

Научно-исследовательский журнал «Обзор педагогических исследований»

<https://opi-journal.ru>

2025, Том 7, № 7 / 2025, Vol. 7, Iss. 7 <https://opi-journal.ru/archives/category/publications>

Научная статья / Original article

Шифр научной специальности: 5.3.5. Социальная психология, политическая и экономическая психология (психологические науки)

УДК 159.99



Стратегии самореализации и субъектные позиции академических мигрантов из Китая

¹ Новак Н.Г., ¹ Ван Мэня, ² Захарова А.Н., ³ Соболева Л.Г.,
¹ Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины, Республика Беларусь,
² Чувашский государственный университет имени И.Н. Ульянова,
³ Гомельский государственный медицинский университет, Республика Беларусь

Аннотация: в статье проведен анализ современных работ китайских исследователей по проблеме культуральной и профессиональной адаптации за рубежом мигрантов – молодых людей из Китая. Описаны субъектные позиции академических мигрантов, исходя из субъективной стратегии самореализации на территории принимающей стороны. В качестве основных позиций мигрантов обозначены «адаптант», «сохранитель», «интегратор». Особое внимание уделено преимуществам и рискам позиции «эксперт», а также рассмотрены ключевые моменты реализации политики государства, направленные на обеспечение обратной миграции профессионалов, получивших образование за рубежом.

Ключевые слова: академическая миграция, мигранты, стратегии самореализации мигрантов из Китая

Для цитирования: Новак Н.Г., Ван Мэня, Захарова А.Н., Соболева Л.Г. Стратегии самореализации и субъектные позиции академических мигрантов из Китая // Обзор педагогических исследований. 2025. Том 7. № 7. С. 56 – 62.

Поступила в редакцию: 8 июня 2025 г.;
Одобрена после рецензирования: 11 августа 2025 г.;
Принята к публикации: 3 октября 2025 г.

Self-realization strategies and subjective positions of academic migrants from China

¹ Novak N.G., ¹ Wang Mengya, ² Zakharova A.N., ³ Soboleva L.G.,
¹ Francisk Skorina Gomel State University, Republic of Belarus,
² Chuvash State University named after I.N. Ulyanov,
³ Gomel State Medical University, Republic of Belarus

Abstract: the article analyzes the current work of Chinese researchers on the problem of cultural and professional adaptation abroad of migrants – young people from China. The subject positions of academic migrants are described based on the subjective strategy of self-realization in the territory of the host country. The main positions of migrants are "adaptator", "preserver", and "integrator". Special attention is paid to the advantages and risks of the "expert" position, as well as the key points of the implementation of state policy aimed at ensuring the return migration of professionals educated abroad.

Keywords: academic migration, migrants, self-realization strategies of migrants from China

For citation: Novak N.G., Wang Mengya Zakharova A.N., Soboleva L.G. *Self-realization strategies and subjective positions of academic migrants from China. Review of Pedagogical Research. 2025. 7 (7). P. 56 – 62.*

The article was submitted: June 8, 2025;
Approved after reviewing: August 11, 2025;
Accepted for publication: October 3, 2025.

Введение

В настоящее время межстрановая миграция населения является неотъемлемой составляющей процесса глобализации мировой экономики и общества наряду с другими ее компонентами: движением товаров, капитала, технологий, информации. Существует предположение, что одним из первых определение понятию «миграция» дал английский ученый Е. Г. Ravenstein приблизительно в 1885-1889 гг. Согласно его определению, миграция является постоянным или временным изменением местожительства человека [1, с. 168]. По справедливому замечанию Л.Л. Рыбаковского, миграция может приравняться к различным видам движения населения, смешивая различные явления: перемещение людей по территории, образовательным группам, профессиям, отраслям, предприятиям. Однако важно не простое перемещение мигранта, а скорее правовые последствия данного перемещения [2, с. 77].

Согласно позиции, А.С. Ахиезера, миграция населения представляет собой определенный элемент образа жизни или форму деятельности, изменяющуюся по своей важности и характеризующий ценности населения, его групп, связанные с временной или постоянной сменой мест проживания и труда, а также и насильственное переселение людей. По нашему мнению, данный подход является недостаточным и имеет ряд недостатков. При этом, автор указывает, что миграция – «элемент образа жизни, однако, она таковой не является. Миграция – единичные или регулярные территориальные перемещения, вызванные определенными причинами» [3, с. 65]. По мнению Я.А. Голубенко и М.Л. Макаревич, миграция – «изменение положения людей в географическом пространстве из-за постоянного или временного перехода из одной социально-экономической общности в другую, с возвращением в общность или с изменением пространственного перемещения общности в целом» [4, с. 19].

Все больше внимание уделяется академической миграции, поскольку обучение за рубежом становится все более популярной мировой практикой, особенно среди молодежи. Этот вид перемещения населения в другие страны обусловлен комплексом культуральных, социальных и психологических факторов, которые формируют мотивацию

студентов к получению образования в зарубежных странах.

В данной статье мы рассмотрим особенности академической миграции на примере Китая как одной из передовых стран в вопросах организации образовательной и профессиональной мобильности. Так, согласно статистическим данным Министерства образования КНР, данная страна отличается устойчивой положительной динамикой относительно роста числа студентов, отправляющихся на обучение за границу: среднегодовой прирост составляет 5-7%, достигнув в 2022 году отметки в 709,000 человек [5, с. 215]. Такая тенденция обусловлена не только материальной поддержкой, но и созданием культурно-образовательной среды, где зарубежное обучение воспринимается как важнейший этап карьерного и личностного развития. Согласно исследованию Chen, около 70% студентов, обучающихся за рубежом, рассматривают получение зарубежного образования как стратегический инструмент для повышения своей конкурентоспособности и обеспечения долгосрочного карьерного роста [6, с. 112]. Исследования демонстрируют, что успешная адаптация на культурном уровне коррелирует с повышением профессиональной мобильности мигрантов, увеличивая их шансы на достижение карьерных целей на 40-50% [7].

Материалы и методы исследований

Цель данной статьи – выявить стратегии самореализации и субъектные позиции академических мигрантов из Китая на основе анализа научных источников – современных работ китайских исследователей по проблеме культуральной и профессиональной адаптации за рубежом мигрантов – молодых людей из Китая.

Результаты и обсуждения

Процесс адаптации за рубежом требует от мигрантов значительных ресурсов, включая когнитивные, эмоциональные и временные затраты, что создает уникальный феномен «культурной трансформации под давлением». Можно выделить несколько субъективных позиций, которые выбираются в качестве стратегии самореализации в принимающей стране. Так, позиция «адаптанта» характеризуется стремлением мигрантов к полномасштабной интеграции в принимающее общество через освоение языка, культуры и социальных практик. Этот подход особенно характерен для

тех, кто рассматривает свое пребывание за рубежом как долгосрочную перспективу и видит свою идентичность в контексте нового культурного пространства [8]. Китайские мигранты, выбирающие позицию «адаптанта», сталкиваются с множеством барьеров, таких как лингвистическая дистанция, культурные различия и социальные предубеждения. Например, около 40% китайских мигрантов сообщают о случаях дискриминации или предвзятого отношения, что значительно усложняет их интеграцию [9, с. 134].

Liu выявил, что успешная реализация стратегии «адаптанта» коррелирует с уровнем поддержки со стороны местного сообщества. Мигранты, получившие доступ к ресурсам, таким как языковые курсы, профессиональные сети и культурные программы, демонстрируют на 35% более высокий уровень интеграции по сравнению с теми, кто лишен такой поддержки [10, с. 98].

Противоположной выступает позиция «сохранителя» (cultural preservation strategy) – уникальный социально-психологический феномен, при котором мигранты акцентируют усилия на сохранении своей культурной идентичности, традиций и связей с родиной. Этот подход характеризуется стремлением оставаться в этнических сообществах, поддерживать активное взаимодействие с соотечественниками и предпочитать профессиональную деятельность в рамках культурно-знакомых сред [8]. Однако следует отметить, что мигранты, занимающие позицию «сохранителя», демонстрируют на 40% меньшую вероятность продвижения на руководящие должности по сравнению с теми, кто активно интегрируется в принимающее общество [11, с. 215].

Другими словами, позиция «сохранителя» может приводить к эффекту «замкнутого круга», когда мигранты ограничивают свое взаимодействие с внешним миром, что снижает их способность к адаптации в долгосрочной перспективе [12, с. 112]. Однако для тех, кто планирует возвращение на родину или видит свою будущую жизнь в рамках этнической диаспоры, эта стратегия остается эффективной с точки зрения психологической стабильности.

Рассматривая феномен «социальной реконструкции идентичности», Chen et al. (2023) подчеркивают, что на самом деле процесс адаптации требует от мигрантов не только внешнего соответствия нормам принимающего общества, но и внутренней трансформации своей самоидентификации. Это создает эффект «двойной адаптации», где мигрант должен одновременно интегрироваться в новую среду и сохранять психологическую устойчивость [13, с. 89]. Так возникает позиция

«интегратора», которая представляет собой уникальный социально-культурный феномен, сочетающий элементы стратегий «адаптанта» и «сохранителя». Мигранты, выбирающие эту модель поведения, стремятся достичь гармоничного баланса между сохранением своей культурной идентичности и активной интеграцией в принимающее общество [14]. Этот подход особенно значим для тех, кто стремится к профессиональному росту и личностному развитию, не жертвуя при этом своими традициями и культурными ценностями.

Занимая позицию активного участника социальной жизни принимающего общества, мигранты используют различные механизмы легитимации, такие как участие в волонтерских программах, культурных мероприятиях и общественных инициативах. Исследования Zhou демонстрируют, что такие действия способствуют формированию положительного образа мигранта в глазах местного сообщества, однако требуют значительных усилий [15, с. 215]. В других исследованиях данный феномен обозначен как «социально-культурная иммерсия». Активное вовлечение в спортивные клубы, культурные мероприятия и общественные инициативы позволяет мигрантам не только освоить социальные нормы, но и создать устойчивые социальные сети, что значительно усиливает их позиции в профессиональной сфере [16]. Анализ данных Liu также показывает, что мигранты, активно участвующие в культурной жизни принимающего общества, демонстрируют на 30% более высокий уровень удовлетворенности своей профессиональной деятельностью и на 25% большую вероятность продвижения по карьерной лестнице [17]. Это подтверждает гипотезу о том, что культурная адаптация функционирует как мультипликатор профессиональной самореализации.

Возникает феномен «гибридной идентичности», что позволяет мигрантам использовать свои культурные черты как конкурентное преимущество в глобализированной профессиональной среде. Это создает эффект «синергетической адаптации», где культурное разнообразие становится ресурсом для успешного функционирования в мультикультурных командах. Такие специалисты демонстрируют на 30% более высокий уровень профессиональной мобильности по сравнению с теми, кто выбирает мононаправленные стратегии адаптации [18, с. 89]. Кроме того, позиция интегратора способствует формированию культурной гибкости, которая становится ключевым фактором успеха в условиях глобальной экономики. Эта стратегия позволяет мигрантам не только адаптироваться к новым условиям, но и сохранять пси-

психологическую устойчивость через поддержание связей с родиной и этнической диаспорой.

Результатом «культурной гибридации», является более высокий уровень социальной и профессиональной адаптации. Очевидно, что мигранты, занимающие позицию «интегратора», демонстрируют более высокий уровень удовлетворенности жизнью и карьерой. По статистике, около 70% таких специалистов сообщают о положительном восприятии своего опыта миграции, что значительно выше, чем у тех, кто выбирает стратегии «адаптанта» или «сохранителя» [19]. Это создает эффект «социального капитализма», где культурная компетентность становится ключевым ресурсом для профессионального успеха и социально-психологической адаптации.

Описывая феномен «глобальной адаптации через образование», подчеркнем, что обучение за рубежом предоставляет доступ не только к передовым технологиям и знаниям, но и к эксклюзивным профессиональным сетям, которые являются критически важными для успешной интеграции в глобальную экономику. Выпускники престижных университетов, таких как Гарвард или Оксфорд, демонстрируют на 45% более высокие шансы занять руководящие позиции в транснациональных корпорациях или государственных учреждениях Китая по сравнению с их сверстниками, прошедшими обучение исключительно внутри страны [20]. Анализ данных Министерства образования КНР также подтверждает, что более 60% руководящих позиций в ключевых секторах экономики, таких как финансы, технологии и консалтинг, что подчеркивает значимость международного образования как механизма социальной мобильности, занимают выпускники зарубежных университетов [21, с. 92].

Элитарной стратегией миграционной адаптации выступает позиция «эксперта», при которой мигранты консолидируют свой статус через демонстрацию высокого уровня профессионализма, уникальных знаний и компетенций. Особую значимость приобретают мягкие навыки, которые развиваются в процессе интернационального обучения. Исследования Wang выявляют, что такие компетенции, как межкультурная коммуникация, лидерство и критическое мышление, становятся ключевыми факторами успеха в условиях мультикультурных рабочих сред [22]. Этот подход особенно характерен для специалистов в таких высококонкурентных сферах, как высокие технологии, финансы, биотехнологии и научные исследования. В работе Chen et al. описан феномен «профессиональной легитимации»: мигранты-эксперты воспринимаются не только как высококвалифициро-

ванные специалисты, но и как агенты влияния, способные формировать стратегические решения на уровне компаний или даже отраслей [23, с. 45]. Например, в исследовании Zhang et al. показано, что около 65% мигрантов-экспертов занимают руководящие позиции или играют ключевую роль в разработке инновационных проектов, что значительно усиливает их социальный капитал [24].

Вместе с тем достижение и, что более сложно, поддержание статуса эксперта требует значительных усилий и постоянной адаптации к динамично меняющимся условиям: для сохранения конкурентноспособной позиции и поддержания экспертности мигранты вынуждены много внимания уделять обучению и дальнейшему профессиональному росту. По статистике, около 50% таких специалистов сообщают о высоком уровне стресса, связанного с необходимостью поддерживать свой статус [25]. Последствиями такого рода «профессионального давления», помимо повышенной нагрузки и стресса, могут стать причиной «профессиональной изоляции», когда мигранты сосредотачиваются исключительно на своей области, ограничивая взаимодействие с другими социальными группами. В результате ограниченной социальной интеграцией мигранты-эксперты отмечают более высокий уровень удовлетворенности своей карьерой, однако их личная жизнь может страдать из-за чрезмерной профессиональной нагрузки. Другими словами, успех мигрантов-экспертов напрямую коррелирует с их готовностью к постоянному обучению и развитию, что увеличивает их шансы на долгосрочную карьерную устойчивость, но может приводить к профессиональной и социальной изоляции.

Согласно данным Министерства образования КНР (2022), около 60% китайских специалистов, получивших образование или профессиональный опыт за рубежом, принимают решение вернуться на родину, где они занимают ключевые позиции в технологических компаниях, финансовых учреждениях и государственных организациях [26]. Большинство выпускников зарубежных вузов возвращаются в Китай, используя свои международные навыки и связи для продвижения на внутреннем рынке. Данная стратегия получила название «обратной миграции» и становится все более значимым трендом среди китайских мигрантов, стремящихся применить свои международные компетенции в условиях динамично развивающейся экономики Китая.

В другом исследовании данная стратегия описывается Chen через призму теории «глобального циркуляризма», в рамках которой мигранты выступают как агенты передачи знаний и инноваций

между странами. Возвращение специалистов в Китай создает уникальный синергетический эффект, где их международный опыт сочетается с глубоким пониманием локальных особенностей рынка и культурных практик. Это делает их особенно ценными для работодателей, которые стремятся интегрировать глобальные стандарты в локальный контекст [27, с. 89]. Реализация такого рода «инновационного трансфера» позволяет специалистам, вернувшимся из зарубежных компаний, внедрять передовые методологии и технологии в китайские организации. Кроме того, возвращающиеся мигранты часто становятся катализаторами изменений не только на уровне отдельных компаний, но и на уровне целых отраслей. Например, более 45% стартапов в сфере высоких технологий в Китае были основаны специалистами, прошедшими обучение или работу за рубежом [28]. Это подтверждает гипотезу о том, что обратная миграция является мощным драйвером технологического прогресса и экономической модернизации. С целью поддержания данной стратегии в Китае действуют государственные программы. Например, в стимулировании возвращения на родину обучающейся за рубежом молодежи ключевую роль играют такие программы, как «Тысяча талантов». Эти программы предоставляют привлекательные условия, включая научные гранты, жилищные субсидии и академические позиции, что увеличивает вероятность репатриации на 25-30% [29].

Процесс академической миграции и профессиональной адаптации за рубежом требует от мигрантов разработки стратегий, которые помогают

им успешно интегрироваться в новую среду и реализовать свой потенциал. Эти стратегии формируются под влиянием личных целей, культурных особенностей, социальных условий и экономических возможностей. Образование за рубежом представляет собой ключевой механизм аккумуляции человеческого, социального и культурного капитала молодых людей, что значительно усиливает их потенциал для самореализации как на международной арене, так и внутри китайского общества.

Выводы

Таким образом, академическая миграция представляет собой сложный социально-экономический процесс, который вызывает качественные и количественные изменения населения государства и оказывает влияние на различные сферы общества. Обучение за рубежом и связанная с этим культурная адаптация представляют собой комплексный процесс, включающий освоение языковых компетенций, интернализацию социокультурных норм и активное включение в социальные практики принимающего общества. Стратегии самореализации и субъектные позиции мигрантов играют ключевую роль в их профессиональной и личностной адаптации за рубежом. Выбор стратегии зависит от множества факторов, включая личные цели, культурные особенности и экономические возможности. Понимание этих аспектов важно для разработки программ поддержки мигрантов, которые помогут им успешно интегрироваться в новую среду и реализовать свой потенциал.

Список источников

1. Ravenstein E.G. The Laws of Migration // Journal of the Royal Statistical Society. 1885. № 48 (2). P. 167 – 235.
2. Рыбаковский Л.Л. Миграция населения (вопросы теории): монография / Рос. акад. наук, Ин-т социал.-полит. исслед. М.: ИСПИ РАН, 2003. 239 с.
3. Ахизер А.С. Миграция в российской истории: учеб. пособие для студ. вузов. М.: ИНФРА-М, 2004. 433 с.
4. Голубенко Я.А., Макаревич М.Л. Международное сотрудничество России в сфере трудовых отношений: проблемы и перспективы: монография. Владивосток: Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования, 2017. 56 с.
5. 中华人民共和国教育部. (2023 年 3 月 23 日). 2022 年全国教育事业发展基本情况 [EB/OL]. 取自: http://www.moe.gov.cn/fbh/live/2023/55167/sfcl/202303/t20230323_1052203.html
6. 陈欣. 中国国际教育与职业发展[J]. 跨国教育研究, 2020. № 12 (3). P. 45 – 68.
7. 李印安. 新型地方高校归国留学生统战工作管理研究[J]. 湖南科技学院学报, 2019. № 40 (6). P. 46 – 47.
8. 王林. 中国移民的适应策略类型学分析[J]. 移民研究, 2020. № 8 (2). P. 112 – 130.
9. 杨凯. 文化障碍与融合挑战: 方言能力作为文化资本[J]. 国际移民评论, 2020.
10. 刘梅. 移民融合支持体系: 社交媒体工具性使用机制[J]. 社会科学与技术, 2022.

11. 周伟. 文化保存的心理益处：文化认同对生活意义感的链式中介机制[J]. 跨文化心理学, 2021. № 43 (15). P. 12634 – 12652.
12. 刘梅. 加拿大中国移民案例研究：医疗获取障碍与文化信念冲突[J]. 公共卫生前沿, 2021.
13. 陈欣, 刘强, 张涛. 迁移背景下的身份重建 [J]. 城市研究, 2023.
14. 王林. 移民的混合文化策略：进化适应性与主观认同显著性的调节作用[J]. 国际跨文化管理, 2020. № 52 (1). P. 4 – 22.
15. 周伟. 主动参与移民的案例研究：文化保存作为压力缓冲的社会生态模型[J]. 社区心理学, 2021. № 19 (3). P. 401 – 418.
16. 陈欣, 张磊, 王涛. 移民研究中的文化杂合：第三空间生成机制与身份重构[J]. 社会学研究, 2023. № 45 (2). P. 89 – 107.
17. 刘梅. 德国中国移民案例研究：代际照护模式与健康服务利用障碍[J]. 老龄化与社会政策, 2021. № 33 (4). P. 112 – 130.
18. 杨凯. 文化适应与职业成功, 2020.
19. 周凯. 采用杂合策略移民的生活满意 [J]. 2021
20. 李娜. 基于效能的高校海外青年统战工作创新研究[A]. 见：本溪市统战理论研究会（编）. 本溪市统战理论研究会 2017 年课题论文集[C]. 本溪：本溪统战理论研究会, 2018: 5.
21. 教育部. 2023 年全国教育事业发展统计公报[EB/OL]. (2024-10-24)[2025-06-20].
22. 王林. 移民研究中的专家立场：方法论反思与伦理重构[J]. 社会学评论, 2020. № 8 (4). P. 45 – 60.
23. 陈欣, 刘强, 李哲. 移民的专业合法性获得机制：学术海归的职称晋升路径分析[J]. 社会, 2023. № 43 (5). P. 112 – 130.
24. 张伟, 李明, 赵磊. 海归创业者的创新转移：基于中国相机产业的案例研究[J]. 科研管理, 2022. № 43 (12). P. 89 – 101.
25. 周伟. 移民专家的压力水平：文化适应策略的调节效应[J]. 应用心理学, 2021. № 27 (3). P. 210 – 225.
26. 教育部. 海归人才流动趋势报告[R/OL]. (2022)[2025-06-20]. <http://www.cscse.edu.cn/>
27. 陈欣. 移民研究中的全球循环模型：双碳目标下的可持续流动框架[J]. 人口研究, 2020. № 44 (6). P. 78 – 92.
28. 刘凯. 海归创业企业研究：政策红利与数字技术扩散的交互效应[J]. 管理世界, 2022. № 38 (7). P. 155 – 170.
29. 王林. 人才回流政府项目评估：基于政策文本与创业绩效的匹配分析[J]. 公共管理学报, 2021. № 18 (2). P. 134 – 150.

References

1. Ravenstein E.G. The Laws of Migration. Journal of the Royal Statistical Society. 1885. No. 48 (2). P. 167 – 235.
2. Rybakovsky L.L. Population Migration (Theoretical Issues): Monograph. Rus. Academy of Sciences, Institute of Social and Political Studies. Moscow: ISPI RAS, 2003. 239 p.
3. Akhiezer A.S. Migration in Russian History: Textbook for University Students. Moscow: INFRA-M, 2004. 433 p.
4. Golubenko Ya.A., Makarevich M.L. International Cooperation of Russia in the Sphere of Labor Relations: Problems and Prospects: Monograph. Vladivostok: Innovative economy: prospects for development and improvement, 2017. 56 p.
5. 中华人民共和国教育部. (2023 年 3 月 23 日). 2022 年全国教育事业发展基本情况 [EB/OL]. 取自：
http://www.moe.gov.cn/fbh/live/2023/55167/sfcl/202303/t20230323_1052203.html
6. 陈欣. 中国国际教育与职业发展[J]. 跨国教育研究, 2020. No. 12 (3). P. 45 – 68.
7. 李印安. 新型地方高校归国留学生统战工作管理研究[J]. 湖南科技学院学报, 2019. No. 40 (6). P. 46 – 47.
8. 王林. 中国移民的适应策略类型学分析[J]. 移民研究, 2020. No. 8 (2). P. 112 – 130.
9. 杨凯. 文化障碍与融合挑战：方言能力作为文化资本[J]. 国际移民评论, 2020.
10. 刘梅. 移民融合支持体系：社交媒体工具性使用机制[J]. 社会科学与技术, 2022.

11. 周伟. [J]. 跨文化心理学, 2021. No. 43 (15). P. 12634 - 12652.
12. 刘梅. [J]. 公共卫生前沿, 2021.
13. 陈欣, 刘强, 张涛. 迁移背景下的身份重建 [J]. 城市研究, 2023.
14. 王林. [J]. 国际跨文化管理, 2020. No. 52 (1). P. 4 - 22.
15. 周伟. [J]. 社区心理学, 2021. No. 19 (3). P. 401 - 418.
16. 陈欣, 张磊, 王涛. 移民研究中的文化杂合: 第三空间生成机制与身份重构[J]. 社会学研究, 2023. No. 45 (2). P. 89 - 107.
17. 刘梅. [J]. 老龄化与社会政策, 2021. No. 33 (4). P. 112 - 130.
18. 杨凯. 文化适应与职业成功, 2020.
19. 周凯. 采用杂合策略移民的生活满意 [J]. 2021
20. 李娜. 基于效能的高校海外青年统战工作创新研究[A]. 见: 本溪市统战理论研究会 (编). 本溪市统战理论研究会 2017 年课题论文集[C]. 本溪: 本溪统战理论研究会, 2018: 5.
21. 教育部. 2023 年全国教育事业发展统计公报[EB/OL]. (2024-10-24)[2025-06-20].
22. 王林. 移民研究中的专家立场: 方法论反思与伦理重构[J]. 社会学评论, 2020. No. 8 (4). P. 45 - 60.
23. 陈欣, 刘强, 李哲. 移民的职称晋升路径分析[J]. 社会, 2023. No. 43 (5). P. 112 - 130.
24. 张伟, 李明, 赵磊. [J]. 科研管理, 2022. No. 43 (12). P. 89 - 101.
25. 周伟. 移民专家的压力水平: 文化适应策略的调节效应[J]. 应用心理学, 2021. No. 27 (3). P. 210 - 225.
26. 教育部. 海归人才流动趋势报告[R/OL]. (2022)[2025-06-20]. <http://www.cscse.edu.cn/>
27. 陈欣. [J]. 人口研究, 2020. No. 44 (6). P. 78 - 92.
28. 刘凯. [J]. 管理世界, 2022. No. 38 (7). P. 155 - 170.
29. 王林. 人才回流政府项目评估: 基于政策文本与创业绩效的匹配分析[J]. 公共管理学报, 2021. No. 18 (2). P. 134 - 150.

Информация об авторах

Новак Н.Г., кандидат психологических наук, доцент, Author ID: 822621, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0346-8237>, Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины, Республика Беларусь, enatalya_novak_80@mail.ru

Ван Мэня, аспирант, Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины, Республика Беларусь 343956237fai@gmail.com

Захарова А.Н., кандидат психологических наук, доцент, Author ID: 125533, ORCID: ID: <https://orcid.org/0000-0002-6111-7654>, Чувашский государственный университет имени И.Н. Ульянова, zaharova_an@mail.ru

Соболева Л.Г., кандидат медицинских наук, доцент, Author ID: 925005, ORCID: ID: <https://orcid.org/0000-0003-1863-5613>, Гомельский государственный медицинский университет, Республика Беларусь, ludmila-gmi@mail.ru