

# 国企薪酬绩效改革

冯涛

## 【培训前言】

国企效率低下的主要原因是分配机制不合理，大锅饭现象严重，大锅饭带来最大的问题就是员工人浮于事，积极性低，企业竞争力差。

如果要提高员工积极性，在人力资源管理上必须从两方面解决：

- 1、体制上进行调整
- 2、机制上进行改善

## 【培训收益】

- 1、全面了解现代企业薪酬体系设计的常用方法与流程
- 2、国企薪酬改革的大环境
- 3、岗位设计以及人员定编
- 4、学习如何处理国企薪酬改革过程中的具体操作问题
- 5、国企薪酬绩效改革的设计

**【培训对象】** 董事长、总经理、人力资源管理者、薪酬、绩效管理师

**【培训时长】** 1-4 天

## 【课程大纲】

### 一、《关于改革国有企业工资决定机制的意见》解读

- 1、基本原则
- 2、国企三种分类
- 3、工资决定机制

#### 4、注意事项

## 二、国企薪酬总额操作步骤及案例分析

- 1、确定工资总额的影响因素
- 2、确定工资模式
- 3、建立工资投入产出评价制度
- 4、自主编制工资总额预算方案

## 三、国企部门职责和岗位设计以及人员定编

- 1、国企各部门职能的编制
- 2、国企如何编写岗位说明书
- 3、国企员工岗位说明书的六部分内容
- 4、国企员工人员定编

案例：某央企人员定编案例分析

## 四、薪酬体系与国企薪酬诊断

- 1、全面薪酬概念及其构成
- 2、薪酬概念的理解及其工作中的应用
- 3、薪酬的设计原则

案例：某央企薪酬调研问卷的矛盾

案例：某央企薪酬现状的分析

案例：某央企薪酬改革面临问题的分析

## 五、国企薪酬的分配设计

- 1、国企岗位价值评估
- 2、国企薪酬分级定薪
- 3、国企薪酬结构设计
- 4、国企年终奖设计
- 5、国企员工薪酬的初次入级

案例：某央企薪酬改革的案例分析

## 六、国企绩效考核方案的设计

- 1、国企绩效考核设计的难点与阻力
- 2、国企绩效考核工具的选择
- 3、国企绩效考核的操作思路
- 4、国企绩效考核结果的应用

案例：某央企绩效改革的案例分析

**【课程呈现】** 30%理论+40%案例+20%练习+10%总结