

民企是一支“绩优股”

齐心



近年来，随着经济的不断发展，民营企业呈现出良好的发展态势，越来越多的海归开始关注民企，融入民企，从而走出“海待”的尴尬境地。同时，民企也希望通过引进海归人才，实现经济转型。

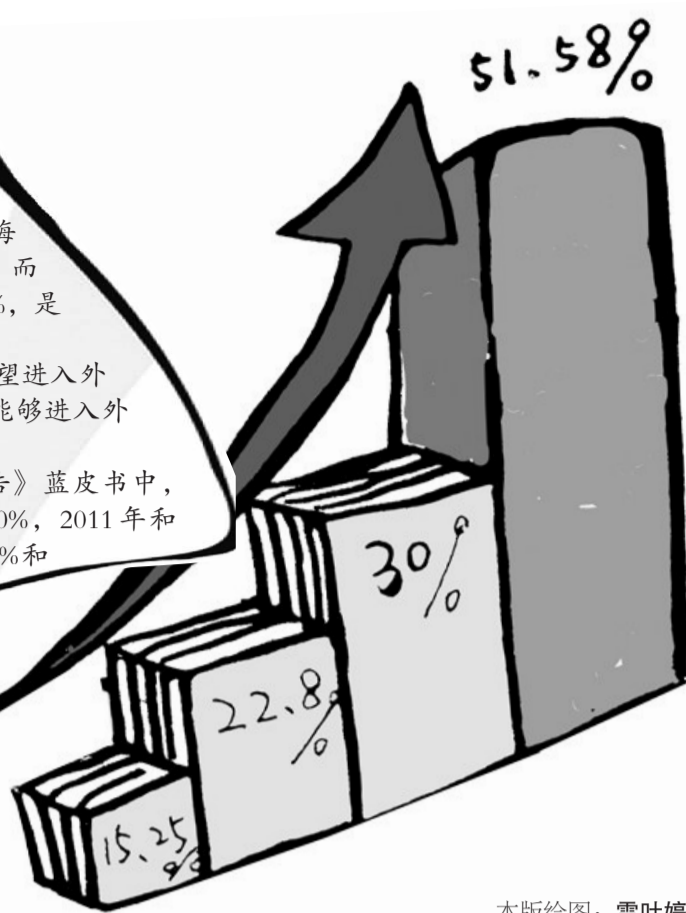
民营企业在人脉、各方面的关系和对市场的了解上有很多优势，发展空间非常大。然而，如何让海归带着自己的优势去发现民企更广阔的天地？目前，各地

积极为海归和民营企业的对接搭桥引线，让海归与民营企业越走越近。虽然二者对企业文化有着认知差异，需要较长的磨合期，但是民企应尽可能为海归人才提供良好的科研、创新环境，降低海归进入民企的风险，这样越来越多的海归才会加入民企，一同成长。

对海归来说，民企肯定是一支有潜力的“绩优股”。

- 目前，海归对于进民企确实存在心理与现实的落差。
- 大部分海归仍然认为：民企发展空间局限，制度不够完善。
- 严峻的就业形势，迫使海归必须先就业来保障自己的衣食住行。
- 很多海归在民企中发现了广阔的发展空间。

- 在《2013留学人员回国就业报告》中有这么一组数据引人注目：调查的海归中只有4.22%的人希望进入民企工作，而实际就职于民企的人数比例高达51.58%，是期待人数的12倍。
- 外企一直是海归的择业首选，希望进入外企工作的海归占56.66%，而实际能够进入外企工作的人只占23.09%。
- 在《中国海归创业发展报告》蓝皮书中，2012年进入民企的海归有30%，2011年和2010年同期的比例是22.8%和15.25%。



本版绘图：雷叶婷

海归就业一半进民企 较前一年增加20%

海归已不仅仅视民企为“备胎”

林馥蕾 孙彤昕

小民企 易成择业跳板

“刚回国时没有工作经验，一开始找到适合自己的工作还是挺难的，所以我就先进了一家民企。”留英硕士小庞回忆道。在如今的人才市场中，绝大部分的招聘信息的第二条都是：有工作经验者优先。而很多毕业后就回国找工作的海归并没有经验方面的优势，他们为了以后能进入自己理想的企业，往往先进入中小民企积累工作经验。

“我所在的那个公司比较小，在那干了一年之后就升到经理的位置。”在小民企工作期间，小庞迅速地熟悉了行内业务以及国内市场。“后来我觉得公司整体发展较慢，对我个人来说，继续晋升的空间不大，于是选择了跳槽。”

部分海归认为，国内的小民企不够成熟，在短时间内可上升的整体空间不大，所以一些海归将发展中的小民企当作跳板，积累经验后再选择更好的就业平台。

同成长 暗含机会成本

而当一些海归从中小型民企向外跳槽时，也有另一些海归看准了民企成长的良好势头，愿意和发展中的企业一同打拼。留学法国的海归姜雪说：“很多人觉得国企和外企是我们的第一选择，用股市比喻的话，它们就是绩优股了。而民营企业对于很多海归来说，其实也是一种潜力股，我们会比较看重它在市场化和经营方面的灵活性。”

对此，北京睿智融科控股有限公司的招聘负责人认为，海归选择成熟的公司就职，可以在开始获得一个较高的起点。而选择一些发展中的民企就业，主要是考虑到在企业发展的机会成本，他们可以与企业一起成长，最终达到一定的职业高度。这个机会成本的回报有时是巨大的。

大民企 越来越有引力

在很多海归眼里，国内的民企多为家族式企业，裙带关系较多、管理水平低下。部分海归因无法适应国内



本土企业的管理制度，便不将民企作为择业的首选，最后的选择是不得已做出的，但这种不得已，随着时代的发展，民企的成长，渐渐成为一种趋势性的选择。

留学美国的杨洋（化名）说：“我觉得一些民企、尤其是家族式的企业不单人际关系复杂，公司发展的决策也只是掌握在少数人手里，我觉得自己会不适应这样的管理环境。”

而随着企业规模的不断壮大，很多民营企业将现代化管理制度引入内部，如国内的华为技术有限公司，早在1998年就开始以美国休斯公司、IBM、贝尔实验室和惠普的公司为参照对象，进行一系列制度改革，现如今已迅速成长为全国500强民营企业。

国内还有很多像华为一样的领军民企，例如：苏宁电器、百度、美的集团、新东方教育等。这些民企在现代化制度的推动下，凭借着创新理念、尖端科技、国际视野与外企同台竞争。在这些引领潮流的民企中，很大一部分就是一些早年海归创办的。在这些

大民企的麾下，已经积聚了一大批有真才实学的海归。海归们在这里找到了自己的位置，实现着自己的理想，他们与企业一同成长。

看前景 空间不输外企

海归回国找工作大多首选外企，他们普遍认为自己的优势在外企会更明显、发展空间更大，但情况并不都是如此。一些进入外企工作的海归会发现，自己容易被框定在一定范围，较难有晋升空间，且很容易触到职场的“透明天花板”。世界500强人力资源跨国集团招聘顾问郑军表示，外企的弊端在于，外资总部会遥控整个大局，每个员工几乎是一个螺丝，导致个人的成就感比较小。

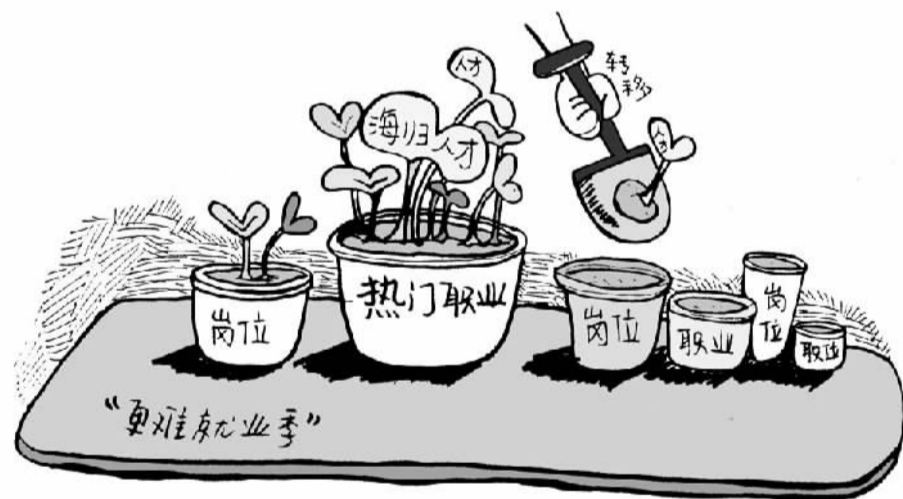
此外，郑军提出：“民企有一个我们容易忽视的好处，就是如果选对舞台，民企真的是一个可以让你发挥并给你提供很多资源、市场、人力调动的地方。”对海归来说，很多大型民企的人才培养和激励机制为其提供了较大的发展空间。

海归如何突破“就业关”

牛俊梅

求职人员年年攀升

从2011年开始到2014年，国内高校毕业生人数年年攀升，从660万、680万、699万到727万；同时，从2011年到2013年，留学回国人员也从18.62万、27.29万到35.35万，呈逐年上升趋势。



抓住岗位增加的机遇

近日，教育部留学服务中心发布的一项研究成果显示，2013年，我国各类留学回国人员总数达35.35万人，仅比同期留学出国人员少6万，占同期出国留学人数的85.4%。有关专家表示，人数增多的同时，随着经济的发展，就业岗位也在增加。

调查表明：2014年面向毕业生的职位发布量相比去年增长10.14%，毕业生竞争指数有所下降。近年来，随着经济的发展，民营企业、第三产业对毕业生的吸收能力和欢迎程度有增无减。同时，二三线城市的快速扩张对拓展市场的需求日益增强，为毕业生带来了职业发展的机会。

国内某人力资源服务商发布的《2014年第二季度雇主招聘意愿调查

在改革过程中，公务员向基层的导向在不断强化，根据招考公告，中央机关及其省级直属机构除部分特殊职位外，应招录具有两年以上基层工作经历的人员。公务员考试海归进入的岗位多为基层岗位，然而这样的基层工作让考公的海归开始犹豫。唐恬也表示：“其实从国外回来，在就业方面还是不太了解基层的工作环境，担心与那里的人没有什么共同语言。”

报告》显示，88.6%的受访雇主表示将在今年第二季度招聘比去年同期更多的雇员。智联招聘数据库的数据显示，毕业生仍然扎堆财务、人力、贸易、高级管理等看上去“轻松”且“高大上”的职位。而忽视需求不断增加的服务类、销售类岗位。像医药、制造、加工等传统行业出现了技术、生产人才的巨大缺口，并且近年来这些行业的薪酬增长速度惊人，这个缺口正成为高薪人才的“摇篮”。

加强沟通交流是必修课

“作为一个处于发展初期，需要具备国际视野的公司，很希望海归加入。但是，我们曾招收过一名海归，没有与公司进行过任何交流，在入职后不久就擅自离职了。”北京桑贝尔国际广告传媒有限公司的招聘负责人说。接受采访的部分企业认为，“海归”二字分量并没有那么重，是否或长期录用还是取决于他的能力。“我们需要一位能够胜任我们工作的人，但是在实际工作中，在公司任职的一名海归，与本土客户打交道的方式方法不够得当，公司就这方面问题与他沟通，最后因为双方沟通不好，他选择离职。”北京大学城市产业发展研究中心的招聘负责人田老师说。

站在企业发展角度思考

有些海归回国找工作时，只考虑企业的发展好、晋升空间大、薪金高等优势，并没有让自己站在企业发展的角度去考虑能够为企业做些什么，所以容易处处碰壁。

“刚回国的时候，我只去海归专场招聘会找工作，范围狭窄。后来，站在企业发展的角度上，结合企业培养与自我优势从基层寻求发展，去年我也在这里找工作，今年我已经负责公司的招聘了。”近日，北京工体大型综合招聘会上一位负责招聘工作的海归小林说。采访中，不少海归已经跳出了就业难的怪圈，扎实从基层做起，升到了今天自己想要的位置。

一边是稳定体面少变化 一边是多薪挑战有空间

海归为“考公”左右为难

林馥蕾

的感觉。”某考公务员教育机构的工作人员表示：“海归考公其实是有优势的，在统一的选拔标准下，海归在考申论的时候，他们的思维方式和表达基础相对来说较弱。”

面对这样的劣势，海归就需要转换思维方式，唐恬说：“以前为出国作准备进行的雅思考试，都是直来直去的思考模式，而考申论的时候就觉得之前的考试技巧用不上了。”那家教育机构也建议海归考生：“考公，尤其是考申论，要有一定的逻辑关系和表达方式，需要海归从头训练。其次海归的心态也得转变，海归在公务员选拔的过程中没有过多的优势，如果海归不能及时地转变，考公成功的几率不大。”

不愿去基层而放弃

唐恬从备考到迎接考试作出了十足的把

