

图片来自网络

据统计，2012年我国出国留学人员总数为39.96万人，各类留学回国人员总数为27.29万人，与2011年统计数据相比，留学回国人数增加8.67万人。据推测2013年留学回国人数将继续攀升。海归数量迅速增长，国内就业压力也随之增加。现在，新的毕业季又将到来……

一厢是学子回国难展拳脚 一厢则用人单位漂洋求才

海归就业市场有点“怪”

张园园 康训鹏

海归为求职难发愁，用人单位却在为招工难抱怨。缺乏工作经验的新海归，面对招聘单位“问出身”、“要经验”、“论人脉”的种种要求，他们怎样的心声？用人单位又为何舍近求远，远赴海外招聘人才？

多重限制 海归无奈

缺乏实习、工作经验是大多海归和国内应届毕业生的一块短板。正在求职的海归小石表示，自己求职时对申请岗位的职责并不了解，有一定的盲目性。

国内社会关系资源的缺乏，使海归求职时易陷入“单打独斗”的局面。

现供职于某外煤北京分部的洪女士表示，在国内找工作，“圈子”十分重要，它不但是海归了解就业信息的渠道，也是获得被推荐的机会的捷径。

海归常倾向于选择可同时发挥其专业特长和语言优势的职位，但职位要求通常与这种预期存在落差，这也促使不少海归求职时根据现实情况调整求职预期和就业方向。

吴晶晶是一名“85后”海归，2011年回国后在国内一家营销机构从事客户执行工作。吴晶晶称，她的朋友回国半年内都能陆续就业，只是适度降低期望值、在行业选择上灵活变通、不苛求专业对口。不过，专业知识无用武之地，这也成为一些海归跨行就业后的遗憾。

外来的和尚会念经？

国内海归就业困难，但不少用人单位仍有海外人才引进计划，甚至有些单位直接去海外招收高层次人才。

“去海外能引进一些真正有能力的人才，但海外招聘活动更像一个平台，有政府支持，能获得更高的知名度。”北美洲中国学人国际交流中心深圳办事处主任杨霆鹏说，“国内的海归并非没有精英，只是欠缺一个高规格的平台去展示自己，渴求人才的企业很容易忽略国内市场而谋求向外发展。”国内虽然对海归有一定的需求，但“外来的和尚会念经”的观念，也间接地导致了海归就业形势的严峻。

“很多海归带回来的项目或国外先进技术，在国内可能弥补制药、生物科学及一些新兴产业方面的盲区。这些新兴产业对人才还有很大需求，这仍是海归的优势。”浙江省海外高层次人才联谊会副秘书长、海邦人才基金总裁谢力说道。

用人单位热衷于“舍近求远”前往海外招收人才，造成海归国内“唱戏”、用人单位海外“搭台”的“对接错位”。

内练能力 外建平台

有企业负责人表示，海归虽然有视野优势，但过高的期望很大程度上局限了他们的选

择。海归整体水平的降低是造成这一问题的关键，但明珠蒙尘的现象也是存在的。

北京雅康生物科技有限公司首席执行官许军普认为：“水平高的海归无论在国内还是在海外，都会很容易找到理想工作。海

归在国内找不到合适工作，很多是因为水平不够高。国内应聘的海归水平不理想，企业只好转向海外去寻找到高水平海归。当然也不排除个别企业想通过海外招聘炒作企业形象。”



观点

如何突破瓶颈

吴晶晶：希望用人单位在招聘时，跳出从经验、专业和语言等表象条件衡量工作能力的思路，注重海归群体的创新能力、团队协作意识、跨文化适应能力、社交能力等内在素质。

杨霆鹏：国内海归找工作时要学会借助高层次的平台展示自我价值。在不同层次的交流会上，海归所能获得的重视是不同的，给求职带来的助力也有所不同，这也是海外人才交流会带给海外人员求职的优势之一。国内海归还需更好地了解相关动态，把握机会，把自己推销出去。

四川 启动2013年度“百人计划”

本报电 4月3日，四川省2013年度“百人计划”申报工作启动。本次申报新增了溯及既往项目，即2009年1月1日前已全职回国来川的创新创业人才，也可申报纳入。相关负责人介绍，设立溯及既往项目旨在鼓励支持更多高层次人才在四川干事创业。此次申报工作围绕推动多点多极支撑发展战略，重点引进电子信息、装备制造、食品饮料、油气化工、钢铁冶金及稀土、能源电力、汽车制造等七大优势产业及新一代信息技术、新能源、高端装备、新材料、生物、节能环保等战略性新兴产业领域的急需紧缺人才及团队。在引才项目上，重点向创业人才和青年人才倾斜；在引才单位上，重点向企业倾斜。

东莞 人才资助打破地域门槛

本报电 近日，《东莞市特色人才特殊政策暂行办法》正式印发。引人注目的是，办法打破以“落户东莞”为依据的政策限制，来莞就业创业人才可凭劳动合同、社保缴纳个人所得税完税凭证、公司注册登记等证明材料申请享受人才资助政策。办法还首次提出对引进创新科研团队给予“资助+奖励”政策，最高额可达2000万元。

镇江 启动“金凤凰”人才计划

本报电 今年，镇江市京口区将全面启动“金凤凰”人才引引计划。计划指出，京口区将从推动全区产业集中集约集聚发展入手，实施创新创业领军人才集聚计划。计划明确了近几年的人才引引目标：到2015年，3年内引进培育创新创业领军人才100名以上，新增国家“千人计划”8名，省“双创计划”20名；新增规模企业6家，高新技术企业15家，高新技术产品30个；新认定省级科技孵化器3家，省级以上企业研发机构6家，万人发明专利拥有量突破30件。

珠海 举行留学人员创业洽谈会

本报电 4月1日，2013年留学人员珠海创业发展洽谈会举行。100名海外留学人员带着107个创新项目来到珠海，寻找创业发展机会。珠海市人力资源和社会保障局李伟辉局长介绍，珠海出台了多项吸引海外人才的优惠政策，包括创业团队可享受最高2000万元的创业资助，个人可享受场地租金补贴以及最高200万元的创业资助。留学人员珠海创业洽谈会已连续举办了六届，先后470多名高端留学人员携带370余个项目来珠海参加洽谈会，目前已有80多个高新技术项目落户。

宁波 5年内引进百名高层次人才

本报电 4月9日，宁波象山出台《鼓励海外高层次人才创新创业的实施意见》，计划5年内引进海外高层次人才100名。重点引进新材料、新一代信息技术、新能源、新装备、海洋高技术、节能环保、生命健康、高端服务、文化创意等重点产业，以及重大创新项目、重点学科、重点实验室等重大研发平台紧缺急需的高层次创新创业领军人才。



李梦瑜绘

有盈利的公益，算不算真的公益？当被问及这个问题时，欧美同学会副会长闫长明表示，是不是公益，要看他创业的目的，以及带来的效果。如果创业的时候能够把国外成熟的公益项目引进回国，以此盈利，这是好事。有些

海归瞄准公益性创业

李梦瑜 李琳

海归将这一理念付诸了实践——公益性创业。

公益为创业理念

很多公益组织发展的路径是：从草根组织到登记注册，进入成长期，之后快速扩张到达顶峰，随后会进入瓶颈期，这对整个公益事业的影响不容忽视。针对这种现象，海归张宁创建了上海益优青年服务中心，致力于研发复制性强的公益项目。在张宁看来，无论是传统的非政府公益组织，还是现代公益组织，“内容的创新和坚定的信念最重要”。他所创办的企业具有社会企业的性质，他更注重自己应该承担的社会职责，他研发、创新公益项目，在实现公益项目的产品化同时，也实现了个人和社会的双赢。

在线慈善商店——善淘网的创始人周贤认为，公益可以不是纯奉献，它可以成为生活的一部分。这也是善淘网倡导的“Buy For Two”的理念，买东西不但为自己，也能帮助别人。

新型创业模式 担起更多社会责任

海归杨魁宏在谈到他创办的123图书馆时说道：“我

们要做的是可持续的公益，这是我们的创举。我们实行的是蒲公英模式，简而言之就是让大家把闲置书拿出来循环出租，产生的租金将不断分配给参与环保阅读的人，相当于每个家庭都开了一个租书店，让读书不仅省钱还能挣钱。这就解决了公益活动的经费问题，使公益能够持续。”

对于上海益优青年服务中心的运营模式，张宁解释：“我们是借助商业化的运营模式，进行与公益相关的创业。企业付费使用我们研发的公益项目。”张宁说：“我们为企业提供了一个种类繁多、可选择性强的‘项目超市’，产品的‘使用说明’一目了然，企业可以根据自身的特点，选择合适的产品。”

同样实践“可持续的公益”这一理念的还有善淘网。善淘网的线下营运中心为残障人士提供了工作岗位，这既解决了商品的管理问题，又为残障人士提供了就业渠道。“捐助只是大家直观看到的公益。善淘网的团队吸纳了很多社会上的残障人士，所以消费者的购物款间接地为这些残障个体支付酬劳。此外，回收闲置物品本身就是一种环保、低碳的行为。”周贤表示。

先是“PM2.5”，现在又有了“H7N9”……近来，众多的公共卫生事件导致医药板块股价大涨；但这并不意味着海归已经能在国内医药行业大展拳脚。

医药行业 会招来更多的海归人才吗？

徐恺

国内经济发展的良好势头，为医药界海归人才回国创业提供了难得的机遇。然而，面对国内医药研发、生产取得的成就以及存在的不足，独具优势的业内海归仍然心存观望，对他们来说“备好嫁妆才能不愁嫁”。

标准不一市场难开拓

在谈到国产药品面临的现状时，“千人专家”联谊会秘书长、方恩医药发展有限公司董事长兼总裁张丹表示，我国一些药品已经可以满足国内的需求，但是若想打入欧美市场，生产工艺、管理经验、质量控制方面还需要完整的人才链条。

药品存在差距的根源一在质量，二在技术。中美奥达生物技术（北京）有限公司首席执行官黎志良认为，质量与技术在中

硬件方面受制于设备，在软件方面则受药品标准制定的影响。“国内提供的标准数据如果能够直接被欧美所接受，能使相关药品更快进入欧美市场。”张丹以医药产品的临床数据为例，强调了药品标准的重要价值。

海归优势在经验也在创新

拥有从业与药品标准定制经验是医药界海归回国创业的重要筹码。对于什么样的海归适合回国创业，张丹认为最主要还是海归人才的教育背景，是否在国际层面上参与了类似新药的研发，有没有与国际主流药品研机构打交道的经验等。

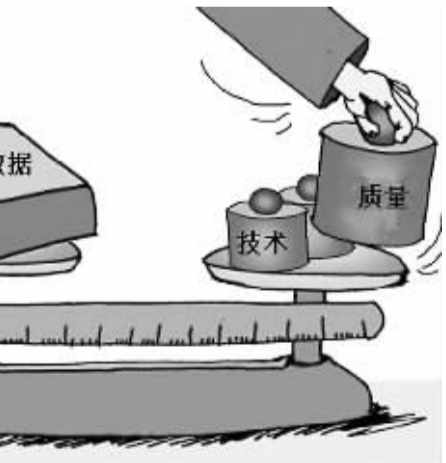
创新是医药界海归的另一大优势。“对益善生物而言，企业的创新周期为两年，培养国内人才大概要占用一年的时

间。”“千人计划”国家特聘专家、益善生物总裁许嘉森认为，海归人才国际视野比较开阔，能快速找到自身定位，在缩短创新周期方面更具优势。“回国的短期海归，可能更具有语言方面的优势，但是具有从业经验的高端人才，才是企业或创业最迫切需要的。”黎志良更是直接指出了海归确立自身优势的主要方向。

当然，创新也需要承担相应的风险。“创新是一种市场行为，其过程是要犯错误的。”黎志良肯定了“生物医药创业园”为医药界海归提供的创新环境，并指出直面创新风险的必要性。

吸引海归靠服务也靠政策

外包服务有利于满足海归创业初期的多方需求。“每个企业所能研发的医药品



图片来自网络

有效对接 实现双赢

齐心

人才招聘“外头热”，而海归国内就业却困难重重，这样的“对接错位”，导致海归无法迅速找到适合自己的工作，也让用人单位苦于无高层次的归国人才可录取。如何实现海归与用人单位的有效对接，实现双赢，是摆在我们面前的一个大难题。

首先，海归顺利找到工作的关键在于其本身的能力和水平。海归虽然有其视野方面的优势，但过高的期望很大程度上束缚了他们的求职。而海归要想找到理想的工作，还是应该先把自身水平提高，多增加自己的优势，让用人单位看到自己具备符合其期望的特质。

其次，海归还需要借助不同的平台，将自己“推销”出去。海归找工作时要展现出自己的价值，要学会借助高层次的平台展示自己。企业去海外招收高层次人才，其实也不过是一个更高层次的平台，招收更有影响力和知名度的人才。

社会对海归的门槛不断提高，国内海归群体和海外高层次人才之间的交集越来越小，如何增加两者交集，减少国内求才成本，是海归自身和政府两方面的任务。要不断扩大海归自我展示的平台，并鼓励海归积极学习，从而实现企业和海归的有效对接。



创事记