

人力资源和社会保障信息快报

第 202117 期

南京人力资源和社会保障学会

2021 年 9 月 24 日

目 录

最新关注

李克强在广西考察时强调：解放思想 推进改革开放 培育壮大市场主体 扎实改善民生

让技高者多得、多劳者多得——人社系统多措并举提高技能人才薪酬待遇

各地动态

浙江杭州：e 问 e 答 e 办 e 享打造“数智就业”平台

云南：举办全省技工院校学生创业创新大赛

陕西宝鸡：聚力乡村振兴做好事业单位招聘

山西：全面启用职业培训券

天津：设置“办不成事”反映窗口

一家之言

坚决纠正“非全日制”研究生求职“低人一等”现象

把互联网医院更好用起来

他山之石

美联储维持利率不变 或将“很快”缩减资产购买规模

李克强在广西考察时强调：解放思想 推进改革开放 培育壮大市场主体 扎实改善民生

9月16日至18日，中共中央政治局常委、国务院总理李克强在广西壮族自治区党委书记鹿心社和自治区主席蓝天立陪同下，在玉林、南宁考察。他强调，要坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，贯彻新发展理念，构建新发展格局，大力推进改革开放，保持经济运行在合理区间，增进民生福祉，推动高质量发展。

李克强到玉柴集团考察，得知企业从国家税费减免中获益很大，他说，减税降费就是要让企业轻装前行，企业发展好了，可为国家作更大贡献。李克强与为玉柴配套的小企业负责人交谈，询问有什么困难。他说，小企业铺天盖地为大企业顶天立地提供必要支撑，小企业和个体工商户吸纳大量就业，背后关系到亿万家庭生计和子女教育。你们反映的大宗商品价格上涨多等问题，国家会继续多措并举，更加注重用市场化办法稳定价格。针对国内外经济形势变化，宏观政策要围绕市场主体需求精准实施，稳定合理预期，保持经济平稳运行。

在陆川县东西村，李克强走进甘蔗田与蔗农交谈。他说，蔗糖是食品等产业重要原料，全国每三勺糖就有两勺来自广西，你们辛苦劳动为千家万户送去了甜。国家将在甘蔗良种培育、增强糖业抗风险能力上加大支持。李克强与村民围坐拉家常。有大学毕业生说，在附近创业办企业带动了300人就业，李克强称赞这让群众能就近打工挣钱，又照顾老人孩子。针对乡亲们的期盼，李克强说，现在生活好起来，有很多新需求，要问政于民，尽力而为、量力而行，把群众盼望的事情办好。

李克强听取广西对接RCEP工作汇报，考察外资控股的中新南宁国际物流园。他说，中国将进一步扩大开放，继续成为吸引外资的沃土，与世界经济更深融合，形成更稳定的产业链供应链。广西区位优势明显，要抓住机遇，用好RCEP规则，推动产业迈向中高端，深化与RCEP成员特别是东南亚国家的合作，打造高水平开放示范平台。

李克强听取民营企业瑞声科技几十年发展介绍，勉励继续创新和提升产品。他说，市场主体是经济发展根基，民营经济是吸纳就业、创造财富的重要力量。国家会持续深化改革，推进“放管服”，优化营商环境，对包括民营企业在内的各类所有制市场主体一视同仁，维护公平竞争，促进更好发展。

李克强来到仙葫苑公租房小区，这里居住着近万户大中专毕业生、外来务工人员和低收入家庭。李克强走进居民家中察看居住条件，与小区居民交谈，对这里发展小户型公租房予以赞许。他说，这有利于让更多住房困难群众得到兜底保障，而且房屋功能全，居住条件也改善了。不少人希望将来买房，只要奋斗就能过上更好日子。

李克强充分肯定广西经济社会发展取得的成绩，希望在以习近平同志为核心的党中央坚强领导下，贯彻党中央、国务院决策部署，持续抓好常态化疫情防控，依靠改革开放增强经济动力活力，不断改善民生，走在中西部发展前列。

来源：中华人民共和国中央人民政府

让技高者多得、多劳者多得——人社系统多措并举提高技能人才薪酬待遇

技术工人队伍是支撑中国制造、中国创造的重要基础。当前，近8亿全国就业人员中，技术工人近2亿，其中高技能人才逾5000万，市场需求旺盛。

在共同富裕、扩大中等收入群体的背景下，如何推动落实这部分人群待遇提升，对技能劳动者给予待遇上的认可，让技能劳动者真正因技能而获利，“能者多得”，成为又一个时代命题。

3月，人社部印发《技能人才薪酬分配指引》，坚持按劳分配和按要素贡献参与分配原则，形成了工资收入分配的技能价值激励导向；6月，人社部印发《“技能中国”行动方案》，再次强调提升技能人才待遇水平，引导企业建立健全体现技能价值激励导向的薪酬分配制度。一份份文件的真正“落地”，让技能人才享受到待遇提升、地位提升，尊重技能、“能者多得”的氛围正在形成。

解决技术工人的时代“痛点”

福建省宁德市闽东电力股份有限公司员工李星最近颇为开心，工资的上涨让他干起活来劲头更足了。

“每月工资多了1000多元，每年就是一万多。在宁德，我现在算是‘高收入群体’了。”李星说，今年

以来，公司参考《技能人才薪酬分配指引》提供的思路和方法，对技术工人进行了调薪，这让近 600 名在岗一线的技能人员十分振奋。

闽东电力股份有限公司相关负责人介绍，通过运用《技能人才薪酬分配指引》，建立了“纵向设置层级、横向搭建通道、分序列全覆盖”的技能人员职位等级体系，并全面实行以岗位绩效工资制为主体的工资体系。

“简单来说，就是畅通技能人才晋升发展机制，优化技能人才绩效考核机制，完善技能人才奖励激励机制。”该负责人表示，通过实行以岗位绩效工资制为主体的方式，既避免了“吃大锅饭”现象，提升了技能人才的积极性，又充分提高了技能人才的薪资待遇。据统计，该企业电力技能人才年收入可达到 8.1 万元，较改革前提高 28.7%。

这是推进《技能人才薪酬分配指引》落地的一个缩影。

今年的《政府工作报告》提出，要开展大规模、多层次职业技能培训，完成职业技能提升和高职扩招三年行动目标，建设一批高技能人才培训基地。这一系列举措，激活了国内人才市场潜力，是推动经济高质量发展所需人才资源支撑的有效路径。

溯源技能人才的历史，从新中国建立初期起，工人群体成为中坚，“八级工”备受社会尊重，待遇也极其可观。有资料显示，50 年代的“八级工”类似今天的高级技师，月工资高达 126 元。

党的十八大以来，《新时期产业工人队伍建设改革方案》《关于提高技术工人待遇的意见》的提出，要提高高技能人才的政治、经济和社会待遇。至今已有 200 余名高技能人才荣获“中华技能大奖”，2200 多名技能人才被授予“全国技术能手”称号，千余名高技能人才享受国务院政府特殊津贴。多年来，技能人才地位显著提高，拥有一技之长的技术工人越来越受到社会的尊重与认可。

形成重才用才的发展之势

“金九银十”，又到了招聘旺季。在首钢技术研究院的招聘中，技能人才与科研人才“齐头并进”：技能人才不仅能享受到较为优渥的薪水待遇，还能享受到独有的“初级工——厂级技能操作专家——集团技能操作专家”职业上升通道。

“这样的模式，源自集团内部的‘三支人才’人才立交桥。”首钢技术研究院用户技术研究所所长李学涛说，“在首钢，博士、技师并驾齐驱，各类人才的薪酬分配、等级晋升互不冲突。这样为的是让技能人才也得到发展，提高技能人才工作的积极性。”

道依茨一汽（大连）柴油机有限公司发动机装调工鹿新弟，曾七获省部级科技奖，是赫赫有名的“大国工匠”。今年两会期间，鹿新弟对记者说，当前打通技能人才提升待遇“最后一公里”是让技能人才待遇得到真正提升、职工队伍真正稳定的核心要素。

2020 年以来，人社部先后出台一系列政策，推动提升技能人才待遇水平，引导企业建立健全体现技能价值激励导向的薪酬分配制度，让技能人才真正“扬眉吐气”。

《技能人才薪酬分配指引》旨在服务中国制造、中国创造，聚焦人才强国、创新驱动发展战略等国家重大战略需求，定位是市场经济下政府为企业提供技能人才薪酬分配方式方法方面的宏观指导服务。

文件在引导企业建立多层级的技能人才职业发展通道、完善体现技能价值激励导向的工资分配制度等方面，提出了可参考的方式方法。

首都经济贸易大学劳动经济学院院长冯喜良认为，技能人才是实现从中国制造到中国制造强国的重要基础，必须鼓励企业提高技能人才、技术工人待遇，通过企业内部打造，拓宽技能人才的职业晋升通道。

鹿新弟多年的遗憾，是始终无法评上正高级职称。今年 7 月，随着各项文件的落地，鹿新弟多年的梦想成真。“这充分说明，技能人才的春天已经到来，尊才、重才、引才、留才、惜才的人才发展之势将成为不可阻挡的洪流。”他说。

切好技能人才薪酬分配的“蛋糕”

“到 2021 年底前，将完善技能人才岗位职级体系和职业发展通道，制定出台技能职务评聘和技能人才薪酬分配工作指引，建立以岗位绩效工资制为主的技能人才分配模式。到 2023 年底前，全面改善技能人才待遇水平，高技能人才占比不低于 20%……”

近日，河南能源集团印发的深化薪酬分配制度改革方案，将薪酬分配进一步向生产一线、核心骨干和高技能人才倾斜。

一方面，一家家企业纷纷出台薪酬分配改革方案；另一方面，长沙、扬州、南阳等地人社部门相继启动技能人才薪酬分配指引工作，推动企业建立健全符合技能人才特点的工资分配制度，积极构建和谐的企业劳动关系。

广西柳州钢铁集团公司新入职的员工刘文曦说，国家好政策的出台，让他深受鼓舞。“尤其是对于我们这

些刚入职的员工，以前总以为涨工资是很遥远的事，没想到现在真的赶上了，这是国家和社会对我们工人的认同。”

自《技能人才薪酬分配指引》发布以来，各级人社部门累计组织开展专项调研 90 余次，开展政策宣讲和专题培训 60 余次，直接培训企业 1.2 万余家。

既“走实”，又“走心”，人社部门将为民办实事的理念牢记在心。人社部劳动关系司相关负责人表示，下一步，人社部门将继续指导各地深入推进对《技能人才薪酬分配指引》的宣传落实工作，加强对企业工资分配的指导服务，将技能人才薪酬分配理念和方式方法落实到企业，引导企业建立健全符合技能人才特点的工资分配制度，推动技能人才劳动报酬稳步提升。

来源：中国劳动保障报

各地动态

浙江杭州：e 问 e 答 e 办 e 享打造“数智就业”平台

浙江省杭州市人社局“数智就业”平台主要围绕就业事项智办、就业政策智询、就业服务智治三大应用，形成即时感知、科学决策、主动服务、高效运行的就业治理新形态，让老百姓和政府工作人员双方受益，实现就业服务数字赋能。

从“我要办”到“带我办” 就业事项“无感知办”

杭州市人社局聚焦需求设置事项，从群众办事高频事项着手，成熟一个上线一个。杭州市就业部门利用省、市大数据平台，协同公安、民政、教育等 10 余部门，改变过去“各自为战”的工作模式，打破“信息孤岛”，深度激活数据价值，实现数据共享、服务决策协同。平台横向推进 4 个部门间的数据共享，纵向整合 6 套跨层级、跨部门的系统数据，实现业务协同流程和数据共享流程的系统集成，推动就业服务从“碎片化”向“一体化”转变。截至 8 月底，平台已成功办理业务 5100 余件。

从“人找政策”到“政策找人” 就业政策“无碍智询”

“数智就业”平台通过建强数字化政策知识库，为 AI 智能机器人提供完整的知识储备，实现从“人找政策”到“政策找人”的转化。杭州市、区县（市）各级就业中心对相关业务政策进行梳理，逐项编制政策问答，确保就业事项全覆盖。目前，政策知识库已收录市级就业创业政策 260 项，区县（市）就业政策 160 项。办事群众可通过内容输入、语音对讲（含人工和机器人两种模式）的视频互动，实现机器人或人工精准回复。AI 智能机器人识别问题后进行自动答复，改变了传统人工电话和多层级语音咨询的模式，提升了办事群众的使用体验满意度。平台上线以来，AI 智能机器人成功解答在线提问 3 万余次，人工客服解答 1600 余次。

智询场景中增加了职业介绍和见习岗位推荐功能，在申领失业保险金、失业补助金时，平台会根据咨询人员的既往工作史，通过大数据自动智能匹配，主动、精准、及时推送“杭州就业”招聘网站的岗位信息。平台上线以来，已向 2500 余名失业人员推送岗位信息，助力 800 余人重新实现就业。

从“层层培训”到“即时指导” 就业服务“无限智治”

在平台系统中加载业务智能指导场景后，AI 机器人可以在无人工干预的情况下，通过业务操作视频及精准政策解读推送，对工作人员进行实时指导和精准培训。“数智就业”平台把过去工作人员手写笔记“数着划”的手工作业模式，转变为无人工干预的“数字化”服务。目前，平台已收录业务辅导（含视频）330 余条。

“数智就业”平台从设计思路、系统开发到上线使用整个过程，构建起了数字时代的全民参与渠道，形成了兼顾个人和企业的智能办理体系，确保全市就业政策落地时间一致、政策解释口径一致、业务操作流程一致，为政策享受精准扩面提供有力支撑。目前，平台已在杭州市范围内推广使用并对接浙里办 APP，进一步优化对外服务办事群众企业、对内服务业务经办人员就业服务生态。

来源：中国劳动保障报

云南：举办全省技工院校学生创业创新大赛

9 月 15 日，2021 年云南省技工院校学生创业创新大赛暨第二届全国技工院校学生创业创新大赛云南省选拔赛顺利举办。

本次选拔赛紧紧围绕“技行天下、创享未来”主题，由省人力资源社会保障厅主办，云南建投技工学校承办，面向全省技工院校学生组织开展，具有四个方面的特点：

一是参赛项目涵盖领域广。此次参赛的项目涵盖了现代农业类、制造业类、信息技术服务类、文化创意服

务类、社会服务类等领域。

二是比赛实行三级选拔制。整个赛程分“校级初赛、决赛初评、省级决赛”三个阶段进行，从众多参赛项目中经过线上专家组评选出 25 个项目参加省级决赛初评，再以同样的方式评选出 15 个项目参加省级决赛。

三是采用线上线下相结合的决赛方式。本次决赛在云南建投技工学校设主赛场，10 个技工院校设分赛场，线上线下同时公布参赛项目决赛成绩。线上，参赛选手在所属的分赛场路演 6 分钟、现场答辩 4 分钟；线下，来自省内外的 11 位技工教育专家、企业专家、创业投资专家组成评审专家组，围绕商业价值、创新精神、团队能力、社会效益四个方面进行现场评审。

四是注重奖励措施激励。此次大赛设一等奖 1 名、二等奖 2 名、三等奖 3 名和优胜奖若干，由省人力资源社会保障厅颁发荣誉证书。省级决赛选拔出的优秀项目将代表云南省参加今年 10 月中旬在福建省福州市举办的第二届全国技工院校学生创业创新大赛。

来源：云南省人社厅

陕西宝鸡：聚力乡村振兴做好事业单位招聘

近年来，陕西省宝鸡市坚持公开招聘与乡村振兴工作需要相衔接，下大力气为乡村振兴招才引智，储备人才。去年以来，通过公开招聘为基层事业单位招聘正式工作人员 2962 名，年均招聘数量较之前增加 50% 以上。

多措并举加大招聘力度

针对基层人员短缺实际情况，按照国家对高校毕业生就业创业政策要求及陕西省事业单位公开招聘有关规定，对有人才需求且有空缺编制的事业单位实行“能招尽招”。2020 年对中小学教师资格证等实行了“先上岗、再考证”等阶段性措施，取消不平等的招聘限定条件，在招聘中不再将毕业院校、国(境)外学习经历、学习方式作为限制性条件。适当降低基层事业单位公开招聘条件，县区 30% 左右的岗位招聘学历条件设置为大专起点，招聘笔试中设定最低分数线，降低或不设开考比例。对人才短缺特别严重的县区开设招聘专场，简化基层单位硕士以上研究生招聘程序，并授权县区组织实施。在招到人的同时最大限度地留住人，允许山区县和贫困县对部分岗位限定本地生源或户籍考生应聘，坚持招聘到基层事业单位的工作人员必须履行 5 年最低服务期制度。

招聘聚力乡村振兴需要

加大教育、卫生、农业等乡村振兴所需专业人才招聘比例，岗位及专业招聘计划占到总体招聘计划的 70%。着力缓解中小学教师的结构性短缺矛盾，5 个脱贫重点帮扶县体音美教师招聘计划超过了中小学教师招聘计划数的 50%。持续加大基层医疗机构招聘力度，印发《加强基层医疗机构医务人员招聘工作的通知》，从加强政策宣传等多个方面提出加强基层医疗机构医务人员招聘的措施办法。2020 年招聘基层医务人员 366 名，较往年数量增加 30% 以上。落实国家《加快推进乡村人才振兴的意见》，2020 年拿出 40 个岗位用于定向招聘社区工作人员；2021 年拿出 42 个岗位用于招聘村干部，从乡镇事业单位中拿出一定数量的岗位面向退役士兵开展招聘，成功聘到退役士兵 9 名。

来源：陕西省人社厅

山西：全面启用职业培训券

山西省人社厅强化创新思维，积极探索创新，结合党史学习教育“我为群众办实事”，深入推进“人人持证、技能社会”建设提质增效，2021 年在全省职业技能培训及技能评价中全面使用职业培训券，实行“发券—培训—持证—兑现”的闭环管理流程，推进山西省职业技能培训跨入“互联网+职业培训”新发展阶段。截至 8 月底，全年已累计发放职业培训券 270 余万张，其中抵用券 70 余万张，面值券近 200 万张，面值券金额超 15 亿元；用券 120 余万张，发券量及用券量均居全国首位。

科学决策，超前布局

去年试点推进期间，山西省政府将职业培训券工作作为该省职业技能提升行动的一项重要战略部署进行提前安排和布局，并在三个试点市不同程度推进职业培训券的试点工作，取得积极成效。今年初，省委办公厅、省政府办公厅联合印发文件，要求在全省职业技能培训中使用职业培训券，将职业培训券作为兑换补贴的电子凭证，为该省职业培训券工作全面开展引航掌舵。

统一思想，形成合力

凝聚各级培训管理部门、各行业培训部门、各企业培训部门以及培训机构力量，引导培训对象积极使用培训券参加培训。在充分试点和调研的基础上，召集全省各市相关业务人员共同研讨电子培训券推广应用具体细则，及时印发全省职业培训券工作实施方案做好安排部署，统一思想，明确责任分工，层层压实责任，抓好推进落实。

加强宣传，精准指导

注重宣传引导，工作开展初期举行职业培训券发放仪式，首批公开发放 10 亿元职业培训券，各媒体同步宣传、营造氛围，扩大群众对职业培训券的知晓度并吸引劳动者主动领取和使用培训券，促进培训券快速推广。推进期间组成巡回辅导组，赴 11 个市进行相关政策宣讲，进一步推动职业培训券相关政策落实落地落细，解决基层一线工作人员在职业培训券发放使用及兑换过程中存在的政策不明晰、执行无抓手及落实不到位等问题。

完善机制，分类推进

制定山西省职业培训券使用管理制度（实行），完善“发券—培训—持证—兑现”的闭环管理流程。以“谁发补贴谁制券”为基本原则，省级管理部门统筹全局，按照不同培训类型或应用场景分类制定不同的发券及用券模式，有明确培训对象的制发定向券，不确定培训对象的制发通用券，并根据实际监管要求分别确定验券、用券等具体事项。同时，在实名制培训资格校验的基础上增加职业培训券领取资格校验，通过二次校验进一步加强培训实名制管理和资金安全。

提高站位，务实为民

深入开展党史学习教育“我为群众办实事”活动，聚焦群众需求，提升培训对象满意度。依托职业培训券，一是在“民生山西”APP 开发技能培训服务专区，在培训对象领券的基础上增加机构和专业查询服务，为群众参加技能培训和技能评价提供便利；二是对接第三方线上学习平台，培训对象领取线上培训券后可通过 APP 自主选择合适的线上学习平台参加线上培训，为保障外出灵活就业人员等培训困难群体顺利参加培训做好技术支撑。

来源：人社部

天津：设置“办不成事”反映窗口

为持续深化“我为群众办实事”实践活动，切实解决群众急难愁盼，8 月份以来，天津市人社系统在市、区两级政务服务场所全部设置了“办不成事”反映窗口。其中，市局所属市社保中心、北方人才市场、市人社执法总队、市仲裁院 4 个窗口单位和 21 个区（含功能区）的政务服务场所均设置“办不成事”反映窗口，全市人社系统实现“办不成事”反映窗口全覆盖。

各窗口单位高度重视“办不成事”反映窗口，选派业务骨干在“办不成事”反映窗口专人接待，北方人才市场还安排大厅值班主任统筹协调“办不成事”反映窗口管理工作。“办不成事”反映窗口的主要职责是：现场解答群众企业关于政策、经办等方面的问题；接待群众企业投诉，解决政务服务场所内企业群众反映的非个人原因导致的政务服务事项办不成、办得慢等问题；收集优化流程要件、完善政策措施等意见建议，提高为企业群众办成事的水平和质量。“办不成事”反映窗口原则上不得对前来办事的群众企业说“不”，确需给予否定答复的，按照层级请示后再行作出，并耐心做好细致的解释工作。为方便群众企业办事，“办不成事”反映窗口均设有统一标识和市政府 12345 便民服务热线提醒标识。

下一步，天津市人社系统各窗口单位将结合人社服务提升专项行动开展，加强对“办不成事”反映窗口的管理，充分发挥“办不成事”反映窗口的功能和作用，切实解决群众企业的烦心事揪心事操心事，打通人社服务中的难点堵点痛点，实现政务服务流程更简、服务更优，提高群众企业的体验感、获得感和满意度。

来源：天津市人社局

一家之言

坚决纠正“非全日制”研究生求职“低人一等”现象

近日，国务院第八次大督查第十一督查组调查发现，一些单位在招聘公告明确要求“全日制大学本科及以上”，在招聘公告中，明确规定一些补贴只给全日制研究生。“非全日制”研究生遭到不平等对待。

根据相关文件规定，各级公务员招录、事业单位及国有企业公开招聘中，对不同教育形式的研究生提供平等就业机会，不得设置与职位要求无关的报考资格条件。但部分事业单位、企业在招聘中设置各种限制条件，把“非全日制”研究生拒之门外，人为制造就业不公平现象，既违反规定，又造成了不良示范。

消除就业市场对“非全日制”研究生的不平等对待，也要从学校培养环节进行发力。一些学校在奖学金、出国交流、补贴补助等方面把“非全日制”研究生排除在外，违背了教育主管部门推动全日制和“非全日制”研究生教育协调发展的要求，也进一步加重用人单位对“非全日制”研究生培养质量的疑虑，不利于实现就业

平等。这种现象需要得到及时的纠正和治理。

健全公平的选人用人政策体系，需要多部门加强协同，坚决执行相关政策，持续完善高质量的“非全日制”研究生培养体系，落实“非全日制”研究生与全日制研究生在就业招聘、人才选录上的平等地位。建立顺畅有序的投诉和纠纷解决机制，对违反政策的就业限制，要发现一起查处一起，营造平等的就业环境。

来源：新华网

把互联网医院更好用起来

最近，江苏省扬州市多家医院开设互联网医院，患者就医可享受线上线下同样的医保政策。苏北人民医院互联网医院安排近 400 名医生在线接诊，日接诊 600 人次左右，方便了群众就医购药。

在新冠肺炎疫情防控期间，互联网医院发挥其便捷、无接触的重要作用，与实体医院一起线上线下协同配合，将患者急需的特殊医用耗材、药品配送上门或送到指定地点，满足患者复诊购药、医保结算的需要，解了燃眉之急。随着“互联网+”时代的到来，传统医疗行业也开始拥抱互联网。近年来，我国互联网医院数量迅速增多，目前已有 1600 家。随着数量不断增多，互联网医院如何定位和发展，以避免资源闲置、效率低下或者重复建设，成为迫切需要考虑的问题。

互联网医院没有围墙，不是一个简单把线下医院服务照搬到手机上的网上医院，而是一个通过互联互通、大数据、云计算、人工智能等互联网技术，提供更多更充分的医疗、健康服务的大健康平台和载体。互联网医院不仅可以再造就医服务流程，减少排队、等候时间，方便患者看病，同时也是一个服务更多患者和群众的健康服务载体，有利于医疗机构用较少成本打造形象、吸引患者。这是因为互联网医院不仅连接诊前、诊中、诊后服务，也连接药品、医保、健康管理、家庭医生签约服务、慢病管理等，实现随访患者、诊后服务、全病程管理等。同时，院内数据可以互联互通，医联体机构之间也可以互联互通，实现分级诊疗，减轻大医院接诊压力。在一些区域内，还可以开展影像、审方、检查化验等共享服务。医疗、医保、药品、慢病管理等全链条得以开展，为群众提供全生命周期的医疗健康服务，医疗资源得到更优化配置。

在一些疾病和健康管理方面，互联网医院具有独特的优势。例如，在传染病管理中，互联网医院不存在交叉感染风险；在慢性病管理中，互联网医院可以进行大数据分析，更有利于患者有效用药、治疗，同时在网上复诊、购药，也让患者省心省力；在儿科疾病咨询方面，互联网医院方便可及，能极大缓解家长们的养育焦虑，减少不必要就医。

互联网医院不是地域性的，而是开放的，互联网医院之间如何合理设置、实现错位特色发展，需要规划和引导。监管部门需要考虑医疗行业特点，利用互联网特点，制定具体可操作的监管办法，实现对互联网医院的包容审慎监管。目前，我国对举办互联网医院的实体医院、医生的激励、价格支付等政策还不明确，需要进一步研究和论证，以更好地满足人们对医疗健康服务的需求，体现互联网平台的优势，实现互联网医院的价值。

互联网医院带来了医疗行业的新变革。只有把握互联网和医疗行业规律，从实际出发，满足人民健康新需求，才能走出一条中国特色的“互联网+”医疗健康行业发展道路，为推动健康中国建设贡献更大力量。

来源：人民日报

他山之石

美联储维持利率不变 或将“很快”缩减资产购买规模

美联储在结束为期两天的货币政策会议后发表声明说，在新冠疫苗接种取得进展和强有力的政策支持下，美国经济活动和就业指标继续加强。受疫情不利影响最严重的经济部门近几个月情况有所改善，但疫情减缓了复苏步伐。通货膨胀率上升主要反映了暂时性因素，整体金融状况依然宽松。

美联储重申，经济前景将在很大程度上取决于疫情。疫苗接种进展可能会继续降低公共卫生危机对经济的影响，但经济前景仍存在风险。

美联储说，将继续以每月至少 800 亿美元的速度增持美国国债，并以每月不低于 400 亿美元的速度购买机构抵押贷款支持证券，直至充分就业和物价稳定目标取得实质性进展。自去年 12 月份以来，美国经济朝着这两大目标取得了进展。如果经济进展持续，美联储将“很快”放慢资产购买步伐。

根据美联储当天发布的经济前景预期，2021 年美国经济预计增长 5.9%，较 7 月份预测下调 1.1 个百分点；2022 年美国经济预计增长 3.8%。此外，今年美国失业率预计升至 4.8%；2022 年失业率预计降至 3.8%。物价方面，今年美国通胀率或升至 4.2%，剔除食品和能源价格后的核心通胀率为 3.7%，远高于 2% 的通胀目标。

美联储联邦公开市场委员会 18 名成员一致认为，2021 年联邦基金利率目标区间将维持在零至 0.25% 的超低水平。17 名官员认为，在 2023 年年底前将至少提高一次利率区间。

美联储主席鲍威尔在会后的新闻发布会上说，美联储最早将于下次会议宣布对充分就业和物价稳定两大目标的评估结果，并决定是否开始缩减资产购买规模。美联储官员普遍认为，只要经济复苏处于正轨，明年年中前后结束缩减资产购买计划可能是“合适的”。

来源：新华网