

文章编号: 2095-1663(2015)01-0026-06

海归潮对国内研究生就业的影响与对策研究

——以上海市为例

陈 鹏

(上海理工大学 管理学院, 上海 200093)

摘 要:海归主要与国内应届毕业研究生就业产生竞争,国内一线城市是海归与国内研究生就业的主要选择。以上海为例,海归对上海市研究生就业市场有极大的冲击,2013年留学回国人员达到了35万人,到上海就业的海归人数在5万左右;上海市毕业研究生3.8万人,在沪就业人数3万人左右,海归在沪就业人数已经远超本市毕业研究生人数。海归和国内研究生就业选择的趋同使竞争愈发激烈,造成人才流动失衡。通过深入分析这一竞争态势的成因,提出改善经济发展结构和就业结构、大力支持自主创业、重视留学教育和国内研究生培养质量,加强人才优惠政策的吸引力等政策建议,有助于解决高学历人才的就业难和就业流向失衡问题。

关键词:海归;上海市;研究生;就业

中图分类号: G643

文献标识码: A

一、前 言

随着我国研究生招生规模的逐年扩大,研究生毕业人数呈现直线上升的趋势,2013年全国毕业研究生的人数达到51万余人,而上海作为我国的经济中心、教育中心,研究生培养规模很大,每年的毕业生人数也在逐年增加,2013年至2015年三年内,上海市研究生毕业生人数将分别达到3.8万、4万和4.4万人左右^①。研究生人数大幅增加的直接影响是就业竞争愈加激烈,研究生的就业难问题开始走进大众视野,引起了社会多方面的关注。

高等教育国际化发展主要表现为出国留学与学成归国人数的增加,2013年我国出国留学人员总数为41.39万人,比上年增长3.58%;海外留学回国

人员(简称海归)总数35.35万人,比2012年增长了29.53%^[1]。预计未来几年出国留学和回国人员数量还将保持持续增加的态势,海归大多选择在北上广等一线城市发展,海归的就业层次也多为管理、技术等高层次岗位,这不仅挤压了本土研究生的就业机会,形成激烈的就业竞争,在宏观上也改变了上海市研究生就业的特征。上海作为国内经济最发达的城市,其海纳百川的城市文化与优良的城市环境不仅吸引着国内众多的高层次毕业生,对海归的吸引力同样强大。海归、本市研究生、其他省市的研究生,三股求职就业大潮汇聚在上海,使上海成为国内高层次就业竞争最为激烈的城市。在新形势下深入分析上海市研究生就业竞争的特点与趋势,对未来研究生就业态势做出基本判断并提出相关的对策建议,具有非常重要的现实意义。

收稿日期: 2014-08-19

作者简介: 陈鹏(1979—),男,河北昌黎人,上海理工大学管理学院讲师。

基金项目: 2014年上海市高等教育学会课题“海归潮冲击下的上海市研究生就业现状、前景与对策研究”(课题编号: ZCGJ17-14)。

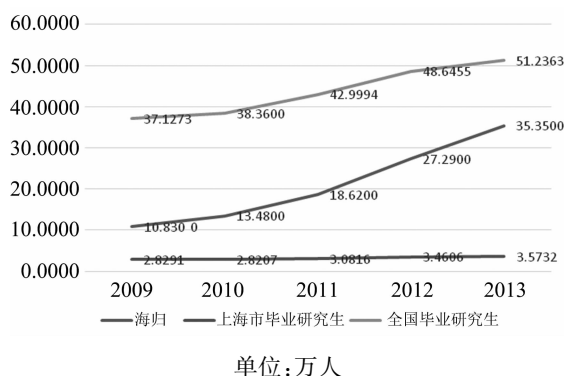


图1 2009年至2013年海归、全国毕业研究生、上海市毕业研究生人数^②

二、海归潮冲击下研究生就业特征分析

上海的经济总量大,发展快,就业机会多,对高学历研究生就业有强大的消化能力。但是近年来研究生的整体就业形势日趋严峻,已经发生了根本性的变化,这一转变过程与高等教育国际化大发展的过程同步发生,即“就业难”、“留学热”、“海归潮”三种现象在这一时代同时呈现。在海归参与上海就业市场竞争的大背景下,上海市研究生就业呈现出鲜明的时代特征。

1. 就业地域流向趋同:形成城市竞争

由于国内各地区经济社会发展的不平衡,以京沪为代表的一线发达城市与其他省市地区之间存在巨大的发展差距,大城市的交通、医疗、教育等公共服务更为优越,工资收入与发展空间更大,文化与氛围也更吸引高学历的人才。调查显示:毕业生就业首选地区即“京沪等大城市”占63.2%^[2]。签约省会城市和北京、上海、广州、深圳等中心城市的比例达到77.33%^[3],和国内毕业生一样,海归人员的就业地域选择也具备趋同特征:“海归人才中的70%在回国后偏向于选择广东、北京、江苏、上海、浙江等沿海经济发达省市”^③,2013年的数据显示14.2%的海归在上海就业^④,以此比例计算大约有5万人选择在上海就业,而全市当年毕业研究生总人数大约3.8万人,海归人数已经远远超过本市毕业研究生数。对于大部分上海市高校毕业研究生来说,留在上海就业更是第一选择。以2012年我校的数据为例,在已就业的1384名毕业研究生中,996人选择留在上海,选择留沪的比例为71.97%。全市范围的调查数据也证实:有81.4%的受访者表示期望

留在上海工作,4.8%期望去中东部二、三线城市^[4]。

因此,以上海为代表的大城市成为“海归”“国内研究生”“本市研究生”三个就业群体的共同首选,就业竞争空前激烈,就业压力无比巨大,上海市研究生就业形势发生根本性的变化就不足为奇了。

2. 就业行业选择趋同:形成行业竞争

城市对于人才的需求一是取决于城市的经济总量,二是与城市的产业结构密切相关。由于上海市巨大的经济总量,对各专业高层次人才需求很大;目前上海市经济正处于产业结构转型升级阶段,高端制造业与现代服务业蓬勃发展,同样对高端人才极度渴求。但是各个行业之间的收入差距明显,具备知识密集型和技术密集型特点的行业收入明显超过其他行业,自然这些行业对高学历人才的吸引力也更大;同时这些行业的工作环境优越、发展潜力巨大、福利待遇优厚、文化氛围自由,所有这些都是高学历人才所看重的,这就使海归和国内毕业研究生在就业行业的选择上也高度趋同,进一步加剧了就业的行业竞争。

2012年,进入金融以及相关服务业的海归占比达到48.5%,分别有7.0%,9.1%,8.7%,7.4%,7.4%的海归从事于教育科研,新一代电子信息技术,文化创意产业,生物工程或医药,新能源新材料等领域^⑤。相对地,从上海市某高校2012年的就业行业选择来看,进入制造业的毕业生人数比例为23.38%,邮电通信计算机信息业为19.79%,教科文卫为14.83%,金融保险房地产为10.55%。海归与国内研究生的就业行业选择重合度很大,使部分行业的就业竞争非常激烈。

3. 就业岗位选择趋同:形成岗位竞争

不管是海归还是国内毕业研究生,他们的教育背景具有共同的特点:长时间和高成本。这个特点决定了海归和国内研究生的择业价值观有高度一致性:必然要追求高回报的工作岗位以覆盖较高的教育成本和时间成本。因此,从教育投资的角度分析,海归和国内研究生都对收入高的工作岗位青睐有加。据统计,海归从事的岗位以销售、市场类和研发类为主。其中,销售、市场类岗位的占33.5%,研发类岗位的占24.2%,从事行政工作的海归占17.7%,从事生产运营、人事管理和财务管理等职位的分别占7.1%、6.8%、6.4%^⑥。这和国内毕业研究生所从事的岗位类别基本一致,这类岗位一般属于管理、技术、研发等知识密集型和技术密集型岗

位,和高学历人才的专业背景相对契合,有利于他们在工作中学有所用,发挥专业优势,拓展职业空间,我校研究生就业岗位的流向同样证明了这一点。另外,此类岗位在机关事业单位、高校院所、新兴行业、跨国企业中较为集中,社会地位与职业声誉较高,满足了高学历人才的择业心理需求;最后这些单位和岗位一般拥有开放包容的文化氛围,愿意接纳不同背景的人才,对外语的要求较高,与海外的联系更多,海归能更快更好地适应这种工作环境,这也是双方扎堆选择此类岗位的重要原因。海归与国内研究生在就业岗位上选择高度一致形成了激烈的岗位竞争,进一步加剧了上海市研究生就业难问题。

三、海归与研究生就业竞争特征的成因分析

上海市研究生就业竞争日趋激烈,从供需两方面来分析,参与就业市场竞争主体有三个来源:海归、本市高校毕业研究生、其他省市毕业研究生;从需求方面来看,国内经济增长速度目标已经调降为7.5%,经济转型和结构调整需要一定的时间,因此对毕业生的需求难以保持大幅度的增长,2010年以来上海每年新增就业岗位都维持在60余万个^⑦,基本没有增加。上海市毕业研究生总量正在走向供大于求,就业市场已开始从卖方市场向买方市场过渡。

1. 国内研究生教育规模不断扩大,毕业生人数逐年增加

国内硕士研究生招生人数近几年增幅很大,上海市的研究生人数同样有较大的扩张。有学者认为,我国高等学历教育规模增长的速度明显快于我国经济发展,主要是政府的政策因素而非经济发展的自身推动,且已开始超过经济发展的承受能力,高等教育规模的增长幅度大大高于我国GDP的增长幅度,呈现出扩招起步快、增长不平稳、大起大落的态势,如研究生数量增长太迅速等^[5]。招生人数短期内迅速增加造成了一系列的后果,一是在校研究生规模不断增加,但是教育资源的增长速度赶不上生源的增长速度,导致教育质量下滑^[6],毕业生的就业竞争力随之下降。二是高校扩招带来的毕业研究生迅速增加,但是与之相匹配的就业岗位无法以相应的速度增加,直接导致学历贬值。

2. 高等教育国际化的发展,留学与海归人数大幅增加

高等教育国际化的兴起与发展,必将导致毕业

生就业竞争的国际化。高等教育国际化的迅速推进一方面与我国居民收入提高之后对海外教育成本的承受力大幅提高有直接关系,2013年我国出国留学总数为41.39万人,其中自费留学38.43万,占比92.85%^[7];另一方面国内优质教育机会竞争激烈,挤压大量学生出国留学寻求高质量教育。大量的留学人员在学成之后必然要寻找就业出路,这是形成留学热之后的“海归潮”的直接原因,此外国内稳定的经济发展和为人才回流提供的各种优惠是留学回国的催化剂。根据相关统计数据显示,21世纪以来自费出国的留学生中,回国人员的比例一路攀升,从2003年的65.57%到2012年的94.79%^[8],近五年来,全国回国人才达80万人^⑧。海归人数的迅猛增长对国内高学历就业市场形成了相当大的冲击,他们和国内的毕业研究生在就业市场上展开竞争,二者的合流增大了就业压力。

3. 国内发展迅速与发达国家差距缩小,吸引留学人员回国就业

2008年金融危机爆发以来,以美欧为代表的发达国家经济发展持续低迷,国内失业率高企。欧洲作为我国最大的出口市场,在2012年负增长0.6%,2013年负增长0.4%;美国作为我国第二大出口市场,2012年经济增长率为2.7%,2013年经济增长率是1.8%;日本作为世界第三大经济体,2012年经济增长率是1.9%,2013年经济增长率是1.7%。而中国经济却较好地抵抗了危机的影响,经济发展较为平稳,2012年和2013年经济增长率分别达到7.8%和7.7%,就业形势相对良好,回国就业对留学人员来说成为一项很有吸引力的选择。从国内外的差距来看,经过30年的改革开放与经济增长,国内的各项建设事业均取得了很大的进步,和国外发达国家的差距已经大幅度缩小,这也是留学人员回国的一项重要原因。再加上国家鼓励回国的政策和对故乡家庭的感情因素,使更多的留学生选择回到国内发展。

4. 国内区域经济发展与收入差距过大,加剧了高学历人才流向的失衡

不管是从地域角度,还是从行业、岗位等角度来分析收入差距问题,均存在明显的差距过大现象。2013年上海的人均薪酬72300元,远高于中西部代表城市武汉的43902元;行业中的收入差距更为巨大,金融行业的平均工资(509095元)是当地政府公布的社会平均工资的平均数(48537元)的10.5倍。

从岗位差距来看,以金融行业为例,行业高层管理人员与基层员工薪酬差距很大,高管与基层员工薪酬差距达到近 100 倍^[9]。这种各层级间的不合理收入差距极大地影响着高学历人才的流向,使就业市场中人才配置严重失衡。

大城市的优势不仅体现在经济发展和基础设施建设上,在医疗、教育、文化等软环境建设上同样易与海外接轨,因此造成高学历人才日益集中于京沪等大城市。其后果则是一方面使大城市的就业市场过于拥挤,另一方面使大量的中西部地区和中小城市的人才需求得不到满足,对国内区域经济的均衡发展很不利。要打破这种“发展落后-人才不来-更加落后”的怪圈,还需要政府调整发展策略,促进地区间的均衡发展。另外国内行业间岗位间收入差距过大,有的明显超出了市场调节的范畴,造成了较大的不公平,这也促使高学历人才流入高收入行业,低收入行业无人问津,加剧了人才流向的失衡。

四、应对研究生就业问题的对策建议

根据留学生数据和国内研究生招生情况判断,未来几年进入就业市场的海归和研究生人数依然会保持增长态势,由图 2 可知,2013 年出国留学人数超过 41 万人,全国研究生招生数超过 61 万人,上海市研究生招生为 4.5 万人,3 年后这批学生就会进入就业市场,就业人数必然再创新高。从经济发展角度分析,中央政府将 2014 年国内经济增长率目标设定在 7.5% 左右,以较低的增长率换得经济结构调整的空间,上海市更是把转型发展放在更加重要的位置,这意味着就业岗位总数将难以进一步增加,同时结构调整的长期性意味着适合高学历人才的工作岗位跟不上人才的增长速度,因此高学历人才就业难将成为常态。

解决好高学历人才的就业问题,充分利用高学历人才的智慧,对地方经济的发展和经济结构的转型升级都非常重要,反之对社会稳定 and 经济发展会有较大的负面影响。各方面应共同努力应对海归和国内研究生的就业问题,努力达到就业者与社会的共赢,对策建议如下:

1. 改善国内经济发展结构和就业结构,为解决就业流向失衡创造条件

解决就业问题的根本途径还是要靠发展,一方面只有经济发展才能创造足够多的就业岗位,当前

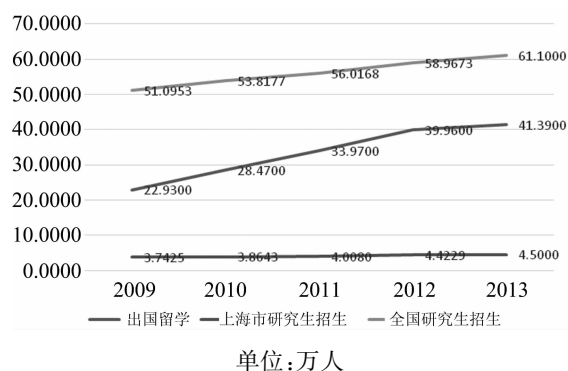


图 2 2009 年至 2013 年出国留学、全国研究生招生、上海市研究生招生人数^① (2013 年上海数据为估计数)

情况下,提供 1000 万新增就业岗位,需要 7% 的 GDP 增长率。2013 年我国 GDP 增长率为 7.7%,城镇新增就业 1310 万人^②,其中大部分新增就业机会是为应届毕业生准备的。另一方面,近几年我国就业市场中出现的“民工荒”和大学生“就业难”表面看是一对悖论,事实上是产业结构与就业结构不合理的必然结果,只有大力推动经济结构转型和产业升级,发展先进制造业和现代服务业,使容纳大量农民工的低端就业岗位转化为适合大学生的就业岗位,才能为解决高层次人才的就业难问题提供良好基础。推进城镇化进展,破除城乡二元结构,促进各区域均衡发展,缩小城乡、东西部的发展差距,为解决人才地域流向失衡创造前提条件;加快收入分配改革,努力缩小收入差距,破除垄断,消除影响行业间收入差距的非市场因素,推进工资集体协商,合理确定岗位工资差距,构建和谐劳动关系,从根本上消除高学历人才行业与岗位流向失衡的经济因素。

二三线城市除了通过各项优惠政策吸引人才,更重要的是注重城市基础设施和文化环境的建设,避免千篇一律,通过自身独特的文化和优美的城市环境来吸引人才,留住人才。只有形成适当的城市差别和产业差别、形成错位竞争,才能最终实现均衡发展,使人才流向走向均衡。

2. 提升国内创业环境,大力支持高学历人才自主创业

创业既可以解决自身就业又能吸收其他的劳动力,还能为社会创造价值,为国家经济发展直接做出贡献,是多赢的选择。高学历人才创业一般都选择知识密集型或者技术密集型企业,对社会的引领作用更大,国内的百度、新浪、搜狐、网易等有名的互联网企业均是海归人员创业结出的硕果。高学历人才

掌握精深专业知识,通常具备一技之长,又有强烈的实现自身价值的愿望,尤其是海归,更容易接触到世界上最新的技术和发展方向,因此具备良好的创业条件。但是不管是海归还是国内的研究生,选择自主创业的比例依然偏低,未能发挥创业主力军的作用,据不完全统计,海归选择创业的比例大体在25%左右,笔者所在高校毕业研究生创业的比例是2%左右。而发达国家大学生毕业三年内创业率在20%左右,我国大学生毕业三年内创业的不到2%^[10]。其原因还在于国内缺少创业文化,创业环境不佳,人为的创业障碍太多。要支持和鼓励高学历人才创业,首先是转变政府职能,为创业者提供良好的政策环境,降低创业者的创业成本;其次是为创业者提供创业平台,在场地、资金等方面给予适当的支持;还要营造一个有利于创业的舆论环境,鼓励尝试,宽容失败。只有高学历人才创业蔚然成风,才能使他们的知识最大程度地转化为财富,并且为长期存在的就业难问题提供一个有效的泄压渠道。

3. 继续加快高等教育国际化步伐,把海外教育质量放在首位

与国家的改革开放战略一样,高等教育国际化是教育的一种发展趋势,不可逆转。大学生的国际化交流使中国和世界互相熟悉,在竞争中刺激国内研究生不断提高素质;高等教育国际化的另一层含义是国内高校利用国际教育资源来提高自身的办学水平,例如引进国际上知名的学术带头人,学习国外教育界先进的办学理念和教育模式等,这对促进国内高等教育水平和学生培养质量的提高有积极作用,因此还要继续推动高等教育国际化进展。

出国留学人员的目的是想接受良好的国际化教育,提升自己的素质和能力,利用“留学镀金”的方式来提高就业竞争力,以便在和国内毕业生的竞争中占据优势。但是,随着教育国际化的发展,出国留学的人数越来越多,从过去的精英化逐步向大众化转变,海归头上的精英光环已经越来越弱,尤其是部分留学生为了混文凭到一些“野鸡大学”就读,放弃了教育质量这一根本的留学要求,回到国内就业依然缺乏足够的竞争力。在用人单位日益理智的情况下,留学生在与国内研究生的竞争中已经不能因为其海归背景而占有绝对的优势,因此留学生在海外求学的过程中,必须要把教育质量放在首位,注重自身能力和素质的提高,既要加强言语能力,又要有扎实的专业素养。海归应该具备的基本能力是外语能

力,而一切岗位的最终考核因素是专业技能。留学生要把握海外学习的环境优势,从听、说、读、写各个方面提升自己的外语能力,才能在职场中充分发挥自己的语言优势,而专业技能是在工作中实现自身价值的保证,通过多样化的教育提升自己的专业技能,是海归在职场上立足的关键。

4. 提高国内研究生教育质量,增强就业竞争力

面对高素质海归的就业竞争,国内的研究生唯有提升自身的素质和能力才能不被淘汰出局。当务之急是提高国内研究生的培养质量,在研究生扩招的背景下,由于高校教育资源的增加跟不上研究生数量的增长,国内研究生培养质量出现了下滑。要改善这一状况,就要放缓扩招的节奏,为高校扩充教育资源争取时间;高校要改革创新研究生培养模式,把素质教育放在首位,根据人才的需求趋向,调整优化人才培养模式,构建具有竞争力的知识结构体系;高校在注重构建研究生理论知识体系的同时,不能忽略实践能力的培养,通过校企合作等形式为研究生提供实践学习的机会,提高研究生的就业能力。研究生培养目标应该是具备较强理论基础、丰富的实践经验、突出的个性特征和创新能力的高层次人才。

研究生自身要充分认识到就业形势的现状,以积极乐观的态度应对就业竞争,主动提高自己的综合能力。通过课堂学习、课外活动、社会实践等渠道不断提升自身就业竞争力,在激烈的竞争中实现人生价值^[11]。研究生也要调适自己的就业心理和就业预期,除了京沪等大城市,国内的二三线城市,甚至国外的就业机会都要勇于尝试。

5. 加强优惠政策设计的吸引力,引导高学历人才就业流向适度分散

由于我国所处的特殊历史阶段,经济发展差距和收入分配差距过大问题无法短时间内得到彻底解决,完全依靠市场调节来达到人才的合理流动短期内无法实现,因此政府有必要通过政策手段引导高学历人才流向急需的地区或者行业,使人才流动逐步向均衡化发展。

对于到中西部欠发达地区尤其是到基层就业的高学历人才,政府应制定有吸引力的津贴福利补助政策,人性化定期轮换政策,倾斜的职业发展政策等,使他们乐于在这些地区工作生活,为当地的发展奉献自己的才干。对于二三线城市而言,可以制定系列的优惠政策吸引人才去工作,首先是收入激励

机制,建立引进人才薪酬与其业绩、贡献相挂钩的分配机制;其次是人才准入政策,科研单位确因工作需要引进高层次人才,经有关部门批准,可超编调入;三是工作环境支持,为引进的人才提供工作场所和住房等优惠;四是提供生活服务,妥善处理高层次人才配偶和子女的就业学习需要,解除他们的后顾之忧;最后是扶持个人发展,对于引进人才,在申报各类国家级科研创新计划时予以优先推荐。通过系列优惠政策吸引高学历人才到二三线城市就业,将高新技术产业带进城市,带动整个城市的发展。这不仅有利于缓解一线城市的人口就业压力,还能使人才的价值得到最充分的发挥,推动高学历人才流动向合理化、均衡化发展。

注释:

- ① 数据来源:《上海市统计年鉴(2013)》,毕业人数根据招生数估算得出。
- ② 图1中数据来源:佛山日报 http://epaper.citygf.com/szb/html/2014-02/22/content_546646214.htm,其中2013年毕业研究生数据根据2010年招生人数预测得到。
- ③ 数据来源:《中国区域人才竞争力报告》。
- ④⑤⑥ 数据来源:《中国海归发展报告(2013)》。
- ⑦ 数据来源:《上海市统计年鉴(2013)》。
- ⑧ 数据来源:《2013年海归就业调查报告》。
- ⑨ 数据来源:《中国统计年鉴(2013)》、《上海统计年鉴(2013)》。

⑩ 数据来源:《2014年政府工作报告》。

参考文献:

- [1] 郭学庆,于晶.我国硕士研究生就业现状与对策分析[J].中国大学生就业,2008,(16):56-57.
- [2] 李征等.2011年北京高校本科毕业生就业地选择意向及原因调查分析[J].价值工程,2011,(26):193-194.
- [3] 罗清海,邹海贵,周玉林.几所地方高校工科硕士研究生就业调查分析[J].研究生教育研究,2012,(3):20-24.
- [4] 逾八成上海应届毕业生“恋沪”情结明显[EB/OL].中国新闻网. <http://www.chinanews.com/edu/2011/08-10/3245907.shtml>,2011-08-10.
- [5] 陈厚丰,吕敏.扩招以来我国经济结构与高等教育结构的相关性分析[J].高等工程教育研究,2007,(1):39-43.
- [6] 杨颀.研究生教育的扩招以及发展的若干思考[J].中国高教研究,2004,(5):40-43.
- [7] 去年三十五万留学人员回国[N].中国青年报,2014-02-22.
- [8] “精英标签”正在失色[N].人民日报海外版,2013-07-05.
- [9] 2013各地薪酬排行:上海7.23万居首 杭州6.42万[EB/OL].上海热线. http://hot.online.sh.cn/content/2014-04/09/content_6794987.htm,2014-04-09.
- [10] 陈丽.促进高学历人才就业路径何在[J].中国人才,2013,(7):21-23.
- [11] 周晶晶,裴秋蕊,徐雷.研究生就业竞争力“4C”要素当议[J].高校学生工作科学化研究,2011,(6):308-313.

Effects of the Overseas Returnee Tide on Domestic Employment of Graduate Students and Countermeasures — with Shanghai as an Example

CHEN Peng

(School of Management, University of Shanghai for Science and Technology, Shanghai 200093)

Abstract: Employment competition between overseas returnees and graduate students trained in the country is most intense in first-tier cities of China. A continuous tide of returnees has a great impact on the job market in Shanghai, where in 2013 about 50,000 of 350,000 returnees found employment against around 30,000 newly-employed out of the 38,000 graduate students trained in the city. This fierce competition puts the flow of talent out of balance. With an in-depth analysis of the causes of the competition, suggestions are offered for improving the economic development and employment structure, supporting self-employment, attaching importance to overseas studies as well as domestic graduate training, and implementing a talent attraction policy. These will help solve the problems in the employment of highly-educated people.

Keywords: overseas returnee; Shanghai; graduate student; employment