
新政策下国有企业工资总额管理与改革实操

课程背景

- ◇ 党的十九大站在新的历史起点上，提出了培育具有全球竞争力的世界一流企业目标，而国有企业工资总额决定机制关系国有企业的健康发展和企业职工的切身利益。国务院适时发布《关于改革国有企业工资决定机制的意见》（16号文）为国企改革提供了新的政策要求。
- ◇ 各地方国资监管机构和国有企业应根据改革的重点导向，深刻理解并牢牢把握改革的核心操作要点，合理设计并推动实施符合自身发展特点的工资决定机制改革方案，充分调动企业改革发展的积极性、主动性和创造性。
- ◇ 建立健全与劳动力市场基本适应、与国有企业经济效益和劳动生产率挂钩的工资决定和正增长机制，完善国有企业工资分配监管体制，充分调动国有企业职工的积极性、主动性、创造性，激发国有企业创造力和提高市场竞争力已经成了改革中最为重要的一环。

培训对象

- ◇ 各级国资委主管分配的处室干部；
- ◇ 国有企业高管、人力资源负责人；

授课风格

- ◇ 注重实战落地：从实践中来到实践中去，以解决问题为最终目的；
- ◇ 注重技能操作：以学员掌握方法、技巧为授课方向，上午学，下午回去用；
- ◇ 注重课堂呈现：授课形式多样，风趣幽默，听课与练习相结合，学员吸收快；
- ◇ 注重课件质量：精心总结、图文并茂，适时更新，确保授课质量；

-
- ◇ 注重课后辅导：用咨询式服务替学员解决具体运用中的问题和困惑。

课程大纲：

一、改革背景

1、新一轮国企改革进程扫描（文档）

- “1+N”政策体系形成
- “四项改革”初次试探国企改革
- “十项试点”深化与拓展
- “双百行动”政策面全面加速推进

2、国企薪酬体系改革背景（中大、图解）

2.1：2003 年建立国资监管新体系

2.2：2015 年深化国有企业改革

2.3：国企工资决定机制改革

3、工资总额决定机制改革前后对比

3.1：改革前：“两低于”、“一挂钩”

3.2：改革后：“一适应”、“两挂钩”

二、实施路径（政策解读）：

1、工资总额再认识（图解）

◆ 工资总额构成

◆ 人工成本

2、第一步：怎么生成？（中大）

2.1：分类确定基数

2.2：分类选取联动指标

2.3：分类调控增减幅度

3、第二步：怎么分配？

3.1：分级分类——从管理一刀切到分类差异化

3.2：价值导向——从注重规模到注重功能战略

3.3：市场对标——从对标国资和系统到对标市场和业绩

4、第三步：怎么管理？

4.1：完善的法人治理结构是备案制的基本前提

4.2：周期性管理是企业实现跨越式发展的重要抓手

4.3 : 建立健全监管机制

三、改革实践中的经验分享

- 1、基数、指标、目标值等确定方法与技巧
- 2、对标方法的运用（指标选取、目标值选取等）（中大）
- 3、持续深化企业内部收入分配制度改革的内容和要求（中智）

四、咨询项目案例分享

- 1、湖南某钢铁集团下属企业分类管理项目
- 2、南网某省公司工资总额分配模型研究（中大）