

On Optimal Allocation as well as Development and Management of Sports Human Resource in Local Colleges

Yujiang Guo

School of P. E., Zhengzhou University, Zhengzhou, China, 450044
zdtygyj@163.com

Abstract: In current local colleges of China, there exist lots of problems on structural and functional imbalance about the allocation of sports human resource, including the gap of supply and demand between talent structures and social needs being outstanding, the function deviation between supply entity and regulation subject, the idle and lack of human resource, the unsmooth system between schools and the low sharing degree etc., which makes the application efficacy of sports human resource insufficient, what's worse, the lower profits of education are inevitable. For the sake of optimal efficacy of sports human resource and maximized educational profits, this paper reveals the problems of college human resource as to space allocation and discusses the ways to break the administrative and regional barriers of college sports human resource under the market economy condition. Finally, the direct approaches of development and management on college sports human resource are put forward. Impel the optimal allocation of sports human resource, achieve the talent distribution and build mutual helping and complementary interpersonal relationship, and promote the reasonable use of college sports human resource.

Keywords: Sports human resource; Management mechanism; Optimize; Development of human resource

地方高校体育人力资源优化配置与开发管理研究

郭玉江

郑州大学 体育学院, 郑州, 中国, 450044
zdtygyj@163.com

摘要:当前中国地方高校在体育人力资源配置方面普遍存在着人才结构与社会需求不相符的供需矛盾突出、供给主体与调控主体功能错位、人力资源闲置和匮乏、校际间条块分割、共享程度低等结构性和功能性失调的问题,致使学校体育人力资源的使用效能发挥不充分,最终导致教育收益的低下。为实现学校体育人力资源效能和教育收益的最优化和最大化,文章揭示了高校人力资源空间配置中存在的问题,探讨在市场经济条件下如何打破高校体育人力资源的行政、区域壁垒,提出高校体育人力资源开发管理的直接途径是促使体育人力资源的优化配置,实现能岗配置和建立互助互补的人际关系环境,推进高校体育人力资源的合理利用。

关键词: 体育人力资源; 管理体制; 优化; 人力资源开发

1 引言

人力资源的开发是对人的能力等综合素质的开发,是实现人的全面发展的需要。高校体育人才资源指为高校体育建设而设置的教学、管理、科研、训练以及资源开发等功能的人员的总称,是指能够推动高校体育教育系统发展的劳动者的能力,即高校体育教

育系统内的教职工或即将到高校体育教育系统工作的应聘人员的能力。高校体育人力资源是高校体育资源的一部分,是高校为完成自身的生存和发展功能而对其结构本身而做的人才方面的配备和布置,[1]即在学校体育系统内具有教育教学、科研和管理能力的全部人口的总和,主要由管理人员、教学科研人员、教辅人员三部分组成,主要包括体育教育教学人员、体育

教育管理人员、体育教育科研人员、体育教育教学管理人员、体育教育学科科研人员、体育教育应聘人员，等等。高校体育教师的来源主要是专门的体育院校和师范院校和综合大学中设置的体育学院和体育系。改革开放以来，我国为实现高等体育人力资源的优化配置作了很大的努力，推动高校体育教育发展的，在高校体育教育改革中起着愈来愈重要的作用。但由于历史的原因，特别是随着当前素质教育的全面推行和高校体育教育目标向科学化、多元化方向发展的趋势，地方高校体育教育人力资源未能得到合理配置，与高校体育教育发展需要不相适应的状态。本文将对这些问题及优化管理策略进行探究。

2 地方高校体育人力资源配置中存在的主要问题

2.1 体育教育师资缺编现象严重，学历达标率低

1998年高校扩招以来，在校学生急剧增加，我国体育师资问题格外突出。按国家教育部的有关规定，目前各院地方高校暂执行1:220的编制，即以目前全国普通高校体育教师在编2万人计算，但实际情况与这一标准相去甚远，缺编率近10%。

从高校体育师资的学历状况来看，总体上我国高校体育师资的学历层次距教育部所规定的要求仍有一定的差距。国家教育部教[1999]10号文件要求2005年前，具有研究生学历教师的比例，教学、科研型高校应达到80%以上（其中博士研究生教师达30%）；教学为主的本科高校达到60%；高等专科学校达到30%以上。目前，我国地方高校体育师资队伍中研究生比例还较低，高职称数量偏少，高学历人才仍显不足。这种情况远远没有达到教育部所规定的“具有硕士及以上学历的毕业生才能进入高校任教”的要求。据有关调查[2]，对上海、西安、广州、长沙、重庆、南昌、兰州、北京、长春等市的45所高校体育部及845名体育教育人员的调查表明，从地方高校体育教育人力资源自然结构，56岁以上体育教育人员占12.3%；46~56岁的占35.4%；35岁以下的占28.6%。从地方高校体育教育人力资源社会结构来看，具有高级职称的占20.46%，其中正高仅占1.86%，具有硕士学位的占3.2%，具有本科学历的占84.7%，大专学历的占96.8%，其它占2.3%。

2.2 体育人力资源配置供给主体与调控主体功能错位

首先，长期以来作为市场供给主体之一的体育教师由于受人事档案、工资制度、户籍制度、职称评定等传统调控主体即人事管理制度的制约，形成了对学校的依附关系，学校和教师之间的关系中处于不平等的调控与被调控地位的关系。教师为区域所有、学校所有、单位所有，进行自由流动的权利较小，不能根据自身劳动来确定交换的价格，只要和学校签合同后就没有自主调换权，如果教师擅自进入人才市场，学校则截留档案、人事关系、工资关系，有的高校甚至扣押教师的职称证书、学位、学历证书，教师可能要付出沉重的代价。而作为市场供给主体之一的体育专业高校毕业生有时可能会受到计划配置的影响，自身独立决策的权利受到损害。

其次，作为市场需求主体的地方学校，受国家和教育部相关政策的限制还没有完全确立独立决策的权利，还不能根据工作的需要及时调整和优化队伍结构，引进需要的体育教师，辞退不合格的体育教师；还不能根据市场供求关系确定体育教师的劳动工资。

再次，作为市场配置调控主体的国家和教育主管部门，在国家宏观调控下的市场配置学校体育人力资源模式中，其地位和角色还不十分清楚，对学校体育人力资源配置管的太多、太死、太细的情况在某些地区还依然存在，其在学校体育人力资源配置系统中的功能错位现象时常发生。

2.3 各高校体育人力资源条块分割，共享程度低、优势互补差

受传统计划经济体制的影响，我国地方高校体育人力资源配置仍然呈现出明显的条块分割状态。首先，在纵向上以一定的地域构建成有浓厚封闭特点、层次清晰的区域性高校体育行政机构（块块），而在横向上形成封闭的高校体育系统（条条）。由于各系统之间的分割性和封闭性，高校体育人力资源的配置只能靠自己所属区域的学校体育系统来供给，这种状况势必造成资源紧缺。每一个学校都有自己小而全、不容外人涉足的零星资源，呈现出大封闭体系中的小封闭。在这种体制下，学校通过人事档案、工资制度、户籍制度等传统人事管理手段对自己学校的体育人力资源严格管理，教师自由流动程度小。因此，学校体

育人力资源的共享程度不高、优势互补差,进一步造成了学校体育人力资源利用率低和学校体育人力资源浪费与不足并存的现象。

3 影响高校体育人力资源开发的因素分析

3.1 高校教育改革的滞后的影响

当前我国地方高校体育人力资源配置存在的诸多问题与我国高等教育总体大环境有很大关系。目前我国地方高等教育的效益仍然较低,特别是高校人力资源的优化配置分两个基本层次:第一层次是根据所设专业配置学生,在配置的过程中要坚持优化原则,选择适合于所设专业的优秀学生。在实现这种优化配置的过程中,要注意避免目前高校中存在的规模性浪费。第二层次是以教师岗位为基础,根据专业和学生的特点、要求配置教师,这是高校人力资源配置中的较高层次,也是其人力资源优化配置的重点、难点。优化高等教育资源的空间配置,改革高等教育的管理体制,是高等教育事业在世纪之交的必然选择。特别受传统培养模式的影响,一些地方高校体育教学过程中学习内容陈旧,知识面狭窄,加上相对薄弱的文化陶冶使人们的人文素质和思想底蕴缺乏。此外,学历层次低不仅影响了高校体育教育和科研水平的提高,还制约着高校体育教育的深化改革和素质教育的进程。

3.2 体育师资工作实践能力和综合能力较差,再学习的能力和创新能力不足

由于受招生模式和历史条件的影响,整体上看,高校体育教师基础文化水平多数低于其它学科的教师,理论知识不够深厚,教学能力不够强,掌握的理论知识、人文、自然科学知识水平不甚理想,科研水平、外语及计算机水平较其它学科有明显差距,影响了工作的质量和本身业务能力的提高,影响了体育老师职称评定,也极大影响学校体育质量的提高。有学者指出,“如果体育教师没有兼有科学、社会与人文三者相互补充的知识体系与思考模式,不仅有损于自身的发展和素质的全面化,而且对学生所造成的影响也是深远的”。[3]据调查,大多数体育院系对学生的计算机的等级考试不作要求,英语通过二级就可拿到学位,英语四级通过率不到10%。[2]这说明地方高校体育教师的知识结构跟不上教学的需求和形势的发展。而新世纪需要的是“多能”型的通才,适应能力较强的多面手,体育教师除了应具备的较高的教学能

力、指导学生进行身体锻炼的能力、训练能力、科研能力、教育能力和保健能力等之外,还更应注重自身的再学习能力、创新能力和实践能力的培养。

3.3 职前教育机制不规范,制度不健全,职后教育的长远规划缺乏

职前教育是培养体育教师的主要途径。目前我国地方高校在体育课程设置方面仍然是开设一些已很普及的运动项目,而对更深的体育理论课或非正规的运动项目缺乏足够的重视。此外,高校体育教育还存在重业务轻理论的现象,职前教育机制不规范,制度不健全。现代体育科学已超越了传统的教育学和医学保健理论的范畴,已成为综合现代医学、物理学、化学、生物学、社会人文科学、电子技术和生命科学的一门综合性学科,这就要求的高校体育教师应具有较高素质,应从源头上要重视生源的文化素质,改革体育院系的招生模式和培养模式,调整体育专业的课程设置和教学内容,进一步提高体育教师职前教育的教育质量。同时高校要重视自身职后教育,在制度规范上制定并落实专门针对体育师资的长远的培训学习计划,加大培训力度,拓宽培训网点,改变长期以来体育教师不受重视的局面,加大对体育师资进修、培训的支持力度。体育从教人员也要树立终身学习理念,提升自身学习能力。

3.4 管理体制不合理,留人机制和激励用人机制不健全

很多地方高校考核方法不科学、不公正,不能量才录用,这种现状对吸引和留住体育教育人力资源的措施很不利,缺乏对优质体育人才的吸引力。这样容易造成部分体育教师认识片面,思想不稳定,感觉分配不公,认为工作环境艰苦,自身的工作价值得不到体现,造成个人心理失衡和敬业不够。这种状况必将严重影响高校体育人力资源的工作积极性和工作能力的发挥,影响其工作绩效,并最终制约体育事业的发展与进步。此外,各地高校普遍存在选聘机制不到位,市场配置机制不健全,缺乏岗位竞争机制和制约机制。体育师资人员合理流动机制不畅通,主要是选聘标准、选聘原则、选聘过程、选聘途径不完善,影响人力资源以最优状态完成资源配置。

4 地方高校体育教育人力资源优化配置及开发管理的途径

4.1 优化人力资源增量配置和存量配置是实现高校体育教育人力资源配置的主要途径

人才及人才资源配置和管理模式的优劣是直接影响到社会的进步发展的重要因素。学校体育人力资源的优化配置是指调整学校体育人力资源的结构性和功能性失调,从而将其安排和搭配到生产效益最佳的环节上去,最终形成数量适当、分布合理、结构优化、富有活力的高素质、专业化教师队伍的过程。高校体育人才资源的合理利用和配置模式是高校体育得以正常发展的重要条件,同时高校体育人才的管理模式是决定高校体育乃至整个体育事业发展的重要力量。近年来,我国每年高校毕业生数量达600万之多,如此庞大的人力资源具有质量层次较高、供给方向性较强、适应性强、可塑性高、开发潜力大、使用周期长等特点和优点,构成了我国高层次的人力资源增量;历年来还有相当数量的高校毕业生使我国人力资源存量充足。高校体育教育可根据岗位对人员的资格要求,从这些人力资源增量或存量中选用合适的人员,实现事得其人,人适其事,使人与事科学结合起来,做到人岗相互匹配。同时要在在高校体育人才的配备时一般要考虑年龄、职称、学历、知识结构等方面,实现高校体育人才资源的配备模式合理和优化性能,进一步为高校体育人力资源的合理开发与利用奠定基础。

4.2 统筹协调是实现高校间体育教学人力资源共享的有效办法

鉴于地方高校体育教师队伍都有一定的编制限制,可以把各地大学城的兴建当成改革的契机,尝试把一座大学城或一个高校密集地区的高校体育看成一个整体,各高校设立一个由各校有关负责人参与的协调机构,打破原来的各自为政、“老死不相往来”的格局,摒弃“大而全”或“小而全”的办学方式,各方建立互信、互通、互联、互利机制,从整个地区全局出发,统筹安排体育教师的培训进修、招聘引进、岗位设置等相关事宜,利用现代化的网络技术对各校有“空闲”的体育教师资源和体育场地资源进行统一的调配与安排,为实现体育教学人力资源共享创造条件。实现资源共享不仅可以从整体上提高高校体育教师队伍的效能,也可以为每个体育教师提供了相互竞争和充分施展才华的平台,对合理利用有限的体育人

力资源,稳定高校体育教师队伍,并进一步提高体育教学质量势必发挥积极的作用。

4.3 科学制定体育教师的人力资源规划是实现其合理开发利用的主要手段

学校体育教师人力资源总体规划,是指在学校体育发展的在总体战略目标的指导下,在一个计划期内的对体育教师人力资源管理开发的总目标、总战略、总措施。[4]高校体育教师人力资源规划必须建立在对体育教师队伍现状和发展趋势的分析研究和科学预测的基础上,提出明确的长、中、近期的整体与局部的数量、结构、质量等建设目标。高校人力资源规划的制定,有助于高校体育发展的目标、任务的制定和实施;有助于提高和改善体育教师人力资源的使用状况,减少体育教师人力资源的浪费,为实现学校体育目标和发展战略提供强有力的人力支持,并提高学校的竞争优势和管理效能;有助于预见未来,减少未来的不确定性,为实现学校发展的战略目标和战术目标提供强有力的人力支持。

4.4 构建高校体育人力资源开发与管理运作模式是实现其合理开发利用的制度保障

针对高校体育人力资源开发利用中存在的问题,综合运用人力资源开发与管理理论,构建高校体育教育人力资源开发与管理运作模式应包括决策系统、执行系统、监督系统、反馈系统。同时要辅之以市场优化配置机制、人力资源成本机制、共享机制、优胜劣汰机制、竞争激励机制、以人为本机制、保障合法权益机制及其指令实现形式。其中决策系统是决定模式良性运作的核心因素;执行系统准确无误地贯彻指令,是模式正常运作的核心;监督系统公正履行其监督功能,是模式运作的重要前提;反馈系统及时反馈信息是模式减少决策偏差、失误的有力保证。[5]总之,高校体育人力资源开发与管理工作的核心是以人为本,运用各种激励手段,充分调动人的积极性,使人的个性得以充分发展,实现人力资源开发利用率的最大化。

优化地方普通高校体育人力资源配置,进一步开发和利用高校体育人力资源是一个多方面的问题。要想从根本上予以解决,还要在现有的体制和人事制度上进行改革,引入竞争机制,开放多方面人才流通的渠道,扬弃传统的高校人事管理工作,构建具有中国特色的高校体育教育人力资源开发与管理机制,以期

我国地方高校体育教育人力资源能得以高效的管理和充分的开发利用，进而使高校体育教育系统充满生机和活力。

References (参考文献)

- [1] Wu Lanfen, Zhao Guohua, Research on the Distribution and Structural Model of Sports Talent Resources in Universities [J], Journal of Jilin Institute of Physical Education, 2004 (2), P23-24.
吴兰芬, 赵国华, 高校体育人才资源配置结构模式调查研究[J], 吉林体育学院学报, 2004 (2), P23-24.
- [2] Zhou Qiang, Analysis of the P.E. Teaching Staff in Partial Common Institutes in China and a Strategic Study on Its Development [J]. Journal of Physical Education, 2002 (1), P100-103.
周强, 普通高校体育师资队伍建设探讨[J], 体育学刊, 2002 (1), P100-103.
- [3] Zhou Cibao, Li Li, Liu Guohong, On the Behavior of P.E. Teachers [J]. Journal of Beijing University of Physical Education, 2004 (5), P684-686.
周次保, 李莉, 刘国宏, 体育教师行为的研究[J], 北京体育大学学报, 2004 (5), P684-686.
- [4] Li Gang, Jilin Sports Teachers in Colleges and Universities in the Theoretical Study of Human Resources Management [D]. Dongbei Normal University, 2006.
李刚, 吉林省高校体育教师人力资源管理的理论研究[D], 东北师范大学, 2006.
- [5] Han Chunli, The Analysis of the Present Situation about the Exploitation and Management of the Human Resource in University P.E. Education & the Study of Its Operation Style [D]. Qufu Normal University, 2000.
韩春利, 我国高校体育教育人力资源开发与管理机制现状分析及运作模式的研究[D], 曲阜师范大学, 2000.