

●体育人文社会学●

国际体育组织人才培养规划与模式探索

邵峰,徐 嫦,徐晨博

(辽宁师范大学 体育学院,辽宁 大连 116029)

摘 要: 构建完善的国际体育组织人才培养模式,对推动我国体育事业现代化高质量发展、提升国际体育影响力和话语权及深度参与全球体育治理具有重要意义。运用文献调查法、案例分析法及逻辑推理法,基于“螺旋模式”下国际体育组织人才的培育、推送、晋升、回流4个阶段,研究发现:1)亟需加强政府、高校、协会及社会联动协调发展、搭建信息咨询和培训平台、运用多元化的后备人才储备手段;2)设立政府与非政府混合型主管部门并加强协调输送、加大政府主导的专业人才推送及社会场域下的人才派遣力度;3)畅通晋升通道、加强枢纽联结;4)增加政府部门和私营企业岗位数量、制定开放型管理体系与保障机制及确保经验知识的提升与流动,构建完整的国际体育组织人才培养模式。

关键词: 国际体育组织;人才培养;螺旋模式;模式构建

中图分类号: G811 **文献标识码:** A **文章编号:** 1003-983X(2023)10-0871-05

Exploration of Talent Cultivation Planning and Models for International Sports Organizations

TAI Feng, XU Chang, XU Chenbo

(College of Physical Education, Liaoning Normal University, Dalian Liaoning, 116029)

Abstract: It is of great significance to build a perfect training model for international sports organizations to promote the modernization and high-quality development of China's sports industry, enhance the influence and discourse power of international sports and deeply participate in global sports governance. Using literature survey method, case study method and logical reasoning method, based on four stages of cultivation, promotion, advancement and return of talents of international sports organizations under the spiral model, the study finds that: 1) there is an urgent need to strengthen the government, colleges and universities, and associations to promote the development of international sports organizations. 2) Setting up mixed government and non-government authorities and strengthening the coordination of transportation, increasing the government-led promotion of professional talents and the dispatch of talents in the social field. 3) Smooth promotion pathways and strengthen pivotal connections. 4) Increase the number of positions in government departments and private enterprises, develop an open management system and guarantee mechanism, and ensure the enhancement and mobility of experience and knowledge, so as to build a complete model for training talents in international sports organizations.

Keywords: international sports organization; personnel training; spiral mode; pattern building

《国家教育事业发展规划“十三五”规划》中强调培养国际组织人才具有重要意义,并对完善国际组织人才培养机制提出了详细要求^[1]。《体育强国建设纲要》指出:“加快体育人才孵化和引荐,制定全国体育人才发展中长期规划,实施高层次人才培养专项计划^[2]。”党的二十大报告指出:“我们要加快培养高质

量国际组织人才,积极、深层次的参与多方位全球治理,推动全球治理朝着更加公正可持续的方向发展^[3]。”国际体育组织亦称国际体育团体或国际体育机构,是具有国际性行为特征的体育组织,是2个或2个以上国家(或其他国际法主体)为实现共同的体育目的,在国际间开展体育活动,依据其缔结的条约或其他正式法律文件而建立的,有一定规章制度的常设性机构。全球体育治理作为全球治理不可或缺的一部分,国际体育组织作为全球体育治理的代理机构,一个国家在全球体育事业发展中发挥主导作用的大小、参与全球体育治理的广度和深度,既与该国的经济实力、体育开展状况有关,同时也将直接关乎一个国家体育综合实力高质量发展的速度和全面走向世界现代化的进程。因此,培养优质人才注入其中为其夯实人才基础既是该国综合实力的表现,也是大国应尽的责任与担当,同时国际体育组织人才担任的特殊职能体育外交官对

收稿日期:2023-08-10

基金项目:2023年国家体育总局决策咨询研究一般项目(2023-C-10);国家社会科学基金项目(20BTY040)。

第一作者简介:邵峰(1984~),男,吉林长春人,博士,教授,研究方向:国际体育组织人才培养、国际体育话语权。

通讯作者简介:徐晨博(1993~),男,山东莒县人,硕士,讲师,研究方向:国际体育组织人才培养,E-mail:xc993@163.com。

推动我国体育事业现代化高质量发展、加快建设体育强国、提升国际体育影响力和话语权及深度参与全球体育治理至关重要。

在国际化高层次人才培养范畴中,有部分学者如邵峰^[4]、李羽^[5]、刘俊甫^[6]等从着力提升国际体育话语权的立场对其进行探索和思考;张路^[7]、马家鑫^[8]等从国际体育组织与国际人才队伍等方面强调了国际体育组织人才的重要性;李庚全^[9]、钟秉枢^[10]等从体育外交与合作方面进行了深入研究,阐明人才队伍的基奠作用;刘晖^[11]、邵峰^[12]、陆姣姣^[13]等对国外优良人才培植经验及启迪对我国国际体育组织人才培养的路径研究及发展策略开展研究。目前,尚未出现学者对中国式现代化国际体育组织人才培养模式及完整的培养体系进行深入的思考与探索。本文将结合国际体育组织人才培养的域外实践,探索中国式现代化国际体育组织人才培养模式,完善我国国际体育人才培育、推送、晋升与回流的培养体系,为中国式现代化人才强国战略及体育强国目标提供理论参考与借鉴。

1 “螺旋模式”理论嵌入与问题提出

“螺旋结构”出自生物学的RNA的单螺旋结构和DNA的双螺旋结构,通过生物学“螺旋结构”的特殊形态与特征,被不同领域的学者们分化和融入了不同学科的不同领域^[14]。随着知识与学科的进化融合,多种“螺旋模型”理论被引用到人才培养领域中,例如朱玲的“双螺旋上升式”教学模式在培养药学复合型人才的应用^[15];王莹莹的地方高校创新“双螺旋”式软件人才培养模式探索与实践^[16];曾雨荪发表的三螺旋理论视域下国际传播人才培养的进路^[17],石林的基于四螺旋视角下的高等职业人才教育质量提升研究^[18];许礼刚的双创人才培养四螺旋协同驱动模式研究^[19]等。国外学者在国际体育组织人才培养学术研究及实践方面早有建树,理论基础研究成熟,涉及内容和领域较为广泛。一流的国际体育组织人才培养经验主要有国家统筹规划时间较早,重视程度较高,培养体系完善、注重专业领域的建设发展、高度重视国际体育组织人才培育及后备人才储备、培训内容丰硕多元、项目支持与保障制度开放、善于与国际体育组织高层保持友好往来,构建多方位人才输送渠道。目前,我国相关理论创新性前瞻性支撑性不足、国际体育组织人才培养范围狭窄及视野闭塞、后备人才储备动力不足^[20]、人才推送渠道狭小、持续晋升与国际体育组织枢纽联结不强,反映出我国选派机制与保障制度的保守、顶层设计统筹规划能力不足、培养体系及模式构建匮乏。鉴于“培育、推送、晋升、回流”4个阶段均需在前一阶段的基础上继续上升与发展,与“螺旋模型”在原来的基础上以新的形式重复上升,每一周期的终点同时是下一周期的开端,形成由无数圆圈衔接起来的无限链条,呈现出螺旋形上升运动的特点相契合。通过理论借鉴,将“螺旋模型”的结构和特征与国际体育组织人才培养相结合,有效衔接“培育、推送、晋升、回流”4个阶段及各阶段对应的体系及制度,形成一个完整的国际体育组织人才培养模式,高效衔接的同时呈现上升发展。

2 基于“螺旋模式”下国际体育组织人才培育

2.1 政府、高校、协会、社会联合协同发展

目前我国国际体育组织人才培养重心政府在职人员,随着全球化发展趋势,国际交往越来越密切,全球秩序的发展已不再是一个或者几个国家的单向输出,时代的更迭也意味着需求的变化,作为竞技体育第二集团大国,在国际组织的人数和高层的官员屈指可数,与现阶段我国的综合实力和国际地位明显不符,与时代发展需求不符。单一的人才培养和输送距离我国发展战略目标还有很大的差距,只有将政府、高校、协会、社会联动协同培养国际体育组织人才,才能全方位、多层次的培养出国际体育组织高质量人才,输送到不同领域的国际体育组织中,推动中国式现代化体育强国建设、保障我国利益的同时提升我国国际影响力与话语权。充分发挥政府主体、学校核心和社企关键作用尤为重要,政府基于国家发展战略高度,为国际体育组织人才培养设计相关方案,给予政策、财政与资源的支持和保障,积极促进高校、协会和社会的人才培养合作,并为政府、协会、社会 and 高校合作提供更加完善的机制^[21],平衡各方的利益需求。培养具备“政治、专业、人文、管理、认知、身心与审美”核心素养的国际体育组织人才是政府、高校、协会、社会联动发展的动力及目标。

2.2 提供专业的信息资讯和培训平台

2.2.1 专业信息共享及咨询平台的建设

掌握国际体育组织相关信息的多少是影响职位申请成功与否的关键,故而为申请国际体育组织职位的国民提供时事的信息服务至关重要。瑞士^[22]、德国等国家比较重视信息的获取和分享,外交部门将获得的第一手资料下发和散布于各大平台,供广大群众参考及为意向者提供国际体育组织就业的机会。并且通过高校论坛、招聘会和相关机构交流会等形式就国际体育组织信息进行宣传和交流,包括分享相关职位信息,招聘要求和薪资待遇可使国际体育组织申请程序透明及简化,优化繁琐和复杂地申办程序。显然我国在这一阶段有了很大的进步,如2019年参加国际体育组织任职及后备人员共来自40多个单项协会的50余名学员。学员们将围绕国际形势与中国特色大国外交、国际奥林匹克运动发展情况及国际组织任职人员如何发挥作用、国际体育场合中的政治敏感问题、国际体育发展趋势和任职人员应注意的问题、国际礼仪与礼节、参与全球治理、走进国际组织等话题进行学习和探讨^[23]。在国际体育组织人才培养问题上,出现培养视野过窄,渠道较窄,培养途径过于单一,群众基础薄弱的问题,没有充分利用自身优势与信息工具去吸引更多的人才投身国际体育事业。

2.2.2 专职对接协调机构的建立

政府部门通过建立国际体育组织就业信息咨询中心,跨部门及机构合作成立非政府型国际体育组织咨询中心向意向者提供国际体育组织就业信息咨询和职业发展援助。为提升就业咨询和职业发展援助效率,如我国设有国家体育总局对外体育交流中心,职责之一是承担总局系统外事干部的培训、教育工作,此部门的工作经验定能为咨询服务提供宝贵的经验^[24];北京市国际体育交流中心的主要职责是主导国际体育事务交流。北京市体育竞赛管理和国际交流中心的主要职责是主办本市体育比赛的活动管理和筹备、同时承担体育竞赛裁判员队伍管理工作、承办市体育局下发的所有体育竞赛活动、负责落实与各国或各地区的体育组织建立联系并开展相

关合作工作^[25]。以上单位均具备为公众提供国际体育组织相关的就业信息和就业指导的条件,但涉及范围较少,同时也反映出我国在专职对接协调机构建设方面存在的不足与短板,上述的有利条件大多服务于体育领域的公职人员,并未面向群体公民及工作范围针对的群体少,增加相应的机构建设对推动我国国际体育组织人才培养的发展具有重大意义。

2.2.3 专业性服务机构的扩展

首先职业培训的对象及方式极为重要,我国国际体育组织人才分布于政府、企业、高校、社会人群及国防外交,经资料统计显示,我国国际体育组织人才培养主要是针对政府公务员人群,学校开设国际体育组织学院也处于萌芽阶段,据不完全统计设有国际体育组织专业院校仅有北京体育大学,设有国际体育组织专业的高校仅有9家,分别是北京体育大学、上海体育学院、华东师范大学、广州体育学院、重庆师范大学、山东体育学院、天津体育学院、西南科技大学和南京体育学院,人才基础较为薄弱。政府主导的培训项目及内容比较局限,视野狭窄,这也是我国国际组织人才发展进程较慢的主要原因。根据不完全统计显示,2010年、2012年、2013年国家体育总局人力资源开发中心分别举办国际体育组织能力素质及英语交流系列培训,讲座人为鲁培新、沙祖康、徐亚男、任小萍、陈恳、周文重等;主要针对总局机关公务员、国际体育组织任职人员、“优秀中青年专业技术人才百人计划”培训对象、高层次体育人才培养及后备人、直属单位外事、竞赛以及相关人。培训内容包括中国外交战略、国际形势研判、国际组织任职、对外交往技巧、礼仪与礼节等。自2019、2020、2022年^[26]国际体育组织任职及后备人员培训的学员共计50余名,分别来自国家体育总局机关、项目中心和单项协会等60余家单位,培训形式和内容雷同,邀请专家有于再清、杨树安等。上述项目的开展丰富了我国公务员的国际知识与能力,但是深度及远度仍需提升,国际体育组织人才培养的路径需进行改进与革新。

2.3 多元化的后备人才储备方式

众所周知,国际体育组织人才的选拔和岗位晋升会优先考虑相关国际组织和机构工作经验丰富者,因此,通过丰富多样的项目援助为申请者积累丰富的国际工作经验和提升相应的国际组织工作能力,为其国际体育组织就业奠定坚实的基础具有重要作用。人才培育初级阶段的项目包括实习、联合培养及进修等。实习项目主要面向在校学生,为其提供国际体育组织实习机会与资助。近年来我国对实习项目展开了一系列的举措,国家留学基金管理委员会成立于1996年,为大力支持全国普通高校学生到国际组织进行实习,为国际体育组织和高校之间建立相关项目合作派遣的学生及自行申请获得实习机会的学生提供资金支持,资助期限为3~12个月,主要资助到重点国际组织实习^[27]。联合培养项目主要针对特定专业的培养对象而设立的,针对性与指向性较为明确。据不完全统计,设有中外联合培养项目的高校有北京体育大学、广州体育学院和南京体育学院,以北京体育大学为例,涵盖了其余学校合作培养项目,与芬兰、西班牙、英国、法国、捷克、荷兰等在雪场管理、体育赛事解说和资源制作、运动人体科学、法语、足球教练及裁判、体育教育、篮球和体育产业等领域进行合作,培养人数在10~20人左右,4~5年。进修项目主要包含学位进修

和学术研究等多种形式的国际体育组织人才培养项目,是一种与特定院校建立合作、并将理论与实践相结合的人才培养方式。目前建立进修项目的学校有北京体育大学、广州体育学院、西南科技大学、南京体育学院等。如广州体育学院与英国威尔士三一圣大卫大学于2021年12月签署硕士联合培养项目以来,采取“1+1+1”培养模式,双方互相认可课程安排和学分、相互授予学位,共同培养具有国际化视野及全球竞争力的综合型体育高端人才。同时还与韩国、英国委内瑞拉、美国、泰国等国家建立了进修项目合作。

总体来看,我国国际体育组织人才资助项目广度及深度不足,合作渠道闭塞,合作项目过少,资金来源狭窄,人才孵化对象涉及政府、企业、高校、协会、社会人士等不同群体的范围较小,与需求导向原则不符^[28]。

3 基于“螺旋模式”下国际体育组织人才推送

3.1 设立混合型主管部门,加强协调输送

国家体育总局人事司作为我国国际体育组织人才事务主管部门,负责对接牵头落实国际体育组织人才派遣和相关事宜管理工作,主要包括输送派遣国际体育组织任职人员,资料报审和牵头协调。据统计,当前我国在国际体育组织中任职人员共有374位,但在关键岗位或决策层面的任职人数却相对较少。通过官网数据统计,目前我国在国际奥委会及入奥的各国国际单项体育组织高层的任职人数为21人,占总人数的4.2%,涉及的国际体育组织仅有13个;而欧美等西方发达国家的任职人数为246人,占比高达49%。国际奥委会作为全球最大的国际体育组织,所有成员共106名,其中3人来自中国奥委会,与美国、俄罗斯、西班牙的在位人数相同并列第3,仅次于瑞士和英国。数据说明我国在跨领域协调和输送派遣方面合作力度不够,输送渠道狭窄,政府与其他领域合作通道受限,政府部门对于国际体育组织信息掌握不够,缺乏特定专业人才,覆盖领域较小。除国家体育总局统揽国际体育组织人事工作以外,并未设立“专门服务机构”,关闭了除政府部门以外的人才对接、协调和分工通道。

3.2 加强政府—协会联动协调的专业人才推送

2021年12月,国家体育总局发布的数据显示,我国体育在国际平台上深入合作的“朋友圈”不断扩大,与200多个国家和地区建立了长远发展的体育合作关系^[29]。但在2021年,我国在各大国际体育组织担当要职的仅有20余人^[30],如于再清、李玲蔚、张虹、刘国梁等人,我国国际体育重心着重在竞技运动训练上的合作上,对于因项目、平台合作完成的国际体育人才输送极少,与200多个国家和地区建立的合作关系不符。近年来,通过多方不懈努力,2018年12月,驻瑞士洛桑的联络点中国奥委会正式成立,驻洛桑联络处的建立对中国奥委会与国际体育组织加强合作、推动中国体育高质量发展和体育外交具有重要作用^[31]。丰富多样的合作项目与路径,非常有益于人才推送,在现有的国际体育组织人才合作项目的基础上,持续发展新的合作项目,例如,可以借助“一带一路”发展扩充与新建我国国际体育人才合作项目,同时充分利用“金砖国家”“上合组织”“中国—东盟”“中国—中东欧”“中国—拉美”等多边合作关系开创新的国际体育组织人才项目,拓展合

作领域,也可通过借调、交换和交流发展合作项目,联动政府—协会形成推送主力,在人才强国视域下进行运动员转型、建立国际体育组织人才库,加大国际体育人才推送力度,确保输送渠道畅通。

3.3 社会场域下的人才派遣

社会场域下的人才派遣主要是通过与非政府国际体育组织和混合型国际体育组织之间建立联系,搭建社会场域的国际体育组织人才输送桥梁。社会场域下的国际体育组织市场庞大,规模较广,人才需求门庭若市。全球化发展驱动下,国际社会的团体组建是机遇的同时也是挑战,国际社会下的生产关系,需在提升自身发展的同时争取进入和融合到更大的关系网当中。如留学人群笼络,一带一路、金砖国家、区域联动发展,人类命运共同体,性别平等,国际援助平台,加强联结疏通,由被动转向主动,积极争取合作机会。如2017年,IBFB&R(全称IBF Belt & Road Region/IBF一带一路区域组织)正式成立;中华全国体育总会于1952年成立于北京,是中华人民共和国的全国大众体育组织,是依法成立的非营利性的社团法人^[32]。上述落户社会型国际体育组织和国内外各种类型的国际体育组织均可在我国国际体育组织人才推送上进行助力,我国充分利用中国热点和现有的国际体育组织合作资源进行人才推送的效率仍有待提升。社会型机构还可利用自身开放的优势进行人才输送,如经验丰富的国家通过资金投入换取国际体育组织席位的渠道进行人才输送,瑞士的非政府培训机构为意向者提供国际组织就业指导服务进行专业的培训指导等,手段多元,形式多样,均可进行借鉴和学习。

4 基于“螺旋模式”下国际体育组织人才晋升

加强枢纽联结,畅通晋升通道至关重要,在晋升阶段,国际体育组织内部人员之间、国际体育组织在职人员与本国政府之间和我国政府与国际体育组织高层或整个组织之间保持友好联结和牢固的合作至关重要,因此,建立专属的网络信息交流平台极为必要。首先,促进国际体育组织职员间的相互沟通与交流,可为国际体育组织职员晋升打下良好的人脉基础;其次,信息交流平台的建设为我国国际体育组织在职人员与政府主导推送的后备人员之间提供了对话的保障;最后,我国政府与国际体育组织高层或整个组织之间保持友好联结为晋升创造了基础条件。对此,为能加强国际体育组织内部人员之间、国际体育组织在职人员与本国政府之间和我国政府与国际体育组织高层或整个组织之间联系,应在建立的基础上进行创新符合时代需求的信息交流点和多样化的交流手段。例如,校友会、交流会、访谈会和研讨会等也是求职者和国际体育组织职员建立直接联系和沟通的有效手段,我国政府和各部门机构也可借此汲取全球国际体育组织的新动向、新理念和新知识,有的放矢的与国际体育组织取得联系及加强合作,为我国国际体育组织职员晋升夯实基础、筑牢铺垫。

5 基于“螺旋模式”下国际体育组织人才回流

5.1 增加政府部门和私营企业岗位数量

《国家体育总局外派体育技术人员管理规定》指出公派职员结束派遣工作回国后,所在单位在接收到人力中心的派遣

结束通知函后,恢复其国内薪资,妥善安排其回国职位。但其中回归人员工资调级、晋职、职称评定等,与在职人员同等对待,在岗位通道狭窄的情况下,容易因其待遇及岗位供求等问题而导致人才流失^[33],为此,基于“螺旋模式”为有效吸收回归人才,开放同等职位的同时增加不同领域的岗位数量均将国际体育组织工作经验纳入其中,达到鼓励回流消化的目的。解决政府部门接收回国职员问题的同时,我国应利用好公共服务和私营经济相互促进的优势,开拓回归人员的就业市场,同时搭建了政府部门与私营企业合作的桥梁。目前,我国政府部门与私营企业的相互合作机制还存在较大的缺陷,导致人才流通不顺畅,人才对接层层中断,岗位数量供应不足,不利于人才回巢循环流通。同时网络信息平台搭建不完善,关于国际体育组织人才、政策、回归的就业机会和前景信息发布较少,关于就业交流、定向招聘和提前工作方面缺乏专门部门负责与对接。

5.2 制定开放型制度体系与保障机制

我国国际体育组织人才输送的核心部分是公务员派遣。2004年5月,国家体育总局发布《国家体育总局外派体育技术人员管理规定》,规定指出:国家体育总局人事司作为外派人员工作结束回归的管理部门,委托国家体育总局人力资源开发中心负责外派职员的派遣和管理工作。第一,人力中心提供国际第一手资料,具体需求和发展趋势;国家体育总局运动项目管理中心及相关单位负责落实候选人名单,由人力中心与候选人所在单位进行联系,征求意见,由国家体育总局审核批准并安排派遣。第二,项目中心或相关单位不能在规定的期限内提供候选人,人力中心将面向社会公开招聘体育专业技术人员。2009年,为使体育技术人员的财务管理工作更加规范和合理,保证派遣人员的国内外相关待遇,提高外派体育技术人员和派出单位的积极性^[34]。为稳定外派体育技术人员队伍,国家体育总局发布了《外派体育技术人员待遇和财务管理办法》,为外派人员进行资金补贴和相关工作进行管理^[31]。在派遣人员管理和保障机制方面支撑性较足,进一步提升了国际组织外派人员的权益保障和福利待遇。但仅在公务派遣人员之间起作用,还缺乏联结社会企业领域,联结派遣程序繁琐,开放外派工作管理与保障机制至关重要,既可以提高各领域各部门推送人才的积极性,又打造政府社会企业一体化的保障机制,对国际体育人才输送和回流具有重大意义。

5.3 加大人才吸收回流力度

“螺旋模型”下的人才吸收回流、再教育是将国际体育组织人才视作领导人才的重点培育对象,为他们提供晋升职位的信息和资源,例如提供课程培训、进修机会和高层职位信息,使其具备更高的国际体育组织人才知识和素养,为竞争更高的职位奠定坚实的基础。“螺旋模式”下的人才回流是将自己在国际体育组织积累的知识和经验带回国内,为后备人才培养提供有价值的参考资料和经验总结。我国在国际体育组织任职返回就业延续方面须加强重视,将其任用到更高领导职位、相关业务岗位上和不同领域的国际体育组织当中,使其将国际体育组织中的经验和知识发挥更大的作用,彰显其更大价值,实现人才和知识同时储蓄和流动,完成国际体育组织知识和经验的更替和交迭,在一定程度上解决了结束即失业

的重大问题和人才散落的现象。在派遣机制不完善的大环境下,人才供应不足以支撑时代发展需求,需政府部门提供资金的同时还需加大对人才的重视,加大思政教育的同时政策优待也是人才吸收的关键。

6 结语

新时期在建设体育强国,推动体育高质量发展,探索中国式现代化体育新道路的背景下,加强我国国际体育组织人才的培养、输送、晋升及回流,输送高质量的体育人才到国际体育组织中任职及发挥作用,对我国在国际舞台讲好中国故事、传播好中国声音、传达好中国方案,贡献大国智慧、树立大国形象、体现大国担当,助力提升中国的软实力、国际影响力及国际体育话语权,参与全球体育治理等具有重要作用和积极意义。然而我国当前在国际体育组织人才培养方面,首先,需完善政府、高校、协会及社会协同培养机制,加大的信息咨询及培训力度,运用多元化的后备人才储备手段;其次,提升政府与非政府混合型主管部门协调管理效率,加大融合政府主导人才推送方式,拓展社会场域派遣渠道;再次,畅通晋升通道,加强国际体育组织职员间、职员与政府间及政府与国际体育组织间联结;最后,增加政府部门和私营企业岗位数量以达到吸引回流目的,制定开放型管理体系与保障机制,充分汲取回流人员的知识及经验等。为此,本文提出基于“螺旋模式”下国际体育组织人才培养方案、多元化培养方式及举措,以推动我国国际体育组织人才高质量发展,为加快体育强国建设和中国式现代化发展提供理论基础及做出积极贡献。

参考文献:

- [1] 国家体育总局.体育总局关于印发《“十四五”体育发展规划》的通知[EB/OL].(2021-10-08)[2023-06-14].https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2021-10/26/content_5644891.htm.
- [2] 国务院办公厅.国务院办公厅关于印发体育强国建设纲要的通知[EB/OL].(2019-08-10)[2023-03-25].https://www.gov.cn/gongbao/content/2019/content_5430499.htm.
- [3] 共产党员网.中国共产党第二十次全国代表大会[EB/OL].(2022-10-16)[2023-03-25].<https://www.12371.cn/special/20da/bg/>
- [4] 高英哲,张也,王小凡,等.中国体育国际话语权:历程、挑战及提升策略[J].吉林体育学院学报,2022,38(2):50-55.
- [5] 李羽.我国在国际体育组织中话语权提升策略研究[D].北京体育大学,2012.
- [6] 刘俊甫,张杨.国际体育组织中国话语权的现状及提升策略研究[J].体育世界(学术版),2018(10):81-82.
- [7] 张路,郑凯,郑非.我国国际体育组织任职人才队伍状况及对策[J].沈阳体育学院学报,2010,29(4):22-24+30.
- [8] 马家鑫,王子朴.区域性国际体育组织及“一带一路”沿线国家和地区体育组织构建[J].中国体育科技,2020,56(6):83-90.
- [9] 李庚全,柏媛媛.“一带一路”建设中的国际体育合作构想探究[J].北京体育大学学报,2019,42(1):8-16+77.
- [10] 钟秉枢,张建会,刘兰.新时代中国体育外交面临的问题与对策[J].北京体育大学学报,2018,41(2):1-8.
- [11] 刘晖,李忠昊,邵峰,等.国际体育组织人才培养国际经验及启示[J].体育文化导刊,2022(5):1-7.
- [12] 邵峰,王思媛,王小凡,等.我国国际体育组织人才培养的现实困

境及发展策略[J].西安体育学院学报,2022,39(4):425-431.

- [13] 陆姣姣,贾文键.德国国际组织人才培养与输送的“螺旋模式”研究[J].比较教育研究,2021,43(12):79-89.
- [14] 黄瑶,马永红,王铭.知识生产模式Ⅲ促进超学科快速发展的特征研究[J].清华大学教育研究,2016,37(6):37-45.
- [15] 朱玲,胡志军,阿有梅,等.“双螺旋上升式”教学模式在培养药学复合型人才的应用[J].中国医药指南,2012,10(32):662-664.
- [16] 王莹莹,张利华,魏波,等.地方高校创新“双螺旋”式软件人才培养模式探索与实践[J].实验技术与管理,2019,36(5):37-41.
- [17] 曾雨荪,王海刚.三螺旋理论视域下国际传播人才培养的进路[J].出版广角,2022(14):86-90.
- [18] 石林,梅强.基于四螺旋视角下的高等职业人才教育质量提升研究[J].中国成人教育,2015(18):97-99.
- [19] 许礼刚,周怡婷,刘兴龙.双创人才培养四螺旋协同驱动模式研究[J].中国职业技术教育,2022(25):76-80.
- [20] 葛美琴,张彦秋,孟媛,等.我国冰雪后备人才培养之应然进路:体教融合[J].湖北体育科技,202140(5):467-470.
- [21] 苗滩弋,刘华荣,姜宇翔,等.基于人才培养视角的体育产教融合政策支持体系构建[J].湖北体育科技,2020,39(5):402-405+414.
- [22] 闫温乐,张民选.向国际组织输送人才:来自瑞士的经验与启示[J].比较教育研究,2015,37(8):107-112.
- [23] 国家体育总局.2019年国际体育组织任职及后备人员培训班[EB/OL].(2019-12-10)[2023-03-25].<https://www.sports.cn/cydt/cmxx/2019/1210/302505.html>.
- [24] 国家体育总局.国家体育总局对外体育交流中心主要职责[EB/OL].(2011-11-19)[2023-03-25].<https://www.sport.gov.cn/jlzx/n5612/c664944/content.html>.
- [25] 北京市体育竞赛管理和国际交流中心.北京市体育竞赛管理和国际交流中心单位简介[EB/OL].(2021-06-10)[2023-03-27].<https://www.bjac.org.cn>.
- [26] 国家体育总局.2022年国际体育组织及后备人员培训班[EB/OL].(2022-11-23)[2023-03-28].<https://www.sport.gov.cn/n315/n20067006/c24962310/content.html>.
- [27] 国家留学网.国家留学基金管理委员会机构介绍[EB/OL].(1996-10-02)[2023-03-28].<https://www.csc.edu.cn/>.
- [28] 徐刚.确立与WTO相适应的体育人才培养新观念[J].湖北体育科技,2004(2):148-149.
- [29] 中华全国体育总会网站.坚持合作共赢开放战略 构建体育对外交往新格局[EB/OL].(2022-09-26)[2023-03-29].<https://www.sport.org.cn/gasc/2022/0926/416377.html/>.
- [30] 新京报.中国体育界近20人在国际体育组织担任要职[EB/OL].(2021-06-10)[2023-04-11].<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1702151489603307154&wfr=spider&for=pc>.
- [31] 国家体育总局.中国奥委会驻瑞士洛桑联络处正式启用[EB/OL].(2018-12-10)[2023-03-26].<https://www.sport.gov.cn/dyxx/n5175/c885401/content.html>.
- [32] 国家体育总局.“一带一路”国际体育节在北京启动[EB/OL].(2017-09-04)[2023-03-25].<https://www.sport.gov.cn/n20001280/n20745751/n20767277/c21369922/content.html>.
- [33] 国家体育总局.关于印发《国家体育总局外派体育技术人员管理规定》的通知[EB/OL].(2007-10-18)[2021-04-05].<https://www.tyrc.org.cn/a/gjrcjl/zcfg/2007/1018/397.html?1690269241859>.
- [34] 国家体育总局.财政部国家体育总局关于印发《外派体育技术人员待遇和财务管理办法》的通知[EB/OL].(2009-05-11)[2023-04-25].<https://www.tyrc.org.cn/a/gjrcjl/zcfg/2009/0624/398.html>.