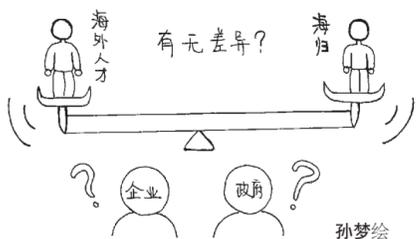


在上一期报道中，本报揭示了海归就业市场的怪象，即当海归纷纷回国就业的时候，用人单位却远赴国外招聘海外人才。为何有此怪象？企业和政府为何“舍近求远”海外引才？本次报道将探讨各方对于导致怪象发生原因的不同见解。

# 海归就业为啥“舍近求远”？

## ① 是主动回归还是海外待招

孙梦



同为具有海外背景人才大家庭中的成员，面对越来越多企业和政府去国外招聘的趋势，作为事件主人公的海外人才和海归是如何看待这个问题的呢？

但是，中国青年海归协会会长林熙则对此有不同的看法，“虽然海外人才中不乏许多优秀的国际人才，但是他们中不少人都没有稳定的工作，不一定愿意回国发展。即使一时招聘回来也面临人才流失的风险。”

孙梦绘

林熙认为，企业应该更加注重主动回国发展者的招聘工作，一方面这些人知识水平和国外招聘会上的应聘者差距不大；另一方面他们基本上都已经决定在国内发展，到企业之后相对比较稳定。

### 多种因素影响海归回国就业

留学新加坡的启创国际创始人左斌表示，许多优秀人才在国外激烈竞争中生存了下来，留在了国外。虽然回国应聘者络绎不绝，但企业还是希望能够从国外高端企业，如苹果、微软等世界500强公司中“挖”一些人才回来。

“优胜劣汰”的法则从竞争的角度来说就是“留下的就是好的”，这部分阐释了企业和政府在国内大量海归应聘的情况下，还要到国外招聘高端人才的怪象。然而，影响海归选择是否回国就业的因素是多种多样的，除了竞争机制，还有家庭、文化等社会因素。

此外，签证等相关规定也会影响他们决定是否回国工作。青创联盟联合创始人易成龙表示，因为新加坡市政府奖学金的关系，他和一些中国留学生毕业后需要在当地工作3年，因此未能回国。而从韩国学成归来的黄丹丹则是因为工作签证需要一年的国内工作经验，放弃了在韩国已经找到的工作。

### 海外人才与国内海归各具优势

那么，从海外招聘回来的海归和主动回到国内找工作的海归到底存在着什么差异？这种差异是否在一定程度上造成了对接错位这个怪现象呢？

作为一名从国外被招聘回来的海归，易成龙表示，留在海外的中国留学生和当地文化、环境等相处更为融洽，更适合帮助国内企业在国外当地做开拓市场等运营项目。目前从事海外招聘工作的黄丹丹也认为，虽然具体情况有所不同，但企业更愿意招收有国外工作经验的海归，这样可以减少培训成本。如果只有单纯的留学经验，在国际招聘市场上竞争力不会那么明显。

### “真本事”才是“硬道理”

多位经历过应聘的采访者都表示，应聘者的真才实学才是企业和政府等招聘单位最为看重的。黄丹丹提到，虽然随着熟练掌握外语的人数的增加，海归的语言优势在逐渐降低，但他们在人才竞争的市场上还是很具有优势的。

具有海外背景并不意味着真正理解国外的社会规则，而具有实际工作经验则会帮助在外的国人更好地融入当地社会，尝试并学会与当地民众、政府机构打交道，熟悉外国人的思维方式，练就一身“真本事”。曾到英美多所著名大学交流的舒怡表示，在国外留学和生活期间，如果能融入到当地人的生活中去，就会有更多的收获。



### “争”人才：占领国际人才市场先机

国内单位赴海外招聘已不是新鲜事。

搜索海外招聘的相关信息不难发现，“先下手为强”，抢占国际人才市场是国内用人单位热衷海外招聘的原因之一。另外，不少单位的海外招聘活动都有比较长线的规划，例如中国人民大学汉青经济与金融高级研究院已连续多年进行海外招聘，华润集团则有长达5年的海外管理培训生计划。

专家表示，用人单位由被动等待人才回流改为主动出国招贤纳士，在时机和人才的选择范围上都有领先优势，可优先掌握人才的选择权，提前占领国际高级人才市场。

另外，求职和招聘是双向选择的过程，为招聘到理想的人才，企业很注重自身对人才的吸引力。启创国际创始人左斌分析，在国内，企业的招聘信息很容易被大量的同类信息淹没，在国外企业个体的招聘需求更突出，直接面向海外的招聘行为对海外人才的吸引力也更大。

### “选”人才：瞄准高端人才优势

国内用人单位进行海外招聘往往有很强的目的性，海外的“高、精、尖、专”人才是其核心“猎捕”对象。

大型企业更倾向于招收英美等国的名校毕业生和具有丰富工作经验的高级专业人才。有企业人士表示，亲自到国外院校的第一线招聘，在一定程度上可以保证应聘者学历背景的真实性和能力的可靠性。很多企业也会委托专门从事海外招聘的公司，其中包括一部分猎头公司，他们主要负责宣传和举办招聘会。据青创联盟联合创始人易成龙介绍，有些企业只有在最终面试时才会到国外去，之前一系列的工作，例如发布招聘信息、筛选简历、初面等，都交由专业公司负责。

国内科研单位和高校则多要求应聘者具有博士及以上学历，并在相关专业领域具备深厚的理论基础和一定的科研经验。据汉青研究院的公开资料显示，该院2013年新招聘的5位应聘者均来自世界名校，其中4人具有多年任教经验。

中国国际技术智力合作公司外企服务分公司人力资源与行政管理部部门经理羊敬德指出，掌握前沿技术和拥有相关工作经验的人才才是企业海外招聘的重点，熟悉国外相关产业的发展状况是这类人群的优势。政府在海外公开招聘负责涉外事务的官员，也是看重其在语言、观念和经历上的优势，有利于地方招商引资。

### “怪”在哪：人才竞争力是源头

对于用人单位海外求才，海归回国择业难的“怪象”，海归小段表示，这是时代发展的必然结果，属于正常现象。羊敬德也表示，改革开放以后中国社会快速发展，国民整体素质和国内教育水平普遍提高，尤其是高等教育日益接近国际水平，国内外接收前沿信息的能力差距逐渐缩小，这些因素共同导致了海归优势缩水。

这也部分解释了国内单位需求和海归国内就业市场“对接错位”的“怪象”。不过，这一现象也凸显了高端人才特有的竞争力才是国内单位在招聘时真正的关注点。

对于现在的政府招聘，从事海外招聘的黄丹丹女士也有自己的看法。她说，因为专业性的问题，政府去国外招人并不一定会有好的结果，甚至会因为宣传不到位或者其他方面的原因，导致了解活动的人很少，去的人更少。

杨霆鹏还认为，政府在去海外招聘海外高层次人才时有对接上“错位”，其专业性和系统性上的不足制约了模式的发展。“在国外一个地区通常会有很多联络站，或者一个国外的合作组织挂了很多国内各地的牌，这会造成国内和海外人才联络上的不确定性和混乱。”他说，“另外，以美国为例，合作组织的会长两年一换，可能前两年联系很好，突然间就断了消息，之前做的铺垫就浪费了。”

### 海外招人更要“专业”

一方面是海外的高层次人才有回来的想法，另一方面政府对人才有需求，而且经过几年的发展，国内到海外招聘已逐步常态化，但如何做得更好，为国内招到更多的人才仍然很有必要。

黄丹丹提到，企业在去海外招聘的时候可以和一些专业做海外招聘的企业或者网站合作。“去年我们就和宁波市有一个合作项目，我们负责给企业做宣传和组织，效果相当不错，对方很满意，我们也开始寻找这方面的客户。”

“在引进海外人才时也有很多问题不可避免，比如以前的工作、子女的教育问题等，这都需要国内有更好的配套政策和长期的沟通。同时，还需要一个能够提供详细信息的平台，让更多的海外人才知道相关的信息。”杨霆鹏也提出了自己的建议。

## ③ 政府海外引才还可加把力

康训鹏

上期报道提出，海归就业市场存在着政府、企业等“舍近求远”前往海外引才的现象。近年来，越来越多的政府机构组织一系列的海外招聘，带领当地其他机构和企业到国外引才，这其中的模式究竟是怎样的？是否还有发展的空间呢？

### 揭开海外引才的“面纱”

“目前来看，海外招聘都是由政府相关部门组织开

发区、科研院所、中小型企业等带着政策出去，然后由联络站或者有合作关系的社团进行宣传和组织。”北美洲中国学人深圳办事处主任、资深顾问杨霆鹏说，“之后会通过洽谈会，给用人单位和海外高层次人才提供一个交流的平台，帮他们建立联系渠道。”

笔者还了解到，杭州市在今年5月份就有前往美国和欧洲招聘人才的计划。对此，杭州市人力资源和社会保障局副局长办公室副主任董铁山说：“海外招聘的形式在国内已经有很长时间了，我们在国外有自己的联络站，模式已经比较成熟。”

而对于海外招聘的好处，烟台高新区就有切身的感受。其管理委员会的王世超科长说，相比于参加国内的招聘会，参加海外的招聘让园区吸引力更大，虽然去年第一次去海外引才，但是效果很好，通过与洽谈会上联系到的两位专家不断交流，引进的希望已经非常大了。

### 鸡蛋里也能挑出骨头

采访中，很多政府相关负责人都表示招聘海外人才模式已比较完善，但还有没有瑕疵呢？

“随着国内经济的飞速发展，有很多海外人才对回国发展有浓厚兴趣，但信息交流平台的建设却还不完善。”杨霆鹏说。在接受采访时，启创国际创始人左斌也曾表示，政府的单位中有许多是科研院所，所以要求较高，一般需要具有博士及以上学历的海外人才，规模较小，而且选择面也较窄。



## 莫忽略身边“宝藏”

齐心

海外招才固然有其优势，但也不要忽略国内海归这一宝藏。

随着我国经济全球化、国际化水平的不断提高，用人单位对人才的要求也水涨船高。国际化的企业，要求有国际化视野的人才来运营、管理，而海归和海外高层次人才正是拥有国际化视野、多元文化背景的人才的主要构成部分。用人单位到海外招聘人才是为了抢占人才先机，希望在国外“挖到”在优胜劣汰法则下能够成功生存的“真人才”；同时招聘一些海外高层次人才可以帮助用人单位节省人才培养的成本。

虽然在海外引进高层次人才回国就业，相对于在国内“大浪淘金”，一定程度上可以更方便解决国内对专才人才需求的问题。但是，在减少培训成本的同时，联络成本却在不断增加，而且还需要长时间的沟通，在时间和金钱上都会产生浪费，也将面临人才流失的风险。

也许人们总有一些固定的思维模式：如墙里开花墙外香，外来的和尚会念经。其实，国内的海归中也不乏有海外工作经历的人，他们回国并不意味着他们没有在国外工作的能力，据《中国海归创业发展报告2012》数据显示，45.1%的海归认为家庭生活方面的因素是他们回国的重要原因。因此，如果用人单位将更多的目光放在国内，做好国内海归招聘工作，充分挖掘国内海归这个身边的“宝藏”，对于用人单位和海归都是一种双赢。



笔者在况尉的书法工作室见到了他，当时，况尉正在创作一幅书法。桌上摆放的宣纸上写了几个大字：宁静致远。他说，练字可以让人钻研和沉稳。况尉是中央美术学院继续教育学院教授、中国书协青少年工作委员会委员，曾远赴澳大利亚学习，将中国的传统文化推向世界各地。

### 把书法带到澳大利亚

“我上小学的时候，功课之余，还有描红课，我的书法启蒙就是在那个时候开始的。”况尉说，他从小立志当一名书法家，而父母也很支持他。

1992年，况尉考入中央美术学院书法艺术研究室继续学习书法。他研读名家真迹，临摹历代字帖，这些都使他的笔墨功夫提升很快，他的艺术观念也得到了确立和升华。

“书法是我生命的一部分，一辈子也不离开它，不管到哪，我的行李箱中总会带着笔墨纸砚。”1993年，一个偶然的机会让况尉选择了去澳大利亚深造。初到澳大利亚，为了学习生活而忙碌，况尉也从未间断对书法艺术的追求。他说：“平时在悉尼，我会教一些华裔家庭的孩子书法，既缓解了刚到澳大利亚的经济困境，又可以让更多人所了解。我想，我来到澳大利亚，也就可以把喜爱的书法艺术带到那里。”

## 况尉：

# 无论海内海外 书法伴我永远

杜勃飞



况尉在练习书法

### 让世界了解中国文化

到澳大利亚第三年，况尉就在悉尼创办了东方艺术中心，把中国的传统书画展览引到澳大利亚。“虽然外国人对中国的书法不是很懂，但毛笔字生动而又严肃的线条带给了他们美的享受。”他欣慰地说，“像山水书画展、孔子图片展都曾在澳大利亚举行过，这些展览让参观的外国人流连忘返。”

2007年况尉考入中央美术学院攻读书法博士研究生，随后便在中央美术学院继续教育学院任教。回国后，况尉经常组织与日本、韩国等国家的书法文化交流活动。

### 将传统文化传承下去

况尉在国外开过餐厅，做过电台主持人，还当过经贸谈判者，当谈到为什么最后会回国担任书法老师时，他认真地说：“我对书法不仅是热爱，更是在海外时看到了书法以及中国传统艺术的神圣。书法自身有其独特魅力，我希望在教年轻人时，让他们传承这种传统文化，同时让书法起到修身养性的作用。”

“做了那么多铺垫，该是开始的时候了。”况尉视过去的成就为“起点”，他把目光投到了更高远的地方。