

ESG 职业培养：现实困境与孵化路径

王运姣^{1*}，孙启悦¹，罗梦芬¹

(1.沈阳师范大学社会学学院；*通讯作者，13245347143@163.com)

摘要：在全球 ESG 浪潮的推动下，ESG 职业成为经济转型和社会可持续发展的关键因素。但目前我国 ESG 职业发展面临着人才供需不平衡、培养体系不完善等困境，仍需探索孵化路径。本文将系统性地围绕 ESG 职业化发展过程中遇到的问题与挑战，以理论和经验层面进行分析和总结，为 ESG 职业化之路探出一条本土化之路。ESG 职业化的困境与挑战，包括教育体制相对滞后、行业监管不规范、企业实践缺乏延续性、社会认识存在偏差四个层面。这四个层面的结构困境都制约了 ESG 职业的规模化、专业化发展。针对上述四个方面的矛盾，本文将孵化路径归纳为在职业教育领域，推进跨专业学科开发，建立高校职业教育认证制度；在制度设计中，建立政策引导机制，完善职业分类标准与资质认证工作体系；在行业领域，建立企业、行业组织、行业协会等生态培育机制；在社会层面，重塑社会思维，建立社会对 ESG 职业的认同感。本文将 ESG 职业化置于国家“双碳”战略和全球治理责任的时代背景中，从长远影响出发，论证其对社会高质量发展的长远意义，并提出了为政策制定、教育变革和企业实践提供理论参考的多维协同孵化模式。

关键词：ESG 职业；现实困境；孵化路径

引言

近年来，关于全球环境、社会和治理（Environmental, Social, Governance, ESG）的讨论已成为当前的热点。从环境、社会和公司治理 ESG 的披露，可以推动公司对环境负责，促进就业繁荣，这在学术界和商业界已经得到验证。气候变化、贫困化等全球热点问题，促使各国政府加强与企业环境社会治理（ESG）的监管，欧盟发布的《企业可持续发展报告指令》、美国证监会要求公司披露气候变化状况的规则相继通过，投资者和消费者越来越认可可持续发展理念的正向价值，可持续投资规模日益增长，国际组织，如联合国负责任投资原则（PRI）、G20 可持续金融工作组，促进了 ESG 的全球化。在此背景下，出现了职业化 ESG 的现象，如 2020 年以来，与 ESG 相关的工作岗位以超过 15% 的年均增速在各地蔓延，绿色金融分析师、碳中和顾问、可持续发展经理等诸多新兴职业成为时势所趋，ESG 技能呈现出职业化趋势。

反观中国，ESG 实践在政策驱动下进入快车道。2020 年“双碳”目标提出后，ESG 被纳入“十四五”规划、高质量发展等国家战略[1]，绿色贷款、ESG 基金等规模排全球前列，交易所强制 ESG 信息披露规则建立健全。与市场井喷式增长相对的是，ESG 人才的缺口却“迟到”了。根据中国 ESG 人才供需报告，2022 年 ESG 岗位需求同比增长 124%，但拥有跨学科知识、数据能力和国际视野人才缺口超过 80%。在微观层面，金融行业的 ESG 团队普遍存在海外背景人才偏少的现状，工业制造业领域的自我转型能力不足。在宏观层面，学校教育中还没有形成 ESG 学科，而职业教育培训的碎片化和非体系化，使得人才的需求和供给一直存在不对称。这种结构性的矛盾，如果得不到解决，将直接影响我国 ESG 职业化的推进，进而阻碍“双碳”目标的实现。

本文从历时性的角度展示 ESG 职业化与经济社会发展的适应规律，为可持续发展理论注入新的活力，实现 ESG 研究的“范式”从“纯工具理性”向“以人为本”转型。从现实角度看，ESG 职业化研究有助于解决中国可持续发展的人才瓶颈。研究 ESG 职业存在类别划分不清、资格认证体系不健全等制度缺陷，可以帮助政府优化和完善《国家职业分类大典》中 ESG 职业门类，健全职业资格准入体系，形成本土化标准。总结提炼 ESG 岗位胜任力模型，可以为企业内部培训、人才晋升等制度设计提供参考。从长远角度看，ESG 职业

化研究能为中国基于“双碳”任务和高质量发展背景下，培养“技能+担当”的新型人才，为全球可持续发展治理提供本土化经验。

作为新兴劳动力市场现象，关于 ESG 职业化内涵与边界存在不一致。ESG 职业以解决环境、社会和治理问题为目标，要求从业者具有跨学科知识体系、应用技术和伦理道德评判能力，实质上属于复合型职业。但是 ESG 职业的边界存在很多争议。ESG 职业应当区别于传统职业，突出 ESG 职业岗位不同于其他职业的岗位特征，如非财务风险量化、利益相关者沟通等；ESG 职业还要解决“绿色职业”和“可持续职业”等相近概念存在的交叉关系。同时，ESG 职业作为动态概念，其内涵与边界也应当具备开放性和延展性，避免僵化分类导致的理论与实践错位。

然而当前中国 ESG 职业发展面临着诸多结构障碍，高校学科专业壁垒使得 ESG 课程碎片化，环境学院以技术、商学院以财务为主的学科导向致使教学难以培育复合型人才，职业教育缺少统一的技能资质认定，存在教育“脱节”现象，加剧了人才供给与人才需求的错位。标准规范缺失制约职业化进程，ESG 还存在名称模糊、职责不清、国际标准与本土实操不匹配等现象，致使人才评价缺乏客观标准。企业内部理解也存在盲区，不少企业将 ESG 视为“合规成本中心”而非“战略价值中心”，导致内部培育机制欠缺，外部高薪挖人就造成人才失衡。社会价值冲突表现为大众对 ESG 职业的道德光环理想化期待与信任危机并存，职业社会认同稳定性减弱。

1. ESG 职业培养的现实困境

1.1. 教育体系滞后

当前，ESG 领域的人才需求呈现复合型、实践导向的特征，但教育体系在课程设置与培养机制上的滞后性日益凸显。ESG 职业化受制于学科专业壁垒，现行的高校教育存在部分专业教学碎片化的现象，环境工程专业以污染治理和低碳技术为主，商学院以财务风险和 ESG 投资分析为主，公共管理学院以政策设计与伦理研究为主，三者并未进行系统性的融合。同时，学生未掌握跨领域系统性的知识结构，环境工程专业学生不懂金融工具，商科学生不清楚碳中和路径背后的技术逻辑等。此外，教材内容更新不足，大部分课程沿用的都是国外教学案例库，对“双碳”相关政策、绿色金融试点等中国本土案例缺乏有针对性的讲解，理论与实践脱节的现象明显。相较于高校教育，职业培训的 ESG 发展虽然日渐重要，但还处于起步阶段。一方面，市场化的职业培训公司虽然开设了越来越多的 ESG 短期课程，但课程内容同质化严重，且都是“重理论、轻实践”的课程；另一方面，行业协会和政府尚未制定统一的职业技能等级证书，目前“证书、文凭”大部分来自国际机构，不适应中国本土的法律、行业和场景。国际通用的 ESG 评级准则与中国偏重“央企社会责任”的企业指标也有差异，而职业教育尚未形成“衔接培训”的针对性措施，导致从业者只能通过技能培训“获得学历”，却不能获得职业发展空间。

1.2. 行业标准模糊

当前，ESG 相关岗位的命名与职责界定缺乏统一的标准[2]。“ESG 战略顾问”、“可持续发展经理”和“气候变化专员”等多种名称混杂，且存在大量企业对工作内容定义的随意性。如某家上市公司的“ESG 合规专员”要开展信息披露、供应链审核、碳盘查等工作，而另一家企业的“ESG 合规专员”仅负责报告编制。这种无序的状态使得从业者培养能力方向不明，企业招聘时人才画像难以精准。在技能要求方面，有的企业侧重描写 ESG 人才的数据分析能力和模型构建能力，有的企业侧重其与利益相关主体进行沟通、解释政策含义等，企业内部更是缺乏基于岗位层级的技能分级体系。根据《2023 年中国 ESG 岗位调研报告》，有近 60% 的招聘启事对“ESG 分析能力”的描述缺少可衡量标准。国际通行的 ESG 框架为职业能力建设提供了重要参考，但其本土化落地面临许多挑战。以气候信息披露为例，TCFD 框架要求企业评估气候变化对财务的实质性影响，但中国多数中小企业缺乏气候情景分析的技术能力，导致从业者在执行中陷入“套用模板”的形式化陷阱。

1.3. 企业实践断层

ESG 理念在中国企业的落地过程中，普遍存在战略定位模糊与人才培养短视化问题，导致职业化进程陷入“口号先行、行动滞后”的断层困境。国内多数企业并未将 ESG 作为战略的一部分，大部分企业设立相关岗位多是出于监管要求或资本市场要求，而非自身发展的需求。仅 A 股上市公司，就有超过 70% 的 ESG 岗位设在董事会办公室与公关部门，主要负责准备每年 ESG 报告、回答监管部门的疑问以及做各种应景式工作，并未涉及业务转型。企业内部 ESG 人才数量少，也缺乏培养的系统性规划，85% 的企业存在雇佣技术人才“救火”，而非构建内部梯队的现实需求。一位头部券商的 ESG 团队负责人坦诚，“团队中 3 年以上工作经验的骨干都是来自外企或国际组织的人员，内部调动的员工还是需要从头培训，但大部分企业不愿意承担培养 1-2 年的成本。”外部人才“即插即用”的用人逻辑弊端在于，外部环境对本土企业的治理结构和文化基因的适应耗时较长，且短期内未必能发挥他真正的价值，而“挖人”频繁会推高行业薪酬泡沫，使得中小企业难以与大型企业进行人才争夺。

1.4. 社会认知偏差

ESG 职业的发展不仅受制于制度与实践层面的障碍，更深层次的社会认知偏差同样构成隐形壁垒，集中体现为公众对 ESG 内涵的片面理解与 ESG 从业者职业认同的弱化。在公众的舆论与媒体叙事中，ESG 常被简化为“环保行动”或“慈善公益”，它的商业战略价值长期被低估。相关调研数据显示，超六成受访者认为“企业 ESG 投入等同于植树造林或捐款”，仅有不足 20% 的受访者了解 ESG 对供应链韧性、品牌溢价及长期竞争力的提升作用。这种认知偏差导致企业 ESG 实践被异化为“公关秀”，ESG 从业者的核心技术能力很难获得社会价值认同。

2. ESG 职业孵化的核心路径

2.1. 构建系统化培养体系

高等教育体系应尽快打破学科专业壁垒，建立面向 ESG 职业需求的人才培养体系。具体而言，增设 ESG 相关专业或学位，全面覆盖环境科学、金融学、公共管理等学科主干课程。在此基础上，联合不同学院教师共同授课，学校组建由环境工程专业教授、金融学教授、公共政策学教授组成的联合教研室，共同开发教材和案例。并参考“新文科”建设模式，引入“双导师”制度，引入学术导师和企业导师，学术导师负责课堂教学，企业导师负责实践项目，提升学生实践能力。此外，职业教育是 ESG 技能培训的主渠道，要实现“行业牵头，标准先行”。由行业协会牵头、龙头企业主导制定 ESG 职业技能等级标准，确定初级、中级和高级 3 种人才的技能框架。

2.2. 政策引导与本土化标准建设

ESG 职业化进程需政府顶层设计提供制度支撑。中国应当提高 ESG 评级的科学性和严谨性，学习借鉴国外先进的指标评价方法，结合中国独特的发展模式[3]，健全具有中国特色的 ESG 指标评价体系。人社部牵头制定《ESG 职业资格认证框架》，设立初级、中级与高级三级认证体系，并与职称评定、人才引进政策挂钩。取得高级 ESG 管理师认证者可在重点城市享受落户加分或税收减免。同时也需要完善配套激励政策，采取对开展 ESG 内部培训的企业给予社保补贴等措施，推动职业标准从纸面的文字走向“实践”。

2.3. 企业内生培养与晋升激励体系构建

当前企业 ESG 人才短缺的根源之一在于内部培养机制缺失与职业发展激励不足，破解这一困境需建立系统化的 ESG 岗位晋升通道并强化内部培训体系。企业应当优化招聘流程和标准，建立科学的绩效评估机制，合理制定薪酬和福利政策，激励员工的工作积极性和创造性，提高员工的工作效率和满意度，从而促进企业的发展和就业水平的提高[4]。同时发展创新环境技术，将 ESG 融入企业的各个业务环节，营造更多的 ESG 相关岗位，提高企业 ESG 就业率[5]。

2.4. 社会价值观重塑与职业生态共建

公众对于 ESG 职业的认知偏差需要通过系统性传播策略与标杆示范效应共同纠正。相关媒体可以通过开设 ESG 职业专栏或纪录片，深度解析这一职业的社会价值，拆解 ESG 分析师是如何通过环境风险评估帮助企业规避诉讼、提升股价的稳定性，破除人们对于 ESG 职业的标签。智库可以联合高校发布《中国 ESG 职业发展白皮书》，量化岗位增长率与薪酬中位数，为求职者提供动态参考标准。同时，需挖掘并宣传 ESG 职业领军人物的成长路径，展现职业发展的多元可能性。

3. 结语

ESG 职业化是推动经济转型与社会可持续发展的重要动力，但其在中国的发展仍面临多重结构性挑战。当前困境集中体现为教育体系滞后、行业标准模糊、企业实践断层与社会认知偏差。教育层面的学科壁垒导致课程碎片化，行业层面的岗位职责界定不清加剧职业化进程的无序性，企业层面的 ESG 岗位战略定位模糊与内部培养机制缺失削弱了人才储备的可持续性，社会层面的公众对 ESG 价值的误解进一步制约职业生态的良性发展。针对这些问题，本研究提出通过高校跨学科课程开发与职业教育认证体系构建解决人才供给问题，依托政策引导完善职业分类与资格认证框架，以行业协会为纽带建立产教融合的生态化培养网络，并通过媒体传播与标杆案例重塑社会价值观，强化 ESG 职业的公共认同。这一模型不仅为破解中国 ESG 人才供需失衡提供了系统性方案，更在“双碳”战略与全球治理责任的宏观背景下，凸显了 ESG 职业化对高质量发展与可持续转型的长远意义。

参考文献

- [1] 于东智, 孙涛. “双碳”目标战略下中国银行业 ESG 实践的若干思考[J]. 清华金融评论, 2022(8): 65-69.
- [2] 邓文硕, 秦丹. 银行理财 ESG 投资的底层逻辑、核心挑战和未来展望[J]. 海南金融, 2023(10): 39-48.
- [3] JU B, SHI X, MEI Y. The current state and prospects of China's environmental, social, and governance policies[J]. *Frontiers in Environmental Science*, 2022, 10: 999145.
- [4] CHEN D, ZHU Y, ZHOU N, et al. Impacts of environmental uncertainty on degree of enterprise financialization and the moderating role of executive incentives[J]. *Frontiers in Environmental Science*, 2023, 11: 531.
- [5] NEKHILI M, BOUKADHABA A, NAGATI H, et al. ESG performance and market value: The moderating role of employee board representation[J]. *The International Journal of Human Resource Management*, 2021, 32(14): 3061-3087.