

# 上海青年海归人才发展状况调研报告

薛琪薪<sup>1</sup> 陈晓琴<sup>21</sup>

(1. 上海市青少年研究中心 200070 ;2. 浙江清华长三角研究院 嘉兴 314006)

**【摘要】**青年海归人才的集聚，最终是产业的集聚和发展平台的集聚。优化青年海归人才的发展环境，应与上海的创业发展政策相一致、相协调。此外，要积极引入第三方人才政策评估机构，建立吸引青年海归人才的政策出台、宣传、执行和评估的全流程动态评估机制，这样才能不断提高相关人才政策的时效性和针对性，打造上海服务青年海归人才发展的鲜明品牌。

**【关键词】**青年海归人才 创新创业环境 人才政策

**【中图分类号】**:G962.51 **【文献标识码】**:A **【文章编号】**:1005-1309(2022)07-0049-007

近年来，随着我国经济发展和国力提升，海归人才数不断增加。根据智联招聘发布的《2021 中国海归就业调查报告》，受新冠肺炎疫情影响，2021 年回国求职的海归人才总数与 2020 年接近，90 后、95 后成为海归人才的主流。上海不断推进国际科创中心建设，实施“海聚英才”工程、打造高水平人才高地，吸引众多海归人才来沪发展。据有关部门统计数据，目前在沪工作和发展的海归人才数量已超过 22 万。<sup>[1]</sup>在近年来中外形势日趋复杂的大背景下，青年海归人才作为海归人才群体的重要组成部分，其回流过程及人才结构出现了一些新特征和新趋势。系统总结青年海归人才在沪集聚的时空特征，探索青年海归人才发展的规律，有助于强化上海海外引才政策的正向推动力，优化青年海归人才的配置和使用过程，推动新形势下青年海归人才工作的创新发展。

## 一、上海青年海归人才发展的新趋势和新特征

2019 年 8—10 月，本文选取上海长宁区、闵行区和浦东新区的主要科创园区，以 50 多家企业中的青年海归人才为调研对象，得到访谈记录 12 份，回收有效问卷 113 份。问卷调查对象的年龄为 45 岁以下，男性占 66.4%，女性占 33.6%。研究发现，上海的青年海归人才群体出现了一些新趋势和新特征，其来沪发展时间和空间分布均呈现集中性的特点。

### (一) 拥有硕士学历、30~34 岁群体占比最大，任职管理岗位、拥有高级职称者数量占优

一是从学历结构看，青年海归人才最高学历为博士研究生的占 28.3%，最高学历为硕士研究生的占 45.1%，最高学历为本科的占 26.6%。可以看出，青年海归人才具有较高的学历层次，硕士研究生及以上学历合计占比为 73.4%。

二是从年龄结构看，青年海归人才在 29 岁及以下、30~34 岁、35~39 岁、40~44 岁等年龄段的人数分别占 24.6%、29.8%、26.3%、19.3%，处于事业黄金期的 30~39 岁群体合计占 56.1%，是青年海归人才的中坚力量。

<sup>1</sup>**作者简介：**薛琪薪，人口学博士，上海市青少年研究中心助理研究员。陈晓琴，经济学博士，浙江清华长三角研究院凤凰学院副院长。

**基金项目：**教育部人文社会科学重点研究基地重大项目“中国大城市人口与可持续发展研究”(17JJD790008)

---

三是从任职的主要岗位看，青年海归人才任职高层管理岗位的占 38.9%，任职中层管理岗位的占 24.8%，任职其他管理岗位的占 9.7%，任职管理岗位的合计占 73.4%；任职核心研发岗位的占 5.3%，任职专业技术岗位的占 8.8%，任职技术岗位的合计占 14.1%；任职其他岗位的占 12.5%。总体来看，青年海归人才的主职为管理岗位的超 70%，主要原因在于青年海归人才选择创业的比例高于一般人才，他们很多时候处于“双肩挑”的状态，即同时参与业务管理和技术工作，并以管理工作为主，这使得只负责技术工作的青年海归人才占比就显得较低了。

四是从职称结构看，青年海归人才拥有正高级职称的占 38.1%，拥有副高级职称的占 12.4%，两者合计占 50.5%，具有高级职称者超过 50%；拥有中级职称的占 13.3%，拥有初级职称的占 4.4%，而未评定职称的占 31.8%。究其原因，在于部分海归人才回国时间较短，尚未来得及参加国内的职称评定；还有些是受单位性质限制，不能参加国内的职称评定。

## （二）近一半未生育，在境外年限多在 3 年及以下，每年至少出境一次

从青年海归人才的家庭情况看，未婚和未生育的人才占比 46.9%，接近 50%。青年海归人才回国初期重点发展事业，从而延缓了其生育行为；同时，近年来上海房价快速上涨，一些青年海归人才推迟了购房计划，也对其结婚和生育行为有所影响。在有孩子的家庭中，孩子处于 0~3 岁阶段的占 43.2%，孩子处于学龄前期的占 38.6%，孩子处于小学阶段的占 18.2%。在已婚已育的青年海归人才家庭中，孩子主要集中在 0~3 岁阶段。在访谈中，这部分海归人才表达了希望政府加强引导和建设 0~3 岁婴幼儿托育服务机构的愿望。

分析青年海归人才在境外留学或工作的总时长，发现其境外经历大多在 3 年及以下，这部分人才占 61.1%，这也与相关研究中指出的海归人才以硕士留学为主相符；境外留学或工作经历在 4~6 年的群体，占 16.7%；境外留学或工作经历在 7 年及以上的群体，占 22.2%。总体趋势呈现两边高、中间低的特征，即在境外留学或工作 3 年及以下的和 7 年及以上的占比较高。回国后，青年海归人才与境外的同学、朋友、同事、亲戚依然保持密切联系，每年平均出境的频率在 5 次以上的占 31.0%，在 3~5 次的占 24.8%，在 2~3 次的占 24.8%，在 1~2 次的占 13.3%，很少出境的占 6.1%。93.9% 的海归人才还保持着与境外的工作和情感连接。

## （三）最终毕业院校为境外院校的约占 60%，年收入多在 20 万元以上

从最终毕业院校看，毕业于境外院校的占 58.3%，接近 60%；毕业于上海市内院校的占 22.2%；毕业于外省市院校的占 19.5%。可以发现，最终毕业院校为境内院校的超 40%。究其原因，在于部分人才的前一学段在境外求学，而最终学历在境内完成；还有部分人才在境内完成学业后去境外工作，最终再回国发展。

从年收入情况看，青年海归人才年收入在 20 万~50 万元的人数最多，占 36.3%；年收入在 50 万元以上的占 31.0%；年收入在 10 万~20 万元的占 15.9%；年收入在 10 万元以下的占 16.8%。总体来看，青年海归人才的平均收入水平高于一般人群，年收入在 20 万元以上的合计占比为 67.3%，超过 2/3。

## （四）创业的约占 1/3，其中自筹资金的超 70%，约 50% 的企业处于创业初期阶段

从创业意愿及状态看，青年海归人才创业的占 34%，想创业但未创业的占 33%，无创业意愿的占 33%。如何服务好这部分人才，为他们提供相关扶持和资源，需要政府积极思考和引导。从创业者的创业阶段看，青年海归人才创业 1 年以内的占 10.6%，创业 1~2 年的占 22.1%，创业 3~5 年的占 16.8%，三者合计占比为 49.5%，即青年海归人才中近 50% 的人处于创业初期阶段。此外，青年海归人才创业 6~9 年的占 22.1%，创业 10~19 年的占 22.1%，创业超过 20 年的占 6.3%，即创业进入成熟阶段的青年海归人才已超 50%。

分析青年海归人才的创业资金来源，发现自筹资金的最多，占 54.4%；其次是投资人注资，占 28.1%；再次是团队人员共同出

资，占 15.8%。创业团队集体或个人自筹资金的占比超过 70%。进一步分析发现，创业之后，青年海归人才面临的最大困难主要有资金、办公经营场地、市场接受度等。有创业打算但尚未创业的受访者认为，影响其创业的主要原因包括：较难获得投资人支持或银行贷款、办公经营场地租借及技术成果转化困难等。受访者认为对其创业过程帮助最大的支持措施，排在前 3 位的分别是：专项资金、财政补贴、审批手续简化。

#### (五) 多数人才认可上海的创新创业环境，认为留人关键是工作环境、收入水平及发展空间

在对上海创新创业环境的评估中，本文设置了知识产权保护、创新创业氛围及新技术的市场转化率等指标。在知识产权保护方面，58.3%的受访者认为上海做得比较好，19.7%的受访者认为做得非常好，评价为好的总计接近 80%。在创新创业氛围方面，54.3%的受访者认为上海创新创业氛围比较浓厚，22.0%的受访者认为非常浓厚，二者合计占比为 76.3%。在新技术的市场转化率方面，43.5%的受访者认为上海转化效率比较高，17.0%的受访者认为转化效率很高，34.5%的受访者认为转化效率一般，认为转化效率比较差和很差的只有 2.3% 和 2.7%，认为上海新技术市场转化率高的受访者超过 60%。总体来看，青年海归人才对上海的创新创业环境比较满意。

在吸引青年海归人才留在上海发展的关键因素中，按照综合得分进行排序，工作环境、收入水平及发展空间排在前 3 位，得分均在 5 分以上；奖励措施排在最后，得分较低，仅有 1.75 分（表 1）。一定的奖励措施会激发人才的创造性和创新活力，并加强企业或单位对人才的吸引力，但对于青年海归人才来说，长远角度的工作环境、收入水平和发展空间比短期的税费优惠和奖励措施更具有吸引力。

表 1 上海吸引青年海归人才的关键因素综合得分排序

| 选项         | 平均综合得分 |
|------------|--------|
| 工作环境       | 5.66   |
| 收入水平       | 5.48   |
| 发展空间       | 5.20   |
| 住房条件       | 4.55   |
| 子女随迁、入学与就业 | 3.50   |
| 交通条件       | 2.99   |
| 社区环境       | 2.69   |
| 公共服务       | 2.62   |
| 税费优惠       | 1.82   |
| 奖励措施       | 1.75   |

## 二、上海青年海归人才时空集聚特征及影响因素分析

### (一) 来沪时间集中在最近 10 年，居住在市区和郊区的各占 1/2

从来沪时间看，2000 年及之前，青年海归人才来沪发展的占比相对较低，但从 2001 年开始人数大量增加。青年海归人才 2000 年及之前来沪发展的占 4.4%，2001—2005 年来沪发展的占 12.4%，2006—2010 年来沪发展的占 13.3%，2011—2015 年来沪发展的占 42.5%，2016—2019 年来沪发展的占 27.4%。由此可见，2011—2019 年来沪发展的，占比合计 69.9%，接近 70%，即大部分青年海归人才都是在近 10 年来沪发展的。

从居住区域看，在上海市区工作的青年海归人才在单位所在区居住的占 38.9%，而另外 61.1% 的人才存在职住分离现象；而在郊区工作的青年海归人才在单位所在区居住的占 55.8%，职住分离者占 44.2%。总体来看，青年海归人才居住在市区和郊区的各占 1/2。

## （二）所处行业集中在先进制造、金融贸易和生物医药等领域，单位性质主要是民企和外/合资企业

从行业看，青年海归人才在各行业都有分布，但占比排序依次是先进制造及自动化行业，占 24.8%；其他行业，占 13.6%；金融贸易行业，占 12.4%；生物医药行业，占 12.4%；专业服务行业，占 9.7%；教育行业，占 8.0%；新材料行业，占 5.3%；电子信息行业，占 4.4%；科研技术服务行业，占 4.4%；社会工作行业，占 2.7%；新能源及节能行业，占 2.3%。

从单位类型看，青年海归人才在民营企业工作的占 27.8%，在外资/合资企业工作的占 19.4%，合计 47.2%，接近 50%。此外，在其他事业单位工作的占 16.7%，在高等院校工作的占 13.9%，在科研院所工作的占 8.3%，在国有企业工作的占 5.6%，在政府部门工作的占 2.8%。可见，民营企业和外资/合资企业吸纳了最多的青年海归人才，一方面是因为这些企业提供了更具吸引力的收入待遇；另一方面，也与民营企业和外资/合资企业的工作氛围更为活泼，职业发展更有提升空间有关。

## （三）单位性质是影响人才集聚的最重要因素，高等院校和科研院所最吸引高学历人才

在对问卷数据进行描述分析的基础上，本文对相关评价结果及特定问题进行回归分析。主要分析的问题包括：在引进青年海归人才过程中有哪些有利和不利因素？如何留住青年海归人才？如何吸引青年海归人才继续留在上海发展？本文采用逐步回归分析方法，这一方法常用于建立最适合的回归模型，以呈现不同变量之间的相关关系。<sup>[2]</sup>

分析发现，在影响青年海归人才引进的因素中，单位性质是最重要的因素。如表 2 所示，高等院校能够强有力地吸引青年海归人才，但国有企业在引进青年海归人才方面缺少竞争优势。在影响高学历青年海归人才引进的关键因素方面，高等院校、科研院所等单位更有利于吸引高学历人才进入上海工作。一方面，高等院校、科研院所的工作岗位设置更加契合高学历人才的研究方向，高学历人才进行角色转变的心理成本较低。另一方面，高学历人才在高等院校和科研院所完成学业后，对之前的工作环境和工作氛围产生一定程度的路径依赖，所以更倾向于到熟悉和类似的单位中工作。此外，相较体制外的企业或社会组织，高等院校和科研机构的工作岗位具有较高的社会地位，也是其吸引高学历人才的一大优势。

表 2 影响青年海归人才引进的因素分析

|      | 非标准化系数 |       | 标准化系数  | T      | 显著性   | 共线性统计 |       |
|------|--------|-------|--------|--------|-------|-------|-------|
|      | B      | 标准误   |        |        |       | 允差    | VIF   |
| （常数） | 0.308  | 0.073 | -      | 4.234  | 0     | -     | -     |
| 高等院校 | 0.542  | 0.135 | 0.257  | 4.008  | 0     | 0.992 | 1.008 |
| 国有企业 | -0.133 | 0.059 | -0.145 | -2.259 | 0.025 | 0.988 | 1.012 |

|         |        |       |        |        |       |       |       |
|---------|--------|-------|--------|--------|-------|-------|-------|
| 市场开放度评价 | -0.038 | 0.019 | -0.131 | -2.047 | 0.042 | 0.996 | 1.004 |
|---------|--------|-------|--------|--------|-------|-------|-------|

#### (四) 晋升路径明确有利于集聚高级管理人才，体制内单位更吸引高级职称人才

在集聚青年海归人才中的高级管理人才来沪发展的因素中，相关因素差异较大。如表 3 所示，民营企业、外/合资企业在吸引高级管理人才方面具有较大的优势，其较高的薪酬水平、清晰的职业上升路径也有利于吸引高级管理人才来沪施展抱负，成就其职业理想。随着近年来上海民营企业、外/合资企业的蓬勃发展，其市场地位不断提升，对高级管理人才的需求也逐渐凸显。如何吸引青年海归人才中的高级管理人才，除了发挥上海的区位优势、经济实力、产业与人才政策外，也应考虑补足目前青年海归人才需求方面的短板，进一步提升青年海归人才在沪的满意度。例如，针对表 3 中反映的高级管理人才对医疗便利程度的评价，政府需积极思考和应对这些因素对于引进青年海归人才的消极影响。

表 3 影响高级管理人才引进的因素分析

|          | 非标准化系数 |       | 标准化系数  | T      | 显著性   | 共线性统计 |       |
|----------|--------|-------|--------|--------|-------|-------|-------|
|          | B      | 标准误   |        |        |       | 允差    | VIF   |
| (常数)     | 0.011  | 0.137 | -      | 0.081  | 0.935 | -     | -     |
| 民营企业     | 0.244  | 0.052 | 0.301  | 4.644  | 0     | 0.908 | 1.101 |
| 外/合资企业   | 0.223  | 0.070 | 0.207  | 3.196  | 0     | 0.909 | 1.101 |
| 晋升路径是否明确 | 0.079  | 0.024 | 0.208  | 3.24   | 0.001 | 0.926 | 1.079 |
| 医疗便利程度评价 | -0.074 | 0.029 | -0.164 | -2.555 | 0.011 | 0.924 | 1.082 |
| 是否职住分离   | 0.099  | 0.047 | 0.134  | 2.084  | 0.038 | 0.925 | 1.081 |

在影响青年海归人才中的高级职称人才来沪发展的因素中，单位性质同样具有重要的影响。如表 4 所示，高等院校、政府部门、科研院所等用人单位在引进高级职称人才时具有显著的优势。对于体制内单位来说，职称是评价一个人能力、区分其薪资等级的重要标志，同时也意味着一些隐形福利。高级职称人才若流动到体制外的民营企业或外/合资企业，就意味着放弃之前的很多福利待遇，这减弱了体制外单位对高级职称人才的吸引力。此外，高级职称人才也面临着伴随年龄增长学习能力下降、工作精力衰减的不利因素，这在一定程度上延缓了其对前沿知识和尖端技术的吸收和学习能力，若流动到体制外单位可能会削弱其比较优势。通过分析影响高级职称青年海归人才引进的消极因素，可以发现市场开放度最为重要，开放度欠佳的单位和行业很难吸引高级职称人才。

表 4 影响高级职称人才引进的因素分析

|      | 非标准化系数 |       | 标准化系数 | T     | 显著性 | 共线性统计 |     |
|------|--------|-------|-------|-------|-----|-------|-----|
|      | B      | 标准误   |       |       |     | 允差    | VIF |
| (常数) | 0.281  | 0.075 | -     | 3.746 | 0   | -     | -   |

|         |        |       |        |       |       |       |       |
|---------|--------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|
| 高等院校    | 0.911  | 0.133 | 0.389  | 6.839 | 0     | 0.986 | 1.014 |
| 政府部门    | 0.301  | 0.054 | 0.322  | 5.573 | 0     | 0.958 | 1.044 |
| 科研院所    | 0.267  | 0.121 | 0.129  | 2.201 | 0.029 | 0.935 | 1.07  |
| 市场开放度评价 | -0.065 | 0.019 | -0.201 | -3.46 | 0.001 | 0.947 | 1.056 |
| 小学教育满意度 | 0.03   | 0.012 | 0.145  | 2.532 | 0.012 | 0.98  | 1.02  |

### 三、促进上海青年海归人才更好发展的对策和建议

在上海国际科创中心建设、上海自贸试验区临港新片区建设以及长三角一体化发展等国家战略背景下，优化上海青年海归人才的发展环境，既要立足于上海的实践，也须主动融入长三角一体化发展的进程中。<sup>[3]</sup>尤其要注重区域人才共享机制和服务体系，实现上海青年海归人才更好地发展，从而为上海经济社会发展贡献力量。

#### (一) 重视青年海归人才数据库的共建和连通，提升青年海归人才发展的城市品牌度

目前，不同部门都设立了关于青年海归人才、高层次人才的各类数据库，但这些数据库存在重复建设、信息碎片化、可连接性差等问题。如何进一步完善青年海归人才的数据库建设，补充人才及其家庭的微观信息，加强数据库之间的互联互通，是进一步改进的方向。唯有如此，才能逐步减少在青年海归人才流动与集聚中长期存在的信息不对称现象，实现人才资源在市场配置中的供需均衡。同时，可借助青年海归人才数据库平台，运用大数据技术对国际上的重点行业和重点领域的青年人才信息进行分层和分类整理，帮助上海在柔性集聚青年海归人才时获得更多的信息支撑。

青年海归人才的集聚，最终是产业的集聚和发展平台的集聚。<sup>[4]</sup>因此，优化青年海归人才的发展环境，应与上海的创业发展政策相一致、相协调。此外，还要积极引入第三方的人才政策评估机构，建立吸引青年海归人才的政策出台、宣传、执行和评估的全流程动态评估机制，这样才能不断提高相关人才政策的时效性和针对性，打造上海服务青年海归人才发展的鲜明品牌。在“十四五”及之后的更长时间，上海的青年海归人才服务工作应紧密围绕打造高水平人才高地的中心大局，高举“海聚青年英才”的醒目旗帜，以上海的重大战略、重点产业、重点区域和重点行业作为青年海归人才发展的平台载体，不断推动青年海归人才在沪创新发展。

#### (二) 提升青年海归人才与城市发展定位的匹配度，加大对创业团队成员的支持力度

在分析青年海归人才来沪后的流动状况后，我们发现其流动的一大原因是海归人才的专业技能、工作兴趣与上海的产业定位和经济发展之间的不匹配。从宏观层面看，这种不匹配情况造成了青年海归人才的资源浪费；从微观层面看，也不利于青年海归人才个体的成长与发展。因此，如何协调好人才、资本、产业三者之间的关系，要根据城市发展定位和产业发展阶段的不同来积极调整人才规划和指导工作。上海应将引才工作前移，将青年人才发展规划与城市产业发展规划结合起来，及时收集、整理未来中长期对青年海归人才专业领域、需求数量等方面的信息，加大对留学专业选择和职业规划方面的指导工作，使其更加契合上海科创中心建设的产业布局，推动上海高水平人才高地建设更上一层楼。

调研中还发现，现有的海归人才支持政策主要偏向团队带头人，对创业骨干成员、重要辅助人才的支持不足。科技创业团队本身就面临着较大的风险和压力，团队成员作为承压最大和最不稳定的人群，对团队融入和制度支持具有较大的需求，<sup>[5]</sup>应该对其给予适当的政策倾斜，以鼓励他们留在上海奋斗。要进一步向用主体放权、为重点产业松绑，加大对青年海归人才团队成员的支持力度。加快吸引大型跨国企业、高层次人才中介和猎头机构集聚，使其一起参与青年海归人才及创业团队的工作，促进青

---

年海归人才群体在人才链、创新链与产业链深度融合。

### (三) 加强创业扶持，助力订单对接，深化人才合作，推动长三角一体化发展

上海各区的科创园区开展了不同类型的创业扶持计划，形成了各具特色的工作机制，对青年海归人才的创业与就业均提供了较大的帮助。当前，有必要加强对青年海归人才创业和就业过程的指导和服务。一方面，完善青年海归人才的创新平台，支持相关机构共同建设创新中心、联合实验室等机构来支持其创业，以此为载体孵化创业团队的创新项目，对于具有一定基础和发展前景的项目给予一次性创业补贴。另一方面，在科创园区设立创业就业专家指导委员会，发挥专家志愿团、海归创业导师营等相关资源的能动作用，加强对有创业意愿的青年海归人才的智力支持。开展青年海归人才创业展示活动，积极宣传青年海归人才的成功创业案例和创新专利产品，激发青年海归人才的创新创业热情。

针对青年海归人才创业之初的市场开拓难题，相关部门可以积极协调，帮助科创企业对接第一笔订单。可借鉴长宁区的成功经验，搭建“项目+法律顾问+商业管理培训”的“三个一”工作制度，帮助青年海归人才企业的技术、产品及服务优先在上海应用。<sup>[6]</sup>针对科创企业在初创期面临的各种市场风险，政府可支持、补贴法律顾问辅导企业的成长。引导青年海归创业人才参加注重实操的商业管理培训，提升其创业管理能力。对符合上海产业发展方向和紧缺人才培养需求，且在同行业中具有较高认可度和通用性的培训项目，对通过培训的专业技术人才和培训机构给予一定补贴。

同时，要积极推进长三角区域的人才合作，逐步破除阻碍一体化推进的行政壁垒，通过协调产业布局和梯队建设，化解长三角区域产业同构的内部竞争问题，解决青年海归人才在长三角部分城市开展人才合作时存在的投资、工作、生活便利度不高的问题。<sup>[7]</sup>要着力破解个别地方、个别部门对青年海归人才的相关政策理解不深、业务不熟、担心犯错等现象，推动长三角区域建立青年海归人才的人才绿卡制度，帮助青年海归人才在长三角区域的城市间投资、工作、生活时享受当地的基本公共服务，减少重复办证，以利于长三角区域的青年海归人才共享合作。此外，还可以积极向相关科创企业征集科技攻关课题，面向长三角区域的青年海归人才群体进行招标，对符合上海发展定位的战略性课题予以积极支持。积极推动与长三角其他城市的青年海归人才开展合作项目，拓展和丰富科技项目的成果转化途径，优势互补、错位发展，不断深化长三角人才一体化发展的合作空间。

#### 参考文献：

- [1]上海人力资源与社会保障局. 上海首发海归 300 指数(RISE300)——城市软实力与海归创业生态 [EB/OL]. [http://rsj.sh.gov.cn/tsj\\_17090/20210930/t0035\\_1402880.html](http://rsj.sh.gov.cn/tsj_17090/20210930/t0035_1402880.html).
- [2]崔旭. 基于贝叶斯模型平均方法的中国贸易开放度测度研究 [D]. 深圳大学, 2018.
- [3]薛琪薪, 孙雨蕾. 建设城市科创人才创新创业全要素服务平台研究——以上海市闵行区为例 [J]. 中国名城, 2020 (3) :18-24.
- [4]薛琪薪, 陈俊杰. 城市人才政策环境的四维评估及优化路径 [J]. 科学发展, 2020 (6) :32-39.
- [5]张涛. 青年科技海归的团队融入状况研究 [J]. 当代青年研究, 2014 (4) :32-36.
- [6]薛琪薪, 林柄全. “环境的温度”：城市人才发展环境评估及优化思路——基于上海市 C 区的调查 [J]. 城市观察, 2020 (2) :145-154.
- [7]程筱艾. 长三角一体化深度融合困境与建议文献综述 [J]. 市场研究, 2019 (8) :55-56.