

“海归”就业走向如何？

本报记者 许 卉



“海归”专场招聘会上,民生银行的招聘负责人正在浏览求职者简历。 本报记者 许 卉 摄

“2013 年春季留学英才招聘会上周末在亮马河大厦举行,百余家知名企业招

聘留学归国人才。“海归”的就业状况如何?什么样的“海归”人才受青睐?“海归”求职

有哪些优势?带着这样的疑问,记者走进了招聘会现场一探究竟。

三类“海归”最抢手,“专业技能型”走俏

百度、西门子(中国)、民生银行等近百家单位参加招聘会,招聘单位大多集中在电子信息、金融、工程机械等行业。有关调查显示,在当前国家宏观政策下,电子信息、新材料生物工程、医疗医药、金融与保险、贸易等行业对“海归”的需求量很大。

既懂技术和研发,又懂管理,同时了解中西方的领先技术的“专业技能型”留学生供不应求。以金融保险行业为例,某银行的招聘负责人表示,懂资本运作、了解东西方企业制度的高端人才非

常紧缺。保险行业急需有国际保险行业经验的高级精算师。

“创新型”留学人才广受青睐,在用人单位看来,“海归”在接受新鲜事物、信息等方面具有明显优势,他们是国内企业及科研机构最渴求的创新催化剂。教育部留学服务中心主任白章德介绍,1990 年,教育部设立了留学回国人员科研启动资金,到 2012 年底,已有 21935 名留学回国人员获得了资助,顺利启动了他们回国后的首个科研项目。现在他们中的许多人已经成为

所在单位的科研骨干或学科带头人,其中不乏当今科技界的领军人物。

小语种专业的“海归”人员就业状况也不错,德语、西班牙语、俄语、韩语、日语等专业的毕业生非常受欢迎。中国南车的招聘负责人杨先生表示,这类“海归”的最大优势在于沟通能力,语言的熟练程度只是其中一方面,更重要的是能够“读懂”外国人,理解他们的思维方式和做事风格,双方能够互相理解对方的真实想法,可以避免误解和偏差。

“海归”不具绝对优势,能力才是“硬道理”

记者在现场采访了多家用人单位,涉及金融、科技、工程机械等多个行业。在这些招聘负责人看来,用人单位在录取求职者时,并非单从求职者是否是“海归”进行判断,而是根据岗位需求作出选择。任何岗位都有相应知识能力要求,谁能胜任这项工作,而且符合企业的用人成本,企业就录用谁。因此,“海归”身份并不占绝对优势,能力和素质才是“硬道理”。

海外实习、工作经验是

留学人员最亮的“加分点”。在国外的知名公司实习、或是参与重大科研项目,这些经历都是用人单位最关注的,比起毫无社会阅历的“白纸”,有一定成熟度的“海归”工作适应快。“特别是对商科学生,更需要‘洋经验’。以金融专业为例,国外金融体系具有更完善的经营、管理模式,能帮助学生拥有国际视野,回国后比本土学生更有竞争力。如果求职者有在欧美金融机构实

就业领域分布:博士爱高校 硕士爱国企

在招聘会现场,教育部留学服务中心发布了《2012 年万名留学人员回国就业报告》,首次对万余名已就业的留学回国人员就业信息进行汇总和分析。

据《报告》显示,2012 年在北京市范围内就业的留学回国就业人数为 4678 人,其中获得博士学位的人数为 559 人(占 11.9%),另外 4119 人为硕士学位留学回国就业

人员(占 88.1%)。从就业机构的类型分布来看,国有事业单位和国有企业是最有吸引力的就业市场,其次是民营企业 and 外资企业。根据留学回国人员最后学历情况的不同,他们就业机构的类型有较大的差别。获博士学位的留学回国就业人员的主要就业机构为高等院校和国家级事业单位,而获硕士学位的留学回国就业人员主要就职

机构为企业,包括国有企业、民营企业和外资企业。

不同学位留学回国就业人员的学科分布也有较大差别。具有博士学位的留学回国人员中,主要学科分布为工学和理学,且大部分就职机构属于大专院校。而具有硕士学位留学回国就业人员主要学科为管理学、经济学和理学,主要就职机构为企业。

大学生就业：学历越高 压力越大

本报记者 许 卉

应届毕业生进入了完成毕业论文和求职的冲刺阶段。面对双重任务,还未找到称心如意工作的毕业生压力究竟有多大?最新揭晓的“麦可思 2013 届应届大学毕业生流向跟踪调查”显示,学历越高的毕业生求职就业压力越大。

专业不同 压力有异

此项调查从今年元旦开始至 3 月 5 日结束,共收到有效答卷 18920 份。在未签约毕业生中,硕士生认为目前求职压力大的比例(占 70%)最高,其次为本科生(占 67%)、高职高专生(占 66%)。硕士生求职压力较大,可能与他们对职业吻合度的要求更高有关。

调查表明,不同专业的应届毕业生求职压力呈现出差异。其中硕士生中的法学(占 79%)、农学(占 77%)和文学(占 77%)专业毕业生认为目前求职压力大的比例较高,本科生中的理学(占 72%)、法学(占 71%)和教

育学(占 71%)专业毕业生求职压力较高,高职高专生中的医药卫生大类(占 74%)、生化与药品大类(占 71%)专业毕业生求职压力较高。

实习经历 需要增加

调查还显示,有实习经历或工作经验,会对毕业生的求职产生积极的影响。在认为目前求职压力大的硕士毕业生中,无工作经历的占 70%,有工作经历的占 68%;在求职压力大的本科毕业生中,无实习经历的占 70%,有实习经历的占 66%;在求职压力大的高职高专毕业生中,无实习经历的占 71%,有实习经历的占 62%。

说到大学里的实习教学,麦可思在最近的调查中也发现,46%的本科毕业生表示,缺乏足够的教学实习环节是他们认为当下本科教育最需要改进的地方。而被他们列为“实习和实践环节不够”的 10 个专业分别是:审计学、财政学、动物医

学、会计学、财务管理、应用心理学、工程管理、日语、人力资源管理、统计学。此外,被调查毕业生认为“课程内容不实用或陈旧”的 10 个专业分别是:教育技术学、公共事业管理、思想政治教育、信息与计算科学、电子商务、教育学、服装设计与工程、旅游管理、应用物理学、信息管理与信息系统。

就业地点 扎堆三地

麦可思研究院在去年发布的就业蓝皮书中还提供了一个信息,国内应届本科毕业生半年后的就业地,主要集中在泛长江三角洲区域(包括上海、江苏、浙江、江西、安徽),占 26.1%;泛渤海湾区域(包括北京、天津、山东、河北、内蒙古、山西)占 23.1%;泛珠江三角洲区域(包括广东、广西、福建、海南)占 21.1%。高职高专毕业生半年后就业地也主要集中在这三个区域,所占比例依次是 23.1%、25.3%和 20.8%。

就业协议与劳动合同的区别

问:请问就业协议是劳动合同吗?它们有什么区别?

答:高校毕业生就业协议书(三方协议书)与劳动合同都是与就业有关、具有法律效力的文件,但就业协议不等同于劳动合同。它们主要有 5 个方面的不同:

1.主体不同

就业协议适用于应届毕业生与用人单位、学校三方之间,学校是就业协议的见证方或签约方,就业协议对用人单位的性质没有规定,适用任何单位;而劳动合同只适用于劳动者(含应届毕业生)与用人单位(不含公务员单位和比照实行公务员制度的组织和社会团体以及军队系统)之间,与学校无关。

2.内容不同

毕业生就业协议的内容主要是毕业生如实介绍自身情况,并表示愿意到用人单位就业、用人单位表示愿意接收毕业生,学校同意推荐毕业生并列入就业方案,而不涉及毕业生到用人单位报到后,所享有的权利和义务。劳动合同的内容涉及劳动报酬、劳动保护、工作内容、劳动纪律等方面更为具体,劳动权利义务更为明确。

3.时间不同

一般来说就业协议签订在前,就业协议应在毕业生就业之前签订,而劳动合同往往在毕业生到用人单位报到后才签订。

4.目的不同

就业协议是毕业生和用人单位关于将来就业意向的初步约定,是对双方的基本条件以及即将签订的劳动合同的部分基本内容的大体认可,并经用人单位的上级主管部门和高校就业部门同意,一经毕业生、用人单位、高校、用人单位主管部门签字盖章,即具有一定的法律效力,是编制

毕业生就业方案和将来双方订立劳动合同的依据。

5.适用法律不同

从法律角度看,虽然二者一经签订都具备法律效力,不论是毕业生还是用人单位,都要按照约定履行。但毕竟就业协议书仅仅是毕业生与用人单位确定就业意向的依据,它只是双方下一步确立劳动关系的前提和准备。因此,如果毕业生在报到之后与用人单位始终未签订劳动合同,双方一旦发生纠纷,由于举证困难等方面的原因,即使毕业生主张自己的权利,法律最终也很难保护其合法权益不受侵害。因此,毕业生入职后一定要和用人单位签订劳动合同。

(北京大学就业指导老师 林思聪)

