

海归

就业

报告

Report on
Career Development of
Chinese Overseas Returnees

联合发布

新东方
XDF.CN

前途出国
VISION OVERSEAS

智联招聘
zhaopin.com

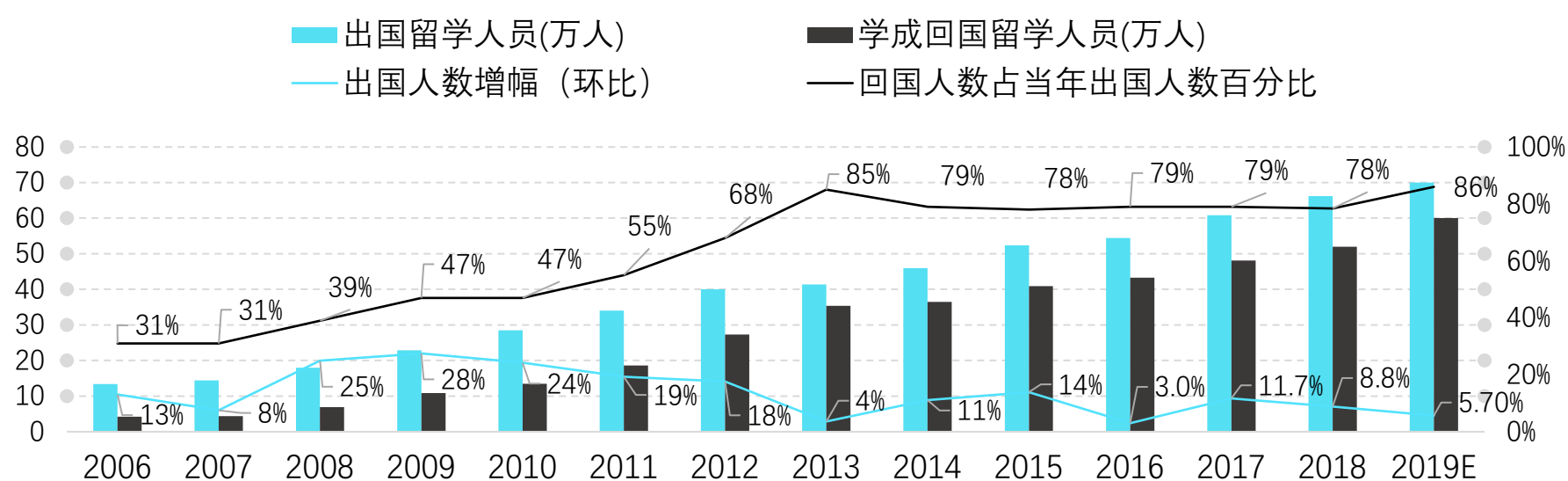
前言

2018年¹，中国出国留学及归国就业人数创历史新高。2018年度我国出国留学人员总数为66.21万人。其中，国家公派3.02万人，单位公派3.56万人，自费留学59.63万人。2018年度各类留学回国人员总数为51.94万人。其中，国家公派2.53万人，单位公派2.65万人，自费留学46.76万人。

2018年度与2017年度的统计数据相比较，出国留学人数增加5.37万人，同比增长8.83%；留学回国人数增加3.85万人，同比增长8.00%。

从1978年到2018年底，各类出国留学人员累计达585.71万人。其中153.39万人正在国外进行相关阶段的学习和研究；432.32万人已完成学业；365.14万人在完成学业后选择回国发展，占已完成学业群体的84.46%。

2006-2018年出国留学及归国人数变化



*数据来源：中国教育部，2019年为预测值

2020年，在全球新冠疫情的影响之下，出国留学与归国就业的不确定性在一定程度上持续增长。基于留学与就业的双重困局下，海归的职业准备、职业选择和职业期待有何变化？有出国留学意向的学生在职业规划上的心态与需求又是如何？为了呈现特殊时期下的海归就业趋势，新东方前途出国联手智联招聘，面向在职海归、应届海归以及有海归招聘需求的企业进行了问卷调研²。以此对目前的经济环境之下，企业对于海归的认知与评价、海归对于工作及留学的看法和期待，以及海归的职业规划和职业现状等进行深入分析，希望能够为海归群体、留学群体以及用人单位提供现实的参考依据。

¹ 因教育部未公布2019年度出国留学人员数据，此处引用2018年度数据为最新数据。

² 本书中涉及数据，如未特别标注来源，均来自本次问卷调研。

目录

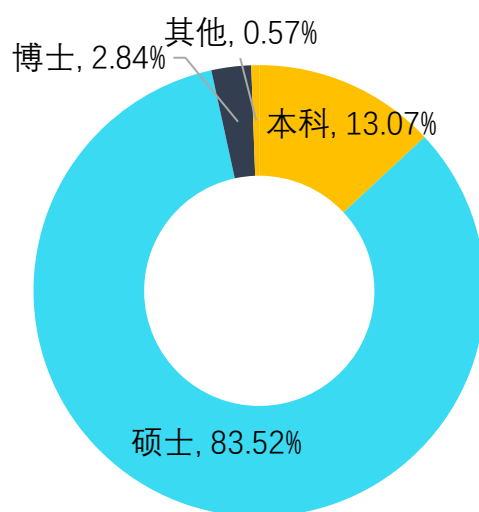
第一章：2020 海归就业现状	4
2020 海归画像.....	4
2020 在职海归职业现状.....	7
应届海归职业规划与准备.....	15
应届海归跳槽的主要原因.....	17
雇主对海归的认知与评价.....	21
海归创业情况.....	26
第二章：留学生职业规划现状及建议	29
留学现状与痛点分析.....	29
疫情下的海归就业形势与建议.....	36
社会合力，助力海归价值回归.....	39

第一章：2020 海归就业现状

2020 海归画像

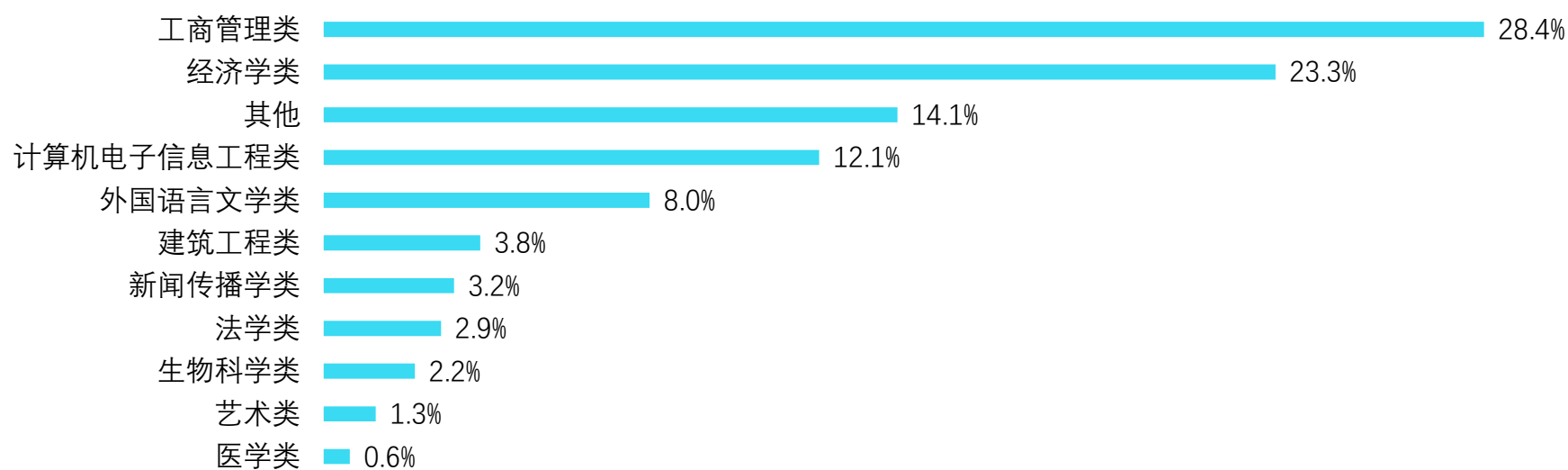
教育背景：海归大多完成硕士学位，专业以商科为主

海归学历分布



从专业选择来看，超过一半的学生选择了以金融、会计、管理、经济为代表的商科和偏应用性的工程学、计算机科学。受全球科技发展的驱动，IT、高新科技行业对人才的需求不断上涨，且国内职场上该类职位的薪资也水涨船高，推动了 STEM 专业申请人数的增长。

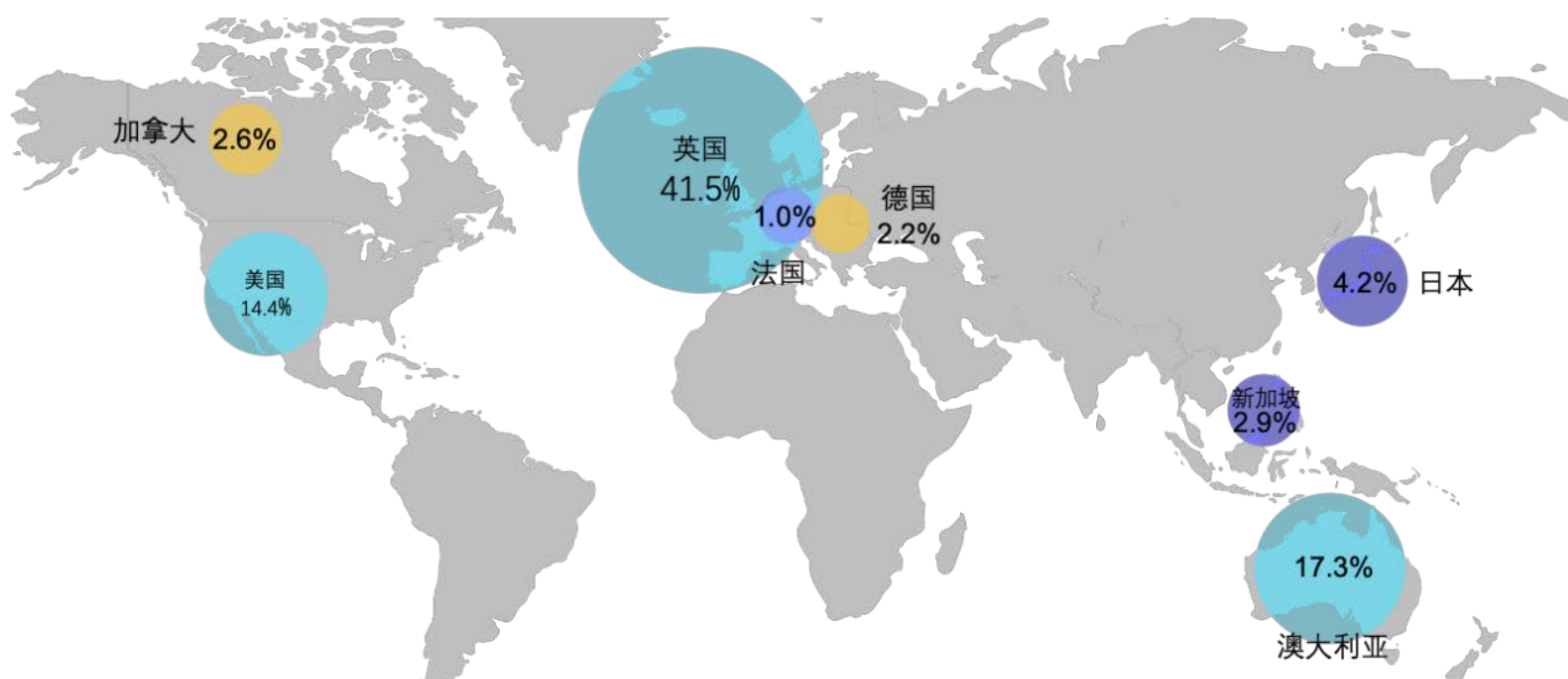
海归专业背景



留学目的地：以英国、澳大利亚、美国为主

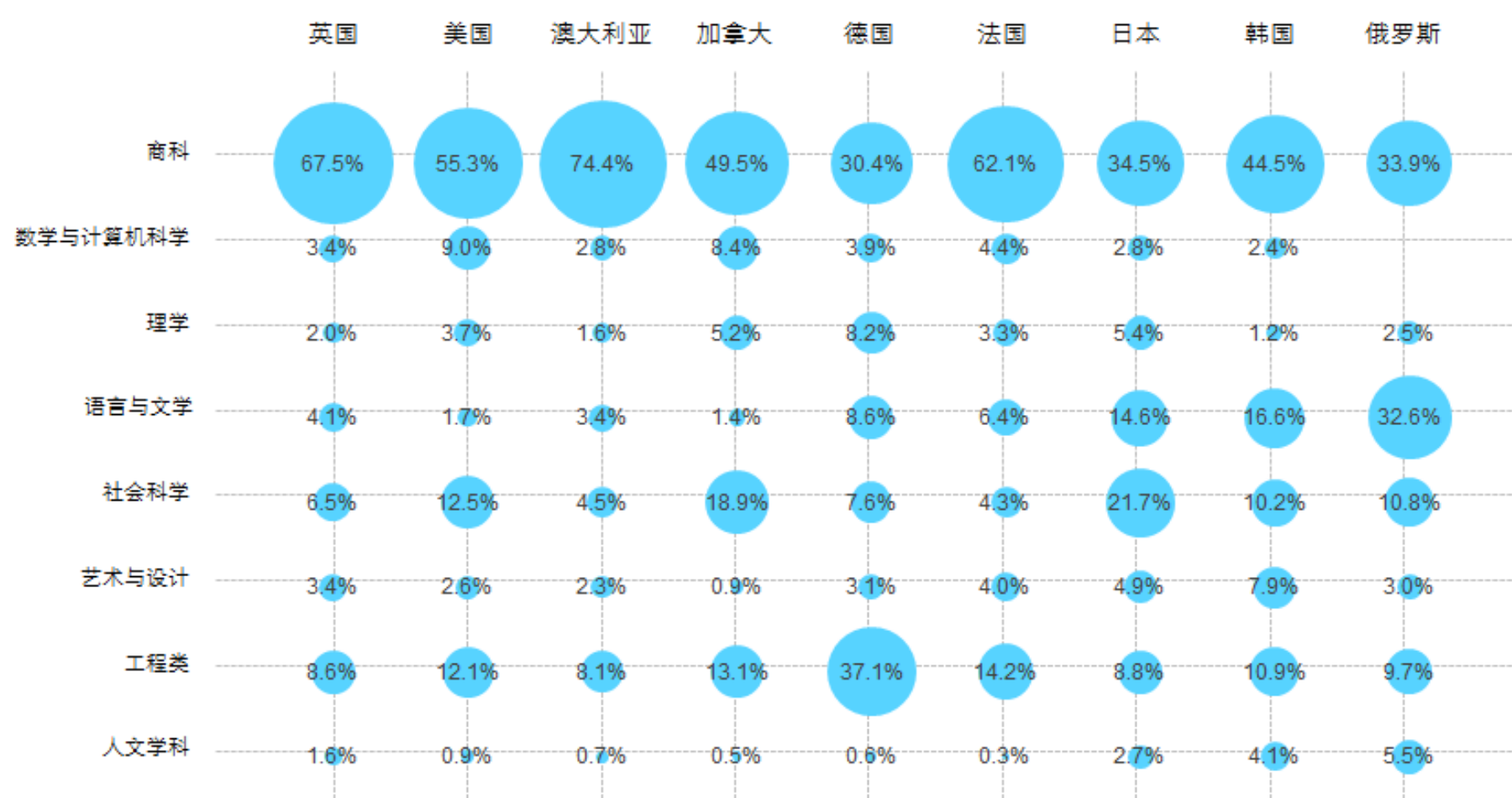
在留学国家或地区的选择上，如图所示，超过 7 成的学生选择了英国、澳大利亚、美国。英美澳丰富优质的高等教育资源依然吸引中国留学生。

海归留学国家/地区分布



另外，除了主流的留学目的国之外，有 14.1% 的学生选择了除上图标记之外的地区。国家海外发展战略的实施会催生新的人才需求，也可能促使留学目的地选择的多元化。随着“一带一路”倡议的实施和推进，非通用语言的人才需求或将大幅增加，沿线国家之间的教育合作与交流也会进一步增加，这将在一定程度上刺激中国留学生向相关国家分散。

虽然从整体专业选择来看，超过一半的学生选择了商科，但是专业选择比较明显地受到留学目的地优势专业聚集的影响，呈现出较为明显的地域偏好。比如，去美国留学的学生选择科学、技术、工程和数学教育学科的比例相对较高，去俄罗斯留学的学生选择语言与文学的比例高于去其他地方留学的比例，而赴德国留学的学生，很大比例选择了工程、理学专业。

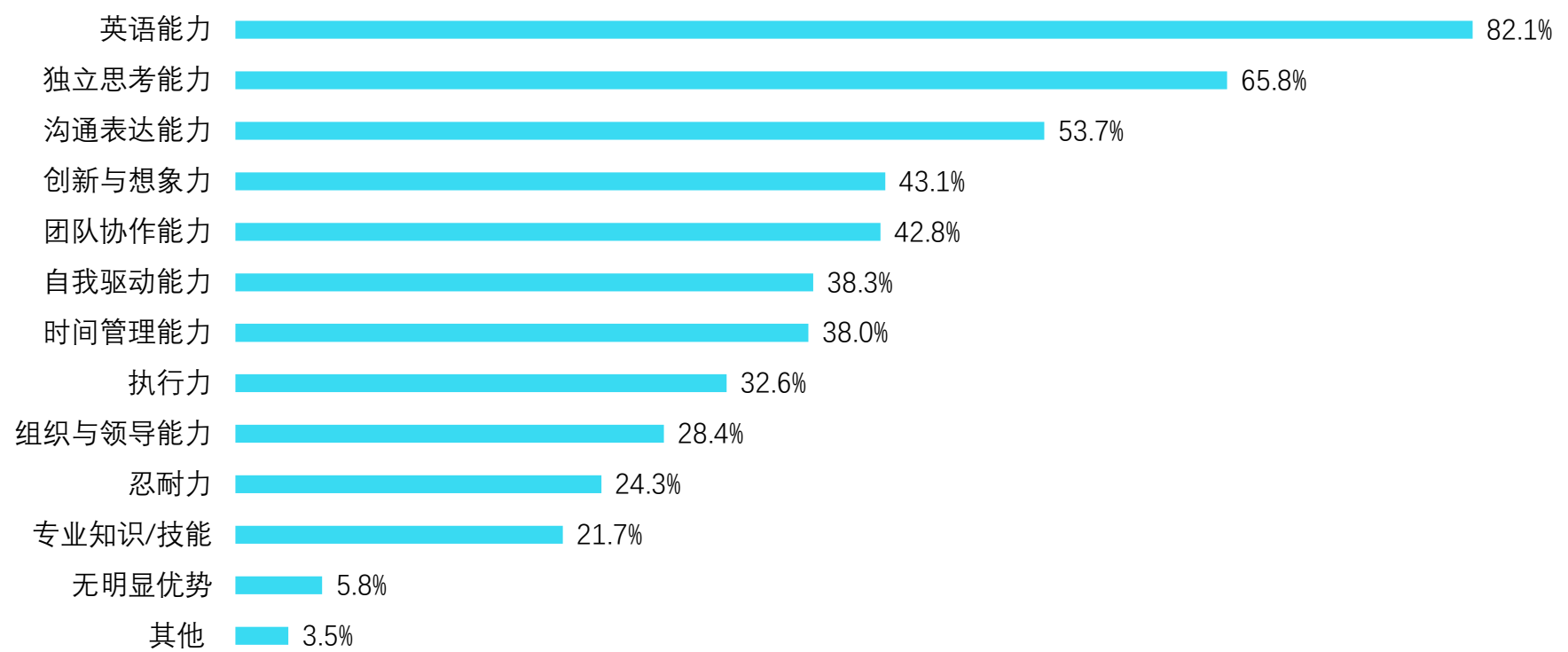


数据来源：智联招聘《2019 海归职业发展报告》

自我认知：多数海归在专业知识或技能层面自信不足

从自我评价来看，海归认为相比国内学生自身的英语能力、独立思考能力、沟通表达等能力优于国内学生。仅有 21.7% 的海归认为在专业知识或技能层面海归优于国内毕业生。

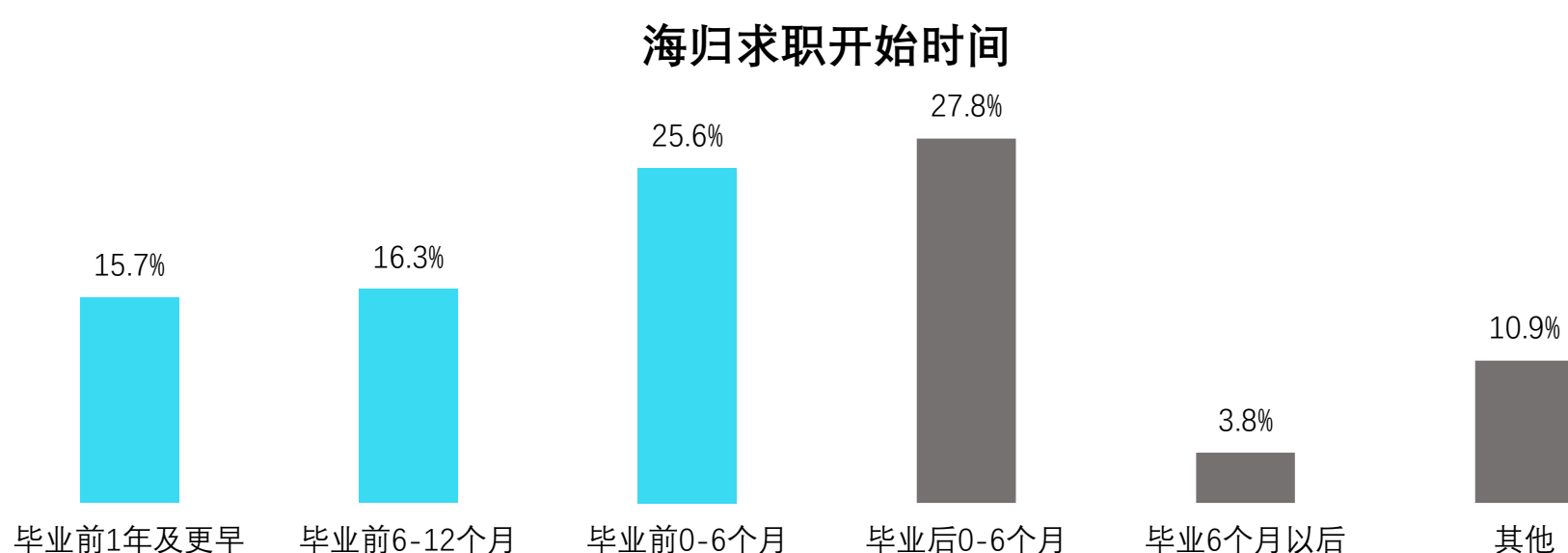
您认为和国内学生相比，海归的竞争力主要体现在哪些方面？



2020 在职海归职业现状

近 6 成海归在毕业前开始求职

问卷调研数据显示，由于国内求职激烈，海归大多在毕业前就开始找工作，其中 25.6%的海归在毕业前半年内开始求职，另外有 16.3%的海归在毕业前半年到一年的时间开始求职。需要注意的是，有 27.8%的海归在毕业后半年内找工作，这一部分海归显然很难赶上国内应届秋招的末班车，因此这部分海归有相当程度的比例是以社招的身份进入企业的，求职初期面临的挑战较大。

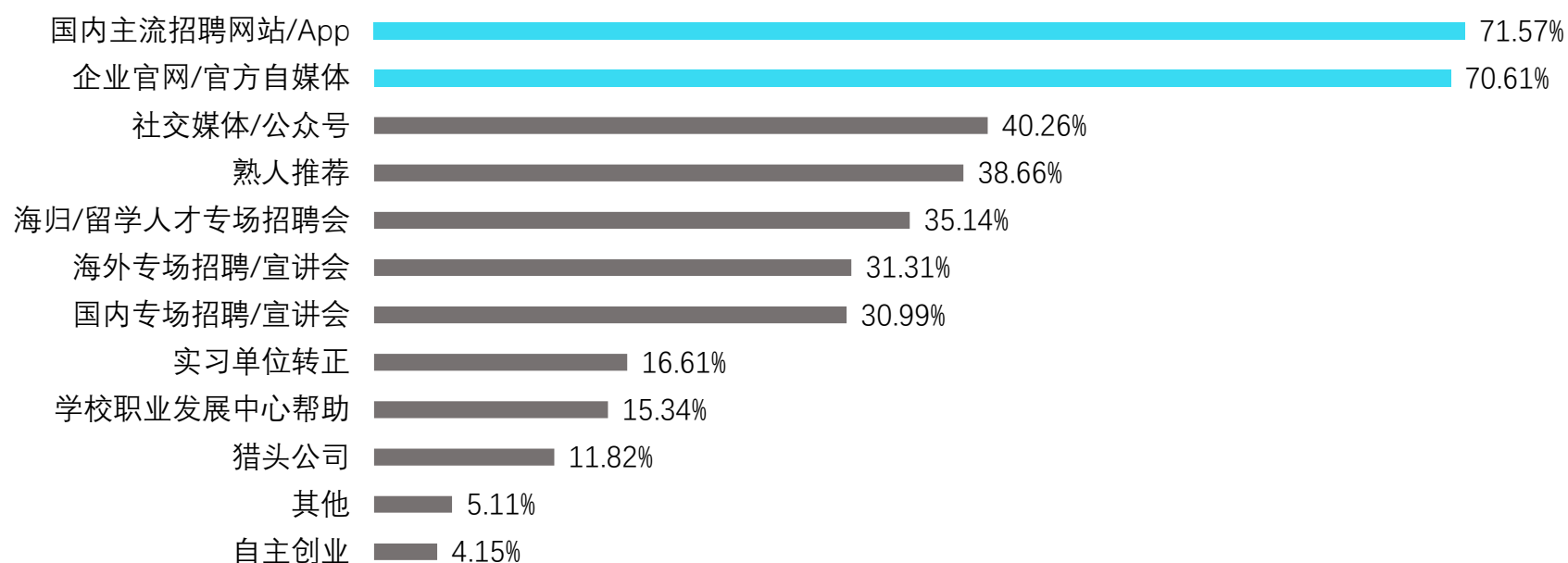


由于缺乏对国内就业市场的了解，错失校园招聘的海归群体在初期的职业选择上具有一定的盲目性；同时，校园招聘通常以管培生的形式进行招聘，学生进入公司之后有较多的锻炼和学习机会，这是以社招身份入职的群体所缺乏的；再者，社会招聘一般有工作经验上的要求，这对尚无工作经验的海归来来说无疑是很大的挑战。概括来讲，主要依靠社会招聘进入企业的海归在初期的职业发展上十分被动，而这将直接影响海归的职场体验和职业发展。

超 7 成海归主要通过国内主流招聘网站求职

海归的求职渠道在一定程度上也是企业雇主品牌的承载渠道。对海归的问卷调研显示，由于距离、时间成本较高，再加之国内企业的校园招聘也较少“出海”，海归通过校园招聘找工作的难度较高。另一方面，针对海归的专场招聘活动或求职平台较少，因此，招聘网站、企业招聘官网、社交媒体是海归找工作的主要途径。

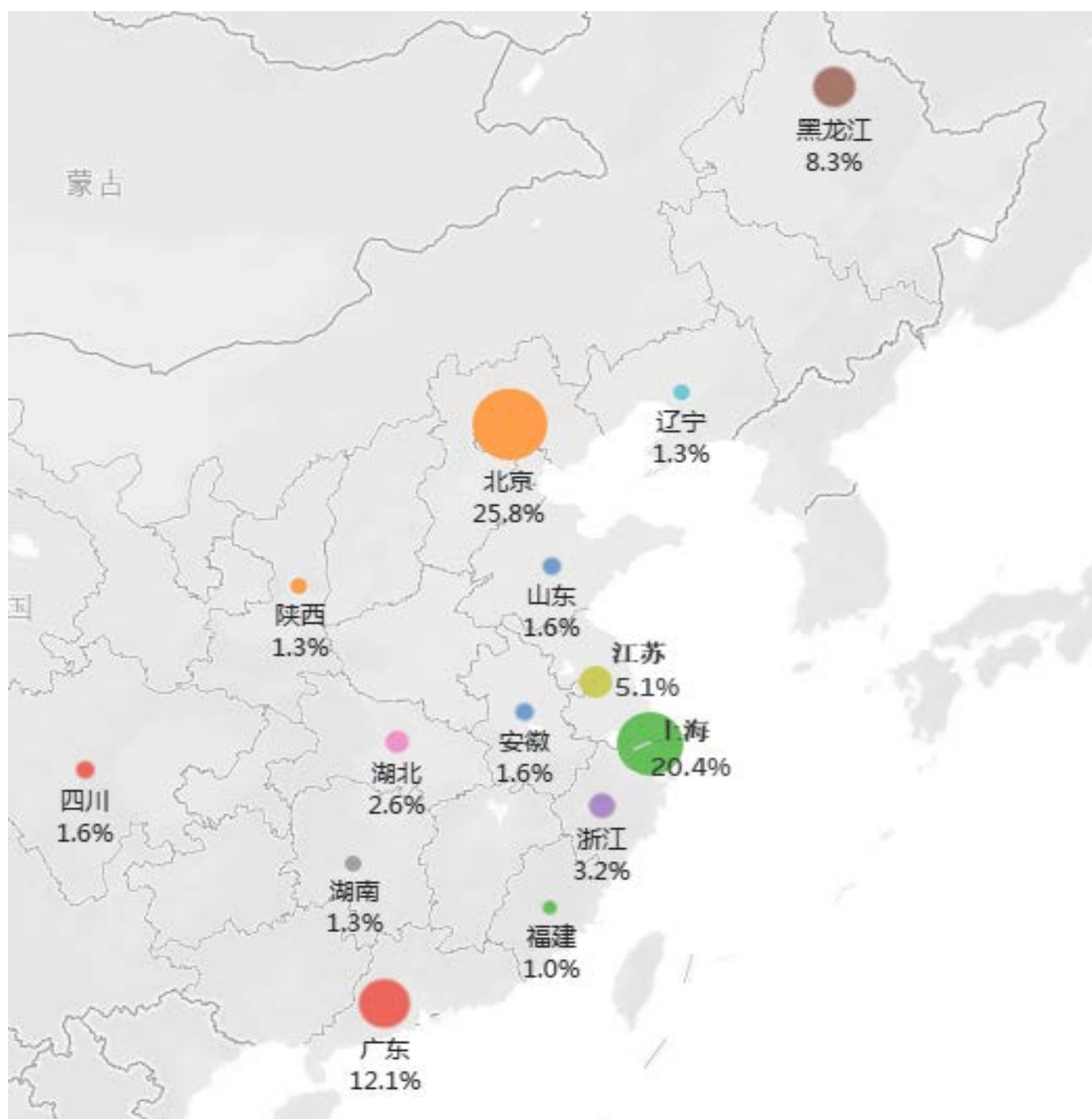
海归求职主要渠道



因此，在当前很多企业开始进行雇主品牌建设的背景之下，企业要合理运用招聘网站、搭建企业招聘官网、善用社交媒体，向（潜在）候选人传递雇主价值主张与雇主品牌形象。

海归就业主要集中在经济发达的北京、上海和广东地区

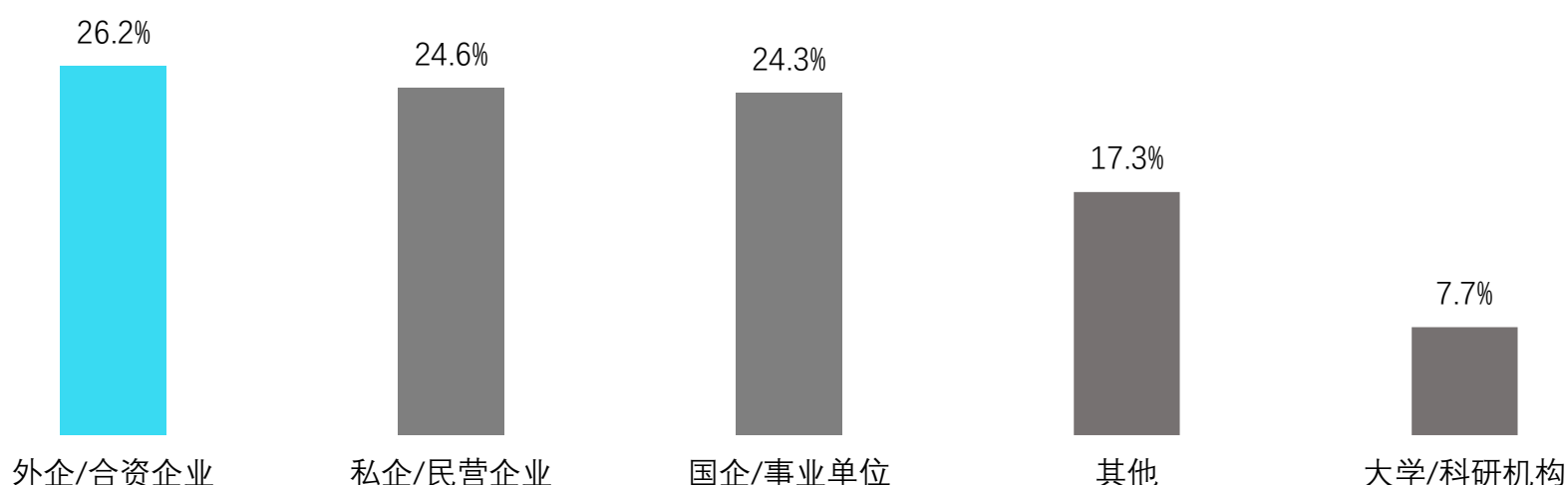
海归工作主要分布地区（省/直辖市）



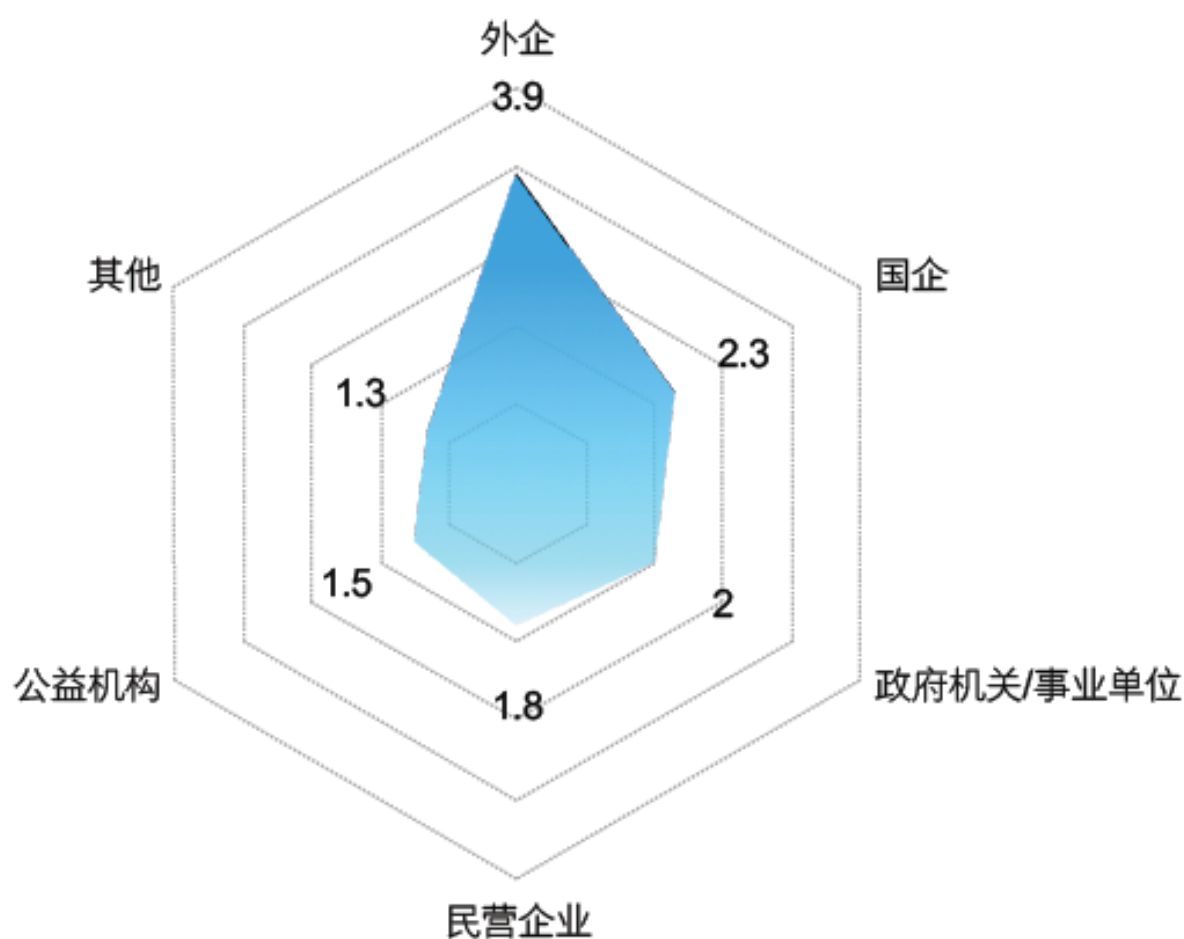
看重工作的跨文化属性和国际化发展，外企/合资企业是海归求职首选

问卷调研显示，相比国内毕业生，海归在第一份职业的选择过程中，更加看重跨文化的工作场景、国际化的职业发展机会。因此，在选择企业类型上，海归更加偏好外企。从求职结果来看，较大比例的海归分布在外企或合资企业中。

海归第一份工作所在企业类型



数据显示，海归在选择第一份工作时，拥有跨文化的工作场景、国际化的职业发展机会、较为完善的福利体系等“标签”的外企是优先考虑的选项，其次是国企、政府机关/事业单位。国企、政府机关/事业单位高福利、高职业稳定度的特征对海归产生了较大的吸引力。



数据来源：智联招聘

在职海归对职业、雇主的评价更加务实

在职的海归在选择下一家雇主或下一份工作时，会首选考虑关乎自身的薪酬福利、职业培训发展，而涉及公司形象声誉和文化的维度优先程度很低。

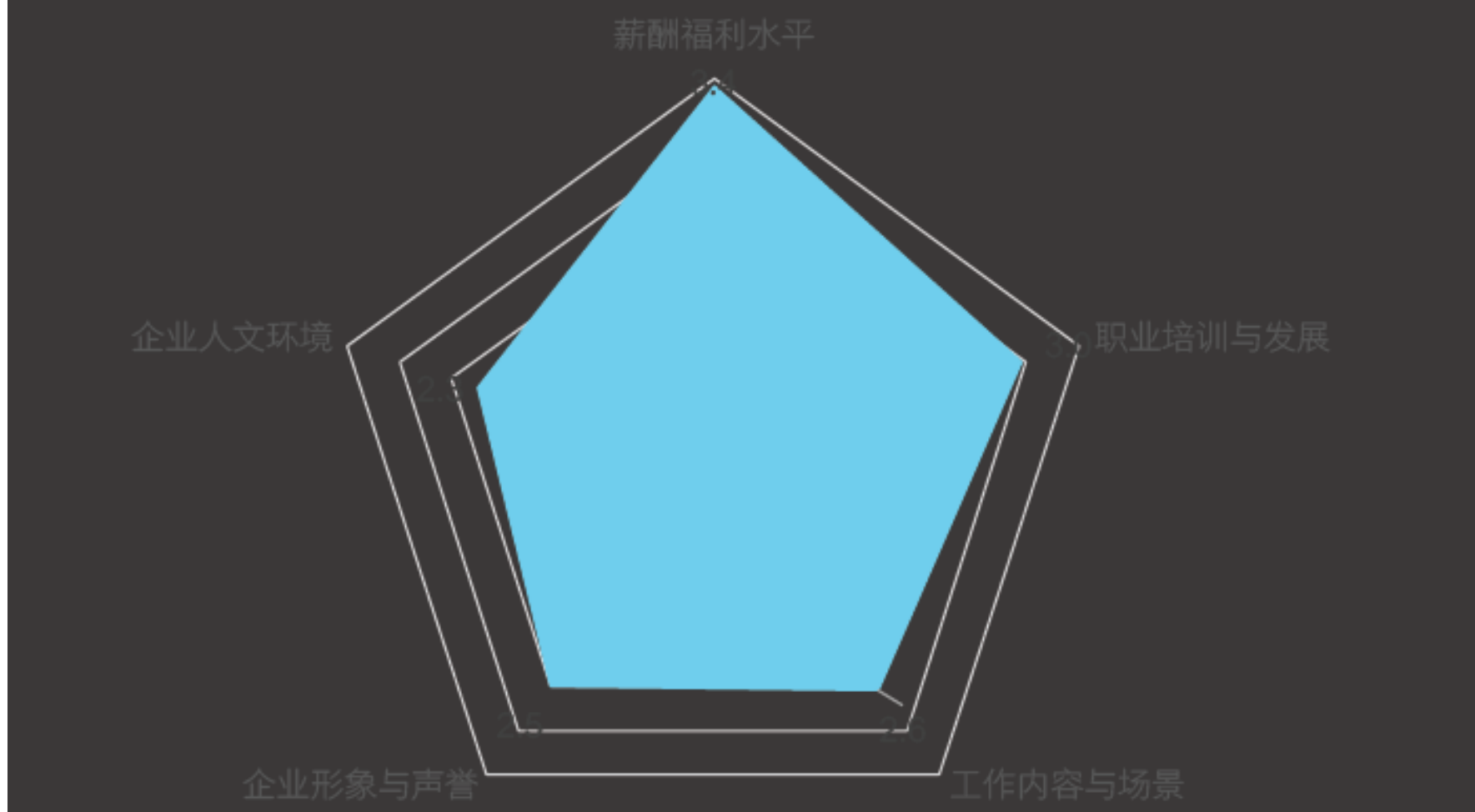
对比即将回国工作的海归的数据结果可以发现处在不同职业发展阶段的求职者的诉求异同点。相同的是，薪酬福利水平是求职者在选择一家公司时的门槛和基本条件；而差异主要表现在，已经工作一段时间的海归的职场诉求更加务实，而还没有步入职场海归，在工作的选择上，第二项优先考虑的是企业的声誉与形象。

求职过程中的信息不对称是造成这一差异的原因，另外，品牌影响力对于不同阶段的求职者的渗透和影响也存在一定的差异。

因此，雇主品牌输出的重点要考虑到求职者所处的职业阶段。

图：在选择下一家公司时，你会优先考虑哪些因素？（请按重要程度排序，1为最重要，6为最不重要）

数据来源：智联招聘 2019年在职海归问卷调研

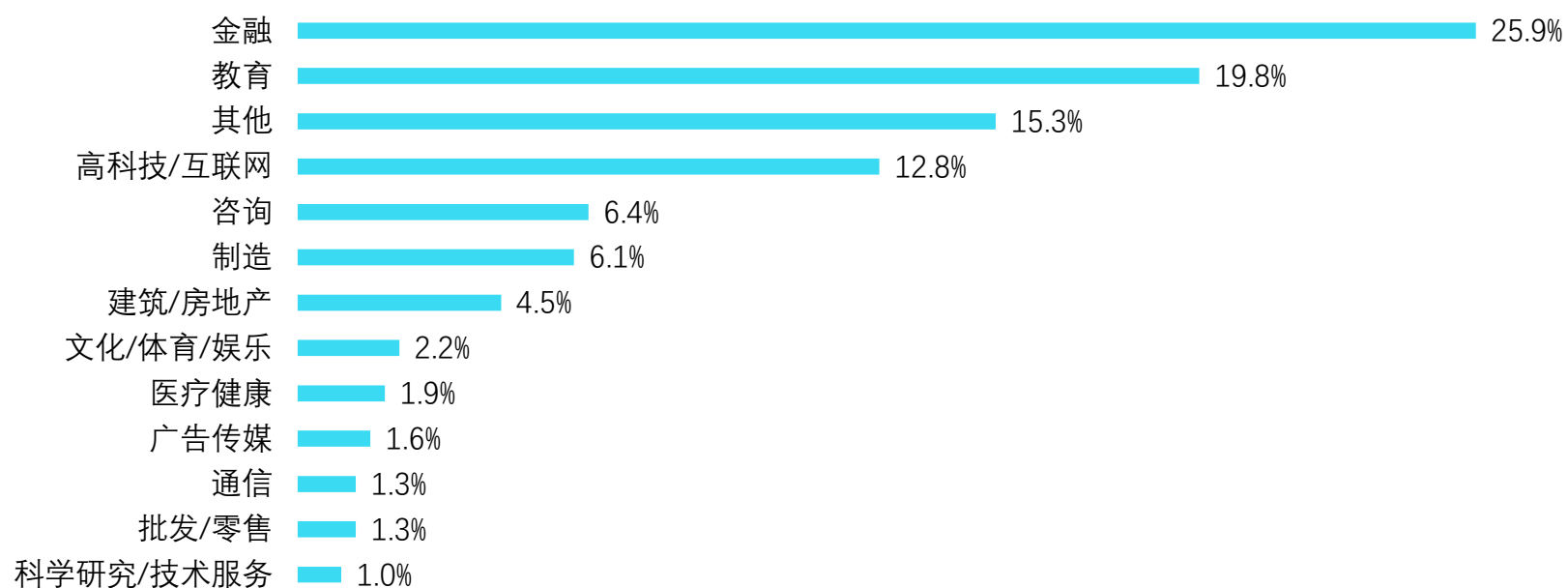


数据来源：智联招聘《2019海归职业发展报告》

金融、教育、高科技/互联网是海归求职的热门行业

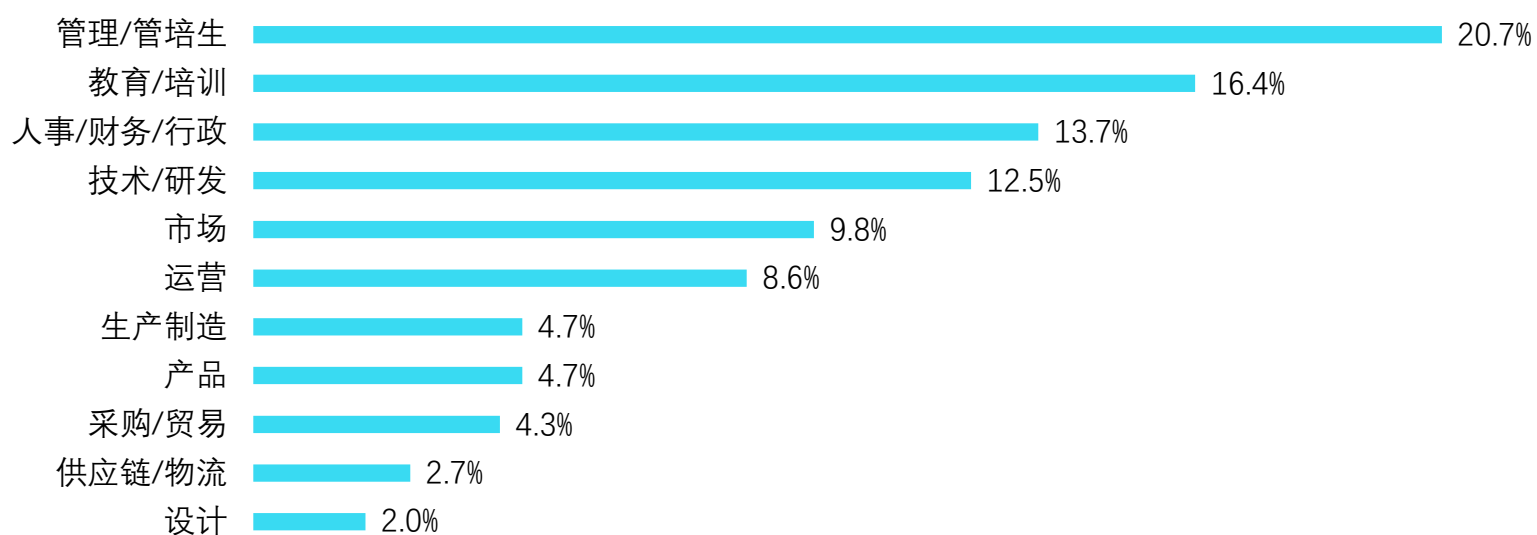
职业类型通常与专业背景有密切的关系，尤其是对于第一份工作。由于海归大多数有管理、经济学等商科背景，因此在职业选择上也更加偏好金融行业。另外，国内教育培训行业对海归的需求也较大，因此教育行业也是海归集中分布的行业之一。

海归第一份工作的所在行业



大部分海归目前职位为管培生、教育/培训和人事财务等岗位

海归第一份工作的职业类型

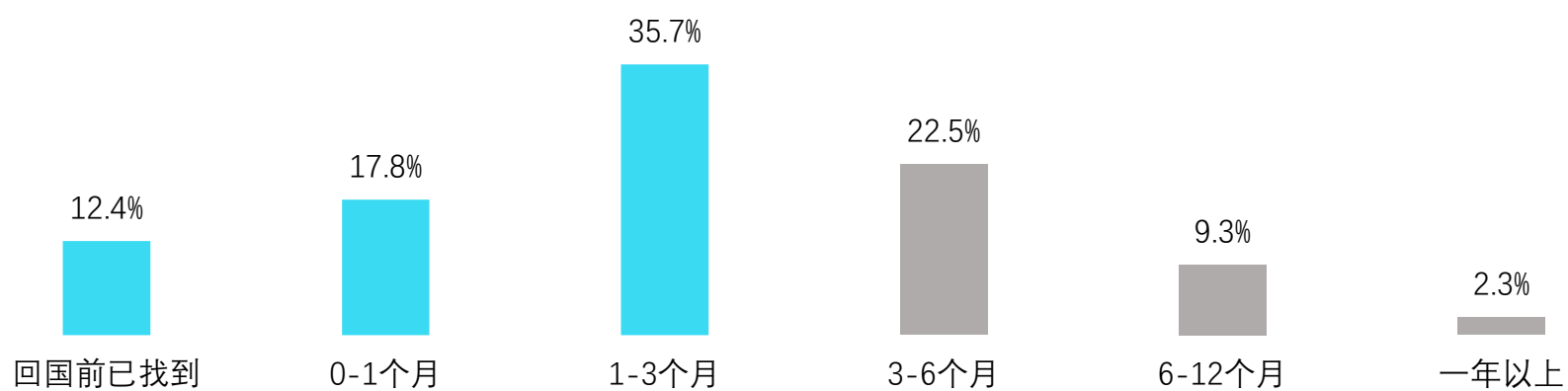


管理培训生是一些大企业自主培养企业中高层管理人员的人才储备计划，是企业校招中招聘需求最大的岗位，其招聘标准相对综合。海归第一份工作的分布，也大致符合企业校招岗位需求的分布。

超半数海归求职周期为 3 个月内，工作意向达成较快

第一份工作的求职时长在一定程度上可以衡量找工作的难易程度。针对海归群体的调研显示，有 12.4% 的海归在回国之前已经找到工作。另外，超过一半（53.5%）的海归找工作的时间为 3 个月以内，工作意向达成较快。另外需要注意的是，有 34.1% 的海归找工作的时间长度超过 3 个月，除了自身暂缓求职进程的，还有一部分是由于客观原因找工作较困难。对于这部分海归，企业或第三方服务机构可以进行针对性的调研，并通过适当的活动介入，盘活人才。

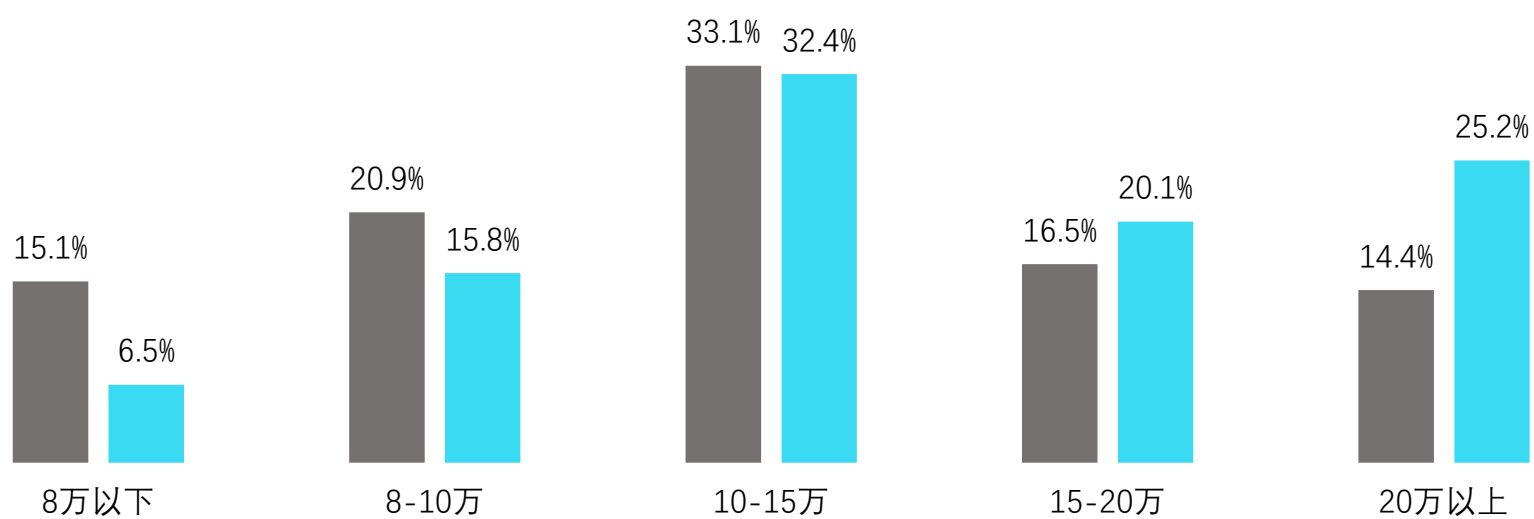
回国第一份工作的求职周期



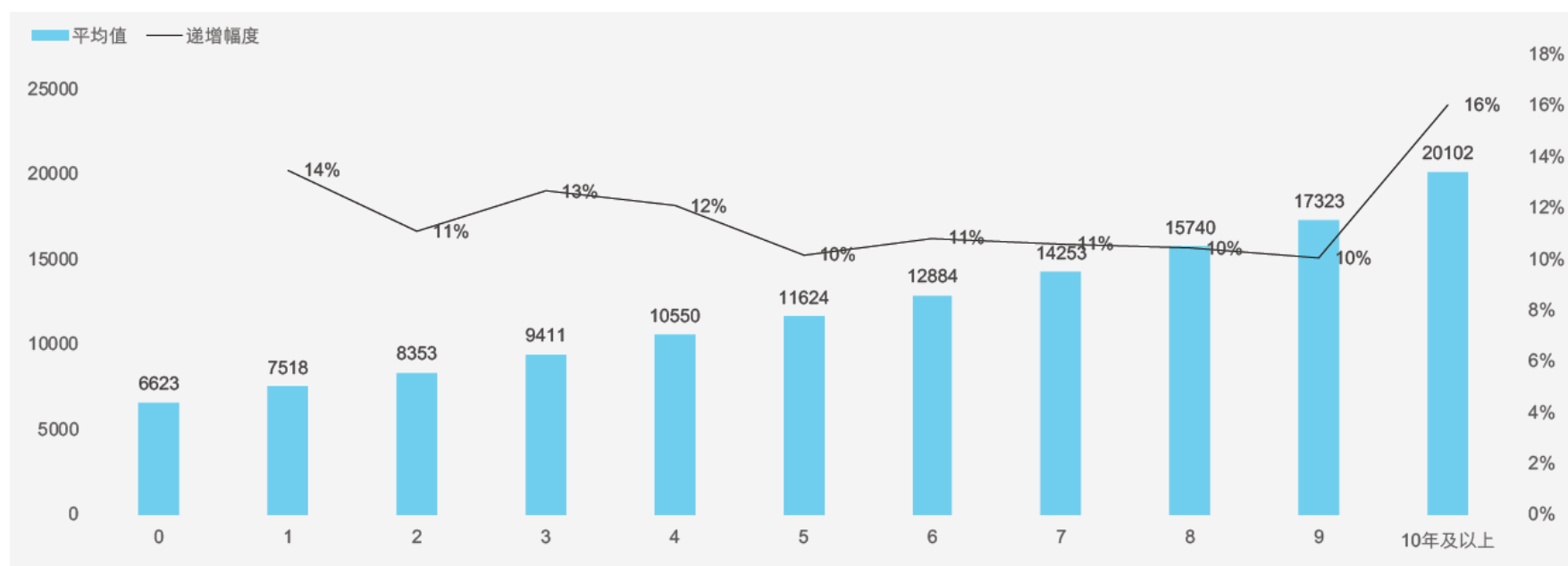
回国初始薪酬主要为 10-15 万元/年，随工作年限增加

海归的初始薪酬以 10-15 万元为主，随着工作年限的增加，海归在 15-20 万元、20 万元以上的薪酬范围比例增加，而在 15 万元以下的薪酬范围比例逐渐下降。

海归回国工作的初始薪酬与目前薪酬

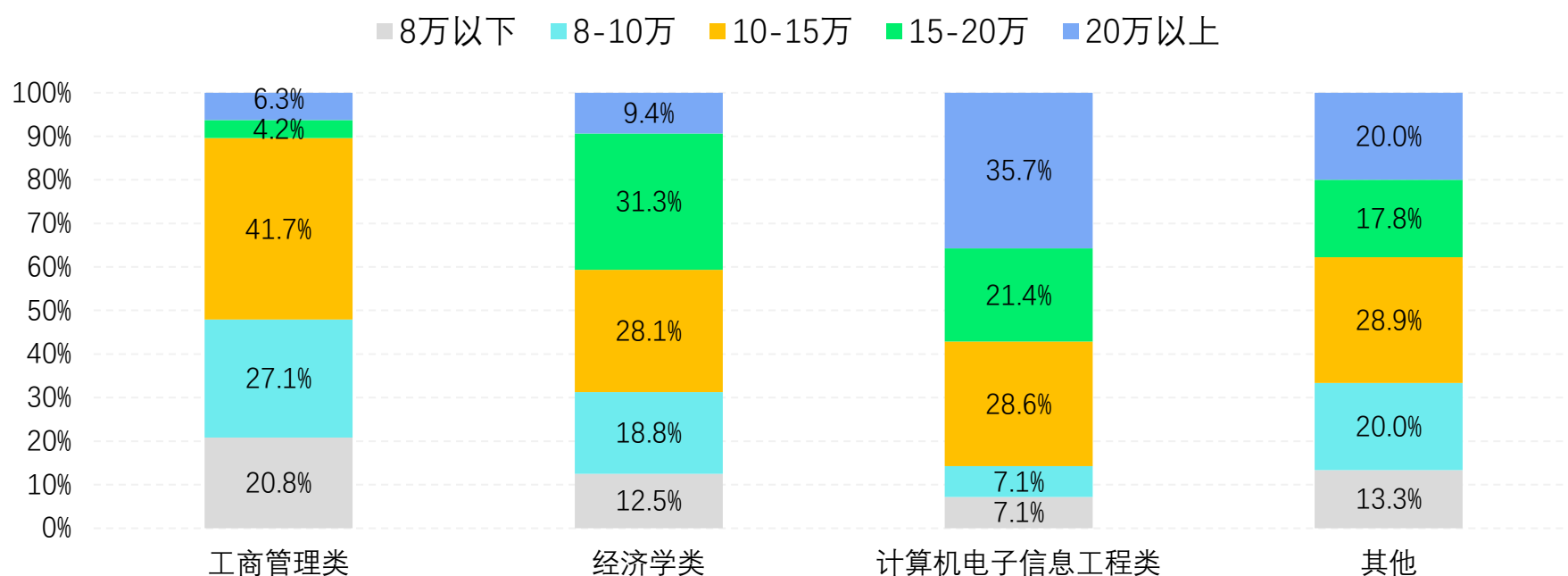


图：2019年在职海归基本月薪随工作年限的增长



数据来源：智联招聘《2019 海归职业发展报告》

海归专业背景与初始工作薪酬

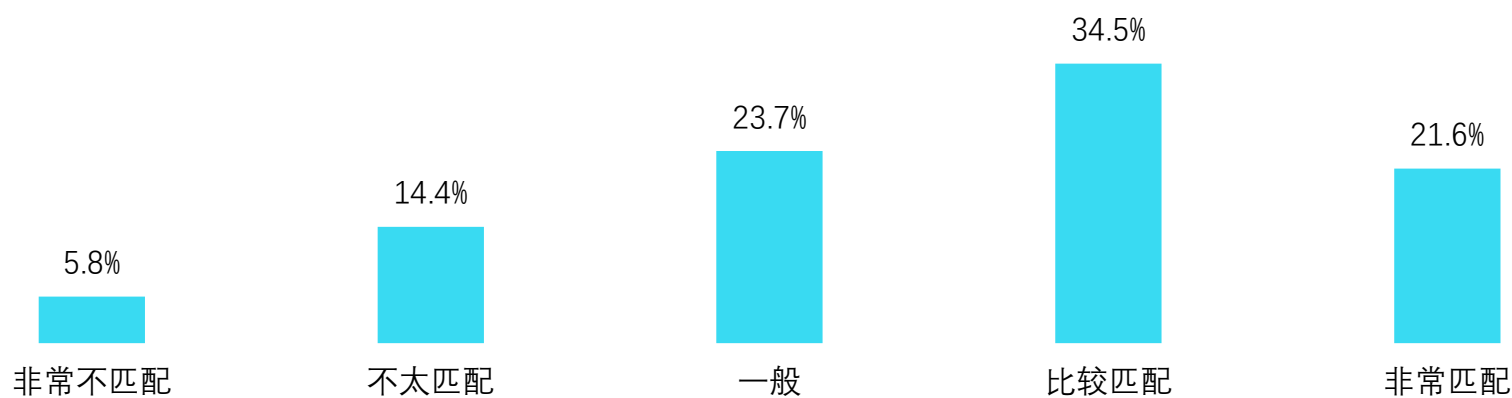


大量研究表明，学术背景对于薪酬、职业发展的影响在初始职业上表现较为明显。由于海归的学历大多数为硕士及以上，因此学历对薪酬的影响在海归群体上表现较弱，但是专业对薪酬的影响表现较为明显。针对海归的调研问卷显示，计算机类专业背景的学生初始薪酬明显高于其他专业，具体表现为在 20 万元以上的薪酬分组上，计算机类专业的海归占比（35.7%），明显高于其他专业背景的海归。

海归的职业与专业对口程度较高

从宏观层面来讲，专业对口程度是衡量教育与市场需求匹配的重要指标，也是求职者在寻找工作时非常看重的因素。调研显示，海归群体职业的专业对口程度较高，近 6 成（56.1%）海归认为当前的职业与所学专业相对匹配。

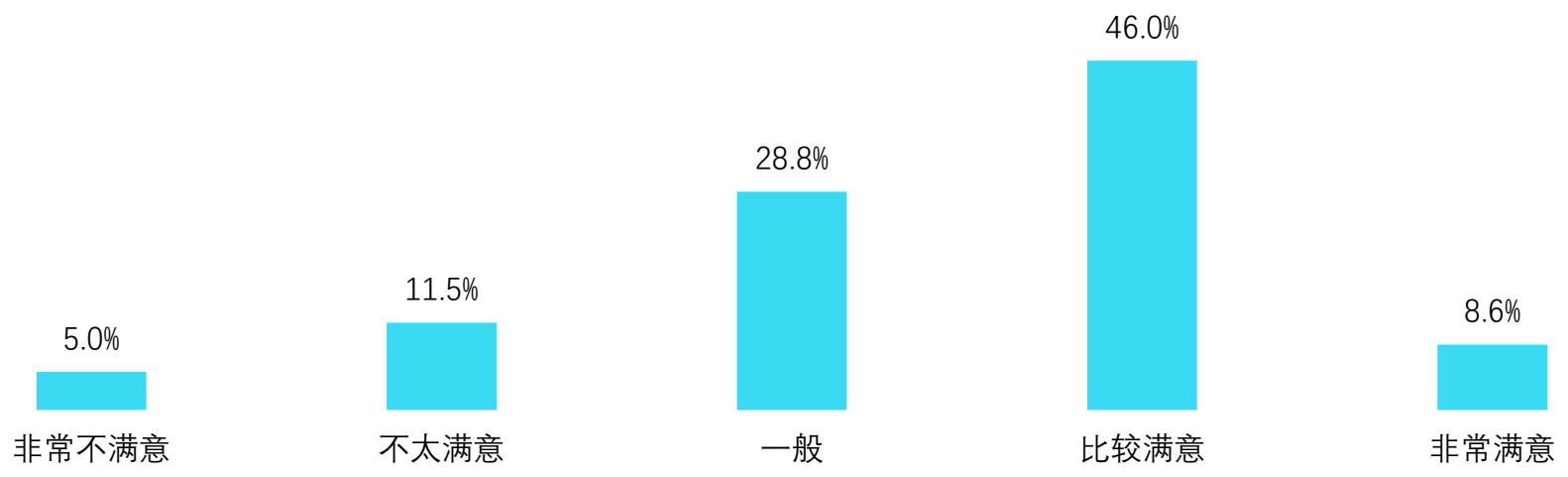
职业与专业对口度



根据往年针对海归群体的调研，专业对口程度在一定程度上为初始职业提供了较低的理解成本与学习成本，是影响在职时长、职业稳定度的重要因素。该数据结果在一定程度上表明企业人才培养的重要性，随着职业多样性的涌现，以及国内高等教育对市场需求反映的滞后性，企业的人才培养与发展体系是加速员工成长、帮助员工更快融入工作场景的重要方式，科学合理的人才培养体系在一定程度上能够为企业保留人才。

海归对目前的工作满意程度较高

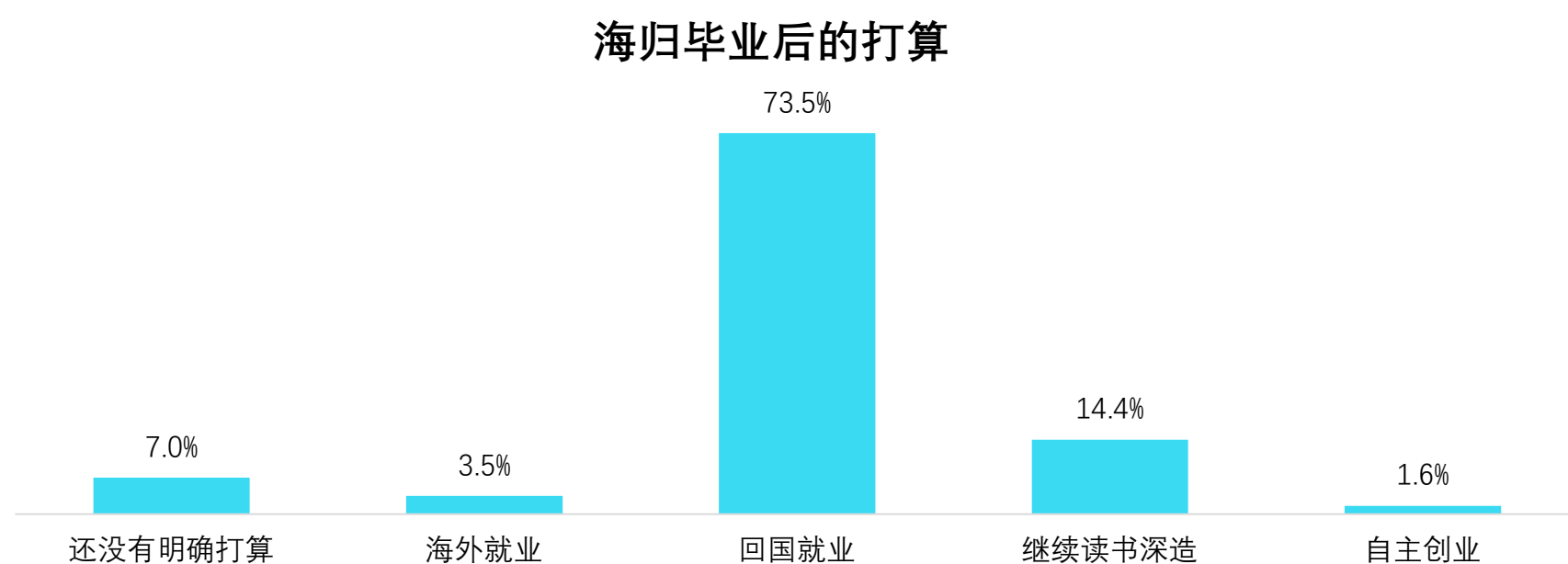
海归对目前工作的满意程度



应届海归职业规划与准备

就业意向有一定程度回落，职业发展较为迷茫

受疫情影响和经济环境下行影响，2020 年选择就业的海归占比有所下降，占比为 73.5%。另外，海归创业比例也相继下滑，2018 年选择创业的海归占比 6%，而 2020 年仅为 1.6%。

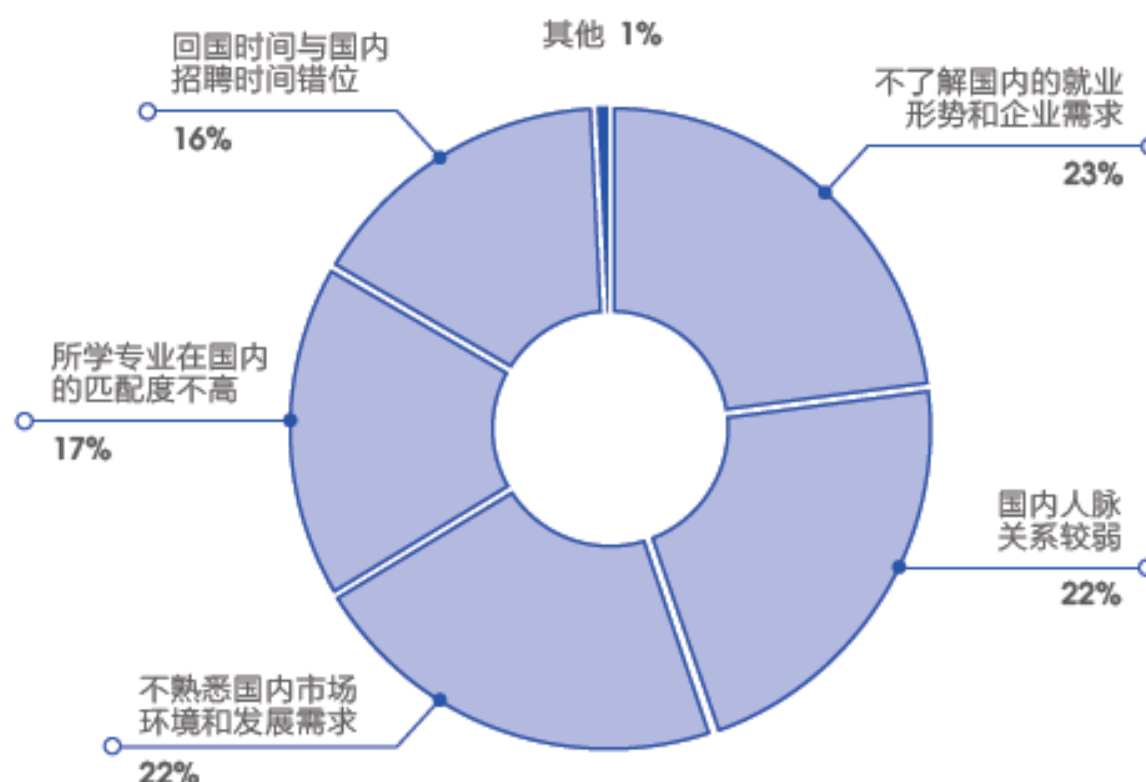


应届海归求职的主要困难与劣势

数据显示，“不了解国内的就业形势和企业需求”（23%）仍然是受访海归在国内发展的最主要劣势，但相较 2018 年的 59% 已有显著下降。而“国内人脉关系较弱”（22%），“不熟悉国内市场环境发展和发展需求”（22%），“所学专业在国内的匹配度不高”（17%）和“回国时间与国内招聘时间错位”（16%）在占比方面与第一项劣势相差不大。

这些劣势与海归在国外时接触到的国内就业市场信息相对不足，且国内招聘方对于海归特点的了解受限有一定关系。建立专门的海归与国内市场信息的沟通机制将有助于缓解这一现象。例如，在就业方面开设海归招聘通道和招聘活动，鼓励有能力的企业去海外开展宣讲和招聘活动，放宽对于海归投递简历或申请相关应聘考试的时间限制等；在创业方面提供相关的宣讲和培训服务等。

受访海归认为在国内发展的最主要劣势

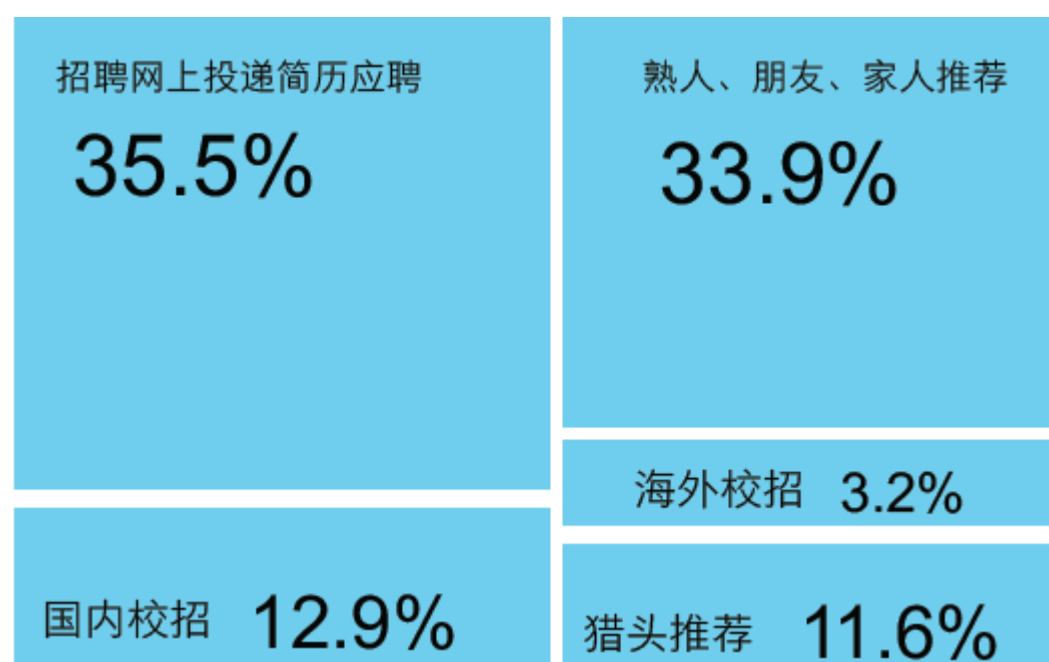


数据来源：全球化智库(CCG)与智联招聘联《2019 中国海归就业创业调查报告》

初职在职时长与职业稳定性

由于缺乏对国内就业市场的了解，海归群体在初期的职业选择上具有一定的盲目性；同时，校园招聘通常以管培生的形式进行招聘，大多数企业针对管培生有一套成熟完善的人才培养体系，学生进入公司之后有较多的锻炼和学习机会，这是以社招身份入职者所缺乏的，但是，如前文分析，海归大多以社招渠道而非校园招聘渠道进入企业，这就使得海归在进入企业初期错失了良好的发展开端；再者，社会招聘一般有工作经验上的要求，这对尚无工作经验的海归来说无疑是很大的挑战。综合来看，主要依靠社会招聘进入企业的海归在初期的职业发展上十分被动，而这将直接影响海归的职场体验和职业发展。

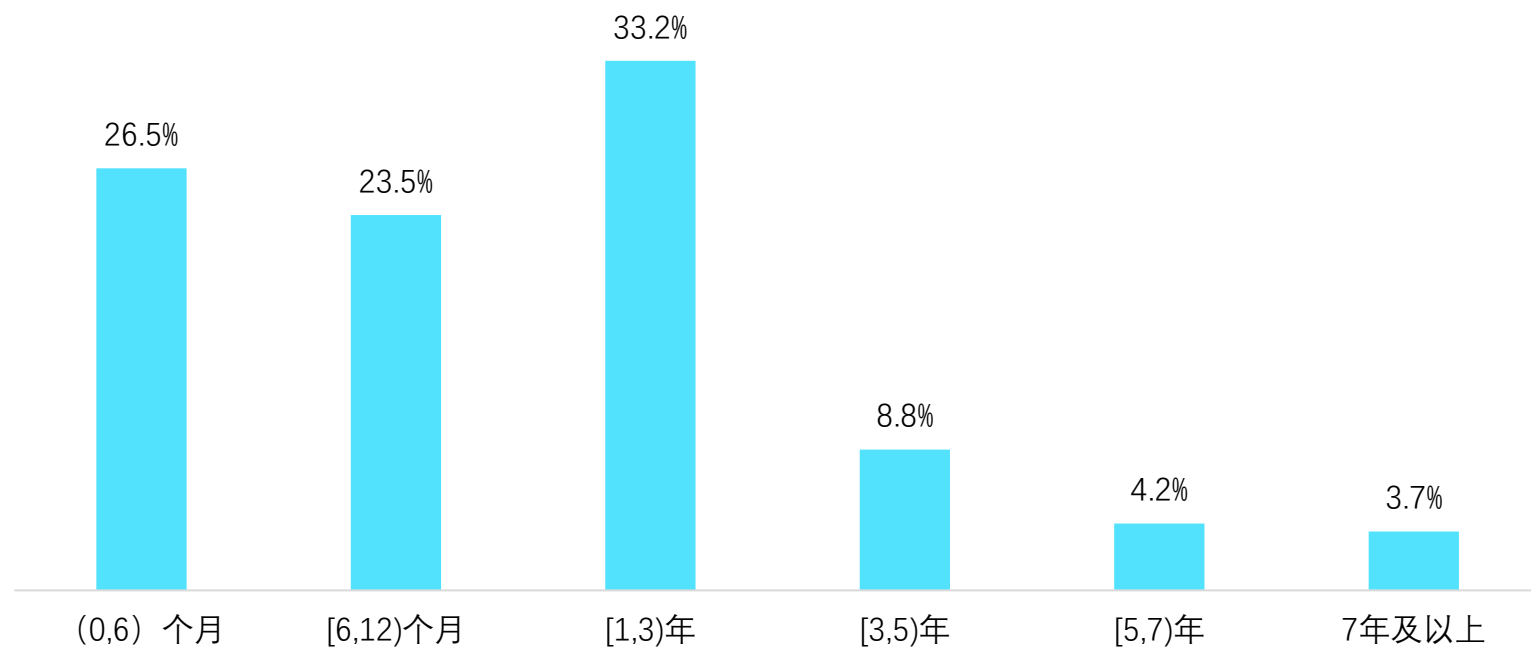
海归初职获取的主要方式（多选）



数据来源：智联招聘《2019 海归职业发展报告》

数据显示，海归第一份工作的平均在职时间为 10.6 个月，5 成海归初职在职时长不满 1 年。由于刚回国的海归在职业选择上缺乏合适的渠道和更多的机会，海归从事的第一份职业与期待职业存在显著差距，这极大降低海归的初职稳定性。对职业的满意度直接影响海归的在职时长。

毕业时间为2010-2018年的海归第一份全职工作的在职时长



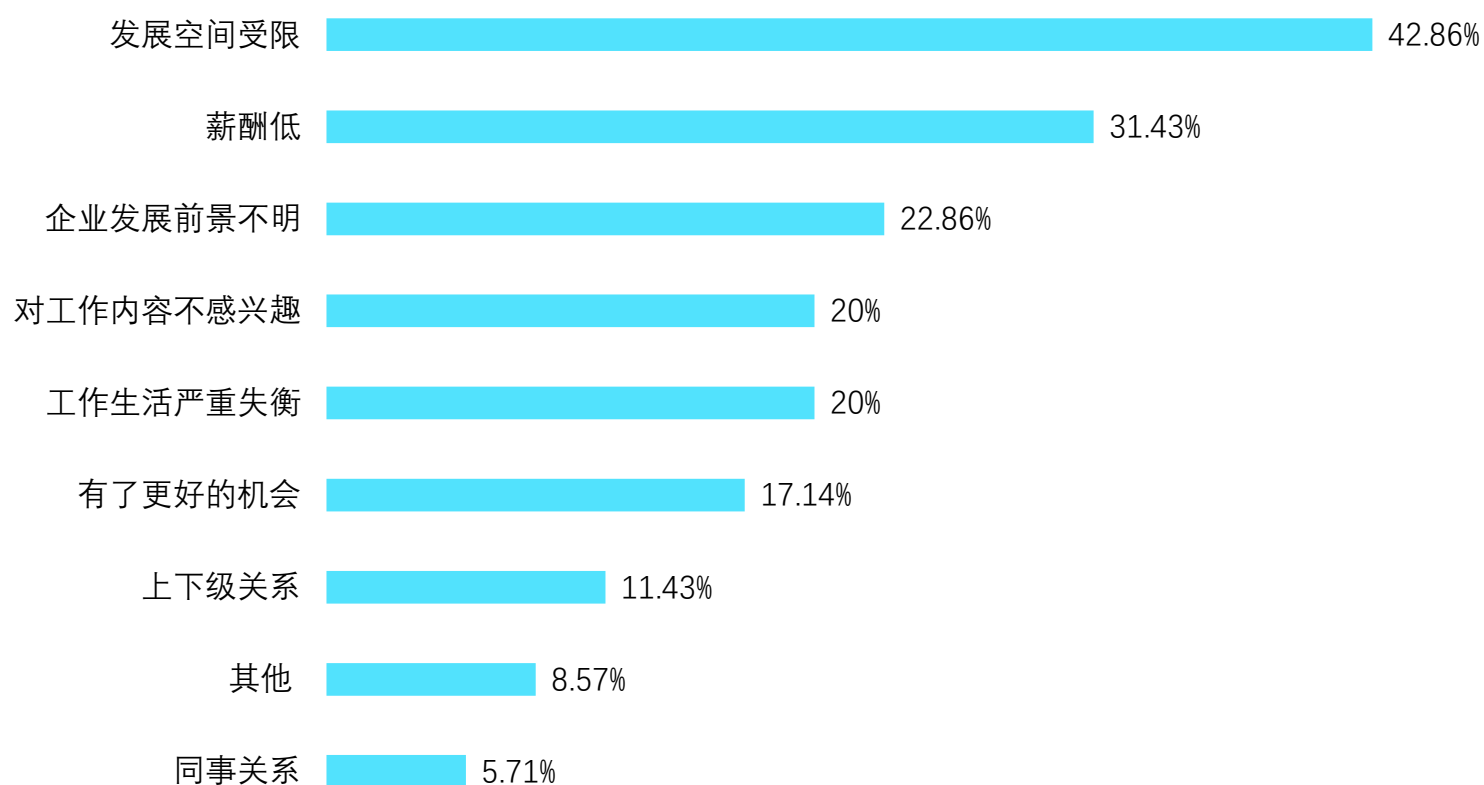
数据来源：智联招聘《2019 海归职业发展报告》

应届海归跳槽的主要原因

跳槽是职场人表达职业诉求最直观的形式，通过分析跳槽的原因，可以接近理想工作的原型。调研显示，发展空间受限、薪酬低是海归第一次跳槽的主要原因。工作承载了个人的价值诉求，理想工作是能够帮助个体实现价值，并使个体在工作中持续增值的，如获得与劳动匹配的薪酬，在工作中有不断学习和发展的机会，在个人能力提升的条件下有合适的晋升机会和新的发展机会等等。如果工作机会不能匹配个体的诉求，个体便会产生职业困惑或倦怠，从而产生离职的想法。

尤其对于刚进入国内职场的海归来说，需要更多的机会去融入职场、探索职业可能性，因此海归群体对发展空间的渴望更大。再加之以社招身份进入职场的海归，缺乏完善且体系化的职业培养和发展通道，因此在职业发展初期会更显困惑与迷茫。

第一次跳槽的主要原因是什么？（多选）

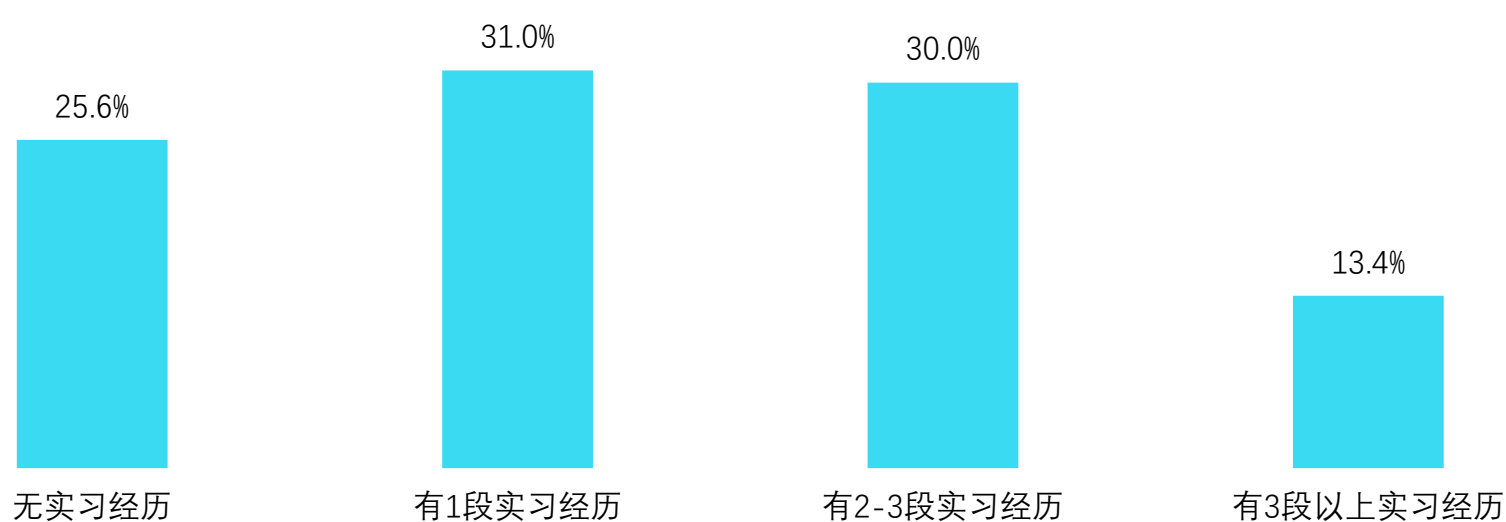


数据来源：智联招聘《2019 海归职业发展报告》

超 7 成应届海归有实习经历，职业准备较为积极

是否有实习经历或实习经历的含金量是国内大企业在招聘时非常看重的指标。针对应届海归的调研显示，为了应对激烈的求职局面，超 7 成（74.4%）的海归有实习经历，求职准备整体较为积极。

您有几段实习经历？



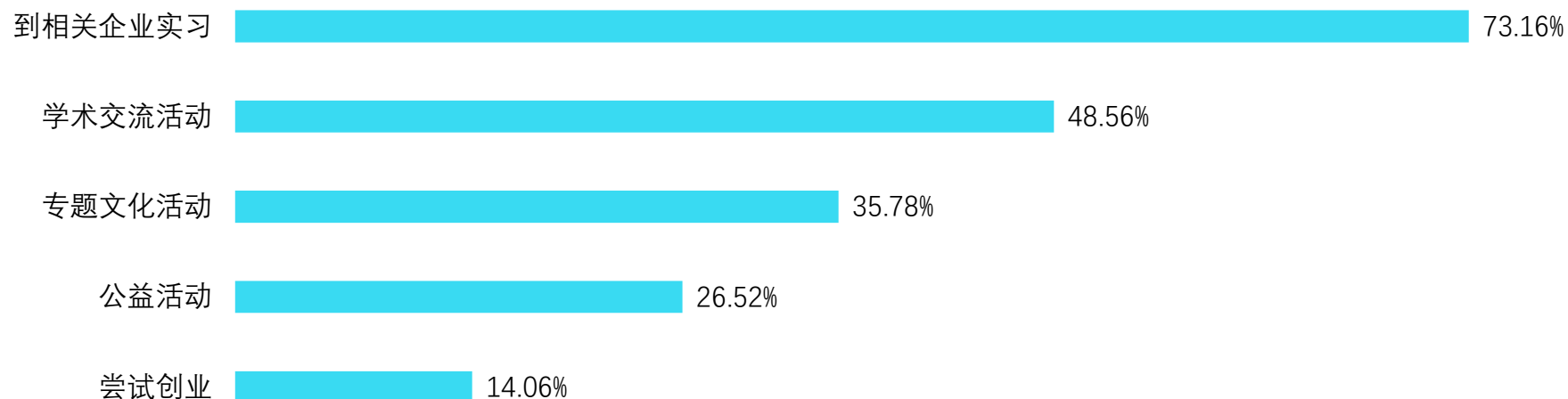
保持对国内就业市场的了解，希望假期回国能有机会实习

从学生的视角出发，实习是了解职场、工作的重要切入点。调研显示，超 7 成的留学生希望假期回国期间能够到相关企业实习，从而为后续职业发展做好准备。

从企业的角度出发，实习生计划是企业校园人才获取前置化非常重要的方式，也是很多名企在做的常规招聘方式。开放实习生岗位，对求职者、企

业都各有助益。

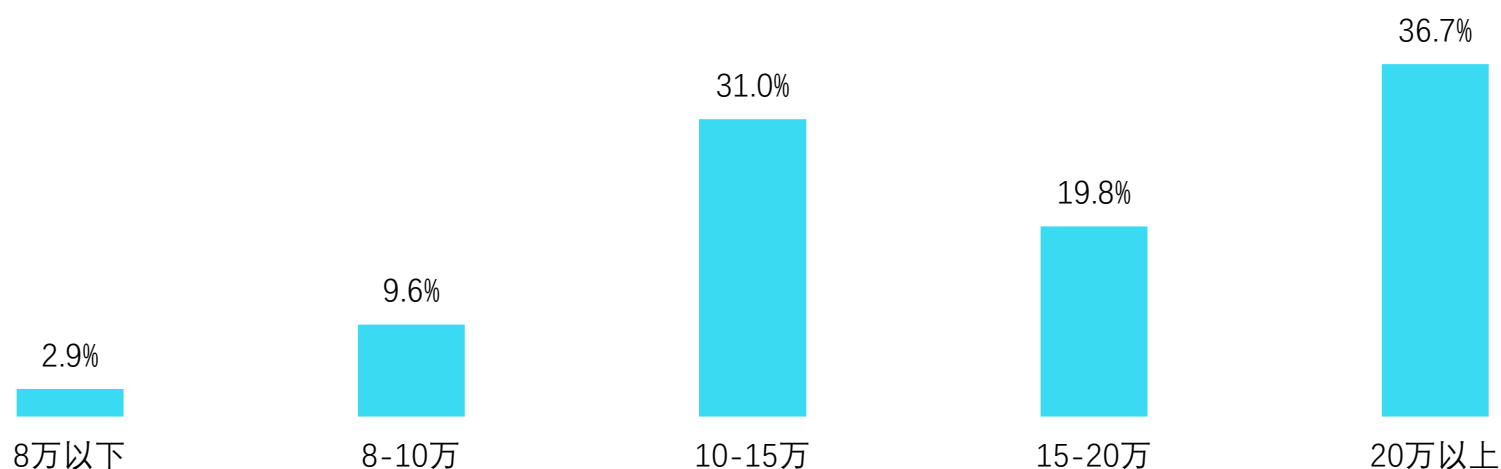
假期回国，您期望通过哪种方式增加对国内的了解？



多数海归期望年薪 20 万以上，期望值较高

调研显示，即将毕业的海归对初始职业的薪酬期望较高，大多数期望年薪为 20 万元以上。结合前一部分在职海归的初始薪酬数据来看，海归的初始薪酬大多为 10-15 万元。由于对国内就业市场的不了解，在薪酬的预期上期望值较高。

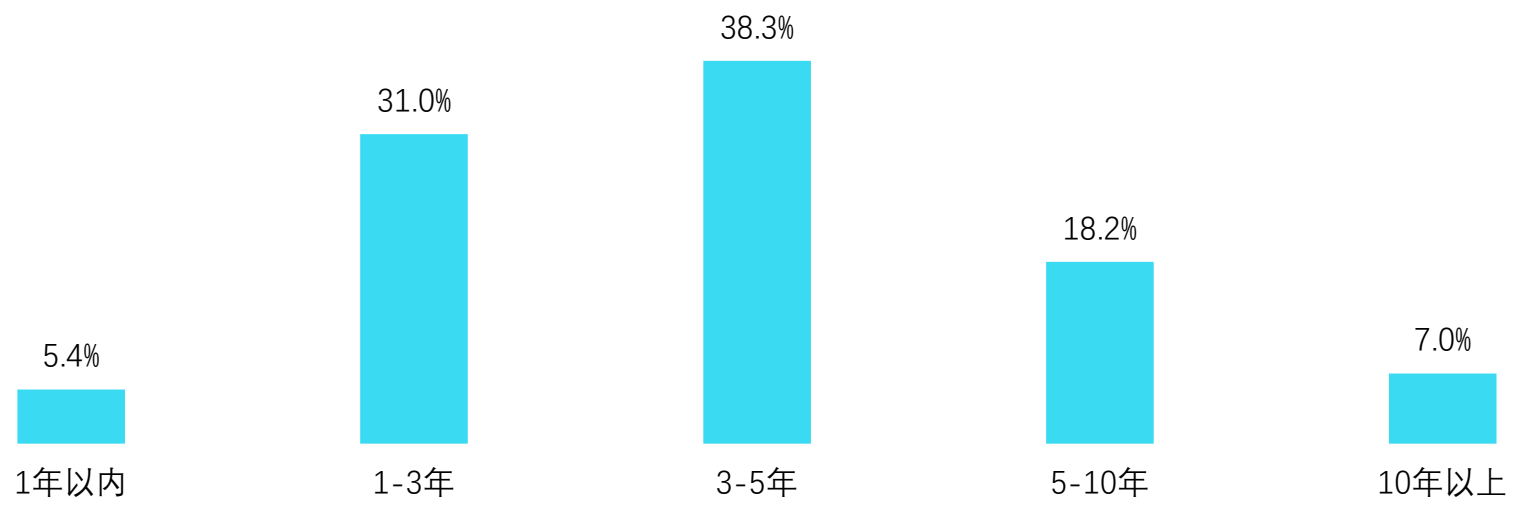
2020 应届海归期望年薪



大多数海归认为在 5 年之内可以收回留学成本

对于大多数学生和家庭来说，留学的支出是一笔不小的成本。因此在选择工作时，企业的付薪意愿和能力将直接影响学生收回留学成本的时间预期。据调研，61.7%的海归考虑收回留学成本，另外 30.3%的海归在选择工作时并不会特别在意留学成本的收回。在考虑收回留学成本的海归中，基于薪酬的预期，74.7%的海归认为 5 年之内可以收回成本。

2020应届海归预计收回留学成本的时间

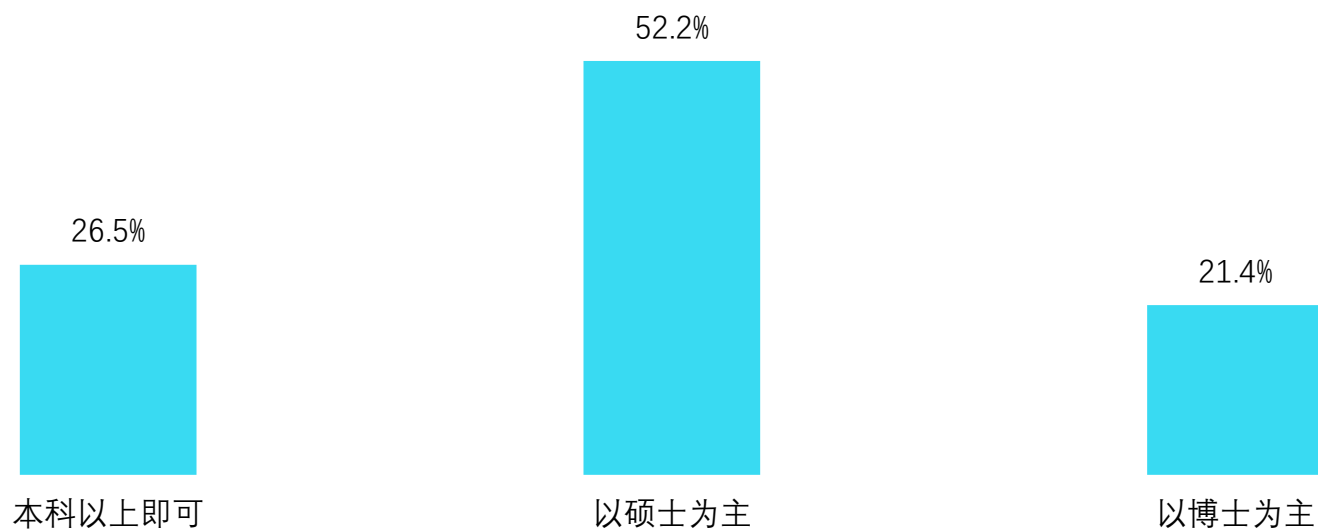


雇主对海归的认知与评价

海归招聘以硕士学历为主

由于海归大多为硕士学历及以上，因此企业招聘的学历要求也主要以硕士及以上学历为主。

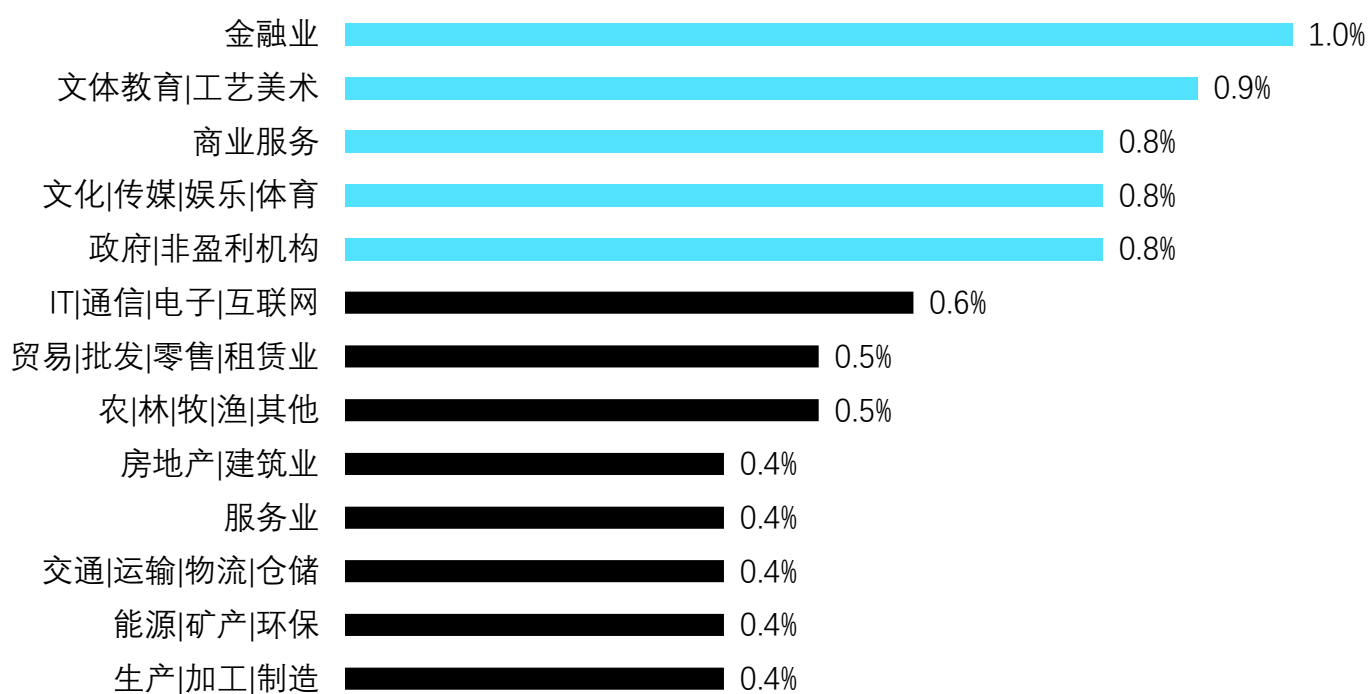
您的公司岗位对留学生学历要求如何？



各行业对海归的招聘需求与就业机会

智联招聘监测的“近三年企业下载海归简历”的数据显示，企业的海归人才需求逐年增加。从行业角度来看，海归需求主要集中在金融、文化教育、咨询业和政府机构中。

全国各行业2018年下载海归简历数占下载简历总数的百分比

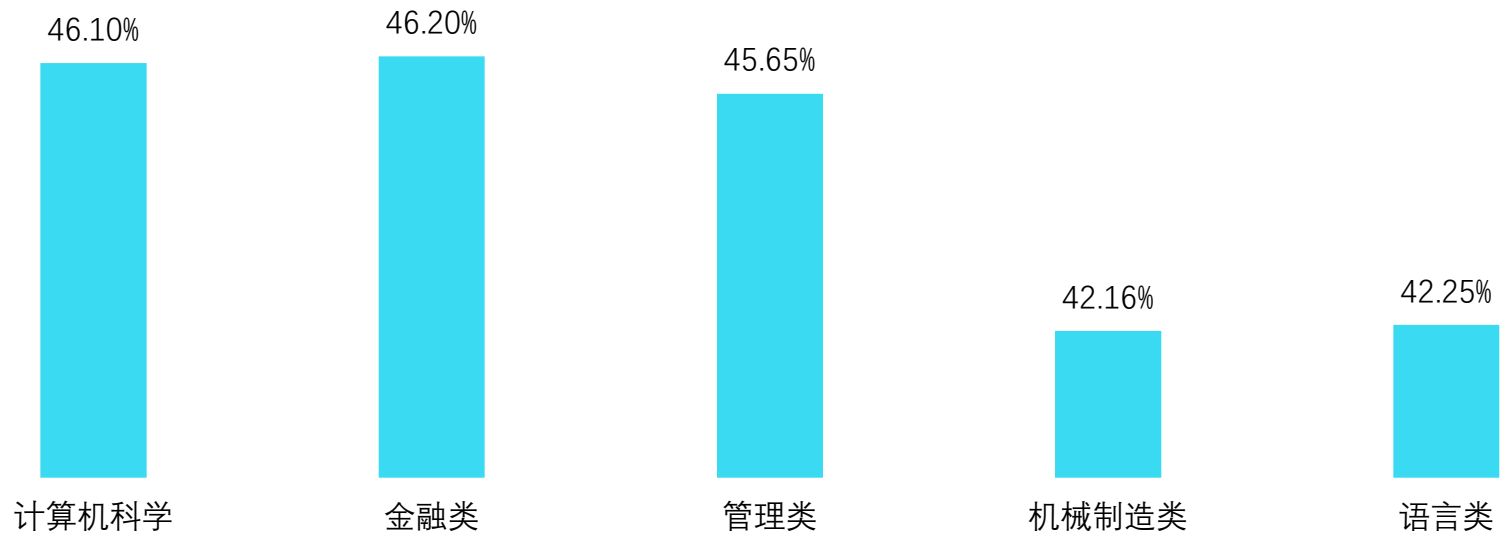


数据来源：智联招聘《2019 海归职业发展报告》

企业招聘海归以 IT、金融类专业为主

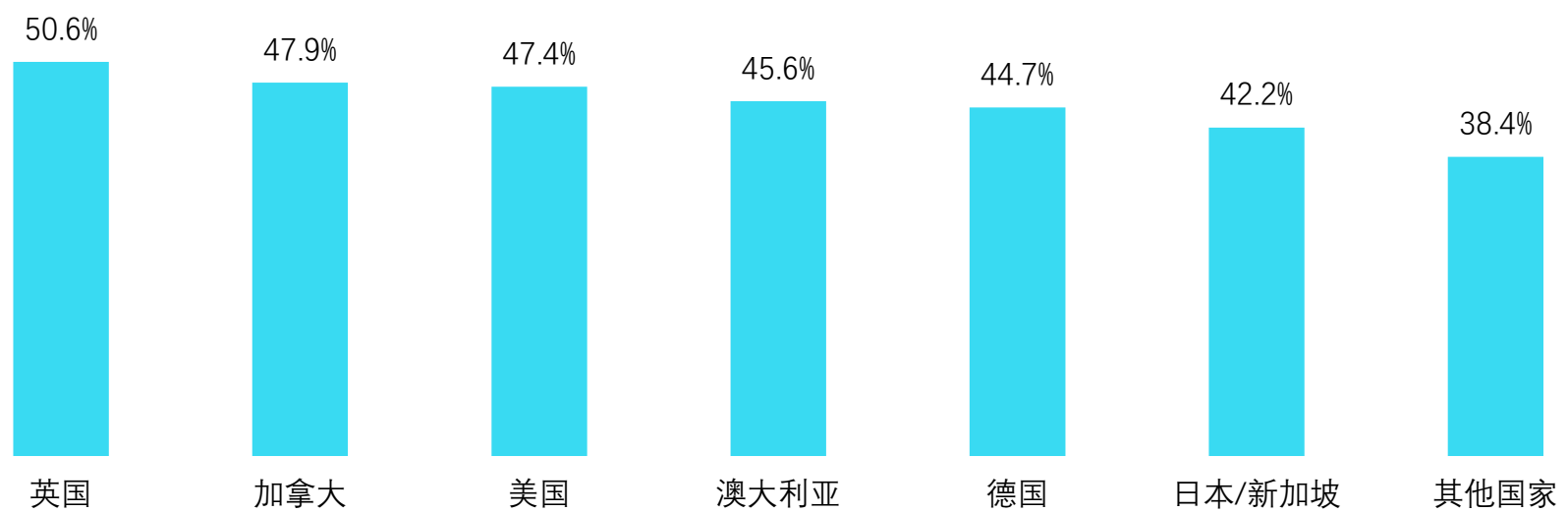
IT 互联网行业发展大潮推动 IT 类专业人才需求走高，调研显示，国内企业招聘海归的专业需求主要集中在计算机专业、金融类、管理类专业。

企业海归招聘专业需求



企业青睐英国、加拿大、美国留学海归

企业招聘海归的生源偏好

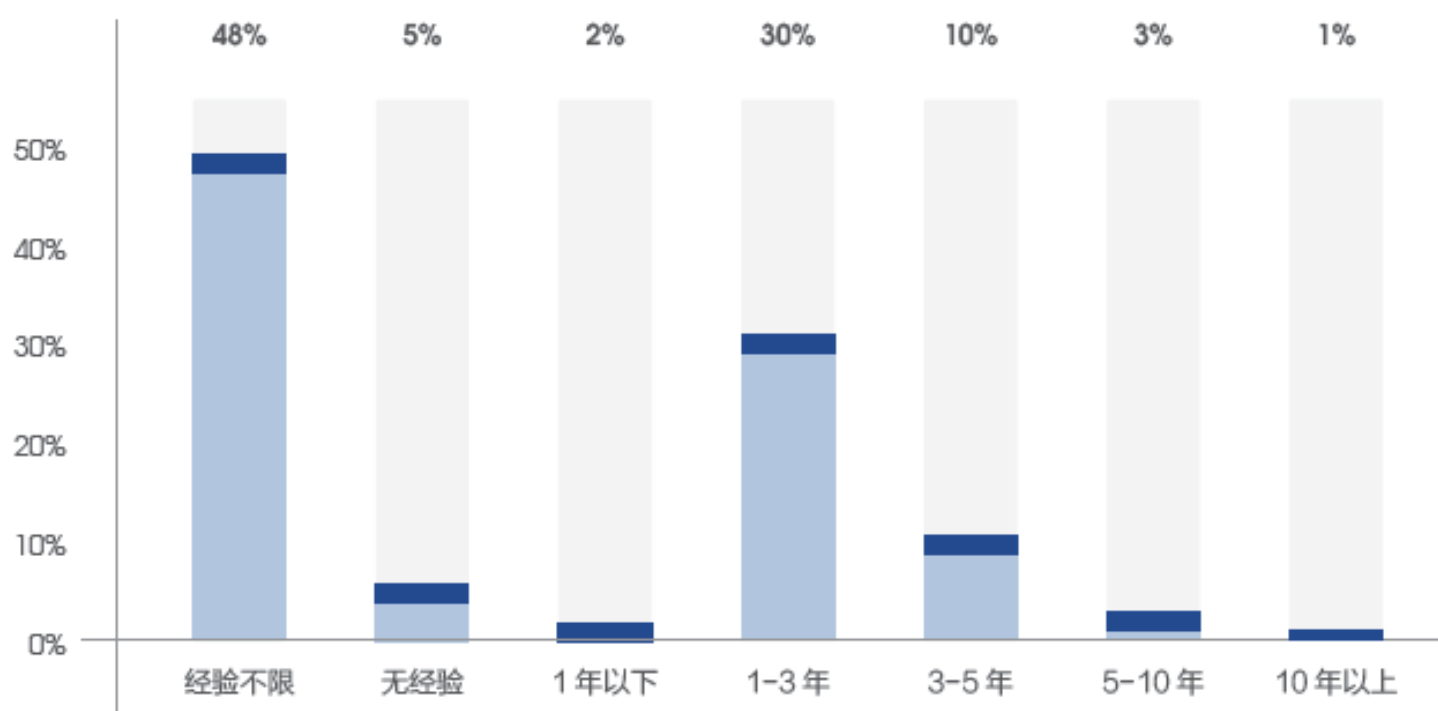


各行业热门雇主对海归招聘标准

从用人单位招聘岗位对海归的工作经验要求看，不限工作经验的海归招聘人数占招聘总数的 48%，要求海归有 1-3 年工作经验的占 30%；要求 3-5 年工作经验的占 10%。用人单位对于海归的工作经验要求相对灵活，但同时注重海归的海外留学经历及未来发展潜力。

招聘海归岗位对应聘者的工作经验要求

招聘海归岗位对应聘者的工作经验要求

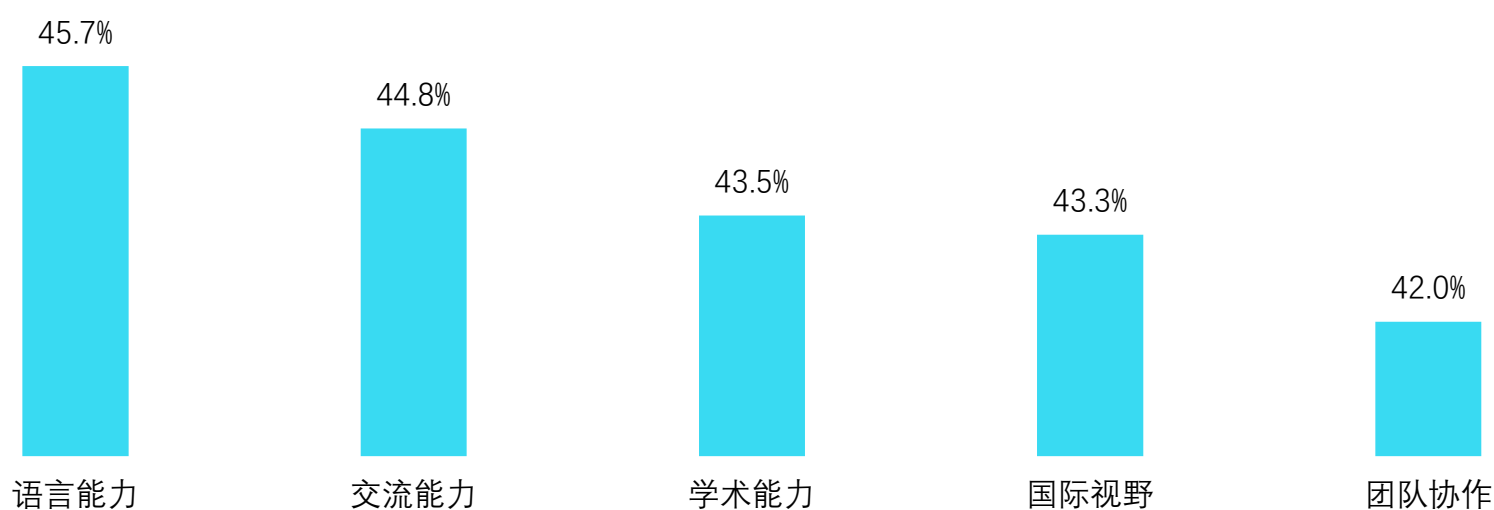


数据来源：全球化智库(CCG)与智联招聘《2019 中国海归就业创业调查报告》

企业更看重海归的语言能力、交流能力

基于企业的调研显示，企业在招聘海归时主要看重海归的语言能力、交流能力，这与海归群体对自身能力评价的优势较为一致。由于有在海外生活与学习经历，海归的语言能力及跨文化交流能力普遍优于国内的学生。如果企业的业务对候选人的语言能力和交流能力有特殊的要求，则企业在招聘选择会偏好海归。

您的公司更看重留学生的哪些技能？

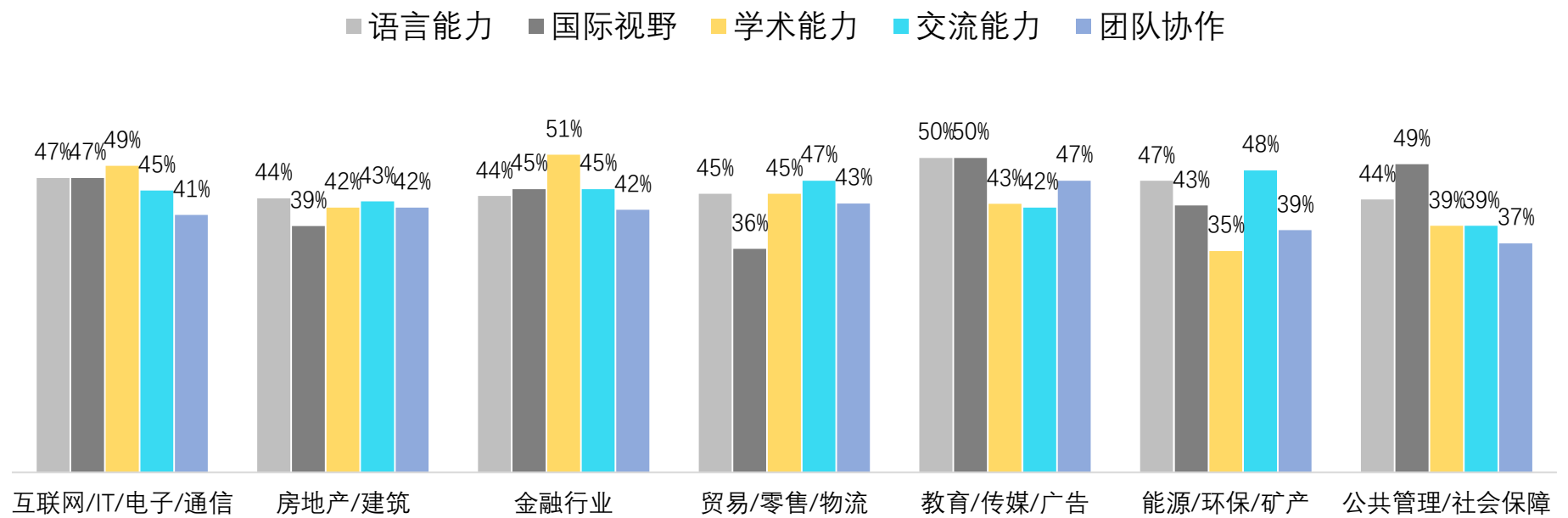


教育、传媒、广告行业更加看重学生的国际视野和语言能力

由于各行业业务的差异性和特殊性，企业在招聘中对求职者的能力要求也会有一定的差异。调研显示，金融行业在招聘海归时，在学术能力上的重

视程度（51%）要明显高于其他行业，说明金融行业的人才招聘更加看重基于专业的核心能力。教育、传媒、广告行业在语言能力和国际视野上的重视程度（50%，50%）排在本次所调查行业之首。

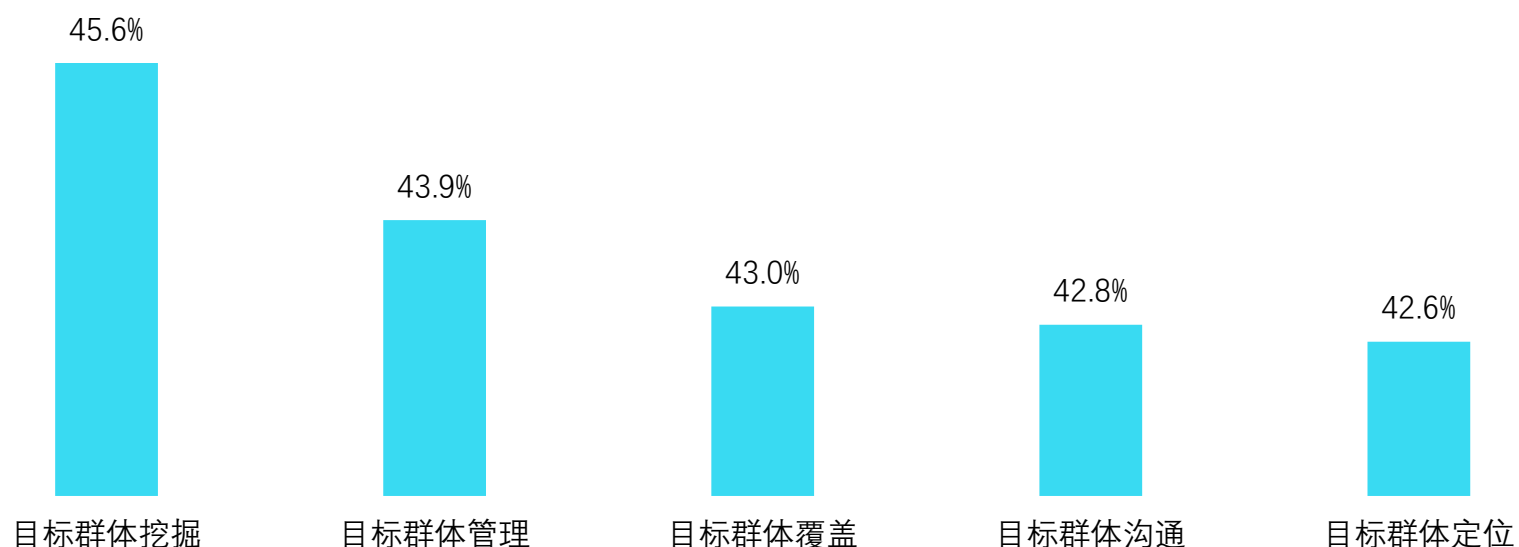
您的公司更看重留学生的哪些技能？



招聘精准化趋势之下，海归人才挖掘成为企业海外招聘中最大的挑战

企业招聘的完整流程包括人才定位、人才挖掘、人群覆盖、人群沟通、人群管理等 5 个基本步骤。大多数企业在人才定位上非常清晰，但在人才挖掘上面临较大挑战。有 45.6% 的企业认为在海归招聘中，目标人才挖掘是招聘合适人才的最大挑战，大多数企业在通过何种方式或者渠道找到目标人群上无从下手。也就是说，企业人才招聘越来越精准化，但精准化招聘对企业自身、供应商的的校园渠道、雇主品牌内容与创意等提出了更高的要求。

对于您的公司来说，哪些问题成为招到目标留学生的挑战？

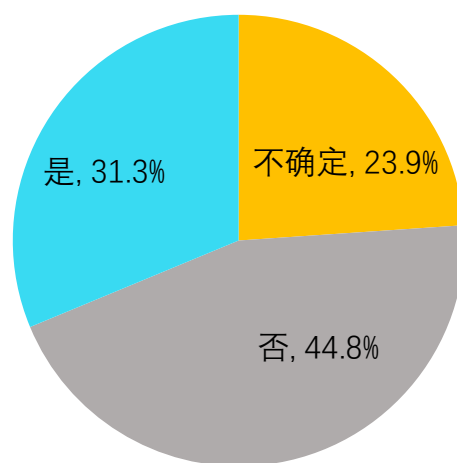


海外教育去精英化的趋势之下，薪酬和职业发展上不会特殊对待海归雇员

在海外教育去精英化的趋势之下，国内企业对海归这一群体的评价也逐渐去标签化，也就是国内招人企业在招聘中会更加综合地进行人才评价，

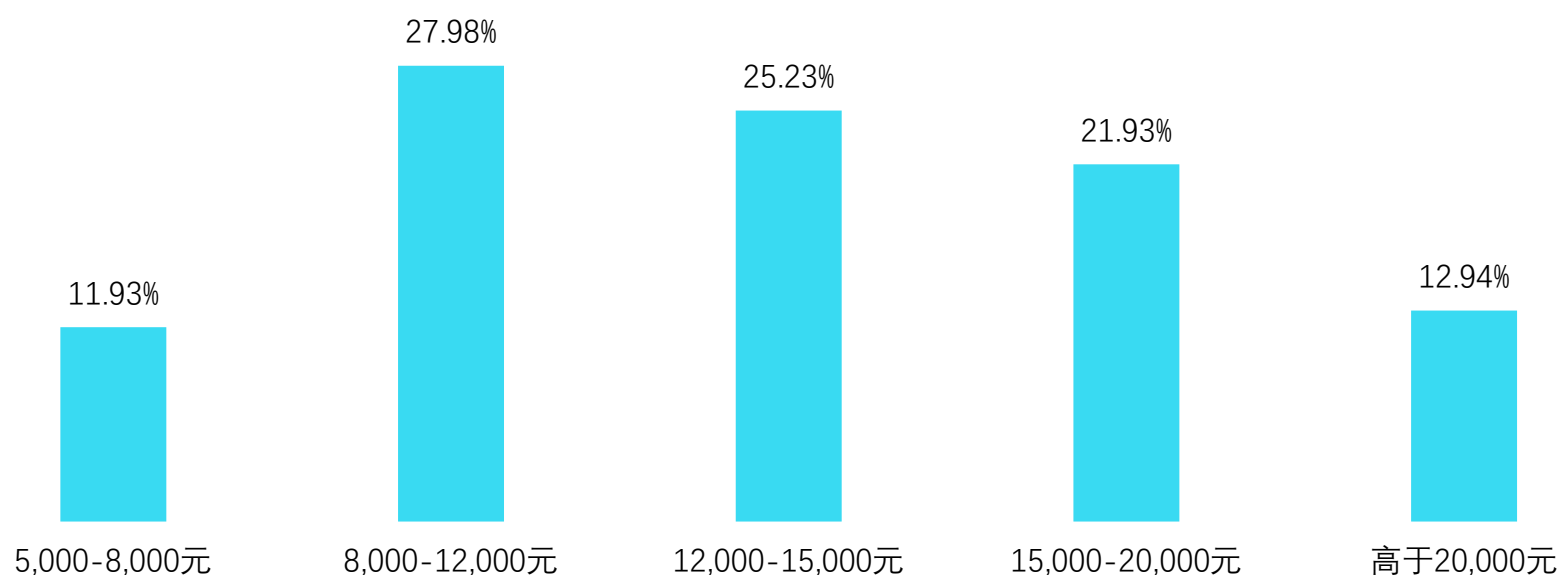
在薪酬与职业发展上，仅 1/3 的受访企业表示会因为求职者是海归而特殊优待。建议海归在求职初期应放平心态，以积累经验为主。

您公司是否会给留学生提供更高的薪酬/职业发展的平台？



企业为应届海归提供的月薪以 8K-12K 为主，高薪视个人能力而定

您公司会为应届留学生提供的薪酬水平（月薪）属于哪个档位？

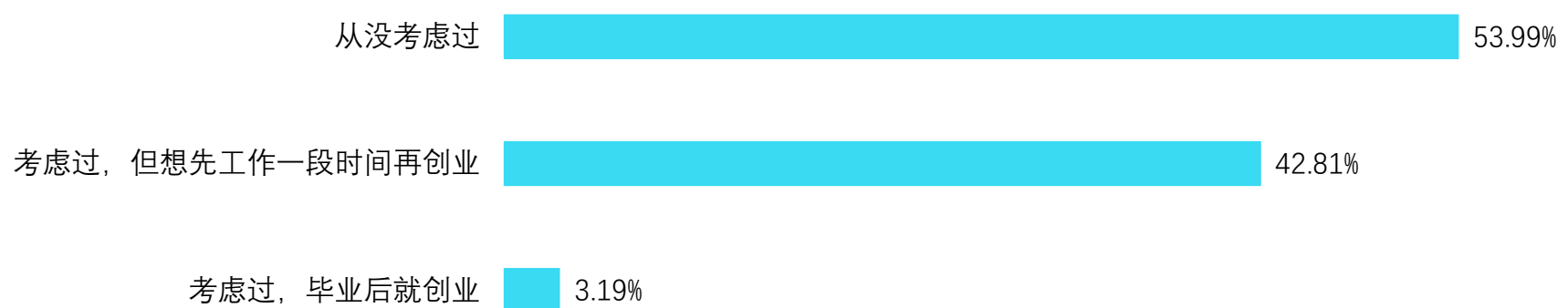


海归创业情况

创业热度回落，仅 3.1% 的海归有明确的创业意愿

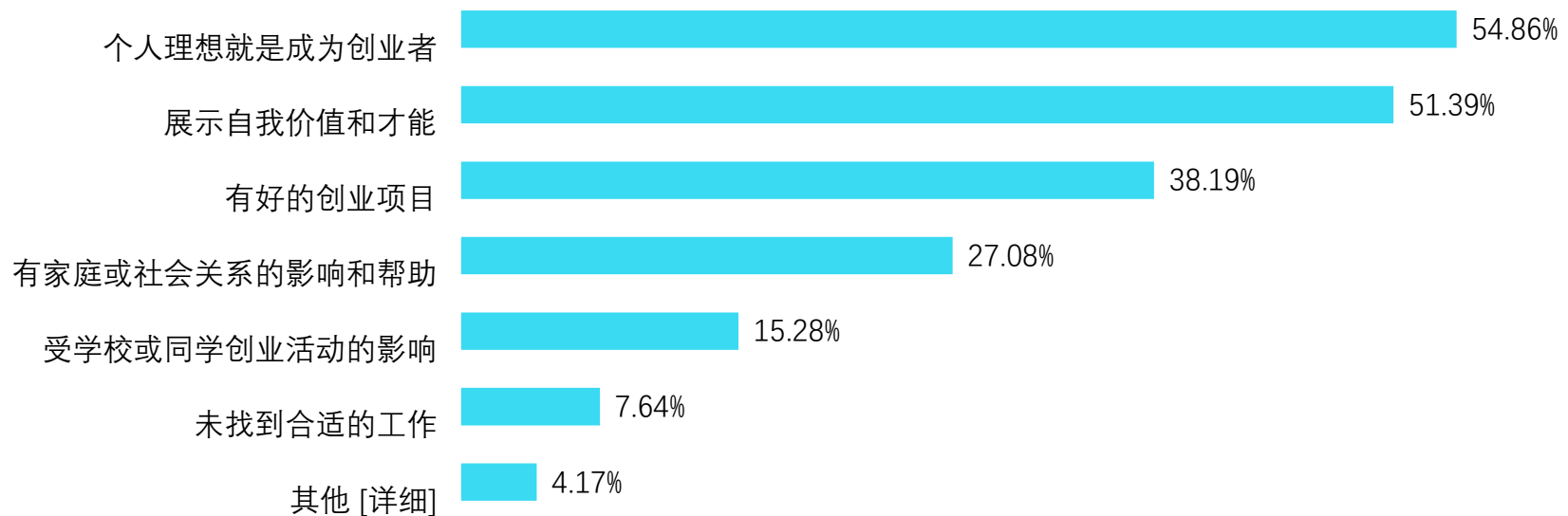
2018 年智联招聘海归就业创业意愿调研显示，有 6% 的海归有创业打算。本次调研数据显示，有明确创业意愿的海归比例仅为 3.19%。海归创业意愿回落，在一定程度上受到了经济下行压力的影响。

您是否考虑过创业？



在选择创业的海归中，超过一半的海归因为个人理想而选择创业。

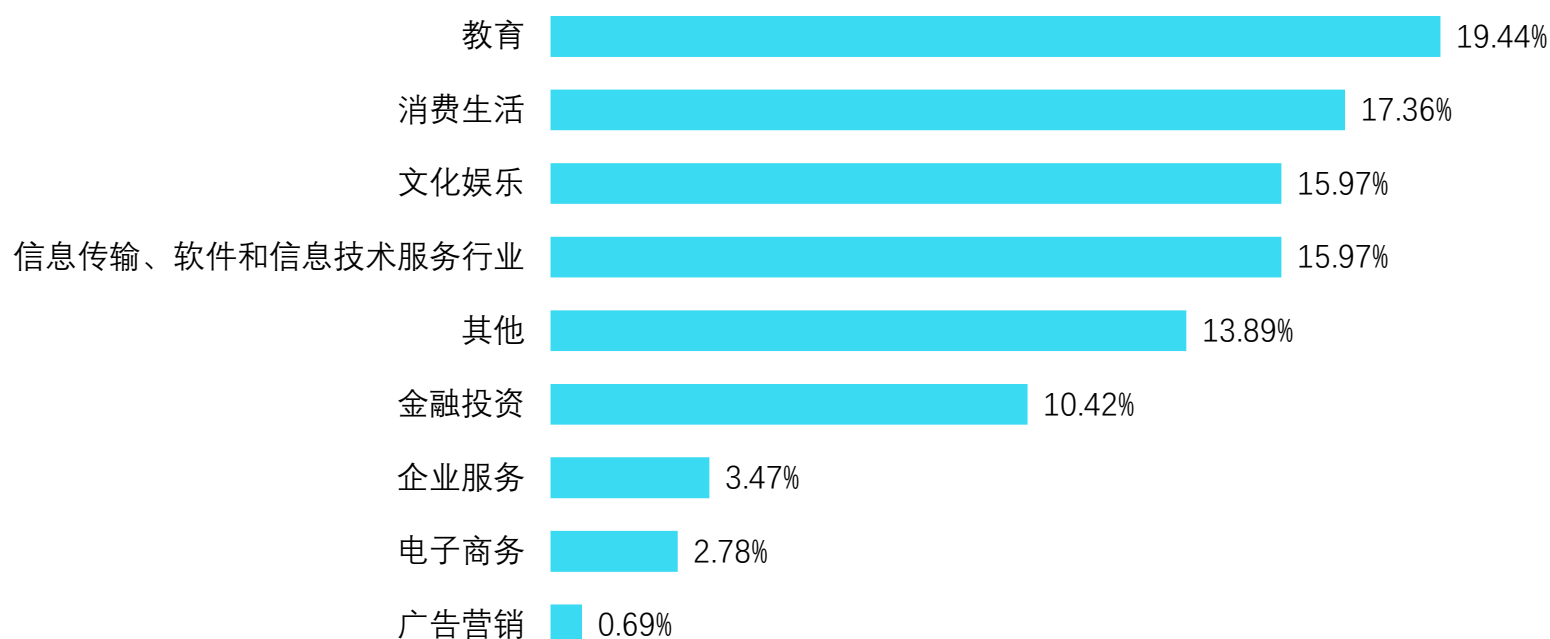
选择创业的原因/动机有哪些？



教育、消费生活、文娱为海归创业的热门行业

从创业的行业选择来看，教育、消费生活和文化娱乐是海归创业首选的三大行业。另外，IT 互联网行业的创业比例也较高。

意向创业领域

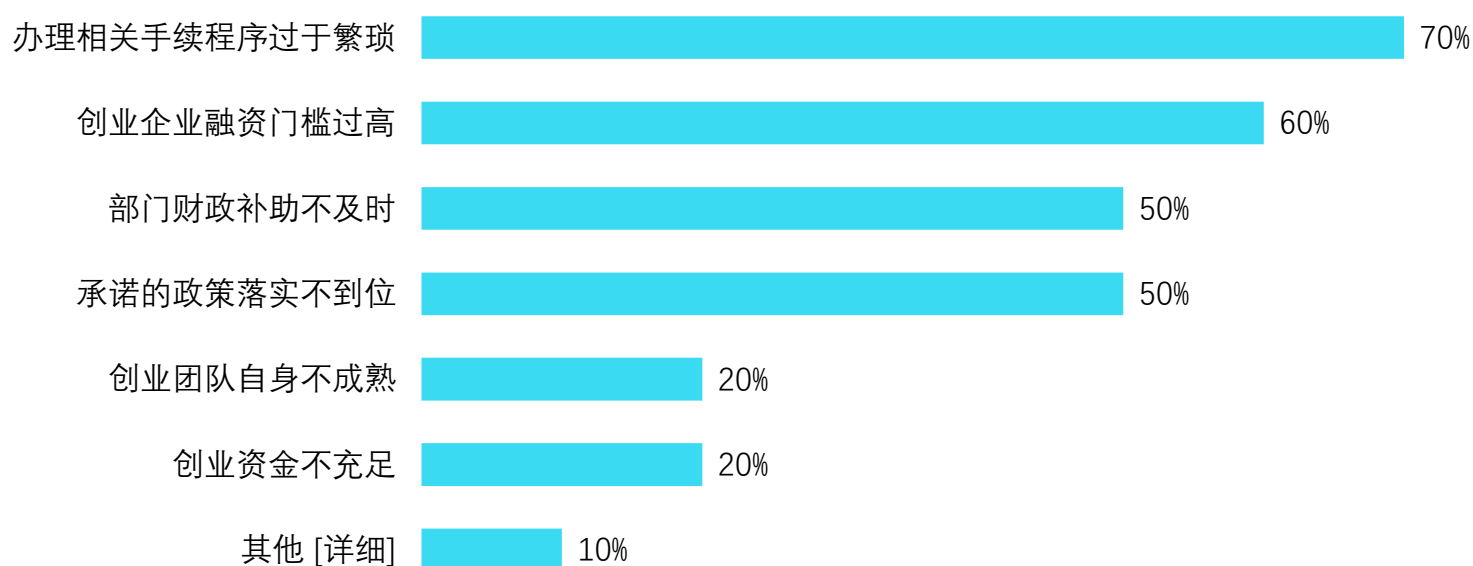


办理手续程序繁琐，成为创业路上的最大挑战

本次调研显示，海归创业过程中遇到的最大挑战在于办理相关手续程序过于繁琐，以及融资门槛较高。

2019年智联招聘关于海归创业的一项调研显示，在办理创业相关手续上，耗费了大量时间在创业流程上，信息获取成本、沟通成本高，增加了办事的难度。针对这些问题，海外人才认为在人才创新创业服务方面，政府需要把控的方面，一是为人才办理相关手续建立绿色通道；二是依托互联网，建立智能化的综合型服务平台；三是简化和规范人才发展相关的行政审批手续，提升办事效率。综合来看，海归人才对于创新创业服务的便捷化、高效化的诉求最大，政府应当着力解决。

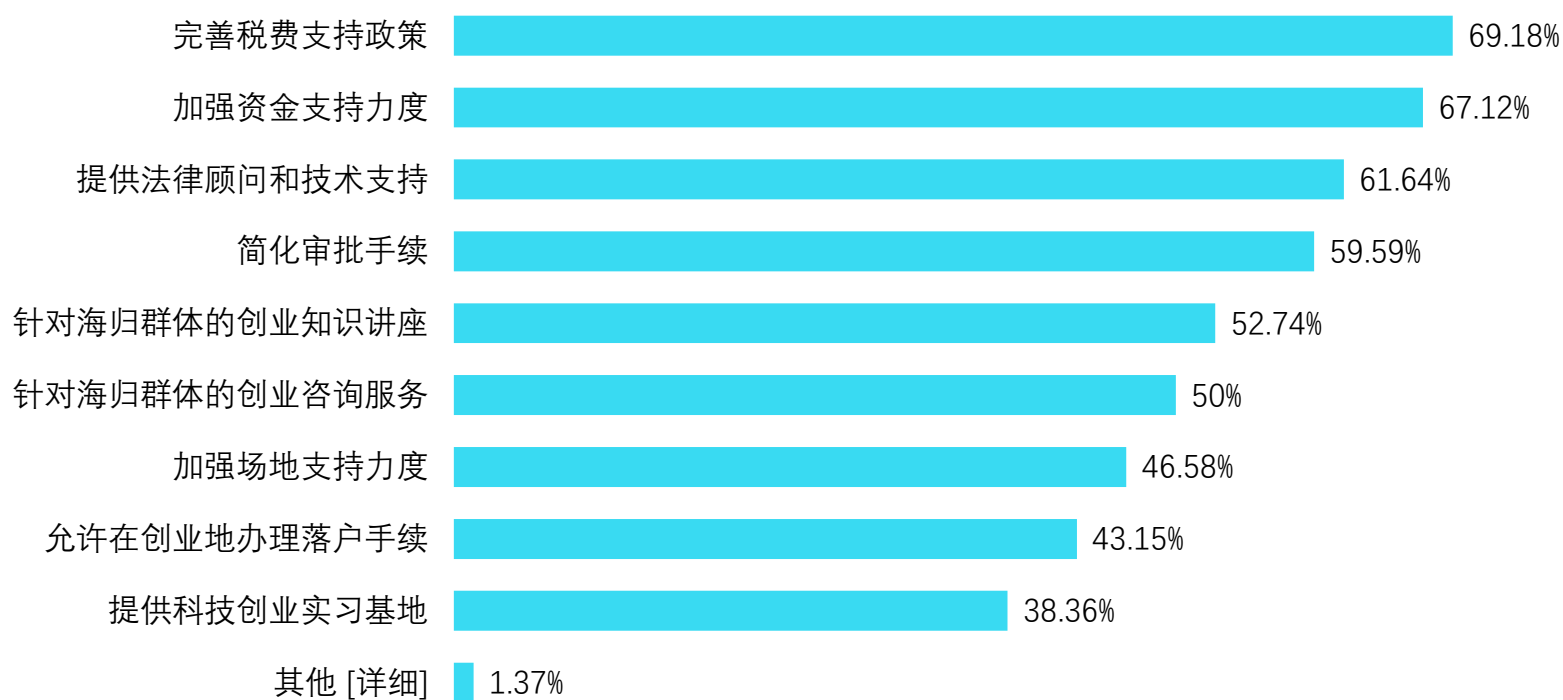
您在创业过程中遇到过什么挑战？



希望政府完善创业税费支持政策，加大资金支持力度

对于初创企业来说，运营、研发、人力等成本是企业不得不面对的问题。对于创业的海归人才来说，企业如何在激烈的市场竞争中取得核心竞争力、拓宽市场渠道、招聘人员等是除政策之外更为关注的话题。因此完善税费支持政策、加大资金支持力度是海归在创业初期最想获得的支持。另外，加之初创企业在组织架构、组织发展上不够完善，因此也希望有专业的第三方咨询机构能够提供适当的法律、法务、财务等方面的支持。

在创业上希望获得哪些方面的支持？



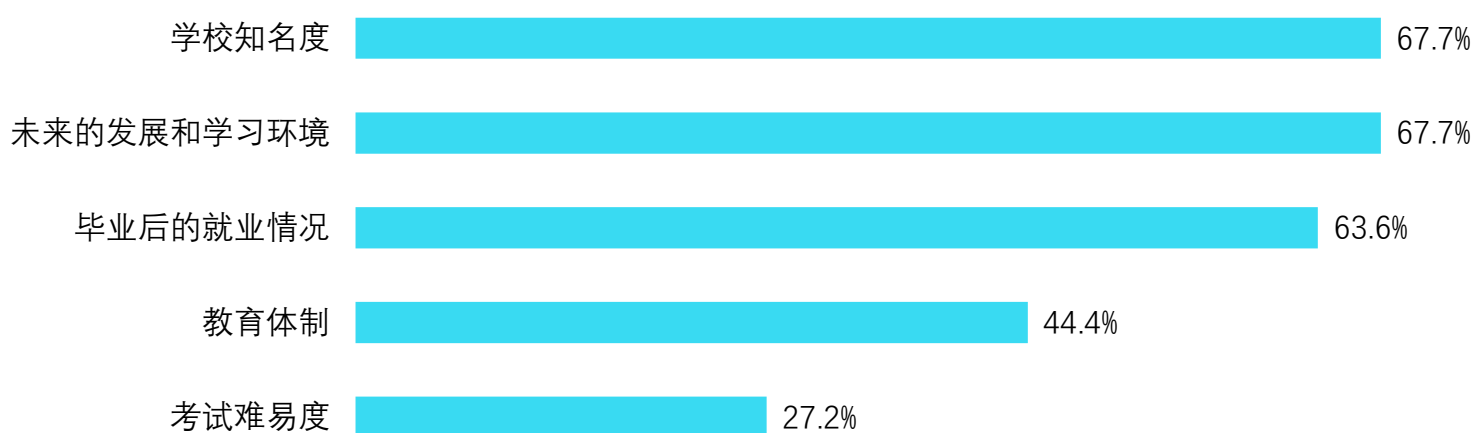
第二章：留学生职业规划现状及建议

留学现状与痛点分析

学校知名度是留学前最关注的信息，也是国外大学最吸引学生的地方

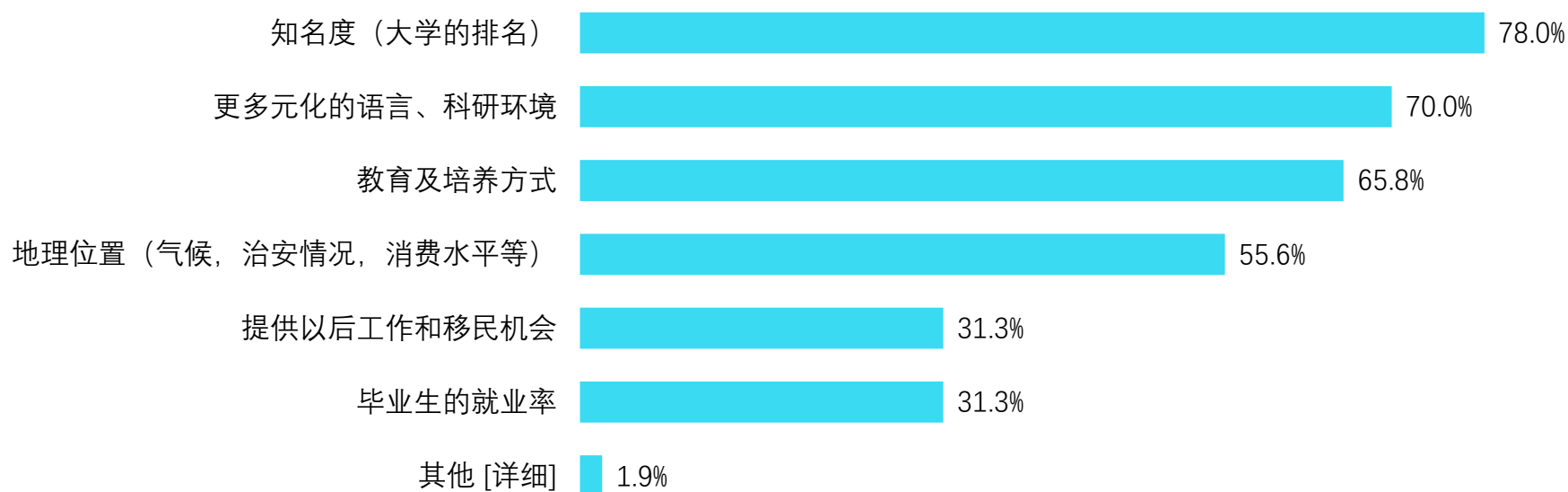
学校知名度在一定程度上代表了学校的学术实力、就业前景等，是学生在选择留学国家/地区、院校时非常看重的指标，因此，也是学生在留学准备阶段最想了解的信息之一。

留学前您最想了解哪些信息？



除了学校的知名度，学校是否有多元化的语言环境和科研环境，也是学生在择校时看重的指标。

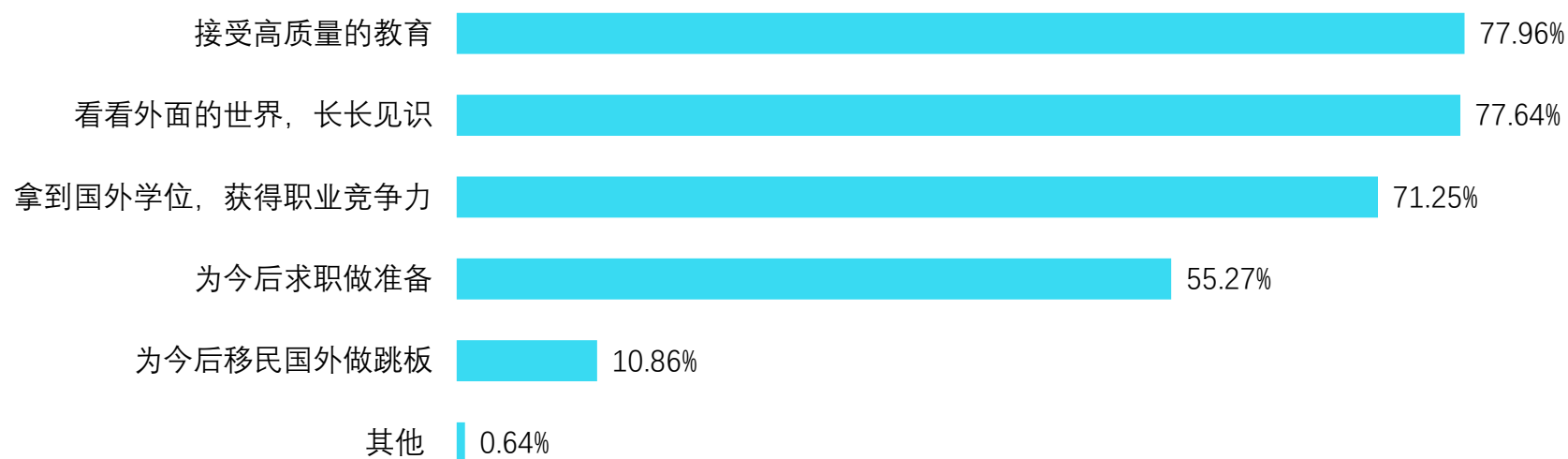
国外大学最吸引您的地方有哪些？



出国留学以接受高质量的教育为主，同时希望能够开阔眼界，增长见识

从留学的目的来看，接受更高质量的教育是留学的第一驱动力（77.96%），同时开阔眼界、增长见识（77.64%）也是众多学生选择留学的重要原因。

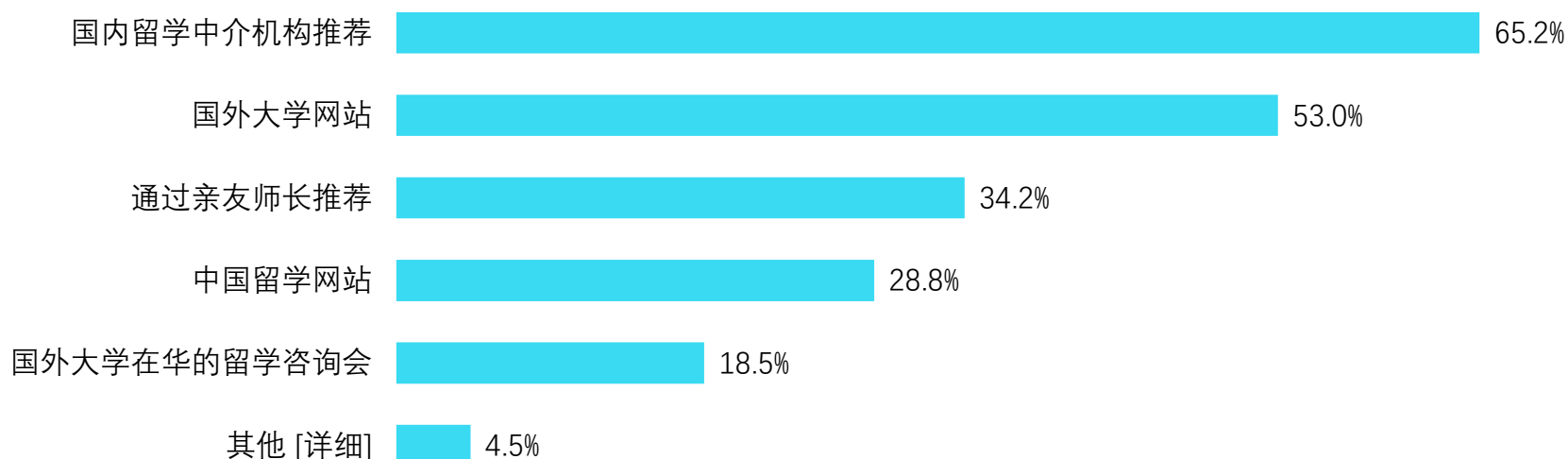
您选择出国留学最看重的是什么？（多选）



国内留学中介是学生获取留学资讯的主要渠道

从信息获取渠道来看，国内留学中介机构是学生获取留学资讯的首选渠道（65.2%）。其次，主动搜索国外大学网站也是学生获取留学信息的重要方式（53%）。

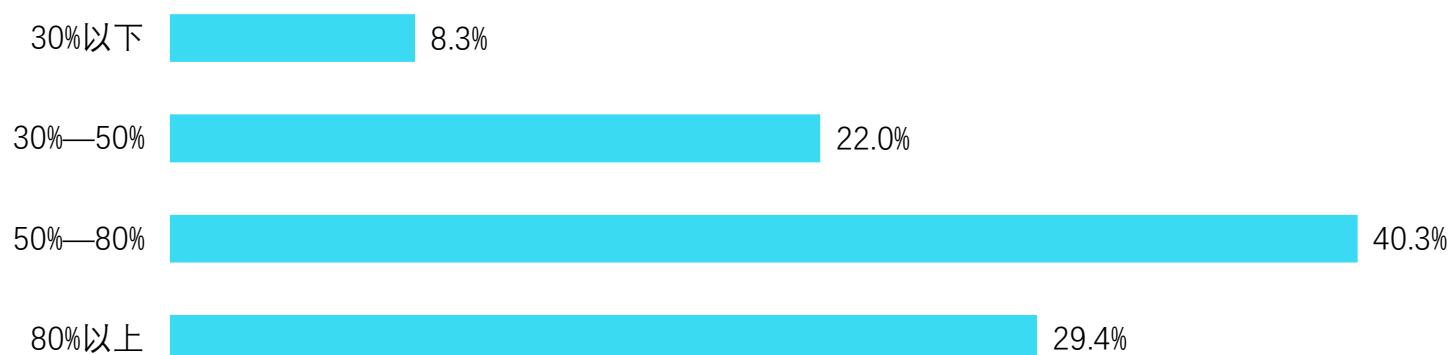
您获取留学信息的主要渠道有哪些？



外语教学环境适应能力较强

由于前期准备较为充分，从国外教育适应性来看，初到国外的大多数留学生能够听懂上课内容的80%以上，语言适应能力较强。

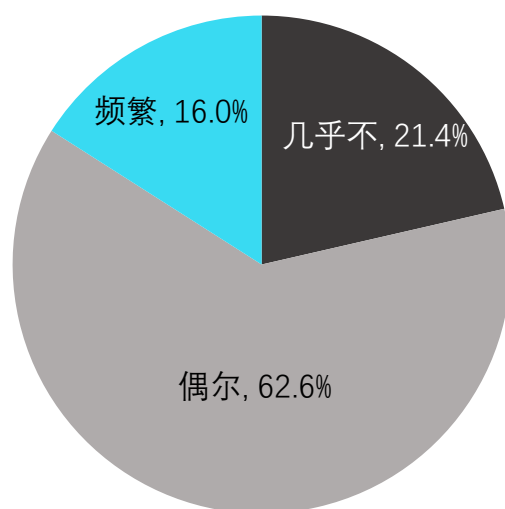
初到国外，您在上课的过程中能听懂多少内容？



外语应变能力、批判性思维有待进一步提升

由于语言或专业知识的限制，留学生在课堂上主动提问的频率较低。调研显示，仅有 16% 的留学生会比较频繁地在课堂上主动提出问题。

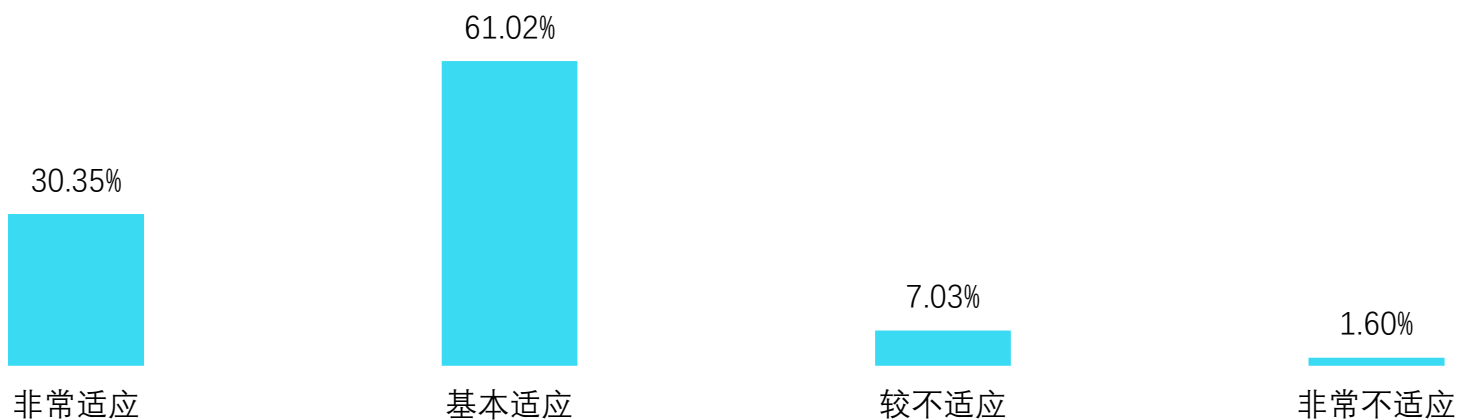
您在课堂上主动提出问题的频率



对国外教育模式接纳度高，九成学生适应国外的教育教学方式

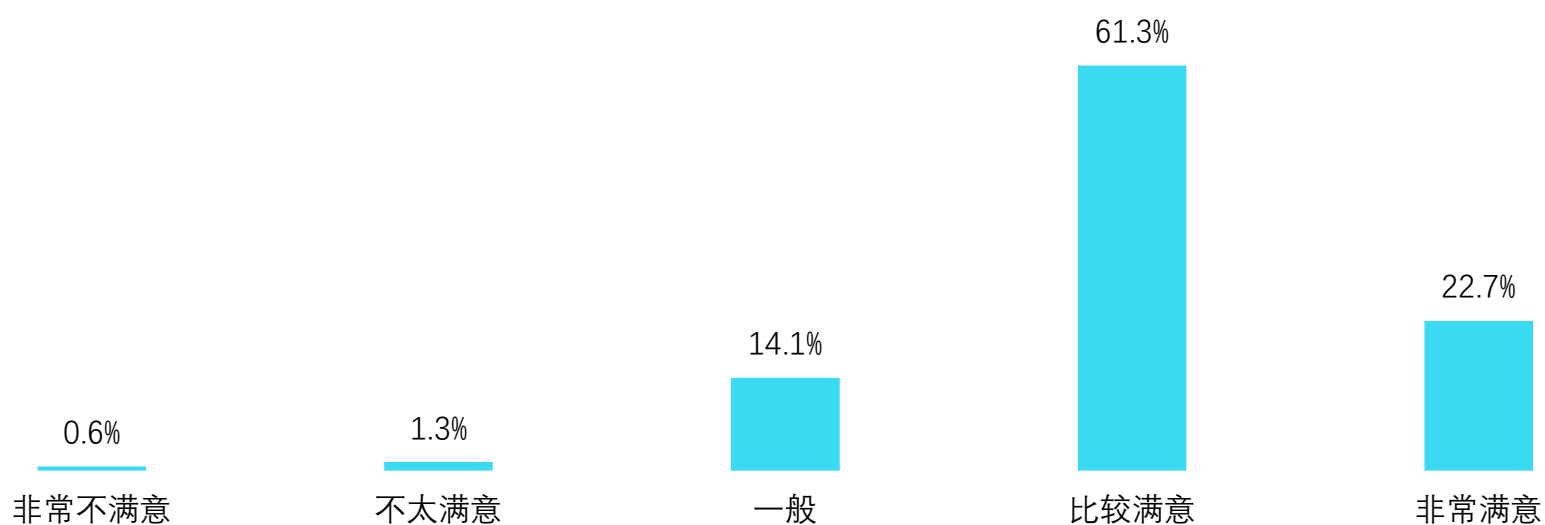
从对教育模式的应性来看，国内学生到国外后，绝大多数能够很好地适应该国的教育教学方式。

您是否适应该国的教育教学方式？



大部分留学生对国外学校教学质量满意

您对国外学校教学质量满意度有多高？

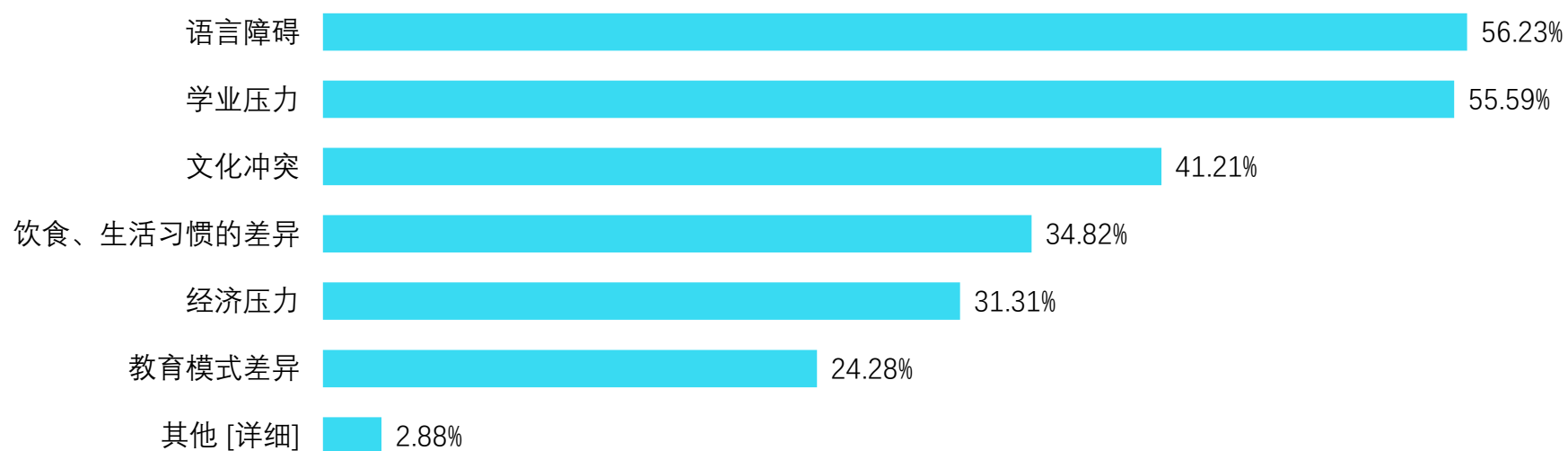


语言是影响留学体验的重要因素

据调研，虽然留学生的语言准备较为充分，且初到国外课堂内容能够较大程度听懂，但依然有 56.23% 的留学生认为语言障碍是留学期间面临的主要问题，语言是影响留学体验的重要因素。良好的语言能力是理解与适应当地文化的基础，也是深入学习专业知识，拓宽知识面的重要基础。

另外，学业压力较大也是留学生涯中面临的重要挑战。国外高校，特别是名校的课业压力比较重，而留学生还要面对非母语的教学环境。国外留学除了注重平时的课程学习，还要应付各种随堂测验、小论文、小组作业、考试，压力可想而知，学生在图书馆忙着赶作业的场景也趋于常态。有 55.59% 的学生认为学业压力较大，该比例仅次于语言障碍。

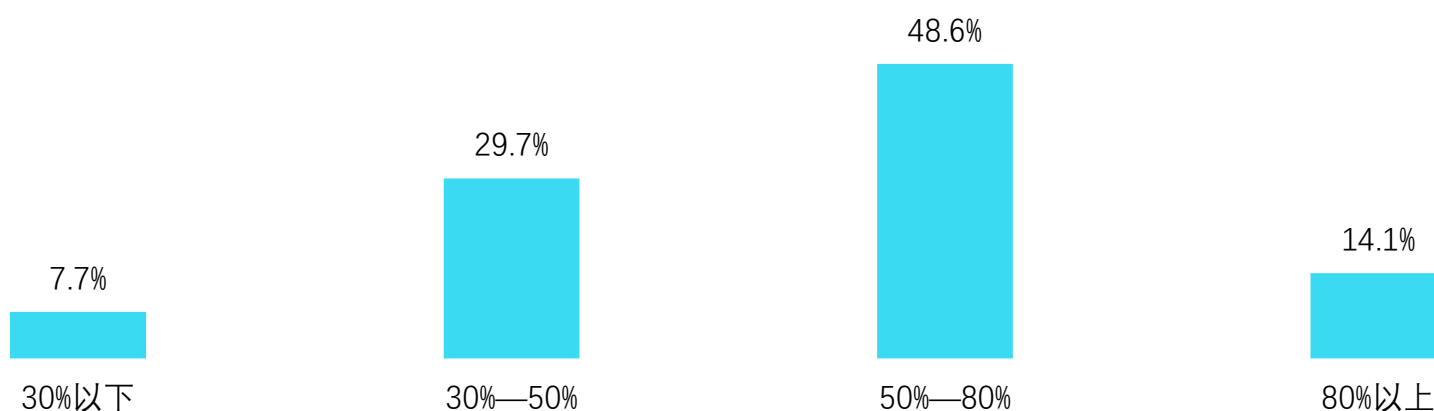
您留学期间面临的主要问题有哪些？



学业压力较大，超 6 成学生将课余的一半以上时间留给学习

面对较大的学业压力，大多数留学生将课余闲暇时间的一半以上留给了学习。

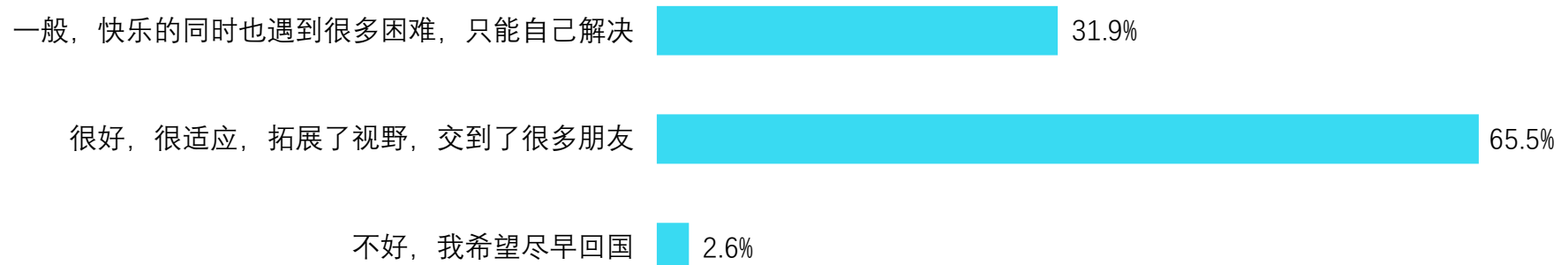
您一般用于学习的课余时间多久？



整体看学生对留学生活的适应能力较强，但也有小部分学生体验较差

虽然受制于多方面的制约和挑战，但整体来看，学生对留学生活的适应能力较强，有超过 6 成的留学生表示在留学过程中拓展了视野，人际关系有所增加。也有一部分学生体验一般，但能够发挥主动性，虽然遇到很多问题，但能主动解决。

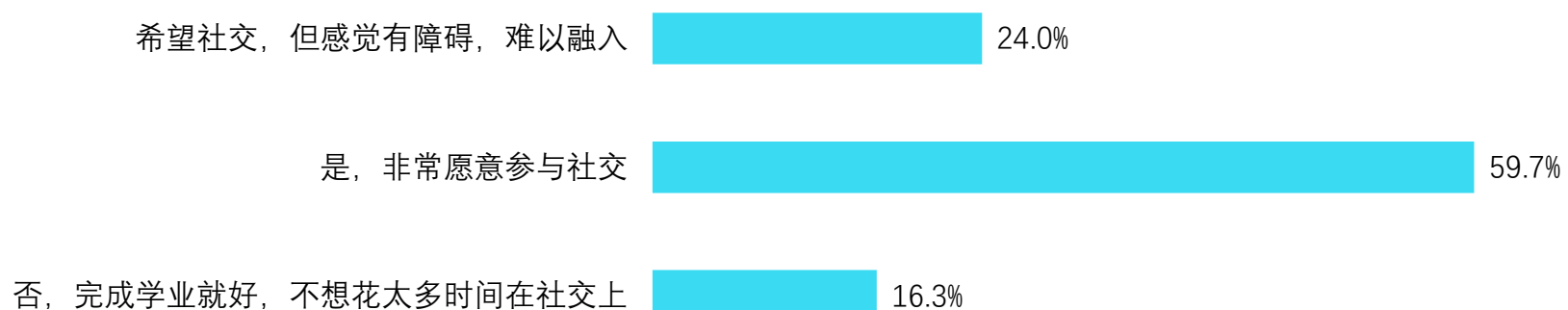
您如何评价在国外的留学生活？



参与社交是海外生活主要诉求之一，部分学生有社交障碍，融入较为困难

调研显示，出国留学的学生社交意愿较为强烈，有 59.7% 的留学生非常愿意参与社交。另外，还有一部分（24%）留学生希望参加社交，但是感觉难以融入。留学的过程中，除了接受更高质量的教育，不少学生也将拓宽自己的社交、增长见识作为主要目的。但是调查显示，作为留学生不容易融入当地学生的社交圈。由于文化背景的差异，共同话题相对较少，同时有一部分外国学生，对于中国以及中国学生有着负面的刻板印象，也会造成一系列交流障碍。当然，还有一部分学生认为社交相对浪费时间，自己更愿意把时间花在完成学业上。

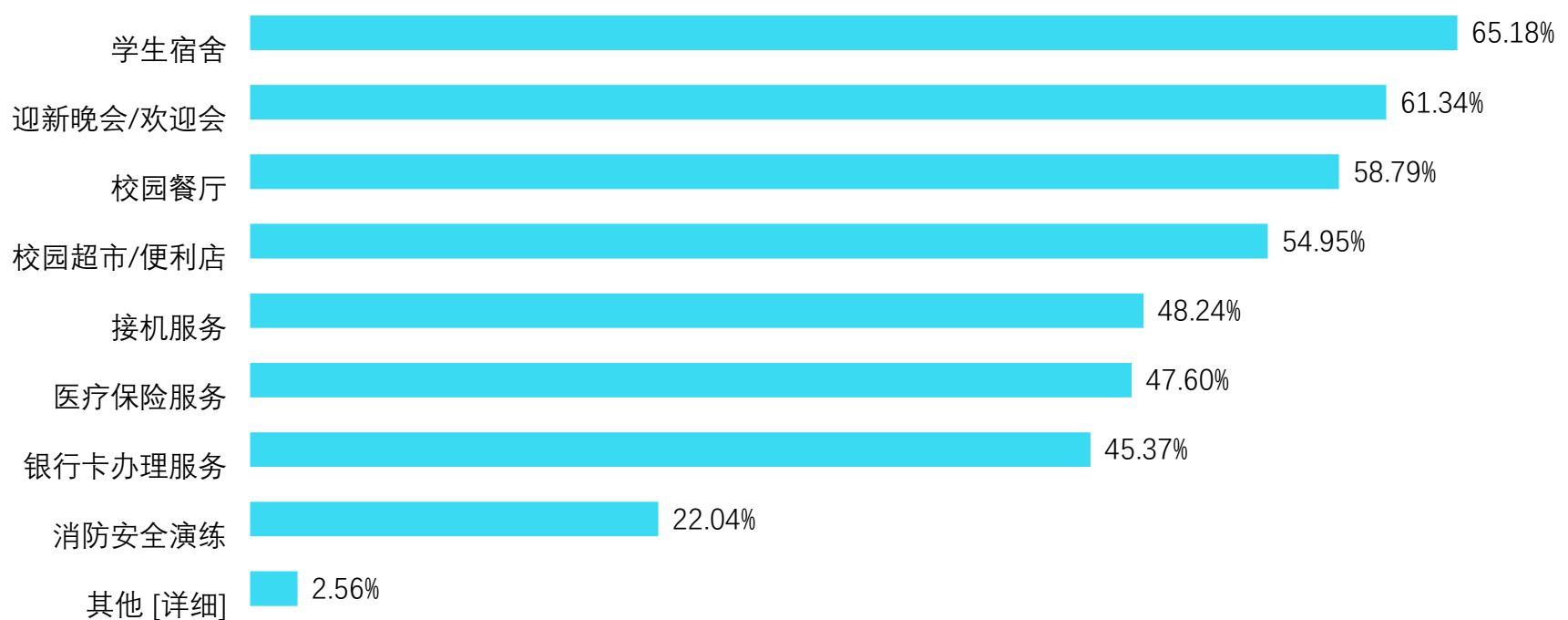
您是否会主动参加社交活动？



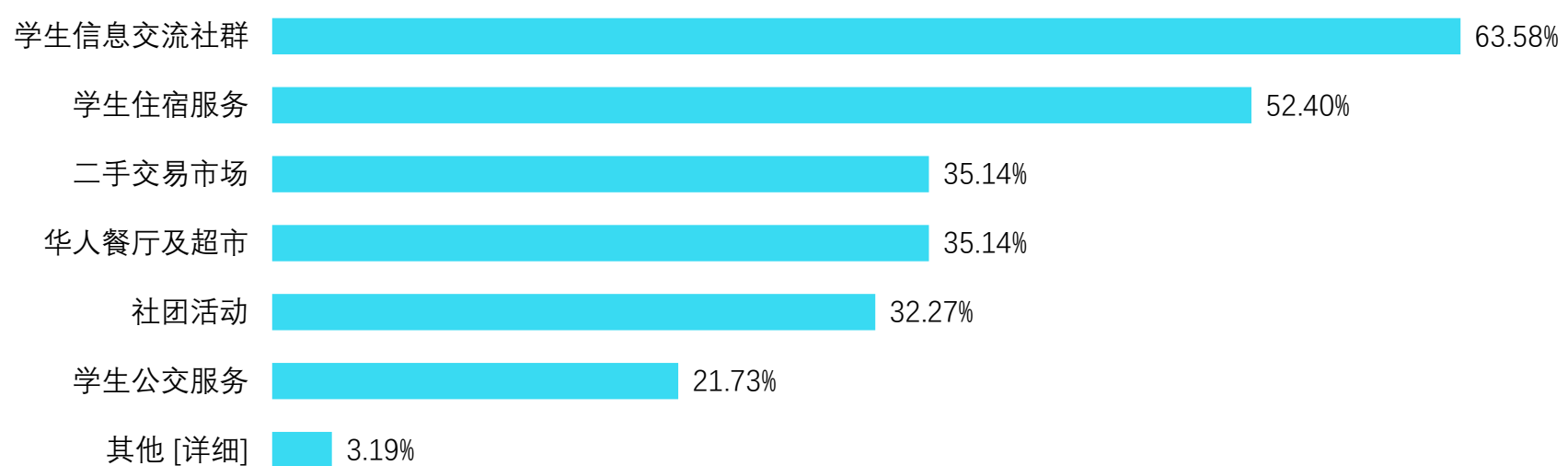
生活方面，希望搭建留学生交流渠道与平台，方便信息沟通与相互协助

海外留学对于个人来说极具挑战性。未知的环境、陌生的文化、漫长的旅程等，都是横亘在求学路上的层层关卡。基于这些问题，海外高校也提供了相应的帮助，比如迎新晚会、接机服务等。但是对于留学生隐性的、侧重文化属性的需求，学校能够提供的帮助有限，比如，留学新生普遍表示希望有学生信息交流社群，可以看出，社交需求以及在社交上面临的障碍与挑战是留学生在生活上需要解决的问题。

您所在的海外高校提供过哪些生活上的帮助？



在生活上您最需要的帮助有哪些？

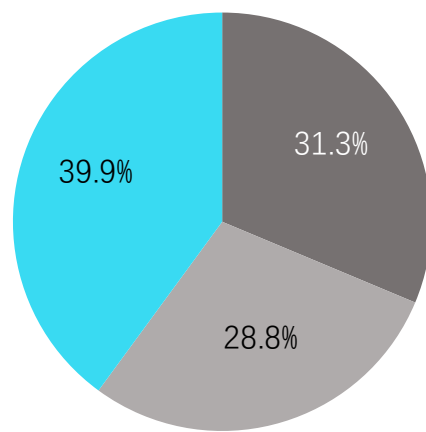


大多数学生选择实习、兼职等项目拓展国外的生活经历

参加实习、做兼职是深度体验国外文化和生活的重要途径，也是赚取生活、学业经费的重要方式之一，留学生在实习和兼职上的需求较为旺盛，但是有很多国家对于留学生兼职有明确要求。例如美国大部分学校大一大二不允许校外打工。建议加入此方面内容。调研显示，参加兼职、实习的留学生比例分别为 28.8%、39.9%。

您在课余时间是否会参加实习？

■ 不会参与实习 ■ 会参加兼职（补习、导游、餐厅零工等） ■ 会参与实习

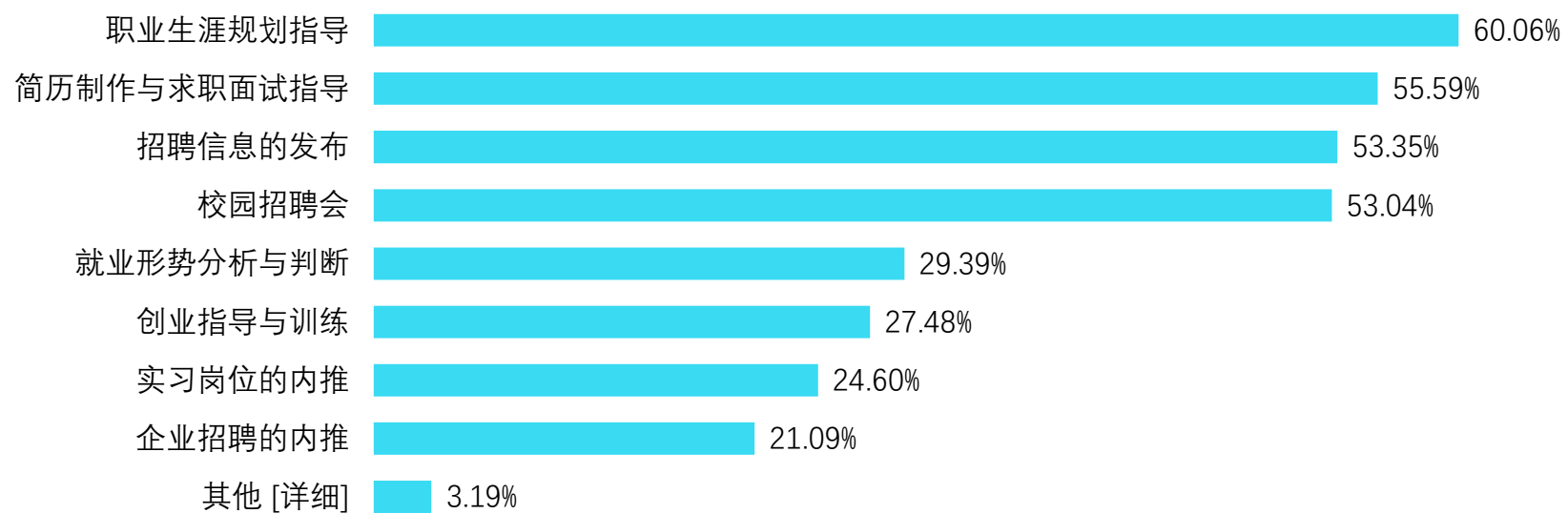


就业问题上希望得到职业规划指导

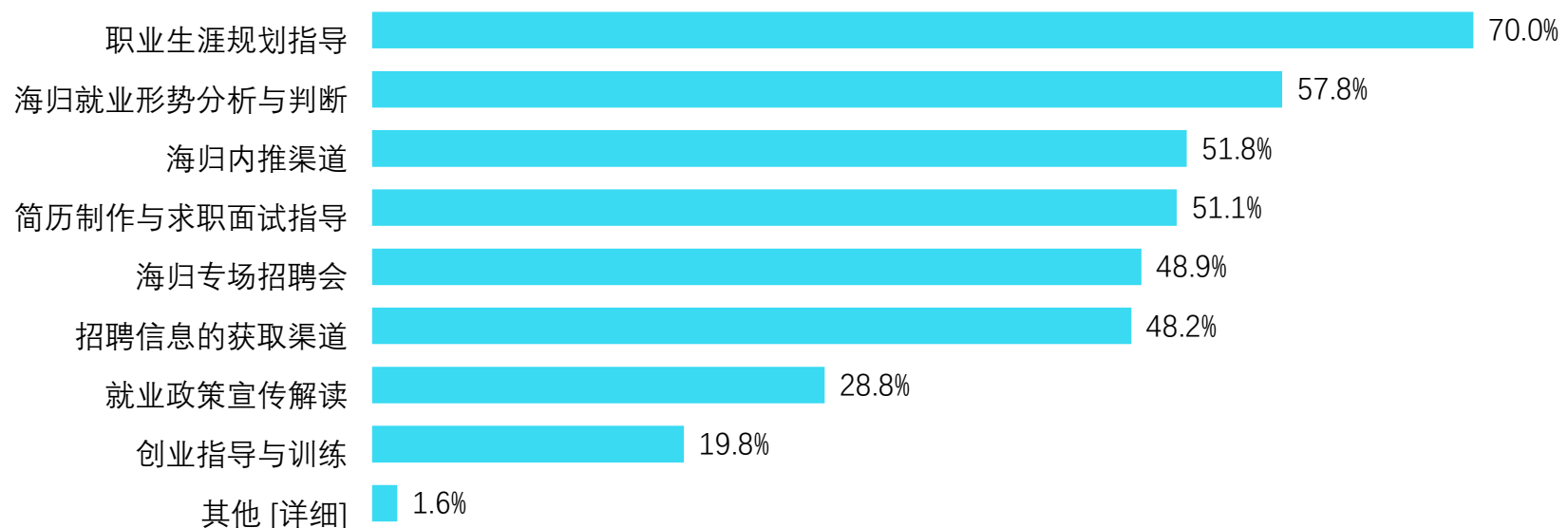
调研显示，留学期间大多数高校会针对学生的痛点和需求提供相应的服务。比如大多数高校会针对留学生最关心的职业生涯规划提供指导课程与服务，并基于具体的求职场景提供有针对性服务，比如简历优化、面试指导等。

另外，从留学生的就业需求来看，除了职业准备层面的规划与指导，留学生也比较看重实际的就业机会与求职渠道的获取，表现在希望能够获取及时有效的招聘信息以及希望企业能够搭建内推渠道等。

您所在的海外学校提供过哪些就业指导与求职服务？



您最需要的就业指导与求职服务



疫情下的海归就业形势与建议

根据调研结果，我们发现调研群体中有超过半数的海归需要就业形势分析与判断相关的建议，因此我们也结合多年经验以及当下的形势，特别为留学生提供大家非常关注的疫情下的海归就业形势介绍与建议。

疫情之下，国内市场的就业形势持续受到冲击与影响。

2020年全国普通高校毕业生人数达874万，同比增加40万，创历史新高；再加上一些因为疫情离职的、二战三战研究生的、准备换工作的人，整体就业压力不断上升。

此外，国务院也公开指出，今年毕业生就业形势严峻，要着力稳企业、拓岗位。

在这一个个就业难的信号背后，是深陷求职困境但又不想被淘汰的应届大学生们，令人不禁发问：我还有机会吗？

针对我们过往6年的调研数据发现，海归的求职劣势基本可分为三个部分。

第一个是普遍缺乏职业规划。很多学生在临近毕业时才开始考虑职业方向，就会导致在招聘网站大量海投，最终出现所学非所用的现象。要知道，企业在招用应届毕业生的时候，专业方向是关键条件之一。

第二个是缺乏实习和项目经验。据新东方官方合作的企业反馈，他们在挑选候选人时，除了考察综合背景、GPA等硬性标准外，还至少需要两份及以上和专业对口的实习经历。很多留学生拥有优秀的背景、国际化的视野、批判性思维，但最后往往会因为实习经历不够而导致求职失利。

第三大劣势是对国内招聘形势的认知缺乏。由于长时间在海外生活学习，因此大多数留学生对国内的招聘形式和节奏都不够了解，这就导致他们毕业回国的时间点跟企业的招聘时间点不一致，最后便错失了校园招聘的契机。

针对以上留学生的就业痛点和不同需求，我们将为新东方学员提供三大维度的服务。

第一个维度是帮助大家尽早进行职业的定位。【职达学院】和【专业蓝图】便是专为中学和本科阶段的留学生而设置的，服务内容涵盖了多个精细专业知识、对应行业解析和职业规划等内容。

在名校申请和就业竞争的双重压力下，越来越多学生开始以就业市场和职业性格为导向来选择专业，以此降低专业选择的试错率，从而避免未来就

业出现所学非所用现象，同时也可以尽早确定职业方向，提前积累实习经历。

第二个维度是提高求职竞争力的服务。通过进入企业实践实训、考取资格证书等方式，帮助留学生提前了解国内就业形势和企业需求，从而针对性提升个人的竞争力。

新东方目前跟进 30 家企业达成官方人才培养协议，开设【名企官方实习项目】，围绕“通识理论+实操实训”的双线指导，提供企业最核心的行业知识和技能技巧，从而加强学员的专业背景和职场素养。参加项目的同学还可以提前进入企业的人才库，为日后留学申请和未来就业打下基础。

此外，金融、财会等行业用人需要执业资格证书，新东方也会陆续提供相关证书的培训，希望能够帮助同学们在留学之前就变成一名合格的行业人才，这样等到回国求职时，全职 Offer 就是水到渠成了。

第三个维度是求职管家服务。在海外读书多年，许多留学生都曾出现过“回国时间与招聘时间错位”，“求职渠道过窄”，“缺少自我包装”等问题。【海归求职计划】就是针对以上问题，在学生毕业前 6 个月为大家提供一站式地求职定位和就业指导，帮助大家在回国之前临门一脚去提升自己整个的核心竞争力。

综上所述，我们也对留学人员和企业提出以下三点建议。

（一）重视实习的价值，有助于留学人员预先提升职场竞争力

1. 树立符合自身职业发展需求的职业目标，积极寻求实习机会

在国人的传统观念中，“学而优则仕”以及“书中自有黄金屋”的思维模式根深蒂固。即使是在海外接受高等教育的留学生，也常常忽视对职业发展的规划，导致在步入职场后难以调整心态来适应变化。所以，我们建议留学人员应该充分正视学业与职业之间的关系，以职业为导向规划学业，树立符合自身职业发展需求的实习概念。

留学人员在海外求学的过程中，由于独立生活，因此其文化融入能力、语言能力、环境适应能力、自我管理等方面均得到较大的锻炼。因此，留学人员在读期间应积极开展职业社交，寻求实习机会，尽可能地将这些隐性优势显化。通过实习，一方面实现能力的提升，进一步明白企业在选人用人时的标准与偏好；另一方面也能丰富留学人员的经历和简历，实现心智上的成熟与身份认知的转变。

2. 注重实习的价值转化

留学人员在找实习工作时，需重视经历本身与求职目标之间的匹配性。

有的放矢，才能确保实践经历能引起用人单位的重视。更重要的，是学会将“经历”转化为“经验”，善于从实践经历中总结、反思和提炼对意向求职目标有支持作用的内容，提前熟悉就业环境，拓展职场人脉，把这些零散的经历“翻译”成用人单位可读能懂的“职业素养”。

（二）加强就业技能培训，有助于海归人员更好就业

1. 接受专业的就业培训，增强就业竞争力

对于有志于回国发展的留学人员，不仅需要熟悉其具体工作领域的环境，而且需要了解中国的商业环境。如果和中国的现实情况结合得不好，很难在职场上取得成功。尽快熟悉国内环境，有助于海归认识差别，把握机遇。海归需要注意的是熟悉国内环境要从回国前就开始。有志于回国发展的留学人员不仅要有报国热情，更要在回国前先开展调研，了解国内的环境能否满足自己的求职和工作需求，以及自己的能力水平和定位是否适合中国的招聘市场。

而专业的就业培训，在提供校招信息和简历投递渠道的同时，能够为海归群体提供快速了解国内就业形势和企业需求的有效渠道，同时可以通过在线调查等方式采集需求，针对性地向海归群体提供个人职业规划、面/笔试指导与训练、国内主要产业与企业发展情况介绍、海归就业与落后政策指导等专业服务，以帮助海归们提升就业能力，更好地寻找相匹配的岗位，增强海归群体的就业竞争力。

2. 参与专业平台的社交活动，拓展职场网络

留学归国人员通过参加不同的社团、校友会、同学会或者海归访问团等，对于海归们扩大就业与发展的网络，交流新的就业信息，建立新的社会关系来帮助就业，都有着十分积极的意义。人脉不发达是留学归国人员就业时遇到的普遍问题。海归的人际网络多散布海外，不甚了解国内情况，经常在人际交往中遭遇难题。

特别是有些海归不注重保留国内的社交网络，又没有充分利用一些交流平台，这个问题在他们身上表现得尤为突出。既然留学人员回国就业对参与社会网络也有着非常大的需求，那么在回国前后都可以多多参与专业平台的社交活动，拓展职场网络。

（三）提升就业服务专业水平，帮助海归、企业实现双赢

1. 提高员工培训的国际化水平

目前，海归的期望薪酬较高，与企业给出的实际薪酬有一定差距。但是，除了工资，海归也会看重职业发展空间等其他因素。工作起薪低不要紧，发

展空间大就足够吸引人。因此，想要吸引海归就业，企业可以从给予更多职业发展空间入手，在招聘时展现公司的发展前景和能给应聘者提供的个人施展空间，这可以缓解海归在面对低起薪时的心理落差。

为了吸引并留住海归员工，提供国际化的员工培训非常重要，也有利于培养国际化的人才队伍。加强培训的专业化与精细化，有助于拓展培训资源，更加灵活、丰富地提供国际化的培训课程，提升培训效果，同时也降低企业培训人员压力和培训成本。

2. 拓展企业社交网络

能够通过在全国及地方工商联，欧美同学会，各地留学人员创业园，地方民间商会、各地留学企业和民营企业开展交流，适当地引导、扶助以及推动海归与民营企业合作，推动具有合作诉求的海归企业同本土民营企业从资金、技术、人才、市场、项目等各方面展开共赢为基础的对接。同时还能通过举办各类留学人员与民营合作项目交流会、海归与民营人才交流论坛、创业主题论坛以及相关联谊活动来帮助企业拓展社交网络。

3. 实现海归就业市场信息对称

国内企业往往不能充分掌握世界各地高校的信息，对特色专业、优势课程不了解，也较难掌握海归学生实际的学业水平与表现。而海归学生因为长期留学在外，对国内行业、企业的发展也不够了解。企业和海归群体之间存在信息不对称，影响了双方的供需匹配。进一步提升海归就业的培训服务，能通过专业的信息平台建设，有效帮助实现海归就业市场的信息对称。

社会合力，助力海归价值回归

海归群体作为重要的校园人才资源库，有丰富的优质人才可以挖掘。人才对于企业发展、城市发展有着重要的战略意义。

企业做海外的校园招聘，一方面要通过大数据对人才进行精准的画像描绘，绘制人才地图；其次要对海外留学生对于国内职业发展的诉求进行调研，有针对性地进行雇主品牌的输出和落地；且对于海外留学生的管理，要注重给予人才多元化的职业发展通道和路径，通过不同形式的轮岗、项目、培训来发现和挖掘人才潜能，帮助人才寻求合适的职业定位。

对于政府，一方面要落实国家关于人才引进的各项政策措施，为人才落

地入户提供精准、便捷的服务，从人才的需求出发，做好城市综合环境的打造和改善，提升城市公共服务水平、改善创新创业环境；另一方面，要通过不同形式的人才引进、交流活动输出城市的雇主品牌，提升城市的人才吸引力；在人才政策的实施上，要尽可能优化流程与手续，为海归创业提供便利。

对于留学中介机构，在留学服务方面，要尽可能全面整合留学资源与信息，基于学生的特质与学术成就、职业发展诉求提供个性化的留学咨询与服务，为学生更好地适应海外的文化、学业、生活提供前期的帮助。