中外企业跨文化交流实践对高职外语商务人才培养的启示

史咫阳

深圳职业技术大学商务外语学院　广东深圳

【摘要】在全球化与“一带一路”倡议深入推进的背景下，中外企业合作中的跨文化交流已成为决定合作成败的核心要素。本文以霍夫斯泰德国家文化维度理论和特龙彭纳斯—汉普登-特纳组织文化维度理论为分析框架，在系统梳理中外企业跨文化交流实践所揭示的文化冲突与应对策略的基础上，深入剖析当前高职外语商务人才培养面临的“重语言轻文化、重知识轻实践、重理论轻场景”三大结构性困境。研究发现，企业跨文化实践对高职人才培养提出了从“语言工具型”向“跨文化沟通型”转型的迫切需求，具体体现在复合型能力结构重构、场景化教学模式创新、产教融合机制深化三个维度。本文据此提出“文化认知—场景实训—双师共育—数智赋能”四位一体的培养路径，旨在为高职外语商务专业教育改革提供理论参考，具有实践意义。

【关键词】跨文化交流；中外企业合作；高职教育；外语商务人才培养；文化维度理论

【基金项目】2026 年度学校教学质量与教学改革工程项目；校级本科通识教育选修课程项目：跨文化沟通

【收稿日期】2026 年 9 月 12 日　　【出刊日期】2026 年 10 月 13 日　　【DOI】10.12208/j.ije.20260147

Implications of intercultural communication practices in Sino-foreign enterprise cooperation for foreign language business talent cultivation in higher vocational education

Zhiyang Shi

School of Foreign Languages and Business, Shenzhen Polytechnic University, Shenzhen, Guangdong

【**Abstract**】Against the backdrop of deepening globalization and the Belt and Road Initiative, intercultural communication in Sino-foreign enterprise cooperation has become a core factor determining the success or failure of such partnerships. Taking Hofstede’s national cultural dimensions theory and the Trompenaars–Hampden-Turner organizational cultural dimensions theory as the analytical framework, this paper systematically reviews the cultural conflicts and coping strategies revealed in intercultural communication practices between Chinese and foreign enterprises, and then conducts an in-depth analysis of three major structural dilemmas currently facing foreign language business talent cultivation in higher vocational education: overemphasis on language over culture, on knowledge over practice, and on theory over situational contexts. The study finds that enterprise intercultural practices pose an urgent demand for the transformation of vocational talent cultivation from an “instrumental language” orientation to an “intercultural communication” orientation, which is concretely reflected in three dimensions: the reconstruction of a composite competency structure, the innovation of scenario-based teaching models, and the deepening of industry–education integration mechanisms. Accordingly, this paper proposes a four-in-one cultivation pathway comprising “cultural cognition – scenario-based practical training – dual-teacher co-education – digital-intelligence empowerment,” aiming to provide theoretical reference and practical significance for the educational reform of foreign language business programs in higher vocational colleges.

【**keywords**】Intercultural communication; Sino-foreign enterprise cooperation; Higher vocational education; Foreign language business talent cultivation; Cultural dimensions theory

1 引言

随着全球经济一体化进程的加速和中国对外开放水平的持续提升，中外企业之间的合作日益成为推动经济发展的重要引擎。从国家能源集团与法电集团联

作者简介：史咫阳（1971-），汉族，上海人，副教授，硕士，研究方向：比较文化/外语教学。

合打造的海上风电项目，到中国建材国际工程集团与德国 CTF 太阳能公司共同研发的碲化镉发电玻璃成套技术，这些成功的跨国合作案例不仅推动了技术革新，更深刻揭示了跨文化交流在合作中的核心地位。孟妮（2020）[1]在研究中指出，正确的跨文化沟通策略使中国企业能与沿线国家企业在商贸交流中建立良好的合作关系，实现国际贸易领域的双赢。而现实中，文化差异带来的沟通障碍依然是国际合作中的重要隐患和壁垒。另一学者胡瑞锋（2020）[2]也指出，当下时代科技飞速发展，但文化差异导致的跨文化交流障碍仍是合作中的潜在风险。

我国高等职业教育是培养应用型技术技能人才的前沿阵地。高职外语商务专业每年向社会输送大量涉外商务人才进入外贸企业、跨境电商平台、涉外服务等工作岗位。然而，在对毕业生的回访调研中企业界普遍反映高职毕业生在文化敏感度、跨文化沟通能力和国际交流场景适应力等方面存在明显不足。此现象反映出人才培养供给侧与产业需求侧之间的结构性错配问题。

本文以中外企业跨文化交流实践为抓手，系统分析企业跨文化实践中的经验和问题，从企业和社会需求角度探寻培养新时代高职外语商务人才的启示和方向。本文将围绕三个问题进行讨论：（1）中外企业在跨文化交流实践中的核心理论框架和文化冲突以及应对策略。（2）企业跨文化实践对当下高职外语商务人才培养提出的能力新要求。（3）高职院校应如何借鉴当今企业跨文化交流实践重构人才培养模式。

2 跨文化交流的核心理论框架

2.1 国家文化维度理论

跨文化传播理论的发展为理解中外企业合作中的文化差异提供了系统视角（迪里巴尔纳，2005）[3]。国家文化维度是荷兰管理学家吉尔特·霍夫斯泰德（Geert Hofstede）提出的[4]跨文化理论，也是理解中外企业跨文化差异的经典分析框架。该理论包括四个维度——权力距离、个人主义与集体主义、男性化与女性化、不确定性规避。这一理论框架对于中外企业合作具有重要的阐释力。首先，以权力距离维度为例，中国属于高权力距离文化，企业内部等级观念较强，决策往往由高层做出；而北欧国家则属于低权力距离文化，强调平等沟通和团队参与。在个人主义与集体主义维度上，中国企业呈现明显的集体主义倾向，重视关系网络和团队和谐；而美国、英国等西方企业则更强调个人成就和独立决策。这些差异若不能得到有效识别和管理，极易在合作中引发误解与冲突。

2.2 组织文化维度理论

该理论是荷兰学者冯斯·特龙彭纳斯（Fons Trompenaars）与查尔斯·汉普登-特纳（Charles Hampden-Turner）在霍夫斯泰德研究的基础上进一步发展了组织文化维度理论[5]。它包含七个维度：普遍主义与特殊主义、个人主义与集体主义、中性与情绪化、特定性与扩散性、成就导向与归因导向、顺序导向与同步导向、内在导向与外在导向。其中，普遍主义与特殊主义维度对中外企业合作具有突出的分析和解释价值。在高普遍主义文化（如美国、德国）中，商务活动强调规则的普遍适用性，合同一旦签订即应严格执行；而在高特殊主义文化（如中国、拉美国家）中，人际关系和具体情境往往比抽象规则更具考量和优先性，协议或合同可视情况灵活调整。康豪（2023）[6]对上海迪士尼乐园的实证研究结果中显示，中美员工在正规性取向、规则与人际关系处理方式、问题解决偏好上展现出明显差异。这正是普遍主义与特殊主义维度在工作场景中的具体投射和文化差异的典型案例。

2.3 高语境和低语境文化理论

爱德华·霍尔（Edward T. Hall）提出的高语境与低语境文化理论[7]为理解中外企业沟通差异提供了另一个重要视角。在高语境文化（如东亚国家）中，沟通信息的大部分蕴含于语境和人际关系中。人们更注重“怎么说”而非“说什么”，信任关系的建立先于具体交易。而在低语境文化（如英美国家）中，沟通强调信息本身的明确性和直接性，谈判双方倾向于直截了当地表达立场。这一理论框架对于解释中外商务谈判中的误解和沟通效率差异等问题具有重要的指导意义。

3 中外企业跨文化交流实践的现实困境与应对策略

3.1 文化冲突的显性表现

丁非（2015）[8]对中国企业跨文化管理的研究揭示了文化冲突的普遍规律。根据现实案例，笔者发现中外企业合作中的文化冲突集中体现在以下几个方面。其一是沟通方式差异。低语境文化背景的外方管理者倾向于直接、明确的指令。而高语境文化背景的中方员工习惯含蓄、委婉的表达方式，这种差异常导致信息传递的失真和误解。其二是决策模式差异。中国企业倾向于集体决策和关系导向，决策过程注重各方共识和积极面子的维护，因此时间周期相对较长。而西方企业注重程序化和效率，决策权力相对集中，对决策速度有较高期待和具体安排。其三是时间观念差异。在顺序导向文

化中，时间被视为线性资源，强调守时和计划执行；而在同步导向文化中，时间是非线性的可灵活调配的资源。人际关系往往优先于时间表安排。此外，俞文钊与贾咏（1997）[9]对数十家合资企业的调研发现，受到上述三方面影响的中外管理者在管理方式和管理理念上的显著差异往往会成为交流中冲突的根源。

3.2 企业应对策略的多方探索

面对上述文化冲突，研究发现中外企业在实践中积累了丰富的应对经验。比如，胡瑞锋（2020）[2]在对德国 ME 公司与中国子公司的案例分析中指出，企业建立培训机制、创建高效的跨文化交流团队和优化沟通网络，能够有效减小文化差异带来的误解。这说明企业在跨文化沟通层面有意识进行文化敏感度培训，以帮助员工正确理解合作伙伴的文化背景和行为逻辑。另外，在跨文化管理层面，有些企业尝试采用“文化融合”模式，既不盲目推崇某一方文化，也不简单折中，而是在保留各自文化优势的基础上寻求协同效应。Allan Bird（2016）[10]强调，跨文化培训是促进不同文化背景管理者与员工之间相互理解和沟通的有效策略。而在制度层面，一些国际化企业设立了“文化联络官”等专职人员，负责评估和化解文化冲突，确保合作项目的顺利进行。

3.3 企业实践对跨文化人才培养的启示

中外企业跨文化交流实践揭示了一个重要规律：成功的跨文化合作不仅依赖于语言能力，更依赖于对文化差异的深刻理解、灵活的沟通策略、以及持续的文化学习能力。这一规律对高职外语商务人才培养具有直观和重要启示。

首先，与过去相比，当今外语人才的语言能力是基础但不是全部。通过企业实践反复证明，单纯的语言翻译能力已不足以应对复杂的跨文化商务场景和国别文化交流，而是需要具备更多文化敏感性和文化适应力。正如陈婧文（2021）[11]基于霍夫斯泰德理论的分析所指出，增强文化意识和提高文化共情力是跨文化商务沟通的关键策略。其次，文化场景实践能力至关重要。企业中的跨文化沟通并非发生在书本和真空，而是在每天具体的工作事务和商务场景中。比如，商务谈判、合同签署、项目管理、客服关系等。从业者需要具备在特定场景中灵活运用沟通策略的能力。此外，持续学习与适应能力是核心竞争力。杨斯淋和白桦（2024）[12]的研究表明，社交距离和沟通策略需要根据具体情境动态调整。由此可见，文化差异并非一成不变。随着全球化的不断推进和国际政治经济形势的变化，文化冲突的表现形式也在不断演变，求同存异和文明互鉴的文化理念也在企业合作的深化中不断体现。因此，当下企业跨文化实践对外语人才培养提出了新的要求和方向。

4 高职外语商务人才培养的现状审视

4.1 人才培养目标与课程体系现状

当前高职外语商务专业以商务英语、应用外语（商务方向）为主体，培养目标定位为“具有扎实外语基础和商务知识的高素质技术技能人才”。课程体系通常由“语言基础模块+商务知识模块+综合实训模块”三部分构成。然而，在实际运行中，跨文化类课程往往被边缘化（王惠欣，2018）[13]，或以单纯的文化知识介绍形式存在，未能真正融入专业核心能力培养体系（胡志红，2026）[14]。

4.2 人才培养与产业需求的结构性错配

从企业角度来看，高职外语商务人才培养与产业需求之间存在明显的结构性错配。浙江财经大学外国语学院 2025 年底对宁波多家外贸企业的调研显示，企业普遍反映“本地化适配”是当前出海过程中的核心痛点，单纯依赖机器翻译易导致产品参数与营销内容误解，急需既精通外语、又熟悉贸易流程、具备跨文化沟通能力的复合型人才。豪雅集团强调“小语种+专业领域”能力可破解本地化难题；孚遥咨询提出“英语+法律/财会”等交叉学科背景能有效支撑合规与财税环节。

这一错配的根源在于：高职院校的课程设置仍以“语言知识传授”为核心逻辑，而非以“岗位能力培养”为目标导向。具体表现为：跨文化课程停留在概论层面，缺乏与真实商务场景的有机结合；实训环节以模拟为主，缺少企业真实项目的介入；评价体系侧重语言考试成绩，忽视了跨文化交际能力的评估（战海、刘舒展，2014）[15]。

4.3 AI 时代对人才培养的新挑战

生成式人工智能的快速发展，对外语商务人才培养提出了前所未有的挑战。AI 翻译工具的普及使得基础语言翻译的价值大幅降低，企业对外语人才的需求正从“语言工具”转向“能成事”的运营与创业型角色。湖南兴元科技股份有限公司张方方指出，AI 生成的外贸文案存在合规风险与同质化问题，小语种领域的技术应用仍有明显短板，学生应树立“AI 为工具”的认知，重点掌握对 AI 内容的甄别、校对与优化能力。上海商学院段俊晖教授提出的“HCEC 四维能力模型”[16]——人机协同力、文化深解力、伦理校准力、沟通共创力——为 AI 时代外语人才培养提供了新的方向指引。

5 企业跨文化实践对人才培养的启示与路径重构

5.1 重构“文化认知—场景实训—双师共育—数智赋能”四位一体培养路径

高职院校国际化人才培养模式的创新是回应产业需求升级的关键路径（郑亚莉、李佐，2023）[17]。基于中外企业跨文化交流实践的经验与教训，本文提出“文化认知—场景实训—双师共育—数智赋能”四位一体的高职外语商务人才培养路径。

文化认知维度要求将跨文化理论系统融入课程体系。具体而言，应在专业基础课程中嵌入霍夫斯泰德文化维度理论、高语境与低语境文化理论等核心内容，帮助学生建立系统的文化差异分析框架。同时，在跨文化交际类课程中开设“中外商务文化比较”“跨文化商务沟通案例”等相关专题，通过“案例驱动”的方式，引导学生从企业真实案例中识别文化差异、分析冲突根源、设计应对策略。天津商务职业学院应用外语学院提出的“场景逻辑”课程改革思路——将课程建在岗位群上、教材建在任务链上——正是这一方向的典型实践。

场景实训维度要求构建以真实商务场景为载体的实践教学体系。借鉴企业跨文化培训中的“模拟推演”方法，高职院校应开发覆盖“商务谈判”“合同管理”“国际展会”“跨境电商客服”“海外市场调研”等典型场景的实训项目。浙江金融职业学院“专业+语言+国别”培养模式的成功经验表明，将学生置于特定国别文化情境中进行项目式学习，能够显著提升其跨文化适应能力。广东行政职业学院与广州市八源贸易有限公司联合开展的现代学徒制试点，更是将课堂延伸至企业一线，实现了“学中做、做中学”的深度融合。该项目的成效表明，学生能快速掌握跨境电商运营、外贸业务实操等核心技能，完全匹配企业用人标准。

双师共育维度要求打造“校内教师+企业导师”的双师团队。企业实践表明，跨文化能力很大程度上是在实践中“习得”而非在课堂中“教得”的。高职院校应建立教师企业实践制度，推动外语教师进入涉外企业挂职锻炼，积累跨文化商务实战经验；同时，聘请具有丰富海外工作经历的企业专家担任兼职教师，开设“企业课堂”。湖南外国语职业学院许敏老师的实践表明，教师通过参与中非经贸博览会翻译服务、国际文化节组织等活动，能够将真实的跨文化经验转化为教学资源，开发《跨文化商务沟通》《国际会议翻译实务》等实战课程，惠及更多学生。

数智赋能维度要求主动拥抱 AI 技术变革，重塑跨文化能力培养方式。在 AI 翻译工具日益普及的背景下，人才培养重心应从“语言转换”转向“文化判断与策略选择”。具体而言，应开发基于 AI 的跨文化沟通模拟系统，让学生在虚拟场景中与不同文化背景的“数字人”进行商务谈判训练，系统实时识别文化冲突点并给予反馈。上海商学院《AI 赋能的全球商务沟通与跨文化传播》课程建设经验表明，将生成式 AI 与商务沟通、跨文化战略话语转化、多模态虚拟展台设计等模块有机结合，能够有效实现从课堂任务到职业能力的无缝衔接。同时，应引导学生掌握 AI 工具的正确使用方式，在“人机协同”中保持文化判断力和伦理意识。

5.2 课程体系的三层重构

在“四位一体”培养路径的框架下，高职外语商务专业的课程体系需要进行三个层面的重构。

第一层是文化认知模块。目前很多高校都开设了“跨文化交际”类相关课程，但在课程中需增设“中外商务文化比较”“职场国别文化”等相关课程模块，以帮助学生不仅在书本上建立文化差异分析的理论框架，而且通过课程内容的变化有意识引导学生从单纯的跨文化知识了解走向“理论+案例+反思”三位一体的学习和思维方式，使学生不但能运用理论工具分析企业跨文化案例，还能提高文化敏感性和适应性以及批判性思维的跨文化意识和思辨能力。

第二层是文化实训模块。根据当下时代背景下的“国际商务谈判”、“跨境电商运营”、“涉外客户服务”、“国际会展实务”等典型跨文化工作场景，开发跨文化实践项目化课程。以“任务驱动”方式展开跨文化的实践活动，涵盖“文化背景分析—沟通策略设计—模拟实施—反思优化”四个环节。例如，山东交通职业学院电子商务专业的改革实践表明，采用情境教学法和项目化学习后，学生在跨境电商相关文化知识测试中的平均分比对照班高出 15 分，模拟场景中的表现评分高出 20 分。

第三层是文化素养模块。引入“跨文化领导力”“国际商务礼仪”“全球视野与职业发展”等素养类课程模块或讲座，培养学生的高阶跨文化能力。同时，借鉴浙江金融职业学院“一二三课堂融合”的经验，将跨文化能力培养延伸到第二课堂（跨文化社团、国际文化周等）和第三课堂（国际志愿者、企业实习、海外学习等），让课堂从校园走向真实的职场和交流环境，完成从理论到实践的完整学习链。

5.3 产教融合的深化机制

上述所提到的企业跨文化实践对人才培养的新要求最终必然要通过产教融合机制来实现。因此，高职院校应积极面对社会对人才的新需求，主动对接区域外

向型产业，与企业协同共建“跨文化人才培养实训基地”，实现校企合作的人才培养模式。参考浙江金融职业学院“丝路学院”和“国别研究中心”的经验，可开展校企共建“跨文化商务研究中心”或“国别商务文化实训基地”。企业提供真实案例和实践场景，院校提供实训课程和人才支持，形成“产学研”的一条龙。山东外事职业大学构建的“需求牵引、内容共建、跨境教学”育人模式，已与 26 个国家和地区的 67 所高校建立合作关系，分国别编制人才需求清单，实现了人才培养与产业变化的动态匹配。

除此之外，在师资建设上，建立“校企双师”制度，推动教师到企业挂职锻炼，同时吸纳企业专家进入教学团队。湖南外国语职业学院组建的“跨文化能力培养教学团队”，联合校内多语种教师和校外涉外企业专家，共同制定跨文化人才培养方案，推动了课程校企共建、师资互聘、项目共研的授课模式，为高职院校跨文化教学提供了参考案例。同时，在评价机制上将企业评价纳入人才培养测评体系。企业实习评价、项目完成质量、客户满意度等指标应成为衡量学生跨文化能力的重要依据，推动从“分数导向”向“能力导向”转变的多元评价方案。

6 结语

综上所述，从霍夫斯泰德的文化维度理论到特龙彭纳斯的组织文化维度，从“一带一路”合作中的成功案例到中外企业中的文化冲突，这些实践反复验证了一个核心命题：跨文化能力不是语言的附属品，而是全球化时代商务人才的核心竞争力。当前，高职外语商务人才培养正处在一个时代转型的关键点。“职教出海”战略的深入推进、AI 技术的快速迭代、企业对人才需求的重新定位和升级都要求高职院校重新审视对跨文化人才培养的目标定位和路径设计。本文提出的“文化认知—场景实训—双师共育—数智赋能”四位一体培养路径着眼于新时代背景下为企业实践与教育实践之间搭建一座桥梁，使高职外语商务人才培养真正实现从“语言工具使用者”向“跨文化沟通者”的成功转型。

参考文献

[1] 孟妮. “一带一路”背景下探析我国企业跨文化商务沟通[J].中国商论,2020(11):65-66.

[2] 胡瑞锋.德国 ME 公司跨文化商务沟通对策研究[D].中南财经政法大学,2020.

[3] 菲利普 •迪里巴尔纳.跨文化传播新论[M].单波,石义彬,译.武汉:武汉大学出版社,2005.

[4] Hofstede G. Culture’s Consequences: International Differences in Work-Related Values[M]. Beverly Hills: Sage Publications, 1980.

[5] Trompenaars F, Hampden-Turner C. Riding the Waves of Culture: Understanding Diversity in Global Business[M].2nd ed.New York: McGraw-Hill,1998.

[6] 康豪.上海迪士尼的组织文化研究[D].上海财经大学,2023.

[7] Hall E T. Beyond Culture[M].New York: Doubleday,1976.

[8] 丁非.中国企业的跨文化管理研究[D].云南大学,2015.

[9] 俞文钊,贾咏.共同管理文化的新模式及其应用[J].应用心理学,1997(01):3-10.

[10] Bird A, Mendenhall E M. From cross-cultural management to global leadership: Evolution and adaptation[J].Journal of World Business,2016,51(1):115-126.

[11] 陈婧文.基于霍夫斯泰德文化维度理论的跨文化商务沟通研究[J].商场现代化,2021(16):106-108.

[12] 杨斯淋,白桦.企业在跨文化商务谈判中的社交距离[J].中小企业管理与科技,2024(02):115-117.

[13] 王惠欣.中外合作办学中的跨文化冲突与路径分析[J].校园英语,2018(06):30-31.

[14] 胡志红.高职英语课程中学生跨文化交际能力培养探析[N].河南日报农村版,2026-06-01(03).

[15] 战海,刘舒展.中外合作教育中的文化冲突[J].教育与职业,2014(30):39-40.

[16] 段俊晖.数智人文融合赋能:构建全球商务沟通与跨文化传播育人新生态[C].第十九届全国英语类专业院长/系主任高级论坛, 2026.

[17] 郑亚莉,李佐.创新高职院校国际化人才培养模式[J].神州学人,2023(Z1): 42-45

版权声明：©2026 作者与开放获取期刊研究中心（OAJRC）所有。本文章按照知识共享署名许可条款发表。
http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

OPEN ACCESS