

基于 CiteSpace 知识图谱的海归群体就业研究可视化分析

——以中国知网 2006—2025 年文献为例

黎欣蕊¹ 沙海银²

(1. 悉尼大学 人文与社会科学学院, 悉尼 NSW2050; 2. 广州工商学院 AI 工程师学院, 广东 广州 510850)

摘要:运用大数据分析分析方法分析我国海归群体就业研究的现状、热点、演化路径和发展趋势,可以为我国海归群体就业研究与实践指导提供参考。研究以中国知网数据库收录的 2 077 篇海归群体就业相关文献为样本,通过 CiteSpace 可视化分析软件绘制时空知识图谱和内容知识图谱,结果显示:近三年海归群体就业研究热度持续下降;该领域的研究力量呈现高度分散状态,未形成代表性研究力量;研究热点聚焦海归人才、海归创业、人才引进、创新创业等议题;研究演进经历了“人才流动与回流意愿—创业行为与绩效机制—职业适应、本土融入与政策治理”三个阶段。据此,建议未来应进一步加强海归群体就业政策效能评估、就业质量与职业适应、创业可持续发展以及海归与本土人才协同发展等方向的研究,推动多理论融合、数字化研究范式创新和跨学科协同发展,为新时代海归人才政策服务与海归就业实践提供更具解释力的学理支撑。

关键词:海归群体;就业研究;知识图谱;CiteSpace;可视化分析

中图分类号:G648.9;C964.2

文献标识码:A

文章编号:1673-0429(2026)04-0057-13

DOI:10.19742/j.cnki.50-1164/C.260406

一、引言

“海归”是海外归国人员的简称,“海归群体”通常是指从母国出发前往东道国或其他地区,停留一段时间工作或学习,最后再回到母国长期生活的群体^[1]。在百余年中国式现代化进程与中华民族伟大复兴进程中,人们对“海归”形象的整体认知经历了“救亡先驱—建设先锋—改革闯将—时代新锐”发展阶段^[2],海归群体为我国生产力提升与经济社会发展提供了强大动力。同时,伴随着 21 世纪留学潮的大众化和自费留学潮的兴起,出国留学逐渐从改革开放初期的“精英化”迈向“大众化”。全球化智库(CCG)发布的《中国留学发展报告蓝皮书(2023—2024)》显示,改革开放 46 年以来,我国大陆留学人员累计超过 800 万人,加上我国港澳台地区的海外留学人员,我国的留学人员总数将超过 1 000 万人^[3]。近年来,随着我国经济的持续发展和对外开放程度的不断提高,越来越多的中国留学生选择回到祖国发展。据统计,1978 年至 2019 年,我国各类出国留学人员累计达 656.06 万人,其中选择回国发展的有

收稿日期:2026-07-09

作者简介:黎欣蕊,女,澳大利亚悉尼大学新闻学硕士,主要研究方向:数字传播与文化;

沙海银,女,广州工商学院 AI 工程师学院副教授,主要研究方向:数字化教学、人工智能教育。

基金项目:重庆市语言文字科研项目“人工智能辅助留学生汉字书写偏误识别及中介字字库建设”(yyk25212)。

423.17万人,回国比例达86.28%^[4]。2021年,归国后选择创新创业的留学人数首次突破百万大关^[5],随之而来的海归就业问题日益凸显。

海归群体作为跨国人力资本的重要组成部分,其就业、创业问题引起了经济学、管理学、社会学等多个学科领域的持续关注,学界围绕海归群体的回流动因、归国适应、职业发展、创新创业等方面开展了较为广泛的研究。一是海归群体的回流动因研究,海归群体在价值取向上倾向于个体发展、个人价值与国家发展“双向奔赴”^[6],其中,亲情纽带、文化认同、社会责任感等情感因素逐渐成为驱动回流的主导力量^[7]。二是归国适应问题的成因研究,主要表现为“国内人情社会”^[7]、“学术交流机制”^[8]、“工作环境适应困难”^[9]等因素引发的适应性问题,而国内基础科研环境薄弱、市场准入限制和人际关系等因素则是导致海归心理不适的关键障碍^[10]。有研究指出,影响高学历海归人才流失的主要因素为海归人才无法适应国内人际关系、国内考评管理制度、找不到职业发展方向等,43.0%的海归人才回国后有再次离开中国的意向^[11]。三是从海归群体的创新创业领域研究来看,覆盖了从国家引智的宏观政策制度、理论基础探讨到微观的个体心理资本等层面,贯穿从海归回国前决策到回国后适应的全过程。也有研究者通过文献综述揭示了海归创业研究的热点、演进路径和前沿趋势(如胡洪浩^[12]、李乾文^[13]、朱金生^[14]等)。最近的一篇采用文献计量与知识图谱方法展开研究的论文是李春浩等2021年发表的《国际人才国内外研究的热点及述评——基于CiteSpace的可视化分析》,该论文运用CiteSpace对国际人才研究进行了知识图谱分析^[15],其样本数据时间范围为2004—2018年,分析对象为“国际人才”,包括境外专家、海归及外派专业技术人员,研究主题侧重于国际人才流动的动因、流动的效应及创业研究,但并未聚焦“海归就业”这一专门议题。四是从研究方法与样本时间跨度来看,已有研究涵盖了定量研究(问卷调查、回归分析)与定性研究(访谈法、文献法、案例法),但采用文献计量与知识图谱方法对近二十年海归就业研究进行量化分析的文章较少,很难全面呈现我国海归就业研究的动态、深度诠释海归群体就业演变的规律。

鉴于此,本研究运用文献计量法和科学知识图谱方法,对近二十年国内“海归”群体就业研究进行系统梳理与可视化呈现,并结合人才流动理论、职业发展理论和政策治理理论,系统剖析该领域研究的时空分布特征、热点主题、演化路径及前沿趋势,以期为进一步推进该领域的研究与就业实践提供参考。

二、数据与方法

(一)数据来源

中国知网(CNKI)涵盖期刊、硕博论文等十余种文献类型,适合开展国内海归群体就业的研究画像分析。本研究的数据样本均源于中国知网(CNKI),检索于2026年3月8日完成,采取“专业检索”方式,检索式为“SU=(‘海归’+‘归国留学人员’+‘归国学者’+‘海归人才’+‘留学归国人员’+‘海外归国人员’+‘海归教师’+‘回国留学生’)AND SU=(‘就业’+‘创业’+‘职业发展’+‘职业适应’+‘社会适应’+‘学术职业’+‘归国就业’+‘就业质量’+‘工作搜寻’+‘劳动力市场’+‘人才引进’+‘人才政策’)”^[16],检索时间范围限定为2006年1月至2025年12月。检索结果经去重与人工筛选剔除低相关文献后,选取2077篇文献作为分析样本。样本文献类型以学术期刊、报纸、学位论文为主,文献时序分布如图1所示。

图1显示,在2006至2010年间,国内海归群体就业研究的相关文献数量持续增长,表明在此期间学界对海归群体就业的关注度持续上升,这与当时的国家战略、人才政策紧密相关。例如,2006年国务院发布《国家中长期科学和技术发展规划纲要(2006—2020年)》,明确提出要制定和实施吸引优秀留学人才回国工作的计划,重点吸引高层次人才和紧缺人才^[16];同年11月,人事部制定了《留学人员回国工

作“十一五”规划》(国人部发[2006]123号),提出了“高层次留学人才集聚计划”“留学人才创业计划”和“智力报国计划”三大计划^[17],为后续相关工作与研究指明了方向。2011年至2022年,海归群体就业研究热度存在小幅度波动;2022年至2025年,海归群体就业研究热度持续下滑。纵观该研究领域近十五年发展的整体趋势,下滑态势较为明显,这与近年来海归群体就业难加剧及其社会关注度增长等研究的现实需求之间存在矛盾。是研究者对海归群体就业话题的关注度下降?还是关注的焦点和性质发生了根本性的转变?其深层次原因有待进一步探索。

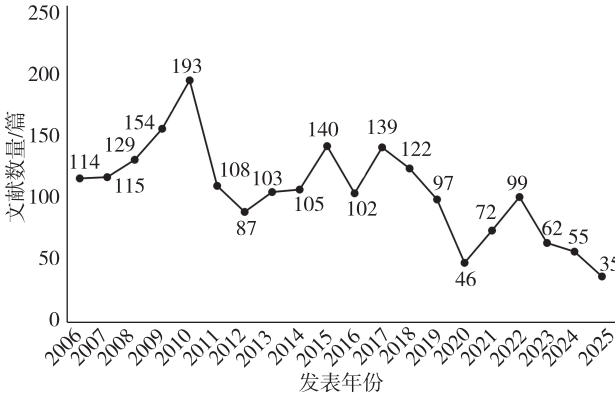


图1 样本文献时序分布图

(二) 研究工具与方法

CiteSpace 是美国德雷塞尔大学陈超美研发的一款文献分析可视化软件,它能够探测学科知识领域发展及其研究热点、前沿和趋势^[18],通过数据预处理(数据转换)、参数设置、图谱生成、图谱优化等环节,依次生成作者合作图谱、关键词共现图谱、聚类图谱、突现图谱。本研究使用 CiteSpace-6.3.1 开展画像分析,同时,结合经典文献资料,提炼海归群体就业研究的时序特征、研究热点与发展趋势。

图谱生成的各项参数设置如下:时间划分(Time Slicing)设置为“2006年1月—2025年12月”,切片为“1年”;词汇来源选取“主题、摘要、关键词”;节点类型依次选择“合作作者”“关键词”。节点筛选方式如下:每个时间切片内节点的筛选条件为: $g^2 \leq k \sum_{i \leq g} c_i$,其中, k 为正整数,通过增减比例参数 K 调节网络的大小, K 越大,网络越大。本次分析 K 值设定为 18;TopN=30,即选择 2006—2025 年间每年出现频次前 30 的节点。知识图谱网络修剪方式选取“Pathfinder(寻径网络算法)”,可视化方式选取“ClusterView-Static(静态集群视图)”。通过上述参数设置、图谱优化,最终生成下文所呈现的数据及知识图谱。

三、结果与分析

(一) 主要研究力量

对国内海归群体就业研究的作者、机构节点进行可视化分析,能够识别该领域研究的合作网络、核心力量。然而,当研究将 CiteSpace-6.3.1 中的节点筛选公式中的 K 值设定为 18 时,生成的网络图谱包含了 447 个节点,超过软件版本 300 个节点的上限,程序无法继续运行。通过降低 g -index 的 k 值(从 $k=18$ 降至 $k=10$),成功将网络控制在版本允许范围内($N=287$),生成作者网络图谱。作者网络的模块值 $Q=0.9667$ (远超 0.3 的临界值),轮廓值 $S=1$,表明聚类结构显著,但绝大多数作者以孤立节点存在,算法将其划分为大量单作者聚类;网络密度值 $Density=0.0015$,最大连通分量仅含 5 个节点(占比 1%),这表明该领域作者合作网络极度稀疏,研究力量呈高度分散状态。从学术组织形态看,这种分散

性状态意味着该领域仍处于“议题驱动型”研究阶段,即研究者多围绕政策节点、热点问题与现实需求展开个体化探索,尚未形成基于共同理论框架、稳定研究团队和持续知识累积的学术共同体。这一现象与海归研究本身兼具公共政策、职业发展与跨国流动等多重属性有关,致使研究视角较为多元,却难以形成单一的学术中心。

(二) 海归群体就业研究的热点主题分析

保持其他参数设置不变,节点选择“关键词”,结果显示: $N=286$, $E=362$,即海归群体就业研究领域共有 286 个关键词节点,节点间共有 362 条连线,这表明关键词之间具有相对明显的共现关系。图谱网络的模块值 $Q=0.8345$ (远超 0.3 的临界值),轮廓值 $S=0.9275$ (极为接近 1),这表明此次聚类划分结构显著且信度极高。最大的连通分量占比 61%,说明该领域关注的热点相对集中。综上,此次聚类效果较为理想,海归群体就业研究在内容方面形成了非常明确且稳定的知识群组,适合开展热点与趋势分析。

1. 高频关键词分析

关键词是一篇文章核心内容的体现和主题信息的浓缩^[19]。通过对高频关键词进行统计与分析,可以挖掘某一研究领域的热点^[20]。从高频关键词结果来看,近二十年国内海归群体就业研究表现出“以人才为主体、以创业为核心、以政策为牵引”的特征。“海归”(56 次)与“海归人才”(42 次)占据前两位,这表明研究始终围绕这一特定群体展开,“人才”属性被反复强调,充分体现了国家人才战略的导向作用。“创业”(40 次)、“海归创业”(37 次)、“创新创业”(21 次)、“创业环境”(12 次)、“创业绩效”(12 次)五个词的累计频次高达 122 次,远超其他关键词,这反映了海归就业研究并非仅仅关注一般性“就业”与“求职”,而是更加趋向于关注海归群体“创业”,涵盖创业行为、外部创业环境与产出效能(创业绩效)等方面;同时,“人才引进”(16 次)与“人才政策”(9 次)进入高频关键词系列,揭示了研究背后的政策驱动逻辑。可见,海归群体就业研究并非纯粹的学术议题,而是与各级政府“引才、用才、留才”的现实需求紧密相连。然而,“就业”(14 次)频次远低于创业类关键词频次,这也间接反映出在海归群体就业研究领域,对海归群体的求职途径与过程、融入组织等狭义的“就业”过程与质量的关注不足,而对创办新企业的“创业”行为的关注较多(见表 1)。

表 1 高频关键词列表(前 10)

序号	关键词	频次
1	海归	56
2	海归人才	42
3	创业	40
4	海归创业	37
5	创新创业	21
6	人才引进	16
7	就业	14
8	创业环境	12
9	创业绩效	12
10	人才政策	9

从理论层面看,这种热点结构并非偶然,而是海归群体就业研究长期受人才流动理论、职业发展理论和政策治理理论等理论逻辑共同塑造的结果。首先,人才流动理论强调人口、资本与制度之间的双向互动,解释了海归群体就业研究为何长期聚焦“回流意愿”“人才引进”与“流动机制”,即研究重心首先

落在“为什么回国”而非“回国后如何发展”。其次,职业发展理论关注个体在职业起点、职业适配与职业成就中的连续性过程,能够解释为何近年来该领域研究开始由创业扩展至就业质量、职业适应、学术职业等议题,这是由于海归群体回国后的关键问题不止于是否被吸纳,更在于能否实现职业嵌入、能力转化与持续发展。再次,政策治理理论揭示了国家政策与地方政府如何通过人才计划、公共服务与制度供给塑造海归就业生态,这也是“人才引进”“人才政策”等关键词持续高频次出现的重要原因。海归群体就业研究的热点结构在本质上是“流动—发展—治理”三重逻辑叠加并整合的结果,早期偏重流动解释,中期偏重创业发展,后期则逐步转向就业治理与制度的系统支持。

2. 高中心性关键词分析

关键词中心性是指某一节点在某一领域中的中介作用及其影响程度。一般认为,关键词中心性超过 0.1 即为较强,通过该节点展开的研究较多,有较强的影响力^[21]。从国内海归群体就业研究的关键词中心性(见表 2)来看,中心性居前四位的关键词有“海归人才”(0.25)、“海归”(0.24)、“海归创业”(0.22)、“创业”(0.20),这表明海归群体与创业行为是贯穿始终的核心研究主题,是连接各子领域的关键节点。紧随其后的“人才引进”(0.14)凸显了政策层面的核心关切,而“创新创业”(0.06)、“海外人才”(0.05)、“人才政策”(0.04)等则是中心性一般的关键词,进一步拓展了研究边界:研究从早期聚焦海归群体创业与人才流动,逐步延伸到人才政策、创业环境、创业能力等维度,反映出研究从基础现象描述向机制与影响因素分析的深化。后期研究出现“制度环境”“家族企业”“大学教师”等低中心性关键词,反映出该研究领域呈现出向细分场景、特定群体与新兴议题拓展的趋势。综上,该领域以海归群体创业与人才流动为核心热点,以宏观政策为驱动,研究范围持续细化,形成了从宏观叙事到微观发展的知识网络结构。

表 2 高中心性关键词列表(前 10)

序号	关键词	中心性
1	海归人才	0.25
2	海归	0.24
3	海归创业	0.22
4	创业	0.20
5	人才引进	0.14
6	创新创业	0.06
7	海外人才	0.05
8	人才政策	0.04
9	创业学习	0.04
10	对策	0.04

3. 关键词共现知识图谱分析

对关键词共现进行图谱分析,可以探究某一学科或研究领域的研究热点,并且有可能发现研究热点的转移趋势^[22]。本研究关键词共现知识图谱(见图 2)显示,近二十年海归群体就业研究主要围绕“海归人才”“海归创业”“人才引进”“创新创业”四大核心主题展开:“海归人才”是贯穿始终的核心节点,关联“出国留学”“人才流动”“人才回流”等主题,反映了海归群体的跨国流动与职业发展特征;“海归创业”聚类延伸出“创业能力”“创业意向”“制度环境”等关键词,体现了研究者对海归创业行为与影响因素的关注;“人才引进”聚类紧密衔接“人才政策”“创新创业”,凸显政策驱动下的人才吸引与创新发

展逻辑;“海外人才”聚类则关联“回国创业”“智力回流”等,拓宽了研究的国际视野。从理论逻辑上看,这一共现结构显示出海归群体就业研究经历了从“流动”到“能力”再到“治理”的解释转向,该网络不仅是主题的并列分布,更是一种研究逻辑的沉淀,即研究者逐步从解释海归群体“为何回国”走向解释海归群体“回国后如何实现职业价值”,再走向解释“政策如何影响职业价值实现”。可见,该领域整体上形成了以海归群体为核心,政策、创业、流动多维度协同的研究网络,主题分布清晰,研究脉络完整。

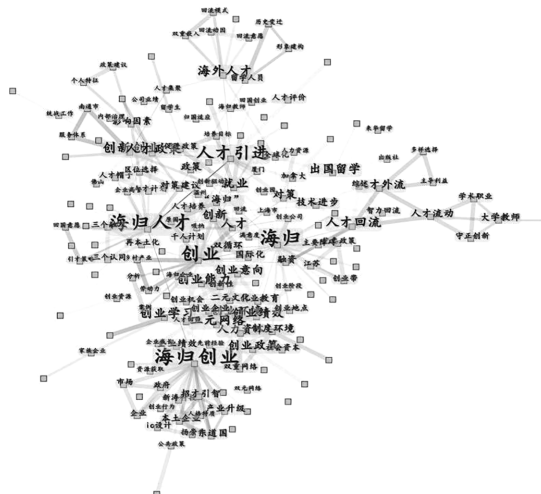


图 2 2006—2025 年海归群体就业研究领域关键词共现图谱

关键词聚类功能可以明确某研究领域的热点和发展趋势^[23]。本研究利用 LLR 对数似然算法提取聚类标签,生成关键词聚类图谱(见图 3)。由关键词聚类图谱可见,海归群体就业研究共形成了 9 个界限分明的聚类群组(以 #0~#8 标记),每个聚类代表一个相对独立的研究主题,9 个聚类整体上形成了“个体—组织—政策—流动”四大研究模块:



图3 2006—2025年海归群体就业研究领域关键词聚类图谱

核心的热点主题。

(2)模块2: #3 人力资本、#5 二元网络。该板块侧重解析海归人才的人力资本价值、创业绩效与制度环境的互动,同时揭示海归群体二元文化、创业学习以及二元网络对创业意愿的驱动作用,构成了海归群体成长的内在逻辑。

(3)模块3: #0 海归人才、#4 人才引进、#6 创新创业。该板块聚焦宏观政策与区域实践,围绕海归人才政策、人才引进与区域创业环境展开,聚焦政策对海归群体创业/就业的驱动作用、区域引智的策略与效果,同时关联市场人才招聘与公共政策等配套体系,呈现出“政策—区域—产业”的联动研究特征。

(4)模块4: #7 人才流动、#8 海外人才。该板块关注全球人才配置趋势,聚焦海外人才回流、人才集聚与双向流动等议题,结合技术进步与全球化时代背景,解析人才流动的主要原因、流动模式与影响因素等,同时,关联出国留学与人才外流等议题,间接反映了全球人才竞争激烈的现实状态。

(三) 海归群体就业研究的演进脉络与趋势预测

1. 关键词时间线图谱分析

关键词时间线图谱是理解某一研究领域演进脉络最直观的可视化方式。本研究通过关键词时间线图谱分析国内海归就业研究重点的演进脉络。由关键词时间线图谱(见图4)可见,该领域近二十年的研究呈现出从“人才流动”向“职业发展”再到“政策治理”的逐步深化的演进轨迹,可分为三个阶段。

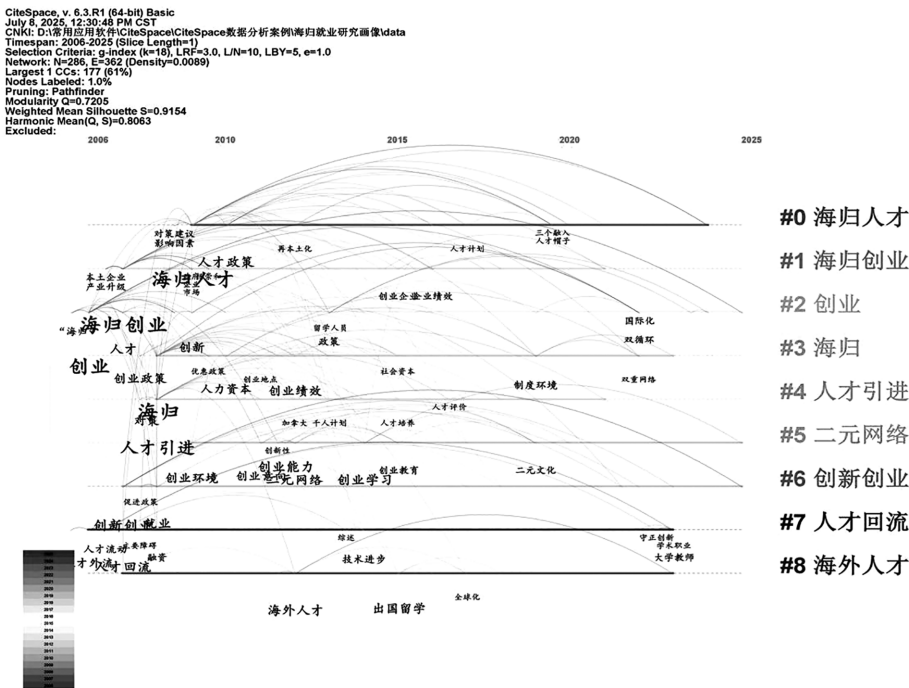


图4 2006—2025 年海归群体就业研究领域关键词时间线图谱

(1)阶段1:萌芽起步期(2006—2010年),主要围绕“人才回流、政策框架、留学现象”等核心议题展开,研究重心为宏观政策响应与留学现象描述。早期文献多从“出国留学”“海外人才”“人才外流”等议题切入,关注留学及人才流失问题。伴随着国家人才战略的启动,如2006年国家发布《国家中长期科学和技术发展规划纲要(2006—2020年)》^[16]、2008年发布《引进海外高层次人才暂行办法》(中组发〔2008〕28号),提出要组织实施“海外高层次人才计划”^[24]等,研究议题逐步转向“人才回流、人才引进、优惠政策”^[25]等,重点探讨“如何吸引人才回国”等问题。之后,研究议题转向海外青年人才的“回流意愿”^[26-27]及“影响因素”^[28]等议题,如“经济机会”“政策吸引”^[29]等。从理论上,该阶段为问题提出和政策响应阶段,呈现出以宏观描述和政策建议为主的特征,尚未深入至微观机制层面。这一阶段

主要体现了人才流动理论中的“推拉机制”在海归研究中的初步应用,即研究主要解释海归为何回流、何种政策能够增强回流吸引力,但对海归群体回国后的职业发展尚缺乏深入讨论。

(2)阶段2:快速发展期(2011—2017年),研究开始围绕“海归创业、创新创业、企业绩效”等议题系统展开,旨在形成理论的系统分析框架。从该时期的关键词变化情况来看,“海归创业”“创新创业”成为核心关键词,且贯穿整个阶段。“企业绩效”“企业成长”等关键词的出现,表明研究焦点从最初的“是否创业”转向“创业效果”^[30],这一转变表明,其研究逻辑从“流动结果”进入“职业实现”层面,即海归回流不止于空间位移,更关键的是其人力资本能否在本土创业场域中实现价值转化。此时,“社会资本”“双重网络”“人力资本”等关键词高频出现^[31-32],研究者开始引入人力资本理论、社会网络理论与制度环境理论,解释海归创业优势及其绩效差异。同时,“创业环境”“制度环境”“优惠政策”等关键词出现,政策研究从“吸引人才”延伸到“优化创业生态”^[33]等相关研究,并开始关注不同类型海归的差异化创业路径。综上,这一阶段主要为机制探讨和理论深化阶段,海归群体创业成为主流议题,其研究实质上形成了“人才资本—网络资源—制度环境—创业绩效”的分析框架,反映出海归群体就业研究从描述性分析转向机制解释的显著深化。由此深入探讨,发现该阶段对应的是对职业发展理论的强化应用,其研究不再满足于描述海归群体“回来没有”,而是更加关注海归群体如何将人力资本转化为职业成就与创业绩效。与此同时,政策治理理论也在这一阶段显著介入,“海归创业”逐渐被视为地方政府引才、留才和促进创新的重要抓手,研究的解释维度由“个体能力”扩展到“制度环境”。

(3)阶段3:深化拓展期(2018—2025年),该时期的海归群体就业研究呈现出多元分化与本土化特征,注重国家宏观战略与个体微观实践的联动。“海归博士”“大学教师”“学术职业”等关键词出现,扭转了此前“重创业、轻就业”的失衡局面,研究逐渐关注海归群体在高校、科研院所的职业发展和人才评价问题。“再本土化”“文化适应”“三个融入”成为新热点,研究从关注海归群体的“国际优势”转向关注其回国后的适应困境与融入过程。此外,“双循环”“产业升级”“技术扩散”等关键词出现,表明研究开始将海归人才置于国家新发展格局中审视其宏观价值。总体来看,此阶段研究已经进入多元拓展和纵深挖掘时期,创业与就业并重,宏观战略与微观适应兼顾,理论与实践的结合更加紧密。从理论演进上看,这一阶段意味着海归研究的解释框架由“流动—创业”进一步延伸至“职业发展—制度适配—治理支持”。“海归”不再只是作为流动的人才个体被讨论,而是作为嵌入组织、行业与地方制度的职业行动者被理解。基于此,职业适应、岗位匹配、职业认同与就业质量等问题开始上升为新的研究焦点,这也为后续研究从海归的创业研究走向就业研究提供了逻辑基础。

总体而言,关键词时间线图清晰地揭示了海归群体就业研究从关注“回流意愿—创业绩效—文化适应与本土融入”的逻辑理路到对接“国家战略”(双循环、产业升级)的演进脉络。

2. 突现词分析与研究前沿预测

突现词是在某一个时间段内频次变化率比较高的词,年度研究热点的变化情况可以通过突现词展示出来,从而反映出研究主题随年度而变迁的趋势^[34]。CiteSpace生成的关键词突现图谱(见图5),清晰地展示了2006—2025年间海归群体就业领域的关键词突现情况,包括关键词首次出现的年份、突现强度、突现开始和结束的年份。从突现词的时间分布来看,海归群体就业研究的热点经历了从“人才引进”到“创新创业”再到“就业与职业发展”的演进过程。在2006—2013年间,研究聚焦“人才”与“海归”本身,重点关注海归群体作为“人才”的基本特征、回国动机及其对国内创新实力的潜在贡献;在2014—2018年期间,聚焦“创业”与“环境”研究,关注焦点逐渐从“人才特征”转向“创业行为”与“环境互动”,关注海归群体如何在创业中发挥作用;在2019—2025年间,聚焦“就业”“政策”与“职业发展”,研究重点转向“就业”与“职业发展”,关注海归回国后的职业适应、就业质量、政策支持等。



图5 2006—2025年海归群体就业研究领域关键词突现图谱

基于突现词的演变趋势和当前社会背景,本研究预测未来海归就业研究将聚焦以下方向:

(1)海归人才政策效能评估与优化。2024年中央组织部、人力资源和社会保障部、教育部等10部门联合印发《关于进一步做好留学人才回国服务工作的意见》(人社部发〔2024〕78号),该意见明确将留学回国人才纳入国家统一就业政策体系,并提出畅通人才评价渠道,探索并建立留学人才“一条龙”联系服务机制^[35]。面对海归群体“年轻化、高知化、来源多元化”的趋势,未来的研究需针对不同年龄、专业、职业阶段的海归个体及地方区域经济高质量发展规划进行“精准画像”,并在此基础上制定多元化政策。因此,海归人才政策的实际效果与地方性政策的制定依然是未来的重点关注话题。

(2)海归人才就业质量与职业适应。教育部发布的数据显示:2024年留学回国49.5万人,同比增长19.1%,人才回流呈加速态势^[36]。随着海归群体数量的持续增长,就业质量(如薪资、岗位匹配度、职业满意度)将成为研究重点。同时,跨文化适应、职业认同、心理压力等议题将受到更多关注。

(3)海归人才创业的可持续发展与社会融入。在国家政策引领下,北京、天津等地纷纷出台海归人员创新创业专项政策,如“北京市人力资源和社会保障局关于开展2016年北京市留学人员回国创业启动支持计划申报工作的通知”(京人社调发〔2016〕12号)^[37]、“市人力资源和社会保障局关于印发《天津市留学人员创业园建设和管理办法》的通知”(津人社办发〔2025〕42号)^[38]等,多措并举支持留学生回国创业。可见,海归人才创业仍是热点,但研究将更关注创业的可持续性、社会网络支持、区域创业生态等。此外,海归人才创业的社会融入、政策获得感、创业失败后的再就业等问题也可能成为新方向。

(4)海归人才与本土人才的协同发展。随着本土人才竞争力的大幅提升,海归人才与本土人才的互动、竞争、协作关系将成为研究新议题。例如,探讨如何打破“海归”与“本土”的二元对立,构建二者优势互补、协同共进的包容性人才生态,从而使人才红利最大化,进而服务于国家创新驱动发展的整体战略。

四、总结与展望

国内海归就业研究历经二十年发展,已形成较为清晰的研究脉络与知识结构,但近三年研究热度持续回落,这在一定程度上预示着研究热点的阶段性转移,或是在既有研究范式下面临理论深化与创新瓶颈。结合本研究的知识图谱结果可以发现,该研究领域大体经历了从“人才流动解释”到“创业绩效解

释”,再到“职业适应与政策治理解释”的演进过程。然而,从研究结构看,该领域仍存在不足:其一,理论与应用割裂,人才流动、职业发展、公共治理等核心理论各自独立使用,缺乏整合分析框架;其二,研究结构失衡,长期偏重海归群体创业的宏观政策研究,对就业质量、个体适应、本土协同等微观细分议题挖掘不足;其三,研究力量分散、研究工具单一,跨机构、跨学科协同研究稀缺,数字化、大数据实证方法应用匮乏。据此,本研究基于上述计量分析结论与理论短板,结合新时代人才强国战略与教育科技人才一体化发展要求,从范式革新、实践落地两大维度提出针对性改进路径,以推动海归群体就业研究实现范式革新、内容深化与实践落地。

(一) 突破传统研究范式,实现精细化、数字化、跨学科研究升级

1. 创新研究视角,构建数智化、双向化、分层化的全新研究框架

前文时序演进图谱显示,现有研究形成了“重宏观、轻微观、重线下、轻数字、重回流、轻流动”的固化研究偏向,且将全体海归群体同质化看待。在数智时代背景下,信息传播载体正向着数字化、动态化、高效化的数智媒体转变,这不仅意味着传播渠道的数字化,更意味着决策机制(智能推荐)、生产方式(人机协作)和连接方式(万物互联)的根本性变革。未来研究需依托人才推拉理论、社会网络理论、跨文化适应理论、职业发展理论等推进双重范式转型:一方面,从传统物理场域视角转向数字生态交互视角,系统考察海归群体在数字求职、线上社交、算法适配过程中的适应性困境,弥补现有研究对微观个体数字生存状态的忽视;另一方面,由单一单向回流视角拓展为全球人才双向流动视角,剖析高端人才回流与“再归海”行为的推拉机制,突破传统静态研究局限。同时,摒弃海归群体同质化假定,针对科研型海归博士群体、基层创业海归群体、产业就业海归群体等细分化类型,以及中西部地区、县域产业园区等下沉场景开展异质性研究,提升研究的精细化程度。

2. 优化研究范式,发挥多元研究工具协同优势

当前该领域研究多以理论思辨与传统质性分析为主,大样本量化实证与长期追踪的系统研究较为稀缺,研究精准度与说服力不足。未来可搭建量化、质化、数字技术相结合的混合研究体系,依托人才普查、招聘平台等大数据模型,量化政策环境、社会资本、数字素养、文化适应等变量对海归就业质量、创业绩效的影响;引入数字民族志研究方法,挖掘新媒体社群文本数据,深度剖析“海归废物”网络亚文化背后的群体心态与结构性矛盾,助力海归青年健康发展成长,营造海外人才归聚的积极生态环境^[39];综合运用文献计量、质性编码、话语分析工具,量化新媒体话语叙事对海归社会形象、就业市场预期的传导效应,同时,通过3~5年纵向追踪调研,弥补截面数据时效性不足的短板,提升研究的科学性与深度。

3. 深化跨学科融合,构建多理论整合研究体系

目前,海归群体就业研究存在明显的学科割裂问题,公共治理、社会学、语言学、心理学、文化学与传播学研究各自为阵,对经典理论进行碎片化应用,未形成本土化整合分析框架。未来需打破学科壁垒,实现多理论跨界融合赋能,如结合服务型政府理论与人力资本理论,精准评估各地引才政策效能,对比专项补贴与普惠公共服务的适配性^[40];联动跨文化心理学与话语分析理论,厘清媒体刻板印象、文化隔阂对海归职业预期与职场适配的影响;嵌入数字时代相关理论,探究人工智能对传统海外技能的稀释效应,挖掘海归群体跨文化协作、国际资源链接等的核心竞争优势,以此构建新时代的整合性研究体系。

(二) 聚焦政策优化、人才赋能与生态构建,强化成果落地价值

1. 优化分层精准的人才公共服务政策体系

针对现有人才引才政策“一刀切、重补贴、轻服务”的情况,立足长三角、京津冀和粤港澳大湾区等众多海外人才就业优先选择地的实践经验,提升政策服务的科学性和供需匹配度,推动政府从粗放式人才引进转向精细化育才、留才^[41]。摒弃单一的资金补贴模式,聚焦科研平台搭建、学术资源对接、签证保障、子女教育等普惠性公共服务供给,适配创业型、学术型、产业型不同海归群体的差异化需求。同时,构建“出国前生涯规划—在外深造与职业实践—归国后就业指导与发展”全周期全链条连续支持机

制,通过海外联合项目、远程学术联动、常态化学术联络等方式,降低海归群体的归国适应成本,有效缓解高端人才“归海”流失问题,优化地方人才治理体系,助力实施新时代人才强国战略,从而释放我国国际人才红利^[39]。

2. 健全多维协同的海归群体就业培育与人才适配的服务生态系统

依托国家教育科技人才一体化战略,健全人才供需适配部际协同机制,搭建“高校育才—机构服务—政府统筹—市场调节—社会支撑”的一体化就业服务平台,建立“规划衔接、政策协同、资源统筹与评价联动”的全链条机制。具体而言,在高校层面,前置留学适配教育资源,增设国内职场文化、数字求职技能、跨文化适应相关培训模块,搭建海内外校友资源网络,补齐海归本土社会资本短板^[42]。在专业服务机构层面,重在发挥桥梁纽带作用,依托留学人才服务中心、行业协会与专业猎头机构等多元主体,建立分层分类的海归人才推介渠道,提供定制化的职业规划、法律咨询、创业辅导服务,补齐海归群体求职、创业的信息不对称短板。在政府层面,以政策性支持为主线,健全海归群体就业供需对接公共平台,破除海归人才跨区域流动、岗位聘用的隐形门槛,推动海归人才能力信息库与地方重点产业岗位需求库的精准匹配,同时,完善海归人才职称评定、知识产权归属等专项规则,减少海归人才进入本土就业市场的制度性摩擦^[42]。在市场层面,充分发挥人才资源配置的作用,鼓励各类企业结合自身发展战略灵活制定海归人才引进方案,对吸纳高端海归人才投身关键核心技术领域的科创企业,给予社保补贴、税收优惠等配套政策激励,激发市场主体引才、用才的内生动力。在社会层面,运用群际接触理论、逆文化适应理论与推拉理论,打造助力人才归聚的文化环境,消解针对海归群体的刻板偏见,搭建海归群体融入本土职场文化的交流社群,强化社会舆论对海归人才贡献的正向宣传,推动形成各主体协同发力、人岗精准适配的良好就业生态,充分释放海归人才的创新创造活力^[43]。

3. 聚焦时代热点,一体推进现代化产业升级与科技人才高质量协同发展

政府应紧扣新质生产力发展需求,重点探究理工科海归人才在人工智能、生物医药、高端制造等战略性新兴产业的技术溢出机制,整合科研机构、创新平台、企业与人才集聚的功能,打通产学研协同创新堵点,推动海归人才智力与本土产业升级深度耦合,促进海归人才的智力成果转化^[44]。同时,关注海归人才公平就业、心态疏导、协同发展等现实议题,针对海归人才职场适配焦虑、跨文化融入困难等问题,构建政府、企业、高校、社会组织四方联动的支持体系,缓解海归人才心理压力,帮助其摆脱适配困境。此外,立足高水平对外开放格局,挖掘海归人才在国家形象传播、国际经贸合作、跨境科研创新中的附加价值,推动海归人才资源深度赋能国家人才竞争力提升与经济高质量发展^[45]。

4. 深化产学研协同,打通理论研究与实践转化通道

依托国家教育智能算力服务平台^[46],将学术研究与一线人才服务相结合,推动高校科研团队与人力资源和社会保障部门、留学创业园区、头部招聘平台建立常态化合作机制,基于市场一手数据开展实证研究,动态更新人才政策、就业服务方案,持续完善培育体系。聚焦海归群体就业难、创业持续性弱、本土融入不足等现实痛点,将学术研究成果转化为可落地、可推广的政策建议与服务方案,实现理论研究赋能海外人才高质量回流、人才资源高效配置与区域产业创新发展。

[参 考 文 献]

- [1] 廖思华,丁凤仪,徐迺嘉,等.从“留学热”到“海归潮”:海归群体反向文化震荡的心理与行为效应[J].应用心理学,2021(3):204-214.
- [2] 温静,吴一凡.“海归”群体的形象建构与历史变迁[J].中国青年研究,2024(5):5-13.
- [3] 全球化智库(CCG).中国留学发展报告蓝皮书(2023—2024)[EB/OL].(2024-10-18)[2026-03-11].<https://cngoesglobal.com/Report/3851.html>.
- [4] 张玉丹,王小青,余荔.中国高校海归教师国内研究的热点与趋势[J].教师教育论坛,2023(3):55-64.
- [5] 杨舒.二〇二一年回国创新创业留学人员首超百万[N].光明日报,2022-05-29(4).

- [6] 杜晓馨. 个体与集体的张力:留学青年归国动因探析[J]. 青年探索, 2026(2):96-104.
- [7] 邢海燕,陈梦娜. 海归人才的回国适应现状及新时代我国人才高地建设的路径探索——以上海为例[J]. 上海市社会主义学院学报, 2024(1):63-81.
- [8] 张妍,丁振国. 公派联合培养博士生归国适应情况研究——以武汉高校为例[J]. 湖北社会科学, 2018(7):179-182.
- [9] 易凌峰,赵青,欧阳硕. 海归知识员工归国适应影响因素分析[J]. 统计与决策, 2010(17):104-106.
- [10] 白丽英,吴秋明. 海归人才心理资本模型构建和引进策略分析[J]. 福建论坛(人文社会科学版), 2012(7):167-170.
- [11] 廉思. 我国高科技人才培养路径探析[J]. 人民论坛, 2022(10):72-76.
- [12] 胡洪浩. 海归创业研究前沿与展望[J]. 科技进步与对策, 2014(17):151-155.
- [13] 李乾文,蔡慧慧. 海归创业研究现状与未来研究方向探析[J]. 南京审计大学学报, 2016(5):30-36.
- [14] 朱金生,陈丽丝,蒋武. 基于知识图谱的国内海归创业研究进展综述[J]. 管理现代化, 2021(4):116-120.
- [15] 李春浩,牛雄鹰. 国际人才国内外研究的热点及述评——基于 CiteSpace 的可视化分析[J]. 科技与经济, 2021(5):76-80.
- [16] 中华人民共和国国务院. 国家中长期科学和技术发展规划纲要(2006-2020年)[EB/OL]. (2006-02-09)[2026-03-13]. https://www.gov.cn/gongbao/content/2006/content_240244.htm.
- [17] 中华人民共和国人力资源和社会保障部. 关于印发《留学人员回国工作“十一五”规划》的通知[EB/OL]. (2006-11-15)[2026-03-13]. https://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgknr/ghtj/fzgh/202011/t20201102_394328.html.
- [18] 陈悦,陈超美,刘则渊,等. CiteSpace 知识图谱的方法论功能[J]. 科学学研究, 2015(2):242-253.
- [19] 罗燕,赵书良,李晓超,等. 基于词频统计的文本关键词提取方法[J]. 计算机应用, 2016(3):718-725.
- [20] 卢强. 国内学习共同体研究现状与进展分析[J]. 中国远程教育, 2012(5):29-35.
- [21] 王齐齐. 国内网络治理研究回顾及展望——基于 CiteSpace 软件的可视化分析[J]. 重庆邮电大学学报(社会科学版), 2021(1):92-102.
- [22] 房宏君,戴艳军. 基于知识图谱的国际科技人力资源研究综述[J]. 科技进步与对策, 2010(9):153-156.
- [23] 段春雨,蔡建东. 国际泛在学习领域知识图谱研究[J]. 现代远程教育研究, 2016(1):85-95.
- [24] 中华人民共和国自然资源部. 引进海外高层次人才暂行办法[EB/OL]. (2008-01-01)[2026-03-14]. https://www.mnr.gov.cn/zt/kj/kjtz/kjrc/gjkjrcjh/201811/t20181129_2370185.html.
- [25] 阎光才. 海外高层次人才引进的方略与对策[J]. 复旦教育论坛, 2011(5):49-56.
- [26] 高子平. 海外科技人才回流意愿的影响因素分析[J]. 科研管理, 2012(8):98-105.
- [27] 李梅. 中国留美学术人才回国意向及其影响因素分析[J]. 复旦教育论坛, 2017(2):79-86.
- [28] 魏立才. 海外青年理工科人才回国流向及其影响因素研究[J]. 高等教育研究, 2019(6):25-33.
- [29] 黄斌,钟宇平,孔繁盛. 关于中国学生回国意愿影响因素的实证研究——基于新回归迁移经济学理论[J]. 高等教育研究, 2009(4):55-67.
- [30] 柳光强,孔高文. 高管海外经历是否提升了薪酬差距[J]. 管理世界, 2018(8):130-142.
- [31] 苗琦,鲍越,刘鹰. 人力资本与技术资本对我国海归创业意向影响[J]. 科学学研究, 2015(7):1035-1042, 1099.
- [32] 王舒扬,高旭东. 何种人力资本对海归创业者更有效:管理还是技术?[J]. 科研管理, 2018(2):1-9.
- [33] 周小虎,毕轲. 创业生态系统对海归创业人才效能的影响——以江苏省为例[J]. 技术经济, 2017(8):76-84.
- [34] 齐虹,闫静璇. 基于知识图谱的我国信息行为研究态势分析[J]. 现代情报, 2018(5):131-139.
- [35] 中华人民共和国中央人民政府,中央组织部,人力资源社会保障部,等. 关于进一步做好留学人才回国服务工作的意见[EB/OL]. (2024-11-07)[2026-03-14]. http://www.gov.cn/gongbao/2025/issue_11846/202502/content_7002784.html.
- [36] 中华人民共和国中央人民政府. 教育部:2024年留学回国49.5万人,同比增长19.1%[EB/OL]. (2025-12-11)[2026-03-14]. https://www.gov.cn/lianbo/bumen/202512/content_7050952.htm.
- [37] 北京市人力资源和社会保障局. 北京市人力资源和社会保障局关于开展2016年北京市留学人员回国创业启动支持计划申报工作的通知[EB/OL]. (2026-03-09)[2026-03-14]. https://rsj.beijing.gov.cn/xxgk/2024zewj/202406/t20240617_3716665.html.
- [38] 天津市人力资源和社会保障局. 市人社局关于印发《天津市留学人员创业园建设和管理办法》的通知(2025-12-09)[2026-03-14]. https://hrss.tj.gov.cn/zhengwugongkai/zhengcezhinan/zxwjnew/202512/t20251211_7196898.html.

- [39] 李济沅. 透视与解析:“海归废物”现象的心态表征、生成机理与破解之道[J]. 中国青年研究,2024(5):14-21,51.
- [40] 陈玲,王晓丹,赵静. 发展型政府:地方政府转型的过渡态——基于沪、苏、锡的海归创业政策案例调研[J]. 公共管理学报,2010(7):47-51,124.
- [41] 邢海燕,张莹莹. 新时代海外人才回国意愿及其对上海人才政策的启示[J]. 上海市社会主义学院学报,2024(6):114-131.
- [42] 张汝昊,陈光. 中国海归学者为何“归海”——基于大规模发文轨迹数据的影响因素分析[J/OL]. 科学学研究. <https://doi.org/10.16192/j.cnki.1003-2053.20260113.003>.
- [43] 陈纯槿. 海外留学如何影响博士毕业生的学术职业选择?——来自全球博士生项目中国调查的证据[J]. 上海交通大学学报(哲学社会科学版),2024(5):79-91.
- [44] 袁然,魏浩. 国际人才引进、创新网络与关键核心技术赶超[J]. 财经研究,2025(2):34-48.
- [45] 李涛,张军,刘悦美. 海外留学生群体如何影响中国国家形象?——基于大样本定量证据的探索[J]. 上海交通大学学报(哲学社会科学版),2025(3):139-156.
- [46] 中华人民共和国中央人民政府. 国务院关于印发《教育发展“十五五”规划》的通知[EB/OL]. (2026-06-29)[2026-7-02]. https://www.gov.cn/zhengce/content/202606/content_7073640.htm.

Visual Analysis of Employment Patterns Among Returnees Based on CiteSpace Knowledge Maps--Based on a Sample of Literature from CNKI from 2006 to 2025

Li Xinrui¹ Sha Haiyin²

(1. College of Humanities and Social Sciences, University of Sydney, NSW2050, Australia;

2. College of AI Engineering, Guangzhou College of Technology and Business, Guangzhou 510850, China)

Abstract:Analysing the current state, key issues and evolving trends in research on the employment of returnees in China can provide guidance for research and practice in this field. Using a sample of 2,077 academic papers on the employment of returnees from overseas, as indexed in China National Knowledge Infrastructure (CNKI) database, this paper applies CiteSpace visualisation software to construct spatio-temporal and content-based knowledge maps. The results show that research interest in the employment of returnees has continued to decline over the past three years; research efforts in this field are highly fragmented, having yet to generate representative research groups; key research topics include returnee talent, returnee entrepreneurship, talent recruitment and innovation and entrepreneurship; the evolution of the research has progressed through three stages of “talent mobility and willingness to return-entrepreneurial behaviour and performance mechanisms-occupational adaptation, local integration and policy governance”. Accordingly, the paper suggests that future research into the employment of ‘returnees’ should place greater emphasis on areas such as the evaluation of policy effectiveness, employment quality and occupational adaptation, the sustainable development of entrepreneurship, and the collaborative development of returnees and local talent. It should promote the integration of multiple theoretical frameworks, innovation in digital research paradigms, and interdisciplinary collaboration, with a view to providing more explanatory theoretical support for returnee talent policies and employment practices in the new era.

Keywords:returnees; employment research; knowledge graphs; CiteSpace; visual analysis

[责任编辑:赖黎捷]