

# 我国国有企业职工的公平感结构及 成因分析

---

汇报人：

2024-01-08

# 目录

- 引言
- 国有企业职工公平感现状
- 公平感结构分析
- 成因分析
- 影响及后果
- 提升国有企业职工公平感的对策建议

01

引言

# 研究背景与意义

## 现实背景

随着国有企业改革的深入推进，企业内部职工的公平感问题逐渐凸显，成为影响企业稳定和发展的重要因素。

## 理论意义

研究国有企业职工的公平感结构及成因，有助于完善企业公平理论，为企业管理实践提供指导。



# 研究目的和问题

## 目的

探讨国有企业职工公平感的结构及其影响因素。

## 问题

如何提高国有企业职工的公平感？如何优化企业内部管理机制，以提升职工的工作积极性和企业整体绩效？





# 研究方法和数据来源



## 研究方法

采用问卷调查法、访谈法和文献综述法相结合的方式进行研究。

## 数据来源

通过国有企业内部调查和公开资料收集相关数据，并进行统计分析。

02

国有企业职工公平感现状



# 公平感的定义和内涵

## 公平感

指个体或群体对于其所处社会环境中各种因素、关系是否均衡、合理、公正等方面的感受和认知。

## 公平感的内涵

包括分配公平、程序公平、互动公平等方面，涉及个体在社会生活中的权利、机会、资源分配等方面的感知和评价。





# 国有企业职工公平感现状调查

## 调查方法

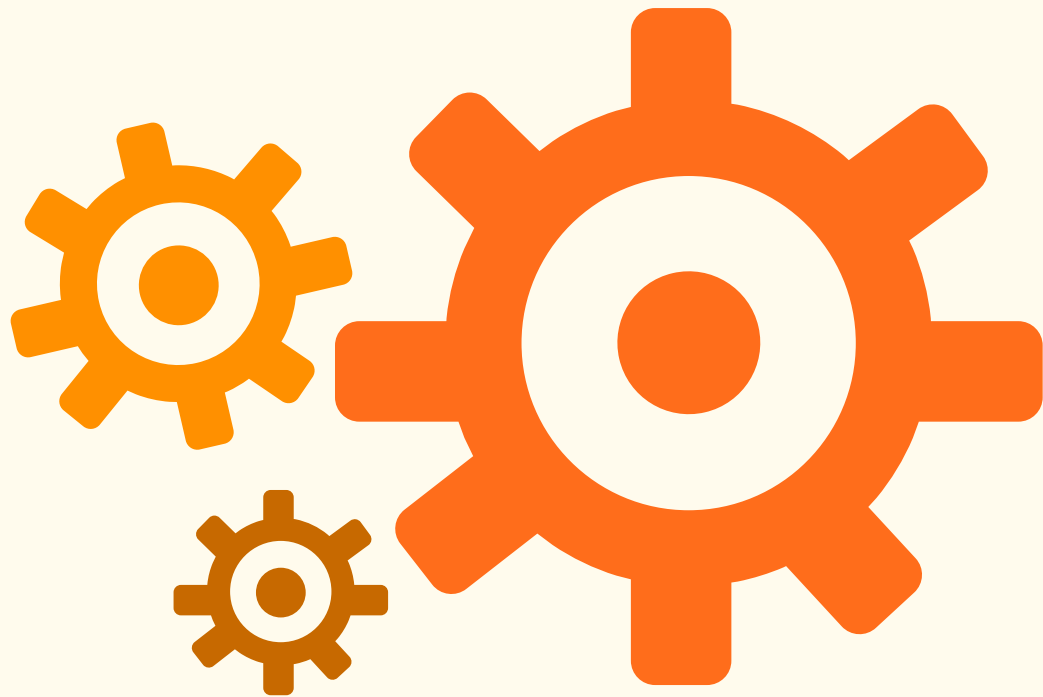
采用问卷调查法，针对国有企业职工进行随机抽样调查。

## 调查内容

涉及国有企业职工对工资待遇、晋升机会、工作负担等方面的公平感评价。

## 调查结果

国有企业职工在工资待遇方面的公平感相对较高，但在晋升机会和工作负担方面存在一定的不公平感。





# 调查结果分析与讨论



国企

改革

## 分析

国有企业职工公平感现状受到多种因素的影响，包括企业内部管理机制、市场竞争环境、国家政策法规等。

## 讨论

如何提高国有企业职工的公平感，需要从多个方面入手，包括完善企业内部管理机制、加强市场竞争监管、优化国家政策法规等。



03

公平感结构分析



# 公平感的构成要素

## 结果公平

---

员工对工作结果分配的公平感受，包括薪酬、晋升、奖励等方面的公平性。

## 程序公平

---

员工对工作过程中决策程序和规则的公平感受，包括参与决策、程序透明、公正考核等方面的公平性。

## 互动公平

---

员工对人际交往中人际关系的公平感受，包括领导和同事对待自己的态度和方式的公平性。



# 公平感结构模型构建

## 基于文献回顾

---

通过对相关文献的梳理和分析，找出公平感的构成要素，并初步构建模型。

VS

## 实证研究

---

通过问卷调查和访谈等实证研究方法，收集数据并分析，进一步验证和修正模型。



# 模型验证与修正

## 验证方法

---

采用统计软件对数据进行处理和分析，比较不同群体在公平感上的差异，以及公平感与工作满意度、组织承诺等变量的关系。

## 修正完善

---

根据实证研究结果，对模型进行必要的调整和完善，使其更加符合实际情况。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：  
<https://d.book118.com/545021324313011242>