

向北上广深宣战 这个城市发誓留住百万人才

有了这9个迹象,你就该辞职了

武汉求才若渴的声音,北上广深的朋友们听到了吗?

种种迹象显示,武汉正在开启一场前所未有的人才争夺战,请看这几个动向:

2017年2月,武汉正式提出力争5年内将100万大学生留在武汉。

2017年3月,武汉推出专项政策解决留汉大学生住房难问题,宣布大学生在读期间,可以个人名义缴存公积金。一个月后,武汉、成都、长沙、合肥、南昌等5省会城市在武汉召开联席会,就自由职业者和在校大学生自愿缴存使用公积金等议题达成合作行动计划。

2017年4月,武汉正式成立“招才局”,将招才引智列为“一把手工程”,并聘请陈东升、雷军等16名知名企业家为“招才顾问”和“招才大使”。

2017年4月,武汉大力放宽大学生落户条件:毕业3年内的普通高校大学生,凭毕业证即可申请登记为武汉常住户口;毕业超过3年的大学生,只要在武汉有合法稳定住所,与就业单位签订了劳动合同、缴纳了社会保险,就可申请落户武汉。

向北上广深宣战 留住人才比生产人才更重要

5年之内留住100万大学生,这是来自武汉的最强音。100万是什么概念?分别相当于旧金山与西雅图全市人口的1.5倍、1.2倍。

也就是说,5年之后,武汉有望在人才规模上再造一个旧金山都不止。武汉对大学生毕业生的拳拳之心,毫不掩饰。

留住100万大学生,可谓戳中了武汉的痛点。长期以来,武汉都是我国的人才输出大市,桃李满天下,却为他人做嫁衣。

这座城市拥有79所大学,130万在校大学生,数量居世界第一(也有统计口径认为广州超过武汉),但这座“人才生产大市”就是留不住人才。

以2014年的数据为例,武汉市在该年的应届毕业生达到30万,但只有10万留在武汉就业,其他2/3基本上都流向沿海地区。

这些流失的人才都去了哪里?蚂蚁金服在2015年做过一个很有针对性的大数据报



告——《大学生就业流向报告》,在这份报告里,武汉的人才流失现象令人震惊。

报告显示,在前五大热门的跨省就业迁移路线中,分别是武汉到深圳(第一),武汉到北京(第二),长沙到深圳(第四),武汉到广州(第五),哈尔滨到北京(第五)。前五名中,武汉出现了三次,而且均是人才流出方!

“武汉到深圳”成为中国最热门的大学生跨省求职路线,毫不奇怪。在一定程度上可以说,如果不是武汉源源不断的人才供应,今天深圳的辉煌会大打折扣。

以深圳最成功的科技公司华为为例,该公司相当比例的员工以及多个高管都来自武汉的华科大,在知乎上有人问“华科对华为的影响有多大?”,论坛上有人说“华科是华为的娘家,华为是华科的东家”。

过去30年,深圳的辉煌,武汉的失落,说明了一个发人深省的道理,那就是留住人才比生产人才更重要,这大概也是武汉痛定思痛之后决定实施百万大学生留汉计划的动力。

武汉的这一计划既是对自己的要求,也可以视为对北上广深的一次隔空喊话。

过去30年,武汉的基础设施水平、政策支持都与沿海地区存在较大差距,今时不同往日,经过最近十年的跨越式发展,武汉的基础设施水平有了很大提升,城市的居住品质有了明显的改善,武汉在吸引人才上是有底气的。

除此之外,武汉还遇到了一个非常好的外部条件,那就是北上广深的房价这两年暴

涨,导致这些地区人才外流的动力空前强大。安居与乐业不可分割,只能乐业不可安居的北上广深,对广大的90后、00后阶层已经关上了机遇之门,他们对北上广深的情结远不像80、70后那么坚定,他们见多识广,对大城市的利与弊认识的更为深刻……这都是武汉的机遇。

向北上广深宣战 五年之内留住100万大学生

当然,五年之内留住100万大学生,平均到每年就是20万,武汉目前每年有10万毕业生留汉,这需要每年新增10万,这不是一件容易的事儿,但武汉是有筹码的。

在这方面,武汉可以立志成为中国的休斯顿。据研究,最近20年美国的人口流动出现新迹象,东部的纽约与西部的加州在人口增长上表现平平,南部的德州成为人口增长表现最好的州,越来越多的纽约人和加州人选择到德州居住,该州最大城市休斯顿也趁机超越芝加哥成为全美第三大城市。

德州的地理位置不如纽约,气候条件不如加州,靠什么在人才争夺战中动摇了纽约与加州的地位?最大秘诀是税收优惠与低房价。

德州是共和党的大本营,向来秉持低税率政策,平均税负远低于加州和纽约,不仅如此,德州不像纽约和加州那样严格控制土地供应,在这里建造房屋比后者容易得多,其房价也远低于纽约和加州。在房价面前,美国人

比中国人更务实,他们的流动性和机动性更强,哪里成本低就涌向哪里,这也是德州走红的重要原因。

德州在人口战略上的成功说明,在基础设施日渐均衡化的今天,成本非常重要,特别是居住成本。

目前,武汉的房价和北上广深以及南京、杭州等东部城市比起来,还有很大的洼地效应,这是武汉的机遇,却是北上广深的压力。纽约和洛杉矶的吸引力会下降,北上广深们为什么不会?

向北上广深宣战 给深圳这样的城市“断奶”

在这方面,深圳的危机感最强,这座经济至上的城市在高等教育上的短板实在太多。过去一年,深圳与北大、清华、武大、中大等多所高校达成合作,计划在深圳设立分校,但发展高等教育不像招商引资那样可以立竿见影。

它实在需要历史的沉淀,年轻的深圳追上老牌城市,不是那么容易。例如,深圳计划到2025年建成20所大学、拥有全日制在校生20万,这个数字只相当于今天武汉每年应届毕业生的2/3。

在这个意义上,武汉的百万大学生留汉计划如果成功,就等于在给深圳这样的城市“断奶”,在“人才红利”上睡大觉的深圳准备好这一挑战了吗?

我曾经说过,武汉这座城市最牛逼的基础设施,不是长江,不是高铁,不是机场,而是拥有100多万在校大学生,这为武汉提供源源不断的高质量人力资源,就看武汉能不能留住。

武汉领先郑州、长沙、合肥等竞争对手的最大筹码,不是高铁枢纽地位,也不是副省级行政地位,而是这100多万在校大学生。

新经济浪潮下的城市战争,其核心战场不再是港口、大机场等硬件基础设施,而在更高技术含量的人才争夺战中。

武汉这个时候喊出留住百万大学生,是对自己核心优势的深刻理解和,也是对时与势的准确把握。作为一个湖北人,我希望武汉赢一次。

(孙不熟)

辞退你、培养你,从来都不是看能力

有云的地方,就是天下。有人的地方,就是江湖。在职场的江湖上,有能力的你是桀骜不驯还是顺应潮流,取决于你对规则的理解和敬意。

情景再现:

从销售主管到总经理,我一路走来,被人管也管过人,也辞退过员工。这多数是因为员工的能力无法胜任工作,但这次被辞退的员工并非没有能力。刚开始我是欣赏他的,甚至准备予以重用。但一次制度的调整,让我对他的态度急转直下。

为了加强考核,我对相关制度做了调整,谁知在宣布时该员工当场反对,会议还没有结束就擅自离去。更严重的是,他竟然挑拨其他人不工作来对抗。

第一天,我观察了他和这些员工的表现,第二天他们依然无动于衷。无奈中,我先找了他他们的人谈话,他们表示考核制度的调整的确给他们带来压力,但将会积极开展工作。最后我和他谈话也希望这是良性的沟通,但他依然态度强硬并且发出挑衅,如果我不调整制度,他就要和所挑动的员工一起离开。

最终,我作出了辞退他的决定,曾被他挑拨的员工也情绪稳定地开展了工作。在职场的江湖上,有能力的你是桀骜不驯还是顺应潮流,这取决于你对规则的理解和敬意。

从团队角度,尊敬和服从上级

之所以会有上下级,是为了保证团队工作的开展。上级掌握了一定的资源和权力,考虑问题是团队角度而可能难以兼顾到个体。尊敬和服从上级是确保团队完成目标的重要条件。员工如果不站在团队的高度来思考问题,只站在自己的角度去找上级的麻烦甚至恃才傲物,很难生存,更奢谈走得远走得久。

及时让上级知道你的进度

如果你的工作不能达到上级的要求,一定要及时和上级沟通,要让他知道你的进度和方向。

可能在一定时期内你的工作还没有让别人看到显著成绩,这时不要和你的上级距离太远,要创造条件去沟通,让他知道你的进度、计划和要取得的成绩。你这样做了上级不会责备你,他还会利用所掌握的资源给你帮助,让你提前取得业绩。

然而,有的职场新手甚至老手容易犯的错误却是,越是没有成绩越是不愿去找上级沟通,认为自己没有面子,对上级采取敬而远之的态度。这样的风险很大,因为你业绩低迷上本身就不会满意,会对你的工作能力产生怀疑;如果再不了解工作状况和进度,还会认为你没有努力工作。时间一长,你就可能进入要被淘汰的黑名单。其实在每次的淘汰名单中,并不全是业绩最差的人,但不会主动找上级沟通的人却会占很大比例。

那位被辞退的员工还有一个重要原因,就在于他近期工作业绩并不明显,我得到的反馈只是正在进行中。至于如何进行、进行情况如何,一直得不到明确答复。“用人不疑”是一条原则,但这是需要有不被怀疑的行动。

通过正确方式反馈

对于团队依照程序所做出的决定如果认为不合理,要通过正常的途径与方式去反馈,并给上级留出时间,同时要执行决定。

一个团队的决定有可能是对的,也有可能不太合理。但决定具备一定的权威性和强制力,也是保障一个团队正常运转的必要条件,是从大局和整体的角度出发的。员工先换位思考,如果对团队的利益有保障就要服从。如果有不尽完善的地方,要选择正常的程序和方式提出建议等待回复,只要决定没有触犯法规,员工应该无条件服从。如果采取消极方式对团队的决定进行对抗,受伤害的只会是员工自己。

切忌煽动同事与团队对抗

切忌煽动同事与团队对抗,一个正常运转的团队都会对带头闹事的人“杀无赦”。

职场中受委屈甚至不公平的事情都是正

常的,员工可以选择合适的方式提出,也可以选择到执法部门寻求帮助。但是采取煽动闹事的方式解决问题,往往把自己推到一个更加不利的境地,因为这种方式是团队是绝对不能容忍的。

不要给团队制造麻烦

如果你不能为一个团队创造一定的价值,起码不要成为制造麻烦的因素。

团队里成员形形色色个性各异,难免有喜欢用小手腕制造麻烦来达到一些目的。一个人的为人和能力在团队成员的长期合作中,大家都会有判断。小手腕能让一个人得到短期利益,一旦其他成员了解以后,他便很难立足。要在组织里长期生存下去,大聪明是必要的。

及时反馈临时工作

对于上级安排的临时性工作,一定要及时反馈。

有时上级会安排临时性工作给你,这些工作可能非常紧急,上级会要求随时反馈完成期限,这也是让上级增进对你信任度的机会。

我遭遇过这样的员工。公司送货发生了车祸,导致货物大量破损,经销商拒绝接货。为避免更多损失,我告诉负责该市场的业务代表,让他亲自参与这次事件的处理,并随时跟我保持联系。但我等到夜里十点也没有消息,打电话居然关机了。最后送货司机只得把产品又拉回了工厂,公司多付出了上万元的损失。第二天联系上他时,他居然说和朋友去喝酒给忘了。从此,我对他的工作能力与态度充满了质疑。

成就上级从而成就自己

工作使大家走到了一起,同事首先就是一种合作关系。上级所掌握的资源 and 影响力,对人在职场中的发展起到了决定性作用。职场上快速发展的入无疑都是善于和上级合作的,他们在做好份内事的同时,会积极帮助下级排忧解难。上级也会把更多的锻炼机会提

供给他们,把自己的真经传授给他们。他们会逐步熟悉上级的工作内容和技巧,而这些都是一个人得到快速发展的重要条件。

成就上级从而成就自己绝对是一条重要的原则。当你在为上级偏心而抱怨时,是否该认真反思一下自己遵循了这个原则。机会真的不会从天而降的,更多时候要靠自己去争取。

把事做好的同时把人做好

从进入职场开始,就要把塑造自己的品牌作为一项重要的事来做。而把事做好是基本的,同时也要把人做好。把人做好更是一个品牌塑造的重要条件,你在职场上的声誉会决定职场的长度和宽度。你的人品是需要大家通过与你共事看出来的,也是一个长期积累的过程。不仅要看在单位内还要在行业内、在业界树立你良好形象。

当然好人不是指长袖善舞、八面玲珑,而是人一定要学会承担责任,不去做有害他人和组织的事情。

(毛小民)



便民服务 代理机构:四川博纳文化传播广告有限公司 广告热线 028-69959066 地址:红星路二段70号四川报业集团3楼310A

注册公告 成都通居房地产经纪有限公司 成都通居房地产经纪有限公司...

注销公告 成都普美信达商贸有限公司 成都普美信达商贸有限公司...

注销公告 成都君拓企业管理咨询有限公司 成都君拓企业管理咨询有限公司...

注销公告 成都康森源有害生物防治有限公司 成都康森源有害生物防治有限公司...

注销公告 杭州高祺进出口有限公司 杭州高祺进出口有限公司...