

# 国有企业薪酬管理政策与实务培训大纲

## 【课程背景】

当前，国有企业正处于深化改革攻坚期与高质量发展转型关键阶段。随着国企改革三年行动纵深推进，国务院国资委明确提出要“健全市场化经营机制，强化价值创造导向”，绩效考核与薪酬体系作为国企改革的“牛鼻子”，直接关系三项制度改革成效与企业活力释放。然而，传统考核体系仍普遍存在“指标与战略脱节、激励约束失衡、创新容错不足”等痛点，薪酬分配“平均主义”“能升难降”等现象尚未根本破除。面对全球产业链重构、科技创新攻坚、新兴产业布局等战略任务，亟需构建“考核精准化、薪酬市场化、激励长效化”的新型管理体系，既遵循市场经济规律，又体现国有企业担当。本次培训立足国家政策导向与企业实践需求，聚焦“战略解码-指标设计-薪酬联动-长效激励”全链条，通过政策解读、工具拆解、案例剖析与实战演练，助力企业

- ▶ 穿透政策盲区：厘清工资总额管理、中长期激励等政策边界，规避改革风险；
- ▶ 破解考核难题：建立分类考核、动态调整机制，平衡经济效益与社会责任；
- ▶ 激活人才动能：设计差异化激励方案，实现“能力-贡献-回报”三位一体闭环。

通过系统培训，推动国企从“要我干”向“我要干”转型，为建设世界一流企业夯实管理根基。

## 【课程收益】

1. 了解国企薪酬管理政策导向；
2. 学会工资总额管理方案制定；
3. 学会企业负责人薪酬管理方案制定；
4. 学会不同类别人员薪酬管理方案制定；
5. 学会使用中长期激励工具。

## 【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、国有企业人力资源从业者。

**【课程时间】** 0.5-1 天。

**【课程大纲】**

**一、国有企业薪酬管理政策解读**

1. 人社部《关于改革国有企业工资决定机制的意见》解读
2. 人社部《《国有企业内部薪酬分配指引》解读
3. 人社部《《国有企业科技人才薪酬分配指引》解读
4. 国企三项制度改革对薪酬管理的要求
5. 国企改革深化提升行动对薪酬管理的要求

**二、工资总额管理**

**(一) 工资总额分配**

1. 工资效益联动决定机制
2. 人工成本效率调整机制
3. 工资水平宏观调控机制
4. 封顶保底机制
5. 特殊情况处理机制
6. 工资总额管控方式
7. 工资总额结构化调控机制
8. 集团总部工资总额管理机制

**(二) 工资总额分配至部门、业务单元**

1. 人员结构模型法工资总额分配
2. 效益量化模型法工资总额分配
3. 混合模型法工资总额分配
4. 工资总额分配次序及节奏

**(三) 工资总额基数调整的方法**

**三、企业负责人薪酬管理**

1. 企业负责人薪酬水平
2. 企业负责人薪酬结构
3. 基本年薪设计要点
4. 绩效年薪设计要点
5. 任期激励设计要点
6. 福利津补贴设置要点

## 7. 副职负责人薪酬管理要点

### **四、岗位价值评估**

1. 岗位价值评估的涵义
2. 岗位价值评估的一般方法和工具
3. 岗位价值评估流程
4. 岗位价值评估常见问题及对策

### **五、职级体系设计**

1. 职级体系的涵义
2. 构建员工发展多通道
3. 合理划分职级
4. 明确任职资格标准
5. 完善员工职级评定及升降流转机制

### **六、研发人员薪酬分配**

1. 研发人员的分类及工作特点
2. 研发人员的常见薪酬结构
3. 研发人员固定工资设计方法
4. 研发人员绩效奖金设计方法--项目奖金制

### **七、生产服务人员薪酬分配**

1. 生产服务人员的分类及工作特点
2. 生产服务人员的常见薪酬结构
3. 生产服务人员固定工资设计方法
4. 生产服务人员绩效奖金设计方法--计件工资制、工作积分制

### **八、营销人员薪酬分配**

1. 营销人员的分类及工作特点
2. 营销人员的常见薪酬结构
3. 营销人员固定工资设计方法
4. 营销人员绩效奖金设计方法--销售提成制
5. 营销人员的绩效考核要点

### **九、职能人员薪酬分配**

1. 职能人员的分类及工作特点
2. 职能人员的常见薪酬结构
3. 职能人员固定工资设计方法

4. 职能人员绩效奖金设计方法--目标薪酬制

5. 职能人员的绩效考核要点

## 十、国有企业中长期激励方式的选择

1. 中长期激励政策导向

2. 中长期激励方式分类

3. 国有企业中长期激励方式优劣势比较

4. 国有企业中长期激励方式选择模型

5. 中长期激励与工资总额的关系