

继捐钱捐物之后,他们开始给公益机构捐人才

■ 本报记者 皮磊

企业为公益机构捐钱捐物已经不是什么新鲜事儿,但是你有没有听说过企业为公益机构“捐人”吗?

近几年来,已经有一些企业和公益机构在尝试这种新的合作方式,即由企业负责员工的工资和社保等福利待遇,企业员工则以全职工作人员的身份到公益机构工作,约定的服务期满后回到企业。

从以往案例来看,这种新的合作方式为企业和公益机构的发展都带来了非常积极的影响,也让双方的联系更加深入和紧密。

一方面,被“捐赠”到公益机构的企业人才能够将企业严谨的工作作风、管理模式、运行机制等带给公益机构,提升公益机构的工作效率;另一方面,这种新的合作方式能够在一定程度上解决公益机构薪酬待遇低的问题,同时员工回归企业后也能将公益理念带回企业,持续推动企业履行社会责任。

从企业员工到全职公益人

今年5月初的一个下午,杜箱箱拖着一个大行李箱从广州来到杭州,进入了“免费午餐”的办公室。从那一刻开始,她从一名企业员工正式成为了一名全职公益人。

事实上,杜箱箱与免费午餐算是老相识了,她的名字在整个项目组以及志愿者之间都拥有很高的辨识度。

2012年,还在上大二的杜箱箱因为一篇报道加入了免费午餐,成为一名志愿者。从开餐学校志愿者对接到文案做传播,从带领团队做大学生驿站再到为项目筹款、谈合作,她一直坚持了很多年。不管是在免费午餐的工作群里,还是在活动现场,大家总是能看见她活跃的身影。在她看来,能够亲自见证一个公益项目的诞生、成长和发展壮大,是一件非常值得骄傲的事情。

2016年大学毕业后,杜箱箱进入广州文创旅游民宿行业工作,主要负责品牌传播。2018年,她换了第二份工作,到了广州南方精英传媒有限公司(以下简称“MID”)。而进入这家公司对她来说是职业生涯也是人生中一个重要的转折点。

MID成立于2007年,主要侧重于为商业和公益机构提供品牌咨询、公益创意、传播执行等服务。该公司CEO刘敏和免费午餐也是多年的老朋友。今年5月19日,免费午餐举行了七周年发布会,并宣布启动“质食计划”,即从之前的“解决饥饿问题”升级到“解决营养不均衡问题”。为帮助免费午餐更好地实现“使免费午餐成为中国儿童的基本福利”这一愿景,MID联合免费午餐尝试了另外一种捐赠模式——企业捐人才给公益组织。

在此背景下,刚入职不久的杜箱箱就被MID选中,“捐给”了免费午餐公益项目,双方约定的合同期限为三年。根据合同,她第一年将主要在免费午餐工作,一年后再根据实际情况决定

后续去向。

从企业员工、志愿者到全职公益人,杜箱箱坦言自己在做出这样的决定之前就已经做好了心理准备。“在企业工作的时候,我们想的是如何赚钱,做什么都会考虑投入和产出。当然,进入公益组织后我也会继续用商业思维来解决当前工作中遇到的效率、协同问题。但是,我不会再在这份工作里想着赚钱,而是考虑如何能保障孩子们的免费午餐可以持续、安全、稳定地执行。这种转变也帮助我在工作中摆正心态,不忘初心。”

入职免费午餐两个多月以来,杜箱箱每天都很忙。因为之前有过品牌策划传播的工作经历加上大学期间学习人力资源专业的背景,她经常熬夜写策划方案,给团队做工作流程梳理,周末基本也没时间休息,“不是在电脑上办公,就是在手机上办公”。

虽然很累,但她坦言自己很喜欢这样的工作状态。不久前,她在公众号上发了一篇文章,向大家讲述了自己的这段经历:“这样的日子不是不累,但是整个人的状态是快乐和充实的,是那种你知道你在学习新的东西、连接新的可能、创造新的价值、发现新的自我时的那种兴奋感和获得感,那种感觉自己在噌噌往上生长的力量,不是年薪十万百万可以带来的。”

业内人士表示,优秀人才从商业公司进入公益组织能够为公益组织带去成熟的、系统的工作流程及标准,能够更深入地支持公益组织专业化发展,在公益的这片土壤上生长出更多的可能性。同时,“捐人”也能够解决公益组织无法给予从业者更有竞争力的薪酬问题。对于企业而言,把人才送到公益组织一段时间,全新的环境和挑战也能让人才得到更好的锻炼。

开创公益商业合作新模式

如果从时间顺序上来看,杜箱箱并不是第一个被企业“捐赠”给公益组织的人。事实上,早在五六年前,就已经有企业和公



2014年7月,静默(后排右二)前往四川甘孜德格县俄南乡真达村俄支根攀扫盲福利学校参与校落成仪式(暖流计划供图)

益组织在尝试这样的深度合作。

2013年4月20日,雅安发生7.0级地震。中国社会福利基金会“暖流计划”当天就从北京仓库拉了一车物资支持地震灾区,很多企业得知后,也通过“暖流计划”向受灾同胞捐赠资金和必需物资。

但由于“暖流计划”当时并没有全职工作人员,工作的开展主要由来自各个领域的志愿者负责,这导致项目组不能及时为企业开具捐赠发票。

此时,大家都意识到,项目组需要一个专职工作人员。

后来,在与浙江通策集团合作的过程中,双方产生了一个共同的想法:通策集团根据自身的实际情况,向“暖流计划”捐赠一名工作人员,其工资与社会保障关系均落在通策集团,而该名企业员工全部工作时间都负责“暖流计划”的工作。

2013年5月,通策集团员工静默被“捐赠”到“暖流计划”,从志愿者转变成为一名全职公益人。当时双方约定的服务时间为一年,但让静默没有想到的是,自己一直在项目组工作到2016年年底。这几年时间里,她一直是一个“拿着企业工资的全职公益人”。

那么,企业人才以全职的身份进入公益机构能够为其带来哪些改变呢?

“新鲜血液的注入确实能够为公益行业带来新的思路,打开新的工作模式。但是,企业人才需要被安排在一个合理的位置上,如果只是单纯地做一个执行者意义并不太大,对于公益机构的改变也不会太大。”静默告诉记者,“从另一方面来说,如果公益机构接受并愿意磨合,学习企业的管理模式,取长补短,那么其内部就会建立起良好的反馈与沟通顺畅,能够提升整体的信任感和执行力,带给捐赠人的感觉也是不一样的。”

对此,杜箱箱也表示赞同。“公益组织里的一些工作流程、专业程度相对于企业来说还是不太完善的。因此,企业人才进入公益机构后,可以帮助公益机构在组织、团队的制度建立和执行上提供更多可行的方案和实践经验。同时,企业的人才也可以把自己的一些资源、专业技能带到公益机构,为公益机构赋能。”杜箱箱说。

而对于敢于“尝鲜”的企业来说,虽然其并未要求公益机构给予过多的回报,但是长期来看“捐赠人才”这种合作方式也能为其今后的发展带来积极的影响。

“有了全身心投入公益机构的经历会让我以后的职业生涯过得更踏实、更专注,没有遗憾。我会把在公益机构学到的东西同步给企业的伙伴,因为我们企业做的也是跟公益营销相关的业务,免费午餐的很多工作都可以作为案例分享、学习。我也希望为企业带去公益理念,在企业里传播‘干净、善意’的力量,助力企业画好底线。”杜箱箱谈道。

共同价值观是各方合作前提

除了将人才直接“捐赠”给公益机构,也有企业选择将员工派驻到农村或其他贫困地区,参与扶贫脱贫工作或者深度参与关爱农村留守儿童等公益项目。

2014年年初,港华集团派出首批三名员工以义工身份到农村,开展为期半年的服务当地留守儿童的工作,此后也继续派出员工参与。港华集团除给这些员工发放工资,每个月还会给予其一定的补贴。

专家表示,从捐钱捐物到现在的捐赠人才,公众和企业对于公益行业的认识越来越深入,参与方式也越来越多元化,不断推动公益行业向前发展。

在清华大学公益慈善研究院副院长、教授邓国胜看来,企

业为公益机构“捐赠人才”是企业从事公益慈善的一种创新方式,符合企业履行社会责任的国际潮流与趋势。这种捐赠形式无论对于企业履行社会责任还是对于公益组织都是双赢。

“对于企业而言,捐人更有助于密切企业与公益组织的合作,发挥企业从事公益的优势,提高企业履行社会责任的效果;对于公益组织而言,可以与企业建立更持久的联系与合作,为机构提供高质量人力资源与技术。同时,对于公益机构的薪酬难题,这也可能是比较有效的解决方式之一。”邓国胜谈道。

那么,如何才能让这种合作达到双方预期的效果?

邓国胜也给出了自己的回答:企业应该尽量选派那些具有公益慈善理念、认同公益组织使命且具有专业技能的员工到公益组织工作。“当然,企业派出的员工最好是公益组织最迫切需要的技术人才,如营销管理人才、互联网技术人才等,这样才能发挥出企业员工的最大价值。”

不过,作为“捐人”模式的参与方之一,免费午餐基金品牌与合作发展中心总监邓艳的回答则更为理性。“企业为公益机构捐赠人才、支持人才工资并不能从根本上解决公益行业人才薪资待遇问题,只是通过这种方式实现了公益项目里专业岗位的专业化。这种模式也能较好地训练伙伴们横向互助学习的能力,实现个人成长。”

邓艳建议,企业和公益机构在展开合作之前需要考虑以下几个问题:“第一,需要对专业岗位的职责及能力要求做出明确说明;第二,需要企业、公益机构以及被捐赠的人才有共同的认知,各方愿意为认同的使命一起努力、共同创造价值;第三,各方要能进行有效的沟通。同时,公益组织也要接受人才流动的现实,做好‘传帮带’工作。”