

# 南京人力资源和社会保障学会信息

## 快报

(第 2023014 期)

南京人力资源和社会保障学会主办

2023 年 8 月 31 日

### 目 录

#### 最新关注

真招实效促青年群体就业——2023 年高校毕业生就业调查

人力资源社会保障部等 7 部门联合印发指导意见 就全面推进工伤康复事业高质量发展进行部署

#### 各地动态

辽宁铁岭：多举措为高校毕业生就业创业护航

陕西：9 项养老保险业务实施“跨省通办”

天津红桥：多措并举促进高校毕业生就业创业

浙江绍兴：“三个一批”保障高校毕业生顺利留绍就业

---

青海：延续实施一次性扩岗补助政策

### 一家之言

DRG 付费进入新阶段，医院精细化管理如何更深入？

透过泡沫，看看那些不容易被替代的职业

### 他山之石

德国 9 月消费者信心先行指数环比下降

土耳其气候学家预测明年全球气温将创新高

# 真招实效促青年群体就业——2023 年高校毕业生就业调查

就业是民生之本，高校毕业生等重点群体就业是重中之重。今年，我国城镇就业的新成长劳动力和高校毕业生规模均创近年新高，就业的总量压力和结构性问题依然突出。如何全面落实就业优先政策？怎样持续有效地促进高校毕业生就业？今年以来，各地区各有关部门千方百计拓渠道优服务、保用工稳就业，就业形势有所改善，保持总体稳定。

高校毕业生等青年就业是关系发展稳定和民生福祉的大事要事。今年以来，国务院召开专题会议部署推进，国务院办公厅出台文件，明确拓宽就业渠道的一揽子举措。各相关部门还在不同时间节点陆续推出有针对性的措施，强化政策支持、服务助力、困难帮扶、权益保障，全力做好高校毕业生就业工作。目前，推动稳就业政策持续显效，接下来如何继续有效助推高校毕业生就业，形成共促高质量充分就业的强大合力？

### 注重政策落地

今年以来，立足外部环境变化和就业形势需要，人力资源社会保障部等部门综合评估前期减负稳岗扩就业政策实施效果，及时优化调整稳就业政策，全力推动青年就业、帮扶离校未就业毕业生。

5月中旬，中组部等五部门发文取消高校毕业生就业报到证，便利高校毕业生就业创业；

6月下旬，人力资源社会保障部部署启动2023年高校毕业生等青年就业服务攻坚行动，力争有就业意愿的未就业毕业生和登记失业青年在年底前都能实现就业或参加到就业准备活动中；

6月底，人力资源社会保障部、教育部、财政部明确，延续实施一次性扩岗补助政策，可按每招用1人不超过1500元的标准发放一次性扩岗补助……

稳就业有哪些实招硬招？记者梳理各部门推出的政策措施发现，无论是吸纳就业的用人单位，还是就业创业的高校毕业生都有机会获得相应的帮扶。

具体来说，企业吸纳高校毕业生可以享受税收优惠政策、一次性吸纳就业补贴、社会保险补贴、创业担保贷款等。同时，企业提供见习机会可以获得一定标准的就业见习补贴。

而毕业生能够享受到更多政策帮助。其中，毕业生自主创业可享受一次性创业补贴、创业担保贷款、资源对接、免费创业场地等；参加就业技能培训和创业培训可申请职业培训补贴；用学费补偿和国家助学贷款代偿鼓励基层就业、应征入伍。

政策落地是关键。近一段时间，各地快马加鞭、多措并举，持续释放稳就业特别是稳高校毕业生等青年就业的积极信号，为下半年推动就业形势持续改善提供重要支撑。

陕西省推出了工作要点21条、优化调整稳就业19条、支持民营企业发展18条等措施，实施就业创业十大行动，失业保险稳岗返还5180.82万元，兑现就业见习、一次性吸纳就业等补贴1.7亿元。为高校毕业生等青年发放创业担保贷款2.46亿元，扶持创业1489人，带动就业4858人。

云南省在给予招用毕业生的单位吸纳就业补贴方面，将补贴范围从中小微企业扩大至所有经营主体和社会组织，增加受益主体418.71万户，并将补助标准增加至2000元；对县以下吸纳毕业生的中小微企业，补贴标准提高到每人5000元。

江苏省在8月底前完成11万个政策性岗位等招录工作，同时联手互联网企业在9月底前每周为毕业生采集不少于1万个月薪6000元以上的高质量岗位。

重庆落实一揽子青年创业政策。推进“商业+政策”组合贷款模式，高校毕业生等青年申请创业担保贷款额度的上限从个人20万元/人、小微企业300万元/户提高到50万元/人、500万元/户。实施“渝创渝新”大学生创业启航计划、加速计划和“优创优帮”大学生创业扶持计划，每年遴选150个优质高校毕业生创业项目给予资助。

### 精准就业服务

求职的第一站就是招聘会。为有效促进高校毕业生市场化社会化就业，人力资源服务机构不仅为毕业生提供大规模求职招聘机会，还提供专业化就业指导、全方位政策咨询等服务。

今年，陈佩丰从浙江工商大学毕业，打算先找一份兼职。面对庞杂的招聘信息，她发现靠自己筛选很难找到一份适合的工作。后来，她听说杭州的商业综合体里有好几个“商圈小站”可以一对一帮助毕业生找工作，便去寻求帮助。

7月12日，在浙江省人力资源服务协会的业务数据大屏前，求职平台“寻职记”拱宸商圈招聘站站长张新一根据陈佩丰的需求建议她：“你可以去这几个猫咖和甜品店试试，这些工作场所环境好、压力相对小，也更符合你的兴趣。”

“线下服务台有专职站长，能够一对一帮助求职者。”寻职记创始人兼CEO陈鸿飞介绍，寻职记在商场设置线下商圈招聘站，提供招聘、咨询、面试陪伴等服务，至今已入驻11个省（自治区、直辖市）的160多个商圈，为20万名求职者和3万个门店服务，今年已帮数万名大学生找到工作。

“我们总结了高校毕业生在就业前面临的一些考验，包括信息不对称、有知识但技能不足等，出台的相应措施就是针对这些问题设置的。”浙江省人力资源服务协会会长袁中伟说，“协会也为大学生量身定做了就业招聘数字化平台，搭建大学生了解就业市场的窗口，并参与杭州市上城区‘江河汇才’与钱塘区‘宜业钱塘’项目，为来杭大学生入住免费的青年人才驿站、人才流转公寓提供帮助。”

如今，找工作不仅可以通过线上线下等不同渠道，还可以充分利用晚上的空闲时间。很多地区开设了夜市招聘会，以接地气的方式赢得求职者广泛好评。

7月25日和26日晚，江西省吉安市遂川县就业创业服务中心联合八角楼、商贸城两社区，利用夜间人流量大、氛围轻松的特点，举办了两场“零工驿站夜市专场招聘会”。

夜幕降临，人越聚越多，招聘企业忙着介绍岗位需求、薪资待遇等基本信息。求职者边逛街边了解职位情况，社区工作人员则提供咨询和引路服务。记者了解到，此次夜市招聘会仅仅是“试水”，就吸引了当地22家企业参加，提供500余个岗位，涉及生产制造、电子、服务等多个领域，参与群众500余人，有30余人达成就业意向，在企业和求职者间搭建了良好供需平台，让就业服务零距离、有温度。

无论是活跃在杭州商圈里的招聘小站，还是灯火中人来人往的求职夜市，今年拓宽供需匹配的渠道更宽了，找工作的办法也更多了。

人力资源服务业是市场化就业服务的重要力量，在帮助劳动者求职方面有不少行之有效的经验做法。我能干什么？我如何取得进步？这些问题常常是高校毕业生进入求职季时面临的烦恼。怎样更精准地拉近毕业生与岗位之间的距离？

数字技术改变了人力资源服务机构的就业服务方式。北京网聘咨询有限公司（智联招聘）深度应用5G、AI、大数据等技术，以平台海量的用户画像数据、行为数据为基础，构建数据标签体系，实现简历、岗位智能筛选，向求职者和用人单位双向精准推送。

求职导师IP“凌佳佳”是上海外服（集团）有限公司运用数字技术推出的“职场导师”，在抖音、微信视频号等平台发布《凌佳佳招聘日日播》《凌佳佳求职小妙招》《凌佳佳带你探名企》《职场专家凌佳佳》等产品，打通短视频平台与数字化一站式求职交互平台，让青年人实现“边刷视频、边学知识、边投简历”的求职体验。目前，这位“职场导师”已累计发布四大系列短视频1512条、招聘岗位7482个，播放量超5000万次，助力以大学生为主体的青年就业与职场发展。

在个性化、定制化的招聘方式兴起之际，人力资源社会保障部举办的百日千万招聘专项行动每周都有不同主题，千万毕业生可以通过线上线下不同渠道参与。

6月29日，陕西省人力资源社会保障厅在西安举办了一场“职引未来 筑梦青春”——2023年陕西省百日千万招聘专项行动综合性专场现场招聘活动。活动现场不仅聚集了冰峰饮料、陕西建工安装集团、中移铁通等205家企业，涉及机械制造、安全管理、电商运营、电气自动化、检测采样等多个行业，主持人还在招聘会现场同步嵌入线上直播走播活动。陕西省人力资源社会保障厅相关负责人告诉记者：“仅这一次招聘会就累计提供了9000余个就业岗位，面试总数1795人次，初步达成就业意向260人次。”

### 拓宽就业岗位

求职招聘是高校毕业生与用人单位的双向奔赴。帮助用人单位稳定现有岗位、扩大岗位需求，需要通过解读政策、推介服务、精准对接等措施，拓展就业岗位，推动企业特别是民营企业吸纳更多高校毕业生就业，这是缓解就业难题的应有之义。

前不久，广东省江门市人力资源社会保障局在深入走访企业、调查企业情况及需求时了解到，台山市金桥铝型材厂有限公司持续迭代升级生产线，对技术岗位和管理人才的需求不断增加。为此，江门市人力资源社会保障局与这家企业达成了招聘活动和培训服务意向，在就业见习、招才引智、技能培训等方面加强协同联动，拓展高校毕业生岗位9个、见习岗位10个。

截至6月底，台山市金桥铝型材厂有限公司累计提供招聘岗位约200个，已完成招聘145个，其中高校毕

业生岗位 25 个。

社会组织是吸纳就业的重要力量。据统计，截至 2022 年底，全国登记的 89.2 万家社会组织共吸纳专职人员 1100 万人，平均每个组织的专职人员约为 12 人。

今年 5 月，民政部面向全国社会组织开展了“陪伴成长·社会组织助力高校毕业生就业行动”，推动社会组织搭建就业对接平台，助力高校毕业生就业。

目前，全国社会组织共面向高校毕业生发布招聘岗位约 16.5 万个、招聘高校毕业生 7.3 万余人，设立就业见习岗位约 10 万个、实际招收就业见习高校毕业生 5.7 万余人，开展各类就业服务活动 2.5 万余场，推动近 10 万家会员单位面向高校毕业生发布招聘岗位达 68 万个。

“我们在传统建筑、装修业向研发型企业转型过程中，遇到了复合型人才缺口问题。大量一线操作岗位面临信息化改造，缺少年轻化、高学历的人才。”宁波市家居产业协会执行会长、百合盛华建筑科技有限公司董事长张良武说，“通过行业协会的资源整合，公司依托学校和企业的资源优势打造了‘百合盛华班’，通过订单模式提前部署人才培养。”

2018 年进入“百合盛华班”的安徽小伙子陈友彪告诉记者：“在订单班学到的专业知识为我在企业工作打下了坚实基础，我不仅毕业就能‘上手’，还获得了晋升机会。”

其实，不只是很多制造业企业需要解决人才缺乏难题，就连宁波这样的制造业强市、跨境外贸强市，也长期处于人才“供不应求”状态。

浙江工商职业技术学院院长周志春说：“我们通过点、线、面合作，实现了校、企、政、区等多方共赢。”在周志春看来，点指企业，线指社会组织，面是行业、产业，“我们通过社会组织连接在一起，共同解决多个行业发展中遇到的难点”。

企业是用人的第一线。许多企业在大学生在校期间就建立起企业就业实习平台。2023 年，北京链家与首都经济贸易大学商务学院、沈阳城市建设学院等 16 所院校合作共建就业实习基地，企业对学生进行 5 天 4 晚的岗前培训，培训内容涵盖房地产基础知识、行业发展形势、商务礼仪、职业素养等。

访企拓岗是深化供需对接、开拓就业渠道的重要方式。从 3 月份到暑假期间，北京链家相继与哈尔滨石油学院、渤海大学等多所高校就需求岗位、人才培养、发展空间等方面进行深入交流。在拓宽供需对接的过程中，北京链家今年提供逾 6000 个房产经纪人岗位，其中 3000 多个面向应届毕业生开放，岗位数量较去年翻番。目前，1000 多名新入职的毕业生置业顾问已经陆续上岗。

### 提供成长机遇

高校毕业生求职过程中，一个突出难点是技能水平与岗位需求之间存在落差。怎样弥补技能的匮乏？

近日，东莞市虎门人力资源社会保障分局局长严志彬前往广东杨达鑫科技有限公司等民营企业走访时，企业负责人表示：“今年有强烈意愿申报技能大师工作室，带动企业技术人员由‘工’变‘匠’，为企业高质量发展提供人才支撑。”

根据企业提出的诉求，人力资源社会保障服务专员现场围绕技能人才培养、技能等级认定、技能大师工作室申报等工作与企业深入交流，鼓励企业在获评“职业技能等级认定企业”的基础上提前规划好 2023 年的技能等级认定工作。“只有推动职业技能评价与员工待遇、晋升发展相挂钩，形成有利于技能人才成长和发挥作用的良好环境，才能为企业转型升级、高校毕业生等人才招引奠定更坚实的留才基础。”

在江苏徐州市，面对不同群体的就业需求，泉山区七里沟街道提供了多元化培训内容，街道及社区通过多种形式举办定向技能培训课程，还结合实际情况提供灵活的学习时间和方式。街道党工委副书记、办事处主任贺秋实说：“街道加强与企业合作，为符合条件的待就业人员提供更多实习和实践机会，有助于待就业群体将培训技能应用到实际工作中，提升就业竞争力。同时，街道积极鼓励大学生等群体创业，对符合条件的创业人员给予政策、金融等支持，引导创业人员招聘辖区内待就业人员，起到以创业带就业的效果。”

这个暑假，浙江建设职业技术学院室内设计专业学生方星雨通过学校推荐来到建筑装饰行业协会实习，并成为劳模工匠创新工作室一员。

“从学习理论知识到深入现场开展工作，我们会一对一培养高校毕业生。”浙江省建筑装饰行业协会会长、劳模工匠创新工作室领衔人贾华琴表示，劳模工匠创新工作室现有 425 名副高以上专家，目前师带徒共有 10 余对，近年来通过“传帮带”培养的多名高校毕业生已经成为协会重要岗位的青年骨干。

方星雨实习 1 个多月后说，“我真切感受到了协会对年轻人的关爱和培养，得到了行业前辈的指导，希望在这里尽快成长”。

## 人力资源社会保障部等 7 部门联合印发指导意见 就全面推进工伤康复事业高质量发展进行部署

近日，人力资源社会保障部、民政部、国家卫生健康委、退役军人事务部、国家医保局、国家中医药局、中国残联联合印发《关于推进工伤康复事业高质量发展的指导意见》。

意见提出，工伤康复是工伤保险制度的重要组成部分，对促进工伤职工回归社会、重返工作岗位、实现有尊严的生活具有重要意义，要切实推动预防、补偿、康复“三位一体”工伤保险制度建设，探索建立适合我国国情的工伤康复制度体系。一是健全工伤康复制度和标准。完善工伤康复管理制度，加强门诊和社区医疗康复，加快推进职业康复，积极拓展社会康复。二是完善工伤康复工作机制。重点强化健全工伤康复早期介入机制，逐步建立“先康复后鉴定”工作机制。三是创新工伤康复扶持政策。持续完善工伤康复政策，推动工伤康复和就业促进深度融合，推进工伤职工享受相关服务待遇。四是加强工伤康复精细化管理。合理利用工伤康复服务资源，完善工伤康复协议机构管理，加强费用监管，组建工伤康复专业队伍。五是提升工伤康复服务水平。优化工伤康复供给侧服务，畅通工伤康复服务绿色通道，积极推进工伤康复管理服务数字化转型。

来源：人力资源社会保障部

### 各地动态

#### 辽宁铁岭：多举措为高校毕业生就业创业护航

辽宁省铁岭市人社局高度重视高校毕业生就业工作，重点围绕完善落实就业政策、加大岗位开发力度、做好公共就业服务、鼓励创新创业等工作主线，明确目标任务，压实工作责任，为高校毕业生就业保驾护航。

完善落实各项政策。制定出台人才新政 2.0 版及配套实施细则，提标扩围高校毕业生等青年人才补贴，将购房补助提高到博士 7 万元，首次将生活补贴范围扩大到大专生，目前已为 197 名“名校优生”申请购房补助和生活补贴 248.38 万元。积极开展就业帮扶，为 535 名就业困难毕业生发放求职创业补贴 64.2 万元，向企业发放吸纳高校毕业生补贴 28.7 万元。

加大岗位开发力度。开展 2023 年铁岭市暑假返乡高校毕业生专场招聘会人才需求调查，征集岗位 3521 个。大力实施“就业见习岗位募集计划”，募集青年见习岗位 1014 个；开发“雁归计划”“三支一扶”等基层服务岗位 138 个。

开展各类公共活动。制定《公共就业服务进校园工作方案》，抓住 2023 届高校毕业生离校前求职关键期，组织开展公共就业服务进校园，进企业、进社区，开展政策宣讲及就业指导活动 105 场，服务毕业生、失业青年等群体 3 万余人次，发放各类宣传材料 5000 余份。

稳定政策性岗位规模。组织开展省市县乡四级联考，扩大招录高校毕业生规模，2023 年全市招录公务员 391 人；大力宣传人才新政（2.0 版），全力促进高校毕业生等青年群体来铁回铁就业，开展事业单位招聘和招募“三支一扶”计划高校毕业生。

鼓励创新创业促进就业。加大对创业孵化基地的扶持力度，全力打造青年人才激情“创业谷”，围绕资金、载体、项目、日服务等方面打出引育用留“组合拳”。目前，“创业谷”入孵项目 30 个，引进人才 300 余人。

下一步，铁岭市人社部门将与有关部门协同发力，无缝衔接就业服务“进校园”和离校后“百日攻坚”行动，全力做好离校未就业高校毕业生就业工作，确保离校未就业高校毕业生实名制登记跟踪回访率、就业服务率达到 100%，有就业意愿困难家庭高校毕业生 100% 就业。

来源：辽宁省人力资源社会保障厅

#### 陕西：9 项养老保险业务实施“跨省通办”

为方便参保企业群众跨省办事，日前，陕西省人社厅印发《关于做好企业职工基本养老保险“跨省通办”业务的通知》，明确提出 9 项养老保险业务实施“跨省通办”。

实施“跨省通办”的 9 项养老保险业务包括：社会保险个人权益记录查询打印、企业职工基本养老保险关

系转移接续申请、机关事业单位基本养老保险与企业职工基本养老保险互转申请、企业职工基本养老保险与城乡居民基本养老保险制度衔接申请、军人退役养老保险关系转移接续申请、领取养老金人员待遇资格认证、养老保险供养亲属领取待遇资格认证、个人社保参保证明查询打印、社会保险单位参保证明查询打印。

此次政策调整并发布办事指南，补充细化了“办事时间、办理机构及地点、咨询查询途径、监督投诉渠道”等要素内容。《通知》要求，各级相关部门要按照“减时间、减环节、减材料、减跑动”的要求，进一步优化经办服务流程，推进线上线下融合，做好服务机具设施维护更新，主动研究解决群众合理诉求，切实提高“跨省通办”业务办理量、办结率和群众满意度。

此外，陕西目前已在宝鸡、延安等市相继开展无视同缴费年限人员退休优质服务创建，试点参保人员退休“刷脸办”，实现“随申请、随核定、随发放”。陕西养老保险 APP 面向五个群体，已服务 3000 余万参保个人和 20 多万参保单位。截至目前，注册人数 1829 万人，下载量达到 3.4 亿人次。

来源：陕西省人力资源社会保障厅

## 天津红桥：多措并举促进高校毕业生就业创业

今年以来，天津市红桥区人社局深入实施就业优先战略，多措并举促进高校毕业生就业创业。

**讲解政策，做好高校毕业生就业“宣传员”。**为助推就业政策落地见效，红桥区人社局以校园招聘活动为契机，详细介绍就业见习、创业担保贷款等政策的对象范围、补贴标准、申请流程等，提升高校毕业生就业政策知晓度。同时，开展“就业扬帆 政策护航”青年就业创业政策服务周活动，认真梳理就业见习、高校毕业生灵活就业补贴、创业培训等就业政策清单 8 条，并通过“红桥公共就业人才”“红桥职业介绍”微信公众号广泛宣传，进一步扩大政策“宣传圈”，提升知晓率。

**招聘服务，拓宽高校毕业生就业渠道。**红桥区人社局积极搭建招聘对接服务平台，结合河北工业大学、天津商业大学、城市职业学院红桥分院等院校院系专业特点，认真筛选招聘企业，深挖适配岗位，开展高校毕业生专场线下招聘会。此外，还创新招聘服务模式，分别在河北工业大学、天津商业大学开展“直播带岗”活动，活动浏览人数达 2.8 万人次。截至目前，已举办各类线上线下招聘会 51 场，980 家次企业报名参加，提供岗位 1.7 万余个。

**兜底帮扶，为高校毕业生提供精细化就业服务。**积极组织街道、社区持续做好离校未就业高校毕业生实名制帮扶工作，多渠道摸排未就业高校毕业生信息，建立实名帮扶台账，为毕业生提供职业指导、岗位推介、就业见习机会等就业服务。截至目前，离校未就业高校毕业生实名登记 698 人，除入伍、出国等部分人员，现已帮扶就业 461 人，帮扶就业率达 94.84%。同时，激励企业吸纳接收高校毕业生就业，兑现一次性吸纳高校毕业生就业补贴和社保、岗位补贴。

**就业见习，提升高校毕业生就业竞争力。**为充分发挥就业见习带动就业作用，区人社局积极鼓励指导企、事业单位申报就业见习基地，扩大就业见习规模。通过政策宣传，新增就业见习基地 3 家，开发就业见习岗位 696 个，组织高校毕业生等就业见习 406 人，其中 10 家见习基地留用见习人员 14 人，且留用人员多在软件开发、产品设计、人事管理、护理等能提升就业技能和就业竞争力的岗位，就业见习基地促就业效果显著。

**支持创业，促进高校毕业生创业带动就业。**积极发挥青年群体创新创业对稳就业的支撑作用，鼓励高校毕业生等青年群体自主创业。加大创业资金支持，为创业企业纾困解难，为 2 家企业发放创业担保贷款 135 万元，为 40 余名创业者发放创业房租补贴 44.69 万元。为 22 个小微企业、个体工商户和创业者贴息 4.48 万余元。同时，定向对接天津市职业大学，面向该校毕业生开展创业培训，通过公开选拔和采取专家评审方式择优确定创业培训机构，精心设计创业培训课程，着力提升创业培训质量。

来源：天津市人力资源社会保障局

## 浙江绍兴：“三个一批”保障高校毕业生顺利留绍就业

今年以来，浙江省绍兴市贯彻落实就业优先战略和积极就业政策，千方百计促高校毕业生就业创业。截至 7 月底，全市新增就业大学生 8.83 万人。

**打响“城市品牌”留住一批。**开展“留在绍兴”系列活动，综合运用“线下招聘+线上云聘”等多种形式，做到全市 12 所高校宣讲、招聘全覆盖，创新举办绍兴记忆游园、水上乌篷船直播带岗等城市特色主题活动，加深学生对绍兴城市的印象和认同感，提高留绍概率。截至目前，累计开展 15 场线下招聘会，1513 家企业参与，提供 19226 个工作岗位，线上线下求职人数达到 2 万余人次。

制定“一人一策”帮扶一批。依托“重点群体就业帮扶”应用平台和人社部求职登记微信小程序，加强重点群体数据共享应用，精准定位未就业高校毕业生，“点对点”摸清其求职意向、服务需求，提供“131”（至少提供1次职业指导、3次岗位推介、1次技能培训或就业见习机会）就业服务。目前，已建立首批6164名该市离校未就业高校毕业生帮扶台账，帮扶率达到100%，实现就业3795人。

加速“安家落户”保障一批。全面修订2023年人才新政，新增人才特派员奖励资助等政策内容，本、硕、博人才房票额度平均提升近40%，有力保障青年扎根城市的住房等刚性需求。同时，持续优化“绍兴人才码”，实现人才政策事项100%线上兑现，确保直达快享。上半年，全市累计兑现房票、安家补贴等人才政策超4.8亿元，惠及22.1万人次；近一年新增“绍兴人才码”领码人数超12万人。

来源：浙江省人力资源社会保障厅

## 青海：延续实施一次性扩岗补助政策

近日，青海省人社厅、省教育厅、省财政厅联合下发《关于延续实施一次性扩岗补助政策有关工作的通知》，提出充分发挥失业保险助企扩岗作用，鼓励企业积极吸纳大学生等青年就业。

《通知》明确，青海企业招用2023届及离校两年内未就业普通高校毕业生、登记失业的16岁~24岁青年，签订劳动合同并为其缴纳失业、工伤、职工养老保险费1个月以上，每招用1人，可获得一次性扩岗补助1500元。政策执行至2023年12月底。

扩岗补助采取企业自行申请的方式发放，通过数据比对筛选出符合发放条件的企业及人员明细，社保经办机构通过人社政务服务一体化平台向企业发送符合发放一次性扩岗补助的人员明细。企业根据下发的人员明细，在该平台发起一次性扩岗补助申请并承诺所申请的人员明细无误后，由各地社保经办机构审核并在当地人社网站公示5个工作日后发放。

青海省人社厅相关负责人表示，实施一次性扩岗补助政策是促进高校毕业生等青年群体就业的重要举措，将加速人员信息比对，向符合条件的企业推送相关数据，加快推进政策落实落地，力促高校毕业生等青年就业。

来源：工人日报

## 一家之言

### DRG 付费进入新阶段，医院精细化管理如何更深入？

随着各地 DRG 付费方案逐渐成熟稳定，大部分医院都制定了相应的精细化管理策略和流程，并通过信息化系统将病案质控和费用管理融入关键业务流程。在 DRG 付费改革的前 1-2 年，医院最为关注病案编码质量、DRG 超支病组和超支病例，进而有针对性地减少医保超支。据了解，仅通过病案质控，主要是主诊断、主手术合理完整上传，许多大型公立医院年度增收高达千万以上，甚至更多。DRG 付费以史无前例的效率，促进了各级医院病案数据质量快速提升，尤其是完整性方面，即使集采之前，也确实提高了医院主动控制成本、管理患者医疗费用（即医疗负担）的积极性，由被动管理转为主动调整，由原来的对账管理转为更深入的以数据为依据的管理策略。然而，在颠覆传统医院管理的同时，也出现了一些问题，出现了医院内部管理的迷茫和分歧。

#### 院内管理困境

尽管各地政策已经充分考虑到不同情况的影响，一是未能完成完整治疗的费用低倍率病例，例如入院短时间死亡、转院、患者要求出院等；二是为防止推诿重症的高倍率病例及费用极高病例的补偿；三是长期住院病例按床日结算；四是设定级别差异系数或通过不同指标综合制定不同医院差异系数（主要是浙江），从而尽可能保证 DRG 分组无法涵盖的医疗复杂性得到合理支付；五是通过考核指标和大数据监管防止恶意套高、钻政策漏洞等行为，等等。我们仍然看到各地不同医院不同程度的出现下述情况：

套高编码。只要权重高的就是结算标准高的，所以进权重高的组准没错，甚至可以看到有些科室出现了完全不可能在本科室收治的疾病和处置方式。

合并症/并发症编码能传尽传。不管是非常熟悉 DRG 付费政策还是处于学习探索阶段的医院，都知道合并症和并发症影响入组，进而影响权重和结算费用。所以在 DRG 付费实施过程中，往往会看到无合并症/并发症病例占比大幅降低，合并症/并发症数量大幅增加。

以费率法医保支付标准或点数法预估的支付标准作为病种费用目标，不足的增加服务项目，超出的则减少。

以上情况并不是医院管理层希望看到的，这不仅影响医保基金的合理分配，同时也给院内管理带来困扰，因为数据混乱导致无法制定相对符合实际需求的科室、病种管理标准。而合并症/并发症编码数量增加，或者病种人次分布发生变化，其中确实有历史数据质控相对宽松，提升管理能力带来的正向影响，而一般的手段很难区分哪些是提升管理能力的影响，哪些是“矫枉过正”的负面结果。医保支付标准，原本确实是希望引导医院和临床主动控制成本，其背后的逻辑类似统计学中的“向平均趋势”，随着大数据积累和多方博弈达成平衡，DRG 支付标准确实会变成最符合实际需求的参考标准，但初期由于不同医院不同病种历史费用受到诸多因素影响，确实存在病种付费标准与实际需求偏移的情况。如果大家都能理解 DRG 有高有低、总体平衡的苦心，那将是个理想的画面，但实际情况是不同医院经营压力、人才引进和保留等方面都离不开经济支撑，所以总是有希望得到更多，先解决短期温饱的选择。

除此之外，DRG 管理涉及病案、医保、质控、信息、财务、绩效等多方面，近几年广受欢迎的就是 MDT 多学科协作管理模式，这在大型公立医院落实尚且是一把手工程，更不用说在一些存在一人多岗、缺岗缺编的小医院落实的难度了。

再者，各医院采购数据和财务数据保密性较高，不能得到财务和采购的协同，DRG 管理就总是停留在医保结算不超支这一目标，而无法协同医院发展制定更精准的不同病种费用管理标准。

### **RG 付费 2.0 阶段的院内医保管理定位**

如果说 DRG 付费 1.0 阶段，主要任务是分组、定价、支付，那么在药耗集采、飞检深入常态化、医疗服务价格动态调整、深化门诊统筹、大数据监管的基础越加牢固等多管齐下的综合作用下，DRG 付费也将走向更精准的定价、更完善的机制、更敏感的自动调节方法论体系，进而成为三医协同更有力的杠杆，在这里我们先称其为 2.0 阶段吧。特别提示：2.0 这个说法非官方结论，仅为了便于理解不同时期的变化。

由于 2.0 阶段医院可用的数据资源更多，面临的政策环境和市场环境也都更复杂多变，传统的医保部门管理职责也需要适应新形势的需求。此前医院医保部门主要关注偿付率、医保违规、报销政策，为适应 2.0 阶段的管理需求，还需要做好以下工作：

把本院大数据利用起来，提高通过大数据识别违规风险的能力，区别于以往基于确定规则判定和向临床宣导政策的角色。

与临床密切沟通，有评估 DRG 病组支付标准和制定本院不同病组管理目标的能力。

对医疗服务价格动态调整的思路和方向有较高的敏感性，制定评估方法和流程，做到事前介入，基于医疗服务价格动态调整对医保付费的影响有充分的准备和预案。

最后，作为临床和财务之间业财融合纽带，协同做好病组成本管理。

很多医保人看到这里，估计已经血压飙升，确实目前医保部门工作量和难度都面临较大挑战，因此院内在资源和人才方面的支持往往是成功转型的决定性条件。

### **精细化管理的几点建议**

在 DRG 医院管理中，常常存在一个误区，就是单纯以偿付率作为评价标准。通常来说，只要控制医疗费用在医保支付标准以下，偿付率就会显著提高。但这显然不符合实际需求，因此关注偿付率的同时，还需特别关注病组均费和人次的变化。

已经有很多医院认识到病组成本管理比医保超支监控更有意义，但苦于无法精确测算成本而只能粗略对病种成本做主观判断，就很难形成确定的管理标准。由于医院成本测算是个非常复杂的课题，这里不做过多赘述，但可以基于一些成本分摊比例、病种的资源消耗分类等预估成本比例，用于 DRG 组利润变化监测。这个数据虽然不够准确，但能够反映趋势，便于定位问题和管理重点。

还有很多医院一直期望以同级别医院或本地所有医院的费用标准、药耗占比等作为标杆参考，进行本院费用管理，而大部分医院无法获得相关数据。并且，如果本院均费、药占比、耗占比与地区均费差异较大时，想要分析差异原因、制定合理和可执行的标准，反而更难。这时候可以不苟求完美标准，先从本院数据中找到可利用的标杆参考。除了一般常用的本院均值外，还可以选取医保付费优质区间（例如费用倍率在 0.95-1.05）病例数据，或者均费、药耗占比稳定性和聚集性较高的科室及临床专家的病例数据作为标杆测算基础。

对临床路径相对清晰稳定的外科手术或操作病组，建立路径管理方案，并通过信息化系统进行事中管理。而对临床路径差异受诸多因素影响的内科病种，则可通过设定资源目标，配合绩效方案来优化医疗费用和成本结构。另外，纵向横向对不同大类下的资源项目做比较监测，也常常会有意外惊喜。需要注意的是，制定临床路径的目的在于可执行进而产生更好的结果，但临床过程与其他业务管理最大的不同，在于临床过程的复杂性，

它与个体差异、合并症情况、患者经济负担等密切相关，同时，临床行为在考虑医院经济收入之前，排在第一位的永远是职业道德和治病救人。

发表于北京中国医疗保险

## 透过泡沫，看看那些不容易被替代的职业

提示词工程师，一个与人工智能相关的新职业悄然兴起。其职责是与生成式人工智能进行高质量对话，用设计、管理与优化相关行业的 Prompt（提示词）来进行大模型训练，配合技术提升整体产品表现。可以这么理解：人工智能已经开始进入无数具体的行业领域，如同刚入职的“新人”，需要一位行业资深前辈贴身“传帮带”，助其快速适应业务、成为“熟手”。

这些“传帮带”的师父们，就是 AI 训练应用场景下的提示词工程师。在国内招聘平台上，这个岗位仍处于动态定义的过程中，未必严谨地以“提示词工程师”的字样出现，可能名为 AI 训练师，或是 AI 产品运营，也可能叫作 AI “文生图” 绘画师，但岗位描述都指向人工智能生成内容训练。毫无疑问，从需求端已经能感受到这一职业的水涨船高。

新职业初看莫可名状，因为它超出了专业对口的思维方式。说它是 AI 技术相关吧，它要求从业者有其他垂直领域的专业性，尤其是法律、宗教、艺术这样的领域；说它是内容生产吧，它的从业者又必须高度理解 AI 逻辑，有产品经理思维打底。它非文非理、非农非工，既跨界又难以充分量化，要求的是一种人文与技术的综合性，以及一种高度开放的思维、技术伴随式学习能力。

有论者分析，这个职业可能是暂时的，因为它适配的是大语言模型进入具体应用场景的阶段。但其实，这个职业本身也正处于生成之中，谁又能定论没有新的发育可能呢？其所内含的职业精神本就指向人文精神与人工智能的动态调适。当 AI 快速进入人类生存的各个层面、各个细分领域，这种调适每个人都要经历，并指向了两个相辅相成的方面——既包含我们对 AI 的适应（使用、伴随学习、合作创造），也包括我们对 AI 的规训（日常训练、伦理制约）。未来，这就是一个人的社会化的基本内容，而“提示词工程师”则会成为每个现代人的一个侧面。

此外，对于我们“怎么找工作”“怎么看待工作”，“提示词工程师”兴起还带来了另外一个值得掂量的信号：未来，最容易被替代的工作是那些易于标准化的职业、易于模式化的流程，不容易被替代的则是那些具有“人”的综合性特征的职业。后者，可能是独特的艺术家、具有原创性的创作者、技术人文复合性人才，也可能是美发师、插花师、育婴师、护士、电工这样具有人的“具身性”的职业。换句话说，在 AI 的吞噬中稍稍保持的竞争性，要么来自一个确实高度复杂的思维，要么来自一个可以面对面的肉身。

风吹云走，这样的职业分化已经近在眼前。此刻看似能“上岸”的职业、此刻被争抢的“饭碗”，是否有想象得那么稳定？可能还需选择者长思。

来源：光明网

## 他山之石

### 德国 9 月消费者信心先行指数环比下降

德国市场研究机构捷孚凯 29 日发布的报告显示，经调整后，9 月德国消费者信心先行指数为负 25.5 点，比 8 月修正后的数据下降 0.9 点。

报告说，反映德国消费者信心的经济前景、收入预期和购买倾向三项指标均环比下降。

捷孚凯专家罗尔夫·比克尔当天在一份声明中说，德国消费者情绪在今年年底前持续恢复的可能性越来越小，持续的高通胀率，尤其是食品和能源供应方面的通胀，令消费者情绪“处在很低的总体水平上”。

自 1980 年起，捷孚凯每月对大约 2000 名德国消费者进行信心指数问卷调查。该指数是预测德国经济走势和居民消费趋向的先行指标。

来源：新华网

### 土耳其气候学家预测明年全球气温将创新高

土耳其气候学家 29 日表示，受气候变化和厄尔尼诺现象影响，预计明年全球气温可能将突破今年的最高

---

气温纪录，再创新高。

土耳其博阿济吉大学气候变化和政策研究中心主任、著名气候学家莱文特·库尔纳兹在接受当地媒体采访时表示，预计明年气温可能会比今年高得多。他提醒大家注意今年全球破纪录的高温天数。

库尔纳兹强调，目前全球变暖在很大程度上可归因于气候变化。过去3年里，太平洋水温低于平均水平，这在某种程度上掩盖了全球变暖的后果。他说，本次厄尔尼诺现象今年5月正式开始出现。在土耳其，厄尔尼诺现象的影响在过去20天里开始显现，并将在随后几个月达到顶峰。

一般而言，土耳其的7月底和8月的第一周是夏季炎热的高峰期，随后气温开始下降。但是，今年8月中下旬以来，土耳其出现气候反常，气温较往年显著上升。目前，土耳其已受到厄尔尼诺影响，预计今年9月土耳其气温将会明显高于往年。

库尔纳兹说，厄尔尼诺现象的一个好处是将会给土耳其带来降雨。“我们不会经历去年那样的干旱少雨天气”。

厄尔尼诺是一种自然发生的气候模式，一般每2至7年发生一次，通常持续9至12个月。它与热带太平洋中部和东部的海洋表面温度升高有关，影响太平洋周边地区的洋流和气流，进而给各地天气带来变化，通常干旱少雨的地区可能发生洪涝，而某些多雨的地区可能出现干旱。

来源：新华网