

南京人力资源和社会保障学会信息

快报

(第 202507 期)

南京人力资源和社会保障学会主办

2025 年 5 月 7 日

目 录

最新关注

人力资源社会保障部等5部门部署开展新就业形态劳动者劳动权益保障水平提升专项行动
精准协同发力稳就业稳经济

各地动态

海南：完善优化事业单位公开招聘办法
新疆生产建设兵团九师：智慧就业服务与群众面对面
浙江义乌：优化外籍人才“引育留”全链条服务体系
甘肃武威：“三多三化”让社保政策“家喻户晓”

安徽六安：聚焦“四量”高效推进治理欠薪工作

一家之言

理性促进三医协同发展和治理的几点思考

AI 面试软件受追捧，如何答好“智能向善”这道题

他山之石

菲律宾发布首个十年就业计划

人力资源社会保障部等5部门部署开展新就业形态劳动者劳动权益保障水平提升专项行动

近日，人力资源社会保障部联合交通运输部、市场监管总局、国家邮政局、全国总工会召开会议，部署开展新就业形态劳动者劳动权益保障水平提升专项行动。

专项行动拟用半年时间，集中解决一批新就业形态劳动者权益保障方面的突出问题。以头部平台企业、快递企业和规模较大的平台用工合作企业为重点，通过健全基础用工信息台账，组织开展政策培训、协商恳谈、行政指导、用工体检、人力资源市场秩序整治、职业伤害保障试点扩围等，完善服务保障措施，推动企业积极履行社会责任，提高用工管理水平，有效维护新就业形态劳动者就业、劳动报酬、休息、劳动安全、职业伤害保障等权益。

会议要求，各地要加强组织领导，强化部门协同，进一步健全新就业形态劳动者权益保障工作机制，全力以赴抓好专项行动各项任务的落实。

来源：人力资源社会保障部

精准协同发力稳就业稳经济

近日，稳就业稳经济政策工具箱再次“上新”，一套支持就业、稳定外贸发展、促进消费、积极扩大有效投资、营造稳定发展良好环境的“组合拳”，与去年9月一揽子增量政策、中央经济工作会议和全国两会部署任务形成接续，将进一步放大政策组合效应、叠加效应、乘数效应，有力促进我国经济持续回升向好。

就业是最大的民生工程、民心工程、根基工程，是社会稳定的重要保障。今年一季度，我国就业形势保持总体平稳，全国城镇新增就业308万人，同比多增加5万人，快于时序进度。先进制造业、数字经济、银发经济等领域，正在创造较多就业机会。

然而，一些挑战也不能忽视。2025届高校毕业生规模预计达1222万人，6月份即将迎来就业高峰，还有大量农村转移劳动力需要就业，就业总量存在压力是一个客观事实。外贸承压，对我国出口企业及相关就业岗位带来冲击；传统产业数字化转型和智能化升级，导致部分低技能岗位减少；新兴产业虽然人才需求强劲，但培养规模有限，难以满足需求。这种结构性矛盾表现为部分毕业生难以找到心仪工作，而许多企业又面临“招工难”困境。

面对新的稳就业形势，政策“组合拳”一方面发力“扩容”，注重多渠道挖掘就业岗位，围绕新质生产力发展、消费新热点打造、重点工程项目实施、基本民生服务提供等重点领域，出台激励政策，加大岗位释放力度，积极拓展新的就业增长点；另一方面发力“增效”，把高校毕业生等青年就业作为重中之重，启动就业服务攻坚行动，拓展外出务工和就近就业渠道，加大以工代赈支持，加大职业技能培训力度，提高职业技能培训针对性，帮助重点群体提高求职竞争力和岗位适应能力。

推进和落实稳就业政策，需要协同发力。但有一点毋庸置疑，解决就业问题根本要靠发展。发展的“蛋糕”做大了，才能提供更多高质量就业岗位，从而把就业“蛋糕”做大。这就需要以“高效办成一件事”为目标，强化部门之间的信息共享、决策共商、效果共评，推动财政、货币、投资、消费、产业、区域等政策与就业政策协调联动、同向发力，把政策红利实实在在送到经营主体和群众手中。一业一策、一企一策，对企业加大扩岗支持，降低外贸企业内销成本，保障中小企业合理融资需求……稳住企业就稳住了就业、稳住了市场、稳住了经济。

紧扣发展所需、企业所盼、民生所急，这一套政策“组合拳”，既是对当下挑战的精准回应，更是对长远发展的谋篇布局。支持就业、稳定外贸发展、促进消费、积极扩大有效投资、营造稳定发展的良好环境，既需要针对眼前难题打几场“攻坚战”，成熟一项、出台一项，也需要发起“持久战”，组织起一环扣一环、一棒接一棒的持续攻势，实现稳预期、强信心与稳经济的相互促进、良性循环。

我国是人口大国，正处在转变发展方式、优化经济结构、转换增长动力的攻关期，稳就业稳经济的压力始终存在。世界正面临百年未有之大变局，不确定性明显加大，稳就业稳经济的挑战始终严峻。面对“千难万难”，常态化、敞口式做好政策预研储备，不断完善稳就业稳经济的政策工具箱，把政策含金量转化为发展高质量，

各地动态

海南：完善优化事业单位公开招聘办法

近日，海南省人力资源社会保障厅修订《海南省事业单位公开招聘工作人员实施办法》，主要有四方面变化，将于6月1日起实施。

关于提供同意报考证明的要求，原《办法》要求“应聘时已与工作单位建立人事（劳动）关系的人员应征得原所在单位同意方可报考”，新《办法》仅对海南省机关事业单位工作人员报考提出要求，对与单位建立劳动关系的以及外省机关事业单位工作人员不再要求提供同意报考证明。

关于笔试合格分数线的划定，原《办法》规定，笔试合格分数线不得低于参加笔试人员的平均分，新《办法》提出笔试合格分数线根据考试科目、岗位需求合理划定，同时为避免“低分入围”现象，将合格分数线下限设置为不低于笔试卷面总分的50%，如低于50%则需报经主管部门及同级人社部门同意。

关于入围面试的比例，为更好地体现公开招聘公平、竞争、择优的原则，新《办法》提高了招聘人数9人以下岗位入围面试人员的比例，从原来的1:3调整至1:3-1:5，由招聘单位结合实际情况自行确定，但需在招聘方案及发布的公告中予以明确。

关于招聘流程的优化，一是适当缩短招聘公告发布和报名时间。原《办法》规定，公告发布和报名时间均不得少于7天。新《办法》明确公告发布时间不得少于7个工作日，其中报名时间不得少于5个工作日，公告发布与报名可同步开展，适当缩短了公告与报名的时间。二是对面试前资格复审不再作强制要求。为进一步优化公开招聘流程，尽可能地减少考生（特别是外地考生）到应聘单位的次数，新《办法》对面试前是否开展资格复审不作硬性要求。三是对考察、体检顺序不作统一要求。由招聘单位结合招聘工作实际需要，自主确定考察与体检的顺序，但需在制定的招聘方案中予以明确。

来源：海南省人力资源社会保障厅

新疆生产建设兵团九师：智慧就业服务与群众面对面

推动公共就业服务全面提质增效，今年以来，新疆生产建设兵团第九师白杨市人社局积极探索辖区精准化公共就业服务新模式，全力实现辖区就业服务一个平台、就业数据“一个出口”、就业帮扶“一个标准”、岗位资源“一库共享”的就业服务新格局。

资源共享 岗位直达基层

“我原本在外地工作，现在为了方便照顾小孩，想回到家乡工作，有合适的岗位请帮我推荐一下。”日前，苏芬在兵团第九师公共就业和人才服务局微信公众号上填写了求职信息。该局在官方微信公众号上持续发布企业招聘信息最新动态，导购、保安、家政、会计等岗位信息密集，企业用工需求、薪资、工种一目了然。在工作人员的帮助下，苏芬很快就找到一份企业文员的工作，经过沟通企业同意她下午就去工作，从登记信息到入职仅用时30分钟。该局打造“就业直通车”服务品牌，包含职业介绍、就业援助、创业扶持、技能培训等公共就业服务，系统汇集了3000余个就业岗位、10余条就业创业政策清单、20余条政策宣传短视频等服务资源，师、团两级就业专员均可实时使用，实现了资源共享。今年以来，累计提供政策咨询500余人次，推荐就业岗位2000余个。

业务智办 服务下沉基层

“首先需要点进公众号，然后进入页面点进就业直通里的求职登记，完善个人基本信息、选择意向工作地点和意向岗位，我们就能掌握您的就业需求了。”该局工作人员王前进告诉各位求职人员。

为方便辖区内高校毕业生快速定位，寻找合适岗位，该局充分发挥“锦程”就业服务工作室效应，扎实开展高校毕业生“1311”就业服务，对离校未就业毕业生建立“一人一档”，通过企业高质量岗位供给、创业服务延伸、就业见习等方式，促进高校毕业生尽快实现就业。

同时，落实失业风险研判，全面摸清掌握失业人员、就业困难人员等重点就业群体就业意愿、技能水平等基本信息，及时录入兵团就业信息资源库和就业工作平台，精准推送岗位信息和职业培训信息，科学制定差异

化、个性化就业帮扶举措，实现就业信息精准匹配动态更新，全方位开展重点群体就业帮扶。截至目前，帮扶失业人员、就业困难人员等重点群体就业 443 人，持续推行“直补快办”模式，为企业发放就业创业补贴 877.96 万元。

融合产业 帮扶融入基层

“通过电子商务培训，我学着在抖音和快手两个平台用视频展示销售自己种植的优质口感西红柿，很多客人都是看了我发的短视频来大棚现场采摘的，现在我的账号已经有了 1 万+的粉丝量了。”学员赵国庆高兴的说到。

为切实提升师市职工群众就业竞争力和技能水平，通过活用“云端课堂”，持续推行“互联网+职业技能培训”模式，充分利用兵团培训系统等线上培训平台丰富课程资源，组织连队职工、灵活就业人员、失业人员等重点群体利用闲暇时间参加线上理论培训，切实解决工学矛盾。同时，聚焦重点群体培训需求，大力开展乡村旅游、农村电商运营等专项能力培训，推动培训内容与特色产业深度融合，增强劳动者就业创业能力，助力劳动者就业增收。

今年以来，共组织培训 73 期，培训学员 3500 人次，线上培训 779 人次，不断推进就业帮扶融入基层、贯穿全过程。

来源：新疆生产建设兵团人力资源社会保障局

浙江义乌：优化外籍人才“引育留”全链条服务体系

为破解外籍人才来义创业渠道不通畅、商贸人才认定标准不适配、外国人生活服务“碎片化”等难题，浙江省义乌市实施外国人来华投资兴业便利综合改革，做好外籍人才从“引进”“培育”到“留下”全过程支持体系。

立体化招引、靶向式匹配，织密全球引才网。构建“走出去+请进来”立体化招引矩阵，实施“省会城市巡回招聘计划”，开设留学生招聘专区，常态化开展“天下英才义乌行”“万名留学生义乌行”等校企对接交流活动，2024 年举办交流活动 4 场，吸引 61 所高校千余名外国留学生来义参观考察。重塑外籍商贸人才综合评价体系，创新人才认定标准，今年累计新增 A、B 类外籍人才 939 名。支持留学生申请办理为期 1 年的来华工作许可，吸引留学生来义创新创业。

开辟创业园、育好国际苗，搭建人才成长梯。创新开展外籍人才“创业一件事”改革，在市场核心区域建设国际青年创业孵化基地，构建涵盖硬件配套、政策申报、创业指导、资源对接的一站式创业服务体系，实现外籍人才“拎包创业”。开发“跨境电商直播”专项职业能力考核规范，将外籍人才纳入考核范围，培育更多本土“外籍主播”。与摩洛哥商学院等“一带一路”国家特色高校开展技能培训合作，吸引更多“丝路人才”前往义乌“买卖全球”。

服务一站享、生活一卡通，筑就留才栖息地。深化人社政务服务“就近办”改革，构建市级外国人综合服务中心、社区服务中心的“1+N”服务网络，实现就业创业“一站式”服务。推进外国人来华工作许可证与社保卡集成改革，通过社保卡+商友卡融合集成，实现公交出行、健身旅游、生活消费等 200 余个服务场景同步向外籍人才开放，发放“聚英卡”。打造国际贸易劳动人事争议仲裁庭，创新探索“以外调外”国际贸易领域劳动争议处置新机制，夯实和谐劳动关系基层治理底座。

来源：浙江省人力资源社会保障厅

甘肃武威：“三多三化”让社保政策“家喻户晓”

今年以来，甘肃省武威市人社局持续加大社保政策宣传力度，在宣传措施、宣传方式上狠下功夫，让宣传网覆盖化、服务网协同化、政策网精准化，不断提高社保政策的知晓度，确保社保政策惠民红利应享尽享。截至目前，全市各项社会保险参保人数达 144.6 万人次，社保政策覆盖面持续扩大。

多维度发力，宣传网覆盖化。持续加大政策宣传力度和频度，创新宣传形式和载体，综合运用纸媒体、融媒体、新媒体手段，开展送政策进网络、进企业、进园区、进村镇“四送”活动。在公众号开设政策专栏，定期推送政策。结合各类招聘会、“直播带岗”“就业服务大篷车”“职业病防治法宣传周”和“农民工法治宣传日”等活动，开展政策宣传，扩大政策宣传面，提高政策知晓度。

多部门联合，服务网协同化。结合全市开展的干部“包抓联”企业行动，开展送政策“敲门行动”，为企业送上了急需的“政策礼包”，让企业充分了解社保政策和经办流程。举办座谈会，主动收集企业诉求，及时

答疑解惑。与财政、税务、银行等部门加强协调联动，建立《武威市社会保险费常态化部门协作机制》，构建起上下联动、横向协同、政企贯通的政策落实机制，提高政策覆盖面。

多举措提质，政策网精准化。全面梳理社保政策清单，明确政策名称、享受对象、申请条件、经办流程和联系方式。编制办理流程图，确保企业一看就懂、一办就通。编制宣传手册，及时更新政策内容，确保信息准确。针对不同群体详细列出政策清单，先后理出2大类70条政策。针对新出台的企业职工基本养老保险病残津贴暂行办法、个人养老金制度和新修订的甘肃省被征地农民参加基本养老保险实施办法等，及时提炼政策要点，做好宣传解答。

来源：甘肃省武威市人力资源社会保障局

安徽六安：聚焦“四量”高效推进治理欠薪工作

安徽省六安市人社部门聚焦“稳增量、减存量、防变量、提质量”关键任务，坚持源头治理、全面回溯，协同联动、闭环管理，高效推进常态长效治理欠薪工作。

源头治理“稳增量”。坚持“宣传在先、以宣促改”，人社联动公安、住建等行业部门全面开展在建项目“开工第一课”现场会8次，以“政策宣讲+案例警示”形式，对全市500余名在建项目负责人及劳资专管员实行全覆盖轮训，对2个跨县区重大项目开展上施工标段点专题辅导9次。一体推进制度全覆盖、政府国企项目专项整治及农民工工资保证金规范缴存3项检查，对问题项目下达限期整改指令书。

全面回溯“减存量”。全面开展“回头看”行动，紧盯国家欠薪平台、群众信访反映等渠道线索，对2024年治理欠薪冬季行动以来接收的各类欠薪线索复盘复查，对研判风险较大的项目企业，逐一建档，纳入重点清单库，安排专人赴现场复查跟进、宣讲政策、指导辅导，加快风险防范化解；对核查未出清的，持续盯紧不放，综合运用公安机关提前介入、属地政府专班包保化解机制，严抓欠薪问题督办、法办力度，2025年春节后，联合督办约谈25家用人单位及实际负责人，移送公安机关涉嫌拒不支付劳动报酬案件19件。

协同推进“防变量”。全面畅通91个属地人社及行业部门接诉电话，坚持每周三下午治理欠薪集中接访常态化长效化。1月份以来，全市9个联合清欠接访点先后开展集中接访30次，累计化解欠薪问题181批次。会同相关部门建立常态化联动协作机制，确保苗头早发现、问题早解决、风险不外溢。

闭环管理“提质量”。充分发挥数据赋能、线上监管效能，加大省保障农民工工资支付平台在建项目监测力度，动态掌握全市在建项目劳动用工情况及专用账户工资发放情况，印发工作提示函，交办转办属地县区及行业部门督促整改。定人定责，每月开展欠薪投诉县级交叉回访及市级抽查回访工作，实时通报回访情况，市级抽查欠薪线索，对未彻底出清的，实行督查通报，确保及时化解，维护劳动者合法权益。

来源：安徽省人力资源社会保障厅

一家之言

理性促进三医协同发展和治理的几点思考

促进医保、医疗、医药协同发展和治理，是党的二十大提出的新时期深化医药卫生体制改革的重大方针，也是进一步全面深化医疗保障改革的重要内容和目标任务。党的二十届三中全会又再次强调要促进医疗、医保、医药协同发展和治理，充分说明党中央的高度重视和对人民群众切身利益的深情关切，同时也折射出促进三医协同发展和治理的必然性、重要性和紧迫性。

在党的二十大和党的二十届二中、三中全会，以及中央经济工作会议精神的指引下，经过各部门、各方面的共同努力，三医协同发展和治理取得一定进展。但在一定程度上，目前三医还存在协同理论逻辑不够清晰、协同意识不够强烈、协同路径不够明确和战略重点不够突出，以及协同体制机制法制尚不健全等矛盾和问题。全面贯彻落实好党的二十大和党的二十届三中全会作出的进一步全面深化改革的重大战略部署，全面深化医疗保障改革、深化医药卫生体制改革、促进三医协同发展和治理的重大方针，是当前我们面临的重大课题。只有从道理、学理、哲理上研究和厘清三医之所以必须协同发展和治理的理论逻辑，才可能增强理性促进三医协同发展和治理的思想自觉和工作主动，才可能不断提高积极作为担当的使命感和事业心，奋力开拓三医协同发展和治理的新境界、新局面。厘清理论逻辑是增强理性促进三医协同发展和治理思想自觉与工作主动的核心要素及内生动力从认识论和逻辑学的维度考量，道理是反映客观事物运行发展的本质和逻辑，亦可称作理论逻辑或

底层逻辑。这是最能启迪人、说服人的核心要素和内生动力。这就需要对深化医药卫生体制改革，促进三医协同发展和治理进行系统性、体系化研究和学理化、哲理化阐释。深刻认识和把握促进三医协同发展和治理的理论逻辑，努力做到既知其言、更知其义，知其然、更知其所以然，以理论上的清醒增强思想自觉和工作主动，才能激发理性促进三医协同发展和治理的内生新质动力。

党中央之所以一再强调深化医药卫生体制改革，促进三医协同发展和治理，既有其深刻的历史必然性，又具有强烈的现实针对性，既蕴含深刻的理论逻辑，又富有深厚的实践逻辑。

一是从医药卫生体制改革的轨迹和趋势上考量，三医从联动改革走向协同发展，从制度走向治理，保障从有没有走向优不优。这是发展的必然趋势，是一种逻辑必然、历史必然和实践必然；是从推进中国式现代化建设总目标考量，促进三医协同发展和治理是不断提高民生保障质量和水平，满足人民群众日益增长的美好生活和健康护佑的殷切期盼，与促进全体人民共同富裕，提高人民生活品质的总目标是完全契合的。二是从唯物辩证法系统论考量，三医只有协同发展和治理，增强整体性、系统性、协同性，才能产出三医改革发展集聚效应和倍增效应，才能为人民群众提供更加公平、高效、便捷、安全的全生命周期的健康护佑，人民群众的获得感、幸福感、安全感才能更加充实和可感可及。

树立系统观念增强协同意识是理性促进三医协同发展和治理的关键环节理性促进三医协同发展和治理必须摒弃陈旧狭隘的思维定式、破除不合时宜的体制机制，树立系统观念、增强协同意识。

从专业技术和职责分工的维度说，三医都各有自己的运行规律、业务范围、管理规范、目标取向和价值诉求，这是不容忽视的。正因为如此，促进三医协同发展和治理，务必坚持实事求是、守正创新、理性促进的方针。一是要实事求是地面对现实、正视现实，尊重各自的规律、规则、规范和职能职责。二是要守正创新、与时俱进。三是在尊重三医各自规律和特质的基础上做到“五各”，即各遵其道、各循其规、各展其长、各守其德、各尽其责。也就是说，医疗要恪守救死扶伤、以病人为中心、以健康为目标的初心，医保要坚持制度公平、保障基本、运行高效和可持续发展的方针，医药要坚持真创新、价值创新发展的道路。这是理性促进三医协同发展和治理的基本要求和必要前提。从内在联系、功能作用和核心目标上说，三医无疑是一个有机整体和运行系统。因此，理性促进三医协同发展和治理，必须跳出狭隘的纯专业技术职能职责的局限，从整体观、系统论和根本任务目标的维度，特别是从坚持以人民健康为中心的发展理念和实施健康中国战略的全局高度审视和把握。要认识到，三医是“你中有我，我中有你”“唇齿相依”的关系，是一个战略整体和运行系统，也是“责任共同体”“目标共同体”和“命运共同体”。因此，在提高政治站位、明确使命担当的基础上，是完全应当而且能够做到“五个协同”的，即理念协同、责任协同、制度协同、政策协同、步调协同和目标协同。唯其如此，才能形成促进三医协同发展和治理的强大合力，才能实现多方共赢的价值诉求和目标取向。

突出抓好中心环节是理性促进三医协同发展和治理的重要策略和方法论促进三医协同发展和治理是涉及多个领域、多个学科、多个责任主体的庞大而复杂的系统工程，既要“操其要于上”，做好统筹谋划和顶层设计，理顺体制机制，加强集中统一领导，又要“分其详于下”，各个责任主体必须尽心尽力抓好各项改革举措的贯彻实施，上下联动、协同配合，才能形成强大合力。

必须深刻认识和把握促进三医协同发展和治理的首要前提是深化医药卫生体制改革。如果失去这个首要前提，一切都无从谈起。深化医药卫生体制改革的关键环节和重中之重是医疗体制改革。如果对这项改革发展治理的基本格局进行一个简明概述，就是“一个中心、两个支点”。“一个中心”就是要以深化医疗机构的体制机制改革作为中心环节，才可能收到“举一纲而万目张”的改革效果。“两个支点”中一个是医药、一个是医保，前者是基础性支点，后者是杠杆性支点。医药、医保都要围绕和促进医疗这个中心进行针对性、导向性、促进性改革，才能发挥医药的基础性作用和医保的杠杆性作用。

近些年，医疗改革发展治理取得的进展和成效应当充分肯定，但总体上说仍相对滞后也是不争的事实，特别是一些关键环节仍未取得突破性进展，还存在诸多矛盾和问题，甚至在相当程度上还减损或对冲了医保、医药改革发展和治理的正向效应。因此，无论是从三医内在逻辑联系和医疗所处的重要位置以及问题导向维度考量，还是从回应社会关切和人民群众急难愁盼的切身利益的维度考量，都必须突出抓好深化医疗改革发展治理这个中心环节。

医疗改革发展治理是重点也是难点。陈旧的观念、传统的体制、固化的路径依赖等，像无形的桎梏，严重干扰和阻挠改革发展治理正确路径和政策举措的贯彻实施。所以，既要有勇气又要有韧劲，应当选好切入点和突破口，力争在重大关键环节上取得实质性进展。一是要实现政医分开，让医院去掉行政机关的附属身份，真正成为具有法人治理结构的现代医院。二是恪守医者仁心、救死扶伤、大医精诚以及以病人为中心、以健康为

目标的初心理念。三是调整优化医疗资源配置结构，改变“头重脚轻的倒三角”格局，使基层真正强起来，理顺医疗服务体系，建立健全由下至上、由全到专的分级诊疗就医秩序，提高医疗资源配置使用效率和医疗服务质量。四是加大医疗服务价格和医务人员薪酬（人事）制度改革的力度和进度，使医务人员获得与其职业岗位和劳动价值相当的体面的收入，使医生真正成为受人尊敬的崇高职业和社会群体。要通过内强素质、外树形象，切实提升医院、医生在社会公众中的公信度。五是持续加强医疗行风建设，加大对医疗行为的综合监管力度，深化反腐倡廉、净化行业生态，优化医疗改革发展治理的法治环境和社会环境。

构建多方参与、协同治理的新格局是理性促进三医协同发展和治理的体制保障和强力支撑促进三医协同发展和治理是深化医药卫生体制改革的核心目标，必须有与之相适宜适配的治理格局作为保障和支撑。这好比目标是过河，如果没有桥和船，就过不去河。同样，如果不解决“桥”和“船”的问题，促进三医协同发展和治理的目标就不能实现。理论逻辑和实践逻辑都启示我们，构建多方参与、协同治理的三医新治理格局，就是促进三医协同发展和治理的“桥”和“船”，是理性促进三医协同发展和治理体制机制的基本保障和强力支撑。

构建多方参与、协同治理的新格局，一方面要在顶层设计上进行突破。宜在中央层面设立统筹协调各方认识、诉求、政策举措和工作步调的权威机构，负责统筹协调（没有协调就不可能有协同）、综合规划，真正做到顶层协同，为多方参与、协同治理创造适宜的体制环境。

另一方面要着力抓好三项改革，为构建多方参与、协同治理的新格局蹚出路子、积累经验。一是持续深化医保支付制度改革，这是一项导向性改革。医保方通过总额预算分级管理和绩效评价、推行 DRG/DIP 支付方式改革、实施待遇清单等改革举措，建立健全管用高效的支付机制，实现价值购买，发挥其杠杆作用，既能提高医保基金使用效率，又可以促进医疗机构在优化资源配置、强化内部管理、规范医疗行为乃至薪酬人事制度等方面进行适应性改革，实现价值医疗，促进二者协同。二是持续深化药品耗材集采制度化、常态化改革，这是一项激励性改革。通过多方参与、招标谈判、量价挂钩、联盟采购、创新药优先进入医保支付范围等一系列政策、技术工具的综合作用，不仅可以大幅降低虚高的药品价格，使之调整到合理区间，而且可以激励和促进药企改变营销方式、降低销售成本、净化行业生态，专心致志走真创新（价值创新）的高质量发展之路。这在一定程度上促进了医保与医药的协同。三是持续深化医保基金综合监管体制机制改革，这是一项关键性改革。医保基金是老百姓的“治病钱”“救命钱”，是制度得以稳健运行和可持续发展的物质基础和“生命线”，确保医保基金完整安全、防范发生中长期系统性风险，是三医各方、社会各界和广大人民群众都十分关切的重大关键问题。实践证明，只有多方参与、协同治理，才能构建起严密有力的基金综合监管体制机制，形成齐抓共管、综合施策的基金监管的强大合力，收到标本兼治的效果，为理性促进三医协同发展和治理夯实根基、筑牢基础，确保三医协同发展和治理行稳致远、无远弗届。

来源：中国医疗保险

AI 面试软件受追捧，如何答好“智能向善”这道题

如今，用人单位招聘通过线上笔试、面试的方式并不新鲜。线上面试一方面降低了求职者异地奔波的成本，另一方面也有利于招聘流程的标准化。然而，利用线上考试的监考漏洞，市面上出现了一些声称可帮助应聘者回答面试官提问的 AI 辅助软件，更有部分软件可以通过后台操作的方式辅助考生完成线上笔试。

所谓 AI 辅助软件，本质上就是一种“赛博小抄”——AI 识别问题以后生成答案，考生照着念就是了。尽管按照目前 AI 的能力，可能未必与理想的答案相匹配，还可能掺杂一些子虚乌有的“幻觉”答案，但对于结构化面试中的基础问题已具备相当应对能力。招聘面试有检测考生专业水平和心理素质的双重目的，有了 AI 的“帮忙”，考生的真实能力就无法得到检验。不管从什么角度看，这种技术异化现象都违背了诚信原则，直接冲击着就业公平。

法律对招聘考核的要求虽然不同于高考、研究生入学考试等国家考试，但绝不意味着应试者可以“无法无天”。根据劳动合同法，订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则，如实说明与岗位直接相关的能力情况。若求职者通过 AI 软件虚构或夸大实际能力，隐瞒自身真实情况，用人单位可依法主张合同无效并要求赔偿。

维护招聘公平的第一道防线，在于用人单位的技术升级与制度完善。考生使用 AI 辅助软件不被发现的前提，是目前在线考试采取的双机位监控方式存在欠缺，考生可以轻松隐藏电子设备。对此，用人单位理应进一步严肃考试纪律，除了明确禁止使用 AI 辅助工具，还应及时升级监考系统，扫清作弊的风险隐患。

斩断 AI 作弊软件的传播链条，需要监管部门与社交平台的协同治理。这些非法助考工具往往通过社交媒体、电商平台公开兜售，甚至形成“AI 面试辅导”的灰色产业。监管部门应依法开展治理行动，社交平台则需建立精准的 AI 监测模型，从传播侧遏制不良风气的蔓延。

在“智能向善”的大背景下，AI 作弊等问题的产生，在本质上也要求人工智能开发者增强人工智能“善”的能力，对人工智能的应用场景进行更加精准的判断。

AI 技术的本质是赋能而非投机，其价值在于提升效率而非消解公平。面对技术滥用给就业公平带来的挑战，需要用人单位筑牢技术防线、监管部门织密法治网络、开发者恪守技术伦理。对每位求职者来说，更要时刻警惕“破窗效应”，从自己做起，从求职的第一步做起，以身作则捍卫公平底线。

来源：光明网

他山之石

菲律宾发布首个十年就业计划

菲律宾政府 5 日正式启动《2025-2034 年为国就业计划》(Trabaho Para sa Bayan Plan 2025-2034)，标志着菲律宾首个国家层面的长期就业蓝图正式落地。

当天，该计划由菲律宾经济、规划和发展部，贸工部以及劳工部在马尼拉联合发布，旨在增强菲律宾劳动力市场韧性，创造更多优质岗位，并推动就业结构面向未来转型。该计划还设定了具体量化目标与政策路径。

菲律宾经济、规划和发展部副部长罗斯玛丽·埃迪隆(Rosemarie Edillon)在发布仪式上说，菲律宾 2023 年劳动参与率为 64.9%，低于同时期马来西亚、印尼和越南等其他东盟国家的水平。此外，菲律宾国家统计局此前发布数据显示，菲律宾 2024 年全年失业率为 3.8%，就业不足率为 11.9%。

根据该计划，到 2034 年，菲律宾劳动参与率将提高至 68.2%，失业率降至 3%，就业不足率控制在 7%至 9%之间。

埃迪隆表示，为实现这些目标，政府将在短中期内采取多项措施，包括吸引投资、优化营商环境、推动技术应用、加强学业与就业衔接以及提升技能培训参与度等。

该计划还特别强调人工智能(AI)等新兴科技的重要性。埃迪隆指出，加快 AI 等新技术的应用，将显著提升本地劳动力的生产力水平。

来源：中国新闻网