

国内各行业外语需求与测评研究报告

中国外文局 CATTI 项目管理中心

2022 年 8 月

本报告指导单位

全国翻译专业资格（水平）考试办公室、中国外文局翻译院

本报告撰写单位

中国外文局 CATTI 项目管理中心

本报告参与单位

大连外国语大学、北京第二外国语学院、同济大学、武汉大学、黑龙江大学、黑龙江外国语学院等

致谢

本报告中不需要时效性的基础数据和样本大多来源于 2018 年国家人力资源社会保障部人事考试中心和中国外文局全国翻译专业资格（水平）考试办公室联合课题《全国专业技术人员外语水平考试基础研究》，在此一并感谢！

摘 要

为适应国内各行业对外语人才的需求，提升各行业人员的外语能力，国家从上世纪 90 年代开始推出全国专业技术人员职称英语等级考试（简称职称外语等级考试）。该考试推出后，通过以考促学的方式，对提升各行业从业人员，尤其是专业技术人员的外语水平发挥了重要作用。

2017 年起，中共中央办公厅、国务院办公厅陆续印发《关于深化职称制度改革的意见》《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》以及《关于深化项目评审、人才评价、机构评估改革的意见》等相关文件，决定不再将职称外语等级考试作为专业技术人员评聘职称的必要条件，各地、各部门在实际操作中自行掌握。为了进一步做好各行业从业人员外语水平评价服务，探索新形势下各行业外语能力建设、外语人才匹配的新思路，全面了解各行业，尤其是用人单位对从业人员外语水平的实际需求，掌握各行业中从业人员的外语实际应用情况，2018 年，国家人力资源社会保障部人事考试中心与中国外文局翻译资格考试办等部门联合国内六所高校开展了覆盖英语、日语、俄语、德语、法语、西班牙语等六个主要外语语种的各行业从业人员外语水平考试基础研究工作。该研究对 15 万余人进行了调研，有效数据接近 10 万份，是人事考试领域采样数据最多的一次调研。

后期由于政策调整和疫情爆发并持续至今，当时的很多研究成果和数据未能得到及时使用和公布。今年以来，为使相关数据和调研分析结果能为广大高校、社会机构的研究所用，中国外文

局 CATTI 项目管理中心和原参加课题的 6 所高校中部分骨干成员一起，对相关数据进行了一定范围内的重新调研和修正更新，并从国内各行业对外语人才的需求和如何对非外语专业毕业的各行业从业人员提升其外语能力、测评外语水平的角度进行了重新分析和研究。

本报告以覆盖六个语种的调研数据为依据，具有实证科学性；采用线上调研与线下调研相结合的方式，运用成熟的研究方法以及先进的跟踪评价与数据处理方法，样本数据丰富翔实，具有公信力和客观性；以全国范围内各行业从业人员为调研主体，以社会需求为依据来探讨各行业对外语的需求和外语测评方式；基于需求本位和结果导向设计，提出针对非外语专业人员的外语能力培养和测评建议，通过对反馈意见的数据分析判断测评方式的需求状况与建议方向，并提出具有一定建设性的对策与建议。

本报告中所称各行业不包括翻译行业。翻译行业的外语能力测评主要是国家人力资源社会保障部和中国外文局联合主办的全国翻译专业资格（水平）考试。

关键词：各行业；外语需求；外语人才需求；外语能力测评

目 录

| | |
|-------------------------------|----|
| 一、综述 | 1 |
| (一) 各行业从业人员外语能力测评发展综述 | 1 |
| (二) 在各行业开展从业人员外语能力测评的意义和作用 . | 6 |
| 二、调研分析情况 | 8 |
| (一) 现行测评方式的情况 | 8 |
| (二) 各行业对从业人员外语能力测评的需求 | 10 |
| 三、对各行业未来开展从业人员外语能力测评的建议 | 14 |
| (一) 对测评整体设计的建议 | 14 |
| (二) 对测评试题设置的建议 | 16 |
| (三) 对测评模块的建议 | 17 |
| (四) 对测评命题工作的建议 | 18 |
| (五) 对考务流程的建议 | 19 |
| 四、结论 | 20 |
| 五、参考文献 | 20 |

一、综述

(一) 各行业从业人员外语能力测评发展综述

改革开放以来,国家一直重视对各行业从业人员外语能力的培养和提升,并在以考促学的原则下,推出统一的考试来进行能力测评。国家统一组织的关于全国各行业从业人员的外语能力测评主要是原全国专业技术人员职称英语等级考试(下称“(原)职称外语考试”),该考试是由国家人社部组织实施。国内外针对该考试的研究非常少,且研究内容主要是关于该考试的介绍、应试技巧等,如:魏洲平(2012)研究了第二次修订后的职称外语考试题型及备考和答题技巧;Cheng(2008)的研究从测试学的角度介绍了中国外语考试中职称外语考试的题型构成、时间分配、施考范围等考试特征;步雅芸(2005)介绍了第一次修订后职称外语考试的内容及应考技巧;郑庆珠(2001)研究分析了职称外语考试的应试策略与技巧。虽然这几项研究方法和过程略有不同,但研究内容集中在对考试的简介和学生视角的应试策略,并未涉及考试本体研究。对原职称外语考试题型质量与测量效果的研究极为少见,仅有曹霞(2006)通过对2003年到2005年职称外语考试试卷的分析,研究了该考试信度和效度,结果显示职称外语考试的效度较低,建议试卷设计者从信度和效度两方面入手开发真实考试模式,用来衡量职称外语考试应试者的外语综合水平与应用能力。虽然该研究成果属一家之言,但研究结果反映出原职称外语考试尚存在诸多问题。

原职称外语考试分为三级,A级相当于大学英语四级考试水平,B级相当于公共英语三级偏上水平,C级相当于公共英语二

级偏上水平。考试内容包括阅读理解和词汇两种题型。大纲于1998年正式出版。在1999-2001施考三年的基础上于2001年进行了第一次修订，要求考生具备一定的英语应用能力，引导应试者的思维向综合、灵活、变通、创造的方向发展。在经过2001年大纲修订后，实现了从知识记忆向能力、从单一考查到多元考查两个重要方面的改变，这对原职称外语考试来说是一个重大的进步。但是，考试主要考查单词辨析、单词搭配和阅读理解，涉及专业领域的内容很少，使得应试者在备考期间只是单纯地“刷题”，未达到综合考查应试者英语应用能力这一目标。基于第一次修订的问题，原职称外语考试于2007年进行了第二次修订，在第一次修订的基础上更加关注应试者的英语应用水平。但是，考试的基本题型仍然没有改变，还是重点考查应试者的阅读理解和词汇运用能力，原职称外语考试的深层次问题依然存在。2016年，国家对原职称外语考试做出重大改革，某些行业取消了职称与外语考试挂钩的规定，国家也不再统一组织全国范围的职称外语考试。

通过文献检索，课题组了解到从1990年开始至1995年在全国范围内开始逐步推行职称外语考试，原国家人事部以及国务院职称改革领导小组办公室先后颁布了人职发〔1990〕4号文件、《人事部关于在专业技术职务评聘工作中严格掌握外语条件的通知》（人职发〔1991〕4号）《国务院职称改革领导小组办公室关于对实行专业技术资格考试的系列外语水平要求的通知》（职改办〔1992〕12号）《人事部职位职称司关于在评审专业技术职务工作中有关掌握外语条件的补充通知》（人职司函〔1993〕

8号)和《关于通过BFT考试的人员可免于专业技术外语考试的通知》等系列文件,用以明确外语(英语)考试在职称评审中的作用。1995年开展的第一次职称外语考试只有英语一个语种,考试类型属于综合类考试,根据职称的系列分为A、B、C三个级别,后经1996年和1997年两年的推广,1998年人事部颁布了《关于专业技术人员职称外语等级统一考试的通知》(人发[1998]54号),决定从1999年开始,实行全国专业技术人员职称外语等级统一考试(简称“职称外语统一考试”),明确了职称外语统一考试的原则、考试制度、考试成绩的应用、考试标准、以及考试时间等具体事项,其中在考试标准中划分了考试的等级和适用范围,并指出试题主要以测试阅读理解能力为主。此外,英语语种的考试划分了综合与人文类、理工类、财经类和卫生类四个类别。同年,职称外语考试大纲也正式出版。在之后施考三年的基础上,《专业技术人员职称外语等级考试大纲》于2001年进行了第一次修订,把四个专业类别整合为三个,将综合与人文类和财经类合并为综合类,其他两个专业不变,同时考试仍保持A、B、C三个级别的划分,此次修订实现了从知识记忆向能力、从单一考查到多元考查两个重要方面的改变。2004年,在《关于做好2005年度全国专业技术人员职称外语等级统一考试工作通知》(国人厅发[2004]105号)中明确指出,2005年将根据当年命题水平和考试情况确定各语种、级别、类别的全国通用标准,用以规范职称外语(英语)等级统一考试的成绩应用。2007年,根据《关于完善职称外语考试有关问题的通知》(国人部发[2007]37号)的精神,职称外语考试于当年进行了第二次修订,在第

一次修订的基础上更加关注应试者的外语应用水平。2016年，《关于深化职称制度改革的实施意见》（中办发〔2016〕77号）按照中央关于深化人才发展体制机制改革的部署，提出了包含三个总体要求在内的六条具体要求，这也为深化职称外语考试明确了方向，同年颁布了第三次修订后的《全国专业技术人员职称外语等级统一考试大纲》，进一步规范了考试名称，明确了考试的测量目标，确立了修订大纲词汇表的原则，进一步改革了考试的整体设计。

通过对职称外语考试的历史沿革进行梳理，尤其是对相关的文件进行整理，我们不难发现，该考试始终以提高专业技术人员业务素质，确保专业技术人员评聘质量，提高专业技术人员的工作水平，加强专业技术人员外语能力建设为目标，秉承贯彻执行改革开放政策，扩大对外交流与合作，学习、吸收国外先进科学技术和管理经验，推动我国各项事业发展的原则，从严要求，杜绝一切形式主义、弄虚作假的行为。同时又要求实事求是，区别对待，允许不同地区和不同部门针对各专业技术系列和职务层级对外语的不同需求制定标准，不搞“一刀切”。从1998年第一次颁布实施考试大纲到2016年第三次修订大纲，这一过程是为了达成既定目标，贯彻实行既定原则进行的实事求是、与时俱进的尝试。课题组通过系列调查发现，无论是直接参与职称外语考试的专业技术人员，还是用人单位，亦或是职称评审部门，尽管都对该考试持有这样或那样的意见，但同时也都在较大程度上肯定了该考试的作用。

虽然有关过去该考试遇到的问题以及现状的评论在互联网

上并不鲜见，例如，2001年第一次修订大纲之后，有些人认为考试题目和教材并不是完全符合，考试主要考查单词辨析、单词搭配和阅读理解，很少涉及专业领域的内容，使得应试者在备考期间只是单纯地“刷题”，没有达到应用的目标；2007年第二次修订大纲之后，有的人认为考试的基本题型仍然没有改变，重点考察阅读理解和词汇，脱离社会实践，考试越来越演变成为了考试而考试，原职称外语考试深层次的问题没有改变；国家在2016年对原职称外语考试做了重大改革，某些行业取消了职称与外语（英语）考试挂钩的规定，这对某些从业时间较长，贡献巨大和外语水平不高的专家来说是有益的，但同时也容易导致很多需要外语能力的人才选拔中出现混乱和不公正情况等问题。课题组对中国知网上与过去职称考试相关内容进行检索，发现有关职称外语考试的论文、政府通知以及报刊评论仅有50余篇，其中除2011年中南大学硕士生李敏在其硕士毕业论文《政府主导下的职称外语考试现状及对策研究》中对职称外语考试中的弊端和问题进行了阐释，并从职能划分、考试管理、法律法规不健全以及经济因素的角度分析了原因之外，其他文章并未在对该考试问题及现状的内容阐述上形成科学体系，因此其参考意义有限。鉴于此，课题组面向各行业的从业人员和用人单位分别进行调查，希望能够找出过去行业外语能力测评现状以及遇到的问题，并探讨在各行业如何测试从业者的外语应用能力。

需要特别说明的是，课题组的调查工作是在项目开始阶段进行的。首先，课题组面向各行业从业人员进行了广泛的调查，参与此次调查的人员不但在年龄、工作年限、学历状况、工作单位

性质、从事的行业等方面具有广泛的代表性，而且他们中既有曾通过原职称外语考试的人员、参加过相关高等学校或国外组织的外语水平考试的人员，也有未通过这些考试或未参加过这些考试的人员，这说明此次调查具有较为广泛的代表性。其次，课题组在项目伊始进行的调查中还发放并回收了面向用人单位的问卷，从问卷数据的统计中可以看出，此次参与调查的用人单位不但数量较多，而且在单位性质、行业领域以及用人规模方面也都具有广泛的代表性。

（二）在各行业开展从业人员外语能力测评的意义和作用

课题组依据对各行业从业人员外语能力测评的目标群体、用人单位的界定与分类，起草完成了以调查各行业从业人员外语能力测评的社会需求为目标的分类调查问卷，并通过在线作答及发放纸质问卷的形式，在各抽样城市分类对各相关群体、用人单位和部门完成了问卷发放、回收以及数据汇总分类的工作。基于对调查问卷中相关内容的逐一分类分析、对具有广泛代表性问题的论证，以及对调查问卷共性反馈意见的归纳整理，我们可以得出如下结论：

首先，通过广泛调查发现，外语能力在各行业的用人需求中有着重要地位。随着我国国力的日趋强大，尤其是高等教育事业的蓬勃发展，从业人员在工作之初的学历水平逐渐提高，相当一部分人员在参加工作前就已通过了一些高等学校或国外组织的外语水平考试，这为这些人员今后的工作打下了坚实的基础。同时，随着我国改革开放的日益扩大，越来越多的用人单位有更多的机会走上国际化的舞台，在用人单位追求效益的驱动下，许多

从业者在入职之初便被要求具有一定的外语水平，在踏上工作岗位之后，许多用人单位在部分或所有的工作岗位也均有外语水平的要求。除最普遍要求的阅读能力之外，依岗位不同还会或多或少地要求从业人员具备口语表达能力、听力理解能力、书面表达能力、笔译能力和口译能力。这就需要从业人员始终保持一定的外语水平、具备一定的外语能力才能胜任自己的本职工作。从业人员外语能力测评可以为相关人士提供衡量外语水平的标准，因此可以服务于从业人员的这一需求。

其次，以测促学，促进各行业从业人员外语能力的提升。新时代下，一方面从业人员需要始终进行知识更新；另一方面，随着我国改革开放的日益扩大，对外交流与合作的机会也越来越多，这都需要从业人员始终秉持终身学习的态度。而通过设置符合从业人员外语需求的外语能力测评可以在一定程度上督促从业人员加强外语学习，进而更好地促进业务的发展，这显然也十分符合用人单位的需求。

再次，可以在评优评先、职务晋升、出国选派等选拔工作中发挥重要作用。外语能力测评的开展不但可以帮助用人单位区分人才，实行有效的人才绩效战略，而且也可以为人才选拔部门提供有效的参考依据，避免情大于理的事情发生，因此，外语能力测评能够满足用人单位在人才选拔时的工作需要。值得一提的是，从对用人单位所作的调查中已经发现，这些群体对原职称外语考试虽然存在一些意见，如考试内容不完全符合从业人员的工作需要等，但此类考试的类别和等级的划分、考试的形式，以及其与从业人员工作的关联和匹配度还是受到了广泛肯定。

因此，如上所述，在各行业从业人员中开展外语能力测评的作用并非是其受到一些诟病的主要原因。因此，如果能够一方面加强对行业从业人员外语能力测评的科学性论证，另一方面对如何利用好外语能力测评，做好宣传和指导，就能够使其满足其服务对象的需求，达到为之所用的目的。通过调查问卷结果发现，无论是用人单位还是从业人员本身，都有改革优化或推出适合的行业从业人员外语能力测评的愿望，并希望此类测评能发挥其激励和引导从业人员加强外语学习的作用，助力业务发展。

同时，经过调查，我国各行业从业人员在工作中最常用的外语语种为英语，因此，对从业人员的英语水平开展一定测评有其现实意义。

二、调研分析情况

（一）现行测评方式的情况

通过对面向从业人员的调查问卷的数据进行统计发现，被调查人员对原职称外语考试类别划分、等级划分以及题型设置的评价基本一致，均约有半数以上（51%-55%）的人员认为原职称外语考试的类别划分、等级划分以及题型设置合理或比较合理；被调查人员中认为考试形式单一但仍能基本符合考查与实际工作相关的外语水平需要的比例要高出认为考试形式单一，不完全符合考查与实际工作相关的外语水平需要的比例近4%；被调查的人员中有77%认为该考试能够鼓励和引导各行业从业人员加强外语学习。通过对面向用人单位的调查问卷的数据进行统计发现，86.4%的被调查单位认为原职称外语考试的类别划分合理；87.3%

的被调查单位认为原职称外语考试的等级划分合理。

原职称外语考试虽然存在一定的问题，但并非一无是处。该考试的设计思路以及试卷的基本设置得到了半数以上从业人员和用人单位的肯定，其中多数用人单位较认可三个级别的难易度与从业人员实际工作的匹配度，且在一定程度上认为原职称外语考试的针对性较强，相对其他考试而言，该考试更加符合从业人员的实际情况。此外，相当多的从业人员也都认可该考试在鼓励和引导自身加强外语学习方面的作用。

当然，现行测评方式也存在诸多不足。通过对面向从业人员的调查问卷的数据进行统计发现，被调查人员对原职称外语考试的内容评价低于对形式的评价，认为考试内容与实际工作有关联，能够体现实际工作中的外语水平的比例要比认为虽然考试内容与实际工作有关联，但不能体现实际工作中的外语水平的比例低了近 7%；通过对用人单位的调查问卷的数据进行统计发现，被调查单位对原职称外语考试的内容评价也低于对形式的评价，认为考试内容与实际工作有关联，能够体现实际工作中的外语水平的比例要比认为虽然考试内容与实际工作有关联，但不能体现实际工作中的外语水平的比例低了近 8%。这一结果说明相对多的被调查人员和用人单位认为在实际工作中应用的外语与原职称外语考试内容存在脱节的地方。

除此之外，在面向从业人员的调查问卷的数据统计中还发现，被调查人员中认为原职称外语考试 A 级难或较难的占比为 62.2%，认为原职称外语考试 B 级难或较难的占比为 54.7%，这说明半数以上的考生在作答原职称外语考试 A 级或 B 级试题时可能会感到

吃力或较为吃力。

经过调查，原职称外语考试遇到的问题主要是考试内容与实际工作存在脱节，即考试虽与实际工作有关联，但不能完全体现从业人员在工作中的外语水平，这一点得到了从业人员和用人单位的普遍认同，而将这一点同“半数以上的从业人员认为过去职称外语考试 A 级和 B 级的难度较高”相结合，可以推断出参考人员觉得考试较难与“工作中的外语应用同考试内容脱节”存在一定的因果联系。

（二）各行业对从业人员外语能力测评的需求

为了切实弄清楚开展针对各行业从业人员外语能力测评的必要与否，课题组在此次调查中还专门设置了三个问题：一是外语（主要指英语，下同）在从业人员工作中的应用情况以及用人单位对外语能力和水平的要求；二是外语能力测评的作用及对外语能力测评的需求；三是对行业从业人员外语能力测评未来发展方向的建议。

首先，在外语在从业人员工作中的应用情况以及用人单位对外语能力和水平的要求方面：

从对面向从业人员的调查问卷的数据进行统计发现，68.3%的被调查人员认为其所在单位的全部或部分岗位对从业人员的外语能力有较高或一般要求；超过 2/3 的被调查人员认为在工作中有应用外语能力的机会；通过对在工作中有应用外语能力机会的人员问及在工作中的何种情况下需用到外语能力，以及对在工作中没有应用外语能力机会的人员及在工作中能或最有可能用到的外语能力的相关数据进行统计，发现这两类人员在各相同项

的占比排序是一致的，依次为阅读能力（两类人员分别为 34.8% 和 27.2%）、口语表达能力（包括日常口语表达能力和与业务相关的口语表达能力，两类人员分别为 32.6%和 25.7%）、书面表达能力（两类人员分别为 9%和 12.9%）、笔译能力（两类人员分别为 9.8%和 7.8%）、口译能力（两类人员分别为 5.7%和 5.8%）；基于在工作中没有应用外语（英语）能力机会人员的反馈数据，我们可以看到，与口语表达能力密切相关的听力理解能力也占了较高的比例（21%），这些都充分反映了听、说、读、写、译各项外语能力在从业人员的工作中都已有或可能会有应用的机会，而在其中尤以读和说（可包括与说密切相关的听）的占比最大。从对面向用人单位的调查问卷的数据进行统计发现，认为从业人员外语水平不重要或非常不重要的用人单位仅占 19.8%；用人单位各岗位对外语能力无任何要求的仅占 24.4%；64.4%的单位对员工有能够阅读专业资料、能够用外语进行日常口语交流、能用外语进行与专业相关的口语交流、能撰写与专业相关的外语文本、能进行专业相关的笔译、能进行专业相关的口译等要求；阅读能力均被认为是需求最大的，其次是口语表达能力，再次是听力能力。

在从业人员和用人单位中均有较高比例表明在工作中有要求或有机会应用外语能力；无论是从业人员还是用人单位均认为阅读能力是从业人员主要需要应用的能力；其余可应用到的外语能力依次为口语表达能力、听力理解能力、书面表达能力、笔译能力、口译能力。这些都充分证实了从业人员的外语能力在许多用人单位都不可或缺，除去阅读能力，其他各项外语能力在工作

中也并非可有可无。换言之，如果从业人员具备外语多项能力，一定会在用人单位的业务中发挥更大的作用。因此，正是因为有这些需求的存在，统一的标准也就势在必行，否则，如何公平地衡量各行业从业人员的外语水平和能力在工作中的作用就会成为空谈。

其次，在外语能力测评的作用及对外语能力测评的需求方面：

从面向从业人员的调查问卷的数据进行统计发现，77%的被调查人员认为原职称外语考试，即外语能力测评能够鼓励和引导从业人员加强外语学习。从对面向用人单位的调查问卷的数据进行统计发现，66.2%的被调查单位中同意在实际工作中参考从业人员的外语水平等级；76.2%的被调查单位认为外语能力测评会对从业人员的业务水平有促进作用；70.2%的被调查单位还同意设置针对行业所处领域的外语能力测评。大多数从业人员和用人单位均认可外语能力测评的以测促学作用。这些因素也说明了对从业人员进行外语能力测评具有必要性。

（三）存在的问题和改革方向

在从业人员、用人单位的选择中位列前两位的建议均为：一是改革优化从业人员外语能力测评工作，使其能更全面地体现对各行业从业人员外语水平的科学评价功能；二是将外语能力测评结果作为评优评先时的“加分项”，使从业人员外语能力测评起到激励和引导从业人员加强外语学习的作用。两项建议在两个问卷中这两项的合计占比都超过了60%。无论是从业人员，还是用人单位，都有改革优化从业人员外语能力测评的愿望，并希望该类测评工作能发挥其激励和引导从业人员加强外语学习的作用，

助力行业发展，在评优评先时外语能力测评的结果作为附加参考项。

依据对原职称外语考试遇到的问题、现状的分析和对开展从业人员外语能力测评的必要性的分析可以得出，行业从业人员和用人单位都对这类测评有一定的需求。因此，从业人员外语能力测评的主要参考群体应包括各行业从业人员，服务对象为各行业从业人员、用人单位和相关部门。

参考群体涉及的行业类别十分广泛，因为此类测评虽兼顾对外语听、说、读、写、译五种能力的考查，但在内容的选取上仅从尽量符合行业从业人员在工作中应用外语的场合、话题等基本需要着眼，不倾向于考查任何特定专业的专门外语；同时，某一行业类别是否参加该测评也可由用人单位根据本单位及不同岗位职责的实际情况来确定。

参考群体的能力等级评定不通过试卷本身来确定，即，尽管考试结束后评定的能力等级不同，但考试内容仍完全相同。在这种情况下，只要通过采用不同的分数段对应不同级别来区别，即可对不同的参考人员进行能力等级评定。具体的分数段设置也可不“一刀切”，而是按照用人单位的需要或专业的不同来最终确定。

此外，从对该测评的必要性分析可以看出，该测评的服务对象也包括用人单位和相关部门，因为用人单位是行业从业人员外语能力和水平的受益者和评价者。如前所述，外语能力测评对行业从业人员有以测促学的作用，所以行业从业人员外语能力和水平的提升必定会使用用人单位获益。当然，在获益的同时，如何公

平、公正地对行业从业人员的外语能力进行评定，也是用人单位实施人才战略的基础。

三、对各行业未来开展从业人员外语能力测评的建议

(一) 对测评整体设计的建议

任何一种测评体系的建立，其根本要求是要能够调动各利益相关者的参与热情，主动适应国家政策改革和测评改革的新常态，积极探索测评新路径，真正让测评达到科学、公正、实用、可测量。行业从业人员外语能力测评体系的建立，归根结底是要服务于用人单位的需求，满足从业人员在岗位能力中的外语使用需要，从而使其外语能力达到“够用、可用”。

在测评目的方面，从业人员外语能力测评不同于其他的外语能力测评，属于达标性考试。从业人员外语能力测评不是通过考试选拔外语人才，而是通过测评夯实行业从业人员外语能力，促进其职业发展。因此，此类测评行为规范应根据国际规划和社会需求，邀请外语测评领域专家和行政决策者共同起草和制定测评指南和细则，包括对测评需求、测评依据、测评方式和方法、测评质量评审、评审工作机制、评审程序、组织管理和后效监控等方面的要求。

在测评标准方面，从业人员外语能力测评可以借鉴APA(1999)、LTA(2000)、ETS(2002)等国际较为成熟的测评标准或测评规范，制定行业外语能力测评规范，细化测评细则，使此类测评的开发做到“测评目的具体化、测评规范标准化、试题编写科学化、考务工作规范化、评分环节程序化、后效研究长效

化”。对外能满足公众和社会问责的要求，对内也能满足促进备考群体能力发展的需求。

制定外语能力测评标准应根据不同行业、不同阶段的需求，开发定制型、层次型考试。能力测评研发应坚持“科学性、人本位、民族性”的导向，从国家、社会、个人等与测评利益相关者的角度考虑测评的有效性和实用性，在进行能力水平测评的同时，更要考虑测评的促学作用。一个测评体系的建立，是一个复杂的系统工程。行业从业人员外语能力测评涉及领域广、涉及人员多，更需要凝聚社会之力，使各部门、各环节有效互动，共同配合。可建立测评组、社会界、行政领域、实践界的良性对话机制和利益共同体，搭建国家级行业外语能力测评平台，共同做好数据跟踪、测评研发、项目研究等系列工作，从而提高测评服务层次，为社会和个人做好服务。

在测评的整体设计方面，尽管原职称外语考试在类别和等级划分上得到了行业从业人员、用人单位以及相关部门的认可，但同时也在内容上存在与从业人员实际工作脱节的问题。因此，为了趋利避害，行业外语能力测评可不再划分类别和等级。一方面，原职称外语考试在内容上存在的与从业人员实际工作需要脱节的问题，与类别的划分有不可分割的联系。因为通过上述分析可以明确的是，本测评主要服务对象的专业纷繁复杂，测评即便划分了类别，也不可能涵盖所有的专业，因此也就无法在内容上做到完全符合每一个专业的需要。如果不再进行类别划分，反而更容易回归能力测评的本质。当然，不再做类别划分并不代表在测评内容的选定上可以不做任何限制。在实际的命题中，尤其是在

题材的选取方面，仍应尽可能充分考虑行业从业人员在工作中应用外语的场合、话题等基本需要。另一方面，能力测评不再进行等级的划分，并不代表外语能力不同的从业人员均需采用统一标准进行衡量，而是将等级的划分放到测评之后进行，即对从业人员测评结果的使用权留给用人单位和相关部门，让这些深谙业内对外语能力的实际需求，以及深谙从业人员普遍外语水平的单位或部门确定本其行业外语水平标准，这样做不仅可以更加实事求是地对不同行业人员的外语能力进行评价，而且还可以更加充分地发挥本测评以测促学的作用。

（二）对测评试题设置的建议

在试题的基本设置方面，单纯的阅读理解能力测试已经不能满足考查行业从业人员外语水平的需要。随着我国国力的日趋强大，尤其是高等教育事业的蓬勃发展，行业从业人员在工作起始阶段的学历水平逐渐提高，相当一部分行业从业人员在参加工作前就已通过了一些高等学校或国内外组织的外语水平考试，这为这些人员今后的工作打下了坚实的基础。同时，随着我国改革开放的日益扩大，越来越多的用人单位有更多的机会走上国际化的舞台。在用人单位追求效益的驱动下，许多行业从业人员在入职之初便被要求具有一定的外语水平，在踏上工作岗位之后，许多用人单位在部分或所有的工作岗位也均有外语水平的要求。除最普遍要求的阅读能力之外，依岗位不同还会或多或少地要求行业从业人员具备口语表达能力、听力理解能力、书面表达能力、笔译能力、口译能力。因此，测评试题的基本设置应当充分考虑这一变化，一方面强化对阅读理解能力这一从业人员主要需要应用

能力的考查，另一方面设置旨在考查其他各项外语能力的试题。同时，测评还应能顺应当前教育测量技术的发展，在沿用标准化考试方式的基础上，采用计算机化考试形式，这也是符合目前行业从业人员的实际情况。

综上所述，行业从业人员外语能力测评的试题设置应照顾外语各项能力。对照《中国英语能力等级量表》（2018年）、《中国翻译能力测评等级标准》（2022年），可将从业人员的阅读理解能力和笔译能力作为考察的核心模块。此类考察不仅符合标准化的测评要求，而且其能力测评结果也可证明行业从业人员的基本外语水平和能力。

在此基础上，本测评虽然将包含对听、说、读、写、译五种外语能力的考查内容，但由于行业从业人员在实际工作中所能应用的外语能力依专业不同而有所不同。因此，本测评的核心模块是必考内容，而附加模块可作为行业从业人员的选测内容。当然，哪个行业选测哪个（些）模块的内容应由用人单位规定或要求。

总而言之，行业从业人员外语能力测评的此种整体设计，以及试题模块化方式的基本设置既可完全解决原职称外语考试存在的问题，也能够符合用人单位对从业人员外语能力考查的需要。

（三）对测评模块的建议

新形势下行业从业人员外语能力测评体系，要适应不断发展变化的国情需求，重视外语与行业的结合度，真正落实国务院关于立足服务人才强国战略和创新驱动发展战略，遵循人才成长规律，把握职业特点，坚持“科学性、人本位、民族性”的指导原则，设计外语能力测评六大模块，提高测评服务层次，为社会和

个人更好地服务。

测评建议主要涵盖六大模块。以英语测评为例，英语综合应用能力是核心模块，主要考查应试者对词汇和语法知识的运用能力、对篇章主旨和细节信息的理解能力以及英汉互译的能力；英语阅读理解能力考查应试者在不同层面上的阅读理解能力。其他主要模块包括英语听力理解能力（附加模块一），考查应试者对话语中的事实信息进行判断、推测、归纳能力；英语口语表达能力（附加模块二），考查应试者是否具有就一般性话题进行比较流利的会话能力和表达个人意见、情感、观点等的的能力；英语书面表达能力（附加模块三），考查应试者应用文体写作能力；翻译（英汉互译）能力（附加模块四），考查应试者的基本英汉互译能力。

（四）对测评命题工作的建议

各行业从业人员外语能力测评是对从业人员外语能力进行评价的服务性考试，各模块试题命题要充分考虑从业人员的实际工作和外语应用能力要求，选用日常生活类、时政类、商务类、科技类等多样化的试题素材，试题要具有公平性和通用性，不出偏、难、怪题。

不同模块试卷的设计要充分考虑应试者外语应用能力的不同层次，试题的题量要适中，设置角度要多样化，并合理安排测试项目的难度结构。题目设置要有一定的区分度，起点适当，坡度适宜，要有利于考查不同外语水平考生的真实外语能力。

多渠道、多方位搜集和整理命题素材和资料，组织专家编写试题，建立从业人员外语能力测评相关语种试题库，逐步实现考

试命题的规范化、科学化和信息化。

要对试卷的信度和效度进行有效控制。试卷的信度测量可采用 SPSS 之类的软件对试测试卷进行项目分析及信度指数分析来实现。试卷的效度测量可采用 SPSS 之类的软件对入围试卷同改革前试卷做共识效度相关分析来实现。若入围试卷各项或局部相关效度和信度参数不够理想，则剔除并更换相关题目进行二次试测，直至信度和效度均达标成为备选试卷。只有信度和效度均达标的备选试卷才能进入题库供正式考试使用。

做好测评后的意见反馈、测评数据收集和分析工作，及时发现命题工作中的不足，认真反思，设法改进，不断提高命题质量。

（五）命题基本原则和流程建议

1. 开展题库建设。试卷的成功抽取与选择基于完善的题库建设。每套入库试卷的难度须有一定的区分度，建议每套试卷简单难度题项数目占约 20%，中等难度题项占约 60%，较难题目占约 20%。

2. 命题设计要求。命题人在选取材料完成试题设计过程中须以命题技术规范 and 样卷为参考，包括选材的长度、主题、类型、词汇难度、题项的数目、能力考点分配等。设计好的题目接受进一步专家分析验证与分类甄选备选。命题人须为专家或有经验的测试人员。建议每位命题人负责一个题型或类别的命题，分散命题风险，确保多元、高质题目。

3. 命题设计收集。由于命题设计来源广泛，在收集时一定要注意保密，建议须有至少两名专业人员本人亲自到命题人处将试题用设备拷走，避免直接通过邮箱或手机直接发送，以免泄题。

4. 试题选拔入库。备选的试题应经过专家进一步平衡选材主题、类型、词汇、试题难度等因素形成初始试卷，初始试卷经过试测、信度与效度分析合格后成为备选试卷入库。

5. 测评系统建设。测评系统须满足设计清晰、速度快、易操作、保密性强的特点。

6. 试卷使用后评估。试卷使用后可通过参加测评人员的分数进行信度与效度分析，评估试卷质量和测量效果。通过试卷分析，为试卷命题提供反馈。

四、结论

各行业从业人员外语能力测评对国家、社会和教育领域的发展影响深远。一个完整的测评体系应该包括理论体系、实践体系、服务体系和质量评估反馈体系等方面。新形势下各行业从业人员外语能力测评，要适应不断发展变化的国情需求，重视外语与行业的结合度，真正落实国务院关于立足服务人才强国战略和创新驱动发展战略，遵循人才成长规律，把握职业特点，以职业分类为基础，以科学评价为核心，以促进人才开发使用为目的，建立科学化、规范化、社会化的人才选拔制度，为客观科学公正评价行业从业人员提供制度保障。各行业从业人员外语能力测评工作任务重而道远。

五、参考文献

- [1] Liying Cheng. The key to success: English language testing in China [J]. Language Testing 1 (2008).

- [2] 步雅芸. 全国专业技术人员职称英语等级考试简介及复习应考技巧[J]. 中国考试, 2005(12).
- [3] 曹霞. 全国专业技术人员职称英语等级考试的效度研究[J], 上海外国语大学, 硕士学位论文, 2006.
- [4] 陆刚. 立体式考查全方位提高[J]. 建教育学院学报, 2002(10).
- [5] 郑庆珠. 全国专业技术人员职称英语等级考试应试对策与技巧[J]. 外语与外语教学, 2001(2).
- [6] 刘亚平. 标准化水平考试的价值趋向[J]. 外语与外语教学, 2000(7).
- [7] 颜静兰. TEM8 题型调整后的反馈调查与教学启示[J]. 外语测试与教学, 2017(4).
- [8] 黄源深. 21 世纪的复合型英语人才[J]. 外语界, 2001(1).
- [9] 魏洲平. 职称英语考试题型及备考方法和答题技巧[J]. 考试周刊, 2012(63).
- [10] 《全国专业技术人员职称英语等级考试大纲》. 外语教学与研究出版社, 中国人事出版社, 1998.
- [11] 《全国专业技术人员职称英语等级考试大纲》外语教学与研究出版社, 中国人事出版社, 2001.
- [12] 《高等学校英语专业英语教学大纲》, 外语教学与研究出版社, 北京, 2000.
- [13] 《全国硕士研究生招生考试英语(一)考试大纲(非英语专业)》, 高等教育出版社, 北京, 2017.
- [14] 《全国翻译专业资格(水平)考试英语一级翻译口笔译考试大

- 纲》，外文出版社，北京，2012.
- [15]《全国翻译专业资格(水平)考试英语二级翻译口笔译考试大纲》，外文出版社，北京，2010.
- [16]《全国翻译专业资格(水平)考试英语三级翻译口笔译考试大纲》，外文出版社，北京，2004.
- [17]《全国外语翻译证书考试英语翻译证书考试大纲(4级)第二版》，高等教育出版社，北京，2011.
- [18]《全国大学英语四、六级考试大纲(2016年修订版)》，上海交通大学出版社，上海，2016.
- [19]《高等学校英语应用能力考试大纲和样题(第二版)》，高等教育出版社，北京，2014.
- [20]《全国专业技术人员职称英语等级考试大纲》，中国人事出版社，北京，2015.
- [20]《同等学力人员申请硕士学位英语水平全国统一考试大纲词汇手册(根据第六版考试大纲编写)》，高等教育出版社，北京，2012.
- [21]《全国硕士研究生招生考试英语(一)考试大纲(非英语专业)》，高等教育出版社，北京，2017.
- [22]《全日制翻译硕士专业学位(MTI)研究生入学考试指南》，外语教学与研究出版社，北京，2009.
- [23]《国际汉语教学通用课程大纲(修订版)》，北京语言大学出版社，北京，2014.
- [24]《高等学校阿拉伯语教学大纲》，北京大学出版社，北京，2014.

- [25] 《全国专业技术人员职称西班牙语等级考试大纲》，中国人事出版社，北京，2015.
- [26] 《全国高校朝鲜语专业四级考试大纲》，延边大学出版社，延吉，2012.
- [27] 《大学德语四、六级考试大纲(附样题和答案)》，上海外语教育出版社，上海，2010.
- [28] 《高等学校德语专业八级考试大纲》，上海外语教育出版社，上海，2007.
- [29] 《大学法语四级考试大纲(新版)》，高等教育出版社，北京，2012.
- [30] 《高等学校法语专业高年级法语教学大纲(试行)》，外语教学与研究出版社，北京，1997.
- [31] 《全国专业技术人员职称法语等级考试大纲》，中国人事出版社，北京，2015.
- [32] 《全国外语翻译证书考试日语翻译证书考试大纲(第二版)》，高等教育出版社，北京，2008.
- [33] 《高等学校俄语专业教学大纲》，外语教学与研究出版社，北京，2003.
- [34] 《大学俄语四级考试大纲》，高等教育出版社，北京，2003.