



现代体育管理**与** 篮球管理基础知识

XIANDAI TIYU GUANLI YU
LANQIU GUANLI JICHU ZHISHI

刘金鼎 丁敏 龚俊峰◎主编

人民日报出版社

现代体育管理 ⑤

篮球管理基础知识

XIANDAI TIYU GUANLI YU
LANQIU GUANLI JICHU ZHISHI

刘金鼎 丁敏 龚俊峰◎主编

人民日报出版社

图书在版编目(CIP)数据

现代体育管理与篮球管理基础知识 / 刘金鼎, 丁敏, 龚俊峰主编. —北京: 人民日报出版社, 2017. 7

ISBN 978-7-5115-4802-3

I. ①现… II. ①刘… ②丁… ③龚… III. ①体育—管理学—教材②篮球运动—组织管理—教材
IV. ①G80-05②G841.3

中国版本图书馆CIP数据核字(2017)第165695号

书 名: 现代体育管理与篮球管理基础知识

主 编: 刘金鼎 丁敏 龚俊峰

出版人: 董 伟

责任编辑: 刘晴晴

封面设计: 中尚图

出版发行: 人民日报出版社

社 址: 北京金台西路2号

邮政编码: 100733

发行热线: (010) 65369527 65369512 65369509 65369510

邮购热线: (010) 65369530

编辑热线: (010) 65363105

网 址: www.peopledaily.press.com

经 销: 新华书店

印 刷: 北京天宇万达印刷有限公司

开 本: 710mm × 1000mm 1/16

字 数: 330千字

印 张: 19

印 次: 2017年8月第1版 2017年8月第1次印刷

书 号: ISBN 978-7-5115-4802-3

定 价: 59.00元

前 言

作为一门运用现代管理理论解决体育领域管理问题的新兴学科,体育管理学不仅自身在不断得以完善,而且人们对它的认识和运用也逐渐深入和熟练。随着我国社会的转型,我国体育管理实践也面临着一系列新的问题,因此,必须不断吸收现代管理学的精华,创建中国特色的体育管理学科体系,并不断普及现代体育管理理论知识。

篮球是一项十分常见的体育运动,受到全世界人民的欢迎。目前,篮球运动从专业化、职业化逐渐转化为大众化、普及化。无论是在学校的操场上,还是在社区中,都可以看到年轻人在或正规、或简易的篮球场上挥汗如雨。篮球运动的普及,对我国篮球运动的发展起到了积极推动作用。我国的篮球运动已经从一度的低迷逐渐走向兴旺。但也必须认识到,想要真正、全方位地提升我国篮球运动的水平,就要在狠抓篮球训练的同时,在配套管理上下功夫。基于以上情况,我们编写了《现代体育管理与篮球管理基础知识》一书。

本书分为上下两篇。上篇为现代体育管理篇,主要包括五章:第一章从管理理论的角度上,对体育学的发展以及内容进行阐述;第二章从体育管理主体的角度,对体育管理理论以及具体内容进行了阐述;第三章从现代体育管理的中介与体制角度,阐述了我国体育管理制度的沿革;第四章从体育管理的客体角度,对体育管理实务进行了阐述;第五章从学校体育的角度,对体育管理实务进行了论述。下篇为篮球管理实务篇,主要包括五章:第一章从篮球队队伍管理的角度,对篮球管理的目标、方法、内容等进行了论述;第二、三章对篮球运动员、篮球教练员、篮球管理人员以及篮球队队伍的财务与信息方面的知识进行了阐述;第四章根据我国篮球运动日益商业化以及俱乐部化的实际情况,对我国篮球俱乐部管理



进行了阐述；第五章对我如何建议国高水平篮球队进行了阐述。

总体来说，本书既有对现代体育管理理论知识的阐述，也有对篮球运动管理实践的介绍；不仅可以作为教师的教材，也可作为体育和篮球爱好者学习用书。

整本书由刘金鼎、丁敏、龚俊峰共同编写完成，全书由刘金鼎负责统稿，具体分工如下：上篇的第三、五章以及下篇的第二、四、章由刘金鼎编写完成，共计版面字数 15 万余字；上篇的第四章以及参考文献部分由丁敏编写完成，共计版面字数 5 万余字；上篇的第一、二章以及下篇的第一、三章龚俊峰编写完成，共计版面字数 12 万余字。

本书在编写过程中，对一些专家、学者关于篮球运动教学训练的研究资料 and 成果进行了借鉴和吸收，在此向其表示诚挚的谢意。由于编者知识水平和时间所限，书中难免会有遗漏与不妥之处，恳请广大读者朋友批评指正。

编 者

2017 年 6 月

目 录

上篇 现代体育管理篇

第一章 体育管理概述·····	003
第一节 管理概述·····	003
第二节 现代体育管理概述·····	023
第三节 体育管理学概述·····	033
第二章 现代体育管理的主体·····	041
第一节 现代体育管理的人性假设·····	041
第二节 体育管理者·····	046
第三节 现代体育管理的创新·····	049
第四节 现代体育管理的基本原理·····	057
第三章 现代体育管理中介与体制·····	068
第一节 现代体育管理的中介·····	068
第二节 现代体育管理的体制·····	082



第四章 现代体育管理的客体	098
第一节 现代体育人力资源管理	098
第二节 现代体育物力资源管理	101
第三节 现代体育科技资源管理	105
第四节 现代体育财力资源管理	108
第五节 现代体育信息资源管理	113
第五章 学校体育管理	119
第一节 学校体育管理概述	119
第二节 学校体育管理的内容	123
第三节 学校体育管理的检查与评估	133

下篇 篮球管理实务篇

第一章 篮球队伍管理概述	143
第一节 篮球队伍管理的目标与特点	143
第二节 篮球队伍管理的原则与方法	148
第三节 篮球队伍管理的构成因素及管理内容	163
第二章 篮球运动员、教练员与管理人员管理	170
第一节 篮球运动员的管理	170
第二节 篮球教练员的管理	180
第三节 篮球管理人员的管理	192

第三章 篮球队伍的财务与信息管理的.....	200
第一节 篮球队伍的财务管理.....	200
第二节 篮球队伍的信息管理.....	215
第四章 我国职业篮球俱乐部管理的.....	228
第一节 职业篮球俱乐部概述.....	228
第二节 国外职业篮球俱乐部管理模式综述.....	230
第三节 我国职业篮球发展综述.....	238
第四节 我国职业篮球俱乐部管理具体分析.....	242
第五章 高校高水平篮球队管理的.....	261
第一节 高校高水平篮球队的系统分析.....	261
第二节 高校高水平篮球团队的沟通管理.....	264
第三节 高校高水平篮球团队的士气管理.....	274
第四节 高校高水平篮球团队的凝聚力管理.....	279
第五节 高校高水平篮球团队的合作与竞争管理.....	286
参考文献.....	294



上篇

现代体育管理篇

第一章 体育管理概述

第一节 管理概述

一、管理理论概述

(一) 管理的概念

管理的英文是 Manage,它是从意大利文 Maneggiare 和法文 Manage 演变而来的,美国人最先将这个词引入管理学中。管理活动自古即有,但什么是管理,从不同角度出发,可以有不同的理解。从字面来看,管理一词有“管控”“整理”“处理”等意思,表示人对某事、某物或某人进行安排和管理。从大的范围来看,管理具有了一定的社会文化属性,因为拥有众多族群的人类社会永远都需要管理。因此,管理也就变成了一种社会文化现象。

学者们对管理的看法不尽相同,主要有以下几点:

哈罗德·孔茨对管理的定义是:“管理是在正式组织起来的团体中,通过他人并和他人一起把事情办妥的艺术。”与此类似,斯蒂芬·P·罗宾斯认为,管理“指的是和其他人一起并且通过其他人来切实有效完成活动的过程”,这种定义着重强调对人的管理。

法约尔认为:“管理就是实行计划、组织、指挥、协调和控制”,这一定义强调管理的作业过程,突出了管理的职能。

1978年诺贝尔经济学奖获得者赫伯特·西蒙这么说:“管理即制定决策”。这准确地道出了管理的本质。



美国管理学家路易斯·布恩和戴维·克茨认为,“管理就是使用人力及其他资源去实现目标”。

以伯格为代表的数理学派认为,管理就是用数学模式与程序来表示计划、组织、控制、决策等合乎逻辑的程序,求出最优解答,以达到企业的目标。

国内学者对管理的定义具有综合性。例如,周三多这样阐释管理:“管理是指组织中的如下活动或过程:通过信息获取、决策、计划、组织、领导、控制和创新等职能的发挥来分配、协调包括人力资源在内的一切可以调用的资源,以实现单独的个人无法实现的目标”;徐同华则将管理定义为“通过计划、组织、控制、激励和领导等环节来协调物力和财力资源,以期更好地达成组织目标的过程”。

上述定义从不同的侧面、不同的角度揭示了管理的含义,或揭示管理某一方面的属性。

综上所述,不妨将管理定义为:在特定的环境下,管理者对组织所拥有的资源进行有效的计划、组织、领导和控制,以便完成既定的组织目标的过程。

这个定义包含着以下含义:

(1) 管理是为实现组织目标服务的,是一个有意识、有目的的过程。管理是任何组织都不可或缺的,但绝不是独立存在的。不能为管理而进行管理,而只能使管理服务于组织目标的实现。

(2) 管理的主体是人,管理的客体包括各种物力、财力、资源、信息等。无论是哪一种管理方式或是管理组织,都是在持续不断的实践过程当中,按照一定的程式,有效开发自己的资源,从而达到既定的目标。

(3) 管理是在一定环境和条件下进行的,有效的管理必须充分考虑组织内外特定条件。

(4) 管理是由一系列相互关联、连续进行的活动所构成的。这些活动包括计划、组织、领导、控制等,它们成为管理的基本环节。

(5) 管理是通过综合运用组织所能支配的各种资源,包括人力、财力、物力、信息、知识、时间、形象、关系等物化资源和非物化资源,来实现组织的目标。

管理的基本要素包括以下几个方面:

(1) 管理主体。它包括管理者和管理机构。

(2) 管理客体。即管理对象、管理什么。主要为人力、财力、物力、时间、

信息等。

(3) 管理的环境和条件。即管理所面临的环境、需具备的条件。

(4) 管理目的。即获得比较高的经济效益、工作效率、社会效益。

(5) 管理的职能和方法。即管理具有哪些职能、用什么方法进行管理。

(二) 管理的内容

管理作为一种社会文化现象,具有丰富多彩的内容,凡是需要组织的活动都可以纳入管理的范畴。通常来说,组织需要通过一系列活动来实现自身所要达到的目标,包括计划、组织、决策、领导、管控、协调、监督、整合等。这些活动会对组织内部诸如人力、财力、结构等进行管理。由于社会组织的性质、类型、目标不同,管理的内容丰富多样。

在现代市场经济学中,管理的主体通常为工商企业,然而广义上管理的主体远远不止工商企业一种。依据不同的分类标准,可以划分为不同的管理内容,如依据组织的不同可分为行政机关管理、事业单位管理、企业管理、社会组织管理等;依领域不同可分为行政管理、经济管理、社会管理、工商管理;以管理实施的地点不同可以分为城市管理、乡镇管理、社区管理等;依管理的要素不同可分为人力资源管理、财务管理、场地设施管理、信息情报管理、制度管理等;依职能不同可分为科技管理、教育管理、文化管理、卫生管理、体育管理等。我们还可以把上述管理内容进行更为详细的划分,比如工商管理可以划为人力资源管理、财务管理、生产管理、物控管理、营销管理、成本管理、研发管理等。而人力资源管理又可以进一步划分为人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、绩效管理、薪酬福利管理、劳动关系管理等。

二、管理理论的发展历程

(一) 古代管理思想与实践

1. 中国古代管理思想

中华文化博大精深,历史悠久。在五千年的文明发展过程中,中华民族创造了灿烂的文化,其中包含了管理的智慧。

古代的中国在很多领域都领先于世界其他国家,在管理方面同样如此,这些



宝贵的思想文化精华深深影响了世界的发展,对世界文明的进步贡献了不可磨灭的思想力量。

(1) 儒家管理思想

儒家理论先由孔子开创主体的思想构架,再经过后面的孟子和荀子进一步补充,正式形成了一门学科——儒学。儒家文化对中国几千年封建社会统治有着巨大贡献,同样也集聚着管理这样一个庞大社会团体的人类智慧、哲人的思索和管理精要。儒家思想概括起来有三点:

①儒家管理思想核心是“治人”。儒家十分重视人在管理过程中的地位。“天地之性人为贵”,在其看来,天地之间只有人是最宝贵的,是万物之灵,一切管理活动都是围绕着治人而展开的。

②儒家对组织的独到见解。荀子曾说过这么一句话,他说:“人能群,彼不能群,人何以能群?曰:义。”这句话很好地阐释了先贤关于建立组织结构实行分工合作的管理思想精华。只要我们能够以“义”,便能建立良好的社会秩序,从而实行族群的管理,社会的稳定。

③儒家的思想内容有“以政为德”和“仁政思想”。其中“仁”是儒家的思想灵魂,关于“仁”的阐释,孔子有这样几句话:“居恭处、执事敬,与人忠,虽之夷狄,不可弃也”、“爱人”、“仁者先难而后获”,即与人为善,有仁心。孔子(公元前551年~公元前479年),是我国古代伟大的思想家。儒家的思想内容有“以政为德”和“仁政思想”。其中仁是儒家的思想灵魂,关于仁的阐释,孔子有这样几句话:“居恭处、执事敬,与人忠,虽之夷狄,不可弃也”“爱人”“仁者先难而后获”,即与人为善,有仁心。他特别主张用“礼”和“义”这些儒家的道德规范来协调统治者上下左右的关系。孔子所处的时代是奴隶制走向崩溃,封建制开始兴起的时代。他虽然主张“克己复礼”,维护周制,但他也认识到周礼用“刑”、“政”来统治的管理方法,已不适当当时的社会,所以提出了礼义治国的思想。运用“礼”来维系国家正常秩序,君主治理国家同样需要遵守“礼”,服从“礼”的思想。孔子的“礼”是一种以社会尊卑贵贱秩序为内容的伦理规范,他思想中的管理目标就是要使社会符合这个伦理规范。孔子把人类社会各种关系概括为五种,运用“礼”来维系国家正常秩序,君主治理国家同样需要遵守“礼”,服从“礼”的思想。即君臣、父子、夫妇、兄弟、朋友,认为这五种关系的伦理规范应是,“为

人君止于仁，为人臣止于敬，为人子止于孝，为人父止于慈，与国人交止于信”。并把这五种关系的道德规范称为“五伦”，从“五伦”又推演出“十义”，即“父慈，子孝；兄良，弟悌；夫义，妇听；长惠，幼顺；君仁，臣忠”。他认为，人们只要“克己复礼”，国家就治理好了。以“义”约束人们的思想行为。孔子认为治理国家如果能把施行道德教化作为准则，则百姓们就会像群星环绕北极星一样忠心为国，所以孔子这么说：“为政以德，譬如北辰，居其所而众星共之。”认为国君能以道德教化来治理国家，百姓就会像群星环绕北极星一样拥护他。孔子提倡的“义”有四条要求，一是当政者要行为端正。他说“其身正，不令而行；其身不正，虽令不从。”二是当政者要“见利思义”。三是对百姓要用“礼、义”去教化。他说：“上好礼则民易使也，”“上好义则民莫敢不服”。四是要“举贤才”。孔子说：“举直错诸枉，则民服；举枉错诸直，则民不服”。

孟子（公元前390年—公元前305年），名初，字子舆，是孔子之后的又一位儒门至圣。孟子的思想主张及其言论都记录在《孟子》当中。孟子针对告子的提问：“人性之无分于善不善也，犹水之无分于东西也”，说：“人无有不善，水无有不下。今夫水，搏而跃之，可使通颍，激而行之，可使在山。是岂水之性哉？其势则然也。人之可使为不善，其性亦犹是也。”意思就是说人本性中的善良就如同水易下流一般容易受客观环境影响而改变，教育则是恢复人本性善良的方法。孟子主张以教育来教化百姓，导民向善，他提出了行“王”道，施“仁”政的政治管理主张。荀况（约公元前313年—公元前238年），是我国历史上著名的思想家。著有《荀子》一书，反映了他的管理思想。荀况针对孟子的“人之性善”，提出了“人之性恶”的理论。提出人的本性生来就是“饥而欲饱，寒而欲暖，劳而欲休，此人之性情也”。认为人的本性中就有吃、穿、懒的缺点，而善良只是人们掩饰缺点的表面功夫，主张人性本恶。因此，他提出了以后天的教育以及治理来应对的策略，他说：“故拘木必将待圜括絜待砻厉然后利。今人之性恶，必将待师法然后正，得礼义然后治。”所以要建立管理权威、制度和法规。以礼义教人民，以刑罚来禁止人们纵欲作恶，使人们的行为得到规范，实现大治。

（2）道家管理思想

老子是道家的创始人，所著的《道德经》一书是道家的经典。

①着力提倡水的模式。“上善若水，水善利万物而不争，处众人之所恶……”，



认为所有人都应该学习水滋养万物而不求任何回报的品质，像水一般柔软而有力量。

②提倡无为而治。道家的无为而治是管理上的一种至高境界，存乎一心，无为而治。“无为”是一种积极的，是为了要去“为”的“无为”，是动态的。

③保证管理者成功的“四不”原则，“不自见，不自是，不自伐，不自料”。即不自己显明自己，不自己肯定自己，不自己夸奖自己，不自以为了不起。

2. 中国古代管理实践

(1) 组织

关于组织我国古代众多的典籍中多有提到，例如，《周礼》一书中就记载了周公(约公元前12—公元前11世纪之间在位)为周朝制定的一套官僚组织的制度，将周代官员分为天、地、春、夏、秋、冬六官，以天官职位最高，六官又分360职，并规定了官员的职别和员额，职责分明。自周以来，历代朝廷封官定职均有详细的职官表，层次分明，职责清楚。春秋时代孙武所著《孙子兵法》，是世界上最古老的兵书，距今已2500多年，书中将军队编制为军、旅、卒、伍，层次明晰，编制完备。《孙子兵法》同时又包含了很多值得企业学习的战略思想，因此饱受各国企业家的喜爱与推崇。我国古代众多的工程建筑中充分运用了组织管理思想。公元前300多年前的战国时代，李冰父子带领劳动人民修筑了举世闻名的都江堰水利工程；秦代蒙恬，曾征役30万人修筑万里长城等。这些不仅是我国劳动人民勤劳与智慧的结晶，也是原始朴素管理思想的伟大实践。

①都江堰水利工程

都江堰水利工程，是战国时期秦国蜀郡太守李冰父子率领民众修建的驰名中外的工程。岷江洪水无法控制，百姓深受其害。李冰父子为解除岷江水患，全面修建了都江堰工程。由于对工程作了精心周到的安排，使得工程融灌溉、蓄水、排洪、排沙为一体，收获了经济效益。都江堰水利工程，反映了古代运用系统思想指导工程建设的高度管理水平。

②万里长城

秦长城是我国古代劳动人民智慧的结晶，它全长6700多公里，是震惊中外的伟大工程。这样一项浩大的工程充分反映了古代高水平的管理艺术。

据史料记载，工程不仅精确地计算了城墙的长、宽、高的土石方总量，而且

连需要多少人工、材料以及各地派来的人工往返的道路里程、需要的口粮、各地区分担的修筑任务都计算得十分准确，分配得非常明确。同时，把工程的质量标准也规定得严格而具体。规定城墙使用之土，必须经筛选，经烈日暴晒，或者用火焙干，才能放入城墙之内，以防土中草籽再发芽。

（2）经营

中国历史上不乏优秀的经营理财家，历史上有名的白圭、邓通、范蠡、吕不韦、子贡等都是闻名天下的富商巨贾。还有一些人，如春秋时的管仲，战国时的商鞅，西汉时的桑弘羊，唐代的刘晏，宋代的王安石，明代的张居正等，都曾在经济上进行了卓有成效的改革，深深影响了时代的发展。历史上著名的经营理论，有范蠡、计然的待乏原则和积著之理。待乏原则提到“水则资车，旱则资舟”“夏则资裘、冬则资絺”，是指应预测市场上的潜在需求，做到人无我有，方可图利。“积著之理”也是指获取利润的手段、方式。

（3）用人

我国在用人方面更是有很多优秀的主张，历代就有“唯才是举”“举贤不避亲”“选贤任能”的思想。尧舜禹时代形成“禅让制度”是以才能品德卓著的人做国家领导人的选举制度，充分显示了唯才是举的主张。隋文帝在开皇七年（公元587年）废除“九品中正制”，创立科举制度，后相延1300年之久。诸葛亮的“知人七章”，更是包含了许多正确用人的哲理。

（4）理财

汉代司马迁在《史记·货殖列传》中指出，一定数量的经费资金可获得一定数量的合理利润。年利润率低于百分之二十，便难以获取合理利润。并对24种行业进行分析，结论是“农不如工，工不如商”。他认为经商之前分析市场需求，把握经营的时机，同时要具有清晰的经营规划。我国古代曾实行会计制度和审计制度。南宋郑伯谦提出“出纳移用之权”和“纠察钩考之权”要由不同“官司”掌管，即主张出纳与会计分离。

（5）管理

古代对财物保管和收纳支出早有制度，并设专职官员分类管理。周代设有内府、大府、王府、外府，管理府库财物。汉代设少府管钱，司农管物。宋代对财务管理更是有严格的规章程序，如所有通判到任后必须亲自查阅账籍所列财物，