

受多种因素影响，海归找工作不再一帆风顺。一些海归变成了“海待”。造成这一现状的原因几何？海归又该如何调整心态，迎接挑战？

眼高手低 仍是就业难点

邓刘星

眼高手低 是就业难点

部分海归缺乏客观的自我评价，在求职时定位过高，一味追求高薪，想在短期内通过高薪赚回留学期间的经济支出。这种心态让他们很难找

到满意的工作，造成就业“高不成，低不就”的现象。

曾在巴西留学的刘宏（化名）坦言：“有些海归，没有名校的学历背景，又缺乏工作经验，眼高手低当然行不通。海外留学背景固然能拓展国际化视野，但也不应自恃过高。自身能力和水平不够，却又想要获得高薪工资，这是不合理的。”

初回国，海归对国内就业形势和企业需求不甚了解，也不熟悉国内市场环境，加上回国时间与企业校招错开，因此获得好的就业机会的难度较高。在这种情况下，择业时若一味追求高薪工资和优厚待遇，就会使自己陷于被动。“部分海归在留学时对专业的选择比较盲目，没有明确的职业规划，这对其后期回国就业十分不利。”笨猪网职业规划师郎德中说，“为了留学而留学，不考虑所学专业与市场的匹配度，这是十分欠考虑的。”

此外，海归与国内人才同台竞技，也让整个就业市场竞争更加激烈。首先，部分海归仍以过去的思维评判自己，觉得只要是海归，就理所当然地应该获得比国内高校培养的人才更好的就业机会，因此在求职时难免会遭遇尴尬。其次，国内部分企业对于海外高等教育了解较少，对海归眼高手低、不接地气的负面印象较深，在招聘时更倾向于国内高校毕业的求职者。第三，海归择业扎堆于一线城市。凡此种种，都是造成就业难的原因。正在法国留学的张浩洋（化名）表示：“我身边很多同学在回国后都选择了北上广深这样的一线城市，大家扎堆找工作，机会相对于每个人来说就变少了。”



图为李颖留学时参加美国最大的包装展时的留影。

就业虽难 优势犹存

目前，海归就业难度加大成为热门话题。但不少受访海归表示，在择业过程中，海归仍然具有一定的优势。

“很多用人单位担心海归不能吃苦，其实这是对大部分海归的一个误解。”现就职于小米科技的海归李颖说，“在留学期间，学子离开亲朋的陪伴和帮助，大都练就了很好的独立生活能力，抗压抗挫折能力也较强。”对此，张浩洋也比较认同：“海归就业并没有想象中那么难。一些公司对于海归的接受程度很高，大部分人能在回国一年内找到不错的工作，而留学经历是其择业时很好的竞争点。如果在留学期间能有不错的实习经历，积累一定工作经验，那优势就更明显了。”

郎德中说：“留学经历拓宽了海归的眼界，其中的很多人拥有国际化的视野。”留学海外，多元化的教育背景让学子思维更加活跃，这对其回国就业创业大有益处。

保持客观心态 眼光须放长远

海归在求职前需要做足功课，既要在心态上积极调整，也要客观衡量自身条件。将回国就业创业看做人生新阶段的开始，摒弃“杂音”，稳扎稳打，在实践中积累经验，以获取长期的发展。李颖结合自己找工作的经历介绍说：“在找工作初期，应该结合自己的兴趣，注重对自身的锻炼，即使薪资待遇不如期待的高，但是在后期继续发力，寻找机会，慢慢展现自己的优势。”

“在留学时，学子就要做好明确的职业规划，同时密切关注国内的就业信息。”郎德中说，“求职渠道可以多样化，重点关注企业校招，同时也要利用好校友关系网等资源。”找工作往往不会一蹴而就，需要提前规划以及制定合理的目标。通过求职，海归能借机熟悉国内环境，了解相关领域的就业形势，更好地做出职业选择。

此外，面对竞争，海归求职者要学会如何凸显自己除语言以外的独立性、开放性思维、创新能力以及合作精神的优势。郎德中表示：“海归择业，不应也不需受就业难度加大论调的影响而丧失信心。更多地展现自己的优势，精准地找到自身价值和就业市场的契合点，才能增加求职成功的几率。”

难，不代表不能

齐心

很多人用“洄游”来形容近年来方兴未艾的“海归”潮。越来越多的海外学子毕业后选择回国创业。海归创业时，有机会拥有先进技术、国外市场资源等优势；但也同国内其它创业公司一样，要面临资金、人才等问题，加之在国内生活学习多年而对国内市场认识不足，海归创业过程展现艰难。

但是艰难不代表不能。也有很多海归选择回国就业。目前海归回国就业，没有了像前些年那样的光环优势，就业

之路并不平顺。但是，留学经历常常培养了视野，锻炼了海归的抗压能力，也锻炼了他们独立克服困难的能力。这就造就了海归创业就业者的竞争优势。

难，不代表不能。梅花香自苦寒来，创业、就业之路虽然艰难，但前景光明，结果可期。



随着社会的进步和改革的深入，生活中出现了诸多的新兴行业、交易方式、竞争形式。这些“新”的出现，不可避免地给原有市场带来冲击。建立行业标准是引导这些“新”内容健康有序发展的有效手段。在推动建立行业标准的过程中，海归是一个活跃的群体。

海归创业 推动建立行业标准

张洁

哪些行业急需“标准”

所谓行业标准，不仅是指规则，还包括搭建平台、提供服务，推动行业向标准化、规范化的方向发展。

“由于国内一些产品缺乏标准，生产不规范，导致在出口时无法满足他国进口标准，使产品滞销，这一现象成为我国装备制造企业‘走出去’亟待解决的难题。”北京麦斯达夫科技有限公司（下称“麦斯达夫”）创始人郑波说。除此之外，二手车市场信息不确定、不透明的现状也决定了这个行业急需标准对交易活动进行规范。北京杰格纳科技有限公司创始人李铮就将目光投向了这里。李铮正在做的“旧本子”项目，就是致力于为每辆车构建一个维修保养数据记录库。他说：“当前二手车市场发展最大的阻力就是诚信系统不够完善。买家怕买到事故车和没有按时保养的车。大部分买家并不是汽车专家，看过很多负面新闻后，对于购买二手车心存疑虑。缺乏行业标准是造成二手车行业发展迟缓的主要原因。”

为什么要做“标准”

当被问到为什么要为留学生提供一个标准化的二手车交易平台时，比邻校友创始人陈戈说：“我在美国留学时，身边朋友被黑房东骗、购买二手商品货不对物、口头约定变卦的情况常有发生，大多数学子也因为投诉过程繁琐而放弃了维权。获取信息渠道的不规范也曾使我深受困扰，所以我想通过创办‘比邻校友’，为海外学子提供一个免费的、有保障的平台来进行二手交易、房屋转租、汽车买卖，让海外留学生需要的二手车市场变得更加公开透明、规范有序。”

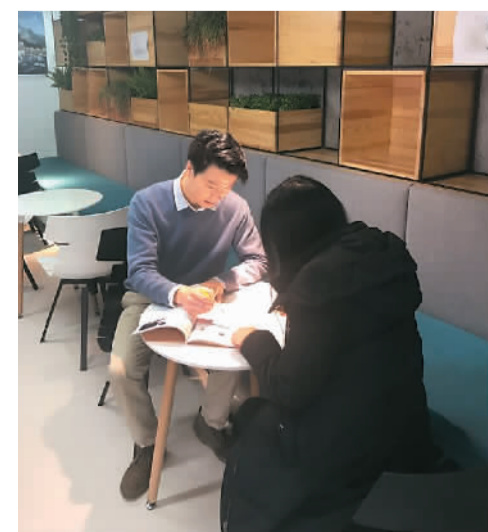
李铮认为，建立一个规范化的二手车交易诚信系统迫在眉睫。“现在中国的二手车市场主要是通过汽车评估师来评估价格，但由于从业者鱼龙混杂，存在着‘吃回扣’的可能性。创立‘旧本子’的初衷，就是想让买方先通过‘旧本子’查看该车的维修保养记录，买卖双方再去汽修厂做一下机械检查，最后再通过网络评估得出一个科学合理的价格，进而保障买卖双方的利益。”

海归为推动建设行业标准而创业，不仅局限于服务行业，他们也把目光投向了更广阔的空间，致力于为国家发展尽一份力。“国内各类基础设施建设产能过剩，急需走出国际化产能、消减库存。‘麦斯达夫’将助力国家深入推进标准化改革，为我国先进科技、装备制造走出国门提供坚强支撑。”郑波如是说。

怎么看待做“标准”的未来

所谓一流的企业做标准，二流的企业做品牌，三流的企业做产品。在郑波看来，标准建设非常有必要。他说：“据国家权威部门统计，未来将会有上千亿元的市场规模，但全国实质性进入标准化服务业的机构不足百家，市场空间非常广阔。国际上暂无成熟可借鉴的经验，服务模式有待在实践中逐渐优化完善。目前国内的标准化服务机构仅仅在某一地城或某一行业有一定影响力，覆盖全国、服务各行业的‘独角兽’企业还未出现。”

虽然市场空间广阔，但是创业之路依旧艰难。陈戈表示，不会因为目前的困境而放弃“比邻校友”，因为他看好建设标准的未来。陈戈说：“从调研中发现，因为获取信息渠道不畅通、虚假信息、时效性差等原因，很多海外学子在进行二手商品交易时都‘摔过跟头’。学子对规范化的二手交易信息平台的需求一定会日趋增加，并且会逐渐演变为一种硬性需要。”



图为陈戈（左）与同事探讨关于留学生二手交易中存在问题的调研结果。

要想破解求职难、引才难问题，海归求职者首先要放平心态，找准自身定位，同时也需要海归创业公司提升核心竞争力和企业文化，为优秀人才提供良好的待遇与发展空间。

创业和就业 各有难念的经



“如何引进人才？”目前仍然是海归初创公司创办人讨论的一个热点问题。为何人才需求问题频频被提及？人才需求问题现状如何？解决好人才需求问题成为海归创业公司取得成功的关键点之一。

招不到人才 仍是创业一道坎

宋晨辉

人才难招 已成常态

海归创业公司要生存发展，除了资金、技术、市场等因素之外，人才是重中之重，也是创业者十分关注的一个热点问题。

应聘人数多，但满意的人才少；遇到优秀人才，又留不住……这些都是海归创业公司经常会面临的情况。北京博文强智科技文化有限公司创始人刘靖在谈及人才问题时说：“优质资源总是不够用的，在任何时候、做任何事情都难以避免。”

无论是在初创时期还是在发展阶段，人才问题始终是企业面临的一大难题，这似乎已成常态。创业公司对优秀人才的需求很大，可现实是，人才市场上找工作的人不少，但令创业公司满意的却不多。云合影象文化传媒有限公司创始人张沛之认为，所有初创公司主要面临的一个问题就是人才问题。以张沛之为例，他目前从事传媒行业，主营摄影和摄像，业务内容包括拍摄纪录片、宣传片等。创业之初，虽然机器设备等硬件比较齐全，但是要招到一个让他觉得合适、满意的摄影师或者后期剪辑师则非常困难。

想法不同 又各不相让

每年有大批高校毕业生和海归涌入求职者行列，人才供给的数量是能够保证的。但创业公司希望有优秀的人才加入自己的团队。海鸥天下国际文化交流有限公司总经理王帅说：“招聘人并不难，主要是招聘人才难。”

人才需求问题长期存在的原因来自于多方面。在王帅看来，有的公司难以招到满意的人才，其实是对人才用心不够。他们有时只在网上开一个账户，或者刊登一下招聘信息，然后就等着求职者投递简历。此外，导致人才需求问题长期存在的一个重要原因是诚信问题。创业公司需要人，求职者需要工作，两者之间看似恰好互补。但是，由于两者之间常常缺乏有效的信息沟通和互信，对接起来并不容易。有时，求职者一份简历多家投；有时，创业公司也是一个职位面试多人。

此外，求职者无法满足海归创业公司的需求。刘靖说，他在招聘中，对于应聘者的视野、抗击打能力以及专业性都有硬性要求。员工有广阔视野，就能够看到价值和未来；员工具备抗击



2016年，王帅（左一）在加拿大滑铁卢市和红狮领导力学院院长合影。

打能力，就能够克服工作中的困难和挫折；员工具有较高专业性，则能够为公司贡献更多。

以诚相待 破解难题

有需求就有竞争。在科学技术飞速发展的今天，人才资源的争夺是异常激烈的。创业公司需要优秀的人才，优秀的人才也需要施展才华的平台。张沛之说：“首先薪资是个底线，如果薪资、公司的核心竞争力、公司的未来发展前景以及公司理念等，都能满足一个高层次人才需求的话，那么优秀人才就会义无反顾地来公司工作。”

人才聘用方和求职者所处位置不同，诸多想法也不尽相同。求职者应聘时首先考虑的是公司当下能够提供给他什么，比如薪资、待遇、福利、假期、保险等；其次才是考虑能够为公司做些什么。但是对于创业公司而言，在招聘时首先考虑的是应聘者能够为公司提供什么。人才供求双方这种考虑问题的错位也是导致招聘方难找到合适的人才，而求职者难找到满意的工作的一个原因。