

現代中國

內地危管之
民間人力篇

國難喚八方

志願機構獨弱

■志願者與軍人合力在雅安地震災區推動軍車。 資料圖片



三流雲集 敬而遠之

目前，內地社會組織的人員規模較小，而且人員的整體素質不高。社會組織成員的文化程度呈現兩頭小、中間大的格局，即以高中、中專、大專和本科學歷為主，而低學歷和高學歷的比例較低。據統計，截至2008年底，在全國社會組織從業人員中，大學本科及以上學歷所佔比例不足9%，35歲以下僅31%，而全國只有225人達到社會工作師執業資格水平。

在危機狀態下，特別需要一些具心理學知識的志願者，但目前社會組織真正具備較強專業性的成員很少。汶川地震後，在對災民的心理救助中，很多志願者都不是心理專業人員。

社會組織人員整體素質不高，主要原因在於：

· **學歷偏低 知識老化**：目前內地的社會組織具較強的政府背景，近半負責人在政府部門任職，隨後轉到社會組織。社會組織成員有較多來自政府機關和事業單位轉崗、分流、離退人員。這些人員一般知識較老化，學歷也偏低，年齡偏大。

· **資金短缺 薪金較少**：社會組織是非營利機構，面臨資金短缺，一般薪酬水準較低，有時甚至不能支付薪資。作為非政府組織，社會組織也不擁有公權力。相對於政府和企業，更難吸引優秀人才。因此，社會上流傳一句話「一流人才去政府，二流人才去企業，三流人才去民間組織」。

· **擇業重利 工作丟臉**：基於傳統就業觀念的影響，令許多人尤其優秀人才，不願到社會組織工作。民眾相對缺乏公益精神、奉獻精神，在擇業上主要是利益驅動，認為去政府、事業單位、國企工作是「有面子」的事情，而去社會組織則無面子。

激情井噴後 人去災區空

事實上，民眾的志願精神不足，造成社會組織在公共危機治理中的資金和人力有限，嚴重影響自身作用的發揮，減弱對政府的協助作用。

近九成人願為社會分憂

雖然一般中小危機難以動員民眾的志願精神，但某些特大危機事件中，由於事件本身的突發性、極大破壞力、經過媒體的報道傳遞，則可能極大地激發民眾的志願精神。南京大學社會學的相關調查表明，當國家遇到困難與危機時，85.3%的人較願意或願意站出來為社會分憂解難，做一些力所能及的事，只有6.4%的人不太願意或不願意。特別在汶川地震中，志願精神出現井噴。在特殊危機狀態下，不是缺乏志願者，而是缺乏足夠的社會組織去吸納這些志願者，為其提供平台，規範與引導他們進行公益服務。

赴災區拍照博宣傳

但因這些志願精神更多的是出於激情，而非理性，因此難以持久。這些志願者缺乏對困難的預估，在救援過程中易受挫折而放棄，很多草根志願者也缺乏保險意識。

另有專家估計，對災區心理援助要持續20年，這是一個長期過程。如汶川地震後，災民出現很多創傷心理反應，極需要志願者對他們提供心理輔導。但受激情鼓動的志願者卻難以持續地為他們提供幫助。在志願者井噴的3個月後，就出現志願者「集中撤走」的情況。有志願者到災區後拍照片，只為證明自己曾在這裡存在，然後大肆宣傳；有人在媒體面前做一套，媒體走後又另一套；甚至有人嘗試控制其他志願者或團隊。

推動立法監管 防止私利膨脹

合理的制度設計和安排可推動社會組織的產生和發展，提供保障監督機制，防止私利膨脹和權力異化。目前，社會組織的資金運作缺乏監管，透明度低，這在很大程度上削弱社會組織的公信力。這需加強立法，推動出台慈善事業法、社會募捐管理條例、志願服務條例等法規法律。相關法律法規在擴大社會募捐主體的同時，需加強對募捐主體的規範和監督。政府還需進行制度改革，為社會組織的志願者提供相應的福利保障和社會保障。

在危機事件中，人力動員是社會組織正常運轉和有效應對危機的關鍵。人力資源也是資金動員的基礎。在未來危機事件的人力動員中，社會組織將扮演越來越重要的角色。那麼，社會組織的人力動員基礎如何？其志願者動員機制存在甚麼問題？下文將作探討。 ■葉淑蘭 華東師範大學政治學系講師

文匯—華東師大 通識合作項目



華東師範大學政治學系歷經60餘年的淬礪，為國家培養大批學界、政界與商界精英，並確立在全國政治學學科中的領先地位。香港《文匯報》與華東師範大學政治學系合作推出通識專欄，從多角度探究中國各方面的內政外交與國際關係的風雲變幻，為本港通識科高中生提供最實用的「現代中國」單元學習材料。



■中國紅十字基金會志願者駕車到災區施援。 資料圖片

拮据迫捐 公益變奢侈品



■志願者為災區兒童帶來歡樂。 資料圖片

社會組織無論在資金動員或人力動員中，都面臨經濟、文化和制度的三重制約。在危機事件中，社會組織對資金和人力的動員呈現出政府動員、媒體動員帶來的激情式、無意識跟從。公民的自我動員距離成熟理性的公民社會標準尚有較大距離。

百姓物質非裕 愛莫能助

社會組織要更好發展，需要強大經濟基礎。內地經濟發展相當不平衡，貧富懸殊大，東西部地區發展差距大，城鄉差距也較闊。內地存在大量弱勢群體，需要慈善事業的關注。另一方面，普通民眾的物質生活並不充裕，令他們更多關注提高自己的生活素質，而缺乏對弱勢群體的關愛和資助。

根本而言，社會組織的資源動員離不開公益精神、志願者精神、奉獻精神、責任意識、人道主義精神等價值理念。內地社會組織資源動員不足的根本原因在於公民文化培育不足。富人缺乏慈善精神，他們傾向把財產留給後代，而不願意推動公益事業發展。內地民眾在物質生活相對拮据的狀態下，視公益為「奢侈品」。公民的捐贈更多是由政府動員、媒體動員，裡面有很強的「面子」因素。在重大危機事件中，存在很多「惜捐」、「迫捐」、「嫉捐」現象，而非發自內心的「樂捐」。

公民的志願行為為激情有餘，理性不足。甚至有不少志願者目的不正道，只為譁眾取寵。社會組織要實現資源再生，需要大力培育包括公益精神、慈善精神的公民文化，令民眾不再視公益為一種外在強加的負擔，而是發自內心的奉獻。



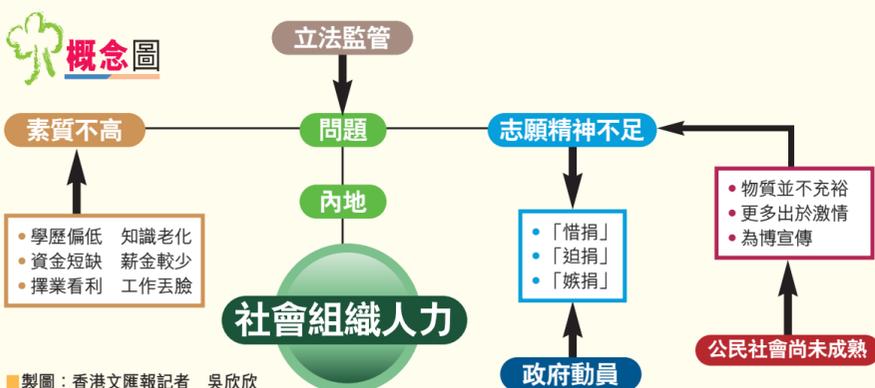
■許多志願者在災區安置區幫忙維持秩序。 資料圖片

小知識

人力構成

社會組織的人力構成主要有專職人員、兼職人員及志願者。專職人員包括管理人員和專業人員，兼職人員則主要為專業人士。很多專業性社會組織（如環保、疾病防治等）主要的兼職人員是高校科研機構科研人員。社會組織還有一些志願者，大部分來自內地，其餘是國際機構或非政府組織。

概念圖



■製圖：香港文匯報記者 吳欣欣

想一想

1. 根據上文，指出內地社會組織的人力資源面臨甚麼問題？
2. 承上題，這些問題會對內地社會組織發展造成甚麼影響？試舉兩項並加以說明。
3. 參考上文，內地志願者的奉獻精神為甚麼會難以持久？試舉例加以討論。
4. 試比較內地社會組織和外國社會組織在人力資源構成、安排和監管三方面的異同。
5. 你認為內地政府需要如何加強管理以引導社會組織的健康發展？試舉兩項並加以分析。

■香港文匯報記者 吳欣欣

延伸閱讀

1. 石奎：《危機管理中非政府組織人力資源的調配》，《廣西民族大學學報》，2004年7月。
2. 王守奎：《公共危機背景下非營利組織的「志願失靈」現象》，《鄭州航空工業管理學院學報》，2011年第四期。
3. 《東莞社會組織人才可入戶東莞》，《東莞日報》，2010-06-07 <http://www.gongyishibao.com/News/201006/123674.aspx>

■香港文匯報記者 吳欣欣