

中国涉海国际组织人才培养的国外经验探赜与内化

任逍遥

(中国海洋大学国际事务与公共管理学院, 山东青岛 266100)

摘要: 21世纪是海洋的世纪, 当前全球海洋治理已进入结构调整与秩序变革的新阶段。然而, 在涉海人才教育培养方面, 相关培养模式有待进一步完善。本文深入研究我国涉海人才培养模式的学科性和国际组织性, 通过案例对比分析涉海人才培养模式现状, 发现目前仍存在涉海国际组织人才的培养模式发展不均衡、涉海国际组织人才赴涉海国际组织的意愿与途径不足、涉海国际组织中中国职员的级别与影响力较低等困境, 并通过梳理美国自下而上、日本自上而下、德国螺旋流动的国际组织人才培养模式进行经验归纳, 以期我国的涉海国际组织人才培养提供经验借鉴, 完善我国的人才培养机制。

关键词: 海洋治理, 涉海国际组织, 人才培养

任逍遥. 中国涉海国际组织人才培养的国外经验探赜与内化. 生物多样性保护与绿色发展. 第1卷, 2024年9月, 总第67期. ISSN2749-9065

引言

21世纪是海洋的世纪, 当前全球海洋治理已进入结构调整与秩序变革的新阶段, 各个国家与国际组织出台制定了相关的法案、规划、方案等。党的十九大报告中, 习近平总书记强调: “加大国际组织人才培养推送的力度。”在《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》中, 明确提出要“积极支持和推荐优秀人才到国际组织任职”。中央人才工作会议提出人才建设要坚持四个面向, 即面向世界科技前沿、面向经济主战场、面向国家重大需求、面向人民生命健康。培养具备国际胜任力的人才, 是为参与全球治理提供人才支撑, 推送优秀人才到国际组织, 亦是国家重

大需求之一。基于此, 剖析我国涉海国际组织人才培养的现状, 解构存在的梗阻对于培养输送涉海国际组织人才具有重要的战略意义, 美国、日本、德国等较为完善的国际组织人才培养及输送机制的优劣值得深入探寻。

一、文献回顾

(一) 涉海国际组织研究

随着全球化趋势进一步深化, 国际组织的作用日益增强, 越来越多的国内外学者开始关注国际组织人才的培养。国外学者对国际组织的研究多注重其在实际应用中所遇到的问题。一是国际法院和国际海洋法法庭法律依据和实践不够广泛, 应加大其



作用。^[1]二是国际组织劳务对国际组织人才就业倾向的影响,^[2]一个发展成功的国际项目的主要条件是要有受过适当培训的外勤人员。^[3]三是协调照料联合国人员的责任和在高风险环境中工作的风险,需要联合国管理组织负责。^[4]

相较于国外学者倾向于对国际组织实际应用过程中所遇到的问题研究,中国学者则更倾向于研究如何提升中国加入相关国际组织的能力。为了增强中国在未来全球海洋治理体系变革中的话语权,中国可以通过倡议发起成立“世界海洋组织”,增强中国在有关全球海洋治理体系国际条约规则制定过程中的议题设置、约文起草和缔约谈判能力。^[5]

(二) 涉海国际组织人才培养研究

中国对国际组织人才培养的认知经历了一个逐步深入的过程。^[6]国际组织人才培养是新时代的国家战略,中国需要有效利用国际法,积极向国际机构输送人才,^[7]涉海国际组织人才培养同时也是新文科建设的重要组成部分,因此高校理应肩负起职责。^[8]高校涉海人才的输出模式已不能满足社会要求,需要将培养模型向创新创业型转变。^[9]多个学者对高校人才培养模式进行了创新,提出“官-产-学-研-军”一体人才培养模

式,健全涉海人才培养机制;^[10]采取“校企双主体”人才培养模式的项目化课程教学改革,加强涉海人才应用性;^[11]凸显海洋高校特色、提倡案例教学与实践教学、采用校内外双导师制等。^[12]高校作为人才培养的重要主体,应该为国际组织培养和输送更多的人才,以此来提高我国在国际规则和全球治理方面的能力。^[13]

总体来看,当前我国涉海国际组织人才培养研究主要呈现以下几特点:研究内容上,我国学者已经开始关注涉海人才培养的国际化趋势,并且积极鼓励我国发展涉海国际组织人才培养,但对于涉海人才专业性、国际组织导向性具体研究较少。研究方法上,通常通过案例分析,对我国涉海人才培养类型的研究进行举例并梳理其特点,展现了不同案例下我国涉海人才培养的不断改革与变化。研究对象上,高校如何从专业化、国际化导向培养涉海人才成为热点问题。

当前我国涉海国际组织人才培养模式研究主要存在以下几点不足:

一、我国涉海人才培养模式的研究,尚缺少海洋学科特性,尚未充分展现海洋学科优势。虽然对于我国涉海人才的研究已经开始向国际化



转变,但是涉海国际组织人才的相关研究仍然相对缺乏。

二、研究方法上,大多是案例研究,缺少对我国涉海人才培养模式的普遍规律总结和抽象梳理,研究结果科学性较差。

三、研究对象上,多是对海洋类高校学生培养模式的研究,涉海科研

人员和涉海就业人员的研究较少,对于我国涉海人才培养范围的研究不够全面。

基于此,本文试图研究中国涉海国际组织人才培养现状,通过对现状的审视,厘清阻碍高层次人才入职国际组织的困境,并试图寻找破解之路,因而,构建文章分析框架图如下:

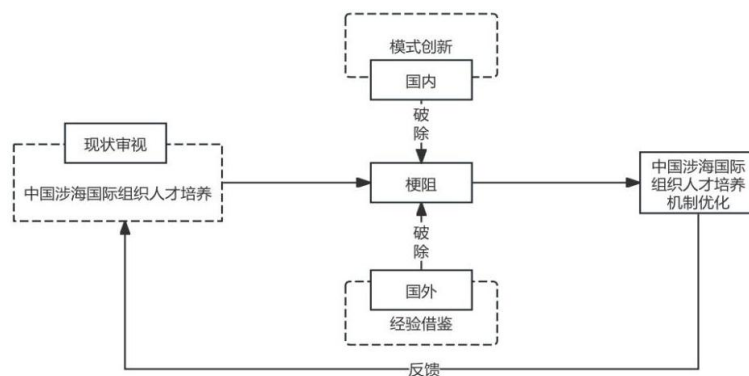


图1 分析框架图

二、中国培养涉海国际组织人才的现状及堵点

国际组织是各国进行跨国合作和进行全球治理的主要平台。近年来,我国越来越关注参与全球治理,并为向国际机构输送专业人才做了一些有益的尝试。国际组织专业人才的培养,既符合增强国际管理专业人才支撑的现实需求,也是完善国际管理专业人才培养制度的重要内容。

(一)中国培养涉海国际组织人才的现状

在多年的国际机构培训和推选工作中,我国已经摸索出一套比较有效的培训和推选工作机制。

1. 依托高等院校,开展学历教育

国际组织的人才培养已被大学的教育系统所吸收。中国人民大学、外交学院以及其他一些高等院校,都开设了一些相关的专业、课程和培训项目,为中国参与全球治理储备充足人才。中国海洋大学作为国内顶尖的综合性海洋大学,具有雄厚的涉海学科优势与科研实力,为国家输送了大批的涉海人才。根据统计数据显示,现在已经有20多所高校开设了与国



际组织有关的专业或课程,其中主要包括以下三种类型:一种是综合性大学,以国际关系学科为基础,设置了国际组织与国际公共政策的方向;二是在政治科学和外语专业下,设置“国际组织”和“国际公共政策”和“国际组织”和“国际交流”两个专业;三是在国外高校中建立了独立的国际性机构,如:剑桥大学非洲研究中心。

2. 依托定向培养, 学习专业技能

近年来,有关部门十分重视全球治理人才的培养,并向国际机构提供人才服务,这一领域的人才服务已经上升到了国家战略的高度。教育部、人社部等部门应加强对国际机构的人才培训和派遣工作。例如,政府部门为国际组织提供人才培训,并为其提供信息服务平台;各部增加向相应的国际机构派出国际工作人员的工作;国家留学基金委为青年学生提供到国际机构的实习经费,以及为从有关大学中挑选出的学生提供到外国大学相关专业学习的机会。

3. 依托职业培训, 积累从业经验

我国加快实现对各个层次、各个领域和各个地区的人才的选拔和输送。目前,中国在15个联合国专门机构中共有两名总干事。与此同时,我们还与国际组织签署了“基层专家”

(JPO)合作计划,选派有才华的青年到国际组织(如联合国教科文组织等)中,担任专门的专业或管理职位。JPO计划是一个由联合国等多个国际机构与签署国共同实施的、具有60多年历史的国际项目,旨在为国际机构提供一种针对青年人才的培训方案。这一计划是通过有关国家的政府资助、筛选等形式来实施的。自从这个计划开始,越来越多的国家参加这个计划,并且已经成为一个主要的国际工作人员来源。2014年,我国与联合国教科文组织签订了国际交流合作协议,到2015年,已有国际交流合作伙伴23人。从2019年开始,我们推送港澳青年到联合国任职。截至2020年,有1000多名JPO计划的成员被派往76个国家和223个国际机构的总部和办公室。实施JPO计划,对于建立中国在国际机构的人才梯队,增加中国在国际机构的人员数量,以及有效地参与到国际事务中来,具有十分重要的意义。

4. 依托宣传教育, 培育民间人才

开展其它类型的海洋教育,对海洋人才的培养起到了重要的作用。除了以上所述的以学校为基础的海洋教育之外,其它类型的海洋教育在一定程度上也有了发展。近年来,国家海洋局对岗位培训工作非常重视,积



极开展了多种形式、多层次的海洋系统干部进修班，大大丰富了各级、各类海洋从业人员的海洋专业知识和管理知识，提高了他们的业务能力和管理水平。与此同时，2011年，国家海洋局设立了宣传教育中心，开展公共海洋知识的宣传。中国海洋学会还在北京、青岛、成都、大连、舟山、厦门等地的海洋馆、博物馆、高校、小学等建立了19个海洋科学教育基地，为广大群众，特别是青少年提供了丰富多彩的海洋科学知识，并出版了《海洋知识》、《走向蔚蓝色的梦》，为普及海洋知识，增强公众的海洋保护意识起到了一定的促进作用。

（二）中国培养涉海国际组织人才的堵点

联合国是在第二次世界大战的历史背景下诞生的一个由主权国家组成的政府间国际组织。以联合国系统为代表的国际组织，对全球政治、教育、文化、科技、卫生等领域的合作起到了重要的促进作用，是推动国际新秩序的重要力量，也是全球治理体制改革和建设的中心力量。目前，联合国共有193个会员国。联合国及

其专门机构国际海事组织、《联合国海洋法公约》所设立的三大机构（国际海底管理局、大陆架界限委员会和国际海洋法法庭），均为促进海洋治理做出了重要贡献。国际海底管理局（International Seabed Authority, 简称ISA）是联合国的一个分支机构，是由《联合国海洋法公约》要求设立的管理国际海底区域及其资源的权威组织。

1. 涉海国际组织人才总量短缺

1971年10月25日，第26届联合国大会以压倒性票数通过第2758号决议，决定恢复中华人民共和国在联合国的合法席位。在中国，推送国际职员经历了较长的发展。对于中国而言，培养更多的人到国际组织工作，不仅有助于中国进一步了解国际机构的运作规律，而且也可以更好地为发展中国家发声，这对于提高我国的国际形象和参与全球治理起到了积极的作用。

从表1来看，联合国秘书处中国职员的总数及占比虽然逐渐增加，但是占比不高，因此中国人才所占的比重仍有较大提升空间。

表1 联合国秘书处部分年份职员总数及中国职员情况一览表。

年份	秘书处职员总数	中国职员总数	中国职员占比
2014	41426	450	1.08%
2018	37505	546	1.45%



2019	36574	565	1.54%
2020	36827	545	1.47%
2021	35762	569	1.59%
2022	34917	610	1.75%

资料来源：数据来自联合国官网，截止时间 2022 年。

其次，在能力匹配方面，在海洋专业技术领域表现出色的人才，可能缺少担任高级职务所需要的管理技巧和经验，而在管理技巧上出色的人才，却可能缺少扎实的海洋专业知识，二者兼备的人，还会有语言不通等其它问题，因此，可以参加到高级职位竞争中的中国人才，可以说是少之又少。

2. 涉海国际组织人才的培养模式发展不均衡

海洋教育是培养海洋人才的关键环节，从学科建设看，高校国际组织人才培养主要基于国际关系、公共政策和语言等专业，较少涉及经济、卫生、环境等专业，人才培养的多样性及涉海的专业性不足。从涉海院校数量来看，在全国 3000 余所高等学校中，沿海省份涉海高校仅有 28 所，全国涉海高校教务联盟成员 19 所，涉海高校海洋课程联盟成员 21 所，具有涉海专业或实验室研究院的高校仅有 66 所，占比仅 2.2%。根据涉海专业名称可以看出，海洋高等教育的发展趋势更倾向于对海洋资源进

行直接的开发和利用，以船舶与海洋工程、水利工程、海洋科学、水产等为主，在这些领域中，水利工程和船舶与海洋工程得到了更好的发展。然而，在海洋经济、海洋法律、海洋规划等人文社科专业领域，海洋人文社会科学和海洋自然科学在学科建设上处于人数少、水平低、经费不足的弱势地位。海洋社会科学的落后，造成了海洋管理、海洋法制和海洋经济等领域的人才严重短缺^[14]。各个高校的一些学科和专业设置在一定程度上存在着相似之处，并且它们的主要目标是为传统的海洋产业提供服务，因此基础学科及传统专业的数量相对较多。目前，我国海洋人才的培养水平还比较低，与新兴的海洋产业相关的专业寥寥无几，一些专业，比如海洋法律等，几乎是一片空白。

3. 涉海国际组织人才的意愿与途径不足

就个人意愿而言，符合条件的涉海高层次人才多为其所属机构的骨干，而在这些人员中，又以所属机构的高层领导最为合适，这些人大都具



有很高的政治素质、专业知识及管理经验，特别是曾在涉海的国际机构中身居要职。由于各种原因，很少有人才会在涉海国际机构担任高级职务。再者，由于联合国是一个政府间国际

组织，其内部的高级职务之争，不但是一场个人实力的比拼，更是一场各方在该组织中的外交手段与影响力的比拼（如图 2 所示）。

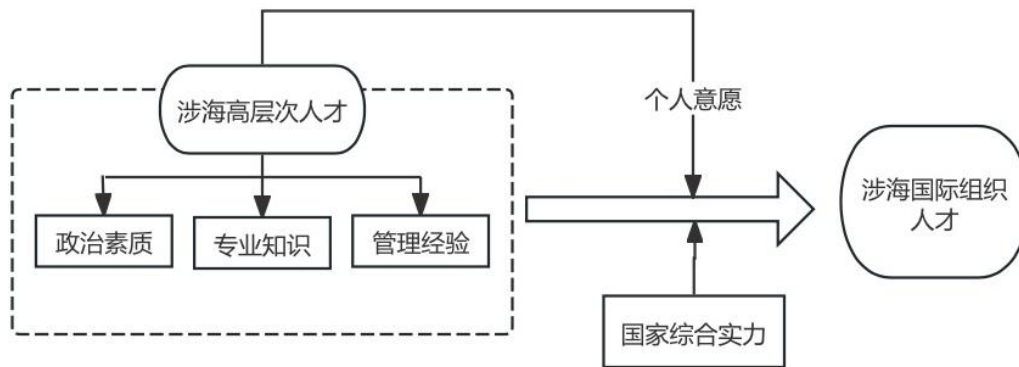


图 2 涉海高层次人才-涉海国际组织人才实现路径。

4. 涉海国际组织中中国职员的级别与影响力较低

联合国的职位分为三个等级，分别是 D、P、G。其中，D 级属于高级管理人员，需要有非常丰富的工作经验，年龄通常在五十岁以上，又分为 D1、D2 两个级别；而专业人员则为 P 级，主要从事国际组织的各项业务工作，是联合国人才队伍的中坚力量，占据联合国总人数的 70%—80%，P 级

公务员划分为 P1-P5 五个等级；此外，一般事务类人员属于 G 级，他们的工作内容包括行政、文秘、后勤、安全等，分为 G1—G7 七个级别。

联合国秘书处高级职位中中国人数偏低。司长以上官员 942 人，中国 13 人，占总数的 1.38%；副秘书长和助理秘书长级别中国仅 1 人；中国高级官员人数在五大常任理事国中仅高于俄罗斯（见表 2）。

表 2 联合国秘书处司长及以上官员最多的前 10 个国家。

序号	国别	总数	高级	司长
1	美国	41	7	34
2	英国	22	3	19
3	德国	19	0	19
4	意大利	17	1	16
5	法国	16	2	14
6	印度	13	3	10
7	中国	13	1	12



8	俄罗斯	12	3	9
9	加拿大	11	1	10
10	日本	11	1	10

资料来源：数据来自联合国官网，截止时间 2021 年。

注：高级指副秘书长、助理秘书长；司长指 D2、D1（高级官员）

三、国外培养涉海国际组织人才的做法与经验

加强与国际社会的互动，为国际组织输送高质量的人才，这对维护国家利益、提升国家的国际形象和软实力等都有积极的影响。美国、日本、德国把加入国际组织看作是增加本国在全球事务中的参与度，增强全球发言权的一种方式。

（一）美国模式：自下而上

美国高校的国际关系专业毕业生在国际机构中的任职率相对较高，这与其所开设的“国际创新与创业”课程的目标密切相关，课程主题是通过横向地区和垂直主题所形成的“矩阵”式的知识架构，并结合当前国际上的热门话题，分别对应多个国际机构，学生可以根据自己的兴趣和将来的工作需求选择相应的课程。此外，还可利用国际机构提供的资料与研究样本，并可供学生进行实地考察。例如，乔治华盛顿大学的“发展项目管理”在国际事务专业的硕士学位中，就开设了《经济与发展事务》、《性别与发展事务》、《金融与发展事务》、

《发展项目管理》、《教育与发展》等主修科目，以及一些应用科目，例如开发管理程序、工具，以满足在国际上从事发展援助工作的需要。美国约翰·霍普金斯大学的尼采高等国际研究学院，把以实践性为导向的“第二课堂”延伸到了国际性机构的实习领域。

和高校的课程设计相对应，由青年学生们自发组织形成的“模拟联合国”也源自于美国。1927年，一群哈佛学生以国际联盟会议为蓝本，模仿各国外交人员，商讨国际事务。“学生组织，学生参与，学生受益”是模拟联合国的宗旨。美国加州大学于1951年首次建立了“模拟联合国”小组，并组织了该项目。1968年，“模拟联合国”不再局限于高校，首次进入中学，吸引了高中学生的参与。2008年，由联合国新闻部主办的“全球模联”在纽约的联合国总部正式推出，此后，从2009年起，每年都会举办一次，以作为国际模联的典范与借鉴。哈佛法学院与麻省理工联合开发的“国际协商教学资源中心”，为学生提供了一个可供交流的、可供学



生自由下载的、具有自主知识产权的、可用于交流、可用于学习、可供参考的冲突化解理论与实务的仿真案例。现在，世界上 50 多个国家每年都有将近 400 次的模拟联合国会议，参加会议的老师和学生有 100 多个国家，超过 4 百万人次。

（二）日本模式：自上而下

从 1970 年代起，日本就把重点放在了培育具有国际竞争力的国民上。从 1974 年起，日本外交部的国际组织人力资源中心就启动了“JPO 派遣计划”，旨在为年龄小于 35 周岁的日本青年在国际组织中工作创造良好的条件，并对他们进行了资助，并建立了相应的人才激励机制。通过笔试和面试等方式，选拔出具有一定专业水平的优秀人才，并通过国家推荐到国外。派遣期为 2 年，在此期间，政府支付报酬。

截止到 2021 年，日本已经通过这一项目为大约 1400 个国际组织提供了服务。日本外交部于 2007 年开始委托广岛维和人员培训中心对其进行培训。该中心同联合国志愿服务机构协作，对维持和平人员进行了两期培训，一期是在日本进修，另一期是在国外开展实践培训，学员毕业后有机会作为联合国志愿服务人员开展维持和平行动。日本文部科学省在

2009 年提出的“G30”计划，以及 2014 年在名古屋大学、大坂大学等 37 所大学中设立的“超级国际化大学”计划，将为国际机构提供长期服务的目的和为创建世界级大学而进行的教改过程巧妙地结合在一起。

（三）德国模式：螺旋流动

德国政府对国际组织的人才开发采取了一种长远的、螺旋式的思路，这种思路强调了人和知识的多向性，从而突破了一条直线式的职业发展道路，将国家、组织和个人三个层次的利益更好地结合起来。德国在“螺旋”思想的指导下，对国际机构的人才培养与输出进行了全面而细致的规划，并在实践中发展出了独特的“螺旋发展”模型。德国政府不管是对联邦公务员，还是对普通民众，或者是一些特殊领域的人才，都非常重视对他们进行长期的培养，并努力建立起一条从基础人才（如基层员工），到干部人才（如经理、专家），再到领导人才（如高官）的多层次发展道路。在此基础上，以“螺旋模式”为主线，实施多项工作措施，即：以信息提供、就业咨询与训练为核心，以培养与培育为核心；以实习项目与海外工作经验为基础，以提高专业水平；以高层协调、以项目推送、以直接派送为核心，进行实践锻炼；以进修项



目与回返吸纳为核心,使其获得专业成长。每一阶段都通过不同的政府机构、不同的沟通网络(例如校友会等)来连接、整合资源,最终达到个体与组织的整体螺旋上升。

四、国外培养涉海国际组织人才对中国的启示

日本的初级专业人才培养计划,德国的“国际组织人才螺旋发展”理论(包括“孵化”、“派遣”、“实践”、“提升”四大阶段),以及欧美各国的成熟经验与实践,都是我们培养“国际组织”人才的重要借鉴。在这一过程中,我们要充分发挥各自的优势,发挥各自的专业特点,在国际治理方面进行积极的探索与创新。日本把“JPO派遣计划”与国际组织专业人才培养计划、高教改革计划三者有机地结合起来,使项目资助与企业实践、教学与科研三者之间形成了良好的互动关系。而美国,则是将科研院校的创造力,运用到了实际的教育和实践中去,教学科研等各个方面都有了很好的结合。

随着全球化趋势日益深化,全球的国际组织正以每年数千个的数量级增加,新的工作岗位需求逐步增加,国与国之间的合作交流日益加深。今后,中国或可同“海上丝绸之路”沿线各国的涉海国际组织开展合作办

学和培训,这将是一种促进互利共赢的重要人才外交策略。

本文从学科性等多个维度分析了中国涉海国际组织人才培养的现状,通过对比国外(如美国、日本、德国)的培养模式,为我国的涉海人才培养提供了丰富的国际视角,并试图提出系统性的解决方案。但在研究对象等方面仍存在一定的局限,未来研究可以进一步加强理论深度,构建更加系统、科学的理论框架,以更好地指导涉海国际组织人才培养的实践。由于资源局限,未能获取到更多涉海国际组织人才任职等相关数据,下一步可以更多地利用这些数据资源来收集和分析涉海国际组织人才培养的相关信息,提高研究的科学性和准确性。在研究对象上,可以进一步拓展至涉海科研人员和涉海就业人员等更广泛的群体,以更全面地反映我国涉海国际组织人才培养的整体状况。

作者简介:任逍遥,女,山东青岛人,中国海洋大学国际事务与公共管理学院硕士研究生,主要从事海洋环境治理研究。

参考文献:

[1]Kopylova E. The amicus curiae in the practice of the International



- Court of Justice and the International Tribunal for the Law of the Sea[J]. *Gosudarstvo i pravo*, 2021(2): 132-144.
- [2] Wilson C. Debating International Workforce Issues[J]. *Nursing New Zealand* (Wellington, NZ: 1995), 2008, 14(11): 28.
- [3] Rachel T. Moresky, M. James Eliades, M. A. Bhimani, E. Bradshaw Bunney, Michael J. VanRooyen. Preparing International Relief Workers for Health Care in the Field: An Evaluation of Organizational Practices[J]. *Prehospital and Disaster Medicine*, 2001, 16(4).
- [4] Spagnolo A. The Boundaries of the Duty of Care of International Organizations Towards Their Civilian Personnel Deployed Abroad: Insights from the Recent ILOAT Case-law[J]. *Diritti umani e diritto internazionale*, 2019 (3): 561-578.
- [5] 杨泽伟. 新时代中国深度参与全球海洋治理体系的变革: 理念与路径[J]. *法律科学(西北政法大學學報)*, 2019(6).
- [6] 贾烈英. 国际组织人才培养模式及借鉴[N]. *中国社会科学报*, 2022-12-15(003).
- [7] 唐永亮. 向国际机构输送人才——日本在国际机构扩大影响力的各种举措[J]. *世界知识*, 2014(13).
- [8] 刘洪东. 新文科理念下高校国际组织人才培养的思考[J]. *中国大学教学*, 2020(9).
- [9] 李小想. 独立学院国贸专业创新创业人才培养模式研究——以广东海洋大学寸金学院为例[J]. *科技经济市场*, 2019(01): 144-145.
- [10] 王琪, 李凤至. 中国海洋人才培养存在的问题及对策研究[J]. *科学与管理*, 2011(2).
- [11] 顾晓慧, 陈志兵, 王玉凤. 基于“校企双主体”人才培养模式的项目化教学改革初探——以《海洋食品加工技术》课程为例[J]. *教育现代化*, 2017, 4(45): 84-87.
- [12] 徐绍玲, 宋丹瑛. 海南高校旅游管理专业硕士人才培养模式研究——以海南热带海洋学院为例[J]. *大学教育*, 2021(10): 180-182.
- [13] 阚阅. 全球治理视域下我国的国际组织人才发展战略[J]. *比较教育研究*, 2016(12).
- [14] 王琪, 王璇. 我国海洋教育在海洋人才培养中的不足及对策[J]. *科学与管理*, 2011, 31(03): 62-68.
- [15] 刘江桥. 日本高等教育国际化人才培养模式探析[J]. *江苏高教*, 2022(10): 119-124.
- [16] 贾文键. 德国怎样推动人才进入国际组织[J]. *中国人才*, 2019(02): 62-63.
- [17] 高秀玲. 以美国为例的国际人才交流运作模式探析[J]. *科技视界*, 2016(26): 174.

