

宿静哈绘

2012年，海归迈进平凡时代。为了能够在平凡的岗位上继续施展自己的智慧，海归更加积极地寻找发展的新可能：他们更愿意转战二三线城市和扎根基层；也更加接地气，与本土资源相结合。

转战二三线城市

2012年3月，温家宝总理在政府工作报告中指出：“2012年的工作重点是促进区域协调发展，全面落实各项区域发展规划。坚持把实施西部大开发战略放在区域发展总体战略的优先位置。”

对于海归来讲，这意味着二三线城市将具有更大的发展空间。因此，转战二三线城市的海归将会有越来越多。

为了促进本地经济社会发展，二三线城市纷纷出台引才政策、提供优质服务，吸引海外高层次人才。2012年4月，东湖高新区将“3551人才计划”更名为“3551光谷人才计划”。名称的更改意味着战略发展观念的转变，更名后的“3551光谷人才计划”将打破引才年限及人数限制，使引进和培养国际人才的工作常态化、长期化。

不过，由于二三线城市经济发展还有较大的进步空间、产业配套还不够健全，海归转战这些城市也是在“摸着石头过河”。

合肥东芯通信股份有限公司总经理唐相国介绍，虽然合肥能为企业发展提供较为稳定的人才供应，但中部城市对高科技人才吸引力依然有限。所以东芯通信决定在北京另外设立研发机构，在吸引人才的同时，接近客户和市场。

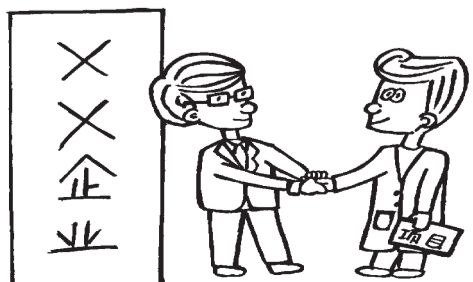


二三线城市引才交流会次数增加。韩冬野摄

陈景收 张玉

海归兄 欢迎进入平凡时代

海归摘下顶上光环



民企和本土企业开始成为海归寻求的目标。

开始认同本土

2012年，中央政府将国内生产总值增长的预期目标定为7.5%。温家宝说，主动调低经济增长速度是为了产业结构调整，真正使经济增长转移到依靠科技进步和提高劳动者素质上来。

掌握高端技术、具备国际视野的海外人才是促进我国产业结构调整的重要力量。越来越多的海外人才选择回国创业。但海归要真正促进我国产业结构调整，必须进一步加强“土洋结合”，即海归企业与本土企业对接合作，将高端技术、现代化企业管理制度引入本土企业，促进本土企业整体转型升级。而资本雄厚、熟悉国内市场的本土企业也可帮助海归企业更好地发展。在我国产业结构调整关键期，两者对接合作更加迫切。

此外，海归在组建创业团队时，也应该注重海外人才与本土人才的结合，充分发挥各自的优势，才能提高创业的成功率。据《中国海归创业发展报告(2012)》显示，在海归创办的企业中，本土人才在销售市场、生产运营、财务和人事等职能上发挥重要作用，而海归主要是在研发方面贡献突出。

扎根基层常态化

《中国海归创业发展报告(2012)》数据显示，2011年回国的海归数量达18.62万人，创下历史新高，而2012年海外留学生回国人数估计将增长到23.03万人次。与此同时，海归就业难、起薪低等问题在2012年更加突出。

在这种现实情况下，海归比以往任何时候都需要调整心态，放下身段，务实求职。其中，到基层工作，是越来越多的海归选择的道路。

毕业于英国卡迪夫大学新闻学专业的刘璐，没有从事传媒行业，而是选择在家乡政府担任公务员。“海外求学，其实更多的是给你一种锻炼，让你的经历更丰富，用新的角度去思考，而不仅仅是为了追求一份高薪的职业。”刘璐说，“选择在家乡工作，既能给家乡做些贡献，又能照顾好自己的父母。”

海归村官章文琼认为，海归做村官有开阔的视野和前瞻的思想，对国外健全的农村建设情况有直观的感受，参考这些国外经验，对国内农村发展具有促进作用。不过，如何做好基层工作，海归也还在探索。海归应该克服急功近利、眼高手低的问题，踏踏实实坚守岗位。



很多“80后”海归选择从基层起步。图为海归村官。高延秋摄

2012年，是海归低起薪的开始，婚恋难成为普遍现象，人才与资本对接障碍依然存在，但他们认为，能够坦然面对这些问题，是海归褪去光环、回归平凡的一种表现。



海归魏天(左)正在接受面试。每月底薪3000元，她认为可以接受。韩冬野摄

婚恋仍然难

据启德国际教育研究院的数据显示，在8000名年龄在20至30岁的受访海归中，单身海归的比例占58%。由于事业处于上升期，工作繁忙，没有时间解决自身问题成为海归面对的第二个挑战。

海归在繁忙工作的同时，别忘记自己的终身大事。不要让职场上的海归变成情场上的海待。对于海归的婚恋难题，欧美同学会副秘书长陈泉说：“目前，在欧美同学会里，女海归交友难的问题相对突出。大龄海归交友难、成家难的问题有不断增加的趋势。”工作压力、父母压力、择偶方式较单一等多个方面的原因，造成海归婚恋难的现象。对此，北京心之路心理咨询中心创始人李忠军认为：因为工作压力而选择事业、忽视婚姻是不正确的。幸福美满的婚姻不但不会为事业带来牵绊，还会成为事业道路上的有力支持。

有资料表明，面对婚恋难问题，海归大多希望能找一个有着同等留学背景的配偶。同时，这部分海归的父母也希望子女能够找到一个门当户对的配偶。对此，《中华儿女》栏目主编骆瀚说，面临婚恋难问题的海归，应放下自身光环，把自己的海归经历当成个人修养的一部分。门当户对不一定就能幸福地生活在一起。



现场洽谈会仍是资本人才对接主要方式，海归项目对接需要多元化。韩冬野摄

低起薪时代开始

据某机构调查显示，在超过8000名的受访者中，约36.5%的海归年起薪在4万元；年起薪4万元至6万元的海归约占总数的30.7%；而每年起薪在6万元以上的仅占32.8%。

海归的起薪一直是大家所关注的问题。由原来的“待价而沽”到现在的“折价而售”，就业起薪低，让海归面临很大挑战。中介过于夸大的宣传，父母的盲目攀比，海归留学前缺乏职业规划等成为低起薪的重要原因。山东大学(威海)周怡教授认为，出现海归低起薪的原因有3种：第一，部分出国镀金的学生没有学到真本领；第二，国外大学水平良莠不齐；第三，海归选择专业时具有盲目性。

视野、阅历是海归就业的优势所在。但2012年一份海归求职报告显示，超过七成的企业表示，在招聘时不会优先录用海归。通过采访，我们发现很多海归能够坦然面对低起薪的挑战。毕业于国外名校的李海燕、王鹏志等在面对这一现象时，选择用乐观的心态应对。对于低起薪，他们认为挑战与机遇并存，并坚信千里之行始于足下。



随着婚恋难问题的出现，海归的联谊会、相亲会越来越多。

创业资金不好找

海归在就业时遇到起薪低的挑战，在生活上遇到婚恋难的困惑，而在创业上也遇到了不少问题。匹配资金难觅难住了海归，而海归项目的科技含量则难住了地方政府。对于海归创业，有关政策一般要求创业个人提供匹配资金。但刚回国的海归、专家或者教授很少有创业的启动资金，无法承担如此大的风险，于是就产生了不少问题。青岛市外专局副局长先明说，一方面，大多数海归除技术与专利，基本没有创业资金，要依赖政府和机构投资；另一方面，企业面临融资难。创业初期，海归人才如果没有相关机构的担保，容易出现“一腔热血无金源”的现象。关于融资难的解决办法，先明认为：“建立第三方专业评估机构是关键。”

而对于匹配资金难的问题，杭州市留学人员管理服务中心主任管宇认为，可以采用技术入股的方式，将高新技术作为无形资产，折合成股份融资，可供参考的比例为40%至60%，或寻求与天使投资等风险投资机构、地方民营资本等的合作。