

● 移民与边防管理研究

国际移民组织人才需求和胜任力研究

毛哲玮, 王胤辰

浙江警察学院 国际学院, 浙江 杭州 310053

摘要:梳理2023年4月—2024年4月国际移民组织发布的137份招聘说明书,应用潜在狄利克雷分配模型(Latent Dirichlet Allocation Model, LDA)进行文本分析,识别出国际移民组织胜任力要素,包括工作经验、知识背景、尊重与认同、数字化能力、跨文化与沟通、适应与协作、分析与解决、抗压与管理与领导力。研究表明:不同级别职位对胜任力需求存在显著差异,中级岗位对数字化能力需求最高,高级岗位对数字化能力需求最低,但对领导力需求最高。不同工作年限要求的职位,在抗压与管理与领导力两个胜任力需求上存在显著差异,国际移民组织对工作年限更长、工作经验更丰富的应聘者各方面胜任力的期待值更高,更希望其具备综合胜任力。基于以上发现,提出我国向国际移民组织推送人才的对策建议,包括培养并储备基础人才、建立人才库精准推送人才、政策保障形成闭环管理等。

关键词:国际移民组织;国际组织人才;胜任力;人才需求;岗位

中图分类号:D631.46

文献标志码:A

文章编号:2097-0900(2026)04-0060-08

1 问题的提出

国际移民问题已成为全球治理体系下的重要议题。国际移民组织是联合国系统内负责移民的专门机构,其宗旨是在全世界范围内确保移民有序流动,并协助有关国家处理移民问题。纵观历史,人们迁徙是为寻求更好的生活,逃离冲突或寻求安全,或者是为了寻找新的机会。但是,由于冲突、暴力、政治或经济不稳定及气候变化和其他灾害,越来越多的人流离失所。根据国际移民组织最新报告显示,2000—2024年,国际移民数量从1.5亿人增加到2.81亿人,占全球人口比例从2.8%增至3.6%^[1]。我国理应为全球移民问题承担大国责任,积极推动

本国公民在国际移民组织任职履职,提升我国在国际组织的话语权与影响力^[2]。我国在国际组织任职方面面临不少问题和挑战,在任职人才数量、质量方面与我国的大国身份和世界贡献不完全匹配^[3]。在任职的组织和机构上也存在分布不均的情况,如中国籍职员在联合国本部的人数较多,但在其他国际组织或联合国其他部门任职的人数较少^[4]。

当前,学者对国际组织胜任力的研究大多围绕不同胜任力模型和培养模式展开。不少学者分析联合国未来胜任力模型,为国际组织人才培养提供框架^[5-6]。不同国际组织对人才胜任力需求不同,这主要由国际组织本身的使命差异决定,如国际电信联盟对人才的专业素质和学历背景要求突出,联合国

收稿日期:2025-04-26

基金项目:2025年度浙江省社科联研究课题“国际移民组织框架下全球治理人才胜任力培养研究”(2025N152)

作者简介:毛哲玮(1991—),女,浙江温州人,讲师,研究方向为犯罪学、公安教育等;王胤辰(2003—),男,浙江义乌人,涉外警务专业学生。

· 60 ·

粮农组织更注重人才背景的多样化,而世界银行更倾向团队合作能力以共同致力于消除发展中国家的贫困问题,国际刑警组织则更强调警务工作经验^[7-9]。此外,在国际组织内部不同部门、工作网络、岗位职级对胜任力存在需求差异,如岗位职级越高,对人才的社会角色、自我认知、个性特质的胜任力要求越高^[10-11]。通过对国际组织领导人的履历分析,发现领导人不仅在学历层次和专业背景上具有普遍共性,其职业成长路径也具有一定规律,为我国培养高层次国际组织人才提供了参考和建议^[12-13]。然而,国内学者对联合国、世界银行等国际组织胜任力要求关注较多,对国际移民组织的研究还是着重于国际移民组织在全球治理体系中的角色与作用,对人才胜任力需求的研究尚未进行明确梳理。这表明虽然政府和学界都意识到国际移民组织的重要性,但是并没有针对性开展人才需求和培养输送的相关研究,这也制约了我国在国际移民组织中的参与性和话语权的提升。

2 研究方法

2.1 研究对象

笔者收集2023年4月—2024年4月国际移民组织官网发布的137份招聘说明书,涵盖专业性岗位、事务性岗位、实习岗位等多个类别。在数据结构方面,每份招聘说明书为一行信息,记录岗位名称、工作地点、岗位级别、岗位职责、技能要求等字段内容,具体描述性分析如表1所示。

2.2 LDA 主题分析

笔者对收集的招聘信息进行文本梳理后共获得52 487个字符。为抽取招聘信息的共同主题,使用Gensim包进行LDA主题建模。LDA主题模型是一种无监督机器学习技术,主要是基于贝叶斯算法的统计模型。LDA主题模型通过提取文本抽象主题相似度,能有效分析文档与主题、主题与词汇之间的潜在关系,广泛适用于非结构文本数据的语义挖掘。LDA之所以适用于非结构化文本的语义挖掘,核心在于其能够通过概率生成模型揭示文本中隐藏的语义结构,将离散的词语转化为可计算的主题分布,平衡了无监督性、可解释性和计算效率,尤其适合中等规模数据的探索性分析。在本文中,LDA模型有助于对国际移民组织人员招聘的能力要求进行深入挖掘,抽取文本特征,获取有益信息。本文使用LDA模型进行文本主题分析并计算模型在不同主题数下的

一致性得分,得分越高则主题抽取质量越高。案例文本在LDA模型不同主题数下的一致性得分如图1所示,主题数为9时,模型的一致性得分最高为12,故主题数确定为9。

表1 国际移民组织岗位信息描述性分析

类别	描述	数量(占比)
招聘年份	2023年	61(44.5%)
	2024年	76(55.5%)
工作地区	亚洲	42(30.7%)
	非洲	34(24.8%)
	欧洲	35(25.5%)
	北美洲	10(7.3%)
	南美洲	5(3.6%)
	大洋洲	2(1.5%)
	其他(未说明)	9(6.6%)
职级	高级	6(4.4%)
	中级	60(43.8%)
	其他	71(51.8%)
工作年限/年	<7	70(51.1%)
	≥7	67(48.9%)

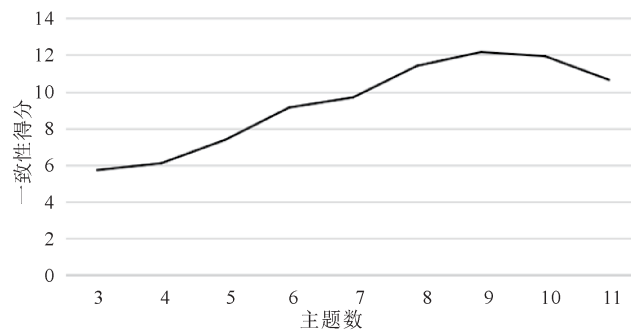


图1 招聘信息文本LDA模型在不同主题数下的一致性得分

参考学者对联合国、国际刑警组织、世界银行等国际组织人才胜任力模型研究的分类与表述,根据LDA主题分析结果,笔者将文本挖掘出的主题类别进一步凝练为工作经验、知识背景、尊重与认同、数字化能力、跨文化与沟通、适应与协作、分析与解决、抗压与管理、领导力等9个。表2给出各主题中频率和贡献度最高的6个关键词和主题内涵。

3 国际移民组织岗位胜任力描述性分析

对137份招聘说明书共1 917个胜任力节点进行文本分析和编码(见表3)。编码节点共有三个层级,参考美国著名心理学家麦克利兰提出的冰山胜任力模型,将一级节点分为知识技能层(显性特征)

和自我概念层(隐性特征)^[14]。知识技能层的二级节点包括知识和技能两个维度。具体来说,知识主要是指某一职业领域或工作岗位所需具备的专业知识,也可以是由一个特定领域所获取的信息,是可以通过后天学习来获得的理论体系;技能主要指完成工作任务所具备的能力,可以通过工作和生活经验进行积累。自我概念层的二级节点包括社会角色、

自我认知、特质三个维度。具体来说,社会角色主要指个人因承担工作任务不同,所表现出的社会形象不同,也是个体对当前自身所处社会环境的认知和理解;自我认知指个体基于不同社会角色对自身的认知和评价,包括态度和价值观;特质指个体与生俱来的性格特征和行为方式,帮助个体在应对外界复杂环境时作出正确行为。

表2 文本主题挖掘及关键词抽取结果

主题	关键词(LDA抽取结果)	主题内涵
工作经验	经验、工作、机构、专业、熟悉、项目	具备相关业务领域工作经验
知识背景	知识、分析、了解、经验、具备、相关	具备一定学历,掌握与岗位职责相关的专业知识
尊重与认同	政治、性别、公共、人道主义、援助、包容	尊重多样性、平等性,包容并善待他人,有同理心,能在紧急情况下提供人道主义援助,考虑行动对社会的影响
数字化能力	数据分析、应用程序、网络、软件开发、管理系统	能够熟练使用计算机软件,并能应用数字化工具进行分析
跨文化与沟通	沟通、理解、支持、熟练、区域、语言	在跨文化环境,如国际组织、国际机构,具有一定跨文化沟通能力、倾听能力、外语能力,能协商和协调多方利益
适应与协作	团队、环境、态度、集群、文化、多元	能在多元文化团队下开展合作
分析与解决	实施、解决方案、利益、冲突、相关者、标准	能够独立分析并解决问题,开展矛盾冲突管理
抗压与管理	紧急情况、动态、交付、应急、态度、事务	具备一定抗压能力,有组织力、执行力、责任感,能够科学确定工作优先级,并能独立完成工作
领导力	发展、员工、方案、内部、监测、评价	能够对项目实施管理、监测、评价,对员工开展培训,制定发展计划

表3 国际移民组织岗位胜任力数据编码及出现频次

一级节点	二级节点	三级节点	频次(占比)
知识技能层	知识	知识背景	379(42.4%)
		工作经验	369(41.2%)
	技能	数字化能力	147(16.4%)
自我概念层	自我认知	尊重与认同	97(9.5%)
		跨文化与沟通	431(42.2%)
	特质	适应与协作	104(10.2%)
		分析与解决	133(13.0%)
		抗压与管理	140(13.7%)
	社会角色	领导力	117(11.4%)

三级节点主要基于LDA主题模型分析的关键词抽取,归纳为知识背景、工作经验、数字化能力、尊重与认同、跨文化与沟通、适应与协作、分析与解决、抗压与管理与领导力等9个维度。其中,知识背景、工

作经验和数字化能力属于知识技能层,尊重与认同、跨文化与沟通、适应与协作、分析与解决、抗压与管理与领导力属于自我概念层。根据不同职级和工作年限对胜任力进行统计分析,具体如表4所示。从不同职级划分角度看,工作经验、数字化能力、尊重与认同、适应与协作、领导力等在中级岗位中出现频次占比最高,知识背景、跨文化与沟通、分析与解决和抗压与管理等在其他岗位出现频次占比最高,高级岗位领导力占比相较于其他胜任力显著提高。从不同工作年限划分角度看,要求7年及以上的岗位在知识背景、工作经验、数字化能力、尊重与认同、适应与协作和领导力等维度上出现频次和占比均比要求7年以下的岗位高。

3.1 不同职级对工作年限要求的差异检验

卡方检验用于检验两分组变量是否存在显著性差异,分析结果显示(见表5)职级和工作年限两组变

量间的显著性 p 值小于 0.001, 水平上呈现显著性, 说明不同岗位职级对工作年限的要求有所不同。因为两组变量之间是 2×3 交叉类型表, 故用 Cramer's V 衡量两个分类变量之间关联强度, 以此进一步通过

效应量指标分析变量间的相关程度。Cramer's V 值范围为 0~1, 越接近 1 关联程度越强, 表 5 显示 Cramer's V 值为 0.869, 说明两组变量之间关联程度极强。

表 4 国际移民组织岗位胜任力描述性分析

节点	职级(频次, 占比)			工作年限(频次, 占比)		合计
	高级	中级	其他	<7年	≥7年	
知识背景	18, 4.7%	169, 44.6%	192, 50.7%	185, 48.8%	194, 51.2%	379
工作经验	18, 4.9%	180, 48.8%	171, 46.3%	179, 48.5%	190, 51.5%	369
数字化能力	2, 1.4%	77, 52.4%	68, 46.2%	71, 48.3%	76, 51.7%	147
尊重与认同	3, 3.1%	52, 53.6%	42, 43.3%	39, 40.2%	58, 59.8%	97
跨文化与沟通	16, 3.7%	179, 41.5%	236, 54.8%	234, 54.3%	197, 45.7%	431
适应与协作	6, 5.8%	53, 50.9%	45, 43.3%	47, 45.2%	57, 54.8%	104
分析与解决	2, 1.5%	61, 45.9%	70, 52.6%	67, 50.4%	66, 49.6%	133
抗压与管理	4, 2.9%	55, 39.3%	81, 57.8%	88, 62.9%	52, 37.1%	140
领导力	13, 11.1%	66, 56.4%	38, 32.5%	37, 31.6%	80, 68.4%	117

表 5 不同职级对工作年限要求的差异检验结果

变量	名称	职级			X^2	p	V
		其他	中级	高级			
工作 年限	<7年	66	4	0	103.459	0.000***	0.869
	≥7年	5	56	6			

注: **、*、* 分别代表在 1%、5%、10% 水平上显著。

3.2 不同职级对胜任力要求的差异检验

首先, 根据不同职级对不同维度的胜任力要求进行分组, 检验数据正态性, 结合正态分布直方图看出数据基本符合正态分布。其次, 对数据进行方差齐性检验, 结果显示尊重与认同、领导力两个变量的显著性 p 分别为 0.032、0.017, 均小于 0.05, 水平上呈显著性, 拒绝原假设, 因此数据不满足方差齐性。因此, 尊重与认同、领导力两个变量使用单因素方差检验不同分组数据是否存在显著性差异, 其余变量则使用非参数检验。方差分析结果显示(见表 6), 不同职级在数字化能力($p=0.035$)和领导力($p=0.004$)两个胜任力维度上统计结果显著, 说明存在显著差异, 其余变量均不显著。进一步结合偏 Eta 方(η^2)和 Cohen's f 对差异性进行量化分析, 数字化能力的 η^2 为 0.049, 说明数据的差异有 4.9% 是来源于不同组别间的差异。Cohen's f 为 0.226, 说明数据的效应量化的差异程度为小程度差异。领导力的 η^2 为 0.157, 说明数据的差异有 15.7% 是来源于不同组别间的差异, Cohen's f 为 0.431, 说明数据的效应量化的差异程度为大程度差异。应用 LSD 方法进行事后多重比较分析, 发现在数字化能力这一胜任力维度上, 均值

大小排序为中级>其他>高级, 高级和中级($p=0.028$)这一组内组别存在显著性差异。在领导力这一维度上, 均值大小排序为高级>中级>其他, 中级和其他($p=0.001$)、中级和高级($p=0.008$)、高级和其他($p<0.001$)三个组内组别存在显著性差异。

3.3 不同工作年限对胜任力要求的差异检验

首先, 根据不同年限对不同维度的胜任力要求进行分组, 检验数据正态性, 结果显示每个因变量基本上呈现出钟形(中间高, 两端低), 说明数据虽然不是绝对正态, 但基本可接受为正态分布。其次, 对数据进行方差齐性检验, 结果显示尊重与认同、适应与协作、抗压与管理三个变量方差不齐, 因此采用 Welch's T 检验, 其余变量满足方差齐性要求, 则均采用 T 检验。差异检验结果显示(见表 7), 不同工作年限在抗压与管理($p=0.013$)、领导力($p<0.001$)两个变量维度上存在显著差异, 其余变量差异不显著。抗压与管理在 7 年以下和 7 年及以上两个组别上的均值分别为 0.776 和 1.257, 差异幅度 Cohen's d 为 0.427, 差异幅度较小。领导力在工作年限要求 7 年以下和 7 年及以上两个组别的均值分别为 1.194 和 0.529, 差异幅度 Cohen's d 为 0.706, 差异幅度中等。

4 研究结果

从人才需求来说, 国际移民组织大部分岗位职级为中级或其他事务性岗位, 仅有 4.4% 左右是高级管理岗位。尽管如此, 半数以上的岗位要求工作经验达到 7 年及以上。根据卡方检验结果, 职级和工

作年限两组变量之间存在显著差异,所有高级岗位和绝大部分中级岗位均要求具备7年及以上工作经验,其他岗位则大部分要求7年以下工作经验即可,说明国际移民组织的岗位职级越高,越需要职员具备丰富工作经验。在招聘文本中可发现,大部分岗

位均要求具备硕士以上学历及一定年限的工作经验,如果学历没有达到要求,则对应聘者工作年限要求更高,说明丰富的实践经验一定程度上可弥补学历不足。

表6 不同职级对胜任力要求的差异检验结果

变量名	变量值	样本量	平均值	标准差	<i>F</i>	<i>p</i>	组间差	总离差	η^2	Cohen's <i>f</i>
知识背景	其他	71	2.70	1.660	0.157	0.855	0.753	322.526	0.002	0.048
	中级	60	2.82	1.384						
	高级	6	3.00	1.789						
工作经验	其他	71	2.41	1.848	1.653	0.195	11.969	497.124	0.024	0.157
	中级	60	3.00	1.983						
	高级	6	3.00	1.673						
数字化能力	其他	71	0.96	0.948	3.430	0.035*	6.880	141.270	0.049	0.226
	中级	60	1.28	1.091						
	高级	6	0.33	0.516						
尊重与认同	其他	71	0.59	0.855	1.134	0.349	2.733	146.321	0.019	0.138
	中级	60	0.87	1.228						
	高级	6	0.50	0.837						
跨文化与沟通	其他	71	3.32	1.747	1.066	0.347	5.214	333.080	0.016	0.126
	中级	60	2.98	1.359						
	高级	6	2.67	1.033						
适应与协作	其他	71	0.63	0.760	1.501	0.227	2.389	109.051	0.022	0.150
	中级	60	0.88	0.993						
	高级	6	1.00	1.265						
分析与解决	其他	71	0.99	1.007	1.143	0.322	2.581	153.883	0.017	0.131
	中级	60	1.02	1.157						
	高级	6	0.33	0.516						
抗压与管理	其他	71	1.14	1.246	0.921	0.401	2.426	178.934	0.014	0.117
	中级	60	0.92	1.013						
	高级	6	0.67	1.211						
领导力	其他	71	0.53	0.693	8.622	0.004**	21.185	135.080	0.157	0.431
	中级	60	1.10	1.085						
	高级	6	2.17	1.472						

注:***、**、*分别代表在1%、5%、10%水平上显著。

比较不同职级岗位的胜任力均值,可发现大部分高级或中级岗位比其他岗位的胜任力要求更高,仅在跨文化与沟通、抗压与管理两个维度上其他职级比中高级的均值高。差异检验结果显示,数字化能力和领导力两个胜任力在不同职级存在显著差异。具体分析,数字化能力在高级、中级、其他岗位上的均值分别为0.33、1.28、0.96,大小排序为中级>其他>高级,说明在数字化能力这一维度上,国际移民组织对中级岗位的要求最高,对高级岗位的要求

最低。从招聘信息文本分析可看出,大部分中级岗位涉及软件开发管理、内部审计、人力资源管理、内部监督与评价等相关工作岗位,这些岗位的工作内容需要职员能够熟练使用计算机软件和操作系统,并能应用数字化工具进行数据分析。而在领导力这一胜任力维度上,高级、中级、其他岗位上的均值分别为2.17、1.10、0.53,大小排序为高级>其他,说明国际移民组织对职级越高的岗位,领导力的要求也越高。国际移民组织招聘的高级岗位主要包

括行政或财务助理、部门主任等岗位,综合性的管理岗位更需要职员具备一定领导力,协调各项行政活

动,对员工开展培训、监督和评估,以推动部门绩效水平提升。

表7 不同工作年限对胜任力要求的差异检验结果

变量名	变量值	样本量	平均值	标准差	<i>t</i>	<i>p</i>	平均值差值	Cohen's <i>d</i>
知识背景	≥7年	67	2.896	1.558	-0.960	0.339	0.253	0.164
	<7年	70	2.643	1.523				
工作经验	≥7年	67	2.836	1.872	-0.852	0.396	0.279	0.146
	<7年	70	2.557	1.953				
数字化能力	≥7年	67	1.134	1.113	-0.688	0.493	0.120	0.118
	<7年	70	1.014	0.925				
尊重与认同	≥7年	67	0.866	1.217	-1.739	0.085	0.309	0.300
	<7年	70	0.557	0.810				
跨文化与沟通	≥7年	67	2.940	1.380	1.512	0.133	0.403	0.258
	<7年	70	3.343	1.710				
适应与协作	≥7年	67	0.851	1.034	-1.165	0.246	0.180	0.201
	<7年	70	0.671	0.737				
分析与解决	≥7年	67	0.985	1.135	-0.153	0.879	0.028	0.026
	<7年	70	0.957	0.999				
抗压与管理	≥7年	67	0.776	0.867	2.523	0.013*	0.481	0.427
	<7年	70	1.257	1.326				
领导力	≥7年	67	1.194	1.158	-4.131	0.000***	0.665	0.706
	<7年	70	0.529	0.675				

注:***、**、*分别代表在1%、5%、10%水平上显著。

比较不同工作年限岗位的胜任力均值,可发现大部分工作年限要求越高的岗位,在知识背景、工作经验、数字化能力、尊重与认同、适应与协作、分析与解决和领导力等7个维度上均值更高,仅在跨文化与沟通、抗压与管理两个维度上比工作年限短的组别均值低。分析说明,对于工作年限更长、工作经验更丰富的应聘者,国际移民组织对其各方面的胜任力期待值更高,更希望职员具备全面综合的胜任力。其中,抗压与管理、领导力这两个胜任力在不同工作年限存在显著差异,说明对工作年限更短的应聘者,国际移民组织更希望他们具备一定抗压能力,有组织力、执行力、责任感,能够管理好工作优先级,独立完成工作,这些都是初入职场工作者所必须具备的胜任力。而对工作年限更长、工作经验更丰富的人来说,国际移民组织则更期望他们能够具备一定领导力,能够管理好下属,推动高水平绩效管理。

5 国际移民组织人才胜任力培养对策建议

5.1 人才培养:高校培养并储备基础人才

对高校来说,主要培养的是国际组织的初级人

才,应该注重培养基础的跨文化沟通能力、抗压与管理能力等胜任力,以积累工作经验、提升实践能力为主。当前,众多国内高校开设了国际组织人才培养相关项目,大多数都是“外语+专业”的培养模式,绝大部分由外语类院校或专业牵头开展,较少在其他专业领域的院系开展,尚未形成以专业技术领域为基础的国际组织人才培养体系,对不同国际组织和不同岗位的胜任力诉求也不明晰。因此,应鼓励高校的专业院系深度参与具有行业背景的国际组织人才培养,也可由专业院校和外语类院校联合培养人才,如政法类院校联合外语类院校培养国际刑警组织等具有法律行业背景的国际组织人才^[15]。根据用户需求和特殊岗位的人才实际诉求量身定制培养内容,分层分类模块化教学,以符合不同国际组织的人才需求^[16]。同时,鼓励社会组织和企业积极参与国际组织人才培养环节,提供实习和实践平台,更好地服务人才培养需求^[17]。

5.2 人才输送:建立人才库精准推送人才

鉴于不同职级、不同工作年限的岗位对胜任力要求不同,要以胜任力为导向精准培养和推送国际

移民组织人才。一方面,要分层储备具有不同专业背景和工作经验的人才,可参考联合国的人才库(Talent Pool)或人才管道(Talent Pipeline)计划,建立我国自己的人才库。库内人才主要包括在任的国际移民组织人才,他们可能会被提升或过渡到新角色,以及具有适当技能和经验的外部候选人,以满足不断发展的国际组织人才需求。人才库或人才管道的建立是组织的一种竞争优势,减少了招聘时间和招聘成本,在有任职需求时能迅速找到合适的人才,提高招聘质量。另一方面,要与储备人才建立强联系,提高人才的参与度,有针对性加强人才继任和输送能力,特别是对具备丰富工作经验的人才,要加强其领导力等胜任力,以符合更高层次岗位的需求。根据国际移民组织不同岗位的胜任力要求,建议以不同职业类别(审计、法律事务、政治事务等)为划分,提供针对性的培训和工作坊,建立导师制搭建职业网络,提供职业发展支持,提高职位竞争力,特别是在联合国启动人才库招聘机制时提高申请成功率^[18]。

5.3 人才保障:政策保障形成闭环管理

除了要加强国际移民组织人才的培养与输送,还需建立完善的人才保障制度,形成人才培养、输送、回巢、再哺育的闭环管理和良性循环。如法国在法律中明确提出对外派人员的社会福利保障事宜,特别关注国际组织职员的养老保险、医疗保险、子女教育等关键问题^[19]。因此,我国可借鉴其他国家的经验,提高国际组织职员在外的社会福利和法律权益,完善各项政策保障。除了在任期间的政策保障,还需要推动国际组织人才回巢机制。如德国政府非常重视发挥国际组织人才回巢后再哺育的作用,为其职业发展提供规划和支持,并将其视为国际组织高级职员的重点培养对象^[20]。此外,回巢人员应当充分发挥国际组织胜任力,传授国际组织工作经验,并畅通职业渠道,使得这批优秀人才能继续从事国际事务相关工作。

参考文献:

- [1] 赵源. 国际公务员跨文化领导力研究:基于联合国司局级以上中国籍职员的案例分析[J]. 东岳论丛, 2024, 45(2):134-144.
- [2] International Organization for Migration. World migration report 2024 [EB/OL]. (2024-05-07) [2025-04-24].

<https://worldmigrationreport.iom.int/what-we-do/world-migration-report-2024-chapter-1/world-migration-report-series>.

- [3] 孙吉胜. 中国参与全球治理与全球治理人才培养的思考[J]. 中国外语, 2020, 17(6):4-10.
- [4] 罗弦. 联合国系统中的中国人才:现实挑战与路径建设[J]. 世界教育信息, 2018, 31(16):49-52.
- [5] 滕珺, 曲梅. 联合国未来胜任力模型分析及其启示[J]. 中国教育学刊, 2013(3):5-7.
- [6] 吴易唯, 倪好. 构建基于联合国价值观和行为框架的人才培养新模式[J]. 神州学人, 2023(11):32-35.
- [7] 吴钊, 李爱国. 国际公务员胜任力框架比较研究:以联合国粮食及农业组织和国际电信联盟为例[J]. 区域与全球发展, 2021, 5(4):25-39.
- [8] 陈绿夏, 尹童, 张瑞琪, 等. 国际公务员胜任力比较研究:以经济合作与发展组织和世界银行为例[J]. 区域与全球发展, 2021, 5(4):40-53.
- [9] 毛哲玮. 涉外法治人才培养视域下联合国警察胜任力培养优化路径[J]. 中国人民警察大学学报, 2024, 40(11):45-52.
- [10] 赵源. 国际公务员胜任素质研究:以联合国业务人员和司级人员为例[J]. 中国行政管理, 2018(2):137-142.
- [11] 赵源, 李博轩. 国际组织人才需求与履职能力研究[J]. 中国行政管理, 2024, 40(7):61-70.
- [12] 赵源, 吴皓玥. 国际组织领导人履历对其晋升的影响:基于149个国际组织“一把手”的分析[J]. 中国科技论坛, 2022(5):178-188.
- [13] 金蕾菀, 刘士达, 施华杰, 等. 国际组织最高领导人的任职特征及对国际化人才培养的启发[J]. 清华大学教育研究, 2019, 40(5):82-90.
- [14] SPENCER L M, SPENCER S M. Competence at work: models for superior performance [M]. New York: John Wiley & Sons, 1993: 9-11.
- [15] 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(5):67-74.
- [16] 辛越. 新时代中国维和警察培训战略改革及转型探析[J]. 中国人民警察大学学报, 2024, 40(11):34-44.
- [17] 孔炜良, 阎潇. 新时代维和警务人才培养模式改革探究[J]. 中国人民警察大学学报, 2023, 39(1):46-50.
- [18] 段世飞, 林小军, 郗依婷. 英国顶尖大学复合型国际组织人才培养模式研究:以伦敦政治经济学院为例[J]. 新文科理论与实践, 2024(3):98-110.
- [19] 王文瑞, 朱婷婷. 法国国际组织人才发展策略研究[J]. 世界教育信息, 2025, 38(1):37-43.
- [20] 陆娇娇, 贾文健. 德国国际组织人才培养与输送的“螺旋模式”研究[J]. 比较教育研究, 2021, 43(12):79-89.

International Organization for Migration Talent Demand and Competency

MAO Zhewei, WANG Yinchun

International School, Zhejiang Police College, Hangzhou, Zhejiang Province 310053, China

Abstract: This study used the Latent Dirichlet Allocation Model (LDA) to analyze 137 job descriptions released by the International Organization for Migration (IOM) between April 2023 and April 2024. The IOM personnel competency elements were identified as work experience, knowledge background, respect and recognition, digital literacy, cross-cultural and communication skills, adaptability and collaboration, analysis and problem-solving, stress resistance and management, and leadership. The research results show that there are significant differences in the competency requirements for different levels of positions: intermediate positions have the highest demand for digital literacy, while senior positions have the lowest demand for it but the highest demand for leadership. Positions with different work experience requirements also show significant differences in the competency demands for stress management and leadership. The analysis shows, for applicants with longer work experience and more extensive professional experience, the IOM has higher expectations for their overall competencies and hopes they possess comprehensive and integrated competencies. Based on the aforementioned findings, we propose such suggestions as cultivating reserve candidates for IOM, establishing a talent pool, and formulating policy guarantees so as to form a management system with a closed loop.

Key words: International Organization for Migration; international organization talents; competency; talent demand; posts

(责任编辑 马龙)

(上接第13页)

Narrative Strategy and Communication Path of Public Security Short Video from the Perspective of Empathy Theory

QIU Yaxian

Criminal Investigation Department, Shanxi Police College, Taiyuan, Shanxi Province 030401, China

Abstract: Adopting empathy theory as an overarching framework and combining it with empirical analysis, this study systematically deconstructs the narrative logic and operational mechanisms of high-impact public security short videos. The content modeling and symbolic analysis uncover the intrinsic drivers of empathy generation: the public's psychological need for certainty in a risk society; the emotional energy accumulated through interactive mechanisms; the identity-building motivation characterized by "social currency." On this basis, the study explains how short videos promote mutual understanding and consensus between police and the public through emotional arousal, perspective-taking, and value elevation across affective, cognitive, and moral dimensions of empathy. Accordingly, this paper proposes the following paths for transforming the narrative paradigm of public security short videos: constructing an embodied cognitive field through scenario-based expression to activate emotional resonance, reinforcing normative internalization via value encoding to achieve rational-emotional synergy, integrating fragmented information structures through strategic agenda design, consolidating collective memory resources through ritualized media performances, and anchoring cross-cultural emotional commonalities to improve the cross-contextual communication efficacy and global reach of policing culture.

Key words: empathy theory; public security short video; narrative; communication; construction of collective memory

(责任编辑 李献惠)