

第一章 导 论

可持续发展是 21 世纪整个人类发展的主题。可持续发展所强调的“发展”“公平”“互补”“协调”使不同事业团体都围绕可持续发展的内核而思考自身的发展和进步。由于可持续发展围绕的中心是人即“以人为本”，而人又是可持续发展的主要决定因素，因此实现可持续发展急需开发人才资源。正如许多研究所强调的那样：“人才资源是实现可持续发展的主体，实现可持续发展应优先开发人才资源。”〔1〕〔2〕中国竞技体育在 21 世纪去寻求可持续发展，这是时代和现实的双重需要。中国竞技体育人才资源开发应围绕竞技体育可持续发展这一中心；可持续发展同时为竞技体育人才资源开发提供正确导向。因此，本研究从可持续发展视角来研究人才资源开发，正是从两者之间的这种互相制约和相互促进的动态关系出发，力求找到解决问题的最佳途径。

1 选题背景

1.1 时代呼唤

21 世纪是知识经济时代，其时代特征主要是：知识化、信息化、网络化和全球化。知识在工业经济时代是生产的要素之一，而在知识经济时代不仅仅是一项生产要素，它已成为生产的支柱和主要产品。因此，掌握现代知识，并且具有创造、创新和运用能力的人成为知识经济的决定因素，并且财富的再定义和利益的再分配取决于拥有的信息、知

〔1〕 刘莉. 可持续发展与人才资源开发. 人才与科技, 2000 年第 1 期第 21~22 页。

〔2〕 崔建国. 可持续发展与人才资源开发. 中国人才, 2000 年第 4 期第 4~7 页。

识的多少及智力和创造力的高低。

知识经济的到来，将对不同领域的工作方式和思维方法产生积极的影响，这种影响不管你积极地面对它，还是被动地适应，最终的结果都是一样的。即人才的知识含量和现代文化素质将创造一个全新的世界图景，这个世界图景将是整个人类的发展朝向可持续发展不断迈进。不管是经济发展、社会发展，还是自然环境，都寻求整体的互动和协调，追求人与自然的协调，强调环境的保护和经济的发展同步。在这个大背景下，体育的发展也迎来了前所未有的机遇和挑战。首先面临的挑战就是人才的素质和现代文化知识的挑战，“可持续发展”和“以人为本”的发展理念，对决定中国体育发展的人才提出了新的任务。首先，现在各国都把培养全面发展的人才作为时代赋予的重任，在全面提高人的素质中，体育将以自己的特色，在促进健康、智慧和培养爱国主义、陶冶情操、塑造团队精神和合作意识等方面发挥不可缺少的作用。其次，体育作为一种文化现象，始终贯穿人类社会发展的每一个阶段。在新世纪，作为世界文明标志之一的体育更加体现“文明孕育体育，体育孕育文明”的新时代特色。在经济、社会、自然的可持续发展背景下，追求体育的可持续发展，更好发挥体育特有的功能。其三，由于生产方式的改变，人类生活、工作节奏的加快和肢体活动的减少和“文明病”、“都市病”的产生，体育将在进一步改变人们的生活方式、促进体育交往、娱乐身心方面起到前所未有的地位和作用。第四，在新世纪体育健身娱乐业、体育表演业等所形成的体育产业将在更大程度上促进各国的经济发展。第五，竞技体育将继续履行“没有硝烟的战争”、“向极限挑战”、“激情与震撼”等代名词所赋予的振奋民族精神、促进国际交往、继续履行世界和平和友好的使命。同时，竞技体育将在“金牌”中更好凸现人类潜能的激发、人类对自身体能的一种超越性的回归，更多地与人类自身发展的需要结合起来，更好体现竞技运动所具有的丰富文化内涵，无论从物质文明到精神文明、从个体到社会、从具体到抽象。

竞技体育具有巨大的市场开发潜力和产业价值，故时时受到整个经济社会的大环境影响。竞技体育的职业化和产业化就是这种影响的结果，这种影响在竞技体育发展中起到了有力的促进作用。但随之也产生了一些不利现象，如：兴奋剂、贿赂等等。其直接抵触了竞技体育的发展宗旨：即公平、公正和公开条件下的“更高、更快、更强”。中国竞技体育除了存在世界竞技体育所普遍存在的现象外，还存在中国运动员

文化素质整体偏低、运动员成才率不高等等影响中国竞技体育发展的因素。因此，在 21 世纪知识经济的时代，中国竞技体育发展要走可持续发展的道路，这是符合世界竞技体育自身发展的要求，也是符合世界经济、社会发展的大背景的要求。由于竞技体育本身就是对人塑造的过程，从经济的角度是“人的经济”，因此只要努力是可以做到可持续发展的。知识经济是可持续发展的经济，可持续发展是由拥有知识的人才决定的，人才将成为经济发展的核心载体。所以，可持续发展的关键在于人才资源的开发程度。21 世纪中国竞技体育要可持续发展，因此竞技体育人才资源开发的程度决定了中国竞技体育可持续发展的进程，故中国竞技体育人才资源开发的研究是完成新时期中国竞技体育历史使命首先要做的工作。

1.2 现实要求

中共中央《关于制定国民经济和社会发展第十个五年计划的纲要》和国家体育总局《关于 2001~2010 年体育改革与发展纲要精神》指明：国家和国家体育发展的方向是走与市场经济体制相适应的可持续发展道路。在此纲领和精神指导下，中国竞技体育领域的改革成果也得到不断的体现。首先竞技体育部分项目的职业化改革成绩喜人。以足球为龙头的改革和试点，相应地带动了乒乓球、排球和篮球等项目的职业化改革；与市场经济相适应的管理体制和运行机制也得到不断的完善。管理中心和协会的建立，企业化模式的运作，使管理的职能和方式得到了调整。个人能办的个人办；群众自己能办的群众办；企业、公司能办的企业、公司办，只有前者都不能办的情况下，政府才来办。责、权、利放下了，管理层真正做到了“有所为而有所不为”。在市场经济体制下的这些改革浪潮中，人才方面存在的一些问题，如：“人海战术”、“运动员人文素质的低下”、“裁判员队伍素质不高”等等影响中国竞技体育可持续发展的问题更加突出地表现出来。因此，在中国体育的改革方针指导下，在市场经济条件下，对竞技体育人才现状改进和提高的方法，只有加强竞技体育人才资源的开发和竞技体育人才资源开发的研究，这是现实的迫切需要。另外，2008 年奥运会将在中国北京举行，作为东道主，除了做好组织工作外，还要争取参加所有的比赛项目。2000 年的悉尼奥运会，中国仅参加了 24 个大项的 166 个小项的角逐，占全部 300

项的 55.3%，获金牌面为 9 个项目，占全部参赛大项的 37.5%。因此，如果要做到在 2008 年参加更多的大项和比赛小项，在未来的 7 年中国竞技体育人才资源开发将加大力度。首先是开发稀缺项目的人才，其次是提高已有项目人才的竞争实力，既整体兼顾又重点突出。为了做好人才的开发工作，对于中国当前竞技体育人才的整体认识和现状的把握非常重要，这是对中国竞技体育人才资源开发战略研究的前提。在此基础上才能制定人才发展规划。因此，当前中国竞技体育人才资源的开发研究是竞技体育可持续发展的核心问题；竞技体育人才资源开发的研究是当前中国竞技体育发展规划和制定政策的坚实依据。

2 研究意义

可持续发展是整个人类发展所追求的终极目标，可持续发展所带来的协调、渐进、效率和效益等等，促使每个社会组成部分在考虑其发展时，都力求用可持续发展作为本项事业的发展目标。中国是发展中国家，在市场经济体制转轨过程中，中国的发展更应该追求可持续发展。因此，竞技体育作为中国国家事业的一大组成部分，也必须追求自身的可持续发展。本研究中对可持续发展产生背景、定义和内涵进行了全面概括、分析和总结，促进了对可持续发展理论的正确客观认识，这利于准确把握中国竞技体育人才资源开发研究中可持续发展的视角，并为后面中国竞技体育可持续发展的理论分析奠定了扎实的基础，丰富了实证研究的理论依据。在此基础上进一步对中国竞技体育可持续发展的理论分析；促进竞技体育可持续发展和人才资源开发方面相关问题的探讨，对促进竞技体育可持续发展有理论和实践的指导意义；也有利于完善中国竞技体育可持续发展战略。

从可持续发展的视角对中国竞技体育人才资源整体性开发进行研究，提出中国竞技体育人才资源整体开发的原则、内容、途径和目标，对于指导新世纪中国竞技体育人才资源开发有积极作用。对中国竞技体育人才资源开发趋势、有利条件的分析，对中国竞技体育人才资源实行可持续的开发始终坚持正确方向和充分利用客观有利条件有重要作用。总的来说，对于国家制定竞技体育人才资源开发战略和采取积极的发展对策有参考价值。

本研究在前人研究的基础上，结合当前市场经济体制的要求，针对

竞技体育人才开发的三个热点和难点问题：人才培养、人才激励和人才市场，分章进行了深入和细致地研究。这些研究是针对现实的客观情况，站在激励理论、人才资本生产理论、产权理论和人才市场等理论高度对完善现实的思考，所提出的一些观点和理论构架对解决转型时期竞技体育人才资源开发面临的新问题有一定的促进作用。总之，整个研究不管是对现状的描述，还是对完善问题的思考和分析，都有自己的视野和观点。特别是可持续发展视角的选择比较新，借鉴可持续发展的理论精华，从多角度、多学科来观察和分析竞技体育人才资源开发问题，取得了一些新的认识和结论，这将加快调整中国竞技体育人才资源开发中的不足；从人力资源开发理论的角度来分析竞技体育人才资源的开发，把人才管理职能更多转向人才开发方面这是符合时代的潮流，对竞技体育人才管理职能的改革有直接促进作用；从人力资本生产制度投资和收益方面，提出对竞技体育人才培养、人才流动要考虑投入与产出平衡，考虑各投资主体的收益问题，这些观点对当前中国人才产权明晰、人才市场建设有现实决策价值。因此，本课题的研究成果对于竞技体育人才资源开发战略的制定和方针、对策的实施有积极的促进作用；利于中国竞技体育的可持续发展和竞技体育人才资源的开发。

3 研究方法

3.1 从方法论的角度本研究拟采用下列方法

(1) 历史与现实相结合：以历史唯物辩证法的观点，对竞技体育人才培养与使用的历史和现状进行调查和分析，力求全面、系统地掌握第一手资料，对掌握的资料客观地分析，去伪存真，让历史的现实和客观的真实在本研究中得到充分的利用。

(2) 理论与实证研究相结合：运用人才学、市场学、管理学、运动训练学、社会学等多学科理论来认识和分析问题，进行辩证思维形成论点，同时通过社会调查和专家咨询取得资料进行实证。

(3) 比较分析：比较分析在社会学中有两种类型，一种是类型比较法；一种是历史比较法。前者指的是横向的比较；后者指的是纵向的比较。在本研究中历史的比较是很普遍的现象，比如：人才开发的现在与

过去的比较；不同发展阶段人才培养模式的比较等。在一定程度上横向的比较在本研究中也存在，如：中国现有人才市场与竞技体育人才市场之间的对比；非体育领域的人才激励与体育领域人才激励差别的对比等。

3.2 具体研究方法

(1) 文献资料法：通过国家和上海等地方图书馆；北京体育大学、上海体育学院、复旦大学等学院图书馆广泛阅读有关可持续发展、人才学、经济学、市场学、社会学、运动训练学等方面的著作和学术、学位论文，通过国家体育总局信息研究所（微机文献情报检索软件 SPORT 数据库）检索了 1986~1999 年全国所有体育期刊有关竞技体育人才方面的研究文献，收集到有用文献近 100 篇，1986 年以前和 1999 年以后中文体育文献采用手检的方式收集了人才方面有用文献近 50 篇；通过国家体育科学研究所国外资料数据库检索收集了近 4 万字的外国体育人才方面的极具有参考价值的资料；通过加拿大 Silver Platter International N.V. 光盘数据库检索了体育方面的关键词：Athletics talent; human capital; human resource; property rights; sports talent; talent market; talent resource 等方面的文献有 150 篇。

通过图书馆的人文社会科学检索条目，检索并参阅了非体育领域对本研究具有参考价值的可持续发展方面的论文有 40 余篇、论著 250 多部；人才研究方面的论文有 100 余篇、论著 40 余部。

(2) 调查访问法：调查中国竞技体育人才培养和管理的现状。并对人事体制改革、人才资源开发利用及人才市场构建等方面取得进展的部门及单位进行典型调查。先后走访了江苏省体育局、体工大队；湖北省体育局、体工大队一大队；上海体育局竞技体育处、业余训练体育中心和体育总局，利用 2000 年 12 月武汉的六科会和 2001 年 7 月北戴河的全国体育总局系统 2001 年人事工作会议期间对 65 名专家和管理者发放了调查问卷并同时进行了部分专家访谈。问卷详见附件。

(3) 专家咨询法：访问中国部分人事管理部门，对竞技体育管理部门的有关专家、学者进行咨询。先后访问了中国有名的人才学方面的专家；咨询了中国体育总局人事司、政策法规司、科教司、竞技体育司、群体司业余训练处等部门专家共有 12 人，访问近 30 人次。

(4) 统计分析法：对统计年鉴里的统计数据归纳整理，对调查表的数据进行必要的统计学处理。

(5) 案例法：案例是理论观点实证的重要组成部分，案例分析对于完善研究的观点，论证研究的思想有积极的促进作用。人才研究中个案研究法是一个很重要的研究方法。本研究在运用个案法的过程中，始终坚持与群体样本相联系，典型样本与群体样本互相补充的方法，以此，来保证研究论证的周密性和方法选择的科学性。

4 研究对象

本课题研究对象主要是竞技体育核心人才——教练员和运动员。但考虑竞技体育人才之间的互相影响和互相促进，以及可持续发展视角要求人才开发的系统性。因此，在力所能及的范围内兼顾竞技体育其他人才开发问题。

5 本研究的主要理论基础及学科的评述

5.1 人才学理论

中国的人才学研究起于 20 世纪 70 年代末 80 年代初，早期的研究重点是在理论体系的构建上，因此，重在理论框架和体系，属于概论、一般人才的研究范畴，如王通讯、彭文晋、叶忠海等人才学专家的早期著作。随着人才学理论体系的逐渐完善，人才研究向不同职业领域扩展，从而在 20 世纪 80 年代末 90 年代初涌现了不少应用人才学专著，如中医人才学概论、作家人才学、体育人才学等，这一时期的研究已经把一般人才学理论应用到不同领域，去探讨不同职业人才的成长规律，理论研究更进了一步。90 年代以来，随着中国市场经济体制逐步深化，西方一些先进的管理思想和理论的引入和中国原有计划经济体制下的人事管理体制的改革，使中国人才学理论研究突破原有的理论基础向纵深发展。

回顾整个人才学研究的历程，可以发现早期的研究主要是基本概念、原理；人才成长的内在因素和外在因素；才能发展的重要特征；人

才的发现与鉴别、人才的选拔与使用、人才的管理与预测等基本理论的研究，这以王通讯《人才学通论》为代表。80年代末到90年代初，研究是在已有的理论体系和理论基础上对不同职业的人才成长的内在、外在因素成长的规律；不同职业人才的发现、选拔、使用和管理预测进行研究，理论体系没有大的突破，但突出了理论与实践的结合，对相应职业的人才进行了系统研究，对于指导相应职业的人才培养、使用和管理起到了促进作用。90年代以来，随着经济体制的转型，人才学的研究表现出更注重引用新的理论对人才的研究，如“人本管理”、“人力资本”“人力资源开发利用”“人力资源会计”等新理论的引用，研究的视角从一般规律和现象学的研究转向了人才开发的研究，也就是如何充分利用市场体制开发人才的积极性和潜能，凸现人才的投入产出效益，从经济学和市场学去探讨许多新问题，可以说，研究的理论框架和理论深度都有了新的突破，更突出了人才理论研究的实际应用价值。

纵观人才研究的不同时期的理论和方法，可以发现早期的研究主要以文献研究和纯理论研究为主，如基本概念、原理；马克思主义人才思想；毛泽东人才思想；人才史等研究。20世纪80年代末到90年代初的研究注重实证的研究，对相应职业的人才成材规律、人才的培养、使用和管理结合行业的特点进行了的决策和规划研究。如体育人才学的研究。90年代以来人才研究表现为注重引用新理论对人才开发的实际应用研究，注重实证研究和理论研究的紧密结合。如：比较人才学的研究和人才素质的研究；人才市场和人才资源开发利用等研究。

5.2 激励理论部分

如今已成体系和被公认的激励理论可分为着重研究激发动机的重要内容型激励理论；着重研究改造和修正人们行为问题的行为改造型理论；着重研究从动机产生到采取具体行动的心理过程的过程型激励理论。也有的研究把激励理论按时序划分为早期的激励理论和现代的激励理论。早期的激励理论主要有：科学管理的激励理论和人群关系运动激励理论等。现代激励理论主要有：马斯洛的动机发展理论，艾吉里斯的“不成熟”理论，赫茨伯格的双因素理论，阿德弗尔的ERG理论，弗洛母的期望理论，亚当斯的公平理论，艾克逊及麦克里兰的“成就需求”、“权利需求”及“归属需求”理论，斯金纳的操作条件反射理论，海德的归

因理论等。激励理论自 20 世纪初的产生、发展到今天，已得到不断地完善，在不同领域的应用研究为社会发展带来了更高的效益，并且在应用的实践中也对激励理论进行了完善。这种不断完善的激励理论和相关的激励研究是本研究的理论基础。

5.3 人才市场理论部分

劳动力商品理论：马克思认为，劳动力成为商品，必须有两个前提条件：一是劳动者有人身自由；二是劳动者私人占有生产资料。而劳动力成为商品，就为劳动力市场的卖方市场的形成成为了可能。中国要实行社会主义国家宏观调控下的市场经济，实现工业化和经济的社会化、市场化和现代化，就必须认真地按照马克思所言“重建劳动者个人所有制”的重要论断，承认劳动力的商品属性，并承认劳动者的劳动力归劳动者个人所有。

人力资本理论：探讨人才市场问题的前提是把人才资源看作是一种人力资本。人才的体力、知识和技能，是资本的一种形态，即是人才的人力资本，也可称为人才资本。把一个自然人培养成一个具有一定体力、一定知识和技能的社会人，不论是家庭、社会都作了巨大的投资，个人也付出了相应的努力。因此，人才的成长不是无代价的，需要消耗资本投资。人才对自己的人才资本拥有所有权。国家只是通过税收的形式，收回人才培养的投资，在社会主义初级阶段，人才资本和其他形态的资本一样，都具有商品属性，可以在市场上流通。人才市场可以定位为人才资本市场。在人力资本理论的研究中，一种观点认为：人才资本实际上就是一种劳动力的资本形态，其实质和运作与劳动力并无本质上的区别。另一种观点认为：人才资本是与劳动力有区别的，是一种无形资本。

人才产权理论：产权问题是市场经济的核心问题，产权归属与界定的明晰，是市场经济规范运作的首要前提。人才产权界定与产权关系的明晰，是形成独立自主的市场行为主体的依据，是实现人才配置规范化、法制化、有序化的根本前提，是关系人才体制改革及其运作机制转轨成败的核心问题。人才作为具有价值的使用价值的资源，具有经济属性，既是生产要素，也是无形资产。人才产权可分为终极产权和派生产权。人才市场是以人才的终极产权与派生产权相对分离为前提的。

6 现有研究现状和研究方向确立

6.1 竞技体育可持续发展研究现状

中国可持续发展研究是中国可持续发展战略制定的依据。体育是中国的一项重要事业，其可持续发展理应得到足够重视。中国体育领域在这方面的研究较显薄弱，无论从理论深度、理论体系方面，都较其他领域显得落后。在这方面研究较早的专家是谢琼桓先生，在其《从可持续发展的角度看体育的现状和未来》一文中，结合对可持续发展基本理论的认识，对体育进行了一些新视角的思考，特别是在竞技体育可持续发展方面，他提出：“对于运动员、教练员来说，可持续发展理论不仅要求进行技术训练，还应重视人文教育，提高人文素质，处理好业余训练和专业训练的关系，防止短期行为……”，这是中国竞技体育可持续发展所面临的现实问题。在其后相应的研究总体中，许多学者都对促进竞技体育的可持续发展有自己的理论和思想观点，针对中国竞技体育发展中的不足，结合可持续发展进行了一些前沿性的思考。如吴寿章在《中国 2010 年竞技体育发展战略研究》中对中国竞技体育可持续发展总目标进行了构思设计，把目标分为三个系统：决策子系统、实施子系统和支撑子系统。每个系统下面又分为多个目标和体系，并结合这些目标和体系谈了发展的对策与措施；接着其在《关于中国竞技体育可持续发展的思考》中从资源合理配置视角又对竞技体育可持续发展谈了自己的思想和观点，他指出：“竞技体育的可持续发展必须从战略上调整运动项目的布局 and 结构；以科技为先导，是提高集约化程度，实现增长方式转变，保证持续发展的关键。”特别提出了“人才资源是竞技体育决定性资源，是可持续发展的一个极为重要的内容”。杨文轩等在《中国竞技体育运动的转折与可持续发展》研究中指出：“可持续发展的中心是人，高水平竞技发展的中心也是人。”认为“中国竞技体育可持续发展要立足三个层面：首先不要拔苗助长，其次要考虑竞技人才的全面发展，最后要把竞技体育放到整个人类发展的大环境里来发展”。孔庆鹏在《社会主义现代化条件下的体育》研究中，从竞技体育可持续发展战略方向指出：“促进群众体育和竞技体育在更高层次上的协调发展，使体育人

口出现持续增加的态势；要摆脱兴奋剂、赛风不正、伪科学、假体育、假比赛的阴影，保证体育事业健康发展；青少年是社会发展的未来，也是体育发展的未来，对他们进行系统科学的体育教育，激发他们参加体育的热情，对未来体育的可持续发展有决定意义。”于善旭在《体育可持续发展与法制建设》中从法制视角认为：体育法制是体育可持续发展的重要条件；体育可持续发展规定了体育法制的未来走向；应加强能够保障和促进体育可持续发展的体育法制建设；另外王景连等在《试论现代体育的可持续发展》、《体育与可持续发展战略的关联性》研究中从整体宏观视角谈了自己的一些想法和观点；还有一些学者从影响因素、不可持续等视角的研究，这些研究都对完善中国竞技体育可持续发展的理论和实践有积极的促进作用，也为本研究提供了一个起始的高度。

6.2 竞技体育人才资源开发研究现状

6.2.1 对国外竞技体育人才成才特点和人才开发的关注与兴趣

20世纪80年代到90年代有一些关于外国优秀运动员年龄特征的研究，如曹景伟等在田径项目方面的研究，研究发现在田径的一些项目中，国外优秀运动员在运动训练与运动比赛中表现出保持高峰状态的持久和运动寿命的延长。对国外竞技体育人才培养、人才培训方面也表现出一定的兴趣，在人才培训方式、培训内容、培训目的以及培训模式方面进行介绍并加以分析。如陈宁介绍：日、英、德、澳四国都设有指导教练员培训的专门机构，负责制定各级教练员上岗标准和培训计划，其中英国、德国将培训放于体育学院或其他学校之中；培训内容，大致都涉及体育科学理论、专项运动知识及教练实践三个方面；实行教练员等级培训并发放相应级别资格证书。丛宁丽的研究得出：日本教练员的素质和质量高，教练员“高学历化”，教练员的年龄年轻化，业余体育的教练员均为兼职，且日本教练员培养中资格认定制度很严格，教材科学性高，系统化程度高，从而确定了教练员的资质和社会地位及信赖程度。周晓东强调：“德国教练员培训的一个重要环节，是教练员资格的再确认。为保证教练员质量不会因时代的发展而落后，对通过各级教练考核获得证书的教练的再培训，被认为是一项非常重要的工作……。还有其他一些相类似的关注与研究，这些国外竞技体育人才的相关研究，

对于中国竞技体育人才培养和更好开发起到了借鉴和促进作用。

6.2.2 中国竞技体育人才方面的研究是伴随中国人才学研究的成长过程

随着“重知识、重人才”时代的到来，中国人才学研究涌起高潮，20世纪80年代初期，伴随着全国人才研究的热潮，中国体育界加强了人才方面的研究与讨论，同时认真执行了中央关于人才培养与使用的精神，使中国竞技体育事业涌现了许多优秀人才。如1983年荣高棠先生在关于人才的几个问题的研究中就选拔人才、培养人才、管理人才、使用人才、爱护人才提出了自己的看法。这在当时对于体育人才培养与使用起到了一定的促进作用。总观竞技体育人才资源方面的研究，主要表现在这几个方面：

(1) 竞技体育人才资源整体现状的认识和分析方面。对人才资源整体现状的认识和分析，是竞技体育人才资源开发利用的极其重要的环节；也是国家关于竞技体育人才整体开发规划和计划制定的重要依据。对人才资源的整体认识是基于对资源开发重视的程度。市场经济条件下，中国体育部门更加重视了资源开发和合理利用问题，特别是对人才资源开发更是予以特别关注。如程云峰五科会的论文《中国体育资源开发利用战略构想初探》就是例证。虽然对人才资源开发重视，但对中国竞技体育人才资源方面的整体现状的认识和分析的研究却不是很多，研究屈指可数。下面就对这些研究中的一些重要研究成果进行简单表述。田雨普等（1988）在《2000年中国竞技体育人才资源开发》研究中指出：中国竞技体育人才资源数量不足，与世界各地体育强国相比，差距很大。独生子女化将进一步导致竞技体育人才资源减少；中国竞技体育人才密布于城市，且多半集中在东部发达地区。同时指出：农村，特别是集镇蕴藏着极大的开发潜力；果断采取措施，大力提高竞技体育对少年儿童儿童的吸引力和凝聚力，是竞技体育人才资源开发的前提；调整业余训练的项目布局，实行运动员资源和教练员人才的合理流动，是提高人才开发效率的关键环节；竞技体育人才资源的开发利用，事关中国体育事业发展的前途，应作出总体决策。1997年王莉在《对中国教练员人才资源开发利用的初步研究》中认为：目前中国教练员人才的数量基本能满足现阶段竞技体育发展的需要，但仍存在学历、能力低，教练员队伍年轻化、经验不足的状况，因此提高教练员人才的质量是开发教练员资

源的关键环节。中国教练员人才资源配置存在的问题是：高层次训练机构和经济落后地区教练人才相对匮乏，质量偏低，教练员人才在各个地区、各个训练层次间流动很不充分，教练员人才浪费现象仍然存在。因此，加强教练员人才资源的开发利用是中国竞技体育发展所面临的一项紧迫而长期的战略任务。1998年高志丹在《中国竞技体育可持续发展战略的研究》中提出：中国竞技体育的宏观领域管理人才和微观领域管理人才普遍缺乏；指出关于人才资源的开发，目前中国竞技体育比较重视类似施工人才的教练员、运动员的培养，而忽略对专家型人才、设计人才的选拔和使用。

(2) 竞技体育人才培养与管理方面。人才培养与管理是竞技体育人才资源开发的主要途径。当前中国这方面对运动员和教练员的研究较多。研究主要反映：中国现有竞技体育人才培养体制和管理体制已表现出与市场经济体制不协调的一面，从而带来人才培养与使用的问题——成才率低、使用寿命短等。阎世铎在《从青、全两会名次分析看青运会运动员的成才率》中指出：中国运动员出现运动颠峰早、时间短，应设法运用政策手段，调动积极性，延长运动寿命，可以减少人才浪费，提高投资效益。如王卫东研究指出：优秀运动员与一般运动员人数分布比例成正比关系，即输入运动员越多，成才率越高，这代表了中国目前的状况和发展趋势。1998年胡小明在《高水平竞技体育在中国国民经济和社会发展中地位和作用》研究中提出：20世纪90年代以后，中国已不可逆转地从计划经济大步走入市场经济，竞技体育人才培养体制急需转轨。杨文轩等（1998）在《中国竞技体育运动的转折与可持续发展》中指出：高水平竞技人才的培养和交流要向产业化发展，在这个产业中，“人才”可以根据自己的实力待价而售，企业根据自己的需求也可以标价而收，人才的供求渠道更加畅通，才能使竞技体育真正进入市场经济。柯教文（2000）对中国教练员的岗位培训指出：“培训首先要得到领导的支持；要有完善的制度做保障；教材和师资队伍建设是基础。”

(3) 竞技体育人才流动、人才市场与人才使用方面。总结现有的研究，发现竞技体育人才市场研究基本属于空白，对竞技体育人才市场研究的重要性及意义认识的较多，这些论述的过程为研究人才市场问题指明了方向，这些方向可以概括为以下三个方面：体育人才流动要引入市场机制，建立体育人才市场；人才市场的机制既具有科学性又有很大的复杂性，如何制定具体政策。以市场机制为导向，科学合理流动和

配置体育人才，是市场经济形势下体育人才流动的必然趋势。实施体育立法等法规措施，加强体育人才市场的自身建设；人才市场应尽快建立全国统一的人才资格注册管理制度；改进体育人才市场的服务质量；建立和健全体育人才的考核办法和评价标准。③到 1998 年 1 月体工会材料说明已有一千多人进行了横向的交流，正如贵州省体委朱晓红的研究成果所指出的那样：“在国家与省之间（纵向间）却无人才市场存在，因此纵向人才市场有待建立，即建立国家与省之间的（即纵向）竞技体育人才市场。”

（4）竞技体育人才与竞技体育发展战略方面。现在中国竞技体育发展战略研究中体现了：人才资源的重要性，强调了人才培养、人才市场及人才建设。1998 年（广州）、2001 年（苏州）两次全国体育发展战略研讨会，在谈到发展战略中关于竞技体育人才发展战略内容时可以归纳为：人才资源是竞技体育发展中资源配置的重要部分。指出：在人才资源上，应加快建立和开发竞技体育人才要素市场步伐，促进竞技人才的合理流动；构建合理的竞技后备人才系统；大力提高竞技体育人才的科学化水平。竞技体育人才培养体系和体育市场构成体系的现代化。

从长远看，体育要实现人才资源配置的不断优化，也只能通过人才市场机制，逐步由市场充当人才资源配置的主角，因此在改革旧赛制的同时，应着手建立新的人才管理和资源配置体制与调控机制；国家体育总局作为竞技体育人才供求双方的管理部门，在行使宏观调控的职能时，应当建立经济手段为主的宏观调控体系。最后指出：竞赛体制的改革和竞技体育人才资源的合理利用与优化配置是提高体育工作对外部环境的适应性、增强自身功能建设的强有力措施。制定 2010 年的体育发展战略的注意力应转移到人才建设上来，对人才培养模式必须重新认识。

6.3 现有研究整体状况分析和研究方向确立

中国竞技体育可持续发展方面的研究，关于什么是竞技体育的可持续发展探讨显得薄弱。从中国竞技体育可持续发展研究的总体来看，现有的研究都对竞技体育如何可持续发展做了分析，提出了自己的观点。但总揽所有的研究，对什么是竞技体育可持续发展的理论分析却被大家忽略，即使有的研究谈了一点，感觉没有站在可持续发展的理论基础上去分析。由于对竞技体育可持续发展的认识程度，直接决定了中国竞技

体育可持续发展的进程和方向，所以现有研究虽然有的提了一下，但远远不够！对什么是竞技体育可持续发展的认识，必须是站在对可持续发展本质、内涵及应用的充分认识基础上，然后去分析竞技体育的可持续发展，这样对竞技体育可持续发展的认识才能抓住本质！才能找到准确的发展方向。考虑本课题研究是站在可持续发展的视角；基于促进中国竞技体育可持续发展的立场，对中国竞技体育人才资源开发进行研究，所以，在已有研究的基础上，结合本课题的需要有必要对一些不能回避的薄弱环节进行研究。

总观中国竞技体育人才资源开发方面的研究，表现出人才开发的整体宏观认识探讨不够，研究的系统性和深入性，以及可操作性方面还有待进一步加强；发展战略中关于人才开发方面的思考，表现出对现实需要的高度重视，但前瞻性不够。在现状分析方面，田雨普等（1988）《对中国运动员的分析》；王莉（1997）《对中国教练员的分析》可以说是这方面研究的力作，对当时中国运动员和教练员的现状进行了整体的概括和分析。对判断当时中国运动员、教练员的整体状况和人才开发方面的优势和不足有重要作用。但我们同时也发现，对中国竞技体育人才资源整体现状的把握、整体开发的理论分析等宏观研究的缺少，这对于制定规划、计划和方针政策来促进中国竞技体育人才资源的整体开发是个缺陷。对人才管理、培养和使用方面的研究，针对不足进行了描述，也作了一些思考。整体感觉是零散，缺乏系统性和深入性，缺少具体实践的指导作用。如：成才率低、人才培养、人才培养产业化方面，仅仅是提出了观点，然后进行了反思性的分析。对于如何改变不足和如何去操作缺少深入、系统的分析。这在人才使用配置方面，即对人才市场问题的探讨方面表现的最为明显。对于人才市场建设的意义和作用的认识研究较多；对人才市场的建设理论分析比较关注。但对于当前中国竞技体育人才市场的具体现状把握不够，对于人才市场不足的分析没有引起人们的重视，对于如何具体建立和完善中国竞技体育人才市场研究相对缺少。发展战略研究应该更多考虑发展的趋势和未来的走向问题，中国在竞技体育人才开发战略方面的研究过于考虑现实的需要。通过对现有中国竞技体育人才资源开发研究现状的整体分析，本课题研究就找到了两个方向：（1）是针对人才资源开发整体研究所存在的不足去做一些力所能及的工作，从整体宏观方面对如何开发中国竞技体育人才资源，要做理论和实证分析。（2）结合当前中国竞技体育人才资源开发中迫切需

要发展和完善的现实问题进行深入、系统和可操作性地研究；针对当前中国竞技体育人才培养、人才激励和人才市场客观存在的现实问题进行完善研究，力求深入、系统和可操作化。

第二章 可持续发展的理论与应用

1 可持续发展产生背景

可持续发展产生的背景最直接表现为整个人类对发展的追求和理解。人类从远古到现今以至到未来从不会停止对发展的追求，对发展的理解和认识也会不断地变化和加深，就是今天我们所认识的可持续发展也不会等于未来的永久理解。但追溯整个人类对于发展概念的理解，这从一个侧面也可以展示可持续发展所产生的历史渊源。

1.1 发展概念

“发展”一词的概念在不同的学科领域有不尽相同的涵义。《辞海》中的定义是：“事物由小到大，由简到繁，由低级到高级，由旧质到新质的变化过程”，这个定义与哲学范畴中一般的“发展”定义基本相同，这是一种抽象的、概括的定义。《大英百科全书》对于“发展”一词的解释是：“虽然该术语有时被当成经济增长的同义语，但是一般来说，发展被用来叙述一个国家的经济变化，包括数量和质量的变化”，这一概念就具有一定指向性，从经济角度进行界定。不同的人对发展所下的定义也有所不同，如孔德认为：进步即发展；黑格尔认为：潜能变为自由自在的过程便是发展。经济学家一般把“发展”定义为经济增长。社会学家则把“发展”定义为社会进步。不同的学科领域、不同的个人、不同的视角、不同的历史时期对发展的界定都有一定的特点也表现出一定的局限性。正如曹利军分析：“发展是与人的目的和意志相联系在一起，人的意志、目的构成了发展的衡量标准和价值标准。”

随着社会的进步，发展的定义也相应发生变化，从片面趋向整体、