

CCG 研究报告

NO.24 2018.8.19

2018 中国海归就业 创业调查报告

Report on Employment
& Entrepreneurship of
Chinese Returnees
2018

前言：

2018年，中国改革开放迎来了第四十个年头。四十年来，“支持留学、鼓励回国、来去自由”作为中国改革开放的重要举措，推动了中国留学事业的快速发展。海归，作为留学人员回国发展群体的代名词，在中国现代化进程中发挥了重要作用。

海归群体活跃在中国经济快速增长的各个领域，除了担任跨国公司在中国的高管，也在本土国有和民营企业任职，帮助中国企业“引进来、走出去”。律师、会计师、咨询师等高端服务业也聚集了很多海归，在中国企业国际化的过程中扮演了重要的角色。更有一批具有专业背景和国际沟通能力海归人才进入国际组织任职，推动了中国参与全球治理的进程。与此同时，创业海归们带来大量高精尖技术和现代企业管理理念，引入风险投资、国际资本及各种新的融资方式，带来多样化的产业选择，推动了国内在新经济、新技术、包括互联网、IT、通讯、生物医药、传媒、文化教育等诸多领域的发展，促成了更多的国际合作。“发挥作用”正在成为新时代海归群体的重要特点。

随着我国经济社会的快速发展和国际影响力的逐步提升，留学生回国发展正在成为主流，高层次人才回流趋势愈发明显。教育部数据显示，2017年我国留学人员回国人数达到48.09万人，其中获得硕博研究生学历及博士后出站人员22.74万；1978年至2017年底有共计313.20万名留学生在完成学业后选择回国发展，占已完成学业留学生人数的83.73%。他们中的很多人在教育、科技、文化、卫生等各个领域做出突出贡献，成为新时代我国国际队伍的重要组成部分。

为了进一步促进留学人员更多、更好地回国发展，全球化智库（CCG）与智联招聘再度联手，在改革开放四十年之际，就中国海归就业创业情况开展了新一轮的调查研究，并于2018年8月正式发布《2018中国海归就业创业调查报告》。本次研究重点反映了以“90后”为主的新生代海归群体在留学前后的发展变化，对海归就业和创业情况进行了深入分析，对海归选择留学与回国的原因、对留学安全的认知、对落地



城市的选择，以及对“人才大战”等热点问题的看法进行了调查。本次研究首次对海归群体留学前后的城市迁移情况进行了深入分析。

由于时间仓促，加之研究团队水平有限，本次研究难免出现纰漏，希望广大读者批评指正。在此，我们对所有参与本次调查的海归朋友和关心“中国海归就业创业调查”的海内外人士表示衷心的感谢！

注：本次问卷共收到回复 5196 份，包括海归群体和非海归群体。经过“是否具有留学经历”问题的筛选，有效问卷为 2190 份。问卷平均填写用时为 11 分钟。报告正文中提到的海归群体如无特殊说明，均指代参与本次调研的海归群体，后文不再赘述。

/ 基本特征 /

样本特征：海归群体中女性样本占比略高于男性；出生年代多集中于 85-95 年区间；未婚群体占比超过四分之三。

调查数据显示，海归群体中男女占比大致相当。其中，女性样本占比略高于男性，男女占比分别为 47% 与 53%。

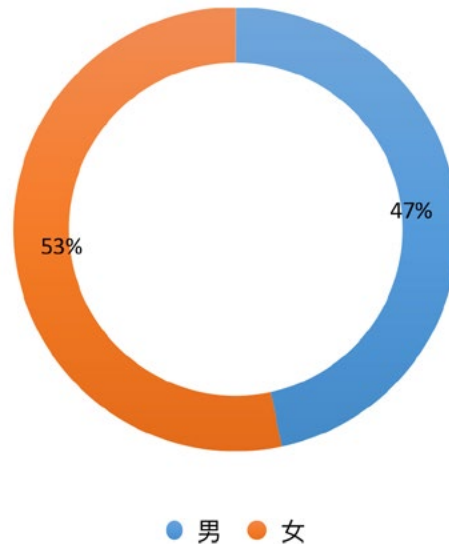


图 1 海归群体男女比例情况

从年龄分布特征看，海归群体多集中于 90-95 年（不含 95 年）年龄区间，占比高达 55%，其次是 85-90 年（不含 90 年），占比为 28%。其余年龄段受访样本占比均不高于 10%。结合各年龄段男女比例来看，“90 后”及“95 后”样本群体中女性占比略高于男性，是总样本中女性占比略高于男性的主要原因，也反映出新生代女性海归的比例不断增加。其余年龄段，男性占比均略高于女性。

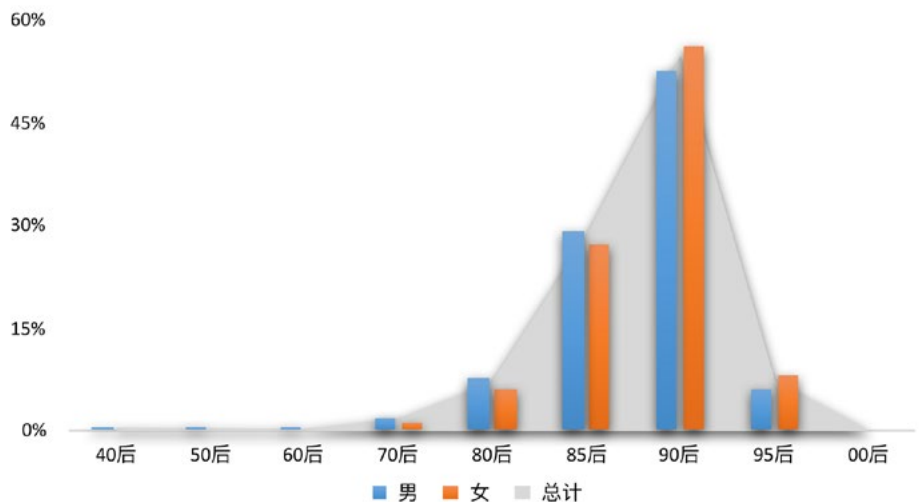


图 2 海归群体出生年代分布情况

从婚恋状况看，未婚受访样本占比超过四分之三。其中，“单身”样本群体占比最高，达到47%，“未婚，已有男/女朋友”占比为29%，仅有23%的受访样本为已婚，此外有1%的受访样本为离异状态。这一婚恋状况分布主要受到海归群体的出生年代影响，尤其是作为海归群体主要组成的“90后”群体，其实际年龄约在23-28岁之间。

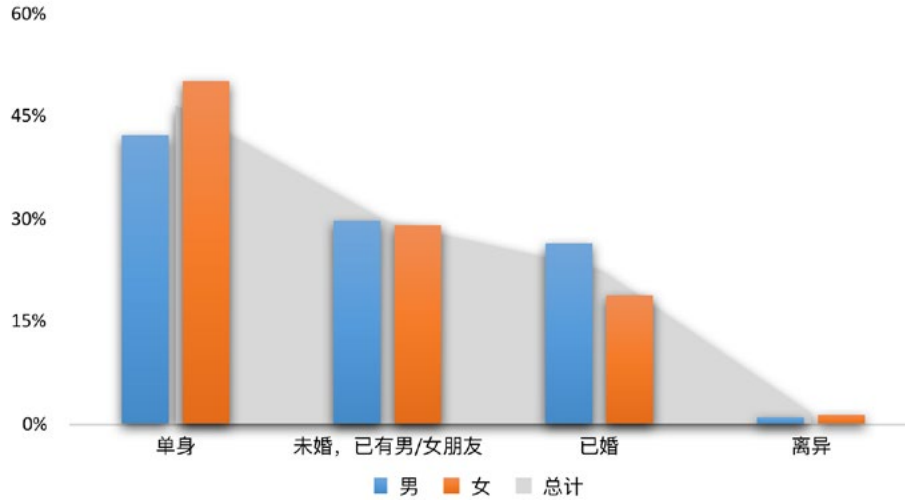


图 3 海归群体的婚恋情况

/ 出国留学 /

随着中国经济社会的快速发展和参与全球化程度的逐步加深，越来越多的家庭可以承担或者更希望送子女出国留学，而中国留学生对于出国留学也赋予了更多的意义。调查数据显示，“体验他国文化、生活，丰富个人阅历”是海归群体选择出国留学的主要原因，占比达到76%。其中，女性相对于男性来说，更青睐于该选项为其出国留学所带来的附加意义。此外，“磨练独立自主的生活能力”和“国外教育水平相对较高”也是重要原因，分别占比52%和51%。另有33%的人选择“海归回国发展更有竞争力”；因“国内优质教育资源竞争激烈”“计划未来在国外发展”和“其他”原因选择出国留学的比例相对较低。

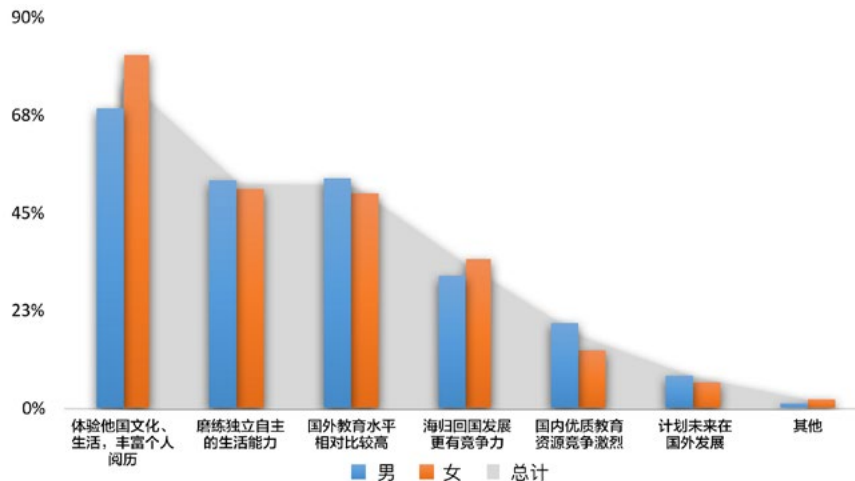


图4 为什么选择留学

（一）留学情况：海归群体超七成是在2010年以后首次出国留学；超半数人留学前处于本科阶段；男性更多地选择赴美国留学，女性则更青睐于英国；超过四成以经济学和商学作为主修学科；硕士及学士学位为海归群体留学中主要攻读的学位；近一半的海归群体认为留学收益达到预期。

从首次出国留学年份分布看，海归群体出国留学时间主要集中于2010年以后，合计占比达到72%。其中，2012、2013、2014三年占比最高，分别达到11%、10%及13%。

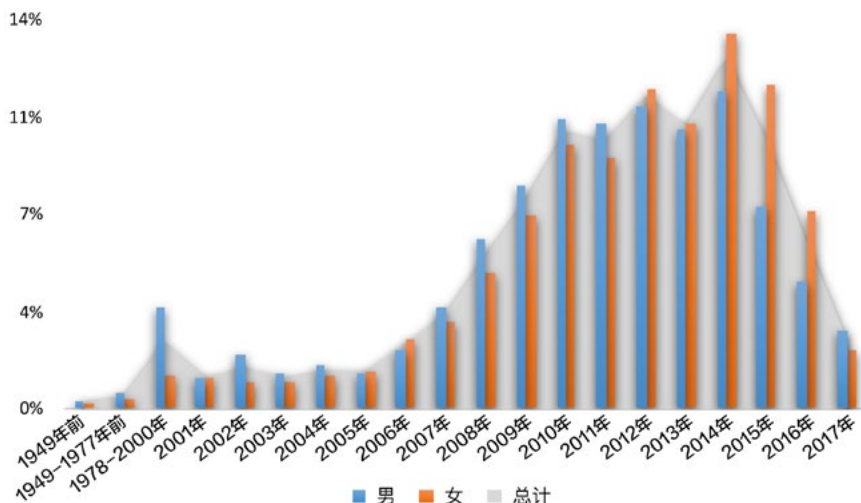


图5 首次出国留学的年份

从首次出国前所处教育阶段分布来看，海归群体中本科学历出国留学的占比最高，达到52%，其次是高中和硕士研究生阶段，占比分别为30%和12%。博士研究生、初中和小学及以下阶段占比较小，分别为1%、2%和1%。与2017年调查结果相比，2018年高中阶段出国留学的比例提高了9个百分点，本科和研究生阶段则分别降低了4个和7个百分点，留学低龄化趋势明显。

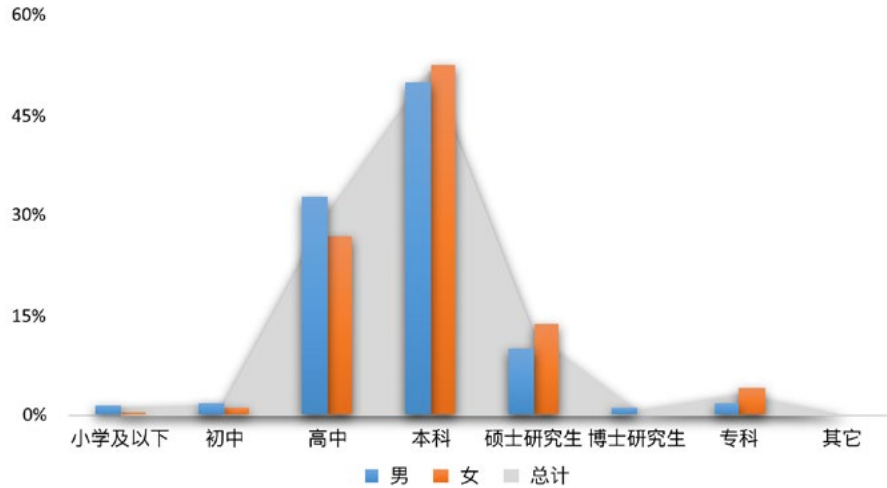


图6 首次出国留学前所处的教育阶段

从最近一次留学国家/地区分布占比情况看，英国、美国、澳大利亚、日本和韩国是海归群体留学的主要国家，占比分别为19%、18%、10%、10%以及8%。此外，加拿大与法国占比接近，分别为5%和4%。从留学国家男女比例来看，作为主要留学目的国的英国和美国存在较大差异。其中，女性海归更青睐于英国，占比高达22%，其次是美国的15%；而男性海归这一比例恰恰相反，21%的男性最近一次留学国家为美国，而15%的男性群体选择赴英国留学。

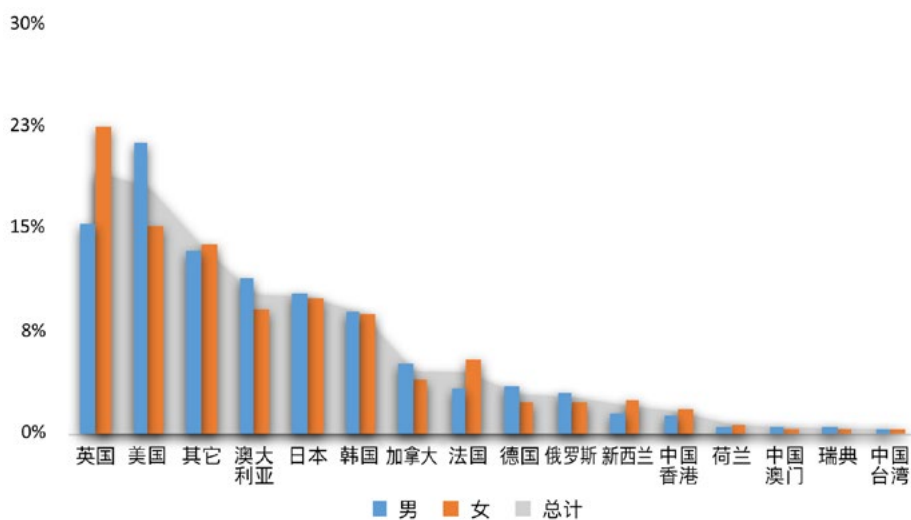


图7 最近一次留学的国家/地区

在最近一次留学的主修科目中，经济学与商学类占比最高，达到43%。其次，分别是艺术与人文科学（14%）、工程学（10%）、计算机科学（5%）、管理学（5%）、社会科学及公共卫生学（4%）、及语言学（3%）。在主修科目的数据中，除经济学与商学类

男女比例接近之外，其他主修科目因文理区分在男女比例的分布上差异明显，文科类专业（如艺术与人文科学、语言学等）女性占比高于男性，而在理工科类专业上则男性比例较高。

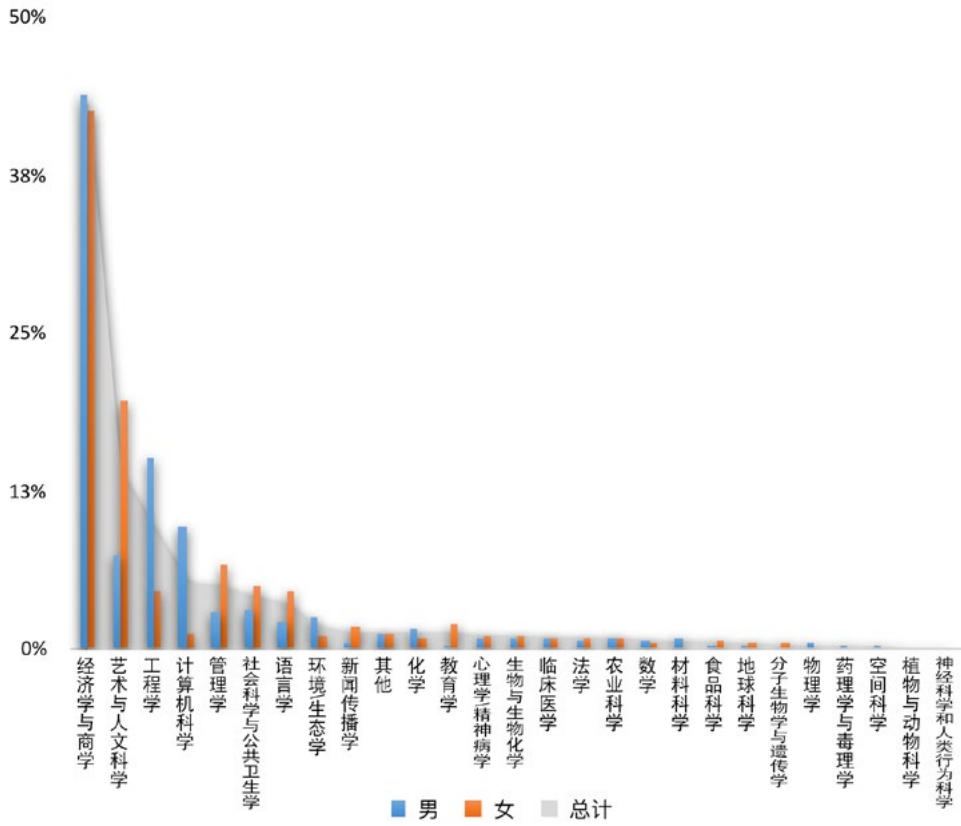


图 8 最近一次留学的主修学科

在海外获得最高学位 / 学历中，海归群体获得硕士学位的占比最高，达到 56%，其次是学士学位，占比 38%。此外，博士学位、专科和其他占比均在 2% 左右。在获得学位 / 学历层次的男女占比分布上，学士与博士学位男性比例较高，硕士学位女性比例略高于男性。相比 2017 年调查结果，获得学士学位的海归比例上升了 7 个百分点，获得硕士学位的比例则下降了 6 个百分点，出国读取本科的留学生越来越多。

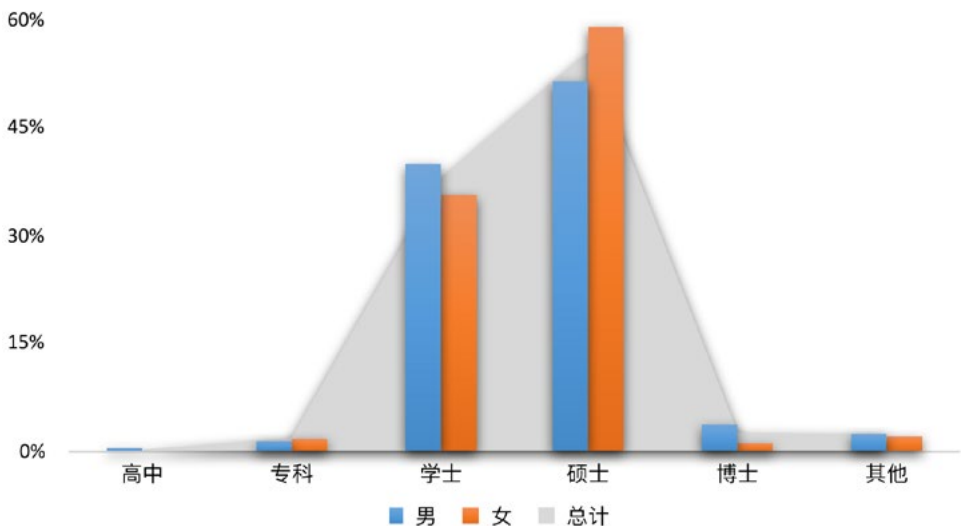


图 9 在海外所获得的最高学位 / 学历

对于“留学后的收获是否实现了预期”这一问题，海归群体中接近一半的人持肯定态度。调查发现，分别有 34% 和 11% 的受访者选择“收获高于预期”和“收获远高于预期”，留学收获达到预期的比例为 45%；另有 28% 和 8% 的受访者认为“收获低于预期”和“收获远低于预期”，留学收获未达到预期的比例为 35%；还有 20% 的受访者对留学收获是否达到预期则表示“不清楚”。

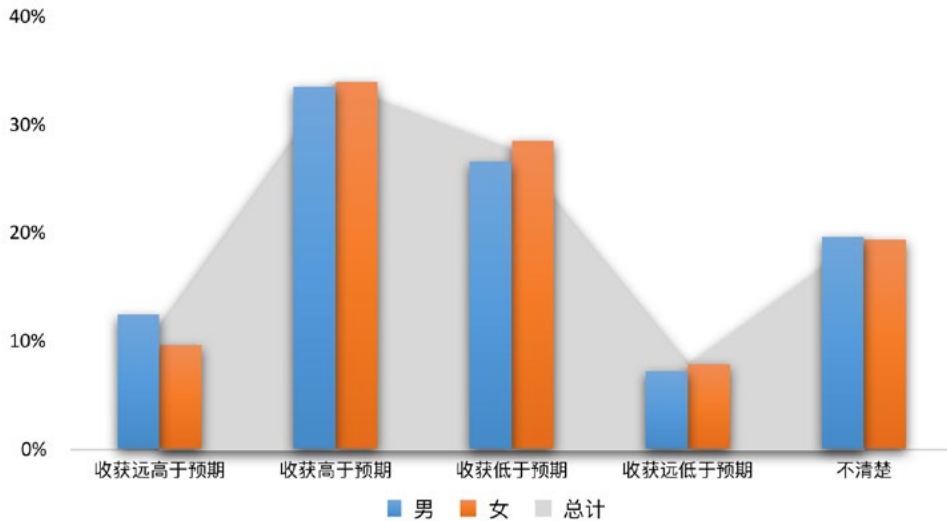


图 10 对留学收益的评价

（二）个人发展：海归群体中多数人在海外具有一定的实习或工作经验；16% 的海归在海外具有创业经验。

从海外实习经验情况看，海归群体中具有海外实习经验的达到六成，剩余 40% 的人没有海外实习经验。其中，有“1-3 个月”实习经验及“一年以上”实习经验，占比大体相当，分别为 20% 和 19%。此外，“4-6 个月”占比 13%， “7-12 个月”占比 8%。在实习经验的男女比例分布上，女性海归更多拥有短期实习经验（3 个月及以下），而男性海归则更多拥有较长期的实习经验（4 个月及以上）。

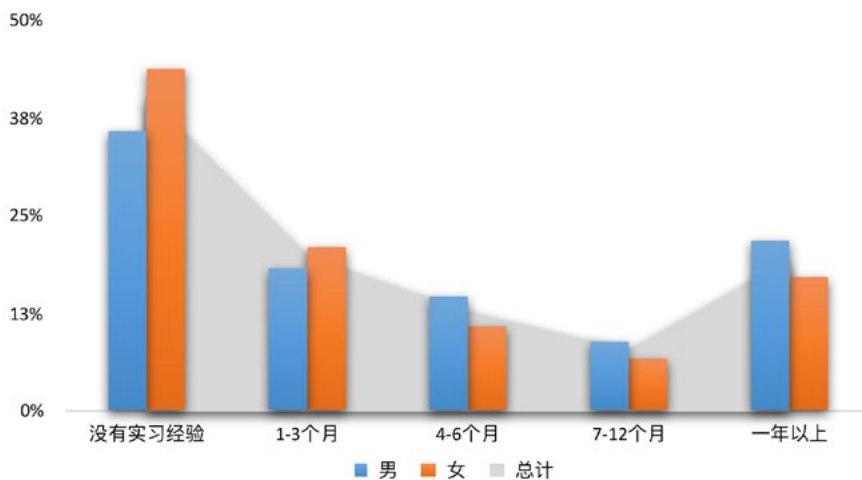


图 11 海外实习情况

在海外工作经验分布情况方面，海归群体中近七成具有一定的海外工作经验，没有海外工作经验的占三成。其中，具有“1-3 年以下”海外工作经验的占比 23%，与 2017 年的调查结

果相比提高了 5 个百分点；“半年-1 年”占比 17%， “半年以下” 14%。拥有三年以上较长海外工作经验者占比较少，“3-6 年”占比 11%，但较 2017 年提高了 5 个百分点，“6 年以上”占比 5%，也提高了近 2 个百分点。综合来看，具有 1 年以上，特别是 3 年以上海外工作经验的海归比例提升明显。可以看到，越来越多的海归具有海外工作经验，海归质量不断提升。

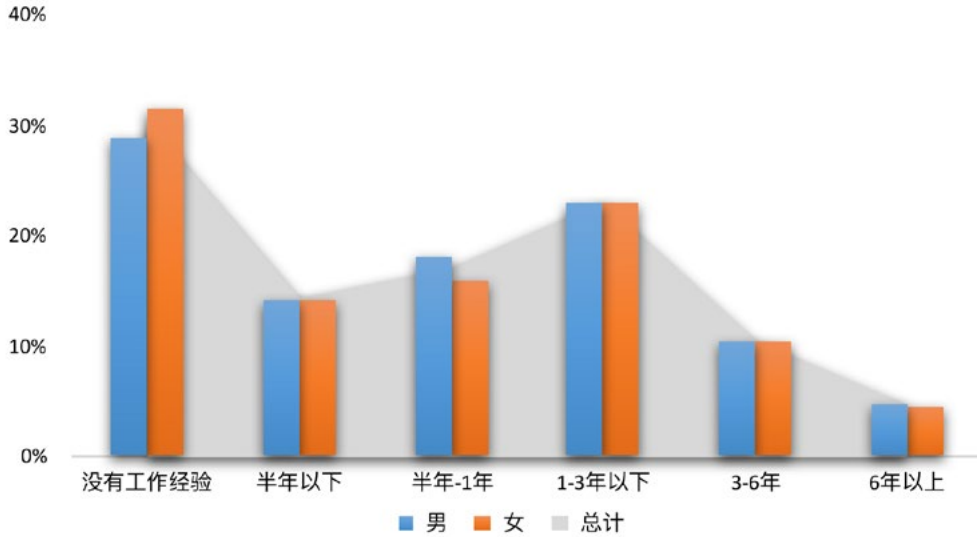


图 12 海外工作情况

从海外创业经验分布情况来看，海归群体中大多数人没有海外创业经验，比例达 84%；“有过创业经验，但没有获得显著成效或出现经济等方面的损失”比例为 12%；有“创业经验，且创业获得显著成效”的比例为 4%。男性数据略高于女性。

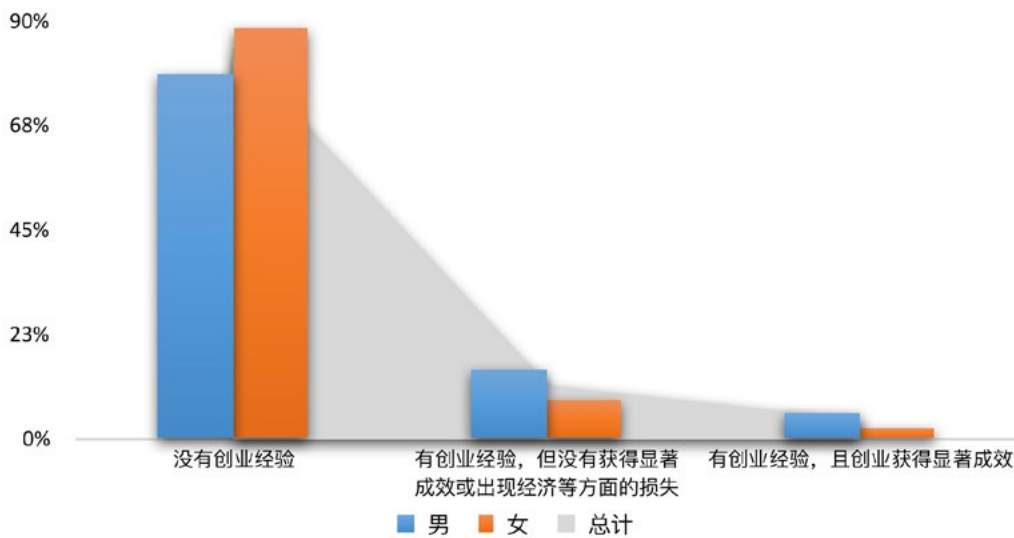


图 13 海外创业情况

（三）留学安全：海归群体对于留学安全的关注程度明显提升，“提高法律意识，了解和遵守当地法律”是保护个人人身财产安全的重要途径。

近年来，留学生在海外遭到不法侵害的事件时有发生，留学安全问题备受留学生、家长，乃至整个社会的关注。调查数据显示，海归群体中认为留学安全问题“较为常见，要提高防范意识”的比例达到 44%，2017 年该数据仅为 27%。认为“只是个别案例被媒体放大，不值得大惊小怪”的比例从 2017 年的 66% 下降到 2018 年的 40%。留学生的安全意识有

明显提升。此外，另有 13% 的受访者认为“留学所在国不存在安全问题”，4% 表示对于是否存在留学安全问题“不清楚”。

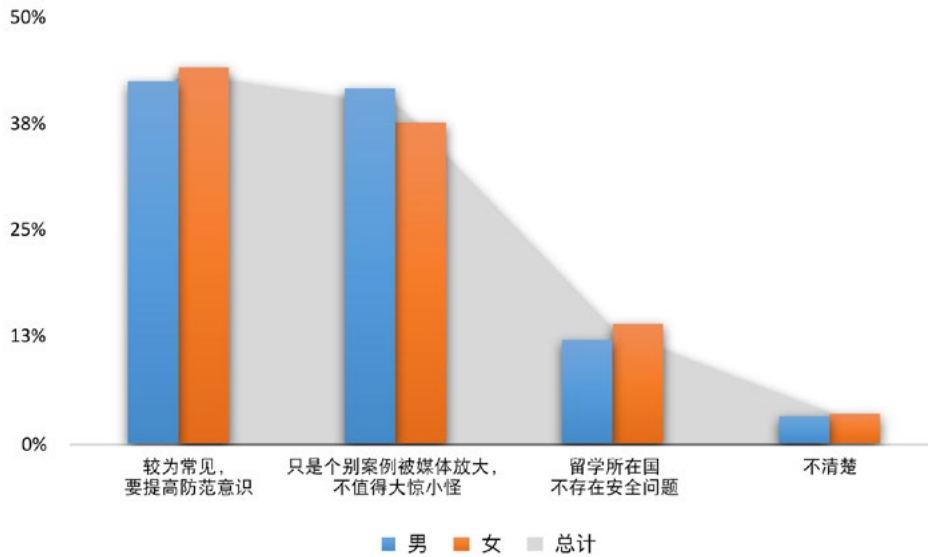


图 14 对留学安全问题的看法

关于如何防范留学安全问题带来的隐患，海归群体中 80% 的人认为留学生应“提高法律意识，了解和遵守当地法律”，53% 的人希望“中国大使馆与各个学校中国学生会建立直接联系，打通留学生寻求帮助的官方渠道”，49% 的人建议“留学国中国大使馆建立中国留学生信息库”。此外，也有海归建议“中国学生会按当地情况制作安全情况手册，并在 orientation 发放”（29%）、“政府制定留学安全手册”（16%）、留学生“及时寻求心理辅导”（13%）。

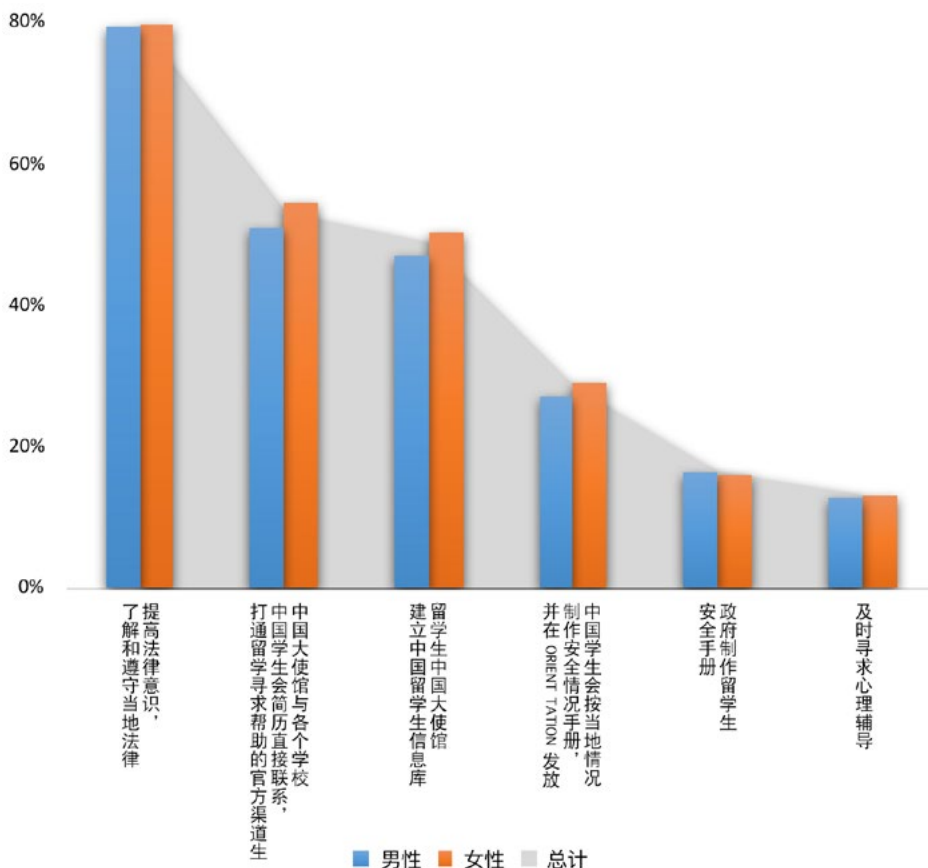


图 15 提高留学生留学安全意识的途径

/ 回国发展 /

“方便与家人、朋友团聚”继续成为海归群体选择回国发展的首要原因，有 67% 的海归选择了这一选项；其次，“国内经济发展形势好”以 40% 的比例位居第二。在逆全球化势力加剧和国际政治经济局势动荡的背景下，因“国外的经济、政治或社会环境不利于留学生发展，如工作和移民政策”选择回国的海归占比达到 27%。此外，“对中国文化和美食的眷恋”（23%）、“所学专业在国内具有良好的发展前景”（14%）、“在国内具有良好的发展基础”（13%）、“具有为国奉献的意愿”（12%）、“国内人才政策具有吸引力”（12%）和“国内拥有良好的创新创业环境”（9%），也在留学生选择回国发展中起到一定的影响。从性别差异来看，选择“方便与家人、朋友团聚”的女性海归（75%）多于男性海归（58%），而与女性海归（35%）相比，则有更多男性海归（47%）因“国内经济发展形势较好”回国。

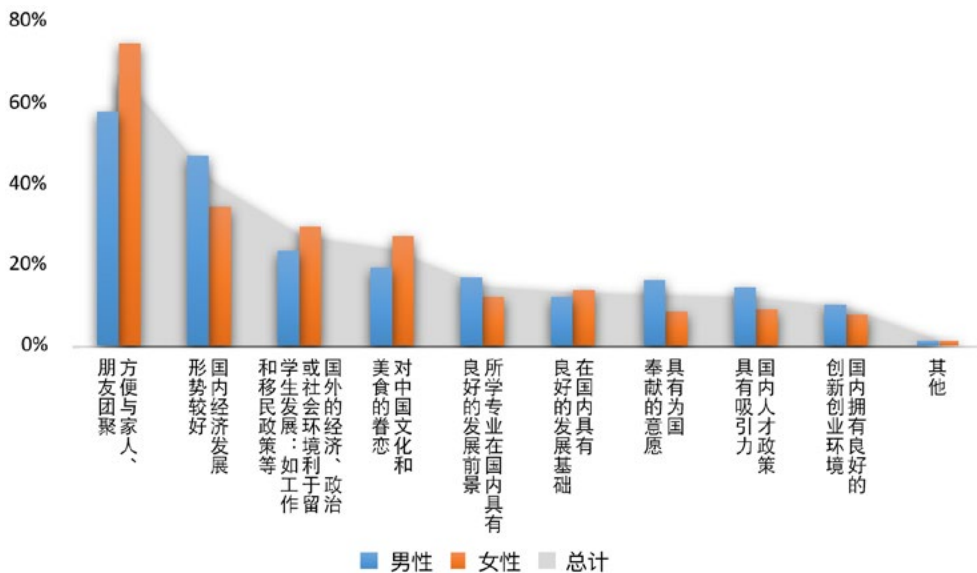


图 16 为什么选择回国发展

（一）城市选择：多数海归回国后未发生相对于生源地的现居住地迁移现象；对于发生迁移的海归群体来说，北京、上海和广东是其选择区域发展的重点目标，东北地区和中西部地区海归人才面临流失的挑战；“经济发展快”是海归群体选择迁移城市的重要参考。

最近一年，城市间的“人才大战”从一线城市扩散到二、三线城市，人才资源越来越受到关注。我们对海归群体的生源地和现居住地进行了调查。数据显示，海归群体生源地占比超过 5% 的省市有北京、广东、山东、辽宁、江苏、河北，分别占海归群体的 9%、9%、8%、7%、6% 和 5%。可以看到，海归群体的生源地主要集中在东部沿海区域，从社会发展、经济发展和人口规模上来看，这些省市较中西部地区仍具有一定优势。然而，从海归群体的现居住地来看，省市之间的人才聚集能力区别显著，即有些省市在该过程中成为人才磁铁，吸引和集聚海归，另一些省市则在人才竞争中面临海归人才流失的挑战。

从海归群体的现居住地来看，北京、上海、广东是省市间海归人才竞争中的受益者，海归群体迁入数量分别占海归群体总量的 12%、8% 和 6%，即在假设生源地为北京、上海和

广东的海归群体在回国后均未发生迁移¹的基础上，有额外 12%、8% 和 6% 的其他生源地海归群体迁移到这三个省市；从增幅上来看则更加明显，北京、上海和广东海归群体净增幅分别为 141%、278% 和 72%，即在假设生源地为北京的海归群体未发生迁移的基础上，有超过该群体 1.4 倍的其他生源地海归群体选择在北京发展，而这一现象在上海则接近 3 倍。

海归群体流失方面²，黑龙江、山西、河南、河北和湖南流失比例较大，分别为 81%、60%、58%、49% 和 46%，东北地区 and 中西部地区在“人才大战”中将面临更加严峻的挑战。

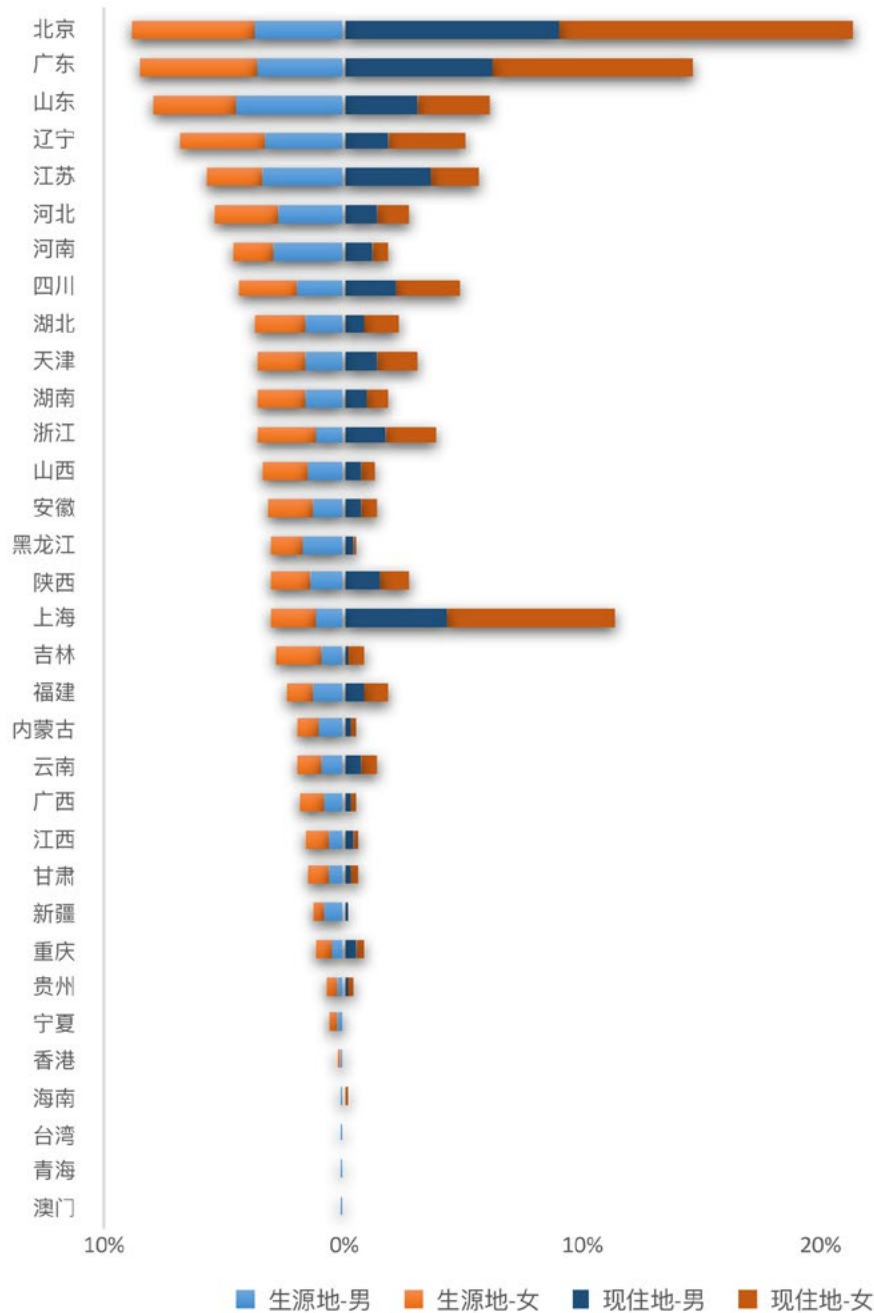


图 17 海归群体生源地与现居住地对比

把未发生迁移的数据与发生迁移的数据进行比对发现，61% 的海归群体在回国后并未发生迁移，而是更多地回到自己的家乡发展。其他迁移的海归人群中，有 13% 的海归迁往

1 未发生迁移指生源地与现居住地在省界区间未发生变化，包括同省内的城市间的迁移和同省同城市未迁移两种情况。

2 本处研究对样本数量进行了控制，即省市生源样本不少于 3% 或 60 人。

北京，8%的海归群体迁往上海，7%的海归群体迁往广东，与上图中假设北京、上海、广东无迁出情况的比例相比，北京、广东生源的海归群体迁出比例实际仅为1%，上海生源的海归群体迁出比例更小。

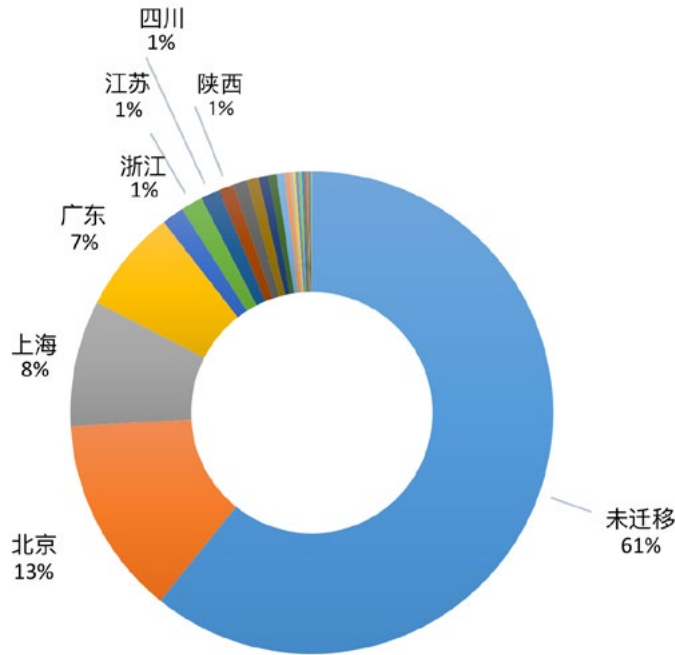


图 18 海归群体的整体迁移情况

从非北京生源海归群体迁入北京的省市分布来看，河北、山东、山西、辽宁、河南、天津、吉林、陕西等省市是主要的输送省份。其中，河北、山东、山西占非北京生源海归群体迁入北京总量比例的前三位，分别为17%、11%、9%。可以看到，北京作为国家的首都，对北方人才、乃至中西部人才具有明显的吸引力。

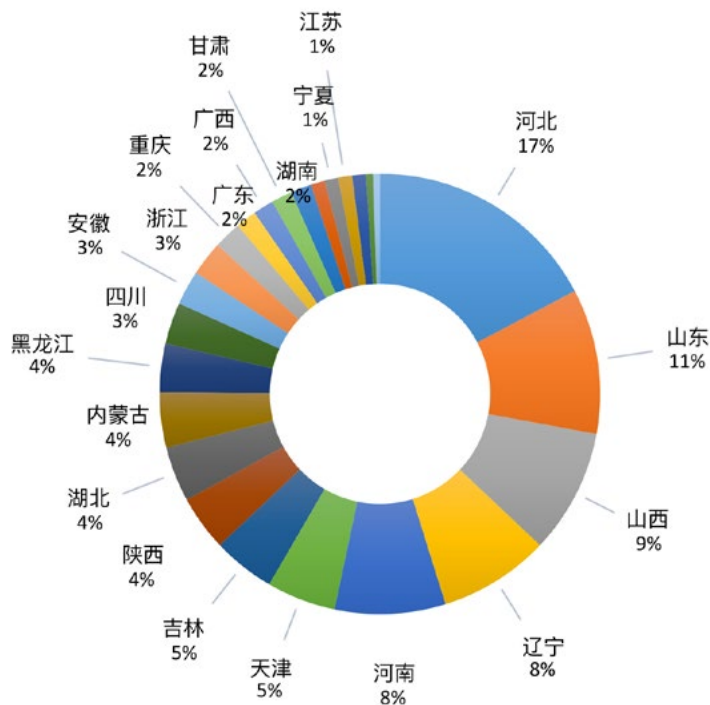


图 19 非北京生源地海归群体迁入北京的情况

从非上海生源海归群体迁入上海的省市分布来看，河南、江苏、安徽、浙江、辽宁和黑龙江等省市是主要的输送省份。其中，河南、江苏、安徽占非上海生源海归群体迁入上海总量比例的前三位，分别为12%、9%、7%。可以看到，上海除对周边省份海归人才具有显著吸引力之外，更是生源地为河南的海归群体的主要选择。

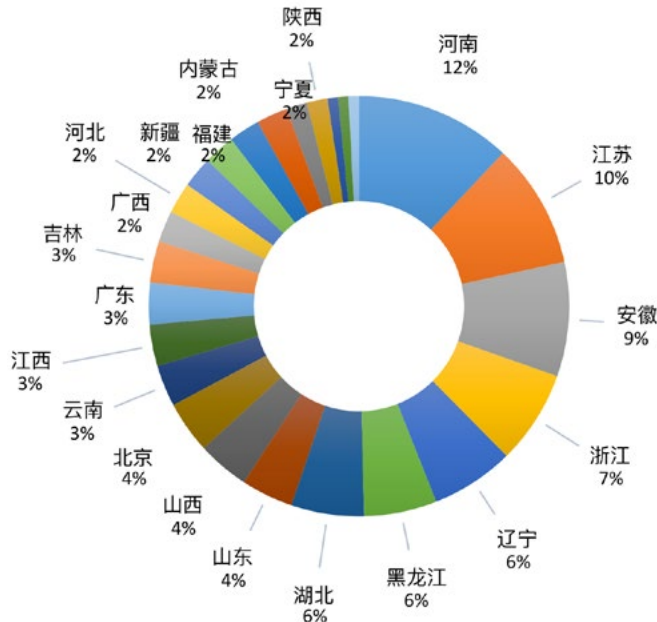


图 20 非上海生源地海归群体迁入上海的情况

从非广东生源海归群体迁入广东的省市分布来看，湖南、广西、湖北、福建、江苏、江西等省市是主要的输送省份。其中，湖南、广西和湖北占非广东生源海归群体迁入广东总量比例的前三位，分别为17%、11%、11%。

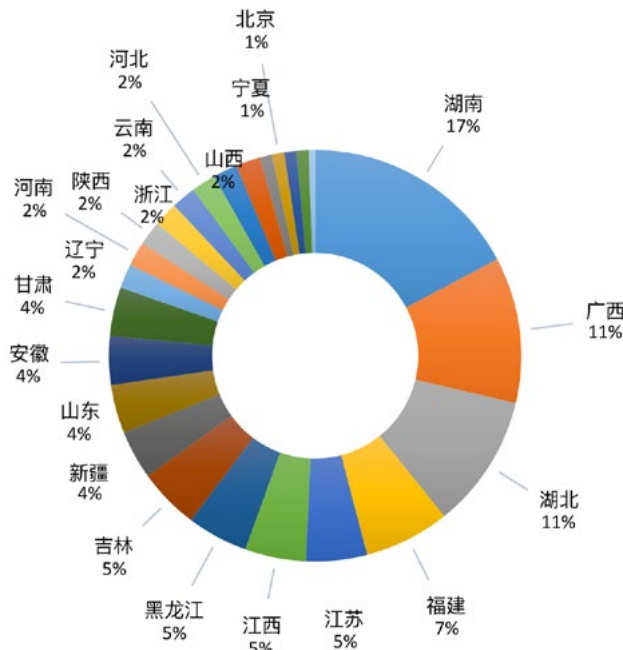


图 21 非广东生源地海归群体迁入广东的情况

对产生迁移的海归群体进行城市选择的具体分析来看，“经济发展快”“国际化程度高”“具有多元文化，包容性强”“产业基础好”为海归群体最为关注的城市要素，关注度分别为56%、38%、34%和18%。从性别差异看，除对“经济发展快”的关注程度接

近以外，女性海归群体更关注“国际化程度高”“具有多元文化，包容性强”，分别比男性高出 8 个百分点和 12 个百分点，而男性海归群体则更关注“产业基础好”，比女性高出 12 个百分点。

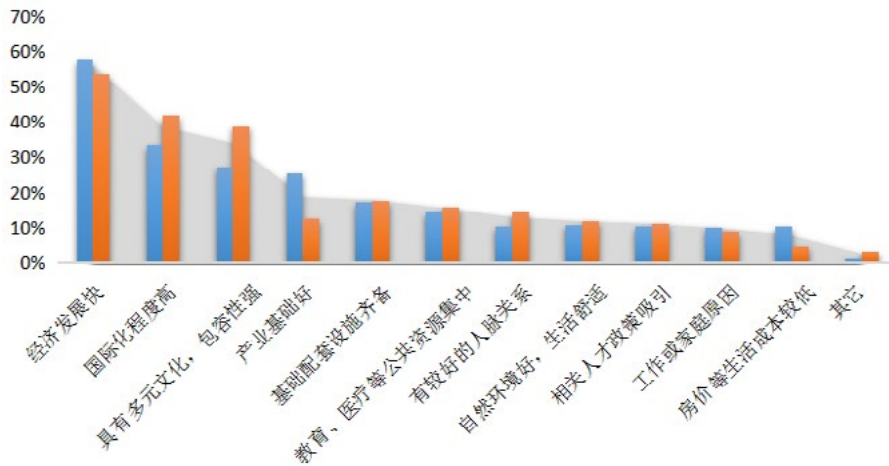


图 22 发生迁移的海归群体对迁入城市选择的关注点

人才，特别是具有国际视野的人才，对经济社会发展的重要性愈发重要。近年来，国内各主要城市相继出台一系列引才措施，为人才提供资金、户口、住房、社保等一系列政策优惠，掀起了“人才大战”。调查显示，海归群体 65% 的人认为人才大战“说明人才越来越重要，越来越受到重视”，对人才大战持积极的肯定态度。从人才政策目标群体的角度，52% 的人认为“人才吸引政策需要加大对海归的支持力度”，这一方面说明专门吸引海归人才的政策依然有待完善，另一方面也反映出政策宣传不到位的问题。关于人才政策的影响，35% 的人认为“人才政策会影响我就业/创业的城市选择”，可见政策对海归的吸引力依然很强；另有 31% 的人认为“人才政策颁布时间还较短，暂时看起来更多的效果不出来”。

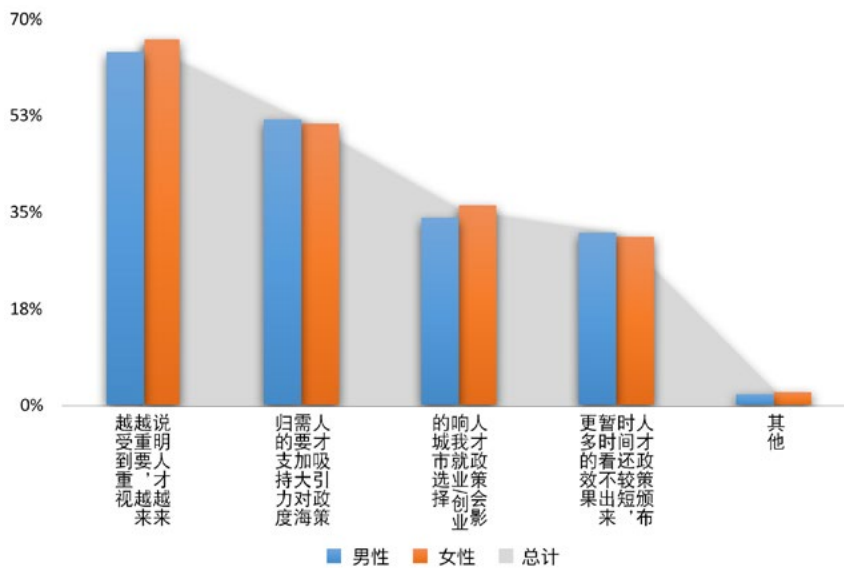


图 23 海归群体对于城市间“人才大战”的看法

(二) 发展评价：海归群体在国内发展的优劣势明显，“语言及跨文化沟通能力强”是最大的优势，“不了解国内的就业形势和企业需求”是最主要的劣势；97%的海归能够实现社会融入；“4-6年”海归可收回留学成本。

海归群体在国内就业方面存在的优势主要包括“语言及跨文化沟通能力强”、“具有国际视野”和“生活适应能力强，更加独立”，选择比例分别为73%、59%和37%；此外，也有受访者认为海归的就业优势还包括“批判性思考能力强”（25%）、“更了解海外市场，容易在海外建立品牌或分销渠道”（16%）、“更具创新能力”（16%）等。与2017年相比，海归对具有国际视野的优势评判有明显下降，选择比例从86%下降到59%。当前，中国参与全球化发展不断深入，国际化发展水平不断提升，加之国内高校理念教育国际化的快速发展，使国际视野的获取范围进一步扩大，但海归群体更加直接接触到国际领域的优势仍然明显。

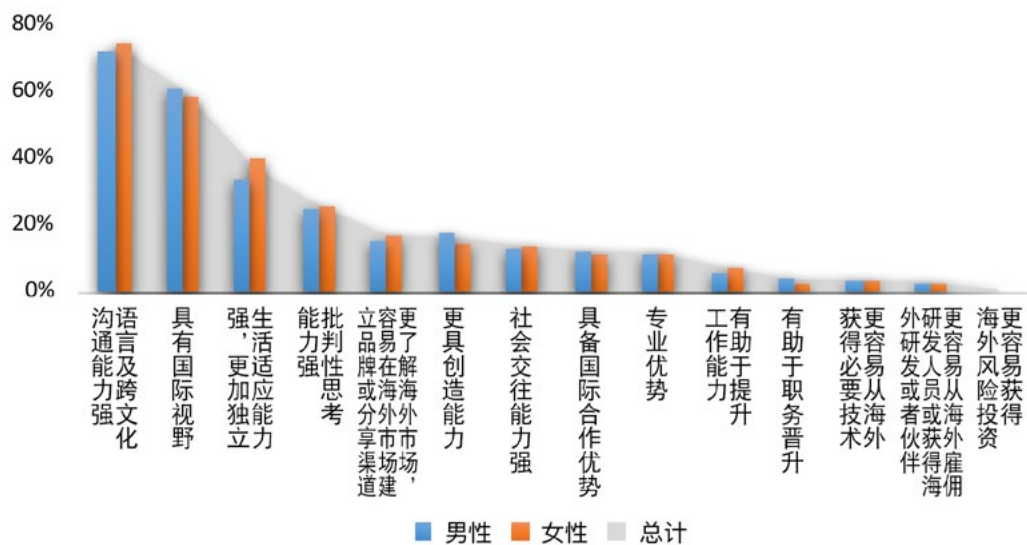


图 24 海归群体在国内发展的优势

在海归群体在国内就业的劣势方面，调查结果显示“不了解国内的就业形势和企业需求”是主要原因，有59%的海归选择了该选项；与此同时，“缺乏完善的职业规划”（32%）、“回国时间晚，错过校招季”（29%）、“不适应国内人情社会，难以获得发展机会”（27%）、“岗位海投效率低”（22%）和“不熟悉国内市场环境，难以找到准确的创业定位”（21%）等因素也导致海归在就业市场处于劣势。随着海归群体的日益壮大，为充分发挥其对经济发展的促进作用，特别是在创新创业和国际化发展方面，建议政府联合企业及相关主管部门通过开展海外政策宣讲、举办海归专场招聘会、开设海归招聘通道等方式，以减少海归的就业劣势。

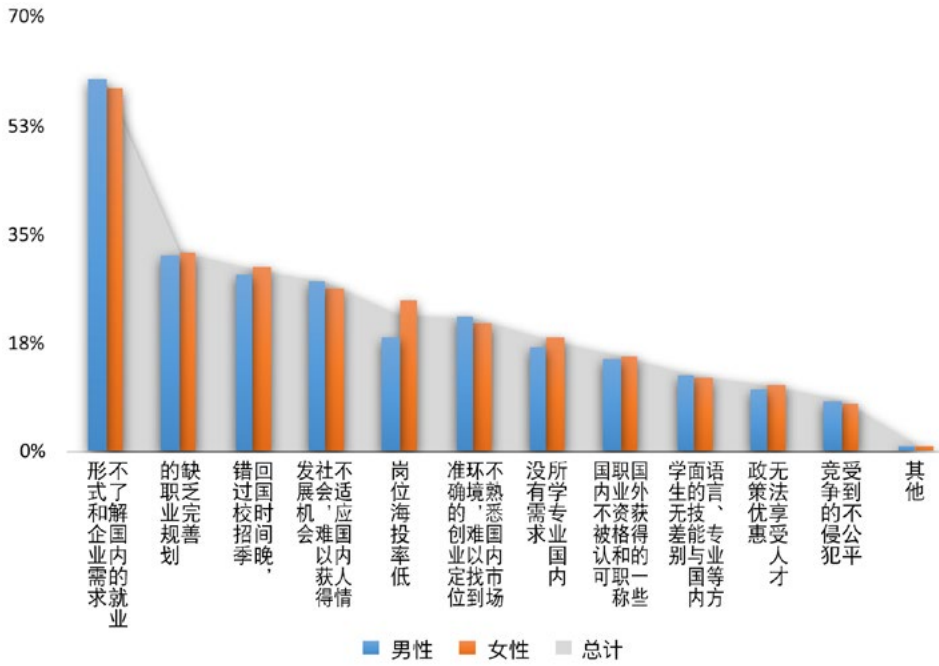


图 25 海归群体在国内发展的劣势

回国后的融入情况显示，97% 的受访者能够在回国发展中实现社会融入，其中能够“顺利实现融入”和“有困难，但能渐渐融入”的比例均占48%。约3%的受访者“始终无法融入”，与2017年的调查结果相比，始终无法融入的海归比例降低了2个百分点。

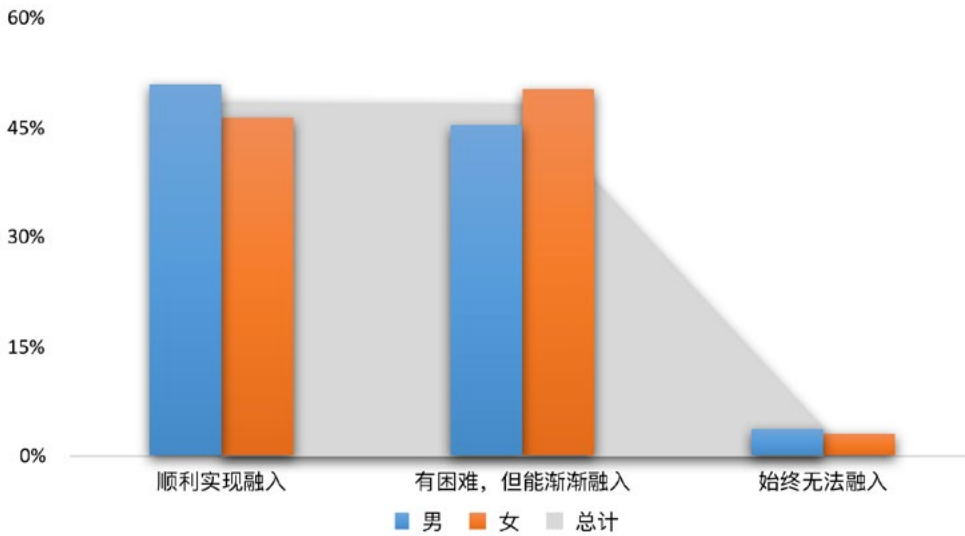


图 26 海归群体回国后的社会融入程度

留学成本回收方面，35% 的海归认为4-6年可以收回留学的经济成本，29% 的海归认为1-3年可收回成本，认为需要7-10年或10年以上收回成本的海归均有16%，而认为1年以下能收回成本的仅占5%。

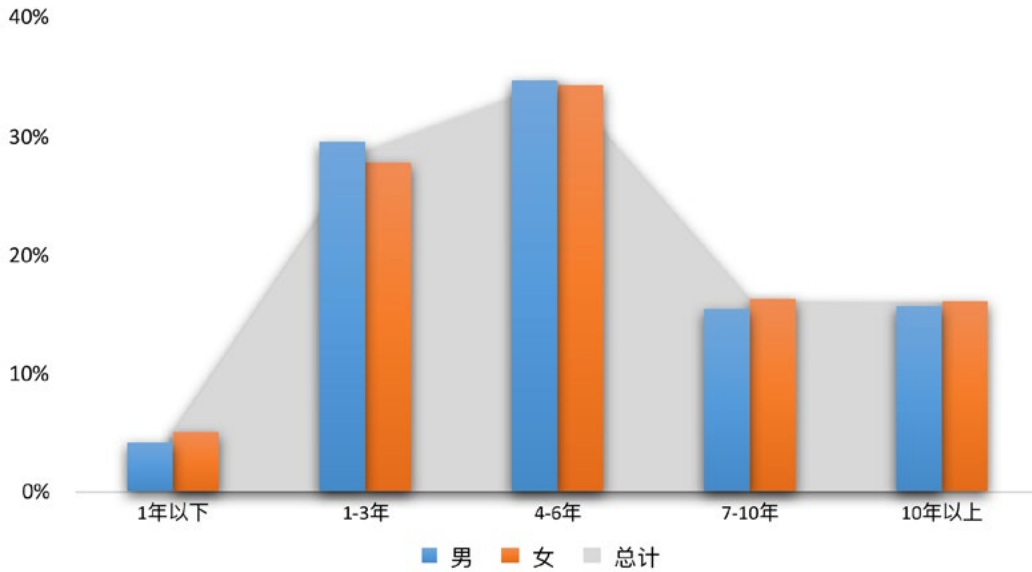


图 27 收回留学成本的时间（预期或实际）

海归群体职业发展情况数据显示，72%的海归处于就业状态，16%的海归正在求职，5%的海归正在创业。其中，创业比例男性高于女性 2 个百分点。

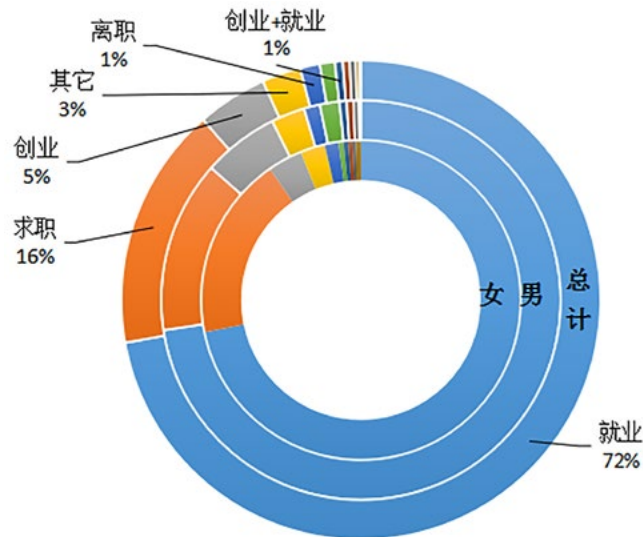


图 28 海归群体在国内的职业发展情况

（一）海归求职：向招聘网站 / 招聘软件等渠道投递简历是海归在国内求职的首要渠道，95% 的海归可以在归国以后的半年内找到工作。

从获得国内工作的求职渠道来看，排在首位的是通过“招聘网站 / APP 投递简历”，49% 的海归选择该途径求职；其次是“直接向意向单位投递简历”和“家人或者亲戚朋友推荐”，选择比例分别为 22% 和 19%。其中，男性与女性在这三种主流的求职渠道中存在一定差异，男性“直接向意向单位投递简历”的比例高于女性，而在选择“招聘网站 / APP 投递简历”和“家人或者亲戚朋友推荐”渠道的人中，女性比例则高于男性。

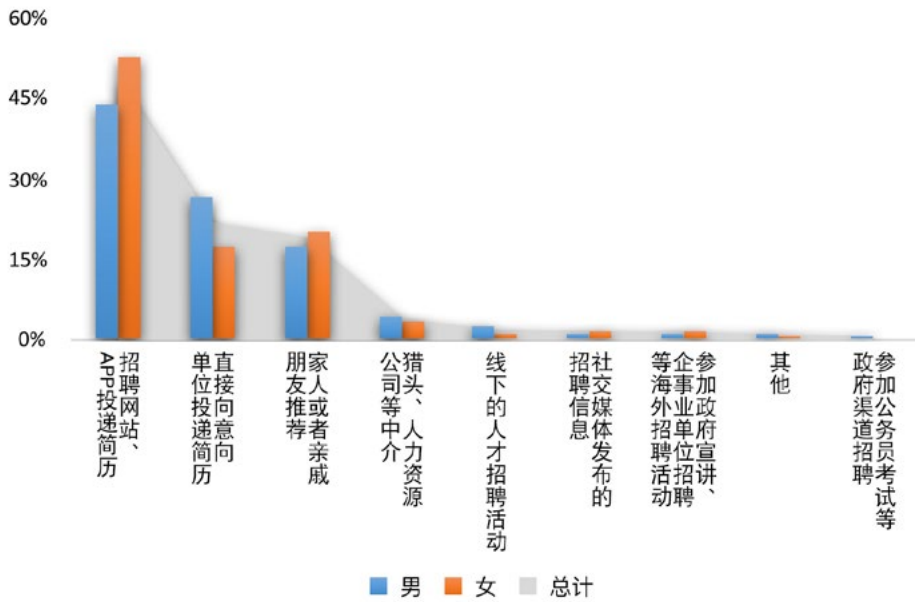


图 29 求职渠道

在求职周期方面，男性与女性海归的差异并不明显。42% 的海归能够在归国一个月以内找到工作；40% 的海归能够在 1-3 个月找到工作；需要 4-6 个月的占比为 13%；需要 6 个月及以上的占比仅为 5%。与 2017 年的调查数据相比，1 个月以内找到工作的海归比例提升了 10 个百分点，同时，需要 6 个月及以上求职时间的比例下降了 6 个百分点，说明海归在国内就业市场的竞争力有一定提升。

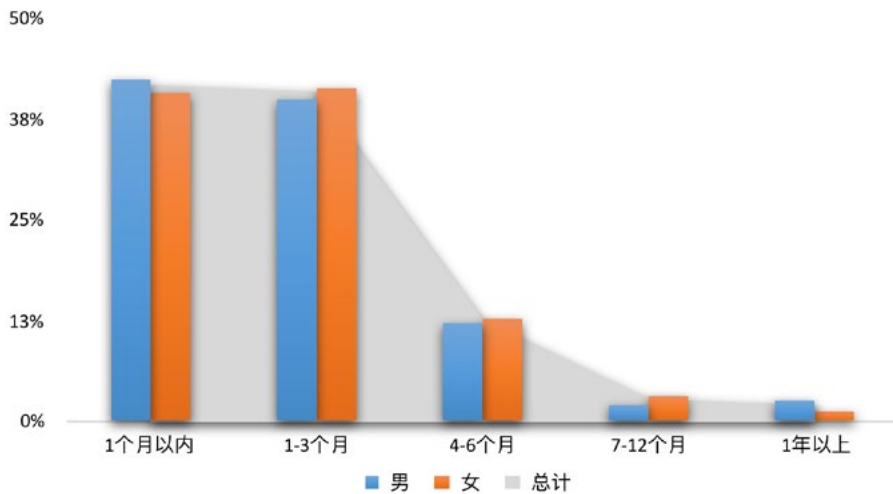


图 30 求职周期

（二）就业情况：金融业超过信息传输 / 软件和信息技术服务业，再次成为海归就业中最主要的行业领域；私营 / 民营企业是吸纳海归就业的最大载体；企业规模集中在 500 人以下；经营管理类 / 贸易销售类和计算机与互联网类岗位是男性海归的主要选择，而女性海归更多的倾向于行政与人力资源管理类 / 公关与市场营销类和贸易销售类岗位；就业于普通岗位的海归占比近六成；近七成海归税前月收入高于 6000 元。

在就业行业方面，金融业、信息传输 / 软件和信息技术服务业、制造业、教育、批发和零售业、文化 / 体育和娱乐业排名靠前，所占比例分别为 14%、13%、12%、11%、8% 和 7%。可以看到，在排名靠前的行业中，因性别不同，海归对于行业的选择也存在一定差异。对于女性海归来说，

教育(15%)和文化 / 体育和娱乐业(10%)占比明显高于男性; 对于男性海归来说, 金融业(17%)和制造业(15%) 占比则明显高于女性。与 2017 年相比, 金融业就业比例超过信息技术服务业升至第一位, 制造业的比例也有所上升, 从 2017 年的第 5 位升至 2018 年的第 3 位。

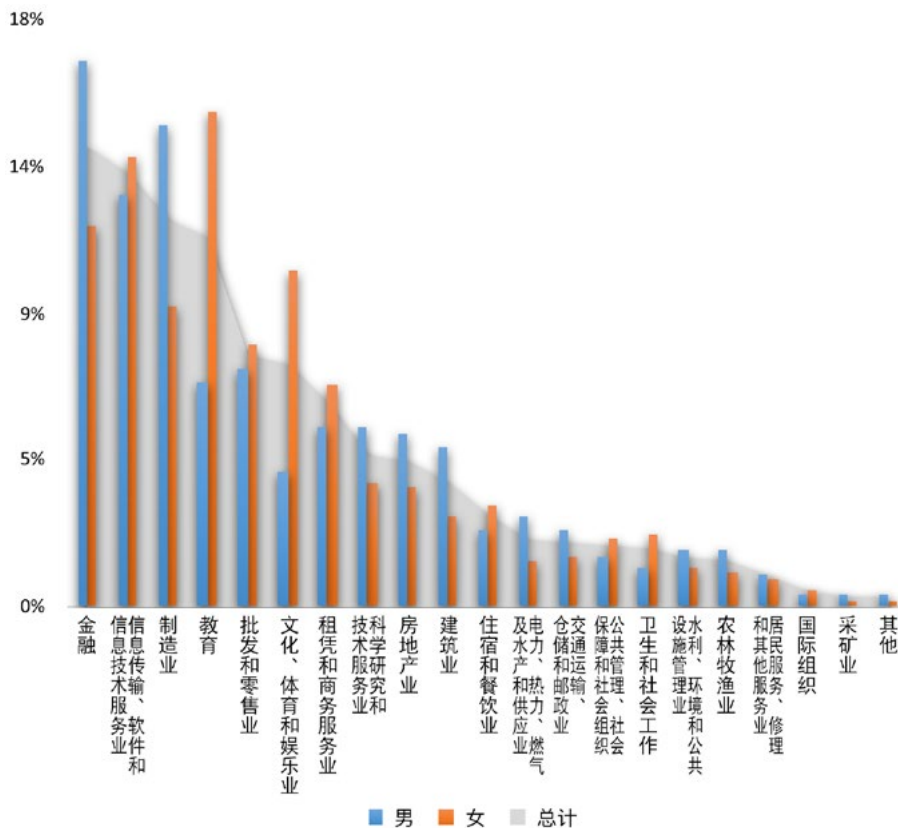


图 31 就职行业

海归就业单位的类型呈现多样化, 但从数据来看, 海归群体就业单位类型主要集中在私营 / 民营企业, 占比为 53%; 外商 / 港澳台资企业占比 17%; 国有企业和合资企业占比分别为 15% 和 8%。海归群体就职于机关事业单位、社会组织 / 团体和国际组织的比例相对较小。当前, 我国在国际组织中的人才发展情况与欧美国家相比较为缓慢, 中国未来更好地参与全球化发展, 需要海归群体更加积极地参与到社会组织 / 团体、国际组织等形式的机构中, 发挥好海归的国际化作用。

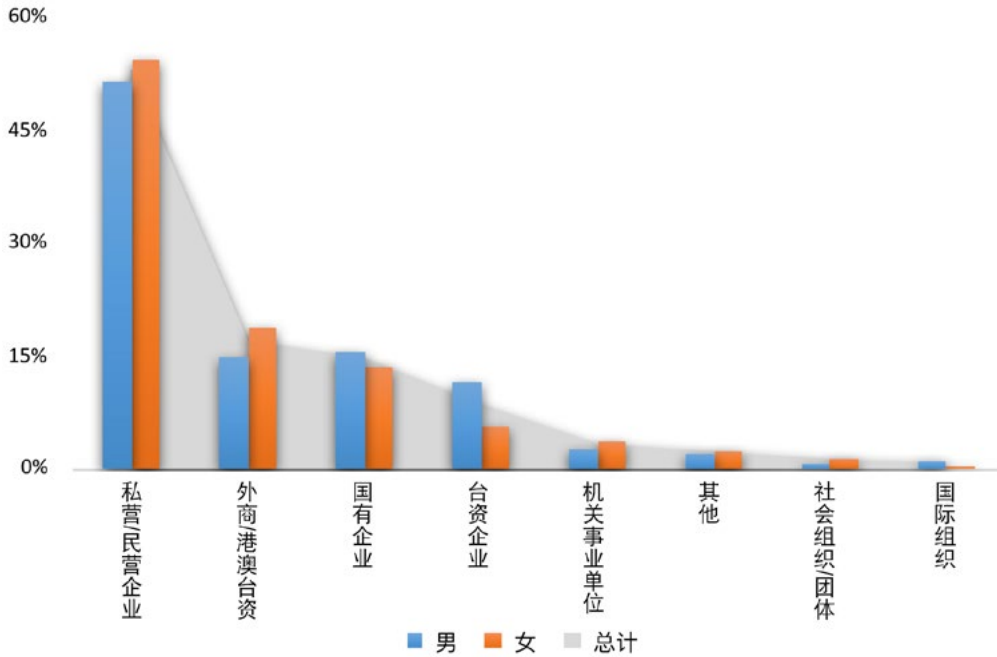


图 32 就职企业属性

海归就业单位的员工规模以 100-499 人的企业为主，所占比例为 28%。就业单位员工规模在 21-99 人的比例为 23%。此外，1000-9999 人企业占比 16%，500-999 人、10000 人以上和 20 人以下企业占比分别为 13%、11% 和 9%。

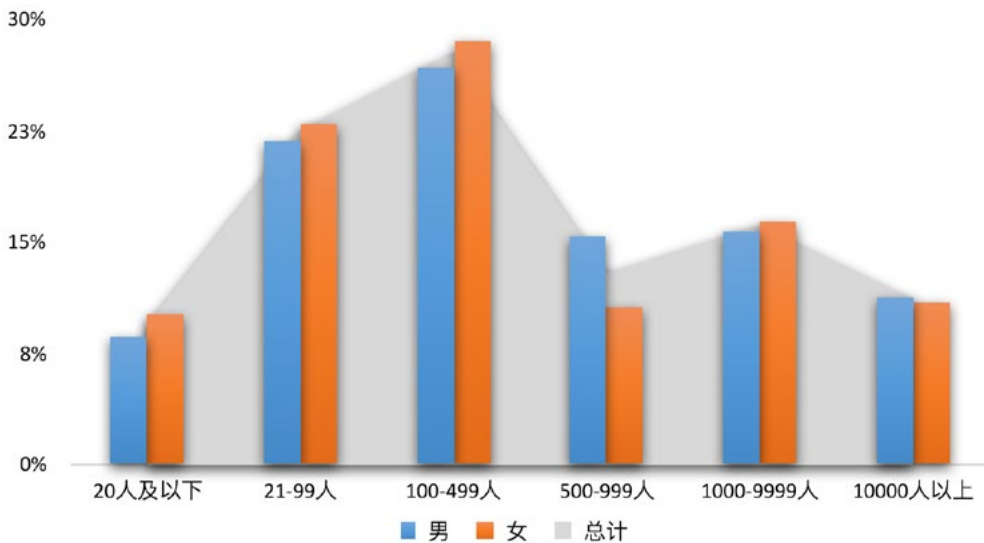


图 33 就职企业规模

海归就业的工作岗位中，贸易/销售/业务类以 13% 的占比排名首位；其次分别为，经营管理类（12%）、行政/人力资源管理类（9%）、公关/市场营销类（9%）、金融/经济类（7%）、文化/教育/体育/艺术类（6%）等。从性别来看，男性与女性在工作岗位方面也有一定差异。男性海归更多地从事于贸易/销售/业务类、经营管理类和计算机/互联网类等岗位，女性海归则更多地从事于行政/人力资源管理类、公关/市场营销类和文化/教育/体育/艺术类等岗位。

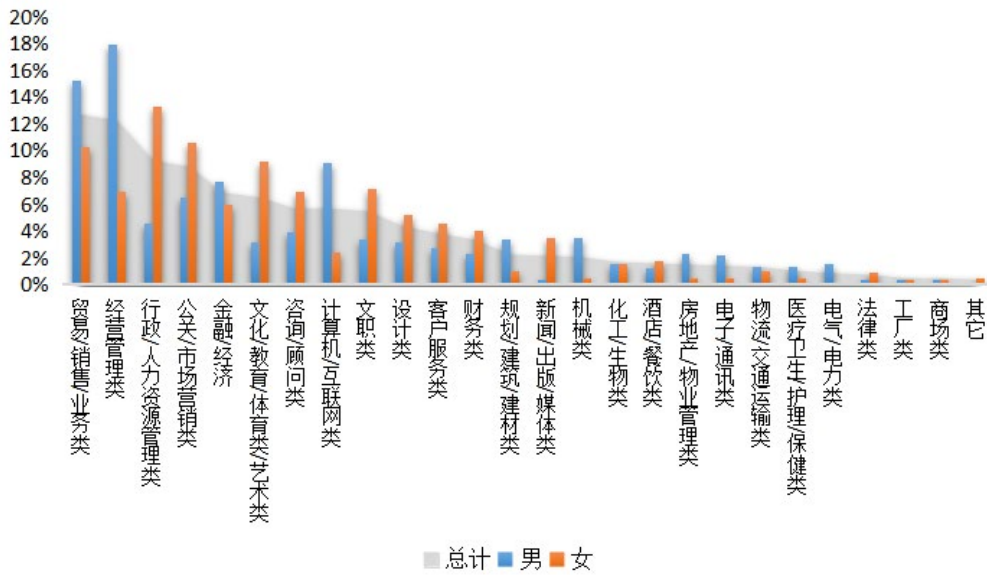


图 34 就岗位

在职级分布中，海归群体中 58% 的人为一般员工，基层管理者占比 23%，中层管理者占比 15%。高管层相对较少，仅为 3%。

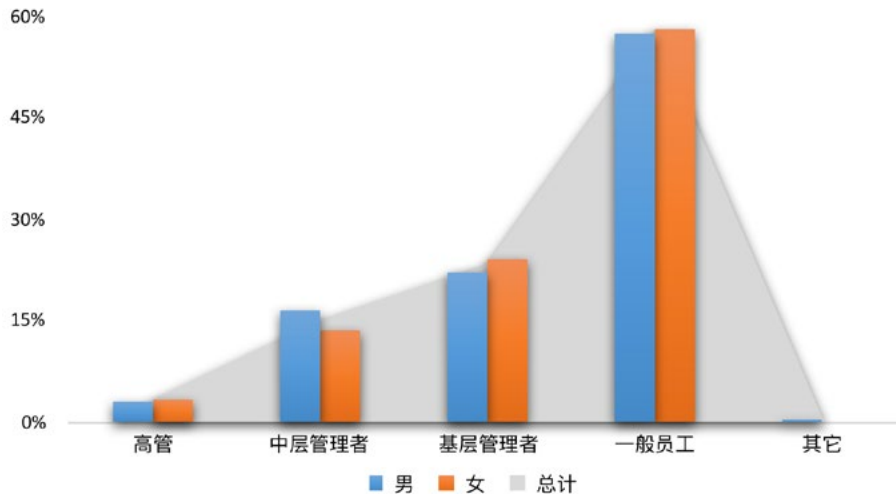


图 35 所处职级

在海归的税前月收入分布情况中，近七成海归税前月收入在 6000 元以上。但从单项对比来看，6000 元及以下群体占比最高，为 33%。收入在 6000 元以上的海归群体中，6001-8000 元群体占比 25%，8001-10000 元群体占比 15%，10001-15000 元群体占比 15%，15000 元以上群体占比 12%。从性别来看，税前月收入在 8000 元及以下的女性占比高于男性，税前月收入在 8001-10000 元的女性占比低于男性，税前月收入在 10000 元以上的占比则没有显著差别。相比 2017 年，海归税前月收入在 6000 元以下的比例下降了 12 个百分点，同时，6001-8000 元、8001-10000 元区间均增加了 2 个百分点，10001-20000 元区间增幅高达 7 个百分点，海归薪资待遇有所提升。

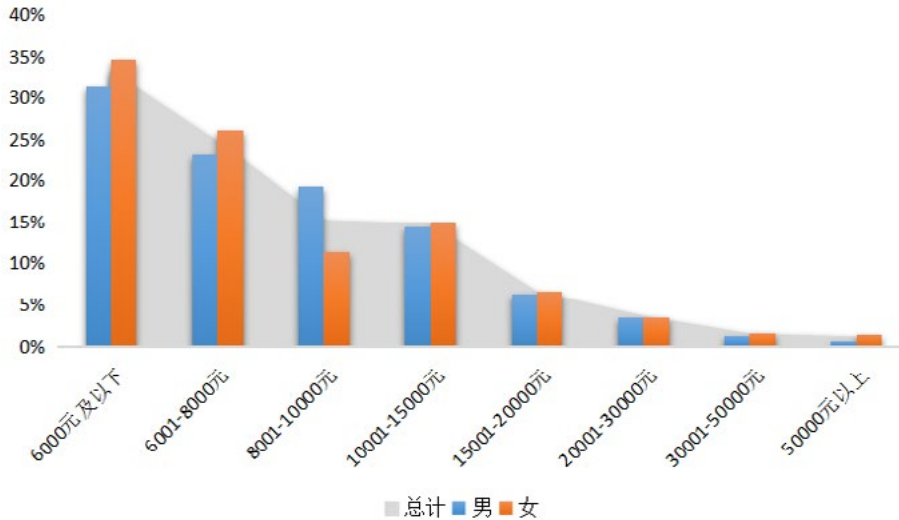


图 36 税前月收入

（三）职业发展：逾七成海归认为其工作岗位与海外所学专业匹配度不高；80% 的海归认为其收入水平低于预期；超过半数海归有更换工作的经历，主要原因是企业发展前景不明和薪资水平问题。

进一步调查发现，海归群体普遍认为当前工作岗位与所学专业匹配程度不高。认为非常匹配的仅占 5%，认为匹配程度较好的占比 23%，认为匹配程度一般、匹配程度较差和完全不匹配的比例分别为 34%、18%、20%。海归就业岗位与其所学专业的匹配程度在一定程度上影响了海归群体对于个人发展的预期。

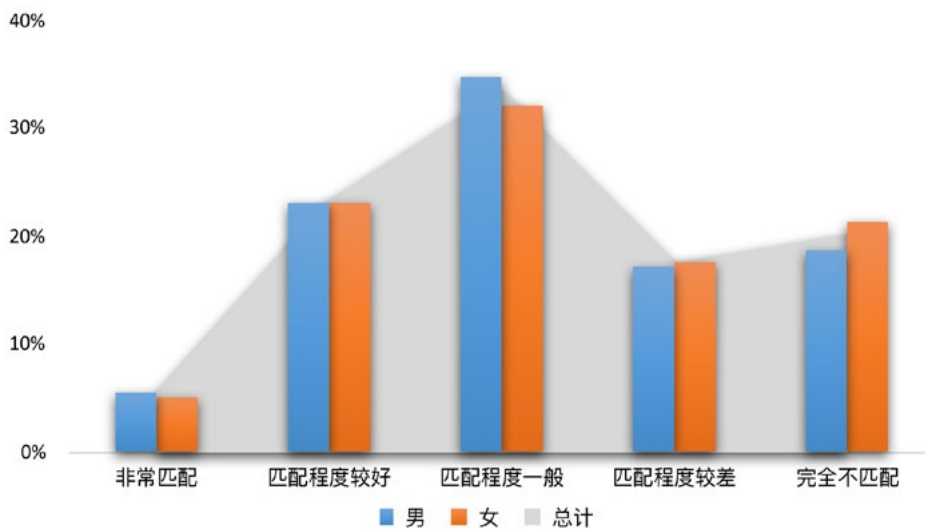


图 37 就职位与所学专业匹配程度

工作收入与个人期望相比，认为收入高于甚至远高于预期的海归不足 1%；仅有 19% 的海归认为工作收入基本符合预期；认为收入水平低于预期和远低于预期的海归占比分别为 49% 和 31%。综合来看，虽然海归群体的整体收入水平较 2017 年有所提升，但 80% 的海归认为收入水平低于预期，较 2017 年 69% 的比例来看，海归群体收入与预期矛盾进一步加剧。

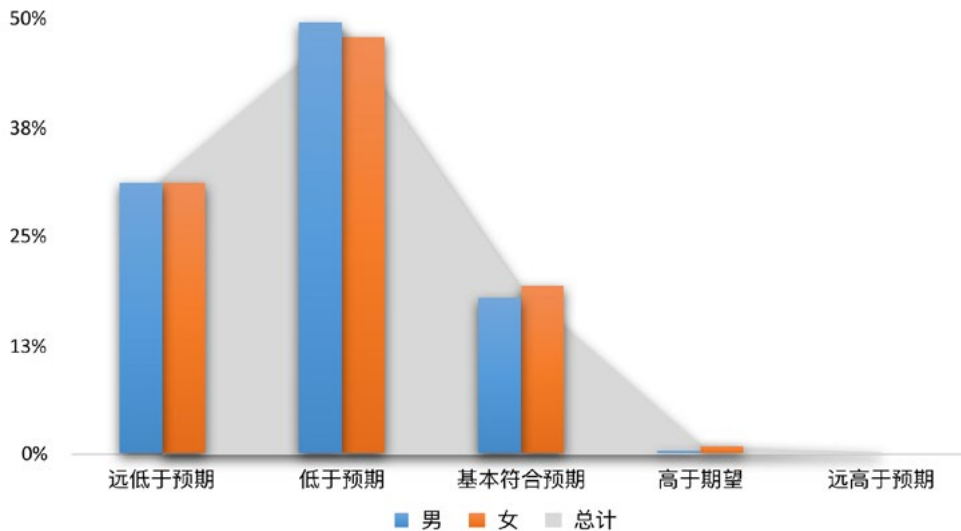


图 38 收入是否达到预期

超过半数的海归群体有更换工作的经历。其中，更换1次、2次和3次及以上的比例分别为25%、17%和12%。没有更换工作的海归占比为46%。对比2017年的数据而言，海归群体中没有更换工作经历的比例下降了7个百分点，同时，更换1次、2次的比例分别增加了4个和2个百分点，海归第一、二份工作的稳定性稍有下降。

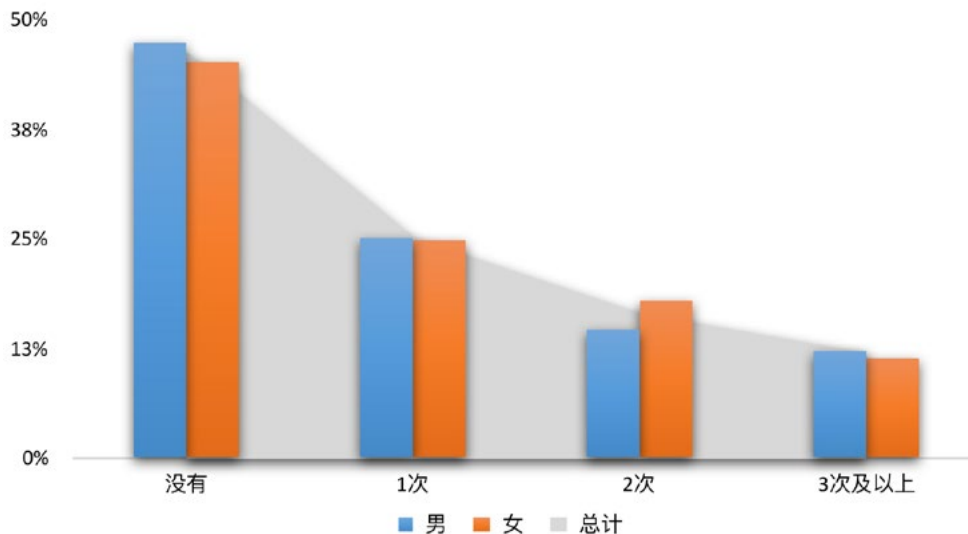


图 39 是否有更换工作的经历

深入分析工作变动的原因，结果如下：“企业发展前景不明”是最主要的原因，占比达到25%；22%的海归由于“薪酬水平”跳槽；“有了更好的机会”“职位晋升受限”“对目前的工作不感兴趣”各占10%以上的海归比例。相比2017年的调研结果，因薪酬水平产生工作变动的比例上升了9个百分点，显示出海归回国后的薪资水平与预期存在较大差距，提升其薪资待遇成为企事业单位提升海归人才就业满意度的重要方向。

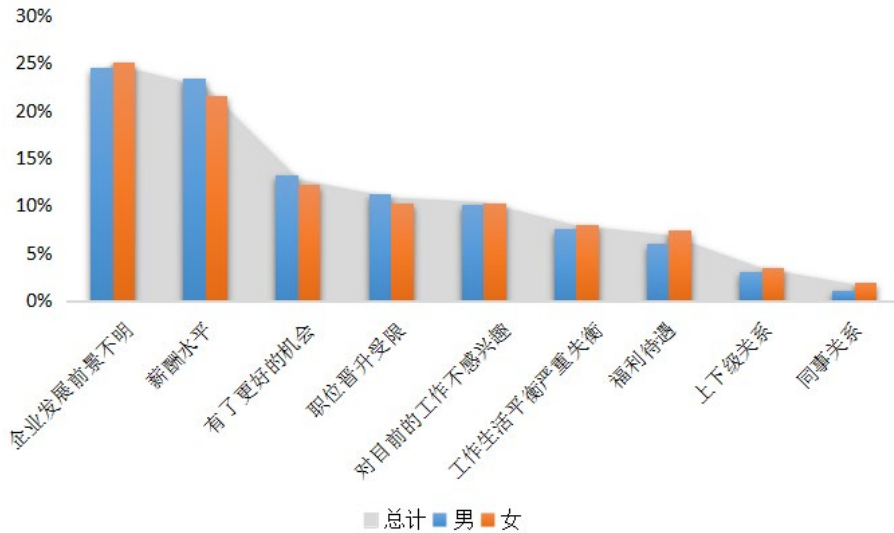


图 40 更换工作的主要原因

（四）政策需求：海归群体对于吸引留学生回国发展的政策了解程度不高；“提高人才薪酬福利待遇”和“完善海归人才就业机制”是海归群体最关注的政策方向。

对当前吸引海归政策了解程度的调查数据显示，大部分海归（63%）表示对相关政策“听说过，但不知详细内容”，“经常关注，知道内容”的海归仅占20%，另有17%的海归表示“不清楚”。由此可见，政府及相关部门对海归吸引政策、相关配套优惠的宣传力度仍有待加强，需要开拓更多宣传渠道、提升政策在留学生群体中的了解程度，进而吸引更多留学生回国发展。

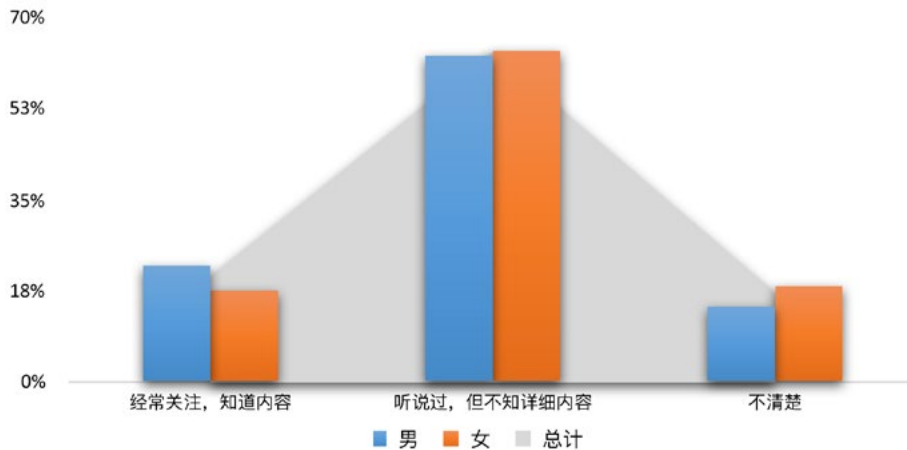


图 41 海归群体对于吸引留学生回国发展政策的了解程度

关于政府应重点完善哪些激励保障政策来吸引留学人员回国发展，“提高人才薪酬福利待遇”成为海归最关注的方向，比例高达65%。结合前面海归对于收入与预期的看法，薪酬的确成为影响人才持续、稳定发展的重要问题。此外，“完善海归人才就业机制”（57%）、“解决户籍住房问题”（37%）、“提供海归创新创业辅导”（27%）、“搭建青年海归交流平台”（18%）、“提供职业规划建议”（14%）和“进一步宣传国家对海归的优惠政策”（12%）等也成为海归希望完善的方面。

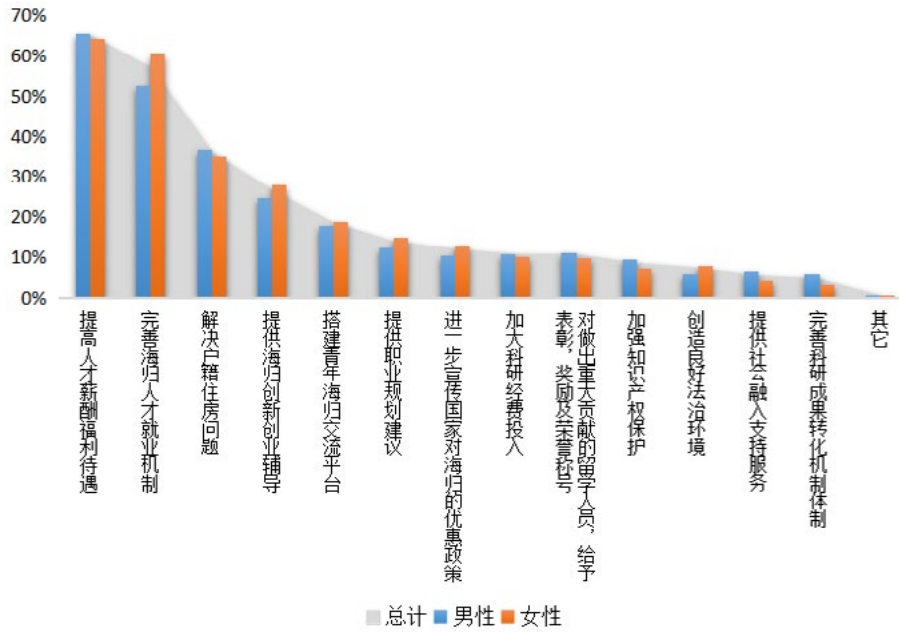


图 42 对于吸引海归回国发展的政策建议

/ 海归创业 /

(一) 创业情况：近半数海归的创业时间集中在 2017 年；信息传输、软件和信息技术服务业、批发和零售业、教育是海归创业行业的前三选择；创业的主要资金来源于个人存款；超过半数企业尚未实现盈利。

48% 海归的创业时间集中在 2017 年，2016 年创业海归占比为 18%，2015 年为 9%，2015 年以前创业的比例为 25%。

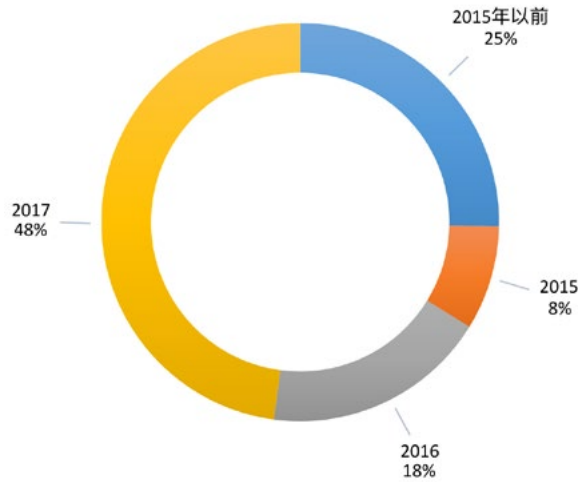


图 43 企业创立时间

海归创业行业选择排名前三位的行业分别为：信息传输、软件和信息技术服务业(17%)、批发和零售业(15%)、教育(11%)。前两名以男性创业者居多，而在教育行业，女性创业者远高于男性；出现女性创业者比例高于男性的创业行业还有“住宿和餐饮业”等。

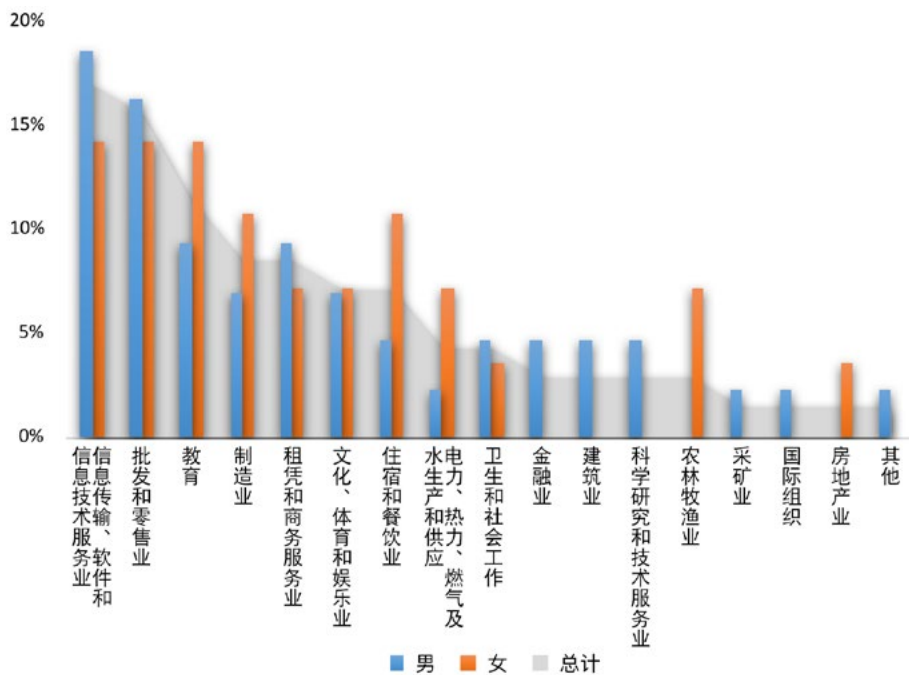


图 44 企业所属行业

进一步分析海归创业者选择该行业创业的原因，30%的海归是因为“留学专业与创业行业紧密相关”，其次，24%的海归选择了“主要合伙人的创业理念”，再次为“该行业是创业热门行业”，占比为17%。因“家庭背景”而选择该行业创业的比例为11%，因“相关技术专利、国家或地方发展规划相匹配”“个人爱好”因素选择相关行业创业的比例均为6%。其中，女性海归创业者相对男性来说，关注留学专业与创业行业相关性、创业热门行业和家庭背景的比例更高。

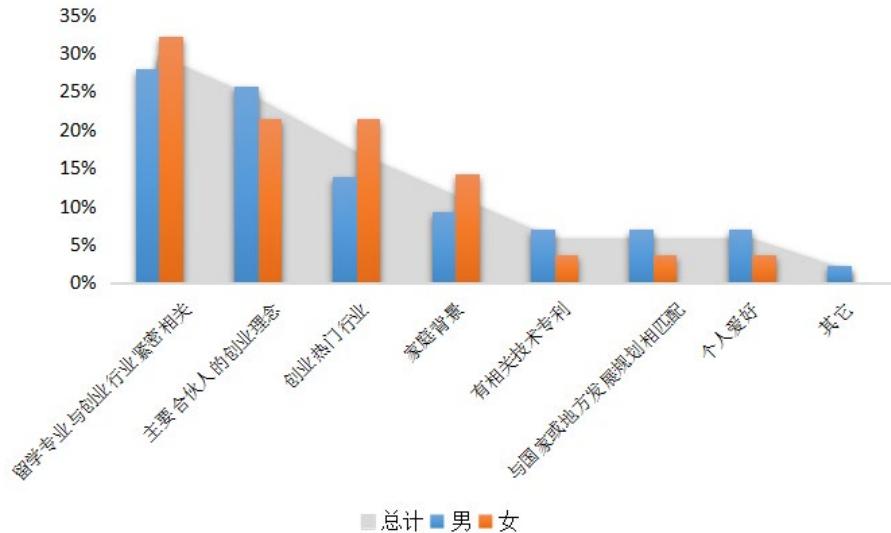


图 45 选择该行业创业的原因

海归创业的主要资金来源为“个人存款”和“朋友亲戚借款或赠款”，占比分别为72%和31%，来源于国内、国外企业入股的比例均为10%，国内风险投资来源占比7%，银行贷款比例为6%，国外风险投资占比为4%。相比2017年创业资金来源于银行贷款占比为18%，2018年的数据下降了12个百分点。女性创业者对于个人存款和朋友亲戚借款或赠款的依赖度较高，男性创业者则在吸引投资方面有更多的表现。

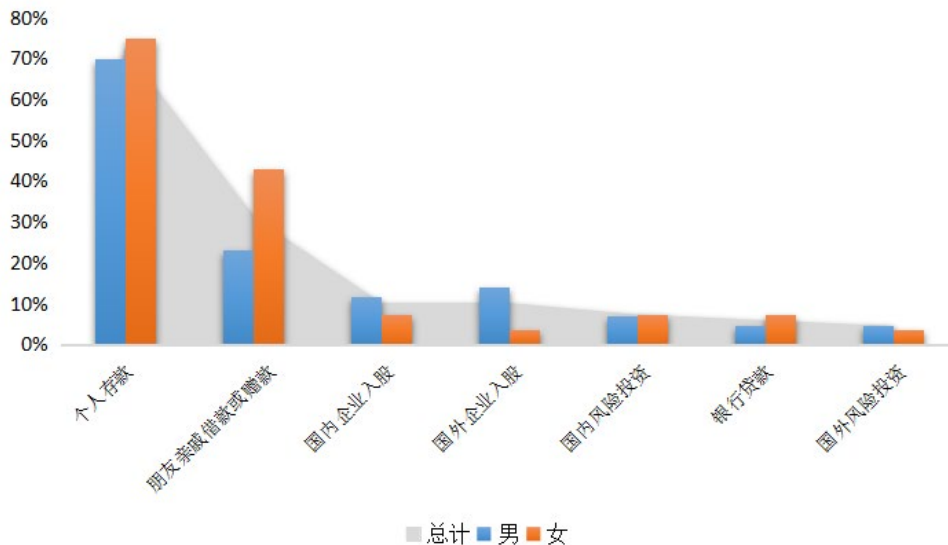


图 46 创业的主要资金来源

海归创业企业在当下尚未开始盈利的比例为54%，且女性比例明显高于男性。1-3年开始盈利的企业比例为40%，且男性比例高于女性。4-6年开始盈利占比6%，10年以上才开始盈利的比例为1%。

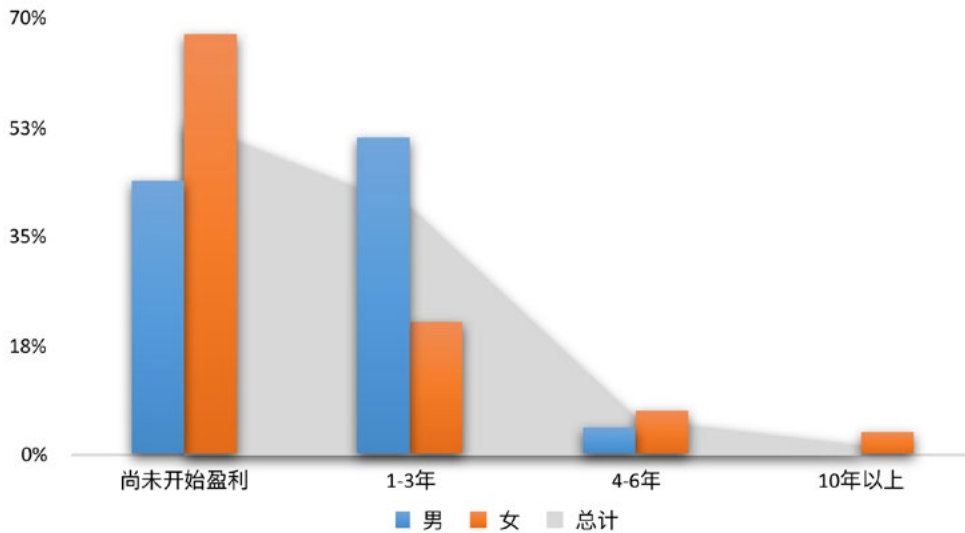


图 47 企业的盈利情况

(二) 创业挑战：运行成本高是创业过程中遇到最主要困难；市场开拓、创业空间支持和金融服务等专业方面的支持是海归创业过程中最需要的；当前创业服务所发挥出来的作用仍然有限。

海归创业过程中遇到的最主要困难仍然是运行成本高，占比 56%，我国营商环境有待进一步改善；其次，对国内市场不够了解的比例达到 38%，融资困难的比例为 37%，相关创业服务不到位、政府相关政策配套不齐、技术成果转化比较困难、国内研发水平尚不支持、企业国际化发展比较困难分别占比为 27%、21%、13%、8%、6%、1%。值得注意的是，女性海归创业者对于企业运行成本高的反应较男性海归创业者更为明显。

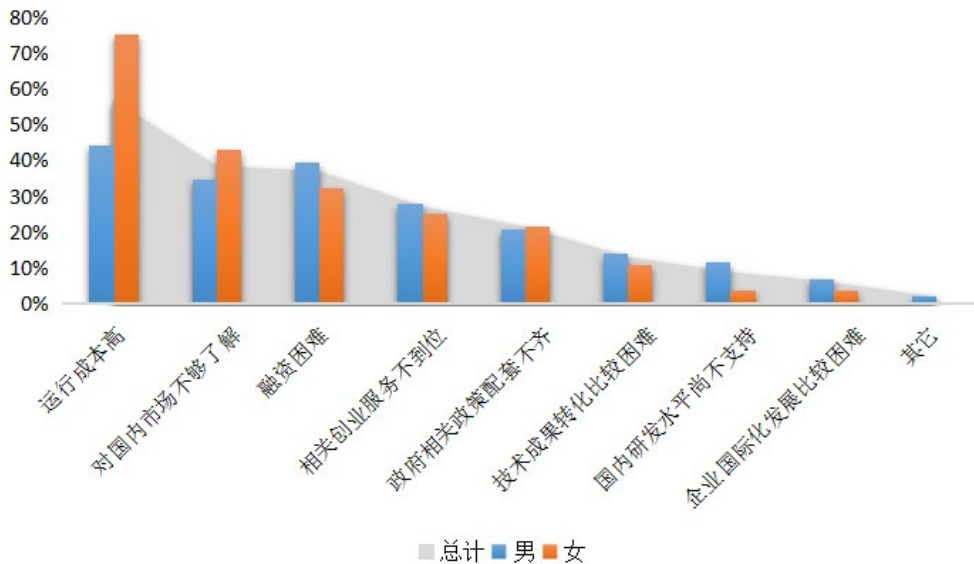


图 48 创业过程中的主要困难

海归创业者对于创业阶段所需的支持进行了排序，首先需要市场开拓（41%）、创业支持空间（35%）、金融服务（34%）专业方面的支持，其次是人力资源服务（20%）、专利保护（15%）、技术研发（14%）、法律支持（11%）、咨询管理服务（8%）、税收优惠（8%）、技术转移（7%）以及其它配套政策（3%）方面的支持。男性海归创业者关心

创业空间支持和金融支持，女性海归创业者对市场开拓、创业辅导和技术研发的需要比例高于男性。

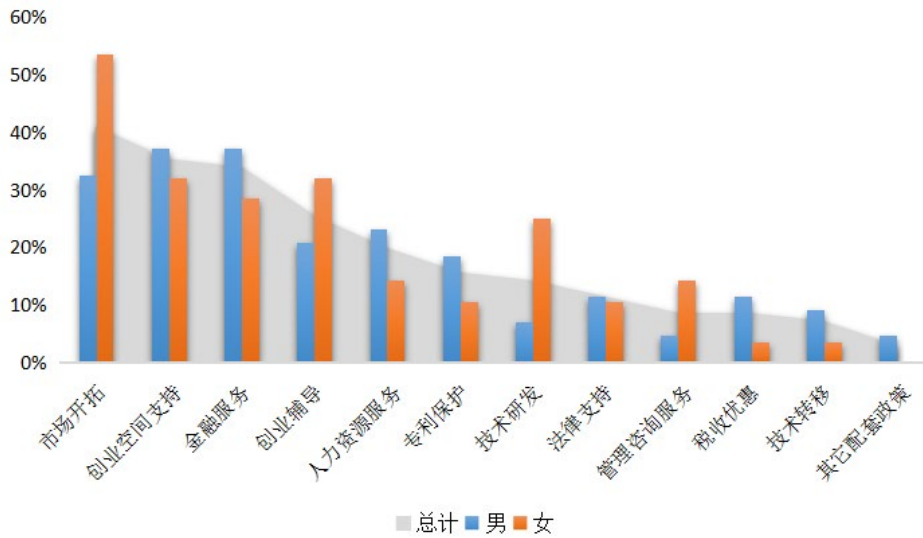


图 49 创业过程中所需的支持

不同性别的海归创业者对创业服务为其创业提供帮助的评价有显著差异。其中，认为帮助非常大的男性比例为 23%，而女性仅为 4%；认为帮助较大的男性比例为 26%，女性为 18%；认为一般的男性比例为 21%，而女性比例达到 43%；认为帮助很小的男性占比为 5%，女性占比 11%；认为没有帮助的男性比例为 14%，女性比例为 7%；认为不清楚的男性比例为 12%，女性比例为 18%。在创业服务的供应方面，应当对女性海归创业者予以更多的关注。

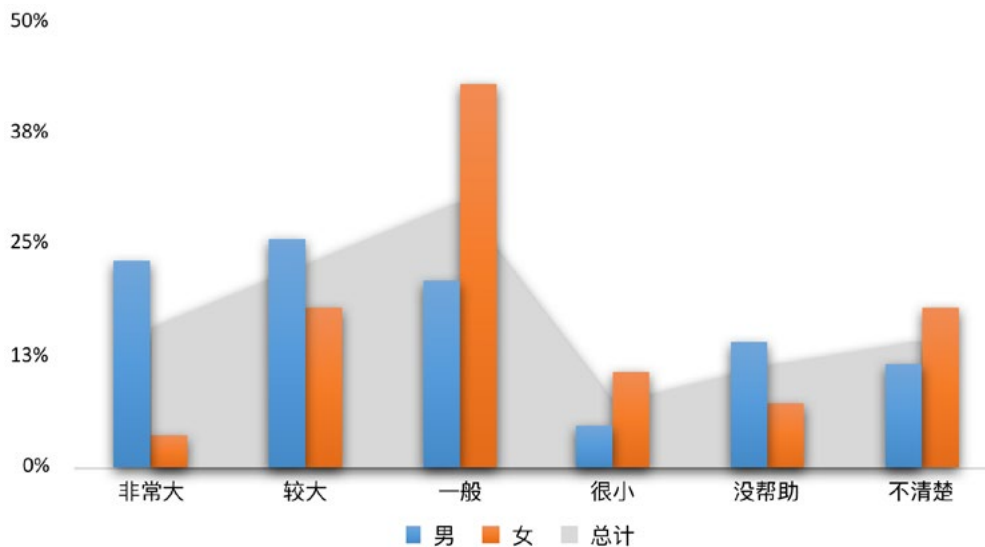


图 50 创业服务对于创业者的作用

以全球视野，为中国建言；以中国智慧，为全球献策



全球化智库 (Center for China and Globalization), 简称 CCG, 是中国领先的国际化社会智库。CCG 成立于 2008 年, 总部位于北京, 在国内外有十余个分支机构和海外代表处, 目前有全职智库研究和专业人员百余人。秉承“以全球视野, 为中国建言; 以中国智慧, 为全球献策”宗旨, CCG 致力于全球化、全球治理、国际关系、人才国际化和企业国际化等领域的研究。CCG 是中联部“一带一路”智库联盟理事单位, 中央人才工作协调小组全国人才理论研究基地, 人社部中国国际人才专业委员会所在地, 财政部“美国研究智库联盟”创始理事单位, 拥有博士后科研工作站资质, 并被联合国授予“特别咨商地位”。

CCG 成立十年来, 已发展为中国推动全球化的重要智库。在全球最具影响力的美国宾夕法尼亚大学《全球智库报告 2017》中, CCG 位列全球顶级智库百强榜 92 位, 成为首个进入世界百强的中国社会智库, 并在全球最佳社会智库榜单中被评为中国社会智库第一。同时, CCG 在国内多个权威智库排行榜也获高度认可, 在南京大学与光明日报发布的《中国智库索引 CTTI2017 发展报告》中蝉联社会智库 Top10 榜首, 并入选中国社会科学院《中国智库综合评价 AMI 研究报告 (2017)》“核心智库榜单”。此外, CCG 还被权威的中国管理科学学会评选为“2016-2017 年度十大中国管理价值组织”。



智联招聘作为人才生态领导者拥有 1.6 亿职场人用户, 日均活跃用户数 630 万+, 累计合作企业数达 415 万+。

2017 年 7 月, 智联招聘发布“企业智赢计划”。依托强大的数据实力, 颠覆传统招聘模式, 建设开放职场生态系统, 重塑人力资源市场招聘服务标准。同时, 智联招聘先后入资 51 社保、脉脉、猿圈等战略伙伴, 不断拓展生态边界。凭借大数据和 AI 技术打造开放的人力资本生态, 让人才和机会更精准高效的建立连接, 为生态内的合作伙伴创造更多价值。