

如何找个靠谱的公益岗位(上)

制度的组织,按照劳动合同法的相关规定去执行,向心力比较强,员工自然做得长久,个别的岗位招聘也主要是因为员工的个人原因才空出来。这些具有良好管理水平的组织会有意识地进行人才的梯队培养,一个同事走掉就有另外一位同事顺利接手这个岗位,或者刚空出来岗位,就有人推荐了合适的人顶上去。所以对外招聘就很少,需要招聘的一般也都是基层岗位。搜索一下这个机构的招聘信息,如果每个月都出一个招聘广告的,要么因为HR太挑剔招不到人,要么就是组织管理制度太差导致人才流失。组织同一类型岗位不同月份的招聘信息发布数量,会发现招聘信息的发布频次大致和组织的管理水平成反比。

第三,看薪酬待遇:没有写清楚岗位薪酬福利的,需慎重考虑。作为HR,对每一个岗位的要求其实是很明确的,对应地,需要什么学历、工作经验、技能特长也是清晰的,这些都是尺子,衡量着你的价值。价格围绕价值上下浮动,但是范围也不会太大。因而,如果在招聘信息上看到写清楚了岗位要求、学历、技能、工作经验,而没有写清楚薪酬范围,面试时也含糊其辞的,就需要慎重考虑了。因为进去了很可能只是一个备胎,或者HR直接就希望压低你的薪酬待遇(福利当然也不会好到哪里去)。



白鹤/文

公益人俱乐部“十一座”创始人

“小元宝”开启个人慈善春天

上周末,一个叫“小元宝”的APP出现在公益行业,引起了大家的注意。也许有些同学听了之后,并不在意,因为毕竟公益类别的app已经不是第一个了,那么,这个号称“全球第一款个人慈善基金的应用”与其他应用有什么不同呢?

我们不妨先来盘点一下在短短一年时间内先后出场的公益类应用软件。

一年前,最早横空出现的是“路人甲”,这款app打通了捐款人的小额捐赠渠道,捐款人在捐赠之后可以得到知名电商的返券回馈。“10元、定额、可选择内容丰富实惠的优惠券”是“路人甲”的特点,以优惠券这样的实际激励机制使捐赠成为一种日常消费习惯。

随后而来的是“公益宝”,它最强之处是技术实现的功能,可以把一些好的理念和想法得到很好的呈现,即在实现很好的筹资效果的同时,也达到宣传和传播的作用。去年强生(中国)医疗器械有限公司发起的“传递微笑(Handover Your Smile)”项目,就通过“公益宝”实施策划了“求转发、求捐款、求微笑”的线上自动微笑照片墙生成活动,让强生公司的内部员工均参与到募集善款、传递爱心的活动中。短短一周的时间,活动共募集爱心2265份,累积善款66201.15元,帮助了45个孩子重新绽放微笑。

除此之外,还有通过“行动”本身进行捐赠的公益app应用“新米公益”,估计是得到联合国儿基会学英语单词捐大米的启发,做成了这款通过坚持早起、做运动、学知识、和亲人沟通的良好习惯得到“大米”,然后通过手中积累的大米数量,对需要帮助的公益项目进行捐赠。

那“小元宝”是什么样的一款公益慈善app呢?打开“小元宝”应用,界面很清楚地分为四大版块:“基金管理”“发起好事”“浏览好事”和“幸运转盘”。“基金管理”就是自己个人慈善事业的小账户,把善款放在里面,可以随时完成和管理自己的捐受行为。“小元宝”想做到的是让“有钱的出钱,有力的出力”,以实现慈善本义的回归。进入“发起好事”有4个子版块,分别是:有钱的(有钱没时间、没人执行的)、有事的(需要援助的项目与活动)、有人的(爱心团队或个人)和有喜的(红白喜事、人情客往等)。用户可以在“浏览好事”

里找到符合自己诉求和感兴趣的钱、事、人。为了增加娱乐体验感,“幸运转盘”可以让用户获得各类商业代金券,使真正做慈善的人可以直观量化个人善行带来的实际回报。用户可以用善行积分自由换取其他用户的医疗服务、律师服务、酒店餐饮服务、旅游度假服务等等,真正实现让有钱的出钱、有力的出力、有资源的出资源、有技术的出技术。如此,来实现古训“莫因善小而不为”和“好人有好报”的美好愿景。

和另外几种公益app最大的不同点是,文章开头那几款公益app上的公益项目全部是由基金会或NGO发起,由基金会对项目的进程进行定期的汇报和监管。但“小元宝”上面的项目多是由个人发起的,并强调就亲就近、邻里关怀的互助原则,禁止用户与不了解、不熟悉、不信任的用户发生捐受交割关系,让用户对自己的行为和结果负责。这就有效规避和化解了捐受双方的误会与纠纷,也加强了公众对自身捐赠行为负责的意识。同时,用户完全管理自己的个人基金账户,善款想给谁、什么时间给、给多少,都由用户自主操作,不用担心账户的安全。“小元宝”的出现势必会形成一种民众放弃向官办背景慈善机构捐款的趋势,这或许会引发对官办慈善机构的挑战。

另外,和之前几款公益app不同的是,“小元宝”不需要由线下到线上导流的这个过程,因为它本身有强大的线下系统。目前,“小元宝”已经发展到成熟的3.0版本,它的前身是“圆计划-圆满假期”活动几期积累下来的上万名大学生志愿者。在完成寒暑假假期返回家乡就亲就近开展一对一捐助贫困留守儿童的1.0版本后,它很快升级到赋权一部分大学生志愿者为家乡典型困境儿童发起筹款实施救助的2.0版本,在此基础上进行的全面系统升级才有了今天的小元宝。

纵观“小元宝”的前身,不难发现这个app意在构建人和人之间严重缺失的信任感。“小元宝”让我们通过指尖的轻点,打破钢筋水泥墙的隔膜,在邻里与熟人之间搭建起一个以善为信、互助守望的平台和良性机制,推动建立人与人之间就亲就近、邻里互助的新型社会关系,或许填补了我国现在社区筹款的空白。公益慈善事业需要与时俱进,“小元宝”的成绩到底如何,让我们拭目以待吧。



杨汉淳/文

广东省廖冰兄人文艺术基金会总干事

和公益圈聊公益行业,发现被吐槽最多的是薪资待遇和机构管理的问题。在一般人看来,这是个死循环——工资待遇不好,找不到合适的人;没有合适的人,做不好项目;没有项目筹款就没办法做,导致机构常常出现危机。然而,我们也在思考,如果有了高薪水,招进来的人就不会流失吗?不一定,如果机构管理制度上出问题,高薪聘请的人也会走掉,甚至可能以后都不会再继续从事公益行业。聊到这些,想进入公益组织从事服务的朋友也在问:既然这么复杂,该如何找一家靠谱的机构呢?

自己以往也遇到过好的和不好的组织,遇到过一些公益组织管理上存在的问题,经历过几次组建团队到成熟分解的过程。有的同事坚定地在这个行业继续前行,也有同事表示不再会在这个行业发展,其中原因也是多种多样。根据以往

的一些经验,总结以下六个要点,希望对各位找个靠谱的工作提供一些借鉴。

第一,看招聘内容:招聘信息的内容实际上反映了组织是否有合理的管理。一个有经验的HR,都会在制定招聘文案的时候就做好前期的研究和准备:岗位的学历要求、能力要求、经验要求、工作时间要求、工作地点要求、工作内容要求、具体薪酬范围等信息。一个明确的岗位要求和待遇范围,都说明组织的管理是有序的,有合适的组织管理机构。当组织的各个岗位都有了明确的职责范围,越俎代庖的事情也就比较少发生,钩心斗角也就比较少,大家可以朝着既定的目标去一起努力,组织的运作也会更加顺畅。

第二,看招聘频次:优先选择不经常发招聘广告的公益组织递简历。一个好的公益组织,是有人文关怀和合理管理

请保住公益组织的独立性



冯永锋/文

“自然大学”发起人

真正做公益的人,内心会与政府天然地划一道分隔线。这并不是说要与政府为敌,但我们现在把好多概念混同了。

政府是按照这样的逻辑思维来设计的:首先有了社会共识,然后才有了社会的相关法律,然后才有了依此法律而成立的政府部门,然后公众才比较顺畅地信托政府,去做某些必须公共部门才可能做成的事。这就是政府滞后性的原因。

但很多的公益需求,都带着强烈的当下性。很多公益组织,其实都是当时的“时代先锋”,对政府和企业、基金会有指导的教育的价值。如果说社会是一所大学的话,那么,这些公益组织的从业人员就是真正的公益导师、公益教授,是社会公众应当追随

和求学的“临时目标”。

但现实中,无数的公益组织以把政府纳入解决问题的能量源为荣,以购买了政府的服务为荣,以邀请到政府官员来参会为荣,以自己的想法和政府的某个文件恰好合拍为荣。很多公益人之所以迷失,就是因为在为了解决社会问题的过程中,为了追逐这些要素,把问题本身给抛弃到了一边。

确实,独立不等于不合作,自由不等于不顺从。有人甚至这样说:“这个社会问题太大了,靠我们一家机构肯定解决不了,因此,需要政府、需要企业、需要全社会来共同认领、分头解决。”

这些话当然都有道理,但很多时候,我们还是过度顺从

了。我们会总觉得自己的经验不足、能力不够、方法不对、动力时常丧失。其实,是因为我们对社会难题本身的响应度不够、忠诚度不够,总想在发现问题之后,远离这些问题,避免被这些问题缠绕和附身。

可是,当你发现了这个问题,当你要参与解决这个问题,这个问题已经是你身体的一部分、生命的一部分,你又哪里有机会逃走和舍弃?

唯一的办法,就是长吸一口气之后,带着问题前行,独立而坚定、独立而合作、独立而顺从。坚持独立才能回归本性,依靠自己才能融合社会。

幸好,当今的时代是做公益最好的时代,因为,时代的各种要素都在向公益问题解决者倾斜,而不是向所谓的“资源占有者”倾斜。只要你面对的是真问题,只要真想解决这个真问题,你就可以以“众筹思维”为指导,马上开始行动。

只要你开始迈出第一步,你就天然地被任命为这个问题的解决战队的引领者、创始人、负责人,你就是一个公益独立团的创办者。在你想要解决的问题尚未得到解决之前,你就可以以解决问题为发动机,去进行各种可能的社会倡导,把问题放大到社会上讨论,把社会资源统筹到解决问题的资源库中。