

## 华为应届毕业生最高年薪201万引创业圈关注

# 高薪求才 创业公司需量力而行

最近流行这么一句话：知识能改变命运，知识也能改变年薪。近日，一张华为总裁办电子邮件截图引发热议。电邮显示，公司将对2019届顶尖学生实行年薪制方案，即8位2019届应届博士生年薪89.6万起，201万封顶。一时间，引发网友们评论：“原来知识可以改变年薪！”“一大波公司应该会跟进。”但在业内人士看来，高薪求才，我付得起，你拿得起吗？而高薪资也并不适用于创业型企业，创业者通过团队共同的价值观、公司愿景和股份激励等形式，更能吸引顶尖人才的加入，实现公司的创新发展。

青年报记者 明玉君 陈颖婕

### 事件回顾 ▶ 华为高薪求才，最高年薪201万

7月23日，华为内部邮件披露了针对8名顶尖应届生的年薪方案。这8名人员全部为2019届应届顶尖学生，学历均为博士，他们年薪的最低限

为89.6万元，最高限为201万元。

在这份发给全体员工的邮件中，华为公司表示，要打赢未来的技术与商业战争，必须要有世界顶尖的人才，为了吸引顶尖人才，首先要用“顶级的挑战和顶级的薪酬”。邮件中还透露，今年华为计划从全世界招进20—

30名天才“少年”，今后逐年增加，调整队伍作战能力结构。

其实，华为创始人、CEO任正非早就表态，将从世界范围招揽天才少年。在EMT《20分钟》的讲话中，他曾指出：“今年我们将从全世界招进20—30名天才少年，明年我们还想从世界范围招进200—300名。这些天才少年就像‘泥鳅’一样，钻活我们的组织，激活我们的队伍。”

任正非还表示，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。”同时，他也表明了公司发展的决心。“未来3—5年，相信公司会焕然一新，全部‘换枪换炮’，一定要打赢这场‘战争’。”

值得一提的是，在华为高薪求才的现象引发网友们议论纷纷时，创业圈人士也从所处行业和发展阶段出发，发表了各自的看法。

### 观点一

#### 我可以付高薪但你是否“拿得起”

在实体经济产业领域深耕多年的许涛芳，于今年年初加入了互联网大军，创办了大清仓App，并在短时间内实现了月GMV5000万元的行业领跑速度。成功切换产业赛道的她，在谈及此次华为高薪聘请8位应届生一事，觉得并不意外，她给出四个字解读——“合情合理”。“首先，对于正处于风口中的高精尖领域，这些薪资算不上‘天价’；其次，这些天才博士，本身就值这些薪资价值。”在许涛芳看来，这批处于当前科技前沿领域的顶尖人才，即便不被华为高薪邀约，也会有其他企业愿为这批人才的高薪买单。

今年年初，加入互联网企业“跑道”后，许涛芳更加深刻体会到，不同于传统实体经济，互联网企业更讲究“速度与激情”。“速度，指的是将原本实体经济需要花7—8年的成长之路，浓缩在2—3年内实现，这就是互联网时代。诸如短时间内实现上市的拼多多和瑞幸咖啡，互联网企业最耗不起的就是时间，用高薪找迅速可以用的人才，换取时间窗口期。”

谈及激情，许涛芳十分赞赏当代年轻的创业者和从业者们，他们工作热情极高，将大把的时间和精力投入工作中。因此，在她看来，从薪资角度，互联网企业和实体企业间存在着一定的断层。“在互联网企业，有着大批实现税后5—6万元/月薪的员工，但这都是需要付出代价的。”许涛芳强调，除了有过硬的实力外，他们花费的时间和精力代价也是常人无法想象的。“就拿我们新创立的大清仓App来说，公司小伙伴加班至凌晨1—2点是家常便饭，他们助力企业快速成长，且对整个行业饱含热情。”

怎样的员工才“拿得起”高薪酬呢？许涛芳有着自己的解读，一是员工本身有实力，极度有创业激情且吃得苦，自我成长顺应互联网企业火箭般的发展速度；二是人才要符合企业当前的发展现状，即员工的长处能够弥补企业现阶段的短板。“我可以，也愿意花高薪聘请人

才，但是他是否‘拿得起’，能够拿多久的高薪资，这个都取决于员工本身。”

### 观点二

#### 初创企业高薪请人要看自身实力

姜铭祥是一位内容创业者，2015年，为了心中的动漫梦，他创立了紫狼动漫制作(上海)有限公司，带领团队致力于打造有价值的动漫IP内容。在他看来，为员工提供高薪资，需要考虑技术和经验两个层面。尤其在动漫行业，技术和经验才能决定员工所产生的价值。

“我们是初创公司，没有华为那样的实力，所处的动画行业也是烧钱的高风险行业，不会花特别高的薪资聘请人才。”对于聘请人才，他有着自己的看法和坚持。但同时，他强调，初创公司想要获得快速发展，同样对人才非常渴求。为此，公司高薪聘请了在行业深耕多年的动画导演，由其对公司项目进行方向和战略层面的把控，并带领员工进行具体操作。“当然，这样的高薪聘请，是在我们能承受的范围之内。”

谈及高薪，姜铭祥透露说，有时他们也会遇到一些通过频繁跳槽而求高薪的求职者，这样的求职者心境不稳定，对于企业的发展来说，是很有风险的事情。对于此类现象，他表示，除非求职者的简历非常出色，又参与过多个具体项目，他才会考虑进行深度面谈，否则自身项目经验不足，又有频繁跳槽求高薪的意向，并不会对企业带来正向的帮助。“这种情况的求职者，我们一般在初期筛选阶段就不予考虑了，更不可能高薪聘请。”

对于华为等行业巨头公司花绝对的高薪聘请应届毕业生，并将从全世界招揽天才“少年”，往后每年增加，调整

队伍作战能力的举措，姜铭祥坦言，虽然同样渴求人才，但初创公司在用人方面比较谨慎，更加看重员工的稳定性和个人能力，同时在聘请人才时，考虑其产生的价值和需要的培养成本。

### 观点三

#### 成熟企业高薪视人才而定

创业多年来，上海米丈建筑设计事务所有限公司创始人、总建筑师卢志刚带领团队，一边完善作品，一边探索工艺，在设计和创新中，打破传统建筑壁垒，诠释东方造物的智慧和温度。在他看来，高薪的标准，每个行业并不相同。就他所在的建筑设计行业而言，那些富有设计创意、能画好图，同时具备沟通、协调和突发状况处理能力的综合类人才更加容易获得高薪。

“在米丈，员工的薪资是随着项目的历练、能力的提升而逐步上涨的。”让他印象深刻的是，大学毕业后就进入公司的黄工，踏实肯干、不怕吃苦，3年来，参与了城市改造、办公楼、美术馆等多个建筑设计项目，逐步从助理建筑师晋升为建筑师、项目建筑师，开始在项目上独当一面的同时，薪资也实现了大幅度上涨，成为公司的高薪人才。“不过，这个行业比较辛苦，那些能一路坚持下来的员工，往往不是因为薪资，而是真正热爱设计。”卢志刚深有感触地说。

创业10余年来，公司发展已经较为成熟，是否会像华为那样花绝对的高薪聘请人才，甚至是应届毕业生？对此，卢志刚从行业出发，给出了否定回答。他坦言，建筑学专业的应届毕业生想要具备核心竞争力，单纯靠学校期间的学习是不够的，还需要至少2—3年的岗位历练，才能熟悉行业的程序规范、具备相关要求等。但对于能够为企业发展带来巨大价值和回报的人才，他们也会尽所能高薪聘请。“毕竟人才才是企业实现可持续发展的不竭资源，今后还将更加注重那些有创意、有技术的人才。”

### 高薪求才，对于创业公司并不适用

为对2019届顶尖学生实施高额年薪制方案，这在一定程度上也说明：中国已经具备了培养顶级人才的现实基础，而人才的个人能力、技术水平等都达到了世界一流水平。因此，华为愿意为这些优秀人才支付高额薪酬，这足以体现他们的市场价值。

在人才需求越来越旺盛的今天，作为创业类公司，可否像华为这样高

薪求才？对此，郑旭认为，并不可行，因为创业公司本来就存在资金紧张等问题。他强调，创业公司想要吸引人才，尤其是顶尖人才，需要靠团队共同的价值观、公司愿景和股份激励等来实现。“创始人本身具有很强的技术能力或综合素质，也能够吸引一批志同道合、高技术水平的人才加入，大家组成创始团队，共同奋战。”

“华为是高薪聘请人才，而不是高价聘请人才。”在《创业突围》作者、华创互动教育研究院院长郑旭看来，华