

# 2016

## 2016年中国海归就业 调查报告

上海嘉驰国际人力资源有限公司

# 海归人员就业现状

据教育部数据统计，2015年，我国出国留学总人数为52.37万，较上年增长13.9%；而留学回国人数达40.91万，比上年增长12.1%。年度出国人数和回国人数之间的差距逐年缩小，而85后、90后也成为留学回国的主力军。更有专家预言，三年之内，海归人数会基本与出国人数持平。

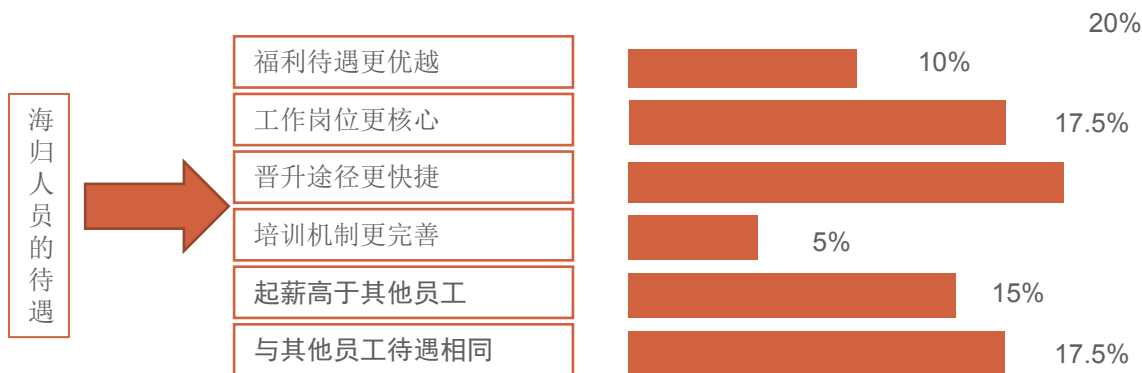
然而，这股日益兴起的海龟回巢热似乎遭到了国内职场的冷遇。近些年，“海归金字招牌不再”等传闻不绝于耳，很多想要通过招揽海归从而拓宽国际化视野的企业和事业单位在招聘海归时表现却不尽如人意，而海外留学生也因为回国时间错过校招季等原因，无法与本土职场搭建信息桥梁。

正是如此，在风起云涌的海归浪潮下，回巢的“海龟们”应如何将海外背景与本土职场相融合？用人单位在招聘期间又该如何运用真正国际化的视野衡量海归的能力？这些问题成为了当下回国就业留学生与各企业用人单位主要关注的问题。

近日，《2016年中国海归就业调查报告》发布。本次调查共收到1020份问卷，被调查者超九成在35岁以下。受访留学人员所在的国家主要集中于欧洲和北美地区，其中英美澳三国留学的人数占比分别为42.6%，20.3%，以及8.2%。报告中就海归行业分布、薪酬水平、回国原因以及职业规划等作了说明，从而能更有针对性地、更好地为他们在国内的职业发展提出建议、指明方向。

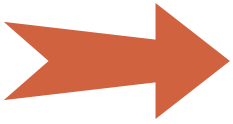
## “海归”标签优势依然存在 求职不利因素明显

史上最难就业季遭遇海归回国热潮，这是近年海归就业难度增加的主要原因之一。然而，在就业不利的大环境下，“海归”的优势标签仍然存在。《2016年中国海归就业调查报告》（以下简称《报告》）显示，六成企业在招聘时仍更倾向于使用海归人才，而82.5%的单位均在一定程度上对海归员工采取了倾斜性优待（如更核心的岗位，较高起薪等）。



## “海归”就业现状：超八成学非所用 85后海归薪酬较低

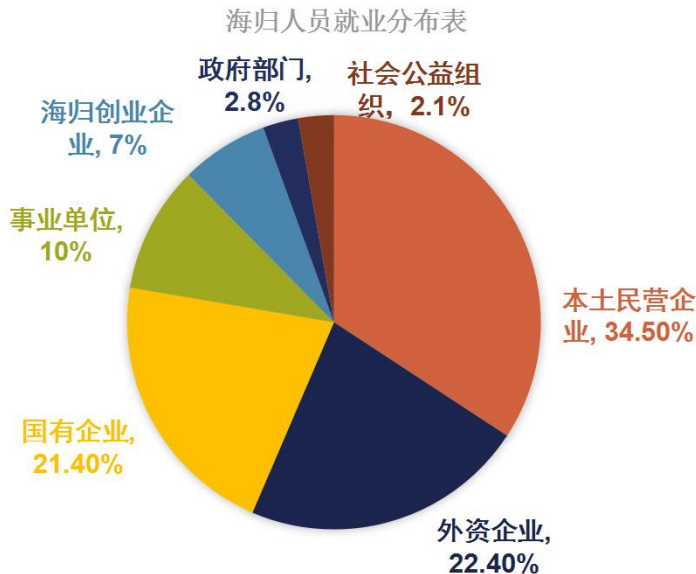
从就职单位来说，海归工作单位的性质呈现多样性，以本土民营企业为主。超过三分之一的被调查者在本土民营企业工作，在外资企业和国有企业工作的被调查者比例基本一致，分别为22.4%和21.4%。还有十分之一的被调查者在事业单位工作，5.7%在海归创业民营企业工作。



# 海归人员就业现状

就工作单位来说，海归工作单位的性质呈现多样性，以本土民营企业为主。超过三分之一的被调查者在本土民营企业工作，在外资企业和国有企业工作的被调查者比例基本一致，分别为22.4%和21.4%。还有十分之一的被调查者在事业单位工作，5.7%在海归创业民营企业工作。

从行业来说，海龟在金融行业工作的人最多，占比23.8%，其次是教育/国家机关/高校/研究所/事业单位，占比15.4%，时下流行的IT/互联网行业排名其次，占比14.2%。此外，调查也发现，过四成海归对所在行业未来十年的发展前景持有积极态度。



然而，对比留学专业和就职行业以及薪资水平，情况却不容乐观。“所学”和“所用”之间存在较大差距是海归就业的首要问题。调查发现，超过半数的被调查者认为工作内容和海外所学的匹配程度一般，而有四分之一的被调查者认为“不怎么匹配”，更有15.1%的人认为“所学”和“所用”呈现出相匹配的态势。此外，海归人员对工作的满意程度水平总体走低，明确表达满意的仅为三分之一，大多数的人态度十分矛盾，有四成海归表示“说不清”。

纵观海归人员的薪资水平似乎也与高昂的留学投资不匹配。46.9%的被调查者每月税后收入范围集中在5000-10000元区间，仅有11.3%的海归人员收入达到15000以上。而税后收入不足5000者更是占比达到25.2%。



## 用人单位：大部分国际化程度不高 招聘海归渠道有限

为更好地了解企业对海归型人才的需求，本次调查共涵盖了在京的80家企事业单位，其中1000以上的单位占比50%，501-1000人的单位占比5%，101-500人和100人以下的单位各占22.5%。

根据此次调查，45.2%的单位表示其在职人员中海归比例不高于10%。这些单位主要为部分民营企业，国有企业等规模较大的企业或事业单位。此外，近两成的单位表示其海归员工比例为30%-50%，而拥有过半海归员工比例的单位近不到一成。根据深入调查，发现这一类单位主要为海归民营创业企业和外资企业。对于外资企业拥有高比例的海归员工，主要与海归学生对跨国公司的明显偏好，且对跨文化的适应能力强，语言能力突出等优势有着密不可分的联系。而海归民营创业企业的海归员工比例高，也充分说明海归在创业过程中，更容易与志同道合的海归朋友一起创业。

## 海归人员就业现状

### 大部分国际化程度不高 招聘海归渠道有限

虽然当下海归人员在各公司的占比仍较为低迷，但根据调查结果显示，大部分受访企业在招聘时仍更倾向于使用海归，仅不到四成的企业表示招聘时对海归人员没有明显的倾向。这也表明，海归群体在回国就业过程中仍存在一定优势和优待。

虽然各用人单位表示出了对于海归人才的倾向，在招聘渠道上却未能为海归人员提供足够的便利条件。据调查，单位现有发布招聘信息的渠道主要通过国内的媒体，本单位的网站，本单位的社交媒体，国内大学等媒介。其中，国内媒体和本单位网站为最主要的两项选择，比例高达52.5%。其次为本单位的社交媒体和国内大学，占比分别为40%。而海外职业中介和海外大学这两大海归了解企业招聘最为便利的媒介，占比却仅为5%和15%。这一数据也充分说明了身处海外的留学生在了解国内招聘需求时有较大的信息不对等和滞后现象。