

# “十五五”人力资源发展规划培训大纲

## 【课程背景】

2025年作为“十四五”规划的收官之年，不仅是对国企改革深化提质的全面检验，也是开篇“十五五”战略布局的重要起点。面对全球产业链加速重构与新一轮科技革命浪潮，同时承担起高质量发展的历史使命，国有企业站在承前启后的关键交汇点，其中，作为改革与发展核心驱动力的[人力资源管理](#)，正处于重塑思路、迭代升级的关键窗口期。

在战略性新兴产业加速崛起、[数字经济](#)发展全面提速的背景下，推动国企人力资源管理从支持性职能向战略性核心能力转变已成共识。围绕“十五五”规划的前瞻目标，国企需要系统审视和重构人力资源管理逻辑，以韧性化的人才供应链、适配战略的组织变革能力和数据赋能的人才治理效能，夯实高质量发展的基石。

## 【课程收益】

- 1、了解国有企业“十四五”人力资源规划取得成绩；
- 2、国有企业“十五五”人力资源规划思路及目标；
- 3、赋予战略发展新“动能”；
- 4、赋予队伍建设新“使命”；
- 5、赋予用工改革新“理念”；
- 6、赋予薪酬福利体系新“活力”。

## 【课程特色】

- 1、实战经验丰富、理论与实际结合，内容实战、实用、实效；
- 2、神采飞扬、声情并茂、激情四射、深入浅出、形式生动、内涵深刻；
- 3、实战型解答、以真实案例说明实际问题；
- 4、观点新颖，论述精辟，学术前沿、传道授业、授人以渔；

**【课程形式】** 主题讲授、互动演练、案例分析、实操练习、多媒体教学。

**【课程对象】** 国有企业中高层管理者、国有企业管理从业者。

**【课程时间】** 0.5-1天。

## 【课程大纲】

### 一、国有企业“十四五”人力资源发展规划综述

#### (一) 国有企业“十四五”人力资源发展规划回顾

1. 国有企业“十四五”人力资源发展规划取得成绩
2. 国有企业“十四五”人力资源发展规划存在问题

#### (二) 国有企业“十五五”人力资源发展规划形势研判

3. 国家战略态势与区域发展优势对人力资源管理的要求。
4. 国企改革要求与产业转型升级对人力资源管理的要求。
5. 行业人力资源发展趋势和人才工作机制对人力资源管理的要求。

### 二、发展思路及目标

#### (一) 指导思想

#### (二) 基本原则

#### (三) 发展目标

1. 组织体系优化目标
2. 劳动力资源目标
3. 人才结构目标
4. 年龄结构
5. 学历结构
6. 职称、技能等级结构

#### **(四) 人均效能目标**

1. 人均营收
2. 人均创利
3. 人工成本利润率

#### **(五) 职工收入增长目标**

### **三、赋予战略发展新“动能”**

#### **(一) 科学设计组织结构模式（专业化、精细化）**

1. 对集团组织结构、管控模式等进行系统分析、研究，科学诊断。
2. 科学设计集团组织结构模式，细化分解集团战略管理、财务支持、创

新赋能、业务运营、风险控制、资本运作等核心职能。

3. 组织赋能，发挥集团专业化、精细化管控效能。

#### **(二) 精简优化组织结构层级（一体化、扁平化、专业化、大部制）**

1. 制定集团组织机构及人员优化方案。
2. 进一步整合生产资源，实行生产组织、计划实施、辅助作业等集中管理。
3. 完成集团本部及所属基层单位组织机构优化工作。
4. 推进下属单位组织机构扁平化改革与业务流程再造优化。
5. 推进业务深度融合一体化。

### **(三) 强化组织制度建设与执行 (制度体系、内控机制、风险防控)**

1. 建立规章制度动态监督检查和修订完善工作机制。
2. 建立制度执行宣贯和监督检查、跟踪评价机制。
3. 建立集团所属单位董监事人才库，出台集团所属单位董监事管理办法，明确集团外部董事召集人工作机制。
4. 制定出台集团中层管理人员综合考核评价管理办法。
5. 制定出台所属基层单位中层管理人员选拔任用指导意见。

### **(四) 创新人力资源管理系统 (信息系统、共享中心、职能转型)**

1. 重塑人力资源信息系统，提升人力资源管理数据化与智能化。
2. 建立人力资源共享服务中心，提升人力资源服务专业化、标准化，提高效率、聚焦战略。
3. 建立 HR 队伍培训提升计划，推动集团人力资源管理向价值创造转型。

## **四、赋予队伍建设新“使命”**

**(一) 打造多层次人才梯队结构 (打造“三支队伍”)，推动实施集团人才队伍建设三年行动计划。**

1. 经营管理人才队伍
2. 专家型人才队伍
3. 高技能人才队伍

**(二) 建立人才“选、育、用、留”机制（市场化、专业化、梯队化、硬机制、软环境）**

- 1．海纳百川的人才选择机制
- 2．多措并举的人才培养机制
- 3．科学合理的人才使用机制
- 4．建立完善的薪酬、绩效考核及人才晋升“硬机制”。
- 5．建立给予员工充分信任尊重并提供发展空间和平台的“软环境”。
- 6．优化健全集团员工职业发展“双通道”，完善序列职级及晋升条件设置，

畅通员工职业发展通道。

**(三) 构建领先的内部教育培训体系（内训师、内部教材、培训讲堂、培训体系）**

- 1．大力实施“工匠”工程。
- 2．梳理和扩充集团内训师队伍，出台内训师管理办法。
- 3．建立完善集团优质课程体系，开展集团内部通识类、专业类教材编制

工作，分层分类分重点开展课程培训工作。

- 4．常态化开展“青年讲堂”“高技能人才大讲堂”等培训课堂。
- 5．建立健全技能竞赛育才机制，以赛促训、以赛促练。
- 6．利用信息化手段，发展壮大集团线上培训体系。

## 五、赋予用工改革新“理念”

### (一) 全面推进集团定岗定编 (岗位价值、员工结构、竞岗机制)

#### 1. 客观评价岗位价值

- ① 客观进行岗位分析，明确岗位价值。
- ② 对组织内岗位进行优化设置，明确公平、公正的薪资结构。

#### 2. 科学确定岗位编制

- ① 完成集团本部及所属基层单位定岗定编定员。
- ② 科学合理补充市场开发、技术研发、核心技能岗位，以岗位编制优化

促进人员结构优化。

- ③ 将两级单位岗位编制作为员工招聘、工资总额核定、绩效考核等相关工作依据。

#### 3. 形成良性竞岗机制

- ① 在企业内部形成公开、公平、公正的岗位竞聘机制。
- ② 采用岗位竞聘、职级竞聘、专家竞聘等多形式的竞聘方式。
- ③ 出台员工末等调整和不胜任退出管理办法。
- ④ 形成员工能上能下、能进能出的良性循环机制。

### (二) 统筹推进劳务队伍管理 (审核机制、评估机制、信息化平台)

1. 着力提升劳务信息化管理水平
2. 持续推进劳务用工模式改革

## 六、赋予薪酬福利体系新“活力”

### (一) 健全完善全员绩效考核机制（双联动、薪酬包）

1. 制定组织绩效考核办法，推进个人绩效与组织绩效双联动。
2. 实施岗位绩效工资制和全员绩效考核制度。
3. 强化考核结果应用，将绩效考核结果作为培训发展、岗级调整、评优评先的重要依据。

### (二) 持续优化薪酬分配体系

1. 落实集团工资总额实施细则。
2. 探索实施“薪酬包”管理。
3. 修订完善集团本部管理人员薪酬管理办法。
4. 出台集团本部“薪酬包”实施办法。
5. 建立符合集团所属各基层单位自身特色的薪酬分配体系。

### (三) 落实落细分配激励机制（差异化、多元化、契约化、超额分享、股权激励）

1. 明确激励机制的差异化和多元化。
  - ① 持续优化集团组织绩效考核方案。

② 加强集团中层管理人员薪酬管理与任期考核。

③ 管理人员实行以职位和工作价值来确定薪酬标准，以工作成果和质量为考核标准，高度关联企业经济效益情况确定薪酬。

④ 灵活运用技术创新评比、职业（技能）晋升等激励措施，推动核心技术人员薪酬逐步向市场水平靠拢。

⑤ 一线操作人员建立以绩效贡献为主的分配制度。

#### **（四）全面落实董事会四项职权。**

1．推进集团设董事会子企业“四项职权”全面落实。

2．推进落实集团经理层任期制和契约化管理方案管理要求。

3．利用好“两书一合同”，强化考核结果运用，实现分类、差异化考核及按绩取酬。

#### **（五）试点实施各项机制。**

1．试点实施超额利润分享机制。

2．试点实施股权激励方案。

3．试点实施工资总额备案制和动态调节机制。

#### **（六）完善员工福利保障体系（规范化、信息化、科学化）**

1．优化完善集团年金管理模式。

2 . 推动实施补充医疗保险 APP 报销模式。

3 . 建立员工健康档案，科学动态调整和优化员工体检方案。

4 . 开展员工职业健康教育，推进集团体育文化活动，提升员工健康管理水

平。