

# 《薪酬管理基础实务技能培训》

主讲：张子斌老师

## 【课程背景】

在国企改革不断深化，政策法规日益完善的大背景下，国企的薪酬管理与人力资源工作面临新挑战。为确保 HRBP 及薪酬管理专员紧跟政策，掌握前沿管理方法与数据分析技能，特开展本次培训。

## 【课程收益】

- 深入理解并掌握薪酬管理相关政策及合规风险防控要点
- 学会绩效管理体系优化与差异化分配的方法和技巧
- 能够运用数据分析等手段进行薪酬相关决策和方案制定
- 提升应对各类薪酬管理实际问题和风险的能力

## 【课程特色】

- 需求诊断：课前充分沟通，确定培训的需求定位和要求，并针对性的提出解决方案
- 定制课程：结合需求对象的工作场景，设计到培训的过程中
- 模拟演练：结合企业的实际情况，用方法和工具，指导进行现场演练
- 工具落地：方法和工具全程使用，既有理论，还有实践，案例丰富，工作实操性强

## 【课程对象】

企业 HRBP、薪酬管理人员等

## 【课程时间】

1.5 天（6 小时/天）

## 【课程大纲】

### 一、国企薪酬管理政策与合规风险防控（3 小时）

#### 1、国企薪酬管理政策解读

➤ 国企薪酬分配机制最新政策（如《关于加强国有企业薪酬管理指导意见的通知》相关要求）

- “工资总额管理动态调整机制”与“一企一策”实施
- 国企薪酬政策红线（如补充医疗保险、津贴发放标准）

#### 2、多省市薪酬差异管理

- 社保基数
- 最低工资
- 津贴补贴
- 合规红线

### 3、外派人员薪酬结构设计

- 艰苦地区补贴
- 税收平衡计算

### 4、薪酬审计常见风险点

- 从数据造假到制度漏洞（真实案例剖析）
- 国企薪酬审计常见问题（如违规发放津贴、福利隐性化）

### 5、情景模拟

- 应对劳动监察部门I类突出检查的应急预案

### 6、案例研讨

- 薪酬差异化管理（如科研人员、一线技能人才专项激励）

## 二、绩效管理体系优化与差异化分配（3小时）

### 1、绩效管理升级

- 从KPI到OKR、传统KPI与OKR的核心差异及适用场景
- 绩效目标设定中的“敏捷迭代”方法（季度复盘 vs. 年度考核）
- 绩效结果应用：强制分布 vs. 柔性评估的争议与平衡

### 2、差异化分配实操

- 绩效校准会（Calibration）实战模拟：如何建评估偏差
- 绩效薪酬固浮比设计：业务岗 vs. 职能岗的差异化策略

### 3、角色演练

- 跨部门绩效反馈冲突解决

## 三、薪酬数据分析与可视化应用（3小时）

### 1、薪酬数据分析应用

- 薪酬仪表盘设计
- 内外部公平性分析
- 人工成本效能分析

### 2、薪酬差距分析：

- 性别、职级、区域跨度的诊断方法（Excel）

### 3、数据可视化案例：

- 薪酬竞争力热力图
- 成本结构动态看板

### 4、实战演练

- 利用模拟数据生成薪酬分析报告（加入 DeepSeek 工具应用）