

翻译人才培养的SWOT-PEST分析法的多维透视

张千千

贵州财经大学外语学院, 贵州 贵阳

收稿日期: 2026年7月17日; 录用日期: 2026年8月21日; 发布日期: 2026年9月2日

摘要

人工智能正深度介入语言服务行业, 国际传播能力建设也已被提到国家战略层面, 两股力量叠加, 使翻译人才培养面临前所未有的转型压力。本文尝试以SWOT-PEST整合框架来审视这一问题: 先借助近五年的行业数据与政策文本, 从政治、经济、社会、技术四个维度考察翻译人才培养所处的外部环境, 再对照高校翻译教育自身的条件, 梳理其优势、劣势以及面临的机会与威胁。分析发现, 政策支持力度不断加大, 高端人才却始终紧缺; 市场规模仍在扩张, 但对人才能力的要求已全面升级; 社会需求趋于多元, 职业形态却日益兼职化; 技术既是教学改革的助力, 也在挤压传统翻译岗位。在此基础上, 文章借助SWOT-PEST矩阵推导出四类应对策略: SO策略主张依托本硕博贯通的体系优势培养高端复合人才, WO策略强调借技术之力改造课程与产教协同机制, ST策略提出以人文价值和高阶能力应对技术替代, WT策略则要求控制规模、调整结构、改革评价, 守住质量底线, 以期为新形势下翻译人才培养的转型提供参考。

关键词

翻译人才培养, SWOT-PEST分析, 国际传播, 人工智能, 语言服务

A Multidimensional Analysis of Translation Talent Cultivation Based on the SWOT-PEST Framework

Qianqian Zhang

School of Foreign Languages, Guizhou University of Finance and Economics, Guiyang Guizhou

Received: July 17, 2026; accepted: August 21, 2026; published: September 2, 2026

Abstract

Artificial intelligence is reshaping the language service industry, while building China's capacity for

文章引用: 张千千. 翻译人才培养的 SWOT-PEST 分析法的多维透视[J]. 现代语言学, 2026, 14(9): 9-17.

DOI: 10.12677/ml.2026.149892

international communication has become a national strategy. Under this dual pressure, the training of translators and interpreters can no longer be reduced to language-skill instruction. This paper examines the issue through an integrated SWOT-PEST framework. Drawing on industry data and policy documents from the past five years, it first reviews the political, economic, social and technological environment of translation education in China, and then weighs the internal strengths and weaknesses of university programs against external opportunities and threats. The analysis shows that stronger policy support coexists with a persistent shortage of high-end translators; that the market keeps growing while its demand shifts toward composite “language + technology + domain” competence; that social demand is diversifying while the profession itself becomes increasingly freelance-based; and that technology both supports teaching reform and squeezes traditional translation jobs. Four groups of strategies are then derived from the SWOT-PEST matrix: building on the complete BTI-MTI-DTI system to train high-end composite talent (SO); using technology and emerging businesses to rebuild curricula and university-industry collaboration (WO); cultivating humanistic values and higher-order abilities that machines cannot replace (ST); and controlling enrollment scale, adjusting program structure and reforming evaluation to safeguard quality (WT). The findings are expected to inform the ongoing transformation of translator education in China.

Keywords

Translation Talent Cultivation, SWOT-PEST Analysis, International Communication, Artificial Intelligence, Language Services

Copyright © 2026 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 研究背景

1.1. 翻译功能的拓展与人才培养的转型

回顾 21 世纪以来的全球化进程，一个明显的变化是：交流的重心正从商品贸易转向数字内容、知识服务乃至文明之间的对话，翻译的角色也随之改变。数字技术不断迭代，新媒体改变了信息的传播方式，各国围绕国际话语权的竞争也日趋激烈，翻译由此越出了单纯语言转换的边界，逐渐成为跨文化知识生产、国际传播和技术本地化过程中的关键一环。换句话说，今天的翻译不只要做到语义对等，还要承担文化阐释、价值协商乃至叙事重构的任务。功能变了，培养翻译人才的目标、内容和方式自然也得跟着变。

1.2. 人才供需矛盾与培养困境

这种功能上的扩展，恰恰暴露了现行培养模式的问题。长期以来，我国翻译教育的重心放在文学、政治、经济等领域的文本翻译训练上，翻译技术、跨文化传播策略、区域国别知识、多模态内容生产这些新要求，在课程中所占的分量很有限，供需之间由此出现了明显的断层。数据能说明问题：到 2024 年底，全国翻译从业人员已有 680.8 万人，可其中兼职者占了 84.9% [1]，队伍看似庞大，结构却相当松散。另一头，能够准确地向世界译介中国道路、中国理论、中国制度，真正担得起“翻译中国”这份使命的高层次复合型译者，依然十分稀缺[2]。一边是毕业生找工作难，一边是高端岗位招不到人。可见问题不出在“量”上，而出在“质”的错位上。怎样在新形势下调整翻译人才培养的布局，是翻译教育研究绕不开的问题。

1.3. SWOT-PEST 分析法的适切性

需要说明的是,翻译人才培养不是一个孤立的教育问题。它牵涉政策、市场、技术等多重外部力量,供需关系又在不断变动,单从某一个角度去讨论“怎么培养”,很难看清全貌,这正是本文选择 SWOT-PEST 框架的原因。PEST 分析的思想雏形来自 Aguilar 提出的 ETPS 框架[3],后经 Kotler 等学者在经典教材中的系统阐述而流行开来[4],做法是从政治(Political)、经济(Economic)、社会(Social)、技术(Technological)四个维度扫描外部环境。SWOT 分析则出自战略管理领域,用于识别分析对象的优势(Strengths)、劣势(Weaknesses)、机会(Opportunities)和威胁(Threats) [5]。

两者结合起来,前者负责回答机会和威胁从哪里来,后者负责厘清自身的家底如何,再通过矩阵匹配推出四类策略:依靠优势抓住机会的 SO 策略、借机会补短板的 WO 策略、靠优势避风险的 ST 策略,以及既减劣势又避威胁的 WT 策略[5]。把这套框架用到翻译人才培养上,可以比较系统地呈现各类影响因素之间的关系,也便于把分析落到具体的对策上,为理解和解决这一复杂问题提供新的视角。

1.4. 研究方法的局限与本研究的应对

需要先行说明的是,SWOT-PEST 本质上是定性、静态的战略分析工具,其解释力至少受三方面限制:一是主观性,要素的取舍与归类依赖研究者的经验判断,缺乏统一的量化标准,不同研究者面对同一对象可能得出不同矩阵;二是静态性,框架呈现的只是某一时点的横截面,而在大模型快速迭代的背景下,环境描述的时效相当有限;三是权重缺失,矩阵中各要素并列呈现,无法反映相对重要性,据此推出的策略也难以排定优先次序。

为降低上述局限的影响,本研究做了三方面努力。其一,多源互证:环境分析综合行业协会年度报告、政府统计数据、政策文本与学术文献四类材料,凡涉及规模、比例的关键判断均以可公开核验的统计数据为准。其二,交叉验证:同一结论尽量由不同性质的证据支撑,如“需求由数量扩张转向能力升级”这一判断,即由产值增速回落、全外包需求方占比下降、单一语种人才需求下降三组相互独立的指标共同印证;当数据与文献判断出现分歧时,在文中如实呈现而不作调和。其三,标注来源与时间边界:本文数据主要覆盖 2020~2025 年,各项论断均标明出处与年份,便于读者判断时效并在后续研究中更新。即便如此,本文结论仍应视为有待检验的分析框架,而非确定性判断。

1.5. 核心概念的界定与操作化

本文反复使用的“高端复合型翻译人才”与“人文价值”若停留在口号层面,既无法指导课程设计,也无法用于质量评估,有必要先作界定并操作化。前者特指能在国家对外话语建构与高风险跨文化沟通场景中独立承担任务、具备“语言-技术-领域-传播”四维能力结构、并能在人机协同流程中承担质量与价值把关责任的译者;其与一般翻译人才的区别不在于语言水平高低,而在于领域纵深、技术驾驭与传播效果判断能力。据此可分解为四个能力域与若干可观察、可评估的指标(见表 1)。

人文价值则不指与技术对立的抽象情怀,而是指译者在价值判断、文化立场与人际互动层面所具备的、当前生成式模型难以稳定复现的高阶素养,同样可拆解为可培养、可评估的维度并落实到具体课程(见表 2)。

两组指标的意义在于可直接转化为课程目标与考核方式:每项能力都对应具体的课程载体和可评分的产出,使“高端”与“人文”不再只是培养方案中的修辞。第三部分的 SO 策略与 ST 策略即建立在这一界定之上。

Table 1. Competence structure and observable indicators of high-end composite translation talents
表 1. 高端复合型翻译人才的能力构成与可观测指标

能力域	内涵界定	可观察、可评估指标	主要培养载体
语言与转换能力	双语(多语)高阶产出与语篇重构能力	通过 CATTI 二级及以上考试；高难度语篇视译与交替传译达标；译作经母语专家评审可发表	高级笔译、交替传译、专题口译
技术驾驭能力	对机器翻译、计算机辅助翻译与大模型工具的使用、评估与批判能力	能独立完成译后编辑并说明修改理由；能搭建术语库与平行语料库；能评估模型输出质量与风险	计算机辅助翻译、机器翻译译后编辑、翻译项目管理
领域知识能力	在法律、科技、医学、金融等至少一个专业领域的系统知识储备	修读跨院系领域课程达标；完成该领域真实项目不少于 1 项；掌握领域术语与文体规范	跨院系选修、微专业或双学位、行业实习
国际传播能力	面向特定受众的叙事建构与传播效果判断能力	能针对不同受众改写同一素材；能对传播效果作数据化复盘；参与对外传播项目	国际传播实务、对外话语案例研讨、海外社媒运营实训

Table 2. Competence dimensions of humanistic value: indicators and pathways of curricular implementation
表 2. 人文价值的能力维度、观测指标与课程落实路径

能力维度	操作化界定	观测指标	课程落实路径
跨文化思辨能力	识别文本背后的文化预设与意识形态取向并作出有理据的取舍	能对同一文本的多个译本作立场分析；能陈述删改增补的理由并接受质询	翻译批评与赏析、对外话语案例研讨；以“译本对比 + 立场论证”替代单纯的译文评分
伦理决策能力	在保密、署名、数据合规、机器译文责任归属等情境中作出可辩护的判断	能识别项目中的伦理风险点；能在两难情境中给出方案并陈述依据	翻译职业伦理、人工智能伦理专题；采用情境模拟与两难案例研讨
共情与沟通能力	理解受众处境与情感需求，在多方之间协调立场与表达	客户与受众满意度评价；联络口译、社区与医疗口译场景中的应对表现	联络口译、社区 / 医疗口译实训；引入真实受众反馈作为评分依据
审美与创译能力	在文学、影视、广告等文本中作出风格判断与创造性重构	创译作品经专家盲评；风格一致性与目标受众可接受度评分	文学翻译、影视字幕翻译、创译工作坊
价值把关能力	在人机协同流程中识别模型输出的偏见、失实与文化风险并予以纠正	在译后编辑任务中查出并修正价值性错误的比率	在译后编辑课程中嵌入“价值性错误”专项训练与错误库建设

2. 翻译人才培养的 SWOT-PEST 分析

2.1. PEST 分析

2.1.1. 政治环境分析

从政治环境看，翻译人才培养正处在一个政策条件相当有利的时期。最直接的信号来自顶层：2021 年 5 月，中共中央政治局就加强国际传播能力建设进行第三十次集体学习，明确要求建强适应新时代国际传播需要的专门人才队伍。这次学习之后，翻译人才培养的定位发生了实质变化，它不再只是外语学科内部的专业建设问题，而是被纳入国家翻译能力和国际传播能力建设的整体布局。任文、赵田园[6]提出的“国家对外翻译传播能力”概念，正是对这一变化的学理回应。2022 年 9 月，国务院学位委员会和教育部印发新版《研究生教育学科专业目录》[7]，翻译从外国语言文学一级学科中独立出来，列为文学门类下的专业学位类别，可以授予硕士和博士学位。至此，从本科(BTI)到硕士(MTI)再到博士(DTI)的学

历教育链条基本打通，并与全国翻译专业资格(水平)考试(CATTI)相互衔接。傅琳凌、穆雷[8]在 DTI 正式设置之前便指出，设立翻译专业博士是国家战略和行业高端需求的共同要求，而其跨学科属性决定了培养单位不能再沿用单一语言学科的老办法。政策的需求导向也越来越清楚，“一带一路”建设、中国企业出海、国际传播等重大战略都对翻译人才提出了明确要求，“翻译+”的复合型队伍格局正在形成。当然也要看到，政策热度和人才缺口是同时存在的——正因为高端人才长期不足，政策资源才会持续向这一端倾斜。

2.1.2. 经济环境分析

经济环境可以概括为一句话：需求还在涨，但要求变了。先看总量。据中国翻译协会《2025 中国翻译行业发展报告》，2024 年我国翻译行业总产值达到 708.0 亿元，同比增长 3.0%；在营翻译企业超过 65 万家，其中以翻译为主营业务的有 14665 家[1]。相关市场同样活跃：2024 年跨境电商进出口总额为 2.63 万亿元[9]，入境游客达 1.32 亿人次、同比增长 60.8% [10]，产品本地化、海外社媒运营、涉外文旅这类岗位随之增加。不过，把数字放在一起比对，会发现增长的性质已经变了。产值增速比上一年回落了 2.6 个百分点，靠规模扩张吃红利的阶段大体到头了；更值得注意的是需求端——把翻译业务全部外包出去的需求方，占比从 2023 年的 46.0%降到了 2024 年的 34.6% [1]。也就是说，客户能自己处理的低端翻译越来越多地收了回去，留在市场上的是机器翻译译后编辑、本地化这类新业务。市场正在淘汰只会语言转换的人，缺的是懂语言、懂技术、也懂行业的人。这与何宁、王守仁[11]的判断一致：新时代高校外语人才培养必须对接国家经济社会发展的实际需求，从同质化的技能训练转向多元化、复合化培养。

2.1.3. 社会环境分析

社会环境方面，最突出的是需求结构和职业形态都在变。语种需求首先在分化。随着“一带一路”合作走深走实，复语型人才的需求比上一年提高了 5.2 个百分点，俄语、朝鲜语、越南语等周边国家语种的需求明显上升，单一英语人才的需求反而下降了 9.3 个百分点[12]。职业形态的变化更为剧烈。2024 年，兼职人员在翻译从业者中占到 84.9% [1]，众包、平台接单、灵活就业成了行业常态；耐人寻味的是，从业者的学历反而在走高，硕士以上比例持续上升，“高知化”与“兼职化”并行不悖。社会认知层面则存在明显的张力。生成式人工智能普及之后，“翻译要被机器取代”的说法流传很广，外语专业招生随之降温，生源在数量和质量上都受到影响；可与此同时，提升国际传播效能、推动中华文化走出去已是社会共识，翻译作为文明互鉴桥梁的价值又被重新提起。蓝红军[13]的观点在此很有针对性：翻译本质上是“人学”，牵涉价值判断、文化立场和审美创造，人工智能时代反而更凸显了这些人文属性的不可替代。培养单位需要同时回应这两种声音，既要教技术，也要讲清楚翻译之为翻译的价值所在。

2.1.4. 技术环境分析

技术环境的变化最为剧烈，机器翻译从神经网络时代进入大语言模型时代，只用了几年时间。王华树、谢亚[14]比较后指出，以 ChatGPT 为代表的大模型在对话生成、上下文记忆、持续优化和创造性等方面都明显超过传统神经机器翻译。行业数据可以印证：2023 年，52.9%的翻译项目用到了机器翻译，其中 30.4%采用“机器翻译 + 译后编辑”(MTPE)模式，22.5%干脆全机器翻译交付；经营范围包含“机器翻译与人工智能翻译”的企业，从 2022 年底的 588 家增加到 2023 年底的 839 家；八成以上的翻译企业在尝试大模型，七成以上的相关院校开设了机器翻译课程[12]。技术对人才培养的作用是两面的。往好处说，耿芳、胡健[15]的实验研究显示，ChatGPT 能在术语、文体和质量反馈上给译后编辑提供实际帮助，人工智能辅助的个性化训练、语料建设和口译仿真也为教学改革添了新工具。任文[16]认为，生成式人工智能时代的翻译实践正从“工具行为”转向“交往行为”，翻译教育相应地不能停留在技能操练上，而要覆盖人机协同、伦理判断和传播效果等更宽的素养范围。胡开宝、李晓倩[17]还提醒，大模型带来效率

的同时也带来数据偏见、责任归属等新问题——学会使用技术和学会审视技术，应当是同一门功课的两面。

2.2. SWOT 分析

2.2.1. 优势分析

先看内部优势。最大的本钱是培养体系完整。到 2023 年底，全国开设翻译本科专业(BTI)的院校有 309 所，开设翻译硕士专业学位(MTI)的有 316 所[12]；2022 年版学科专业目录已将翻译列为可授博士学位的专业学位类别[7]，本硕博贯通的翻译专业学位体系，放在世界范围内也不多见。评价体系是第二个优势。CATTI 实现了学历教育与职业资格的双轨互认，人才选拔与流动有了统一的标尺。学术积累也不薄：国家社科基金翻译类立项累计过百项，《中国翻译》《上海翻译》等期刊维系着活跃的学术共同体，本土翻译理论研究能够为教学改革提供支撑。组织资源方面，全国翻译专业学位研究生教育指导委员会负责统筹，高端翻译人才培养联盟、各类产教融合基地和校企联合实验室陆续建立。

2.2.2. 劣势分析

劣势主要不在体系而在内容，即培养模式和市场需要之间存在系统性错位。理工类高校翻译硕士教育的调研显示，培养目标适配性不足、课程体系缺乏特色、实践环节产教脱节、质量评估固化单一等问题相当普遍，校外导师参与度低、校企协同不畅、实践认证机制缺失的现象也不少见。不少院校的翻译硕士课程仍以传统翻译理论和口译技能训练为主，计算机辅助翻译、翻译项目管理这类实践性课程开设很少。师资是另一块短板，相当一部分教师没有做过行业翻译项目，技术素养有限，技术类和项目管理类课程往往无人能教。说到底，这是“学科逻辑”和“职业逻辑”的背离：高校按学科的路数培养人，行业按岗位的要求用人，中间缺少转换机制。培养模式若不能从“知识传授”转向“能力建构”，这道墙就拆不掉。

2.2.3. 机会分析

机会来自三个方向。一是战略层面。国际传播能力建设、“一带一路”高质量发展和中华文化走出去，形成的是制度化、长期性的高端人才需求，并非一阵风；DTI 的设立和区域国别学交叉学科的增列，又为“翻译+”高层次人才培养打开了制度通道。二是市场层面。本地化工程、语言技术开发、译后编辑、国际传播运营等新业态创造了不少此前没有的岗位，复语型和区域国别翻译人才的需求还在上升，差异化培养有了实实在在的出口。三是技术层面。大模型给翻译教学提供了成本低、仿真度高的训练环境，人工智能辅助的语料建设、译文评估和个性化反馈，有望在一定程度上缓解师资和实践资源不足的老问题[16]，产学研协同的翻译技术课程与认证体系也在加快成形。

2.2.4. 威胁分析

威胁同样真实。首先是技术替代。全机器翻译交付已经占到翻译项目的 22.5% [12]，低端笔译岗位收缩得很快；用杜安[18]的话说，ChatGPT 时代人工翻译的价值空间正在被重新划定，简单的语言转换服务，议价能力只会越来越低。其次是社会认知的冲击。“人工智能取代翻译”的舆论放大了职业前景的不确定性，外语类专业报考降温，生源基础在松动。再次是行业生态问题。价格竞争叠加兼职化、众包化，压低了从业收入和职业稳定性，长此以往容易滑入“低薪-人才流失-质量下降”的循环。最后是院校之间的竞争。316 所 MTI 培养单位定位大同小异，生源收缩之后，同质化的单位必然面临洗牌，缺乏特色的培养点处境会越来越难。

3. 整合策略与实施路径：基于 SWOT-PEST 矩阵

把 PEST 识别出的机会(O)和威胁(T)，与 SWOT 梳理出的优势(S)和劣势(W)放进同一个矩阵里匹配，

可以得到四类策略(见表 3)。

Table 3. SWOT-PEST matrix analysis of translation talent cultivation
表 3. 翻译人才培养的 SWOT-PEST 矩阵分析

内外部因素	机会(O): 国家战略需求制度化; DTI 与区域国别学开辟通道; 新业态岗位扩容; AI 辅助教学	威胁(T): 低端岗位技术替代; 社会认知冲击生源; 行业价格与 薪酬下行; 院校同质化竞争
优势(S): 本硕博体系完整; CATTI 评价成熟; 学科积淀深厚; 平台资源丰富	SO 策略: 依托本硕博贯通体系与 国家战略需求, 培养高端复合 翻译人才	ST 策略: 以人文价值与高阶能力 应对技术替代, 实施差异化特色定位
劣势(W): 课程滞后市场; 产教协同不畅; 师资 实践与技术素养不足; 评价固化单一	WO 策略: 借技术之力与新业态 需求, 改造课程体系与产教协同机制	WT 策略: 控规模、调结构、改评价, 建立动态调整机制, 守住质量底线

3.1. SO 策略(依靠内部优势, 利用外部机会)

SO 策略要解决的问题是: 怎样把体系上的优势变成高端人才的实际供给。此处“高端人才”以表 1 的四维能力结构为准, 培养方案应逐项对应其可观测指标。可以做的事至少有三件。第一, 加快 DTI 试点落地。培养方向不必求全, 围绕国际传播、法律、科技、金融这些国家急需的领域来设就够了; 培养机制上采取高校、行业部门、企业三方协同, 生源优先招有行业实践经验的人, 目标是培养能承担“翻译中国”使命的领军人才。第二, 用好高端翻译人才培养联盟和产教融合基地, 推行项目制、订单式培养。中国企业出海、重大外事活动、国际传播工程, 本身就是现成的教学场景。第三, 发挥 CATTI 的衔接作用, 探索学历学位、职业资格、行业实践三者打通的高端人才认证办法, 让培养和使用连成一条线, 把本硕博贯通体系的制度红利放大出来。

3.2. WO 策略(利用外部机会, 克服内部劣势)

WO 策略的思路是借外部机会补自己的短板, 重点在课程和机制。课程上, 要重建“语言 + 技术 + 行业”的课程群: 大模型翻译应用、机器翻译译后编辑、本地化工程、翻译项目管理、国际传播实务这些课得开起来, 技术素养和行业知识应当写进毕业要求, 不能再让课程表和招聘启事各说各话。机制上, 双导师制要落到实处, 实践学分要有认证办法; 校企共建课程、共设工作坊、共评成果, 都是提高校外导师实质参与度的可行途径。资源上, 可以让技术替人分担一部分: 虚拟仿真口译实训、智能译文评估、平行语料共建等平台, 能够部分弥补师资和实践资源的不足。

3.3. ST 策略(依靠内部优势, 回避外部威胁)

ST 策略针对的是技术替代和同质竞争这两大威胁, 思路是往机器够不着的地方走。一是能力上突出高阶。这里的“高阶”指表 2 所列跨文化思辨、伦理决策、共情与沟通、审美与创译、价值把关五个维度。文化阐释、创译、话语重构、跨文化协商, 这些恰恰是大模型做不好的部分, 也正是翻译“人学”属性的体现[13]; 人才的竞争力要从“能不能完成语言转换”转到“能不能在人机协同的流程里创造更高价值”上来。二是定位上拉开差距。各培养单位应依托本校的学科禀赋, 做法律翻译、医学翻译、工程翻译或区域国别翻译等特色方向, 与其在同一条赛道上拥挤, 不如各占一块。三是素养上双管齐下。人机协同能力和翻译伦理教育要一起抓, 让学生会用技术, 也能驾驭和审视技术。

3.4. WT 策略(减少内部劣势, 回避外部威胁)

WT 策略讲的是底线。规模上, 招生要和就业质量挂钩, 建立动态调整机制; 培养质量长期不达标、

就业持续困难的培养点,该限招限招、该退出退出。评价上,学位标准要从论文导向转到实践成果导向,高质量译作、真实项目案例、行业资格认证都应算数,用评价改革倒逼培养模式转型。信息上,要建设质量监测和毕业生就业追踪体系,定期发布人才供需报告,让培养方案能够随市场校准,避免供需错位和行业生态恶化相互加剧。

4. 结论与展望

4.1. 研究核心结论

围绕翻译人才培养的环境与条件,本文的分析大致可以归结为三点。

第一,外部环境四个维度的态势各不相同,却又相互咬合:政治环境给了战略机遇和制度供给,经济环境在总量增长的同时抬高了能力门槛,社会环境改变着职业形态和公众认知,技术环境则在重写翻译生产和翻译教育的基本规则。

第二,内外对照之下,核心矛盾是体系完整与内容错位并存。我国翻译专业教育的规模和层次都居世界前列,但课程、师资、实践机制和评价标准落后于“语言+技术+行业”的复合要求,体系的优势尚未转化成高端人才的有效供给。

第三,从矩阵推导的结果看,今后的主线应当是高端化、复合化、差异化:SO策略抢占高端培养的制高点,WO策略补课程和协同的短板,ST策略守住人文价值,WT策略托住质量底线。四者不是并列的选项,而是需要同时推进的组合。

4.2. 未来展望

本研究的方法局限已在第一部分说明,此处不赘;后续研究可从以下方向推进:引入层次分析法(AHP)或熵权法为各要素赋权,使策略推导更有依据;选取不同类型的培养单位做多案例追踪,用毕业生就业数据检验策略是否见效;待首批DTI试点铺开、人工智能翻译教育的相关标准出台后,再回头修正本文的框架。可以预期,在国家战略需求和技术变革的双重推动下,翻译人才培养会加快走向人机协同、产教融合、面向国际传播实战的新形态,为构建中国话语和中国叙事体系提供人才支撑。

参考文献

- [1] 中国翻译协会. 2025 中国翻译行业发展报告[R]. 北京: 中国翻译协会, 2025.
- [2] 黄友义. 从“翻译世界”到“翻译中国”: 对外传播与翻译实践文集[M]. 北京: 外文出版社, 2022.
- [3] Aguilar, F.J. (1967) *Scanning the Business Environment*. Macmillan.
- [4] Kotler, P. (2003) *Marketing Management*. 11th Edition, Prentice Hall.
- [5] Weihrich, H. (1982) The TOWS Matrix—A Tool for Situational Analysis. *Long Range Planning*, 15, 54-66.
[https://doi.org/10.1016/0024-6301\(82\)90120-0](https://doi.org/10.1016/0024-6301(82)90120-0)
- [6] 任文, 赵田园. 国家对外翻译传播能力研究: 理论建构与实践应用[J]. 上海翻译, 2023(2): 1-7+95.
- [7] 国务院学位委员会 教育部关于印发《研究生教育学科专业目录(2022年)》《研究生教育学科专业目录管理办法》的通知[EB/OL]. 2022-09-14.
http://www.moe.gov.cn/srcsite/A22/moe_833/202209/t20220914_660828.html, 2026-07-31.
- [8] 傅琳凌, 穆雷. 跨学科视域下的翻译博士专业学位(DTI)设置与发展[J]. 外国语(上海外国语大学学报), 2021, 44(2): 99-108.
- [9] 唐诗凝, 邹多为. 2024 年我国跨境电商进出口同比增长 10.8% [EB/OL]. 新华社, 2025-01-13.
<http://www.news.cn/fortune/20250113/f55022d76631432baa869da6a9a9f114/c.html>, 2026-07-31.
- [10] 中华人民共和国文化和旅游部 2024 年文化和旅游发展统计公报[EB/OL]. 2025-05-30.
https://zwgk.mct.gov.cn/zfxgkml/tjxx/202505/t20250530_960335.html, 2026-07-31.

-
- [11] 何宁, 王守仁. 新时代高校外语专业的人才培养[J]. 外语教学理论与实践, 2022(3): 13-18.
- [12] 中国翻译协会. 2024 中国翻译行业发展报告[R]. 北京: 中国翻译协会, 2024.
- [13] 蓝红军. AI 时代翻译的“人学”之思[J]. 当代外语研究, 2025, 25(5): 39-47.
- [14] 王华树, 谢亚. ChatGPT 时代翻译技术发展及其启示[J]. 外国语言与文化, 2023, 7(4): 80-89.
- [15] 耿芳, 胡健. 人工智能辅助译后编辑新方向——基于 ChatGPT 的翻译实例研究[J]. 中国外语, 2023, 20(3): 41-47.
- [16] 任文. 生成式人工智能时代的翻译实践与翻译教育: 从工具行为到交往行为[J]. 中国翻译, 2024, 45(6): 48-57.
- [17] 胡开宝, 李晓倩. 大语言模型背景下翻译研究的发展: 问题与前景[J]. 中国翻译, 2023, 44(6): 64-73+192.
- [18] 杜安. ChatGPT 时代人工翻译的价值空间与翻译教育转型[J]. 外国语言与文化, 2023, 7(4): 90-103.