

## 我国体育经纪人职业培训现状调查分析

肖林鹏<sup>1</sup>, 蔡劲燕<sup>2</sup>, 杨晓晨<sup>3</sup>, 邵淑月<sup>4</sup>, 王笑梅<sup>5</sup>, 依惠琴<sup>6</sup>

(1.天津体育学院 科研处, 天津 300381; 2.北京经济技术职业学院 体育管理系, 北京 065202;  
3.天津体育学院 学报编辑部, 天津 300381; 4.天津体育学院 思想政治理论课部, 天津 300381;  
5.天津体育学院 社会体育与管理系, 天津 300381; 6.天津体育学院 继续教育学院, 天津 300381)

**摘 要:** 从培训机构、师资培训、学员培训、培训内容、培训方式以及培训程序等方面对我国体育经纪人职业培训状况进行了调查。结果表明,我国体育经纪人职业培训存在培训机构单一、师资力量不足、学员资格限定不统一、培训内容不合理、培训方式单一、考核流于形式及缺乏规范的培训程序等问题。针对以上问题,提出要促进培训机构多元化、开发专业培训教师资源、科学设置培训课程、灵活运用多种培训方式、开展培训需求分析、严格把关考核内容和形式以及开展培训效果评估等建议。

**关 键 词:** 体育产业; 体育经纪人; 职业培训

中图分类号: G80-05 文献标识码: A 文章编号: 1006-7116(2008)09-0040-05

### Investigation and analysis of the current state of occupational training for sports brokers in China

XIAO Lin-peng<sup>1</sup>, CAI Jin-yan<sup>2</sup>, YANG Xiao-chen<sup>3</sup>, SHAO Shu-yue<sup>4</sup>, WANG Xiao-mei<sup>5</sup>, YI Hui-qin<sup>6</sup>

(1.Department of Scientific Research, Tianjin University of Sport, Tianjin 300381, China; 2.Department of Sports Management, Beijing Institute of Business and Technology, Beijing 065202, China; 3.Journal of Tianjin University of Sport, Tianjin 300381, China; 4.Department of Ideological and Political Theory teaching, Tianjin University of Sport, Tianjin 300381, China; 5.Department of Mass Sport and Management, Tianjin University of Sport, Tianjin 300381, China; 6.School of Continuing Education, Tianjin University of Sport, Tianjin 300381, China)

**Abstract:** The authors investigated the current state of occupational training for sports brokers in China in such aspects as training organization, training teacher, trainee, training content, training mode and training procedure, and revealed that in occupational training for sports brokers in China there are such problems as undiversified training organizations, insufficient training teachers, not unified specification of qualification of trainees, irrational training contents, undiversified training modes, insubstantial examination, and lacking in standardized training procedures. Aiming at the said problems, the authors put forward such suggestions as boosting diversification of training organizations, developing teacher resources for professional training, setting up training courses scientifically, employing various training modes flexibly, performing training need analysis, controlling examination contents and forms strictly, and carrying out training effect evaluation.

**Key words:** sports industry; sports broker; occupational training

自 1999 年我国开展体育经纪人职业培训试点工作以来, 全国培训体育经纪人的机构数量不断增加, 据相关资料显示, 全国有一半以上的省(区、市)开展

了体育经纪人培训<sup>①</sup>。但培训工作仍处于摸索阶段, 各地的基本情况良莠不齐。2006 年 4 月, “体育经纪人”作为一项新职业被国家劳动和社会保障部纳入第 6 批

收稿日期: 2008-05-22

基金基目: 国家体育总局体育社会科学基金项目(项目号: 1018SS06150)

作者简介: 肖林鹏(1973-), 男, 教授, 博士, 研究方向: 体育管理。

新职业。随后,与之配套的体育经纪人职业标准、教材、试题研制以及培训活动相继启动与开展<sup>[1]</sup>。日前,《体育经纪人国家职业标准》业已出台,后续工作亟待开展。了解我国体育经纪人职业培训的基本情况是进行教材、试题研制等工作的重要前提。目前国内学界对体育经纪人职业培训现状尚缺乏全面、客观的研究成果。为配合《体育经纪人国家职业标准》的出台,贯彻实施国家职业资格证书制度,促进我国体育经纪人行业的健康持续发展,本文对我国体育经纪人职业培训工作的基本现状进行调查,以期为决策管理部门提供参考。

## 1 调查对象与方法

### 1.1 调查对象

2007年2月14日至3月2日,采用随机抽样的方法选取22个省市的48名获得资格证书的体育经纪人作为调查对象,其中,男24名(占50.0%),女24名(占50.6%);21~25岁9名(占18.8%),26~30岁9名(占18.8%),31~35岁9名(占18.8%),36~40岁12名(占25.0%),41~45岁3名(占6.3%),46~50岁6名(占12.3%);体育经纪公司的21名(占43.8%),体育经纪人协会的3名(占6.3%),兼营体育经济公司的6名(占12.5%),其他的18名(占37.4%);高中1名(占2.1%),大专16名(占33.3%),本科20名(占41.7%),硕士8名(占16.7%),其他3名(占6.2%);1998~2000年培训的9名(占18.8%),2001~2003年培训的21人(占43.8%),2004~2006年培训的18名(占37.4%)。

12省市体育经纪人职业培训机构包括北京市体育局体育市场管理处、天津市体育产业管理中心、上海市体育宣传教育中心、江苏省体育局体育产业指导中心、重庆市体育局体育产业市场处、广西壮族自治区体育局社会体育运动发展中心等。

### 1.2 调查方法

1)问卷调查。共发放82份问卷,包括70份体育经纪人调查问卷和12份体育经纪人职业培训机构调查问卷。两类问卷信度检验均采用“重测信度法”,两次问卷发放时间相隔1个月,计算两次问卷的相关系数均为 $r=0.86$ ,表明两份问卷前后两次调查结果高度相关,问卷具有较高的信度。体育经纪人调查问卷回收50份,回收率为71.43%,其中有效48份,有效率为96.00%。体育经纪人职业培训机构调查问卷回收10份,回收率为83.33%,10份问卷均为有效,有效率达到100%。

2)访问调查。负责人对国家劳动和社会保障部标准教材处、国家体育总局职业技能鉴定中心、天津市

体育局体育产业中心等进行了访谈,访谈内容主要包括体育经纪人市场状况及管理法规制度、体育经纪人职业及其培训的法规政策等方面。

## 2 结果分析

### 2.1 体育经纪人职业培训的机构

目前,我国各地体育经纪人职业培训大部分由地方体育局系统的法规、产业及经济管理部门和地方工商行政管理部门联合举办,也有部分地区授权体育经纪人协会、高等院校等部门承办。各地体育局系统的社会体育中心、体育产业中心、产业处、产业开发中心、体育产业处、市场处、人事教育处等具有行政或事业性质的机构负责监管<sup>[2]</sup>。学员经考核合格后由地方体育行政部门和工商行政管理局颁发体育经纪人资格证书。

调研中发现,我国大部分体育经纪人培训机构兼顾培训、考核和证书发放的工作,培训工作主要集中于政府部门或具有政府职能的准政府部门。实践表明,这种模式极易造成对体育经纪人的培训权力过分垄断,导致培训质量低下,不能充分满足市场对合格体育经纪人的需求(调查结果表明,有10.4%的被调查者认为现有体育经纪人培训根本不能满足市场对人才的需求;56.9%认为不能满足;6.9%认为一般;22.4%认为能满足;仅3.4%认为完全能满足)。因此,根据职业培训社会化的要求,鼓励符合资质的社会各界开展体育经纪人职业培训是形势所需<sup>[3]</sup>。

随着我国政府职能的转变,过去许多由政府部门及事业部门承担的工作可以交由市场中介组织来承担。体育经纪人协会作为体育经纪人和政府监管部门之间的纽带和桥梁,是体育经纪行业自我管理、自我约束的自律组织,它可以把在业务活动开展中遇到的各类政策、法律、监管等问题,通过正当途径与政府有关部门进行协调和沟通<sup>[4]</sup>。因此,体育经纪人协会在经纪人培训工作中可以发挥重要作用。遗憾的是,我国目前专门的体育经纪人协会数量极少,为数不多的体育经纪人组织还基本隶属于各地经纪人协会的管辖之下,难以发挥引领体育经纪人行业发展的特有职能。

### 2.2 体育经纪人职业培训的师资

师资是整个职业培训过程的关键因素,其素质的高低直接关系到培训效果。一般而言,受培训者对培训师资的评价可作为衡量体育经纪人师资队伍素质的参考。调查结果表明,只有12.5%被调查者认为体育经纪人培训师资队伍质量较高,有81.3%的调查者认为一般。在对体育经纪人职业培训师资存在问题的调查中,认为其专业知识不够的占19.2%;认为缺乏实

践操作经验的占 53.9%；认为教学态度不够严谨的占 11.5%；认为缺乏教学经验的占 7.7%；认为缺乏本专业或相关专业职业资格的占 3.9%；认为存在其他问题的占 3.8%。

我国体育经纪人职业培训教师主要由培训机构直接聘请，调查结果表明，培训机构中有 90%选择了此种方式。现有的培训机构愈加重视体育经纪实践经验教学，聘请的教师除了体育经纪研究领域的专家、学者外，还包括体育经纪实践领域的领军人物。综合来看，各地体育经纪人职业培训教师包括高校教授、博士，国家体育总局或地方体育局、体育管理部门的领导，体育经纪人协会的领导，国内知名体育经纪公司的负责人，此外还有来自北京奥组委的成员、工商行政管理部门的领导等。教师来源的多元化有利于达到理论知识与实际经验相结合的教学效果，这不仅能调动学员的学习积极性，还有助于学生对理论知识的理解和运用。另外，还有一部分体育经纪人职业培训教师是专职的，但仅 25%的培训机构有专职培训教师。

### 2.3 体育经纪人职业培训的学员

当前，各地体育经纪人的培训学员主要来自体育管理部门、体育行业协会、企业(包括与体育经营有关的公司或俱乐部、广告公司)、媒体及高校(学生和教师)。政府工作人员、运动员、律师，以及社会各界对体育或体育经纪感兴趣的有关人士也可参加。但有一些例外，例如北京体育经纪人职业培训不对国家公务员招生，上海体育学院举办的体育经纪人职业培训主要面向该院在读的无违纪违规行为的本科三年级以上学生(包括研究生)。

各省市体育经纪人职业培训对培训学员资格没有硬性规定，入学门槛较低。调查结果表明，我国体育经纪人职业培训机构对培训学员资格审核的标准并不一致，一些地方即使有学历限定，在实施过程中并没有严格执行。关于“体育经纪人职业培训学员应拥有的学历”问题调查中，有 49%的培训机构限定为大专或同等学历以上，选择本科或同等学历以上的培训机构占 34%，还有 17%的培训机构认为体育经纪人职业培训学员的文化程度应是高中或同等学历以上，初中或同等学历以下的选择率为 0。如天津、广东的体育经纪人培训班只招收具有高中或同等学历以上的人员，重庆、北京、浙江要求参与培训的学员具有大专及同等学历以上文化程度。北京体育经纪人培训班的招生简章则对培训学员提出了具体要求：“掌握国家法律法规和政策，具有从事体育经纪活动所需要的基本技能和一定的体育专业知识。”但上述要求多数在实际审核中未被严格执行。因此，各省市虽限定条件不一，

但均不苛刻。广东体育经纪人职业培训要求培训学员必须拥有中华人民共和国国籍。北京、天津、重庆、上海、广东等地的职业培训要求培训学员在报名时提交本人单位、居委会、街道办事处或当地派出所出示的“报名者×××具有完全民事行为能力，在申请体育经纪人资格前连续三年以上没有违法犯罪行为”的证明一份。各地培训班对报名学员的年龄没有限制。

体育经纪人是一种智能密集型职业，职业发展的需要，使得体育经纪人必须拥有一定的文化水平。因此，我国体育经纪人学员培训资格限定条件必须统一。根据《体育经纪人国家职业标准》对体育经纪人文化程度的限定，体育经纪人职业培训的文化程度定为高中毕业(或同等学历)。

### 2.4 体育经纪人职业培训的内容

目前，我国体育经纪人并没有等级划分，各省市体育经纪人职业培训均实行“无等级”培训。研究发现，各省市的体育经纪人培训内容差异不大，大致可归为 4 大类：(1)经纪人基础知识，包括经纪人概论、经纪人管理、经纪人业务知识和操作技能等；(2)体育经纪知识，包括体育经纪人概论、体育经纪人实务、体育经纪人业务知识和操作技能以及案例分析等，有些内容细化到运动员经纪、体育赛事经纪和体育组织经纪等；(3)体育产业与体育市场知识，主要包括“体育产业当前发展的重点和投资热点”“我国体育产业的现状与发展”“用媒介视角读体育产业经营”“如何把握和运用体育市场发展的规律”“体育产业和体育市场开发与经营”“奥运市场与中国商机”等专题介绍等；(4)相关法律法规知识，包括体育法规、经纪法规、合同法、公司法、反不正当竞争法、民法、消费者权益保护法以及市场交易法律规则等。重庆的培训班还增加了体育管理心理学的内容，上海市培训班课程安排了体育经济类知识的学习，如体育经济学、体育公共关系与语言艺术、市场营销学、体育赞助与体育广告等内容。

客观来看，我国现行体育经纪人培训内容的特点是强调理论，缺乏实践性和针对性。调查结果显示，有 75.0%的体育经纪人认为所学知识与体育经纪工作结合不太紧密，没有认为完全能与实际工作相结合的。31.3%的体育经纪人在获得体育经纪人资格证书后，没有从事体育经纪活动。所有的人都觉得“业务难度较大，不胜任”，其他原因还有“业务较少，无事可做”“市场发育程度低”“市场不规范，难有作为”等。部分学员反映，他们之前遇到的最大问题和挑战就是缺乏实战经验，面对一项经纪业务时不知所措、无从下手。这不仅反映了体育经纪人职业培训内容有待完善，

还反映我国体育经纪市场还存在运作不规范、管理不健全等问题。

广东和湖南等为数不多的省市设置了参观见习课程,大多数省市的培训都只限于理论讲授。100%受调查者要求加强实践环节。87.5%的人参与职业培训的目的是直接从事体育经纪行业,有56.3%的人选择了“获取证书”,而获取证书的最终目的也是为进入体育经纪行业创造条件。因此,他们的直接意愿是通过职业培训掌握实际工作所需的技能。

此外,培训课程编排无序的问题也较为突出。部分学员在报名参加培训之前对体育经纪及其相关理论知识知之甚少,若没有考虑到课程由易到难、由浅入深的编排以及知识的连贯性,就不利于学员对体育经纪知识的吸收和把握,从而影响培训效果。培训学时较少也是问题之一,有60.0%的培训班平均每期仅有40~80个学时(以45 min为1个学时计算),15.8%的体育经纪人认为培训学时过少。

## 2.5 体育经纪人职业培训的方式

调查显示,培训方式单一在我国体育经纪人职业培训存在问题中列首位(占总数的24.6%)。我国体育经纪人培训机构多采用课堂讲授和案例分析两种培训方式,分别占体育经纪人培训机构总数的31.0%。另外,采用实践参与的为0,情景模拟的为3.5%,研讨方式的为17.2%,参观见习的为3.5%,网络远程教育的为0,多媒体讲座的为13.8%,但目前所谓的多媒体讲座也仅是POWERPOINT演示,吸引力不大。只有极少部分培训机构采用了情景模拟和参观见习的方式,实践参与和网络远程教学形式基本不存在。培训方式为培训内容服务,强调的不仅是“教”,更是“训”,通过训练来提高职业能力,而且学习的动力主要来源于兴趣<sup>[5]</sup>,如此单调的教学方式容易使学员疲劳,若能通过培训方式的多样化和新颖性调动学员的主动性,将会对培训产生事半功倍的效果。

## 2.6 体育经纪人职业培训的过程

培训过程一般分为4个基本环节:在职培训需求分析→在职培训目标和计划制定→在职培训内容实施→在职培训效果评估<sup>[6]</sup>,而在实际操作中,只重视中间两个环节,忽视需求分析和效果评估的现象较为普遍。当前,我国体育经纪人职业培训环节存在的突出问题主要有:

### 1) 培训目的不明确,缺乏培训需求分析。

充分了解学员参与职业培训的目的是培训工作取得最佳绩效的重要前提<sup>[7]</sup>。培训市场的供给状况和学员的学习态度、目标、知识技能等应是培训工作的重要环节,这些不仅关系到体育经纪人培训的质量,也关

系到今后体育经纪市场从业人员的素质。从我国体育经纪人职业培训现状看,参与体育经纪人培训的学员大多为自主、自愿、自费,根据课题组掌握的情况,现有培训机构基本没有积极了解、明确学员参与体育经纪人培训的目的和学员的知识技能构成,在培训之前根本没有开展培训需求分析,而是单纯地以完成任务为目的,甚至个别培训机构单纯以盈利为目的。

### 2) 结业考核方式单一,流于形式。

我国现有体育经纪人职业培训考核方式较为传统,多数为闭卷,占被调查总量的47.1%,其次是案例分析(29.4%)、开卷(23.5%)。并且由于缺乏培训教学大纲,考核内容并没有统一标准或模式,多数为培训机构或培训教师根据授课内容自行选定,内容普遍较为简单,多为死记硬背题型,缺乏对考生知识掌握程度的准确考评。一些培训机构在考核前就给出部分试题,此举是为了提高培训班学员的考核通过率。此外,大多采取“谁培训谁考核”的办法,培训机构在培训结束后,根据所用教材出题对学员进行考试,从培训到考核再到鉴定,一手包办。

调查结果表明,“考核流于形式”的问题在我国体育经纪人职业培训中存在问题中居第3位,但该数据并没有完全体现该问题的严重性。据资料显示,北京市每期结业考试都有10~20人不能一次性通过,但通过补考都会获得结业证书。上海、广州两地每次考试也只有3~5人无法顺利结业<sup>[8]</sup>,原因一方面在于考核内容较为简单,一些培训班在考试前为考生提供考试范围或试题;另一方面在于考核形式单一,不够灵活。此种考核形式,根本无法体现学员的学习效果和能力。

为了吸引生源,一些培训兼考核机构降低了对学员的考核标准,尽量使学员最终都可顺利取得资格证书。据部分学员反映,一些人在得知考核简单宽松后随便旷课的情况较严重。面对实际操作能力要求较高的职业,缺乏实践能力考核显然也是不合理的,这必然会使学员难以在知识和能力上有质的突破,今后面对优胜劣汰的竞争环境将会难以生存。资格证书代表的是从业人员上岗就业的能力,若不重视颁发证书前的考核,将会使体育经纪职业培训工作形成恶性循环,最终导致体育经纪行业的退化或畸形发展。

### 3) 缺乏培训绩效评估。

根据体育经纪活动的规律,一项体育经纪项目结束后,体育经纪人要对项目进行经济效益及社会效益等方面的评估。开展培训绩效评估既可向客户报告此次任务完成后所得的量化效益,也可积累自身经验<sup>[9]</sup>。调查结果表明,一半以上培训机构认为我国体育经纪人培训需要进行培训绩效评估,但目前基本没有体育

经纪人职业培训机构在培训结束后进行过正式、全方位的培训效果评估。究其原因,首先,培训机构或培训工作管理部门并没有意识到培训效果评估的必要性,只是认为培训结束就是圆满完成任务;其次,体育经纪人培训绩效评估缺乏有效的衡量标准;再次,缺乏专门的培训绩效评估制度与人才。

### 3 建议

#### 1)促进培训机构的多元化。

体育经纪人的培训要向“谁有能力谁培训”的社会化方向发展。一方面要遵循“管办分离”的原则,把体育经纪人职业培训工作由行政代办转向社会与市场运作;另一方面要开拓体育经纪人人才培养渠道,以满足体育经纪市场对体育经纪人才的需求。今后体育经纪人职业培训机构可有以下几种类型:高等院校、运动项目协会、职业技术学院、体育经纪人协会、俱乐部、体育企业等等。

#### 2)拓宽培训教师来源渠道。

培训教师一方面可由培训单位聘请体育经纪相关领域的专家学者担任,包括在体育经纪理论研究及实践领域有建树或经验丰富的专家学者;另一方面应积极培育开发专职体育经纪人培训教师资源,逐步建立针对培训教师的培训鉴定体系。

#### 3)合理限定体育经纪人培训资格条件。

对培训学员资格尤其是学历条件要进行限制,但门槛不宜过高,根据不同等级的要求可适当添加对其工作年限和业绩水平方面的情况,作为参考,以此提高体育经纪人的质量和层次。根据《体育经纪人国家职业标准》要求,选择高中毕业(或同等学历)作为体育经纪人职业培训学员的最低学历要求较为合理。

#### 4)合理安排职业培训课程。

要科学合理安排体育经纪人职业培训内容,强化培训课程的可操作性,突出实践性和专业性,减少过于理论化和宽泛的课程内容,可多增加与实践联系紧密的实务课程和实践课,并根据不同等级体育经纪人的实际要求,增加培训学时。

#### 5)培训方式多样化。

为提高培训效果,培训方式一定要多样化。可采用案例分析、情景模拟、研讨等多种形式相结合的方法,通过灵活运用多种培训方式,既提高学员学习的积极性和主动性,又可更快、更准确地向学员传达教学内容和信息。

#### 6)规范培训程序。

正确预知培训需求是确保职业培训健康有序发展的前提。培训机构要对体育经纪人市场、体育经纪人职业培训机构和培训学员开展培训需求分析,并据此制定培训计划,建立完善的职业培训管理体系。

#### 7)采用灵活的考核方式。

可采用案例分析、面试等形式或多种形式相结合的方法,重心转移到学员的实际操作能力上来。为保证考核的权威性,建议建立统一考核鉴定和内外外部监督体系,对考核内容、方式与结果严格把关,以提高对学生知识掌握程度和实践运用能力的考评含量。

#### 8)开展培训绩效评估。

开展体育经纪人职业培训绩效评估可提高体育经纪人职业培训质量和效益。培训绩效评估可参考培训考核结果和培训学员评价的结果。培训机构可采用电话访谈或问卷的方式进行跟踪调查,反馈结果可在一定程度上反映每次培训的效果,并由此总结经验 and 不足,以便在以后的培训中逐步改进。

### 参考文献:

- [1] 肖林鹏,丁涛,李豪杰,等.我国体育经纪人职业概况与前景研究[J].天津体育学院学报,2007,22(1):63-66.
- [2] 肖林鹏,蔡劲燕,杨晓晨,等.构建我国体育经纪人职业培训体系的思考[J].武汉体育学院学报,2008,42(4):35-39.
- [3] 劳动和社会保障部培训就业司.职业资格证书(制度与体系)[M].北京:海洋出版社,2006.
- [4] 肖林鹏,蔡劲燕.我国体育经纪人市场供需矛盾问题研究[J].上海体育学院学报,2006,30(6):10-13,19.
- [5] 劳动和社会保障部.职业资格证书(技术与实践)[M].北京:海洋出版社,2006.
- [6] 众行管理咨询研发中心.培训需求分析与培训评估[M].广州:广东经济出版社,2003.
- [7] 孙宗虎,姚小凤.培训管理手册[M].北京:人民邮电出版社,2007.
- [8] 穆瑞玲.对我国部分发达地区体育经纪人培训状况调查研究[D].开封:河南大学,2005.
- [9] 王燕.培训管理入门[M].广州:广东经济出版社,2006.

[编辑:黄子响]