

我国竞技体育人才资源流动的特征及趋势

张鲲¹, 蔡恩伦¹, 姚婧¹, 李刚²

(1.陕西师范大学 体育人文社会科学研究中心, 陕西 西安 710062;

2.陕西省足球运动管理中心, 陕西 西安 710054)

摘 要: 分析了我国当前竞技体育人才资源流动的形式和特征。认为合理流动是实现竞技体育人才资源优化配置的前提条件。我国目前的竞技体育人才资源的流动还受到诸多因素的制约, 竞技体育人才资源在地域、项目等的分布存在极大的不均衡。只有促进竞技体育人才资源的合理流动才能改善我国竞技体育人才资源的合理配置、优化整合。提出了我国新时期应建立“三位一体”的竞技体育流动模式, 应建立健全竞技体育人才资源流动的保障体系和法制体系等建议。

关 键 词: 体育社会学; 竞技体育; 人才资源流动

中图分类号: G80 文献标识码: A 文章编号: 1006-7116(2008)02-0032-04

Characteristics and trend of the movement of human resources of competitive sports in China

ZHANG Kun¹, CAI En-lun¹, YAO Jing¹, LI Gang²

(1. Centre of Physical Education & Research Center of Humanity Social Science of Sports, Shaanxi Normal University, Xi'an 710062, China; 2. Shaanxi Football Administration Center, Xi'an 710054, China)

Abstract: The authors analyzed the forms and characteristics of the movement of human resources of competitive sports in China today, and drew the following conclusions: rational movement is the precondition for the optimized allocation of human resources of competitive sports; however, the movement of human resource of competitive sports in China today is restricted by many constitutional rules, and the distribution of human resources of competitive sports is extremely unbalanced in terms of region and event; only by promoting the ration movement of human resources of competitive sports can human resources of competitive sports in China be rationally allocated and optimally integrated. At the end of this article, the authors offered the following suggestions: in the new era China should establish a "3 in 1" mode of the movement of human resources of competitive sports, as well as establish and perfect an assurance system and a legal system for the movement of human resource of competitive sports.

Key words: sports sociology; competitive sports; movement of human resources

竞技体育人才资源是指一个国家或地区在竞技体育系统内接受过竞技体育专业培养教育或受过专门竞技体育训练和培养的能够推动竞技体育发展的体育专业人员的总称, 包括竞技体育运动员、竞技体育教练员、竞技体育裁判员、竞技体育科研人员、竞技体育管理人员等。

我国正处于社会转型期, 受传统文化的影响, 人们价值观念趋向保守; 社会结构的复杂性和经济基础的薄弱也使我国竞技体育人才资源的布局存在各种严

重的问题: (1)分布存在地区间差异, 突出表现为耐力性项目人才主要集中在西北地区, 体能性项目人才集中在东北地区, 灵巧、技能性项目人才集中在华东、华中、华南地区; (2)人才闲置与匮乏同时存在, 如四川省女排拥有较高水平的教练员, 但运动员平均身高只有 1.75 m, 苦于找不到理想身材的运动员, 而黑龙江省接受训练的 19 岁以下 1.85 m 以上的女排队员却有百余人; (3)优秀竞技体育后备人才缺乏, 据统计, 我国竞技体育后备人才 1996 年有 308 282 人, 1999

收稿日期: 2007-10-10

基金项目: 2007 年国家体育总局体育哲学社会科学基金项目“我国竞技体育人力(人才)资源流动性问题研究”(1078SS07035)。

作者简介: 张鲲(1963-), 男, 副教授, 硕士研究生导师, 研究方向: 体育社会学。

年有 153 508 人, 减少了 154 774 人(约 50%); (4) 竞技体育的一线、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等等^[1-3]。

当前伴随着我国竞技体育市场化不断的发展, 体育人才资源流动范围加大, 速度加快, 流动中的经济因素不断增加, 如何有效地利用和开发体育人才资源, 使体育人才资源利用最大化, 有效地降低投资成本和使用成本, 使成本投入和竞技体育成绩的产出合理化, 促进竞技体育的区域协调发展、竞技体育的可持续性发展, 成为亟待解决的问题。

1 我国竞技体育人才资源流动的主要形式

目前被普遍接受和公认的流动形式主要有租借、互换、一次性买断(也指俱乐部的转会)、正常的人事调动、共同培养、协议交流、签约代培和自主择业等 8 种形式^[4]。另外, 还可按照人才流动人数分为单兵、集体流动; 按流动跨度分省内、省际间, 国内、国际间流动; 按流动效果分合理、不合理流动; 按流动方向分平行、交叉流动, 横向、纵向流动, 顺向、逆向流动; 按流动性质分强迫、自由流动, 在编、动编流动, 专业向业余、业余向专业流动等形式^[5]。

2 我国竞技体育人才资源流动的特征

2.1 流动的方向呈现双向互动性

竞技体育需要大量的资金投入作为保障, 在经济落后地区, 由于资金的限制和短缺, 竞技体育人才资源自然向着能提供良好发展条件的发达地区流动。这导致我国早期竞技体育人才资源的流动呈现单向流动的特征, 即由西部内陆流向东部沿海、由农村流向城市、由经济不发达地区流向经济发达地区、由非优势项目地区流向优势项目地区。但是随着市场经济的引入、体育人才资源的丰富、质量的提高及人事制度的改革, 特别是随着西部大开发战略的实施, 使竞技体育人才资源呈现了反向回流, 即向多极化互动流动的特点。

2.2 流动的周期逐渐缩短

由于竞技体育具有“功利性”和“时效性”的特点。有发展前景的人才流出时, 培养单位肯定不会永久放掉, 而对于没有长远发展潜力的人才, 接收单位也不愿背上沉重的包袱, 双重原因决定了竞技体育人才流动势必加快。另外, 随着“能上能下, 能进能出”的聘任制的普及, 使竞技体育人才流动的周期逐渐缩短, 速度也越来越快。

2.3 流动的范围不断增大

随着市场经济的引入, 人才就业观念的转变和流动的制度性障碍逐步被打破, 特别是 1994 年推行的《运动员代表全国比赛注册制度》、1996 年出台的《全国运动员交流暂行规定》、2003 年颁布的《全国运动员注册与交流管理办法(试行)》以及中国竞技体育职业化人才转会制度的完善和市场化进程的加快等等, 使得人们的效益观念不断提高, 全国性和国际性的竞技人才流动越来越多。人才流动的范围也不断增大, 逐步从区域性流动转向了全国性和国际性的流动。

2.4 流动过程朝着计划和市场双重调节发展

目前我国竞技体育人才资源的流动受到市场经济体制、计划经济体制的影响。竞技体育人才流出和人才引进首先要通过人才所在单位的同意, 受指令的指使。此外, 人才资源个体还受一些制度性因素的影响, 如户籍、档案等。如果没有人才管理单位的同意, 这些人才有相当一部分不能流动。但接到流出和引进人才的计划后, 整个人才的流出和引进又要靠市场来完成交易。由于计划和市场双重调节的作用, 相同的人才针对不同的买卖对象成交的条件和金额往往差异很大。行政的作用可以使交易的金额上下波动较大; 关系户之间可以影响最终的成交对象, 市场运作只是在一定程度和范围内存在^[6]。

3 我国竞技体育人才资源流动的作用

3.1 协调竞技体育人才资源流动性与稳定性的关系

党的十七大提出了新时期的科学发展观——坚持以人为本, 维护人民在建设社会主义事业的主体地位, 走又好又快的可持续发展道路。同样竞技体育事业的发展也要坚持科学发展观, 走可持续发展道路。竞技体育人才资源必须在客观经济规律和竞争机制的共同作用下, 根据市场的供求关系合理配置。政府管理部门应该从人才个体的需求出发, 辩证地看待竞技体育人才资源的流动问题, 正确处理好竞技体育人才资源的流动性与稳定性关系。那种人为的促进、抑制人才流动, 或者一味强调人才的流动性, 而忽视人才稳定性的做法都不可取。竞技体育人才资源的稳定和流动是辩证统一的, 稳中求动、动中求稳, 才能达到流动促稳定、流动促发展的目的。只有协调竞技体育人才资源的流动性与稳定性关系, 才能发挥竞技体育人才的主体地位, 实现竞技体育的可持续发展。

3.2 实现竞技体育人才资源的合理配置与充分利用

竞技体育人才资源的合理流动, 可以实现竞技体育人才资源的合理配置和充分利用, 使有限的竞技体育人才资源效益达到最大化, 促进竞技体育更加均衡的发展。避免了强者越强、弱者越弱的局面, 对区间

格局的改变、实力的平衡起到积极的作用^[7]。此外,由竞技体育人才流动产生的竞争,可以充分调动人才自身的能动性,发挥人才自身的潜力。例如我们所熟悉的 NBA,正因为其自身有一套科学的聘用、选秀制度,才保证他们的球队能在全世界范围内进行挑选顶尖球员,能把这些球员合理地分配(流动)到每支队伍,使所有 NBA 的参赛队实力相当,比赛也始终具有激烈性、精彩性和观赏性,实现了人才资源的合理配置、实现效益的最大化。

3.3 规范和繁荣竞技体育人才市场

目前由于一些领导和决策层存在急功近利的思想,错误地理解了“奥运战略”,一切以拿牌为中心,只注重对顶尖人才的培养,忽视了对次级、发展性和后备人才的培养。更有甚者为了出成绩,常常“拔苗助长”和“竭泽而渔”,高淘汰率、文化学习的荒废、就业的艰难等等问题一直存在,并且往往由于某一个环节的失误给竞技体育人才造成终生伤害^[8]。合理的竞技体育人才资源的流动可以避免这种对竞技体育人才资源利用的盲目性,逐步培育各级人才市场,完善各级竞技体育人才的竞赛、训练、选拔制度,逐步规范和繁荣竞技体育人才市场体系,使得竞技体育人才科学、合理流动。

3.4 增进竞技体育人才资源的相互交流与取长补短

当前跨国界、跨地区的竞技体育人才资源的流动已经是十分普遍的现象,实践有力地证明了竞技体育人才的流动可以迅速优化本国、本地区的竞技体育人才结构;增进了人才之间的相互交流与取长补短;促进了运动技术水平的迅速提高,这已成为许多世界体育强国的成功经验^[9]。

3.5 加速我国文化的全面交融

党的十七大提出在新时期要构建社会主义和谐社会,建设全社会的和谐文化。这既是全体人民的迫切期盼,也是中国改革开放、经济发展、社会进步到一定历史阶段面临的紧迫任务。通过竞技体育人才的流动,建立起一套稳定的人才流动制度体系和竞赛表演体系,可以充分地发挥竞技体育人才的明星效应和社会功能,起到为我国文化的交融牵线搭桥、互通有无、消除隔阂、满足不同人群的需求,使体育作为一种特殊的文化在人民群众中植根发展,促进和谐社会的构建,加速了我国文化的全面交融。

4 我国竞技体育人才资源的发展对策

4.1 建立“三位一体”的竞技体育人才资源流动模式

应该汲取我国传统型“举国体制”和西方自治型体育体制的精华部分,逐渐减小政府在竞技体育人才

资源流动中的行政色彩,不排斥社会和市场的作用,变政府的主导作用为宏观调控,其职责逐渐转变为制定竞技体育人才资源流动机制的长期规划、战略、目标;规范人才市场运行的政策、法规、制度;监督人才流动的政策、法规、制度的执行情况;处罚人才市场主体的违规行为。逐步加强社会团体、企业和个人在竞技体育人才流动中的作用,充分发挥市场在人才流动中的基础性作用,最终建立国家宏观指导与调控、社会自治、市场自主的“三位一体”的竞技体育人才资源流动模式。

4.2 积极倡导社会各方面、多渠道的力量介入

在计划经济体制向市场经济体制的转轨过程中,我国原有的竞技体育后备人才培养体系受到了强烈冲击,三级训练网中的中间和低层竞技体育后备人才开始缩小。从目前的实际情况看,仅靠计划经济体制下的专业竞技体制培养后备人才的道路已经越走越窄。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,社会各方力量如社会团体、企业、学校和个人已有实力、有愿望参与竞技体育人才资源的培养。因此,要积极转变观念,充分利用这部分社会资源。社会力量在新型流动模式中,以人员、经费的投入而采取的有偿训练、有偿培养、有偿输送为切入点。其形式有:合作制、股份制、个体或私营形式办俱乐部、单项学校、学习班。值得注意的是,随着利益主体的多元化,在社会力量介入过程中,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竞技体育人才资源流动配置中的目标协调一致。

4.3 促进竞技人才资源的合理流动,完善人才市场

政府部门要切实搞好竞技体育人才流动的宏观控制和微观调节,健全人才流动的管理机制,严格执行各项有关规定,要向着有出有进、来去自由、吸收人才的方向发展。引进市场机制,建立体育人才市场,建立全国统一的人才市场体系,加强人才市场中介机构、社会保障体系和教练员培养体系的建设。在完善运动员进入、培养、退出机制的同时,国家给予一定的经济补偿,鼓励退役运动员自谋职业,逐步通过转业培训、生产自救、职业介绍等手段为竞技体育人才重新就业创造条件的一系列制度和通过人才市场来解决安置退役运动员的问题^[10]。

4.4 加强人才市场环境建设,开发网上人才市场

完善竞技体育人才市场,市场环境建设尤为重要。逐步树立起重视人才、尊重人才、用好人才的理念,只有这样,才能真正做好竞技体育人才的流动工作,达到人才资源的合理配置。20 世纪随着科技迅猛的发展,网络已经遍及各行各业。在各运动项目管理中心

以及各省(市)都已陆续建立了网站。全国各种赛事几乎都实行了运动员注册制,这些都给网上竞技体育人才市场的建立提供了便利条件。因此,下一步应建立网上人才数据库,尽快从政策、法规、机制方面完善网上人才市场的相关条件,开发网上竞技体育人才市场。

4.5 打破竞技体育人才流动壁垒

目前,由于受到地域性、单位性、政策性的人才保护、限制,竞技体育人力资源的跨区域、跨单位流动受阻。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,围绕竞技体育人才流动产生了较多的矛盾和纠纷,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^[11],进而影响了竞技体育人才资源的进一步优化组合和共享。体育行政部门应在完善竞技体育人才注册管理基础上,建立区域间,尤其是人才匮乏和人才丰富地区间的竞技体育人才资源定期服务和定期流动轮换制度。制定倾斜性制度,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。建立利益引导机制,如建立竞技体育人才区域间的共同培养,协议计分制度等等,鼓励竞技体育人才资源的跨区域流动。

4.6 建立健全竞技体育人才资源流动的保障体系

当前我国的竞技体育人才资源流动不畅及“人才”不愿脱离原“单位”与我国社会保障建设滞后、“人才”安全感较低有着很大的关系。只有建立健全竞技体育人才的社会保障体系,为他们的分流和流动解决后顾之忧,竞技体育人才对“单位”的依赖性才能消除,他们才能在全社会的范围内自由流动,市场才能成为人才流动的基础力量。社会保障体系包括社会保险、就业安置、伤残保险、社会福利和优抚等^[12-14]。

4.7 建立健全竞技体育人才资源流动的法制体系

当前我国竞技体育人才市场流动的程度还较低,在人才流动的市场化行为方面还存在较多问题:人才流动还存在许多不规范行为;人才价格定位比较混乱;个别用人单位及个人不恪守合同,违约、毁约现象时有发生;用人合同中“霸王条款”现象比比皆是,这些都需要通过法制化来解决。当前急需建立健全的市场法规与制度包括“竞技体育人才的注册管理办法”、

“优秀竞技体育人才交流制度”、“竞技体育人才联合培养管理办法”等。

参考文献:

- [1] 韩春利.体育人才资源开发与管理[M].上海:复旦大学出版社,2005:272.
- [2] 肖林鹏.中国竞技体育人力资源调控与可持续发展研究[J].广州体育学院学报,2005,25(1):20-23.
- [3] 国家体育总局政策法规司.战略抉择——2000年全国体育发展战略研讨会论文集[G].2001:202-220.
- [4] 俞继英,宋全征,杨再淮,等.我国竞技体育人才流动和人才市场[J].体育科学,2004,24(1):2-5.
- [5] 赵玉亭,罗普磷,蒋志学,等.我国优秀运动员和后备人才交流方案的研究[J].体育科学,2000,20(2):5-8.
- [6] 宋全征.中国竞技体育人才开发[M].北京:北京体育大学出版社,2004:135-136.
- [7] 黄远翔,周鹏飞.我国竞技体育人才交流的现状与对策[J].上海体育学院学报,2006,30(1):64-66.
- [8] 肖林鹏,唐立慧.我国竞技体育人力资源调控目标与任务初探[J].解放军体育学院学报,2003,22(4):2-3.
- [9] 孙丽,庄茂花,陶磊.略论竞技体育人才交流[J].冰雪运动,2002(3):66.
- [10] 肖锋,黎冬梅.我国专业运动员参加失业保险的必要性和可行性研究[J].南京体育学院学报,2004,18(2):44-46.
- [11] 袁伟民.在全国体育局长会议上的总结讲话[EB/OL].http://www.sport.gov.cn/admin/show_info.php?n_id=3466.
- [12] 陈林祥,李业武.我国优秀运动员社会保障体系的研究[J].武汉体育学院学报,2002,36(3):13-15.
- [13] 韩新君,李玉铮,冯秀华.建立运动员伤残保障体系的思考[J].体育文化导刊,2002(2):16-18.
- [14] 韩新君,翁家银,韩新红,等.对构建运动员权利保障体系的研究[J].广州体育学院学报,2005,25(6):64-70.

[编辑:李寿荣]