

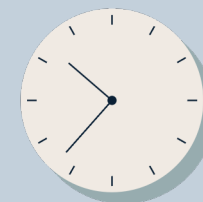
2022中国留学生 归国求职洞察报告

给企业的人才规划、招聘及雇主品牌建议

领英人才洞察 | Think Insights

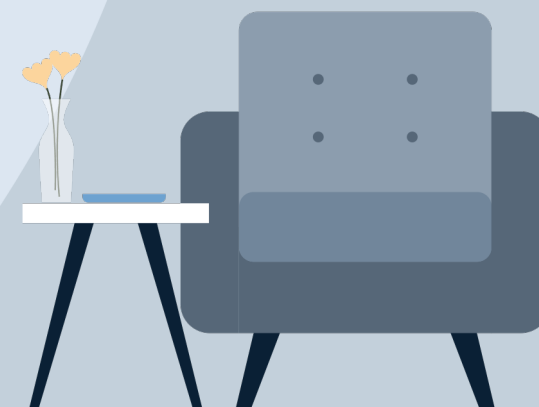
LinkedIn 领英 人才解决方案





目录

核心摘要.....	03
引言 忆往昔 看今朝 望未来.....	05
归去来兮，心有所属：中国海外人才回流态势迅猛.....	06
坚定还是观望？中国留学生归国意向提升，且充满信心.....	16
新时期、新选择：中国留学生归国求职就业的形与行.....	31
中企海外校招痛点及解决方案.....	51
结束语 乘风破浪 行稳致远.....	54
发布机构.....	55
领英大数据洞察.....	56
法律声明.....	57



核心摘要

- **中国留学生回国意向增强、回国就业人数迅速增长，回流态势迅猛。**

2020年学成回国的中国留学生人数同比增速达33.90%，高出2019年近3倍，2021年预计回国就业留学生首次超过百万，达104.9万人，同比增长35.01%。对于正在寻求转型升级与出海的中国企业，这意味着将有更多机会吸纳国际化人才的加入，协助企业加速前进。

- **多数留学生坚信回国就业优势、充满信心，而薪资福利是最大顾虑、也是求职就业关注要点。**

分别有64%、57%的中国留学生对回国就业优势持肯定态度、对回国就业充满信心。同时，近六成留学生将“薪资待遇不理想”视为回国就业的首要担忧，超八成求职第一关注要点则为“薪资福利”，且薪资预期普遍较高。企业在定向引才时，应有针对性地完善应届生入职培养计划、制定富有竞争力的敏捷薪酬，并创造良好的职业发展前景，确保对于海归人才吸引力和外部竞争力。

- **高景气行业及外资企业吸引力强，技术研发及数据分析类岗位受追捧。**

在区域和企业类型上，71%的中国留学生首选外资企业、超八成选择一线城市、近半数倾向华东地区；行业方面，科技/互联网及金融服务/保险行业是热门选择；在留学生关注和选择的岗位/职能类别分布中，技术研发类、分析/数据类岗位的比例最高。对于高景气行业及处于上升期的行业而言，对于留学生的吸引力相对较高，可重点关注该类群体，把握机会吸纳海归人才。

- **领英及公司网站是留学生获取就业信息最常使用的渠道，且求职相对较为被动。** 分别有73%、63%的留学生选择领英及企业官网获取国内就业信息，相较于国内院校应届毕业生而言，留学生寻找就业机会的过程中会感到更为被动。企业可更有针对性地丰富职位信息发布渠道和载体，多渠道、多策略推进招聘和品牌塑造与传播，以促进精准直达目标候选人，促进品效合一。

01 引言 忆往昔 看今朝 望未来

中国改革开放以来的快速发展催生了一波新时代的留学浪潮。如今，中国已是世界上最大的留学生源国¹，而且随着自身经济结构的升级，对优秀海归人才的需求也日渐强烈。

当下，伴随着疫情的反复带给全球商业世界、就业环境等的不确定性，在海外完成学业的中国学子会做何种选择？留学生回国求职的关注重点和挑战有哪些？未来几何？中国企业在吸引与招聘留学生的过程中遇到了哪些挑战，又做了哪些新的尝试？

领英近期针对该议题进行调研，并结合会员大数据、留学生回国求职调研问卷及多家企业的访谈，形成2022年《中国留学生归国求职洞察报告》，为中国企业及时了解海外留学生的归国求职意向及人才规划提供参考。

调研结果显示，海外留学生回国意向增强、回国就业人数迅速增长，回流态势迅猛，但在求职就业方面仍有顾虑。而企业在巨变世界中也面临着越来越多的未知和挑战，但都在积极打造具有国际化视野的敏捷人才团队、提升组织韧性，在双循环的趋势下乘势而上。对于海外留学生和企业，双方都需要一个高效、互通、可信任的全球化交流平台，创造与匹配更多职场与商业机会。

“让企业未来因人才而不同。”领英愿以数据为导航，以服务为平台，结合丰富的服务实践经验，搭建一条海外人才的归国之路，并帮助中国企业总结经验、瞄准当下，持续吸引海外优秀人才，迎接未来，实现共赢。愿“归去来兮”，心有所属。

¹全球化智库（CCG）& 中国银行，《中国留学发展报告（2022）》



02

归去来兮，心有所属： 中国海外人才回流态势 迅猛

- 中国继续保持全球最大留学生源国地位，且海外留学生**回流趋势显著增强**
- 美、英对中国留学生吸引力最强，**专业选择与热门职业挂钩**
- 政府出台人才吸引政策，**鼓励留学生回国就业创业**



1.中国继续保持全球最大留学生源国地位， 且海外留学生回流趋势显著增强

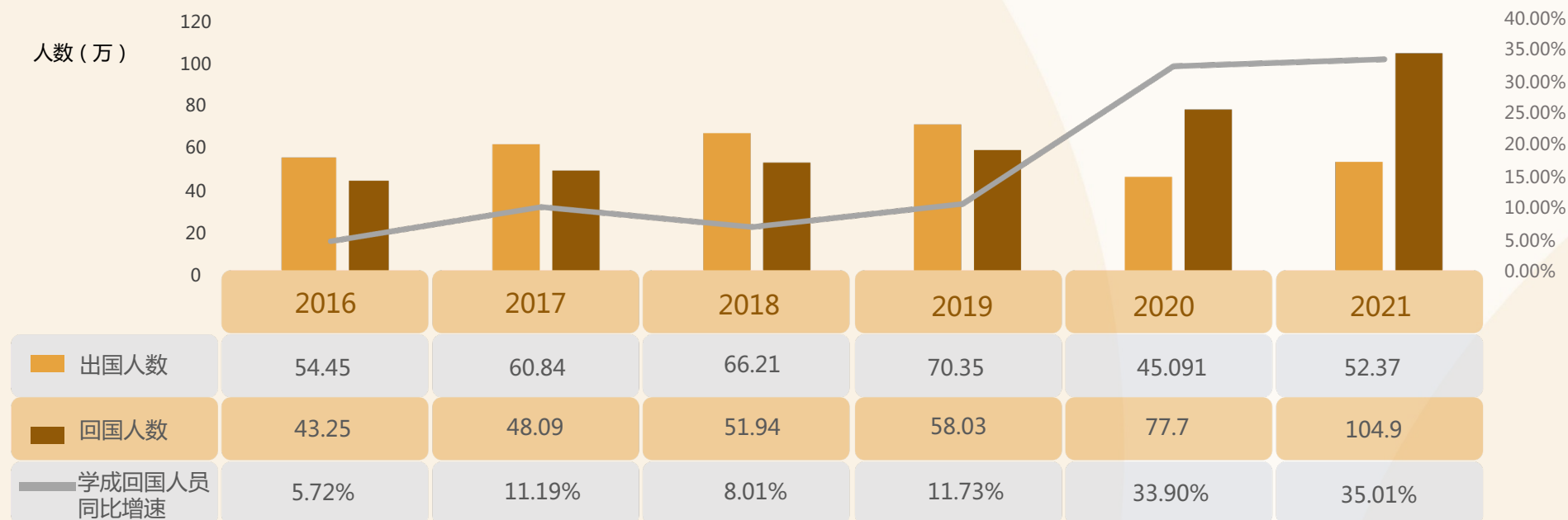
新形势下，全球留学仍然保持增长势头，留学目的国和来源国进一步多元化，而中国依然是最大留学生源国²，与此同时，疫情及国际关系变化等因素则加速推动海归回国潮流，海外留学生回流趋势显著增强。

据教育部统计，1978-2019年，各类出国留学人员累计达656.06万人，留学回国人员**累计达423.17万人**，占已完成学业群体的86.28%。而随后的2020-2021年，受到疫情及各种不确定性因素影响，选择回国发展的留学生人数持续大幅增长，其中，2020年中国出国留学人员学成回国人数同比增长**33.9%，达77.7万人**，同比增速高出2019年近3倍，且在2021年持续保持增长态势：2021年预计回国就业学生首次超过百万，**达104.9万人，同比增长35.01%**。

²全球化智库（CCG）& 中国银行，《中国留学发展报告（2022）》



中国出国留学与学成归国人数变化趋势（2016年-2021年）



究其原因，随着中国科技力量的崛起和在国际影响力的增强，以及复杂多变的国家关系、巨变的市场环境等，留学生进一步意识到，相比在海外拼搏，回国发展不失为一种更好的选择。这对于正在寻求转型升级和加速出海的中国企业而言，这也意味着将有更多机会吸纳国际化人才的加入，协助企业加速前进。

“

越来越多的海外留学生学成后选择回国就业、创业，除了基础的薪资待遇外，更重要的因素是当代年轻人具有的家国情怀和使命感。在后疫情时代，中国文化思想影响下的本土企业呈现出更强的硬核竞争力，这势必会吸引更多的海外人才归国。

BIGAI是一家国际化的人工智能科研机构，致力于追寻人工智能的大一统理论，创造一个通用智能体，促进人工智能造福全人类。BIGAI拥有一支国际化视野的科研队伍、能够提供前沿创新的科研课题、具有多元融合的学术文化氛围。欢迎海外学子加入我们，一起探索无人之境，引领AI新未来。

——北京通用人工智能研究院（BIGAI）助理院长 郑卿

”

2.美国、英国对中国留学生吸引力最强，专业选择与热门职业挂钩

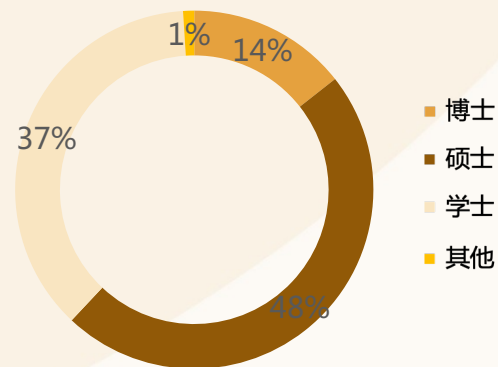
在境外留学目的地选择上，美国、英国对中国学生吸引力最强，依然是中国留学生的主流选择。领英会员大数据显示，预计于2022年毕业的海外华人留学生人数超过47万，其中，美国、英国占比仍然最高，其他境外热门选择包括加拿大、澳大利亚、德国、中国香港、新加坡、荷兰、西班牙等。

中国留学生学热门境外留学目的地与留学生人数分布（2022年毕业）

	TOP1	TOP2	TOP3	TOP4	TOP5	TOP6	TOP7	TOP8	TOP9	TOP10
境外留学目的地	美国	英国	加拿大	澳大利亚	法国	德国	中国香港	新加坡	荷兰	西班牙
留学生人数	207K	70K	40K	35K	19K	16K	15K	8K	8K	6K

数据来源：领英会员大数据

通过留学促进自我成长、开拓培养国际视野、提升就业竞争力等是留学生的核心诉求。领英会员大数据显示，2022年毕业的海外留学生中，硕士及以上学历占比超50%；计算机科学仍是海外华人留学生选择最多的专业，其次为工商管理和金融学。这也体现了近年来就业市场的热门职业选择。



中国留学生所学专业TOP10 (2020-2022年)

	TOP1	TOP2	TOP3	TOP4	TOP5	TOP6	TOP7	TOP8	TOP9	TOP10
2022	计算机科学	工商管理	金融学	经济学	市场营销	会计学	商务/商业	电气与电子工程	机械工程	设计和 视觉传播
2021	计算机科学	工商管理	金融学	经济学	市场营销	会计学	商务/商业	设计和视觉传播	机械工程	电气与电子工程
2020	计算机科学	工商管理	金融学	经济学	会计学	市场营销	商务/商业	机械工程	电气与电子工程	国际商务

数据来源：领英会员大数据

中国留学生毕业院校TOP10 (2020-2022年)

2022	2021	2020
纽约大学	纽约大学	纽约大学
哥伦比亚大学	伦敦大学	加州大学洛杉矶分校
多伦多大学	哥伦比亚大学	多伦多大学
伦敦大学学院	多伦多学院	莫纳什大学
南加州大学	南加州大学	悉尼大学
悉尼大学	悉尼大学	南加州大学
美国东北大学	莫纳什大学	哥伦比亚大学
香港大学	美国东北大学	墨尔本大学
加州大学伯克利分校	香港大学	新南威尔士大学
墨尔本大学	墨尔本大学	美国东北大学

数据来源：领英会员大数据





领英建议

企业在制定海外学生招聘计划时，应先匹配需求岗位和对应专业，进行有针对性的调研，包括这些专业所对应的热门导师和院校，热门院校所分布的国家和地区等。这将帮助企业更加有的放矢地安排有限资源，提高招聘效率。

3.人才政策持续加码，驱动留学生归国就业创业

习近平总书记在欧美同学会成立100周年庆祝大会上强调，要坚持“支持留学、鼓励回国、来去自由、发挥作用”的方针，鼓励留学生回国工作或以多种形式为国服务；要聚天下英才而用之，开展人才的对外开放，实施更积极、更开放、更有效的人才政策。国家及各地方政府纷纷出台众多人才吸引政策，覆盖提供有发展前景的工作机会和国际化薪酬待遇，并在户籍、重大科研项目支持、回国养老等领域提供优惠，海归创业环境越来越优渥，积极鼓励、吸引越来越多的留学生回国就业创业。

而且，在全球疫情蔓延的形势下，我国疫情防控取得积极成效，经济社会发展逐步稳定，展现出强大的经济韧性和抗压能力，中国制度的优越性更加彰显，也吸引着越来越多的中国留学生回国创新创业。

总之，随着中国科技力量的崛起和国际影响力的不断增强，海外精英人才回国已成大势所趋。



中国部分城市留学生创业优惠政策

	北京	上海	广州	深圳	成都	厦门	杭州
资金扶持	10万元企业开办费	最高50万元政府资助	10万元安家费补助	30-100万元创业补贴	10-30万元一次性资助	10万元无偿资助	3-500万元资助资
扶持资金 具体说明	留学人员来京创办企业，通过北京海外学人中心评定的，政府提供10万元企业开办费；海外高层次人才来京创业和工作，市政府给予引进人才每人100万元人民币的一次性奖励。	针对来沪工作和创业的海外留学人员及团队的“上海市浦江人才计划”项目，定额资助，每项资助额度15-50万元不等；浦东新区每年通过评审遴选出3-5家优秀的海外留学人员创办企业，被评为“海创之星”的企业，每家获30万元创业资助，获评“海创之梦”的企业，每家获15万元的创业资助。	凡持有《广州市留学人员优惠资格证》、符合要求且在广州市属国家机关、企事业单位工作或在广州创办企业，并已在穗购房或租房居住的留学人员，均可申请10万元安家补助费。	申请单位及指定留学人员创业可获得一次创业资助，标准分为三个等级：一等资助100万元，每年资助不超过10名；二等资助50万元，每年资助不超过15名；三等资助30万元，每年资助不超过30名。	对通过评审的留学人员创业企业，按重点类、优秀类、启动类分别给予每户企业30万元、20万元、10万元的一次性资助。	留学人员来厦门创办高新技术企业，不仅可申请10万元专项资金无偿补助，属于高层次人才留学人员创办高新技术企业的，还可申请享受不低于30万元的创业启动资金扶持。	高层次留学回国人员在杭创业创新项目，可申请3万-100万元资助；特别项目可采取“一事一议”的办法，最高给予500万元资助；特别项目，资助额度100(不含)-500万元；重点项目，资助额度100万元；优秀项目，资助额度50万元；启动项目，资助额度3万元-20万元。

来源：各地政府及人社官方网站





中国是汇丰集团重点布局的战略市场，汇丰对于中国市场有着长久的承诺。汇丰中国目前拥有员工约7,000人，今年，汇丰大幅提升了校园招聘的比例，预计今年校园招聘总人数较去年同期增加30%，希望能够纾解疫情影响、为高校毕业生就业提供支持，岗位将涵盖零售业务、对公业务、运营管理及金融科技等多个部门的职位。近年来，校园招聘的规模均稳步上升，一方面，可以为中国市场业务的稳健发展提供人力资源支撑，另一方面借助汇丰国际化的平台，也为更多本地青年提供职业发展平台，扩展国际视野，满足人才的发展需求，携手同业共同打造中国金融人才高地。

同时，汇丰在中国内地持续投入人才培养，加快本地人才储备体系建设，汇丰还从业务层面成立了汇丰海归精英俱乐部的概念，来拓宽校园招聘的渠道，多方面吸纳对银行有职业发展愿景的青年人才，旨在助力学生长期发展，陪伴大家从校园走向社会，连接世界。

汇丰提供的整体薪酬福利在开展业务的各个市场、与同行相比都具有竞争力。汇丰侧重总体薪酬，浮动薪酬则根据员工的个人表现有所差异；还提供一系列全面的、具有市场竞争力的福利，帮助员工平衡职业和个人生活。例如，年假政策、弹性福利制度、灵活的办公时间和地点等，都走在了行业的前列，得到了业内外求职者和职业人士的普遍认可。

——Clara Zhang
Head of Human Resources, HSBC China



03

坚定还是观望？中国留学生归国意向提升，且充满信心

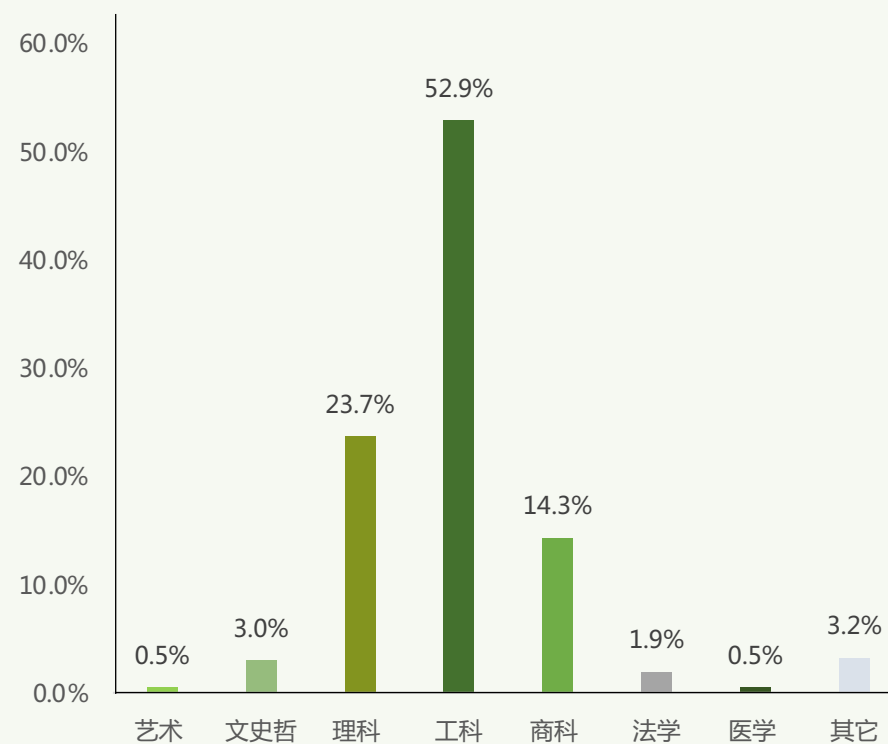
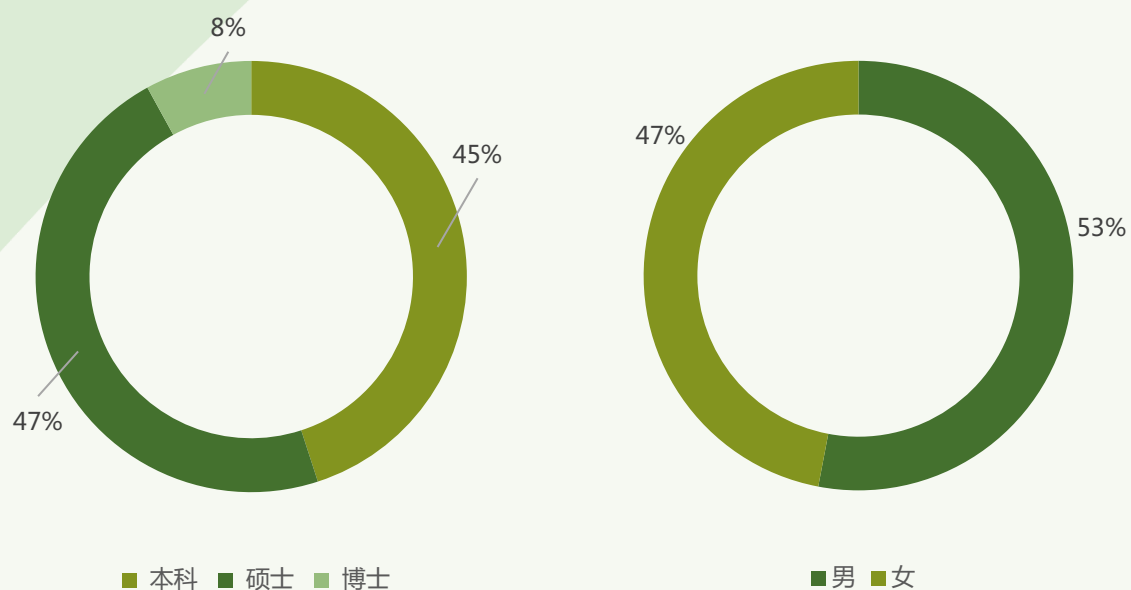
- 留学生海外就业仍是首选，但**回国就业势头**已然凸显
- 留法、留澳学生**归国意愿最高**，留加、留美、留英学生毕业留在海外人数占比最大
- 约六成留学生对回国**就业优势**持肯定态度，且**充满信心**
- 归国就业动因多源自家庭和文化因素，**薪资待遇**不理想则是最大顾虑



• 调研说明

2022年7月，领英筛选了海外留学生群体为研究对象，面向会员数据库中10,000+ 海外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。截止本报告时间，共收到有效反馈868份。

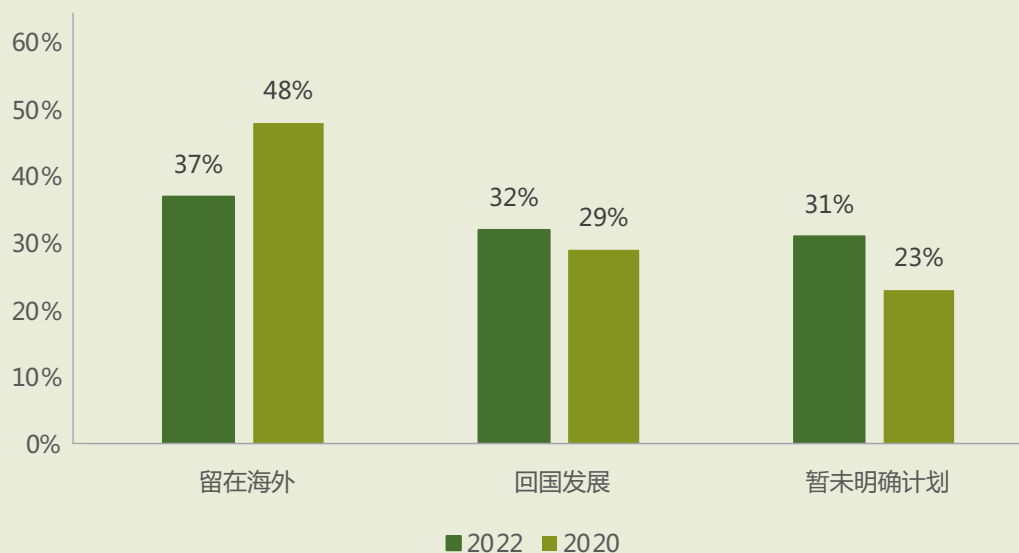
其中，硕士及以上学位拥有者占55%，工科、理科及商科专业占90.9%，男女占比分别为53%、47%。



1. 留学生海外就业仍是首选，但回国就业势头已然凸显

从本次调研结果看，在疫情影响下，虽然仍然有37%的学生希望毕业后能在国外找到工作并开始自己的职业生涯，但相较于2020年，该人数占比下降超10%，且选择毕业后立即回国就业（32%）和尚在观望中（31%）的留学生占比不仅均较2020年有所增加，总和也已经超六成。由此可以看出，即便若干年的海外工作经历仍是其首选，但留学生回国就业势头已然凸显。

中国留学生毕业就地就业仍是首选 超三成选择回国发展





中国在疫情常态化中展现出的大国风采以及民族凝聚力，增强了海归人才对祖国发展力量和前景的信心。同时，在经济形势稳步增长下，中国市场就业机会持续增长，2022年一季度全国城镇新增就业285万人，数字背后是可观的招聘规模和经济活力。

就市场单一行业来看，光伏产业在“双碳”战略政策支持下，迎来新一轮扩产潮。阿特斯作为全球领先的光伏组件制造商和太阳能、储能整体解决方案提供商，是拥有全球电站项目储备最多的公共事业级太阳能电站开发商之一，连续8年荣登全球新能源500强。阿特斯在全球化经营的布局下，对于国际人才需求也将与日俱增。目前，阿特斯在23个国家/地区设有子公司，全球员工超过14,000人；从阿特斯集团总部来看，截止2022年8月底，海归人才占比6.7%，其中硕士及以上学历高层次人才在海归人才中占比76%；2022年应届生中海归人才占比11%，其中硕士及以上学历高层次人才在海归人才中占比100%。相信在未来，拥有国际化平台以及本地高度灵活性、自主性的阿特斯有信心吸引更多高层次海外人才。

——阿特斯集团 招聘及组织发展负责人 Natasha Tang



“汇丰是一家超过百年历史、深耕在本地市场的银行，汇丰所期待的人才首先是要有全局观，不仅拥有环球视野也拥有地方智慧。汇丰的优势之一是提供有国际化的学习发展平台，可以帮助刚毕业的同学在工作中不断拓宽视野，同时建议同学不管身处何处，时刻保持对本土市场信息的关注也是很有必要的。

携手共赢是汇丰的核心价值观，汇丰希望候选人有团队协作精神并且勇于承担责任，一如既往取得的每一个成果都离不开和客户、团队成员、还有分布在全球各地的汇丰同事们的密切沟通与合作。

汇丰重视的另一个重要品质是与时俱进的学习激情和上进心，世界永远在不停的变化，而未来的金融市场蓝图必定与今时今日不同，只有我们时刻保持学习上进的心态才能帮助我们的业务能够持续符合社会和市场的发展。

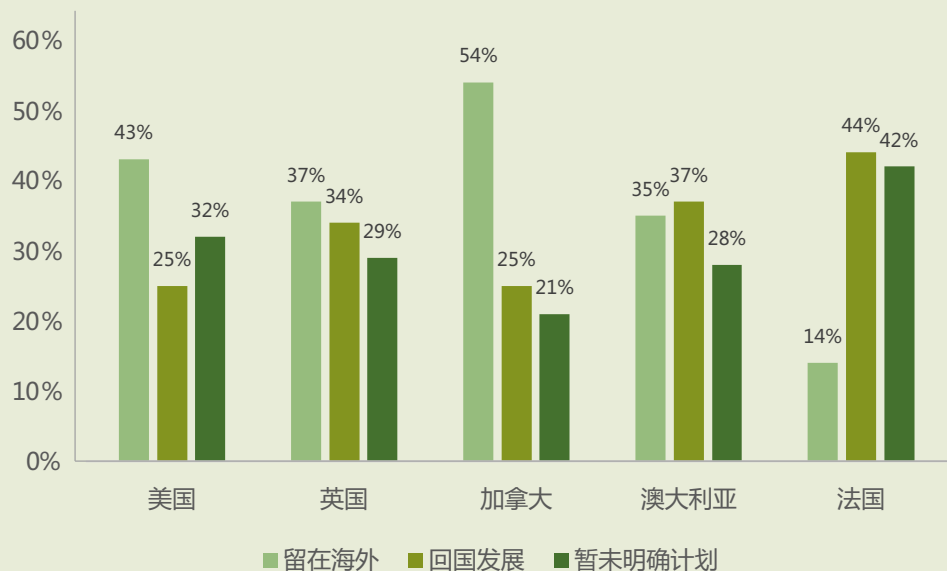
大家在初入职场面对陌生业务的时候也不用太担心，在汇丰有非常多的资源可以帮助员工去完成自我提升，譬如非常丰富的培训体系，不管是针对业务专业的课程，还是身心健康相关，汇丰都有非常多线上线下参与培训的机会，甚至有些课程在手机上就能随时随地学习，而且绝大多数的课程是可以免费报名。在自我得到提升的前提下，每一个职位其实都有一个长期发展的路径设计，在HR系统里也专门设计了个人发展规划设计板块，只要有求知欲、有上进心，愿意主动抓住机会去充实自己，汇丰都十分愿意在汇丰见证人才的成长。

——Clara Zhang
Head of Human Resources, HSBC China

2. 留法、留澳学生归国意愿最高，留加、留美、留英学生毕业愿意留在海外人数占比最大

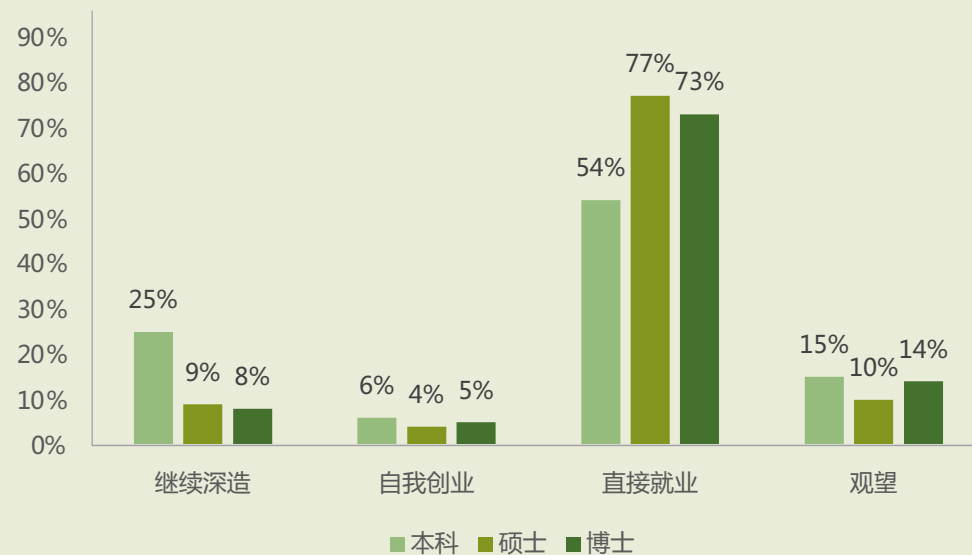
从不同留学地学生毕业计划分析，全球前五大中国留学生集聚地中，加拿大、美国、英国的中国留学生有留在海外意愿的人数占比最高，分别为54%、43%、37%，在法国、澳大利亚的中国留学生归国意愿最强，分别占比44%、37%。与此同时，在第一大留学地-美国的中国留学生毕业观望状态远高于直接回国留学生人数占比。

全球TOP5中国留学生集聚地人才归国意向



此外，从留学生回国发展计划来看，整体近七成留学生（66%）选择直接就业，近5%选择创业。其中，本科及博士学历海归人才创业意愿高于硕士海归。可以看出，海归人才群体面临巨大的就业竞争压力，更多选择直接就业，即便在国家大力倡导创业和扶持情况下，仅极少数海归人才选择创业。

绝对多数海归学生直接就业 极少数选择创业



谈到现在的年轻人才，他们的想法正在发生快速的变化。曾经他们想进入最好的学校、进入最好的行业，进入行业顶尖的公司，能达到这个目标是一种骄傲，这是非常令人尊重的梦想。而这些顶尖的公司，不管是法国的或者中国的，都是值得学习的好公司，他们能够培养我们所需的能力。

今天，欧洲和中国的年轻人才都在找寻目标，他们渴望得到一份有影响力的工作，而不是坐在办公桌旁、工作五天拿到工资。此外，中国和欧洲的年轻人都在关注工作和生活的平衡，我认为越来越多的人，不仅仅想获得两倍的薪水或者只是名片职位的提升。他们有自己的生活，有父母、有朋友、有孩子，有热情，运动越来越成为他们生命中重要的一部分，一个奇妙的世界等着他们去发现。对于工作目的、平衡生活的看重，是欧洲和中国年轻人的共同改变。

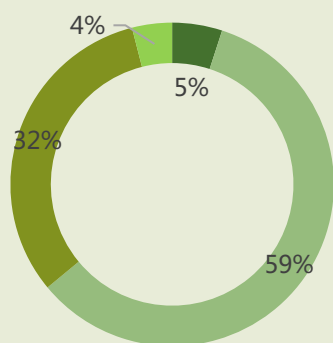
迪卡侬需要有好好奇心的、乐观的、投入的、勇于挑战自己和进步的年轻人；我们处在一个很复杂的世界，我们欣赏有激情、自驱型的年轻人，赋能他们施展才华，而不是设置了条条框框，事无巨细地告诉他该怎么做。

——迪卡侬中国区副总裁
全球采购和智能制造事业部中国区总裁
Matthieu Brière

3.多数留学生坚信回国就业优势，且充满信心

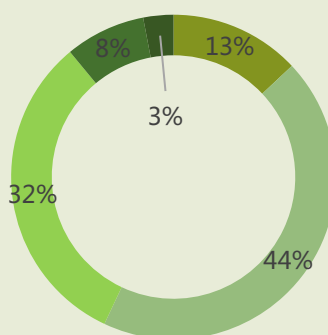
本次调研数据显示，中国留学生在回国就业意愿不断提升背景下，64%的受访中国留学生认为回国就业有明显的优势，57%的中国留学生对回国就业充满信心，另有少数留学生面临回国的情绪却表现为不确定（37%）和焦虑（23%），这也充分体现出海归人才群体就业压力日渐增长的现状。

留学生回国就业优势看法



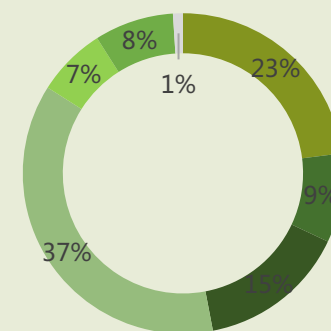
■ 非常有优势 ■ 有一定优势 ■ 没有明显优势 ■ 完全没有优势

留学生回国就业信心状态



■ 非常有信心 ■ 有一定信心 ■ 一般 ■ 没有信心 ■ 非常没有信心

留学生回国就业情绪状况

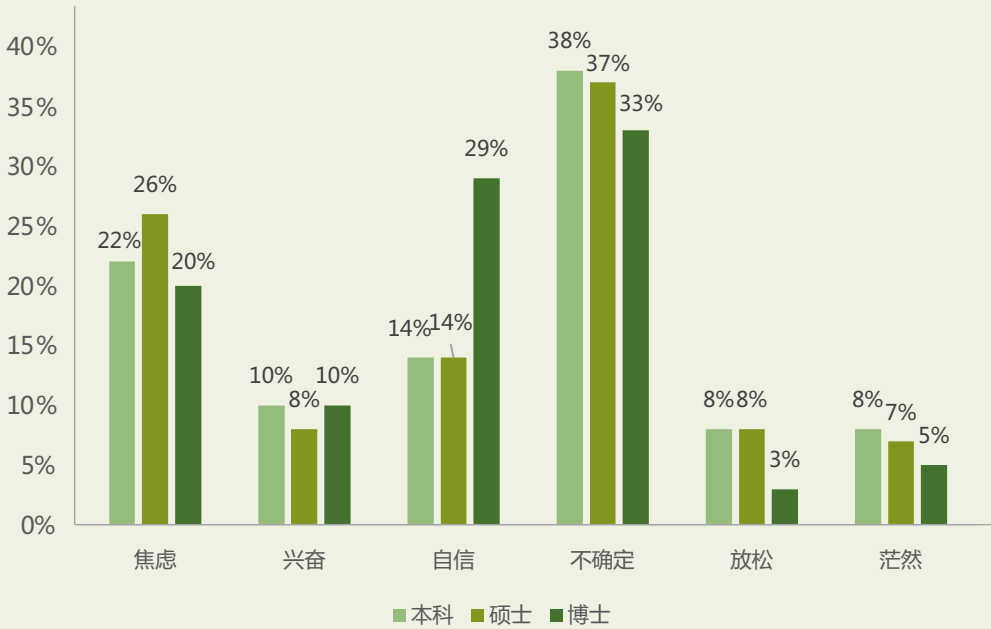


■ 焦虑 ■ 兴奋 ■ 自信 ■ 不确定 ■ 放松 ■ 茫然 ■ 其他

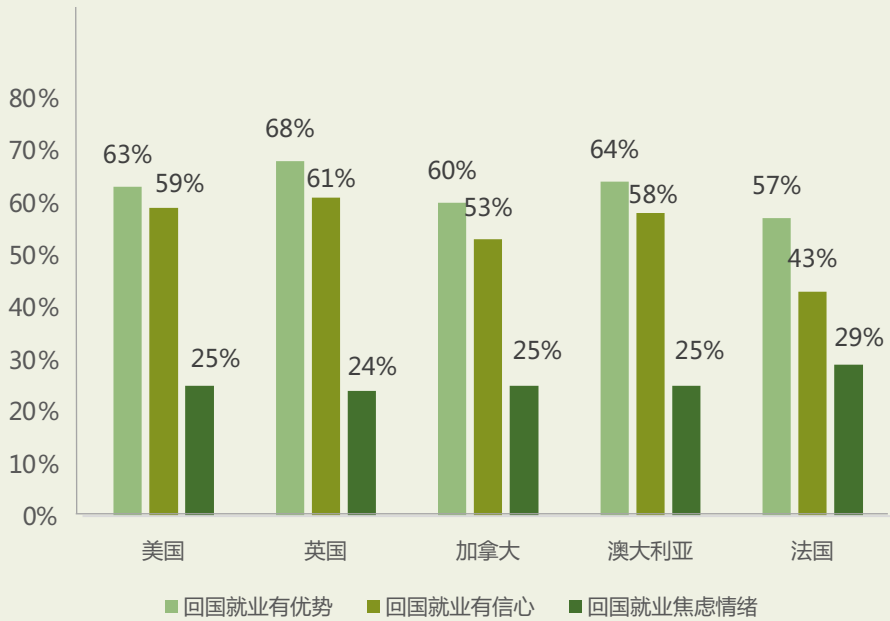
其中，博士海归回国就业最自信（29%），而硕士和本科海归人才自信程度相当。从不同留学地的留学生归国就业状态来看，留英海归对回国就业信心、对于回国就业优势认可均最高，而持焦虑情绪的学生人数占比相对最低。

此外，如果毕业即回国，对于看重实际经验的岗位和雇主，留学生与国内院校优秀应届毕业生相比，起点差距也在缩小。这也造成部分留学生担心，毕业即回国，是否会削弱其竞争优势，也成为感到更多不确定和焦虑的影响因素之一。

不同学历海归人才就业回国情绪状态



全球TOP5中国留学生集聚国回国就业状态



“

海外留学生和国内毕业生相比，一般具有更好的外语水平，且有海外学习、生活乃至工作的经验，能较快的适应海外的工作环境，理解不同文化的差异，并具备从全球就学到全球就业的思想和心理准备，对海外工作的适应性相对较好。

紫金矿业集团近两年的社招人才中，海归人才（包括海外留学或有海外工作经验的国际化人才）占比46.5%。每年校招，海外留学生的招聘比例接近20%，2023届计划大幅提高海外留学生招聘比例，拟至30%。

——紫金矿业集团 人力资源总监 黄远光

”

NBA一直致力于成为世界上最成功和最受尊敬的体育联盟，也一直在努力吸纳全球最顶尖的人才。NBA以“Inspire and connect people everywhere through the power of basketball”为使命，全球对篮球事业怀有热诚的优秀毕业生都是NBA中国所渴求的新鲜血液，而具有国际化视野的海归人才在创新性、探索力上有特别突出的特点，他们往往具备丰富的实习经历及与多元文化的沟通能力，在工作实践中往往能带来新鲜的观点，与不同团队碰撞出火花。

在今年的校招当中，NBA就为毕业生们准备了NBA中国精英管培项目（NBA China 2023 Associate Program），通过精英管培项目在近万名申请者中筛选近10名具有高潜力和管理潜质的同学进行多岗位轮岗，致力于培养潜在管理者。精英项目通过岗位实战，learning by doing，致力于培养应届生成为具有良好专业基础的骨干。同时我们会提供“导师计划”且形成同学情感纽带，培养应届生专业素养，促进文化融入。作为NBA精英管培生还有机会参与国内及国外的高优先级的项目及计划中，成长为NBA在中国发展的重要未来力量。

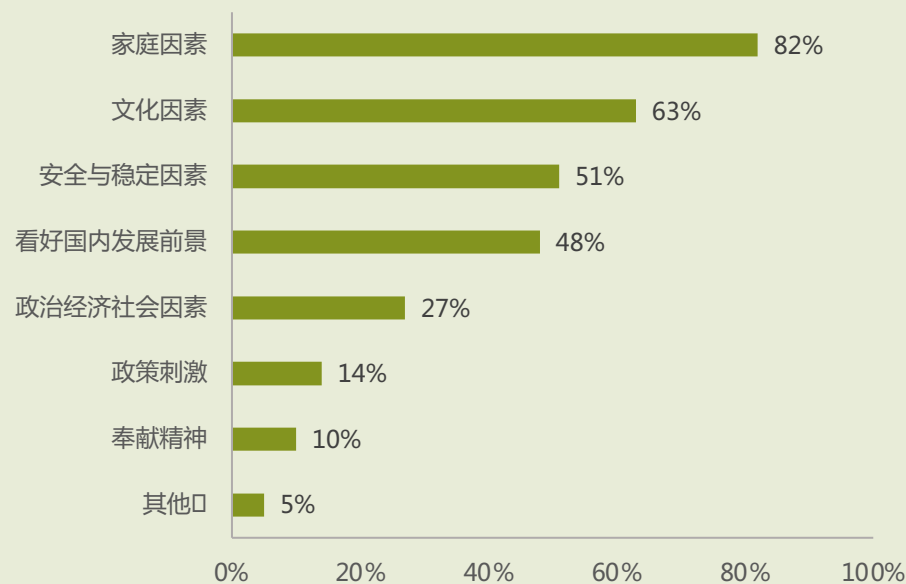
我们期待未来更多充满活力与创意的中国年轻人加入我们。在候选人的选择上，NBA中国将特别注重他们是否具有国际化的视野，并富有创新精神，并能将他们对于篮球事业的热爱倾注到全面的实践中去。

——NBA China HRVP Jane Chen

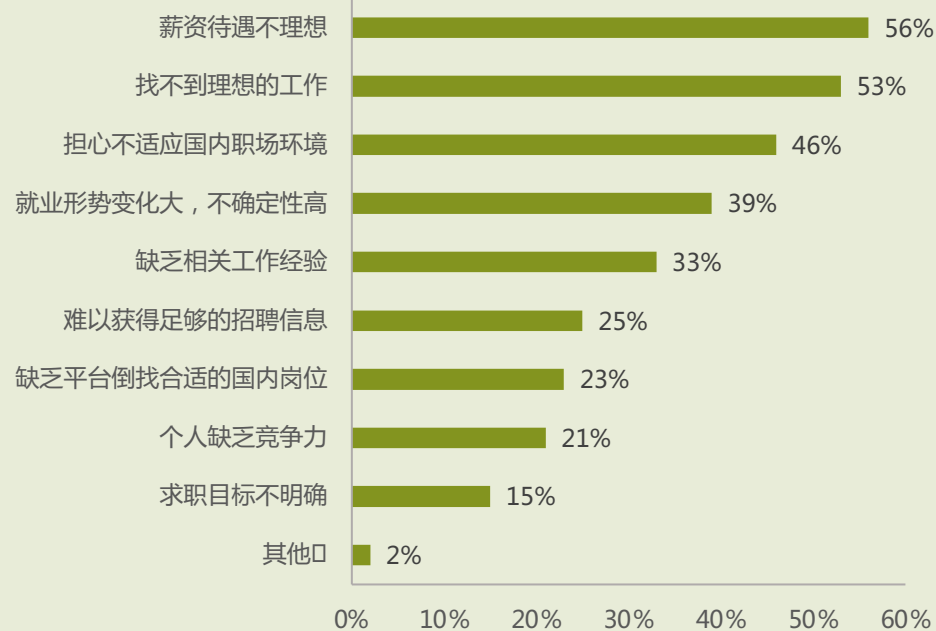
4. 归国就业动因多源自家庭和文化因素，薪资待遇不理想则是最大顾虑

对于有回国求职意愿的海归受访者，家庭因素、文化因素以及安全与稳定因素是其选择回国就业的前三大动因，看好国内发展前景则是第四大原因。而在回国就业核心顾虑方面，则以薪资待遇不理想、找不到理想工作、担心不适应国内职场环境为主。这也能侧面说明海归回国就业焦虑和不确定的心态。

中国留学生回国就业的主要原因



中国留学生回国就业主要顾虑



领英建议

企业在定向引才时，需首先注重自身外部雇主价值主张的打造和精准传播。企业应首先提炼自身的优势和长处，并形成独特的雇主品牌故事，例如企业有优秀的文化，完善的应届生入职培养计划，富有竞争力的薪酬，良好的职业发展前景等等，也可选取往年优秀应届生员工代表撰写自身发展经历引起潜在候选人的共鸣，增强雇主品牌的信服度和吸引力。与此同时，企业应选择合适的媒体平台精准、定向传播雇主品牌故事，扩大传播范围，从而使雇主品牌对招聘转化的杠杆效应发挥到最大。



当前留学生回国的顾虑之一就是薪酬期望和现实的差异，主要原因有三，首先大部分留学生所在的欧美市场已经比较成熟，对于毕业生的起步薪资相对国内较高。其次，国内和海外的薪酬增长曲线存在有很大差异，国内增长速率更快，薪酬水平与工作年限的增长相关性更加明显。最后，前期留学所花费的成本，使得部分留学生期望通过首份工作兑现前期投入的受益。

药明生物通过人才发展为留学生提供更多发展空间和选择，首先是帮助目标人才清晰未来3-5年的发展机会和成长空间。其次，通过在岗学习、轮岗、培育发展项目等帮助人才获得核心技术和领导力，发挥人才潜能。最后针对其中优秀的员工，依托药明生物全球化平台，提供活水计划和全球派遣项目等，帮助优秀人才找准适合自己的职业发展通道，成就职业发展目标。

目前公司每年招聘的应届海归学生超过150人，海归人才超过100人，这个数字随着药明生物全球化的提速在进一步增加。特别需要提到药明生物的精英计划项目，为海归学生提供了一个极佳的发展机会。精英计划在全球范围内吸引专业能力和领导力突出的海归人才，专注于为公司培养在生物技术领域具有国际化视野的技术、管理和运营等方面的人才，目标覆盖QS排名前100，超过35,000人的生命科学相关专业的海归毕业生群体。此外，公司还设立入职伙伴计划帮助海归人才迅速融入环境，精英计划的二年培育期从专业、管理、业务理解等多个维度帮助留学生和海归人才成长为技术专家或者职能管理者，进而发挥自己的潜力。

—— 药明生物 全球招聘团队负责人 殷亮

04

新时期、新选择：中国留学生归国求职就业的形与行

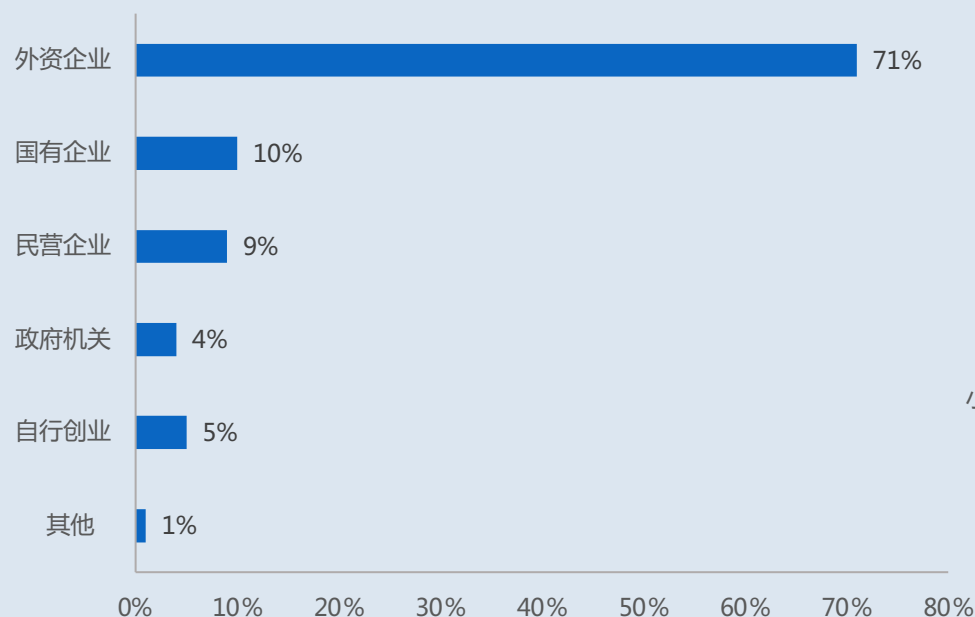
- 回国就业**偏爱外资企业**，且超八成选择一线城市
- 留学生仍热衷高景气行业，且**优先选择技术研发及分析/数据类岗位**
- **薪资福利**是留学生求职**第一考虑因素**，但同样注重职业发展和上升空间
- **领英及公司网站**，是留学生获取就业信息最常使用的渠道



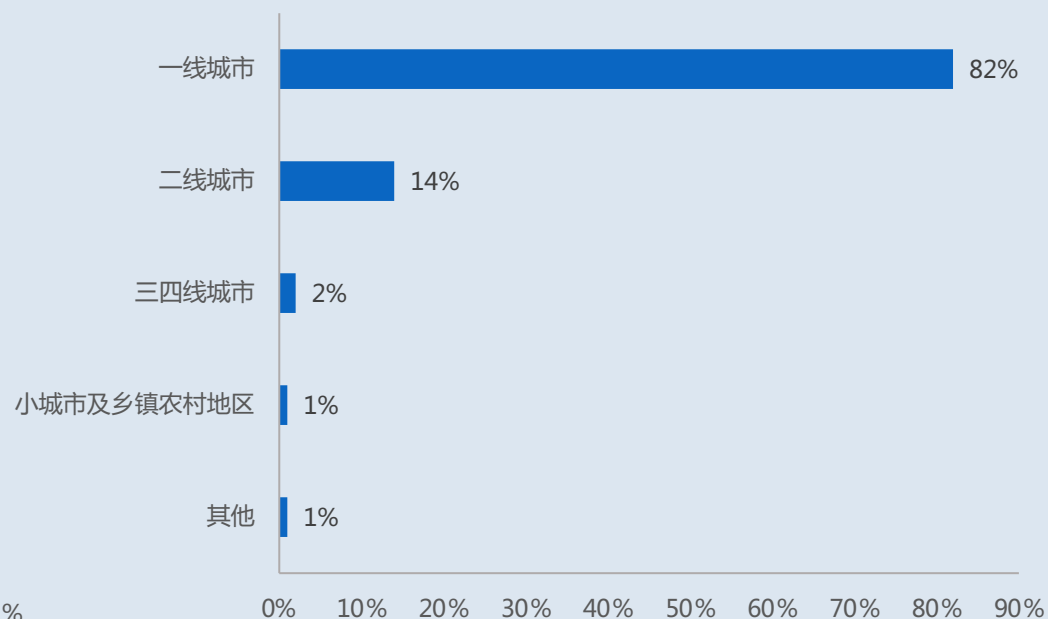
1.留学生就业偏爱外资企业，且超八成选择一线城市

本次调研显示，在考虑回国就业选择哪类企业时，“外资企业”以71%的占比成为留学生首选，选择国有企业、民营企业的留学生占比远低于外资企业，分别为10%、9%。可见外资企业的雇主品牌认可度在吸引国际化人才的过程中仍然占有明显优势。

留学生回国求职偏爱外资企业

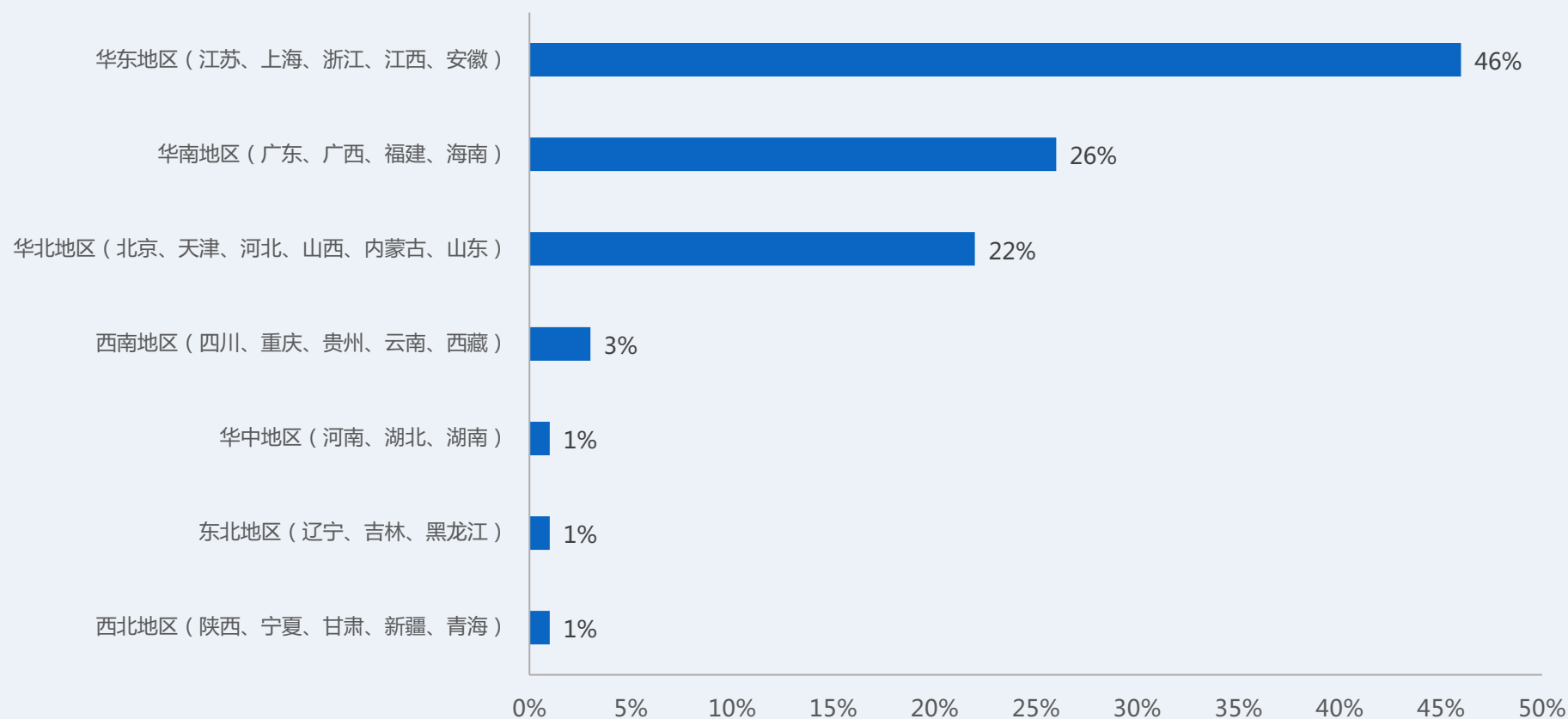


留学生回国求职一线城市为首选



在回国就业的区域上，近半数（46%）中国留学生选择华东地区（江苏、上海、浙江、江西、安徽）、近三成（26%）选择华南地区（广东、广西、福建、海南）。而在具体城市选择上，绝大多数（82%）留学生人才选择一线城市，选择二线城市的占比仅为14%。

留学生回国就业目标区域



领英建议

在领英的研究中，拥有国际化技能的人才在归国就业地点选择上都有趋同的倾向。而且，越来越多的对于国际人才需求较大的民营企业，将总部设置在北、上、广、深或新一线城市，或者在上述城市设置分支机构或者联动办公区域。实践证明，这是企业吸引高端人才、国际化人才的有效手段。同时，对于那些位于二、三线城市的企业，更应该做好自身的外部雇主价值主张宣传，突出企业的独特优势。例如，一些二、三线城市的企业，可以为应届毕业生解决户口、住房、子女入学等问题。

独特雇主品牌的有效渗透，会转化为人才吸引的砝码。对于外资企业而言，也应对外传播具有吸引力的品牌故事，发挥品牌影响力、竞争力，在激烈的人才竞争中获得先机。

“

作为路威酩轩LVMH集团旗下的全球高端美妆零售商丝芙兰，深耕中国市场17年，一直致力于为消费者带来国际前沿的潮流尖货与感官多元的美力体验。丝芙兰坚信探索不止、包容多元，美力才能蓬勃发展。丝芙兰非常欢迎新生代人才的加入，拥有将近40%的Z时代员工，这为丝芙兰注入了源源不断的活力与创想。同时，丝芙兰通过“总部运营管理培训生（CMT），零售运营管理培训生（OMT），“数智造星计划（DTMT）”等项目，不断招募海内外优秀的毕业生的加入。在公司内，丝芙兰有针对于年轻一代的培养机制，游戏化的丝芙兰大学课程，充满综艺感的D-day活动，有趣好玩的EVP主题宣传等等，都希望能够让年轻的丝芙兰人获得更好的工作体验和成长机会。

美，是无边界的、无年龄的，是无限包容的，这正如丝芙兰的人才队伍，文化多元、朝气蓬勃。

——丝芙兰 大中华区人力资源副总裁 Karen Zhou

”



汇丰作为在华投资规模最大的国际金融机构，在外资金融机构中拥有最全面的金融领域服务牌照。凭借在广东、香港和澳门三地的服务能力和合作联动，汇丰在粤港澳大湾区具备竞争优势，是非常适合留学生归国就业选择的首站。大湾区具有“一个国家、两种制度、三个关税区”的特色，是中国开放程度最高、经济活力最强的区域之一。汇丰在大湾区的业务欣欣向荣，对公以及对私业务都有不错的成绩单。在《亚洲货币》杂志公布的2022年度银行评选中，汇丰凭借其在粤港澳三地的综合服务能力以及领先的跨境理财通业务优势，获得“粤港澳大湾区最佳国际银行——跨境理财通业务”这一殊荣。

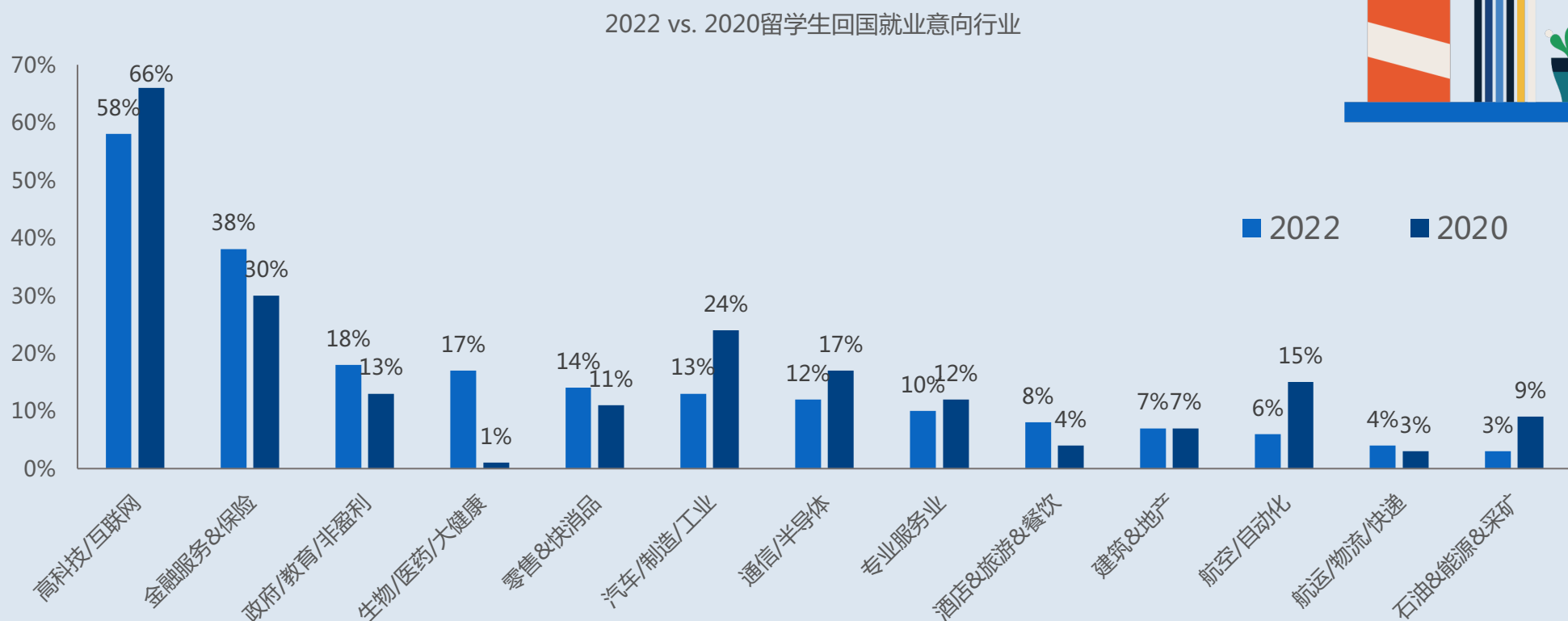
从人才发展角度来看，大湾区可以提供更多的发展可能性，同学们在这里可以有更多机会同时接触到境内外的金融产品与服务，能够对接不同背景的客户需求，大湾区独特的工作模式和海纳百川的人文环境对于留学生而言也相对更容易融入以及成长，同时留学生的回流也为区内金融服务业带来新的发展动力。希望未来的大湾区能够有更多的具有国际视野的人才在汇丰被招募，被培养，汇丰大湾区提供丰富的职位选择，欢迎各位有志之士加入，与汇丰、与大湾区共同成长！

——Clara Zhang
Head of Human Resources, HSBC China

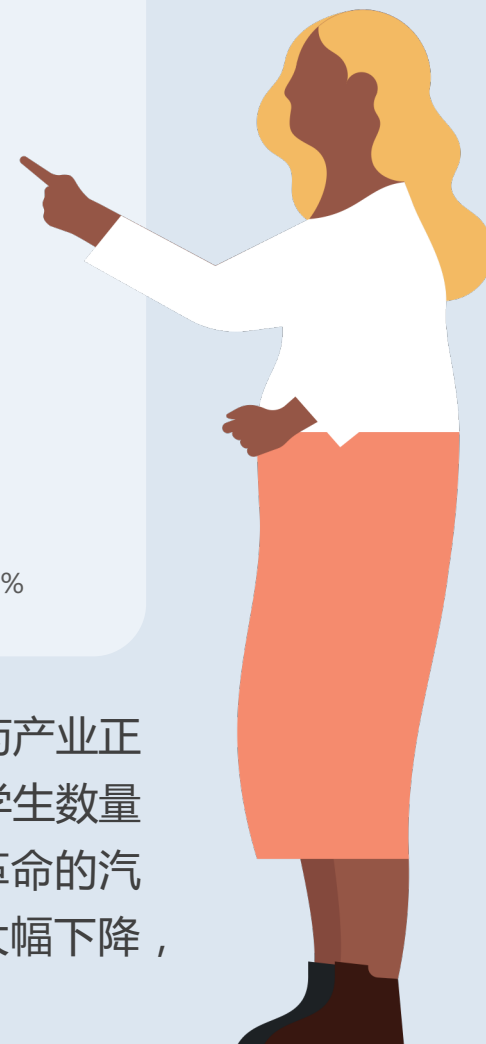
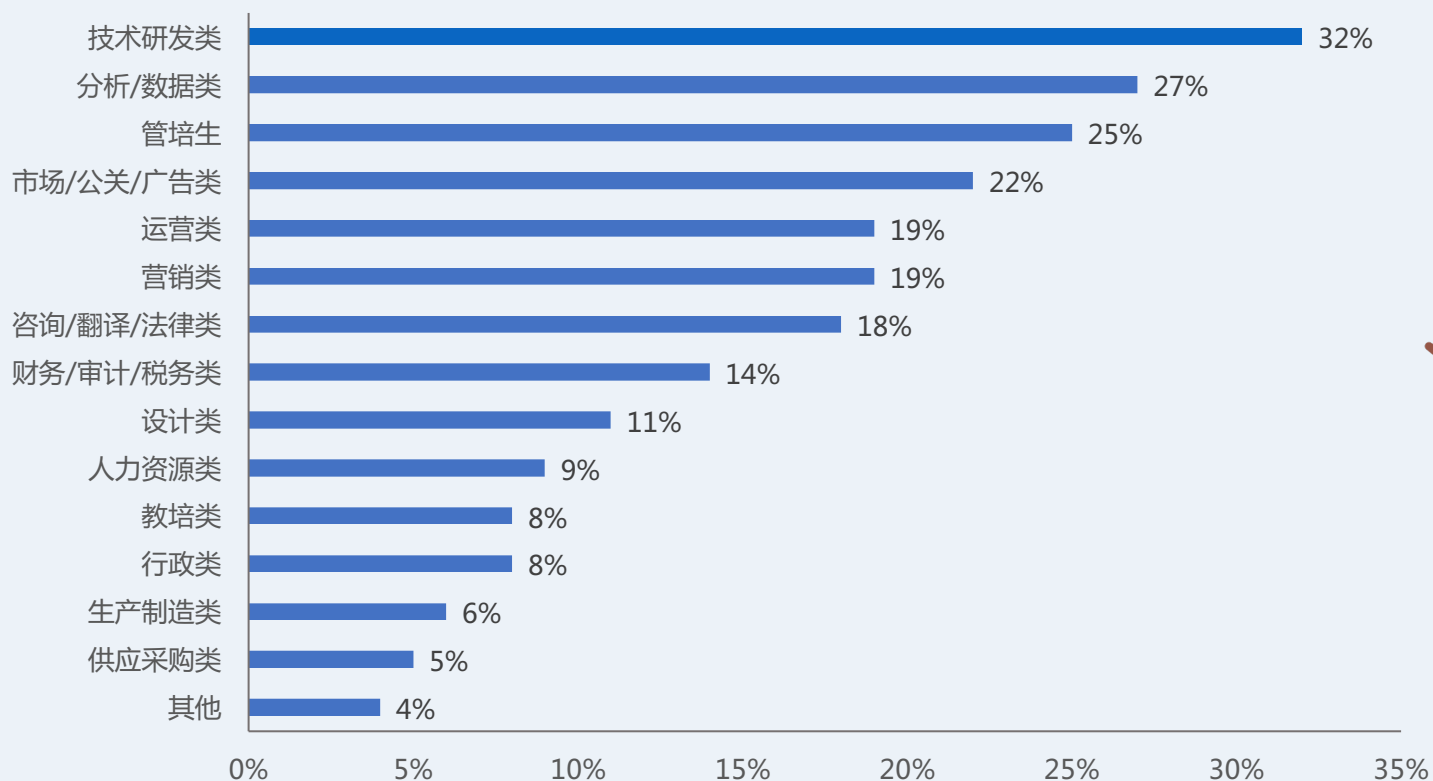


2.留学生仍热衷高景气行业，且优先选择技术研发及分析/数据类岗位

关于留学生回国求职预期的行业意向，调研显示，前三大行业分别是高科技/互联网、金融服务&保险、政府/教育/非盈利行业。作为高景气行业，高科技/互联网及金融服务/保险行业是近年来留学生首选行业，而巨大的不确定性也使得留学生瞄准政府及非盈利单位等以寻求稳定和保障。



留学生回国求职期望或已确定从事的职能/岗位



与此同时，伴随着大健康理念的不断增强，尤其是历经疫情的影响，刺激生物医药产业正在成为全球新一轮科技革命和国家竞争的焦点领域和黄金赛道，选择该行业的留学生数量急速增多，由2020年的1%增长至2022年的17%；而仍在历经如火如荼新能源革命的汽车行业在颠覆式发展进程中热度放缓，希望进入该行业的留学生占比较2020年大幅下降，至13%。

在留学生关注和选择的岗位/职能类别分布中，技术研发类的比例最高，其次为分析/数据类岗位。究其原因，一方面是市场对技术研发类岗位人才需求高，而海归人才所掌握的先进技术、技能也是海归人才群体的一大优势；另一方面各行各业、各个领域数字化转型进入深度阶段，不仅数据分析人才在就业市场上相当受追捧，而且数据分析受行业限定影响较小，行业涉猎广、职位缺口大、有较好的发展前景，因此，备受海归人才群体关注。



领英建议

相对而言，高景气行业及处于上升期的行业对于留学生的吸引力相对较高，可重点关注该类群体，把握机会吸纳海归人才。

对于技术研发类、分析/数据类及管培生有较高需求的企业，亦需重点关注海归人才群体，既能有机会吸引许多海外优秀人才加入，为该类需求岗位快速找到合适人才，也能进一步促进国际化人才团队构建。

此外，企业在进行岗位设置以及人员画像确定时，还需注重人才供给趋势，分析人才流动数据，从而在人才吸引中起到事半功倍的效果。





随着全球气候变化和能源安全问题的突出，太阳能光伏行业这样一个利用太阳光芒造福全人类的光明产业蕴含着巨大的发展潜力。作为全球领先的太阳能科技公司，作为一家负责的全球绿色能源科技公司，隆基自成立以来始终专注于光伏技术创新，且在过去的20年，秉承“可靠、增值、愉悦”的核心价值观，践行“尊重、机会与激励”的人才发展理念，珍视每一位员工，关注他们的成长与发展，致力于为员工构建最具成长价值的雇主平台。

截止目前，隆基在美国、德国、荷兰、法国、西班牙、巴西、墨西哥、日本、韩国、印度、澳大利亚、阿联酋、泰国等150多个国家和地区开展业务，不仅拥有数量可观的海归人才和外籍员工，而且持续不断积极引入具有国际化视野的留学生和外籍人才。仅全球营销中心而言，海归人才和外籍员工占比30%以上，并且2023届校招留学生及外籍员工的招聘占比规划在50%以上。隆基坚信校招生作为集团战略性资源，是未来人才的资源池。

——隆基 全球营销中心人力资源总监 李海明





BIGAI作为一家国际化的人工智能科研机构，致力于构建高标准、多层次、国际化的人才队伍，坚持海外引进为牵引、内部培养相结合的人才队伍模式。BIGAI成立一年多来，引进在通用视觉、自然语言、机器学习、认知与推理、机器人学、及多智能体等领域的精英研究人才及顶尖工程技术人才。与此同时，BIGAI重点吸引创新能力强、创新成果显著、发展潜力大的青年科研人员及优秀工程师。

**在学术科研方面，
BIGAI面向全球范围内招揽科学家和研究人员，
对于具备国际化视野的海归人才尤其欢迎：**

- 国际化：有先进的理念、见多识广。
- 多元化：在跨领域、前沿探索性研究领域的交叉性更好一些。
- 自驱性：持续学习，对科研探索具有强烈的好奇心和主观能动性。
- 创新能力：具有独立思辨和跨学科思维，勇闯无人之境。
- 沟通能力：善于沟通与协调，在工作中打开局面，事半功倍。

同时，BIGAI重视内部人才培养与发展，实行科研序列和技术序列的双通道职业发展路径，为海归人才提供自由的选择。BIGAI重视对青年科研人才的培养，新员工实施一对一导师帮带、科研人员定期学术talk与技术分享、全员开放通智大师班的课程学习资源，培养“通识、通智、通用”型人才，打造学习型组织，营造国际一流的前沿学术与创新环境。

——北京通用人工智能研究院（BIGAI）助理院长 郑卿

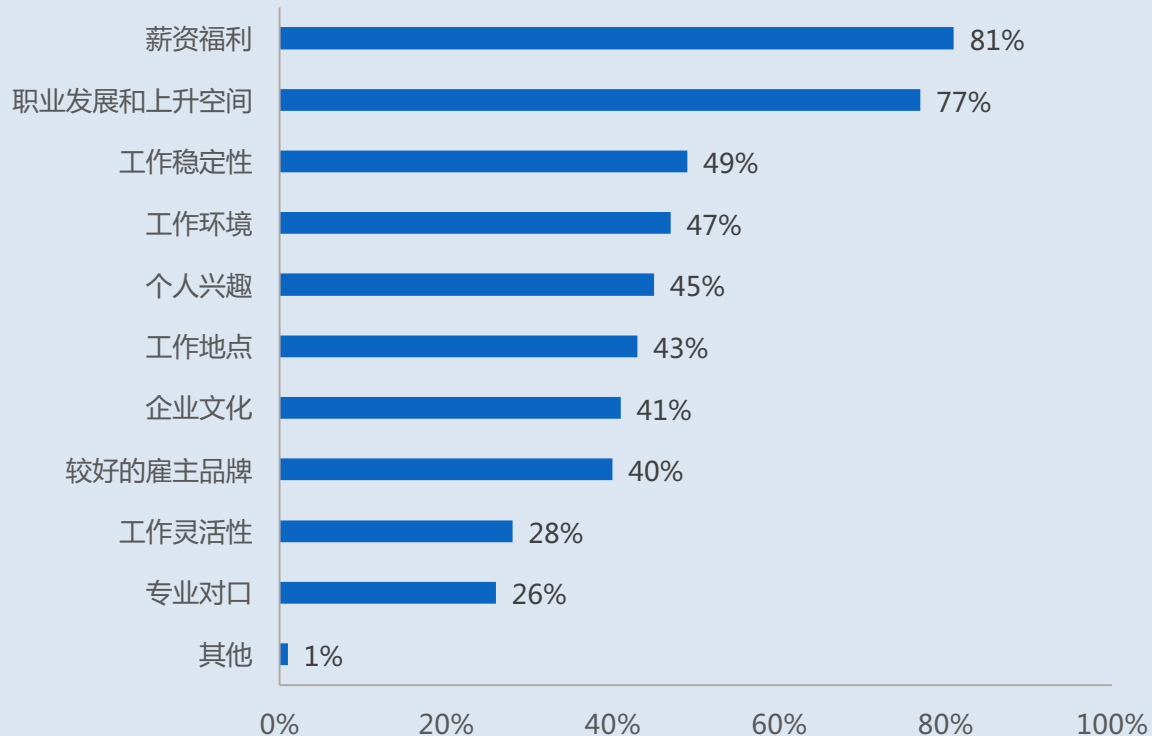


3. 薪资福利是留学生求职第一考虑因素，但同样注重职业发展和上升空间

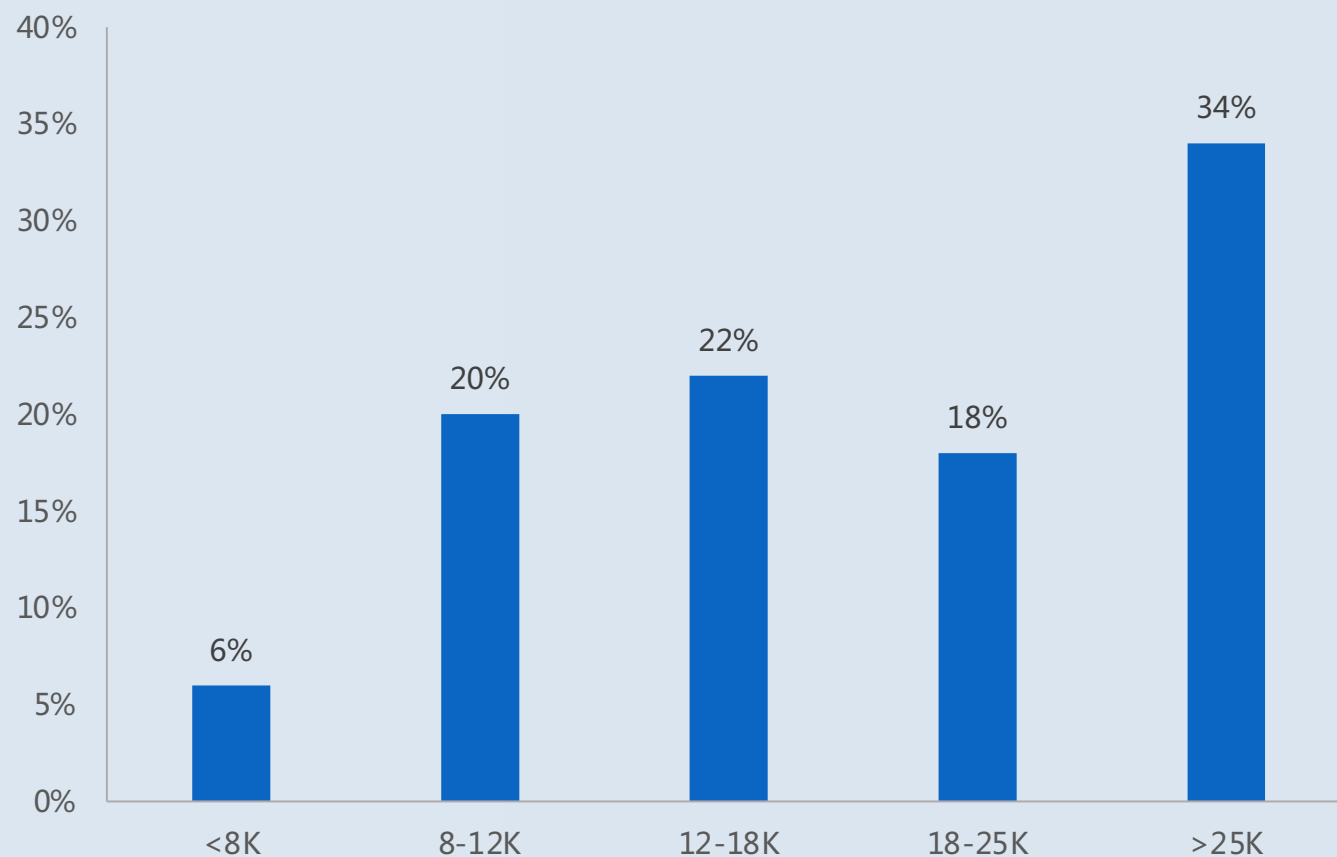
本次调研发现，薪资福利既是留学生回国求职的第一大顾虑，同样也是第一考虑因素。与此同时，留学生群体普遍关注回国后的职场发展路径。因此，除薪资结构优化外，处于快速扩张期，或能为人才提供清晰可见上升通道及发展机会的企业具备更强吸引力。

就具体薪资预期而言，不仅留学生归国就业预期薪资整体相对较高，而且不同学历留学生对薪资预期没有明显差异。其中，超三成（34%）预期月度薪资为25,000元人民币/月以上，其次为12,000-18,000元人民币/月。

留学生回国求职核心关注点



留学生回国就业薪资预期



此外，工作稳定性和工作环境也是留学生非常关注的求职就业因素，且有四成关注企业文化和雇主品牌。综合来看，留学生们在疫情影响、不确定性不断增加的形势下，对于自身关注的优先事项和未来职业规划点有了更新的理性认识。



在积极构建具有全球竞争力的国际化企业进程中，紫金矿业集团侧重于具有外语优势及海外学习、工作经验的人才，提高国际化人才比例，丰富人才队伍的多样性，不限种族、民族、肤色，引进五湖四海的人才，大力、大量引进来自全球的优秀人才；并外语水平作为录用优先条件，不断扩大国际化人才储备，扩大海外院校的招聘范围。为吸引海内外优秀毕业生，采取了小金人计划：不限专业，引进世界名校（硕士海外全球前50院校及国内本科 211院校及以上）和国内顶尖高校（本科 C9 院校）中，外语水平好、综合素质高、面试优秀的博士、硕士、本科生，列入小金人计划，作为集团重点培养对象。

在薪资方面，考虑到留学生海外就业的薪酬水平，以及应届毕业生因学校、专业、就业区域及个人素质差异，市场薪酬差异极大，紫金矿业采取结构化薪酬模式：同等学历条件，具备海外学习、工作经验且外语较好的海外留学生，薪酬相对倾斜。

在人才培养上，采取“战争中学习战争”的培养策略来锤炼心性和能力，通过竞争来历练人才、造就人才。例如，毕业生先安排基层锻炼，再按基层管理者或技术骨干方向锻炼，双导师配套培养与跟踪辅导，总部、境外企业实岗锻炼，经过二次派遣或多次派遣进行培养等。近年来招聘的海外留学生中，已有35.9%入职一年以上的金榜生在职务或业务职级上得到提拔晋升，并有少数优秀者已就任权属公司总经理相当职务。

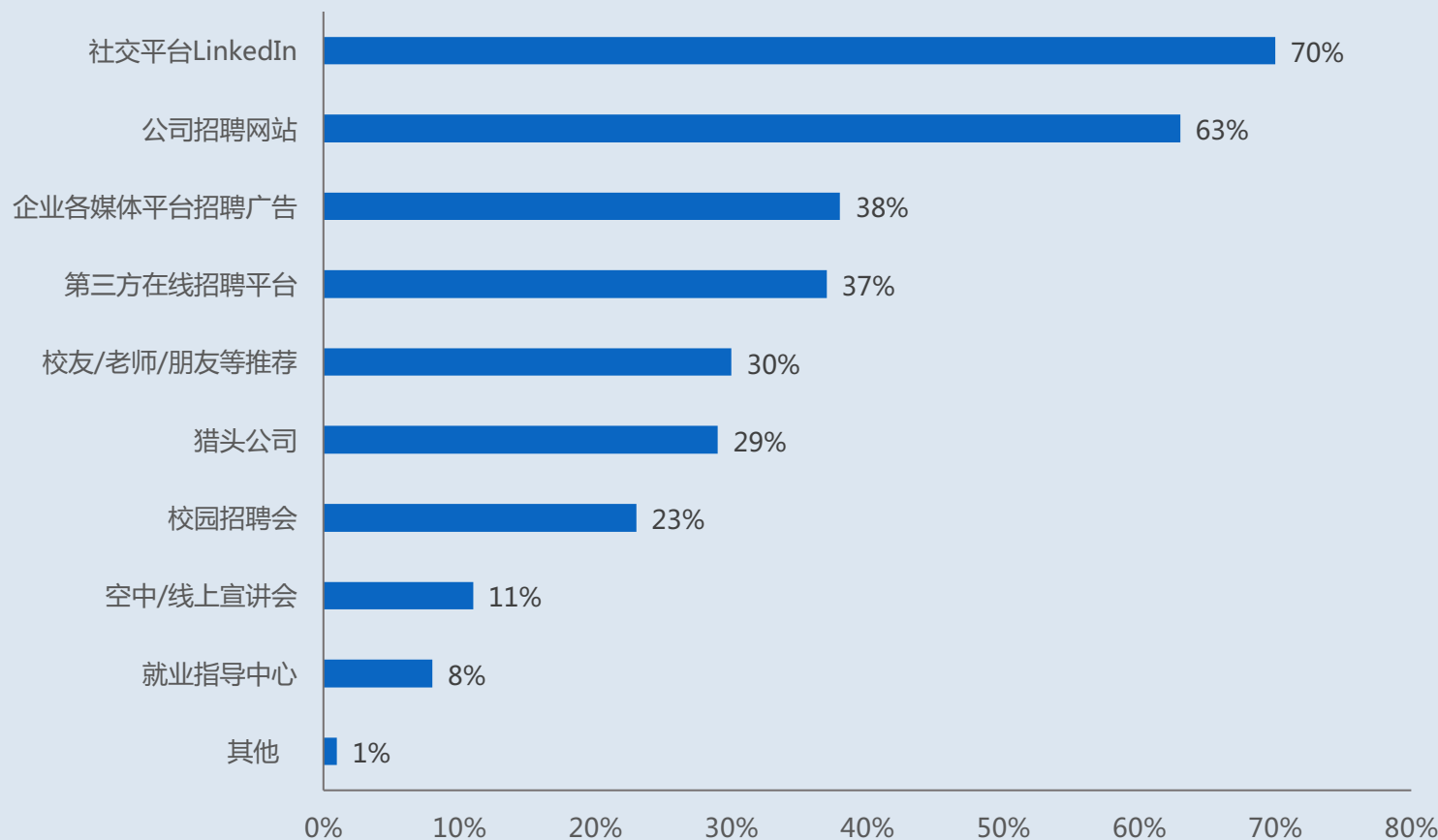
——紫金矿业集团 人力资源总监 黄远光



4. 领英及公司网站，是留学生获取就业信息最常使用的渠道

本次调研显示，留学生获取国内就业信息的渠道相对集中，绝大多数会选择领英及企业官网。此外，则是被动关注各媒体平台招聘广告，一部分也会主动使用第三方在线招聘平台及校友资源等。相较于国内院校应届毕业生而言，寻找就业机会的过程中会感到更为被动。

留学生获取就业信息的常用渠道



“

国内应届毕业生和应届留学生在求职就业，以及初入职场时，确实会展现不一样的竞争力，而且据我们观察，具海外留学背景的同学，常在人际沟通中表现得更活跃积极，倾向主动发问，勇于表达不同观点，在自我展示、演讲等方面，确实颇为‘闪耀’；而国内应届毕业生，无疑有着更贴近当地市场的认知，丰富的实习经验，他们涌现出言之有物的观点，亦有着高度的自我驱动力，不断学习的意识，这些都进一步推动他们长远的职业发展。

——阿迪达斯亚太及大中华区

Early Career Talent Acquisition Lead Nikita Chen

”



为构建具有全球竞争力的国际化企业，紫金矿业仍要大力、大量引进来自全球的优秀人才。2017-2019年，集团每年都到海外落地进校招聘。即便在疫情爆发后，仍坚持以空宣、视频面试等方式为主实施海外留学生线上招聘。当前，虽然全球疫情持续蔓延，仍难以直接赴海外开展校招，但为解决海外留学生及外籍国际生招聘难点，紫金矿业2023年拟以视频方式为主，依托海外当地项目人员、国内外校招供应商、海外院校老师及学生，克服重重困难，实施海外落地招聘。

1) 针对海外留学生，计划在美、加、澳、新四国落地进行 4 场宣讲，其余国家/地区及落地宣讲未能覆盖的院校通过线上空宣及面试实施招聘。

2) 针对外籍国际生，计划在塞尔维亚(欧洲)及哥伦比亚(南美)两国进行落地宣讲，刚果金、阿根廷、俄罗斯等国家则以权属企业自主组织，集团支持的方式进行招聘，另有少量外籍在华留学国际生由集团在国内部分985、211院校展开招聘。

此外，还将积极参与各类留学生专场招聘活动，包括北上广深的招聘专场以及各类双选会等，提升雇主品牌，吸引更多留学生加入；并强化校企合作方式引才，持续在海外院校的中国学习中心（如澳洲国立大学、西澳大学）举行宣讲及招聘，提升集团的知名度，维护雇主品牌，吸引学生投递。

——紫金矿业集团 人力资源总监 黄远光





领英建议

面对回国求职感到被动的留学生，企业应更有针对性地丰富职位信息发布渠道和载体，多渠道、多策略推进招聘和品牌塑造。选择全球化的职场平台如领英，不仅可以主动、精准触达到更多留学生候选人，向其传递富有竞争力的工作机会，也可以扩大自身的雇主品牌影响，展现开放、多元、包容的企业文化。



领英能够在全年不同时间段向辉瑞提供不错的海外留学生生源。例如，在辉瑞中国研发中心有一支中国医药行业统计编程领域最为庞大的统计与编程分析团队，向辉瑞全球产品研发提供快速高效的统计编程分析支持，与临床研究部门、生物统计部门、数据管理部门、临床药理部门密切合作，为临床试验报告和临床药理定量分析，以及新药注册报批申请提供高质量的统计分析结果和数据支持。该部门每年向生物统计/应用统计/统计学/流行病学/公共卫生等其他理工科专业的应届生开放相当体量的岗位。首先，在非毕业时间段，国内应届生生源较为有限，领英便在这方面架起了非常好的桥梁，能够在全时间段为辉瑞提供海外优质相关专业留学生，也为海外留学生提供了相对集中的申请渠道，为双方提高效率。其次，通过领英收集的简历质量相对还是优秀的。去年有位海归应届生在技术测试中取得Top成绩，并由于出色的专业能力，入职1年左右的时间，已经超前在各类重要项目中承担关键角色。期待领英未来能够继续为各类企业提供持续价值输出，推动企业业务的提升和行业的深度发展。

——辉瑞中国 候选人体验负责人 潘凌



中企海外校招四大痛点

人在哪？

客户痛点：海外校园招聘的岗位往往覆盖各业务条线的众多用人经理，需求较为零散，且业务部门对于学生的能力预期普遍高于国内校招。同时，用人经理提供的意向学生画像相对有限，HR通过传统模式单校联系或局部区域对接所获取到的学生数量较少，进一步加剧了招聘难度。

领英优势：领英专业的海外招聘项目组将与客户各部门反复沟通，迅速理清目标学生画像，精细化管理每个校招岗位需求，同时，借助全球庞大的人才数据库，帮助客户突破区域限制，在全球范围内网罗优质学生人才，为客户提供更多选择，优中选优，提升招聘质量。

怎么做？

客户痛点：客户校招工作面向的学生每年都不尽相同，面对变幻莫测的市场环境，项目结果充满不确定性，尤其在布局海外校园招聘时，由于缺少专人负责，更是难以制定可落地的执行计划与效果预估。

领英优势：作为具备8.5亿会员的存量平台，领英项目组可以为客户提供准确的人才库数量预估，并且根据过往执行经验推算每一步的转化效果，为客户制定可拆解、可落地的项目计划，并保持项目执行流程与数据全透明，实时将执行进展反馈至客户，保质保量守时交付。

我是谁？

客户痛点：传统校招模式以引导学生提交申请为主，然而非常优秀的顶尖应届人才也是各类企业共同抢夺招募的目标，需要采用更大力度的形式吸引目标学生进行后续沟通。

领英优势：项目组将帮助客户最大化、多样式触达到目标学生，有效传递雇主价值主张，并且通过站内信的形式，突破人脉关系限制，逐一单独联系学生介绍岗位情况，沟通职位意向，既保证充分吸引每一位目标学生，同时降低客户内部后期与学生的沟通成本。

我能行？

客户痛点：面对竞争愈发激烈的顶尖人才抢夺压力，校园招聘工作需要非常注重时效性，时间紧任务重，客户内部的执行压力较大。

领英优势：领英海外招聘服务团队成立7年来，已成功交付近百家客户的服务项目，具备非常丰富的执行经验与专业积累，运用PDCA的法则保障项目顺利交付，已成为众多国内头部企业不可或缺的海外校园招聘合作伙伴。



领英海外校招解决方案

核心需求：具有全球化视野的高潜人才储备与培养。

方案思路：借助领英全球人才大数据洞察，全面且精准选定目标人群，基于需求及建议等，成功举办线上宣讲和线下人才交流活动，促进国际化人才获取及高潜人才储备，同时有效提升企业海外雇主品牌感知及美誉度，最大化发挥校招收益。

Step1 岗位需求梳理与 明确

- 与业务进行详细沟通，明晰当前空缺岗位的目标学生画像
- 对全球TOP学校热门专业的华人应届生进行目标人才搜索，存储档案及管理
- 根据客户的人才画像，进行目标人才搜索，存储档案及管理

Step2 校招活动预热宣传

- 领英提供雇主页面搭建建议和雇主品牌推广素材准备建议
- 利用领用雇主品牌宣传阵地，精准品牌宣传
- 开始校招季联合场活动宣传：启动广告投放，项目组开启广告投放并提供迭代建议：
 - 第一轮主题推广初步打开在目标人群中的影响力；领英站内推广，如小程序开屏、APP开屏、微信公众号等；系列活动预热，包括联名活动和学联推广
 - “深度邀请时间”，针对不同地区国家不同人群通过定向内容进行吸引和打动，发布活动预热宣传等，促进实现宣传及规模效应



Step 3 企业宣讲准备与 候选人定向邀约

- 在领英平台通过多维度信息，综合识别合适学生人选并储备
- 按照不同的岗位需求定制沟通话术，协助与学生取得联系
- 领英提供活动嘉宾邀约建议
- 协助企业检查活动所需物料
- 借助领英招聘类产品与精益化运营团队，实现与高意向候选人的单点沟通，并与目标学生进行线上宣讲会定向邀约，并提供宣讲技术平台及内容辅导

Step 4 线上或线下宣讲 活动执行

- 领英团队现场支持并提供具体方案
- 领英整合多方主流传播渠道资源，线上落地招聘宣讲会，设有校招密探、魔鬼面试官、前辈问答、领英全球商业挑战赛等环节
- 领英团队现场主持并处理现场各种应急事件

Step 5 持续收集学生简 历

- 领英为客户提供可供面试的精准目标候选人，在宣讲会后及时进行简历筛选和面试邀约
- 领英将提供有意向候选人的名单及联系方式
- 促进企业可针对优秀候选人安排面试
- 分享项目整体收获及项目结果和建议

核心交付：盘点、锚定目标院校及提供高潜毕业生画像，搭建目标人才库，执行校招宣讲活动，持续触达和提供候选人进入面试流程。

乘风破浪 行稳致远

国际化、全球化已然成为最具竞争力的企业未来长期成长和取得长期成功的必然趋势和重要战略选择，而要实现高速增长、助力前沿创新、打造长期竞争力，离不开国际化人才吸引和国际化团队构建。

习近平总书记说：“在激烈的国际竞争中，惟创新者进，惟创新者强，惟创新者胜。留学人员视野开阔，理应走在创新前列。”我们现在比历史上任何时期都更加渴求人才，谁能培养和吸引更多优秀人才，谁就能在竞争中占据优势。

站在时代发展的新起点，在政策、产业、资本、技术、不确定性因素等多重共振之下，留学生人才将成为组织国际化高质量发展关注的焦点人群，精英海归人才的吸引、保留、潜能激发更将是组织在新一轮全球竞争中乘风破浪、行稳致远的关键。

发布机构

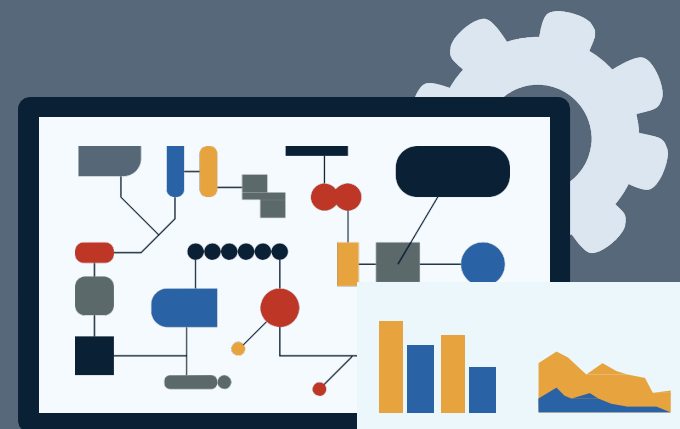
LinkedIn 领英 人才解决方案

关于LinkedIn（领英）

LinkedIn（领英）作为一家全球领先的职场社交平台，创建于 2003 年，总部位于美国硅谷。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，进而绘制世界首个经济图谱。截至2022年6月1日，领英全球会员总数已超8.5亿，覆盖200多个国家和地区。其中，中国会员总数已逾5,900万。领英于2014年正式宣布进入中国，并持续为个人会员和企业客户提供优质的本地化产品和服务。2021年12月，领英在中国内地正式发布全新产品——“领英职场”，持续发力中国市场。“领英职场”将沿用领英求职与招聘功能，继续帮助用户连接职业机会，协助雇主找到理想的候选人。同时，领英将继续通过人才解决方案和营销解决方案为企业和组织带来价值，在人才和品牌双方面助力中国企业的国际化发展，从而更好地连接全球商业机会。

领英大数据洞察

领英大数据洞察(LinkedIn Talent Insights, LTI)，基于全球8.5+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！

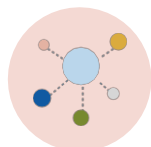


收集数据



- 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

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《2022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。

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