

尹钰潼, 王兆红, 白胜超, 等. 人力资本何以提升退役运动员的就业质量? ——基于个体声望的作用机制[J]. 体育学研究, 2025, 39(4): 99-110.

人力资本何以提升退役运动员的就业质量?

——基于个体声望的作用机制

尹钰潼¹, 王兆红¹, 白胜超², 邹德新³

(1. 北京师范大学 体育与运动学院, 北京 100875; 2. 南京理工大学 体育部, 江苏 南京 210094;

3. 南京体育学院 体育发展与规划研究院, 江苏 南京 210014)

【摘要】 退役运动员的就业质量关乎我国竞技体育的可持续发展。基于微观调查数据, 构建涵盖劳动报酬、劳动供给强度、劳动关系和社会保障的多维就业质量指标体系, 探究退役运动员人力资本对就业质量的直接效应, 以及通过个体声望产生的间接效应, 并探索出人力资本影响就业质量发展的两条典型路径。结果显示: ① 人力资本显著提升了退役运动员就业质量, 健康状况、受教育程度、职业技术培训和运动技术对退役运动员就业质量及其分指标的影响存在差异; ② 个体声望是人力资本影响退役运动员就业质量的重要中介变量, 拥有不同个体声望的退役运动员的人力资本对就业质量效用存在差异, 形成高人力资本回报率和低人力资本回报率两类典型就业质量发展路径。基于上述结论, 建议通过破除劳动力市场分割壁垒、分层优化人力资本积累策略、提升个体声望与社会认同、强化社会保障与权益保障等措施, 改善退役运动员就业状况。

【关键词】 竞技体育; 退役运动员; 人力资本; 就业质量; 个体声望

【中图分类号】 G812.3 **【文献标志码】** A **【文章编号】** 2096-5656(2025)04-0099-12

DOI: 10.15877/j.cnki.nsic.20250512.001

许多曾经的冠军运动员在退役后都面临着职业转型和再就业挑战, 尤其是从事冷门项目、未取得顶级成绩的运动员, 社会认可和职业机会更加匮乏。我国体育事业在举国体制推动下取得了举世瞩目的成就, 培养出众多优秀运动员, 他们为成就百年奥运梦想、铸就北京“双奥之城”做出重要贡献, 然而退役后面临劳动报酬较低、劳动关系不稳定、劳动供给强度大、社会保障不充分等共性问题^[1]。这些问题共同指向退役运动员就业质量的结构缺陷, 严重掣肘其就业质量提高, 不仅阻碍了运动员个人职业发展, 也制约了我国竞技体育人才队伍的稳定性和可持续性, 成为建设体育强国进程中亟待解决的关键问题。

劳动经济学理论将人力资本界定为个体就业抉择与收入获取机制中的关键因素^[2], 提升退役运动员人力资本水平被视为改善其就业质量的重要途径。现有研究多从经济学角度出发, 探究人力资本

的经济价值对退役运动员就业机会拓展、工资水平增长等方面的影响^[3], 但对社会认可、声誉等非经济要素的重要作用探究不足。社会学研究表明, 声望资本是社会对个体的评价与认可, 在个体职业转换与社会流动中具有重要意义^[4], 体现其声誉、地位和影响力, 影响他人对个体能力价值的认知。与其他可能影响退役运动员就业的因素不同, 个体声望主要与运动员在役期间的运动项目和运动成绩相关, 是一种具有长期影响力且相对稳定的资源。研究表明, 运动员个体声望会受人力资本因素影响, 拥有较多人力资本的运动员一般个体声望也较高^[5]。由于运动项目的市场价值差异与竞赛成绩的层级分化, 运动员群体内部形成显著的声望资本梯度。例如,

收稿日期: 2024-12-05

基金项目: 江苏省高校哲社研究重大项目(2024SJZD085)。

第一作者: 尹钰潼, 博士生, 研究方向: 体育经济学。

通信作者: 邹德新, 博士, 教授, 研究方向: 运动员就业与社会保障、体育经济与管理。

举重奥运冠军与网球奥运冠军在社会关注度、商业价值衍生能力、公众认可度等维度存在明显差异;同样从事体操项目的世界冠军和奥运冠军在声望层级亦有较大差距^[5]。这种声望资本的非均衡分布制约了人力资本向退役运动员再就业优势转化的效率。具体而言,高声望运动员凭借其广泛的社会认可与声誉积累,将竞技能力、职业技能等人力资本转化为实际就业优势;而低声望运动员即使具备同等的人力资本存量,也可能因社会认可度不足导致人力资本回报率较低,抑制其就业质量提升^[22]。因此,个体声望并非孤立地影响就业质量,而是深度嵌入人力资本与就业质量的作用链条之中,通过网络资源的差异获取、职业匹配效率的分层传递等路径,最终导致就业机会分配不均与职业发展路径的分化^[5]。

基于此,研究创新性地引入个体声望这一社会学概念,并将人力资本、运动员个体声望以及就业质量等关键变量有机整合于统一研究框架之下,探究退役运动员人力资本对就业质量的直接效应,以及通过个体声望产生的间接效应,从社会分层的社会学视角揭示影响退役运动员就业质量的深层次因素,解析不同个体声望水平下运动员人力资本回报率的差异特征与动态变化规律,以期缓解运动员人力资本贬值、再就业困难等问题,并回应公众对于退役运动员群体的深切关注。

1 文献综述与研究假设

1.1 人力资本与退役运动员的就业质量

“人力资本之父”舒尔茨^[2]将人力资本概括为知识、技能和体力的总和;贝克尔^[6]进一步将人力资本划分为通用性人力资本和专用性人力资本,并建立了相应的人力资本理论框架。20世纪90年代,人力资本理论被引入体育领域,运动员人力资本被界定为“各投资主体为了实现经济与社会收益而对运动员体育天赋进行投资所获得的一系列具有经济价值的资源,包括竞技能力和声誉等^[7]”,运动员专用性人力资本关乎竞技体育绩效问题,因此运动员人力资本的概念、内涵、价值、构成等方面得到学者关注^[8]。目前关于运动员人力资本尚无统一测量指标,通用性人力资本常以受教育程度、健康状况衡量,专用性人力资本则多依赖运动成绩、运动技术等级及

训练年限等指标量化^[8]。

就业质量源于国际劳工组织提出的“体面劳动”理念,其核心在于促进男女在自由、公平、安全和尊严的条件下获得体面的、可持续的工作机会^[9],重点关注宏观层面的劳动力市场供求及配置效率。随后,欧洲基金会针对结构性失业问题引入了“工作和就业质量”的微观视角,着重强调劳动者与岗位匹配的多维度内涵,包括就业机会的可得性、工作稳定性保障及社会保障的完备性等。由此,研究将退役运动员就业质量定义为“退役运动员在自由、公正和尊严的基础上获得满意的就业机会,是与生产资料结合、实现职业发展的综合范畴,反映了劳动报酬、劳动供给强度、劳动关系以及社会保障等方面的满意程度。”

既有研究从多角度探讨退役运动员人力资本与就业质量关系。在理论层面,学者们分析了运动员人力资本构成及其在就业市场中的潜在价值^[7],认为高水平运动员凭借突出竞技成绩与运动技术等级,在转型为体育教练或体育教师等岗位时,往往能获取更具竞争力的薪酬待遇;较高的学历背景有助于运动员突破行业局限,拓宽就业渠道;健康的体魄能够降低退役运动员因身体原因导致的失业风险,保障就业机会稳定性。实证研究发现,受教育程度和健康状况等通用性人力资本对就业机会起到基础性作用^[8],运动成绩等专用性人力资本具有明显的收入效应^[3]。

运动员人力资本在就业市场贬值现象具有普遍性。主观层面,运动员长期专注于专项训练,其文化教育与社会教育体系脱节,难以契合快速更迭的就业市场需求;客观层面,体育行业的专业性与独特性加剧了人力资本转换难度,部分小众运动项目技能在社会通用就业领域的适用性极低。学者们据此构建了运动员人力资本评估指标^[10-11],并开展了运动员人力资本对职业转换^[12]、社会融入^[13]等再就业相关议题的研究。在此背景下,国际体育组织积极行动,日本奥林匹克委员会为退役奥运会运动员设计了心理转型干预计划^[14];澳大利亚的“运动员职业教育计划退役运动员资助计划”(ACE)帮助运动员平衡训练、教育和工作,并在澳大利亚8个行政区9大体育院校实施该计划^[15];美国奥委会制定并落实了“实现跨越计划(MJP)”和“运动员职业生涯计

划(ACP)”,旨在帮助退役运动员实现职业转换,平衡竞技体育和职业发展的“双重职业”。综合既有理论与实证成果深入推演,人力资本各要素与退役运动员就业质量各维度间存在紧密且多元的逻辑联系,提出假设1:

H1: 人力资本促进了退役运动员就业质量的提升。

1.2 人力资本、个体声望与就业质量的关系研究

声望代表着社会资源,是一种优势的隐喻^[16]。马克斯·韦伯最早从财富、权力和声望3个维度分析职业声望的构成,布迪厄则认为声望属于符号资本的范畴。随着职业声望的普及,地位获得模型等量表相继出现,并被用于比较不同国家和地区的职业声望差异。有一些学者认为,职业声望是社会舆论对特定职业的评价,而另一些学者则将其视为个体声望的延伸。李春玲指出,职业声望反映了社会对从事某种职业个体的评价,成为社会分层的重要标准^[17]。学界通常采用主客观相结合的方法来测量职业声望^[18]。主观法通过声望尺度获取职业声望得分,并利用排序法确定不同职业的相对排名;客观法则通过教育水平、收入、权力、就业单位性质及职业歧视等指标来衡量职业声望高低。在体育领域相关研究中,优秀运动员的声望源于其运动成绩^[5]。然而,由于运动员群体内部的高度封闭性,不同项

目和各异成绩之间的声望存在显著差异。因此,研究聚焦于运动员群体内部的个体声望,将其定义为“运动员基于在役期间所从事项目和运动成绩而获得的社会认可度,是以符号化形式存在、表征运动员个体在社会场域中影响力的稀缺资源”。当前复杂的经济形势扩大了退役运动员就业差距,个体声望作为一种社会象征,能够有效拓展运动员的社会网络与资源获取渠道,对其职业转换和向上的社会流动至关重要^[19]。在职业体育赛事中,高声望运动员对应着高经济价值,其更容易获得商业赞助和品牌合作机会,在提升经济收入的同时积累社会资本,从而为退役后职业转型奠定良好基础。另有研究表明个体声望较高的运动员在进入体育领域就业时,往往能够凭借其在体育界积累的声誉和人脉资源,快速适应新岗位并获得较好的职业发展前景^[20],获得较高的就业质量。相比之下,低声望运动员在就业市场中则面临诸多困境,即便具备一定人力资本,也常因缺乏社会认可而难以将自身能力有效转化为就业竞争力,导致就业质量较低(图1)。基于此,提出假设2a、假设2b:

H2a: 个体声望在退役运动员人力资本和就业质量之间起到中介作用。

H2b: 高声望运动员的人力资本对就业质量的边际回报率高于低声望运动员。

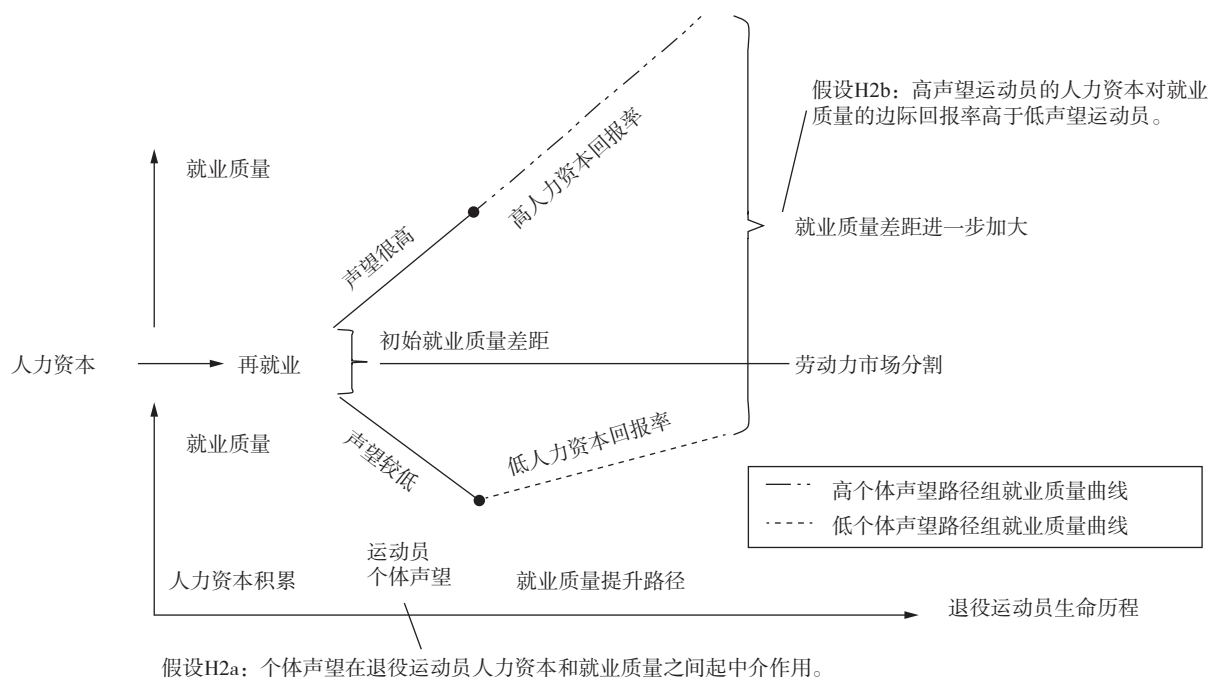


图1 人力资本作用下退役运动员就业质量分化及发展路径

Fig.1 Differentiation of employment quality and development path of retired athletes under the role of human capital

2 数据、变量与估计策略

2.1 数据来源

调研于2024年2—4月开展,旨在探究2008年以来经体育部门正式批准退役的运动员就业质量状况。在问卷设计方面,采用德尔菲法设计并评估问卷,以确保问卷结构效度的科学性与可靠性。结合分层抽样与滚雪球抽样的方法,先按地区和运动项目分层,随机选取初始调查对象,再经其推荐扩

大样本范围。问卷的发放及回收借助了作者工作单位资源条件和行业内渠道积累,最终通过问卷星发放600份调查问卷,回收有效问卷561份,有效率为93.5%。样本结构上,男女比例均衡,87%的样本年龄在21~40岁。运动项目涵盖田径、游泳等各类别,能反映不同项目退役运动员就业现状。综上,抽样方法兼顾退役运动员群体多方面差异,样本具有较好代表性,为研究提供可靠数据支持(表1)。

表1 样本结构特征的描述性统计
Tab.1 Descriptive statistics of sample structure characteristics

名称	选项	频数	百分比 (%)	名称	选项	频数	百分比 (%)
年龄	20岁及以下	11	1.96	性别	男	244	43.49
	21~25岁	135	24.06		女	317	56.51
	26~30岁	137	24.42	运动项目	田径(跳高、跳远、铅球、三级跳远、跨栏、径赛等)	104	18.54
	31~35岁	117	20.86		游泳类(游泳、跳水、水球、花样游泳等)	116	20.68
	36~40岁	110	19.61		体操(跳马、自由体操、艺术体操、健美操、蹦床等)	52	9.27
	40岁以上	61	10.87		冰雪(滑冰、滑雪、冰壶、冰球、冰上曲棍球等)	8	1.42
就业地区	乡镇、农村	80	14.26		球类(足球、篮球、排球、乒乓球、橄榄球、曲棍球、手球、水球、垒球等)	133	23.71
	地级市、县级市	92	16.40		格斗与搏击类(拳击、跆拳道、柔道、摔跤、武术等)	100	18.20
	省会、副省级城市	138	24.60		其他(自行车、举重等)	48	8.56
	直辖市	251	44.74		合计	561	100.00
	合计	561	100.00				

2.2 变量设定

第一,因变量:就业质量。借鉴就业质量的多维指标体系^[21-22],本研究选取劳动报酬、劳动供给强度、劳动关系和社会保障四项指标计算就业质量指数。劳动报酬作为就业的核心指标,通过“月工资收入”衡量,并采用对数转换进行计量分析。考虑到高收入可能源于高强度的劳动供给,故而不一定准确反映就业质量的提升,因此以“周平均工作时间”衡量劳动供给强度,同样对其进行对数转换。劳动关系通过“是否签订劳动合同”衡量,反映是否正规就业及就业稳定性。社会保障则以“五险一金”衡量,反映福利待遇及人文关怀。最终,统一这4个分指标的量纲如下:

$$x_{ij}^{qua} = \frac{x_{ij} - \min_j}{\max_j - \min_j} \quad j=1, 2, 3, 4$$

其中, i 为退役运动员个体, j 为就业质量分指标, x_{ij}^{qua} 为第*i*个退役运动员在*j*维度的取值, $\max_j$ 和

$\min_j$ 分别为*j*维度的最大值和最小值。就业质量分指标中劳动报酬、劳动关系和社会保障与退役运动员就业质量呈正相关,劳动供给强度则呈负相关,因此用 $(1 - \text{标准化后的周均工作时长})$ 作为工作强度的反向指标,以此测量退役运动员的就业质量。在此基础上,对四个就业质量分指标进行标准化得分,并运用等权平均法计算出个体就业质量指数,为连续型变量:

$$EQI = \frac{1}{n} \left(\sum_{j=1}^n x_{ij}^{qua} \right) \times 100$$

第二,自变量:人力资本。结合运动员的职业特殊性,其核心专用性人力资本指运动员具备的竞技能力在比赛中表现出的竞技水平,量化表现为运动技术等级,而职业技能培训对于运动员退役后再就业也至关重要,因此借鉴现有研究^[24],选取运动技术等级和职业技能培训衡量;通用性人力资本选取健康状况和受教育程度两个指标。将以上变量通

过等权平均法计算得到人力资本指数,表示人力资本的总体水平,为引入个体声望的分析框架提供人力资本的整体视角。然而,不同人力资本要素在影响就业质量上存在差异,因此在后续研究中将不同人力资本要素分开计算和分析,有助于深入剖析人力资本各要素对就业质量不同维度的具体贡献和边际效应。

第三,中介变量:个体声望。优秀运动员的个体声望源于成绩资本的数量和层次,然而运动员在役期间从事的项目千差万别,不同运动项目的市场需求度不同,从事重竞技等冷门运动项目的退役运动员的声望难以通过市场交易获益,退役后人力资本转化难度大^[25]。因此,参考现有研究用运动员在

役期间从事的“训练项目”和“运动成就”作为运动员个体声望的代理变量,将其进行 2×2 交叉得到4组分类^[8],即声望较低(项目市场化程度低+未取得全省比赛前三名)、声望一般(项目市场化程度高+未取得全省比赛前三名)、声望较高(项目市场化程度高低+取得全省比赛前三名及以上成绩)和声望很高(项目市场化程度高+取得全省比赛前三名及以上成绩)。

第四,控制变量:性别、年龄及就业地区等人口特征和社会结构因素可能影响退役运动员就业质量,将其纳入控制变量,年龄在回归方程中采用平方项,以便更准确地评估人力资本各要素对就业质量的净效应。各变量定义见表2。

表2 各变量定义
Tab.2 Definition of variables

变量类型	变量名称	变量定义
自变量:人力资本指数	健康状况	1=很差(有重伤);2=较差(有轻伤);3=一般;4=较好;5=非常好
	受教育程度	1=初中及以下;2=高中;3=大专;4=本科;5=硕士研究生及以上
	运动技术等级	1=三级运动员及无等级;2=二级运动员;3=一级运动员;4=国家健将;5=国际健将
	职业技能培训	1=无运动员之外的职业(或执业)资格证书,未参加过职业技能培训;2=无运动员之外的职业(或执业)资格证书,参加过职业技能培训;3=有1个运动员之外的职业资格证书;4=有2个及以上运动员之外的职业(或执业)资格证书
	劳动报酬	月工资收入
因变量:就业质量指数	劳动供给强度	周工作时长
	劳动关系	1=无合同,无约定;2=口头约定;3=无固定期限的合同;4=固定期限或任务的合同
	社会保障	1=没缴纳,也没补贴;2=都没缴纳,但有现金补贴;3=已缴“五险”、无公积金;4=均已缴纳
中介变量	个体声望	1=声望较低;2=声望一般;3=声望较高;4=声望很高
	性别	0=男;1=女
控制变量	年龄	年龄
	就业地区	1=乡镇、农村;2=地级市、县级市;3=省会、副省级城市;4=直辖市

2.3 估计策略

研究重点考察人力资本对退役运动员就业质量指数及其分指标的影响,并探究个体声望的中介效应。构建如下回归方程:

$$E_i = \beta_0 + \beta_1 hc_i + \beta_2 Z_i + \varepsilon_i \quad (1)$$

E_i 表示第*i*个退役运动员个体的就业质量指数及其分指标, hc_i 表示第*i*个退役运动员个体的人力资本, Z_i 表示控制变量, β 为待估系数向量, ε_i 为随机扰动项。根据就业质量及其分指标的变量属性选取相应的计量方法。劳动关系和社会保障指标为分类

变量,采用标准有序Logistic回归进行估计;就业质量指数、劳动报酬和劳动供给强度则为连续型变量,故采用最小二乘法进行估计,以检验假设1。

此外,考虑到人力资本通过个体声望这一中介因素对退役运动员就业质量产生影响,参考温忠麟等学者因果逐步回归法的检验步骤^[26],以验证假设2,构建如下回归方程进行估计:

$$E_i = \beta_0 + \beta_1 hc_i + \beta_2 Z_i + \varepsilon_i \quad (2)$$

$$O_i = a_0 + a_1 hc_i + a_2 Z_i + \delta_i \quad (3)$$

$$E_i = b_0 + b_1 hc_i + \beta'_1 O_i + b_2 Z_i + \mu_i \quad (4)$$

其中, O_i 为第 i 个运动员的个体声望。式(2)为运动员人力资本对就业质量的回归,式(3)为运动员人力资本对个体声望的回归,式(4)为运动员人力资本和个体声望对就业质量的回归。根据检验步骤,首先进行总效应检验,若系数 β_1 未达到显著水平,则表示不相关;反之,系数 β_1 达到显著水平,考察回归系数 a_i 、 b_i 的显著性,若均达到显著水平,则表明存在中介效应。

3 研究结果

3.1 人力资本对退役运动员就业质量的影响

建立人力资本对退役运动员就业质量及其分指标影响的回归模型(表3)。模型1、3、5、7和9仅考察性别、年龄及就业地区等控制变量对退役运动员就业质量的影响。模型2、4、6、8和10在前者基础上加入了人力资本各要素。通过比较模型1与模型2,发现将人力资本各要素纳入回归模型后,模型的 R^2 显著提升,表明模型的解释能力显著增强。此外,就

业质量分指标的模型与就业质量指数基本相似。 R^2 未能解释的残余部分通常被视为劳动力市场分割造成的差异,但实际上还可能包括未纳入模型的社会资本、心理资本等多种因素。在控制其他变量后,人力资本要素在5个回归模型中均具有较强的解释力。健康状况对就业质量指数、劳动报酬和劳动供给强度存在显著正向影响,且均通过5%统计水平的显著性检验,但对劳动关系和社会保障无显著影响;受教育程度仅对社会保障和劳动供给强度产生正向影响,未对就业质量指数、劳动报酬和劳动关系产生显著影响;职业技术培训对就业质量指数、劳动报酬、社会保障有正向影响,并通过了5%的统计检验,但对劳动供给强度和劳动关系则表现出负向影响;运动技术等级对就业质量指数、劳动报酬、劳动关系、社会保障均有显著的正向影响,并通过了1%的统计检验,但对劳动供给强度未表现出统计学意义。由此,假设1得到验证。

纳入年龄线性项和年龄平方项进行估计分析

表3 人力资本因素对退役运动员就业质量及相关分项的影响回归结果

Tab.3 Impact of human capital factors on employment quality and related sub-indices for retired athletes: regression results

\	就业质量指数		劳动报酬		劳动供给强度		劳动关系		社会保障	
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6	模型 7	模型 8	模型 9	模型 10
健康 状况		0.819*** (0.298)		0.195** (0.086)		0.130** (0.075)		-0.062 (0.086)		0.073 (0.088)
受教育 程度		0.711 (0.529)		-0.085 (0.153)		0.190** (0.132)		0.107 0.150		0.334** (0.159)
职业技术 培训		2.584*** (0.333)		0.537*** (0.096)		-0.201** (0.083)		-0.284*** (0.098)		0.248** (0.100)
运动技术 等级		2.633*** (0.487)		0.716*** (0.141)		0.052 (0.122)		0.561*** (0.143)		0.596*** (0.148)
性别	0.098 (0.823)	0.565 (0.695)	-0.385 (0.220)	-0.276 (0.201)	0.276 (0.173)	0.334 (0.174)	0.020 (0.193)	0.040 (0.202)	0.313 (0.197)	0.359 (0.210)
年龄 ²	2.124*** (0.520)	1.872*** (0.440)	0.662*** (0.139)	0.581*** (0.127)	-0.325*** (0.109)	-0.319*** (0.110)	0.538*** (0.130)	0.603*** (0.140)	0.688*** (0.135)	0.909*** (0.154)
就业 地区	1.640*** (0.382)	0.832** (0.328)	0.431*** (0.102)	0.273*** (0.094)	-0.228*** (0.080)	-0.265*** (0.082)	0.469*** (0.090)	0.381*** (0.094)	0.551*** (0.093)	0.411*** (0.097)
常数	22.805*** (2.261)	4.440 (2.491)	2.216*** (0.603)	-1.359 (0.718)	4.473*** (0.476)	3.489*** (0.623)				
n	561	561	561	561	561	561	561	561	561	561
$F/Wald \chi^2$	12.893***	33.267***	16.247***	22.143***	4.705***	7.204***	48.137***	93.912***	68.266***	138.920***
R^2	0.088	0.371	0.109	0.282	0.051	0.077	0.050	0.098	0.071	0.145

注: “*” $p < 0.1$, “**” $p < 0.05$, “***” $p < 0.01$, 下同

时,结果显示年龄的线性项不显著,且纳入年龄线性项后研究结果并未发生变化,因此仅使用年龄平方项的模型能更简洁地反映这种趋势。年龄的平方项系数显著为正,年龄对就业质量的影响呈现非线性关系,表明随着年龄增长,就业质量先上升后下降,可能是因为年轻运动员在退役初期面临更多的就业机会和适应问题,而随着年龄增长和经验积累,就业质量逐渐提高,但到一定年龄后由于身体机能下降导致就业质量再次受到影响。就业地区对就业质量有显著影响,在直辖市、省会、副省级城市就业的退役运动员就业质量相对较高,源于这些地区经济发达、就业机会多、体育产业发展较好以及社会保障体系完善等因素。性别对就业质量的影响不显著,此结果未悖于性别社会理论^[27],可能是研究模型里人力资本、个体声望等因素或掩盖性别对就业质量的直接影响。

3.2 人力资本通过个体声望影响就业质量的中介效应分析

3.2.1 个体声望的中介效应

在识别了人力资本对就业质量的影响基础上,采用逐步回归法对运动员个体声望在人力资本与就业质量之间的中介效应进行检验(表4)。首先进行总效应检验,人力资本对就业质量指数的总效应系数为4.085($p < 0.01$),表明人力资本显著提升了就业质量。当引入个体声望作为中介变量后,人力资本对就业质量指数的直接效应系数降低为2.386($p < 0.01$),同时个体声望对就业质量指数的效应系数为1.974($p < 0.01$)。因此个体声望在人力资本与

就业质量之间起到了部分中介作用,假设2a“个体声望在退役运动员人力资本和就业质量之间起到中介作用”得到验证。

3.2.2 不同个体声望下人力资本对就业质量的影响差异分析

依据前文对个体声望的分类,将样本划分为声望较低、声望一般、声望较高和声望很高4组,采用分组回归法深入探究退役运动员不同个体声望下人力资本对就业质量的影响差异。本研究中不同分组的回归模型设定严格一致,且变量消除量纲差异,因此系数可比性较高。从回归结果来看(表5),在所有分组中的人力资本均对就业质量起到促进作用,但边际回报率呈现出明显的差异。声望很高组别的人力资本系数为4.836($p < 0.01$),而声望较低组仅为2.492($p < 0.01$),这表明人力资本在声望很高组中的边际回报率显著高于声望较低组,存在一定的回报欠缺现象。由此得到不同个体声望下人力资本影响就业质量发展的两条典型路径。高个体声望路径组凭借较高的社会认可度,能够充分发挥人力资本的优势,获得更高的就业质量和回报率;而低个体声望路径组则因声望限制,在就业市场中处于相对劣势,人力资本回报率较低,就业质量提升困难。假设2b“高声望运动员的人力资本对就业质量的边际回报率高于低声望运动员”得到验证。

3.3 稳健性检验

① 替换因变量测量方式。就业质量研究视角主要有主客观之分,客观角度关注就业的劳动报酬、工作时间、社会保障等客观特征;主观角度关注工作满意度等主观感受,主客观相结合进行评价更具全面性和综合性^[28]。因此将客观就业质量的测量替换为就业满意度这一主观单维指标^[29],采用里克特五点量表调查退役运动员对当前就业状况的总体满意度,运用有序逻辑回归方法对模型进行重新估计,结果显示,人力资本指数对就业满意度的影响方向与原模型基本一致,表明原研究结果稳健。② 增加控制变量。考虑到可能存在其他未控制的因素影响研究结果,将婚姻状况、父亲受教育程度等变量纳入回归模型,重新估计人力资本整体对就业质量的影响,结果发现,人力资本各要素对就业质量的影响程度虽略有变化,但整体上依然显著,进一步验证了原研究结论的可靠性。③ 改变个人声望分组方式

表4 中介效应检验结果

Tab.4 Results of the mediation effect test

\	就业质量指数	个体声望	就业质量指数
人力资本指数	4.085*** (0.294)	0.861*** (0.047)	2.386*** (0.354)
个体声望			1.974*** (0.252)
常数	32.070*** (0.317)	5.451*** (0.051)	21.309*** (1.406)
其他变量	控制	控制	控制
样本量	561	561	561
R ²	0.256	0.375	0.330
F值	192.652	336.116	137.450

表 5 不同声望组别退役运动员的人力资本对就业质量的影响回归分析结果

Tab.5 Regression analysis of the impact of human capital on employment quality for retired athletes across different reputation groups

\	就业质量				
	整体	声望较低	声望一般	声望较高	声望很高
人力资本	4.085*** (0.294)	2.492*** (0.857)	2.983*** (0.500)	3.217*** (0.791)	4.836*** (1.666)
其他变量	控制	控制	控制	控制	控制
样本量	561	63	272	181	45
R^2	0.256	0.122	0.117	0.085	0.222
F 值	192.652	8.449	35.615	16.540	28.502

检验。除了文中采用的基于“训练项目”和“运动成就”进行 2×2 交叉得到的4组分类方式外,我们将“声望较低”和“声望一般”组别合并为声望低组别,将“声望较高”和“声望很高”组别合并为声望高组别,重新进行回归分析,回归结果见表6,与原研究结果保持一致,表明研究结论并不依赖于特定的个体声望分组方式。④ Bootstrap法检验。采用Bootstrap法检验中介效应的稳健性,抽样次数为5000次,回归结果见表7,Bootstrap检验得到的偏差校正置信

区间均不包含0,人力资本对就业质量的直接效应、间接效应以及个体声望的中介效应系数的分布较为稳定,进一步支持了原研究中所发现的人力资本、个体声望与就业质量之间的关系具有稳健性。

4 讨论

4.1 人力资本积累有效提高就业质量

人力资本对退役运动员劳动报酬具有显著正向影响,正如Mincer^[30]经典工资函数指出人力资本是

表 6 稳健性检验
Tab.6 Robustness test

\	① 替换因变量	② 增加控制变量	③ 声望低	④ 声望高
人力资本指数	3.960*** (0.289)	3.659*** (11.839)	2.949*** (0.329)	4.341*** (0.731)
婚姻状况		0.185 (0.292)		
父亲受教育程度		1.429*** (0.238)		
原有控制变量	是	是	是	是
n	561	561	335	226
$F/Wald \chi^2$	70.684***	56.281***	80.221***	35.231***
R^2	0.271	0.239	0.194	0.136

表 7 影响机制的稳健性检验结果
Tab.7 Results of the robustness test of the influencing mechanism

效应	项	Effect	t	p	LLCI	ULCI
直接效应	人力资本→就业质量	2.360	6.633	0.000	1.663	3.058
间接效应	人力资本→个体声望	0.866	18.537	0.000	0.774	0.957
	个体声望→就业质量	1.995	7.863	0.000	1.498	2.492
总效应	人力资本→就业质量	4.088	13.866	0.000	3.510	4.666

注: Effect指估计效应值; t 值用于检验效应的显著性水平; p 值表示效应的显著性水平;LLCI指估计值95%区间下限,ULCI指估计值95%区间上限

收入差距的根本原因。健康状况、职业技术培训和运动技术等级促进劳动报酬提升,但受教育程度对劳动报酬没有显著影响。良好的健康状况能增强劳动者的就业竞争力,增加劳动供给时间与边际报酬^[31]。研究表明,文化教育在提高劳动者的边际生产率及收入水平方面具有重要作用^[32]。然而,受“奥运争先战略”和“全运战略”影响,运动员在役期间主要专注于训练与竞赛,其文化教育脱嵌于正规的社会教育体系^[33],导致受教育程度对劳动报酬的影响未达显著水平。相较之下,运动员的运动技能水平及职业技能培训对其劳动报酬的边际回报率产生了更为明显的积极影响^[34]。培训重视技能和实操,直接提升劳动生产率,因此企业给予了更高薪资。

在劳动供给方面,人力资本主要通过替代效应促使退役运动员增加劳动供给强度^[35]。当工资较低时,劳动者倾向以劳动替代闲暇获取更高收入,且退役运动员为获取更高报酬而超时劳动的动机较强,因此人力资本显著提高了退役运动员劳动供给强度。健康状况与劳动供给强度呈正相关,但社会保障不完善时,健康恶化可能反而促使劳动者增加劳动供给以维持生计,进而加速健康资本损耗^[36]。文化教育提升了劳动时间价值,促使高学历退役运动员延长劳动供给以实现知识溢出效应;职业技术培训则通过提高工资水平间接影响劳动供给行为^[37]。研究结论与Cahuc^[38]提出的观点一致,即“若不考虑人力资本积累的时间投入,高人力资本通常会增加劳动供给”。

劳资双方签订劳动合同是法律强制要求,但在“资强劳弱”格局下,合同签订不规范、执行不到位的问题依然存在,难以有效保障劳资双方权益。此外,劳动力市场供需失衡进一步削弱了劳动者的维权能力。人力资本总体有助于退役运动员获得稳定岗位和正规就业,但教育对劳动合同签订无显著促进作用,职业技术培训对劳动合同签订甚至呈现负面影响。信号筛选理论认为学历是反映个人能力的信号^[39],且教育有助于增强劳动者维权意识,进而提升就业稳定性,但实证结果却与之相悖。可能是因为劳动力市场分割的背景下,运动员在役期间偏重学历获取,忽视就业市场所需专业技能培养,导致教育仅发挥筛选功能。此外,尽管培训通常被认为能减少在职流动^[40],但实证显示其反而导致劳动

合同短期化。这主要归因于企业为追求短期利益,倾向于开展针对性强的短期培训,使得员工技能单一化;员工若无法获得职业晋升,也会主动寻求新机会,加剧劳动关系的不稳定。就实际案例而言,在一些新兴的体育科技企业中,为了快速推出新产品或服务,会对退役运动员进行短期的技术培训,使其能够迅速适应工作岗位。但当项目结束或市场需求发生变化时,企业可能会裁减这些员工,导致他们频繁更换工作,劳动关系不稳定。

社会保障体系是社会稳定的基石。由于五险一金与工作年限、劳动报酬相关,而劳动报酬又与人力资本相关,因此人力资本对社会保障具有显著正向影响。进一步分析退役运动员人力资本各要素对社会保障的影响发现,运动技术等级、职业技能培训和受教育程度均能显著提升退役运动员的社会保障水平,而健康资本的影响不显著。运动技术等级决定了该资本在就业市场上的稀缺性,运动技术等级越高、越接近竞技体育“金字塔”顶端的退役运动员,更易获得高质量就业机会,享有五险一金的机会也随之增加。此外,退役运动员的教育和培训经历是个体社会化和社会资本积累的过程^[41],与其他社会经济环境变量共同作用,为其带来更多就业机会和自主选择权,从而更可能找到保障更充分的工作,间接促进其社会福利享有^[42]。

人力资本各要素的边际回报率在就业质量指数及其4个分指标上存在差异,相较于通用性人力资本,运动技术等级等专用性人力资本对就业质量的边际贡献率更高且影响维度更全面,这是因为运动技术等级在体育行业内具有较高的专业性和认可度,能够直接为退役运动员带来如教练、体育教师等与体育相关的就业机会,这些职业往往在劳动报酬、社会保障等方面具有一定优势。受教育程度等通用性人力资本虽然对就业质量指数整体影响不显著,但在劳动供给强度和社会保障维度上有显著影响,这可能是因为受教育程度较高的退役运动员在就业选择上更注重工作的稳定性和长期发展,更倾向于选择工作时间相对规律、社会保障完善的工作,从而影响了劳动供给强度和社会保障方面的表现。构建就业质量指数能够克服仅从劳动报酬、社会保障等某一特定维度评价就业的局限性,从而验证多维就业质量指数的整体优势,有助于系统评估退役运动

员这一特殊群体的就业质量及其影响因素。

4.2 个体声望的中介效应与就业质量发展路径分析

个体声望在退役运动员人力资本与就业质量之间起着关键的中介作用,也是导致不同群体就业质量发展路径差异的重要因素。运动员个体声望是其在体育领域卓越表现获得社会认可后,以符号化形式存在的稀缺资源,体现了运动员在社会场域中的影响力,且与人力资本紧密相连。人力资本的积累为运动员取得优异成绩奠定基础,而优异的运动成绩又是个体声望积累的关键要素。例如,在役期间获得奥运冠军、打破世界纪录的运动员,往往能收获极高的社会声望。这种声望不仅是一种荣誉,更成为一种资本,在退役后的就业过程中发挥作用。

个体声望影响就业质量的实现路径呈现多维度特征。一方面,较高的个体声望能带来丰富的社会资源优势。高声望运动员凭借其广泛的社会认可度,在社会网络中占据更有利的位置,更容易获取各类资源,如商业赞助、优质的就业机会推荐等。这些资源有助于运动员将自身的知识、技能等人力资本更高效地转化为社会地位、权力与经济效益^[43]。另一方面,个体声望的提升还能放大人力资本的效用^[44],实现潜在知识的外溢效应。社会对高声望运动员的关注和认可,使得运动员在就业市场上更容易获得信任和支持,社会及企业更愿意为其提供培训和发展机会,进一步挖掘和发挥运动员的人力资本价值。例如,网球运动员李娜通过专业训练积累网球知识与竞技能力,勇夺澳网、法网大满贯冠军,成为亚洲网球标志性人物,商业价值和个体声望飙升。退役后,凭高知名度创办网球学院培养青少年人才,活跃于体育商业活动,拓宽职业发展空间,高效实现人力资本转化,充分彰显高个体声望对提升退役运动员就业质量的积极作用,以及在人力资本转化中的关键桥梁作用。

然而,对于不同群体而言,个体声望的中介作用存在显著差异,进而导致就业质量发展路径的分化。例如,体操运动员吴柳芳虽在体操捷克杯、世界杯等赛事中多次获奖,但因体操项目市场化程度低且未获奥运金牌,个体声望有限。退役后未能竞聘到体操教练岗位,跨界求职也常因运动背景问题而受阻。可见,在就业市场中,声望资本匮乏使得人力资本难

以得到充分认可与有效利用。

在当前中国劳动力市场多重分割的背景下,制度壁垒形成主要与次要劳动力市场,低个体声望的退役运动员多数集中于竞争激烈的次级劳动力市场,面临“粘地板效应”,难以突破现有阶层向上流动。同时,在“倒T型”社会结构下的劳动力市场中,底层开放而上层隔离的现象导致运动员社会资本稀缺且流动机会有限,人力资本无法跨越发挥作用的门槛,进一步加剧了两条就业质量发展路径之间的差距,使得就业质量差异不断扩大。

5 结论与建议

5.1 结论

第一,人力资本对退役运动员就业质量具有显著正向提升作用。其中,健康状况对就业质量指数、劳动报酬及劳动供给强度产生积极影响;受教育程度主要在社会保障和劳动供给强度方面发挥正向作用;职业技术培训对就业质量指数、劳动报酬和社会保障有正向影响,但对劳动供给强度和劳动关系呈负向影响;运动技术等级对就业质量指数、劳动报酬、劳动关系和社会保障均产生显著正向影响。

第二,个体声望在人力资本与就业质量之间发挥部分中介作用。人力资本的积累通过提升个体声望间接促进就业质量改善,形成了“人力资本—个体声望—就业质量”的作用链条。不同个体声望的运动员人力资本效用存在显著差异,形成两类典型就业质量发展路径:①高个体声望退役运动员的人力资本存量通过“运动成绩积累—社会认可提升—资源获取优势”的正向循环实现高质量就业;②低个体声望退役运动员的人力资本存量因劳动力市场分割陷入“社会资本稀缺且流动机会有限”的固化状态,导致就业质量不高。

5.2 建议

第一,破除劳动力市场分割壁垒。推动建立统一、开放的劳动力市场机制,针对退役运动员群体制定专项就业支持政策。例如,设立退役运动员职业发展基金,为低个体声望运动员提供职业技能培训补贴、创业扶持与就业岗位推荐;完善就业信息共享平台,打破行业信息不对称,降低其求职成本,消除其流动障碍。同时,鼓励企业制定公平的用人标准,消除对运动员群体的职业偏见,为不同个体声望

的运动员提供平等的就业机会。

第二,分层优化人力资本积累策略。针对高个体声望退役运动员,依托其明星效应与行业影响力,重点强化高端职业技能培训,如体育赛事运营管理、体育产业投资等领域的高阶课程,同时深化文化与职业发展的融合,引导其向体育管理、体育传媒等专业化、高附加值岗位转型。对于低个体声望运动员,构建“基础技能+就业导向”的培训体系,聚焦运动康复、健身指导、社区体育服务等实操性强的领域,提升其就业竞争力;同步加强文化基础教育,弥补知识短板,拓宽就业选择面。

第三,提升个体声望与社会认同。低个体声望运动员,可通过多渠道宣传其职业价值与社会贡献,如制作运动员职业发展纪录片、举办退役运动员技能展示活动等,重塑公众认知;联合媒体、社会组织挖掘小众项目运动员的奋斗故事,增强社会对运动员群体的全面了解,消除就业市场中的隐形歧视,促进人力资本的正向社会转化。高个体声望运动员,可发挥其榜样效应,带动公众对运动员群体的关注与支持,形成有利于退役运动员就业的社会氛围。

第四,强化社会保障与权益保障。完善退役运动员社会保障体系,建立覆盖职业转换过渡期的医疗、养老、失业等保险制度,尤其关注低个体声望运动员因职业流动性高、就业稳定性差导致的保障缺失问题。此外,加强劳动法律法规宣传与执行力度,推动企业规范劳动合同签订,保障运动员劳动报酬权益与合理劳动强度,促进劳动关系稳定。

参考文献:

- [1] 孙拥军,段再复,李晓东,等.心理学视域下的运动员退役过渡:挑战与应对[J].成都体育学院学报,2023,49(4): 64-69,84.
- [2] SCHULTZ T W. Investment in human capital [M]. New York: Free Press, 1971.
- [3] 张晓丽,阎晋虎.人力资本和社会资本对中国退役运动员收入影响比较[J].上海体育学院学报,2020,44(4): 31-40.
- [4] 王贵霞.高等职业教育个体职业声望获得的变动研究——基于CFPS 2010—2018数据分析[J].职业教育,2023,22(33): 37-43.
- [5] 钟秉枢.成绩资本和地位获得——我国优秀运动员群体社会流动的研究[M].北京:北京体育大学出版社,2007.
- [6] 加里·S·贝克尔.人力资本[M].北京:北京大学出版社,1987.
- [7] 杨再淮,俞继英,项贤林,等.竞技体育后备人才资本理论

- 新探[J].上海体育学院学报,2004(2): 1-4.
- [8] 潘建华,李忠,王武年.我国运动员人力资本内涵、特征及价值分析[J].成都体育学院学报,2012,38(6): 22-25.
- [9] ILO.Decent work,report of the director general[R]. Geneva, 1999.
- [10] 张征,王武年.我国优秀运动员专用性人力资本贬值及其归因分析[J].沈阳体育学院学报,2014,33(4): 33-36.
- [11] 尹钰潼,邹德新.人力资本对退役运动员就业质量的影响[J].山东体育学院学报,2023,39(2): 111-118.
- [12] 常娟,许明,刘嘉蕾.退役运动员职业转换力研究:概念维度构建、量表开发和实证检验[J].体育学刊,2024,31(2): 64-73.
- [13] 孔聪.退役运动员人力资本积累对其社会融入的影响[D].石家庄:河北经贸大学,2020.
- [14] OULEVEY M, LAVALLEE D, OJIO Y, et al. The design of a career transition psychological support program for retired Olympic athletes in Japan. Asian Journal of Sport and Exercise Psychology [J]. Asian Journal of Sport and Exercise Psychology, 2024, 4(6): 7-10.
- [15] CHAMBERSTG S, MORRIS T. Athletes' careers in Australia [J]. Athletes' careers across cultures, 2013(3): 17.
- [16] BURT R S. Structural holes: the social structure of competition [M]. Cambridge, Mass: Harvard University Press, 1992.
- [17] 李春玲.当代中国社会的声望分层——职业声望与社会经济地位指数测量[J].社会学研究,2005(2): 74-102,244.
- [18] 高顺文.我国职业声望研究二十年述评[J].华中科技大学学报(社会科学版),2005(4): 40-45.
- [19] 钟秉枢.职业运动员国家文化使者的形象塑造与培养途径[M].北京:北京体育大学出版社,2016.
- [20] 郑文强.声望与文化资本的权衡:我国退役运动员职业地位两极化研究[J].体育科技文献通报,2017,25(7): 117-118.
- [21] LESCHKE J, WATT A. Challenges in constructing a multi-dimensional European job quality index [J]. Social Indicators Research, 2014, 118(1): 1-31.
- [22] 邓睿.多维就业质量视角下农民工社会资本的就业效应评估——来自中国劳动力动态调查的证据[J].浙江社会科学,2019(12): 47-56,156.
- [23] 邓睿.农民工社会资本的就业质量效应分异——基于回报差异和劳动力市场分割的双重视角[J].宏观质量研究,2020,8(5): 27-41.
- [24] 尹钰潼.人力资本视域下退役运动员就业质量提升研究[D].南京:南京理工大学,2024.
- [25] 邹德新,姜翀.退役运动员就业质量的幸福效应[J].中国体育科技,2022,58(9): 52-59.
- [26] 温忠麟,方杰,谢晋艳,等.国内中介效应的方法学研究[J].心理科学进展,2022,30(8): 1692-1702.
- [27] 徐怡然.社会性别视角下的女性就业分析[D].南昌:南昌大学,2012.
- [28] 凌珑.就业质量与居民主观福利——基于中国劳动力动态调查的实证研究[J].统计研究,2022,39(10): 149-160.

- [29] 张抗私, 史策. 高等教育、个人能力与就业质量[J]. 中国人口科学, 2020(4): 98-112, 128.
- [30] MINCER J. Schooling, Experience and Earnings [M]. New York: Columbia University Press, 1974.
- [31] GARCÍA-GÓMEZ P, JONES A M, RICE N. Health Effects on Labor Market Exits and Entries [J]. Labor Economics, 2010(1): 62-76.
- [32] 刘涛, 王德政. 教育水平、工作经验与流动人口就业质量[J]. 人口研究, 2021, 45(4): 85-99.
- [33] 朱琨, 邹德新. 双重脱嵌: 退役运动员安置政策的实践困境解析——以J省为例[J]. 体育学研究, 2021, 35(6): 77-83.
- [34] 邹德新, 姜翀. 退役运动员就业质量影响因素的实证研究[J]. 体育学研究, 2021, 35(3): 11-18.
- [35] 王秋实. 人力资本积累的劳动供给效应: 结构视角的研究[D]. 杭州: 浙江大学, 2013.
- [36] 王琼, 叶静怡. 进城务工人员健康状况、收入与超时劳动[J]. 中国农村经济, 2016(2): 2-1.
- [37] 郭凤鸣, 牟林. 政府培训能否缓解农民工的过度劳动? ——基于直接效应和间接效应的分析[J]. 中国劳动关系学院学报, 2019, 33(4): 75-87.
- [38] CAHUC P, CARCILLO S, ZYLBERBERG A. Labor Economics (second edition) [M]. Cambridge: MIT Press, 2014.
- [39] 王蓉. 人力资本理论的批判与突破——“新人力资本理论”十年之后再反思[J]. 北京大学教育评论, 2020, 18(1): 42-58, 189.
- [40] ZWEIMÜLLER J, WINTER-EBMER R. On-the-job-training, job search and job mobility [J]. Swiss Journal of Economics and Statistics, 2003, 139: 563-576.
- [41] 尹钰潼, 白胜超. 人力资本视域下退役运动员就业质量的差异性分析[J]. 福建体育科技, 2023, 42(3): 29-33.
- [42] 赵艺婷, 周灵灵. 教育、健康和技能如何影响就业质量? ——来自“家庭动态社会调查”的经验证据[J]. 西南民族大学学报(人文社会科学版), 2023, 44(6): 97-110.
- [43] 罗大蒙, 吴理财. 声望资本: 村庄能人“何以要当村干部”的一个解释视角[J]. 华中农业大学学报(社会科学版), 2023(1): 145-154.
- [44] 周靖弦, 李先雄. 体操类专业运动员退役后成功就业现状调查[J]. 广州体育学院学报, 2016, 36(5): 77-83.

作者贡献声明:

尹钰潼: 数据收集与分析, 撰写论文; 王兆红, 白胜超: 对论文知识内容进行批判性修改; 邹德新: 研究构思和设计、撰写论文。

How Can Human Capital Improve the Employment Quality of Retired Athletes? ——Based on the Mechanism of Individual Reputation of Athletes

YIN Yutong¹, BAI Shengchao², JIANG Chong³, ZOU Dexin⁴

(1. College of P.E. and Sports, Beijing Normal Univ., Beijing 100875, China; 2. Sport Dept., Nanjing University of Science and Technology, Nanjing 210094, China; 3. School of Physical Education and Humanities, Nanjing Sport Institute, Nanjing 210014, China; 4. Academy of Sports Development and Planning, Nanjing Sport Institute, Nanjing 210014, China)

Abstract: The employment quality of retired athletes is related to the sustainable development of competitive sports in China. Based on micro survey data, a multidimensional employment quality indicator system covering labor remuneration, labor supply intensity, labor relations, and social security is constructed to explore the direct effect of human capital of retired athletes on employment quality, as well as the indirect effect generated through individual reputation. Two typical paths through which human capital affects the development of employment quality are also explored. The results showed that: ① Human capital significantly improves the employment quality of retired athletes, but there are differences in the impact of health status, education level, vocational and technical training, and sports skills on the employment quality and its sub indicators of retired athletes; ② Individual reputation is an important mediating variable for the impact of human capital on the employment quality of retired athletes. Retired athletes with different individual reputations have different effects of human capital on employment quality, forming two typical paths of employment quality development: high and low returns on human capital. Based on the above conclusion, it is recommended to improve the employment situation of retired athletes by breaking down barriers of labor market segmentation, optimizing human capital accumulation strategies through stratification, enhancing individual reputation and social identity, strengthening social security and rights protection, and other measures.

Key words: competitive sports; retired athletes; human capital; employment quality; individual reputation