

人才政策的“含金量” 不是单单用“钱”就能砸出来的

►政府报告指出,要深化人才发展体制改革,推动人力资源自由流动。而在前不久,多地为了延揽人才,也纷纷出台各种奖励、各种优惠,展开“抢人大战”。这一现象,也成为今年两会上代表委员们聚焦的热点之一,甚至有代表委员指出:砸钱攀比式的人才大战,该降降温了。那么,怎样才能保证人才政策的“含金量”,让人才资源合理有序地流动呢?

二线城市打不过北上广深 也必须登上这擂台

□东方今报·猛犸新闻
评论员 路治欧

二线城市去年以来争先恐后地抛出橄榄枝,打响了本轮人才争夺战。这一回合,二线城市能打得过北上广深吗?

不可否认,二线城市在经历了长时间的产业升级及承接产业转移后,城市竞争力有了很大的提升,人才吸引力继续增强。BOSS直聘发布的《2018旺季人才趋势报告》显示,杭州、武汉、成都、郑州、西安五个城市人才吸引力最高,2018年离开北上广深的求职者,有35.5%的人选择了这5座城市。同时,在二线城市人才战略相继发布后,也有了数据方面的肯定。据最新消息,2018年前两个月,北上广深四个一线城市人才继续流出至二、三线城市,净流出率达到了0.6%,较2017年同期增加0.05个百分点。

但是,人才流动的复杂性决定,这些数字

并不能完全表明,北上广深等一线城市的人才在流出,二线城市的人才在流入。基于对人才定义的不同,另一种理解是:北上广深不稀罕,但二线城市很受欢迎的人才在流出,这是一线城市进行人才换血出现的现象。

所以,二线城市不必为了一些统计数据而沾沾自喜,在人才争夺战中,二线城市还是打不过北上广深的,只不过一线城市已经“不屑”如此直白的竞争罢了。如果一线城市放开人口限制,如果一线城市降低落户门槛,二线城市能有多少机会?即使没有这些如果,因为各种理由,挤破头也要去北上广深的人也不少见。

一些网友的评论可见一斑:“二线城市除了高房价,还有什么?北上广深除了高房价,啥都有!”“如果家乡都能找到对口的工作,还有正常的薪资,谁想离开自己的家?而且,国内就北上广

深的工资跟休息时间正常……”“同样的学历和能力,没关系没背景的情况下,在二线城市,我在企业天天加班收入却还不如有关系能当公务员的。而在一线城市,我努力至少能拿到钱。”

为了就业机会、法治环境、资金逆袭几率等,逃离北上广深之后又逃回北上广深的事情也在时刻发生着。

数据显示,2018年旺季,从事互联网、金融、专业服务等高薪行业且学历为硕士以上的人才,超过八成仍然选择在一线城市打拼。追究起来,是因为此类企业在二线城市太少或者集聚程度过低,这些人才难有充足的就业机会。深入追究,二线城市的经济环境和科技环境都不太好,资本大鳄没有把这里当成主要战场。再进一步,这就是二线城市在改革开放之后的各种积淀不够。

如果与一线城市较

量,二线城市从一开始就输了,那么,二线城市的人才争夺还有意义吗?当然!

人才争夺的背后既是展现重视人才的态度,也是借此打造更好的吸引企业和人才的环境。更重要的是,虽然二线城市的抢夺目标不约而同地指向了北上广深这样的一线城市,但是它们之间的竞争才是最重要的,不慌不忙地错过这个机会,也许就被兄弟城市压下去好多年。

谁也一口吃不成胖子。只有先吸引质量一般的人才,才能逐步吸引质量更高的人才。先把与城市有历史渊源的人才吸纳过来,再靠产业集聚、产业实力把更多的人才吸引过来,最后靠城市文化、城市定位使尽可能多的人才产生归属感……这样循序渐进的进程,会与二线城市的经营产生良性互动,这不是很诱惑的发展之路吗?

啥样的“菜”才对上人才的“胃口”

□东方今报·猛犸新闻
首席评论员 李长需

有政协委员批评一些地方引进人才层层加码,“你给1000万,我就给2000万”,“你给领军,我给首席”。这样的待遇,显然针对的是“高端人才”,比如院士,比如“千人计划”入选者等,但这样的“高端人才”,毕竟是凤毛麟角,属于“稀缺资源”,中国的城市又那么多,哪个城市能抢到一两个装点门面,已属万幸。

一个城市的发展,毕竟不能只靠一两个“高端人才”来支撑,而是要靠更多“中低端人才”的聪明才智。因而,自去年开始,不少二线城市开始发力“中低端人才”。

这波“抢人大战”,一

开始就格外吸引人眼球,只要是大学生,愿来就给户口,给住房,给补贴,给各种优惠,一个比一个地开条件,唯恐落后。发展到现在,更是达到了白热化的程度,竟然去面试,就送路费,比如南京。

这些条件,究竟有多大的吸引力?有调查说,49.7%的受访大学生表示有吸引力,有44.8%的大学生认为一般。从调查的数据看出,这些“条件”有吸引力,但并没有足够大的吸引力。户口、补贴,或许可以缓解一时的困难,但不能决定职业的方向和广度。前几年,曾经出现过逃离“北上广深”的现象,不过没多久,那些曾经逃离的人又逃回了一线城市。究其原因,他们看

重的还是一线城市的薪资水平、发展空间、就业机会和优质资源。

这就提醒急于“抢人”的城市,一个人对城市的喜爱程度,不仅是有了户口和补贴就可以了。更应该多考虑的是,一个城市烹饪出怎样的“菜”,才能最对“人才”的胃口。

曾经看到过去年的一组数据。这组数据显示,在2017年上半年全国主要城市人才净流入率排名中,杭州以11.21%名列第一。而相对来说,杭州并非抢人条件最优惠的城市。之所以很多人喜欢去,主要是一些年轻人看中了阿里巴巴、蚂蚁金服、网易等互联网公司的发展空间。

从这组数据中不难

看出,个人的发展空间,是决定人才就业的关键因素。不少人才尤其是高端人才,物质待遇并非是最着重考虑的因素,专业对口、产业配套、生活便利度、对创新创造的宽容、良好的学术氛围等软环境,才是他们最看重的地方。

能给前来就业的人才尤其是刚毕业的大学生提供一定的物质待遇,固然很重要,但参与“抢人大战”的城市应该明白,最主要的功夫,还是应该下在筑巢引凤上,解决好风来了如何“留得住”、“干得好”的问题。不然,人才暂时吸引来了,但不能提供良好的事业平台,没有营造一个创新创业的生态环境,引来的凤凰,早晚会飞走。

抢人大战别只盯着“外来的和尚”

□东方今报·猛犸新闻评论员 陈思

今年两会上,院士代表呼吁本土人才应享受“海归”同等待遇的新闻,引起了不少人的共鸣。一国如是,放之地方又何尝不是如此?

随着北上广深生活成本的日益增高,一线城市人才外溢的大趋势已不可避免。如何抓住这波人才红利,是各新一线城市能不能继续保持新一线玩家身份的关键,也是二线城市跻身新一线行列的重大机遇。但是目前大城市房价走势不明朗,这波人才红利到底能维持多久,谁也说不清楚。所以,这次难得的机遇下,抢人大战来得着实猛烈。

武汉说,我要5年留住100万大学生;长沙说,我要5年储备100万名大学生;郑州说,我要力争3年吸引60万大学生扎根;成都、西安说……但是愿意流动起来的人才资源毕竟有限,抢人大战的结果,就是不断提高投入的上限和不断降低人才的“门槛”。可以说,以前盯着“外来的和尚”是为了“会念经”,现在更像“只要和尚是外来的”就行。最典型的例子当数南京对于外地求职者的“面试补助”。

但是很多的新一线、二线城市,本身的人才腹地就是本省,对于外地、外省人才的吸引力比较小,并且还有着文化差异、家庭意见等横亘中间。所以靠着大范围补贴、优惠吸引来的“外来人才”群体,与大多已经成家立业的“高端人才”不同的是,这部分人才群体是非常不稳定的。

举个例子,比如郑州,用各种补贴、优惠辛辛苦苦吸引过来了一帮陕西的大学生,但是这帮学生,喝不惯胡辣汤的走了一部分、家里介绍对象回家结婚的走了一部分,感觉西安比郑州房价低的又走了一部分……但是发出去的租房补贴、买房补贴却是要不回来的。

新一线、二线城市,并没有像北上广深那样与其他城市拉开那么大的距离,“外来的和尚”可去的同质“寺庙”又太多,所以只把目光盯着“外来的和尚”未免有点出力又不讨好。

而本地的人才、本地的大学生,由于生活习惯、社交圈子、情感惯性等,往往更愿意留在求学的地方工作生活。人才大战中,一些城市重视外来人才、忽视本地人才的做法未免显得有些舍本逐末。

数年前的数据就显示,郑大毕业生中,选择留在郑州的仅四成,人才流失现象严重。吸引本地人才,一点不比吸引外来人才轻松,这需要政府的职能部门推动深化校企合作,为本地人才搭建培养就业平台、建立就业基地和加大就业指导引导。

“外来输血”可应急,但是长效办法还是要靠“内部造血”。除此之外,我们也不能把人才的定义狭窄化,只有“本科以上”才是人才吗?做琴做得好的不是人才吗?养鸡养得好的不是人才吗?如何发掘这部分人、如何鼓励这部分人,也是一件大有可为的事情。