

高校体育 管理体制研究

孙贵英 著



NORTHEAST NORMAL UNIVERSITY PRESS

www.nnupress.com
东北师范大学出版社

高校体育 管理体制研究

孙贵英 著



NORTHEAST NORMAL UNIVERSITY PRESS

东北师范大学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

高校体育管理体制研究/孙贵英著. —长春: 东
北师范大学出版社, 2011. 11
ISBN 978-7-5602-7574-1

I. ①高… II. ①孙… III. ①高等学校—体育教学—
教学管理—管理体制—研究 IV. ①G807.4

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 244940 号

☐责任编辑: 冀爱莉 ☐封面设计: 书香阁
☐责任校对: 曲颖 ☐责任印制: 刘兆辉

东北师范大学出版社出版发行

长春净月经济开发区金宝街 118 号 (邮政编码: 130117)

电话: 0431-85695744 85688470

传真: 0431-85695744 85602589

网址: <http://www.nenup.com>

电子函件: sdcbx@mail.jl.cn

广告经营许可证号: 2200006000161

北京市昌平区阳坊精工印刷厂印刷

2011 年 12 月第 1 版第 1 次印刷

幅面尺寸: 148mm×210mm 印张: 7.5 字数: 202 千字

定价: 28.00 元

如发现印装质量问题, 影响阅读, 可直接与承印厂联系调换

前 言

随着我国一系列高等教育改革措施的不断推进，高等学校自身随之出现变化。由于高校教学力量 and 教学资源的不断整合，高校体育也相应地发生了巨大变化。教育部是推动高校改革工作的中坚力量。为了更好地指导高校开展体育教学，教育部及教育部联合国家体育总局在 2002 年先后就高校体育教学工作出台了《全国普通高等学校体育课程教学指导纲要》和《学生体质健康标准（试行方案）》。这些措施的公布和实施，标志着我国高校体育教学步入了一个新的阶段，体育教学的目标从单纯追求技能学习变为培养健身意识、掌握运动技能、重在兴趣、着眼素质、增进健康为主。体育理论研究以往的视野主要放在学科建设、科研学术方面，很少走出去与触及体育学科有着紧密关系的社会其他领域，探讨如何理论服务于社会，并创造社会价值。因此，研究高校体育组织结构及高校体育管理体制是为了高校体育学科更好地发展，更好地为社会主义体育事业的发展输送更多的体育人才，提高国际体育竞技水

平，服务于体育产业，推动体育经济的发展。

我国传统的高等教育管理体制是计划经济体制的产物，有其历史发展的必然性与合理性。那么，新时期，面对新的政治、经济及国际形势的变化，什么样的体育管理组织结构才能适应当前我国高校体育的发展对管理组织的要求呢？本书以国家教育部颁发的《全国普通高等学校体育课程教学指导纲要》的主要内容，探讨了当前高校体育管理体制的改革方向和趋势，通过中外高校管理体制的对比，分析了制约中国高校体育管理体制改革的各种因素，进行了有意义的改革探讨。全书内容广泛，章节脉络清晰，通俗易懂，能够让读者全面地了解中国高校体育管理体制，以及存在的一系列问题，明确改革的意义和方向，从而积极探索中国高校体育事业发展的出路。

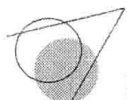
编 者

2011年11月



目 录

第一章 体育管理学的理论与基础	(1)
第一节 人类与管理	(1)
第二节 体育管理学的形成与发展	(17)
第三节 体育管理学的基本性质	(30)
第二章 体育管理体制	(36)
第一节 体育管理体制概述	(36)
第二节 中国体育管理体制与体制改革	(41)
第三节 中国体育管理组织系统	(65)
第三章 体育管理学研究状况与趋势	(71)
第一节 体育管理学研究回顾与展望	(71)
第二节 中国体育管理学的发展和研究状况	(79)
第三节 中国体育管理学学科发展现状分析	(94)
第四章 中国高校体育管理体制组织结构的研究	(99)
第一节 中国高校体育管理组织结构的变迁与影响因素	(99)
第二节 中国高校体育管理组织结构现状与存在的问题	(108)
第三节 中国高校体育的组织特性与体育的功能	(116)
第四节 中国高校体育管理组织结构的优化设计	(127)
第五章 中国高校竞技体育管理体制研究	(139)
第一节 中国高校竞技体育管理体制发展的历史沿革	(139)



高校体育管理体制研究

第二节	中国高校竞技体育管理体制的发展现状·····	(148)
第三节	中国高校竞技体育管理体制存在的主要问题·····	(151)
第四节	中国高校竞技体育管理体制的特征·····	(159)
第五节	中国高校竞技体育管理体制改革与发展影响因素·····	(165)
第六章	国外高校竞技体育管理体制特点·····	(174)
第一节	国外高校竞技体育管理体制的类型·····	(174)
第二节	外国高校竞技体育管理结构·····	(175)
第三节	部分国家高校竞技体育的管理体制特点·····	(184)
第四节	国外高校竞技体育管理体制对我们的启示·····	(188)
第七章	中国高校竞技体育管理体制的改革与发展·····	(193)
第一节	改革和发展的动因·····	(193)
第二节	改革和发展的总体思路与目标模式·····	(200)
第三节	改革和发展的步骤与主要对策·····	(205)
第八章	体育管理的发展趋势·····	(210)
第一节	体育与文化管理趋势·····	(210)
第二节	体育与知识管理趋势·····	(221)
参考文献	·····	(232)



第一章 体育管理学的理论与基础

第一节 人类与管理

一、管理的定义

管理是一种社会现象，随着人类社会的产生而产生，只要有人的共同劳动，就必然有管理。

所谓“管理”，从字面意义上指“管辖”和“处理”，也就是我们平时所说的负责某种工作使其顺利进行的意思。

按照管理学上的理解，管理的定义为：在一定组织中的管理者，通过实施计划、组织、人员配备、指导与领导、控制等职能来协调他人的活动，使活动完成得更有效的过程。

（一）管理包括四个含义

1. 管理是为了实现组织未来目标的活动，管理的目标是使资源成本最小化，使活动有效进行，即有效果和有效率。

2. 管理的工作本质是协调。管理是一个过程，管理就是制定，执行，检查和改进。制定就是制定计划（或规定、规范、标准、法规等）；执行就是按照计划去做，即实施；检查就是将执行的过程或结果与计划进行对比，总结出经验，找出差距；改进首先是推广通过检查总结出的经验，将经验转变为长效机制或新的规定；再次是针对检查发现的问题进行纠正，制定纠正、预防措施。

3. 管理工作存在于组织，管理的载体是组织。

4. 管理工作的重点是对人进行管理。



（二）管理的基本要素

1. 管理主体：即由谁进行管理。它包括了管理者和管理机构。
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. 管理目的：即获取较高的工作效率、经济效益和社会效益。
4. 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。
5. 管理的环境和条件：即管理所面临的环境，需具备的条件。

（三）管理包括四个基本职能

1. 计划 planning：计划就是确定组织未来发展目标以及实现目标的方式。

2. 组织 organising：服从计划，并反映着组织计划完成目标的方式。

3. 领导 leading：运用影响力激励员工以便促进组织目标的实现。同时，领导也意味着创造共同的文化和价值观念，在整个组织范围内与员工沟通，组织目标和鼓舞员工树立起谋求卓越表现的愿望。此外，领导也包括对所有部门职能机构与管理者一道工作的员工进行激励。

4. 控制 controlling：对员工的活动进行监督，判定组织是否正朝着既定的目标健康地向前发展，并在必要的时候及时采取矫正措施。

法国管理学者法约尔最初提出把管理的基本职能分为计划、组织、指挥、协调和控制。后来，又有学者认为人员配备、领导、激励、创新等也是管理的职能。

（四）管理的基本任务

当代管理大师德鲁克提出了管理者需要承担的五项基本责任：即确定目标、进行组织、激励和沟通、进行衡量以及培养人才（包括管理者自己）。管理作为一项工作的任务就是设计和维持一种体



系，使在这一体系中共同工作的人能够用尽可能少的支出（主要体现在人、财、物方面），去实现他们既定的目标。

（五）管理的核心是处理各种人际关系

管理不是个人的活动，它是在一定的组织中实施的。对主管人员来说，管理是要在其职责范围内协调下属的行为，是要让别人在自己的协调下共同去完成组织目标的活动。管理活动自始至终，在每个环节都是与人打交道的，因此管理的核心是处理组织内外的各种人际关系，包括主管人员与下属之间的关系，这是各种人际关系的主导与核心；组织内的一般成员之间的关系，即不存在管理与被管理关系的人与人之间的关系，这种关系在组织中大量存在，它直接表现为组织的社会氛围；群体之间的关系，群体是组织内部的团体，有正式与非正式之分。正式团体是指组织内按专业划分的各个部门；而非正式团体则是指正式团体的一些成员为某种共同的感情或需要而形成的一种无形的团体。要重视非正式团体的作用，处理好它们与正式团体之间的各种关系。

（六）管理的特征

管理是对组织资源进行有效组合以实现组织目标的创造性活动，它主要有以下特点：

1. 目的性

管理是人类有目的、有意识的活动，是团体为达到一定目标而进行的。制定目标是管理工作的首要任务。不难想象，一个没有目标的组织，其管理活动的效率和效果是不难想象的。可以说组织的目标，是管理的出发点和归宿。管理者的目的不同，管理就不同。在管理的目的性上，有的是利用人，追求功利，有的是为了人，实现人的价值，如此等等，各有其合理性，体现了不同的组织文化内涵。但随着人自身的全面发展和经济全球化的日益深入，各国及各组织之间在企业管理文化上相互借鉴、相互融合，形成更具综合性的管理内容和技巧，以更好地实现组织目标，则是必然的



趋势。

2. 组织性

管理不能脱离组织而独立存在，可以说没有独立于组织之外的管理。我们所研究的管理就包含在组织大量的日常活动中。正是因为现实世界中普遍存在着组织，管理才有存在的必要。由两个以上的人组成，为了一定的目标而进行协作活动的集体就形成了组织。许多人在同一生产过程，或在不同的但互相联系的生产过程中，有计划地一起协同劳动，这种劳动形式叫作协作。有效的协作需要有组织，需要在组织中实施管理。社会生活中各种组织的具体形式虽然因其社会功能的不同会有差异，但构成组织的基本要素是相同的。

管理就是在这样的组织中，由一个或者若干人通过行使各种管理职能，使组织中以人为主体的各种要素合理配置，从而为实现组织目标而进行的活动。这点对于任何性质、任何类型的组织都是具有普遍意义的。

3. 人本性

因为组织是由人构成的，组织目标的实现离不开人的活动，因此管理要解决的主要矛盾就是人和人之间的矛盾。一个组织要实现自身的目标，首先需要做到目标上的一致，确保成员为了共同的目标努力；同时需要行为上的一致，每个人都按照一定的方式和规则来行动，而不是任意行动。如果一个组织成员能做到这两点，组织就能发展，如果无法做到，组织就会陷于停滞，管理过程中其他的矛盾都会通过人和人之间的矛盾表现出来。

4. 创新性

马克思说，运动是绝对的，静止是相对的。因此没有一成不变的东西。管理也要随着情况的变化而不断变化。管理本身是一种不断变革、不断创新的活动，因为组织内部条件和外部环境在不断变化，这种变化无时无刻不在影响着资源的获取和配置，影响着组织目标的实现。管理也要根据环境的变化，重新确定组织目标，采取



适当的管理方式。另外，随着组织的发展，管理活动也更加复杂化、多样化，管理的制度、方法也在不断地发生变化和发展，人们也在不断地探索新的管理理论。可以说，管理的特点就是变革—迅速的、不断的、根本的变革。

5. 科学性

管理的科学性是指管理作为一个活动过程，其间存在着一系列的客观规律。人们经过无数次的失败和成功，通过从实践中收集、归纳、检测数据，提出假设，验证假设，从中抽象出一系列反映管理过程中客观规律的管理理论和一般方法。人们利用这些理论和方法来指导自己的管理实践，又以管理活动的结果来衡量管理过程中所使用的理论和方法是否正确，是否行之有效，从而使管理的科学理论和方法在实践中得到不断的验证和丰富。因此说，管理是一门科学，是指它以反映管理客观规律的管理理论和方法为指导，有一套分析问题、解决问题的科学的方法论。管理有规律可循，它有自身固有的原理、技术和方法，通过对这些原理、技术和方法的学习，可以大大提高实践水平。

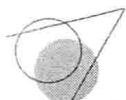
6. 艺术性

管理的艺术性就是强调管理的实践性，没有实践则无所谓艺术。这就是说，不能仅靠书本上的管理理论，或背诵原理和公式来进行管理活动。主管人员必须在管理实践中发挥积极性、主动性和创造性，需要因地制宜、与时俱进地将管理知识与具体管理活动相结合，才能进行有效的管理。所以，管理的艺术性，就是强调管理活动除了要掌握一定的理论和方法外，还要有灵活运用这些知识和技能的技巧和诀窍。

二、管理的起源

回顾一下人类社会的发展史，只要有人类的集体活动，就必然要求秩序，及对这些活动的管理。

在人类历史上，自从有了有组织的活动，就有了管理活动。人



类的很多活动都离不开管理活动。从这种意义上来说,人类发展的历史就是管理活动的发展历史。管理活动的出现促使一些人对这种活动加以研究和探索,经过长期的积累和总结,人们对管理活动有了初步的认识和见解,从而开始出现一些朴素、零散的管理思想。随着社会的发展,科学技术的进步,一些人又对管理思想加以提炼和概括,找出管理中所出现的规律性的东西,并将其作为一种假设,结合科学技术的发展,在管理活动中进行检验,继而对检验结果加以分析研究,从中找出属于管理活动普遍原理的东西。这些原理再经过抽象和综合就形成了管理理论。这些理论又被应用于管理活动,指导管理活动,同时对这些理论进行实践检验。

管理是人们在一定的组织环境下所从事的一种智力活动。作为实践活动,管理有着漫长的历史,它是和人们的生产与生活实践密切联系的,随着人们共同劳动的出现而出现。人们在共同劳动中为有效达到一定的目标,需要有管理的活动,以组织人们的有效劳动而生存发展。人们在与自然作斗争和改造环境的进程中,必然伴随着群体活动的增长和社会组织的出现。这种群体活动需要有管理的功能来保证秩序和有效性。同时,社会组织的产生、存在和发展需要有管理的功能来进行组织和协调。因此可以说,管理是共同劳动和社会组织的产物。

在漫长的年代里,古代文明在国家管理、军队管理、宗教事务管理、大型项目管理等方面都取得了成就。管理形成一套比较完善的科学体系,经历了一段漫长的历史发展过程。回顾管理理论的形成和发展的过程,了解一下管理先驱对管理理论和实践所作的贡献,掌握各个时期管理理论的特点和内容,以及管理活动的演变和历史,对于现代管理学的发展是极为重要的。

(一) 中国古代管理思想

中国是历史悠久的文明古国之一,文化源远流长,早在五千年前,中国就已经有了人类社会最古老的组织——部落和王国,有了



部落的领袖和帝王，因而也就有了管理。历代统治者都希望自己的国家能长治久安，因此历史也给我们留下了有关加强法制、选拔人才、正确决策等一系列至今仍光辉闪耀的管理思想。其中所蕴含的管理思想对现代管理活动仍具有深远的影响和启示。

1. 儒家管理思想

儒家理论先由孔子开创主体的思想构架，孟子和荀子对这一思想构架进一步作了补充，正式形成了一门学科——儒学。

孔子（公元前 551～479），是我国古代伟大的思想家。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，所以提出了用“礼”、“义”治国的思想。以“礼”维护国家秩序，主张治理国家要按照“礼”的规范，要服从“礼”的目标。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，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，弟保；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。孔子说：“为政以施，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样拥护他。“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：“上好礼则民易便也，”“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（前 390~305），名初，字子與，是孔子之后最大的儒学大师。在《孟子》一书中记录了他的言论、思想。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？人之可使为不善，其性亦犹是也。”就是说人的本性是善良的，就像水向下流一样，人之所以变得不善了，是外部客观条件导致的。所以主张用教育来恢复人的本性。提出了行“王”道，施“仁”政的政治管理主张。荀况（约前 313~前 238 年），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”。认为人的本性是恶的，而善良是一种“假象”，人生来就好利，有各种欲望。正因为人的本性是恶的，所以后天的教育和治理就很重要。

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髓。

（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”，在他看来，天地之间只有人是最宝贵的资源，是万物之灵，一切管理活动都是围绕着治人而展开的。

（2）儒家对组织的独到认识。荀子说：“人能群，彼不能群，人何以能群？曰：义。”中国人在几千年之前就明白了“整体大于部分之和”这个道理，人和动物的根本区别是人能“群一分一义”，群是建立组织结构，分是实行分工，而之所以能建立组织结构和实行分工合作的根本原因是人与人之间存在着“义”。

（3）儒家的“以政为德”和“仁政思想”。仁是儒家的理论核心，对于仁的内容，孔子有几次回答：“爱人”、“仁者先难而后获”、“居恭处，执事敬，与人忠，虽之夷狄，不可弃也”，即以身



作则，有爱心。

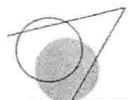
2. 道家管理思想

道家的创始人是老子，他所著的《道德经》一书是道家的经典。道家思想的核心是提倡“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。他同时也提出了保证管理者成功的“四不”原则，即“不自见，不自是，不自伐，不自矜”。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。

3. 法家管理思想

以韩非子的“法治”为基础的法家管理思想为代表。他们认为社会稳定才能有所发展，国家富强才能安全，而社会的稳定必须靠强有力的法律作保障。法治论者把法律能否正确的贯彻执行提高到了关系国家存亡的高度上，要求立法正纪、法律面前人人平等。纵观中国历史，中国从来不缺乏靠法制来进行有效管理而出现的成功典范。诸葛亮指出：“赏以与功，罚以禁奸，赏不可不平，罚不可不均，赏赐知其所施，则勇士知其所死，少时罚知其所加，则邪恶知其所畏。”要求“赏赐不避仇怨，诛罚不避亲友”；曹操以“军法设而不犯，犯而必诛”而称霸一方；唐太宗因能“赏罚不避仇敌，刑罚不庇亲戚”而开创“贞观之治”的空前盛况；梁启超在对历史经验进行总结时指出：“立法善者，中人之性可以贤，中人之才可以智，不善者反是。”因此，“有法可依、有法必依、执法必严、违法必究”的法治管理可以充分发挥人的主观能动性，限制人的不良行为，特别是在社会形成时期具有较为有效的作用，能够使社会秩序稳定，平稳运行。

从中国历史来看，《尚书》是中国古代重要文献史料的汇编。根据《尚书》记载，中国人在五千多年前，就已经积累了丰富的管理经验，具备了出色的管理能力。春秋以来，中国经历了汉唐的鼎盛，明清的辉煌，在各类文献中，有关管理的思想、著述可谓灿若



群星、蔚为壮观。在汉代成书的《史记》当中，司马迁用生动的笔墨记录了一系列“企业家”的事迹，其中最为著名的一位是白圭。《史记·货殖列传》记载：“白圭，周人也”，“能薄饮食，忍嗜欲，节衣服，与用事童仆同苦乐，趋时若猛兽鸷鸟之发”。《史记·货殖列传》还记载了白圭关于经商之道的经典言论“吾治生产，犹伊尹、吕尚之谋，孙、吴用兵，商鞅行法是也。是故其智不足与权变，勇不足以决断，仁不能以取予，强不能有所守，虽欲学吾术，终不告之矣。”用今天的观点看，白圭很懂得商战谋略，他的家族企业办得很兴旺，效益很好，社会影响也很广，是一个出色的领导者。在《史记·货殖列传》中一共记载了 10 多位这样的具有优秀管理才能的人。

（二）西方古代管理思想

1. 摩西率众长征

《圣经》里说，摩洛哥大旱，古希伯来人的领袖摩西率众长途跋涉去欧洲避难，队伍一上路时混乱不堪，人群熙熙攘攘，每天仅行十来里路，大小事情都得摩西亲自处理，耗费了他大量的精力。后来摩西采用了他的岳父叶忒罗的建议，使散乱的人群变成了有组织的队伍，使行进速度迅速加快，胜利地到达了目的地，叶忒罗对摩西处理政务“事必躬亲”的做法，提出了三点建议：一是制定法令，昭告民众；二是自下而上，分层定级；三是委任授权，分级管理，而摩西本人只处理最重要的政务。这种确定管理跨度和组织程序的管理思想，在当时是非常有先进性的。

2. 《汉谟拉比法典》

汉谟拉比是古巴比伦的国王，在公元前两千年前后，颁布了一部法典，世称《汉谟拉比法典》。又因为这部法典是刻在石柱上的，因此又称为“石柱法”。全文 285 条，其内容几乎无所不包：对个人财产、商业活动、个人行为、人与人关系、劳动报酬、民事与刑事问题等，都作出了详细的规定。其中有关于资金、会计和收据处