

福建省公益组织及从业人员 调查报告

厦门大学公共事务学院
调查组：张洋勇、李雪婷、景璟

项目资助：福建省正荣公益基金会

PART1

定性研究

定量研究

PART2

- 对目前工作现状的评价
- 从事公益行业的初衷
- 个人的职业规划
- 职业倦怠情况
- 工作压力
- 个人支持网络
- 未来期待

半结构式访谈



公益组织从业人员工作状况

- 个人背景情况
- 工作待遇与福利情况
- 办公条件
- 发展与支持情况
- 对机构的感受与评价
- 对公益环境与政策的感受评价

公益组织基本情况

- 机构概况
- 财务管理
- 组织治理
- 项目管理
- 战略规划
- 人力资源管理
- 志愿者管理
- 外部合作关系
- 筹款和资金发展

福建省

南平市

宁德市

福州市

莆田市

泉州市

龙岩市

漳州市

厦门市

泉州收回从业者问卷4份，访谈1人，参与机构一所；晋江收回从业人员问卷32份，机构问4份，访谈14人，参与机构7个。

福州收回从业人员问卷70份，组织问卷21份，访谈43人，参与机构25个。连江收回从业人员问卷7份，组织问卷1份。

漳州收回从业人员问卷5份，机构问3份，访谈5人，参与机构3个。

厦门收回从业人员问卷102份，组织问卷12份，访谈32人，参与机构14个。

1. 个人背景情况

福利待遇情况 2.

3. 办公条件情况

发展支持情况 4.

5. 机构感受评价

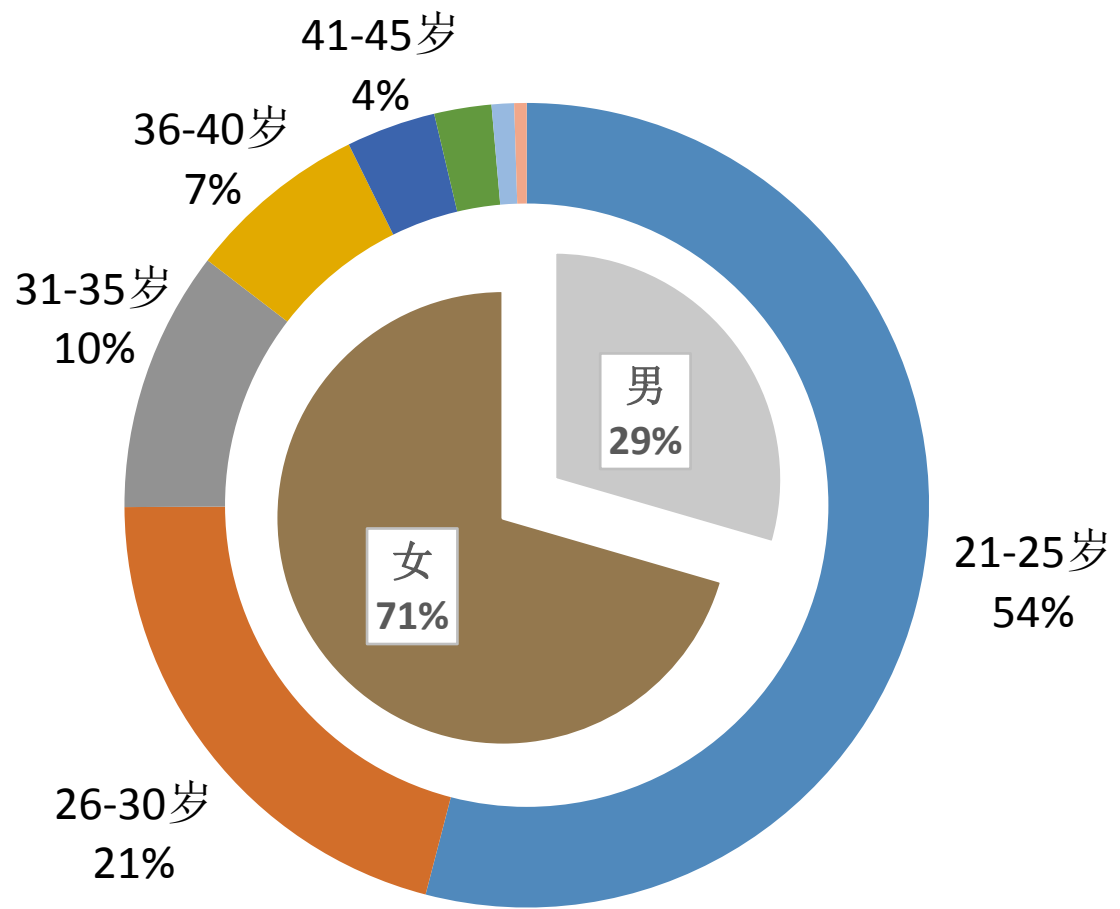
公益环境评价 6.

1.

个人背景情况

1.1 性别年龄

公益组织从业者中以年轻人、女性为主

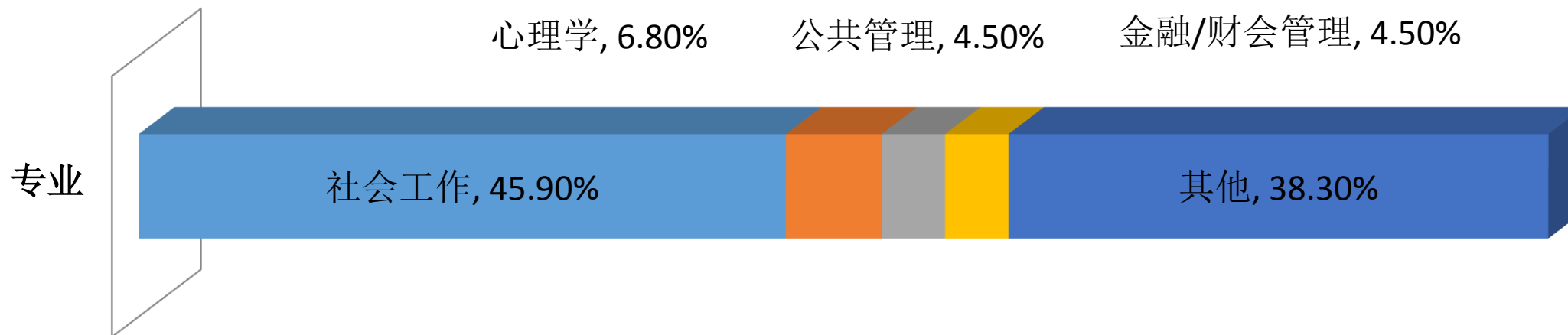


70.5%的从业人员为女性

54.1%的从业人员年龄在21-25岁之间

1.2 受教育水平

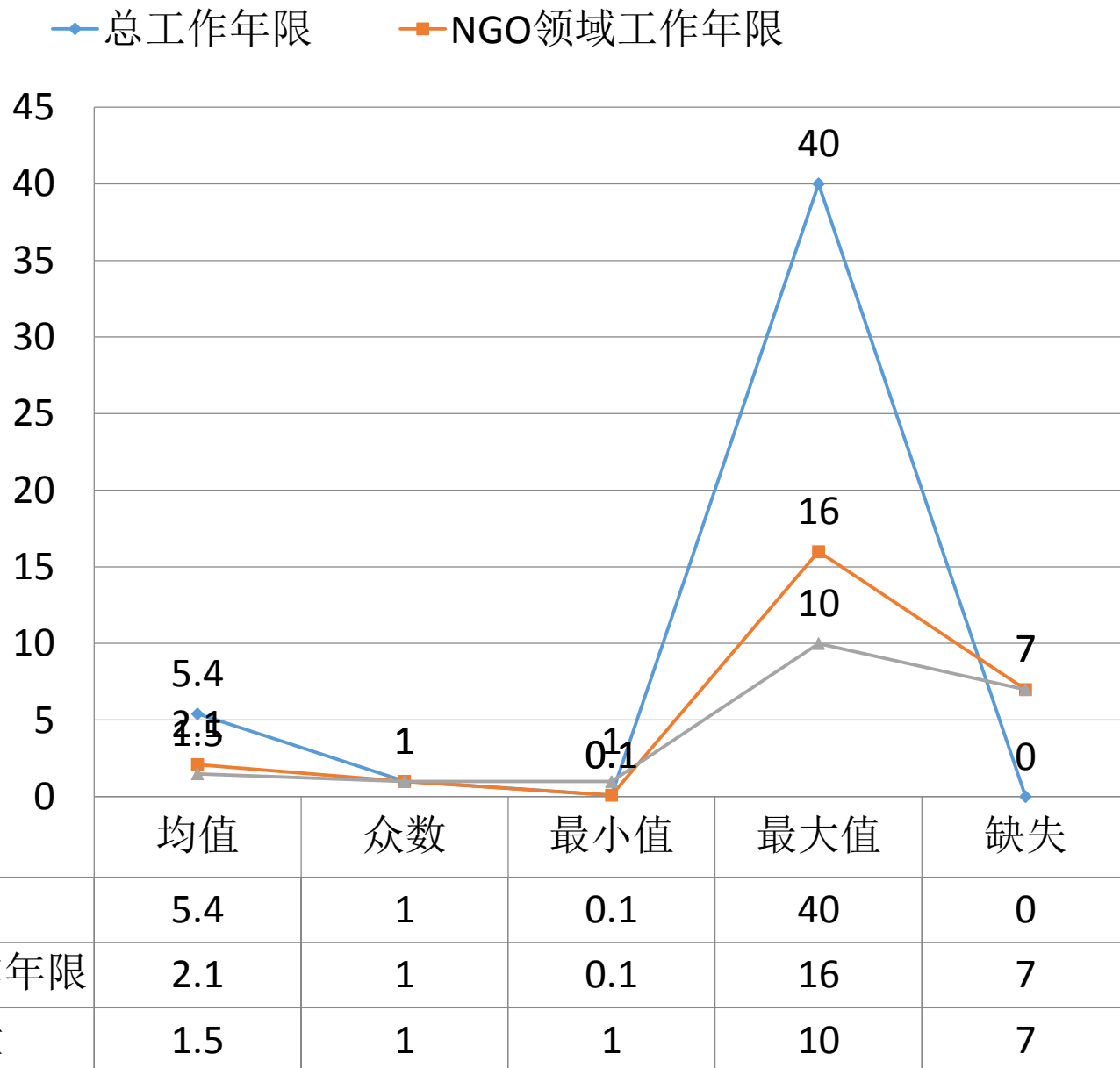
从业者多为社会工作专业毕业，且学历多在大学本科及以上水平



1.3 工作年限

大多数从业者为刚毕业的大学生，其总工作年限都较短，主要集中在**半年到三年**之间。

大多数从业者都仅在一至两个公益组织中工作了**一年或一年以下**。



1.4 从事NGO的原因

从业者进入公益行业的原因较为多元

1. 最常见的原因——工作对社会有贡献和能学到东西
2. 其他原因——工作开心、专业对口、公益行业较好的职业前景、实现人生价值或使命、社会责任感等。

职业前景好, 8.00%

专业对口, 17.20%

工作开心, 19.90%

能学到东西, 23.20%

对社会有贡献, 25.00%

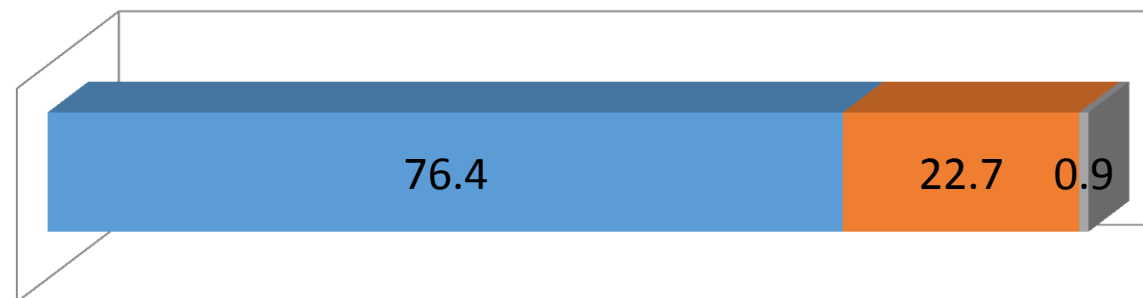
1.5 就业状态和是否愿意留职

工作者以全职人员为主且
绝大部分人表示愿意在现
机构继续工作下去

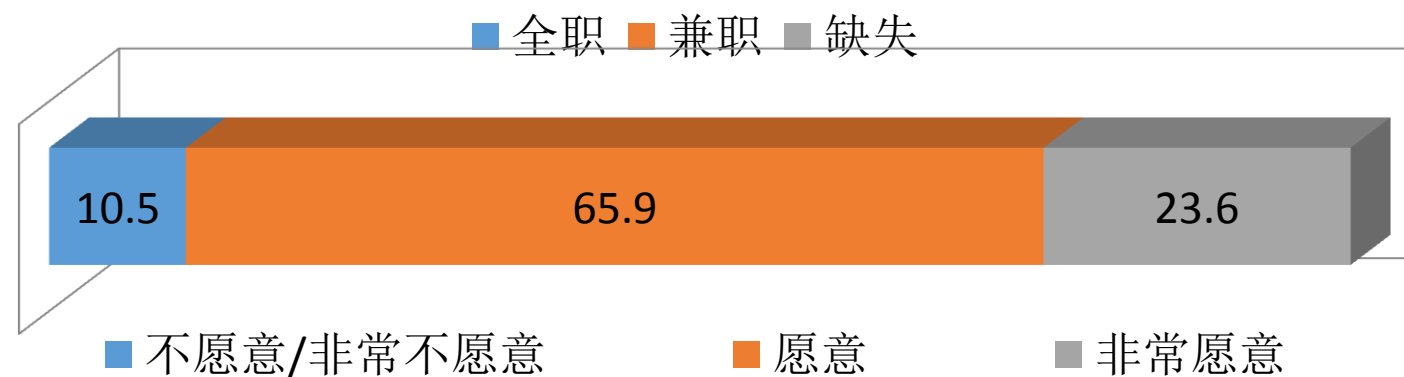
76.4%的工作者为全职

89.5%的工作者愿意留职

就业状态

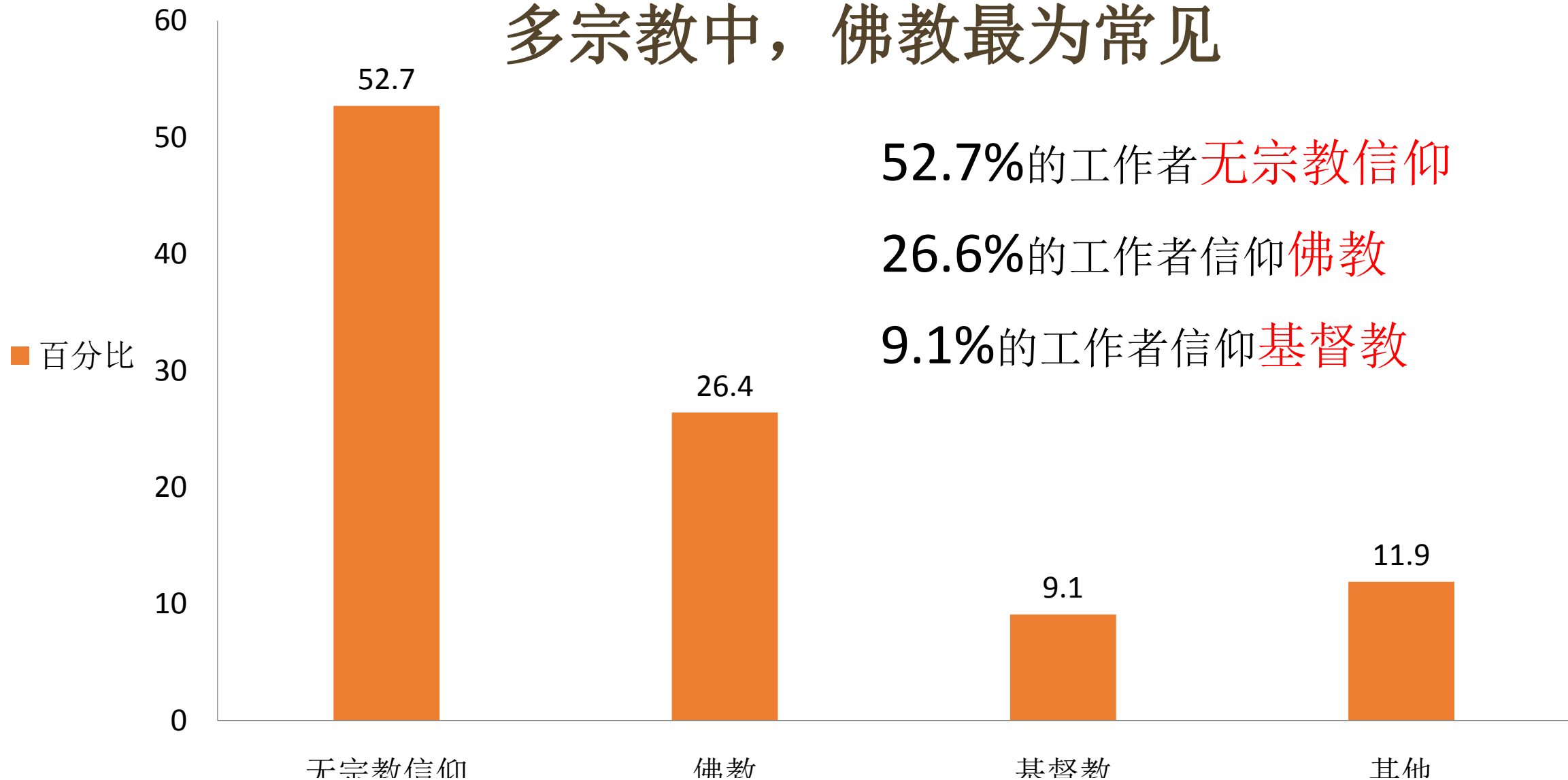


是否愿意继续做
下去



1.6 宗教信仰

公益从业者大多无宗教信仰，而在众多宗教中，佛教最为常见



2.

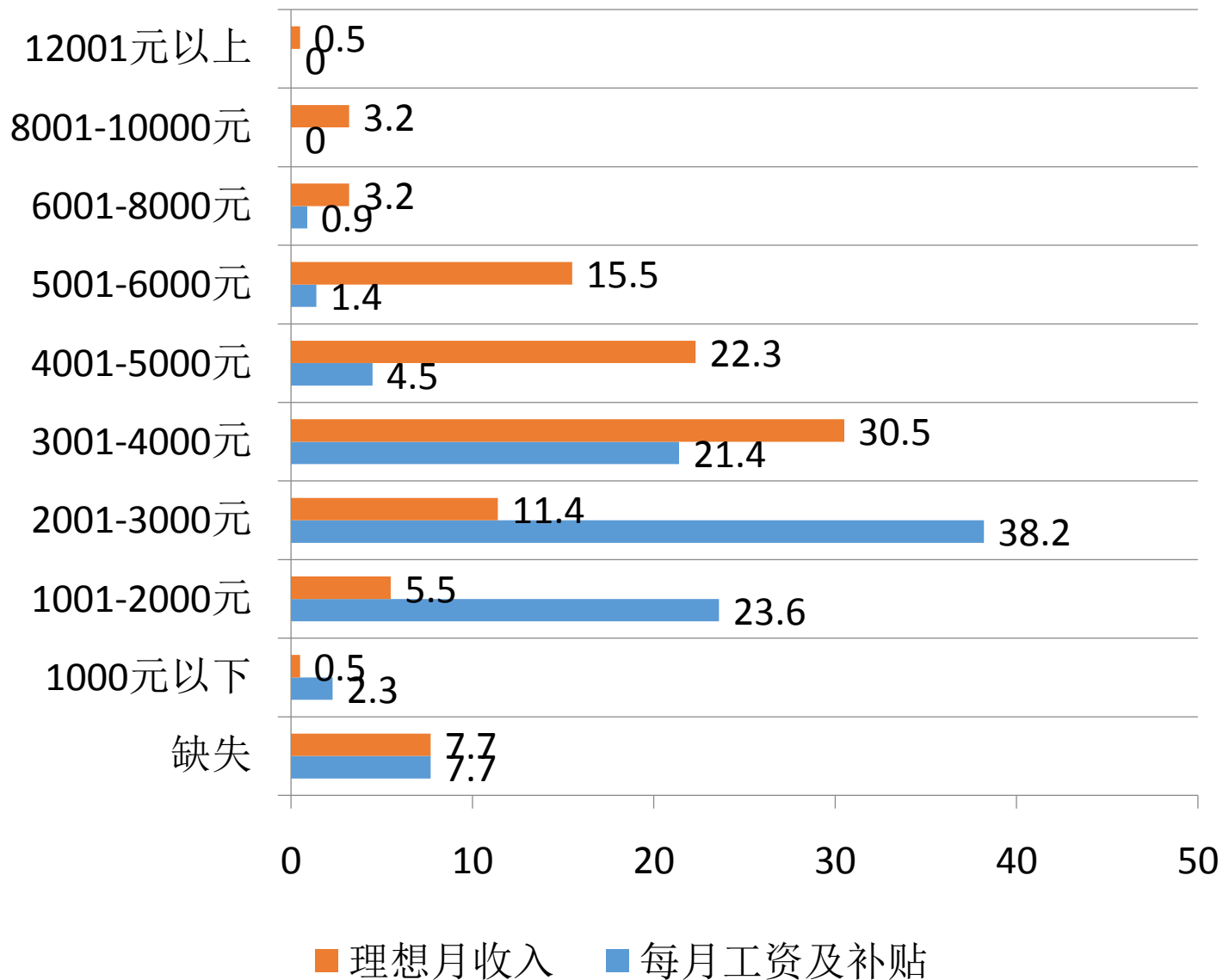
福利待遇评价

2.1 每月工资及补贴与在NGO理想月收入

目前公益组织从业者的工资普遍偏低。

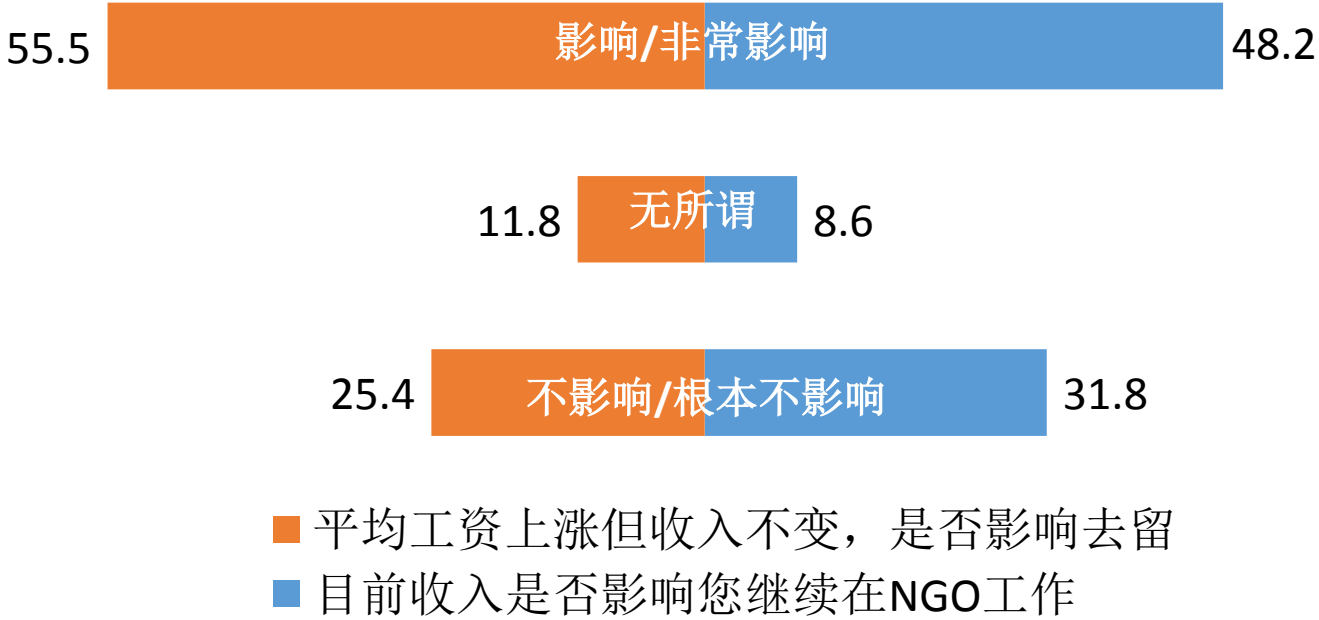
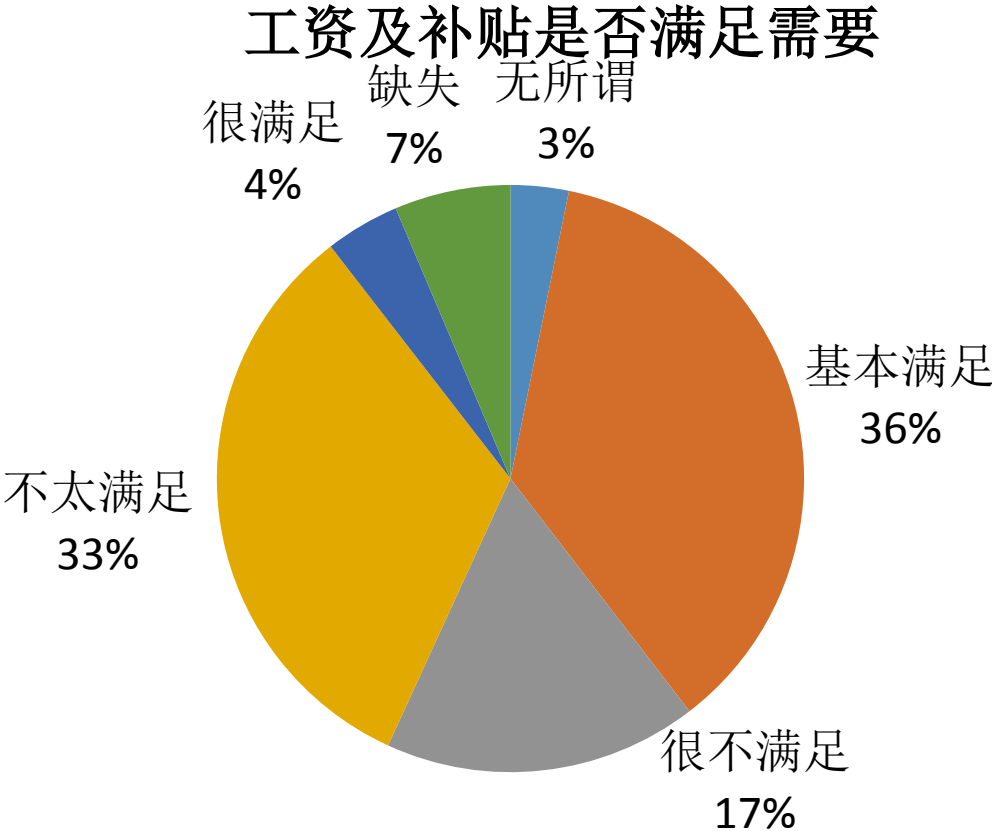
尤其与该行业从业者受教育程度普遍较高的情况相比，工资水平与教育投入之间的差距则更为明显。

绝大多数人希望月收入在现有水平上调高一个等级（1000元）。



2.2 工资与离职

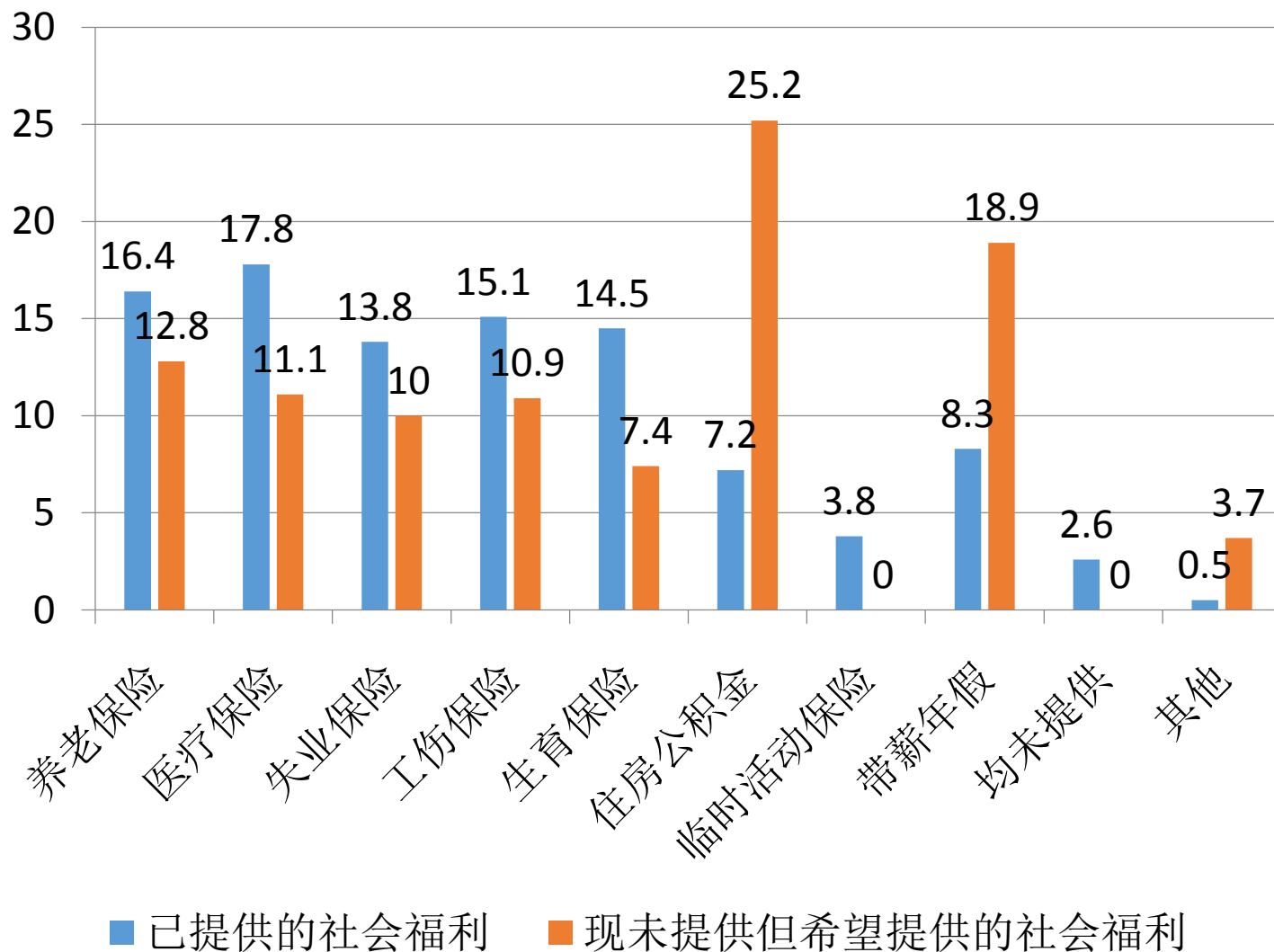
大部分从业者认为现有的工资及补贴水平并不能满足自身需求，且当平均工资上涨但自己收入不变的情况下，工作者的离职意愿普遍增加。



2.3 机构福利

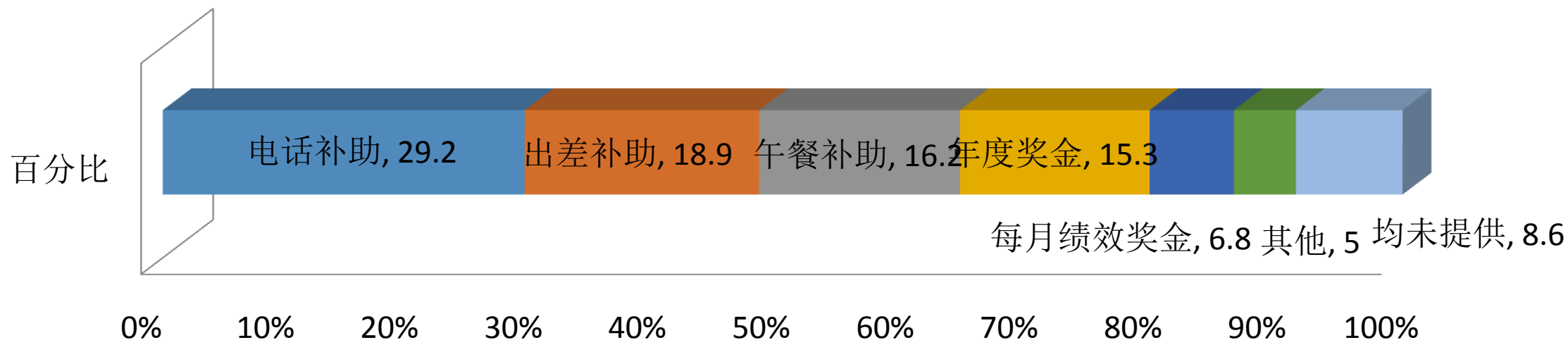
大多数机构现已提供**医疗保险、养老保险、工伤保险、生育保险和失业保险**。

在机构现未提供但希望能提供的福利方面，**住房公积金和带薪年假**最为从业者们所期待。



2.4 奖金与补助

大多数机构都提供了电话补助、出差补助、午餐补助和年度奖金

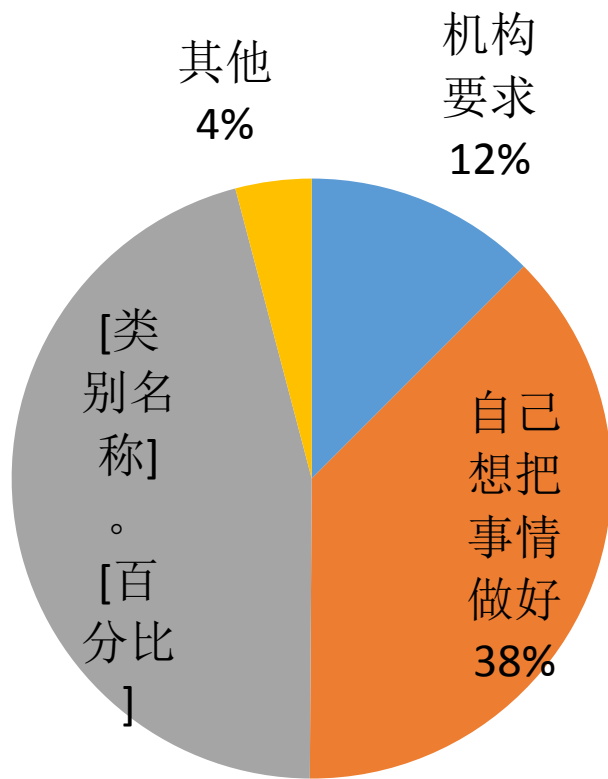


调研结果显示，大多数机构都提供了电话补助、出差补助、午餐补助和年度奖金，但提供每月绩效奖金的机构较少，仅占6.8%，另也有一部分机构没有提供任何奖金或补贴。

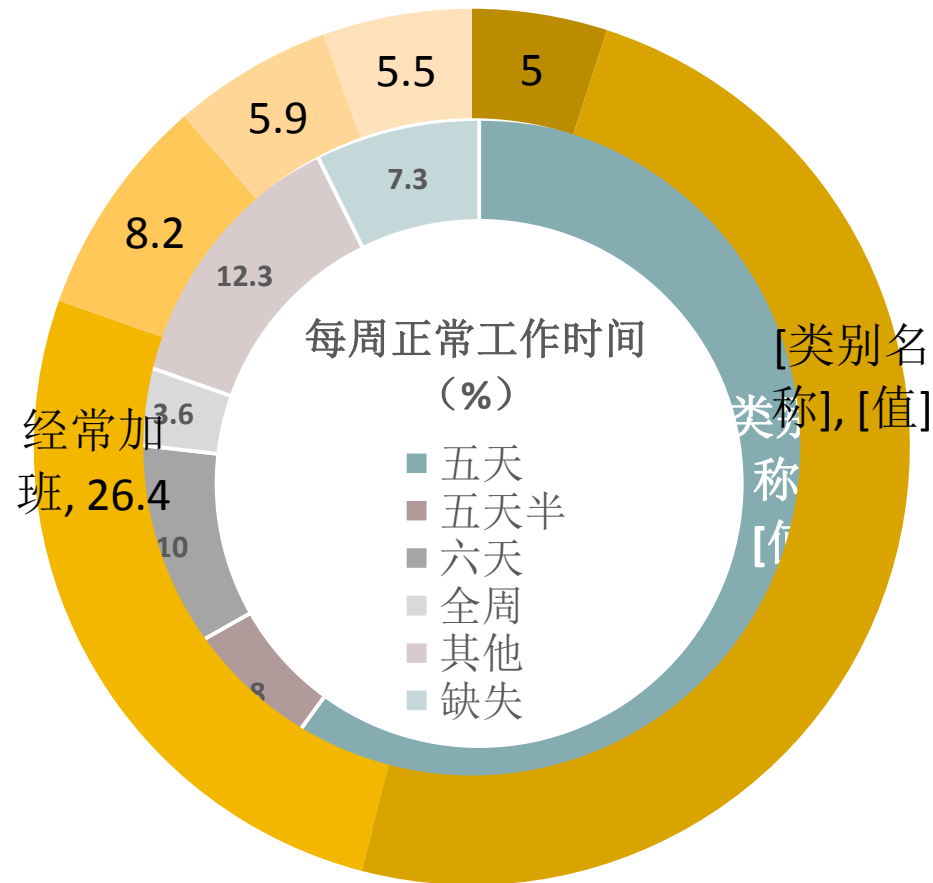
2.5 工作时间

大部分从业者的工作时间为**一周五天**，但也有相当数量的从业者一周工作五天半及以上，**加班现象十分常见**。但**84%**的工作者加班出于自愿。

加班原因 (%)



是否为机构工作加班 (%)

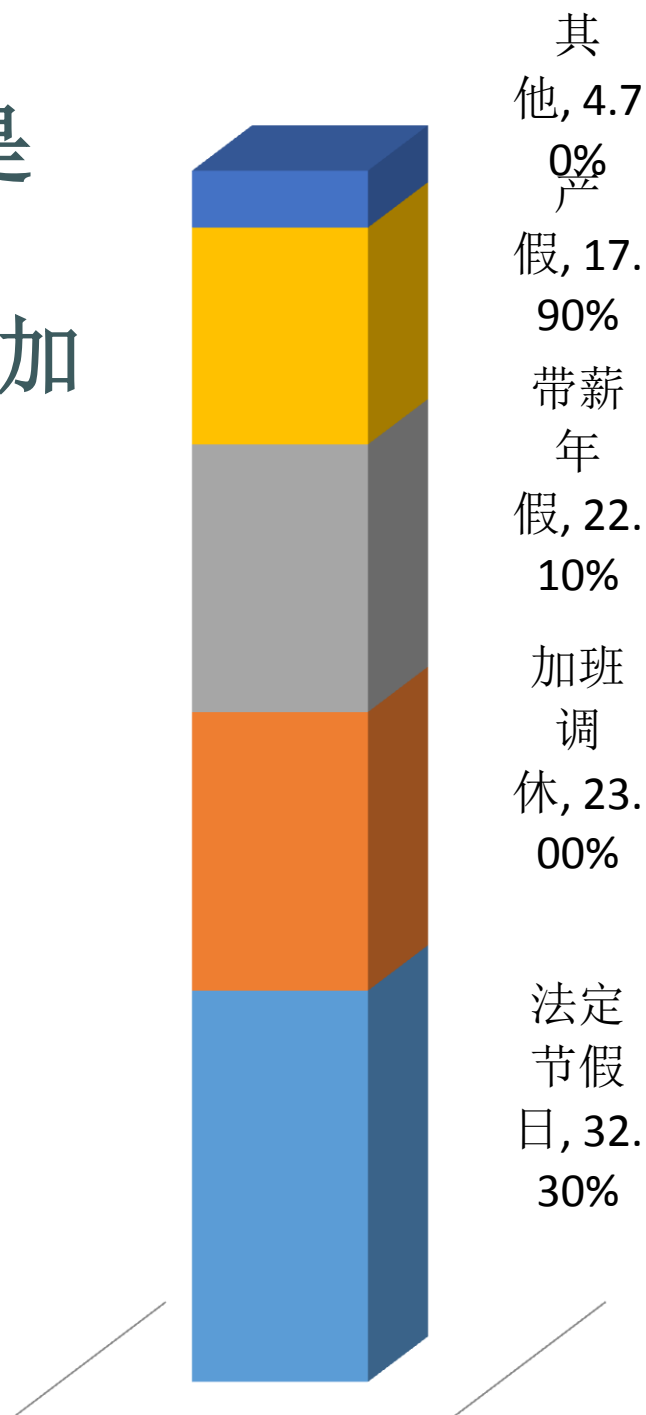
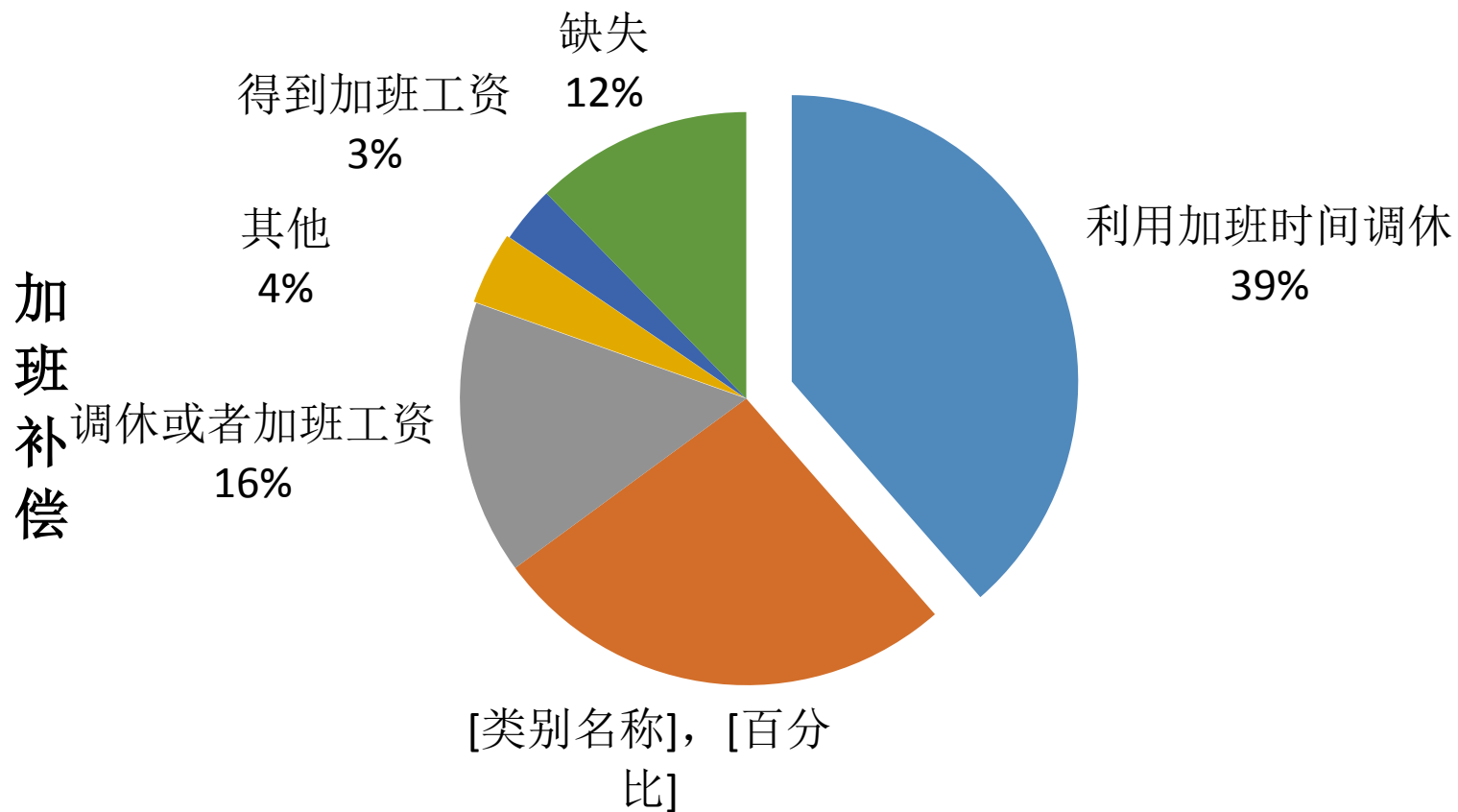


■ 从来不会

■ 偶尔加班

2.6 休假情况

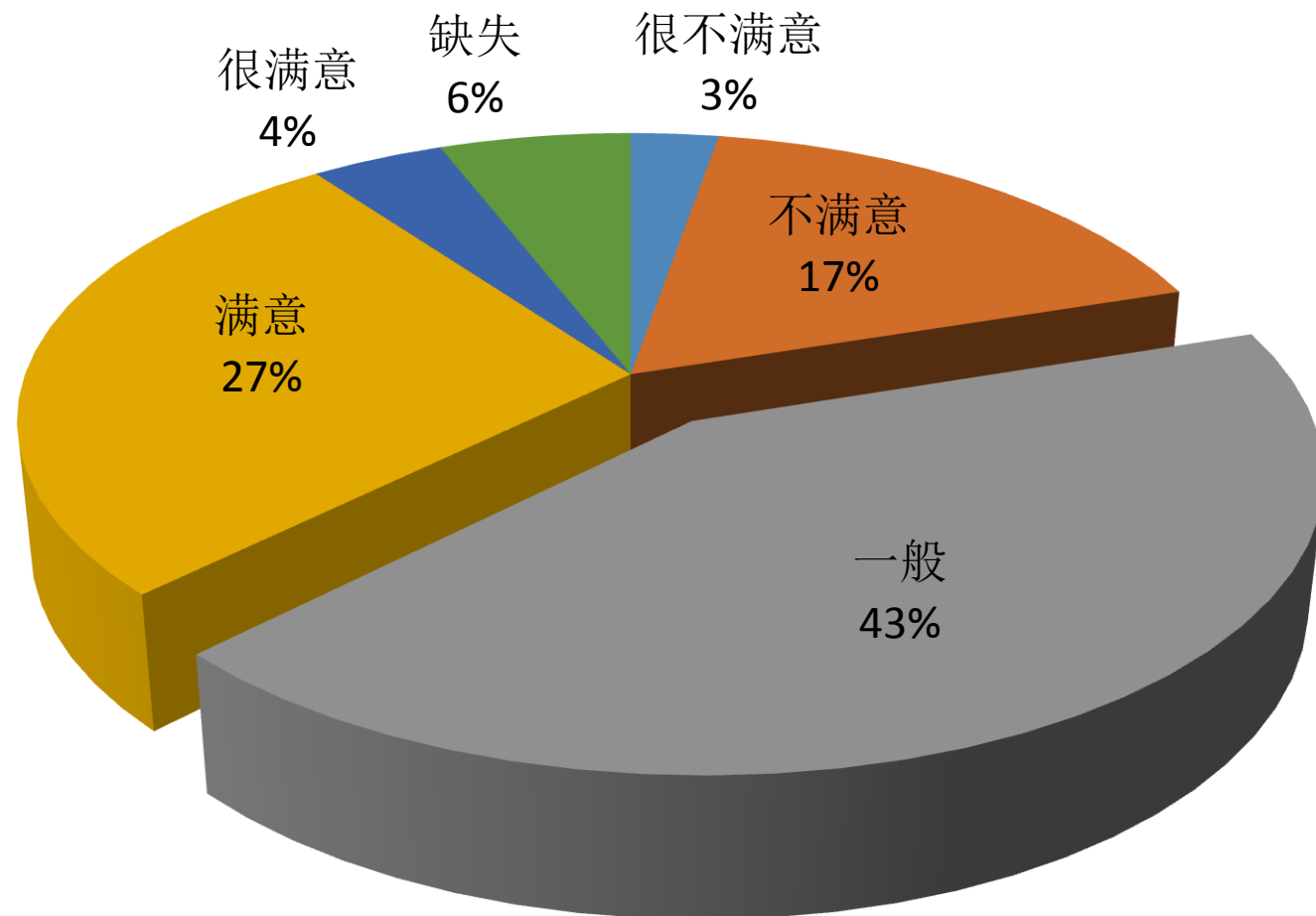
- 法定节假日和加班调休是从业者主要的休假来源
- 大部分的工作者可以因加班获得调休或加班工资



2.7 福利待遇评价

从业者对目前NGO工作待遇的**满意度较低**

对目前公益组织工作福利待遇总评价（%）



3.

办公条件

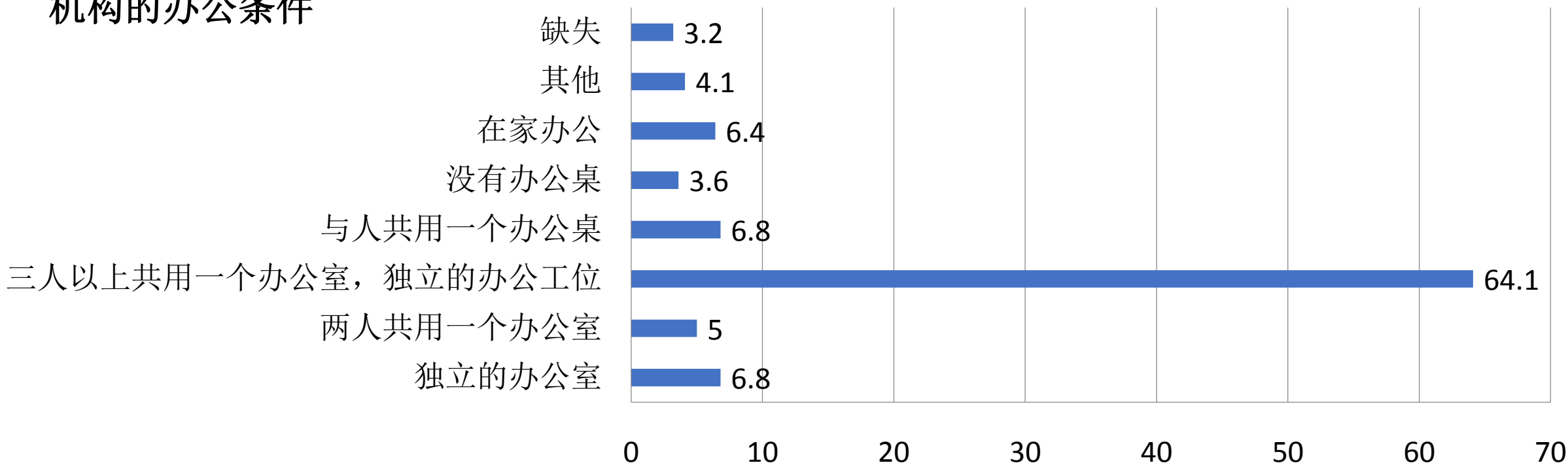
3.1 机构办公条件

大部分从业者具有较好的办公条件

82.7% 的工作者有自己的**办公桌**

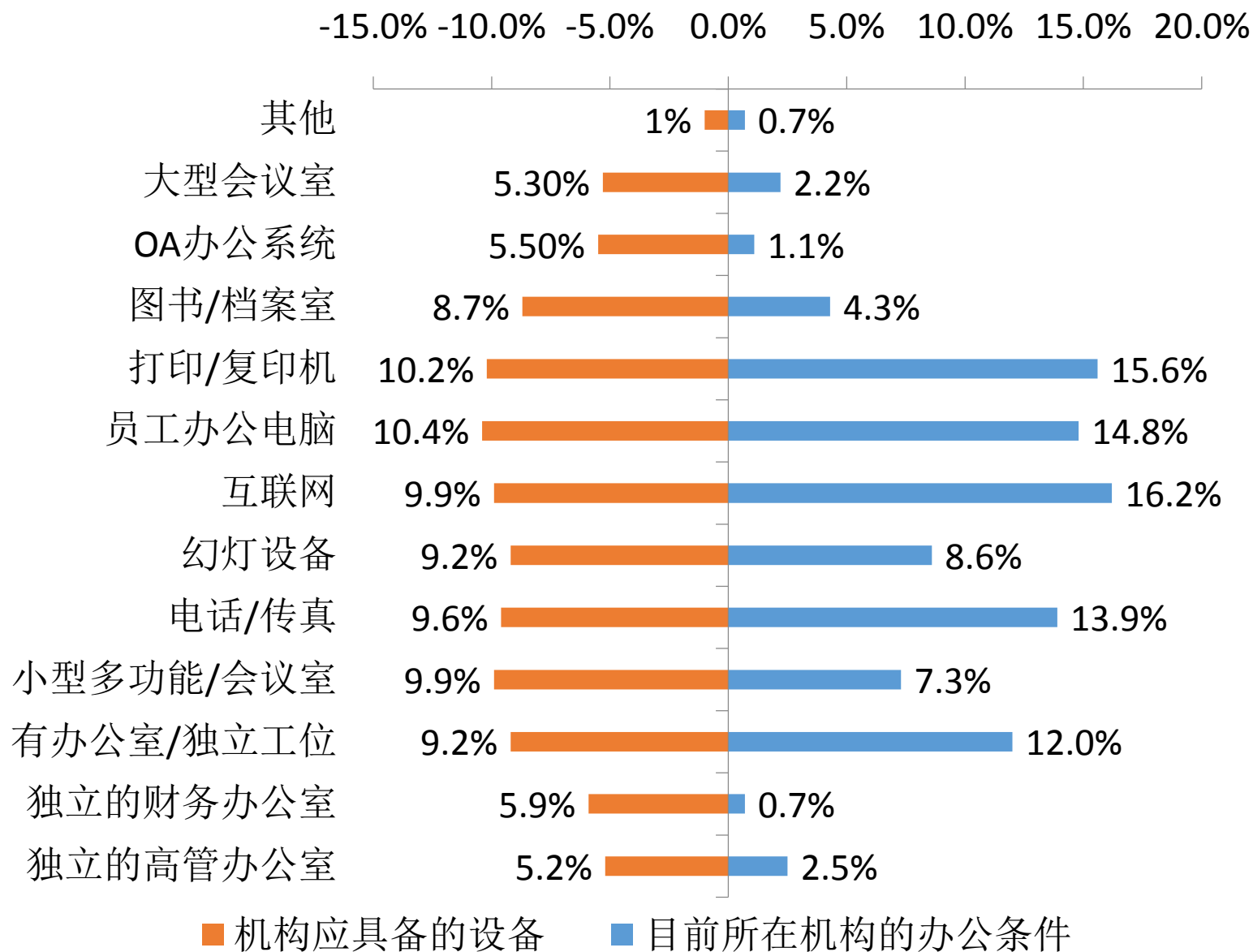
11.8% 的工作者有自己的**办公室**

机构的办公条件



3.2 机构办公设备

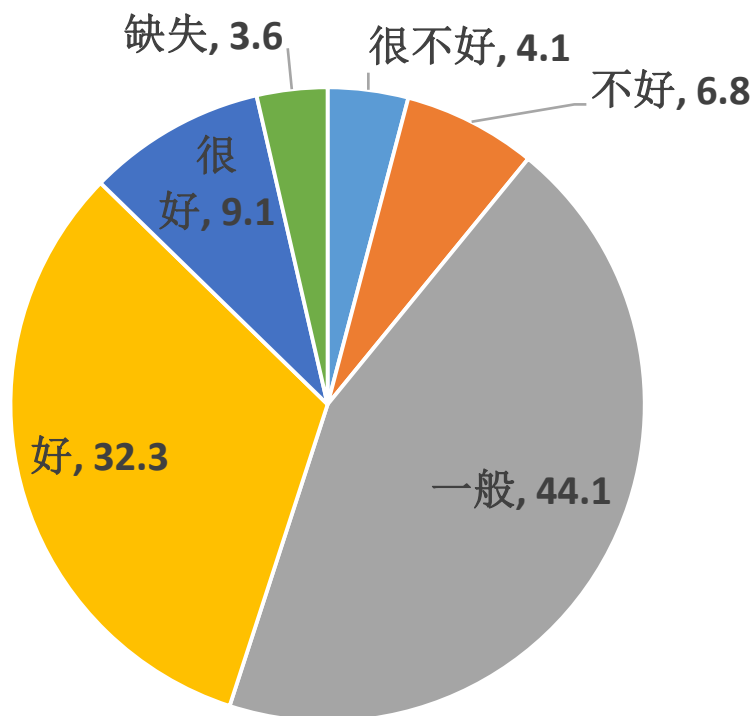
- 互联网、打印/复印机，员工电脑、电话/传真，办公室/独立工位和幻灯设备为现阶段机构中较常见的设备。
- 从业者对各种设备的需求比较均衡。



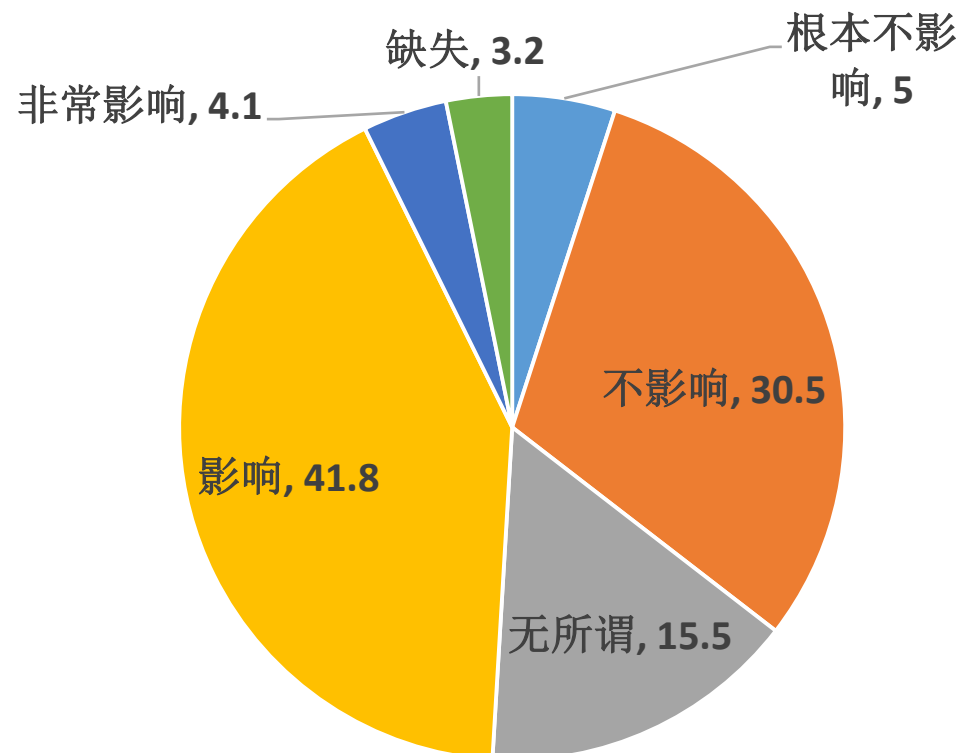
3.3 对工作环境评价及其影响力

- 尽管现有的办公条件和环境尚未达到理想状态，但从业者对目前办公系统的评价尚好
- 机构办公条件和环境对从业者的工作有一定影响

对办公条件和环境的总体评价



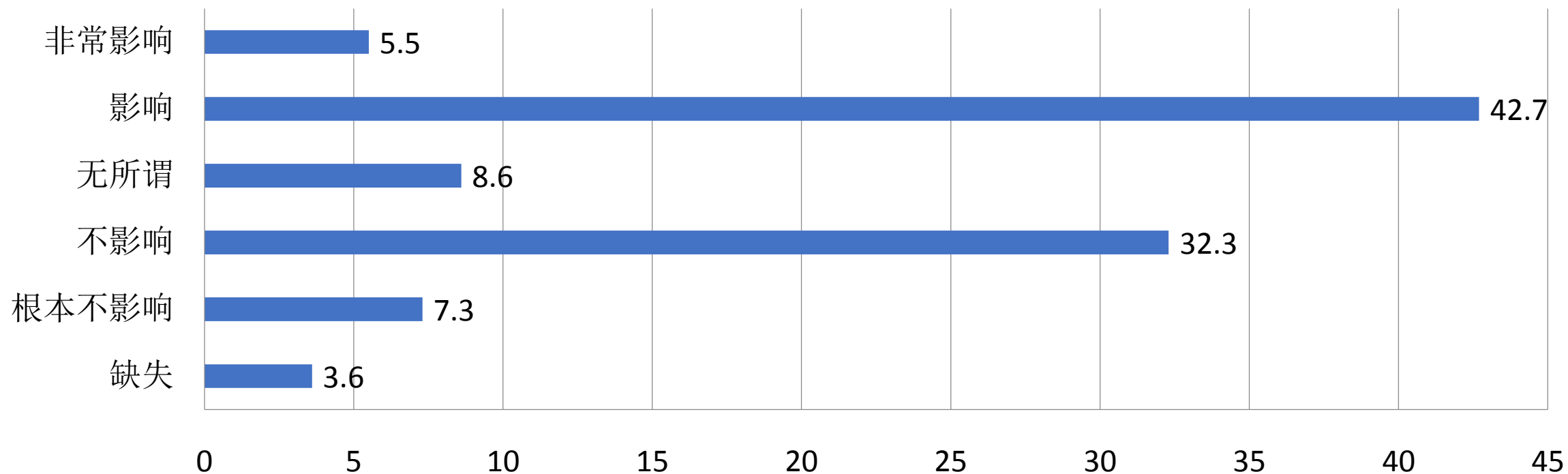
办公室环境对你的影响程度



3.4 交通影响

42.7% 的从业者认为上班交通状况对工作有影响

交通对工作的影响程度

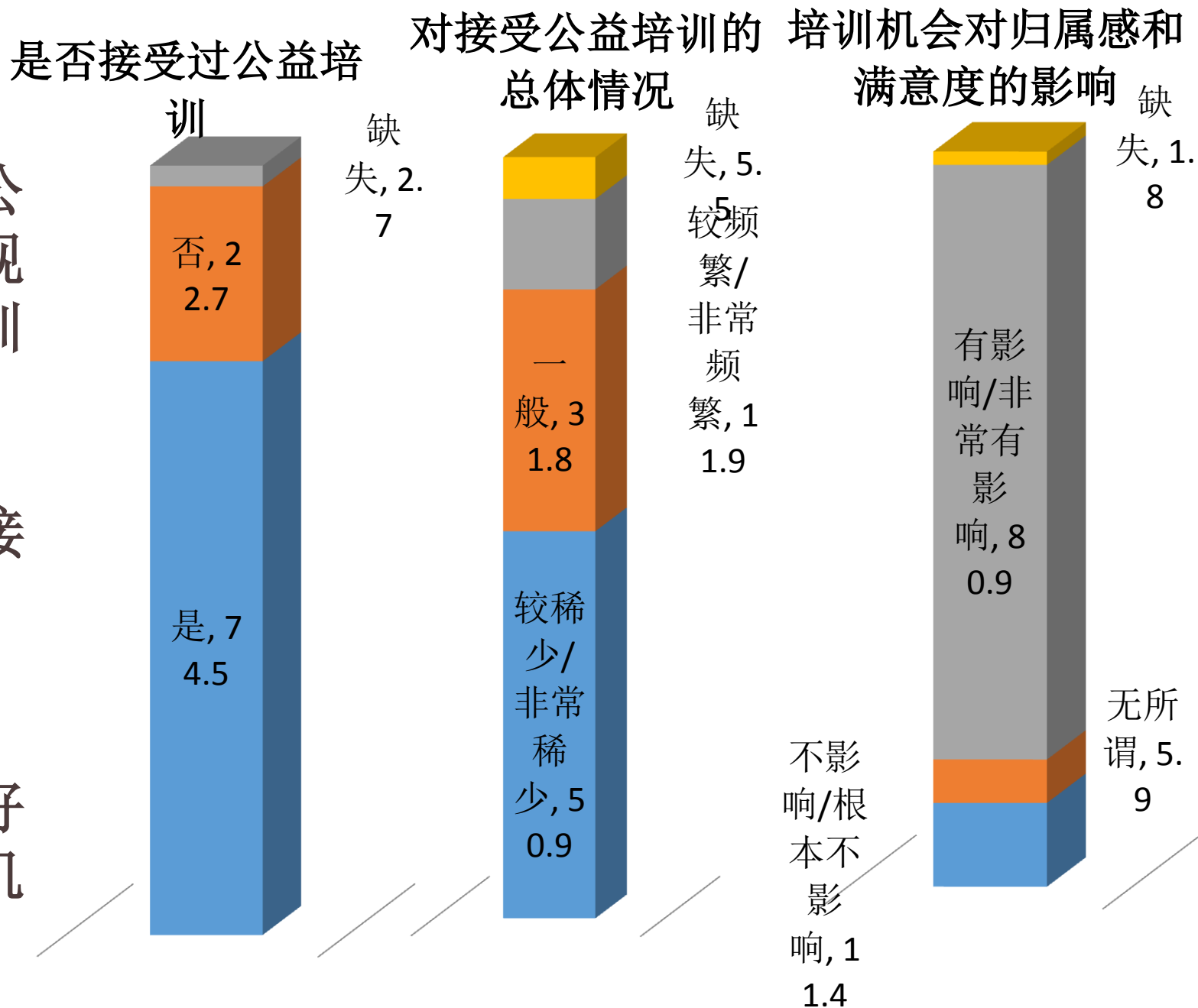


4.

发展支持情况

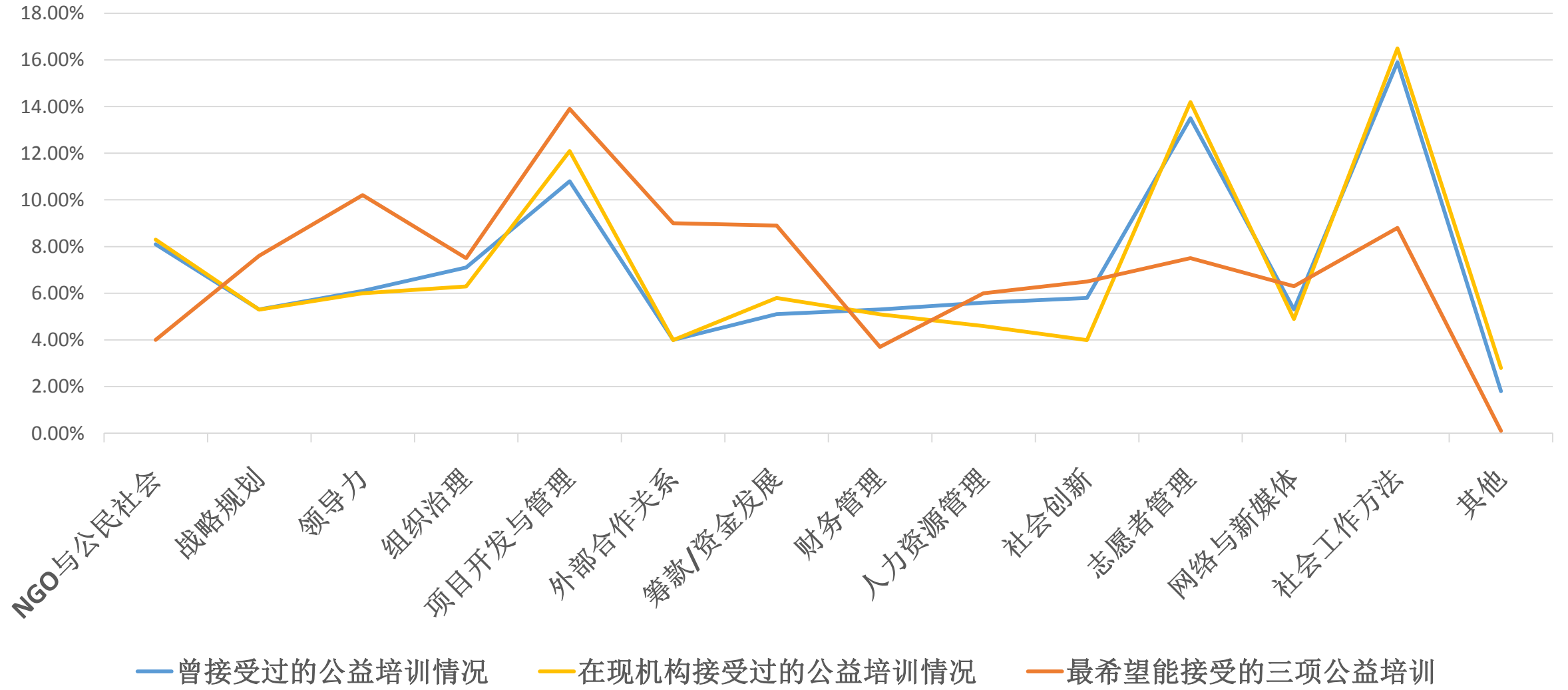
4.1 公益培训情况

- 大部分从业者接受过公益培训，且从业者在现机构接受过的公益培训分布较均。
- 但总体上看，从业者接受公益培训的机会较少。
- 大部分从业者认为良好的培训计划会影响对机构的归属感和满意度。



4.2 公益培训情况

- 从业者曾接受过的公益培训状况与在现机构接受过的公益培训状况情况基本相同
- 从业者对公益培训的期望比较均衡



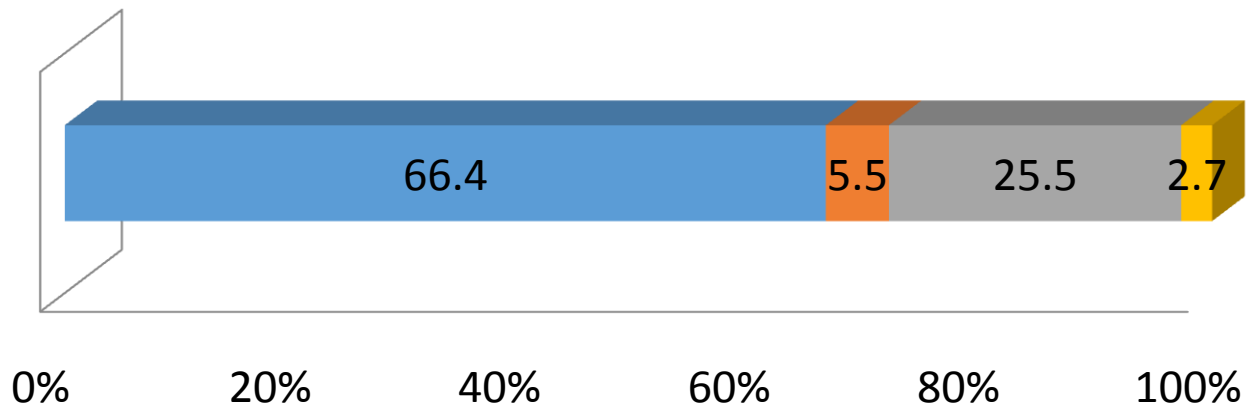
4.3

学习氛围VS物质生活 受到尊重VS提高工资

大部分从业者认为具有**良好的学习氛围**的机构有更长久的吸引力，**受到尊重**比高工资更加重要。

学习氛围和物质生活哪个更有吸引力

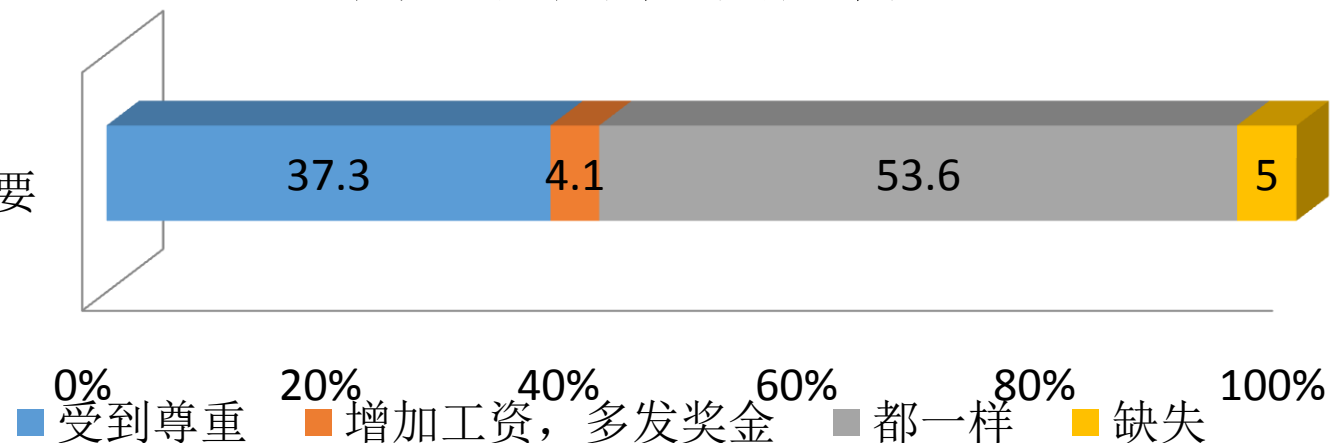
哪个更吸引你



- 物质生活比较贫穷，但学习氛围良好的组织
- 一个学习观念淡漠，但物质生活比较丰富

受到尊重和提高工资哪个更重要

哪个更重要



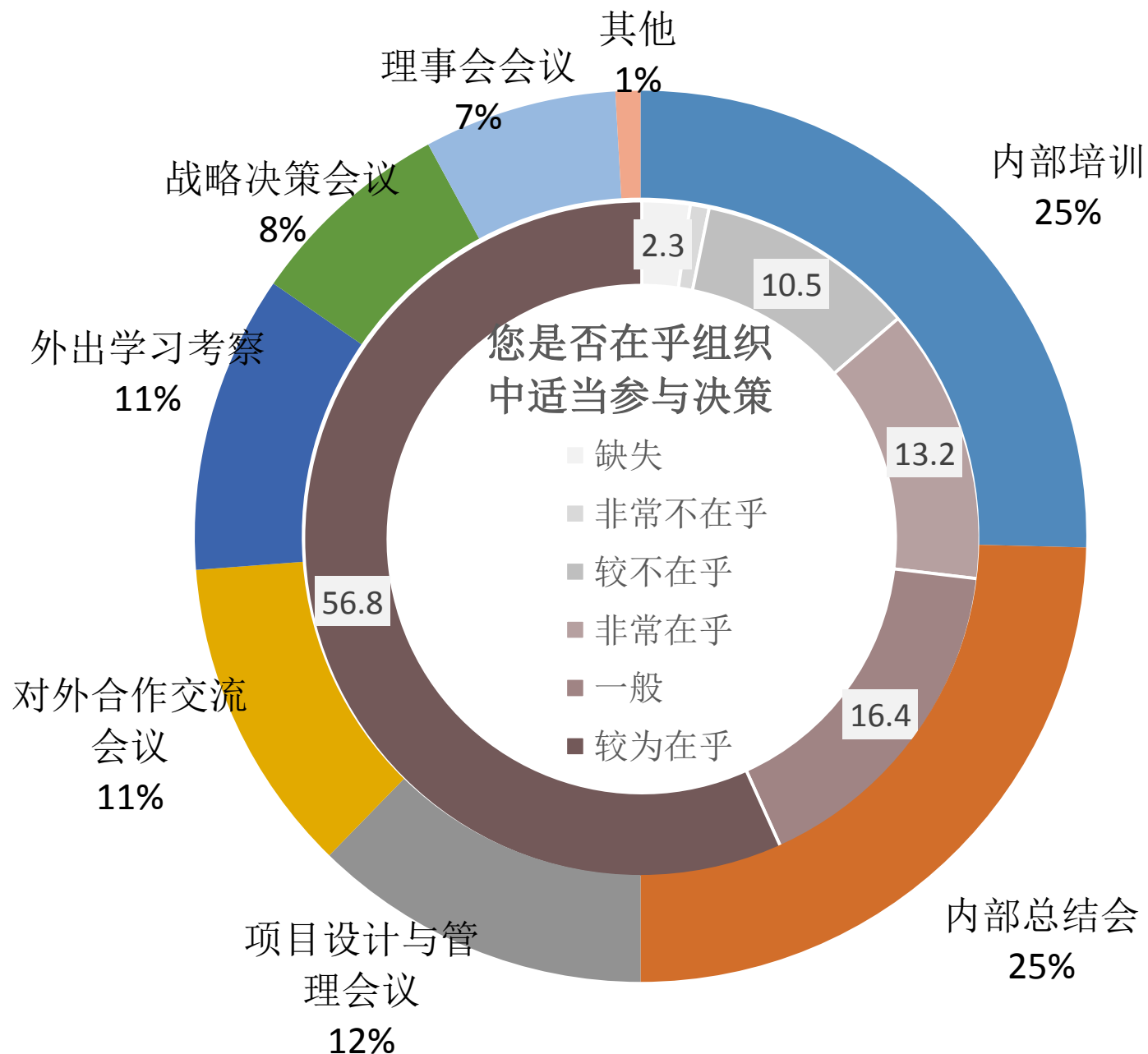
- 受到尊重
- 增加工资，多发奖金
- 都一样
- 缺失

4.4 活动参与

➤ **内部总结会和内部培训**是参与范围最广的两个机构活动。

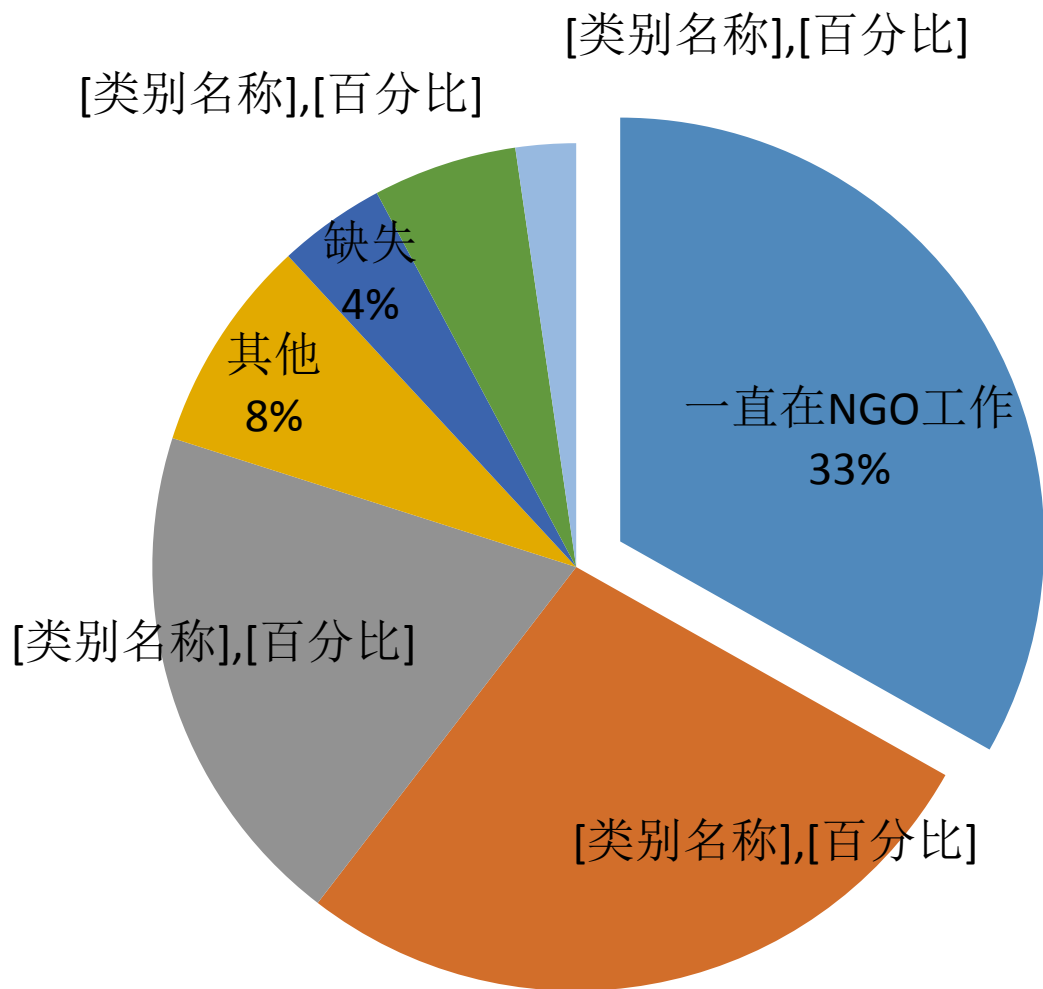
➤ 大部分从业者都在不同程度上**对自己的决策权力表示在乎**。

参与过机构哪些活动



4.5 个人职业规划

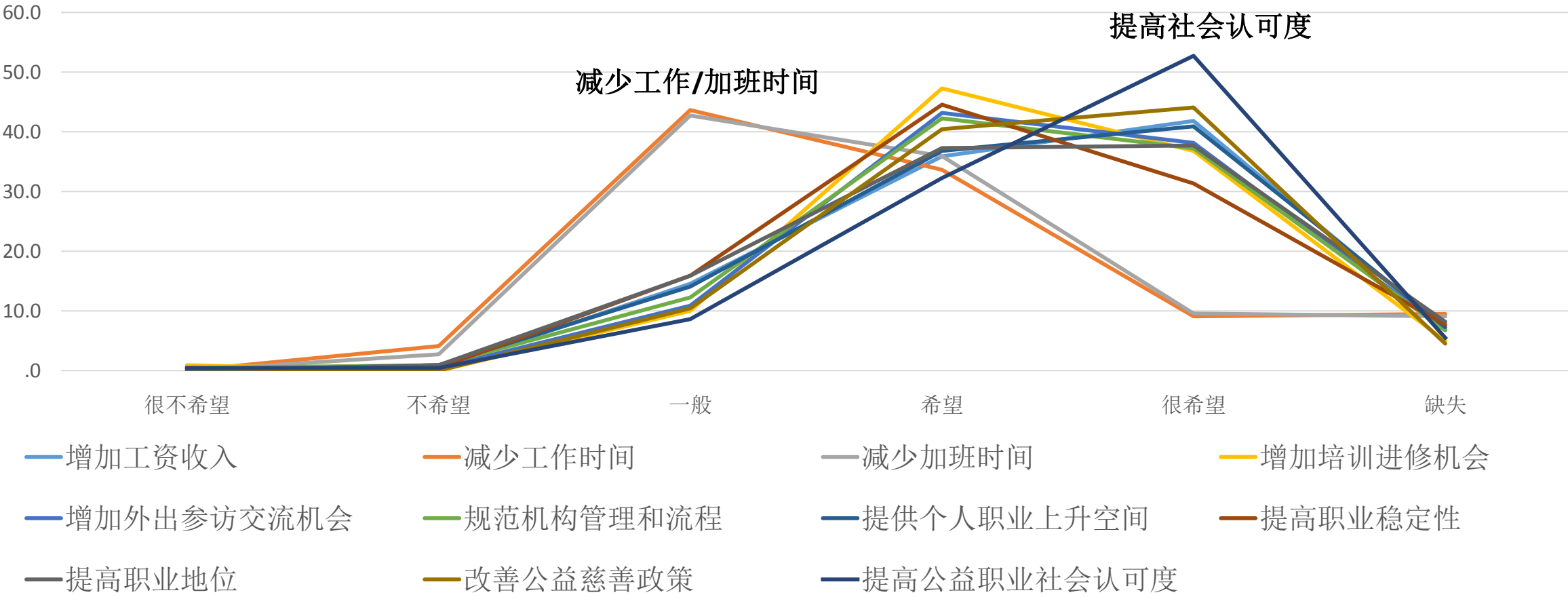
大部分从业者具有比较明确的职业规划，且其中相当一部分将会**继续从事公益**行业相关工作



- 33%的从业者打算一直在NGO工作；
- 20%的从业者打算在NGO积累经验，然后公益创业；

4.6 改变期待

绝大部分从业者希望机构或外界**做出改变**以更好地开展工作，其中对**社会认可**的期望**最为突出**，而对**工作时间的改变**期望**一般**



4.7 对同事与其他的期待

- 从业者们普遍希望与具有**包容、有主见、开朗、负责和尊重他人**等性格的同事共事。除上述特质之外，乐于助人、有耐心、有恒心、有爱心、踏实、乐观、有团队合作精神、细心、乐于分享、志同道合、工作能力强、组织能力强、热情、热爱公益、爱学习、有思想等特质也是较为常见的考虑因素。
- 从业者们对机构的期望普遍有：**提高工资与福利待遇、提高大众参与度、提高社会认可度、增加培训学习机会、提供专业督导支持、专业化、规范化、更好地发挥和成长空间和减少工作量等**。除此之外，其他一些较为常见的要求如有更多项目、项目创新、提高工作稳定性、分工更加清晰、更加切实解决社会问题和资源共享等。

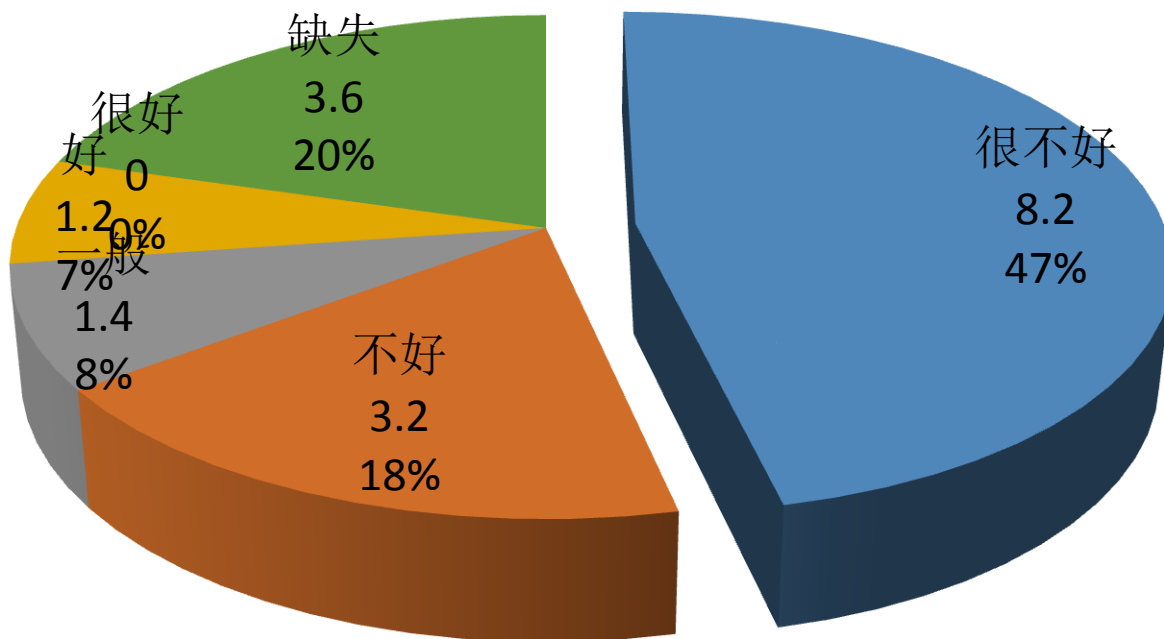
5.

机构感受评价

5.1 工作氛围评价

大部分从业者认为机构的工作氛围较好

对机构的工作氛围总体评价

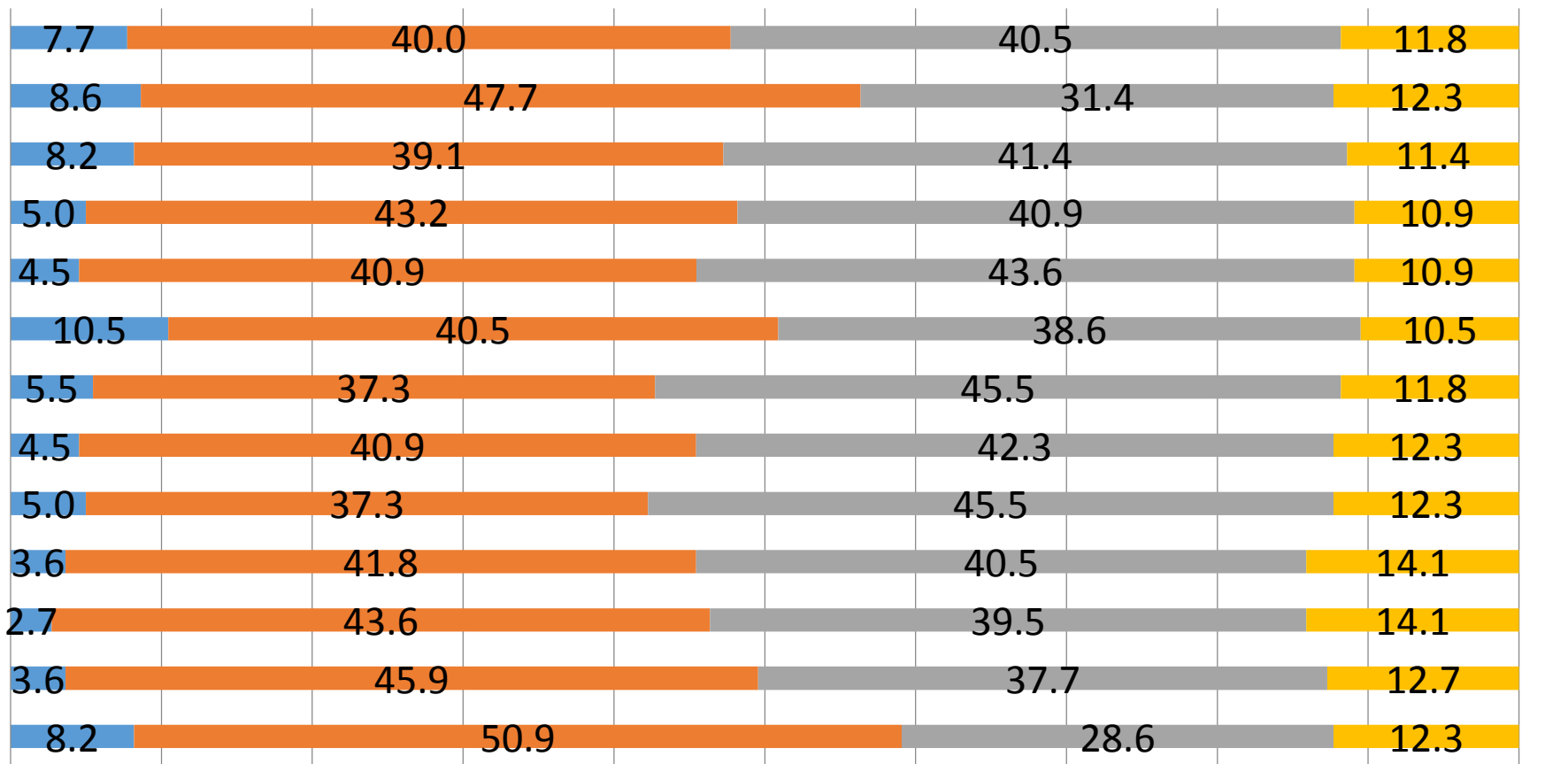


- 64.1%的从业者认可机构的工作氛围
- 认为机构工作氛围不好的从业者仅占2.8%

5.2 工作流程评价

大部分从业者较为认可机构的工作流程，但**满意度偏低，机构各方面流程都有待完善**

对机构中的议事决策流程的评价
对绩效考核流程的评价
对员工培训流程的评价
对项目管理流程的评价
对项目审批流程的评价
对宣传 workflows 的评价
对员工招募流程的评价
对采购审批流程的评价
对费用报销流程的评价
对借款审批流程的评价
对差旅申请流程的评价
对合同审批流程的评价
对预算编制流程的评价

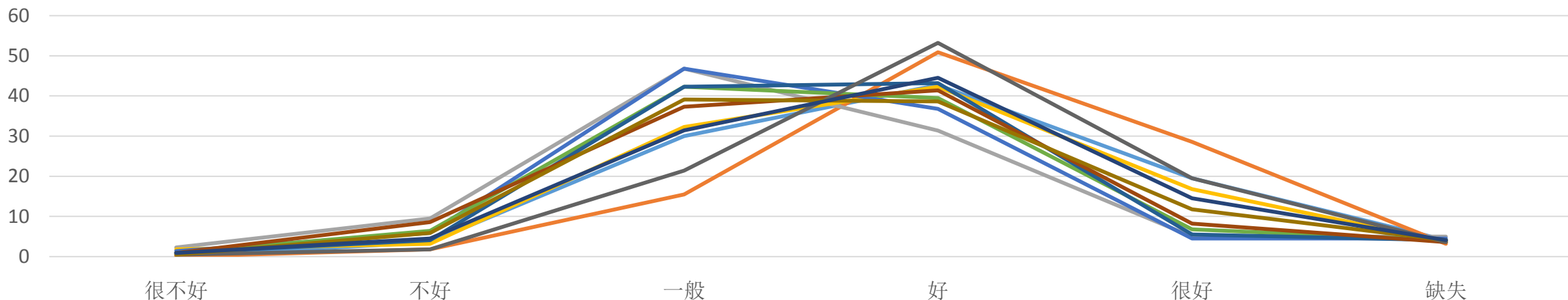


0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

■ 很不满意/不满意 ■ 一般 ■ 很满意/满意 ■ 缺失

5.3 机构发展状况评价

从业者对机构的发展状况的**评价较好**，但机构发展仍待提高



— 对机构目前使命愿景清晰度的评价

— 对机构目前资金发展情况的评价

— 对机构目前的人力资源管理状况的评价

— 对机构目前的项目开发与管理状况的评价

— 对机构未来发展前景的评价

— 对机构外部合作关系的评价

— 对机构目前同事之间的关系的评价

— 对机构目前的文化氛围的评价

— 对机构目前的治理及内部管理状况的评价

— 对机构目前财务管理状况的评价

— 对机构网络及新媒体的运用情况的评价

5.4 对机构最欣赏的三个方面VS最不欣赏的三方面

大多数从业者们对于**机构团结友善的同工关系、深厚包容的人文环境、透明公开的财政制度、愉快自由的工作氛围和清晰明确的理念目标**十分欣赏；

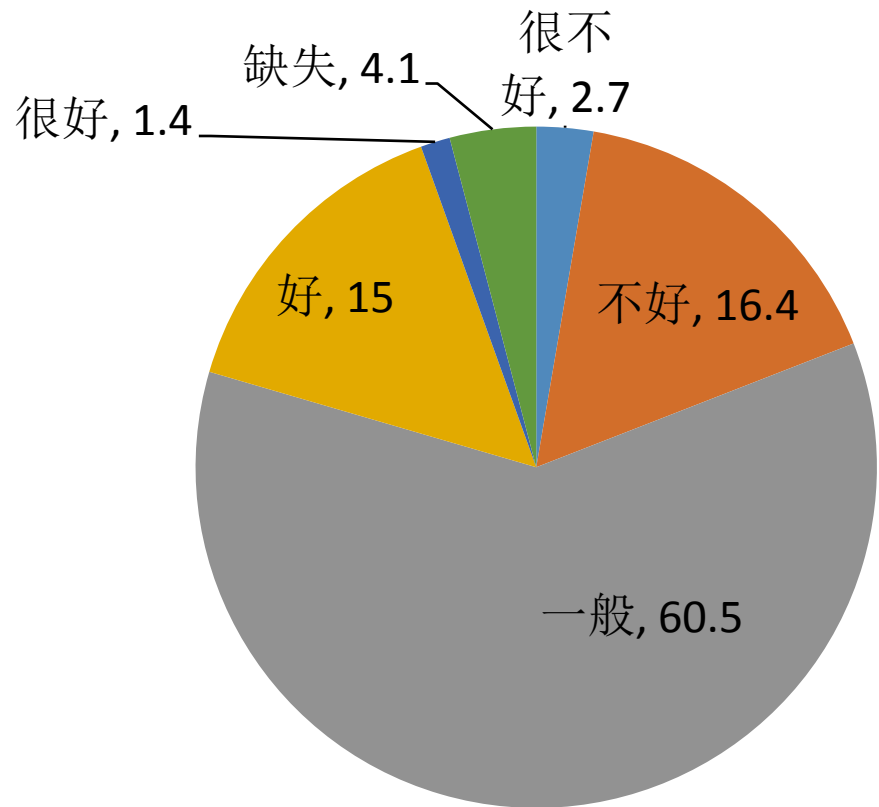
而对机构的**管理机制、薪资待遇、筹资能力、人员流动和工作分工**等方面表示较为不满。

6.

公益环境评价

6.1 国内公益环境与政策评价

对目前国内公益环境与政策的总体评价

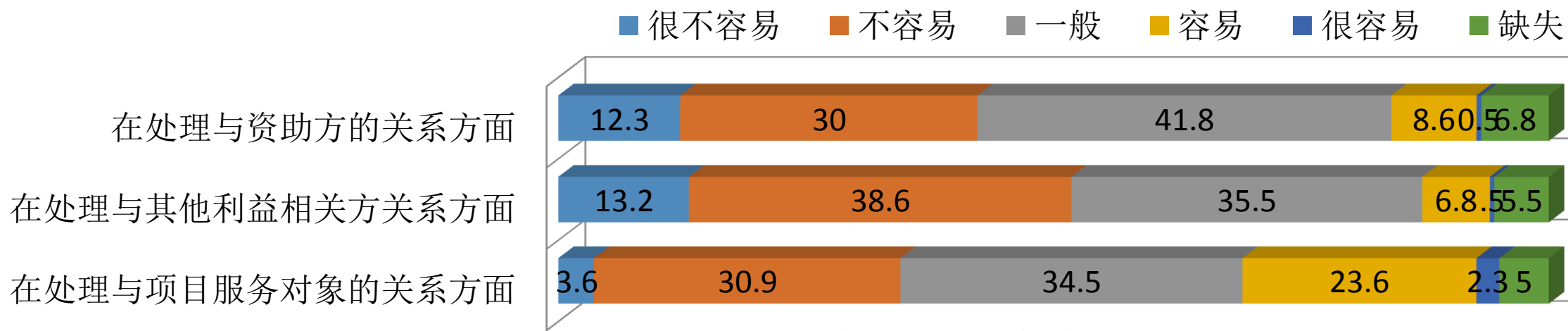


从业者对目前国内公益环境与政策的总体评价情况不容乐观

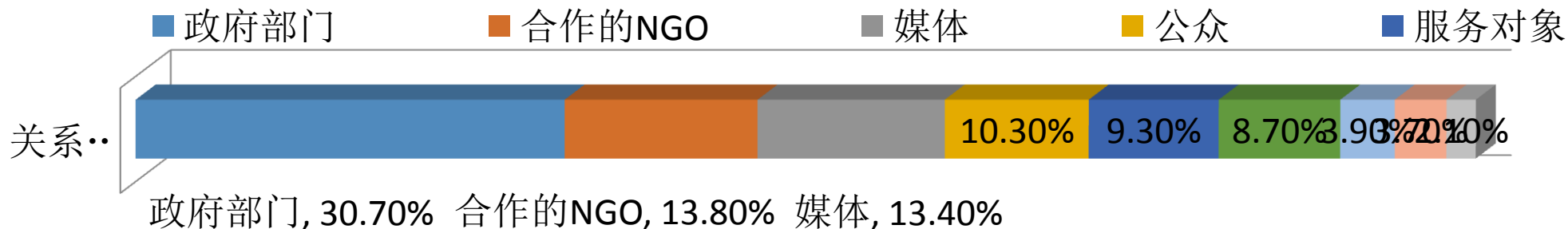
仅有**16.4**的从业者对目前国内公益环境与政策的总体评价**较好**；**60.5%**的从业者评价**一般**；**评价不好**的从业者占**19.1%**。

6.2 关系处理情况

相当一部分从业者在各方面关系的处理方面时有困难，其中与**政府部门**、**合作的NGO**和**媒体**的关系处理最为困难



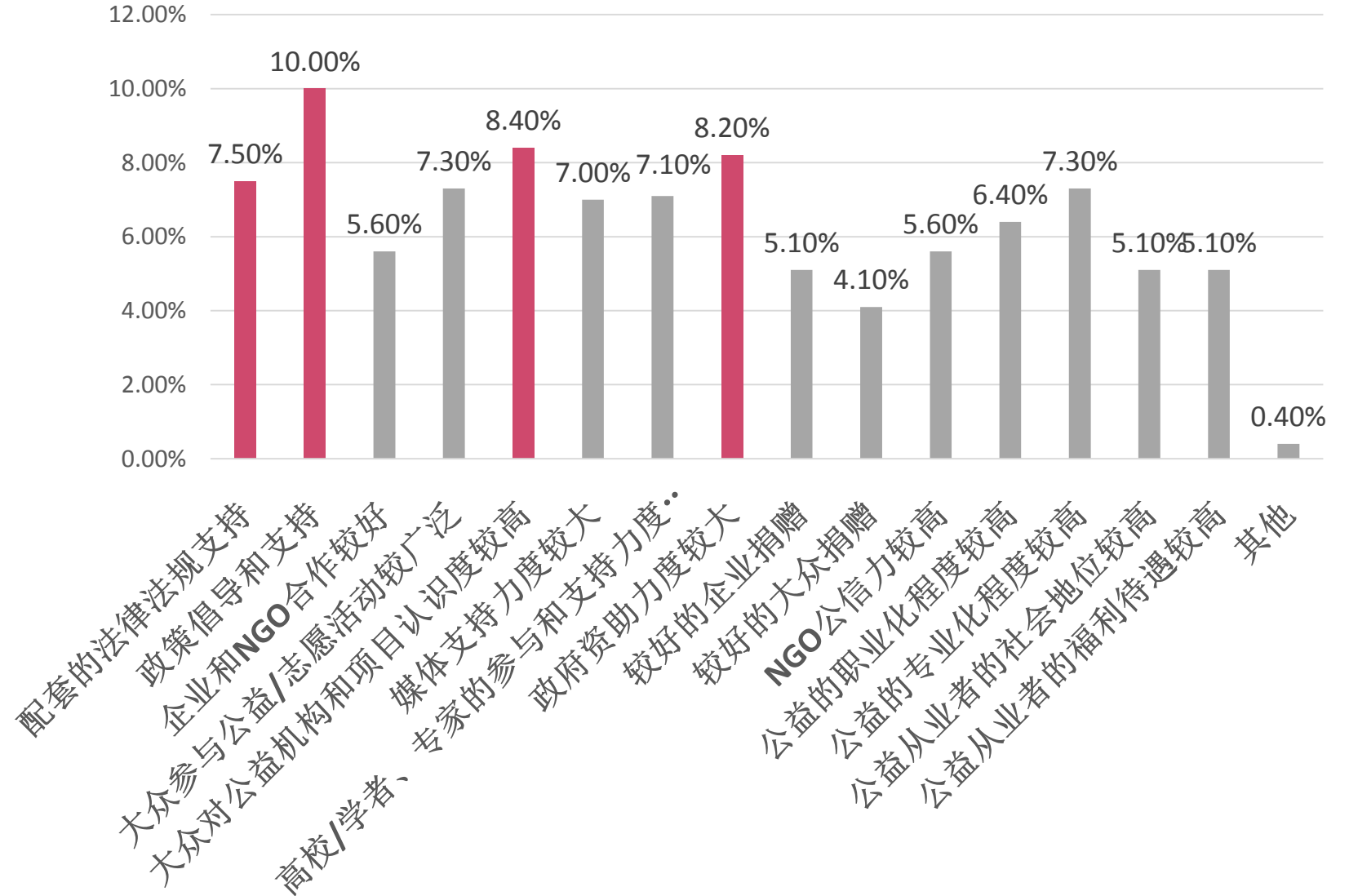
最难处理的三方面关系



6.3 公益环境较好城市

- 从业者们普遍认为北京、上海、广州、深圳、香港和台湾是我国公益环境相对较好的城市。
- 其原因主要有政策的倡导支持、大众对公益机构的高认知度、政府较大的资助力度和配套的法律法规支持。

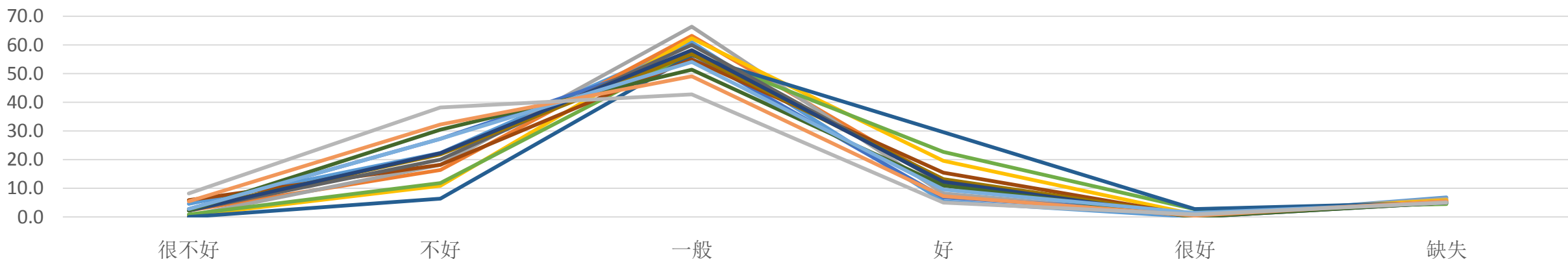
城市公益环境好的原因



6.4 我国公益环境评价

从业者对中国目前公益环境的评价较为消极

对中国目前的公益环境的诸多方面进行评价



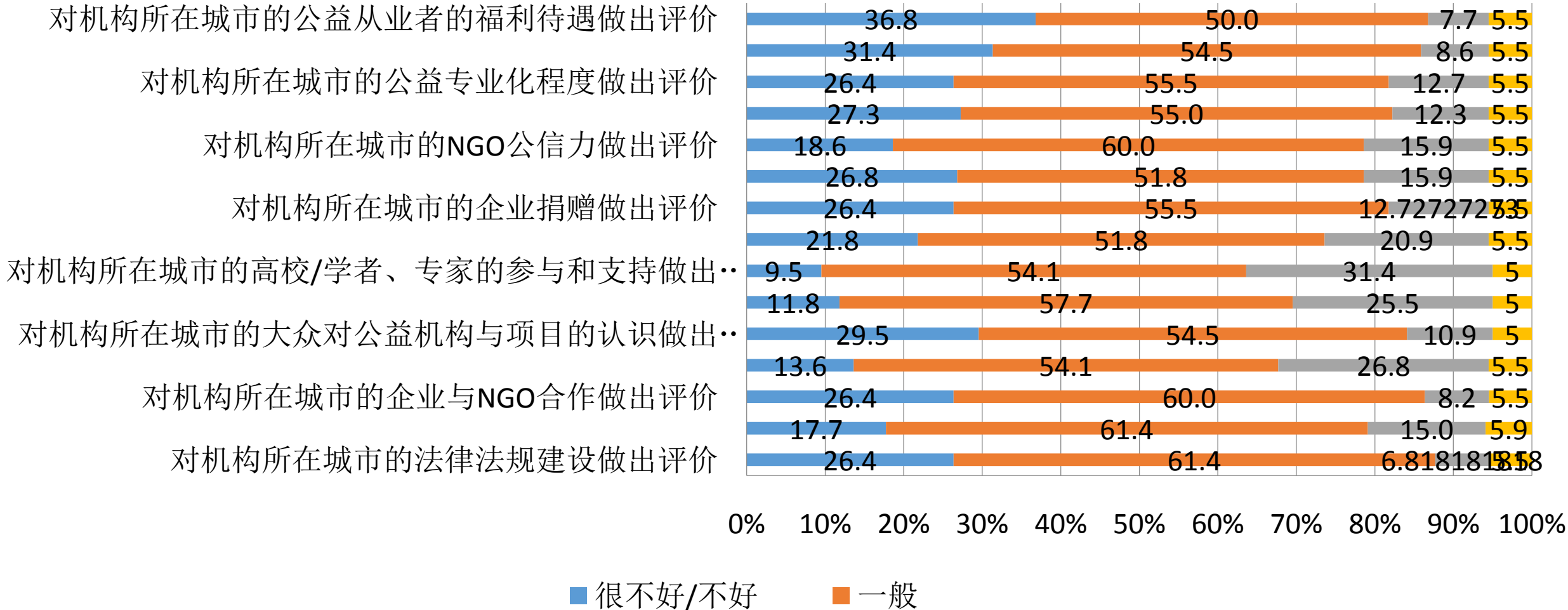
- 对中国目前的公益法律法规设施建设作出评价
- 对中国目前公益环境中企业和NGO合作做出评价
- 大众对公益机构与项目的认识做出评价
- 对高校/学者、专家的参与与支持做出评价
- 对中国目前公益环境中企业捐赠做出评价
- 对中国目前公益环境中NGO公信力做出评价
- 对中国目前公益环境中公益的专业化程度做出评价
- 对中国目前公益环境中公益从业者的福利待遇做出评价

- 对中国目前的政策倡导与支持做出评价
- 对中国目前公益环境中大众参与公益活动做出评价
- 对中国目前公益环境中媒体的支持力度做出评价
- 对中国目前公益环境中政府资助力度做出评价
- 对中国目前公益环境中大众捐赠做出评价
- 对中国目前公益环境中公益的职业化程度做出评价
- 对中国目前公益环境中公益从业者的社会地位做出评价

6.5 机构城市公益环境评价

从业者对机构所在城市目前公益环境的评价较为消极

对机构所在城市目前公益环境诸多方面评价



第二部分 公益组织

1 机构概况

2 组织治理

3 战略规划

4 人力资源及志愿者管理

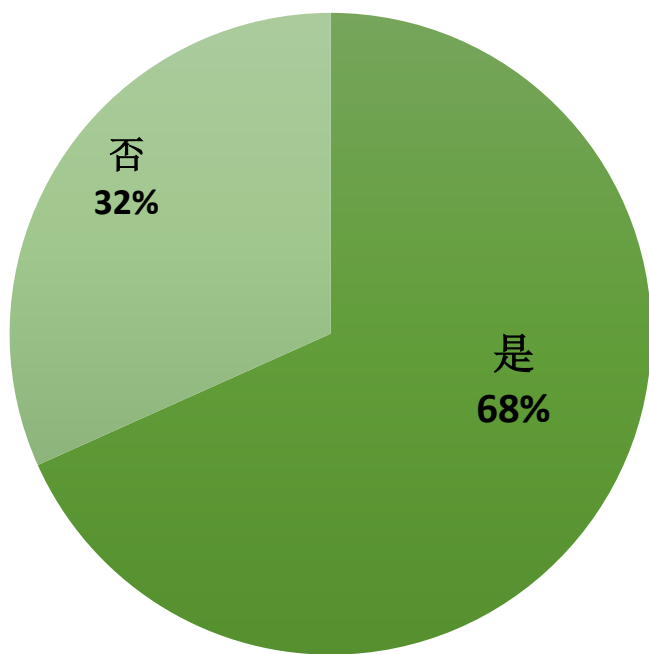
5 项目管理及外部合作

6 筹款、资金发展及财务管理

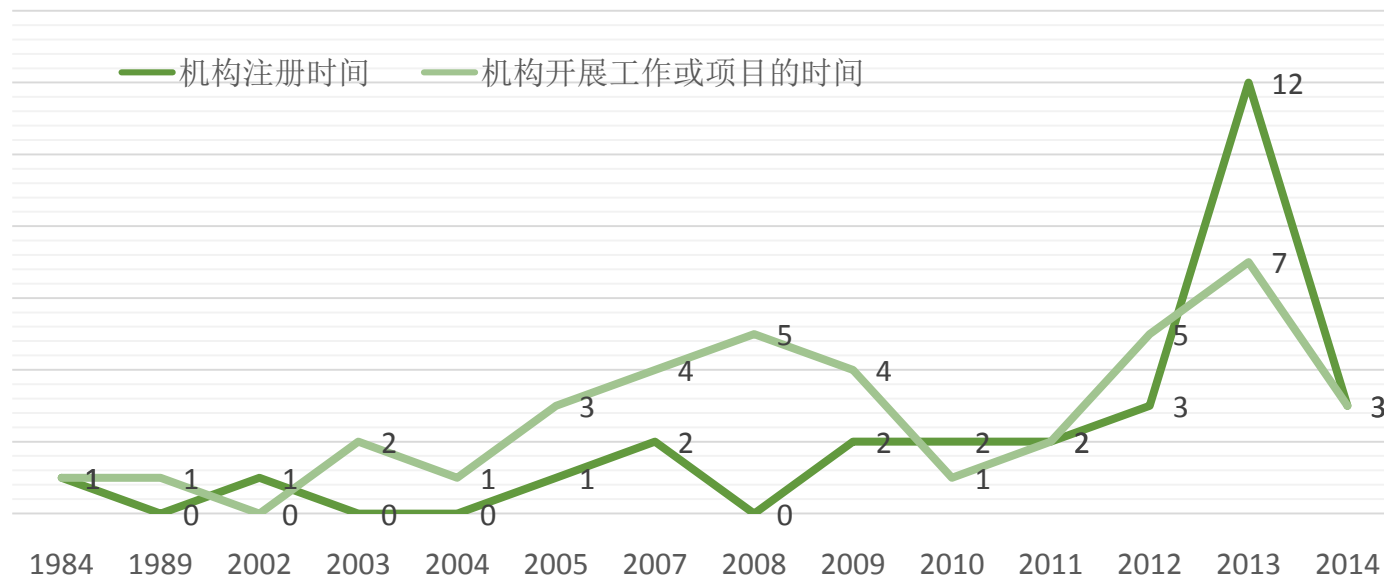
1 机构概况

1.1 68.3%的机构已正式注册，且大部分机构注册于民政局

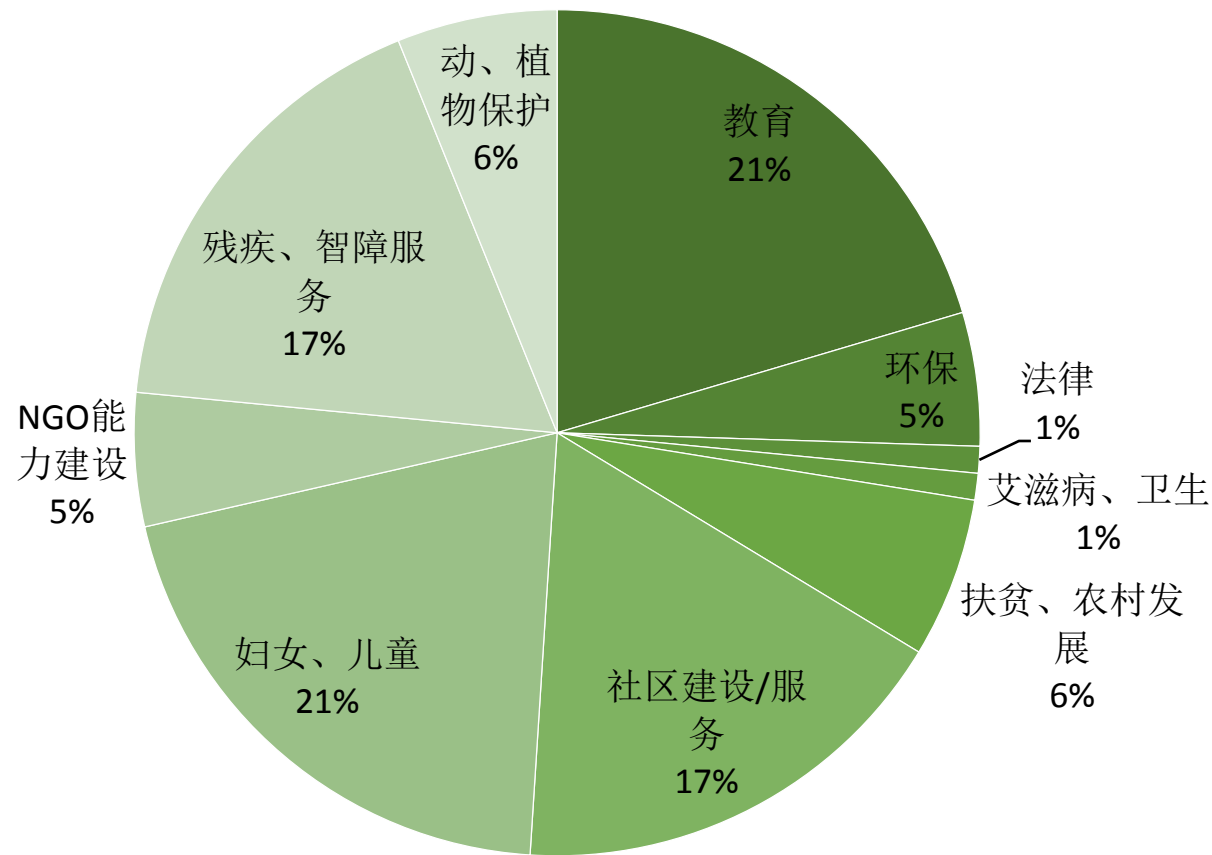
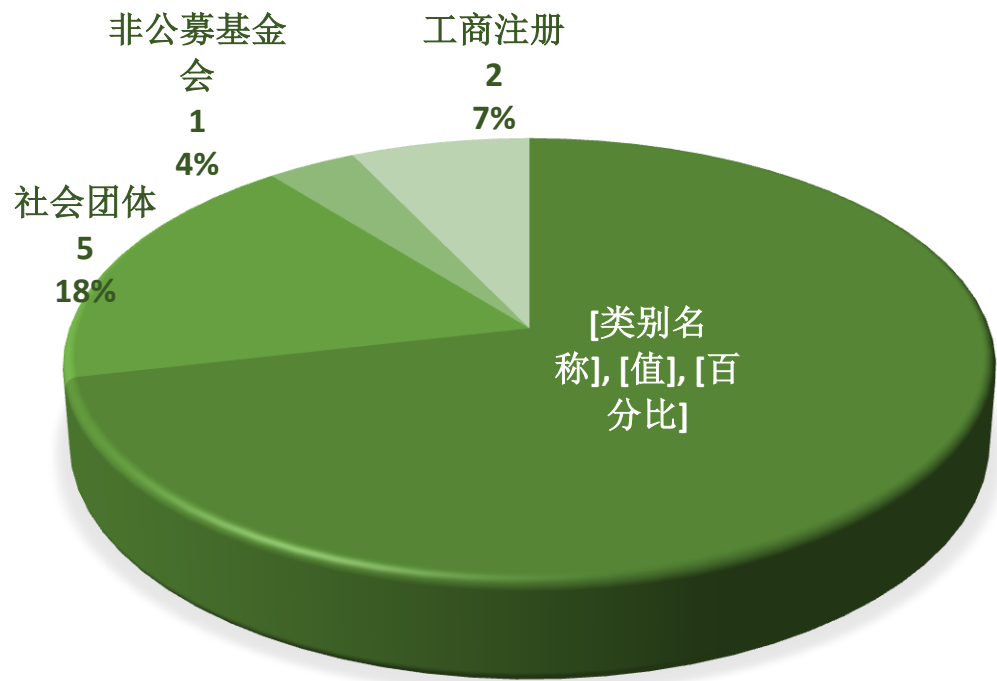
机构是否已经正式注册



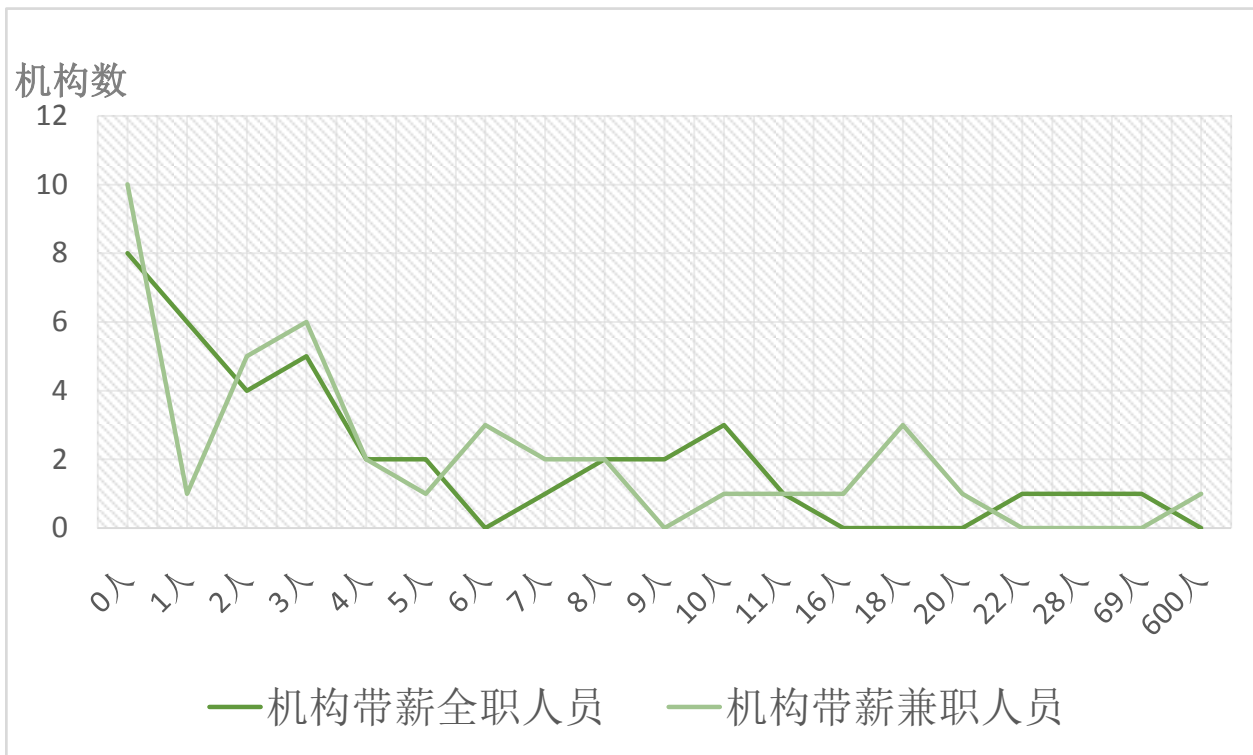
相对于注册，机构开展工作/项目的时间较早



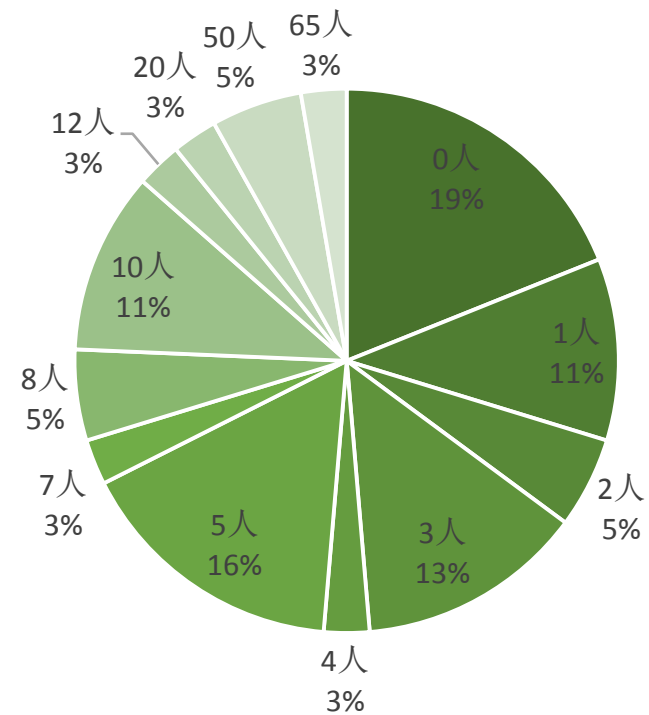
1.2 机构注册类型以民办非企业单位居多，机构服务领域较广



1.3 大部分机构全职工作人员较少、兼职人员较多、流动性大

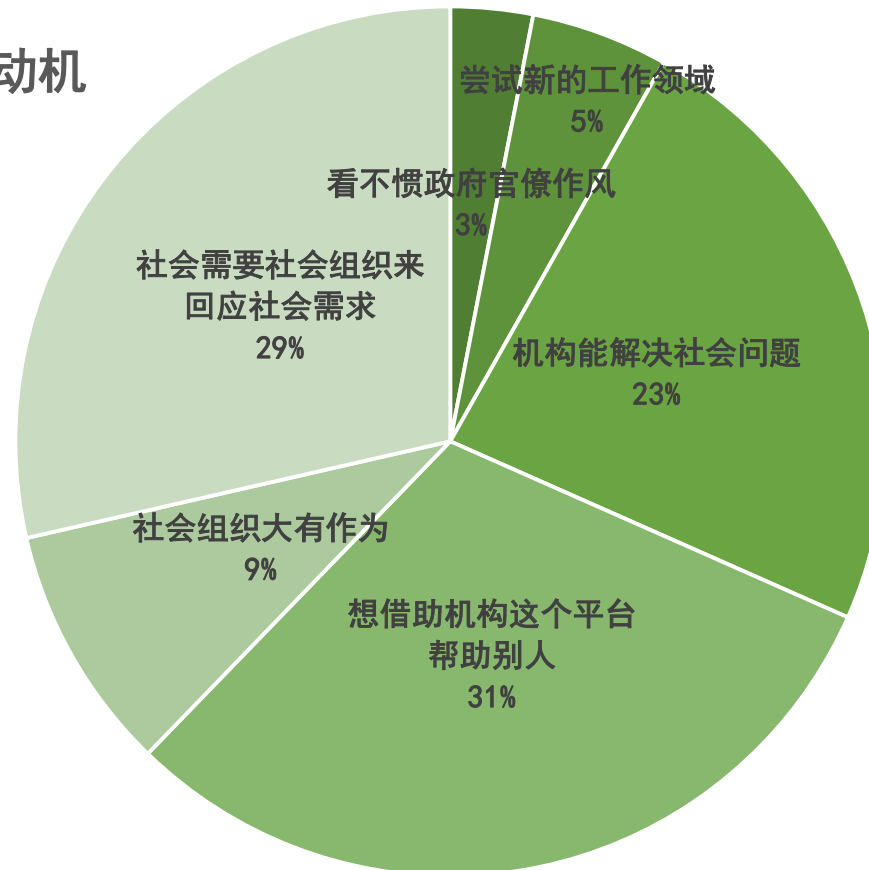


本机构工作超过两年的工作人员数量



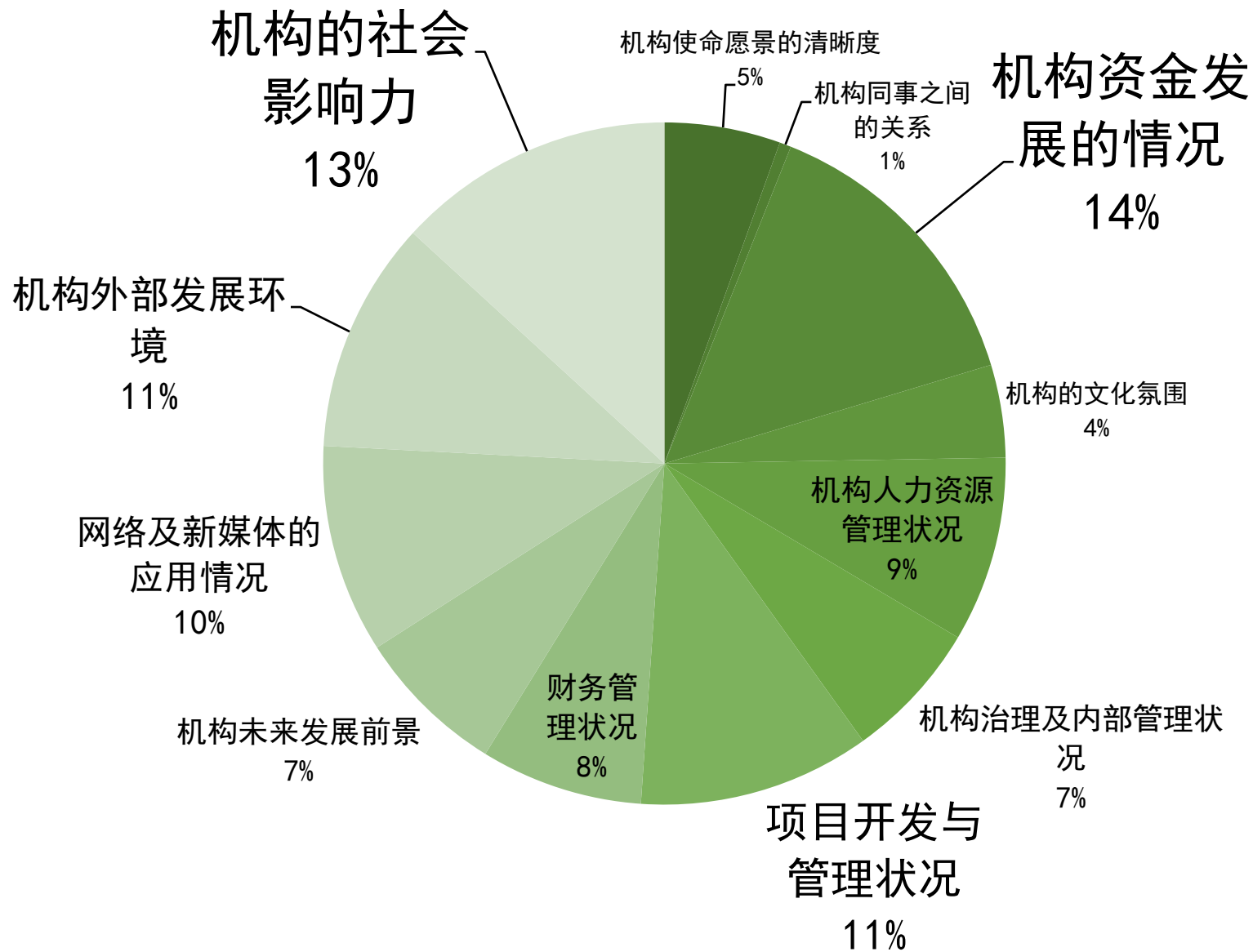
1.4 大部分机构的创办动机是解决社会问题、帮助他人

创办机构的主要动机

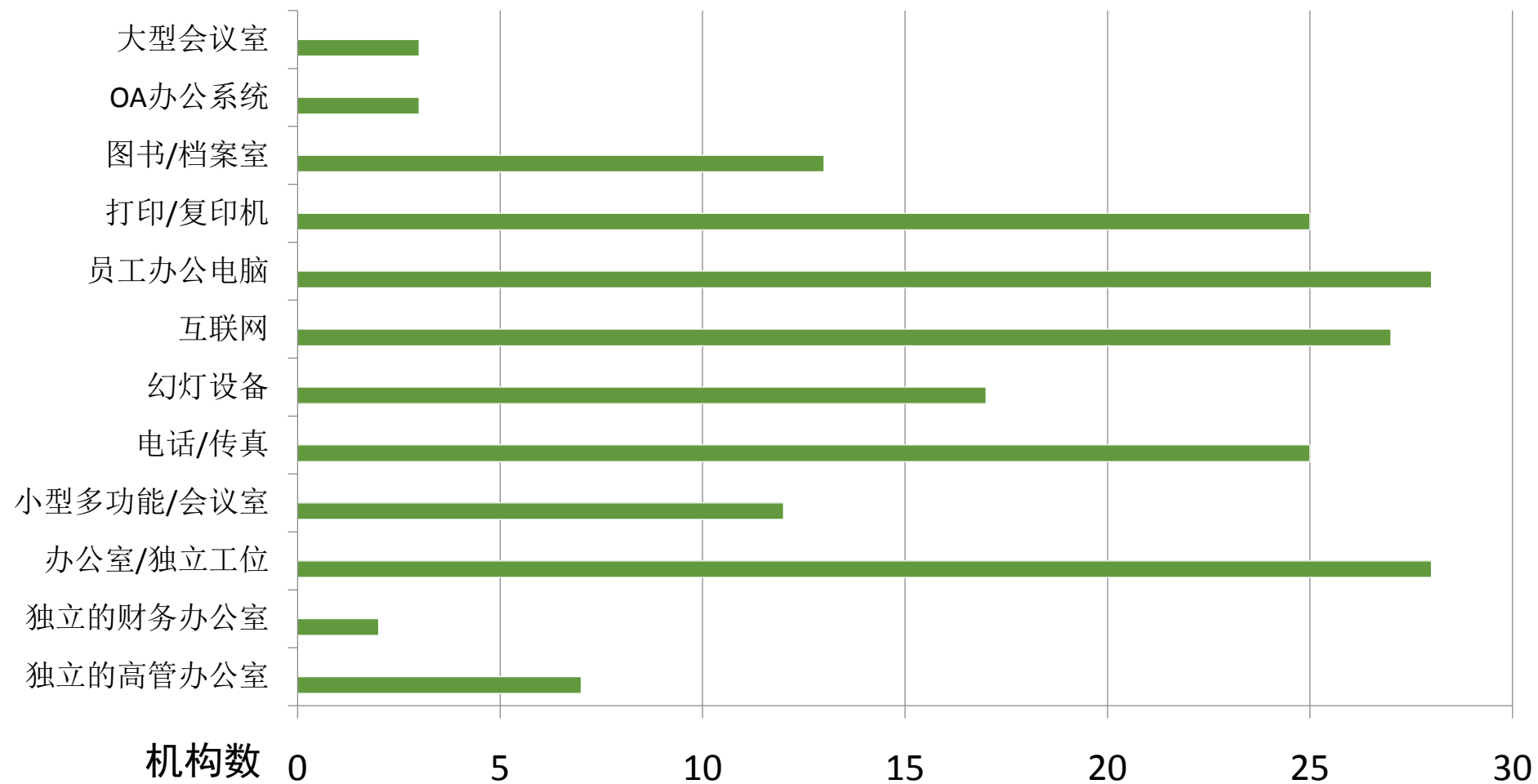


- 看不惯政府官僚作风
- 尝试新的工作领域
- 机构能解决社会问题
- 想借助机构这个平台帮助别人

1.5 资金发展状况、社会影响力等是机构普遍希望提升的方面



1.6 机构目前的办公条件有待提升



2 组织治理

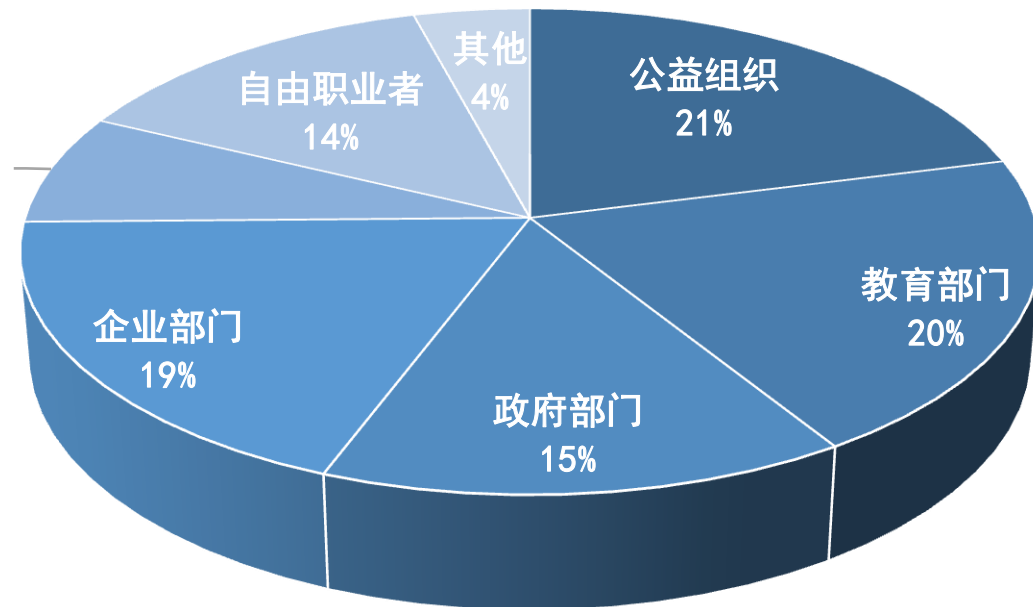
2.1 理事会成员从事行业分布较广

78%的机构拥有理事会，但机构理事会人数较少。理事会人数在**0-5**人的机构占**51.1%**

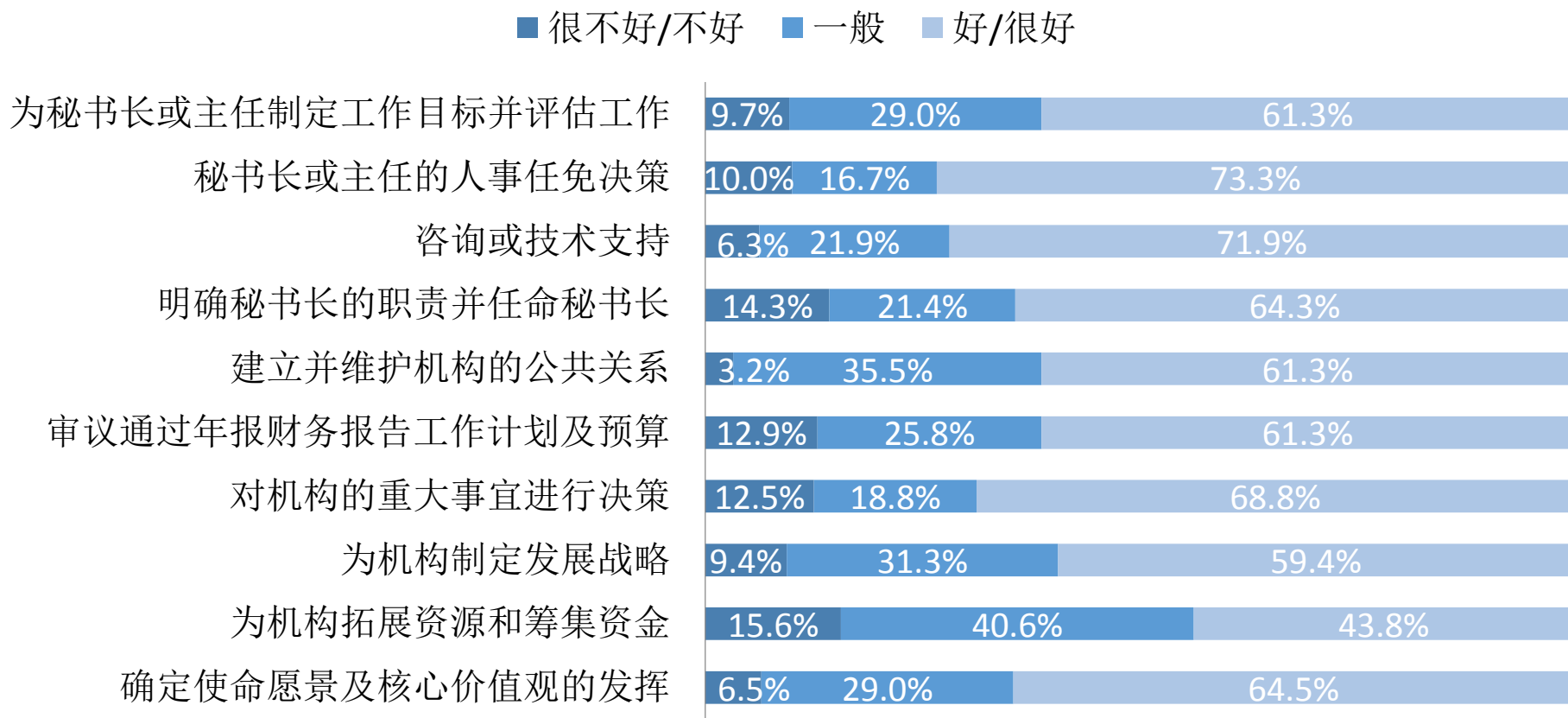
理事会中为领薪的专职理事的数量较少。

60.9%的机构仅有0-1位领薪的专职理事

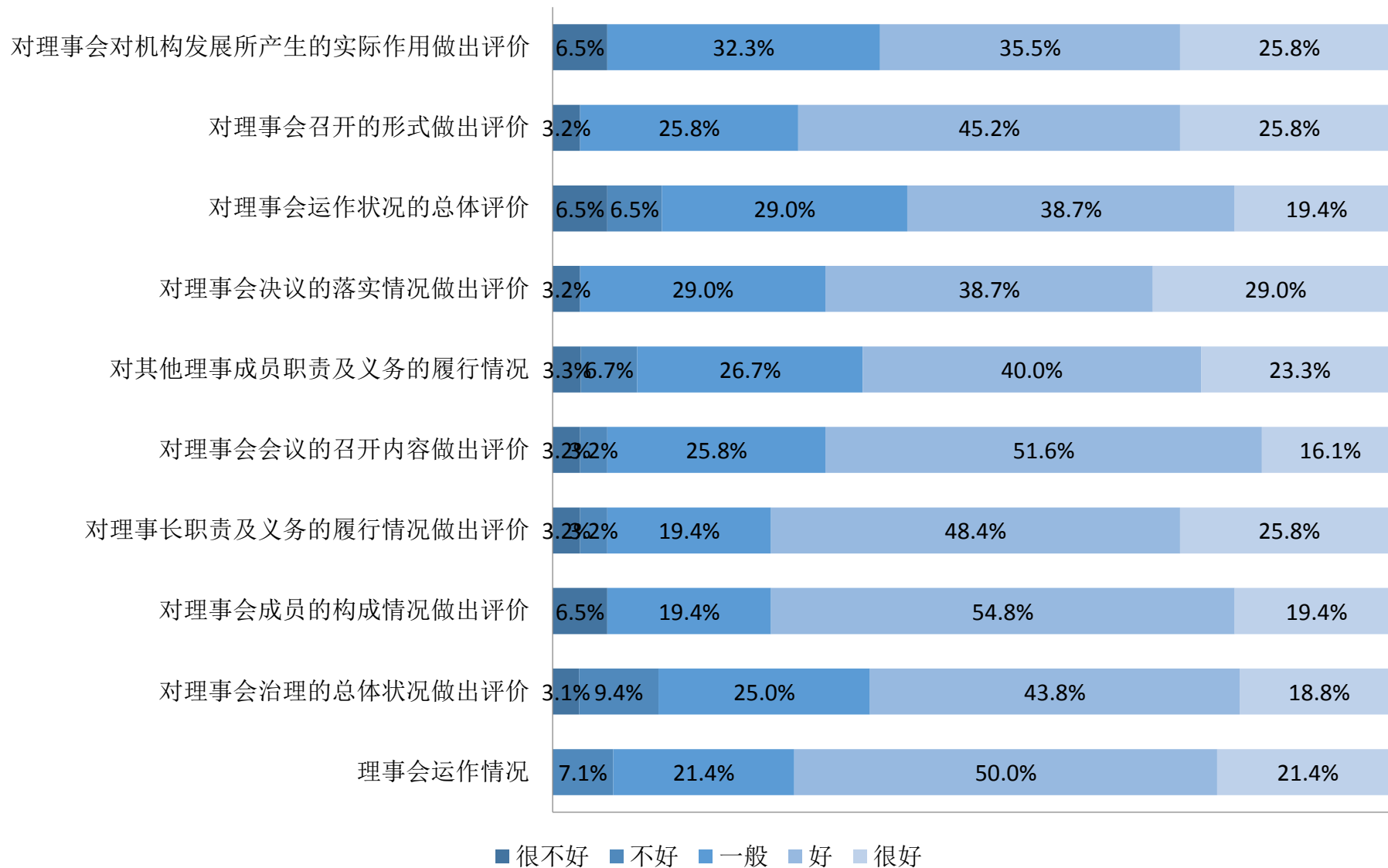
理事会成员从事的行业



2.2 大部分从业者认为理事会职责及功能的发挥情况较好



2.3 对理事会运作状况总体评价较好



2.4 机构制度比较完善、信息披露情况较好

- 机构制度比较完善。
 - 86.7%的机构具有工作人员日常行为规范
 - 83.3%的机构具有项目管理制度和财务管理制度
 - 70%的机构具有信息公开制度
 - 63.3%的机构具有招聘及录用制度
 - 60%的机构具有薪酬与福利制度
 - 56.7%的机构具有考勤制度
 - 46.7%的机构具有考勤制度。
- 机构信息披露情况较好。
 - 90%的机构公开了人员结构、分工
 - 80%的机构公开了年度工作计划
 - 73.3%的机构公开了理事会成员名单和资金使用情况
 - 70%的机构公开了资金筹措、来源和年度工作总结
 - 60%的机构公开了执行层联系方式和重大会议/决策
 - 50%的机构公开了年度财务/审计报告。

2.5 机构至今没有设立理事会的原因

参与调研的机构中尚未设立理事会的机构较少，仅占**22%**，其中约有**55.6%**的机构计划着成立理事会。

理事会尚未成立的原因主要有：

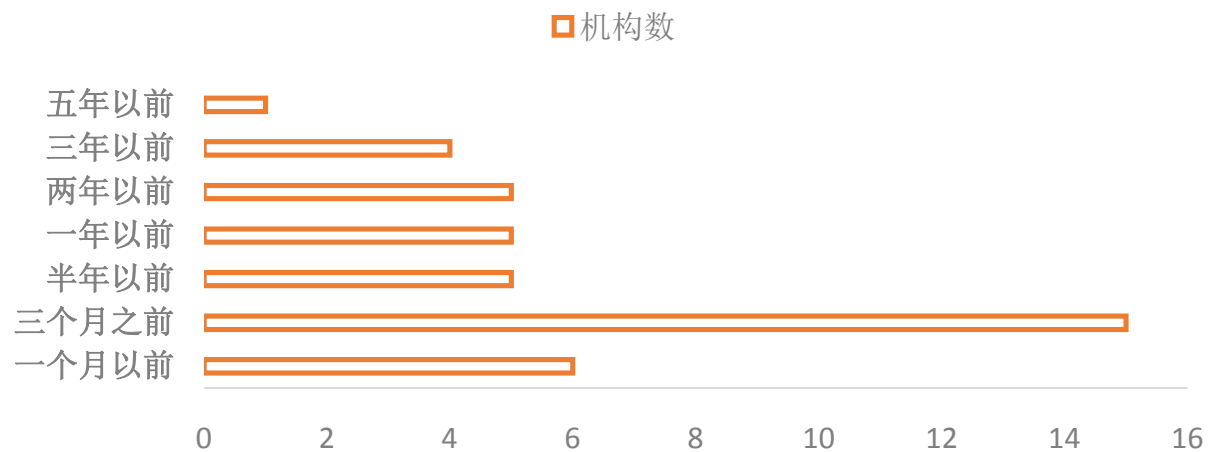
机构成立**时间较短**、团队**规模较小**、运筹**资金有限**导致人力财力尚不能支持理事会运转。

对于未来筹备时可能遇到的困难，**资金不足与人员短缺**仍是大部分机构所担心的因素。

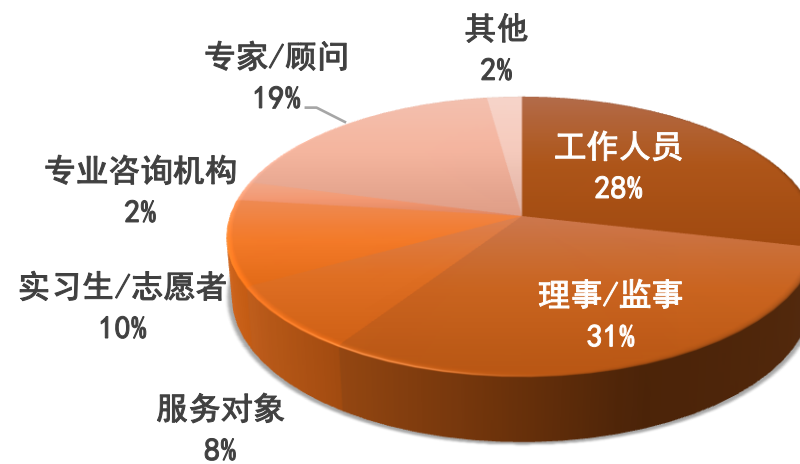
3 战略规划

3.1 大部分机构具有明确的战略规划

机构上一次战略规划的时间

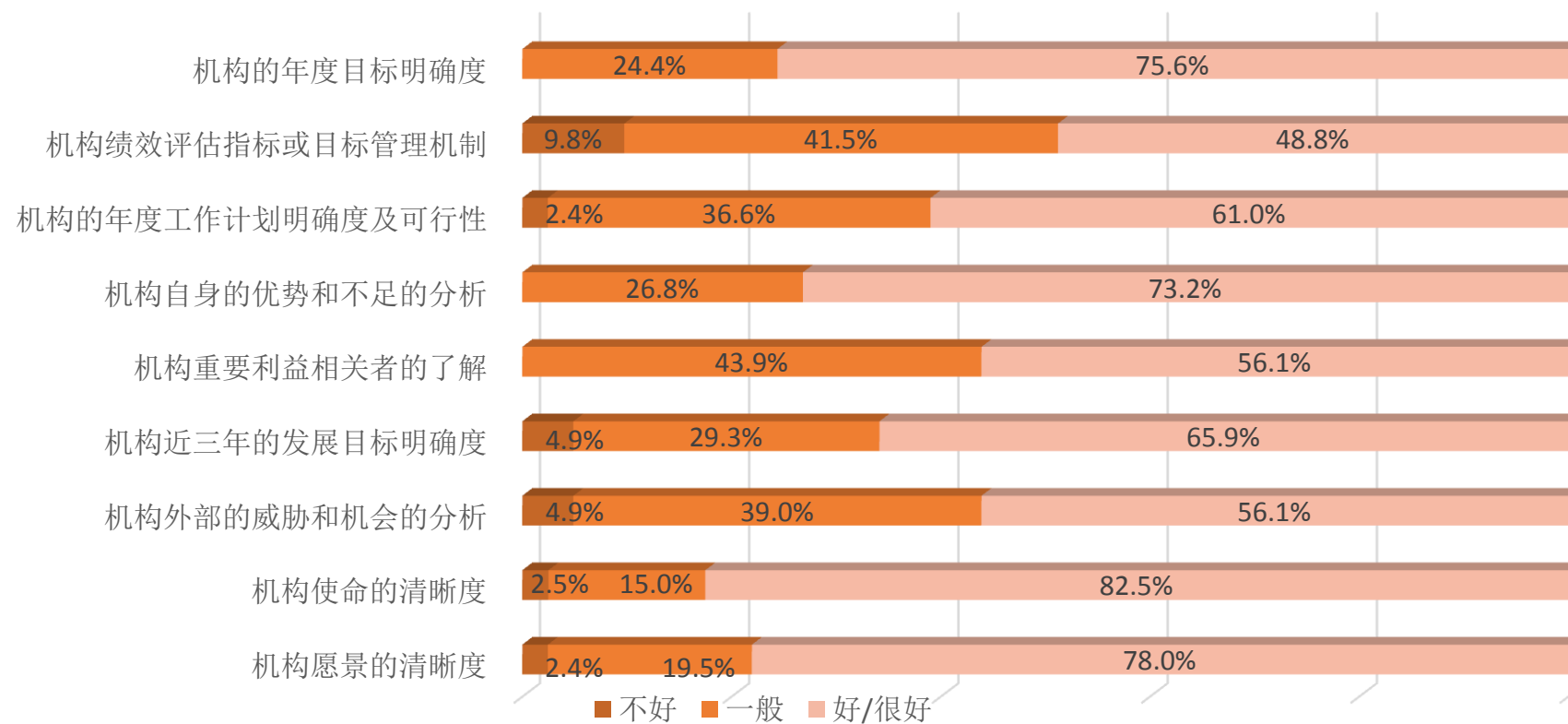


机构参与制定战略规划的人员情况

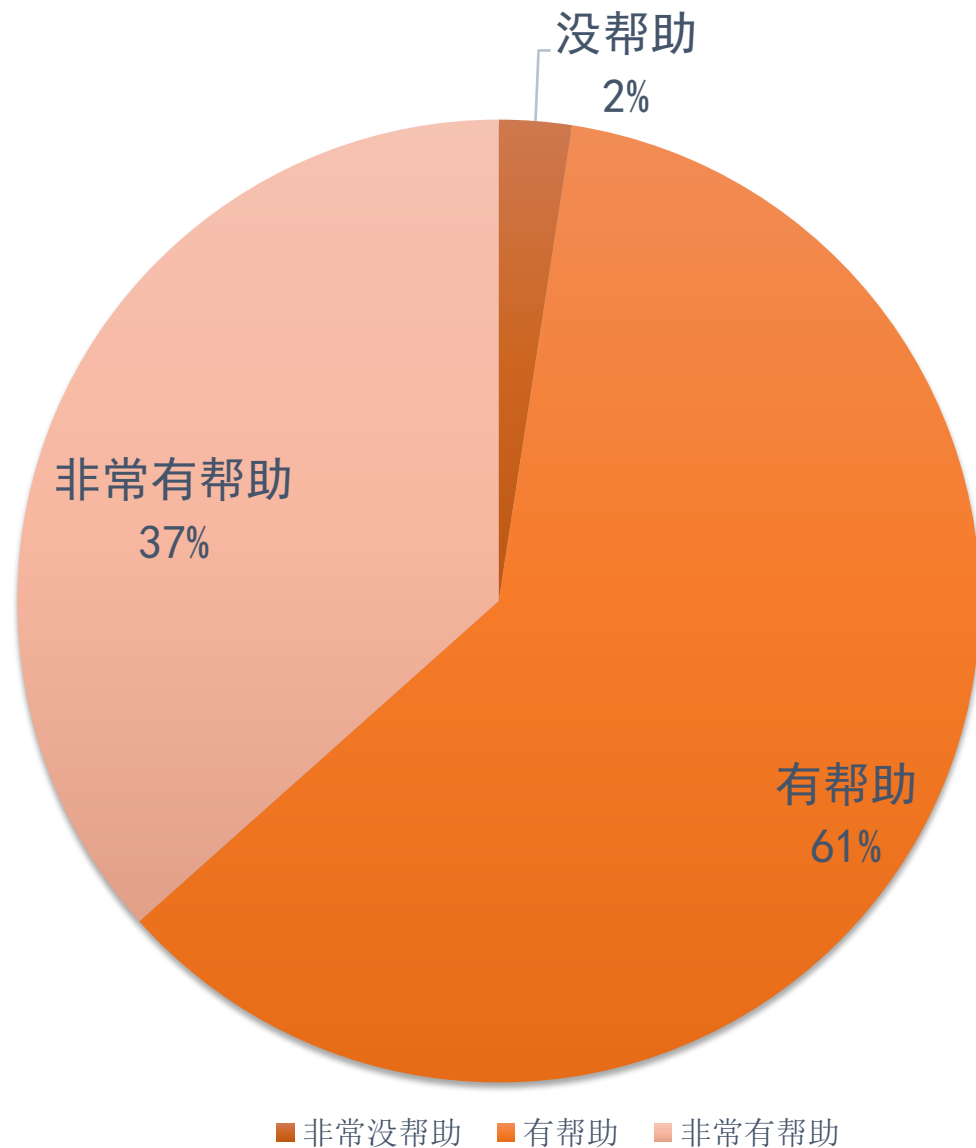


3.2 对机构战略规划情况的评价

对机构战略规划情况的评价

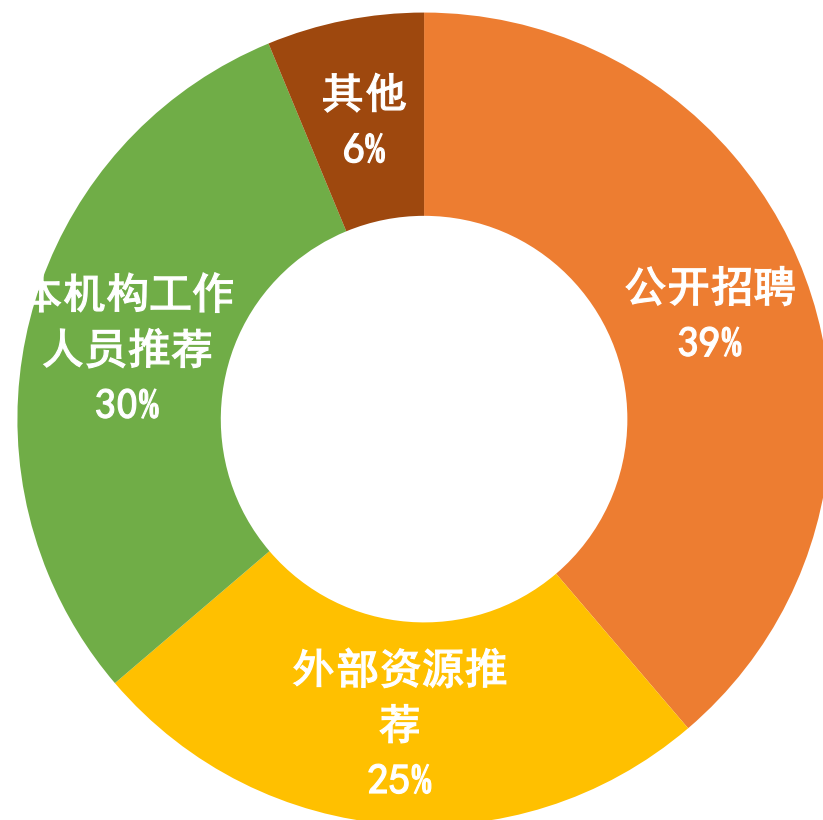


3.3 97.6%的从业者认为机构战略规划对实现机构目标有帮助



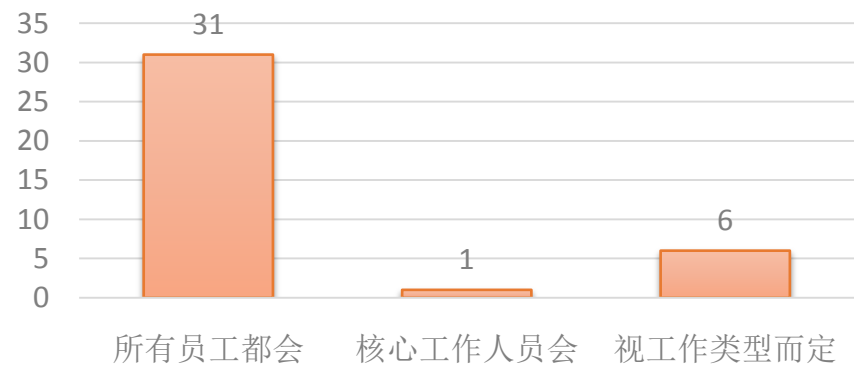
4 人力资源及志愿者管理

4.1 机构招聘工作人员以公开招聘和推荐为主

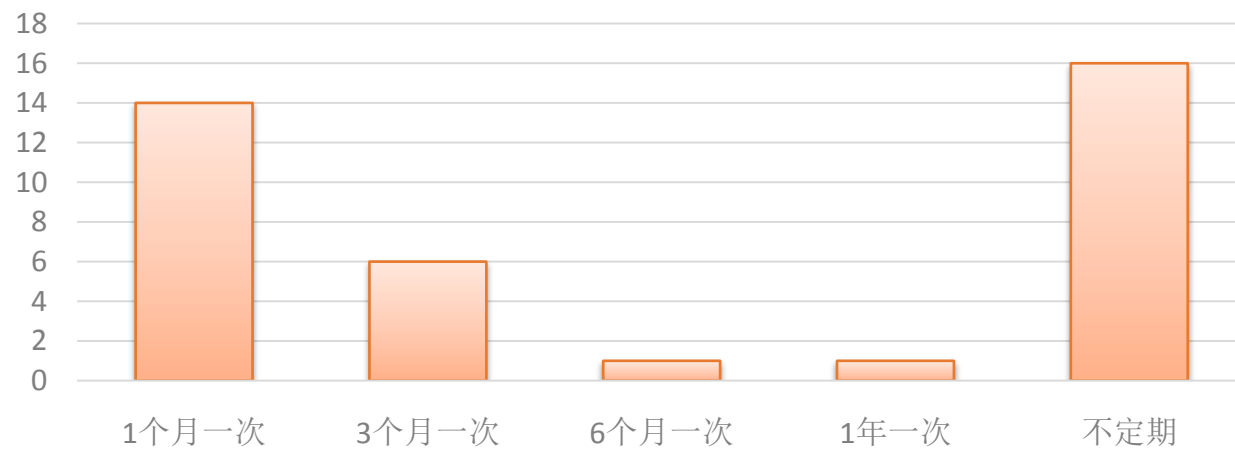


4.2 75.6%的机构对所有员工进行培训且培训频率较高

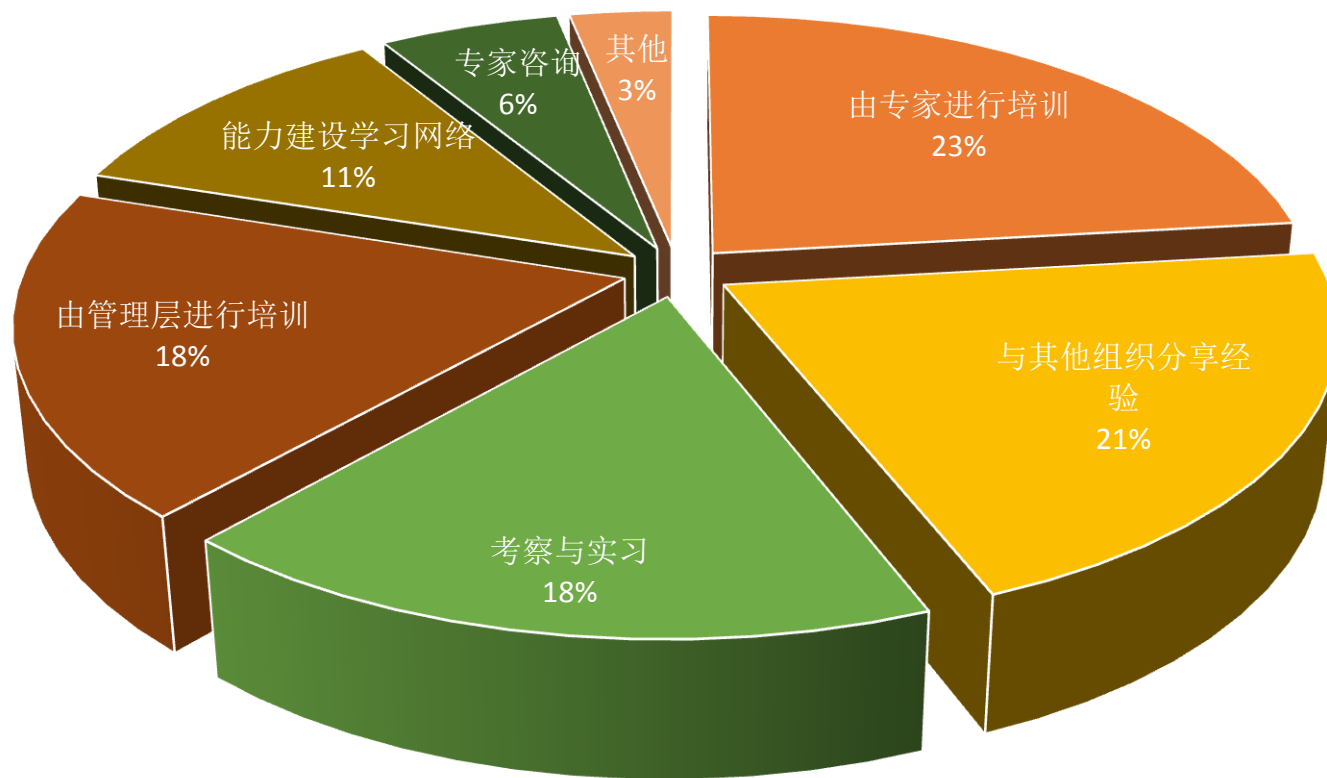
机构对工作人员提供培训的情况



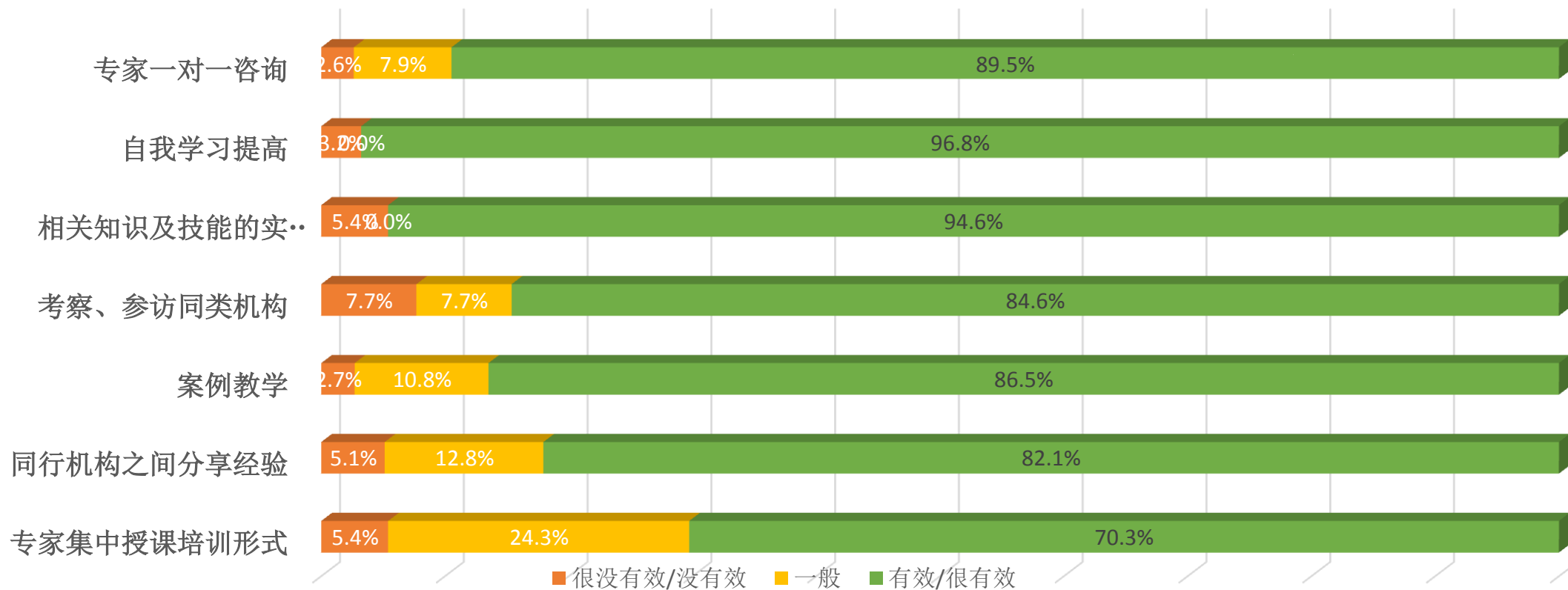
机构对员工进行培训的频率



4.3 机构为工作人员提供的培训方式较丰富



4.4 培训在提升NGO能力建设方面的效果



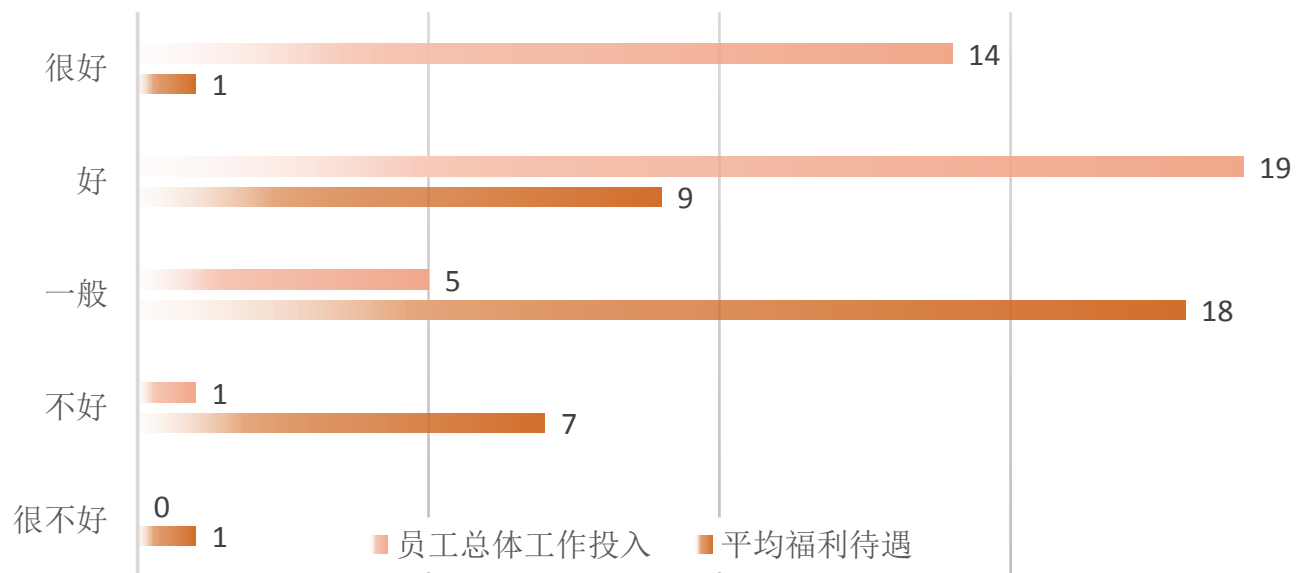
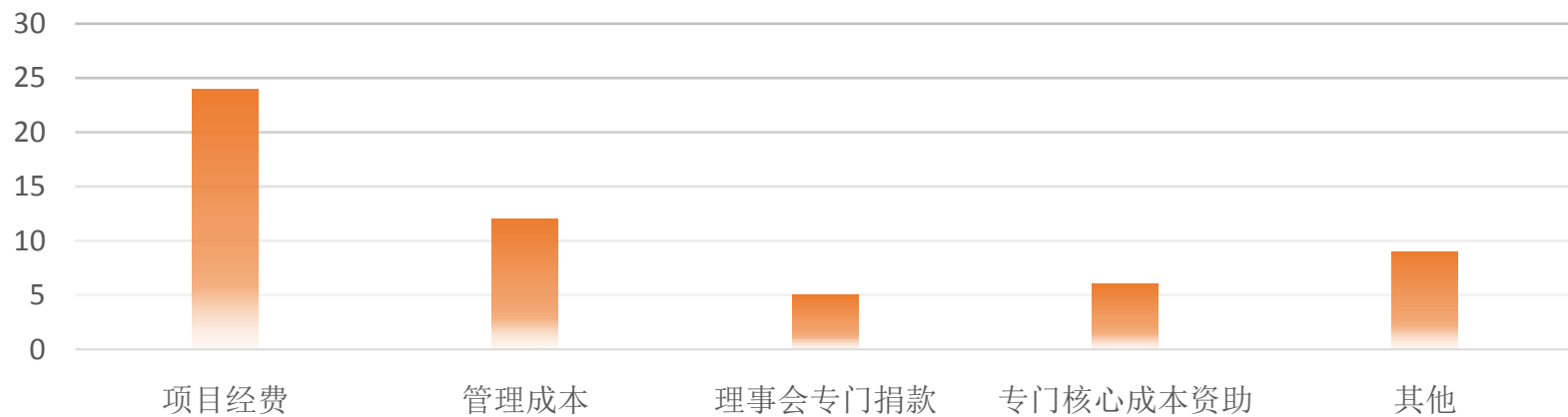
4.5 机构员工工资福利情况

- 机构的员工工资和福利成本主要来源于项目经费和管理成本。

- 43.9%**的从业者认为平均福利待遇一般。

- 80.4%**的从业者认为员工投入度好

员工工资与福利成本来源

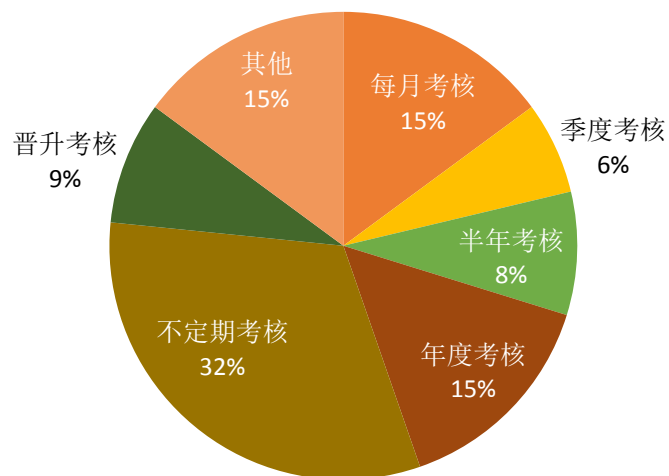


4.6 机构对员工绩效考核的情况

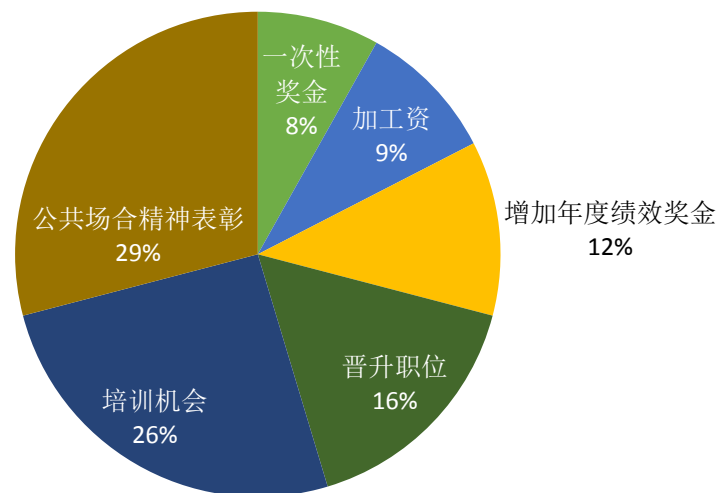
机构对员工绩效考核的方式多样，不定期考核占**31.9%**，月考核占**14.9%**。

对优秀员工奖励措施，以**公共场合精神表彰**和**提供培训机会**为主。

员工绩效考核的方式



对优秀员工奖励措施



4.7 49%的机构存在着人员流动性困惑

负责人普遍认为工作薪资低、晋升空间小和外部压力大是其其主要原因

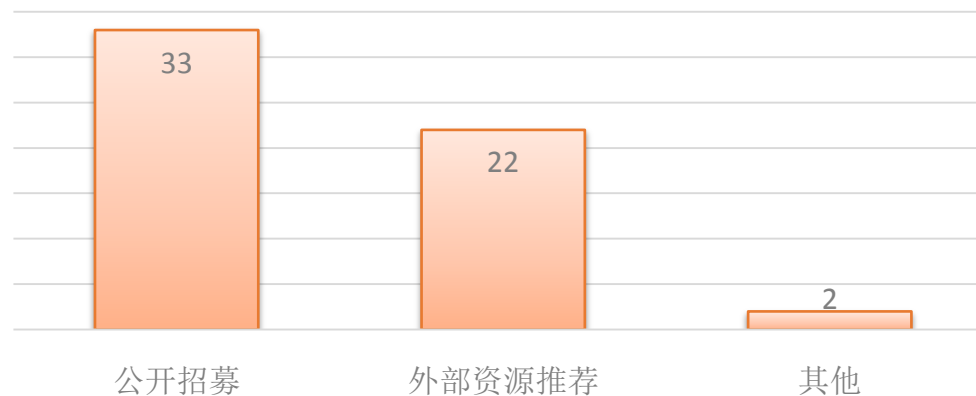
机构在**人力资源管理**方面的其他困惑主要归为五类：

- 缺乏完善的**管理制度**、
- 缺乏**专业管理人才**、
- 不知如何提高工作者的**服务能力**、
- **薪资低**而带来的从业者工作积极性低问题
- 工作者之间的**沟通合作**问题。
- 此外，由于大部分机构中志愿者和兼职人员在全体工作人员中占有重要比例，因此志愿者与兼职人员的**流动性与不定性**又进一步增加了以上问题的解决难度。

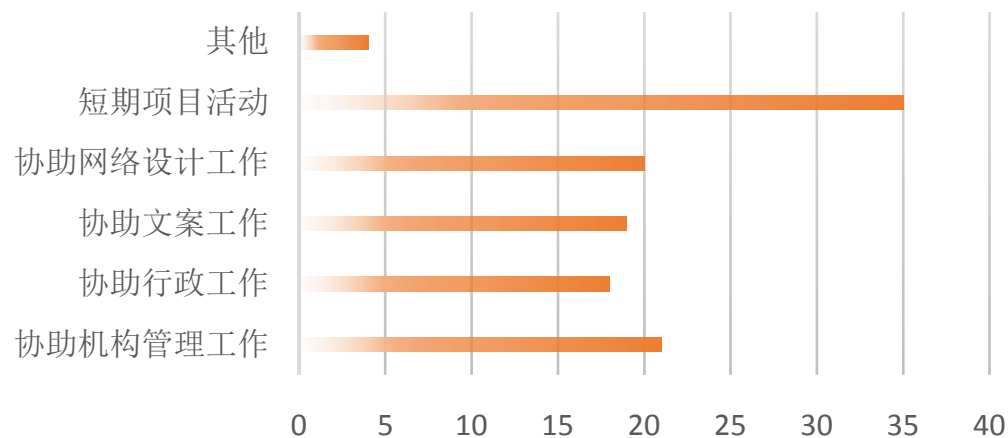
4.8 志愿者管理

- 机构的长期志愿者数量大多在**30人以下**，且主要源于**公开招募**。
- 志愿者主要负责**短期活动**和**协助工作**。

志愿者来源



志愿者负责的工作



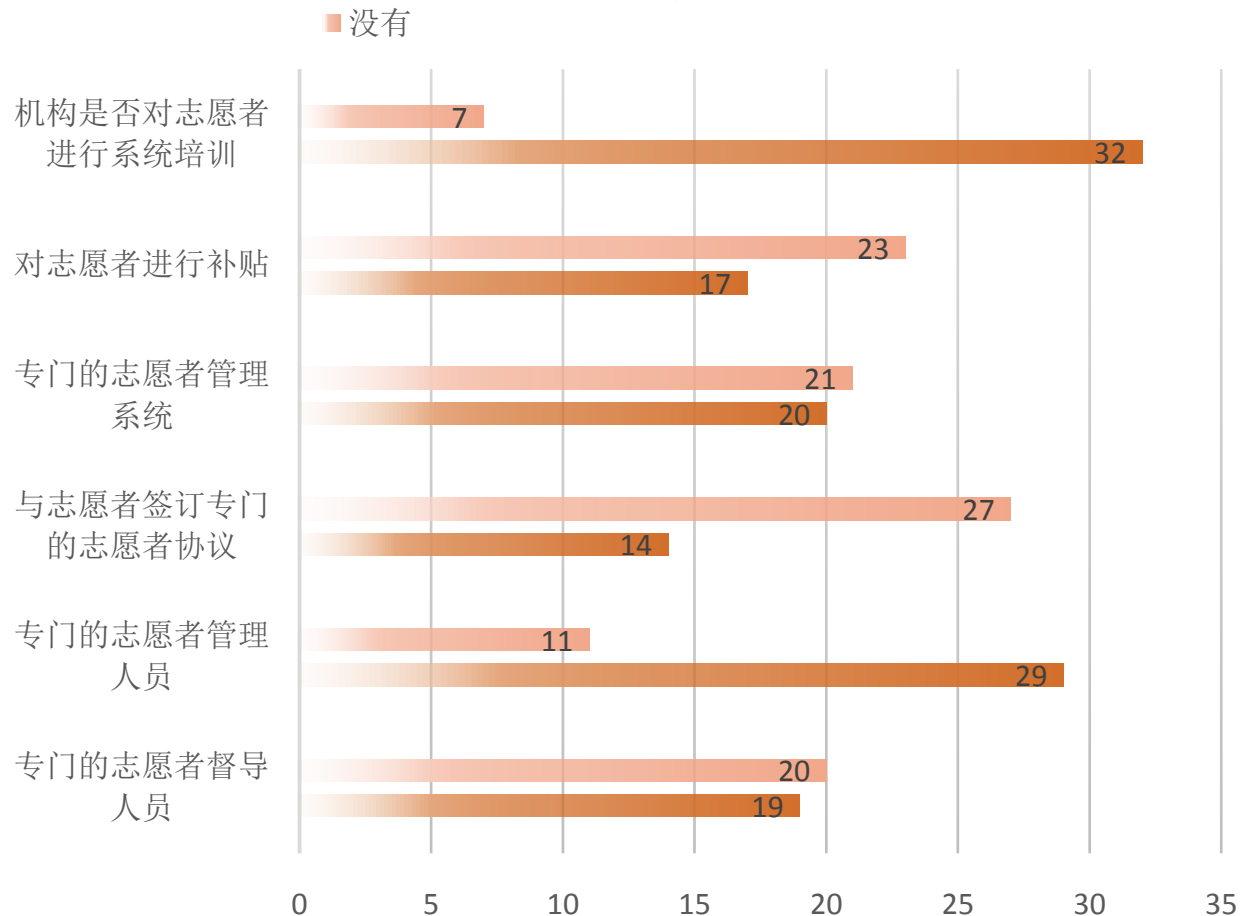
4.8 志愿者管理

78%的机构对志愿者进行系统培训，且主要以项目相关内容为主。

70.7%的机构均有专门的志愿者管理人员。

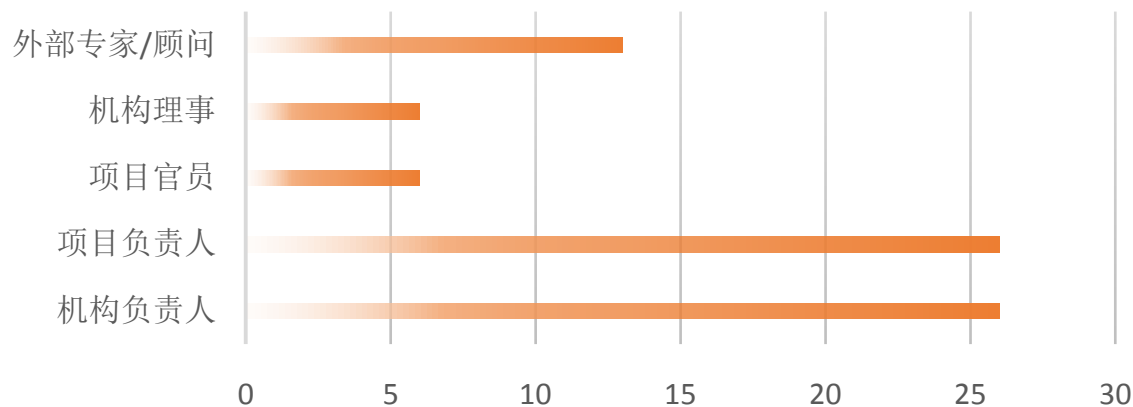
41.5%的机构对志愿者进行补贴，且补贴主要为就餐补贴、交通补贴和保险。

志愿者管理情况

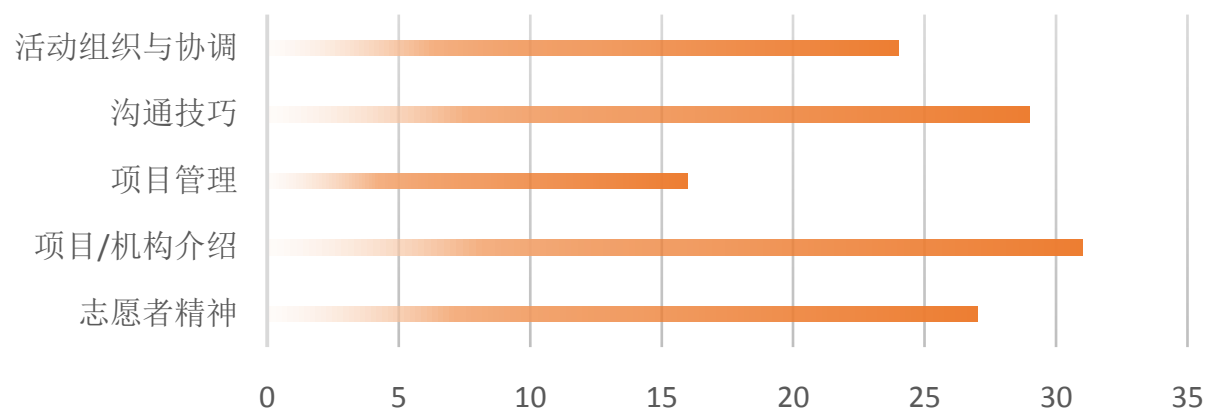


4.8 志愿者管理

由谁对志愿者进行培训



对志愿者进行培训的内容

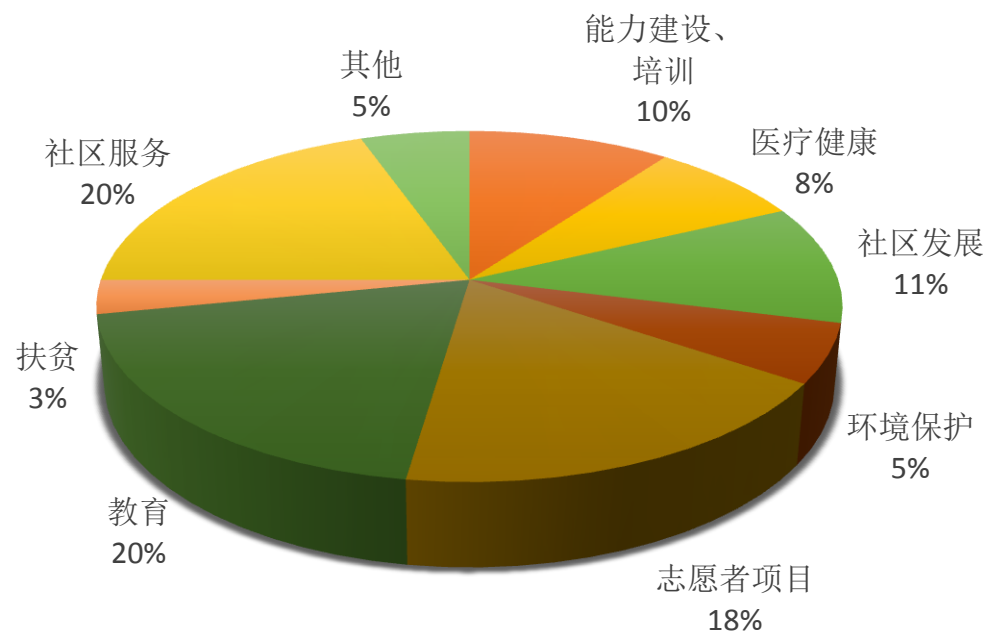


- 主要由**机构/项目负责人**对志愿者进行培训。
- **78%**的机构对志愿者进行系统培训，且主要以项目相关内容为主。
- 在志愿者管理方面的挑战和困惑：志愿者的**流动大**、**稳定性差**和**时间协调困难**是机构在志愿者管理上的主要困难，除此之外，志愿者能力参差不齐、机构经费不足等挑战也较为常见。

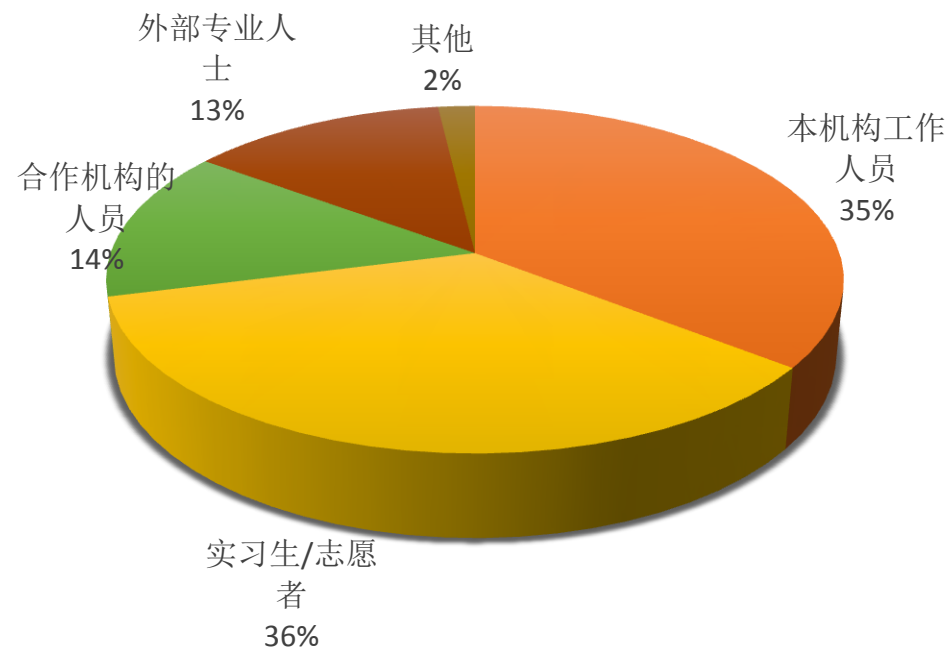
5 项目管理及外部合作

5.1 机构运作项目类型繁多，以社区服务、教育和志愿者项目为主

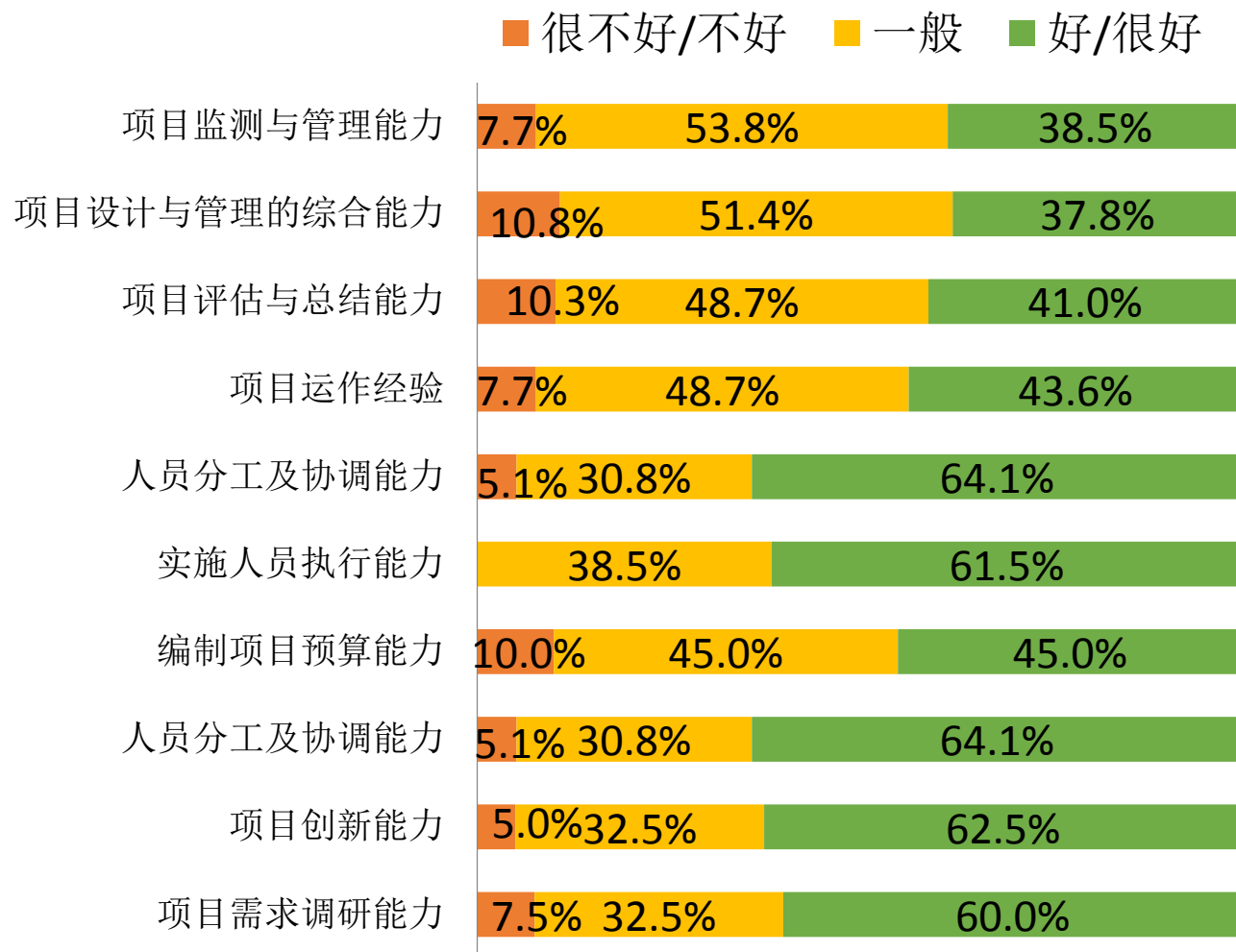
运作项目的类型



项目团队成员的构成情况



5.2 大部分从业者对项目团队在项目设计与管理能力方面的评价较好

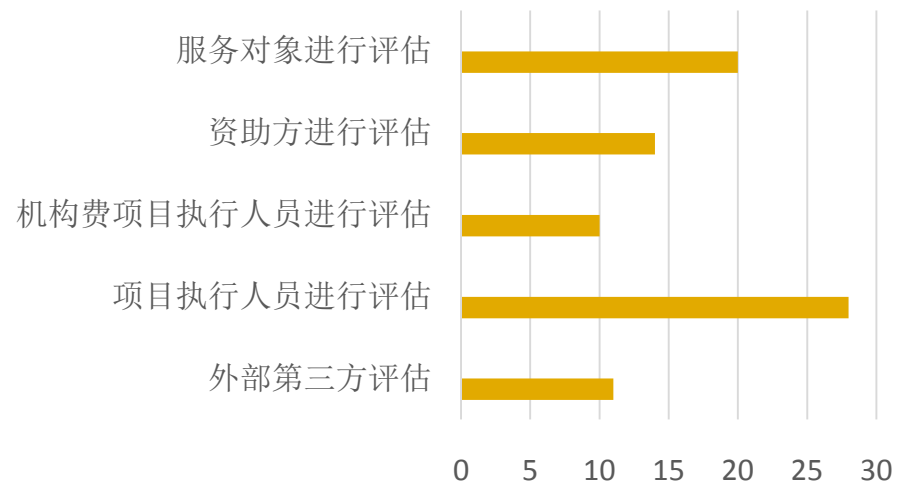


5.3 机构项目开展及评估情况

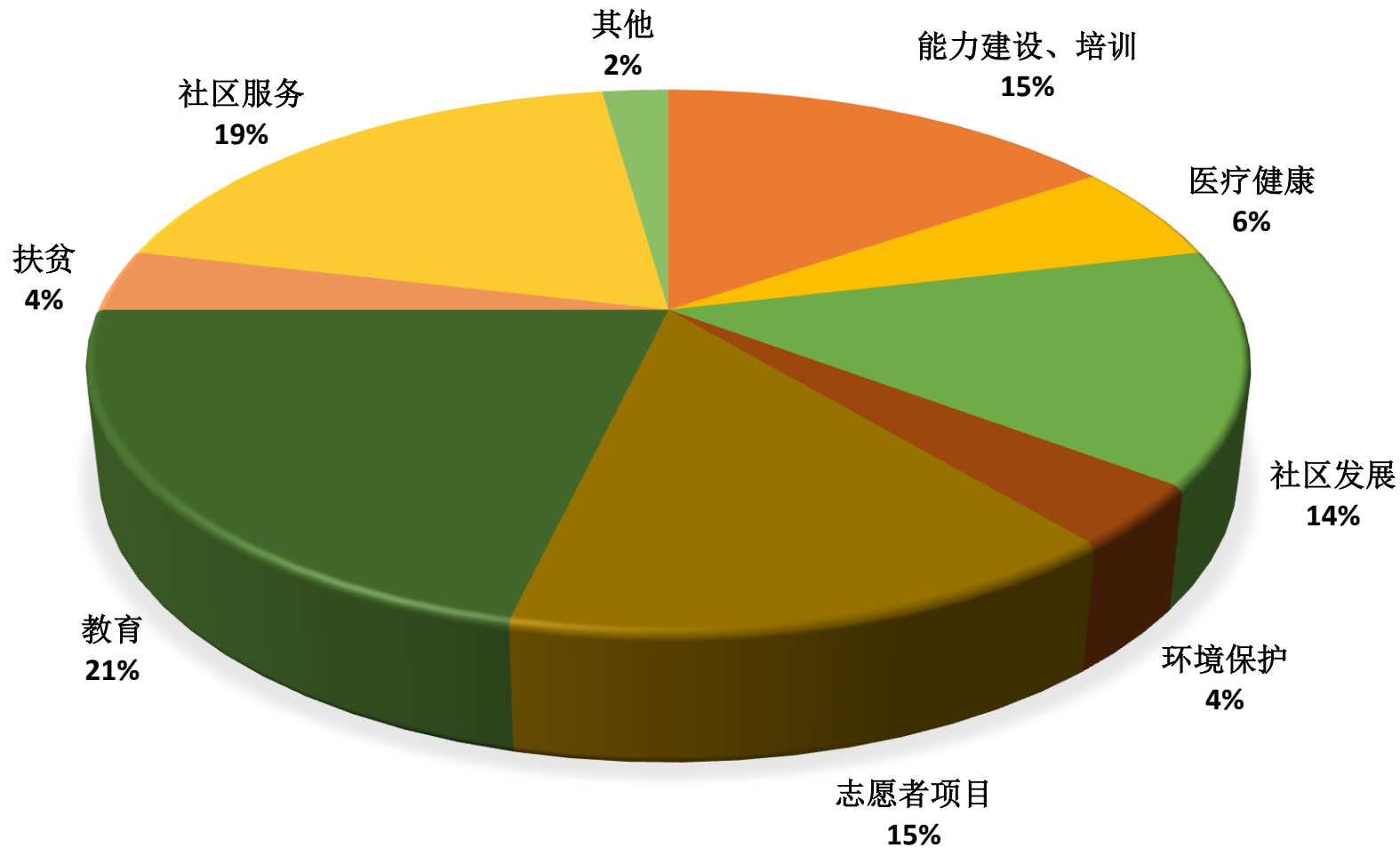
机构在项目过程中遇到的挑战与困难



对项目进行评估的方式



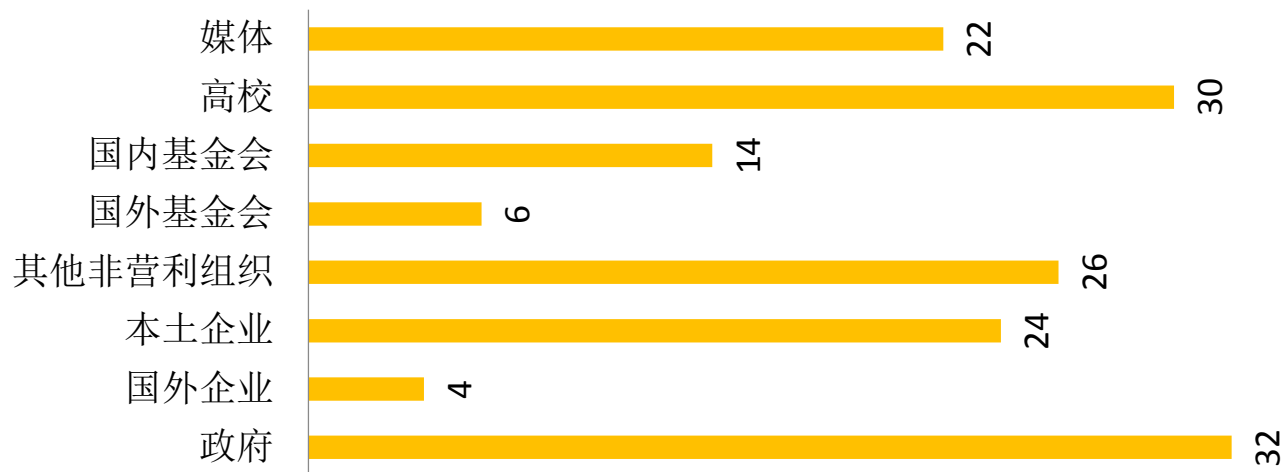
5.4 机构未来计划运作的项目仍以社区服务、教育培训、志愿者项目为主



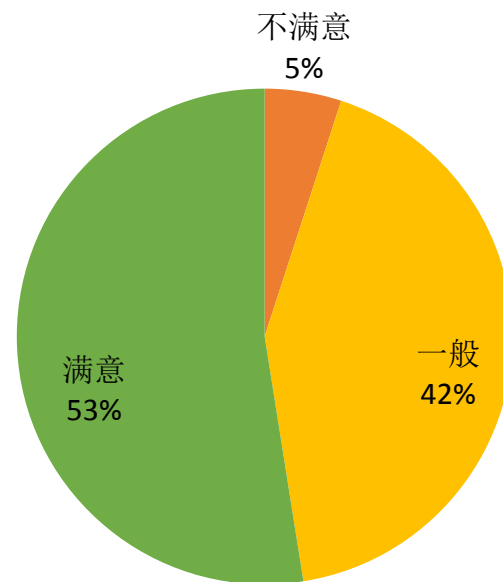
5.5 机构对外合作的情况

- 机构对外合作的主要机构类型分布较广。数据显示，与政府合作占**20.3%**；与高校合作占**19%**；与其他非营利组织合作占**16.5%**；与本土企业合作占**15.2%**；与媒体合作占**13.9%**；与国内/外基金会、国外企业合作共占**15.2%**。
- 多数从业者对机构外部合作方面表示满意，占**51.2%**；满意度一般的占**41.5%**；不满意的仅占**4.9%**。

对外合作的主要机构类型

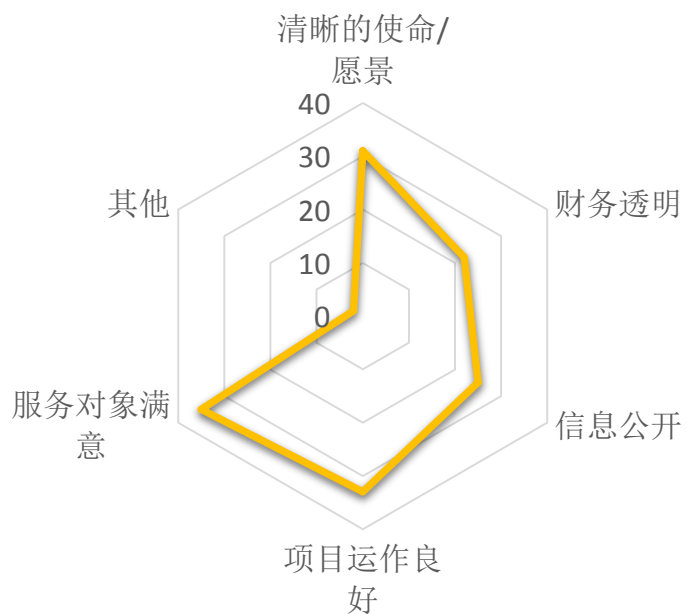


您对机构在外部合作方面总的评价

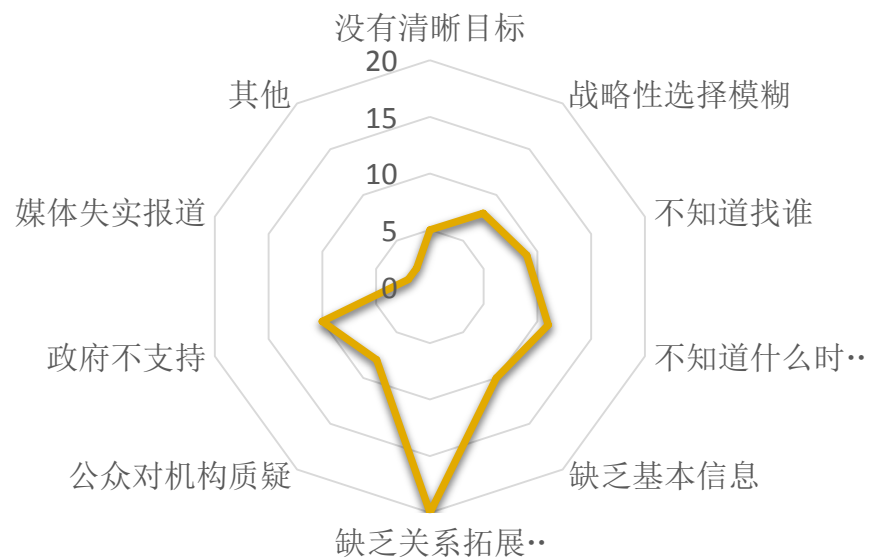


5.5 机构对外合作的情况

机构外部合作关系的拓展与哪些因素有关



外部合作关系拓展方面遇到的障碍



- 数据显示，机构外部合作关系的拓展与服务对象满意相关占 **23.6%**；与项目运作良好相关占 **22.3%**；与清晰的使命/愿景相关占 **20.9%**。
- 机构在外部合作关系拓展方面遇到的障碍主要集中在 **缺乏相关信息、技巧和支持**。

5.5 机构对外合作的情况

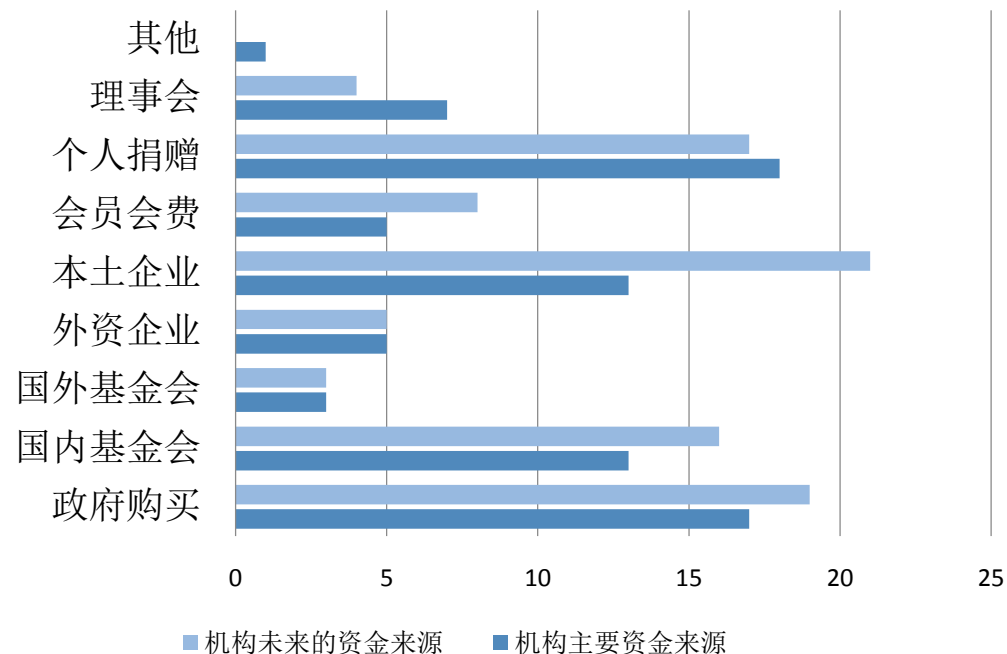
对提升社会组织的外部合作关系，您有何建议？

- 搭建沟通交流平台、促进社会资源整合是最为常见的提升建议
- 除此之外，针对机构来说，有建议提出需提供专业培训以及提升社会组织自身能力和公信力
- 针对政府媒体来说，需加强宣传，提高社会认知度和认可度

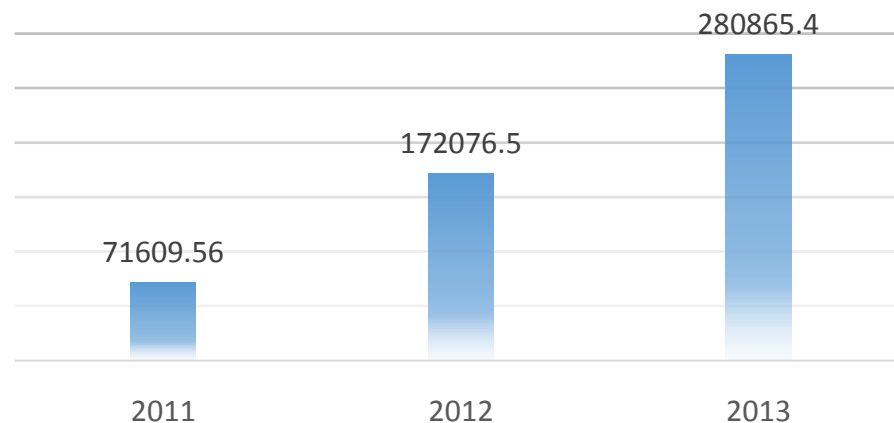
6 筹款、资金发展及财务管理

6.1 筹款

- **41.5%**的机构有固定的筹款渠道
- 机构资金来源主要是政府购买、个人捐赠、国内基金会及本土企业。
- 和现阶段机构资金来源一样，机构未来资金主要来源主要依赖于政府购买、个人捐赠、国内基金会及本土企业。
- 2011-2013年，机构获得的资金总额逐年增加。



机构近三年获得资助额均值



6.2 资金发展

- 仅有**46.4%**的机构所筹资金能满足需要，相当部分机构的筹款金额不能够满足机构的运作需要。

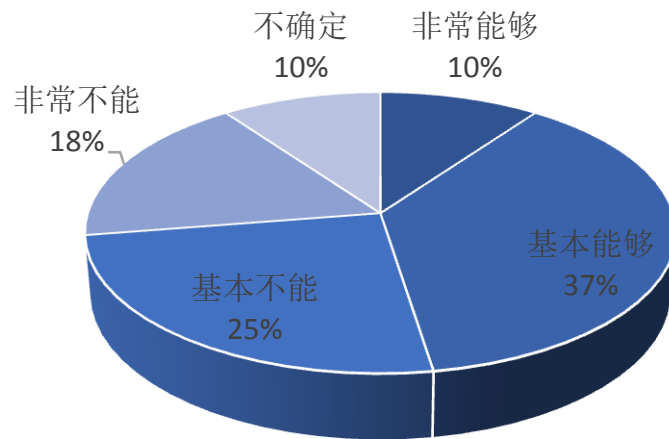
- **56.1%**的机构具有资金发展规划。

- 在筹款与资金发方面，各方面的需求比较平均，都在**20%**左右。

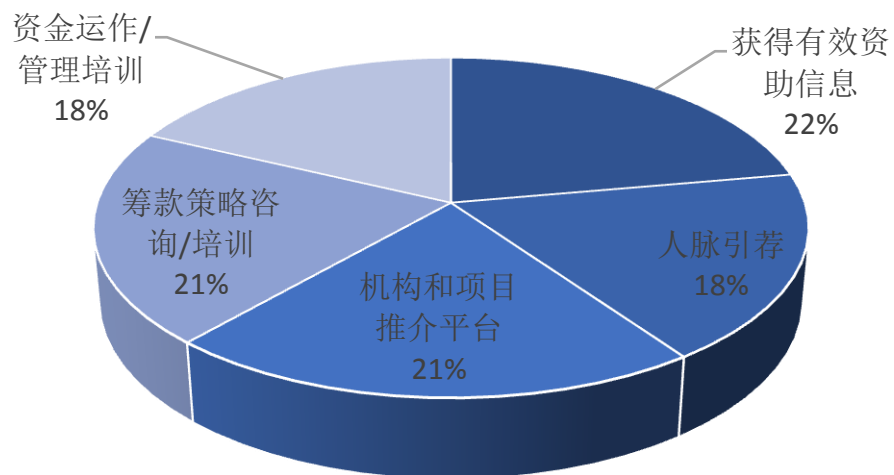
- **此外**，每年有财务报表、对外公布财务报表和定期财务审计的机构比例分别为**87.8%**、**63.4%**和**65.9%**。

- **48.8%**的从业者认为机构的财务报表非常清晰；**26.8%**的从业者认为机构的财务报表清晰度一般；认为机构的财务报表不清晰的仅占**12.2%**。

机构目前的筹款金额是否能够满足机构运作的情况



机构在筹款与资金发方面希望得到哪些帮助

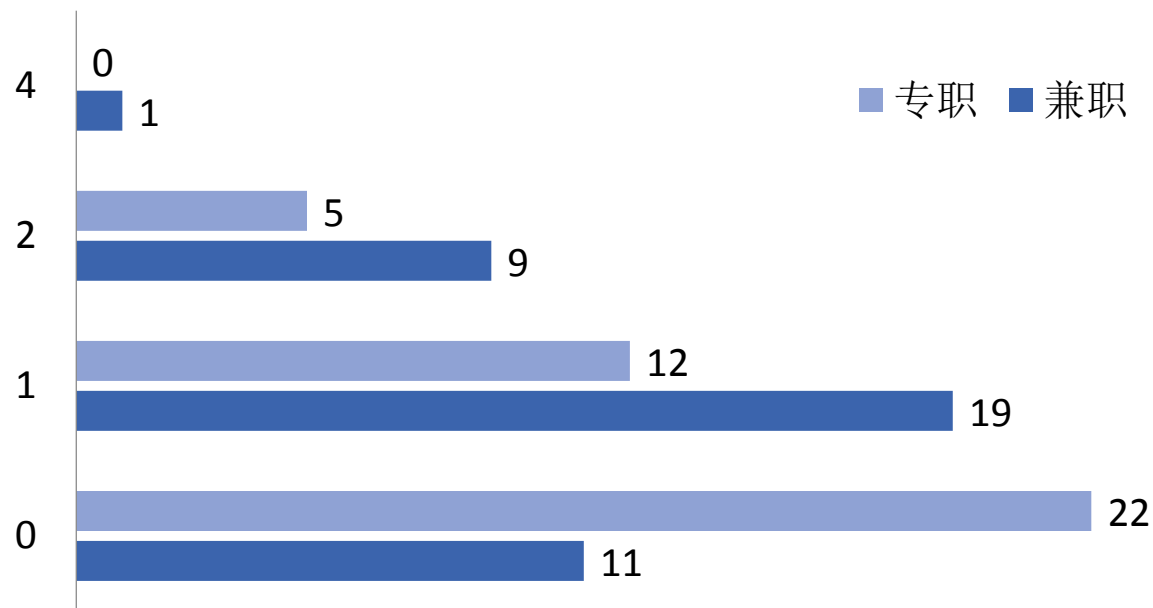


6.3 财务管理

机构财务人员数量

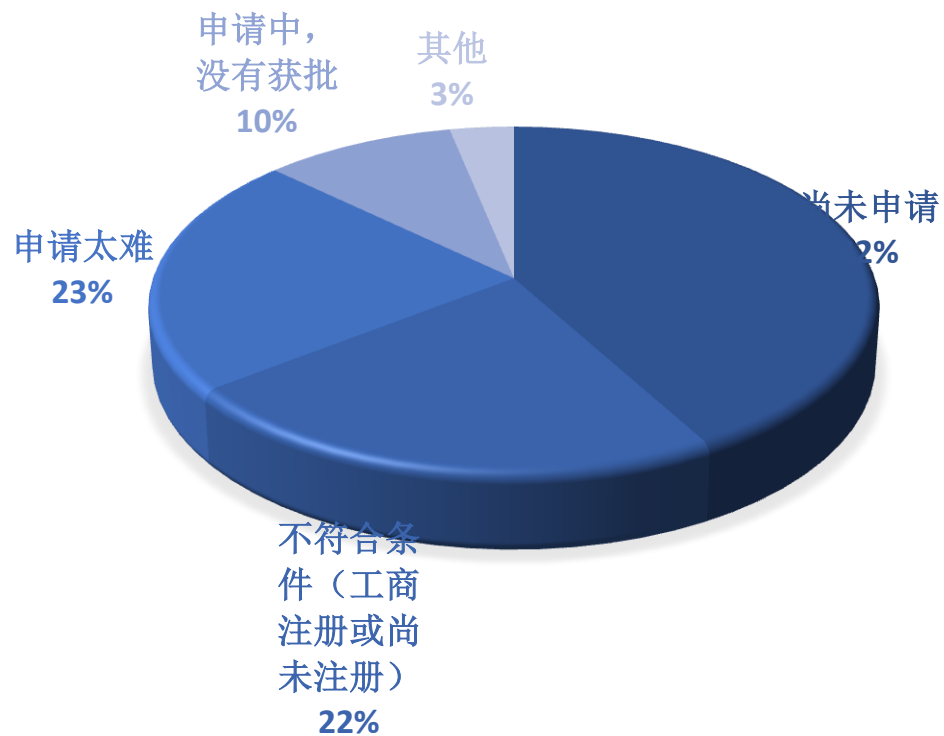
机构专职财务人员数量较少。
53.7%的机构没有专职财务人员；
29.3%的机构只有一个专职财务人员；

机构兼职财务人员数量同样不多。
26.8%的机构没有兼职财务人员；
46.3%的机构只有一个兼职财务人员。



6.3 财务管理

机构没有获得免税资格的原因



机构在财务管理方面希望得到的帮助

