

重庆市经济管理类国际化人才需求及培养对策研究

——基于“一带一路”背景

万晓榆 万婧

(重庆邮电大学 经济管理学院,重庆 400065)

摘要:“一带一路”倡议目标的实现离不开人才的支撑,人才是“一带一路”建设的基础和保障。在线采集“一带一路”国际性企业对重庆市经济管理人才的招聘信息,按照学历要求、岗位描述、主要职责等核心要素对能力模块进行分类并构建出能力词典,较为深入地剖析了企业对人才素质的要求,构建了各岗位核心能力表。分析结果表明,相关企业对不同岗位的人才在质和量上的需求均存在明显差异。为提高人才与企业需求的适配度,针对重庆市高校在国际化经济管理类人才供给和培养模式上的不足提出了相应优化对策与建议。

关键词:一带一路;经济管理;招聘信息;人才需求

中图分类号:F74

文献标识码:A

文章编号:1673-0429(2021)01-0005-12

doi:10.19742/j.cnki.50-1164/C.210101

自2013年我国提出“一带一路”的重大倡议以来,中国与“一带一路”沿线各国的贸易来往逐步深化,取得了一系列世界瞩目的成果。据领英中国公司发布的《“一带一路”人才白皮书》^[1]显示,中国企业海外业务的足迹分布全球各大洲,其中在该地开展业务的企业比例前三名分别是东南亚、非洲和中亚。71%的企业在东南亚拥有海外业务,53%的企业在非洲有正在开展的业务,45%的企业选择在中亚开拓市场,东南亚、非洲和中亚都集中在“一带一路”沿线,“一带一路”海外市场的重要性可见一斑。随着倡议进一步的纵深推进,贸易日益畅通的同时,人才短缺的问题也愈发凸显。在人才供需方面,当前具备国际视野、熟悉国家事务规则、具有国际竞争力的人才仍十分短缺。世界著名咨询公司麦肯锡发布的《应对中国隐现的人才短缺》^[2]报告称,中国高校毕业生普遍适应性较低,只有不到10%能够胜任外企的工作,而相比之下印度的该比例为25%;该报告还指出,国际性企业对财务、会计、工程、商务等关键岗位上人才需求量较大,且缺乏能够有效工作的管理人才。据调查显示,国际化人才稀缺主要集中于企业管理类人才(占比37%)、外语类人才(占比22%)、专业技术类人才(占比15%)和项目管理类人才(占比11%)四类^[3],管理类人才占比接近半数。经济管理类人才在“一带一路”各行业、各领域的企业

收稿日期:2020-09-16

作者简介:万晓榆(1963—),男,四川成都人,博士,重庆邮电大学经济管理学院教授,研究方向:信息消费,通信经营管理。

万婧(1996—),女,陕西西安人,重庆邮电大学经济管理学院硕士研究生,研究方向:信息消费,消费者行为。

基金项目:2019年度重庆市技术预见与制度创新专项人才工作研究一般项目“大数据智能化人才培养实践与探索”(2019RCKT09)

告中指出,目前地球上的每一个社会都受到不可阻挡的经济、文化、技术、环境和政治力量的影响,各个国家与各国人民间的相互依存度越来越高。如果个人及团体要在未来蓬勃发展,学校就必须为学生提前做好准备,以使其在将来具有全球竞争力^[9]。高等院校作为教育的“原产地”,人才的“孕育基地”,在主动响应“一带一路”倡议,填补人才需求缺口,优化人才培养模式上必然责无旁贷。然而,目前地方高等教育对外开放质量和国际化水平还不够高,服务和支撑能力还有待增强^[10]。另外,每个国家参与“一带一路”建设的重点领域不同,对人才的需求也不尽相同^[11]。基于此,本文以重庆市为对象,通过在线数据采集的方法对国际性企业所发布的招聘信息进行收集与分析,从企业需求出发并落脚于专业细分,以数据为支撑并采用胜任力模型对人才进行能力分类,较为具体地剖析“一带一路”国际性企业对经济管理人才的需求情况,进而对高校人才培养提出有针对性的对策建议,以期“一带一路”建设打好坚实的人才基础,推动“一带一路”倡议进一步发展。

一、数据来源与研究方法

(一)数据采集与清洗

根据艾媒咨询发布的《2019 中国互联网招聘行业市场研究报告》^[12]显示,2019 年 1 月份,前程无忧以超过 1000 万的活跃用户数排在招聘类 APP 首位,排名第二的是智联招聘,其月活跃用户约为 685.1 万。因此,选用上述两个国内主流招聘网站作为招聘信息的来源是具有代表性的。结合我市经济管理类专业设置情况,本文首先将经济管理人才分为经济类人才和管理类人才两个大类,将经管类就业岗位划归为以下 11 个:审计、国际贸易、证券、信托、人力资源管理、会计、市场营销、工程管理、物流管理、信息管理和电子商务。其中,经济类岗位包含审计、国际贸易、证券和信托,管理类岗位包含人力资源管理、会计、市场营销、工程管理、物流管理、信息管理和电子商务。本文将“一带一路”国际性企业定义为对人员有派向“一带一路”国家工作需求的企业,并以“驻外”“海外”+各岗位名称为关键词,运用 Python 语言抓取各岗位在前程无忧、智联招聘两个招聘网站上的招聘信息,限定招聘城市为“重庆”,抓取字段包含岗位名称、工作地点、公司名称、经验要求、学历要求、薪资水平、招聘人数、岗位描述及主要职责 9 个维度,抓取时间为 2019 年 8 月 23 日至 10 月 15 日,共计抓取数据 23 187 条,经去重和去除无效数据后最终得到有效数据 21 940 条。其中,各岗位招聘信息占比如图 2 所示。可以看出,就经济管理各岗位来说,目前“一带一路”国际性企业对市场营销、人力资源、会计和工程管理四个岗位的人才需求量最大,其次是电子商务、证券、审计和信托,对国际贸易、信息管理和物流管理的人才需求量相对较少。随着“一带一路”倡议的深入推进,国际性企业更需要人才来推动海外营销,开发产品、挖掘用户、了解消费者偏好、发展客户服务、提供售后保障,以及提升当地的财会标准等工作。由于国际化经济管理各岗位的人才需求在数量上存在一定差异,各高校在培养“一带一路”国际化经济管理人才时应有所侧重,以差异化为原则,针对高需求专业有的放矢。

(二)能力模块分类与能力词典构建

国际化经济管理人才是指具有全球视野、先进知识、较强创新能力和国际竞争能力、跨文化沟通能力与国际交流能力的经济管理人才^[13]。通过对所抓取的数据进一步分析发现,“一带一路”国际性企业对国际化经济管理人才不仅要求其经济管理专业能力素质过硬,同时要求其具备一定的国际化交流能力。由此,本文将国际性企业对“一带一路”国际化经济管理人才能力素质的要求分为三个模块:一是派驻海外工作所应当掌握的跨文化交际能力,包括人才的外语能力、驻外意愿、对驻地风俗、宗教等国家背景知识的了解程度;二是对国际化经济管理人才的学历要求;三是对为确保人才能够胜任经济管理岗位工作所需要具备的职能能力要求。

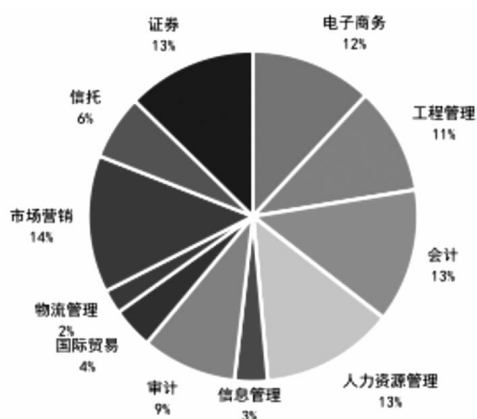


图2 国际化经济管理各岗位招聘信息占比情况

由于从前程无忧、智联招聘两大招聘网站上抓取的招聘信息多为非结构化的文本形式,为便于对经济管理各个岗位人才所需能力素质进行具体分析,摘取隐含在招聘信息中的能力素质作出描述,本文首先对抓取到的招聘信息文本利用中文分词器进行分词处理,再将分词结果文本导入词频可视化软件,统计每个岗位的岗位描述与主要职责词汇频数,最终形成各岗位的能力辞典,用于进一步剖析经济管理各个岗位对人才相应能力的具体要求。

二、人才能力素质分析

(一)经济管理人才跨文化交际能力分析

跨文化交际是一种集交际能力、文化认同、语言能力等于一体的综合性能力^[14]。通过对所抓取的招聘信息进行整理,依据内容侧重点的不同,本文将国际性企业对国际化经济管理人才第一层级的能力要求即跨文化交际能力的要求划分为以下四个方面:外语水平、海外工作经验、驻外意愿和对目标国家背景知识的了解程度。首先,“一带一路”的发展催生了语言的需求,“一带一路”沿线 65+个国家包含了 60 多种国家官方和通用语言以及数以千计的非官方地区语言或少数民族语言^[15]。同时,作为世界上陆地邻国最多的国家以及多民族国家的特点,我国还存在着数十种跨境语言^[16],因而国际化经济管理人才的外语水平倍受企业重视——企业需要驻外人员使用外语与当地人员对接沟通,外语水平就成为支撑企业顺利打入和平稳运营海外市场的关键要素。值得注意的是,众多企业不仅要求人才具备听、说、读、写、译等语言能力,同时需要人才具备根据特定的语境、社会与文化因素,合理使用语言的语用能力。“一带一路”跨越范围辽阔,涵盖行业众多,涉及语言纷杂。其中,对英语水平有所要求的岗位数量占比居于首位(61.09%)。英语既是国际交流通用语言,又与计算机联系最为紧密,几乎成为国际通用的“工作语言”。多数企业均要求其人员具备熟练准确的听说读写能力和专业英语(如工程建筑英语、商务英语、国际贸易英语等)能力。前者是为保障人员在海外日常生活的基本技能,后者则是以英语为载体,强调语言与专业领域知识结合的能力。排名第二的是汉语(10.41%),部分企业要求外派人员具备流利的普通话表达能力,这主要是由于“一带一路”国家与我国的合作日益紧密,汉语在“一带一路”国际性企业中的影响力也日益扩大^[17],“一带一路”国家的“汉语热”持续升温。据俄罗斯雅罗斯拉夫尔国立师范大学发布的《汉字文化:汉语在俄罗斯的传播趋势》调查报告显示,近十年来学习汉语的俄罗斯公民增加了两倍多,汉语还将在 2020 年被纳入俄罗斯全国统一考试^[18]。同时,据图 4 显示,部分岗位对俄语、法语、柬语、越南语等小语种的能力也有所要求,甚至有近 50% 的岗位会要求外派人员同时掌握两种及两种以上语言,这也是随着“一带一路”倡议的推进,各国合作愈来愈密切的必然要求。“一带一路”国家是我国重要的投资与贸易地区,语言不畅通带来的问题必然会对我国的贸易发展产生

不利影响。由此可见,高校在培养“一带一路”国际化经济管理人才时,对语言能力的培养成为当务之急。

除外语水平之外,海外工作经验、驻外意愿和对目标国家背景知识的了解程度也是较多企业招聘国际化经济管理人才时的关注点。其中,国家背景知识包括社会习俗、商业思维习惯、文化倾向、政策环境规制、国际政治影响等。“一带一路”建设传承古代丝绸之路精神,人文交流是推进“一带一路”建设的题中之义^[19]。“一带一路”沿线国家在地理、历史、民族、宗教等各方面存在差异,由此产生的分歧和矛盾会在一定条件下变得更为突出。在“一带一路”商业合作中,通过人文交流,追求情感和文化上的理解与认同,才能为企业和人才更好地开展商业活动打好情感和文化基础,清除文化障碍,避免因文化相异产生误解或矛盾。跨文化交际能力是为确保派驻海外工作的人员能够更顺利高效地胜任工作,协助企业开拓和推广其海外市场的必要能力。要使“一带一路”国际化人才队伍发展壮大,铸就“一带一路”人才“金山”,人才的跨文化交际能力日渐不可或缺。

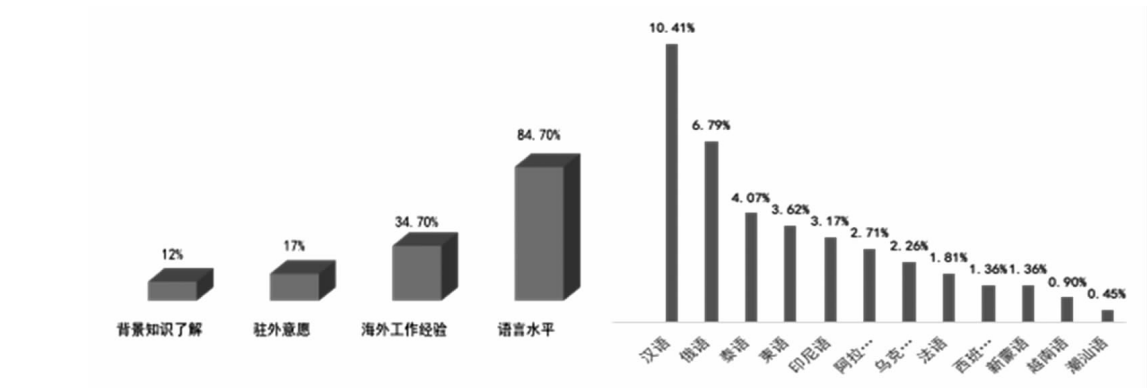


图3 国际化经管驻外人才国际技能要求

图4 国际化经管人才语言需求(不含英语)

(二) 经济管理各岗位人才学历分析

本文将人才学历由低到高分为中专/高中及以下、大专、本科、硕士及以上,并对清洗后的招聘信息的学历字段进行词频统计,统计结果如表1所示。可以看出,管理类岗位中企业对于人力资源管理、会计、市场营销、工程管理、物流管理岗位学历的要求均集中于大专学历。这些岗位的工作内容较为具体,相比于专业理论知识,企业更看重这些岗位的人员在工作中的实际操作能力。而企业对于信息管理、电子商务岗位人才的学历要求均集中于本科学历。这是由于两个岗位本身具有的强知识性——与网络和计算机技术联系紧密,掌握IT相关的专业知识则成为基础性要求。经济类岗位中企业对于国际贸易、证券和信托岗位人才的学历要求为大专居多,这是由于和学历水平相比,这三个岗位需要从业人员具备更强的专业工作能力,大多数岗位以拥有相应的从业资格证书作为对人才的硬性要求。而企业对于审计岗位的人才学历要求以本科居多,审计岗位本身具有很强的知识独立性,其从业人员必须首先具备扎实的理论知识,才能熟练地将理论联系并应用于实际,做好审计工作。

表1 各岗位学历占比表

学历 岗位名称	中专/高中及以下	大专	本科	硕士及以上	占比最高学历要求
管理类					
人力资源管理	7%	47%	45%	1%	大专
会计	4.5%	57.5%	37.4%	0.6%	大专
市场营销	18.9%	67.7%	13%	0.4%	大专

学历 岗位名称	中专/高中及以下	大专	本科	硕士及以上	占比最高学历要求
工程管理	3.5%	53.1%	43%	0.4%	大专
物流管理	5%	56.4%	43%	0.6%	大专
信息管理	1.7%	36.1%	39.4%	22.8%	本科
电子商务	5%	40.6%	53.6%	0.8%	本科
经济类					
审计	2.6%	45.8%	50.6%	1%	本科
国际贸易	2.9%	59.3%	36.8%	1%	大专
证券	18.7%	60.4%	20.4%	0.5%	大专
信托	9%	73.9%	16.8%	0.3%	大专

(三) 经济管理各岗位人才职能能力分析

通过对比分析发现,主要职责和岗位描述字段体现的企业对各个岗位人才的职能能力要求侧重点有所不同。主要职责字段的职业能力术语更偏重于该岗位人员的实际工作内容即业务能力,而岗位描述字段的职业能力术语更偏重于人才的职业精神与人格素养等非业务能力。基于此,本文利用胜任力模型对人才能力的分类,将经济管理各岗位人才的职能能力分为三个层级分别进行分析。胜任力模型是近年来,随着我国人力资源管理理论和实践能力的不断提高而提出的一个新的概念,是以某个岗位的任职要求为依据,对完成本岗位职责而需要的能力支持要素的集中表示,用于鉴别绩效优异者与绩效一般者,为实现人力资源的合理配置提供科学的前提^[20]。它既是人力资源管理工作者为员工进行职业生涯规划的基础,又是企业对员工进行培训规划的指南。因此,基于胜任力模型对人员能力素质的分类,本文将第三模块的能力,即为确保人才能够胜任经济管理岗位工作所需要具备的职能能力划分为专业能力、核心能力和通用能力三个层级,并对各个岗位分别进行分析。

1. 专业能力

专业能力是指经济管理各岗位人员从事专业工作时需要使用的具体技能。在各岗位招聘信息中,主要职责字段体现其实际工作内容,反映各岗位人才所需要具备的业务能力。基于此,本文将主要职责字段的职业能力术语进行高频词统计后所得词频前五的能力词汇定义为各经济管理岗位的专业能力,统计结果如表2所示。专业能力用以确保人才在其岗位上获得基本工作层面的成功,对于不同岗位,由于工作内容的不同,企业对其人才的专业能力要求差别也较大。结合表2可知,人力资源管理、市场营销等岗位更看重其人才的宏观商业经营能力,而会计、审计岗位则对其人才追求高度专业化,这是由于会计、审计岗位本身的知识基础具有一定的独立性。与传统意义上的经济管理人才相比,目前“一带一路”国际性企业对其经济管理人才的专业能力要求更加多样化,例如物流管理、信息管理等岗位要求人才掌握一定的数据分析技术等,要求人才既要懂商业,又要懂技术。正因如此,各高校在进行“一带一路”国际化经济管理不同专业人才培养时应“因材施教”,有针对性地对不同专业的人才展开不同能力侧重的培养。

表2 各岗位专业能力素质表

岗位名称	专业能力素质排序(词频排序第1—5)				
管理类岗位					
人力资源管理	统筹规划	战略开发	拟定方案	完善体系	设计模式
会计	会计核算	财务报告	税务资金	账务处理	贷款利息台账

岗位名称	专业能力素质排序(词频排序第1—5)				
市场营销	产品推广	客源开发	建立合作	团队搭建	个性化定制
工程管理	勘察设计	技术论证	可行性研究	招标委托	图纸会审
物流管理	产品出入库	业务处理	货物分类	市场分析	软件应用
信息管理	数据备份	服务器配置	建立电子档	资料检索	监控网络安全
电子商务	开发运营	宣传推广	渠道拓展	市场分析	业务处理
经济类岗位					
审计	体系控制	拟定初审结论	编制归类	草拟报告	专项稽核
国际贸易	洽谈	业务联络	制单跟单	协调售后	团队搭建
证券	深度挖掘	营销维护	渠道整合	风险分析	合理化建议
信托	开拓市场	业务筛选	积累资源	需求分析	维护关系

2. 核心能力

基于胜任力模型,经济管理各岗位人才的核心能力被定义为人才所需要具备的最为重要的非业务能力。由于非业务能力对应于岗位描述字段的职业能力术语,本文将岗位描述字段中词频排前两名的能力词汇对应为该岗位人才所需要具备的核心能力,统计结果如表3所示。

表3 各岗位核心能力表

岗位名称	核心能力
管理类	
人力资源管理	团队协作
会计	批判思维
市场营销	团队领导
工程管理	组织协调
物流管理	开拓创新
信息管理	问题处理
电子商务	资源整合
经济类	
审计	逻辑思维
国际贸易	创新拓展
证券	沟通协调
信托	人际交往

结合表3可以看出,各岗位人才核心能力在表述上虽有差异,但其实际指向内容有所重叠。因此根据实际指向内容,以人工方式查询并合并近义词,将经济管理各岗位人才的核心能力做归纳是可行的。经过归纳后的核心能力体现为以下六个方面:思维整合能力、开拓创新能力、表达写作能力、领导协作能力、协调沟通能力和决策控制能力(具体分类见附表)。图5显示了经济管理各岗位人才核心能力重叠情况,其中协调沟通能力和开拓创新能力的频次最高,是最为重要的核心能力。值得注意的是,当前企业经济管理模式面临创新的“新常态”,新型管理人才已经取代了资产、设备成为企业的第一竞争力,员工的创新激情和内驱力能够促进企业组织结构创新,从而使企业经营管理水平得到有效提升^[21],创新能力在经济管理人才职业素养中愈发不可或缺。据世界著名咨询公司麦肯锡最新的一项研究预测,随着自动化彻底改变企业所需的技能,到2030年,企业对创造力的需求将急剧上升^[21]。因此在人才培养

方面,创新能力必须得到相应的重视。

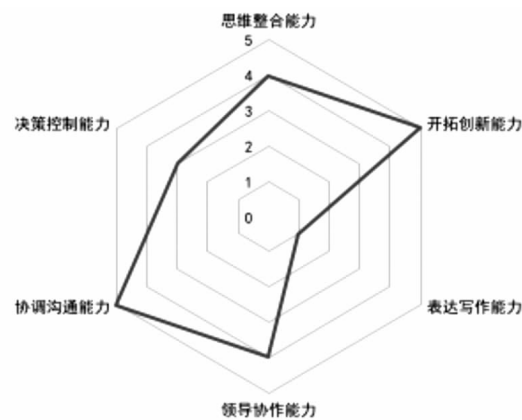


图5 各岗位核心能力分布图

3. 通用能力

基于胜任力模型,经济管理各岗位人才的通用能力被定义为从事该岗位的人才需要具备的较为重要的非业务能力即人格素养,对应于岗位描述字段中,词频占各岗位招聘信息总数超半数以上,除核心能力之外的职业能力术语,统计结果如表4所示。

表4 各岗位通用能力表

岗位名称		通用能力	
管理类			
人力资源管理	责任感	原则性	进取心
会计	认真严谨	独立性	职业操守
市场营销	服务意识	竞争意识	商务礼仪
物流管理	软件操作	学习能力	执行力
工程管理	细致严谨	责任感	
信息管理	耐心	细致严谨	
电子商务	思维敏捷	抗压能力	
经济类			
审计	抗压能力	保密意识	敏感度
国际贸易	责任感	公关意识	上进心
证券	独立性	学习能力	市场掌握度
信托	合作能力	业务熟悉度	

通过对国际化经济管理人才的核心能力与通用能力的分析可知,国际性企业在考量经济管理人才的工作能力时,对人才的非业务能力要求较为广泛。例如众多企业要求人才具备较强的责任感、抗压能力、学习能力等。在实际工作中,非业务能力是决定经济管理人才能否胜任其工作的基础,对人才专业能力的发挥具有深刻的影响。如果说硬技能是人才的敲门砖,那么软技能才是打开大门的金钥匙,自动化和人工智能的兴起使得只具备业务能力的人才已不足以胜任岗位。对“一带一路”国际性企业而言,其所聘任的经济管理人才不仅需要懂商务懂市场,与海外市场接轨的同时需要有宽广的视野,学习的精神,即具备较强的综合能力。正如中国一中东欧金融控股公司的人力资源总监杨波所言,对于海外人才,跨文化适应力、洞察力以及开拓能力更为重要,更胜于对知识等固化能力的要求。非业务能力的高低是决定业务能力能否发挥和发挥程度的基础和关键,在国际化经济管理人才的培养过程中,必须充分

意识到个人意识觉醒的时代已经到来,应理解人性,尊重人性,挖掘并培养人才的软技能,注重培养人才的非业务能力。

三、高校经济管理人才培养模式优化策略

据 58 同城《2020 年就业趋势调研报告》显示^[23],在 2020 年新冠肺炎疫情结束后,将有 33.8% 的职场人计划改变工作状态,而销售、人力资源管理、高级管理、贸易等经济管理类岗位均为排名靠前的目标岗位,说明经济管理已成为热门行业,经济管理人才培养的质量提升和模式优化问题必须得到重视。结合“一带一路”背景与前文分析,本文认为,各高校在培养“一带一路”国际化经济管理人才时需要以国际性企业的实际需求为导向,结合特色产业发挥产业优势,有针对性地制定差异化的、具体的培养方案。

(一) 加强对学生国际语言的教学

“一带一路”国际性企业对经济管理人才的语言能力要求较高。因此,重庆市高校应加强外语与本专业的交叉和融合,加强学生语言能力的培养。英语的教学不能只停留于书本,应兼顾口语交流能力和听说能力。保证语言能力和语用能力“齐头并进”。在小语种教育方面,目前重庆市高校存在“一带一路”小语种本科专业不足且招生人数较少的问题,例如就连外语类院校四川外国语大学也并未开设印尼语、马来语等“一带一路”小语种专业。然而在“一带一路”背景下,对学生小语种的书面学习和口语表达能力的培养必须提上日程。具体可针对与中国合作紧密的国家,例如巴基斯坦等国增设乌尔都语等小语种课程或兴趣班,实现“一带一路”人才的针对性培养,尝试探索“外语(小语种)+X”人才培养模式,以体制制度的改革创新促进经济管理复合型人才的培养。

(二) 促进学生对国际背景知识的学习

“一带一路”背景下国际性企业在考量经济管理类人才时大多要求其熟悉经济往来国之间不同的社会习俗、商业思维习惯、文化倾向、政策环境规制、国际政治影响等国际背景知识,并具有国际化的思维习惯和价值观等。“一带一路”倡议为重庆市提供了更为广阔的市场交易空间,极大促进了其与不同国家之间进一步的经济合作与发展。因此重庆市高校在对经济管理类专业人才进行培养时需要给予增加学生对国际背景知识的了解程度以足够的重视。应以“引进来”和“走出去”相结合的原则进行培养工作。“引进来”即是开设一些与中国合作最为紧密的国家相关的法律法规、文化背景知识、宗教信仰、风土人情等课程,例如开设针对巴基斯坦、马来西亚、尼日利亚、印度尼西亚以及新加坡等地的经济发展、产业背景、贸易规则、文化历史的介绍课程。“走出去”则是通过与这些国家多开展国际学术交流、国际交换生、留学生等特色交流活动,进一步促进学生对国际背景知识的学习,培养国际化的经济管理人才。

(三) 加强对学生“软技能”的培养

在“一带一路”国际性企业发布的其对经济管理类人才的招聘信息中,均体现了其对人才的“软技能”即人格素养的一定要求,例如抗压能力、责任感、进取心等。人格素养作为国际化经济管理人才的非业务能力,对于确保人才能够胜任其岗位、高效完成工作,是不可或缺的基础与保障。因此,重庆市各高校在培养“一带一路”国际化经济管理人才时,不能只将专业技能视为唯一标准,也应当重视人才的“软技能”,加强对人才人格素质的培养。可以组织教师以访谈、问卷等形式了解学生的人格特性并发掘其所存在的问题,针对学生存在的心理障碍及时进行疏通和引导,培养并提升学生的明辨是非能力和批判性思考能力;也可以开设优秀品质培养与职业操守教育相关课程,引导学生树立正确的职业观;还应当鼓励学生积极参与社会实践活动,提前感受职业“氛围”,并在实践中不断地提升其适应性和抗压性等“软技能”,以使其日后在“实战”中更具竞争力。

(四) 加强校企合作并鼓励创新

“一带一路”国际性企业在招聘经济管理类人才时,相较于理论知识水平,许多岗位都对其人才的

专业能力和工作经验更为看重。因此为培养符合“一带一路”国际性企业需求的国际化经济管理人才,重庆市高校需要注重推进校企联合培养机制,让学生提前感知企业工作环境,并在培养时对不同专业有所侧重。例如,对审计等注重理论知识的专业学生,高校应加强培养其专业知识能力,着重考核学生的专业水平;对会计等重视实操能力专业的学生,则应鼓励其多参与社会实践,培养工作实践能力。高校可通过多种途径创新校企联盟育人的培养机制,充分调动学校、企业和学生的积极性。另外,还可以国际人才培养实践基地为主要渠道,通过专项财政资金或学校自筹资金的支持,结合专业培养计划和课程安排,有针对性地派遣在读的学生到“一带一路”国家相应的机构、企业和国际组织开展见习、实习和实践活动。同时也必须兼顾对学生创新能力的培养,创新人才培养既能满足企业刚需,又是我国教育现代化的重要目标。在人工智能迅速兴起与发展的时代,为提高人才的不可替代性,创新能力的培养必须得到应有的重视。高校可以通过创立鼓励机制,例如学生创新创业大赛等,培养学生的创新能力。

(五)对学生开展跨专业的培育

为培养适应国际需求的复合型人才,重庆市高校应增设技术相关选修课程或第二专业。据美国企业研究所官网公布的数据显示^[24],2013—2018年,中国对“一带一路”国家在制造业上投资最多,其次是交通运输、仓储和邮政业;同时,国际性企业对电子商务、信息管理等偏技术类的经济管理人才需求更大。而重庆又是一个以信息产业、制造业为支柱性产业的城市,因此在“一带一路”和长江经济带互联互通背景下培养重庆市经济管理人才时需考虑为地区经济发展服务。具体而言,高校在培养“一带一路国际化经济管理人才”时可以结合产业的需求增设有关信息产业、制造业的课程或第二专业,加强学生在信息通信技术、机械设计制造技术、自动化技术以及计算机技术等领域的知识学习与实践。

四、结语

随着“一带一路”倡议的推进,我国各项事业都获得了长足的发展,取得的成就固然值得肯定,但是随之暴露出的问题也发人深思。人才作为社会发展的第一资源,是“一带一路”建设的重要基础和保障。“一带一路”国际化经济管理人才稀缺的问题也亟待解决^[1]。通过分析“一带一路”国际性企业对国际化经济管理人才的需求情况发现,多样化、复合化经济管理人才已成为国际性企业的“第一需求”。我国“引进来”与“走出去”双向步伐的不断加快也推动着“一带一路”人文交流的广泛与深入,使得国际性企业更加青睐既具备强专业性,又能够跨文化交流,视野开阔、知识面广的复合型人才。高校作为人才的“孕育基地”和“制造工厂”,应主动承担起培养适应性人才,填补人才需求缺口的重任。然而,“一带一路”国际化经济管理人才的培养是一个系统而长期的过程,各高校应结合“一带一路”重点产业和重庆市地方特色产业,依托学科特色,围绕企业需求,对国际化经济管理人才知识结构、专业技能、实践能力及创新思维进行针对性培养。

本文在厘清“一带一路”国际性企业对国际化经济管理人才需求在质和量上的差异化表现基础上,提出针对性的对策建议,以为各高校有针对性地进行人才培养指明方向——各高校需制定科学合理的人才培养模式,为社会培养和输送高素质的经济管理人才,为区域经济的发展提供人才保障。未来研究可深入至高校国际化经济管理人才培养模式的制定和优化过程,例如剖析高校进行针对性培养时所面临的问题、困境及相应的解决方案等,使高校在制定和优化人才培养模式时有迹可循,以便更加细致,更加高效地为“一带一路”建设补充源源不断的经济管理人才后备力量,铸就“一带一路”人才“金山”。

[参 考 文 献]

[1] “一带一路”人才白皮书. [EB/OL]. (2016-11-27) [2020-06-23]. <https://business.linkedin.com/zh-cn/talent->

solutions/s/sem-report-resources/one-belt-one-road-report/3qc.

- [2] McKinsey Global Institute, China's looming talent shortage[EB/OL]. (2016-07-22) [2020-06-23]. <https://www.mckinsey.com/mgi/overview/in-the-news/looming-talent-shortage-in-china>.
- [3] 寸守栋,杨红英.知识创新理论下的企业国际化人才培养——基于"一带一路"倡议视域[J].技术经济与管理研究,2017(1).
- [4] 于文玲.一带一路背景下物流管理专业人才培养改革探索[J].物流工程与管理,2018(3).
- [5] 唐洋,吴依洲,张俭."一带一路"背景下会计人才培养模式创新[J].新会计,2019(9).
- [6] 郑雪平,王兰."一带一路"背景下国贸专业国际化人才培养路径探讨[J].教育理论与实践,2019,39(30).
- [7] 惠俊艳."一带一路"倡议下卓越技能型电子商务人才培养路径[J].吉林农业科技学院学报,2019,28(3).
- [8] 殷乾亮,李明,辛旭琼."一带一路"背景下工程管理复合型人才培养模式探讨[J].河北企业,2019(10).
- [9] Asia Society/OECD, Teaching for Global Competence in a Rapidly Changing World[EB/OL]. (2018-01-23) [2020-06-23]. https://www.oecd-ilibrary.org/education/teaching-for-global-competence-in-a-rapidly-changing-world_9789264289024-en.
- [10] 单春艳."一带一路"倡议下推进地方高等教育国际化的战略思考[J].黑龙江高教研究,2019(4).
- [11] 马丽娟."一带一路"倡议下我国职业教育国际化发展探析[J].教育与职业,2019(12).
- [12] 2019 中国互联网招聘行业市场研究报告[R/OL]. (2019-03-21) [2020-06-23]. <https://www.iimedia.cn/c400/63879.html>.
- [13] 王通讯.人才国际化系列谈(二):人才国际化目标及国际化人才内涵[N].中国人事报,2006-03-12.
- [14] 程艳芳.跨文化交际下的文化认同与建构研究[J].吉林广播电视大学学报,2019(10).
- [15] 连谊慧."一带一路"语言问题多人谈[J].语言战略研究,2016(2).
- [16] 徐琳,胡宗锋."一带一路"建设视阈下语言规划之语言能力与服务[J].西北大学学报(哲学社会科学版),2018(2).
- [17] 常琳."一带一路"背景下汉语国际传播与复合型汉语人才培养互动关系研究[J].大理大学学报,2019,(11).
- [18] 汉语在俄罗斯,热了[EB/OL]. (2017-07-25) [2020-06-23]. <http://world.people.com.cn/n1/2017/0725/c1002-29425454.html>.
- [19] 邢丽菊.推进"一带一路"人文交流:困难与应对[J].国际问题研究,2016(6).
- [20] 陈志霞,郭金元.研究生胜任力结构模型构建及其预测作用[J].学位与研究生教育,2018(7).
- [21] 赵翔翔.新常态下企业经营管理创新的途径[J].现代营销(经营版),2019(12).
- [22] Irving Wladawsky-Berger. "Automation and the Changing Demand for Workforce Skills." The Wall Street Journal[J]. 2018(10).
- [23] 2020 年就业趋势调研报告[R/OL]. (2020-03-09) [2020-06-23]. http://www.cnr.cn/rdzx/cxxhl/zxxx/20200309/t20200309_525009618.shtml
- [24] Derek Scissors. China Global Investment Tracker[EB/OL]. (2019-06-12) [2020-07-13]. <https://www.aei.org/press/aegis-derek-scissors-warns-chinas-belt-and-road-initiative-is-becoming-a-distraction/>

Research on the Demand and Training Countermeasures of International Talents of Economic Management in Chongqing—Based on the Background of "Belt and Road Initiative"

Wan Xiaoyu Wan Jing

(School of Economics and Management, Chongqing University of Posts and Telecommunications, Chongqing 400065, China)

Abstract: The realization of the goal of "belt and road initiative" is inseparable from the support of talents, who are the foundation and guarantee of the construction of "belt and road initiative". By collecting the recruitment information of economic management talents in Chongqing of "belt and road initiative"

international enterprises online, the competence modules are classified and a competence dictionary is constructed according to the core elements such as educational requirements, job description and main responsibilities. Thus we can analyze more deeply the requirements of enterprises for the quality of talents, and construct the core competency table of each position. The results show that there are significant differences in the demand for talents from different positions in relevant enterprises in terms of quality and quantity. In order to improve the adaptability between talents and the needs of enterprises, this paper puts forward corresponding optimization countermeasures and suggestions in view of the deficiencies in the supply and training mode of international economic management talents in colleges and universities in Chongqing.

Keywords: belt and road initiative; economic management; recruitment information; talent demand

附表 人才核心能力分类表

核心能力分类	具体能力
思维整合能力	批判思维能力
	资源整合能力
	逻辑思维能力
开拓创新能力	开拓创新能力
	应变创新能力
	创新拓展能力
领导协作能力	团队协作能力
	团队领导能力
沟通协调能力	沟通协调能力
	组织协调能力
	人际交往能力
决策控制能力	风险控制能力
	问题处理能力
表达写作能力	语言表达能力

[责任编辑:左福生]