

广东省专业运动员激励制度现状及建议

陈慧敏, 甘繁华

(华南师范大学 体育科学学院, 广东 广州 510006)

摘要: 通过对广东省二沙训练基地、黄村训练基地、重竞技训练中心运动员进行调研, 了解当前激励制度发挥作用情况。研究结果显示广东省运动员激励制度一定程度上促进了运动员训练积极性, 较好地完成了竞技体育任务, 但仍存在制度设计不尽合理、制度体系不健全、激励相容性不够、存在制度漏洞、缺乏有效监管等问题。针对上述问题提出薪酬激励制度要适时、及时、公平; 构建多种激励方式协同的比赛奖励制度; 制定明确、详尽的竞训管理处罚制度; 建立、健全切实有效的监督制约机制等建议。

关键词: 体育管理; 优秀运动员; 激励制度; 广东

中图分类号: G80-05 文献标志码: A 文章编号: 1006-7116(2016)03-0083-06

Current situation of and policy suggestions for the athlete incentive systems of Guangdong

CHEN Hui-min, GAN Fan-hua

(School of Physical Education, South China Normal University, Guangzhou 510006, China)

Abstract: By investigating athletes at Guangdong provincial team training base, the authors gained an insight into the current situation of the incentive systems exerting their functions, and revealed the following findings: the athlete incentive systems of Guangdong had promoted athletes' training initiative to a certain extent, and better fulfilled competitive sports tasks, but still had such problems as not so rational system design, incomplete institutional system, insufficient incentive compatibility, having system loopholes, lacking in effective supervision, etc. Aiming at the said problems, the authors put forward the following proposals: the salary incentive systems should be time appropriate, timely and fair; build a various incentive manners coordinated competition reward system; establish a clear and detailed competition training management and punishment system; establish and implement a practically effective supervision and restriction mechanism, etc.

Key words: sports management; excellent athlete; incentive system; Guangdong

广东作为中国竞技体育强省, 每年向国家队输送许多优秀竞技体育人才, 在各类大赛中争金夺银, 这与广东省在运动员平时训练、比赛、教育、退役等方面的激励保障制度密不可分。近年来, 广东颁布实施了《广东省体育运动员贯彻〈事业单位工作人员收入分配制度改革方案〉的实施意见》、《广东省优秀运动队奖励办法》、《广东省参加奥运会运动员、教练员奖励方案》、《广东省关于进一步加强运动员文化教育和运动员保障工作的实施意见》、《广东省运动员退役安置

办法》等激励制度。本研究通过分析这些制度, 并进行广泛的调研, 旨在更好地发挥激励制度的实效。

本研究中运动员是指从事某项专业体育运动训练和能够代表国家、省(市)参加国内外重大比赛, 享受体育津贴的正式入编运动员。运动员激励制度是指在竞技体育人才培养过程中, 为了激发运动员的训练竞赛和文化学习动机, 充分发挥内在潜力, 调动学习、训练积极性, 实现输送更多竞技体育人才, 在大赛中获得优异成绩而制定、实施的相应奖励处罚规定及办法。

收稿日期: 2016-02-13

基金项目: 教育部人文社科规划项目(14YJA890001)。

作者简介: 陈慧敏(1969-), 女, 教授, 博士, 研究方向: 体育产业经济、体育制度经济。E-mail: chenhm@scnu.edu.cn

1 广东省运动员激励制度体系

广东运动员激励制度体系主要包括津贴激励制度、竞赛成绩奖励制度、医疗保障制度、运动员文化教育保障制度、退役安置制度等。

1.1 津贴激励制度

1) 体育基础津贴。

当前广东省队运动员的基础津贴有 20 个档次,每个档次对应不同的津贴标准,20 个档次津贴幅度从 670 元依次增至 1 170 元,基础津贴的多少是根据运动员进入训练“运龄”和平时的训练表现决定的,且只能退役后才能领取。正式运动员必须经过年度考核合格后才能升级到下一个档次津贴。广东省人事局在颁布的《广东省体育运动委员会关于转发人薪发[1994]12 号文的通知》中规定:“优秀运动员全面考核或在国内外重大比赛中获得突出成绩可实行越级晋升和提前晋升基础津贴。”如奥运会前 3 名以及在奥运项目的世界比赛中获得冠军或破纪录可越 2 级晋升,奥运会 4~8 名越 1 级晋升;奥运项目世界比赛 4~6 名、全运会项目全国比赛冠军可提前晋升津贴等。

2) 平时训练津贴。

广东省运动员每月发放相应的平时训练补贴。同时为了鼓励运动员在平时训练中更加努力,根据运动员训练任务的完成情况及训练表现,经年终考核后,对平时表现较好、比赛成绩优秀的运动员发放一次性平时训练奖,奖金标准为本人 3 个月的体育津贴(为当年十二月份基础津贴与成绩津贴之和)。

此外,《广东省优秀运动队奖励办法》规定:“运龄在 8~9 年和 10 年以上的运动员,且承担全运会前 3 名任务,根据在上年度全国赛中获得比赛名次,自下年度起,每月计发老运动员训练津贴。”

3) 比赛成绩津贴。

比赛成绩津贴即奖训金。《广东省优秀运动队奖励办法》规定:“根据运动员在比赛中获得名次奖励相应的奖训金。运动员奖训金的发放标准与运动员取得的运动成绩挂钩,如各类赛事的奖金金额如下:世界赛冠军(纪录)2 500 元,第 2、3 名 2 000 元,第 4~8 名 1 500 元;亚洲赛冠军(纪录)1 500 元,第 2 名 1 000 元,第 3 名 800 元;全国赛冠军(纪录)1 500 元,第 2 名 1 000 元,第 3 名 800 元。奖训金发放一年一次,即按运动员在上年度比赛中取得的最高获奖名次(最高不作累计)的奖训金标准,从次年一月份起记发。运动员未经领队同意擅自终止训练;平时不认真执行训练,不服从比赛安排或无故缺勤、迟到早退,违反纪律,视情节轻重减发或停发奖训金。”

4) 入选国家队奖训金。

为了激励运动员努力训练,更多的向国家输送人才,《广东省优秀运动队奖励办法》规定:“调入国家队的广东运动员,在调入国家队期间,除按广东省优秀运动队运动员奖训金标准计发奖训金外,每月加发调入国家队奖训金。其中:属正式调入国家队长期集中训练的,每月加发奖训金 400 元;属正式列入国家队名单,但在本省训练和调入国家青年队长期集中训练的,每月加发奖训金 300 元;临时抽调到国家队集训或试训的,每月加发奖训金 200 元。”

1.2 竞赛成绩奖励制度

1) 广东省政府奖励。

(1) 运动员参赛奖。广东省体育局制定的《广东省优秀运动队奖励办法》中规定:“我省运动员正式入选国家队参加奥运会、全运会、世界杯赛的给予一次性入选奖。”其中:“入选参加奥运会奖励 5 000 元;入选参加亚运会奖励 3 000 元,入选参加奥运会项目世界锦标赛、世界杯赛的奖励 1 500 元,入选参加非奥运会项目世界锦标赛、世界杯赛的奖励 750 元。”在《广东省参加第十届全运会代表团奖金奖励方案》规定:“预赛阶段,凡取得出线权或直接参加决赛的队伍的运动员、教练员、领队和有关工作人员,每人奖励 2 000 元。”

(2) 运动员比赛名次奖。《广东省优秀运动队奖励办法》规定:“广东省运动员代表国家在奥运会、世界锦标赛、世界杯赛和亚运会中取得获奖名次,可享受双奖待遇,运动员除了享受国家奖励外,广东省体育局按国家奖励标准再发一份奖金。”雅典、北京、伦敦奥运会广东省奖励本省奥运冠军分别是 20 万,35 万和 50 万奖金,奖励金额和国家奖励标准一致。

2) 广东省各地方政府奖励。

广东省地方政府为了激励本市运动员刻苦训练、顽强拼搏,也制定一系列的奖励办法。如,深圳奥运金牌运动员可获得市政府人民币 60 万元奖励及在深圳市一套 100 m²左右的人才安居房;中山、佛山市政府对奥运冠军的奖金为 50 万;广州市黄埔区奖励奥运冠军 30 万元。在《关于广东省中山市运动员参加省以上重大比赛奖励办法的请示》指出:中山市运动员代表国家参加奥运会每人给予 10 000 元的参赛奖;代表广东省参加全运会每人给予 2 000 元的参赛奖。

此外,还有曾宪梓体育基金奖、霍英东体育基金会奖、企业赞助、个人捐赠等种种社会物质奖励及体育运动奖章、记功奖和各种荣誉奖励等精神奖励制度。

1.3 医疗保障制度

广东省体育局属下的各训练单位依照广东省运动员社会保障工作的相关要求,为运动员办理城镇职工基本医疗保险和工伤保险,确保运动员享受相应的社

会保险待遇。此外，作为工伤保险制度的补充，广东省本着自愿参加、个人缴费、团体投保的形式为运动员办理伤残互助保险。

1.4 运动员文化教育保障制度

广东颁布了《广东省关于进一步加强优秀运动队文化教育工作的意见》，指出“体育行政部门要求把提高优秀运动队文化教育工作的质量和水平做为本单位领导班子、领队、教练员的工作业绩考核范围；广东省严格要求运动员要完成九年义务教育，并在完成的基础上，要求正式在训运动员必须接受并完成高中教育，毕业后给予毕业证书和相应的职业资格证书；在队训练或退役的优秀运动员如果学习成绩优秀，且取得高中毕业证书可申请进入高校继续接受教育；获得荣誉称号或在世界大赛中取得优异成绩的优秀运动员参加成人高考加分或免试入学政策，而且优秀运动员可参加高校高水平单招考试，体育专项测试和文化课合格后可进入高校就读。如果在高校继续就读的在役和退役运动员成绩突出，在役运动员可享受一定的优秀运动员奖学金政策，退役运动员则可享受优秀运动员助学金政策。”

此外，《广东省关于进一步加强优秀运动队文化教育工作的意见》规定：“在训优秀运动队的全年文化课的学习时间不能少于300学时，每周不少于12学时，因运动员参加全国以上比赛而耽误了运动员的文化课学习时间，所在训练单位要在合理的时间及时给运动员补课。”

1.5 退役安置制度

广东省为加强运动队建设，提高运动员的训练积极性，解除运动员退役后顾之忧，颁布了《广东省退役运动员就业安置办法》，采取以下措施：(1)政府安置。运动员在奥运会、亚运会、全运会等重大比赛以及亚洲重大比赛中做出突出贡献的运动员可安排到机关单位聘为干部或合同工作人员；(2)组织协助推荐就业。不符合政府安置的运动员，组织单位可推荐运动员留队、到学校从事体育教育工作、安排从事社区体育服务行业、体育指导员、基层体校教练工作等；(3)自主择业。选择自主择业者政府给予一次性退役经济补偿金。退役安置补偿金包括基础安置费、工龄补偿费和成绩奖励。而且退役运动员自主创建体育经营实体或从事个体经营，政府在政策给予扶持，提供20万元的创业资金；(4)向退役运动员提供职业技能培训。为了保障运动员退役后更好地实现再就业，在运动员退役后的一年过渡期间，优秀运动员可到广东省体育职业技术学院“退役运动员职业转换培训基地”学习相关的运动技能和职业技能，接受岗前职业转换

培训。此外，退役后选择进入高校继续接受高等教育，毕业后按高校毕业生就业渠道分配工作的运动员，政府给予一次性退役经济补偿金。

2 广东省运动员激励效果评析

2.1 广东竞技体育成就

广东省竞技体育主要任务是努力发掘竞技体育新苗，培养、提高运动员的运动技术水平，向国家输送更多的优秀体育人才。从广东竞技体育任务的完成情况来看，迄今为止，广东在全运会成绩排名一直保持前4名；第23-30届夏季奥运会中广东运动员占我国参赛数量都在10%左右。可见，广东省运动员激励制度一定程度上促进了运动员训练积极性，较好地完成了竞技体育任务。

2.2 激励制度对运动员训练积极性的作用

通过对广东省二沙训练基地、黄村训练基地和重竞技训练中心三大训练基地的男子15个项目运动员126人，女子12个项目运动员113人，合计239人进行调查。基本情况：当前省队正式运动员的专项训练年限通常在5-10年之间，一般在25岁左右退役，文化程度主要集中在高中和本科。他们对激励制度体系对运动员训练积极性促进作用的认知或认同如下：

1)对于体育津贴制度，59.42%的运动员认为体育基础津贴制度对他们的训练积极性促进很大和极大；60.67%运动员认为平时训练津贴对训练积极性促进作用很大和极大；69.46%运动员认为比赛成绩津贴对训练积极性促进作用很大和极大；61.51%运动员认为入选国家队激励制度对训练积极性促进作用极大和很大。访谈中了解到运动员希望体育津贴与运龄挂钩，老运动员应该获得比年轻运动员更多的津贴；提高整体工资水平。

2)对于比赛激励制度，59.83%运动员认为参赛激励制度对训练积极性促进极大和很大；66.11%的运动员认为比赛奖金制度对训练积极性促进作用很大和极大；61.92%的运动员认为比赛精神奖励对训练积极性促进作用很大和极大。运动员希望体育津贴与比赛成绩的关联度提高；比赛奖金发放要及时透明，奖金分配要更加合理。

3)对于医疗保障制度，46.87%的运动员认为对训练积极性促进很小和作用一般，3.35%的运动员认为没有促进作用，两者共占50.22%。运动员希望队医多关注普通运动员的身体健康和医务监督等，不应该只关注“种子运动员”；希望完善医疗保障体系，解决退役后的医疗保障。

4)对于文化教育保障制度，5.02%的运动员认为当

前文化教育对训练积极性没有促进作用, 47.28%的认为促进作用很小和促进作用一般, 两者占到总人数 52.3%。运动员希望合理分配文化课学习和训练的时间, 适当增加文化课学习时间, 希望训练单位更加注重文化教育。

5)对于退役安置制度, 8.37%的运动员认为对训练积极性没有促进作用, 12.55%的认为促进作用很小, 26.78%的认为促进作用一般, 三者之和占到总人数的近 50%。运动员希望加强退役培训班的宣传与开展工作; 希望训练单位在运动员在役期间组织退役就业的培训和指导; 希望增加退役安置费用, 及时发放退役安置费, 加强退役后的社会保障。

综上所述, 广东省运动员激励制度发挥了一定的积极作用, 但还存在一些问题, 仍有较大提升空间。

3 广东省运动员激励制度存在的问题及解决建议

3.1 广东省运动员激励制度存在问题

1)激励制度设计不尽合理, 制约制度激励功效。

激励制度设计是否合理, 关系着制度目标的实现与否。合理的制度设计可激励人们朝向制度设计者预期结果迈进, 而不合理的制度设计不仅无法激励人们向预期目标前行, 甚至会出现背道而驰^[1]。

首先, 运动员津贴激励制度缺乏公平性与合理性。当前广东省运动员的工资主要由岗位基本工资、平时训练津贴、成绩津贴及少量的职级津贴和工龄津贴组成。当前运动员间岗位基本工资和平时训练津贴相差很小, 存在平均主义, 在训练队时间长、短, 运动技术等级高、低的运动员间薪酬并没有很大差别, 试训运动员转正后工资为 3 000 元左右, 而一些在队训练 10 年左右运龄的运动员工资也才 3 000 多元。而且, 运动员工资涨幅很小, 奥运、全运会冠军的工资和普通运动员的工资相差也不大, 所以在一定程度上影响运动员的积极性和努力程度。

其次, 奖励评定以成绩至上, 忽视过程性激励。当前的奖励以比赛成绩做为奖励评定依据具有一定的客观性, 但过度重视对运动员取得成绩的奖励, 尤其是只关注到冠军或前 3 名运动员, 忽视了其他运动员为训练比赛所付出的艰辛, 容易打击绝大多数运动员训练积极性。而且, 如果对运动员在训练过程中成绩取得进步而给予及时鼓励, 就能使运动员时时刻刻处于适当的被激励状态, 才能使激励更好地发挥应有的功效。

第三, 奖励办法临时性, 奖励注重一时性, 忽视长久性。当前政府奖励表现出各市地方奖励差异较大, 政府奖励办法多临时性, 一般是在赛前或赛后临时制

定奖励办法。奖金多是一次性发放形式, 缺少考虑激励的连续性, 致使一次性的物质奖励不能发挥长效的激励效果。而且容易影响运动员的价值取向, 使运动员产生心理惰性影响正常训练和比赛, 甚至有的运动员名利双收后不思进取提前退役。

2)激励制度体系不健全, 缺乏配套的激励约束制度。

无论是物质惩罚还是精神上的批评, 合理、明确、适度的处罚制度对人们的行为会起到一定警示和鞭策作用, 处罚的目的是激励人们规范, 更正错误行为, 引导人们朝正确的方向努力前进, 避免脱离目标轨道^[2]。

广东省运动员违反纪律的处罚措施主要以批评教育、口头警告为主。各训练单位并没有针对运动员不同违纪行为给予针对性的惩罚措施, 而处罚又多是领导根据情节临时决定, 具有随意性。由于没有具体、详尽的竞训管理处罚制度, 难以对运动员起到警示和威慑作用。

3)激励相容性不够, 影响制度协同性功效。

现实社会中每个经济人都有自利的一面, 会以自身利益出发行事。如果个人利益与集体利益之间产生矛盾冲突, 出现“激励不相容”, 将不利于组织目标的实现^[3]。

当前广东省各训练单位给予在编训练运动员购买工伤保险和医疗保险, 但运动员外出就医必须请示报批, 而很多时候不能得到及时批复或不被批准。非尖子运动员受伤经常得不到及时治疗, 受重伤则可能遭受劝退, 劝退后运动员将无医疗保障。在运动员就业保障上, 每年省队退役有几百人, 虽有运动员退役职业转换培训班, 但只有少部分运动员有机会参加。

运动员刚入队时, 一切听从教练员的安排, 教练员灌输给运动员都是美好的愿景, 正处于运动水平提高阶段的年轻运动员, 并未想过退役后的相关问题, 把积极训练、参加比赛、获得名次放在人生追求的首位, 这与激励制度目标相一致。但随着运动员年龄渐长, 运动员则更多关注退役后的就业、医疗等, 于是出现有些大龄运动员即便尚有发展潜力, 还能获得较好运动成绩, 但考虑到大强度的训练容易受伤, 受重伤将被劝退役, 退役后无医疗保障、无好的就业安置等现实问题, 运动员训练积极性也随之下降, 逐渐与激励制度目标产生冲突, 出现激励不相容。一些有潜力的运动员提前退役, 造成竞技体育资源的极大浪费。

由此可以看出, 医疗制度和就业安置制度与运动员激励制度协同性不够, 导致运动员与竞技体育部门的利益产生矛盾冲突, 将无法调动运动员训练积极性。

4)制度存在漏洞, 导致无法可依。

人的机会主义倾向是经济主体的一个重要行为特征。制度产生后, 如果没有强有力的实施机制去监督

约束相关利益主体,就会出现理性经济人投机取巧,减少付出,以自身的利益为出发点去获取最大利益的机会主义行为^[4]。而模糊或缺失的制度则是机会主义行为的温床。如有的赛事奖金奖励制度规定:“集体项目的奖励,以决赛时到赛区报到人数发给领队,由领队根据运动员的具体情况进行评定发放。”这样不详尽的制度规定,确实容易导致一些机会主义行为。如访谈中就有运动员反映“项目的领队和教练员过于偏袒本地运动员以及尖子运动员,谁和领队关系维系得好,比赛奖金就会多发”,正是由于这种机会主义行为导致部分运动员利益受到侵犯,大大挫伤了运动员的训练及竞赛积极性。

虽然广东有高水平运动员可免试进入高校就学或参加高校高水平单招进入高校继续深造的政策,但访谈中却得知:存在一些在队训练的所谓尖子运动员成功被高校录取,但由于领队或教练员担心运动员训练时间得不到保障而导致运动成绩难以提高甚至下滑,而不让运动员进入高校学习。倘若运动员不听领队或教练员劝阻执意进入高校学习,教练员将可能以“不服从要求或不遵守纪律”等各种借口让运动员退队,被退队则意味着运动员将失去十几万元的一次性退役费。

由于没有运动员与管理人员解决纠纷及运动员去留的相关制度,导致领队和教练员拥有绝对的权力,他们可以随意开除运动员,运动员在训练队要完全听从他们的命令,运动员受到不公平对待也只能忍气吞声。因此,一些运动员在领队、教练员的威压下不敢执意进入高校继续深造。

5)缺乏有效监管,有法不依。

首先,在广东省人力资源和社会保障局与劳动局共同颁布的《运动员工资改革办法》中明确指出“运动员在国内外大赛中获得优异成绩可提前或越级晋升基础津贴。”但根据对某些运动员退役金的推算,广东并没有完全按照文件实施《运动员工资改革办法》。

其次,《广东省体育运动委员会关于转发人薪发[1994]12号文的通知》中提到,为了鼓励运动员在平时训练中更加努力训练,调动运动员的积极性,广东省设置了“平时训练奖”。但在年度考核后,只有一个基地对考核成绩优秀的运动员发放考核奖金。

第三,广东省先后颁布了《广东省关于进一步加强优秀运动队文化教育工作的意见(2006)》和《广东省关于深入贯彻落实〈关于进一步加强运动员文化教育和运动员保障工作的实施意见〉的通知(2011)》。为了切实提高运动员的文化教育,2015年广东省在全国率先提出了如果运动员的文化课成绩达不到一定要求,则停止训练、停止参赛甚至退出运动队的规定。

而通过调研得知的现实情况则是运动员在外比赛耽误了文化课,回到训练基地后从没安排过文化课老师进行补课,不管是学习成绩好还是差的运动员考试都及格。为了能让运动员顺利参加比赛,甚至有部分项目中心的管理人员在运动员考试时给运动员发考试答案,让运动员能够顺利通过文化课考试以参加比赛。

制度在实施过程由于人的机会主义行为可能会出现有损制度目的、功能的行为,如果没有相关的组织和机构约束惩罚这种行为,将直接影响制度功能的实现^[4]。因此,无论“平时训练奖励制度”还是“运动员教育保障制度”,设计多么美好,若缺乏专门监管机关和有效监督机制,在比赛成绩至上、只为眼前利益,也无法得到有效实施,导致制度形同虚设,难以达到预期目的。

3.2 提升广东优秀运动员激励制度绩效的建议

鉴于当前广东运动员奖励制度存在的问题,特提出如下的建议。

1)薪酬激励制度要适时、及时、公平。

激励制度要顺时而动,适应时代变化。根据制度的边际效应递减规律,任何制度都是在一定的生产力和技术水平下产生的,但随着社会经济环境的变化发展,制度也应做出适度调整,否则制度的激励效应就会逐渐降低^[5]。因此,运动员津贴制度也要与时俱进,应随着社会经济水平的发展,逐步提高运动员的工资水平和补贴标准。

激励应遵循及时性原则。比赛成绩奖励是对运动员平时辛苦付出的一种肯定,是自我价值的体现。运动员完成了训练中心的目标,训练中心肯定这种行为并给予奖励,从心理上调动运动员积极性。而且奖励得越及时,激励效果也越好。在比赛奖金发放上,相关部门应该提高办事效率,实现最佳激励效果。

广东省优秀运动员的激励制度要做到公平公正,多劳多得,才能起到正向激励作用。公平理论中认为人们会把所得的报酬与自身投入进行比较,当感觉投入与所得比例相当,就会产生积极的工作心态。而当发现个人的努力程度、付出劳动量以及经验知识与他人相同,甚至高于他人,但获得的报酬却不如他人时,心理上就会产生一种不公平感,进而影响其工作动机和积极性^[6]。因此,在运动员的报酬上,应适当拉开平时训练积极进步较大与表现一般、老运动员和年轻运动员、尖子运动员与普通运动员的标准,促进不同水平运动员的训练动机和积极性。

2)构建多种激励方式协同的奖励制度。

(1)训练过程与竞赛结果激励并重。虽然当前以竞赛成绩作为奖励指标来激励运动员具有一定的客观

性,但不应该只重视比赛的结果,以比赛成绩好坏做为奖励唯一标准,而忽视对运动员整体培养过程中的激励。因为过程性激励是从满足运动员被尊重和自我实现的需求出发,使运动员在训练过程中得到满足,从而更有助于运动员将激励转化为内部动力,产生更持久、更强烈的自我激励和训练积极性^[7]。为此,需定期对运动员的训练成绩进行考核,对成绩优秀、进步大的运动员给予奖励,就能起到更好的激励效果。

(2)一次性重奖和长期激励相结合。针对目前广东运动员奖励制度只注重一时性,缺少考虑激励的连续性问题,建议采用一次性重奖和终身奖励相结合的方式激励运动员,扩大激励效果。如在比赛奖励的実施中,可考虑第一次支付部分奖金,以后根据运动员平时训练表现以分期付款的方式奖励运动员,或退役后每月享受规定终身奖金等办法。一次性奖励与终身奖励两种激励方式相结合,能使运动员长期处于被激励的状态,使激励效果更明显。

(3)因人而异,按需激励。马斯洛认为人们在不同时间阶段有不同的需要,只有迫切的需求才能真正激励人们^[8]。因此,在当前广东省满足运动员基本物质需要基础上,须因人、因时而异地满足不同运动员需要,如刚入队的运动员,主要把积极训练、参加比赛、获得名次放在第一位,希望通过比赛证明自己,因此,制度设计上要突出精神上鼓励运动员努力训练,提高技术水平,在比赛中获得荣誉和成就感。而对一些训练年限较长的老运动员,应该从物质层面激励,更多地关注他们的医疗、就业等问题,解除他们的后顾之忧,才能使这些运动员一心一意、心无旁骛地训练、比赛。

3)制定明确、详尽的竞训管理处罚制度。

在运动员激励制度中,详细、明确、适度的惩罚制度是必不可少的,不能只靠口头批评教育或随机处理,否则容易导致运动员的行为失控,影响整体的训练环境与氛围。竞训部门应依据运动员特点制定专门的竞训管理规定,针对运动员不同的违纪给予不同的处理办法,明确告知运动员应该做什么、不该做什么,做了不该做的将受到何种惩罚,使运动员对自己行为后果有明确的预期,才能实现竞训管理处罚制度的激励约束功效。

4)建立、健全切实有效的监督制约机制。

强化奖金分配及发放监管,提高激励效果。首先,为了能让比赛奖励达到一定得激励效果,有关部门在制定比赛奖励政策时,应该在奖励文件中详细具体地

规定集体项目中主力队员和非主力队员的奖励标准。省体育局在制定好奖励文件后,应该让运动员了解当前的奖励文件内容,清楚具体的比赛奖金情况,增加监督的透明性;其次,体育局应该设立专门的奖励实施部门,负责奖励文件的拟定与及时发布、公开运动员奖励的评审程序、监督奖金的去向、获奖运动员信息存档等,审查核实比赛奖金发放额度及分配情况,保证奖励实施公平、公正、公开。

5)加强文化教育实施的监督保障力度。

广东省体育局加强对运动员文化教育的管理,各级训练单位应该把运动员文化学习成绩纳入运动员综合评价指标体系,贯彻落实文化成绩不达标者,不得参加比赛和向上级训练单位输送的制度;要将运动队文化教育工作纳入各级领导的考核范围,将运动员的文化学习成绩与训练成绩捆绑在一起,并制定相应的奖惩措施,切实与训练单位管理人员、领队、教练员的工作绩效挂钩,形成文化教师、教练员、领队互为一体的联合绩效报酬机制;鼓励优秀运动员进入高校继续深造,对考入高校的运动员进行核实和资助;定期对省优秀训练队的文化教育工作进行认真的监督和指导,对违规人员严惩不怠,避免再次出现管理人员、教练员给运动员考试答案和阻止运动员进入高校学习的机会主义行为。

参考文献:

- [1] 潘秋友. 论企业激励制度设计的理论与实践思考[J]. 中国石油和化工, 2009(7): 40-41.
- [2] 王昀博. 体育院校竞训管理制度激励机制研究[D]. 沈阳: 沈阳体育学院, 2010: 29-30.
- [3] 艾佳慧. 简约规则抑或复杂规则——婚姻法解释三之批评[J]. 法律和社会科学, 2013, 11(1): 267-290.
- [4] 袁庆明. 新制度经济学教程[M]. 北京: 中国发展出版社, 2011: 322.
- [5] 袁庆明. 制度效率的决定与制度效率递减[J]. 湖南大学学报, 2003, 17(1): 40-43.
- [6] 张鲲. 浅析亚当斯公平理论在企业薪酬管理中的意义[J]. 经营管理者, 2010(4): 98-99.
- [7] 姜朋芳. 论激励在现代企业人力资源管理中的作用[J]. 科技情报开发与经济, 2009, 19(22): 181-183.
- [8] 刘敏. 基于马斯洛需要层次理论的人力资源战略[J]. 大众科技, 2005, 86(12): 245-246.