2022
留学生就业市场
调查解读

IntelliPro

目录

Table of Contents

01 前言

02 研究缘起及背景介绍
02 全球高端人才趋势竞争
05 留学生的回归及作用
06 反全球化潮流对海外留学生的冲击

08 调研设计及实施说明
08 调研目标
08 理论分析框架
10 问卷调查过程、回收、清洗规则等事项说明
10 调查样本分布
11 调查方法与样本信息

13 海外留学生归国意愿现状分析
13 调查问卷分析
19 总结

前言

FORWARD

2022年9月20日，教育部在发布会上公布一项统计数字：近十年来，我国各类出国留学人员中超过八成完成学业后选择回国发展。在过去的二三十年里，**“海归”**一词在大众的认知里一直等同于高薪高阶层国际化人才，这也导致海外留学人数不断成倍增长，甚至低龄化。自疫情以来，毕业后选择回国发展的留学生比例不断提高，数据显示，每年海归总人数已经突破**百万**。留学生归国数量激增，与海归在国内的就业竞争力强有很大的关系。就在今年，我国高校毕业生首次突破**1000万**。而在疫情爆发后，还出现明显的留学生归国潮，就业市场竞争激烈。应届生的就业问题成为社会各方关切的重点，关系到社会稳定和经济发展，是当前非常迫切的民生问题之一。

近年来，受疫情的影响，由于国际间人员的正常流动和交往受到限制，留学热潮也在逐步减退，海归发展面临新的挑战在国内中外合作院校完成学业的人数，有了大幅度增长。不过，随着“新型冠状病毒性肺炎”疫情形势的好转，2022年我国出国留学的人数又有一定程度的恢复。预计，2022年我国出国留学的人数将达到**80多万**人以上。在CCG去年发布的《中国留学发展报告》中，认为从长远来看，专业技能强、综合能力强的留学生依然是最有价值的国际化人才，在后疫情时代更具有升值的可能性。本报告针对海归留学生的归国意愿进行调查，就其归国意愿的强弱、归国就业的动因与阻力、归国就业与发展的方向，以及就业考量的综合因素等方面进行调查分析。

在此背景下，《2022留学生就业市场调查报告》从海归就业创业问卷调查（共收回有效问卷**1730份**）和英特利普的数据库两个方面对 2022 年度海归发展的情况进行进一步梳理和分析，以期为政策制定者更好地了解当代海归发展情况提供参考。深度剖析了海外应届留学生在回国求职过程中的竞争力、就业机会和招聘薪资等方面的优势。

研究缘起背景介绍

REASEARCH BACKGROUND

1. 全球高端人才竞争趋势

“谁拥有人才，谁就拥有未来。”进入21世纪，全球人才流动规模持续扩大。虽然由于全球疫情的影响，全球人才流动暂时放缓，但世界各国对高端人才的争夺从未停止，仍是促进全球人才流动的重要因素。研究表明，全球高端人才流动呈现出区域化、数字化、共享化和务实化的新变化，正从根本上影响全球人才格局和竞争战略。全球高端人才跨国流动的规模日益增大，成为影响全球政治经济格局的重要力量。因此，有必要梳理全球留学生竞争趋势，了解新形势下人才跨国迁移的模式和特点。

近年，基于对1900-2021年汤森路透(ThomsonRuters)WebofScience数据库理工学科领域期刊论文的发表信息进行数据搜索和分析，发现在近百年来的学术发展历程中，全球学术中心出现多次迁移。在20世纪初，由于德、法等国家在现代科技发展中的绝对优势，全球学术中心位于西欧。到了20世纪40年代，在战争因素的影响下，伴随着美国高等教育的规模化扩张、美国的科学技术创新，以及经济增长，全球学术中心呈现“西迁”发展趋势。从20世纪中后期至今，随着亚洲国家高等教育发展和科研能力的提升，特别是日本(1970年代至今)、韩国(1980年代至今)、中国(1980年代至今，尤其2000年之后)的相继崛起，全球学术中心出现了“东移”的发展态势。2014年，时任清华大学校长的陈吉宁提出，中国需要一个全球学术中心，不是指“大”，而是“好”和“强”，质量是第一位的。

这标志着，学术影响力的国际竞争不再仅仅局限于大西洋区域，以中国为首的亚洲国家在科研技术水平上的强势提升，促使全球学术发展“多中心”格局渐显端倪。

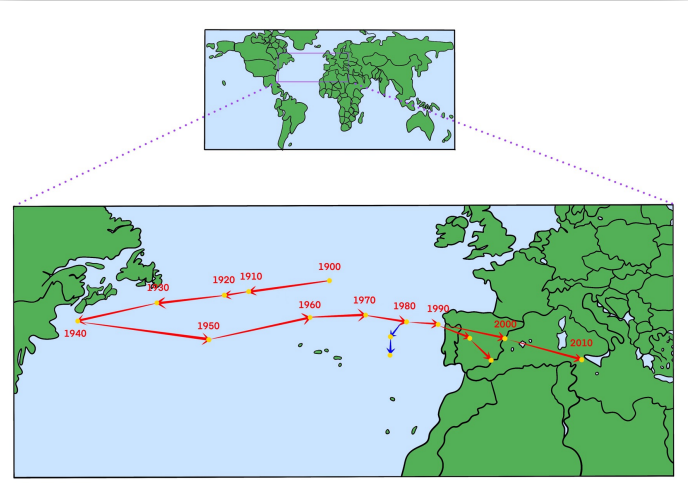

图1 全球学术中心迁移轨迹

Source：Science Productivity, Higher Education Development and the Knowledge Society (SPHERE) database

全球学术中心“多中心”格局的出现，相应地也推动着全球高端人才跨国迁移格局的改变。整体来看，人才跨国迁移由“中心-边缘”特征逐步向多中心格局转变。长期以来，以美国为代表的西方发达国家始终处于国际学术秩序的“中心”地位，加之发达国家在经济发展水平、就业机会和社会环境等方面的明显优势，形成了对人才跨国流动的强有力吸引。由此全球人才跨国迁移格局显示出人才跨国迁移中心(人才净流入国)——边缘(人才净流出国)的结构特征。即人力资源流动呈现出从边缘向中心聚集的特点，美国等发达国家在人才竞争中占有绝对优势，而发展中国家则长期面对本土优秀人才在海外留学后的流失局面。随着全球学术中心“多中心”格局的出现，高端人才的国际竞争不再局限于大西洋地区。高端人才的跨国流动开始呈现出发展中国家流向发达国家，发达国家之间进行人才交换，以及发达国家向新兴工业化国家回流的多元化趋势，见图2“全球人才迁移洋流图”。

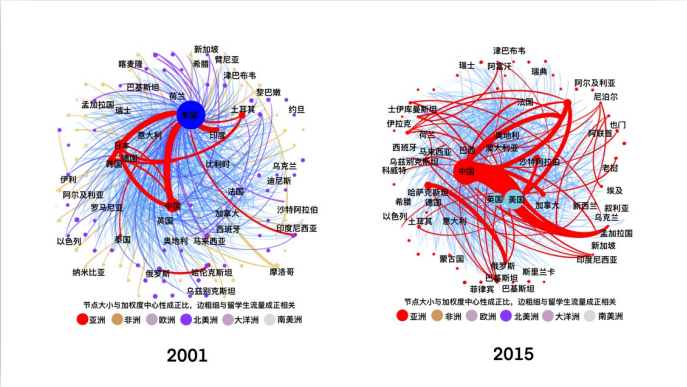

图2 全球人才迁移洋流图

通过图3可以进一步发现，全球留学人才从美国主导的多中心向中美主导的双中心格局转变，从2001年美国“一家独大”体系演变为2015年中美“双核心”体系。中国在输送大量外出人才的同时，也开始大量吸引人才归国及外国人才来华。在全球公共卫生危机、中美战略调整及中国双循环发展格局下，海外人才大量回国，本土人才内循环需求也不断增加。

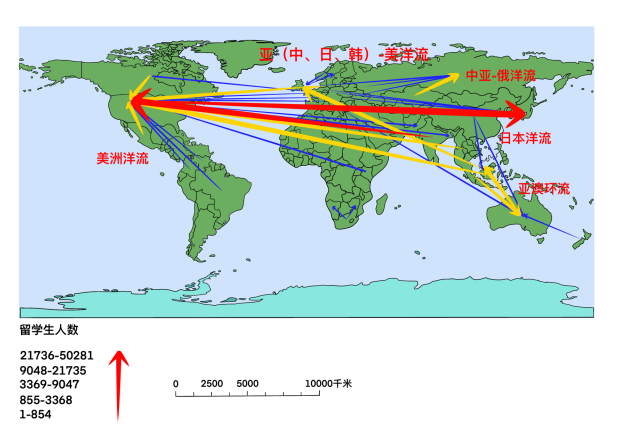

图3-1 2000年全球留学生洋流网络结构的变化

2000年，美国和欧洲是主要留学目的地。

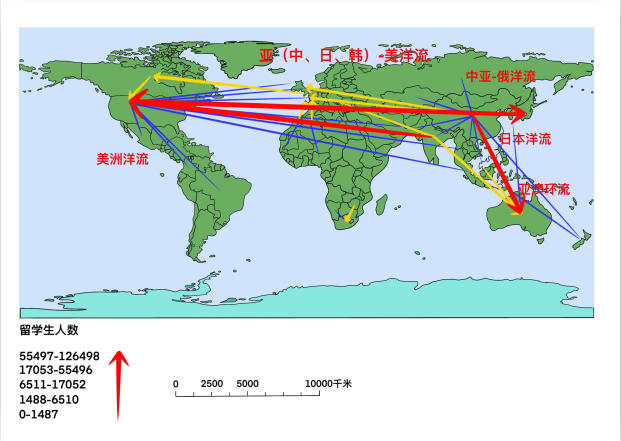

图3-2 2010年全球留学生洋流网络结构的变化

2010年，金融危机后，美国，加拿大，和欧洲仍然是主要留学目的地。中国和澳大利亚开始吸引大量留学生，成为另外一个吸引留学生的地区。印度开始大量输出留学生。

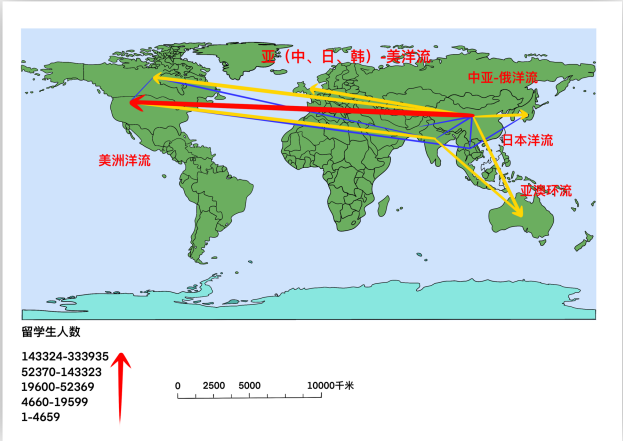

图3-2 2010年全球留学生洋流网络结构的变化

2018年至今，全球化进程加速，中国崛起成为了第三大留学目的地和留学生归国首选地。北美依旧处于核心地位，欧洲地位减弱；全球人才洋流极化趋势呈现。

通过分析2000年至2018年全球留学生数据，可以发现，作为全球人才洋流的一个重要的组成部分，全球留学目的地系统正在从以美国为单核的网络结构转向以中美为双核的网络结构。

2000年全球留学生洋流基本上是以美国为代表的北美中心，以日本、韩国、澳大利亚为代表的亚洲或亚太中心，以及以英法德为代表的欧洲中心三足鼎立的格局。2010年金融危机后，美国、加拿大、澳大利亚等仍然是主要留学目的地，但是，随着中国的留学生资助资金的不断增长以及亚非拉留学生的快速增加，中国崛起为全球留学生洋流的重要目的地和来源地。2018年中国已经成为了全球第三大留学目的地国家，美国和中国成为全球留学生洋流双核的极化趋势日益明显。中国在全球人才格局中地位的不断上升，要求北上广深等一线城市加快建设全球人才洋流核心枢纽和全球人才中心，同时也要求各个地区更加积极地制定人才战略，推动人才治理体系与能力现代化，更加坚定地朝着人才驱动型发展方式转型。

在人才全球流动多中心格局逐步明显的趋势下，各国均采取积极措施吸引并留住人才，人才竞争也呈现出多种

模式。作为吸纳高端科研人才的重要平台，全球企业与高校大力引进高端人才，提升海外归国人才占比。跨国合作也成为国内企业与科研机构增进人才交流，提升自身全球影响力的重要手段。此外，各国通过出台一系列国际人才引进政策提高对留学生的吸引力。以我国为例，中国正崛起成为新兴的人才流入国，尤其在提出“985工程”、“211工程”和“双一流”建设计划以后，高校的科研实力快速提升，以“千人计划”为代表的一系列留学生引进计划吸引了大量优秀留学生归国效力

2. 留学生的回归及作用

近年来，随着我国高等教育发展和经济科技水平的不断提升，越来越多的出国留学人员选择归国效力。根据教育部官网数据显示，2004年至今的十五年来，回国人员的年度平均增长率(24.16%)已高于出国人员增长率(13.34%)，人才回流态势明显。

近年来，随着我国高等教育发展和经济科技水平的不断提升，越来越多的出国留学人员选择归国效力。根据教育部官网数据显示，2004年至今的十五年来，回国人员的年度平均增长率(24.16%)已高于出国人员增长率(13.34%)，人才回流态势明显。2020年学成回国的中国留学生人数同比增速达33.90%，高出2019年近3倍，2021年预计回国就业留学生首次超过百万，达104.9万人，同比增长35.01%。留学人员归国，特别是留学生回国，构成了我国人才队伍建设的重要组成部分。这对于正在寻求转型升级与出海的中国企业来说，意味着有更多机会吸纳国际化人才的加入，协助企业加速前进。留学生同样是当前我国高校教师人才队伍建设的重要组成部分，在科技发展和人才队伍建设中发挥着重要的作用，也是我国建设“双一流”大学的必要保障，对于我国推动科技进步以及高等教育事业发展发挥了重要作用。

学校	教师总数	总数	比例	博士学位	国/境外
清华	3414	785	23	777	99
北大	7079	754	10.7	740	98.1
复旦	285	453	15.8	445	98.2
上交	3892	672	17.3	662	98.5

表1 我国高校海归教师学历分布情况

Source：Science Productivity, Higher Education Development and the Knowledge Society (SPHERE) database

3. 反全球化潮流 (Anti-globalization) 对海外留学生的冲击

当前，反全球化潮流愈演愈烈，这股潮流随着中美贸易摩擦等双边冲突，美国强硬的反移民立场对留学生造成较大的负面影响,中国留美学生获得美国工作签证(H-1B)也遭遇不小的挑战。根据美国国际教育协会（IIE）公布了《2022门户开放报告》（2022 Open Doors Report）显示，美国再次成为 2021至2022 学年国际学生的首选目的地，共有94万8519 名国际学生进入美国的学院和大学学习，比去年增长了 4%。中国留学生2021-2022学年的总数为29万零86人，占国际学生总数的30.6%。但发放给中国人的工作签证仅占签证总数的11.9%，拒签原因包括语言能力不足，综合社交能力不足，专业知识储备不足，学业能力欠佳，实习经历不足和种族歧视等。由于赴美留学生签证申请的难度不断加大，加之部分人才并不能成功获得工作签证留在美国，美国反全球化趋势对于留学生在美留学后就业工作的冲击不容小觑。

根据2022门户开放报告的报道，中国留学生2021-2022学年的总数为29万零86人，相比之下在2020-2021学年为31万7299 人，中国留学生的入学率在2021-22 学年继续下降，总体上又下降了 9%，其中本科生下降了 13%。美国能源部在2019年1月发布的报告中表示，将不再允许其雇员和受资助人参加“敏感”国家实施的人才招聘计划，这一禁令被广泛认为适用于中国政府的“千人计划”。除了学术方面的反全球化现象外，美国对于外国高技术工作人员的融入和交流学习也存在一些抵触，拒签率不断上升。在英特利普的2022美国芯片行业人才市场解读中，也对这一现象有了进一步的调研，具体内容涉及芯片行业属于高科技行业，在国防安全、信息安全等领域也扮演极为重要的角色，美国针对外籍芯片行业从业者设置了一系列政策法规，防止技术转移。

在中美脱钩、新冠疫情和俄乌冲突等新形式下的冲突与矛盾中，反全球化的潮流引发了第三次全球人才大转移。据美国《华尔街日报》网站2022年9月23日报道，越来越多的华裔科学家和工程师放弃了美国顶级大学的终身职位，前往中国或其他地方，这一现象表明美国对这个推动创新的群体的吸引力正在减弱。许多学者所称的日益敌对的政治和种族环境是导致这一趋势的原因之一。2021年，有1400多名在美国接受培训的中国科学家放弃了在美国学术单位或企业的工作，转而回到中国，该人数

比前一年增加了22%。报道指出，从2020年开始，离开美国的人数急剧上升。说明美国不再是全球人才追梦圆梦的天堂，中国有望成为全球人才高地，根据英特利普的数据库的统计数据显示，学成回国的中国留学生人数从2009年到2021年，已经增长10倍，如下图所示。

图4 2009-2021年中国出国留学生学成回国人数

习近平总书记在欧美同学会成立100周年庆祝大会上强调，要坚持“支持留学、鼓励回国、来去自由、发挥作用”的方针，鼓励留学生回国工作或以多种形式为国服务；要聚天下英才而用之，开展人才的对外开放，实施更积极、更开放、更有效的人才政策。国家及各地方政府纷纷出台众多人才吸引政策，覆盖提供有发展前景的工作机会和国际化薪酬待遇，并在户籍、重大科研项目支持、回国养老等领域提供优惠，海归创业环境越来越优渥，积极鼓励、吸引越来越多的留学生回国就业创业。在全球疫情蔓延的形势下，中国的动态清零疫情防控取得积极成效，经济社会发展逐步稳定，展现出强大的经济韧性和抗压能力，中国制度的优越性更加彰显，也吸引着越来越多的中国留学生回国创新创业。

调研设计实施说明

REASEARCH DESCRIPTION

本调研旨在了解海外留学生归国意向，分析海外留学生归国就业创业认知及其就业创业规划，考察海外留学生回国意向背后的影响机制，为高校、科研院所、政府部门、企业、公共机构等精准海外引智提供支持。本调研采用双向推拉作用机制分析人才跨国流动的动因，主要从个人选择、环境因素和社会网络等方面进行分析。本次调研回收1838份数据，数据经过严格清洗后得到有效样本1730份。

1. 调研目标

本次调查，在借鉴国内外研究成果的基础上，结合理论分析与现实情况，旨在了解新形势下海外留学生的回国意向。本次调查问卷的目标对象是海外留学生资源的需求两方面因素决定的。首先，海外留学生的特殊性主要体现在其学习、科研、工作经验和全球性视野。这类人群拥有在海外相对长期的学习、科研、工作经验与生活经历，与国内的相对应人才相比，对于在中国就业的问题可能会有不同的考量。其次，这类人群也是目前中国政府与企业亟需招募的海外引智人才。留学生在海外长期求学、生活，拥有全球化思维、国际性视野，部分已就业多年的海外留学生更将多年所学应用于实际，获得更具操作性的专业经验、拥有更为广阔的全球化视角。对比中国经济的发展，许多企业正处于积极融入世界市场的阶段，因而这些拥有海外学习、工作、生活背景的海归留学生，对中国经济与行业的升级发展意味着巨大的资源。

本次调研主要面向目前在海外攻读学士及以上学位、或已毕业在海外就职且学历层次在本科及以上的留学生，调研问题涉及教育经历等基本情况以及期望就业的行业分布、城市分布、薪酬水平、回国原因以及职业生涯规划等，以求全方位地获取原始数据，从而为为高校、科研院所、政府部门、企业、公共机构等精准海外引智工作提供支持，给出针对性建议。

2. 理论分析框架

鉴于海归留学生对于国家经济科技发展，国际竞争力提升等方面的重要作用，人才跨国流动的相关议题长期以来受到学界关注。各国学者以劳动经济学、经济地理学、人力资本与经济

发展理论等为基础，相关研究涉及人才跨国流动的特征、动态过程、动因及影响等方面。其中人才跨国迁移的动力机制是学术界和管理层关注的重要议题，对于吸引回国工作的政策制定具有重要参考价值。针对人才跨国流动的动力机制，新古典经济理论和新迁移经济理论基于经济学的研究视角，将迁移行为纳入理性经济决策框架。在此基础上，本调研采用双向推拉作用机制分析人才跨国流动的动因。

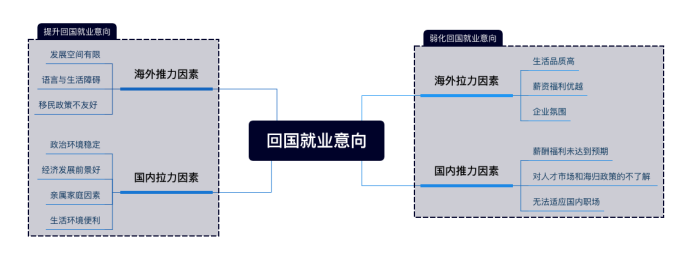

图5 海外留学生回国就业意向的双向推拉机制

具体而言，影响人才跨国流动的双向推拉因素主要包括个人选择、环境因素(自然环境、社会环境)和社会网络(学术纽带、亲情纽带)等。个人选择中，经济回报是人才跨国迁移决策的重要影响因素，流入国更高的收入持续吸引人才流动。来自中国的留学生倾向于留在美国，并非其有在美国定居的偏好，而是源于两国之间明显的薪酬差距。除了经济回报之外，企业文化和就业机会也是人才流动时考虑的重要因素，这在科技、学术、金融等高端职业群体中表现得尤为明显。对于大多数留学生而言，个人的职业发展是其安身立命之本，通过流动能够接触到该领域更多的顶尖研究者，促进技术进步并形成职业人脉圈，这有助于提高学者在其职业发展道路的发展空间。此外，更高的社会地位、对祖国的文化认同与归属感、个人价值的实现往往成为留学生回流个人选择中的考量因素、是人才流出国吸引人才回流的拉力，亦是人才流入国排斥人才的推力。当然，留学生对所在国家文化和价值观的认同也会成为其阻碍其归国效力的因素。

除个人选择之外，环境因素方面，自然环境是不可忽略的因素，宏观政策、体制机制等社会环境因素也在很大程度上影响着人才跨国迁移的选择。社会环境方面，近年来国家积极出台落实“千人计划”、“青年千人计划”等政策，有力促进了留学生归国效力。然而，国内存在的以“关系”为核心的不良文化等仍是留学生回国的顾虑。

近年来，社会网络在跨国迁移中的作用受到学者的关注，并将其纳入双向推拉作用机制的分析框架之中。出国留学人才留学前后的科研方向与就业领域延续性、与国内学术交流和合作的紧密程度和归国就业的

合作的紧密程度和归国就业的对口成都会对其归国意愿产生影响。在国外停留时间越长，其形成的牢固的当地网络和人际关系越会阻碍回流。而社会网络中的家庭纽带，既会吸引留学生归国，也可能成为阻碍其回国的因素。对留在祖国的家人的思念和牵挂有助于促进留学生回国，配偶及子女若已在国外居住生活会减弱个人的归国意愿。

3. 问卷调查过程、回收、清洗规则等事项说明

在梳理国内外相关研究，确定理论分析框架的基础上，进行了问卷设计、问卷修改及预调研，形成最终调查问卷。借助于互联网招聘平台及其海归人才库进行问卷发放。问卷调查最终回收1838份数据，数据清洗后得到1730份有效样本。具体清洗规则如下：

1.本次调查对象是目前在海外攻读学士及以上学位、已经毕业和海外就职的学历层次在学士及以上的高端人才，故对样本年龄保留了合适区间(20-45岁)。

2.根据“在读或毕业学校”变量进行数据清洗，删除所填学校不存在的样本、学校名称填写明显有误的样本及所填院校层次不符合本次调研对象的样本。

3.根据样本变量间常识逻辑关系识别删除无效样本，根据样本“在读或毕业学校”、“目前身份”两个变量之间的互相印证关系，判断样本信息是否真实可靠，删除填写信息不真实可靠的无效样本。

根据以上数据清洗规则，对本次调查样本清洗后，纳入分析的有效样本为1730人。

4. 调查样本分布

本次调查清洗后的1730个有效样本的总体分布特征如表2所示。其中，受访者年龄集中在16-24岁，较为符合调查对象的年龄特征；从性别来看，女性样本比例高于男性，为56.6%；学历层次方面，以在读研究生、本科生为主，占比92.3%；在学科门类方面，理工科样本量约占总样本三成以上，这与现实中我国理工科专业出国留学人数占比较高的分布特征保持一致，表明了样本具有较高的代表性。在留学国家和地区(见表2)分布方面，样本主要集中在美、英等发达国家和地区，其中超过八成的学生选择美国(87.3%)，与我国目前人才海外留学的地域分布特征基本一致。

指标	样本特征	%
性别	男	41.60%
	女	56.60%

表2-1 调查样本总体分布情况

接下页

指标	样本特征	%
学历/职业	本科	56.60%
	硕士	34.70%
	博士	8.10%
	博士后	0.60%
学科	人文社科	13.90%
	理工科	38.20%
	商科	31.80%
	生命科学	6.90%
	艺术	5.80%
	其他	3.50%
年龄	16－24岁	57.20%
	25－29 岁	31.20%
	30－34岁	7.50%
	35岁以上	4.00%

表2-1 调查样本总体分布情况
接上页

留学国家	%
美国	87.30%
英国	10.40%
澳大利亚	2.90%
加拿大	2.90%
日本	2.90%
韩国	2.90%
俄罗斯	31.80%
西班牙	6.90%
德国	5.80%
新西兰	3.50%
港澳台	57.20%
其他	31.20%

表2-2 调查样本总体分布情况
接上页

5. 调查方法与样本信息

本次调查选取了英特利普的人才库中的留学生群体，在这一数据库中随机发放问卷调查邀请函，力图保证所有受访者这一样本数据反映了此次调查的受访者大部分属于拥有高学历或在海外有过一定的工作经验。从统计的数据来看，本次问卷的样本特性为：男性－41.6%,女性－56.6%；年龄段分布情况：16-24岁：57.2%，25-29岁：31.2%；30-34岁：7.5%，35岁及以上：4%，；学历背景：本科56.6%，硕士34.7%，博士8.1%，博士后0.6%。所有受访者都已有1年以上海外学习或工作经验，拥有3年及以上工作经验的有15%，1－3年者为19.7%，一年以内的工作经验为

20.2%，其余34.1%的受访者仍在学习总的来说，实际获得的样本数据满足了预设条件，对于数据的分析具有一定的代表性。

男女比例分布

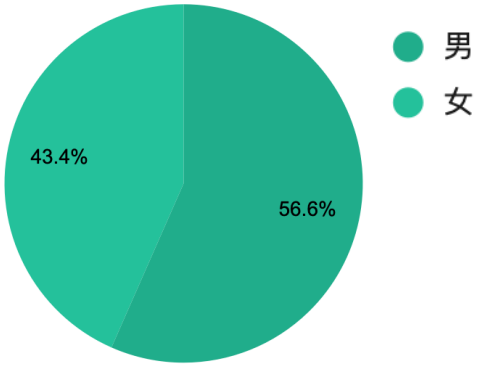

图6-1 调查样本男女比例

年龄分布

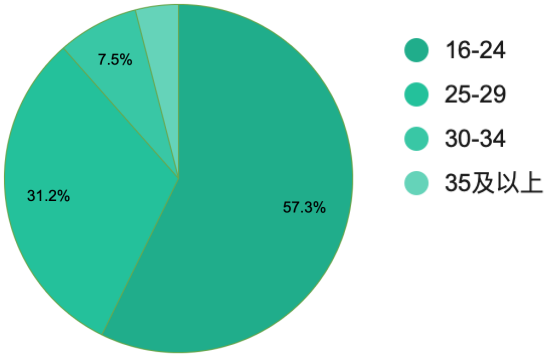

图6-2 调查样本年龄分布

学历分布

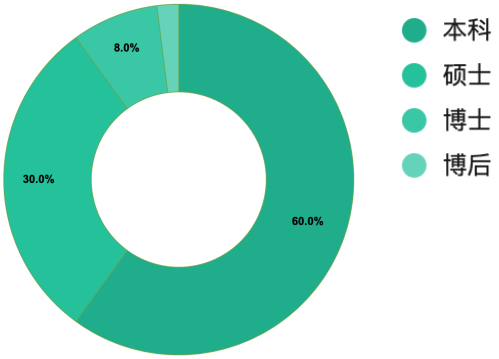

图6-3 调查样本学历分布

学科分布

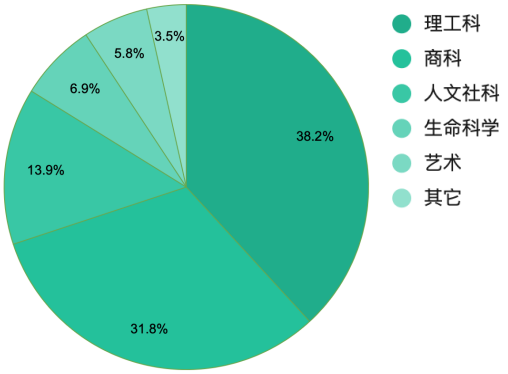

图6-4 调查样本学科分布

工作经验分布

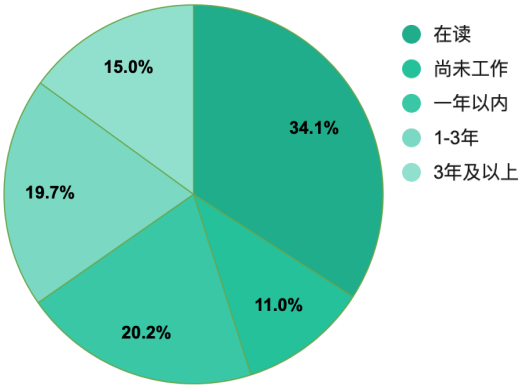

图6-5 调查样本工作经验分布

当前海外留学生归国意愿现状调查分析

REASEARCH
ANALYTICS

1. 调查问卷分析

1.1 归国意愿

意愿：七成海归华人愿意归国

在调查海外留学生的毕业后的选择，我们为受访者设置了六个选项，分别是：“留在海外求职就业” “在海外自主创业” “回国求职就业 “回国自主创业” ” “学习深造” 以及 “仍在思考中” 。我们将前两项归类为不愿意归国者，其后两项则为其对立面——愿意愿者；而最后两项，则属于存在着许多两相权衡的变量因素。

从总体数据结果来看：接近半数的受访者是有归国意愿的，47.4%的受访者选择了“愿意回国求职创业”，另有“1.7%”选择了“回国自主创业”，两者之和占了总样本量的49.1%。其中硕士以上学历受访者的选择与总体水平一致，有意愿归国者，即选择前两项选项的为47.3％；博士学历者意愿稍有降低，为40％。调查对象总体回国意愿占比达半数，反映出目前留学生强烈的归国意愿。

图7显示留学生回国意愿的分布，绝大部分国家地区的留学生归国意愿占比在五成左右，在美国的海归华人的归国意愿相较于其他国家来说较低。

回国意向占比分布

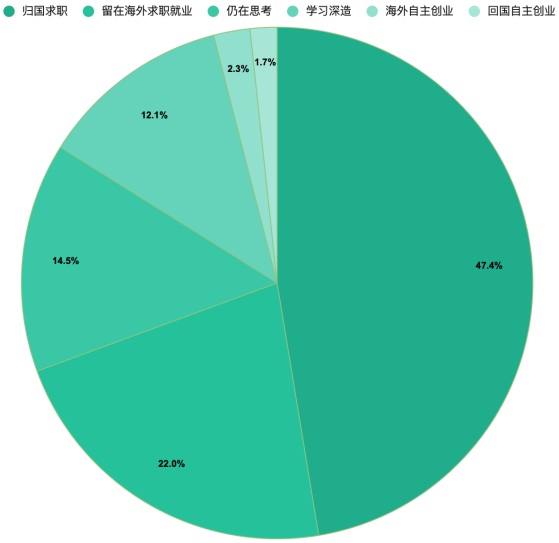

图7 留学生归国意愿占比分布

另一方面，我们从访谈中得知，尤其是在海外有着一定工作经验的中高端人才来说，对回到中国工作、生活还是存在相当大的顾虑，需要考虑的方面也有很多。有一位受访者只是将归国作为不能留居海外后的第二选择，甚至还有几位受访者并不愿意回到中国。在我们采访的人才中，拥有博士学历的受访者“没有考虑过回中国”的意向更高。另外值得注意的是，虽有受访者向我们透露愿意回到中国继续发展，“但需要进一步更为周全的考虑”却暗示了其中的变量还有很多。

顾虑：七成海归华人愿意归国

从调查结果中我们不难发现，国内薪资水平不够高成为了海外留住人才的主要原因；其次，绝大多数的留学生都反映无法适应国内职场氛围和不了解国内人才市场的政策。薪资水平不够高背后的原因，既有海归由于对国内就业市场的认知不足,并不一定完全了解当前国内的就业市场薪资福利信息的原因也有国内企业在海外宣传的力度不足等各方面原因。由于留学费用普遍较高，许多海归对薪资的要求高于国内高校毕业生，容易出现薪酬低于预期的情况。

除了薪资水平外，我们从采访中得知，造成受访者不愿回国另一个最集中的问题是：“国内生态环境较差，不适宜长久定居”；更引人注意的是，提到回到中国工作，大部分人第一反应会是“人山人海，大排长龙，浮躁焦虑”。而这已不是我们第一次看到生活坏境与文化环境成为让海外游子欲归却忧的首因了。虽然目前我们无法计算环境对经济发展产生的成本，但它悄无声息的影响却不容忽视。对海外中高端华人人才这一稀缺资源，我们还看到一个值得注意的现象，在我们采访中，一位已拥有5－10年工作经验的硕博学历受访者，对归国更多持偏向保留或待看的态度。他认为自己在海外发展已有了一定的基础，不愿意随意改变目前的生活方式，并担心自己对国内复杂的社会关系、生活习惯、文化氛围会较难适应。总的来说，“生态环境”、“社会关系”、“文化氛围”是造成许多海外留学生虽有心回家，却担心家非所想的原因；这些也是国家与企业想要真正达到从人才输出转变为人才输入，“人才强国”的目标，要解决的老大难问题。

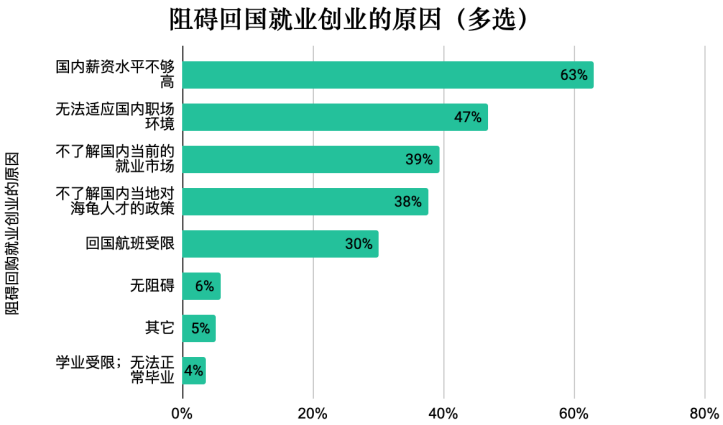

图8 阻碍归国就业创业的原因

促成：追求家庭团聚与归属感成中高端海归归国重要动因

具体分析促成海外留学生愿意回到中国的重要因素，很大程度上是海外留学生内心诉求的体现。“国内生活更加便利”（64.2％）、“担心国际关系变化对留在国外发展不利”（28.3％），以及“家人和朋友的劝说”（27.2%）位列前三甲，可以明显看到情感因素促成的重要驱动因素。

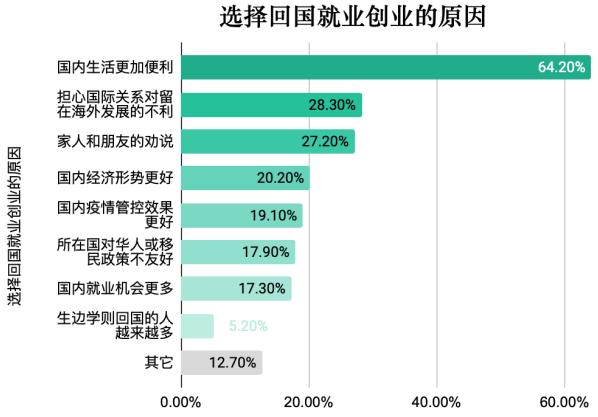

图9 选择归国就业创业的原因

我们还从采访中得知，其他相对较高的因素还有：归国就业更有优势；留居海外的对子女的发展不利等等。从长远方向来看，海外留学生自我定位归国就业的优势，提到最多的仍是语言能力，其次较为突出的是“对多样文化的包容能力”这一特征。与我们问卷的调查相符，受访者认为定居海外的难点中，有多位受访者向我们倾诉了“难以融入海外社会，没有归属感”的情绪；紧随其后的是“国外经济仍处于恢复期、工作机会较少”，以及“越来越紧缩的移民政策”。

就这一部分的问题来看，大多数海外留学生愿意在外闯荡几年后归国，与家人朋友相聚，寻求心灵上的归属感，成为中高端海外留学生愿意归国的重要原因。“海外的生活无论工作多好、生活多稳定，始终与外国人的圈子存在一定距离。如果有机会回国，为什么不呢？”。对于在海外有过学习、工作、生活经历的留学生来说，工作只是生活的一部分，他们追求的是通过工作让自己更有能力与家人共同享受生活。因而就这一部分的动因分析，我们可以得出国家和企业如果希望吸纳更多海归留学生归国发展，那么如何让他们产生“回国即回家”，“温暖的、心灵的港湾”的感觉，成为首要解决的问题。

1.2 归国方向与就业顾虑

选择：科技行业继续独领风骚营销、金融和咨询业紧随其后

根据决定就业的受访者所选择的归国行业方向中，我们可以推断出各行业的吸引力与广大留学海外留学生选择的热门行业。调研显示，前三大行业分别是IT/通信/电子/互联网、金融业、商业服务/咨询。作为高景气行业，高科技/互联网及金融服务/咨询行业是近年来留学生首选行业，而巨大的不确定性也使得部分留学生瞄准政府及非盈利单位等以寻求稳定和保障。

在留学生关注和选择的岗位/职能类别分布中，技术研发类的比例最高，其次为分析/数据类岗位。究其原因，一方面是市场对技术研发类岗位人才需求高，而海归人才所掌握的先进技术、技能也是海归人才群体的一大优势；另一方面各行各业、各个领域数字化转型进入深度阶段，不仅数据分析人才在就业市场上相当受追捧，而且数据分析受行业限定影响较小，行业涉猎广、职位缺口大、有较好的发展前景，因此，备受海归人才群体关注。

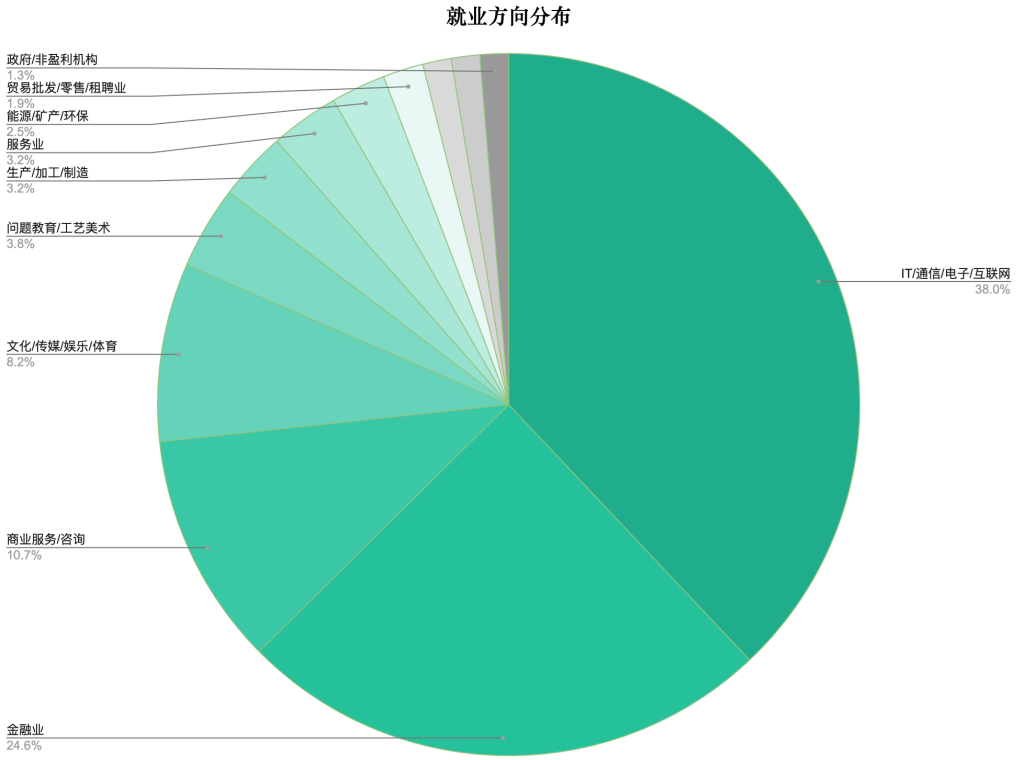

图10 留学生就业方向分布

综合来看，对于有回国求职意愿的海归受访者，家庭因素、文化因素以及安全与稳定因素是其选择回国就业的前三大动因，看好国内发展前景则是第四大原因。而在回国就业核心顾虑方面，则以薪资待遇不理想、对人才市场的不了解、担心不适应国内职场环境为主。这也能侧面说明海归回国就业焦虑和不确定的心态。

这样的结果与中国的经济发展的进程与现状相一致。中国的科技行业近年来正是处于高歌猛进的时代，国内相关产业的升级与经济的全球化，激发了对拥有国际视野的专业人士的需要。选择回国创业的受访者们，他们愿意回国创业，但是除了直接的政府投资，也希望能够获得融资、税收、补贴等多方面的优惠政策的扶持，希望政府能够为他们“创造更有利的创业空间”。创业者对于中国的市场既有信心，又有担忧。中国的市场巨大：人口数量庞大、人均可支配收入也日益提高，购买力的上升与眼界的开拓，为。而中国作为世界上最大的发展中国家，可挖掘的潜力也还有很多。

但同时，中国目前市场规则较为模糊紊乱，监管力度不够。国内的创业者尚且磕磕碰碰跌跌撞撞才有少数人成功，遑论从海外归国、从某种程度上可以说已与这个世界的游戏规则不太了解的中国华人了。他们需要在财力、物力、人力、心理各方面的压力之下，尽快摸清、熟悉中国的市场，闯出一片天地，更需要并期待政府能够给予给多的支持与帮助。

一线城市凭借生活质量与城市文化的优势深受海归留学生青睐

对于归国后的生活就业地，北京、上海、广州、深圳等一线城市仍为海外留学生的首选，杭州也在其中。绝大多数的受访者都会选择这类城市就业，其他城市的选择则明显偏低；东南沿海地区的二线城市占20.8%；其他二三线城市则为19%。留学生做出这样的选择，与一线城市在海外留学生的眼中“经济发展快速（21.6%）、生活质量较高（33.3%）、科教文卫发展较好（25.9%）”有着密切的正相关联系；当然也与目前的引才归国政策，所涉及的城市范围及推广程度有关，这一选项也有着12.3%的占比。杭州得到了留学生的青睐，这与高科技行业在杭州的蓬勃发展离不开干系。这些数据，对于二三线城市要通过哪些领域的配套升级，从而在引才归国能力方面迎头赶上，有着不小的借鉴作用。

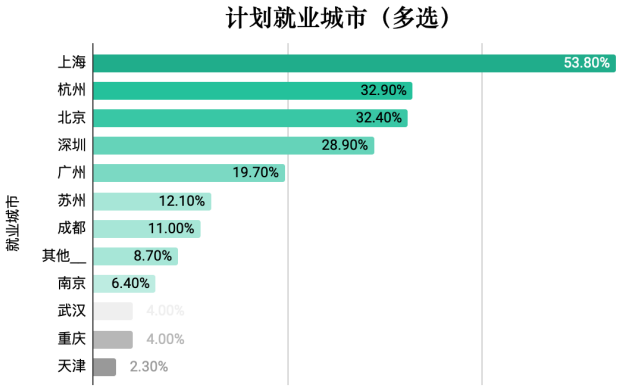

图11 留学生归国后的就业所在地分布

薪酬收入仍为首要考量标准

从调查结果来看，薪酬收入不论在归国就业考虑因素中，还是影响工作满意度的变量因素中，都是海外留学生的首要考量标准。在囊括了薪酬、行业发展、经济态势、就业地、家人朋友圈等12个归国考虑因素中，薪酬收入的选择率平均高于其他因素的接近两倍，为63%。而在求职时的侧重点中，薪酬收入也是抛开了其他选项，以82.9%的绝对优势高居榜首（如图12），且薪资预期普遍较高（如图13）。然而，绝大多数留学生对国内的发展持中立态度。企业在定向引才时，应有针对性地完善应届生入职培养计划、制定富有竞争力的敏捷薪酬，并创造良好的职业发展前景，确保对于海归人才吸引力和外部竞争力。

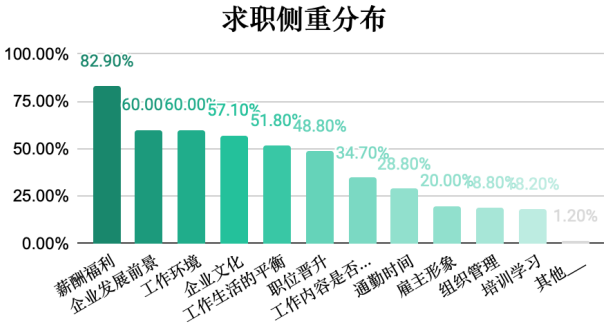

图12 留学生求职侧重点分布

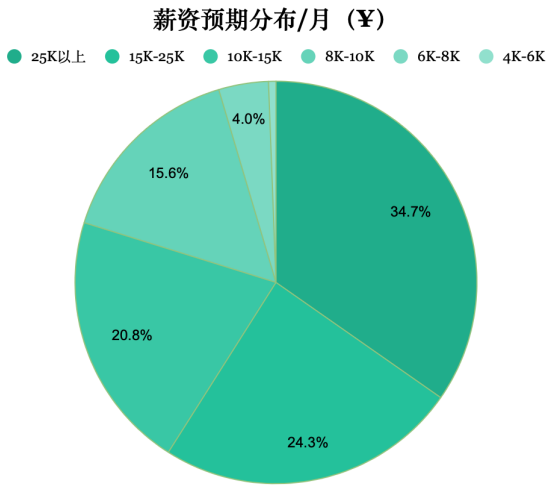

图13 留学生求职薪资预期分布

体制良性灵活是王道

通过对海外留学生在就业顾虑的分析,能够帮助企业了解到如何通过尝在客观硬装备：制度、工作流程与主观软实力：工作内容与整体的职业发展等两方面，来达到改善企业“吸引人才、留住人才”的能力。从多个针对就业顾虑问题的分析,可以看到海归们对企业能否具有更为良性的制度、理念，灵活的工作选择更为关注。除了良好的薪资待遇之外，企业本身也成了留学生们考虑就业的一大因素。受海外科技公司多样化的企业精神影响，留学生额外重视企业文化。打造一个良好的雇主品牌成了当下企业必定要考虑的一个重要的必修课。除此之外，从海外留学生在就业的主观意愿方面来看，企业如果希望吸引，甚至留住这类中高端的海外人才，则可以着重关注以下维度，例如：提供良好的工作环境（60%），明确的企业目标和前景（60%），打造良好的企业文化（57.1%），提供清晰的职业晋升通道（48.8%）等等。

1.3 归国政策与环境

海外留学生对归国引才政策了解平平

有针对性的对归国政策与环境的分析，则可以帮助留学生们了解目前引才政策的推广力度和内容涉及范围，是否确实地让海外的华人们感受到了祖国需要他们、欢迎他们的诚意与热情。有大部分的受访者表示，“不了解国内当前的就业市场“（39.3%），“不了解国内当地对海归人才政策”（37.6%）。在如今疫情未结束的情况下，增加回国航班也是归国引才政策的一部分。

国内求职信息渠道及所需支持

在求职信息获取途径方面，通过招聘网站及APP投递简历、家人或者亲戚，朋友推荐、直接向意向公司投递简历是三个最重要的求职方式。

在关于留学生希望获得求职帮助的需求中，认为需要“就业机会的推荐”的得分最高，超过六成的受访者都认同，说明有意愿归国就业的留学生对于直接的就业机会信息的获取尤为重视。关于“定向就业咨询”和“就业市场分析指导”的需求为次。因此政府和企业等应更多的拓展招聘信息发布渠道，为有归国意愿的留学生提供职业生涯规划等支持服务，帮助其更好地适应国内的就业环境。

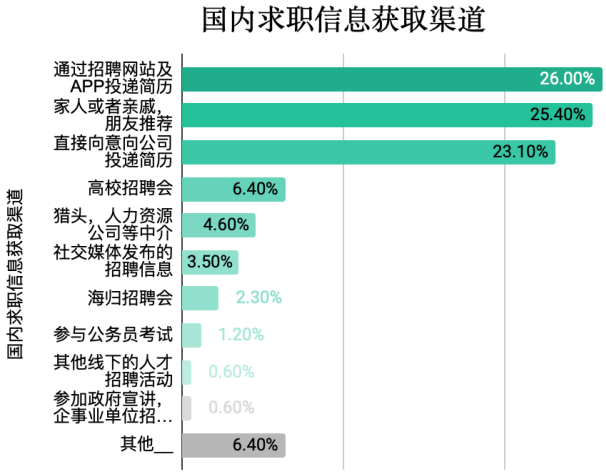

图15: 国内求职信息获取渠道

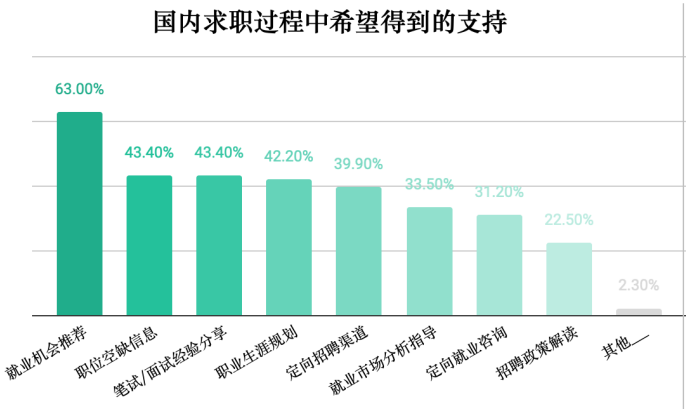

图16: 国内求职信息获取渠道

2. 总结

调查显示，通过此次对海外留学生归国意愿的调查，对于海外留学生在归国意愿、归国动因与顾虑、归国方向与就业考量等方面有了一个初步的了解。总体看来，中国对海外留学生的吸引力与海外五五开，五成受访者愿意归国，或优先考虑回国就业。留学生归国主要受到国内海外引智政策、文化归属和社会网络因素的影响，一般将科技行业与金融行业作为优选行业，其中薪资待遇是最关键的考量因素，在就业地区选择及薪资方面，一线城市吸引力较大，普遍期望薪资较高，其中博士后研究员最高。在求职方面，通过招聘网站及APP投递简历，直接投递简历和家人或者亲戚，朋友推荐是最重要的求职信息方式，同时海外人才期待更多就业机会的推荐。

调研表明，国内和海外均对人才归国意向存在双向推拉影响。提升海外人才归国意愿的国内拉力因素分别是稳定的政治环境、良好的经济发展前景、优越的生活环境与国内家庭及学术的纽带等；海外推力因素包括职业发展空间有限，语言与生活存在障碍，移民政策受限等。阻碍留学生归国的海外拉力因素分别是高生活品质、优越的薪资福利及良好的企业氛围等；国内推力因素分别是薪资福利未达到预期，对人才市场的不了解和国内职场的不适应等。此外追加访谈发现，新冠疫情的确影响了留学生的归国意愿。

分析显示，我国各地政府、企业在吸引留学生归国政策的推广宣传上，力度还不够深入，存着着进一步扩展的空间。本次调查中过半数的受访者认为，目前的引人归国政策主要反映在纸面上，并未宣传到位，大部分的海外留学生对其一无所知”。这一问题，其实不仅是吸引海外留学生会面对的，也是所有政策推广到一定阶段需要解决的问题。海外归国人才相较于每年众多的毕业生来说也仅仅是一小部分，更多的是处于毕业于国内的大学生。经济的进一步发展会逐步需要更多力量的加入，这就需要相关政策在内容上，对这一群体投入更多的关注。

通过此次对海外留学生归国意愿的调查，对于海外留学生在归国意愿、归国动因与顾虑、归国方向与就业考量等方面有了一个初步的了解。总体看来，中国对

海外留学生的吸引力越来越大，超过五成受访者表示出明确的归国意愿。除去常被提及的经济因素，个人的归属感、与家人团聚成为中高端海外留学生的重要归国动因；但另一方面，也存在着一定的制约因素，国内的生活质量、工作习惯以及关系规则等仍让部分海外留学生心存犹豫。国际化、全球化已然成为最具竞争力的企业未来长期成长和取得长期成功的必然趋势和重要战略选择，而要实现高速增长、助力前沿创新、打造长期竞争力，离不开国际化人才吸引和国际化团队构建。

习近平总书记说：“在激烈的国际竞争中，惟创新者进，惟创新者强，惟创新者胜。留学人员视野开阔，理应走在创新前列。”我们现在比历史上任何时期都更加渴求人才，谁能培养和吸引更多优秀人才，谁就能在竞争中占据优势。站在时代发展的新起点，在政策、产业、资本、技术、不确定性因素等多重共振之下，留学生人才将成为组织国际化高质量发展关注的焦点人群，精英海归人才的吸引、保留、潜能激发更将是组织在新一轮全球竞争中乘风破浪、行稳致远的关键。