



# 上海市长宁区劳动和社会保障协会



## 上服集团小组启动“培训筑基 以赛促训”专项活动 以赛促训 提升人事干部专业能力 筑牢企业用工风险防线

为切实提升集团人事干部专业能力，强化劳动用工风险防控，推动和谐劳动关系构建，10月10日上午，长宁区劳动和社会保障协会上服集团小组依托集团劳动人事技能竞赛平台，正式启动“培训筑基”阶段专项活动。本次活动聚焦企业人事管理核心痛点，特邀包于安律师主讲，上服集团小组会员单位人事干部及业务骨干共计25余人参与，为后续“研学补能”“竞赛验效”阶段奠定坚实基础。

作为集团劳动人事技能竞赛的开篇重点环节，本次“培训筑基”活动打破传统单一授课模式，坚持“问题导向、实务聚焦”原则，精准对接人事干部日常工作难点。培训前，集团人力资源部结合过往用工管理案例及会员单位需求调研，将“试用期管理”“医疗期员工处置”“三期女职工权益保障”“工伤认定与待遇”“不胜任员工管理”“调岗调薪实操”六大高频争议领域列为核心课程模块，确保内容兼具法律专业性与实践指导性。

授课过程中，包律师以《企业痛点之医疗期、绩效管理、调岗调薪等的法律辨析》为主题，采用“法律条文+典型案例+实操建议”三维讲解方式，系统剖析人事管理中的法律风险点。针对试用期管理，律师明确“同一用人单位与同一劳动者仅能约定一次试用期”“试用期工资不得低于最低工资标准80%”等法律红线，纠正“试用期可不支付工资”“无需缴纳社保”等常见误区；在医疗期管理板块，结合《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》及上海地区特殊政策，详细解读医疗期计算标准、工资支付比例，重点针对“抑郁状态员工医疗期认定”“虚假病假单处置”“长病假员工协商解除技巧”等实操问题，提供“核查病假凭证—发送返岗通知—协商调岗—合法解除”的全流程解决方案；对于调岗调薪这一核心痛点，律师强调“合理性”是关键判断标准，需满足“基于生产经营需要”“不具有歧视性”“劳动条件无不利变更”等条件，并通过“末位淘汰≠不胜任解除”的典型案例对比，明确合法调岗调薪的操作边界与证据留存要求。

培训现场互动氛围浓厚，参会人员围绕“工伤员工后续岗位安排”“绩效考核结果如何作为不胜任依据”等实际问题与讲师深入交流。包律师逐一解答疑问，并提醒人事干部在日常管理中需注重“制度民主程序”“书面证据留存”“沟通协商优先”三大原则，将法律风险防范贯穿管理全过程。

此次“培训筑基”活动，是长宁区劳动和社会保障协会“助力企业合规用工，提升人事管理效能”理念的生动实践，也是上服集团劳动人事技能竞赛的重要起点。后续，协会将继续联合上服集团，推进“研学补能”“竞赛验效”阶段的案例研讨、模拟实操等活动，通过“学练结合、以赛促能”的方式，帮助人事干部将培训所学转化为解决实际问题的能力，切实提升区域企业劳动用工管理规范化水平，为构建稳定、和谐、有序的劳动关系注入专业力量。

