

华为全球高薪招聘引发“读书有用”成热门话题

高学历应届生成职场新宠

7月下旬,华为公司发布通知称,今年将从全世界招进20—30名“天才少年”,对8位2019届顶尖学生实行年薪制。华为公布了8名顶尖学生的年薪方案,这8名人员全部为2019届应届顶尖学生,其年薪最低为89.6万元,最高为201万元。这一消息迅速引发讨论,“读书有用论”、“高学历应届生的开挂人生”等话题成为职场热点。

企业更偏爱高学历人才

华为公司高薪招人高学历应届毕业生的消息引发热议,“知识改变年薪”、“万般皆下品,唯有读书高”,“见证知识的力量”等论断不绝于耳。

“不仅是华为,高科技或者研发需求高的企业都偏爱高学历的人才。其实,一个人如果学历比较高,还隐含着很多其它的特点。学历高就意味着,在各种考试和比拼中总能脱颖而出,不断地获得接受教育的资格。这样的人会比较聪明,

工作效率也会高很多。高学历需要的不仅仅是聪明,还需要勤奋才能获取。”华南地区资深HR刘嘉宇认为,用学历来筛选人才,客观来说,是非常公平的一种手段。

博士以上高学历人才受企业追捧的另一个原因是:稀有。在我国,大部分硕士研究生能够按时毕业,而博士研究生的按时毕业率则连年降低。

近年来,博士毕业成了一个难题。越来越难获取的学

位,让“博士”的含金量越来越高。

“读出来一个博士,不管选不选择进站再钻研两年科研,‘铁饭碗’是肯定有了。只要能踏实工作,两年后就能拿副高职称,职称和学历一起傍身,还愁没有企业抢着要吗?”北京航空航天大学出站的宋博士目前在广州的一家高科技企业就职,年薪90万,他认为,高学历让他在职场可以没有任何后顾之忧地打拼。

年龄和可塑性优势让应届生更有竞争力

企业喜欢招聘应届毕业生,往往出于四个方面的考虑:应届毕业生成本低,招应届生可以降低成本;企业有很多初级岗位,专业技术要求不高;刚刚毕业的学生如同一张白纸,可塑性很强;应届毕业生踏实肯干,吃苦耐劳,不会太计较。华为公司高薪招聘应届博士显然不是出于前两个因素,可塑性是应届生在职场受

青睐的更重要的原因。

“华为公司要打赢未来的技术与商业战争,技术创新与商业创新双轮驱动是核心动力,创新就必须要有世界顶尖的人才,有顶尖人才充分发挥才智的组织土壤,我们首先要用顶级的挑战和顶级的薪酬去吸引顶尖人才。”根据华为公司的这份公告,高年薪的前提是“天才少年”。

与华为公司一样,绝大多数的大型企业在“校招”上的成本投入要比“社招”的投入大。“校招进来的员工,会得到更多更系统的培训,也是重点培养的目标;社招的员工基本来了就按照他原来的习惯上手工作了,也就是依靠过往的经验为主。”某国内一线语音软件公司员工赵先生表示,应届生更受公司看重。



现代企业的创新人才观

值得注意的是,6月27日,华为心声社区发布的《任总在EMT上的讲话》显示,华为明年还想从世界范围招进200—300名天才少年。任正非说:“公司每个体系都要调整到冲锋状态,不要有条条框框,发挥所有人的聪明才智,英勇作战,努力向前冲,华为公司未来要拖着这个世界往前走,自己创造标准,只要能做成世界最先进,那我们就是标准,别人都会向我们靠拢。”

任正非的这番话,被看作是现代企业创新人才观的典范。有网友认为,华为公告的这8位博士要体现出自己的价

值,还得付出艰辛努力。所谓优秀人才的高年薪制,就饱含激励与压力的双重意思。

四两拨不动千斤,高收入一定与高付出、高价值成正比。现代企业通过引进高层次人才来提升竞争力和可持续发展能力,是高学历应届生受宠的主要原因。他们一方面有创新的激情和意愿,一方面有创新的能力和身体素质。有网友表示,希望除了华为,其它高精尖行业的领头公司也可以加入进来,这样的行为可以提高学生研发的积极性,增加国家的综合竞争力。

4招教你摆脱职场拖延症



给自己一个看得见的奖励
今天的事就今天做完,千万别拖延到明天,拖延是事业成功的最大敌人。你可以给自己一个看得见的奖励。

团队合作意识要高于个人意识

在团队中,工作不是一个人的事,需要配合别人、或寻求别人的支持,一味希望别人可以配合自己的工作习惯,很容易导致整个团队工作效率下降。因此,当拖延症泛滥时,一定要提醒自己,团队合作意

识要高于个人意识。

谨记工作的最后期限
能及时完成或提前完成任务的员工,是老板最为欣赏的。因此,一定谨记工作的最后期限,尽量在这个时间点以前克服困难,把任务完成。

老板永远不会等你
老板最不能容忍办事拖拉的员工,若你想要在职场中一路顺风,最有效的办法就是让手中的工作及时消化,及时或者提前完成老板交代的工作,让老板感到放心。

上半年全国城镇新增就业737万人

近日,人社部举行2019年二季度新闻发布会,介绍了人力资源和社会保障工作的进展情况。

根据发布会内容,1—6月全国城镇新增就业737万人,完

成全年目标任务的67%。2019年第二季度,人社部计划新建国家级继续教育基地20个、培训急需紧缺和骨干专业技术人才112万人次,有关工作有序推进。发布13个新职业信息、调

整变更4个职业(工种)信息、新增3个工种信息,颁布59个职业技能标准。

截至6月底,人社部累计帮扶建档立卡贫困劳动力实现就业1081万人。

新一线城市员工年轻化超过一线城市

我国企业正面临员工老龄化挑战。智联招聘近日所做的一项调查显示,与3年前的数据相比,三成受访企业员工平均年龄有所增加,56.2%受访企业出现员工老龄化趋势。

所谓劳动力的老龄化,是指在劳动力群体中,50岁以上

人口所占的比例偏高。

调查显示,与3年前相比,一线城市37%的企业员工平均年龄有所增加,明显高于新一线城市27%的比例。新一线城市中平均年龄在21—25岁、26—30岁、31—35岁企业占比均超过一线城市,同时一线城市

平均年龄在40岁以上企业占比高于新一线城市。

此前智联招聘发布的《2019年大学生求职指南》也显示,2019年应届毕业生期望就业地比例最高的依旧是新一线城市。结合实际签约的数据看,占比最高的也是新一线城市。

吸引海归创业关键要找准城市定位

海归创业人才往往有着高学历、高科技、高能力等特质,他们是中国人队伍的重要组成部分,更是中国自主创新能力的生力军。能否有效吸引海归创业人才,既说明城市对人

才的重视程度,也直接体现着城市竞争力、美誉度、营商环境等综合实力。

为了吸引人才,不少城市出台新政策,频放“大招”。要想吸引海归创业人才,不管是

大城市,还是中小城市,都应该发挥自身特长,想人才所想,练好内功。关键是找准自己的定位,将当地的比较优势发挥出来,做大做强产业链。

(本版综合)