



中国政法大学北京市司法局北京市朝阳区联合打造基地

协同培养高素质实战型涉外法治人才



□ 本报记者 蒲晓磊 文/图

由中国政法大学、北京市司法局和北京市朝阳区联合主办的涉外法治基地建设推进大会近日在北京举行。大会启动中国政法大学涉外法治基地(北京朝阳)(以下简称朝阳基地)并签署涉外法治人才协同培养合作协议。

为什么要培养涉外法治人才?培养什么样的涉外法治人才?怎样培养涉外法治人才?这些涉外法治人才培养的热点问题,在本次会议上得到回应。

中国政法大学党委书记姜泽廷在致辞时表示,朝阳基地要切实提高政治站位,致力于构建具有中国立场、中国气派和中国风格的涉外法治话语体系和人才支撑体系;围绕立德树人的根本任务,培养国家急需的高素质实战型涉外法治人才;以服务国家战略为支点,积极同国家的高质量发展、高水平开放要求相适应。

人才是关键

党的二十大和二十届三中全会对涉外法治建设作出专门部署、提出明确要求,为更好地推进涉外立法工作指明了方向、提供了根本遵循。

“当前,正值世界百年未有之大变局和中华民族伟大复兴战略全局交汇之际,国际形势发生深刻复杂变化,风险挑战与日俱增,我国比以往任何时候都更需要加快推进涉外法治体系和能力建设。”姜泽廷说。

北京市司法局局长崔伟说,随着“一带一路”倡议深入推进,我国企业“走出去”步伐加快,跨境争议、合规风险、知识产权保护等挑战日益凸显,只有构建与国际接轨的法治规则体系,才能在国际竞争中把握主动权,为高水平对外开放筑牢“防火墙”。

加强涉外法治建设,人才是关键。

“当今世界的综合国力竞争,说到底是人



由中国政法大学、北京市司法局和北京市朝阳区联合主办的涉外法治基地建设推进大会现场。

才越来越成为推动经济社会发展的战略性资源。涉外法治人才在涉外法治工作中具有基础性地位和作用,加快培养涉外法治人才是做好涉外法治工作的关键。”中国政法大学校长马怀德说。

当前,我国涉外法治人才的培养机制还需进一步完善,高素质涉外法治人才还比较紧缺,需要在加强涉外法治人才培养上采取更为硬性的措施,提升人才培养的实效性和精准度,为涉外法治工作战略布局提供人才支撑。

“三方协同打造朝阳基地,目标就是培养出一批‘德法兼修、明法笃行’的高素质涉外法治人才,为中国式现代化行稳致远提供全面的涉外法治智力支持和有力保障。”姜泽廷说。

三方协同打造

在朝阳区建设涉外法治基地,是深入调研后作出

的决定。

“朝阳区经济发展蓬勃,国际交往频繁,服务水平一流,汇聚了百余家世界500强企业的地区总部,2024年GDP总量首次突破9000亿元大关,充分彰显了区域经济发展的实力与活力。在社会经济持续高水平发展的过程中,朝阳区业已形成与国际接轨的涉外法治文化环境,全球多家顶尖律所,知名国际仲裁机构在朝阳设立分支机构和代表处。”姜泽廷说。

朝阳区委副书记、区长吴小杰介绍说,近年来,朝阳区着力加强规则衔接、机制对接、资源链接,全方位提升外资外贸、知识产权、金融服务等各个领域的涉外法律服务水平。朝阳区汇聚了北京市38%的律师事务所,93%的外国律师事务所驻华代理机构和53%的律师。朝阳区围绕北京“两区”建设,聚力打造国际商事仲裁中心核心承载区,初步构建起全链条商事争议解决服务融合发展的生态圈。

而且,中国政法大学与朝阳区在法治建设方面的合作,已经开展多年。

“近年来,朝阳区与中国政法大学在法治政府示范区建设、行政复议规范化建设等工作深度合作。共建涉外法治基地是进一步深化校企合作、推进涉外法治环境完善、大力提升涉外法律服务的重要举措。”吴小杰说。

姜泽廷说,涉外法治基地落户朝阳,恰巧为这片热土注入新的活力。三方协同打造朝阳基地,致力于完善以实践为导向的涉外法治人才教育培养机制。支持朝阳区升级“高端商务+顶级法务”双轮驱动模式,助力打造全国首个“商务区+法务区”法商融合创新生态样板。

崔伟表示,此次“校一市一区”三方合作,将进一步统筹府学资源,协同推进基地建设,为涉外法治人才培养、涉外法治制度建设、国际商事仲裁中心(北京)建设提供更高层次的服务和支持,助力北京成为全球法治资源集聚高地和国际商事纠纷解决优选地。

以实践为导向

与会人员一致认为,要完善以实践为导向的法治人才培养机制。

教育部高教司副司长武世兴说,要以科技发展、国家战略需求为牵引,着眼提高创新能力,优化高等教育布局,完善高校学科设置调整机制和人才培养模式。支持高校与实务单位共同完善以实践为导向的培养机制,紧扣实战型涉外法治人才培养目标,在人才培养方案制定、课程教材建设、师资队伍建设、实习实践、质量保障评价等方面全方位、全过程、实质性协同,打造产教融合、协同育人新模式,大力推动涉外法治人才培养“脱虚向实”,早日培养出一批政治立场坚定、专业素质过硬、通晓国际规则、精通涉外法律实务的涉外法治人才。

姜泽廷说,此次三方协同打造朝阳基地,致力于完善以实践为导向的涉外法治人才教育培养机制。未来,朝阳基地将逐步构建实践、实训、实战“三圈”赋能,“教学+业务+场景”有机统一的高素质涉外法治人才协同培养模式,实现教育链、人才链与产业链的深度融合与创新发展,建立“人才支撑、机制创新、价值输出”的战略布局,推动我国从国际规则适应者向全球治理引领者跨越,为涉外法治建设提供新的增长极和更强大的战略支撑力。

马怀德指出,涉外法治人才培养要以实践为导向,针对现阶段涉外法治人才实践实战能力欠缺、创新开拓不够等问题,补短板、强弱项、提能力、促创新,精准服务高水平对外开放的新需求,培养学以致用、知行合一的优秀涉外法治人才。要做好涉外法学的学科建设和涉外法治实践的紧密结合,深入推进涉外法治人才培养供给侧结构性改革,促成供给端(教育链、人才链)和需求端(产业链、创新链)的深入嵌合,开展涉外法治课程设置、培养机制和实践教学的一揽子改革。

个别用人单位滥用性格测试筛选求职者

涉嫌违反法律侵犯劳动者平等就业权

□ 本报记者 赵晨熙

“你是I人(内向型人格)还是E人(外向型人格)?”

近段时间,这句看似无厘头的问话成为年轻人开启社交的高频词,随着MBTI性格测试持续风靡,很多人开始通过这项测试来增进对自己和他人的了解。

所谓MBTI性格测试是一种基于心理学理论的性格分类工具,这种测试方法将个人人格分为16种类型。不承想,这样一项旨在了解自己和他人性格特点、行为偏好的性格测试却逐渐成为不少用人单位招聘时的“标配”,一些求职者更是因此被拒之门外。

中国社会科学院法学研究所社会法研究室副主任王天玉在接受《法治日报》记者采访时指出,用人单位如果将性格测试作为招聘门槛,甚至以此为由拒绝求职者,将涉嫌违反劳动法、就业促进法等相关法律,侵犯劳动者的平等就业权,构成就业歧视。

性格测试渐成招聘“标配”

又到一年招聘季,去年下半年辞掉工作的鲁宁,本想着沉下心来重新找一份工作,不承想却遭遇了性格测试“拦路虎”。

因为有良好的英语水平,鲁宁选择了一家有涉外业务的互联网公司,在顺利通过面试和笔试后,公司HR(人力资源工作者)希望他能在线做一份MBTI性格测试。

“这个测试我以前做过,因为比较内向且感性,所以结果可能在一些人看来没有那么‘讨喜’。”尽管如此,鲁宁仍然将结果发给了应聘公司HR,在他看来,自己业务能力能否胜任才是关键,所谓性格测试只是因为单位想要进一步了解应聘者,便于日后个性化管理而已。

出乎意料的是,在将测试结果发给HR后,他的应聘之路就此终止。鲁宁曾多次询问自己未被招录的原因,对方表示是经过综合考量后觉得他难以胜任应聘岗位工作。但鲁宁觉得,那份他并未在意的性格测试报告,或许就是“罪魁祸首”。

“面试六家企业,做了四次性格测试,技术岗位不看技术看性格?”“单位直接要求E人优先,难道我们这些I人不配找工作吗?”记者在浏览社交平台后发现,当前以性格测试来“考察”求职者并不是新鲜事,和鲁宁有类似遭遇的求职者不在少数,有的用人单位甚至直接将性格测试结果不符合要求作为拒绝求职者的理由,使其成为求职路上的“拦路虎”。

“在招聘时了解求职者性格其实在业内一直存在,只是现在更为常见。”有多年企业招聘经验的人力资源经理徐露告诉记者,此前这类测试在外企中较多,随着MBTI性格测试在网络走红,不少企业开始尝试将其作为招聘中的一个环节。

徐露坦言,她目前所在的公司也希望求职者提供MBTI测试结果,但并不强制,公司招录仅以此作为部分参考,以便快速了解求职者和已有团队或应聘岗位的匹配情况等,最终录取还是要综合考量个人能力和岗位适配度等因素。

记者注意到,在一些社交平台上依然有不少诸如“‘爆改’性格秘籍,求职专属定制”“HR眼中的MBTI排序列表”等各类针对招聘性格测试的经验分享帖,内容主要是教求职者应在应聘时如何有意识地进行“性格伪装”,选择更有利于职场的选项。

与招聘挂钩涉嫌违法

为何性格测试从年轻人之间娱乐化的“社交谈资”逐渐成为严肃的“招聘标配”?很多求职者在对此感到不解的同时,也纷纷质疑用人单位这样的行为是否合法。

“用人单位在招聘时除了需要了解求职者的工作能力,也应该能够了解他们的心理健康状况,这是可以理

解的,毕竟心理健康也属于求职者整体健康的重要组成部分。”但在王天玉看来,当前问题主要出在两个方面。一方面是很多用人单位采用的所谓性格测试方法,并不能真正意义上了解求职者的心理健康状况,而是偏向个人性格,具有极大的主观色彩,结果也不权威。另一方面,用人单位如果将性格测试结果和是否录用相挂钩,那么可能涉嫌违反相关法律规定,构成就业歧视。

在我国现行法律制度体系中,针对就业歧视的规定主要出现在劳动法和就业促进法中。劳动法明确规定,劳动者享有平等就业和选择职业的权利;劳动者就业,不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。就业促进法在前述四种禁止情形的基础上,进一步添加了“等”字以涵盖其他可能的歧视情形,扩展了法律对就业歧视的认定范围。

“法律无法对所有情形都进行具体规定,这个‘等’字,为禁止就业性格歧视提供了法律依据。”王天玉认为,如果用人单位因所谓性格测试结果而拒绝求职者,或明确提出只选择某些性格的求职者,则涉嫌构成对于特定“性格”求职者的歧视。

劳动合同法赋予用人单位在招录劳动者时必要的了解权限,规定用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况,劳动者应当如实说明。

“但这一前提是要与劳动合同直接相关,也就是要与劳动者想要应聘的工作岗位之间存在直接相关的关系。”王天玉发现,当前很多用人单位要求求职者所做的性格测试无法证明与工作岗位有任何关联,属于用人单位擅自扩张自身权利。如果用人单位要求求职者进行性格测试,甚至将此作为能否录用的因素之一,那么用人单位需要证明这一测试的科学性和准确性以及与工作岗位之间的关联性,否则可能涉嫌违法。

首都经济贸易大学劳动经济学院教授范围指出,根据劳动法和就业促进法等法律的相关规定,用人单位在招聘期间要求求职者所做的所有测试,包括性格测试、心理测试等,都应该与求职者所应聘的职业岗位相关。劳动者性格与职业认知条件之间的关联性本身就存在

争议,如果用人单位无法证明相关测试基于合理的岗位需求,或将其与应聘程序相挂钩,那么将涉嫌构成就业歧视,侵犯了劳动者平等就业的权利。

治理需多层次齐抓共管

尽管网络上针对招聘性格测试的质疑一直不绝于耳,但现实中这样的情况依然存在,部分企业更是直接在招聘需求中注明优先录取哪些MBTI人格类型。由于企业在招聘时属于强势一方,求职者大多只能被动接受。

如何解决这一问题,受访专家认为,应当从法律、司法、监督等多层面共同完善,齐抓共管。

当前法律中并未明确就业性格歧视的具体规定,王天玉认为,相关部门可以通过出台司法解释或发布典型案例等形式来对其作出进一步规范,要明晰哪些行为可能构成就业性格歧视,在什么情况下或哪些岗位,用人单位可以要求求职者进行相应测试,还应注重把劳动者心理健康和个人性格进行区分。这样也有助于劳动监察部门“对此类行为进行监管整治”。

就业促进法第六十二条规定,实施就业歧视的,劳动者可以向人民法院提起诉讼。但由于用人单位不录用劳动者不需要说明过多理由,导致就业歧视隐蔽性很强,劳动者举证困难,维权成本高。对此,王天玉建议可以适用举证责任倒置,比如在涉及就业性格歧视的问题上,由用人单位来承担一定的举证责任,证明自己没有采取相应歧视行为,特别要证明进行性格测试的合理性及关联性。

华东政法大学经济法学院助理研究员施婧薇建议,劳动者在求职时如果遭遇区别对待,可以通过向劳动监察部门举报、法院起诉等方式,维护自身合法权益。

“企业如果想要了解劳动者的性格特质,可以在劳动者入职后且协商一致的情况下为其做相关性格测试,再根据他们的意愿和个性分配到更合适的岗位。”施婧薇指出,用人单位如果因求职者的某种性格特质就将其拒之门外,不仅有较大的违法风险,也会影响企业声誉,不利于吸引优秀人才。

用法治力量整治招聘中的性格歧视

社会时评

□ 赵晨熙

正值“金三银四”求职季,不少求职者却在应聘时经历各种“糟心事”。无论是老生常谈的学历歧视、性别歧视、年龄歧视、地域歧视,还是近期更为离谱的性格歧视,用人单位“任性”招聘不仅严重损害了劳动者的正当权益,更已触及法律红线。

为保障劳动者合法权益,促进公平就业,劳动法、就业促进法等法律均规定,劳动者就业,不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。相关部门也多次发文严厉禁止各类就业歧视行为,积极营造公平就业环境。

根据相关法律规定,用人单位不得设置与岗位无关的条条框框限制求职者平等就业。但在现实中,部分用人单位却依然存在“我的地盘我做主”的错误观念,充分暴露出其法律意识淡薄等问题。

招聘的本质在于科学评估求职者的岗位胜任力,部分用人单位将年龄、学历、性格等作为录用“硬指标”,不仅偏离了能力考核的初衷,更是对劳动者平等就业权利的侵害。

在法治社会,对任何可能侵犯劳动者合法权益的行为都应当零容忍。整治就业歧视乱象,需要构建多方协同的治理体系,用法治力量来保障每一位劳动者平等就业的权利。

□ 张永坤

在总体国家安全观的战略框架下,文化安全作为非传统安全的重要领域,正日益成为国家治理体系和治理能力现代化的重要组成部分。其不仅关系国家精神命脉的稳定,也关乎社会意识形态生态的健康运行。

文化安全的深层结构主要体现在三个维度:一是主权性,即国家对文化资源、话语权及其发展路径的有效掌控;二是认同性,指社会成员对主流价值观念的广泛认同与文化归属感;三是稳定性,即文化传播秩序不受外部破坏性干扰的能力。在数字化、信息化加速推进的背景下,这三者之间的内在联系更为紧密,对应的法治保障需求也愈发迫切。

文化安全与意识形态安全协同

文化安全与意识形态安全密切交织,相辅相成。文化是意识形态的重要载体,意识形态是文化安全的核心指引。在文学、影视、游戏等文化产品中,价值观的表达本质上体现的是意识形态的传播与渗透能力。若文化丧失意识形态引领,极易陷入价值混乱,进而影响国家认同与社会凝聚。

在数字技术深度介入文化传播的当下,两者的互动更加频繁且复杂。算法推荐既可强化主流意识形态传播,也可能在无意中放大边缘价值、亚文化乃至颠覆性信息。深度伪造、信息操控、话语污染等新型技术工具,使意识形态风险隐蔽化、扩散化。因此,必须从文化安全的高度统筹意识形态法治体系建设,打好主动仗、构筑防火墙。

文化治理赋能意识形态法治体系

推动意识形态法治保障体系建设,应充分挖掘我国深厚的文化治理传统。中华法系历史上始终强调“德法并举”“礼法合治”,体现出以文化为基底的法治思维逻辑。

在当前推进国家治理体系和治理能力现代化的背景下,文化治理不只是价值导向的输出方式,更是社会共识的生成机制。文化领导权的合法性来源于民众的普遍认同,其在制度建构和法治运行中的构建日益显现。因此,意识形态法治保障体系的构建必须注重文化治理逻辑的融入,形成“文化赋能法治—法治规范文化”的双向互动机制。

具体来看,应从以下三个传统文化资源中汲取法治智慧:第一,德法共治的历史经验,强调制度与伦理、法律与道德的协同;第二,党纪严于国法的政治文化传统,体现中国共产党领导下政治纪律和组织纪律的优先性;第三,家国同构的伦理基础,有助于在社会治理中实现“法理情”统一。

加强数字领域意识形态风险规制

近年来,我国已初步形成以国家安全法、网络安全法、数据安全法、爱国主义教育法等法律为核

构建意识形态法治保障体系的文化安全路径

心的意识形态法治框架。然而,面对日益复杂的数字文化传播环境,现有立法仍存在规范碎片化、条文原则化、覆盖范围传统化等不足,亟须加快专门立法与规则细化。

比如,数据安全法第二十一条明确提出分类分级保护制度,但尚未针对文化数据(如网络文学、影视剧用户偏好数据等)的意识形态风险作出具体规定。《出版管理条例》第二十六条虽对出版物内容设有审查机制,但以公众号、自媒体为载体的数字出版内容尚未明确纳入监管范围。

对此,应加快文化数字化领域立法进程,完善文化内容“负面清单”制度,细化意识形态风险识别指标,明确法律责任边界。推动实现从平台端内容审核到算法端推荐机制、从用户端使用行为到数据端风险防控的全链条法治覆盖。

构建多部门联动监管机制

在宣传思想文化领域,意识形态治理具有高度的跨部门、跨层级特点。当前,宣传、网信、公安、教育、文化等多部门在各自职责范围内各司其职,但也容易出现监督信息分散、资源无法共享等问题。

建议以“全周期管理”理念为导向,建立以宣传部门为核心,文化、网信、公安、教育等协同参与的矩阵式治理架构。开发意识形态风险数字监测平台,打造线上线下“双线联动”监管机制,实现从内容预警、平台干预到案件查处的全流程闭环处置。一旦出现涉及意识形态领域的异常信息,各部门可快速反应,协同作战,防患于未然。

强化文化数据主权治理

意识形态风险不仅限于国内空间,更呈现出跨境传播、跨平台渗透的趋势。在全球文化交融与技术竞合加剧背景下,我国亟须增强对跨国文化数据平台的治理能力和价值引导力。

一方面,应针对境外平台向国内传播未受意识形态审查的内容,利用用户数据构建“价值画像”等行为,探索建立反制数据霸权的法律框架,从价值导向、伦理审查、数据主权、文化基因保护等方面制定相应规制标准。

另一方面,应积极参与全球人工智能和数据治理规则的制定与合作,提升我国在国际规则话语体系中的影响力,为意识形态安全提供稳定的外部制度环境。

文化安全不仅是国家安全的重要内容,也是意识形态法治保障体系建设的基础支撑。面对新时代意识形态风险新特征、新挑战,唯有坚持系统思维与法治思维并重,从顶层设计、法律体系、技术治理、国际合作等多维发力,才能有效构筑文化安全的坚实防线,推动国家治理现代化迈向更高水平。

(作者单位:西南政法大学新闻传播学院)

制图/李晓军

