

2024中国留学生 归国求职洞察报告第二期

企业招聘策略和人才发展新视角

领英人才洞察 | Think Insights

LinkedIn 领英 | 人才解决方案



01 引言

中国作为全球主要留学生源国，近年来，随着国际交流的加深以及教育资源的丰富，中国留学生数量逐步递增。同时，留学生归国就业亦呈现出显著上升趋势。这一趋势的背后，是国际形势的动态变化与中国经济持续健康增长的共同作用，从而催生了市场对具备全球化视野的高素质顶尖海归人才的强烈渴望。

针对这一特殊群体的多样化就业动机和个性化求职偏好，深入挖掘其就业轨迹、面临的挑战以及市场的演变趋势，对于制定前瞻性的人才战略具有不可估量的价值。

领英，作为全球最大的职场社交平台，依托全球10亿人才库数据、对中国海外留学生人群以及各领域企业进行深度调研，精心制作了《2024中国留学生归国求职洞察报告第二期》。旨在为企业量身定制高效的人才吸引策略，提供基于数据的精准决策支持，进而促进海归人才与国内就业市场的深度融合，为中国的创新发展贡献力量。



02 洞察及建议概览



本报告通过对中国海外留学生人群及各领域企业的深度调研，揭示了留学生的多样化就业动机和个性化求职偏好。

硕士学历比例上升，专业选择与市场需求紧密结合，尤其在理工科领域；留学生在求职时将薪酬福利、职业发展和工作稳定性作为主要考量；技术研发和管理岗位因其发展潜力而受到青睐。于此，企业应强化企业文化和雇主品牌的建设，特别是在技术创新和科研发展领域，以吸引具有全球视野的海归人才。

博士留学生的归国就业动机主要受家庭因素驱动，他们更倾向于学术研究机构。企业在招聘海归博士时，应考虑其家庭影响因素，并提升科研水平和技术创新能力。此外，企业应结合海归博士的综合能力和国际视野，设计多样化的职位和职业发展路径，以增强对高素质人才的吸引力。





目录

引言	02
洞察与战略概览	03
第一部分：中国整体留学生归国求职趋势	08
核心摘要	09
中国整体留学生画像	12
I. 中国海外留学生男性略高于女性，且以26岁以下的年轻群体为主	13
II. 留学首选倾向北美和欧洲，其中美、英、澳、新、加为留学热门目的地	14
III. 硕士及以上学历占比逐年递增，专业选择与市场需求紧密相关	15
中国整体留学生毕业去向	17
I. 首选直接就业，且创业意愿增加	18
II. 家庭因素及生活文化适应是归国主要动力，对国内发展前景保持积极态度	19
III. 归国就业信心略有降低，但仍认可归国就业的优势	20
IV. 就业市场竞争激烈对留学生来说是最大挑战，薪资待遇是主要顾虑	21
中国整体留学生归国求职特征	24





- I. 四成留学生提前规划就业，三成毕业前就确定了回国后的工作 25
- II. 薪酬是就业选择的最大影响因素，同时兼顾发展与稳定性，具备影响力的雇主品牌也是重要因素 29
- III. 首选外资企业，工作前景是主导因素，中国出海企业、学术机构吸引力增加 32
- IV. 在目标行业与岗位/职能上：留学生倾向高潜力、高景气的行业，技术研发与管理岗位需求旺盛，且更愿意选择能提供潜能发挥和职业发展的岗位 36
- V. 中高薪资期待趋于合理化，低薪水选择意愿降低 40
- VI. 留学生对回国就业信息的需求日益增长，更倾向于直接且官方的信息来源，并表现出对清晰职业规划的高度重视 43

第二部分：中国博士留学生归国求职洞察 47

核心摘要 48

中国博士留学生画像 51

- I. 中国海外博士留学生群体男性占比多出女性56%、且年轻化趋势明显 52
- II. 首选美国作为留学目的地，港、加、新、德受博士留学生的青睐 53
- III. 博士留学生更偏好理工专业，且在研究方向上倾向于人工智能、生物医药和材料学 54
- IV. 超一半的博士留学前无海外生活/工作经历，工作后选择留学的比例上升 55





中国博士留学生毕业去向 57

- I. 毕业去向多元化，回国创业和继续深造的意向显著增长 58
- II. 家庭因素、发展机会、生活环境是博士留学生归国的主要动力，同时对国内发展前景保持积极态度 59
- III. 超九成博士留学生对归国就业优势认可，并且具有较强的信心 60
- IV. 国内求职竞争激烈、文化差异和求职信息不对称构成求职主要挑战，对国内职场环境的不适应成为归国求职的最大顾虑 61

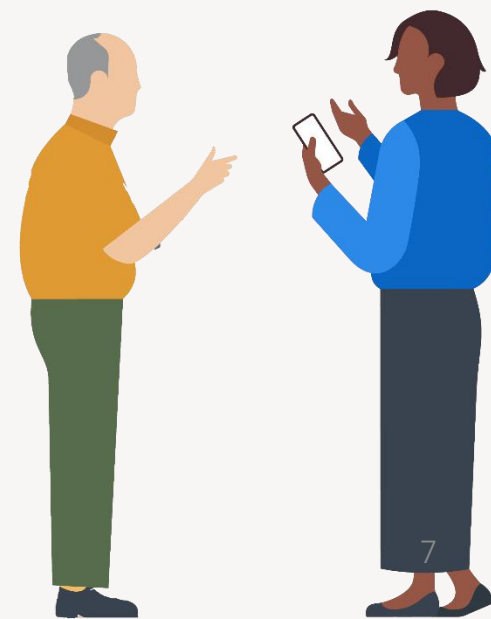
中国博士留学生的求职特征 64

- I. 近半数博士归国前已经开始寻求就业机会，近四成毕业前就确定了归国后的工作 65
- II. 薪酬、发展是博士择业考虑的关键因素，对于科研和技术的专业性关注度高，同时，也更加注重工作和生活的平衡 66
- III. 家庭因素影响上升，海归博士就业地选择倾向经济发达城市，目标企业选择偏好学术机构，外资企业与国际化民企 70
- IV. 目标行业与岗位/职能偏好新动向：政府教育机构跃居首位，职能选择倾向跨领域发展方向 75
- V. 海归博士中薪资预期降低，低薪选择增长 78
- VI. 主要通过第三方在线平台和官方渠道获取就业信息 79





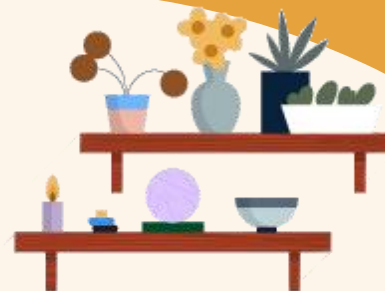
领英全球校招解决方案	82
结语	85
调研说明	86
发布机构	87
领英大数据洞察	88
法律声明	89



第1部分

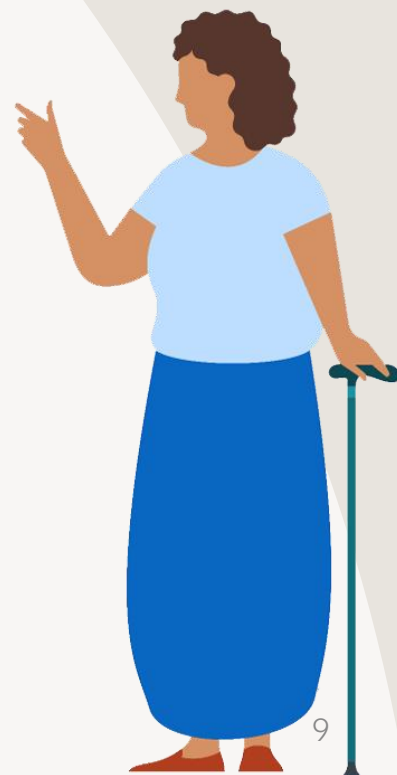
中国整体留学生归国求职趋势

- I. 中国整体留学生画像
- II. 中国整体留学生毕业去向
- III. 中国整体留学生归国求职特征



核心摘要

- **直接就业为主，创业意愿增加。**超7成留学生毕业首选直接就业，创业意向提升至6%。家庭因素及生活文化适应是留学生归国的主要动力，对国内发展前景持积极态度。
- **留学生回国就业心态依然复杂，认可优势，顾虑竞争和薪资。**4成中国留学生毕业前在海外便启动归国求职流程，3成已锁定回国就业岗位。尽管66%的学生认可回国就业优势，但不足半数对归国就业前景有信心，普遍对就业竞争和薪资水平表示担忧，这反映了他们在面对回国就业时的复杂心理状态和多样化的情绪反应。
- **择业选择和就业偏好方面呈现出多元理性化特征，注重个人发展和价值实现。**留学生归国就业时，最关注薪酬待遇、发展前景和工作的稳定性。他们对薪资的合理性非常重视，其中54%视其为决定是否参加面试的关键。此外，近6成留学生将薪资福利和员工满意度视为选择目标企业的重要雇主品牌因素。在就业地点上，他们倾向于选择长三角、京津冀和粤港澳大湾区的经济发达城市。



- **目标行业与岗位职能偏好与市场需求紧密相关，且热衷能提供潜能发挥和职业发展的岗位。**高科技/互联网、金融服务/保险、专业咨询及服务行业、政府/教育/非盈利性机构组织、生物/医药/大健康行业成为留学生首选就业行业。技术研发岗和管理岗位是留学生首要关注的岗位职能，数据分析类岗位也成为热门选择。
- **中高薪资期待趋于合理化，低薪水选择意愿降低。**中国留学生对归国就业的薪资预期发生了明显变化，且呈现合理性中高薪资预期有所增长，高薪资期待和低薪水选择均有所减少。
- **对求职信息的需求日益增长，关注政策环境和职业规划。**留学生归国就业信息获取偏好官方渠道，企业官网为首选，其次是第三方招聘平台，校园招聘会成为企业各媒体平台招聘广告之后的第四个选择。留学生对市场趋势洞察和实习机会需求强烈，愈发追求定制化针对性的专业领域招聘机会，这反映出他们有清晰的职业规划意识。





TCL

生而不凡 敢为向上

25 届全球校园招聘

“

我们高度重视吸引和培养海外优秀人才，通过提供多元化的职业发展机会和具有竞争力的薪酬福利，竭诚欢迎更多的海归留学生加入我们的团队。我们深知他们在专业知识、国际经验和跨文化沟通能力上的独特优势，这些恰恰是TCL在全球市场保持竞争力的关键所在。依托完善的培养体系和量身定制的成长路径，我们致力于帮助每一位海归人才实现职业目标，同时助力公司的技术创新和全球业务的迅速扩展。

”

——吴岚
TCL科技集团 副总裁



03

中国整体留学生画像

- 中国海外留学生男性略多于女性，且以26岁以下的年轻群体为主。
- 留学首选倾向北美和欧洲，其中美、英、澳、新、加为留学热门目的地。
- 硕士及以上学历占比逐年递增，专业选择与市场需求紧密相关。

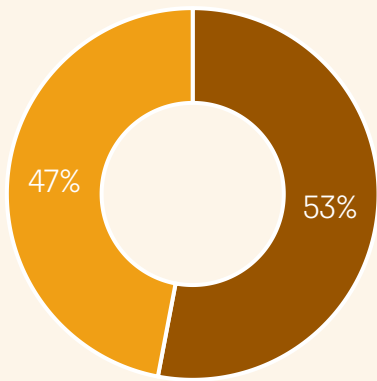


01

中国海外留学生男性略多于女性，且以26岁以下的年轻群体为主

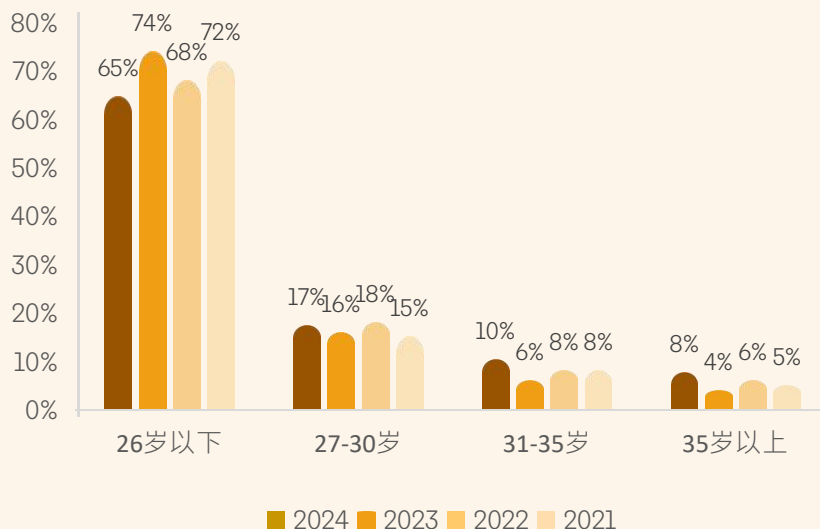
调研数据显示，中国海外华人留学生男性略多，男女占比分别为53%和47%。超6成为26岁以下年轻群体，这一数据相比2023年的74%，有所下降。27-30岁的留学生与往年相比变化较小，占17%；31-35岁，以及35岁以上的留学生数量均有所增长，分别从6%上涨至10%、4%上涨至8%。综合分析表明，近些年中国海外留学生群体年轻化趋势明显，2024年31岁及以上的留学人群占比有所增加。

中国海外留学生性别分布



■ 男 ■ 女

2021-2024中国海外留学生年龄分布



02 留学首选倾向北美和欧洲，其中美、英、澳、新、加为留学热门目的



领英调研显示，北美、欧洲地区对留学生仍具有高吸引力，尤其美国、英国，是中国留学生的首选，相比23年澳大利亚超过加拿大成为24年第3大留学目的地。值得注意的是，新加坡排名大幅上升，从23年第8名跃居至第4名。加拿大、中国香港、法国、德国、西班牙、荷兰等国家与地区仍是位列前十的热门留学目的地。

中国留学生热门留学目的地 TOP10 (2023&2024)

		TOP1	TOP2	TOP3	TOP4	TOP5	TOP6	TOP7	TOP8	TOP9	TOP10
热门留学目的地	2024	 美国	 英国	 澳大利亚	 新加坡	 加拿大	 中国香港	 法国	 德国	 西班牙	 荷兰
	2023	 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

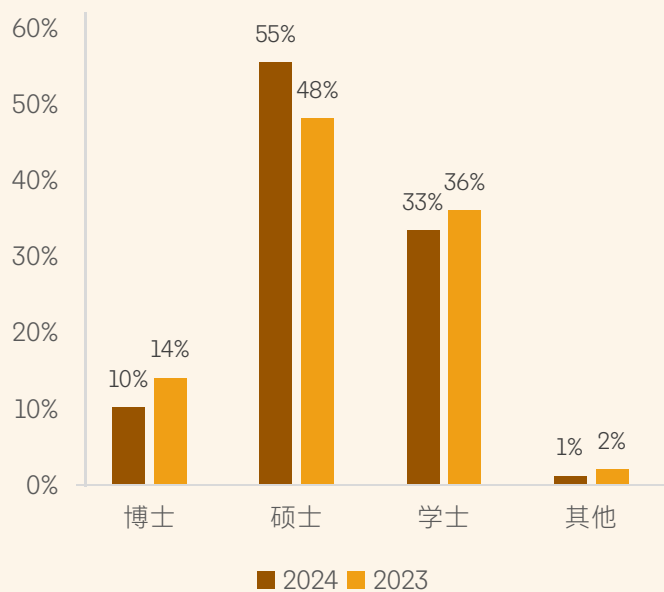
*数据来源：LinkedIn 2024 中国留学生归国求职调研问卷、领英人才大数据洞察



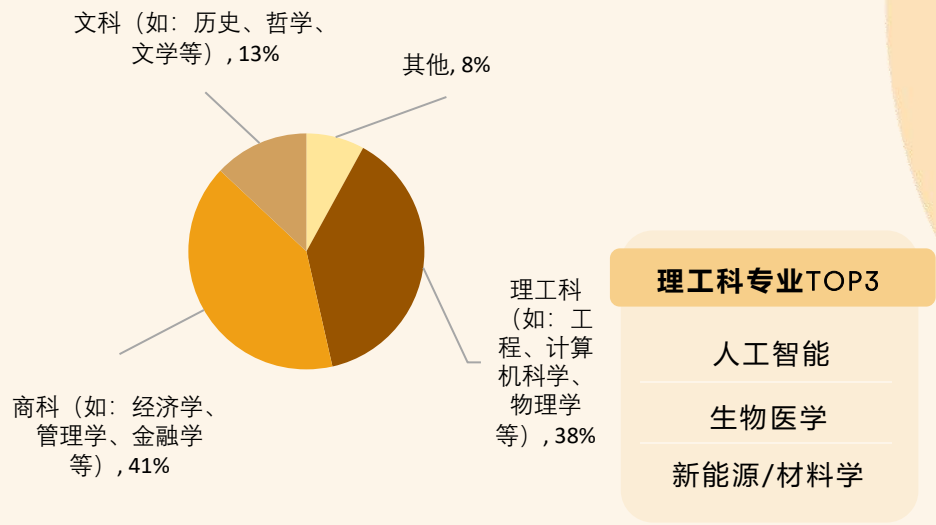
03 硕士及以上学历占比逐年递增，专业选择与市场需求紧密相关

高学历人才保持增长态势，2024年硕士学历人群占比55%，硕士及以上学历人才高达65%，学士学历人才比2023年降低3%。商科和理工科是留学生热衷的专业方向，其中人工智能、生物医学、新能源、新材料等成为今年理工科热门专业。

2023-2024中国留学生学历分布



2024中国留学生毕业专业分布



*数据来源: LinkedIn 2024中国留学生归国求职调研问卷、领英人才大数据洞察



美的集团 2025 海外校园招聘

IT'S MY IDEA

面向对象: 2024.1.1-2025.12.31毕业的海外留学生



在全球化战略的引领下，美的集团持续发掘具有国际视野和创新精神的高潜力人才，全球范围内寻找能够突破自我、不断攀升“跳高型”选手。我们深知，技术创新是智能制造的核心驱动力，海归研发型人才在推动技术突破、解决复杂问题和实现技术产业化方面发挥着不可替代的作用。与领英的战略合作帮助我们更加精准地识别并吸引符合公司需求的国际化人才。通过多元化的招聘渠道、灵活的薪酬体系、以及数据驱动的招聘策略和广受认可的雇主品牌形象，美的不仅成功优化了自身在全球的人才布局，还营造了一个开放包容的文化氛围，为每位员工提供了多样化的学习机遇和广阔的职业成长路径。我们将继续致力于构建创新生态，推动公司与人才的共同成长。



——刘瑞群

美的集团 全球校园招聘总监



04

中国整体留学生毕业去向

- 首选直接就业，且创业意愿增加。
- 家庭因素及生活文化适应是留学生归国的主要动力，同时对国内发展前景保持积极态度。
- 归国就业信心虽略有降低，但仍认可归国就业的优势
- 就业市场竞争激烈对留学生来说是最大挑战，薪资待遇是主要顾虑。

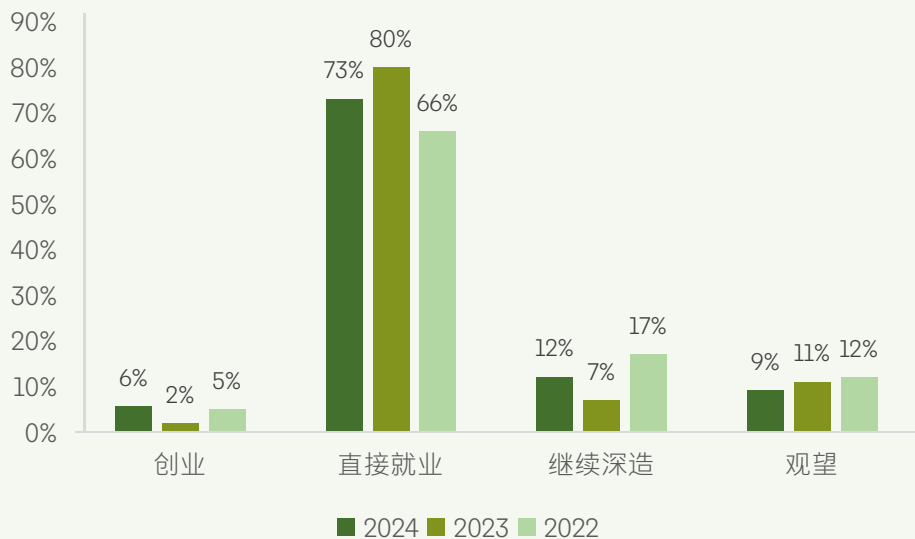




01 毕业去向：首选直接就业，且创业意愿增加

调研数据显示，73%的留学生毕业后选择直接就业，选择创业和继续深造的留学生相比2023年有所上升，持观望态度的留学生从2023年的11%下降到2024年的9%。这表明，中国留学生对于毕业后的选择有了更加明确的规划。

中国留学生毕业后就业意向（2022-2024）

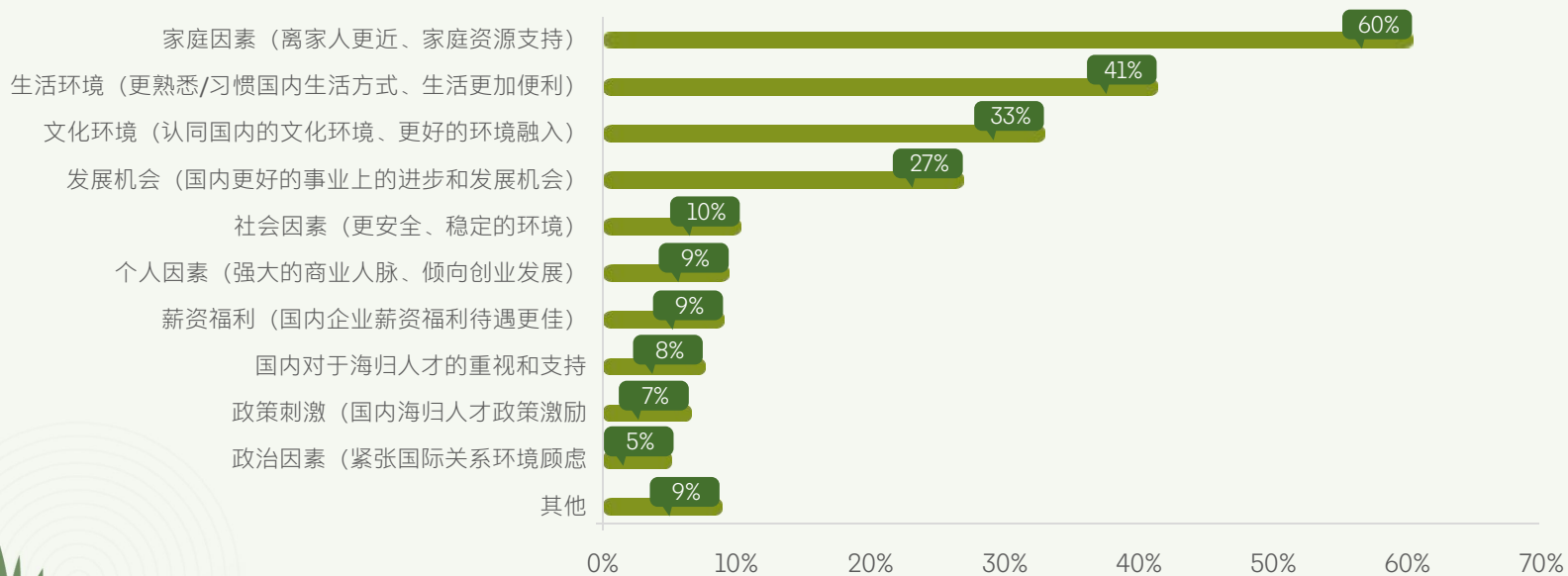


*数据来源：LinkedIn 2024&2023 中国留学生归国求职调研问卷

回国动因：家庭因素及生活文化适应是留学生归国的主要动力，同时对国内发展前景保持积极态度

数据表明，家庭因素、生活环境和文化环境仍然是选择回国的三大主要原因。此外，27%的留学生对国内发展机会也有一定程度的看好，这也成为了他们回国发展的第四大动因。综合分析表明，留学生的归国决策是多种因素交织作用的结果，个体决策与外部环境互动具有深层复杂性。

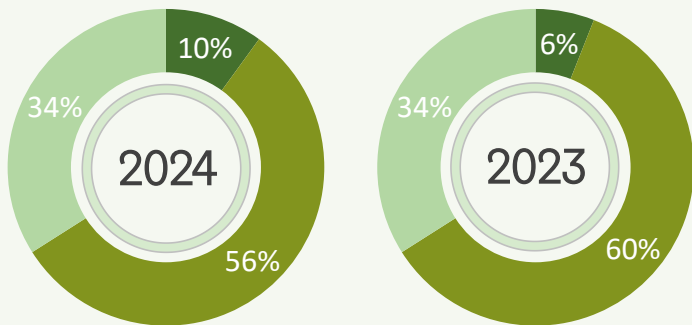
家庭、生活及文化环境是中国留学生回国就业的三大驱动力（2023-2024）



回国就业信心与情绪：归国就业信心略有降低，但仍认可归国就业的优势

与2023年趋势一致，66%的留学生认为回国就业有一定优势，并且47%的留学生对于回国就业有一定程度的信心，但相较于23年持积极心态的留学生略有降低，这反映了留学生在归国就业选择过程中呈现出情感多元复杂性特征，也映射了海外归国人才在就业市场所面临的压力逐步上升的客观现实。

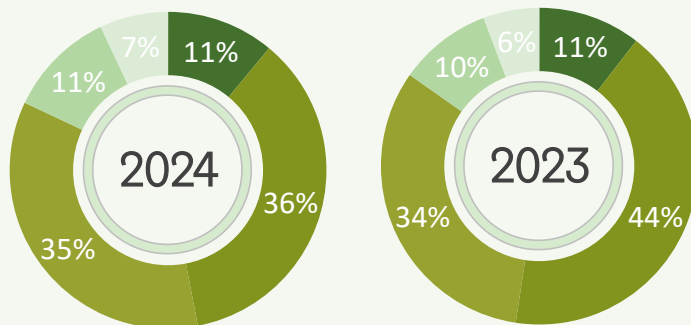
留学生回国就业优势认知



■ 非常有优势
■ 有一定优势
■ 没有明显优势

■ 非常有优势
■ 有一定优势
■ 没有明显优势

留学生回国就业信心状态



■ 非常有信心
■ 有一定信心
■ 一般

■ 非常有信心
■ 有一定信心
■ 一般

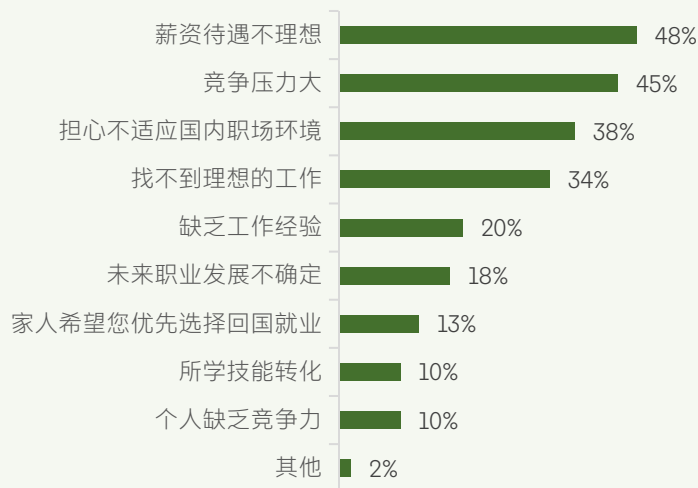
求职挑战与顾虑：就业市场竞争激烈对留学生来说是最大挑战，薪资待遇是主要顾虑

中国留学生在回国就业过程中仍然面临多重挑战和顾虑。调研数据表明，激烈的竞争压力仍是留学生归国求职过程中最大的挑战，薪酬不理想则是留学生归国求职最大的顾虑，于此同时，大多数留学生也感受到求职信息的不对称和缺乏相关工作经验所带来的挑战，面对巨大的竞争压力和国内职场环境的不适应也是留学生的重要顾虑。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影响了他们的职业选择和发展路径。

中国留学生回国求职过程中的挑战



中国留学生回国就业顾虑的认知





领英建议

为了有效促进留学生群体的归国职业发展，企业需要加强就业辅导与求职服务体系的完善和精细化调整。帮助留学归国的学子深入了解国内就业市场的动态，缓解其职业选择的压力与不确定性，提升竞争力和就业成功率。同时，在全球征才的过程中，企业应充分关注海归人才的特定需求与期望，并探讨如何促进他们与国内职场文化的顺利融合。



“

在这个充满无限可能的时代，阿里云正引领云计算与人工智能的融合创新，推动全球变革。我们坚信，技术无国界，创新离不开全球智慧的汇聚。我们诚挚邀请来自世界各地、怀揣梦想与激情的优秀留学生加入阿里云的行列。无论你是在算法领域探寻突破、在数据中发现规律，还是在产品设计中追求卓越体验，阿里云都将为你提供广阔的舞台。我们不仅提供丰富的职业发展机会，更致力于营造开放包容的工作环境，让每一位成员在实现个人价值的同时，推动公司共同迈向未来。

”

——曹彬

阿里云智能集团 人力资源部资深总监、招聘负责人



05

中国整体留学生归国求职特征

- 四成留学生提前规划就业，三成毕业前就确定了归国后的工作。
- 薪酬是影响求职的最大因素，同时岗位的发展与稳定性，以及雇主品牌的影响力也是重要因素。
- 留学生首选外资企业，而中国出海企业、学术机构的吸引力逐渐上升。
- 留学生倾向高潜力、高景气的行业，技术研发与管理岗位需求旺盛，且热衷于能提供潜能发挥和职业发展的岗位。
- 中高薪资期待趋于合理化，然而低薪水选择意愿降低。
- 留学生对回国就业信息的获取，更倾向于直接且官方的信息来源，对有清晰职业规划的岗位高度重视。



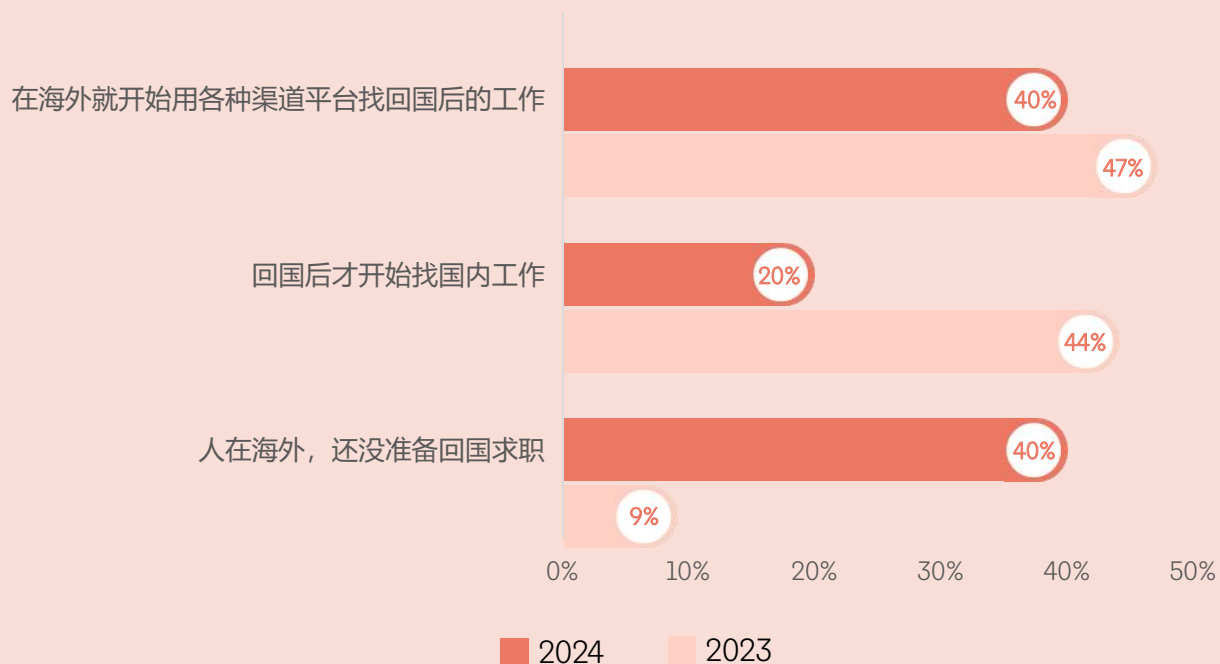
01

求职准备度：四成留学生提前规划就业

数据显示，40%的中国留学生毕业前在海外就开始利用各种渠道找回国后的工作，这一比例较2023年有小幅下降，而人在海外没有准备回国求职的比例从2023年的9%上升至40%。

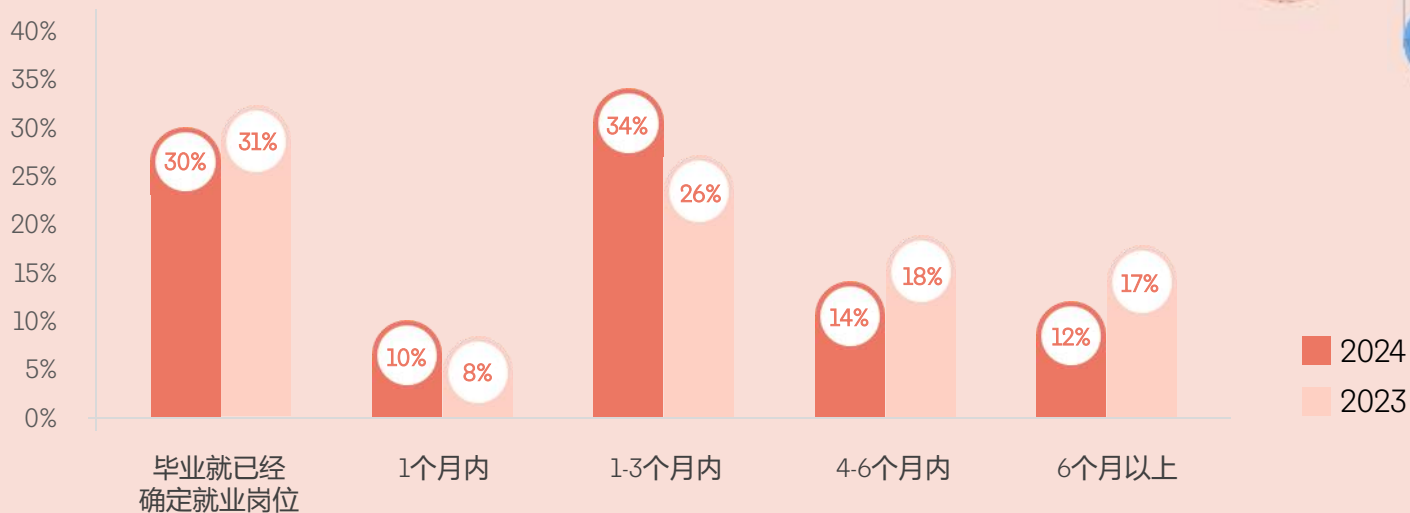


中国留学生求职准备情况（2024&2023）



*数据来源：LinkedIn
2024&2023中国留学生归国
求职调研问卷

中国留学生求职时间预期 (2024&2023)



30%中国留学生在毕业前就已经确定了就业岗位，超7成的留学生预计在3个月内找到工作，比2023年增加了近10个百分点，表明留学生在归国意愿上的不确定并未影响在职业规划上的明确认知。

择业考量：薪酬是最大的影响因素，同时岗位的发展与稳定性，以及雇主品牌的影响力也是重要因素

中国留学生归国就业考虑的前五大因素分别为薪资福利待遇、职业发展前景、职位稳定性、工作生活平衡以及工作性质与个人志趣的契合。

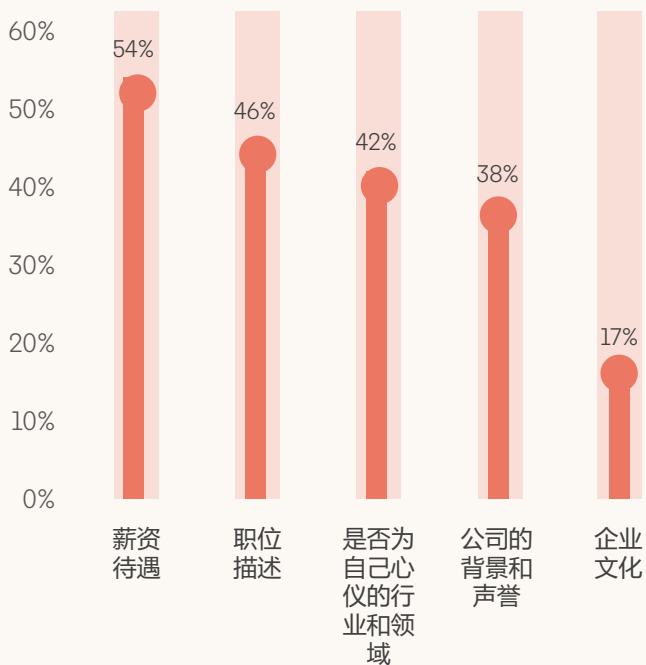
留学生就业选择时最看重的因素 TOP10



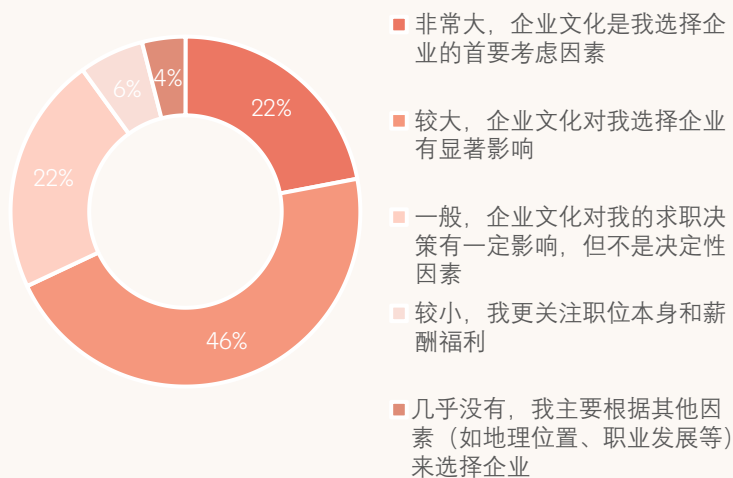
65%的留学生将薪酬和福利视为求职的首要考量因素，这也反映了他们对经济回报的高度期待，且与他们在海外学习的投资和对优质生活的追求不无关系。52%的留学生看重职业发展的可能性，显示出他们对未来职业路径的深思熟虑和个人职业目标的追求。同时，稳定性、生活与工作的平衡以及工作内容与个人兴趣的匹配度也是他们就业决策中的重要因素，说明留学生在选择工作时既注重实际利益，也寻求与个人兴趣和专业背景的协调。

于此同时，54%的留学生认为，参加企业面试的决定性因素是薪资待遇，从另一方面佐证了留学生在职业规划中，经济回报的重要性。而职位描述，心仪的行业领域、企业的背景声誉、和企业文化也是决定留学生是否参加企业面试邀请的重要因素。近7成留学生对企业文化的认可将直接影响到求职的决策。

决定留学生参与企业面试邀请的因素 TOP5



公司的企业文化在留学生求职决策中的影响力



*数据来源: LinkedIn 2024 中国留学生归国求职调研问卷





在中国留学生归国就业选择目标企业时，最影响决策的前五大雇主品牌因素分别为：薪资福利待遇和员工满意度、企业的行业影响力、工作环境、公司文化以及雇主品牌的信誉度。其中，近6成的海归留学生将薪资福利待遇和员工满意度视为选择目标企业的首要考量因素。这表明，在经济需求方面的期望值仍然较高。51%的留学生重视企业的行业品牌影响力，这直接反映了留学生就业选择与企业雇主品牌的影响力高度关联。此外，44%的海归学生认为工作环境和氛围也是重要的考量因素。

留学生就业选择目标企业的雇主品牌因素 TOP10





领英建议

鉴于中国留学生在归国就业时展现出对职业选择的多元化考量，企业需精准把握其需求，制定符合市场竞争力的薪酬福利方案与清晰的专业成长路径。同时，借助领英全球校招节最新的直播带岗互动形式，企业可以实时展示职位特点和工作环境，同时利用直播的互动性，精准传达企业文化与雇主品牌价值。如此，企业在加强内部建设的同时，更能通过领英的全球影响力，有效提升对海归人才的吸引，实现企业与人才的共赢。

oppo

OPPO 2025届全球校园招聘

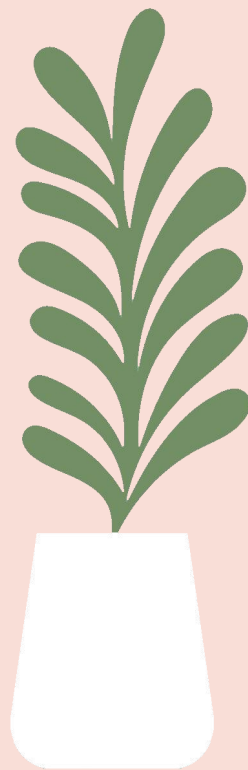
以从容心，创非凡事
Keep Focus, Create Ultimate



吸引全球优秀人才，尤其是海外留学生，是OPPO全球化发展的重要驱动力。我们致力于构建一个充满活力和健康的组织人才梯队。通过多元化的传播渠道，比如与领英合作的专场直播以及组织了多场Openday活动，我们希望让更多优秀的海外学子了解OPPO，并为他们提供展示自我、融入企业的机会。同时，我们坚持提供具有市场竞争力的薪酬福利和广阔的职业发展空间，让每一位加入OPPO的伙伴都能充分发挥潜能，追求职业上的成就感。



——陈夏云
OPPO 全球校招负责人

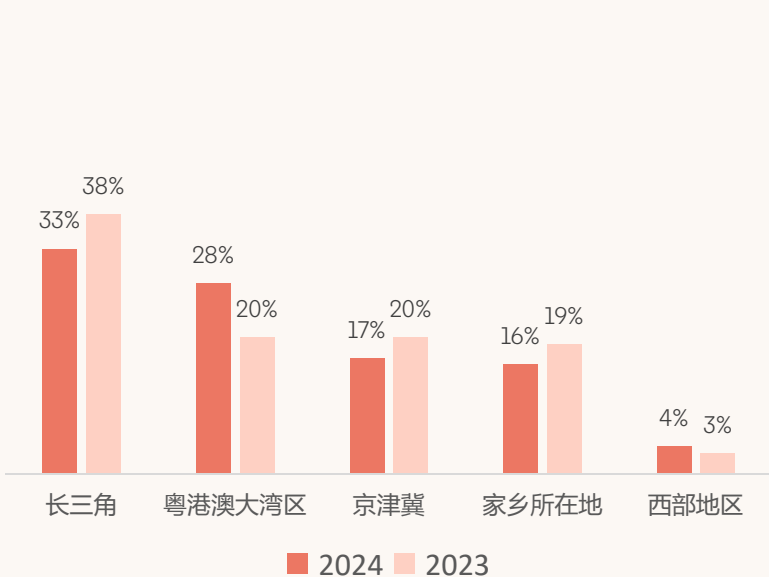


03

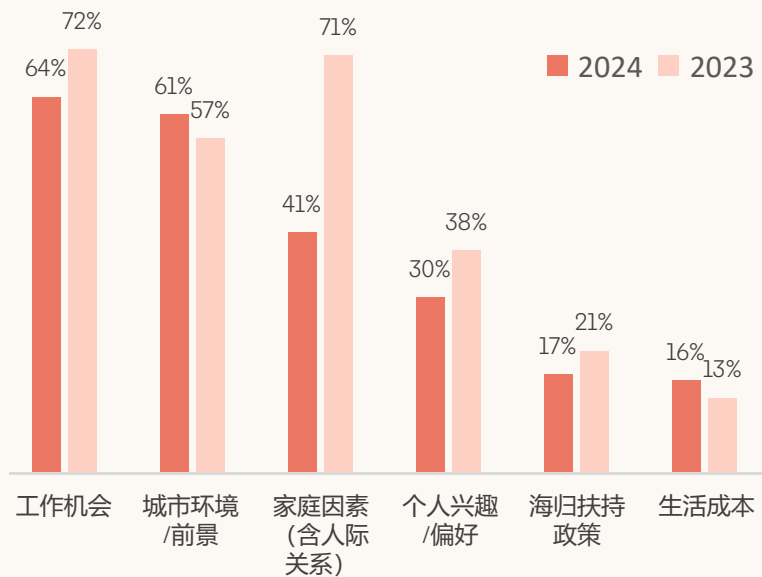
就业偏好：留学生就业地点和企业选择呈现多元化趋势，工作前景是主导因素，首选外资企业，并且出海企业和学术机构的吸引力逐渐上升

调研结果发现，长三角、粤港澳大湾区、京津冀等经济发达区域仍然是中国留学生首选就业目标地点，粤港澳大湾区的海归人才流入有所上升。数据表明，工作机会和城市环境发展前景已经成为留学生归国选择就业地点的前两大考量因素，家庭因素也是重要考虑因素，但相比2023年的71%，家庭因素的影响大幅减弱。个人兴趣，政策扶持和生活成本也在考量范畴内。这说明留学生在选择工作地点时，既重视职业发展机会，也注重家庭联系和个人生活质量。

中国留学生归国首选就业地点（2024&2023）

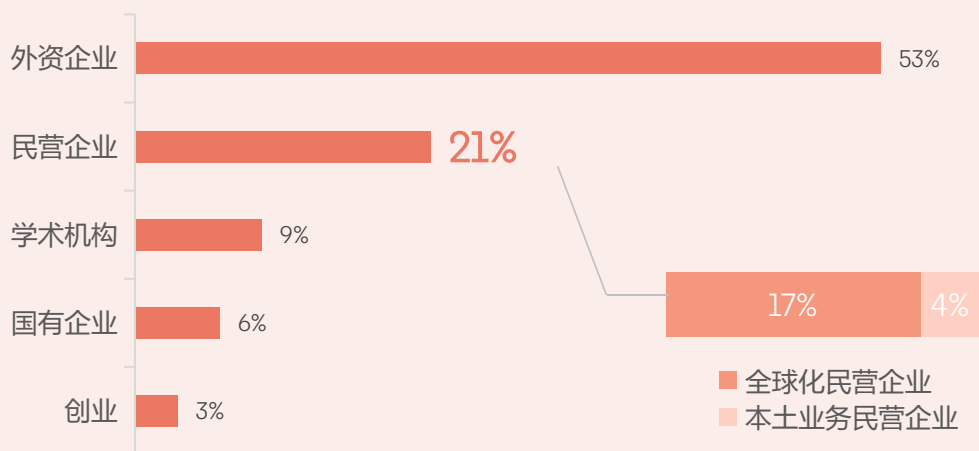


归国就业地点选择的优先考虑因素（2024&2023）

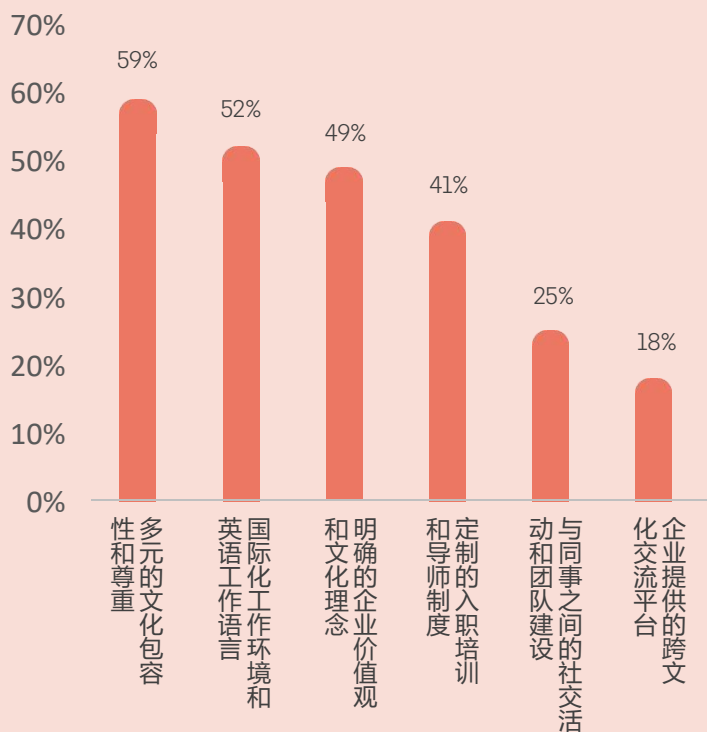


超半数海归留学生的首选仍是外资企业，占比53%，民营企业是第二选择，值得注意的是，在民企的选择中17%的海归留学生更加倾向选择有全球化业务的民营企业。数据显示，学术机构排在留学生目标企业的第三位，这一现象反映了留学生对学术科研发展路径有一定倾向。

2024留学生回国首选目标企业类型 TOP5



留学生快速融入目标企业的影响因素 TOP6



调研数据还展示了留学生快速融入目标企业几个关键因素：超过半数的留学生重视企业的文化包容性和尊重性；52%的留学生看重国际化的工作环境、英语为工作语言；而49%的留学生认为明确的企业价值观和文化理念是融入的关键。此外，定制的入职培训和导师制度、与同事的社交互动和团队建设活动以及企业提供的跨文化交流平台也是促进留学生快速适应企业环境的有效途径。





领英建议

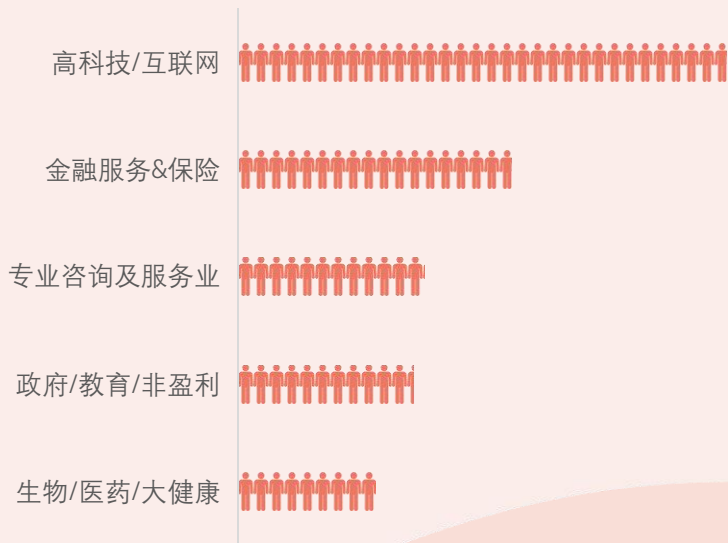
在构建人才政策框架和招聘策略时，企业必须深入分析并把握归国留学生的综合需求，以吸引这一关键的高素质人才群体。而领英基于全球10亿人才大数据和精准趋势洞察助力企业能够高效精确地分析留学生的期望、技能和职业发展倾向。使招聘更加有的放矢，同时确保员工发展策略与员工的实际需求紧密相连。而领英的全球网络，也能帮助企业在全球范围内吸引和培养人才，从而为企业的持续发展注入动力和创新活力，同时稳固和激励这些关键人才。

04

目标行业与岗位/职能：留学生倾向高潜力、高景气的行业，技术研发与管理岗位需求旺盛，且热衷于能提供潜能发挥和职业发展的岗位

根据调研显示，高科技/互联网、金融服务&保险仍然是留学生归国就业优先选择的行业。而专业咨询及服务行业、政府/教育/非盈利性机构组织、以及生物/医药/大健康行业也在TOP5行列。结合企业人才需求侧的调研数据来看，制造/工业/汽车和通信/半导体等高精尖行业的人才需求明显，两组数据可以看到人才的供需不平衡，企业需求端人才缺口大。

留学生归国就业行业偏好 TOP5

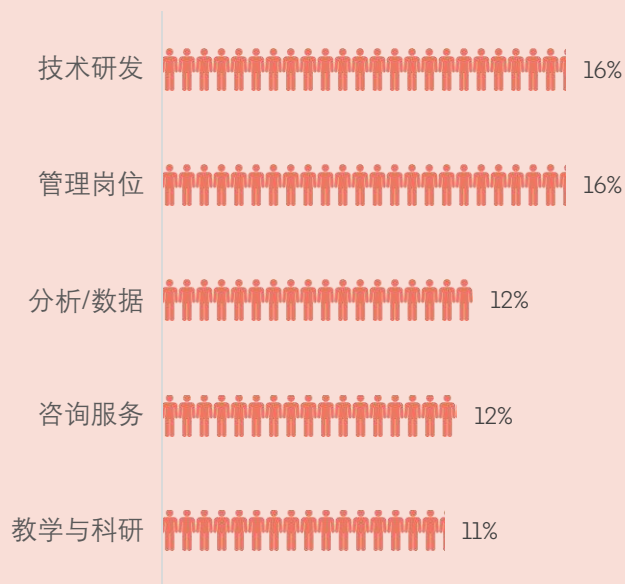


海归人才招聘需求的行业 TOP5



此外，留学生对于岗位职能的选择主要集中在技术研发和管理类职位，这与他们对高科技行业的偏好以及职业发展规划趋势一致。数据分析岗紧随其后，成为第三大热门选择，与市场就业需求高度吻合。但销售和市场营销岗位的需求与留学生的选择之间存在不匹配，反映了该职能领域有着显著的人才供需差距。

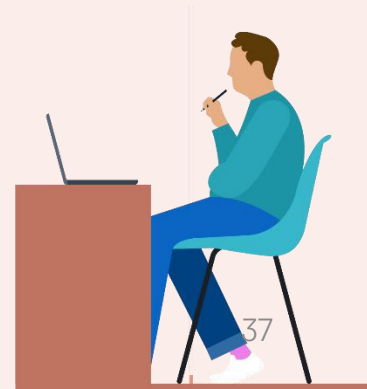
留学生回国求职岗位职能选择 TOP5



海归人才招聘的需求岗位 TOP5



*数据来源: LinkedIn 2024&2023 中国留学生归国求职调研问卷





领英建议

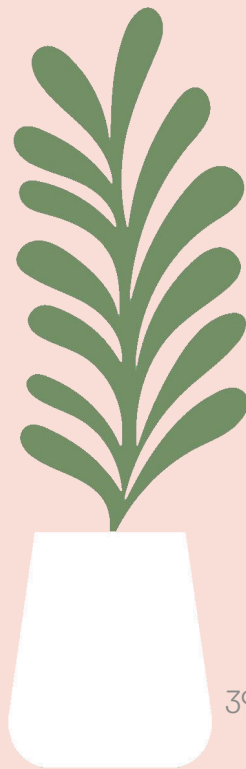
在热门赛道的行业，特别是高科技、金融服务领域的企业，应着重展示其所在行业的成长动力与创新基因，以吸引海归人才。鉴于技术岗位与管理岗位在海归人才中的高关注度，位于制造、工业、汽车、通信、半导体等高精尖领域的企业，需强化雇主品牌建设，同时可以借助领英全球影响力推广并提升企业雇主品牌，依托尖端技术与产品来吸引人才。此外，企业应通过提供技术、市场相关岗位，以及跨部门轮岗、领导力培养和职业生涯规划等机会，加速海归人才对职业快速发展和深入理解企业市场战略的需求。如此，企业不仅能有效吸引海外精英，充实关键岗位的人才库，还能推动国际化人才团队的建设，进而提升企业的全球竞争力。



为了支持西山居的全球化发展战略，我们积极调整校招策略，加大对海外优秀的游戏设计、开发及运营等各专业人才的吸引。同时，我们正在全方位拓宽人才招聘渠道，通过举办具有针对性的人才交流宣讲会等多元化途径，提供丰富的岗位机会。在当前国际人才竞争中，我们深知留学生在多元文化环境中的独特优势，特别是在游戏策划、开发、美术等专业领域，这些研发型人才不仅是企业核心竞争力的基石，更是推动行业创新与技术进步的重要力量。西山居致力于为人才提供系统的职业发展计划、灵活的工作模式、丰富的国际交流机会以及优厚的福利，助力他们在游戏行业的职业技能提升和未来长期发展。我们期待优秀学子的加入，共同推动游戏行业的未来。



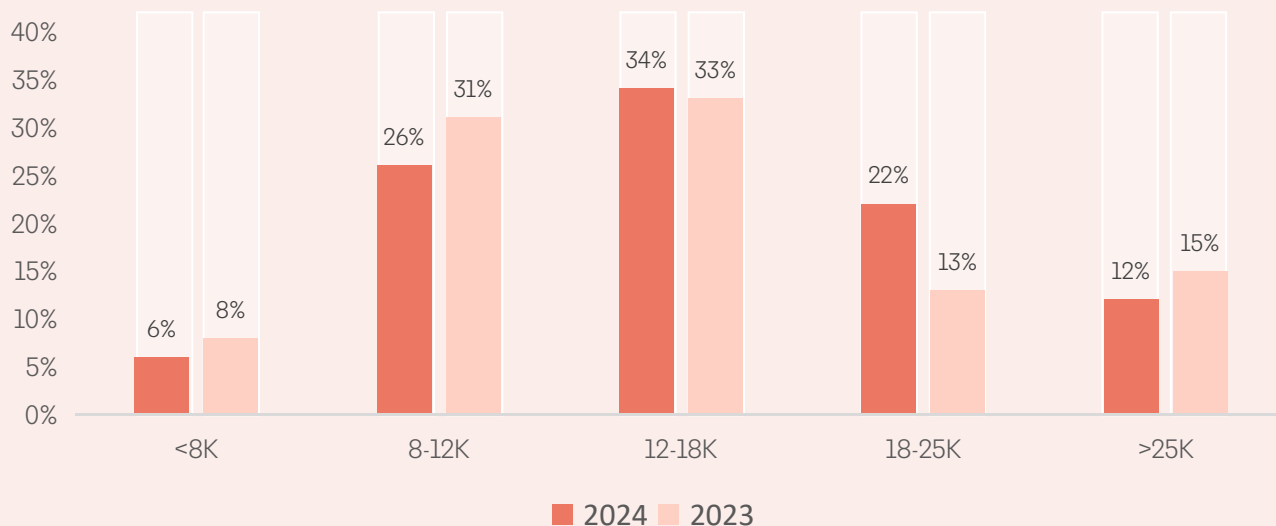
——李龙娇
西山居 人力资源部GM



薪资预期变化：中高薪资期待趋于合理化，而低薪水选择意愿降低

调研显示，中国留学生对归国就业的薪资预期发生了明显变化，且呈现合理性中高薪资预期，高薪资期待和低薪资选择均有所减少。主要表现在18-25K薪资水平预期有较高增长，从2023年的13%增长至22%，同时12-18K的薪资预期也有小幅增长，而8-12K和小于8K的低薪资预期分别从31%降至26%、8%降至6%，且大于25K的高薪资期待也从15%下降至12%。

中国留学生回国就业月度薪资预期变化 2024&2023





领英建议

在招募海外学成归国人才的过程中，企业应采取透明的薪酬政策，详细的薪酬架构及晋升机遇，以契合留学生在薪资及职业成长方面的合理与现实期望。考虑到留学生对薪酬的合理预期及其背景的多元性，企业可设计更为定制化的薪酬及福利方案，以吸引具有不同需求与期望的留学生人才。同时，企业应当不断监控和分析市场薪酬动态，确保所提供的薪资既能在市场上保持竞争力，又不超出企业的财务能力，同时保持对留学生的吸引力。

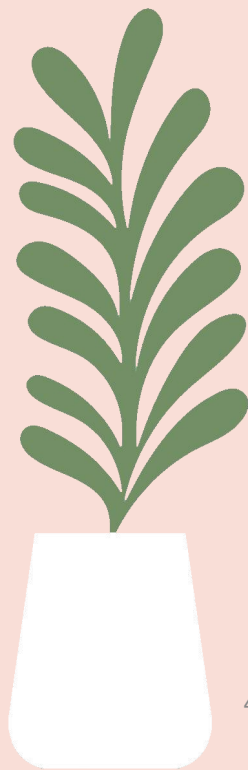


“

在海尔，我们始终致力于为未来的发展储备具有全球化视野和潜力卓越的校园人才。通过‘智领生-全球经营人才发展计划’、‘GEDP工程师计划’、‘MEDP工程师计划’等多元化项目，我们为不同专业和背景的应届生提供广阔的舞台。依托海尔自主研发的数字化招聘系统和AI技术，为每一位应届生打造顺畅、高效的应聘体验，同时在面试官专业度，工具体验上持续提升。通过丰富的培养机制，帮助他们从学生快速成长为优秀的海尔人。除此之外，我们还为高层次人才提供灵活的薪酬机制，确保每一位员工在海尔的成长与发展得到最大化激励和保障。

”

——周正
海尔集团 校园招聘总监



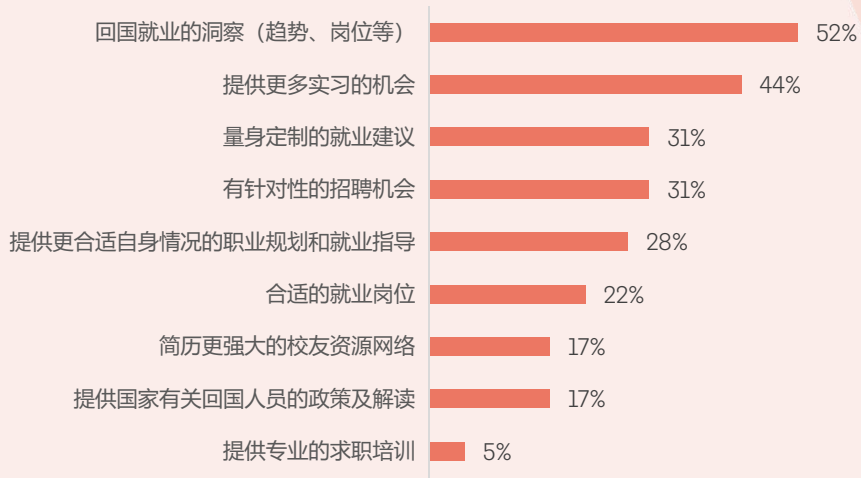
求职渠道与信息需求：留学生对回国就业信息的需求日益增长，更倾向于直接且官方的信息来源

企业官方网站和各类招聘平台已成为留学生获取国内就业信息的主要途径。同时，选择从校园招聘会获取信息的留学生越来越多，超越了以往的社交网络，成为排在第四位的求职途径。这一变化反映出，在归国就业的过程中，留学生更偏好直接且官方的信息来源，并且在求职态度上表现出更为积极主动的趋势。

中国留学生获取就业信息的常用渠道变化

	2024	2023
Top1	企业官网（招聘网站）	企业官网（招聘网站）
Top2	第三方在线招聘平台（领英等）	第三方在线招聘平台
Top3	企业各媒体平台招聘广告	企业各媒体平台招聘广告
Top4	校园招聘会	社交平台
Top5	校友/老师/朋友推荐	校友/老师/朋友推荐
Top6	猎头公司	猎头公司
Top7	社交平台（Facebook等）	校园招聘会
Top8	空中/线上宣讲会	空中/线上宣讲会

留学期间最希望获得的回国就业信息 TOP10



在求职信息的具体需求方面，52%的留学生希望了解回国就业趋势洞察，而44%的海归学子则希望有更多实习机会，而更多量身定制的就业建议和更有针对性的招聘机会，以及更适合自己的就业规划和指导仍然是留学生关注的重要信息，这表明，留学生对未来职业规划越来越清晰。





领英建议

针对中国留学生在海外学习期间对归国就业及求职信息的关键需求，企业应当有效运用多元化渠道及平台：如领英，发布详尽的招聘信息、提供专业的申请指导，并定期更新确保信息的时效性。由此，为留学生提供精准的就业洞察和职业建议，帮助他们深刻理解职位要求，并清晰规划职业发展路径。此外，企业应根据留学生的特点定制来改进招聘策略及流程，简化招聘程序以提高招聘效率。

A vibrant blue and purple digital illustration for a recruitment poster. It features two graduates in black gowns and caps, one on the left and one on the right, appearing to be in a futuristic, glowing environment with neon lines and circular light patterns. The text is centered and prominent.

DP Technology
深势科技

深势科技2025届校招

从原子开始重构世界

分子模拟未来
Advancing AI for Science

“
在全球AI for Science领域的迅猛发展中，深势科技始终致力于推动AI与前沿科学的深度融合。我们坚信，跨学科的顶尖人才是实现这一伟大目标的关键。我们的校招希望可以吸引全球基础科学和AI相关领域的优秀学子，为大家提供卓越的科研环境、创新平台和丰富的职业发展机会，助力他们在深势科技和AI for Science的舞台上发挥无限潜力，携手推进科技的创新。在国际人才竞争日益激烈的今天，我们可以为大家带来更多更优质的就业可能性，我们也坚信，通过与领英的深度合作，能够更高效精准地触达全球高潜力人才。同时，我们期待通过数据洞察和 market 分析，优化招聘策略，构建完善的人才培养机制，携手打造科技企业未来发展的坚实人才基础。

”

——张玫

深势科技 人力资源副总裁 (HRVP)

第2部分

中国博士留学生归国求职洞察

- I. 中国博士留学生画像
- II. 中国博士留学生毕业去向
- III. 中国博士留学生的求职特征



核心摘要

- **毕业去向多元化**，回国创业和继续深造的意向显著增长。回国发展的博士生中，选择创业的比例上升，反映出博士群体对自身能力和国内创业环境的信心。
- **超9成的博士留学生认可归国就业优势，且信心较强**。94%的博士留学生认可归国就业的优势，而在归国求职过程中，他们最大的挑战与顾虑是不适应国内竞争激烈的职场环境。
- **博士留学生归国就业受家庭因素影响，就业地选择趋向发达地区，重视科研创新和技术成长**。64%的博士留学生表示家庭因素是其归国发展的主要动因。即便更青睐经济发达地区，但选择家乡为就业地的比重仍有增长。在就业选择上，博士留学生倾向选择学术机构，以寻求专业的成长和技术挑战，反映了博士留学生对科研实力和技术创新能力的重视。

- **目标行业与岗位/职能偏好新动向：政府教育机构跃居首位，职能选择展现跨领域发展态势。** 博士毕业生在就业选择上倾向于政府、教育及非盈利性机构，同时高科技互联网行业和生物医药大健康行业也颇受欢迎。他们主要寻求教学科研和技术研发岗位，同时管理、咨询和政策研究岗位也逐渐受到关注。
- **海归博士中高薪资预期降低，低薪选择增长。** 博士留学生对自身价值的认可，并且对就业市场的高薪仍有较高期待，但在中等薪资预期方面有所降低，低薪选择有所增长。
- **权威的官方渠道和便捷的第三方在线平台成为就业信息获取的首选，对回国就业信息的需求日益增长。** 博士留学生主要通过网络招聘平台和企业官网获取就业信息，人际网络和校园招聘亦受欢迎。他们特别关注回国就业趋势、实习和定制化招聘信息，同时对国家政策在职业规划中的影响给予高度重视。

YOU你改变世界

华友钴业2025校园招聘

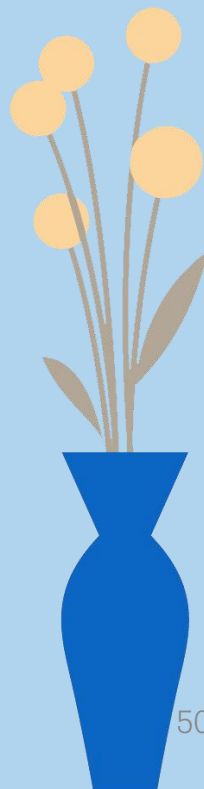


“

我们始终秉承‘掐尖’校招策略，不仅关注大学生们的学术成绩和专业技能，更重视其综合素质、创新思维和团队协作能力。在当今全球化竞争加剧的背景下，拥有国际化视野和跨文化沟通能力的海外留学生，尤其是具备高端研发能力的硕博理工人才，成为推动企业创新与国际化发展的关键力量。我们深知，提供明确的职业发展路径、开放包容的企业文化以及灵活的办公方式和丰富的福利，能够吸引和留住这些高潜力人才，帮助企业在新能源和智能制造等高新技术领域取得更大突破。

”

——张振宇
华友钴业 招聘总监



06

中国博士留学生画像

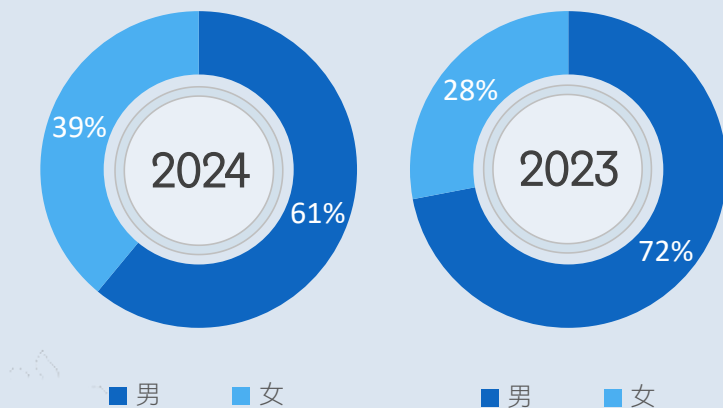
- 中国博士留学生群体男性占比多出女性56%、且年轻化趋势明显。
- 首选美国作为留学目的地，而港、加、新、德也备受博士留学生的青睐。
- 博士留学生更偏好理工专业，且在研究方向上倾向于人工智能、生物医药和材料学。
- 超一半的博士在留学前无海外生活/工作经历，而工作后选择留学的比例上升。



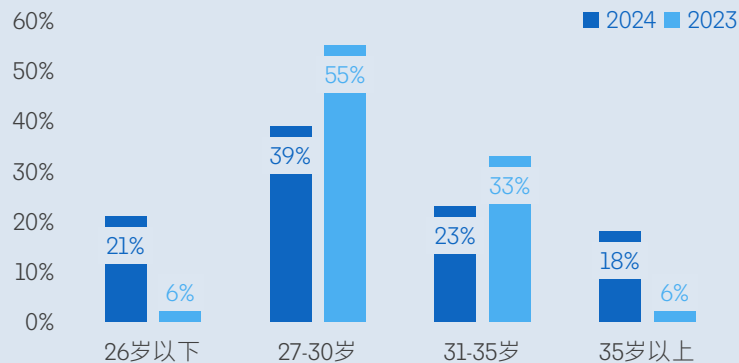
01 性别与年龄分布：中国海外博士留学生群体男性占比多出女性56%、且年轻化趋势明显

中国博士留学生中，男性占比61%，高出女性56%。中国海外博士留学生群体79%以上年龄超过27岁，主要集中在27-30岁，占比39%，31-35岁年龄段占比23%。但26岁以下、35岁以上攻读博士学位的人群相比23年均有所增长，尤其是26岁以下的人群占比达21%，相较23年增长了15%，这表明，中国博士留学生这一群体逐渐年轻化。

中国海外博士性别分布 (2023&2024)



中国海外博士年龄分布 (2023&2024)



*数据来源：LinkedIn 2024&2023中国留学生归国求职调研问卷、领英大数据洞察

2024中国海外博士留学国家地区 TOP10

TOP1



美国

TOP2



中国香港

TOP3



加拿大

TOP4



新加坡

TOP5



德国

TOP6



法国

TOP7



英国

TOP8



澳大利亚

TOP9



西班牙

TOP10



荷兰

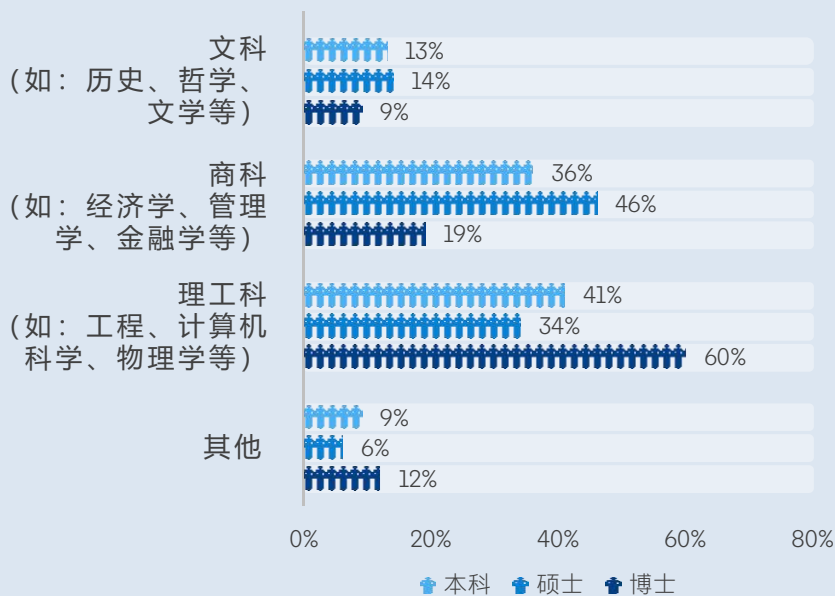
美国是中国留学生赴海外攻读博士学位的首选目的地。其次，中国香港、加拿大、新加坡及德国构成了继美国之后的四大主要留学目的地。此外，法国、英国、澳大利亚、西班牙和荷兰等国家同样位于博士留学生选择的优先序列。调研数据表明，博士留学生在确定留学目的地时，明显倾向于那些能够提供丰富科研资源、并且专业学术研究环境优质的地区。

03

博士留学生更偏好理工专业，且在研究方向上倾向于人工智能、生物医药和材料学

调研数据显示，60%的博士生留学生更加倾向选择理工科的专业进行更加深入的研究学习，值得注意的是，在具体的研究方向上，人工智能、生物医药、材料学是博士生选择继续深造的优先研究方向，尤其是人工智能，为今年热门专业。

中国留学生不同学历专业分布



中国博士留学生研究方向TOP3



*数据来源：LinkedIn 2024 中国留学生归国求职调研问卷

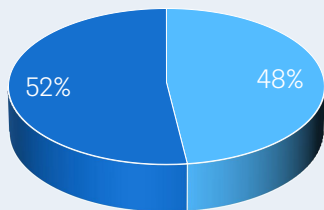


04

超一半的博士留学前无海外生活/工作经历，工作后选择留学的比例上升

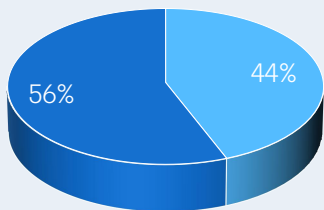
52%的博士留学生在留学前无海外生活/工作经历。与此同时，64%的留学生在读博士之前未工作过，而36%的博士为工作后留学深造，比2023年增加了3个百分点。数据表明，博士留学生大多数无海外生活/工作经历，也并非都是工作后留学，这反映了博士留学生教育阶段的持续性和完整性。

留学前是否有海外生活/工作经历



■ 有 ■ 无

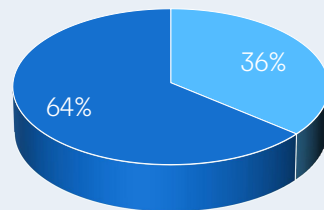
2024



■ 有 ■ 无

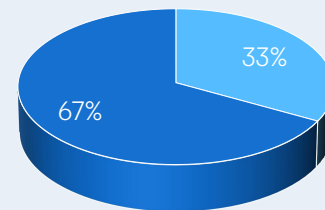
2023

是否为工作之后留学



■ 是 ■ 否

2024



■ 是 ■ 否

2023

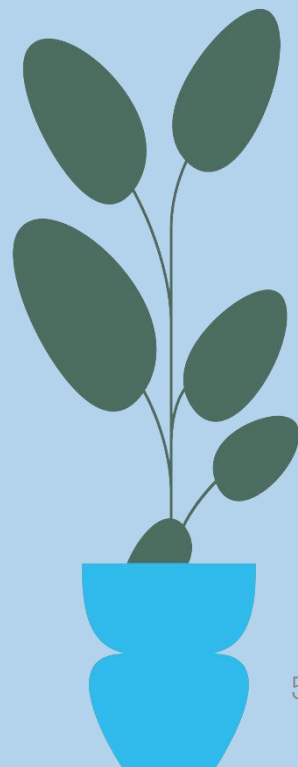


“

PhotoGrid聚焦于全球视野与多元化人才，通过国际校园宣讲、线上招聘会和与顶尖大学的合作，吸引具备国际经验的优秀留学生，尤其是理工科硕博人才。这些具备跨文化沟通能力和创新思维的研发型人才，是企业技术突破与市场竞争力的核心力量。我们注重为他们提供学术研究与产业结合的机会，通过定制化的职业发展路径和国际合作项目，确保他们在企业中持续创新并实现个人成长。未来，我们将继续通过优质的工作环境、灵活的工作模式以及定期参与国际顶尖会议和科研交流的机会，吸引和留住顶尖海归人才，推动企业的全球化发展。

”

——李玥锦
PhotoGrid HRD



07

中国博士留学生毕业去向

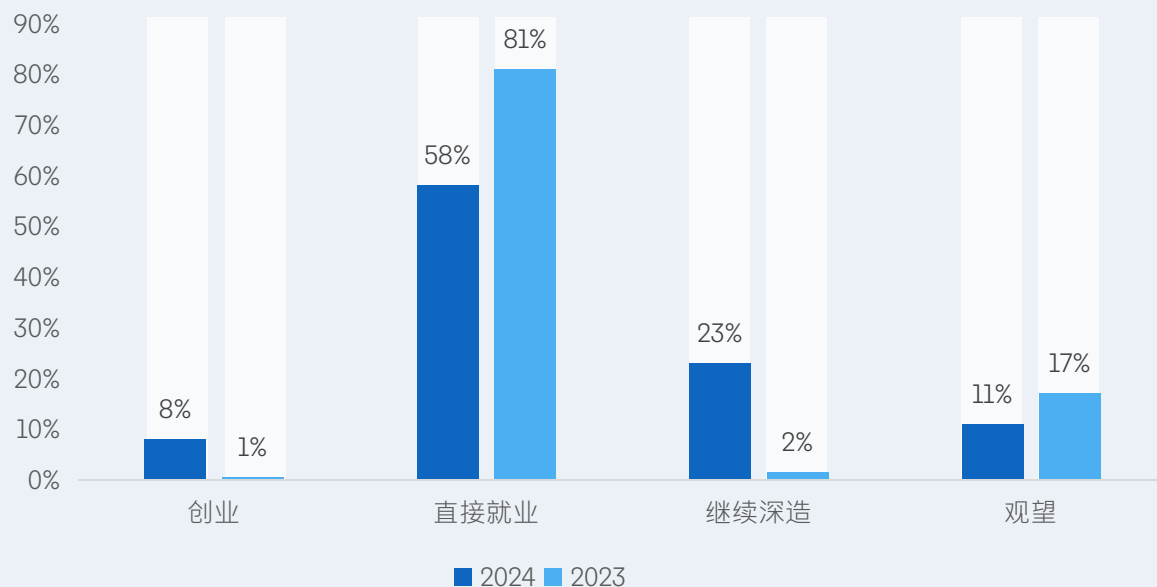
- 回国创业和继续深造的意向显著增长
- 家庭因素、发展机会、和生活环境是博士留学生归国的主要动力，同时对国内发展前景保持积极态度。
- 超九成的博士留学生对归国就业优势认可，并且具有较强的信心。
- 国内求职竞争激烈、文化差异和求职信息不对称构成回国就业的主要挑战，对国内职场环境的不适应成为归国求职的最大顾虑。



01 毕业去向：回国创业和继续深造的意向显著增长

博士留学生的就业去向选择呈现出多样性，选择直接就业的博士留学生有较高占58%。值得注意的是，23%的博士选择继续深造，与2023年相比大幅增长了21%。与此同时，创业意向也有明显上升，从23年的1%增长到了8%。

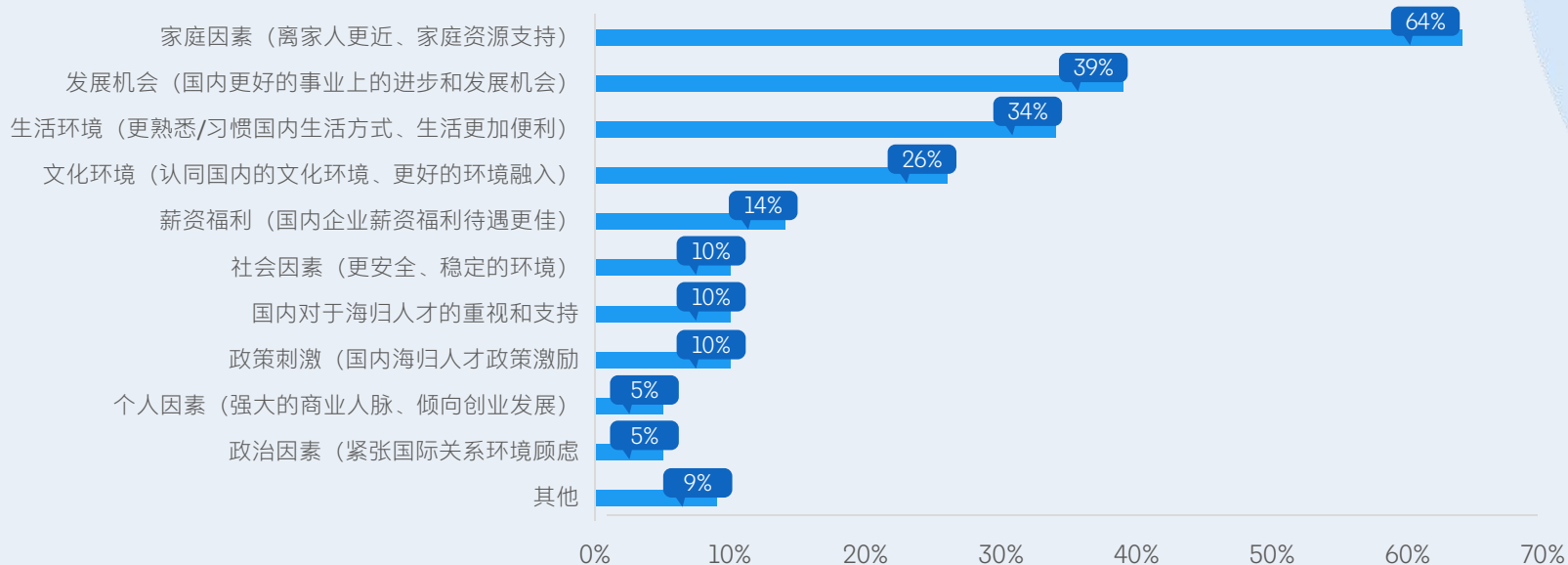
博士留学生毕业后就业意向



回国动因：家庭因素、发展机会、生活环境是博士留学生归国的主要动力，同时对国内发展前景保持积极态度

数据显示，在影响博士留学生归国决策的多元因素中，家庭因素占据了主导地位，64%的博士留学生视其为选择回国的首要原因。紧随其后的是发展机会（39%）和生活环境（34%），这表明博士留学生对职业发展机会和生活质量的高度重视。进一步分析还显示，文化环境的适应性和薪资福利的吸引力也是博士留学生决定是否回国的重要考量维度，这些因素在他们的归国决策过程中扮演着不可或缺的角色，反映了博士留学生群体在职业规划和生活选择上的复杂性和多样性。

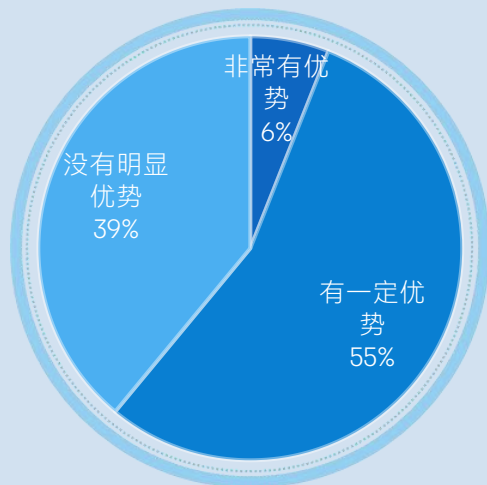
家庭、生活及文化环境是中国留学生回国就业的三大驱动力（2023-2024）



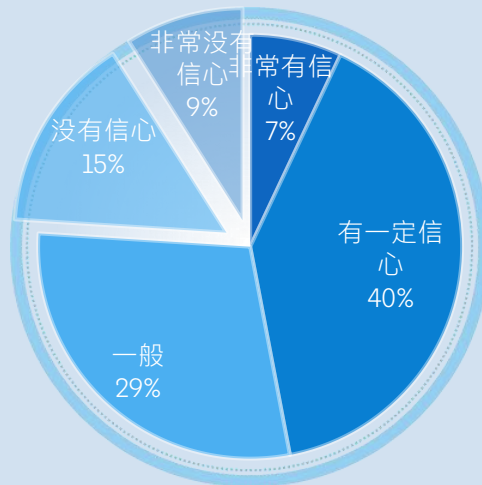
回国就业信心与情绪：超九成的博士留学生对归国就业优势认可，并且具有较强的信心

93%的博士留学生认可回国就业的优势，并且47%的博士有一定程度的信心，这也表明博士群体对于回国就业的优势高度认可，也侧面反映博士群体在国内就业市场上具有极大竞争力。

博士留学生回国就业优势认知



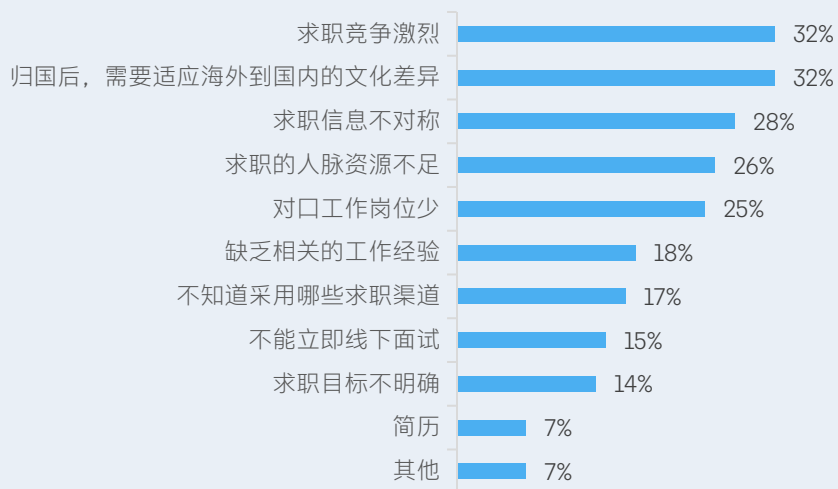
博士留学生回国就业信心状态



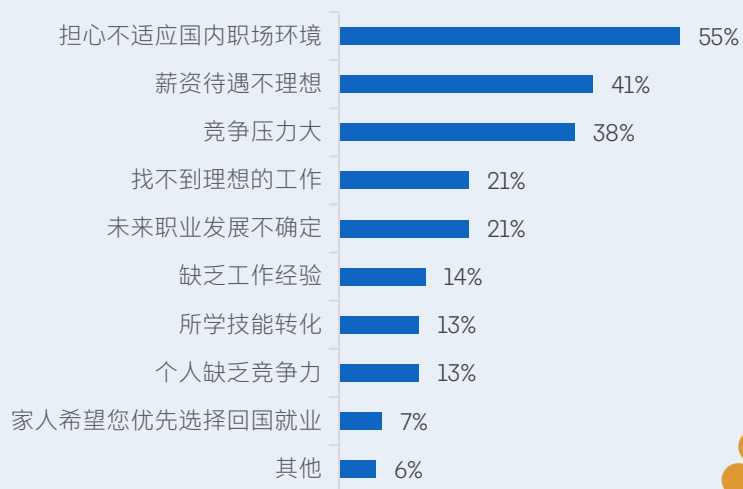
求职挑战与顾虑：国内求职竞争激烈、文化差异和求职信息不对称构成主要挑战，对国内职场环境的不适应成为归国求职的最大顾虑

根据调研数据，有32%的博士留学生认为，在国内求职市场面临着较为激烈的竞争态势。此外，归国博士普遍面临两大挑战：一是海外与国内的文化差异；二是求职信息的不对称性。尤为值得关注的是，超过半数的博士研究生在归国求职过程中，对于适应国内职场环境表现出最大的担忧。同时，于薪资待遇的不满以及竞争压力的顾虑，在博士留学生群体中也普遍存在。

博士留学生回国求职过程中的挑战



博士留学生回国就业顾虑的认知





领英建议

企业应重视海归博士人才的独特需求和期望，并优化企业人才发展策略以促进他们与国内职场文化的顺畅融合。并结合博士留学生回国就业的家庭导向性，在招聘策略上予以考虑。



共启未来之光

Together, JA Solar lights up a new future

晶澳科技2025校园招聘

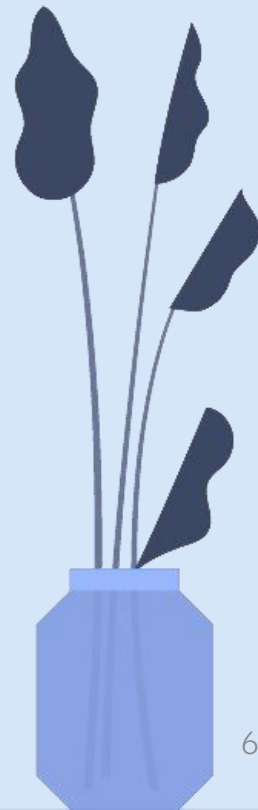
JA SOLAR



晶澳科技始终致力于吸引具备全球视野、创新精神和跨文化沟通能力的留学生，尤其是来自海内外的研发型人才。我们通过与知名院校合作、实习生计划和管培生项目，为应届毕业生提供丰富的培训资源与职业发展机会，帮助他们在全球化背景下快速成长。在当前国际人才竞争日益激烈的形势下，具备国际教育背景的留学生成为推动企业创新和拓展海外市场的关键力量。随着高科技行业的快速发展，研发型硕博人才将成为企业技术创新的核心驱动力。我们期待更多具备科研精神和国际化思维的高端人才加入晶澳科技，共同推动新能源行业的技术变革与全球前沿发展。



——邱民权
晶澳科技 人力资源总监



08

中国博士留学生的求职特征

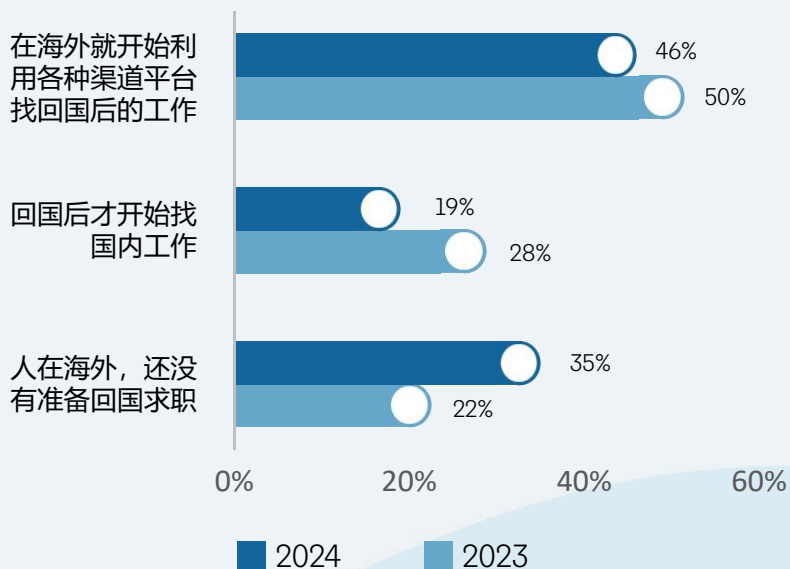
- 近半数博士归国前已经开始寻求就业机会，近四成毕业前就确定归国后的工作。
- 薪酬和发展是博士择业考虑的关键因素，对于科研和技术的专业性关注度高。同时，也更加注重工作和生活的平衡。
- 家庭因素影响上升，海归博士就业地选择趋向家乡与发达地区，目标企业偏好学术机构，外资企业与国际化民企。
- 目标行业与岗位/职能偏好新动向：政府教育机构跃居首位，职能选择展现跨领域发展态势。
- 海归博士中高薪资预期降低，低薪选择增长。
- 主要通过第三方在线平台和官方渠道获取就业信息，更关注直接影响就业决策的信息。



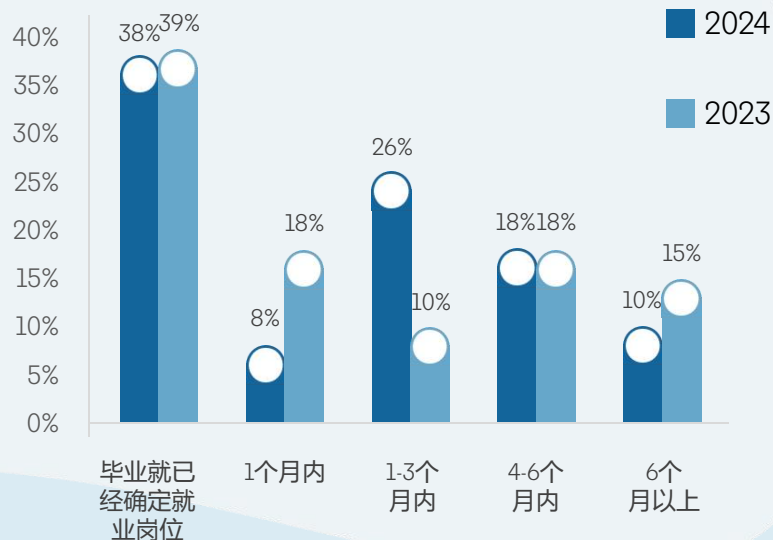
01 求职准备度：近半数博士归国前已经开始寻求就业机会，近四成毕业前就确定归国后的工作

九成的博士留学生认为半年内能够找到工作，1-3个月时间预期的比例从2023年的10%上升到2024年的26%，整体来说3个月内能够找到工作的博士留学生比例也从2023年的67%增加到2024年的72%。于此同时，近半数的博士留学生在海外就已经开始为回国工作准备，而还未准备回国求职的比例也从2023年的22%上升至35%，这与博士留学生选择继续深造趋势一致。

中国博士留学生求职准备度



中国博士留学生求职时预期

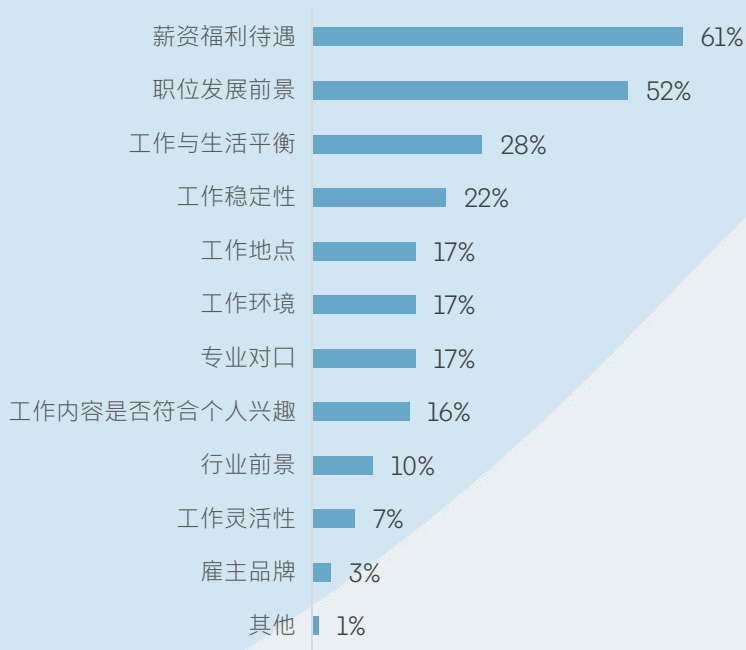


*数据来源：LinkedIn 2024&2023中国留学生归国求职调研问卷

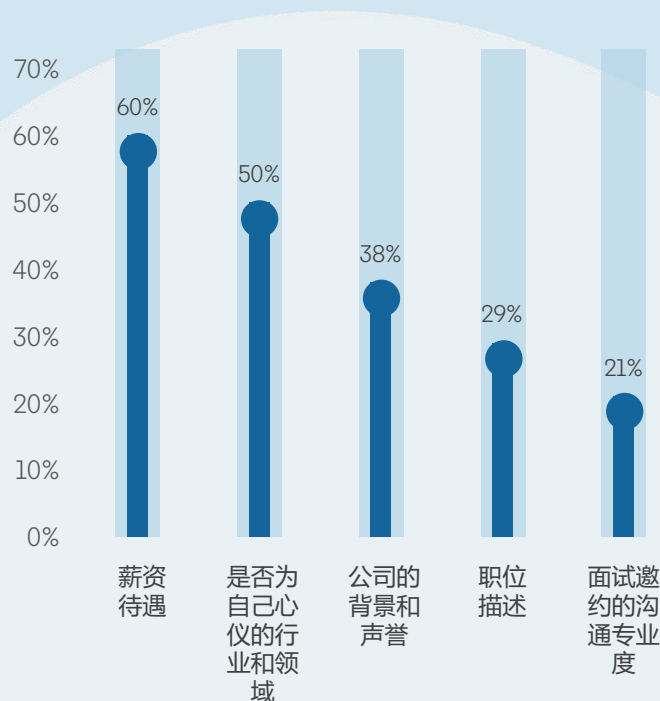
择业考量：薪酬与发展是博士择业考虑的关键因素，对于科研和技术的专业度性注度高。同时，也更加注重工作和生活的平衡。

博士留学生在就业选择时，薪资福利（61%）和职业发展前景（52%）是两大关键考量因素，同时，他们也越来越关注工作与生活的平衡、职业稳定性以及工作地点综合来看，博士留学生就业考量呈现出多元化趋势。

博士就业选择时最看重的因素 TOP10



决定博士参与企业面试邀请的因素 TOP5



此外，在考虑是否参加企业面试时，海归博士更加注重薪资待遇的实质性、行业领域的匹配度以及公司背景和声誉，这反映出他们在求职过程中对经济收益和个人职业发展的双重关注。

博士选择目标企业的雇主品牌因素 TOP10

- | | |
|-------|------------------------|
| TOP1 | 提供的实际薪资福利待遇和员工满意度高 |
| TOP2 | 企业在业界的声誉和排名高，有强大的行业影响力 |
| TOP3 | 公司薪资和福利待遇在行业内处于较高水平 |
| TOP4 | 工作环境和氛围好，能更好的融入 |
| TOP5 | 公司的文化、价值观与自己的一致 |
| TOP6 | 在公众和媒体中的形象好，雇主品牌有一定信誉度 |
| TOP7 | 公司在行业内的科研成果、技术研发水平高 |
| TOP8 | 公司灵活性、创新性高 |
| TOP9 | 具有独特的品牌特色和创业精神 |
| TOP10 | 以往的招聘和员工留存率高 |

而企业提供的实际薪资福利待遇（64%）、在业界内的声誉和影响力（40%）、工作环境和氛围（39%）则是博士留学生选择目标企业的重要雇主品牌影响因素，但值得注意的是，18%的海归博士选择目标企业会考虑该企业在行业内的科研成果、技术研发水平高低。同时，也反映了博士人才在职业选择上更加注重企业的科研实力和技术创新能力，他们倾向于在那些能够提供专业成长和技术挑战的环境中发展自己的职业生涯。





领英建议

鉴于海归博士对企业的行业影响力和科研及技术专业性的高关注度，企业不仅需要从深度技术发展和科研创新方面着手，加强企业文化和雇主品牌的建设与宣传，还可以通过创新的招聘方式来增强对海归博士人才的吸引力。如，领英直播带岗活动，更加直观、互动式地展示企业，让海归博士人才更深入地了解企业的文化和价值观。此外，线下面对面的活动也是增强企业吸引力的有效途径，它们能够提供更个性化和深入的交流机会，让海归博士人才亲身体会企业的工作环境和团队氛围。通过这些活动，企业可以更有效地与海归博士人才建立联系，展现企业对他们的重视和投资，从而在激烈的人才竞争中脱颖而出。



“

在中兴通讯，我们秉持着培养未来技术领袖的使命，推行‘蓝剑计划’等战略性人才培养制度，致力于为具有国际视野和创新精神的年轻技术专家提供成长平台。通过这些计划，我们为人才提供全球化的工作机会和全方位的职业晋升通道，并由顶级技术专家进行一对一指导，确保他们能够快速成长为公司技术骨干或未来的管理者。同时，我们为每一位加入的员工提供丰富的资源和支持，帮助他们在行业内实现个人与职业的双重发展。

”

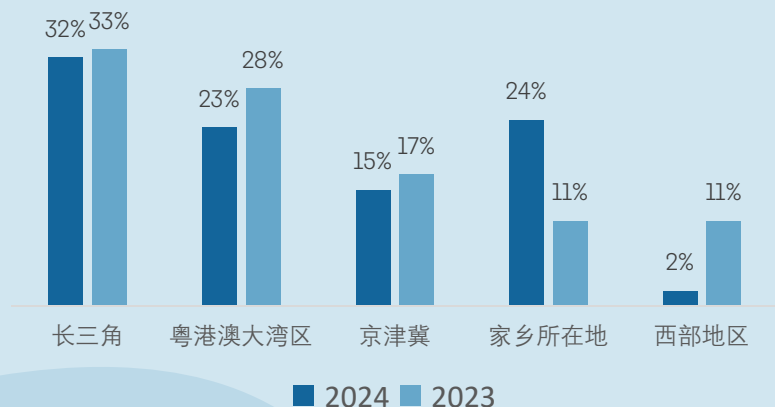
——吴帅亮
中兴通讯 华南及海外地区招聘总监



就业偏好：家庭因素影响上升，海归博士就业地选择趋向家乡与发达地区，目标企业偏好学术机构，外资企业与国际化民企

经济发达的长三角和粤港澳大湾区仍然是博士归国就业的首选地点，海归博士回国选择就业地时还是更加关注城市发展的前景和实际工作机会。值得注意的是，2024年选择家乡所在地的比例从2023年11%增加到了24%，这也与博士归国选择就业地考虑的家庭因素高度吻合。这一现象表明，海归博士在归国就业地选择上，虽偏好经济发达地区，但家庭是海归博士就业地选择过程中不可忽视的重要影响因素，越来越多的博士开始考虑回归家乡就业，反映出就业选择趋向于职业发展与个人生活质量的平衡。

中国博士留学生归国首选就业地点

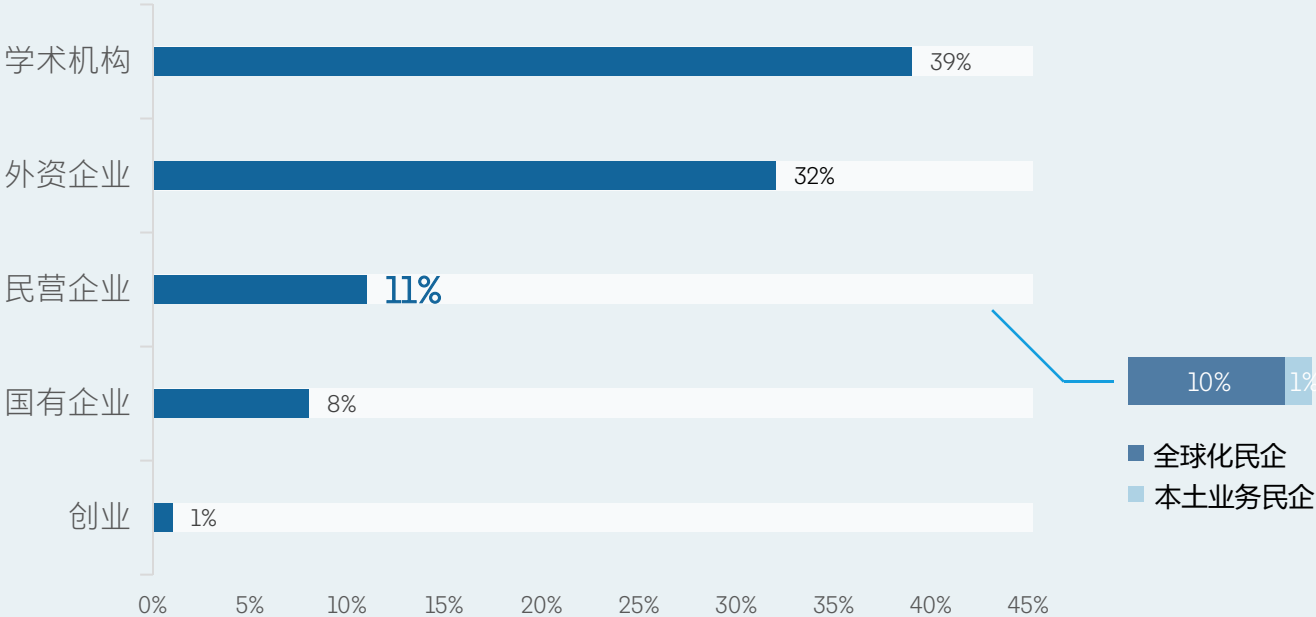


博士归国就业地点选择的优先考虑因素



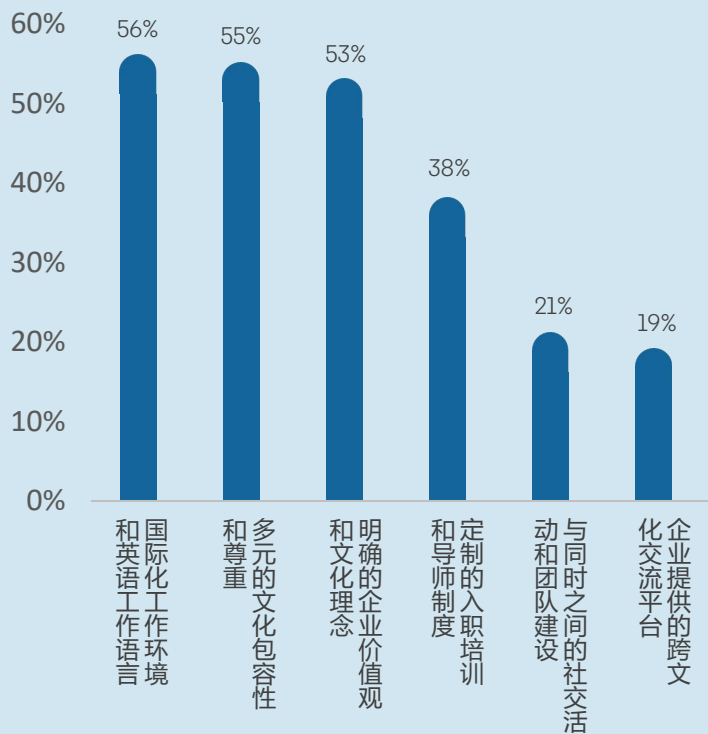
近4成的博士留学生归国就业首要选择进入学术机构，这一现象显示出博士留学生对于科研工作的持续热情和对学术职业路径的高度认可，其次是外资企业和有国际化工作环境的全球化民营企业。这表明，除了专业学术机构，海归博士同样倾向于选择那些能够提供国际化视野、先进技术和管理经验的工作环境。

博士回国首选目标企业类型 TOP5



*数据来源: LinkedIn 2024 中国留学生归国求职调研问卷

博士留学生快速融入目标企业的影响因素 TOP6



*数据来源：LinkedIn 2024 中国留学生归国求职调研问卷

数据显示博士留学生能够迅速融入目标企业的几个关键要素包括：提供国际化的工作氛围和使用英语作为沟通语言、企业文化的包容性和对个人的尊重、以及清晰的企业价值观和文化理念。同时，为博士员工量身定制的入职培训和导师制度、与同事间的社交互动和团队建设活动、以及企业搭建的跨文化交流平台也是帮助他们快速适应新环境的重要措施。





领英建议

位于长三角、粤港澳大湾区和京津等经济繁荣地区的企业，应当强化招聘宣传并加大招聘力度，凸显这些区域在职业晋升和生活品质方面的吸引力，以招揽海外归国博士人才。同时，鉴于家庭因素对海归博士的重要影响，不在发达地区的企业可以从企业研究水平和技术创新层面加强企业对高学历人才的吸引力。同时，依托领英强大的博士人才库，企业可以更精准地触达博士目标人才群体，同时借助领英的全球影响力，将企业的雇主品牌和口碑传递给更广泛的受众，实现全球范围内的品牌提升和人才吸引。



“

随着新质生产力的发展，晶泰科技将会加大对研发型人才的需求，更加重视招聘和培养具备创新能力和多学科背景的人才。对于硕士来说，我们希望招聘到具有深入专业知识和研究经验的人才，能够在相关领域做出贡献，并具备一定的创新能力；对于博士来说，希望招聘到具有行业研究能力、学术背景和专业知识的 talent，同时也会关注他们的领导潜力。对于应届博士生，晶泰科技会设置一对一的导师培养计划，助力他们养成职业化的工作方式。公司内部也时常举行各种分享活动，鼓励研发人员互相分享工作中的课题，碰撞交流不同的想法。

”

——李丹慧
晶泰科技 人力行政副总裁



目标行业与岗位/职能偏好新动向：政府教育机构跃居首位，职能选择展现跨领域发展态势

在博士留学生归国求职预期行业意向方面，政府、教育及非盈利性机构从2023年的第三位跃居2024年博士人才目标行业选择的第一位。同时，高科技互联网和生物医药大健康行业仍占据海归博士就业目标的前三，其次便是制造/工业/汽车和金融服务&保险等行业，这不仅凸显了博士归国群体就业领域的多元化特征，同时也体现了他们对所涉行业创新活力、发展前景及其增长潜力的深刻关注和重视。

2024博士就业目标行业 TOP5

- TOP1 政府/教育/非盈利性
- TOP2 高科技/互联网
- TOP3 生物/医药/大健康
- TOP4 汽车/制造/工业
- TOP5 金融服务&保险

2023博士就业目标行业 TOP5

- TOP1 生物/医药/大健康
- TOP2 高科技/互联网
- TOP3 政府/教育/非盈利性
- TOP4 新能源&新能源汽车
- TOP5 汽车/制造/工业

2024博士就业目标岗位 TOP5

TOP1 教学与科研

TOP2 技术研发

TOP3 管理岗位

TOP4 咨询服务

TOP5 政策研究

2023博士就业目标岗位 TOP5

TOP1 技术研发类

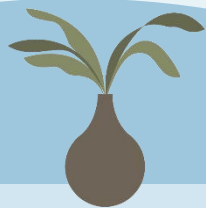
TOP2 教培类

TOP3 生产制造类

TOP4 分析/数据类

TOP5 运营类

博士留学生在归国就业的岗位职能选择上，教学与科研类和技术研发类岗位备受青睐，与去年不同的是，博士生职能选择转向管理、咨询服务、政策研究类岗位，反映了博士群体在职业发展上不仅重视专业深度，也在积极拓展职业宽度，追求跨领域的职业发展机会。



*数据来源：LinkedIn 2024&2023 中国留学生归国求职调研问卷



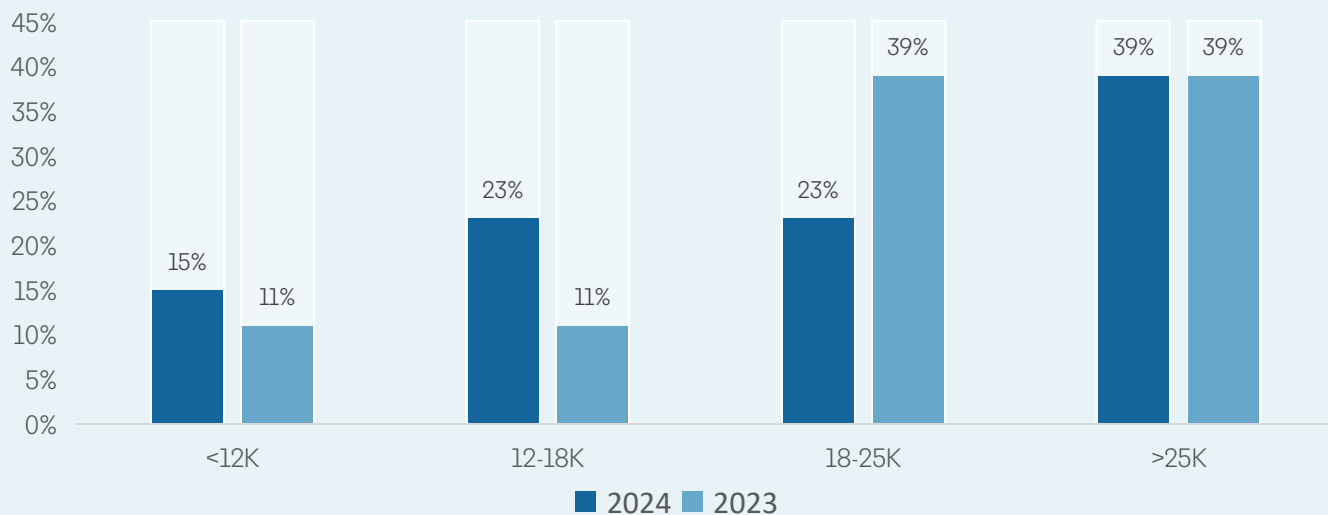
领英建议

针对高度依赖高学历、国际化人才的企业，特别是在生物医药、高科技行业，建议采取更为精准的海归博士招聘策略，凸显科研能力与技术创新的机会。领英强大的博士人才库大数据可以帮助企业深入洞察目标博士人才的需求，借助领英全球10亿人才库精准找到目标博士群体。于此同时，企业可以更加充分结合海归博士的需求以及他们的综合能力、国际视角，设计多元化的职位，使其匹配博士留学生的职业规划和发​​展路径，以此强化企业的高素质人才的自吸力。

05 薪资预期变化：海归博士中高薪资预期降低，低薪选择增长

调研显示，中国博士留学生归国就业的薪资预期虽仍集中在较高水平，但中等薪资预期有所降低，其中18-25K的薪资预期整体下降了16个百分点，而<12K的低薪预期小幅增长。这表明，海归博士对薪资的现实预期及合理化调整。

中国博士生回国就业月度薪资预期变化



求职渠道与需求：主要通过第三方在线平台和官方渠道获取就业信息，更关注直接影响就业决策的信息。

本次调研结果显示，第三方在线招聘平台（领英等）、企业官网（招聘网站）、校友/老师/朋友推荐、校园招聘、社交平台成为2024年博士留学生获取就业信息排名前五的常用渠道。这与去年相比，存在显著差异，其中第三方在线招聘平台从第四跃居第一，朋友/老师/校友推荐和校园招聘上升至了第三和第四。这反映了博士留学生在就业信息获取上更偏向依赖在线招聘平台，同时人际网络和校园招聘会的传统渠道仍保持其重要性。相比之下，猎头公司为博士留学生在就业信息提供方面的作用则有所减弱。

中国博士留学生获取就业信息的常用渠道变化



博士留学期间最希望获得的回国就业信息

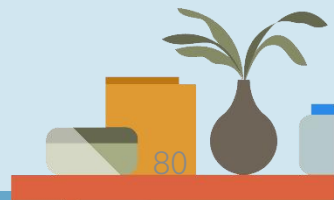
2024

- TOP1 回国归国就业洞察（趋势、岗位等）
- TOP2 提供更多的实习机会
- TOP3 有针对性的招聘机会
- TOP4 量身定制的就业建议
- TOP5 国家有关回国人员的政策及解读

2023

- TOP1 国家有关回国人员的政策及解读
- TOP2 合适的就业岗位
- TOP3 回国归国就业洞察（趋势、岗位等）
- TOP4 量身定制的就业建议
- TOP5 有针对性的招聘机会

在求职信息的具体需求方面，博士留学生更加倾向于回国就业趋势洞察、更多实习机会、针对性的招聘机会和量身定制的就业建议。这表明他们更关注能够直接影响就业决策的信息。同时，仍需要了解国家有关于回国人员政策及解读。博士留学生更加注重国家政策的有效性，反映了他们在职业规划上对政策环境的关注。





领英建议

企业需打造具有吸引力、竞争力的薪酬体系，靶向吸引海归博士。定期解读归国人才政策，为海归博士提供市场趋势洞察，此外，企业需策略性地发布与海归博士教育背景和专业技能高度匹配的高端职位及职业发展路径，以充分满足海归博士在专业成长和薪酬期望方面的需求。同时，企业可以通过领英全新AI辅助招聘工具和全球具有影响力社交网络，高效地触达目标博士人才群体。

全球校招解决方案

4大核心价值，立足国际化视野
一站式解决传统校招中的4大需求

~~找不到~~

Sources
人才来源

领英大数据洞察
精准锁定目标人才

~~接触难~~

Channel
拓宽渠道

全球300+校招合作伙伴
提供多元化沟通渠道

~~留不住~~

Brand
雇主品牌

领英平台全球曝光
合作伙伴品牌助力

~~效率低~~

Service
定制服务

领英校招专业顾问团队
为企业定制专属方案

10亿



全球人才库，覆盖
230+国家和地区

10年



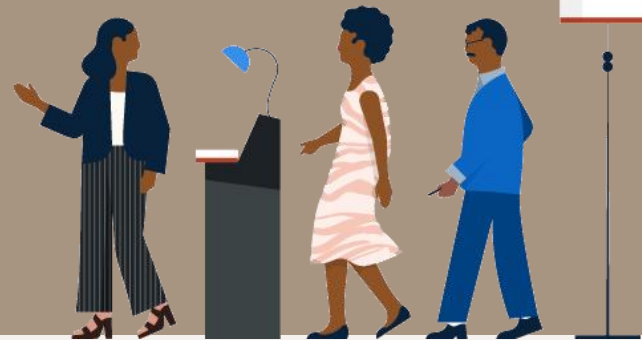
海外校招，积累了丰
富的经验

98%



《财富》500强企业
及7成中国出海百强企业的首选

全球最大的职场社交平台，汇集国际顶尖院校人才
助力中国企业构建具备国际化视野的人才体系



高精尖人才挖猎

- QS200理工精英全面触达
- 独家博士招聘方法论
- 海外人才本土化

全面提升雇主品牌

- 6个月品牌运营方案
- 1000万+曝光量
- 300+全球学联，权威影响力机构合作

定向精准连接

- 100万华人毕业生储备
- 13万+顶尖院校合作
- 哈麻耶斯普牛剑人才汇聚

渠道多样

- 线上，如直播带岗
- 线下，如空中宣讲会，招聘会
- 多重渠道整合

创新酷玩

6大直播互动

精准覆盖各领域专业性人才

回IN计划

线下连接顶尖院校人才

欧美校际参访

走进世界名校打造全球校际网络

博士研讨会

专属招聘直面QS名校人才

领英2025秋招节强强联手行业领军企业



立即扫码，获取校招解决方案

联系领英，获得更多助力

联系邮箱：ChinaLTS@linkedin.com

咨询热线：400-062-5229

结束语

在全球化加速推进的当下，拥有国际视野的留学人才，尤其是那些在知识创新和技术突破领域扮演着决定性角色的海归博士，已经成为全球范围内争夺的宝贵资产。这些精英不仅是先进知识的传播者，更是引领变革的先驱，处于全球人才竞争的最前线。他们的存在，为全球知识经济的发展注入了强大的动力。

在这个优秀人才需求不断攀升的新纪元，在这个对人才渴望达到历史新高的时代，企业的成功与否将越来越取决于其吸引和培养顶尖人才的能力。那些能够精心培育、有效吸引并长期拥有顶尖人才的企业，将握有在全球竞技场上的先发优势。在这个以人才为核心竞争力的时代，企业必须构建一个能够吸引海归博士等高潜力人才的环境，通过他们的专业知识和国际经验，推动企业的创新与发展，从而在激烈的国际竞争中脱颖而出，占据行业领导地位。





调研说明

领英于2024年8月至9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800+份。



发布机构

关于 **LinkedIn**领英 | 人才解决方案

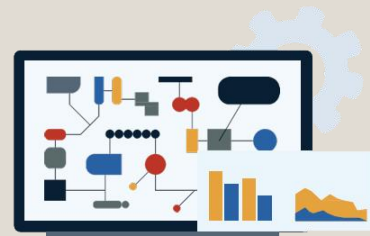
LinkedIn（领英）作为一家全球领先的职场社交平台，创建于2003年，总部位于美国森尼韦尔。领英的愿景是为全球30亿劳动力中的每一位创造经济机会。截止2024年4月，领英全球会员总数已超过10亿，覆盖200多个国家和地区。领英于2014年宣布进入中国，持续提供优质的本地化产品和服务。2023年5月，领英调整在中国市场的战略重点，聚焦于帮助中国企业在海外的人才招聘、品牌营销和技能培训上，通过领英人才、营销和学习解决方案业务持续支持中国企业的全球化发展。

搭班子，上领英 | 建品牌，上领英 | 找客户，上领英



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-第二期》（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。



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