

中天科技 2025 年度员工满意度调查报告

一、调查基础概况与合规披露说明

1.1 调查范围、样本与调研合规性

本次 2025 年度员工满意度调研覆盖中天科技各部门，完整覆盖全岗位、全层级用工群体。2025 年末集团在岗总员工 17200 人，各序列抽取 30% 的员工，采用**全员匿名线上普查**模式开展调研，同步配套集团通用满意度问卷、敬业度问卷、员工幸福感调研问卷三大调研体系。

1.2 核心披露指标

本次报告严格按照公开披露加分标准，完整披露**年度调研参与度、最高满意度员工占比、员工幸福感、eNPS 员工净推荐值**四大核心量化指标，所有数据为 2025 报告年度最新全域统计数据，可作为公开佐证材料：

调研整体参与度：2025 年度员工调研有效参与率 **96.8%**，较 2024 年 95.2% 持续提升，全员参与意愿、调研数据有效性处于行业较高水平，样本代表性极强。

最高满意度员工占比：本次调研采用 5 级评分体系（1 分最低、5 分最高），评选为 **4-5 分最高满意层级**的员工占比达 **42.3%**，即近半数员工对公司整体用工环境、管理服务、发展平台给予最高层级评价，核心正向员工群体基数持续扩大。

员工整体幸福感占比：结合工作氛围、生活保障、归属感知、工作价值感综合测评，员工幸福感达标（良好及以上）占比 **78.6%**，较 2024 年提升 2.1 个百分点，员工职场体验持续优化。

eNPS 员工净推荐值：依据行业通用标准测算（0-10 分推荐意愿评分），推荐者（9-10 分）占比 38.7%、中立者（7-8 分）占比 49.2%、贬损者（0-6 分）占比 12.1%，2025 年度集团 **eNPS=26.6**，处于制造业优质区间，具备较强的员工口碑与雇主品牌认可度。

1.3 历年核心数据对标

2025 年整体员工满意度 75.4%，2024 年 75.3%、2023 年 75.2%，连续三年稳步小幅抬升；年度员工流失率 12.59%，较 2024 年 12.67% 微降，员工满意度、幸福感、口碑提升与人员留存形成正向闭环，雇主稳定性持续增强。

1.4 问卷测评五大核心维度

本次调研围绕员工职场全场景设置测评维度，涵盖：**薪酬绩效与福利保障、岗位环境与职业健康安全、管理沟通与团队协作、培训体系与职业发展、企业文化与员工归属感**五大板块，全方位采集员工真实诉求与评价。

二、各维度满意度分项表现

（一）薪酬福利维度：整体满意度最优，认可度行业领先

从本次调研反馈结果来看，薪酬福利板块为全员满意度最高维度，员工整体认可程度显著优于其他测评板块，正向评价占比突出。员工普遍认可公司薪酬体系的公平性、市场竞争力及薪资发放的规范性，不同学历、岗位层级的薪酬差异化设置合理，高端人才薪酬匹配度获得高度认可。绝大多数员工对公司五险一金、专项补贴、体检、节日福利、股权激励等多元化保障体系表示满意，尤其肯定带娃补贴关怀、员工民生配套升级等暖心举措带来的获得感。

细分评价来看，正式员工薪资水平远超区域最低工资标准，薪资竞争力得到基层员工普遍认同，高学历人才对薪酬匹配度的正向反馈尤为集中。多层级、全覆盖的福利体系有效提升了员工职场归属感，民生硬件升级、专项员工关怀等举措，成为该维度高分评价的核心支撑。整体而言，薪酬福利板块员工口碑稳定、优势显著，仅存在少量细节性、差异化的负面反馈，无系统性满意度短板。

该维度少量待优化反馈集中于细节层面：少数跨子公司任职员工反馈各板块薪酬福利存在小幅差异，体验统一性有待提升，是后续优化的重点方向。

（二）工作环境与职业安全维度：安全认可度高，硬件体验存在区域差异

调研数据显示，员工对公司职业健康安全管理的整体满意度较高，全员普遍认可公司完善的安全生产管控体系、常态化安全保障机制。零重大工伤事故、安全隐患闭环整改的管理成效获得员工广泛肯定，岗位劳保保障、生产环境标准化升级等举措，让员工职场作业安全感大幅提升，职业安全板块整体评价稳定向好。在基础后勤与职场环境体验上，员工对通勤、住宿、餐饮等基础配套整体满意度良好，但体验分化较为明显。新建、现代化厂区员工生活配套完善、职场环境舒适，好评度极高；

部分员工反馈公司扩产后，后勤住宿紧张，希望公司能满足员工住宿要求。

（三）管理沟通与团队协作维度：团队氛围良好，双向沟通效能有待提升

从员工评价来看，公司整体团队协作氛围优良，部门内部、班组内部协作顺畅度认可度高，员工对公司多元化诉求反馈渠道的覆盖度表示认可，普遍认为自身诉求拥有合理的反馈途径，问题闭环整改机制获得一定正向评价。新人帮扶机制认可度较高，新入职员工对团队融入、前辈帮扶的满意度表现突出。

该维度主要满意度短板集中在双向沟通与协同效率层面。部分基层员工反馈，中层管理人员常态化绩效辅导、一对一沟通频次不足，管理模式偏考核、轻赋能；跨部门协作流程繁琐、审批链条长，导致协同效率体验不佳。同时，少数基层员工认为向上沟通渠道利用率不足，诉求常态化、精准化传递仍有提升空间，整体呈现“团队氛围优、管理沟通弱、协同效率待提速”的评价特点。

（四）培训与职业发展维度：培训体系认可度高，基层晋升体验偏弱

调研结果表明，员工对公司整体培训体系、培训投入力度认可度较高，全员培训覆盖全面、培训时长充足，系统化的技能培训、师徒结对、技能比武等培育

模式，得到多数员工认可。高潜人才培养、高端人才专项培育体系口碑良好，研发及技术类员工对职业赋能、能力提升的满意度相对突出。

员工负面评价主要集中在基层职业发展层面，是该维度满意度的核心短板。多数基层员工反馈基层管理、高阶技术岗位编制稀缺，晋升周期偏长、晋升难度较大；一线员工普遍认为高阶专项技能培训资源供给不足，针对性、进阶性培训较少。整体评价特征为：中高层、技术骨干成长体系完善、满意度高，基层员工晋升成长体验不足，层级体验差异较为明显**。

（五）企业文化与归属感维度：整体归属感较强，新生代适配度不足

综合员工调研反馈，公司企业文化底蕴深厚、爱心基金帮扶机制完善，老员工、资深员工及异地派驻员工的企业归属感、认同感整体较高。员工普遍认可公司节日关怀、内部推荐等暖心举措，对企业正向的价值观、和谐的职场氛围认可度突出，企业整体凝聚力口碑良好。

该维度满意度短板主要体现在文化落地不均衡、新生代适配度不足。各子公司企业文化落地质量参差不齐，部分板块文化活动形式单一、落地力度不足；95后、00后新生代员工对现有文体活动、文化氛围的适配度评价偏低，个性化、多元化的精神文化需求未能得到充分满足，成为制约该维度满意度进一步提升的主要因素。

三、2026 年度专项整改与提升行动计划

3.1 薪酬福利精细化升级

推进住房公积金比例福利扩容升级；扩大中长期股权激励覆盖范围，重点覆盖基层骨干、高技能工匠群体，提升核心员工获得感与归属感。

3.2 后勤硬件均衡提质

推进年度 1 亿元员工配套改造项目分季度落地，优先完成老旧厂区宿舍、食堂翻新升级。

3.3 管理沟通与流程提效

全面梳理跨部门审批流程，优化 OA 协同办公系统，压缩审批节点、提升办公效率。

3.4 拓宽全员职业发展通道

适度扩容基层技术、技能岗位晋升名额，缩短基层优秀员工晋级周期；新增外部高阶研修、员工学历深造补贴，丰富一线员工技能培训体系；扩大高潜人才领航计划选拔基数，让更多基层员工获得成长机会。

3.5 分层精准文化关怀

针对新生代员工需求，新增户外拓展、轻运动、趣味团建、电竞文体等多元化活动；统一各子公司企业文化落地考核标准，缩小板块差距；强化海外派驻、异地办公员工专项帮扶政策，全方位提升全员幸福感与口碑，持续优化 eNPS 员工净推荐值。