

2022 CSR经理人 职业发展调研报告

思盟企业社会责任促进中心出品



©2022 CCM CSR Promotion Center All rights reserved.

引言

自2014年始，思盟企业社会责任促进中心便开始了CSR经理人职业发展调研，旨在了解中国企业中负责企业社会责任（CSR）、ESG和可持续发展领域工作的经理人的职业发展状况，为经理人的职业选择与企业的人才培养提供信息支持和建议。

我们通过问卷调查形式深入了解CSR从业者现状，倾听他们的职业理想与困惑，旨在帮助CSR从业者了解行业现状与未来发展方向，从而进一步推动CSR经理人卓越成长，推动中国CSR事业的发展。

主办方：



技术支持：



联合传播：



报告编制说明

调研目的：客观了解中国CSR经理人的职业发展现状与趋势

调研对象：中国CSR从业者

调研方式：参与调研的CSR从业者通过网络填写问卷，由思盟企业社会责任促进中心工作人员核查问卷有效性，并完成录入

调研时间：2022年9月-2022年11月

发布时间：2022年12月

编写组成员：庄伟河、徐佶、郭沛源

报告说明：

- 本报告及有关数据能够在一定程度反映中国CSR经理人发展状况与趋势，但由于可能存在取样不均衡或代表性不足，因此本报告及结论仅供相关单位及个人参考。
- 报告中百分比数字均保留到小数点前一位。

版权声明：本次调查报告为思盟企业社会责任促进中心与商道咨询版权所有，未经以上单位同意，任何单位和个人请勿转载或发布本次报告的任何内容，如未经允许转载或发布，将追究其相关责任。

报告速读：CSR经理人职业发展现状扫描

- ◆ **CSR经理人主要活跃在北上广等东部省市。** CSR经理人主要活跃在北京、上海、广东这三大省市。其他地区的经理人也呈现出一定增长，主要在东部沿海的江苏、浙江等省市，工作在中西部及东北地区的CSR经理人依然较少。
- ◆ **民营企业对企业社会责任关注度持续上升。** 参与调研的民营企业CSR经理人占比达到47%，为所有类型企业中最高。其占比自2019年以来持续稳步增长，相较于2021年增加了5%。并且，参与调研的民营企业CSR经理人中有45%表示其所在公司建立了专职的CSR或可持续发展业务部门。



报告速读：CSR经理人职业发展现状扫描



- ◆ **CSR经理人薪资持续稳步上升。**从分布状况来看，年度薪资达到15万以上的CSR经理人逐年上升，达到86%，相较于上一年度增加了6%。
- ◆ **CSR经理人有较高工作满意度。**对自身工作表示比较满意的经理人达到62%，表示非常满意的则有9%。而对自己工作表示不太满意或不满意的仅有5%。
- ◆ **职业发展路径模糊是CSR经理人职业发展主要障碍。**认为“没有清晰的职业发展路径”是工作中最主要障碍的占比依然达到15%，排名第一。值得一提的是，认为“缺乏高层管理支持”和“缺乏内部部门的支持”相较于上一年度分别下降了5%和4%。

报告速读：热点议题对CSR经理人的影响

- ◆ **企业碳中和计划稳步推进。** 2022年，碳中和计划已制定及制定中的企业占比数量达到27%及40%，相较于2021年的23%与42%呈现出了一定的上升趋势。“政策推动”是企业参与碳中和行动的最主要外部因素，“改善经营成本”则成为最主要内部因素。
- ◆ **已制定共同富裕计划的企业比例上升。** 2022年，已发布共同富裕计划的企业占比达到16%，相比2021年上升了9%。
- ◆ **近四成企业已经开展或正在制定乡村振兴计划。** 22%的经理人所在企业已经开展了乡村振兴相关计划，17%表示企业正在制定乡村振兴相关计划。



报告速读：热点议题对CSR经理人的影响



- ◆ **近七成企业已发布或计划发布ESG报告。** 47%的经理人所在企业已发布ESG报告或在年报中披露了ESG相关信息，21%的经理人则表示其所在企业有相关计划。37%的经理人表示公司高层的要求是其所在企业发布ESG报告的最主要原因。
- ◆ **缺少有效管理工具是企业开展ESG工作的最大挑战。** 有50%的经理人表示缺少有效管理工具是其开展ESG工作的最大挑战。此外，认为“缺乏ESG相关人才”（43%）和“高层对ESG理解不到位”（37%）也是受访企业的挑战。从行业来看，制造业在ESG信息披露方面遇有较大瓶颈。



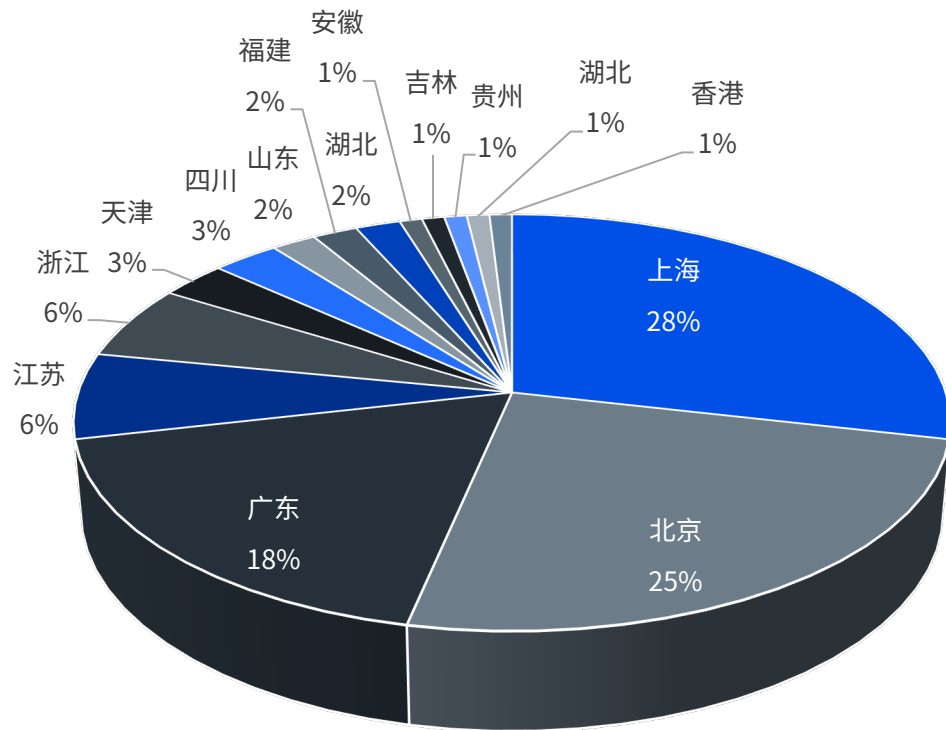
/01

CSR经理人职业现状

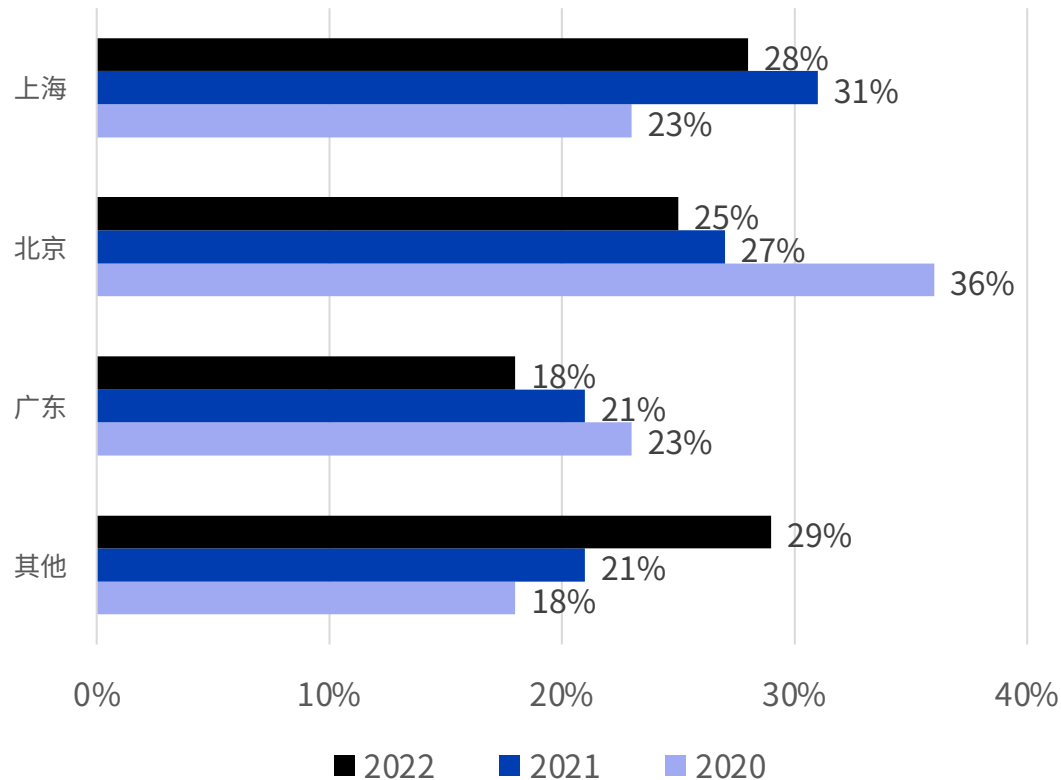
薪酬水平持续稳步上升

➤ CSR 经理人主要活跃在北上广等东部省市

参与调研的CSR经理人所在地域分布

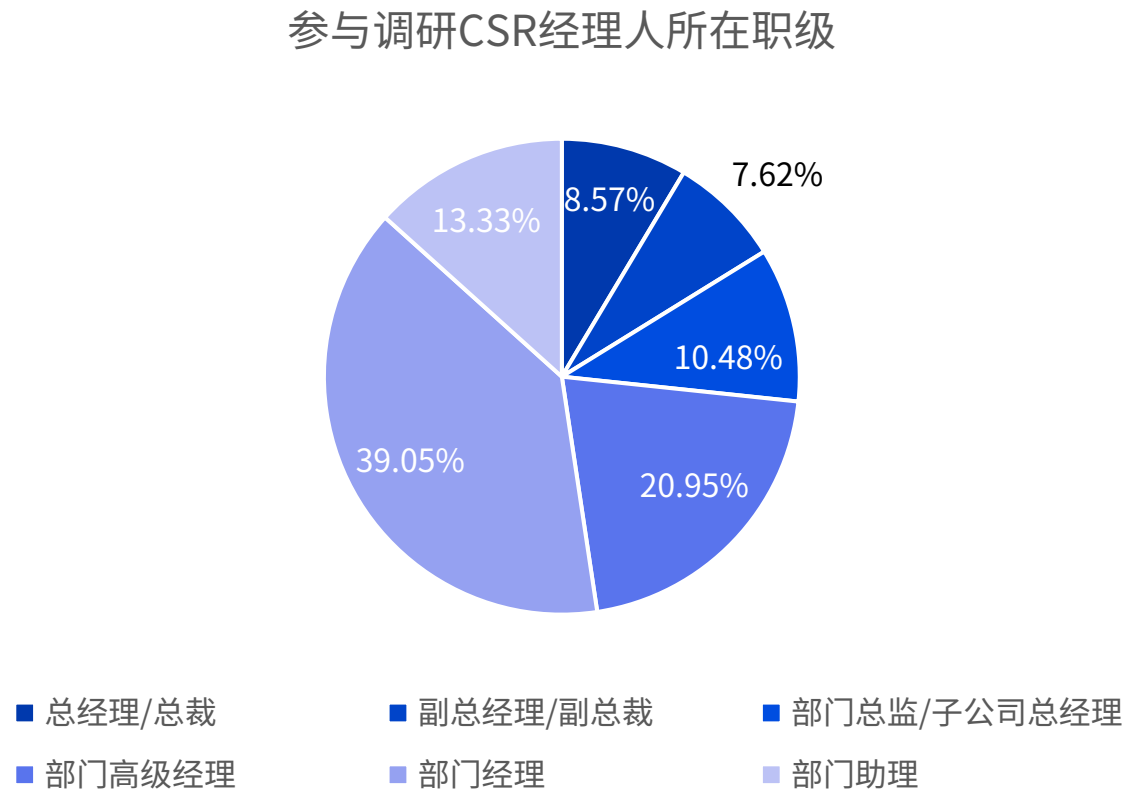
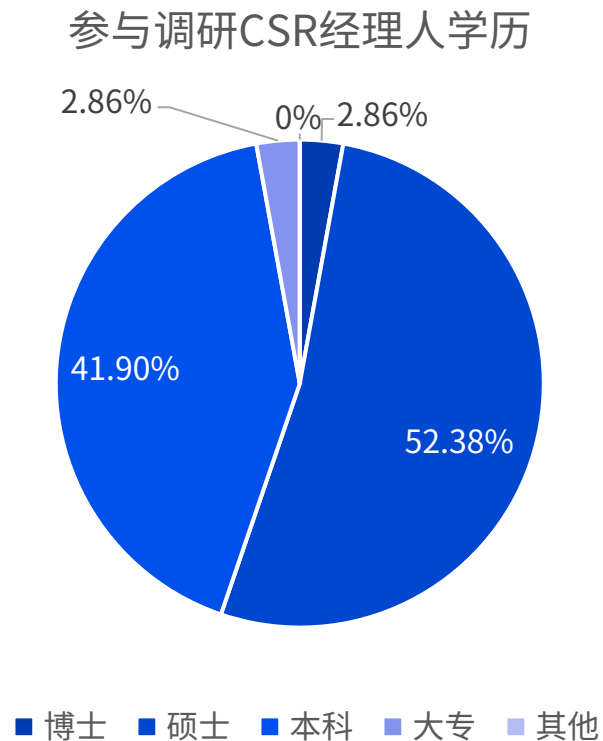


2019-2022参与调研经理人地域分布变化



与往年的调研结果相似，2022年参与调研的CSR经理人依然主要来自北京、上海、广东这三大省市。但与此同时，来自其他地区的经理人也在今呈现出了一定的增长。其中主要集中在东部沿海的江苏、浙江等省市，工作在中西部及东北部地区的CSR经理人依然较少。

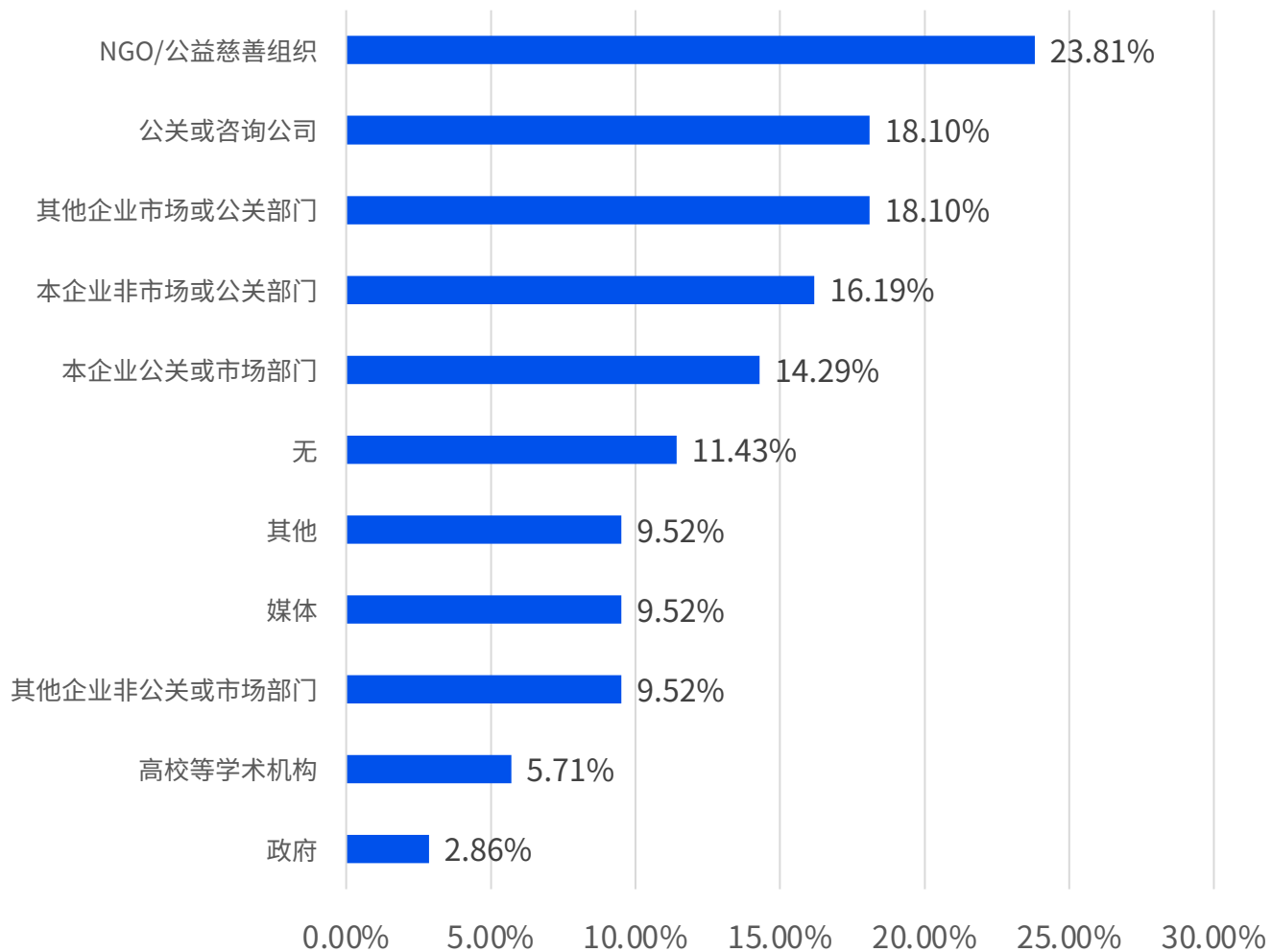
➤ CSR 经理人覆盖多个学历与多种职级



2022年参与调研的CSR经理人覆盖了多个学历维度。其中硕士学历最多，占比**52.38%**；其次为本科，占比**41.9%**。本次参与调研的CSR经理人中有**39.05%**为企业部门经理，有**13.33%**担任部门助理，有**20.95%**担任企业部门高级经理，**10.48%**为部门总监/子公司总经理，**7.62%**CSR经理人担任企业副总经理及副总裁职务，**8.57%**CSR经理人担任企业总经理职务。调研对象的职位实现全覆盖，相关数据更有代表性。

➤ CSR 经理人职业履历丰富

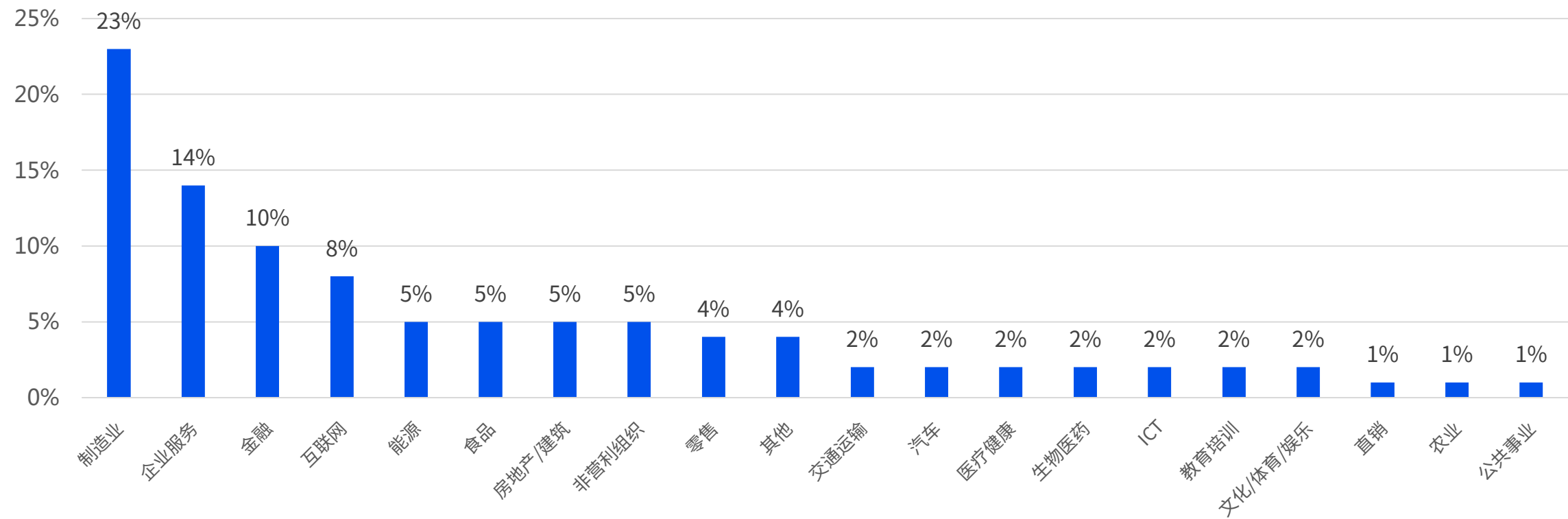
参与调研CSR经理人曾任职



2022年，参与调研的CSR经理人呈现出相当丰富的职业经历。其中有**23.81%**的经理人曾任职于NGO或公益慈善组织。另分别有**18.1%**的经理人曾供职公关咨询公司以及其他企业的市场或公关部门。由此可见，CSR经理人工作与市场、公共关系、公益慈善有着较大的联系。

制造业、企业服务、金融行业的CSR经理人活跃度较高

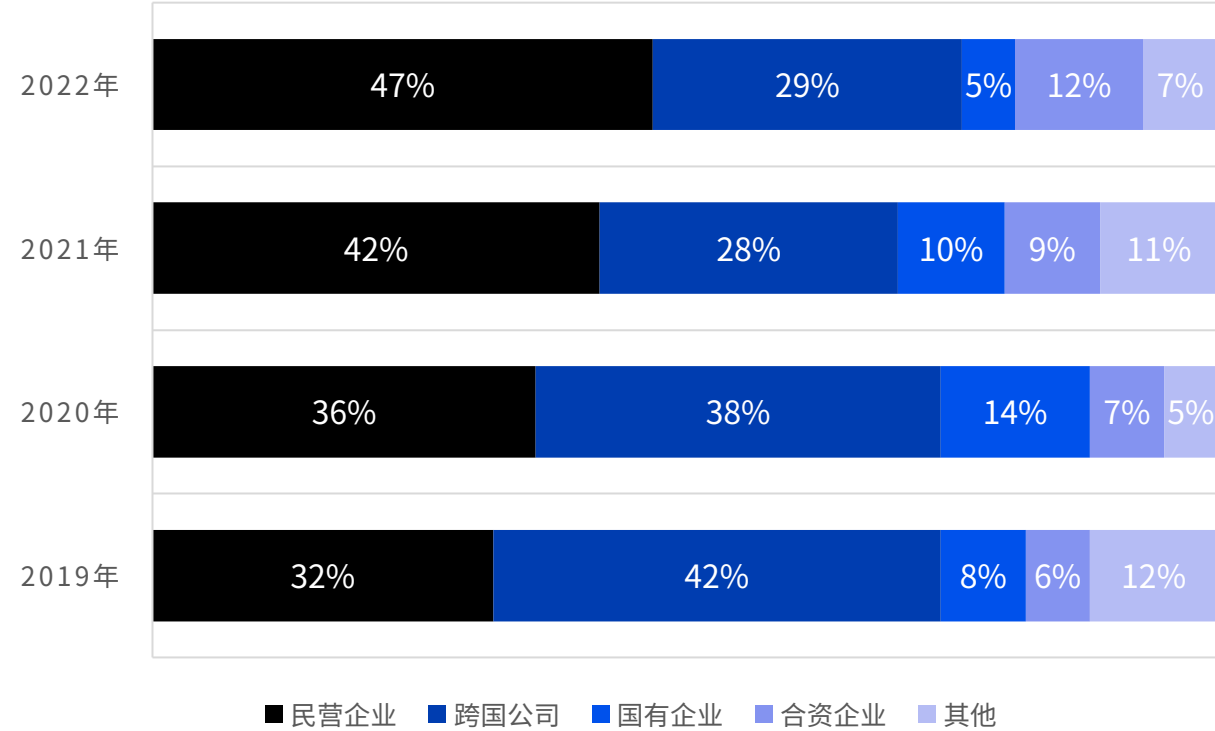
参与调研的CSR经理人所在行业



参与此次调研的CSR经理人所在行业丰富多元。其中来自制造业的CSR经理人占比最高，达到**23%**，另外，企业服务（**14%**）、金融（**10%**）的CSR经理人也有着较高的活跃度。

➤ 民营企业CSR经理人活跃度持续上升

参与调研CSR经理人来自的企业类型

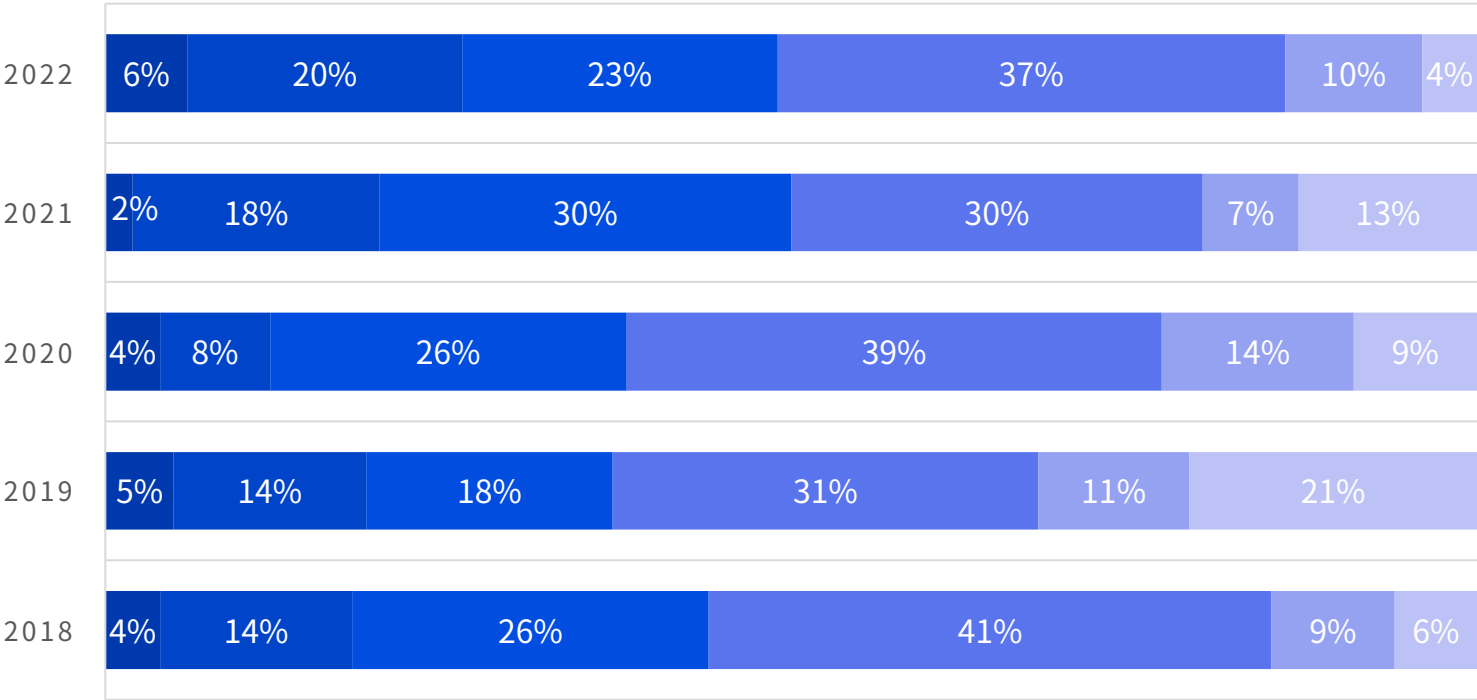


2022年，参与调研的民营企业CSR经理人占比达到**47%**，为所有类型企业中最高。其占比自2019年以来持续稳步增长，相较于2021年增加了**5%**。并且，参与调研的民营企业CSR经理人中有**45%**表示其所在公司建立了专职的CSR或可持续发展业务部门。可以看出中国民营企业对企业社会责任的关注度正持续上升。

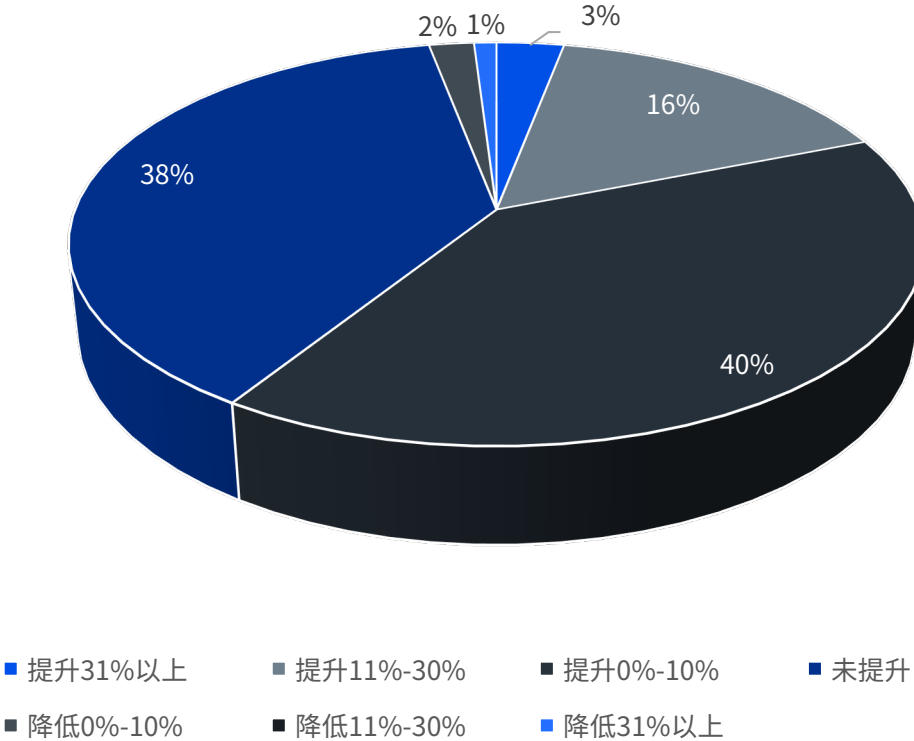
➤ CSR 经理人薪酬水平持续上升

参与调研的CSR经理人年度薪资分布状况

■ 100万以上 ■ 50-100万 ■ 30-50万 ■ 15-30万 ■ 10-15万 ■ 10万以下

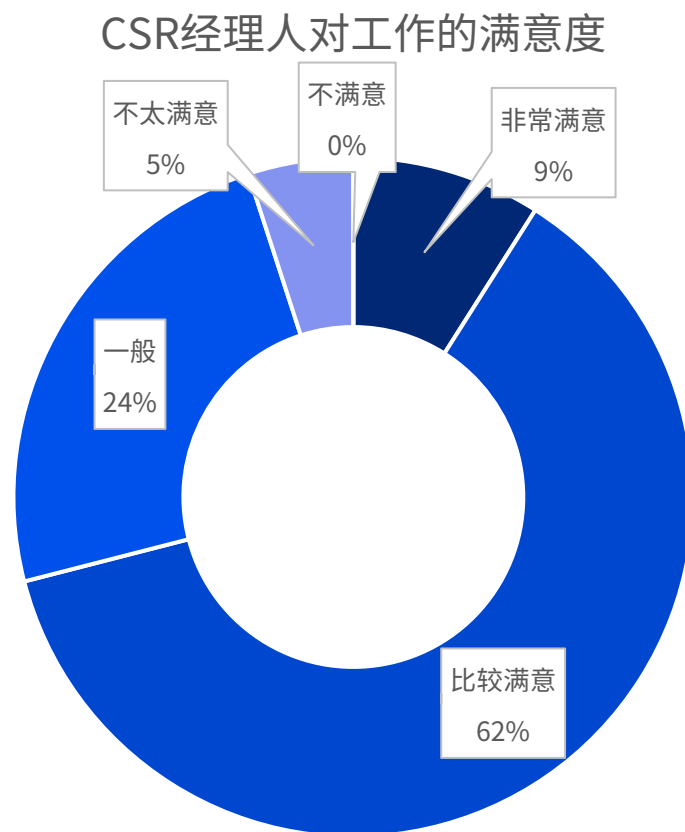


本年度薪资变化状况



CSR经理人薪资持续稳步上升。从分布状况来看，年度薪资达到15万以上的CSR经理人逐年上升，达到**86%**，相较于上一年度增加了**6%**；从变化状况上看，有**59%**的CSR经理人的薪资较上一年度有所提升，其中**40%**提升幅度在0%-10%之间，**16%**的经理人提升幅度则达到了11%-30%之间。

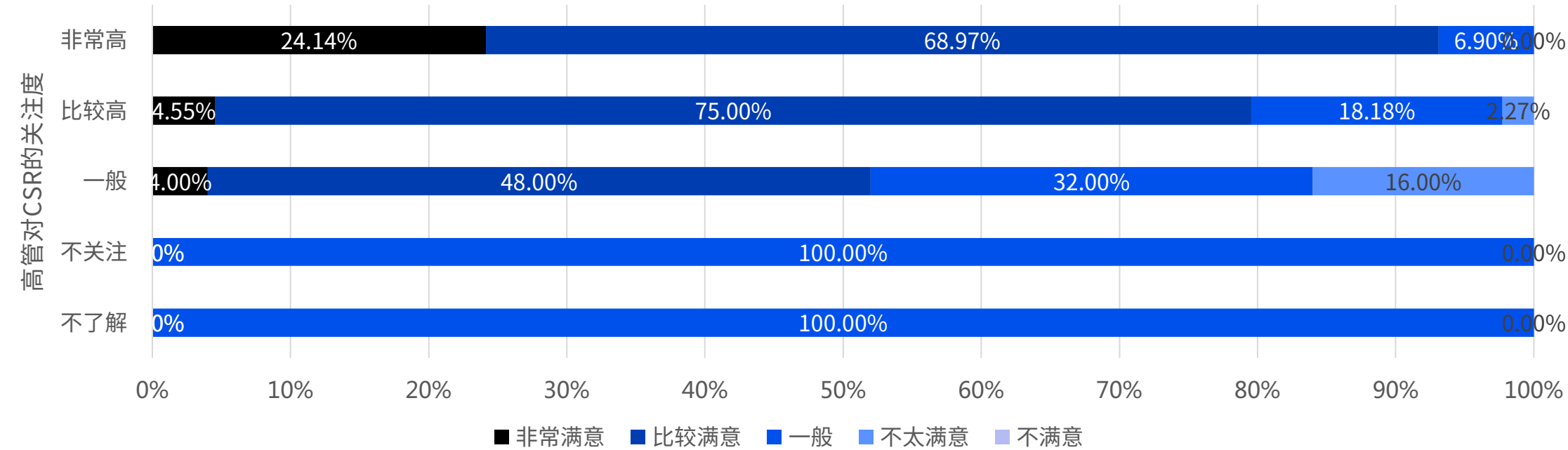
➤ CSR 经理人对工作有较高满意度



本次调研中，对自身工作表示比较满意的经理人达到**62%**，表示非常满意的则有**9%**。而对自己工作表示不太满意的仅有**5%**，表示不满意的则为**0%**。

➤ 高管关注度与CSR经理人工作满意度正相关

企业高管关注度对CSR经理人工作满意度的影响



本次调研中，高管对CSR工作非常关注的企业中，24.14%的经理人表示对工作非常满意，68.97%表示比较满意，6.9%表示一般，没有经理人表示不太满意或不满意。在关注度比较高的企业中，4.55%的经理人表示对工作非常满意，75%认为比较满意，18.18%认为一般，仅有2.27%认为不太满意。在关注度一般的企业中，4%的经理人表示非常满意，48%表示比较满意，32%表示一般，16%表示不太满意。而在高管不了解或不关注CSR的企业中，所有CSR经理人都表示对工作的满意度为一般。可见高管对CSR工作的关注度越高，CSR 经理人对工作的满意度也越高。



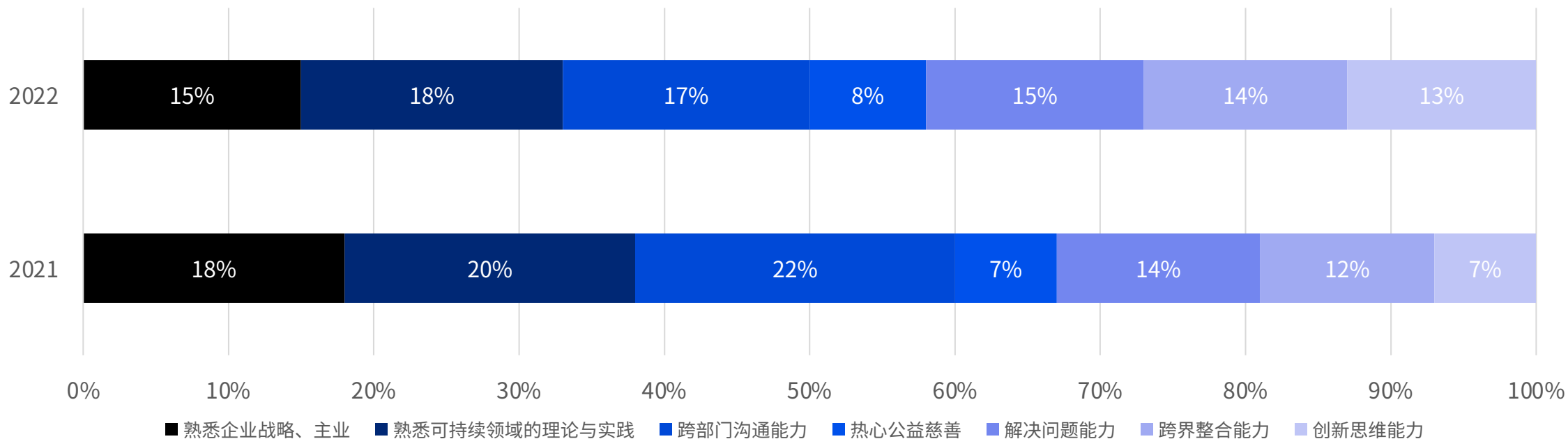
/02

CSR经理人职业发展需求

创新思维进入职业发展的关键要素

➤ 创新思维受到CSR经理人重视

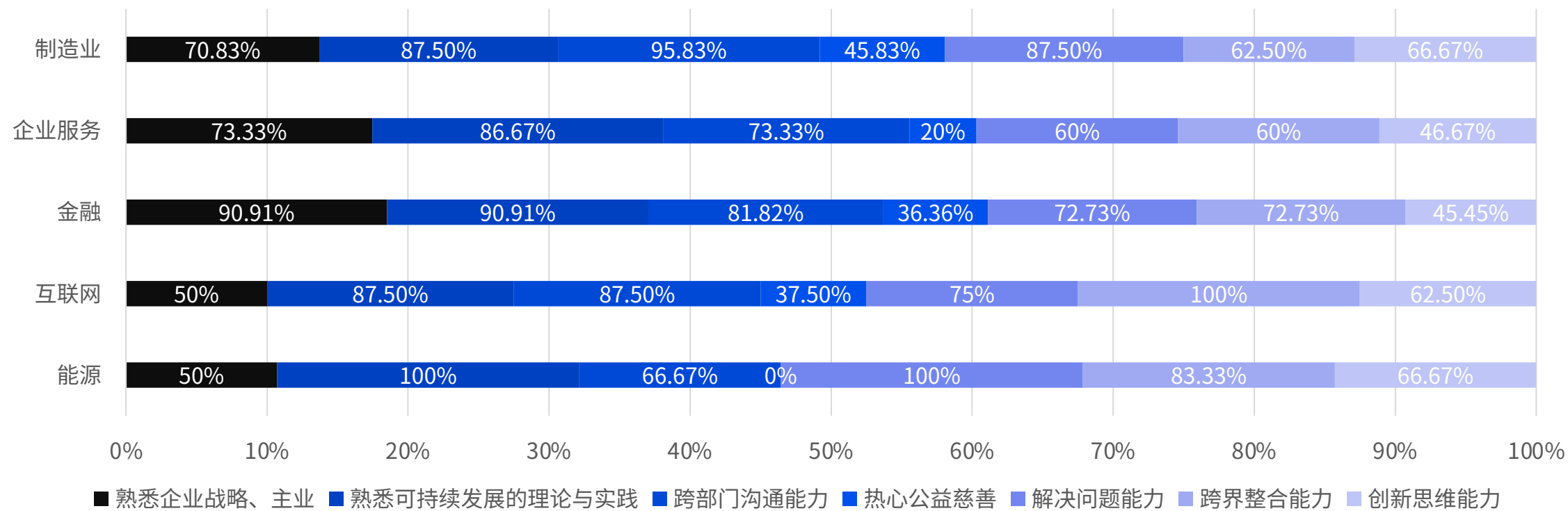
CSR经理人工作中常用的具体技能



相较于2021年，CSR经理人对工作能力的要求更加均衡，其中“熟悉可持续发展领域的理论与实践”“熟悉企业战略、主业”“跨部门沟通”能力依旧是CSR经理人最为重视的能力。此外，值得关注的是，“创新思维能力”相比去年更加得到CSR经理人的重视。

参与调研行业对CSR经理人技能重视程度有所不同

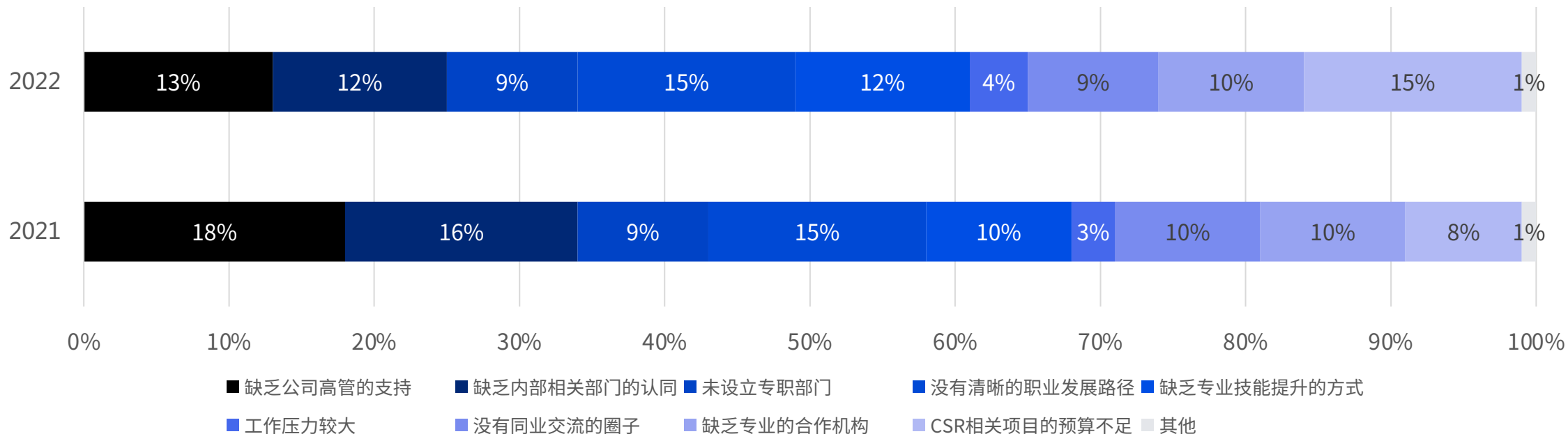
参与调查前五大行业最重视的CSR经理人工作技能



不同行业对CSR经理人的不同工作技能呈现出一定的偏向性，在参与调研的前5大行业中，制造业最重视“跨部门沟通能力”，企业服务业最重视“熟悉可持续发展的理论与实践”，金融业对“熟悉企业战略、主业”与“熟悉可持续发展的理论与实践”都表达了较高的重视程度，互联网则最为重视“熟悉可持续发展的理论与实践”以及“跨部门沟通能力”；能源行业则最重视“熟悉可持续发展的理论与实践”和“解决问题的能力”。

➤ 职业发展路径模糊是工作中主要障碍

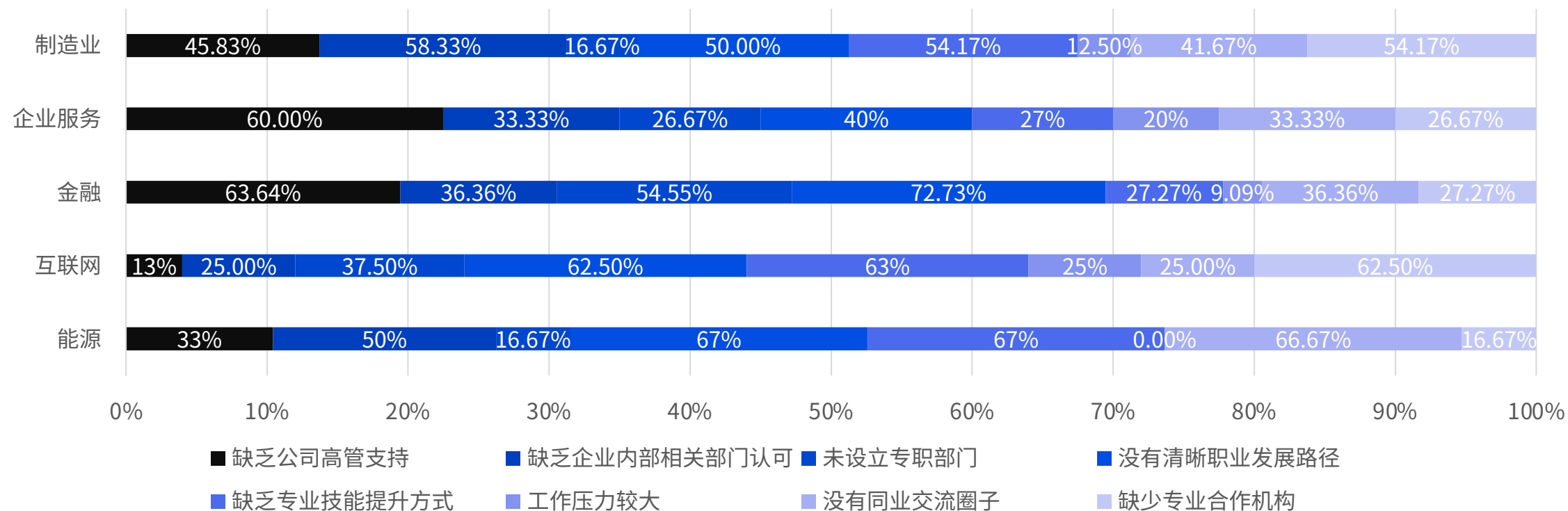
CSR经理人认为工作中遭遇的困难



认为“**没有清晰的职业发展路径**”“**CSR项目相关预算不足**”是工作中最主要障碍的经理人分别占比都达到了**15%**，是最主要的障碍。值得关注的是，“**缺乏高层管理支持**”和“**缺乏内部部门的支持**”依然对一部分CSR经理人的工作产生了障碍，但相较于上一年度分别**下降了5%和4%**。可见中国企业正逐渐树立起社会责任意识，但CSR预算的不足也说明企业相应的措施还没有完全跟进。尽管这可能与2022年企业外部的不可控因素相关，但我们依然期待企业继续跟进CSR方面的措施。

参与调研行业的经理认为遭遇的障碍有所不同

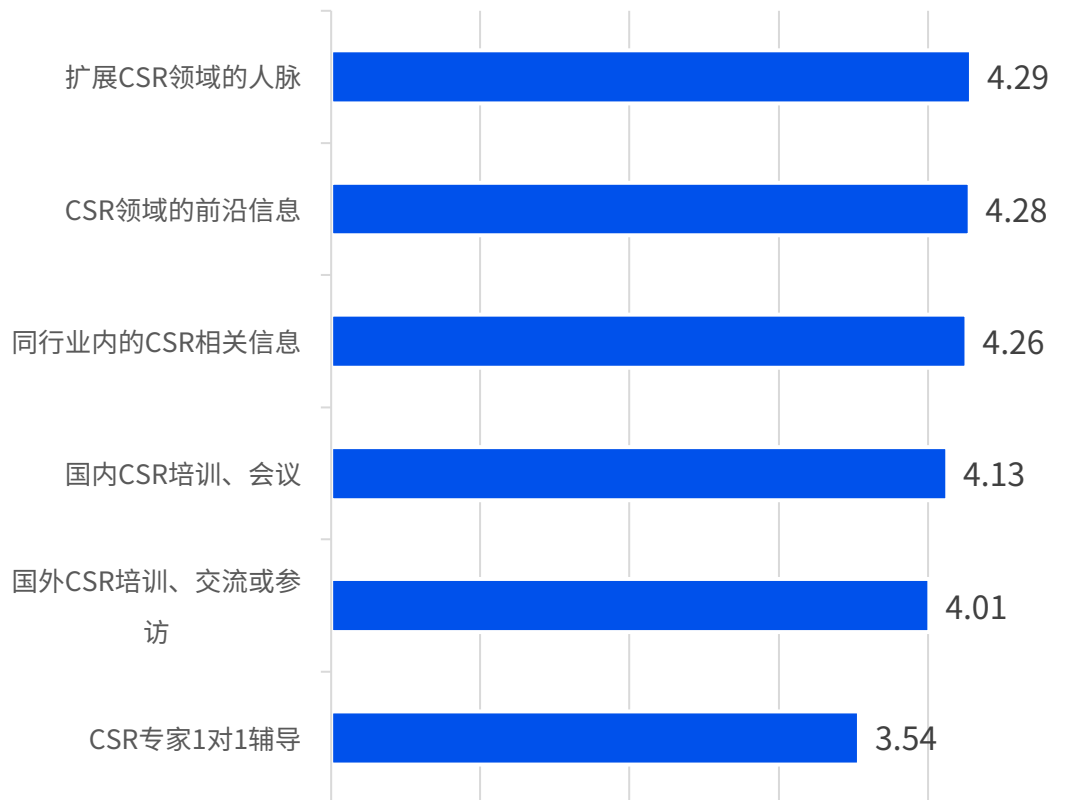
参与调查前五大行业CSR经理认为工作的主要障碍



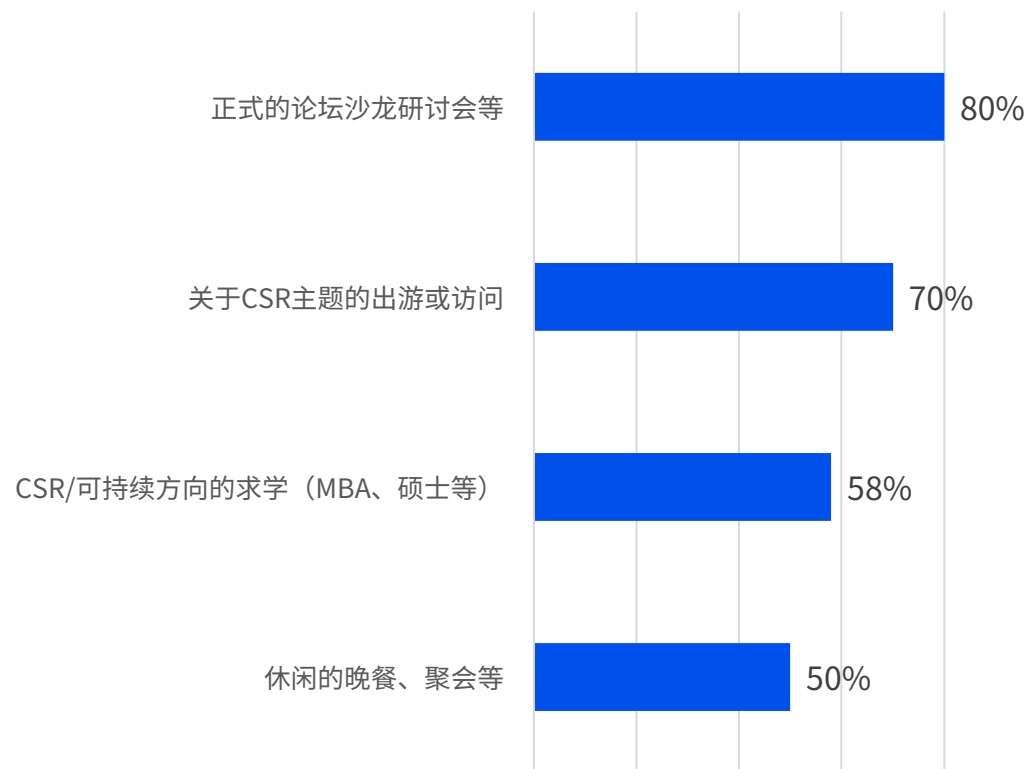
在参与调研的前5大行业中，制造业认为“**缺少公司内部相关部门认可与支持**”是最主要障碍；企业服务业认为“**缺乏公司高管支持**”是最主要障碍；金融业、互联网以及能源行业则都认为“**没有清晰职业发展路径**”是最主要障碍。

➤ 扩展CSR领域的人脉是经理人最希望获得的帮助

希望在提高从业能力上获得的帮助 (5分制)



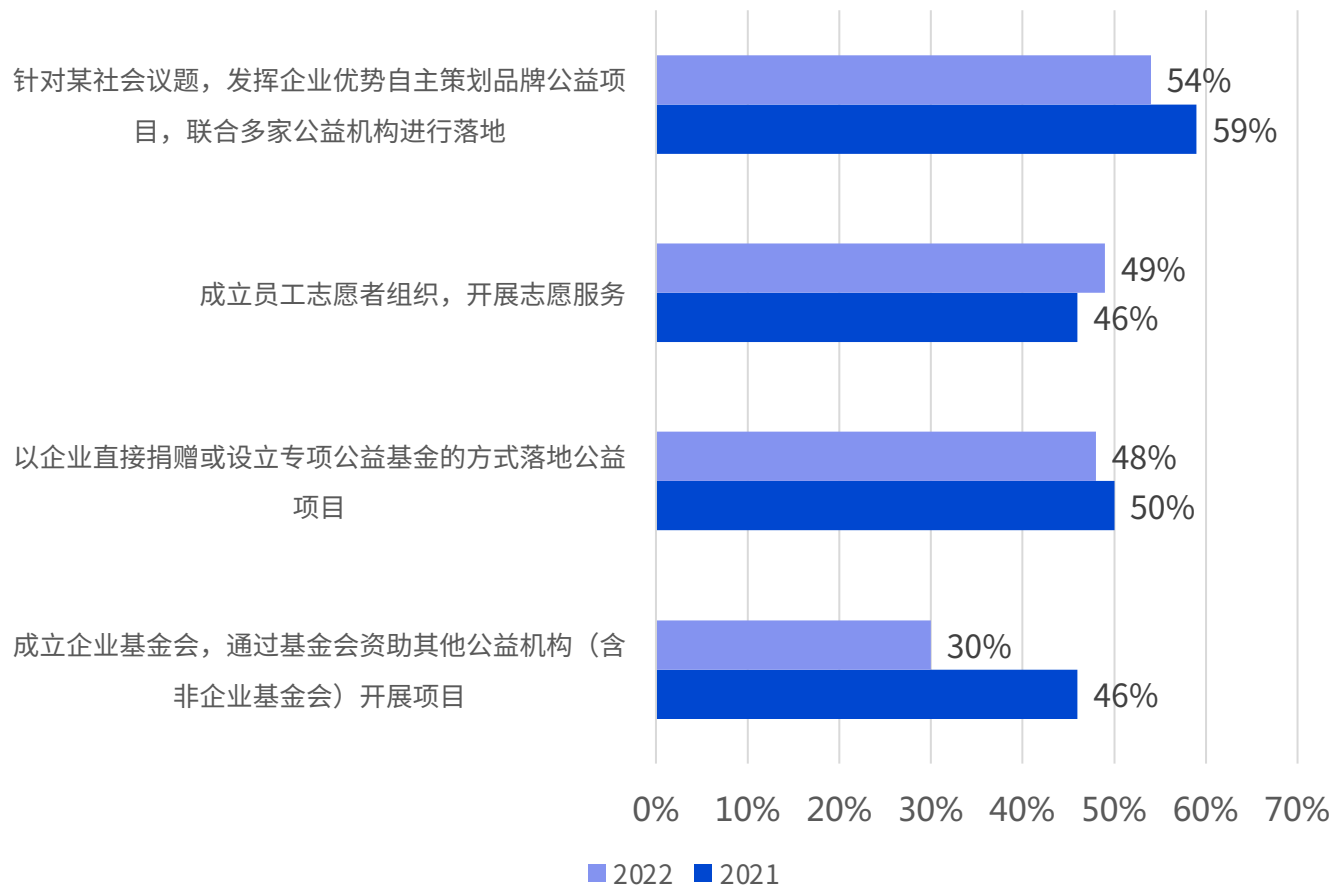
CSR经理人想拓展CSR领域人脉的方式



2022年，参与调研的CSR经理人中大部分认可扩展CSR领域的人脉、获取CSR领域的前沿信息和同行业内的CSR相关信息是他们最希望得到的帮助。其中，**80%**的经理人表示参与正式的论坛、沙龙或研讨会是他们最希望拓展CSR领域人脉的方式。

➤ 企业公益项目落地更加注重自主性

企业在公益项目落地时更多采取的模式



相较于2021年更加多元的落地模式，企业在2022的公益项目落地中似乎更加注重自主性。成立员工志愿者组织，开展志愿服务的比例由**46%**增长至**49%**。



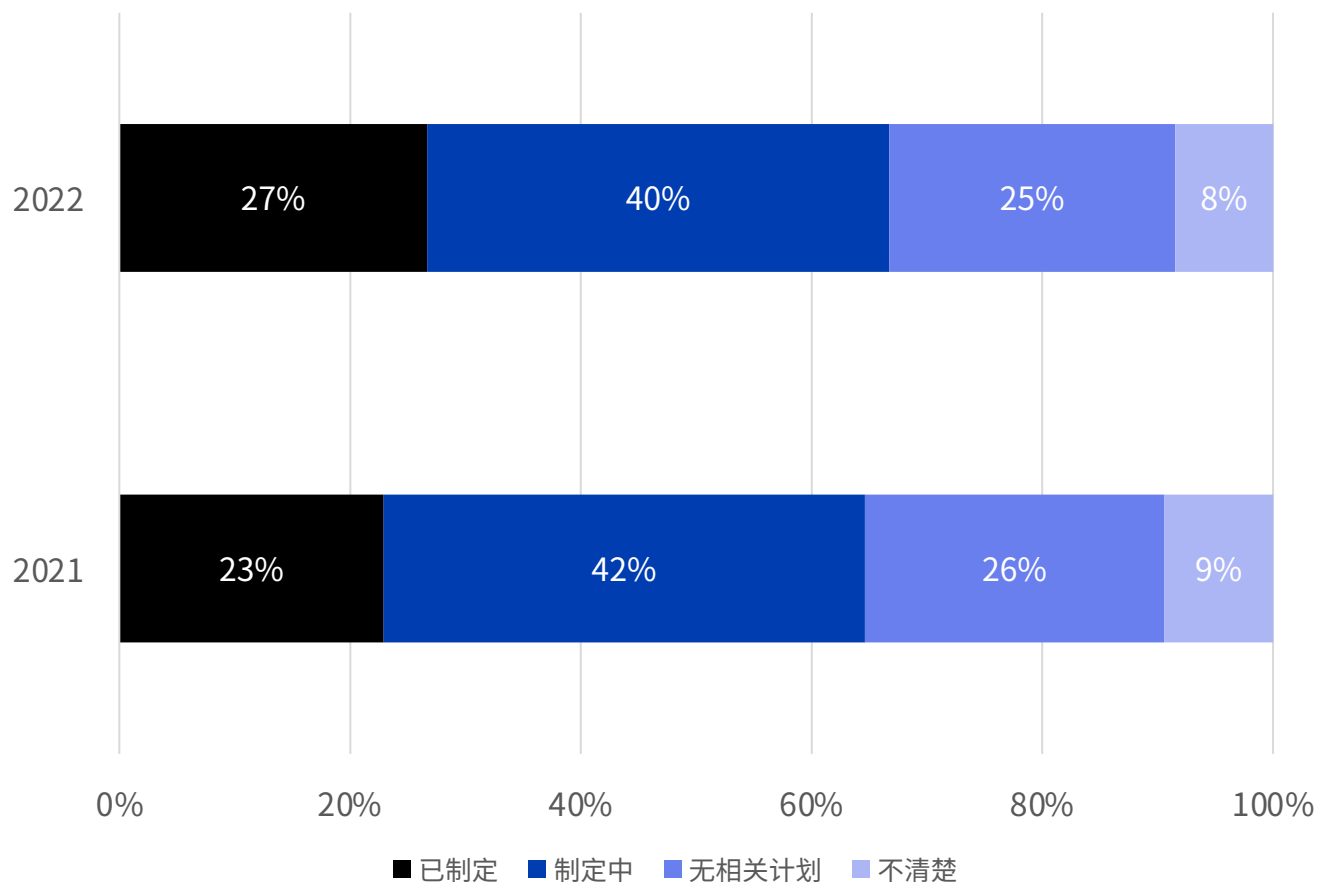
/03

双碳目标、共同富裕与乡村振兴的推动进展

企业稳步推进双碳、共同富裕与乡村振兴计划

➤ 已制定碳中和计划的企业稳步提升

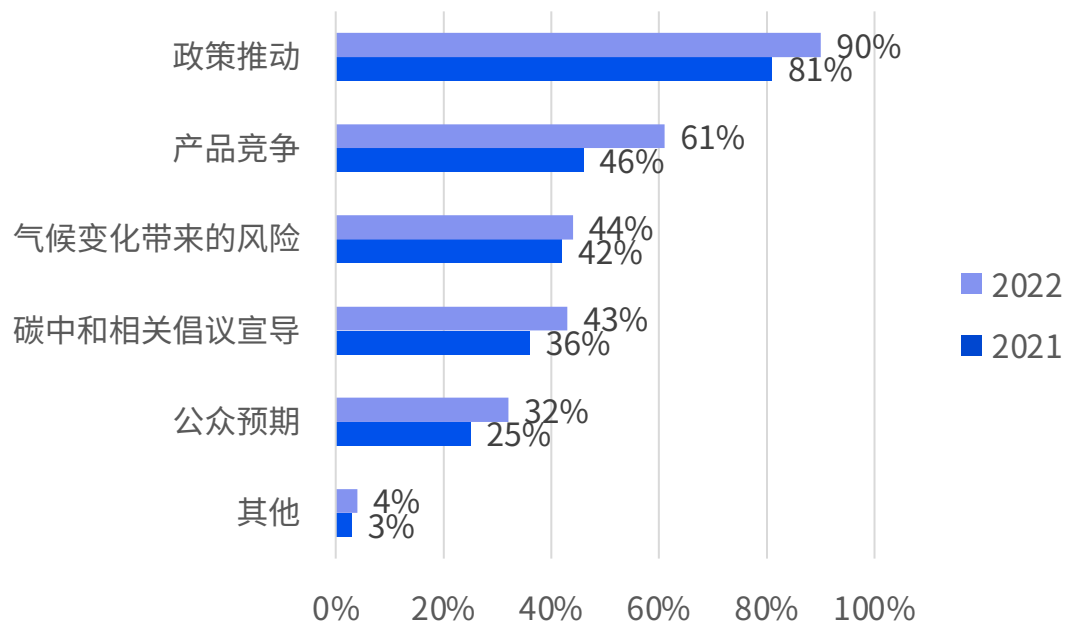
企业碳中和目标路径与计划制定情况



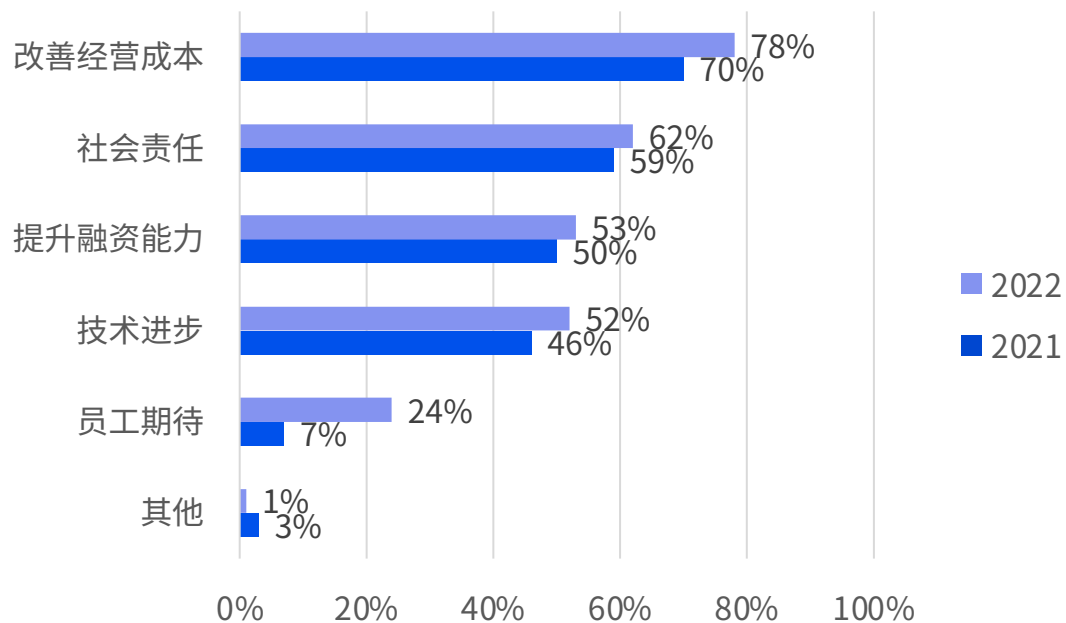
2022年，碳中和计划已制定及制定中的企业占比数量达到**27%**及**40%**，相较于2021年的**23%**与**42%**呈现出了一定的上升趋势。

➤ 政策推动和改善经营成本成为推动企业参与碳中和的重要因素

推动企业参与碳中和的外部因素



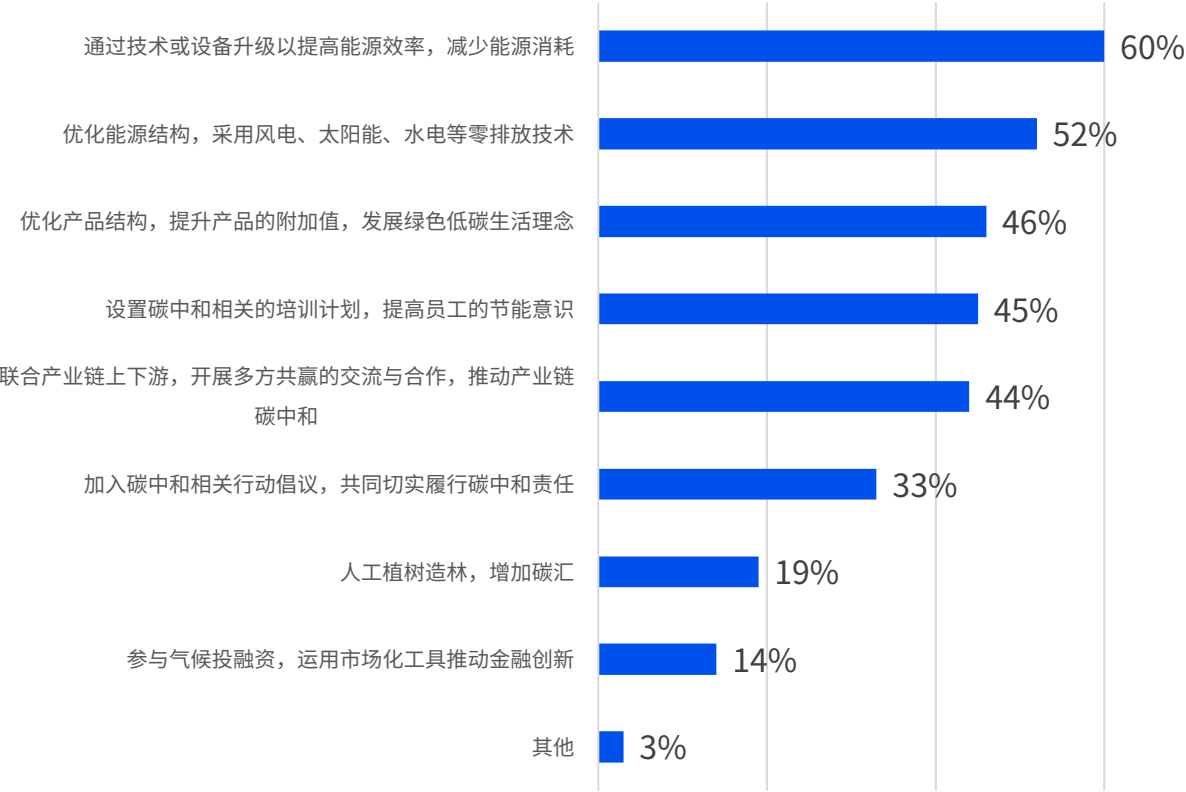
推动企业参与碳中和的内部因素



在本次调研中，**90%**的CSR经理人表示“政策推动”是其所在企业参与碳中和行动的最主要外部因素，且远高于其他因素。企业内部方面，“改善经营成本”则成为了最主要的因素。

➤ 技术手段依然是企业减少碳排放的主要措施

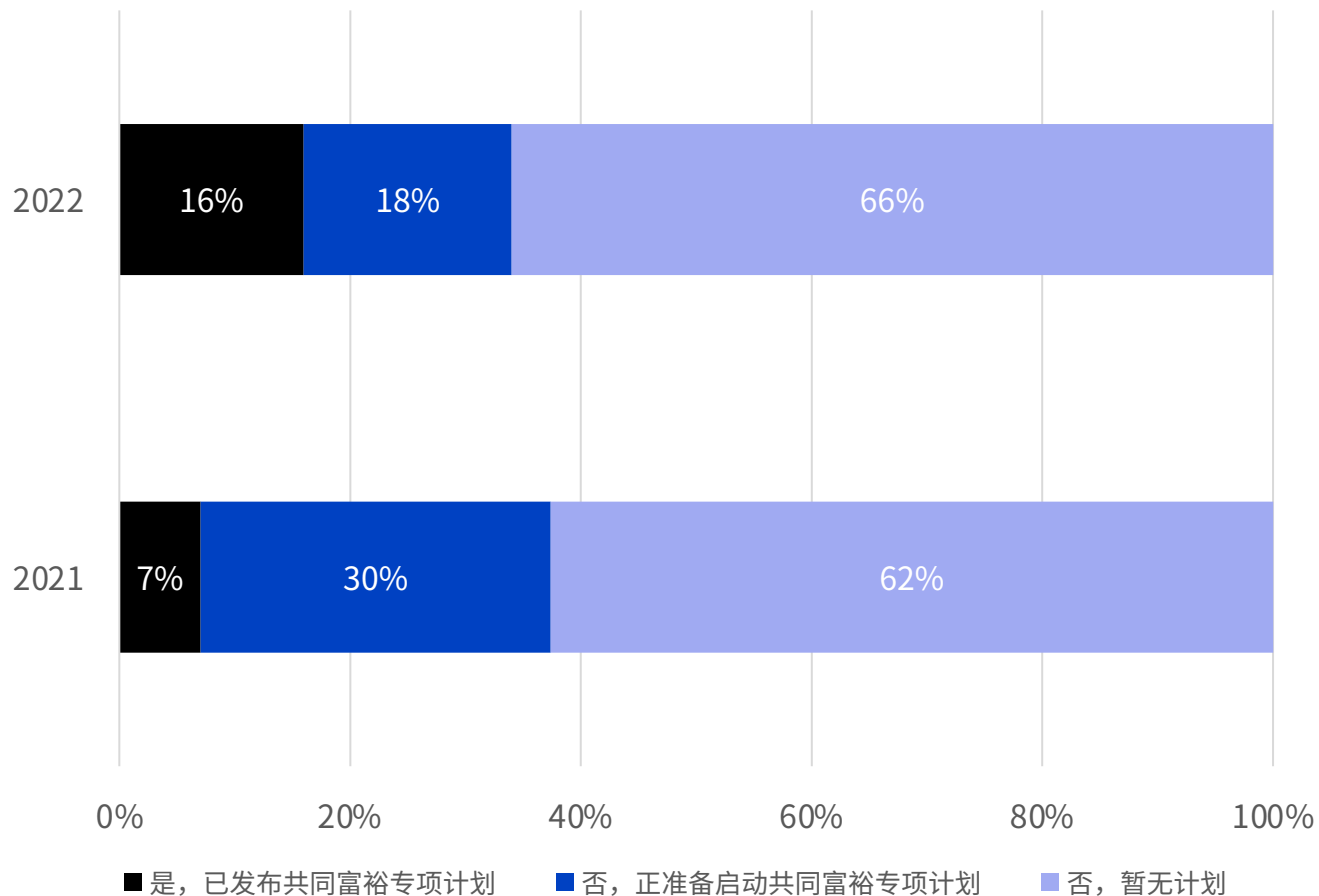
企业减少碳排放的主要措施



与2021年调研结果相同，通过技术手段提高能源利用效率，优化能源结构依然是企业减少碳排放的最主要方式。其中60%的经理人士表示，其所在企业主要通过技术升级提高能源利用效率，减少排放；52%的经理人则通过优化能源结构，采用零排放能源减少碳排放；此外，优化产品结构、开展碳中和培训、开展产业链上下游的碳中和交流也成为了企业减少碳排放的主要辅助措施。

➤ 已制定共同富裕计划的企业上升

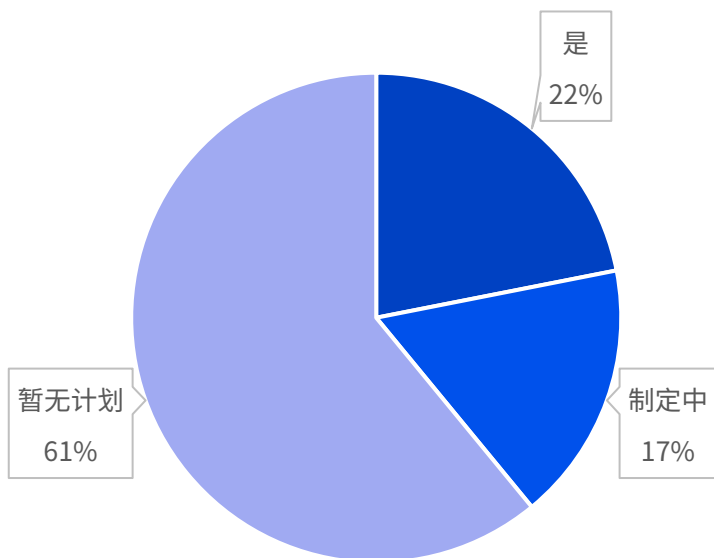
企业共同富裕专项计划制定情况



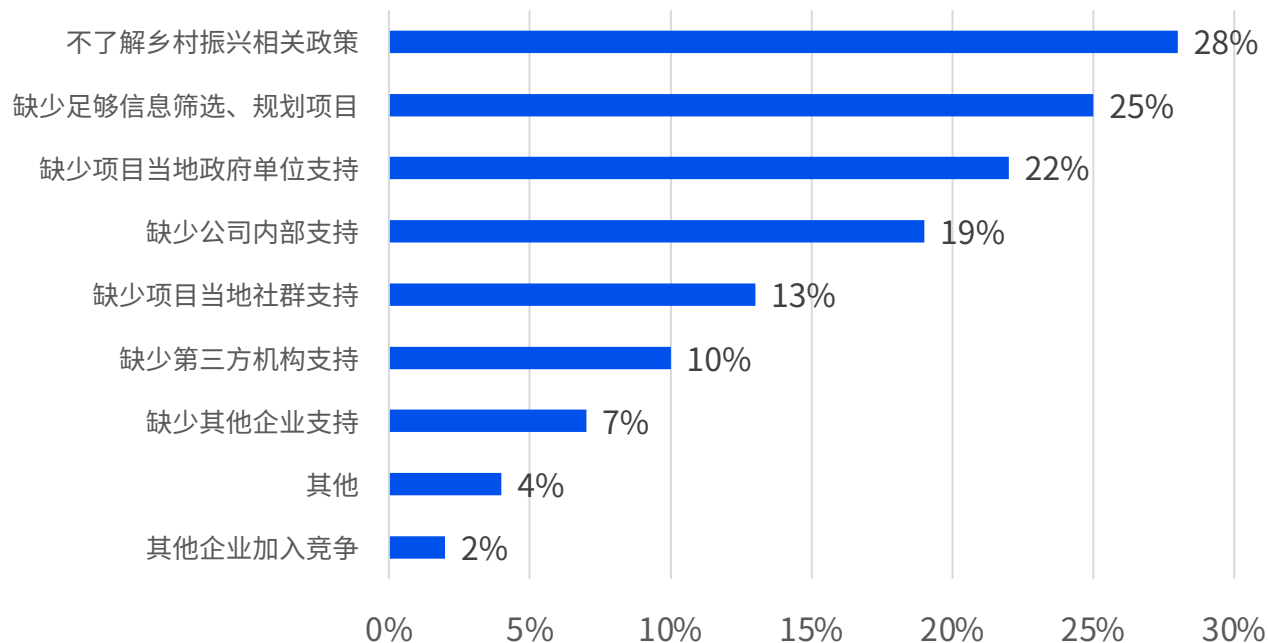
2022年，已发布共同富裕计划的企业占比达到**16%**，相比2021年上升了**9%**。但与此同时，已发布与计划发布共同富裕专项计划的企业总和占比呈现下降，相比2021年的37%下降了**3%**。

➤ 近四成企业已开展或有计划参与乡村振兴

是否开展乡村振兴计划



开展乡村振兴计划中遭遇的困难



22%的受访经理人表示其所在企业开展了乡村振兴相关计划，**17%**的经理人表示其所在企业正在制定乡村振兴相关计划。而在参与乡村振兴的CSR经理人中，有**28%**表示最主要的困难是不了解相关政策，占据所有其他困难中的首位。



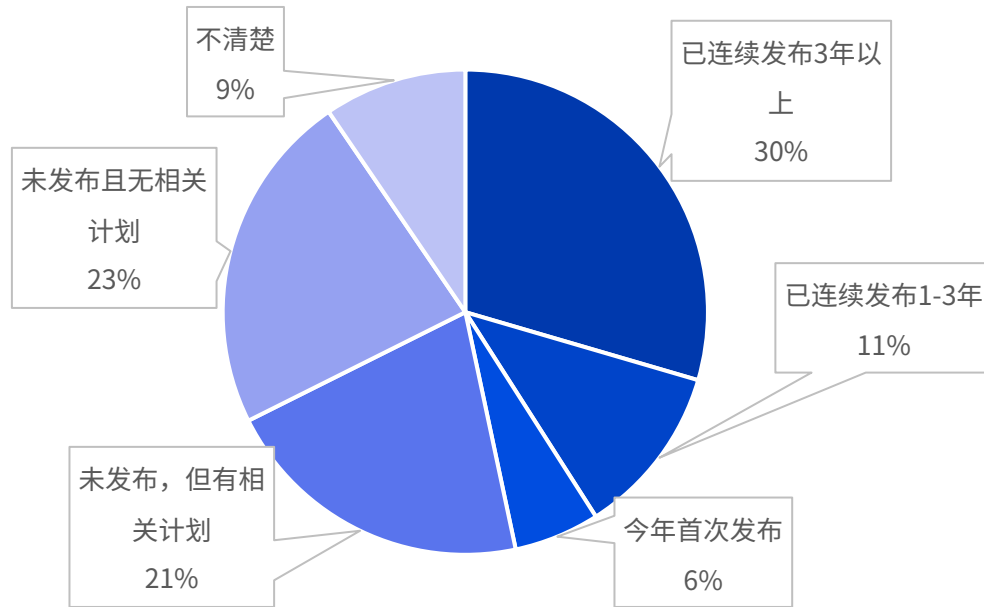
/04

ESG热潮对CSR经理人工作的影响

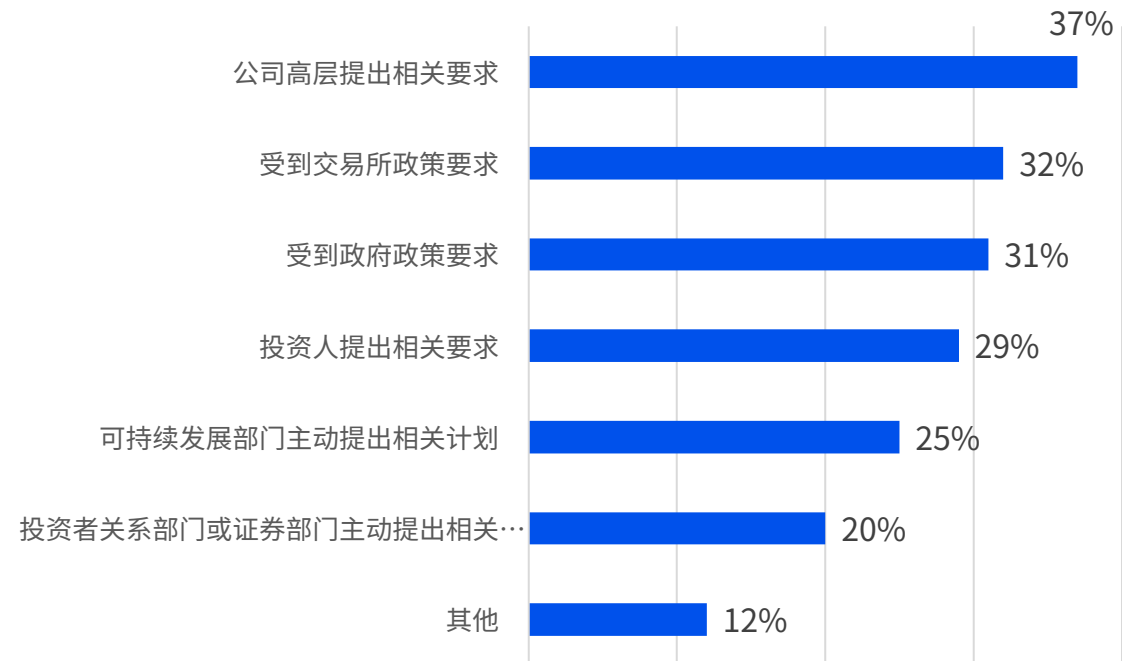
ESG成为CSR经理人工作重点之一

高层要求是推动企业披露ESG信息最主要因素

参与调研企业ESG报告发布情况



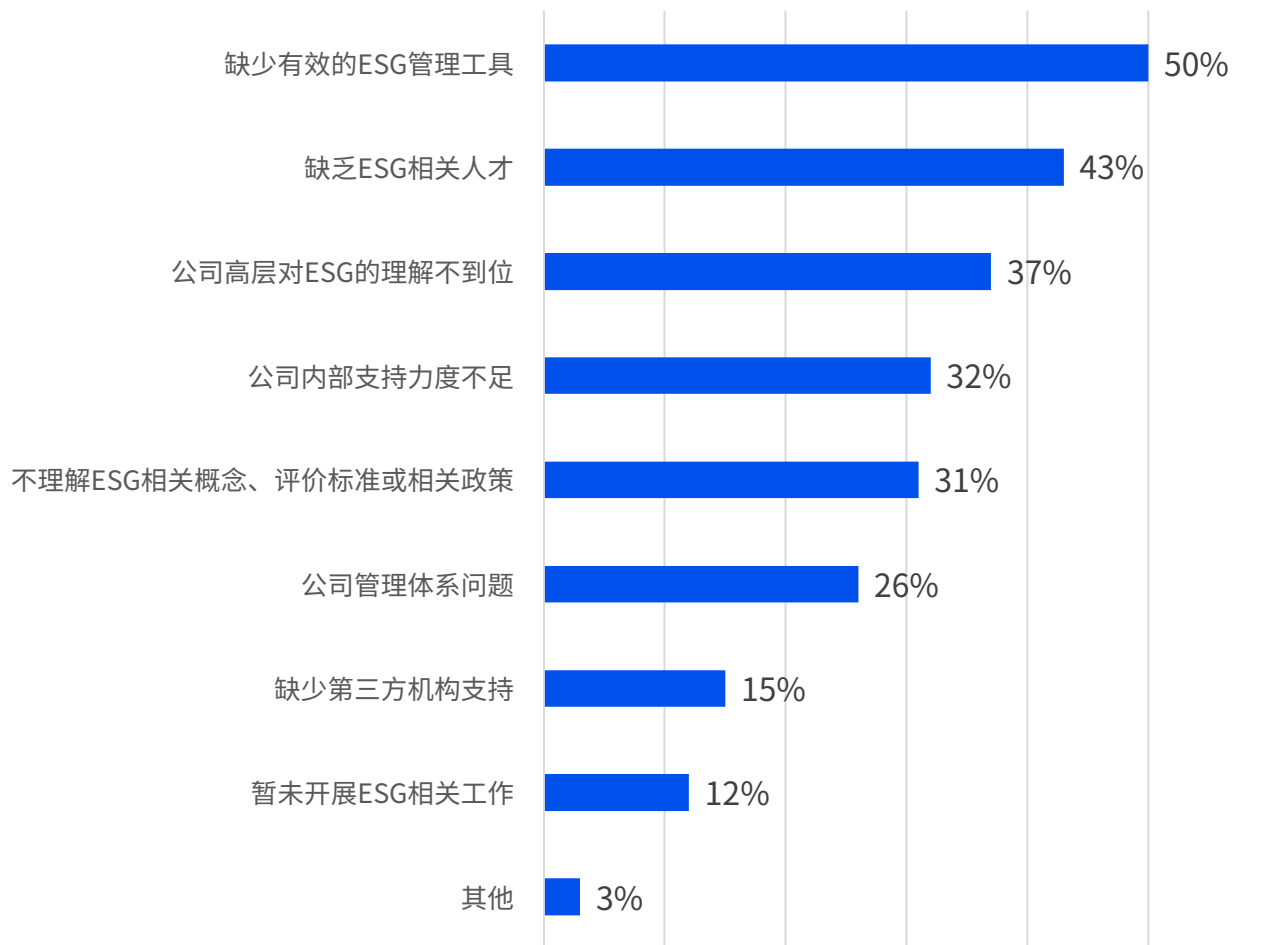
企业发布ESG报告的最主要因素



ESG热潮对CSR经理人的工作产生了一定的影响，**47%**的经理人所在企业已发布ESG报告或在年报中披露了ESG相关信息，**21%**的经理人则表示其所在企业有相关计划。**37%**的经理人表示公司高层的要求是其所在企业发布ESG报告的最主要原因。除此之外，交易所政策、政府政策与投资人等外部因素也是企业发布ESG报告的主要因素。值得一提的是，我们发现，选择了“其他”选项的CSR经理人中，出现了“**客户要求发布**”的答案，由此可见可持续供应链的理念在中国正逐渐兴起。

➤ 缺少有效ESG管理工具是企业开展工作最大挑战

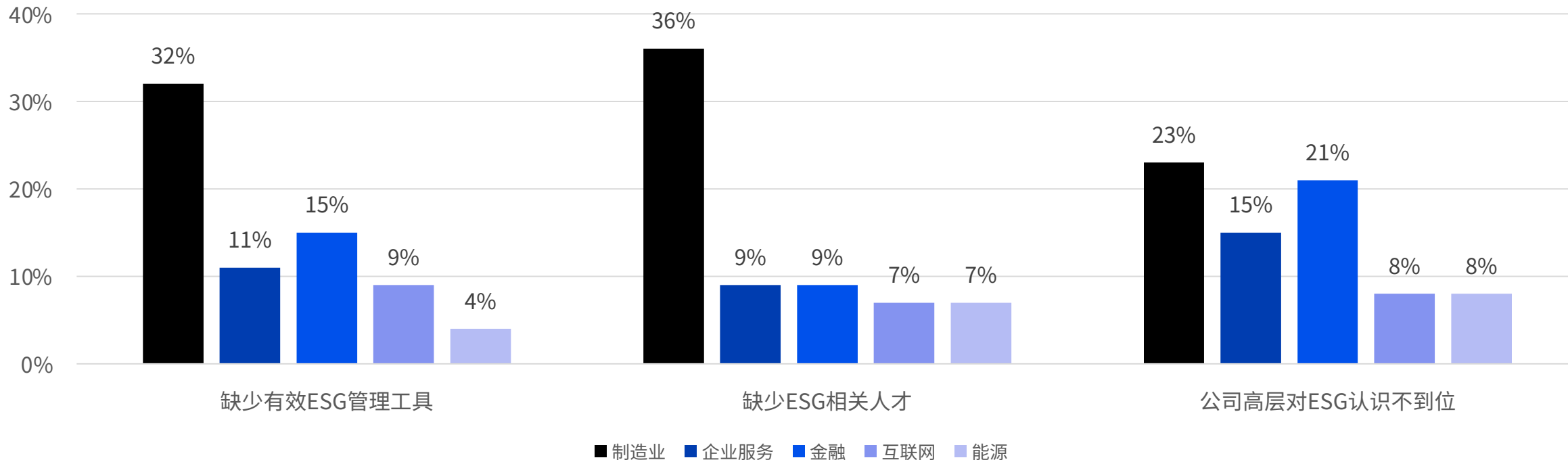
ESG工作开展过程中遭遇的挑战



在参与调研的CSR经理人中，有**50%**的经理人表示缺少有效管理工具是其开展ESG工作的最大挑战。此外，缺乏ESG相关人才也是**43%**受访企业的挑战。可见在ESG管理工具及ESG人才方面存在较大市场缺口。

► 制造业企业在ESG信息披露方面遇有较大瓶颈

参与调研的前五大行业CSR从业者的“ESG信息披露最主要困难”



认为ESG信息披露最主要困难来自“缺少有效ESG管理工具”的经理里中有**32%**来自制造业；认为困难来自“缺少ESG人才”的有**36%**来自制造业；认为“高层对ESG理解不到位”的同样有**23%**来自制造业。在三项难点调查中，制造业均占据首位，可见当前制造业企业在ESG信息披露层面遇有瓶颈。



/05

总结：CSR经理人职业发展的三步走

总结



过去的一年，社会环境的变化与政策的持续发力让企业社会责任（CSR）得到了广泛关注，更多的企业开始重视CSR的理念。调研中我们发现，CSR经理人的薪资普遍有了一定程度的上涨。同时，除北上广深以外的发达城市也涌现出一批CSR经理人，CSR相关职位日渐普及。

在职业发展层面上，相较于2021年，更多的CSR经理人也认为，“高层不重视”与“内部支持缺失”不再是影响职业发展的最主要因素。取而代之的则是“职业发展路径模糊”与“CSR相关预算不足”。而与2021年调研结果相似的是，“熟悉可持续发展领域的理论与实践”“熟悉企业战略、主业”“跨部门沟通”的能力依然是CSR经理人最为重视的技能。

因此，基于2022年CSR经理人调研，围绕CSR职业经理人自我提升，CSR职业经理人所面临的挑战，以及CSR经理人如何将相关政策指导融入企业战略中，我们认为，CSR经理人可以从“把握趋势、找准方向、夯实基础”三步着手，赢得个人发展与企业发展的双赢。



把握趋势 积极开拓CSR发展创新道路

CSR经理人正处在历史性的机遇中，外部的环境敦促着企业进一步发展CSR，而CSR经理人也应当利用这一潮流提升自己，把握与不同行业CSR从业者、专家学者、行业领袖等的交流机会。不断提升对社会、政策环境的趋势理解，帮助企业把握先机，开拓可持续发展的新赛道和增长点。



把握趋势 积极开拓CSR发展创新道路

○ 积极研究政策趋势

政策的变化是CSR工作在2022年得到关注的重要原因之一，对于CSR经理人而言，顺应政策变化，把握环境趋势是必要的。CSR经理人可以重视将CSR与相关政策结合，主动提出议题或采取措施推动企业进行政策的落实，并与各利益相关方展开合作，共创价值，提升企业内部对CSR的重视与认可，助力实现可持续发展。

○ 积极参与相关交流，促进知识转化

本次调研中，正式的论坛、沙龙和研讨会是CSR经理人首选的交流平台。此类平台是CSR经理人代表企业参与互动、彰显企业CSR和可持续发展的重要渠道，互相交流探讨企业实践战略定位和实践经验。例如，由思盟（CCM）发起的CRO论坛（首席责任官论坛）自2010年起持续推出系列主题论坛，邀请国内外企业品牌做案例分享，彰显企业责任实践，沉淀行业经典案例，并且以案例集的形式持续推广。

○ 有效利用第三方资源，加速创新与共创

第三方专业机构能够帮助CSR从业者掌握CSR领域的理论知识和实操经验，完善知识体系，同时链接和整合核心CSR资源，将企业的战略更快落地。例如：商道纵横于2015年正式推出商道学堂项目，基于商道纵横十几年来积累的CSR前沿知识和实践经验，整合业界CSR领域专家和先锋实践者，为学员提供专业优质的课程内容和业界人脉。





找准方向 将CSR工作融入企业发展战略

当前，CSR工作得到了越来越多企业高层的重视，但大多数人依然并不真正理解CSR的价值理念。需要关注的是，CSR并非公益慈善，而应当是企业发展战略中的关键一环。作为CSR经理人，理清企业战略发展方向，将CSR融入企业日常运营，帮助高层决策者与基层员工理解企业CSR发展策略是推动CSR工作有效落实的重要途径。



找准方向

将CSR工作融入企业发展战略

明确企业的CSR发展战略

根据不同的行业和企业的业务特点，CSR的发展方式都不尽相同。CSR经理人需要从企业业务的角度出发，识别评估关键利益相关方与关键议题，从而明确企业CSR战略发展方向并识别出高价值的CSR项目。

将CSR工作融入企业日常运营

积极与企业中的各个部门开展沟通，与各部门建立深层联系，开展跨部门的CSR项目，深化CSR的理念在企业中的传播，以实践的方式推动企业的CSR战略，帮助可持续发展的理念真正在企业日常运营中得到落实。

评估与识别高价值CSR项目

识别高价值的CSR项目有助于企业获得较高的可持续收益，从而实现良性循环。CSR经理人可以量化方法（如SROI）进行评估与测量企业CSR项目对整体社会带来的回报与商业上的收益。对CSR项目的环境效益及社会效益进行科学、合理的评估，能够更加清晰地描述和传播项目对于整体社会带来的价值，为社会的可持续发展提供助力。





夯实基础 提升CSR工作核心能力

CSR工作有着相当的复杂性，这是一种既需要理解外部政策与人文环境，又需要能够了解商业客观规律的职业。而在不同的行业及企业中，CSR工作重点有所不同。因此，对于CSR经理人而言，提升自身综合素养，修炼核心工作能力仍是职业发展的基础。CSR经理人需要持续强化和更新CSR领域知识、熟识企业运营信息，将自身的知识储备输出到企业各部并影响企业外部，这也要求其需培养跨界沟通及资源整合与创新思维等方面的能力。



夯实基础 提升CSR工作核心竞争力

○ 提升CSR知识储备

CSR经理人要利用自身CSR领域知识储备构建一套合适其在职企业发展的知识体系，如可持续发展标准、环境标准、供应链管理等基础知识。对于上市公司、监管机构、投资人愈发重视ESG信息披露的情况，CSR经理人也应了解ESG信息披露相关标准。另外，CSR经理还可以借助第三方机构的知识库来进行知识面的拓展。

○ 提升自身综合素养

工作内容的变化对CSR经理人提出了更加全面的要求。CSR经理人不仅要拥有强大的沟通能力，也需要有一定的战略规划与创新思维能力。因此，CSR经理人们不能够将知识获取局限在CSR的范畴中，而是需要大胆开拓视野，涉猎包括企业管理、社会文化、创意执行等不同方面的知识。

○ 提升职业发展雄心

职业发展路径模糊是大量CSR经理人职业发展道路上的最大障碍，这一因素在很大程度上取决于外部环境的影响，因此，CSR经理人可以通过明确自身所擅长的领域与行业以确定职业发展方向，同时充分发挥自身优势，不断推动CSR工作对于核心业务的影响力，才能够更好地实现自身的进步。



关于我们

上海浦东新区思盟企业社会责任促进中心（简称“思盟”）是2015年在商道纵横等机构发起的中国企业社会责任指南（CCM）基础上注册成立的非营利组织。思盟关注CSR人才卓越成长，聚焦CSR行业议题解决。每年发布CSR职业经理人调研报告，倡导520社会责任日、CRO全球责任峰会、CRO私董会等对话交流平台，引导和参与行业内专题联盟的组建，整合行业内的知识和资源，推动CSR领域的可持续发展。

2021年，思盟率先发起2060零碳企业行动倡议，助力企业低碳转型，推动2060碳中和目标的实现。

联系方式: 北京：010-65012846
上海：021-68956115
广州：020-38807726
成都：028-85328796

邮箱: contact@chinacsrmap.org

网站: www.chinacsrmap.org
www.syntao.com

