

人力资源和社会保障信息快报

第 202120 期

南京人力资源和社会保障学会

2021 年 11 月 17 日

目 录

最新关注

职称改革，以实绩论英雄（政策解读）

人力资源社会保障部举办 2021 年全国人力资源市场高校毕业生就业服务周活动

各地动态

青海：专业技术人才职称评审实现全程网上申报

天津：2022 届困难毕业生求职创业补贴发放到位

陕西：职称制度改革让人才活力竞相迸发

重庆：川渝两地共同推动职业指导服务共享结果互认

江西：启动实施高层次高技能领军人才培养工程

一家之言

十四五期间，如何公平适度的完善医疗保障待遇机制？

“挤”进体制却慌忙逃离？基层单位如何实现人岗适配

他山之石

APEC 报告预测：亚太地区今年经济增长 6%

职称改革，以实绩论英雄（政策解读）

习近平总书记在中央人才工作会议上强调：“人才是衡量一个国家综合国力的重要指标。国家发展靠人才，民族振兴靠人才。”建立科学的人才评价机制，对树立正确用人导向、激励引导人才发展、调动人才创新创造积极性、加快建设人才强国有重要意义。

专业技术人才是我国人才队伍的骨干和中坚，是推动经济社会发展的重要力量。日前，随着《关于深化实验技术人才职称制度改革的指导意见》印发，27个职称系列的改革指导意见全部出台，历时5年的职称制度改革重点任务已完成。

这是现行职称制度实施30多年来首次进行的全面系统改革，涉及约8000万专业技术人才，到底改了些什么？改革后，如何开展专业技术人才评价？评价标准、评审范围有无变化？

11个系列新增正高级职称，13个专业加入职称评审

“快递工程技术人员也可以评职称了！”虽然相关政策2019年已出台，可只要有人往群里发相关的内容，王应泉和他的伙伴们依旧很兴奋，每次都讨论热烈。

“我们作为快递小哥，现在还不能直接参与评职称，但却给了我们一个未来发展的方向。”王应泉说，快递员毕竟是“青春饭”，自己将快递工程技术人员列为转型方向。

本次职称制度改革的一大亮点，就是将新兴职业不断纳入职称评价范围。截至目前，共在相应职称系列中新增艺术设计、动漫游戏、运动防护师、快递工程等13个评审专业，各地增设特色评审专业113个。

对蒋雪梅而言，惊喜则来自职称级别的突破。

“从未想到自己这辈子还有机会评上正高级职称。”作为公司的老会计，蒋雪梅早早就评上了副高职称。可按照过去的规定，就算她再如何“精打细算”，也只能止步于副高。

2019年，《关于深化会计人员职称制度改革的指导意见》出台，提出要完善会计人员职称层级，增设会计人员正高级职称。有了打破职称“天花板”的机会，蒋雪梅再次踌躇满志，“生活有了新目标，工作就更有动力，获评后也更有成就感。”

不仅仅是会计师，本次职称制度改革的另一大亮点，就是将所有职称系列均设置到正高级。“具体而言，增设工程、经济、会计等11个系列的正高级，惠及近3000万专业技术人员。”人社部有关负责人说，5年间，11个首次设置到正高级职称的系列新增正高级职称6.6万人，有效增加了我国高层次人才供给。

以品德、能力、业绩为导向，克服唯学历、唯资历、唯论文、唯奖项倾向

没有发表一篇论文，南京林业大学教师蒋华松依然被评为教授。他所凭借的是出色的教学工作业绩。

蒋华松的个人经历，体现的正是本次职称制度改革的重点——让职称评价标准回归岗位需求和实际贡献。标准是人才发展的风向标，评价一个人才，就是树立一个标杆。有好的标准，人才就会充分涌流。长期以来，专业技术人才评价存在着唯学历、唯资历、唯论文、唯奖项倾向等问题。

“本次职称制度改革以品德、能力、业绩为导向，从‘重数量’向‘重质量’转变，着重解决评价标准简单量化、‘一刀切’等问题，充分发挥人才评价的‘指挥棒’作用。”人社部有关负责人说。

——破除唯学历论，主要比拼能力水平。

会计、经济等系列将起点学历放宽至高中。在工程、农业等系列中，不具备学历要求的，由行业内2名以上专家推荐即可参加职称评审。翻译、演员、计算机软件等系列或专业对学历没有要求。“应该说，学历问题已不再是参加职称评审的障碍。”这名负责人说。

——不再只数年头，以实绩论英雄。

对科研人员主要看研究成果能否“顶天立地”；对卫生专业技术人员主要突出临床实践能力评价，把能看病、会看病、看好病作为临床医务人员职称评价的主要内容；对各类教师主要突出教育教学能力和业绩，把教学质量作为主要标准。

——论文不设“硬杠杠”，破除唯论文论。

改变片面将论文、专利、资金数量作为人才评价标准的做法。对高校教师不再以SCI、SSCI等论文指标作为参评前置条件和判断的直接依据；对卫生专业技术人员，设计与临床实践相关的评价指标，临床病案、手术视频、流行病学调查报告等成果形式均可替代论文要求。

此外，为了让职称评价更加科学，改革细化了职称分类，实行分类评价。通过改革，将高校教师划分成教学为主型和教学科研并重型，其中，教学为主型对论文不做硬性要求。“本次改革，以职业属性和岗位需求为

基础，细化人才专业分类，实行分类评价，从而确保评价标准的科学、有效。”人社部有关负责人说。

打破户籍、地域、身份、档案限制，畅通申报渠道

人社部有关负责人介绍，本次改革还进一步打破户籍、地域、身份、档案等制约，扩大职称评价人员范围，畅通各类人才职称申报渠道。

让更多民企专业技术人才加入职称评审。近年来，民企专业技术人才队伍不断壮大，非公领域专业技术人才达 3800 多万人。

2020 年，《关于进一步做好民营企业职称工作的通知》印发，扫清民营企业人才参加职称评审的隐形门槛。通知提出创新民营企业职称评价方式，鼓励有条件的地区对民营企业专业技术人才实行单独分组、单独评审，或组织开展民营企业专项评审。建立职称评审“绿色通道”或“直通车”，民营企业高层次专业技术人才、急需紧缺人才、优秀青年人才可直接申报相应级别职称。

设立“立交桥”，让更多高技能人才参评职称。此次改革过程中，人社部两次印发意见，推动高技能人才与专业技术人才职业发展贯通，重点打破学历、身份等条件限制，鼓励高技能人才参加职称评审，实现应通尽通、能通尽通。

截至 2021 年初，全国已有 1826 名高技能人才取得职称。酒钢集团一线技术工人杜均就是政策的受益者。曾获得全国劳模、全国技术能手、中华技能大奖等荣誉称号的他，在 2019 年 12 月底获评正高级工程师职称，成为甘肃省首位“工人教授”。“获评‘教授级高工’，这是国家对高技能人才的重视和激励。”杜均说。

“改革通过健全制度体系、完善评价标准、创新评价机制、拓展评审范围等措施，树立了重品德、重能力、重业绩的评价导向，拓展了专业技术人才职业发展空间，进一步发挥了用人主体积极性，充分激发了专业技术人才创新创业活力。”人社部有关负责人表示，接下来，将坚定不移推进职称制度改革向纵深发展。一方面，以支撑数字经济为重点，不断拓展新职业，逐步将成熟的新职业纳入职称评审范围，畅通新职业人才职业发展通道。另一方面，以促进高水平科技自立自强为目标，不断完善职称评价新标准，全面准确反映专业技术人才的创新水平，激励更多人才投身科技创新和技术攻关。同时，以行风建设为抓手，不断健全职称评审服务新模式，进一步深化“放管服”改革，加强系统行风建设，营造有利于激发人才创新的良好环境。

来源：人民日报

人力资源社会保障部举办 2021 年全国人力资源市场高校毕业生就业服务周活动

为贯彻党中央、国务院关于促进高校毕业生就业创业决策部署，更好促进高校毕业生市场化社会化就业，人力资源社会保障部于 11 月 8 日至 21 日举办 2021 年全国人力资源市场高校毕业生就业服务周活动，为 2022 届高校毕业生、往届有就业意愿的离校未就业高校毕业生以及“三支一扶”计划等基层服务项目期满未就业人员提供就业服务。

服务周活动期间，各地人力资源社会保障部门、各类人力资源服务机构将集中开展网络招聘会、现场招聘会、人力资源服务产业园专场招聘、就业创业指导、就业创业政策措施宣传等活动，为高校毕业生提供多样化的就业服务。中国人力资源市场网（chrn.mohrss.gov.cn）、中国公共招聘网（job.mohrss.gov.cn）、中国国家人才网（www.newjobs.com.cn）、中智招聘平台（zhaopin.ciic.com.cn）、国聘招聘平台（www.iguopin.com）等网站设立活动专区，为高校毕业生提供各种岗位信息和就业创业指导服务。

来源：人社部

各地动态

青海：专业技术人才职称评审实现全程网上申报

为深入推进“放管服”改革，有力促进职称申报评审科学化、规范化、数字化管理，为专业技术人才营造良好发展环境，青海省建设开通“职称申报评审管理信息系统”，并在 2021 年度职称评审中全面使用，专业技术人员职称评审实现“一网通办”。

今年起，青海省推行职称评审全程“网上申报”（“无纸化”职称评审），全省各市州、行业部门、企事业单位、民营企业、非公经济组织开展的各级各系列职称评审和基层“双定向”职称评审均采用“不见面”方式进行。除农牧区实用人才等特殊人员，全省参加网上职称评审的人员实现 100%全覆盖。

来源：青海日报

天津：2022 届困难毕业生求职创业补贴发放到位

日前，天津市 2022 届困难毕业生求职创业补贴已全部发放到位，共向 19489 名 2022 届困难毕业生发放求职创业补贴 5846.7 万元，比去年增加 4.1%，覆盖院校 85 所。

其中，普通高校（含民办高校）55 所共 19194 人申请到求职创业补贴，中等职业学校（含技工院校）30 所共 295 人申请到求职创业补贴。从困难类型看，享受城乡居民最低生活保障家庭学生 1712 人、脱贫劳动力家庭学生（原建档立卡贫困家庭学生）1685 人、贫困残疾人家庭学生 785 人、残疾学生 286 人、在校期间已获得国家助学贷款的学生 15002 人、特困学生 19 人。

来源：天津日报

陕西：职称制度改革让人才活力竞相迸发

陕西省委、省政府将职称制度改革作为落实人才发展体制机制改革的重要内容，纳入全省人才发展体制机制改革总体布局，于 2018 年 1 月印发《关于深化职称制度改革的实施意见》。陕西省人社厅坚持“破四唯”与“立新标”并举，稳步推进职称制度改革工作，激发各类人才活力。陕西省职称制度体系进一步健全完善，11 个系列新增设置正高级职称，打破人才职业发展“天花板”，惠及近 100 万名专业技术人才职业发展；新增艺术设计、动漫游戏、快递工程等特色评审专业，有效满足新兴领域人才评价需求；坚持把品德放在首位，不唯学历看能力，不论资历论业绩，论文由必选项改为可选项，奖项由门槛条件变为加分项。

为支持各类人才发展，陕西省坚持以职业属性和岗位需求为基础，实行分类评价、多元评价、精准评价，着力解决评价标准“一刀切”问题。聚焦科研攻关，对高精尖缺高层次人才高级职称评审实行绿色通道，300 多名突出贡献人才和引进高层次人才通过绿色通道获得高级职称；聚焦脱贫攻坚，职称评审政策向基层和贫困县人才倾斜，6000 多名基层人才通过倾斜政策晋升职称；聚焦疫情防控，对新冠肺炎疫情防控一线卫生专业技术人员和科研攻关人员职称评审重点倾斜；聚焦科技成果转化，对技术转移转化专职人才单独制定评价标准。同时，陕西省人社厅深化“放管服”改革，通过科学合理下放评审权限、全面上线职称评审系统等，推动人才管理向创造良好环境、提供优质服务转变。全省 110 所普通高校教师系列全部实现自主评审，中小学教师系列高级职称评审全部下放各市；授权 32 个行业主管部门和 18 家大型国有企业、科研院所自主开展工程系列评审；向秦创原创新驱动平台、中国（陕西）自由贸易试验区等重点人才创新平台的创新型企业下放职称评审权。

来源：陕西省人社厅

重庆：川渝两地共同推动职业指导服务共享结果互认

近日，重庆市人社局联合四川省人社厅共同举办 2021 年川渝职业指导峰会，云签署《“十四五”期间川渝职业指导服务协同发展合作备忘录》，推动职业指导人才库共建、服务共享、结果互认、政策协同。

2020 年 11 月，职业介绍被两省（市）人民政府纳入第一批“川渝通办”重点事项清单。今年以来，通过职业介绍和线上线下职业指导服务，重庆已成功帮助 5 万余名四川求职者达成就业意向。从区域看，职业介绍成功的求职者中，60%来自广安市、达州市、内江市、泸州市、南充市 5 个地市；从年龄结构看，主要以 35 岁以下青壮年劳动力为主，占总人数的 67%；从工种看，生产制造机械、服务业、普工操作工、市场销售客服、人事行政管理是最受求职者青睐的 5 类工种。

依据《合作备忘录》，川渝两地人社部门将依托重庆智能就业平台和四川省公共招聘网，建立实时共享的川渝职业指导人才数据库，轮流主办成渝地区双城经济圈职业指导模拟大赛，提升两地职业指导师服务能力，充实人才库。探索共建川渝职业指导工作室，发挥职业指导示范带动作用，提升职业指导服务能力。

同时，川渝两地还将协同推进川渝职业介绍、职业指导服务受理条件、申请材料、办理流程、办理时限等要素基本统一，实现异地无差别办理。共同开发川渝职业指导服务“云课堂”，开展职业素质测评，向供需双方提供免费线上职业指导服务。

另外，两地还将推动职业指导鉴定测评结果互认。探索川渝两地职业指导人员跨区域合理流动和职业资格互认办法，两地求职者通过重庆智能就业平台、四川省公共招聘网开展职业素质测评的，在川渝两地跨区域享受职业指导、职业介绍服务时，测评结果互认，无需重新测评，促进公共就业服务更便捷，让办事群众“少跑路”、“不跑路”。

活动当天，川渝两地启动了“点亮生涯 职引未来”职业指导云课堂，两地职业指导师通过线上直播的形式，为求职者提供职业指导服务。

来源：重庆市人社局

江西：启动实施高层次高技能领军人才培养工程

近日，江西省委人才办、省人社厅、省财政厅联合印发《江西省高层次高技能领军人才培养工程实施方案》。《方案》明确，组织实施“江西省高层次高技能领军人才培养工程”（以下简称“双高工程”），旨在深入推进人才强省战略和创新驱动发展战略，加快培养造就一批德才兼备、开拓创新的高层次高技能领军人才，引领和带动全省专业技术人才和技能队伍发展，为推动江西高质量跨越式发展提供坚强的人才保障。

《方案》提出，从2021年起，面向全省专业技术人才和技能人才，力争每年选拔100名有培养前途和发展潜力、起骨干核心作用的中青年领军人才，并通过中青年领军人才团队培育聚集1000名左右核心团队成员，在全省范围内构建一支层次分明、有序衔接、梯次合理的高层次高技能人才队伍。

“双高工程”面向全省各类专业技术人才和技能人才，每年选拔一次，每次选拔不超过100名，名额分配上专业技术人才和技能人才并重，并逐步提高技能人才入选比例。

选拔重点围绕江西“2+6+N”产业高质量跨越式发展行动计划和经济社会发展重点领域人才需求，聚焦乡村振兴、鄱阳湖国家自主创新示范区、江西内陆开放型经济试验区等重大战略和关键核心技术，向从事基础前沿研究人才倾斜，向支撑企业自主创新的研发型人才倾斜，向基层一线人才倾斜，向高新技术产业园区、经济技术开发区和工业园区倾斜。

《方案》从培养、使用、跟踪服务等多个方面，对入选人员提出多项扶持措施。在为期三年的培养周期里，给予“双高工程”人选5~20万元的项目资助经费，有计划、有重点分批遴选“双高工程”人选到国内外知名高校、科研院所和大型企业研修，每年组织举办若干期专题研修班；支持“双高工程”人选参与重大政策咨询、重大项目论证、重大科研计划和标准制定、重点工程建设等，组织参加各类专家服务基层实践活动，引导其在服务乡村振兴战略和基层一线中建功立业。

近期将开展2021年“双高工程”人选选拔工作。

来源：江西省人社厅

一家之言

四五期间，如何公平适度的完善医疗保障待遇机制？

一、现有医疗保障待遇的成就与困境

我国已经建成了全世界最大的全民基本医疗保障网，建立了大病保险制度和医疗救助制度，发展其他多种形式补充保险和商业健康保险，构成了多层次、宽领域、全民覆盖的医疗保障体系，初步实现了人人享有基本医疗保障，为实现病有所医提供了制度基础。全民医保在覆盖人群、保障公平性、待遇水平、保障范围等方面稳步提升，但成就与困境并存。

首先，全国范围内建立统一的城乡居民基本医疗保险制度，实现城乡居民公平享有基本医疗保险权益。

目前，我国已建成世界上最大规模的医疗保障网，参保覆盖13亿人口，覆盖率稳定在95%以上。但是，由于不同人群之间、区域之间、城乡之间固有的差异，待遇发展不平衡现象仍然存在，现行医疗保障制度在制度之间、区域之间、城乡之间仍存在公平性有待提升的空间。

其次，制度保障水平总体持续提高。

一方面，基本医疗保险保障范围逐步扩大，主要表现在用药品种逐渐增多，慢性病用药、抗癌药等药品逐步纳入医保的保障范围之内；另一方面，待遇水平逐步提高，表现在享受待遇的人数、次数和支付水平稳步提升。但是，在制度保障水平总体提高的同时，仍存在全国范围内的待遇项目不统一、地区间衔接不畅，筹资待遇调整缺乏规范化，多层次医疗保障制度之间衔接补偿不顺畅等问题。

最后，医疗救助发挥阻断“因病致贫”“因病返贫”作用，医疗保障助力脱贫攻坚成果显著。

但大病、重病保障不足导致个人负担重问题仍然存在，同时在对贫困人口，特别是在精准扶贫工作推进中形成的“建档立卡”贫困者的多重医疗保障，在实践中出现了医疗救助与基本保险的理念和功能冲突问题。

二、“十四五”医疗保障待遇发展方向

为持续破解人民群众看病难、看病贵的困境，着力解决医疗保障发展不平衡不充分的问题，“十四五”期间，以公平适度作为医疗保障待遇发展的目标与思路，即**横向公平、纵向适度**。应秉持“尽力而为、量力而行”的原则，实事求是确定保障范围和标准，根据经济发展水平、基金承受能力稳步提高医疗保障水平，完善公平适度、衔接有序、稳定可持续的筹资参保机制和待遇保障机制，建立规范化、统一化的医疗保障待遇清单和动

态调整机制。从保障公平性、合理确定保障水平、建立多层次医疗保障制度、医疗保障应对突发特殊环境等方面，完善医保待遇保障政策，纠正过度保障和保障不足问题，实现强化基本医疗保险、补充医疗保险与医疗救助互相衔接、增强基础性、兜底性保障功能，减轻人民群众就医负担，从而满足参保人日益增长的健康需求，提高民众的获得感和满意度。

三、“十四五”公平适度的医疗保障待遇的发展路径与措施

公平适度的待遇保障是增进人民健康福祉的内在要求，稳健可持续的参保机制是待遇保障的前提。要统筹规划各类医疗保障高质量发展，从人人参保到人人稳定参保，从制度参保到实际获得，提升待遇公平性；同时，根据经济发展水平和基金承受能力，稳步扩展医疗保障待遇，提高医疗保障水平，做到保障适度。

（一）健全参保机制，破除参保的制度壁垒与程序阻碍。

公平适度的待遇保障以稳定的参保人群和基金来源为基础，没有稳健可持续的参保机制，公平适度的待遇保障就是无源之水。而健全参保机制，可以从制度本身的设计和参保程序两方面着手。

一方面，在制度设计上，需要破除一些特定的参保壁垒，同时提高弱势群体的参保能力。首先，放开参保的户籍限制，积极推动职工和城乡居民从户籍地参保到常住地、就业地参保，尤其是外出务工群体随迁家属、异地居住老年人等群体在常住地参加居民医疗保险，以及灵活就业人员可以依规参加职工基本医疗保险。其次，对于部分缴费能力不足的群体，进行针对性的分类补助，落实特困、低保、返贫致贫人口等困难群众分类资助参保政策等。

另一方面，在参保程序上，建立健全多部门数据共享机制，同时优化城乡居民参保缴费服务。通过多部门的数据共享机制，可以实现参保信息实时动态查询，精准识别未参保群体，为全民参保计划提供数据支撑。而通过征收体制的改革、以及“线上+线下”合作等手段，丰富参保缴费的便民渠道，减少企业、参保人的参保程序阻碍。

（二）缩小基本医保待遇差距，提高法定医保待遇公平性。

首先，在公平性方面，促进基本医疗保险公平统一。法定医保的公平性需要做到制度公平、人群公平和地区公平。

一方面，职工与居民、城市与农村长期分割运行是我国医保制度的客观背景。在基本医疗保险参保人员筹资与待遇相对应的前提下，通过稳定职工医保待遇、提高居民门诊保障水平、调整大病保险待遇标准等措施，让参保居民享受到更高质量的医疗保障。

另一方面，由于各地社会经济发展水平的自身差异，各地医保待遇也存在差异。要实现地区公平，需要建立健全并扎实落实医疗保障待遇清单制度，科学确定筹资待遇水平和各方负担比例，统一全国基本医疗保险支付目录、支付标准。根据《关于建立医疗保障待遇清单制度的意见》可以设定过渡期，实现改革前后政策顺利衔接和平稳过渡。

总之，科学界定和明确基本制度、基本政策、基金支付的项目和标准、决策权限与程序，促进医疗保障制度法定化、决策科学化、管理规范化管理，以规范运行管理确保基金安全可持续，纠正过度保障与保障不足的问题。

（三）优化基本医疗保险待遇结构，针对性提高基本医保待遇水平。

待遇水平的设置是参保人获得医疗保障权益的直接来源。基本医保建立之初，我国医保待遇主要保障住院大病。但随着疾病谱的变化，门诊小病越来越成为威胁人民健康的重要因素，且其长期支付的特点也会给参保人带来较大的疾病费用负担，迫切需要扩充基本医保的保障范围。因此，在基本医疗保险待遇方面，要从巩固稳定住院保障和健全门诊保障两方面着手，实现基本医疗保险待遇结构的优化和保障水平的针对性提高。此外需要注意的是，待遇水平的设置一定是建立在经济发展水平和基金承受能力的基础上，既不能超越经济水平和基金承受能力导致基金的支付风险，又不能低于应有的水平造成保障不足。因此，确定有效的待遇保障调整机制是确保科学、合理以及可持续的待遇保障机制的重要支撑条件。

（四）完善多层次医保体系，满足参保人多样化的医疗健康需求。

基本医保不是万能的，因而需要规范补充医疗保险，并且完善医疗救助制度。既回应基本和更高需求，又筑牢保障底线，真正构建起多层次医疗保障体系。基于此，需要划清多层次医保体系保障边界，明确基本医疗保险、补充医疗保险和医疗救助制度的功能定位和衔接点，发挥医疗救助在救助对象瞄准与识别上的优势，助力慈善医疗互助项目精准匹配慈善资源与潜在受助对象。厘清政府责任，充分发挥市场机制作用，通过税收优惠鼓励发展商业健康保险。加强医保机构与商业保险公司的合作，发挥商业保险的补充保障功能；强化基本医疗保险、大病保险与医疗救助三重保障功能，促进各类医疗保障互补衔接，提高重特大疾病和多元医疗需求保障水平，健全以基本医疗保险为主体，医疗救助为托底，补充医疗保险、商业健康保险、慈善捐赠、医疗互助共同发展的多层次医疗保障制度体系。

（五）健全完善困难群众医疗保障工作机制。

在十三五期间，医疗保障在助力精准脱贫方面做出了突出贡献，取得了显著成效。立足于全面脱贫攻坚的决战收关和未来乡村振兴的发展方向，需要巩固拓展医保脱贫攻坚成果同乡村振兴战略有效衔接。总体来说，针对困难群众医保待遇，要建立防范和化解因病致贫返贫长效机制。立足基本医疗保险、大病保险、医疗救助等现行制度功能，加强基本医疗保险、大病保险与医疗救助的衔接。坚持普惠政策与特惠措施相结合，分类调整医疗保障扶贫倾斜政策，发挥好医疗救助托底保障与阶梯式减负作用。具体执行过程中，在基本医疗保险领域，体现权利与义务相对应原则，所有参保人同等医保待遇。针对困难群众，健全完善医疗救助制度，大病保险向困难群众倾斜，实现精准保障。“十四五”要在一定时期内延续“十三五”的医疗保障“帮扶”政策，进而逐步将脱贫攻坚期的超常规保障政策转化为常态化制度保障，实现困难群众医保制度的公平性、合理性、持续性。

（六）健全重大疫情医疗保障机制。

2020年的新冠疫情中，医保发挥了重要的担当作用。但疫情也给医保的发展提出了新的挑战，从长远来看，需要健全重大疫情医疗保障机制。在国家面临突发疫情等紧急公共卫生事件时，医保制度也需要挺身而出，及时扩充支付目录，提高支付标准，针对性免除医保目录限制、支付限额、用药量等限制性条款，确保医疗机构先救治、后收费，减轻群众就医后顾之忧。统筹医疗保障基金和公共卫生服务资金的使用，从而完善重大疫情医疗救治费用保障机制。总之，十四五期间，完善公平适度的医疗保障待遇，既要做到横向公平，破除参保的制度壁垒和程序障碍，推动基本医疗保险稳定覆盖全体国民，缩小地区、制度和人群间的医保待遇；又要做到纵向适度，扩充基本医保保障范围，通过多层次医保体系完善待遇结构，常态保障与突发应急功能并存，普惠保障与特殊倾斜并存，建立防范因病致贫返贫长效机制，助推民众健康水平和获得感的不断提升。

来源：中国医疗保险

“挤”进体制却慌忙逃离？基层单位如何实现人岗适配

好不容易“过五关斩六将”拿到选调生名额，但真正到了工作岗位才发现自己并不适合基层。近日，媒体报道部分进入体制内单位的毕业生，重新审视这份来之不易、外表光鲜的工作，有些人决定另寻他路，也有人在“留”与“走”之间苦苦挣扎。

尽管上述现象并非所有体制内年轻人的想法，但至少说明，部分基层体制内单位存在人才与岗位不适配的问题。有的人感到自己的专业技能无法在工作岗位上施展，有的人认为自己难以通过平凡琐碎的日常工作实现能力积累和经验增长。

应该说，年轻人面临的这些困惑，不仅在体制内存在。即使是更加灵活的就业岗位，也会存在人岗不适配的问题，也有可能出现人才流失。但是，因为体制内人才队伍建设事关公共利益，这一现象更值得被人们关注。实现人岗适配，尽最大努力优化配置人力资源，也是建设高水平基层人才队伍的题中应有之义。

正如报道所指出的，近年来，因为体制内工作吸引力增强，基层单位新招收了许多高学历年轻人。下大力气吸引优秀青年到基层服务，让他们在祖国和人民最需要的地方绽放青春，无疑是促进青年成长的正确方向。不过，吸引年轻人到基层服务，并不是无区别地分发。有基层岗位需要见识广、专业能力强的年轻人，有基层岗位则更需要工作细心、有定力、经验丰富的工作人员，那么在选用人才过程中决不能“唯学历论”，要给有本领的年轻人施展才干的天地。

目前，一些基层单位出现了盲目招收高学历人才的倾向，甚至在选调、招录时指定高校的范围。这种做法，不仅容易引发社会关注的“学历歧视”问题，也不利于人才的梯队建设。保证人尽其用，兼顾人才队伍的稳定性和活跃度，才是基层用人应当追求的目标。

而一些年轻人在进行职业规划时，也暴露出理想与现实的差异。有人认为体制内工作清闲、压力小，但基层工作恰恰要求不辞辛劳、事无巨细；有人曾立下雄心壮志，产生不切实际的设想，但到了工作岗位才发现自己只能做“一颗螺丝钉”。种种认知的不匹配，也让部分基层青年产生浮动情绪。

走进基层、服务基层、扎根基层，建立在了解基层的基础上。在毕业生就业辅导工作上，高校可以有更大作为。比如，举办交流会，邀请前往基层单位工作的毕业生，分享学长的经验与心得；邀请用人单位进校园，请招录岗位上的前辈现场答疑解惑。总而言之，让毕业生更清楚地认识意向岗位，才能帮助他们做出正确的职业选择。

基层单位也应优化选人用人机制，把人才选用与培养纳入全过程体系。很多毕业生来到基层以后感觉与想象预期差别大，是因为先前对体制内工作陌生。其实，有条件的基层单位可以进一步增强开放性，例如，为在校大学生提供实习岗位，让有志于服务基层的大学生提前感受基层工作。如此，既可以提前考察、筛选适合的

人才，也可以引导青年建立对基层的正确认知。

现在，青春是用来奋斗的；将来，青春是用来回忆的。年轻人立志到基层奉献青春，既不能好高骛远，也不能做一天和尚撞一天钟。其实，不管在怎样的岗位上，总会经历挫折，总会经历迷茫，只有工作尽职尽责、保持决心和定力，才能从基层工作中充分发挥个人价值，找到属于自己的收获与精彩。

来源：光明网

他山之石

APEC 报告预测：亚太地区今年经济增长 6%

亚太经合组织（APEC）政策支持小组发布关于亚太地区经济发展趋势报告称，预计亚太地区经济 2021 年将增长 6%，2022 年将稳定在 4.9%，预计财政和货币支持措施将解除。

该趋势报告指出，亚太地区经济继 2020 年上半年萎缩 3.7% 之后，虽然在 2021 年上半年增长了 8%，但各成员经济体增长继续分化，不确定性仍然很大。

今年上半年，亚太地区商品贸易量以两位数的速度增长，这是由于去年经济大幅收缩后起点较低，以及经济活动反弹的综合作用。药品、电信设备和计算机等与新冠肺炎疫情相关商品的贸易继续强劲增长。

分析发现，对 APEC 区域的绿地投资急剧下降，降至近 20 年来的最低水平。考虑到其在促进基础设施发展和生产力以及改善国内技术和技能方面发挥的关键作用，这尤其令人担忧。

还有对通货膨胀问题的担忧。APEC 区域 2021 年前 9 个月的通胀率为 2.6%，高于 2020 年 1.5% 的平均水平。该分析指出，如果不加以解决，通胀上升趋势将给经济复苏带来风险。

“APEC 与全球经济一样，正处于一个未知的领域，即使在新冠肺炎疫情持续流行的情况下，复苏仍在进行。”编写该报告的 APEC 政策支持小组主任丹尼斯休（Denis Hew）博士说，疫情给了我们许多的教训，其中最重要的是，经济、贸易和卫生政策是相互交织的，良好的政策至关重要。

报告还提到气候变化的生存威胁，因为它将影响 APEC 经济体的金融体系、供应链和消费者行为。

“应对气候变化不仅是科学家的领域，也是能够改变激励结构和规则的决策者的领域。”该报告的合著者、APEC 政策支持小组分析师伊曼纽尔·圣安德烈斯（Emmanuel San Andres）说，气候变化对弱势群体的影响尤为严重，尽管他们对气候变化的贡献最小。

报告指出，即使气候变化保持在 2.0°C 或以下的最佳情况下，到 2050 年，APEC 的 GDP 损失也可能高达 11.3%。“我们需要加强全球和区域合作，强调在气候变化问题上的行动，而不仅仅是承诺。”圣安德烈斯补充说。“应对气候变化需要在一系列领域和问题上采取整体方法，包括确保绿色政策的实施能够解决其负面影响。”

来源：经济日报