

湖南省竞技体育人才资源现状与开发战略研究*

杨 锋, 刘 静

(湖南文理学院 体育学院, 湖南 常德 415000)

【摘 要】采用文献资料、调查访问、专家访谈、数理统计等研究方法,对湖南省竞技体育人才资源现状进行调查发现,湖南省高水平的竞技运动员、教练员和裁判员资源缺乏,低于全国平均水平,在年龄结构、学历状况等方面不合理,提出要要对湖南省竞技体育人才资源进行深化体制改革,加强机制创新,创建优良的人才开发环境;加强高水平竞技运动员再教育、安置和保障机制的建设;促进竞技体育人才的交流与合作,推进人才资源高效整合的开发战略。

【关键词】湖南省; 竞技体育人才资源; 开发战略

【中图分类号】G80-05 **【文献标识码】**A **【文章编号】**1673-1891(2010)01-0102-06

人才资源是竞技体育发展的决定因素。竞技体育人才资源既属于社会人才资源中的一部分,是为竞技体育组织所利用的用于竞技体育活动发展的所有人员的知识、技能、能力和素质的总和,同时更融会了竞技体育领域的特点,在资源的稀缺性、能动性等方面相比其它领域人力资源表现得更为典型。08年北京奥运的成功举办,国家体育事业发展的迅猛趋势对中部湖南省竞技体育人才资源的开发、管理提出了新的、更高的要求,要适应今后竞技体育领域日益激烈的竞争,跟上竞技体育发展的潮流,就必须拥有更多、更优秀竞技体育人才,因此,必须深刻把握中央人才工作会议精神,做好竞技体育人才开发工作,才能使湖南省真正做到从体育大省向体育强省的转变。因此,有必要通过文献资料、调查访问、专家访谈、数理统计等研究方法在调查出湖南省竞技体育人才资源现状的基础上,剖析湖南省竞技体育人才资源的开发战略。

1 湖南省竞技体育人才资源现状

体育人才资源是推动湖南省体育事业建设、实现体育事业可持续发展的核心资源。竞技体育人

才是指在竞技体育领域内,专门从事运动训练和参加体育竞技比赛的人才。从狭义上看,主要可分为运动员、教练员和裁判员等。

1.1 湖南省竞技体育运动员队伍的现状分析

竞技运动员是竞技体育的核心要素,是运动成绩及水平的唯一承担和实现者,充分发挥运动员的效能是竞技体育成功的根本保证。据调查统计,截止到2008年底,湖南省有在训的高水平的竞技运动员仅1515人,男性866人,女性649人,分别占57.2%和42.8%,男女比例存在一定差距,其中国际级运动健将4人,仅占湖南省高水平的竞技运动员总数的0.28%,国家级运动健将24人,仅占总数的1.58%,国家一、二级在训运动员总数1487人,占总数的百分比达98.18%,基础雄厚,但运动健将极为欠缺,低于同为中部省份的河南与湖北。同时统计湖南省2004至2008年这五年间发展在训的各级高水平竞技运动员人数时(见表1),发现湖南省每年发展的高水平竞技运动员人数竟然基本呈下降趋势,这也给湖南省竞技体育人才资源的开发与管理敲响了警钟。

表1 2004~2008年湖南省各级在训竞技运动员人数统计

级别	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年
国际级运动健将	1	2	\	6	4
国家级运动健将	32	28	32	48	24
国家一级运动员	153	149	249	243	290
国家二级运动员	2116	1760	2287	1468	1197
总计	2302	1939	2568	1765	1515

1.1.1 学历结构分析

学历是影响运动员成才和再就业的重要因素,实践证明学历知识水平较高的运动员,领悟能力高,较易出成绩,且退役后职业转型难度较小,转变成优

秀教练员的几率大。我国优秀运动员队伍中普遍存在着优秀运动员的文化知识水平严重滞后于运动技术水平的现象,湖南省与其他省份相比整体状况更差,截止到2008年底,湖南省高水平的竞技运动员

收稿日期:2010-02-20

*基金项目:湖南文理学院2009年青年专项科研基金优秀青年课题(项目编号:YXQN0909)。

作者简介:杨 锋(1980-),男,湖北武汉人,讲师,硕士,研究方向:体育教育。

大专以上学历的仅有226人,占总数的14.9%,低于国家平均比例近3个百分点,高中最多,有977人,占64.5%,初中及以下312人,占20.6%,但根据运动员再就业的特点和社会发展的高学历需求趋势,运动员平均学历水平需达到大专以上方能适应社会发展的需要,湖南省高水平运动员还远达不到这一要求。

1.1.2 年龄结构分析

竞技运动是青春的事业,高水平运动员的平均年龄较小,由表2可知,湖南省高水平运动员年龄结

构比较集中,有78.8%的人分布在16岁至25岁年龄段。由于湖南省竞技体育以体能和技能主导类项目为主,这类项目运动员成熟相对较晚,所以,15岁及以下优秀运动员所占比例较小,仅占2.3%。但为了防止湖南省竞技人才队伍出现断层和老龄化现象,应加强对年轻运动员的培养。另外,25岁以上运动员286人,占19.2%,为了提高湖南省高水平运动员效用和培养效率,应尽可能的延长运动员的运动寿命,才能充分发挥湖南省优秀运动员的运动潜能。

表2 2008年湖南省在训的高水平竞技运动员年龄分布统计

年龄	15岁以下	16~25岁	25岁以上	合计
人数	35	1194	286	1515
所占百分比	2.3%	78.8%	18.9%	100%

1.1.3 项目分布分析

目前湖南省竞技体育开展有21个运动项目,其中以举重、体操(蹦床)、羽毛球、田径、游泳(跳水)、射击、柔道、摔跤、皮划艇(激流回旋)、赛艇等项目为重点发展的项目,也是近来湖南省参加国家及国际比赛取得较好成绩的优势项目。在近几年的国际国内比赛中,佳绩不断提升(如表3),近年成绩排名能位居全国十名左右,佳绩的取得与快速发展的经济和省领导的大力支持等外部环境因素有很大关系,但合理的项目布局等内部因素更为重要。湖南省竞技体育走的是“先稳固根据地,再发展新阵地”的策略,根据自身条件和省情大力发展体能类

项目,形成了以举重、体操、羽毛球等项目为主的传统优势项目之后又向射击、游泳、田径等技能、技术类项目渗透,近年来又把皮划艇(激流回旋)、赛艇等水上项目作为重点加以发展。但从表4中可以看到,湖南省竞技体育运动项目设置偏少,规模较小,级别结构不理想,尖子运动员较少,后备人才不足,且竞技水平不高。有些项目将后继乏人、青黄不接,这在很大程度上成了制约一线队伍选拔和建设的瓶径。特别是湖南省集体项目竞技人才极度匮乏,三大球的人才更是在全国排名靠后。因此,探索开发战略、积极拓展和扩大竞技体育后备人才的来源和培养途径是湖南省亟待解决的问题。

表3 2004~2008年湖南省竞技运动员参赛所获奖牌统计

成绩	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	
国内比赛	金牌	16	40	22	37	46
	银牌	23	17	31	26	43
	铜牌	19	19	35	36	42
国际比赛	金牌	11	13	23	21	9
	银牌	8	10	6	10	1
	铜牌	3	2	2	9	3
总计	80	98	119	139	143	

表4 2008年湖南省部分优势项目各级在训运动员人数统计

部分优势项目	举重	体操	羽毛球	游泳	射击	赛艇	皮划艇	柔道	田径
国际级运动健将	2	1	1	0	0	0	0	0	0
国家级运动健将	8	2	2	4	2	2	2	1	1
小计	10	3	3	4	2	2	2	1	1

1.2 湖南省竞技体育教练员队伍的现状分析

教练员是实践训练工作的主体,是训练活动的主要设计者、组织者和决策者,在培养高水平运动员中起着十分重要的作用。通过调查统计,目前湖

南省有各项目各级别训练队在训专职教练员共318人,其中,省队教练员104人占总数的32.7%,青年队教练员68人占总数的21.4%,少年队146人占总数45.9%。可以看出,湖南省教练员的整体数量不

足,与运动员人数之比为1:5左右,低于全国1:4的水平,其中,青年队教练员明显不足。从培养高水平后备人才的角度来看,湖南省教练员在梯队建设上会青黄不接,易断层。

1.2.1 职务等级分析

湖南省具有高级及以上职称的教练员为60人, 占在训教练员总人数的18.9%, 虽在一定程度上保证了湖南省教练员队伍的质量和竞技体育的训练水平, 但比例仍偏小。远低于辽宁、广东、山东等竞技体育强省, 其中, 国家级教练员4人, 占总数的1.2%, 不仅数量较少且相对比例也远低于全国2%的平均水平。有七成以上的教练员分布在一级和二级级别层次上, 其中一级所占比例较突出, 这为更高等级教练员的可持续发展奠定了基础。三级及以下教练员所占比例较小, 应适时补充基础层次教练员的人才力量。

1.2.2 学历结构分析

教练员的文化素质与所从事专项的认知程度、执教水平关系密切。其文化素质不仅对运动员的成长产生着至关重要的影响, 也对竞技体育总体实力的发展有着决定性的作用。从学历结构上看, 湖南省教练员学历水平还需进一步提高, 有超过80%的在训教练员是由运动员退役转变而来的, 然后通

过进修获得学历的, 其中受过高等教育具有大专及以上学历的教练员占86.8%, 但本科及以上学历教练员的比例仍低于全国32%的平均水平, 为78人仅占总数的24%, 这同时也与体育发达国家90%以上的教练员都是本科及以上学历相差甚远。

1.2.3 年龄结构分析

如表5所示, 湖南省竞技体育教练员队伍是一支具有朝气, 充满希望的教练员队伍, 教练员人数随着年龄的升高而逐渐减少, 形成了典型的阶梯形年龄结构, 结构较为合理, 呈现出年轻化的特点, 45岁及以下教练员占总人数的86.1%, 35岁及以下所占比例也达到了52.5%, 出现这种现象的主要原因是湖南省通过多种渠道扩大教练员队伍, 如留用大量取得优异成绩的退役运动员和聘任国内优秀年轻教练员等, 使整个教练员队伍不断发展壮大, 年龄结构得到优化。但46岁至55岁经验丰富的中年教练员只占到10.7%, 56岁以上的也仅占3.1%。这样的年龄结构一方面有利于教练员承担现代竞技体育更为繁重的训练和比赛任务, 有利于训练手段和方法的创新, 使整个教练员队伍更富潜力和朝气。但另一方面, 教练员队伍过于年轻化也会增加在比赛和训练中由于经验不足而导致失误和犯错的几率。

表5 2008年湖南省各级教练员年龄分布统计

年龄(岁)	35及以下	36至45	46至55	56以上	合计
人数	167	107	34	10	318
所占百分比	52.5%	33.6%	10.7%	3.1%	100%

1.3 湖南竞技体育裁判员队伍的现状分析

高水平的裁判员队伍是竞技体育运动健康发展的保证, 也是竞技体育人才资源的重要组成部分, 通过调查分析, 截止2008年底湖南省共有各项目各级注册在册的裁判员1482人, 远低于体育强省辽宁、广东、山东等省的省均3千多人, 且男女裁判严重比例失调, 男性裁判达1286人占裁判总数的

86.8%, 女性裁判人数仅为196人, 占总数的13.2%, 同时国家级的裁判员数量仅为16人, 占总数百分比不足1.1%, 说明湖南省体育裁判员队伍能级水平亟待提高。在统计湖南省2004至2008年这五年间注册在册的裁判人数时(见表6), 发现其发展特别是高级裁判员发展的数量是不平衡、不稳定的, 这也给湖南省发展裁判员队伍提出了严峻的挑战。

表6 2004~2008年湖南省在册的裁判员数量统计

年份	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年
等级裁判员总数	2089	1620	1932	2574	1482
其中国家级与国际级人数	24	8	25	6	16

1.3.1 学历结构分析

面对迅速发展的社会, 学历已经成为各行各业培养选拔人才不可缺少的重要条件, 体育裁判员也不例外, 尤其是高级别的裁判员要求有一定得外语水平和较高的学历。在调查访谈中, 也了解到湖南

省很多专业水平很高的执法裁判就是囿于外语水平和学历而成不了国际级裁判, 失去国际赛场执法的机会。湖南省裁判员学历结构专科及以上学历的裁判员达97.2%(如表7), 这一比例与其他省份相比情况较好(山东为85.7%), 表明湖南省体育裁判

员队伍拥有一定的素质基础。但高学历裁判员所占比例仍偏小,硕士以上人才数量仅占0.4%,本科为53.6%,本科以上学历和国家平均水平相当,湖南

省应鼓励低学历的裁判员继续进修,加大高、精、尖体育裁判员的培养力度,以提高裁判员队伍的整体素质水平。

表7 2008年湖南省各级教练员学历分布统计

学历	硕士及以上	本科	专科	专科以下	合计
人数	6	795	640	41	1482
所占百分比	0.4%	53.6%	43.2%	2.8%	100%

1.3.2 年龄结构分析

裁判员在赛场上既需要丰富的经验,又需要灵敏的反应和充沛的体力,因此,湖南省当务之急是在体育裁判员队伍中培养一批年龄适中、经验丰富、处理问题较为合理的中坚力量。湖南省体育裁判员年龄结构呈典型的阶梯形分布,随年龄的递减裁判员人数逐渐增多,其中35岁及以下裁判员有

803人,占54.2%,说明湖南省加强了对年轻体育裁判员的培养,使裁判员队伍有一定的延续性和候补性,36岁至45岁裁判员占23.6%,46岁至55岁占15.6%,56岁以上的占6.6%。从总体上看,年龄分布较合理,45岁及以下裁判占到77.8%,表明湖南省目前拥有一支较年轻的裁判员队伍。

2 湖南省竞技体育人才开发战略研究

表8 2008年湖南省裁判员年龄分布统计

年龄(岁)	35及以下	36至45	46至55	56以上	合计
人数	803	350	231	98	1482
所占百分比	54.2%	23.6%	15.6%	6.6%	100%

新的“五年”计划即将开始,进入到新的奥运周期,我国对竞技体育人才的需求总量将有一定增长,而对人才素质、能力层次的要求将达到前所未有的高水平,这就对湖南省竞技体育人才的开发效率提出了非常高的要求。

2.1 深化体制改革,加强机制创新,创建优良的人才开发环境

湖南省体育人事管理体制还存在着一定不足,尚未形成有序、高效和规范化的人才资源运行机制,因此,必须通过体制改革和创新,创建良好的奖惩、竞争机制,激发体育人才的活力;完善人才培养、选拔机制,加强后备人才建设的同时也要推进湖南省体育行政部门职能和角色的转变,为湖南省体育事业发展争取到充足的优秀人才,并且使已有的人才资源力量能够充分发挥出来。

(1) 创建奖惩、竞争机制,激发人才活力

对于竞技运动人才,需要增加物质奖励强度,强化物质刺激作用。在各类人才中设立相当数量的“突出贡献奖”,使优秀人才得到优厚物质条件保障,防止人才流失;同时注重精神鼓励和思想教育,形成完善、全面的人才激励机制。

对教练员、裁判员等专业人才,应建立起标准化管理体系,可以考察借鉴现代企业化的一些绩效管理和薪酬管理机制,以业绩贡献、职务等级、能级等级等作为主要标准决定报酬,加强业绩考核力

度,加大奖惩的力度,激发人才的竞争意识和活力。继续坚持重点项目教练员的竞聘上岗制度,借鉴研究生导师制培养方式,实行教练员与运动员的双向选择,能者上、庸者下,以竞争推动发展。

(2) 完善人才培养、选拔机制,加强后备人才建设

目前湖南省竞技体育人才,不论是运动员、教练员还是裁判员,在能级水平、学历层次、知识结构上还存在诸多不足,还不能满足建设我国体育强省战略目标的要求。加强对体育人才的岗位培训,规范培训制度。制定适应不同岗位、级别人员的科学培训计划,从实际出发,以解决实际问题为中心,力求培训能够收到好的成效。

重点加强教练员岗位业务培训,实行教练员“持证(教练员培训合格证)注册、持证带队参赛”、“先培训、后晋升”的制度。对于教练员、裁判员等专门人才,可充分利用湖南省体育院校以及普通高校教育资源,加强与湖南省高等院校合作,加大对体育人才的培养力度,可通过职位培训、在岗或脱产学习等措施,或采取业余授课、业余指导、专题讲座等办法,来提高体育人才队伍的整体素质。

同时要完善运动员基层选拔机制,各地因地制宜,加大投入,加强规范化建设与管理,不断提高各类体育运动学校和少儿业余体育学校的办学质量。完善教练员、裁判员后备人才培养、选拔计划,

湖南省体育局应制定规范化的教练员、裁判员培训计划和选拔办法,形成标准化、程序化的教练员后备人才培养、选拔流程。

(3)推进体育行政部门职能和角色的转变

尽快完成体育行政部门在人才资源开发、培养、管理体制中职能和角色的转变。由主要进行行政型管理活动的直接人事管理主体向主要进行宏观人才资源调控的间接管理主体转变,以完善人才管理法制建设、培育人才市场体系、确立体育人才资源竞争规则、利用政策或经济杠杆调节人才资源发展方向和保障服务等作为今后其主要管理职能,将具体人才资源开发、管理实施活动转至各体育企事业单位,并大力加强人才培养的社会化进程,鼓励各种社会主体参与人才开发,加快俱乐部化人才培养机制建设,体育行政部门通过法律法规和政策杠杆来调节、约束各主体的人才资源开发行为和市场行为。

2.2 加强高水平竞技运动员再教育、安置和保障机制的建设

湖南省目前现役的高水平运动员文化素质水平较差,亟待再教育。而退役待分配的高水平运动员在08年奥运会后越来越多,如何安置这些为湖南省竞技体育事业做出突出贡献的运动员,切实实现对高水平运动员的保障,是关系到湖南省竞技体育能否可持续发展的现实问题。

(1)贯彻落实运动员奖学金、助学金制度

推行和完善运动员奖学金、助学金制度,可适当加大奖励力度,鼓励现役运动员积极参与文化学习和职业培训,获取高等学历和职业证书。改变当前部分运动员的“等、靠、要”的落后观念,发挥自身主观能动性,变“要我学”为“我要学”,提高培训效率和效益。会同湖南省高等教育部门,针对高水平运动员的特殊情况,为现役优秀运动员接受高等教育设计、实施比较灵活的方案。如集中面授与分散自学相结合、随队教学与个别辅导相结合、学历教育与职业培训相结合、分段教学和长学制等弹性学习制度等灵活多样的组织形式和教学机制,允许运动员分阶段完成学业;调整课程设置,增加社会人文学科和社会通用能力培训的内容;努力为优秀运动员利用现代化远程教育网络进行学习创造条件,将优秀运动员的文化教育工作真正落到实处。

(2)加快推进退役运动员就业安置方式的改革步伐

深化改革退役运动员就业安置保障体系,使之与市场经济体制、劳动人事制度的改革相适应,大

力实施自主择业退役运动员经济补偿措施,鼓励、引导退役运动员积极通过市场自主择业;协调各相关部门为退役运动员择业创造优惠政策,扩宽就业渠道。

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,适当扩大免试入学的覆盖面,为退役运动员接受高等教育争取更多的特殊优惠政策;成立退役运动员就业培训的专门机构,针对健身服务市场的需求和运动员自身项目的特点进行就业指导和培训;完善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,加大保障执行力度,同时,配合湖南省卫生部门和医疗单位,争取将运动伤病列入湖南省“职业病”标准范畴,彻底解决运动员、教练员的医疗问题,免除他们的后顾之忧。

(3)试行“优秀运动员职业发展计划”

对每个优秀后备运动员人才的未来职业生涯做出规划,并制定对竞技人才培养过程中可能出现的各种状况(如伤病、转项、因不可抗力造成的运动能力丧失等)的解决方案和运动员退役与安置方案,将其作为运动员培养的指南,以利于有针对性地对其进行培养,既能最大限度地提高培养效率,又可有效解决运动员退役就业难等问题,减轻湖南省体育组织的负担。

2.3 促进竞技体育人才的交流与合作,推进人才资源高效整合

竞技体育人才流动可以有效促进体育人才资源的合理配置,从而对竞技体育事业产生积极的影响。在市场经济条件下,人才资源的合理配置是通过市场实现的,对于湖南省体育人才开发战略来说,应改变行政式人才调配的老路子,积极进行对市场化人才流动机制的探索,充分发挥市场作用,加强湖南省体育组织在人才市场上的竞争力,促进湖南省体育人才资源的发展。

(1)加强体育系统人才资源内部优化配置力度

完善湖南省体育组织人才资源内部合理流动机制,在地区间、部门间、层级间、职务间充分利用人才流动来实现整体人才资源结构的协调,提高人才利用效率,避免出现同类人才相对富余与相对紧缺同时发生的不合理现象;充分利用湖南省各类人才市场资源,加强体育组织在人才市场上的吸引力,特别是对专业科研、竞技运动管理等紧缺人才的吸引力,改善当前湖南省缺乏高层次体育人才资源的状况。

(2)加强对外交往,进一步加强国际交流

加大“请进来”和“送出去”力度,组织和选派湖

南省体育组织的骨干到省外、国外学习先进的训练、管理理论和经验,聘请国内外专家学者到湖南省长期执教或短期讲学,广泛进行学术和信息交流;有目的地组织好重点项目团队出访和比赛,为承担重点项目布局任务的教练员、运动员创造更多的锻炼、观摩和学习机会;有针对性地加强各种国际型竞技体育人才的培养。

(3)加强体育人才市场化配置的相关法制建设

省体育局应加大力度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,明确人才产权纠纷处理制度,保

障体育组织对体育人才价值的所有权和体育人才对其自身价值的所有权,加强体育人才产权的理论研究,使体育人才的流动在高效、有序、公平的条件下进行。

3 结束语

竞技体育人才资源开发战略是对全社会范围内的所有竞技体育人才资源进行识别选拔、教育培训、配置使用、激励保留、二次或多次职业发展等环节和过程的全局性谋划。湖南省的竞技体育人才资源现状是不容乐观的,要真正做到从体育大省向体育强省的转变,我们任重而道远。

注释及参考文献:

- [1]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,2004.7.
- [2]湖南统计局.湖南统计年鉴2007[M].北京:中国统计出版社,2007.
- [3]湖南统计局.湖南统计年鉴2008[M].北京:中国统计出版社,2008.
- [4]湖南统计局.湖南统计年鉴2009[M].北京:中国统计出版社,2009.
- [5]吕高飞,申洪山.山西竞技体育人才发展试探[J].体育文化导刊,2008(9):
- [6]刘文燕.山东省体育人才资源现状及发展战略研究[D].曲阜:曲阜师范大学,2007.
- [7]周军.中国竞技体育人才资源开发战略研究[D].武汉:武汉体育学院,2007.
- [8]俞继英,沈建华,杨再淮,等.21世纪我国竞技体育人才资源可持续开发的思考[J].上海体育学院学报,2004(1):
- [9]国家体育总局体育人才资源调研组.全国体育人才资源调研统计[Z].2005.11—2005.12.
- [10]Jacquely Cuneen, Managing Program Excellence During Our Transition from Potential to Merit [J]. Sport Management, 2004(1).

Research on the Present Situation of Talented Athletes Resources and the Development Strategy for Hunan Province

YANG Feng, LIU Jing

(Institute of P.E., Hunan University of Arts and Science, Changde, Hunan 415000)

Abstract: Through documents study, experts interviews, data analysis and specific surveys, the writer studied the present situation of talented athletes resources in Hunan province and found that the number of high-level athletes, coaches and referees is smaller than the national average. Considering the irrational age structure and educational background of the athletes, coaches and referees in Hunan province, the writer puts forward a development strategy to deal with the situation: Deepening the athletic system reform, strengthening innovation mechanisms, creating excellent athletes development environment, enhancing the system set-up for athletes' after-service continuing education, settlement and employment guarantee; promoting talented athletes interchange and cooperation, promoting the integration of talented athletes, coaches and referees resources.

Key words: Hunan province; Talented athletes resources; Development strategy