



全国体育学博士论文选【002】

Human Resource Exploitation and Management in Physical Education

学校体育 人力资源开发与管理

韩春利 著

Human
Resource
Exploitation
and
Management
in
Physical
Education

人民体育出版社



1000



全国体育学博士论文选【002】

学校体育人力资源 开发与管理

Human Resource
Exploitation and Management
in Physical Education

韩春利 著

人民体育出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

学校体育人力资源开发与管理/韩春利著. -北京:人民体育出版社, 2006

ISBN 978-7-5009-3084-6

I. 学… II. 韩… III. ①学校体育-劳动力资源-资源开发
②学校体育-劳动力资源-资源管理
IV. G807

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 131389 号

*

人民体育出版社出版发行
化学工业出版社印刷厂印刷
新华书店经销

*

880 × 1230 32 开本 10.5 印张 300 千字
2007 年 5 月第 1 版 2007 年 5 月第 1 次印刷

*

ISBN 978 - 7 - 5009 - 3084 - 6

定价: 20.00 元

社址: 北京市崇文区体育馆路 8 号 (大坛公园东门)

电话: 67151482 (发行部) 邮编: 100061

传真: 67151483 邮购: 67143708

(购买本社图书, 如遇有缺损页可与发行部联系)

序

韩春利博士在读期间就十分注重对现实问题的研究，他的博士论文选题就是这样。现在又在博士论文的基础上进一步将其写成书稿出版。

他一贯学风严谨，对问题的探讨始终抱着孜孜不倦的态度，这本书的大量资料和数据都是他通过实际调研取得的，因此对问题的探讨都是有根有据的。当然，由于实践的不断深入与发展，他所论及的问题也应有不断深入和发展，我相信通过广大读者在参阅本书的过程中一定会提出许多宝贵的修改意见，使此书不断得到完善，也对促进中国的体育事业发展尽一份薄绵之力。

随着社会的进步、经济的发展，管理工作需要解决的问题很多，特别是在我国改革开放取得巨大成就之际，要进一步深化改革面临的问题也更艰巨。体育作为带有产业性质的社会主义事业，当然也不例外，同样面临许多需要解决的艰巨问题，在这些问题中首要的问题是“人力资源问题”，因为“只有把人搞对了，世界才对了”。要“把人搞对”，对于人力资源管理的基本理论和操作实践就不能不有一个较为全面的了解。

所以，在实际管理工作中，各行各业都十分重视对人力资源管理的研究。相信，这本书的出版对体育战线相关人员进行人力资源管理方面的理论学习和实际操作都会起到一定的促进作用。同时，更希望大家对它提出更多宝贵的修改意见。

上海体育学院教授 胡爱本
博士生导师

摘 要

随着工业经济时代向知识经济时代的转变,人力资源作为重要而稀缺的资源在社会发展中的作用越来越重要,而有效的人力资源开发与管理已成为企、事业成功的关键。这一点对学校体育也不例外。

当前我国学校体育人力资源开发与管理的水平还不高:以事为中心,强调人与事的监督和控制;注重管好学校体育人力资源,忽视其开发;过分依赖行政手段,而忽视其他手段。学校体育人力资源的潜能得不到充分开发和利用。

目前,关于学校体育人力资源开发与管理的研究已取得不少成果,但还比较局部和零散,缺乏整体性,并且理论性不强,不便于人们从整体和理论高度上把握学校体育人力资源的开发与管理。此外,随着素质教育的深入开展、体育与健康课程的实施和学校人事制度改革的深入,在学校体育人力资源开发与管理中出现了一些亟待研究和解决的问题。

为此,本研究从整体观出发,遵循“构建理论——问题实证分析——对策与建议”的研究思路,运用访谈、实地调查、问卷调查、文献调研和系统分析等方法,对学校体育人力资源开发与管理中的选人、育人、用人、留人四大部分的理论、问题与对策进行了综合研究,以期解决学校体育人力资源开发与管理中一些重大问题,并在完善和丰富学校体育人力资源开发与管理理论的基础上,构建体育人力资源开发与管理的理论体系。

本文的研究主要涉及以下一些重要问题: 1. 学校体育人力资源开发与管理的地位与作用的认识问题。对人力资源开发与管理在社会发展中的地位与作用和加强学校体育人力资源开发与管理的社会背景进行了分析, 对其在提高体育教师社会地位、推进素质教育、保持学校体育长盛不衰、实现体育教师全面发展中的作用进行了阐述。2. 学校体育人力资源的获取问题。对学校体育人力资源获取系统的构成、获取体制、存在的问题进行了分析。构建了学校体育人力资源教学科研岗位职位胜任力, 提出了以外为主、以内为辅的招聘方针和运用简历筛选、背景调查、纸笔测验、结构化面试和情境模拟的选人方法。3. 学校体育人力资源的使用问题。其包括配置、使用激励和绩效管理三个问题。(1) 配置问题。对计划经济、经济转型、市场经济条件下的学校体育人力资源配置系统、机制、目标、原则、配置状况评判依据进行了分析, 指出结合型配置机制是今后的发展方向。针对配置主体地位不清、人力资源失衡分布等问题, 提出制定相关政策、制度和国家宏观调控、学校自主管理等策略。(2) 使用激励问题。对学校体育人力资源使用激励的过程、理念进行了分析。针对激励中的不公平现象、制度激励形式化等问题, 提出了业绩优先、注重公平和运用制度、物质、环境、生活等多手段综合激励的对策。(3) 绩效管理问题。对绩效管理系统的构成进行了分析, 认为其是一个由绩效目标确定、绩效计划签订、绩效计划实施、绩效考核、绩效考核反馈、考核结果的运用6个环节组成的整体系统。针对绩效管理欠科学、不规范等问题, 构建了体育新课程下的中小学体育教师工作绩效考核指标体系, 提出了重视绩效过程管理、实施绩效工资、岗位流动管理和尾数淘汰制度等策略。4. 学校体育人力资源培育问题。阐述了学校体育人力资源培育的一体化理论, 包括职前培养、入职教育和职后培训一体化理论, 校本培训与院校培训一体化理论, 师范院校、综合性

大学与其他非师范类高等学校培育一体化理论。提出了学校体育人力资源培训的“5W1H”理论，即 **Why**：培训原因分析；**What**：培训内容分析；**Who**：培训师资分析；**When**：培训时机分析；**Where**：培训地点分析；**How**：培训的安排。剖析了职前培养、入职教育和职后培训中存在的主要问题，构建了集中脱产培训与日常在职培训相结合的入职教育模式和校本培训与院校培训相结合的职后培训模式。5.学校体育人力资源的保留。对学校体育人力资源保留的涵义、措施系统及其实施进行了理论阐述。针对留人意识差、留人措施不到位等问题，提出了利益引导等策略，构建了多手段、多渠道、全方位、权变留人体系。

关键词：学校体育人力资源；开发与管理；选人；育人；用人；留人

Abstract

With the transformation from industrial economic ages into the knowledge-based economy ages, human resource, as a kind of important resource in short supply, act more and more significant function during the development of the society. At the same time, the effective exploitation and management of human resources have become the key factor in developing an enterprise and a business. The Physical Education (P.E) is not an exception for this point.

Nowadays, the exploitation and management of P.E human resources in our country are far from satisfaction; It still makes the activity as the center and emphasizing the supervision of the person and activity, It emphasizes the management of P.E human resources, but not the development; It depends on the administration while ignoring other ways, So the potentialities of P.E human resources are under development and utilization.

Up till now, the studies of P.E human resources exploitation and management have got some results. But they are most belongs to subordination, in short of the concept of the whole and theory. All this makes people difficult to grasp P.E exploitation and management of human resource in theory as a whole. Furthermore, with the deep development of character education, the carrying out of the course of P.E and health Education, and the deeply reforming in personnel system of the university, some questions in the ex-

ploitation and management of P.E human resources require quick study and solution.

Therefore, based on the whole, following the procession of “form the theory—analysis the question with authentic proofs—the suggestion and settlement”, with the methods of specialist talk, on-the-spot investigation, questionnaire, bibliography and systematic analysis, etc, the paper made a systematic study about the theory, problems and settlement in personal resource's selection education, utilizing and keeping of the PE. It is hoped to solve the important problems occurred during P.E human resource exploitation and management, and build up the theoretic system of PE human resource exploitation and management under the base of perfecting and enriching the theory of P.E human resources exploitation and management.

The research in this paper primarily involved some important problem below: 1.The recognition of the position and the function of the exploitation and management of P.E human resources. The paper analysed the position and the function of the exploitation and management of P.E human resources and the social background which can enhance the exploitation and management of P.E human resources. The function of the exploitation and management of P.E human resources in the exaltation athletics teacher's social status, pushing forward the character education, keeping the long development of P.E and realizing the P.E teacher's completely development is also expatiated. 2.Obtaining of P.E human resources. Based on the analysis of P.E human resources's obtaining constitution, the obtaining system and problems that exist in it, the ability to research, teaching and work is set up, the employment policy that emphasizes outside personnel is brought forward. Selecting of P.E

human resources can use the ways of resume, background investigation, paper test, interview and practical teaching. 3.The usage of P.E human resources. It includes three problems: install, the encourage and the achievement and efficiency administration. (1) Install. Analysis is done about the system, mechanism, target, principle and the gist to judge the install condition of P.E human resources in planning economy age, economy transforming age and market economy age. It points out that the future developmental direction is combinative install mechanism. Constituting the related policy, establishing national macroscopic adjustment, school independence management etc. is brought up to resolve problems such as the indefination of main body's position, unbalance of the P.E human resources's distribution etc. (2) Encouragement. The paper analyzed the process and principle of the usage of the P.E human resources encouragement. Aiming at the inequity and formalness in encouragement, A synthetic encouragement settlement is brought up. It includes accomplishment first, paying attention to equity and using all kinds of means such as system, material, environment, life etc. (3) The achievement and efficiency administration. By analyzing the composing of the achievement and efficiency administration system, it is concluded that the achievement and efficiency administration of P.E human resources is a complete system which contains 6 sectors: the fixation of the achievement and efficiency object, the formulation of the achievement and efficiency plan, the implement and administration of the achievement and efficiency plan, the assessment of the achievement and efficiency, the application of the result of the assessment. Aiming at lacking in science and criterion, it builds up the index sign system of the primary and junior high P.E teacher's achievement and efficiency in the new

course condition. Strategies such as paying great attention to the administration of achievement and efficiency process, rolling administration of posts, end elimination system and to increase achievement and efficiency salary ect. is brought up. 4.The training of P.E human resources. Combination theory is expatiated on P.E human resources. It includes the combination theory of forepost training, on-post education and post-post training, the Combination theory of school and university training and the Combination theory of teacher's university, normal university and other college training. "5W1H" theory is brought up, in which Why means training reason analysis, What means training content analysis, Who means training teachers analysis, When means training opportune moment analysis, Where means training location analysis, How means the training's arrangement. On the base of the analysis of the problems in forepost training, on-post education and post-post training, the on-post education mode that combines centralized training released from work and daily on-post training is conceived. The post-post training mode that combines school and university training is conceived. 5. The reservation of P.E human resource. The paper expatiates the meaning of the reservation of P.E human resource, the measure system and its implement. Many-meant, many-sided, all-round and tactful way system is set up and the strategies such as the benefits leading etc. are brought up to solve the problems of poor consciousness and inappropriate measures in keeping personnel.

key words: P.E human resources; exploitation and management;

the selection of personnel; the training of personnel;

the utilization of personnel; the keeping of personnel

目 录

第一章 导 论	(1)
第一节 问题的提出	(1)
第二节 文献综述	(3)
一、体育教师获取的研究	(3)
二、体育教师培养、培训的研究	(4)
三、体育教师使用的研究	(13)
四、体育教师保留的研究	(20)
第三节 研究思路与研究方法	(25)
一、研究思路	(25)
二、研究方法	(26)
(一) 文献资料研究法	(26)
(二) 调查法	(26)
(三) 系统分析法	(27)
(四) 统计法	(27)
第四节 研究的总体设计	(28)
第二章 学校体育人力资源开发与管理的地位与作用	(32)
第一节 人力资源开发与管理在社会发展中的地位与作用	(32)
一、人力资源及人力资源开发与管理的涵义、内容阐释	(32)

(一) 人力资源的涵义阐释	(32)
(二) 人力资源开发与管理的涵义阐释	(38)
(三) 人力资源开发与管理的内容体系	(40)
二、传统人事管理向人力资源开发与管理的转变	(41)
三、人力资源开发与管理在社会发展中的地位与作用 ...	(42)
第二节 加强学校体育人力资源开发与管理的社会背景 ...	(43)
一、学校体育人力资源及其开发与管理的涵义及构成 ...	(43)
(一) 学校体育人力资源的涵义及构成	(43)
(二) 学校体育人力资源开发与管理的涵义	(44)
二、加强学校体育人力资源开发与管理的社会背景	(45)
(一) 激烈竞争的社会环境	(45)
(二) 学校体育教师自身状况不容乐观	(46)
(三) 体育教师的社会地位亟待进一步提高	(46)
(四) 传统学校人事管理制度改革向人力资源开发 与管理的转变	(47)
(五) 新一轮国家基础教育课程改革的实施	(48)
第三节 学校体育人力资源开发与管理的地位与作用	(49)
一、提高体育教师社会地位的基础	(49)
二、全面推进素质教育, 深入贯彻国家基础教育课程 改革的基础	(50)
三、学校体育长盛不衰的关键	(51)
四、促进竞技体育、社会体育和体育产业的发展	(53)
五、有利于实现体育教师的全面发展	(53)
第三章 学校体育人力资源的获取	(56)
第一节 学校体育人力资源获取的理论概论	(56)
一、学校体育人力资源招聘的重要基础——职位胜任力	(56)
二、学校体育人力资源获取系统的构成与分析	(60)

(一) 招聘人员的构成及主要职能分析	(61)
(二) 应聘人员的特征分析	(61)
(三) 学校体育人力资源获取中的招聘渠道分析	(63)
(四) 学校体育人力资源获取中的选人方法分析	(63)
(五) 学校体育人力资源获取中的选人标准分析	(64)
(六) 学校体育人力资源获取中的选人原则分析	(65)
(七) 学校体育人力资源获取的内、外部环境分析	(66)
第二节 我国学校体育人力资源获取现状及存在的	
主要问题实证分析	(68)
一、我国学校体育人力资源获取体制分析	(68)
二、我国学校体育人力资源获取过程中的问题剖析	(70)
(一) 学校体育人力资源招聘决策的滞后性	(70)
(二) 学校体育人力资源招聘渠道的狭窄性和近亲性	(70)
(三) 学校体育人力资源录用决策的科学性不够	(71)
(四) 学校体育人力资源获取中的民主化缺憾	(72)
(五) 学校体育人力资源招聘后评估的缺乏与流于形式	(72)
(六) 学校体育人力资源获取中的陈旧观念、偏见与不正之风	(72)
(七) 用人单位在学校体育人力资源获取中的无奈	(73)
三、我国学校体育人力资源获取过程中所存在问题的根源探究	(73)
(一) 中国传统文化的影响	(73)
(二) 管理体制的束缚	(74)
(三) 管理知识的欠缺	(74)
第三节 完善我国学校体育人力资源获取的对策与建议	(74)
一、加强学校体育人力资源获取的科学化建设	(74)
(一) 招聘决策的事前性	(74)
(二) 学校体育人力资源招聘渠道的选择与完善	(75)

(三) 学校体育人力资源招聘的重要基础——职位胜任力的确定	(77)
(四) 学校体育人力资源选拔评价工具的选择与完善	(79)
(五) 学校体育人力资源获取后评估的管理	(81)
二、加强学校体育人力资源获取的民主化建设	(81)
三、破除陈规陋习,树立正确的选人观	(82)
(一) 加强自身修养,树立良好的职业道德风尚 ..	(82)
(二) 更新识人、选人观念	(82)
(三) 人人都要真正珍惜自己手中的权力	(83)
(四) 加强现代人力资源获取理论学习	(83)
第四章 学校体育人力资源的使用	(84)
第一节 学校体育人力资源使用的理论概要	(84)
一、学校体育人力资源配置理论	(84)
(一) 学校体育人力资源配置的涵义	(84)
(二) 学校体育人力资源配置系统及其配置过程分析	(89)
(三) 学校体育人力资源配置机制及其运行条件分析	(91)
(四) 学校体育人力资源配置目标、原则的确定与分析	(100)
(五) 学校体育人力资源配置状况评判依据的确立 ..	(105)
二、学校体育人力资源使用激励理论	(106)
(一) 学校体育人力资源使用激励的涵义	(106)
(二) 学校体育人力资源激励的组成因素及其激励模型	(107)
(三) 学校体育人力资源使用激励过程分析	(110)
(四) 学校体育人力资源使用激励理念阐释	(110)

三、学校体育人力资源绩效管理理论	(112)
(一) 学校体育人力资源的绩效	(112)
(二) 学校体育人力资源的绩效管理	(122)
第二节 我国学校体育人力资源使用现状及存在的主要问题实证 分析	(131)
一、我国学校体育人力资源配置现状及存在的主要问题实证分 析	(131)
(一) 学校体育人力资源队伍配置状况及存在的主要问题分 析	(133)
(二) 学校体育人力资源配置主体的地位状况分析	(135)
(三) 学校体育人力资源配置的社会性状况分析	(136)
二、我国学校体育人力资源使用激励现状及存在的主要问题实 证分析	(139)
(一) 我国学校体育人力资源使用激励现状	(139)
(二) 我国学校体育人力资源使用激励中存在的主要问题分 析	(140)
三、我国学校体育人力资源绩效管理现状及存在的主要问题实 证分析	(141)
(一) 绩效现状及存在的主要问题分析	(141)
(二) 绩效现状及存在的主要问题析因	(147)
第三节 完善我国学校体育人力资源使用的对策与建议	(148)
一、完善我国学校体育人力资源配置的对策与建议	(148)
(一) 国家宏观调控, 实现学校体育人力资源的合理配置	(148)
(二) 学校自主管理, 实现学校内部体育人力资源的优化配 置	(156)
(三) 协调好个人利益与社会利益的关系, 在国家政策允许 的范围内自由流动, 实现其价值	(160)