



中国公益人才发展现状及需求调研 报告

December, 2010



一 研究背景



- 中国公益慈善事业正处于蓬勃发展阶段，各种公益慈善组织如雨后春笋般发展起来。目前中国公益慈善组织普遍反映专业人才匮乏，从业人员缺乏公益领域的能力、经验和专业知识，同时也缺乏吸引优秀专业人才的机制，严重制约了中国公益慈善事业的发展。
- 基于对中国公益领域人力资源长远发展问题的共同认识及推动公益人才专业化、职业化的共同愿景，腾讯公益基金会、南都公益基金会、刘鸿儒金融教育基金会联合零点研究咨询集团共同发起并合作进行“**中国公益人才发展现状及需求调研暨素质能力模型建模**”项目。
- 该项目将为我国公益人才的职业化和专业化发展提供基础信息，为公益人才培养项目的设计和实施提供扎实的基础，对推动中国公益行业的专业化发展具有非常重大的战略指导价值和实际应用价值。

二 研究目的

了解中国公益机构发展的基本状况，以及公益机构从业人员的基本构成；

了解公益机构对从业人员的基本素质需求，以及现有公益从业人员的素质特点；

了解公益机构的关键岗位及各岗位对从业人员的素质需求；

了解公益机构在员工发展支持方面的现状，以及公益从业人员目前的职业发展状况及发展需求。

建立中国公益人才通用的素质模型。

三 执行情况概要——执行阶段



三 执行情况概要——成功样本分布



图1：成功样本按机构性质的分布状况

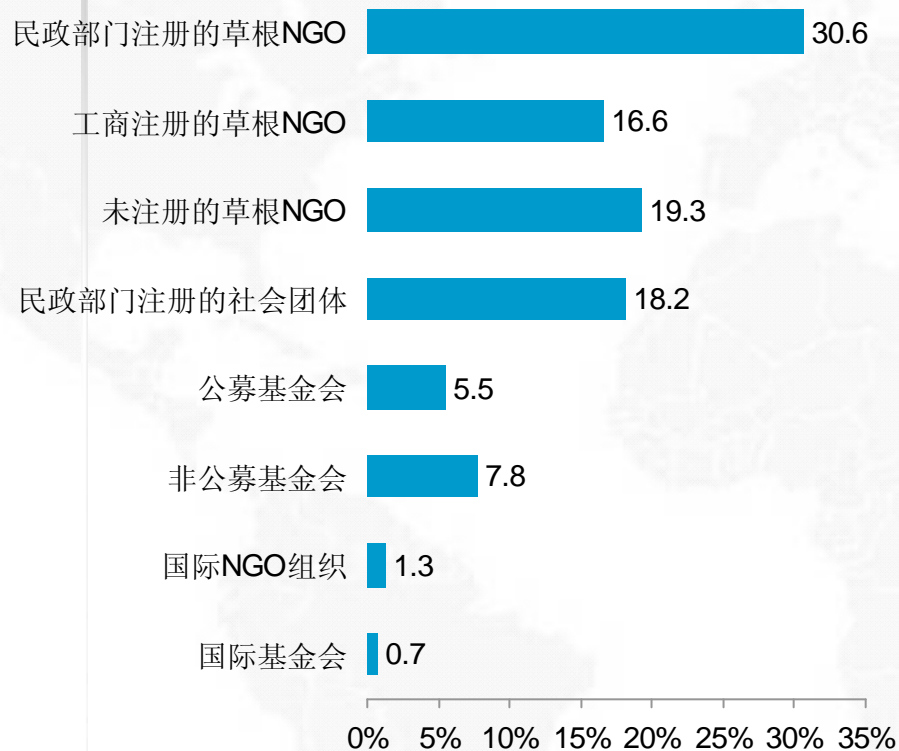
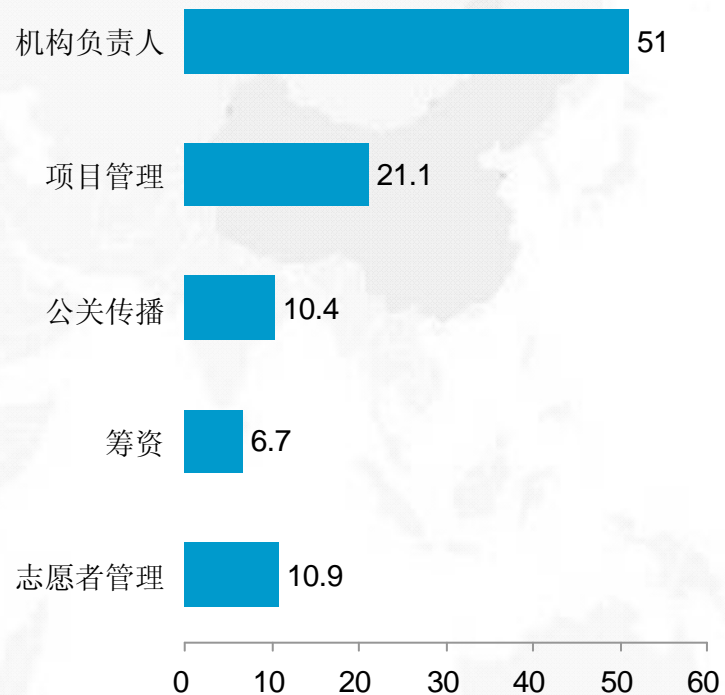


图2：成功样本按被访者职位的分布状况



三 执行情况概要——公益人才素质模型核心维度



岗位差异		共性素质特征	项目管理	公关传播	筹资	志愿者管理
素质构成						
价值倾向		<ul style="list-style-type: none"> 有公益精神 理解/认同机构使命 		<ul style="list-style-type: none"> 喜欢新事物 	<ul style="list-style-type: none"> 真诚踏实 积极乐观 	<ul style="list-style-type: none"> 有亲和力
能力		<ul style="list-style-type: none"> 沟通协调能力 执行能力 人际交往能力 	<ul style="list-style-type: none"> 开发和设计项目的能力 研究和分析能力 动员能力 感知他人想法的能力 	<ul style="list-style-type: none"> 制定传播方案的能力 活动策划能力 把握社会热点和传播要点的能力 表达能力 	<ul style="list-style-type: none"> 把握资助方的意图和关键信息 表达和游说能力 压力和质疑下快速反应能力 结合资助方要求设计或完善项目方向的能力 	<ul style="list-style-type: none"> 感知他人想法的能力 根据需求和志愿者情况统筹安排 活动组织能力 面对临时变化快速反应和应对 出色表达和感染他人 有意愿帮助志愿者成长和提高
知识经验		<ul style="list-style-type: none"> 了解行业的现状和趋势 	<ul style="list-style-type: none"> 有项目管理的系统经验 了解所从事的项目领域 	<ul style="list-style-type: none"> 了解各类媒体的运作方式 具备传播学的专业知识 拥有丰富的媒体资源 	<ul style="list-style-type: none"> 了解国内外各类资助方的特点 有资助方内的人脉资源 	<ul style="list-style-type: none"> 具备志愿者经历 具备人力资源管理的基本知识

四 核心发现

HORIZON
RESEARCH
CONSULTANCY
GROUP

1 人才发展的行业环境

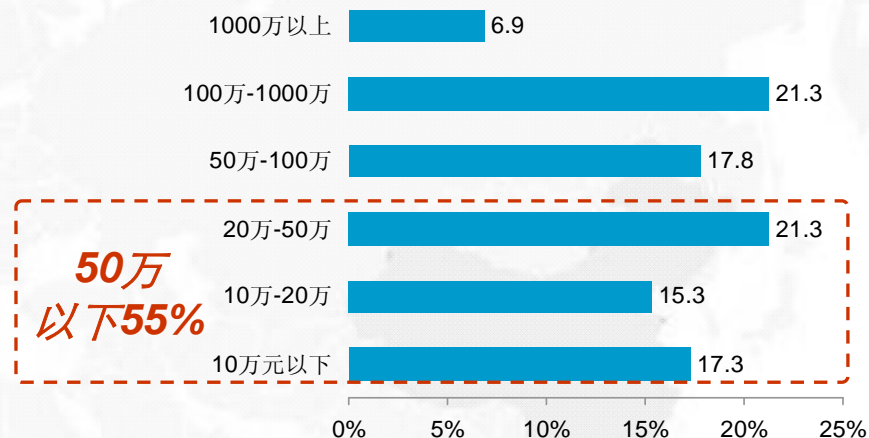
2 人才发展的关键特征

3 人才发展的核心建议

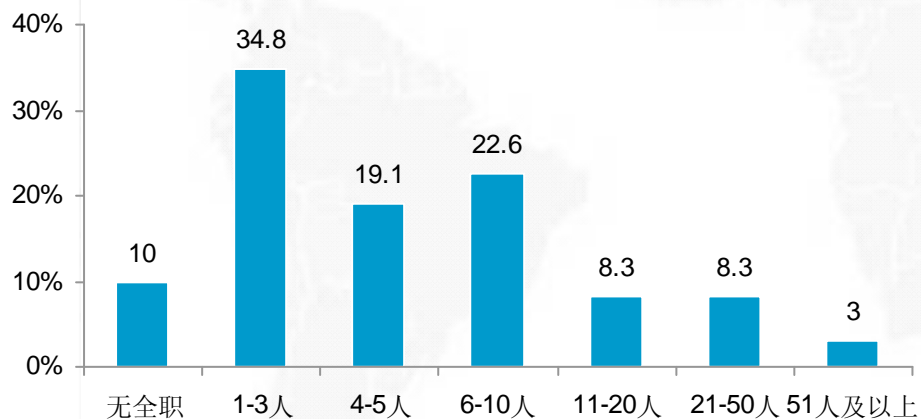
公益行业仍处于初创期，多数机构发展规模小

- 从全职人员规模、资金规模和项目规模上看，机构均比较弱小，近半数的机构全职人员在3人以下（其中还有10%的机构无全职人员），项目数量也以1-3个为主，机构的年资金规模更是有55%的再50万以下，由此可见，至少半数机构都处在发展的起步阶段。

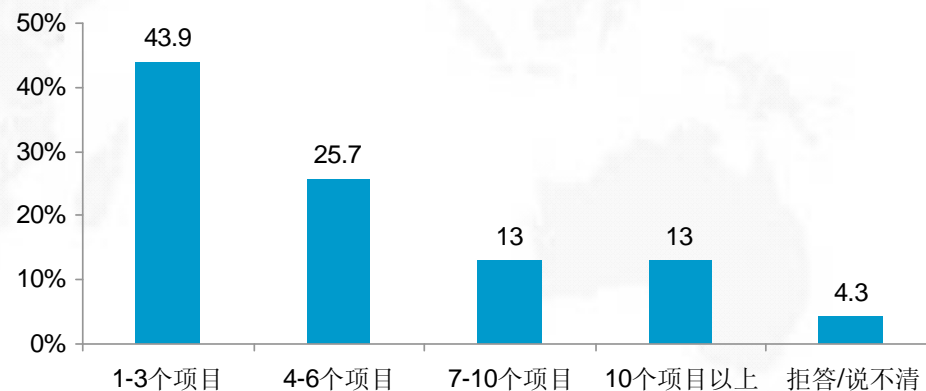
55.5% 年资金规模在**50万以下** (含项目资金、管理资金等全部资金)



44.8% 全职人员在**3人以下**



43.9%, 1-3个项目

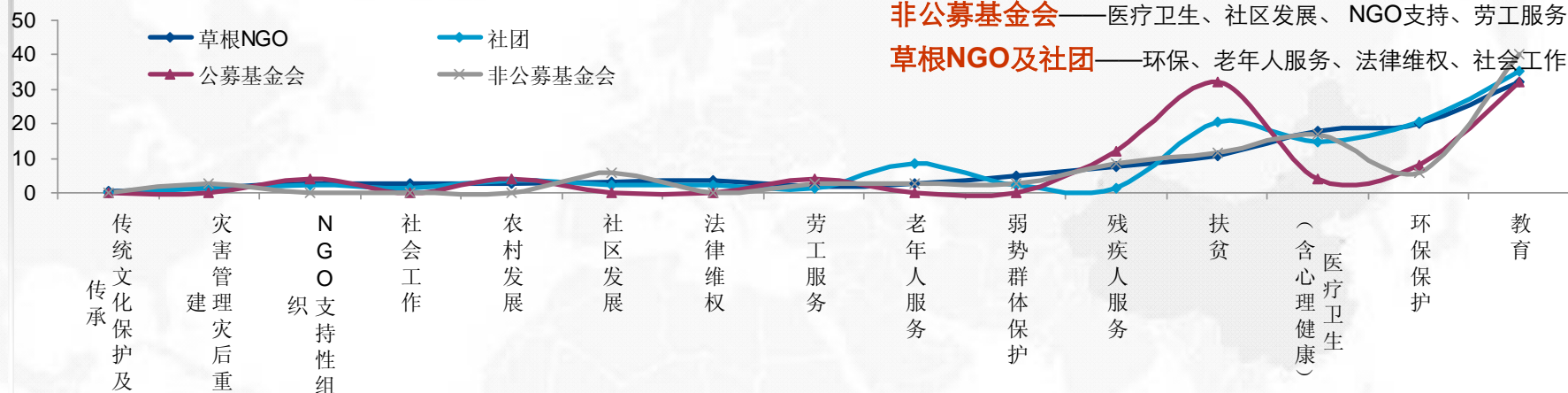


基金会与草根NGO服务领域不匹配，或为草根筹资难、发展慢重因

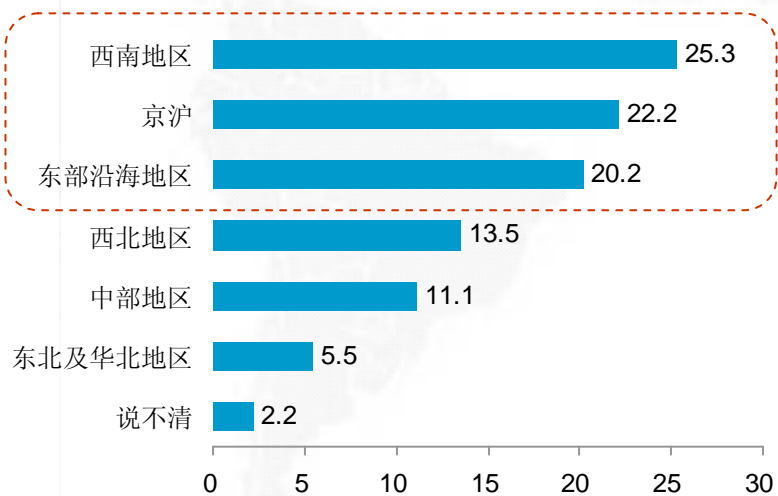


基金会和草根组织在服务领域上各有侧重，在地区分布上也略有差异。此种分布差异，易制约草根NGO与基金会之间的资源互动，使得部分草根组织筹资难，造成了一定程度的发展障碍。

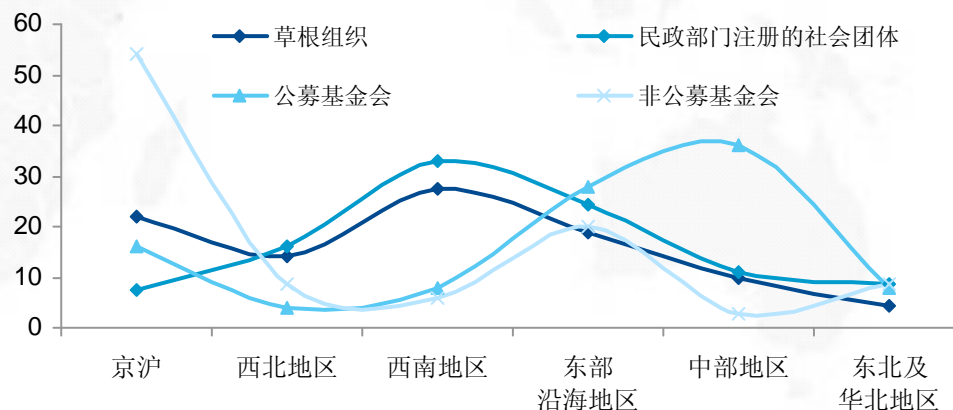
基金会与公益组织关注 **领域有差异**，公募与非公募也有不同



70% 分布在西南、京沪、东部沿海地区



非公募主要集中在京沪**54.3%**、东部沿海**20%**，草根NGO集中在西南地区**27.3%**

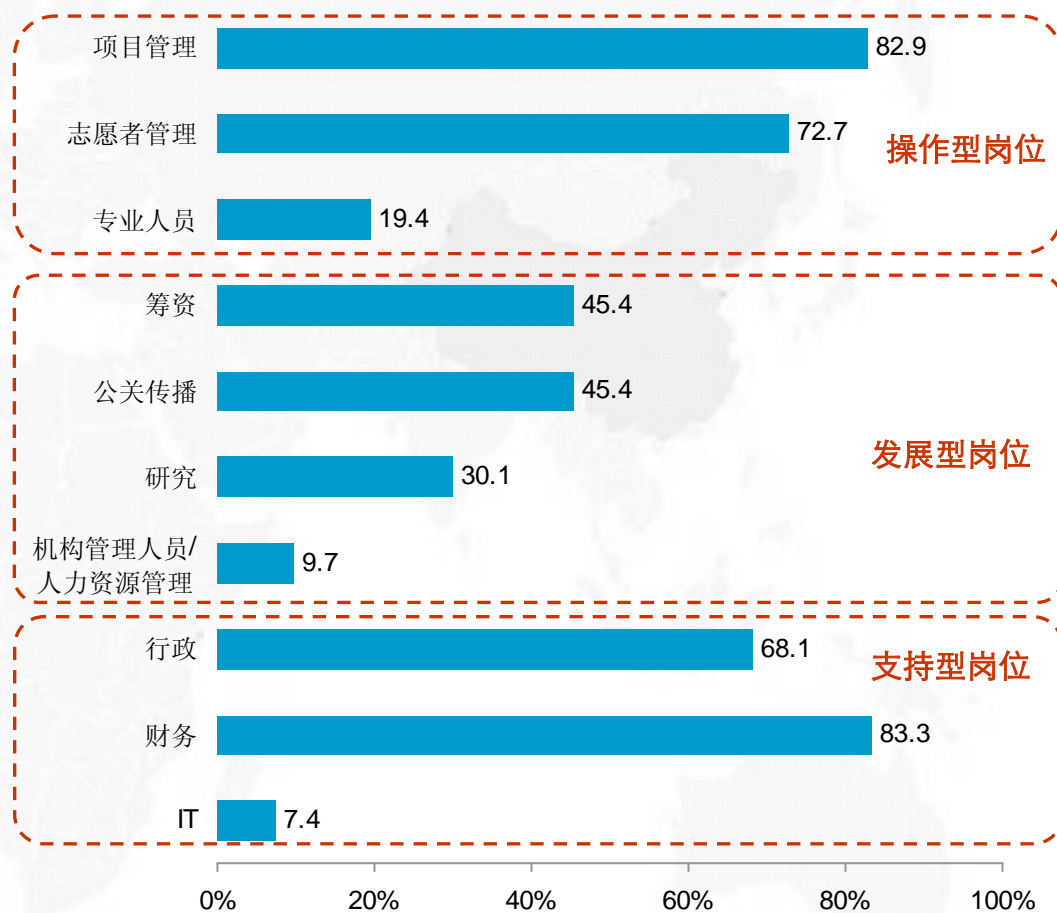


发展型岗位的设置与操作性和支持性岗位相比略有不足，限制机构的可持续发展



- NGO的岗位可以分为三种类型，
 - **操作型岗位**：指项目管理、志愿者管理等直接关系到项目的实施和开展的岗位；
 - **发展型岗位**：指公关传播、筹资和研究等不直接影响项目实施，但对机构或项目的持续发展起关键作用的岗位；
 - **支持型岗位**：行政、财务、IT等为机构管理和运营提供基础支持的岗位。
- 从NGO目前整体的岗位设置情况看，操作型岗位和支持型岗位的设置比较完备，项目管理、财务、志愿者管理都在**80%**左右。但发展型岗位中，筹资和公关传播只有**45.4%**，筹资岗位薄弱容易影响NGO的资金募集，而公关传播的薄弱使得NGO很难有效的建立机构的品牌和形象，进一步影响筹资的开展。由此引起恶性循环，使得项目和机构有萎缩的危险。因此，NGO有必要加大发展型岗位的建设，以促进机构能够健康、可持续的发展。

图4-1：NGO组织的岗位分类（N=216）



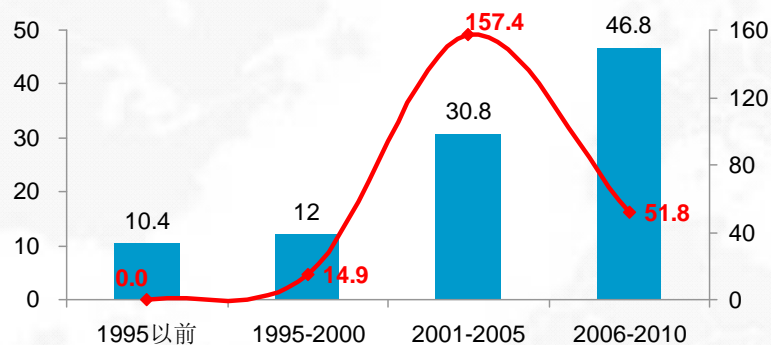
注：多选题，应答比例之和大于100%

7成机构有人员扩张的计划，人才需求量巨大

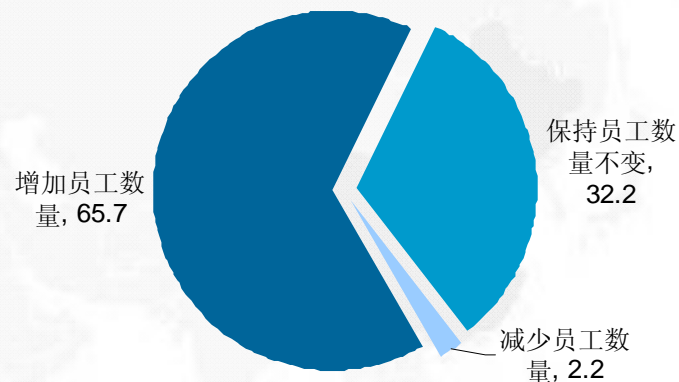
HORIZON
RESEARCH
CONSULTANCY
GROUP

NGO数量不断攀升，新生机构带来巨大的人才需求；且大多数现有机构都有人员扩张的计划，NGO人才需求量将不断增加。

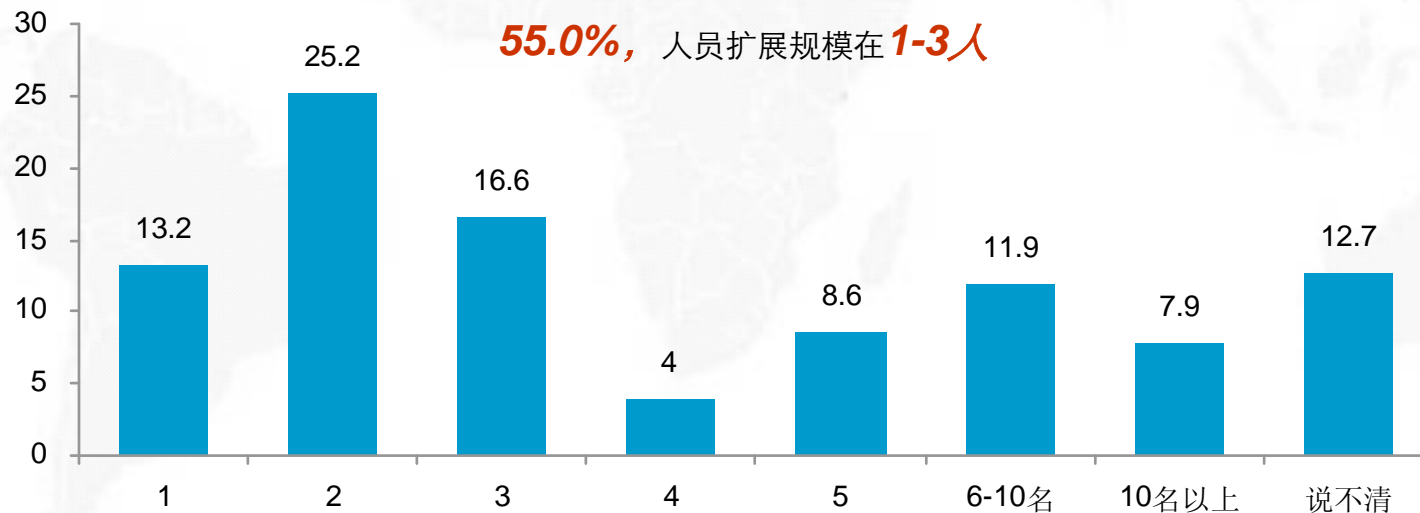
77.6%，诞生在2000年以后，新生机构数量增长快



65.7%，未来一年会增加机构人员



55.0%，人员扩展规模在1-3人

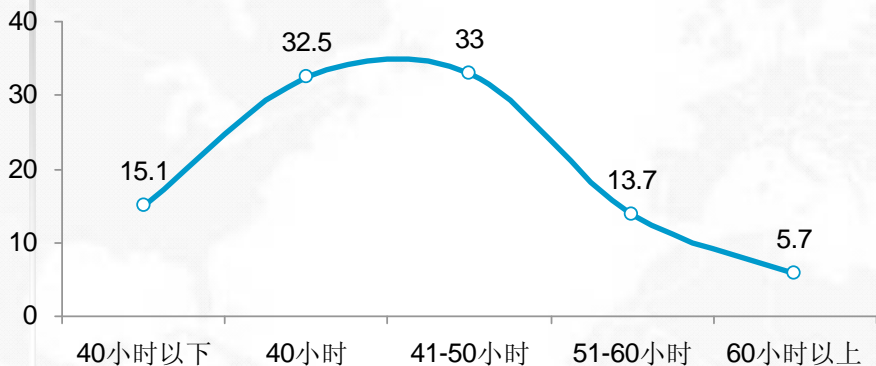


工作强度大，软硬性支持弱，阻碍了优秀人才的引入

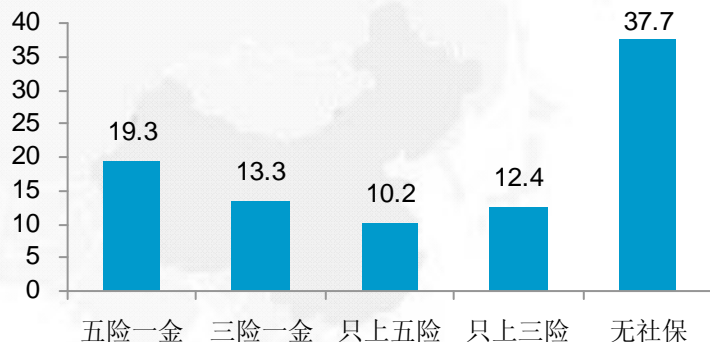


NGO人才从业环境可以分为软硬两方面，从硬性方面看，NGO人员工作时长，工作强度大，但是在薪资待遇和社会保障方面则非常薄弱，尤其随着资历的增加，可期望的薪资待遇和社会保障的上升空间非常小。软性方面，NGO的价值认同和工作氛围良好，外部培训交流较多，机构内对人员缺少职业引导和职业发展的规划，软性支持不够系统，尚不能落到实处。

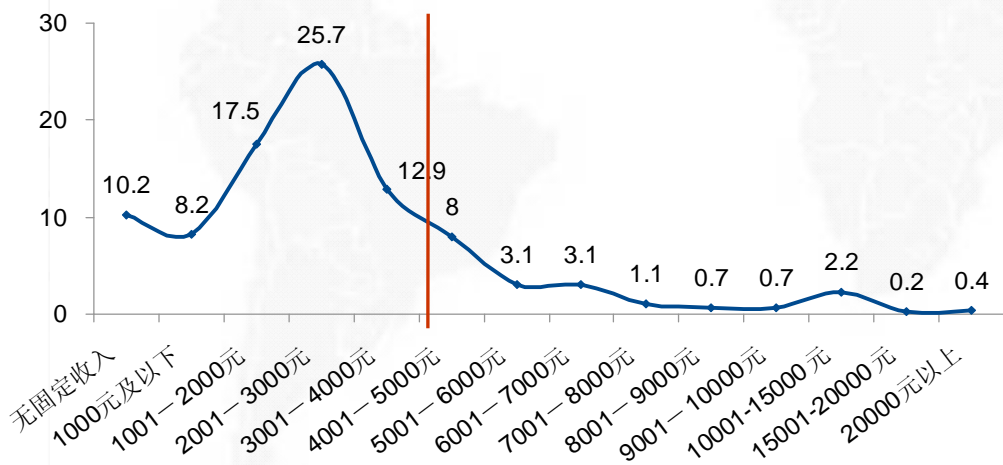
工作强度：**67.0%** 非常/比较大 **20%**，每天工作**10-12**小时，甚至更长



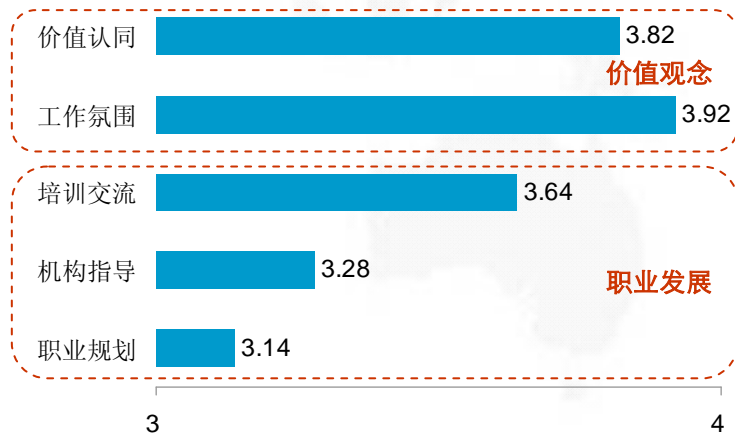
社会保障：**37.7%**没有任何社会保险
北京职工2009年保险情况 无社保**29.4%**



薪资待遇，**88.5%**集中在5000元以下（税前收入）
北京职工2009年工资月收入约：**2233元**



软环境：职业发展的指导和引导缺乏



四 核心发现

HORIZON
RESEARCH
CONSULTANCY
GROUP

- 1 人才发展的行业环境
- 2 人才发展的关键特征**
- 3 人才发展的核心建议

男女比例均衡，年龄以中青年为主，本科学历居多



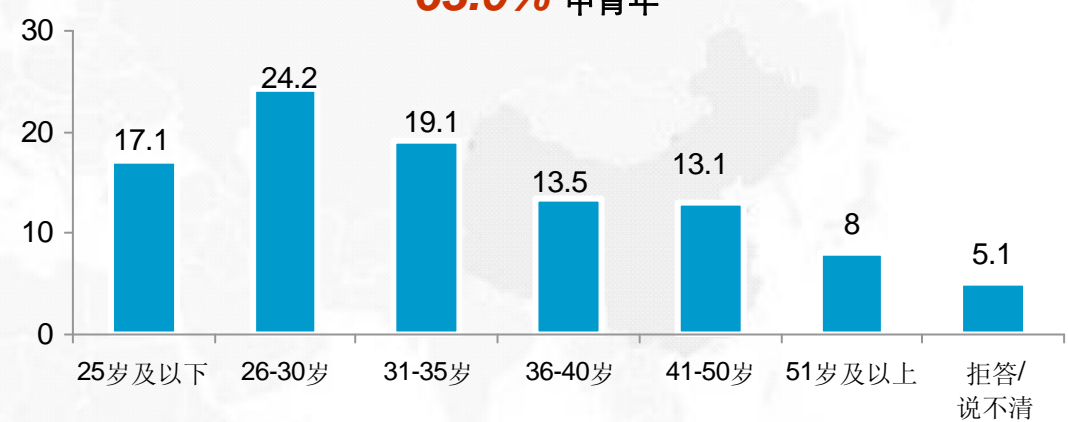
公益人才的性别比例和已未婚比例基本均衡，年龄以25-40岁的中青年为主，但由于本次调查涉及的人员中机构负责人的比例较高，可能对人员的基本比例构成有一定的影响。

性别

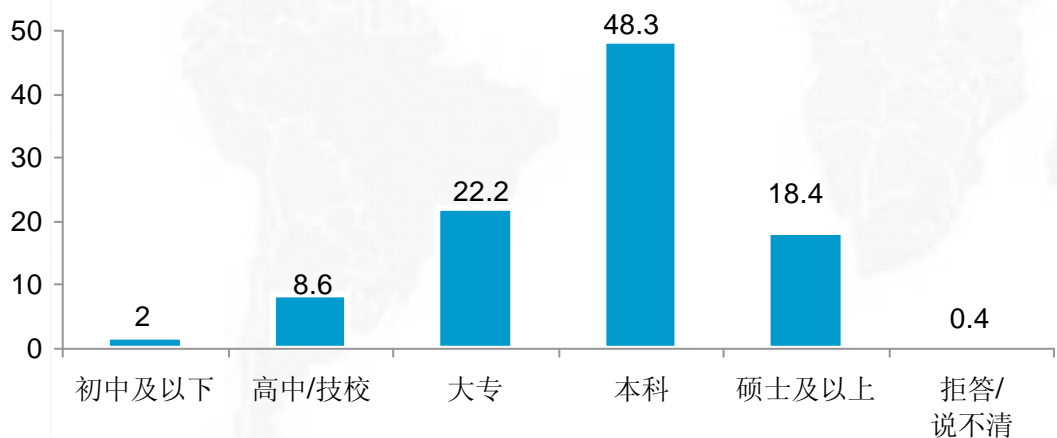


年龄

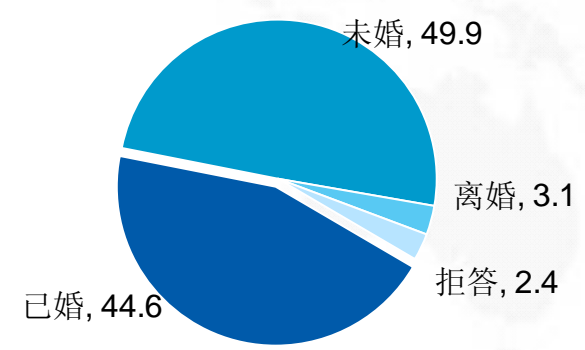
63.0% 中青年



学历 **63.0%** 中青年 (25-40岁)



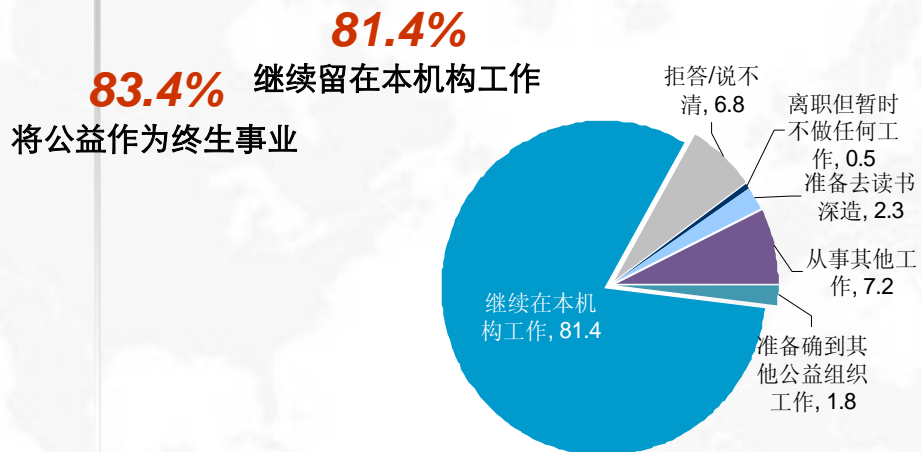
婚姻



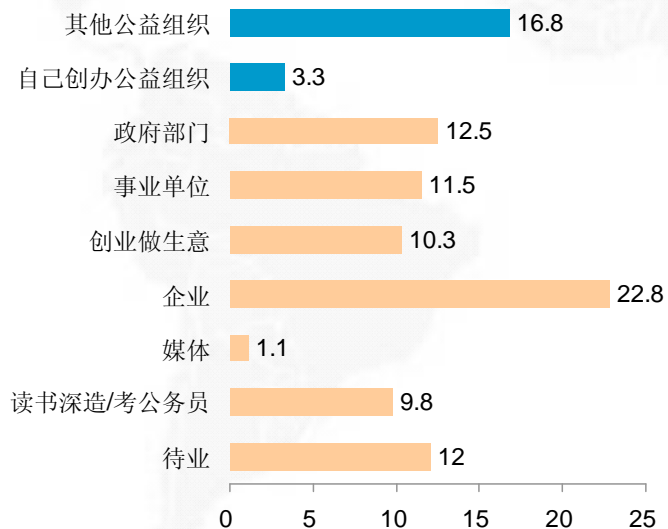
公益人才流失严重，近8成人员离开公益领域，待遇低是主因



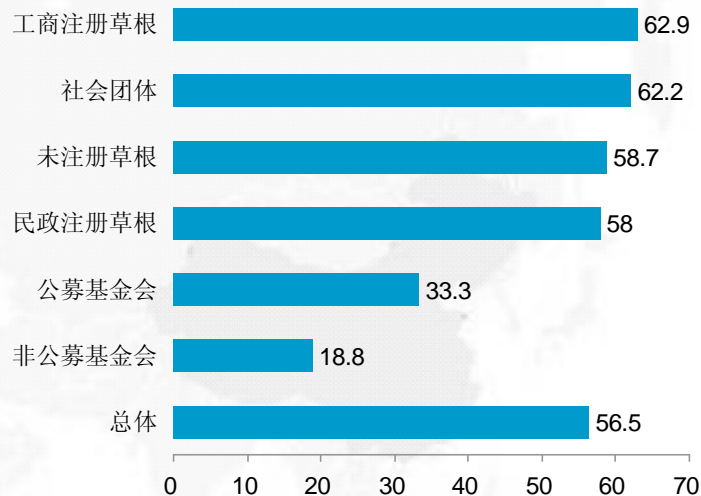
80%多的公益人才表示愿意将公益作为终生的事业，并表示会留在本机构工作，但从实际情况看，近6成的机构有人员离职流失，且其中近8成的流向了非公益领域，体现了公益人才在意愿上希望留下，但迫于现实压力，不得不流动的现象。



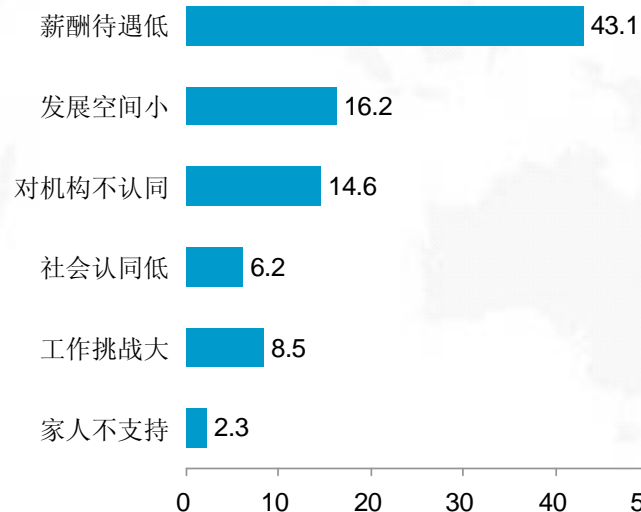
79.7% 离开公益领域



56.5% 遭遇人员流失，草根NGO及社团流失率远高于基金会



43.1% 待遇是离开主因



公益人才内部储备不足，尚有赖于其他领域供给，志愿经历对人才的职业选择有重要影响

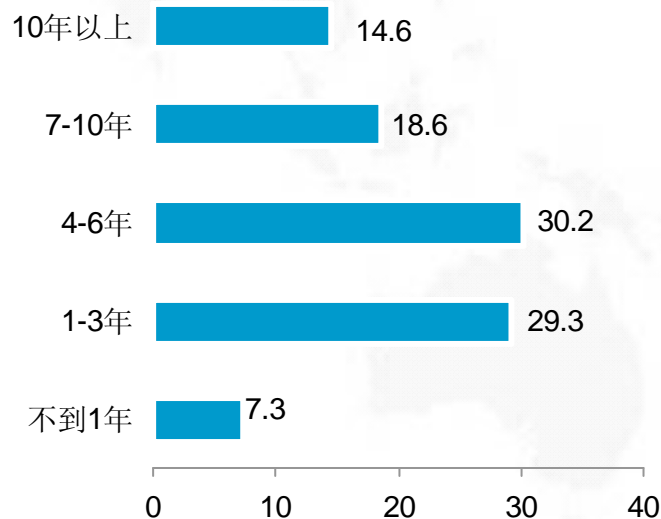
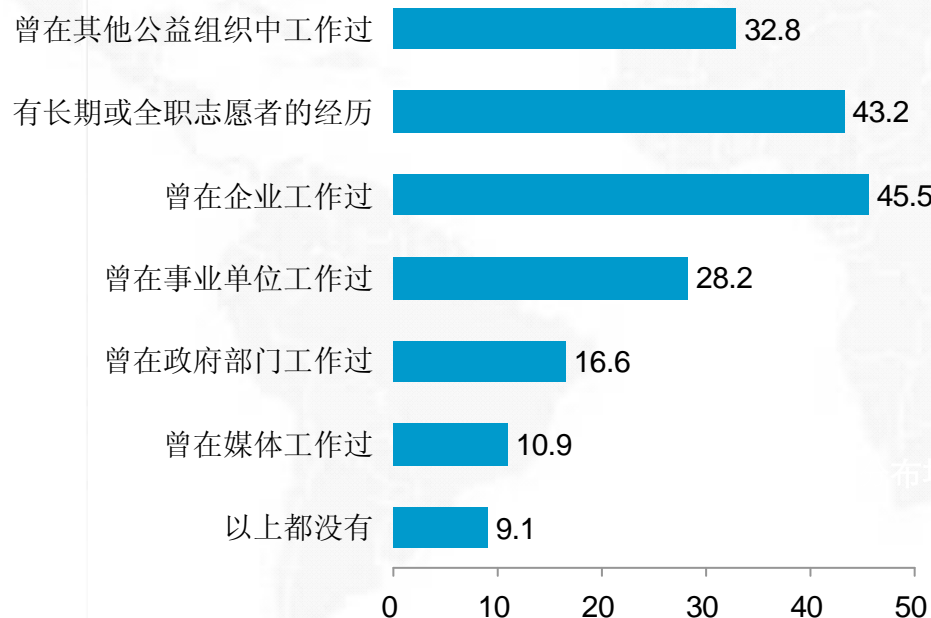


- 公益行业目前的人才来源非常多元，领域内流动的人员只有32.8%，多数依靠其他领域人才的供给，有志愿工作经历对于其他行业的人选择公益作为职业有较大的影响，43.2%的人都有过全职或长期志愿者经历。
- 在NGO全职人员的工作年限分布上，工作年限不到1年的新人所占比例非常小，需要扩充。

32.8% 来源于领域内既有人才 **VS** **101.2%** 其他行业经验

1年以下新人只有**7.3%**

82.7% 不同数量的志愿者

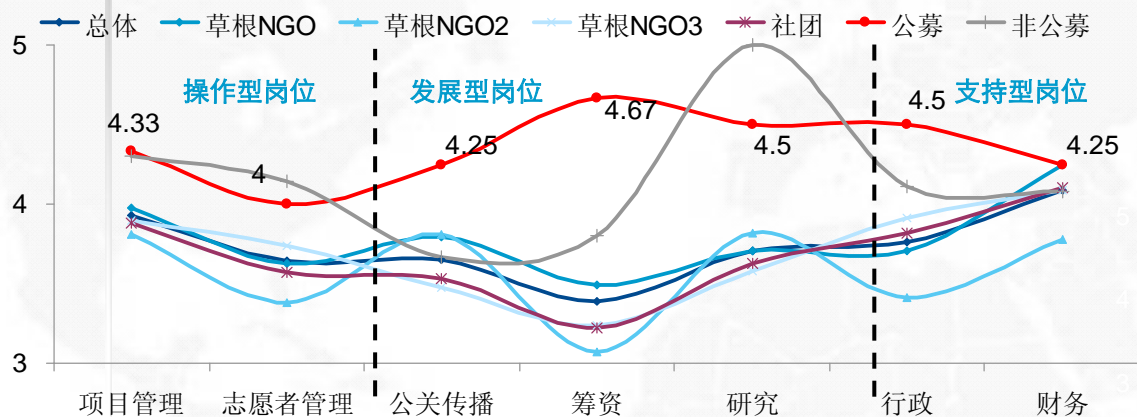


能力与经验是公益人才的两大软肋，发展型岗位人才的胜任力最欠缺



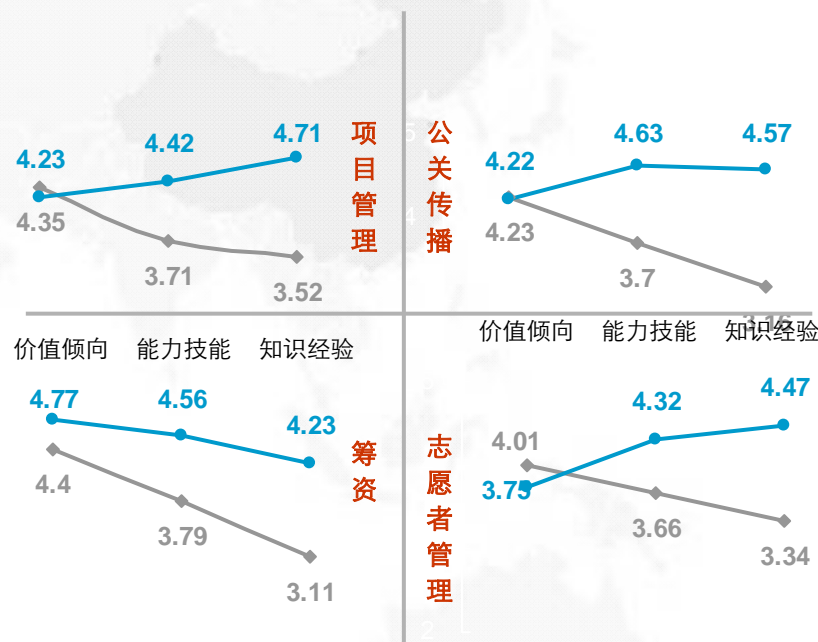
■ NGO目前从业人员胜任力表现与期望值有巨大差距，其中，价值倾向基本达标，能力技能和知识经验存在巨大的欠缺

岗位胜任能力评价：**发展型岗位 ≤ 操作型岗位 ≤ 支持型岗位**

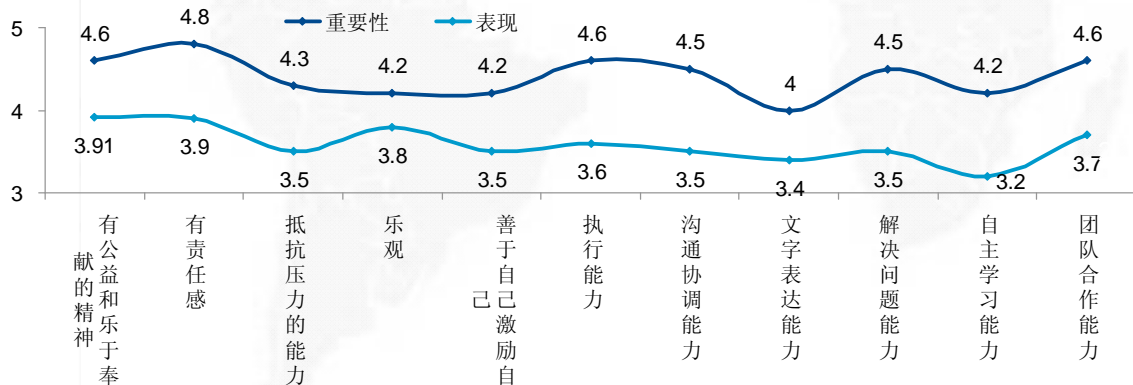


价值倾向表现与重要性**对等**甚至略高

能力技能和知识经验**严重欠缺**



胜任力重要性及表现差距：**0.4 ≤ 差距 ≤ 1**

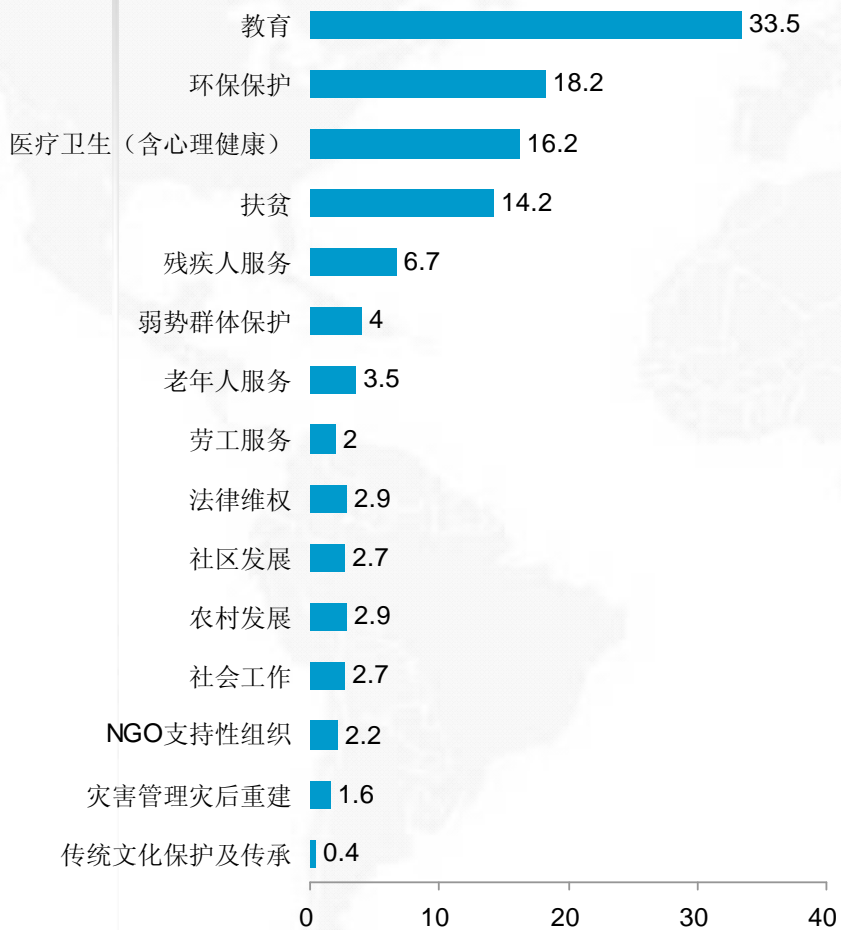


公益人才的专业需求走向多元、职能分类趋向细分

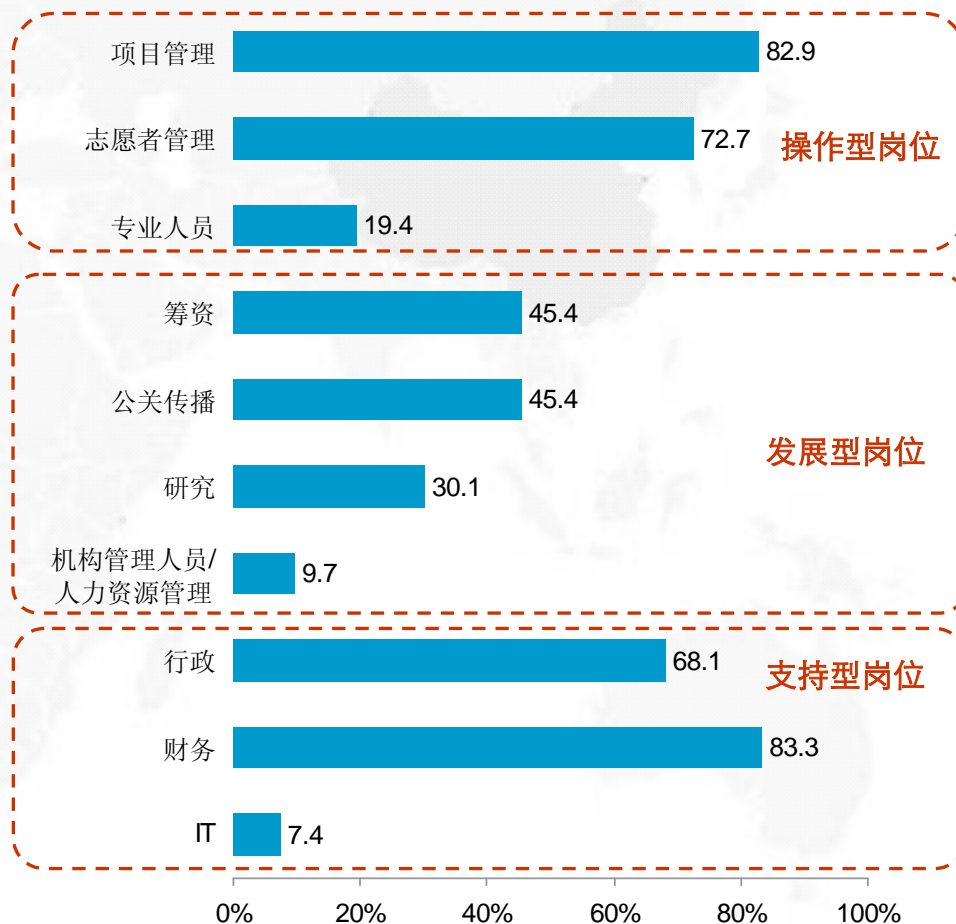


随着NGO服务领域的日益多元，对人才的专业需求愈加的多元。同时，半数机构持续发展的需求增加，公益人才的岗位职能愈发的细分和专业化，公益人才面临进入职业化的发展历程。

传统领域有待升级，**新兴领域**亟待发展，多种类型的专业人才需求量大



岗位职能进一步细分，呼唤多种职能的专业人才



四 核心发现

- 1 人才发展的行业环境
- 2 人才发展的关键特征
- 3 人才发展的核心建议**

提高社会认知，改善从业环境，传播公益的职业魅力

大多数公众甚至资助方对资源投入在机构发展上并不理解，这恰恰使机构的发展失去了持续力，导致机构的萎缩。而“收入低”“工作辛苦”也是限制人才选择公益领域，导致人才从公益领域流失的重要原因，因此，应该从尽快打破公益领域的这种困局，提升NGO整体的行业环境，并传播公益行业带给从业者的独特价值，提升行业的职业形象和吸引力。

39.6% 可以赢利

可以	39.6%
不可以	25.3%
不清楚	35.1%

机构发展投入

认可度低

35.7% 可支持机构资金用于 机构发展

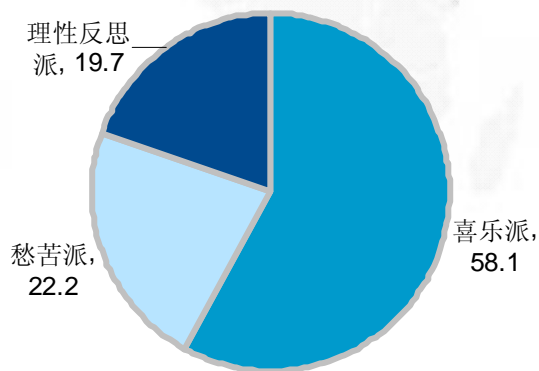
继续用于公益活动	62.6%
机构本身发展	35.7%
机构成员分红	4.9%
说不清	1.5%

只有**12.4%**大学生明确选择公益为职业，不选的原因

六成“没钱”

九成“辛苦”

58.1% 享受NGO工作，苦中作乐



整个主流社会的看法，总体认为公益组织里面待遇低，工作艰苦，将来没有什么太大的前途，当选择公益组织时都觉得好象承受很大的压力。这只是一个方面。

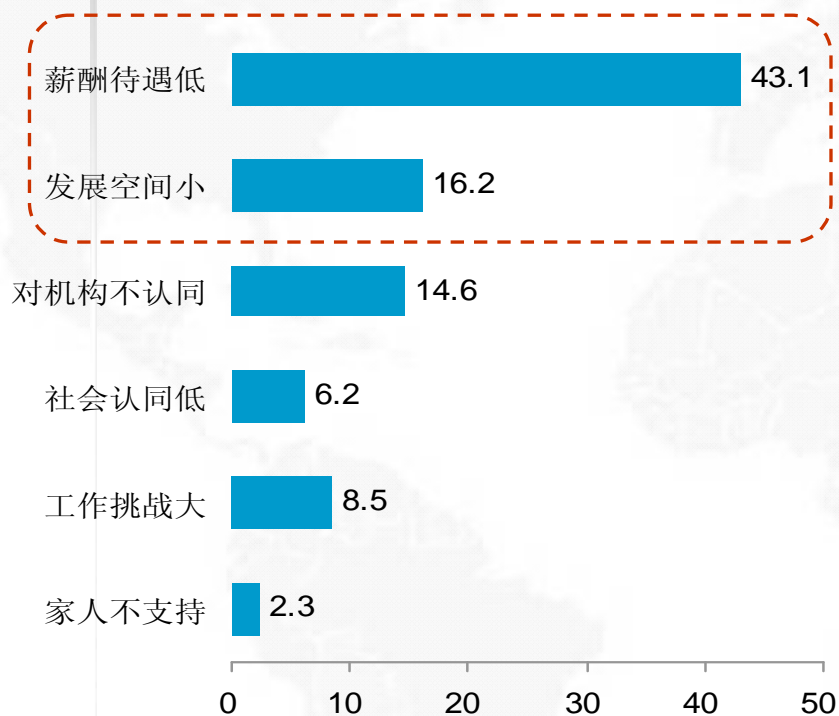
客观情况来说，这几年公益组织**待遇要很高不太可能**，将来发展其实也不可能跟商业公司比了，但是它是**同步改善**的。从另外的方面看，这是一个新兴的领域，会带给社会很积极的改变，这个领域里个人的**发展前景是非常好的**。在这个领域的评价，不是看你有多少钱，而是你所做的一些贡献，社会的认可程度，这对一个年轻人来说更重要，而且可以追求自己人生的一些想法，这个长远的价值对他们来说非常重要。我觉得社会上的宣传就是前面的比较多一点，他们**不太了解，就可能不太容易选择**。

——中山大学公民与社会发展研究中心 曲栋

改善人才发展的资金环境和发展空间，开发针对性强，作用直接的人才支持项目

■ 现有NGO人才支持项目多从公益人才的能力素质上入手，注重其职业能力的提升，对于影响公益人才职业选择有重要影响的薪酬待遇、发展空间等关注有限，应改善公益人才发展支持的资金环境，开发更为多元和具有针对性的人才支持项目。

薪酬待遇 发展空间是职业人才发展的主因



目前人才支持项目多以 **能力发展** 为主

学历教育，系统学习

特点：充分利用高校的教学资源，理论学习系统全面，学习资源丰富，学习时间充裕

我们的大学里有那么多的资源，为什么不能够跟NGO共享，让NGO的领导人上大学里去学习，1-3年的系统学习对于视野、眼界、理论基础的帮助非常大，而且也给了这些领导人学习的时间。同样的，高校也可以聘请这些NGO人到大学任教，这对在校的大学生也会有很大的影响。

——倍能中心 张菊芳

实践中学习

特点：系统化工作经验、结合实践进行学习，实用性强，最切实和及时的提升，能得到彻底的改变和影响。

人有很多特点和局限是积年累月留下的，通过一时的培训很难改变，如何可以真的让你去思考一些东西，有一些改变，就比较复杂。那么，我们就觉得需要在现实的生活里面进行训练。

——中山大学公民与社会中心 曲栋

职业训练——能力课程学习

特点：课程系统性强，有针对性的能力和技能提升，时间短，可影响的范围大

NGO领域具有很多独特的价值，但是有一些基本的能力和技能都是相通的，我们的培训就是要让NGO的人养成职业的意识，具备专业化的职业能力。

——光华慈善基金会 赵华

对外交流学习

特点：扩展视野、鼓舞信心

机构HR管理支持及咨询服务

特点：为机构的人力资源管理提供针对性的、专业化的服务，解决机构的具体问题。

重视人力资源投入，提供有保障的生活和有发展的职业空间

- 提升机构的筹资能力，建立专门的**筹资岗位**，通过筹资改善人员的薪酬待遇
- 注重**人力资源的管理**工作，尽量为人员提供工作与生活相平衡的职业状态，为人才创造发展空间
- 注重**志愿者工作**，在志愿者中培育人才

