“大思政”视域下高水平大学国际组织就业价值观培育研究

留岚兰
浙江大学外国语学院，浙江 杭州 310058
DOI: 10.61369/RTED.2026180020

摘　　要： 随着我国深度参与全球治理体系变革，向国际组织输送高素质人才已成为国家战略的重要组成部分。然而，当前我国在国际组织中的任职代表性与综合国力尚不匹配，后备人才的价值观培育面临现实挑战。本研究将国际组织就业价值观培育置于“大思政”理论视域下，旨在破解传统就业指导中“重技能、轻价值”的倾向。研究构建了“价值认知—价值认同—价值内化”三阶递进的育人逻辑框架，并以浙江大学为案例进行实证诊断，揭示了学生在国际组织就业意向中的认知偏差与转化困境。在此基础上，本文提出涵盖课程协同、实践深化与文化浸润的多维路径，力图实现思政教育与就业指导的深度融合，为高水平大学培养兼具家国情怀与全球胜任力的国际组织后备人才提供理论支撑与实践进路。

关 键 词： 大思政；高水平大学；国际组织就业；价值观培育；全球治理；跨文化胜任力

Research on the Cultivation of Employment Values for International Organizations in High-Level Universities from the Perspective of "Grand Ideological-Political Education"

Liu Lanlan
School of International Studies, Zhejiang University, Hangzhou, Zhejiang 310058

Abstract: As China participates deeply in the reform of the global governance system, delivering high-quality talents to international organizations has become an important component of national strategy. Nevertheless, China's representation in international organizations still fails to match its comprehensive national strength, and the value cultivation of reserve talents faces practical challenges. From the theoretical perspective of "grand ideological-political education", this study focuses on cultivating employment values for international organizations so as to reverse the tendency of "emphasizing skills while neglecting values" in traditional career guidance. This paper constructs a three-stage progressive educational logical framework of "value cognition-value identification-value internalization", and conducts empirical diagnosis based on Zhejiang University, revealing cognitive biases and transformation dilemmas existing in students' employment intention for international organizations. On this basis, this paper puts forward multi-dimensional paths including curriculum collaboration, in-depth practice and cultural immersion, striving to realize the in-depth integration of ideological-political education and career guidance. It provides theoretical support and practical approaches for high-level universities to cultivate reserve talents for international organizations with both patriotism and global competence.

Keywords: grand ideological-political education; high-level universities; employment in international organizations; value cultivation; global governance; cross-cultural competence

一、 问题的提出：全球治理转型与人才战略诉求

当前，全球治理体系正经历深刻重塑，国际组织作为多边主义的核心载体和国际规则的制定平台，其重要性日益凸显。我国的国际战略布局已从“参与者”向“引领者”转型，这一宏观战略的落地高度依赖于具备全球胜任力的专业人才支撑。近年来，国家相关部委密集出台政策，明确要求加大国际组织人才培养力度。

然而，审视现状，我国在国际组织中的职员规模及高级别岗位占比，仍存在显著的“代表性赤字”。这一现象的深层原因，除了语言壁垒和专业技能限制外，更在于后备人才“蓄水池”在价值观层面的准备不足。高水平大学作为拔尖创新人才的孵化器，在推动学生赴国际组织就业的过程中，往往面临着“意愿高、行动弱”以及“重工具理性、轻价值引领”的困境。

在此背景下，将国际组织就业价值观培育纳入“大思政”体系，具有深刻的理论与现实必然性。“大思政”理念超越了传统思

项目信息：2026年浙江大学就业研究立项课题，《大思政”视域下高水平大学国际组织就业价值观培育研究》课题编号：JY202604。

 Copyright © This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

想政治教育的边界，强调全员、全过程、全方位的育人格局。将其引入国际组织人才培养，旨在解决“为何而去”以及“代表谁发声”的根本问题，是落实立德树人根本任务、服务国家全球治理战略的应有之义。本研究聚焦高水平大学学生赴国际组织就业过程中的价值观培育问题，试图系统回答其价值内核的构成及有效培育的路径机制[1]。

二、 理论建构：“大思政”视域下的价值内核与递进逻辑

在“大思政”视域下，国际组织就业价值观的培育并非孤立的道德说教，而是将国家战略需求内化为学生个体职业追求的系统工程。

（一）价值内核：“语言能力 + 跨文化胜任力 + 家国情怀”的耦合

面向国际组织就业的价值观，其核心在于处理好“世界性”与“民族性”的关系。本研究认为，中国特色全球治理人才的价值内核应是“语言能力、跨文化胜任力与家国情怀”的三维耦合[2]。

语言能力（基础维度）：熟练掌握国际通用语及工作语言，是跨越沟通壁垒、参与规则博弈的工具性前提。

跨文化胜任力（核心维度）：国际组织是高度异质性的文化场域。跨文化胜任力不仅指文化包容度，更强调在复杂、甚至冲突的多元价值体系中，具备跨文化同理心、意义协商及共识建构的能力。

家国情怀（锚点维度）：这是“大思政”视域赋予的核心特质。在全球治理的博弈中，青年人才必须具备坚定的文化主体性，深刻认同“人类命运共同体”理念。家国情怀是防止跨文化能力走向价值虚无的“压舱石”，确保人才在国际舞台上能够自觉维护国家核心利益。

（二）育人逻辑：“价值认知—价值认同—价值内化”的三阶递进

价值观的形成是一个由外向内、由知到行的心理建构过程。本研究依托内化理论，构建了三阶递进的育人逻辑框架，以破解“知而不信、信而不行”的转化难题。

价值认知（Cognitive Stage）：侧重于知识图谱的建构。通过系统化的课程与信息供给，使学生准确把握国际组织的运行逻辑、我国的全球治理主张及相关职业要求，消除信息不对称带来的认知盲区。

价值认同（Affective Stage）：侧重于情感共鸣与动机激发。引导学生将宏大的国家叙事与微观的个体职业生涯相链接，在情感层面产生对国际组织工作的使命感与归属感，实现从“外部要求”向“内部动机”的转化。

价值内化（Behavioral Stage）：侧重于行为图式的固化。依托真实的跨文化实践场域（如国际组织实习），促使学生在具体的冲突与协作中检验、修正并最终践行其价值观，形成稳定的职业行为倾向[3]。

三、 现状诊断：基于高水平大学的实证考察

为探究上述理论框架在现实中的映射，本研究以浙江大学为案例，综合运用问卷调查与深度访谈，对不同专业、年级学生的国际组织就业价值认知与认同现状进行了实证诊断。

（一）价值认知与职业认同的现实表征

调研数据揭示，当前高水平大学学生在国际组织就业意向上呈现出复杂的特征：

认知结构的“浅表化”与“碎片化”。尽管学生普遍具备较高的国际视野，但对国际组织的认知多停留在联合国等核心机构的符号层面，对专业性机构的职能、国际公务员的胜任力模型及招聘规则缺乏系统、深度的理解。

职业认同的“高意愿”与“低效能”并存。多数受访者对赴国际组织工作表达了较高的道德认同和职业向往，但在行为层面，主动参与相关培训、投递实习申请的比例显著偏低。这种“知行脱节”反映了学生在面对复杂申请路径时的自我效能感不足。

动机驱动的“复合性”与“易变性”。学生的求职动机既包含服务国家战略的利他主义倾向，也交织着提升个人履历、追求跨文化体验的现实考量。在面临高昂的沉没成本或外部环境不确定性时，其职业意愿容易发生动摇[4]。

（二）价值观培育的深层障碍解析

结合对现有就业指导与思政教育体系的评估，研究发现制约价值观培育的深层障碍主要体现在以下三个方面：

教育供给的“供需错位”。现有的就业指导体系多聚焦于微观的求职技能（如简历优化、面试辅导），而在宏观的价值观引领和全球治理视野拓展上供给不足；同时，传统的思政课程在话语表达上往往难以与国际组织就业的具体微观场景产生有效链接。

实践场域的“知行割裂”。缺乏高质量、沉浸式的跨文化实践平台。学生在课堂上获取的理论知识，难以在真实的国际治理语境中得到检验和强化，导致跨文化沟通与复杂问题解决等核心能力短板难以补齐。

协同机制的“壁垒效应”。国际组织人才培养涉及教务、学工、外事及各专业院系，目前尚未形成常态化、制度化的资源整合与协同育人机制，导致教育合力未能充分释放。

四、 路径构建：“大思政”视域下的实践创新策略

基于上述诊断，本研究提出构建涵盖内容设计与路径实施的《国际组织就业价值观培育实施方案》，旨在实现思政教育与就业指导的深度协同。

（一）内容设计：基于群体异质性的分层精准引领

鉴于高水平大学学生在专业背景和职业成熟度上的显著差异，价值观培育必须摒弃“一刀切”模式，实施分层分类的精准供给。

低年级（通识启蒙期）：依托通识教育矩阵，广泛普及全球治理常识，重点培育“人类命运共同体”的宏观价值认知，激发

Copyright © This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

基础兴趣。

高年级（定向认同期）：针对具备初步意向的群体，开设全球治理微专业或模块课程，强化跨文化沟通训练，引导其将专业优势与国际组织需求相对接，深化职业认同。

研究生及准毕业生（实战内化期）：聚焦核心意向群体，提供深度的国际议题研究支持及国际组织实习精准推介，在真实的国际职场环境中完成价值观的最终内化[5]。

（二）路径实施：构建三阶递进的多元协同生态

突破单向灌输的传统范式，构建理论引导与实践体悟相融通的培育生态。

课程协同：构筑“思政 + 专业 + 通识”的融合矩阵。打破学科壁垒，在思政课中深度阐释中国特色大国外交理念；在专业课中挖掘国际化元素，培养运用专业知识解决全球性议题的能力；在就业指导课中增设国际公务员职业素养模块，实现价值观培育的隐性融入。

实践深化：打造“模拟演练 + 海外实战”的闭环体系。在校内，做强模拟联合国、全球议题调研等仿真平台，提升跨文化协商能力；在校外，重点拓展国际组织实习渠道。特别是在实习的行前教育与日常指导中，需将“人类命运共同体”理念具象化为处理跨文化冲突的行动指南，强化国家安全意识与外事纪律。

文化浸润：营造“全球视野与家国情怀”交融的场域。发挥朋辈引领与榜样示范作用，邀请资深外交官、国际组织任职校友开展深度交流；利用校园融媒体矩阵，构建崇尚参与全球治理的校园文化生态[6]。

五、拟突破的重点与难点探讨

在推进本研究及相关实践的过程中，需重点关注并着力破解以下理论与现实难题：

（一）拟突破的重点

理论层面的深度融合。本研究力图在“大思政”的宏大叙事与国际组织就业的微观实践之间建立严密的逻辑桥梁。重点在于构建一个既坚守中国立场又具备全球视野的价值框架，使家国情怀与文化自信能够在全球治理的真实、复杂语境中找到落脚点，避免理论与实践的“两张皮”。

方法论层面的转化机制。聚焦“知而不信、信而不行”的困境，着力落实“价值认知—价值认同—价值内化”的递进路径。重点在于探索如何将抽象的价值理念转化为具体的教学案例、实践项目和评价指标，切实实现从单向灌输到价值自主生成的范式转换。

（二）拟突破的难点

价值平衡：在多元话语博弈中坚守文化主体性。国际组织是多元价值体系交锋的前沿阵地。如何在培养学生跨文化包容度、使其熟练掌握国际规则的同时，确保其不被西方主导的价值观所同化，始终坚守家国立场与文化主体性，是本研究面临的核心挑战。这要求教育过程必须确立清晰、坚定的价值边界[7]。

机制协同：破解跨部门资源整合的制度性阻力。国际组织人才培养的系统性要求与当前高校内部条块分割的管理体制存在张力。校内多部门权责协调成本高，校外与国际组织的对接渠道尚不畅通。探索建立跨部门、跨学科的常态化协同育人机制，是实践落地的关键难点。

分层精准：应对群体异质性的精细化管理挑战。精准识别不同学段、专业学生的差异化需求，并据此设计、实施动态调整的培育方案，对高校就业指导与思政教育队伍的专业化水平和精细化管理能力提出了极高要求。

六、结语

在全球治理体系深刻变革的时代背景下，涵养国际组织后备人才“蓄水池”是高水平大学不可推卸的战略使命。将国际组织就业价值观培育置于“大思政”视域下，不仅是提升青年全球胜任力的现实路径，更是落实立德树人根本任务的深层要求。本研究通过构建“价值认知—价值认同—价值内化”的递进式培育逻辑，力图破解传统教育模式的局限，实现思政教育与就业指导的深度协同。未来，高水平大学需进一步深化体制机制创新，以系统化、精准化、实践化的培育路径，引导青年学子在参与全球治理的广阔舞台上，坚守中国立场，贡献中国智慧，实现个人价值与国家战略的深度契合。

参考文献

[1] 王俊菊 . 新时代背景下的国际组织人才培养研究 [J]. 中国外语 ,2024,21(05):67-74.

[2] 张冰华 , 杨红月 ." 大思政 " 视域下新时代大学生就业价值观培育路径研究 [J]. 华北电力大学学报 (社会科学版),2024(02):133-140.

[3] 刘俊彦 , 何土凤 . 我国全球治理人才培养的境况、问题与对策 [J]. 中国青年社会科学 ,2021,40(02):10-19.

[4] 姚玲珍 . 新文科视域下财经类人才培养模式改革探索——基于上海财经大学国际组织后备人才培养的实践 [J]. 新文科理论与实践 ,2022(04):83-91.

[5] 黄子珊 ." 大思政课 " 视域下大学生职业发展与就业指导课程体系优化研究 [J]. 黑龙江教育 (高教研究与评估),2025(03):25-30.

[6] 罗莹 , 刘康 ." 大思政课 " 视域下大学生就业能力培养的困境与路径研究 [J]. 吉林师范大学学报 (人文社会科学版),2025,53(01):118-124.

[7] 储昭卫 . 大思政格局下 " 双一流 " 高校国际组织人才就业价值观引导机制研究 [J]. 思想教育研究 ,2023(07):142-147.

 Copyright © This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License