

山西省体育人才资源现状的调查研究

董 晋,刘生杰,李建英
(山西大学体育学院,山西 太原 030000)

摘要:通过文献资料法、调查法、专家访谈法、比较分析法和数理统计法研究分析了山西省体育局系统内干部职工、专业技术人员、工勤人员、企业人员、教练员、裁判员和社会体育指导员的基本现状及体育人员的培训情况。结果表明:山西省各类体育人才在数量、性别、年龄、学历、等级结构方面都具有各自的特征。

关键词:山西省;人才资源;调查研究

中图分类号: G811.4 **文献标识码:** A **文章编号:** 1001—9154(2007)01—0042—04

Present Status of Sports Talent Resource in Shanxi Province

DONG Jing, et al

(Sports College of Shanxi University, Taiyuan, Shanxi, 030006)

Abstract: This essay made an investigation of current situation of training of sports personnel, such as cadres, professionals and technical workers, enterprise staff, coaches, referees and social sports instructors in Shanxi sports bureau by using the methods of documentary, expert interview, investigation, mathematical statistics and comparative analysis. The result shows that different sports talent has varied characteristics in sex, quantity, educational background, age, professional title and so on.

Key words: Shanxi province, talent resource, investigation

CLC number: G811.4 **Document code:** A **Article ID:** 1001—9154(2007)01—0042—04

为制定山西省“十一五”体育人才发展规划,实现我省体育事业发展目标,推动体育人才资源开发和利用,满足 2008 年北京奥运会对全省体育人才的需求,本文运用现代人力资源管理理论,对山西省体育人才资源现状进行深入调查研究,以期提供理论参考。

1 山西省体育人才基本情况

运用文献资料法、调查法、专家访谈法、比较分析法和数理统计法,对山西省体育局系统内干部职工、专业技术人员、工勤人员、企业人员、教练员、裁判员和社会体育指导员等 8 类人才进行调查研究分析,得出山西省体育人才的基本情况。

1.1 山西省 8 类人才总体情况 通过调查研究得出,山西省体育人才资源总体情况有以下几个特点:

1.1.1 人才总体数量不足,总体结构差异性显著 体

育人员总体配置结构中,机关公务和事业单位管理人员的比例最高,指导员人才的比例最低。而且,各系列之间人员比例相差悬殊,人才总体结构差异性和非均衡性显著。

1.1.2 各系列体育人才人员配置结构比例失衡 机关公务员和管理人员与专业技术人员的比例为 2:6:1,工勤人员之比为 4:7:1,裁判员的比例为 2:9:1。体育人才在人员配置结构比例上表现出不协调性的特点。

1.1.3 年龄结构分布均衡,人才年轻化突出 体育人才平均年龄超出 40 岁,年龄结构比较均衡,年轻化是一个突出的特点。

1.1.4 体育人才性别比例失衡 男女性别比例为 2:1,很不均衡。特别在管理人员、教练员、社会体育指导员中表现得尤为突出。

基金项目:山西省体育局 2006 年专项课题

第一作者简介:董晋(1982—),男,在读硕士生,研究方向体育教育训练学。

收稿日期:2006—10—20

1.1.5 人才整体素质结构欠缺 各类别人才资源中均存在能级层次和学历等级偏低的现象。在学历等级方面,没有博士学位者,硕士学历者仅占 0.45%。在能级层次方面,能级层次较低,教练员、专业技术人员中高级职称以上的所占比例仅为 20.8%,反映出体育人才整体素质存在着一定的欠缺。

1.1.6 体育人才队伍中公务员与管理干部的政治素质较高 公务员与管理干部中党员比例最高,说明了公务员与管理干部政治素质比较高,也体现了“党管人才”的特征。

1.2 山西省体育机关公务员及直属事业单位管理人员现状分析 全省体育机关及直属事业单位管理人员共 2 490 人,其中女性 812 人,男性 1 678 人,男女比例为 2:1。性别比例失衡现象在这类人才中表现得较为突出,这可能与相关的职能部门在选才和用才方面的性别侧向性有直接的关系。

在年龄结构上,这两类人才 56 岁以上 86 人,占总人数 3.5%;46-55 岁 620 人,占 24.9%;36-45 岁 845 人,占 33.9%;35 岁及以下 939 人,占 37.7%。年龄层次呈依次递减的阶梯状分布,说明这两类人才在年龄结构上较为均衡,至少在“十一五”计划期间不致出现年龄断层的现象。

表 1 山西省体育机关及直属
事业单位专业技术人员学历统计表

学历	人数(个)	比例(%)
博士	0	0
硕士	6	0.6%
本科	462	47.3%
专科	390	39.9%
高中	119	12.2%

表 2 山西省体育机关公务员及直属
事业单位管理人员所学专业统计表

学历	人数(个)	比例(%)
体育	1 016	40.8%
经济	171	7.1%
法律	61	2.4%
管理	338	13.6%
理工	74	3.0%
外语	25	1.0%
其他	800	32.1%

从表 1、2 可以看出,在学历和专业结构方面,体育管理人才在总体学历构成上体现出不协调的特点,本科以上高学历的人数较少,特别是直属事业单位管理人员的学历层次较低。而且,体育系统干部职工所学

专业主要集中于体育、管理、经济这三大类,这种情况比较符合体育公务员和管理干部对相应专业知识的需求。

1.3 山西省体育机关及直属事业单位专业技术人员现状分析 体育机关及直属事业单位专业技术人员共 977 人,其中男性 490 人,女性 487 人,男女比例比较平衡。而且年龄结构呈年轻化的趋势,平均年龄为 39.8 岁。

图 1 可以看出,山西省体育专业技术人才职类分布差异显著。其中教师系列的人员数量最多(据查,原因在于相当数量的教师在体育中专或高职任职)。而预计未来当属于核心专业技术人才的科研、经济、法律、会计等人才队伍,其数量比例却占比例很小,特别是法律人才竟然没有 1 人。核心人才资源的紧缺,势必成为全省体育事业向知识化、市场化、法制化方向发展中的桎梏。

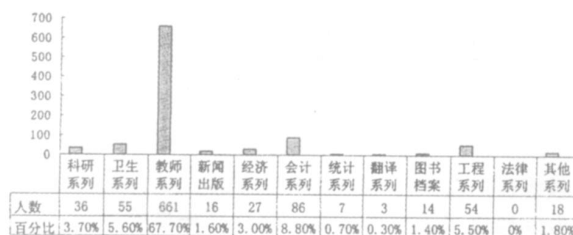


图 1 山西省体育专业技术人才职类分布图

学历、职称、结构方面,整体学历层次表现出高学历人员数量偏少而低学历人员比例过大,而且职称结构也比较低。将不同业务类别系列人员进行比较,可以发现:卫生与工程系列人员学历与职称层次最低,翻译系列人员最高。但是,我们也应该看到,更高层次的学历寥寥无几,硕士学历者也只在教师系列中有 4 人,仅仅占到所有教师的 0.45%;在科研系列人员中,有 2 名硕士学历者,就科研工作的高科技性质和教师这一特殊职务而言,低学历者如果比例过高,对科研水平和教学水平的影响是显而易见的。

1.4 山西省体育机关及直属事业单位工勤人员现状分析 山西省体育机关及事业单位工勤人员共 534 人,包括技术工人人数是 500 人(其中场地工 12 人),占 93.6%,普通工人人数是 34 人,占 6.4%。

从职能与学历结构看,全省机关及事业单位工勤人员队伍中,没有高级技师,而初级工 74 人,占 14.8%;同时还有 34 名是普通工,没有技术等级,这种低水平的职能等级已不能适应时代发展。而且,工勤人员学历普遍偏低,绝大多数人是高中或高中以下学历,仅有 19.9%的工勤人员达到了大专或大专以上学历

历,提高他们的学历层次与专业技能是必须要解决的主要问题。

在年龄结构上,平均年龄为 43.3 岁,45 岁以下的比例占到 57.1%,基本合理。

1.5 山西省体育企业人员现状分析 山西省体育企业人员共 558 人,平均年龄 39.3 岁,所有人员都属于直属单位下属的国有企业,无其它类型企业,说明省体育企业所有制形式比较单一,尚未完全进入市场化运作。

企业人员学历层次水平比较低,高中及高中以下的占 74.9%。我省的体育事业要想实现由福利型、事业型向公益型、产业型的转变,适应市场经济的需要,在竞争中取得一席之地,企业人员素质是重要的保障。目前全省体育产业从业人员的学历层次较低、知识结构单一、专业化水平不高,已不能适应新形势下体育产业发展的需求。

1.6 山西省体育教练员现状分析 山西省教练员职务等级呈现出高级人才明显欠缺的特点,这在一定程度上也反映了教练员队伍的质量比较低。但是,一级与二级教练员比例突出,二者共占 57.3%,他们是全省教练员后备人才的生力军,为高一级教练员的可持续发展提供了必要空间和可能性。如果要提高全省的整体竞技水平,就必须给教练员提供优越的发展环境,在教练员队伍中大力发现和重点培养有能力、有水平的拔尖人才,从而使体育教练员职称结构趋于优化状态,逐步形成一支配置合理、有特色的梯队。

教练员整体学历状况比较低。教练员的科学文化水平,将直接影响到运动训练的质量,所以要提高山西省运动竞技水平,教练员学历层次和业务能力的的问题首当其冲。教练员中既拥有较高学历,又具备较高训练水平的高层次复合型教练员人才更是凤毛麟角,高素质复合型教练员人才的缺陷,已成为山西省竞技体育事业可持续发展中一个不可逾越的瓶颈。

全省教练员共 874 人,分布于 32 个运动项目,在一些传统的优势项目上,教练员的数量比较充足,但在一些基础项目和潜优势项目上,教练员数量偏少,优秀教练员更是严重不足。

从表 3 可以看出,田径作为基础项目,教练员数量最多,体现了田径作为体育基础项目的特征,具有普及的特点。但从田径教练员等级上看,高级教练员显得十分匮乏,只有 19 人,占田径教练员总人数的 6.3%。说明田径教练员职务等级偏低,应尽快提高全省田径教练员的等级层次。

表 3 山西省优势项目教练员等级统计

项目	人数	国家级	高级	一级	二级	三级
田径	300	0	19	96	112	73
柔道	37	0	5	10	13	9
射箭	12	0	2	4	3	3
摔跤	57	1	11	15	9	21
举重	45	1	3	16	12	12
射击	42	0	5	17	9	11
自行车	42	0	8	19	10	5
游泳	42	0	4	15	12	11

游泳虽然也属于基础项目,由于它的开展具有一定的局限性,因此,该项目在全省的开展尚未完全普及,正处于发展阶段。教练员人数共计有 42 人,高级以上的教练员有 4 人,占到 9.5%;一级和二级游泳教练员的人数达到 27 人,占 64.3%。说明全省游泳教练员队伍后备人才充足,对进一步提高全省的游泳竞技水平提供了有力的保证。

摔跤、举重、射击、自行车、柔道、射箭等项目是山西省传统优势项目,教练员水平等级结构较为合理,但是,我们也应该清醒地认识到,我们曾被认为的传统强项,已落后于其他兄弟省市,人才断层和优秀人才的流失,是我们值得反思的问题。

同时,山西省的潜优势项目,如体操、跳水等,这些项目上具有一定数量的优秀教练员,对振兴山西省竞技体育,发挥着较大的作用。

1.7 山西省体育裁判员现状分析 全省裁判员共 656 人,本次调查裁判员数据全部来源于体育系统之内,体育系统之外未被统计。从年龄结构上看,平均年龄 38.6 岁,结构比较合理,中青年扮演着生力军的角色。在性别比例上,男性 449 人,女性 207 人,男女比例为 2.2:1,应加强对女裁判员的培养。

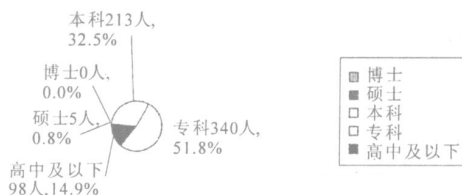


图 2 山西省体育裁判员学历层次分布图

从图 2 可以看出,全省的裁判员学历结构比较合理,专科以上学历水平的达 558 人,占到 85.1%,说明绝大多数裁判员都受过高等教育。

另外,篮球、排球、足球项目的裁判员共计 134 人,占裁判员总数的 20.4%。三大球是山西省的落后项目,国际级裁判员显得比较少。但是,三大球作为社会热点和市场化进程走在前列的项目,具有群众基础好、

普及广泛的特点,因此,这些项目上的裁判员的人数较多,比例较大(占裁判员总数的 20.4%),应该说是基本合理的。

1.8 山西省社会体育指导员现状分析 全省社会体育指导员共 215 人,平均年龄 39.7 岁,从图 3 中可以看出,社会体育指导员年龄结构基本合理,而且比较年轻化。在性别结构上,依然呈现出明显的性别比例失衡,其中男性社会体育指导员的人数为 134 人,占 62.3%,女性人数为 81 人,占 37.7%。

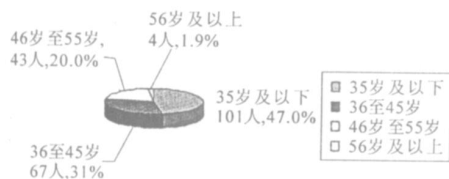


图 3 山西省社会体育指导员年龄分布图

等级结构方面,分布基本合理,虽然国家级高水平指导员人数偏少,但是,一级和二级社会指导员比较多,他们对指导和带动全民健身具有良好的示范和推动作用。

学历方面,情况不尽如意。没有硕士以上的高学历者;高中及以下的低学历者占到 16.3%。随着社会学历的普遍提高,作为体育行业窗口的社会体育指导员,应在此方面有所提高。

1.9 山西省体育人员培训情况分析 全省各级各类体育人员参加各种培训共 4 556 人,其中事业单位管理人员人数最多,共计 1 913 人,其他人员培训情况依次为:教师及其他专业技术人员 977 人;体育教练员 874 人;公务员 602 人;企业人员 562 人,机关及事业单位工勤人员 534 次。共参加培训的总人次数为 15 783 人次。

培训的类型主要有:政治理论培训 5 054 次;业务培训 7 459 次;技能培训 3 270 次。

培训主要通过党校、行政学院、其他院校、科研机构、本单位举办、上级单位举办、出国等渠道进行。

2 结论

1)山西省体育系统机关公务员和直属事业单位

管理人员的学历水平比较低,特别是高层次学历更少。省体育系统干部职工的年龄结构基本合理,而且比较年轻化。

2)教师系列在山西省体育系统专业技术人员系列组成上所占的比例最大,而翻译与法律所占比例最小,且学历层次比较低。

3)场地工在工勤人员中所占比例失衡。拥有技师以及以上等级的场地工勤人员比较少,而且学历水平比较低。

4)山西省体育企业人员数量十分有限,而且学历水平低。

5)山西省教练员数量有限,分布于 32 个项目,特别是一些传统优势项目上。而基础项目和影响较大的三大球项目,优秀教练员比较少。教练员学历水平和职能等级都较低,缺少复合型的高级教练员。

6)山西省体育裁判员年龄结构合理,学历层次较高,高级裁判员较少,二级与三级裁判员比较多,而影响较大的三大球高级裁判员几乎空缺。因此,山西省裁判员队伍的质量与数量都有待加强。

7)山西省体育社会指导员数量严重不足,与全省人口数量之间的比例差额极大,而且,具有较高等级的社会体育指导员数量更少,远远不能满足人们对高质量的知识性和专业型人才日益增长的需求。

8)山西省体育人员都曾参加过各种培训,而且培训的渠道多种多样。

参 考 文 献

- [1] 杨斌. 湖南全民健身第一期工程社会体育工作人员现状调查[J]. 北京体育大学学报, 2001(3).
- [2] 俞继英,沈建华,杨再淮. 21世纪我国体育人才资源可持续发展的思考[J]. 上海体育学院学报, 2004(1).
- [3] 李圣旺,王建国. 广东省竞技体育体育人才现状调查与发展对策[J]. 西安体育学院学报, 2003(3).
- [4] 徐霞,高雪峰,林晓华. 湖北省体育人才资源现状的调查研究[J]. 武汉体育学院学报, 2005(6).