



高校体育志愿者组织和管理机制

吴玲敏, 张建新

摘要: 通过文献资料法、对比分析法, 揭示了高校体育志愿组织中面临的诸多问题, 提出了在高校建立分层管理机制的可能性与必要性, 同时还指出高校志愿管理部门要采用多渠道的培训体系, 建立和完善体育志愿制度化建设, 更新激励机制以及在志愿服务过程中注重反馈机制运用, 从而提高体育高校志愿服务的整体水平。

关键词: 高校; 体育; 志愿者; 管理机制

中图分类号: G807.01 文献标识码: A 文章编号: 1006-1207(2009)01-0101-03

Organization and Management Mechanism of the Sports Events Volunteers in Universities

WU Ling-min, ZHANG Jian-xin

(Hunan Institute of Engineering, Xiangtan 411004, China)

Abstract: By the methods of literature study and comparative analysis, the paper reveals the problems faced by the organizations of university sports events volunteers. It discusses the possibility and necessity of establishing a tiered management mechanism in universities. It points out that a multi-channel training system should be adopted by the university volunteer administrative departments. It suggests setting up and perfecting the volunteer system for sports events, renewing the inspiration mechanism and laying stress on adopting the feedback mechanism in the course of volunteer service so as to promote the overall level of the service.

Key words: university; sports; volunteer; management mechanism

1 前言

随着现代社会的不断发展, 志愿者服务工作正以其突出的社会作用和大众影响力受到各国政府和社会的普遍重视, 它已成为现代文明社会不可缺少的组成部分, 为推动人类发展、社会进步和社会福利事业发挥着重要作用和广泛影响。

我国志愿服务起步于上世纪80年代, 经过30多年的发展, 我国志愿服务组织经历了从无到有、从少到多过程, 取得了引人瞩目的成绩。

根据中国慈善发展论坛发布的消息, 截止到2008年11月4日, 我国注册的志愿者人数达到了5 000万, 体育志愿者作为志愿者队伍中的其中一支, 在大型赛事、社区健身服务方面发挥着积极作用, 特别是2008年第29届北京奥运会的成功举办, 体育志愿者功不可没。然而, 相对于一个有13亿人口的大国来说, 我国志愿者队伍无论数量还是服务的社会化程度与发达国家相比, 均存在明显的差距。

高校作为培养人才的摇篮, 拥有丰富的人力资源, 据最新的资料显示: 目前我国高校在校大学生人数达到1 738.8万, 位居世界第一。大学生不仅具有较高的文化素质和专业技能, 同时又有宽松的课余时间和良好的体能素质, 十分适合做各种性质的体育志愿服务。但是, 由于我国传统的人力资源管理制度远不能适应国际化的需要, 我国高校体育志愿者组织中仍存在很多亟待解决的问题。

2 我国高校体育志愿者组织存在的问题

2.1 缺少健全的法律法规

随着高校志愿者组织的内容日趋丰富、方式日益多样、成效日渐显著, 党政部门和社会机构对于志愿者组织资源的使用也越来越普遍。然而到目前为止, 我国还没有一部关于体育志愿者服务的国家级的法律法规, 而西方发达国家例如美国和日本分别与1973和1998年通过了《志愿服务法》和《特定非营利活动促进法》, 德国也早在1964年制定的《奖励志愿社会年法》。法制化环境的缺失显然影响了我国高校志愿服务组织健康快速地发展。

2.2 活动缺少资金投入

我国现处于经济建设初期, 资金相对不足, 国家对高校体育志愿者服务专项资金投入少。目前, 高校体育经费的筹集渠道单一, 主要以国家财政拨款为主, 社会筹集难度较大。高校体育资金主要用于高水平运动队的运作, 真正用到志愿者服务的资金少之又少。缺少资金后志愿组织缺少长期的计划安排和和活动, 工作设施不能保障, 甚至影响了参与者的积极性以及志愿者的素质和工作效果。

2.3 组织的自主性不足

自从团中央1990年发起开展青年志愿者行动以来, 志愿服务始终与政府发生着密切的联系。从我国志愿服务的现

收稿日期: 2008-10-14

基金项目: 湖南省教育厅课题 (07C226)

第一作者简介: 吴玲敏 (1978-), 女, 硕士, 主要研究方向: 体育教育训练学. Tel: 13187223557. E-mail: wulingmin627@126.com.

作者单位: 湖南工程学院 体育教学部, 湘潭 411004



状看,志愿服务组织始终依附于政府,自主空间不大,独立性不足。目前我国高校体育志愿服务主要由学校党政部门、体育职能部门和学生会共同管理,党政部门与志愿者组织设置高度同构,志愿者组织的组织性和社会水平较低。由于缺乏自主性,行动部门难于充分发挥其自主组织协调和推进志愿组织的功能。

2.4 策划工作缺乏创新

目前,我国高校大多数志愿者工作大多隶属于学校团委、体育职能部门以及学生会共同管理,以社会的组织形式开展日常运行工作。各高校团委负责了众多社团的组织管理工作,在有限的人力、物力、财力的情况下,志愿者工作难得得到应有的估计,缺乏应有的自己投入和管理创新,无法调动志愿者的工作积极性,很难达到应有的工作目标;其次,高校在志愿活动组织,缺少应有的项目拓展与开发,活动开始之初大都能够积极响应,但固定的活动内容单一、活动方式在经过一个阶段的工作后活动参与积极性受到了一定程度的影响,志愿者流失现象局部显现。

2.5 活动主体的自我价值未得到充分的体现

根据马斯洛需要理论:人的最高需要不是物质上的需要而是自我实现的需要。大学生参加体育志愿服务,一方面是为了丰富自己的阅历,增加才干;增强与人沟通能力,培养团结协作,另一方面志愿者也想通过服务来传递爱心,把自己的所学奉献给社会,从而获得精神充实、实现自我。

目前,高校志愿者活动还没有为学生提供参与社会活动、融入社会大环境、实现自我人生价值的机会。志愿者的活动范围还是局限在学校及周边地区,活动辐射面狭窄;其次,志愿工作大多还停留在简单的服务性工作上,志愿者很难在活动中找到自我认同感,体现自我价值。

3 建立和完善高校志愿服务管理机制

3.1 实行分层管理机制

目前,我国高校志愿者工作尚存在很多问题,比如许多公益性活动中因为对招募来的志愿者岗位安排较粗,人数测算不准,致使许多志愿者工作量不足难以充分发挥作用,还有一些志愿活动中,因为志愿者岗位对个人能力的挑战较小,从而挫伤了志愿者尤其是大学生体育志愿者工作的积极性。因此,如何做到既要赋予志愿者一定的自主权,充分调动他们的积极性和创造性,又要保证他们按照预定的目标开展工作便是摆在高校至于体育志愿管理者面前难题。借助于国外的先进经验,建立分层管理的志愿者管理制度是当务之急。分层管理制度指根据不同人年龄、性别、兴趣、职业、特长等,对不同的人实行相应的管理,从而发挥每个人的最大潜力。分层管理制度,控制和明确了各个部门和每个人的职责和权限,使每人各行其是,各司其职,建立志愿者分层管理机制最大限度地开发了现有人才资源,提高各级干部的工作能力和创新精神,有效的保护和调动下级干部的工作积极性和主动性,同时避免人力资源的浪费。

事实证明:目前,在我国高校实行志愿者组织分层管理机制是可行的。2002年3月,雷锋公司现身湘潭大学,这是高校青年志愿者组织以企业化运作模式的创举。雷锋公司经过几年的实践,已经取得了骄人的业绩。该公司借鉴了企业

运作的理念和模式,设置了董事会,总经理,并设立了8个分公司,通过招标的方式承包给个青年志愿者协会。雷锋公司是志愿服务活动中以鲜明的组织进入社会,全面、系统地铺开了工作,形成了良好的机制,促使高效服务社会达到了效益最大化。

3.2 建立和完善激励机制

荣誉是满足个人的自尊需要和激发人们积极进取的重要手段:根据赫兹伯格的双因素理论和波特与劳勒的综合激励模式,激励将对工作带来积极态度以及较多满意感。

大学生体育志愿行为是一种自愿的不为报酬和收入而参与推动人类发展、促进社会进步的一种志愿行为,参与社会活动、寻找组织归属感以及获得精神的愉悦是大学生志愿者普遍动机。因此,高校体育志愿组织管理部门要根据志愿者普遍状况,结合实际情况,改革现行的人才激励机制,建立符合时代发展要求的激励政策、从物质和精神激励、外在激励和内在激励,多维度地激发志愿者的工作动机,比如榜样激励、荣誉激励、信任关怀激励、兴趣激励、保障激励等方式构建符合时代要求的全方位的综合性激励机制。

3.3 建立多渠道、多层次的高校志愿组织培养体制

体育志愿者是大众体育活动的重要支撑力量,体育活动的蓬勃发展,与广大的体育志愿者的支持密不可分,而志愿者素质的高低则直接决定的志愿服务的整体水平的提高,建立健全多渠道、多层次的志愿者培养体制,科学的做好志愿者培训工作是提高志愿者素质的重要环节。

培训原则,采用技能训练和拓展训练相结合、长期与短期、定期和不定期相结合的进行培训;培训方式:采用专家讲座、录像、演讲或者现场模拟方式进行等等;培养手段:通过网络、课堂、各种媒体来达到培训的目的;培训内容:除了学习专业知识和技能外,培养学生各种能力,包括应变能力,沟通能力,协调能力、交流能力、适应环境的能力等等。

总之,在整个培训过程中,高校体育志愿管理部门要为培训创造良好的环境,对培训人数、培训时间、培训次数以及后续工作进行科学的规划和安排,并对培训后志愿者的工作进行跟踪和效果评价,并及时反馈,从而完善大学生体育志愿者的整个培训体系

3.4 加强高校体育志愿者规范化、制度化建设

在西方发达国家,志愿服务已历经百年,体育志愿者的组织形成了规范化、制度化的态势。西方国家有完备的志愿服务的法律法规,志愿服务内容也写入国法,成为公民的应尽责任与义务。美国是世界上志愿服务开展最好的国家之一,拥有数量庞大的志愿者队伍,据官方统计资料表明,在1980—1990年,18岁以上的成年人参加志愿者活动达到了本国人数的一般,1994年全国志愿者人数达到了全国人数的52%。

志愿服务的蓬勃发展,离不开志愿服务组织规范化、制度化的管理。例如在美国,政府有专门为志愿服务量身定做的VIP计划,VIP具体情况如下:国家设有体育志愿服务的主管机构和实施机构,通过这些机构,进行志愿者的招募及培训,同时,还对志愿者的选拔、任用、培训、奖励和表彰各个环节行了详细计划和指导,VIP计划的实施,使美国志



愿服务活动健康、快速的发展。

目前,我国高校志愿管理部门应借鉴国外先进管理经验,结合本校志愿者实际情况,在调查研究的基础上,制定适合本校志愿服务要求的组织和管理制度,从而来指导高校志愿服务工作健康快速地开展。

3.5 高校志愿者的保障机制

兵书讲,兵马未动,粮草先行,它从一个侧面反映了后勤保障的重要性。在西方国家,体育志愿活动的保障制度比较完善。首先,资金与福利对大众体育志愿者起到了物质保障作用。据有关资料统计,1996年美国政府对大众体育经费财政拨款为国民生产总值的0.2%~0.6%,社会对体育的投入远远大于行政拨款。在我国,我国高校体育经费筹集方式单一,主要以国家财政拨款为主,社会筹集资金难度大。据有关资料统计,我国1996年体育财政拨款为我国国民生产总值的0.041%,且主要用于竞技体育,资金的缺少显然影响了志愿服务活动的开展。

其次,社会的认可也是保障志愿服务良性发展重要条件。在西方国家,有专门志愿服务方面的法律法规,志愿服务是公民的应尽的义务和责任,人们把志愿服务作为服务社会、实现自我社会价值的手段,同时也受到了社会的认可和尊重。在我国,由于志愿服务起步较晚,人们还没有对志愿服务这一新生事物还没形成共识,一些人甚至对志愿服务持有漠视甚至不理解的态度,这无疑对志愿服务发展产生了不良的影响。

高校体育志愿服务作为一项服务社会的公益性活动,需要得到社会的认同与尊重,因此,政府和高校相关管理部门应采用多种渠道和方法,加大宣传力度,使志愿服务观念深入人心,其二,利用多种渠道筹措资金以保障志愿服务的顺利。

3.6 注重信息反馈机制应用

反馈原理启示我们:在一个系统中,只有通过反馈才能实现有效控制。我国高校体育志愿者管理的反馈调控就是将志愿服务的预期结果与实际结果进行比较,对比较之后的偏差进行矫正,最后是偏差达到最小,使实际结果达到或接近预期结果。因此,要使整个志愿服务系统有条不紊的进行,管理部门只有采取多渠道、及时、准确地接受学生大量的信息,才能实现合理、科学地调控。

目前我国高校体育志愿者组织缺乏法定化的规定,体育

志愿者主动性和参与型的过程不强。在实际的工作中,志愿者的招募与使用以及均存在问题,高校体育志愿管理部门应该根据实际中出现的问题,做出必要的、准确的、适当的、及时的修正,有效地控制信息的变化过程,使志愿者管理过程处于一个良性的动态平衡中,从而取得管理中的最优化效果。

4 结论与建议

4.1 目前,在高校建立志愿者分层管理机制是可行的,分层管理机制最大限度的开发和利用人才资源,避免了资源浪费。

4.2 建立健全多渠道、多层次的志愿者培养体制,科学的做好志愿者培训工作是高校提高志愿者素质的重要环节。

4.3 在高校体育志愿者管理的规范化、制度化对志愿者发展意义重大。

4.4 高校体育志愿管理部门应广开思路,建立和完善志愿服务的保障机制。

4.5 注重信息反馈机制在整个志愿服务过程中应用。

参考文献

- [1] 杨伦琪,周宇飞. 高等学校青年志愿者组织管理机制新探[J]. 浙江万里学院学报, 2004, 17(4).
- [2] 郭梅婷. 分层管理高校人力资源[J]. 探索与思考, 2002, (11).
- [3] 谢英. 21世纪初我国经济体育管理体制与运行机制的研究[J]. 西安体育学院学报, 2002, 19(4).
- [4] 江荣,雷雯. 大型运动会大学生志愿者组织管理研究[J]. 石河子大学学报, 2008, 22(3).
- [5] 张兴玲,唐成. 对我国体育志愿者组织激励机制的探析[J]. 长春师范学院学报, 2005, 24(5).
- [6] 艾俊. 西方国家培养体育志愿者概括及启示[J]. 体育学刊, 2005, 12(2).
- [7] 闪茜菁,戴卫义. 论建立和完善高校青年志愿者活动的激励机制[J]. 广西青年干部学院学报, 2003, 13(5).

(责任编辑: 陈建萍)