



RED CROSS REPORT  
人道公益系列报告

# 恪守使命 锐意进取 的人道工作者

——中国红十字基金会员工能力手册

*Humanitarian workers who scrupulously abide by their mission  
and keeping forge ahead*

---

创造人道和有尊严的生活 To Build A Life With Humanity And Dignity



# 19



NEUTRALITY 中立  
普遍 UNIVERSALITY  
VOLUNTARY SERVICE 志愿服务  
人道 HUMANITY  
IMPARTIALITY 公正  
统一 UNITY  
INDEPENDENCE 独立





红十字国际学院

INTERNATIONAL ACADEMY OF  
RED CROSS & RED CRESCENT



中国红十字运动研究院

INSTITUTE ON  
CHINESE RED CROSS MOVEMENT



---

# CONTENTS

---

前言	08
一、素质能力概览	10
二、素质能力具体描述	14
八项能力的定义、参考行为、参考评价标准 (适用于全体人员)	16
1. 服务与志愿精神	16
2. 责任心与主动性	17
3. 沟通与协调	18
4. 学习与进取	19
5. 任务导向与创新性执行	20
6. 资源动员与多边合作	21
7. 廉洁、公正与自律	22
8. 风险控制与直面非议	23

---

# 目录

---

<b>四项能力的定义、参考行为、参考评价标准</b>	<b>26</b>
<b>（适用于部门中心管理人员）</b>	
1. 大局意识与战略部署	26
2. 团队管理与激励	27
3. 产品迭代与工作模式创新	28
4. 洞察与链接受益人和资助方需求	29
<b>三、素质能力中明确反对的行为</b>	<b>30</b>
<b>附录 1：基于素质能力的人员评估、反馈与发展</b>	<b>33</b>

# PREFACE

## 前言

中国红十字基金会成立于 1994 年，是中国红十字会总会发起并主管、经民政部登记注册的具有独立法人地位的全国性公募基金会。也是民政部首批认定的慈善组织、连续三次在全国性社会组织评估中获评“5A 级基金会”。

中国红十字基金会宗旨是弘扬人道、博爱、奉献的红十字精神，致力于改善人的生存与发展境况，保护人的生命与健康，促进世界和平与社会进步，并秉持以下原则指导工作。

### 人道：

本运动的本意是要不加歧视地救护战地伤员。在国际和国内两方面，努力防止并减轻人们的痛苦，不论这种痛苦发生在什么地方。本运动的宗旨是保护人的生命和健康；保障人类尊严；促进人与人之间的相互了解、友谊和合作；促进持久和平。

### 公正：

本运动不因国籍、种族、宗教信仰、阶级和政治见解而有所歧视，仅根据需要，努力减轻人们的疾苦，优先救济困难最紧迫的人。

### 中立：

为了继续得到所有人的信任，本运动在冲突双方之间不采取立场，任何时候也不参与带有政治、种族、宗教或意识形态的争论。

**独立：**

本运动是独立的。虽然各国红十字会是本国政府的人道公正助手并受本国法律的制约，但必须始终保持独立，以便任何时候都能按本运动的原则行事。

**志愿服务：**

本运动是志愿救济运动，绝不期望以任何方式得到回报。

**统一：**

任何一个国家只能有一个红十字会或红新月会。它必须向所有的人开放，必须在全国范围内开展人道主义工作。

**普遍：**

国际红十字与红新月运动是世界性的。在这个运动中，所有红十字基金会享有同等地位，负有同样责任和义务，相互支援。

为进一步贯彻国际红十字运动精神与原则，有针对性的发展员工能力，使中国红基会成为高绩效的人道主义组织，特编制《中国红十字基金会员工能力手册》。

人道  
humanity  
unity 统一  
普遍  
UNIVERSALITY  
independence 独立  
neutrality 中立  
impartiality 公正  
志愿服务  
voluntary service

# 跨越国界的人道自觉

THE HUMANITARIAN  
CONSCIOUSNESS ACROSS  
NATIONAL BORDERS



**Quality and ability overview**

**素质能力概览**

机构的使命与价值观是指引机构前行的灯塔，员工的行为准则是员工日常工作的基本规范和底线；素质能力是促进员工产生工作绩效、实现战略目标和机构宗旨、并将个人发展与人道主义事业紧密结合的重要基石。为促进员工能力提升，使中国红基会成为高绩效的人道主义组织，特设定以下 12 项能力作为红基会员工的能力要求。

此 12 项能力可分为两个层次，不同级别、职能的员工可有选择的适用。其中，全员能力 8 项，是成为优秀的红基会员工所必备的能力。中高层能力 4 项，主要适用于部门（中心）管理层。



### 八项素质能力的定义：适用于全体人员

名称	定义
1. 服务精神与志愿精神	恪守红十字人道宗旨，全心全意为易受损人群服务；感知、接纳、理解他人境遇，耐心与爱心；发现服务对象的价值，协助其自主自立的能力；以身作则传递志愿精神；用生命影响生命。
2. 责任心与主动性	恪守红十字人道宗旨，全心全意为易受损人群服务；感知、接纳、理解他人境遇，耐心与爱心；发现服务对象的价值，协助其自主自立的能力；以身作则传递志愿精神；用生命影响生命。
3. 沟通与协调	积极主动的沟通；运用共情，选择适宜的沟通方式，达成沟通和工作目的；求同存异，在模糊、混乱、变化下协同共创，创造积极的工作关系和伙伴关系的能力。
4. 学习与进取	对世界的好奇心、求知欲；致力于自我认知及自我革新；善于学以致用，取得更好的工作成效；既能从书本、过去的经验中学习，也能从感知、行动、协作、变革等情境中学习，积极行动，生成未来。
5. 任务导向与创新性执行	始终把握工作方向、目的和目标；制定完善的行动计划，以实际产出检验行动成效并适时调整；推动自己及他人达成高质量结果；在实践中善于发现和抓住不断改进工作方式方法的机会，实现突破与创新。
6. 资源动员与多边合作	建立共鸣的能力；挖掘、甄别、吸引、获取、保留资源的能力；善于解读复杂关系，促进多方理解，创造双赢或多赢合作的能力。
7. 廉洁公正与自律	坚守政治底线和职业操守，坚持公私分明；公正对待所有关联方；平衡对人的信任与对事情的怀疑；对工作流程保持公开透明。
8. 风险控制与直面非议	将红十字的品牌声誉视为生命线；防范风险、化解危机的能力；在质疑和非议下保持镇定和行动力的能力；在质疑和非议中反思和成长的能力。

四项素质能力定义：适用于部门 / 中心管理层	
名称	定义
1. 大局意识 与战略部署	有大局观及战略领悟力；协助领导层生成战略而不只是执行战略；使方向、目标、关键任务协同一致的能力；顺应战略需求挖掘链接资源的能力；战略的灵活性及弹性。
2. 团队管理 与激励	建立和打造积极正向、有大局观、有战斗力的团队；使团队成员维护集体荣誉，践行工作原则，相互信任和支持；运用可持续的激励手段激发团队；带领团队达成团队目标和工作成果；使团队获得归属感。
3. 产品迭代 与工作模式创新	深刻理解和把握用户需求和用户体验的能力；与时俱进的运用新理念、新技术、新工具创新产品及工作模式的能力；在尝试中改进、迭代的能力；平衡复制、改进、迭代、创新的能力。
4. 洞察与链接 受益人和资助 方需求	尊重受益人及资助方多元化的需求；从解决社会问题出发，平衡和链接各方诉求，找到结合点；注重受益人的体验，为受益人赋能，激发其在反哺社会中自我成就；加强资助方的理解、认同和持续参与。



**Quality and ability Specific description**

**素质能力具体描述**



中国红基会员工素质能力模型中，每项能力都包含三个层次的内容，分别是定义、参考行为、评价等级。它们各自的作用如下：

- 👉 定义——明确和统一人才语言和人才标准
- 👉 参考行为——用于人员能力的评估、反馈和发展
- 👉 参考评价等级——展示能力发展的高标准和发展阶梯。参考评价等级分为 5 个层次。

5	杰出	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 不仅有优秀的工作成果佐证，还被视为学习的楷模</li> <li>● 在此项能力上，能指导和提升他人</li> </ul>
4	优秀	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 不仅有行为的持续体现，且有工作结果佐证</li> <li>● 在此项能力上，能感染、带动他人</li> </ul>
3	良好	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 能主动改进、精益求精，在可比人群、可比职责中优于均值</li> <li>● 能持续体现此项能力中的行为</li> </ul>
2	称职	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 对常规任务和情况能持续做好，且偶有惊喜</li> </ul>
1	基本称职	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 基本能处理好常规的任务和情况，但还有明显的改进空间</li> </ul>

## 八项能力的定义、参考行为、参考评价标准（适用于全体人员）

### 1. 服务精神与志愿精神

#### 定义

恪守红十字人道宗旨，全心全意为易受损人群服务；感知、接纳、理解他人境遇，耐心与爱心；发现服务对象的价值，协助其自主自立的能力；以身作则传递志愿精神；用生命影响生命。

#### 参考行为

- 尊重生命，发自内心地愿意为有需要的人提供态度无差别的服务
- 敏锐感知他人的境遇及需求，以提供有针对性的、有质量的服务
- 在长期、繁杂、琐碎的服务工作中保持积极心态及人格独立
- 注重在服务中维护、提高被服务者的自尊与自信
- 积极主动传递“人道、博爱、奉献”的红十字精神
- 积极主动传递国际红十字运动精神及红基会的使命及价值观
- 积极引入他人参与志愿工作和公共事务
- 注重让参与者在志愿服务的过程中获得价值感、收获和成长

#### 参考评价标准

- 有杰出的服务他人及社会的结果，被视为学习的楷模
- 
- 5 ● 能指导和提升他人的服务与志愿精神
  - 善于利用关键事件或通过建立规则促进公共参与
- 
- 4 ● 有服务他人、改善他人生命质量的优秀成果
  - 能提高被服务者自尊、自信、自立、自强的精神
  - 能让参与者感受到志愿服务的价值和意义，带动他人的服务与志愿精神
- 
- 3 ● 能主动的服务他人
  - 在服务中让对方感觉到有尊严、被尊重
  - 能选择合适的项目、任务让公众参与志愿服务
- 
- 2 ● 遇到请求，力所能及的服务陌生的人
  - 在服务中能发现、理解服务对象的真切感受
  - 能以身作则的参与志愿服务，用个人言行影响他人
- 
- 1 ● 能帮助熟悉、信任的人
  - 服务他人时，在意自己的存在感
  - 意识到激发志愿精神的重要性
-

## 2. 责任心与主动性

### 定义

对人、对事、对机构信守承诺，履行职责；对工作结果和过程秉持高标准；主动寻找、发现任务并承担责任；将个人发展与岗位职责、机构宗旨、人道事业紧密结合，从中获得成就感、自豪感、安全感。

### 参考行为

- 接到工作要求，迅速行动，赶早不赶晚
- 对承诺的事情及时落实，对工作阶段性成果和问题主动及时沟通，不能按时实现时主动及早汇报
- 为了达到更高质量的结果，愿意付出额外的努力
- 建立与团队目标相一致的个人工作目标
- 主动做好自己岗位职责与关联方 / 上下环节的衔接
- 职责界限不清晰时不推诿责任而首先注重于解决问题
- 即使时间紧迫或有其他压力，也坚持保证工作质量
- 善于从工作中找到成就感、自豪感和安全感

### 参考评价标准

- |   |  |
|---|--|
| 5 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 在此项能力上被认为是学习的楷模</li> <li>● 在遇到重大挑战 / 变化时，不轻言放弃，能够主动承担</li> <li>● 能指导和提升他人的责任心与主动性</li> </ul>        |
| 4 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 长期、稳定的保持高质量的工作产出，比同级人员承担更多的工作量</li> <li>● 能主动从全局出发找到价值点并采取行动</li> <li>● 有持续的工作热情、责任心及主动性</li> </ul> |
| 3 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 即便事务繁多也能保证工作质量</li> <li>● 能主动改进本职工作的质量和效率，创造高于一般的结果</li> <li>● 不仅有工作热情，还有可靠的责任心</li> </ul>          |
| 2 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 对常规任务能坚持做好</li> <li>● 能在上级要求下改进工作，或承担少量的额外职责</li> <li>● 能稳定的保持工作热情</li> </ul>                       |
| 1 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 对简单、常规任务基本靠谱</li> <li>● 大部分情况下能达到基本质量标准</li> <li>● 在他人的帮助下能保持工作热情</li> </ul>                        |

## 3. 沟通与协调

### 定义

积极主动的沟通；运用共情，选择适宜的沟通方式，达成沟通和工作目的；求同存异，在模糊、混乱、变化下协同共创，创造积极的工作关系和伙伴关系的能力。

### 参考行为

- 为达成高效沟通，事前做好充分的准备：沟通对象的调研、沟通方式确定等
- 在沟通讨论中敏感地察觉对象的反应并做出适当的调整
- 对方表达不清时，通过有效追问或提炼，确认理解的准确性，沟通讨论结束之前，确认已达成的一致理解
- 注重与协作人员就共同目标、协作原则达成一致
- 在混乱变化中主动、及时更新进展，保持与沟通协作对象的信息一致
- 有需要时敢于站出来牵头领导任务和他人
- 有需要时主动替其它人员补位
- 在原则框架内，懂得和善于妥协

### 参考评价标准

- 在此项能力上被认为是学习的楷模
- 5 ● 能指导和提升他人的沟通与协调能力
- 能进行高效的沟通，也能协调好复杂的利益关系

---

- 善于高效地表达结论及建议，在压力下也能顺畅沟通表达
- 4 ● 能创造积极协作的氛围，促成多方合作和沟通
- 能够带动他人去建立积极伙伴关系

---

- 适时适量地倾听，对复杂的任务也能进行互动讨论
- 3 ● 能完成一般性的公众演讲，对常规任务，能用文字清晰、准确的表达
- 主动与工作对象建立伙伴关系，可以协调复杂关系并处理和化解矛盾与冲突

---

- 对常规任务，能清楚地表达且能与他人进行互动的讨论
- 2 ● 能以别人听懂为目的，而不是以自己说完为目的
- 有倾听的意识，能接受、尊重差异，使得不同的伙伴感到被尊重

---

- 能基本准确传递及接收信息，但可能不够简洁
- 1 ● 经常以自己说完为目的，而不是以别人听懂为目的
- 仅能与和自己相似的人顺畅合作

## 4. 学习与进取

### 定义

对世界的好奇心、求知欲；致力于自我认知及自我革新；善于学以致用，取得更好的工作成效；既能从书本、过去的经验中学习，也能从感知、行动、协作、变革等情境中学习，积极行动，生成未来。

### 参考行为

- 保持空杯心态，不断更新观念和认知
- 在实践中有意识的反思自我，做出积极调整
- 处处留心，在任何场合、与任何人的互动中总能有所收获
- 时常跳出圈子，学习引入其他行业前沿或成熟的思维、工作方式方法
- 通过对典型案例的复盘和剖析，促进个人及团队的成长
- 通过与他人分享学习心得巩固提升学习成果
- 乐于应用、甚至复制他人行之有效的办法
- 积极寻找榜样（现存或已逝、真实或虚拟），促进自己学习提高
- 敢于挑战自己当前的能力局限，不断提升个人能量
- 将所学东西快速应用与实践

### 参考评价标准

- |   |  |
|---|--|
| 5 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 在此项能力上被认为是学习的楷模</li> <li>● 在遇到重大挑战 / 变化时，不轻言放弃，能够主动承担</li> <li>● 能指导和提升他人的责任心与主动性</li> </ul>        |
| 4 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 长期、稳定的保持高质量的工作产出，比同级人员承担更多的工作量</li> <li>● 能主动从全局出发找到价值点并采取行动</li> <li>● 有持续的工作热情、责任心及主动性</li> </ul> |
| 3 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 即便事务繁多也能保证工作质量</li> <li>● 能主动改进本职工作的质量和效率，创造高于一般的结果</li> <li>● 不仅有工作热情，还有可靠的责任心</li> </ul>          |
| 2 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 对常规任务能坚持做好</li> <li>● 能在上级要求下改进工作，或承担少量的额外职责</li> <li>● 能稳定的保持工作热情</li> </ul>                       |
| 1 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 对简单、常规任务基本靠谱</li> <li>● 大部分情况下能达到基本质量标准</li> <li>● 在他人的帮助下能保持工作热情</li> </ul>                        |

## 5. 任务导向与创新性执行

### 定义

始终把握工作方向、目的和目标；制定完善的行动计划，以实际产出检验行动成效并适时调整；推动自己及他人达成高质量结果；在实践中善于发现和抓住不断改进工作方式方法的机会，实现突破与创新。

### 参考行为

- 始终把握工作任务的出发点、目的及限制条件
- 注重分清事情的主次优先顺序，在执行过程中抓住关键点
- 平衡时效性与质量标准，果断及时做出决断
- 对讨论决定后的事情努力达成
- 紧密跟进计划的实施和落实，及时汇报及修正偏差
- 总结日常工作之中的经验、教训，不断地优化和简化工作方法、流程
- 在执行工作任务的过程中发现和捕捉增加价值的新机会
- 将常规工作逐步标准化、模块化，形成有规可循的节点
- 对个案或阶段性的失败理智应对，不因此丧失信心
- 根据工作需要，快速主动地调整个人的角色、观念及行动

### 参考评价标准

- |   |   |
|---|---|
| 5 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 能在使命和价值观的指引下工作</li> <li>● 有创新性执行的优秀成果佐证</li> <li>● 能指导和提升他人任务导向与创新性执行的能力</li> </ul>              |
| 4 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 能在长期目标及原则的指引下工作</li> <li>● 能推动自己及他人为取得成果而努力</li> <li>● 在模糊混乱变化时，能运用多种策略达成目标</li> </ul>           |
| 3 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 能在目标指导下，独立分解任务，开展工作</li> <li>● 能密切跟进实施和落实，主动做出改进以取得更好的成效</li> <li>● 在模糊的情况下能主动探索及定义目标</li> </ul> |
| 2 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 能在任务和计划的指导下工作</li> <li>● 能设定阶段性的衡量指标，以此监督工作进展</li> <li>● 对明确、简单的目标能充分理解，并据此开展工作</li> </ul>       |
| 1 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 能在详细的操作指导下工作</li> <li>● 注重过程，有时会忽视结果</li> <li>● 需要上级的密切监督才能把握工作目的及方向</li> </ul>                  |

## 6. 资源动员与多边合作

### 定义

建立共鸣的能力；挖掘、甄别、吸引、获取、保留资源的能力；善于解读复杂关系，促进多方理解，创造双赢或多赢合作的能力。

### 参考行为

- 不断宣讲机构的使命愿景价值观、策略、产品等，促进资源方对机构的认知和认可
- 在注重共鸣（价值观、情感、愿景）的同时，也重视具体目标和规则（责、权、利）的制定
- 通过深度、专业的社会问题解读吸引和影响资源方
- 发现和找到核心影响者，通过影响他们推动目标实现
- 不断反馈和认可资源的效用和价值，使资源主体拥有成就感
- 注重在日常工作中不断进行资源的维护和积累
- 预见在多边合作关系中可能出现的问题并事前规避
- 充分尊重多方工作中不同人员的角色、责任、工作程序
- 整合关联方的需求，创造使其互为价值的机会
- 通过提供有价值的建议而非仅仅协调关系来促进各方合作
- 引导各方做出合理的让步及妥协，努力达成共赢

### 参考评价标准

- |   |  |
|---|--|
| 5 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 不仅为本机构，还能为公益领域动员、链接、整合资源</li> <li>● 可以轻松自如地面对复杂多边关系并促成合作</li> <li>● 能指导和提升他人资源动员与多边合作的能力</li> </ul>             |
| 4 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 善于拓展、动员新的资源，并有持续的成果佐证</li> <li>● 善于在多元群体中建立价值观共鸣，有效传递机构的使命愿景价值观</li> <li>● 善于解读各方之间的复杂关系，并找到合作点，整合资源</li> </ul> |
| 3 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 可以长期维护、扩展现有资源，并能偶尔拓展新资源</li> <li>● 善于为资源方创造性地增加价值</li> <li>● 善于感知多边合作中的复杂关系，能积极寻找解决冲突的方法</li> </ul>             |
| 2 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 能维护现有资源，并能挖掘现有资源的潜力</li> <li>● 能理解并满足资源方的核心关切</li> <li>● 能有意识的观察总结多边合作中的复杂关系，直面冲突</li> </ul>                    |
| 1 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 能对现有资源进行基础维护</li> <li>● 对资源方态度友好，有服务精神</li> <li>● 可以处理与单个对象的复杂关系</li> </ul>                                     |

# 7. 廉洁、公正与自律

## 定义

坚守政治底线和职业操守，坚持公私分明；公正对待所有关联方；平衡对人的信任与对事情的怀疑；对工作流程保持公开透明。

## 参考行为

- 严格遵守党的各项纪律和中央八项规定
- 严格遵守国际红十字运动精神和员工行为准则
- 准确理解并遵守行业相关的法律、法规要求
- 意识到本职工作的敏感性，自觉接受监督
- 在涉及可能的利益冲突时，严格要求自己回避
- 对重大或敏感的事项，严格遵守既定的工作程序
- 通过运用规则使相关方得到公正的对待
- 通过提高工作程序和方式的透明度来加强相关方的信心和安全感
- 促进制定明确的规则并公开规则

## 参考评价标准

- 为机构甚至公益行业树立此方面的标准和榜样
- 
- 5
- 能积极推动政策、法规的完善或建立
  - 善于通过建立制度以保证长期持续的廉洁、公正与自律
- 
- 4
- 所带领的团队也表现出高水平的廉洁、公正与自律
  - 善于澄清行业、议题领域中的模糊地带，促进相关规则和标准的建立
  - 能带动他人廉洁、公正与自律的精神和行动
- 
- 3
- 不仅严格要求自己，也能对团队成员提出严格的要求
  - 对机构内部的模糊地带，能主动去建立规则和标准
  - 能发现优化政策、规则、流程的机会，使其更加公平公正、富有成效
- 
- 2
- 无明确要求时也能严格要求自己，将廉洁、公正、自律视作本分
  - 能把握和遵守法律法规、规则流程的精神实质，积极指导、推动实际工作
  - 公正对待相关方，必要时，宁愿牺牲效率，也要保证公正
- 
- 1
- 在有明确规定和监督的情况下，能严格要求自己
  - 能够遵守法律法规、职业伦理、行为准则的要求
  - 在既定规则和流程参照下开展工作时，能公私分明

## 8. 风险控制与直面非议

### 定义

将红十字的品牌声誉视为生命线；防范风险、化解危机的能力；在质疑和非议下保持镇定和行动力的能力；在质疑和非议中反思和成长的能力。

### 参考行为

- 将风险和非议视为本职工作的有机部分，坚定前行
- 对风险、危机、非议保持敏感
- 积极防控和及时发现管理、业务执行、项目合作中的风险
- 先评估风险的程度和范围再去解决风险，不对质疑做出立即和本能的回应
- 区分合理的质疑及刻意的为难，并采取不同的对策
- 主动去面对质疑、非议而不是回避
- 将质疑、非议转化为个人及机构成长的机会
- 将应对风险和质疑的经验教训，优化到工作流程和制度中

### 参考评价标准

5	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 有成功应对高风险和处理非议的实例，被视为学习的楷模</li> <li>● 善于指导和提升他人防控风险、化解非议的能力</li> <li>● 能通过传递经验或建立机制，提高机构防控风险、化解非议的能力</li> </ul>
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 能将防范风险和直面非议转化为学习成长的机会</li> <li>● 能采取有力措施提前规避风险或控制影响</li> <li>● 能将质疑和非议转化为增进理解、传递价值、改善形象的机会</li> </ul>
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 能坦然、坚定的面对风险和非议</li> <li>● 发现潜在风险能主动告知相关人员并商讨应对办法</li> <li>● 能对质疑和非议给予有力、有技巧的回应</li> </ul>
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 认识到风险和非议是从事公共服务必然且有机的一部分</li> <li>● 有主动防范风险的意识，能积极发现潜在风险</li> <li>● 能够判断质疑和非议的性质，积极主动的面对</li> </ul>
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 能理解风险和非议存在的正常性</li> <li>● 能了解常见风险并按规定做好基本的预防</li> <li>● 遭遇质疑和非议时能做到不盲目行动</li> </ul>





## 四项能力的定义、参考行为、参考评价标准（适用于部门中心管理人员）

### 1. 大局意识与战略部署

#### 定义

有大局观及战略领悟力；协助领导层生成战略而不只是执行战略；使方向、目标、关键任务协同一致的能力；顺应战略需求挖掘链接资源的能力；战略的灵活性及弹性。

#### 参考行为

- 与时俱进，认真领会中央精神及国家战略
- 将机构战略转化成可执行的、易理解的当期工作重点和具体任务
- 建立本部门工作与战略的关联
- 将战略任务落实到员工个人的工作计划中
- 积极寻找、引入实现战略目标所缺乏的资源及能力
- 将战略意图的关键点体现在项目、产品、模式的具体设计中
- 把握战略出发点，根据环境变化迅速做出调整和应对
- 收集、分析战略落实的相关数据和信息，为战略迭代提供决策依据
- 关注行业及同行标杆机构的战略动向，以兹参考

#### 参考评价标准

- 有高远的思维格局及政治敏锐度，善于做出重大的价值判断
- 5
- 先于他人捕捉机会、开创新局面
  - 能指导和提升他人的大局意识及战略部署的能力
- 
- 对环境和外部动态保持敏感并作用于战略的生成和执行
- 4
- 能积极筹措资源推动战略的分解、部署及执行
  - 能激发他人主动进行战略的链接及分解
- 
- 能够积极传达高层的战略精神和思想
- 3
- 在战略分解、回顾过程中，能反过来对战略进行丰富
  - 能基于战略协同各个部门或团队之间的工作计划
- 
- 能敏锐、全面的感知和解读高层的战略思想
- 2
- 能完整的做好战略部署的各个环节（关键任务分解、回顾、调整，等）
  - 能将战略思想和关键任务落实到团队成员的行动中
- 
- 部分理解高层的战略思想
- 1
- 能将战略分解为关键任务
  - 能身体力行的执行战略和关键任务

## 2. 团队管理与激励

### 定义

建立和打造积极正向、有大局观、有战斗力的团队；使团队成员维护集体荣誉，践行工作原则，相互信任和支持；运用可持续的激励手段激发团队；带领团队达成团队目标和工作成果；使团队获得归属感。

### 参考行为

- 不断帮助团队成员理解工作的意义和价值
- 建立并持续向团队宣示高标准
- 帮助团队成员了解工作的独立性及相互依赖性
- 制定有挑战性又切实可行的团队目标
- 选择适当的、有挑战性任务进行团队共创以促进团队凝聚力及战斗力
- 让相关人员参与制定涉及团队的关键决策
- 维护团队荣誉，适时庆祝成绩并分享荣耀
- 以开放及谦虚的态度接纳意见、建议与批评，并采取行动
- 鼓励他人在某些方面成为专家和引领者
- 有针对性的帮助团队成员卸载巨大挑战所带来的压力和思想包袱

### 参考评价标准

- |   |  |
|---|--|
| 5 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 依靠领袖气质和威信而非权力使他人自愿追随</li> <li>● 能带领跨职能、跨部门的团队达成优秀的成果</li> <li>● 能指导和提升他人团队管理与激励的能力</li> </ul>               |
| 4 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 能给团队带来意义感、希望与信心，善于传递价值观</li> <li>● 能够促进不同风格的团队成员相互信任、支持、互补</li> <li>● 能带领团队在极大的不确定下创造有价值的工作方向和成果</li> </ul> |
| 3 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 能给团队带来方向感、目标感，善于分享荣誉</li> <li>● 能带领与自己风格不同的团队成员</li> <li>● 能带领团队完成有挑战性的工作目标</li> </ul>                      |
| 2 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 除了职务权利，还能通过专业、情感等非职务影响力带领团队</li> <li>● 能够带领与自己相似的团队成员</li> <li>● 能带领团队达成高质量的工作成果</li> </ul>                 |
| 1 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 能依赖工作程序及职务权力来管理团队</li> <li>● 将团队带成个体的简单组合</li> <li>● 能带领团队完成常规工作</li> </ul>                                 |

### 3. 产品迭代与工作模式创新

#### 定义

深刻理解和把握用户需求和用户体验的能力；与时俱进的运用新理念、新技术、新工具创新产品及工作模式的能力；在尝试中改进、迭代的能力；平衡复制、改进、迭代、创新的能力。

#### 参考行为

- 将工作对象视为客户，从客户需求和体验角度挖掘迭代创新的机会
- 密切关注相关趋势，积累迭代、创新的灵感来源
- 分析同领域的模式 / 项目 / 产品的特性、价值以兹借鉴
- 勇于尝试、测试尚不成熟的服务或初步想法
- 使关键相关方参与项目 / 产品的研发和测试，从他们的角度做设计和优化
- 设计模式 / 项目 / 产品时充分考虑实施成本及操作简单
- 在实践中学习、发现、总结、运用规律，提升迭代与创新效率
- 找到杠杆作用大的切入点，以此出发来设计项目 / 产品及模式

#### 参考评价标准

- 能创造出引领行业或用户需求的产品或模式
- 5 ● 被视为卓越的“产品 / 模式创造者”和学习的楷模
- 能指导和提升他人的产品及模式能力

---

- 成功操盘过某个优秀的产品或模式
- 4 ● 不仅能规划单一产品 / 工作模式，还能做有机的组合提高整体效能
- 善于灵活地组合复制、改进、迭代、创新

---

- 除了需求，还能从用户体验等角度设计产品或工作模式
- 3 ● 有过小规模的模式 / 项目 / 产品设计的尝试
- 能根据需要灵活选择复制、改进、迭代或创新

---

- 能提炼总结出共性的需求和关键洞察
- 2 ● 积极主动的尝试以产品或模式的方式满足需求
- 能在实践中不断调整、迭代产品或模式的设计

---

- 能感知需求，能对需求做初步的判断、筛选，并能进行简单的归纳、总结
- 1 ● 能基于需求对产品和工作模式进行少量的必要调整

## 4. 洞察与链接受益人和资助方需求

### 定义

尊重受益人及资助方多元化的需求；从解决社会问题出发，平衡和链接各方诉求，找到结合点；注重受益人的体验，为受益人赋能，激发其在反哺社会中自我成就；加强资助方的理解、认同和持续参与。

### 参考行为

- 尊重受益人和资助方的情感、物质、尊严和自我实现等需求
- 多角度深入理解及把握受益人和资助方的意图和其背后的原因
- 以赋能受益人为出发点来探究需求、设计方案、开展工作
- 引导受益人注意和肯定自己已拥有和擅长的，激发其自信心和自豪感
- 主动寻求受益人和资助方反馈，并据此对工作流程提出改善建议
- 主动与受益人及资助方讨论交流，共同设计项目方向和项目内容
- 创造资助方与受益人建立链接的机会，增加彼此间的理解和共情
- 在与资助方合作、互动过程中注重不断提高其所关切议题领域的了解
- 积极为资助方和受益人提供项目进展、款项使用等信息，以透明促信任
- 认可那些做出引领性贡献的捐赠方，激发他们的持续参与
- 保持自身独立性，不因为是受益人或资助方的诉求就轻易迎合和妥协

### 参考评价标准

- |   |   |
|---|---|
| 5 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 善于将受益人和资助方视角贯彻在工作原则、战略、产品及模式设计等各个方面</li> <li>● 能引领需求，创造新的产品或项目机会</li> <li>● 能指导和提升他人的此项能力</li> </ul> |
| 4 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 善于将受益人和资助方视角贯彻在团队的工作过程中</li> <li>● 能把需求开发成具体的项目或产品</li> <li>● 善于平衡和引导受益人与资助方的需求，创造结合点</li> </ul>     |
| 3 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 能使受益人和资助方感受到被尊重和肯定</li> <li>● 能找到潜在需求与机构的结合点</li> <li>● 能总结提炼出受益人和资助方需求的结合点</li> </ul>               |
| 2 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 能将尊重受益人和资助方体现在日常的工作行为中</li> <li>● 能有意识的寻找潜在需求</li> <li>● 有平衡受益人与资助方需求的意识和行动</li> </ul>               |
| 1 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 能有意识的尊重受益人和资助方的感受和需要</li> <li>● 能理解表面需求</li> <li>● 能至少满足一方（受益人或资助方）的需求，与其建立信任关系</li> </ul>           |



**Clear opposition actions in quality and ability**

**素质能力中明确反对的行为**

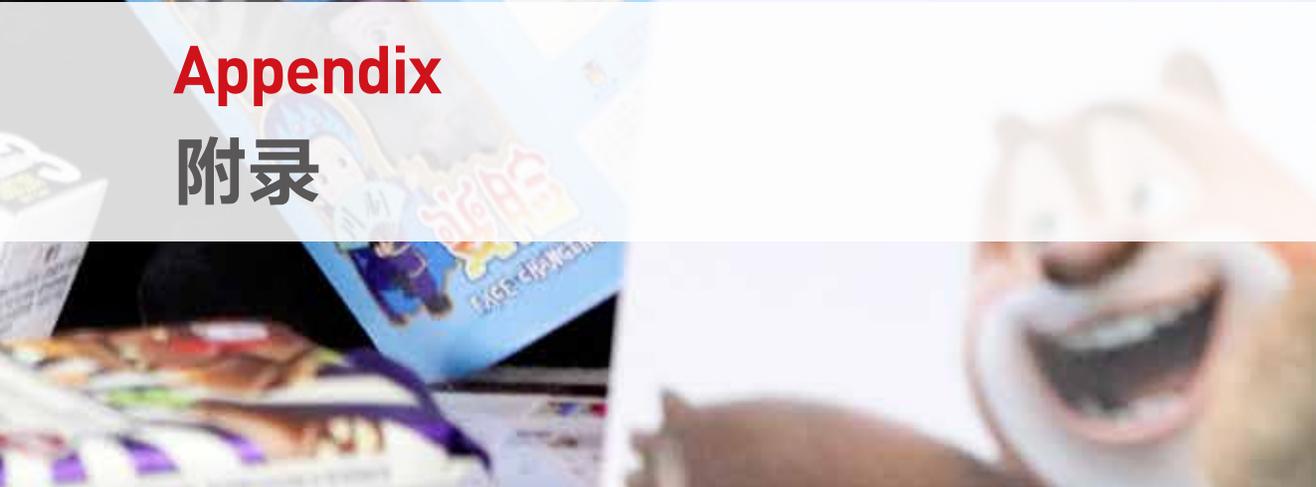


素质能力项	明确反对的行为
服务精神与志愿精神	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 对他人的感受、需要、请求不敏感、不关心</li> <li>● 为了个人利益，不顾他人或集体利益</li> <li>● 只愿意自己干，对志愿参与不重视、不关心</li> </ul>
责任心与主动性	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 不靠谱，难以完成常规任务</li> <li>● 责任心不足，缺乏工作热情</li> <li>● 交代明确的常规任务还作经常出错</li> <li>● 有问题总是能找到“客观原因”</li> </ul>
沟通与协调	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 难以合作，缺乏沟通意愿；</li> <li>● 表达不清、无条理、常跑题</li> <li>● 不会主动去建立关系和寻求帮助</li> </ul>
学习与进取	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 满足于现状，没有明确要求不会学习新知识、新方法</li> <li>● 常常固执于自己的见解、观念、方式</li> <li>● 对他人的观点等很容易产生评判和嘲讽</li> </ul>
任务导向与创新性执行	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 对常规工作没有详细、具体的指令就容易出错</li> <li>● 经常拖延</li> </ul>
资源动员与多边合作	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 不关心资源方的需求，浪费资源方提供的资源</li> <li>● 缺乏资源开发的意识和动力</li> <li>● 逃避多边合作，甚至难以处理与单个对象的复杂关系</li> </ul>
大局意识与战略部署	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 缺乏战略思考，走到哪算哪</li> <li>● 战略经常讲，但没有分解环节</li> </ul>
廉洁、公正与自律	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 公私不分</li> <li>● 有可能中饱私囊或滥用职权</li> </ul>
风险控制与直面非议	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 一有非议就一蹶不振或彻底放弃</li> <li>● 为避免风险和是非议极端保守</li> </ul>
团队管理与激励	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 是团队中的价值破坏者</li> <li>● 无法带领团队，即使是简单任务的团队</li> </ul>
产品迭代与工作模式创新	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 受限于专业视角、技术视角，对产品及模式无感</li> </ul>
洞察与链接受益人和资助方需求	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 为满足自己或本机构的需求忽略受益人的感受</li> <li>● 消费受益人的苦难</li> <li>● 不尊重捐赠方，把捐赠方当作不得不对付的麻烦</li> </ul>



**Appendix**

**附录**



## 附录 1：基于素质能力的人员评估、反馈与发展

素质能力中的参考行为可以为人员的 360 度评估反馈提供具体的评估内容。对个人而言，可以帮助被评估者较全面、客观地了解自己的优缺点，制定适宜的个人能力发展计划。对上级而言，可以全面了解和有针对性的发展员工能力。对机构而言，可以了解机构整体的人员能力分布，采取有针对性的措施来培养或引进缺失的关键能力。在依据素质能力进行人员评估、反馈与发展时要遵循以下三项原则，才能发挥作用。

### ✦ 素质能力评估反馈的原则：

1. 将促进员工的能力成长作为目的，建立信任、互相支持、共同成长的组织氛围
2. 长期的、持续的开展能力的反馈和改进跟踪
3. 将能力成长计划与员工的工作计划紧密结合

### ✦ 评估步骤

1. 确定评估内容。在红基会的 12 项素质能力中，根据被评估者的职级和岗位情况选择 5-8 项作为评估内容。评估的具体对象是这些素质能力的参考行为。
2. 确定评估反馈者名单。选择反馈者最重要的标准是其与被评估者有足够的工作往来，一般要有半年以上。可以来自直接上级、下级（直接下级优先）、内部关联方、外部关联方。反馈者由被评估者及上级共同决定。建议最终要有 5-8 份有效反馈。
3. 实施评估反馈，反馈表可参见下表。

## 红基会人员素质能力 360 评估反馈表（示例）

被评估人员姓名及岗位：\_\_\_\_\_

评估人员姓名（直接上级必填，其他人员可选填）：\_\_\_\_\_

分值说明：1分——做不到，甚至表现相反；2分——偶尔能做到；

3分——一般情况能经常做到；4分——能持续做到；5分——极度困难下也能做到。

素质内容	任务导向及创新性执行	评估得分					无法评估
		1	2	3	4	5	
1	在始终把握工作任务的出发点、目的及限制条件下行动						
2	平衡时效性与质量标准，果断及时做出决断						
3	注重分清事情的主次优先顺序，在执行过程中抓住关键点						
4	对讨论决定后的事情努力达成						
5	紧密跟进计划的实施和落实，及时汇报及修正偏差						
6	总结日常工作中的经验、教训，持续不断地优化和简化工作方法、流程						
7	在执行工作任务过程中发现和捕捉增加价值的新机会						
8	将常规工作逐步标准化、模块化，形成有规可循的节点						
9	对个案或阶段性的失败理智应对，不因此丧失信心						

素质内容	资源动员与多边合作	评估得分					无法评估
		1	2	3	4	5	
1	持续宣讲机构的使命愿景价值观、战略、项目 / 模式 / 产品等，促进资源主体的认知						
2	注重共鸣（价值观、情感、愿景）的同时，也重视具体目标和规则（责、权、利）的制定						
3	发现和找到核心影响者，通过影响他们推动目标实现						
4	通过有深度的、有专业的社会问题解读吸引和影响资源方						

素质内容	资源动员与多边合作	评估得分					
		1	2	3	4	5	无法评估
5	不断反馈和认可资源的效用和价值，使资源主体拥有成就感						
6	注重在日常工作中不断进行资源的维护和积累						
7	预见在多边合作关系中可能出现的问题并事前规避						
8	主动建立处理问题的通道，减少问题的阻塞以降低冲突的发生频率						
9	整合关联方的需求，创造使其互为价值的机会						

素质内容	团队管理与激励	评估得分					
		1	2	3	4	5	无法评估
1	不断帮助团队成员理解工作的意义和价值						
2	建立并持续向团队宣示高标准						
3	帮助团队成员了解工作的独立性及相互依赖性						
4	制定有挑战性有切实可行的团队目标						
5	选择适当的、有挑战性任务进行团队共创以促进团队凝聚力及战斗力						
6	让相关人员参与制定涉及团队的关键决策						
7	维护团队荣誉，适时庆祝成绩并分享荣耀						
8	以开放及谦虚的态度接纳意见、建议与批评，并采取行动						
9	鼓励他人在某些方面成为专家和引领者						
10	有针对性的帮助团队成员卸载巨大挑战所带来的压力和思想包袱						

总体来说，被评估人的两项优点是什么？

总体来说，被评估人的突出不足是什么？

请给被反馈人提出一些具体可行的改进建议？

## 4. 汇总评估结果并分析

红基金会人员素质能力 360 度评估反馈个人汇总表（示例）

被评估人姓名 \_\_\_\_\_ 被评估人上级 \_\_\_\_\_  
 部 门 \_\_\_\_\_ 职 位 \_\_\_\_\_  
 入 职 日 期 \_\_\_\_\_ 现任职期限 \_\_\_\_\_

素质能力	服务与志愿精神	沟通与协调	团队管理与激励	素质能力综合得分
平均得分	3.64	4.01	3.84	3.83
个人分对比平均分	0.03	0.44	0.26	0.24
个人自评	3.67	4.44	4.10	4.07
上级评估	3.67	4.22	3.60	3.83

素质内容	任务导向及创新性执行	单项行为评估得分汇总							直接上级评分	单项得分	个人自评	
		1	2	3	4	5	6	7				平均
1	在始终把握工作任务的出发点、目的及限制条件下行动	3	4	N/A	4	4	4	4	3.83	3.00	3.50	3
2	平衡时效性与质量标准，果断及时做出决断	N/A	3	N/A	4	3	4	4	3.60	4.00	3.76	4
3	注重分清事情的主次优先顺序，在执行过程中抓住关键点	N/A	3	N/A	3	4	4	4	3.60	3.00	3.36	3
4	对讨论决定后的事情努力达成	N/A	2	2	3	4	3	4	3.00	4.00	3.40	3
5	紧密跟进计划的实施和落实，及时汇报及修正偏差	N/A	3	3	4	4	4	5	3.83	4.00	3.90	4
6	总结日常工作中的经验、教训，持续不断地优化和简化工作方法、流程	N/A	4	N/A	3	3	4	4	3.60	3.00	3.36	4
7	在执行工作任务过程中发现和捕捉增加价值的新机会	4	3	N/A	4	4	4	5	4.00	4.00	4.00	4
8	将常规工作逐步标准化、模块化，形成有规可循的节点	4	3	2	4	4	4	5	3.71	4.00	3.83	4
9	对个案或阶段性的失败理智应对，不因此丧失信心	N/A	2	N/A	3	4	3	5	3.40	4.00	3.64	4

素质内容	资源动员与多边合作	单项行为评估得分汇总								直接上级评分	单项得分	个人自评
		1	2	3	4	5	6	7	平均			
1	持续宣讲机构的使命愿景价值观、战略、项目/模式/产品等，促进资源主体对机构的认知	N/A	3	N/A	3	4	4	5	3.80	5.00	4.28	5
2	在注重共鸣（价值观、情感、愿景）的同时，也重视具体目标和规则（责、权、利）的制定	N/A	3	N/A	3	4	4	5	3.80	5.00	4.28	5
3	发现和找到核心影响者，通过影响他们推动目标实现	4	3	4	4	5	4	5	4.14	4.00	4.09	4
4	通过有深度的、有专业的社会问题解读吸引和影响资源方	N/A	4	3	4	4	4	5	4.00	4.00	4.00	4
5	不断反馈和认可资源的效用和价值，使资源主体拥有成就感	N/A	3	N/A	4	3	3	5	3.60	4.00	3.76	5
6	注重在日常工作中不断进行资源的维护和积累	N/A	4	4	4	4	4	5	4.17	4.00	4.10	4
7	预见在多边合作关系中可能出现的问题并事前规避	N/A	3	3	4	5	3	5	3.83	4.00	3.90	5
8	主动建立处理问题的通道，减少问题的阻塞以降低冲突的发生频率	N/A	3	N/A	4	4	3	5	3.80	4.00	3.88	3
9	整合关联方的需求，创造使其互为价值的机会	N/A	3	N/A	4	3	4	4	3.60	4.00	3.76	5

素质内容	团队管理与激励	单项行为评估得分汇总								直接上级评分	单项得分	个人自评
		1	2	3	4	5	6	7	平均			
1	不断帮助团队成员理解工作的意义和价值	4	3	3	N/A	4	4	5	3.83	4.00	3.90	4
2	建立并持续向团队宣示高标准	4	3	3	N/A	4	4	5	3.83	3.00	3.50	4
3	帮助团队成员了解工作的独立性及相互依赖性	N/A	4	N/A	4	4	4	5	4.20	4.00	4.12	4
4	制定有挑战性有切实可行的团队目标	N/A	3	N/A	5	4	3	5	4.00	3.00	3.60	4
5	选择适当的、有挑战性任务进行团队共创以促进团队凝聚力及战斗力	N/A	4	N/A	5	4	4	5	4.40	3.00	3.84	5
6	让相关人员参与制定涉及团队的关键决策	4	3	4	4	N/A	4	4	3.83	4.00	3.90	4

素质内容	团队管理与激励	单项行为评估得分汇总							直接上级评分	单项得分	个人自评	
		1	2	3	4	5	6	7				平均
7	维护团队荣誉，适时庆祝成绩并分享荣耀	4	4	4	5	3	4	5	4.14	4.00	4.09	4
8	以开放及谦虚的态度接纳意见、建议与批评，并采取行动	4	4	3	4	4	N/A	4	3.83	4.00	3.90	4
9	鼓励他人在某些方面成为专家和引领者	N/A	3	4	5	4	4	4	4.00	3.00	3.60	4
10	有针对性的帮助团队成员卸载巨大挑战所带来的压力和思想包袱	N/A	4	N/A	4	3	4	5	4.00	4.00	4.00	4
<b>同事——</b> <b>总体来说您认为被评估人最大的优点是什么？</b> ——专业知识强；善于理解他人 ——敬业、与人为善、亲和力较强 ——待人坦诚相待，平易近人 <b>总体来说您认为被评估人最大的不足是什么？</b> ——需要深入了解其他关联方的工作 ——决策缺乏果断；妥善解决问题的能力 ——抓住重点及优先次序 <b>请给被评估人两个具体的建议以帮助他 / 她提高（即通过何种方式改进）。</b> ——理论结合实践，将会取得更好的绩效 ——抓重点		<b>个人 / 上级——</b> <b>总体来说您认为被评估人最大的优点是什么？</b> ——（自评）关注社会问题，注重解决实际问题 ——（上级）专业能力、沟通能力强 <b>总体来说您认为被评估人最大的不足是什么？</b> ——（自评）处理事情有时不够果断；跨部门沟通不充分 ——（上级）基层实践、掌控局面需加强 <b>请给被评估人两个具体的建议以帮助他 / 她提高（即通过何种方式改进）。</b> ——（自评）进一步快速了解机构运作；和其他部门多沟通了解情况 ——（上级）目标导向，分清优先次序										

5. 沟通评估和反馈的结果，结合下一阶段的工作计划和能力发展需求，制定个人能力发展计划。

红基会人员能力发展计划表（示例）

重点发展的领域 (素质能力或专业知识技能)	个人计划采取的具体行动	上级计划采取的具体行动	季度回顾进展
提高“团队管理与激励”中激发团队的工作热情，尤其是及时适当地给予鼓励的能力	经常与每个团队成员沟通，了解他们对当前工作的态度，并有针对性地引导和鼓舞 部门例会中要注意多用鼓励与表扬，少用批评	每季度共同回顾技能提高状况 征求被评人的重要关联方的反馈意见 提名下级参加人员激励方面的培训	
“资源动员与多边合作”中与关联方建立和保持长期的双赢伙伴关系的能力	制定关联方沟通和拜访计划 经常与关联方进行电话沟通或当面拜访 记录关联方反馈的问题并制定详细解决方案	协助制定及回顾关联方沟通及拜访计划的执行 在需要时一起参与重要关联方的拜访	
提高“任务导向及创新性执行”中“将大目标转化为具体的目标以及行动计划的能力”	制订周工作计划，将工作划分为紧要工作、重点工作等 参加项目管理方面的培训	监督制定有效的工作计划 提供参加项目管理方面培训的机会 当下级出现所制定的行动计划不能达到时，共同分析原因，总结经验与教训	
备注	<p>本计划旨在引导上下级通过客观的分析和积极的沟通，发现被评估者的优点和不足，并制定有针对性的改进措施，以不断提升能力、改善绩效。重点发展的项目一般不应超过3项。</p> <p>重点发展领域来源于以下三个方面的分析：</p> <p>(1) 上一年度工作成效的全面回顾和分析，发现影响成效无法达成的不足项</p> <p>(2) 下一年度重点工作任务的分析，发现为保证任务达成所需的提升项</p> <p>(3) 被评估者素质能力评估状况，发现更加胜任本岗位工作所需的能力项</p> <p>本表需经过充分分析和沟通，由被评估者与其直接上级共同填写。</p>		









100%  
RECYCLED



## 中国红十字基金会

中国红十字基金会（简称中国红基会），全国性公募基金会，国家“5A级基金会”。我们坚守红十字运动的七项基本原则：人道、公正、中立、独立、志愿服务、统一和普遍。我们的宗旨是：弘扬人道、博爱、奉献的红十字精神，致力于改善人的生存状况和发展境况，保护人的生命与健康，促进世界和平与社会进步。

中国红基会公益项目以“红十字天使计划”为核心，由健康干预、救灾赈济、教育促进和社区支持四个部分组成，包括贫困重症（白血病、先天性心脏病、唇腭裂、再生障碍性贫血等）儿童医疗救助、乡村卫生院（站）及乡村博爱学校援建、乡村医生及乡村教师培训、灾害及贫困地区博爱家园援建、景区红十字救护站援建等子项目。

The Chinese Red Cross Foundation (CRCF) is a national public fundraising organization registered through the Ministry of Civil Affairs. CRCF is ranked as 5A, the top rank, non-profit organizations in China. We stick to the Red Cross movement of the seven basic principles: humanity, impartiality, neutrality, independence, voluntary service, unity and universality. We carry forward humanitarian, love and dedication of the Red Cross spirit, committed to improving the situation of human survival and development, protection of human life and health, and promoting world peace and social progress.

CRCF charity projects, "Red Cross Angel Program" as the core, from health interventions, disaster relief, education and community support to promote four parts composition, construction of Chinese ethics and actions of humanitarian welfare system. Include Serious Disease Relief, Aid-Constructed Village Clinics & School, Village Doctor & Teacher Trainings, Aid-Constructed Red Cross First Aid Stations & Humanitarian Homestead etc.



中国红十字基金会  
地址：北京市东城区东单北大街干面胡同 53 号  
邮编：100010  
[www.crcf.org.cn](http://www.crcf.org.cn)

