

《渐进式延迟退休政策解读与HR合规实操指南》

主讲：钟意老师

【课程背景】

延迟退休政策落地后，HR需平衡企业用工成本、员工权益保障及法律合规风险。

HR核心痛点：

- 如何精准解读跨省政策差异？
- 如何设计弹性退休协议避免劳动纠纷？
- 如何优化大龄员工管理并申请地方政策补贴？

课程从政策文件、实践案例、操作路径出发讲解，实践性强，让学员通过课程快速掌握延迟退休应用技巧。

【课程收益】

- 精准政策落地：掌握中央与地方政策核心差异，避免跨地区用工合规风险；
- 用工管理升级：设计弹性退休方案、超龄员工用工协议及大龄员工激励体系；
- 工具即学即用：提供政策对照表、法律文本模板、成本测算工具包。

【课程特色】

互动性强，逻辑清晰；实战聚焦，学之能用；方法输出

【课程对象】

人力资源体系员工

【课程时间】

0.5天（6小时/天）

【课程大纲】

一、政策解读与HR合规要点（1H）

1、国家政策与HR合规管理

➤ 政策核心时间轴（延迟退休年龄节奏调整及限制、缴费年限延长对企业社保成本的影响测算）

- HR必知的三大法律红线（反年龄歧视、关系认定、弹性退休程序证据）
- 跨省用工合规要点（缴费年限/户籍地）

工具：《各省份退休年龄调整对照表》、延迟退休文件

互动：头脑风暴、小组讨论

2、地方政策差异

- 社保缴纳差异（多省超龄员工工伤保险参保规则）
- 补贴申领指南（“银龄人才”奖励申请流程）

- 长三角地区实践：超龄员工工伤保险、知识传承补贴
- 中西部政策：灵活用工、社保缓交、高海拔工种过渡

工具：《地方政策补贴清单》

互动：小组讨论

二、用工模式优化与成本控制（1H）

1、人力资源规划设计

- 年龄结构分析（预测未来10年员工退休情况）
- 岗位适配调整（大龄员工转岗规划）
- 混合用工模式设计（弹性工作制、返聘协议、非全日制用工结合）

案例：某企业部分延迟退休优化社保成本、人员分类调节及薪酬案例

工具：《弹性退休协议模板》、用工策略表

互动：小组讨论

2、实操：弹性退休方案设计

- 协议核心条款与模版
- 成本优化案例
- 员工激励设计

案例：某企业部分延迟退休优化社保成本、人员调节及薪酬案例

工具：《弹性退休协议模板》

互动：小组讨论

3、数字化工具降本增效

- 系统管理（排班系统&知识库管理）
- 政策监控提醒
- 成本测算模型

案例：各类应用案例

工具：智能机器人、智能体

三、员工关系与风险防控（1H）

1、政策宣贯与员工沟通

- 政策宣贯会设计
- 养老金计算与员工沟通
- 舆情应对预案

工具：舆情防控预案

互动：小组讨论

2、劳动纠纷典型案例

- 员工签署延迟退休协议后反悔，企业能否解雇？
- 超龄员工工伤认定纠纷（劳务协议 vs 劳动合同）
- 纠纷预防机制（绩效&解雇流程）

案例：各类应用案例

工具：用工策略表

互动：案例研讨

3、长效机制建设

- HR 自查清单
- 制度修订（管理制度与员工手册）
- 劳动关系流程调整

工具：HR 自查清单

互动：练习

4、课程回顾与转化计划

- 内容回顾
- 问题答疑