

新时期高校体育管理人才的素质与培养^{*}

吴必强

(重庆大学 体育学院, 重庆 400044)

[摘要] 选拔、培养具有“超前”、“过硬”、“现代”三要素等综合创新素质的优秀人才担任新时期高校体育管理工作, 乃是高校体育管理工作刻不容缓的头等大事和当务之急。

[关键词] 新时期; 体育管理人才; 创新; 素质; 培养

[中图分类号] G647

[文献标识码] A

[文章编号] 1005-2909(2004)04-0115-03

About quality and foster of the university physical education management person of ability in the new period

WU Bi - qiang

(College of Sports Education, Chongqing University, Chongqing 400044, China)

Abstract: It is a matter of prime importance to foster the excellent person of ability, with the new ideas of lead, mastery, and modern and so on, to hold the post of the work of the university physical education management in the new period.

Key words: new period; the management person of ability in physical education; new ideas; quality; foster

一、体育管理人才的素质

本文所指的素质是在某方面具有超前能力的一种综合表现, 即能够最大优化地利用人、财、物、信息、时间等创造更大的社会效益和经济效益。这种综合表现能够展示出管理者创新的意识。也就是说, 新时期高校体育管理人才除具有良好的心理、生理素质和领导艺术外, 还必须掌握“超前”、“过硬”、“现代”三要素的综合创新素质, 即: 超前的管理方法、过硬的专业水平和现代的知识技术。

1. 超前的管理方法

懂得管理, 善于管理, 是每个管理者的基本素质。而超前的管理方法才是高校体育管理人才更必须具备的能力, 也是体现高校体育管理人才开拓进取精神的具体体现。这种超前的管理方法就是管理者在处理问题、规划发展时比一般的管理者站得更高, 看得更远, 敢于创新, 善于创新, 始终在行为方面领先于一般管理者。

管理的关键是人。只有掌握了超前的管理方法

的人, 才能够做一个处事不乱、临危不惧的管理者。前人说: “业精于勤, 荒于嬉。”掌握超前的管理方法没有捷径可走, 只有勤学、勤思, 广纳众家学说, 去粗取精, 去伪存真, 集众家之长于一身, 只有这样才能做一个知识渊博、事业成功的管理者。实现这一理想, 首先, 要忠诚党的教育事业, 按照党和国家的教育方针、政策, 讲政治, 守法规, 发挥自己的聪明才智, 扬长避短, 学好、做好管理工作; 其次, 要有“天下为公”的博大胸怀, 善用人, 用好人, 大力营造愉快的工作环境和氛围, 树立良好的人际新风气, 争取让人人都能体会到工作的满足和公平的竞争, 绝不任人为亲; 第三, 在一手抓思想品德、知识技术“软件”建设, 一手抓场地器材、师资结构“硬件”建设的同时, 要规划出长远的蓝图, 把当前任务、近期目标、最终目的——进行量化管理, 做到有章可循, 不以个人喜好开展工作, 减少工作的随意性和盲动性。

2. 过硬的专业水平

优秀的高校体育管理人才应具有过硬的专业水平, 这是他们自身素质的基本体现, 也是对广大群众

• [收稿日期] 2004-09-18

[作者简介] 吴必强(1958-), 男, 重庆人, 重庆大学副教授, 从事体育管理研究。

的一种良好的表率、示范作用,更是引导教师钻研业务、提高教学科研竞赛水平的一种无形的力量和保证体育工作质量的前题。过硬的专业水平不是指某一种狭隘的体育运动项目或纯专业技术,它包括体育管理的行政业务能力和体育专业知识水平两方面,二者缺一不可。熟悉业务,精通专业,是管理者从陌生走向成熟的标志。

任何一位刚刚接手管理工作的管理者都会对当前的工作充满热情、信心百倍,应该说这是一种良好的开端。但也有不少的管理者立功心切,总想尽快做出成绩,结果事与愿违,暴露出急功近利的毛病,对工作产生负面影响,导致工作杂乱无章。究其原因,主要是管理者心理因素不稳定、业务不熟悉、专业知识不过硬。此时管理者应采用自修与进修相结合的方法,弥补自己的不足,做一个业务熟悉、专业精通的优秀的学科带头人和管理者。

3. 现代的知识技术

根据未来体育事业的发展需要和深化体育科技体制改革的要求,体育资源必将实现体育信息社会化,充分体现信息的价值,真正实现自我支持和自我发展。管理者的创新源泉将来自于信息资源,而培养创新的意识需要管理者坚持不懈地学习与交流,实现知识的积累和“消化”。当今社会的进步与发展是如此的迅猛,如果管理者不能跟上时代的步伐,掌握现代的知识、技术,就很难取得进步,知识结构必然出现钝化,必将成为新一代的“科育”,更不用说能够“创新”,体现人才的价值。因此,一个优秀的高校体育管理人才必须是一位能够紧跟时代步伐、掌握现代知识技术、技能的“冲浪者”。他应该勤奋学习、尊重科学、善待人生、与人为善、严于律己、宽松待人、赏罚分明。

二、体育管理人才的培养

根据新时期高校体育管理人才的素质要求,未来的高校体育管理人才必须是理论基础扎实,技术水平过硬,能力强,素质高,具有创新精神、实践能力和开拓进取精神,能够把握事物的发展方向和新趋势,并且能够突破旧的管理观念、管理模式和管理规范,预测在体育领域可能出现的新情况和新问题的高级专门人才。高校体育管理人才能够改变一般管理者那种传统的、为保全自己的既得权力而根据个人意愿限制改革的旧观念。

1. 上级主管部门的培养

在上级主管部门选拔与领导任命前,需要对被

选中的管理者进行一段时间的考核和培养。综合考核其在思想道德品质、工作业绩、体育专业素养、管理水平、逻辑思维能力、组织能力以及群众基础等各方面的情况,然后根据工作需要进行必要的培养,使其初步具备高校体育管理人才所必需的基本素质与领导才能,为即将上任的工作打好基础。

要选拔、培养出具有敢为天下先的创新进取精神、不畏传统观念所束缚的优秀的高校体育管理人才,仅有一套承下启上、管理创新的选拔培训体系还不够,还必须制定出相应的选拔、评议、培训、自评和考核的细则,实行量化管理,才能培养出领导信任、群众满意、工作能力强、具有创新精神的管理者,使选拔、培养、任命管理者的工作形成良性循环。所以说,上级主管部门是主持、完善这项工作的核心;管理工作的量化管理则是对管理者工作业绩评定的法码、个人能力的要求。

2. 自我培养

管理者的自我培养是做好体育管理工作的重要环节。任何一位管理者都应该将自己培养成为本学科的带头人。他不但具有领导艺术、团队精神,而且还是品行皆优、意识超前的业务骨干。这就要求管理者要不断地进行自我研修,学会先进的科学知识,掌握最新信息,善于处理问题、解决问题,敢于创新,始终能够走在别人的前面。

做一个成功的体育部门的管理者和决策者,首先要创新意识的、平和的心态。这个创新,是全方位的创新。只要是不适应发展的方面,管理者都要尽可能及时地用创新的办法来解决,使组织内部的结构、价值观念适应外部的变化。平和的心态是指管理者对一切突发事件要能够把握大局,心态稳定,不浮躁。其次,要使自己的知识结构全面而过硬。作为管理者,不但要有管理才能,还必须有“一专多能”的专业知识。他既是体育管理部门的决策者,又是管理的执行者和信息的传递者。第三,要研究管理心理学,善于分析问题、解决问题。管理者所处的环境理应是一个温馨和睦的“大家庭”,每个人都是自由平等的成员。成功的管理者一定要学会控制自己的感情,时时注意冷静处理问题,善待同仁,做一个平易近人、处事果断的管理者。第四,学会调查研究的方法,时刻注意对人际关系变化发展的协调处理,只有充分了解本单位人员的特长,充分调动每个人的积极性,才能使大家体会到工作的成就与生活的满足感。第五,要加强自我管理,强调自我修养,提高自身素质,不计较个人得失。

作为高校体育部门的决策人、管理者,不能象泰勒把组织看作是“管理人员贡献头脑,操作人员贡献四肢”的简单机器,人为地将组织与个人分离,造成等级观念,使同仁之间情感疏远。相反,正如西蒙等人认为的一样,“组织乃是人群一连串决策活动的分化与组织”,需要相互的协作,共同组成一个有机体,把组织与人个融为“同一个战壕的战友”,产生巨大的凝聚力,才能实现既定目标。

3. 监督管理

建立监督管理制度,制定管理标准,定期考评管理干部,确定奖罚条例,是一种有效而必须的措施。这种措施能够监督管理者是否有滥用权力、徇私舞弊的个人行为,避免在“首长”负责制下的独断专行,排除异己,任人为亲,搞“一言堂”、“家长制”,防止产生贪污受贿的犯罪恶果,督促管理者善用权力,保证体育工作正常运行,阻止危害学校声誉、妨碍体育工作发展进步的不良行为。因此,上级领导必须对体育管理者进行严肃、认真、公正、准确的监督管理,实行赏罚分明、有错必纠、限期整改的方针。

三、结论与建议

1. 新时期高校体育管理工作必将朝着更快、更高、更强的方向发展。选拔、培养具有超前的管理方法、过硬的专业水平和现代的知识技术等综合创新素质的优秀人才担任高校体育管理部门领导,是高校体育赖以生存、发展和增强竞争力的基础投资。上级领导对此项工作的重视程度和投资大小直接体现出高校体育管理人才的优秀程度与工作业绩,体现出素质教育的质量。改变观念,重视对体育工作的投资,注重体育管理人才的培养,加速体育硬件建设的步伐,促进人才软件的优势组合,才能适应新时期体育发展的需要。

2. 超前的管理方法是高校体育管理人才必备的基本素质。人才价值的关键在于创新。创新是一个民族进步的灵魂,是国家兴旺发达的不竭动力,是高校赖以生存的源泉。高校一定要形成科学、系统、高效的创新人才选拔、培养体系;建立选拔、培养德、智、体、美全面发展的,知识、能力、素质协调统一的,具有创新精神和实践能力的高级人才的重要基地。

这样才利于体育管理人才的成长。

3. 过硬的专业水平是高校体育管理人才自身业务素质素质的体现,更是保证体育工作质量的前提。熟悉业务,精通专业,需要管理者自身的努力钻研,也需要上级主管部门提供学习、进修的机会,使其更快地成熟起来,成为学科建设的带头人,行政业务的决策人。

4. 现代的知识技术是高校体育管理人才通向未来的“门票”,是适应新时期信息社会高速发展的需要所必备的教学、科研与交流的工具。这不仅需要上级领导提供“高、精、尖”的“硬件”设施、体育经费的保证和支持,而且需要表明自身能力的“软件”系统支持,才能进行操作。

5. 培养高校体育管理人才的途径,必须是行之有效的组织培养与自我提高相结合的方法。首先要要求管理者具有强烈的工作积极性与愿望,其次要求通过群众评议,主管部门选拔、培养、考核,领导任命,再回到工作实践中检验,反复考验管理者的综合工作水平。在实行“能上能下”的干部聘任制的同时,要加大管理力度,促进管理者提高自身业务能力和专业水平。只有这样,才能培养出优秀的高校体育管理人才。

6. 对高校体育管理人才实行定期自评与考核,全面评定其在工作中的业绩。肯定成绩,纠正错误,限期整改,是上级主管部门必须坚持的一项监督管理的重要工作。

〔参考文献〕

- [1] 黄晓卫. 体育违法行为及其司法控制刍议[J]. 四川体育科学, 1999, (2): 3-8.
- [2] 方倩琳. 人才的价值在创新[M]. 中国教育报, 1999-07-01(4).
- [3] 全国体育院校教材委员会. 体育管理学[M]. 北京: 人民体育出版社, 1999. 10-200.
- [4] 吴必强. 普通高校体育管理人才的素质与思考[J]. 成都体育学院学报, 2002, (1): 60-61.

(责任编辑: 欧阳雪梅)