

关于进一步完善公益性岗位开发管理工作的建议

领衔代表：范云

附议代表：

我市设置的公益性岗位主要指辅助性、非营利性的基层公共服务、公共管理类岗位。公益性岗位开发与管理工作中是推动社会和谐、促进就业的重要措施，随着经济的发展和就业形势的变化，如何有效开发和管理公益性岗位，发挥其在吸纳就业、服务社区、改善民生方面的作用，成为亟待解决的问题。我市的公益性岗位开发与管理在政策和实践上已初具规模，但在服务质量、管理体系、社会参与度等方面仍需进一步完善和提升。

我市的公益性岗位开发与管理工作中已持续进行多年，目前已涉及社会服务、环境保护、文化教育、养老护理、公共卫生等多个领域，一定程度上满足不同求职者的需求，目前设置的公益性岗位，为当地低收入群体、失业人员、残障人士等群体提供了重要的就业机会，在促进就业、扶持弱势群体、维护社会稳定与推动地方经济发展上发挥了一定的作用。2024年5月，市人力资源和社会保障局与市财政局出台了关于公益性岗位开发的新规定，在政策法规层面上保障了公益性岗位的合规、有效性。

虽然我市出台相关政策支持公益性岗位的开发，但在具体落实过程中，仍然存在着政策执行不力、资源分配存在偏差等问题。

1. 岗位设置不科学，吸引力不足。部分公益性岗位在设立时未能充分考虑市场和社区的实际需求，很多岗位集中在养老护理、公共卫生等方面，招聘需求大多以保洁、护理服务员等岗位为主，在文化教育、创业服务、环境保护等领域，岗位数量相对较少，目前公益性岗位的设置往往以基础性、辅助性的工作为主，部分有着一技之长的就业困难人员，无法获得发挥其本领的空间，难以满足多样化的发展需求。此外部分岗位的工作内容单一、职责和目标不够明确，在岗位设计上缺乏针对性以及科学性，无法有效吸引求职者。例如镇海某社区设置的公益性岗位要求应聘者 55-57 周岁，并且能够熟练操作电脑，该应聘条件的设置显然不够科学合理。

再者，许多公益性岗位的工资水平较低，大多参照本市最低工资标准作为岗位薪资，且岗位的福利待遇有限。再加之公益性岗位往往缺乏晋升渠道，没有激励机制，对于认真工作、能力出众的上岗人员无法给予相应的奖励及认可，也一定程度上导致了求职者缺乏积极性等问题。

2. 管理机制不健全。公益性岗位的从业人员往往缺乏系统的职业培训，其技能水平和服务能力有限，在影响工作质量和效率的同时，也制约了岗位的持续发展。再如，部分单

位在公益性岗位的招聘、使用和管理上存在随意性，既没有建立健全针对公益性岗位的管理制度，也没有科学、有效的监督、考核和评价机制，也间接导致了公益性岗位人员流动性大、稳定性差等问题。

3. 社会认知偏差以及信息不对称。社会公众对公益性岗位的认知程度仍需提升，部分求职者对公益性岗位存在偏见，从而不愿意选择相关岗位就职。此外，求职者与岗位招聘信息之间的对接亦不够顺畅，很多潜在的求职者对公益性岗位的信息了解不足。例如，镇海区的某招聘公告在网上浏览次数仅为 54 次，江北区某招聘公告浏览次数为 81 次，宁海县某招聘公告浏览次数为 79 次，而其他区县、社区的招聘公告网上并不多见，直接影响了求职者的选择和用人单位的招聘结果。

公益性岗位开发与管理上的不足限制了其发挥更广泛的社会服务和就业促进作用，需要继续优化供需配对、完善管理制度等措施，避免资源浪费，特提出以下建议：

1. 人社部门指导公益性岗位设置单位，优化供需配对机制

根据需求分析和调研，了解社区、街道等的需求变化，合理设置并调整公益性岗位的数量，增加公益性岗位设置的多样化与灵活性。在招聘公告中写明标准化的岗位描述和要求，让求职者清晰了解岗位职责、技能要求和工作内容，增

加匹配度。同时借助大数据分析和人工智能技术，分析求职者的经历、技能与岗位需求的匹配度，提供更加高效的匹配服务。适当简化和优化招聘流程，通过简化申请材料、缩短审批流程等，提升求职者的参与积极性。并适度提高公益性岗位的薪资水平、职业发展机会、培训、社会保险、健康保障等，提高其对潜在求职者的吸引力，增强岗位的综合吸引力。

2. 用人单位应健全岗位管理规范

人社部门应监督用人单位为公益性岗位人员提供不定期的培训，包括理论知识和实务技能的培训，提升其专业素养。并根据岗位性质和工作目标，明确考核指标，包括服务质量、工作效率、群众满意度等，为岗位人员提供科学的、可量化的评估标准，定期对岗位工作进行评估，提升岗位的整体工作效率，对工作认真、效率出众的人员施以适当奖励、表彰，增强其在岗位上的归属感、成就感以及工作积极性。人社部门应当负责对公益性岗位的运作进行抽查和监督，确保政策的有效落实。

3. 拓宽信息发布渠道，加强沟通交流

用人单位应当利用政府网站、社区公告栏、微信公众号、报纸、电视、广播等渠道宣传公益性岗位的重要性与价值，拓宽招聘信息的发布渠道，帮助公众了解这类岗位的工作内容和社会贡献，以帮助求职者和用人单位更快、更多地加入

匹配。还可以开发在线平台，集中发布公益性岗位的信息，包括岗位设置、招聘条件、工作动态等，让公众能够获取实时更新的信息。设立服务热线或在线咨询渠道，及时回应公众对公益性岗位的疑问与反馈，加强求职者与用人单位的双向沟通，使公益性岗位在收纳就业、服务社会方面发挥更大的作用。

4. 吸纳其他城市好的做法，完善公益性岗位的管理

上海市对公益性岗位的从业者给予岗位补贴、社会保险补贴，岗位补贴标准为本市月最低工资的 50%，社保补贴标准为本市当月职工社保缴费基数下限的 50%。上海市在公益性岗位管理工作中，除人社部门和财政部门协力外，还吸纳了民政局、残疾人联合会等其他部门或社会团体的参与，并且在某些街镇建立了专门的就业援助基地。

北京市对公益性岗位有发放岗位补贴以及社会保险补贴，同时北京市针对高校毕业生就业困难的情况，提出了帮扶专项行动，对长期失业青年优先提供指导服务、优先推荐就业岗位、优先开展培训见习，对难以通过市场渠道就业的运用公益性岗位予以安置。此外，北京市在对公益性岗位的事后监管上，采取了政府采购的方式，通过招投标项目委托会计师事务所对公益性岗位补贴进行审计核查。

杭州市则是对承接公益性岗位开发管理的用人单位（承接单位）给予社保补贴和岗位补贴，并大力通过实训基地提

供公益性质的实训服务及公益性岗位专场招聘会，提高广大求职者的技能水平的同时带给他们更多的就业机会。此外，近年来杭州市正在健全公益性岗位的储备制度以及动态管理，提高就业援助的覆盖面和时效性，仅 2024 年 1-10 月期间，杭州市已累计拨付上亿资金为就业困难人员打造优化岗位的“蓄水池”，形成了储备岗位四千余个，更好地发挥了公益性岗位“社会稳定器”的作用。

我市的公益性岗位设置和管理可以参照其他城市的做法，更好地发挥其在社会发展、保障民生方面的作用。