



經濟發展 立強國地位 海歸創業 迎機遇挑戰



2015年中國將佔據世界財富的27%

最近,英國謝菲爾德大學公佈了一份特別的報告。該報告是其與美國密歇根大學一起,以世界銀行、美國中央情報局等9個機構的資料為基礎,製作的一份2015年世界經濟力量地圖。在這個地圖上,各國和地區的領土大小並不是指真實的國土面積大小,而是指以購買力指數為基礎,以美元來測定的各國的國內生產總額規模。

該經濟地圖上最為引人矚目的是中國,到2015年中國將佔據全世界財富的27%,將回到漢朝時佔全球財富26%的地位,中國的經濟力量“領土”屆時將改變亞洲大陸的模樣,同時意味着中國將超過美國成為世界第一富國,而中國在1960年時的財富僅佔世界的5%。

這個假想的經濟地圖非常明晰地勾勒出了未來的樣子。中國已經成為世界投資、生產和消費活動的中心,全球海外投資的50%在中國完成,中國有著吸引世界企業的魅力,全世界的生產設備正涌入中國,這並不單純因為中國的工資低,而是因為中國是世界企業和工廠的雲集之處,如果不來中國,就無法生存。

面對祖國的強大和機會,留學生們怎樣選擇?

中國經濟的快速發展,吸引了全世界的眼光,吸引了很多外國的企業來到中國,也吸引了很多歸國的創業人才。海歸就成為非常熱門的一個話題。改革開放初期出國留學的老海歸們,大多是公派出國,因而他們承擔著學成後回國報效祖國的使命。但隨著國家的進一步開放,自費留學已成為主要的留學方式。對於現在的大學生來說,出國留學更多的是一種個人選擇。在學成後是否回國這個問題上,現在的大學生也有越來越多的理性認識。他們越來越看重國內的發展機遇,越來越從個人發展的角度出發,來權衡是否要回國。



最近中國社科院發佈2007人才藍皮書,藍皮書指出,中國28年來海外留學人員回國率約為25.77%,超過七成留學人員滯留海外。藍皮書指出,自1978年到2006年底,海外留學人員約有106.7萬人,學成後回國工作的留學人員約有27.5萬餘人,仍在外的留學人員約有79.2萬人,其中,20余萬人在國外工作並已獲外國永久居留權或已加入外國國籍,另外還有因配偶、子女探親或移民等事由出境並在國外接受高等教育後留在當地工作的約30多萬人。

海歸創業的貢獻

近日,國務院僑辦在山東省濟南舜耕山莊舉辦的第二期華僑華人專業人士回國創業研習班,這是國僑辦為回國創業的華僑華人平穩著陸而搭建的一個新平台。

來自美國、加拿大、德國、澳大利亞等8個國家和地區的50多位海外博士、碩士,不遠萬里專程自己承擔國際機票到濟南接受創業輔導,研習創業政策,考察發展機遇和投資環境,洽談對接

項目,反映了海歸回國創業熱在廣大海歸中間仍然普遍存在。海歸回國創業潮對國內有哪些方面的作用呢?

概括中國當代海歸回國創業大潮中的貢獻和積極作用,可歸納為下面10點:

- 1、在1992年鄧小平視察南方談話以後至今的10多年中,海歸們踴躍回國創業推動了國內在新經濟、新技術、互聯網、IT、通訊、傳媒等諸多領域的發展,甚至包括傳統產業的發展。著名的留學生企業如UT斯達康、搜狐、新浪、亞信、中星電子、當當、e龍、攜程、百度、盛大、物美等都是在這個時期成長起來的。
- 2、大批的留學人員回國創業,給國內帶回了風險投資的機制。目前國內幾乎所有國際風險投資公司的掌門人都是清一色的海歸。大部分風險投資都是通過海歸或海歸工作的外企帶進國內的。這些投資促進了國內對創業的熱情,促進了一大批海歸企業和國內企業的發展。
- 3、風險投資的理念和新經濟的模式引進,帶來了一系列的現代企業管理概念,如創業一定要先有創業計劃書,要重視創業團隊的組建,重視職業經理人作用,要有一個激勵的機制,包括期權和股份等,還要有其他一系列的管理機制,如人力資源管理、營銷管理、公關等等。這些新觀念的引進,使海歸和跨國公司一道,對中國企業的管理進行革新和推進。
- 4、海歸在中國對外開放中,除了中國傳統的吸引外商直接投資外,還帶回了新的融資方式,引進了新的國際資本,創造了新時期利用外資的新方式。如不少海歸精英回國創辦的企業在海外上市,已為國內從國際資本和股票市場上融資上百億美元,用于海歸在中國創辦企業的發展,創造了企業在中國發展,在海外融資的新模式。是新時期中國利用外資的新方式。
- 5、海歸回國創業還為國內帶回了先進的技術。海歸創辦企業大多屬高科技,服務領域,包括掌握最新科技成果的高科技人才,其中不少人擁有專利。他們也與歐美大跨國公司聯繫密切,並有先進的管理經驗和較多的人際關係,成為溝通國內企業與國際市場的橋樑。留學人員創辦企業對國內高新技術產業和服務業的發展、提高我國民族企業的國際競爭力有較大的促進作用。

6、大批回國的海歸精英已成為跨國公司在華的領頭人。差不多所有在華的跨國公司都有海歸精英的參與,有的海歸還成為世界跨國公司500強在中國公司的CEO。他們對推動跨國公司在華投資、加速中國和國際經濟接軌,起到了舉足輕重的作用。

7、還有大量的海歸精英活躍在中國經濟快速增長的領域,成為中國第三產業的領跑者。他們中包括了創業型人才、職業經理人、金融財務人才、咨詢人才、法律人才、經紀代理人、IT、網絡人才、傳媒、出版人才、公關、

和開拓市場。10、海歸回國創業對推動中國當代興起的創業大潮和全社會重視創業文化氛圍的形成,特別是對於中國從計劃經濟向市場經濟過渡過程中的塑造新的創業文化,起到了積極的帶頭作用。(作者系中國歐美同學會副會長、歐美同學會商會會長)

有意回國發展的留學生應做哪些準備
在準備回國前,一定要多做研究,通過網絡或朋友瞭解國內情況,隨時把握就業市場的動向和脈搏。搞清楚國內市場上需要哪方面的人才,雇主需要什麼樣的能力,自己能為他們帶來什麼樣的價值,現在國內的雇主越來越挑剔,非常看重相關的工作經驗和技能。所以“海歸”一定要給自己定好位,尋找適合自己的工作。

充滿自信 回國找工作不能一味謙虛,應更多地表現出一份自信。可以用這樣的話描述自己:我深信我的背景、經驗和技能都將大大有助於公司的進一步發展。

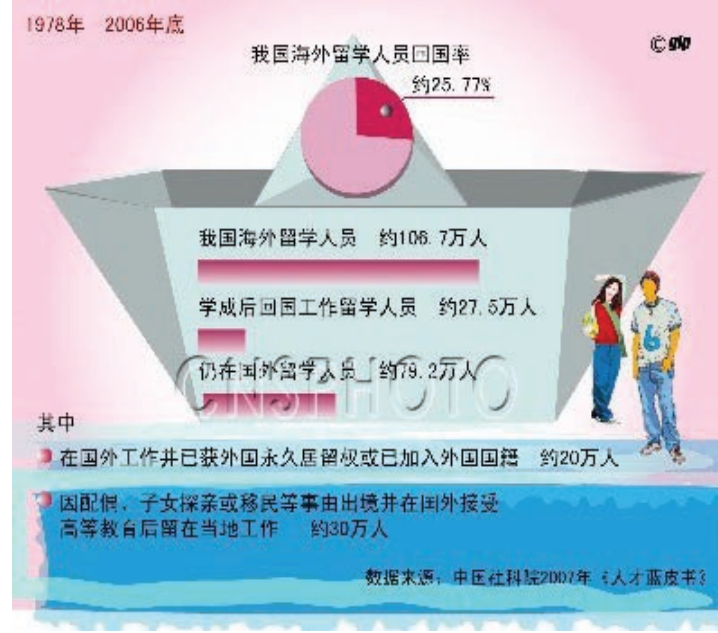
突出目標 人事經理看“海歸”簡歷時,首先會關注其職業目標,看應聘人對自己和市場是否有一個清晰的瞭解,是否能把自己擺在一個恰當的位置上。此外,簡歷中的關鍵詞也很重要。當簡歷中出現與職位需求相關的字句,人事經理才會有興趣繼續花時間看你的工作業績、工作經歷和教育背景等。有些“海歸”或是不清楚自己的職業目標,或是不想把自己的目標範圍限定得太死,在簡歷上要么不明確填寫職業目標,要么羅列四五個意向的職位,任雇主挑選,讓人事經理覺得求職者僅僅是想試試運氣。

關注動態 “海歸”應多留心經濟信息,瞭解跨國公司在中國投資,或新成立分支公司的情況。要多關心新興的,或者正處於上升階段的,而不是那些非常知名,在管理方面已比較成熟、定型的公司。例如摩托羅拉在中國已發展了10多年,無論是管理還是技術方面都已相當成熟,儘管它也在不斷投資,開發新產品,新市場,也仍有機會,但相對來說,機會就不是很多。此外,“海歸”還要看自己的專長。對於搞市場銷售的人來說,除非對國內市場有很深的理解,有銷售渠道,否則與本土人才競爭的優勢並不是很大。

打實實力 中國在國際經濟舞臺上扮演著越來越重要的角色,外資企業已經從傳統的製造業滲透到高科技、無線通訊、醫藥、汽車、金融、保險、銀行、教育等各個領域。因此,國內需要大量懂技術和管理、英語突出的複合型人才,“海歸”應在這些方面着力打造自身的綜合競爭力。

放低標準 很多“海歸”都盯住北京、上海等幾個大城市,又“一窩蜂”地往為數不多的幾個大公司里擠,求職又怎麼會不難?在大河里做一條小魚,還是在小河里做一條大魚,這也是很多“海歸”經常要面臨的選擇。不要一味追求高職、名企,相對合理的企業和職位能提供更寬廣的舞臺,讓“海歸”充分發揮出自己的才幹。

調查顯示:超六成認爲“海歸”月薪三千合理
【數據】海歸該值多少錢?六成以上的人認爲海歸月



調查,截止到6月6日12時,共有7030位網民參與投票,其中認存在就是合理的。上天沒有規定,海歸就應該做那些薪水高的活,農民就應該做那些薪水低的活。在我周圍一些朋友的孩子,出國回來找工作,還沒找校學生的薪水高呢。”

另有19.56%的人則認爲“海歸在知識、視野、語言以及综合能力上有一定優勢,這個薪金偏低”。北京的陳先生說:“如果海歸只享受與本科生同等的待遇,我覺得確實低了點。我的兩個表姐現在就定居在美國,她們不是不想回來,只是發現,國內一是薪金給得確實太低,二是工作條件一般,很多設施配不全,就不回來了。”

在“是否仍然選擇出國深造”這個問題上,有52.32%的人選擇願意在這種薪水條件下繼續出國深造。山西武先生說:“我要是出國,目的並不是要賺錢,而是爲了更好地充實自己。學外語,長些見識。”

但江西的余先生則認爲:“我手底下就有兩個海歸,辦事能力非常差勁。海歸在語言方面也許強一點,能翻譯些東西,但是實際的專業水平真不敢恭維,總的感覺實用性很差。從他們的表現就可看出出國深造沒有太大必要。”(記者 吳錫)

【自述】“我已忘記是個海歸”

作爲一個海歸,聽起來很風光,實際上是“月光”。

2006年,我回國了。此前拿到德國一所大學環境工程學碩士學位時,也曾回來一趟。但當時找的工作不是很理想,我記得月薪5000多,我有點接受不了,因爲這在我心理價位之下。無奈之下,我又繼續留學。直到2006年,和妻子決定還是回國發展。不想,那時就



薪三千很合理。留學兩年,花費幾十萬人民幣,帶著“海歸”的光環回國,得到的月薪是:3000元。幾乎需要干上十年才能抵上出國費用,落差如此巨大,海歸是否能夠接受?不論是否接受,這就是事實。

近日,在教育部留學服務中心與科博會組委會聯合舉辦的留學人員專場招聘會上,約有2000多名海歸現場求職,大多用人單位對海歸開出的月薪僅爲3000元,這個價格基本代表了目前海歸的“身價”。而大批海歸表示對這一待遇無法接受。

海歸月薪三千,這個待遇是否合理?近日,《國際先驅導報》與新浪網進行了聯合調查,截止到6月6日12時,共有7030位網民參與投票,其中認

存就是合理的。上天沒有規定,海歸就應該做那些薪水高的活,農民就應該做那些薪水低的活。在我周圍一些朋友的孩子,出國回來找工作,還沒找校學生的薪水高呢。”

另有19.56%的人則認爲“海歸在知識、視野、語言以及综合能力上有一定優勢,這個薪金偏低”。北京的陳先生說:“如果海歸只享受與本科生同等的待遇,我覺得確實低了點。我的兩個表姐現在就定居在美國,她們不是不想回來,只是發現,國內一是薪金給得確實太低,二是工作條件一般,很多設施配不全,就不回來了。”

在“是否仍然選擇出國深造”這個問題上,有52.32%的人選擇願意在這種薪水條件下繼續出國深造。山西武先生說:“我要是出國,目的並不是要賺錢,而是爲了更好地充實自己。學外語,長些見識。”

但江西的余先生則認爲:“我手底下就有兩個海歸,辦事能力非常差勁。海歸在語言方面也許強一點,能翻譯些東西,但是實際的專業水平真不敢恭維,總的感覺實用性很差。從他們的表現就可看出出國深造沒有太大必要。”(記者 吳錫)



佔44%,而其他方面就很少。

其次,用人單位現在非常理性,特別是像上海這種城市,企業的腦子轉得很快,企業用人會考慮投資回報的問題。海歸一般要的薪水比較高,所以企業會想:我把錢給你,你會給我創造多少的實際效益。而目前的海歸,除了有部分人能達到企業的要求,更多的人達不到企業這個標準。當用人單位注重投資回報率,而不是國外文憑的時候,海歸身價降低是正常的。

第三,海歸的個人原因也導致身價下降。海歸留學的時候一般都要投下幾十萬的資金,既然投資如此之高,他們也希望高回報。但是,企業出于自身考慮,不會給他們太高的報酬,這就出現了“現實的振蕩”。由於給的報酬不能滿足要求,海歸就會對公司不滿,對現狀不滿,他們就會出現頻繁的流動,最終形成惡性循環。

最後,國內在培養人才方面也開始越來越具有國際視野,這些人才和海歸形成競爭。對於在現有的薪水下,出國留學是否還是明智的選擇問題,洪向陽表示,關鍵看選擇的事業方向。如果選擇的職業領域,對應了國內一些好的企業,而這些企業是有許多海外業務的,這些業務也有時間上的延續性,那麼選擇出國留學就是明智的,回國後很快就能找到好的工作;如果沒有事業的方向,只是爲了所謂的鍛煉自己,就根本沒有意義。

洪向陽說,現在在網絡上,經常能夠看到許多海歸的留言,總

又“掉價”了。現在,我每月才掙4000多一點兒。

開始,我感到很難接受,但周圍的人都說,先干著再說吧。我儘量平衡自己的心態,但是發現很難。因爲有班同學有很多沒有留學的,在國內已經發展得很好,要么是單位的中層,要么是自己創業小有成就。而我,聽起來很風光,實際上是“月光”。

我很勤奮地工作,希望以此改善處境。但是我回國歇得久了,回來後不太適應單位的人際關係,一直得不到提陞,再加上扣的保險金額增加,現在我的月薪已經跌到3200元我還記得第一次拿到寫有“實發工資:3221元”的工資條那天,我差點沒哭出來!我在國外待了五年,雖然有三年拿到了獎學金,也在努力打工,但是我總計還是花掉了近30萬人民幣,按照我這點可憐的月薪,我得多少年才能持平?我還要養家,女兒又出生了,我這個海歸,就值這點兒錢嗎?

現在,我很少跟別人談起自己是個海歸,彷彿這是件丟人的事。只有一個理由可以讓我聊以自慰,那就是,當我出國的時候已經不是很“對”的時候了,中國發展得太快,已經不是海歸吃香的年代了。我沒趕上的時候,只怪自己時運不濟吧。

每月拿到那3000多塊錢的時候,都覺得是種嘲諷,心里不是滋味。好在,我已經逐漸忘記了自己曾是個海歸,我身邊的人,也都忘了。(路鳴)

【原因】海歸身價何以慘跌?

海歸人才結構性過剩,用人單位日趨理性,是海歸身價慘跌的主要原因。在海歸扎堆的上海,人行的薪水曾經一度達到8000元,但是現在,只有3000元。短短幾年,何以會跌到這種地步?《國際先驅導報》採訪了上海向陽生涯管理諮詢有限公司,該公司是上海唯一由政府認證的職業規劃師培訓機構。該公司首席職業規劃師洪向陽分析了最近幾年海歸身價慘跌的原因。

首先,海歸人才結構性過剩。根據資料來看,海歸人才的首選地,不是上海就是北京,很少考慮其他城市,而所有的人都集中在這裡,本身就存在一個競爭的過程。從他們選擇的企業性質來看,有40%-50%左右首先選擇外企,僧多粥少,就會出現結構性問題。教育部留學服務中心的數據顯示,在人文社科類與工程技術類這種專業,出現嚴重扎堆的現象。數據表明,前者佔47%,後者

佔44%,而其他方面就很少。其次,用人單位現在非常理性,特別是像上海這種城市,企業的腦子轉得很快,企業用人會考慮投資回報的問題。海歸一般要的薪水比較高,所以企業會想:我把錢給你,你會給我創造多少的實際效益。而目前的海歸,除了有部分人能達到企業的要求,更多的人達不到企業這個標準。當用人單位注重投資回報率,而不是國外文憑的時候,海歸身價降低是正常的。

第三,海歸的個人原因也導致身價下降。海歸留學的時候一般都要投下幾十萬的資金,既然投資如此之高,他們也希望高回報。但是,企業出于自身考慮,不會給他們太高的報酬,這就出現了“現實的振蕩”。由於給的報酬不能滿足要求,海歸就會對公司不滿,對現狀不滿,他們就會出現頻繁的流動,最終形成惡性循環。

最後,國內在培養人才方面也開始越來越具有國際視野,這些人才和海歸形成競爭。對於在現有的薪水下,出國留學是否還是明智的選擇問題,洪向陽表示,關鍵看選擇的事業方向。如果選擇的職業領域,對應了國內一些好的企業,而這些企業是有許多海外業務的,這些業務也有時間上的延續性,那麼選擇出國留學就是明智的,回國後很快就能找到好的工作;如果沒有事業的方向,只是爲了所謂的鍛煉自己,就根本沒有意義。

洪向陽說,現在在網絡上,經常能夠看到許多海歸的留言,總



是找些理由證明自己出國多少是有好處的。實際上,真要培養獨立性,跟人交流的技巧等等這類素質,何必花那么多錢去國外培養呢,在國內也完全可以做到。(吳錫)

【反響】海歸“掉價”是社會進步

只有出去的人多了,才會出現海歸低薪現象,這是社會開放程度擴大的一個反證。國際先驅導報特約撰稿君發自北京“海歸工資降低更多反映了社會的進步。”談及海歸低薪現象對於社會的影響,中國青年政治學院常務副院長、社會工作領域專家陸士楨教授向《國際先驅導報》發表了自己的觀點。

她說,亞洲許多國家和地區像韓國、新加坡、香港和台灣都經歷過類似的事情。如果從正面來看,它恰恰說明留學不再是少數人學習的特權,越來越多的人有更多的機會接觸國外先進理念,培養國際視野。只有出去的人多了,見識得多了,才會出現海歸低薪現象,這是社會開放程度擴大的一個反證。她認爲,這一現象可以讓家長和學生更加理智、清醒面對留學行爲。

她也指出,低薪現象必然影響人們的教育投入行爲。好比有的農民覺得打工比讀書賺得多,就不重視讀書了。在低工資的刺激下,很多要出國留學的人也許就打消了這個念頭。另外,對於很多花掉大多數積蓄送孩子出國的家庭來說,這是很大打擊。而留學生回國的熱情可能也會受到影響。

陸士楨對海歸應對低薪現象提出了自己的建議,她認爲最重要的是做到兩個轉變。第一,要轉變傳統的學習模式,要從以前單一的出國讀學歷、讀學位轉變爲多元化的學習模式。比如,到國外學習專業技能而不是讀學位,或者工作一段時間以後去國外進修,這被稱爲“游學”。還可以通過遠程教育獲得文憑。

第二,要轉變傳統的就業觀念。以前,留學生回國後覺得非跨國公司、大型國企、機關單位不進,這是很落伍的職業觀念。有一位從英國留學回來的海歸,辦了一個網絡商店,專門把中國工藝品賣給英國人,家里人就很理解,覺得花那么多錢去英國讀書,回來了卻整天泡網上,不務正業。但這位海歸卻很驕傲,因爲他完全遵循了國際貿易的有關規定和標準,把自己在英國學的國際經貿知識都用上了。現在,事業做得有聲有色,在國外聲譽也很好。

