

人力资源和社会保障信息快报

第 202203 期

南京人力资源和社会保障学会

2022 年 2 月 14 日

目 录

最新关注

多所高校发布毕业生就业报告 名校毕业生去哪儿就业？

改善灵活就业人员待遇 实现更充分更高质量就业

各地动态

山西：八部门联合开展“春暖农民工”服务行动

辽宁：十项举措保用工促就业

湖北：近 220 万名务工人员顺利返岗就业

四川：发布人力资源服务业急需紧缺人才目录

山东：启动 2022 年春风行动

一家之言

医疗服务价格改革，应该怎么改？

迎接智慧农业新时代

养老金“18 连涨”几无悬念 专家预计今年涨幅约为 3%

他山之石

欧元区和欧盟经济去年均增长 5.2%

多所高校发布毕业生就业报告 名校毕业生去哪儿就业？

全国多所高校发布 2021 届毕业生就业质量报告

名校毕业生去哪儿就业

这段时间，不少“双一流”高校陆续发布了 2021 届毕业生就业质量报告。

据教育部统计数据，2022 年高校毕业生规模将达到 1076 万人，比上年增加 167 万人，规模和增量均创历史新高。新春刚过，2 月 6 日国家发改委发文指出，要把促进高校毕业生就业作为今年就业工作重中之重。毕业生的动向备受社会关注。

近日，中青报·中青网记者梳理了多所知名高校的 2021 届毕业生就业质量报告发现：受疫情影响，这些高校毕业生出国深造人数受到冲击，境内深造人数稳步增长；在就业选择方面，毕业生中产生了灵活就业等就业新业态；在地域选择上，非一线城市、基层就业成了毕业生的新选择。

毕业生出国深造减少，灵活就业成新选择

2020 年以来，在新冠肺炎疫情等因素的影响下，高校的出国留学比例普遍有所下降。

从近几年北京大学、清华大学的就业质量报告来看，2019 年，北大毕业生出国(境)留(求)学人数为 1155 人，比例为 14.79%；2020 年出国(境)人数为 1084 人，下降至 13.34%；2021 年，该人数下降至 793 人，比例下降至 8.17%。其中，本科生出国(境)人数从 2019 年的 30.01% 降至 18.90%。

清华大学 2019 年毕业生的出国(境)比例为 15.3%，2020 年降至 9.6%。2021 年，该人数进一步降至 517 人，相比于两年前已经“腰斩”，比例降至 6.9%。

如今，不少知名高校的出国深造比例都降至一成甚至一成以下。例如，北京理工大学 2021 届本科生整体深造率为 64.31%，出国(境)深造率为 10.77%；东南大学 2021 届本科生境内升学占比 48.26%，境外留学率为 10.53%；上海交通大学校本部 2021 届毕业生国内深造比例为 25.32%，出国(境)深造比例为 8.91%；南开大学 2021 届毕业生有 523 人选择境外升学，仅占毕业生总人数的 7.16%；东北大学 2021 届本科毕业生中出国(境)留学占 4.8%。

此外，随着经济社会的发展，各种新兴就业形态正在涌现。

国际劳工组织 2016 年发布的报告——《世界非标准性就业：理解挑战、塑造未来》指出，在过去的几十年中，发达国家和发展中国家都经历了从标准就业到非标准就业的转变，世界各国非标准就业正在普遍化。

“一般来说，非标准就业是指‘标准雇佣关系’范围之外的工作，分为四种类型，即临时性就业、非全日制工作、临时介绍所工作和其他多方雇佣关系、隐蔽性雇佣关系和依赖性自雇就业。非标准就业的增长是多种因素共同作用的结果，体现了经济全球化给劳动世界带来的改变。”北京大学教育经济研究所教授岳昌君说。

在今年众多高校的报道中，“灵活就业”成了非常有存在感的一项数据。

据悉，南京大学 2021 年本科毕业生中，灵活就业人数为 218 人，占比 7.01%；上海交通大学校本部 2021 届本科毕业生灵活就业人数为 241 人，占本科毕业生总人数的 7.57%；华东师范大学非公费非师范生本科毕业生中灵活就业比例为 11.9%，硕士生中灵活就业比例为 3.07%，博士生中灵活就业比例为 4.14%。

另据北京大学“全国高校毕业生就业状况调查”课题组自 2003 年开展的全国调查显示，在毕业生去向结构中，“单位就业”占比都在 50% 以下。相反，“自主创业”“自由职业”“其他灵活就业”等非标准就业占比呈总体上升趋势，成为高校毕业生必须面对和接受的就业形式。

国家重点行业单位受青睐，基层就业增多

从近年来高校毕业生的就业趋势来看，“到祖国需要的地方去”已成为越来越多名校大学生认可的就业方向。从不少高校就业质量报告也能看出，到国家重点行业、重点单位，以及到中西部地区、基层就业的人数正在逐年增高。

例如，西安交通大学 2021 届毕业生共计 8993 人，毕业生到国家重点行业及重点单位就业人数占就业总人数的 56.29%，其中到国资委直属骨干央企、重要科研机构就业人数占 21.76%；上海交通大学校本部毕业生赴国防科技单位及部队就业共 342 人，比 2020 年增加 32 人，近 5 年校本部毕业生赴国防科技单位及部队就业人数总计 1139 人，呈逐年增长趋势；北京交通大学在 2021 届签约毕业生中，到国家重点领域(信息技术、轨道交通、建筑、金融、电力、军工行业)就业的毕业生比例达 66.47%。

到西部去、到基层去也成为越来越多大学生的就业去向。

据统计，清华大学 2021 届毕业生超五成选择京外单位就业，200 余人赴西部、东北地区基层公共部门就业；

西安交通大学 2021 届毕业生中，不少同学主动选择到西部地区，基层一线等祖国最需要的地方建功立业，西部地区就业人数比例达 49.61%；中国政法大学有 271 人选择到西部和基层单位工作。

选调生也成了不少名校学子到基层建功立业的主要方式之一。南开大学有 311 人从事国家、地方基层就业项目；上海交通大学近 5 年校本部毕业生赴基层单位定向选调生就业人数总计 836 人，数量和质量逐年稳步提升；华东师范大学选调生就业人数为 126 人，比去年人数增长 38 人，分布在 27 个省(自治区、直辖市)。

在行业选择上，金融业、教育行业、信息技术服务行业、公共管理和社会组织、科技行业等都成了毕业生们的热门就业领域。

例如，清华大学 2021 届毕业生签三方就业协议的行业分布前三名依次为信息传输、软件和信息技术服务业，教育，公共管理、社会保障和社会组织。北京大学 2021 届毕业生主要在信息传输、软件和信息技术服务，教育，金融，公共管理，社会保障和社会组织等行业就业。

此外，不少具有自身学科特色的高校在就业行业上有明显倾向，体现了自身的办学优势和人才培养方向。

例如，中国政法大学毕业生到国家党政机关就业比例较高，有 873 人进入机关工作，占落实单位总数的 42.05%；北京交通大学在 2021 届签约毕业生中，到轨道交通行业就业共 792 人，占签约比例 17.57%；华东师范大学毕业生从事教育-学历类行业所占比重最大，达 42.94%。

投多少份简历，才能收到录取通知书

找工作并不是一件容易的事。从多所学校发布的就业质量报告来看，为了找到一份满意的工作，这些名校毕业生们也下了不少功夫，从开始求职到找到工作，往往需要几个月时间。

例如，西安交通大学的报告显示，2021 届毕业生求职准备时间较为充分，68.94%的毕业生用一年及以上的时间准备求职。南京大学 2021 届毕业生求职所用平均时间中，2-3 个月为 23.17%，3-6 个月为 26.47%。

对于名校大学生来说，需要投多少份简历才能收到录用通知？不少高校数据显示，大部分毕业生需投递 20 至 30 份简历，经过层层筛选后，多数学生会拿到 2 至 3 个录用通知。

南京大学超五成毕业生均反馈投递简历份数集中于 10 份及以内，其中硕士毕业生投递简历份数高于本科毕业生和博士毕业生。上海交通大学调查显示，本科生平均投递简历 13.47 份，获得 5.47 个面试机会，获取 2.31 份录用通知，平均历时 2.52 个月；研究生平均投递简历 22.23 份，获得 9.60 个面试机会，获取 3.25 份录用通知，平均历时 3.09 个月。

此外，南开大学毕业生在求职过程中，平均投递简历 31.62 份，平均获得面试邀请 10.28 个，平均收到录用通知 3.01 个。华东师范大学毕业生平均投递 23.34 份简历，与去年相比减少 0.87 份，毕业生平均每人获得 2.92 份录用通知，从学历来看，硕士获得录用通知数量最多(3.29 份)，其次是博士(2.39 份)，最后是本科(2.25 份)。

大学生就业一直是关系到民生和社会发展的重要问题。近年来，教育部、人社部等相关部门通过各种政策和措施帮助大学生就业，各高校发布的就业质量报告也是就业工作的重要一环。

岳昌君认为，大数据时代，提供充分有效的就业信息对于促进高校毕业生就业、提高就业质量和效率十分必要。“近年来各高校都会发布高校毕业生就业质量年度报告，但是没有全国性的就业质量报告。建议基于高校毕业生总体数据发布全国的总体报告。”

此外，岳昌君表示，为实现更充分更高质量就业，既要提升高校毕业生的人才培养质量，又要提高学生兴趣、专业与职业的匹配程度。

“所谓‘高质量就业’，或者‘好工作’，基本条件是能够让个人的兴趣、专业与职业统一协调起来。按兴趣选择专业，才能有热情学习好；按专业选择职业，才能做到学用结合，更好地发挥人力资本水平。因此，兴趣、专业与职业的匹配度是衡量就业质量的一个重要指标。”岳昌君说。

来源：中国青年报

改善灵活就业人员待遇 实现更充分更高质量就业

国家统计局近日公布的数据显示，中国灵活就业人数已经达到 2 亿。2020 年全国就业人员约 7.5 亿人，这意味着灵活就业人员已经超过四分之一。受多重因素的影响，中国最近几年灵活就业人数规模增长较快，而预计未来灵活就业规模仍将进一步扩大。

为什么会产生如此庞大的灵活就业人员规模？

一些观点认为，灵活就业实际上是难以找到稳定就业机会后退而求其次的结果，类似于一种介于失业和稳定就业之间的打零工状态。持这一观点的不在少数，而且将关注的焦点放在“灵活”之上。当然，灵活就业概念本身具有相当大的灵活性，只要是标准的劳动关系以外、以灵活方式获得报酬的就业模式都可以纳入其中。

国家就业相关文件中规定灵活就业范围为：个体经营、非全日制以及新就业形态等灵活多样的就业方式。现实中，灵活就业不仅包含了大量网络主播等新经济新业态从业人员，还有更庞大规模的建筑工人、环卫工人、家政和各类生活服务业等传统行业基层就业人员。

灵活就业的出现也受产品和服务消费需求的多样化和个性化所驱动。就业是由消费活动产生的引致型需求，消费需求模式和结构的变化必然会引起生产供应模式和结构的相应变化。随着现代社会对有形产品的固定形式消费逐渐饱和，对各类定制型和个性化的服务消费需求上升，由此引起就业结构转型和灵活就业模式的出现。

大量与互联网信息技术服务相关的灵活就业，正是顺应了服务信息传递和信息内容消费服务需求而出现的就业岗位。而产业链供应链的广泛延伸，使得相关产品和服务可以通过灵活外包的形式得到供应，同样催生了灵活就业的需求。归根结底，技术进步和劳动生产率提高使得灵活就业有了更多可能性。

此外，求职者日益偏好工作场所和工作时间灵活的职业类型，同样催生了新的灵活就业形式。实际上，灵活就业群体规模庞大，部分归因于市场对劳动服务需求的灵活化驱动，部分也是劳动者个人自主择业的结果。早在 2007 年颁布的《就业促进法》，就已经规定了中国坚持劳动者自主择业、市场调节就业、政府促进就业的方针。从这个意义来说，灵活就业构成了中国劳动者自主择业的重要组成部分。

由于缺乏各类灵活就业的即时统计数据，很难精准判断当前中国 2 亿灵活就业人员的详细结构。不过一般认为灵活就业人员仍然以传统行业居多，那些收入较高、工作环境较好的高技能类灵活就业所占比例较小。虽然规模庞大的灵活就业为缓解中国当前就业压力作出了重大贡献，但是传统类灵活就业的工作时间、工作报酬和就业保险等方面条件都缺乏保障，持续增长的灵活就业给中国更加充分更高质量就业的宏观就业政策目标提出了更大挑战。

一直以来，政府促进就业的各项政策都是围绕着实现更加充分更高质量就业的主目标展开的。在经济繁荣阶段，依靠市场调节作用就能够较好地实现更加充分就业，政府就业的工作重心就要转移到更高质量就业上来；在经济萧条阶段，市场有效需求不足，仅依靠市场自主调节难以有效实现充分就业，需要政府出台更积极的就业政策促进充分就业。当前，中国宏观经济正面临着需求收缩、供给冲击和预期转弱等多重压力，每年需要创造大量新增就业岗位满足增量就业需求以实现更加充分就业，同时需要改善就业质量尤其是广大灵活就业人员的就业质量。

如何将灵活就业人员纳入全国社保制度中来，是改善灵活就业人员就业质量的关键环节。中国已经建立起来的就业人员社会保障体系，对传统稳定的雇佣型劳动关系基本实现了全覆盖。灵活就业的重要特点是没有传统法律意义上的雇主和雇佣关系，这就使得灵活就业人员纳入正规社保制度体系内存在难度。尽管政府已经针对不同类别的灵活就业人员推出相应的社保政策，但是在参保、缴费和享受待遇等环节仍然存在着不完善空间，实践中灵活就业人员的社保覆盖面还有待提高。

提高灵活就业人员的就业质量应当是新发展阶段实现共同富裕路上的重要政治任务。无论是何种形式的灵活就业，只要是在国家法律法规框架下积极参加劳动，就应当平等地享受一切合法劳动权益和就业保护。要持续推动灵活就业人员获得稳定的劳动关系、及时的工资报酬和充分的保险福利，从而能够使得灵活就业人员在工作和生活之间达到可预期的稳定平衡。

来源：中国网

各地动态

山西：八部门联合开展“春暖农民工”服务行动

春暖农民工，节后再出发。2月7日，山西省左权县首批 67 名农民工乘坐县里点对点农民工输出专车赴浙江、太原比亚迪务工。春节前后，省人社厅、省公安厅、省民政厅、省交通厅、省卫健委、省乡村振兴局、省总工会、中国铁路太原局集团有限公司等八部门联合开展“春暖农民工”服务行动，合力做好春节期间农民工服务保障工作，让农民工切实感受到春天的温暖。

“春暖农民工”服务行动在春节前后开展“送温暖”“送健康”“送岗位”“送技能”“送保障”“送帮扶”等暖心行动。主要包括：做好出行服务，向农民工发出倡议书，并及时发布天气、疫情防控、交通出行等信息，引导农民工合理流动、科学防疫。统筹考虑疫情防控要求，适时对集中出行农民工组织开展“点对点”专车、专列运输服务。

“送岗位”，做好就业服务。组织开展“春风行动”等公共就业服务活动，加强职业指导、岗位推介，线

上线下服务相结合，促进就地就近就业创业。

“送保障”，维护农民工劳动保障权益。指导用人单位规范用工行为，落实好就地过节农民工休息休假等合法权益。扎实推进根治欠薪冬季专项行动，加大违法惩戒力度，让农民工拿到工资安心过年。

开展多种形式的“送温暖”活动，加强关心关爱服务，做好农民工疫苗接种和核酸检测等健康服务，对困难农民工提供必要的生活保障，加大对农村留守老人、妇女、儿童的关心关爱服务，努力提升农民工的幸福感和获得感。

来源：中国政府网

辽宁：十项举措保用工促就业

辽宁省人社厅围绕企业用工需求和劳动者求职需求，在全省大规模开展“春暖辽沈·援企护航”保用工促就业行动，缓解用工缺口和就业结构性矛盾，实现辽宁经济和就业双向同步高质量发展。

实施春风行动

面向农民工为主体的农村转移劳动力和脱贫人口，发布就业岗位信息、举办专场招聘会、开展有组织劳务输出、宣传就业政策等措施，全省开展招聘活动不少于 210 场，提供岗位超过 15 万个，重点满足一线企业开工复产招工需求，促进有务工需求的农民工集中就地就近上工。

实施春暖农民工行动

开展“送温暖进厂、送温暖下乡、送温暖到家”等送温暖活动，开展输出地和用工地间的“点对点”运送服务，协调开行专车、专列，组织成规模、成批次出行农民工安全有序返乡返岗，重点保障脱贫劳动力出行和重点企业、重点工程用工。

实施重大项目重点企业开工护航行动

各市按照属地包干和区域联合原则，建立“包保”责任制和调度制度，全面摸排本地新开工项目和重大企业用工需求，至少举办 1 场大型公益招聘活动，之后根据项目建设进度需要，每季度动态及时组织针对性招聘；年内，围绕数字辽宁、智造强省、结构调整“三篇大文章”“一圈一带两区”等战略，分产业、分区域举办大规模专场招聘活动。

实施中小微企业和个体工商户“助企稳岗位·招工解难题”专项行动

面向中小微企业和个体工商户，建立常态化用工需求调查机制，建立宣传发布、联络对接、跟踪服务、订单式供给相结合的联动机制，各市每月举办 1 次面向中小微企业和个体工商户的大型公益招聘活动，及时对接输送求职劳动者，着力缓解用工难问题。

实施“送政策、送岗位、送指导、送服务”进校园行动

抓住毕业生离校前求职关键期，会同有关部门开展校地对接招聘和专场招聘，每个市面向高校毕业生线上线下举办综合性招聘会不少于 5 场、举办国有企业和民营企业专场招聘不少于 5 场。14 个市累计开展校地对接活动不少于 150 场，提供 10 万个以上就业岗位，直接促进 1 万名高校毕业生留在辽宁就业。

实施平台经济用工对接行动

省、市、县（市区）公共就业服务机构分级设置平台企业招聘专区、灵活就业信息发布专栏，组建灵活就业微信群，广泛发布短工、零工、兼职及自由职业等各类需求信息，为外卖小哥、快递骑手、网约车司机等平台从业群体提供供需对接、职业指导、就业创业培训、素质测评、社保等个性化服务，帮助平台企业精准高效匹配人力资源。计划为全省平台企业搭建线上线下招聘活动不少于 50 场，提供用工对接服务 5 万人次。

实施人力资源服务行业促就业行动

充分发挥人力资源服务机构市场化配置作用和人力资源产业园区产业集聚优势，打造和持续优化线上线下协同的统一活动平台，为劳动者和用人单位提供求职招聘、岗位发布、职业指导、创业开业指导等一揽子、一站式服务。全年开展线上线下招聘活动不少于 2800 场，提供岗位不少于 165 万个，达成就业意向不少于 8 万人。

实施线上直播带岗周活动

以高校毕业生、农民工、城镇失业人员和有招聘需求的市场主体为重点，利用微信、抖音、快手等网络平台，以线上直播带岗为主要方式，每月开展 1 次全省统一、区域联动的网络招聘服务周，省本级和各市定期举办人社厅局长主持直播带岗活动日活动，以优质高效线上服务，助推重点群体和市场主体实现人岗对接。

实施升级版“百校千企”人才对接计划

到北大、清华等“双一流”高校开展政策宣传、人才对接和校园招聘等活动，组织北大、清华等“双一流”高校大学生赴辽宁开展优秀学子“辽宁行”走访观摩活动，组织省内相关高校硕博毕业生“一圈一带两区行”

等活动，对接重点项目和企业引才需求。全年计划举办人才对接活动 10 场，对接优秀毕业生 1000 人次以上。

实施技能援企职业培训计划

积极对接技能密集型产业用工需求，重点开展急需紧缺职业（工种）培训、现代服务业从业人员培训。充分发挥企业培训主体作用，支持包括新业态企业在内的各类企业广泛开展职工岗位技能提升培训，突出高技能人才培训、产业紧缺人才培训、安全技能提升培训、转岗转业培训、通用素质和数字技能普及性培训，全面推行中国特色企业新型学徒制培训。强化技工院校培训能力建设，引导技工院校普遍设立企业培训工作站，积极开展企业职工订单定岗定向培训，不断扩大培训规模，提升培训质量。全年开展企业职工补贴性培训 20 万人次左右，在技能岗位新招用员工、转岗员工和在职职工中培养新型学徒 1 万人以上，发放职业培训券 10 万张以上。

来源：辽宁省人社厅

湖北：近 220 万名务工人员顺利返岗就业

春节一过，又是返岗务工高峰期。截至 2 月 10 日，湖北省已有近 220 万名务工人员顺利返岗就业，超过节前返乡务工人员总人数的一半。

1 月 25 日，一年一度的“春风行动”在全省正式启动，各地围绕重点群体就业创业需求，紧盯重点工程、重大项目、重要产业链及供应链企业的用工需求，搭建对接平台，落实“保用工促就业”的一系列举措。

今年“春风行动”期间，为适应疫情防控常态化需求，湖北省全面推行“网上春风行动”，在湖北公共招聘网建立专区，统一发布全省网络招聘会、直播招聘会、培训班期发布、就业政策宣传、重点企业用工等信息。截至目前，全省已累计举办线上招聘活动 493 场，线下招聘活动 339 场，帮助 4.2 万余名劳动者找到合适的岗位。

湖北省“春风行动”将持续到 3 月，各地将举办 1843 场线上线下招聘活动（其中脱贫人员专场招聘活动 378 场），组织 2.68 万家企业，供岗 105 万余个，以就业开门红，助力全省经济开门红。

来源：湖北省人社厅

四川：发布人力资源服务业急需紧缺人才目录

近日，《四川省人力资源服务业急需紧缺人才目录》正式公布，将为当前和今后一个时期加强四川人力资源服务业人才支撑提供参考，推动四川人力资源服务产业做大做强。

《目录》编制采用文献研究、问卷调查、深度访谈和专家论证等方法，采集 600 余家人力资源单位信息和人才需求，对 40 余家典型企业深度访谈，从收集的 1000 余条岗位信息中汇总出 314 类人力资源服务业急需紧缺人才，分别从样本数据、业态大类、地域分布、单位性质、职业类别、学科专业等进行呈现。还探索了人力资源服务产业人才监测预警机制，对 79 类岗位发布了预警。其中，对人力资源平台建设专业人员等 34 类岗位红色预警（极度紧缺），对招聘服务总监等 20 类岗位橙色预警（非常紧缺），对人力资源培训师等 25 类岗位黄色预警（相当紧缺）。

《目录》具有四个特点：一是创新建立人力资源服务业人才紧缺度评价模型，坚持定性与定量相结合，增强科学性；二是将最小分析单元精确到职业类别中的具体岗位，实现精准性；三是对人力资源服务业主要岗位的名称及相关要求进行了归纳统一，提高规范性；四是围绕强化人力资源服务产业人才调控指导，初步建立人才预警机制，突出应用性。

来源：中国组织人事报

山东：启动 2022 年春风行动

近日，山东省人力资源社会保障厅、省发展改革委、省工业和信息化厅等 9 部门联合印发通知，在全省范围内开展主题为“春风送温暖 就业送真情”的春风行动，活动具体时间为 2022 年 1 月 26 日至 3 月 31 日。

春风行动服务对象为：因疫情滞留就业地的务工人员；有转移就业意愿的农村劳动力，特别是脱贫享受政策人口、农村低收入人口（含防止返贫监测帮扶对象）等重点帮扶对象；未就业的 2022 届困难毕业生，以及未就业的大学毕业生；有用工需求的用人单位，特别是重要产业链、供应链企业。

活动期间，山东省将开展稳岗留工行动。主动为因疫情滞留就业地的务工人员组织多种形式的“送温暖”和集体过年活动，鼓励引导企业为在岗职工发放留岗红包、过年礼包，合理安排生产、制订错峰放假和调休计划，灵活安排职工在岗培训，落实好工资、休假等待遇保障。为滞留当地的失业人员开展“131”服务，提供至少 1 次职业指导、3 个适合的岗位信息、1 个培训项目，及时按规定兑现失业保险待遇，对符合条件人员实

施社会救助。

支持企业用工行动是活动一项重要内容。各市要努力缓解企业缺工问题，做好春节前后有用工需求的企业用工服务工作，优先支持重点企业、重大项目、重大工程连续生产、保障供应。支持阶段性用工需求量较大的企业与富余员工较多企业开展用工余缺调剂，实现正常生产经营。对符合条件的企业，按规定落实失业保险稳岗返还、职业技能培训补贴等相关政策。

此外，活动还将开展返岗就业助推行动、特色专场招聘行动、零工市场服务行动。通知明确，各市要提前摸清农民工返乡返岗和企业开工复工情况，引导有序外出务工。对通过市场渠道确实难以实现就业的脱贫享受政策人口、农村低收入人口（含防止返贫监测帮扶对象），按规定通过乡村公益性岗位安置。对有集中外出需求的，根据实际需要和疫情防控要求视情况提供专车、专列、包机服务。

活动期间，针对社会关注度高的新就业形态人员、教培行业“双减”政策下失业人员、灵活就业人员、高校毕业困难毕业生、未就业青年、农村妇女、老年人中的低龄人员等，山东省将举办专场招聘活动有条件地区可在春节后务工人员求职集中的地点设立临时就业服务站（点），集中为务工人员求职就业提供帮助。

来源：中国政府网

一家之言

医疗服务价格改革，应该怎么改？

建立健全长效管理机制，是破解深层次矛盾，推动医疗服务价格改革越过“深水区”的关键。

医疗服务价格关系广大人民群众最关心、最直接、最现实的利益问题，也关系着公立医疗机构和卫生健康事业的高质量发展。受历史发展所限，医疗服务价格领域仍存在管理体系边界不清晰，医疗服务价格项目规范不统一，价格水平和地区、项目之间比价关系不合理，价格动态调整触发机制不健全，绩效评价制度缺位等积弊。

总量调控发挥有效作用

医疗服务价格调整，首要任务是建立一个可持续的总量调控机制。该机制确保医药总费用在合理、温和、渐进增长的同时，医疗服务价格总体水平保持与社会经济发展水平相适应。建立可持续的总量调控机制，不仅可以引导诊疗行为，促进医疗资源合理配置，也能促进公立医疗机构健康发展，同时不会额外增加患者负担。

总量调控机制有效发挥作用的关键在于两点：

一是要细化总量测算和分配的规则，完善动态调整机制的指标体系，切实发挥机制自身的共济功能；二是要加强对公立医疗机构的技术指导和监管，严格控制公立医疗机构滥用检查检验等供给弹性大或门槛低、易诱导的医疗服务。

价格分类体现差异化

价格分类形成机制体现了不同医疗服务项目技术风险、成本构成、供求关系的差异性。

对普遍开展的通用型项目，应实行政府指导价并制定目录清单，把价格基准管住管好管到位，达到“以小制大、以少制多”的效果，发挥“稳定器”“压舱石”作用。

对技术难度较大的复杂项目，政府“定规则”“当裁判”，管住调价的“笼子”（价格调整总量）和“尺子”（确定的规则范围），尊重医疗机构和医务人员的专业性意见，引导公立医疗机构加强成本管理和精算平衡，统筹把握调价项目数量和幅度，指导公立医疗机构采取下调偏高价格等方式扩大价格调整总量。对特需服务和试行期内的新增项目，实行市场调节价。

通过差异化的价格分类形成机制，不仅可以正面回应医疗机构和医务人员关于体现技术劳务价值的诉求，也能发挥医疗机构的专业优势和能动作用。

动态调整把握好尺度

如何把握动态调整触发标准和限制标准的尺度，是价格动态调整机制有效发挥作用的关键。触发条件如果定得太高、限制条件太严，动态调整就难以实现；触发条件如果定得过低、限制条件宽松，就可能导致长期积累的价格矛盾、调价诉求在较短时间内集中释放，造成系统性风险。

一般来说，通用型项目适用更为简明灵敏的指标体系，指标体系主要聚焦劳动力成本和物价形势变化；复杂型项目适用多元复合的指标体系，指标体系需要综合设置动态调整触发条件。同时，动态调整机制还应为落实药品耗材集中带量采购等重大改革任务预留专项调整空间。

此外，如果区域之间触发标准和约束标准尺度相差过大，会加剧区域之间比价关系不合理的问题。因此，

建议在国家层面统一出台地方性动态调整机制的操作规范，统一推荐指标体系和参数范围，提高可操作性和区域的协调性；同时指导地方以信息共享、定期交流等方式加强区域协调，探索东部、中部、西部及国家战略区域（如长三角、京津冀等）之间的医疗服务价格协调机制，使医疗服务价格与区域经济发展水平、邻近地理区域相衔接，形成合理均衡的发展格局。

价格项目管理厘清边界

价格项目是医疗服务收费的基本单元。好的价格项目，要能够适应和支持临床创新发展，要具有相对规范和稳定的内涵，满足管理、监测和评价的需要。制定价格项目编制规范，应按照“产出导向、技耗分开”的原则，构建内涵边界清晰、适应临床诊疗、便于评价监管的价格项目体系。

一是厘清临床技术操作规范和价格项目规范边界，实现价格项目与操作步骤、诊疗部位等技术细节脱钩，增强现行价格项目对医疗技术和医疗活动改良创新的兼容性，合理压减项目数量。

二是完善全国医疗服务价格项目规范，逐步消除地区之间差异，实现全国统一版本。

三是实行技耗分离。医疗服务项目成本主要由人力成本、耗材成本、设备折旧成本三部分构成。把医用耗材成本从价格项目中逐步分离，有利于发挥市场机制作用，进而通过实行集中带量采购，实现“零差率”销售。安徽省率先在医用耗材、临床检验试剂和乙类大型医疗设备领域开展集中采购，为分解医疗服务项目成本构成、科学调整医疗服务价格提供了实践支撑。

监测考核形成制度闭环

价格监测考核机制是医保由被动支付向战略购买角色转变的具体体现。建立健全这一机制，意在通过加强对公立医疗机构价格和成本的监测、做好医疗服务价格改革评估、实行公立医疗机构价格责任考核制度等，使价格监测与定价调价相挂钩，形成制度闭环，支撑医疗服务价格新机制的稳定高效运行。

总之，建立医疗服务价格管理长效机制，最终目标是实现三重功能：

一是设置技术劳务价值的“度量衡”。在取消药品耗材加成等的基础上，循序渐进地优化医疗服务价格，推动技术劳务为主的医疗医技学科发展。

二是树立优化医疗资源配置的“风向标”。价格的分类形成机制可以引导高等级医疗机构把发展重心放在难度高、风险大的项目上，避免“虹吸效应”，促进分级诊疗。

三是打造公立医疗机构练好内功的“助力器”。公立医疗机构在规范诊疗行为、控制医疗费用等方面“刀刃向内”的改革，为医疗服务调价、扩大调价总量提供可能；医疗服务价格改革也为公立医疗机构分享改革红利增添机制保障。

来源：中国医疗保险

迎接智慧农业新时代

当今时代以数字化、智能化为特征的新一轮工业革命蓬勃兴起，物联网、大数据、人工智能等新一代信息技术与农业农村加速渗透融合，推动我国农业迈向智慧农业时代。近日，中央网信办、农业农村部等 10 部门联合印发了《数字乡村发展行动计划（2022-2025 年）》（以下简称《行动计划》），明确提出“智慧农业创新发展行动”，以加快推动智慧农业发展。发展智慧农业是数字乡村建设的重要内容，更是破解我国“三农”问题、构筑现代农业国际竞争新优势的迫切需要，对于我国农业现代化建设和实施乡村振兴战略具有重大引领与推动作用。

一、智慧农业是什么

智慧农业是现代信息技术与传统农业深度融合形成的数字化农业方式。智慧农业是在信息技术和先进装备条件的基础上，实现生产过程的精准感知、智能控制、智慧管理，追求农业更高资源利用率、更高劳动生产率和更好从业体验感的农业形态。

智慧农业是现代农业的高级形式。智慧农业，以数据、系统、智能装备为特征要素，与传统农业中的土地、动植物、生产工具等生产要素深度融合，实现生产作业精准化、管理决策自主化、产业提升链式化，促进农业进入生产便捷、管理高效、产业协调的现代农业新时代。

智慧农业具有鲜明的数字化、系统化、智能化特征。智慧农业按领域划分，会形成诸如智慧种植业、智慧养殖业、智慧加工业等多个生产类型，按应用场景划分会形成智慧农场、智慧温室、智慧加工厂等多个场所类别，但无论是哪一种形式，都离不开大数据、先进系统、智能装备、数字化基础设施等核心要素。智慧农业就是通过现代信息技术与农业的深度融合，让机器与系统来主动感知信息、定量决策、智能控制、个性化服务，这是一项全新的数字化产业方式。

二、为什么要发展智慧农业

近年来，党中央、国务院在建设数字中国、实施乡村振兴战略等重大战略部署中，把发展智慧农业作为重要内容。2018年9月，中共中央、国务院印发《乡村振兴战略规划（2018-2022年）》，提出要“大力发展数字农业，实施智慧农业工程”。2019年5月，中办、国办印发《数字乡村发展战略纲要》，作出“打造科技农业、智慧农业”的战略部署。2021年3月，《中华人民共和国国民经济和社会发展第十四个五年规划和2035年远景目标纲要》明确指出，要“加快发展智慧农业，推进农业生产经营和管理服务数字化改造”。

智慧农业是世界现代农业发展竞争的制高点，是重塑我国现代农业的重大战略举措，也是带动农业农村产业快速发展的重要抓手。中央网信办、农业农村部会同相关部门不断推进智慧农业发展工作，不断明确目标、深化内容。加快发展智慧农业，要从当前与未来两个方面深化认识。

从当前看，智慧农业是解决“三农”现实问题的重要方式。随着我国农业生产水平提升和农村改革工作的深化，各种风险和结构性矛盾也在积累聚集。比如，农业资源和生态环境约束日益趋紧，农业发展方式亟待转变；农产品供需结构性、时空性矛盾加大；农产品生产成本低、投入大，农业效益低而不稳。运用物联网、大数据、人工智能等新一代信息技术，可实现农业生产的精确管控，促进农业高质量发展，实现农业强、农村美、农民富。

从未来看，智慧农业是解决今后农业可持续发展的有效途径。我国农村青壮年劳动力严重短缺，一些省份农业从业者平均年龄接近60岁，继续沿用传统生产方式，“谁来种地”的问题将会越来越突出。解决农业生产劳动强度大、农业生产效率低、农民收入较少的问题，需要用好信息技术这个新手段。通过机器自主操作、系统智能决策，把累人的农活交给机器干，把操心的事情交给系统完成，实现农产品产量更高、成本更低、质量更好。

三、怎样发展智慧农业

智慧农业建设是一个长期的过程，需要打好基础、抓住关键、突破难点，形成中国特色智慧农业发展道路。《行动计划》提出了明确的部署和要求。

打好智慧农业数字化基础。继续加快信息化基础设施建设，提升农村地区网络布设水平，统筹遥感卫星等资源，构建农业天基网络，形成常规监测与快速响应的农业遥感观测能力；加快推进农业农村大数据建设应用，以第三次全国国土调查成果为基础，加快建设全国农业农村基础数据库，构建全国农业农村数据资源“一张图”。

加快智慧农业技术创新。重点突破智慧农业领域基础技术、通用技术和关键技术，超前布局前沿技术，围绕农业专用传感器、动植物生长发育调控模型、智能装备等领域大力开展投入和创新研究。加强专用传感器、动植物生长信息获取及生产调控机理模型等关键共性技术攻关，重点推进使用各种作业环境的智能农机装备研发，推动农机农艺和信息技术集成研究与系统示范，加强农机装备技术创新。开展集中攻关与示范应用，实现技术自主可控，抢占农业科技制高点。

加强智慧农业落地实践。建设一批智慧农场、智慧牧场、智慧渔场，推动智能感知、智能分析、智能控制技术与装备在农业生产中的集成应用，推进无人农场试点。深入推进单品种全产业链大数据建设，提升数据分析应用能力，通过远程控制、半自动控制或自主控制，实现农场作业全过程的智能化、无人化，探索建立追溯管理与风险预警、应急召回联动机制，加强大数据采集、传输、存储、共享、安全等标准体系建设，推进农产品质量安全信息化监管。

积极开展农业科技信息服务。完善农业科技信息服务体系，建立健全重要农产品市场监测预警体系，为政府和市场主体提供公共数据服务，支持培育一批面向新型农业经营主体和小农户的信息综合服务企业，引导社会主体开展以数据为关键要素的农业生产社会化服务，建立完善科技特派员综合信息平台，支持科技特派员开展在线指导答疑和交流工作经验。

四、推动智慧农业取得重要突破

智慧农业是一项复杂的系统工程，虽然国内外在灌溉配方施肥、病虫害数字测报、动物精准饲喂、智能农机装备等方面取得了重要进展，但智慧农业发展条件、技术诸多方面仍面临许多难点。《行动计划》的实施将有力推动我国智慧农业取得重要突破。

一是突破智慧农业“卡脖子”关键核心技术。智慧农业是数据、模型、软件、硬件等诸多重要条件支撑下的生产方式，这些条件都需要以技术突破为前提。目前，我国智慧农业在技术上仍存在基础研究和应用模式创新不足、核心农业传感器和高端农业智能装备缺乏、智能算法模型和系统产品不足等问题，感知元器件和应用系统软件主要依赖进口，终端远程控制系统、动植物模型与智能决策存在短板，缺乏专门针对我国农户和小地块生产场景及多样化市场的技术产品，难以满足现实需要。《行动计划》提出“加快智慧农业技术创新”，为上述问题指明了攻关方向。

二是突破支撑智慧农业的数字化基础设施短板。数字化基础设施包括宽带网络基础设施，数字化融合升级

后的水、电、路、棚基础设施等，是智慧农业发展的基础。要改变目前大多养殖场、加工厂、大棚设施数字化融合不够等问题，加强农村信息基础设施建设，推动传统基础设施数字化升级，满足智慧农业发展需要。《行动计划》中提出的“乡村基础设施数字化改造提升工程”有利于农村网络、水利、农产品物流等基础设施的智能化升级。

三是突破智慧农业大数据制约。智慧农业是建立在物联网、传感器等先进数据获取技术，并具有大量精准化、标准化、实时化数据基础之上的农业生产方式。目前，存在数据获取能力不足，数据标准不完善，数据采集、传输、存储、共享手段仍然比较落后，数据烟囱现象突出，大数据共享壁垒明显等问题。智能化分析应用中，碎片化数据多，系统性数据少，需要形成智慧农业生产、经营、管理、服务必需的通用与专用、动态与静态、基准与实时相结合的大数据基础。《行动计划》提出“加快建设全国农业农村基础数据库、构建全国农业农村数据资源‘一张图’”“建立健全重要农产品市场监测预警体系”等，将有效破解智慧农业的大数据制约。

四是突破智慧农业产业链协同发展困境。智慧农业是一项系统工程，不只是信息科学技术的单项应用，产业链密切相关、相互影响。由于传统种养加关系的分离，全产业链整体效率不高。需要发挥智慧农业全链条贯通中的技术关联、信息共享和全要素匹配优势，在建设与发展上充分体现融合化、一体化特点，高质量推动发展智慧农业，助力乡村振兴。

来源：中国网信网

养老金“18连涨”几无悬念 专家预计今年涨幅约为3%

日前，地方两会陆续落下帷幕，梳理发现，多个省份在政府工作报告中提及“上调退休人员基本养老金”，专家表示，养老金“18连涨”几无悬念。此外，为缓解养老金的收支压力，加快多层次、多支柱养老保险体系建设势在必行，尽快落地个人养老金制度迫在眉睫。

今年养老金涨幅约为3%

据记者了解，2022年多个省份在政府工作报告中对适度提高退休人员基本养老金进行了规划，例如：河北省明确要提高退休人员基本养老金；河南省表示“适度提高退休人员基本养老金，兜牢民生底线”；吉林省、陕西省也明确提出“确保基本养老金按时足额发放”。

与此同时，1月21日，财政部党组书记、部长刘昆在全国财政工作会议上明确提出，适度上调退休人员基本养老金。启动实施企业职工基本养老保险全国统筹，明确中央与地方支出责任，建立地方财政补充养老保险基金投入长效机制，合理调剂基金余缺，确保养老金按时足额发放。

业内专家认为，2022年养老金上调窗口已开启。事实上，截至2021年，我国退休人员养老金已经实现“17连涨”。2018年至2020年，连续三年上涨幅度均为5%，2021年上涨幅度调整为4.5%。

“近几年，退休人员基本养老金的上调幅度呈下降趋势，今年养老金涨幅约为3%。”武汉科技大学金融证券研究所所长董登新在接受《证券日报》记者采访时表示，一方面是受社保基金收入增速放缓等因素影响；另一方面，目前我国职工养老金人均水平为每月3000元左右，基数已经较高，在岗职工平均工资比重约60%左右。

“退休人员有权共享社会发展成果，同时，养老金上调是对抗通胀的必要措施。因此，今年退休人员基本养老金将继续上调，养老金上调幅度应至少不低于CPI上涨幅度。”IPG中国区首席经济学家柏文喜对记者如是说。

上海证券基金评价研究中心研报显示，截至2021年，基本养老金已经连续17年上涨。然而按照2020年平均工资8115元/月计算，缴费工资为8115元，从22岁大学毕业工作到60岁退休，养老金收入3084元/月，替代率为38%。这仍略低于国际劳工组织建议的养老金替代率最低标准(55%)。

养老金第三支柱迎大扩容

“十四五”规划提出，要大力发展普惠型养老服务，逐步延迟法定退休年龄，并要提高企业年金覆盖率，规范发展第三支柱养老保险。

“目前我国正面临着人口老龄化冲击，在‘第一支柱’和‘第二支柱’大规模发展可能受限的情况下，‘第三支柱’相关制度的落实和快速推进刻不容缓。”中国化管理协会乡村振兴建设委员会副秘书长袁帅对记者如是说。

在“十四五”规划提出应对人口老龄化的愿景与举措后，各级政府和监管部门迅速做出响应，并对相关内容进行细化。2021年12月17日，中央全面深化改革委员会第二十三次会议审议通过了《关于推动个人养老金发展的意见》，会议强调，发展多层次、多支柱养老保险体系，是积极应对人口老龄化、实现养老保险制度可持续发展的重要举措。要完善制度设计，合理划分国家、单位和个人的养老责任，为个人积累养老金提供制度

保障。该文件具有推动、健全我国三支柱体系的重要指导作用，标志着“个人养老金新时代”即将开启。

此外，多地 2022 年政府工作报告也明确提出“完善多层次社会保障体系”“构建养老保险‘三支柱’体系”等。

我国第三支柱个人养老金制度发展状况如何？据了解，2018 年我国先后试点了养老目标基金和个税递延商业养老保险；2021 年 9 月份，银保监会又推出了养老理财产品。目前，个人养老金产品品种较为单一，市场选择余地不大，仍有较大市场空间。截至目前，养老目标基金资产净值约为 1000 亿元。个税递延商业养老保险累计实现保费收入仅 2 亿多元，参保人数 4.5 万余人，需进一步加大发展力度。

董登新表示，发展第三支柱个人养老金必须同时两手抓。首先，个人养老金制度的发展很大程度上取决于家庭理财观念，需要通过投资教育来引导家庭理财，加强对养老储蓄的重视，提高对个人养老金产品的重视；其次，应鼓励金融机构开展个人养老金产品研发和业务创新，为投资者提供更加多样化的投资选择。

袁帅表示，个人养老金的蓬勃发展，既有赖于税收政策从力度和结构方面给予支持，也需相关机构提高产品研发能力和资管能力，做出更多探索，推出更加多样化和适老化的个人养老金产品，以满足公众的多元养老需求。

在养老金入市方面，董登新表示，作为第三支柱的个人养老金将成为中国资本市场的重要长期资金来源。

“第一支柱基本养老保险基金的入市规模是既定的，从发达国家的情况来看，基本养老保险基金的规模增长空间较小。而第三支柱个人养老金的规模是不封顶的。当作为第二支柱的企业年金在短期内无法快速扩面、扩容时，个人养老金有望超前发展，发挥更大的补充养老功能。”董登新分析道。

袁帅表示，随着养老金第三支柱的进一步发展，其与资本市场将形成相互促进的局面。我国资本市场中，长线、机构主导的投资资金较为缺乏，而养老金有望成为资本市场长期、稳定的资金来源之一。第三支柱的发展，既能完善我国多层次社会保障体系，也将助力资本市场发展。同时，资本市场的不断完善和发展也将反哺第三支柱建设，形成良性循环。

来源：证券日报

他山之石

欧元区 and 欧盟经济去年均增长 5.2%

欧盟统计局 1 月 31 日公布的初步数据显示，经季节和工作日调整后，欧元区和欧盟去年国内生产总值（GDP）均增长 5.2%。

数据显示，经季节调整后，去年第四季度欧元区经济环比增长 0.3%，同比增长 4.6%；欧盟 GDP 环比增长 0.4%，同比增长 4.8%。

由于受到疫情冲击，欧元区去年第一季度经济出现环比下滑。去年第二、三季度，欧元区和欧盟经济有所复苏，实现连续两个季度环比涨幅超过 2%。

数据还显示，去年第四季度，西班牙、葡萄牙、瑞典经济表现相对较好，分别环比增长 2.0%、1.6% 和 1.4%。德国经济表现不佳，环比下滑 0.7%。

知名金融机构荷兰国际集团表示，鉴于经济反弹效应减弱、供应链瓶颈持续以及新冠病毒感染人数增加，欧元区和欧盟去年第四季度经济增速较第三季度有所放缓是意料之中的。

荷兰国际集团指出，今年第一季度欧洲经济增长可能依旧疲软，预计供应链中断仍将继续抑制制造业增长，通胀高企也势必会打压购买力，抑制家庭消费前景。目前，经济对疫情表现出越发强劲的韧性，但在疫情大流行时期，冬季经济增长放缓难以避免，预计欧洲经济增速将从今年第二季度开始再次回升。

来源：新华网