

中企培企业管理中心文件

中企培〔2026〕12号

关于举办“十五五规划下国有企业工资总额预算管理、人效提升与三多得机制设计暨末等调整和不胜任退出制度操作实务专题培训班”的通知

各有关单位：

2026年是“十五五”规划开局之年。《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十个五年规划的建议》明确提出“促进多劳者多得、技高者多得、创新者多得。完善劳动者工资决定、合理增长……机制”“劳动报酬提高和劳动生产率提高同步”等新的要求。2024年国务院国资委又明确指出，国有企业必须普遍实施末等调整和不胜任退出制度，如何深入理解人员末等调整和不胜任退出制度的法律依据、程序规范和操作技巧，有效防控风险，确保制度的公平公正实施？充分发挥绩效管理推动国有企业三项制度改革做深做实，实现优化人力资源配置。

为全面贯彻落实“十五五”规划建议的要求，帮助各单位掌握实际操作技能，提升国企赋能干部选拔效率，搭建切实有效的薪酬绩效分配体系，完善薪酬绩效考核流程与落地有效性。经研究决定，中企培企业管理中心特举办“十五五规划下国有企业工资总额预算管理、人效提升与三多得机制设计暨末等调整和不胜任退出制度操作实务专题培训班”。本课程系统阐述国家对国有企业的最新收入分配政策和改革要求，重点从工资决定机制（国有企业工资总额预算）、劳动生产率提升（人效提升）、三多得（多劳者多得、技高者多得、创新者多得）机制设计多个角度，从实际操作层面进行系统讲解，助推国有企业强化激励约束机制建设，全面实现国有企业高质量发展。请各单位积极组织相关人员参加。现将有关事项通知如下：

一、培训内容：

第一部分：国有企业工资收入分配制度改革最新政策要点解读及经典案例分析

第二部分：国有企业工资总额预算管理操作实务

1、国有企业工资总额预算基数的确定和调整：逐年调整的两种方法；规划调整的四方法

2、国有企业工资总额联动指标的分类确定：结合企业功能定位、所属行业、发展阶段、规模大小、经营定位等综合确定

3、国有企业工资总额预算联动机制及案例分析：反推法，目标法、对标法

4、国有企业工资总额预算调控机制及典型案例分析：分别调控、合并调控

5、国有企业工资总额预算的调整机制及清算机制设计

6、国有企业工资总额预算审核制、备案制及企业内部实操

7、国有企业工资总额预算周期制

8、国有企业工资总额预算管理流程

9、国有企业工资总额管理过程中难点热点问题的处理

第三部分：国有企业工资总额管控操作实务

1、国有企业薪资总额与经营联动设计

2、国有企业薪酬倍数设计与薪酬体系

3、国有企业不同层级人员倍数设计

4、国有企业薪酬倍数设定的风险防范

5、国有企业薪酬总额及薪酬倍数相关案例分享

第四部分：国有企业薪酬绩效管理（三多得机制设计）操作实务

1、国有企业三多得内容具体要求

2、国有企业薪酬分配理念：3P1M

3、国有企业薪酬分配策略：特别是关键岗位骨干人才的薪酬分配策略

4、岗位价值度评价：标杆岗位评价结合自评法

5、职务职级双通道设计：纵向能上能下，横向互相贯通

6、全员绩效考核体系设计：尤其是高管的考核、职能部门的考核、其他组织或个人的个性化考核

7、岗位绩效工资制设计：岗位工资设计、绩效工资设计等

8、负责人薪酬体系设计：年薪制、职业经理人工资制或岗位绩效工资制

9、其他薪酬体系设计：计时计件、协议工资、提成工资、项目工资等

10、中长期激励机制设计：适用范围，机制设计

11、三多得机制国企经典案例

第五部分：国有企业人工成本管控和人效提升操作实务

- 1、人工成本管控的主要指标：四大指标
- 2、人工成本管控的目标和主要措施
- 3、人效提升的主要指标：四大指标
- 4、人效分析的主要方法：六个方法
- 5、人效提升的主要方法：九个方法
- 6、人效提升的经典案例分析

第六部分：国有企业管理人员末等调整和不胜任退出制度操作实务

- 1、如何全面理解“末等”和“不胜任”
- 2、如何合理界定“末等”标准和“不胜任”情形
- 3、末等调整和不胜任退出的主要方式
- 4、末等调整和不胜任退出的配套机制和制度建设
- 5、绩效考核不胜任员工合法退出的处置原则和基础
- 6、绩效考核不胜任员工合法退出的巧妙方法和必备条件
- 7、绩效考核不胜任退出引发仲裁的必备条件
- 8、绩效考核不胜任辞退的举证资料
- 9、绩效考核与岗位、职级调整风险防范
- 10、调岗后怎样调整工资标准和规避风险

二、参加对象：

各企事业单位主管领导、董事会/经理层成员、人力资源部/组织人事部、行政（综合）管理部、党委组织部、薪酬/绩效主管（专员）、劳动关系等相关人员。

三、培训时间地点：

2026年3月20日-23日	厦门市（3月20日全天报到）
2026年3月27日-30日	成都市（3月27日全天报到）
2026年4月9日-12日	北京市（4月9日全天报到）
2026年4月15日-18日	西安市（4月15日全天报到）
2026年4月22日-25日	重庆市（4月22日全天报到）
2026年5月13日-16日	南昌市（5月13日全天报到）
2026年5月20日-23日	杭州市（5月20日全天报到）
2026年5月27日-30日	青岛市（5月27日全天报到）
2026年6月3日-6日	成都市（6月3日全天报到）
2026年6月12日-15日	上海市（6月12日全天报到）
2026年6月25日-28日	长沙市（6月25日全天报到）

四、报名办法及要求

- 1、因本通知发放范围有限，敬请各收文单位协助转发通知并认真组织本地

区、本单位相关人员统一报名，各收文单位也可直接报名。

2、请参加培训班的同志将报名表（见附件）逐项填好后，可以通过微信以及电子邮件发送报名表。

3、本次培训课程内容可以根据各单位的具体需求定制，提供内训服务。

4、培训班详细报到地点及乘车路线收到报名回执后在每期开班前一周发放。

五、收费标准

A类培训费 3980 元/人（含培训、师资、场地、资料）。

B类培训费 4980 元/人（含培训、师资、场地、资料、证书）。

食宿统一安排、费用自理。

培训费报到时现场交纳或者提前汇款至我中心账户。

户 名：中企培（北京）企业管理中心

开 户 行：中国工商银行北京四道口支行

银行账号： 0200049309201023559

六、证书说明

经培训考核合格后，由全国专业人才信息管理系统颁发“人力资源管理师”或“薪酬管理师”专业人才职业能力测评证书。此证可官方网站查询。根据《职业教育法》规定，人力资源管理部门和用人单位可根据此证了解人员接受培训的情况，作为能力评价、考核、聘用和任职的重要依据。需办理证书的学员，请提前将最高学历证明、身份证及一寸证件照片发电子版至我中心，以便办理证书使用。

七、联系方式

咨询电话：010-88517055、63308361

联系人：张国良 13910007503（微信同号）

报名邮箱：zhongqipei@163.com

附件：报名表



附件：

十五五规划下国有企业工资总额预算管理、人效提升与三多得机制设计暨末等调整和不胜任退出制度操作实务专题培训班报名表

报名邮箱：zhongqipei@163.com

单位名称					
通信地址				E-mail	
联系人		电话		手机	
参 加 人 员					
姓 名	性 别	职 务	办 公 电 话	手 机	培 训 地 点
住宿预订	<input type="checkbox"/> 单间单住 <input type="checkbox"/> 标间单住 <input type="checkbox"/> 不住；标间（ ）间 单间（ ）间 拟住日期：2026年 月 日— 月 日				
开票信息	<input type="checkbox"/> 增值税专票 <input type="checkbox"/> 增值税普票				
单位名称					
纳税人识别号					
地址、电话					
开户行、账号					
是否办理证书：办理人力资源管理师证书 <input type="checkbox"/> 办理薪酬管理师证书 <input type="checkbox"/> 不办理证书 <input type="checkbox"/>					