

中国社会组织志愿者调查报告

2015

■ 王忠平 陈和午 张旭 魏晨鹏



发布机构 / 和众泽益志愿服务中心

联合发布 / 中国财富、南都公益、广东济德文化公益服务中心、深圳卫视、新浪微博

第一部分 研究背景介绍

随着中国政府不断深入推进社会治理创新，国内社会组织规模化增长，公益领域呈现出快速发展的趋势和良好的外部发展环境。尽管社会组织的发展具备了“天时、地利和人和”，但是仍然发展的不尽人意。究其原因，在公益领域发展的过程中，人才的发展成为制约行业发展的主要因素之一。“找不到人”、“留不住人”成为目前社会组织的行业发展瓶颈。

志愿者是社会组织重要的人力资源，在国外有着成功的经验探索。在国内经历2008年汶川地震和北京奥运会的洗礼，以及随后的上海世博会和广州亚运会的成功举办，志愿服务成为中国社会的热点和焦点，越来越多的社会大众愿意参与到志愿服务中来。志愿者的“需求”和“供给”市场应该是非常的繁荣，然而现实情况却远非如此。

社会组织对于志愿者的需求确实存在，但是意识上，社会组织的负责人对志愿者远没有对资金或资源重视。对于高达48.4%的社会组织来讲，志愿者仅仅是免费的人力资源，82%的志愿者仅仅是充当社会组织临时活动的人力支持，42%的志愿者服务年限都在一年之内。由于社会组织“不重视”志愿者，因此在志愿者管理、激励等方面都明显不足。在很多的场合，社会组织的负责人员经常抱怨志愿者不负责任，流动性太强，找一个合适的志愿者是多么的困难等，但是从本研究的

调研发现，社会组织自身需要提升的空间更大。

反观志愿者，大量的志愿者空有志愿服务的意愿，却找不到志愿服务的机会，或者好不容易找到一个志愿服务的机会，由于社会组织缺乏对志愿者的有效管理和激励等，也是无法发挥自身的热情和技能为社会组织提供有效帮助，造成了志愿者的大量流失等。

2015年10月，第十二届全国人大常委会第十七次会议初次审议了《中华人民共和国慈善法（草案）》中，很欣慰的看到志愿者的部分在慈善法里体现，也是很多专家认为新慈善法的一个重要突破。按照《中华人民共和国慈善法（草案）》中的第六十五到六十九条规定。“慈善组织可以招募志愿者参与慈善服务。招募志愿者，应当公示与慈善服务有关全部信息，告知志愿服务过程中可能发生的风险。慈善组织根据需要可以与志愿者签订协议，明确双方权利义务，约定志愿服务的内容、方式和时间等。”，“慈善组织应当对志愿者实名登记，记录志愿者的服务时间、内容、评价等信息。根据志愿者的要求，慈善组织应当无偿、如实出具志愿服务记录证明。”，

“慈善组织应当安排志愿者从事与其年龄、文化程度、技能和身体状况相适应的慈善服务，并根据需要开展相关培训。”，“慈善组织应当为志愿者开展慈善服务提供必要条件，保障志愿者的

合法权益。慈善组织安排志愿者参与可能发生人身危险的慈善服务前，应当为志愿者购买相应的人身意外伤害保险。”。按照我们统计的结果，那么估计中国有接近80%的社会组织都违反即将颁布的《中华人民共和国慈善法（草案）》的规定，是否应该接受相应的惩罚呢？或者是慈善法的制定是否应该考虑中国志愿服务的发展现状？

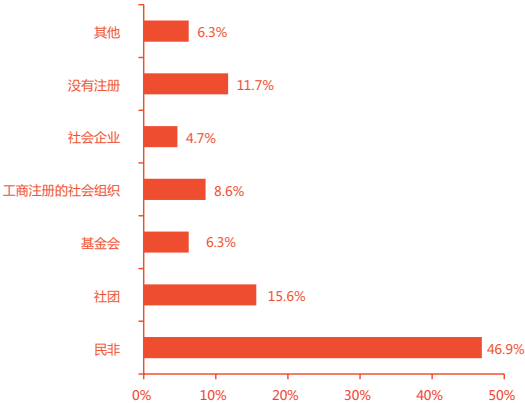
因此，为了真实的反映目前国内社会组织志愿者的管理现状和发展需求，和众泽益志愿服务中心发起了本次研究，希望能为推动中国社会组织志愿服务事业提供基础数据，提升社会组织管理者的志愿者管理意识和能力，从而有助于解决目前社会组织的人力困境，也同时推动中国志愿服务的良性发展。

二、研究对象和方法

本次研究是由和众泽益志愿服务中心发起，历时3个月时间完成。本次研究主要通过“线上”和“线下”问卷调查收集数据，总共有效问卷384份。为了尽量全面的展示中国社会组织志愿者的现实情况，本次研究也充分考虑了不同类型、区域、背景、规模等因素，具体如下：

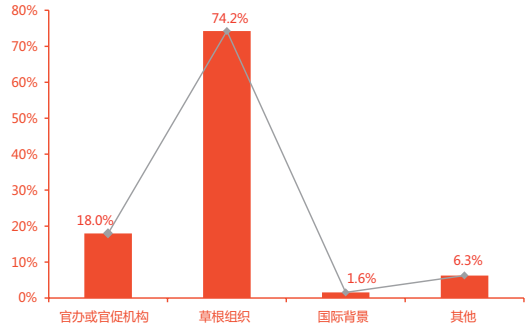
1、机构类型构成，不仅考虑了民非、社团和基金会，为了照顾多样性，也收录了一些工商注册的社会组织、社会企业及未注册的志愿型组织等。

您机构的类型？



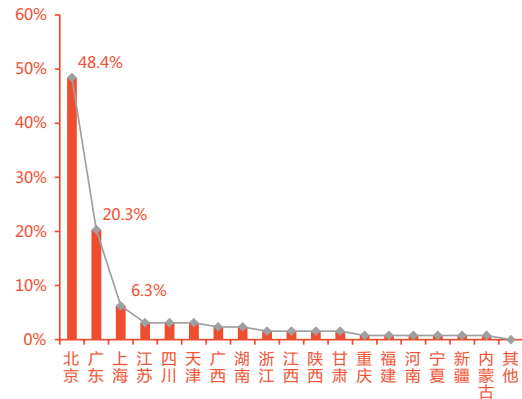
2、机构背景构成，主要调研了草根和官办或官促机构，以及很少具有国际背景的组织。

您机构的背景



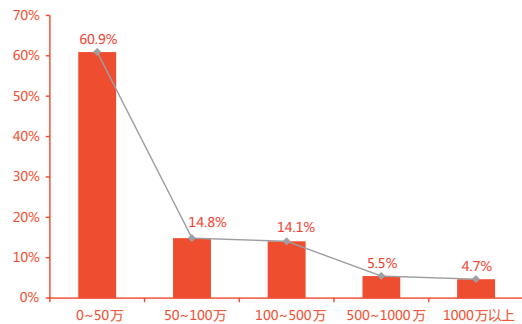
3、注册所在地构成，通过与不同地区的平台机构合作，了解当地的实际情况，不过整体来看样本主要集中在北、上、广。

您机构的注册所在地



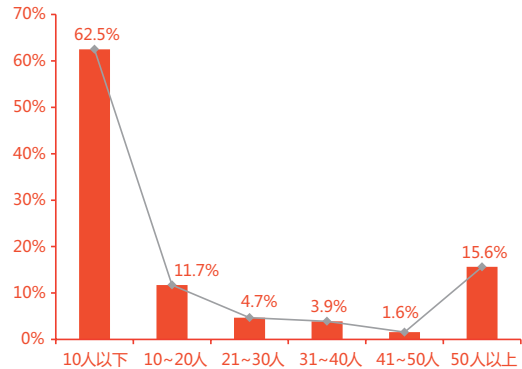
4、机构资金规模构成

您机构的资金量规模



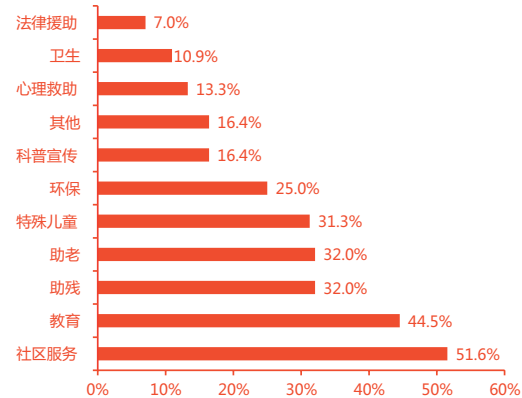
5、机构人员规模构成

您机构的全职人员规模



6、机构关注的领域和方向构成

您机构关注的领域和方向？（多选）

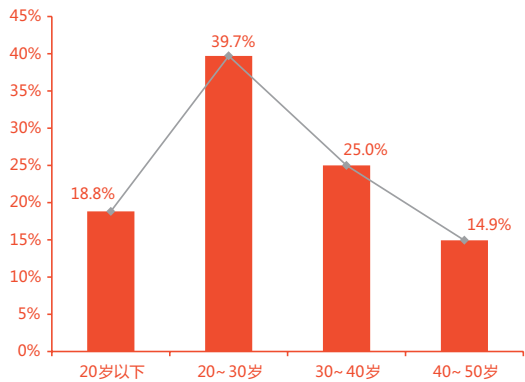


第二部分 研究主要发现

发现一：社会组织志愿者的来源多样化。整体来看，年轻人（20~40岁）的比例较高，达64.7%，本科生比例较高达42.8%，女性仍然是志愿者的主要来源，占比58.4%。

从志愿者的年龄构成来看，在社会组织服务的志愿者老年人较少，98.4%的志愿者年龄在50岁以下，或许与社会组织相对年轻化的团队，以及社会组织在中国属于新生事务有关。20~40岁是主要的构成群体，随着年龄的逐渐增加，参与比例在降低。

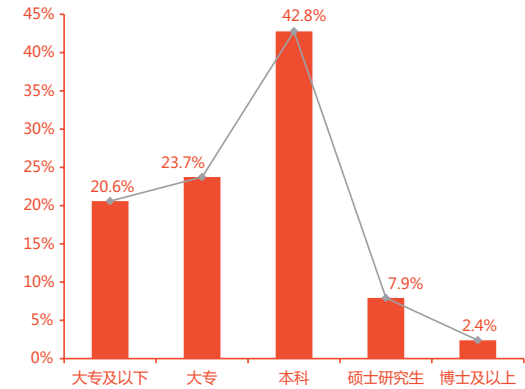
社会组织志愿者的年龄比例



从学历构成来看，志愿者中大专及以下、大专和本科生占有绝大比例，达87.1%，硕士以上学历的志愿者比例较低。该结论与后面的志愿者所从事的工作相关，82%的志愿者都从事临时性工作，对志愿者的专业技能要求不高，故不能发挥志

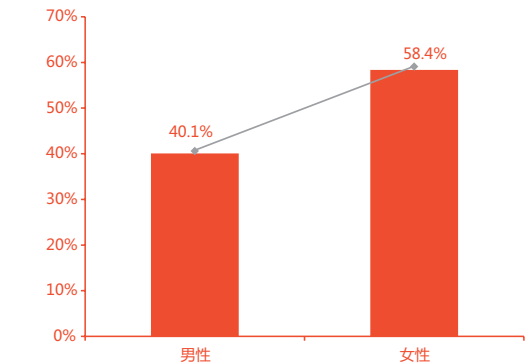
愿者的专业技能，对于高学历志愿者的吸引力不够。

社会组织志愿者的学历比例



在志愿者的性别构成方面，依然是女性占比更高，和国内一般的志愿者比例构成相似，女性更愿意从事志愿服务工作，也更容易被打动，社会组织在志愿者动员方面可以优先考虑女性，成功率相对更高。

社会组织志愿者的性别比例



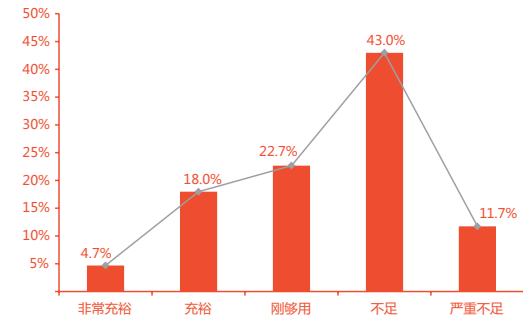
发现二：过半以上社会组织面临人手不足困境，71.9%的社会组织认为志愿者为机构人力资源提供有效补充，且有助于组织战略发展、传播和资源拓展等，不过48.4%的组织仅仅认为志愿者是机构免费的人力资源

人手短缺是目前社会组织普遍面临的一个问题。从调查结果来看，只有不足1/4的社会组织表示机构目前的人力资源充裕；而有一半以上（54.7%）社会组织则认为机构目前的人力资源处于不足或严重短缺状况。

而社会组织对志愿者作用的认知也很好地体现了这一点。可以看到，志愿者作为“机构人力资源的有效补充”受到了社会组织负责人的广泛认可。而且65.6%的社会组织负责人认为志愿者是机构发展必不可少的组成部分，且超过半数的负责人普遍认为志愿者对组织的快速发展、传播、资源拓展和战略落地有着积极的帮助。在目前大多数社会组织的人员不足，或支付不起较高人员成本的前提下，很多社会组织都普遍把志愿者作为有效解决机构人力资源困境的主要方式之一。

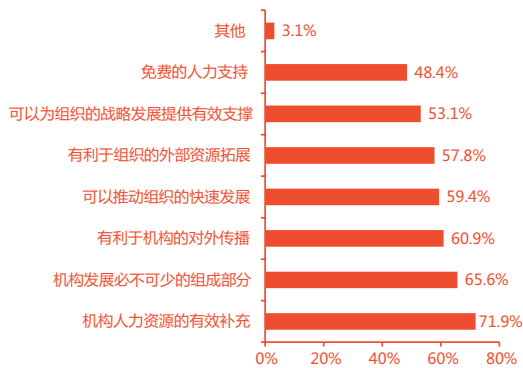
不过，本次调研也发现48.4%的社会组织仅仅把志愿者作为免费的人力资源。在日常为社会组织提供培训过程中同样发现，确实是大量的社会组织负责人使用志愿者是由于志愿者免费或低成本

您机构目前的人力资源状况如何？



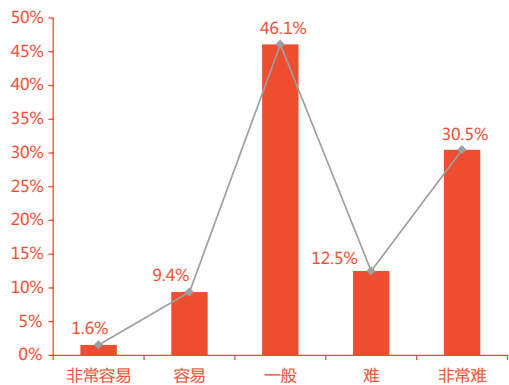
的原因，但是却没有意识到志愿者的管理需要付出更多的时间，机构内部的制度缺失，激励不足，造成志愿者的流失率很高，如何保证志愿者的持续参与是目前很多社会组织面临的一个共同的难题，与大量的社会组织仅仅把志愿者作为免费的人力资源的意识有很大的关系。

您认为志愿者可以为您所在组织提供什么？（多选）



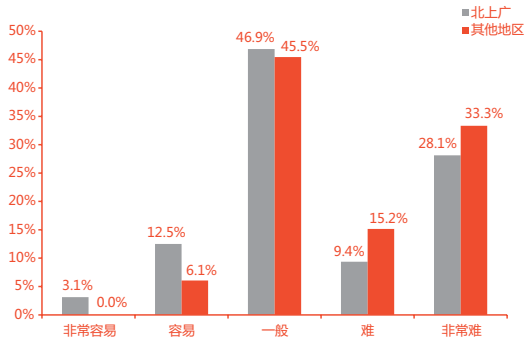
发现三：社会组织志愿者招募效果一般，北上广外的其他地区更不理想；没有好的招募途径，64.8%依然靠熟人或朋友推荐是主要原因，因此超八成社会组织希望建立一个志愿者的全国供需平台

贵组织招募志愿者效果如何？

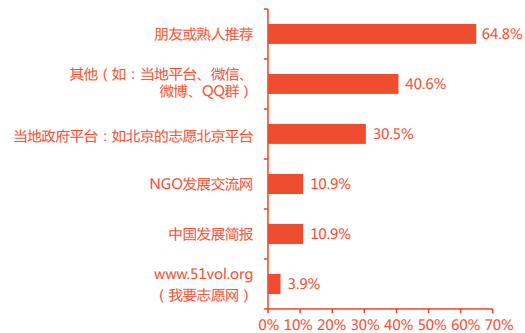


尽管社会组织普遍认为志愿者可以有效解决社会组织的人力资源困境，但是在招募效果方面却遇到较大挑战，高达89.1%的社会组织的招募效果不理想，43%的社会组织招募遇到困难。相对而言，北上广外的其他地区的招募效果更不理想。

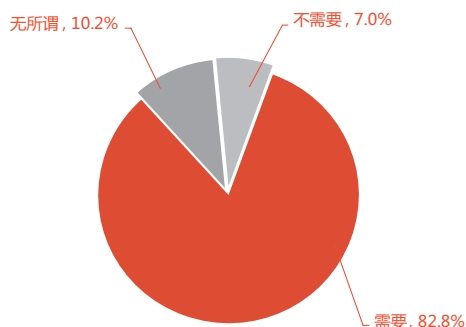
北上广与其他地区在志愿者招募效果上的差异



贵机构志愿者招聘方面的主要渠道是？（多选）



您觉得是否需要一个志愿服务的全国供需平台，实现志愿者的有效匹配？



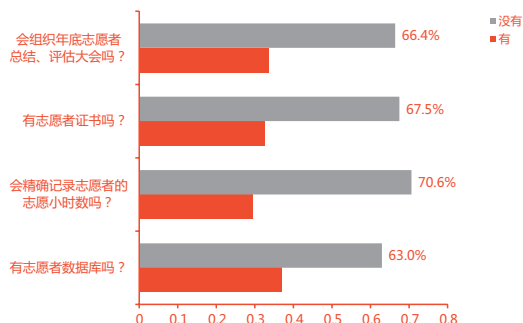
进一步分析目前社会组织的志愿者招募渠道，发现缺乏有效的招募渠道，行业的平台——中国发展简报和NGO发展交流网的志愿者招募效果也不理想，采用的比例也仅10%左右，由于北京地区的“志愿北京”平台相对全国有明显优势，同时由于北京的样本量较大，本次调研显示使用的较多，但是其他地区没有如此强大的官方平台，反而更多的还是朋友或熟人推荐，因此导致了招募效果不理想。同时也发现，目前全国各地的志愿者招募平台类型多样，由于缺乏统一的平台，40.6%的社会组织利用当地的学校平台、微信和微博等进行招募。因此，高达82.8%的社会组织负责人都纷纷表示希望能建立一个全国的志愿服务对接平台，有效解决目前志愿者招募不理想的难题。

发现四：社会组织普遍缺乏有效的志愿者管理制度和工具，超过八成不愿意主动与志愿者沟通，相对于北上广，其他地区在志愿者管理制度建设方面相对更加落后

在社会组织看来，志愿者大多乐善好施、慈悲热心、充满爱心，但社会组织却没有认识到爱心的孕育需要环境，热心的持续更需要正向激励。从调查结果来看，社会组织普遍缺乏有效的志愿者管理制度和工具。

前面分析，高达48.4%的社会组织负责人把志愿者作为免费劳动力，没有意识到志愿者的管理和激励是需要付出时间和精力，从本结论可以深刻的感受到这个问题，只有32.5%的社会组织有志愿者证书，29.4%精确记录志愿服务小时数，37%有志愿服务数据库，33.6%有年底的总结评估大会，相对于北上广，其他地区在志愿者管理制度建设、志愿者保障方面相对更加落后。如果按照《中华人民共和国慈善法（草案）》中的规定，接近80%的社会组织都是违规的。暂且不论是否违规，由于普遍缺乏有效的志愿者管理制度和工具，不能有效的管理和激励志愿者，导致志愿者的服务年限多数不超过一年。

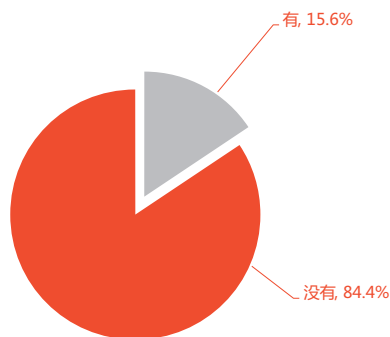
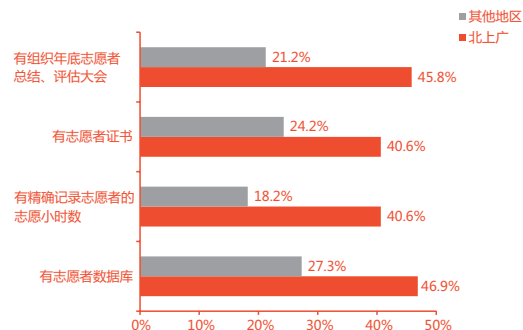
贵组织是否有志愿者管理的制度和工具？



志愿者应该是社会组织非常重要的利益相关方，社会组织就是要推动更多的利益相关方支持组织的发展。从前面的分析中也可以发现，大多数社会组织认可志愿者对于组织发展的价值。但是从本研究结果发现，高达84.4%的社会组织不会发送相关的组织和项目信息给志愿者，分析原因，应该与社会组织意识里并不重视志愿者有关，大量的精力在和资源提供方进行沟通，没有充分认识到志愿者的价值。因此导致的结果就是志愿者的归属感不强，持续性不够。

贵组织会定期的给所有的志愿者发送组织/项目的相关信息或进展介绍吗？

贵组织是否有志愿者管理的制度和工具？

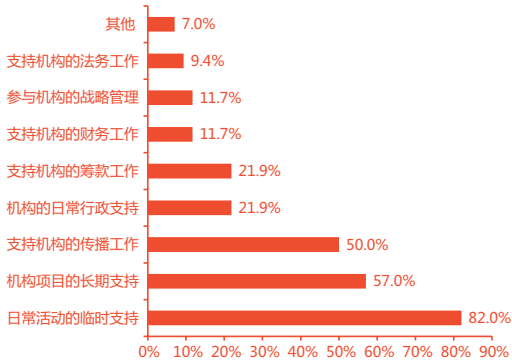


发现五：社会组织的志愿者多从事一些临时性工作，参与组织战略发展层面的工作较少，专业志愿服务缺乏

从社会组织的志愿者从事的工作内容来看，82%的负责人表示所在组织的志愿者主要从事一些日常活动的临时支持。该结论有力的证明了由于种种原因，志愿者的价值远远没有发挥，不能长期、持续的支持社会组织的发展，也导致了社会组织对于志愿者的吸引力也不够，与前面分析的结论基本一致。

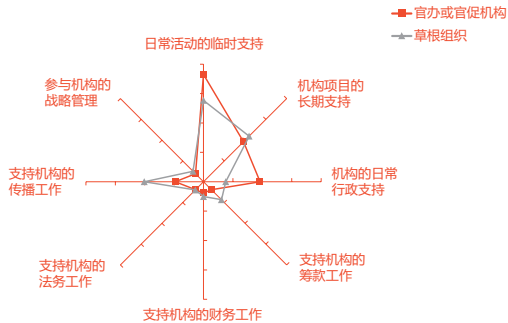
从《2015年中国企业志愿服务行业发展报告》里显示，73.9%的企业志愿者从事基础志愿服务，技能和专业志愿服务参与比例较低，与该结论比较相近。反映出目前国内专业志愿服务发展还不太成熟，发展处于起步阶段。

贵组织志愿者主要从事什么工作？（多选）



对该问题进行深入分析，无论是草根组织还是官办机构，志愿者都更多的从事一些机构的日常工作或传播工作，或者日常活动的临时支持，都没有深入到组织的深层次发展工作中，应该是目前社会组织普遍存在的一个问题。

不同背景社会组织志愿者主要从事的工作内容？（多选）

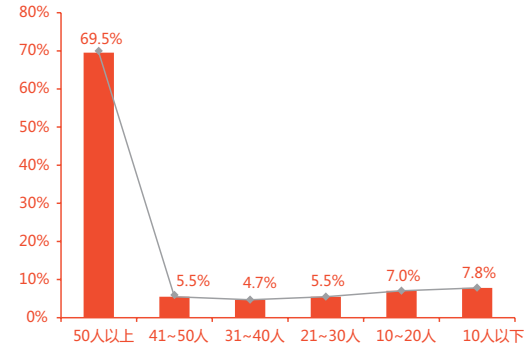


发现六：尽管69.5%的社会组织的志愿者规模超过50人以上，不过42%的社会组织的志愿者服务年限仅仅在一年以内

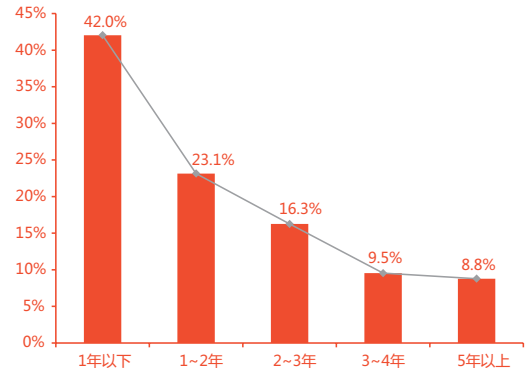
从调查来看，69.5%的社会组织志愿者年度规模保持在50人以上，志愿者的数量还是很有规模的，有效的缓解了目前社会组织的人力资源困境。不过，根据前面分析，82%的志愿者从事的是临时性的工作，而且高达42%的志愿者服务周期不足一年，流失率非常高。

按照人力资源理论分析，如此高的流失率会造成大幅度提升社会组织的行政成本，本来是希望通过志愿者缓解社会组织的人力成本压力，如此高的流失率，实际上对于目前的社会组织来讲是非常不划算的，值得很多社会组织反思并作出调整。

您机构的志愿者年度规模？



贵组织志愿者的工作年限？

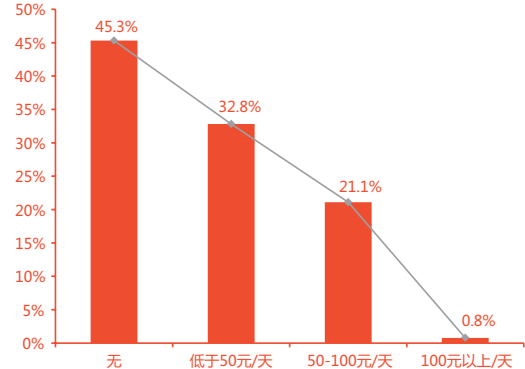


发现七：超过四成社会组织无志愿者补贴，近六成社会组织无志愿者保险，草根组织远远落后于官办机构，其他地区远远落后于北上广

尽管志愿者不以营利为目的，但是一般来讲，为了鼓励志愿者可以持续的从事志愿服务，以及推广人人志愿的理念，不然经济状况好的人更有能力从事志愿服务，社会组织会为志愿者提供一些交通及餐费补贴。按照目前的行业调查现状，超过四成是没有志愿者补贴的，即使有也是大多数低于50元/天。

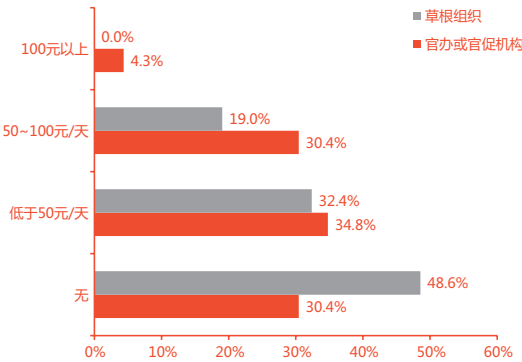
进一步分析，由于资源的限制，草根组织远远落后于官办机构，其他地区落后于北上广，建议可以后续提升相关的志愿者补贴，推动人人志愿的理念。

贵组织有志愿者补贴吗？



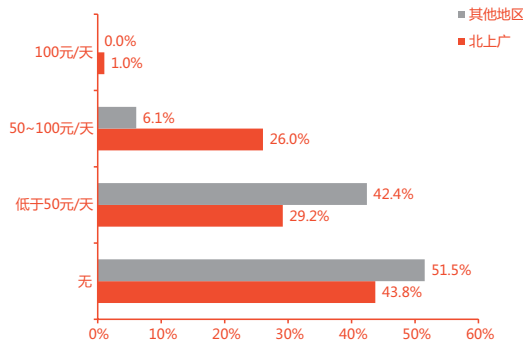
如果志愿者补贴社会组织是可选择的，很多志愿者愿意付出不领取补贴，那么志愿者保险对于社会组织来讲，不仅保障志愿者的权益，实际上也有效抑制了社会组织的风险，但是现实是，接近六成的社会组织却没有购买志愿者保险，对于社会组织和志愿者来讲，风险都是非常高的。进一步分析来看，草根组织和北上广外的其他地区在志愿者购买方面更加不理想。

不同背景社会组织的志愿者补贴情况

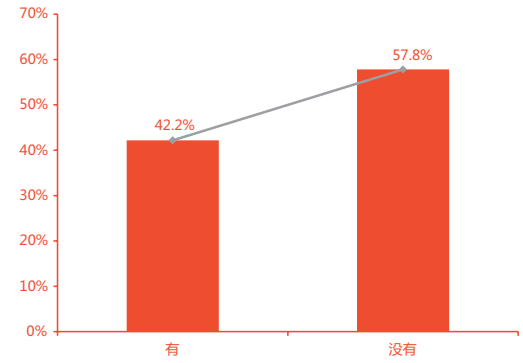


究其原因，首先是对于志愿者购买保险的不重视，认为可有可无，导致了大量的志愿者没有保险；其次，由于经费的限制。实际上，由于信息的不对称，目前国内很多的政府平台提供了免费的志愿者保险，比如北京和上海等，如果社会组织有意识，完全可以通过类似的平台获得免费的保险资源，有效的解决该问题。

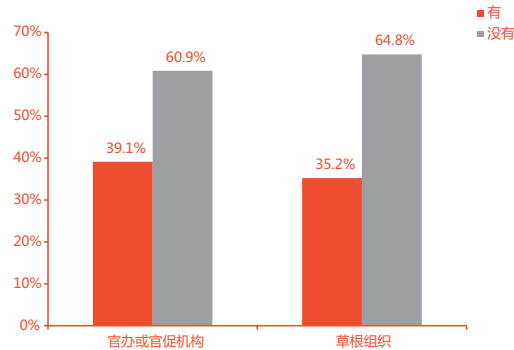
北上广与其他地区在志愿者补贴方面的差异



贵组织有志愿者保险吗？



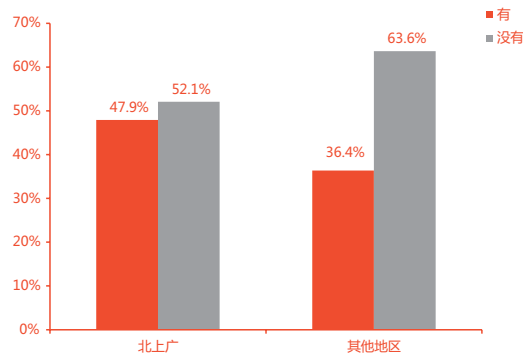
不同背景的社会组织的志愿者保险情况



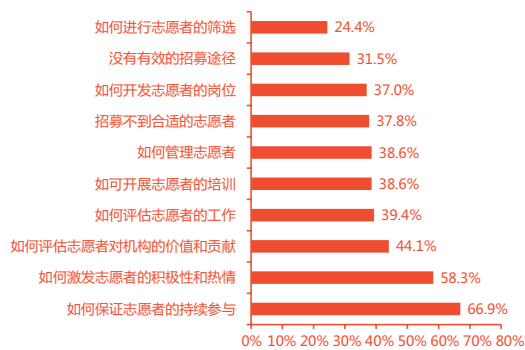
发现八： 社会组织在志愿者管理方面的问题较多且多样，如何保证志愿者的持续参与是所有社会组织志愿者管理方面面临的最大的问题

当问及社会组织目前志愿者管理方面的困难时，社会组织给出的回答是非常多样的，从志愿者的持续参与，如何激发志愿者的积极性和热情，如何评估志愿者对机构的贡献，评估志愿服务的工作，到志愿者培训，志愿者管理等，而且比例都不低，基本都在30%以上，可见目前社会组织在志愿者管理方面面临的困境，基本上都找不到特别有效的解决办法，或者说是缺乏相关的工具和指导。

北上广与其他地区在志愿者保险方面的差异



贵组织目前志愿者管理方面面临的最大的问题是什么？（多选）

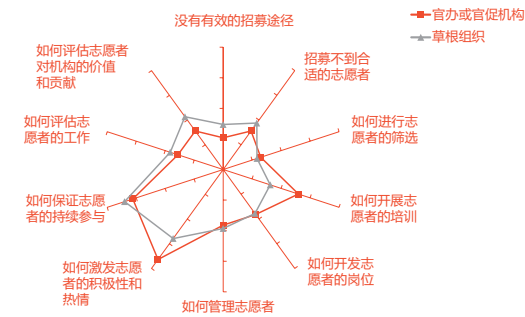


换个角度思考，很多的社会组织其实已经意识到在志愿者管理方面存在诸多不足，希望寻求解决的办法，也希望得到外部的支持。同时，也已经认识到志愿者的大量流失造成了机构成本和管理难度的增加，特别希望通过各种方法和激励推动志愿者的持续参与。

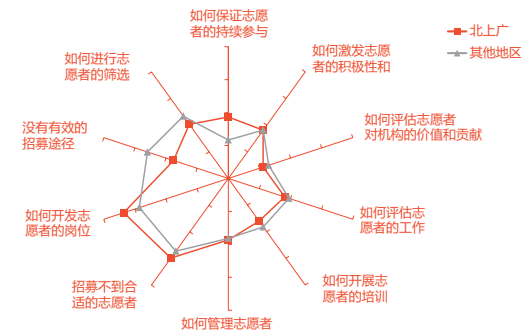
进一步深度分析，在志愿者管理上，官办机构更侧重于如何开展志愿者的培训和激发志愿者的积极性和热情，而草根组织则更看重如何评估志愿者的工作和志愿者对机构的价值和贡献，或许是由于资源的限制导致不同的结果。

从地区分析，北上广社会组织在志愿者管理方面面临的最大难题是如何保证志愿者的持续参与和开发志愿者的岗位，而其他地区社会组织面临的最大的难题则是没有有效的招募途径。这个与前面对于志愿者招募效果的分析基本一致，尽管整体招募效果不理想，但是北上广的招募相对来讲比其他地区效果更好，也有着更多的选择渠道，而其他地区没有很好的招募渠道，因此主要考虑的是招募的渠道。

不同背景社会组织志愿者管理方面面临的最主要问题



不同地区社会组织志愿者管理方面面临的最主要问题

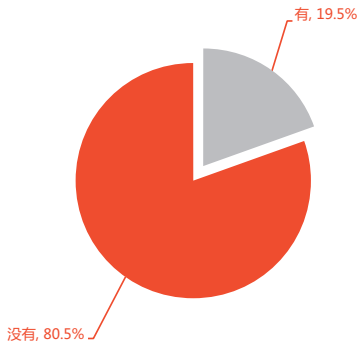


发现九：仅两成社会组织会对志愿者进行培训，且培训内容仅限于志愿服务的基本内容和相关要求

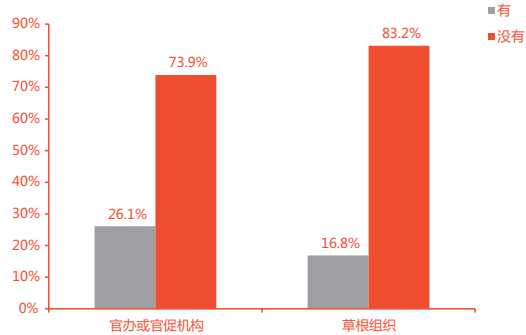
培训是志愿者上岗前必不可少的环节，没有好的培训不仅无法发挥志愿者的最大价值，也是对志愿者时间不尊重的表现。然而，高达80.5%的社会组织没有安排志愿者的培训。相对而言，草根组织和北上广外的社会组织的培训情况更加不理想。前面分析到38.6%的社会组织关于如何开展志愿服务方面面临困难，或许是由于没有合适的培训师和相关的课程导致的。

针对19.5%开展志愿服务培训的社会组织，也仅提供的一些最基础的上岗前的入门培训，如果志愿者希望在机构得到长期发展，没有相应的配套培训支撑，限制了志愿者的能力发挥。

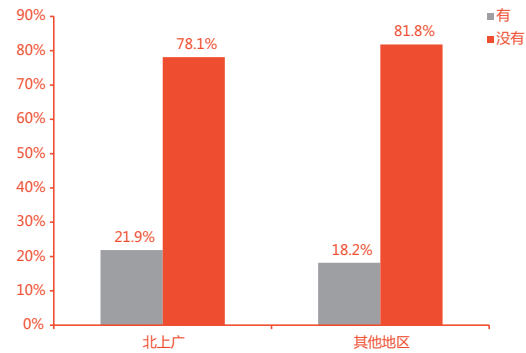
贵机构安排志愿者培训吗？



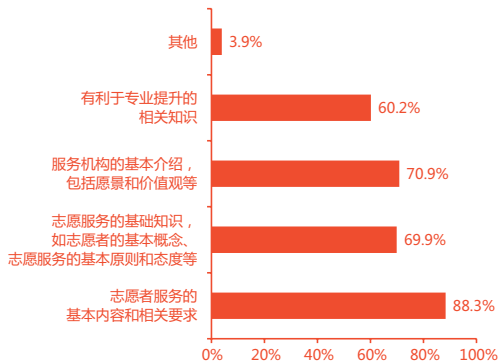
不同背景社会组织志愿者培训情况



北上广与其他地区在志愿者培训方面的差异



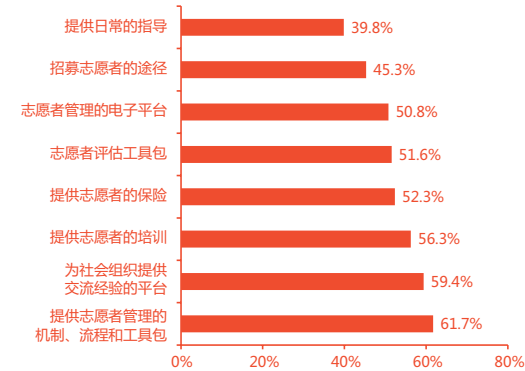
贵机构对志愿者提供的培训包括？



发现十：社会组织关于志愿者方面需求的支持内容多样且急迫，提供志愿者管理的机制、流程和工具包是目前社会组织最希望得到的关于志愿者的支持，其次则是提供社会组织志愿者交流经验的平台

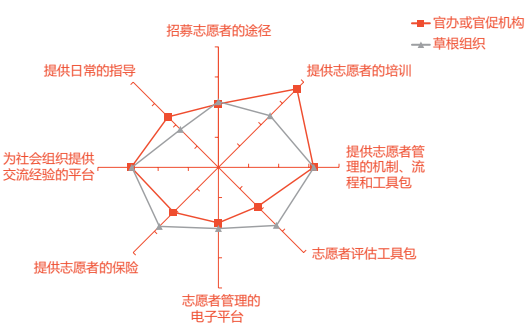
当问及社会组织希望得到关于志愿者的哪些支持时，高达6项超过了50%的社会组织都提出了需求，即使没有达到50%，招募志愿者的途径45.3%和提供日常的指导39.8%都是比例很高。经过前面的分析，很多社会组织缺乏志愿者管理制度和流程、培训、保险、招募平台等，通过该问题的答案，我们发现其实很多社会组织已经认识到上述内容的重要性，只是没有好的渠道和途径获得资源，当有渠道和机会解决机构志愿者管理方面的问题时，都能准确的提出机构的需求，包括一些适用的志愿者管理的机制、流程和工具包到61.7%，志愿服务的交流学习平台，培训、保险和评估工具包等，以及机构内部志愿者的电子管理平台。也就是说，若有机机构提供以上的支持，大量的社会组织是非常欢迎的。

贵机构希望得到关于志愿者的哪些支持？（多选）



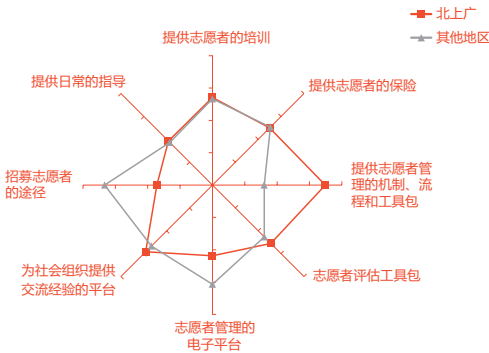
进一步深度分析，在志愿者支持上，草根组织迫切需要提供志愿者的保险和志愿者评估工具包，而官办机构则更希望能够提供志愿者的培训和日常指导，和上面社会组织在志愿服务方面的困难的结论一致，也或许由于资源的限制。

不同背景社会组织希望得到的关于志愿者方面的支持



从地区分析，北上广社会组织更希望能够提供志愿者管理的机制、流程和工具包，而其他地区社会组织则更希望得到来自志愿者招募途径、志愿者管理的电子平台方面的支持。志愿者招募途径是其他地区最迫切解决的需求。

不同地区社会组织希望得到的关于志愿者方面的支持



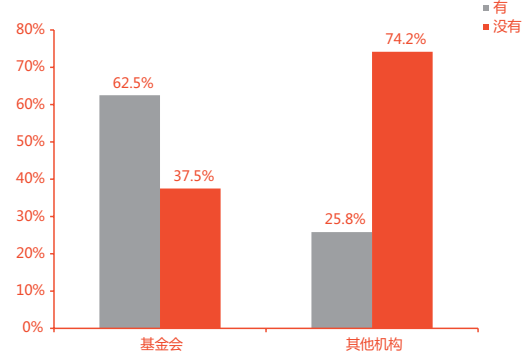
发现十一：针对基金会

1、基金会的志愿者与其他类型机构相比，基金会志愿者的福利更好。保险62.5%显著高于其他类型的组织25.8%，志愿者补贴也较高，超过100元/天高达12.5%，培训也略高于其他类型组织，因此志愿者稳定性稍高。

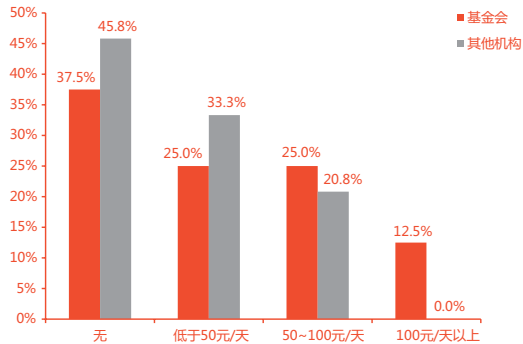
从志愿者工作年限数据显示，基金会志愿者招聘进来后，相对而言，流失率较低，稳定性有所提升。由于基金会的志愿者管理制度并不比其他社

会组织类型好，区别比较明显的是保险、补贴和培训机会，因此或许可以判断好的福利待遇有助于志愿者的稳定工作。因此建议社会组织可以提升志愿者的福利提升稳定性。另外，既然都属于社会组织，建议基金会未来资助项目的时候充分考虑到志愿者的成本，不要双重标准，应该提高志愿者相关的福利待遇，推广人人志愿理念。

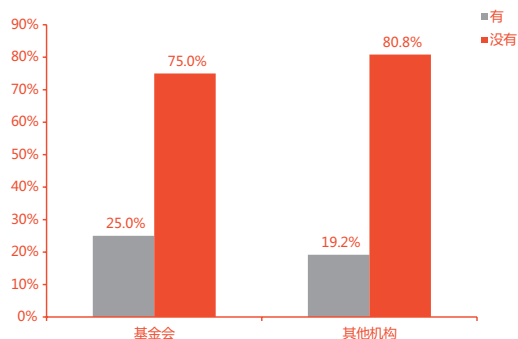
基金会与其他类型机构在志愿者保险方面的差异



基金会与其他类型机构在志愿者补贴方面的差异

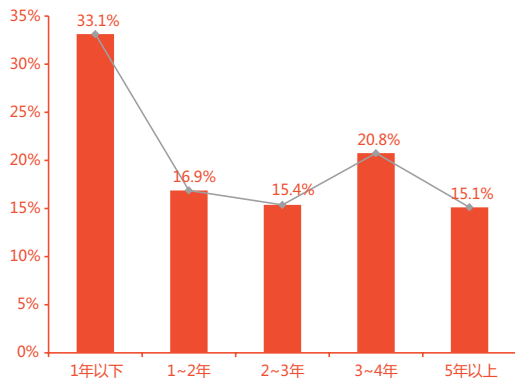


基金会与其他类型机构在志愿者培训方面的差异

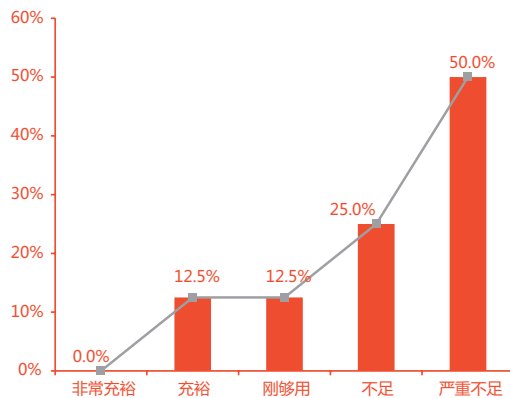


可见，志愿者的物质福利固然重要，但是由于绝大多数基金会同样缺乏完善的志愿者管理制度和工具，对志愿者的精神激励不够，导致了志愿者的招募效果同样不理想。相对而言，基金会为志愿者提供的物质激励更好，但是毕竟是志愿服务回馈相对市场价值而言是非常低的，因此精神激励是必不可少的部分，也就是说组织内部的志愿服务的管理制度和工具是非常必要的。

基金会志愿者的工作年限

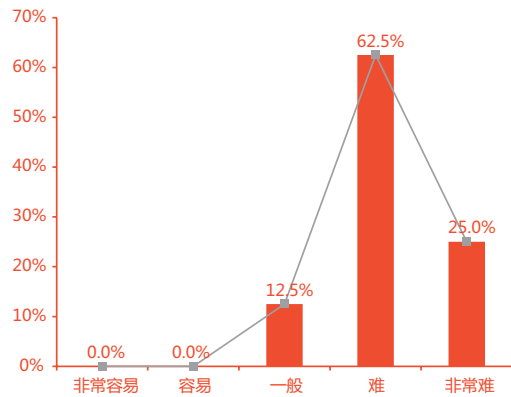


基金会人力资源状况

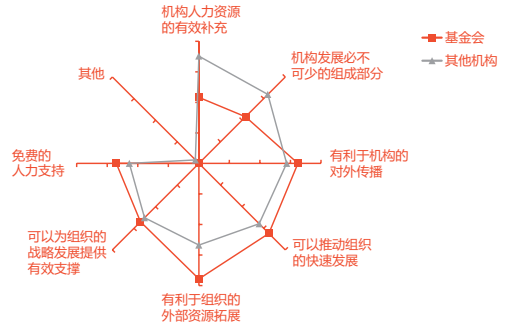


2，尽管基金会相对而言，志愿者的福利更好，人力资源同样缺乏的前提下对志愿者需求明显，但招募效果依旧不理想。

基金会志愿者招募效果

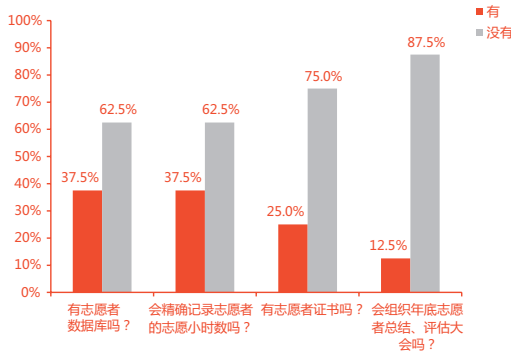


基金会和其他机构在志愿者作用认知上的差异



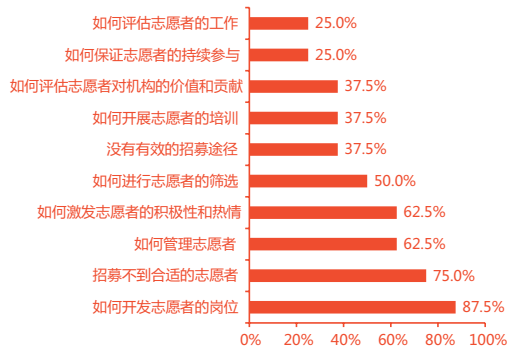
从基金会和其他机构在志愿者认知的区分上，基金会更加希望志愿者扮演的是外部资源拓展、传播和推动机构发展的工作。由于基金会的筹款压力较大，基金会应该希望志愿者可以有效帮助基金会扩大外部影响力，获得更多资源。

基金会志愿者管理制度和工具状况



3，基金会已经普遍认识到在志愿者管理方面存在诸多不足，如何开发志愿服务的岗位更好的发挥志愿者的价值，管理和激励志愿者以及相应的志愿者管理工具等；同样也能发现75%的基金会也招募不到合适的志愿者，因此100%的基金会希望建立一个志愿者招募的平台，提供相应的管理工具包、评估工具包等。

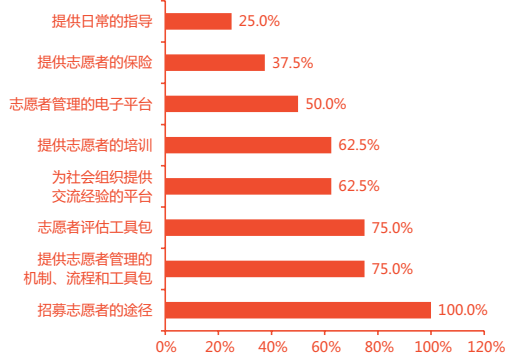
基金会在志愿者管理方面面临的重大问题（多选）



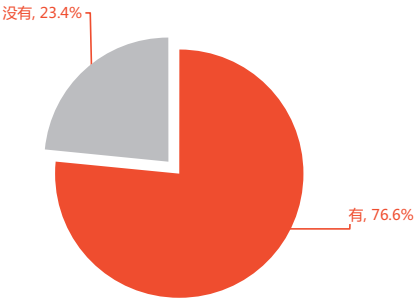
发现十二：超七成社会组织与企业志愿者有过合作，但评价一般，社会组织认为企业志愿者有热情和有资源，但持续性不够

本次调研发现76.6%的社会组织与企业志愿者进行过合作，比例还是非常高的，可见最近几年企业志愿服务的发展速度还是非常迅猛的，越来越多的企业开展志愿服务，而社会组织也愿意和企业进行合作。

基金会最希望得到关于志愿者方面的支持（多选）



贵组织与企业的志愿者合作过吗？

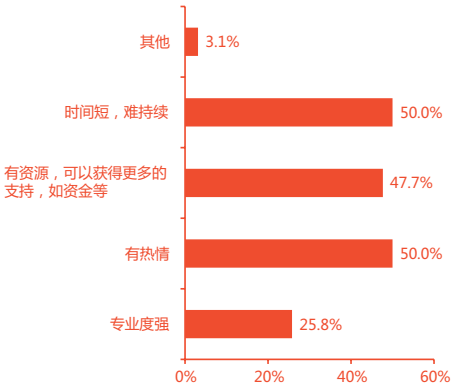


但是从合作效果来看，只有25%的社会组织认为企业志愿者满足了机构的需求，比例偏低，更有19.6%的社会组织认为没有达到机构的要求，可见企业志愿服务的发展任重而道远。

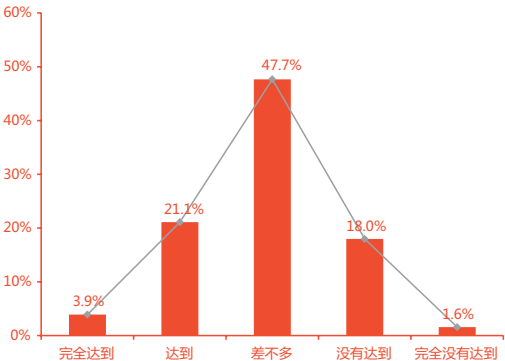
究其原因，有热情、有资源、专业性强是企业志愿者的最大优势，但也面临着时间短、难持续的问题。特别是交叉分析，在合作前很多社会组织认为企业资源多和专业性强，当合作后就明显感觉到持续性不足导致效果不明显。

企业志愿者由于时间约束，持续性和时间短是现状，因此社会组织或许可以通过设计良好的志愿者管理体系，最大化企业志愿者的优势是目前可以采取的有效方式之一。

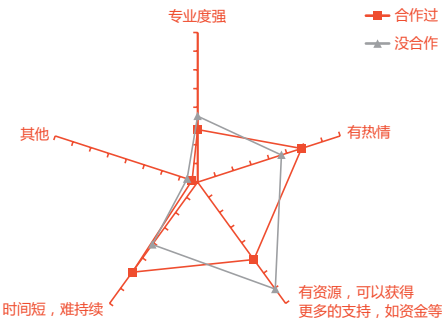
您对企业志愿者的评价？（多选）



您认为与您合作的企业志愿者是否达到了您的要求？



社会组织是否与企业志愿者合作过与其认知变化



关于和众泽益志愿服务中心：

和众泽益志愿服务中心是中国领先的志愿服务支持与咨询机构，已成功为北京、上海、广州等地区志愿服务主管政府部门提供志愿服务整体支持及运营管理服务，推动500余家企业开展或优化志愿服务，近万个公益组织和基层志愿服务项目得到帮助。每年约有20万名来自企事业单位及各类志愿者团体的志愿者，通过中心的支持开展千余次志愿服务活动，直接受益人约100万人次，间接受益人达千万人次，贡献志愿时长约200万小时，创造年度社会价值约折合人民币5000万元。目前，中心设有北京、上海、广州三个办公室，沈阳与成都办公室正在筹建中。

机构网址：www.hcvcchina.com

机构联系方式：

北京办公室

联系人：魏晨鹏

电话：010-64804202-886 传真：010-64804684-809 手机：13910208258

地址：北京市朝阳区小关北里甲2号渔阳置业大厦A701-A702室 邮编：100029

上海办公室

联系人：张旭

电话：021-52392301 传真：021-52392032 手机：18621031907

地址：上海市静安区西康路928号创展大厦1010室 邮编：200040

广州办公室

联系人：钟金秀

电话：020-83703533 传真：020-83703533 手机：15920582630

地址：广州市越秀区建设五马路35号之一广州市青少年中心301室 邮编：510060

作者简介



王忠平

管理学博士，和众泽益志愿服务中心创始人、主任，中国志愿服务培训专家，中国青年志愿者协会理事，北京和上海志愿服务联合会理事，北京企业志愿服务联盟秘书长，上海市外企志愿服务联盟常务副秘书长，广州志愿者学院客座教授。曾获得2012年上海市十大青年公益先锋、2014年北京第二十八届“五四奖章”、2014年北京团市委“创业导师”称号。

从2001年开始关注公民社会发育、NGO能力建设，曾编写《NGO组织管理与创新》、《社会发展工具》等NGO能力建设系列教材，发表相关论文十余篇。

2005年开始研究企业社会责任和员工志愿服务，先后为上百家知名企业提供过咨询和培训。开发出一套建立企业员工志愿服务机制的流程和方法，协助中国惠普有限公司、拜耳（中国）有限公司、强生（中国）医疗器材有限公司、ABB（中国）有限公司等企业建立员工志愿者协会；独立开发十余期针对企业员工志愿服务的初级、中级和高级培训；并在上百场的企业大型论坛发表演讲。

2013年发布《中国企业志愿服务发展报告（2013）》，2014年发布《中国企业志愿服务发展评价指数》，2015年发布《中国企业志愿服务行业发展报告（2015）》等。

