

人力资源系统中公益岗开发问题探究

鲁志瑛

(临沂市莒南县十字路街道便民服务中心, 山东 临沂 276600)

摘要: 城乡公益性岗位实行省级人民政府负责定目标、定政策、定资金; 市县级人民政府负责政策细化、资金筹集; 乡镇(街道)负责组织实施、岗位开发、待遇发放、督促检查; 村(社区)参与做好需求摸排、人员组织、日常管理。可以通过政府购买服务的方式委托第三方人力资源服务机构协助管理; 用人单位参与对日常公益岗管理过程中存在的问题与解决办法。

关键词: 人力资源系统 公益岗 开发

中图分类号: F241.32 **文献标识码:** A **文章编号:** 1003-9082(2023)03-0082-03

一、人力资源系统的公益开发的意义

城乡公益性岗位开发管理, 主要是落实政府兜底安置困难群众就业职责, 着力提高城乡低收入群体收入, 城乡公益岗开发有利于健全和完善就业援助体系、拓宽就业途径、实现社会稳定和保障民生、促进困难群体实现就业梦想、缓解困难群体就业压力、缓和社会矛盾, 促进社会和谐发展、缩小贫富差距, 实现共同富裕等多方面存在重要意义。

首先, 在设置城乡公益性岗位时, 要明确哪些人员存在就业困难, 有针对性地对其实施重点安置。就城市公益性岗位而言, 应明确安置对象的就业需求, 始终坚持无偿服务的非盈利原则, 充分利用大数据分类整合现有公益岗位需求, 针对性地设置各类公益岗位, 引导安置对象选择适合自己的岗位。就农村公益性岗位而言, 应将“脱贫扶贫、低收入人群、残疾人群、大龄无业人员(45-65周岁)”作为首要目标, 前提必须具备劳动能力。切实解决好农村就业困难群体“急难愁盼”的实际需求。

其次, 严格执行城乡公益性岗位补贴标准。金额标准: 此类补贴由政府按照统一标准发放, 在制定发放金额时应做好调研工作, 按照不低于当地小时最低工资标准或月最低工资标准, 切实保障安置对象的基本生活。个人补贴期限: 原则上不得超过在岗位履职之日起三十六(36)个月。如遇以下特殊情况, 乡村公益性岗位和城镇公益性岗位的补贴期限可适当延长: (1) 乡村公益性岗位服务期满, 可根据岗位服务内容与性质, 适当后延补贴期限; (2) 城镇公益性岗位服务期满时, 若安置对象年龄与法定退休年龄仅相差不到五年, 可酌情将补贴期限延长至法定退休年龄(注意: 计算补贴期限时, 应以被安置对象初次经审核认定的享受补贴的年龄为基准)。在社会保障方面, 应根据城乡不

同情况制定对应方案: 乡村公益性岗位安置对象在岗服务期间, 当地政府应为其购买意外伤害商业保险; 城镇公益性岗位安置对象在岗服务期间, 当地政府应通过财政部门给予其社会保险补贴。针对所有服务期结束的公益性岗位安置对象, 当地政府应做好政策的衔接与转换工作, 将其从公益性岗位安置对象转换为社会救助对象, 及时给予政策帮扶。

二、城乡公益岗管理中存在的问题及解决方案

公益性岗位的开发, 是以实现公共利益和安置就业困难人员为双重目的的社会工程, 是一项重要的就业援助政策, 对促进困难人员稳定就业、巩固拓展脱贫攻坚成果和助力全面推进乡村振兴起到极其重要的作用。结合审计项目实践, 梳理出公益性岗位开发和管理中存在的一些实际问题。

1. 开发中存在的问题及解决办法

一是安置人员数量有限, 难以实现全方位覆盖。公益性岗位是由政府主导、依托社区推荐人员来完成的一项救助政策, 但岗位数量少, 难以满足众多的符合条件的难就业人员。

二是人员推荐时弹性大, 带有一定的随意性。偏离优先经济条件差、家庭贫困、弱势群体的宗旨, 使用了年龄较小、文化程度高、社会就业难度不大的人; 鉴于以上问题的存在, 梳理问题存在的根源, 认真查摆, 严于整改。

针对开发中存在的问题, 想尽一切办法予以解决: 一是利用各种渠道广泛宣传发动, 让每个受益者都能充分知晓国家的政策, 要让就业困难的人知道, 他们是潜在的被聘用者。二是以县人力资源和社会保障局为单位公布年度公益性岗位的数量, 对名额分配广泛征求社会各界的意见。三是在招聘过程确定用人对象要面向社会, 自愿报名, 坚

持“公开、公正、公平”和在具备劳动能力的前提下“先特困、后困难、再大龄人员”的原则，做好政策宣传，让符合条件的人群有机会了解公益岗政策。四是单位、村（社区）精心组织，审慎推荐。村干部做出公平公正的承诺，对推荐人选进行四议两公开，接受社会监督。五是主管部门严把审核监管关。一是要始终坚持岗位的公益性，严格审核把关，对申报的不符合公益岗位要求的人员一律不得安排公益性岗位。

2. 培训中存在的问题及解决办法

岗前培训指组织有计划地给准备上岗的开发合格的公益岗人员传授其工作所需要的知识、技能，以及应具备的工作态度，从而使公益岗人员能够胜任工作，并实现组织目标的过程。充分让公益岗人员树立正确的工作态度，掌握具体培训项目所包含的知识、技能，并能够在工作中将它们转化成有利于工作绩效的行为。着眼于长远的目标和未来的变化，为公益岗人员能够适应组织的发展和技术变化而提供的学习过程。委托第三方培训机构对开发的公益岗人员为期两天的全天培训。由于开发的公益岗尤其是乡村公益岗人员年龄偏大、文化程度低、身体素质不高等情况下，接受知识水平差、认识能力不够高等不同程度的问题。

鉴于以上原因，按照“谁开发，谁管理，谁培训”的原则，镇街作为开发培训主体，有镇街公益性岗位管理专班负责培训的全过程监管，对培训资质、培训过程、效果，及用餐服务、交通安全等方面给予全面的督导和协助。严格审核实施培训方案和计划，充分发挥培训效能，切实提升安置对象履职能力和技能水平。严格防范各类安全隐患。在培训内容方面，坚持以岗位需要为导向，以能力培养为基础，主要包括职业道德、通用知识、专业技能、小型水库巡查巡护管护和人员急救培训等内容，采取了线上线下相结合的培训方法，以大课堂方式通过影视、图文并茂的形式向大家详细讲解，形象地介绍工作中如何解决现实生活工作中的问题的办法，整合通俗易懂的语言、喜闻乐见的事例传授相关工作知识，提高公益岗人员的认识能力和工作能力，做到安置一人、培训一人、上岗一人。

另外，聘用期间，用人单位要引导聘用人员、并通过他们影响家人要热爱公益事业、维护公益设施、遵守社会秩序，真正实现“小岗位大作为”，为社会增添一份新生力量。

3. 管理中存在的问题及解决办法

公益岗人员多，缺乏系统性管理、实施难度大。对人、岗符合性检查监督力度不够、督促整改不力，不同程度出现了人岗不符、“吃空饷”等问题，出现脱岗、顶岗的现象，出现了部分岗位人浮于事，对聘用人员疏于管理。

促进公益性岗位管理的对策。制定考核目标，定期进行考核。为进一步规范管理乡村公益性岗位就业人员，强化工作责任，提高工作效率，杜绝拿钱不干事，“吃空饷”的现象，本着“谁用人，谁管理，谁负责”的原则。镇街主管部门制定各项相应的规章制度。

开展定期、不定期的抽查，对人岗不符的人员，要逐一排查，责令用人单位立即予以整改，情节严重者以退出并追究相关责任人的责任，对履行职责不到位的聘用人员要批评教育，督促用人单位加强用工管理。每年要对全年公益性岗位进行年度考核、总结，为第二年的工作安排及监管提供重要参考。对发现的弄虚作假、整改不到位的用人单位要提出严肃的批评、全街道通报，情节特别严重、影响特别恶劣的移交纪检部门做相应处理。

三、乡村公益岗日常管理办法

一是，乡村公益岗为非全日制用工，要求每月出勤不少于15天、每天2至4小时，可以根据工作性质灵活安排。实行日考勤月报表制，用工单位将每天出勤的影像照片、出勤表签字按手印，月底一并报送主管部门审核。如期不发送的用工单位，将对其开展定期、不定期的抽查，对人岗不符的、出工不出力、出勤不到位、顶岗替岗的，进行批评教育，屡教不改的予以清退。各村每月要对公益岗位人员考核一次，对没有足额完成劳务数量或达到工作标准的、劳务出勤时间不够或出工不出力等人员，采取暂停发放劳务费办法，严格按照乡村公益性岗位考核得分情况考核，对于监管不到位的村居，要责令用人单位限期进行整改，对履行职责不到位的聘用人员要加强引导、督促用人单位加强教育管理。

二是，每年要对全年公益性岗位及管理、效益进行分析、总结，各村委必须在劳务协议签订的第12个月上半月对公益岗位人员开展一次民主测评，村委负责考核的干部要向大会汇报平时考核情况，再由参会人员民主评议，最后进行无记名民主评议投票。评议票上设非常满意、满意、基本满意、不满意四个等次，现场要公开唱票公布评议结果，为来年的工作安排及监管提供重要参考。

三是，月月审核公益岗人员信息，对发现的弄虚作假、整改不力的要移交主管部门处理，对情节严重的要移交当地纪检监察部门查处。

四是，严肃工作纪律。严格遵守工作时间，不得私自离岗。爱岗敬业，上岗人员应自觉遵守劳动纪律和规章制度，认真履行岗位工作职责。对责任区域内的工作认真负责，有较强的事业心和责任感。遵纪守法，和谐邻里。认真完成各村安排的各项任务。注重安全，发现安全隐患及

时上报村里。乡村公益性岗位人员上班期间自觉遵守交通安全规则。

四、城乡公益岗日常工作考核

考核以村为单位，主要内容为上岗情况、工作开展情况及工作配合情况，采取百分制考核。公益岗管理员负责公益岗的考勤工作、动态管理情况，乡村公益性岗位实行月度考核打分制度。结合村内每月的主题党日活动，对乡村公益岗位人员的工作开展情况及工作配合情况进行考核打分；严把请假关：工作期间，确实有特殊情况需要请假的，要严格履行请销假制度。请假一律实行书面请假，请假人需事先写出请假条，由村支部书记签字同意后方可离岗；如遇特殊情况，事先来不及办理请假手续时，可先电话或口头请假，但事后须补办手续。事假，原则上每周不超过2天。病假，在1周以内的，且自主安排替代人员不耽误正常工作的，全额发放月补贴；2周以上，暂时停发当月补贴，继续上岗后，再全额发放月补贴。

乡村公益性岗位人员属于政府政策支持下的短期就业援助人员，是政府用财政资金扶持的从业人员，双方系劳务关系，不能适用劳动法律法规规定的用工或解聘经济补偿金等。乡村公益性岗位人员实行动态管理，出现空岗时，各村及时上报，可按规定程序予以补充。严格落实县乡村一体化管理服务体系。

加强组织领导，明确工作职责。各镇街作为城乡公益性岗位开发管理主体，要切实抓好日常管理、待遇发放审核呈报、督促检查等工作。

加强监督管理，细化工作措施。在做好镇级管理服务、档案整理等相关工作的同时，要不定期到村居（社区）实地检查督促和电话抽查，了解在岗情况和履职情况，坚决杜绝出现“虚报冒领”“吃空饷”等情况。县级人力资源和社会保障部门采取“四不两直”方式对镇街进行督查中发现存在政策知晓度低、顶岗替岗、考勤不规范等问题。要求各镇街要根据岗位性质及特点建立统一、规范的考勤制度，每月补贴发放标准以考勤时间为依据计算，不允许出现口头考勤、集中补填寸已杯职考勤表等现象。

严格自查自纠，全面整改提升，负责人签字并加盖公章，形成自查报告。自查报告主要包括三部分内容：城镇公益性岗位和乡村公益性岗位总体情况（应包括安置人员数量、岗位类别、日常管理主体、考勤情况等内容）、存在的问题（是否存在政策宣传不到位、顶岗替岗、虚报冒领、吃空饷等问题）和整改落实情况。通过自查将不符合条件的人员于年底退出岗位，新安置人员次月待审核通过、严格履行“四议两公开”后上岗。

五、乡村公益岗退出办法

1. 平时考核采取扣劳务费办法

各村每月要对公益岗位人员考核一次，对没有足额完成劳务数量或达到工作标准的、劳务出勤时间不够或出工不出力等人员，采取扣发劳务费办法，严格按照镇街乡村公益性岗位考核得分情况考核。每月所得分值在90分（含）以上的，不扣劳务报酬；低于90分的，每分扣20元。所扣之费用于购买公益性岗位工具及另请人补做未完成或未合格部分工作量所需劳务报酬。

2. 年度考核与劳务费挂钩并决定是否解除协议

年度考核中凡满意票达不到半数以上的，要至少扣发全年劳务费的10%；凡基本满意票达不到半数以上的，必须解除劳务协议，不再与之签订下一年劳务协议。基本满意票超过一半的公益性岗位人员，由村“两委”开会决定是否继续与之签订下一年劳务协议，决定继续签订的要及时签订下一年劳务协议，决定不再签订的要及时通知相关人员，并做好解释说明。民主评议会的记录、投票和结果材料要在民主评议会召开后一周内上报镇人社所备案备查。

3. 出现以下情况随时解除协议

乡村公益性岗位人员有下列情形之一的，随时解除劳务协议，并将解除劳务协议书报镇街人社所备案，同时停止发放各项劳务补贴，退出公益性岗位。

3.1 自然退出。乡村公益性岗位人员有下列情形之一的，由乡镇（街道）督促退出：通过用人单位吸纳、灵活就业、自主创业等方式已实现就业的；自愿退出岗位的；公益性岗位已满规定期限的；因身体健康状况或者技能水平不适应等原因而不能坚持正常工作的；其他须退出岗位的情况。

3.2 人员清退。乡村公益性岗位人员有下列情形之一的，由乡镇（街道）负责清退：申报材料虚假失实的；本人未提供相应劳动、他人顶替上岗的；无故连续旷工超过15天或一年内累计旷工30天的；严重违反劳务用工单位管理制度的，造成不良影响的；工作质量、标准达不到要求，经整改仍不到位的；在岗期间被依法追究刑事责任的；因市县政策调整需要减少或取消乡村公益性岗位的；不支持配合镇政府或村级为其购买意外伤害保险的；其他不符合乡村公益性岗位条件的。

本文旨在进一步加强和规范乡村公益性岗位队伍建设，乡村公益岗人员工作热情，建立以工作实绩为前提，以岗定责、以绩定酬，切实发挥乡村公益岗的作用，推进乡村公益岗服务管理的精细化、规范化、优质化，夯实基层治理体系、提升基层治理能力。