

·体育社会科学·

我国省级体育社团管理队伍现状及发展思路

肖 嵘¹, 汤起宇², 吕万刚³

(1. 南阳师范高等专科学校 体育系, 湖北 十堰 442000; 2. 武汉体育学院 科研处, 湖北 武汉 430070;

3 武汉体育学院 教务处, 湖北 武汉 430070)

摘 要:对我国省级体育社团管理人员的数量、管理人员的学历结构、常务负责人的年龄结构、常务负责人的任职经历和社团领导人员的任命形式进行分析, 提出加强我国省级体育社团党组织建设, 增加社团编制, 提高管理人员的学历层次, 建立一支专业化、年轻化的体育社团干部队伍。

关 键 词:体育社团; 管理队伍; 中国;

中图分类号: G812.7 文献标识码: A 文章编号: 1006-7116(2004)06-0017-03

The research on athletics association in the troops

XIAO Rong¹, TANG Qi-yu², Lü Wan-gang³

(1. Department of Physical Education, Yuniyang Teacher's College, Shiyan 442700, China; 2. Department of Educational Administration; 3. Department of Scientific Research, Wuhan Institute of Physical Education, Wuhan 430070, China)

Abstract: With the methods of literature, questionnaire, Interview and mathematical statistics, the personnel's quantity condition, the educational background construction, the age construction of the representative director, the worked career of the representative director and the appointed mode of leaders are analyzed, putting forward to enhance the athletics association party organize developments, fight for the association establishment, increase the personnel's educational background level of structure, establish a profession and young association staff's troops

Key words: athletics association; management troops; China

体育社团是为国家发展体育运动的主要组织形式, 是我国体育运动管理改革与发展的必然趋势。体育社团的快速发展, 引起了国内外专家、学者的普遍关注, 从搜集的文献资料来看, 主要是集中对全国性体育社团方面的研究, 而涉及省级体育社团的研究则较少。省级体育社团的发展是国家体育社团发展中的一个重要“链接”, 是我国体育体制改革的一项重要内容。为此, 我们试图运用社会学和管理学的理论来探讨省级体育社团管理队伍状况, 并从中找出一些规律, 为省级体育社团的发展提供决策咨询。

通过查阅文献资料, 了解国内外体育社团及其它社会团体的管理队伍状况、管理体制和运行机制, 同时运用问卷、观察和访谈等对省级体育社团进行了多层次、多途径的调查, 把握我国省级体育社团管理队伍的发展状况和存在的问题。我们于2003年6月至2003年9月到湖南、湖北、河南、江西、浙江、江苏、安徽、河北、福建、海南等10省体育社团管理队伍的现状进行了实地调查, 发放问卷100份, 回收87份, 回收率87%, 其中有效问卷79份, 有效率90.8%。在进行问卷调查的同时, 还对部分省级体育局分管体育社团的领导、部

分体育社团负责人进行了访谈, 并和部分体育社团管理人员进行广泛的交流, 获取大量的第一手材料。对调查所得的各种数据运用数理统计方法进行常规统计分析。需要说明的是, 省级体育社团是指经省、区(自治区)或市(国家直辖市)体育局审批并经省、区(自治区)或市(国家直辖市)人民政府民政部门依法核准登记成立, 由省、区(自治区)或市(国家直辖市)体育局作为业务主管单位的体育协会、学会、研究会、联谊会、基金会等非营利性社会组织。

1 我国省级体育社团管理队伍的现状

1.1 管理人员的数量

现代管理的核心是人, 即管理者和管理者。管理者是管理活动的组织实施者。管理的目标和计划, 需要人去制订, 组织机构要由人组成, 决策方案要人去实施, 目标的实施需要人去控制, 即使采用电脑等现代化管理工具, 最终还是要人去操作。管理者主要包括负责对某个管理系统实施总体领导并负全面责任的领导者和从事某方面具体管理事务

收稿日期: 2004-05-18

基金项目: 国家社会科学基金项目(02ETY001)。

作者简介: 肖 嵘(1966-), 男, 副教授, 硕士, 研究方向: 体育管理。

的职能(或专业)管理人员^[1]。通过调研发现,我国省级体育社团的管理人员主要由专职人员、兼职人员和志愿人员构成。在79个被调查的省级体育社团中,专职人员208人,占管理人员总数的9.0%;兼职人员918人,占39.6%;志愿者1190人,占51.4%。也就是说,平均每个省级体育社团有专职人员2.6人、兼职人员11.6人、志愿人员15.1人。专职人员是社团进行日常事务管理和开展正常活动的主要人员,一定数量的专职人员是保证体育社团顺利开展活动的基本条件之一。从目前来看,平均一个体育社团只有专职人员2.6人,有的体育社团甚至只有兼职人员,而无专职人员,这种现状已经严重地影响到体育社团活动的正常开展。因此,通过多种途径,解决体育社团编制,增加体育社团专职人员的数量,是体育社团目前急需解决的一个问题。

1.2 管理人员的学历结构

学历结构是指省级体育社团管理人员中不同学历人员的比例及相互关系,这里所说的体育社团管理人员只包括专职人员和兼职人员,不包括志愿人员。在79个体育社团管理人员中,具有研究生学历的有41人,占管理人员总数的4.6%;本科369人,占41.6%;专科309人,占34.8%;高中、中专以下的168人,占18.9%。本科及本科以上学历的人员共占46.2%,这个比例明显有些偏低,本科以上学历的人员应该是体育社团管理人员中的主体,应该超过70%以上才比较适宜。高中、中专及以下学历的人员占18.9%,这类人员学历太低,基本上不具备制定合理工作方案的能力,也不具备实施工作方案的能力。因此,我们认为高中、中专及以下学历人员的比例应控制在5.0%以下。

1.3 常务负责人的年龄结构

年龄结构是指省级体育社团常务负责人中不同年龄人员的比例及其相互关系。在79个体育社团常务负责人中,35岁以下的常务负责人有5人,占6.3%;35~44岁的有25人,占31.6%;45~54岁的有25人,占31.6%;55岁以上的有24人,占30.4%。这反映出省级体育社团常务负责人的年龄结构不太合理,特别是35岁以下的常务负责人所占比例偏低。人才群体的最佳年龄结构理论家认为,随着现代科技的飞速发展,人才的“最佳年龄区”将向高低年龄两个方向延伸,各国将更加重视培养年轻的体育社团常务负责人。省级体育社团需要大量的既具有创新精神、又具有牢固的专业知识的年轻人来进行管理,以适应市场经济发展的需要。我们认为35岁以下的体育社团负责人所占的比例应达到30%左右为佳。

1.4 常务负责人的任职经历

社团公共关系是体育社团的重要资源之一,它决定了社团的社会资本与发展潜力。省级体育社团负责人的公共关系在很大程度上决定了社团的公共关系,而社团负责人在担任社团领导职务之前的任职经历又在很大程度上决定了该领导人的公共关系。79个省级体育社团的常务负责人在担任本社团负责人之前,在行政部门担任过职务的有46人,占58.2%;在事业单位担任过职务的有42人,占53.1%;在其他社团组织担任过职务的有11人,占13.9%;在公司、企业

界担任过职务的有8人,占10.1%。调查表明,超过一半的省级体育社团负责人有在政府部门任职的经历,这一方面反映了省级体育社团缺乏人事任免权;另一方面也反映了省级体育社团与行政部门联系密切,“政府化”倾向严重。很明显,这种联系会影响到省级体育社团的自治性和创新性,会带来许多负面的影响。然而,在这种条件下,体育社团也可以充分利用这种关系有效地动员政府资源,更好地发展本组织。事实上,很多发展成功的省级体育社团都是通过政府的某个职能部门来动员政府资源的。占13.9%体育社团负责人来自其他社团,这有利于省级体育社团之间建立密切联系。占10.1%的体育社团负责人来自公司、企业界,这反映了体育社团正在不断地和公司、企业界联系,但联系的程度并不很深。

1.5 体育社团领导人的任命形式

社团领导人员的任命形式是反映社团自治性的一个重要方面。省级体育社团领导人的任命形式主要有由上级主管部门任命或指派、由本组织主要领导提名推荐并经主管部门批准和根据组织章程通过选举产生等3种形式。在79个省级体育社团领导人员中,由上级主管部门任命或指派的有17人,占18.3%;由本组织主要领导提名推荐并经主管部门批准的有33人,占35.5%;根据组织章程通过选举产生的有43人,占46.2%。由上级主管部门任命或指派和由本组织主要领导提名推荐并经主管部门批准的体育社团领导人员超过一半。这些社团主要是指省体育总会、省体育基金会、省体育科学学会。这说明大部分省级体育社团没有人事任免权,体育社团仍然是体育行政部门的附属物,同时,也说明了体育社团具有典型的“官民”二重性。通过调查还发现,根据组织章程通过选举产生社团领导人的社团组织主要是指省信鸽协会、省登山协会等部分单项协会。这些社团相对松散一些,因此,对政府的依赖性小一些。根据组织章程通过选举产生社团领导人是一种必然趋势,只有这样,才能充分发挥社团领导的主人翁精神,真正地把体育社团建设成为独立自主、自负盈亏的法人实体。

2 我国省级体育社团管理队伍的发展思路

2.1 建立高素质的管理队伍,保证体育社团正确发展

社团具有政治载体功能,与社会稳定的关系很大。引导好了,充分发挥社团组织参与经济建设和社会事务管理的作用,能促进经济和社会的发展^[2]。我们党和国家非常关心和重视社团工作,中共中央《关于加强和改进思想政治工作的若干意见》中明确指出:“要抓好社团的引导和管理,完善管理制度,规范社团行为。”中共中央组织部、民政部于1998年还专门下发了《关于在社会团体中建立党组织有关问题的通知》的文件。因此,在省级体育社团的发展中,要高度重视党建工作,积极发挥党组织在社团中的作用,建立一支政治素质高的省级体育社团管理队伍,保证省级体育社团发展的正确方向。从我们调查的情况来看,社团管理人员中,有主管部门分流人员、有主管部门退休人员、有社会分流人员、有下岗工人等。这就造成管理人员的政治素质、知识水平、业务

能力、工作态度等方面参差不齐。调查还发现,有相当一部分的人到社团工作,并不是基于对体育社团工作的热爱,而是迫于谋生的压力,一种无奈的选择;有的人把办体育社团作为个人赚钱的工具,甚至有的社团负责人还贪污、挪用社团经费等等。上述种种情况,严重影响了体育社团在社会中的公信度,阻碍了体育社团的健康发展。因此,加强社团党组织建设,建立一支高素质体育社团管理队伍势在必行。加强社团党组织建设,不会将社团纳入官办渠道,而是更能体现社团的社会性,能更好地联系群众,反映和代表群众的利益和愿望。当然,社团中的党组织与一般单位的党组织是有区别的。首先,社团的领导一般由成员间民主选举产生,党组织不得直接进行干预;第二,尊重社团的自治、自律权利,避免直接干预社团的活动;第三,社团党组织不得承担人事和干部管理工作,只起监督功能^[3]。

2.2 争取社团编制,疏通体育社团人才渠道

1991年,中央组织部、民政部、人事部、劳动部等部门下文在全国性社会团体中,实施“社会团体编制”,编制数额由民政部核定,经费由社团自筹,工资和福利待遇参照事业单位执行。从调查的情况来看,我国省级体育社团专职人员占工作人员总数的9%,也就是说,在我们的调查对象中,平均每个社团不足3名专职人员。缺乏专职人员的关键是没有编制,没有编制就无法解决工作人员的工资和福利待遇问题。由于缺乏编制,许多优秀的社团专业人才无法进入社团工作,导致有些社团变成“离退休安置办”和“维持会”^[4]。没有固定的人才渠道阻碍了社团正常发展,体育社团的发展令人担忧。省级体育社团如何摆脱目前人才缺乏的困境,值得大家思考。一是要积极申报,争取社团编制,通过增加社团编制,增加社团专职人员的数量,从根本上解决少数体育社团无专职人员的问题。二是要积极争取挂靠单位的支持,由挂靠单位在行政编制或在事业编制中抽出热心体育社团工作的专业人才到社团工作。三是要积极动员热心体育社团工作的专业人才参与社团工作。四是在离退休人员中物色既懂体育又懂社团管理的人才到社团从事专职工作,积极创造条件,实施体育社团编制多元化。

2.3 提高管理人员的学历层次,形成合理的人才结构

体育社团的快速发展,需要高学历层次的管理人员,没有高学历层次的管理人员,就不可能办出一流的体育社团。从调研的情况来看,本科及本科以上学历人员仅占管理人员总数的46.2%,而大专及大专以下学历人员就占53.8%。以较低学历人员为主体的管理队伍难以适应目前体育社团发展的需要,由于知识结构与研究水平的欠缺,这类人员基本上不具备制定合理工作方案的能力,也不具备实施工作方案的能力,对战略性研究规划的制定更无从谈起。要想把体育社团这块蛋糕做好做大,就必须加大人才引进和培养力度,形成合理的人才结构。首先,从体育院系体育经营管理

专业招收应届大学毕业生充实到体育社团管理队伍中,这是改善体育社团管理人员学历结构最直接、最有效的办法。第二,提高现有社团管理人员学历层次。社团管理人员可根据自己的实际情况,通过脱产学习或在职进修等途径提高自己的学历层次,社团负责人在这方面应给予大力支持,争取使具有本科及本科以上学历人员达到70%以上,无高中、中专及以下学历人员。第三,制定社团管理人员短期业务培训计划。实地调查发现,社团管理人员中,有相当一部分人不懂体育,而体育社团却有很强的专业性,不懂体育就不可能管理好体育社团。通过短期业务培训对此类人员进行业务充电,使他们逐步掌握体育运动基本知识,学会体育社团的经营管理方法,及时了解体育社团发展的新动向,以尽快适应体育社团工作的需要。

2.4 建立一支专业化、年轻化的社团干部队伍

社团领导者既是社团目标和活动的制订者,又是活动方案和监督执行者;既是专业知识和技术的提供者,又是对成员的思想认识、道德价值观念等方面施加影响的教育者,因此,他对一个社团的发展起着至关重要的作用。从我们对省级体育社团负责人调查的现状来看,情况并不乐观。首先,从社团负责人的来源来看,多数是机关、事业单位退居二线的领导,他们来社团工作仅几年时间就退休,因此,他们不会过多的考虑社团的发展问题。这也是我国省级体育社团长期以来缺乏积极性、创造性的原因之一。第二,从年龄结构来看,79个被调查的省级体育社团中,年龄在35岁以下的社团常务负责人仅占6.3%。第三,从业务水平上看,有一部分人不是搞体育出身的,专业知识比较贫乏,到体育社团工作是上级主管部门的安排。上述情况反映出有一些社团负责人不能胜任目前社团的管理工作,为适应现代化社团的发展,大力培养既懂专业又年轻的领导干部到社团工作是非常必要的。年轻人精力旺盛、思想活跃、反应灵敏、创造能力强,又具有牢固的专业知识,更能够适应市场经济条件下体育社团发展的新要求。因此,大力培养年轻干部到社团工作将给省级体育社团注入新的活力。

参考文献:

- [1] 徐家杰,孙汉超. 体育管理学[M] 武汉:武汉工业大学出版社,1993.
- [2] 时立荣. 我国社团组织理论研究的几个主要问题[J]. 社会科学战线,2000(5):20-21.
- [3] 周耀虹. 加强党在社团组织中的影响与作用[J] 党政论坛,2000(9):18-19.
- [4] 刘建益. 对发展与繁荣社团工作的思考[J] 江南论坛,2003(4):29-30

[编辑:郑植友]