

# 《国企薪酬改革与长期激励机制设计》

主讲：陈禄

## 【课程背景】

在逐渐深入的国企改革中，如何对员工薪酬和高管薪酬进行科学合理的改革以实现人才的吸引、激励和保留？如何在国资委认可的空間里充分调动国企员工积极性以实现国有资本的增值？如何通过长效机制实现对国有企业职业经理人的长期激励？

## 【课程收益】

- 系统认知：全面掌握人力资源管理体系逻辑
- 理论学习：掌握国企薪酬设计的科学方法论
- 案例学习：学习先进国企薪酬设计实际案例
- 工具表单：掌握国企薪酬设计使用工具表单

## 【课程特色】

逻辑缜密；实战实用；工具强大；案例丰富。

## 【课程对象】

国企人力资源总监/经理/主管、国企薪酬经理/主管

【课程时间】1—2天（6小时/天）

## 【课程大纲】

### 第一部分 观全局

#### 一、国企面临的薪酬问题

1. 员工看到的薪酬问题
2. 企业看到的薪酬问题

#### 二、人力资源管理全貌

1. 人才管理全貌：人力资源管理核心模块的内在逻辑关系
2. 薪酬体系在人力资源管理体系的位置与作用

### 第二部分 明政策

#### 三、国企薪酬政策

1. 国企薪酬政策演进
2. 最新国企薪酬政策核心内容
  - 1) 国企工资总额决定机制
  - 2) 国企内部工资分配要求

### 第三部分 精设计

#### 四、薪酬设计的关键

1. 解决薪酬问题的六个关键
2. 决定薪酬的五个核心因素

### 3. 薪酬设计关键流程

## 五、薪酬分析诊断

### 1. 薪酬内部分析诊断的方法

### 2. 薪酬外部分析诊断的方法

[【案例分享】某国企的薪酬分析报告](#)

## 六、职位优化

### 1. 职位设置：业务部门和职能部门的职位设置方法

[【案例分享】某国企的核心业务部门的职位设置](#)

### 2. 任职资格：关键职位的核心任职资格

[【案例分享】某国企的任职资格标准](#)

### 3. 职位优化工具：RASIC 优化

[【案例分享】某国企人力资源部职位优化](#)

## 七、职位评估

### 1. 职位评估：职位评估的逻辑和操作要点

[【案例分享】某国企《职位评估工具表》](#)

### 2. 职位评估的结果：《职位价值矩阵》

[【案例分享】某国企的职位价值矩阵](#)

## 八、薪酬结构

### 1. 薪酬分配轮次

### 2. 固定薪酬与浮动薪酬的比例关系

### 3. 薪酬与绩效的关联设计

[【案例分享】某国企的薪酬结构](#)

## 九、工资设计

### 1. 工资级别：企业工资级别设计要点

### 2. 市场薪酬：如何获取市场薪酬数据？

### 3. 工资档位：企业工资档位设计要点

### 4. 核心概念：薪酬等级、档位、带宽、级差、档差、重叠度

[【案例分享】某国企等级工资表](#)

[【学员课堂练习】等级工资表设计](#)

### 5. 套档模型：设计套档因素和权重，形成套档模型。

[【案例分享】某国企套档模型](#)

[【学员课堂练习】员工套档](#)

## 十、奖金设计

### 1. 奖金池总额：如何确定奖金总额？

## 2. 研发序列奖金设计

[【案例分享】某知名企业研发奖金机制](#)

## 3. 生产序列奖金设计

## 4. 销售序列奖金设计

[【案例分享】某知名企业销售奖金机制](#)

## 5. 职能序列奖金设计

## 6. 部门奖金分配：如何进行部门奖金分配？

[【学员课堂练习】部门奖金分配](#)

# 十一、调薪机制

## 1. 企业普调的做法

## 2. 个体调薪的做法

[【案例分享】某国企的调薪机制](#)

# 十二、长期激励

## 1. 从短期薪酬到长期激励的推进节奏

## 2. 长期激励方法

1) 非上市公司长期激励方法

2) 上市公司长期激励方法

## 3. 长期激励关键点

1) 激励对象

2) 资格条件

3) 额度分配

4) 约束条件

[【案例分享】某国企的长期激励方案](#)

# 十三、国企薪酬改革重点难点

## 1. 国企薪酬改革重点

1) 经营效益提升与人工成本控制的协调

2) 职位、薪酬、绩效的统一管理

## 2. 国企薪酬改革难点

1) 人的职位确认

2) 人的薪酬档位确认

3) 编制对薪酬的影响

4) 改革时机选择

5) 实施路径设计

[【案例分享】某国企的薪酬改革实施过程](#)