

最新政策

- ★1. 沪人社规〔2025〕22 号上海市人力资源和社会保障局等四部门关于印发《关于本市超过法定退休年龄就业人员和实习生参加工伤保险的实施意见》的通知
- ★2. 关于本市超过法定退休年龄就业人员和实习生参加工伤保险的实施意见
- ★3. 沪人社规〔2025〕25 号上海市人力资源和社会保障局关于支持事业单位专业技术科研人员创新创业 加速科技创新与产业创新深度融合的实施意见
- ★4. 沪人社规〔2025〕26 号上海市人力资源和社会保障局关于延长《关于进一步加强本市重点产业领域技能人才培养试点工作的通知》有效期的通知
- ★5. 沪人社规〔2025〕28 号上海市人力资源和社会保障局 上海市财政局 国家税务总局上海市税务局关于调整本市工程建设项目参加工伤保险费率的通知
- ★6. 《上海市人力资源和社会保障局 上海市财政局 国家税务总局上海市税务局关于调整本市工程建设项目参加工伤保险费率的通知》政策问答
- ★7. 沪人社规〔2025〕29 号上海市人力资源和社会保障局等十部门关于做好本市工程建设项目参加工伤保险工作的通知
- ★8. 《上海市人力资源和社会保障局等十部门关于做好本市工程建设项目参加工伤保险工作的通知》政策问答
- ★9. 沪人社规〔2025〕27 号上海市人力资源和社会保障局等四部门《关于做好本市城乡居民基本养老保险制度与城乡居民最低生活保障、特困人员救助供养及优抚制度衔接工作的通知》
- ★10. 《上海市人力资源和社会保障局等四部门关于做好本市城乡居民基本养老保险制度与城乡居民最低生活保障、特困人员救助供养及优抚制度衔接工作的通知》政策问答
- ★11. 沪人社规〔2025〕32 号上海市人力资源和社会保障局等四部门关于印发规范农婚知青生活困难补助工作的通知
- ★12. 《上海市人力资源和社会保障局等四部门关于印发规范农婚知青生活困难补助工作的通知》政策问答

上服集团小组依托技能竞赛平台启动“培训筑基”阶段专项活动

2025年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。



上服集团组在协会的支持下开展劳动人事技能竞赛获得圆满成功

2025年10月17日上午，长宁区劳动和社会保障协会全程参与上海服装（集团）有限公司2025年度劳动人事技能竞赛，助力赛事圆满落幕。协会常务副秘书长陈洁、党支部书记刘满春、邹明珠律师担任竞赛评委，高级顾问傅爱凤受邀到场，以专业力量为企业人事队伍能力提升保驾护航。



精心筹备，三阶段赛程促能力提升

本次竞赛是上服集团聚焦人事条线能力建设的重要举措。自筹备阶段起，协会便积极参与，围绕



“以赛促学、以赛促练、以赛促优”的核心目标，协助设计了“培训筑基、研学补能、竞赛验效”三阶段赛程，确保竞赛既重理论又重实践。

同台竞技，展现人事干部专业素养

竞赛现场，来自上服集团各基层单位的 11 名人事干部同台竞技，展现了扎实的专业功底。在客观题抽答环节，选手们对劳动人事政策条款掌握精准，对合规风险点判断敏锐，充分体现了前期学习成果。在主观题汇报环节，选手们结合工作实操经验，针对“绩效管理”“员工培养”等高频问题，条理清晰地提出解决方案，展现出较强的实务处理能力。

评委团队围绕“政策依据准确性、方案落地可行性、汇报逻辑条理性”三大核心维度，严格评分、专业点评，既肯定选手优势，也指出优化方向，确保竞赛评审公平公正，同时具有指导意义。深化合作，共建人事能力提升长效机制



赛后，协会与上服集团就人事队伍建设展开深入交流。协会表示，本次竞赛是“政企协同赋能人事能力”的成功实践。未来，协会将继续发挥桥梁纽带作用：

一方面，整合法律、心理学等专业资源，推出“劳动用工合规系列培训”“人事实操案例分享”等服务，为区域企业人事干部提供常态化学习支持；另一方面，搭建企业间人事管理经验交流平台，通过案例分享、交叉研学等形式，推动区域内企业劳动用工管理水平整体提升，为构建和谐稳定的劳动关系、优化区域营商环境注入更多专业力量。



协会和区总工会合作支持九华小组举办 《超龄用工的最新理解适用与合规指南》专题沙龙

为深入贯彻《全国人民代表大会常务委员会关于实施渐进式延迟法定退休年龄的决定》精神，精准解读人力资源社会保障部《超龄劳动者基本权益保障暂行规定（公开征求意见稿）》（以下简称《暂

行规定》），切实解决辖区企业超龄用工管理中的合规痛点，2025年10月28日，长宁区劳动和社会保障协会与长宁区总工会共同举办《超龄用工的最新理解适用与合规指南》专题沙龙。活动特邀长宁区总工会法律顾问、上海星瀚律师事务所合伙人杨轶菡律师主讲，以九华集团组为主的近40家会员企业的人力资源负责人及工会干部参会，共同学习新规要点、厘清合规路径。

杨律师以《暂行规定》出台背景为切入点，从“新法出台的背景”“旧法的规定与内在逻辑”“新法针对超龄用工的废旧立新”“超龄用工合规要点”四个维度展开深度解读，为参会企业精准“划重点”，助力企业吃透政策内涵。



一、新规出台：回应社会需求，破解双向矛盾

随着我国人口老龄化进程加速及“渐进式延迟法定退休年龄”政策推进，超龄劳动者群体规模持续扩大。一方面，大量超龄人员仍具备劳动意愿与能力，期望通过工作实现个人价值；另一方面，企业聘用超龄人员时，长期面临劳动关系认定模糊、社保缴纳无依据、工伤责任界定不清等合规难题。《暂行规定》的出台，将精准填补超龄用工领域的制度空白，既为超龄劳动者合法权益提供明确保障，也为企业规范用工提供清晰指引，有效缓解了“企业想用工不敢用、超龄人员想工作无保障”的双向困境。

二、旧规局限：界定标准单一，企业风险突出

在旧有法律框架下，超龄用工的核心争议集中于“劳动关系与劳务关系的界定”。此前司法实践中，多以“是否超过法定退休年龄”“是否享受养老保险待遇”作为核心判断标准：该判定逻辑虽试图区分用工性质，但存在明显局限性：部分超龄人员因缴费年限不足等原因未享受养老保险待遇，企业聘用时易陷入“劳动关系认定”的被动局面；同时，旧规未明确超龄人员工伤保障、工作时间等关键权益，企业在处理薪资纠纷、工伤事故时缺乏统一标准，用工风险居高不下。



企业在处理薪资纠纷、工伤事故时缺乏统一标准，用工风险居高不下。

三、新法突破：三大核心亮点，明晰用工边界

突破一：明确用工关系定性规则，不再单一以“退休年龄”作为判定依据，而是结合超龄人员劳动能力、工作岗位性质、企业用工需

求等因素综合判定；允许企业与超龄人员签订“超龄用工协议”，明确双方权利义务，打破“非劳动关系即劳务关系”的二元困境。

突破二：完善权益保障体系，首次明确超龄人员工伤保险保障路径，企业可按规定为超龄人员缴纳工伤保险，解决“超龄人员工伤无人管”的历史问题；同时要求企业保障超龄人员工作时间、劳动报酬等基本权益，严禁因年龄歧视降低待遇标准。

突破三：简化企业合规流程，针对超龄用工协议签订、社保缴纳等关键环节，出台标准化操作指引，减少企业因政策理解偏差导致的合规失误，为企业规范用工提供“操作手册”。

四、合规实操：四步行动指南，筑牢风险防线

结合《暂行规定》要求，杨律师为企业梳理超龄用工合规“四步行动指南”，助力企业规避风险：

1. 全面排查用工情况，梳理企业内部超龄人员岗位、工作内容、薪酬结构，评估超龄人员劳动能力与岗位匹配度，避免安排超出其能力范围的高强度工作。

2. 规范签订用工协议，参照新规模板签订“超龄用工协议”，明确工作期限、工作内容、劳动报酬、工伤责任划分等核心条款，杜绝模糊表述，防范协议纠纷。

3. 依法缴纳工伤保险，根据超龄人员岗位风险等级，按规定为其办理工伤保险参保手续，确保超龄人员在工作中受伤时能享受工伤待遇，减轻企业赔偿压力。



4. 动态调整用工制度，结合《暂行规定》最新指引，及时修订企业内部用工管理制度，同步更新超龄人员考勤、绩效、安全管理等流程，确保制度与新规无缝衔接。

沙龙现场互动氛围热烈，参会人员围绕实操难点展开深入交流，分享日常工作中的超龄用工案例，在探讨中寻求解决方案、借鉴经验。活动最后，协会强调，各企业人事干部需尽早行动，全面梳理本单位在规章制度、用工结构、协议签订、社保缴纳等方面的潜在问题，以《暂行规定》落地为契机，优化超龄用工管理模式，在保障超龄劳动者合法权益的同时，为企业稳健发展筑牢合规根基。

协会支持宾馆、临空、商贸组举办联组培训活动

为破解新时代人力资源从业者的职业焦虑，助力 HR 突破事务性工作局限、升级为核心业务伙伴，2025 年 11 月 12 日下午，长宁区劳动和社会保障协会联合伯乐人才基金会策划并成功举办“绩效改进——读懂业务逻辑 成就业务伙伴”主题培训。



作为协会服务企业发展、赋能人才成长的重要举措，本次培训以搭建行业交流平台、推动 HR 能力升级为核心目标，为企业高质量发展筑牢人才根基，吸引了各会员企业 HRD、HR 经理、培训经理等五十余名人力资源专业人士参与，共同聆听著名管理专家、改进咨询联合创始人、国际绩效改进协会（ISPI）前主席顾立民老师带来的系统性、实操性兼具的知识分享。

培训伊始，顾老师从企业组织管理痛点切入，引导学员从资源导向转向能力导向，深度剖析现代人力资源管理的核心难题，精准触达 HR 群体的普遍诉求与共鸣点。随后，顾老师系统讲解 GPS-IE 管理改进系统，通过“社区小卖部业绩倍增”的生动案例研讨，帮助学员打破固化思维，实现从“语文式管理”到“数学式管理”的转变。现场通过目标拆解与驱动逻辑推导的实战演练，指导学员从业务视角调整思维模式，为组织发展升级提供实操路径。顾老师在培训中指出，“HR 成为业务伙伴”已是行业共识，但真正落地者寥寥。他强调，HR 需跳出事务性工作范畴，学会用业务逻辑沟通，方能与业务部门实现平等对话，其核心在于以“业务算法”彰显专业价值。通过某头部金融企业绩效改进的典型案列，顾老师直观展现了人力资源管理与业务目标深度绑定的重要性，印证了 HR 读懂业务逻辑、掌握业务算法对业务发展的助推作用，助力 HR 实现从“做事人”到“组织驱动者”的转型，让企业管理真正达成“理事+管人”的完整闭环。



培训落幕后，学员们纷纷围绕学习内容与顾老师深入交流。大家表示，在企业数字化转型提速、市场竞争加剧的背景下，HR 面临着与管理层共识不足、与业务部门协作壁垒、工作价值难以量化等多重挑战。此次培训实现理论讲授与实战研讨的有机结合，不仅帮助学员“重塑专业自信、明确核心价值、掌握业务逻辑”，更习得与业务部门高效协作、量化工作价值的实用方法。学员们计划将所学知识转化为实际工作成效，稳步推进从“事务执行者”到“业务伙伴”的角色转变，为企业发展贡献更大人力资源价值。



此次绩效管理主题培训的成功举办，是长宁区劳动和社会保障协会践行“服务行业、赋能人才”宗旨的具体实践，也为人力资源从业者搭建了高质量的学习交流与共同成长平台，获得会员单位HR的高度认可。

未来，协会将持续聚焦行业热点与人才发展需求，策划更多针对性强、实用性高的培训与行业交流活动，助力人力资源从业者提升专业素养、拓宽职业视野，推动行业整体水平提升，为企业高质量发展注入更强劲的人才动力。

学员心声摘录

毕经理（商贸业）：顾老师的讲解深入浅出，有理论引导又有案例解释，以思维变革为导向，让学员能够进行深度思考，通过点拨让人豁然开朗，对现有工作有一定的指导意义，是一堂不可多得的思考之旅，谢谢顾老师与协会的精心安排，希望下次还有机会能聆听其他的优秀课程。

蒋经理（外资企业）：非常实用，理念新颖，实操落地，老师大咖，感谢协会安排。

曹经理（文旅行业）：培训的内容好，绩效管理是人力资源管理中最难的模块，通过这次内容新颖的讲解，突破以往的经验来重新认定绩效管理标准。

张经理（商贸业）：老师用特别的视角为我们讲解了管理的一些方法，有趣生动，也很实用。

倪经理（航空服务业）：核心知识讲解清晰，讲师专业素质高，有感染力，互动强。

杨经理（文旅行业）：用数学的方式重新定义了管理，深受启发。



万宏集团推“馨”置腹——2025 万宏养老厨师技能大赛圆满落幕

深入贯彻服务企业发展、赋能技能人才培养的核心宗旨，推动养老服务行业人才梯队建设，11月19日，万宏集团推“馨”置腹——2025 万宏养老厨师技能大赛圆满落幕，长宁区劳动和社会保障协会全程深度参与赛事的举办，以专业力量助力万宏集团养老服务人才队伍高质量发展。

本次大赛作为万宏集团聚焦人才能力建设的重要实践，吸引旗下养老机构及社区食堂的十位优秀厨师同台竞技。选手们以精湛厨艺展现扎实基本功与创新思维，用一道道营养与美味兼具的菜品诠释敬老爱老初心，生动践行集团“以赛促学、以赛促练、以赛促优”的人才培养理念。



评审环节中，万宏集团工会主席陈先毅、万宏养老集团联合党支部书记杨惠强、万宏养老集团工会副主席叶筱敏、长宁区劳动和社会保障协会常务副秘书长陈洁、长宁区总工会基层工作部刘晓明、华阳服务办老龄干部徐慧组成的专业评审团，秉持公平公正原则严格评判；同时邀请机构长者、社区代表及养老行业同仁担任大众评委，实现专业视角与群众口碑的有机结合，确保评审结果的权威性与公信力。

赛后，协会与万宏集团围绕人才梯队建设展开专题研讨。协会表示，本次大赛是“政企协同赋能技能人才培养”的成功范例，既为万宏集团技能人才提供了展示平台，也彰显了协会服务企业、赋能行业的责任担当。未来，协会将持续发挥桥梁纽带作用：一方面整合优质培训资源，开展定制化技能提升项目，助力从业人员专业能力升级；另一方面搭建行业交流平台，通过案例分享、交叉培训等形式促进经验互鉴，推动区域养老服务人才水平整体提升，为构建和谐劳动关系、优化营商环境注入专业动能。



协会举办“AI时代人力资源管理的未来”专题培训

10月24日下午，由长宁区劳动和社会保障协会主办的“AI时代人力资源管理的未来”专题培训在长宁区工人文化宫一楼影剧院顺利举行。本次培训特别邀请复旦大学MBA人力资源协会常务理事、《人力资源》杂志领衔专家徐刚老师担任主讲嘉宾，辖区内各会员企业的近百位人力资源负责人、业务骨干及企业高管踊跃参与。

培训伊始，徐刚老师以DeepSeek为实例，结合自身深厚的行业实践经验与前沿视野，深入剖析了生成式AI



(AIGC)技术对人力资源管理全流程的重塑价值。他指出，当前生成式AI技术迅猛发展，已从辅助工具升级为驱动人力资源管理变革的核心引擎，在招聘配置、绩效管理、创新激励、知识库搭建、人才发展等关键场景中效能显著。

讲座中，徐老师对AIGC的应用场景进行分类，并通过多个实战案例阐释其应用潜力及各类常用AIGC工具的优劣势。在招聘环节，AI可自动生成精准职位描述、智能筛选简历并生成面试问题，高效完成候选人简历与岗位需求的匹配分析；在员工发展领域，AI能够构建数据驱动的绩效评估模型，动态优化考核指标，同时借助数字人技术实现个性化培训赋能；在组织管理层面，AI通过离职预测模型提前识别高风险离职员工，为企业制定针对性留任策略提供数据支撑；在文化建设与宣传方面，AI可根据指令快速生成视频、海报等资料，并支持即时修改调整，大幅提升工作效率；在事务性工作处理上，AI能全方位提供内容撰写、会议纪要整理、PPT及图表制作、智能问答等服务，帮助HR从业者从繁杂的事务性工作中解脱，实现时间的高效管理。

针对AI时代人力资源管理的未来发展，徐老师提出核心观点：人力资源数字化转型的关键，并非要求HR成为“技术专家”，而是要具备“用AI解决业务问题”的思维，聚焦“明确目标、定义问题、衡量效果”三大核心环节。他强调，AI的本质是“智能助手而非替代者”，其不具备自主意识，而是基于海量数据学习、执行重复性工作的高效工具，如同HR的“数字化副手”，可有效解放人力于筛选简历、绩效统计等机械任务。HR作为关键需求与技术实现之间的重要纽带，需推动AIGC在人力资源各领域的深度应用，做好场景数字化的端到端规划，融合人与数字化系统的优势，突破传统职能边界，实现从“流程执行者”到“战略顾问”的转型，重点培育数据思维、技术连接能力与业务洞察力。



此次培训不仅为HR管理者构建了“AI+人力资源”的系统认知框架，更提供了从“工具选择”到“分阶段落地”再到“价值衡量”的全流程实操方法论。未来，协会将持续聚焦行业前沿动态，策划并推出更多精准匹配企业

需求的专题活动，助力人力资源从业者在AI时代精准定位、主动破局，推动HR职能实现从后台支持到企业发展推动者的跃升。

短信息报道

探索劳动争议多元调解，依托与区仲裁院共建，协会积极探索“调解优先、裁调对接”的争议化解模式，推荐会员单位HR参加区劳动争议仲裁院组织的2025年10月29日至10月30日基层劳动关系协调队伍业务培训，经培训后受聘为区劳动人事争议联合调解中心的特邀调解员，促进了劳动关系的柔性化解。

协会精心策划并举办一对一专项咨询会

为破解企业在劳动人事管理中的痛点难题，精准对接会员单位对超龄劳动者权益保障、延迟退休落地、劳动合同解除等核心诉求，11月20日，长宁区劳动和社会保障协会精心策划并举办一对一专项咨询会。活动特邀唐毅律师事务所合伙人邵敏杰律师坐镇，深度解读《超龄劳动者基本权益保障暂行规定（公开意见稿）》及近期劳动人事系列新规，为企业HR提供“政策解读+实操指导”双重支持，助力企业筑牢合规用工防线。

聚焦超龄用工：明确标准，划定合规红线

在超龄劳动者用工管理这一企业高度关注的领域，邵律师首先明确核心界定标准——“达到法定退休年龄（男60周岁、女干部55周岁/工人50周岁）且不超过65周岁”，为企业筛选用工对象提供清晰依据。围绕用工协议签订、岗位适配管理、薪酬支付合规三



大关键环节，邵律师拆解风险管控要点，并着重强调“书面协议必签、高风险岗位禁入、最低工资保底”三大核心原则，从源头规范企业超龄用工行为，避免因标准模糊引发法律纠纷。

针对超龄劳动者工伤保险参保这一关键问题，邵律师详细解读上海市最新政策：自2025年12月1日起，超龄劳动者工伤保险单险种强制参保政策将全面推行。邵律师重点提示未按规定参保可能引发的法律风险，包括行政处罚、工伤赔偿责任等，引导企业重视参保工作，切实保障超龄劳动者权益与企业自身合规安全。



解读延迟退休：细化流程，破解实操难题

结合渐进式延迟退休政策实施要求，邵律师针对企业在实操中可能遇到的困惑，如提前退休申请条件、延迟退休协商流程等，他逐一解答，并特别提醒：企业需对管理岗位性质进行全面评估，岗位认定需严格遵循“劳动合同约定→岗位说明书→实际工作内容”的顺序，同时明确管理岗需具备人员管理、决策部署等核心职责及相应满足条件，帮助企业精准把握政策细节，妥善处理相关人事安排，确保延迟退休政策平稳落地。

解答高频疑问：精准回应，化解用工困惑

在互动环节，来自信息技术、医药、商贸、物业等多个行业的HR踊跃提问，围绕退休返聘、社保补缴、劳动合同解除等高频问题寻求专业解答。针对“女职工达到法定退休年龄后企业计划留用”的情况，他建议依据延退政策重新签订劳动合同或补充协议，细化工作内容、合同期限等条款；关于“解除退休返聘人员劳务关系是否需支付经济补偿”，他指出需以返聘协议约定为准，无约定则无需支付。

针对“员工达到法定退休年龄但社保缴费不足，以灵活就业身份参保，企业是否需补缴”的问题，邵律师强调核心在于企业在职期间是否依法缴费：若存在未足额缴纳、漏缴情况，即便员工退休后自行参保，社保征收机构仍可能责令企业补缴；若已按时足额缴纳，则企业无需承担额外责任，建议企业及时核对缴费记录，主动补缴欠缴费用。对于“员工因猥亵被刑拘，企业能否直接解除劳动合同”，他明确刑事拘留不等同于被追究刑事责任，不满足《劳动合同法》规定的单



方解除条件，建议企业依据相关规定暂时中止劳动合同，待法院判决后再依法处理，并留存法律文书作为依据。

夯实服务成效：持续发力，护航企业发展

本次专项咨询活动以“针对性提问+专业化解答”的模式，精准解决了会员单位在劳动人事管理中的个性问题与共性困惑，为企业提供了可落地、可操作的政策指导与法律支持，得到与会企业的一致认可与高度评价。



下一步，长宁区劳动和社会保障协会将持续关注劳动保障政策动态，紧密围绕会员单位用工需求，创新服务形式、丰富服务内容，开展更多务实高效的专业服务活动，不断提升服务精准度与实效性。通过搭建政策解读、法律咨询、经验交流的平台，助力企业规范用工管理，构建和谐稳定的劳动关系，为区域行业高质量发展保驾护航。

协会举办政策讲座暨专项调研工作会议

为助力会员单位精准把握本市劳动用工最新政策、明晰行业薪酬动态，优化薪酬体系构建，增强人才引育留用能力，11月26日，协会面向物业行业会员单位举办“最新劳动人事政策讲座暨2025年物业行业会员单位薪酬调研专项工作会议”，19家会员单位人力资源负责人参会。

本次讲座聚焦《关于本市超过法定退休年龄就业人员和实习生参加工伤保险的实施意见》《上海市老年人权益保障条例》修订新增“陪护假”条款两大核心内容，特邀上海唐毅律师事务所合伙人、市总工会法律人才库成员、劳动报专栏律师邵敏杰律师开展权威解读。



针对工伤保险相关实施意见，邵律师明确“65周岁及以下超龄就业人员”“实习生”的界定标准，系统讲解参保登记主体责任、材料要求、办理机构及流程，重点拆解缴费基数与费率确定规则、工伤认定及待遇支付标准，以及协议终止、伤残鉴定等特殊情形处理机制，同时强调用人单位在规范用工、劳动保护、安全生产教育等方面的法定管理义务。该政策自2025年12月1日起施行，有效期至2030年11月30日，为期五年的实施周期为政策后续评估调整预留合理空间，邵律师的专业解读为企业提供清晰操作指引与法律合规保障。

针对新修订《上海市老年人权益保障条例》中的“陪护假”条款，邵律师结合官方解读梳理核心要点，明确赡养人、适用老年人的界定范围，解读“独生子女每年累计不超过七个工作日、非独生子女每年累计不超过五个工作日”的假期标准，说明假期按自然年度核算、不跨年结转、不另行计发工资的执行规则。此条款旨在引导企业支持员工履行赡养义务，与会用人单位均表示，将以政策要求为基准，完善内部执行制度，保障条款落地见效。



会议第二阶段为薪酬调研专项部署，协会常务副秘书长陈洁首先就 2025 年物业行业薪酬调研的开展背景、核心目的及填报细则作详细说明，现场解答企业代表疑问并提供专业指导。协会高级顾问傅爱凤就调研工作提出明确要求，强调科学规范的薪酬调研是企业合理制定薪资标准、引导劳动力有序流动、推动区域人力资源优化配置的重要支撑，呼吁各会员单位高度重视、积极配合，确保调研数据真实准确、及时有效，为行业高质量发展夯实数据基础。

本次活动内容精准对接企业需求，兼具政策合规指引的前瞻性与薪酬管理部署的实操性，获与会代表一致认可。协会将持续发挥桥梁纽带与赋能服务作用，助力会员单位提升人力资源管理专业化水平，增强市场核心竞争力。

本次活动内容精准对接企业需求，兼具政策合规指引的前瞻性与薪酬管理部署的实操性，获与会代表一致认可。协会将持续发挥桥梁纽带与赋能服务作用，助力会员单位提升人力资源管理专业化水平，增强市场核心竞争力。

协会举办《以案释法 解读劳动争议动向》专题讲座

为帮助会员单位精准把握劳动争议司法实践新动态，筑牢用工风险“防火墙”，提升人力资源与法务合规管理水平，长宁区劳动和社会保障协会于

2025 年 12 月 10 日下午在长宁区工人文化宫举办《以案释法 解读劳动争议动向》专题讲座。活动特邀长宁区劳动人事争议仲裁院戴剑雄院长主讲，以专业视角解读行业热点难点，吸引会员单位人力资源负责人及核心管理者踊跃参与，现场学习氛围浓厚。



为帮助会员单位精准把握劳动争议司法实践新动态，筑牢用工风险“防火墙”，提升人力资源与法务合规管理水平，长宁区劳动和社会保障协会于

讲座中，戴院长以“案例剖析+法律解读+实务指引”模式，精选多起典型劳动争议案例展开



深度剖析，梳理出当前司法实践三大核心动向，为企业用工管理提供靶向指导。一是劳动合同终止管理需转型，摒弃“合同到期自然终止”思维，落实全流程精细化管控，严守法定续订规则；二是明确社保合规底线，强调社保法定强制性，警示企业不得通过补贴等形式规避缴纳义务，否则将承担补缴、滞纳金及经济补偿等

后果；三是严格恪守《劳动合同法》认定劳动关系，规范合同到期衔接及全流程操作，避免陷入事实劳动关系的被动。

讲解中，戴院长将法律条文与案例结合，用通俗语言拆解法理，助力参会者快速掌握核心要点。分享的知识经验为会员单位完善制度、前置防控争议、规范用工操作、平衡劳资权益提供了理论支撑与实操路径，获在场人员认可。

互动环节，与会人员围绕“跨地区用工社保缴纳”“绩效考核与合同终止衔接”“事实劳动关系工伤处理”等实操踊跃提问。戴院长结合实战经验逐一答疑，明确法律适用边界，给出防控与化解方案，实现理论与实务融合，参会者纷纷表示收获颇丰。

本次讲座是协会践行“服务会员、赋能行业”宗旨的重要举措，既传递了最新司法政策与裁判导向，也帮助会员单位把握争议趋势，提升风险预警与合规管理意识。下一步，协会将持续聚焦会员需求，常态化开展专业赋能活动，丰富服务内容、创新形式，助力构建和谐劳动关系与区域企业高质量发展。



协会第八届监事会召开第六次会议

2025年12月23日下午，长宁区劳动和社会保障协会第八届第六次监事会会议在上海服装（集团）有限公司会议室15楼会议室召开。会议由监事长陈慧主持，全体监事、协会常务副会长马亚红、副会长刘臻、高级顾问傅爱凤、常务副秘书长陈洁出席会议。



会议听取并审议了秘书处提交的《上海市长宁区劳动和社会保障协会2025年工作总结和

2026年工作要点》《上海市长宁区劳动和社会保障协会2025年度经费收支决算和2026年经费收支



预算的情况报告以及2025年度会费收支报告》《协会2025年会员增减报告》以及《关于表彰2025年度长宁区劳动和社会保障协会小组活动先进集体和积极分子的决定》四份核心材料，并监察协会账本和费用结算。

与会监事对协会2025年工作予以高度肯定，认为

协会紧扣党建引领主线，顺利完成支部改选，新一届班子深耕会员服务，各项工作规范务实、成效显著。同时确认协会财务管理规范透明，2025年经费预算编制符合实际需求、使用合规、账目清晰、无违规操作。监事会就2026年工作建议：健全会员沟通机制，精准对接企业需求；推动服务专业化精细化升级，优化资源整合；完善表彰激励体系，增强协会凝聚力与内生动力。

会上，高级顾问傅爱凤解读报告关键内容并致谢监事会建议，表示将梳理消化并转化为务实举措。常务副会长马亚红强调，协会将持续下



沉会员

单位，优化服务、创新模式，切实发挥政企桥梁纽带作用。

本次会议高效务实、凝聚共识，后续监事会与秘书处将协同发力，助力长宁区劳动和社会保障事业高质量发展，为区域经济社会发展贡献专业力量。



协会召开 2025 年下半年组长工作会议

2025 年 12 月 23 日，长宁区劳动和社会保障协会 2025 年下半年组长工作会议假座上服集团“大家议事厅”会议室顺利召开。协会常务副会长马亚红、副会长刘臻、高级顾问傅爱凤、监事长陈慧，以及各小组组长悉数出席会议，会议由协会常务副秘书长陈洁主持。



按照既定会议议程，会议首先进入各组工作复盘环节。各小组组长先后对 2025 年度全年工作开展全面回顾与系统总结，深入剖析年度工作中的成效亮点与短板不足，同时围绕 2026 年度小组工作布局，积极建言献策、各抒己见，聚焦小组活动的形式创新与主题优化提出具体思路，力争在协会的统筹组织与科学指导下，丰富活动载体、提升活动质效，进一步增强组员参与积极性与主动性。

随后，协会高级顾问傅爱凤就 2025 年度各小组工作考核评比情况作专项分析与精准点评。傅老师指出，2025 年以来，协会各小组在协会的统一指导下，秉持务实笃行、勇于创新的工作理念，联组活动开展得有声有色、各具特色，小组工作规范化水平与活动质量得到显著提升。针对 2026 年工作，希望各小组接续发力、奋勇争先，先进小组要坚守优势、再接再厉，后进小组要奋起直追、迎头赶上；协会将持续全方位赋能各小组，重点开展各类专项培训、热点政策研讨、职业技能竞赛等活动，着力培育小组骨干力量，稳步推进协会专业队伍建设。

会上，常务副秘书长陈洁作《上海市长宁区劳动和社会保障协会 2025 年理事会工作总结和 2026 年工作思路》专题分享。总结陈述 2025 年面对复杂多变的外部



发展环境和区域高质量发展的内在需求，协会在市学会、区主管局等上级部门的正确领导下，在全



体会员单位的鼎力支持与通力配合下，深入践行新发展理念，紧紧围绕区域发展大局，以“党建引领、服务为本、专业赋能、协同共治”为主线，扎实推进各项重点工作，斩获一系列亮眼佳绩。期间，协会成功获评“长宁区‘十优’品牌社会组织”“上海市劳动和社会保障学会 2024 年度学术工作先进单位”及“培训工作鼓励奖”，协会负责人亦顺利完成中共上海市长宁区委社会工作部“社会工作人才赋能培训班”学习并获颁结业证书。这些荣誉既是上级部门的肯定与鼓励，更是协会接续前行的责任与鞭策。展望 2026 年，协会将持续在区人社局的统筹引领下，紧扣区域经济社会发展核心任务，坚守初心、践行使命，以“构建长宁

和谐劳动关系”为核心目标，凝心聚力、服务大局，稳步推动协会各项工作再上新台阶。

协会副会长刘臻代表协会作交流发言。他强调，过去一年，协会在上级主管部门的科学引领下，锚定区域发展大局，聚焦主责主业、深耕服务阵地，以政策宣讲、专题培训为抓手，聚焦企业用工规范、职工关系和谐等重点领域，开展多场专项活动，有效助力会员单位规范用工管理，依法维护企业与职工双方合法权益，为推动区域劳动关系和谐稳定注入强劲动力。2026 年，协会将持续紧盯政策导向、深化服务内涵，充分发挥桥梁纽带作用，凝心聚力、实干笃行，为推进长宁区劳动和社会保障事业高质量发展贡献协会力量。



最后，常务副会长马亚红作总结讲话。她指出，2025 年是协会攻坚

克难、砥砺奋进的一年，期间经历了办公场所搬迁、工作人员调整等一系列重大变动，但全体同仁凝心聚力、真抓实干，确保各项工作有序推进、落地见效，圆满完成年度既定工作目标，这份成绩的取得，离不开上级部门的悉心指导，离不开全体会员单位的大力支持，更离不开各位组长的辛勤付出与无私奉献。马会长强调，2025 年亦是劳动保障政策密集出台的关键一年，协会紧跟新政导向，累计开展政策讲座、解读会、咨询会、主题研讨会



近 30 场，切实助力会员单位精准把握新政精神、规范用工行为，为构建和谐劳动关系提供专业支撑。

针对 2026 年协会工作提质增效，马会长提出三点明确要求：一是重燃初心守底线，重新审视劳动关系工作的深远意义，持续密切与会员单位的沟通联络，高频对接、深度融入、正向赋能，彰显协会服务温度，激发各小组内生动力，切实提升 HR 从业者的职业价值感与工作成就感；二是主动求变拓新局，打破传统思维定势，积极探索工作新思路、新工具、新路径，依托多样化小组活动搭建优质学习交流平台，实现资源共享、经验互鉴、共同提升；三是强化担当显作为，精准对接新业态发展与新型就业形势变化，明确工作核心、压实工作责任，锤炼勇于担当、善于作为的工作作风，凝心聚力、真抓实干，以龙马精神勇迎新挑战，携手共建共享长宁区和谐劳动关系的美好未来。

马会长的讲话既立足当下梳理了劳动关系工作的核心方向，也着眼长远擘画了协会发展的清晰蓝图，为 2026 年协会各项工作的开展提供了根本遵循。希望全体组长与协会同心同向、同频共振，以饱满的热情、务实的作风投入到新一年的工作中，携手破解劳动关系领域的难点堵点问题，让和谐劳动关系成为长宁区经济社会高质量发展的坚实保障，共同将美好愿景转化为生动现实。

