

我国全球治理人才培养的境况、问题与对策

■ 刘俊彦 何土凤

(中国青少年研究中心,北京 100089;中国石油大学(北京)马克思主义学院,北京 102249)

【摘要】全球治理人才是各国参与全球治理的重要战略资源,是参与全球治理和推动全球问题解决的中坚力量。近年来,我国越来越重视全球治理人才的培养,积极探索多种有效的培养方式。然而,我国全球治理人才队伍规模小,人才储备不足,尤其表现在全球战略型治理人才不足,全球技术型治理人才匮乏,全球技能型人才紧缺,可持续发展能力有待提升等。全球治理人才培养要正视人力资本投资大、培育与实际需求脱节、培养体系内部联动性不足、全球人力资源服务行业供给不足等难题。加强全球治理人才队伍建设,需要构建新时代中国特色全球治理人才培养体系,切实提供政策支持、育人保障、开发使用支持,营造良好的成才发展氛围,提升人才赋能和红利,为我国参与全球治理提供人才支撑和智力支持。

【关键词】全球治理人才 全球治理能力 人才资源

DOI:10.16034/j.cnki.10-1318/c.2021.02.020

全球治理人才是伴随全球治理问题兴起和推动全球问题解决的新型国际人才,是各国参与全球治理的重要战略资源,是参与全球治理体系改革和建设的中坚力量。习近平总书记明确指出,要“加强对全球治理的理论研究,高度重视全球治理方面的人才培养”^[1]。基于我国参与全球治理对人才的迫切需求,本文全面探析全球治理人才培养的现实境况与关键问题,以期有针对性地提出全球治理人才队伍建设的对策,更好地服务于全球治理人才培养。

一、我国全球治理人才培养的现实境况

“人才是实现民族振兴、赢得国际竞争主动的战略资源。”^[2]全球治理人才是懂政策、知国情、视野广、外语强、晓规则、会沟通的综合型复合型专业人才,是新时代实现民族振兴和赢得国际竞争主动的重要战略资源,全球化深度融合发展对全球治理人才队伍建设提出了更高要求。近些年,在党和国家的高度重视下,我国全球治理人才培养实践迈上新征程。

收稿日期:2020-12-26

作者简介:刘俊彦,中国青少年研究中心常务副主任,研究员,主要研究青年发展、共青团理论与实践等;

何土凤,中国石油大学(北京)马克思主义学院博士研究生,主要研究马克思主义中国化、全球人才培养。

基金项目:本文系国家自然科学基金重大项目“代际社会学视野下中国新生代的价值观念与行为模式研究”(课题编号:19ZDA146)、中国青少年研究中心规划课题“习近平总书记关于青年工作的重要思想研究”(课题编号:20GH05)的阶段性研究成果。

(一) 全球治理人才培养的丰富意涵

国际人才是指具有国际视野和胸怀,掌握国际先进知识和技能,善于在经济全球化中把握机遇和做出抉择,并潜藏巨大潜力的高层次人才;全球治理人才是对国际人才需求升级的凝练概括,是伴随全球治理问题越发严峻而兴起的新型国际人才。21世纪以来,全球发展充满不确定性,全球化和反全球化彼此激烈碰撞和竞争,英国脱欧、中美贸易摩擦等带来国际政治经济格局深刻变化,生态环境恶化等非传统安全威胁以及恐怖主义等传统安全威胁相交织,民粹主义、国家主义、技术民族主义等各种意识形态和价值理念相互激荡,全球治理赤字、信任赤字、发展赤字、和平赤字不断扩大。在这样的时代变局下,全球治理格局调整的速度、广度、深度亟待增强,更需优化和改革全球治理体系,以克服和解决无法凭借一己之力应对的全球困境和挑战。“致天下之治者在人才”,习近平总书记明确指出,“参与全球治理需要一大批熟悉党和国家方针政策、了解我国国情、具有全球视野、熟练运用外语、通晓国际规则、精通国际谈判的专业人才。”^[3]这指明了全球治理人才是综合型、复合型专业人才,懂政策、知国情、视野广、外语强、晓规则、会沟通是其基本表现。也就是说,既懂国内又懂国际、既懂业务又懂外语、既有学术功底又有政策水平是全球治理人才的综合性特质。更进一步看,全球治理人才是各国参与全球治理的重要战略资源,是参与全球治理体系改革和建设的中坚力量。全球治理人才不仅在国际组织中发挥治理功能,而且在全球基础科学网络和国际产业联盟中也发挥桥接功能。我国正成为全球治理的参与者、贡献者和引领者,始终追求与世界同发展、共进步,因而,提升我国在全球治理中的作用,需培养和提供具有中国特色的全球治理人才,努力在解决全球问题和促进世界发展服务中赢得人才优势。全球治理人才要有一颗中国心、一双世界眼、一身本领,既具有家国情怀,又具有国际视野;既能保持中华民族优秀价值观,又懂得世界共通语言体系规则;既能胸怀中国梦,又能将其熔铸于人类命运共同体建设;既具有洞悉中国时代和世界时代的眼光,又具有根据时代要求全面处理国际事务的治理能力。

习近平总书记强调,要提高我国参与全球治理的能力——规则制定能力、议程设置能力、舆论宣传能力、统筹协调能力^[4]。这四方面治理能力是全球治理人才精湛业务的概括和凝练,是全球治理人才必备的业务能力。(1) 规则制定能力。是指熟悉国际制度、规则和机制,在特定的领域中把握治理要领,制定规则。全球治理人才要通晓国际制度、规则和机制,应对和满足各种现实治理需求,致力于推动我国在现有国际规则范围内与其他国家深入合作,促进协定缔结和遵守,提高我国在全球经济、科技治理等关键领域的影响力和规则制定能力。(2) 议程设置能力。是指一国通过各种方式在区域、跨区域以及全球性的国际组织、论坛及其他多边外交场合中发起、倡导、推进政策问题的能力^[5]。全球治理人才要在日趋复杂的国际事务中更有效地进行议程设置,精心筹划国际议题和议程,把握国际谈判要领,合理地设计和安排议程,促进我国在妇女、减贫、维和、南南合作等领域议题上发挥示范作用,确保我国在全球治理关键领域和重大问题上不缺位,在关键时刻不失语、不失声。(3) 舆论宣传能力。是指在对外国际交往中,保持清醒头脑,增强战略定力,站稳政治立场,以适当的方式向世界展示一个真实、立体、全面的中国,努力提升中国的国际话语权。全球治理人才要始终坚持和平发展、合作共赢的中国主张,全面了解国外受众的思维习惯和文化背景,尊重多元文化的价值观和民族文化身份认同。同时,运用中国特色的话语体系,更主动有力地影响和引导世界舆论客观公正地认识中国,维护国际公平正义。(4) 统筹协调能力。是指理清局势、统筹谋划、沟通衔接、整合协调等方面的能力。全球治理人才要以“人类优先”理念推进人类命运共同体建设,在处理国际事务时善于谋划部署,灵活应变;在解决国际矛盾中统一组织协调,牢牢掌握主动权;在坚决维护中国正当合

法权益的同时,促进我国深度参与全球治理。

(二) 我国全球治理人才培养工作的有益探索

1. 国家重视全球治理人才培养

服务于实现中华民族伟大复兴与构建人类命运共同体是中国参与全球治理的根本目的,也是培养全球治理人才的价值旨归。党的十九大指出,“聚天下英才而用之,加快建设人才强国”^[6];党的十九届四中全会强调,要支持各类人才为推进国家治理体系和治理能力现代化贡献智慧和力量^[7];党的十九届五中全会强调,要坚持多边主义和共商共建共享原则,积极参与全球治理体系改革和建设等,这些都为全球治理人才培养指明了方向,奠定了坚实基础。聚焦实践,党的十八大以来,我国逐步向世界传递出更为积极参与及塑造全球治理体系的信号,提出和践行以合作共赢为核心的新型国际关系、共商共建共享的全球治理观、人类命运共同体等战略构想,扎实推进丝路基金、亚洲基础设施投资银行、金砖国家新开发银行、南南合作援助基金等全球治理制度建设,举办中国国际进出口博览会等国际展会,为全球治理的体制机制建设提供中国方案和中国力量,着力提升中国的国际话语权。这些成功实践都需要全球治理人才作为重要支撑,极大地推动了我国全球治理人才培养实践迈出重要步伐。

2. 高校全球治理人才培养工作不断探索和完善

目前,一些发达国家形成了独具特色的高校全球治理人才培养模式。比如,日本为培养更多国际化人才,大力实施“大学间交流项目”,在质量保障、项目形式、前期准备、项目成效等方面推进与国外高校的合作,委托日本学术振兴会统筹战略项目实施,同时接受振兴会的考核,筹划的政府性、遴选的全面性、开展的广泛性和评价的第三方性有利于构建高等教育国际合作网络^[8]。美国在研究生教育方面具有全球领先优势,尤其是其研究型大学的全球治理人才培养工作积累了丰富的经验:设立专门的全球治理研究机构,本科生和研究生两个层次都提供与全球治理相关的学位项目,寻求与校外相关机构建立紧密的合作关系,使学生更多地接触国外相关的学术资源和实践机会^[9]。

聚焦我国,目前一些高校积极开展先行性和有益性的探索与尝试。如清华大学制定并启动实施了“全球战略”并将全球化发展理念融入教育教学,北京大学推出全球精英人才A计划,对外经济贸易大学制定了《对外经济贸易大学全球治理人才培养推送工作方案》并开展全球治理人才实训营,复旦大学与上海荣昶公益基金会联合设立了“荣昶学者”全球治理人才培养项目,上海外国语大学开展了全球治理与国际组织人才硕士双学位项目,广东外语外贸大学开展了“国际治理创新硕士研究生”等项目,启动了“一带一路”国家寒暑期研修班并力推“湾区校园”计划等,这些都成为促进高校全球治理人才培养、打开新局面的有益探索。尤为值得关注的是,当前,我国成为世界一流大学的重要合作方,教育国际合作与交流开展如火如荼,国内本科以上中外合作办学在读学生已超过30万人,全球有70个国家将中文纳入国民教育体系,国外正在学习中文的人数约2500万^[10]。2016-2019年,我国出国留学251.8万人,回国201.3万人,学成回国占比达八成。2019年来华留学生的学历生比例达到54.6%,比2016年提高了7%^[11]。概括来看,我国高校全球治理人才培养目前已形成依托国际关系学院、外语学院、外语优势、外语学科、学科特色和优势的五种国际组织人才培养模式^[12],有助于推动以高校为主体的全球治理人才培育机制建设。

3. 积极探索全球治理人才有效培养途径

全球治理人才队伍建设是衡量一国参与全球治理程度的外在表现和隐性优势,英国、美国、

德国、加拿大、法国、日本等发达国家的全球治理人才工作起步较早,采用多元化多样化培养方式,并成为其国家战略的重要内容^[13]。相较而言,我国在全球治理人才培养方面起步稍晚,正处于积极探索阶段。(1)注重人才能力和素质提升,大力加强国际通用语言和跨文化交际能力培养。目前,我国外国语言文学学科开始与计算机科学、生物学、统计学等进行跨学科交叉培养人才,同时举办形式多样的技能竞赛,开发人工智能和高校外语慕课平台,着力为国家培养综合型外语人才。伴随“一带一路”倡议的提出,跨文化交际能力越来越受到高校培养和用人单位的重视。(2)多方探讨治理人才输出。教育部设立国际组织人才培养项目,有计划有组织地向联合国教科文组织、联合国发展署、世界卫生组织、国际电信联盟等机构派出实习生。从具体实践来看,与相关部委对接,发动校友资源和教师资源,与国际组织签订合作协议、备忘录等是目前高校建立国际组织人才输送渠道的主要方式^[14]。(3)不断完善驻外外事机构,国家人才引进越来越便利。当前,我国共有驻外外交机构240多个,其中大使馆159个,常驻国际组织代表团、处12个,总领事馆、领事馆等机构70余个^[15]。公安出入境管理部门和全国边防检查机关是象征文明国家的重要窗口,为加强新时代对移民及出入境管理的统筹协调,我国组建国家移民管理局,全面改革完善移民和出入境管理体制。积极贯彻《关于加强外国人永久居留服务管理的意见》等文件精神,服务国家引智引才战略,深入推进外国人永久居留制度改革,努力开辟高学历外籍华人申请永久居留新途径。(4)各地纷纷招揽全球人才,海外人才净流入率不断攀升。我国正日益成为全球人才磁场,上海、天津、深圳等地瞄准人才“痛点”,把“人才地图”“产业地图”绘向全球,打造人才“金字塔”,实施安居工程、提高补贴标准、建站搭建载体、创新创业动态扶持、项目资助等多元化方式,吸引各类海外人才就业创新和安心“筑巢”,提升人才规模结构合理化水平,充分彰显了我国正朝着推进全球人才常态化流动转变。近些年,我国在全球人才竞争中的地位不断跃升,由一个人才输出国变成具备巨大竞争力的人才聚集地,越来越多的海外人士选择在我国生活、学习、工作,同时掀起人才归国潮。

二、我国全球治理人才队伍问题及成因

根据全球治理人才的内涵及全球治理中对特定专业领域人才的实际需求,全球治理人才可以划分为全球战略型治理人才、全球技术型治理人才、全球技能型治理人才。概括来看,我国全球治理人才队伍规模小,人才储备不足,尤其表现在全球战略型、技术型、技能型人才缺口较大,可持续发展能力有待提升,严重影响人才效益发挥,全球治理人才资源贡献与我国的大国形象地位不匹配。同时,人力资本投资大、培育与实际需求相脱节、全球竞争激烈、全球人力资源服务行业供给不足等是我国全球治理人才培养面临的突出难题。

(一) 我国全球治理人才队伍问题表征

1. 全球治理人才资源储蓄不敷

全球治理人才的数量与质量不仅影响人才效益发挥,而且制约我国参与全球治理的效能。从人才数量看,我国全球治理人才队伍规模小。近年来,我国与相关国家合作筹建了50多个境外经贸合作区,已陆续加入约1200个国际组织,但中国籍职员在主要国际机构和国际组织的占比较小,代表性和影响力严重不够,具体表现在数量少、职位低、分布不均衡等方面^[16]。比如,中国在联合国按国籍比例分配职员人数下限为164人、上限为222人,而目前仅81人^[17],也就是说,在联合国中的中国籍雇员仅占1.12%,排名第11位,但中国给联合国缴纳的会费占比却

为 7.921%^[18]。又如,世界银行目前共有约 1.6 万名职员,其中中国籍职员仅有 470 人左右,这与中国作为世界银行三大股东之一的地位不相匹配^[19]。相关人士透露,联合国粮农组织在全球聘用了大约 3200 人,只有约 50 名中国人^[20]。由此管窥,中国在国际组织中现有的全球治理人才在数量上显然与我国大国国力、国际地位和国际形象极不相称,这也从侧面反映了我国全球治理的人力资源贡献还具有很大空间和潜力。

从人才质量看,我国全球治理人才胜任率较低。相关国际胜任力研究指出,工科毕业生可胜任世界 500 强的相关岗位的胜任率,美国占 80%,印度占 25%,而我国则仅占 10% 左右^[21]。《2017 年全球人力资本报告》显示,全球人力资本平均开发利用率仅达 62%;在全球 130 个经济体中,我国的人力资本指数排名第 34 名,远远落后于排名靠前的挪威、芬兰、瑞士、美国、丹麦、德国等国家,折射出我国劳动力素质、人才集聚及发展水平上升空间大,提高人力资本指数任重道远^[22]。《2020 年全球人才竞争力指数》报告表明,全球人才竞争力指数位居前十的分别是瑞士、美国、新加坡、瑞典、丹麦、荷兰、芬兰、卢森堡、挪威、澳大利亚,而我国位列第 42 位,且在不同核心领域的表现参差不齐^[23]。人才培养的质量难以匹配我国产业升级和经济发展动能转换的需求。

从人才结构看,人才梯队尚未形成,人才配置不合理。从目前我国全球治理人才队伍建设的情况来看,人才结构不合理,老、中、青人才分布不均,人才梯队培养意识不够。最为严峻的是,在全球治理的国际组织中,中国籍职员在初、中、高级职务分配布局不协调。我国人才进入国际组织领导层的比例偏低,亟需打破这个怪圈。比如,在世界银行中,大部分的中国籍职员都是咨询师,很少能做到主管级或以上,而中国缺乏有丰富外交知识和经验的人选是重要原因^[24]。不仅如此,外资企业和中外合资企业是中国从行业发展方面加入全球治理的主渠道,亚裔的 STEM 毕业生可能容易得到外国公司的雇用,然而却不能像部分同事那样容易晋升,有力的实证就是,尽管亚裔占到 Google、惠普、英特尔、LinkedIn 以及 Yahoo 这些公司专业劳动力的 27%,却只有 14% 成为主管^[25],这显然对我国全球治理效益发挥不利。

2. 全球战略型治理人才不足

面对当今世界大发展大变革大调整的新形势,党和国家提出了“一带一路”倡议,推动建立以合作共赢为核心的新型国际关系,构建人类命运共同体,坚持共商共建共享的全球治理观等,这些都是带有全局性、战略性、时代性的全球治理理念和举措,旨在推动全球治理体系变革,推动人类文明进步和世界和平发展。这就要拥有一大批把握世界大势和拥有全球战略眼光的可堪大任、能做大事的优秀人才,这样的迫切需求与我国具有全球战略型治理的人才不足之间的矛盾相当尖锐。相关数据显示,我国迈入人才大国行列,人才资源总量已达 1.75 亿人^[26],劳动力市场表面上呈现“人才过剩”局面,然而,在全球的人才版图中,我国目前全球战略型高层次人才资源储备和供给明显不足。在推进“一带一路”建设发展进程中,精通沿线国家语言文化、了解沿线各国实际国情、深谙区域内经贸规则和国际规则、擅长谈判沟通的战略型人才不足,沿线各国知华亲华的战略型人才也不足。究其根源,是由于我国国际教育缺乏整体性和系统性,明显呈现碎片化培养特征。也就是说,从小学、中学到大学,各个时期的教育欠缺国际化内容,加之全球治理人才相关研究分散在不同学科和组织中,由此造成培养出的人才缺乏全球战略型思维。

3. 全球技术型治理人才匮乏

习近平总书记多次强调,要建设一支能够站在世界科技前沿且具有世界水平的科技人才队

伍,并明确指出世界级科技大师匮乏,领军人才、尖子人才不足,工程技术人才培养与生产和创新实践脱节,这些都是我国科技队伍建设的主要问题^[27]。例如,我国天眼、量子通信、卫星导航、5G 技术等科技处于世界领先或者世界第一,科技人力资源以及研发人员数量等指标也居全球首位,但六成以上的高校和超过一半的科研院所表示,所在单位缺乏高层次科技领军人才,且中国籍职员在国际科技组织中的任职占比较少,这些都从不同侧面反映了世界级技术人才培养供给难以满足需求的突出问题。这一矛盾在人工智能领域表现得尤为明显,作为全球人工智能领域投资最大的中国和美国,在占据全球人工智能技术人才方面差距巨大。《2017 全球人工智能人才白皮书》指出,全球人工智能人才大约有 30 万名,中国(约有 39 200 名)只有美国(约有 78 700 名)的一半^[28];《2019 全球 AI 人才报告》显示,美国不仅是高影响力研究人员数量最多的国家,而且几乎每一个指标在绝对数上都是领导者,最为有力的实证就是,美国在 LinkedIn 上的 AI 专家数量占据首位,同时获得全球计算机领域权威奖项数量位列第一^[29];《2020 全球人工智能人才培养研究报告》表明,美国拥有优越的人工智能人才培养宏观环境,2010 - 2020 年这十年间,全球计算机科学 TOP20 的高校中美国占了 15 席,学术影响力和研究能力领先世界其他国家^[30]。综上可知,全球技术型领军人才匮乏的事实映射了我国在世界知识技术网络中占据的结构洞较少。

4. 全球技能型治理人才紧缺

党和国家高度重视技能型人才的培养,明确指出,要针对性地培养“一带一路”等对外战略急需的懂外语的各类专业技术和管理人才,指明了具体领域的全球治理人才培养的重要性和紧迫性。展望未来,气候环境、海洋开发利用、极地开发、太空开发、核威胁核扩散等新兴领域的全球技能型治理人才缺口较大。相关研究表明,通过对知识、技术或专长的权威应用与解释而获得合法性是国际组织决策的特性,同时,当前全球治理的许多关键领域成为专业人员或技术专家构成的知识共同体的专有领域,进而形成“专家政治”的特殊治理现象^[31]。全球治理人才应该拥有较强的外语水平和专业常识的综合能力。但是,目前我国学外语专业的人才往往注重听说能力的培养而轻视专业知识,最终因欠缺专业技术而不足以胜任相关国际组织的专业岗位。“十三五”期间,我国高技能人才队伍不断壮大,技能劳动者超过 2 亿人,高技能人才超过 5000 万人,但技能劳动者占就业人口总量仅为 26%,高技能人才仅占技能人才总量的 28%,与发达国家相比仍有较大差距^[32]。总体来看,我国全球高精尖技能型治理人才紧缺:国际视野广,外语能力强,能够维护中国利益、代表中国立场,深度参与国际法律实务处理的高层次法律人才严重不足。《全球数字人才发展年度报告(2020)》显示,在经济数字化转型过程中对数字人才的需求急剧增长,而我国相关人才缺口较大,人才的产业技能欠缺^[33];新冠肺炎疫情严重冲击世界经济,危及全球经济治理体系,亟需全球经济治理人才发挥治理效能,助力世界经济复苏;新冠肺炎疫情在全球蔓延,世界各国都急缺医疗领域技能型治理人才,大力培养全球公共卫生治理人才成为破解全球健康问题的重要突破口。

(二) 我国全球治理人才培养问题成因

1. 全球治理人才培养投入大,与实际需求相脱节

从人才培育来看,培养全球治理人才及其相关的治理技能需要投入大量的人力物力等资源。《2020 年全球人才趋势报告》指出,创新、全球化思维、数字领导力被认为是员工 2025 年急需的技能,灵活转型、设计型思维、企业家精神是 HR 急需的技能^[34],这也是全球治理能力在实践中的具体展现。能力形成需要高校等培育主体长期有针对性地开展科学、系统培训,需要与时俱进,拓宽眼界和视野,加快知识更新,优化知识结构,提升能力层次。我国高校在全球治理

人才培养实践过程中还存在办学经验不足、人才培养目标定位不够清晰、学科切割问题凸显、课程设置不够合理、学生赴国际组织实习机会稀缺等问题^[35],阻滞了全球治理能力培养和提升。从人才输送来看,在国际机构、国际组织、跨国企业等就业任职是全球治理人才贡献力量和发挥才智的重要途径。俯瞰现实,在主要国际组织的中国籍职员中,大部分是来自中国国内的公务员,政府也通过考试选聘相关职员,但是能够胜任国际组织工作的中国人选匮乏,推荐的人选往往因没有任何与国际组织相关的实践经历而致使多次遗憾落选^[36]。不一样的知识架构让“海归”很难通过我国的公务员考试^[37]。归根结底,其实质是人才培育与实际需求脱节,反映了各培育主体重视程度不足,协调建设困难,培养权责不清。

2. 全球治理人才培养体系内部联动性不足

当前,全球人才缺口较大,各国纷纷出台各种措施,吸引外国人才,“人才战争”愈演愈烈。近年来,全球IT人才大战致使日企频出高薪抢人,科技人员年薪暴涨,最高达1亿日元,证实了世界高端核心人才炙手可热。与此同时,发达国家高度重视提升全球治理人才的竞争力。瑞士洛桑国际管理发展学院发布的以人才发展、吸引力和人才流动性三项主要指标进行衡量的《IMD:2020年全球人才报告》显示,在前10个拥有最优秀人才的国家中,有8个都是欧洲国家,前三名分别为瑞士(连续四年夺冠)、丹麦和卢森堡。这些国家通过研发领域的投入、优质的教育、高品质的教育资源以及人才流动的便利性等因素保障本土优异人才供应并促成高质量人才发展^[38]。相形之下,我国全球治理人才培养体系中科研投入、教育资源投入和人才流动政策供给等要素尚未形成有效联动机制,这是不容忽视的重要问题。

3. 全球人力资源服务行业供给不足

WEC、兴业证券经纪与金融研究院整理的数据显示,2018年,在全球人力资源服务市场份额中,位居首位的美国占比为23%,位居第二的日本占比为15%并拥有529亿美元左右的市场规模,居于第三位的中国规模达到2000多亿元人民币。但从全球灵活用工总收入来看,美国、日本、英国、德国和法国这五个国家拥有较高的行业渗透率,共同贡献了90%以上的灵活用工总营收,而以中国为代表的新兴发展国家灵活用工还处于起步阶段,渗透率不到1%^[39]。《2020HRoot全球人力资源服务机构50强榜单与白皮书》显示,50强中,美国共有24家上榜企业,位居第一,第二至第四位依次为英国8家、日本5家、中国4家^[40]。与此同时,《2020年全球人才竞争力指数》报告还显示,我国即便拥有较为领先的教育系统及创新能力等优势,却在“吸引人才和职业”“技术技能”两项指标上排名较靠后^[41]。因此,未来可以以这两项指标为切入点,加强全球人力资源行业深耕细作,提升我国的全球人力资源服务质量。

三、全球治理人才培养的对策

习近平总书记指出,“要加强全球治理人才队伍建设,突破人才瓶颈,做好人才储备,为我国参与全球治理提供有力的人才支撑。”^[42]努力为全球治理人才培养提供政策支撑、育人保障、开发使用支持,营造良好的成才发展氛围,积极构建新时代中国特色全球治理人才培养体系。

(一) 健全人才培养政策和制度,推进人才培养机制建设

新时代建成人才强国,要从中华民族伟大复兴的战略全局和世界百年未有之大变局高度谋划推进全球治理人才培养,这就需要在坚持党管人才的原则下,坚定地实施人才强国战略,完善人才培养政策,协调统筹人才培养资源。

完善全球治理人才培养政策,充分发挥制度保障作用。秉持党管人才原则,坚持党总揽大局、协调各方,将培养全球治理人才作为人才强国战略实施的重要内容,为新型国际关系和人类

命运共同体建设统筹人才培养资源。加强顶层设计,从人才培养要求、人才培养项目、人才工作保障等方面完善我国全球治理人才队伍建设规划,整合国家层面全球治理人才的发展指导与分布在不同部门的人才培养政策,推进与全球治理人才培养相匹配的制度和政策创新。

全方位整合全球治理人才培养力量,实现多方协同联合培养。要统筹协调分散在高校、国际组织等的全球治理人才培养力量,实现各种人力资源管理功能之间的整合,避免重复设置机构和分散力量。尤其要在面向科技前沿领域实现政府、高校、科研院所、科技组织等多方协同联动,坚持科技创新,实现科技自立自强,培养和造就精通世界共通语言的世界级科技人才和科技创新团队,在专利技术和基础科学领域占据更多的结构洞,为我国建设世界科技强国和参与全球科技治理提供智力支撑。

推进全球治理人才培养机制建设,实现针对性、精准化、动态化管理。通过大数据、云计算、人工智能等新技术、新手段,对全球治理人才进行预测与规划、教育与培训、开发与使用、配置与管理,建设全球治理人才库,满足人才资源开发体系环节的针对性、精准化、动态化要求,实现动态人才匹配,提升人才配置效率。要注重短期目标导向和长远规划布局相结合,采用弹性人才培养方式,从结构性、预见性、储备性、可持续性四个方面统筹推进全球治理人才培养机制建设。

(二) 创新国际化人才培养方式 指导规划人才治理图景

高校是培育全球治理人才的关键载体。习近平总书记强调,“要教育引导學生正确认识世界和中国发展大势”^[43],坚持办学的正确政治方向,建设高素质教师队伍,形成高水平人才培养体系,办好中国特色世界一流大学。这为高校融入全球治理提供了重要遵循。

服务国家发展大局,把培养全球治理人才作为新时代高校国际教育的核心目标。在已有高校国际人才培养的基础上,着眼于在百年未有之大变局和国家对全球治理人才的迫切需求,将全球化发展理念融入教育教学中,从顶层设计上为推进培养工作奠定基础,推动全球治理人才培养的系统化、科学化、规范化。

构建内外结合的高校全球治理人才培养模式。一方面,全方位构建跨学科全球治理培养方案。要借鉴和吸收欧美研究型大学全球治理人才培养的有益经验,立足于全球治理对全方位视野、多学科交叉知识及其专业技能储备的需求,打破学科切割、院系切割问题,整合和创新院、系、所机构设置,建立强调破壁融合、系统完备、突出实战导向的课程体系,设计跨学科、全方面的课程项目,从学科交叉和第二辅修学位制度等方面满足人才发展的多元化需求,增强专业交叉辐射能力。拓展专业外语理论与实践应用相结合,增强全球治理语言能力的培养。另一方面,多措并举推进校内外联合培养全球治理人才。立足于全球治理能力联合培养,扩大我国高等教育对外开放,全面深化国际教育本土教育相融合,纵深推进同世界一流高校合作办学。基于建立高校与政府部门合作机制,做强合作培养项目载体,充分开展国际组织人才基地培养班,推进国际组织进校园精品活动,举办国际职员之路论坛等,从中挖掘和培养富有家国情怀和创新创造潜力、有志于投身全球治理的青年,更好地实现特色教育、定向培养的人力资源优势。

提升青年学生参与全球治理的实践体验,加强全球治理职业发展规划指导。基于高校国际化人才培养资源,建立青年人才全球治理学习生态系统,为青年提供在国际机构、国际组织、外资企业等全球治理实践中实习的学习机会,设计个性化全球治理能力和水平发展路线图,帮助有志于参与全球治理的青年学生完善职业生涯规划。

(三) 优化全球人力资源供给服务 促进人才开发和使用的

国际机构和国际组织是全球治理的重要主体,也是推动全球治理人才开发和使用的舞台。积极拓展我国参与全球治理的路径,以国际机构和国际组织为参与载体,充分供给全球人力资源服务,协同推进人才平台开发、人才开发、人才使用。

推动我国倡议的国际组织对全球治理人才的开发与设计。可以多建立诸如中国国际人才交流与开发研究会等从事国际人才交流与开发相关工作的民间团体,或与处理国际事务相关的全球治理人才培养组织。探索建立类似具有全球视野的人才组织和机构,实现对全球治理人才开发与使用在理论与实践上的有效对接,加强我国培育和建设全球治理人才队伍的科学性、规范性、实用性。要加强全球治理人才输出,把亚洲基础设施投资银行等我国倡议建设的国际性及区域性组织作为培养青年全球治理人才的基地,从中发现人才和培养人才。

推动其他国际组织为我国全球治理人才提供人才开发与使用资源。多与国际组织建立人才供需关系,积极与相关的国际组织探索和建立长期的业务合作和人才输送机制,多为青年提供实习、挂职、任职等相关信息,引导和鼓励全球治理人才在联合国、世界贸易组织、国际劳工组织、世界卫生组织等国际组织就职与服务,协助全球治理优秀人才推送,实现“人职匹配”,挖掘和提升全球治理人才使用价值。推进实施青年专业职员实习计划,倡导参与青年专业人员考试,促进参加全球青年模拟联合国大会等,输送更多优秀的人才到国际组织就职。要给予在国际组织中任职人员更多的政策支持和保障,促进中国籍职员在国际组织中初、中、高级职务的合理配置。

挖掘国际人力资源市场,提高我国全球治理人才在跨国企业中的合理配置。打造以“发展全球人才”为导向的功能齐全的全球人力资源服务共享中心,及时发布全球人力资源服务行业资讯和动态,探索数字化时代人力资源服务创新。以提升我国在跨国企业中的全球治理人才合理配置为目标,加强各类全球治理人才在世界科技前沿的外资企业、跨国企业就业发展;促进我国各类全球治理人才向国际农林畜牧业、食品加工工业等传统产业流动,提升参与国际传统产业的治理水平。

(四) 打造人才培养战略制高点,激发人才创新活力

良好的成才发展氛围是实现人才赋能的关键,要挖掘和打造人才培养制高点,优化人才成长发展环境,激发人才创新活力,创造更多人才红利。

挖掘和融合我国传统文化优势,抢占全球治理人才培养战略制高点。全球治理人才具有明显的超国界特点,培养中牵涉纷繁复杂的国情与文化问题,需要在人才发展过程中增强跨文化适应能力,促进在交流交融、互学互鉴中建设包容性的全球治理人才文化。还要注意在管好和用好人才方面融入中华优秀传统文化元素,推进优秀中华传统文化的传播和中国话语体系的构建,形成独具中国特色的全球治理人才培养模式,占领全球治理人才培养的战略制高点。

以成就人才和实现人才赋能为导向,营造竞争有序的人才发展环境。立足于发展和成就全球治理人才,全方位营造尊重和爱护全球治理人才的社会发展环境,把发展本国全球治理人才与广泛吸收优秀移民相结合,突破和超越单纯国家界限和利益划分桎梏,致力于全球治理走向构建人类命运共同体之路。建立人才正向筛选机制,实行优胜劣汰,支持和鼓励全球治理人才多参与国际性社会组织举办的竞赛等活动,促进他们在国际环境中成长、历练、成才,形成“为未来培养人才,为人才创造未来”的新格局。

激励全球治理人才发挥主观能动性和创造性,实现全球治理人才赋能。新时代全球治理人才要主动把握世界发展大势,配合“一带一路”倡议、新型国际关系、人类命运共同体等理念,应对新冠肺炎疫情挑战,融入全球治理体系改革全局。总体而言,在提升人才全球治理能力的同时,也要激发全球治理人才的创新活力,确保全球治理人才知识和技术溢出效益的最大化,为全球治理实践提供中国方案,贡献中国力量。

[参 考 文 献]

- [1] 习近平《推动全球治理体制更加公正更加合理 为我国发展和世界和平创造有利条件》,载《人民日报》2015年10月14日。
- [2] [6]《习近平谈治国理政》(第三卷),北京:外文出版社2020年版,第50页。
- [3] [4][42]《习近平谈治国理政》(第二卷),北京:外文出版社2017年版,第450页。
- [5] 高 程《中国议程设置能力的评估与提升探析》,载《国际研究参考》2019年第11期。
- [7]《中共中央关于坚持和完善中国特色社会主义制度、推进国家治理体系和治理能力现代化若干重大问题的决定》,北京:人民出版社2019年版,第11页。
- [8] 熊华军 陈怡静《日本推进高等教育国际化的新举措——以“大学间交流项目”为例》,载《高教发展与评估》2020年第3期。
- [9] [13] 张 汉 赵寰宇《中国大学如何培养全球治理人才?——美国研究型大学的经验及其启示》,载《经济社会体制比较》2019年第1期。
- [10] [11]《教育部:留学生因疫情回国上网课不影响国外大学学历认证》<http://m.qygec.com/view.php?aid=450>
- [12] [35] 张海滨 刘蓬蓬《服务国家战略 积极推进中国国际组织人才培养——2019年北京大学国际组织人才培养论坛综述》,载《国际政治研究》2019年第6期。
- [14] [36]《国际组织急缺中国人才 高校如何发力》,载《中国教育报》2018年1月31日。
- [15]《驻外外交机构及人员基本情况》<http://nagasaki.china-consulate.org/chn/qwdt/t230876.htm>
- [16] 刘洪东《新文科理念下高校国际组织人才培养的思考》,载《中国大学教学》2020年第9期。
- [17] 刘博智《全球治理呼吁人才队伍建设》,载《中国教育报》2018年4月27日。
- [18] 石佳友 陈 磊 赵 越《国家留学基金助力全球治理人才培养》,载《神州学人》2018年第2期。
- [19] 赵龙跃《构建人类命运共同体与国际治理人才培养》,载《太平洋学报》2020年第1期。
- [20] [37]《港媒:国际组织里中国雇员太少 与全球影响力不匹配》,http://www.xinhuanet.com/world/2016-03/21/c_128816785.htm
- [21] 孙 锐《“十四五”时期人才发展规划的新思维》,载《人民论坛》2020年第32期。
- [22]《世界经济论坛:2017年全球人力资本报告》<http://www.199it.com/archives/632973.html>
- [23] [41]《ADECCO&INSEAD:2020年全球人才竞争力指数》<http://www.199it.com/archives/1160779.html>
- [24]《国际主要机构中的中国雇员比例不到3%》<http://world.people.com.cn/n1/2016/0322/c1002-28218604.html>
- [25] [29][30] *Global AI Talent Report 2019* <https://jfgagne.ai/talent-2019/>
- [26]《人才强国:不拒众流 方为沧海》,载《光明日报》2019年9月20日。
- [27] 习近平《在中国科学院考察工作时的讲话》,载《人民日报》2013年7月18日。
- [28] 腾讯研究院《2017全球人工智能人才白皮书》,<http://www.199it.com/archives/660117.html>
- [31] 金 茜 刘婧如《全球治理视阈下国际组织人才培养的实践探索》,载《中国高等教育》2020年第8期。
- [32] 叶 紫 汪文正《中国高技能人才超5000万“十三五”期间新增超1000万》,载《人民日报(海外版)》2020年12月19日。
- [33]《〈全球数字人才发展年度报告(2020)〉新鲜出炉:中国等新兴经济体吸引力加强》,https://www.sohu.com/a/424498191_100169633
- [34]《美世:2020年全球人才趋势报告》,<http://www.199it.com/archives/1062466.html>
- [38]《IMD:2020年全球人才报告》(*IMD World Talent Ranking 2020*) <http://www.199it.com/archives/1152754.html>
- [39]《全球人力资源服务行业三巨头崛起(上)》https://www.sohu.com/a/343471112_100293432
- [40]《〈2020HRoot全球人力资源服务机构50强榜单与白皮书〉重磅发布!》http://www.hroot.com/d_9419086.hr?
- [43]《习近平总书记在全国高校思想政治工作会议上的重要讲话》,载《人民日报》2016年12月9日。

(责任编辑:王建华)