

“元宇宙”招聘升温 劳动者择业时要谨慎判断

■ 陈曦

眼下,正值春季招聘黄金期,冠以“元宇宙”之名的招聘越发火热。从VR/AR、区块链、物联网等基建领域,到3D建模、技术美术、虚拟设计等内容生态范畴,各类企业给出大量细分岗位对具有“元技能”的人才伸出橄榄枝,年薪最高可达百万元。

业内普遍认为,游戏和社交有望成为“元宇宙”最先落地的场景。目前,人才需求最大的也是这两个赛道的企业。

春节假期结束后,美术设计师张峰打开邮箱时吃了一惊。“十几天的工夫,猎头给我推荐了6个工作机会,都是来自新成立的‘元宇宙’游戏团队。”他对此有些受宠若惊。

在某知名招聘平台,笔者输入“元宇宙”进行搜索,发现有260余个相关岗位。从发布主体看,大部分的确是游戏

和社交短视频公司,兼有与“元宇宙”结合相对紧密的电商、教育、影视类公司。从岗位设置看,技术类居多,也有产品、运营、市场等常规岗位。在薪资待遇上,技术人才显然身价更高,无论大小企业,给出的月薪大都在2万元以上。某游戏公司以3~5万元月薪招募U3D客户端开发工程师,仅需本科及以上学历,两年以上大型游戏上线项目工作经验。另一家企业招聘的VR负责人岗位,要求拥有5年以上头部游戏项目负责经验,月薪为6万~8万元,加上承诺的18薪和股票期权,年薪已逾百万元。

面对纷至沓来的工作邀请,本来没打算跳槽的张峰有些怦然心动,但仔细研究并与猎头沟通后,张峰又感到担忧和困惑:“岗位描述与常规游戏项目没区别,用的模板都差不多,只是套了‘元宇宙’的外壳。猎头描绘的项

目前极具诱惑,却说不清招我进去到底做什么。”

资深互联网猎头申小飞在工作中也有同感:“‘元宇宙’作为新兴行业,并没有真正意义上的从业者。企业都是摸着石头过河,要么自己攒团队,要么从传统行业挖核心技术人员。”在他看来,这类人才其实一直供不应求,开出高薪并不奇怪。

“目前,人才需求尚未出现爆发式增长,薪资涨幅也在合理范围内,只是互联网行业高薪的延续。”作为某头部互联网公司的资深HR,孙平(化名)介绍,招聘确实在增加,但没有传闻中那么热,很多企业还在观望。之所以会制造出“抢人大战”的氛围,除了行业初启带来的野蛮生长,也不乏一些公司在“蹭热点”炒作。

那么,面对虚位以待的“元宇宙”,

劳动者择业时应该如何判断?

“在当前阶段,该行业对技术人才的需求远大于内容人才。如果劳动者具备出色的技术能力,可以进行尝试。对于非技术人才,虽然元宇宙推崇的UGC(用户原创内容)会降低内容制作的门槛,但其发展还较为滞后,所以现在涉足‘元宇宙’可能不是一个好的选择。”浙江大学国际联合商学院数字经济与金融创新研究中心联席主任、研究员盘和林认为。

孙平建议劳动者,要在认清市场形势前提下,根据自身实际情况进行规划,不能仅因看中“元宇宙”的热度而盲目转换跑道。选岗时除了考虑薪水,更要关注岗位画像是否清晰、企业是否做过相关项目、业绩表现如何,那些已经过市场考验的公司,项目“存活度”才会更高。

十部门启动 百万就业见习岗位募集计划

新华社北京电(记者 姜琳)记者近日从人力资源和社会保障部获悉,人社部、教育部等十部门近日印发通知,部署启动实施百万就业见习岗位募集计划,进一步推进就业见习工作,帮助高校毕业生等青年提升就业能力。

通知提出,充分发挥政府有关部门、社会各方面力量,全年募集不少于100万个就业见习岗位,为青年提供充足见习机会。多渠道搭建见习供需对接平台,畅通岗位募集渠道,力争把有意愿的用人单位、高校毕业生和失业青年都组织到见习活动中。完善落实就业见习政策,强化跟踪服务,提高就业见习的规范性、知晓度和吸引力,帮助更多青年通过见习积累经验、及早就业。

通知明确三方面支持政策。

一是补贴支持。见习期间,由见习单位为见习人员提供基本生活费、

办理人身意外伤害保险,并承担见习人员的指导管理费用。对吸纳见习的单位,按规定给予就业见习补贴。对见习期满留用率达到50%以上的见习单位,可适当提高见习补贴标准。

二是税费支持。见习单位支出的见习补贴相关费用,不计入社会保险缴费基数。符合税收法律及其有关规定的支出,可以在计算企业所得税应纳税所得额时扣除。

三是激励推动。开展国家级就业见习示范基地评选,优先激励参加本次计划并表现突出的各类单位。对计划组织实施到位、募集岗位多、岗位质量好、实施效果佳的省份,纳入就业工作督查激励统筹考虑。

相关见习信息将在中国公共招聘网、高校毕业生就业服务平台、就业在线等招聘平台发布。



工作“加量不加价” 该如何破局

■ 崇雪

近年来,许多企业为保持绩效持续增长会优先考虑在管理上采取“节流政策”,面对人员的流失时,通常会采用“人事冻结或遇缺不补”的方法来降低人力成本,这让不少员工都“深受其害”。其实,职场上“加量不加价”的做法目前很普遍,但不能一概而论,需要一分为二地看待,一是显性的领导“画大饼”剥削员工的表现,二是隐性的领导培养提拔员工的磨练手段。身在职场,在遇到“加量不加价”的安排时,不要着急抱怨、急于去做判断,要学会“聪明地工作”:

一是灵活运用“黄金时间”,提高工作效率。在工作量暴增时,要理顺手上的工作事项,选择更科学的时间管理方法,以提高工作效率,确保通过领导的高压考验,争取顺利拿到升职加薪的通关门票。

二是保留工作痕迹,努力创造“显性价值”。当莫名被领导安排了很多事情后,除了梳理工作要点外,还要对工作过程做好记录,留下痕

迹。保留工作痕迹,可以帮助我们复盘总结,不断优化工作过程,还可以在复盘时快速找到创造工作“实绩”的抓手,容易体现工作的“显性价值”。更能让我们在对领导汇报请示环节,条理更加清晰,做到有选择性地有的放矢,获得领导的认同和赞赏,一举多得。

三是主动汇报表达意愿,不吃“哑巴亏”。职场人要学会主动出击,养成多汇报、多请示的良好习惯,定期向领导汇报工作进展和成果,用可视化的方式展现工作价值,适时表达加薪的意愿和诉求,理性地去面对领导的反馈。聪明的领导都会对工作成果进行分析,评估员工的不可替代性,有工作过程记录、有工作结果呈现,这时加薪的提议大概率能够实现。若领导对你的工作成果视而不见,个人诉求无法得到满足,而且眼前的工作已经看不到成长的空间和价值,建议你也不要吃“哑巴亏”,提前未雨绸缪,做好职业规划,在合适的时机果断地选择“断舍离”。



就业问答

问:聘为特级技师,有哪些支持政策?

答:《人力资源社会保障部办公厅关于开展特级技师评聘试点工作的通知》要求,企业应为特级技师设立技能大师工作室等工作平台,为其开展技术技能革新、工艺流程改进、解决重大技术难题等提供条件,充分发挥其在技术攻关、发明创造以及带徒传技等方面的作用。

企业应根据实际,吸纳特级技师参与科研攻关、重大项目招投标技术评审等工作。

聘用到特级技师岗位的人员可比照本企业正高级职称人员享受相关待遇,还可按规定享受疗休养(休假)

以及落户、购(租)住房、医疗保障、子女教育等方面的政策。

(来源:人力资源和社会保障部政务微信公众号)

