



博学·体育经济管理丛书

TIYU JINGJI GUANLI CONGSHU

■ 韩春利 编著

体育人力资源 开发与管理

復旦大學出版社
www.fudanpress.com.cn



博学·体育经济管理丛书

TIYU JINGJI GUANLI CONGSHU

■ 韩春利 编著

体育人力资源 开发与管理

复旦大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

体育人力资源开发与管理/韩春利编著. —上海:复旦大学出版社, 2005.7

(博学·体育经济管理丛书)

ISBN 7-309-04565-3

I. 体… II. 韩… III. ①体育-劳动力资源-资源开发
②体育-劳动力资源-资源管理 IV. G80-05

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 053143 号

体育人力资源开发与管理

韩春利 编著

出版发行 复旦大学出版社

上海市国权路 579 号 邮编 200433

86-21-65118853(发行部) 86-21-65109143(邮购)

fupnet@fudanpress.com <http://www.fudanpress.com>

责任编辑 盛寿云

总编辑 高若海

出品人 贺圣遂

印刷 江苏常熟市华顺印刷有限公司

开本 787×960 1/16

印张 20 插页 2

字数 359 千

版次 2005 年 7 月第一版第一次印刷

印数 1—4 000

书号 ISBN 7-309-04565-3/F·1004

定价 28.00 元

如有印装质量问题, 请向复旦大学出版社发行部调换。

版权所有 侵权必究

内 容 提 要

全书包括：体育人力资源开发与管理导论、体育人力资源开发与管理：基础与核心、体育人力资源的获取、体育人力资源的配置、体育人力资源的激励、体育人力资源的绩效管理、体育人力资源的培育、体育人力资源的保留等8章，每章后附有“相关链接”和思考题，对学生拓展视野、掌握实际案例很实用，是一本理论与实践相结合的体育经济管理教材。

适用对象：高等院校体育经济管理专业、社会体育专业、体育MBA学生，各级各类体育管理机构、体育组织、体育产业领域干部培训班。

总 序

体育产业在 20 世纪 60 年代随着世界经济和社会的发展,人们生活水平的提高,闲暇时间的增加而发展起来的。20 世纪 70 年代以后,由于现代高科技的发展,进一步推动了体育产业的发展,从而增强了体育产业发展的活力。到了 20 世纪 80 年代,体育产业的发展进入了一个前所未有的高峰期,其影响扩展到全球。也在这个时期,随着我国改革开放的推行,经济和社会的飞速发展和人民生活水平的迅速提高,体育产业也得到了相应的发展。国务院 1985 年颁布的《国民生产总值计算方案》开始运用三次产业分类法,将体育部门列入第三产业,此后,理论界特别是体育经济理论研究中普遍出现了“体育产业”这一提法。1992 年 6 月,中共中央、国务院发布了《关于加快发展第三产业的决定》后,体育界也掀起了对体育产业、体育经济研究的热潮。体育经济是比体育产业外延更广的一个概念,它不仅包括体育产业的经济活动,还包括体育与经济的关系,以及与体育关系密切的一些经济活动。所以,参加体育经济研究的人员更多、更广泛,包括一些著名的经济学家,使这方面的研究取得了不少的成果。这些研究成果对体育产业的实践,对体育经济的发展都是十分有益的。

理论研究的发展,体育产业的实践,使相关人才的需求得到重视,许多体育院校、师范大学内的体育系科,甚至一些著名的综合性大学也办起了体育管理、体育市场营销等等有关的专业,使人才培养工作跟上了发展的需要。

但当我们冷静地分析自己所面临的现实时又发现,在目前的相关教育中,系统性的教材尚不足。许多教学工作者编写了不少相应的教材,但往往都是为了满足某一门课程的需要,而作为一个专业来说,还应该有自己的系列专业教材,即使一时还不成熟也不要紧,可以在今后的实践中逐步丰富、完善。

我们就是出于这样的初衷,编写一套有关体育管理与体育经济的系列教

材,可能很不完善,但我们愿意听取大家意见,再作努力,逐步使它完善、成熟起来。

我们的每位作者在具体编写时除了利用自己长期积累的资料和研究成果外(因为有些书的选题就是来自作者自己的博士论文),还大量引用了许多其他学者的研究结论和教学成果。如果没有这些教学、研究的成果,我们这套系列教材也就难以完成。所以这套书能够编写出来首先要对他们表示感谢。

在这套书的选题上我们就自己理解的方方面面的内容,确定了13本书,对于目前体育管理与体育经济所涉及的内容都尽量涉及。也许不准确,肯定还不全面,可是我们的目标是明确的,即建立一套适合中国体育产业发展实践的理论教学用书。

这套书是从教学需要出发而编写的,为了增强它的实用性和可操作性,在写法上不但增加了不少练习题,还引用了大量的案例,使读者不仅可以从理论上进行思考,还可从实践上作进一步探索。因此,它对在体育管理岗位上开展体育经济活动的所有人员也都有参考价值。

希望大家多提意见!愿我们共同努力,尽快地把我国体育管理与体育经济方面的教学用书编得完善、系统、科学!

上海体育学院教授

博士生导师

胡爱本

目 录

第一章 体育人力资源开发与管理导论	1
第一节 体育人力资源概要	2
一、人力资源的含义	2
二、体育人力资源的含义	7
三、体育人力资源的特征	8
四、体育人力资源的结构	12
五、体育人力资源的类别	14
第二节 体育人力资源开发与管理概述	18
一、体育人力资源开发与管理含义	18
二、体育人力资源开发与管理的内容体系	20
三、体育人力资源开发与管理的目标	21
四、体育人力资源开发与管理的基本任务	22
五、体育人力资源开发与管理的原则	23
六、体育人力资源开发与管理意义	24
[相关链接一] 江苏省体育局关于实施“人才强体”战略的意见	28
[相关链接二] 体育行业需要综合性人才	33
[本章思考题]	34
第二章 体育人力资源开发与管理：基础与核心	35
第一节 体育人力资源规划	36
一、体育人力资源规划的含义	36
二、体育人力资源规划的内容	36
三、体育人力资源规划的种类	38
四、体育人力资源规划制定的程序	38

五、体育人力资源规划的作用	41
六、体育人力资源需求预测	42
七、体育人力资源供给预测	47
第二节 体育人力资源的工作分析	51
一、体育人力资源工作分析的含义	51
二、体育人力资源工作分析的内容	51
三、体育人力资源工作分析的作用	52
四、体育人力资源工作分析的程序	54
五、体育人力资源工作分析的基本方法	55
第三节 体育人力资源的胜任力	59
一、体育人力资源胜任力涵义	60
二、体育人力资源胜任力层次	61
三、体育人力资源胜任力的基本内容	61
四、体育人力资源胜任力结构	62
五、体育人力资源的胜任特征模型	62
六、体育人力资源胜任特征模型的建立	63
七、基于胜任力的体育人力资源开发与管理	65
[相关链接一] 体育科学学院师资队伍建设“十五”规划	67
[相关链接二] 国家体育总局体育彩票管理中心公开招聘岗位职责及 条件	68
[本章思考题]	71
第三章 体育人力资源的获取	72
第一节 体育人力资源获取系统	73
一、体育人力资源获取系统的构成	73
二、体育人力资源获取系统分析	73
第二节 体育人力资源获取过程	84
一、体育人力资源获取的基本程序	84
二、体育人力资源获取中的测试	92
[相关链接一] 关于 2004 年第二次公开选聘部分事业单位中层领导干 部的通知	105
[相关链接二] 国家体育总局高层次体育人才选拔办法	110

[本章思考题]	114
第四章 体育人力资源的配置	116
第一节 体育人力资源配置的基本理论	117
一、体育人力资源配置的涵义	117
二、体育人力资源配置的目标	122
三、体育人力资源配置的原则	122
四、体育人力资源配置的模式	126
五、体育人力资源配置的内容	128
六、体育人力资源配置的规律	129
第二节 我国体育人力资源配置机制	130
一、计划经济条件下的体育人力资源配置机制的系统分析	130
二、经济转型期体育人力资源配置机制的系统分析	132
三、市场经济条件下的体育人力资源配置机制的系统分析	134
四、我国体育人力资源配置机制评价	137
第三节 我国体育人力资源配置的改革	139
一、我国体育人力资源配置机制的改革方向	139
二、我国体育人力资源配置机制改革的具体措施	139
[相关链接一] 关于实行《全国运动员注册与交流管理办法(试行)》的 通知	141
[相关链接二] 关于进一步做好退役运动员就业安置工作的意见	151
[本章思考题]	154
第五章 体育人力资源的激励	155
第一节 体育人力资源激励的基本理论	156
一、体育人力资源激励的涵义	156
二、体育人力资源激励的组成因素及其激励模型	158
三、体育人力资源激励的基本理论	160
第二节 我国竞技体育人力资源的激励	171
一、奥运争光计划实施的激励现状调查与分析	172
二、奥运争光计划实施激励中存在的问题调查与分析	176

三、我国奥运争光计划进一步实施激励应遵循的原则	176
四、我国奥运争光计划进一步实施激励的对策	178
[相关链接一] 奥运金牌一样重 奖励各不同	185
[相关链接二] 优秀运动员奖学金、助学金试行办法	187
[本章思考题]	190
第六章 体育人力资源的绩效管理	191
第一节 体育人力资源的绩效	192
一、体育人力资源绩效的涵义	192
二、体育人力资源绩效的内容	193
三、体育人力资源绩效的特点	195
第二节 体育人力资源的绩效管理	198
一、体育人力资源绩效管理的涵义	198
二、体育人力资源绩效管理的过程	205
三、体育人力资源绩效考评方法	210
四、体育人力资源绩效考评的主、客体	216
五、体育人力资源绩效考评时机与周期	218
六、有效的体育人力资源绩效衡量系统的标准	219
[相关链接一] 关于进一步做好专业技术职务评聘工作的意见	220
[相关链接二] 工作津贴和绩效奖金发放管理实施细则	225
[本章思考题]	227
第七章 体育人力资源的培育	228
第一节 竞技体育人力资源的培育	229
一、我国竞技体育人力资源的培养	229
二、竞技体育人力资源培养可持续发展的必然选择	
——“体教结合”	234
三、我国竞技体育人力资源的培训	236
四、体育教练员岗位培训教学改革新动向	
——建立“能力本位”教学模式	243
第二节 社会体育指导员的培育	246
一、社会体育指导员的涵义	246

二、国外社会体育指导员发展状况概述	246
三、我国社会体育指导员发展的历史沿革	247
四、我国社会体育指导员制度	247
五、我国社会体育指导员培养现状与问题	252
六、我国社会体育指导员培养改革	253
第三节 体育经纪人的培育	254
一、体育经纪人的涵义	254
二、体育经纪人的类别	256
三、体育经纪人的活动内容	256
四、体育经纪人的素质	257
五、国外体育经纪人状况	258
六、我国体育经纪人发展沿革	259
七、我国体育经纪人培育现状与问题	260
八、我国体育经纪人培育管理改革	261
[相关链接一] 关于著名优秀运动员上大学有关事宜的通知	262
[相关链接二] 国家体育总局高层次体育人才培养工作计划	264
[本章思考题]	268
第八章 体育人力资源的保留	270
第一节 体育人力资源的流动	271
一、体育人力资源合理流动的必要性	271
二、体育人力资源不合理流动的后果	273
三、影响体育人力资源流动的因素	275
四、体育人力资源流动的成因理论	276
五、体育人力资源流动决策理论	277
六、体育人力资源流动形式	281
七、体育人力资源流动的特点	281
第二节 体育人力资源的保留	283
一、体育人力资源保留的涵义	283
二、体育人力资源保留的基本理念	283
三、体育人力资源保留措施体系	288
四、体育人力资源保留措施选取的依据	296

[相关链接一] 辽宁体育强省受到挑战 重要课题如何留住人才	298
[相关链接二] 优秀运动员伤残互助保险试行办法	299
[本章思考题]	303
主要参考文献	304
后记	309

第一章

体育人力资源开发 与管理导论

本章学习要点

- 体育人力资源的含义、特征与结构
- 体育人力资源的类别
- 体育人力资源开发与管理的含义
- 体育人力资源开发与管理的
内容体系
- 体育人力资源开发与管理的
目标与任务
- 体育人力资源开发与管理的
原则
- 体育人力资源开发与管理的
意义

第一节 体育人力资源概要

一、人力资源的含义

人力资源是与自然资源或物质资源相对应的、以人的生命力为载体的社会资源。自从著名管理学家彼得·德鲁克(Peter F. Drucker)1954年在《管理的实践》一书中提出“人力资源”一词以来,众多研究者对其进行了研究,但关于什么是人力资源,目前有许多解释。归纳起来大概有两类:

第一类是广义人力资源观。认为一切智力正常的人都是人力资源。

第二类是狭义人力资源观。其定义有以下八种:

第一种是人口观。认为人力即人,人力资源是人的资源,是人口资源。

第二种是成年人口观。认为人力是具有劳动能力的人,人力资源即是具有劳动能力的全部人口,确切地说,是16岁以上的具有劳动能力的全部人口。

第三种是在职人员观。认为人力是在职的工作人员,人力资源是目前正在从事社会劳动的全部人员。

第四种是人员素质观,这是最近几年提出的,把人力看作是人员素质综合发挥的作用力。因此认为人力资源是劳动生产过程中,可以直接投入的体力、脑力和心力的总和及其素质^①。人力资源是存在于人身上的社会财富的创造力,就是人类可用于生产产品或提供服务的体力、技能和知识^②。

第五种是劳动能力观。人力资源也称劳动力资源、劳动资源、人类资源,是存在人体中的经济资源,用来反映一个国家或地区的人口总体所拥有的劳动能力。人力资源是指能够推动整个经济和社会发展的劳动者的能力,即处在劳动年龄的已直接投入建设和尚未投入建设的人口的能力,它应包括数量和质量两个指标^③。人力资源是指一个国家或地区有劳动能力的人员的总和;人力资源是指一定范围内的人口总体所具有的劳动能力的总和,或者说是指能够推动社会和经济发展的具有智力和体力劳动能力的人的总称^④。人力资源是指具有智力劳动能力和体力劳动能力的人们的总和^⑤。人力资源是包含在人体内的一种

① 肖鸣政. 人力资源的系统结构分析. 中国培训, 2002, (14): 22.

② 黄津孚. 现代企业组织与人力资源管理. 人民日报出版社, 1994: 155.

③ 张德. 人力资源开发与管理[M]. 清华大学出版社, 1996: 1.

④ 陈远敦, 陈全明. 人力资源开发与管理. 中国统计出版社, 1995: 1.

⑤ 胡君辰, 郑绍濂. 人力资源开发与管理. 复旦大学出版社, 1999: 1.

劳动能力,是表现在劳动者身上的,以劳动者数量和质量表示的资源($R = L \times Z$, R 表示人力资源, L 表示劳动力数量, Z 表示劳动力质量)①。人力资源是指推动社会发展和经济运转的人的劳动能力。人力资源包括智力劳动能力和体力劳动能力。同时,人力资源也包含人的现实的劳动能力和潜在的劳动能力。人的现实的劳动能力,是指人能够直接迅速投入劳动过程,并对社会经济的发展产生贡献的劳动能力。也有一部分人,由于某些原因,暂时不能直接参加特定的劳动,必须经过对人力资源的开发等过程才能形成劳动能力,这就是潜在的劳动能力。对儿童进行培养,使之逐步在体力上和智力上形成劳动能力,旨在将来作用于社会经济发展过程,这就是潜在人力资源的开发过程。对文化素质较低的人进行培训,使其具备现代生产技术所需要的劳动能力,从而能够上岗操作,这也是潜在人力资源的开发过程。由于人的劳动能力和人始终融为一体,不可分开,因此人力资源又可泛指具有劳动能力的人②。

第六种是贡献观。人力资源是指一切具有为社会创造物质文化财富、为社会提供劳务和服务的人③。

第七种是生产能力观。人力资源是指包含在人体内的一种生产能力。若这种能力未发挥出来,它就是潜在的劳动能力;若开发出来,就变成了现实的劳动生产力④。它是包含在人体内的一种生产能力,体现在劳动者身上的、并以劳动者的数量和质量表示的资源或资本,人力资源总量表现为人口资源的平均数量和平均质量的乘积⑤。

第八种是生产力观。人力资源是指存在于人身体中的生产力。由智能力和精神力所构成的精神生产力,以及人身上潜在的自然力,构成人力资源。其内涵可以从多个角度揭示。从个人与社会的关系看,它是个人生产力与社会生产力的统一,从物质与精神的关系看,它是物质生产力与精神生产力的统一。人本身的物质生产力是与自然物质力相对立的人自身的一种自然力,即人在劳动中臂和腿、头和手运动起来的力量。精神生产力是与物质生产力相对立的另一种力量,即智能力和精神力。智能力包括人所掌握的科学、技术、知识、智慧、技能等因素,精神力则包括人所具备的世界观、人生观、事业心、积极性、劳动态度、管理

① 张崇强,李传昭.我国经济增长与人力资源开发.市场与人口分析,1999,5(5): 4.

② 黄维德.现代人力资源开发与管理概论.中国统计出版社,1998: 1—2.

③ 王福新.人力资源管理.石油大学出版社,2001: 8.

④ 胡君辰,郑绍濂.人力资源开发与管理.复旦大学出版社,1999: 1.

⑤ 霍文达.人力资源开发探讨.江汉大学学报(武汉),1998,(5): 74.

思想等思想道德素质^①。

根据以上所述,我们可以将人力资源的涵义的要点对概括如下:

1. 人力资源的基础性内容是人的体质和智力,它包括体质、智力、知识、技能四个部分。这和人口质量的定义相近似。

2. 人力资源所具有的、从事智力劳动和体力劳动的劳动能力存在于人体之中,是人力资本的存量,劳动时才能发挥出来。这就将资源从静态到动态作了区别。

3. 人力资源是一定范围内的人口总体所具有的劳动能力的总和,它是一个宏观概念,又是一个经济范畴。这就将人力资源与人口密切联系起来。

4. 人力资源具有质的规定性和量的规定性,它是数量和质量统一,人力资源数量是构成人力资源总量的基础,它反映了人力资源量的特征;它是一个国家或地区的劳动力素质的综合反映。考察一个国家或地区人力资源丰富程度,既要用数量来衡量,又要用质量来衡量。人力资源开发的核心是提高人力资源质量,这就将人力资源作了数量、质量两个层面的划分^②。

通过对人力资源与人口资源、劳动力资源、人才资源这几个相关概念异同的比较,可以进一步把握人力资源的内涵^③:

人口:人口是居住在一定地区内或一个单位内的人的总和,其基本形态是一个个具体的活的人。人口具有自然属性和社会属性,其自然属性规定着人口的数量和质量变化的客观形式,如生老病死、世代繁衍。其社会属性反映着人口的本质特征,人口是人类社会存在和发展的前提,其数量和质量的变化的影响社会发展的进程。在人口范围内,有具备劳动能力者、暂时不具备劳动能力而将来会具备劳动能力者以及丧失劳动能力者。

人口资源:人口资源就是指一个国家或地区的人口总体。是人力资源、劳动力资源和人才资源的自然基础,主要表明数量观念,它是一个最基本的底数。作为一个具体的活的生命有机体的人,除极少数由于种种原因丧失劳动能力的人口之外,绝大多数人口都具有劳动能力。所以一定数量的人口是人力资源得以形成的自然基础,有了一定数量的人口就有一定数量的人力资源。在人口中,有如下情况:从劳动年龄看,有未达到劳动年龄的青少年,有处于劳动年龄之中

① 戴述初,张俊青.简论生产力革命的几个有关问题.江汉论坛,1996,(5):51.

② 霍文达.人力资源开发探讨.江汉大学学报(武汉),1998,(5):74—75.

③ 王福新.人力资源管理.石油大学出版社,2001:8—9.

的青壮年,还有超过劳动年龄的老年。从就业情况看,有在业人口、失业人口、尚未到社会求职的学校学生、服兵役的士兵、家庭闲居人员和其他人员。其中,失业人口和家庭闲居人员是现实人力资源的闲置状态,未到社会就业或离职就读的学生、服兵役的士兵是潜在的人力资源。人口数量的多寡、增长速度的快慢、地域分布是否均衡、人口结构是否合理等,直接影响人力资源的总量、质量以及开发、配置、使用和管理。

人口与人力资源的区别点在于:

人口反映着人与社会、自然之间活动的总体关系,包括人从孕育、出生、教育、生产、饮食、病老、死亡等关系,人口是人力资源的自然基础。人力资源只是人口与劳动生产过程或财富创造过程相联系时的人口状态,包括教育、培训、生产、创造、消费、分配等方面反映出来的人口经济关系。处于法定劳动工作年龄阶段的劳动人口、教育培训中的人口、退出法定劳动阶段但继续进行劳动和创造工作的各种劳动生产性人口,都是推动社会进步的必需的人力资源。而完全处于消费人口状态的婴幼儿、老人、伤残人等类型的人口就不能称作是人力资源。人口的劳动性、生产性,是理解人力资源的关键^①。

人口与人力资源的关系如图 1-1 所示。其中:适龄就业人口、未成年就业人口、老年就业人口、求业人口、就学人口、家务劳动人口、军队服役人口和其他处于劳动年龄之内的人口形成人力资源数量的总和;适龄就业人口、未成年就业人口和老年就业人口构成就业人口的总体;求业人口与就业人口的总体构成经济活动人口。

劳动力资源:是指一个国家或地区范围内的人口资源中具有劳动能力,并在法定劳动年龄之内的人口总和。或者说是指人口中达到法定的劳动年龄、具有实际劳动能力,并参加社会就业的那部分人。其中没有包括尚未进入就业领域的学生、失业者以及丧失劳动能力者。这一人口群体必须具备从事体力劳动或者脑力劳动的能力,它侧重于劳动者的数量。

人力资源:是指一个国家或地区范围内的人口总体所具有劳动能力的总称,它不仅强调人具有劳动的能力,同时要求具有健康的、创造性的劳动,必须能推动社会的发展、人类的进步。它强调人口数量与质量的统一。根据人的体力性劳动付出和脑力性劳动付出的比重,可将人力资源分为劳力型资源和智力型资源。劳力型资源也即一般常称的劳动力资源,智力型资源也称为人才

^① 邵昱. 宏观人力资源开发与配置研究. 西南财经大学博士学位论文, 2000: 36.