

人力资源管理中薪资公平性的重要性及实践探讨

王 勤

林西县医院 内蒙古 赤峰 025250

摘要：在人力资源管理中，薪资公平性一直是医疗行业和员工关系的重要因素。薪资公平性不仅关乎员工的收入水平，也直接影响到员工的工作积极性、满意度和忠诚度。本研究通过对薪资公平性概念的梳理，分析了其在现代医疗行业管理中的重要性，探讨了不同类型的薪资公平性（如内部公平性、外部公平性和个人公平性）对员工行为和医疗行业绩效的影响。研究采用了问卷调查和案例分析相结合的方法，调研了多家医疗行业薪酬管理实践，分析了薪资公平性缺失所带来的负面后果，如员工流失率上升、员工士气低落等。研究表明，合理的薪资分配机制能够增强员工的工作满意度，提高员工的工作动力，并进而提升医疗行业的整体绩效。同时，薪资公平性也是吸引和留住优秀人才的关键因素之一。最后，本研究提出了加强薪资公平性管理的策略建议，包括建立透明的薪资结构、强化薪酬管理的公平性与公正性等。研究为医疗行业在人力资源管理中实施有效的薪酬管理提供了理论支持和实践指导。

关键词：人力资源管理；薪资公平性；员工满意度；医疗行业绩效；薪酬管理

1 薪资公平性概述

1.1 薪资公平性的定义与内涵

薪资公平性通常是指在薪酬分配过程中，员工感受到薪酬制度的公平和合理^[1]。其内涵包括三个主要维度：内部公平性、外部公平性和个人公平性。内部公平性关注的是同一组织内部不同职位之间的薪酬关系，即员工在类似岗位上的薪资应考虑工作价值和贡献度。外部公平性涉及医疗行业与市场或行业之间的薪资比较，即确保医疗行业的薪酬在市场上具有竞争力，从而吸引和保留优秀人才。个人公平性则集中在个体的付出与回报间的关系，即员工期望个人努力和绩效得到相应的薪资回报。所有这些维度共同作用，形成了医疗行业薪酬管理的基本原则，影响员工对薪酬决策的感知和接受度。薪资公平性不仅关乎经济回报，更承载了员工对组织公正与透明管理的期望。

1.2 薪资公平性的维度

薪资公平性的维度是薪酬系统设计中的核心内容，对员工的主观感知及行为表现具有重要影响^[2]。薪资公平性主要包括内部公平性、外部公平性和个人公平性三个维度。内部公平性指医疗行业内部员工间薪资的相对公平性，即不同岗位或同一岗位中员工薪资水平是否与其职责、贡献及所需能力相匹配。外部公平性侧重于员工薪酬水平与外部市场的对比，反映医疗行业薪资在行业中的竞争力及吸引力。个人公平性则聚焦于员工个人对自身薪资与其努力、绩效之间匹配程度的感受，是个体化公平性的体现。这些维度共同塑造了薪资公平性的完整框架，各自的平衡与协调对于建立高效薪酬制度和促

进组织目标的实现具有重要意义。

1.3 薪资公平性的重要性

薪资公平性是医疗行业管理中不可忽视的核心要素，不仅关乎员工的收入分配合理性，还直接影响工作满意度、忠诚度和积极性。缺乏公平的薪酬体系可能导致员工士气低落、流失率上升及内部矛盾加剧，从而对医疗行业整体运行与绩效造成负面影响。公平的薪资管理能够促进员工对组织的认同感，提升团队凝聚力，并增强医疗行业在吸引与留住优秀人才方面的竞争力。薪资公平性在构建和谐劳资关系和提升组织效率中具有重要的现实意义。

2 薪资公平性在医疗行业中的应用

2.1 内部公平性与医疗行业管理

内部公平性在医疗行业管理中具有重要作用。内部公平性是指医疗行业内部不同岗位员工之间薪酬分配的合理性和一致性。合理的内部薪酬结构有助于减少员工之间的矛盾，提升组织凝聚力。在内部公平性得到保障的情况下，员工更容易感受到医疗行业的尊重和认可，从而对公司的归属感和责任感也会增强。公平的薪酬体系能有效地激励员工，提升其工作积极性和绩效表现^[3]。医疗行业通过明确的绩效考核和透明的薪酬制度，确保薪酬分配的公正性，能够增强员工对组织的信任度，降低离职率，从而有助于医疗行业的长期稳定和发展。医疗行业应注重建立和维护内部薪酬公平性，以提升整体管理效能和竞争力。

2.2 外部公平性与市场竞争力

外部公平性是薪资公平性的重要维度，主要指医疗

行业在薪酬体系上与外部市场的竞争性和一致性。外部公平性能够直接影响医疗行业在劳动力市场中的吸引力和竞争力。与同行业或区域内的薪酬标准保持一致性,有助于医疗行业吸引高质量人才,避免因薪资水平偏低而导致的人才流失。外部公平性不足可能使员工产生收入偏差感,进一步引发对医疗行业的不满情绪,进而降低工作效率和组织承诺。研究表明,医疗行业通过定期进行薪资市场调研、构建具有市场导向的薪资结构以及调整员工薪酬水平以匹配市场竞争需求,可以有效实现薪资外部公平性。这一薪酬策略不仅能够提升医疗行业形象,还可以在竞争激烈的行业环境中为医疗行业的发展提供持续的人才优势。

2.3 个人公平性与员工激励

个人公平性在薪资管理中尤为关键,其直接影响员工对薪酬分配的感知及其工作表现。当员工感到自身的付出与所得不匹配时,往往会产生心理不平衡,进而降低工作积极性。个人公平性能够通过确保薪资分配与员工贡献之间的匹配度,有效激发员工的工作动力和创新力,从而提升工作效率。医疗行业在实践中需关注个体差异,结合绩效评估与岗位价值,制定合理的薪资分配体系,以实现员工激励目标与组织绩效的双赢。

3 薪资公平性对员工行为的影响

3.1 对员工满意度的影响

薪资公平性显著影响员工的满意度。薪资公平性能够满足员工对公正待遇的心理需求,进而提高工作满意度。内部公平性使员工感受到其薪酬水平与其职务、岗位责任相匹配,从而增强岗位认同感。外部公平性通过确保医疗行业薪资与市场水平保持一致,能够有效降低员工对外部竞争单位的薪资比较压力,使其对医疗行业的满意度得到提升。个人公平性则聚焦于员工的个人贡献与回报之间的对比,当员工感知到自身努力得到了合理回报时,其主观满意度会明显提高。薪资公平性不足可能引起员工心理失衡,导致不满情绪,影响工作氛围与团队协作^[4]。研究表明,高薪资公平性能够提升员工的组织认同感,进而强化工作积极性与忠诚度,为医疗行业保持高质量的员工队伍奠定基础^[5]。

3.2 对员工忠诚度的影响

薪资公平性对员工忠诚度具有显著影响。员工对薪资公平性的感知直接关系到对医疗行业的信任度与归属感。当员工认为薪资分配合理、透明,且自身薪资与其能力、贡献相匹配时,员工对医疗行业的忠诚度会显著提升。这种忠诚度表现为员工在面对外部工作机会时更倾向于留在现有医疗行业。公平的薪资体系能够减少员

工对不公平待遇的不满情绪,降低内部矛盾和潜在的离职意愿。一旦薪资公平性缺失,员工可能产生价值被低估的感受,从而加剧流失率并削弱医疗行业凝聚力。医疗行业若希望在竞争激烈的市场环境中留住核心人才,应高度重视薪资公平性在激励和维系员工忠诚方面的作用。这不仅有助于长期降低招聘成本,也可为医疗行业的持续发展奠定坚实基础。

3.3 对员工工作动力的影响

薪资公平性直接影响员工工作动力,其通过塑造心理感知,激发员工对组织目标的认同和努力。当薪酬分配被认为公平时,员工更愿意投入精力,实现工作目标。薪资的内外部公平能降低员工的不满情绪,个人公平感则强化了员工的付出意愿,从而显著提升工作效率和动力。

4 薪资公平性对医疗行业绩效的影响

4.1 薪资公平性与医疗行业文化

薪资公平性是医疗行业文化构建的重要基石,对组织的价值观、工作氛围和员工行为产生深远影响。薪资公平性能够塑造医疗行业内部的信任感,使员工感受到组织在薪酬分配中的公正原则。基于公平的薪酬管理能够传递医疗行业对于员工贡献的认可和尊重,从而增强组织归属感和员工责任感。医疗行业文化的核心在于凝聚力,而薪资公平性通过消除员工之间的薪酬不平等感知,减少内部摩擦,为医疗行业建立团结协作的文化环境提供支持。

薪资公平性能够强化医疗行业的诚信文化,推动管理透明化,并提升外界对医疗行业的认可度,塑造良好的医疗行业品牌形象。在现代组织管理中,公平的薪酬体系能够促使员工在竞争压力下仍保持积极协作的态度,这对于医疗行业实现可持续发展具有重要意义。加强薪资公平性管理不仅是医疗行业文化建设的需要,也是提升绩效、巩固竞争优势的关键环节。

4.2 薪资公平性与员工流失率

薪资公平性对员工流失率具有显著影响。公平的薪资体系能够增强员工对组织的认同感,降低离职倾向。内部公平性使员工感受到岗位间薪酬分配的合理性,从而减少因不满导致的流失;外部公平性则能提升员工对医疗行业竞争力的信心,减少因外部优厚条件而跳槽的可能性;个人公平性通过体现员工的付出与回报的相符关系,强化员工对组织的忠诚。一旦薪资公平性不足,可能导致员工产生强烈的不满情绪,感到工作价值被低估,从而引发离职行为。这种人才流失不仅会削弱医疗行业核心竞争力,还会增加招聘和培训新人带来的成本

负担,进而影响整体运行效率。加强薪资公平性管理对于稳定医疗行业人力资源结构至关重要。

4.3 薪资公平性与医疗行业绩效提升

薪资公平性能够通过提升员工的工作满意度和积极性,从而直接改善医疗行业的生产效率与服务质量,最终推动医疗行业整体绩效的优化与竞争力的增强。

5 薪资公平性管理的优化策略

5.1 建立透明的薪资结构

建立透明的薪资结构是优化薪资公平性管理的关键环节。薪资结构的透明性能够有效减少信息不对称,消除员工对薪资分配的不满和猜测,从而增强薪资的公平感。在薪资透明化的过程中,应以岗位价值评估为基础,综合考量员工的技能水平、工作职责、市场供需等多种因素,明确薪资标准和调整机制。通过制定清晰的薪酬等级和范围,医疗行业能够在内部形成合理的薪资分配体系,从而保障员工对薪资分配的认同感和信任度。信息的公开不仅包括薪资水平的基本信息,还包括绩效考核、薪资调整的具体依据和流程,这有助于提升薪酬管理的公正性和规范性。加强透明性的需保护薪资信息的合理私密性,以平衡个人隐私与组织透明化之间的关系。这样的薪资结构能够提高员工的工作积极性,促进医疗行业内外形象的提升,为吸引和保留优秀人才奠定坚实基础。

5.2 强化薪酬管理的公正性

强化薪酬管理的公正性是确保薪资公平性的核心环节,其关键在于构建科学合理的薪酬制度和规范的管理流程。薪酬管理的公正性需从程序公正和互动公正两个方面入手。程序公正要求医疗行业在制定和调整薪酬政策时遵循透明、公开的原则,确保薪酬决策流程清晰,避免暗箱操作和主观偏差。互动公正则强调管理者在薪资分配过程中对员工的尊重、公平对待及沟通,关注员工对薪资决策结果的感知与接受程度。建立员工申诉与反馈机制可以有效降低薪酬管理中的冲突,增强员工对医疗行业的信任感,从而推动组织内薪酬公平性的实现,为医疗行业整体绩效提升奠定基础。

5.3 提升薪资公平性的医疗行业实践建议

提升薪资公平性的医疗行业实践建议包括:建立清晰的薪资体系,确保薪酬结构公开透明;定期进行薪资审查,保证薪资调整的合理性和一致性;加强员工沟通,增强其对薪酬决策过程的认同感;完善绩效评估机制,确保薪酬与员工表现挂钩,提高公平感。

结束语

本研究探讨了薪资公平性在人力资源管理中的重要性及其对医疗行业和员工关系的影响。研究指出,薪资公平性在提升员工工作积极性、满意度和忠诚度方面具有重要作用。合理的薪酬分配机制能激发员工工作动力,提升医疗行业整体绩效,是吸引和留住优秀人才的关键因素。然而,研究也存在一些局限性,首先是样本数量和医疗行业范围的局限性,无法完全代表所有行业和医疗行业的薪酬管理实践;其次,薪资公平性的评价标准和测量方法有待完善。薪资公平性与员工行为的关系具有情境依赖性,不同医疗行业和行业可能有不同的影响因素。未来的研究可从以下几方面深入:一是探讨薪资公平性与员工个体差异、文化背景的交互作用;二是结合新兴技术和数字化转型,研究薪酬管理系统如何在高效透明的环境下优化薪资公平性;三是探讨薪资公平性与医疗行业社会责任的关系,为医疗行业履行社会责任提供理论依据和实践指导。总之,薪资公平性是医疗行业保持竞争力的核心因素,也是提升员工幸福感和工作积极性的关键。

参考文献

- [1]郭佳常虹.薪酬管理在医疗行业人力资源管理中的重要性[J].市场周刊·理论版,2020,(50):0132-0132.
- [2]喻智浩.医疗行业人力资源管理中薪酬管理的重要性研究[J].营销界(理论与实践),2020,(07):0135-0135.
- [3]陈宏鑫.探究我国医疗行业人力资源管理及薪资管理[J].财经界,2022,(01):151-154.
- [4]高文美.关于煤矿医疗行业人力资源管理及薪资管理的探讨[J].中文科技期刊数据库(全文版)社会科学,2020,(05).
- [5]王翠红.论员工薪酬在人力资源管理中的重要性[J].商业2.0(经济管理),2021,(01):0097-0098.