



图片来源: 百度

本土人才势头强， 海归竞争力咋保持？

本报记者 孙亚慧

春招已经拉开序幕，近日，有媒体报道，随着中国高校毕业生质量不断提高、高水平高技能人才不断涌现，海归在回国择业中的优势渐渐削弱，企业也在积极推进劳动力“本土化”。在新的用工趋势下，留学人员回国后应该如何保持自己的特色和优势？

根据教育部日前公布的最新数据显示，2018年，我国出国留学人员总数为66.21万人，各类留学回国人员总数为51.94万人。同2017年相比，出国留学人数增加5.37万人，增长8.83%；留学回国人数增加3.85万人，增长了8.00%。留学回国人员数量的进一步增长，也客观上增大了海归的竞争力。专家建议，海归应从心理、知识储备、工作技能等多方面入手，更好地面对国内日趋激烈的人才竞争环境。

善于发挥自身优势

在北京五棵松附近上班的小许最近过得并不开心，去年，她在美国一所高校拿到了金融类硕士学位后回到中国，在一家外语培训机构从事人力资源方面的工作。原本希望海归学历能为自身增色，但小许表示，身边毕业于内地大学的同事都有着很强的竞争实力，自己并未在收入上看到留学带来的优势。“公司现在也愿意多招一些国内毕业生，尤其是国内顶尖大学的毕业生，因为他们在工作中的确展现了很强的能力。”小许告诉记者。

“现在的海归太多了，质量参差不齐。”在京东云工作的国内高校毕业生小王对记者说，身边同事中有一些是名校海归，但并没有感觉到他们在竞争中明显优势。“名校海归跟国内毕业生在最初应聘时的起薪可能有不同，类似于本科毕业生起薪6000元，研究生毕业起薪8000元一样，但是之后的加薪、升值，还是要看个人的整体实力。不过海归的语言优势还是挺明显的，也具有国际视野。”他说。

智联招聘CEO郭盛在接受本报记者采访时表示，一方面，内地高校越来越注重学生的综合能力培养，不再单纯看重学习成绩；另一方面，企业在招聘时也越发看重学生的沟通、实践等综合能力。总体来看，随着对毕业生综合素质要求不断提高，国内高校的整体培养质量逐渐增长。

如何保持住海归的竞争优势？郭盛给出了建议：“以人工智能、生物医药等领域为例，很多高端的新兴技术行业更倾向于招聘掌握国外先进知识、具备一定经验的海归。首先，海归要善于利用自身的语言优势和国际化视野，当企业需要开拓海外业务或与海外机构开展合作时，海归的语言能力以及对海外文化的了解，都能帮助其在自身岗位上更好地展示实力。”与此同时，海归的独立生活能力、环境适应能力、社交技能等也可以帮助他们快速脱颖而出。此外，海归也应及时了解国内相关就业政策，

很多地区为吸引留学人才开出了诸多便利条件，不断释放政策红利，创造良好的创新创业条件，这些都为海归施展才华提供了机会。

巩固核心竞争力

作为一支2014年成立的年轻团队，量化派拥有海外学习或工作背景的员工占比达12%。在量化派创始人、CEO周灏看来，团队中本土抑或海归员工各具优势，海归胜在视野，本土员工胜在更了解国情。“大家共同的特点是极强的自驱力，以及对数据科学、人工智能的兴趣。我们的海归同事很多是之前在海外共事的‘老战友’，配合默契度高，能够迅速融入；本土教育背景的同事，对于国内市场政策有更多经验，也更了解用户需求。随着海外和本土团队的融合，大家将各自优势赋能彼此，取长补短，逐渐成长为复合型人才。”周灏说。

在美国莱斯大学获得博士学位的周灏，拥有资深海外工作经历。2014年，他回国创立人工智能公司量化派，管理团队均为世界名校的海归。从管理者的角度来看，周灏认为，是否拥有海外背景并非评价人才的关键维度，本土人才和海归究竟谁更有优势无法直接比较，努力优秀的毕业生无论来自哪里都会展示出自己的优势。他说：“海归人才的优势在于跨文化交流的能力，对国外的先进技术和做法也会更愿意去学习。我们的人才标准是结果导向的，会更关注人才当前所具备的专业实力、管理能力、实战经验、行业视野，以及学习能力和未来发展潜质，要结合社会与工作经验、性格和品质等多方面来看。”

关键之处，还是在于海归自身实力与企业发展的契合度。郭盛认为，不仅是海归，其实每一位求职者都应不断学习，保持自己的核心竞争力。“要实现‘去碎片化’，郭盛建议说，“单纯依靠碎片化学习无法帮助职场人成为某领域专家，只有系统地学习才能够帮助自己真正掌握核心技能。”

着力培养“长期眼光”

根据《2018中国海归就业创业调查报告》中的分析数据显示，多数海归对回国后拿到的薪酬金额并不满意，80%的海归认为收入水平低于预期，而在2017年，这一比例是69%，海归实际收入与预期收入之间的矛盾进一步加剧。

考虑到本土毕业生竞争力上扬的趋势和海归光环的“淡化”，雇主逐渐不再单纯为“留洋”二字买单，海归实际收入低于预期的结果并不令人意外。

周灏认为，留学回国人员最应做好的准备是工作能力和职业素质，也应通过公开信息或个人渠道提前了解行业的整体薪酬水平，知己知彼。此外，还需做好清晰、科学的职业生涯规划，这对海归职业生涯的顺利发展具有重要作用。

郭盛表示，海归应从心态和行动上“双管齐下”，应对可能出现的心理落差。“在心态上，要以‘长期眼光’来看待薪酬问题。海外留学成本较高、留学专业和回国就业选择同质化等原因，造成海归对薪酬的满意度下降，未达预期。但从长期来看，留学经历将为海归带来更好的发展空间。”郭盛说。而根据智联招聘《2018年大学生求职指南》的有关数据，拥有相关实习经历是毕业生最终赢得工作机会的首要原因。因此郭盛建议，海归应从行动上发力，多参与实践，提高职场竞争力。

“要坚持‘长期主义’”，郭盛补充说，“相关数据显示，54%的求职者工作不满3年就要跳槽一次。在短期主义盛行的商业环境中，有些企业在寿命短与人才流失的双重挑战下，生存和发展受到严重阻碍。我认为职场人应该找到一个可以为之奋斗5年、10年甚至更久的目标，让自身的职业成长围绕着一个点去积累经验，打好基础。”

(文中小许、小王均为化名)

对海归， 如何做到留人更留心？

陈雨兵

伴随着越来越多的中国企业“走出去”，对海归的需求量也越来越大，许多企业采取多项措施吸引海归人才。如何吸引海归人才前来就职固然重要，但如何留住海归人才，也是企业管理过程中绕不开、躲不掉的话题。对于企业来说，在注重“招才引智”的同时，更要重视“留人留心”。

用事业发展前景“留心留人”

北京理工科技园科技发展有限公司副总经理郑云认为，要想真正留住海归，最重要的还是让他们看到好的发展机会和发展前景。他说：“我遇到的很多海归创业者，回国前就已经在国外某个行业内做得很好了。他们选择回国，是因为对事业发展的前景充满信心，认为在国内能做得更好。这种‘能做得更好’的机会是吸引和留住他们的决定性因素。”

国家的发展战略、区域发展规划、产业结构调整现状、相关产业政策、留创园的发展状况等，都是海归人才评估事业发展机会的重要考量因素。不仅是创业，在就业方面，留住海归的核心要素依然是未来的事业发展机会。

魏子然曾在澳大利亚莫纳什大学留学，目前是百度公司的一名产品经理。自2014年底回国至今，他已经在这里工作了4个年头。魏子然表示，当初选择回国就业，是因为觉得国内有更好的发展机会；选择进入百度工作，是因为觉得互联网巨头布局的领域更宽，自己在今后会有更多发展机会。

“薪水固然重要，但发展前景才是留住人心的核心要素。”魏子然补充说。

用共同的目标凝心聚力

郑云认为，要想留住海归创业者，“既要懂创业，也要懂创业者”。创业是一件复杂、充满困难与挑战的事情，留创园开展相关服务和工作不能流于表面。只有“懂创业”“懂创业者”，才能知道他们最迫切的需要，才能提供更加切实的帮助和服务，让海归创业者愿意留在这里。

郑云从上世纪80年代开始创业，开办过多家公司，在公司的运作、管理等方面积累了不少经验。“因此，我和创业者之间就有了很多共同的语言，也更能理解他们需要什么样的指导，可以为他们提供更多实际的帮助。”郑云说。

李毅彤曾留学于英国牛津大学，博士毕业后在宝钢集团和通用电气工作了8年，担任项目负责人。去年，他创立了苏州津环环保科技有限公司，主攻污水处理。从自身工作与创业经历出发，李毅彤认为，要想留住海归人才，首先需要海归认可公司的发展目标和规划，认可公司的产品，做到个人目标与公司目标一致。李毅彤强调：“志同道合非常重要。只有这样，大家才会愿意一起‘折腾’，一起经历挫折，一



2018年12月，广州幻境科技有限公司产品经理卢子健作为公司代表参加中国留学人员广州科技交流会。图为交流会现场卢子健（右）向海外参会嘉宾介绍公司产品。

起齐心协力地努力。”

建立合理的人才培养制度

卢子健是广州幻境科技有限公司的一名产品经理，2018年12月，他作为公司代表在中国留学人员广州科技交流会上负责招聘的相关事宜。卢子健表示，“80后”“90后”海归的独立思考能力强，具有批判精神，敢闯敢拼，对于创业公司来说，对“80后”“90后”海归做到“留人留心”不容易。如果公司无法提供更好的平台，海归很有可能跳槽，这是企业运营和发展必须重视的问题。

“因此，建立合理的人才培养制度，加强企业文化建设，提高团队凝聚力和员工的归属感，才能在一定程度上留住海归人才的心。”卢子健说。李毅彤认为，公司内部公平的利益分配是留住人才的关键。只有当每个员工的付出都能得到相应的回报后，大家才会心甘情愿地工作，海归也才能留得住、做得好。

Vlog是一种记录生活的视频形式。曾在纽约大学就读的朱宁锐就是一名“Vlog博主”，通过记录旅途中的故事，在抖音平台她已经拥有了950多万粉丝。分享Vlog的过程中，她收获了关注、更收获了快乐。同时，对短视频未来的发展，她也有了新的看法和理解。

分享心情，视频中收获快乐

“一开始，做视频是我自己的一件事，并没想过分享到网络上。”朱宁锐说。

留学期间，朱宁锐经常利用假期一个人外出旅游。在旅途中，相机成了她最亲密的“朋友”。她用相机记录旅途中的风景，并将拍摄的片段剪辑成视频。同时，她意识到，剪辑的过程是对自己旅行的一次回顾，其中也包含了旅途中自己的心情和感悟。朱宁锐决定，要把这种体验分享出去，万一能找到志同道合的好朋友呢？在此之后，“分享”，就成了朱宁锐做视频的动力。

“我希望观众看到我的视频后是开心的，能产生共鸣，可以缓解他们日常生活中的压力，在沮丧的时候给他们一些向上的能量。”朱宁锐说。也是从那一刻开始，朱宁锐意识到，做视频已不再是她一个人的事了，“有一帮好朋友等着看我的视频呢”。

粉丝逐渐增多，网友给朱宁锐贴了很多“标签”，例如“正能量小姐姐”“想成为的样子”“独立”等，这些都是朱宁锐从未想过的评价。刚开始，她很在意这些，好的评价会让她骄傲，不好的评价也会令她沮丧。后来，朱宁锐发现，活在别人的评价里会很累，也容易迷失自我。意识到这些后，她调整了心态。朱宁锐说：“别人如何评价是他们的自由，我只有在做视频这件事中能够收获快乐，呈现出来的内容才是积极的。我要做自己，通过视频真实地表达自我。”

海归Vlog博主朱宁锐：

“记录”可以改变当下

于涵



朱宁锐的Vlog中记录了她前往英国、印度尼西亚、法国、冰岛、摩洛哥等国家旅行的经历。

海外经历，记录不一样的生活

在朱宁锐制作的视频当中，让她印象最深刻的一条是《纽约毕业》，直到现在她仍旧不能平静地看完这个视频，“一看我就想哭”，她说。这段视频是朱宁锐在毕业时，用满满的回忆和感动剪辑而成的。“纽约这座城市有着特殊的力量，它给了我很大的支持，陪伴我度过困难的时光，是开启我视频旅程的地方。”朱宁锐感慨地说。

一个人在国外留学，朱宁锐不得不面对孤独。在克服孤独的过程中，她慢慢习惯了和镜头说话，也爱上了记录自己心情的感觉。同时，国外当时拍摄Vlog的人非常多，这给了她最初发布视频的勇气。

不同国家的旅行经历也给了朱宁锐不同的感受，在这些国家中的所见所闻丰富了她的视野。“国内外文化环境不同，大家对视频风格的喜爱程度也不同。哪怕是同一个国家的不同平台，观众喜好也是不一样的。”朱宁锐说。她意识到，创作者要考虑到内容的多元，要根据不同文化环境、不同平台、不同时期，不断地去调整视频内容。

不惧改变，从容面对未来

作为新兴职业的一种，在朱宁锐看来，“视频博主”和其他职业、岗位相比，从本质上来说并没有什么不同，都是通过自己的努力和能力获得更多社会认可，得到应有的酬劳。“我非常幸运能将热爱的事情变成职业，这让我更有信心，也能够更加从容地从‘视频博主’的身份去面对未来。”她说。

谈及短视频行业的未来发展，作为一名内容创作者，朱宁锐坚信，“内容为王”这个核心不会改变。只有能够一直生产出优质内容、具备快速学习能力、不断进步的创作者才能长久地在这个市场保持竞争力。

朱宁锐回忆说，刚开始做“视频博主”的时候，因为没有市场意识，也没有考虑过受众对内容的喜好，更多地把把自己的感受放在优先级，“孤芳自赏”的结果就是原地踏步，视频的点击量也不高。后来，她开始关注市场变化，学习适应市场，在变化中快速试错，逐渐找到了自己和市场的平衡点。

“这个过程中，我最大的感悟是：不要害怕改变。要不断学习，才能不被行业抛弃。”朱宁锐说。

