

2021年 CSR经理人 职业发展调研报告

2022年2月





引言

自2014年起，思盟企业社会责任促进中心已经连续7年开展“CSR经理人职业发展调研”，为CSR经理人职业发展提供数据参考，为企业CSR工作建设和人才培养提供信息支持。

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。

编写组成员：冯雨露、徐佶、邹伟珊、陈子腾

调查说明



调查目的

客观了解中国CSR经理人的职业发展现状及发展趋势。



调查对象

企业CSR从业者。



调查方式

参与调查企业的CSR从业者通过网上填写调查问卷，由思盟（CCM）企业社会责任促进中心相关人员核实数据的有效性，并完成录入。



调查时间

2021年10月-2021年11月

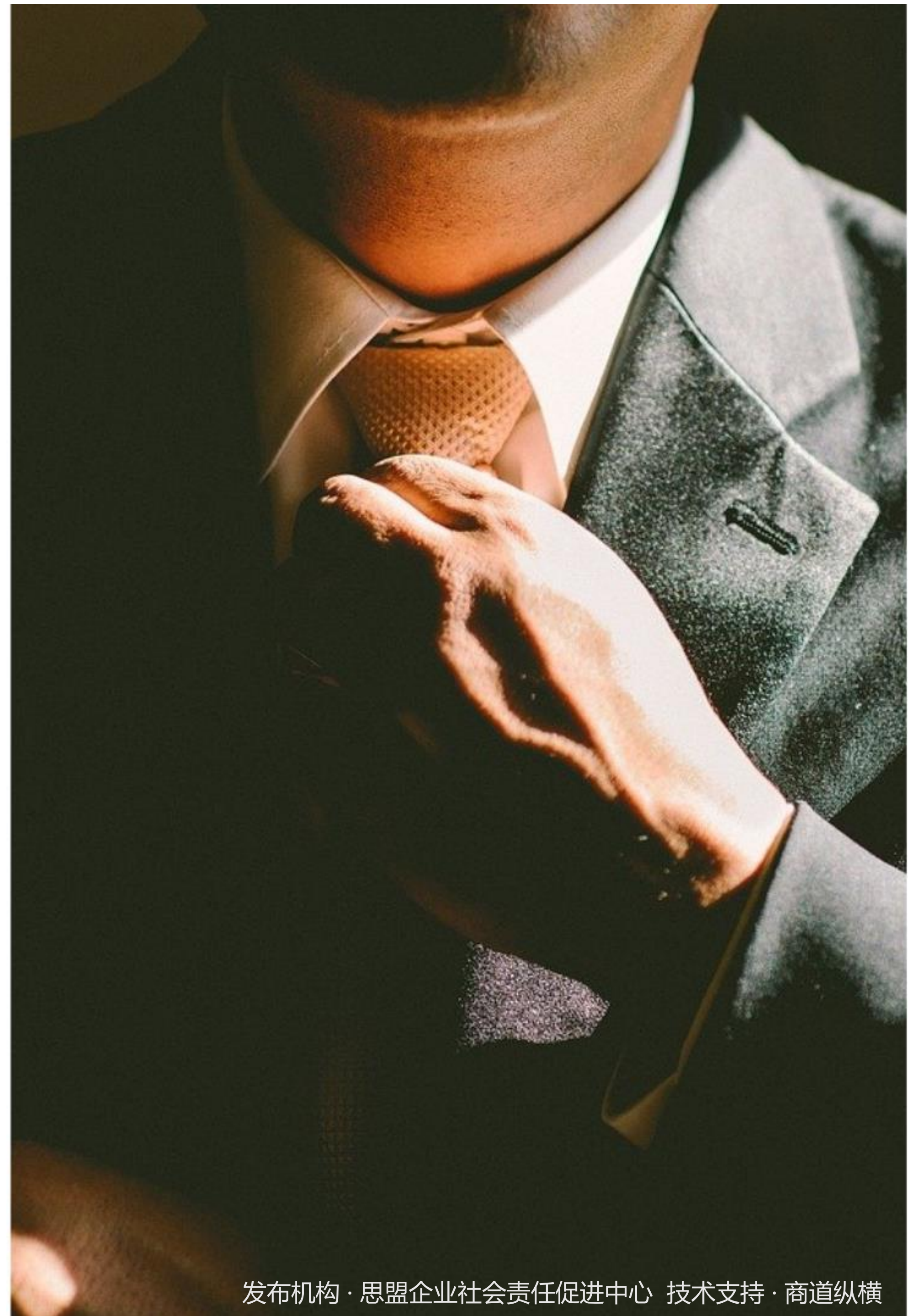


报告说明

本报告及有关数据，在一定程度上能够反映中国CSR经理人发展现状及趋势，但由于取样不均衡及样本的代表性可能存在不足，所以本报告及结论仅供相关单位与个人参考。

版权声明：

本次调查报告为思盟企业社会责任促进中心和商道纵横版权所有，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

1

参与调研企业分布广泛， 民营企业CSR经理人参与的活跃度有较大提升

参与调研的企业性质分布较为广泛。调查发现，2021年参与调研的CSR经理人中有42%来自民营企业，所占比例最高。其次是来源于跨国公司的CSR经理人，占比28%。与去年相比，民营企业的CSR经理人比例提升了6%。

2

CSR经理人薪酬水平有所提升， 企业逐渐重视CSR发展

30%的CSR经理人表示他们的年收入在30-50万之间。年收入在15万元以上的CSR经理人占全部参与调研经理人数量的80%，比去年增加4%。

从职位级别来看，42%的部门总监/子公司总经理级别的CSR经理人年收入在50-100万之间。

3

缺乏高管认可、内部认同与职业发展路径 成为CSR经理人工作中主要的障碍

43%的CSR经理人表示CSR工作中最大的障碍是“缺乏公司高管的工作认可和支持”。39%的CSR经理人表示，“缺乏内部相关部门认同/认可”是CSR工作中最大的障碍。36%的CSR经理人表示，“没有清晰的职业发展路径”是CSR工作中面临的最大障碍。



报告速读——“双碳目标”下，企业CSR的发展

4

政策推动、产品竞争、气候变化风险 是推动企业进行碳中和工作的重要外部因素

政策推动是推动企业参与碳中和关键的外部因素，占比81%。其次是产品竞争与气候变化的风险，分别占比为46%与42%。而“改善经营成本”（70%）、“社会责任”（59%）与“提升融资能力”（50%）是推动企业制定碳中和相关目标与路径的重要内部因素。

5

65%的企业正在制定/已制定碳中和目标及相关计划，CSR部门更倾向于负责碳中和议题内容

本次调查显示，20%的CSR经理人表示，公司目前已公布自身碳中和目标；42%的CSR经理人表示公司正在制定碳中和目标与路径；3%的CSR经理人则表示，公司已制定碳中和目标与路径，但尚未发布。而26%的CSR经理人则表示，公司暂未有相关计划。在负责碳中和相关工作方面，开展碳中和相关工作更多是由CSR部门负责。

6

政策解读、碳减排目标制定、碳中和培训 是企业在实现碳中和过程中期待获得的外部支持

49%的CSR经理人表示，在未来实现碳中和目标的工作中，希望能够获得国内外碳中和政策与配套支持解读的外部支持；40%的CSR经理人表示，希望能够获得符合企业实际情况的碳减排与碳中和目标的支持；36%的CSR经理人表示，碳中和人才能力培训是他们期待获得的外部支持。

7

CDP、碳核算与TCFD 是助力企业碳管理工作的主要评估工具

28%的CSR经理人表示，在企业碳管理工作中，倾向于使用CDP碳信息披露作为企业碳管理工作的评估工具。27%的CSR经理人表示，将会在企业碳管理工作中使用碳核算工具；20%的CSR经理人表示，气候相关财务信息披露（TCFD）也是企业常用于碳管理工作中的工具。

报告速读——面对共同富裕议题，企业的行动方向

8 30%的企业正在准备共同富裕专项计划启动工作

据调查，7%的CSR经理人表示，目前已经正式发布共同富裕专项计划。30%的CSR经理人表示，正在准备共同富裕专项计划启动工作。而63%的CSR经理人表示，暂时未有共同富裕专项计划。在助力实现共同富裕行动中，企业更倾向于采取“开展公益慈善，通过捐赠等行为回馈社会”，占比52%。

9 “尚未有明确实现共同富裕的具体路径与目标”成为企业参与实现共同富裕的挑战

调查结果显示，48%的CSR经理人表示，“尚未有明确实现共同富裕的具体路径与目标”是企业未来参与实现共同富裕的挑战。其次是“企业对共同富裕的认识并不到位”，占比40%。36%的企业CSR经理人表示，“企业仍把企业社会责任等同于简单的公益慈善”也是企业未来参与实现共同富裕的挑战之一。

10 企业公益捐赠更倾向于流入“优质教育”“良好健康与福祉”“消除贫困”议题

调查发现，企业在进行公益捐赠时，常常更关注“优质教育”（48%）、“良好健康与福祉”（35%）与“消除贫困”（32%）议题。而企业CSR经理人与NGO合作时，更多会遇到“NGO缺乏对企业需求的深入了解”（65%）、“NGO缺乏商业思维”（49%）与“双方沟通存在障碍”（24%）等问题。





1

PART ONE

CSR经理人职业画像

本章主要了解目前CSR经理人发展的基本情况，统计分析的项目包括地域分布、学历、工作背景、企业性质、薪酬情况等。

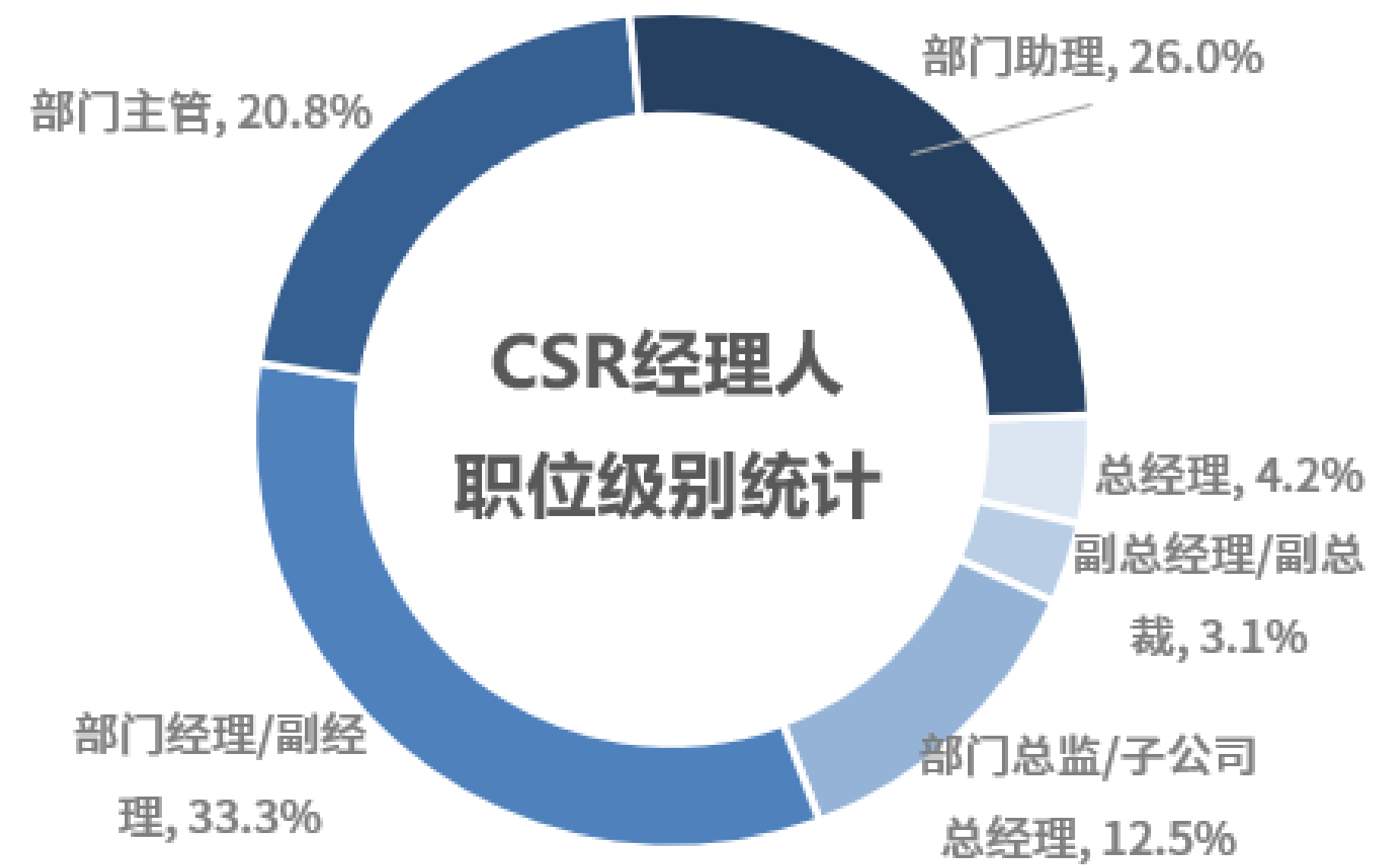
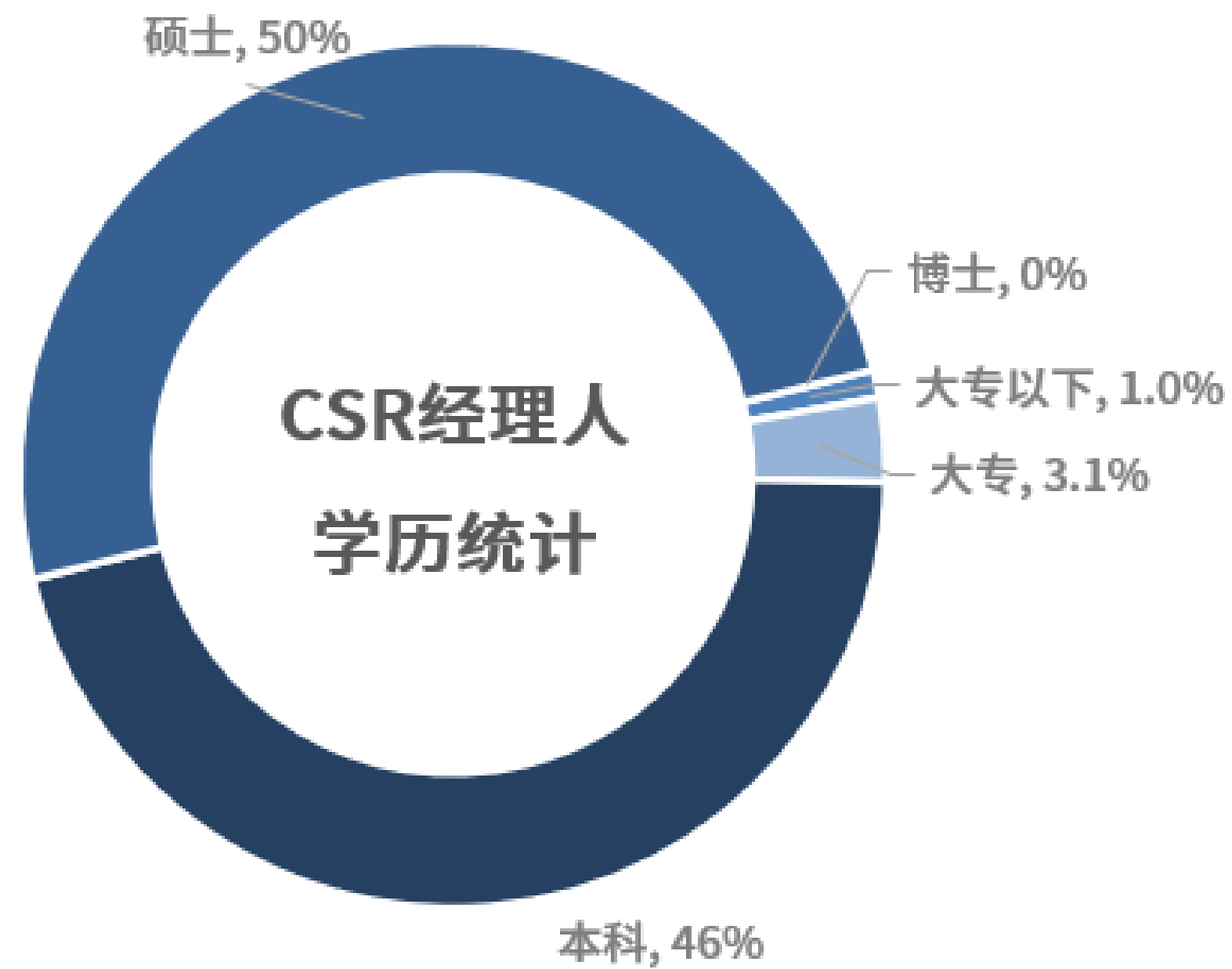
上海、北京、广东CSR经理人的活跃度最高



地区	2021年	2020年	2019年
北京	27% ↓	36%	22%
上海	31% ↑	23%	31%
广东	21% ↓	23%	21%
其他	21% ↑	18%	22%

今年参与调查的企业主要集中在**上海(31%)**、**北京(27%)**与**广东(21%)**等地区，这与社会责任配套政策完善、企业总部设岗、公益伙伴资源丰富以及相关平台发展息息相关。

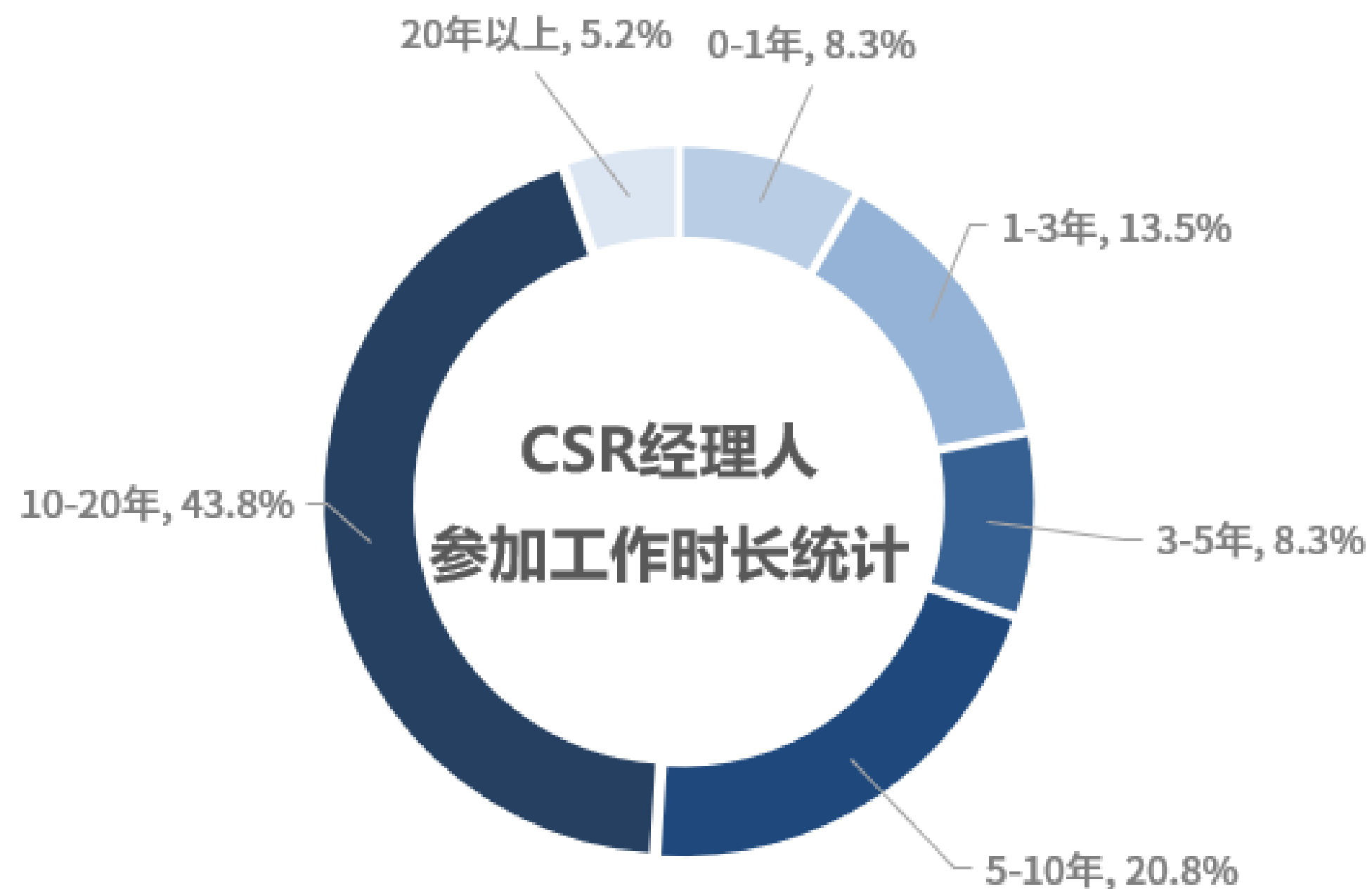
参与调研的CSR经理人职位级别全覆盖，学历背景较高



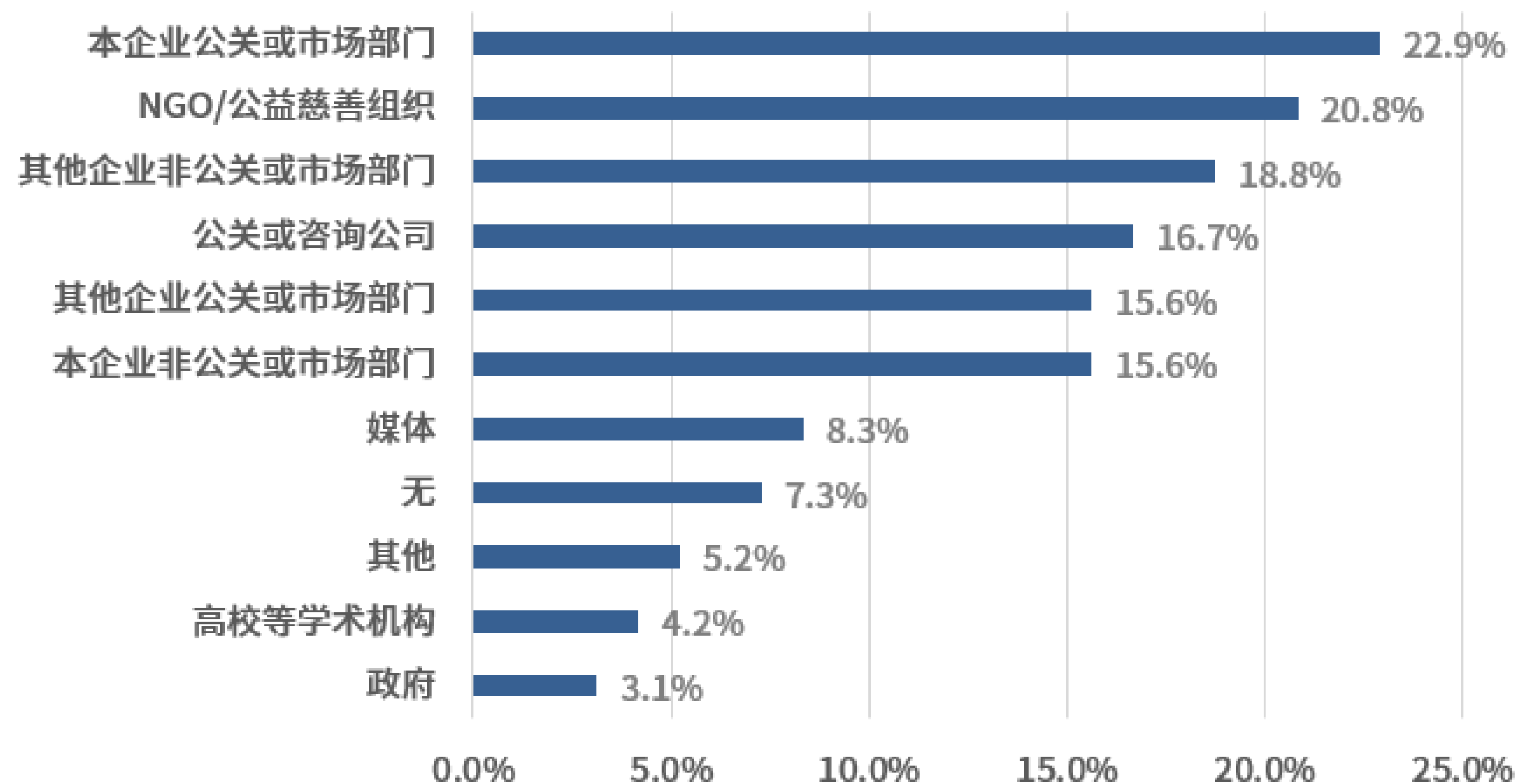
据调查，CSR职业经理人的学历背景中等偏上。受调查的CSR职业经理人中，硕士学历所占比例最大，高达50%，其次是本科学历，占比46%。

本次参与调研的CSR经理人中有33%为企业部门经理，有26%担任部门助理，有21%担任企业部门主管，13%为部门总监/子公司总经理，3%CSR经理人担任企业副总经理及副总裁职务，4%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经理人从业背景丰富



CSR经理人曾从事工作统计

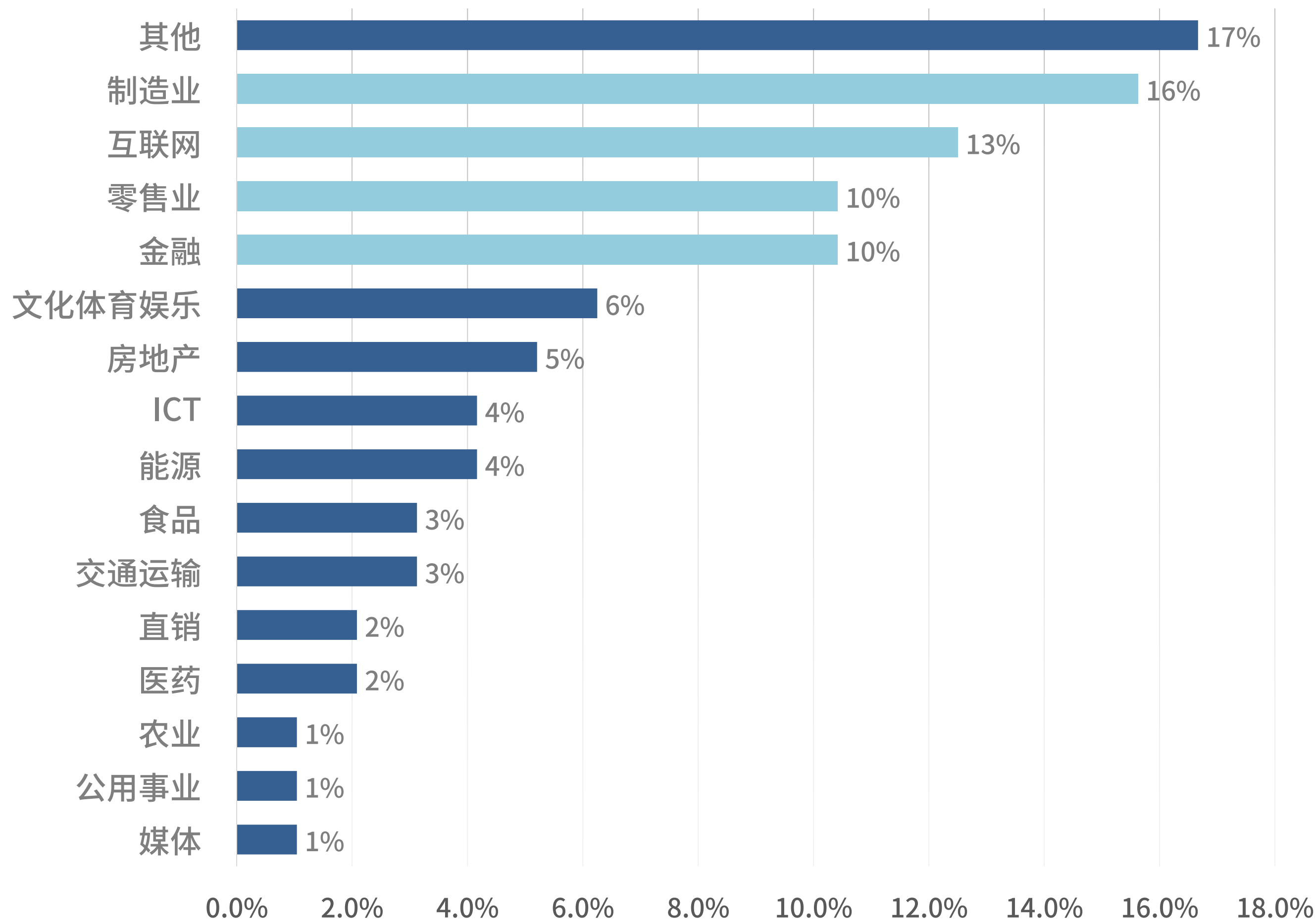


在参与此次调研中，具有10-20年工作经验的CSR经理人所占比例最高，占比44%。其次是参加工作时间为5-10年的CSR经理人，占比21%。

据调查显示，23%的CSR经理人在从事CSR工作之前，曾从事本企业公关或市场部门方面工作，合计有40%的调研人数曾任职于企业公关或市场部门工作。这可以体现，企业公关或市场部门的工作经验与CSR经理人的发展有着密切相关性。此外，曾在NGO/公益慈善组织工作过的CSR经理人也高达21%，位居第二。

参与调查的行业分布广泛，其中制造业、互联网、零售业和金融业参与度较高●●

CSR经理人所在行业分布

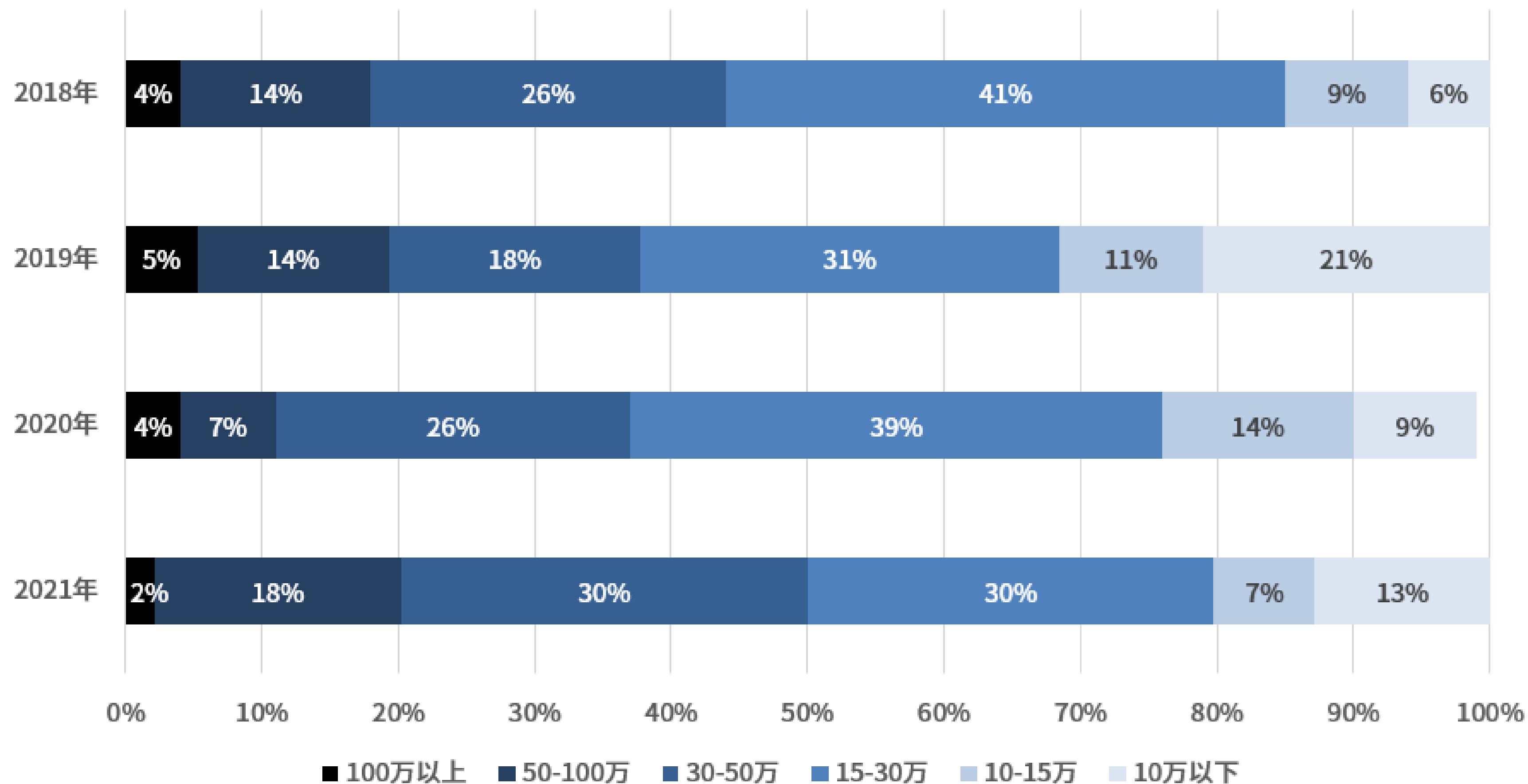


参与调查的行业分布广泛，除了17%的企业属于其他非统计行业外，主要以**制造业（16%）**、**互联网（13%）**、**零售业（10%）**和**金融业（10%）**为主。公用事业、农业和媒体参与度较低，均只有1%。

CSR经理人薪酬水平有所提升，企业逐渐重视CSR发展



2018年-2021年CSR经理人薪资变化统计



30%的CSR经理人表示他们的年收入在30-50万之间。年收入在15万元以上的CSR经理人占全部参与调研经理人数量的80%，比去年增加4%，比前年上升了12%。



2

PART TWO CSR岗位职能概况

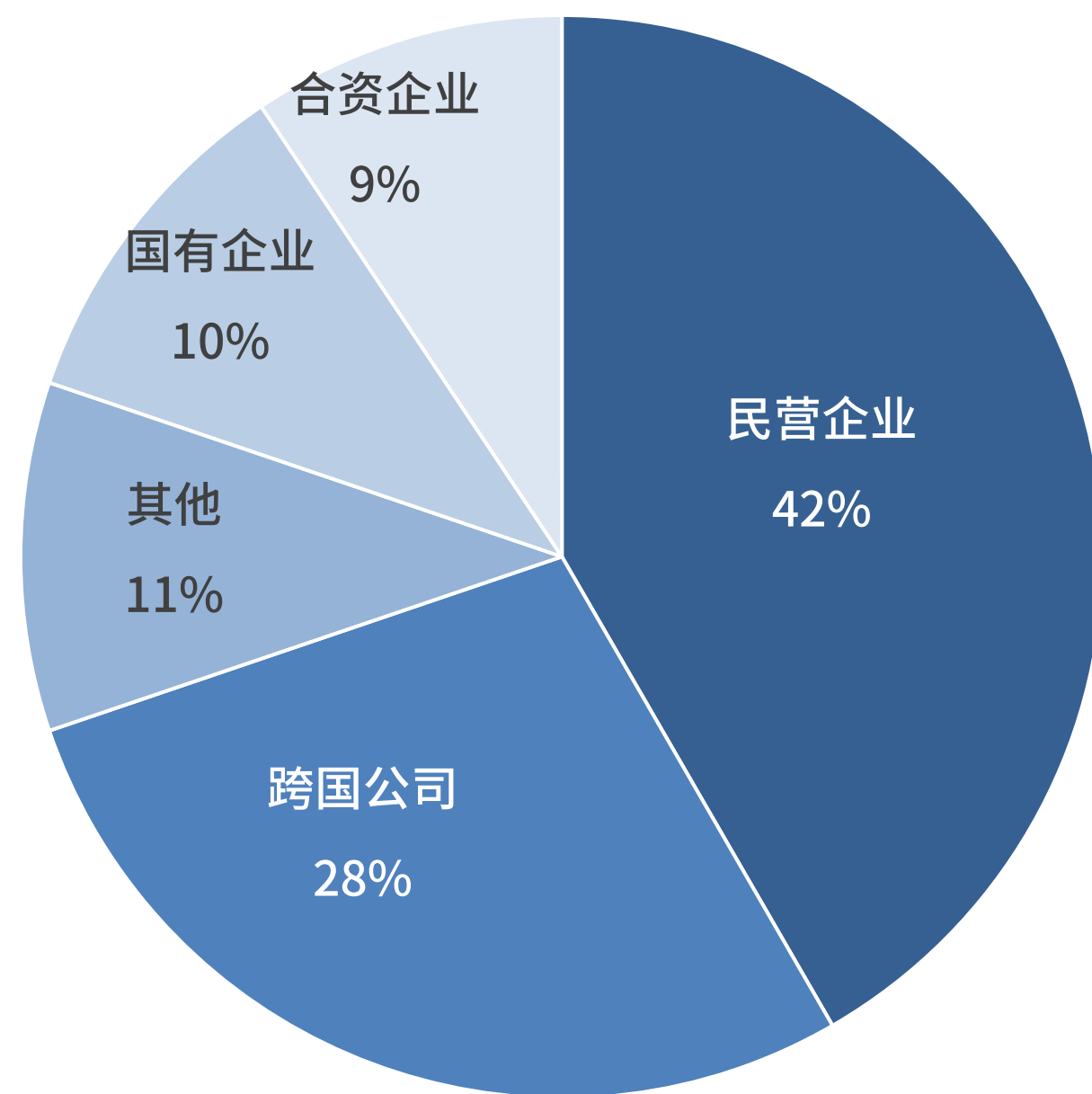
本章根据在职CSR经理人的描述，总结CSR岗位职责、工作内容、企业公益项目落地模式以及内部跨部门沟通、外部沟通的要点，深入了解CSR岗位发展情况。



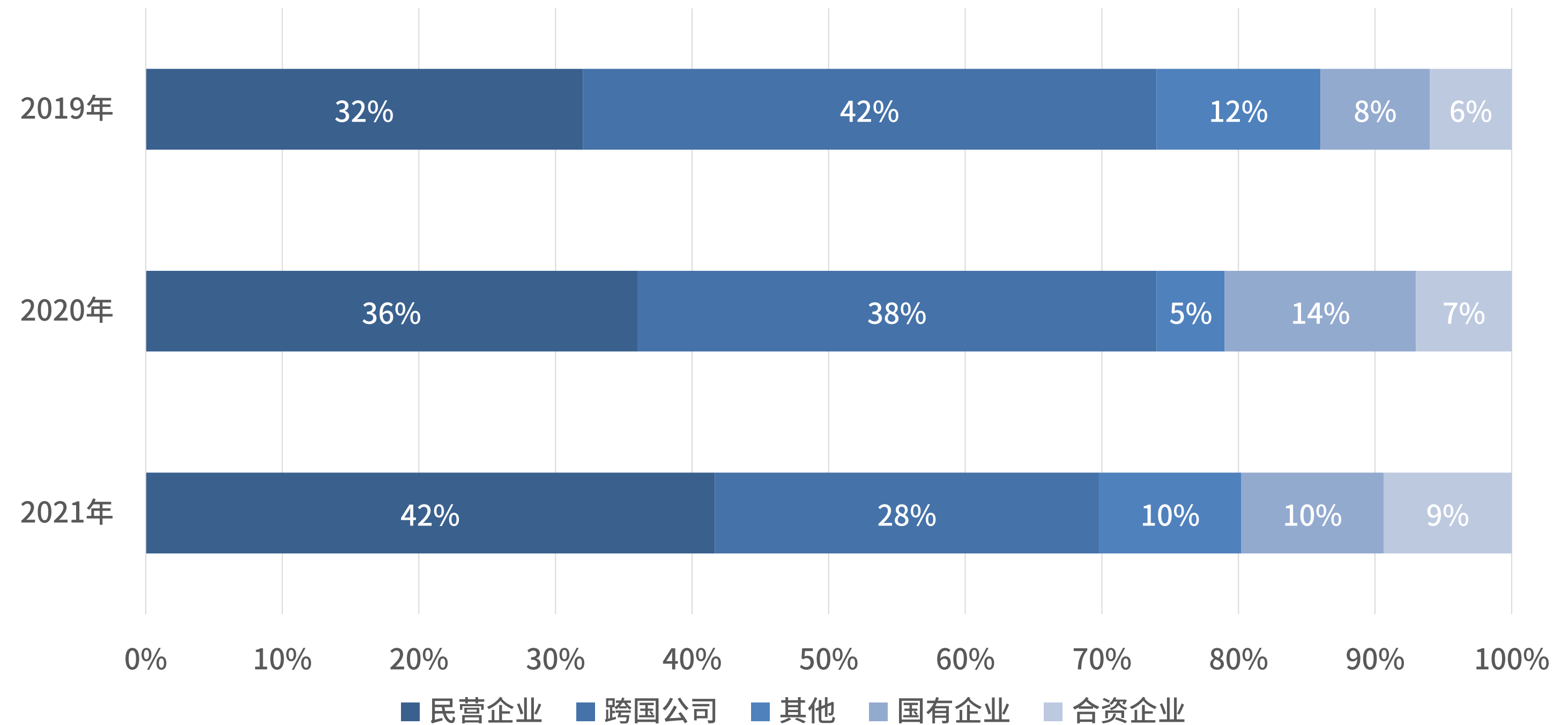
参与调研企业分布广泛，民营企业CSR经理人参与的活跃度有较大提升



CSR经理人所在企业类型分布统计

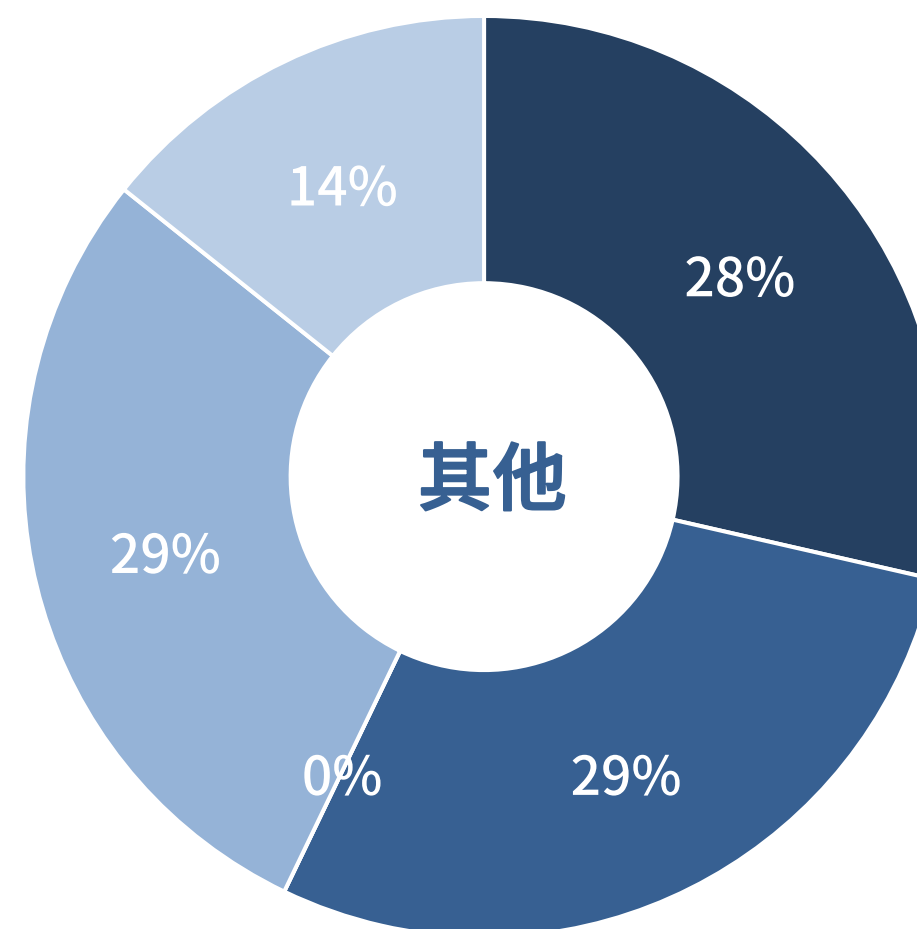
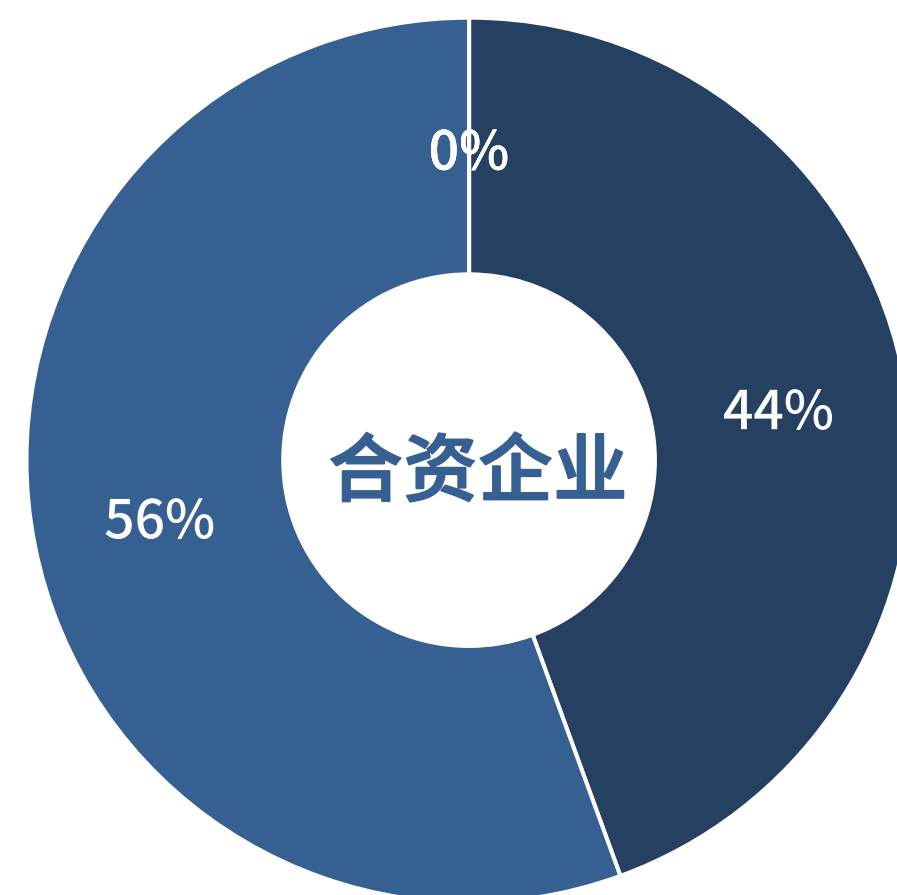
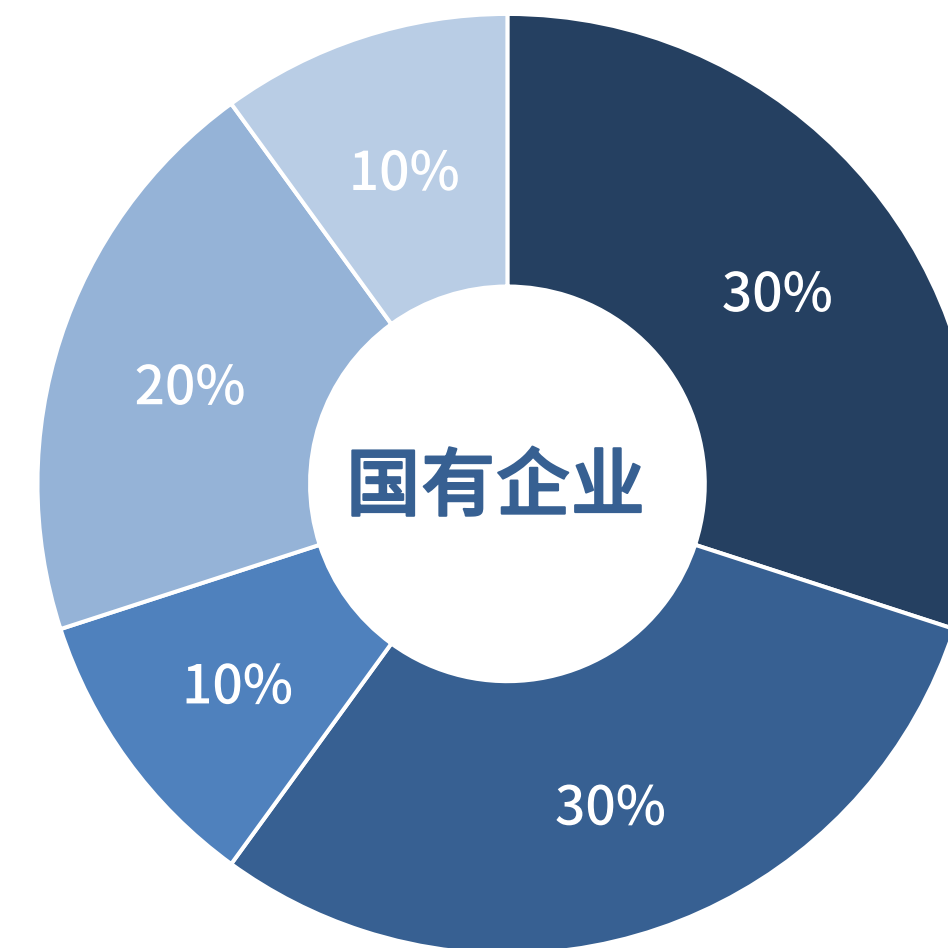
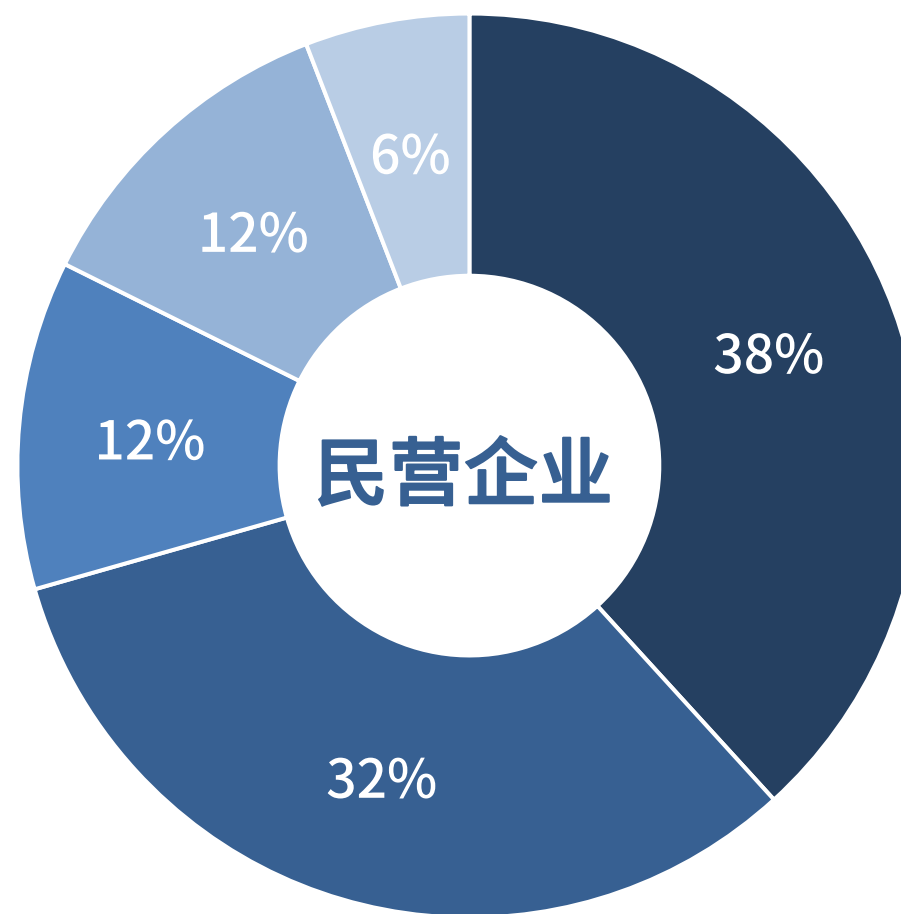
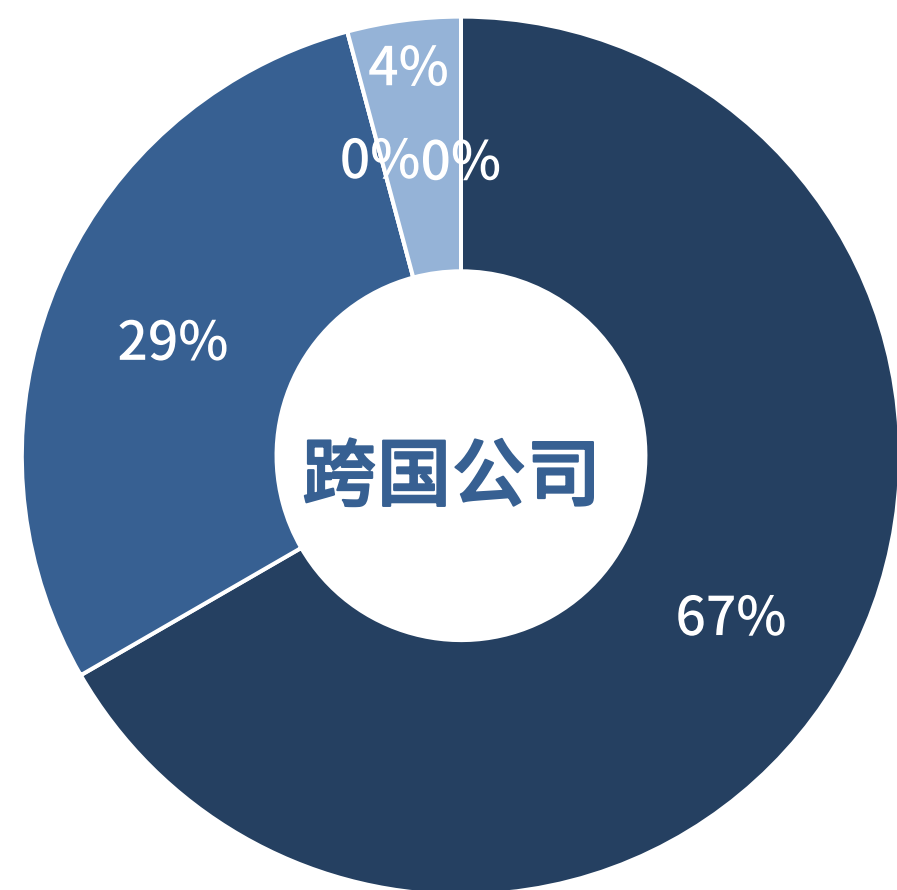


2019-2021年企业性质统计



参与调研的企业性质分布较为广泛。调查发现，2021年参与调研的CSR经理人中有42%来自民营企业，所占比例最高。其次是来源于跨国公司的CSR经理人，占比28%。与去年相比，民营企业的CSR经理人比例提升了6%。

跨国公司更加注重于建立CSR/可持续发展专职部门



据企业性质划分，调查发现，跨国公司更加倾向于建立了CSR/可持续发展专职部门，所占比例67%，而国有企业、民营企业和合资企业中设立CSR专职部门的比例分别为：30%、38%和44%。合资企业在由公关部门/市场部门/人力资源部门兼管CSR工作方面所占比例较高，占比高达56%。

■ 建立了CSR/可持续发展专职部门

■ 由高级管理层
(副总裁/总裁办/党办/董办) 直接负责

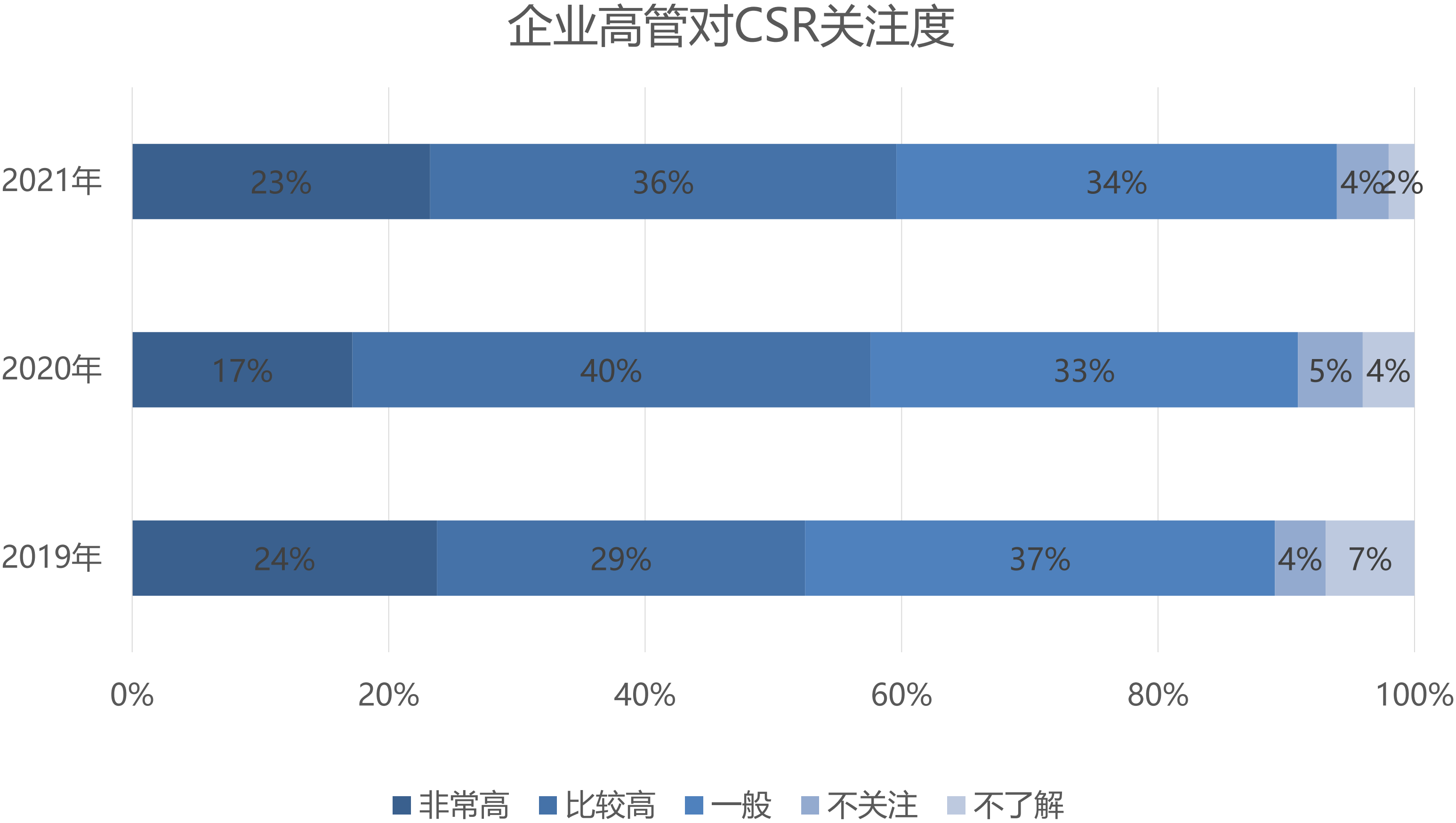
■ 其他

■ 由公关部门/市场部门/人力资源部门兼管CSR

■ 目前还没有任何负责CSR事务的部门



企业高层对CSR工作关注度持续上升

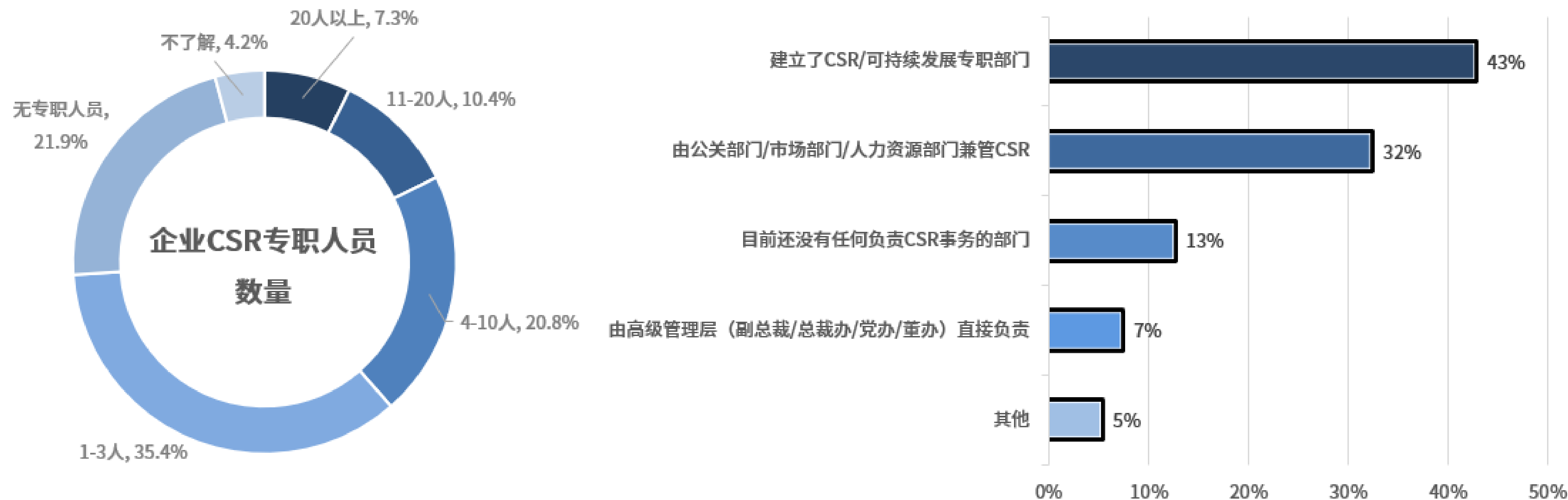


据调查统计，企业高管对CSR关注度较高，关注度在非常高的占比23%，与去年相比上升了6%；不了解和不关注的仅占6%，比去年下降了3%。

企业CSR部门和CSR专职工作人员发展稳定，但仍有巨大空间



企业CSR职能部门情况统计



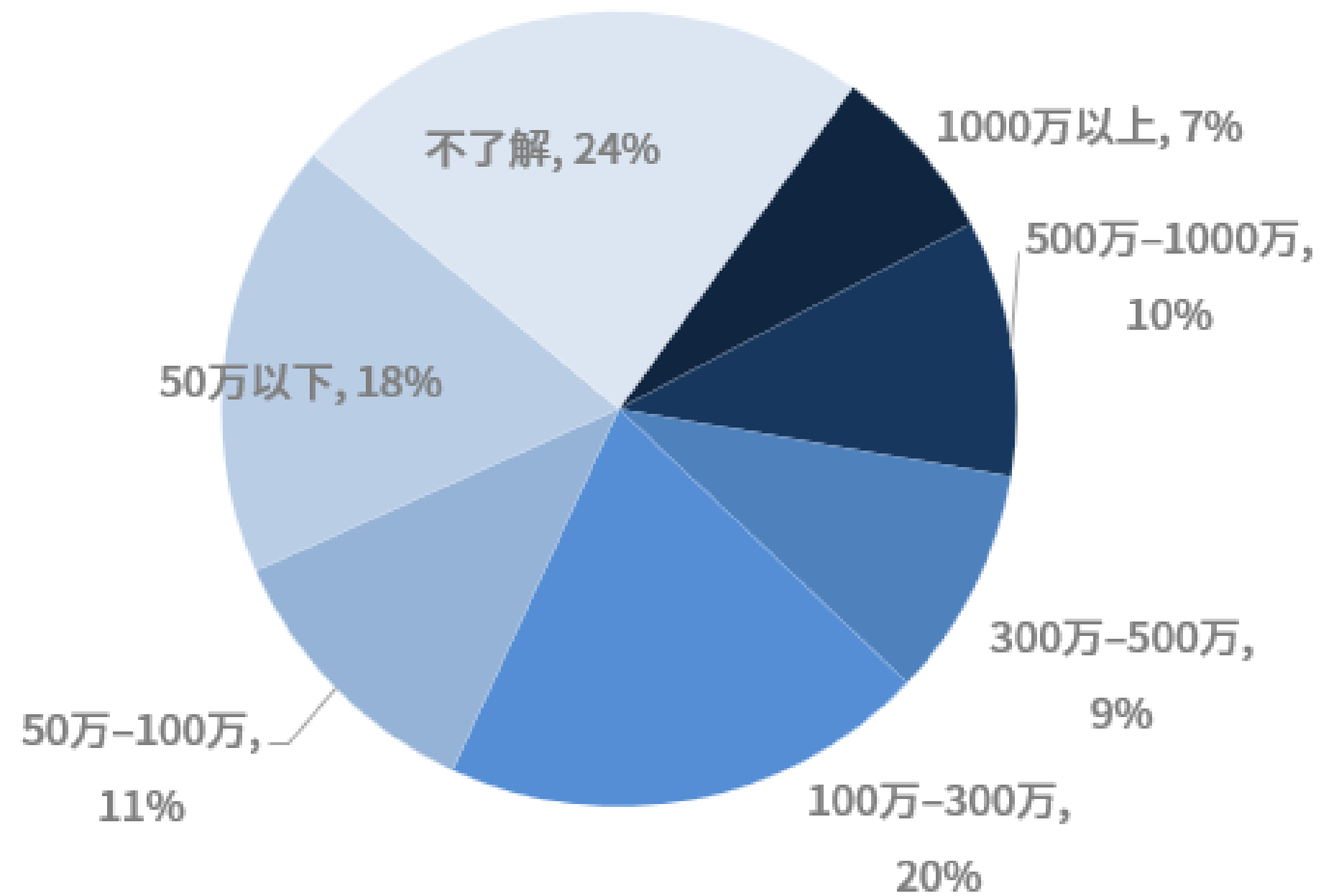
根据调查统计，43%的企业建立了CSR/可持续发展的专职部门，与去年相比上升了3%。而仍有13%的企业目前还没有任何负责CSR事务的部门。

从CSR专职工作人员方面来看，今年有74%的企业设有CSR专职工作人员，其中大部分规模在1-10人之间，占比56%，与去年相持平。而22%的企业没有设置专职CSR工作人员。

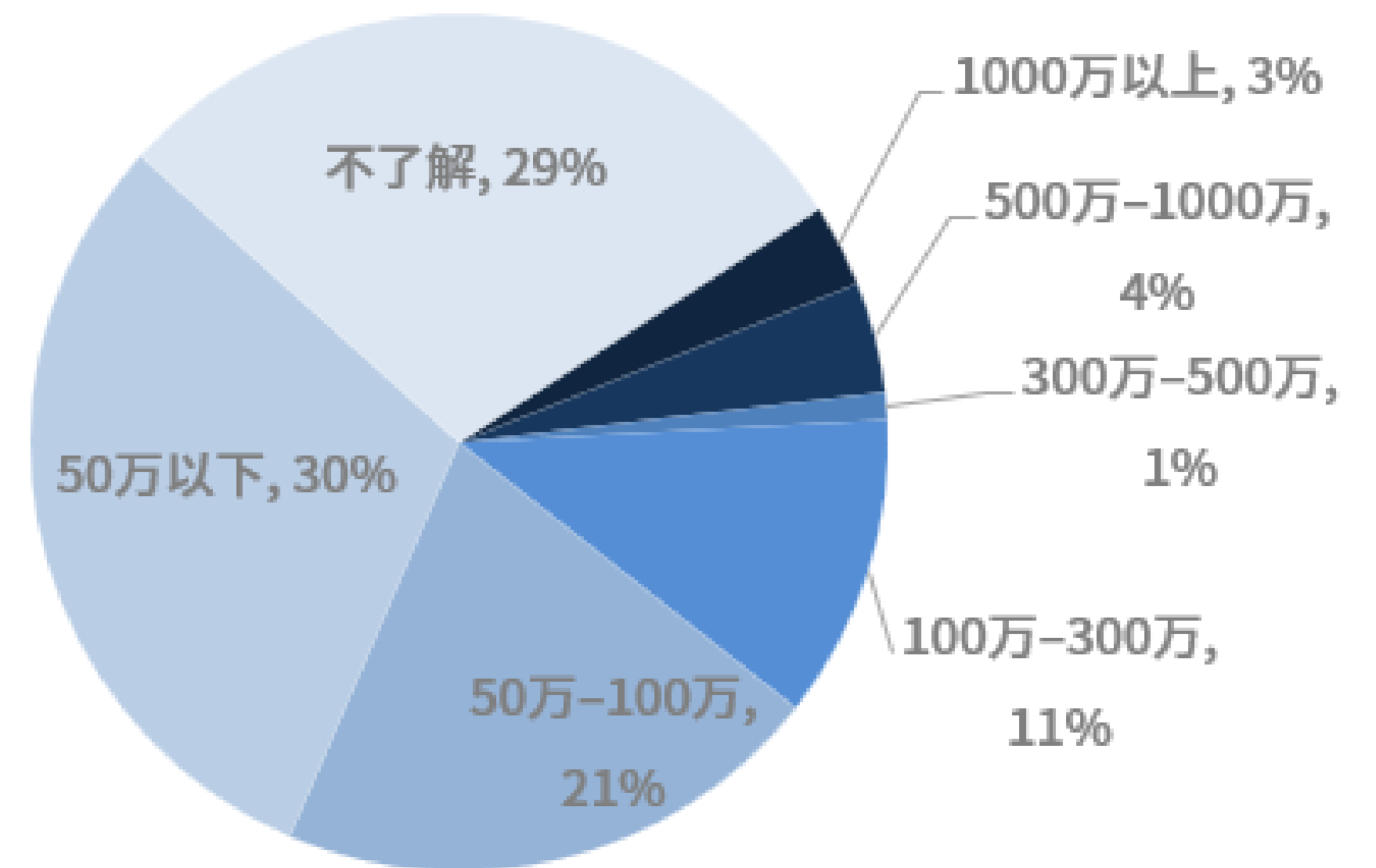
企业对CSR工作和传播预算不够明晰，可量化的计划较少



企业CSR工作预算范围统计



企业CSR传播预算范围统计

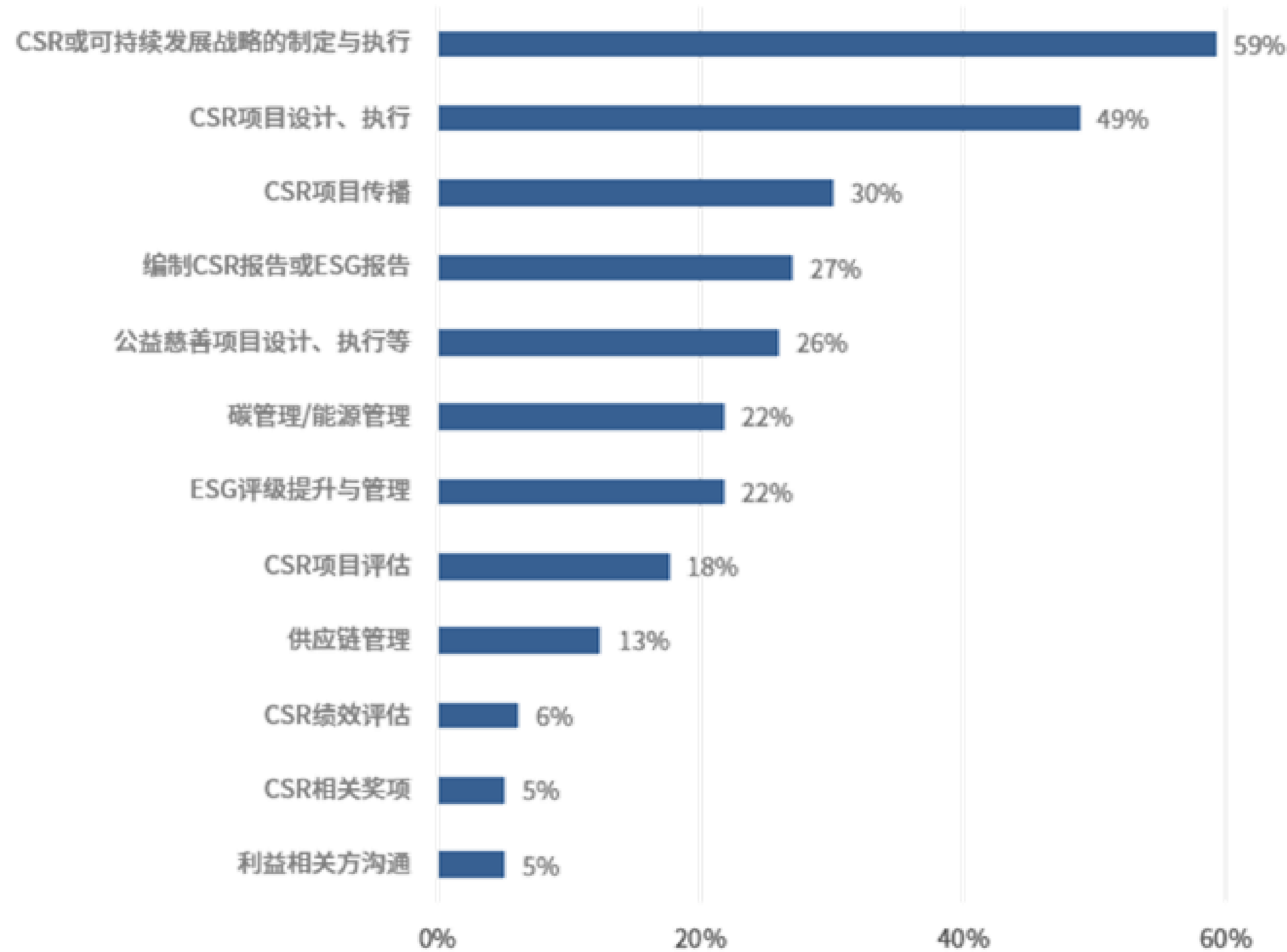


据调查显示，在有CSR工作预算的企业中，预算为100万-300万的占比最多，为20%。其次是预算在50万以下的企业，占比18%。而在企业CSR传播预算调查中，50万以下占比最高，为30%。同样，不了解CSR传播预算的企业CSR经理人占比也高达29%。这说明企业或CSR经理人对于企业CSR相关工作的可量化的计划较少。

➤ CSR战略、CSR项目设计、CSR项目传播工作更受重视



CSR经理人更关注的工作内容统计



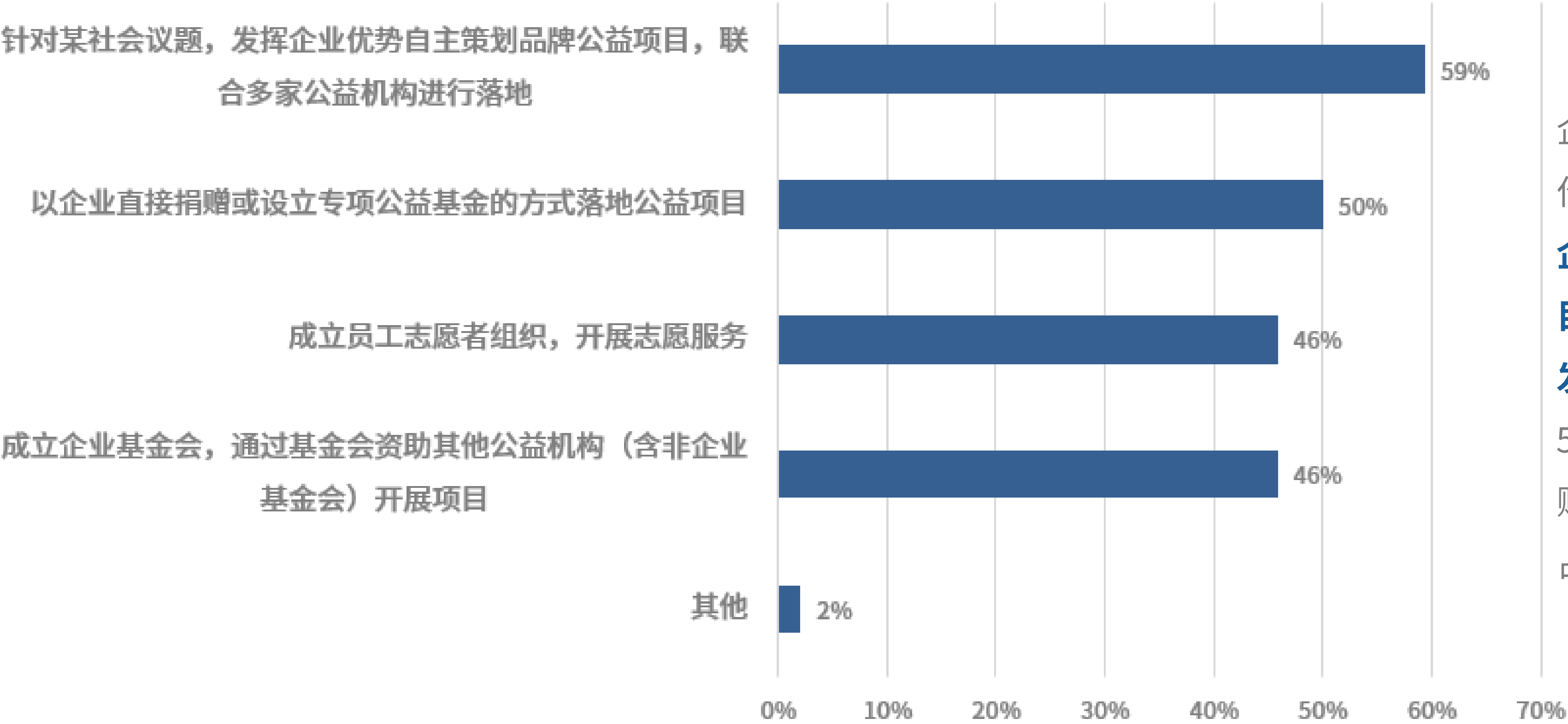
CSR经理人的工作涉及沟通、策划、评估、传播等各个方面，据调查，2021年CSR职业经理人更关注**CSR或可持续发展战略的制定与执行**、**CSR项目设计与执行**、**CSR项目传播**这三方面的工作，情况与去年相一致。



企业主要通过发挥自身优势建立品牌公益项目，助力解决社会问题

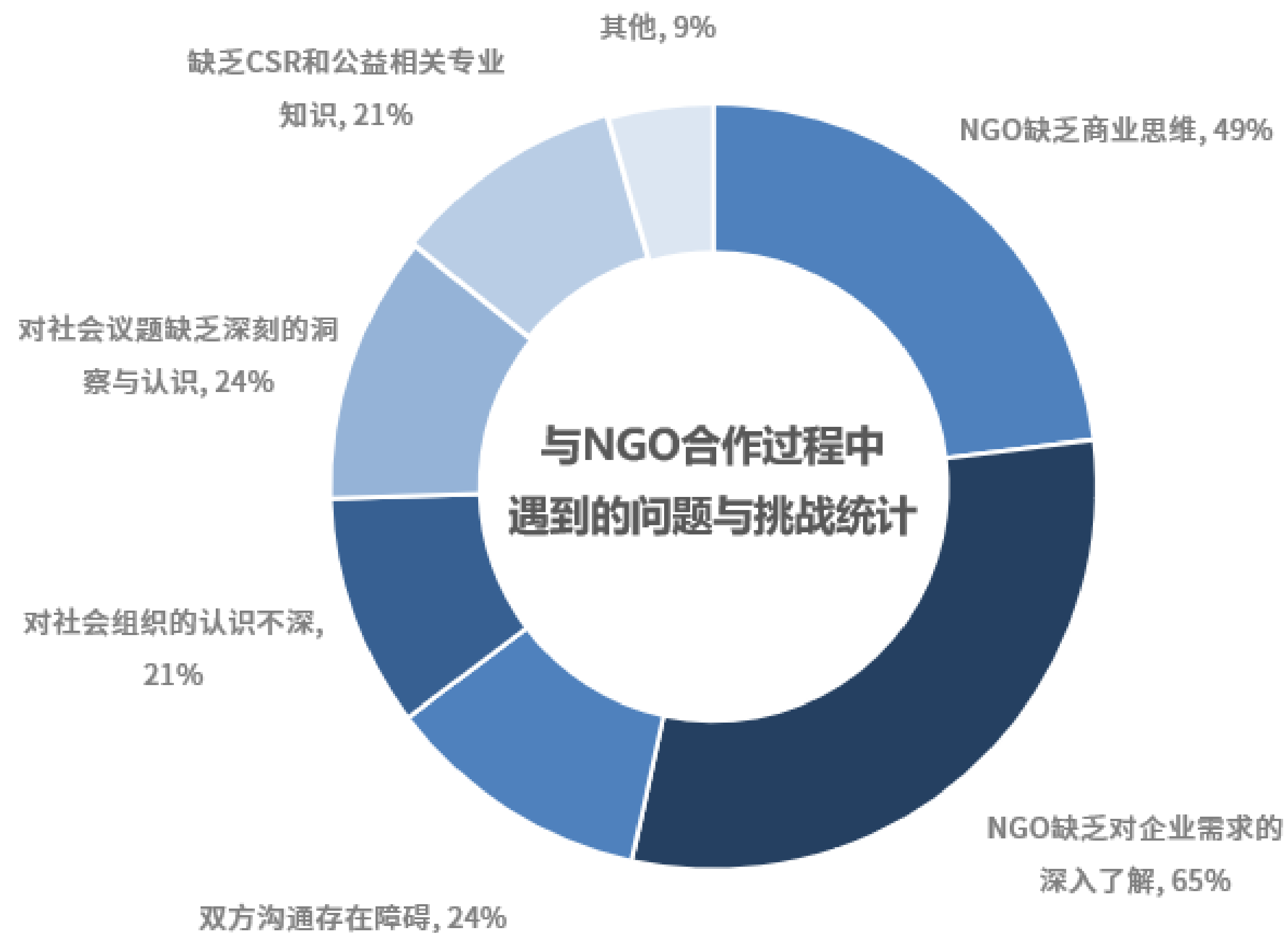


企业公益项目落地模式类型统计



企业在助力解决社会问题方面能够发挥重要作用。据调研发现，**在针对某一社会问题，企业主要通过发挥自身优势策划品牌公益项目，并结合公益机构的力量落地公益项目，发挥协同作用解决社会问题，占比59%。**而50%的CSR经理人表示，企业也会以直接捐赠或设立专项公益基金的方式落地公益项目，占比50%，与去年相比，增长了1%。

➤ NGO缺乏对企业需求的深入了解是企业与NGO合作过程中面临的较大挑战之一



企业发挥自身优势资源，与公益组织合作，结合公益组织的专业能力与公益资源能够有效推动公益项目落地实施，在解决社会问题中展现强大的力量。在此次调研中，65%的CSR经理人表示，在与NGO合作过程中，NGO缺乏对企业需求的深入了解是合作过程中面临的较大挑战之一。49%的CSR经理人表示，NGO缺乏商业思维是合作过程中面临的问题。24%的CSR经理人表示，双方沟通存在障碍是合作过程中面临的问题之一。



3

PART THREE

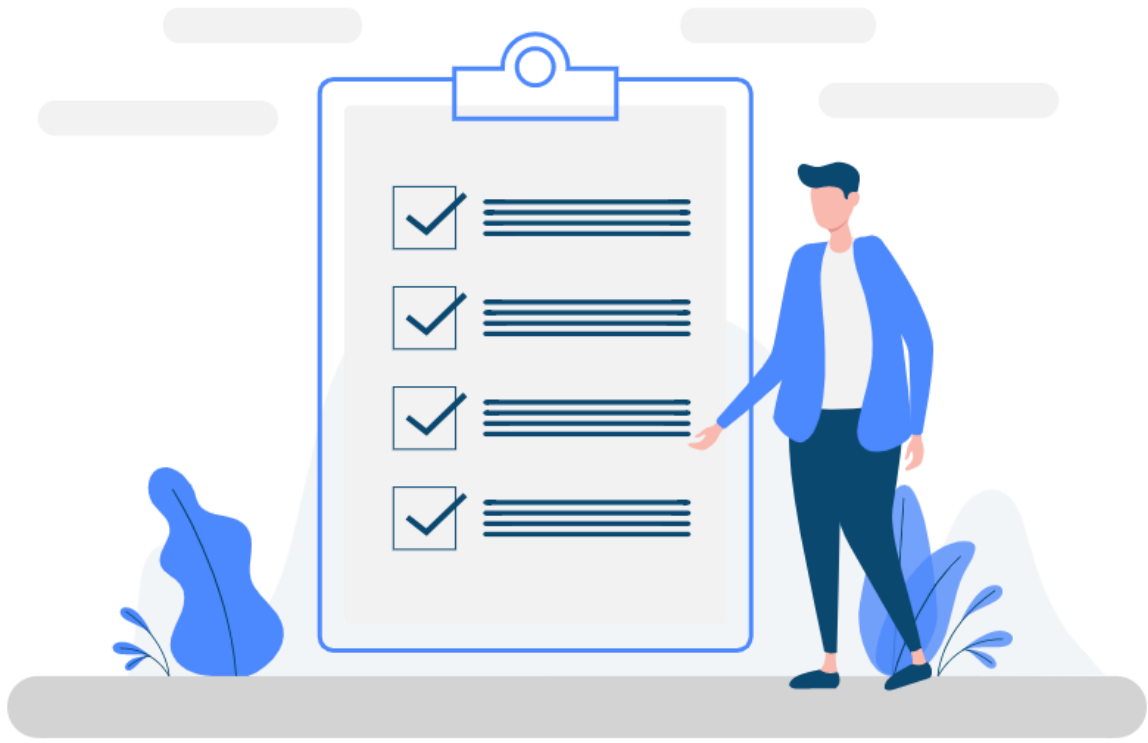
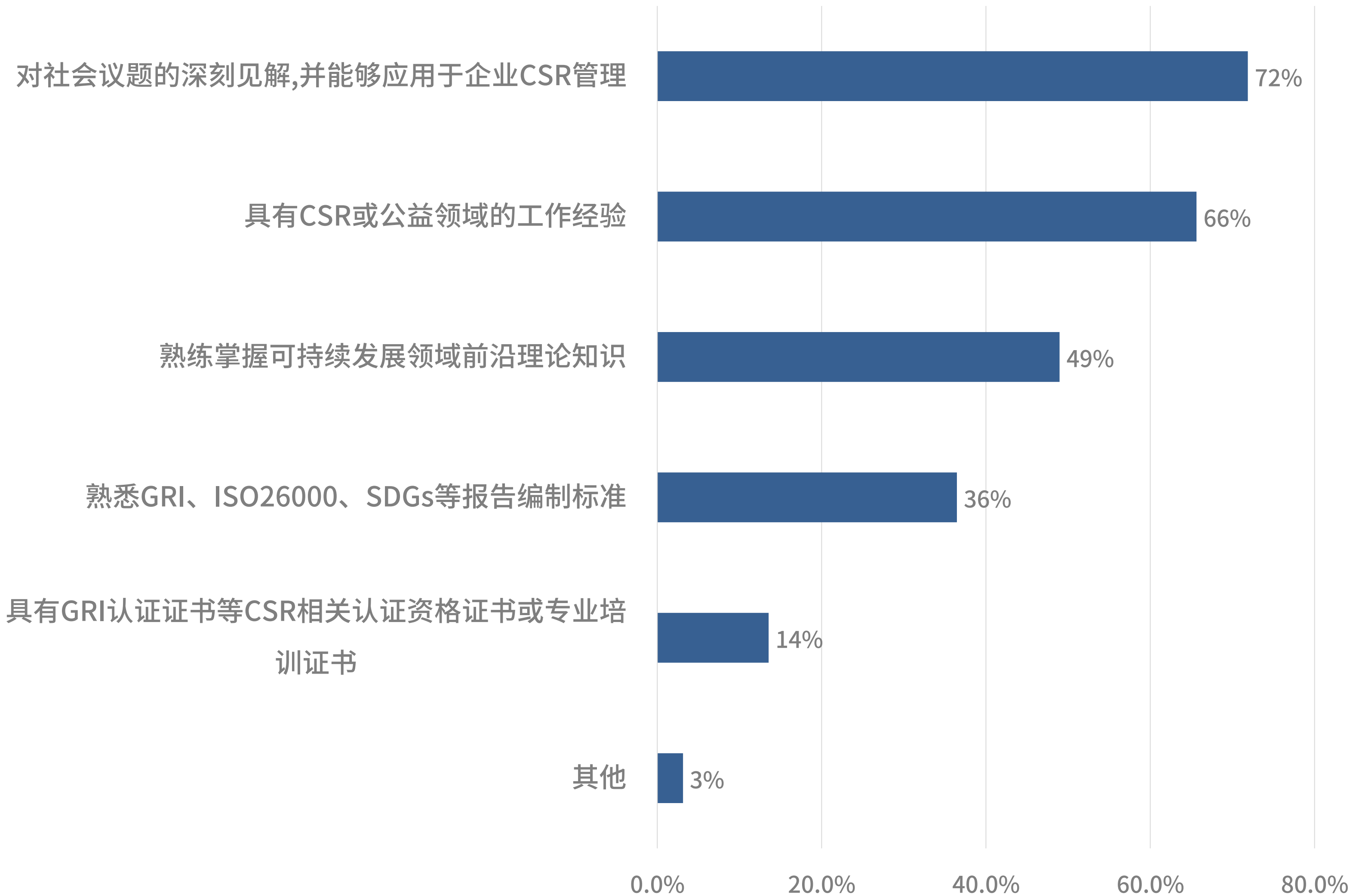
CSR经理人面临的机遇与挑战

本章主要分析CSR经理人职业发展面临挑战及发展的机遇，同时分析应对这些挑战所需要的外部支持。

> CSR经理人更关注应聘者对社会议题的见解及其应用能力



CSR经理人更受关注的工作能力

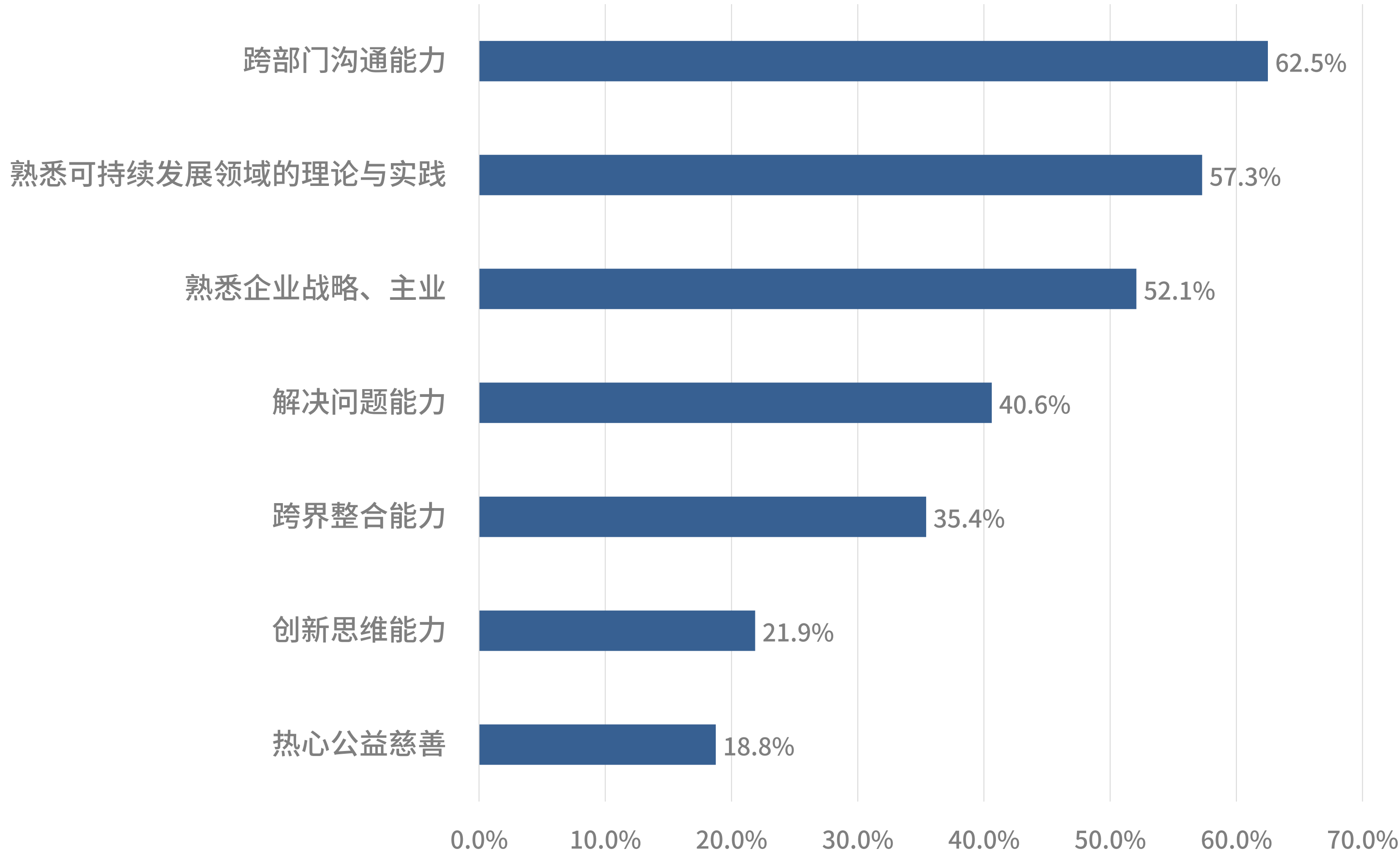


调查发现，作为CSR经理人，在招聘或员工培训时，关注其对社会议题的深刻见解，并能够应用于企业CSR管理的占比最高，高达72%。其次才是具有CSR或公益领域的工作经验，占比为66%。

> CSR职业经理人较为看重跨部门沟通能力

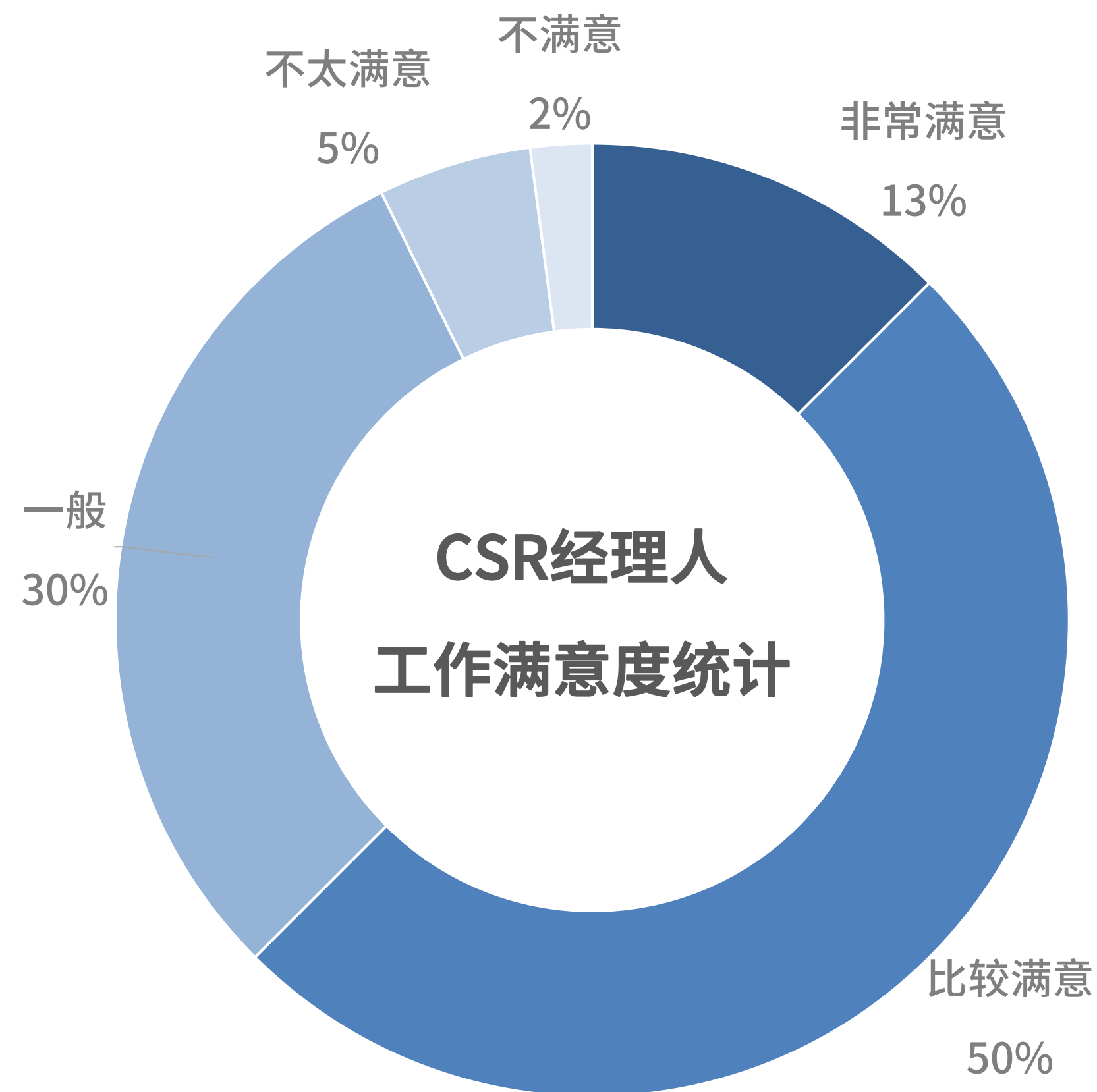


从事CSR工作所需技能统计



在对从事CSR工作所需的技能的调查中发现，在“跨部门沟通能力”、“熟悉可持续发展领域的理论与实践”、“熟悉企业战略、主业”这三项是CSR职业经理人最为看重的素质技能。跨部门沟通能力成为CSR经理人最看重的素质技能。

CSR经理人对从事CSR工作有较好的满意度



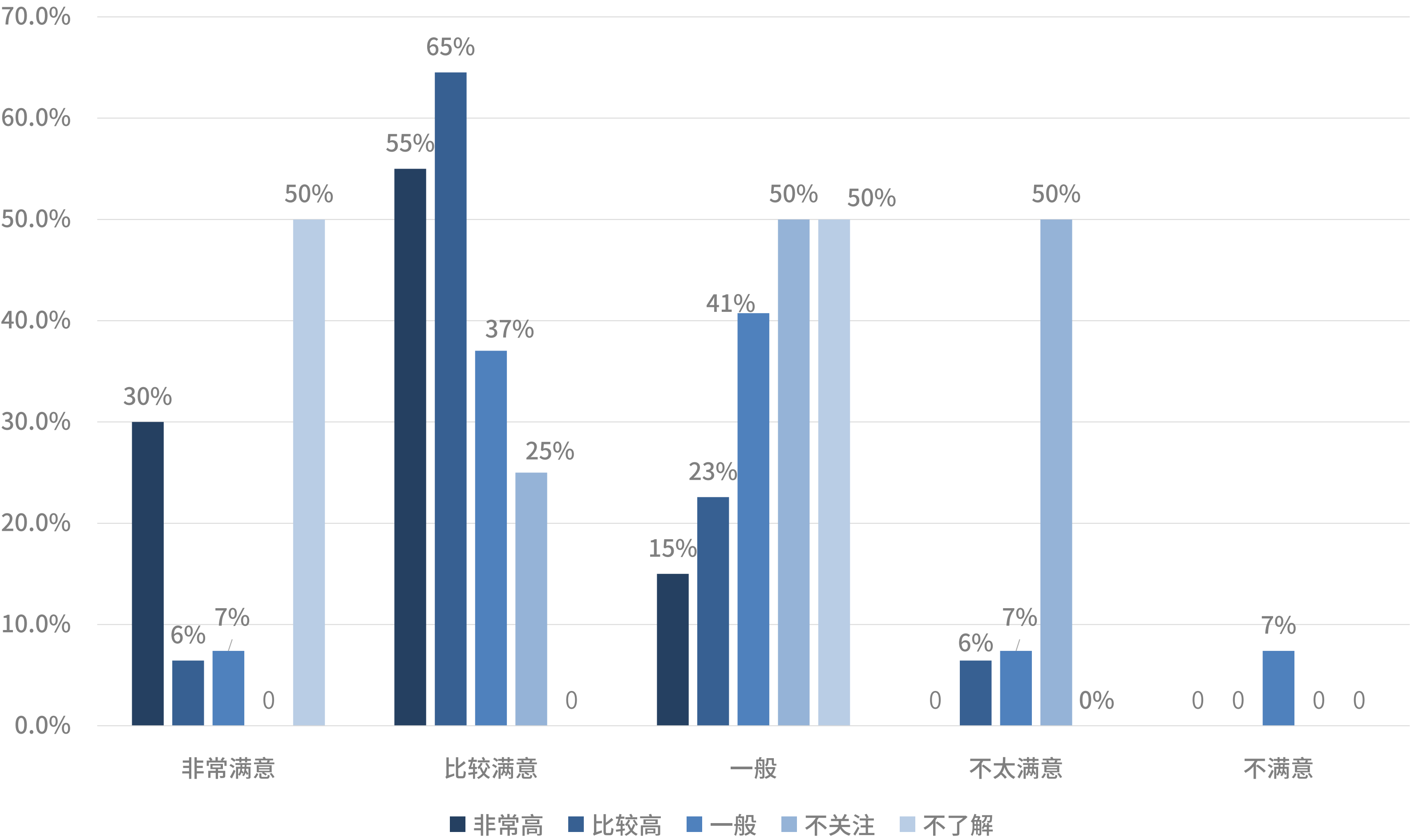
在此次调查中，**50%的CSR经理人表示，对现在的工作比较满意**，而表示非常满意的CSR经理人占比13%。可以看出满意程度较高的CSR经理人占比63%。而不太满意和不满意的CSR经理人仅占7%。



企业高层对CSR关注度与CSR经理人工作满意度呈正相关性



企业高管对CSR关注度与CSR经理人工作满意度的相关性



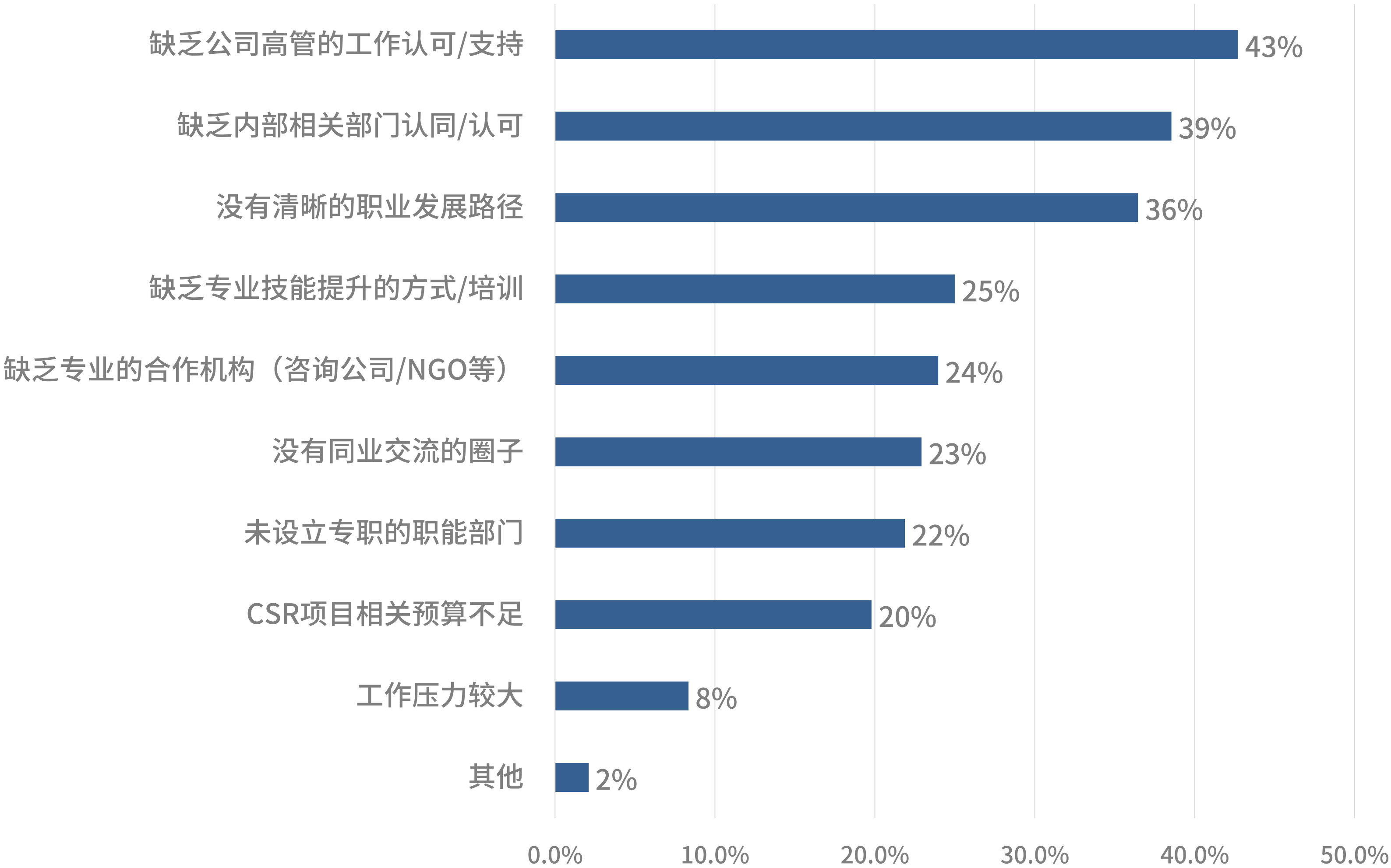
企业高层对CSR工作的关注程度对CSR经理人工作和发展有着较大的影响。根据调查显示，企业高层对CSR关注程度影响着CSR经理人的工作满意度。**企业高层对CSR关注度越高，CSR经理人工作满意度也会随之提升。**其中，企业高层对CSR关注度在“非常高”，CSR经理人工作满意度在“非常满意”和“比较满意”的比例则高达85%，相比去年高6%。



高管认可、内部认同与职业发展成为CSR经理人工作中主要的障碍



CSR工作中面临的主要障碍

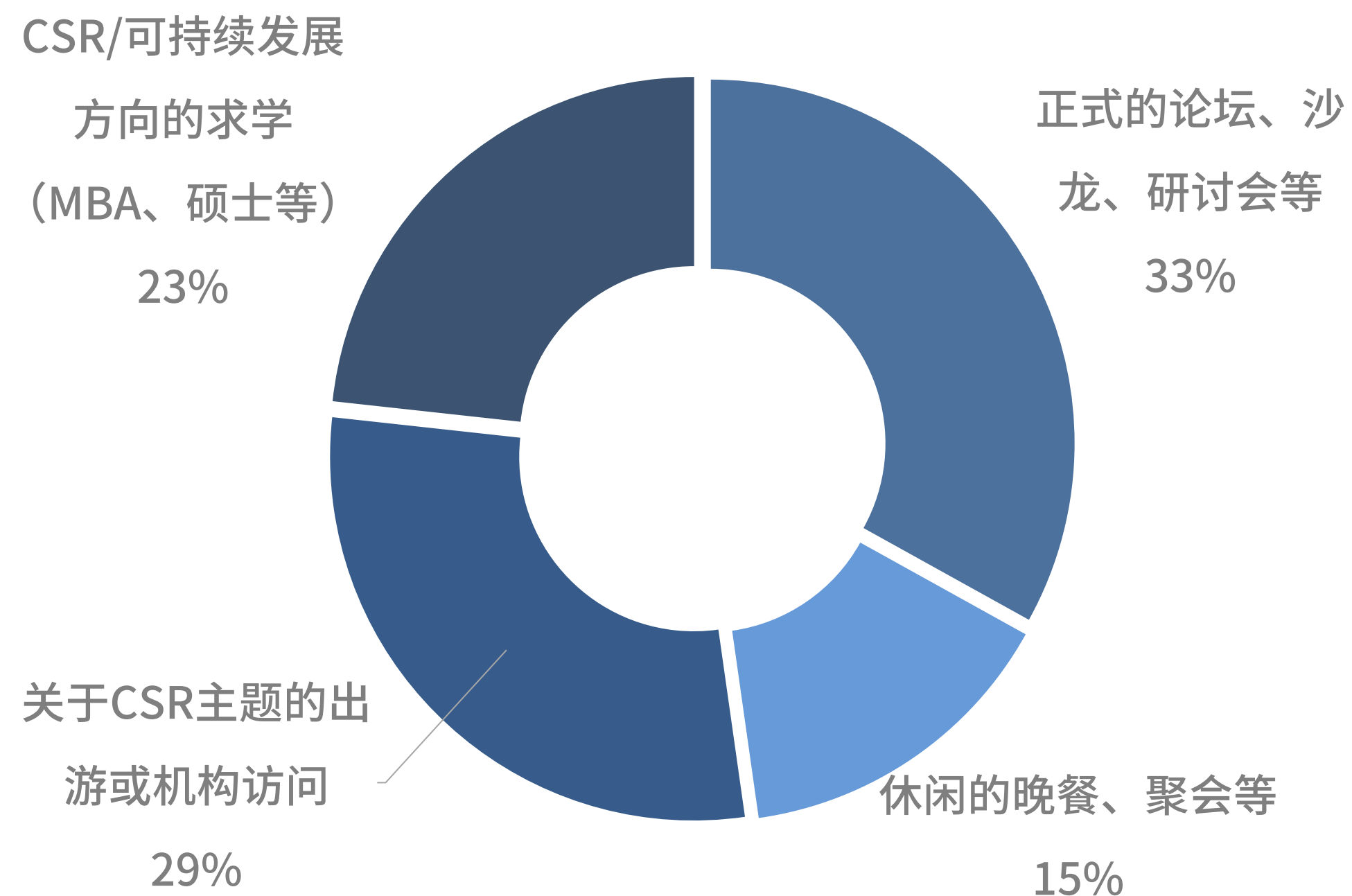


43%的CSR经理人表示CSR工作中最大的障碍是“**缺乏公司高管的工作认可和支持**”。39%的CSR经理人表示，“**缺乏内部相关部门认同/认可**”是CSR工作中最大的障碍。36%的CSR经理人表示，“**没有清晰的职业发展路径**”是CSR工作中面临的最大障碍。

CSR经理人希望通过正式的研讨会议或论坛形式扩展人脉



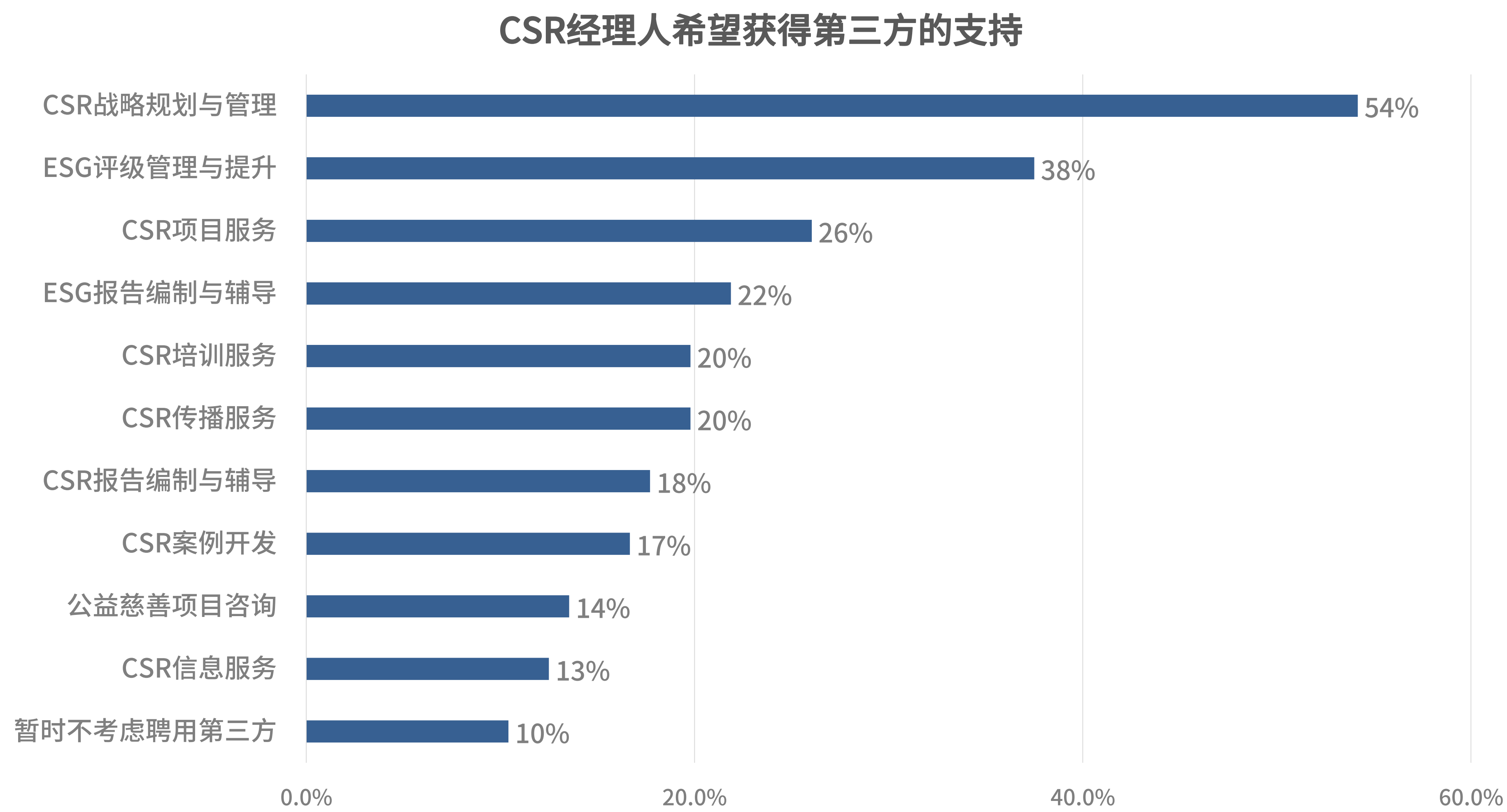
CSR经理人希望扩展CSR人脉的形式统计



据调查显示，33%的CSR经理人表示，**希望通过正式的论坛、沙龙、研讨会等形式以扩展人脉**。其次是**关于CSR主题的出游或机构访问**和**CSR/可持续发展方向的求学（MBA、硕士等）**，分别占比29%和23%。



CSR战略规划、ESG评级提升、CSR项目成为CSR经理人希望获得的外部支持

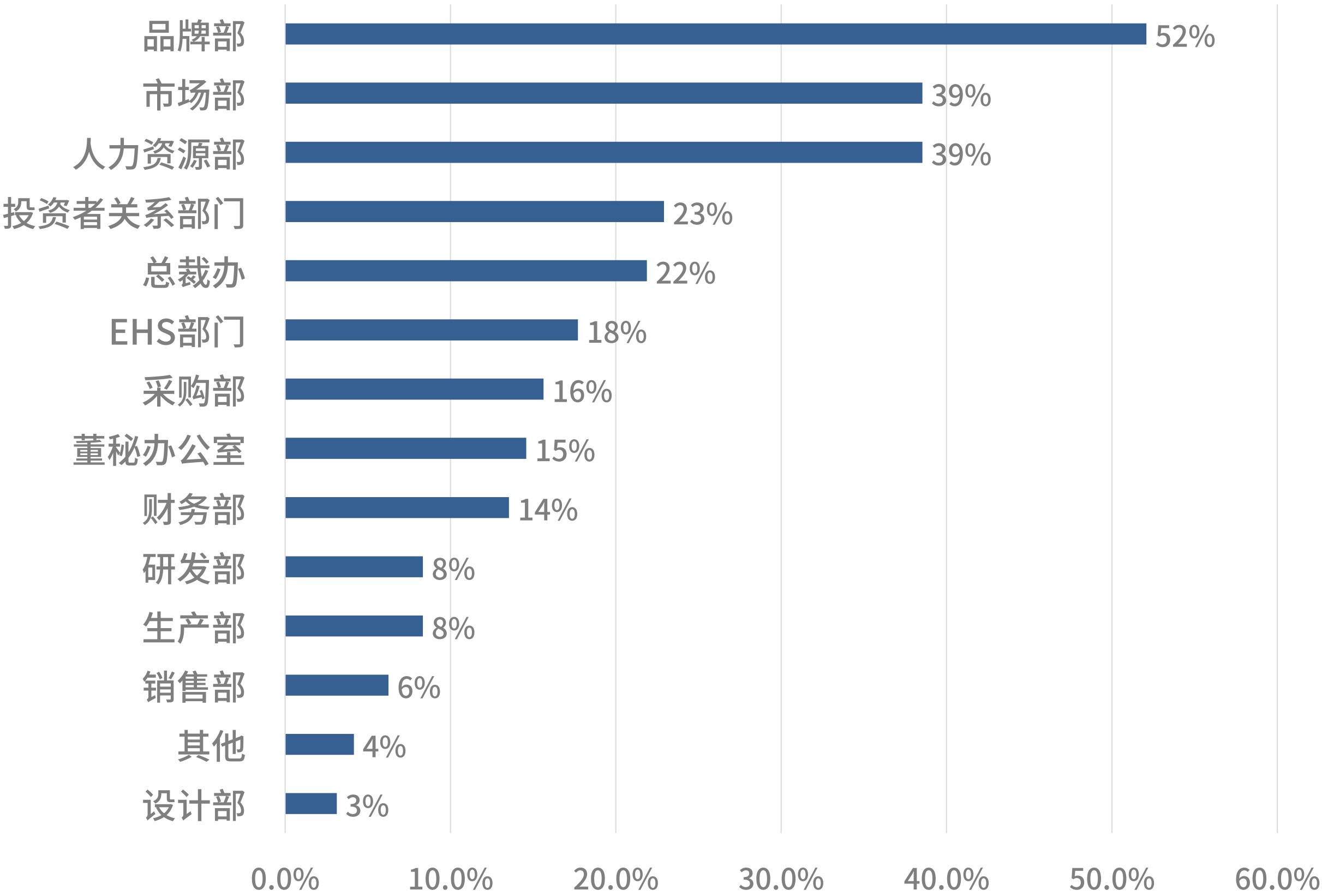


关于企业优先想要获得的第三方机构的支持：调查结果显示， “**CSR战略规划与管理**” 的支持需求所占比例较高，高达54%。其次是 “**ESG评级管理与提升**” 和 “**CSR项目服务**”，所占比例分别为38%和26%。

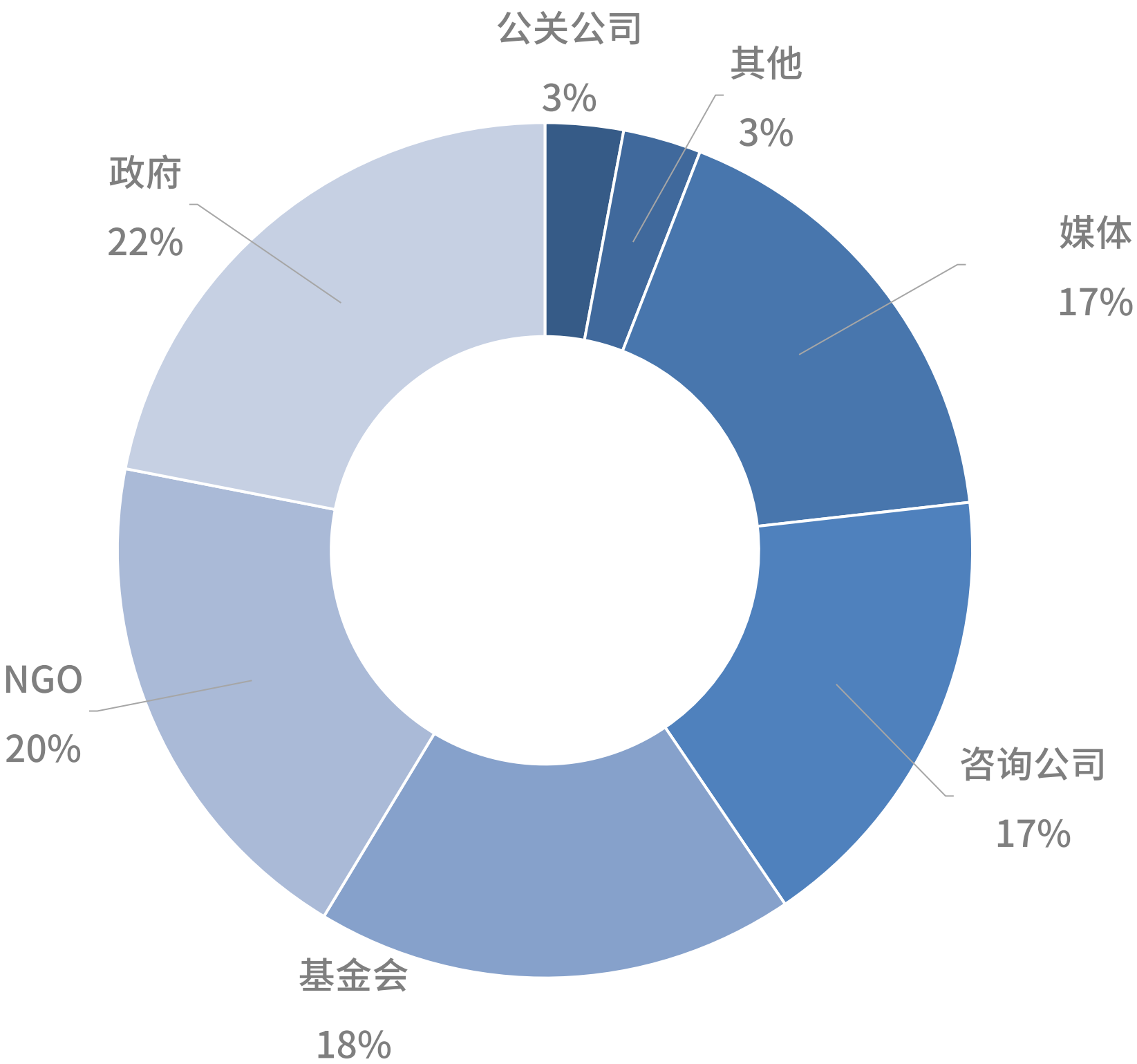
企业CSR工作涉及内外部沟通



CSR经理人最常内部沟通的部门统计



CSR经理人最常外部合作的企业类型统计



进行内外部沟通是CSR经理人工作的重要部分。据调查结果显示，在内部沟通中，CSR经理人沟通较为频繁的是“品牌部”、“市场部”和“人力资源部”。而在外部沟通中，CSR经理人沟通较为频繁的机构是“政府”、“NGO”和“基金会”。



4

PART FOUR

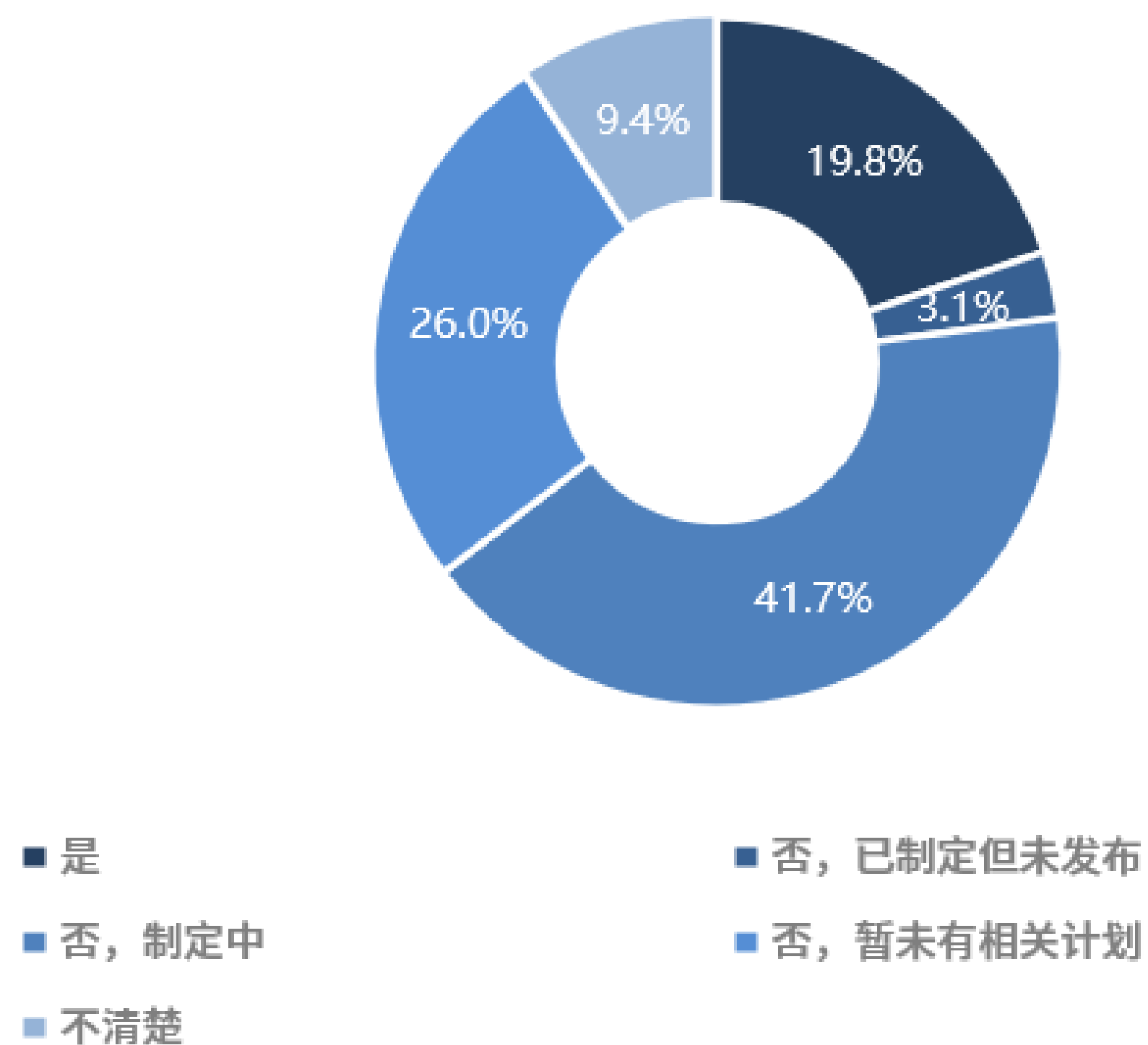
碳中和、共同富裕对CSR工作的影响

本章主要分析随着碳中和、共同富裕的提出，企业CSR工作的变化趋势。

六成企业目前已制定/正在制定自身碳中和目标与路径

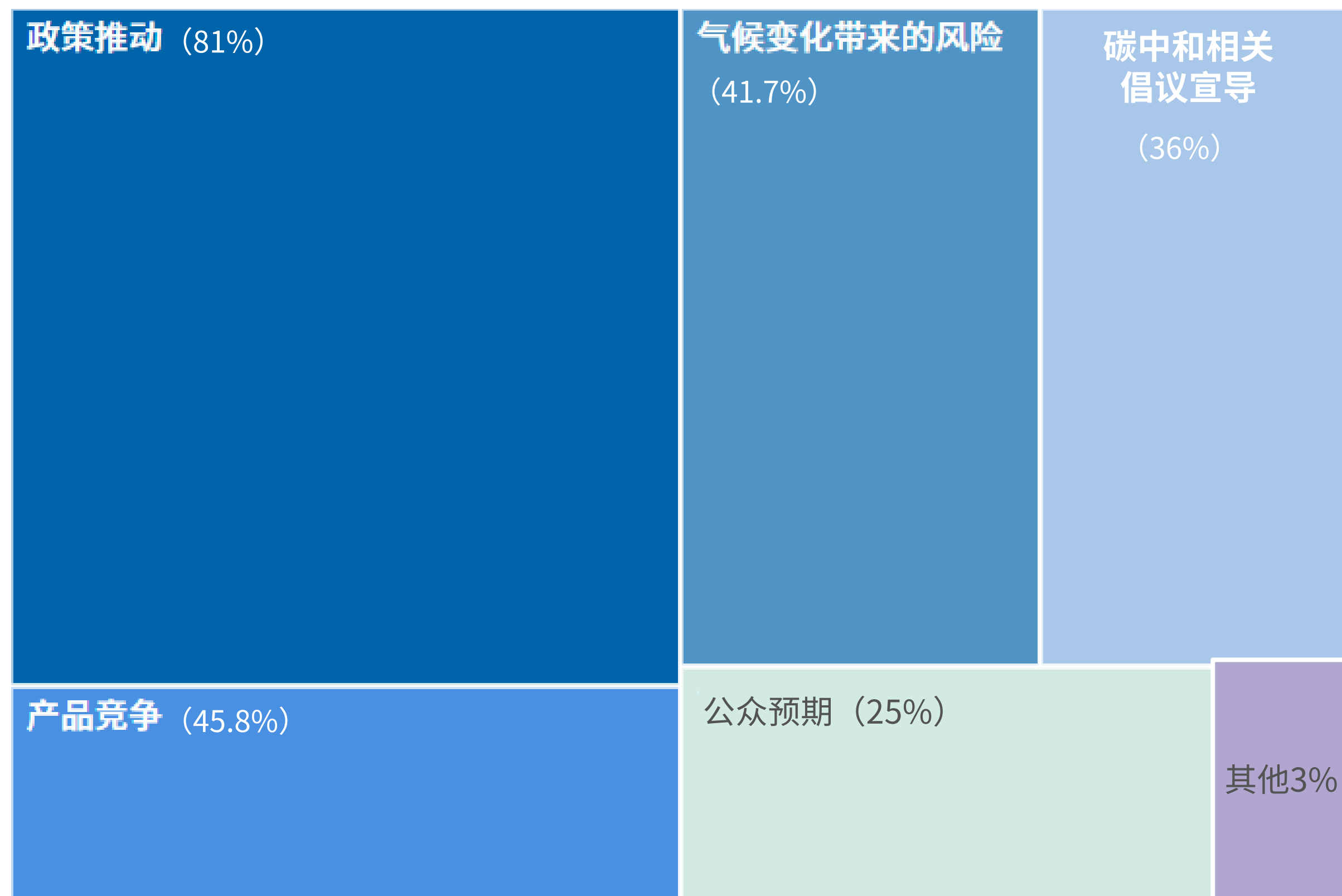


企业公布自身碳中和目标与计划统计



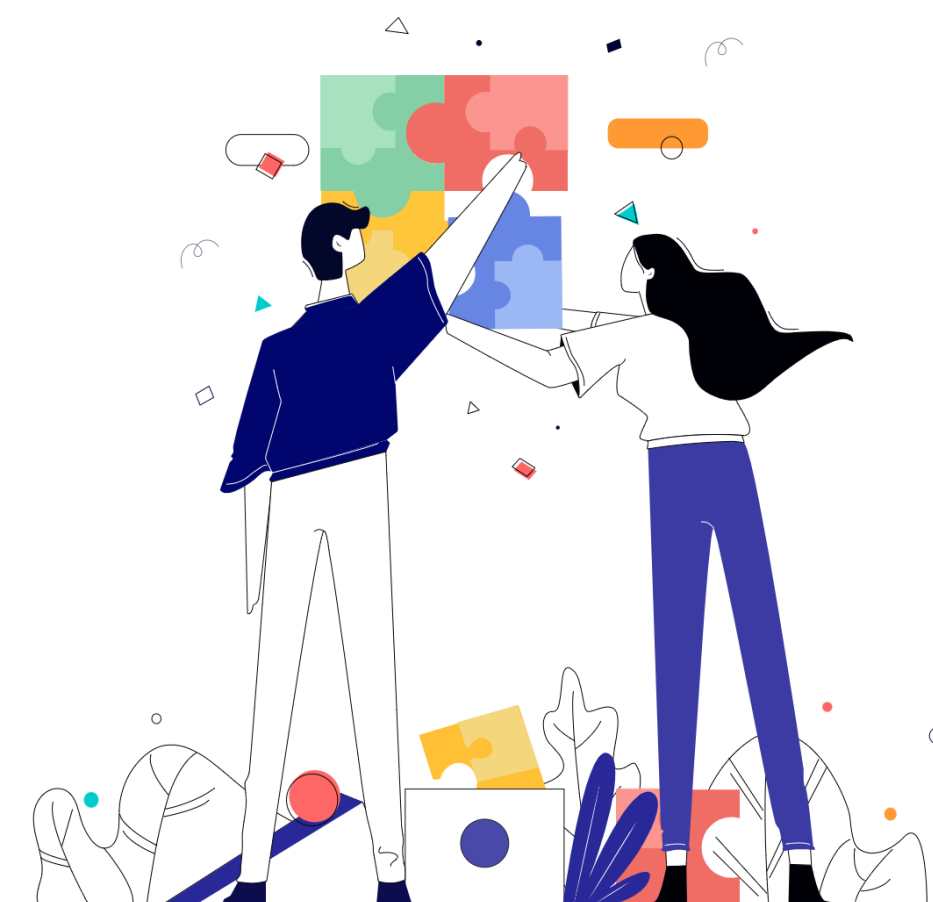
作为推动碳达峰、碳中和目标实现的重要主体之一，企业积极采取减碳行动也会为我国实现碳中和目标注入强劲力量。**据调研显示，19.8%的CSR经理人表示，企业目前已经公布了自身碳中和目标。**3.1%的CSR经理人表示，企业目前已经制定了碳中和目标但尚未公开发布。**41.7%的CSR经理人表示，当前企业正在制定碳中和相关计划。**26%的CSR经理人表示，企业暂未有制定碳中和目标相关计划。

政策推动、产品竞争、气候变化风险是推动企业进行碳中和工作的重要外部因素



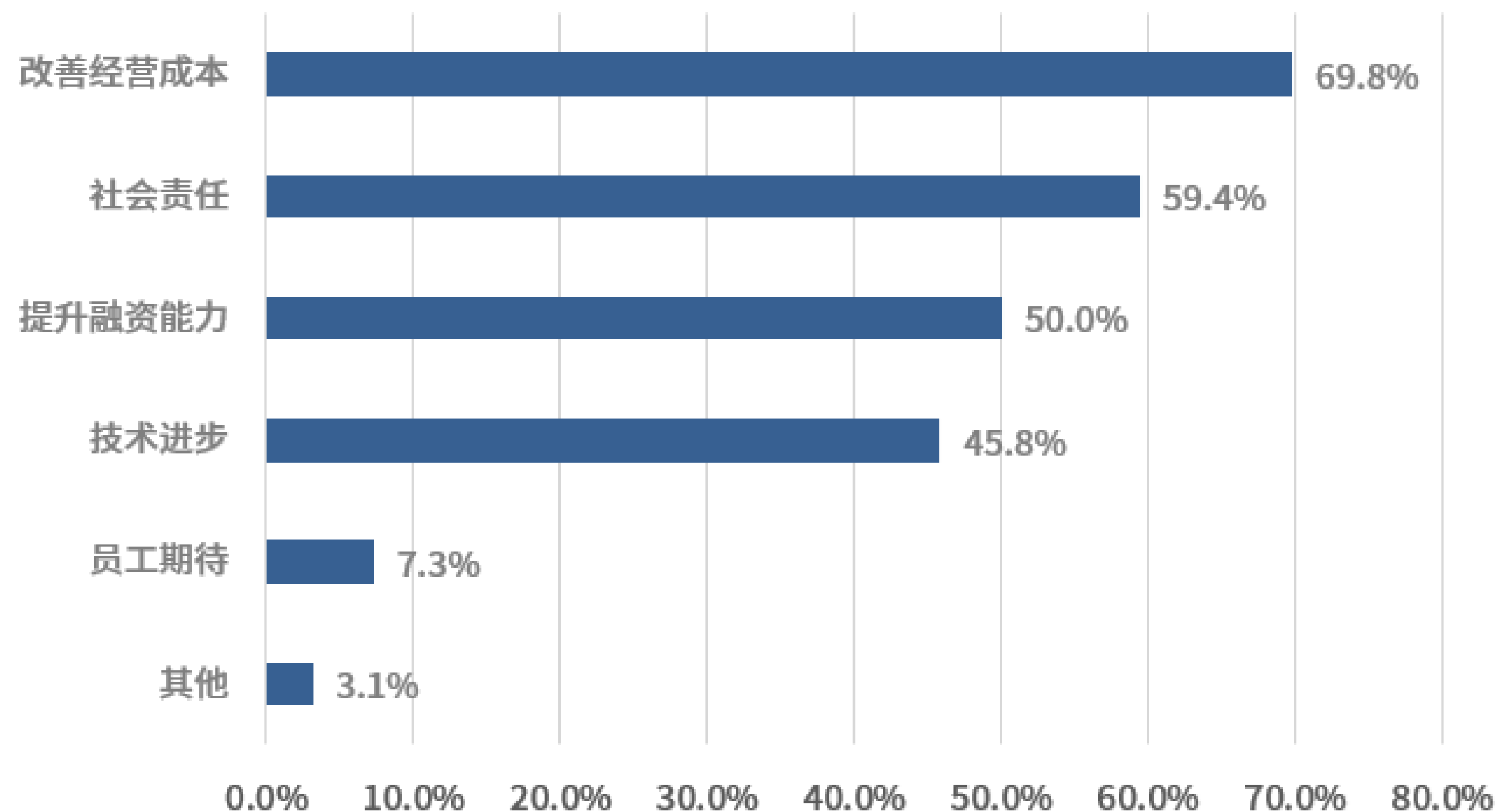
● 政策推动 ● 产品竞争 ● 气候变化带来的风险 ● 碳中和相关倡议宣导
● 公众预期 ● 其他

在此次调研中，我们发现**政策推动**是推动企业参与碳中和关键的外部因素，占比81%。其次是**产品竞争**，占比45.8%。而**气候变化带来的风险**也成为推动企业开展碳中和工作的重要外部因素之一，占比41.7%。



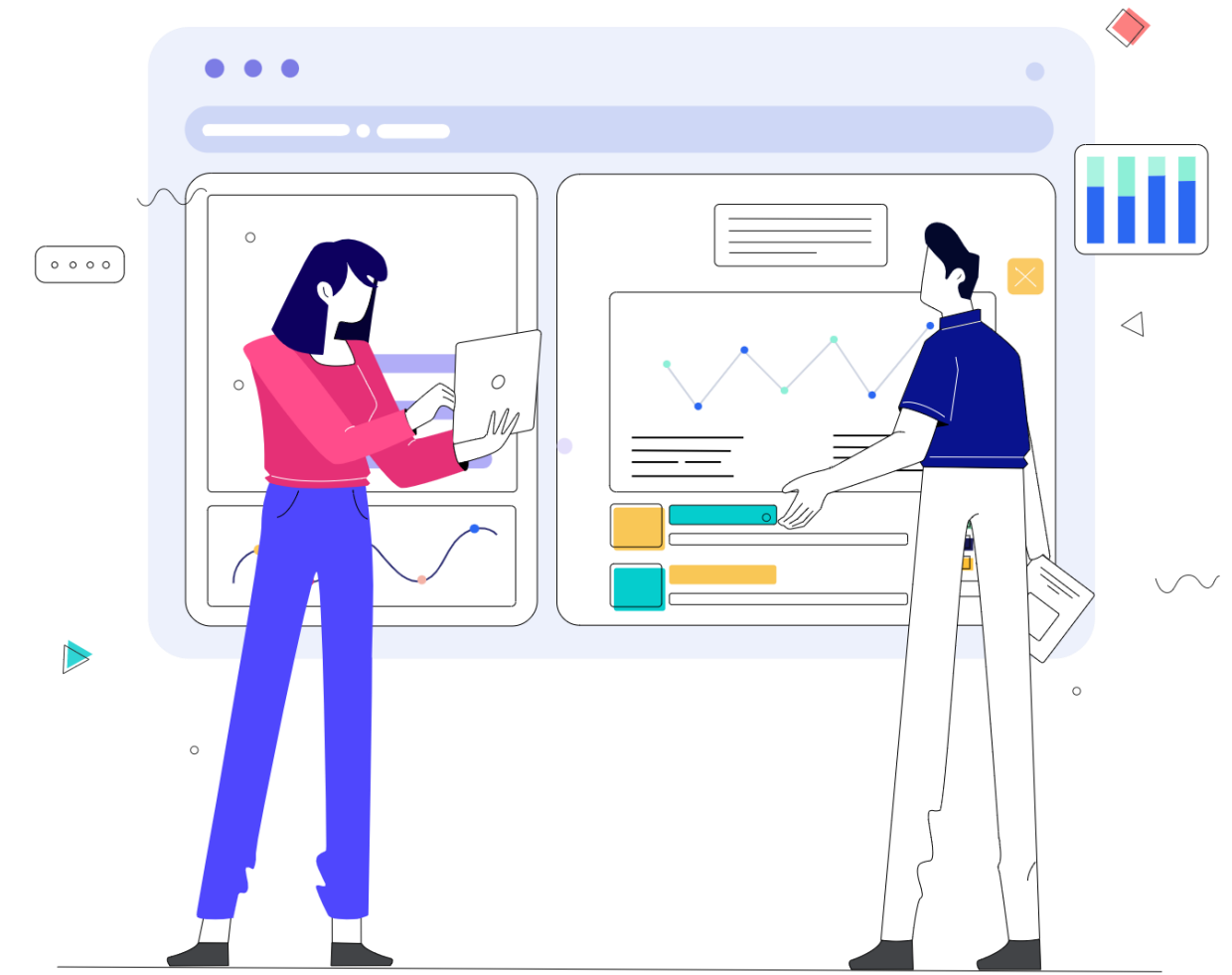
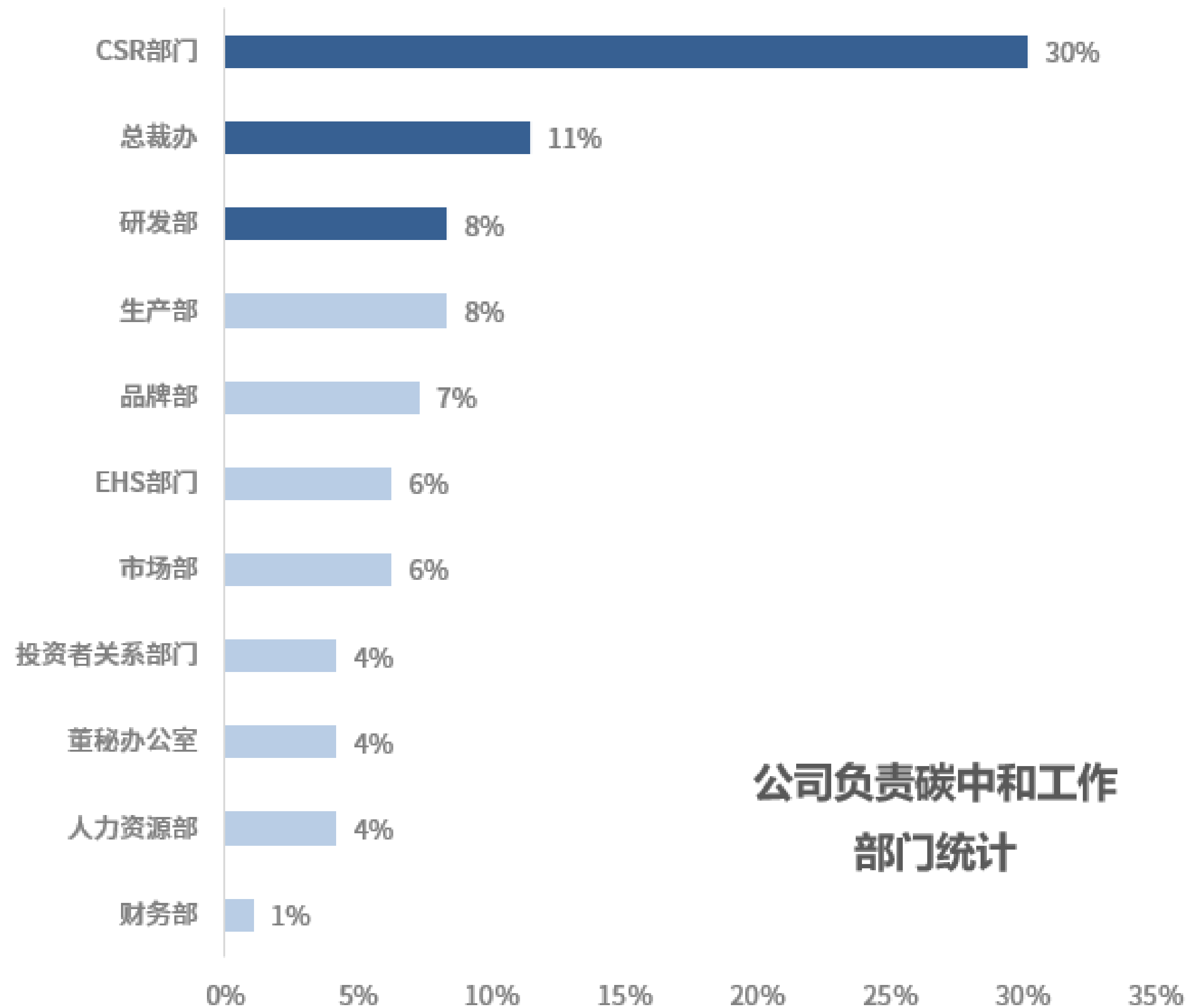
改善经营成本、承担社会责任、提升融资能力是开展碳中和工作的重要内部因素

公司推动碳中和行动的内部影响因素统计



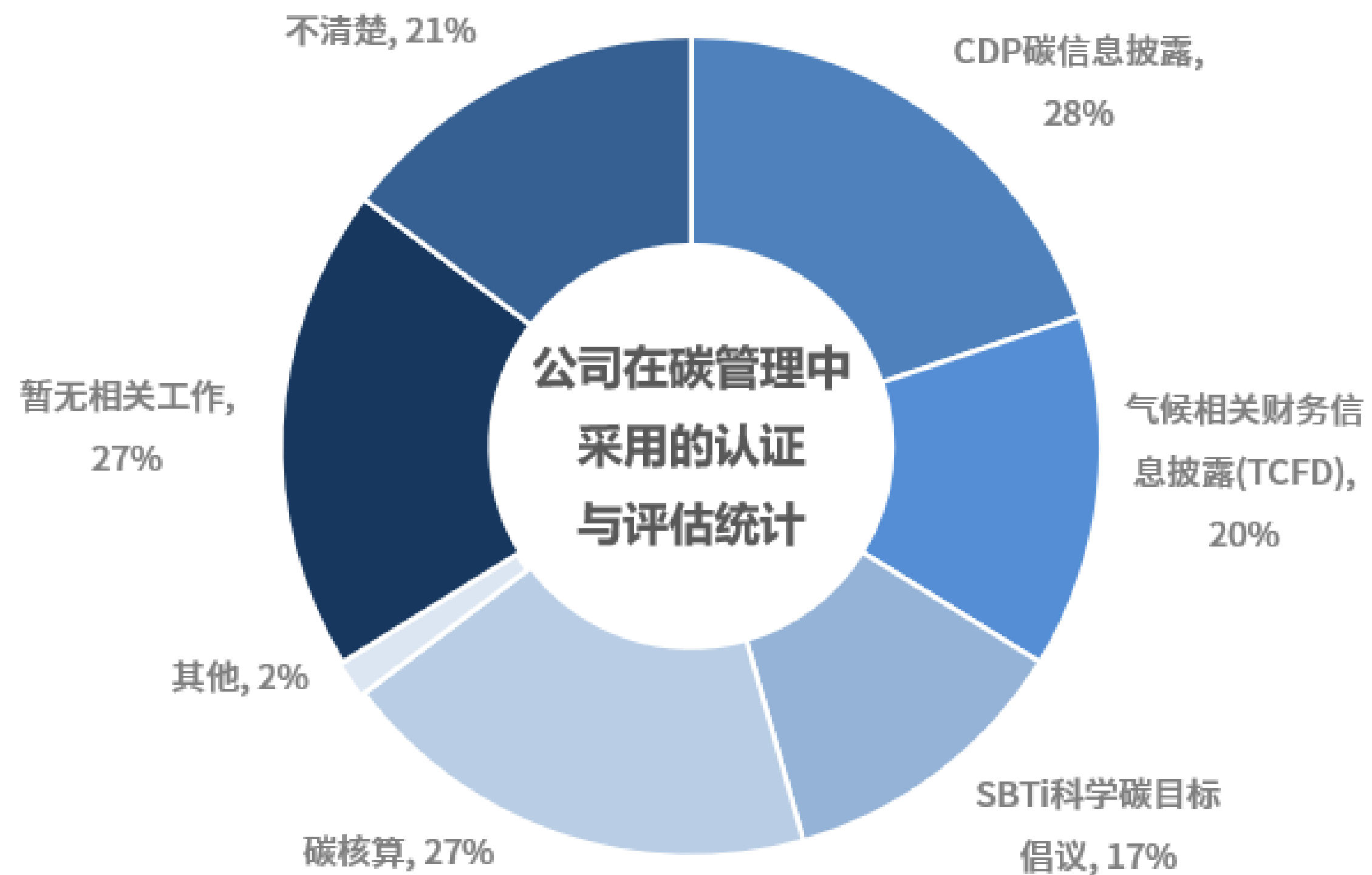
在此次调研中，69.8%的CSR经理人表示，“**改善经营成本**”是企业开展碳中和工作的重要内部因素。59.4%的CSR经理人表示，“**承担社会责任**”是企业开展碳中和工作的重要内部因素之一。50%的CSR经理人表示，“**提升融资能力**”也推动着企业开展碳中和工作。

CSR部门成为企业中主要负责碳中和工作的部门



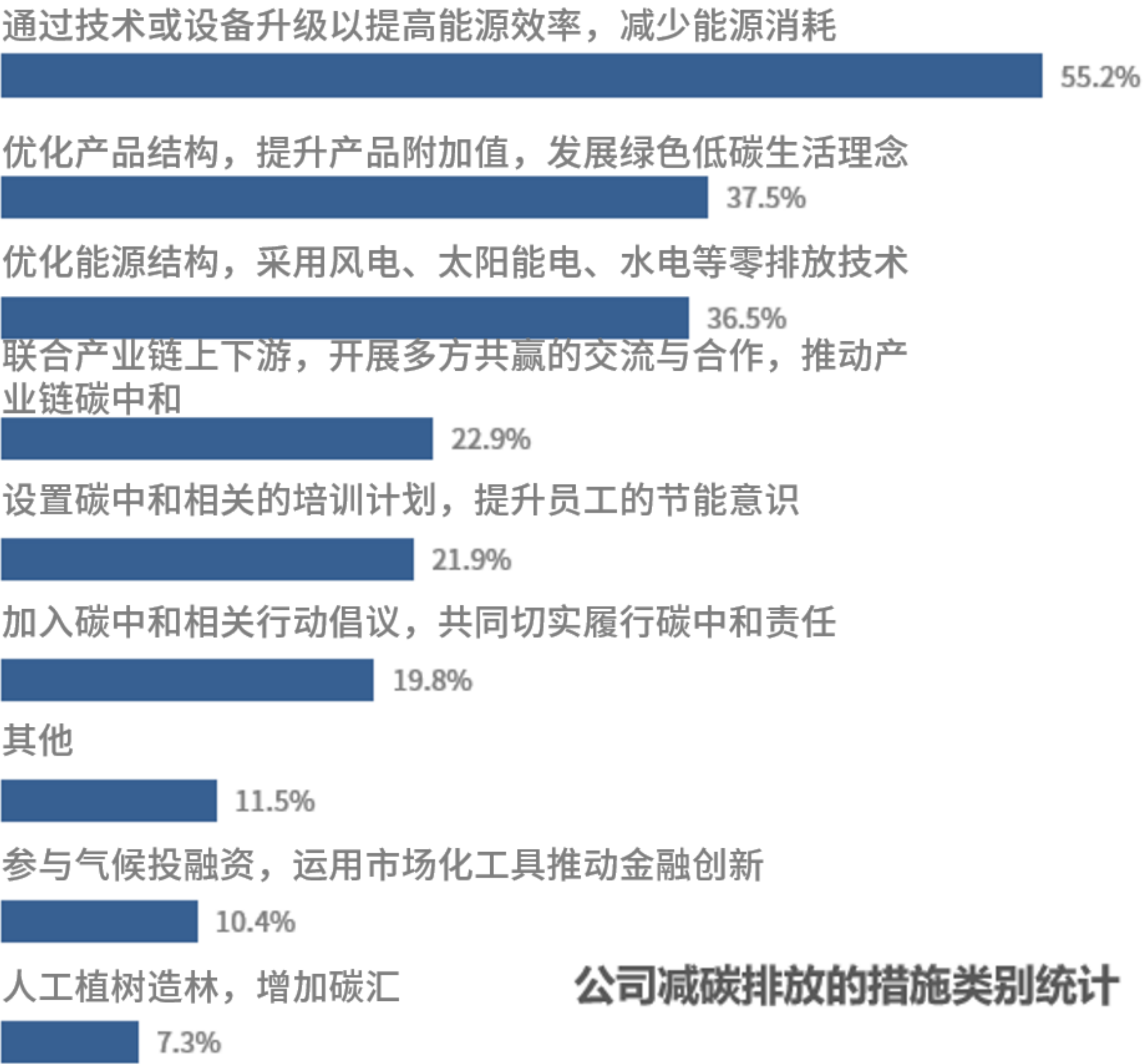
随着企业逐渐开展碳中和相关工作，我们也针对负责相关工作的部门进行调研。据调研发现，30%的CSR经理人表示，**主要负责碳中和工作的规划以及相关策略制定**。11%的CSR经理人表示，主要是由**总裁办**开展碳中和相关工作。而8%的CSR经理人表示，企业主要是由**研发部**开展碳中和相关工作。

➤ CDP、碳核算与TCFD是助力企业碳管理工作的主要评估工具



碳管理相关工具能够精准支持推动企业碳管理工作。在此次调研中，28%的CSR经理人表示，在企业碳管理工作中，倾向于使用**CDP碳信息披露**作为企业碳管理工作的评估工具。27%的CSR经理人表示，将会在企业碳管理工作中使用**碳核算工具**；20%的CSR经理人表示，**气候相关财务信息披露（TCFD）**也是企业常用于碳管理工作中的工具。

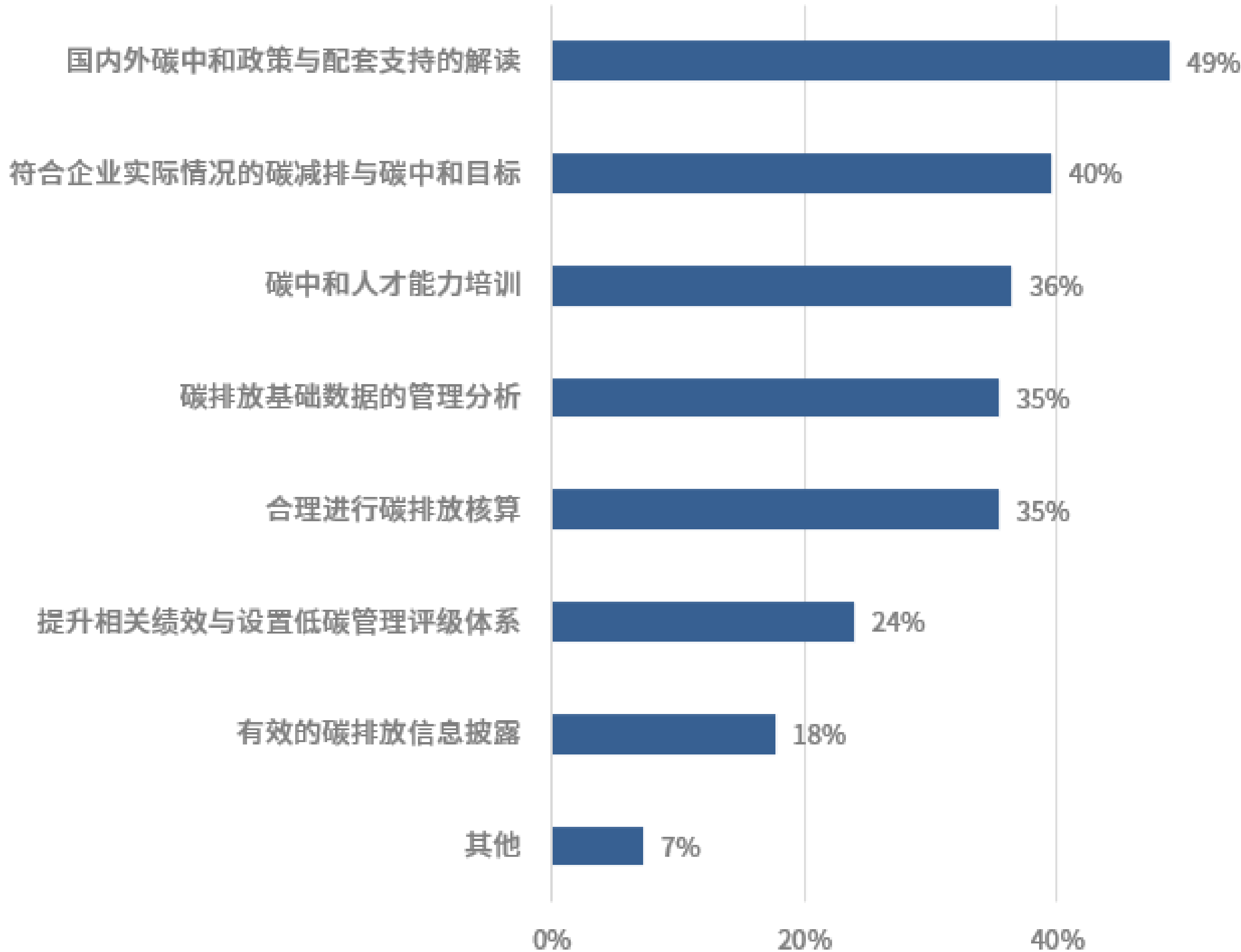
技术升级、产品结构优化、能源结构优化成为企业减少碳排放采取的主要措施



据调研发现，55%的CSR经理人表示，企业主要通过“通过技术或设备升级以提高能源效率，减少能源消耗”的方式开展减少碳排放的工作。38%的CSR经理人表示，企业更倾向于采取“优化产品结构，提升产品附加值，发展绿色低碳生活理念”的方式开展碳减排工作。37%的CSR经理人表示，企业更倾向于采取“优化能源结构，采用风电、太阳能电、水电等零排放技术”的方式进行减少碳排放的工作。

政策解读、目标制定、碳中和培训成为企业碳中和工作过程中期待获得的外部支持

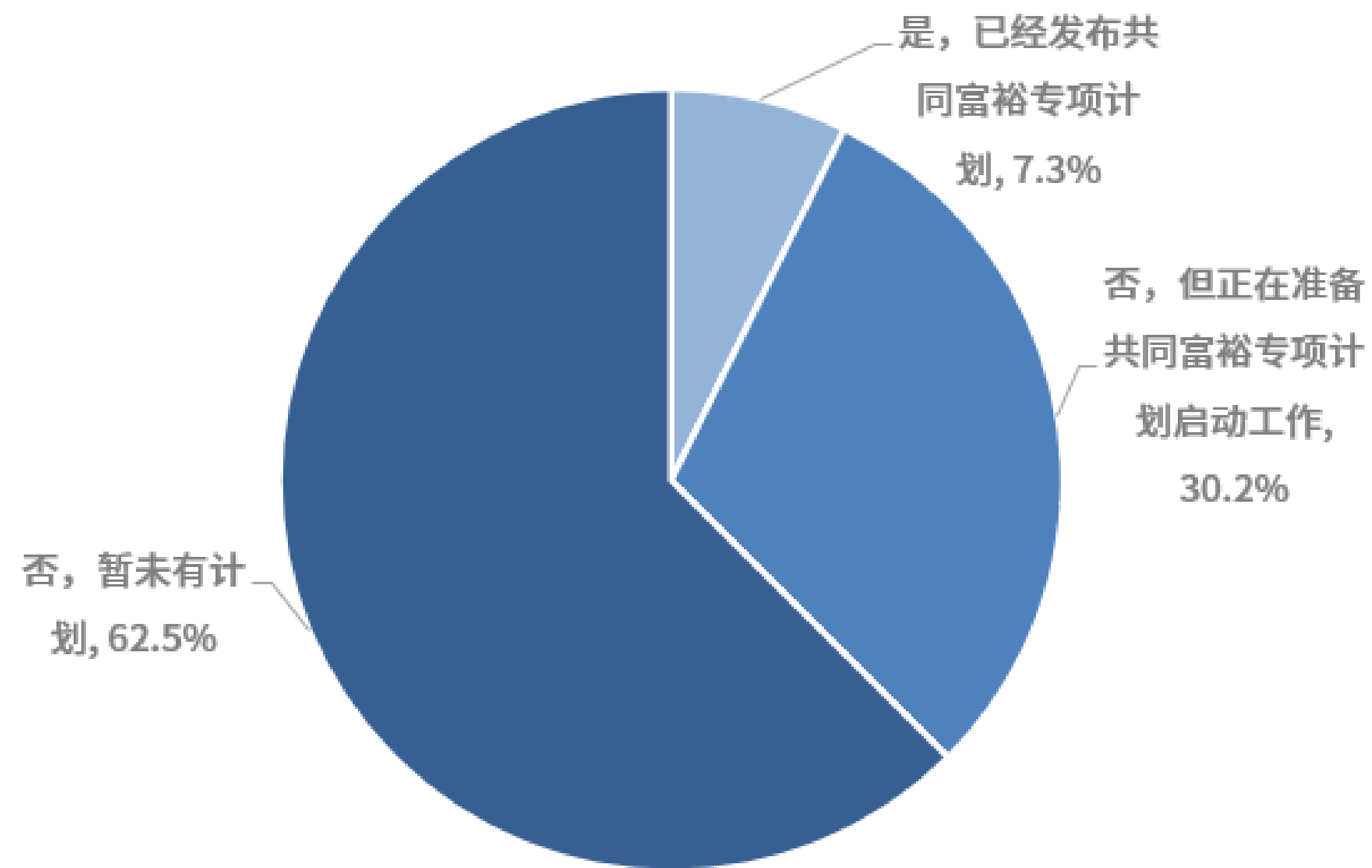
公司碳中和期待的外部支持类别统计



越来越多企业重视减少碳排放相关工作，积极制定实现碳中和的路径与目标。

在此次调研中，49%的CSR经理人表示，在未来实现碳中和目标的工作中，希望能够获得**国内外碳中和政策与配套支持解读**的支持；40%的CSR经理人表示，希望能够获得**符合企业实际情况的碳减排与碳中和目标**的支持；36%的CSR经理人表示，**碳中和人才能力培训**也是期待获得的外部支持之一。

近4成企业已发布/准备启动共同富裕专项计划

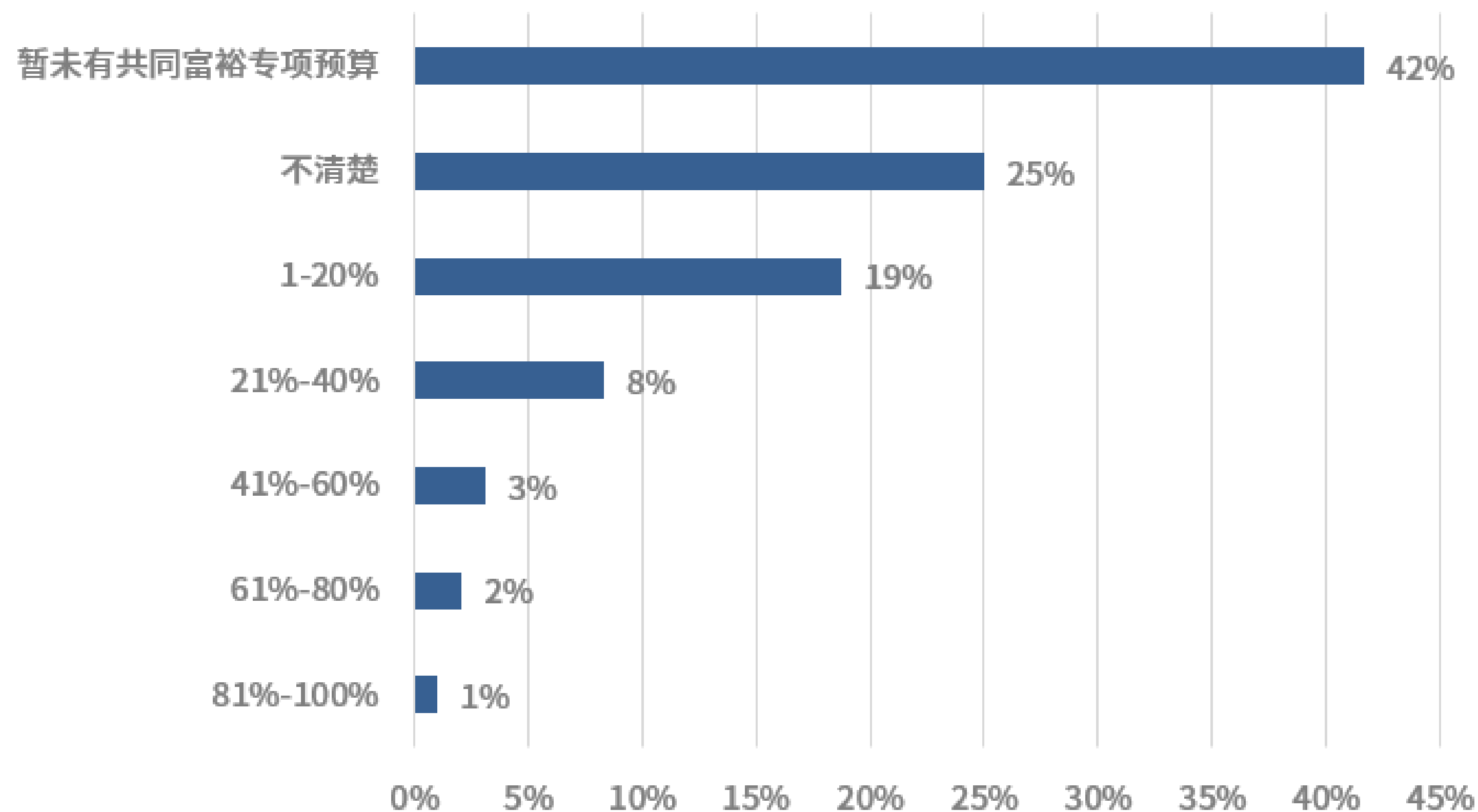


在中共中央财经委员会会议将“共同富裕”提到重要的位置后，共同富裕再次成为全社会关注的热门议题。2021年，我们也针对共同富裕这一议题进行调研。**据调研发现，7.3%的CSR经理人表示，企业目前已经发布共同富裕专项计划。30.2%的CSR经理人表示，企业正在准备共同富裕专项计划启动工作。62.5%的CSR经理人表示，企业目前暂未有相关计划。**

> 19%的共同富裕专项计划资金占公司CSR预算的1-20%



共同富裕专项计划资金占比统计

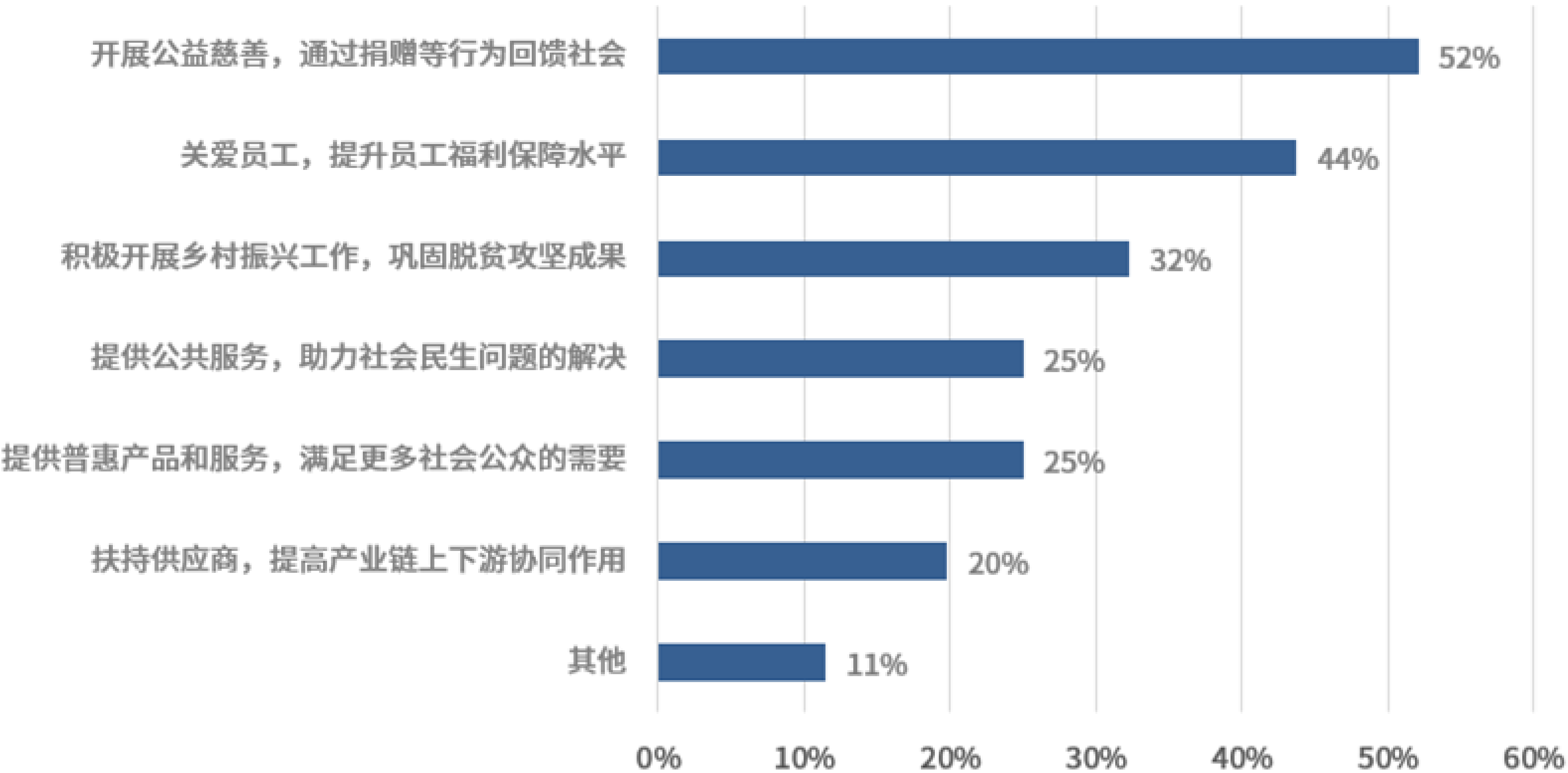


在此次调研中，**19%的共同富裕专项计划资金占公司CSR预算的1-20%**。8%的共同富裕专项计划资金占公司预算的21%-40%。42%的CSR经理人表示，公司目前暂未有共同富裕专项预算。

企业主要通过开展公益慈善的方式进行共同富裕行动

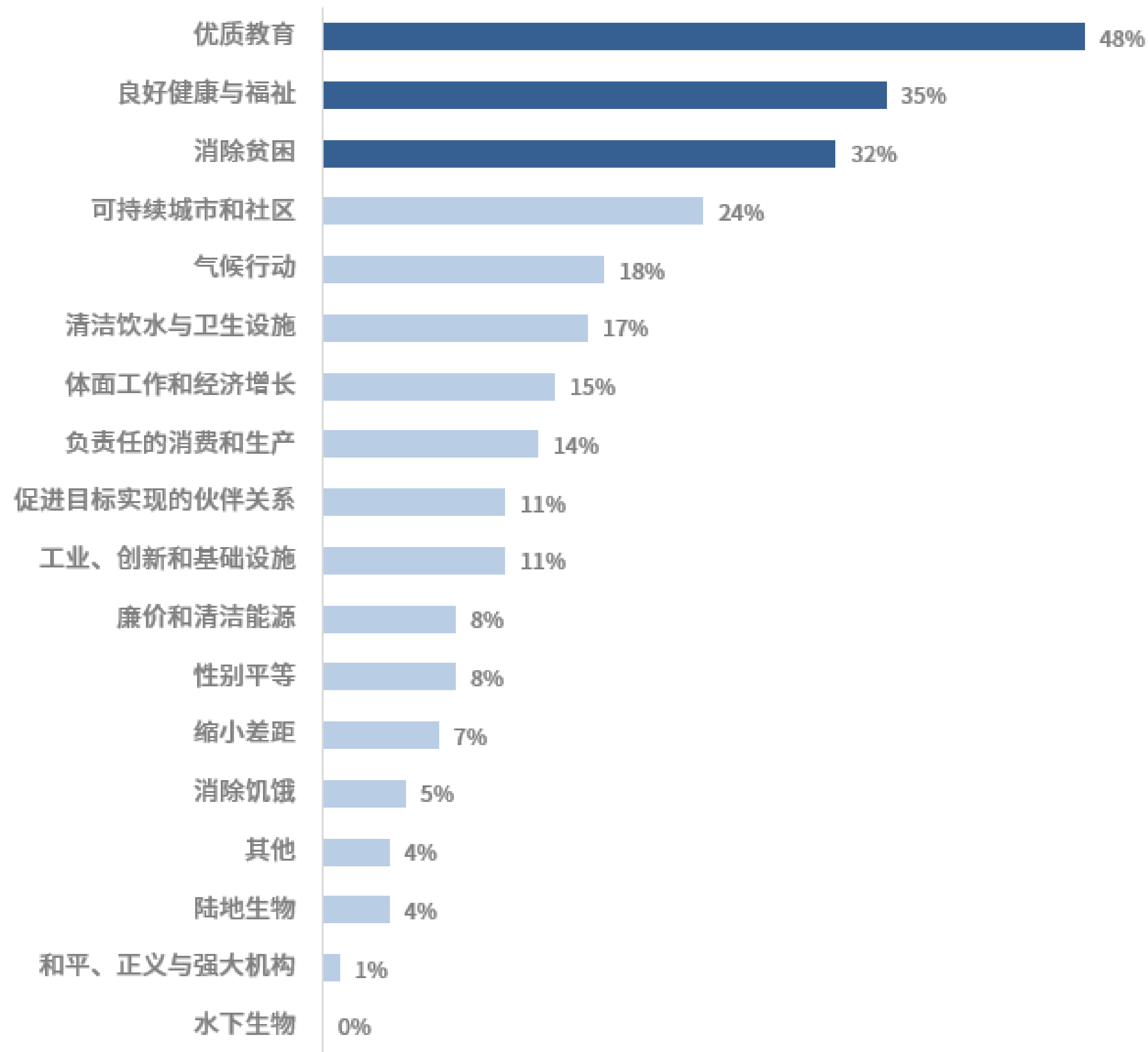


公司已采取的共同富裕行动类别统计



在助力实现共同富裕行动中，企业更倾向于采取“开展公益慈善，通过捐赠等行为回馈社会”，占比52%。44%的企业通过“关爱员工，提升员工福利保障水平”的方式开展共同富裕行动。32%的企业更倾向于通过“积极开展乡村振兴工作，巩固脱贫攻坚成果”的方式开展共同富裕行动。

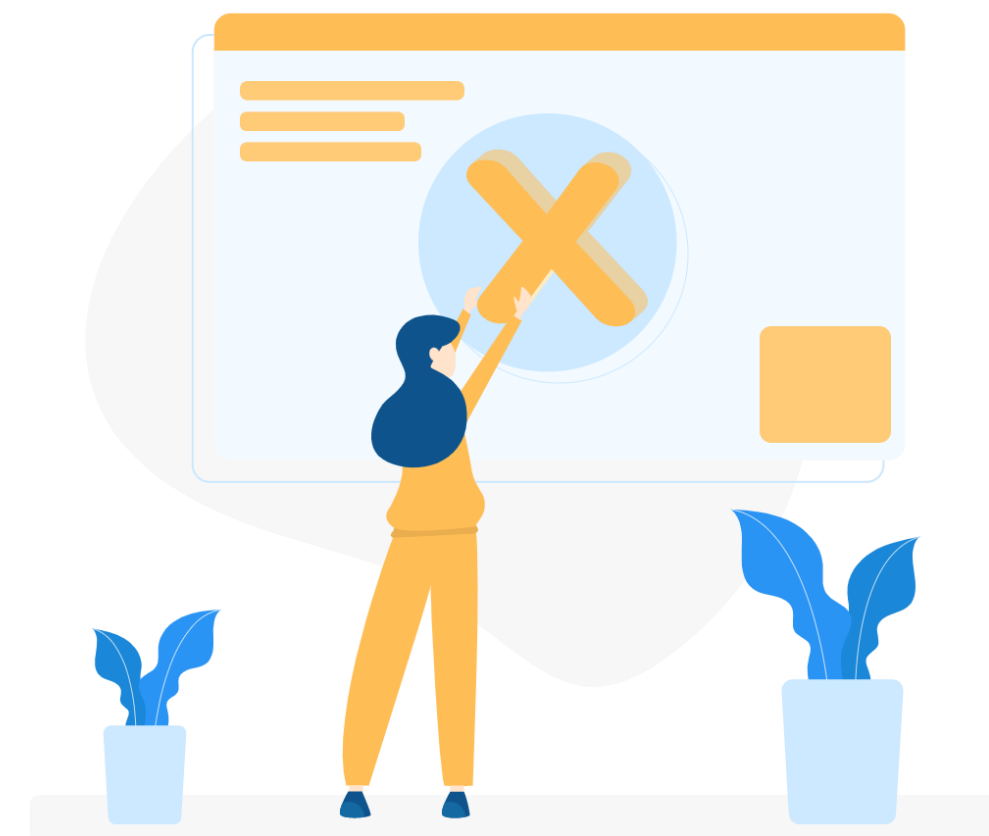
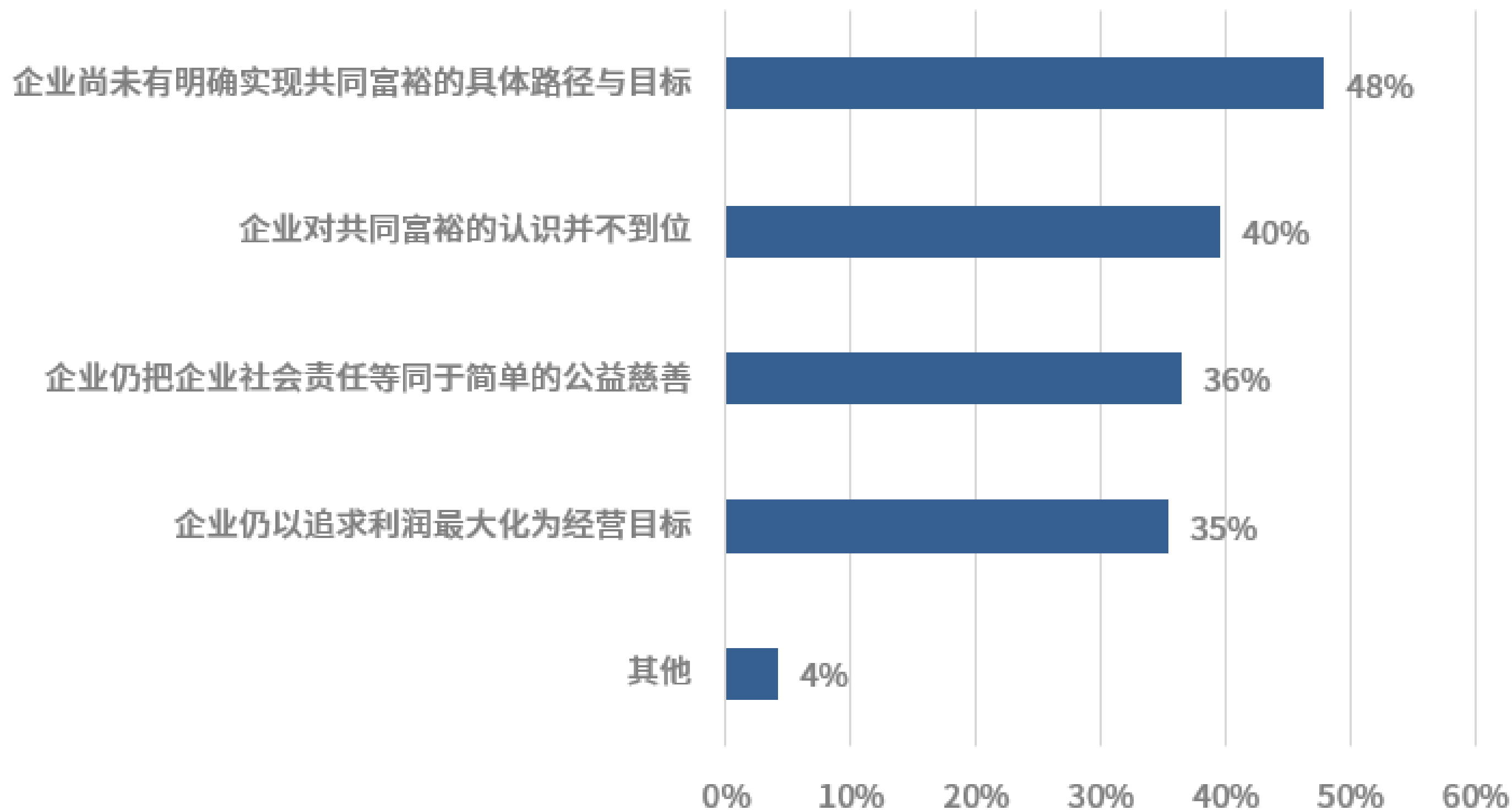
企业公益捐赠主要流向教育、健康与扶贫领域



根据联合国可持续发展目标，在对企业公益捐赠流向领域进行调研发现：2021年企业公益捐赠主要流向**优质教育（48%）**、**良好健康与福祉（35%）**以及**消除贫困（32%）**。与去年相比，企业流向“气候行动”领域的公益捐赠有所增长，增长至5%。

企业尚未有明确实现共同富裕的具体路径与目标是企业参与共同富裕面临的挑战

企业参与共同富裕的挑战



调查结果显示，48%的CSR经理人表示，“**尚未有明确实现共同富裕的具体路径与目标**”是企业未来参与实现共同富裕的挑战。其次是“**企业对共同富裕的认识并不到位**”，占比40%。36%的企业CSR经理人表示，“**企业仍把企业社会责任等同于简单的公益慈善**”也是企业未来参与实现共同富裕的挑战之一。

随着CSR领域人才需求不断扩大，近年来许多怀揣梦想的新CSR经理人不断涌入，他们工作背景多元，学历背景多为硕士且工作经验丰富。调查显示，成为CSR经理人需要具备极强的跨部门沟通能力，熟悉可持续发展领域的理论与实践，并熟悉企业战略和主业，极具挑战性。

在2021年CSR经理人调研中，缺乏高管认可与内部认同以及没有清晰的职业发展路径依然是CSR经理人工作中主要的瓶颈，这与CSR工作需要高度的前瞻性、全局性及企业对CSR理念的认可程度是分不开的。因此，基于2021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，我们将从个人能力发展、企业内部管理和企业外部生态等方面对CSR经理人的职业发展提供以下建议。

总结

PART. 01

把握机遇，修炼自身核心CSR工作能力

CSR经理人作为新兴职业，工作内容涉及范围极广，所需技能和能力的要求较高，不同行业及企业的CSR工作重点大相径庭。如何明确自身位置，洞悉政策发展趋势，找准企业战略方向，对于CSR经理人有的放矢地推动企业对CSR的认知至关重要。对此CSR经理人需要持续强化CSR领域知识、熟识企业运营信息，将自身所习得的有关知识储备输出到企业各部，这也要求其需培养跨界沟通及资源整合的能力等。



01 把握机遇，修炼自身核心CSR工作能力

持续关注政策变化走向

随着“双碳目标”与“共同富裕”政策的提出，CSR部门将在未来企业发展中的扮演一个举足轻重的角色。据调查问卷结果显示，六成企业已制定/正在制定自身碳中和目标与路径，而CSR部门成为其主要负责部门。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。

更新CSR专业知识储备

俗话说“打铁还需自身硬”，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，CSR经理人也应了解ESG信息披露相关标准。另外，CSR经理人还可以借助第三方机构的知识库来进行知识面的拓展。

加强沟通与合作能力

跨部门沟通能力在本次调研中被认为是CSR经理人所需的最重要的一项能力。这是由于大多数CSR部门员工在企业中扮演着一个跨部门沟通的角色，CSR工作既需要与企业高层进行沟通，帮助CSR战略融入企业的核心决策中，也需要与企业其他部门交流合作CSR工作的落实方案以及传播CSR理念。另外，CSR经理人常常需要面对多样的利益相关方。在跨界沟通时，既要善于聆听，也要积极反馈，与利益相关方保持良好的密切合作关系。这同样也需要加强相关领域知识储备，利用好专业术语进行高效沟通。



PART. 02

理清头绪，明确企业内部CSR发展理念

理清头绪分为两步，第一步是CSR经理人自身要根据企业自身行业的现状，结合行业内CSR领域的发展趋势，理清在职企业的CSR发展路径。第二步则是需要寻找合适的方法，来提升企业内部对于CSR理念的认知。如何构建企业CSR理念，简单来说，分为两点，一是要帮助企业高层意识到CSR发展的重要性，二是要深入企业基层传播CSR理念和意义，提升企业全员对CSR的关注度。如此，才能实现企业上下的认知一致，高效推进落实CSR工作。

02 理清头绪，明确企业内部CSR发展理念

主动融入企业日常运营

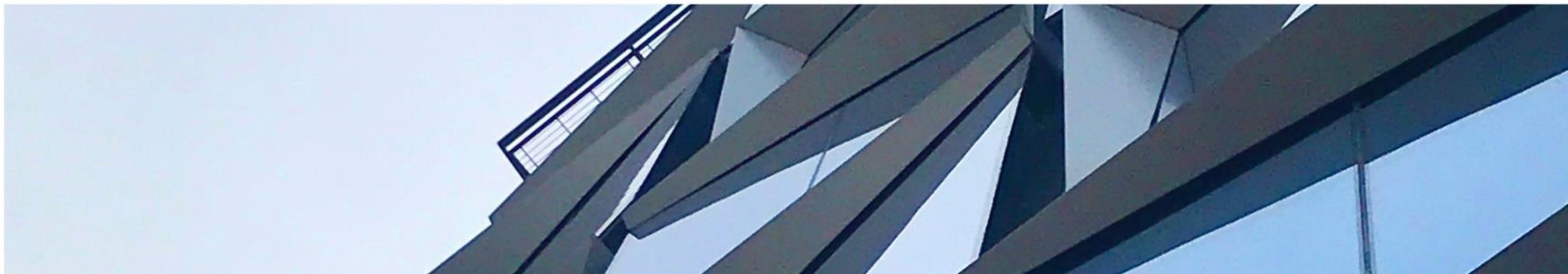
CSR经理人根据企业运营状况，可以在有条件的情况下，在各部门展开深入交流。对此，可以进行跨部门的CSR项目合作，与企业各个部门建立深层联系，审视CSR项目与各业务之间的相关性。同时，在日常运营中传播CSR的理念和意义，在与各个部门的合作中埋下CSR的种子。

深化CSR理念在企业内部的传播

CSR经理人可以通过在企业内部设立专门的CSR传播渠道，分享关于企业社会责任领域内外政策发展变化、同行业内CSR发展动态等信息，并定期对企业高层汇报CSR工作开展情况。另外，还可以开展CSR相关内部培训和研讨会等，以提升全体员工对CSR的关注度和CSR知识普及性。

测量与披露可见价值

展现CSR工作与企业关系，是提升企业内部对CSR工作重视程度的关键。这不仅仅需要CSR经理人解释CSR项目与企业业务的相关性，也需要用量化方法（如SROI）进行评估与测量企业CSR项目对整体社会带来的回报，而不仅仅是项目在商业上带来的收益。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。



PART. 03

汇聚同道，构建企业外部CSR成长格局

在国家“双碳目标”和“共同富裕”政策的推动下，越来越多企业关注CSR的发展，而现在正处于探索阶段，这就造就了许多企业外部合作的需求。本次调研中，通过正式的论坛峰会、培训、研讨会等方式，与业内专家共同交流探讨CSR发展的想法，这些拓展CSR领域人脉的方式是现在CSR经理人较为青睐的。

03 汇聚同道，构建企业外部CSR成长格局

参与专业平台交流

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。

有效利用第三方专业资源

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。同时形成以校友为纽带关系，打造核心CSR经理人的交流圈，相互沟通与交流企业CSR发展的实践与经验。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。



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。

发布机构



技术支持



联系方式：北京 010-65012846
上海 021-68956115/68956118
广州 020-38807726
成都 028-85328796

详情请登录：www.syntao.com 或 www.chinacsrmap.org

更多信息请联系：contact@syntao.com

