86%的海归在半年内能找到工作 近半成海归认为收回留学成本需5年

数据来源:《中国海归发展报告(2013)》国际人才蓝皮书

近年来,随着新兴国家的崛起和亚非拉国家的发展,尤其是国际金融危机爆发以来,世界人才逐渐由工业化国家向亚非拉等国家回归,"人才回流" 成为当前国际人才流动的新景观。

近日,由中国与全球化研究中心、社科学文献出版社与国内著名人力资源机构智联招聘(www.zhaopin.com)联合编辑出版《中国海归发展报告 (2013)》国际人才蓝皮书(以下简称蓝皮书)正式发布。蓝皮书在海归人数大幅度增加的前提下,探讨真正高层次海归国际人才的回流时间表与海归 创业的现状,就中国留学人员回流的新趋势进行了客观而细微化的分解与研判。

90.9% 的留学生因不想远离父母而回国, 86% 的海归在半年内能找到工作

蓝皮书认为:家庭团聚原因是留 学生同国的主要原因。其中有909% 的留学生因为不想远离父母而回国, 78.4% 的留学生因为对国内职业发展 有信心而回国, 66.7% 因为可以享受 更好的文化生活而回国。

不同年龄的海归, 由于出国和回 国时代背景不同、思想观念存在差异 等,回国的原因也不尽相同。总体来说, 50 年代及以前的出生的海归, 多为公 派留学, 其回国原因主要是履行回国 服务的义务: 60 年代、70 年代出生的 海归, 多看重国内职业和市场发展机 遇,回国原因以职业发展为主:80年代。 90 年代出生的年轻海归, 大多数为独 生子女, 没有兄弟姐妹, 留学生和家 庭之间相互依赖程度都比较高, 家庭 生活原因是其最主要的回国原因。

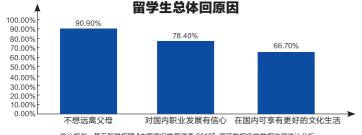
蓝皮书经调查分析还发现, 海归 回国的最大顾虑是政策制度障碍。有 55.9%、50.5% 的人非常同意国内政策 的限制太多、国内法制环境不够完善 是回国最大障碍。另外, 家庭生活障 碍和社会文化障碍是海归较为认同

的顾虑, 尤其是子女教育无法保障及 国内是人情社会, 关系复杂, 分别有 42.8%、43.4%的人非常同意这两项。

蓝皮书数据显示: 86%的海归 能在6个月内找到工作。多数海归并 没有变成"海带(待)"或"海参(剩)"。

通过智联招聘的调研数据显示, 海归回国后3个月内找到工作的占 65.3%, 在回国后 3~6个月内找到 工作的占 21.0%, 在回国后 6~12 个 月找到工作的占8.2%, 1年以上才找 到工作的占5.5%。结合海归在国外 所学的专业以及国内就业热门专业 来看,海归所学专业主要以金融、经 济、管理、工程学等为主, 而这些专 业在国内是比较热门的专业, 用人需 求量大,就业难度较低。

智联招聘首席人力资源专家郝 建表示,尽管多数海归因为家庭原 因回国, 但他们自身的优势还是不可 忽略, 尤其在近两年国际国内经济形 势变化的情况下, 中国稳定增长的经 济形势给海外留学生提供了很多发展 平台和发展机会。



56.5% 的海归坚持认为留学划算, 近半成海归认为收回留学成本需 5 年

多数海归认为留学划算, 但收回 成本需要较长时间。回国就业的海归 中有半数以上认为留学是划算的, 其 中21.1%的海归认为出国留学"很划算"; 35.4%的海归认为'划算'"。海归创造力、 跨学科交流和创新思维的培养方面获 得的收益更多,80%以上的海归认为 自身的学识水平高于同行人士。

但是,海归的含金量也在缩水, 调查也显示,77.5%的海归都表示实 际薪资比理想薪资低,仅1.8%的海 归表示实际薪资高于自己的期望值。

《中国海归发展报告(2013)》国

际人才蓝皮书调查也发现海归收回 留学成本时间较长。48.8%的就业型 海归需要花5年时间或者更长的时间 收回留学成本,11.1%的海归认为需 要花费4年时间收回留学成本,只有 11.1%的海归认为1年即可收回成本。

对此,智联招聘人力资源专家 建议海归:作为职场新人,选择一个 好的发展平台和职业规划要远比一 份高收入的 OFFER 重要的多。尽管 多数海归需要5年收回成本,但在 正确的职业规划下,5年后的职业前 景将会是相当可观

海归心目中的留学效应 50.00% 45.00% 40.00% 35.00% 30.00% 21.10% 25.00% 21.10% 20.00% 13.00% 9.40% 划笪 有些不划算 很不划算 不清楚

占17.7%。从事生产运营、人事 管理和财务管理等职位的分别占 7.1% 6.8% 6.4%

《中国海归发展报告(2013)》

国际人才蓝皮书调查显示,海归

从事的岗位以销售、市场类和研

发类为主。其中,销售、市场类

岗位的占33.5%,研发类岗位的

占 24.2%, 从事行政工作的海归

虽然海归就业岗位以基层为

海归就业四大关键词

选择"北上广"、就业"高精尖"、1/4进"外企"、职业"销售、市场、研发"

最新出版的《中国海归发展报告 2013》国际人才蓝皮书,反映了我国海归发展的最新情况,梳理并分 析了我国最新的留学人员回国政策和环境。蓝皮书综述了世界人才回流的背景和现状特点,总结了新时期 中国海归回国发展现状、特点及原因,提出了中国人才回流的新问题和新趋势,并概况了2012年海归群体 发展现状的调查结果。

、海归回国就业覆盖 15 个省市 北京、上海、广州为主

《中国海归发展报告(2013)》 国际人才蓝皮书指出, 海归回国 就业地区覆盖15个省市,主要集 中在北京、上海、广东、江苏、浙江、 山东等发达省市。其中,有41.6% 的海归在北京就业,14.2%的海 归在上海就业,8.7%的海归在广 东就业, 分别有 6.4%、5.3%、5.2% 的海归在江苏、浙江和山东就业, 这六个省市集聚了81.4%的海归。



统计规划:基于智联招聘 "中国海归发展调查 2013"调研数据库的数据监测统计分析 数据来源 : (中国海归发展报告 (2013)) 国际人才蓝皮书

二、海归回国行业选择领域"高、精、尖"

智联招聘《中国海归发展报 告(2013)》国际人才蓝皮书发现, 金融及相关服务业是海归就业 最多的行业,有48.5%的海归 进入金融及相关服务业工作。 按人数比例从高到低, 其他吸 纳海归就业较多的行业包括教 育、科研(9.1%),新一代电子 信息技术(8.7%), 文化创意产业 (7.4%),生物工程或医药(7.4%), 新能源、新材料(7.0%),政府 和公共事业(6.9%)。

金融行业的行业特点决定 了其对海归的集聚程度。统计数 据显示, 在世界上的国际金融中 心城市中,10%以上的人口从事 金融业, 而我国目前最大的金融 城市上海却只有1%的比率。国

海归回国就业主要选择行业 40 00% 30.00% 20.00% 10.00% 金融及相关业务 教育、科研 电子信息 文化创意产业 生物工程医药 新能源新材料 政府公共事业

统计规划:基于智联招聘"中国海归发展调查 2013"调研数据库的数据监测统计分析数据来源:《中国海归发展报告(2013)》国际人才蓝皮书

际金融中心纽约拥有77万金融 人才,香港则有33万金融人才, 而上海只有10余万。按照目前上 海 1700 万的人口规模计算、未来 15年内,金融人才每年的需求增 量应该在10万人左右。金融行业 一直被认为是收入高、福利好的 行业,被视为求职者眼中的黄金

行业。金融业的国际化发展,必 将带来金融人才的需求扩大。外 资银行招纳我国高级金融人才已 经成为其进行人才储备的一项重 要战略。有关专家指出, 国际金 融企业中高端人才缺口有近万人, 且将目标瞄准了国内银行、证券、 基金、保险等领域的业务骨干。

海归就业首选"外企"

智联招聘《中国海归发展报 告(2013)》国际人才蓝皮书调查 分析表明, 外资企业是海归回国 就业的首选,超过1/4的海归选 择进入外企就业。对海归而言, 由于教育环境、国外的工作环境 与外企的工作环境更接近, 所以 他们更青睐。据调查,薪酬、职 业发展和福利已成为影响高端人 才流动的前三大因素, 外资企业 的薪酬、职业发展空间和福利等 三部分综合来说较高, 这也是海

看重薪酬、福利与职业发展



统计规划:基于智联招聘"中国海归发展调查 2013"调研数据库的数据监测统计分析数据来源:《中国海归发展报告 (2013)》国际人才蓝皮书

归选择外资企业的原因。按照人 数比例, 其他吸纳海归就业较多 的单位类型包括本土创办的民营 企业(22.8%)、事业单位(15.1%)、 国有企业(9.9%)、海归创办的民 营企业 5.0%)及政府部门 3.0%)。

四、海归从事岗位以"销售、市场、研发"三大类为主

主, 但多数海归认为自己的岗位 在组织中具有重要作用, 反映出 海归对最终就业的认可。根据智 联招聘的数据显示,有64.1%的 海归认为自己的岗位在组织中的 地位重要, 其中有48.8%的海归 认为"重要",有15.3%的海归 认为"非常重要"

智联招聘首席人力资源专家 郝健表示, 从现在情况来看海归 就业还是相对"拥挤",这容易 导致海归就业市场"错位"现象 的出现。海归在选择工作的时候 可能会根据以往选择习惯集中在 特殊城市、企业和行业, 但是随 着近年来中国经济的发展, 有更 多不错的平台也需要他们, 比如 中小企业, 二三线城市。海归就 业还应当更加客观理性。