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%，
，

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。