

# 深圳八成慈善从业人员薪酬在 10 万元以下

■ 本报记者 王勇

“

深圳市慈善事业整体薪酬水平仍然处于较低水平,年度总现金薪酬的中位数为 65270 元,平均值为 80375 元,超过 80% 的从业人员薪酬位于 100000 元以下,从业人员的薪酬位于 60000 元到 80000 元间的占比约 57%。

以上数据来源于《深圳慈善事业发展报告(2018-2019)》(以下简称蓝皮书)。2020 年底,蓝皮书发布会在线上举行。报告分为总报告、领域报告、专题报告和附录四大部分,其中领域报告包括从业人员发展状况、慈善助力脱贫攻坚、慈善捐赠、志愿服务、社会工作、社区慈善以及企业社会责任等领域。

## 持续蓬勃发展的慈善事业

蓝皮书显示,2018-2019 年期间,深圳市继续加大对慈善事业的投入力度,深圳慈善事业呈现出持续蓬勃发展的势头。

一是发挥党建工作在慈善组织中的重要作用,打造党建引领下的多元主体在慈善领域的共建共治共享的格局。深圳各级党委政府高度重视慈善事业的发展,企业、慈善组织、媒体、学界以及公众积极参与慈善事业,深圳市慈善事业日趋多元化、专业化、生态化、信息化以及社会化;

二是通过积极落实《慈善法》及配套法律法规,深入推动慈善管理体制与运作机制的改革,发挥慈善事业在治理现代化体系中的作用,为全国慈善事业的发展提供许多鲜活案例;

三是深圳凭借自身在粤港澳大湾区国家发展战略中的城市区位优势,逐步实现慈善事业的组织化、社区化、规模化、跨界化,特别是慈善文化活动日趋多元,激发了这座城市的慈善活力,不断深化慈善事业的国际化程度,为建设中国特色社会主义先行示范区提供深圳慈善样本。

截至 2019 年底,深圳市社会组织数量破万家,其中社会服务机构 5715 家、社会团体 4632 家、基金会 386 家以及经认定和登记的慈善机构共 261 家。在社会捐赠领域,2018 年的捐赠总额达到 99.19 亿元,自 2015 年以来深圳市年度捐赠增长率都超过了 100%。

## 薪酬平均值为 80375 元

慈善人才作为慈善机构发展的核心力量,是中国慈善事业发展的根本保障。蓝皮书领域报告之一《深圳市慈善公益行业从业人员发展状况——薪酬调研报告》(以下简称报告)对深圳市慈善人才的发展状况进行了分析。

报告显示,深圳慈善事业整体薪酬水平低,行业薪酬竞争力较弱。年度总现金薪酬的中位数为 65270 元,平均值为 80375 元,

超过 80% 的从业人员薪酬位于 100000 元以下,从业人员的薪酬位于 60000 元到 80000 元间的占比约 57%。

然而,深圳市统计局发布的《2018 年深圳市城镇单位就业人员年平均工资数据公报》显示,深圳市 2018 年城镇非私营单位在岗职工年平均工资为 111709 元,城镇私营单位就业人员年平均工资为 63635 元。对比来看,深圳慈善事业约 90% 从业人员的年度总现金薪酬低于非私营平均工资,约 35% 从业人员低于私营平均工资,深圳慈善事业薪酬竞争力整体较弱。

在慈善事业内部,不同类型的慈善机构的薪酬竞争力也有所不同,总现金薪酬竞争力从高到低依次是基金会、社会团体、社会服务机构。其中,基金会的总现金薪酬水平可达到社会服务机构的 2 倍,差距明显。同时,基金会的薪酬离散度高于其他两类机构,说明不同基金会组织之间、基金会各级别间的薪酬差距可能较大。

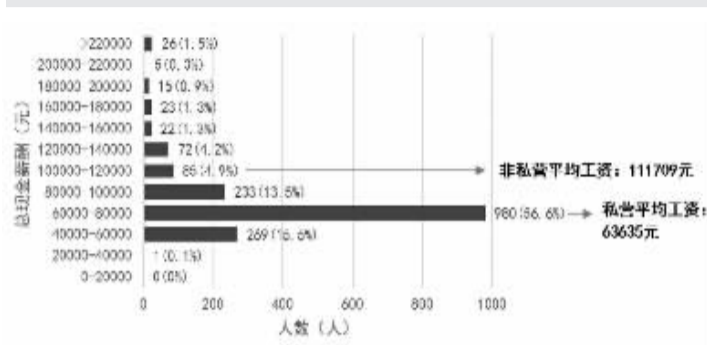
从固浮比上看,深圳慈善事业整体固定部分薪酬占总现金薪酬的 90% 以上。其中,社会服务机构的固定部分占比最高,平均达到 92%,而社会团体的固浮比相对较小,达到 86%。由此看出,部分深圳慈善机构的薪酬设计引入了一定考核激励的概念,但从业人员的薪酬仍主要来源于用固定发放的部分,弹性激励占比相对较小。

从薪酬科目上看,深圳慈善事业整体构成情况为基本薪酬 81%、固定补贴占比 11%、浮动薪酬占比 8%。社会团体的基本薪酬占比相对较低,11% 的薪酬以每月固定补贴的形式发放;而基金会相较之下最容易给员工“安全感”,基本薪酬比例高于其他两类机构。同时深圳慈善事业越低级别的从业人员固定补贴占比越高,由于基本薪酬基数较小,机构通常以发放补贴的形式提高基层从业者的薪酬竞争力。

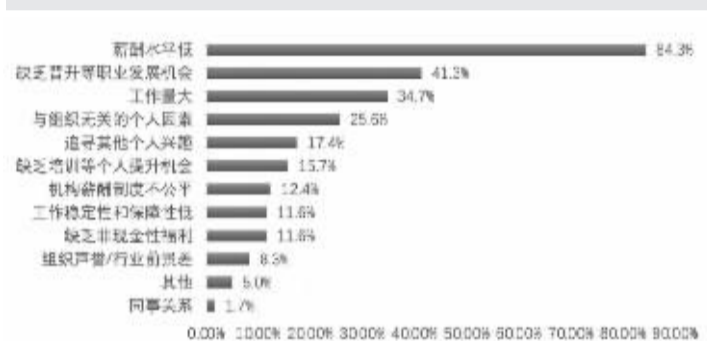
## 激励机制有待加强

报告显示,深圳慈善机构薪

### 深圳慈善事业整体薪酬水平



### 慈善从业人员离职因素



酬制度日趋完善,但激励机制有待加强。

调研发现有 70.7% 的慈善事业从业者表示所在机构有明确的薪酬制度,并且有 82.8% 的从业者表示机构对自己的薪酬制度进行了广泛的宣传和知会。同时,调研发现 43.9% 的慈善机构制定了固定薪酬标准,34.1% 的机构制定了总现金薪酬标准,17.1% 的机构总和采用了以上两种薪酬标准。

然而,深圳慈善机构在薪酬上对慈善事业从业者缺乏足够的激励作用。72% 的调研对象反馈有浮动奖金计划,其中 100% 的基金会设有浮动奖金,但在浮动奖金的具体决定因素上,与机构总体业绩紧密结合的仅占 47%。同时调研发现同岗位不同绩效结果的从业者,浮动奖金设计的差异不大,而其中社会团体的差异化程度是最低的。

在涉及员工个人的调薪方面,73.2% 的慈善组织会根据从业人员的个人能力/资历作为薪酬调整的考虑因素。另外,有 65.9% 及 56.1% 的慈善组织将机构的业绩/经费情况和从业人员的个人绩效视为员工薪酬调整的考虑因素。

大部分参与调研的慈善组织已为员工缴纳了五险一金等基本福利,补充福利形式也较为多样化,覆盖范围较广。85% 参与调研的慈善组织为员工缴纳了住房公积金,其中约 69% 的组织以员工月基本工资为缴纳基数,各组织缴纳比例从 5%-12% 不等。

## 人才流失风险大

报告显示,深圳的慈善从业人员对薪酬满意度普遍较低。近半人员表示不满意或很不满意,

共占 44.5%,36.5% 员工表示满意度一般,仅有 16.7% 的员工表示基本满意。就不同薪酬水平各满意度所占比例来看,薪酬为 6000 元及以下的从业人员满意度低的占比相对最高,薪酬为 6001 元-12000 元的从业人员满意度占比最多的为“一般”,薪酬超过 12000 元的从业人员满意度相对上升趋势明显。而拥有房产的慈善事业从业人员的薪酬满意度为“一般”及以上的占比约 70%,而未拥有房产的慈善事业从业人员满意度为“很不满意”和“不满意”的占比约为 50%。

在薪酬竞争力方面,相比深圳本地人才市场,慈善事业从业人员普遍认为薪酬不具备竞争力。61.5% 的慈善事业从业人员认为自己的薪酬在深圳本地人才市场的非常没有竞争力或比较没有竞争力,另外 30.6% 的认为竞争力一般,只有 7.2% 的从业人员认为有竞争力。薪酬为 4000 元以下的从业人员和薪酬为 4001 元-6000 元的从业人员平均薪酬竞争力满意度都为 1.9,薪酬超过 6000 元的从业人员平均竞争力随薪酬升高而升高。

在薪酬回报慈善从业人员付出以及促进从业人员积极性方面,深圳慈善机构的薪酬状况不容乐观。在个人付出回报方面,34.1% 的从业人员对目前的薪酬回报表示不满意,43.7% 的从业人员对目前的薪酬回报表示一般。而在个人绩效方面,仅有 18.7% 的从业人员表示薪酬基本能够反映个人绩效表现。

薪酬在留存慈善人才方面的作用不容乐观。通过调研慈善事业从业人员离职意愿,发现近半从业人员有考虑离职,占比 48.0%。另外 52.0% 的从业人员表示没有考虑离职。将从业人员离

职意愿与薪酬满意度做交叉分析,可以发现离职意愿高的人,薪酬不满意程度普遍高于离职意愿低的人。有离职意愿的人当中,薪酬不满意的从业人员占比 54.6%,薪酬很不满意的从业人员占比 9.1%。无离职意愿的人当中,薪酬不满意的从业人员占比 25.2%,薪酬很不满意的从业人员占比 1.5%。将从业人员行业归属感和认同感与薪酬满意度做交叉分析,可以发现,薪酬满意度越低,行业归属感和认同感越低。对行业认同感和归属感表示“几乎没有”的从业人员中,有 53.3% 对表示薪酬不满意,26.7% 对薪酬表示很不满意。对行业认同感和归属感表示“没有”的从业人员中,50.0% 对薪酬表示不满意,50.0% 对薪酬表示很不满意。

## 建议采取九项措施

报告显示,整体而言,深圳慈善人才发展状况依然不容乐观。一是 90% 从业人员的年度总现金薪酬低于本市社会平均工资水平,行业薪酬竞争力整体较弱;二是从业人员的薪酬仍主要来源于用固定发放的部分,弹性激励占比较小;三是过半数慈善从业人员对目前薪酬状况不够满意;四是大部分慈善从业人员认为自己的薪酬在深圳本地人才市场上缺乏竞争力;五是近四成慈善从业人员对于目前的薪酬与个人付出关系不够满意;六是过半数慈善从业人员认为薪酬状况与自身绩效表现没有太大关系;七是慈善从业人员对非现金福利的满意度较高,尤其是五险一金、工作调休以及带薪休假;八是慈善从业人员的薪酬月底,行业归属感和认同感越低;九是薪酬水平低、缺少晋升等职业发展机会、工作量大是从业人员考虑离职的前三大原因。

为了提高慈善事业对人才的吸引力,针对慈善从业人员的薪酬制度改革势在必行,否则深圳市慈善事业将会失去长期在本地人才市场的行业竞争力,导致慈善事业的人才流失,进而影响慈善事业的进一步发展。

为此,报告建议深圳市慈善事业采取以下措施,来提升慈善事业从业人员对慈善事业的满意度、认同度以及慈善事业的行业竞争力:

- 一是建立薪酬管理制度;
- 二是提高薪酬体系设计能力;
- 三是定期评估薪酬管理效果;
- 四是推进全面薪酬激励体系建设;
- 五是拓宽多渠道的招聘来源,满足行业对人才数量和质量的需求;
- 六是建立完备的培养发展体系,持续提升从业员价值;
- 七是开展有效的绩效管理,实现科学的价值评估与激励;
- 八是推动政府及社会了解、尊重慈善事业及从业人员;
- 九是发动社会多元共建,支持和鼓励慈善组织发展。