

2024 年民主沟通实践总结

本集团高度重视民主沟通工作。2024 年，集团中国内地子公司（以下简称“公司”）开展了年度定期的集体协商会议及员工满意度与敬业度调查，基于双向沟通渠道，持续优化管理实践。现将 2024 年民主沟通工作成果总结如下。

一、集体谈判协商工作开展

（一）会议组织情况

公司每年定期举办集体谈判协商会议，2024 年会议由 4 名职工代表和 4 名企业方代表参与，围绕**劳动报酬、工作时间与休假、劳动安全与卫生、福利与保险、职工学习发展**五大议题深入协商。

（二）各议题协商详情

1. 劳动报酬

企业方介绍年度调薪方案：以战略匹配和经营结果为导向，遵循绩优原则，兼顾薪酬外部竞争性与内部公平性，结合部门预算及业务发展，实施差异化调整；年度薪酬回顾在年度晋升后启动，部门需 1 个月内完成审批确认。

职工方建议：业务单位结合自身发展、薪酬包预算，自主决策调薪比例和生效时间。

协商共识：年度薪酬回顾非普调，单位可在预算内评估调薪范围与比例；调薪生效时间与公司晋升时间统一，同时可预留资源应对特殊调薪申请。

2. 工作时间与休假

企业方说明各地区统一的出勤时间。

职工方提议：将陈旧考勤设备升级为人脸识别设备，开通所有门禁设备考勤权限，并通过系统发送异常考勤提醒。

协商共识：园区考勤设备统一更换为人脸识别，保留部分门禁权限；优化考勤系统，每周一及每月 1 日、3 日邮件 + 企业微信推送异常提醒。

3. 劳动安全与卫生

企业方阐述公司在劳动安全（坚持“安全第一、预防为主”，落实责任制等）和职业卫生（构建管理体系，全周期体检等）方面的工作情况。

职工方反馈：老旧设备防护装置缺失、警示标识不清，部分环境有噪声；建议增加体检频次、完善防护设备。

协商共识：制定整改计划，检查老旧设备、完善防护与标识；新增设备同步配置防护装置与标识；组织安全专项活动；为噪声岗位配隔音棉、耳塞；识别职业危害并建清单、定期检测，设置告知卡与标识。

4. 福利与保险

企业方介绍公司商业保险、年度体检等多种非薪酬福利。

职工方建议：解决外派员工体检问题，提高商旅保险额度。

协商共识：外派员工可当地/返回后自行体检并报销；公司与体检机构沟通延长体检有效期；因海外意外险赔付达行业平均水平且疾病险已覆盖，暂不提高额度，下次续保评估。

5. 职工学习发展

企业方说明领导力体系培训、专业技能培训及线上线下学习渠道情况。

职工方建议：增加领导力培训频次、邀请内部专家分享。

协商共识：公司将增加开班频次并将课程上线；根据各部门的需求灵活设计项目，满足个性化学习需求。

(三)协商和谈判成果落地

会议就上述五大议题达成共识，形成针对性调整改进计划，明确责任人和执行时限，推动各项协商和谈判内容有序落地，持续优化劳动管理体系，保障员工权益、助力企业发展。

二、 满意度及敬业度调查实施

(一)调查组织安排

公司每年定期组织员工满意度及敬业度调查，旨在了解员工对工作环境、薪酬福利、员工发展、企业管理及团队协作等方面的工作体验，致力于为员工创造更优质的工作条件，提升团队凝聚力与员工幸福感。

(二)2024 年调查执行

2024 年，公司采用线上匿名形式开展调查，问卷用五级量表评分（5 分代表非常满意 / 认同）。经数据采集与分析，综合平均分达 3.89 分，超六成员工对公司呈现较高认同度，为后续优化管理、提升员工福祉提供有力依据。

(三)调查结果分析与应用

调研结果显示，员工认同度较高的两项维度聚焦于工作条件与需求、团队协作，而薪酬福利、晋升机制是认同度相对较低的两项维度。基于此，我们围绕薪酬福利、晋升机制制定了行动计划，并对员工后续工作表现进行长期跟踪，动态掌握情况，以持续优化公司管理与运营水平，推动人员管理、制度建设等多方面迭代完善，让公司发展节奏与员工需求同频共振，实现双向增益。

三、 下年度计划安排

经企业方与职工方协商确认，公司下一年度集体协商谈判会议和满意度敬业度调查将在 2025 年正常进行。后续公司将提前谋划筹备，优化流程与内容，确保民主沟通工作持续深入开展，为企业与员工协同发展筑牢基础。

四、 总结与展望

2024 年，公司以集体协商谈判会议为沟通桥梁，在劳动报酬、安全卫生等方面与员工达成共识，推动意见落地改进。同时，借满意度与敬业度调查洞察需求，针对性优化管理。未来，公司将深化机制，丰富形式、拓展内容，让员工深度融入企业发展，实现企员共赢，为可持续发展注入持久动力 。