

中国铁路“走出去”人才培养培训对策研究

徐飞, 吴刚, 高明, 吕彪, 阎开印, 李学勇, 翁俊松

(西南交通大学, 成都 610031)

摘要: 中国铁路“走出去”步伐明显加快, 已上升为国家战略, 但人才的培养培训却未能跟上中国铁路“走出去”的步伐, 已成为制约其进一步发展的关键因素。立足中国铁路“走出去”的人才培养培训问题, 分析中国铁路“走出去”人才培养培训的战略目标、应坚持的三个原则和须践行的三个步骤, 并在此基础上, 阐释了中国铁路“走出去”面临的三大主要任务。从形成两大机制、组建一盟一会、布局三类基地、创新培养模式和构建两大平台五个方面, 系统提出了中国铁路“走出去”人才培养培训的战略对策。

关键词: 中国铁路“走出去”; 人才培养; 战略对策

中图分类号: G71 **文献标识码:** A

Strategic Countermeasures of Talent Training for China Railway's "Go Global" Strategy

Xu Fei, Wu Gang, Gao Ming, Lv Biao, Yan Kaiyin, Li Xueyong, Weng Junsong

(Southwest Jiaotong University, Chengdu 610031, China)

Abstract: The pace of China Railway's "Go Global" strategy has been noticeably accelerated in recent years, and has now become the national strategy. Nevertheless, a lack of qualified talent has already proven to be a crucial factor that restricts its further development. After analyzing the strategic countermeasures of talent training for China Railway's "Go Global" strategy, there are three principles that should be followed and three steps to be carried out. Accordingly, this paper explains that China Railway's "Go Global" strategy is faced with three major tasks. Finally, this paper systematically proposes the talent training of China Railway's "Go Global" strategy from five main aspects: forming two mechanisms; setting up an alliance and a meeting; composing three types of bases; making innovations of the training mode; and building two platforms.

Keywords: China Railway's "Go Global" strategy; talent training; strategic countermeasure

一、前言

中国铁路“走出去”不仅是“一带一路”国家战略实施中基础设施互联互通的重要支撑, 也在国家外交、安全、政治、经济等方面具有重要意义 [1]。

近年来, 中国铁路“走出去”步伐明显加快, 并上升为国家战略 [2], 但随之而来的人才瓶颈已成为影响其进一步发展的关键因素, 对人才培养培训(以下简称“人才培养”)形成了巨大挑战。人才培养是支撑中国铁路“走出去”的基础和关键 [3], 是

收稿日期: 2017-08-23; 修回日期: 2017-09-06

通讯作者: 吴刚, 西南交通大学交通运输与物流学院, 教授, 研究方向为交通运输心理与行为、物流与供应链管理;

E-mail: gangwu@swjtu.edu.cn

资助项目: 中国工程院咨询项目“中国铁路‘走出去’发展战略研究”(2015-ZD-11)

本刊网址: www.enginsci.cn

具有战略性、紧迫性和挑战性的工作。为保障中国铁路“走出去”战略持续、快速、健康发展,需要专门针对人才培养工作进行顶层设计和长远规划,需要科学、系统、深入地分析和思考。因此,开展中国铁路“走出去”人才培养对策研究具有重要的现实意义。

二、中国铁路“走出去”面临的人才培养问题

(一) 人才培养的计划性和目标性不强

中国铁路“走出去”人才培养缺少顶层设计、统一部署和政策引导,导致中国铁路“走出去”人才培养目标不明确,培养力量和资金分散。在输出型人才(主要是指复合型人才)培养领域,相关高校对人才培养规格、素质、数量等要求不清楚,因此也就不知道该在什么时间、培养什么样的人、培养多少、怎么培养,难以针对性地制定培养计划和方案。在目标国本地化人才(包括“知华、友华、助华”,即“三华”人才和本地化铁路专业人才)培养和教育“走出去”方面,缺乏长期规划,计划性和针对性不足,培养资金与机构力量分散,缺乏合力。

(二) 人才培养质量的一致性和预期性不高

中国铁路“走出去”人才培养尚处于探索阶段,培养质量和效果具有较大的不确定性,其规范性、系统性、规模性也不足。对中国铁路“走出去”所需人才的培养过程缺乏监督和评估,对不同层次和类别人才的质量、水平缺乏认证,既未建立评估和认证制度,也没有评估和认证标准。因此,即使个别高校根据企业需要开展了“走出去”人才培养工作,也难以保证人才培养质量的一致性,使用用人单位对人才的使用效果缺少合理预期,从而导致“走出去”人才培养与需求之间陷入结构性错位。

(三) 尚未建立起中国铁路“走出去”人才培养畅通的协同机制

中国铁路“走出去”人才培养是一项复杂的系统工程,需要建立畅通的协调机制和良好的协作关系[4]。其涉及相关高校、政府部门、企业、科研机构,以及人才培养的体制创新、政策引导、资金支持、政产学研合作等诸多具体问题,但目前尚缺

乏相关协同机制。特别是对“走出去”对应的那些较大目标国或者目标国较集中的区域,最好能提前实施教育“走出去”战略,这样才能从根本上解决“走出去”目标国的大规模本地化人才需求问题。同时,培养并使用目标国人才,更有助于增强中国铁路“走出去”在目标国的认同感。实施教育“走出去”战略和“三华”人才培养比在国内实施“走出去”人才培养更复杂,因此对建立协调协作机制的需求也更为迫切。

三、中国铁路“走出去”人才培养战略目标、原则与步骤

(一) 人才培养战略目标

中国铁路“走出去”人才培养战略的总目标是:服务国家“一带一路”战略,构建科学、完善、有效的“走出去”人才培养体系以及相应的体制机制,最终使“走出去”人才培养战略实现“两个转变—闭环演化—人才培养战略翻转”的战略迭代过程。

(二) 人才培养应坚持的原则

中国铁路“走出去”人才培养政策的制定宜坚持“三维导向”原则。一是三条线人才培养思路的政策导向:即一条线培养“三华”人才、一条线培养复合型人才、一条线培养本地化人才,在制定“走出去”人才培养政策时,应充分考虑各类人才培养的特点和要求;二是中国铁路国际话语权差异的政策导向:中国铁路取得足够的话语权而被国际普遍认可对“走出去”人才需求侧重点有着重要的影响,但该话语权提升是一个长期渐进的过程,故在制定“走出去”人才培养政策时,适当考虑中国铁路的影响力是恰当和必要的;三是空间分区的政策导向:不同的目标国,语言和文化习俗不同,高等教育基础和人才培养水平不同,与中国的国家关系和“走出去”难易程度不同,与目标国的已有合作基础不同,因此可以以各方面相近或相类似的国家为基础,划分为若干区域,对各区域有针对性地分别制定更为具体而有效的人才培养政策。

(三) 人才培养战略步骤

中国铁路“走出去”人才培养战略分三个阶段

实施。第一阶段：治标之举。该阶段通过对“走出去”急需人才开展针对性的培训来实现，并注意相关机制和体系建设；第二阶段：治本之策。在本阶段，“走出去”人才培养体制机制、保障体系构建完成，并开始发挥作用，在此基础上建立的“走出去”人才培养体系进入良性循环，已能基本满足“走出去”对人才培养的需要；第三阶段：战略迭代。较之第二阶段，本阶段“走出去”人才培养体系更加完善，已能从根本上解决“走出去”面临的人才培养问题。为此，需在该阶段实现输出型人才和本地化人才从“无序”向“标准”的人才培养格局转变，以及从“‘三华’人才—本地化人才”并重的本地化人才逐步发展成为“三华”人才的人才培养性质转变。经过这两个转变，人才不仅能完全适应中国铁路“走出去”战略的顺利实施，而且还能在提升中国铁路创造力、影响力和话语权方面发挥显著作用。并在此基础上，进一步实现从“走出去战略布局—走出去人才需求—走出去人才培养战略—走出去人才”的单向因果关系向“走出去战略布局—走出去人才需求—走出去人才培养战略—走出去人才—走出去战略布局”的循环关系演化。人才培养战略最终实现从适应“走出去”到推进“走出去”的战略翻转。也就是说，在本阶段将稳步完成“两个转变—闭环演化—人才培养战略翻转”的战略迭代过程。

四、中国铁路“走出去”人才培养的主要任务

（一）构建中国铁路“走出去”人才培养体系

根据中国铁路“走出去”面临的人才问题以及“走出去”企业的实际需求，构建多层次、多维度立体化的人才培养体系。该体系宜紧扣中国铁路“走出去”战略对国际化人才知识、能力、素质的要求，创新人才培养体制、机制和模式。

（二）形成反映中国铁路“走出去”人才培养战略目标的运行机制

构建人才培养体系是中国铁路“走出去”人才培养战略的基础。还需要以此为基础，形成一种自适应的运行机制，当客观条件具备时该体系

能够自动良性运行，从根本上改变当前解决“走出去”人才问题普遍存在的救急式、被动式应对之举。该自适应机制包括横向协作机制和纵向协调机制。

（三）对中国铁路“走出去”人才实施认证制度并建立认证体系

对中国铁路“走出去”人才实施认证制度并制定相应的认证体系，该体系是建立中国铁路标准的有机组成部分，也是提升中国铁路话语权的重要途径。中国铁路“走出去”人才认证制度主要是为“走出去”人才认证活动的开展以及通过认证人才的使用创造积极有利的环境和条件。中国铁路“走出去”人才认证体系包括认证等级、认证标准、认证系列、认证实施阶段等内容。

五、中国铁路“走出去”人才培养的战略对策

（一）形成两大机制

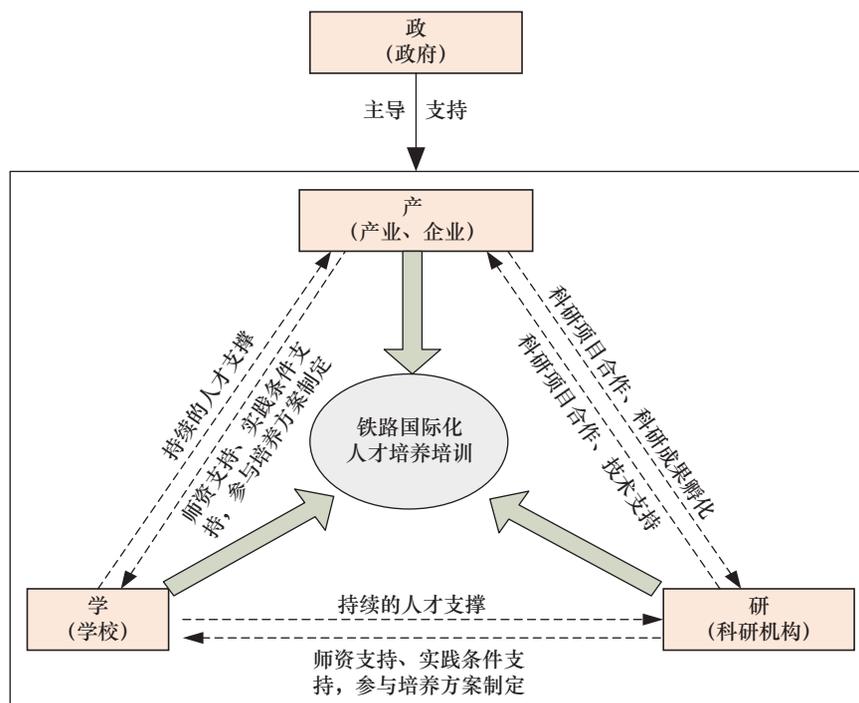
国际化人才培养中多样合作机制具有重要的意义[5]，因此，为更有效地开展中国铁路“走出去”人才培养，需要构建“政府主导、学校主体、企业参与、科研机构协作”的政产学研“四位协同”的育人机制（见图1），该机制建立的基础是部委协调机制和校企研协作机制。

1. 部委协调机制

由国家发展和改革委员会牵头，建立由国家铁路局、商务部、国家留学基金委、财政部、外交部、教育部等相关部委和单位组成的协调机构，该机制包括部委之间的横向协调，以及部委与国家层面间、部委与校企研间的纵向协调。其中，“走出去”人才培养是部委综合协调的有机组成部分。

2. 校企研协作机制

高等学校是“走出去”人才培养的主体和教育“走出去”的实施主体，企业与科研机构既是“走出去”人才的需求者，也是人才培养的重要参与者。对“三华”人才培养而言，企业和科研机构还是展示中国铁路整体实力与水平的主要窗口。因此，需要建立良好、有效的校企研协作机制，使高等学校培养出的人才既能满足“走出去”的需要，还能充分保证“三华”人才培养和本地化人才培养的需要。



（二）组建一盟一会

1. 建立中国铁路国际化人才战略联盟

中国铁路国际化人才战略联盟先期由国家铁路局牵头，国内外相关高校、企业、科研机构共同组建中国铁路“走出去”人才联盟。人才战略联盟设立秘书处、政策中心、人才质量评估与监督中心、人才认证中心等机构。人才战略联盟作为第三方独立于政府部门、企业、高校、科研机构，主要任务是制定人才培养规划和相关政策，实施人才质量评估与认证，协助相关政府部门建立人才激励机制。

2. 建立中国铁路国际化人才战略基金会

为避免被外国别有用心者利用，也为提高资金的利用效率，更好地促进中国铁路“走出去”战略，建议将原分散于相关政府部门的部分援外资金、来华或出国留学奖助学金拿出来，与其他资金一起组建中国铁路国际化人才战略基金会，并将该基金会定位为第三方非营利性的社会团体。中国铁路国际化人才战略基金会由国家铁路局牵头成立，服务于中国铁路“走出去”人才培养战略，支持和资助“走出去”“三华”人才、国内复合型人才和本地化人才的培养工作，以及支持有利于推进“走出去”的国际交流、科学研究活动。目前，根据“走出去”战略的时空布局，提前规划和支

持“三华”人才、复合型人才培养，以及对教育“走出去”方案的实施都具有重要的意义。

（三）布局三类基地

1. 中国铁路“走出去”人才培养基地

根据中国铁路“走出去”人才需求及其时空分布，有计划地分批次、分级、分区域布局若干国内外人才培养基地。中国铁路“走出去”人才培养基地分为国外人才和国内人才两类培养基地，是“走出去”人才培养的承担单位，也是确保人才培养质量的基础。为更好地激励相关高校培养中国铁路“走出去”人才，可从中国既有高校中特别是具有铁路背景的高校中，按照一定标准遴选若干整体实力强且办学质量高，能够代表国家水平的高校作为人才培养主体，并授予中国铁路“走出去”人才培养基地称号，确认相关人才培养资质。国外人才培养基地可从与教育“走出去”有关的国外高校中遴选认定。

2. 中国铁路“走出去”人才实践基地

根据中国铁路“走出去”人才培养需要，有计划地规划若干国内外人才实践基地。中国铁路“走出去”人才实践基地的主要功能是落实校企协作机制，为培养“走出去”人才提供所需的实践场所和条件。人才实践基地可从在国内外铁路全产业链

上具有一定规模、管理规范，承担国际业务，并愿意为中国铁路“走出去”人才培养提供所需实践条件的企业中遴选。

3. 中国铁路“走出去”智库基地

除面临日本、德国等国际强劲对手外，中国铁路在“走出去”过程中遇到的各种挫折还与对“走出去”战略、对目标国以及其他相关研究和认识不到位有关。如战略思维上过分强调“走出去”，凸显以“我”为中心，给别人产生“转嫁过剩产能、掠夺优质资源，甚至进行铁路殖民”的负面效果；战略举措上，缺乏长期规划，投入严重不足，支撑强度不够，对策滞后行动；对目标国的国情研究不够，“走出去”风险估计与应对能力不足等。因此，需要尽快组建若干高端中国铁路“走出去”智库基地，开展前期系统深入研究，为有效规避“走出去”风险创造条件 [6]。

（四）创新培养模式

恰当的人才培养模式是提高中国铁路“走出去”人才培养效果的重要途径 [7]。研究表明，不同的“走出去”人才类型具有不同的人才培养模式，其中输出型人才培养模式包括校校互派学生模式、校校合办院校模式和校企双主体培养模式。本地化人才培养模式近期以培训为主，长期则以教育“走出去”的人才培养模式为主。中国铁路教育“走出去”隐含两个实施方案：基于援建的教育“走出去”方案和基于援教的教育“走出去”方案，前者是指由中国援助目标国建设交通（铁道）大学，而后者是指在目标国选择合适的高校由中国铁路高校援助其在铁路领域进行办学。

（五）构建两大平台

1. 中国铁路“走出去”人才指数平台

人才供需状况是中国铁路“走出去”人才培养政策制定的基础，“走出去”人才指数则可为其提供有效的数据支撑。中国铁路“走出去”人才指数由第三方机构编制和发布，如中国铁路“走出去”智库等，该人才指数包括人才需求指数、人才供给指数和贡献指数三类，建议一年发布一次。人才需求指数，根据“走出去”人才需求数量、规格、结构等综合确定，人才需求指数是人才培养战略的基础，也是人才培养体系的立足点；人才供给指数，

反映高校、企业、科研机构及其他有关主体对“走出去”人才的贡献情况，其根据人才培养基地所在高校、其他有关高校培养铁路国际化人才的规格、质量、数量、层次以及满足需求情况等因素综合编制；人才贡献指数，包括企业贡献指数和高校贡献指数，旨在激励相关主体在中国铁路“走出去”人才培养中发挥更大的作用。

2. 中国铁路“走出去”数据库平台

中国铁路“走出去”数据库由主体数据库、师资数据库、人才数据库三部分构成。主体数据库，主要是开展中国铁路“走出去”人才培养的高校、企业、科研机构，是区别于一般高校、企业、科研机构和人才培养基地的高校、人才实践基地企业、科研机构等；师资数据库，是指具有承担“走出去”人才培养资质的高校教师和企业兼职专家；人才数据库，包括经认证的“走出去”国际化专业人才，也可包括其他有关的高级专业人才。相关政府部门、人才联盟、高校、科研机构以及社会其他单位和个人可以利用中国铁路“走出去”数据库的信息，开展相关的研究或决策。

参考文献

- [1] 徐飞. 中国高铁“走出去”战略: 主旨·方略·举措 [J]. 中国工程科学, 2015, 17(4): 4-8.
Xu F. The going global strategy of China's high-speed railway: Guidelines, strategies and measures [J]. Strategic Study of CAE, 2015, 17(4): 4-8.
- [2] 冉奥博, 何朋, 刘云, 等. 中国高速铁路“走出去”战略下的专利策略 [J]. 科学学研究, 2017, 35(4): 534-543.
Ran A B, He P, Liu Y, et al. The patent strategy of Chinese high-speed rail under the strategy of going global [J]. Studies in Science of Science, 2017, 35(4): 534-543.
- [3] 阚闯, 周谷平. “一带一路”背景下的结构性改革与创新创业人才培养 [J]. 教育研究, 2016 (10): 19-24.
Que Y, Zhou G P. Structural reform and the cultivation of innovative and entrepreneurial talents under the context of the Belt and Road Initiative [J]. Educational Research, 2016 (10): 19-24.
- [4] 辛越优, 倪好. 国际化人才联通“一带一路”: 角色、需求与策略 [J]. 高校教育管理, 2016, 10(4): 79-84.
Xin Y Y, Ni H. International talents connect the Belt and Road Initiative: Roles, demands and strategies [J]. Journal of Higher Education Management, 2016, 10(4): 79-84.
- [5] 郭福春, 王玉龙. “一带一路”建设与技术技能型人才培养研究 [J]. 黑龙江高教研究, 2016 (10): 121-124.
Guo F C, Wang Y L. Study on construction of “the Belt and Road” and cultivation for technical and skilled talents [J]. Heilongjiang Researches on Higher Education, 2016 (10): 121-124.
- [6] 李仲平. “一带一路”战略下中国对外投资基础设施的法律风

险与对策——基于《补贴与反补贴措施协议》的视角 [J]. 中国软科学, 2017 (5): 1-8.

Li Z P. Legal risks and countermeasures of China's outward investment under the Belt and Road Initiative: The perspective of subsidies and countervailing measures agreement [J]. China Soft Science, 2017 (5): 1-8.

[7] 海淑英. “一带一路”背景下俄语+ 中亚语人才培养模式的改革与创新 [J]. 民族教育研究, 2017, 28(2): 23-27.

Hai S Y. Reform and innovation of cultivation mode for talents of Russian and Central-Asian languages under the background of the “Belt and Road Initiative” [J]. Journal of Research on Education for Ethnic Minorities, 2017, 28(2): 23-27.