



9月13日，欧美同学会（中国留学人员联谊会）第六届年会暨海归创新创业郑州峰会开幕。第二天下午，又举办了“留学人才科技项目对接会”。于是，一次讨论交流，发展成了一个双向的“对接”。

务实的对接

董可馨 文/图

河南当地的工作人员介绍情况时，语气中显露出底蕴丰厚的中原文化，说起河南的情况，谦逊低调，但展现的后劲和信心十足。“我们是穷省办大教育——高考人数多，但人均资金很少。尽管如此，我们的学校对高层次人才依然求贤若渴。在有限的资金条件下，学校大力支持人才引进，资金高度倾斜，而且相关的人才政策齐全，形成了完整的体系。”河南大学人事处副处长魏春吉说。

对接会的开幕式很简单，然后直接切入主题。河南省各地代表纷纷发言，呼吁海归来“开辟创业热土”，如洛阳市就将人才引进计划以幻灯片的方式图文并茂地展示出来。随后，人们走向展位，真正的对接交流开始。

展位多，常常意味着竞争激烈。

高校展位前驻足人数最多，气氛也最热烈。负责高层次人才引进的工作人员现场搬出了“榜样”：说着说着，他回头指向去年河南大学引进



的“青年千人计划”专家赵勇。赵勇走上台接过话头：“我之前在日本东京大学，因为机缘巧合来到了河南大学工作。来之后我发现这边平台确实不错，在科研、生活等方面，学校对我们的支持力度都很大。”

在另一展位，商丘市的工作人员也在忙碌着。面对前来索要当地人才政策小册子的询问者，商丘市人才办主任李成友只好摊摊手，“没喽！这次材料带少了，真没想到有这么多人。”

李成友参加此次对接会有两个目的：一是瞄准海归人才的技术，二是让海归人才带着项目、资金来商丘创业。“我们有很多的优惠政策，特别希望制造装备、医药、超音材料等领域的人才来工作。”

李成友在介绍的同时，还挪步将身后的宣传板展示出来。他对笔者说：“我们为高层次创业人才提供千万元的启动资金。而且在商丘已经有海归成功创业的例子。比如，我们前年引进的一个医药行业留美博士，他带来了自己的项目、团队和科研成果，我们为他提供了留创园作为创业平台。如今他的创业成果已经初步显现。”他身后的同事李飞岐笑着补充说：“我们真的很希望海归们能来我们市创业、工作、生活。”

如今，各地的对接会已经越来越常见，场面越来越大，参会者越来越多，表明了人才供需双方需求的旺盛。海归人才与地方相互需要，相互补充，“对接”则完成了二者间的初步匹配。

可别小瞧这个“初步”，它提供了难得的机会，让双方面对面地交流沟通。许多现在已经成功创业的海归在回忆起当年创业迈出的第一步时，都会想到那次意想不到的“对接”。

左上图：在各地方市区展位中，郑州市展位前人最多。图为海归聚在桌前询问相关信息。

右上图：在对接会开幕式上，海归认真聆听同学会领导和河南各地方负责同志发言。

左下图：对接会不止为海归与地方之间搭建了合作的平台，也为海归之间提供了彼此认识的良好契机。图为两位海归在交流。

从留学归国人员到企业创办者，这是许多海归正经历着的角色转变。如何将输入转为输出？如何走出象牙塔在社会上开拓一片天地？

从学者转变为创业者 海归是这么做的

李青蓝

不断学习，从市场需求出发

毋庸讳言，海归拥有丰富的学习经历，大多具有较强的学习能力。但由于出国时间较长，海归对于国内市场缺乏了解，只有利用学习能力强这一优势，弥补对市场认知的缺乏，海归才能更好地完成从学者向创业者的转变。

不断学习，指的不仅仅是专业知识的学习，更有对创业知识的学习。夏梁（化名）从澳大利亚本科毕业后回国创业，目前致力于建设咨询平台。他说：“作为一个创业者，和学者只需潜心钻研不同，必须要了解创业的相关知识，从市场出发考虑一切问题。”由于平日工作繁忙，很难抽出时间去上课，于是他在网上订购了网课，利用零星的时间学习。他补充说：“创业的过程也是学习的过程。也有创业者认为，实践就能解决问题。诚然，实践很重要。但很多创业误区是可以通过学习避免的，这也降低了创业风险。”

服务客户，用产品质量说话

学者往往只需从自己的科研项目出发，完成课题便是成功。但创业者却不能局限于此：他们需要与客户打交道，满足客户的需求，并提供优质可靠的产品。任何一个企业想要在市场上占据一席之地，都需要提升产品质量。用产品说话，才能成就企业，也才能成就创业者。



吸引人才，多渠道寻求合作

对于创业者来说，自己成为人才还不够，同时还需要吸引其他人才。一个好的创业团队，是很多优秀的人的组合。当然，作为创业者，仅凭一己之力很难将企业做大做强，若能多渠道寻求合作机遇，聚拢优秀人才，才能为企业发展提供强大动力。

刘洋从日本早稻田大学毕业后回国创业，成立了高格信息科技发展有限公司。他说：“我的专业与软件有关。众所周知，软件的发展日新月异。举一个例子，在我上学时中国还未出现3G网络，目前中国5G时代已蓄势待发。如果仅凭我个人的能力，企业很难迅速发展。因此作为一个创业者，我会通过各种途径汇聚人才。”同时，刘洋还积极参加各类研修班、交流会。他说：“对于创业者来说，利用各种渠道获得与企业相关的讯息是一种能力。例如通过参与某次人社部组织的全国留学人员回国服务能力提升培训班，我获得了与徐州、天津等地人社局、留学服务中心沟通的机会，这对企业日后的发展有很大的帮助。”



为了扩大宣传，刘雅斐常常带着自己的产品出席一些推广活动。

图为刘雅斐（左一）为客户示范滋补食品的制作方法。

搭建平台 重在务实

齐心

千里情系，回归故里。

海归的梦想需要着陆平台。

社会建设需要智慧领航，也需要各方协调合作。

海归具有国际视野，受到中外文化的浸润，对科技、文化、教育等领域的发展趋势有着独特的视角和洞察力。

此时，需要务实的平台，有效进行对接。

随着国家对中西部地区发展扶持政策力度的加大，中西部省份也积极创造条件，吸引包括海归人才在内的各领域人才。如何吸引海归人才源源不断地去那里，是地方政府和各海归组织都

在思考的问题。

此时此刻，引才之争变得如此激烈。胜者的诀窍，就在于务实，不玩虚的，不只是一切都是看起来很美。

搭建平台，沟通海归与地方政府、企业两端，有着重要的现实意义。而平台的搭建，仅仅有务实的态度还不能算完，“务实”已经延伸、具体至“对接”的整个服务链中的每一环。



随着中国经济的快速增长，企业需要吸收更多的人才来增强自身实力。企业间对人才的需求在一定程度上加速了人才的流动，出现了人才跳槽频繁的现象。在这种形势下，企业的文化价值，也成为决定人才去留的一个重要因素。

企业文化 如何影响 海归就业选择

周培霞



关注点各不同

刘安（化名）在美国取得MBA学位后，在国内一家大型互联网公司工作。他认为企业文化可以包括企业内、外所有的行为准则：内部的，如工作时间、工作环境、薪资待遇等；外部的，如怎样处理客户关系、怎样吸引消费者、怎样处理公关事物等。

周隆（化名）在美国哥伦比亚大学取得硕士学位后，现在是一名投资银行分析师。他认为企业文化是一个企业的大脑，是一种隐性规则。企业文化做好了，可以激发员工的主观能动性，让员工齐心、团结；但如果企业文化做不好，员工对公司的向心力就会减弱。

董福焱曾在英国伦敦政治经济学院攻读管理专业，于2009年底回国，现在一家国企工作。他把企业文化归结成两个对立的词，即“朝气”和“暮气”。他说，在一个公司待一天就能看出这个公司是有朝气的，还是有暮气的。从人员的精神面貌看，有朝气的公司，员工工作积极努力，每天都在拼搏；而在充满暮气的公司，员工办事拖沓，每天无所事事地混日子。

挑选的标准：喜欢

海归在国外待久了，一般会更喜欢相对自由的工作环境。自由的工作环境最大的好处就是能够激发员工的创造力，给公司带来意外的惊喜。

董福焱对比了自己曾入职的公司后举例说，深圳的企业普遍比较有朝气，年轻人较多，员工甚至周末都会自觉去公司加班，企业也敢于启用新人，尝试新的业务。对于企业文化是否会影响自己对工作的选择，他给出了肯定的回答，说：“道不同不相为谋。”

周隆谈起自己体验和观察到的中资企业和外资企业的差别，说：“中资企业比较以人为本，而外资企业相对而言更有‘狼性’。外资公司会给员工较大的工作压力，但相应的薪酬也会高些；中资企业的压力可能没有那么重，但是相对来说工资也较低。”谈及现在就职的公司，周隆表示很喜欢。因为作为一家中外合资企业，融合了中外两种企业文化。

薪酬会替代“喜欢”

海归在就业和工作时，或多或少地会因为企业文化是否与自己的观念一致而做出不一样的选择。

也有不少海归表示，他们选择求职的公司时，会首先看薪资待遇，其次才看企业文化。如果薪资待遇不好，并不会仅因为公司的企业文化而去应聘。

刘安最初择业时，希望薪资待遇能与工作量匹配，或者在这个岗位上自己能有更好的发展前景。现在的工作压力很大，薪资待遇也没有达到期望值，所以他正在准备辞职事宜。

有的公司会要求职工在周末加班。部分海归认为，这种要求是剥夺他们的个人生活时间。工作和生活应该有明确的界限，不能让工作挤占自己的生活时间。但也有一些海归认为，周末加班文化并没有错误。董福焱不介意周末加班，因为可以拿到加班工资。他说：“生活就是工作。金钱永不休眠，我们做股票交易的，加班加点地工作很正常。”