



企业职工体育在文化大繁荣背景下的持续发展路径 ——以上海市漕河泾新兴技术开发区为例

裴新贞¹, 刘倩¹, 陈震¹, 李燕¹, 周慧康¹, 马淑琼²

摘要: 采用文献资料法、专家访谈法、问卷调查法、数理统计法, 通过对上海市漕河泾新兴技术开发区企业职工体育的开展情况进行调研分析, 认为企业职工体育应贯彻以人为本、以塑造企业文化与社会文化为目标的指导思想, 采取政府引导、企业组织、社团管理的运作模式, 探索资金、场地、人力资源整合方式, 营造积极健康的舆论影响, 使新时期的职工体育随着文化大发展大繁荣的热潮走向持续健康发展的新道路。

关键词: 上海; 企业; 职工体育; 文化; 发展路径

中图分类号: G80-05 文献标志码: A 文章编号: 1006-1207(2013)02-0066-06

Sustainable Development Path for Enterprise Staff Sports under the Background of Cultural Prosperity
—— Taking the Example of Shanghai Caohejing Hi-tech Park

PEI Xin-zhen¹, LIU Qian¹, CHEN Zhen¹, et al.

(Xuhui Bureau of Sports, Shanghai 200030, China)

Abstract: By the methods of literature study, expert interview, questionnaire and statistics, the article analyzes the development of enterprise staff sports in Shanghai Caohejing Hi-tech Park. It concludes that enterprise staff sports should be people-oriented and be based on the guiding ideology of aiming at creating enterprise culture and social culture. The operation mode of government guidance, enterprise organization and society management should be adopted so as to seek for the integration method of fund, field and human resources and create a positive and healthy public opinion influence for the sustainable healthy development of staff sports in a new era of cultural development and prosperity.

Key words: Shanghai; enterprise; staff sports; cultural; development path

“十七届六中全会”吹响了文化大繁荣大发展的号角, 开启了中国社会发展的新阶段, “十二五”规划首次明确提出要“推动文化产业成为国民经济支柱性产业”, 将文化产业提到了前所未有的高度。胡锦涛总书记在党的“十七大”报告中指出: “当今时代, 文化越来越成为民族凝聚力和创造力的重要源泉, 越来越成为综合国力竞争的重要因素, 丰富精神文化生活越来越成为我国人民的热切愿望……要更加自觉、更加主动地推进文化大发展、大繁荣, 就必须拓宽我们的视野和思路, 确立推进文化发展和繁荣的崭新理念, 掌握文化发展和繁荣的规律。”

目前我国文化产业产值在 GDP 中的比重只有 3% 左右, 未来的增长空间巨大。发展体育事业是文化大繁荣中的一部分, 并日趋发挥举足轻重的作用。企业职工体育是群众体育的重要组成部分, 是企业的发展过程中不容忽视的重要环节。企业职工体育活动的开展能够全面提高职工身体素质, 调动职工的积极性, 对丰富职工业余文化生活、营造企业文化氛围、建设和谐企业、构建和谐社会具有重要意义。

本研究以上海市漕河泾新兴技术开发区为个案, 基于企业职工体育组织、管理、参与的有关调研资料, 对企业职工体育组织管理现状等方面进行深入分析, 为企业职工体育的

持续发展提出相应的路径, 促进企业职工体育在文化大繁荣背景下的持续发展。

1 研究对象与方法

1.1 对象

上海市漕河泾新兴技术开发区(以下简称“漕河泾开发区”)企业。

1.2 方法

1.2.1 文献资料法

通过上海图书馆、上海体育学院图书馆、中国期刊网等途径查询有关职工体育的各类文献资料。

1.2.2 专家访谈法

对漕河泾开发区企业协会职工体育工作方面的负责人以及开发区部分企业有关负责人进行访谈, 并走访有关专家教授。

1.2.3 问卷调查法

针对漕河泾开发区的企业, 制作、发放调查问卷。问卷主要对企业职工体育开展现状进行调查。向企业负责职工体育活动的工会、行政等有关部门负责人发放问卷 20 份, 回收 18 份, 回收率为 90%。

收稿日期: 2013-02-10

基金项目: 2012 年上海市体育社会科学决策咨询研究项目(TYSKYJ2012010)

第一作者简介: 裴新贞, 女, 助理研究员, 主要研究方向: 体育管理、人体科学。

作者单位: 1. 上海市徐汇区体育局 科研培训中心, 上海 200030; 2. 上海体育学院 经济管理学院, 上海 200438



1.2.4 数理统计法

运用 excel 软件对问卷数据进行统计、分析。

2 企业职工体育的有关理论

2.1 企业职工体育的有关概念

关于职工体育的定义学术界的说法莫衷一是,卢元镇(2002)教授认为:职工体育是厂矿企业、事业机关等单位的职工,以健身娱乐为主要目的,根据业余、自愿、灵活、多样的原则开展的体育活动。本研究主要针对企业职工体育,与职工个人自发进行的体育活动相区分,故本研究认为,企业职工体育是指企业主导组织下的,以企业职工为参与主体,以健身娱乐为目的而开展的业余、自愿、灵活、多样的体育活动。

2.2 企业职工体育发展的历史进程

2.2.1 初始时期的曲折发展(1949-1992年)

1949年新中国成立后,为适应社会主义建设需要与国防需要,党和国家领导人就把群众体育事业提上日程。此后,经历了“大跃进”时期的阻滞、60年代的恢复、70年代动乱时期的破坏,直至党的“十一届三中全会”后,职工体育在计划经济体制下才得到了长远发展。

这一时期,职工体育开展的主要手段是行政命令,大多数的体育行为都是政府行为。开展职工体育必须经各级工会审批通过,开展的活动也多以大规模的集体活动为主,如职工运动会、工间操等,具有典型的计划经济体制特点。

2.2.2 转型时期的探索发展(1992-2001年)

1992年开始,社会经济体制的转型引起社会各行业的改革,职工体育在改革浪潮中进行了一系列的探索,期间遇到不少问题,但总体还是进入了快速发展期。计划经济体制向市场经济体制的转换面临诸多方面的变化,职工体育的参加对象、目的、特征、活动内容和空间形式都发生了变化,意味着我国职工体育的管理体制、运行机制也应随之变化。在此期间,党和国家加强了对职工体育法律法规的引导,1995年国家出台的《全民健身计划纲要》指出:“国家机关和企事业单位要加强职工体育工作,因人、因时、因地制宜,开展形式多样、健康文明的职工体育健身活动。”随后,《全民健身条例》、《国民体质监测工作规定》、《普通人群体育锻炼标准》等此类相关文件相继出台,我国职工体育也随之得到了快速发展,职工体育的参与人数、发展规模与日俱增,各项工作也更加规范系统化。

这一时期职工体育经历着改革转型阶段的茫然,随着社会经济的快速发展,逐步摸索着职工体育组织管理的新道路。在管理主体、经费来源、活动内容等方面上逐步摆脱单一化特点,探索多元化的发展道路。

2.2.3 全民健身深入开展下的蓬勃发展(2001年至今)

随着社会主义市场经济的深入发展,新经济组织和新社会组织不断涌现,广大职工从原来的“单位人”逐步转变为“社会人”,传统的任务式、指令式、大规模、正课时间的职工体育已经不能完全适应、满足职工特别是非公企业职工体育锻炼的需求。自2001年北京申奥成功,全民健身在全国范围内掀起热潮,为职工体育的蓬勃发展提供强劲的助推力。以上海市为例,2001年起,上海市施行了《上海市市民体育

健身条例》。该条例就机关、企业、事业单位、社会团体和其他组织职工体育活动开展要求做了明确规定。2004年,颁布《上海市全民健身发展纲要》,主要推行“人人运动行动计划”。2011年,制定并推出了全国第一部地方性全民健身实施计划《上海市全民健身实施计划(2011-2015)》。这部实施计划强调了全民健身的两类关键群体,其中之一就是职工群体。实施计划同时明确规定:职工要坚持工间(前)操制度,创新活动方式,开展“一企一操、一企一队、一企一赛、一企一会”活动,吸引广大职工参与健身。这些政策规定使各级部门、各单位、社会团体、协会的工作有法可依,使职工体育工作的开展有章可循。

这一时期主要有以下特点:一是职工体育从过去单一的、行政式的组织和管理模式向宣传健康的生活工作理念、科学的健身方法转变,向宣传、引导、服务转变,重点提高职工健身的意识,培养职工体育活动的兴趣;二是职工体育活动从由工会单一推进向多方联动、协同推进转变,逐步形成工体联合、上下联动、条块联手的工作格局;三是职工体育工作从单纯开展体育活动向树品牌、建队伍转变,形成职工体育社会化、市场化、品牌化的新模式。

2.3 文化大繁荣、大发展背景下的企业职工体育

2011年10月18日,中国共产党第十七届中央委员会第六次全体会议通过《中共中央关于深化文化体制改革推动社会主义文化大发展大繁荣若干重大问题的决定》,吹响了建设社会主义文化强国的历史号角。体育作为文化的重要组成部分,是与人类文明相伴相生的一种独特文化现象,成为推动社会发展和人类进步的重要力量。面对着文化大繁荣大发展的历史机遇,推动职工体育持续发展符合社会主义文化大发展大繁荣的需要,也是满足广大职工日益增长的文化需求的客观体现。

目前我国职工体育工作的现状还不能完全满足文化大繁荣大发展的要求,也与职工日益高涨的体育健身需求存在一定差距,发展方向不甚明确、具体措施实施不力。文化大繁荣、大发展要求企业职工体育抓住发展机遇,营造体育氛围,发扬文化特色,创新管理方式,使广大职工通过丰富的体育活动增强身心健康,加强对企业的归属感与团队凝聚力,从而也促进企业文化的渗透与企业的可持续发展。

3 企业职工体育开展现状与发展路径——以漕河泾开发区为例

3.1 漕河泾开发区企业概况

上海市漕河泾新兴技术开发区是国务院批准设立的经济技术开发区、高新技术产业开发区和出口加工区,位于上海西南部,地跨徐汇区和闵行区两个行政区,现规划面积14.28 km²。开发区形成了以电子信息为支柱产业,以新材料、生物医药、航天航空、环保新能源、汽车研发配套为重点产业,以高附加值现代服务业为支撑产业的产业集群框架,拥有中外高科技企业1500多家,其中外商投资企业500多家。50多家世界500强跨国公司在区内设立90多家高科技企业,2011年开发区实现销售收入完成2331.6亿元,工业总产值1178.8亿元,地区生产总值(GDP)752.5亿元,进出口总额179亿美元,单位面积经济效益在全国开发区名列前茅。



根据2010年统计,开发区共有从业人员约14.05万人,其中从事高新技术产业的员工约11.03万人,占总数的78.5%,大专及以上学历人员数超过6万人,占总数的45%,其中博士1 539名、硕士10 499名,留学归国人员2 417名,外籍人士871名,已成为上海乃至全国高学历、高素质人才最为集聚的人才高地之一。

3.2 开发区企业职工体育开展现状

3.2.1 管理现状

漕河泾开发区最初的职工体育是由有条件并愿意开展职工体育活动的企业自行组织开展,企业与企业之间没有沟通交流,范围只限于各自企业内部。随着体育健身休闲的深入人心,职工迫切需要通过大范围内的体育活动来提高自身素质,与其他单位及本单位职工加强交流。为了满足企业职工健身需求与企业自身建设需要,漕河泾开发区企业协会承担起组织体育活动的工作,通过整合资源,对各企业的职工体育开展进行积极引导、统筹管理,各企业工会、行政部门组织职工参与。

3.2.1.1 统筹组织,引导参与

由开发区企业协会搭建企业同场竞技的运动平台,每年通过企业协会,将会员单位与企业组织起来,组织参赛队伍,统一参加协会组织的开发区内职工体育嘉年华活动。上百家企业得以同场竞技,形成一个以赛交流的运动平台。协会成功举办过多次篮球、足球、乒乓球、羽毛球、高尔夫球、象棋、围棋、桥牌、健身跑、电子竞技和拔河等项目丰富、形式多样的体育活动与比赛。在协会的统筹与企业的组织下,园区内万名职工踊跃参与各类体育活动,极大丰富了职工业余文化生活,推动了园区内企业全民健身活动的开展。

3.2.1.2 打造品牌,增强影响

在企业协会的不断創新下,园区各项体育活动逐步做大做强。近年来,协会开拓思路,将过去各项分散的、单项的体育赛事联接起来,形成一个全年统一的、系列化的体育赛事活动。将开发区企业体育赛事活动列入开发区“瞩目漕河泾 创新文化节”活动之中,努力打造瞩目漕河泾的品牌,实现把体育与文化相结合、把企业职工的业余文化生活与开发区倡导的创新文化相结合的目标,从而提升了系列体育赛事倡导的团结、和谐、健康、向上、快乐、拼搏的文化理念,走出了一条特色的群众性文化体育活动之路。以2011年度的“瞩目漕河泾 创新文化节”体育系列活动为例,共历时212天,先后开展电子竞技、拔河、篮球、乒乓球、羽毛球、网球6个比赛项目和1项职工体育研讨会,吸引了区内200多家企事业单位,近14 000名员工参与。除了内部打造精品赛事品牌以外,开发区连续3届冠名了市、区体育局主办的长三角电子竞技比赛,使开发区的企业体育活动走出漕河泾,参与了市级体育赛事活动。开发区发展总公司还以“漕河泾开发区”冠名了上海市第十四届运动会、上海市第一届市民运动会、徐汇区第六届运动会等大型赛事,加强了开发区与体育的紧密联系,也不断激发着职工参与体育运动的热情。

3.2.1.3 市场运作,专业高效

职工体育要坚持公益性、群众性原则,同时也要积极

探索市场化运作方式,走可持续发展道路。从2009年起,企业协会改变了园区体育赛事传统组织方式,将各项体育赛事的组织工作委托给专业的体育服务机构承包实施。体育公司将赛事活动实行市场化运作,找社会赞助商,与专业媒体合作,拓展开发区企业体育市场。这样,开发区的系列赛事活动更加专业规范,大大提高了赛事的竞技水平,提升了赛事的观赏性,扩大了社会媒体的关注力度和社会影响力,吸引了更多区内企业与广大员工参与,进一步调动了参赛人员的积极性,增强了开发区的凝聚力与吸引力。

3.2.1.4 整合资源,多方合作

多年来,开发区在推动职工体育发展方面,不仅先后投资兴建了多座会所、网球场、篮球场、羽毛球场等运动场所,而且还十分重视调动社会各方面的积极性,整合与利用社会的体育资源。如得到徐汇区体育局支持,使开发区大学生创业创新园的青年员工获得了价值数万元的体育健身器材捐赠;与政府和一些体育机构洽商合作,充分利用开发区周边地区已有的体育文化设施、场地和专业体育教练员队伍;还通过开发区内企业冠名的方式举办了多项文化体育赛事,不仅解决了活动经费问题,还宣传了企业,推进了园区体育活动的可持续发展。

3.2.2 开展情况

本研究向20家开发区企业发放调查问卷,包括国有企业、集体企业、私营企业与三资企业(即中外合资经营企业、中外合作经营企业、外商独资经营企业)。回收问卷18份,回收率90%。此外,对部分接受问卷调研的企业进行走访,细致了解职工体育开展的情况。

3.2.2.1 机构设置

通过对回收的开发区企业开展职工体育管理机构设置的调查结果显示,在接受调查的18家企业中,通过工会或者行政部门对职工体育进行组织管理的有15家企业,占调查数量的83%,企业通过内部社团或俱乐部对职工体育进行组织管理的有7家企业,占调查数量的26%,其中,4家企业有以上两种管理机构。从中可看出,目前开发区绝大多数企业是通过工会或行政部门对企业职工体育进行组织管理的。

3.2.2.2 活动内容

通过对18家企业进行调研的体育活动类型的调查结果可以看出传统的职工体育活动“工间操”已经逐步在园区中销声匿迹,体育竞赛成为最受职工欢迎的体育活动,其次为组建体育社团俱乐部、开展其他体育休闲活动。

3.2.2.3 活动目的

企业开展职工体育活动的目的一般是从企业和员工两个方面来考虑的,从调查结果可以看出,大部分企业开展职工体育活动是为了提升企业团队凝聚力,使员工能够更好地为企业创造价值,同时可以达到丰富职工生活、丰富企业文化的目的。

3.2.2.4 开展项目

通过对园区职工体育项目开展状况的调查,结果显示,羽毛球、乒乓球这两项易于开展且普及率较高的运动项目最受欢迎,其次为篮球、足球。除此之外,开发区企业还组织员工进行电子竞技、拔河、跳绳、踢毽子等体育项目。

3.3 企业职工参与体育运动的需求

漕河泾开发区的企业多数为新兴微电子产业、光电子产



业、计算机器软件产业和新材料产业,这些企业的员工以掌握高精尖技术的新型人才居多,平均年龄在30岁左右。员工每天的工作内容基本上是坐在电脑前进行研发或者其他脑力劳动,其对体育运动的需求比较强烈。工间操等传统的体育运动项目已不能满足员工的体育需求,年轻的员工追求新潮、高效、充满活力与挑战性的体育活动。企业开展职工体育不仅可以使他们的身心从工作中得到缓解,达到强身健体的目的,更能够提高工作效率,增强团队合作能力。

3.4 存在的问题与不足

3.4.1 开展频次不足

从企业开展职工体育活动频次的调查可以看出,企业每月开展1~2次体育活动居多,3次以上的企业占总调查企业的1/3。可见企业职工体育开展尚不够频繁,每月开展次数尚不能满足员工强烈的体育需求。

3.4.2 经费来源单一

企业开展职工体育活动的经费主要来源于企业自身出资,部分企业向职工收取少量费用,还有部分企业得到上级管理部门、政府、协会、总工会等有关机构的资金支持。

由此可见,企业开展职工体育的经费来源主要还是依赖自给自足,资金渠道较为狭隘,市场化运作的意识不强,只有1家企业通过赞助获得经费。

3.4.3 活动场所不足

场地是影响职工体育活动顺利开展的一项关键因素,在调研中发现,大部分企业表示缺乏活动场地。在使用的有限场地中,大部分企业选择公共体育场馆或经营性体育场所,两者的比例都占到了38.9%,27.8%的企业有自身专用的体育场馆,选择社区体育设施、学校体育场馆的分别占22.2%、16.7%。

3.4.4 指导人员缺乏

在对企业的问卷调研和访谈中,超过一半的企业表示在体育活动中缺乏指导人员,多为职工自身进行体育活动。通过人员指导,将帮助职工更容易地掌握运动技能,预防运动损伤。指导人员的缺乏,在一定程度上影响着职工体育活动开展的质量。

3.5 企业职工体育在文化大繁荣背景下持续发展的路径

企业职工体育的发展,关系到企业职工体质的增强、健康水平的提高和生活质量的改善,同时关系着企业的整体活力和市场竞争力,是现代文明、健康、科学的重要标志之一。在文化大繁荣背景下,伴随着经济高速发展、文化产业能级不断提升,职工体育也应走向持续发展的新路径。结合漕河泾开发区的调研情况,本研究认为,企业职工体育应贯彻以人为本、以塑造企业文化与社会文化为指导思想,采取政府引导、企业组织、社团管理的运作模式,探索资金、场地、人力资源整合方式,营造积极健康的舆论影响,使新时期的职工体育随着文化大繁荣的热潮走向持续健康发展的新道路。

3.5.1 贯彻以人为本、以塑造企业文化与社会文化为目标的指导思想

3.5.1.1 充分满足职工的体育参与需求

随着社会体制由单位制转向社会制,职工也由单位人变

为社会人,在社会文化不断发展的今天,职工的体育参与需求也相应变化,个体的、单一的体育活动和内容已经远远不能满足职工的需求。职工越来越倾向于多元的活动方式和内容,参与体育活动的目的逐步由强身健体向增进交流、陶冶情操、丰富生活的方向转变。鉴于此,职工体育应该首先贯彻“以人为本”的指导思想,从职工角度出发,充分满足职工多样的体育参与需求,使职工体育活动成为相互沟通、促进交流、休闲娱乐的有效途径。一方面,做到参与人群的扩展,吸纳更多各行各业工作者参与职工体育,将原先的主体人群范围从公务员、国企职工、园区员工向楼宇白领、私企员工、农民工等群体扩展;另一方面,将活动项目由广播操、三大球向网球、羽毛球、飞镖等更具个性化与时尚潮流的运动拓展,吸引更多的职工参与休闲时尚的体育活动。

3.5.1.2 将职工体育与企业文化塑造紧密结合

企业文化是企业的无形资产。在当前市场竞争日趋激烈的形势下,企业要实现可持续健康发展,除了要有能成功的业务产品和商业模式外,更重要的是打造一支高素质、积极向上、充满激情的职工队伍,营造一个勇争第一、高效执行、追求卓越的企业文化氛围。体育活动作为精神文化生活的主要体现,在促进职工对企业的感情、改善人文环境、增强企业凝聚力方面起到积极的作用。组织各类文体活动,为职工强身健体和思想情感交流架起了沟通的桥梁,同时激发了员工奋发向上、勇于拼搏的斗志。在一定程度上,培育了团结和谐、齐心聚力,符合企业和谐发展的先进文化氛围,为推动和谐建设的不断发展,提供了强大的思想保证、精神动力和智力支持,对企业的文化建设起到了潜移默化作用。职工体育活动应从企业的实际出发,与企业文化塑造紧密结合,开展有特色、有意义、真正符合企业需求的职工体育。

3.5.1.3 将职工体育与社会文化塑造紧密结合

在文化大繁荣大发展的背景下,社会文化面临着历史发展机遇。职工体育作为体育大文化现象的重要分支,也成为推动社会文化发展的积极力量。新时期的职工体育,应与社会文化塑造紧密结合,将积极、健康的形象融入社会文化繁荣发展的浪潮中,在全社会营造起运动健康的良好氛围。

3.5.2 采取政府引导、企业组织、社团管理的运作模式

3.5.2.1 政府发挥支持、引导、宣传作用

职工体育是全民健身的重要组成部分,是政府的公共服务职能之一,也是构建和谐城区、和谐社会的一大路径。职工体育是“终身体育”概念的体现,是政府的一项公共服务工作,是和谐城区建设过程中必须予以重视与支持的内容。职工作为纳税公民,政府应该提供必要的支持与引导,出台有关政策,将职工体育作为公共体育服务产品的一部分,提供职工体育交流平台,开展公共体育产品配送与体育指导服务、健身信息服务等,积极为企业职工创造便利的健身环境。《上海市全民健身实施计划(2011-2015)》提出,“机关企事业单位坚持工间(前)操制度,广泛建立职工体育健身团队,开展经常性的职工体育健身活动和体育竞赛,在职职工每人每周参加一次以上体育健身锻炼,每年参加一次以上体质测试,掌握一项以上科学的体育健身锻炼方式。”并且,由上海市总工会、市体



育局重点推出“上海职工体育健身四季大联赛”成为政府行为下的职工体育交流展示平台,积极引导全市职工参与体育活动,扩大了职工参与度和覆盖面。联赛依托优势资源,发挥行业特色,以工体联合、市区联动、条块联手为办赛模式,推广“三操”(广播操、工间操和健身操)和“三球”(篮球、足球、乒乓球)体育健身活动,同时,在体育活动、健身项目、团队组织等方面精心打造一批市、区、基层单位职工体育品牌,为职工体育的持续发展提供了有益的支持、引导与宣传。

3.5.2.2 企业发挥组织、激励、保障作用

职工体育活动开展得好坏关系到企业的整体精神面貌与未来发展,因此企业必须在职工体育活动中发挥积极作用。企业应加强对于职工体育的理解与重视,将职工体育活动纳入企业管理范畴,坚持职工体育与促进企业生产、培养企业精神、塑造企业形象、提高企业文化相结合,将职工体育工作紧贴企业各个生产时期的实际,发挥体育在企业经营和改革中的特殊功能。企业需组建相关部门或设立工作人员,对职工体育进行有计划的组织协调,以服务职工为方向,根据企业自身状况最大限度地给职工以激励,并为职工体育的开展提供物质、资金、精神保障,使职工体育在轻松愉悦的环境下开展,真正使职工从中得到利处,从而转化为对企业的回报。

3.5.2.3 社团发挥管理、沟通、协调作用

随着社会、经济的发展,职工体育的行政包办管理方式必然要逐渐淡出,由内部转向外部,即回归社会。所以职工体育必将与社会体育相结合,使职工体育向社会化和产业化方向发展,其管理和服务职能将逐步归于社团组织。这一模式符合社会主义市场经济的要求,它可以强化职工体育的群众基础,挖掘职工体育的社会功能和经济功能。不少国家都是通过俱乐部或体育协会来组织开展职工体育活动的。如瑞典由全国性的公司体育协会领导,通过万余家俱乐部具体组织职工体育活动。又如美国、日本等没有全国性职工体育统一组织,由各单项协会、老年运动员协会、长跑者协会等群众组织,吸收职工参加体育活动。目前,我国发挥职工体育组织管理作用的社团大多为单项体育协会,也有如漕河泾开发区企业协会性质的社会团体,但它们大多依赖于上级行政机关或有关部门,没有取得独立的地位和自主的权利。随着社会的发展,社会团体应进一步实体化,形成成熟的体育社团组织体系,逐渐承担起职工体育的管理与服务职能。在这方面,“上海淮海楼宇体育促进会”的探索非常有意义,通过民间团体的身份,为促进淮海路办公楼白领体育健身活动起到积极的作用。促进会是以“健康楼宇”为文化理念的公益性社团,成立于2006年,由普华永道、安利、杜邦、陶氏等在区域内有影响力的企业发起,根据区域经济和文化的特點,针对楼宇职工的特定人群开展体育活动,是探索区域性楼宇职工文化发展的一种创新尝试。

3.5.3 探索资金、场地、人力资源整合方式

3.5.3.1 探索多元筹资途径

为促进职工体育健康有序持续发展,应探索多元化的筹资手段,职工体育的品牌化规模化开展,单靠企业自身的力量是远远不够的,应走多元发展、多方投资、自主化与

多元化相结合的筹资发展道路。一方面,企业将独立出资与市场化、产业化运营相结合,寻求市场合作机会,吸引赞助资金;另一方面,可通过丰富的体育活动吸引职工支付一部分费用,筹集活动资金,此外,还可依托政府、总工会提供的各类免费或低费用的活动平台,开源节流。

3.5.3.2 合作共享场地资源

目前,运动场地不足是职工体育活动开展的一大瓶颈,大部分企业依靠公共体育场馆或经营性体育场所,这成为职工体育持续开展的一大制约因素。在有限的场地资源条件下,职工体育活动的开展需要深层挖掘、合理利用园区场地资源,如建设多功能的体育场地设施,利用楼宇条件开设室内体育场地,建设外墙攀岩等设施,最大程度利用有限资源。此外,更重要的是应加强整合社区、学校场地资源,解决场地缺乏的燃眉之急。企业可就近与社区有关的文体活动中心,以及社区内开放体育场地的学校建立紧密的联系机制,合作共享场地资源,有效利用就近的体育场地与设施。

3.5.3.3 整合体育指导服务

缺乏体育指导服务也是目前职工体育开展过程中的一大问题,职工大多没有专人进行体育指导,仅仅依靠自身运动习惯进行体育活动,这不利于职工体育的科学发展。鉴于此,应向有关体育行政管理机构、体育社团、社区寻求指导服务资源,由体育局及其下属全民健身管理部门、体育总会及其下属单项体育协会、社区体育指导站及有关社会体育指导员组成体育指导服务团队,整合资源,为职工提供科学化、多元化的体育指导服务。同时,通过有关机构的指导员培训,在企业中培养出具有领军性质的社会体育指导员,扎根企业,更方便地指导企业职工开展体育活动。

3.5.4 营造积极健康的舆论影响

除了以上三大方面的积极作用外,媒体舆论也是新时期职工体育持续发展的助推因素。通过大众媒体的影响力与舆论效果,促使政府、企业、社团、职工更好地开展职工体育活动。大众传媒的加入不仅对职工体育、全民健身、体育文化、企业文化、社会文化起到积极的宣传作用,同时也对职工体育的开展起到监督作用。

4 结论

4.1 我国职工体育历经半个世纪的发展变迁,管理模式、活动类型、开展项目等内容都发生了深刻的变化。文化大繁荣、大发展要求企业职工体育抓住发展机遇,营造体育氛围,发扬文化特色,创新管理方式。

4.2 在对漕河泾开发区的调研发现,开发区企业协会承担起组织体育活动的工作,通过整合资源,对各企业的职工体育开展进行积极引导、统筹管理,各企业工会、行政部门组织职工参与。在对园区企业的问卷调研中发现,企业多通过工会或者行政部门对职工体育进行组织管理;体育竞赛成为最受职工欢迎的体育活动;大部分企业开展职工体育活动是为了提升企业团队凝聚力,同时可以达到丰富职工生活、丰富企业文化的目的;羽毛球、乒乓球这两项易于开展且普及率较高的运动项目最受欢迎;活动开展尚不能满足职工的体育需求,存在着资金、场地、指导等方面的问题。



4.3 企业职工体育应走创新发展的新路径。首先,贯彻以人为本、以塑造企业文化与社会文化为目标的指导思想,充分满足职工的体育参与需求,将职工体育与企业文化、社会文化塑造紧密结合;第二,采取政府引导、企业组织、社团管理的运作模式,政府发挥支持、引导、宣传作用,企业发挥组织、激励、保障作用,社团发挥管理、沟通、协调作用;第三,探索资金、场地、人力资源整合方式,探索多元筹资途径,合作共享场地资源,整合体育指导服务;第四,营造积极健康的舆论影响。

参考文献:

- [1] 姚雪. 企业文化视角下的北京市外资企业职工体育发展研究[D]. 北京体育大学, 2008.
- [2] 卢元镇. 社会体育学[M]. 北京: 高等教育出版社, 2002, (8): 106
- [3] 黄滨, 付振亚. 试探企业体育文化发展策略[J]. 2011, (1)
- [4] 刘雁, 刘锴. 我国职工体育发展历程回顾[J]. 搏击·体育论坛, 2010, (2)
- [5] 刘风云. 北京市高新技术企业职工体育管理模式的研究[D]. 北京体育大学, 2008.
- [6] 周建军, 仇军, 樊恒学. 我国“单位体育”的过去和未来[J]. 体育学刊, 2004, (9)
- [7] 兰自力, 郑旭旭, 蔡传明. 我国三资企业职工体育现状调查与发展对策研究[J]. 北京体育大学学报, 2006, (6)
- [8] 邱永诚. 从经济视角考察群众体育与竞技体育的协调发展[J]. 体育科学研究, 1993, (4)
- [9] 杨定吾. 职工体育在塑造企业文化中的地位及功能[J]. 南京体育学院学报, 2009, (9)
- [10] 张少云, 徐振兵. 浅析新中国职工体育的发展及其未来趋向[J]. 体育科学研究, 1992, (4)
- (责任编辑: 陈建萍)

本刊获评“2012 中国国际影响力优秀学术期刊”

2012年12月26日,中国学术期刊(光盘版)电子杂志社、中国科学文献计量评价研究中心与清华大学图书馆联合在国家会议中心发布了《中国学术期刊影响因子年报(2012版)》和《中国学术期刊国际引证报告(2012版)》,以及首份全面评价我国学术期刊国际影响力的名单——“2012年度中国最具国际影响力学术期刊”和“中国国际影响力优秀学术期刊”。本刊获评“中国国际影响力优秀学术期刊(人文社科类)”。

本次共评出209种“中国国际影响力优秀学术期刊”,其中人文社科类34种,本刊排名第十三。

据中国知网统计,本刊的机构用户总计4479个,如美国哈佛大学、芝加哥大学、哥伦比亚大学,英国大英图书馆、剑桥大学、牛津大学、爱丁堡大学、利兹大学,德国科隆大学,澳大利亚国家图书馆、墨尔本大学,日本国会图书馆,韩国国立中央图书馆,新加坡国家图书馆、国立图书馆,台湾立法院国会图书馆、中央研究院、中央大学等,遍布13个国家和地区;个人读者分布在14个国家和地区。

此次发布的“中国国际影响力优秀学术期刊”名单,是依据《中国学术期刊国际引证报告(2012版)》,按2011年度国际他引总被引频次和国际他引影响因子等指标排序,并经40多位国内外期刊界专家评定后,从680种人文社科类备选学术期刊中遴选出的TOP 5%-10%的34种期刊。

本刊能够入选,是广大作者、专家共同努力的结果,也是国内外广大读者支持的结果,在此衷心地感谢你们!