是推动无偿献血事业持续发展的核心动力和必然要求。通过党建引领,能够将党的政治优势、组织优势和思想引领优势转化为人才培养的实际成效^[12],为无偿献血事业筑牢坚实的人才基础。本研究通过对苏州市中心血站党建引领人才培养实践的深度剖析,充分验证了新形势下强化党对血站人才工作全面领导的核心价值。苏州市中心血

站的实践探索表明,将党的建设深度融入人才的“引、育、留、用”全链条及各环节,有利于推动党建与业务从“物理相加”走向“化学相融”,锻造一支政治过硬、本领高强、结构合理、富有活力的血站人才队伍,为推进更加安全、高效、和谐的无偿献血事业贡献力量。

参考文献

- [1] 李翔,雷思雨,丁东.党建引领公立医院高质量发展的体系结构与方法路径[J].中国医院管理,2025,45(1):25-28.
- [2] 邵川川.党建引领串起医卫人才“培育链条”[J].人口与健康,2023(3):78.
- [3] 张虹.抓好党建引领国企人才培养发展建设[J].四川劳动保障,2024(6):15-16.
- [4] 郝佳容,徐秋红,孙姜.新时代高职院校学生党建引领学生成长成才路径的研究[J].产业与科技论坛,2024,23(20):102-104.
- [5] 马珍珍,刘泽君.公立医院党建和业务工作互融考核机制的实践研究[J].中国卫生质量管理,2023,30(12):96-99.
- [6] 陈小玲,李乐.浅谈如何将“党建+”模式融入医院管理[J].中国卫生产业,

2018,15(18):160-161.

[7] 王焱,赵星,赵春华,等.党建引领下医学青年人才队伍培养的思考与探讨[J].科教导刊,2021(1):95-96.

[8] 雷立,李海燕,李粉.高职院校党建引领与实践育人相融合的人才培育模式探究[J].发明与创新(职业教育),2020(5):78-79.

[9] 谭钊,陈美玲,谭志明.公立医院人才培养体系优化机制研究[J].中国卫生产业,2024,21(15):56-58,62.

[10] 江涌.以高质量党建引领培育时代新人的江苏实践[J].中国高等教育,2024(1):25-28.

[11] 马滕.事业单位干部激励约束机制优化研究[J].办公室业务,2025(1):109-111.

[12] 张洪敏,杨雅琴.公立医院后勤党建与业务融合实践探索[J].中国卫生质量管理,2025,32(6):110-114.

通信作者:

高薇:苏州市中心血站党政办公室副研究员
E-mail:939782405@qq.com

收稿日期:2025-08-18

修回日期:2025-09-04

本文编辑:吴小红