

武汉市赛马人才综合素养标准指标体系构建研究

桂全安^{1,2}

(1. 武汉商学院 体育学院 国际马术学院, 湖北 武汉 430056; 2. 湖北休闲体育发展研究中心, 湖北 武汉 430062)

摘要: 本文主要运用文献研究、德尔菲等研究方法, 对武汉市赛马人才综合素养标准进行调研。调研显示, 武汉市赛马人才综合素养指标涵盖道德品质、能力、专业技能、业绩与经验这5个一级指标, 并且各自涵盖11个二级指标与35个三级指标, 然后通过实证调研革新评价内容、提倡团队评价, 旨在设定赛马人才的标准化体系与鞭策赛马人才自身能力的增强, 确保赛马人才高水准的质量及高质地的素养, 为构筑高质量的赛马人才体系奠定牢固的理论基础。

关键词: 武汉市; 赛马人才; 基本技术技能; 标准

Research on the Structure of Indicator System of Integrated Abilities of Horse Racing Talents in Wuhan City

GUI Quan-an^{1,2}

(1. The School of Physical Education, Wuhan Business University, Wuhan 40056, China; 2. Hubei Leisure Sports Development Research Center, Wuhan 40056, China)

Abstract: This thesis primarily utilizes literature review, Delphi and other research techniques to inspect the integrated ability standards of horse racing talents in Wuhan. It is showed that the integrated ability indicators for horse racing talents in Wuhan are primarily included of 5 first-grade indicators of moral trait, capacity, technical skills, achievements and experience. At the same time, there are 11 second-grade indicators and 35 third-grade indicators, respectively. The indicators have been empirically researched to set a standardized system and enhance the ability for race-horse talent in order to ensure the high level of quality and literacy for race-horse talents, and build a high quality race-horse talents system to lay a solid theoretical foundation.

Key words: Wuhan city; Horse racing talent; Basic technical skills; Standard

现代赛马运动进军我国大陆的步伐较为缓慢, 导致赛马产业的开发相较于其他马产业发达国度具有较大距离, 但是, 随着时间的迁移, 体育产业成为我国产业经济的“兴奋剂”, 我国大陆区域的马产业已逐步建筑雏形, 二十大的顺利落幕亦预示着新时代的开端, 在报告里确切指明: “社会体育与竞技运动的谐和相处, 不仅要以竞技运动构筑新中国的品牌属性, 也需加速社会体

育增添国人的生活美满度”, 而赛马产业的兴起正是满足这一刚需的“连接器”, 既能通过打造赛马赛事名牌推进这一新兴竞技运动, 亦能通过赛马赛事的展开将赛马项目融入普罗大众的生活, 成为国人的精神“鸦片”, 最终两者合一提速扩充国家的后续经济增长^[1]。

90年代, 我国大陆曾试探性地开发赛马产业, 短暂地发行“竞技角逐式”赛马博彩, 但由于当时国内匮乏高

收稿日期: 2022-10-26

基金项目: 湖北休闲体育发展研究中心开放基金课题(2017Y025), 湖北省一流本科专业建设点——体育经济与管理。

作者简介: 桂全安(1987-), 男, 讲师, 硕士, 研究方向: 体育人文社会学, E-mail: 542740013@qq.com。

素养赛马人才，无法保障赛马博彩的公众信赖度，直接生成赌博式“资产化”产物，引致赛马产业在我国的长期性暂停，因此，持有与培育懂赛马、识赛马的专有人才是我国大陆区域亟须改进的难题。目前，中国还没有一套统一的针对赛马人才综合素养的考核体系和认证标准，只有一些仅限于复制英国、法国等国家赛马人才考核体系的简单标准。另外，中国赛马人才基本技术技能标准会依据不同地区的真实状况拟订不同的标准，匮乏统筹赛马人才入职以后专业能力提升的统一标准，直接导致赛马人才对其自身从业规划深感疑惑，无法有效促进赛马人才的技术提升及相关马产业链的人才培植。而武汉，作为我国内陆最早展开赛马运动、探究赛马产业促发经济效益的城市之一，理应肩负起培育赛马专有人才的重任，只有培育高水准的赛马人才，才能有序开发赛马产业潜在的经济效益，基于此，本研究旨在勾勒与建筑顺应中国自身国情和武汉市当地赛马政策相适应的赛马人才综合素养标准，为武汉市赛马人才入职之前与入职之后的育成供给直观的参考，科学地提升赛马人才队伍的素质与才能，为“后二十大”时期武汉市乃至全国的经济腾飞增砖添瓦^[2]。

1 研究对象和方法

1.1 研究对象

以武汉市赛马人才作为该文研究对象，将赛马人才

的综合素养作为核心引入点，深化剖析钻研。

1.2 研究方法

1) 文献研究法

通过查阅中国知网、SPORTDiscus 等中外文献库，储备汇集有关赛马人才综合素养的第一手理论资料，精化具体的赛马人才综合素养指标体系。

2) Delphi 法

在探析路径中对专家进行两轮论证，在证实专家结果几乎趋向相同的情景下，更深入建筑武汉市赛马人才综合素养指标体系^[3]。

3) 问卷调查法

依据该文需求，项目组决议通过发放问卷的方式对武汉市赛马人才综合素养体系标准的设置情况施行实证性调查。

第一，发放并回收调研问卷。向武汉市 6 所赛马俱乐部的骑师、管理人员及 3 家赛马相关企业、1 家赛马专业院校的领导及管理层发放《武汉市赛马人才基本技术技能标准》调研问卷 200 份，其中共收回调研问卷 199 份，回收率接近 100%，有效问卷 187 份，有效率 93.5%。

第二，检验调研问卷的信度及效度。该文选取 α 系数法解析问卷的信度，最终得出 α 系数值为 0.937，证实该问卷的信度颇高。

表 1 问卷的 Cronbach α 信度分析结果

| 名称 | 校正项总计相关性 (CITC) | 项已 Cronbach α 系值 | 信度分析删除的 α 系值 | Cronbach α 系值 |
|---------------------------|--------------------|----------------------------|------------------------|-------------------------|
| 您认为赛马专业人才需具备高水准的“道德品质”吗 | 0.850 | 0.920 | | |
| 您认为赛马专业人才需具备高水准的“社会交际能力”吗 | 0.827 | 0.924 | | |
| 您认为赛马专业人才需具备高水准的“专业技能”吗 | 0.880 | 0.914 | | 0.937 |
| 您认为赛马专业人才需产生高质量的“业绩”吗 | 0.827 | 0.924 | | |
| 您认为赛马专业人才需具备丰富的“经验”吗 | 0.782 | 0.932 | | |

同时，运用 Pearson 相关性分析检验问卷的效度，关于效度检验，征询了赛马领域方面的专家、学者共计 12

人的意见，全方位核验，对问卷的内容筹划与框架搭建进行评判，证实该问卷效度颇高，具体评判结果如表 2。

表 2 专家对问卷效度的评判结果

| 评级等级 | 非常适合 | 适合 | 基本适合 | 不适合 |
|------|------|----|------|-----|
| 问卷内容 | 3 | 7 | 2 | 0 |
| 问卷框架 | 2 | 9 | 1 | 0 |

问卷效度检验可以使问卷内容与主题保持一致，不偏离主题。从问卷初期制定到最终的调查问卷，要保证每一步的可靠性。从表 3 可以看出：KMO 值为

0.906，KMO 值大于 0.8，并且题目选项与每个因子的相互关系与预期大致符合，说明这个调查数据可以提炼有效信息^[4]。

表3 问卷的效度分析结果

| 名称 | 因子载荷系数因子1 | 共同度（公因子方差） |
|---------------------------|-----------|------------|
| 您认为赛马专业人才需具备高水准的“道德品质”吗 | 0.910 | 0.828 |
| 您认为赛马专业人才需具备高水准的“社会交际能力”吗 | 0.891 | 0.794 |
| 您认为赛马专业人才需具备高水准的“专业技能”吗 | 0.902 | 0.814 |
| 您认为赛马专业人才需产生高质量的“业绩”吗 | 0.912 | 0.832 |
| 您认为赛马专业人才需具备丰富的“经验”吗 | 0.857 | 0.734 |
| KMO 值 | 0.906 | |
| 巴特球形值 | 500.215 | |
| df | 10 | |
| p 值 | 0.000 | |

4) 数理统计法

应用 SPSS 23.0 软件量化剖析统计所获数据，以便论述与支撑论文见解^[2]。

2 研究分析

2.1 初步建立赛马人才综合素养标准指标体系

依据赛马专有人才培育知识体系赖以恪守的准则，第一步是需将赛马专有人才规划的综合素养标准指标实行“体系区分”，第二步将遵照该体系建构赛马专有人才综合素养标准指标的架构格局。格局架构的操作方式除了涵盖体系的分别，亦需涵盖功效的区分。赛马专有

人才综合素养标准指标是专有人才与赛马人才学识体系相互融通的历程。基于此，建筑赛马专有人才综合素养标准指标的首要条件是依据专有人才的准则与要旨，然后连接赛马人才的专有属性。在赛马人才综合素养标准指标的挑选进程里，赛马专有人才的素养标准理应涵盖“道德品质”“社会交际能力”“专业技能”“业绩”“经验”五大要旨（见图1），其中，在“专业技能”里又涵盖赛马骑师技能、赛马教练技能、马房管理技能、赛马赛事组织与管理技能，体现赛马人才的专有特性具体的二级与三级指标可见表4。为确保格局架构的合理性，最终还需以撰填问卷的调研模式遵循赛马专家的倡议^[5]。

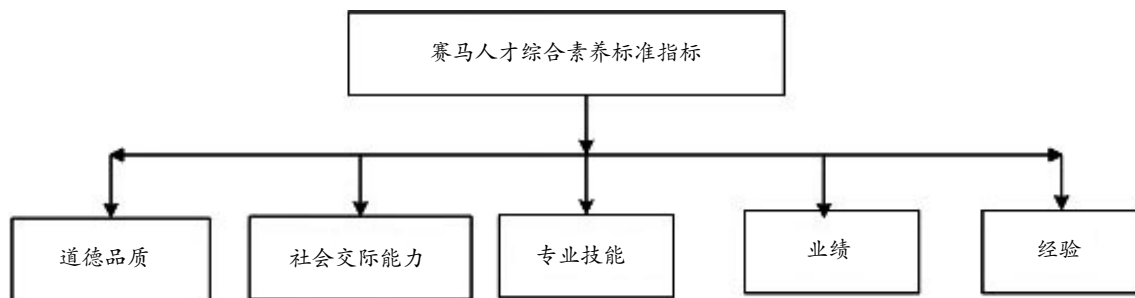


图1 赛马人才综合素养标准一级指标格局架构

旨为确保赛马专家撰填问卷的有效性，本团队分发两轮次的调研问卷，首轮采取公开与闭塞彼此融合的分发方式。结合调研问卷结果的显示，所请专家对指标的判定大体趋于类似。本团队通过首轮调研数据所显示的缺陷，进一步审阅文献研究材料，并且集聚各个赛马专家的观点与看法，再次提炼武汉市赛马人才综合素养标准。接着按照不同等级评判指标拟定为调研问卷范式，依据“极其不关键”“不关键”“普通”“关键”“极其关键”五大评判守则，赛马专家各自对于各类评判指标依次赐予1、2、3、4、5分的权证数值。继而实施次

轮的问卷分发。在次轮调研进程里，一般不允许赛马专家又一次提议全新的评判指标。所以，该文在次轮专家调研进程里对各级指标的挑拣规则见下列三条：

（1）三级内的各个指标所显示的变异系数全部在0.25以下；

（2）对赛马专家的评判数据理应获取一致性检验，暨P值小于0.01或者P值小于0.05；

（3）务必使抉择的指标平均结果大于4分。

本团队选取 SPSS23.0 软件统算所持数据，对陈述性统计量与非参数检验的统算结果进行剖析^[6]。

2.2 一级指标统计结果

表4 一级指标统计结果分析参数表

| 一级指标 | 均数 | 标准差 | 变异系数 |
|--------|--------|---------|--------|
| 道德品质 | 4.6775 | 0.48698 | 0.1039 |
| 社会交际能力 | 4.9024 | 0.26500 | 0.0533 |
| 专业技能 | 4.8901 | 0.42997 | 0.0894 |
| 业绩 | 4.7852 | 0.49630 | 0.1161 |
| 经验 | 4.7091 | 0.35561 | 0.1202 |

表5 一级指标一致性检验统计分析参数表

| 轮次 | 一致性系数 | 卡方值 | P 值 |
|-----|-------|--------|-------|
| 第二轮 | 0.471 | 44.388 | 0.000 |

表2显示,“道德品质”“社会交际能力”“专业技能”“业绩”“经验”的变异系数在0.25以内。在此之中,“经验”的变异系数为0.1202,数值最大,阐明这些指标均具备颇高的聚合度。表3显示,赛马专家一致性系数的评定为0.471,表明专家彼此间对各个指标反映的评判观点未有明显的差异。通过一致性检验,P值确定是0.000,在0.01范围内,证实对于赛马专家观点的评判具备较好的信誉度,评判数值真实且能信赖^[7]。

2.3 二级和三级指标调查统计结果

表4显示,所有二级及三级指标的变异系数都在0.25范围内,赛马专家对其判估的一致性系数是0.691,同时P值在0.01范围内,充分展示赛马专家对其判估的信赖度较高。通过各项指标的评分数值,显示出所有分值都超过4.0分,在此之中,总计有7个指标分值达到5分满分。通过数值总计剖明,在这总计两轮的赛马专家评判及甄选后,最终得出的各级指标获得大家划一信赖^[8]。

表6 二级和三级指标统计分析参数表

| 指标名称 | 平均值 | 标准差 | 变异系数 |
|------|--------|---------|--------|
| 诚信 | 4.8392 | 0.45611 | 0.0661 |
| 诚实相容 | 5.0000 | 0.00000 | 0.0000 |
| 守信正直 | 4.6784 | 0.00654 | 0.0649 |
| 责任心 | 4.9649 | 0.26802 | 0.1457 |
| 爱岗 | 5.0000 | 0.00000 | 0.0000 |
| 敬业 | 4.9298 | 0.25031 | 0.0886 |
| 进取心 | 4.1400 | 0.51530 | 0.1238 |
| 竞争超前 | 4.1921 | 0.51988 | 0.1355 |
| 勇敢度 | 4.0879 | 0.49773 | 0.1169 |
| 团队意识 | 4.9883 | 0.27001 | 0.0543 |
| 凝聚力 | 4.9765 | 0.26934 | 0.0597 |

续表

| 指标名称 | 平均值 | 标准差 | 变异系数 |
|-------------|--------|---------|--------|
| 协作性 | 5.0000 | 0.00000 | 0.0000 |
| 协调能力 | 4.5764 | 0.43002 | 0.0956 |
| 语言表达能力 | 4.6527 | 0.44812 | 0.0977 |
| 说服能力 | 4.5001 | 0.39733 | 0.1010 |
| 沟通能力 | 4.8166 | 0.46891 | 0.0599 |
| 宣传表达 | 4.8699 | 0.46978 | 0.0765 |
| 沟通交往 | 4.7632 | 0.42273 | 0.0994 |
| 管理能力 | 4.7962 | 0.43381 | 0.0391 |
| 计划执行 | 5.0000 | 0.00000 | 0.0000 |
| 培养指导 | 4.5677 | 0.44956 | 0.1001 |
| 创新能力 | 4.8210 | 0.21955 | 0.0953 |
| 获取信息能力 | 4.6622 | 0.43684 | 0.0899 |
| 信息更新能力 | 4.3244 | 0.41659 | 0.0877 |
| 岗位技能 | 5.0000 | 0.00000 | 0.0000 |
| 赛马骑手技能 | 4.7287 | 0.34001 | 0.0711 |
| 赛马教练技能 | 4.8119 | 0.21516 | 0.0454 |
| 马房管理技能 | 4.9973 | 0.12909 | 0.0262 |
| 赛马赛事组织与管理技能 | 4.3769 | 0.50506 | 0.1395 |
| 工作任务 | 4.5008 | 0.44624 | 0.0457 |
| 工作数量 | 4.0015 | 0.59004 | 0.1400 |
| 工作质量 | 5.0000 | 0.00000 | 0.0000 |
| 工作效益 | 4.9816 | 0.27896 | 0.1357 |
| 利润增长率 | 5.0000 | 0.00000 | 0.0000 |
| 投资回报率 | 4.9631 | 0.28066 | 0.1365 |

2.4 武汉市赛马人才综合素养标准指标体系构建及实证调研

历经赛马专家次轮的问卷调研,同时连合武汉市赛马人才综合素养的主要特点、指标甄选守则等,最后确立5个一级指标,其中涵盖11个二级指标与24个三级指标。

通过对武汉市赛马人才综合素养标准指标体系的建构,历经维数甄选、范围分割、指标种类明确等种种探析,建构出第一手的武汉市赛马人才综合素养标准,旨在衡量此标准的科学及有效性,本团队继续采取调研问卷的方式,实证调研这一初步建构的指标体系。经过对武汉市赛马人才综合素养标准内蕴与认知度的确立研析,调研标准的核心度、标准对赛马人才入职以后的技能化提升、标准对促进赛马教与学的质地、标准对赛马专业人才的管制、标准对达成赛马课堂目的等多个维度。并涉及调研标准的实际操作效果,经过在武汉名仕国际马术俱乐部为期半年的取证,发现该俱乐部甄选赛马人才时采纳了这一标准,最终聘请的赛马人才符合俱乐部用人

期望,显露出这一标准具备较强的可靠性与成效性^[9]。

2.5 付量与瞻望

(1) 革新评价内容,促进赛马人才综合素养指标多元化

现有赛马人才综合素养评价内容多以实操能力指标为主,着重评价其专业技能能力,对于其理论涵养的塑造与评价稍显欠缺。事实上,只有学习并掌握一定马知识,增加骑手自身理论知识素养,才能学以致用,因此,将理论涵养能力融入其评价指标,促进赛马人才综合素养指标多元化设定,才能构筑兼具理论涵养与实践能力的评价体系^[10]。

(2) 提倡团队评价,督促赛马人才综合素养评价公平化

现有赛马人才综合素养评价方式多以赛马产业相关专家个人评价为主,稍具个人思想的独断性,本研究提倡建立专家评价团,通过团队分工更深入知晓赛马人才的个人特质与属性,再将评价结果进行综合,最终进行评价与诊断,对于稍有异议的赛马人才进行有效沟通交流,探索其未来潜力,避免“一竹竿打死”的现象,保障评价体系的公平性^[11]。

(3) 强化评价地位,扼制赛马人才综合素养评价表面化

成功建构赛马人才综合素养指标评价体系后,理应重视其评价效果,避免出现建构标准后,放置而不引入的尴尬状况,进而引致对考核结果“置之不理”现象。不少赛马俱乐部曾出现引入赛马相关人才后对其工作表现不甚满意,但迫于“中国式面子”的老旧意识不愿摊开表态,导致部分职员担着“赛马人才”的头衔却徒有虚名,因此,必定强化赛马人才评价体系的地位,对于赛马专有人才做到真正的评判作用,以致引入真正的赛马专有人才^[12]。

3 结语

武汉市赛马人才综合素养标准的探析,是在“标准立效”思维视阈下搜求赛马专业人才技能,可进一步推动企事业单位对武汉市赛马人才综合素养标准质地的管控,进一步增进赛马人才技能化水准,确保树立高标准赛马人才质地和素养。因此,武汉市赛马人才综合素养标准的创立是提高赛马人才身份的核心关键点,是评判赛马人才综合素养质量的重要凭证。亦为“重视人才培育、提升行业管控、完善机制体系”的实施纲领给予较强的理论支持^[13]。

毋庸置疑,因为各个区域、层级及各类企事业单位的要求不同,导致对赛马人才综合素养的诉求均会产生不同程度的区别,而就是因为这些区别,从而需要相对局部的赛马人才标准。但从另外含义上亦对赛马人才的培育酿成

一定杂乱现象,赛马人才管控机构无从下手。因此,探析武汉地区赛马人才综合素养标准,无疑解决了当前困境,为相关主管与实施机构给予一定要件规范^[14]。

参考文献:

- [1] 宋海山. 基于政策量化分析的黑龙江省创新型人才政策研究[D]. 哈尔滨: 哈尔滨商业大学, 2020.
- [2] 宗帅, 任超, 王鹏飞, 等. 企业人才标准体系建设方法和应用思路研究[J]. 胜利油田党校学报, 2019, 32(5): 80-83.
- [3] 谢劫. 企业人才标准体系建设探索与实践[J]. 当代石油石化, 2018, 26(7): 8-13.
- [4] 夏云建, 曾庆旋. 鄂、疆赛马产业人才协同培养体系与实现路径[J]. 武汉商学院学报, 2015, 29(3): 17-19.
- [5] 苏圣奎, 陈清华. 发挥评价导向功能, 促进创新人才培养: 以高中生数学建模素养评价指标体系构建为例[J]. 中国教育学刊, 2022(3): 59-63.
- [6] 解煜, 宋优悠. 普通高校体育教育专业人才培养质量评价指标体系的构建[J]. 淮北师范大学学报(自然科学版), 2021, 42(1): 89-96.
- [7] 向杨周, 周东华. 我国速度赛马骑师职业技能标准指标体系构建研究[J]. 山东体育科技, 2022, 44(2): 15-20.
- [8] 张素霞. 基于国际经验的高等职业教育教师标准指标体系构建[J]. 天津职业院校联合学报, 2017, 19(10): 3-6+10.
- [9] 王怡. 高中信息技术教师编程教育教学能力指标体系构建研究[D]. 贵阳: 贵州师范大学, 2022.
- [10] 曾浩, 胡金勍, 孙婷. 江西省行业特色型高校教师科技创新能力评价指标体系构建研究[J]. 豫章师范学院学报, 2022, 37(4): 71-75.
- [11] 韩伟亚, 谭建伟, 陶传彪. STEAM教育理念下的新商科人才评价指标体系构建研究[J]. 湖北成人教育学院学报, 2022, 28(3): 19-24.
- [12] 苏圣奎, 陈清华. 发挥评价导向功能, 促进创新人才培养: 以高中生数学建模素养评价指标体系构建为例[J]. 中国教育学刊, 2022(3): 59-63.
- [13] 田军, 刘阳, 周琨, 等. 陕西省科技人才评价指标体系与评价方法构建[J]. 科技管理研究, 2022, 42(4): 89-96.
- [14] 厉佳佳. 中学体育教师核心素养指标体系构建[C]//第十二届全国体育科学大会论文摘要汇编: 墙报交流(学校体育分会), 2022: 950-952.