

中企培企业管理中心文件

中企培〔2025〕11号

关于举办“应对延迟退休与末等调整不胜任者退出政策、企业多元化用工策略、劳动风险管理体系构建及薪酬绩效实践落地专题培训班”的通知

各有关单位：

2025年随着国家对渐进式延迟退休政策的推进以及末等调整和不胜任退出机制的全面实施，企业面临着前所未有的人力资源管理挑战。为了帮助企业更好地理解和适应这一变化趋势，提升企业在复杂环境下的用工灵活性和风险管理能力。中企培企业管理中心特举办“应对延迟退休与末等调整不胜任退出政策：企业多元化用工策略、劳动风险管理体系构建及薪酬绩效实践落地专题培训班”。本课程以实战落地为抓手，深入解析政策变动，精准把握政策适用范围，重点探讨企业运营的体系落地与优化策略。通过系统化的学习与实践指导，力求使学员能够全面掌握应对策略，有效提升管理效能与决策质量。主要着力解决以下问题：1. 深入解读当前劳动法律法规关于延迟退休等方面的最新规定；2. 深入解读末等调整不胜任退出机制的最新规定和落地策略；3. 探讨如何在新形势下优化企业用工结构，实现人才队伍的合理配置；4. 分享有效的风险管理工具和方法，指导建立完善的劳动用工风险防控体系；5. 交流先进的薪酬设计与绩效考核经验，促进企业内部激励机制的有效运作。请各单位积极组织相关人员参加。现将相关事项通知如下：

一、培训内容

第一部分：延迟退休政策背景与政策解析

- 1、延迟退休政策的背景（人口老龄化对社会经济的影响；劳动力市场变化与退休年龄的调整趋势；国家延迟退休政策的出台背景和历史演变）；
- 2、延迟退休政策的具体内容（延迟退休年龄的具体标准与实施时间表；延迟退休的政策细则解读；如何按自愿、弹性原则推进延迟退休；延迟法定退休年龄改革怎么实现弹性实施、分类推进、统筹兼顾）；
- 3、政策实施的目标与挑战（提高社会保障体系的可持续性；延迟退休对养老

金制度的影响；延迟退休带来的社会和心理挑战)；

4、政策实施对养老金的政策影响（延长缴纳养老保险时间；弹性退休政策的自主选择；基础养老金和个人账户养老金计算；延迟退休对个人账户养老金的影响）。

第二部分：延迟退休政策对企业的影响与应对

1、企业用人结构的变化（延迟退休对企业员工年龄结构的影响；适龄员工延迟退休后，企业如何调整人才战略；对企业招聘、培训、薪酬福利制度的影响）；

2、劳动法与用人政策的调整（劳动合同与社会保险政策的调整；企业应对延迟退休的劳动合同管理策略；老龄员工的劳动能力评估与合理安排）；

3、延迟退休带来的成本与挑战（延迟退休对企业用工成本的影响；如何平衡老龄员工的工作安排与企业盈利压力；企业如何进行绩效评估与人员激励）。

第三部分：延迟退休政策实战落地方案

1、企业应对延迟退休的策略（制定企业内的延迟退休应对方案与实施路径；人力资源部门如何做好老龄员工的管理与服务；如何通过培训、再就业服务提升老龄员工的职业适应力）；

2、政策宣传与员工沟通（如何进行延迟退休政策的内部宣导与员工沟通；合理解读政策、减少员工抗拒情绪；企业如何进行员工心理疏导与服务提升）；

3、个人退休规划与调整（如何根据政策变化调整个人财务与退休规划；如何合理分配资产，实现财富增值与养老金积累；如何适应延迟退休后的生活方式与心理准备）。

第四部分：多元化用工策略概述

1、多元化用工的概念与意义（什么是多元化用工；多元化用工对企业的意义与优势）；

2、多元化用工的类型（标准劳动关系的区别与管理；非标准劳动关系的区别与管理；合伙关系的应用；新业态用工的创新模式）；

3、多元化用工的国内外实践案例（国内成功案例分析：某国企的人力资源创新；国际视野下的用工策略：国际国企与跨国公司经验借鉴）。

第五部分：企业多元化用工的法律依据与适用条件

1、法律框架与合规要求（各种用工形式的法律依据；各种用工形式的适用条件）；

2、政府政策支持与限制（国家对国企用工的支持政策；多元化用工的政策导向与监管趋势；政府对不合规用工行为的监管与处罚）

3、合同管理与风险控制（用工风险管理与合规策略；法律风险预防与处理机制）。

第六部分：劳动风险管理体系构建及风险防范

1、多元化用工的招聘与入职风险防范（招聘过程中的就业歧视与虚假招聘风险防范；背景调查的四种方法；面试与体检的风险防范；录用条件与员工报到的风险防范）

2、试用期的风险防范（试用期的实质；试用期的期限和工资；试用期 8 大误区及对应策略；入职培训的重要性）；

3、员工在职期间风险防范（加班、值班、一线员工工作超时；病假、婚丧假、年休假、事假、“三期”女职工假期及待遇）；

4、员工离职期间风险防范（员工自愿离职的五看四注意；员工违纪解除劳动合同的实战落地）。

第七部分：末等调整与不胜任退出政策基础理论

1、政策背景与定义（末等调整；不胜任退出）；

2、企业文化与人力资源战略的关系（企业文化如何影响末等员工的识别与处理；不胜任退出政策如何契合企业的长期发展战略）；

3、法律与伦理风险（劳动法与不胜任退出政策的关系；如何确保员工权益在实施政策中的保护；如何避免歧视、侵犯隐私等法律风险）。

第八部分：末等员工的识别与评估机制

1、绩效评估与末等员工的界定（绩效评估的标准与工具；如何通过数据分析识别末等员工；评估标准与权重的设计）。

2、员工能力与工作态度的评估（如何区分能力不足与工作态度问题；如何识别员工是否具有成长潜力，或是否已达到天花板）。

3、多维度评估与反馈机制（如何设计多维度的评估体系；建立及时有效的反馈机制：定期评估、即时反馈）。

4、识别末等员工的早期信号（如何通过工作表现、沟通障碍、团队适配等维度识别潜在的末等员工）。

第九部分：末等员工的调整与激励机制

1、末等员工的调整策略（调岗与降薪；岗位调整与职责重组；工作环境优化）；

2、激励机制与末等员工的关系（非物质激励；物质激励与绩效挂钩）；

3、沟通技巧与末等员工的调整（如何通过有效沟通，帮助员工认识到自己的不足并提供改进的机会；怎样制定个性化的改善计划并设定明确的目标与时间节点）。

第十部分：不胜任退出的策略与实操

1、不胜任退出的定义与条件（不胜任的标准；退出的适用条件；绩效不足 VS 职业不匹配）

2、不胜任退出的法律框架（合法性；避免法律风险；解雇程序）；

3、不胜任退出的实操流程（第一步：确定员工不胜任的事实依据；第二步：告知与沟通；第三步：改善机会与时间；第四步：制定与执行退出方案）；

4、不胜任退出的常见问题与解决方案（员工情绪管理；团队士气；管理者的角色）。

第十一部分：如何有效执行末等调整与不胜任退出政策

1、政策执行中的常见挑战与应对策略（执行中的阻力；确保透明与公平；沟通与反馈）；

- 2、实施前后的监控与评估（过程评估；效果评估）；
- 3、应对员工反馈与上诉（员工上诉机制；与员工的后续关系）。

第十二部分：末等调整与不胜任退出政策的长效机制建设

- 1、建立常态化的绩效管理体系（长期有效的绩效评估体系；绩效反馈与辅导机制）；
- 2、优化人力资源配置与招聘策略（招聘与岗位匹配；岗位轮换与发展）；
- 3、提升管理者的领导力与执行力（管理者培训；管理者心理建设）；
- 4、建立企业文化支持机制（建立支持员工成长的文化；强化团队协作与合作文化）。

第十三部分：绩效管理的认知

- 1、新形势下绩效管理的特点（管理对象特殊；管理的底层逻辑；从政策要求看绩效管理的必然性）；
- 2、营造绩效管理文化（绩效管理的本质；员工绩效管理的认同）。

第十四部分：绩效考核的实施

- 1、绩效管理的流程（目标设定；传统绩效三部曲；员工绩效指标从何而来；目标落地与指标设定；BSC、OKR、KPI 工具的使用）；
- 2、绩效辅导（低绩效员工的成因；绩效辅导实操；绩效沟通技巧）；
- 3、绩效考核（绩效考核的六个角色；绩效考核的三个原则）；
- 4、绩效结果应用（薪酬调整；岗位调整；人才梯队建设；评优评先；末等调整和不胜任退出）。

第十五部分：绩效面谈

- 1、绩效面谈的方法（绩效面谈的四个场景；绩效面谈的五大准备；绩效面谈流程；绩效面谈工具）；
- 2、员工群体的四种风格和策略（员工职业风格认知；基于DISC的面谈）；
- 3、绩效反馈（如何做好绩差员工的绩效反馈；申诉与员工绩效改进计划）。

二、参加对象

各企事业单位领导、总经理、副总经理、分管人力副总及相关人员；企业人力资源部、法律事务部、风险管理部、纪检部门等相关负责人；律师事务所律师、企业法律顾问；法律从业者等。各有关企事业单位党群工作部、综合管理部、人事部（处）、劳资部（处）、行政办公室、财务部（处），各类人力资源管理者和业务骨干及相关人员；各科研、院校从事劳动合同法及人力资源研究的专业人士；各有关企事业单位工会组织主管领导及相关人员。

三、培训时间地点

- | | |
|----------------|----------------|
| 2025年3月18日-21日 | 石家庄（3月18日全天报到） |
| 2025年3月25日-28日 | 昆明市（3月25日全天报到） |
| 2025年4月16日-19日 | 上海市（4月16日全天报到） |
| 2025年4月22日-25日 | 西安市（4月22日全天报到） |
| 2025年5月13日-16日 | 洛阳市（5月13日全天报到） |

2025年5月22日-25日 成都市（5月22日全天报到）

2025年6月12日-15日 重庆市（6月12日全天报到）

2025年6月25日-28日 济南市（6月25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

银行帐号： 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《劳动关系管理师（高级）》或《人力资源管理师（高级）》或《人力资源法务师（高级）》或《薪酬管理师（高级）》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、身份证及一寸证件照片发电子版至我中心，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：

应对延迟退休与末等调整不胜任退出政策：企业多元化用工策略、
劳动风险管理体系构建及薪酬绩效实践落地专题培训班报名表

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	<input type="checkbox"/> 单间单住 <input type="checkbox"/> 标间单住 <input type="checkbox"/> 不住；标间（ ）间 单间（ ）间 拟住日期：2025 年 月 日— 月 日				
开票信息	<input type="checkbox"/> 增值税专票 <input type="checkbox"/> 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：劳动关系管理师 <input type="checkbox"/> 人力资源管理师 <input type="checkbox"/> 人力资源法务师 <input type="checkbox"/> 薪酬管理师 <input type="checkbox"/> 不办理 <input type="checkbox"/>					