

基于招聘文本分析的国际奥委会管理人才需求研究

尚杨, 吕丹

首都体育学院, 北京 100191

DOI: 10.61369/VDE.2026080037

摘 要 : 管理人才是维持国际体育组织运转的重要人力资源。本文通过语料分析法、文献研究法、数据分析法等方法, 研究国际奥林匹克委员会 (IOC) 2023 年至 2025 年官网发布的职位公开招聘信息发现: IOC 的管理职位具有项目化和多元化的特点; 语言和实践能力是 IOC 是基础能力需求, 项目管理能力、沟通协调能力、团队合作能力是核心能力需求; 不同岗位能力需求存在差异性和层级性。由此, 文章构建了 IOC 管理人才能力需求模型, 并提出了国际体育组织人才培养建议。研究结果可为体育管理人才的培养提供有价值的参考。

关 键 词 : 国际奥林匹克委员会; 管理人才; 能力需求

Research on Talent Demand of IOC Managers Based on Job Advertisement Text Analysis

Shang Yang, Lv Dan

Capital University of Physical Education and Sports, Beijing 100191

Abstract : Managerial talents serve as vital human resources for the operation of international sports organizations. Adopting corpus analysis, literature research and data analysis methods, this paper studies the publicly released job recruitment information on the official website of the International Olympic Committee (IOC) from 2023 to 2025. The results indicate that IOC managerial positions are project-oriented and diversified. Language proficiency and practical competence are basic requirements, while project management, communication and coordination, as well as teamwork capabilities are core requirements. Competency demands vary across different posts and job levels. On this basis, this paper establishes a competency demand model for IOC managerial talents and puts forward suggestions on talent cultivation for international sports organizations. The findings can provide valuable references for the training of sports management professionals.

Keywords : international olympic committee (IOC); managerial talents; competency demand

国际奥林匹克委员会 (International Olympic Committee, IOC) 作为奥林匹克运动的最高权力机构, 承担着奥运会的总体规划、协调与监督职能, 在全球体育组织体系中发挥着重要引领作用。而其管理人才在项目规划、资源配置、组织协调与执行评估等环节中发挥着关键作用, 是保障大型国际体育组织 IOC 高效运转的重要支撑。因此, 从人才需求角度分析国际顶级体育组织的管理人才能力要求, 对深化 IOC 运行机制的认识以及推动国际体育管理人才培养具有重要意义。目前, 国内外学界对于 IOC 的研究主要集中在三个方面: 一是从历史出发, 分析 IOC 的组织架构与变革, 如让-卢·夏普莱 (Jean-Loup Chappelet) 梳理了国际奥委会从 1894 年创立至今行政体系专业化进程^[1]。二是围绕奥运遗产与可持续发展开展研究, 如赵军民等借鉴国际奥委会促进可持续发展的经验^[2], 三是从经济学视角研究奥运会成本及其风险问题, 如傅以斌 (Bent Flyvbjerg) 等 (2016) 对奥运会成本超支现象进行了实证分析^[3]。而针对其人才需求问题的研究相对较少, 尤其是基于公开招聘信息开展的实证研究仍较为有限。招聘信息作为组织对岗位需求的直接表达, 能够较为真实地反映组织在人才选拔方面的具体要求。因此, 从招聘信息视角出发开展研究, 有助于从微观层面补充现有 IOC 研究内容, 并为理解 IOC 人力资源管理提供新的研究路径。

本文选取 2023 年至 2025 年间 IOC 公开招聘信息中与管理职能直接相关的 25 条岗位信息作为语料分析的核心文本数据, 并对这些招聘文本进行语料整理与预处理, 包括文本清理、信息筛选以及格式统一等, 针对词性相同但表述各异的做词汇统一处理, 以保证语料数据的规范性和可分析性。完成文本清理、整理之后, 本文对招聘文本中涉及能力要求的关键词进行标记、分类, 重点关注招聘信息中所涉及的能力类词汇, 得到各类能力表述在岗位描述中的出现频次。在此基础上, 本研究识别出 IOC 在管理类人才遴选中具有显著优先级的核心能力维度。同时, 结合具体职位说明书中的职责要求与任职条件, 开展情境化解读, 进而提炼出 IOC 在管理人才能力配置上所呈现的结构性特征。

一、能力需求特征分析

（一）基础能力需求

分析 IOC 的招聘信息发现，IOC 对教育背景、基础职业技能、工作经验、语言能力等显性基础能力有具体要求。其中，高等教育背景是多数管理岗的硬性要求。如 Digital communications Manager 等岗位明确要求本科及以上学历，同时也更青睐硕士学历持有者。统计显示，16 个岗位要求本科及以上学历，占 64%。在专业方向上，商业管理、传媒传播、广告、国际关系等领域是主要招录范围。不限制教育背景的岗位，更倾向于要求应聘者具备 ITIL、CISSP 等特定证书或资格，以此弥补学历门槛的放宽。这体现了 IOC 对专业知识基础与学术背景的重视。

语言能力是重要的基础要求。统计显示，对英语、法语的要求在招聘文本中分别出现 24 次、23 次，几乎覆盖所有招聘信息。这与 IOC 官方语言是英语和法语保持一致。工作经验同样是高频要求。“experience”一词在招聘信息中作为次高频出现 98 次，足见 IOC 对实践经验的重视。例如 Learning Development Manager 岗位要求 3 年以上相关行业经验，部分管理岗则需丰富的项目管理或多元文化组织工作经历。更有岗位特别强调体育组织、赛事管理或国际合作项目履历。可见 IOC 选拔人才，不止看专业背景，更看重实际工作中的经验积累与项目执行能力。除此外，IOC 在岗位招聘中亦将基础职业能力列为普遍性准入条件。统计显示，有 11 个岗位明确要求应聘者熟练掌握 MS office 套件，部分职位还设定了专业资质门槛，如注册信息系统安全专家、云安全专家等相关认证。

（二）高阶能力需求

除了基础能力，IOC 对管理类人才还提出了更高阶的要求，这种高阶能力需求集中体现在项目管理能力、沟通协调能力和团队协作能力，以及适配行业发展的数字化能力等四大维度上。

项目管理能力正是 IOC 管理类岗位最核心的能力要求之一。在 IOC 招聘文本中，“project”、“manage”、“planning”等与项目管理相关的词汇高频出现（图 1）。“project”在所有招聘信息中累计出现 68 次，“manage”63 次。团队协作能力同样是 IOC 招聘中着重强调的重要能力。“team”一词在招聘信息中累计出现 51 次，这体现出大型国际体育组织的工作推进，需要多个部门协同发力，才能确保各项工作落地。因此，管理人员不仅要具备扎实的个人专业能力，更要能在团队中高效开展工作，带动成员间的协作默契。随着体育赛事传播方式的不断变化，数字化能力在 IOC 管理岗位中的重要性也逐渐提升。从招聘文本来看，“digital”“platform”“content”等与数字媒体和信息技术相关的词汇出现频率较高，其中“digital”一词出现 48 次。部分岗位需要负责数字媒体内容管理、社交媒体运营以及数字平台维护等工作内容，这表明 IOC 在组织管理过程中越来越重视数字技术的应用。因此，具备一定数字技术应用能力和信息化管理能力的人才在 IOC 招聘体系中具有明显优势。除此以外，“communication”“coordinate”等与沟通相关的词汇也具有较高的出现频率。其中，“communication”和“coordinate”都出现

了 26 次。鉴于 IOC 除自身组织运转外，还需与各国奥委会、国际单项体育联合会以及赛事组委会进行广泛合作的职能定位，与沟通协调相关词汇的高频出现，可以理解为清晰的沟通表达能力、高效的跨部门协调能力是 IOC 管理人才不可或缺的核心素质。

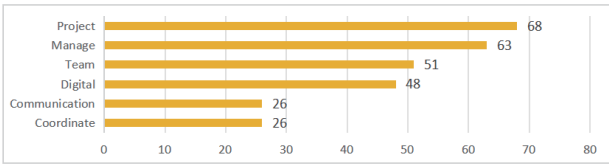


图 1 IOC 招聘岗位高阶能力关键词统计

（三）岗位层级与能力需求关系

为进一步分析 IOC 管理人才能力需求的结构特征，本文根据招聘岗位的职责范围与管理层级，将样本岗位大致划分为执行层岗位与管理层岗位两类，研究发现不同岗位类型对能力要求存在差异。执行层岗位以 Project Officer、Coordinator 等为代表，核心聚焦具体事务执行，管理层岗位则包括 Manager、Senior Manager 等，核心职责是项目全流程管理。

执行层岗位的能力需求更侧重于基础能力与具体执行能力。任职要求上，既需要应聘者具备相应教育背景和基础工作经验，也强调扎实的沟通能力与团队合作能力。具体来看，“communication”、“team”、“support”等词汇的高频提及，说明这类岗位的核心职责——配合项目推进、完成具体事务、协助团队开展工作。此外，执行层岗位对数字工具使用能力也有明确要求，比如熟练操作办公软件、基础数据处理工具等。由此可见，执行层岗位更偏向“任务执行型”，对人才的要求主要集中在基础能力与实操层面的技能。

管理层岗位对能力的要求更具有综合性，且集中于高阶能力。从招聘文本来看，“management”、“project”、“strategy”等词汇的高频出现，直接点明其核心职责聚焦项目管理与组织协调。任职要求上，这类岗位不仅需要应聘者具备丰富工作经验——尤其看重项目管理或国际组织相关履历，更强调领导能力、决策能力与资源整合能力的兼备。在沟通能力方面，要求也更为突出：既要做好内部团队管理，还需对接外部组织开展协作，因此更侧重跨部门协调与跨文化沟通的实战能力。综上所述，管理层岗位更偏向“决策与管理型”，核心是强调综合素养与管理能力的深度融合。

通过对比可以发现，IOC 对管理人才的需求呈现出清晰的分层特征。执行层岗位聚焦基础能力与具体执行能力，核心是把事务落地，对工作经验的门槛相对较低，更强调基础沟通的顺畅性与团队协作的适配性；管理层岗位则更侧重项目管理能力与综合决策能力，关键在统筹把控，普遍要求丰富的实践经验，尤其对管理相关履历更为看重，要求在扎实沟通协作能力的基础上，进一步凸显统筹团队的领导能力与立足全局的战略思维能力，以应对复杂决策与长期发展规划需求。这种分层结构既体现了 IOC 内部明确的岗位分工，也清晰勾勒出管理人才从基础执行向高阶管理进阶的发展路径。

二、能力需求模型构建

在以上分析基础上,本文从基础能力与高阶能力两个维度出发,将IOC管理人才的能力需求划分为三个层次,即基础能力层、核心能力层与拓展能力层,从而形成“三层能力需求模型”(图2)。其中,基础能力层主要包括教育背景、语言能力以及工作经验等内容,是岗位任职的基本门槛,英语与法语能力以及相关工作经验是最为核心的基础要素。核心能力层主要包括项目管理能力、沟通协调能力以及团队合作能力,这一层能力直接关系到岗位工作的完成质量,是管理类岗位的关键能力,而项目管理能力在招聘文本中出现频率最高,体现出其在IOC管理体系中的核心地位。拓展能力层主要包括数字化能力及跨文化适应能力等,这类能力是在全球化与信息化背景下逐渐凸显的重要能力,能够提升人才在复杂国际环境中的适应能力和发展潜力。从整体结构来看,IOC管理人才能力需求模型呈现出由基础向高阶逐步递进的特征。基础能力层是人才进入国际体育组织的“准入门槛”,核心能力层是岗位胜任力的关键所在,拓展能力层是人才突破岗位边界、实现长远发展的核心支撑。

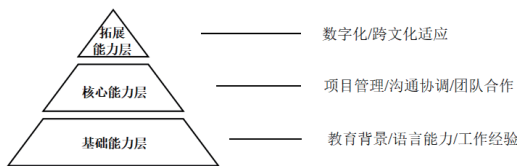


图2 IOC管理人才三层能力需求模型

三、结论与建议

结合上述研究,本文认为IOC管理类岗位呈现出明显的项目化与多元化特征。IOC对人才的基础能力需求是本科及以上学历、具备一定年限的相关领域工作经验、英语与法语达到熟练运用程度。而高阶能力需求聚焦于项目管理能力、沟通协调能力与团队合作能力,其中项目管理能力是最核心的要求。IOC的人才能力需求呈现明显的层级结构,执行层岗位侧重基础能力与实操执行能力,管理层岗位则聚焦高阶项目管理、综合决策、资源整合与团队领导能力。同时,IOC能力需求呈现出一定的数字化发展趋势。鉴于此,在国际体育管理人才的培养中,应重视学生的国际视野、外语语言能力、跨文化沟通协调、项目管理等能力的培养,通过优化课程体系,积极搭建常态化赛事实习、项目管理实操平台,鼓励体育管理人才参与国际体育组织、跨国体育企业或机构的实习、交流项目等方式,全面提升学生的项目管理、团队合作与跨文化沟通协调等能力,提高我国体育管理人才在国际体育组织人才市场中的竞争力。

参考文献

- [1] 任振朋,王润斌.2024:国际体育秩序的生成发展、运行维护与中国参与.体育科学,44(12):78-93.DOI:10.16469/J.css.2024KX050
- [2] 任振朋,王润斌.国际奥委会的组织权威:来源基础、危机困境与提升路径[J].武汉体育学院学报,2025,59(03):14-21.DOI:10.15930/j.cnki.wtxb.2025.03.003.
- [3]Chappelet J L. The Professionalization of the International Olympic Committee Administration[J]. Journal of Olympic Studies, 2022, 3(2): 66-80.
- [4] 赵军民,刘冬华,史国生,等.面向2030:国际奥委会促进可持续发展的实践探索与启示[J].上海体育学院学报,2022,46(08):56-64.DOI:10.16099/j.sus.2022.01.05.0004.
- [5]Flyvbjerg B, Stewart A, Budzier A. The Oxford Olympics Study 2016: Cost and cost overrun at the games[J]. arXiv preprint arXiv:1607.04484, 2016.
- [6] 国家体育总局.关于推动运动促进健康事业高质量发展的指导意见[Z].2025-09-11.
- [7]McClelland, D. C. Testing for Competence Rather than for "Intelligence". American Psychologist, 1973,28(1):1-14.
- [8]CIEE. Educating for Global Competence: The Report of the Advisory Council for International Educational Exchange [EB/OL]. <https://eric.ed.gov/?id=ED305833>, 1988.
- [9]Piacentini M, Barrett M, Mansilla V B, et al.Preparing our Youth for an Inclusive and Sustainable World: The OECD PISA Global Competence Framework. OCED, 2018, 1-33.
- [10]Becker, G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. The Economic Journal, 1966,76(303):635-638.
- [11] 孙永波.跨国公司的跨文化管理[J].商业研究,2008,(05):46-48.DOI:10.13902/j.cnki.syyj.2008.05.023.
- [12] 黄卓.跨文化管理研究[J].邵阳学院学报(社会科学版),2011,10(06):72-75.
- [13] 邵峰,尹剑,唐运亮,等.国际体育组织决策层人员胜任力解构与我国人才培养启示[J].天津体育学院学报,2025,40(06):728-736.DOI:10.13297/j.cnki.issn1005-0000.2025.06.014.
- [14] 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(04):22-24+30.