



2024年度公益行业薪酬与人才实践调研报告

# 公益组织人力资源管理实践与能力现状



# 调研背景

从 2011 年起，ABC 美好社会咨询社开始为公益组织提供人力资源方面的咨询服务，并在 2017年-2022年连续发布《公益行业薪酬与人才管理实践调研报告》。

在过往调研中，我们看到，虽然公益行业依然存在人才吸引优势不足，专业人员保留困难，行业整体薪酬竞争力较低等现象，但也有许多积极的探索与尝试：新型用工方式，职业发展路径构建，激励模式创新.....

为了提供公益行业专业的薪酬及人才发展趋势洞察，识别关于人才与薪酬的核心问题，2024年初，ABC公益行业薪酬调研再次立项。在本报告中，我们将从以下背景问题出发，探索2023年度公益行业薪酬与人才管理实践：

-  公益行业的薪酬水平与趋势
-  公益行业人力资源管理的核心问题
-  公益组织吸引和保留人才的困境

新的社会环境，新的人才管理要求

在探索人才吸引与保留的道路上，公益组织从未止步，曲折中发展，探索中前行

# 数据调研结果

—— 薪酬概念

—— 全行业总体薪酬水平

—— 子行业总体薪酬水平

# 薪酬概念

薪酬调研数据统计周期为2023.1.1-2023.12.31。

薪酬数据按照基本薪酬、总固定薪酬、总现金薪酬三个部分进行统计，具体统计口径如下：

薪酬类别	薪酬科目	说明	统计口径		
基本薪酬	基本工资	员工承担工作且按时出勤，获得的基本报酬。包括但不限于基本工资、岗位工资/职务工资、工龄工资、出勤工资等。	基本薪酬	总固定薪酬	总现金薪酬
固定补贴	项目补贴	基于项目组成员的贡献发放的固定金额补贴。			
	其他固定补贴	按照固定金额向员工发放的各类津贴/补贴，通常根据员工岗位性质而确定，与员工的绩效表现无关。包括但不限于高温补贴、交通补贴、通讯补贴、餐补、电脑补助、汽油费、停车费补助、艰苦补助等。			
浮动薪酬	偶发性奖励/补贴	如出差补贴、加班补贴、项目推介奖励、员工推荐奖励等偶发性的现金奖励/补贴。			
	浮动奖金	向员工发放的的各类绩效奖金，包括月度绩效奖金、季度绩效奖金、年度绩效奖金等。			

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/406032214121011003>