

Provide Strong Talent Support for Building a More Effective International Communication System, Analysis of the Introduction and Management of Foreign Talents in the New Era

Yajie Zhang

American Communication Center, China Foreign Languages Publishing House (Beijing Weekly), Beijing, 100037, China

Abstract

The Third Plenary Session of the 20th CPC Central Committee proposed “building a more effective international communication system”, which pointed out the direction for international communication work. Foreign talents have unique advantages in telling China’s story well and promoting exchanges and mutual learning among different civilizations. They are an important force for international communication and an important part of the talent team. In the field of international communication, it is necessary to thoroughly implement the new concepts, strategies and measures of talent work in the new era, strengthen the construction of foreign talent teams, and do a good job in the introduction and management of foreign talents, so as to provide strong talent support for building a more effective international communication system and comprehensively improving the efficiency of international communication. In the new era, “the continuous development of all media, the emergence of whole-process media, holographic media, full-staff media, full-effect media, information everywhere, everything, no one is used, resulting in profound changes in the ecology of public opinion, media pattern, communication mode.”

Keywords

foreign talents; introduction and management; international communication effectiveness; talent support

为构建更有效力的国际传播体系提供有力人才支撑，浅析新时代外籍人才的引进与管理

张亚杰

中国外文局美洲传播中心（北京周报社），中国·北京 100037

摘要

党的二十届三中全会提出“构建更有效力的国际传播体系”，为国际传播工作指明了方向。外籍人才在讲好中国故事、推动不同文明交流互鉴中具有独特优势，是国际传播事业的重要力量，是人才队伍的重要组成部分。国际传播领域要深入贯彻新时代人才工作新理念新战略新举措，加强外籍人才队伍建设，做好外籍人才的引进与管理，为构建更有效力的国际传播体系、全面提升国际传播效能，提供有力人才支撑。新时代，“全媒体不断发展，出现了全程媒体、全息媒体、全员媒体、全效媒体，信息无处不在、无所不及、无人不用，导致舆论生态、媒体格局、传播方式发生深刻变化”。

关键词

外籍人才；引进与管理；国际传播效能；人才支撑

1 引言

中华人民共和国成立 75 年来，中国聘任了大批对华友好的外籍人才对外文稿进行改写、编辑和语言润色，使文章表达更明确、语言更地道，更符合外国读者的阅读习惯，收到了良好的社会效果。国际传播领域要深入贯彻新时代人才工作新理念新战略新举措，加强外籍人才队伍建设，发挥外籍人才自身独特的优势，用融通中外的语言、优秀的翻译作

品讲好中国故事，引导更多外国读者读懂中国，为促进中国 and 世界各国交流沟通、推动构建人类命运共同体作出新贡献^[1]。

2 外籍人才在国际传播体系中的重要性

2.1 带来多元文化视角

外籍人才均来自不同的国家和地区，因此他们拥有着各自独特的文化背景、价值观念和思维方式。对于国际传播来说，他们以这一得天独厚的优势，为我们提供新鲜的、多元的文化视角，从而帮助我们更好地理解不同国家和地区的受众需求和文化差异，进而制定出更具针对性和有效性的传播策略。

【作者简介】张亚杰（1971-），女，中国吉林公主岭人，硕士，高级经济师，从事人力资源管理研究。

2.2 提升传播内容质量

大部分外籍人才在新闻、传媒、文化等领域都具有专业的知识和技能。也就是说他们可以为国际传播体系带来先进的传播理念、技术和方法，达到提升传播内容质量和水平的目的。例如，外籍记者可以凭借其国际新闻的敏感度和专业素养，来为国际传播提供更具深度和广度的新闻报道；而外籍翻译人才则可以确保传播内容在语言转换上的准确性和流畅性。

2.3 增强国际影响力

外籍人才能以自己的亲身经历和感受，向世界讲述中国故事与传播中国声音，从而能够增强中国在国际上的影响力和亲和力的参与，并且增加中国国际传播体系的国际色彩和吸引力。同时，外籍人才还可以借助自己的社交网络和人际关系，去将中国的文化和价值观传播到更广泛的国际受众中。

3 新时代外籍人才的引进与管理存在以下难点

3.1 政策与法规方面

3.1.1 签证和居留许可办理复杂

外国人在中国工作必须办理工作签证和居留许可，但是需要准备大量的材料且审批时间较长，也就是说办理流程较为烦琐。而一些外籍人才可能因对政策不熟悉、材料不符合要求或审批过程中的不确定性等原因，导致其办理过程比较困难，进而影响其来华工作的意愿和进度。

3.1.2 政策的稳定性和连贯性不足

相关政策可能会根据国家的发展需求、国际形势等因素不断调整 and 变化，而这对外籍人才和用人单位来说，可能会难以快速适应和准确把握。同时政策的不稳定性也可能影响外籍人才对在中国长期发展的信心。

3.1.3 资质认定和职称评审体系不健全

对于外籍人才的学历、专业技能、工作经验等方面的资质认定，以及职称评审等，目前依然缺乏统一、规范的标准和程序。此现象可能会导致一些优秀的外籍人才在国内的职业发展受到限制，并且也影响了用人单位对他们的评价和使用。

3.2 工作与生活环境方面

3.2.1 薪资与福利待遇的差异和平衡

受不同经济环境的影响，所以外籍人才可能对薪资、福利等待遇有较高的期望，尤其是来自发达国家的人才更希望在中国能够获得与母国相当或相近的收入水平和福利待遇。然而国内的薪资水平和福利体系与一些发达国家可能存在差距，因此如何在满足外籍人才需求的同时，还能保持企业或单位的成本控制和薪酬公平性是一个难点。

3.2.2 工作环境和文化氛围的适应问题

中国的工作环境、管理模式、团队文化等与其他国家可能存在差异，所以外籍人才就需要一定的时间来适应。举例来说，中国的工作节奏、决策方式、沟通风格等可能与他们之前所熟悉的有所不同，这类问题可能会导致其在工作上产生摩擦和误解。此外，中国一些企业或单位缺乏国际化的

工作氛围和文化包容度，其也会影响外籍人才的工作积极性和融入度。

3.2.3 生活配套设施和服务不完善

现阶段在一些城市，适合外籍人才居住的高品质住房供应不足，且医疗服务的国际化程度不高，以及外籍子女的教育选择有限等问题依然存在。上述这些生活配套设施和服务的不完善相关问题会给外籍人才带来不便，进而影响他们的生活质量和工作稳定性。

3.3 文化与社会融入方面

3.3.1 语言障碍

语言是沟通的基础，虽然目前有越来越多的外籍人才会说中文，但其中仍有相当一部分人在语言交流上存在困难。而这不仅会影响他们在工作中的沟通效率和团队协作，同时也会限制了他们与当地人的交流和融入，进而在日常生活中给他们带来诸多不便。

3.3.2 文化差异导致的沟通和理解障碍

显而易见的是不同国家和地区的文化背景、价值观念、行为习惯等存在差异，该问题可能会导致外籍人才与中国同事、合作伙伴之间在沟通和理解上出现偏差。常见的在工作方式、时间观念、人际关系处理等方面，外籍人才可能会因为文化差异而产生矛盾和冲突。

3.3.3 社会融入难度较大

外籍人才来到中国之后，需要建立新的社交圈子和社会关系。但由于语言、文化等方面的障碍，以及缺乏合适的社交平台 and 机会，也许会导致他们感到孤独和孤立，进而难以融入当地社会。并且这不仅会影响他们的心理健康和生活满意度，还会影响他们对中国的认同感和归属感。

3.4 信息不对称与沟通不畅方面

3.4.1 外籍人才对中国市场和就业机会有了解有限

当前许多外籍人才对中国的经济发展、产业结构、就业市场等情况了解不够深入，从而导致他们在选择来华工作时存在盲目性。另外，由于缺乏有效的信息渠道和咨询服务，他们就可能会错过一些适合自己的工作机会，或者对工作岗位的期望值与实际不符。

3.4.2 用人单位对外籍人才的需求和能力评估不准确

用人单位在招聘外籍人才时由于对国外的教育体系、专业认证等不熟悉，也许会导致对外籍人才的能力和水平评估不准确。同时用人单位与外籍人才之间的沟通渠道不畅通问题，会出现信息传递不及时、不准确等问题，此问题也会影响人才引进的效果和管理的质量。

3.5 安全与风险管控方面

3.5.1 安全风险的防范和应对

外籍人才在华工作和生活期间依然避免不了了一些安全风险，如自然灾害、公共卫生事件、社会治安等。因此，如何加强对外籍人才的安全保障，即提高他们的安全意识和应急处理能力是一个需要重视的问题。

3.5.2 知识产权和商业机密的保护

一些外籍人才可能掌握着先进的技术和商业机密，所以在引进和管理过程中，我们该如何保护知识产权和商业机密，从而防止泄露和侵权行为的发生也是一个挑战。

4 新时代外籍人才的引进与管理策略

在全球化不断深入的新时代之下，构建出更有效力的国际传播体系成为国家发展的重要战略任务。而外籍人才不仅带来了多元的文化视角和专业技能，还能助力提升我国在国际舞台上的话语权和影响力^[2]。其作为连接不同国家和文化的桥梁，在国际传播中发挥着独特而关键的作用^[3]。因此，积极引进和科学管理外籍人才，从而为构建更有效力的国际传播体系提供有力人才支撑，具有重大的现实意义。

4.1 加强组织领导，健全机制

外籍人才是人才队伍的重要组成部分，单位一把手应亲自抓，把外籍人才的引进与管理工作纳入重要议事日程，设置专门机构并调配懂外语、管理经验丰富的人员专职负责外籍人才工作，在人、财、机制等方面提供保障。

4.2 拓宽外籍人才引进渠道，按需引进讲求实效

坚持“以我为主、按需引进、突出重点、讲求实效”的原则，通过境内外专业招聘网站发布招聘信息，参加国内外国际人才招聘会，招聘事业发展合适外籍人才；利用合作项目、重大活动等机会，及时发现人才，招聘人才；通过猎聘方式招聘特殊岗位需要的外籍人才；通过业内人士推荐，招聘急需外籍人才。除此之外，还可以与国外高校建立合作关系，以及加强与国际组织的合作，即开展学生交换、教师互访等项目并从中发现和引进有潜力的外籍人才，同时借助派遣人员到国际组织工作、邀请国际组织的外籍专家来我国指导等方式，来引进具有国际视野和专业能力的外籍人才。

立足国家外宣大局需要，牢固树立“大人才观”，注重多方面、多渠道引才引智。本着“不求所有，但求所用”的原则，发挥行业、平台、品牌优势，聚天下英才而用之。探索灵活的合作机制，尝试高层次外籍特殊人才参与开拓创新性项目，借鉴他们先进的理念和成熟经验，拓宽视野，缩短差距，发挥其所长为我所用，实现人才使用和事业发展双赢。

4.3 完善外籍人才使用机制，拓展外籍人才事业舞台

①打造外籍人才参与重大工程、重点项目、重要任务的实践平台，充分发挥外籍人才在编辑改稿、语言润色、翻译、撰稿、审稿、对外交流中的优势和作用。②设置适宜岗位，为外籍人才施展才华提供空间。量身定制视频节目和个人IP，鼓励引导他们参与视频制作、配音、担当主持人，推动外籍专业人员从传统的编辑改稿、语言润色走向全媒体业态发展平台，利用他们特有的文化视角展示中国式现代化发展，打造国际化品牌，全方位讲好中国故事。③创新人才使用机制，挖掘人才潜力，充分发挥专业能力强、影响力大的高端外籍专家的作用，在重大事件、重要时刻、重大问题上积极为中国发声，外国读者更容易理解、更容易接受，最大限度发挥外籍人才资源优势，提升国际传播效能。④发挥

外籍人才第一读者的作用，安排外籍人才定期以讲座、研讨等形式为中国编辑记者开展有针对性的培训，不断提高国际传播能力^[4]。参与选题策划和评刊会，针对中国编辑记者稿件中存在的外国读者不易理解的问题，帮助编辑记者找到合适的切入点和报道角度，转换话语体系等措施，使文章语言地道、可读性强，更贴近读者的阅读习惯，使外国读者能够更好地读懂中国。

4.4 多措并举，激励外籍人才发挥更大作用

对于能力水平高、业绩显著的外籍人才工资待遇从高从优，产品与绩效分配挂钩，对于取得良好宣传效果的产品，给予一定的绩效奖励；对工作表现突出的，给予提拔晋升，优先推荐申报“十佳外籍工作者”；连续两次及以上荣获“十佳外籍工作者”或表现特别突出、做出突出贡献的外籍人才，推荐参评“中国政府友谊奖”“兰花奖”等，最大程度调动他们的工作积极性，并利用多种方式进行宣传，加大宣传力度，营造重视人才的浓厚氛围。

4.5 建立和完善规章制度，规范管理

根据国家相关法律法规及相关管理规定，结合本行业、本部门的实际制定外籍人才管理规定以及外籍人才突发事件应急预案，建立外籍人才个人档案，通过管理制度的制定和贯彻落实，理顺管理程序，明确工作流程，落实工作责任，提高工作效率，加强风险防控。

4.6 寓管理于服务之中，做好保障工作

在对外籍人才的日常管理和服务方面，应遵循把管理寓于服务之中，做到有情有义、有理有法、依法管理、规范管理，有政治责任心和敏感度。对于外籍人才提出的合理要求及时妥善地给予帮助和解决，对不符合实际的要求则按政策耐心加以解释。

尊重外籍人才的风俗习惯，保持与他们顺畅的联络沟通，对他们在华的工作、生活、学习勤于关心，了解每一位外籍人才的工作情况和思想动态，及时帮他们解决思想困惑，对他们居住就医等生活日常给予帮助，为他们安心工作提供良好的服务。

总之，在新时代，构建更有效力的国际传播体系离不开外籍人才的支持和参与。对此相关人员应采取具有针对性的措施，为构建更有效力的国际传播体系提供有力人才支撑。只有在实践中充分发挥外籍人才的优势和作用，才能达到向世界传播中国声音与展示中国形象的目的，从而提升我国的国际影响力和话语权。

参考文献

- [1] 张辛皎,金晓瑜.高校理工类学科外籍专家引进与管理中的问题与对策探究[J].江苏科技信息,2021,38(15):30-32.
- [2] 王海坚.关于科研档案管理工作在人才引进与培养方面的思考[J].兰台内外,2021(16):16-18.
- [3] 仇经纬,胡潼.国有企业博士后人才管理工作的实践与探索——以S集团为例[J].中国人事科学,2023(12):54-61.
- [4] 胡大伟,王磊.新时代高层次科技管理人才的价值与培养[J].中国高校科技,2024(1):55-59.