# 薪酬管理培训心得体会(三篇)

来源：网络 作者：落霞与孤鹜齐 更新时间：2024-06-20

*学习中的快乐，产生于对学习内容的兴趣和深入。世上所有的人都是喜欢学习的，只是学习的方法和内容不同而已。心得体会对于我们是非常有帮助的，可是应该怎么写心得体会呢？下面我帮大家找寻并整理了一些优秀的心得体会范文，我们一起来了解一下吧。薪酬管理培...*

学习中的快乐，产生于对学习内容的兴趣和深入。世上所有的人都是喜欢学习的，只是学习的方法和内容不同而已。心得体会对于我们是非常有帮助的，可是应该怎么写心得体会呢？下面我帮大家找寻并整理了一些优秀的心得体会范文，我们一起来了解一下吧。

**薪酬管理培训心得体会篇一**

第一、对下提供更好的政策服务和管理引导，对上提供更多的数据支持和分析建议，最大限度地发挥薪酬激励作用。

薪酬管理工作是一个政策性和实践性很强的工作，按照院整体目标和部署，通过工资总额计划预算与实施、院属单位薪酬指导与调整、撰写全院20xx年上半年和全年薪酬分析报告、商谈人力资源咨询项目，来调整、改进全院薪酬状况，达到薪酬的合理使用、有效激励。同时通过薪酬数据分析，为领导的全院战略决策提供更多的支持和建议。

1、工资总额计划预算与实施。按照中央企业工资总额计划(预算)管理要求，编制工资总额预算和人工成本预算。并按照院工资总额计划，具体实施院属单位劳动工资计划审批和控制。全年度工资总额在预算范围内，使用状况良好。

2、院属单位薪酬指导与调整。与院属单位加强沟通，通过工资总额使用状况分析，指导院属单位合理使用、有效激励。并根据年度实际情况，对院属单位工资总额进行了调整，使薪酬更具激励性，更符合实际情况。

3、根据北京市最低工资调整及时调整全院薪酬。做到了薪酬与市消费物价水平同步调整。

第二、撰写全院20xx年上半年和全年薪酬分析报告，对全院薪酬体系进行描述、诊断，发现问题，着手薪酬体系优化、改进。

全院20xx年上半年薪酬分析报告共50页3.5万字，图表71幅。全院20xx年全年薪酬分析报告共60页4.4万字，图表104幅。综合运用人力资源部工资台账和财务统计数据，从离散趋势、居中趋势、频段分布、人工成本指标等几个方面，对全院的薪酬数据进行详尽的统计学分析，描述了全院整体薪酬状况和人工成本状况，有侧重地剖析了院属各单位薪酬结构，对全院职能、科研、实业、后勤四大系统的薪酬现状进行了比较分析，诊断了现行薪酬制度中的一些问题，并做出了原因分析和相关合理化建议。

该分析报告无论在分析手段、分析视角上，还是在分析深度、分析广度上，均达到了一个新的高度。对我院人力资源工作，有着如下三方面的意义：

首先，该分析是对现有薪酬数据的二次加工，通过深入量化分析，将死的数据变成活的资料，有利于我们定量认识与定性认识结合，宏观把握全院薪酬整体状况。

其次，该分析是考量薪酬内部公平性、外部竞争力的直接基础，通过已经量化的分析数据可以很轻易地进行比较，对于人力资源目标的实现有着重要的意义。

最后，该分析中反映、揭示的一些问题，为进一步的薪酬体系优化、改进奠定了坚实的基础。正是在岗位梳理和薪酬分析的基础上，结合薪酬分析中发现的问题及保持共产党员先进性教育中反映的一些问题，着手对全院薪酬结构进行调整、改进。时间段我们已与专业人力资源咨询机构进行了多次接触和前期准备工作，准备进行下一步的人力资源改进，请专业的人力资源咨询机构对我院进行薪酬系统再设计。

第三、精简化、程序化和规范化事务性工作，提高工作效率，保证工作准确度。

薪酬管理工作是一个事务繁杂的工作，时间段共完成各项社会保险报表108份，对院属单位保险结算表216份，报送工资数据量近1000条/月，每月平均外出4次以上。通过编制人力资源质量管理手册、规范程序、编制工资软件、编制保险软件、加强对外聘人员尤其是农民工的管理、修订规章制度等工作，对事务性工作进行精简化、程序化和规范化，提高了工作效率，保证了工作准确度。

1、编制人力资源质量管理手册，制定规范化工作程序。对薪酬工作进行了程序化规范，实现了薪酬有效内控和规范管理。

**薪酬管理培训心得体会篇二**

一、薪酬设计模块的功能

薪酬设计可以承载不同类型员工的薪酬标准，可以定薪调薪业务应用，保证了薪酬策略的有效实施。在定薪和调薪流程中，薪酬标准应用，保证了各级部门经理事前控制，有利于薪酬公平、竞争和激励。同时薪酬设计还提供人事、薪酬和绩效、考勤的一体化和灵活配置的解决方案，大大提高了效率。主要功能包括：

基础资料、方案设置、方案应用、职员薪酬变更。

二、模块的优点及其改进

1.薪酬设计模块的优点

1)实现了从薪酬方案设计、定薪调薪流程到薪酬核算的薪酬专业化流程应用。市场上多数工资软件都是针对财务人员进行工资核算发放用的，k3-hr系统可根据薪酬设计标准方案批量完成定薪调薪流程，并记录每个人的薪酬标准变更记录，应用到薪酬核算发放中。

2)大规模工作流应用：跨地域管理分支机构的企业实现自动判断审批处理人的复杂hr工作流应用。比如金蝶集团自身在全国各地的几十家分支机构的人事调动审批、绩效考核流程等工作流应用已经成功上线。涉及几十家机构公司几百个大小部门数千人参与的工作流应用，系统实现了只需要设置集团统一的一条流程，则集团总部和所有分支机构的每一个人的hr工作流审批业务都可以在这条流程上运行，由系统按业务关系自动判断各个流程节点的审批人。

3)k3-hr多账套跨地域分布式应用功能包：可以进行跨数据库的人事、薪酬详细档案查询，可以通过k/3合并报表平台制作hr集团合并报表。

2.薪酬设计模块的缺点及改进

我觉得此模块很好，到目前还没有找到其缺点。

三、心得体会

通过这次试验，尤其是对薪酬管理的过程有了更深刻的理解，也为今后更加深入掌握人力资源管理软件的使用方法打下了良好的基础。同时，也注意到了薪酬管理体系中的问题，明白薪酬管理是一把双刃剑，必须上下个级别部门的配合才能发挥到其最大的功效，并且要着眼于员工个人绩效与薪酬的合理配置，同时注重员工薪酬和组织利润的有机结合，最终实现企业总体利润和效能的提升。此外此次实验通过我们自己的学习和探索，解决了许多软件应用上的困难，对以后的学习研究起了很大的帮助作用。

**薪酬管理培训心得体会篇三**

一、 模块的功能

组织规划模块的主要功能是承载企业基于战略目标所构建的、符合企业当前发展需要的组织架构、职务体系、职位体系和职称体系。在系统中建立起这些基础数据后，即可供职员管理、组织绩效管理、薪酬管理等其它业务模块调用。

职务体系模块的主要功能是对金蝶k/3人力资源管理系统中涉及的职务、职务类型、职级、职等数据进行维护。用户可根据自身实际需求对企业内部的职务进行设置，通过对职务类型、职级和职等的设置将职务进行横向和纵向的划分。组织架构的功能主要是对组织进行一个清楚明了的结构划分组织树清晰明了，组织架构与职位体系紧密依托职位体系是金蝶k/3人力资源管理系统的基础，金蝶k/3人力资源管理系统各个功能模块的实现都需要依托在职位体系上。职称体系的主要功能是企业可在系统中定义要使用的职称体系，包括职称类别、职称级别、职称。系统中还预置了国家标准职称体系，可供企业直接引用或参考。

职员管理模块主要提供用户对不同类别职员进行基础信息管理和人事日常事务处理，为其它业务模块提供完整的职员基础数据。主要功能包括：在职管理、不在职管理、离退休管理、离职管理、人事事务、合同管理、自定义预警和政策制度管理。比如：在职管理可以对员工做出以下管理：新增、职员入错职位调整、删除职员、职员信息维护、职位说明、流程管理、档案审核、职员简历套打、排序、职员信息维护维护页面、职员查询。

二、 模块的优缺点及其改进

1.组织规划系统的优点

1)可以对金蝶k/3人力资源管理系统中涉及的职务、职务类型、职级、职等数据进行维护。

2)组织构架是企业总体运营结构的索引，可以很清楚的看到企业目前的结构框架，有利于缺失构造的完善和战略目标的确定。

3)在系统中建立起来基础数据后，可供其他模块的调用。这样，节省了其他模块管理人员录入基础数据等，节省时间，提高了办事效率。

2.职员管理模块的优点

1)可以对不同类别职员进行基础信息管理和人事日常事务处理，为其它业务模块提供完整的职员基础数据。

2)在职员管理中，对不同类型的管理设置十分完善。可以对不同类型的管理进行新增、删除、修改、转正等工作。这样，可以对企业的每一位职员进行有效管理。

3.组织规划模块的缺点及改进

1)本系统的背景单调，工作人员如果长时间连续工作，会感到眼疲劳。可以适当的设计一些休闲、放松类的背景。

2)本系统在经过不专业人士调整使用后，出现的小程序等错误不能自己补救。可以通过对程序的完善，来改善此种情况。

3)本系统没有联互联网，软件公司对系统的升级、改进不能够跟上步伐。应该联与互联网，可以及时的而得到系统更更好的改进。

4)系统是固定的，不能够适应于个性化的企业的人力资源管理。可以设计出不同类型的版本，选出本企业适合的。

三、 心得体会

通过这次实验，尤其是对组织规划和职员管理模块有了更深一步的了解。组织规划模块是对企业的总观，有利于对企业现状的认识和战略的制定。而职员管理模块则是对员工的管理。它能够比较全面的对各类型员工、大部分指标进行管理同时，这些模块对基础数据的共享，节省了大量的时间和人力，提高了管理效率，此外，此次试验通过我们对软件的独立操作和探索，发现了其中的不足及改进的方案。对以后的学习有很大的作用。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找