

黄纯懿

本科生，国际组织与全球治理，哈尔滨工业大学，哈尔滨，中国

吕佳颖

本科生，国际组织与全球治理，哈尔滨工业大学，哈尔滨，中国

通讯作者：黄芙蓉

教授，人文社科学部，哈尔滨工业大学，哈尔滨，中国

中国高校国际组织人才培养创新研究

在全球治理体系变革与发展中国家崛起的双重背景下，发展中国家在国际组织中的话语权不足，已成为制约其民主参与全球治理的核心问题。本研究以中国高校国际组织人才培养实践为实证对象，从供给侧、需求侧进行双向调研，通过文本分析、内容分析法与半结构化访谈相结合的方法，系统揭示了中国当前在全球治理人才供给中的结构性困境以及破解路径。研究指出，中国高校应依托自身特色优势学科，建立复合型与技能型人才培养的双向驱动机制。本文的研究成果将助力全球治理体系朝着更加公正与合理的方向演进。

关键词：国际组织，全球治理，发展中国家，复合型人才，数字技术

一、引言

伴随着全球化发展，国际组织在全球治理中的地位日益重要，培养国际胜任力人才对提升各国的国际话语权也至关重要(Karen Mundy, 2007)。然而，中国在重要国际组织中任职人员少、职位低、影响力不足，影响了我国全球治理能力的提升，表明我国培养全球胜任力人才的重要性和紧迫性。

高校作为高水平人才培养的主基地，正逐渐成为培养国际组织所需人才

的中坚力量(詹成，黄静，2024)。然而，当前人才培养模式仍存在局限，多数高校人才培养忽视适应新时代发展与要求的“全球胜任力”。综上所述，如何改革人才培养模式，使其对接人才需求已成为亟需深入研究的课题。

二、理论框架

2017 年 12 月，经济合作与发展组织（OECD）教育与技能局和哈佛大学教育研究生院联合发布了《PISA 全球胜任力框架》。

图 1



PISA 全球胜任力框架

该评估框架将“全球胜任力”定义为分析全球化视野的能力，理解他人的能力，与不同文化背景的人有效互动的能力，以及为集体和可持续发展行动的能力。它为学界提供了全球胜任力的统一定义，并弥补了以往评估方案中对数字技能和全球视野能力考虑不足的缺陷。

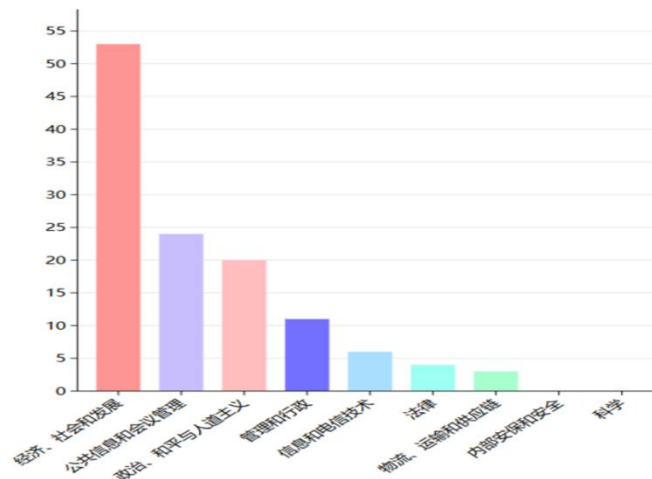
三、国际组织人才需求分析

（一）联合国实习岗位与能力需求分析

1. 复合型人才需求

基于国际组织储备人才培养的出发点，笔者搜集并整理了联合国实习相关资料。截至 2025 年 2 月 10 日，联合国实习生职位总空缺为 138 个岗位，其中经济、社会和发展类别的空缺为 53 个，占总空缺岗位的 38.4%。公共信息与会议管理类别有 24 个空缺，占总空缺岗位的 17.4%，为联合国系统第二大空缺类别。

图 2



联合国空缺实习岗位招聘专业

为探究不同岗位对专业能力的需求，笔者收集了联合国系统实习生岗位及其招聘要求，并整理了对不同专业的需求。分析发现，联合国实习岗位主要需求以下三类人才：第一类是社会学发展类跨学科人才，要求具备公共政策、发展经济学等背景；第二类是具备分析能力的专业技术人才，参与政策拟定及量化分析与智能决策过程；第三类是复合学科背景人才，如经济学、法律及环境科学等领域。此外，联合国系统还对任职人员的语言能力提出了要求(Novosad and Werker, 2019)。阿拉伯语、汉语、英语、法语、俄语和西班牙语作为联合国规定的六种工作语言，两门及以上语言能力的掌握者将比同种类型的人才更具竞争优势。

表 1

专业方向	岗位数量	关联领域案例
经济事务	19	宏观经济分析、减贫政策研究
公共信息	16	多语种新闻稿撰写、社交媒体运营
项目管理	13	人道主义援助项目全周期管理
人权事务	12	性别平等、 少数群体权益保障
管理	9	行政协调、多国团队运营

2. 数字化人才需求

在当前全球数字化转型的浪潮中，数字产业成为经济发展的新引擎。联合国 2023 年发布的报告显示，联合国系统使用“机器学习”、“预测模型”等技术的项目数量较 2010 年增长 410%。同时剑桥大学公共政策系博士 Elena Sánchez 指出“数据分析”(Data Analysis) 这一词频在联合国系统 2010-2020 年的职位公告中年均增长 19.3%，直观体现联合国对数字化人才需求的紧迫性。笔者通过对联合国实习要求进行分析发现，大多数实习岗位对数据分析能力都有较高的重视。在“经济、社会与发展”以及“项目管理”等热门领域中，职位往往要求实习生具备使用 Python 或 R 进行数据处理与可视化的能力。这不仅体现了国际组织日益注重以数据驱动决策的趋势(阚阅，2016)，也说明数据分析技能已成为国际组织工作的核心竞争力之一。

(二) 联合国岗位需求词频统计

笔者将当前联合国实习相关岗位要求进行爬取，筛除重复数据，总共获得了 127 个岗位，总计约 6 万字左右的文本信息，并运用 python 对此文本进行词频统计与分析。

表 2

Word	Frequency
Ms	80
中文	54
法文	48
阿拉伯文	47
Word	40
英文	39
俄文和西班牙文是联合国秘书处的正式语文	38
Powerpoint	36
包括愿意尝试理解和容忍不同的意见和观点	36

实习需要流利的英语口语和书面语	36
Excel	30
需要流利的英语	28
国际关系	24
计算机知识	23
Python	21
Office	21
R	20
Ai	14

联合国实习岗位词频分析

词频分析显示，联合国对实习生的招聘要求主要集中在以下三点：首先是语言能力，多数岗位要求申请人英语熟练，多语种为加分项；其次是数据分析和计算机能力，多个岗位要求掌握 MS Office，并具备数据分析能力；最后是跨文化沟通能力。

图 3



基于联合国岗位词频分析的词云图

（三） 问卷调研与人物访谈

本研究旨在探讨国际组织实习对青年的影响机制。研究设计源于两个矛盾：一是联合国 2022 年报告指出，73%的实习生在工作中面临“政策文件格

式不适应”的问题，反映了教育与实践的脱节；二是国际组织要求应聘者具备国际胜任力，但大多数实习生在初期仍存在缺陷(房欲飞，2023)。

为系统验证上述问题，本研究选取了 20 名在国际组织有实习或工作经历的人员，进行问卷调研与半结构化访谈。受访者年龄在 20 至 40 岁之间，来自中国不同高校及地区，具有一定代表性和典型性。调研共回收有效问卷 20 份。样本覆盖所有类型的国际组织；80%的受访者认为，外语能力、跨文化沟通能力和数据分析能力是实习中最为重要的三项能力。

表 3

岗位类型	选择人数	占比 (%)
数据分析与研究	12	60%
政策支持与文件撰写	14	70%
项目管理与执行	13	65%
跨文化沟通与公共事务	13	65%
技术支持或 IT	5	25%
其他	1	5%

实习岗位职能分布（n=20，可多选）

表 4

能力类型	平均得分（满分 5 分）
数据分析能力	4.2
外语能力	4.7
跨文化沟通能力	4.5
政策理解与写作能力	4.1
团队合作与协调能力	4.0

各项能力重要性评分均值（Likert 五点评分）

为进一步补充问卷数据的解释力，本研究针对 20 名问卷填写者中的 10 位进行了半结构化访谈，围绕实习准备情况、能力应对策略、职业认知变化三个维度展开深入探讨。采用主题分析法对访谈内容进行编码与归类，最终提炼出三个核心主题：“能力准备的错位”、“即时学习机制”与“职业认知的转变”。

表 5

编码编号	原始语句摘要	初步编码	所属主题
R1	“语言是我准备最充分的，但没想到写政策文件那么复杂。”	语言准备充分； 写作困难	能力准备的错位
R3	“很多 Excel 处理、指标算法都是临时百度的。”	即时技能补足	即时学习机制
R5	“跨文化交流中，有时一个词翻译错了，整个会议氛围就变了。”	文化误读；沟通障碍	能力准备的错位
R7	“实习前觉得就是用英语干活，后来发现是要处理各国立场。”	职业误解；政治意识觉醒	职业认知的转变
R9	“做完一个完整项目后，突然觉得自己能在这领域长久发展。”	职业目标重构	职业认知的转变
R10	“我是文科生，数据分析完全不会，只能硬啃 Python。”	技术能力缺口； 自学应对	即时学习机制

初步编码与主题归类

表 6

主题类别	表现频率	代表性语句	编码编号
能力准备错位	7 人	“我以为语言能力就够了，但政策写作完全不一样。”	R1, R5
即时学习机制	6 人	“临时学 Excel 和 Python 算是硬着头皮上。”	R3, R10
职业认知转变	8 人	“我原来觉得是镀金，做完项目后变成了目标职业。”	R7, R9

访谈主题归纳表（n=10）

访谈结果进一步验证了问卷调查中揭示的关键趋势，即尽管受访者进入国际组织实习前普遍重视语言能力，但实际工作中，数据能力、写作能力和跨文化协作能力是决定实习质量的核心。受访者普遍采用“边学边用”的学习策略来应对任务压力，反映出国际组织实习对学生适应力和自我驱动能力的挑战。此外，多数受访者在实习过程中经历了从“短期尝试”到“长期职业规划”的态度转变，职业认同感显著提升。

四、中国高校国际组织人才培养现状及挑战

（一） 高校国际组织培养人才培养路径

培养和输送国际组织人才是高校服务国家战略的重要举措。目前，全国已有 100 余所高校成立国际组织学院或相关中心，初步形成多元化培养格局（王俊菊，2024）。高校普遍采用“语言+专业+实践”路径，年均开展超百场国际组织训练营、模拟联合国大会等实践项目，参与学生逾万人次，其中约 15%通过项目获得国际组织短期实习机会（储昭卫，2022）。

（二） 培养课程模式与核心能力结构

为深入理解当前中国高校人才培养模式，笔者搜集整理了中国十所高校国际组织相关专业（国际关系、外交学、国际政治等）的培养方案，通过内容分析法对其人才培养课程设置与培养目标进行系统性分析。从中归纳出：

当前中国高校国际组织人才培养的课程模式与核心能力结构；不同高校间在课程设置、能力目标、跨学科整合等方面的异同；提炼出可供发展中国家参考的国际组织胜任力人才培养范式。

1. 编码表设计 (Coding Scheme)

表 7

编码维度	子维度举例（关键词）	类型
课程模块类别	通识课、学科基础课、专业必修课、专业选修课、方向模块课、第二外语、实践课等	定类
国组课程比重	全球治理、国际组织概论、国际制度、联合国研究等	定量
复合能力课程设置	跨文化交际、国际传播、数据分析、政策研究、调研方法、媒介素养、谈判、写作等	定类+定量
实践教学安排	模联、国际实习、海外交流、论文、实训学分比例等	定类+定量
第二外语设置	是否必修、语言种类、学分占比、开课学期等	定类+定量
能力目标描述维度	全球视野、组织沟通、领导力、政策理解、伦理素养、战略思维、数字素养等	定性分析

编码表设计

2. 样本分析

样本共涵盖中国十所高校，分别为清华大学、国际关系学院、大连外国语大学、北京大学、外交学院、中南财经政法大学、四川外国语大学、对外经济贸易大学、黑龙江大学、上海外国语大学。样本高校分布于不同地区，

涵盖不同类型院校，具有较强的代表性。笔者将每所高校的培养方案作为文本单位，分析其课程名称、类别、目标、能力要求、学分分配和实践设置等内容。通过横向比较，采用内容分析法和编码表，分析不同高校在课程

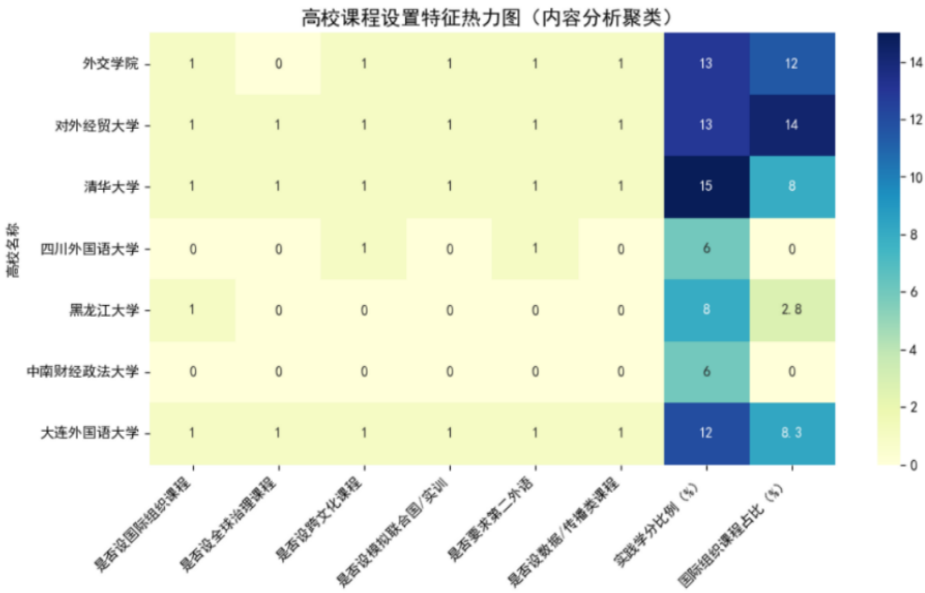
方面的设置偏重，绘制表格和热力图，直观展示样本高校的国际组织人才培养模式差异，并根据不同特点提出三种人才培养路径。

图 4

校名称	设有国际 组织课程	国际实践	第二外语 是否必修	国际组织 课程数量	专业课总 数	占比	是否设跨 文化课程	是否设数 据类课程
外交学院	是	是	是	3	26	11.50%	是	是
对外经贸 大学	是	是	是	4	28	14.30%	是	是
四川外国 语大学	否	否	是	0	30	0%	是	否
黑龙江大 学	是	否	否	1	35+	2.80%	否	否
清华大学	是	是	是	2	25+	~8%	是	是
大连外国 语大学	是	是	是	2	~24	~8.3%	是	是
中南财经 政法大学	否	否	否	0	20+	0%	否	否
北京大学	是	否	是	3	30+	~10%	是	是
上海外国 语大学	是	是	是	4	~22	~18%	是	是

基于高校培养方案数据制成的一览表

图 5



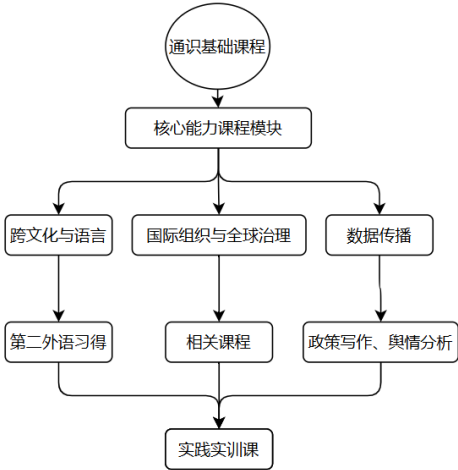
高校课程设置热力图

3. 归纳分析结果

分析显示，所有高校国际组织人才培养专业课程均设置有基础课程。部分高校设置实训，强调“实务导向”。然而，不同高校的实训学分分布不均，最高可达 28 学分，最低则仅为 6 学分以下。根据课程模块的多样性与专业匹配性，可将高校归为三类：一是高配模式，以“国组课程+二外+实践

+数据”为特征，全面对接国际组织人才胜任力标准，代表高校有外交学院、对外经贸大学、清华大学；二是传统语言—政治型模式，以“语言+国际关系”为主，缺乏国组课程，代表学校为四川外国语大学；三是区域适应模式，国组相关课程较少，缺乏实践和多语言培养，目标定位模糊，主要培养“国际组织通识人才”。

图 6



胜任力模型结构图

五、政策性建议

（一）创新高校国际化人才培养模式

以“人类命运共同体”为牵引，推动国际组织人才培养需加强跨学科的拓展与深化。联合国等国际组织招聘要求明确体现对跨学科人才的需求，外语技能为基础，专业知识与实践技能是工作胜任的基本条件，跨文化沟通能力和全球视野则是必备素养。因此，高校应建设跨学科研究平台，培养“外语能力+专业背景+跨文化沟通”模式，深化多语种、专业教育与全球视野互融的跨学科培养机制，整体提升学生核心素养，培养更具竞争力的国际组织人才。

学科作为高校学者进行学术活动的基本载体，建设优势特色学科是人才培养的重要支撑。高校根据自身学科优势和发展需求，制定符合实际的国际组织人才培养目标。随着人工智能、大数据等信息技术的发展，国际组织任职人员不仅需要扎实的专业知识和实践经验，还需具备 Python 和 R 语言等编程及数据处理能力。具备技术优势的高校可以依托相关专业，利用其深厚的

资源和合作网络，与相关国际组织建立合作关系，为学生提供实习与实训机会，提高我国国际组织人才培养的质量与数量。

（二）注重实训课程培养，拓宽国际组织人才输送渠道

面向国际组织的人才培养体系应重视实训课程和项目建设。针对学生将专业知识转化为国际组织工作实践中的困难，如文件撰写、跨文化适应、谈判沟通能力等，可通过开设课程，增设国际组织人才培训营、模联等活动，邀请专家传递经验，丰富学生实训技能，向国际组织输送高质量人才。

（三）发展中国家国际组织人才培养

对于发展中国家而言，当前国际组织任职人员存在严重的地域分布不均。为提高全球胜任力和增强在全球治理中的影响力，发展中国家应重视复合型、技能型人才的培养和实训。政府应深化高等教育合作，开展跨国家、跨地区的交流合作，通过联合培养项目减少资源重复配置，促进高质量人才培养。同时，应推动跨国、跨学科的在线教育平台建设，减少地域限制对人才培养和选拔的影响。发展中国家还应加强全球治理参与，提升制度性话语权。现有国际组织选拔标准偏向发达国家，资源分配不均、信息渠道闭塞和资金支持不足等挑战，制约了发展中国家的参与程度。应改革不合理的国际机制，给予发展中国家更多参与权、话语权和决策权，推动全球治理体系向更加公正合理的方向发展。

六、结论

本文的研究表明，全球治理背景下国际组织人才的培养应聚焦于复合型人才、技能型人才培养。中国高校应在创新人才培养模式的基础上，重视学生全球视野与实践技能的培养，以更好地推动中国高质量国际组织人才的培养进程，提升中国在国际组织中的代表度与影响力，为全球治理贡献中国智慧与力量。发展中国家也应重视国际组织人才能力需求，针对性培养新时代更具全球胜任力的国际组织人才，以更好地提高发展中国家在全球治理中的代表性话语权，推动国际秩序向着更加公正化与合理化的方向发展。

参考文献

1. 王俊菊. (2024). 新时代背景下的国际组织人才培养研究. *中国外语*, 21 (05), 67-74.
2. 储昭卫. (2022). 中国特色的高校国际组织人才培养模式: 特征、挑战与应对. *高等理科教育*, (03), 99-107.
3. 武明花, 朱青青, 朱海玲 & 谢莹. (2022). 面向国际组织的高校复合型人才培育模式研究. *高教学刊*, 8 (34), 22-25.
4. 詹成 & 黄静. (2024). 新文科背景下的国际组织语言服务人才培养目标与路径. *外语研究*, 41 (01), 62-67+112.
5. 刘宝存 & 肖军. (2018). “一带一路”倡议下我国国际组织人才培养的实践探索与改革路径. *高校教育管理*, 12 (05), 1-7.
6. 陈坚 & 陈冬阳. (2023). 全球治理人才培养的模式改革与实施路径. *中南民族大学学报 (人文社会科学版)*, 43 (01), 154-162+187.
7. 阚阅. (2016). 全球治理视域下我国的国际组织人才发展战略. *比较教育研究*, 38 (12), 16-21.
8. 房欲飞. (2023). 我国高校国际组织人才培养现状及对策. *科学发展*, (10), 58-63.
9. United Nations. *Composition of the Secretariat: Staff Demographics: Report of the Secretary-General [EB/OL]*. United Nations. United Nations Digital Library System. (2022-03-01)[2024-08-25]. <https://digitallibrary.un.org/record/3963715>.
10. OECD. *PISA 2018 Results (Volume II): where all students can succeed [EB/OL]*. (2019-12-03)[2024-07-12]. https://www.oecd-ilibrary.org/education/pisa-2018-results-volume-ii_b5fd1b8f-en.
11. OECD. *The assessment frameworks for cycle 2 of the programme for the international assessment of adult competencies [EB/OL]*. (2021-04-30)[2024-07-12]. <https://doi.org/10.1787/4bc2342den>.
12. Karen Mundy. Global Governance, Educational Change [J]. *Comparative Education*. 2007, 43(3), 345.
13. Paul Novosad & Eric Werker. (2019). Who Runs the International System? Nationality and Leadership in the United Nations Secretariat, *The Review of International Organizations*, 14(1), 1-33

Huang Chunyi

*Undergraduate, International Organizations and Global Governance
Harbin Institute of Technology, Harbin, China*

Lv Jiaying

*Undergraduate, International Organizations and Global Governance
Harbin Institute of Technology, Harbin, China*

Corresponding Author: Huang Furong

*Professor, School of Humanities and Social Sciences
Harbin Institute of Technology, Harbin, China*

INNOVATIVE RESEARCH ON TALENT CULTIVATION FOR INTERNATIONAL ORGANIZATIONS IN CHINESE UNIVERSITIES

Under the dual background of profound changes in the global governance

system and the group rise of countries in the Global South, the insufficient representation of developing countries in international organizations and their insufficient governance discourse have become the core issues restricting their influence and participation in global governance, which to a certain extent impede the process of democratization of global governance. Taking the practice of cultivating talents in international organizations in Chinese universities as the empirical object, and combining with the talent demand of international organizations in the context of global governance, this study systematically reveals China's current structural dilemma in the supply of talents for global governance and the path to break it through the combination of textual analysis, content analysis method and semi-structured interviews. The study points out that Chinese universities should establish a two-way driving mechanism for the cultivation of composite and skilled talents relying on their own characteristic and advantageous disciplines, so as to promote the cultivation of globally competent talents in China. The research results of this paper provide theoretical support for the cultivation of high-quality talents for international organizations in China, as well as experience for the cultivation of talents in global governance in other developing countries, which will help the global governance system to evolve in a more just and reasonable direction.

Keywords: *international organizations, global governance, developing countries, complex talents, digital technology.*