

中蒙俄经济走廊背景下内蒙古向北开放桥头堡的人才回流战略研究

严祺昌 穆文心 张爱佳 李晨^(通讯作者)

包头师范学院 马克思主义学院, 内蒙古包头, 014030;

摘要: 中蒙俄经济走廊在“一带一路”倡议中占据重要位置, 其建设成效与国内向北开放纵深拓宽以及边疆地区的可持续发展关系密切。内蒙古因独特的区位优势被国家赋予承担向北开放桥头堡的重要任务。但当前仍存在突出问题: 要把桥头堡的作用发挥好, 需要不少具备专业能力与综合素养的复合型人才, 但内蒙古长期面临人才外流的情况成了影响区域发展的人才洼地。如何更好地实现人才回流, 提出有效解决方案, 有益于国家战略的实施, 也有益于内蒙古自身的发展。本文在分析内蒙古人才供需问题、人才外流原因等基础上提出产教融合, 制度创新, 文化认同等解决方案以当地“根脉行动”项目为例, 说明家乡情结作用, 文化影响作用, 对人才回流也很重要。最后从家校社协同育人视角出发, 提出构建良性人才生态的政策建议。“教联体”是以学校为圆心、以区域为主体、以资源为纽带的协同育人新载体^[8], 希望为内蒙古及其他边疆地区解决人才匮乏的问题与发展困境提供理论依据和实践意义的参考。

关键词: 中蒙俄经济走廊; 向北开放桥头堡; 人才回流; 战略定位; 内蒙古

DOI: 10.69979/3029-2700.26.04.033

引言

当今世界正历经百年未有之大变局, 大国博弈及地区冲突给全球稳定发展带来了巨大压力, 也为中蒙俄区域协作和通道建设带来很多现实难题, 立足百年未有之大变局的背景, 中蒙俄经济走廊建设正与高质量发展协同推进。中蒙俄经济走廊作为“一带一路”建设的核心内容, 是实现蒙古草原一体化与俄罗斯欧亚大通道的重要载体, 对于促进区域互联互通, 加强三国经贸合作, 实现共同繁荣具有十分重要的作用。经过多年发展, 中蒙俄经济走廊建设已进入关键阶段, 这一阶段需要的不仅是更加具体的合作方式, 还需要更加精准的合作方法^[12], 三国合作范围从传统的能源、基建逐渐扩展到数字经济、绿色科技、跨境贸易等新领域, 这种深化合作对人才的知识储备和能力素质提出了更高要求, 急需一批精通专业又熟悉俄蒙国情同时通晓国际规则的优秀人才队伍。而实际情况是, 人才尤其是顶尖人才匮乏, 严重制约了这一战略功能的充分发挥, 人才洼地的困境直接造成本土创新活力不足, 使内蒙古在未来区域竞争中错失发展机会, 制约该区域的长足发展。

本世纪以来经济全球化进程持续加快地球村理念

日益深入人心, 全球范围内不同领域的人才流动愈发频繁。美国宾州大学华顿商学院教授卡培里(Cappelli)对此指出: 莫将人才当作那静止的水库, 而应视作那流动的河流; 与其期望其不流动, 倒不如去思考管理那流速与流向的事情^[14]。党的十八大报告明确提出: 要全面加强人才工作, 凸显人才在区域经济一体化进程中的核心战略地位, 将人才视作经济社会发展的重要生产要素。人才流动作为市场经济情况下常见情形, 当人们觉得自己的劳动力价值和市场价格不匹配时, 往往会向经济更发达、能获得更多价值的区域流动。人才回流政策领域的国内外实践与研究多集中于安家费发放、科研启动资金支持、税收减免、家属安置解决等经济激励手段。这些研究大多基于发达地区或传统侨乡情境, 隐含的假设是经济因素是人才迁移的首要驱动力。但对于内蒙古这类综合经济实力不占优势、却承载特殊战略功能的边疆民族地区而言, 单纯的经济激励政策效果有限, 可持续性也面临挑战。文化认同、情感归属、价值实现等非经济因素对人才回流决策的重要影响, 被现有研究普遍忽略。依托社会创新与文化创新培育、维系人才软连接的内在机制更是缺乏深度的探讨与剖析。而上述问题都将由本研究着重填补。一个兼容对经济、制度、文化多层

次的分析框架将通过本研究确立，内蒙古本土的社会创新实践将与理论框架深度结合，探索一条适用于战略边区的人才回流的路径。

1 核心概念与理论基础

中蒙俄经济走廊位列我国对外合作的六大经济走廊，是“一带一路”倡议框架下重要的跨国经济合作带。其理论基础在于跨境次区域经济合作，通过发挥边境地区比较优势，促进区域合作与经济发展。^[5]作为非线性单一通道，内蒙古段被定位为多层次、网络化的空间经济系统。满洲里、二连浩特等国家一类陆路口岸被确立为战略支点，向内辐射到呼和浩特、包头、鄂尔多斯等腹地中心城市以及沿线重点园区，形成口岸与腹地联动、境内与境外衔接的开放型经济区域。该区域核心功能涵盖跨境流、能源资源合作、进出口加工、商贸服务、人文旅游以及生态环保等许多领域的桥头堡。内蒙古是多重核心功能的聚合体：国际国内双循环的战略枢纽定位让人员、货物、资金、信息等各类要素实现高效便捷的跨境流转；改革创新与先行先试的政策平台作用推动贸易便利化、投资自由化、金融开放等领域不断探索可复制、可推广的实践经验；中国发展理念与技术标准的辐射门户功能借助深度合作实现产品、服务、技术与发展模式的向北输出，区域影响力在这一过程中得到持续提升。人才推拉理论是用于分析人才流动的经典理论框架，它认为人才迁移是原居地与目的地两方面因素共同作用的结果。原居地可能存在就业机会少、收入水平低、发展前景不清晰、公共服务难跟上等问题就会推动人员离去；而目的地往往有更多工作岗位、更高的报酬、更优的生活条件与发展环境等因素则又会拉动人员前往。本文将运用该理论，结合乐菡等（2021）提出的奖励型、保障型、发展型三类政策工具，系统梳理内蒙古人才竞争的推力与拉力，探讨如何有效增强拉力、弱化推力^[1]。内蒙古在稀土、煤炭、风能、太阳能、绿色农畜产品等资源方面具有得天独厚的条件，本研究认为人才回流战略需与上述核心比较优势紧密结合，通过集中精力打造世界级的稀土新材料产业基地、国家重要的清洁能源基地以及绿色农畜产品生产加工基地，形成若干个人才磁极。这些高能级的产业平台自身便具备很强的职业吸引力，从而达成以特色产业汇聚顶尖人才，以高端人才引

领产业升级的良性循环。

2 内蒙古向北开放桥头堡人才供需现状与流失动因分析

内蒙古在人才存量和结构上都面临的难题：数据表明，近五年内蒙古人才外流情况突出：数量大、学历高、年轻化。自治区内重点高校毕业生，就业时更倾向于京津冀、长三角、珠三角等东部发达地区。王一凡等（2021）研究发现，“一流大学”毕业生就学地粘滞率区域差异显著，东北、西北及中部地区形成“Y”型低值区，内蒙古即处于这一低粘滞区域^[4]。高端人才持续往外走，让内蒙古在人才年龄分布和知识更新上都处于不利地位。农文旅融合发展同样面临专业人才短缺困境，需要具备跨学科知识和技能的复合型人才，但农村生活条件及待遇水平难以吸引和留住这类人才^[10]。地质勘探、矿山采选等上游环节人才相对充足，但在稀土分离冶炼的绿色化、高端化方面已显不足，最紧缺的是下游的稀土功能材料研发、器件设计、终端应用开发和市场推广人才。绿色硅能源领域也有类似问题，光伏组件生产、安装等中间环节聚集大量产业工人和技术员，但处于产业链上游高纯多晶硅材料提纯工艺研发的人才以及下游负责大型光伏电站智能运维管理、风光储一体化系统集成设计、能源互联网解决方案架构等高端人才储备严重不足。这导致产业里诸多环节仍处于价值链的加工制造阶段，利润空间有限。现代畜牧业同样面临转型中的人才断层问题。以上因素都制约了内蒙古畜牧业从数量优势到质量的品牌优势的转变。多元化职业发展空间与前沿技术接触机会成为众多人才的核心追求，返乡发展后的职业选择局限与发展平台不足被其视作能力施展的重要阻碍，人才外流与回流受阻的根本经济动因便在这一现实状况中不断显现。制度环境同样存在问题，一些企事业单位的管理体制和用人机制相对僵化，论资排辈现象在一定程度上存在，这对青年人才快速成长、破格提升和薪酬激励造成了无形的限制，影响了人才的价值实现感和职业预期。内蒙古中心城市的基础设施建设虽然进步很大，但在优质教育、顶尖医疗、丰富文化供给、国际社区环境等软性公共服务质量上，和一线城市、部分新一线城市仍存在明显差距。王春超、叶蓓（2021）指出，高技能人才更看重子女教育等非货币收益^[3]；乐

菡等(2021)亦证实保障型政策对创新绩效提升效果最优^[1]。家乡认同感和城市层级吸引力的差异是更深层、更隐蔽但影响长远的社会心理原因:快速城市化和人口流动减弱了代际间的文化传承。例如“根脉行动”项目初期调研发现,超过70%的受访中小学生对本地区的历史典故、传统民俗、方言特色知之甚少,这种文化认同感的代际弱化动摇了未来人才和故乡的情感根基。

3 中蒙俄经济走廊背景下人才回流的战略机遇与平台支撑

3.1 战略契机:中蒙俄贸易额增长与产业结构互补

挑战和机遇往往并存:中蒙俄经济走廊建设不断推进给内蒙古的人才回流带来了独特的外部机遇和引才回归的需求拉力。近几年三国间的贸易规模持续扩大,贸易结构不断优化:从以能源、矿产、农产品等初级产品为主向机电产品、高新技术产品、日用消费品、服务贸易等方向转变,这种贸易上的升级,催生了市场人才的新需求,例如跨境电商爆发式增长增加了对运营电商、俄蒙市场数字营销专家、跨境直播达人、管理海外仓和本土化服务人才,以及跨境支付和金融科技人才的需求。然而正如研究所指出的,内蒙古在对外开放工作中正面临“人才匮乏,社会研究机构力量分散、专业水平低”以及“民间机构、学术团体研究对外工作,缺乏对国外法律、政策等内容的深度了解”的困境(丁彩霞、赵美欣,2020)^[13],这些新兴的、专业性强的人才需求与当前人才储备不足的现状形成了鲜明对比。且在碳中和背景下三国都对于可再生能源、氢能、电动汽车等绿色产业发展合作有着强烈的意愿,为内蒙古相关领域项目开发工程师、技术转移经理、碳市场交易员、绿色金融分析师等提供了参与国际合作的平台,同时人文交流的需求日益增多,国际旅游管理、涉外会展策划、文创产品开发运营等人才需求也不断增加。这些由外部市场和区域合作直接带来的、具体又清晰的新兴就业机会,使得内蒙古在培养和引进人才时能提前规划、精准定位,也让在外的内蒙古人才能想象到回归后有可以发挥自己能力的舞台,从而有效回应“对外开放工作人才匮乏”的现实挑战(丁彩霞、赵美欣,2020)^[13]。

3.2 载体平台:和林格尔人才科创中心与重点口岸

城市联动

内蒙古目前正在重点打造两类不同的平台,它们就像双子座一样,为不同类型的人才提供了适合的发展载体,吸引着更多人才回流。和林格尔人才科创中心的定位起点高,需成为自治区的创新发源地和人才改革试验田,其核心功能将从事基础研究、应用技术开发、概念验证和中试熟化,以及科技金融和成果孵化的高端人才和创新团队都吸引过来。这里致力于建立和国际接轨的科研环境,营造市场化的激励机制和宽松自由的创新文化。通过和呼和浩特的高校、科研院所合作,形成基础研究、技术开发、产业孵化的模式,解决内蒙古创新链源头供给不足的问题,重点吸引科学家、领军工程师、风险投资家等塔尖人才。满洲里、二连浩特等重点口岸城市应聚焦于建设应用型人才基地。中蒙俄经济走廊已形成以三国元首会晤为核心,以副外长级磋商会议、三方工作组会议为支撑的多层次合作体系^[12]。其核心功能是围绕口岸经济、进出口加工、跨境旅游、国际商贸服务、保税物流、互市贸易等特色产业,培养、吸引并留住一大批有实际技能的人才,如精通外贸实务、口岸运营管理、跨境旅游服务、国际供应链操作、小语种翻译、跨境电商实操的应用型、复合型人才。这些城市应着力打造有异域风情的营商环境和生活环境,让人才在这里能直接接触到国际经贸活动的一线并参与其中。这两类平台要实现功能互补和高效联动,科创中心的研发成果,可以在口岸城市做产业化试点和市场验证;口岸城市在一线遇到的市场需求和技术难题,也能反向驱动科创中心调整研发方向。通过政策引导和项目合作,促进两类平台之间人才的灵活流动、协同创新,一起构成支撑桥头堡建设的人才大平台。

3.3 政策赋能:“英才兴蒙”与“鸿雁行动”的叠加效应分析

自治区层面已经搭建起以“英才兴蒙”工程和“鸿雁行动”计划为核心的人才政策体系。王一凡等(2021)对34份城市人才政策的量化评价显示,呼和浩特人才政策总指数得分0.61,在19个已发布政策的城市中位列第四,仅次于成都、南京、武汉^[4]。“英才兴蒙”工程以急需的高端人才为重点,特别注重一事一议、特事特办,把带动作用高的高端人才吸引过来。“鸿雁行动”

则聚焦于在外发展的内蒙古籍人才,以乡情和政策等吸引外在人才回归。现在要让这些政策真正发挥效能关键是解决政策落地最后一公里阻碍和政策里缺乏的情感关怀。实际操作中政策宣传往往碎片化、知晓度低;申报流程相对复杂,材料要求繁多;部分政策承诺的红利兑现周期长,存在不确定性等问题,这在一定程度上消耗了政策的公信力,也消磨了人才的耐心。李磊和王天宇(2023)强调,地方政府不能只追求高人均GDP,应将经济发展重心转向高质量发展,提高地区综合竞争力与吸引力^[2]。更值得注意的是,现有的政策体系大多是从理性人的视角设计的激励方案,主要侧重于提供更好的工作平台和经济报酬等实际条件,默认人才做选择时只会算经济账。然而如前所述,人才尤其是本土人才的流动会受情感、文化、身份认同等非经济因素的影响。但现有的政策在如何有计划地培养、激发和维持人才对内蒙古的深层情感和文化归属感方面,缺乏整体规划和有效办法,政策看似力度大,却未能打动人心。这种情感层面的不足,让内蒙古在和发达地区的人才竞争中,很难应对对方的综合优势。补充和完善能建立情感联结、增强文化认同的政策,构建事业激励和情感吸引共同作用的政策体系,是接下来人才工作的重中之重。

4 内蒙古向北开放桥头堡人才回流的战略实施路径

4.1 构建“产教融合”的链条驱动路径

产业是人才成长的土壤,也是他们施展才华的舞台,要坚定走用优势产业吸引优秀人才,靠领军人才带动产业升级的道路。依托两个稀土基地和绿色硅都打造产业集聚高地,是形成人才磁极的核心举措。中、蒙、俄三国可在环保、减排、绿色工业化技术等方面加强合作^[5]。不能仅仅满足于扩大产能,而应着眼于世界科技前沿和产业高端,打造若干有全球竞争力的产业集群。例如在包头,要集中全市甚至全区的力量支持包钢、北方稀土等龙头企业联合国内顶尖的科研机构 and 高校,共同建设稀土新材料国家技术创新中心或稀土功能材料国际研究院。这个平台应采用全新的运行机制,实行首席科学家负责制,面向全球招聘,给予具有国际竞争力的薪酬,吸引世界级的稀土科学家和工程师入驻。此外还应配套建设高水平的稀土新材料工程师学院,培养大批产业急

需的卓越工程师和高级技术技能人才。在鄂尔多斯、呼和浩特等地,围绕风光氢储车全产业链,打造类似的绿色能源产业创新联合体。同时要建立跨境产业链创新联盟,吸引全球智力流向。可以由政府牵头,联合区内龙头企业、重点高校,和俄罗斯、蒙古国的主要高校、科研机构及行业协会,共同发起成立中蒙俄能源与矿产资源绿色开发创新联盟、中蒙俄智慧农牧业与食品安全合作联盟、中蒙俄跨境电子商务数字生态联盟等非政府、市场化的合作组织。联盟的核心工作包括共同发布《中蒙俄重点合作领域技术需求白皮书》;设立联盟联合研究基金;定期举办联盟创新挑战赛;共建联合实验室或者海外研发中心。通过联盟机制,用揭榜挂帅、项目合同制等灵活的方式,面向全球发布课题、征集解决方案。这实质上构建了一个开放式的、面向特定区域的全球大脑网络,使内蒙古的需求能直接对接全球的智力资源,实现精准引才。

4.2 优化“制度开放”的政策保障路径

良好的制度环境能减少办事过程中的额外开销,还能让人才更有动力发挥能力,要在国家允许的范围内,尝试更有魄力的改革措施,同时进一步扩大开放程度。可以参考国际上的经贸规则,在人才相关制度上做一些新的尝试,例如向国家申请,在内蒙古和林格尔新区、满洲里重点开发开放试验区等条件比较成熟的区域,设立人才发展改革试验区。在试验区内尝试推行一系列灵活政策:如对外籍人才的签证、工作许可和永久居留申请,简化流程、放宽限制;不再唯学历和职称认定人才,而是根据市场上的实际评价进行分类;允许事业单位和国有企业采用更灵活的薪酬制度,例如用股权、期权或分红的方式,对员工进行长期激励;试点让跨境数据在规定范围内流动,以便开展科研合作;同时还要完善柔性引才机制,建设飞地实验室和远程协作平台。实证研究建议利用数字化平台提升政策效果(乐菡等,2021),内蒙古应加快“北疆云智库”建设^[1]。例如大力支持创新飞地模式,制定专项政策,鼓励区内的骨干企业、高校和科研机构,到北京、上海、深圳、杭州等国内创新高地,或德国、以色列、俄罗斯等产业先进国家,设立研发中心、设计中心或者孵化器。政府可补贴场地租金和团队薪酬。新疆药物研究所的经验是,在经费紧张条

件下仍加大柔性引才投入,给予引进专家配套资金支持、绩效奖励、科研自主权,并与本地人才同等对待^[9]。此外建设全区统一的北疆云智库数字化平台同样重要,这个平台需实现:把全球范围内内蒙古籍的、或关注内蒙古发展的专家学者、企业家、投资人、专业技术人员的信息聚集起来,形成动态专家库。通过该平台把分散的智力资源系统化、网络化,实现需求一键发布、专家在线接单、服务在云端完成,大大降低柔性引才过程中寻找人才和合作的成本。

4.3 强化“文化认同”的情感回归路径

这是战略中最具人文温度,也最容易形成长久内在动力的部分:“根脉行动”项目为此提供了珍贵的本土实践经验,它的运作方式值得从社会实验升级为区域性的策略操作。“根脉行动”包含三个层层递进、相互关联的模块。第一个模块是乡土记忆库,让中小学生对文化的接受者变成记录者和传承者。影像叙事可促成青年从“观看者”转为“实践者”,显著提升对土地、生态与社区的共情强度^[11],在体验中增强对家乡文化的了解和自豪。模块二是未来返乡就业实验室,这个模块旨在解决认同家乡与在家乡就业脱节的问题。它把抽象的建设家乡口号,变成了具体可感的模拟实践。例如开展小小城市规划师活动,让孩子们为社区公共空间的改善提建议。上述活动将家乡和创意、责任、职业、未来等积极概念联系在一起,在青少年心中预先构造了一种同样可以施展才华,获得价值实现、得到认可的家乡图景,有效对抗了离开家乡才有未来这一单向度的社会话语。模块三是归巢计划,是将情感认同和价值认知转化成实际行动的基础。归巢计划通过创设扶助机制,把前两模块孵化出的优秀创意、遇到的真实问题转化为能落地的创业项目或解决方法。例如设立归巢奖学金专门奖励那些研究方向或创业项目和内蒙古发展密切相关的优秀学生。边境城市的宜居品质提升以及人文环境吸引力增强也颇为重要,人才选择一座城市,不只是选择一份工作,而是选择一种生活方式。对于满洲里、二连浩特这类口岸城市而言,应充分利用其跨境特色,着力打造小而美、特而精、功能全、环境优的宜居宜创城市。在城市规划中预留并建设一批融合中俄蒙建筑风格、社区服务国际化、物业管理高标准的国际人才公寓或社区,

积极地引进或合作举办高水平国际学校、中外合作办学项目,来满足回流人才子女的教育需求。切实达成引得来、留得住、过得好的目标。

5 结论与对策建议

立足于中蒙俄经济走廊建设的大环境,深入研判了现阶段内蒙古人才供需矛盾最核心的问题,得出下述重要结论:国家经济发展综合梯度、产业层级转换特殊时期、区域间竞争大环境主导共同催生了内蒙古现阶段人才问题,各类结构性矛盾在此过程中集中显现。人才问题的形成具有长期积累性,临时性政策无助于根治,系统谋划与长远布局是人才问题破解的必然路径。在各地都出台趋同人才政策的情况下,内蒙古若想要在竞争里脱颖而出,不能仅仅把注意力集中在经济条件、制度规范这类硬条件的优化方面,还需要在文化认同、情感联结这类软环境上多下功夫,去打造自身特色。例如既能借助恰当的发展机会去吸引人才前来,又能依靠深厚的情感关联令其乐意留下来,如此这般方能寻得具有差异化的发展路径。比如“根脉行动”这类的社会创新实践便很是给人以启发,通过科学合理的整体规划及切实有效的社会动员,从青少年教育阶段入手,把乡土文化的种子种进孩子的心田,使其对家乡产生深厚的情感联结。这种能够转化为实际行动情感注入是一种成本低却能够产生长远影响的人才培养方式,其回报将在未来二三十年间逐步显现。最后为了让人才回流的策略切实落地,有赖于构建一个多方参与的治理体系:政府引导、企业主体、高校支撑、社会参与。学校应承担协同育人的中枢职责,以综合实践活动课程为核心统筹整合校外资源^[8]、搭建施展才华的舞台。

参考文献

- [1] 乐菡, 黄明, 李元旭. 地区“人才新政”能否提升创新绩效?——基于出台新政城市的准自然实验, 经济管理 2021年第12期. 第136页, 第134页, 第140页表3, 第146页, 第135页 H3d 假设
- [2] 李磊, 王天宇. “孔雀东南飞”: 经济高质量发展与人才流动, 数量经济技术经济研究 2023年第2期. 第6页, 第20页
- [3] 王春超, 叶蓓. 城市如何吸引高技能人才?——基于

教育制度改革的视角, 经济研究 2021 年第 6 期. 第 19 1 页, 第 206 页

[4] 王一凡, 崔璨, 王强, 宁越敏, 杨振山. "人才争夺战" 背景下人才流动的空间特征及影响因素——以中国" 一流大学" 毕业生为例, 地理研究 2021 年第 3 期. 第 7 47 页, 第 753 页

[5] 李瑞峰, 李雪梅, 毛艳丽. "一带一路" 倡议下中蒙俄经济走廊建设成就与挑战——"共商共建共享繁荣: 中蒙俄经济走廊建设" 国际研讨会会议综述[J]. 欧亚经济, 2025, (01): 124-130. 第 128 页, 第 129 页

[6] 李瑞峰, 贾胜坡. 发挥内蒙古向北开放桥头堡作用的人才支撑与培养路径探析——基于企业国际化战略视角[J]. 北方经济, 2025, (09): 51-54. 第 52 页, 第 53 页

[7] 高杰, 靳佳珠. 边疆民族地区引进人才的流失原因与对策——以新疆乌什县为例[J]. 办公室业务, 2023, (08): 147-148+180. 第 147 页

[8] 方凌雁. "教联体" 视域下综合实践活动协同育人机制: 现实困境与实践路向[J]. 基础教育课程, 2026, (02): 43-49. 第 43 页, 第 49 页

[9] 张论理. 边疆民族地区医药科研机构柔性引才工作实践[J]. 中国卫生人才, 2022, (03): 64-67. 第 64 页, 第 66 页

[10] 高铭霞. 新质生产力下农文旅融合的路径研究[J].

山西农经, 2025(9): 35-39. 第 35 页, 第 35 页

[11] 史心雨, 李嘉. 影像赋情·青年归土: 以具身叙事激活乡村振兴的行动路径[J]. 农村经济与科技, 2025, 36(20): 119-122. 第 119 页

[12] 王凯. 中蒙俄经济走廊机制化建设研究[D]. 吉林大学, 2023. DOI: 10. 27162/d. cnki. gjlin. 2023. 00697 0. 第 1 页, 第 123 页, 第 172 页, 第 209 页-第 216 页

[13] 丁彩霞, 赵美欣. 关于完善内蒙古"一带一路" 向北开放政策法规的探讨[J]. 内蒙古师范大学学报(哲学社会科学版), 2020, 49(04): 105-110. 第 107 页

[14] 牛冲槐, 崔静, 高凤莲. 人才流动与人才聚集效应的作用机理研究[J]. 山西农业大学学报(社会科学版), 2010, 9(01): 72-75. 第 73 页

作者简介: 严祺昌(2005.08-), 男, 内蒙古巴彦淖尔人, 本科在读, 研究方向: 思想政治教育。

通讯作者: 李晨(1991.09-), 男, 内蒙古通辽人, 包头师范学院马克思主义学院讲师, 博士, 硕士研究生导师, 研究方向: 中蒙俄经济走廊建设、中华民族共同体建设意义和价值。

基金项目: 2025 年内蒙古自治区哲学社会科学规划项目推进中华民族共同体建设专项课题重点项目"中蒙俄经济走廊建设背景下内蒙古对外讲好中华民族共同体故事的战略与策略研究", 项目编号: 2025ZZA218。