第166号：关于加大本区域人员招录比例的建议

（市六届人大三次会议）

关于加大本区域人员招录比例的建议

第166号（社会建设类4号）

霍邱代表团：李仁平代表

六安，位于安徽省西部，处于长江与淮河之间，系大别山革命老区，下辖霍邱县、金寨县、裕安区、舒城县、金安区等县区原均是国家重点扶持的贫困县区，经济发展相对滞后。贫困地区由于受自然,经济条件的制约和历史原因,经济发展缓慢,正因为发展缓慢,造成人才难以聚集,而缺乏人才又严重影响经济的发展。为了吸引人才,近年我市各级政府部门和用人单位不惜一切代价,加大招贤引才力度,但收效仍不明显,甚至得不偿失。煞费苦心引进的人才,不一定派上用场,造成人才浪费。形成利少弊多，弊大于利，从而严重制约着地域经济的发展和用人单位的工作延续。因此作为经济欠发达地区一定要从本地实际出发,正确处理好培养本地人才与引进外地人才的关系,走出人才留不住、用不好的困境。

一、异地招录存在的弊端

一是招录异地人员工作状态不佳。招录的异地人员初衷实际是在面对艰难的就业形势时，经济欠发达地区招录门槛相对

较低，心里想着先考上再说，大不了过几年再曲线救国考回本地。特别是那些进入基层贫困地区单位工作的人员，工资待遇相对较低，更不能安心工作，平时把大部分精力放在返乡考试的复习上，寻找一切机会，考回家乡，工作没有归宿感。**二是招录异地人员自身不利因素。**由于异地人员受婚姻问题、回家探亲、本地条件等因素的影响，再加上个人发展空间以及子女成长的考虑，导致客观上存在留人难的问题。**三是用人单位出现断层。**用人单位通过煞费苦心招录的异地工作人员虽然设置了服务期，但是服务期刚到，便迫不及待离开，结果业务刚培养成熟，才进入工作角色便流失了。用人单位只能再招人，从头再培养，这样人员流动性大，不利于工作的稳定开展，极易造成用人单位工作出现断层。

二、意见建议

建议加大对本市域户籍大学生和村、社区工作者的招录比例，可以不分学科的尽量不分科，可以县域内招录的尽量不对外招录，相对落后的县区部分岗位可以附加本县区籍等限制条件。尽量招录本土留得住用得着的人才，进一步稳定工作人员队伍，提升本地域大学生就业比例，留住愿意服务基层的工作者。同时，本地域户籍大学生和村、社区工作者被录用后由于家在本地，基本上不会再往其它地方考录，安心工作，并且熟悉家乡，更具乡土情怀，有利于稳定开展工作，有利于本地域的长远发展。