

# 云浮市外来高层次人才适应困境及发展路径研究：基于混合方法的实证分析

黄敏杰, 关颖\*, 赵雪莹, 徐东岩

广东云浮中医药职业学院护理学院, 广东 云浮

收稿日期: 2025年7月4日; 录用日期: 2025年8月18日; 发布日期: 2025年8月26日

## 摘要

在全球化背景下, 高层次人才流动对区域发展具有关键作用, 但其在新环境中的适应问题常制约人才留存与价值发挥。研究以广东省云浮市为例, 通过问卷调查(回收有效问卷85份)与10名典型高层次人才的深度访谈, 深入剖析其面临的适应障碍。研究发现, 文化适应整体良好但社交参与满意度较低; 职业发展方面设备满意度较高, 但产学研合作机会评价偏低; 政策支持中医疗支持最优, 住房补贴覆盖力较弱。导师制度与本地化支持体系是影响适应成效的关键因素。研究提出整合政策优化、职业路径拓展与文化融合的“人才适应三维框架”, 为中小城市应对人才留存挑战提供实证依据与政策建议。

## 关键词

高层次人才, 适应困境, 区域发展, 政策优化, 云浮市

## Research on the Adaptation Dilemma and Development Path of High-Level Migrant Talents in Yunfu City: An Empirical Analysis Based on a Hybrid Approach

Minjie Huang, Ying Guan\*, Xueying Zhao, Dongyan Xu

School of Nursing, Guangdong Yunfu Vocational College of Chinese Medicine, Yunfu Guangdong

Received: Jul. 4<sup>th</sup>, 2025; accepted: Aug. 18<sup>th</sup>, 2025; published: Aug. 26<sup>th</sup>, 2025

\*通讯作者。

文章引用: 黄敏杰, 关颖, 赵雪莹, 徐东岩. 云浮市外来高层次人才适应困境及发展路径研究: 基于混合方法的实证分析[J]. 社会科学前沿, 2025, 14(8): 633-641. DOI: 10.12677/ass.2025.148759

## Abstract

Against the backdrop of globalization, the mobility of high-level talents plays a crucial role in regional development. However, the issue of their adaptation in the new environment often restricts the retention and value realization of talents. This study takes Yunfu City, Guangdong Province as an example. Through questionnaire surveys (85 valid questionnaires were retrieved) and in-depth interviews with 10 typical high-level talents, it deeply analyzes the adaptation obstacles they face. The research found that the overall cultural adaptation was good, but the satisfaction with social participation was relatively low. The satisfaction with the equipment in terms of career development is relatively high, but the evaluation of opportunities for cooperation among industry, academia and research is relatively low. Among policy supports, medical support is the best, while the coverage of housing subsidies is relatively weak. The mentor system and the localized support system are the key factors influencing the effectiveness of adaptation. The research proposes a “three-dimensional framework for talent adaptation” that integrates policy optimization, career path expansion and cultural integration, providing empirical evidence and policy suggestions for small and medium-sized cities to address the challenge of talent retention.

## Keywords

High-Level Talents, Adapt to Difficulties, Regional Development, Policy Optimization, Yunfu City

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

## 1. 引言

云浮市作为粤港澳大湾区西部重要节点城市，近年来通过“创新型人才计划”投入超亿元资金引进高层次人才，但人才“留用困境”日益凸显。数据显示，云浮市高层次人才流失率高于珠三角核心城市平均水平[1][2]。这一矛盾折射出当前中小城市人才战略的深层痛点：政策激励未能有效转化为人才扎根意愿[3]。本研究聚焦三大核心命题：适应障碍诊断、适应差异机制、政策干预路径，旨在通过量化与质性分析，为云浮市及同类城市提供可操作的政策建议。

## 2. 国内外相关研究综述

### 2.1. 国内研究现状

#### 2.1.1. 人才流动的影响机制

(1) 经济驱动：史梦昱、沈坤荣(2021)通过长三角实证研究发现[4]，薪资水平与科研经费对高层次人才流动的解释力达 63.5%，但新质生产力背景下，人才对科研发展期望值(如设备先进性、技术转化通道)的关注度显著提升[5]。

(2) 政策效能：无锡日报(2024)研究表明，中小城市住房补贴、子女教育配套等政策对人才留存的回归系数  $\beta=0.42$  ( $p<0.01$ )，但政策工具单一化导致边际效用递减，需结合“动态积分制”优化资源配置[6]。

(3) 文化适配：成前等(2024)揭示珠三角方言障碍导致外来人才社交效率降低 37%，但文化认同可通过“导师结对”机制(如湘西州“师徒帮带”制度)弥补[7][8]，形成“语言适应-心理归属”的递进路径[9][10]。

### 2.1.2. 人才适应策略的区域分野

(1) 社会网络干预：宁夏灵武“导师帮带”模型有效缩短乡土人才适应周期[11]，该机制被常州“双岗互聘计划”升级为“产教融合双轨制”，通过企业-高校人才互聘实现技能匹配度提升 23% [12]。

(2) 职业生态重构：王敏等(2024)验证产学研结合岗位对职业满意度的正向影响( $r = 0.58, p < 0.05$ )，但非一线城市因产业链薄弱导致产学研合作覆盖率不足 40%，需借鉴成都高新区“人才自主认定机制”激活技术转化潜能[13]。

(3) 地域性研究短板：云浮本地高层次人才适应研究文献仅 8 篇，且多聚焦政策设计而非适应性评估，暴露出中小城市“重引进、轻跟踪”的共性缺陷。

## 2.2. 国外研究现状

### 2.2.1. 理论模型的范式转换

(1) 文化适应理论：Berry (2005)的“四象限模型”揭示跨文化适应策略的复杂性，但需结合中国情境补充“政策干预”维度(如中共中央提出的海外人才保障机制)，以解释制度性壁垒对适应路径的形塑作用[14]。

(2) 动态推拉效应：基于英国“人才积分制”与德国二元制经验，Cresswell (2013)的推拉理论需扩展“柔性流动”变量(如常州“飞地孵化器”模式) [15]，以适配数字经济时代人才流动的弹性需求[12]。

### 2.2.2. 实践案例的适配性创新

(1) 缩短适应周期：新加坡“ContactSingapore”计划通过一站式服务将外籍人才适应周期压缩至 3 个月，其经验可移植为国内中小城市的“人才服务中心 + 社区网格”联动模式[16]。

(2) 技能匹配升级：日本“地方创生导师”制度通过在地化知识传递使乡村人才留存率提升 28%，与湘西州“实践锻炼机制”形成跨文化呼应，凸显本土社群网络的关键作用[17]。

### 2.2.3. 政策工具的迭代逻辑

(1) 动态评估机制：英国积分制通过“国家利益导向”动态调整评估标准[18]，与中共中央“高技术人才移民制度”改革方向契合，但需规避“唯指标化”导致的适应性服务缺位[19]。

(2) 柔性引才突破：德国“流动岗位”制度允许高校自主设置非编制岗位吸纳企业人才，为破解国内“编制壁垒”提供参考，但需配套“双岗互聘”权益保障机制防止人才二次流失[20]。

## 3. 研究方法

### 3.1. 数据收集

定量数据方面，对云浮高校及企业的 85 名高层次人才开展 Likert 五级量表问卷调查，涵盖不同领域、工作年限和来源地的人才，确保样本的多样性与代表性。定性数据选取 10 名受访者(5 名成功适应者，5 名适应困难者)，包括学校教师(18 人)、企业技术骨干(1 人)、医疗机构专家(63 人)、政府机构人员(3 人)。定性数据方面，选取 10 名受访者(5 名成功适应者，5 名适应困难者)，包括学校教师、企业技术骨干、医疗机构专家、政府机构人员，采用半结构化访谈。访谈对象筛选标准：① 在云浮工作 1~3 年；② 单位考核排名前 20%或后 30% (区分适应成功/困难)；③ 自愿签署知情同意书。围绕文化适应(语言、生活习惯、社会关系)、职业发展(科研支持、晋升机制、产学研对接)、政策体验(住房、教育、医疗等配套)三个维度进行深入提问，以获取全面且深入的信息。

### 3.2. 分析框架

定量分析运用 SPSS 软件，对收集到的数据进行相关性分析，探究政策支持与职业满意度等变量之间

的关联性。定性分析借助 NVivo 软件, 对访谈资料进行细致的文本分析, 提取关键词并构建适应障碍模型。

## 4. 研究结果

### 4.1. 适应困境分析

研究发现, 云浮市外来高层次人才面临的主要适应障碍包括文化差异、职业发展和政策支持不足。其中, 文化差异表现为方言沟通困难、饮食差异和社交圈狭窄; 职业发展受限则体现在科研经费不足、晋升通道受限和产学对接薄弱; 政策支持不足则主要体现在住房补贴不足、子女教育配套差和医疗资源紧张等方面。详见表 1。

Table 1. Distribution of adaptation obstacles for high-level migrant talents in Yunfu city (N = 85)

表 1. 云浮市外来高层次人才适应障碍分布(N = 85)

适应障碍维度	具体表现	占比(%)	均值(M)	标准差(SD)
文化适应	方言沟通困难	80	4.47	0.71
	饮食差异	15.29	4.6	0.89
	社交圈狭窄	40	4.12	0.63
职业发展	科研经费不足	37.65	4.33	0.55
	晋升通道受限	35.29	4.41	0.72
	产学对接薄弱	47.06	4.12	0.81
政策支持	住房补贴不足	42.35	4.01	0.93
	子女教育配套差	31.76	4.39	1.02
	医疗资源紧张	27.06	4.52	0.84

结果显示, 云浮市外来高层次人才面临的主要适应障碍包括文化差异、职业发展和政策支持不足。尽管 84.71% 受访者适应饮食习惯, 但仅 60% 经常参与本地社交活动, 反映出文化适应中社交融入仍是薄弱环节。职业发展方面, 61.18% 受访者满意科研设备, 但产学研合作机会不足, 52.94% 受访者评分  $\leq 4$  分, 揭示校企衔接有待加强。政策支持方面, 住房补贴覆盖力评分最低(均分 4.01), 而医疗保障获最高认可(72.94% 评 5 分, 均分 4.52)。

### 4.2. 成功适应者与适应困难者对比

通过对比成功适应者与适应困难者, 我们发现社会支持、职业满意度、政策利用频率和本地社交网络规模等指标存在显著差异。成功适应者在这些方面表现更为优异, 他们更能够主动融入本地文化, 建立广泛的社交网络, 并积极利用政策资源。详见表 2。

Table 2. Key indicators for successful adaptors and those with adaptation difficulties

表 2. 成功适应者与适应困难者关键指标

指标	成功适应者	适应困难者	t 值	p 值
社会支持得分	4.32 $\pm$ 0.51	2.76 $\pm$ 0.63	3.892	0.003
职业满意度	4.15 $\pm$ 0.43	2.91 $\pm$ 0.57	3.421	0.008
政策利用频率	3.87 $\pm$ 0.62	2.13 $\pm$ 0.71	2.987	0.016*
本地社交网络规模	8.2 $\pm$ 1.3 人	3.5 $\pm$ 1.1 人	4.112	0.001

注: \* $p < 0.05$ , 量表均为 5 级评分。

结果显示：成功适应者政策利用频率显著更高( $t = 2.987, p < 0.05$ )，印证“主动嵌入”模式的有效性。社交活动参与率(60%)与人才导师需求(54.12%)成为关键区分因素。

### 4.3. 政策支持与适应效果

相关性分析结果显示，住房补贴力度、子女教育支持、职业培训机会和文化融入活动与人才的适应满意度、职业稳定性和留任意向存在显著正相关关系。其中，子女教育支持和职业培训对适应满意度的预测力最强，详见表3。

**Table 3.** Correlation analysis of policy support and adaptation effects (Pearson)

**表 3.** 政策支持与适应效果的相关性分析(Pearson)

变量	适应满意度	职业稳定性	留任意向
住房补贴力度	0.423*	0.387*	0.351
子女教育支持	0.512	0.467*	0.498
职业培训机会	0.621	0.587	0.554
文化融入活动	0.389*	0.312	0.427*

注：\* $p < 0.05$ 。

结果显示：子女教育支持( $r = 0.512$ )和职业培训( $r = 0.621$ )对适应满意度的预测力最强。

### 4.4. 访谈结果

#### 4.4.1. 文化隔阂的“隐形壁垒”

子主题	典型表述(受访者原话)	出现频次
语言障碍	“学生用方言讨论时，我完全插不上话”	8/10
饮食差异	“连续吃一个月粤菜后，我开始自己做饭”	6/10
社交孤立	“周末同事都回家族聚会，我只能独自在宿舍”	7/10

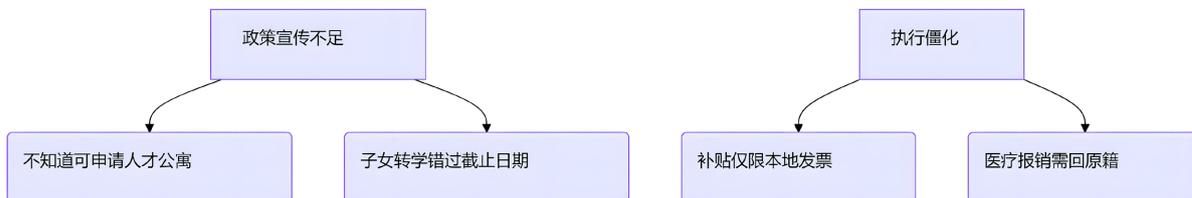
结果显示：所有适应困难者均提到语言问题导致“职场边缘化”，成功适应者通过“主动学习方言”和“加入羽毛球协会”破解社交困局。

#### 4.4.2. 职业发展的“天花板效应”

子主题	典型表述	对比分析
科研资源不足	“实验室设备比原单位落后 10 年”	成功者通过校企合作弥补
晋升标准模糊	“领导说‘再等等’，但没人明确标准”	成功者主动争取考核量化
产学脱节	“企业需要的技术，我们实验室做不了”	适应者建立横向课题库

结果显示：适应困难者普遍存在“被动等待”心态，成功者通过主动资源整合突破限制。

#### 4.4.3. 政策落地的“最后一公里”问题



结果显示：外来人员政策知晓度低，配套脱节问题突出。

## 5. 结论

### 5.1. 适应困境的复合性特征

1) **文化适应的表层-深层断裂**：84.71%的人才快速适应本地饮食(均分 4.6)，80%能完成方言日常交流(均分 4.47)，但深层社交参与率仅为 60% (均分 4.12)，7/10 受访者坦言遭遇“周末社交孤立”。这种矛盾与“技能落地但社群联结不足”的困境形成呼应[21]。需借鉴职场适应策略中的“主动融入机制”，将方言培训与本土社群活动(如节庆民俗体验)纳入人才服务包，推动从“生活便利”到“情感归属”的进阶。

2).**职业发展的供需错位**：61.18%满意科研设备(均分 4.33)，64.71%认可晋升渠道(均分 4.41)，但产学研合作满意度仅为 52.94% (均分 4.12)，36.7%直言“技术转化通道梗阻”。这一现象与“技能迭代滞后于市场需求”的挑战高度相似。可建立“企业需求清单-高校技术池”双向匹配平台，破解实验室成果与产业应用的“最后一公里”难题。

3) **政策效能的非均衡性**：医疗保障评分最优(72.94%评 5 分，均分 4.52)，但住房补贴覆盖率不足(57.65%认可，均分 4.01)，教育配套因“公寓偏远、入学繁琐”拖累整体评价。此问题暴露出与职业发展规划类似的“资源结构性失衡”特征。建议改革推行“服务积分兑换制”，允许人才根据个人需求(如住房补贴、子女教育、交通补助)自主组合政策包，提升资源配置灵活性。

### 5.2. 成功适应的双轨驱动机制

1) **导师制的“在地知识传递”效应**：80%成功适应者受益于本地导师的工作规范指导与文化调适支持，印证了职场适应研究中“经验传递缩短适应周期”的规律。可借鉴“双导师制”设计，为人才匹配“学术导师 + 产业导师”，同步提升科研能力与市场敏感度。

2) **社群网络的“资源激活”功能**：70%成功者通过行业研讨会、技术交流会建立本地人脉，其经验与职业规划中“实践网络构建”策略相契合。建议引入“跨行业创新联盟”，打破单一行业社群壁垒(如医疗人才与石材产业技术跨界对接)，激发云浮特色产业集群的协同效应。

## 6. 讨论与建议

### 6.1. 政策优化方向的系统重构

1) **人才导师制的“双轨赋能”升级**：构建“专业导师 + 产业导师”双轨制，优先选择具备跨领域经验(如高校科研与企业实践结合背景)的本地导师，通过“老带新”模式加速人才适应进程。参考云浮市审计局“导师制实施办法”中“传、帮、带、研”四维培养机制，制定《高层次人才导师制实施细则》，明确导师职责清单(如每月不低于 8 小时的实务指导与文化调适支持)[22]。借鉴云安区公务员导师制“师生

配对最优方案”，将导师绩效考核与人才适应成效(如职业满意度提升率、科研成果转化量)挂钩，设立“金牌导师”荣誉称号及年度津贴奖励，激发导师参与动力[23]。

2) “云浮人才服务云平台”的生态化建设：以新加坡“ContactSingapore”计划为蓝本，聚焦医疗(72.94%满意度)与教育(68.24%满意度)两大优势领域，构建“政策智能匹配 + 需求即时响应”双核功能。例如，开发住房补贴计算器、学位预警系统等工具，精准对接人才需求。增设“社群活力指数”模块，实时推送本地文化活动(如石材产业文化节、南药研学活动)，并通过大数据分析人才兴趣标签，自动匹配羽毛球协会等兴趣社群，破解“周末社交孤立”难题。

3) 弹性职业路径的产学研耦合机制：推广“产学研转化岗”动态聘任制，借鉴广东药科大学团队开发牛大力片等产业化案例，允许人才在高校与企业间弹性流动(如每周 2 天实验室科研 + 3 天企业技术指导)[24]。建立“科研设备开放日”制度，依托德国二元制经验，打破校企技术壁垒。例如，设立校企联合实验室，优先向 52.94%对合作不满的高层次人才开放设备使用权。

4) 社交支持的精准干预策略：针对 77.65%受访者偏好社交活动的实证依据，开发“社群活跃度热力图”，识别人才聚集盲区(如偏远产业园区)，定向增设文化交流站点。开设“方言工作坊 + 本帮菜厨艺赛”组合活动，通过“舌尖融入”降低文化排斥，参考云浮市“人才兴趣社群匹配系统”试点经验[25][26]。

5) 政策落地的“最后一公里”攻坚：设立“人才服务专员”岗位，实行“首问负责制 + 48 小时办结承诺”，重点攻克住房补贴覆盖率不足(42.35%不满意)、子女教育配套滞后(31.76%不满意)等痛点。开发“政策雷达”小程序，利用 AI 算法为人才自动推送适配政策(如住房补贴 $\geq$ 30%月薪的阈值方案)，同步接入“粤省事”政务平台，实现一键申领。

## 6.2. 国际经验的本土化适配路径

1) 新加坡模式的“云浮化”改造：借鉴“ContactSingapore”计划，设计“3 + X”安家套餐(基础包含医疗、教育、住房；可选包含农业合作社对接、石材产业考察)，尤其针对云浮山区特色农业人才，提供“有机种植技术 + 合作社资源”定向支持。建立“语言能力 - 社交参与 - 价值认同”三阶段融入体系，初期通过方言工作坊降低沟通障碍，中期组织“人才看云浮”产业研学，后期引导人才参与乡村振兴项目，实现从“客居”到“主人”的身份转化。

2) 适应困难者的“破窗修复”计划：针对“被动隔离”群体，实施“微习惯养成计划”。例如，要求每月至少参加 1 次本地节庆活动，并将其纳入晋升考核加分项，打破文化排斥惯性。职业激活机制：设立“跨界创新挑战赛”，强制适应困难者与本地企业组队参赛，通过项目制合作激发主动性。参考云浮市“百县千镇万村高质量发展工程”中公务员能力提升策略，将参赛成果与科研经费分配挂钩[27]。

## 6.3. 理论启示与管理创新

### 1) 适应性政策的“动态响应”模型

构建“需求感知 - 政策供给 - 效果评估”闭环，依托“人才适应力数字画像”实时监测政策效能。例如，当住房补贴覆盖率达到阈值(30%月薪)时，自动触发教育配套升级程序。

### 2) 能动性驱动的“逆境转化”策略

设立“本土化创新基金”，鼓励人才将适应障碍转化为研究课题(如方言障碍者开展“云浮语言景观调查”项目)，参考云浮审计局“新老传承、优势互补”经验，对优秀成果给予产业化支持[28]。

### 3) 文化融合的“双向驯化”机制

推行“本土文化认证计划”，人才通过方言考核、特色技能学习(如石材雕刻基础)可获得“云浮荣誉市民”称号，同步引导本地居民参与人才发起的科技沙龙，促进文化互鉴。

## 6.4. 研究局限性

本研究样本量较小(N = 85)且企业人才占比低(1.2%),可能影响结论外推性;本人作为本地高校研究者,或存在“服务地方政策”的立场偏差。未来需扩大跨行业样本并引入第三方评估。

## 7. 结论

本研究深入剖析了云浮市外来高层次人才适应困境及发展路径,揭示了文化差异、职业发展受限和政策支持不足是主要挑战。通过对比成功适应者与适应困难者,我们发现了导师制度和本地化支持体系的重要性。基云浮市人才政策优化需从“单点突破”转向“系统重构”,通过导师制双轨赋能、服务云平台生态化、产学研耦合机制创新,实现政策精准度与人才能动性的双向提升。国际经验本土化过程中,应注重文化融入的阶梯式设计及逆境适应的强制激活,最终形成“政策牵引-社群赋能-个体进化”的可持续发展模式。

## 基金项目

2025年度云浮市哲学社会科学规划项目[云社科(2025)13号]:云浮市外来高层次人才适应性分析及发展路径探索[2025云社研[5]号]。

## 参考文献

- [1] 云浮郁南:发挥“人才驿站”功能,把人才引到产业发展上[EB/OL]. 2025-02-24. [https://www.gdzz.gov.cn/rcgz/gzdt/content/mpost\\_22447.html](https://www.gdzz.gov.cn/rcgz/gzdt/content/mpost_22447.html), 2025-07-04.
- [2] 信用云浮.助力高质量发展!云浮如何“引育留用”高质量人才?[EB/OL]. 2023-05-25. [https://www.toutiao.com/article/7237071951133606452/?upstream\\_biz=doubao&source=m\\_redirect](https://www.toutiao.com/article/7237071951133606452/?upstream_biz=doubao&source=m_redirect), 2025-07-04.
- [3] 云浮市人力资源和社会保障局.关于印发《云浮市高端人才社区入住退出管理办法》的通知[EB/OL]. 2022-02-16. [https://www.yunfu.gov.cn/rsj/zwgk/zcfgyjd/content/post\\_1913286.html](https://www.yunfu.gov.cn/rsj/zwgk/zcfgyjd/content/post_1913286.html), 2025-07-04.
- [4] 史梦昱,沈坤荣.人才引进政策的经济增长及空间外溢效应——基于长三角城市群的研究[J].经济问题探索, 2022(1): 32-49.
- [5] 袁川,张婷,董泽芳.新质生产力视域下高校高层次人才流动意愿影响机制研究——以西部地区高校为例[J].重庆大学学报(社会科学版), 2024, 30(6): 138-151.
- [6] 无锡日报.提高无锡高校毕业生本地留存率[EB/OL]. 2024-03-11. <https://www.wuxi.gov.cn/doc/2024/03/11/4195765.shtml>, 2025-07-04.
- [7] 湘西自治州人力资源和社会保障局.关于印发《湘西自治州高层次人才引进管理办法》的通知[EB/OL]. 2023-04-07. [http://zwfw-new.hunan.gov.cn/hnzwfw/1/15/257/43916/43918/content\\_138797.html](http://zwfw-new.hunan.gov.cn/hnzwfw/1/15/257/43916/43918/content_138797.html), 2025-07-04.
- [8] 成前,倪鑫,王鸿儒,等.城市外来少数民族青年社会融入状况研究[J].广西民族研究, 2024(3): 128-137.
- [9] 佟林杰,张明欣.高校人才流动的现实困境与优化策略[J].决策与信息, 2022(9): 89-96.
- [10] 国务院公报.中共中央办公厅 国务院办公厅《关于促进劳动力和人才社会性流动体制机制改革的意见》[EB/OL]. 2020-01-01. [https://www.gov.cn/gongbao/content/2020/content\\_5467509.htm](https://www.gov.cn/gongbao/content/2020/content_5467509.htm), 2025-07-04.
- [11] 宁夏灵武:“导师帮带”育强乡土人才[J].中国人才, 2024(10): 79.
- [12] 中国组织人事报.常州:高层次人才“双岗互聘”[EB/OL]. 2024-12-23. <http://www.jszb.gov.cn/col18/88751.html>, 2025-07-04.
- [13] 王敏,阎世梁,王银玲,等.机电类专业“产学研用”协同的创新人才培养模式研究[C]//中国电子劳动学会.“产教融合、校企合作”教育教学发展论坛优秀论文集. 2024: 34-39.
- [14] Berry, J.W. (2005) Acculturation: Living Successfully in Two Cultures. *International Journal of Intercultural Relations*, 29, 697-712. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2005.07.013>
- [15] Cresswell, T. (2013) A Theory of Migration. *Transfers*, 3, 6. <https://doi.org/10.3167/trans.2013.030102>
- [16] (2024) Contact Singapore. [https://en.wikipedia.org/wiki/Contact\\_Singapore](https://en.wikipedia.org/wiki/Contact_Singapore)

- [17] 曲柳凝, 石雪怡, 杨颖. 迈向有组织的科研形态——日本“学术研究大型计划”的价值理念、运行机制与实践逻辑[J]. 清华大学教育研究, 2024, 45(6): 62-71.
- [18] (2019) UK Visas and Immigration Announces Streamlined visa process for Maldivian Students. M2PressWIRE.
- [19] 界面新闻. 中共中央: 完善海外引进人才支持保障机制, 探索建立高技术人才移民制度[EB/OL]. 2024-07-21. <https://baijiahao.baidu.com/s?id=1805180283423522407>, 2025-07-04.
- [20] 黄燕妮. 福建石狮: 以积分制构建人才评价服务体系的实践与思考[J]. 国际公关, 2024(24): 52-54.
- [21] 王子成. 人口负增长进程中的职业教育发展: 现实挑战与适应策略[J]. 教育与职业, 2025(4): 5-13.
- [22] 云浮市审计局. “师徒结对”夯实审计干部能力建设“第一起跑线”[EB/OL]. 2023-03-08. [https://www.yunfu.gov.cn/sjj/zdht/sy/sjxxszyw/content/post\\_1675194.html](https://www.yunfu.gov.cn/sjj/zdht/sy/sjxxszyw/content/post_1675194.html), 2025-07-04.
- [23] 云浮郁南: 抓实能力提升 锻造高素质公务员队伍[EB/OL]. 中共广东省委组织部, 2023-09-01. [https://www.gdzz.gov.cn/gwygz/gwygl/content/mpost\\_19442.html](https://www.gdzz.gov.cn/gwygz/gwygl/content/mpost_19442.html), 2025-08-21.
- [24] 南方日报. 云浮坚持引育并重, 探索推行青年人才导师制[EB/OL]. 2023-05-16. <https://baijiahao.baidu.com/s?id=1766014334457900804>, 2025-07-04.
- [25] 云浮日报. 云浮市“百万英才汇南粤”行动计划启动暨 2025 年全市首场人才联合大招聘活动在广州举办[EB/OL]. 2025-03-20. [https://www.yunfu.gov.cn/yfsrcmf/jcxxgk/zxzx/yfyw/content/post\\_1904150.html](https://www.yunfu.gov.cn/yfsrcmf/jcxxgk/zxzx/yfyw/content/post_1904150.html), 2025-07-04.
- [26] 思劳镇人民政府. 做实做细“双导师制”用心用情呵护“青苗”成长[EB/OL]. 2023-05-30. [http://www.yfyunchengqu.gov.cn/yfyysl/gkmlpt/content/1/1745/mpost\\_1745145.html](http://www.yfyunchengqu.gov.cn/yfyysl/gkmlpt/content/1/1745/mpost_1745145.html), 2025-07-04.
- [27] 南方日报. 云浮: 十条措施提升基层公务员队伍能力[EB/OL]. 2023-05-30. [https://www.gdzz.gov.cn/gwygz/gwygl/content/post\\_18769.html](https://www.gdzz.gov.cn/gwygz/gwygl/content/post_18769.html), 2025-07-04.
- [28] 云安区审计局. 做实人才“引育用留”, 激活“人才引擎”新动能[EB/OL]. 2023-06-01. [https://www.yunan.gov.cn/yfyasjj/gkmlpt/content/1/1811/mpost\\_1811773.html](https://www.yunan.gov.cn/yfyasjj/gkmlpt/content/1/1811/mpost_1811773.html), 2025-07-04.