

区人社局系统推进企业新型学徒制落地见效

赋能员工成长，助力企业发展

专题报道

区人社局紧扣产业转型升级和企业用工需求，以企业新型学徒制作为技能人才培养的关键抓手，通过定制化培养、政策精准赋能、全流程监管，既实现了企业员工技能水平的系统性提升，又有效缓解“企业招工难”与“劳动者就业难”的结构性矛盾。2025年，共开展企业新型学徒制培养719人，完成率143.8%，超额完成目标任务，为企业筑牢用工保障防线，为构建优质营商环境、实现产业高质量发展提供技能支撑。

区镇联动协同发力
系统推进高效落实

青浦区通过区级统筹、街镇落实两级协同工作机制，系统推进企业新型学徒制落地见效。在区级层面，全面梳理已参与企业名录及区域重点企业，聚焦智能制造、生物医药、现代服务等领域精准发力；同时严把申报评审关，确保项目高起点推进。各街镇积极服务指导，鼓励成效显著的企业启动新一轮学徒培养，并主动对接重点企业，推动政策落地，形成持续扩大的合作企业队伍。

校企协同工学结合
契合企业岗位所需

企业新型学徒制显著激发了企业参与技能人才培养的主动性。通过“校企合作、工学交替”的培养模式，培训机构着力强化理论教学与知识转化，企业则选派优秀高技能人才担任导师，重点开展岗位实操指导。学员在理论与实践逐步提升技能与素养，最终达到职业技能标准和岗位要求，形成“校企双赢、共同发展”的良好局面。

企业实例彰显实效
学徒培养赋能转型

区内企业上海韵达货运有限公司的实践是企业新型学徒制成效的生动写照。该公司于2024年5月启动“物流数字化操作工（参照中级）”学徒制项目，2025年9月完成验收。企业负责人表示，通过系统培养，学员已熟练掌握数字化物流操作技能，快速适应岗位要求，为企业数字化转型注入鲜活力量。基于显著成效，该企业已于2025年11月申请扩大规模，启动了新一批学徒制培训。

梯队建设筑牢根基
技能储备蓄势发展

学徒制培养机制有效发挥了技能人才“蓄水池”与梯队建设的核心功能。在2025年的学徒制培养中，年龄结构呈现显著年轻化趋势，35岁以下青年员工占比达79.7%，



上海韵达货运有限公司“物流数字化操作工”学徒制项目验收活动举行。

实现了从技能新手到合格人才的顺畅衔接，为技能队伍注入了强劲的新鲜血液与发展活力，通过系统化、规模化、年轻化的培养路径，助力企业构建起年龄层次衔接有序、技能传承与创新并重的人才梯队，为区域经济可持续发展储备了技能后备力量。

区人社局通过系统谋划、精准实施、政

策支撑的保障体系，充分激发企业培养技能人才的内生动力，切实降低企业员工培训成本，为企业技能人才培养“保驾护航”。下一步，区人社局将继续深化产教融合，推动新型学徒制工作走深走实，不断壮大全区技能人才队伍，为构建区域产业与技能人才协同发展的新生态奠定坚实基础。

案例分析

未足额缴纳社会保险，工伤赔偿差额谁买单

【案情简介】

王某于2017年10月进入从事建筑装饰的A公司工作，双方签订了劳动合同。2020年11月30日，王某在工作中受伤，后认定为工伤，并鉴定为九级伤残。A公司为王某办理了工伤理赔手续，王某获赔一次性伤残补助金49887元。王某认为，理赔金额过低，遂向社保部门提出申诉，要求核定其缴费基数。后续，社保部门出具告知书，其中核定的缴费基数高于A公司之前为王某缴纳的社保基数，故王某于2024年3月27日申请仲裁，要求A公司支付一次性伤残补助金差额。

庭审中，A公司称其已经为王某缴纳过社保，社保缴费基数根据王某所有的收入进行计算，包括非工资之外的收入，例如补贴报销等，故不同意支付差额。仲裁委员会经审理认为：依据社会保险事业管理中心出具的告知书记载的情况可见，A公司存在未足额为王某缴纳社会保险费的情况，由此导致王某已获赔的一次性伤残补助金过低，A公司应予以补足一次性伤残补助金差额46659.6元。

【综合点评】

根据规定，工伤保险费系由用人单位承担，用人单位应当按照本单位职工工资总额，根据社会保险经办机构确定的费率缴纳工伤保险费。用人单位为职工缴纳了社会保险费，在职工发生工伤后，为职工办理了一次性伤残补助金理赔手续，但工伤保险的缴费基数与实际工资收入不一致，是否存在差额及差额如何认定，成为实际案件中劳资双方争议的焦点。本案正是因为A公司未依法缴纳社会保险费的违法行为，导致其处于完全被动的地位。试想同等条件下，如A公司依法缴纳了社会保险费，则其无需支付一次性伤残补助金差额。而在本案中，A公司付出的代价远远超过了本应缴纳的社会保险费。

反观本案，劳动者对法律法规的熟悉程度及维权意识达到了全新的高度，这对于用人单位而言，意味着其必须在实际管理用工的过程中严格按照法律法规为员工缴纳社会保险费，从而减少诉讼风险。

【法条链接】

《工伤保险条例》第三十七条：职工因工致残被鉴定为七级至十级伤残的，享受以下待遇：（一）从工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金，标准为：七级伤残为13个月的本人工资，八级伤残为11个月的本人工资，九级伤残为9个月的本人工资，十级伤残为7个月的本人工资；（二）劳动合同期满终止，或者职工本人提出解除劳动合同、聘用合同终止的，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，由用人单位支付一次性伤残就业补助金。一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定。

十年深耕筑生态，协同创新启新程



青浦区第九届创业大赛参赛团队围绕参赛项目进行论证。

青浦区创业大赛已走过10个年头，一份详实的发展报告不仅揭示了大赛从“选拔平台”到“生态枢纽”的跃迁，更描绘了一幅区域创新主力军的精准画像。10年间，超过1251个项目、8652家企业从这里起步，其背后的创业者们，究竟具备哪些共同特质，让他们能从激烈的竞争中脱颖而出，并最终成长为驱动青浦产业升级的新质生产力？

教育背景与专业能力是奠定创新的基石。青浦区创业大赛的参赛创始人中，拥有本科及以上学历的比例超过90%，其中硕士、博士研究生占比高达48%，指明了“硬科技”创业的高门槛特性。在高端装备制造、新一代信息技术、生物医药等青浦“3+3+3”千亿级产业集群，解决“卡脖子”技术难题、进行前沿研发，需要深厚的知识储备和系统的科研训练。高学历背景为创业者提供了应对复杂技术挑战的底层逻辑和能力。

上海市人力资源和社会保障局公布了2025年上海市首席技师资助名单，青浦区三位优秀高技能人才——朱晓、朱芬华、王友成入选，他们分别来自人工智能、民生保障、智慧农业三大领域，彰显了青浦在数字化转型、幸福养老和乡村振兴方面的技能人才实力。

职教先锋“育匠才”，助力数字化转型“未来力”。朱晓，上海工商信息学校高级讲师、计算机技术专业硕士。作为一名网页设计制作员及相关专业教师，他在职业教育领域坚守20年，致力于人工智能与数字化技能人才的培养。

朱晓曾荣获上海市职业技能竞赛网站设计项目一等奖，指导学生在多次在市级技能大赛中

连续创业与行业深耕者成功率更高。区别于“纸上谈兵”，青浦的创业者普遍拥有扎实的产业实践经验。在大赛培育出的高成长企业中，连续创业者企业存活率高达92%。首次创业的试错经验成为后续创业规避风险的宝贵财富。此外，大部分创始人并非“跨界玩家”，而是在相关领域深耕多年的“行业老兵”。这种积累构建了深刻的行业认知、供应链关系及客户洞察，形成了难以被模仿的“认知壁垒”。约65%的创始人均为技术出身，决定了青浦创业生态“技术驱动、务实深耕”的鲜明底色。

从被动接受到主动规划。成功的创业者善于将外部资源转化为发展动能。85%的获奖企业获得过各类政策补贴，平均每家企业享受2—3项支持。完成A轮以上融资的企业，营收增长率平均达150%。赛后企业估值平均增长3—5倍。这背后，是创始人不仅“会做产

品”，更能向资本市场清晰传递技术价值与商业前景。构筑核心竞争壁垒。青浦创业项目的“硬科技”属性极其突出，这是其高成长性的根本。参赛企业研发人员占比平均达35%，部分“硬科技”企业超过70%。持续的、高强度的研发投入，是维持长期竞争力的基石。知识产权是“防御性资产”，企业平均拥有5项以上知识产权。这不仅是创新成果的体现，更是有策略地构筑法律护城河，保障创新收益，应对市场竞争的关键。聚焦“国产替代”与战略突破，许多项目瞄准产业链关键环节，致力于实现进口替代或技术突破。

从青浦区创业大赛十年的数据可以清晰看到：这里的创业者是一群“高学历、深积淀、善协同”的奋斗者，他们以技术为矛，以经验为盾，在区域精心构建的“政策—载体—资本—智力”生态赋能下，将创新的火花转化为产业的力量。

者，真正诠释了“老有所依、老有所乐”的养老情怀。科技赋能“一只蟹”，打造乡村振兴“青浦名片”。王友成，上海睿趣水产养殖专业合作社技术负责人、农业技术推广研究员（正高级）。作为一名深耕水产养殖领域的淡水水生动物养殖专家，他长期致力于中华绒螯蟹的高品质养殖技术研发与推广，用“经济学思维+科技赋能”推动传统农业向智慧农业积极转型。

王友成主持参与多项市级以上科研项目，成功示范推广“内陆地区生态养殖技术”“优质蟹种高产高效高质生产”等创新养殖模式，实现经济、生态与社会效益的统一。如

今，他带领团队将一只河蟹做成了融合绿色养殖、文旅体验、乡村振兴的“青浦名片”，为本地农业现代化注入强劲动力。

根据市级政策，“上海市首席技师项目”将获得一次性工作资助5万元；同时依据《青浦区关于促进技能人才发展的实施办法》，该项目带头人荣誉的本人高技能人才，还可享受20万元区级补贴，分5年发放，进一步激励其发挥引领作用。

人才是发展的第一资源，青浦区将持续落实“投资于人才”理念，加强高技能人才培育与激励，营造尊重技能、崇尚技能的良好氛围，为区域经济社会高质量发展提供坚实的技能人才支撑！

为切实提升工伤保险政策宣传效能，推动风险防范由“被动知晓”向“主动预防”转变，2025年，区人社局围绕“贴近群众、精准直达”核心目标，通过创新形式、整合渠道、保障机制，持续增强企业与劳动者的政策知晓度与风险防范意识，筑牢安全防护网。

聚焦目标任务，明确宣传方向。为确保全年宣传工作有序推进，区人社局牵头召开全区工伤预防联席会议，并邀请公安、交警部门参与，共同研究部署年度宣传与预防工作。会议明确了集中宣传月、宣传日的活动形式与内容，通过了《2025年青浦区工伤预防集中宣传活动方案》，成立了由区工伤认定事务中心主任负责的专项工作小组，统筹协调实施全区宣传工作。通过建立定期协商机制，加强成员单位间的分工协作与信息资源共享，保障政策宣传与预防工作的顺利开展。

整合多方资源，创新宣传形式。坚持线上线下相结合，多渠道、多形式开展宣传。积极搭建政企沟通平台，组织召开重点企业业务交流座谈会，并赴上荣保安、跃奔装饰、康恒环境等企业走访调研，现场解答疑问、指导工伤预防。同时，对街镇社区事务受理服务中心工作人员开展政策培训，提升基层服务能力。在集中宣传月期间，联合公安、应急等部门深入辖区快递网点举办现场活动；邀请康复专家在区工伤认定事务中心大厅提供专业咨询；在富绅中心广场开展大型集中宣传，累计接待咨询250余人次，发放资料500余份。此外，充分利用办事大厅展板、电子屏、“青浦人社”微信公众号等载体，播放短片、推送案例、编发手册，营造了浓厚的宣传氛围。

强化机制保障，提升宣传实效。注重发挥部门合力，联合应急、卫健、公安等单位构建协同宣传与风险管控机制。积极参与“警社同行平安”授权仪式及“义警联盟 平安集市”交通安全宣传活动；借助劳动保障协会平台，深入11个街镇与400余家企业面对面交流。通过参与“红领会客厅”赋能培训、“除险保安”专项行动及区应急管理局组织的企业安全培训活动，将政策宣讲融入各类平台，累计开展专题宣讲10场，覆盖企业代表约2000人。同时，在青浦淀浦河南岸等地开展现场宣传与答疑，进一步延伸宣传触角，确保宣传效果落到实处。

通过系列举措，区人社局有效提升了工伤保险政策的认知度，强化了企业和劳动者的工伤预防与自我保护能力，为区域内劳动关系和谐与安全生产奠定了坚实基础。

青浦深化长三角区域劳动争议调解仲裁一体化协作

在长三角区域一体化发展的大背景下，青浦区人社局积极响应，深度参与长三角区域劳动争议联合调解与协同仲裁工作，取得了一系列阶段性成果。

主动融入，积极参与与细则研讨。区人社局高度重视长三角区域劳动争议联合调解与协同仲裁工作，认真研究起草《长三角劳动争议联合调解和协同仲裁实施细则（试行）》，研判细则对实际工作的指导意义，并结合青浦区劳动人事争议处理工作实践，围绕跨区域劳动人事争议管辖衔接、仲裁案件协同办理等关键问题，完善跨区域劳动争议案件巡回、异地审理工作实施细则等。

强化协同，搭建高效沟通平台。积极与其他长三角区域仲裁机构构建常态化沟通交流与工作衔接平台。一方面，与周边地区建立定期沟通机制，通过线上会议、实地走访等形式，及时交流工作动态、分享典型案例，共同探讨解决跨区域劳动争议的新思路、新方法。另一方面，主动对接长三角区域调解仲裁信息系统，加快推进信息系统互联互通和数据共享共用，为跨区域劳动人事争议的高效便捷处理提供技术支撑，提高工作效率。

统一标准，提升工作规范化水平。严格遵循长三角区域统一的工作标准，在管辖受理、联合调解、裁决执行等关键环节与周边地区保持高度一致。在案件受理阶段，明确跨区域案件的管辖原则，确保案件受理的规范性和准确性。在联合调解过程中，与其他地区仲裁机构密切配合，按照统一的标准和流程开展调解工作，提高调解成功率。在裁决执行方面，加强与法院等部门的沟通协作，确保裁决结果的有效执行，切实维护劳动者和用人单位的合法权益。

下一步，青浦区人社局将继续深化长三角区域劳动争议调解仲裁一体化协作，不断完善工作机制，提升工作水平，为推动长三角更高质量一体化发展、构建和谐稳定的劳动关系贡献更多力量。

青浦三名高技能人才获“上海市首席技师”资助

上海市人力资源和社会保障局公布了2025年上海市首席技师资助名单，青浦区三位优秀高技能人才——朱晓、朱芬华、王友成入选，他们分别来自人工智能、民生保障、智慧农业三大领域，彰显了青浦在数字化转型、幸福养老和乡村振兴方面的技能人才实力。

职教先锋“育匠才”，助力数字化转型“未来力”。朱晓，上海工商信息学校高级讲师、计算机技术专业硕士。作为一名网页设计制作员及相关专业教师，他在职业教育领域坚守20年，致力于人工智能与数字化技能人才的培养。

朱晓曾荣获上海市职业技能竞赛网站设计项目一等奖，指导学生在多次在市级技能大赛中

摘金夺银，为区域人工智能与信息技术领域输送了一批又一批高素质技能人才。他是“金牌指导教师”“青浦工匠”，更是区域数字技能人才培养的中坚力量。

温暖守护“夕阳红”，她是养老护理的“贴心人”。朱芬华，上海中福会养老院养老护理员，一位在一线深耕17年的专业能手。她不仅积极参与行业标准制定、担任长三角养老护理员技能竞赛裁判，更以“用心倾听、用爱陪伴”的服务理念，优化护理流程，提升服务质量，让每一位老人感受到尊重与温暖。

朱芬华曾荣获上海市五一劳动奖章、上海市民政技术能手、首届最美养老护理员等多项荣誉，是技能的传承者，更是情感的联结

者，真正诠释了“老有所依、老有所乐”的养老情怀。

科技赋能“一只蟹”，打造乡村振兴“青浦名片”。王友成，上海睿趣水产养殖专业合作社技术负责人、农业技术推广研究员（正高级）。作为一名深耕水产养殖领域的淡水水生动物养殖专家，他长期致力于中华绒螯蟹的高品质养殖技术研发与推广，用“经济学思维+科技赋能”推动传统农业向智慧农业积极转型。

王友成主持参与多项市级以上科研项目，成功示范推广“内陆地区生态养殖技术”“优质蟹种高产高效高质生产”等创新养殖模式，实现经济、生态与社会效益的统一。如

今，他带领团队将一只河蟹做成了融合绿色养殖、文旅体验、乡村振兴的“青浦名片”，为本地农业现代化注入强劲动力。

根据市级政策，“上海市首席技师项目”将获得一次性工作资助5万元；同时依据《青浦区关于促进技能人才发展的实施办法》，该项目带头人荣誉的本人高技能人才，还可享受20万元区级补贴，分5年发放，进一步激励其发挥引领作用。

人才是发展的第一资源，青浦区将持续落实“投资于人才”理念，加强高技能人才培育与激励，营造尊重技能、崇尚技能的良好氛围，为区域经济社会高质量发展提供坚实的技能人才支撑！