



2014 中国公益行业人才发展现状 调查报告

零点研究咨询集团 2014.9



联合



共同发起

技术说明

调查对象

- 全国范围内各类型民间公益组织
含民政注册、工商注册、未注册

执行时间

- 数据采集时间：2014年6-7月

访问方法

➤ 电话访问：

根据合作方提供的公益组织名单，由经过培训、经验丰富的访员通过电话访问的方式完成。每个访问持续的时间为30分钟左右。

2014年调研核心发现

人才环境

与2010年比较，公益组织制度建设进一步完善；行业氛围良好；社保覆盖率提升；工作强度大且薪酬水平与理想间落差大；人才晋升的标准更加体现职业化标准。

人才需求

八成公益管理者表示招聘难度大，专业能力与奉献精神为人才选择两大标准。公益行业内人才需求大，筹资、项目管理、公关缺口最甚。

人才流动

九成从业者表示未来一年会继续服务本机构。在有流动者中，多向行业外流动，家庭、薪酬和机遇为离职主要因素。

人才培养

公益人才支持类计划覆盖三成从业者，综合提升各项职业技能，行业认同度高。不同发展阶段公益组织对人才支持需求和方式存在差异。

***1* 公益行业人才成长环境**

1 覆盖领域增多，教育、环保占比最重

HORIZON
RESEARCH
CONSULTANCY
GROUP
EXPERIENCE CHINA WITH HORIZONKEY
Act Locally, Think Globally
Grow Together with Our Clients

2013年，公益组织年平均支出**257.4**万，人员平均支出**40.3**万。

受调组织覆盖**17**个领域，比2010年新增**两个**领域：**紧急救援**和**职业发展咨询**。

单个机构年平均运营项目数三年新增**1.1**个。

教育、环保为公益行业两大服务领域，占比最重。

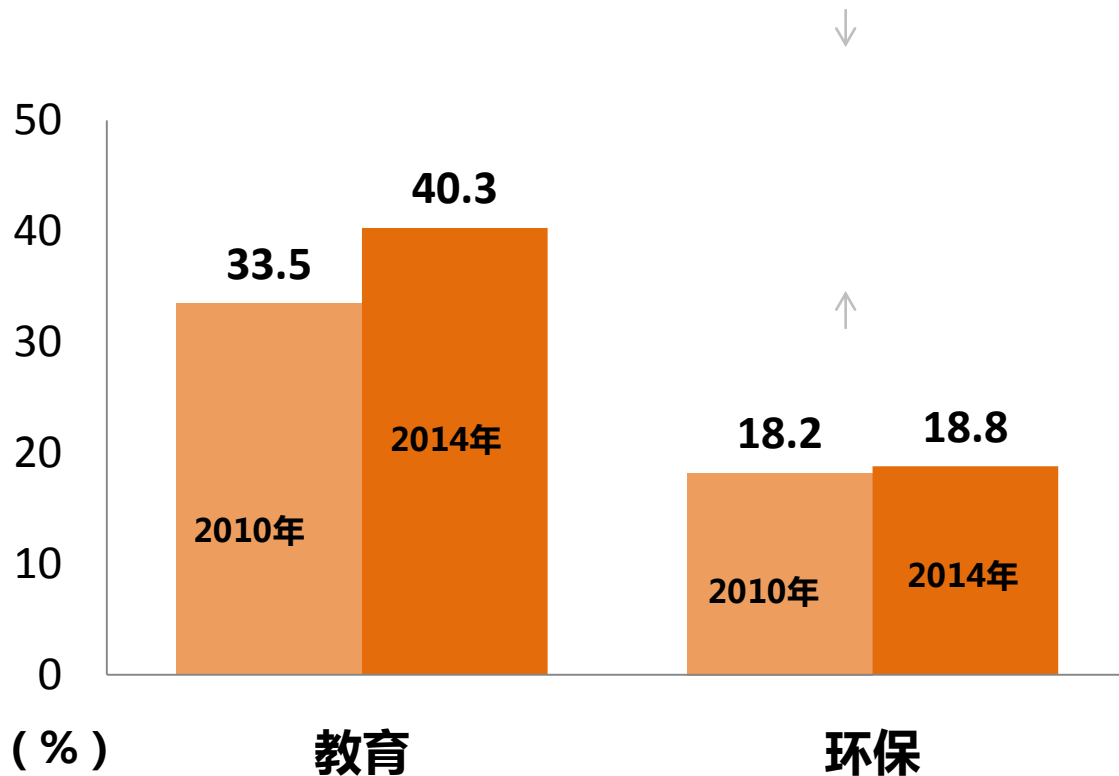
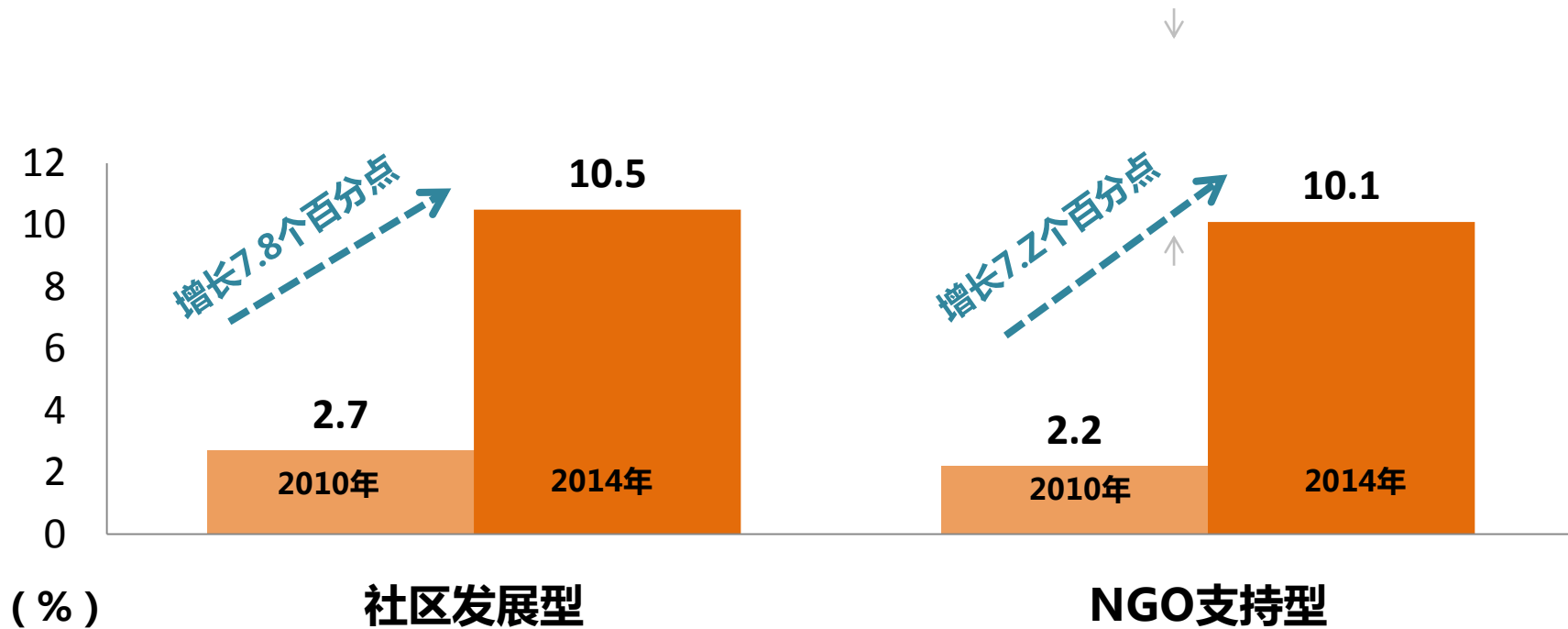


图 2010年与2014年教育、环保型组织占比情况 (%)

注*因问卷设计差异，项目支出相关数据无法与2010年对比分析。

2 社区发展型、NGO支持型增幅最快

图 2010年与2014年社区发展型、NGO支持型组织占比情况（%）



3 九成以上公益组织制定员工管理相关制度

95.5%公益组织建立了人员管理制度。

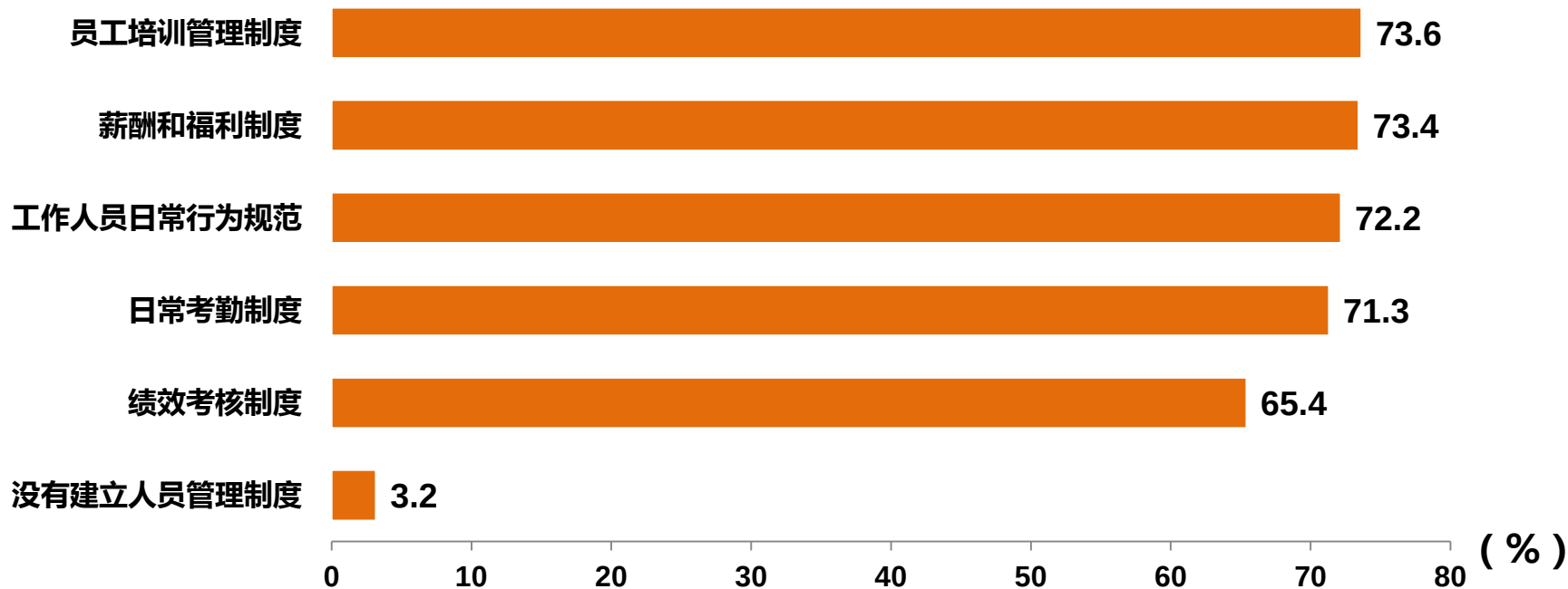


图 员工管理制度建立明细 (%)

注*此题为多选题，各项比例之和可能大于100%

4 项目管理、财务岗位设置最完备；人力资源岗增长快

HORIZON
RESEARCH
CONSULTANCY
EXPERIENCE CHINA WITH HORIZONKEY
Act Locally, Think Globally.
Grow Together with Our Clients

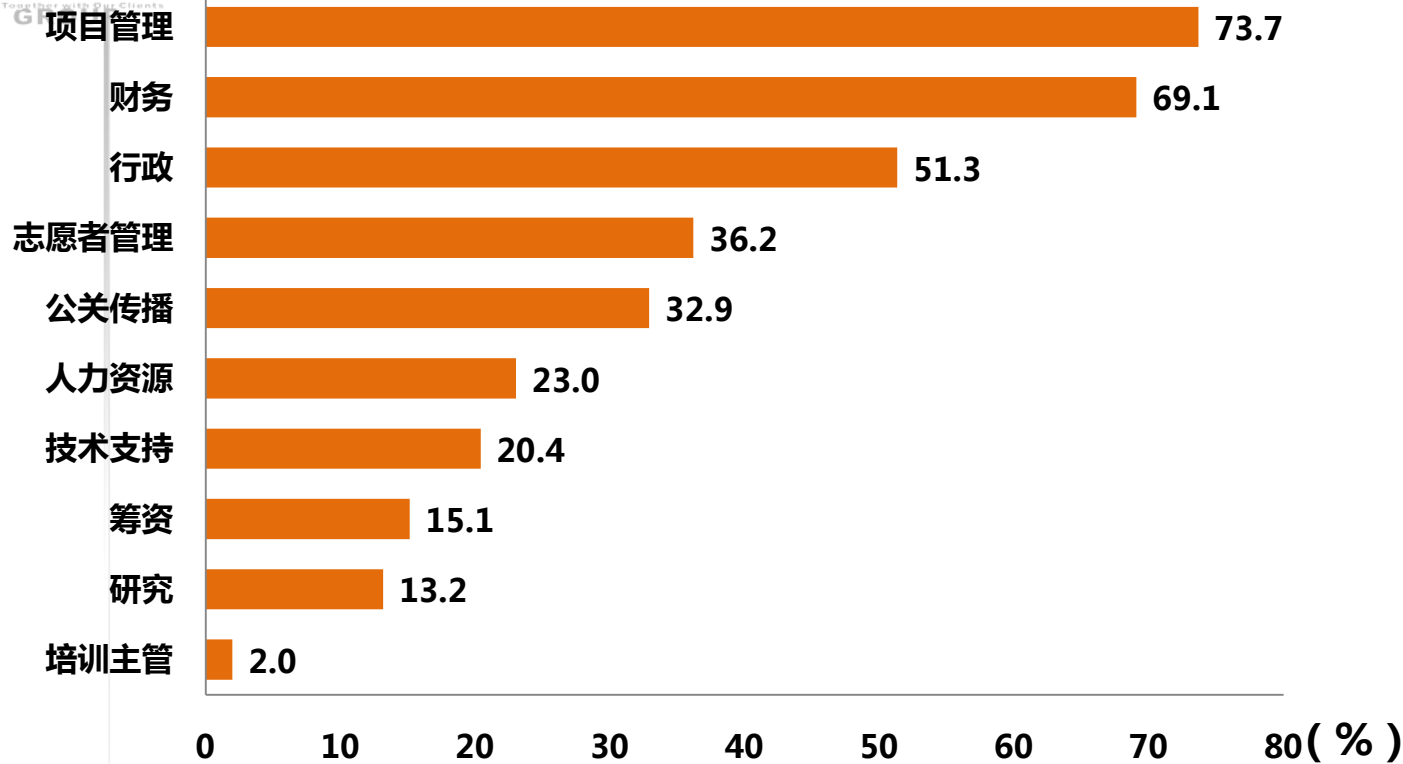
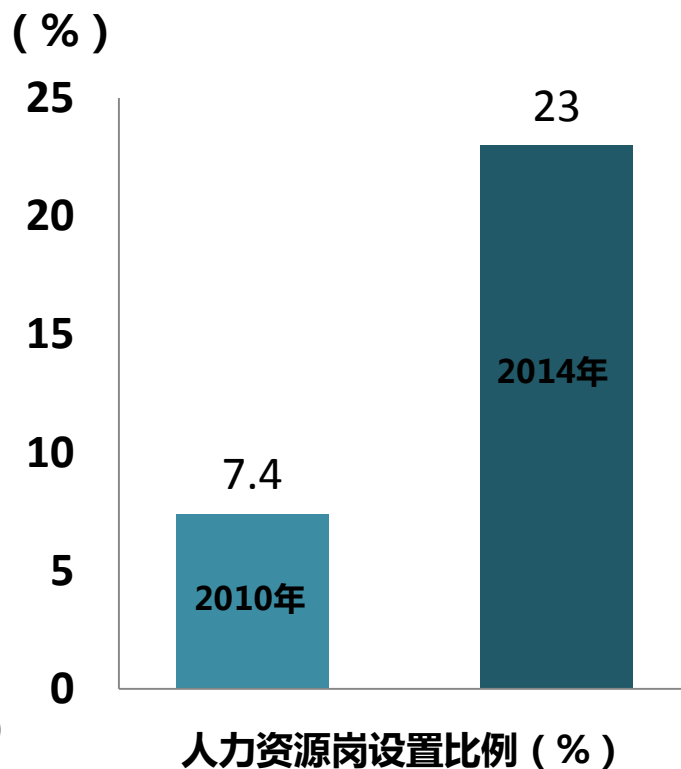


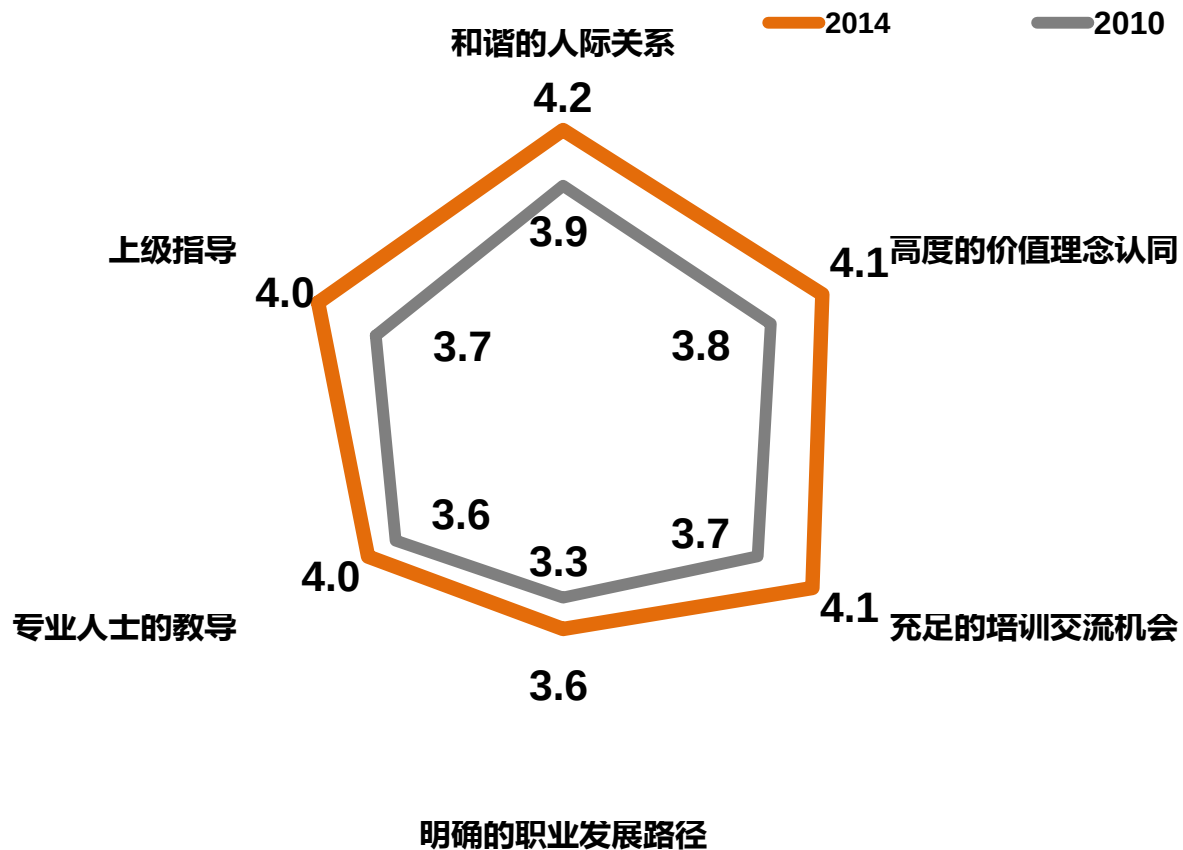
图 员工管理制度建立明细 (%)

人力资源岗设置比例增长最快。



5 职业氛围普遍提升

图 2010年与2014年公益组织职业氛围对比（满分5分）



6 成熟型、发展型和探索型分别占比2:5:3

综合考量部门设置、制度建设、员工数量、管理制度、建立年份、有无设置行政部门将公益组织按发展程度分为**探索型、发展型、成熟型**。

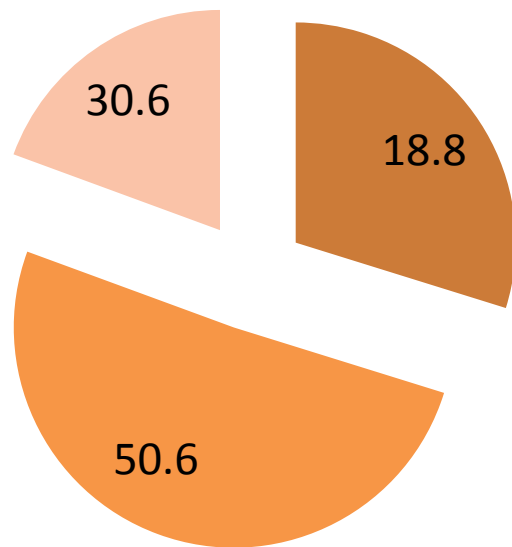


图 不同成熟度公益组织的占比 (%)

注：在此后相关分析中，机构成熟度指标将作为背景变量与其他变量进行分析。详细指标建立方法见附录技术说明。

7 工作投入度高，但专业性和工作效率略弱，成熟度高的机构情况略好

图 公益从业者工作成效自评情况（%）

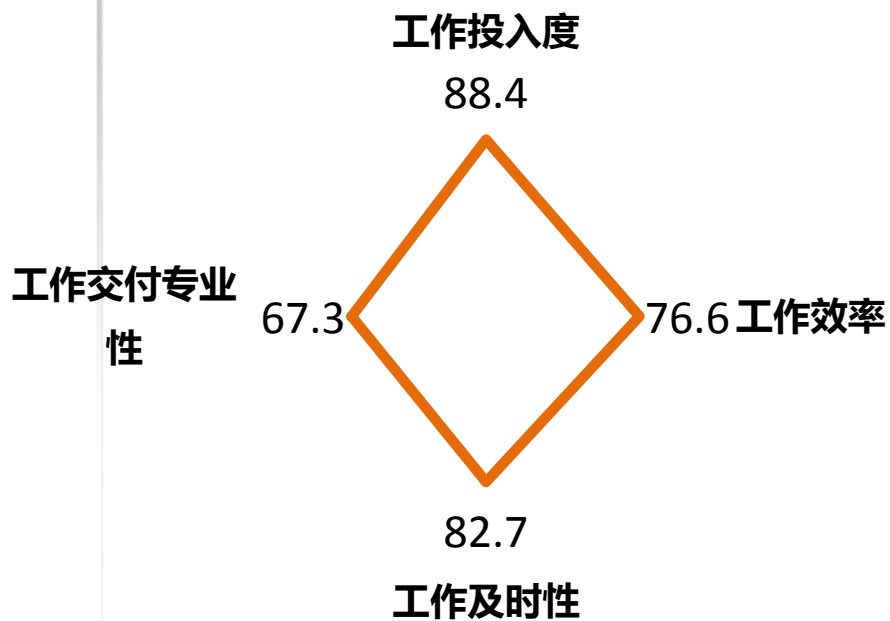
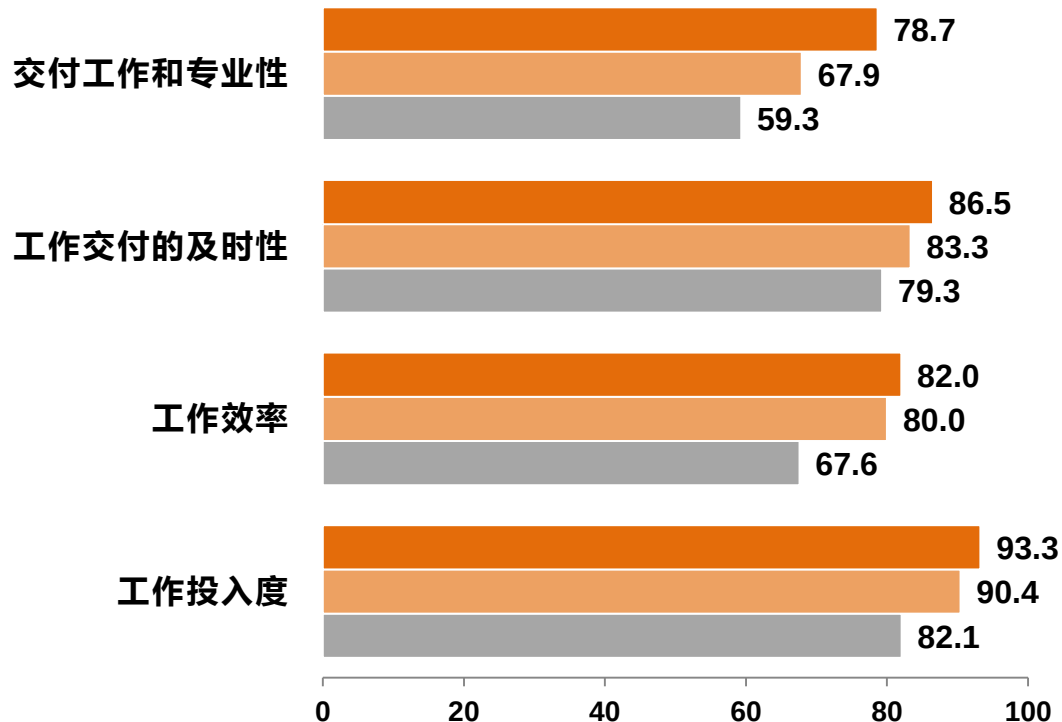


图 不同发展阶段组织员工工作成效的自评（%）

■ 成熟型机构 ■ 发展型机构 ■ 探索型机构



8 薪酬：整体增长缓慢，与企业间的差距明显

HORIZON
RESEARCH
CONSULTANCY
GROUP

●2014年公益行业从业人员的平均薪酬为3998元/月，2010年该数据为2909元/月。四年间薪酬水平仅增长1089元/月，年增长率约为8.3%。

●从不同地域看，公益行业的薪酬水平与当地企业薪酬水平相比差距显著。

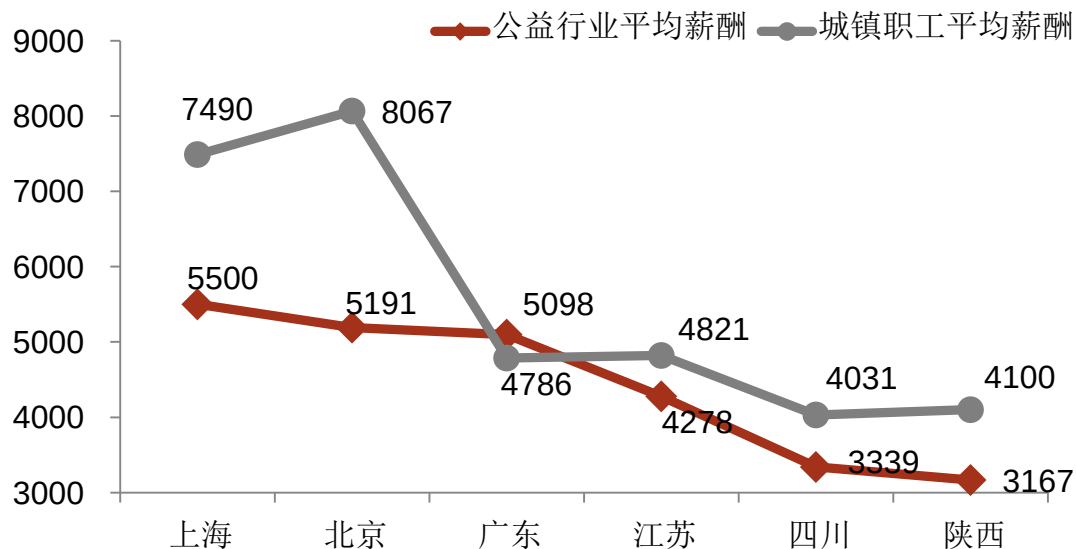
2014年：
3998元



2010年：
2909元

年增长率约8.3%

附图 各地公益行业从业人员薪酬与当地城镇职工薪酬比较（元/月）



注：① 城镇职工平均薪酬来源于《中国统计年鉴2013》

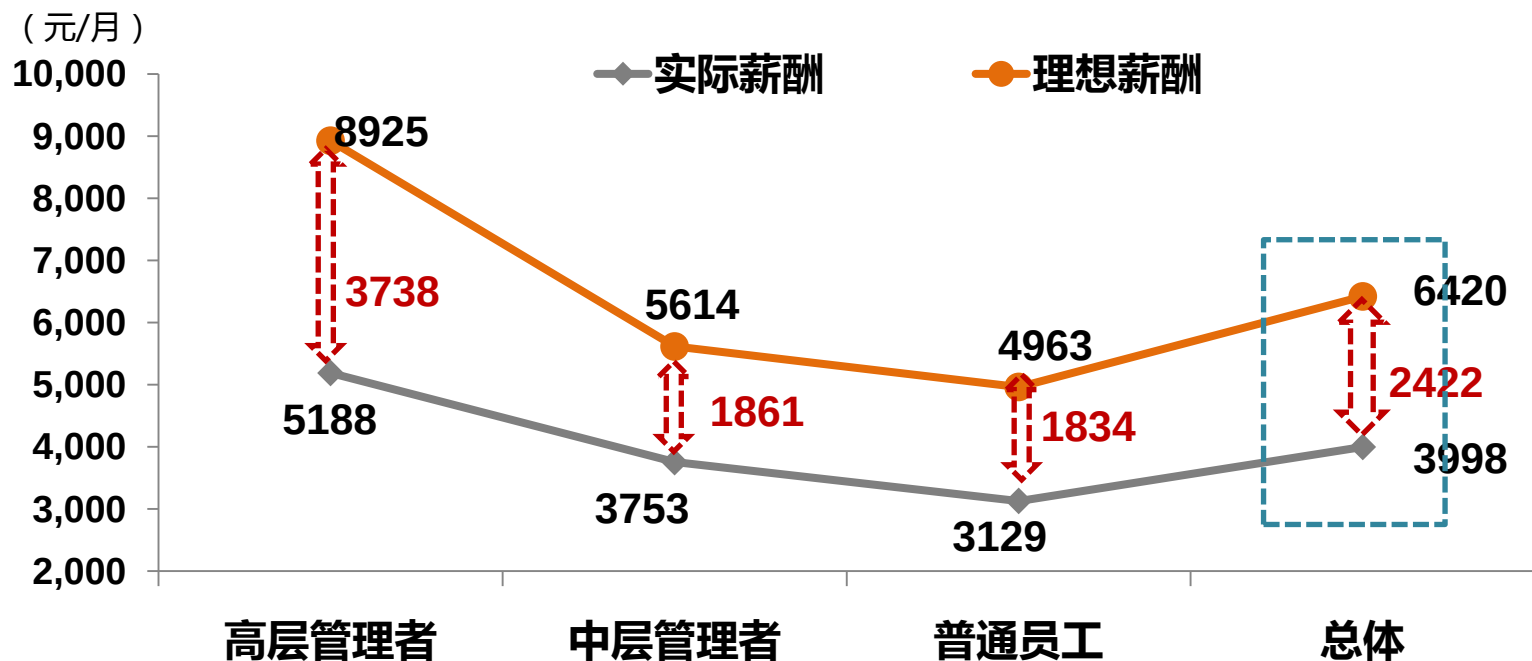
② 考虑到样本量的代表性，此处仅选取了样本量在20以上的6个省份/直辖市进行分析。

8 薪酬：实际与理想间存在鸿沟，高管尤为显著

HORIZON
RESEARCH
CONSULTANCY
GROUP
EXPERIENCE CHINA WITH HORIZONKEY
Act Locally, Think Globally.
Grow Together with Our Clients

仅**31.6%**公益从业者满意目前薪酬。实际薪酬与理想水平总体差距**2422**元/月。

图 不同层级员工实际与理想薪酬差距（元/月）

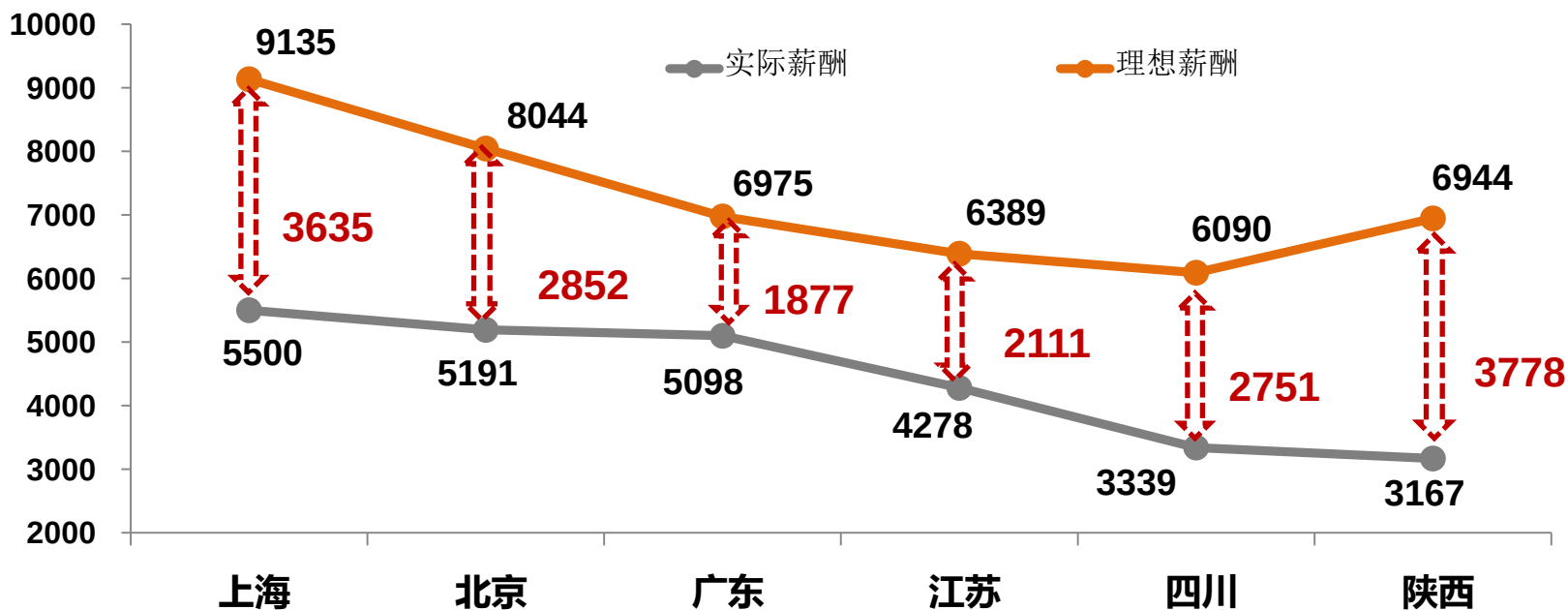


8 薪酬：京沪地区和西部地区薪酬落差更大

广东省和江苏省公益从业者实际和理想间薪酬落差在**2000**元/月左右。

京沪地区和**西部**地区，实际和理想的薪酬落差较大。

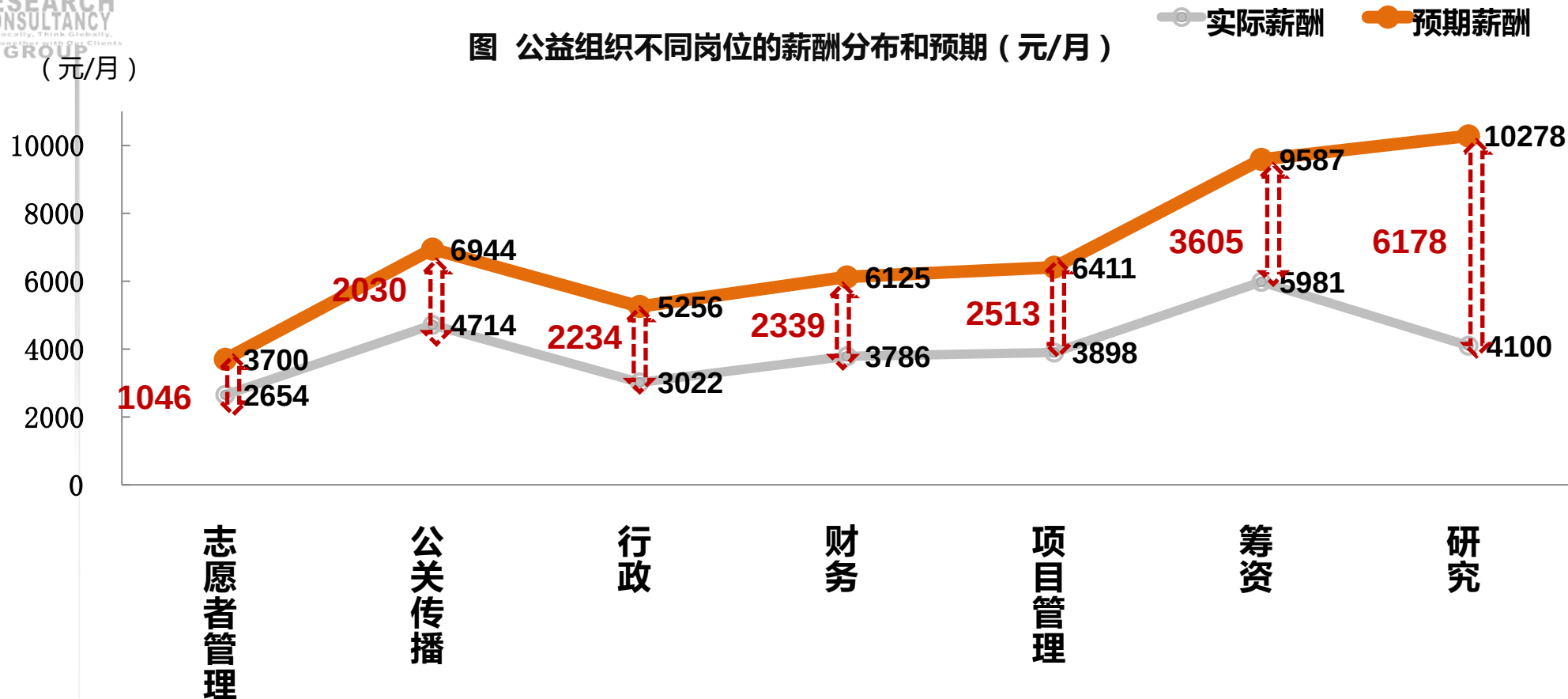
图 不同地域公益组织员工实际与理想薪酬差距（元/月）



注*考虑到样本量的代表性，此处仅选取了样本量在20以上的6个省份/直辖市进行分析。

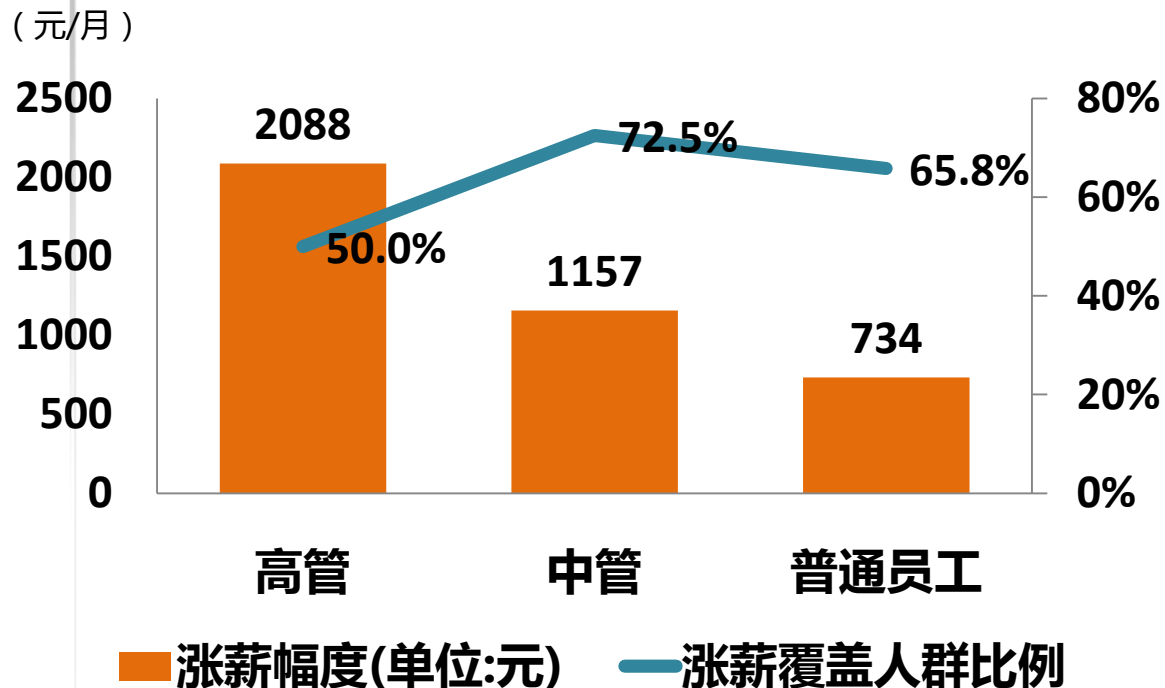
8 薪酬：研究、筹资及项目管理岗位实际薪酬与理想差异最大

图 公益组织不同岗位的薪酬分布和预期（元/月）



8 薪酬：高管涨薪幅度最大，中层涨薪覆盖人群最广

63.1%表示在过去一年有过涨薪经历，平均涨幅为1243元/月。



管理者认为薪酬水平制约的主要原因：

项目中获取的人员经费
不充足 **57.2%**

不能获得定向用于机构
人员的资助 **50.7%**

行政经费
不超过10%的限制 **32.2%**

9 保险：五险覆盖半数从业者，未注册NGO完善程度最低

公益组织员工中，目前缴纳五险一金的比例为**31.6%**，缴纳五险的比例为20.9%，五险覆盖半数以上从业者。

图 公益组织的社保缴纳概况（%）

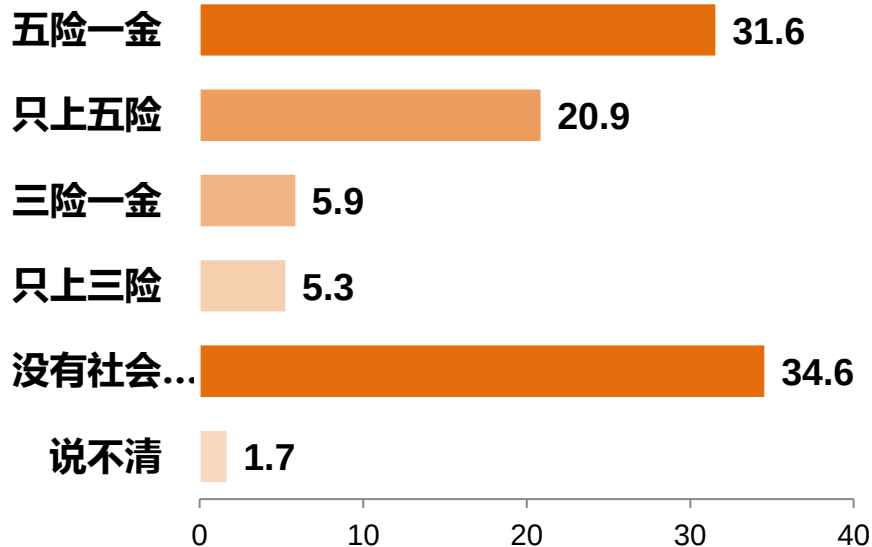
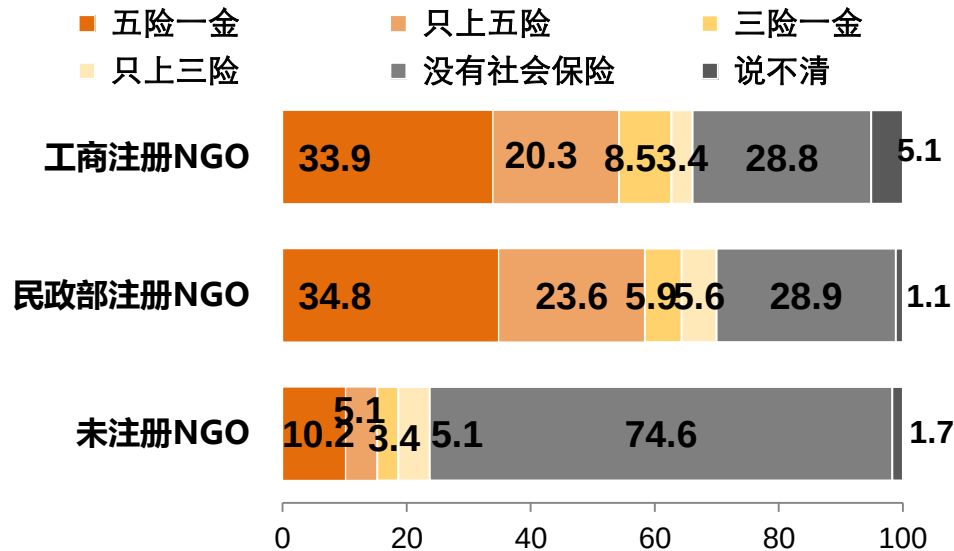


图 不同类型公益组织社保缴纳概况（%）



9 保险：三成半员工拥有公益组织所提供的商业保险

图 拥有商业保险员工比例（%）

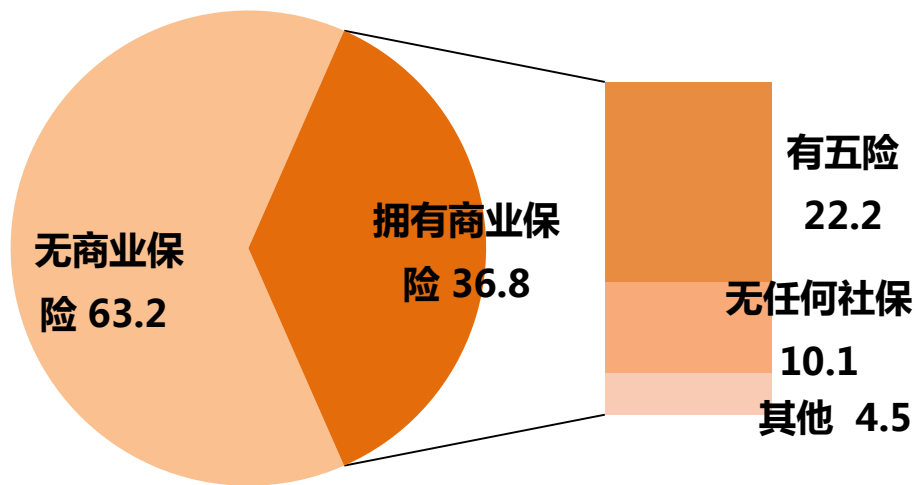
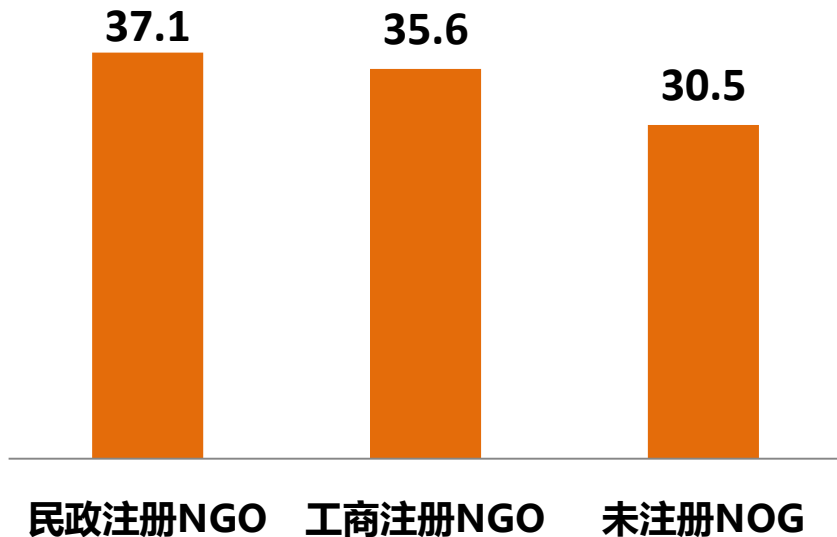


图 不同类型组织提供商业保险比例（%）



总体来看，**24.7%**公益从业者既无任何社保也没有商业保险。

民政注册NGO提供商业保险比例最高。

10 晋升：普通员工“高管之路”平均需5年

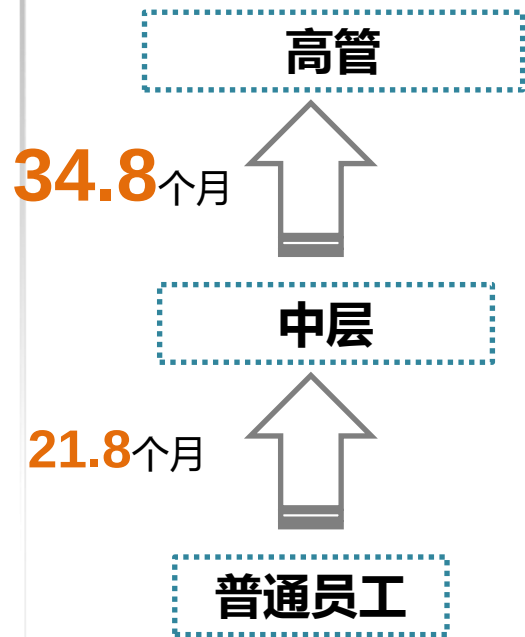


图 公益组织员工晋升周期（月）

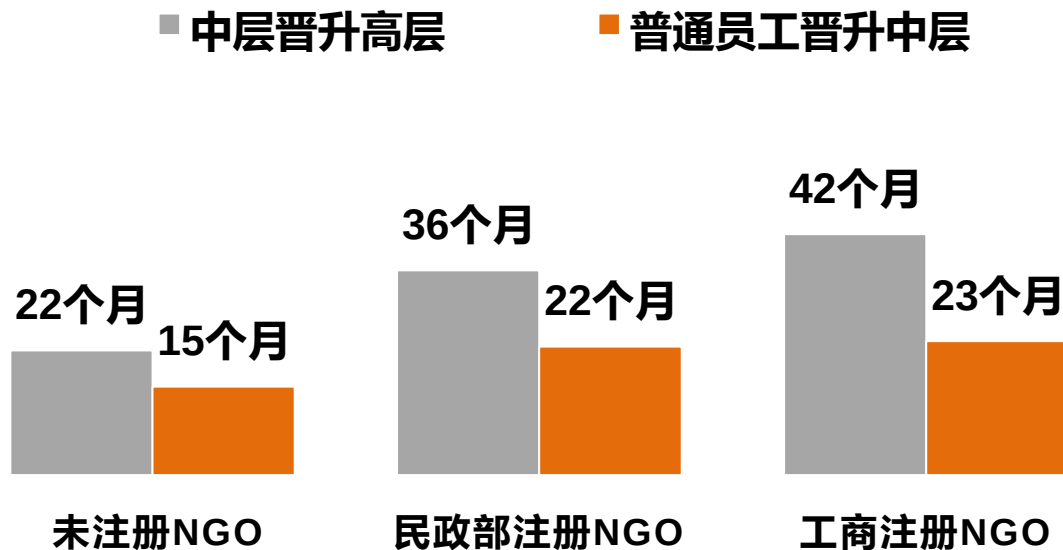


图 不同机构晋升所需周期（月）

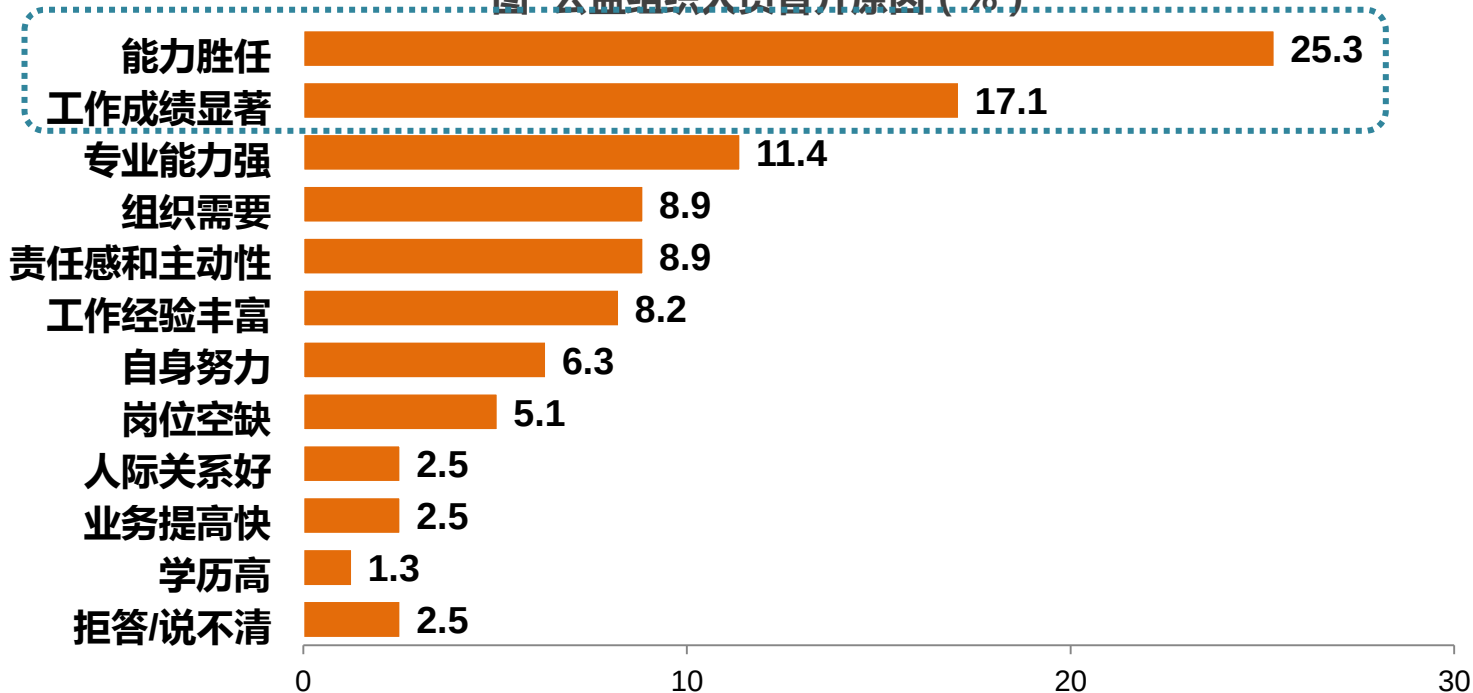
10 晋升：个人能力和业绩为主要晋升标准

HORIZON
EXPERIENCE CHINA WITH Horizonkey
RESEARCH
CONSULTANCY
GROUP
Act Locally, Think Globally.
Grow Together with Our Clients

33.3%

从业者在服务机构获得过晋升。

图 公益组织人员晋升原因 (%)



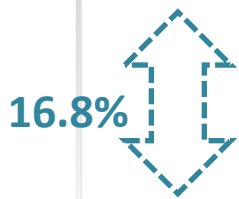
10 晋升：工作1-3年为升职“黄金期”

HORIZON
RESEARCH
CONSULTANCY
GROUP
EXPERIENCE CHINA WITH Horizonkey
Act Locally, Think Globally.
Grow Together with Our Clients

注册组织人员有晋升经历比例更高。

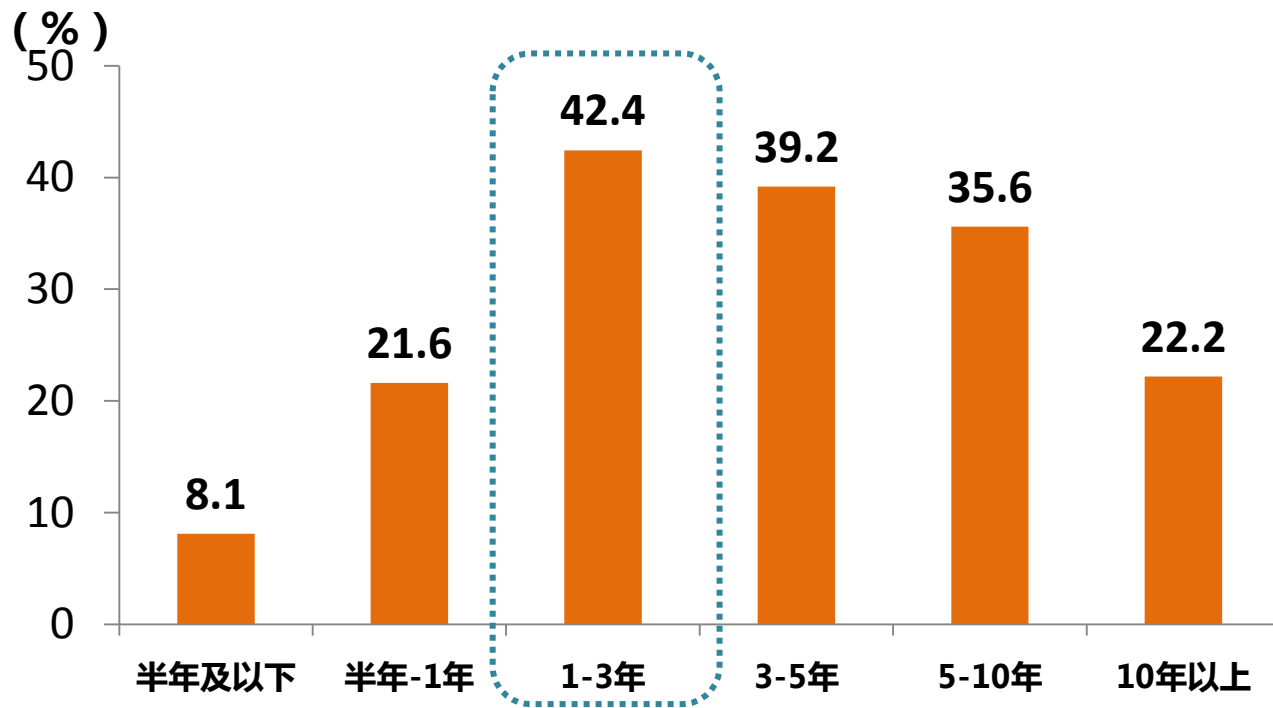
注册组织

35.4 %



未注册组织

18.6 %



42.4%有1-3年工作经历从业者所在机构有晋升经历。

11 工作量有增无减，高管工作量首当其冲

HORIZON
RESEARCH
CONSULTING
EXPERIENCE CHINA WITH HORIZONKEY
All Locations
Grow Together with Our Clients

2013年，公益组织从业者日均工作8.7小时，69%认为工作强度大。

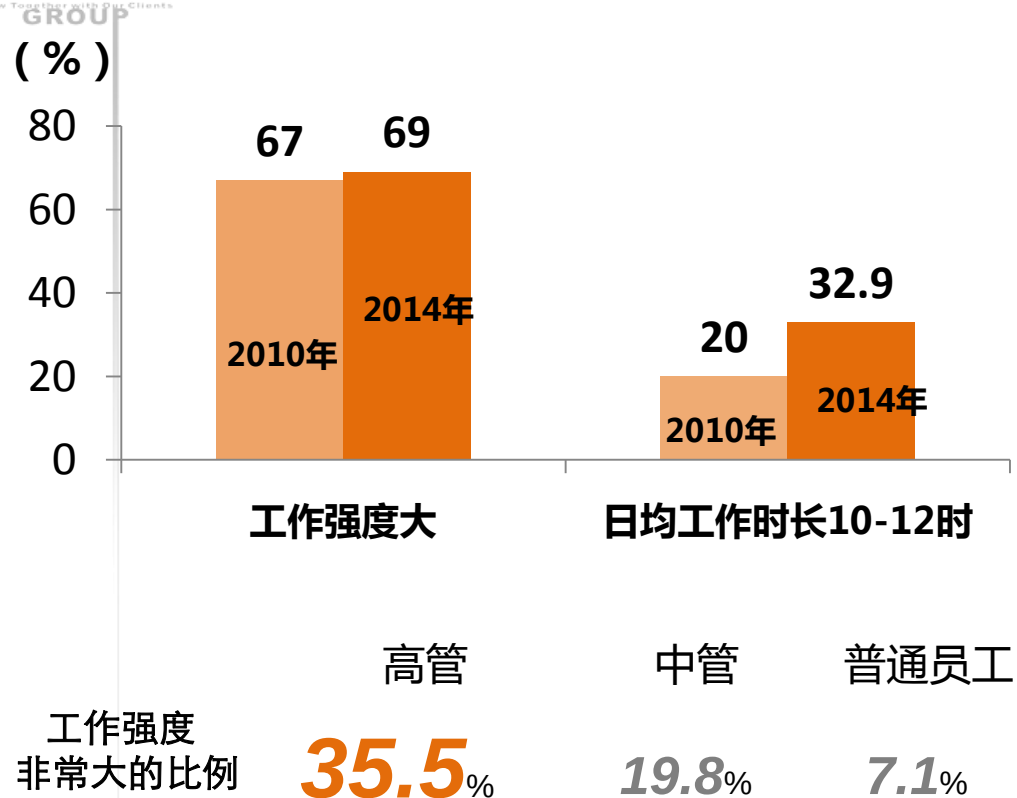
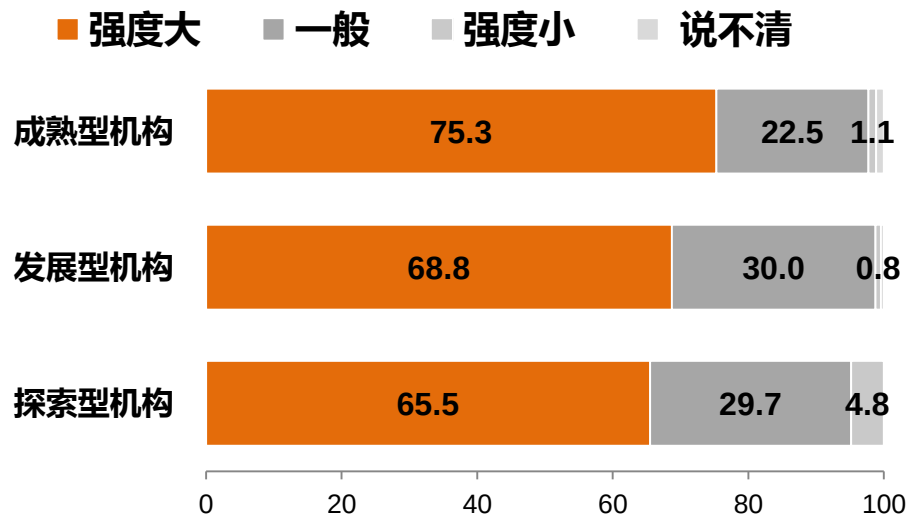


图 成熟度不同的公益组织员工的工作强度情况 (%)



12 工作方式及价值实现的满意度高，工作与生活平衡方面员工比管理层满意

HORIZON
RESEARCH
CONSULTING
GROUP

超七成对个性化工作方式、个人价值实现表示满意。

近五成表示对工作与生活平衡满意。

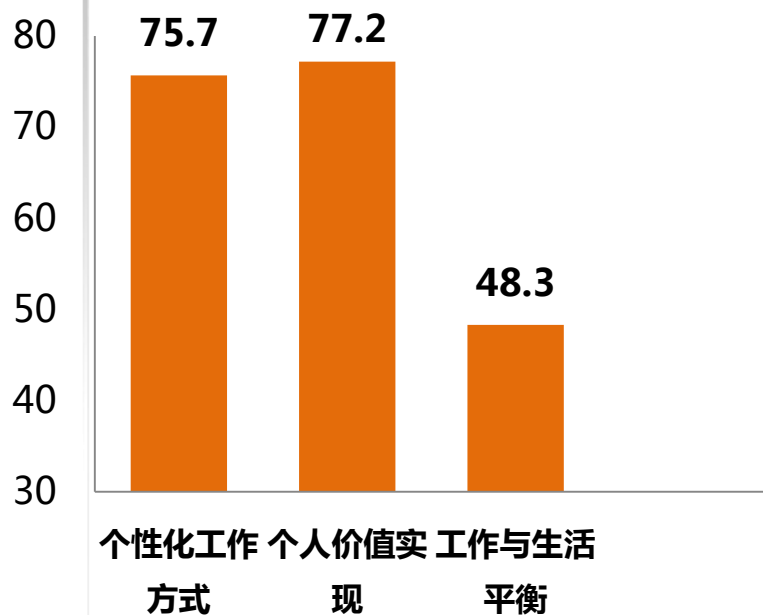
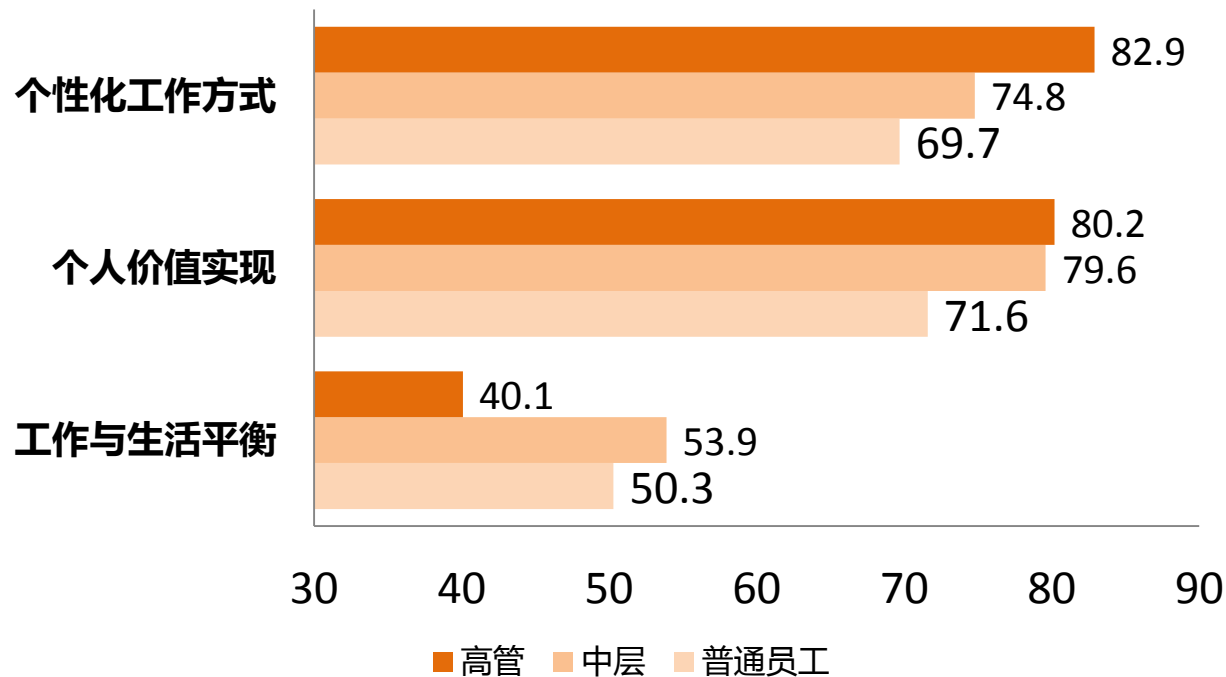


图 公益人才对不同工作因素的满意度 (%)

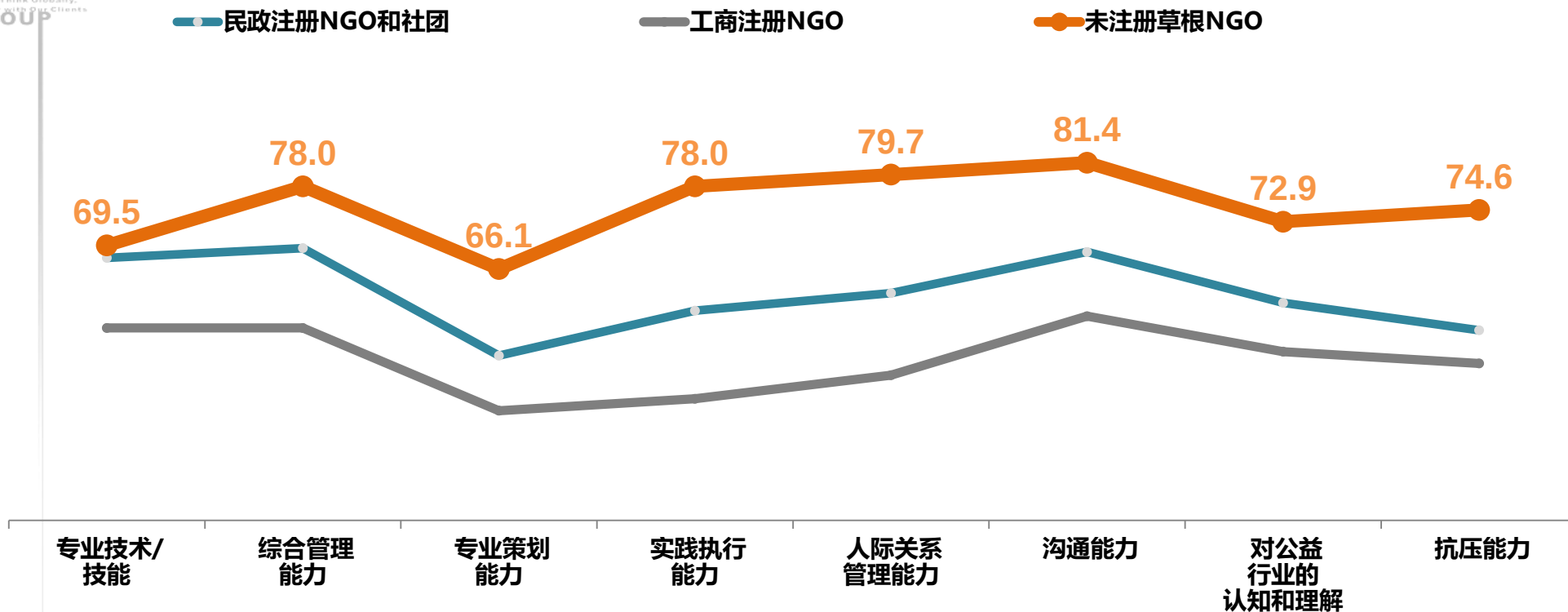
图 不同职位对不同工作因素的满意度 (%)



13 未注册NGO员工成长性高

HORIZON
RESEARCH
CONSULTANCY
GROUP
EXPERIENCE CHINA WITH HORIZONKEY
Act Locally, Think Globally.
Grow Together with Our Clients

图 在目前机构工作期间员工获得的成长状况 (%)



2 公益行业的人才需求

1 七成以上公益组织有人才引进计划，未注册NGO需求量最大

71.7% 的公益组织在未来一年有人才引入计划，平均每家计划引入**8.5**人。

图 不同性质公益组织未来一年招人规模（个）

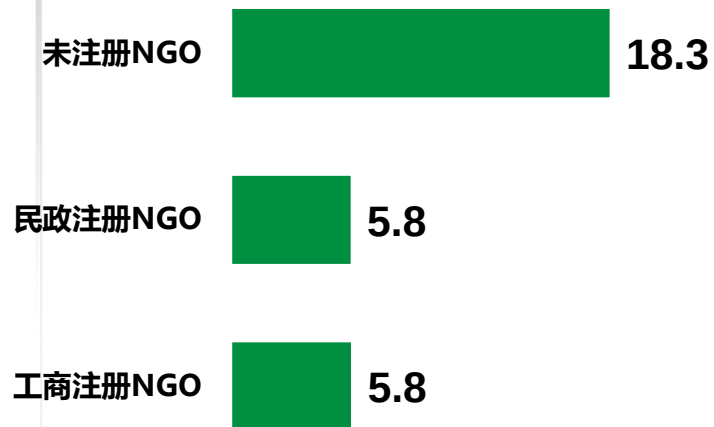


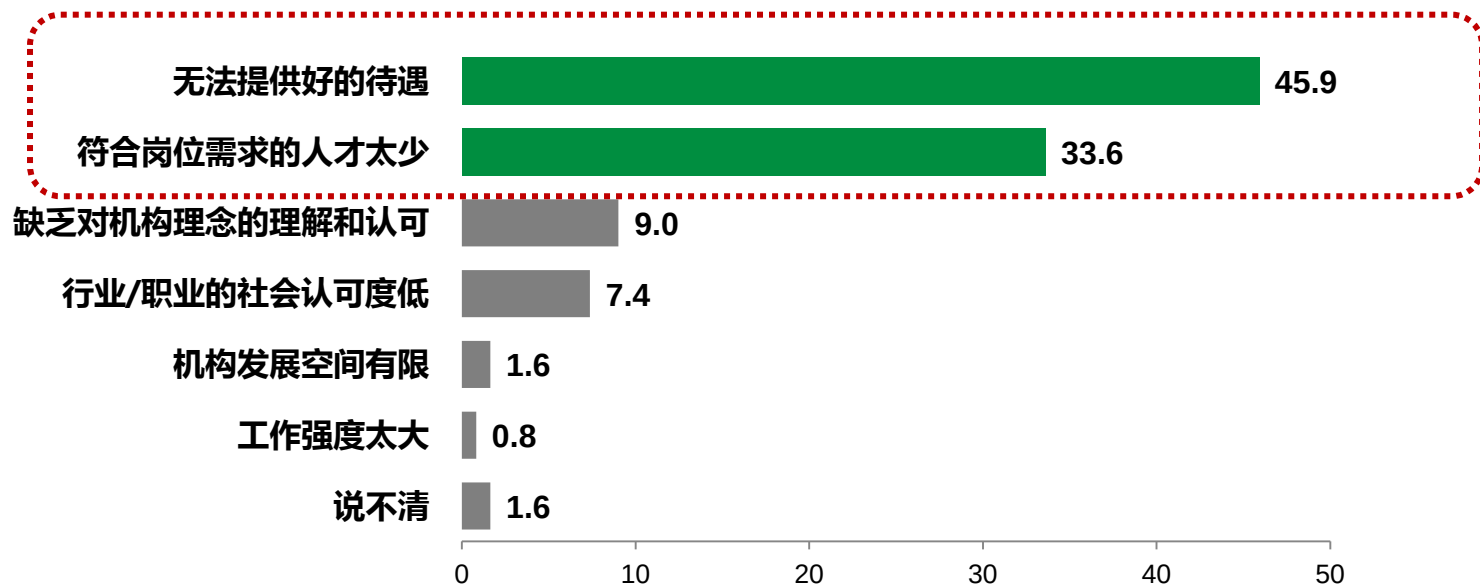
表 不同公益组织不同岗位未来一年需补充人员数（%）

岗位	民政注册 NGO	工商注册 NGO	未注册 NGO
项目管理	50	46.2	31.8
公关传播	13.5	15.4	13.6
筹资	16.2	15.4	27.3
志愿者管理	—	—	13.6

2 八成公益组织管理者认为招募到满意员工的难度很大

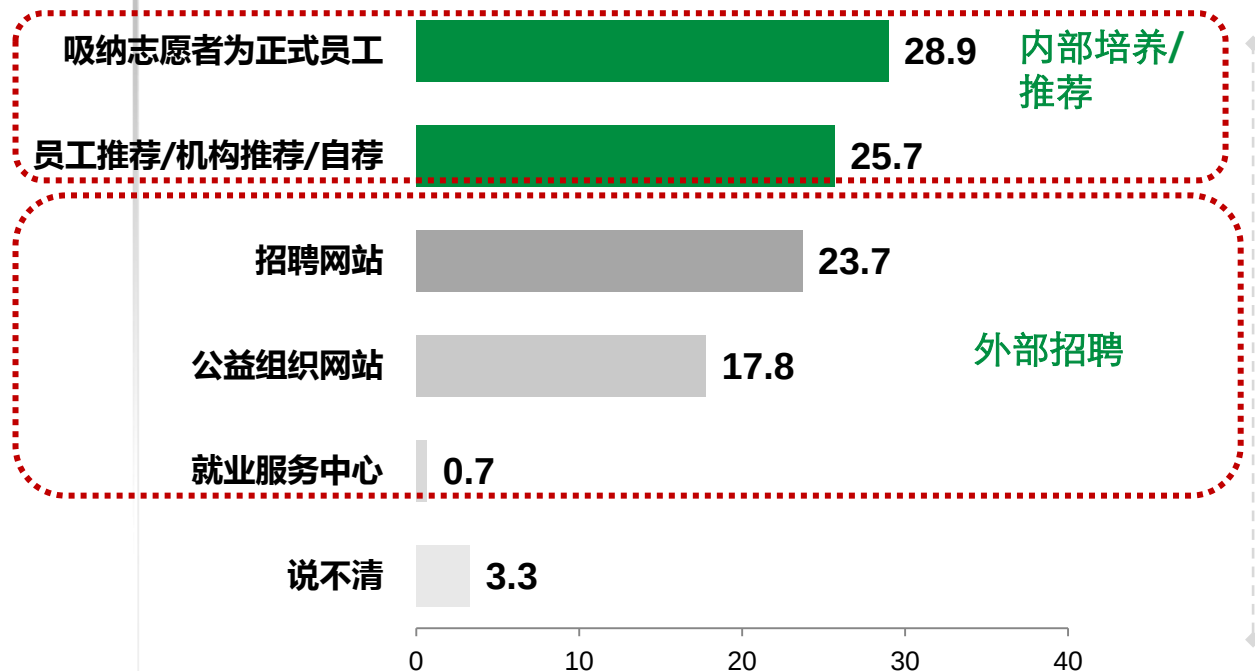
➔ **80.3%**公益组织管理者认为招募到满意员工的难度很大。

图 管理者认为很难招聘到优秀人才的原因 (%)



3 人才引进以内部培养为主，成熟型机构更倾向外聘

图 公益组织招聘人才常用方式 (%)



随着机构成熟度的提升，人才引进的方式“由内转外”
内部培养形式转向外部引进。

机构类别	内部培养	招聘网站
探索型机构	37.9%	12.1%
发展型机构	25.0%	22.2%
成熟型机构	19.2%	53.8%

4 专业能力与奉献精神为人才引进两大标准

HORIZON
RESEARCH
CONSULTANCY
GROUP
EXPERIENCE CHINA WITH HORIZONKEY
Act Locally, Think Globally
Grow Together with Our Clients

注册机构更关注人才专业能力。

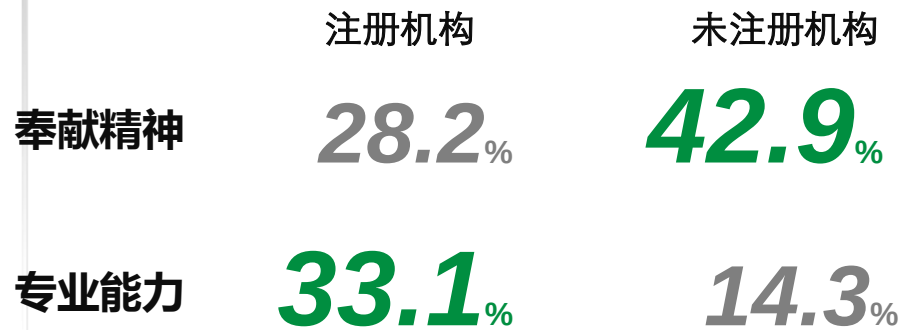
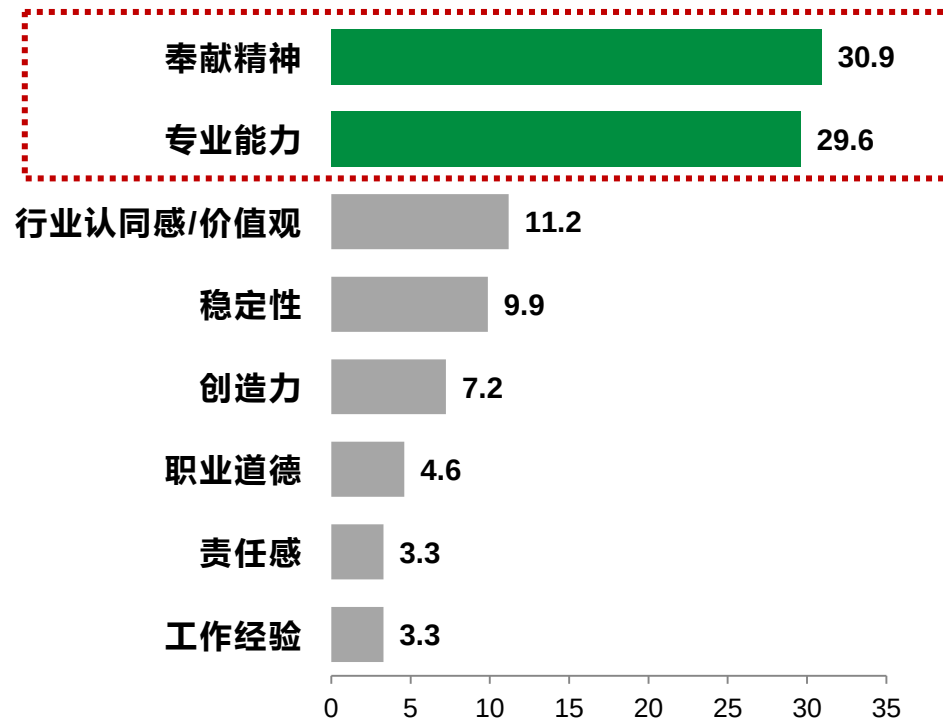
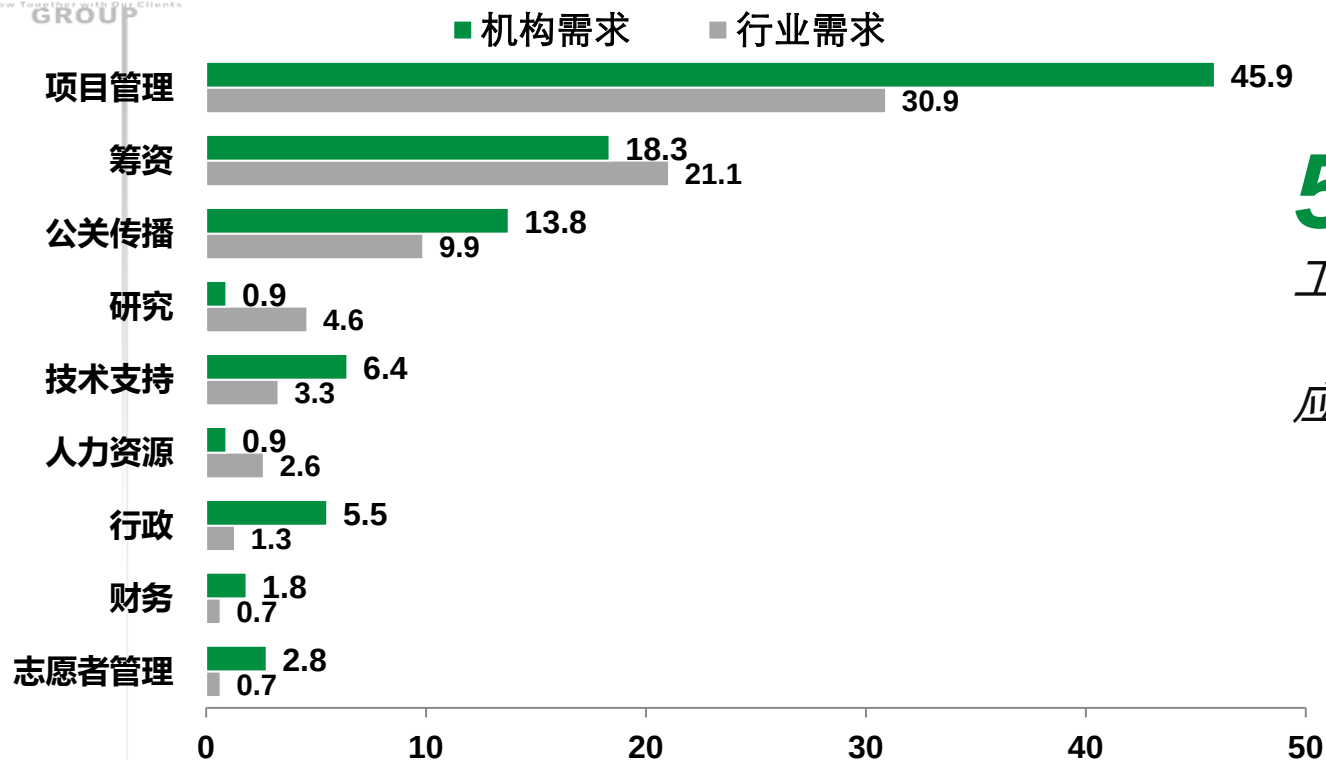


图 公益组织遴选人才的主要标准 (%)



6 项目管理、筹资、公关传播等职位缺口较大

图 管理者对本行业和本机构紧缺人才的认知差异 (%)



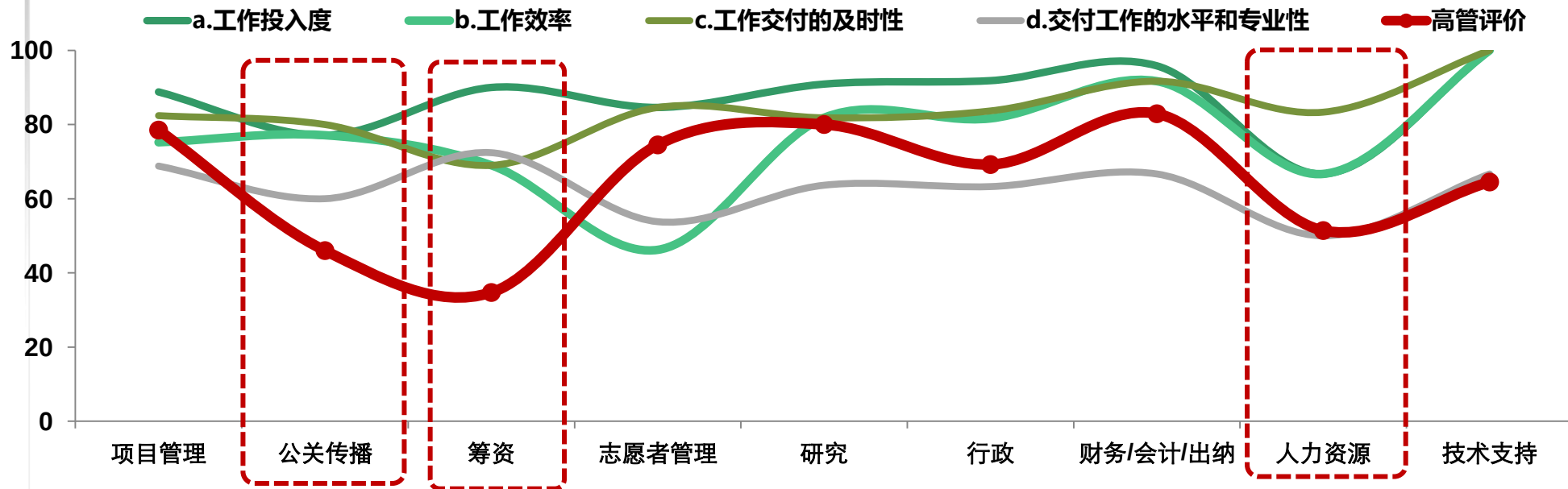
50.5%需求指向为具备一定公益组织工作经验的员工。

应届生、无经验基层员工的需求率为**2.8%**

7 筹资、公关和人力岗表现与管理者需求差距较大

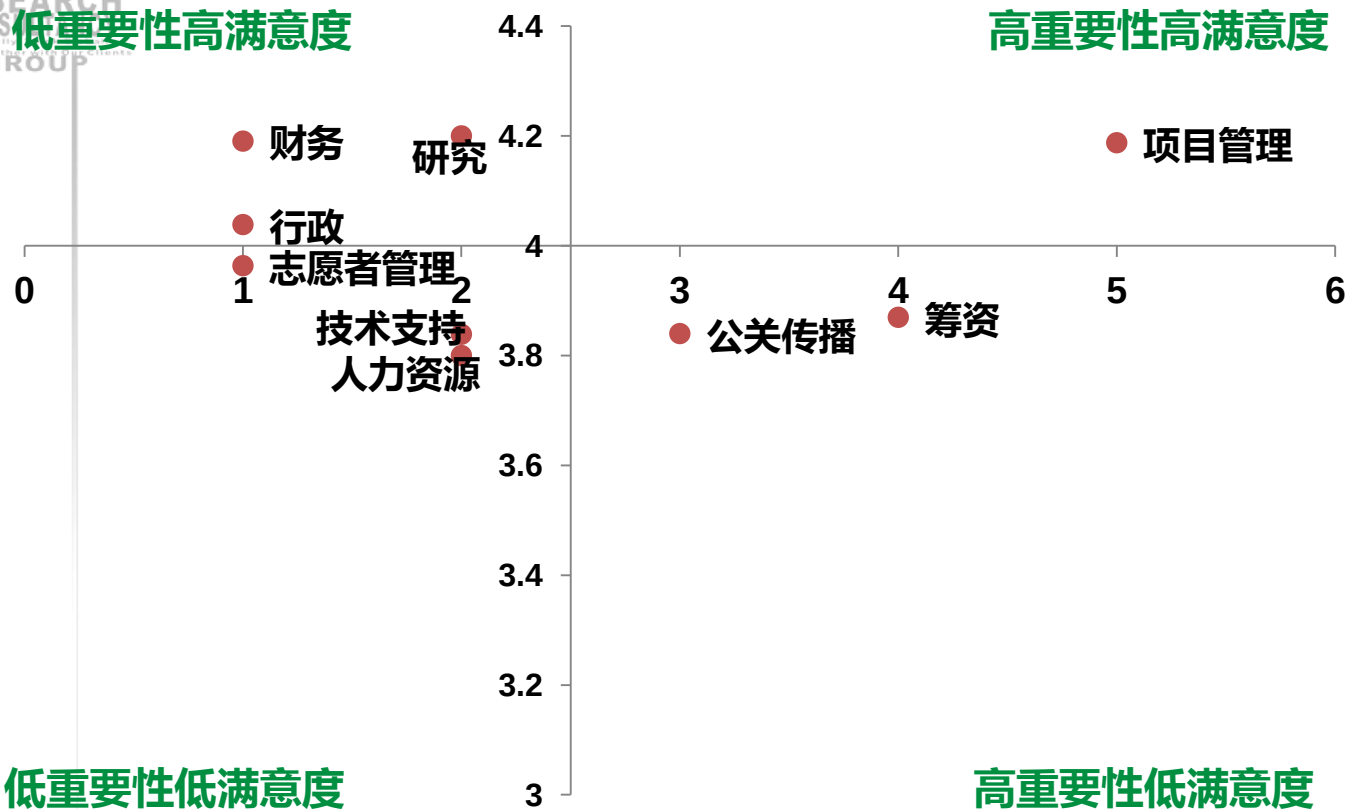
71.3%从业者认为自己与从事岗位能力匹配，自评结果优于他评。

图 从业者的岗位能力自评情况和高管满意度的对比（%）



8 公关和筹资人员素质亟待提升

HORIZON
RESEARCH
CONSULTING
GROUP



➔ **公关传播和筹资**岗位，重要性高，满意低，相关人员素质亟待提升。

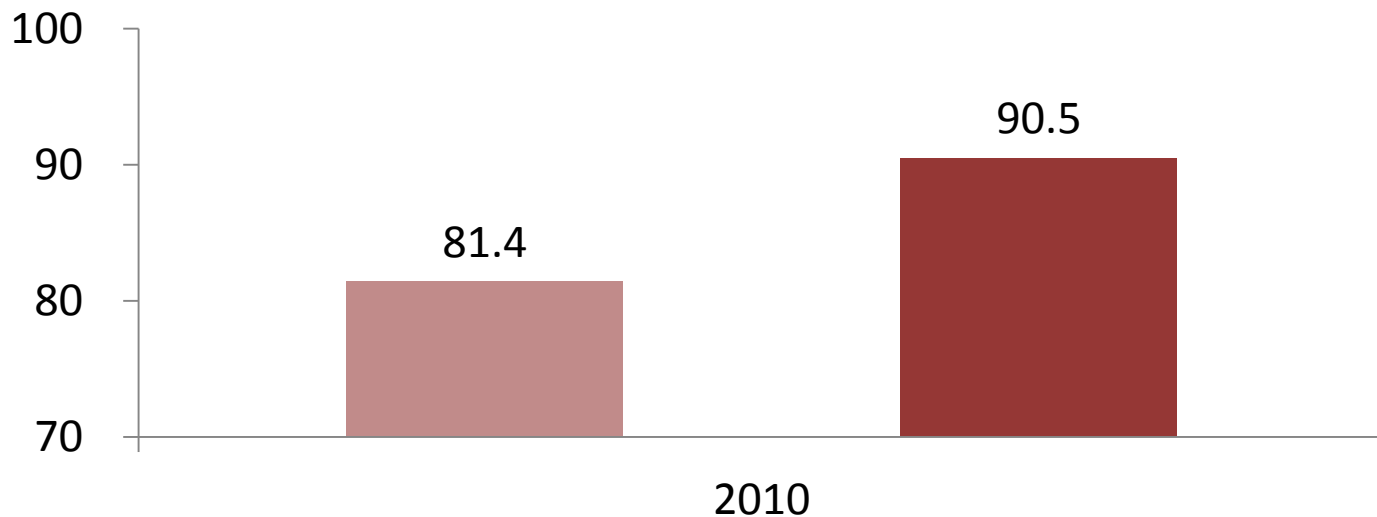
➔ **项目管理**重要性高，认可度也非常高，应保持。

- 注* 满意度重要性模型是通过在决定岗位水平的改进次序时，通过重要性和满意度二个指标，将两者结合起来计算改进的优先级。（此处满意度为高层对普通员工不同岗位表现的满意度评价。）

3 公益行业的人才流动

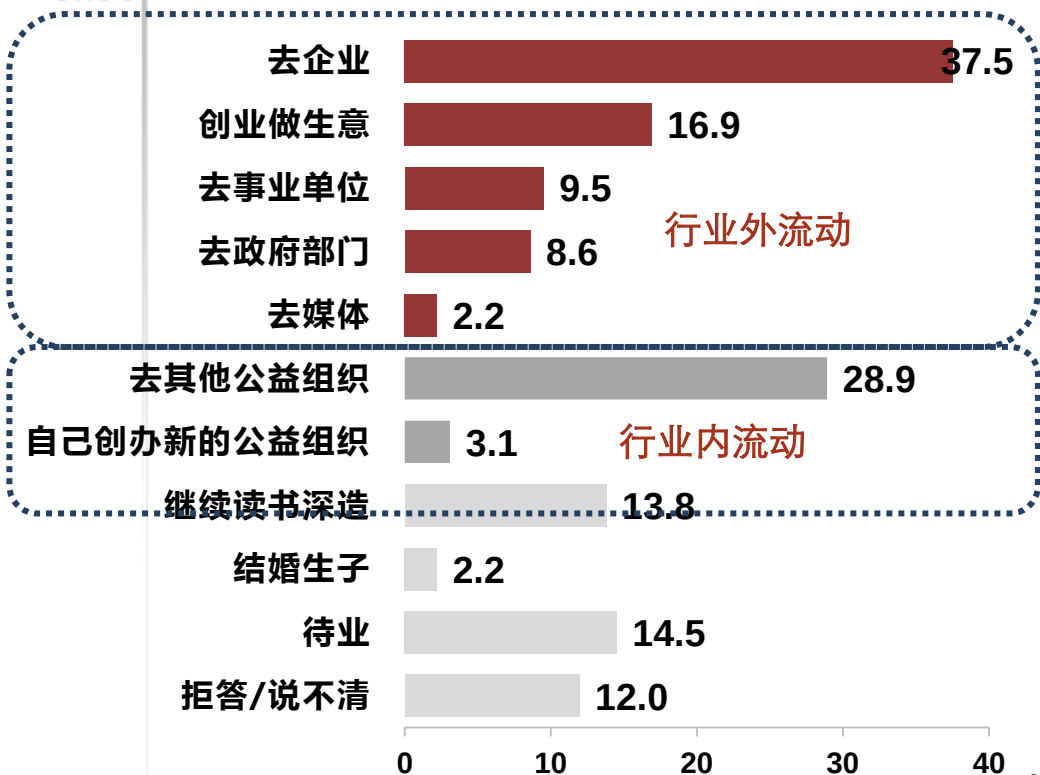
1 九成公益人才未来一年愿意继续服务本机构

90.5% 受访者表示，未来一年愿意继续服务本机构，比去年增长**9.1**个百分点。



2 公益人才多向行业外流动，企业成首选

图 公益组织离职员工的去向（%）



➔ **57.2%** 认为公益组织工作经验适用企业CSR部门需求。

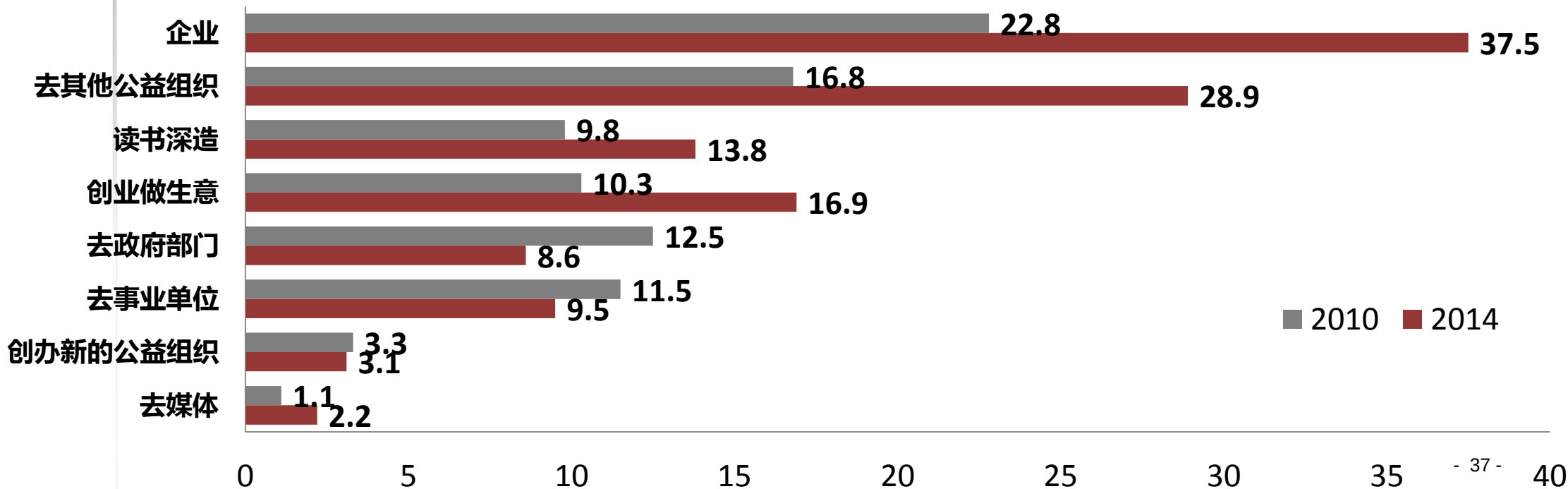
➔ **35.0%** 表示有去企业CSR部门工作的想法。

注*高学历为研究生及以下，中学历为大专及本科，低学历为高中及以下。

3 去企业和其他公益组织人数比例较2010年增长

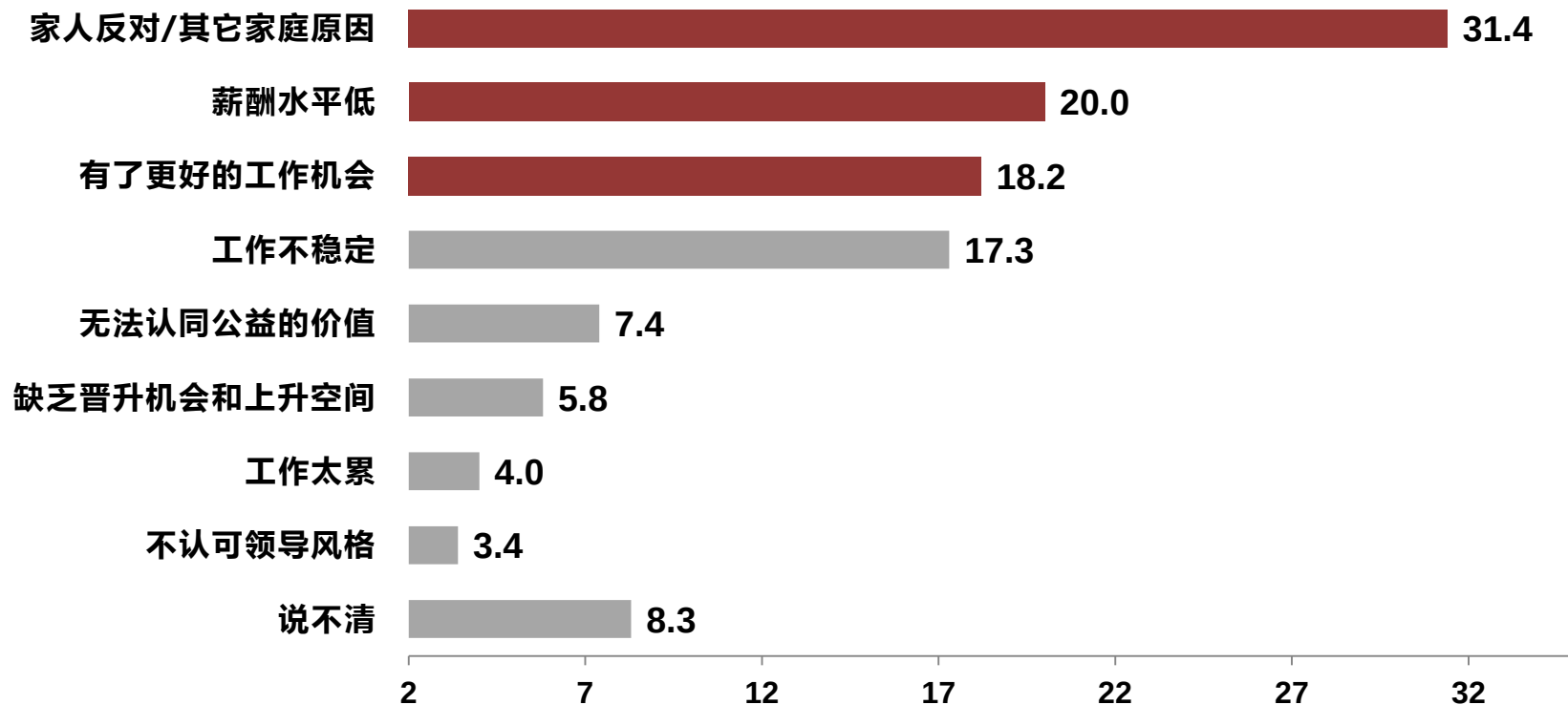
与2010年相比，2014年去企业和去其他公益组织的涨幅最为明显，分别为64.5%和72.0%。读书深造、创业比例有所上升，去向政府部门、事业单位人数比例则有所下降。

图 2010年与2014年部分岗位离职去向对比（%）



4 家庭原因、薪酬低及其它机遇为人才流动的三大因素

图 公益组织员工流失的主要原因（%）



5 五成因价值认同加入公益，六成半将其视为终身事业，较2010年有所下降

HORIZON
RESEARCH
CONSULTANTS
GROUP

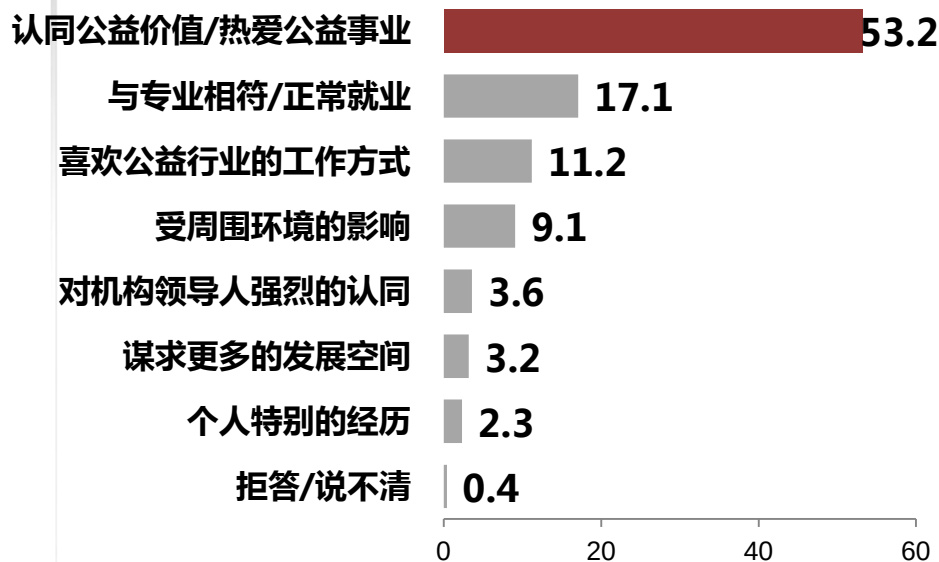
53.2% 因认同公益价值加入公益行业

2010年此比例为**61.5%**

66.2% 从业者将公益慈善作为终身事业。

2010年此比例为**83.4%**

图 从业者加入公益行业的原因 (%)



不同职级从业者中，高管将其作为终身事业的比例最高：

高管：**82.2%**

中管：**63.5%**

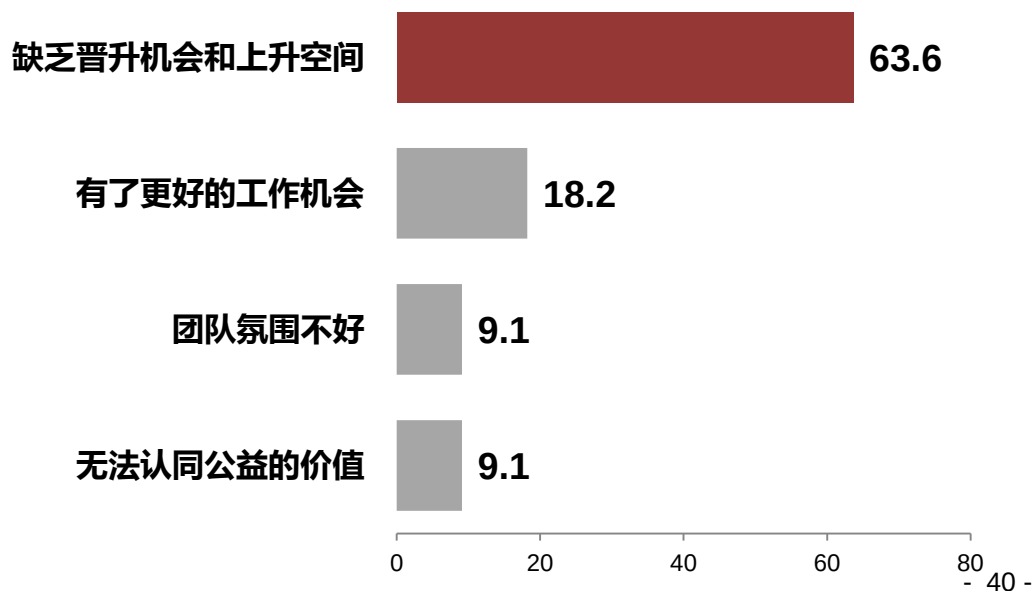
普通员工：**53.5%**

6 公益初心不改，发展空间缺乏才是离开主因

HORIZON
EXPERITION CHINA WITH Horizonkey
RESEARCH
CONSULTANCY
All Locality
Grow Together
GROUP

离职者中仅**9.1%**表示是因为无法认同公益价值而离开。而 **63.6%** 是因为缺乏晋升机会和上升空间才离开。

图 员工未来一年打算离开本机构的原因（%）



4 公益人才培养项目的价值

1 近八成公益机构为员工提供培训

公益机构中，**83.1%**为员工提供或购买提升岗位技能的培训。

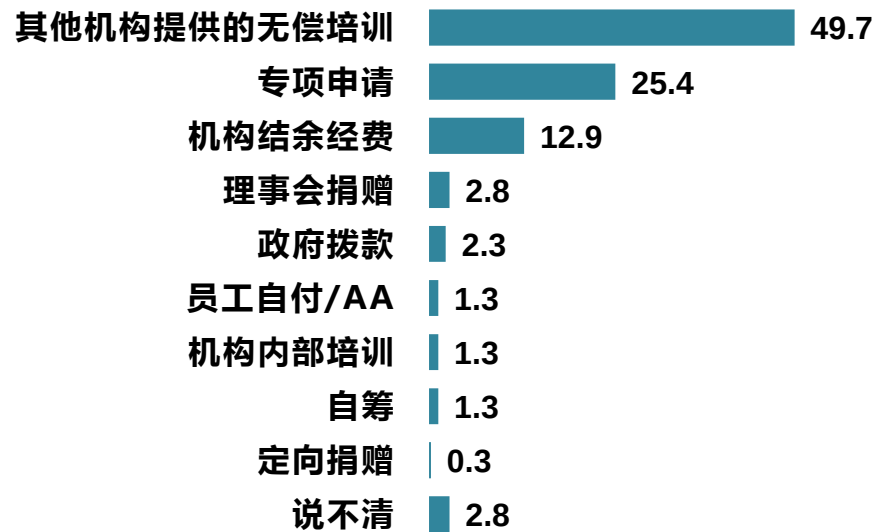
民政注册NGO **85.7%**

工商注册NGO **78%**

未注册草根NGO **72.9%**

49.7%是来自其他机构提供的无偿培训。

图 公益组织培训的主要资金来源（%）



注*此题为多选题，各项比例之和可能大于100%

2 人才支持项目覆盖三成公益行业从业者

28.7% 受访者参与过人才支持项目。

表 公益人才支持项目明细

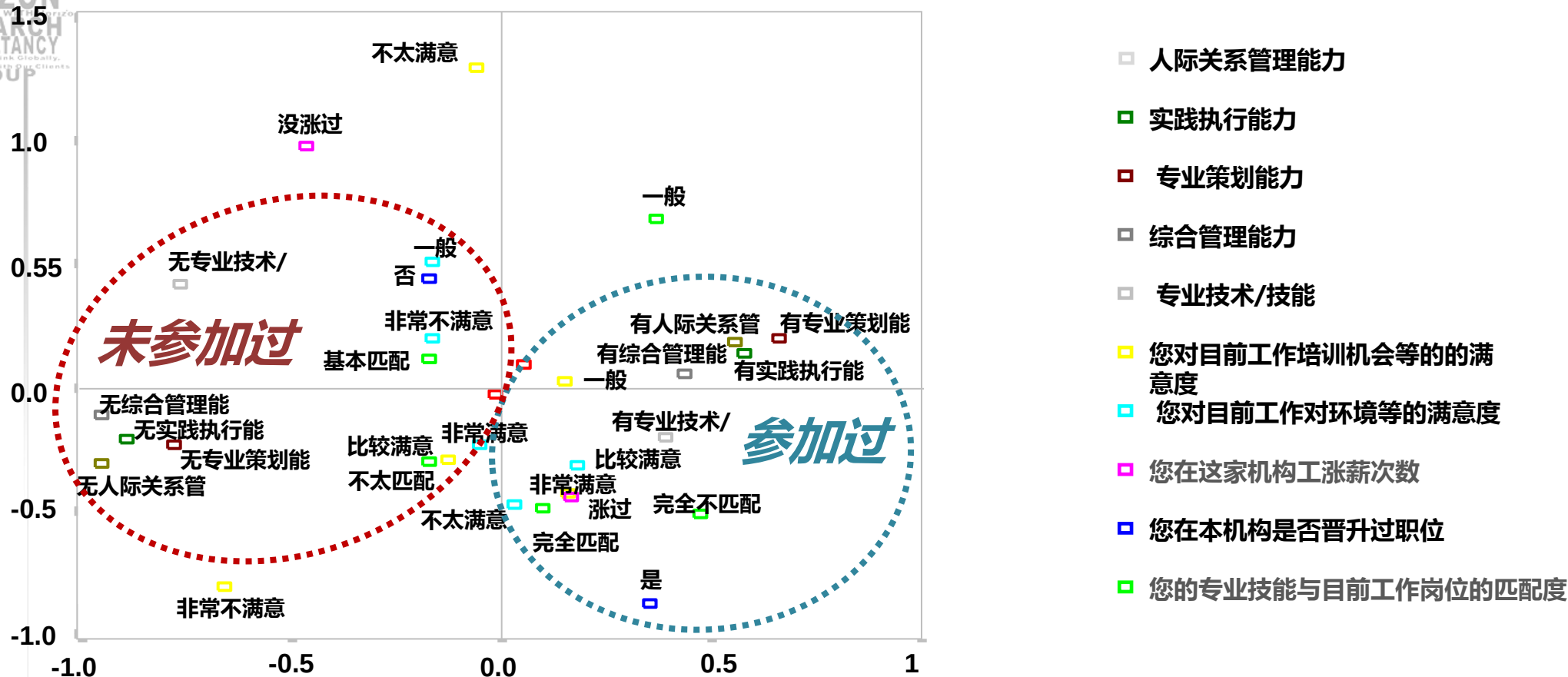
序号	类型/名称	案例	%	序号	类型/名称	案例	%
1	中国新公益领导力研讨班	7	5.1	14	中山大学公益慈善硕士研究生课程	2	1.5
2	社会企业家英国领事馆培训	7	5.1	15	桥畔计划	2	1.5
3	劲草同行	6	4.4	16	公益星火计划	1	0.7
4	银杏伙伴成长计划	5	3.7	17	黑苹果青年汇	1	0.7
5	慈善千人计划	4	2.9	18	绿色领导力	1	0.7
6	中国公益慈善人才培养计划	4	2.9	20	明日伙伴	1	0.7
7	慈善千人计划	4	2.9	18	农村发展人才计划	1	0.7
8	百人计划	3	2.2	22	青年实践者项目	1	0.7
9	麦田同行	2	1.5	19	青年志愿者项目	1	0.7
10	黄埔公益领导力协力营	2	1.5	23	四川地震灾区NGO实习生项目	1	0.7
11	APP青年公益实习项目	2	1.5	24	小鹰计划	1	0.7
12	Ustars青年公益人才培养计划	2	1.5	25	沃土行动	1	0.7
13	乡村发展干事培训计划	2	1.5	合计	——	67	——

表 非公益人才支持项目培训明细

序号	类型/名称	案例	%
1	基金会培训	21	15.4
2	政府培训	10	7.4
3	教育机构培训	1	0.7
4	其他培训	31	22.8
5	说不清	22	16.2
合计	——	85	——

3 公益人才支持项目综合提升从业者的各项职业技能

HORIZON
RESEARCH
CONSULTANCY
GROUP

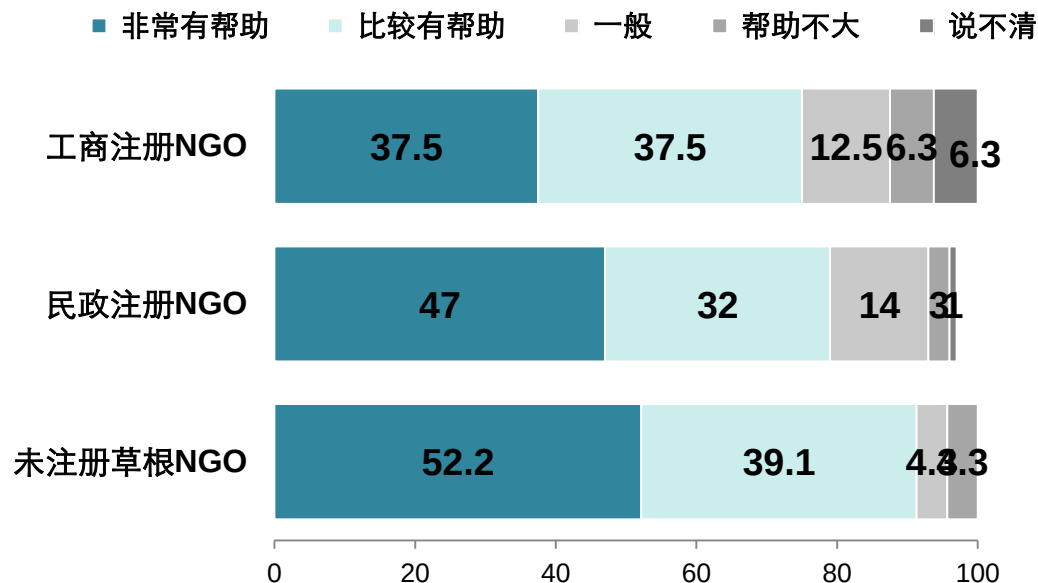


4 培养计划获广泛认可，对未注册NGO扶持力度最大

➤ **82.4%**参与者肯定公益人才培养计划的效果。

➤ 未注册NGO表现出**高参与度**和**高认可度**。

图 不同性质公益组织对公益人才支持项目认可度 (%)



5 高管获最多培训机会，未注册组织受助比例较高

图 人才培训计划参与者中级别分布情况 (%)

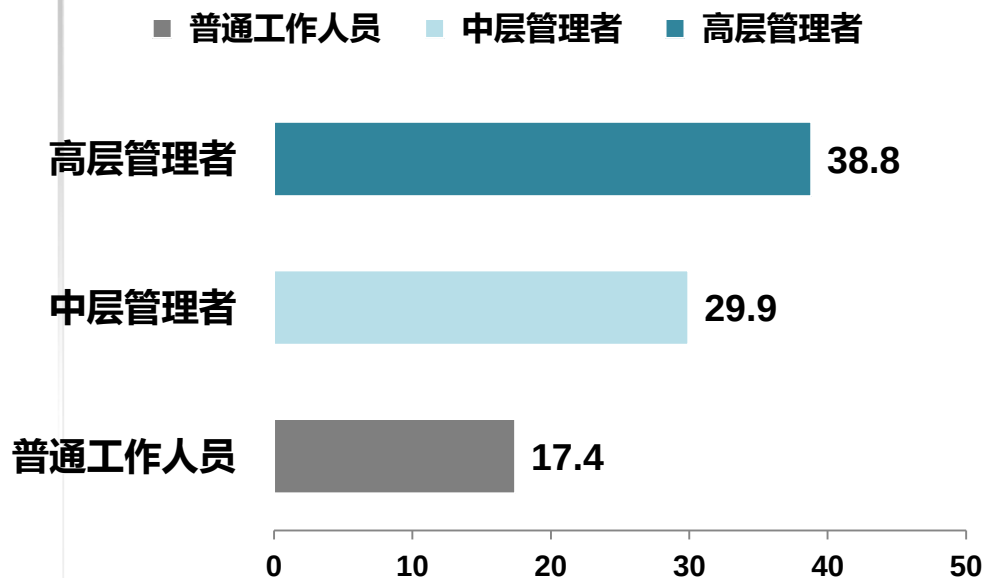
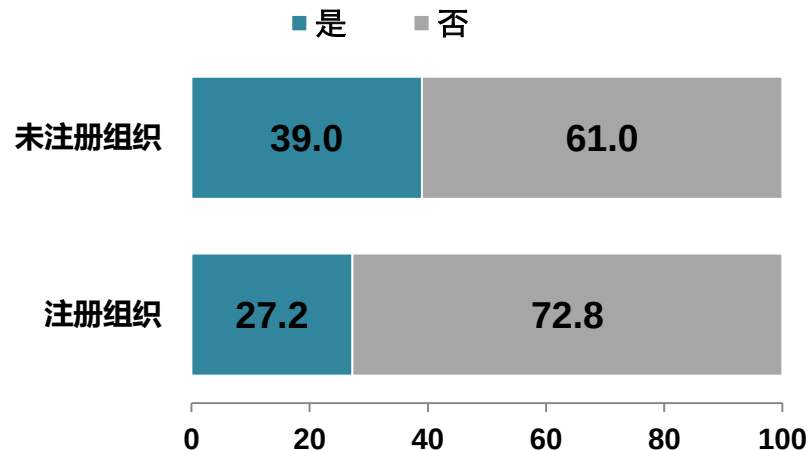
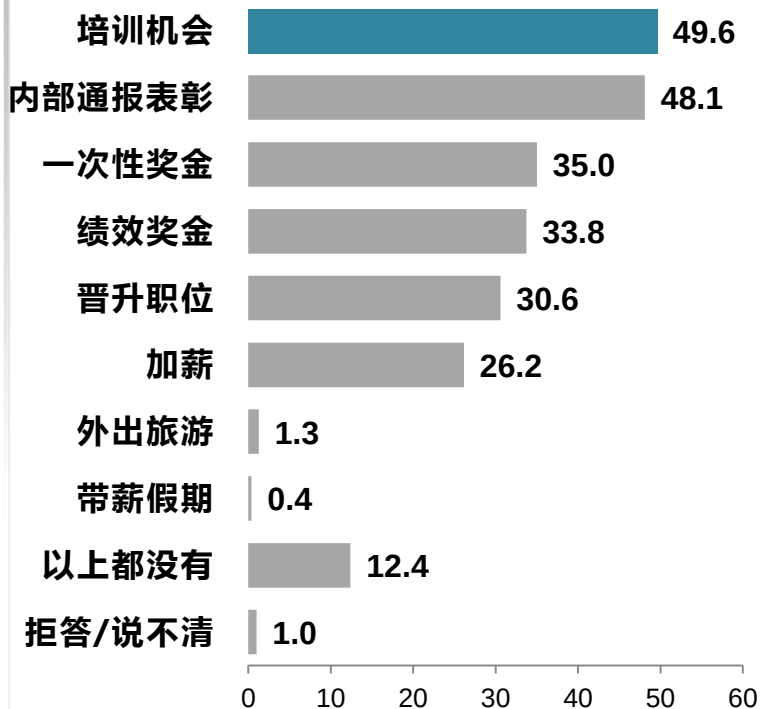


图 不同注册方式的公益组织参与人才培训计划的比例 (%)



6 培训机会成激励员工首要方式，满意度与机构成熟度成正比

图 公益组织对优秀员工的主要奖励措施（%）



75.7% 员工认可机构提供的培训交流机会。

其中，机构成熟度越高，其员工的认可度越高。

成熟型机构

80.9%

发展型机构

78.3%

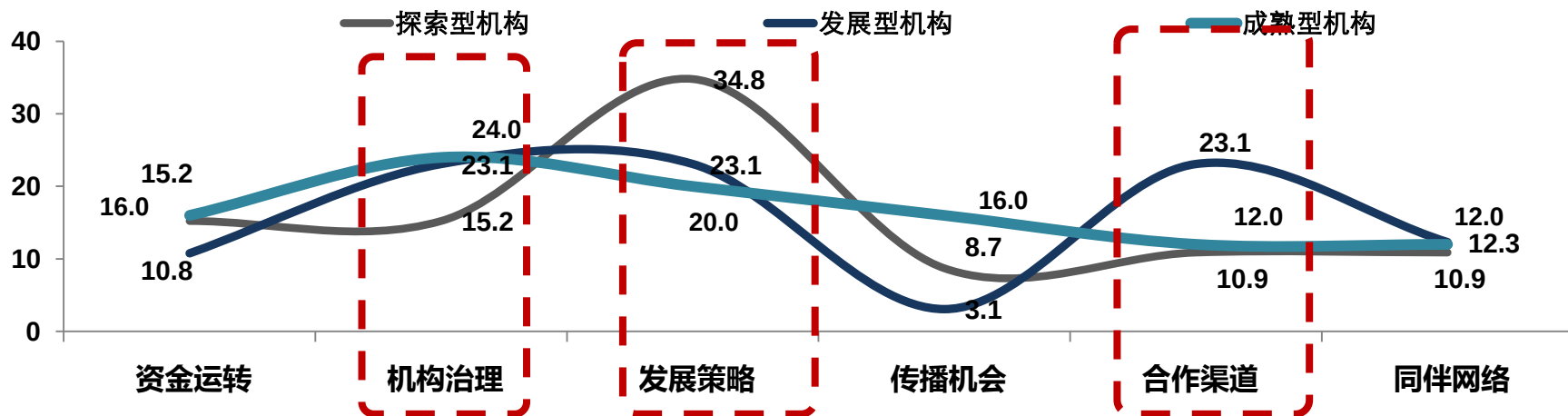
探索型机构

68.3%

7 不同发展阶段公益组织对人才支持需求不同

- 探索型机构最期待**发展策略指导**
- 发展型机构最希望有**合作渠道**
- 成熟型机构最希望获得关于**机构治理**的指导

图 不同成熟度公益组织希望通过外部人才支持项目解决的问题（%）



8 不同级别员工期待差异化培训

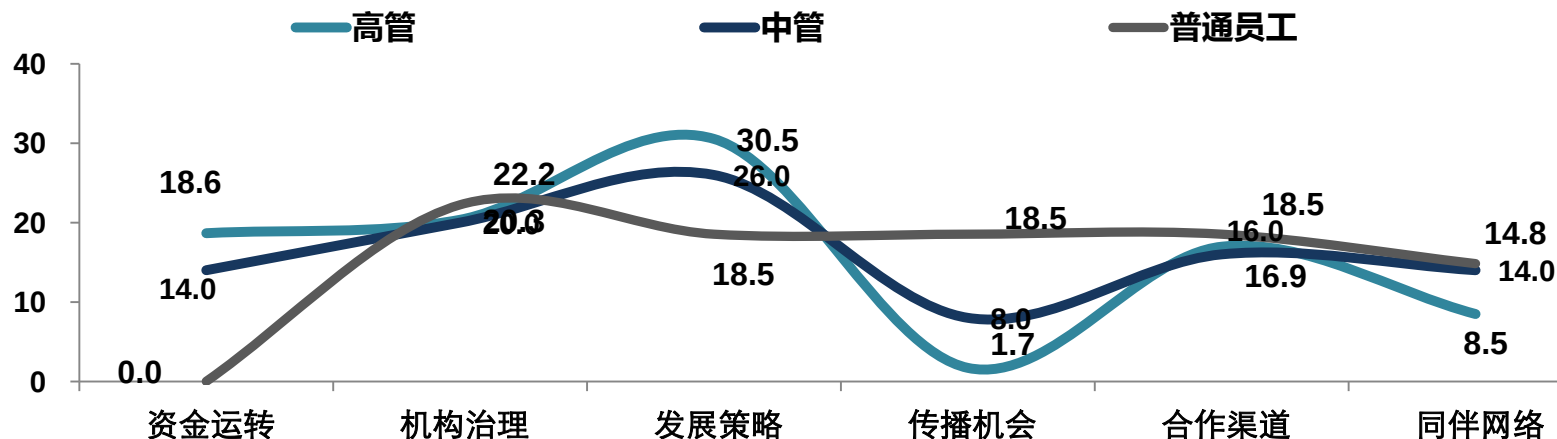
机构治理是三个层级从业者共同期待提升的方面，此外：

高层管理者期待**发展策略和资金运转**方面的培训

中层管理也希望获得**发展策略**方面的培训

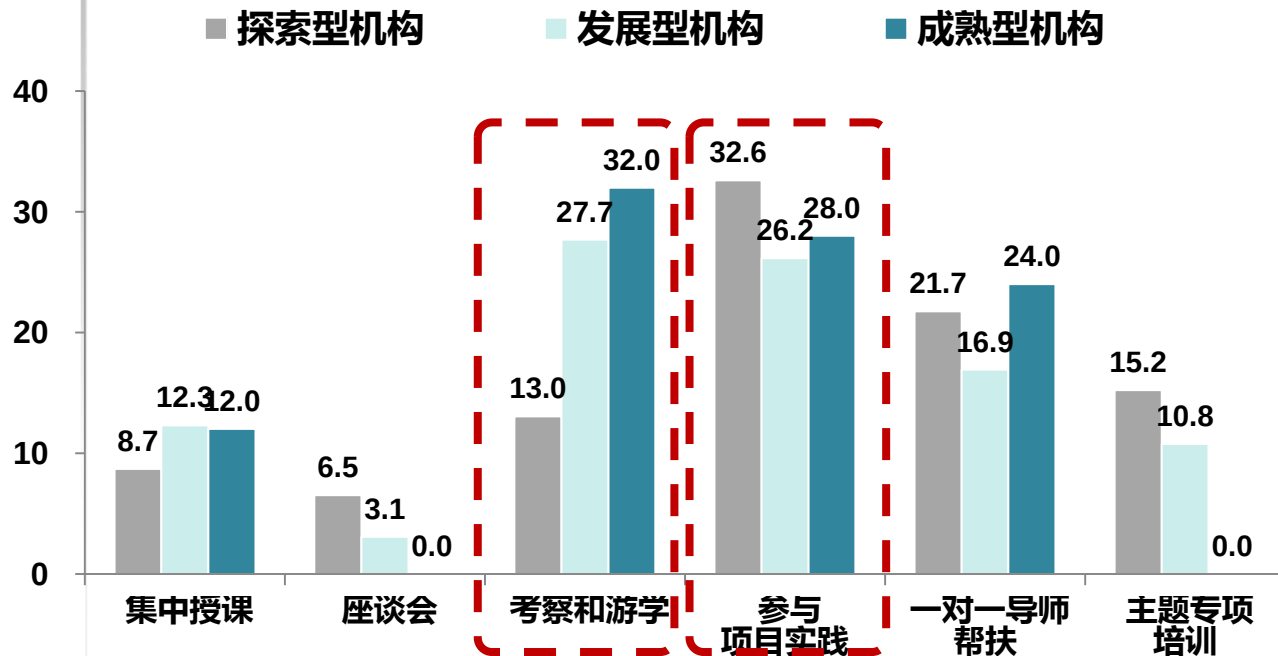
普通员工希望能获得关于**传播机会**的培训。

图 不同层级公益从业者希望通过外部人才支持项目解决的问题（%）



9 参与项目实践最受欢迎，成熟型机构更偏重考察和游学

图 成熟度不同的公益组织对培训方式的偏好 (%)



➤ 不同级别从业者首选培训方式：

高管：考察和游学

中管和普通员工：参与项目实践

附1 受访者背景信息

类别		样本量	比例（ % ）
性别	男	217	45.8
	女	257	54.2
年龄	20-25岁	110	23.2
	26-30岁	138	29.1
	31-40岁	144	30.4
	41-55岁	67	14.1
	56-76岁	13	2.7
	拒答/说不清	2	0.4
	学历	初中及以下	5
高中/中专/技校		22	4.6
大专		109	23.0
大学本科		260	54.9
硕士研究生及以上		78	16.5

附1 受访者背景信息（续表）

	类别	样本量	比例（%）
参加工作时间	1年及以下	53	12
	1-3年（包含）	126	26.6
	3-10年（包含）	227	47.9
	10年以上	64	13.5
个人月收入	低收入（3000元及以下）	187	39.5
	中等收入（3001-6000元）	186	39.2
	高收入（6000元以上）	57	12.0
	无固定收入	3	0.6
	拒答/说不清	38	8.0
职务	高层管理者	152	32.1
	中层管理者	167	35.2
	普通工作人员	155	32.7
	合计	474	100.0

附1 受访者背景信息（续表）

省份/直辖市	样本量	比例（%）
广东	46	9.7%
江苏	28	5.9%
四川	57	12.0%
北京	96	20.3%
上海	30	6.3%
陕西	32	6.5%
安徽	18	3.8%
湖南	16	3.4%
甘肃	15	3.2%
云南	14	3.0%

省份/直辖市	样本量	比例（%）
重庆	13	2.7%
广西	13	2.7%
贵州	11	2.3%
河南	11	2.3%
青海	11	2.3%
内蒙古	9	1.9%
福建	7	1.5%
新疆	6	1.3%
浙江	6	1.3%
江西	6	1.3%

省份/直辖市	样本量	比例（%）
河北	5	1.1%
吉林	4	0.8%
山东	4	0.8%
宁夏	4	0.8%
辽宁	3	0.6%
湖北	3	0.6%
西藏	3	0.6%
天津	1	0.2%
黑龙江	1	0.2%
海南	1	0.2%

附2 受访机构背景信息（续表）

	机构	样本量	比例 (%)
服务领域	文化保护及传承	12	2.5
	灾害管理灾后重建	31	6.5
	NGO支持性组织	48	10.1
	社会工作	41	8.6
	农村发展	38	8.0
	社区发展	50	10.5
	法律维权	6	1.3
	劳工服务	10	2.1
	老年人服务	31	6.5
	弱势群体保护	53	11.2
	残障人士服务	64	13.5
	扶贫	18	3.8
	医疗卫生（含心理健康）	45	9.5
	环境保护	89	18.8
	教育	191	40.3
	紧急救援	1	0.2
	职业发展咨询	1	0.2
	其他	3	0.6

附2 受访机构背景信息（续表）

	机构	样本量	比例（%）
成立时间	2003年及之前	68	14.3
	2003-2008年	181	38.2
	2009年及以后	224	47.3
	拒答/说不清	1	0.2
组织性质	民政部门注册的草根NGO	356	75.1
	工商注册的草根NGO	59	12.4
	未注册的草根NGO	59	12.4

附3 公益组织成熟度指标体系建立说明

二级指标		赋值		权重
机构成熟度	部门设置完善度	6~7个	100分	0.18
		4~5个	75分	
		2~3个	50分	
		0~1个	25分	
	管理制度的完善度	5~6个	100分	0.18
		4个	80分	
		3个	60分	
		2个	40分	
		1个	20分	
		0个	0分	
	有无培训项目	有	100分	0.18
		无	50分	
	全职人员数量	11人	100分	0.18
		4~10人	66.7分	
		3人及以下	33.3分	
	有无设置行政部门	有	100分	0.09
		无	50分	
	建立年份久远度	1939~1999年	100分	0.18
		2000~2004年	75分	
		2005~2009年	50分	
		2010~2014年	25分	

探索型，60分以下； 发展型，60~80分；成熟型，80分以上。

Thank you!

地址：北京市朝阳区酒仙桥中路24号院1号楼878东区

网址：www.horizonkey.com

电话：010-57098000