

中企培企业管理中心文件

中企培〔2026〕43号

关于举办“企事业单位薪酬政智融合：企事业单位薪酬政策解读与 AI 赋能薪酬绩效管理实操解析专题培训班”的通知

各有关单位：

当前，全国央国企与事业单位正步入深化改革的“深水区”与转型攻坚的关键期。随着财政协同收紧、工资总额刚性压降以及穿透式合规审计的全面常态化，传统体制内的薪酬绩效管理正面临着前所未有的双重挤压：一方面是“抑高、托底、扩中”与薪酬倍数限制的政治红线，另一方面是“能上不能下、能进不能出、后勤无法量化、高精尖难以激励”的体制内分配顽疾。在“十五五”规划即将全面铺开的关键前夜，如何平衡“合规合目的”与“效益效能提升”，成为每一位央国企与事业单位管理者、HR 负责人跨不过去的共性焦虑。

通过将体制内的管理底座与智能 AI 的生产力革命深度串联，本课程旨在帮助全国央国企及事业单位彻底打破“大锅饭”与“山头主义”，重塑现代化用工与分配的“闭环盾牌”，在严监管新常态下实现组织效能的跨越式升级。

本大纲针对全国央国企及事业单位当前面临的“财政收紧、总额压降、合规审计趋严、内部拉不平”等共性困境进行了全面迭代。重点引入“中特估下薪酬弹性设计”、“穿透式合规审计防线”、“薪酬三维对标工具”等最新实操方法论，全面赋能 HR 在“十五五”前夕实现组织薪酬的合规与效能双跨越。经研究决定，中企培企业管理中心特举办“企事业单位薪酬政智融合：企事业单位薪酬政策解读与 AI 赋能薪酬绩效管理实操解析专题培训班”。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：政策深解与趋势把握——企事业单位工资套改脉络与倍数管理要义

（一）全国央国企与事业单位“三项制度改革”的走深走实与深化方向

1、干部人事制度变革：事业单位：从“身份管理”向“岗位管理”转型的分配阵痛与破局思路；央国企类：管理人员“能上不能下”，任期制与契约化管理的刚性考核与退出机制。

2、用工制度变革：全面推行聘用制、劳动合同管理合规要点，以及面向“编外用工”（劳务派遣、业务外包）的同工同酬趋向与合规隔离技术。

3、分配制度变革：聚焦平衡“合规红线”与“效益效能”，建立健全“重

实绩、重贡献”向核心骨干、科研创新及生产一线倾斜的现代化分配机制。

(二) “十五五规划”前瞻与企事业单位内部分配“天花板与低保线”

1、宏观调控与结构优化导向：共同富裕背景下，精准量化“抑高、托底、扩中”的新趋势，防范薪酬两极分化引发的社会舆论与合规风险。

2、倍数科学化管理与行业调控线：精准解读最高/最低岗位薪酬倍数限制政策。行业系数调整、区域差异平衡（聚焦北京及核心区域）与行业调控线（最新基准预测）。

第二部分：体系构建与工具落地——现代化薪酬体系设计的关键技术与方法

(一) 薪酬体系构建的两大前置诊断技术

1、薪酬内部分析（工具：基尼系数与薪酬满意度矩阵）：如何诊断内部“大锅饭”与“山头主义”并存的结构性矛盾。

2、薪酬外部调查（工具：分位值对标法）：针对全国央国企及事业单位的特殊属性，如何合法获取并使用本地区、同行业的关键薪酬中位数数据。

(二) 职位梳理、管理与价值评估（核心实操工具）

1、组织设计与工作分析：基于国企“定编定岗定责”及事业单位“三定方案”的职能再造。

2、职位序列化管理：管理岗、专业技术岗（职称）、工勤/技能岗“三序列”划分与职业发展双通道（Y型通道）设计。

(三) 职位价值评估（工具：改良版要素计点法/美世评分模型本土化）

现场演练：如何通过“岗位职责、任职资格、风险控制、社会效益”四大维度，为组织内所有岗位进行科学打分，彻底解决体制内“谁也不服谁”的内部公平性难题。

(四) 薪酬表与结构设计的精益工具

1、薪酬表设计（工具：宽带薪酬模型）：档差、级差、重叠度的科学测算，如何用宽带薪酬解决事业单位晋升空间狭窄、国企“死工资”问题。

2、薪酬结构优化（工具：固定/浮动对账单）：根据不同序列（营销、研发、行政、公共服务）设计差异化的“固浮比”，实现“薪酬包”的弹性调节。

第三部分：总额管控与联动机制——实现薪酬总量与经营/社会效益的动态平衡

(一) 薪酬总额动态核定模型（核心方法：效益联动挂钩公式）

1、央国企总额管控（工具：双效益联动模型）：薪酬总额与利润、劳动生产率、万元产值人工成本等指标的对数/线性挂钩模型设计。

2、事业单位总额管控（工具：绩效工资总量核定模型）：公益一类（全额）与公益二类（差额/自收自支）分类考核下的总量核定与申报实务。

(二) 内部二次分配、倍数防范与弹性控制

1、层级倍数设计工具（工具：薪酬级差比例矩阵）：如何在总额吃紧、甚至总额压降的背景下，通过合理设计主要负责人、中层、骨干专家与基层员工的级差比例，让有限的总额向核心人才倾斜。

2、特殊人才激励机制：高层次、急需紧缺人才引进时，使用“协议工资/项目工资”单列管理、不计入总额基数的合规操作路径。

3、风险防范：严防“总额超支”与“福利化发薪”引发的上级主管单位责任追究。

第四部分：负责人激励与对标管理——市场化、差异化激励与考核对标工具

（一）负责人薪酬政策依据与对标管理技术

1、最新政策红线：国资委及各级政府关于“国有企业/事业单位负责人薪酬管理”最新规范（政治红线与任期激励规定）

2、对标对象选择工具（方法：三维对标矩阵）：如何从“行业相关度、地区经济水平（聚焦北京/核心区域）、资产规模与发展阶段”三大维度科学挑选对标锚点，向主管部门出具具备极强说服力的对标报告。

（二）经营结果联动、延期支付与薪酬制度优化

1、负责人动态调整机制（工具：绩效系数调节矩阵）：负责人年度经营业绩考核（年度KPI/党政考核）与基本年薪、绩效年薪的精准联动公式。

2、特殊行业/高管特殊工具（递延支付）：针对高额花红或任期激励，如何设计“追索扣回（Clawback）”与“分期归属”条款，确保合规与风控。

3、薪酬制度优化：如何将对标结果转化为薪酬制度修编文本，通过董事会/上级统筹审批的实务技巧。

第五部分：AI浪潮与人力变革——拥抱智能技术，重塑人力资源管理

（一）AI全景认知与发展趋势

（二）AI专业应用使用技巧及API调用

（三）AI对传统人力资源工作的影响

（四）提示词设计五层架构（角色层、背景层、任务层、约束层、输出层）

第六部分：智能薪酬实战——AI工具在薪酬管理各环节的应用赋能

（一）AI赋能薪酬管理的常用AI工具和基本逻辑

（二）AI赋能薪酬管理场景现场实操练习

1、AI+工作分析及职位说明书：现场演练利用AI快速梳理全国央国企/事业单位传统老旧、权责不清的岗位说明书。

2、AI+职位分析及职位管理：用AI进行序列划分与职级矩阵对齐。

3、AI+薪酬数据梳理：利用AI一键识别薪级工资、工龄套改中的异常历史数据，清理历史包袱。

4、AI+薪酬调查：提示AI进行特定区域（如北京及核心区域）同业薪酬数据搜集与脱敏清洗。

5、AI+岗位价值评估：训练AI作为评估专家，自动输入要素计点模型进行岗位打分。

6、AI+薪酬结构及福利设计：利用AI一键生成多元化福利方案与固浮比微调。

第七部分：绩效考核趋势——新时代背景下的KPI与OKR双轨制变革

（一）核心考核指标体系的演变与深化：“一利五率”的KPI战略导向

1、从“量”到“质”：传统大锅饭考核向精准量化KPI的迭代历程。

2、指标深度转译：深度剖析国企利润总额、净资产收益率等“一利五率”核心KPI，并精准转译为适用于事业单位的“社会效益、预算执行率、国有资产保值增值率”等刚性考核指标。

3、KPI指标权重的精细化设计：如何科学确定效益类、效率类与合规类KPI的评分标准，发挥KPI的“指挥棒”与“指挥枪”作用。

（二）破除体制化惰性：OKR在央国企与事业单位的本土化应用

1、体制内痛点剖析：传统KPI导致员工“只扫门前雪”、不敢创新、考核流于形式的深层原因。

2、OKR核心逻辑：目标（O）聚焦战略方向，关键结果（KR）必须具备可衡量性、挑战性与强支撑性。

3、双轨制适配模型（工具：KPI 与 OKR 组合拳矩阵）：常规职能/合规风控岗位：以 KPI 为主，确保“底线红线”不踩雷（如党风廉政、安全生产、审计合规一票否决项）；核心骨干/科研创新/转型攻坚岗位：引入“KPI（保底）+ OKR（冲高）”，用 OKR 驱动科技创新、成果转化与战略管理重大突破。

（三）数字化转型：重塑绩效考核的流程与能力

1、数字化平台建设：从手工 Excel 统计 KPI 到智能绩效流转系统的建设。

2、前沿探索：人工智能（AI）与大数据在 KPI 量化追踪与 OKR 动态对齐中的前沿探索。

第八部分：智慧绩效全景——AI 驱动 KPI 与 OKR 管理闭环升级与效能提升

（一）AI 赋能绩效管理的常用 AI 工具和基本逻辑

如何利用大模型解决“KPI 指标定不准、OKR 流于口号、绩效面谈走过场、改进措施假大空”等全国体制内传统的共性痛点。

（二）智慧绩效场景现场实操练习（老师带领学员现场演练提示词技巧）

1、AI+目标设定与 OKR 纵向对齐：现场演练：输入上级单位/母公司的年度战略任务（如某项数字化转型或大型工程节点），利用 AI 自动分解为科室与个人层面的挑战性目标（O）与量化关键结果（KR）。

2、AI+职能岗位的定量化 KPI 设计（破解大锅饭）：现场演练：针对体制内最难量化的行政岗、党群岗、公共服务岗，借助 AI 打破“大锅饭”，秒级输出具备 SMART 原则、可落地的定量化 KPI 指标库。

3、AI+绩效结果多维穿透与评价：利用 AI 对员工的 KPI 完成率与 OKR 达成留痕进行智能比对，自动诊断并输出“业绩水分分析”与“高潜/低效人员画像”。

4、AI+绩效面谈与体制内语境话术（核心实操）：现场演练：模拟真实情境，利用 AI 生成符合央国企/事业体制语境的、通情达理式的绩效面谈通关话术。针对“考核不合格或对 KPI 得分有申诉”的员工，快速生成具备同理心且坚持原则的交谈脚本；AI+绩效改进计划（PIP）。

5、针对考核未达标员工，利用 AI 定制化出具具备法律合规性、可执行的《个人绩效提升/改进计划书（PIP）》。

（三）企事业单位薪酬管控核心政策文件深度回溯

1、事业单位 2006 年国家工资套改老政策全面起底与历史遗留问题处理。

2、后续配套深化政策演变与现行体制冲突衔接：分类推进事业单位收入分配制度改革实施意见解读；分流管理与绩效工资总量核定机制（基本工资+绩效工资的“两项结构”与地方性核定政策的实务冲突解析）。

3、全国央国企薪酬管控的核心对标文件与监管演进：国资委关于中央企业工资总额管理办法及深化内部分配制度改革的指导意见；“中国特色估值体系（中特估）”下，央国企如何通过薪酬弹性化设计匹配“一利五率”新监管指标要求。

4、体制内吸引高精尖人才的“特殊绿通机制”：针对高层次人才、科研人员及急需紧缺人才，使用“协议工资、年薪制、项目工资”单列管理、不计入总额基数的合规操作路径与最新政策突破。

二、参加对象

各企事业单位领导、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 8 月 12 日-15 日 威海市（8 月 12 日全天报到）

2026年8月25日-28日 乌鲁木齐市(8月25日全天报到)
2026年9月9日-12日 北京市(9月9日全天报到)
2026年9月18日-21日 成都市(9月18日全天报到)
2026年10月21日-24日 珠海市(10月21日全天报到)
2026年10月28日-31日 杭州市(10月28日全天报到)
2026年11月11日-14日 南宁市(11月11日全天报到)
2026年11月24日-27日 深圳市(11月24日全天报到)
2026年12月9日-12日 海口市(12月9日全天报到)
2026年12月23日-26日 北京市(12月23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 3800 元/人（含培训、师资、场地、资料）。
B类培训费 4800 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

经培训考试合格，由中国职业教育资格认证中心颁发《人力资源管理师》或《人力资源法务师》或《薪酬管理师》岗位能力证书、全网查询 www.cveqc.org.cn（全国职业教育技能认证网），全国通用。需办理证书的学员，请提前将最高学历证明、身份证及 2 寸红底免冠彩照发电子版（JPG 格式）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：

企事业单位薪酬政智融合：十五五薪酬政策穿透解读、AI 赋能与绩效双轨制变革实操全景专题培训班报名表

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	☐ 单间单住 ☐ 标间单住 ☐ 不住；标间（ ）间 单间（ ）间 拟住日期：2026 年 月 日— 月 日				
开票信息	☐ 增值税专票 ☐ 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：人力资源管理师 ☐ 人力资源法务师 ☐ 薪酬管理师 ☐ 不办理 ☐					