

体育人文社会学

文章编号:1001-747 (2005)06-0020-05 中图分类号:G812.7 文献标识码:A

## 我国体育人力资源配置机制的历史演变 及新时期改革对策研究\*

魏 荣

(西安电子科技大学 体育部, 西安 710071)

**摘 要:**运用文献法、历史研究法和专家访谈法等方法,以我国体育人力资源配置机制的历史演变为主线,分析了计划经济、经济转型和市场经济下的体育人力资源配置机制的系统结构、运行过程、特征、优缺点,提出了新时期的改革方向和具体措施:由计划为主,市场为辅的结合型人力资源配置机制应向国家宏观指导与调控、社会自治、市场自主的三位一体的新型结合型机制转变;在配置机制改革中应明确政府的宏观指导与调控主体的责任,从多渠道引导多元化配置主体的介入,从政策、制度、利益机制等多方面入手打破区域、单位人才保护壁垒,并注意建立健全体育人力资源配置的市场法制体系。

**关键词:**体育人力资源;配置;机制

### Historical Evolvement and Reform Strategies on Disposition Mechanism of Sports Human Resources in New Time in China

WEI Rong

(PE Department, Xi an Electronic Technology University, Xi an 710071, China)

**Abstract:** By methods of documents PE Department, history study and expert interview, around the evolvement of the disposition way, the analysis was done on system construction, circulated process, characteristic merits and shortcoming of the disposition mechanism of sports human resources in China. On the basis of this, the paper studied the reform direction and the concrete measures of the disposition mechanism. Conclusions are: the current combinative mechanism that plan is central and the market is assistant should be changed into the new combinative mechanism that country is macro control, social is autonomy, market is independent; We should definite the duties of government in the reform of the mechanism, lead the main body of the diversification into the disposition mechanism from many ways, break territorial barracks of the talented person protection making use of the policy, system mechanism of benefit, established the market legal system of the disposition.

**Key words:** Sports human resources; disposition; mechanism

新世纪前 10 年是我国体育发展的重要时期:竞技体育总体实力稳中有升。继续保持亚洲领先和奥运会上金牌数排名前列地位,力争在 2008 年北京奥运会金牌数排名第 3 位<sup>[1]</sup>;大众体育普及程度明显提高。经常参加体育活动的人数在现有基础上增加到占总人口的 40%左右,社会体育指导员的数量达到 65 万人以上<sup>[2]</sup>;体育产业初具规模。体育产业增加值 2010 年达到国内生产总值 1.5%左右<sup>[2]</sup>。这一切成绩的取得依赖于体育人力资源的合理化配置和配置机制的不断更新、转换。

体育人力资源,是指体育领域内接受过体育专业教育或受过专门体育运动训练的、能够推动整个体育发展的体育人才的能力,即体育知识、体育技

能、运动水平、科研实力、组成结构的综合。在类别结构上,包括体育教师、教练员、运动员、裁判员、体育科技人员、体育管理人员和体育经营管理人员<sup>[3]</sup>。例如社会体育指导员<sup>[4]</sup>,体育经纪人<sup>[5]</sup>等。然而我国目前的体育人力资源状况却不容乐观:竞技体育后备人才结构性失调严重,人才闲置与匮乏同时存在;优秀竞技体育后备人才缺乏,且其分布与自然区域人口呈现不平衡状态;一线、三线运动员相对较少,而二线运动员则相对较多,一、二、三线运动员的配置处于失衡状态<sup>[6]</sup>;教练员素质不尽人意;社会体育指导员数量不足;体育经纪人严重匮乏。资源配置是指相对稀缺的资源在各种可能性的生产用途之间进行选择、安排和搭配,以获得最佳效率的过

\* 收稿日期:2005-04-28;修回日期:2005-06-29

作者简介:魏 荣(1977-),女,江苏南京人,讲师,硕士。

程<sup>[7]</sup>。配置机制是指配置的结构、功能及作用过程和作用原理,是资源配置研究的核心问题。而目前这方面的研究还比较少,且不系统。为此,笔者以资源配置方式的演变为主线,对我国体育人力资源配置机制的系统结构、运行过程、特征、优缺点进行了剖析,在此基础上对体育人力资源配置机制改革进行了深入研究,以期促进我国体育健康、持续和快速地发展。

## 1 50 多年来我国体育人力资源配置机制的历史演变

### 1.1 竞技体育人力资源配置机制的历史演变

#### 1.1.1 业余竞技体制阶段

建国初期(1949 - 1951 年),我国竞技体育人才严重缺乏。其人力资源的配置主要是以学校体育为基础,通过大多数青少年参与各类竞赛活动而筛选的自然选拔机制,走的是业余竞技体制之路。由于当时我国体育基础太差,依靠业余竞技体制提高竞技体育水平的效果并不明显。

#### 1.1.2 专业竞技体制阶段

为迅速提高我国竞技体育水平,从 1951 年解放军体工大队成立,到 1965 年全国体育工作会议正式提出建立国家和省(直辖市)两级“优秀运动队”,逐渐形成了国家队、地方优秀运动队和业余训练“三级训练网”高度集中的训练体制。为我国竞技体育提供了充足的青少年后备力量<sup>[8]</sup>。1979 年,体育学院竞技体校成立。1982 年,运动技术学院建立。从 50 年代初到 70 年代末(包括 80 年代初),我国竞技体育人力资源的配置主要是以体委系统为基础,走专业竞技体制之路,是通过国家行政体制和财政力量来实现的。

#### 1.1.3 社会转型期阶段

1978 年党的十一届三中全会以来,我国开始由计划经济向市场经济转轨。我国竞技体育人力资源配置体制受到了强烈冲击:由于专业竞技体制国家管的太多、太死,社会参与的积极性较低,庞大的竞技体育队伍面临的财政困难越来越大,同时也很难满足和适应体育社会化的要求;传统体校生源不足、出路不畅、数量日益减少,“三级训练网”体制中的中间和底层竞技体育人才出现缩小趋势;竞技体育人力资源受行政区划和单位的限制,难以流动,人才闲置和匮乏同时并存。原国家体委 1987 年发布了《开展体育后备人才交流的暂行办法》,1996 - 09 发布了《全国运动员交流暂行规定》,1998 - 10 国家体育总局发布《全国运动员交流管理办法》(试行)。各级体

委采取多种形式与企业联办运动队,一些行业系统、企业和高校办起了自己的高水平运动队,部分项目实行了有偿训练、风险抵押。先行一步的足球改革也开始试行转会制度,1992 年第一个职业足球俱乐部产生,首家股份制足球俱乐部建立<sup>[8]</sup>。社会兴办的多种形式的业训组织显著增加,日趋活跃,成为从事业训工作的新生力量<sup>[9]</sup>,如 1999-02 创建的“曹燕华乒乓球学校”等<sup>[10]</sup>。自 80 年代至今这 20 多年的时间里,我国竞技体育人力资源的配置主体出现了多元化趋势,并由单一的、封闭的专业竞技体制向多元的、开放的、结合型的配置方式转化。

### 1.2 社会体育指导员配置机制

80 年代末,我国社区体育兴起,群众体育回归社区。社会体育指导员为适应社会发展的需要而产生。1993-12-04,原国家体委发布《社会体育指导员技术等级制度》(以下简称“制度”)。截止到 1999 年底,全国拥有各级社会体育指导员共计 151 495 人,其中国家级为 1 446 人,分布在全国 31 个省市自治区。我国社会体育指导员的管理是在国家体育总局的领导下,由各级政府(省、地、县)的体育行政机构管理;但没有形成体育社会团体参与对社会体育指导员的管理,使得体育行政机构陷入大量的事务性工作之中<sup>[11]</sup>。主要原因在于我国目前正处于市场经济发展阶段,社会体育指导员配置机制主要以体育局系统为基础,未完全进入市场,尚需不断改革完善。

### 1.3 体育经纪人配置机制

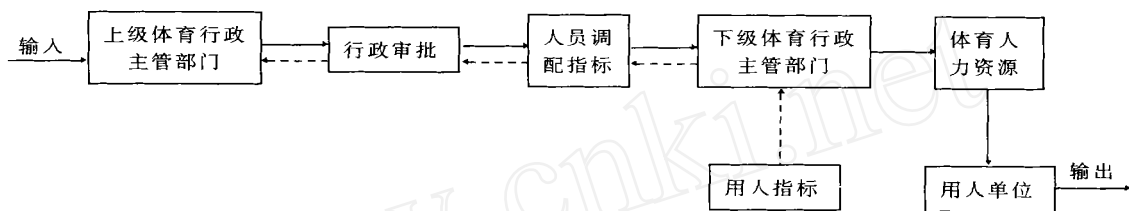
体育经纪人是伴随着职业体育的出现和不断的商业化应运而生的。现代意义上的体育经纪人开始在我国出现是在 80 年代末 90 年代初。早在 1985 年,广东的陈剑荣就代理了古广明受伤后的治疗训练等安排,并把他推荐到施拉普纳执掌的曼海姆俱乐部<sup>[12]</sup>。1993 年,中国星华实业集团总裁李伟介绍美国的职业拳击运动员来中国。这是体育经纪人首次把美国的职业拳击赛引入中国,也是我国第一位获得国际拳击经纪人执照的体育经纪人<sup>[13]</sup>。1994 年体育经纪人先后在上海、北京、江苏和广东等省市出现。1997-10,上海、广州、北京等地先后成立体育经纪人公司<sup>[12]</sup>。1998 年后,国家体育总局举办了两届北京市体育经纪人培训班。2002 年春节期间,北京市邀请美国、德国、荷兰等国著名体育经纪人来京举办体育经纪人培训班和研讨会。这些活动的举办标志着我国正规化的体育经纪人的培养和发展已经走向实质<sup>[5]</sup>。

目前,我国体育经纪人数量不多,且多以各类公司的形式存在。其基本分布在经济发达地区和体育

产业较为活跃的地区,特别是北京、上海和广东等地<sup>[12]</sup>。现阶段,我国体育经纪人及其经纪活动由国家体育总局各运动项目管理中心(协会)和工商行政管理部门共同管理,还没有成立体育经纪人行业协会协助管理,没有建立起自我监督、自我管理、共同提高、共同发展的行业自律管理机制。

## 2 我国体育人力资源配置机制的系统分析

### 2.1 计划经济条件下的体育人力资源配置机制的系统分析



#### 2.1.2 配置机制的特征分析

国家将体育人力资源的供给交给各级体育行政主管部门,由它们在各级用人单位中进行分配。国家对体育人力资源配置实施全方位的管理,集中掌握配置的领导权,对体育人力资源拥有绝对的调配权,直接决定体育人力资源投入的数量、层次、重点和方向,整个配置工作事无巨细都由政府大包大揽。体育人力资源配置的调控采取直接的、行政的管理办法,体育人力资源供给个体必须服从国家的统一分配。

### 2.2 经济转型期体育人力资源配置机制系统分析

#### 2.2.1 配置机制的系统结构及配置过程

自十一届三中全会以来,我国社会进入了计划经济向市场经济的转型期,这一时期我国体育人力资源配置采取了结合型运行机制,即政府配置和市场配置的结合。从体育人力资源配置的趋势来看,政府配置在整个体育人力资源配置系统所占的比重呈逐渐下降趋势;市场配置模式已经出现,且在整个体育人力资源配置系统中的基础作用日益突现,在配置中扮演的角色也越来越重要。这种结合型配置机制可能会因不同时期、不同区域、不同经济发展阶段、不同运动项目而在结合方式和结合程度上有所不同。有时是政府配置为主,市场配置为辅,有时是市场配置为主,政府配置为辅。

在政府配置为主、市场配置为辅的运行机制下,

#### 2.1.1 配置机制的系统结构及配置过程分析

自建国初期至 20 世纪 80 年代初,我国体育人力资源配置采取了政府包揽型运行机制。体育人力资源配置的供给主体是体育行政主管部门,其配置过程是通过行政审批,即通过层层上报、审批、下达,执行指标来完成。各级用人单位和体育人力资源在配置中没有自主权,只能是被动地接受和服从。此外,这种配置几乎是一次性的和终身性的,没有特殊情况,不能随意流动。通过计划指标审批这种形式,体育行政主管部门把体育人力资源分配给各级用人单位。但这种分配并不一定能满足各级用人单位对体育人力资源的迫切需要见图 1。

其主要的供给主体是体育行政主管部门,通过计划指标把供给客体—体育人力资源分配给需求主体—各级用人单位。而市场的辅助配置是通过人才市场把少量供给主体—体育人力资源转让给需求主体—各级用人单位。此配置机制的主要调控手段是行政手段。

在市场配置为主、政府配置为辅的运行机制下,其主要的供给主体是体育人力资源,这时体育行政主管部门的角色已变成了人力资源配置的调控主体(主要负责战略配置发展目标、规划市场的法规制度、人才发展指导性规划等)。在此模式下,体育人力资源配置主要是通过人才市场来进行。

#### 2.2.2 配置机制的特征分析

政府配置为主、市场配置为辅的运行机制的特征为:政府在体育人力资源配置中占主导地位,主要通过行政命令等手段实现体育人力资源的配置,其管理工作还有太多、太细的嫌疑,市场在体育人力资源配置中的基础性作用还没有得到体现。

市场配置为主、政府配置为辅的运行机制的特征为:政府运用经济、法律、政策等手段,对体育人力资源配置中的重大的、全局性的问题进行宏观的间接管理,而微观的、具体的体育人力资源配置工作则由市场直接管理。

### 2.3 市场经济条件下的体育人力资源配置机制系统分析

在市场经济体制下,体育人力资源配置的供给主体—体育人力资源利用就业市场,通过公平竞争,供求双方双向选择,以劳动合同的形式完成交易。从而一方面使供给主体内在劳动能力使用权得到顺利转让,实现其价值,另一方面需求主体—用人单位找到了合适的供给客体—劳动能力,得到了其使用价值。在配置调控上主要是依靠价值规律、价格杠杆、供求关系等来实现的,通过公平竞争的社会机制,体育人力资源朝着配置效益最佳的地域、运动项目流动见图 2。

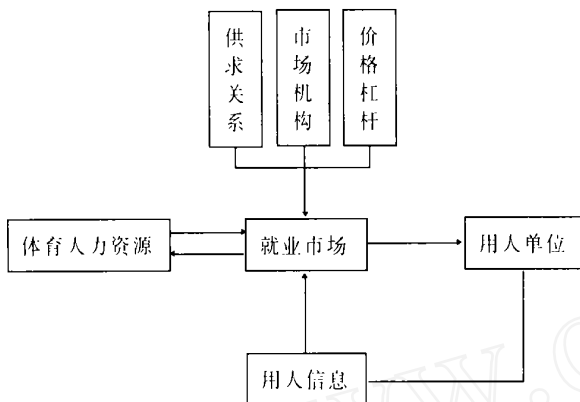


图 2 市场经济条件下的体育人力资源配置系统及配置过程

### 3 我国体育人力资源配置机制评价

#### 3.1 计划经济条件下体育人力资源配置机制评价

优点: 政令统一、指挥灵便,有利于体育人力资源配置的统一规划、部署; 体现了国家办体育的意图,保证了人才培养的质量和方向; 有利于宏观调控体育发展的整体规模; 保证了体育人力资源的国家所有和可调控性。

缺点: 反馈信息传递慢以及信息的失真,易导致国家对体育人力资源配置调控速率低和失误; 由少数人决定体育人力资源的分配,加之缺乏有效监督,埋下了不公和腐败的种子; 社会各方面参与的积极性、主动性差,不利于体育的社会化进程; 体育人力资源受行政区划等人才保护壁垒的限制,流动速率慢,体育人力资源浪费与不足现象并存。

#### 3.2 市场经济条件下体育人力资源配置机制评价

优点: 强化了体育部门的危机意识、竞争意识和责任意识,促使其加强和改善自身管理,提高效益; 减轻了国家的负担; 有助于消除平均主义;

由于市场信号灵敏和市场信息反馈周期短等优点,体育人力资源的配置调节速度快; 盘活了社会资源。

缺点: 由于整体和全局观念差,又缺乏有效的

协调和统一,在物质利益等功利主义的驱动下,体育人力资源的流动呈现单向性,易造成体育人力资源分配不均衡,形成体育人力资源不足和浪费共存的局面; 经济落后地区、劣势项目等的发展更加举步维艰; 社会利益考虑较少,有时出现损害社会整体利益的现象。

#### 3.3 经济转型期体育人力资源配置机制评价

当前,虽然我国体育人力资源配置选择了结合型模式,但仍存在许多问题:政府配置和市场配置所占份额失调,政府配置的色彩过浓,行政力量干预配置太多,市场配置比例过小,社会各方面力量参与力度太小;政府配置中的一些弊端继续延续,人才流动的保护性壁垒仍然存在;市场配置的体系还不健全、市场秩序还存在一定程度的混乱;体育人力资源配置主体及调控主体的地位还不明晰,配置系统中还存在功能错位、越位、漏位现象。

## 4 新时期我国体育人力资源配置机制的改革对策

#### 4.1 我国体育人力资源配置机制的改革方向

逐渐减小政府在体育人力资源配置中的行政色彩,变主导作用为宏观调控作用,逐步加强社会团体、企业和个人在体育人力资源配置中的作用,充分发挥市场在体育人力资源配置中的基础性作用,最终形成国家宏观指导与调控、社会自治、市场自主的三位一体的新型结合型体育人力资源配置机制。

#### 4.2 新型结合型体育人力资源配置机制中的政府责任

制定体育人力资源配置的中长期规划;制定体育人力资源配置战略;制定体育人力资源配置目标;制定规范市场运行的政策、法规、制度;监督体育政策、法规、制度的执行情况;监督和处罚体育市场主体的违规行为。

#### 4.3 社会力量在新型体育人力资源配置机制中的介入

随着体育社会化进程的进一步推进和我国国民经济实力的增强,社会各方面的力量如社会团体、企业、学校和个人已有实力也有愿望参与体育人力资源的配置。因此,要积极转变体育人力资源配置观念,调整策略,充分利用这部分社会资源。社会力量在新型体育人力资源配置机制中的介入点为:以人员、经费的投入而采取的有偿训练、有偿培养、有偿输送。其形式有:以合作制、股份制、个体或私营形式办俱乐部、办单项学校、办学习班。由于利益主体的多元化,在社会力量介入过程中,国家各级体育行

政部门应注意通过目标导向和政策杠杆,使社会力量和体育部门在体育人力资源配置中的目标协调一致。

#### 4.4 打破区域、单位人才保护壁垒,实现人力资源的优化组合和共享

目前,我国体育人才资源总体存量不足。然而在总量不足的现实中还存在人才资源闲置与匮乏同时并存的现象。由于受地方、单位人才保护壁垒的限制,体育人力资源的跨区域、单位流动受阻。又由于社会转型期政策、环境的不稳定、不健全,运作不规范、管理不到位,围绕体育人才交流产生了一些矛盾和纠纷,有的矛盾还比较尖锐,影响了一些地方队伍的稳定和发展竞技体育的积极性<sup>[9]</sup>,进而影响了体育人力资源的进一步优化组合和共享。对于这些情况,体育行政部门应在完善体育人才资源注册管理基础上,建立区域间,尤其是人才匮乏地区和人才丰富地区间的体育人力资源定期服务和定期交流轮换制度,并规划好区域间体育人力资源定期服务和定期交流的人员、数量、速率、流向。同时制定倾斜制度如提供上大学的机会、提高工资及福利待遇、专业职务评聘制度等促进体育人力资源的流动。也可建立利益引导机制,如建立体育人才资源区域间的共同培养,协议计分制度。此外,分别以国家、省、市、县为单位建立可跨区域流动的 4 级优秀体育人才资源库,国家、省、市、县体育行政部门有权对其相应级别的优秀体育人才资源进行统一调配,组织相应人员跨区域开展教学、训练及有关指导工作。

#### 4.5 建立健全体育人力资源配置的法制体系

现阶段我国体育人力资源市场配置的程度还较低,在体育人力资源配置的市场化行为方面还存在着许多问题:体育人力资源交流中还存在不规范行为;体育人才资源的价格定位比较混乱;部分用人单位及体育人力资源不讲信用,不恪守合同,违约、毁约现象时有发生;用人合同中“霸王条款”现象十分严重,等等。这些都需要通过法制化轨道来解决。当前急需建立健全的市场法规与制度包括:《体育人才的注册管理办法》、《后备体育人才交流制度》、《优秀体育人才交流制度》、《体育人才联合培养管理办法》、《体育经纪人培养与管理办法》、《社会体育指导

员培养与管理办法》、《社会力量办业余训练组织管理办法》等。

## 5 结 语

当前我国体育人力资源配置虽然选取了结合型机制,但由于行政配置依然占主导地位,市场在资源配置中的基础性作用远远没有发挥出来,这种结合型机制仍然还存在许多问题。今后我国体育人力资源配置机制的改革方向为建立国家宏观指导与调控、社会自治、市场自主的三位一体的新型结合型机制。在体育人力资源配置机制改革中应明确政府的宏观指导与调控主体的责任,从多渠道引导多元化配置主体的介入,从政策、制度、利益机制等多方面入手打破区域、单位人才保护壁垒,鼓励人才跨区域、单位流动,并注意建立健全体育人力资源配置的市场法制体系。

#### 参考文献:

- [1]杨树安. 2001-2010 年中国奥运战略研究[A]. 体育软科学研究成果汇编(2003-1)[C]. 2003. 3-4.
- [2]国家体育总局. 2001-2010 年体育改革与发展纲要[Z]. 体育科学, 2001, 21(3): 1-6.
- [3]李万来. 西南地区体育人力资源现状及开发对策[J]. 成都体育学院学报, 2003, 29(3): 6-9.
- [4]社会体育指导员技术等级制度[Z]. 1993.
- [5]钟天朗. 体育经营管理—理论与实务[M]. 上海: 复旦大学出版社, 2004. 274-279.
- [6]俞继英. 我国竞技体育后备人才培养现状与出路[A]. 2001 年全国体育发展战略研讨会文集[C]. 2001.
- [7]江奔东. 论市场对人力资源配置的基础性作用[J]. 文史哲, 1998, (3): 117.
- [8]钟秉枢, 梁 栋, 于立贤, 等. 社会转型期我国竞技体育后备人才培养及其可持续发展[M]. 北京: 北京体育大学出版社, 2003. 6-9.
- [9]袁伟民. 在全国体育局长会议上的总结讲话[R]. 2004.
- [10]杨再淮. 中国竞技体育后备人才培养模式的研究[D]. 上海: 上海体育学院, 2002. 75-77.
- [11]倪同云, 白 玲, 陈 琳, 等. 完善我国社会体育指导员管理体制的研究[J]. 中国体育科技, 2002, 38(1): 37.
- [12]吴桂宁, 陈海啸. 浅谈体育市场与体育经纪人[J]. 福建体育科技, 2002, 21(5): 6.
- [13]我国第一位体育经纪人是谁[Z]. 上海体育学院学报, 1999, 23(2): 19.