

例。采供血业务量快速增长,但是工作人员的编制数量却不能与之相匹配,造成人员的不足。建议由政府有关部门统计分析数据,研究采供血量与业务人员配置比,出台合理的血站人员配置标准,有效解决血站人力配置不足,保证工作人员在编在岗。血站人力资源管理部门要根据采供血业务发展变化,结合每年退休人数、病假人数和辞职人数,制定年度人力资源需求计划。招聘中,要注意人员年龄、学历、专业层次结构的搭配,优化各专业学科人才建设发展和人才梯队结构。

4.创造人才的发展环境。血站作为员工职业生涯的载体,一定要为工作人员提供良好的成长空间和发展机会。建立适应血站岗位特点、符合岗位要求的人才培养机制尤其必要。通过加强新进人员和低学历人员的在职教育,来提高其业务能力,通过给员工提供更多晋升的机会,来充分调动员工的积极性和主

动性,借助中国输血协会网络建立全国血站管理人员联系沟通平台,定期进行血站管理经验交流。

5.提供有竞争力的薪酬。薪酬是血站人力资源管理中一个非常重要的工具。一个结构合理、管理良好的薪酬体系,能够帮血站留住合适的员工,淘汰差的人员。较高的报酬会带来更高的满意度,与之俱来的还有较低的离职率,使员工珍惜工作,竭尽全力把自己的本领都使出来。根据工作绩效可量化程度,做好岗位评价,确定薪酬相关因素和各个因素的权重,采取固定薪酬和可变化薪酬的组合方式,制定出每个岗位的岗位绩效标准,实现所谓一岗一薪、一岗多薪、岗变薪变的改革目标。对管理骨干、高层次技术人员实行年薪制,建立重实绩、重贡献的奖励机制。

6.建立科学的绩效考核标准。建立和完善血站的考核管理体系,促进各级部门、科室和员工绩效的

整体改善。建议针对不同部门、科室,依据各自特征、目标和重点工作计划,采取关键指标法(KPI),选取至关重要的岗位职责作为考核指标。如外采护士岗位的考核指标设计包括:无偿献血采集量;采血质量,如献血间隔期、标本对应率、血型不符、血液细菌污染和采集操作不规范导致的血液报废率等;采血服务,如献血者满意度、投诉、服务规范执行程度等。

#### 四、结语

血站的人力资源管理现在仍处于起步阶段,还有很多的方面等待我们的探索完善。我们可以借鉴和学习在制度的完善性、员工的培训、薪资标准的制定上做得比较好的血站,从各个方面对血站的人力资源管理制度进行完善,推动无偿献血工作的可持续发展。(作者单位 重庆市血液中心)■

编辑 周俊

#### | 轻松阅读·笑林折枝 | XIAOLINZHEZHI

## 让人笑掉大牙的翻译

□ 薛钢

将中文译成外文时,经常有闹出笑话的。20世纪50年代中苏交往中,中方有位翻译急切中把“胸有成竹”这一成语直译成“肚皮里有根棍棒”。弄得苏方很着急,忙问:“那为什么不急送医院?”

美国夏威夷大学有一位女教师,留学中国学习京剧多年,并把《玉堂春》剧本译成了英文。谁知她把苏三的唱词“苏三离了洪洞县,将身来在大街前”的“大街”,

译成了“高速公路”;将“与我那三郎把信传”中的“三郎”译成了“我的第三个丈夫”,令人不禁哑然失笑。

美国记者埃德加·斯诺是中国人民的好朋友。他曾多次来中国访问和采访,中文不错,可以说是个中国通。然而,斯诺面对深奥的汉语还是常常一知半解,特别是对中国的一些成语和引经据典的词汇,往往摸不着头脑。

1970年,斯诺在北京访问毛

泽东,谈话中,毛泽东说:“在中国,一些人对我有些恐惧心理,我却是和尚打伞——无发(法)无天!”哪料,斯谱写文章时把这句话翻译成“毛泽东说他是手执雨伞、云游四方的孤僧”。

斯诺还把“丈二和尚”译成“一个叫丈二的和尚”,把“胡适先生,驰骋文坛”翻译成“有人能在写字台上跑马吗?有,那就是中国的胡适先生!”

我国有句成语叫“一诺千金”,有位外国人却译成了“只要一答应,就要付1000美元”。还有一位洋翻译将“连中三元”译成“三块大洋连在一起”,真是令人笑掉大牙。■

编辑 郭军平