

# CSR 职业经理人调查报告

## 2018

发布机构： CCM CSR PROMOTION CENTER  
履盟企业社会责任促进中心

技术支持： 商道纵横  
SynTao—Sustainability Solutions

媒体支持： CSR 环球





# 目录

- 01 引言
- 02 发现速读
- 03 调查说明
- 04 参与企业CSR概况
- 05 CSR经理人从业情况
- 06 CSR岗位职能概况
- 07 CSR经理人职业健康与发展
- 08 对CSR经理人成长的建议
- 09 结语
- 10 关于我们

CSR的全称是Corporate Social Responsibility，即企业社会责任（以下简称为CSR）。在新时代CSR已经逐渐成为各个企业在追求利益之外，扩大社会影响力的方式。

从2014年起，我们开始针对中国CSR经理人的职业发展状况进行针对性的调查。今年是我们连续第五年发布针对中国大陆地区的CSR从业人员的调查报告。我们通过问卷调查和访谈的形式深入了解从业者现状、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和未来发展方向，从而进一步帮助CSR经理人卓越成长，共同推动中国CSR事业向前发展。

# 引言

# 发现速读

01

## 问卷有效回收率接近100%，长三角地区CSR经理人较为活跃

今年CSR问卷的有效回收率达到98.9%，再创历年新高。其中，仍以北上地区为主。长三角地区的参与最为活跃，达到44%。随着政府政策以及地区的经济发展提高，广深及川渝地区的问卷回收比例也有所提升。

02

## 民营企业参与度提升，其中制造业及互联网行业参与程度最高

去年与今年参与调研的企业仍以跨国公司为主，但今年民营企业参与度比起去年有所提升，达到35%。参与调研的行业分布广泛，包括零售业、制造业、金融业等，值得注意的是，今年制造业及互联网行业的CSR经理人参与度较去年显著提升，达30.9%。

03

## CSR专职部门设立比例略有下降，人员规模主要为1~3人

企业设立CSR专职部门的比例略有下降，为40%。CSR专职部门规模小，

主要为1~3人。其中，CSR职业经理人有59%为全职工作，41%的经理人同时监管其他部门。

04

## 企业CSR预算总体提升

50%的企业CSR预算在100万以上，比去年提高8%。相较于前两年的数据来看，300万-500万的CSR预算占比显著增加。其中1000万以上的大规模的CSR预算占比比去年提高6%。

05

## CSR经理人工作经验丰富，职业背景多元且高度相关

参与调研的CSR经理人中有66%工作经验在5年以上，其中有36%的人工作经验为10~20年。职业背景多元，其中有35%来自NGO或公益慈善组织，比去年提升了17%。政府与媒体背景的经理人占比也有所提升。

# 发现速读

06

## CSR经理人学术背景涵盖环境领域，专业多元且学历高

受调查的CSR职业经理人中，硕士学历居多，占52%，其次本科毕业占了44%。专业背景多元，其中以管理、经贸、社科、环境等人才居多。今年环境领域的人才大幅提升，达12%。

07

## 薪资水平提升，85%的CSR经理人年薪15万以上

CSR经理人的年薪主要分布在15~30万，占比41%。有85%的CSR经理人年薪15万以上，比去年提高了23%，薪资水平显著提升。

08

## 熟识企业战略和主业是最CSR经理人最关注的素质技能，内外部沟通对象多元

CSR经理人的工作包含战略规划、项目设计、执行、管理等。在工作中最需要的前三项技能为“熟识企业战略/主业”、“跨部门沟通能力”和“解决问题能力”。内部跨部门沟通及外部利益相关方沟通对象较

为多元，涉及与品牌部、市场部等的沟通，也多与NGO、基金会、政府合作。

09

## CSR经理人工作满意度有所下降，高层对CSR工作的关注度下降

CSR经理人的工作满意度较去年相比略微下降。对工作满意的占比为56%，满意度下降了5%。认为满意度一般及不满意的为43%，比例较高。2018年公司高层对CSR的关注度下降。CSR经理人认为公司高层对CSR关注度一般甚至不关注的比例达48%

10

## 高管支持、技能培训、职业发展是CSR经理人工作面临的困难

“缺乏公司高管的工作认可和支持”，是CSR经理人面临的最大工作障碍（61%），技能培训及职业发展也是近年来一直未得到解决的问题。行业信息及人脉扩展是CSR经理人最迫切的需求，且希望以论坛或其他学术交流形式增进业内对谈。

## 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。本次共收集到95份问卷，其中筛除重复问卷、非企业CSR从业者填写的问卷以及其他填写有误问卷，最后得到有效问卷94份。

## 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

2018年7月—2018年9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。

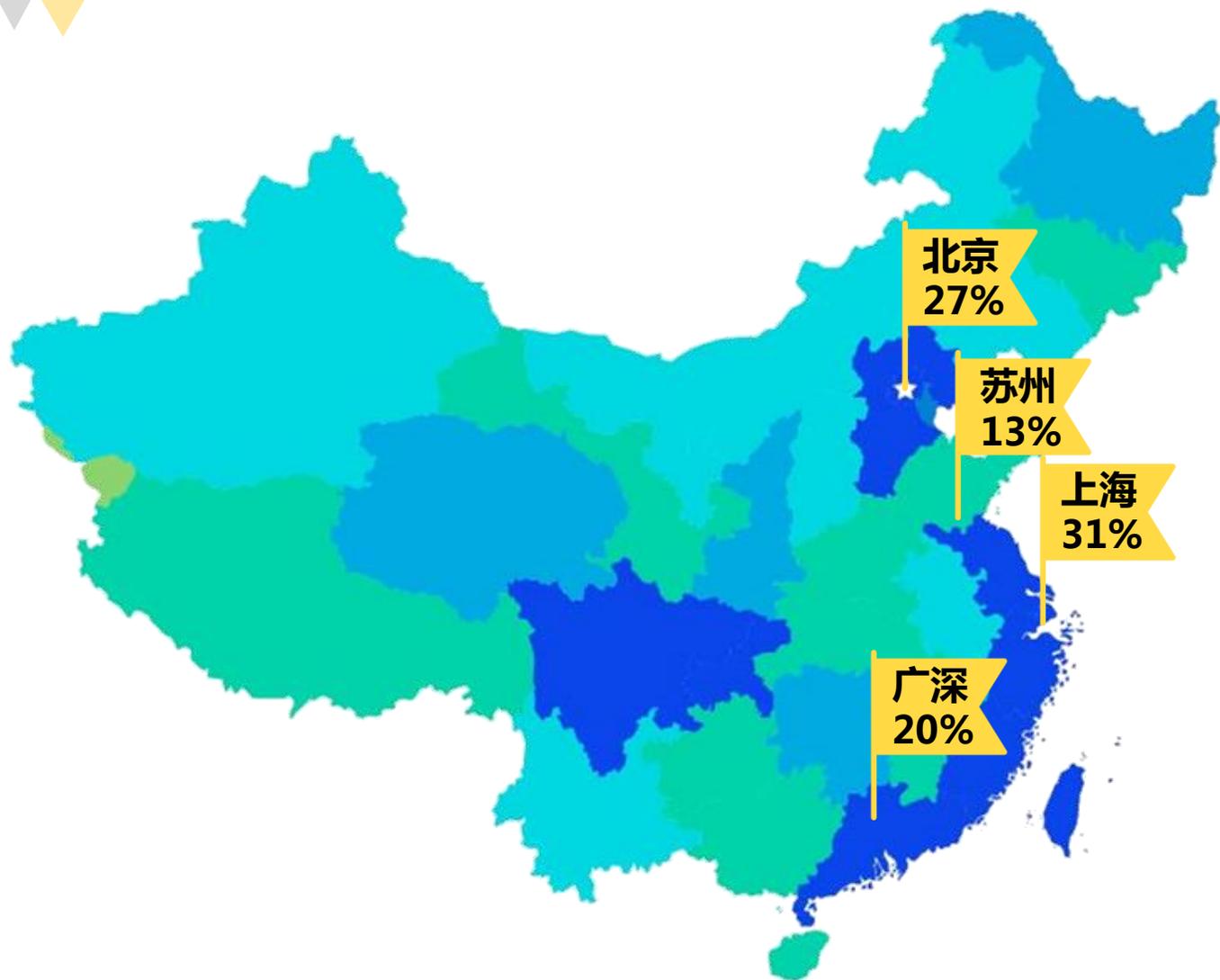
# 调查 说明



# 参与企业CSR概况

1

## 区域分布



	2018	2017	2016
北京	27%	42%	53%
上海	31%	29%	31%
广深	20%	14%	8%
其他	22%	15%	8%

今年CSR职业经理人调查问卷有效回收率达98.9%，比起去年提高了2.6%。从区域分布来看，今年参与调查的企业主要分布在上海（31%）、北京（27%）和广东（20%）等地区。主要由于沿海经济发达地区对于CSR理念的普及度高、社会责任相关的配套政策较为完善、公益伙伴资源丰富，企业对CSR的重视程度与参与度高，参与调研的普遍意愿也较高。

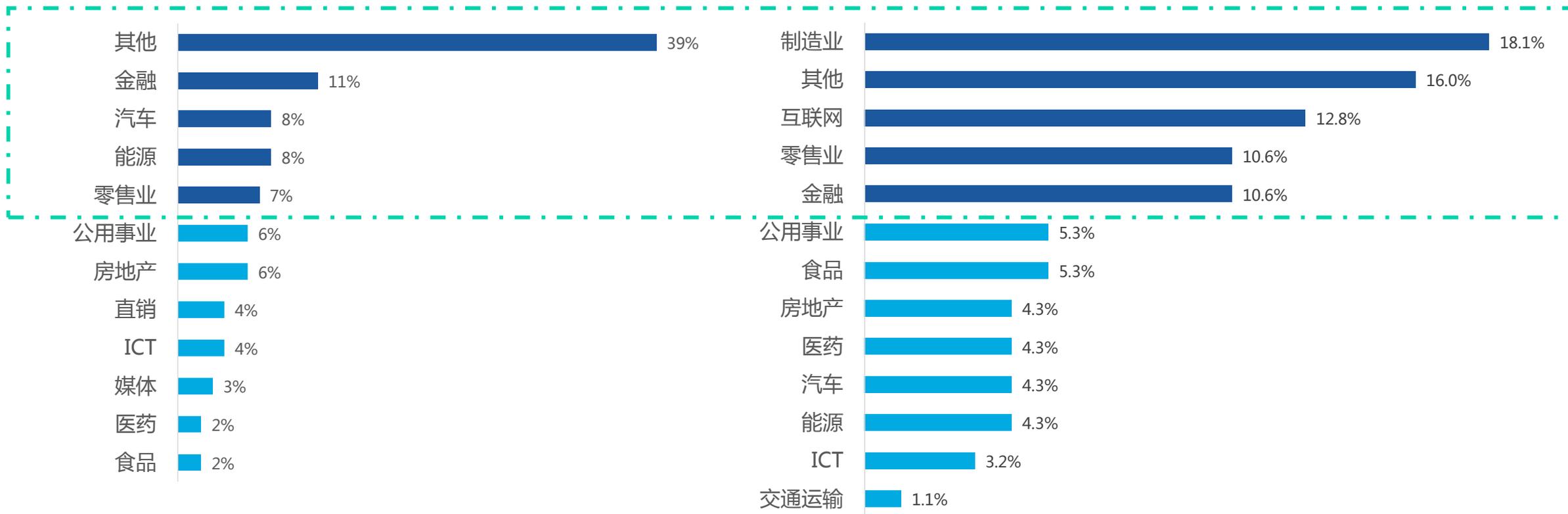
与去年相比，苏州地区的参与人数增加，占比13%，位居第四。长江三角洲经济开发区的CSR经理人较为活跃，华东地区整体占比44%。除此之外，广深地区和西部地区如四川省等的CSR职业经理人参与程度也大幅提升。

# 行业分布

## 调查企业行业分布统计

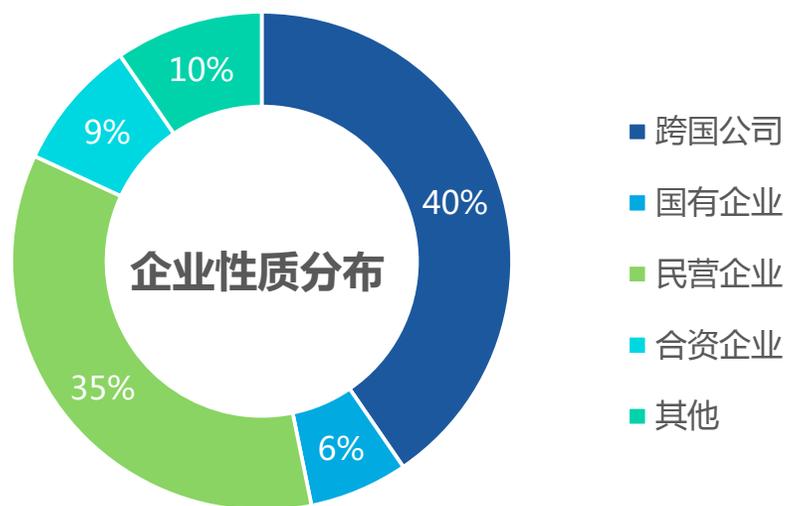
2017

2018

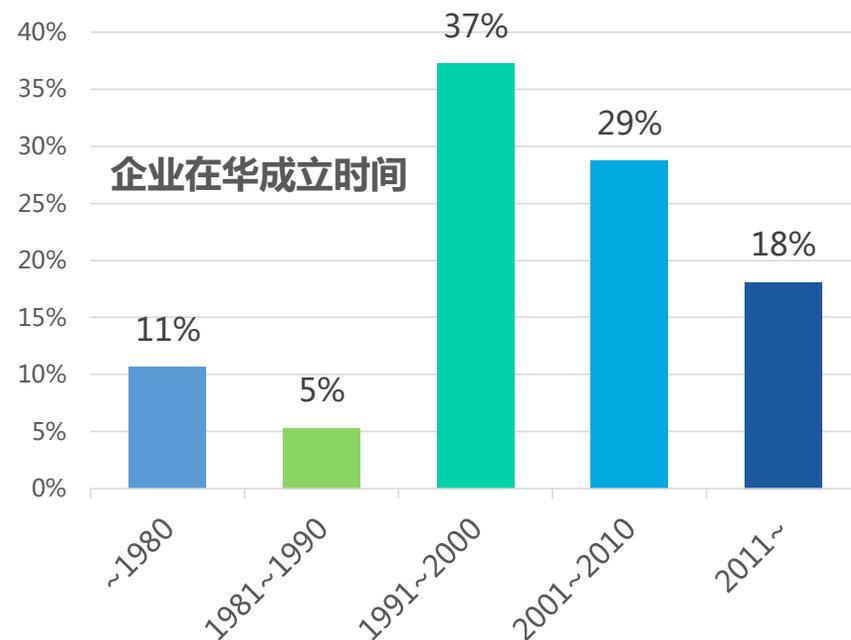


参与调查的行业分布广泛，以制造业（18.1%）、互联网（12.8%）和零售业（10.6%）以及金融行业（10.6%）为主。相较去年的数据，制造业和互联网行业的参与比例大幅提升。相较之下，汽车行业与能源行业的CSR经理人参与度有所下降。

# 企业性质 & 在华时间

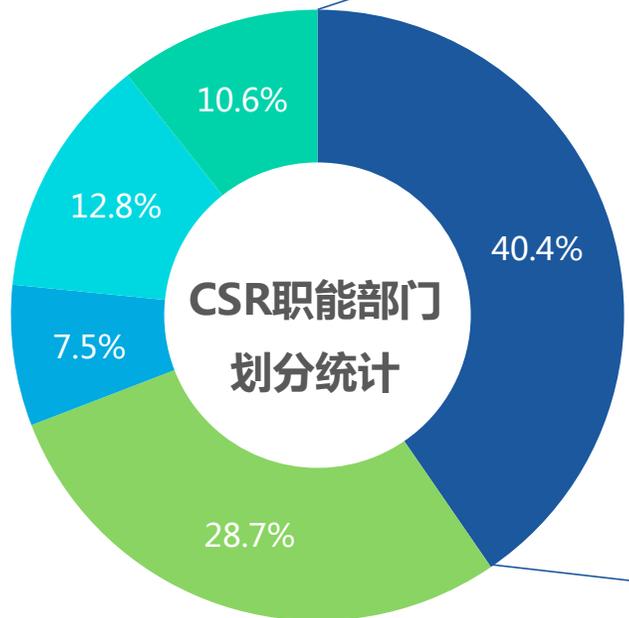


同去年一样，今年参与调查的企业性质以跨国公司为主，占比40%；其次为民营企业，占比35%。国有企业与合资企业占比15%。与去年相比，跨国公司的占比下降了8%，而民营企业的占比上升6%。



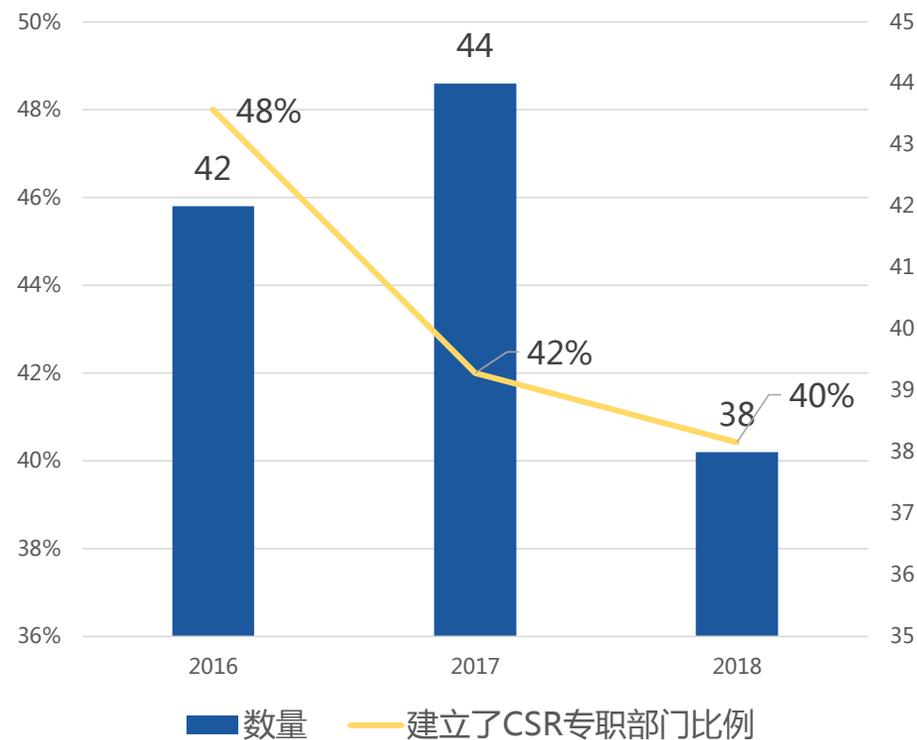
今年参与调查的企业在华成立时间，主要都创立于90年代之后。大部分企业的成立时间集中在1990年到2010年之间，达66%。不足10年的新兴企业占18%。

# CSR职能部门划分



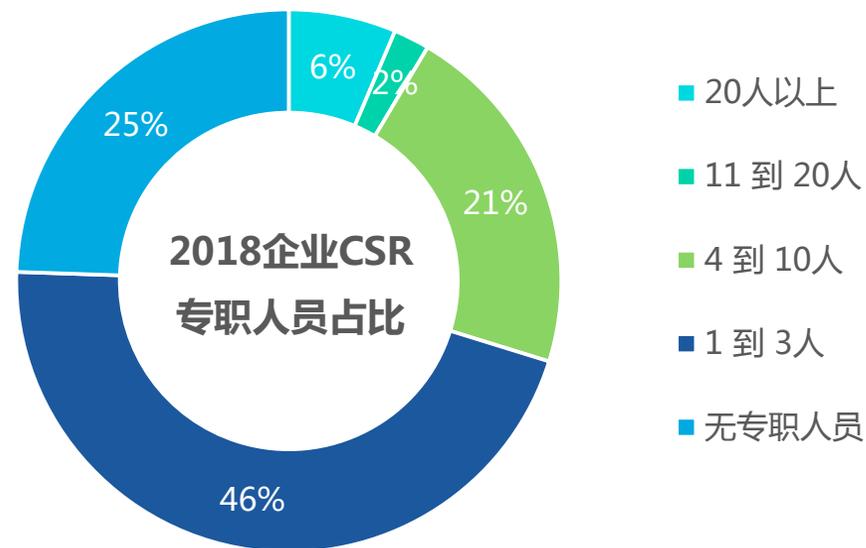
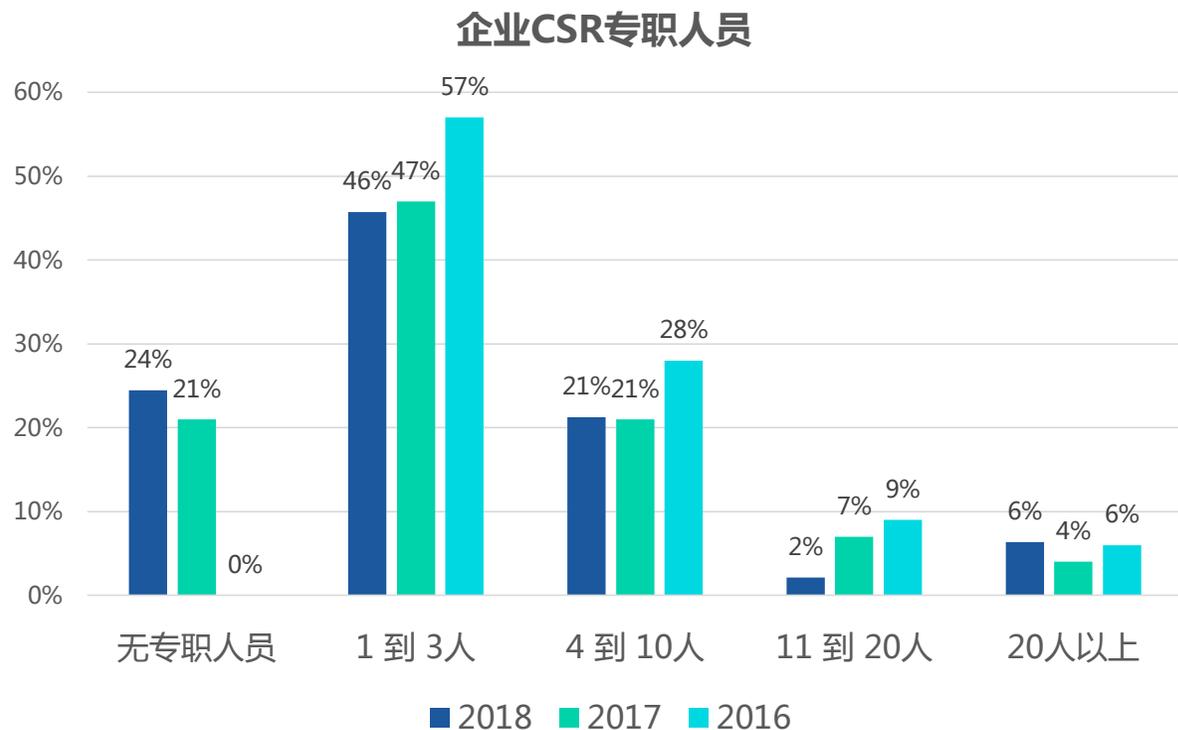
- 建立了CSR\可持续发展专职部门
- 由公关部门/市场部门/人力资源部门兼管CSR
- 由高级管理层（副总裁/总裁办/党办/董办）直接负责
- 目前还没有任何负责CSR事务的部门
- 其他

## 企业近几年CSR专职部门设立情况



调查显示，有**40.4%的企业设有CSR专职部门**，比例与数量与前两年相比有所减少。其他没有设立专职部门的，主要由其他部门的人员兼管（28.7%），少部分由高级管理层直接负责（7.5%）。

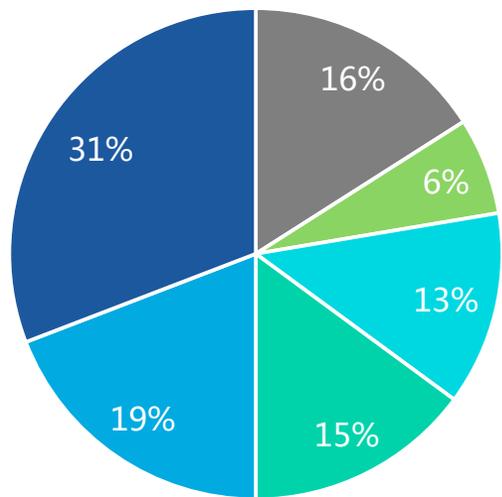
# CSR专职人员规模



今年有75%的企业设有CSR专职人员，其中大部分人员规模都在1~10人之间，占比达67%，比去年下降了8%。超过10人以上的专职人员占比为8%。总体趋势来看，企业CSR专职人员规模始终较少，平均以1~3人为主。

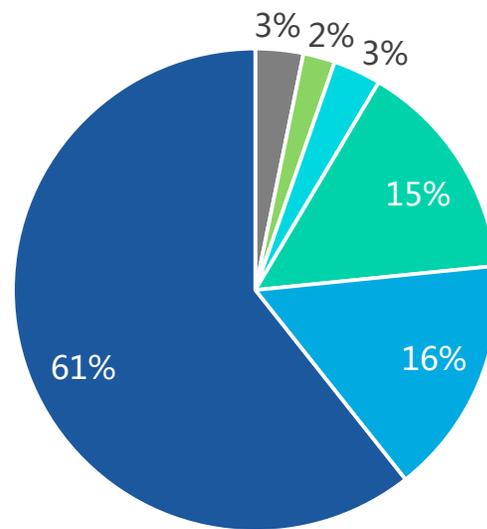
# CSR预算

## 企业CSR预算



■ 1000万以上    ■ 500万-1000万    ■ 300万-500万  
■ 100万-300万    ■ 50万-100万    ■ 50万以下

## 企业CSR传播预算

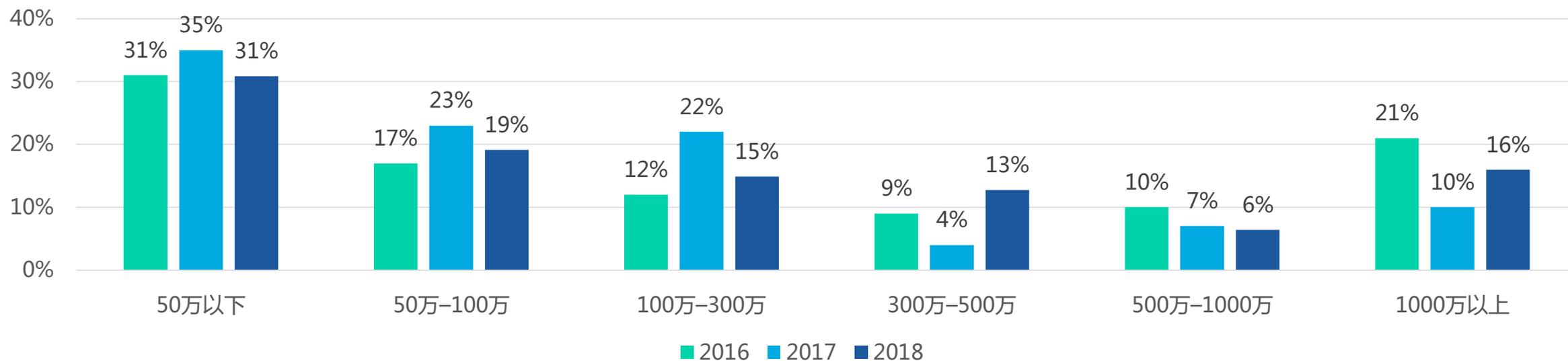


■ 1000万以上    ■ 500万-1000万    ■ 300万-500万  
■ 100万-300万    ■ 50万-100万    ■ 50万以下

2018年，有31%的企业CSR预算在50万以下，**50%的企业CSR预算在100万以上，比去年提高8%**。其中，有61%的企业表示用于CSR传播的预算低于50万元。总体来看，企业对于CSR的重视程度增加，在CSR方面的投入也有所增加，但相对来说其传播力度仍有改善空间。

# CSR预算

## 2016~2018年企业CSR预算



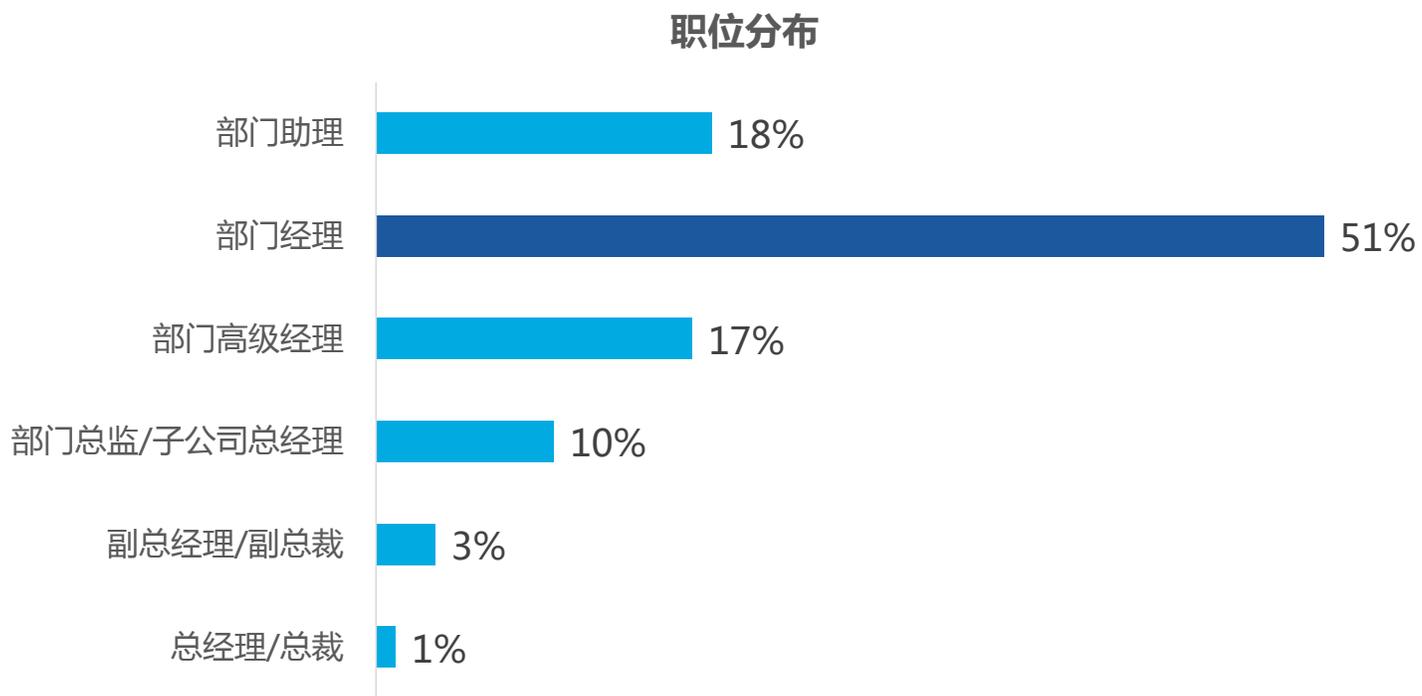
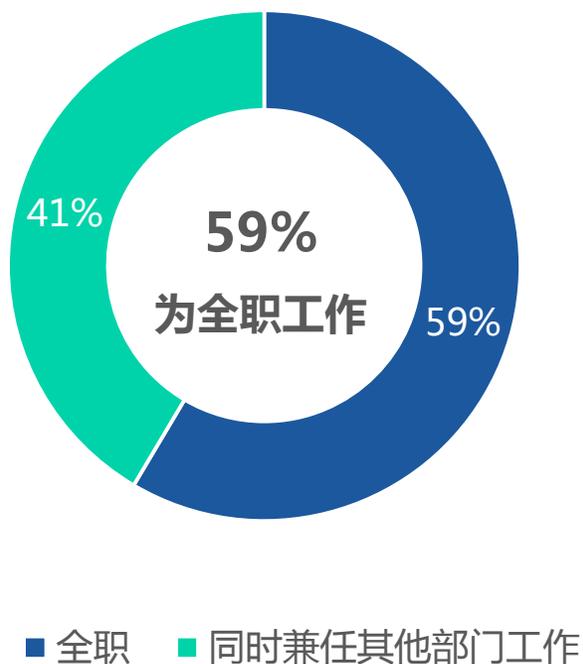
相较于前两年的数据来看，**300万-500万的CSR预算占比显著增加**。与去年相比，1000万以上的CSR预算占比也增加了6%。总体看来，企业CSR预算规模呈增长趋势。



# CSR经理人从业情况

# 2

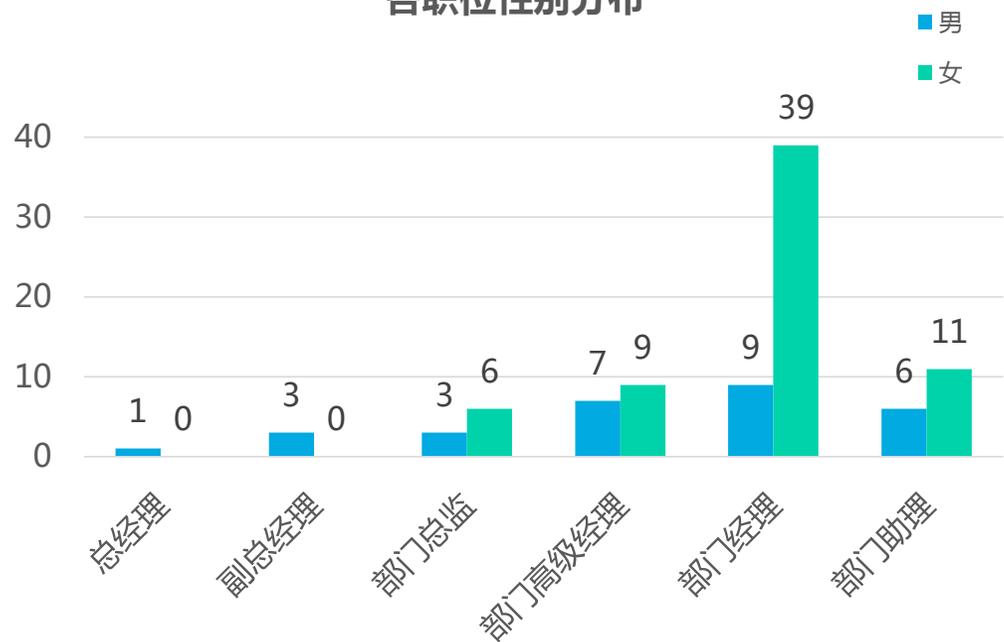
# 职位状况



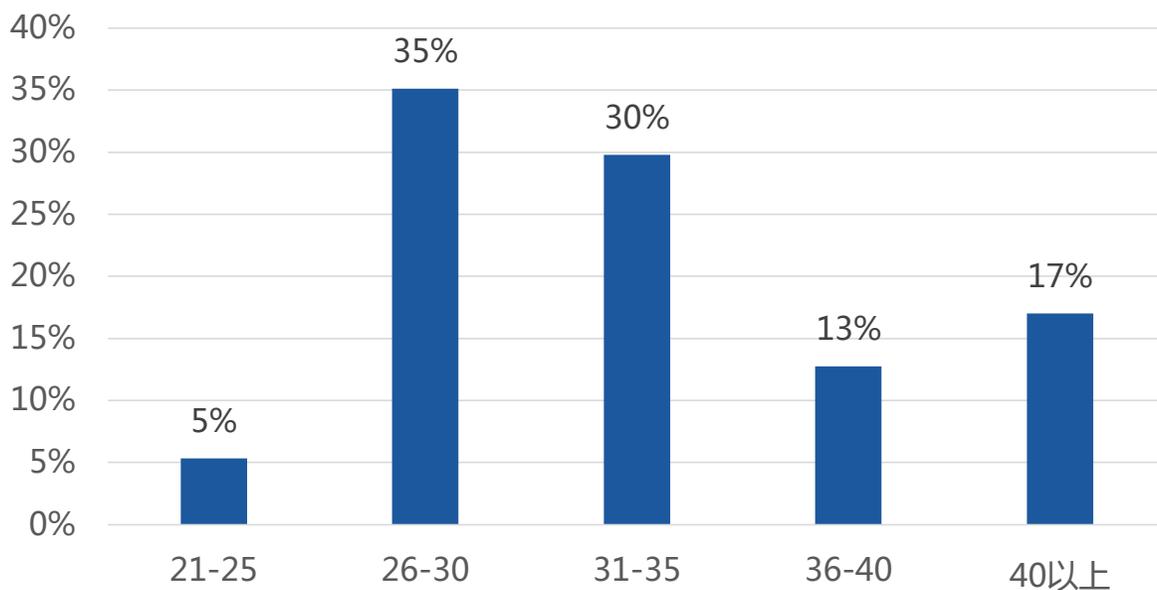
有59%的CSR职业经理人为全职工作，比去年减少5%。其中，部门经理的比例为51%，比去年增加了12%；部门高级经理的比例为17%，比去年增加了7%。可以看出高级经理的活跃度和参与度有所提高。除此之外，我们发现部分企业的总经理和总裁级别的高管也直接参与CSR工作。

# 性别年龄

## 各职位性别分布



## CSR经理人年龄分布



31%

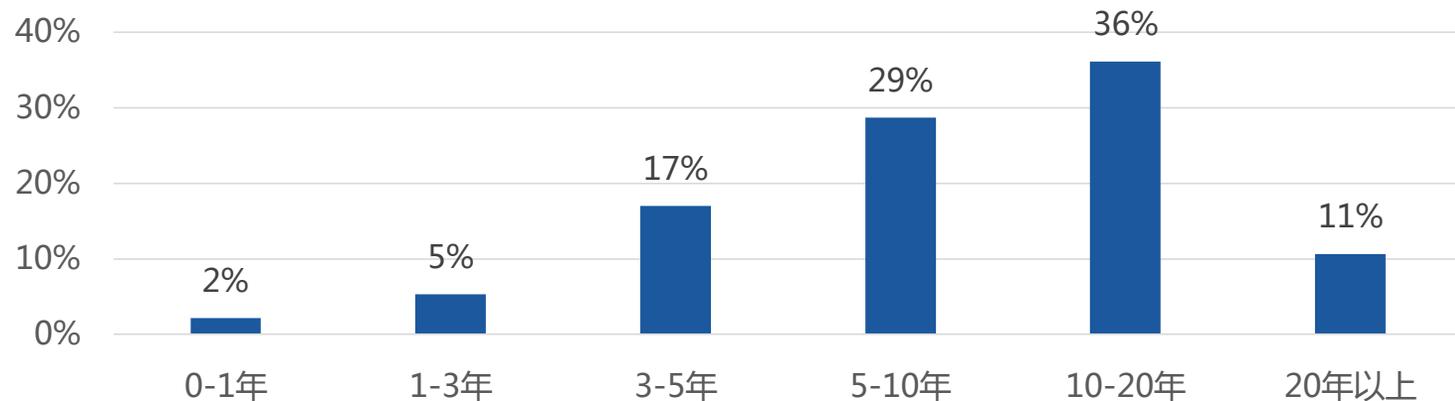


69%

- 参与调查的CSR职业经理人以女性为主，占比69%，相较于去年提高了8%。从职位级别来看，基础岗位中女性数量明显超过男性，而在高级经理以上职位中男性占比更多。
- 参与调查的CSR经理人的平均年龄与去年相同，为34岁。大部分CSR经理人的年龄在26~35岁之间，共占65%。

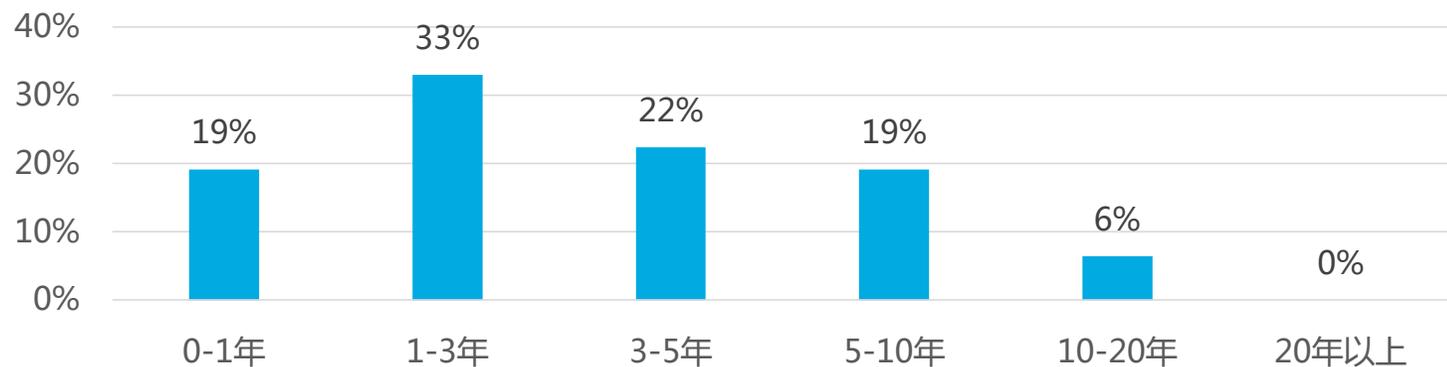
# 工作年限

## 参加工作时间



参与调研的CSR经理人中，有76%的经理人工作经验在5年以上，其中有36%的人工作经验在10~20年，比例最高。

## 从事CSR工作时间

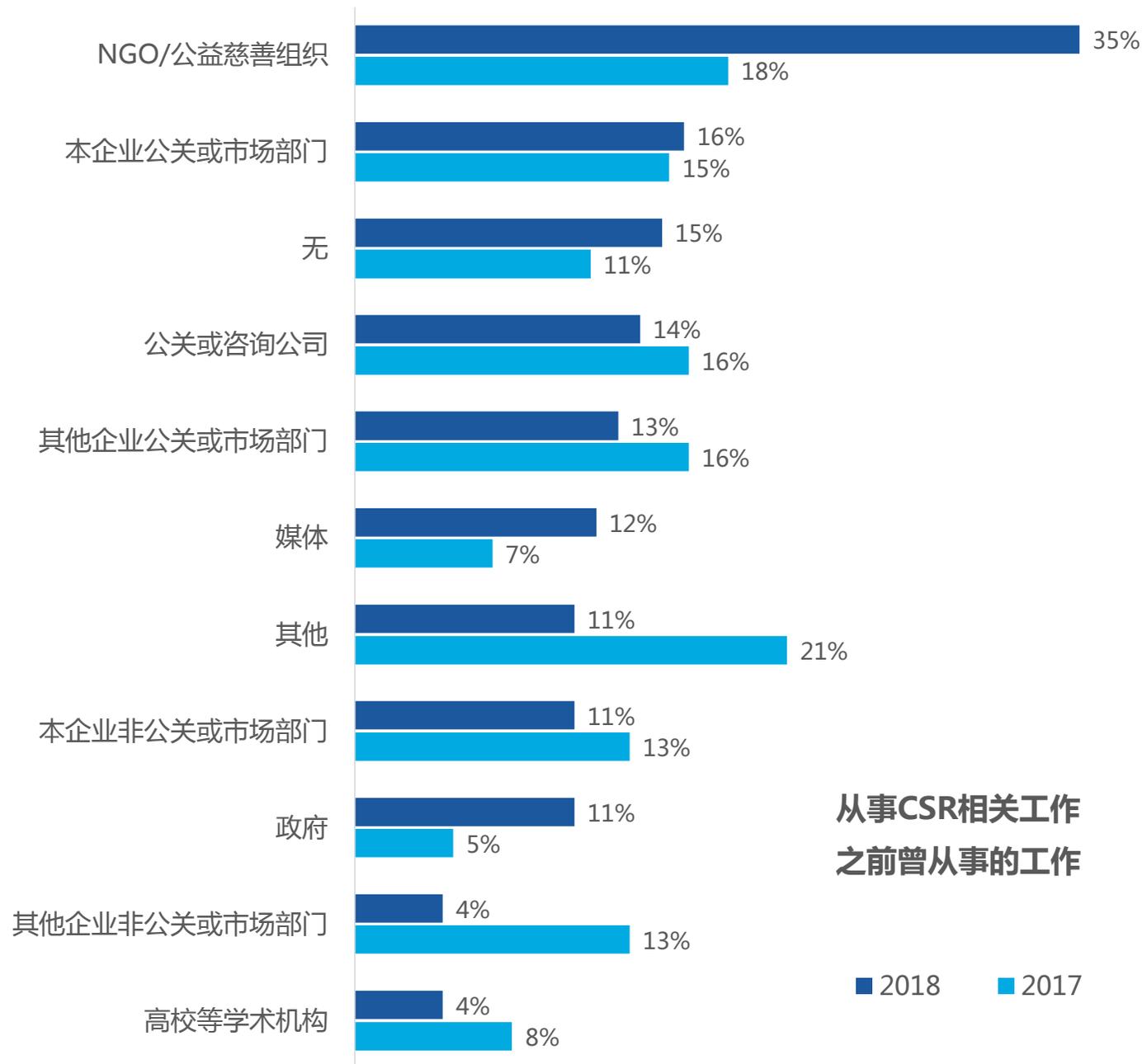


然而，参加CSR工作的时间，绝大多数只有1~3年（33%），有5年以上CSR工作经验的仅占25%。CSR经理人专职职位在近年来逐渐兴起，从事CSR工作的职业经理人，多具有丰富的工作经验。

# 职业背景

据统计，CSR职业经理人有35%来自NGO或公益慈善组织，所占比例最高，且比去年提升了17%。其次为本企业公关或市场部门，占了16%。在媒体和政府工作过的经理人比例比起去年都大幅提升。

所调研CSR经理人的背景倾向于与公益相关的，或是拥有较多合作伙伴资源的岗位。而曾任其他企业或本企业非公关或市场部门的经理人比例有所下降。



从事CSR相关工作  
之前曾从事的工作

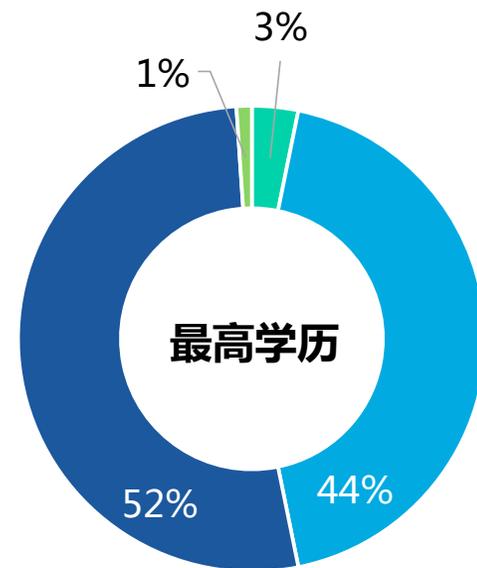
# 教育背景



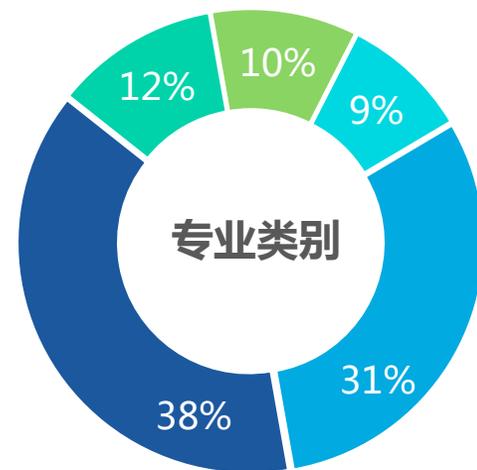
## 硕士与本科学历占96% 环境类专业有所增长

CSR经理人职位的学历要求中等偏上。受调查的CSR职业经理人中，硕士学历居多，占52%，其次是本科毕业占了44%。进入CSR领域的人才有增长趋势。与去年相比，硕士学历的比例增长了11%。

受调的CSR经理人中，专业背景多元。有38%的专业类别都为管理类，有31%为社科类。值得一提的是，环境类别的专业比例显著增长，达12%。



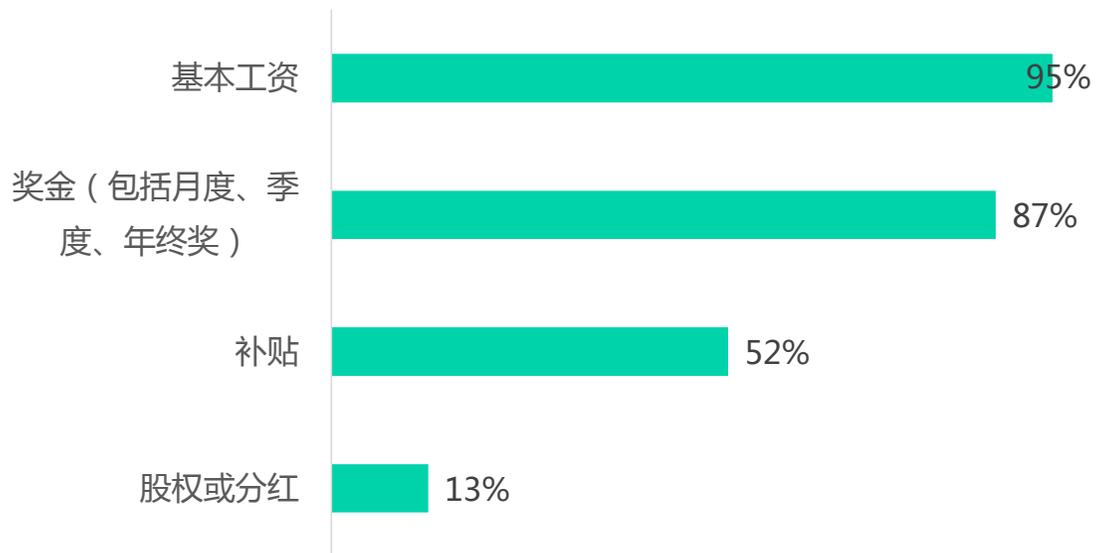
■ 大专 ■ 本科 ■ 硕士 ■ 博士



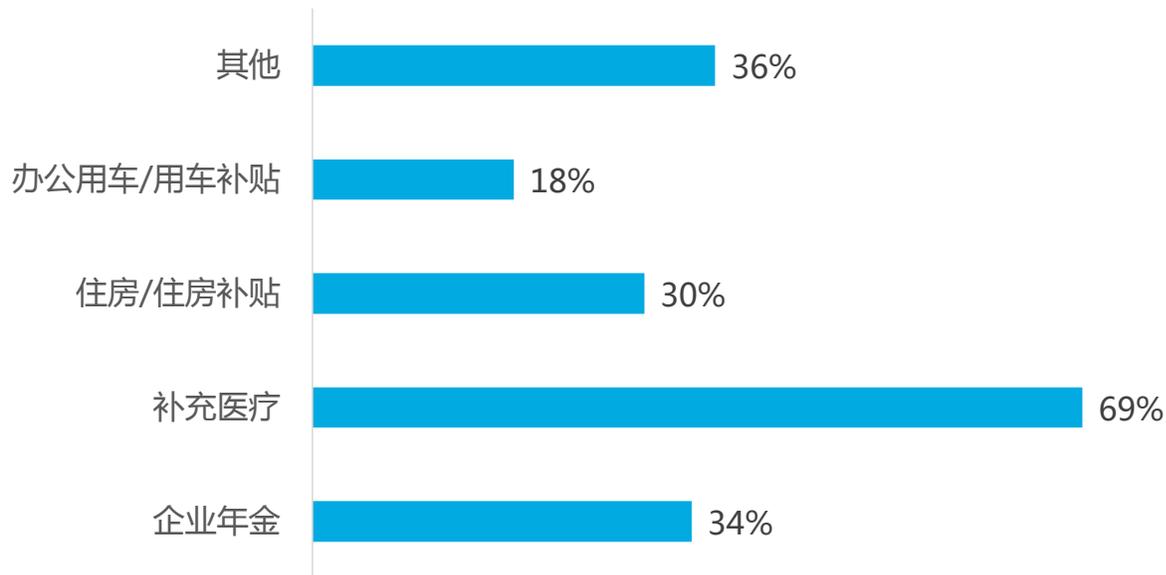
■ 管理 ■ 环境 ■ 经贸 ■ 社科 ■ 其他

# 薪资和福利构成

## 薪资构成



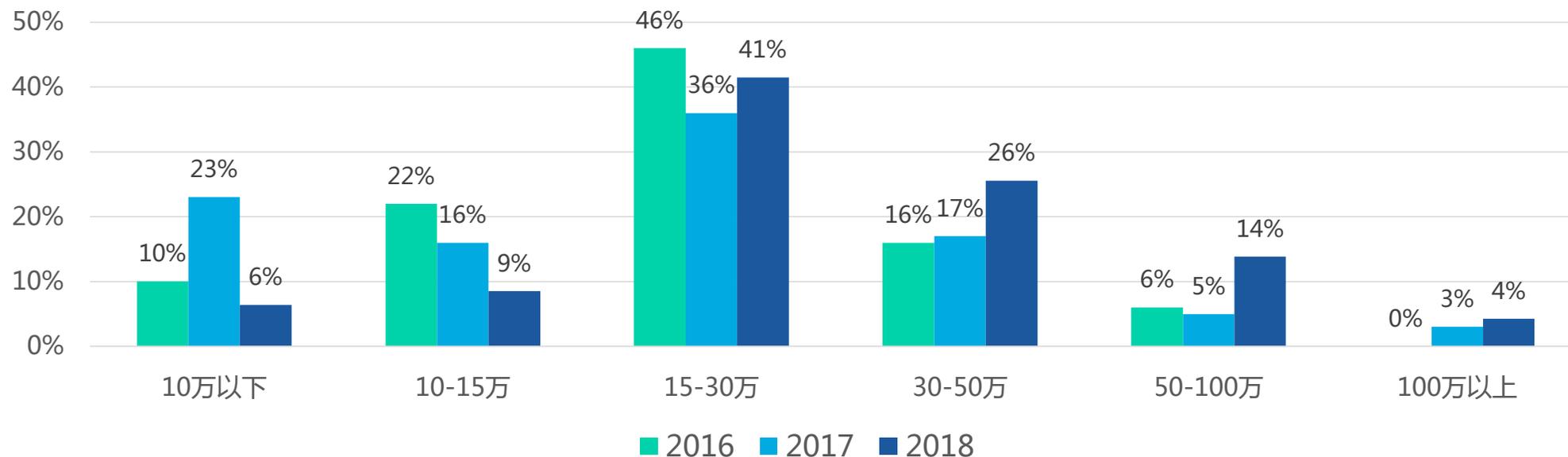
## 企业福利



CSR职业经理人的薪资主要由工资、奖金和补贴构成，部分经理人还有股权和分红（13%）。享有的企业福利包括补充医疗、企业年金、住房补贴、用车补贴等其他待遇。CSR经理人的薪资福利皆属于正常水平。

# 薪资水平

## 16-18年薪资水平分布



2018年受调的CSR经理人的年薪主要分布在15~50万，占比为67%，尤其年薪在30~50万的CSR经理人占比比起去年提高了9%。年薪50万以上的人数也有显著增长，占比18%，比去年提高了10%。整体来看，CSR经理人的薪资平均水平显著提升。

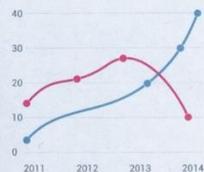


# CSR 岗位职能概况

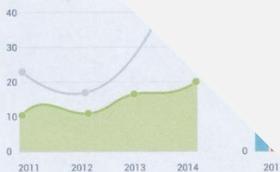
3

## Morris Charts

Line Chart



Area Chart



## Sparkline Charts

Line Chart

Bar Chart



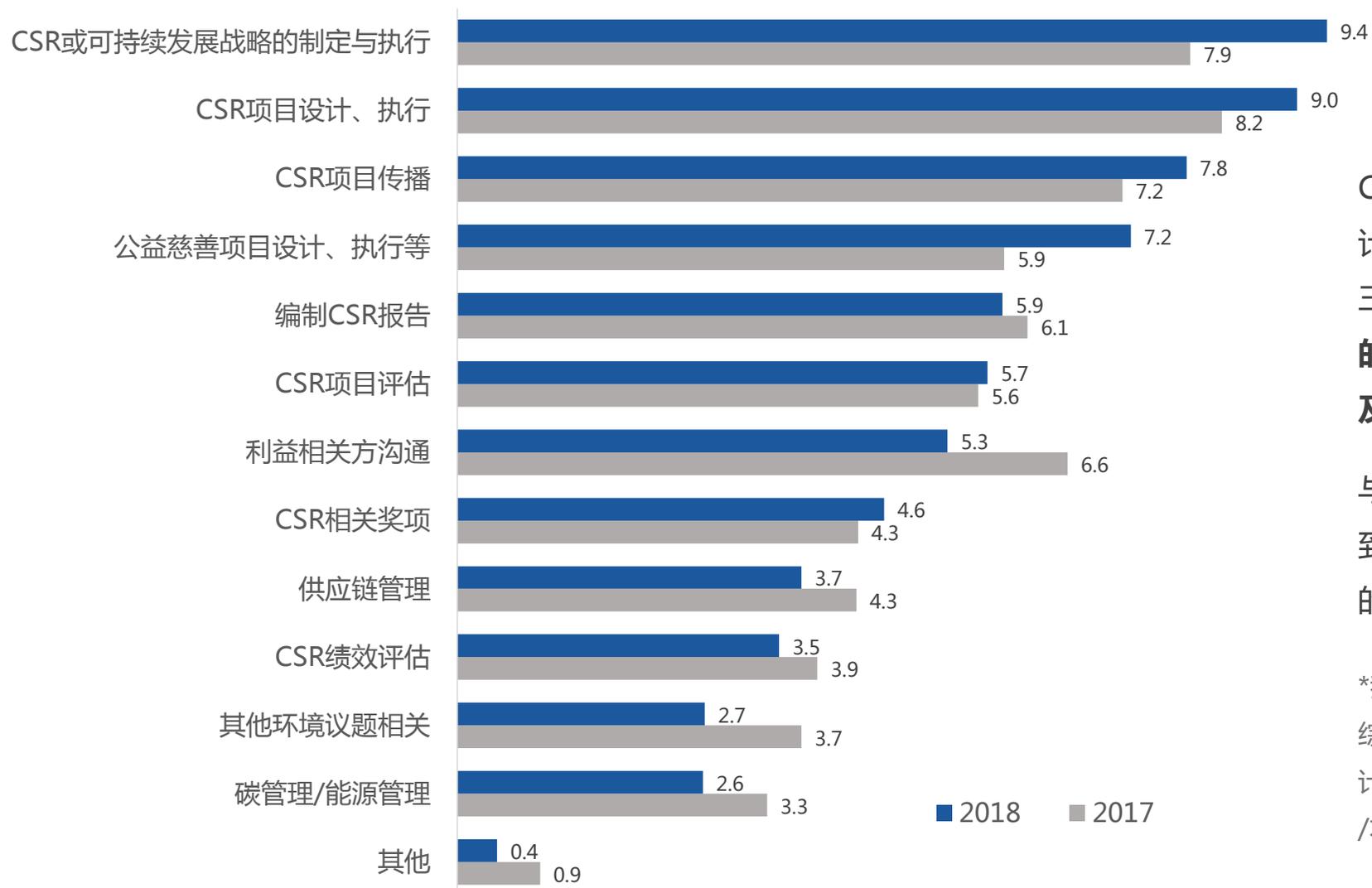
25%

50%

75%



# 岗位职责

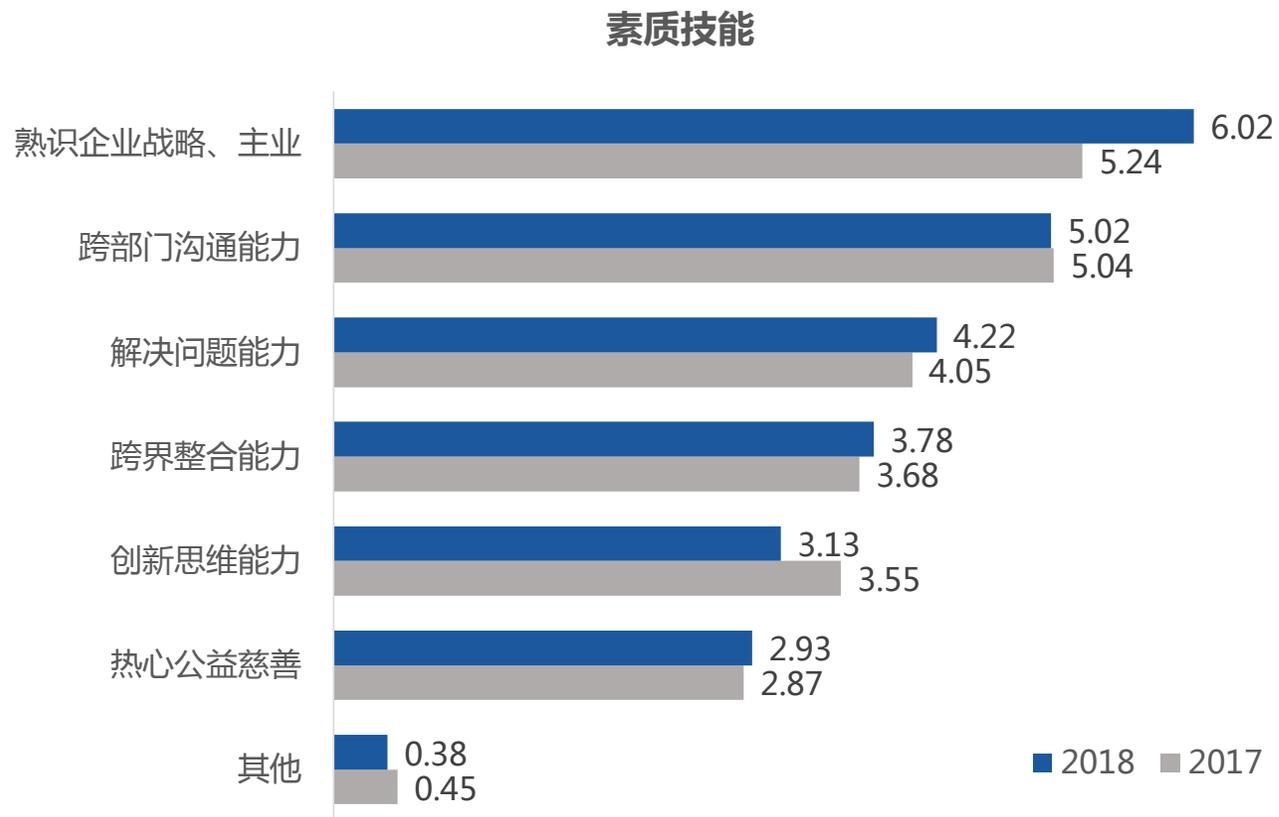
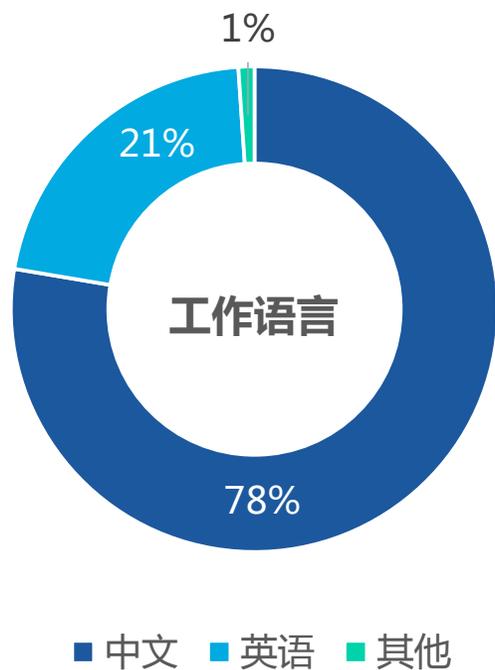


CSR经理人的工作包含策略规划、项目设计、执行、管理等。其中，最受重视的前三项工作内容为：**CSR或可持续发展战略的制定与执行、CSR项目设计与执行、以及CSR项目传播。**

与去年相比，公益慈善项目设计与执行受到的重视程度大幅提升，利益相关方沟通的重视度有所下降。

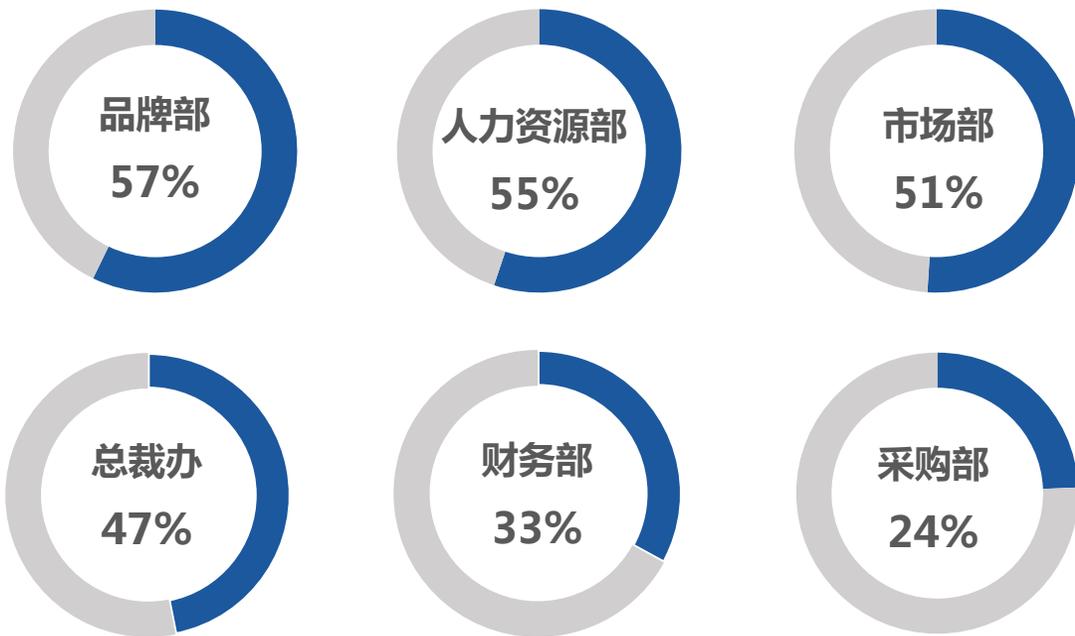
\*我们利用平均综合得分来反映调查对象对选项的综合排名情况，得分越高表示综合排序越靠前。  
计算方法为：选项平均综合得分 = (  $\sum$  频数  $\times$  权值 ) / 本题调查填写人次

# 素质技能



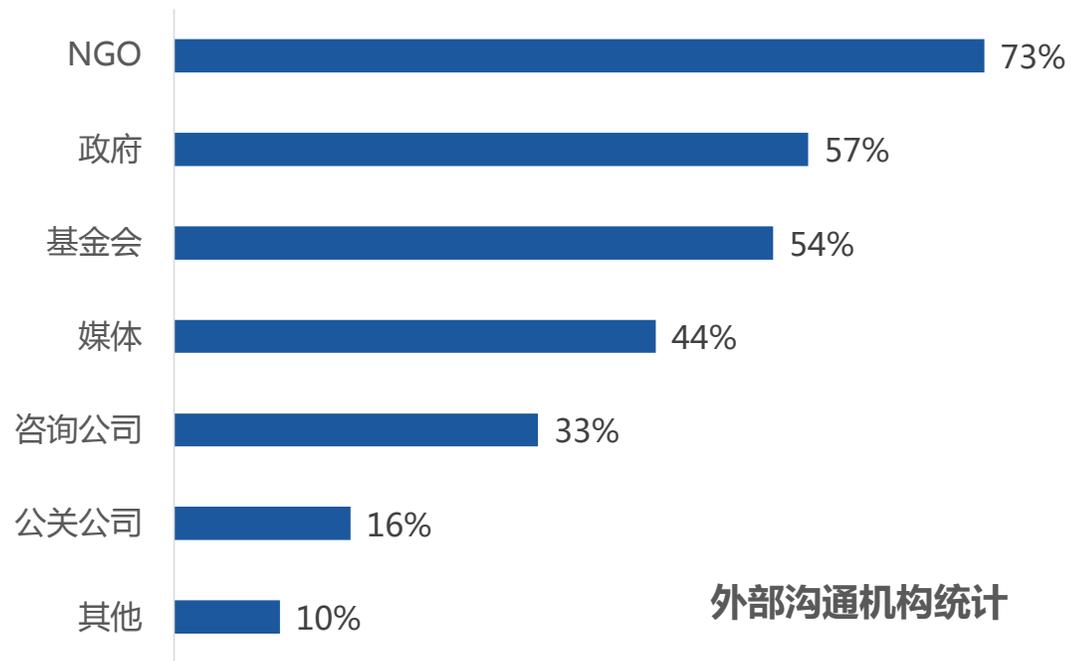
- 通过调查发现，CSR经理人的工作语言以中文为主（78%），部分使用英文（21%），相比去年，将英文作为工作语言的比例有小幅上涨。
- 素质技能方面，据统计，在CSR工作中最需要的前三项技能为“熟识企业战略、主业”、“跨部门沟通能力”、和“解决问题能力”。与去年相比，CSR经理人对于熟识企业战略、主业的素质技能的重视程度比起去年有所提升。

# 利益相关方沟通



## 内部跨部门沟通

CSR经理人重要的工作之一则为跨部门沟通。据统计，沟通最为频繁的前三大部门为**品牌部**、**人力资源部**和**市场部**。总裁办的沟通频率较去年有所提升。



外部沟通机构统计

## 外部利益相关方沟通

CSR项目常涉及到许多第三方机构。据参与调研的CSR经理人反映，最经常沟通的为NGO，其次为政府、基金会、媒体以及咨询公司等。

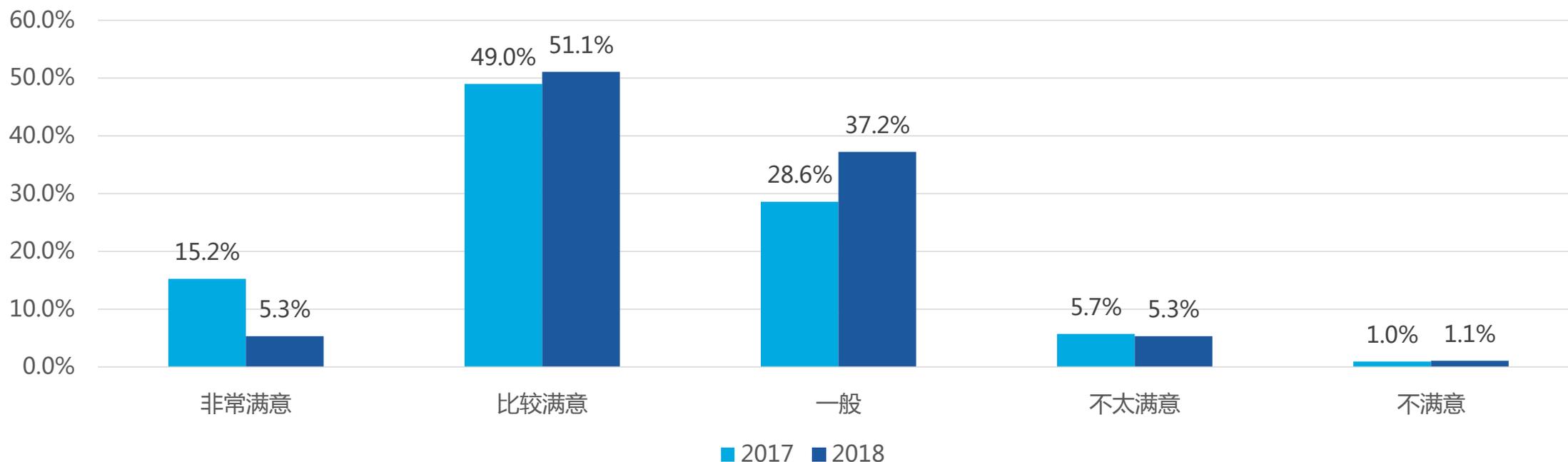


# CSR经理人面临的挑战和机遇

4

# CSR经理人工作满意度

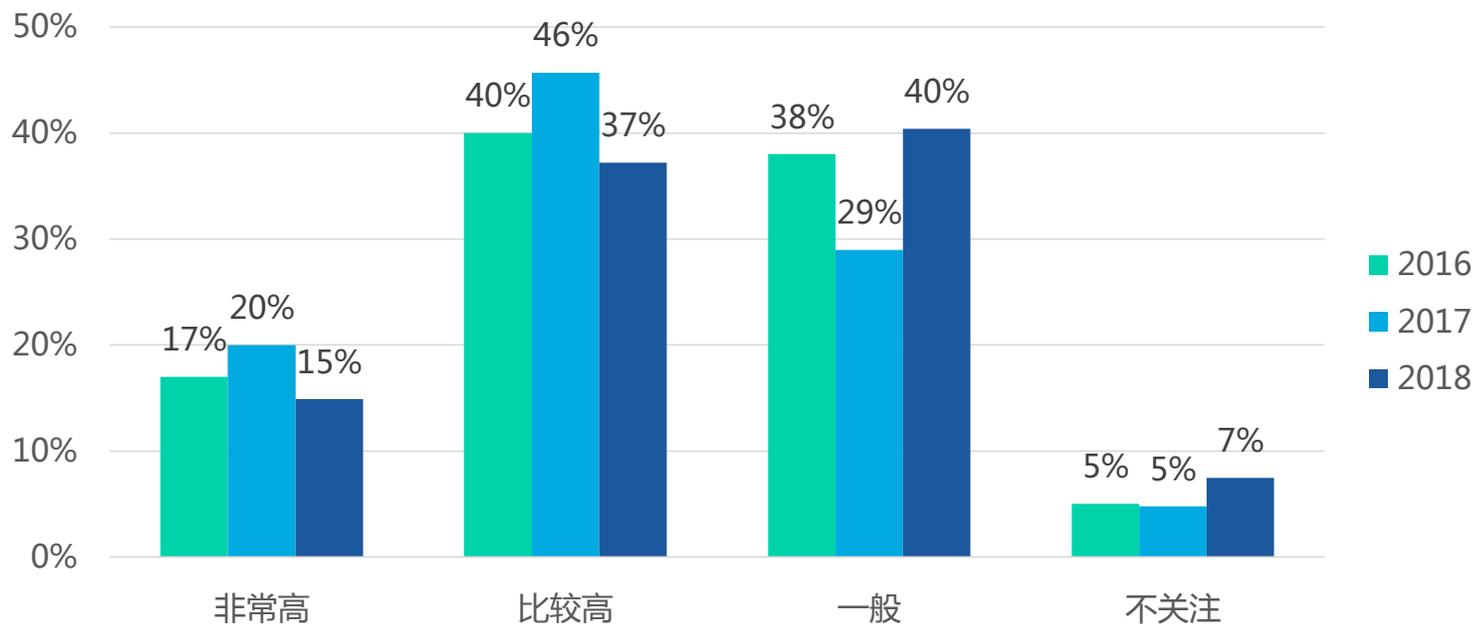
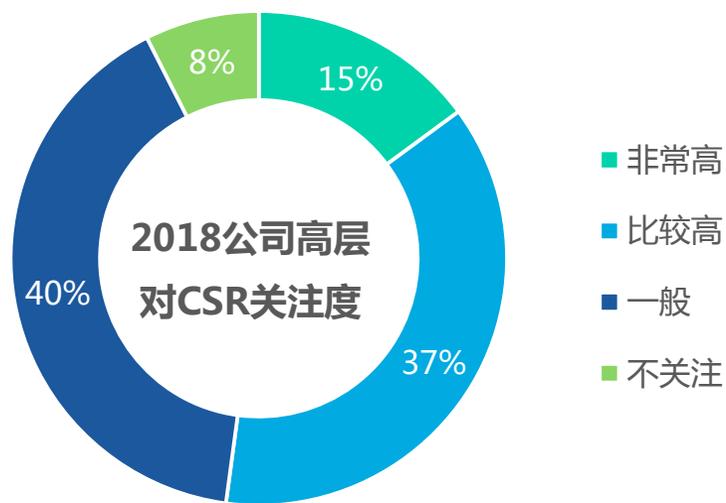
## 2017-2018 CSR经理人满意度



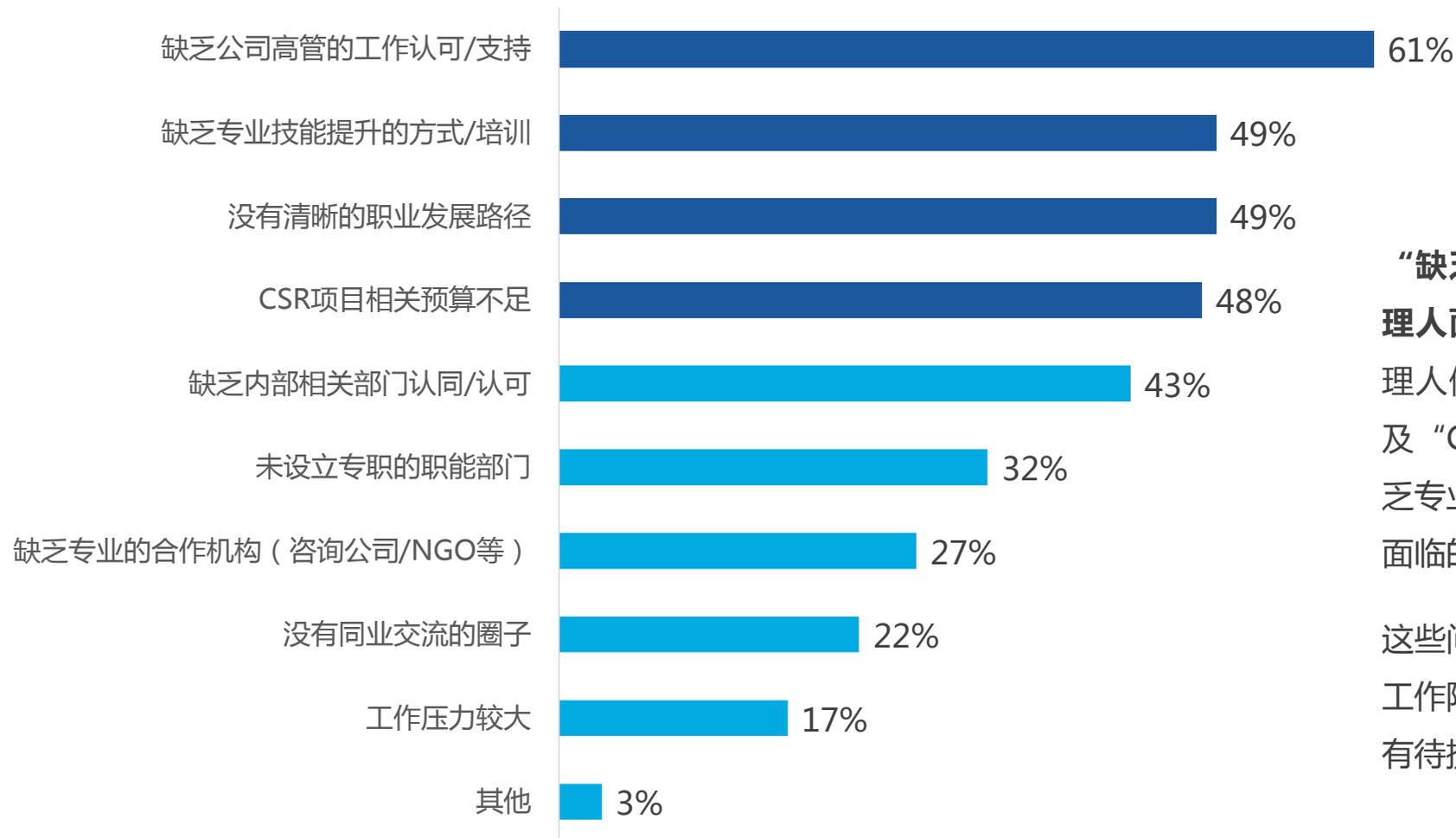
CSR经理人的工作满意度较去年相比略微下降。对工作比较满意及非常满意的占比为56%，总体下降了5%。认为满意度一般的为37%，不太满意及不满意的为6.8%。总体来看，CSR经理人对工作的态度平均处于比较满意的状态。

# 公司高层对CSR工作的关注度

2018年公司高层对CSR的关注度下降。CSR经理人认为公司高层对CSR关注度一般甚至不关注的比例达48%，而关注度比较高或非常高的比例为52%，比去年下降了14%。



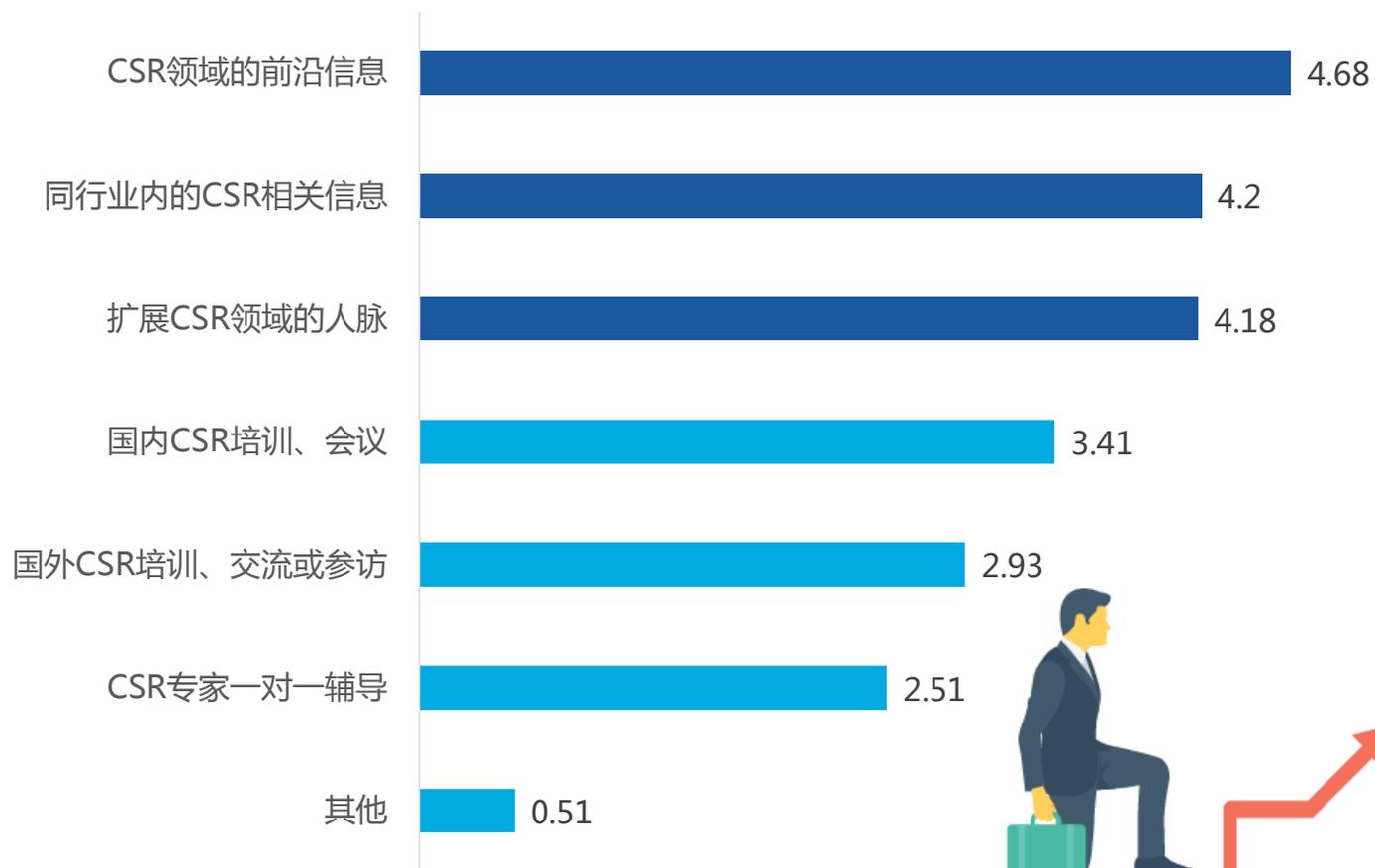
# CSR经理人面临的工作障碍



**“缺乏公司高管的工作认可和支持”**，是CSR经理人面临的**最大工作障碍（61%）**，同时CSR经理人依然面临“没有清晰的职业发展路径”，以及“CSR项目相关预算不足”的困境。另外，“缺乏专业技能提升的方式或培训”，也是CSR经理人面临的工作障碍之一。

这些问题是近几年一直未解决的CSR经理人面临的工作障碍，公司高管及社会整体对CSR的意识认知有待提高。

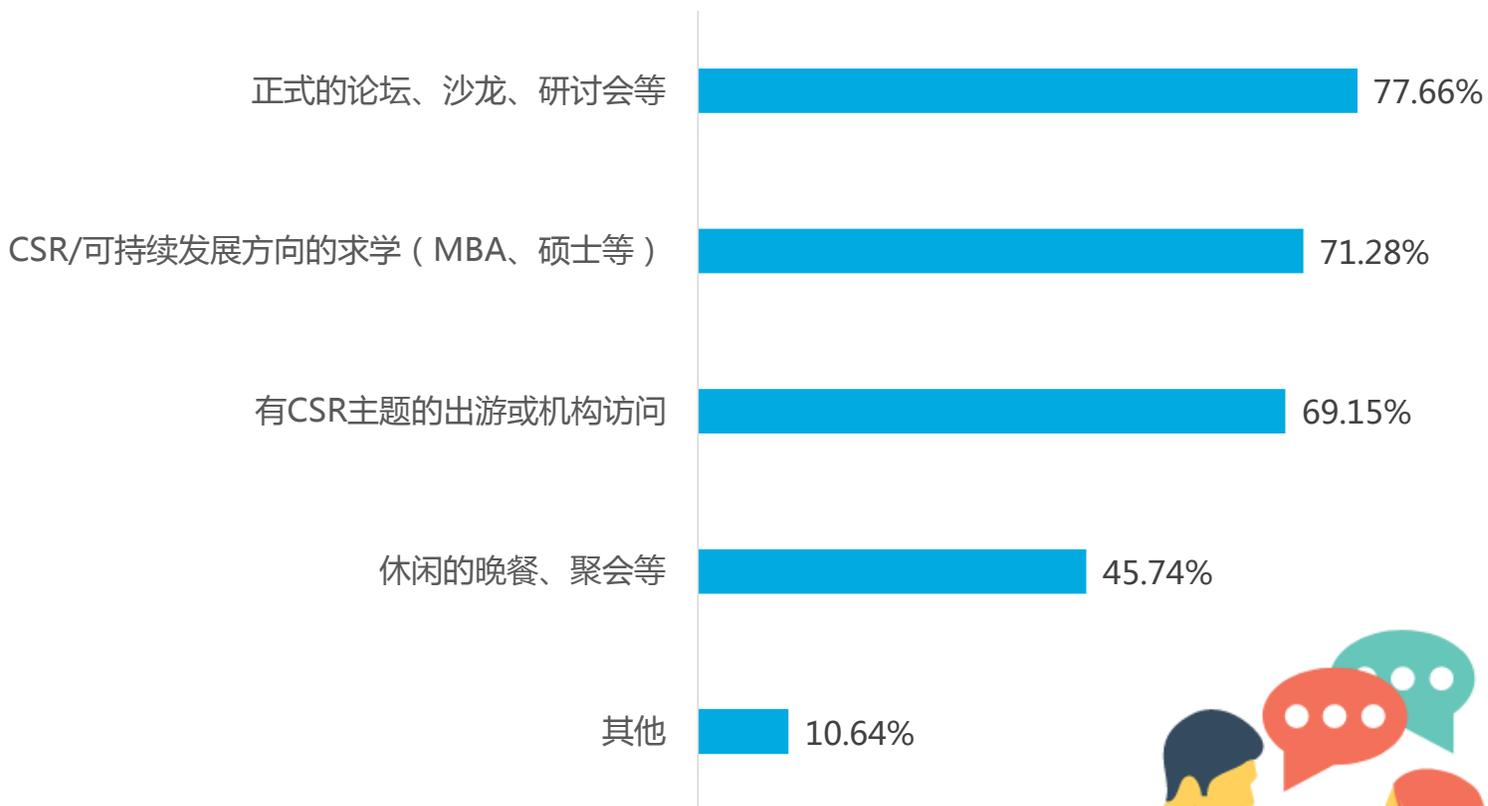
# CSR经理人希望获得帮助的形式



据受调研的CSR经理人表示，最希望获得的前三大帮助形式是“**CSR领域的前沿信息**”、“**同行业内的CSR相关信息**”以及“**扩展CSR领域的人脉**”。

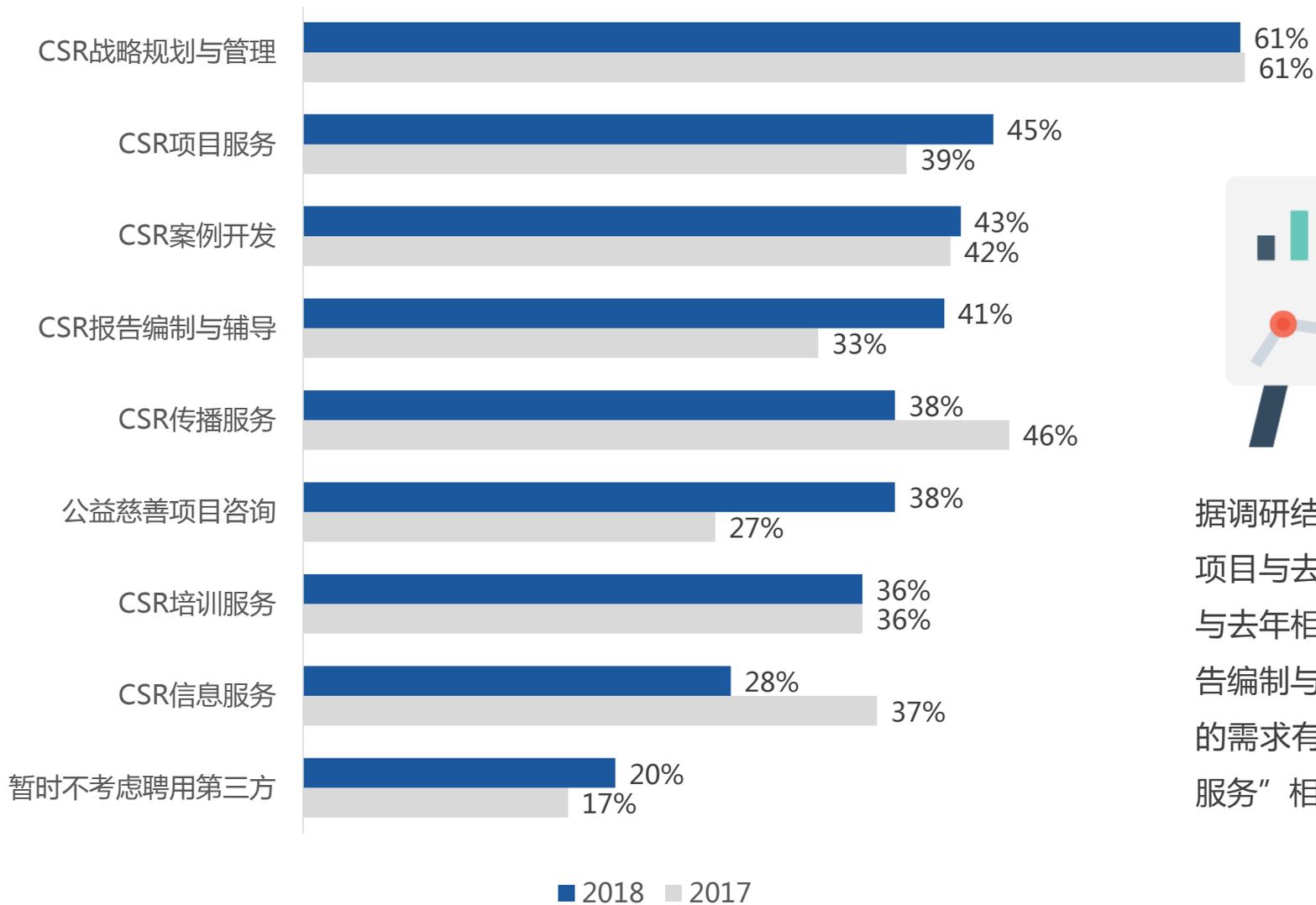
总体来说，在国内，CSR行业间的信息流通渠道和构建人际网络的交流平台仍有待完善。

# CSR经理人希望扩大人脉的形式



正如上述CSR经理人的需求，扩展CSR领域的人脉是促进行业沟通的一个重要手段。“正式的论坛、沙龙、研讨会等”，是CSR经理人最青睐的扩展人脉的形式。“CSR/可持续发展方向的求学”位居第二，与去年相比提升了排名。“有CSR主题的出游或机构访问”“休闲的晚餐、聚会等”其他形式也是CSR经理人会考虑的形式。可以看出，CSR经理人更偏好知识导向型的学术交流方式，来扩大行业人脉。

# 企业希望得到CSR第三方机构的支持项目



**战略管理与项目咨询  
是最需要的支持项目**

据调研结果显示，企业最希望得到CSR第三方机构支持的项目与去年一样，为“CSR战略规划与管理”（61%）。与去年相比，“公益慈善项目咨询”（38%）、“CSR报告编制与辅导”（41%）以及“CSR项目服务”（45%）的需求有了大幅提升。而“CSR传播服务”和“CSR信息服务”相较去年大幅下降。



## 对CSR经理人成长的建议

CSR经理人的工作内容多样且素质技能要求高，专业化趋势显著，其学历背景多为硕士且工作经验丰富。CSR经理人需要具备极强的项目规划管理能力、问题解决能力、跨部门沟通能力以及跨界整合能力等，是一份挑战性极大的工作。

CSR经理人近几年面临的挑战改善不明显——缺乏高管和其他部门的认可、职业道路不清晰、预算不足等，而这也一再成为CSR经理人的发展瓶颈。根据调查问卷发现，企业的CSR项目较多停留在提供社会效益的慈善捐助类型的阶段。未来，CSR经理人更加需要了解并掌握公司主营业务和商业模式，将CSR项目嵌入公司的战略规划中，使CSR项目不仅可以提升社会效益，甚至可以降低运营成本或提高经济效益，这会使与其他部门的沟通更加顺畅，也会让管理层更加关注CSR的工作。这些挑战可能得到更有效的改善。

目前战略层面的CSR项目仍属少数，整体有待提升。面对时代的需求日渐增长，行业问题越发凸显，CSR经理人要如何应对这些挑战和危机？以下从CSR经理人核心工作能力、完善企业内部发展环境及构建外部成长网络三个方面进行建议。

# 1

## 提高核心工作能力

企业对于CSR经理人的素质技能要求逐渐增高，在此状况下，CSR经理人更需要提升自己的核心竞争力。首先是对整个行业宏观背景的了解，可以通过关注相关行业动态和政策发展培养大局观。在了解行业背景的基础下，学习在CSR领域和商业领域的专业知识，增强对企业主营业务和战略规划的了解，才能精准地制定有效的CSR项目方案。最后要加强跨界沟通和解决问题的能力，这是以上两点的综合体现和灵活运用表现。

## 关注行业动态 和政策发展

随着近年来国家对CSR领域的看重，一系列政策和法规不断推出且完善。要想成为优秀的CSR经理人，更需要时刻关注行业动态和政策发展红利。经理人可以藉由订阅第三方专业机构提供的电子报、月刊等，了解最新动态，且更好地聚焦特定领域。对CSR领域的宏观环境背景的了解和掌握，是进行战略规划的重要基础。

CSR经理人常涉及到执行CSR项目或公益慈善项目，需要具备许多CSR领域相关的专业知识，包括公益项目设计与管理、项目评估、报告编写等。除了专业知识以外，商业知识的储备必不可少。**CSR经理人需要熟悉掌握企业自身的主营业务及经营战略**，才能更好地将CSR项目与企业经营紧密联系，打造社会与经济效益并存的CSR项目，以双赢的方式更有效地进行跨部门合作。这样能够让CSR经理人更好地运用知识工具解决问题，提高工作效率和质量。

## 强化CSR及 商业领域专 业知识

## 加强跨界沟 通和解决问 题能力

CSR经理人常常需要面对大量且多样的利益相关方。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。在了解行业的宏观环境背景，以及掌握专业CSR及商业知识之后，会大大提高沟通的效率。当CSR经理人了解了各个部门的职责和业务时，在沟通时，使用对方理解的相关术语和行业语言，使对话沟通落在同一个平台上，让双方都能快速定位重点问题，产生解决方案。



## 2

# 完善企业内部发展环境

企业本身是与CSR经理人最密切相关的发展环境，并且“企业高层不关注”、“缺乏企业内部相关部门认可”，也是CSR经理人一直苦恼的问题之一。CSR经理人在工作中常需要部门团队的配合和支持，若得不到企业内部的认可，又如何赢得外界的赏识。CSR经理人首先应从自身部门出发，完善部门机制与职责，其次加强对企业内部的CSR概念普及，并且增强跨部门沟通和协作。

## 完善CSR部门 机制和职责

目前CSR专职部门的设立较少，且人员规模小。对CSR经理人而言，更易于管理内部团队，但同时也要确立好相关的机制和员工的职责。有效的机制和分工能够大幅提高团队工作效率，并提升团队向心力。

CSR工作要顺利进行，离不开上级的支持和其他部门的协调。首先对于企业高层主管，需要加强CSR战略意识，建构行业内的高层对话平台，提高上级领导人对CSR的重视程度。另外对于内部其他相关部门而言，需要使其理解CSR项目与他们工作的高度相关性，**开展CSR相关内部培训和研讨会、进行岗位轮调等，都能够提升CSR知识的普及程度。**

## 加强对企业内部 的CSR概念 普及

## 加强跨部门 沟通和协作

**由于CSR工作涉及公司多个部门，因此跨部门沟通和协作显得极其重要。**项目关键指标关联，可作为增进沟通与协作的一个手段，如将CSR部门与品牌部的KPI挂钩，能提升跨部门合作的主观能动性。另外，CSR经理人要熟悉其他部门的职责机能，进行针对性的跨部门沟通，与专业分工，往往能产生事半功倍的效果。

# 3

## 构建企业外部成长网络

CSR工作涉及诸多对外的利益相关方，如NGO、政府、基金会、媒体等，需要CSR经理人拥有跨界合作与沟通能力，不同合作伙伴有不同的特性，需实施不同的合作方案。另外，也可以加入相关组织及倡议活动，获取更多同行资源。与第三方机构合作，也是建构外部网络的有效方案，第三方机构往往整合了多方资源，能够快速提供企业解决方案。另外，通过求学方式，也能快速建立CSR经理人交流圈。

## 加入CSR 相关交流 平台

相关交流平台能够定期为CSR经理人提供交流机会，分享业界知识和创新的想法，或是共同探讨解决问题，达到互助的双赢效果。通过提供一系列正式的论坛、沙龙、研讨会等，建立CSR经理人沟通及交流的桥梁，提高了跨领域合作的可能性。同时也能够藉由广大的CSR人际网络，将企业CSR辐射到更多领域。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。如CSR微侃（CSR We Can）是由一群企业社会责任经理人形成的职业人群，分享CSR优秀案例，也会有职业发展分享会等。

第三方专业机构往往拥有广大的平台资源和专业体系。从实践层面来看，第三方专业咨询机构能够为企业快速搭建知识体系、培训专业人才、链接各界资源、提出系列解决方案、分析并提出改善意见。从理论层面来看，与特定大学课程或一些专家学者合作，能够丰富并加深相关的知识基础，更好地将理论结合到实践中去。

## 与第三方 机构合作

## 与CSR相 关的求学

相较于短期且周期变动大的论坛和研讨会，求学进修已成为许多职场人士青睐的提升自我的一种方式，更是扩大人脉的一个有效手段。在国内外，CSR相关的课程已逐渐建立完善。通过求学的方式，不仅能够加强自身对CSR整体知识体系的构建，加深对行业的洞察力；还能够以同学为纽带关系，接触并且结交到更多跨领域人才，打造核心CSR经理人交流圈。



## 结 语

2018年企业社会责任已成为炙手可热的话题，CSR开始受到各行业各企业的重视，伴随而来的，是大量的机遇和挑战。

虽然政策和福利都有所完善，CSR概念的普及范围也日益见长，但目前整体CSR领域中，其CSR岗位体系、职业经理人发展道路、和行业的沟通交流网络仍然有待改进。

CSR岗位体系的改善，需要企业高层的重视，对CSR专职部门的权利分配及职责定位。充分建构岗位体系，还需要完善一套人才培养机制和职涯发展体系，提供CSR经理人清晰的上升空间。另外还要对内对外搭建行业网络，通过系列论坛和会议汇聚同行人才、发挥合作精神、互相交流借鉴。全行业的共同参与，才能带动整个CSR领域进行完善。

2018年，CSR经理人报告已经完成第五期，CCM计划结合往年数据，汇集行业专家经验和CSR经理人的反馈，努力为CSR岗位体系开发提供决策信息，助力CSR职业化进程，推动CSR经理人职业健康发展。

# 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。CCM自2006年发起，迄今坚持为全球介绍中国开展社会责任发展状况，增进国内外对中国企业社会责任的了解。CCM自2010年发起CRO论坛（首席责任官论坛），坚持为业内人士提供社会责任沟通平台，目前已在北京、上海、广州、深圳、成都等城市组织了百余场CRO论坛活动，北上广深数百位CSR经理人参与过论坛活动。未来，思盟旨在为CSR经理人打造一个专业服务平台，帮助CSR经理人卓越成长。



联系方式：北京 010-58699465/66/67 上海 021-58902662  
广州 020-84017859 成都 028-85328797

详情请登录：[www.syntao.com](http://www.syntao.com) 或 [www.chinacsrmmap.org](http://www.chinacsrmmap.org)

更多信息请联系：[contact@syntao.com](mailto:contact@syntao.com)