

中国留学生 归国求职洞察报告

企业招聘策略与人才发展的新视角

领英人才洞察 | Think Insights
2024



特别提醒

行业交流分享群

分享：可获取人资行业的报告、方案及其他学习资源，上新群内通知

交流：求职、找人、找资源、找供应商



客服



交流群



免责声明

第三方声明：本报告所有内容（数据/观点/结论）整理于网络公开渠道，均不代表我司立场，我司不承担其准确性、完整性担保责任。

侵权处理承诺：如报告内容涉嫌侵权，请立即联系客服微信，我司将在核实后第一时间清理相关内容并配合处理

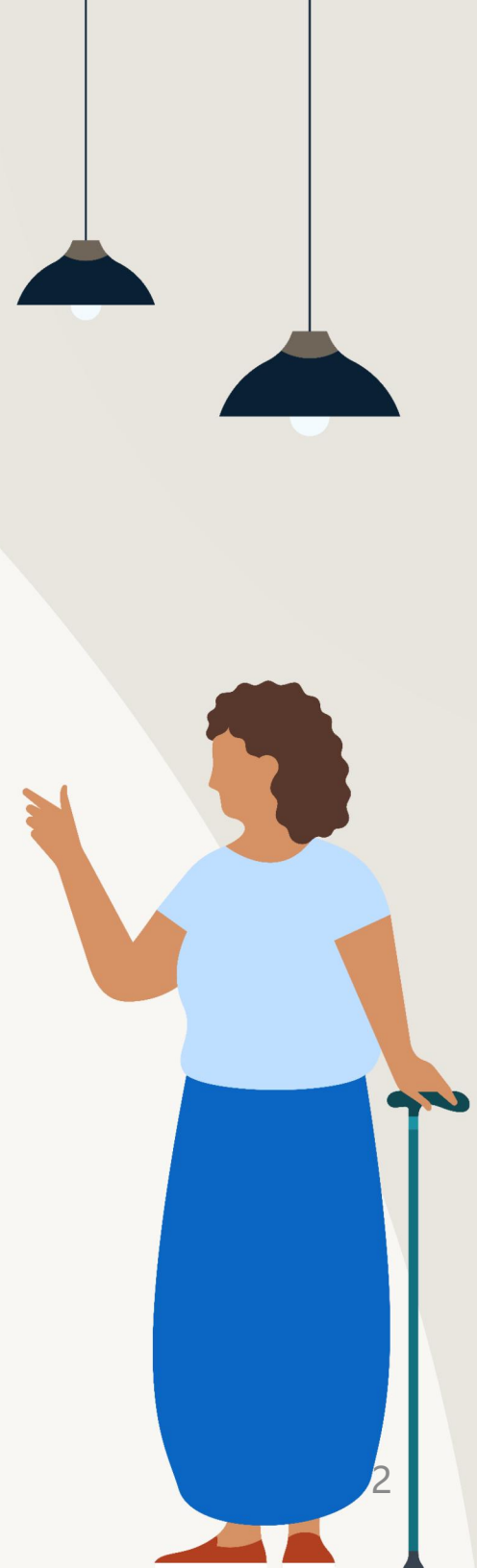


核心摘要

• **中国留学生归国就业已成普遍选择，且创业意愿低。** 超过80%的留学生毕业首选归国发展，其中绝大多数直接就业，只有2%的留学生考虑创业。而归国决定多为家庭因素、生活与文化环境驱动。

• **尽管求职准备度提升，但归国就业心态依然复杂。** 近半数留学生在毕业前已开始面向国内的求职，超过30%确定了归国后的工作，66%认可归国就业优势，但仍表现出面对回国就业时的情绪多样性和心理复杂性。认为求职竞争激烈和薪资问题是最大挑战和主要顾虑。

• **择业方面，薪酬、职业成长与工作稳定性是中国留学生归国就业选择的关注要点，同时在选择就业地点和企业时，既考虑经济利益，也重视家庭和个人偏好。** 高达74%的留学生视薪资和福利待遇为首要因素，67%看重职位的发展潜力和晋升机会。他们偏好在经济发达的长三角、京津冀和粤港澳大湾区等地区就业。

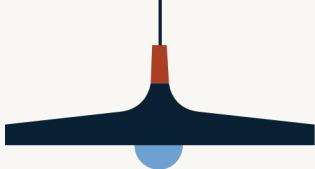


• **留学生薪资预期现实化，表现为现实适应与期望调整并行，高薪资预期降低。** 与2022年相比，更多留学生期望中等薪资（8-12K和12-18K人民币），高预期（18-25K和超过25K）明显减少，反映出留学生对国内就业市场薪酬水平的适应以及对初始职场阶段薪资的理性预期。

• **留学生对针对性强、匹配度高的就业机会需求高。** 在求职及就业信息需求方面，留学生对针对性招聘机会及合适的就业岗位表现出强烈需求，同时寻求具体的职业指导和归国就业洞察。

• **博士海归群体就业选择呈现多样性，对薪资有较高现实需求和预期，且在求职准备上表现出积极态度，偏好通过企业官网或猎头等专业渠道寻找工作。** 尽管81%选择直接就业，但只有55%选择回国，显示出与学士和硕士相比，更多博士生倾向于留在海外。面对归国就业，他们表现出不确定情绪，同时感受到竞争压力和对理想工作及薪资的不满。约80%的博士海归期望月薪超过18K人民币，偏好于在经济发达地区就业，特别是高科技和生物医药领域，以及技术和教培类岗位。

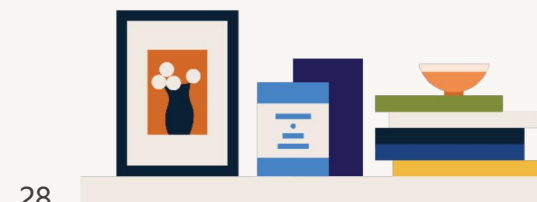
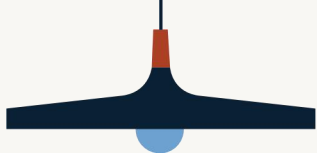




目录

核心摘要	02
引言	06
中国留学生画像	07
I 中国海外女性留学生占比更高，26岁以下为主力军	08
II 留学首选倾向北美、欧洲，美、英、加留学仍为主流	09
III 硕士及以上学历留学生占比高，专业选择与市场需求紧密相关	10
IV 超七成留学前无海外生活/工作经历，且工作后留学人数下降	11
中国留学生毕业去向	12
I 毕业去向：八成毕业后直接就业，且归国发展已成普遍选择	13
II 回国动因：家庭因素、生活与文化环境是核心驱动力，半数归国决定受到不确定性环境影响	15
III 回国就业信心与情绪：虽心态复杂，但认可优势且充满信心	17
IV 求职挑战与顾虑：竞争激烈的就业市场是最大挑战，薪资不满是主要顾虑	18
中国留学生归国求职特征	20
I 求职准备度：近半数提前开始寻求就业机会，超三成毕业前就确定归国后的工作	21
II 择业考量：薪酬、职业成长与工作稳定性是中国留学生归国就业选择的关注要点	23
III 就业偏好：留学生在选择就业地点和企业类型，既考虑经济利益，也重视家庭和个人偏好	25





IV 目标行业与岗位/职能：留学生倾向具高成长潜力、技术驱动和创新导向行业，且热衷能提供职业发展和学习机会的岗位	28
V 薪资预期变化：中高薪资预期调整与高薪资预期降低，现实适应与期望调整并行	31
VI 求职与就业信息需求：针对针对性的招聘机会与合适的就业岗位等信息需求高	33

中国海归博士求职就业洞察 35

I 中国博士海归画像	37
II 中国海归博士归国就业方向	42
III 中国海归博士求职偏好	47

企业案例 55

全球校招解决方案 62

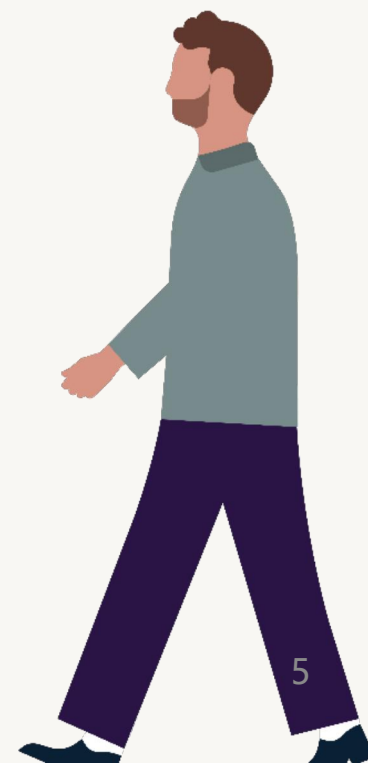
结语 63

调研说明 64

发布机构 65

领英大数据洞察 66

法律声明 67



01 引言

随着中国继续保持世界最大留学生生源国地位，出国留学人数保持增长态势。同时，因国际关系变化、中国经济快速增长及国际地位日益提升等多重因素，越来越多的海外留学生选择回国发展。而伴随着常态化的不确定性和中国企业对优秀海归人才的强烈需求，中国留学生归国求职动态和趋势亦备受瞩目。

在归国求职动机日益多样化、求职倾向日益个性化的背景下，中国留学生的就业去向、趋势和挑战几何？留学生归国后的就业倾向、关注点呈现哪些特征？中国企业如何吸引和招聘这些海归人才，并在此过程中遇到哪些挑战和实践了哪些创新举措？

为此，领英基于会员大数据、留学生回国求职问卷调研及多家企业访谈，深入研究中国留学生归国求职现状、特点、趋势和挑战，编制《2024中国留学生归国求职洞察报告》，旨在为中国企业及留学生提供洞察，尤其是为企业更好地理解海归求职意向、制定吸引策略等提供有价值的参考和指导，促进双方更有效的连接。



02

中国留学生画像

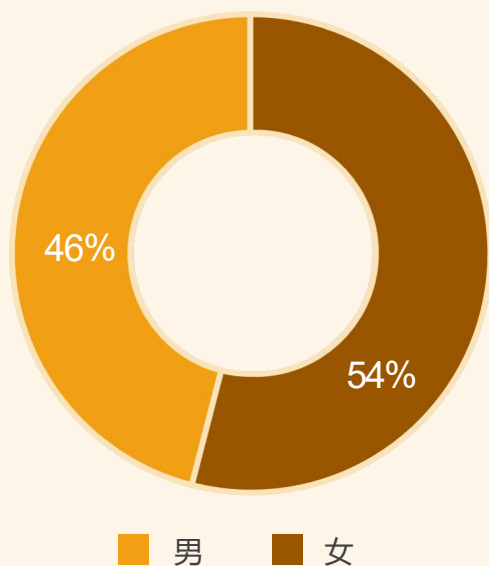
- 女性留学生占比更高，26岁以下占比近八成
- 美国、英国和加拿大是中国学生首选的前三个留学目的地
- 中国留学生中硕士及以上学历者占较大比例，专业选择紧跟市场需求
- 超七成留学前无海外生活或工作经历，且工作后留学人数下降



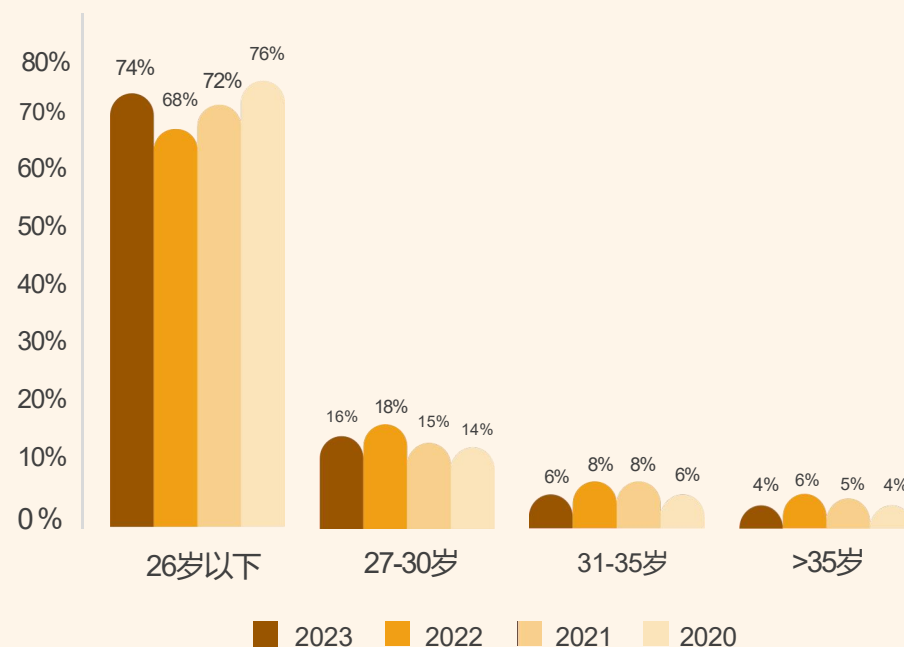
01 中国海外女性留学生占比更高，26岁以下为主力军

领英人才大数据显示，2023年毕业的海外华人留学生人数与上年基本持平。其中，女性占比略高，男女占比分别为46%、54%；从年龄来看，26岁以下人群占比最高，为76%，且过去四年该年龄段人群占比平均超七成，反映出中国海外留学生群体倾向年轻化。

中国海外留学生性别分布（2023年毕业）



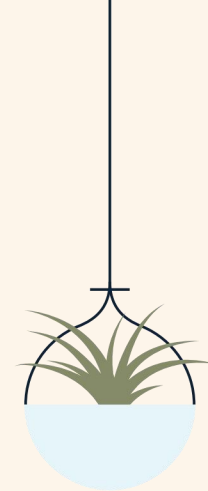
2020-2023中国海外留学生年龄分布



数据来源：领英人才大数据洞察

02 留学首选倾向北美、欧洲，美国、英国、加拿大留学仍是主流选择

尽管国际形势和不确定性因素一定程度上影响了部分中国留学生的选择，但北美和欧洲，特别是美国、英国、加拿大，仍是最受青睐的留学目的地。其他热门地区还包括澳大利亚、法国、中国香港、德国、新加坡、荷兰、西班牙。



中国留学生热门留学目的地与留学生人数分布（2023年毕业）

	TOP1	TOP2	TOP3	TOP4	TOP5	TOP6	TOP7	TOP8	TOP9	TOP10
留学目的地	 美国	 英国	 加拿大	 澳大利亚	 法国	 中国香港	 德国	 新加坡	 荷兰	 西班牙
留学生人数	201K	60K	40K	36K	18K	16K	15K	9K	8K	5K

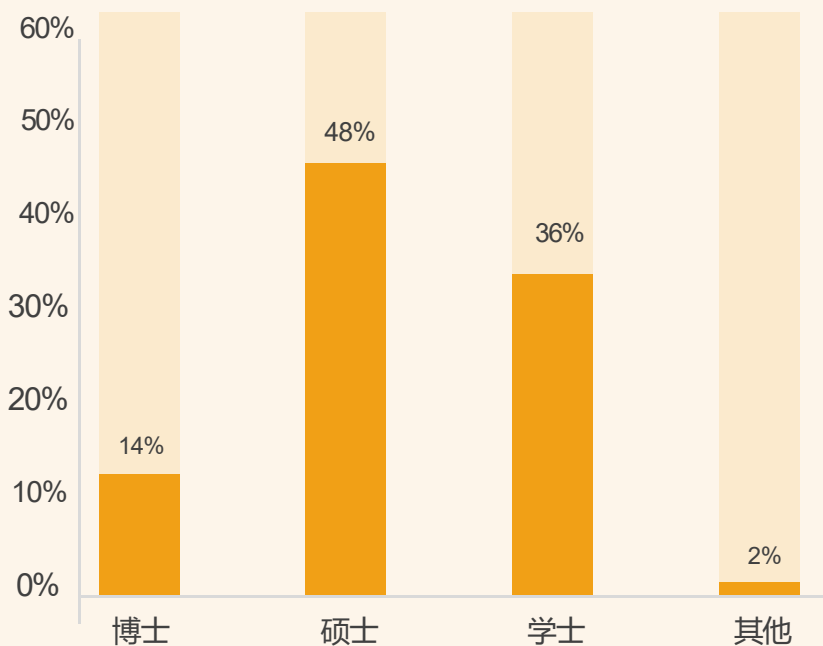
数据来源：领英人才大数据洞察



03 硕士及以上学历的留学生占比高，专业选择与市场需求紧密相关

根据领英人才大数据洞察，2023年毕业的中国留学生中，硕士群体占比最高，达48%，博士占比14%，且计算机科学仍是留学生选择最多的专业，其次为工商管理和金融学。值得注意的是，数据科学成为热门专业跻身TOP10中国留学生毕业专业，显示了就业市场对于此类专业人才的高需求，体现了近年来就业市场的热门职业选择。

中国海外留学生学历分布（2023年毕业）



中国海外留学生毕业专业&院校TOP10

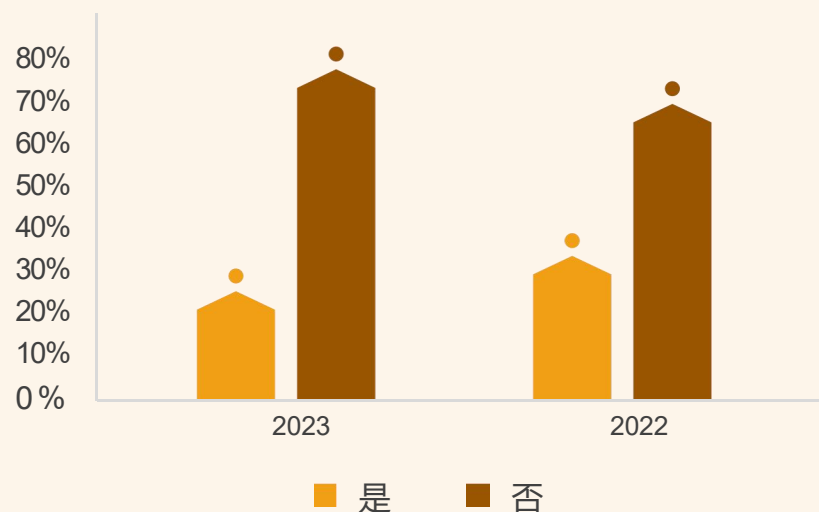
专业TOP10	毕业院校 TOP10
计算机科学	纽约大学
工商管理	伦敦大学学院
金融学	多伦多大学
经济学	哥伦比亚大学
市场营销	南加州大学
会计学	悉尼大学
商务/商业	美国东北大学
电气与电子工程	新加坡大学
数据科学	香港大学
设计与视觉传播	墨尔本大学

数据来源：领英人才大数据洞察

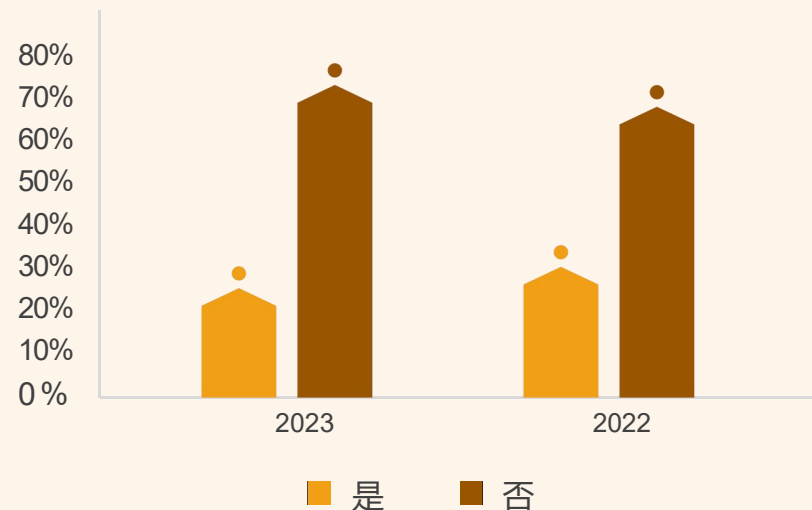
04 超七成留学前无海外生活或工作经历，且在工作后留学的人数下降

本次调研显示，2023年75%的中国留学生在留学前无海外经历，且在工作后选择留学的中国学生比例有所下降。与2022年相比，2023年留学前有海外生活或工作经历的留学生从30%下降到25%，在工作后选择留学的比例从31%降至26%。这表明当前有更多的学生是首次赴海外经历国际环境，且越来越多的学生倾向于直接从本科或者更早的教育阶段继续深造，而非进入职场工作后再回归学术领域。而这一趋势与年轻人对于快速从教育阶段过渡到职业生涯的倾向有关。

留学前是否有海外生活/工作经历（2022&2023年）



是否为工作之后留学（2022&2023年）



数据来源：LinkedIn 2023中国留学生归国求职调研问卷

03

中国留学生毕业去向

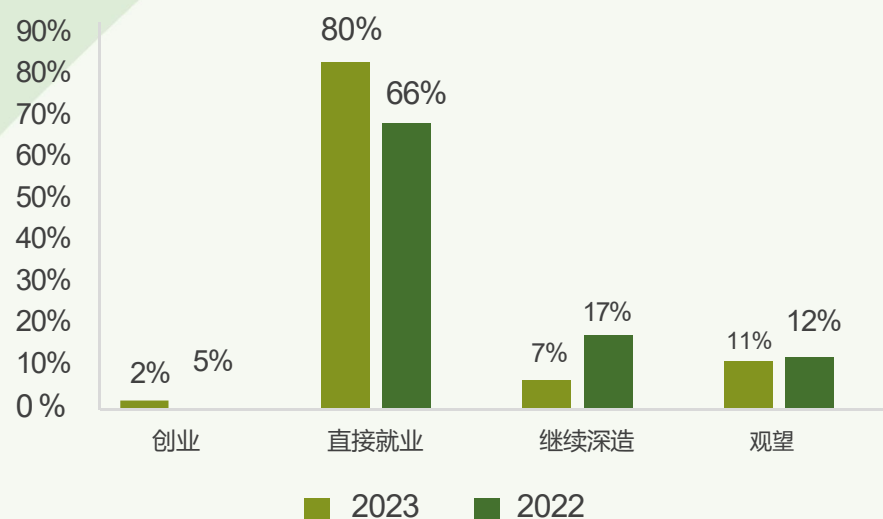
- 八成毕业后直接就业，归国发展已成普遍选择
- 家庭因素和生活与文化环境是归国就业核心驱动力，半数归国决定受到不确定性环境影响
- 中国留学生面对归国求职认可优势且充满信心，但仍有复杂心态
- 求职竞争激烈是最大挑战，薪资不满是主要顾虑



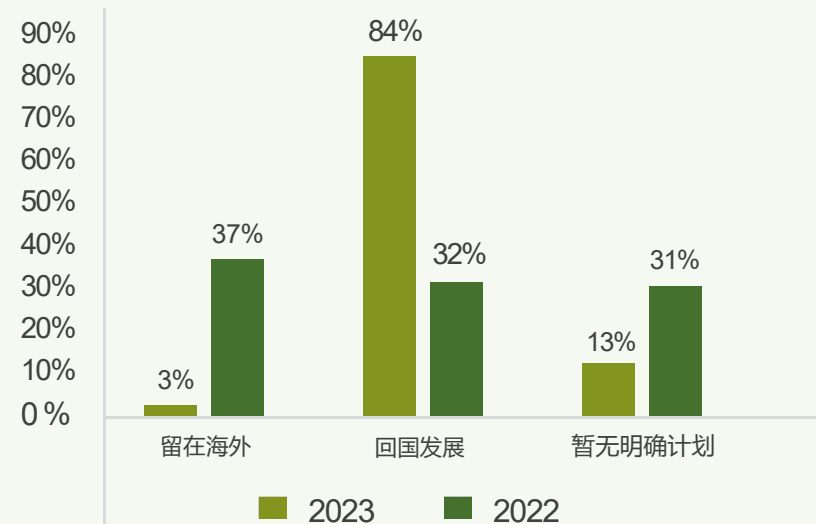
01 毕业去向：八成毕业后直接就业，且归国发展已成普遍选择

调研显示，80%的中国留学生毕业后将直接就业，选择继续深造的比例从上年的17%大幅下降至7%，而计划毕业后创业的仅为2%，较上年下降了3%，表明中国留学生的创业意愿低且有下降趋势。

2023年八成中国留学生毕业后直接就业



2023年近九成中国留学生毕业后回国发展



数据来源：LinkedIn 2023中国留学生归国求职调研问卷

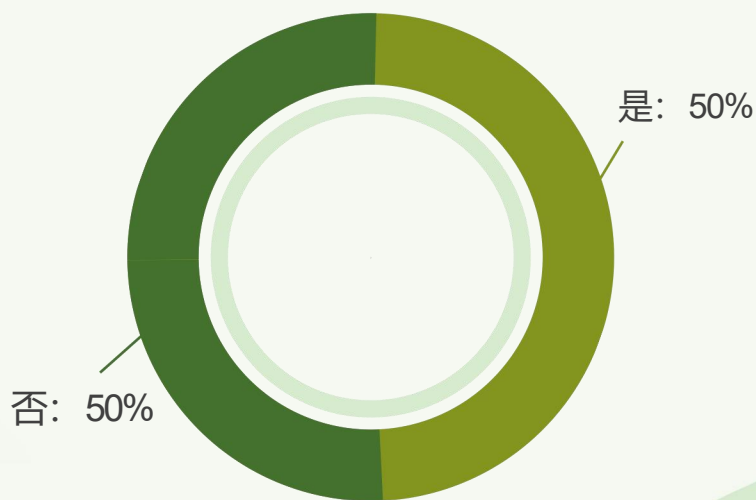
值得注意的是，意向毕业后留在海外开启职业生涯的中国留学生比例从上年度的37%急剧下降至3%，且处于暂未明确计划观望状态的中国留学生亦由上年度的31%减少至13%。与此同时，84%的中国留学生毕业后首选回国发展，该比例较上年高出一倍之多。总体表明，中国留学生毕业归国意愿明显增强，且归国发展已普遍趋势。

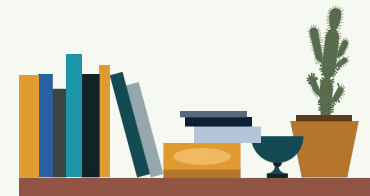


02 回国动因：家庭因素、生活与文化环境是核心驱动力，半数归国决定受到不确定性环境影响

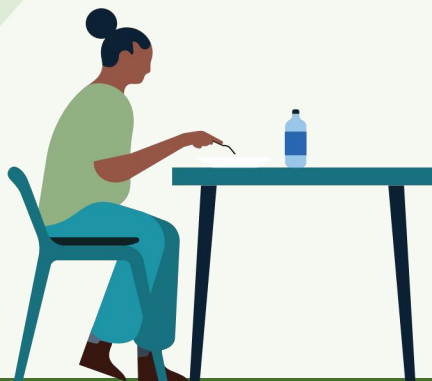
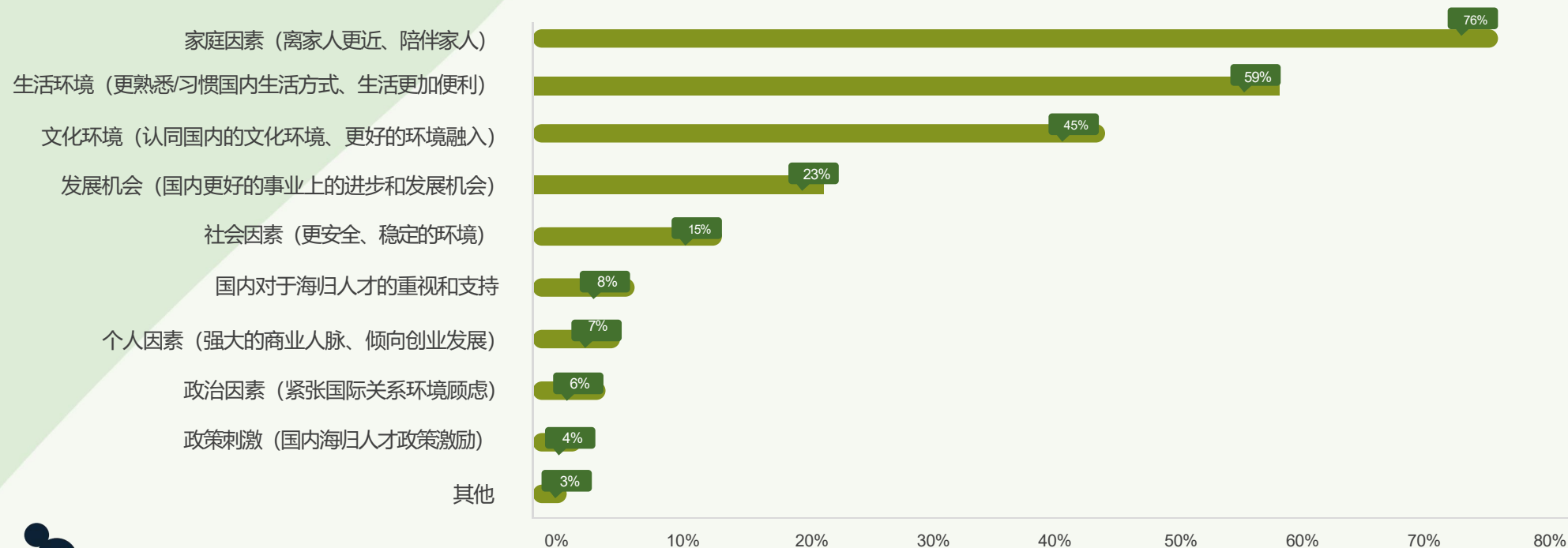
调研结果显示，在决定回国就业的中国留学生中，半数受到外部不确定性环境的影响。对于那些有意回国求职的海外归国人才，家庭因素、生活环境和文化环境是选择回国的三大主要原因。此外，对国内发展机会的积极看法也成为了他们回国就业的第四大动因。这些因素共同作用于留学生的回国决策过程，反映了个人选择与外部环境之间复杂的相互作用。

中国留学生归国就业决定是否收到不确定新因素影响



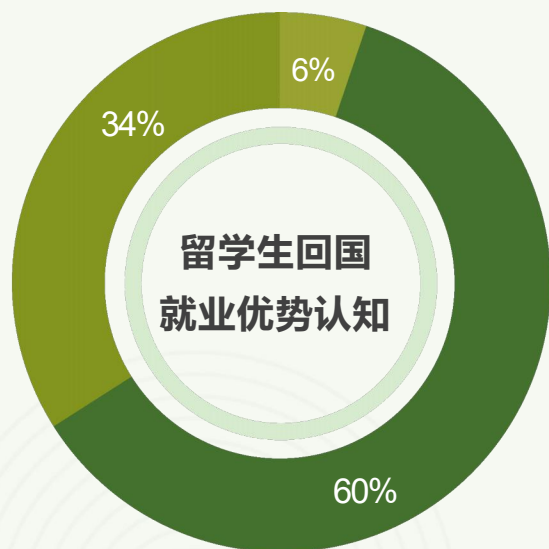


家庭、生活及文化环境是中国留学生回国就业的前三大驱动力

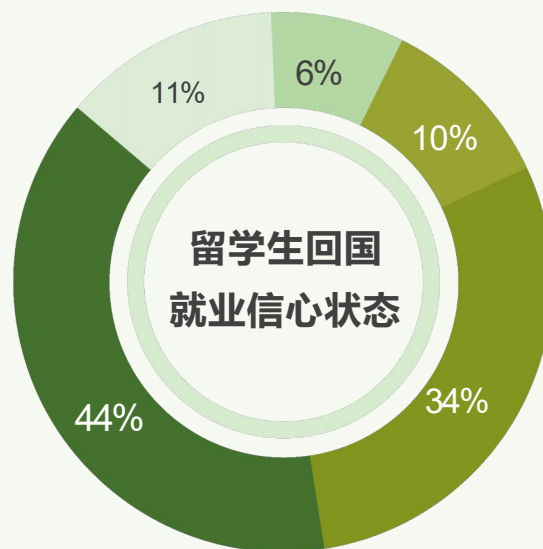


03 回国就业信心与情绪：虽心态复杂，但认可优势且充满信心

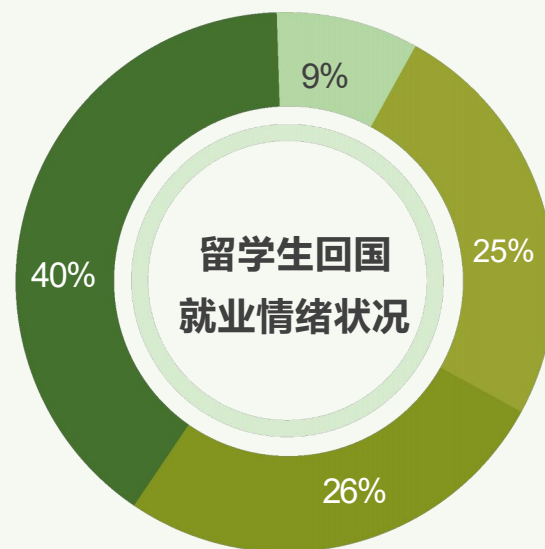
本次调研数据显示，虽然大多数人（66%）认为回国就业有一定优势，并且有一定程度的信心（55%），但同时也存在相当比例（40%）的留学生感到迷茫和焦虑，这反映了他们在面对回国就业时的情绪多样性和心理复杂性，这也充分体现出海归人才群体就业压力日渐增长的客观现状。



- 非常有优势
- 有一定的优势
- 没有明显优势



- 非常没有信心
- 没有信心
- 有一定信心
- 一般
- 非常有信心



- 兴奋与期待
- 放松且自信
- 不确定
- 迷茫与焦虑

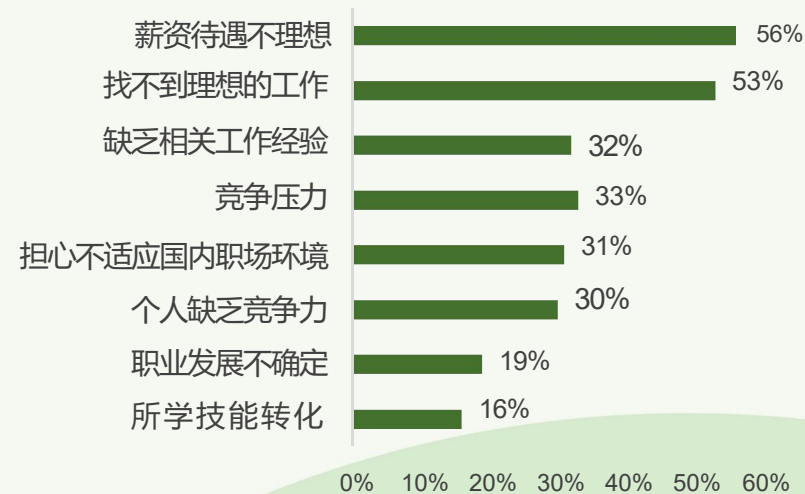
04 求职挑战与顾虑：竞争激烈的就业市场是最大挑战，薪资不满是主要顾虑

本次调研数据还揭示了中国留学生在回国就业过程中面临的多重挑战和顾虑。虽然一部分留学生对就业有明确的规划和较高的信心，但大多数仍感受到激烈的竞争压力（65%）、薪酬不满意（56%）、工作岗位匹配难度（37%）和对国内就业环境的不适应（34%）。这些因素共同作用，导致不少留学生感到迷茫和焦虑，这种复杂情绪和认知可能影响其职业选择和发展路径。

中国留学生回国求职过程中的挑战



中国留学回国就业顾虑认知



数据来源：LinkedIn 2023中国留学生归国求职调研问卷



领英建议

为了更好地支持海归人才群体，需要对就业指导和求职服务进行优化，帮助留学生更好地理解国内就业市场，减轻他们的焦虑和迷茫，提高他们的就业竞争力。同时在吸引和招募这海归人才时，需要更多地考虑他们的特殊需求和期望，以及如何帮助他们更好地融入国内的职场环境。

04

中国留学生归国求职特征

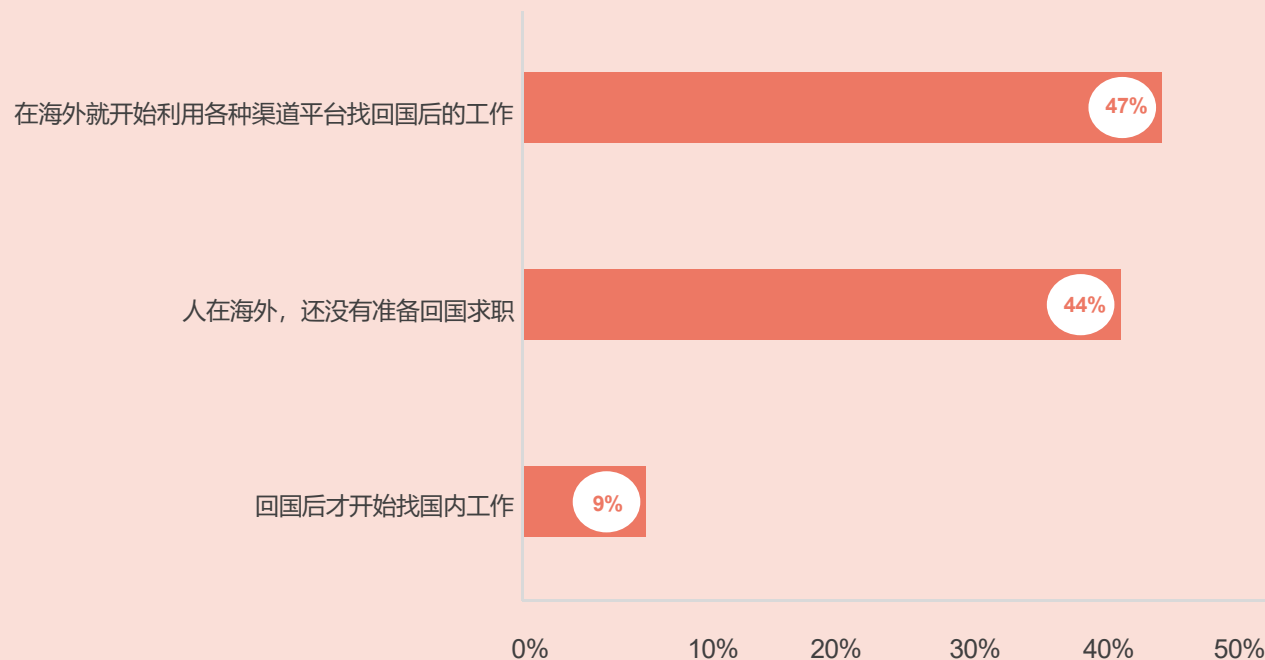
- 近半数中国留学生提前开始寻求就业机会，超三成毕业前就确定归国后的工作
- 薪酬、职业成长与生活平衡是归国留学生就业选择的关注要点
- 归国留学生在选择就业地点和企业类型时，既考虑经济利益，也重视家庭和个人偏好
- 留学生倾向选择高成长潜力、技术驱动和创新导向行业，且热衷能提供职业发展和学习机会的岗位
- 中高薪资预期调整与高薪资预期降低，现实适应与期望调整并行
- 留学生趋向于直接从企业官方渠道获取更准确和权威的招聘信息
- 最希望获得针对性招聘机会与合适岗位的就业信息

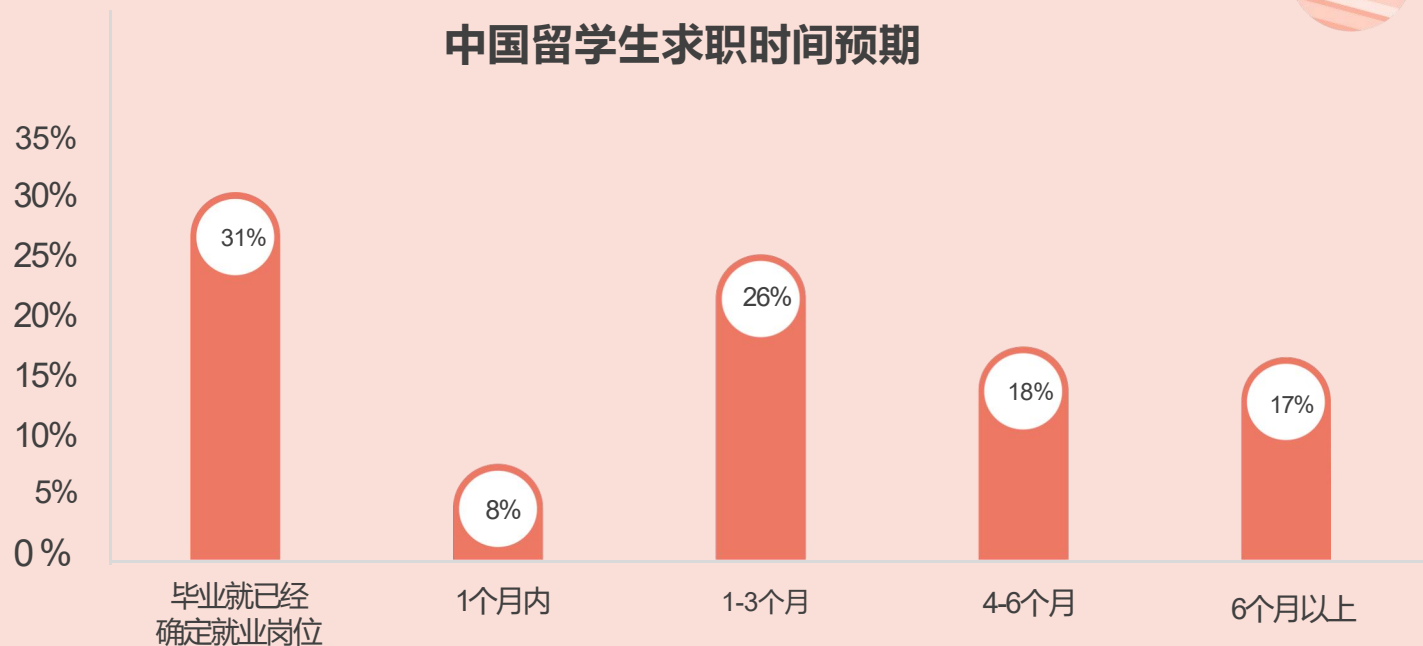


01 求职准备度：近半数提前寻求就业机会，超三成毕业前就确定归国后的工作

调研数据也显示，47%的中国留学生毕业前在海外就开始利用各种渠道平台寻找回国后的工作，其中31%在毕业前就已经确定了就业岗位，反映出他们在职业规划方面明确意识和积极适应能力。

中国留学生求职准备情况



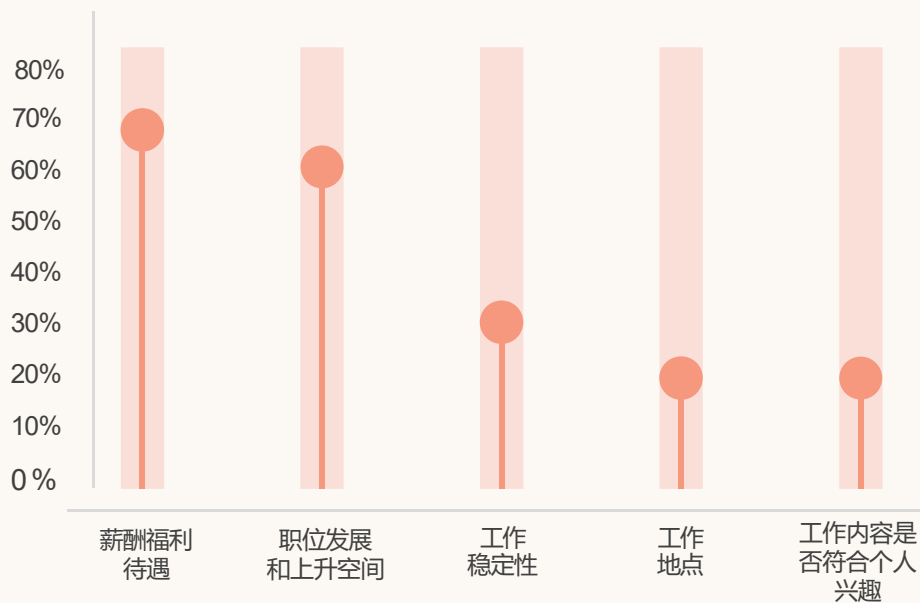


这与中国留学生归国就业所面临的挑战与顾虑对比，显示了他们在面对国内外就业市场时的灵活性和韧性。尽管挑战和顾虑存在，但他们通过积极规划和适应进行应对。这凸显了全球化背景下他们作为重要人才群体的独特价值和潜力。

02 择业考量：薪酬、职业发展与工作稳定性为中国留学生归国就业选择的核 心关注要点

调研显示，中国留学生在归国择业考虑的前五大因素依次为薪资福利待遇、职业发展与上升空间、工作稳定性、工作地点以及工作与兴趣匹配度。

海归留学生就业选择时最看重的因素TOP5



数据来源：LinkedIn 2023中国留学生归国求职调研问卷

其中，高达74%的海归留学生将薪资和福利待遇作为就业选择的首要因素。这表明他们对经济补偿有高期望，可能源于海外教育投资及对高生活质量的追求。67%重视职位的发展潜力和晋升机会。这反映了他们对职业前景的长期考量，以及对个人成长和实现职业目标的重视。此外，工作稳定性、地点考虑及工作内容与个人兴趣的匹配性对留学生归国就业的影响则表明他们在选择工作时，不仅考虑实际利益，还追求与个人兴趣和专业背景的匹配。



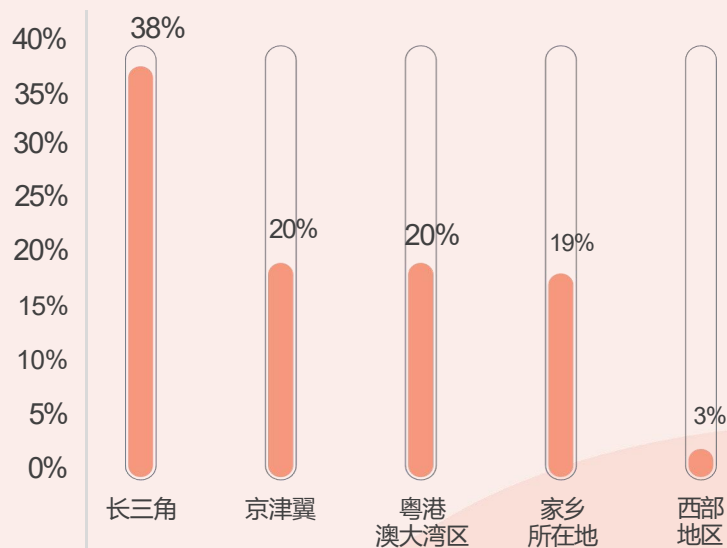
领英建议

鉴于中国留学生对于归国后的多元择业考虑，企业应重视提供具有竞争力的薪酬福利和清晰的职业发展路径，以吸引海归人才。

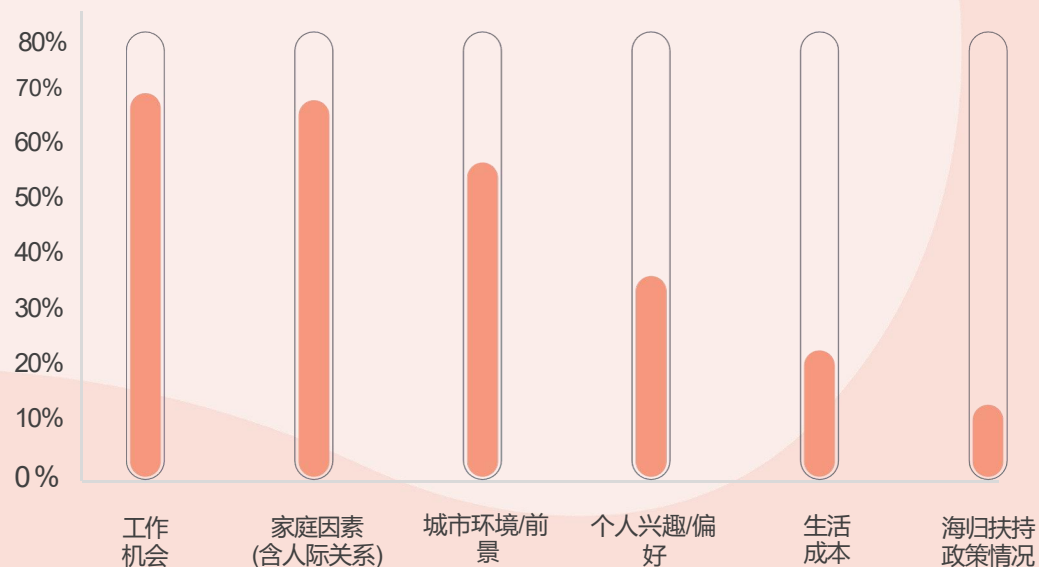
03 就业偏好：留学生在选择就业地点和企业类型时，同时考虑经济利益、家庭和个人偏好

调研发现，38%的中国留学生首选长三角地区就业，其次是京津冀和粤港澳大湾区，各占20%。家乡所在地也占据了相当比例（19%），而西部地区的吸引力较低（3%）。同时，72%留学生重视工作机会，71%看重家庭因素，城市环境与个人兴趣也是重要考量。这表明留学生选工作时，平衡职业机会、家庭和生活质量。

中国留学生归国首选就业地点



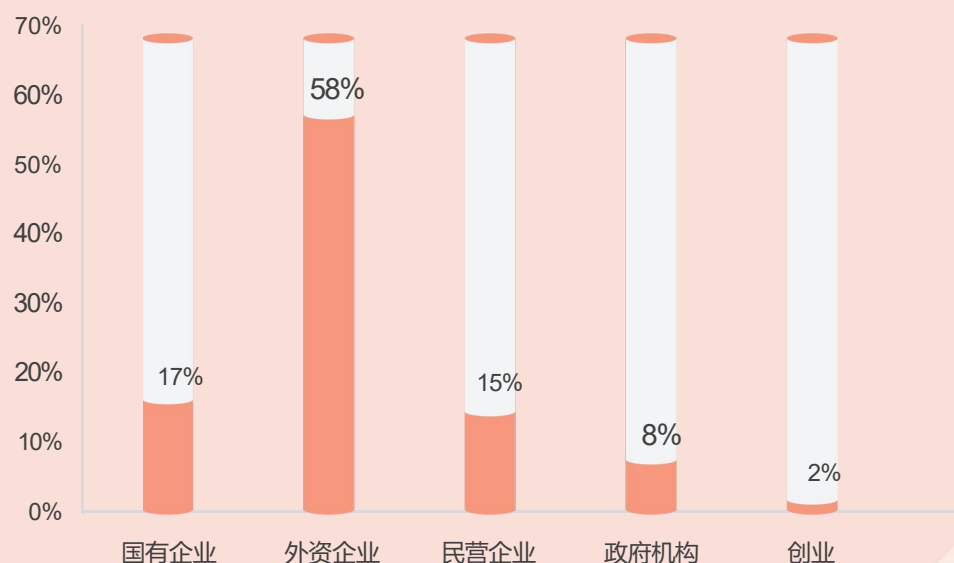
中国留学生归国就业地点选择的优先考虑因素



数据来源：LinkedIn 2023中国留学生归国求职调研问卷

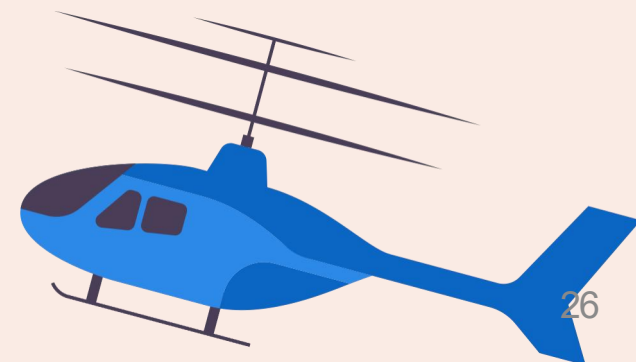
在归国就业的首选目标企业类型方面，外资企业（58%）仍是海归留学生的首选，原因可能是其国际化工作环境和高薪酬。

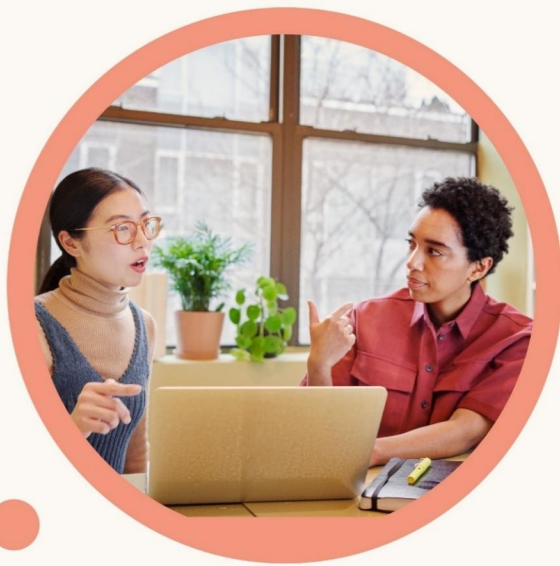
留学生回国首选目标企业类型



数据来源：LinkedIn 2023中国留学生归国求职调研问卷

这些数据反映出中国留学生在归国就业选择中综合考虑经济利益、家庭及个人偏好。经济发达地区 and 外资企业的高比例选择反映了留学生对高质量工作机会的追求，同时，对家庭因素和城市环境的高度重视则表明他们在职业选择上追求平衡，希望在实现职业发展的同时，也能够保持良好的生活质量和家庭关系。





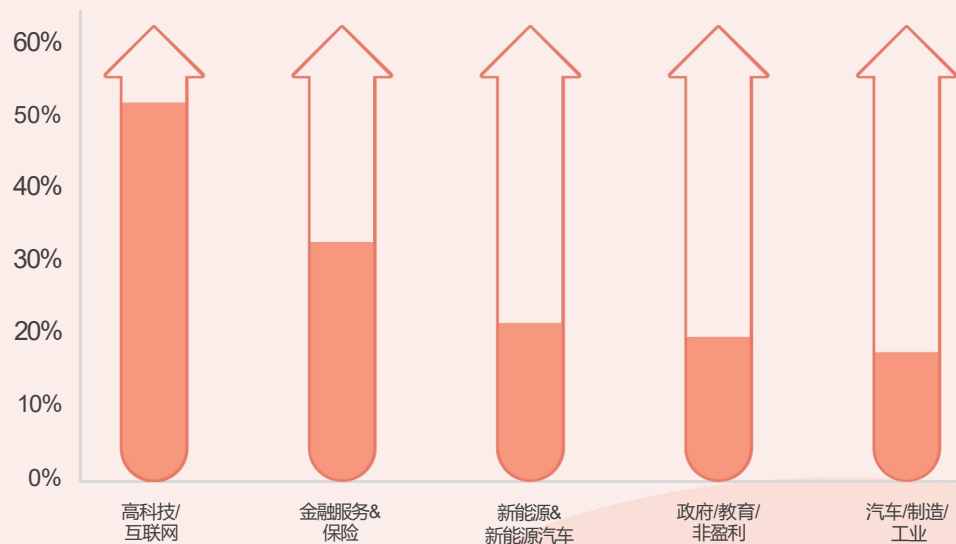
领英建议

在制定人才政策和招聘策略时，企业需要综合考虑留学生的多重需求，以吸引和留住这部分高素质人才。

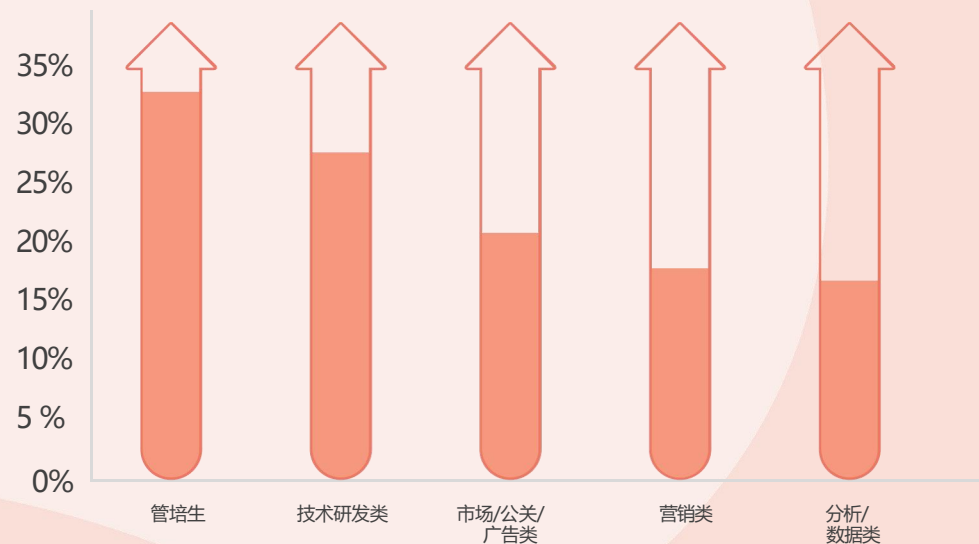
04 目标行业与岗位/职能：留学生偏好成长潜力高、技术驱动及创新导向的行业，且热衷能提供职业发展和学习机会的岗位

调研表明，留学生回国求职预期的前三大行业依次是高科技/互联网、金融服务&保险、新能源与新能源汽车行业。这一选择既体现了这些行业作为重视高景气和上升期行业的吸引力，也反映了这些行业的创新性、发展潜力和对高端技能的需求，与留学生的技能和兴趣相契合。

留学生归国就业行业偏好TOP5



留学生回国求职岗位职能选择TOP5



数据来源：LinkedIn 2023中国留学生归国求职调研问卷

在留学生关注和选择的岗位/职能类别分布中，管培生是首选的岗位职能（33%），因其提供快速了解公司和职业发展的机会。技术研发类岗位（28%）的受欢迎程度则与高科技和互联网行业的首选相协调，反映了留学生对技术和创新的倾向。市场、公关、广告和营销类岗位也显示了留学生对商业战略和市场沟通的兴趣。





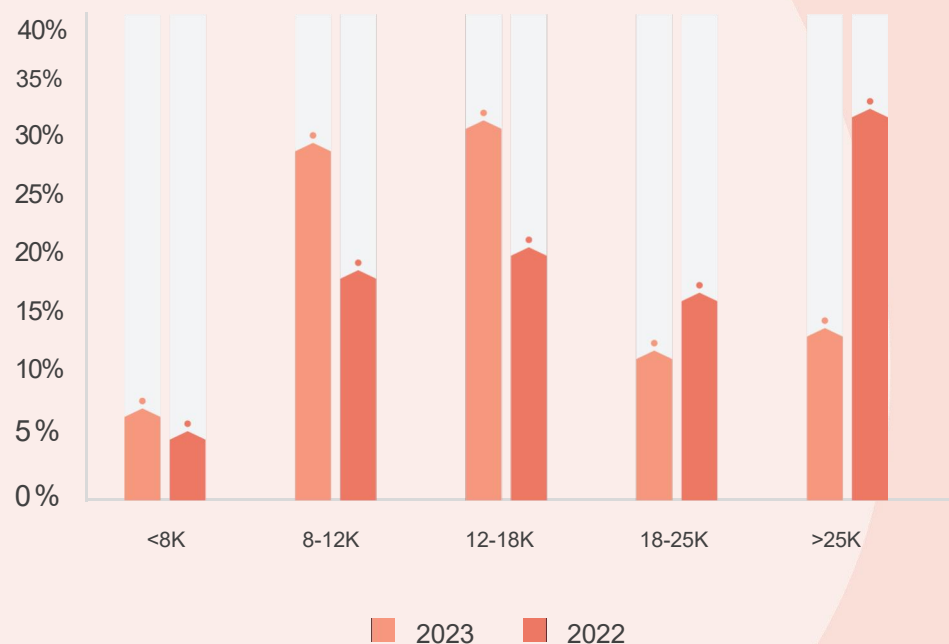
领英建议

对于高景气行业及处于上升期的行业，尤其是高科技、金融服务和新能源领域的企业，可通过突出行业的成长潜力和创新性来吸纳海归人才。鉴于管培生项目在海归中的受欢迎程度，企业应开发并宣传有竞争力的高质量管培生计划/项目。为吸引追求职业快速成长和深入了解企业运营的海归人才，企业应提供技术研发与市场相关岗位，以及跨部门轮岗、领导力培训和职业发展规划。如此，企业不仅能有效吸引海外优秀人才，增强特定岗位的人才储备，还能促进国际化人才团队的构建，从而提升企业的全球竞争力。

05 薪资预期变化：中高薪资预期调整与高薪资预期降低，现实适应与期望调整并行

2023年调研显示，中国留学生归国就业的薪资预期发生了明显变化。相较于2022年，更多留学生预期中等薪资水平，8-12K月薪预期的比例从20%增长到31%，12-18K从22%增至33%，而预期18-25K和超过25K月薪的比例分别降至13%和15%。这种变化反映了留学生对国内就业市场薪酬水平的适应和期望的现实调整，表明他们对初始职场阶段的薪资预期更趋于理性和实际。

中国留学生回国就业薪资预期变化2022&2023



数据来源：LinkedIn 2023中国留学生归国求职调研问卷



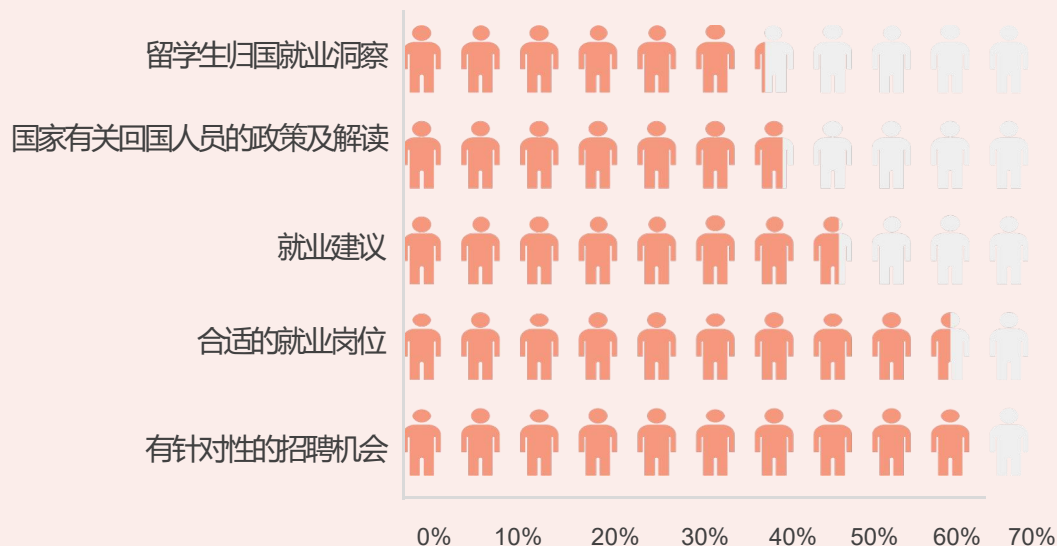
领英建议

企业在招聘留学生时，应采取透明化的薪酬策略，透明化薪酬结构和晋升机会，清晰阐述薪资结构和晋升途径，以满足留学生对薪资和职业发展的合理、现实预期。而鉴于留学生对薪资的合理预期和留学生的多样化背景，企业可提供更加个性化的薪酬和福利方案，以吸引不同需求和预期的留学生。此外，企业还应持续分析市场薪酬趋势，确保提供的薪资既能具有市场竞争力、符合企业的财务能力，又能对留学生有较强吸引力。

求职与就业信息需求：对针对性的招聘机会与合适的就业岗位等信息需求高

在求职信息需求方面，留学生强烈关注针对性的招聘机会（61%）和合适的就业岗位（59%），同时也寻求具体的就业建议和政策解读。如此来看，留学生所寻求的不仅是职位信息，还包括具体的职业指导和市场洞察。

留学期间最希望获得的回国就业信息TOP5



数据来源：LinkedIn 2023中国留学生归国求职调研问卷



领英建议

鉴于中国留学生在海外留学期间对于归国就业和求职信息的核心需求，企业应充分利用各种渠道与平台如 LinkedIn 等，提供有关招聘的详实内容、申请指导并定期更新，为留学生提供针对性的就业信息和建议，以助其深入理解职位要求 and 明确职业发展路径。同时针对留学生制定和完善招聘政策和流程，简化招聘程序，提高招聘效率。

05

中国海归博士 求职就业洞察



- **基本概况：** 中国海外博士留学群体中，男性数量是女性的两倍，年龄普遍偏高，且约六成在留学前无工作或海外经历
- **毕业去向与归国意愿：** 多受家庭因素驱动归国（55%），相较于本科及硕士留学生，留在海外比例相对更高
- **归国就业预期：** 对归国就业持积极态度，期望高薪，近八成期望月薪超过18K人民币
- **归国求职准备度：** 尽管职业选择谨慎且创业意愿低，但求职准备度高且有明确规划
- **归国就业挑战与顾虑：** 竞争压力、理想工作缺乏和薪资问题为核心
- **求职核心考量：** 求职时，最看重薪资福利和职位的发展空间
- **归国就业首选地区、行业与岗位：** 倾向于选择经济发达地区，偏好高科技和生物医药行业，以及技术和教培岗位
- **海归博士就业信息需求：** 就业前，最关注国家海归人才相关政策

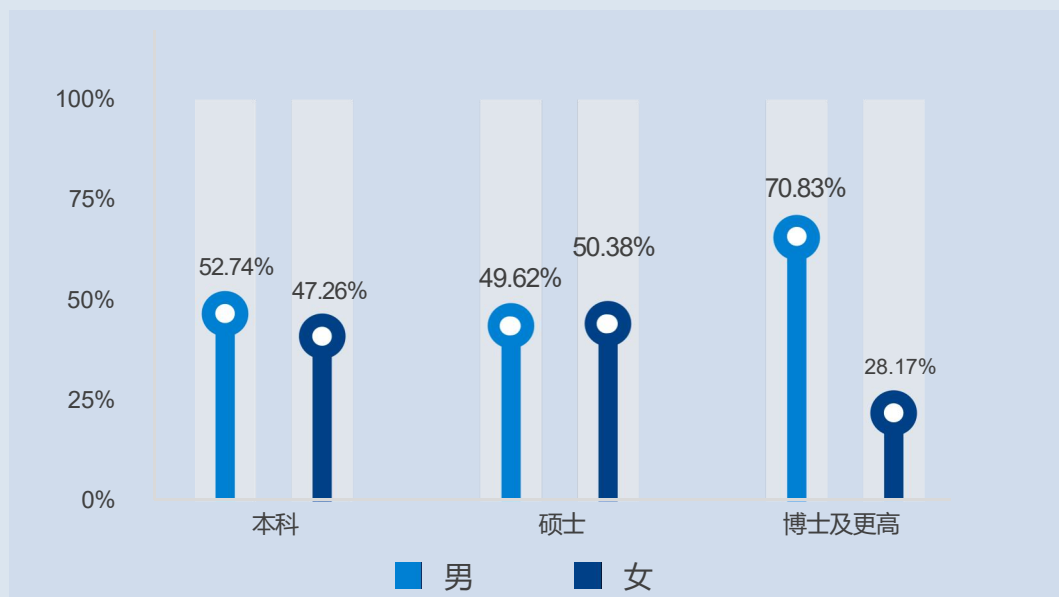


01 中国博士海归画像

性别与年龄分布：男性数量超出女性二倍之多、且年龄普遍偏高

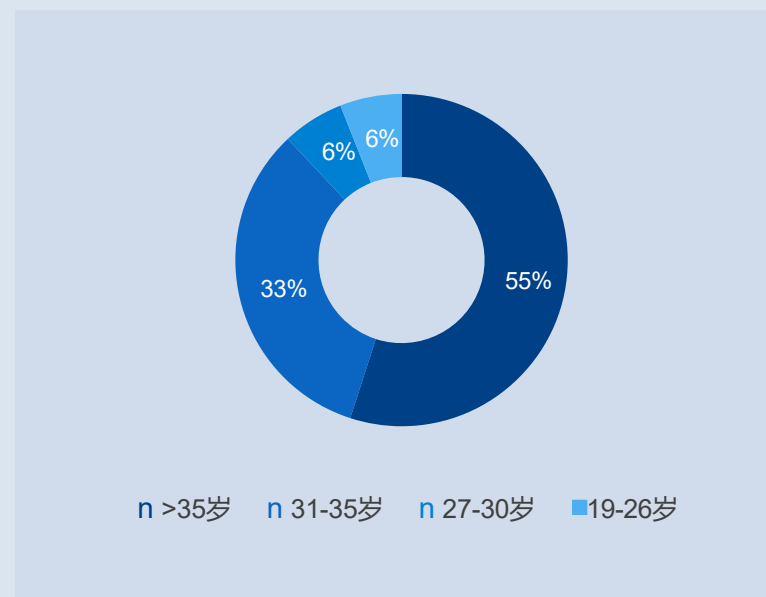
中国海外留学生人群中，攻读博士学位人群占比不足七分之一（为14%），且男性比例（72%）显著高于女性（28%），达到两倍之多。且中国海外博士留学生群体年龄普遍偏大，27岁以上人群占比高达94%，其中，其中55%的学生年龄介于27到30岁，33%介于31到35岁之间。

博士留学生性别情况



数据来源：领英人才大数据洞察

博士留学生年龄分布

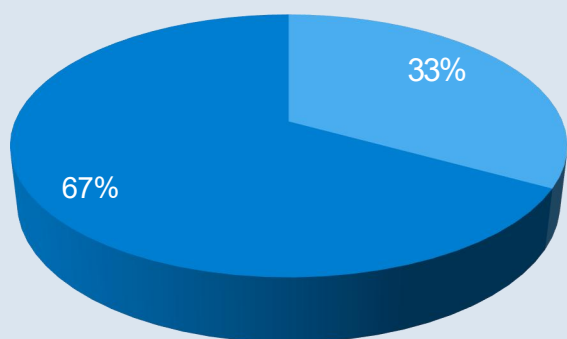


数据来源：LinkedIn 2023中国留学生归国求职调研问卷

就业/海外学习经历：六成左右中国海外博士留学生在出国留学前无工作和海外学习经历

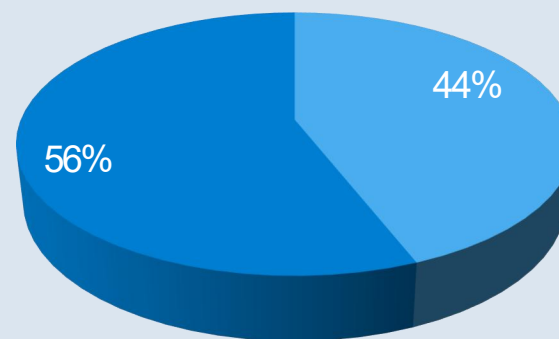
研究数据显示，在留学前是否有海外学习经历以及是否工作后深造方面，与中国留学生主流趋势一致，中国海外博士留学生中无海外学习经历和非工作后留学的人群占比更高，分别为61%、60%。

超六成中国博士留学留学前无工作经验



■ 有 ■ 无

近六成中国海外博士留学生留学前无海外学习经历

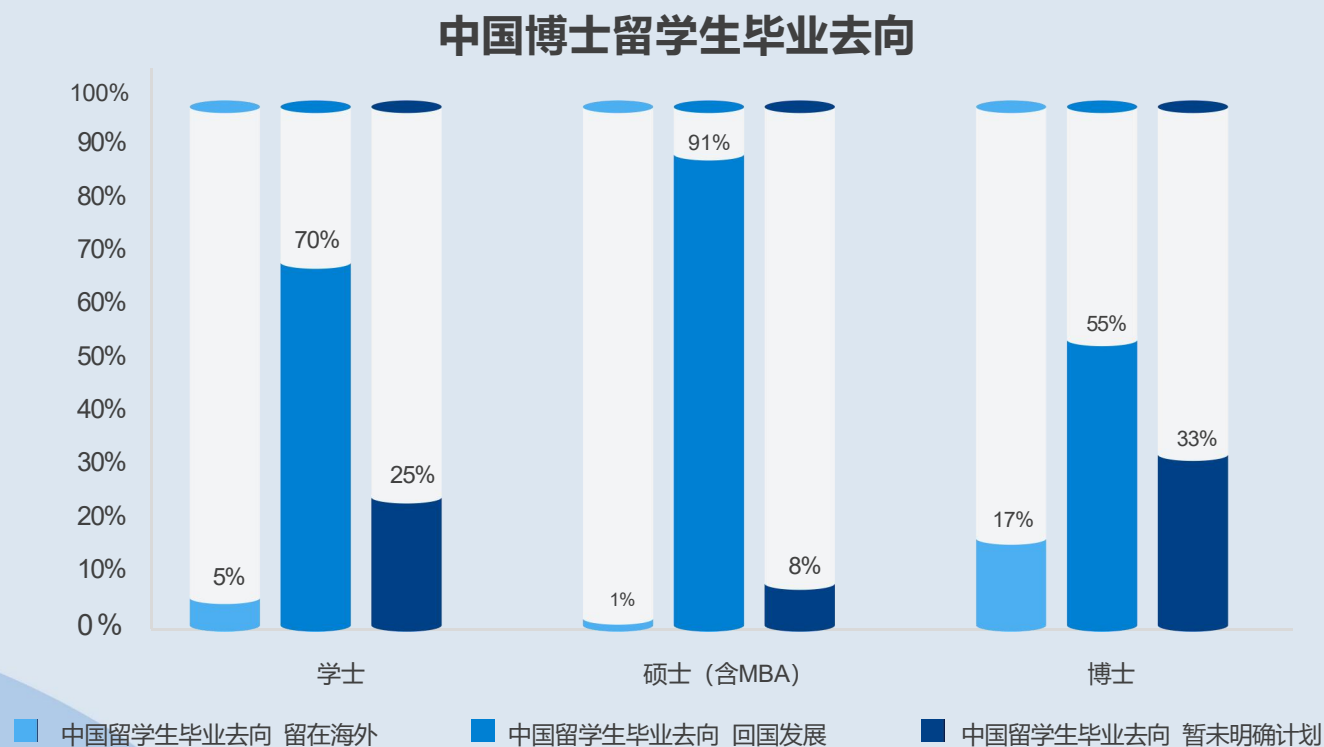


■ 是 ■ 否

数据来源: LinkedIn 2023中国留学生归国求职调研问卷

毕业去向与归国意愿：受到家庭因素驱动多数倾向于归国，但相较于学士与硕士，留在海外比例相对更高

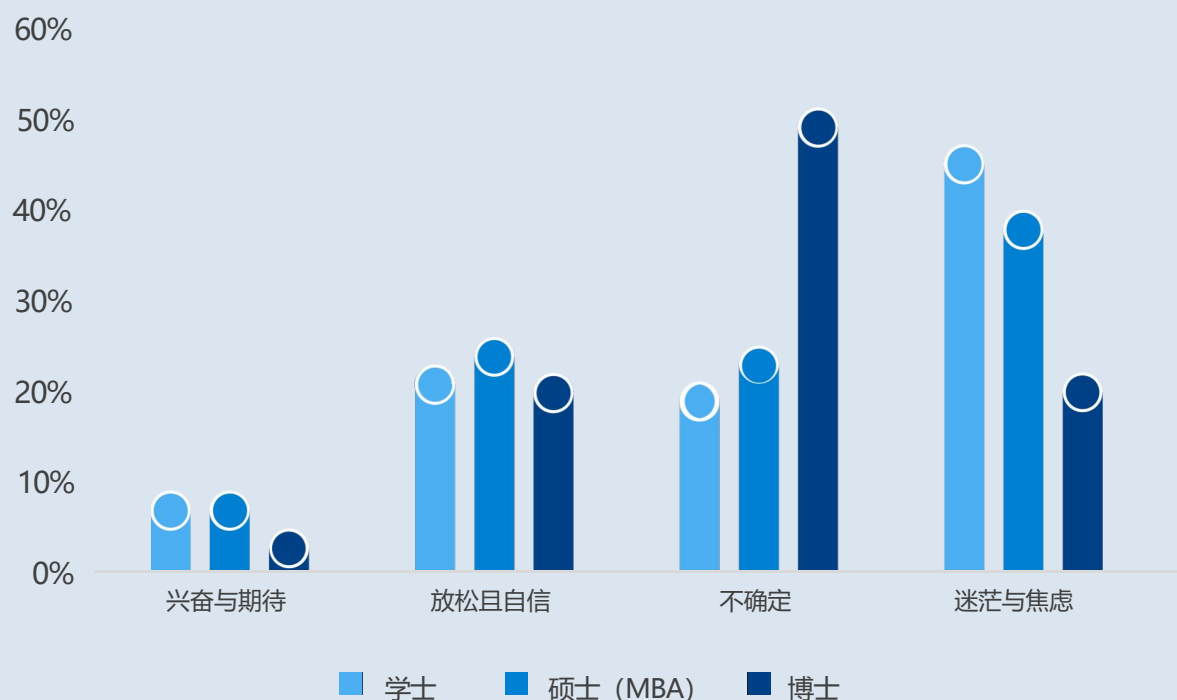
中国博士留学生在毕业后的去向选择呈现多样性，尽管55%倾向于完成学业后选择回国，但相较于学士和硕士生，留在海外的比例更高，为17%。另有33%暂未明确计划。而对于选择回国的博士留学生，家庭因素是他们决定回国的主要原因，占比高达95%。这表明家庭的影响在博士生职业决策中占有重要地位。



归国就业情绪与预期：虽表现出较高的不确定感，但对就业市场呈相对积极态度

面对归国就业的发展与前景，过半中国海外博士留学生（51%）表现出不确定的情绪，但与学士和硕士留学生相比，感到迷茫与焦虑博士留学生比例相对较低（22%）。

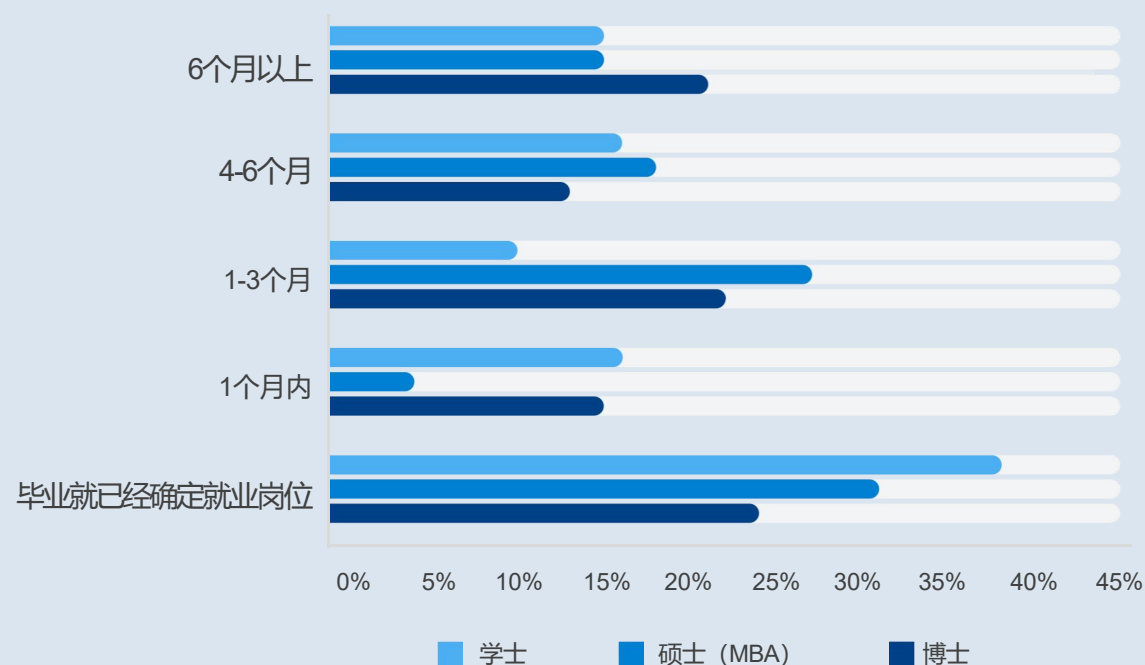
想到回国就业，中国博士留学生表现出一定的不确定性



数据来源：LinkedIn 2023中国留学生归国求职调研问卷

关于就业前景，39%的博士留学生毕业前已经确定了归国后的就业岗位，这一比例高于学士和硕士。另有近三成（28%）的人预期在3个月内找到工作，显示出博士留学生群体对自身就业前景抱有一定的自信和积极预期。

中国博士留学生对于毕业后能够迅速找到工作持有相对乐观的预期

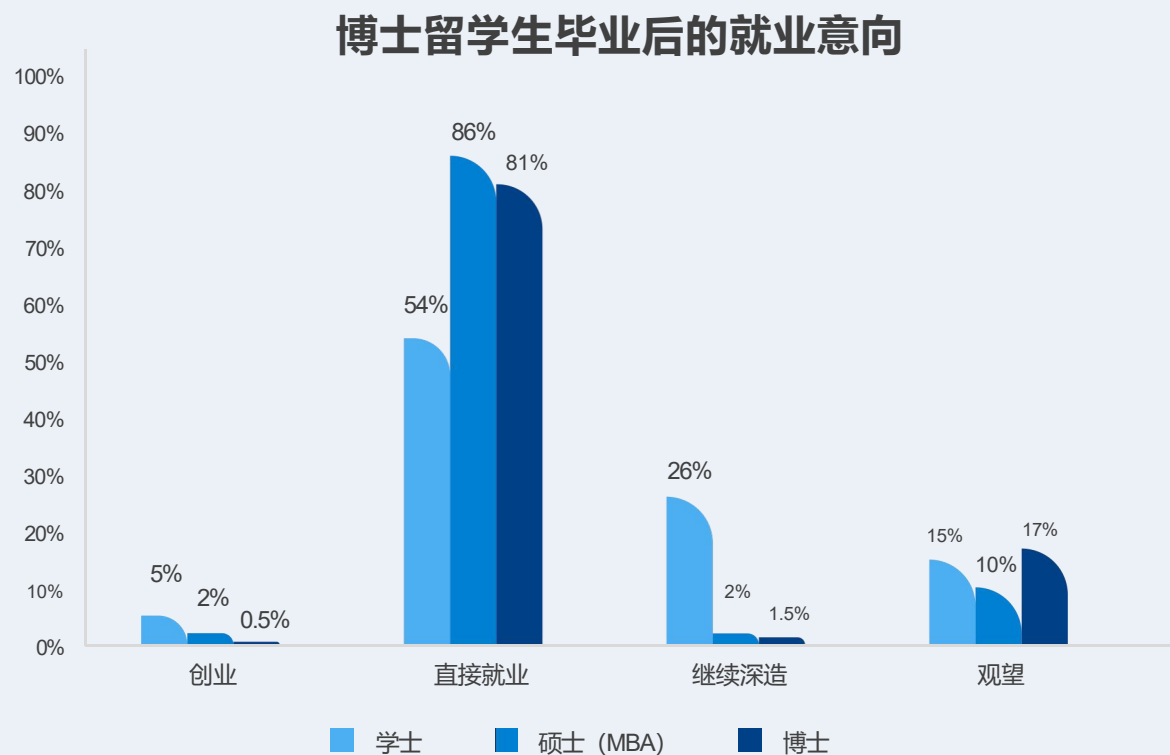


数据来源: LinkedIn 2023中国留学生归国求职调研问卷

02 中国海归博士归国就业方向

博士留学生职业选择态度谨慎，且创业意愿低

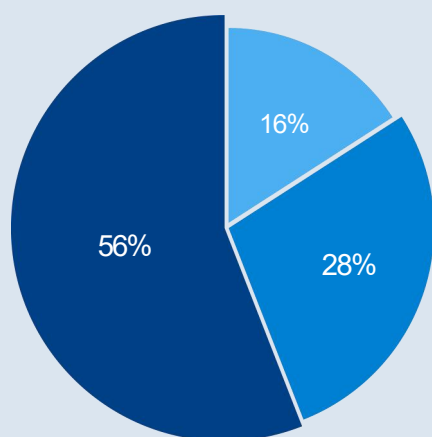
针对中国海外博士留学生毕业后的就业方向，整体超八成（81%）选择直接就业。与硕士及本科留学生相比，博士留学生观望人群占比最高为17%，可见当前人才市场中，即便是博士留学生仍面临较高的就业竞争压力，促使他们在职业道路上的谨慎态度。



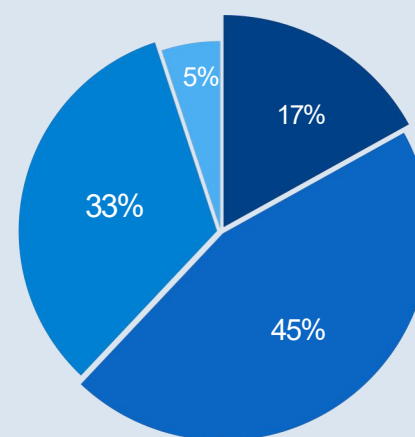
数据来源：LinkedIn 2023中国留学生归国求职调研问卷

特别值得关注的是，博士留学生中仅0.5%表达出创业意愿，且长期看，56%的人没有创业计划。而对于那16%考虑未来创业的博士海归，核心驱动因素是对更高收入的期待以及自我价值的实现。如此来看，这一低创业意愿可能源于博士生偏好稳定的职业道路，以确保对长期学术投资的快速回报，以及受到可能缺乏必要的创业资源、人脉和市场知识，以及在学术训练中获得的创业相关知识和技能不足等因素影响。

博士海归长远看是否有创业计划



■ 有 ■ 考虑中 ■ 无

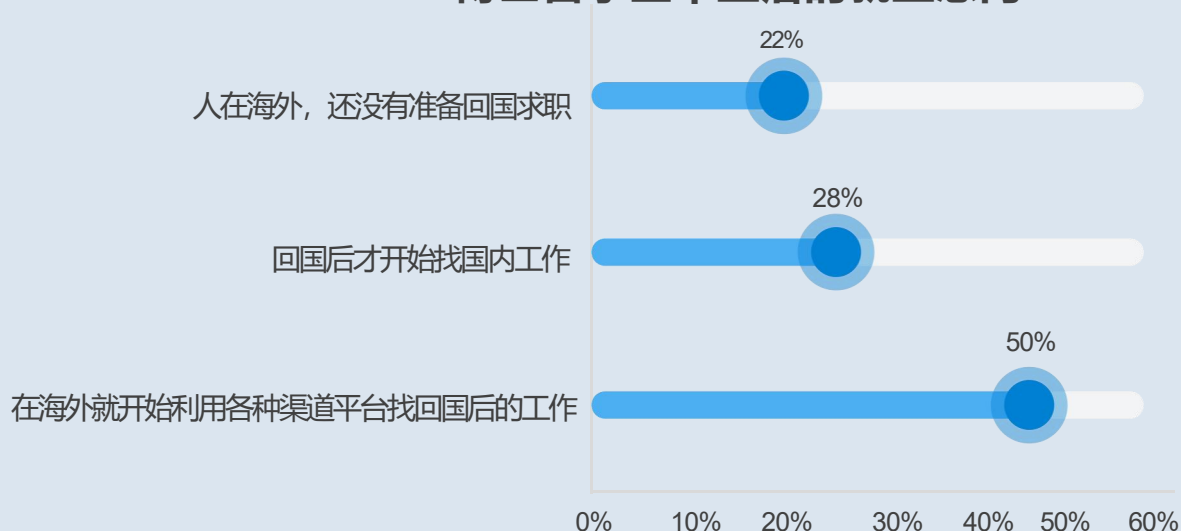


■ 希望有更多自主权 ■ 希望有更高的收入
■ 实现自我价值 ■ 没有合适的就业岗位

博士留学生求职准备度高，博士生对于归国就业有明确的规划

就中国海外博士留学生求职准备情况，有50%的博士生在海外就开始通过多渠道为回国后的工作机会做准备，二有近三成（28%）则是选择回国后再开始寻找工作机会。尽管他们对于归国就业有明确的规划和积极准备，但仍需要更多时间来进一步调整和充分考量。

博士留学生毕业后的就业意向



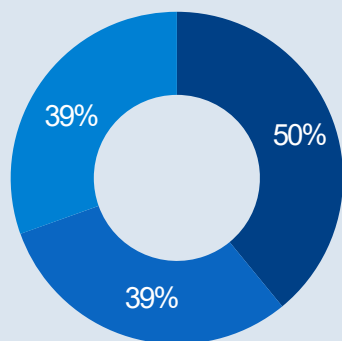
数据来源: LinkedIn 2023中国留学生归国求职调研问卷



归国就业挑战与顾虑：竞争压力、理想工作和薪资问题为核心

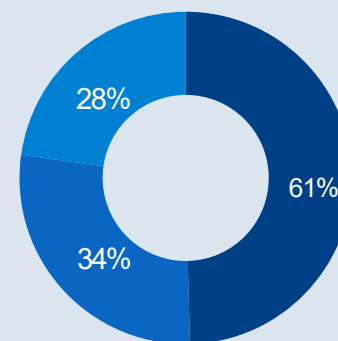
中国海外博士留学生在回国求职和就业过程中面临着激烈的竞争、信息获取难度、对口岗位的稀缺性以及理想工作和薪资待遇的挑战和顾虑。这些挑战反映了博士学位在某些职业领域的过度专业化和市场需求的限制，而顾虑则突显了对这一群体就业支持和指导的重要性，以及企业在招聘策略上需考虑的特殊需求。

博士留学生毕业归国求职顾虑TOP3



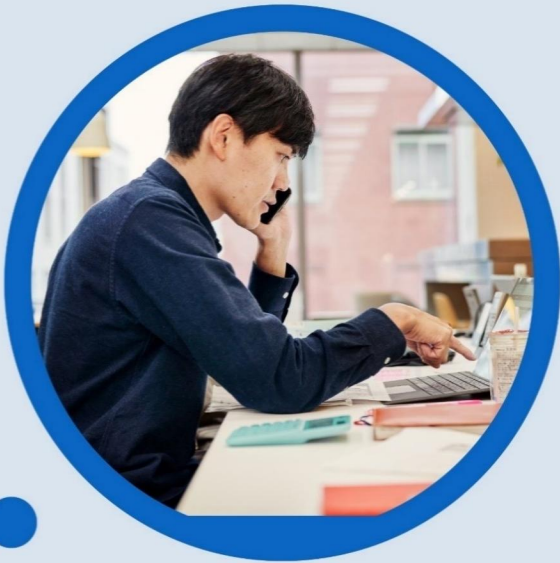
u 竞争压力 u 找不到理想的工作 u 薪资待遇不理想

博士留学生毕业归国求职挑战TOP3



u 求职竞争激烈 u 难以获得足够的招聘信息 u 对口工作岗位少

数据来源：LinkedIn 2023中国留学生归国求职调研问卷



领英建议

企业应提供明确的职业发展路径和具有竞争力的薪酬包，以满足海归博士对稳定职业生涯及其长期学术投资快速回报的需求。

03 中国海归博士求职偏好

核心考量：职业发展薪资福利与职位发展和上升空间为关注要点

在就业选择上，海归博士最重视职位发展潜力（62%）以和薪资福利（61%），同时也考虑工作地点。他们的选择不仅反映出对职业发展前景的重视、对教育投资的经济回报期望，以及对生活环境等的多重考量。

海归博士就业核心考虑因素TOP3

TOP1

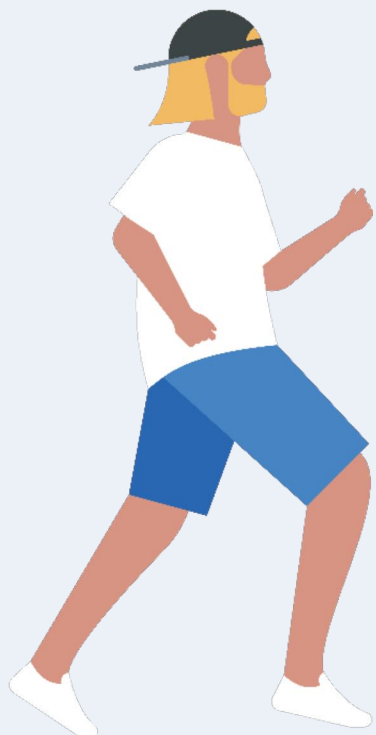
职位发展和上升空间

TOP2

薪资福利待遇

TOP3

工作地点

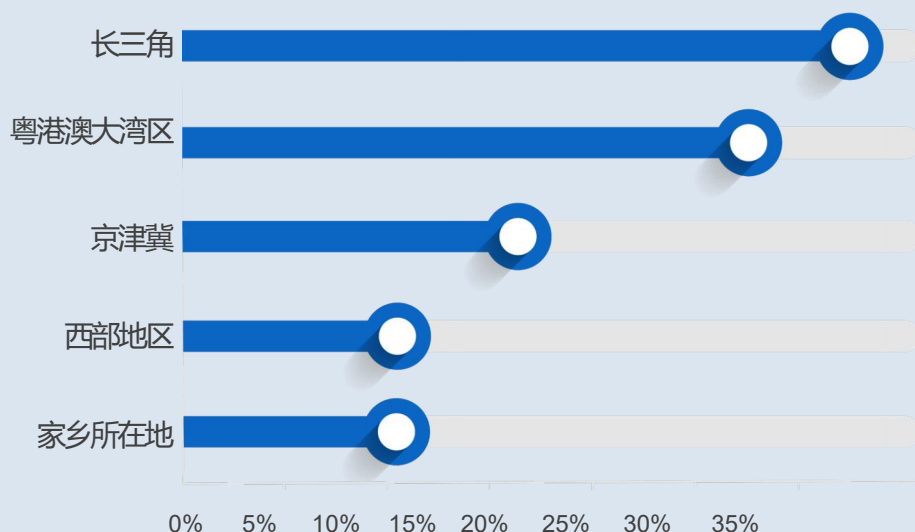


数据来源：LinkedIn 2023中国留学生归国求职调研问卷

归国就业首选地区：倾向经济发达且有更多工作机会的地区

选择就业地点时，海归博士重点考虑工作机会（56%）和城市前景/环境（50%），且倾向于选择经济发达、有更多工作机会的地区，首选长三角（33%），其次为粤港澳大湾区（28%）、京津冀（17%）地区，这显示了他们对职业发展机会和生活质量的双重关注。此外，调研还发现，对于那些在学术上投资较多时间和资源的海归博士来说，生活成本（39%）也是一个择业时重要因素，因此，另有11%选择西部地区就业，这可能与该地区的发展潜力和生活成本有关。

博士海归就业区域选择



博士海归就业地点选择驱动因素TOP3





领英建议

对于在长三角、粤港澳大湾区和京津冀这些经济发达地区的企业，应加强招聘宣传和力度，突出这些区域的职业发展和生活质量优势，以吸引海归博士。考虑到薪资福利待遇对海归博士的重要性，企业应确保其薪酬包在行业内具有竞争力，并能够体现博士学位的价值。

目标行业与岗位职能：虽偏好高技术和生物医药领域，且技术和教培类岗位受青睐，但整体呈现多样化行业选择特征

在博士留学生归国求职预期行业意向方面，倾向于寻找生物/医药/大健康和高科技/互联网领域的就业机会，政府/教育/非盈利、新能源&新能源汽车、以及汽车/制造/工业等行业也在海归博士的就业选择中占有一席之地，不仅表明博士海归群体就业方向具有多样性，而且体现出该群体这些领域创新性、前景和发展潜力的重视。

中国海归博士就业目标行业与岗位职能倾向TOP5

博士海归就业目标行业TOP5		博士海归就业目标岗位/职能TOP5	
TOP1	生物/医药/大健康	TOP1	技术研发类
TOP2	高科技/互联网	TOP2	教培类
TOP3	政府/教育/非盈利	TOP3	生产制造类
TOP4	新能源&新能源汽车	TOP4	分析/数据类
TOP5	汽车/制造/工业	TOP5	运营类

而在归国就业的岗位职能选择方面，技术和教培岗位受青睐，生产制造类、分析/数据类和运营类岗位同样受到海归博士的关注，这可能与他们的学术背景和专业技能密切相关，也表明该群体不仅关注研发和教学，也看重实际应用和业务运营。

数据来源：LinkedIn 2023中国留学生归国求职调研问卷



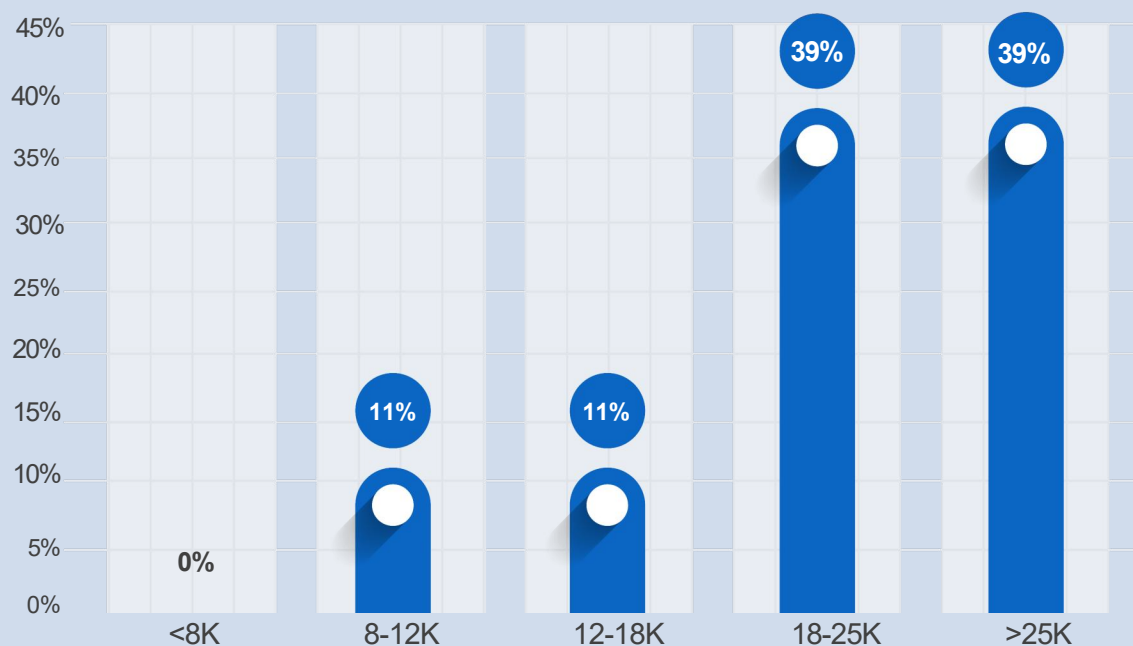
领英建议

对于高学历、国际化人才有较高需求企业，尤其是生物医药、高科技和新能源领域企业，应强化对海归博士的招聘策略，突出研发和技术创新的机会。同时，鉴于海归博士对生产制造、数据分析和运营类岗位感兴趣，企业应考虑开发多元化的岗位机会，同时强调学术成就与实际应用的结合，以充分利用海归博士的全面技能和国际视野。

目标薪资：海归博士就业的月薪预期偏高，近八成预期月薪在18K人民币以上

相较于学士和硕士留学生，大多数中国海外博士留学生归国就业时的薪资期望较高，其中78%期待月薪在18K人民币以上。具体而言，39%的海归博士期望月薪在18-25K及以上，而相对较低薪资区间（8-12K和12-18K）的预期各占11%。

博士海归月度薪资预期



数据来源：LinkedIn 2023中国留学生归国求职调研问卷

海归博士就业信息需求：就业前，最关注国家海归人才相关政策

在海外留学期间，博士留学生最关心的是国家针对归国留学人员的政策和具体就业岗位信息，同时还寻求对国内就业市场的深入洞察、实用的就业建议和针对性的招聘机会。





领英建议

企业应建立竞争力的薪资体系以吸引海归博士，定期发布关于回国人才政策的解读，提供深入市场洞察，同时发布并有针对性地突出与博士学历和技能相匹配的高质量职位和发展机会，以满足他们的专业成长和薪资期望。

06

企业案例



“

随着中国留学生归国就业的趋势加强，他们所具备的外语能力、海外经历，以及所带来的独特的全球视野和对本土文化的深刻理解，正在成为推动中国企业全球化的重要力量。归国的留学生人才潮流，也让中国企业有机会收获到更适合助力企业出海的人才。宁德时代正通过这一趋势，优化自身的人才招聘策略，未来，也将继续招聘‘出海’，以实现企业的全球化发展和个人价值的双赢。

”

—— 董战略

宁德时代新能源科技股份有限公司 首席人力资源官



宁德时代：

招聘“出海”，实现从“归国人才潮”到“全球化战略力量”

出海走向全球化是目前中国大多数企业正在经历的过程，也是宁德时代迈向下一个发展阶段的重大机遇和正在积极开展的重要工作。中国留学生回国就业趋势的转变为中国企业全球化带来了巨大助力，宁德时代积极拥抱这一趋势，通过优化人才招聘策略、完善就业体系、提供职业发展机会等多举措，吸引并留住顶尖海归人才。



● 针对性的招聘策略

通过线上线下相结合的招聘活动和方式，积极招聘具备海外背景的人才，并与全球数十所海外高校建立联系开展与专业和就业相关的线上交流，同时前往美国、英国、德国、瑞士及新加坡等海外高校开展宣讲、校企交流等。每年4月启动面向全球的实习生招聘，让海外留学生有机会来到宁德时代实习，更近距离地了解宁德时代，从而获得更多对就业和对宁德时代的确定性。

● 系统化的职业成长

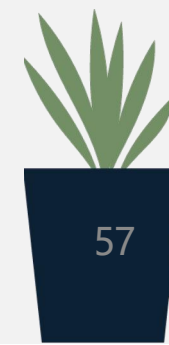
为应届生提供系统化的职业发展培养，包括入职初期的三个月集训和实训，为每位应届生配备部门资深导师，帮助其在入职后的1年内完成职业的融入，在入职后的2-5年内逐步提升各项能力，如管理能力、工程能力、专业能力等，并具备应对未来多种发展机会的能力，让员工持续成长。随着个人的成长发展，员工也将持续获得收入的增长。

● 多元化的薪酬福利

为中国留学生和国内应届生提供标准一致且具有市场竞争力的薪资福利，为卓越的应届生提供差异化的薪资政策（如远超应届生市场水平的薪资），并由HR和用人部门共同跟进保温直至入职1年后，让优秀应届生从物质和精神上都获得满足，从而吸引和保留顶尖人才。同时，在多地提供员工福利房和教育资源以解决员工的住房和子女教育问题，让员工可以安居乐业。

● 全球化的就业机会

重视留学生的就业地点选择和个人偏好，通过全球6大研发中心和13大生产基地，以及覆盖全球60多个国家和地区的客户网络，提供国内和国外多个就业地点的选择机会。宁德时代也不断通过各项工作，提供多元化的资源和机会，平衡各类型员工逐渐多样化的就业需求。



“

中国留学生人才回流既能带来创新动力、促进人才结构多元化，也有助于提升企业国际合作能力和增强跨文化沟通能力。海归人才的加入加速企业构建更为多元化的人才结构，促进不同文化背景的交流与融合，提升团队的整体协作能力。而海归人才的全球化视野、国际人脉网及专业知识等，能够为企业带来新的思维模式和管理经验，增强企业的创新能力和竞争力的同时，帮助企业更快地适应和进入国际市场，建立跨国合作关系，加速企业的国际化布局与全球化进程。

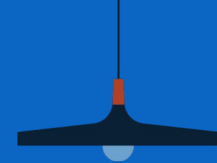
”

—— 李婷

威胜集团 副总裁



威胜：采取多元策略与专项计划，多维构建国际化人才平台



威胜作为中国领先的智能能源 计量、智能配用电与能效管理、智慧公用事业领域的物联网综合解决方案提供商和运营服务商，产品覆盖电、水、气、热计量产品、智慧能源 和新型储能设备以及系统解决方案，聚焦了控股海外业务的战略规划和高级管理层的支持，确保在海外高校留学人才引进后找到未来发展方向&实现职业生涯规划奠定平台基础。

● 打造专项招聘项目，瞄准和招募高素质、高潜力应届海归人才

通过“威创力WeTrainee”项目，专注于招募具有国际视野和愿意与企业共同成长的高素质、高潜力应届人才。既针对性地为营销、研发、产品、运营、职能等关键岗位储备后备核心力量，也为公司全球化业务战略部署夯实了人才基础。

● 提供全球就业机会，适应多样化就业选择

威胜集团在全球具有广泛的业务网络，业务范围已覆盖全国所有省份及地区，并出口至全球近50个国家和地区，与100多个国家和地区建立业务联系。通过覆盖全球五大洲（亚洲、非洲、北美、南美、欧洲）的在全球多地设有的生产基地和营销办公室，为归国留学生提供全球的工作平台及灵活的工作地点。

● 制定灵活薪酬结构与激励机制，满足海归人才差异化需求

通过市场调研，了解同行业内薪资水平，确保薪酬竞争力，并通过绩效激励机制，将部分薪酬与员工表现挂钩，实现薪酬的公平性和激励性。同时，为博士海归人才提供特殊的研发岗位和较高的起始薪资，还针对对口科研项目的重要人才通过股权激励、项目分红等方式增强归属感和忠诚度。

● 个性化就业咨询与辅导服务，确保高端人才的有效吸引和长期留存

为留学生提供个性化的就业咨询和辅导服务，帮助其了解公司文化和职位要求的同时，做出符合个人期望的职业选择；通过内部培训和职业规划辅导，帮助员工提升自身价值，实现薪资的自然增长。

● 多元细化员工支持与关怀，实现员工体验与团队凝聚力的双重提升

通过提供全面的信息支持、入职培训计划、职业规划辅导、“帮传带”导师制度、强化沟通和反馈、灵活工作安排和有竞争力的薪酬福利、培养多元文化环境等，帮助留学生缓解归国就业的不确定性和迷茫情绪。通过“WeConvoy护航”员工体验度提升项目，细化员工关怀类别，以多元、平等、包容的人文理念，认可员工价值、激发员工潜力，打造敏捷团队，建设温度职场，促进价值认同，涵盖新人融入、生活保障、职业发展、骨干关怀、跨文化融合、离退告别等多个子项，提升员工的归属感和满意度，增强团队的凝聚力和工作效率，降低员工流失率。

“

基于稳定且大规模的校园招聘这一重要人才战略，美团不仅积极在校招侧引进高标准、国际化的尖端人才，而且为留学生提供全国范围内的多样化职业机会及成长支持计划，致力于吸引海归人才并促进其快速融入到美团的发展轨迹。

”

—— 刘鹏农
美团校园招聘负责人



美团：

创新驱动校园招聘，集结全球高质量人才

美团一直将校园招聘视为重要的人才战略。得益于稳定的业务发展（美团整体营收每年保持20-30%增长）、坚实的本地生活服务基本盘、健康的人才梯队。美团近两年的校招生入职人数一直稳定，今年预计入职近7,000人。

● 稳定的大规模校园招聘 保障就业的多样化需求

在稳定的业务增长和多元化业务类型基础上，通过稳定的大规模校园招聘，为留学生提供从技术到职能等十大类职位的一百多种岗位选择，覆盖全国数十个城市，帮助同学们在“家门口”找到心仪的岗位，满足留学生在就业地点和企业类型上的多样化需求。

● “萌芽校招成长计划”加速人才成长

在招聘与人才融入过程中，特别重视提供定制化的成长支持，除了配备丰富的学习资源如互联网大学、学城知识空间外，实施“萌芽校招成长计划”，从校招生入职起开始为期三年，通过一系列系统的培训和实践机会，如入职集训融入、基本功练习、导师辅导、在岗实践历练等，帮助校招生都能通过“书上学”、“事上练”、“高人聊”成长为基本功扎实、业务能力强的骨干人才。

● “北斗计划”吸引顶尖技术人才

实施“北斗计划”，针对全球招募学术达人、竞赛大神和工程高手，提供行业尖端的技术挑战、丰富的落地场景、海量的真实数据、优秀的大咖导师、极具行业竞争力的薪酬激励和成熟的培养体系吸引机器学习、自然语言处理、计算机视觉、机器人等方向的海外博士等顶尖人才，推动公司的技术创新和战略发展。

● “顶级学术会议赞助”促进技术人才交流与感知

聚焦技术前沿，赞助计算机领域的顶级学术会议，如ICLR、ICML、CVPR、ACL、NeurIPS等，与海外顶尖人才进行现场技术交流，促进提升公司在技术领域的知名度和影响力，助力海外顶尖技术人才感知、吸引与招募。



全球校招解决方案



定制企业专属解决方案

联系领英，获得更多助力

联系邮箱: ChinaLTS@linkedin.com

咨询热线: 400-062-5229

关注我们的微信公众号，

及时获得领英独家人才洞察与粉丝专属福利！



结束语

随着全球化进程加速，国际视野广阔的留学人才成为全球各国争夺的重要资源，特别是在知识创新和技术突破方面起着关键作用的海归博士。他们不仅是新知识的传播者，也是变革的先行者，位于全球人才竞争的前沿。

在这个对优秀人才需求日益增长的新时代，在这个比任何时代都更加渴求人才的时刻，成功的企业将是那些能够吸纳和培养顶尖人才的企业，谁能够培育、吸引和拥有更多接触的人才，谁就能在全球竞争中获得先机。





调研说明

领英于2023年9月至11月，面向会员数据库中海外中国留学生发送调研问卷，以了解海外留学生的归国意愿与需求等，共收到有效反馈500+份。



发布机构

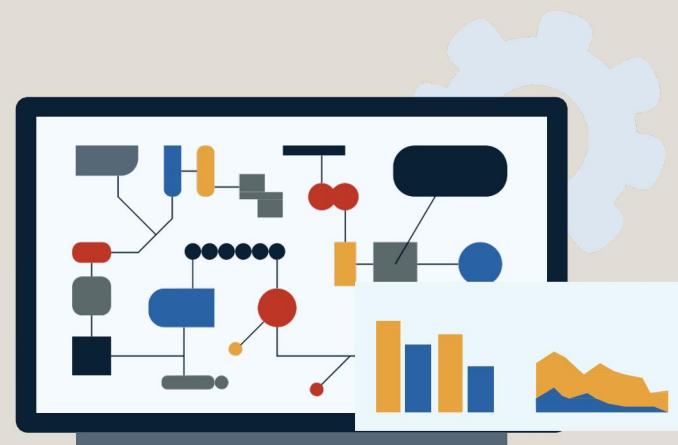
关于 LinkedIn 领英人才解决方案

LinkedIn（领英）作为一家全球领先的职场社交平台，创建于2003年，总部位于美国森尼韦尔。领英的愿景是为全球30亿劳动力中的每一位创造经济机会。截止2024年4月，领英全球会员总数已超过10亿，覆盖200多个国家和地区。领英于2014年宣布进入中国，持续提供优质的本地化产品和服务。2023年5月，领英调整在中国市场的战略重点，聚焦于帮助中国企业在海外的人才招聘、品牌营销和技能培训上，通过领英人才、营销和学习解决方案业务持续支持中国企业的全球化发展。



领英大数据洞察

领英大数据洞察(LinkedIn Talent Insights, LTI)，基于全球10亿+人才数据库和领先人工智能技术，助力企业实现更加高效、敏捷与智慧的人才战略决策，帮助人力资源部门真正实现从“救火队员”到“战略伙伴”的转型！

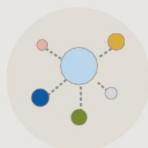


收集数据



- 个人档案数据
- 公司主页数据
- 职位发布数据
- 公司和个人的行为数据

处理数据



- 数据标准化
- 数据推断
- 数据计算和整合

提炼洞察



- 提炼核心人才相关维度
- 数据可视化
- 支持关键人才决策

联系领英
获取全球化人才解决方案



优秀人才在哪里？领英大数据洞察为你指明方向！

咨询详情



法律声明

领英《2024中国留学生归国求职洞察报告》（下称“报告”）的知识产权以及衍生的任何相关权利均归北京领英信息技术有限公司（下称“领英”）所有。本报告仅供个人和公司通过领英官方渠道或领英授权的合作伙伴渠道（合称“领英授权渠道”）下载取得。未经领英的许可，任何个人或公司不得以商业化的目的引用报告中的内容，或将其取得的报告以其他区别于领英授权渠道的方式进行宣传、传播，或向公众和其他第三方提供报告的下载服务。就任何侵犯领英权利的行为，领英将追究其法律责任。本报告的内容仅供参考，领英不对任何因参考本报告内容而作出的商业决策的结果负责。



特别提醒

行业交流分享群

分享：可获取人资行业的报告、方案及其他学习资源，上新群内通知

交流：求职、找人、找资源、找供应商



客服



交流群



免责声明

第三方声明：本报告所有内容（数据/观点/结论）整理于网络公开渠道，均不代表我司立场，我司不承担其准确性、完整性担保责任。

侵权处理承诺：如报告内容涉嫌侵权，请立即联系客服微信，我司将在核实后第一时间清理相关内容并配合处理



LinkedIn 领英 人才解决方案



了解更多，请关注领英HR 精英汇

咨询热线：400-062-5229

联系邮箱：ChinaLTS@linkedin.com