

我为何选择二三线城市

钱报记者调查,各地人才政策在多大程度上影响他们的选择
“抢人”不是一锤子买卖,花力气引进来,更要留得住,用得好

纳贤不是一锤子买卖,打造“人才高地”也并非一日之功。

本报记者 吴朝香

做了7年猎头的李宗贤印象最深的一次大手笔,是去年杭州一家互联网企业。

为了抢一个技术人才,在原来开出的年薪基础上,又增加100万元。但即使如此,还是没有能够抢到这个人才。

人才之争,已经到了白热化程度。

在各地都抛出重磅招才政策的情况下,那些被招引而来的人才,都是为了什么而来?

上个月,27岁的张霞(化名)刚去绍兴人社部门递交了房票申请手续,按照当地规定,硕士研究生毕业的她在购房时可以领取15万元的房票。

张霞是2017年从浙江理工大学毕业的,学控制工程的她在找工作前就听说绍兴各地有关毕业生就业的优惠政策。张霞是绍兴人,加上自己计划就在家附近找工作,于是顺理成章就回到了绍兴,进了一家国有企业。



落户政策成了不少城市引进人才的标配。
新华社资料照片

杭州房价太高,我喜欢轻松一点的生活

“我们班上20多个人,70%都留在了杭州,或者去上海,我这样的是少数派。”张霞调侃自己没志气,但实际上,她对个人有很清晰的规划。

张霞坦言,她这个专业如果有志于科研和研发,上海和杭州这种城市肯定是首选,因为这里大公司集聚,有更好的平台和氛围,“我个人不想往研发方向走,所以没去这两个地方”。

毕业找工作的时候,张霞的父母是希望女儿能留在杭州的,但张霞坚持了自己的选择。

“我本人比较喜欢轻松一点的生活,杭州房价太高,生活成本也高。”张霞说,“她那些留在杭州的同学们普遍都面临着比较大的竞争压力,他们的工作时间都是996,就是早9点到晚9点,每周工作六天,加班是常态。我现在每天晚上10点都睡觉了。”

张霞也承认,虽然在大城市压力大,但他们的机会更多,薪酬待遇自然也高。

当地的人才引进政策会多大程度上影响他们的选择?

对这个问题,张霞的回答是:部分影响,但不起决定作用。“拿我身边的人来说,有些人一心想去杭州或者上海这些大一点的城市,那当地有没有这种政策,他们都会努力去争取。但像我这样,本来就打算回绍兴,有四五成的意愿,在下决心的时候,优惠政策能起到推一下的作用。”

工作一年的张霞自我计划是:努力做好本职工作,站稳脚跟,然后利用空余时间充实自己,“毕竟还年轻。”

和张霞一起申请房票的还有29岁的小邱,他是2016年留学回来后到绍兴一家银行就业的。在美国读研的小邱学的是金融专业,当初选择就业地时,也考虑过杭州。

“房价太高了,觉得负担不起,我回来那个时候,刚好赶上杭州房价上涨。”权衡之下,小邱听从了父母的建议,回老家绍兴。

“刚回来的时候,住的是人才公寓,四五十个平方,拎包入住,免房租,还是不错的。”住了一年,小邱买房,申请到15万元的房票,“这里当然不能和大城市比,但也有优势,城市小,生活就惬意一些。就看个人选择了”。

简单高效,我喜欢这样的创业环境

和小邱等人相比,32岁的博士王世伟选择从上海到嘉善创业,考量的因素就略有不同。

王世伟是河南人,在上海交大读博,专业是光学工程。2014年还在读博时,他就上海创业,开办了一家做激光设备的公司。2016年,博士毕业后,王世伟被“招才”到嘉善。

“那个时候我正考虑给公司换个地方,因为我们规模要扩大,上海找不到合适的场地,另外,在上海的各项成本太高了。”

王世伟是在一次展会上偶遇嘉善人才办的工作人员,交谈下来,他觉得当地政府是认真做事的,就萌生了到嘉善的念头。

“后来我去注册公司,材料提交上去后,第二天有关部门就通知我可以拿营业执照了,非常高效。我当初在上海,提交材料一个月后才拿到执照。”这样一种办事氛围和环境让王世

伟很满意,加上公司在浙江市场上本来就有很大部分的客户群,他最终把公司搬至嘉善。

“当然,嘉善这里还有很多人才政策,比如人才公寓,社保、补助等,这些对我来说,倒不是最重要的,因为我去其他地方,都会提供这些优惠,最打动我的还是当地办企业的环境。”

不过,王世伟承认,他在嘉善还是有许多不太适应的地方,“举个简单的例子,有时候想找人探讨切磋一下,可能都找不到合适的人”。

为抢人,一口气加薪百万

李宗贤是杭州千汇人力资源开发有限公司杭州片区的负责人,除了提供猎头服务,他们也会给企业组织人才招聘会。

“刚毕业的学生最看重的是两点,一是薪酬,二是要求大公司。杭州市场上需求量最大的还是互联网行业,相关专业的硕士毕业生,一般年薪有15万。当然,如果是大公司、知名公司,他们宁可薪酬低一些,因为觉得平台和发展空间更好。”

而李宗贤所说的这些大公司在招人时,也往往会“一掷千金”。

去年,李宗贤就经手了这么一起招聘:杭州一家互联网公司招聘核心研发人员,开出了年薪300万元的价格。

“他们看中的这个人手上还有其他公司提供的职位,这个雇主为了留人,年薪又加了100万,还加了几十万股的股权,但最后还是没抢过来。”

“根据我们的观察,对于特别顶尖的人才来说,他们在选择职位时,除了考虑薪酬,更多的还会关注公司的软文化,公司给予他的角色,以及赋予的自由空间等。”

绍兴市委人才办专职副主任王洪海也分析过高校毕业生和高精尖人才的需求差异,“刚毕业的学生,还是更想到大城市去,比较在意地域性,而一些高端人才更多的是关注当地是否提供适合他发展的平台以及这个平台有多大”。

新闻评论

“抢人大战”:引得来更要用得好

凭身份证学生证半小时落户、以低于市场价20%买房、数十万元就业创业补贴……继南京、西安等20多个城市打响“抢人大战”,北京、上海等一线城市近日也出台政策“抢人”。

“放大招”凸显了各地广聚天下英才,激发竞争活力的期望。但纳贤不是一锤子买卖,打造“人才高地”也并非一日之功,引得进更留得住并用得好,才能破解创新密码。

以前的“逃离北上广”与“重返北上广”值得深思:一线大城市平台好、资源优、机会多,但高企的房价、堪忧的空气质量和一纸难求的户口逐渐令一些人选择退居二三线城市。“退居”之后,“落差感”却无处不在,相对狭窄的择业通道与较低的科技天花板、不甚灵活的体制机制与复杂的关系法则、精神文化资源较为匮乏,让不少人重感困惑。

更有一些地方,引进人才却技不对位,束之高阁,短期看不到效益就将人冷落一边,这样缺少存在感、安全感和归属感的状态,又怎会是人们渴望的“诗和远方”?在这样的流动中,难为的是人,浪费的是才。

较之物质奖励,价值认同、自我实现感更能打动人心。为人才提供广阔的舞台和上升空间才能留得住。

适配的岗位、周到的政策配套、充足的资金设备资源、对知识产权充分的法律保障都是关键要素。为人才营造良好的干事环境,地方需有知人善任、人尽其才的智慧,有舍其所短、取其所长的策略和维护公平法治的能力。

留住心才能留住人,这需要城市既要大度,也要有温度。

让人才留下来、智慧活起来,还需把更多精力放到建设宜居宜业、后顾之忧的软环境、暖环境上去。

对待人才要有“识才的慧眼、爱才的诚意、用才的胆识、容才的雅量、聚才的良方”。

唯有实施更加积极、开放、有效的人才政策,厚植给养人才的土壤,才能让人产生“吾心安处即故乡”之感,才能激发人才红利,提供发展动力。

据新华社