

线上混合学习 

薪酬支付管理专家认证训练营

—Certified Payroll Master (CPM)



**权威
打造**

结合智享会多年在薪酬支付管理领域的专业研究，及多年课程项目运营经验重磅推出



**形式
多元**

应时代需要，采用录播课程、直播知识点提炼、辅导点评、学员交流群等多种形式学习



**大师
亲授**

20+ 年薪酬绩效实战经验专家，多家 500 强企业资深顾问深度开发与呈现



什么是“CPM 薪酬支付管理专家认证训练营”？

“CPM 薪酬支付管理专家认证训练营”是智享会结合其常年合作金牌讲师，薪酬激励与绩效改进专家洪晟老师集多年专业薪酬管理经验所重磅推出的线上训练营产品。在疫情反复的这几年期间，我们感受到了客户对于轻量、敏捷、高效学习的需求和渴望，此产品在这样的环境下孕育而生。“CPM 薪酬支付管理专家认证训练营”将覆盖薪酬核算专家所必备的基本专业技能，包含但不仅限于薪酬预算管理、薪酬核算管理、薪酬发放管理模块，帮助企业薪酬专业人士掌握其岗位任职要求上必知必学的课程内容。本次训练营虽为全线上进行，但学习形式丰富、知识点精炼，并配有专属运营班主任及课程助理，以给学员打造优质体验。全程参与学习并符合智享会认证标准的学员将获得广具影响力的人力资源品牌智享会亲授的“CPM 薪酬支付管理专家认证证书”，为其支持企业发展专业需要添砖加瓦。



谁应该来参加？



企业负责薪酬核算的主管和专员、拥有 1-3 年从业经验的企业内薪酬管理人士为佳



课程背景：

据人力资源和社会保障局发布的劳动争议信息显示：劳动报酬、经济补偿金争议已经占劳动争议总量的 66.9%。而涉及到加班、各类休假和补偿金等具体问题，使得工资核算标准的繁杂性在企业人事管理业务中尤为突出，合规地管理薪酬、支付薪酬已不是一件容易的事！



课程目标：

- 1 帮助企业 HR 合规地管理薪酬、支付薪酬、调整薪酬、核算薪酬给出全面的管理指导。
- 2 指导 HR 更好地防止薪酬核算错误、防范薪酬争议以设计有效的管理方案。
- 3 培养善（擅）用中国劳动保障政策法规的薪酬管理专业人士。



认证标准

1. 完整学习所有课程，每周课后测验达到 80 分以上
2. 按要求完成项目作业，经导师批阅达到合格标准
3. 直播课程缺席不多于 1 次

通过认证的学员将有智享会授予

“CPM 薪酬支付管理专家认证证书”



*如学员因自身原因没有达到认证标准，则智享会不予发放证书，但会为这些学员提供一次复训机会。
如复训仍无法达到认证标准，学员将丧失认证资格。
如复训达到认证标准，学员将在复训结束后获得认证证书。



训练营认证之旅

第 0 周	第 1 周	第 2 周	第 3 周	第 4 周	第 5 周
训前准备 微信群建立 建立训练营官方 通知渠道及学员 交流分享平台	课程模块学习 (视频录播课程) 模块①： 薪酬实施（前言） 模块②： 薪酬预算管理	课程模块学习 (视频录播课程) 模块③： 薪酬核算管理 （上）	课程模块学习 (视频录播课程) 模块④： 薪酬核算管理（中）	课程模块学习 (视频录播课程) 模块⑤： 薪酬核算管理（下） 模块⑥： 薪酬发放管理	完成项目作业
线上开营仪式 学习之旅介绍 训练营须知信息介绍	课后测验	课后测验 知识点巩固 （直播） 模块①、②、③ 关键知识点解析、 测验答疑	课后测验	课后测验 知识点巩固 （直播） 模块④、⑤关键 知识点解析、测 验答疑	线上结营仪式 导师项目作业点评 宣布优秀学员名单 优秀学员心得分享

* 所有录播课程视频和直播课程的录制视频在结营仪式结束之后的一年内可以回看



训练营大纲

训前
一周

7月3日

微信群建立

建立训练营官方通知渠道及学员交流分享平台

7月10日

周日 20:00-21:00

线上开营仪式

1. 学习之旅介绍
2. 项目运营流程介绍及注意事项告知

第一周

7月11日

录播课程学习
薪酬预算管理
(时长：75分钟)

模块①：薪酬实施（前言）（15分钟）

模块②：薪酬预算管理（60分钟）

工资预算

- 员工晋级调薪预算：方法、示例
- 员工年度调薪预算：方法、示例
- Headcount 异动的薪酬预算：方法、示例

奖金预算

- 确定型奖金预算：方法、示例
- 有浮动机制的奖金预算：方法、示例
- 临时性、不确定型奖金预算：方法、示例

津贴、补贴预算

- 确定型津贴、补贴预算：方法、示例
- 有浮动机制的津贴、补贴预算：方法、示例
- 临时性、不确定型津贴、补贴预算：方法、示例

福利预算

- 企业福利费预算：方法、示例
- 社会保险费预算：方法、示例
- 住房公积金预算：方法、示例
- 工会经费和职工教育经费预算：方法、示例

离职费预算

- 合规要求及其预算：原则、方法、示例

课后测验：学员需在本周内完成当周课后测验

第二周

7月18日

录播课程学习

薪酬核算管理（出勤工资、奖金）（时长：90分钟）

模块③：薪酬核算管理（上）：出勤工资、奖金**标准工时制薪酬核算与管理**

- 标准工时制的本质含义与法律规制、对管理的挑战
- 如何通过薪酬管理策略规避标准工时制的问题？
- 如何处理标准工时制下常见的加班费用支付争议？
 - ✓自我延时是否算作加班？如何合理处理？薪酬管理政策如何设计？如何设计人力资源管理制度防止这种争议？出现争议又如何举证？
 - ✓非工作时间出差途中是否算作加班？如何合理处理才能不致影响员工的积极性、又不导致太高的人力资源成本？
 - ✓业余培训是否属于加班？不参加培训是否属于缺勤？如何管理较为合理？
 - ✓值班是否属于加班？如何防止值班变成加班的报酬争议？如何合理设计值班津贴？
 - ✓公司会议后的文娱活动是否属于加班？文娱活动期间的伤残是否属于工伤？该如何处理这类工作？
 - ✓“双休”、法定节假日总部（及海外）培训，是否要支付加班费？如何才能防止争议？
- 事假可以不支付工资，其法律来源依据？
- 标准工时制下加班管理与加班工资计算：加班工资基数的确定方式和计算原则、加班工作计算系数的确定原则、哪些加班可以调休、哪些加班必须支付工资不许调休？

综合工时制的薪酬核算与管理

- 综合工时制的含义、对企业有何好处？
- 综合工时制的工资计算原则？支付原则？这些法律规制的原则为何难以实行吗？管理实践中通常采取的办法有哪些？
- 综合工时制按照法律的书面意义，工时核算看起来很清楚，在实践中综合工时制工时核算为何是件不容易的事？
- 事假可以不支付工资，但是核算不容易？为何这些情形让仲裁员和法官都不那么容易的下结论？
- 综合工时制下员工的5天（或其他天数）年休假，是批准5个工作班，还是5个日历天？
- 综合工时制下，法定节假日没有出勤，是否计算出勤？
- 综合工时制下加班管理与加班工资计算：加班工资基数的确定方式和计算原则、加班工作计算系数的确定原则？

不定工时制的薪酬核算与管理

- 不定工时制的含义
- 不定工时制下仅国定节假日被安排加班才计加班工资，其他时间加班不计加班工资，其有效的前提条件是什么？
- 不定工时制下事假是否可以不支付工资，本身是件不容易的事：若员工完成了任务，但有因事假缺勤情形，是否支付整月工资？是否可如同标准工时制下对事假期间不支付工资（即扣除事假期间工资）？
- 不定工时制是把双刃剑，若处理不好，不但无法节省日常加班工资，反而引来争议？如何巧用不定工时制？

停工、停产期间工资管理与核算方法

- 停工停产期间工资待遇的法律规定？
- 工资支付中常见问题的处理方法？
- 薪酬支付制度设计中应考虑哪些问题防止争议？

年终奖核算管理

- 年终奖核算规则设计：原则、方式、示例
- 年终奖核算风险：常见风险、对策方法

课后测验：学员需在本周内完成当周课后测验

第三周

🕒 7月24日
周日 20:00-21:30

直播课程：模块①、②、③的关键知识点解析及测验答疑

🕒 7月25日

录播课程学习
薪酬核算管理（假期
工资、其他）
(时长：90分钟)

模块④：薪酬核算管理（中）：假期工资、其他

婚假工资核算

- 时间、待遇及企业通常的享受条件（领证时间、领证单位等）、再婚的婚假待遇

产假工资核算

- 时间、待遇及各地不同的处理方法（高于单位平均工资如何处理等）

病假工资核算

- 病假待遇条件、病假待遇的确定原则与各地的差异、超过医疗期是否需要支付病假工资

丧假工资核算

- 丧假时间、待遇及企业对享受条件人道处理实践方法

工伤假工资核算

- 工伤停工留薪期基本原则和特殊原则及其工资核算方法

探亲假工资核算

- 适用条件及其待遇

年休假工资核算

- 时间、待遇？没有劳动手册记录、没有社保记录的员工的累计工龄如何认定？如何设计管理制度来解决这些问题？

妇女节、青年节等节日工资处理

- 不放假是否需要支付加班工资及其法律依据

津贴、补贴、补偿金的核算与管理策略

法定扣除的法律规制与操作对策

课后测验：学员需在本周内完成当周课后测验

第四周

🕒 8月1日

录播课程学习
薪酬核算管理（个税）
薪酬发放管理
(时长：90分钟)

模块⑤：薪酬核算管理（下）：个税（60分钟）

基本知识：

- 附加扣除项
- 综合计税及其税率

操作方法与示例

- 年度工资综合计税
- 年终奖计税
- 离职补偿金计税

模块⑥：薪酬发放管理（30分钟）

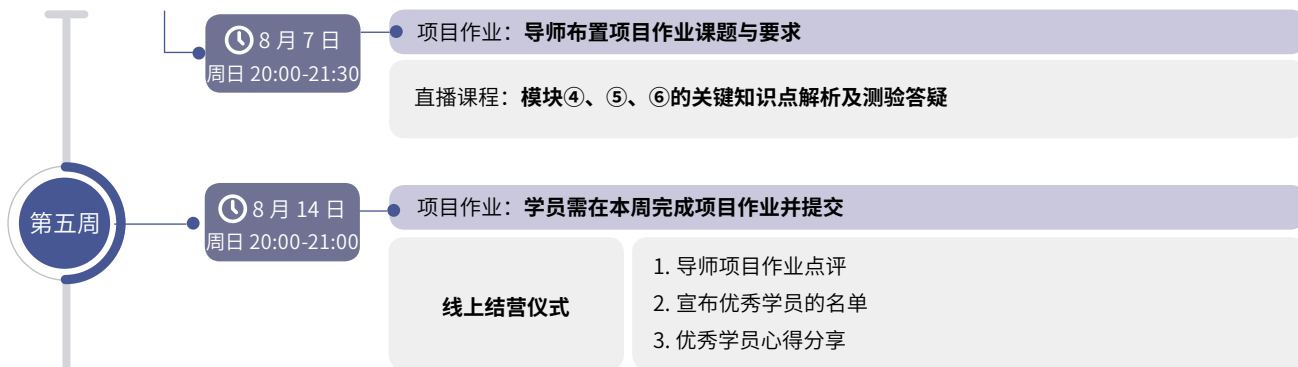
薪酬发放的风险管理

- 合规要求
- 常见风险

薪酬发放的关键流程、步骤

- 考勤确认：风险、方法
- 工资发放：凭证、方式
- 工资档案：管理要求、常见做法

课后测验：学员需在本周内完成当周课后测验





训练营导师介绍



洪晟先生 (David Hong)

薪酬绩效专家，智享会金牌讲师

现任嘉博咨询 (KPC) 高级董事

海尔集团“倒三角”敏捷组织变革首席顾问

上海市 \ 徐汇区 \ 杨浦区 \ 静安区等国资委、海尔集团、伊利集团等单位专家顾问

擅长咨询与研究领域：

- » 战略推进、组织变革、薪酬激励、绩效改进、人才管理
- » 受邀在《哈佛商业评论》、英国《经济人·财经专刊》、“上海经济”、“文汇报”、“中国劳动保障报”等国内外著名刊物发表学术论文、管理观点。
- » 项目经验
- » 为 200 多家企业提供过咨询项目方案设计服务,如奥迪、松下、辉瑞、上海汽车、北汽福田、海尔集团、伊利集团、中国神华、上海期货交易所、中国金融期货交易所等国内外领先的大型集团和三诺飞凯等高成长创业板上市企业。
- » 2020 年美国康明斯薪酬绩效激励项目,在中国区卓有成效实施、被康明斯众多公司邀请提供服务……
- » 2019 年美国优创数据服务集团组织薪酬激励项目,在中国区卓有成效实施、被邀请前往美国、印度提供服务;

- » 2015-2018 年伊利集团组织运作变革与组织绩效提升项目,项目被特别奖励 100 万元;
- » 2016-2017 年全球著名轴承企业、120 多年历史的舍弗勒集团大中华区薪酬激励项目,实施成效显著、被德国总部向全球推广;
- » 2014-2015 年海尔集团网络化战略“倒三角”敏捷组织变革项目吸引麦肯锡前往研究、“哈佛商业评论”封面文章推介。

教育、研究、工作背景

- » 从事管理咨询十余年。在加入嘉博之前,曾任大学教师、咨询顾问 / 总监、中外企业人力资源总监、副总裁;沪上第一个开展国有企业职业经理人任用与薪酬绩效机制设计实践的咨询顾问。
- » 在华东理工大学商学院取得硕士、学士学位,曾任澳大利亚 MONASH 大学商学院 CHINA PROGRAM 高级研究员。

About HREC

关于人力资源智享会

人力资源智享会 (HREC) 是高端、专业、广具影响力的, 面向中国人力资源领域专业人士提供会员制服务的企业。我们致力于成为 HR 团队的学习伙伴, 赋能 HR 的日常工作, 支持 HR 的职业发展。

截止至 2021 年 6 月 30 日:

- 智享会付费会员企业超过 **4000** 家
- 遍布 **20** 个行业门类和超过 **81** 个行业大类
- 其中本土领先企业约占 **57.4%**, 外资企业约占 **40%**
- 已经进入中国的世界 **500** 强和全球 **2000** 强企业中, 超过 90% 的企业正在享受智享会的各项服务
- 注册会员代表中, 人力资源总监及以上级别占 **22.6%**, 人力资源经理级别占 **50.9%**
- 人力资源智享会 (HREC) 每年举办超过 **200** 场会员专享活动, 包括:
 - ✓ 近 **35** 场大型年会与展示会
 - ✓ **50+** 场空中课堂和网络会议
 - ✓ **14** 场标杆企业实地探访活动
 - ✓ 超过 **60** 场人力资源专业培训与各类版权课程
- 人力资源价值大奖以及人力资源供应商价值大奖
- 人力资源智享会 (HREC) 旗下《HR Value》会员通讯内参, 读者人数超 **3** 万名
- 人力资源智享会 (HREC) 每年出版超过 **12** 份研究报告
- 人力资源智享会 (HREC) 每年邀约、采访并撰写超过 **200** 个企业实践案例
- 人力资源智享会 (HREC) 旗下“供应商采购指南 (The Purchasing Guide)”集合了市场上兼具知名度和美誉度的近 **200** 家人力资源服务商帮助人力资源从业者在采购服务时, 节省时间, 降低风险



联系我们

地址: 上海市武宁路 99 号我格广场办公楼 1001-1003 室 邮编: 200063 电话: +86 21 6056 1858 传真: +8621 6056 1859
邮箱地址: marketing@hrecchina.org 网站: www.hrecchina.org