



7省市出台社保降费措施

调整的多为小险种 养老保险有下调空间吗？

21日,上海市政府发布消息,决定下调养老、医疗和失业保险三个险种共计2.5%的单位缴费率,降幅分别是1%、1%、0.5%,预计今年可减轻企业负担约135亿元。上海此次下调的均为单位缴费费率,并未涉及个人缴费,且不会影响到参保人员的总体待遇水平。

自今年2月以来,广东、天津、云南、甘肃、贵州、江苏、上海等至少7个省(市)按照本轮中央的统一部署,已经出台了社保降费措施,其中多以下调失业险、工伤险、生育险为主,调整的险种、期限都不尽相同,以降低企业成本为主要目标。

广东方面,降低社会保险费成本的对象主要是失业、医疗、工伤险三种,其中失业险从原来的2%降至1%,预计到今年年底为该省企业减少社保费(含住房公积金)约350亿元。

天津2月初印发的《天津市降低实体经济企业成本第一批政策措施》中明确,主要是下调失业、生育、

工伤三类险种,缴纳费率共降低1.43个百分点。医保、养老保险也针对困难企业做了特殊安排和调整。

而云南日前出台的稳增长12条措施提出,省本级生育保险率下调至0.2%,降费期为今年1年;工伤险平均费率从0.93%降为0.75%;失业险从3%下调为2%。

甘肃调低的险种范围最大,将采取“五缓四降四补贴”配套扶持困难企业政策。除市级统筹的医保外,失业、工伤、生育保险费率全部下调,其中前两项分别下调1%、0.25%,生育险费率全部降到用人单位职工工资总额的0.5%以内;此外对于月平均工资低于在岗职工平均工资40%的个人,以40%作为个人养老保险缴费基数。

贵州则以降低企业缴纳失业、工伤险费率为主;江苏以降低失业险为主,今后三年降低失业险0.5个百分点。

对此,中国人民大学公共管理学院教授、社会保障

研究所所长李珍说,目前各地主要调整多为失业、工伤、生育保险,都属小险种,三个险种的费率总共只有工资的4%，“从减负的力度来看,目前的还是不够”。

而作为社保五险之中的“大头”养老保险,是否有下调空间呢?

中国社科院世界社保研究中心副秘书长齐传钧说,养老保险等社保的费率要做出实质性调整,在制度框架不改革的前提下是很难实施的,因为当前我国养老、医保基金本就面临收不抵支压力。

在今年两会前,人社部部长尹蔚民在国新办记者会上说,未来养老保险体系的改革将包括推行全民参保计划、推进养老保险的全国统筹、进一步完善个人账户制度、推出渐进式延迟退休年龄的政策、推进养老保险基金的投资运营、多方面筹措养老保险基金以及推进多层次的养老保险体系7个方面。

据21世纪经济报道

中共中央印发《关于深化人才发展体制机制改革的意见》

对职称外语和计算机考试不作统一要求

近日,中共中央印发《关于深化人才发展体制机制改革的意见》(以下简称《意见》),对深化人才发展体制机制改革,加快建设人才强国作出全面部署。这是我国第一个针对人才发展体制机制改革的综合性文件。

《意见》共分9个部分、30条,对人才管理简政放权、激励人才创新创业有以下改革亮点:

●全面落实国有企业、高校、科研院所等企事业单位和社会组织的用人自主权。**创新事业单位编制管理方式,对符合条件的公益二类事业单位逐步实行备案制管理。**改进事业单位岗位管理模式,建立动态调整机制。探索高层次人才协议工资制等分配办法。

●大力发展专业性、行业性人才市场,鼓励发展**高端人才猎头等专业化服务机构,放宽人才服务业准入限制。**积极培育各类专业社会组织和人才中介服务机构,有序承接政府转移的人才培养、评价、流动、

激励等职能。充分运用云计算和大数据等技术,为用人主体和人才提供高效便捷服务。

●依法保护企业家财产权和创新收益,进一步营造尊重、关怀、宽容、支持企业家的社会文化环境。**合理提高国有企业经营管理人才市场化选聘比例,畅通各类企业人才流动渠道。**研究制定在国有企业建立职业经理人制度的指导意见。完善国有企业经营管理人才中长期激励措施。

●突出品德、能力和业绩评价。制定分类推进人才评价机制改革的指导意见。坚持德才兼备,注重凭能力、实绩和贡献评价人才,克服唯学历、唯职称、唯论文等倾向。**不将论文等作为评价应用型人才的限制性条件。**建立符合中小学教师、全科医生等岗位特点的人才评价机制。

●基础研究人才以同行学术评价为主,应用研究和技术开发人才突出市场评价,哲学社会科学人才强

调社会评价。注重引入国际同行评价。应用型人才评价应根据职业特点突出能力和业绩导向。加强评审专家数据库建设,建立评价责任和信誉制度。适当延长基础研究人才评价考核周期。

●突出用人主体在职称评审中的主导作用,合理界定和下放职称评审权限,推动高校、科研院所和国有企业自主评审。**对职称外语和计算机应用能力考试不作统一要求。**

●研究制定高校、科研院所等事业单位科研人员离岗创业的政策措施。**高校、科研院所科研人员经所在单位同意,可在科技型企业兼职并按规定获得报酬。**允许高校、科研院所设立一定比例的流动岗位,吸引具有创新实践经验的企业家、科技人才兼职。鼓励和引导优秀人才向企业集聚。重视吸收民营企业育才引才用才经验做法。

据新华社

安德鲁·格罗夫去世

他提出“只有偏执狂才能生存” 把英特尔公司变成IT业传奇

美国英特尔公司21日宣布,英特尔前首席执行官(CEO)安德鲁·格罗夫(又名安迪·格罗夫)当天辞世,享年79岁。一代IT巨星陨落!

格罗夫1936年出生在匈牙利首都布达佩斯的一个普通犹太家庭,年少时生活在纳粹占领的阴影之下,20岁那年他只身一人前往美国。

在美国加州大学伯克利分校获得化学工程博士学位后,格罗夫成为仙童半导体公司的研究员,与公司创始人戈登·穆尔和罗伯特·诺伊斯共事。

1968年,戈登·穆尔和罗伯特·诺伊斯联合创办了英特尔,格罗夫在英特尔公司成立的第一天加入,成为英特尔史上名副其实的首个雇员。

英特尔最初从事动态内存芯片的生产,但到了1976年,内存产品市场需求不足、生产供应出现问题以及日本芯片厂商“低价倾销”的冲击等一系列问题暴露出来,使得负责产品的格罗夫不得不做出一个激进的改变:不再生产动态内存芯片,转而专注研发微处理器。在让IBM的所有个人电脑产品都使用Intel处理器的谈判中,格罗夫也起到了关键作用。

在加入英特尔11年后,格罗夫成为英特尔总裁。1997年起,他兼任英特尔董事会主席和CEO直至2005年退休。

在他的带领下,英特尔成为芯片业当之无愧的霸主,其市值由40亿美元增长至1970亿美元,成为世界上第七大公司,全球员工总数超过6万名。英特尔公



安德鲁·格罗夫

司的大多数营收都再次投入到产品的研发中,包括用于生产更好、更快的微处理器。

1996年,格罗夫写就的《只有偏执狂才能生存》发表。这本书是在总额5亿美元的有缺陷的英特尔奔腾芯片必须被召回并更换的灾难性事件后写的,它是对管理自满的警告。格罗夫说:“我信奉偏执的力量。商业成功包含自身毁灭的种子。你越成功,越多的人就想吃你一口,再吃你一口,直到你一无所有。”

他将“居安思危”、“保持创新”等理念深深植根于英特尔的企业文化中。

与其说他是英特尔的传奇领导者,在某种程度上,格罗夫更是硅谷精神的缔造者,苹果创始人史蒂夫·乔布斯将他视为“偶像”。那句著名的“只有偏执狂才能生存”拥有无数的信徒。

综合新华社报道

除了下围棋 人工智能 开始写小说了？

日本共同社22日报道,由日本公立函馆未来大学负责推进的“利用人工智能(AI)创作小说”研发项目报告会21日在东京召开。虽然最终未能获奖,人工智能创作的短篇小说通过了日本文学奖初审。

据报道,人工智能创作的4部作品去年秋天参加了“星新一文学奖”的评选。这种能够进行小说创作的人工智能是由日本名古屋大学教授佐藤理史研发。

小说创作包括两个基本部分,即构建有趣的故事框架,然后再将故事写出来。现阶段故事创作还需要人来完成,人工智能只负责组合单词和形容词编写文章。

“现阶段几乎都是人在做。今后要使人工智能编写故事情节,降低人的参与程度。”日本公立函馆未来大学教授松原仁说,目前的小说创作中人工智能的作用占到20%,80%经过人类润色。

据环球时报