

2025 中国留学生归国 求职洞察报告

企业招聘策略和人才发展新视角



20
25

领英人才洞察 | Think Insights

LinkedIn 领英

归航者的新征程

全球人才的流动轨迹，正悄然改变方向。当出海成为常态，回航也在重塑新的时代叙事。越来越多年轻的高学历中国留学生，带着对国内发展前景的积极态度，选择回到中国的职场版图。他们带回了一种全新的职业信念：在熟悉与未知之间，寻找成长与归属的平衡，以开放与好奇重新书写属于他们的成长路径。

他们成长于全球课堂，带着开放与敏锐的特质，重新审视工作的意义。对他们而言，职业不只是谋生的手段，更是自我价值的延展。他们相信，长期主义比短期收益更重要，持续学习比单一成就更持久。如今，58%的留学生尚无海外工作经验，他们正以学习的能力填补经验的空白。从北上广深到新兴城市，从科技创新到文化创意，他们以多元的身份参与建设，也以行动回应时代的变化。这群“归航者”的出现，让人才的评估方式正在改变。从学历与资历，转向潜力与创造力；从岗位匹配，转向成长共鸣。他们正在以新的思维方式，重新定义中国职场的活力与方向。

在这样的回流浪潮中，领英正见证着这场关于成长与连接的变革。从全球职场网络到中国年轻人才的职业轨迹，我们看到：越来越多的企业在用“潜力”而非“履历”去识别人才，越来越多的年轻人，在连接中寻找自我定义的空间。他们通过社群汲取灵感，通过学习积蓄能量，通过网络重塑机会。领英的价值，不在于提供答案，而在于让每一次连接，成为新的起点；让企业在理解中遇见人才，也让人才在成长中找到方向。当学习成为行动，当连接生发信任，一场关于“回归与启程”的故事，正在被共同书写。

技术可以改变速度，而人才决定方向。当新一代年轻人以学习为帆、以信念为舵，他们的回归不仅是归来，更是出发。他们让变化变得有温度，也让未来有了新的确定性。那些懂得倾听、愿意共育的企业，将在这一代人的成长中找到自己的答案。在回流与重构的时代潮水中，领英将继续以连接的力量，携手每一位敢于启程的“归航者”，驶向更远的未来。唯有那些真正读懂年轻一代心声、并以智能洞察为其铺路的企业，方能成为未来十年全球人才竞争中的真正领航者。

王茜

LinkedIn (领英) 中国区总经理



01 引言

2025年，中国迎来“十五五”规划的开局之年，以新质生产力推动高质量发展成为核心战略，市场对具备全球化视野与前沿技能的顶尖人才需求空前迫切。在此背景下，海外学子归国发展意愿持续增强，人才“归潮”正进入量与质协同提升的新阶段。

领英依托全球人才数据与深度调研，正式发布《2025中国留学生归国求职洞察报告》。本报告聚焦新一代海归群体的求职选择、技能优势与职业发展方向，深入解析在产业升级与人才政策双重驱动下，企业用人需求的演变与引才策略的调整。我们期望通过数据洞察，为企业和机构在关键发展时期提供精准、前瞻的人才决策支持，促进高层次人才与国家战略、市场机遇的高效衔接与共同成长。



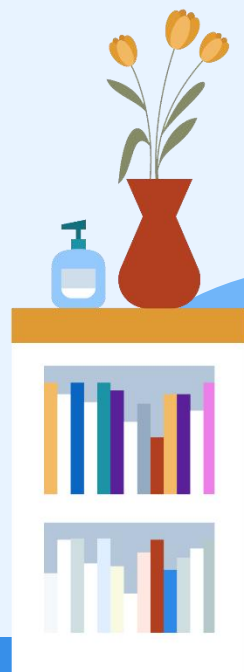
02 洞察及建议概览



本报告通过对海外中国留学生群体的深入调研，揭示了2025年中国留学生的基本画像、毕业去向与归国求职的新趋势。

留学生群体呈现高学历化与年轻化特征，硕士学历占比持续提升，专业选择更趋多元。高度重视企业的全球化潜力与岗位的长期价值；增长驱动与数据分析类复合岗位因其发展前景受到青睐。面对留学生求职周期前置、信息渠道偏好官方化等趋势，企业应着力强化雇主品牌建设，突出技术创新实力与清晰的职业发展路径，以有效吸引并留住具备国际视野的归国人才。

海归博士的归国就业选择高度集中于科研与战略新兴领域及高技术岗位。企业在招聘海归博士时，应充分关注其对工作灵活性、兴趣契合度及薪资竞争力的综合需求，并着力提升科研平台实力与技术创新支持。此外，企业需结合其国际视野与专业能力，在粤港澳、长三角等核心区域设计多元发展路径，同时通过官方渠道及人脉网络增强信息透明度，以有效吸引并留住这批高水平科研人才。



目录

引言	03
洞察与战略概览	04
第一部分：中国整体留学生归国求职趋势	09
核心摘要	10
中国整体留学生画像	13
I. 中国海外留学生男性比例相对较高，且26岁以下的年轻群体是留学主力军	14
II. 留学首选倾向英国，欧美仍是主流留学目的地，选择日韩趋势也有所上升	16
III. 高学历化和专业选择多元化，硕士学历人才占比逐年递增	17
IV. 无海外生活/工作经历的留学生近六成	19
中国整体留学生毕业去向	20
I. 直接就业是主流，多数选择回国发展，但就业意向的不确定性增加	21
II. 家庭因素及生活文化适应是留学生归国的主要动力，对国内前景持积极态度	22
III. 认可回国就业优势，超六成留学生对回国就业具有极高的信心	24
IV. 从“外部宏观竞争”的普遍焦虑，转向了对“内部个人执行”的具体困惑	25
中国整体留学生归国求职特征	28



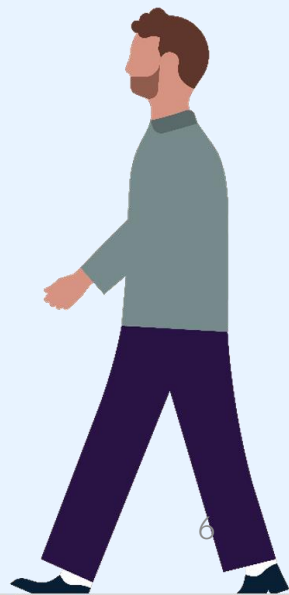
- I. 近半留学生提前寻求就业机会，且求职时间预期逐渐延长 29
- II. 薪酬和长远发展依然是核心诉求，稳定性和软性福利也是重要追求 31
- III. 区域“核心经济圈+回乡发展”的多重选择，职业发展是压倒性的考量因素，全球化潜力的企业是首选目标 35
- IV. 在目标行业与岗位/职能上：首选高景气的行业同时也在求稳，增长驱动和数据分析能力的复合型岗位最受欢迎 39
- V. 中高薪资预期调整下降，中低薪资与高薪资预期回升 43
- VI. 留学生求职更加聚焦和主动，愈加倾向官方渠道，强烈渴望能够直接转化为成果的机会信息 45

第二部分：中国博士留学生归国求职洞察 49

核心摘要 50

中国博士留学生画像 52

- I. 中国海外博士留学生群体仍以男性为主，且年轻化趋势减缓 53
- II. 美国是中国博士留学生持续不变的首选，而第二梯队由科研技术发达的英、德、澳取代，科学技术导向渐显 55
- III. 中国博士留学专业选择：理工科类依旧稳坐主流地位，文科类选择范围呈现增加态势 56
- IV. 近六成博士留学前有海外经历，且工作后选择继续深造的群体持续扩大 58





中国博士留学生毕业去向 59

- I. 归国发展成主流，直接就业为主，创业意愿上扬 60
- II. 家庭因素仍居首位，生活与文化认同影响渐增，发展机会亦较为重要 61
- III. 超九成博士看好国内发展，认可国内职业机遇与环境 63
- IV. 中国海外博士留学生求职困境转向信息壁垒，信息不对称成首要难题 64

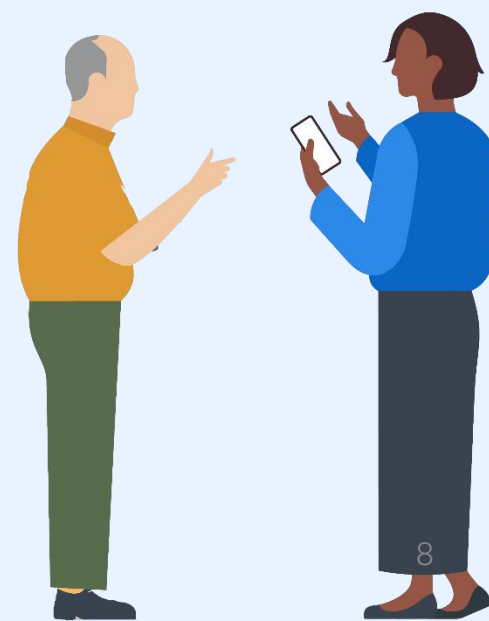
中国博士留学生的求职特征 67

- I. 六成博士归国前已开始求职准备，且对求职周期有清晰的预期和明确的认知 68
- II. 薪酬与发展仍是核心驱动，工作灵活性需求增长，工作与兴趣契合度重要性凸显 69
- III. 粤港澳与长三角地区为首要选择，家庭因素推动博士回归家乡就业，学术机构主导、创业意愿显著提升 72
- IV. 科研与技术岗位保持核心地位，行业选择凸显高科技与战略性新兴领域偏好 76
- V. 海归博士薪资预期明显走高，超半数瞄准高薪资水平 79
- VI. 信息获取转向官方渠道与人脉网络，信息需求更关注岗位匹配与政策导向 80

领英全球校招解决方案 83



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

- **留学生归国就业成主流，家庭与国内机遇是主要动因。** 2025年，超半数留学生选择回国发展，近七成的毕业生计划直接就业。他们回国的主要考量集中于家庭、生活/文化环境以及看好在国内的发展机会。
- **留学生回国就业心态更加落地。** 2025届留学生对回国就业信心增强，超九成认可自身优势。“竞争激烈”的焦虑大幅缓解，而“信息不对称”、“缺乏经验”等具体困难凸显。为此，近半留学生毕业前便启动求职，并将求职预期周期拉长，展现出更契合实际的“早启动、长周期”新特征。
- **留学生归国就业呈现理性多元的选择，职业发展为首要考量。** 留学生的择业观趋于理性，在追求薪酬待遇、发展前景和工作稳定性的同时，也注重工作与生活的平衡。就业地点偏好长三角、粤港澳大湾区等核心经济圈，但“回乡发展”也成为重要趋势。企业选择上，具备全球化潜力的外资和民营企业共同成为首选，显示出留学生对职业发展平台的多元化与务实考量。

- **目标行业与岗位职能偏好高景气行业与增长型岗位，追求个人发展与市场需求相结合。**高科技/互联网、政府/教育/非营利机构、零售/快消、金融服务与专业咨询成为首选。岗位职能方面，市场营销与运营最受关注，数据分析类岗位需求显著上升，技术研发与教学科研同样备受青睐。当前市场对技术研发与数据类人才需求迫切。
- **中高薪资预期调整下降，中低薪资与高薪资预期回升。**中国留学生对归国就业的薪资预期发生了明显变化，中高薪资预期降低，高薪资期待和中低薪水选择增加。
- **求职更主动聚焦官方渠道，强烈渴求直接转化成果的实践机会。**超七成留学生将企业官网作为首要求职渠道，对第三方在线招聘平台和校园招聘会的依赖度下降。对求职信息的需求也从泛化的信息获取，转变为对“实习”这类能够直接提升背景、转化求职成果的实践机会的强烈渴望。

“



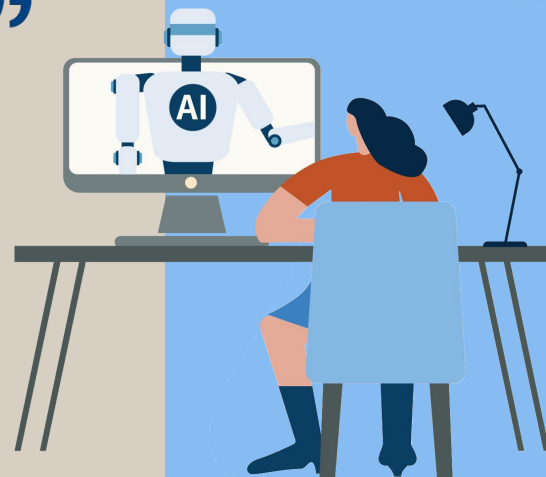
上海人工智能实验室
Shanghai Artificial Intelligence Laboratory

上海人工智能实验室是我国人工智能领域的新型科研机构，开展战略性、原创性、前瞻性的科学研究与技术攻关，突破人工智能的重要基础理论和关键核心技术，打造“突破型、引领型、平台型”一体化的大型综合性研究基地，

支撑我国人工智能产业实现跨越式发展，目标建成国际一流的人工智能实验室，成为享誉全球的人工智能原创理论和技术的策源地。

——上海人工智能实验室
HR团队

”





03

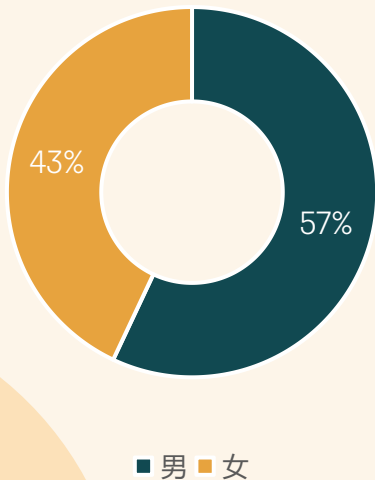
中国整体留学生画像

- 中国海外留学生男性比例相对较高，且26岁以下的年轻群体是留学主力军；
- 留学首选倾向英国、欧美仍是主流留学目的地，选择日韩趋势也有所上升；
- 中国留学生群体呈现高学历化和专业选择多元化特点，硕士学历人才占比逐年递增；
- 无海外生活/工作经历的留学生近六成，与留学群体日益年轻化的核心特征高度吻合。

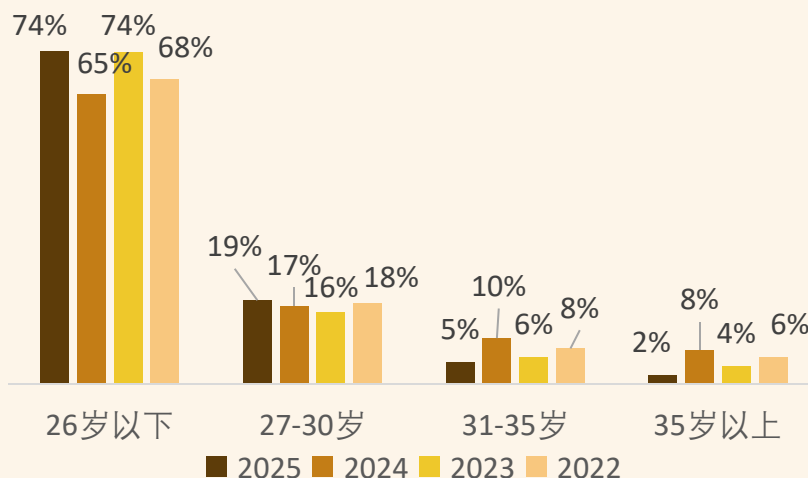
中国海外留学生男性比例相对较高，且26岁以下的年轻群体是留学主力军

调研数据显示，中国海外留学生中，男性占比略高，男女占比分别为 57%、43%，与往年留学生性别分布趋势基本保持一致；从留学生年龄来看，26 岁以下人群占比最高，为 74%，相较于2024年，比较明显的波动是26岁以下的留学生，年龄占比回升，31岁以上的留学生数量较去年均有所下降。这标志着中国海外留学生群体近年来呈现出的年轻化的面貌。

2025中国海外留学生性别分布



2022-2025中国海外留学生年龄分布



*数据来源：LinkedIn 2025中国留学生归国求职调研问卷、领英《2024中国留学生归国求职洞察报告》第2期

“

oppo

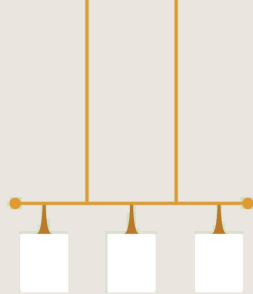
吸引全球优秀人才，尤其是海外留学生，是OPPO全球化发展的重要驱动力。

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的多场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。

”

——OPPO 全球校招负责人
陈夏云



留学首选倾向英国、欧美仍是主流留学目的地，选择日韩趋势也有所上升

数据表明，欧美地区对留学生有很高的吸引力，尤其是英国、美国，仍为中国留学生的主流选择TOP2，澳大利亚和新加坡是留学目的地选择的TOP3和TOP4，港澳、日韩等地区的吸引力有所增长，德、法等国家依旧稳固地保持Top 8地位。这意味着中国留学生的留学目的地选择正变得日益多元化和理性化。以德国和日韩为代表的、拥有独特专业优势和较高性价比的地区吸引力增强，也反映出留学生在选择时可能更注重未来发展，而非单纯的语言和文化圈。

中国留学生热门留学目的地 TOP8 (2024&2025)

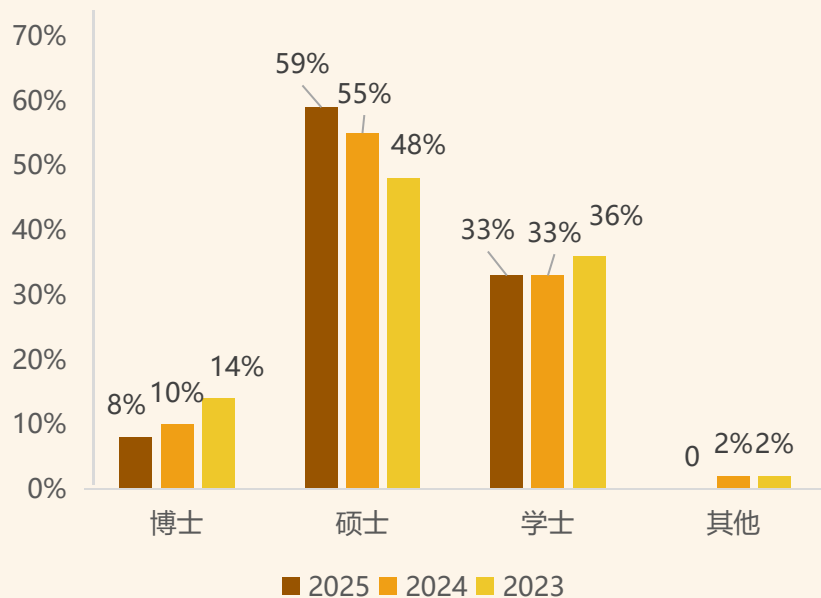
	TOP1	TOP2	TOP3	TOP4	TOP5	TOP6	TOP7	TOP8
2025	 英国	 美国	 澳大利亚	 新加坡	 港澳	 日韩	 德国	 法国
2024	 美国	 英国	 澳大利亚	 新加坡	 加拿大	 中国香港	 法国	 德国

*数据来源：LinkedIn 2025中国留学生归国求职调研问卷、领英《2024中国留学生归国求职洞察报告》第2期

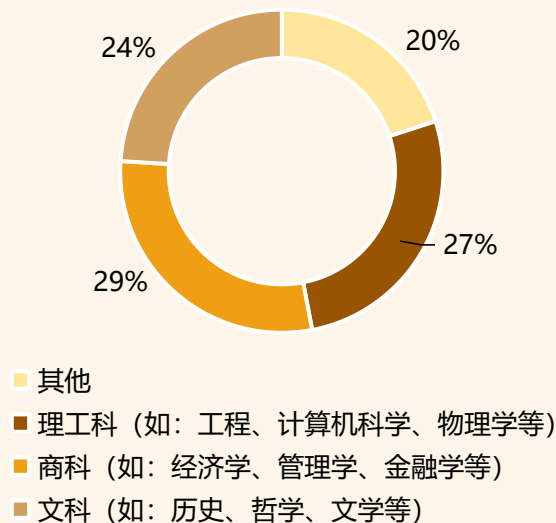
中国留学生群体呈现高学历化和专业选择多元化特点，硕士学历人才占比逐年递增

攻读硕士学位已成为留学的主流选择，且这一趋势仍在加强。数据洞察表明，高学历人才保持增长态势，2025年毕业的中国留学生中，硕士群体占比高达59%，硕士及以上学历占比67%，本科毕业生人才占比不变。商科和理工科仍然是两大热门专业方向，这也反映了留学生对未来职业发展和市场回报的务实考量。

2023-2025中国留学生学历分布



2025中国留学生毕业专业分布



*数据来源：LinkedIn 2025中国留学生归国求职调研问卷、领英《2024中国留学生归国求职洞察报告》第2期

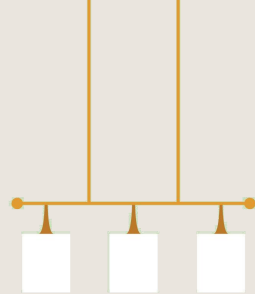


我们以“人的价值最大化”为宗旨，致力于激发并释放员工、用户及生态伙伴的潜能，在人才吸引上，我们不仅关注专业深度与跨界视野的优秀人才，也青睐在多元文化中融合创新、应对复杂挑战的新生力量。

依托海尔全球研发体系和生态资源，我们为人才铺设了融合本土实践与全球视野的发展路径，通过具有竞争力的薪酬福利，多通道晋升机制，以及开放协作、尊重友好的工作氛围，激发员工的潜能与创造力，共同成长进化，引领行业未来。



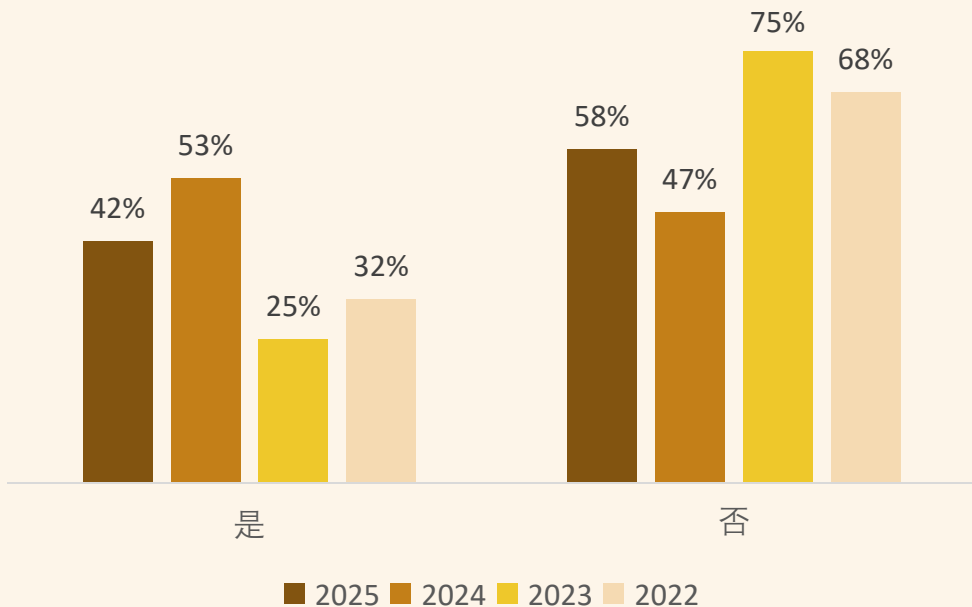
——海尔集团 校招&雇主品牌负责人
周正



无海外生活/工作经历的留学生近六成，与留学群体日益年轻化的核心特征高度吻合

2025年留学生群体中，“象牙塔直升”型学生（即无海外工作经历）的比例出现明显反弹，占据了近六成（58%）。这进一步印证了留学群体年轻化的趋势，也意味着对于企业来说，这批归国人才的可塑性更强，但可能也更需要企业提供入职后的系统性培训和职场适应引导。

2022-2025留学前是否有海外生活/工作经历



*数据来源：LinkedIn 2025中国留学生归国求职调研问卷、
领英《2024中国留学生归国求职洞察报告》第2期





04

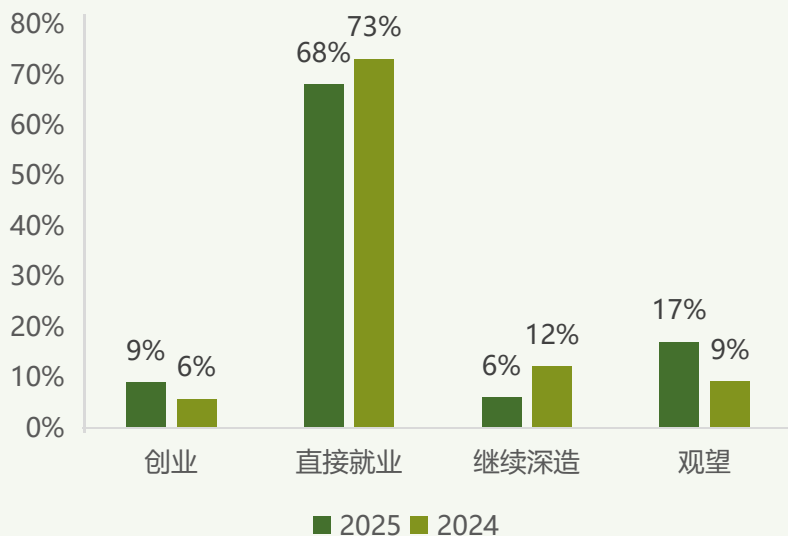
中国留学生毕业去向

- 直接就业是主流，多数选择回国发展，但就业意向的不确定性增加。
- 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仍保持积极态度。
- 认可回国就业优势，超六成留学生对回国就业具有极高的信心
- 从“外部宏观竞争”的普遍焦虑，转向了对“内部个人执行”的具体困惑。

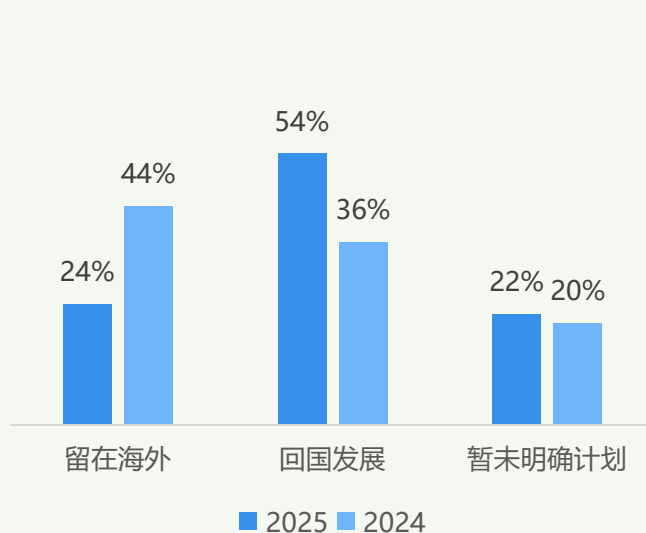
毕业去向：直接就业是主流，多数选择回国发展，但就业意向的不确定性增加

调研数据显示，2025年，超半数的留学生选择回国发展，留在海外的比例下降了20个百分点，不确定的留学生比例增加到22%。且近七成的留学生毕业后选择直接就业，选择创业的留学生相比2024年有所上升，持观望态度的留学生从2024年的9%上升到2025年的17%。这表明，大部分中国留学生对于毕业后去向的选择有着明确的规划，但也有不少留学生对未来职业发展仍处于迷茫阶段。

中国留学生毕业后就业意向



中国留学生毕业后就业去向



*数据来源：LinkedIn 2025中国留学生归国求职调研问卷、
领英《2024中国留学生归国求职洞察报告》第2期

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仍保持积极态度

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，留学生对国内发展机会也有一定程度的看好，这也依然是他们回国发展的第四大动因，对国内更安全稳定的社会环境的认可则是回国的第五大因素。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



*数据来源：LinkedIn 2025中国留学生回国求职调研问卷、
领英《2024中国留学生回国求职洞察报告》第2期

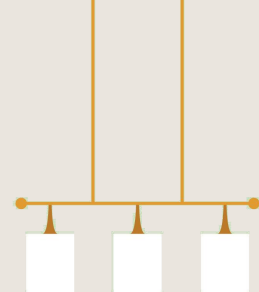


在全球化浪潮与中国经济飞速发展的双重驱动下，留学归国人才正成为推动中国企业国际化进程的重要力量。

新能安作为新能源行业头部企业，聚焦海外锂电及储能系统业务，对具有国际视野、跨文化交流能力和专业技能的海外留学生需求日益强烈。2025年更是发布A+Star顶尖人才招聘计划，定向选拔和孵化未来领军人才，加速企业全球化进程和国际化发展。



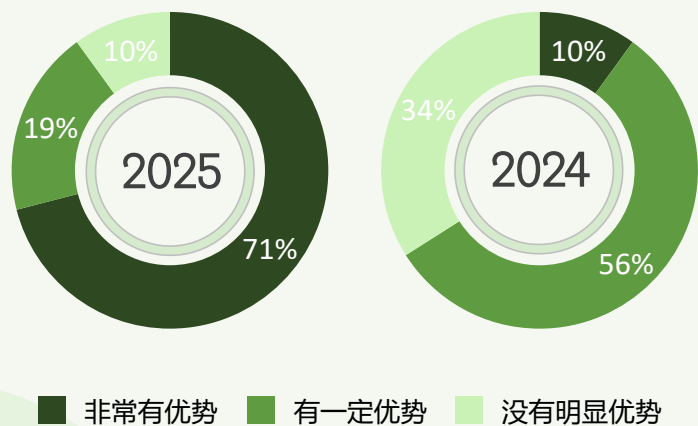
——新能安 招聘负责人
王长永



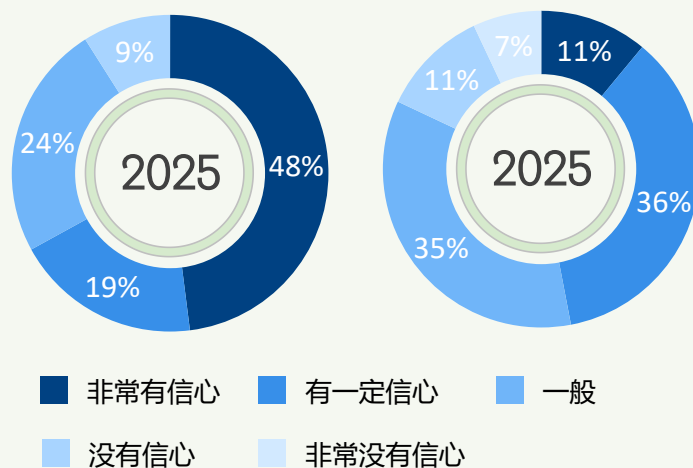
回国就业信心与情绪：更加认可回国就业优势，超六成留学生对回国就业具有极高的信心

2025年数据显示，留学生的求职心态明显比前一年更加积极和自信。九成留学生（90%）认为回国就业有一定优势，并且有一定程度的信心（67%），这种心态的转变，可能源于他们对自身能力的更清晰认知，或是对国内就业市场信息的更充分掌握。

留学生回国就业优势认知



留学生回国就业信心状态



*数据来源：LinkedIn 2025中国留学生归国求职调研问卷、
领英《2024中国留学生归国求职洞察报告》第2期

求职挑战与顾虑：从“外部宏观竞争”的普遍焦虑，转向了对“内部个人执行”的具体困惑

调研数据显示，“求职信息不对称”、“缺乏相关的工作经验”和“对口工作岗位少”这3个核心痛点在2025年均维持前3的高位。与此同时，与往年不同的是，留学生认为“求职竞争激烈”是挑战的比例，从2024年的44%，骤降至2025年的10%。与竞争焦虑下降形成鲜明对比的是，两个具体执行层面的困难在2025年明显上升趋势：“不知道采用哪些求职渠道”从2024年的16%上升至24%，“不能立即线下面试”从2024年的13%上升至24%。这表明，新一代留学生可能更为自信，但他们在求职技能和实践准备上，依然面临着巨大的挑战和信息鸿沟。

中国留学生回国求职过程中的挑战



*数据来源: LinkedIn 2025中国留学生归国求职调研问卷、
领英《2024中国留学生归国求职洞察报告》第2期





能源是人类发展的基础，绿色能源正逐渐成为全球能源的重要构成部分。高能量、高密度、可重复利用的锂电池作为绿色能源的关键存储技术，正在全球能源格局中发挥越来越重要的作用。世界锂电看中国，中国锂电看宁德--作为全球锂电的行业龙头之一，ATL正在带领锂电技术不断超越、定义未来锂电发展的关键方向。

ATL拥有来自全球顶尖的锂电科学家和跨越国界的精英科研团队，持续性的技术突破驱动着整个行业的发展，是锂电技术发展的核心引擎。ATL的业务覆盖全球主要市场，产品服务超过50亿的世界人口。

今日的中国，已成为全球技术创新的前沿阵地之一。开放的中国正张开双臂，热忱拥抱海外精英学子归来，共同实现科技强国的宏大梦想，用科技改变生活，为全球人类创造更多福祉。

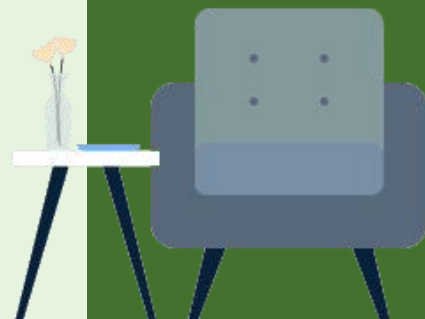
ATL是您从校园到社会的一个理想起点。ATL不仅为您提供行业内具有竞争力的价值回报，更凭借ATL人高度专业的科研与工程素养、浓郁的校园文化，为您搭建广阔的发展舞台，让您在这个大舞台上绽放光芒。

请您坚持您的梦想，ATL将与您携手，一起把梦想实现。



——宁德新能源科技有限公司
首席人力资源官

Jeff Jeff. A.Y



领英建议

为有效吸引和支持留学生回国发展，企业应关注其年轻化、高学历化的群体特征，同时，应充分重视家庭因素和文化适应对留学生回国决策的关键影响，通过提供完善的福利政策、文化融入支持及家庭关怀福利，增强回国吸引力。

面对留学生就业意向不确定性增加的趋势，企业需要提升就业信息透明度，及时提供清晰的岗位需求、发展路径和招聘流程，从而有效促进留学生群体的回国就业意愿和成功融入。





05

中国留学生 归国求职特征

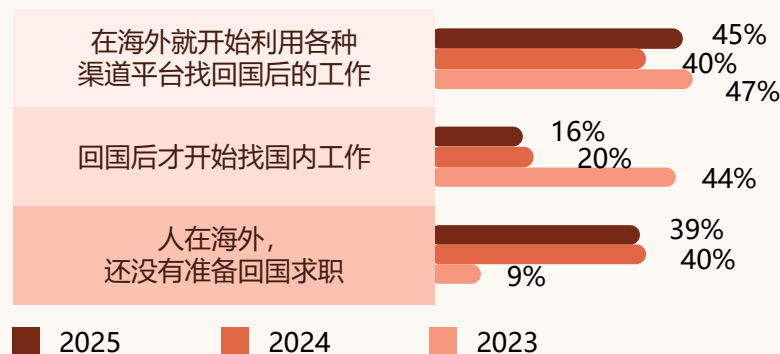
- 近半留学生提前寻求就业机会，且求职时间预期逐渐延长；
- 薪酬和长远发展依然是核心诉求，稳定性和软性福利也是重要追求；
- 区域“核心经济圈+回乡发展”的多重选择，职业发展是压倒性的考量因素，全球化潜力的企业是首选目标；
- 首选高景气的行业同时也在求稳，增长驱动和数据分析能力的复合型岗位最受欢迎；
- 中高薪资预期调整下降，中低薪资与高薪资预期回升；
- 留学生求职更加聚焦和主动，愈加倾向官方渠道，强烈渴望能够直接转化为成果的机会信息。

求职准备度：近半留学生提前寻求就业机会，且求职时间预期逐渐延长

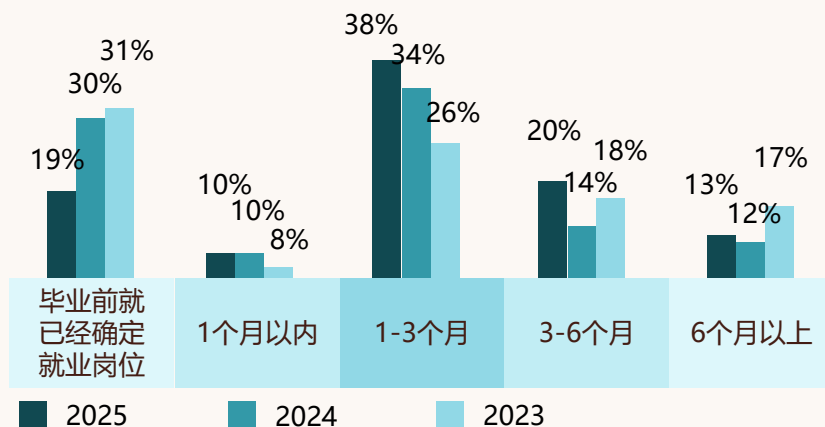
2025年，留学生展现出“早启动，长周期”的求职新特征。调研数据也显示，45%中国留学生毕业前在海外就开始利用各种渠道平台找回国后的工作，这一比例较2024有所增长。同时，对于求职的预期时间也集中在了3个月左右的时间，毕业前就能确定工作机会的留学生占比较往年有所下降，而1个月以上的时间预期均有所增长。

由此可知，面对国内外就业市场愈发激烈的竞争，中国留学生灵活性和韧性也逐步凸显。他们更早地投入求职市场以抢占先机，但同时也对求职的长期性和艰巨性有着更清醒地认识。这种矛盾的结合，体现了他们在激烈竞争下的高度战略性和现实主义态度。因此，中国留学生在回国就业过程中所展现的挑战应对意识和适应能力，充分体现了他们在全球化时代作为关键人才群体的重要价值和巨大潜力。

中国留学生求职准备情况



中国留学生求职时间预期



*数据来源：LinkedIn 2025中国留学生归国求职调研问卷、领英《2024中国留学生归国求职洞察报告》第2期

“



莉莉丝游戏

莉莉丝游戏始终将人才视为企业发展的核心驱动力，尤其是在游戏业务全球化的背景下，我们欢迎海外游戏人才的强势加入。

这里注重玩法创新，擅长多元审美，打造不设上限的发展空间，在挑战中成长，在项目成就中实现个人价值。我们相信，海外留学生的语言技能、对全球不同国家和地区本土文化理解可以在这片土壤生根发芽。

未来，莉莉丝游戏将深耕本地化，用超越预期的游戏体验吸引全世界的玩家，用简单真诚的企业文化吸引全球人才，最终奔赴「成为世界一流的游戏公司」的企业愿景。

”

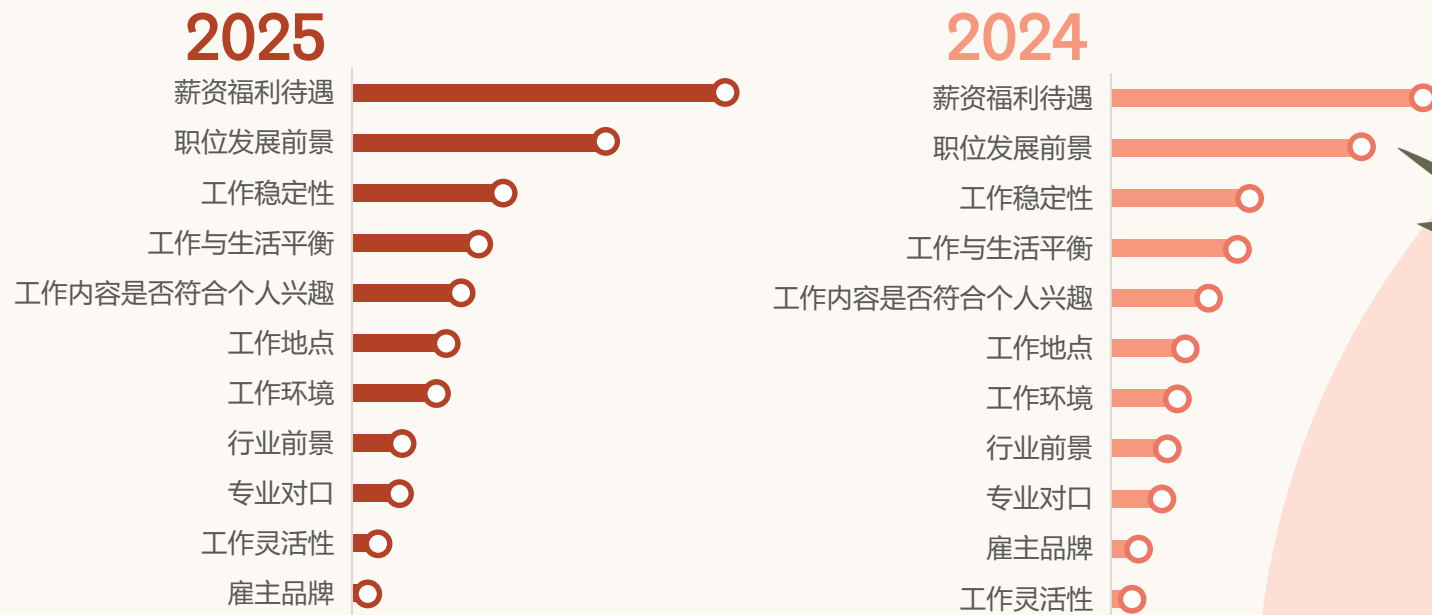
——莉莉丝游戏 雇主品牌负责人
武伊宁



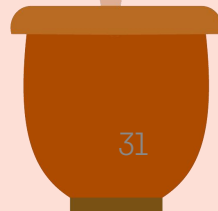
择业考量：薪酬和长远发展依然是核心诉求，稳定性和软性福利也是重要追求

2025年与往年相对一致，留学生同样保持“回归务实，拥抱稳定”的择业观。调研数据显示，中国留学生在归国择业考虑的前五大因素仍为薪资福利待遇、职位发展前景、工作稳定性、工作生活平衡以及工作性质与个人志趣的契合。这表明，在面对当前全球和国内经济的不确定性时，留学生的求职心态变得更加谨慎和风险规避。他们愿意在一定程度上，将对“生活平衡”和“个人兴趣”等“软性”福利的追求，让位于对“稳定”这一“硬性”保障的需求。

留学生就业选择时最看重的因素 TOP10



*数据来源：LinkedIn 2025中国留学生归国求职调研问卷、
领英《2024中国留学生归国求职洞察报告》第2期





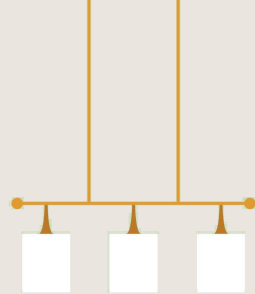
深圳科创学院
Shenzhen innoX

快速演变的国际形势和外部环境告诉我们，继续沿用传统模式去发展未来的产业和经济已经变得越来越困难、越来越低效了。

科技创新将毫无疑问地主宰未来产业、经济和社会的发展。中国走到了要从Hollywood of makers到Hollywood of innovators转变的重要时机，也迎来了可以把中国品牌带到世界舞台的宝贵机会。

现在投入到硬科技创新创业大流中正是“天时、地利、人和”的完美时机和选择，你们是否愿意拥抱这个机会与我在深圳科创学院相见？

——深圳科创学院 发起人及院长
李泽湘



领英建议

应对留学生提前启动求职且周期延长的新趋势，企业需相应调整招聘策略，将招聘时间线前置，通过领英等全球化平台主动接触目标人才。构建具有竞争力的薪酬体系、清晰的长期职业发展路径，以及工作稳定性与工作生活平衡等软性福利在内的综合价值主张，以精准回应其对薪酬发展与稳定福利的双重核心诉求。

此外，充分利用领英的雇主品牌建设，立体化呈现真实工作场景与企业文化，有效增强人才信任与黏性，从而在日益提前的“人才争夺战”中占据先机。





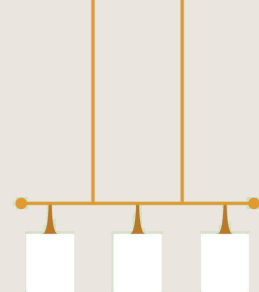
海能达秉持“以人为本、人尽其才”的用人理念，将员工视为企业发展的核心驱动力，通过构建国际化职业发展平台与复合型人才培养机制，为通信技术、市场营销及解决方案领域的专业人才提供广阔成长空间。

依托全球化业务拓展及行业领先地位，公司持续招募并培养具备国际化视野与冲劲的海外营销人才、懂技术懂客户的产品经理或解决方案专家，专业功底扎实的通信开发硕博人才。

海能达看重员工的综合素质与发展潜力，坚持潜力重于学历、业绩重于资历的选人思路，助力人才实现职业突破。



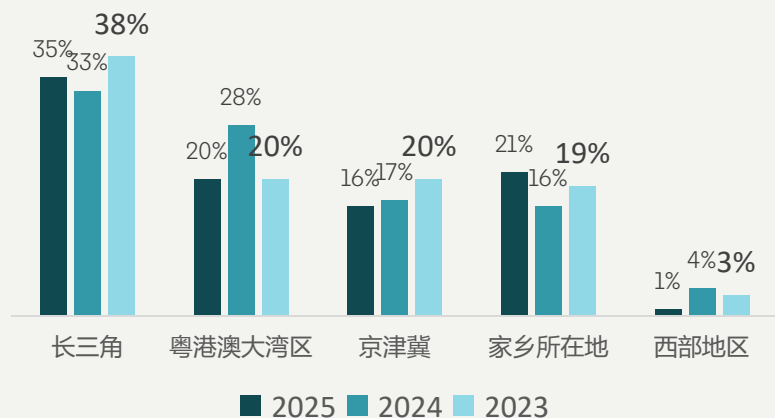
——海能达 校招项目负责人
林尧杰



就业偏好：区域“核心经济圈+回乡发展”的多重选择，职业发展是压倒性的考量因素，全球化潜力的企业是首选目标

一线和新一线城市强大的工作机会依然是主要磁石：长三角（35%）、粤港澳大湾区（20%）、京津冀（16%）。但“回乡潮”已成为不可忽视的趋势：2025年，选择回到家乡所在地就业的留学生人数占比21%，甚至略高于粤港澳大湾区和京津冀。同时数据表明，工作机会（70%）和城市环境发展前景（52%）已经成为留学生归国选择就业地点是首要考虑的两大因素，家庭因素（49%）也是重要考虑因素之一。这反映了学生对工作与生活平衡、降低生活成本的考量增多。值得注意的是，除了政策扶持和生活成本的考量，有一部分留学生也会考虑企业的研发环境，这说明留学生在选择工作地点时，除了常规的未来发展规划和生活安排之外，越来越重视创新和研发的环境，同时也是近几年国内技术飞速发展给了更多留学生归国就业选择的底气。

中国留学生归国首选就业地点（2023-2025）



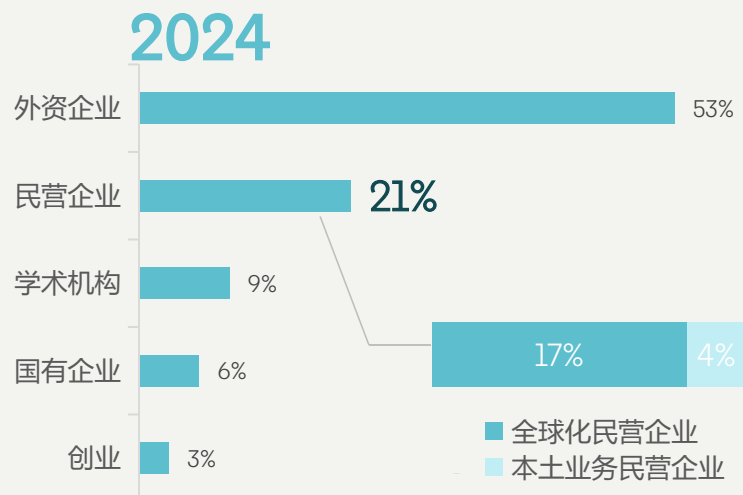
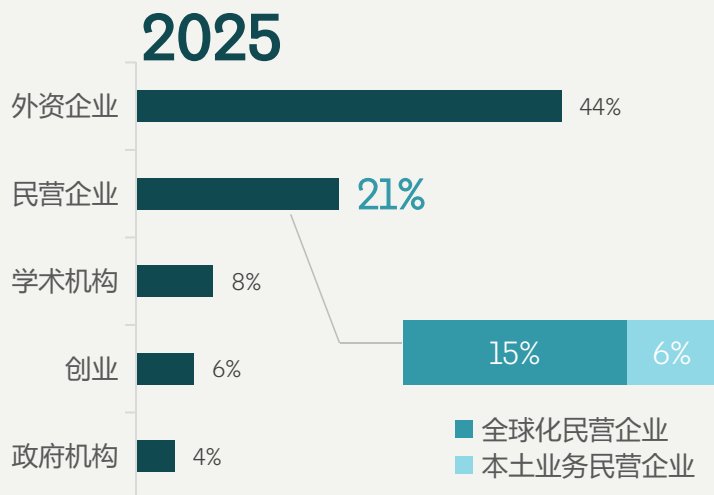
归国就业地点选择的优先考虑因素TOP6

2025	2024
工作机会	工作机会
城市前景	城市前景
家庭因素（含人际关系）	家庭因素（含人际关系）
生活成本	个人兴趣/爱好
海归扶持政策	海归扶持政策
企业研发环境	生活成本

*数据来源：LinkedIn 2025中国留学生归国求职调研问卷、
领英《2024中国留学生归国求职洞察报告》第2期

外企的光环仍在，但不再是唯一选择。海归留学生的首选仍是外资企业，同时，民营企业的选择意向保持不变，但与去年相比，全球化民企仍占很大比重，本土业务民企的选择意愿与之差距在缩小，具备全球化视野和发展潜力的中国民营企业正成为越来越有竞争力的雇主。与此同时，学术机构的就业机会依然是留学生就业选择企业的第三位，这一现象表明学术道路也为相当一部分高学历留学生提供了稳定的职业选择。

留学生回国首选目标企业类型 TOP5



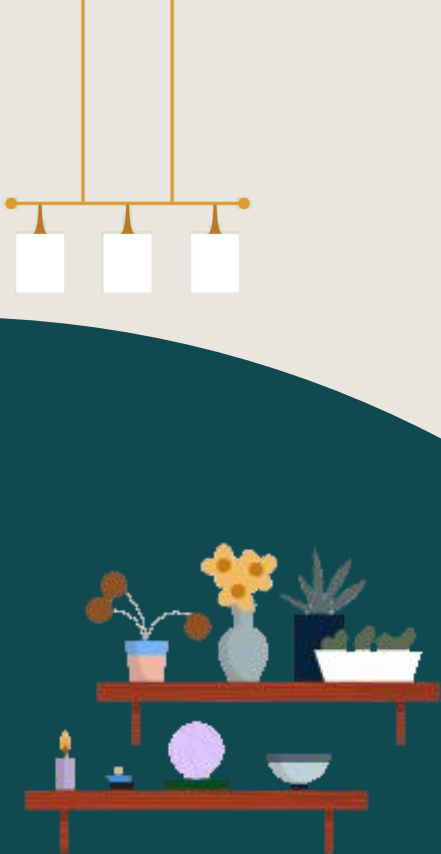
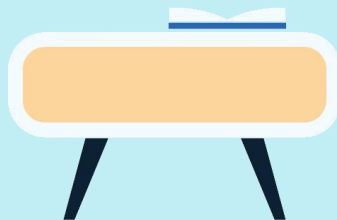
*数据来源: LinkedIn 2025中国留学生归国求职调研问卷、
领英《2024中国留学生归国求职洞察报告》第2期



将留学生落位到海外业务，是学生职场成长和企业出海的双向奔赴。面对to B业务的稳定发展，华勤技术本着聪明、皮实、靠谱、开放的人才观，持续吸纳留学生以及外籍人才，辅以完善的培养机制和多元的内部活水流程，真正发挥留学生的语言优势、创新思维和国际化视野，支撑公司的全球化战略。



——华勤技术 海外招聘负责人
Viona



领英建议

留学生群体在就业地域选择上呈现“核心经济圈与回乡发展并重”且高度重视职业发展与全球化平台的特点，企业可以通过领英的全球人才数据平台，深度洞察不同区域人才的核心诉求与技能画像，制定更具针对性的区域人才策略。

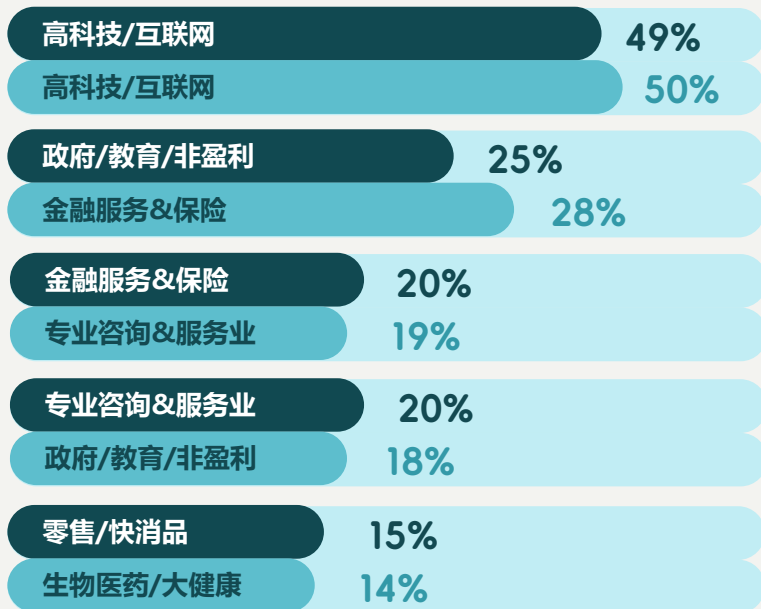
并借助领英精准的雇主品牌内容与人才解决方案，面向全球留学生展示在核心经济圈的领先业务布局与全球化发展潜力，以及在重点二三线城市的多层次机会，有效触达并吸引目标留学生群体。



目标行业与岗位/职能：首选高景气的行业同时也在求稳，增长驱动和数据分析能力的复合型岗位最受欢迎

根据调研，高科技/互联网仍然是留学生归国就业首选的行业，与去年不同的是，政府/教育/非盈利性机构组织在2025年首次超越金融，跃居留学生目标行业第2位，对公共部门和非盈利组织的兴趣显著提升，反映了在不确定环境下对稳定性和社会贡献价值的重新评估。金融服务&保险、专业咨询及服务行业热度相对稳定，但排名稍有下滑、零售&快消品跃居第5位。与此同时，结合领英大数据调研发现，制造/工业/汽车、通信/半导体等高精尖行业存在很大的人才缺口，而金融行业的人才需求正逐渐减弱。

留学生归国就业行业偏好 TOP5



■ 2025 ■ 2024

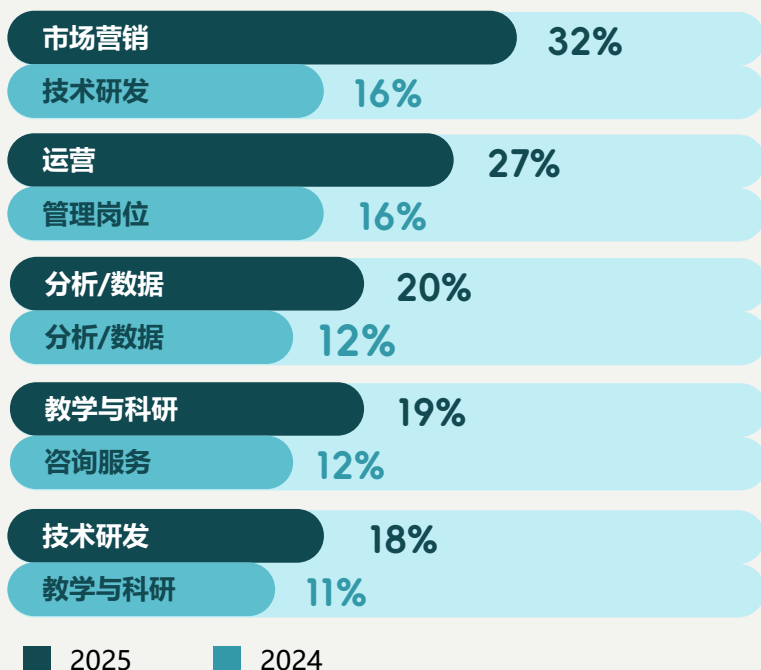
2025海归人才招聘需求的行业 TOP5



*数据来源：LinkedIn 2025中国留学生归国求职调研问卷、领英《2024中国留学生归国求职洞察报告》第2期

最新数据显示，市场营销与运营岗位是留学生首要关注的岗位职能，同时数据分析类的职能岗位成为第三大选择，这也侧面说明数字化转型下市场对数据能力的高度需求。教学与科研，以及技术研发的岗位也分别位列第四和第五位，结合领英大数据调研显示，大多数中国企业对海外留学生的招聘计划更多的是在研发与技术部门上，综合来看，技术研发类人才急缺，而市场部门同样渴求人才，而其他部门则人员相对饱和，竞争将更加激烈。

留学生回国求职岗位职能选择 TOP5



2025海归人才招聘的需求岗位 TOP3



*数据来源: LinkedIn 2025中国留学生归国求职调研问卷、领英《2024中国留学生归国求职洞察报告》第2期





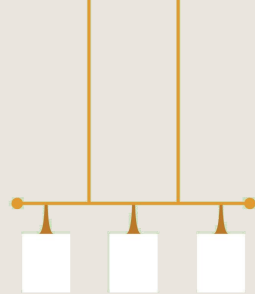
阳光电源
SUNGROW

我们专注于寻找具备创新思维、全球化视野和数字化素养的高层次人才。为此，我们借助AI优化选才，打造灵活团队以敏捷应对变化，并在开放包容的企业文化中，推行精细化权限管理与数据驱动决策，充分释放人才潜力，巩固可持续竞争优势。

我们珍视每一位“渴望成长的阳光人”，践行“全球绿色梦想，成就更好的我们”（GREEN WORLD GREAT US）。我们致力于提供平等开放的平台，通过授权赋能激发创造力，提供多元动态的成长路径点燃内驱力，助力每位伙伴在推动可持续发展的绿色使命中，实现个人与世界的卓越进步。



——阳光电源 校园招聘经理
Cecilia



领英建议

在高景气行业，高科技/互联网企业可以通过领英平台持续展示技术创新实力与全球化发展路径，而公共部门与非营利组织则可借助领英的雇主品牌解决方案，突显工作稳定性与社会价值贡献。

高技术领域存在显著人才缺口的现状，相关企业可以充分利用领英的精准触达能力，吸引具备数据分析和研发技能的海归人才，

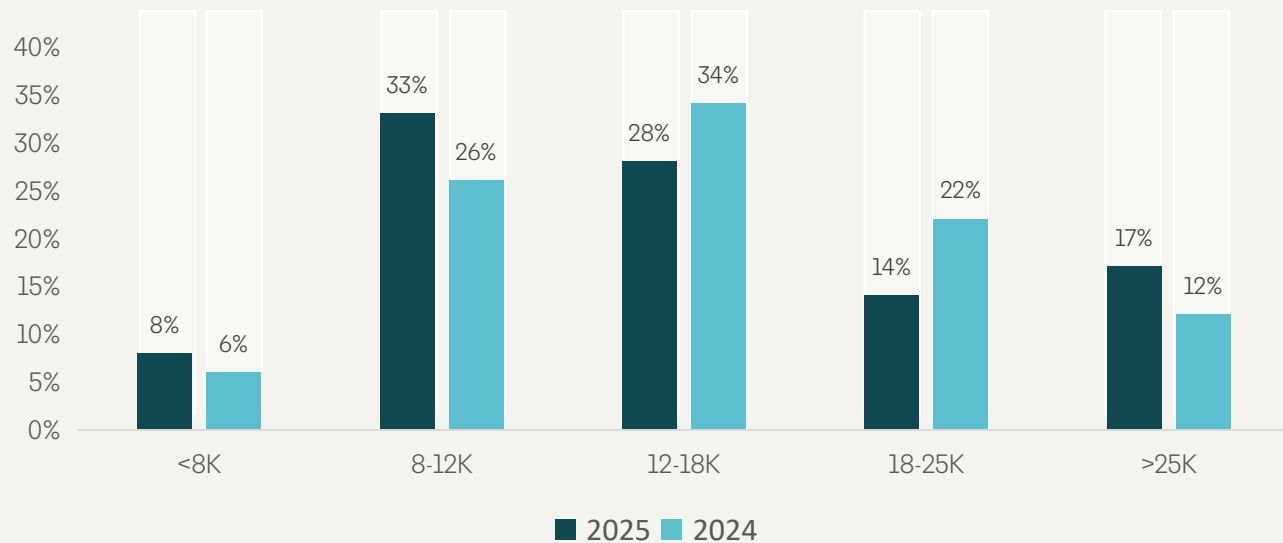
同时，基于市场运营类岗位的高关注度，企业可通过领英大数据分析不同职能的人才供需情况，优化岗位需求与人才技能的匹配效率，实现精准引才。



薪资预期变化：中高薪资预期调整下降，中低薪资与高薪资预期回升

2025年，留学生的薪资预期出现显著分化。一方面，受就业市场压力影响，更多学生调低预期，回归到更务实的8-12K区间。另一方面，依然有一部分维持或提高了对高薪的期望，>25K的高薪预期明显提升至17%。而12-18K以及18-25K的薪资预期都有所下降，分别下降至28%和14%。这种分化一方面凸显了海归群体内部竞争力的差异，他们对自身市场价值更为精准地评估；同时也是海归群体对期望与现实之间适应性调整的显现，也是留学生群体强大韧性的体现。

中国留学生回国就业月度薪资预期变化



*数据来源：LinkedIn 2025 中国留学生归国求职调研问卷、
领英《2024中国留学生归国求职洞察报告》第2期

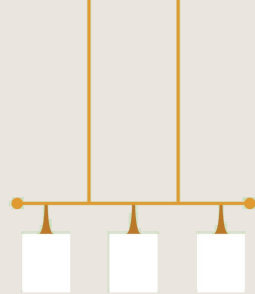


在全球格局不断重塑的今天，创新迭代能力与敏捷响应体系已成为企业的核心竞争点。威胜能源在校招中，我们始终聚焦寻找那些既具岗位潜力、又具全球化视野的卓越人才。他们可能来自不同学科背景，却都对行业发展趋势有着敏锐判断，并具备将创意转化为成果的能力。

我们相信，真正驱动变革与持续成长的力量，源自团队中年轻的探索者与实践者。因此，威胜能源为他们打造多元、立体且可持续的成长路径——从实验室的前沿研发到海外市场的开拓实践，从核心算法的设计优化到产品的落地交付，确保每一位加入者都能在真实工作中实现潜能最大化，并与企业共同成就未来。



——惟远能源 人力资源总监
司勇



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。



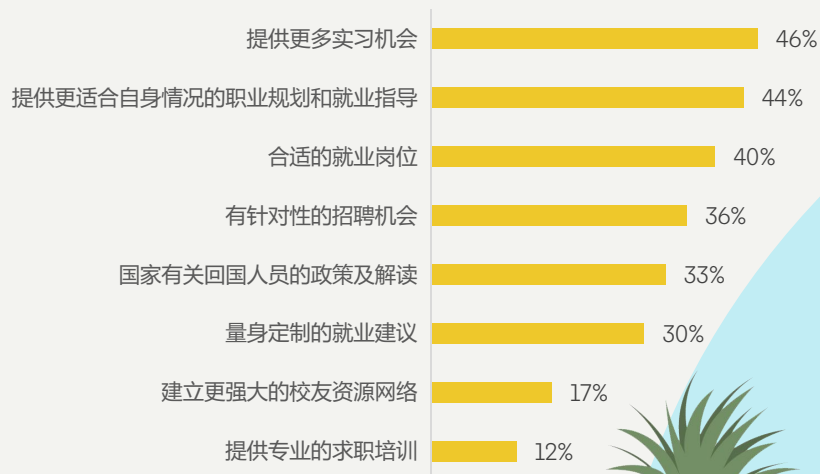
求职渠道与需求：留学生求职更加聚焦和主动，愈加倾向官方渠道，强烈渴望能够直接转化为成果的机会信息

对比2024年，企业官网的重要性大幅提升，占比从2024年的61%提升至2025年的72%，是绝对的第一渠道。第三方在线招聘平台（领英等）和企业各媒体平台招聘广告则仍是留学生求职信息渠道的第二、第三位。值得注意的是，选择校园招聘会的比例有所下滑，而社交平台这一高主动性渠道明显超越其他渠道成为第四大选择。这一变化反映出，留学生求职正变得更加聚焦和主动，他们倾向于通过企业官方渠道获取最直接、最准确的信息。

中国留学生获取就业信息的常用渠道变化

	2025	2024
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（领英等）
Top3	企业各媒体平台招聘广告	企业各媒体平台招聘广告
Top4	社交平台（Facebook等）	校园招聘会
Top5	校友/老师/朋友等推荐	校友/老师/朋友推荐
Top6	校园招聘会	猎头公司
Top7	猎头公司	社交平台（Facebook等）
Top8	空中/线上宣讲会	空中/线上宣讲会

2025留学期间最希望获得的回国就业信息 TOP8



*数据来源：LinkedIn 2025中国留学生回国求职调研问卷、领英《2024中国留学生回国求职洞察报告》第2期

同时，他们对求职信息的需求也从泛化的信息获取，转变为对“实习”这类能够直接提升背景、转化求职成果的实践机会的强烈渴望。留学生对于更多实习机会的需求（46%）直接占据就业信息需求的榜首，除此之外，在信息需求的TOP5中，合适的工作岗位（40%）和针对性的招聘机会（36%）分别位列第三和第四。同时提供合适职业规划和指导的需求占44%，位列第二。这在另一方面也提醒着企业和高校，应提供更多高质量的实习项目和更具针对性的职业发展辅导。



领英建议

基于当前留学生薪资预期差异化、求职渠道聚焦官方平台、以及强烈渴望实践机会的新趋势，企业需要制定更精准的人才吸引策略。领英凭借其全球人才数据库与趋势洞察能力，可帮助企业精准分析不同院校和专业留学生的薪资期望与职业偏好，为制定差异化的薪酬体系提供数据支持。

同时，在留学生对权威官方信息渠道和实际机会高度的关注下，企业更需及时优化官网和领英官方账号的信息，通过定期发布企业动态、直播带岗和员工故事等内容，打造真实立体的雇主形象。



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，回国发展意愿逐渐上升。**大多数中国博士留学生选择直接就业，创业意愿也显著提升。回国动因中，对生活环境与文化认同的影响力增加，显示博士群体的决策逻辑正从看重发展机会转向追求生活品质。
- **博士留学生对归国就业信心十足。**超九成博士留学生认可回国就业优势且信心充足，56%对归国发展充满信心。但求职挑战已从宏观竞争压力转向信息不对称、人脉不足、求职渠道不明等执行层面的障碍。
- **博士留学生就业首选粤港澳、长三角等发达地区，家庭因素影响显著。**就业地点上，粤港澳大湾区（33%）和长三角地区（31%）是首选；约15%的博士选择家乡所在地，虽占比微降但仍为第三大选择，其中不可忽视的是家庭这一重要影响因素。职业类型上，学术机构是最主要去向，外资与跨国民企次之，创业有所增长，国企热度下降，显示出博士人才对职业自主性与多元发展的追求。

- **目标行业与岗位/职能偏好新动向：科研与技术岗位保持核心地位，行业选择凸显高科技与战略性新兴领域偏好。** 高科技/互联网、政府/教育/非盈利机构、生物/医药/大健康行业稳居博士留学生目标行业前三；通信/半导体行业在2025年颇受青睐。教学与科研类岗位和专业技术研发岗位占据主导地位，同时数据分析、运营和市场类岗位也受到部分关注。
- **博士留学生高薪资预期显著增长，中等薪资预期有所降低。** 博士留学生对高薪职位的乐观态度增强。超过半数（53%）预期月薪在25K以上，同时中等薪资预期普遍下降。
- **博士留学生求职转向“信任优先”，依赖官方渠道与人脉推荐，需求聚焦于精准岗位与政策解读。** 博士留学生主要通过企业官网和校友/老师/朋友推荐等方式获取就业信息，社交平台亦受欢迎。他们特别关注获得明确的合适就业岗位、招聘机会以及回国就业政策解读等信息，其次是个性化职业指导和强大的校友资源，对宏观就业政策动态和实际机会表现出高度重视。



06

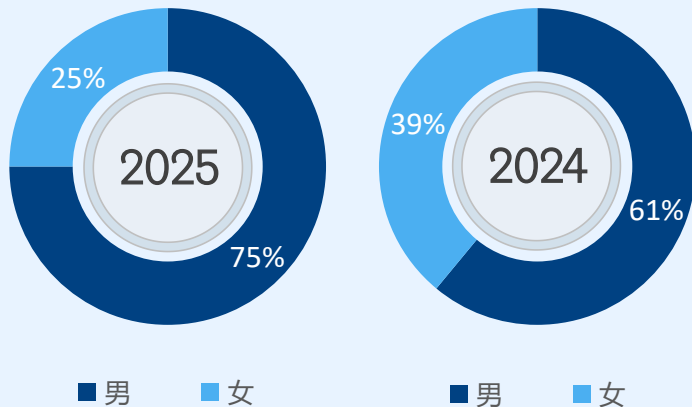
中国博士留学生画像

- 中国海外博士留学生群体仍以男性为主，且年轻化趋势减缓。
- 美国是中国博士留学生持续不变的首选，而第二梯队由科研技术发达的英、德、澳取代，科学技术导向渐显。
- 中国博士留学专业选择：理工科类依旧稳坐主流地位，文科类选择范围呈现增加态势。
- 近六成博士留学前有海外经历，且工作后选择继续深造的群体持续扩大。

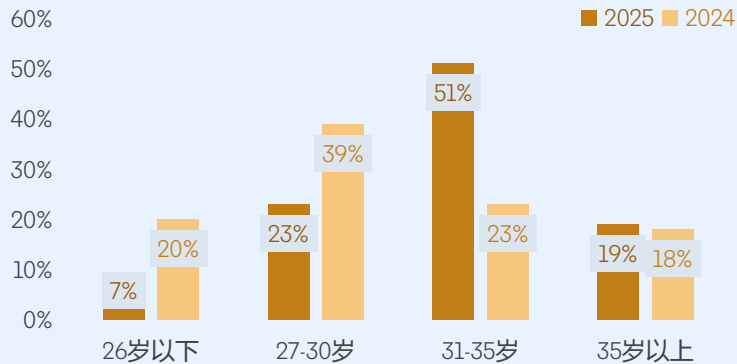
性别与年龄分布：中国海外博士留学生群体仍以男性为主，且年轻化趋势减缓

中国海外博士留学生群体仍以男性为主，且有上涨趋势；与此同时，调研显示，2025年30岁以下的中国海外博士留学生比例明显减少，超半数的中国海外博士留学生处于31-35岁这一阶段，总体来看，与2024年大部分博士留学生年龄集中在27-35岁的趋势相比，2025年博士群体年龄分布趋于中高年龄段，年轻化趋势有所减缓。

中国海外博士性别分布



中国海外博士年龄分布



*数据来源：LinkedIn 2025中国留学生归国求职调研问卷、
领英《2024中国留学生归国求职洞察报告》第2期



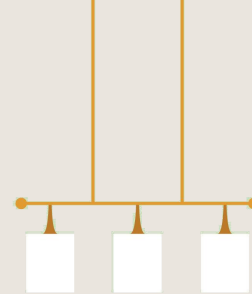
JEE

巨一科技始终重视全球高潜力人才的引进，聚焦具备国际视野、技术深度与跨文化沟通能力的理工科硕博毕业生。

通过多岗位轮岗、系统培训、全球项目实践及个性化薪酬方案，为青年人才打造清晰的职业成长路径，共同领跑智能制造与新能源未来。



——JEE国际 人力运营部负责人
Wilson



美国是中国博士留学生持续不变的首选，而第二梯队由科研技术发达的英、德、澳取代，科学技术导向渐显

中国海外博士留学国家地区 TOP5

2025

TOP1



美国

TOP2



英国

TOP3



德国

TOP4



澳大利亚

TOP5



日韩

2024

TOP1



美国

TOP2



中国香港

TOP3



加拿大

TOP4



新加坡

TOP5



德国

调研显示，选择美国作为留学目的地的依旧遥遥领先，稳居中国海外博士留学生的留学目的地首位，英国和德国等科研发达地区受欢迎程度明显提升，而加拿大、新加坡等去年相对热门的国家退居后位。这也反映了中国博士留学生的选择并未固化，而是根据多种因素在不同国家和地区的优秀院校间进行流动。

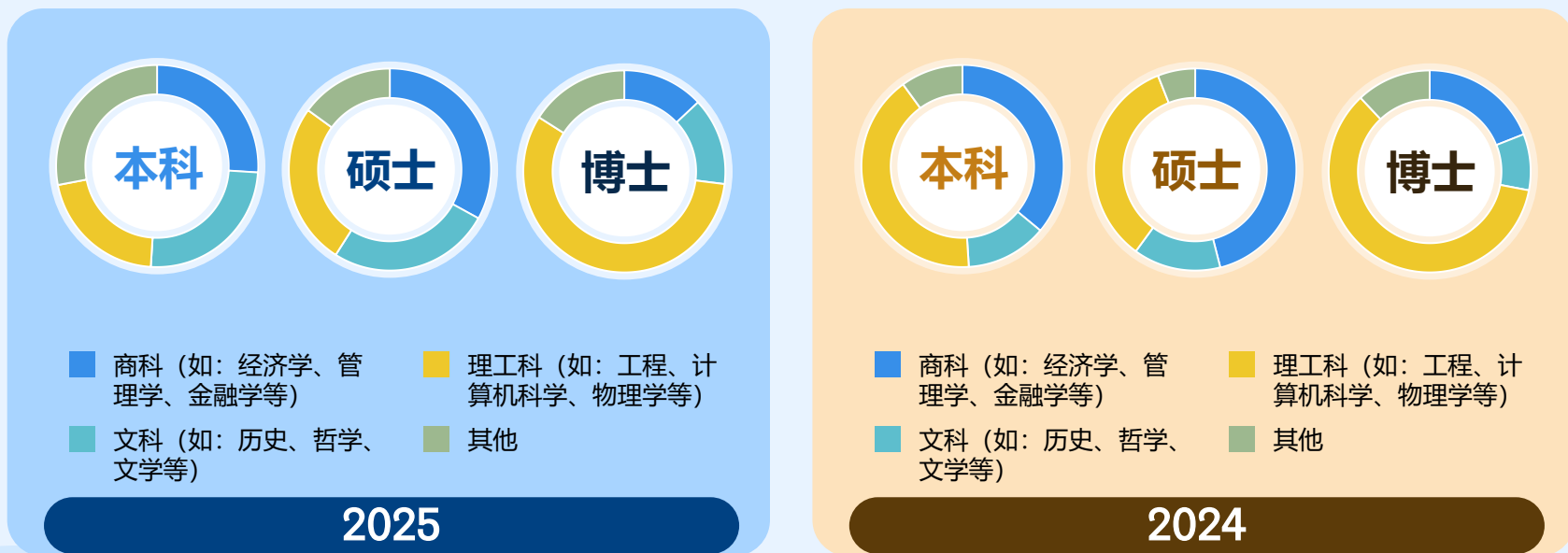


*数据来源：LinkedIn 2025 中国留学生归国求职调研问卷、
领英《2024 中国留学生归国求职洞察报告》第2期

中国博士留学专业选择：理工科类依旧稳坐主流地位，文科类选择范围呈现增加态势

2025年海归博士中，仍有近六成的选择理工科专业深入研究，占据博士留学生主流专业选择地位。其次，与2024年相比，博士留学生在文学专业方向的选择比例有所增长，呈现与商科专业方向基本并列的态势。这表明中国博士留学生的专业兴趣正在理工科的巨大光环下，进行缓慢但可见的拓宽。另一方面，相比其他学历的留学生群体专业选择相对均衡的态势，博士留学生更偏向高新技术和前沿学科集中的理工专业方向，这也体现出博士留学生更专业化的选择，也代表了学术研究和人才需求的新前沿。

中国海外留学生的学历专业分布



*数据来源: LinkedIn 2025中国留学生归国求职调研问卷、领英《2024中国留学生归国求职洞察报告》第2期



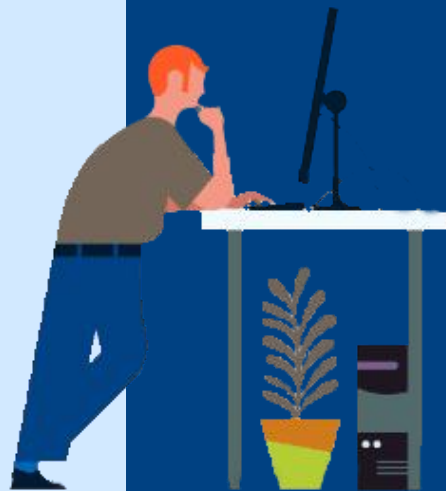
在驱动创新与引领产业升级的时代浪潮中，我们始终坚信人才是企业最核心的竞争力与发展的源动力。我们秉承“尊重人、找对人、培养人、成就人”的人才发展理念，并将其贯穿于人才战略的每一个环节。

为吸引和留住高潜力人才，我们提供清晰的职业发展路径、开放包容的企业文化、灵活的工作方式及优渥福利。依托行业首创的企业大学——远东大学，我们构建了基于“学业·职业·事业”全周期的人才培养体系，着重发掘其综合素质、创新思维与团队协作能力。

特别是在全球化竞争日益激烈的今天，我们高度珍视具备国际化视野、跨文化沟通能力的海外英才。我们期待与全球英才携手，共同书写创新篇章。



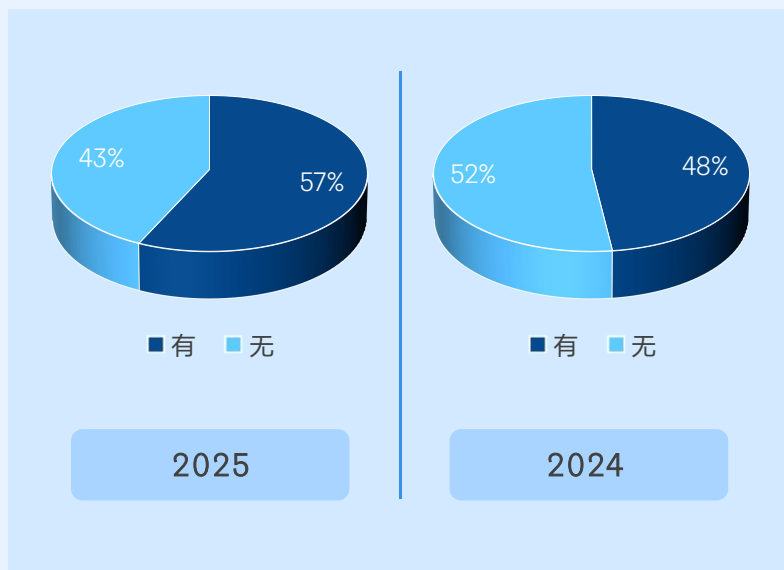
——远东控股集团 党委书记、董事局
执行主席、首席执行官
蒋承志



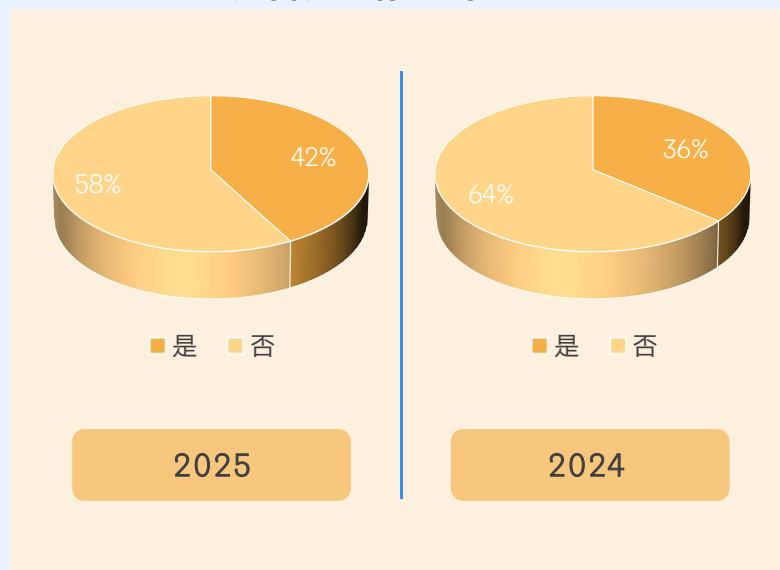
近六成博士留学前有海外经历，且工作后选择继续深造的群体持续扩大

数据显示，近六成博士留学生在攻读博士学位前，已有海外生活或工作经历，仅43%无此类经历。且与往年相较，无论是出国前已有海外经验，还是工作后再深造的比例均有所上升。这共同指向一个趋势——博士留学的决策日趋成熟与理性。博士群体不再急于直接进入博士阶段，而是倾向于通过海外体验或职场实践来明确自己的学术与职业目标，从而做出更具规划性的留学选择。

留学前是否有海外生活/工作经历



是否为工作之后留学



*数据来源：LinkedIn 2025 中国留学生归国求职调研问卷、领英《2024中国留学生归国求职洞察报告》第2期



07

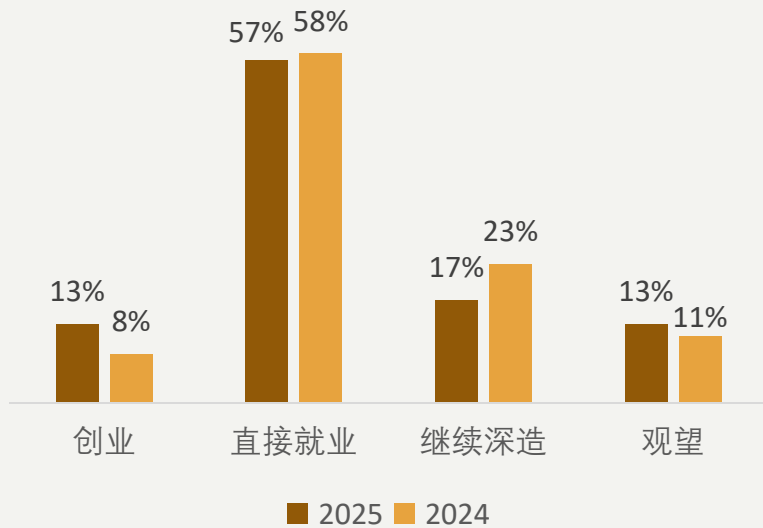
中国博士留学生 毕业去向

- 归国发展成主流，直接就业为主，创业意愿上扬
- 家庭因素仍居首位，生活与文化认同影响渐增，发展机会亦较为重要。
- 超九成博士看好国内发展，认可国内职业机遇与环境。
- 中国海外博士留学生求职困境转向信息壁垒，信息不对称成首要难题。

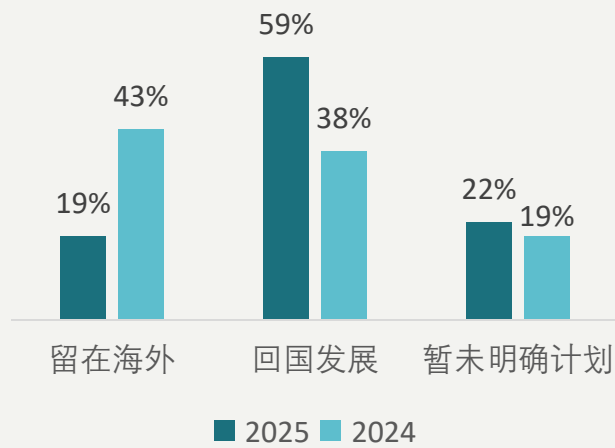
毕业去向及归国意愿渐趋明朗：归国发展成主流，直接就业为主，创业意愿上扬

博士留学生的就业意向仍维持多元化趋势：毕业后去向方面，近六成博士计划回国发展（59%），只有约19%选择留在海外。就业意向上，直接就业仍是主导，57%的博士倾向毕业后直接就业，而13%的计划创业，创业意向逐年攀升；其余部分选择继续深造或再观望，这之中，继续深造的意愿更强，仍在观望，对未来不确定的博士留学生虽稍有增加，但占比不多。总体来看，海归博士有着清晰的规划和选择，更倾向于回国就业，且创业意愿明显提升。

博士留学生毕业后就业意向



博士留学生毕业后就业去向



*数据来源：LinkedIn 2025中国留学生归国求职调研问卷、领英《2024中国留学生归国求职洞察报告》第2期

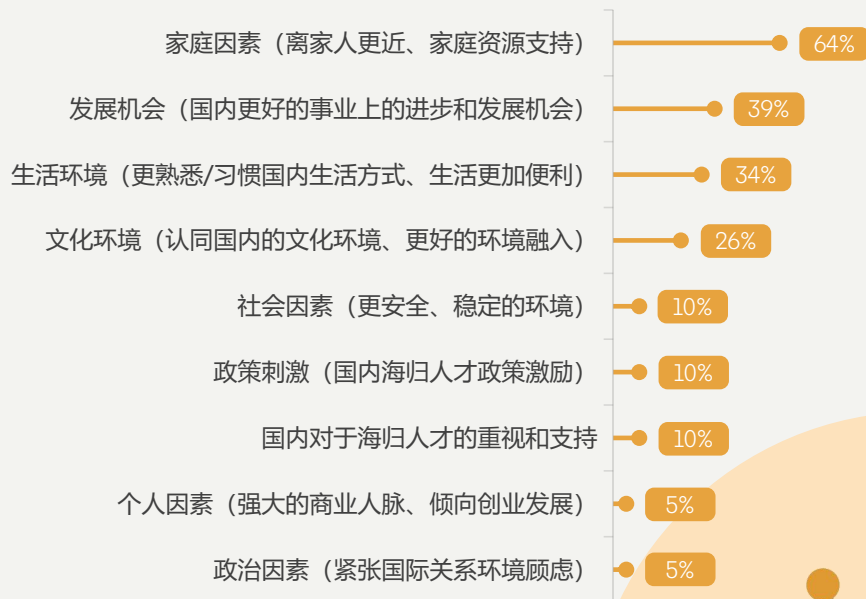
回国动因：家庭因素仍居首位，生活与文化认同影响渐增，发展机会亦较为重要

中国海外博士留学生回国动因中，家庭因素（58%）依旧占据主导地位，其次，2025年生活环境（57%）和文化认同（49%）影响上升，增幅均高达23%，跃居前三，而发展机会（33%）这一影响因素，较2024年有所下降，个人因素与社会因素呈现小幅增长。总体而言，博士留学生的回国决策逻辑逐渐从看重发展机会，转向生活方式与文化认同。这意味着，吸引顶尖人才回国策略需要更加全面地考量。

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



2025



2024



在 Dida 推进全球化运营的每一步进程中，具备国际化视野的卓越人才始终是驱动公司高速成长的核心动能。当下，AIGC引发生产力变革的浪潮席卷而来，Dida 更迫切需要兼具技术创新能力与全球化视野的顶尖人才携手，共同打造更智能、高效、互联互通的全球旅游生态。

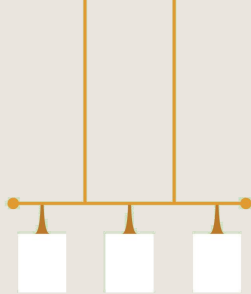
我们深信，产品与技术的持续创新是铸就卓越旅行体验的核心引擎。而以校园新锐为代表的新鲜血液，在打破行业传统壁垒、融合跨界思维、推动新技术落地等场景中，正展现出不可替代的独特价值。为此，我们始终致力于通过与高校及专业招聘平台的深度联动、丰富多元的实践项目、灵活定制的培养机制，构建起数据驱动的人才赋能体系与开放协同的成长生态，为优秀毕业生铺设从理论到实践的转化桥梁，搭建清晰可见的职业进阶阶梯。

展望未来，Dida 将继续以科技创新为翼，与每一位加入的优秀毕业生并肩，共赴充满未知却满载希望的全新征程。

道路无限，旅途有你~



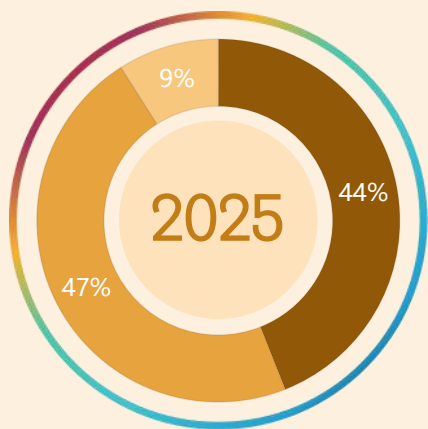
——Dida HRD
Alex



回国就业信心与情绪：超九成博士看好国内发展，认可国内职业机遇与环境

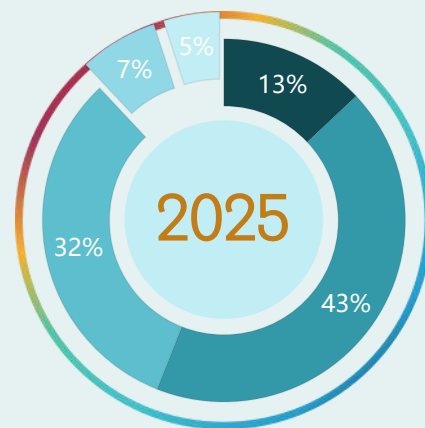
超90%的中国海外博士留学生认可回国就业的竞争优势，对归国发展充满信心（56%），认可自己的学历和能力在国内具有竞争力。高度的信心指数表明，博士群体对海内就业市场持乐观态度。

博士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

博士留学生回国就业信心状态



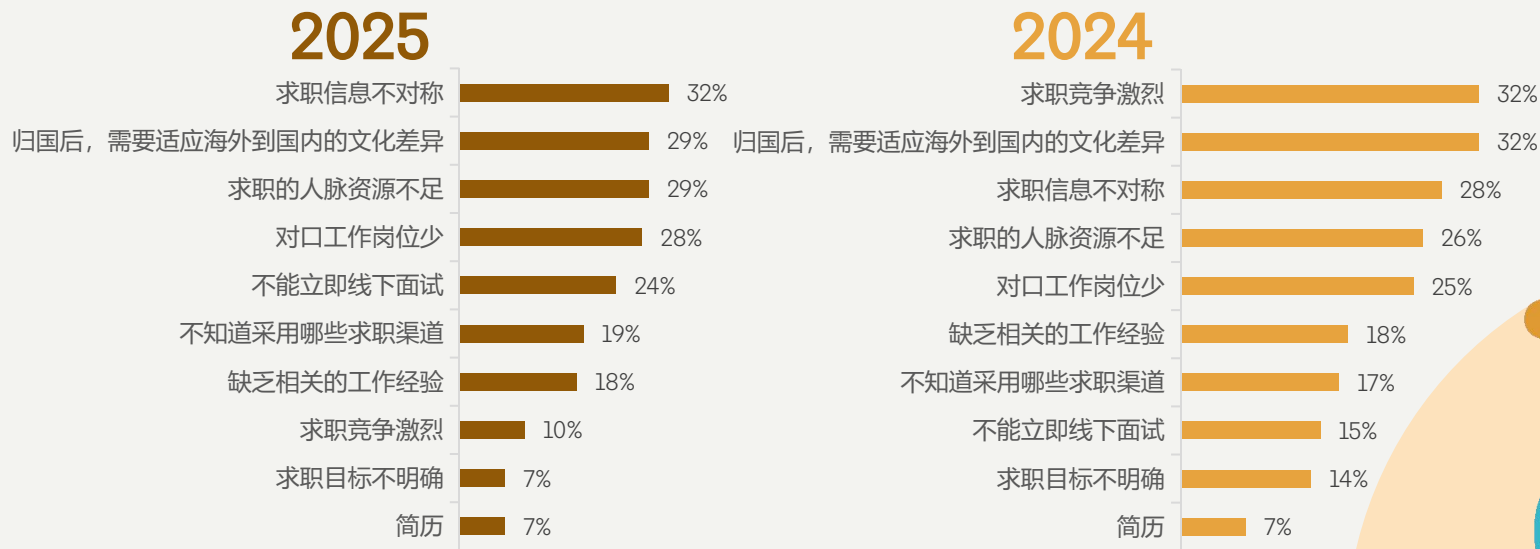
■ 非常有信心 ■ 有一定信心 ■ 一般
■ 没有信心 ■ 非常没有信心

*数据来源：LinkedIn 2025中国留学生归国求职调研问卷、领英《2024中国留学生归国求职洞察报告》第2期

求职挑战与顾虑：中国海外博士留学生求职困境转向信息壁垒，信息不对称成首要难题

信息不对称（32%）成为博士留学生回国求职面临的首要挑战，加之人脉资源不足和不知道哪些求职渠道共同构成了海归博士在求职信息与人脉网络上的核心短板。对口工作岗位少、不能立即线下面试的困难率均有所上升，反映了人才与市场在高质量岗位精准匹配上的结构性矛盾。但值得注意的是，求职竞争激烈感知较2024年大幅缓解，降至末位（10%）。这表明宏观就业市场压力对博士群体的影响已显著减弱。由此可见，2025年，求职困难从宏观环境压力向个人化、执行化和流程化挑战的演变。

中国博士留学生回国求职过程中的挑战



*数据来源：LinkedIn 2025 中国留学生回国求职调研问卷、领英《2024中国留学生回国求职洞察报告》第2期

“

ANTON 安東

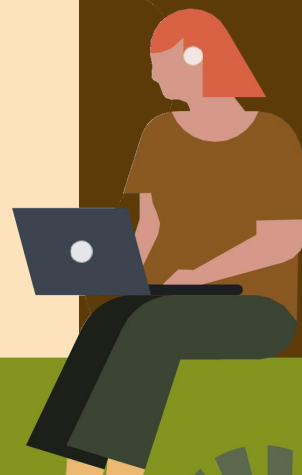
曾在海外探索世界的星辰大海，如今，安东油田服务集团邀你携全球视野与专业积淀归来！

这里有国际前沿的油气技术开发平台、多元文化交融的工作环境，你的跨文化沟通力、海外学术与实践经验，将成为驱动能源技术创新、助力集团拓展全球能源版图的关键力量。

加入安东，做热爱自然的旅行者，与一群志同道合，非常强大的人一起，共同开启全球创业之旅，实现个人价值与行业发展的同频跃升。

”

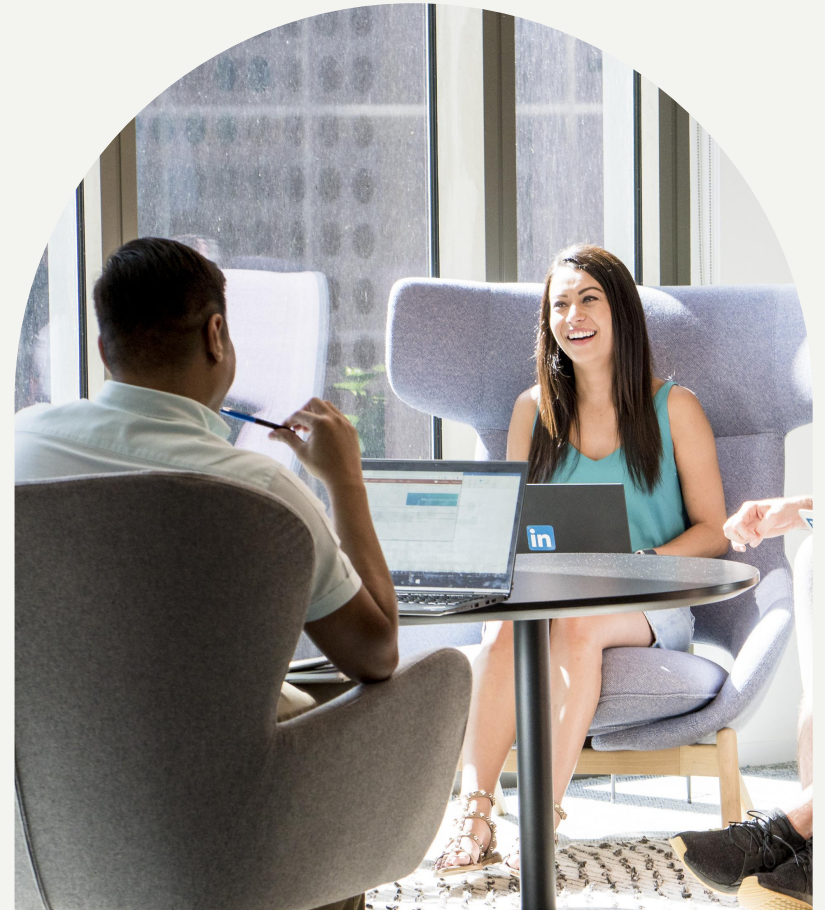
——安东油田服务集团
集团人力资源部总经理
范玉霞



领英建议

博士留学生归国发展大势所趋，企业需充分重视这一高端人才群体的独特需求。

而领英精准的数据洞察能力，能帮助企业快速锚定全球目标博士人才。并针对其重视家庭因素的特点，动态优化企业在招聘信息中的重点展示，如：工作地点灵活性、家庭关怀政策及属地化福利配套等。同时，企业可通过领英企业官方主页系统展示国内业务发展前景、研发团队实力及创新成果，以真实案例和数据化解信息不对称问题，增强博士人才对国内职业机遇的认同感。





08

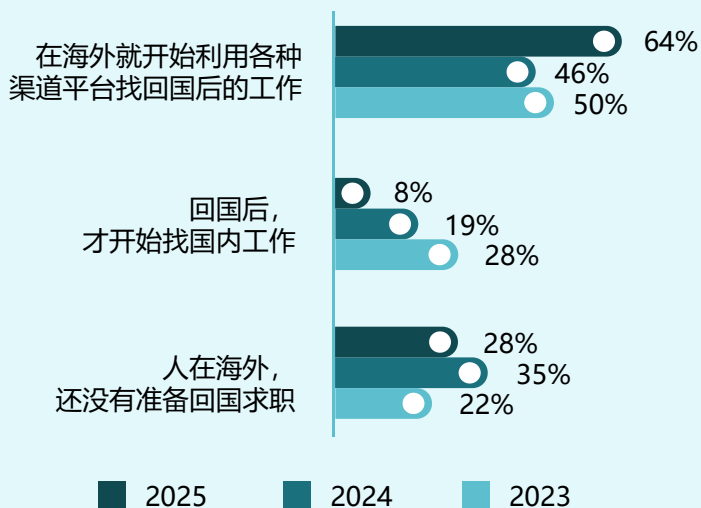
中国博士留学生的求职特征

- 六成博士归国前已开始求职准备，且对求职周期有清晰的预期和明确的认知。
- 薪酬与发展仍是核心驱动，工作灵活性需求增长，工作与兴趣契合度重要性凸显。
- 粤港澳与长三角地区为首要选择，家庭因素推动博士回归家乡就业，学术机构主导、创业意愿显著提升。
- 科研与技术岗位保持核心地位，行业选择凸显高科技与战略性新兴领域偏好。
- 海归博士薪资预期明显走高，超半数瞄准高薪资水平。
- 信息获取转向官方渠道与人脉网络，信息需求更关注岗位匹配与政策导向。

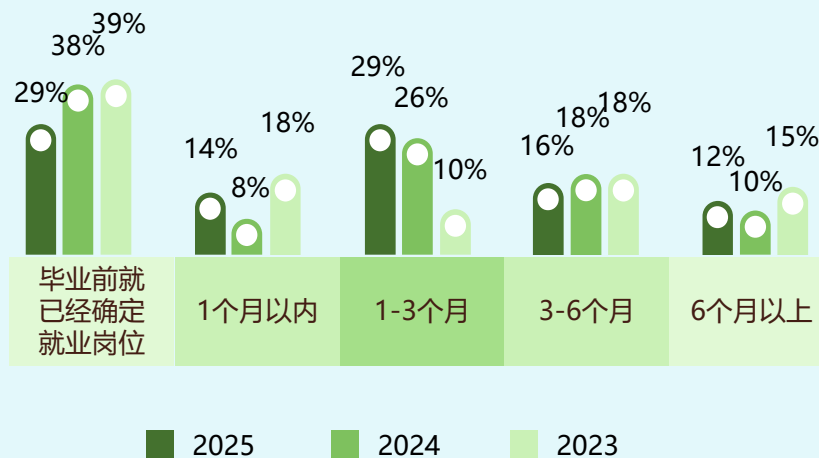
求职准备度：六成博士归国前已开始求职准备，且对求职周期有清晰的预期和明确的认知

在海外即开始求职的比例于2025年攀升至64%，确立了绝对主导地位。而“回国后才开始找国内工作”的比例连续三年急剧下降，于2025年降至8%。海归博士的求职策略逐渐倾向主动出击、提前准备，职业规划意识显著增强。“毕业即就业”红利消退：2025年毕业时已确定岗位的比例下降至29%，主流预期延长至3个月，这表明博士群体对求职难度的认知更为现实，普遍接受了中短期求职窗口。

中国博士留学生求职准备度



中国博士留学生求职时间预期



*数据来源：LinkedIn 2025中国留学生归国求职调研问卷、领英《2024中国留学生归国求职洞察报告》第2期



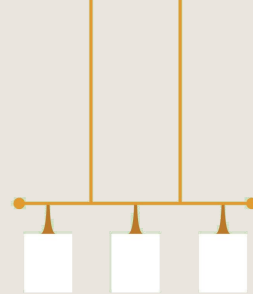
作为全球布局、行业领先的企业，晶科能源将战略发展与组织人才培养深度融合，基于岗位特性，通过精准的人岗匹配和动态管理，打造极具竞争力的专业化、数字化、全球化人才队伍。

公司致力于构建多元共融的学习型组织，为员工提供丰富的学习资源、定制化培训和发展指导，充分释放员工潜力。同时，公司将人才吸引与保留等人力资本管理相关指标纳入高管浮动绩效考核，加强多元化人才招聘，注重数字化与创新人才的培养，探索行业领先的人才孵化模式，以稳定应对市场变化，持续优化人才结构，增强企业核心竞争力。

晶科能源将持续努力构建有温度的理想职场，打造企业与人才共同发展的理想土壤。



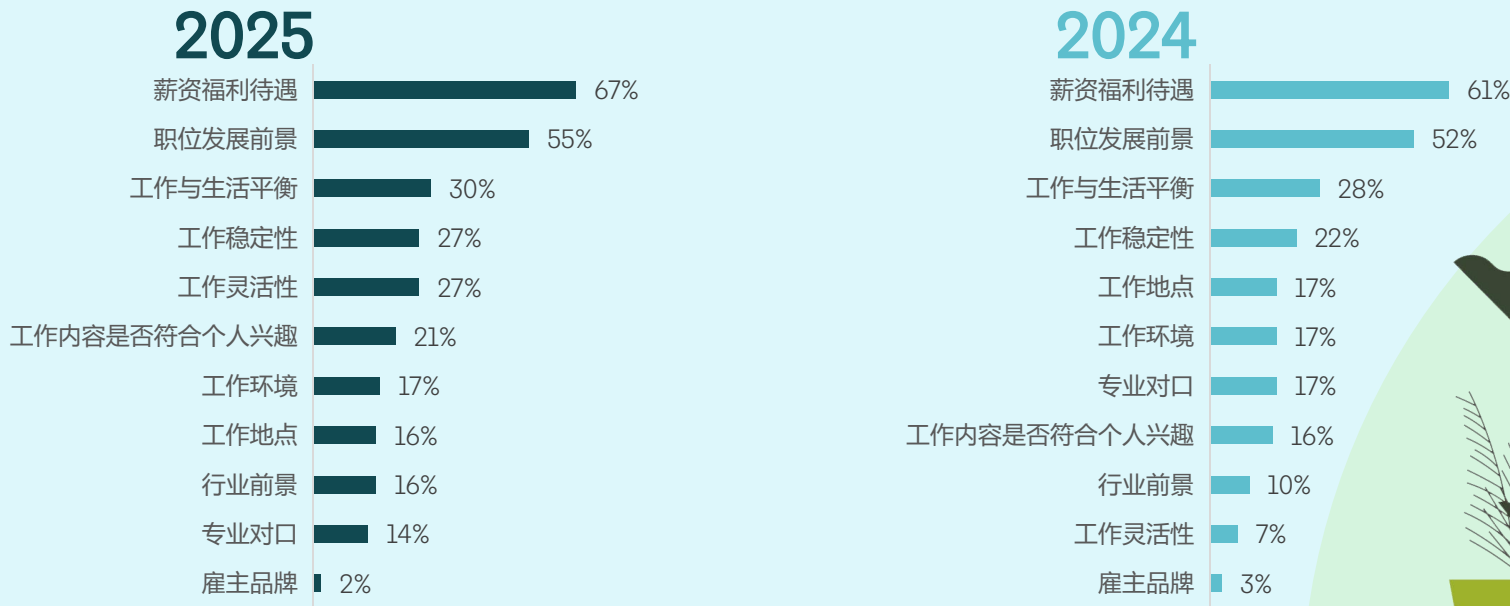
——晶科能源 人力资源副总经理
陈燕燕



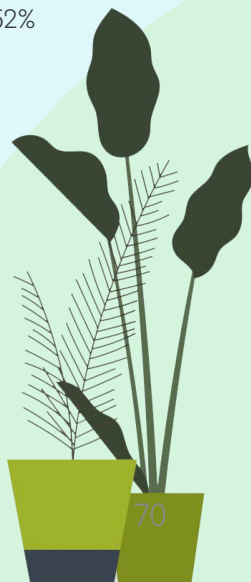
择业考量迈向多元均衡：薪酬与发展仍是核心驱动，工作灵活性需求增长，工作与兴趣契合度重要性凸显

中国海外博士留学生的求职决策由薪资福利待遇（67%）与职位发展前景（55%）双重因素牢牢主导，对经济回报与长期职业成长同样重视。工作与生活平衡（30%）与工作稳定性（27%）作为保障生活质量的关键因素，关注度仍居第三、第四位。而工作灵活性的考量跃居第5位，从2024年的7%飙升至2025年的27%，跃升20个百分点。说明博士群体对工作自主权与弹性的需求正在增加。工作内容是否符合个人兴趣的重要性（21%）也超过了许多外部条件，显示出博士群体在择业时对内在价值实现的追求。博士留学生的择业观正从单一维度的“职业主义”逐渐向更加均衡、多元的“人生中心主义”演进。

博士就业选择时最看重的因素 TOP10



*数据来源：LinkedIn 2025 中国留学生归国求职调研问卷、领英《2024中国留学生归国求职洞察报告》第2期



领英建议

企业可通过领英官方主页系统展示具有竞争力的薪酬体系、清晰的职业发展通道以及弹性工作安排等差异化优势，有效应对博士留学生对经济回报与工作灵活性的双重诉求。

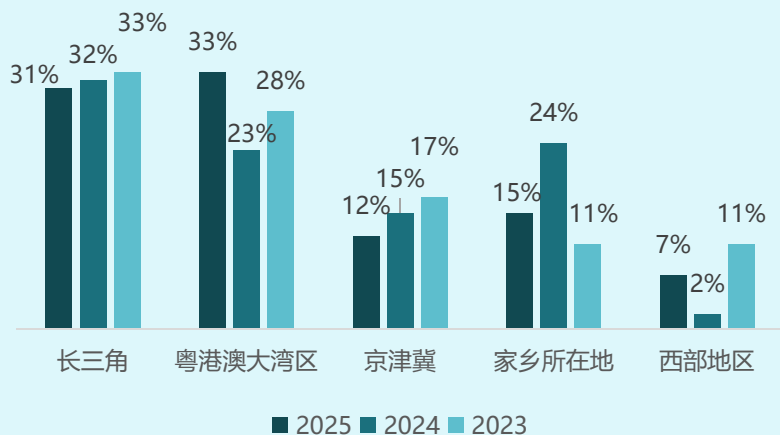
同时，企业需要认识到，吸引顶尖博士人才的关键，已从提供一份“好工作”转变为提供一个“理想的生活方式与成长平台”，因此建设企业雇主品牌不可或缺，通过生动呈现企业科研环境、技术实力及团队文化，增强博士人才对工作内容与个人兴趣契合度的直观感知，从而在顶尖人才竞争中获得先机。



就业偏好：粤港澳与长三角地区为首要选择，家庭因素推动博士回归家乡就业，学术机构主导、创业意愿显著提升

就业地点选择上，粤港澳大湾区（33%）和长三角地区（31%）最受博士留学生青睐。值得注意的是，约15%的博士首选家乡所在地，虽比去年的占比有所下降，但整体仍超过京津冀，位于选择的第三位，显示出家庭仍是归国就业比较重要的影响因素。总体而言，经济发达地区仍是首选，就业点的选择趋于兼顾发展前景和个人生活平衡。

中国博士留学生归国首选就业地点



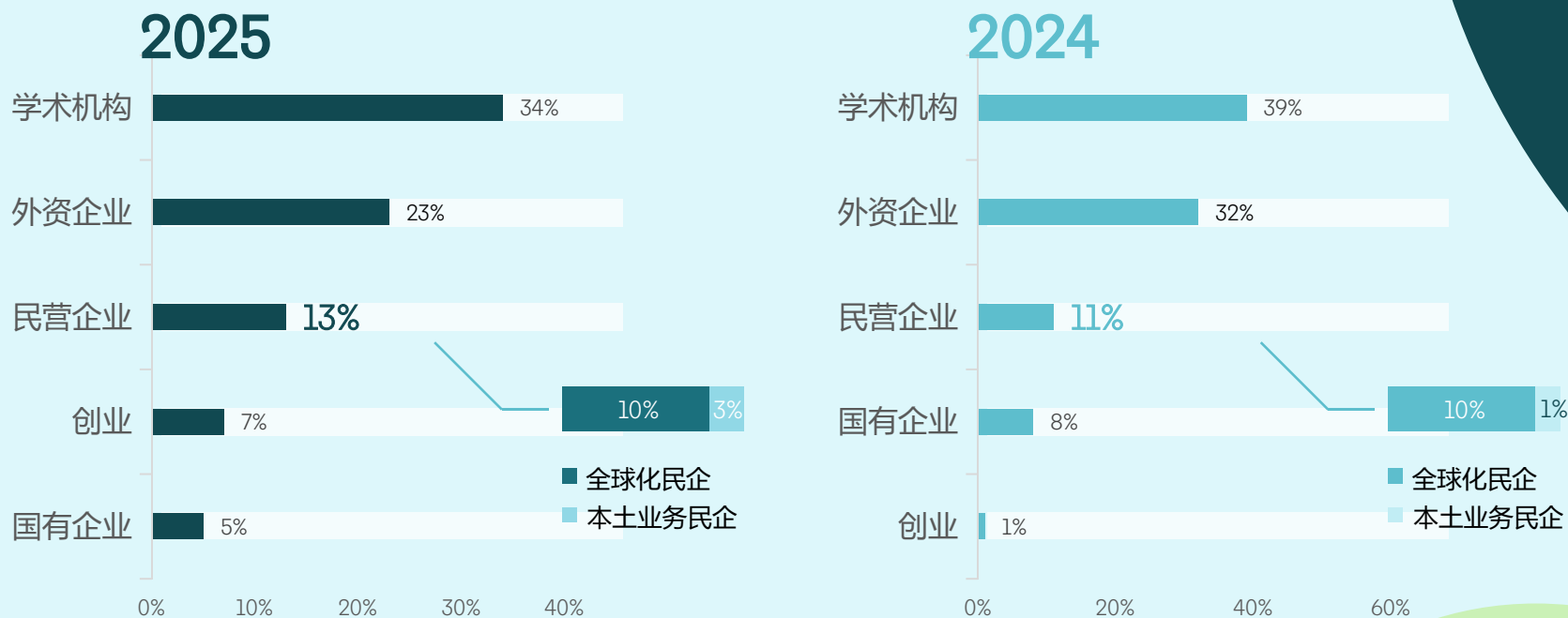
博士归国就业地点选择的优先考虑因素



*数据来源：LinkedIn 2025 中国留学生归国求职调研问卷、领英《2024中国留学生归国求职洞察报告》第2期

首选目标企业类型数据显示，学术机构仍最受中国海外博士留学生的青睐，远高于其他类型。外资企业和国内跨国民企也仍是目标选择第二、第三位，较受欢迎。创业的目标选择较2024年有所增长，选择国企单位的则有所下降。学术研究主导和创业热情的爆发，标志着新一代博士人才的职业价值观更趋多元，更加注重个人抱负的实现与职业自主性。

博士留学生回国首选目标企业类型 TOP5



*数据来源：LinkedIn 2025 中国留学生归国求职调研问卷、领英《2024 中国留学生归国求职洞察报告》第2期





2025 “创业之星” Next Star 百万奖金全球悬赏赛(深圳南山)是深圳市南山区全力打造的科技赛事。这场历经 18 年沉淀的科技盛会，是大疆创新、光峰科技等上市公司的梦想起航地。近一年，已撬动 8000万投资、推动18家企业落地南山。

今年，大赛以“真金白银 + 硬核资源”为全球创业者铺就一条从参赛到落地的全链条成功之路。本次赛事的国际赛区包括人工智能+赛(含具身智能)、生物医药赛、X未来赛(含游戏、VR及元宇宙等)等三大行业赛事和北美生物医药专项赛、德国 A1+硬科技专项赛(人工智能、绿色科技、智能硬件)等两大专项赛事，配套资源既有与国内赛共享的重磅福利，更有专为国际团队量身打造的独家服务，双重加持让全球创新力量“落地即加速”。

诚邀有志青年走进南山、扎根南山，共享中国科创发展新机遇。



——创业之星大赛组委会



领英建议

面对博士毕业生优先选择粤港澳大湾区与长三角地区、并显著倾向于学术机构及创业的发展趋势，企业需制定差异化引才策略。粤港澳、长三角区域的企业可以通过领英平台，精准推送凸显地区产业优势、生活配套及人才政策的雇主品牌内容；其他地区企业则可通过重点展示其顶尖科研设施、技术突破及与学术机构深度合作的项目，吸引关注学术价值的人才。



目标行业与岗位/职能偏好新动向：科研与技术岗位保持核心地位，行业选择凸显高科技与战略性新兴领域偏好

热门行业方面，高科技/互联网、政府/教育/非盈利机构、生物/医药/大健康行业稳居博士留学生的首要目标行业前3。通信/半导体行业在2025年新晋前五并位居第四，取代了汽车/制造/工业的位置，金融、新能源等行业也有一定关注度。可见博士留学生就业选择在稳定性和未来发展之间不断均衡，尤其青睐前沿科技和创新类行业。



2025博士就业目标岗位 TOP5

TOP1 教学与科研

TOP2 技术研发

TOP3 数据分析

TOP4 运营

TOP5 市场营销

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

岗位职能选择上，博士偏好具备深度研究和专业性高的职能，比如：教学与科研类岗位约六成的博士选择，专业技术研发岗位也有近半数的博士选择，两者显著高于其他职能。同时，还有部分博士关注数据分析、运营和市场类岗位。这也是博士留学生在职业路径选择上展现出明显的多元化趋势的显现，他们更倾向于教学科研和研发类职能的同时，也开始拓展跨领域职业路径。



领英建议

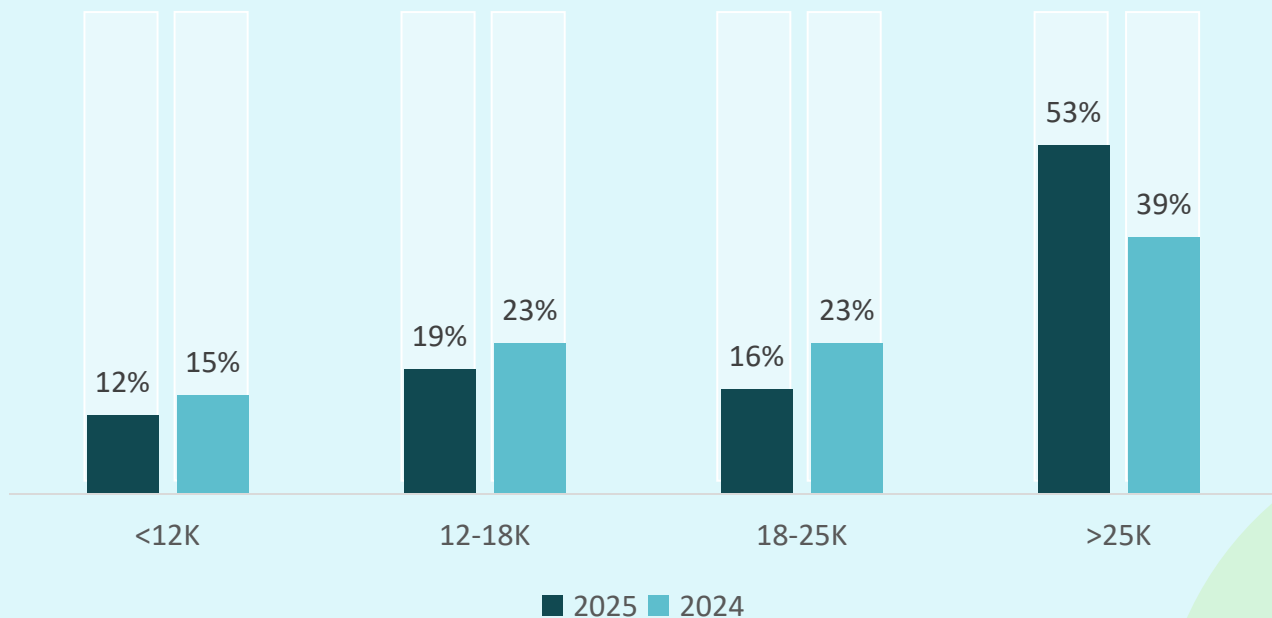
面对博士留学生这类顶尖高技术人才，企业需要创新引才思路，深度分析目标院校博士留学生的研究方向与技能图谱，实现人才识别的精准前置。对于科研机构和高科技企业，可通过领英持续展示前沿技术突破、国家级研发平台资源及跨学科合作网络，强化对科研人才的价值吸引。同时，运用领英平台系统呈现“博士职业发展路径”，明确展示从技术专家到首席科学家的多元成长通道，并通过多种互动形式，构建与博士人才的深度专业对话，以开放的技术创新生态吸引高端人才。



薪资预期变化：海归博士薪资预期明显走高，超半数瞄准高薪薪资水平

调研显示，超过一半（53%）的博士预期毕业后月薪在25K以上，与往年相比，薪资期待显著提高。另有35%预期在12K-25K，中等薪资预期皆有所降低，其中中低薪资（12-18k）的预期小幅下降。只有约12%预期低于12K。这表明博士留学生对高薪资抱有较高期待，2025年整体薪资预期水平较高。

中国博士生回国就业月度薪资预期变化



*数据来源：LinkedIn 2025中国留学生归国求职调研问卷、领英《2024中国留学生归国求职洞察报告》第2期

求职渠道与需求：信息获取转向官方渠道与人脉网络，信息需求更关注岗位匹配与政策导向

求职渠道方面，企业官网（58%）取代第三方平台成为最具主导性的信息渠道，第三方在线招聘平台（领英等）的选择退至第二位，校友/老师/朋友推荐的方式稳居第三位，社交平台的选择则上升至第四位，企业招聘广告的选择有所减少，这表明博士留学生求职信息获取模式正经历从“便捷优先”到“信任优先”的转变，不再满足于第三方平台的聚合便利，而是主动通过企业官方渠道获取一手信息，以及人脉的深度链接与引荐。

中国博士留学生获取就业信息的常用渠道变化



*数据来源：LinkedIn 2025中国留学生归国求职调研问卷、领英《2024中国留学生归国求职洞察报告》第2期

博士留学期间最希望获得的回国就业信息

2025	2024
TOP1 合适的就业岗位	TOP1 回国归国就业洞察（趋势、岗位等）
TOP2 有针对性的招聘机会	TOP2 提供更多的实习机会
TOP3 国家有关回国人员的政策及解读	TOP3 有针对性的招聘机会
TOP4 提供适合自身的职业规划/就业指导	TOP4 量身定制的就业建议
TOP5 建立更强大的校友资源网络	TOP5 国家有关回国人员的政策及解读

求职信息需求方面，博士留学生最希望获得明确的合适就业岗位（48%）、招聘机会（47%）以及回国就业政策解读（37%）等信息，其次关注个性化职业指导和强大的校友资源。由此可见，岗位机会与政策洞察需求最为突出，反映了博士留学生对宏观就业政策的动态和实际机会的高度重视。



领英建议

有效吸引海归博士人才，企业应构建具有竞争力的薪酬体系。重点通过企业官网与权威平台，系统展示高匹配度职位与清晰的职业发展路径，并定期提供权威的回国就业政策分析与市场洞察，以回应博士群体对高薪回报、专业发展与信息透明的核心诉求。在此过程中，可借助领英的全球人才数据库与精准触达能力，高效对接目标博士人群，提升高端人才引进的精准性与成功率。



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

12亿



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
及超七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

- 3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

直播互动

精准覆盖各领域
专业型人才

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

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2025年7月至8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1000+份。



发布机构

关于 **LinkedIn** 领英 | 人才解决方案

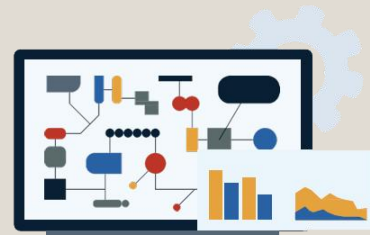
LinkedIn (领英) 作为一家全球领先的职场社交平台, 创建于2003年, 总部位于美国森尼韦尔。领英的愿景是为全球30亿劳动力中的每一位创造经济机会。截至2025年10月, 领英全球会员总数已超过12亿, 覆盖200多个国家和地区。领英于2014年宣布进入中国, 持续提供优质的本地化产品和服务。2023年5月, 领英调整在中国市场的战略重点, 聚焦于帮助中国企业在海外的人才招聘、品牌营销和技能培训上, 通过领英人才、营销和学习解决方案业务持续支持中国企业的全球化发展。

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12亿+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



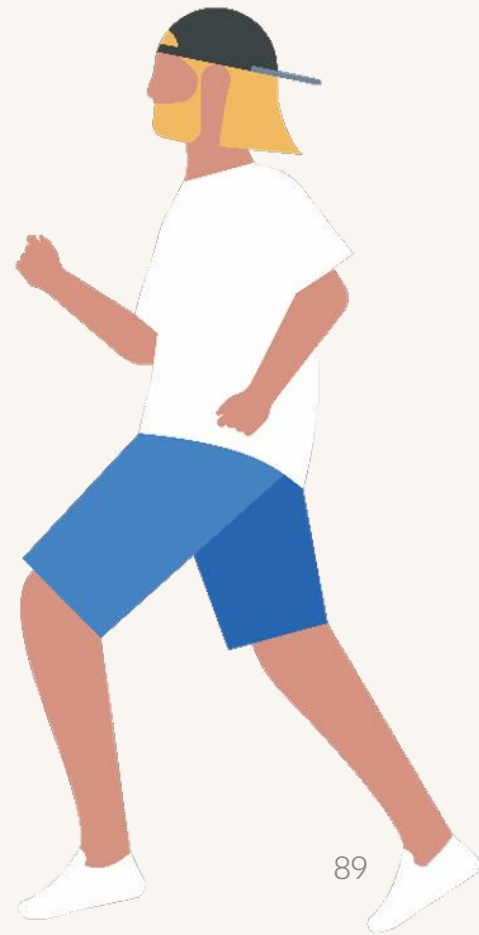
优秀人才在哪里？领英大数据洞察为你指明方向！

[咨询详情](#)



法律声明

领英《2025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



扫码关注
领英HR精英汇
解锁更多洞察报告



立即扫码
添加领英企业微信
在线咨询

联系我们

咨询热线: 400-062-5229

联系邮箱: ChinaLTS@linkedin.com