

《中国公益组织人才供需发展报告 2016》发布

高学历人才在公益领域就业市场供过于需

我国公益组织人才供给,需求状况到底如何? 现有的人才储备能否满足当前公益组织的人才需求? 公益组织人才需求及人才市场供给状况匹配情况又如何?

近日发布的《中国公益组织人才供需发展报告 2016》显示:第一,公益领域已经成为当前人才市场中不可忽视的新的就业选择;

第二,在三大类社会组织中,社会服务机构将会是当前及今后一段时期内吸纳公益人才的主阵地。

第三,北京、广东、上海等发达地区公益人才需求较强,但不同区域公益人才供需状况不一,在地域分布上没有表现出明显的供需比特点。

第四,女性从业者已经成为公益领域的主要力量。

第五,公益机构发展规模不大的现状决定了公益机构人才招聘规模普遍较小。

第六,公益机构岗位供给均大于需求,公益领域就业竞争比较小。

第七,不同领域公益人才供需差异较大。

第八,硕士、博士等高学历人才在公益领域就业市场表现出供过于需状况,同时,公益岗位的专业性也有待继续提升。

近八万条数据

《中国公益组织人才供需发展报告 2016》是德国世界粮惠组织支持的项目,由中国发展简报从 2016 年 1 月至 12 月期间公益机构招聘信息和个人投递公益岗位的简历信息中收集整理出

数据,并选取供需匹配度较高的维度,以岗位、工作地点、学历、领域、工作经历、薪酬为视角,对当前我国人才市场中公益人才供给与现有公益组织的人才需求进行梳理与比较。

数据涉及 30 个直辖市、省、自治区及境外公益组织。覆盖的领域有教育、环保动保、健康与防艾、残障、劳工、老人与儿童、社会创新、企业社会责任、民族/宗教/文化/艺术、三农/社区发展与救灾、能力建设/研究/支持/咨询等 13 个。

项目共收集 2779 条简历信息,整理数据 44464 条;2139 条机构招聘信息,整理数据 34224 条。

在这些不同维度数据中,来自公益人才就业市场的个人求职简历数据一定程度上代表着公益领域的潜在人才供给,来自公益机构招聘数据代表公益领域中对于人才的需求状况。

项目试图在人才供需分析中有所发现,以期政府公益人才发展政策的制定、高校公益人才的培养以及公益机构人才的招聘提供参考。

呈现八大特点

基于调查数据以及比较与分析,报告显示,当前我国公益领域人才供给与人才需求主要呈现以下八大特点:

第一,公益领域已经成为当前人才市场中不可忽视的新的就业选择,其中,教育领域公益组织对于公益人才的需求较为强烈,明显高于其他领域。据不完全统计,目前我国社会组织吸纳专兼职就业人数达 1500 多



2016 年 11 月 26 日,2016 湖南省首届大型青年公益人才招聘会在长沙举行,52 家公益组织参与招聘

万,今后一段时期内,公益领域的就业体量将成 3-4 倍增长。

第二,在三大类社会组织中,社会服务机构将会是当前及今后一段时期内吸纳公益人才的主阵地。鉴于机构类型特点,社会服务机构吸纳就业能力高于基金会与社会团体。

截至 2016 年年底,我国社会服务机构达 33 万之多,且七成活跃于教育、卫生以及养老领域。因此,今后上述三领域的社会服务机构将成为公益就业的主要组织类型。

第三,北京、广东、上海等发达地区公益人才需求较强,但不同区域公益人才供需状况不一,在地域分布上没有表现出明显的供需比特点。总体看,发达地区公益事业较为发达,因此对于

公益人才的需求也比较强。然而,在不同区域公益人才供需比较适中,公益人才供给与公益机构人才需求之间没有明显差异与趋同趋势,鉴于我国近年公益事业还处于初步启蒙阶段,内在规律与特点还有待深入探索与研究。

第四,女性从业者已经成为公益领域的主要力量,在公益人才总量中占比近七成。20-25 岁之间的 90 后年轻人是公益领域中的主要从业者,占比过半。女性群体具有较强的同情心,因此公益事业聚集了多数女性从业者。同时,年轻人对于公益事业表现出比较普遍的热情与积极性。因此,公益领域也集聚了大量的年轻人,这使得公益领域充满活力。

第五,公益机构发展规模不大的现状决定了公益机构人才招聘规模普遍较小。调查发现,招聘 1 人的机构占比过半。当前,我国社会组织总量虽然初具规模,除了近 70 万家登记机构之外,还有活跃在社区更多的备案制组织。然而,我国社会组织发展仍然处于初级阶段,专业性、规范性均不高,社会组织发展规模普遍较小,其作用与功能有待提升。

第六,公益机构岗位供给均大于需求,公益领域就业竞争比较小。其中,项目管理人才需求最为强劲,需求量占比过半。公益领域是当前我国就业市场中

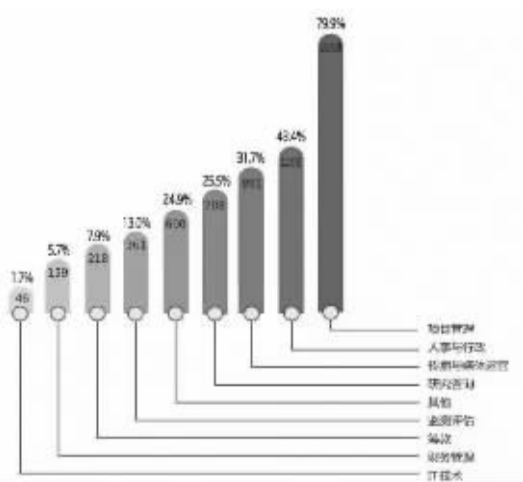
的新兴领域,作为公益领域求职与招聘信息流动的主要平台,中国发展简报数据显示,来自求职人员的简历信息中对于各类岗位的供给数据均大于来自机构各类岗位的人才需求,这充分说明当前就业市场中很多求职者投身公益事业,极大地增加了公益人才储备。在具体岗位方面,项目管理人才需求量较大。

第七,不同领域公益人才供需差异较大,“民族宗教文化艺术”领域岗位供给远大于需求,“社会工作”、“残障”领域岗位表现出供不应求状况。不同领域对于公益人才的供给与需求状况不同,诸如“民族宗教”、“艺术类”的小众领域公益人才供给大于需求,就业竞争性较低。“社会工作”、“残障”等核心社会服务领域公益人才供给小于需求,相应地也表现出公益人才匮乏,就业竞争性较强。

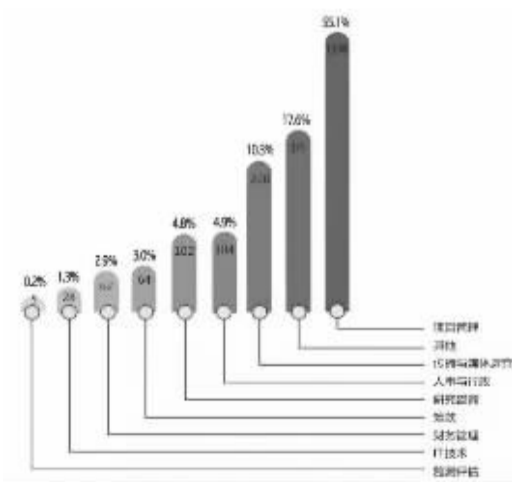
第八,硕士、博士等高学历人才在公益领域就业市场表现出供过于需状况,公益领域吸引了一部分高学历人才,同时也是我国就业压力吃紧的表现。

近年来,随着不断增长的大学生毕业生规模,就业市场竞争也越发强烈,加之公益领域的专业性要求,一部分硕士、博士高学历人才逐步投身公益事业发展,高学历人才供给大于需求。同时,公益岗位的专业性也有待继续提升。

(整理自中国发展简报)



公益人才求职岗位分布



公益机构招聘岗位分布

《人道主义核心标准》(中文版)在京发布

5 月 25-26 日,由中国科学院心理研究所主办,世界宣明会中国基金会、乐施会支持的“心理援助·2017 国际研讨会——暨《人道主义核心标准》(中文版)北京发布会”在心理所举行,中科院领导,基金会、民办非企业、社会企

业、境外非政府组织等代表,心理援助专家和志愿者代表约 120 余人参加了此次研讨会。开幕式由中国科学院心理研究所全国心理援助联盟副主席刘正奎主持。

会上发布了由人道主义核心标准联盟等共同编订,并授权翻

译的《人道主义核心标准》(中文版),该标准整合了国际上三个有关开展人道救援的原则以及有关机构内部管理标准,成为一套有关质量和责任的标准,旨在提升参与人道主义行动的机构或个人的工作质量,以更好地对受灾

人群负责。《人道主义核心标准》(中文版)的发布为我国开展灾后心理援助和危机干预提供了最为基础、可操作性强的工作准则,有利于指导我国在全球开展人道主义救灾活动和推进国内人道主义救灾的标准化和本土化,促进了我

国人道主义事业朝着更专业、规范和高效的方向发展。

此次研讨会的召开提升了我国人道主义救援的专业资源、社会资源和援助标准,促进了人道主义救援社会服务的及时、科学和持续的发展。

■ 本报记者 王会贤