

欢迎访问

体育总局官方网站

体育人才资源开发战略研究

作者：冯梦雅 来源：政法司理论处 发布时间：2007-02-07

字体：【大】 【中】 【小】

体育人才资源是推动体育事业可持续发展的核心资源。进入21世纪，体育人才资源开发环境更趋复杂，如何有效开发体育人才资源并使之与体育事业需求相匹配，是决定体育事业能否健康、稳定发展的关键课题。通过大量查阅现有文献，发现目前相关研究中，建立在对体育人才资源现状进行全面、具体分析的基础之上的具有实战价值的研究成果数量不多且存在缺陷。究其原因，不外乎三点：（1）资料来源有限，缺乏比较权威的、能够全面反映现状的数据和分析材料；（2）人力资源战略研究与我国体育事业整体战略之间联系不够紧密，缺乏战略高度上的全局思维；（3）理论研究层面与实践操作层面缺乏交叉，难以取得具有实践意义的理论创新。

研究目的：利用全国体育人才调研的良好契机，通过对湖北省体育人才资源现状进行数理技术上的全面分析，明确湖北省当前体育人才资源结构的特征和弱点，预测湖北省体育人才需求发展趋势以及核心体育人才需求状况的模型，最终在现代人力资源管理理论的帮助下，对湖北省体育人才资源发展战略提出建设性意见，以期对中国体育人才资源理论体系的完善和湖北省体育人才工作实践做出创造性贡献。

报告的分析路径和具体方法：(1)湖北省体育人才资源总体分析。主要内容包括数量分析（人才总量、总体规模）、整体结构（各类人才队伍所占比例、整体年龄构成）、当量分析（学历结构、职称结构等），如人才总量中硕士学历总数，本科总数，大专总数，高中总数，高中以下总数等数据。(2)各类体育人才资源现状分析。主要为对湖北省体育系统九大类人才队伍现状所进行的数理分析，即体育机关公务员及直属事业单位管理人员、体育机关及直属事业单位专业技术人员、工勤人员、企业人员、体育教练员、优秀运动员、退役运动员、体育裁判员和社会体育指导员。其中以体育管理人才、专业技术人才、竞技体育人才和社会体育指导员人才队伍为分析的重点。主要分析指标包括年龄、性别、职务等级、职位层级、职称等级、学历层次、所学专业分类等。对各项指标的分析途径，一方面是对人才队伍在各个指标上的结构分别进行静态分析，了解人才队伍各方面的状况，另一方面，是将各项指标结合起来进行二维或多维的动态分析，了解其中的动态规律。

各类人才在各单项指标上的数据分析结果以excel图表形式显示，辅以文字说明，主要了解各指标的静态数量分布；各类人才多项指标的结合分析，以SPSS图表和普通坐标图显示，辅以文字说明，主要了解两项指标或多项指标之间的动态联系。

人才素质考察上的侧重点则根据各类人才的特点各有不同：竞技体育人才队伍，以考察运动员运动能级水平、教练员等级水平、学历水平为核心，分运动项目进行细化分析；管理人员和专业技术人员队伍，以考察学历水平、职称等级、专业结构为核心，分层次（国家级、省级、市级、县级）进行细化分析。

通过对湖北省体育人才资源数据的大量数理分析，研究对湖北省体育人才资源现状进行了定性模式的总结，要点如下：

湖北省体育人才资源的优势可以归纳为：（1）体育人才资源具有一定总量规模，人才基础较好；（2）管理科层结构完整，层级明确；（3）专业技术人员系列总体结构完整，专业体系设置比较全面；（4）教练员知识化程度较好，部分基础项目、热点和优势项目教练员人才队伍实力突出；（5）优秀运动员队伍具有较大的潜力。

湖北省体育人才资源的劣势主要为：（1）人才整体数量不足、分布不够合理；（2）现有人才资源素质结构存在缺陷；（3）核心体育人才资源紧缺；（4）缺乏复合型的高层次人才资源。

人才资源状况将对湖北省体育事业发展构成影响：（1）基于当前体育人才资源比较成熟的管理体系、基数及其年龄结构，应可保证湖北省体育事业一定时期内的平稳发展和传统优势的维持；（2）竞技体育部分优势项目上的人才资源（包括教练员和运动员）具有相当的竞争力，对于湖北省竞技体育水平的保持和提高能够发挥较为突出的作用；（3）社会体育人才资源广泛，通过有效引导和组织，应能够对湖北省社会体育起到良好的促进作用；（4）不够理想的人才素质水平一定程度上制约了湖北省体育竞争力的提高，长此以往，必将影响湖北省体育事业的可持续发展；（5）人才配置结构不够合理，将造成人才资源利用效率低下、人事匹配不足，导致对人才资源的投入、产出比例失调，人力资本投资效益低下等问题；（6）竞技运动人才学历水平普遍过低，严重威胁着湖北省竞技体育的可持续竞争力。

按照战略匹配原则的要求，体育事业发展战略是体育人才资源开发的一种内部环境设定，它决定了体育人才资源开发战略是采取扩张式还是紧缩式，或者是内涵式增长，即通过结构的优化和素质的提高来达到人才资源的增长，而非数量规模的明显增加。体育事业发展战略同时也决定了体育人才资源的需求趋势和概况。通过对湖北省社会体育、竞技体育和体育产业发展战略的分析，研究认为，湖北省体育战略发展存在三个主要趋势，即体育管理体制的深化改革和进一步完善，市场化、产业化进程加快，以及走科学发展道路。在把握这种趋势的基础上，结合对体育人才资源现状的分析，研究仍然在划分七大类人才的基础上对未来五年湖北省体育人才需求趋势进行了力求科学、准确的预测，重点对几类核心人才，如竞技体育人才、专业技术人才等进行了比较详实的分析和预测。

有关人才资源战略的对策结论是该研究的重点应用成果，也是研究的最终结论所在。它主要体现在一个基本方针、一项总体目标及分类分队伍建设目标和六项战略对策上。总体目标及分类人才目标的设定，其依据来源于对湖北省体育事业发展战略的把握及对现有人才队伍的客观评价，而战略对策的提出，则主要基于现代人力资源管理理论的指导与湖北省体育人才资源开发实务的结合，以及对国内外体育人才资源开发先进经验的借鉴，同时也必须包括对现有人才开发政策、制度和办法的相当程度的合理延续。

湖北省体育人才资源开发的基本方针：高举邓小平理论伟大旗帜，以“三个代表”重要思想和党的“十六大”报告为指导，贯彻落实科学发展观，深入贯彻中央人才工作会议精神，紧密结合我省体育人才资源实际状况和未来需要，遵循体育人才资源发展规律，树立“全面协调、重点突出、着眼未来”的体育人才资源发展指导思想。

“十一五”湖北省体育人才资源开发的总体目标为：建设一支优势突出、结构完整、数量充足、布局合理的高素质体育人才队伍

和一个科学合理、高效有序的人才管理体制与运行机制。

研究最后认为，要达到人才资源开发战略的目标，主要应从六个方面着手实施战略对策，其要点包括：1、深化体制改革，加强制度创新，提高人才管理效率。完善人才选拔机制，强化人才竞争机制；完善人才激励、竞争机制，留住优秀人才；强化人才评价体系，改革收入分配制度，激发人才活力；加快完成体育行政部门人事管理职能和角色的转变；加大投入，改善后备人才培养、开发条件。2、强化教育、培训，提高人才业务能力和综合素质。构建人才教育培训体系，形成规范化的人才培养机制；以核心人才为重点，加强人才培训工作；抓紧高层次紧缺人才培养工作，形成高、精、尖人才群；创建学习型组织，形成良好的人才发展氛围；设立“优秀运动员职业发展规划”，科学规划对优秀运动员人才的培养。3、完善政策，强化措施，加强运动员保障体系的建设。继续贯彻落实运动员奖学金、助学金制度，全面落实运动员伤残互助保险、老教练员运动员关怀基金等保障措施；加快退役运动员就业安置与市场经济体制和劳动人事制度改革相适应的进度，鼓励、引导退役运动员积极通过市场自主择业；继续贯彻实施退役优秀运动员免试进入高等院校学习的政策；加强业余体训运动员的九年制义务教育工作，创办多种形式的体教结合体育运动学校，从源头上解决青少年运动员的文化教育问题。4、加强体教结合，充分利用教育资源促进体育人才发展。充分利用武汉体育学院等高等院校的教学和科研力量，实施“体教结合人才培养基地”工程；采取有效措施鼓励其它高校承办、联办高水平运动队，整合竞技资源和教育资源；加强与普通高等院校的多方面合作，增加联合科研攻关项目、培训项目；加强“体教合一”的体育运动学校、高水平后备人才基地、青少年体育俱乐部等体教结合培养形式的探索和建设。5、加强人才的交流与合作，促进人才资源高效整合。完善我省体育组织人才资源内部合理流动机制，加强人才资源内部优化配置力度；在省外，建立与其它地区在人才资源方面的战略伙伴关系，促进人才资源的交流与合作；建立健全体育人才市场法律法规，确立体育人才尤其是竞技体育人才产权归属和转移机制；加强我省在国际范围内的体育人才交流。6、实施全省体育人才资源“信息化管理”工程。即利用此次人才调研数据，建立、完善全省体育系统人才信息数据库，至2010年底，建立完整的全省体育人才“全信息”数据库，完成体育人才整体信息化管理系统建设。

作者：冯梦雅（湖北省体育局）

高雪峰、林晓华、周军、连正茂、陈勇、孙勇

国家体育总局版权所有 国家体育总局体育信息中心承办

国家体育总局通讯地址：北京市崇文区体育馆路2号 邮政编码：100763 联系电话：010-87182008

网站联系电话：010-87182998/87182280 E_mail: webmaster@sport.gov.cn

京ICP备05070991号