

天津市软件和信息服务业 人力资源薪酬调查问卷分析报告 (2019年度)

天津市软件行业协会人才工作专业委员会

2020 年 9 月

引 言

我国在部署2019年经济工作时，提出加快5G商用步伐，加强人工智能、工业互联网、物联网等新型基础设施建设，这一系列战略部署表明我国正积极参与以“智能化”为核心的第四次工业革命，软件和信息服务业作为工业转型升级的重要战略前沿，正是我国经济转型蝶变的重中之重。作为技术密集型产业，“人才”一直是产业发展的核心要素，社会各方对软件及信息服务业的人力资源及薪酬信息的关注度也是不断升温。

天津市软件行业协会一直致力于推动天津市软件行业人才队伍建设工作，提升行业内人力资源管理的规范化水平，推动人力资源管理的精细化和科学化进程，坚持每年发布《天津市软件和信息服务业人力资源薪酬调研问卷分析报告》，为政府主管部门、行业协会、企业、高校提供了具备较高参考价值的行业信息资料，真实、直观地反映了天津市软件和信息服务企业的基本发展状况、人力资源管理、薪酬体系建设、人才培养、绩效考核、人才流动等信息，得到社会广泛关注和好评。

本次调查得到了社会各界和行业内企业的大力支持和配合，市软件行业协会提供了细致的全程指导，天津市大学软件学院具体承担了数据采集及分析工作，虽然2020年突如其来的新冠疫情给本次调查工作带来很多不便，但是仍能最终圆满完成此报告，在此向参与各方一并致谢。

问卷设计及研究方法

为了准确地刻画和体现天津市软件及信息服务行业企业的人力资源管理情况和薪酬建设情况，在《天津市软件和信息服务业人力资源薪酬调研问卷（2018年度）》的基础上，结合受访企业提出的意见和建议，并向统计学专家征询了修改方案，最终形成了本年度调查问卷，内容分为**企业基本信息**、**企业发展及薪酬福利情况**和**企业人力资源管理情况**等三部分，共计45题，涵盖的信息采集点122项。

年度	大型	中型	小型	微型
2017年受访企业	8	19	63	13
2018年受访企业	11	18	77	12
2019年受访企业	15	22	89	22

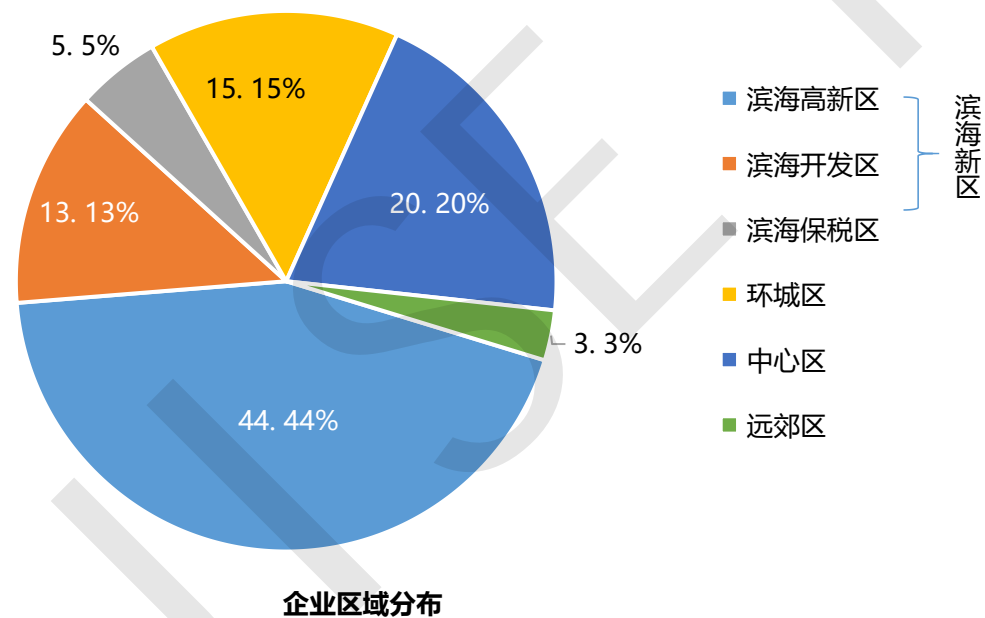
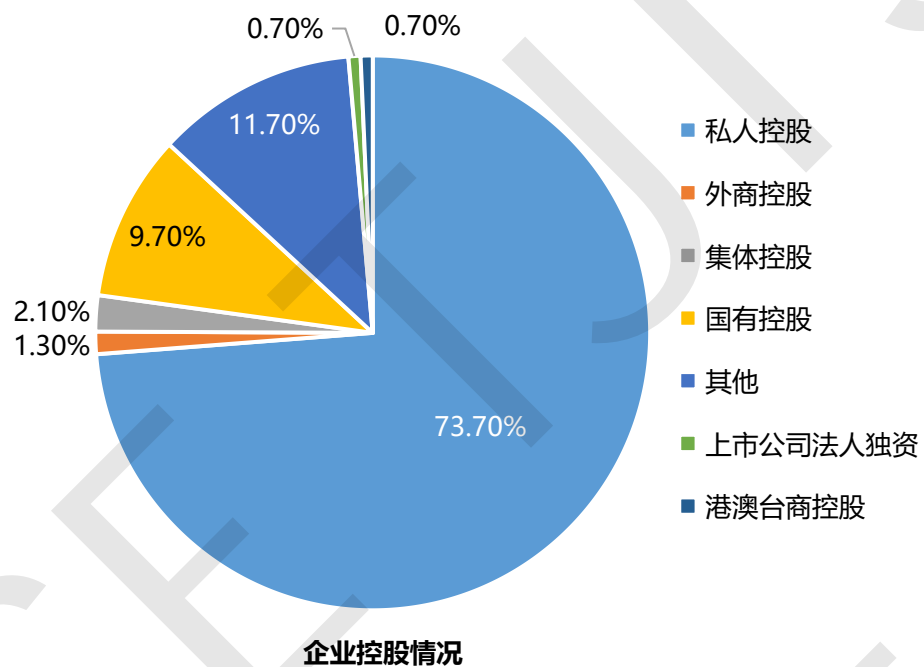
本次调查面向全市范围的软件及信息服务业企业，共发出调查问卷350份，收回问卷153份；由于个别企业所填信息缺项较多，实际用于分析报告的问卷数为148份，涉及从业人员18792人。受访企业基本涵盖了全市各行政区域、产业园区，各种规模企业均有涉及，采集的样本具有较高的代表性。在后期的统计过程中运用了综合指标法*（统计学最基本的研究方法之一）来探讨采集数据的内部数量关系、综合特征和变动趋势。

*** 综合指标法：**指运用各种统计综合指标来反映社会经济现象总体的一般数量特征和数量关系的研究方法。对大量的原始资料进行整理汇总，计算各种综合指标，可以显示出现象在具体时间、地点条件下的总量规模、相对水平、平均水平和变异程度等。

行业名称	指标名称	计量单位	大型	中型	小型	微型
软件和信息 技术服务业	从业人员 (X)	人	X≥300	100≤X<300	10≤X<100	X<10
	营业收入 (Y)	万元	Y≥10000	1000≤Y<10000	50≤Y<1000	Y<50

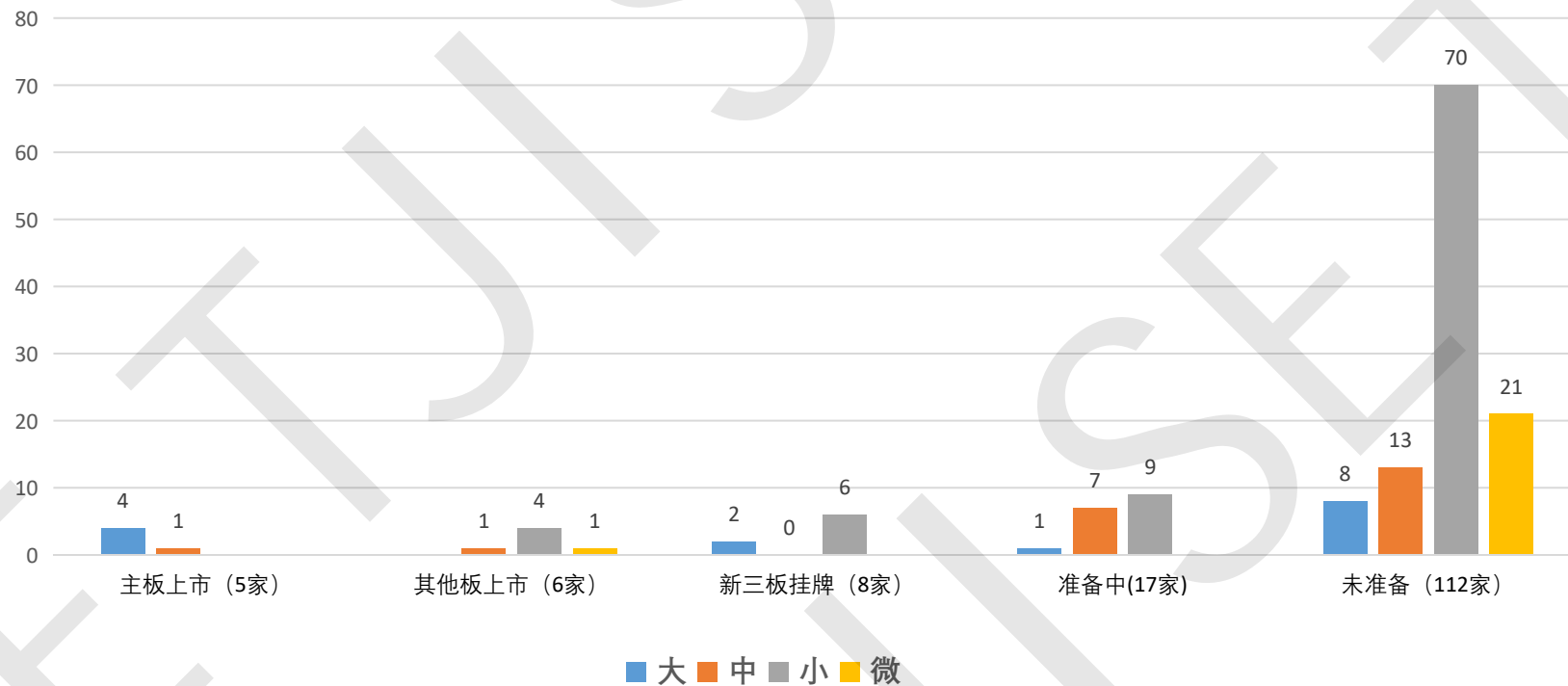
注：企业规模划分标准参照国家统计局关于印发《统计上大中小微型企业划分办法（2017）》

企业控股及区域分布



受访企业上市准备情况

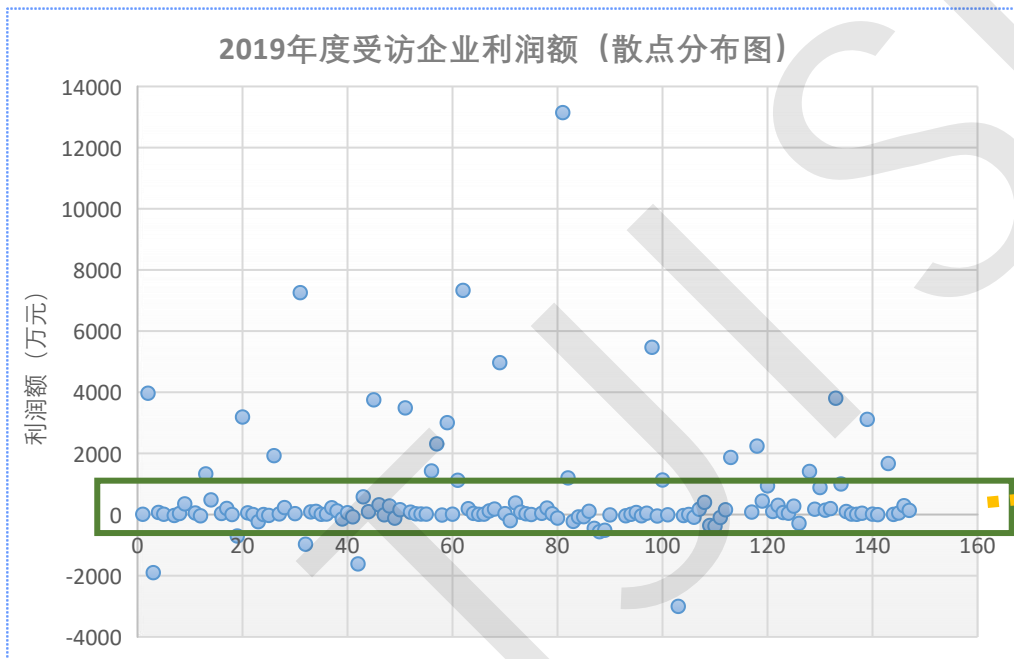
2019年度受访企业上市准备情况



在2019年度受访企业中，已经在主板上市的5家（均为大中企业），其他板上市的6家，新三板挂牌的8家，尚在上市准备中的17家，112家企业（约占75%）尚未做上市准备。

运营篇

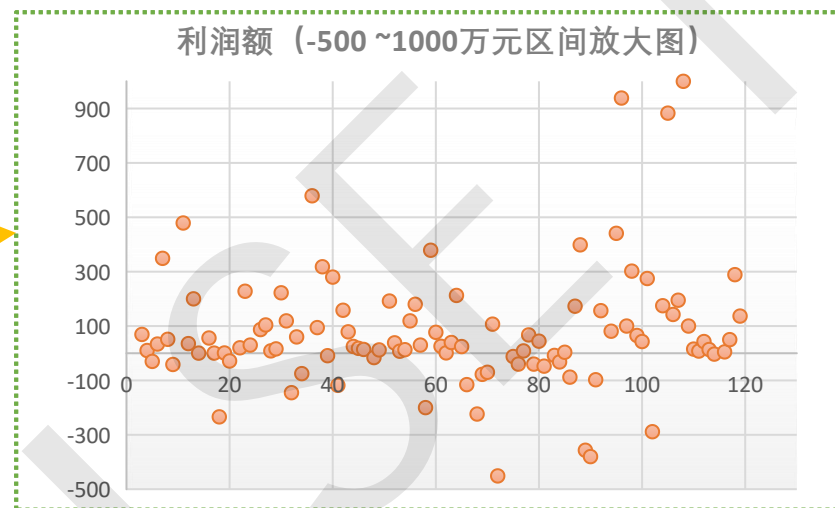
企业规模与利润



*注：上图和右图中，横坐标为企业随机排列，每一个散点代表一家受访企业的利润额；可以看出，企业利润额之间差异较大，高者超过亿元，低者负几千万元；因大部分企业居于-500万至1000万元的区间，右图为利润额区间（-500万~1000万）的局部放大图。

总体上受访企业平均营业额较2018年有所减少，但利润率反而增长，这在一定程度上表明受访企业经营水平得到提升。

- 大型企业经营总体平稳，利润率稳步增长；
- 中小型企业利润率增长较大，但有部分企业亏损；
- 微型企业的经营略显困顿，利润率整体下降。

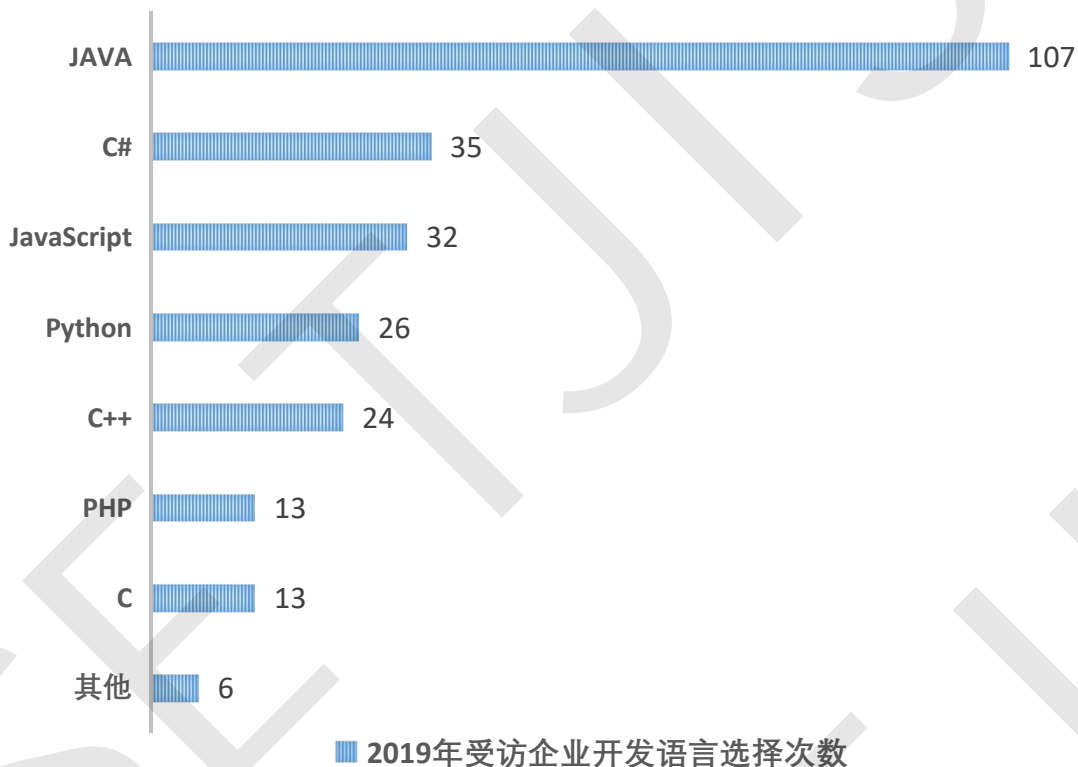


2019年度企业	大型	中型	小型	微型
平均营业额（万元）	35286	7415	1432	200
平均利润额（万元）	3473	1190	191	21
年平均利润率	10%	16%	13%	11%
其中亏损企业数量	0	4	27	5
平均亏损额（万元）	0	-659	-396	-42

2018年度企业	大型	中型	小型	微型
平均营业额（万元）	51017	12534	1705	127
平均利润额（万元）	4389	1168	140	15
年平均利润率	9%	9%	8%	12%

主要开发语言

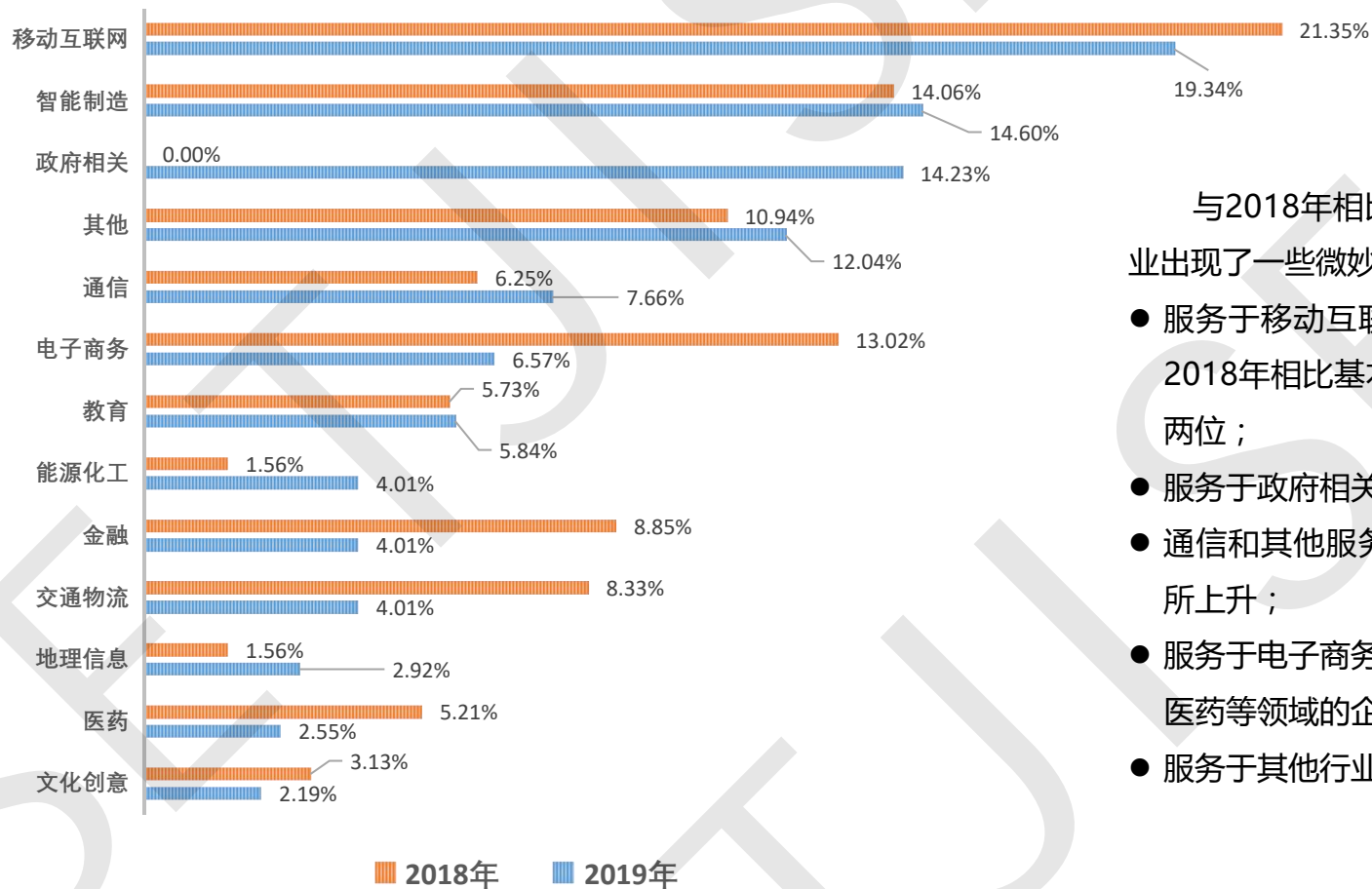
企业主要开发语言应用情况



- Java语言是目前应用最广泛的开发语言；
- 基于微软平台的C#语言，仍占有一定的应用市场；
- JavaScript 语言仍是主流的前端开发语言；
- Python语言虽然逐渐热门，但仍有待进一步拓展应用领域；
- C、C++、PHP等优秀的老牌开发语言仍具有顽强的生命力。

服务主要行业类型

企业主要服务行业

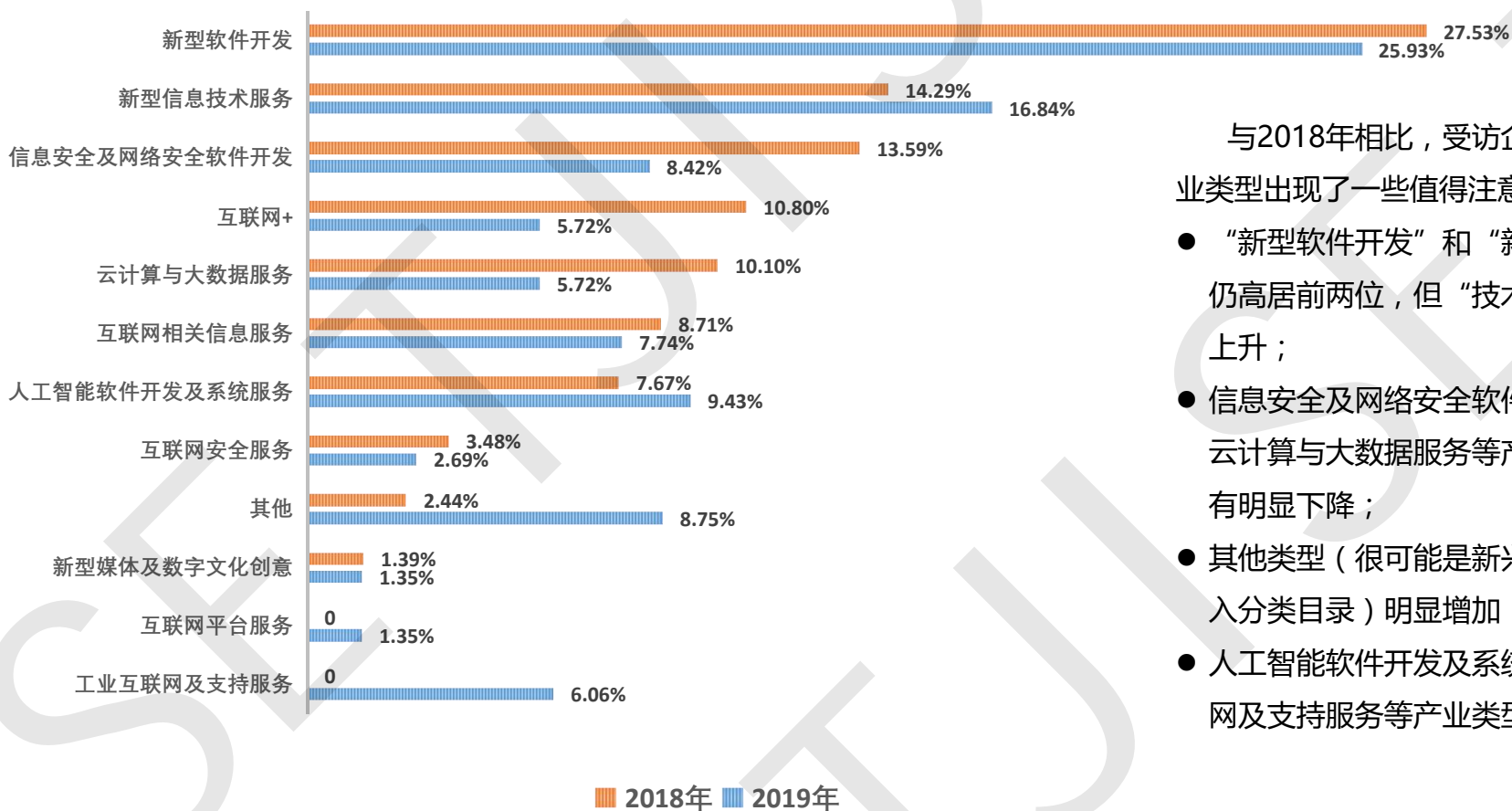


与2018年相比，受访企业服务主要行业出现了一些微妙的趋势变化：

- 服务于移动互联网、智能制造的企业与2018年相比基本没有变化，并仍高居前两位；
- 服务于政府相关领域的企业明显上升；
- 通信和其他服务行业类型的企业数量有所上升；
- 服务于电子商务、交通物流、金融行业、医药等领域的企业明显减少；
- 服务于其他行业比例变化不大。

收入来源的主要产业类型

企业收入来源产业类型

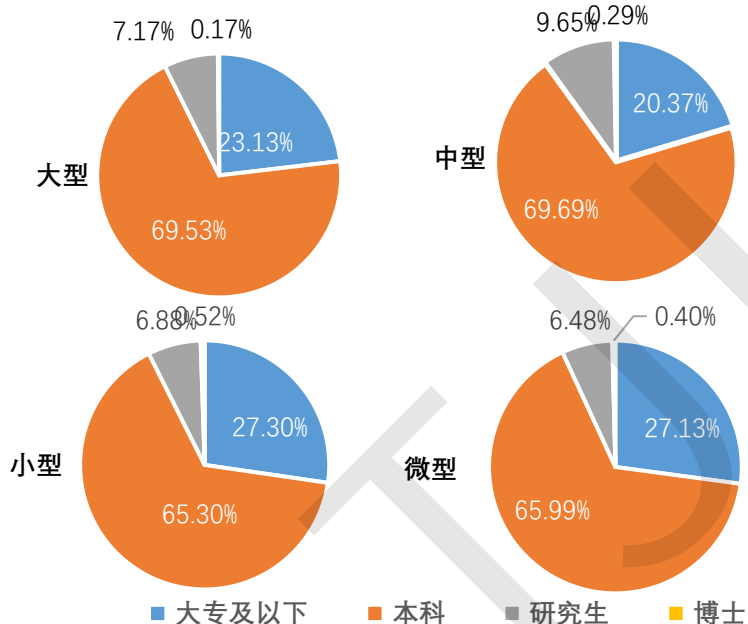


与2018年相比，受访企业收入来源的产业类型出现了一些值得注意的趋势：

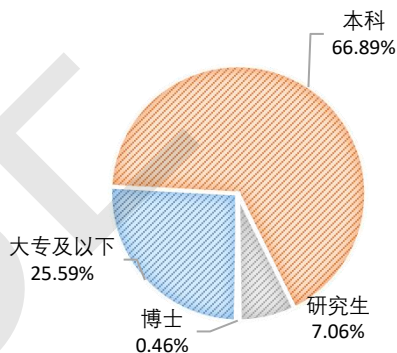
- “新型软件开发”和“新型信息技术服务”仍高居前两位，但“技术服务”比重有所上升；
- 信息安全及网络安全软件开发、互联网+、云计算与大数据服务等产业类型的占比均有明显下降；
- 其他类型（很可能是新兴产业类型尚未列入分类目录）明显增加；
- 人工智能软件开发及系统服务、工业互联网及支持服务等产业类型占比增加。

薪酬篇

不同规模的企业从业人员的年龄和学历



2019年度受访企业各学历层次员工比例



2018年度受访企业各学历层次员工比例

- 2019年受访企业的员工平均年龄为31.7岁，比2018年增长了1岁；其中管理人员平均37.3岁，技术人员平均29.8岁；
- 整体上看，不同规模的企业人员学历比例分布非常接近，与2018年度的分布比例无明显差异；
- 从业人员普遍学历偏高，本科及以上学历的从业人员数量占比超过70%；
- 其中，海归人员占受访企业员工总数的约0.5%；
- 大中型企业员工的本科比例略高，专科比例略低；
- 在整个软件和信息服务业行业，人才学历梯度基本定型。

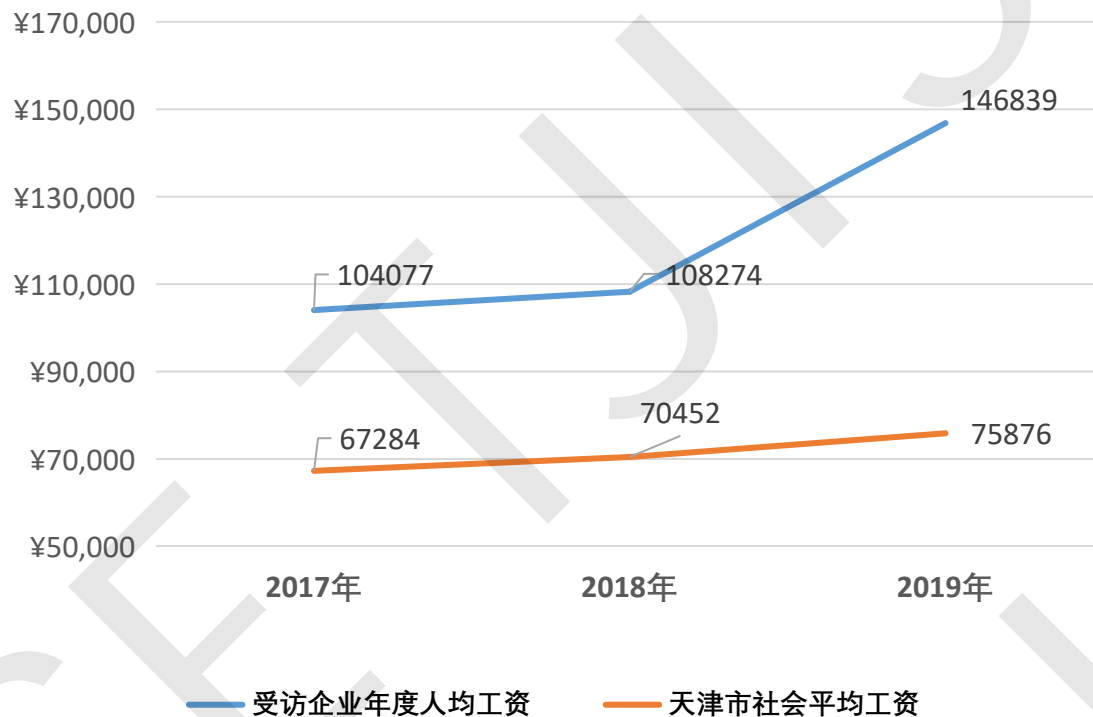
企业规模	大	中	小	微
受访企业数量	15	22	89	22
员工平均数(人)	507	205	35	11

2019年度受访企业平均员工数

*注：2019年度受访企业中，大型企业平均员工数量约是小型企业的15倍，是微型企业的50倍；大型企业员工数量占到了全部调查人数的50%，微型企业仅为1.6%；

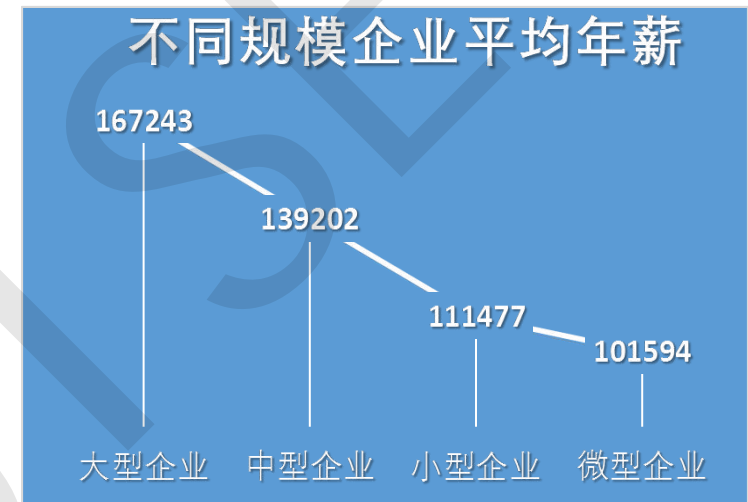
行业薪金水平

受访企业人均工资年度对比



- 2019年行业平均工资为146839元/人·年，较2018年的统计值提升约35%；
- 天津2019年度社会平均工资75876元 / 人·年，升幅约为7.6%；
- 本次调查中，有部分较大规模的优质软件和信息服务业企业参与，整体上拉高了行业薪资的统计值。

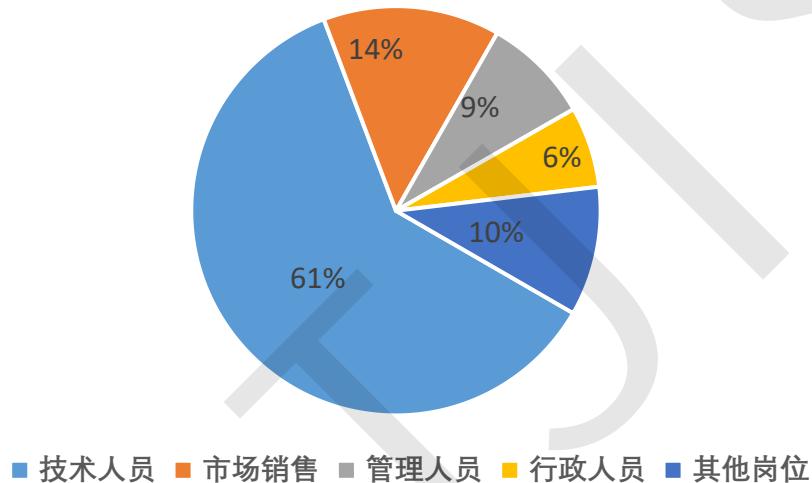
不同规模企业平均年薪



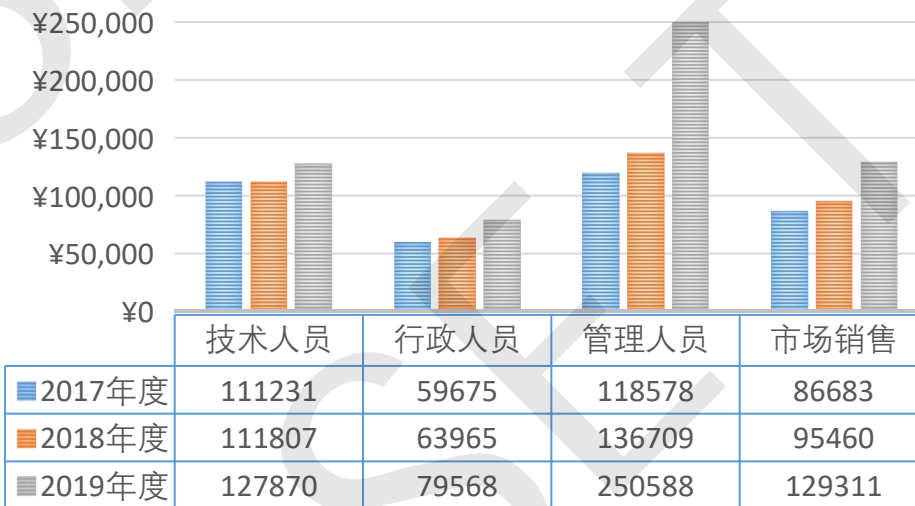
*注：对于行业薪金水平的统计分析，考虑到大中型企业人员规模大、占比高，因此，本报告中平均薪资的计算采取加权平均算法。

企业岗位构成及薪金水平

2019年度受访企业各岗位人员数量占比



受访企业2019年度各岗位人均薪金（元）

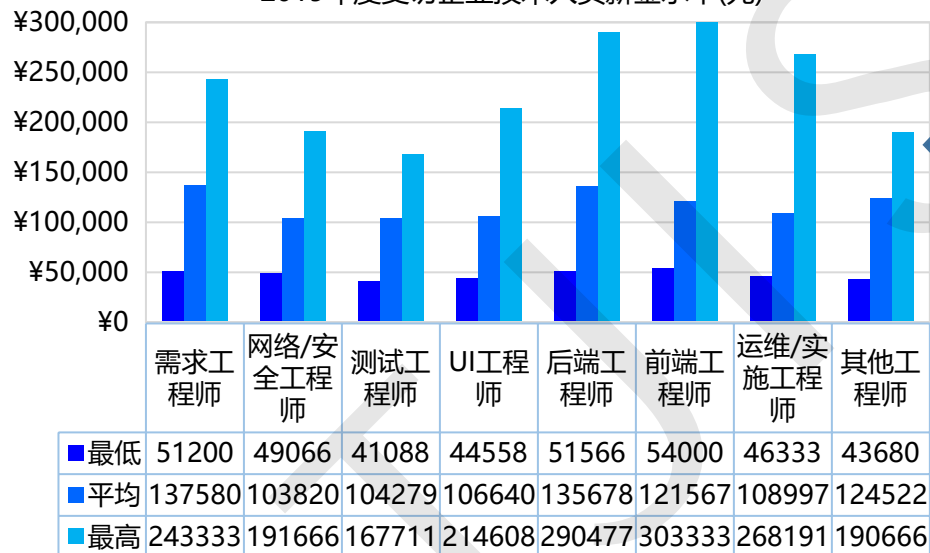


- 专业技术人员数量占比最高，达到受访企业人员总数的61%，年平均工资约为12.8万元；
- 市场销售人员数量占比为受访企业人员总数的14%，年平均工资约为12.9万元；
- 管理人员数量为受访企业人员总数的9%，年平均工资约为25万元；
- 行政人员数量占受访企业人员总数的6%，平均年薪接近8万元。

与2018年统计数据相比，技术人员平均年薪增长14%，管理人员增长83%、市场销售人员增长26%，行政人员增长24%。可见越来越多的企业开始重视非技术型人才的能动作用，技术、管理、市场三类人才并重的发展格局日趋明显。

技术人员细分岗位薪金水平

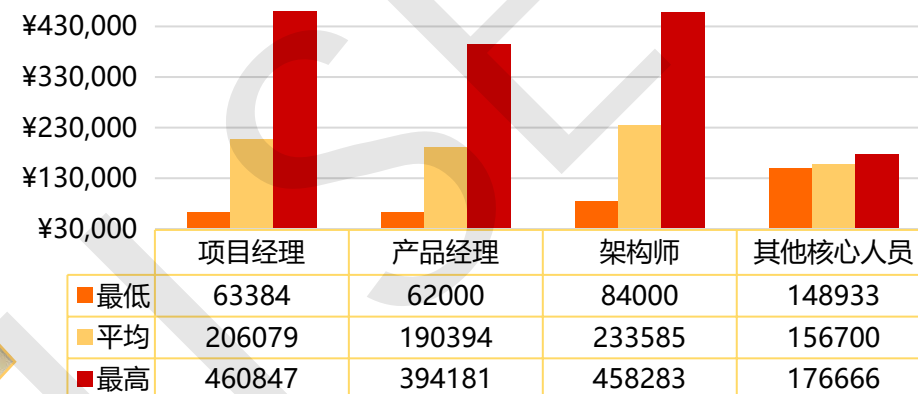
2019年度受访企业技术人员薪金水平(元)



从左图可以看出：技术人员细分岗位平均年薪在10万~14万之间；其中，需求工程师、后端工程师、前端工程师薪金水平较高。

值得注意的是：不同企业薪金差距明显，后端、前端开发工程师，最低和最高薪金差距达到24万元之多，其他岗位的最低和最高差距也在12-20万之间。

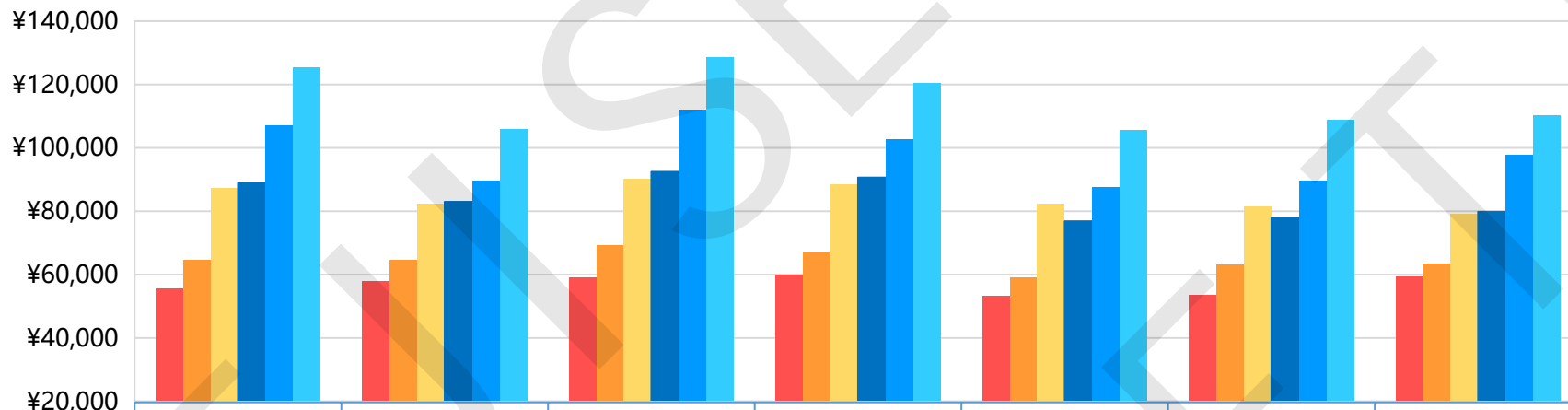
由右图可以看出，随着工作年限和技术经验的积累，项目核心技术人员薪金水平明显高于普通技术人员，其中架构师作为项目主要技术指导及组织实施者薪金水平最高，平均年薪达到23万元。同样，在项目核心人员的最高与最低薪金之间，差距更达到了30-40万元。



注：年薪的最低和最高值按照受访企业中岗位工资最低的三家和岗位工资最高的三家取得的平均工资。

2019年度受访企业项目核心人员薪金水平(元)

不同学历层次及从业经验人员薪金情况



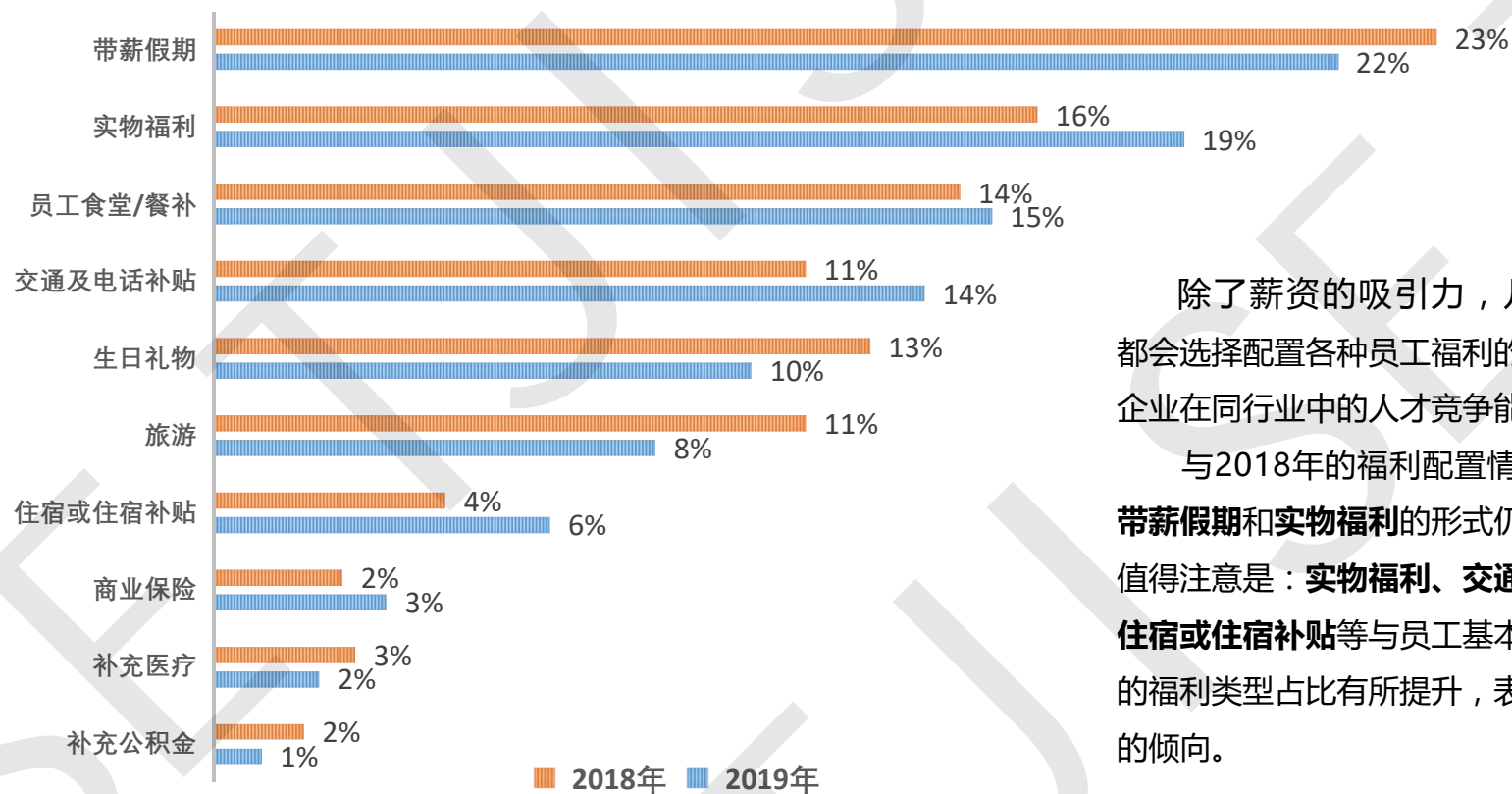
	需求/产品工程师	UI工程师	后端开发工程师	前端开发工程师	测试工程师	运维/实施工程师	网络安全工程师
■ 应届专科	55738	57843	59160	59974	53408	53613	59338
■ 应届本科	64675	64689	69320	67383	59168	63059	63475
■ 应届研究生	87372	82240	90179	88528	82462	81383	79218
■ 2年以上专科	88832	82974	92446	90629	76833	77922	79820
■ 2年以上本科	107219	89748	111983	102771	87506	89554	97657
■ 2年以上研究生	125338	105838	128636	120355	105635	108794	110416

根据学历层次及从业时间，对技术细分岗位进行矩阵式调查，可以明显看出：

- 应届专科生的起步薪资最低，平均年薪不到6万元；应届本科比专科略高0.5~1万元；应届研究生年薪最高，超过8万元；
- 有2年经验的专科生年薪与应届研究生相仿，2年以上的本科生年薪明显高于应届研究生；
- 2年以上人员的薪金明显高于同学历的应届生，普遍提高3万元/年以上；
- 对于应届生，无论何种技术岗位，起步薪资差异较小；但是，2年以后的薪资因岗位不同而拉开差距；
- 毕业2年以后，需求/产品、后端、前端工程师的薪资水平将明显高于其他岗位。

薪金外福利

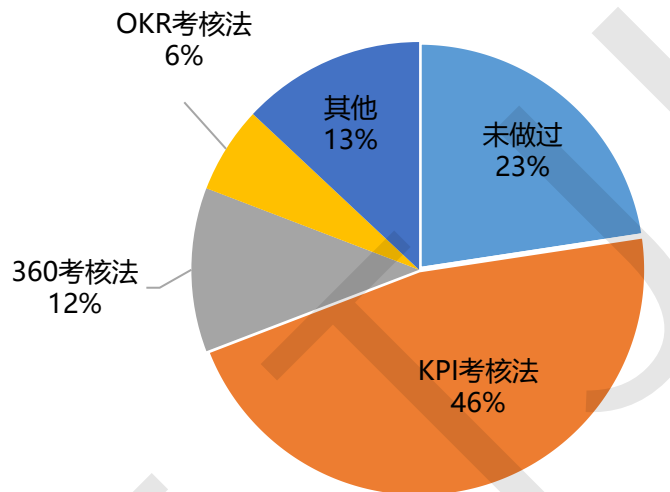
受访企业薪金外福利类型示意



除了薪资的吸引力，几乎所有企业都会选择配置各种员工福利的方式，提高本企业在同行业中的人才竞争能力；

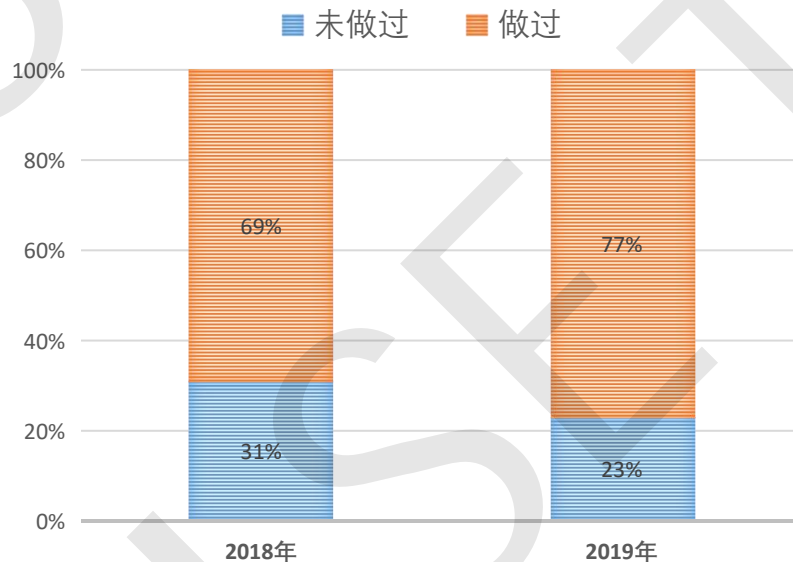
与2018年的福利配置情况基本类似，**带薪假期**和**实物福利**的形式仍高居前两位；值得注意的是：**实物福利、交通及电话补贴、住宿或住宿补贴**等与员工基本生活直接相关的福利类型占比有所提升，表现出更趋实际的倾向。

绩效考核方法



受访企业2019年度绩效考核企业数量占比图

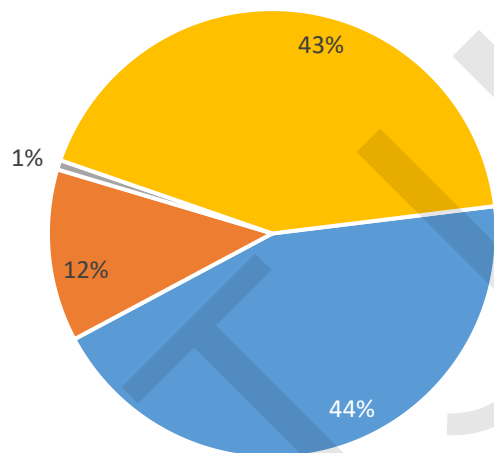
2018与2019年度企业绩效应用对比



在受访企业中，企业采用正式绩效考核的比例较2018年（有31%未作绩效考评）有所上升，但仍有23%的企业未进行过正式的绩效考评。在已开展绩效考评的企业中，最主要的考核方法仍是KPI考核法（达46%），采用OKR和360考核的企业分别为6%和12%，还有13%的企业采用了其他类型的考评模式。

调薪周期及涨幅

■ 一年 ■ 半年 ■ 二年 ■ 视公司发展而定



2019年度受访企业调薪周期占比图

在受访企业中：共有57%的企业选择定期调薪，调薪周期集中体现为1年（占比44%）；

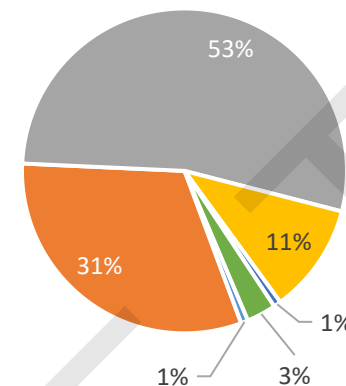
薪资涨幅为500（元·人/月）以内的占31%；

薪资涨幅在500-1000（元·人/月）的占53%；

薪资涨幅为1000-1500（元·人/月）的占11%；

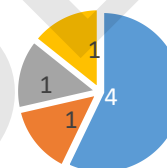
薪资涨幅为2000（元·人/月）以上的占3%；

■ 持平
■ 增长500以内
■ 增长500-1000
■ 增长1000-1500
■ 增长1500-2000
■ 增长2000以上



2019年度薪资上调的受访企业（元·人/月）

■ 下降500以内
■ 下降1500-2000
■ 下降2000以上
■ 持平



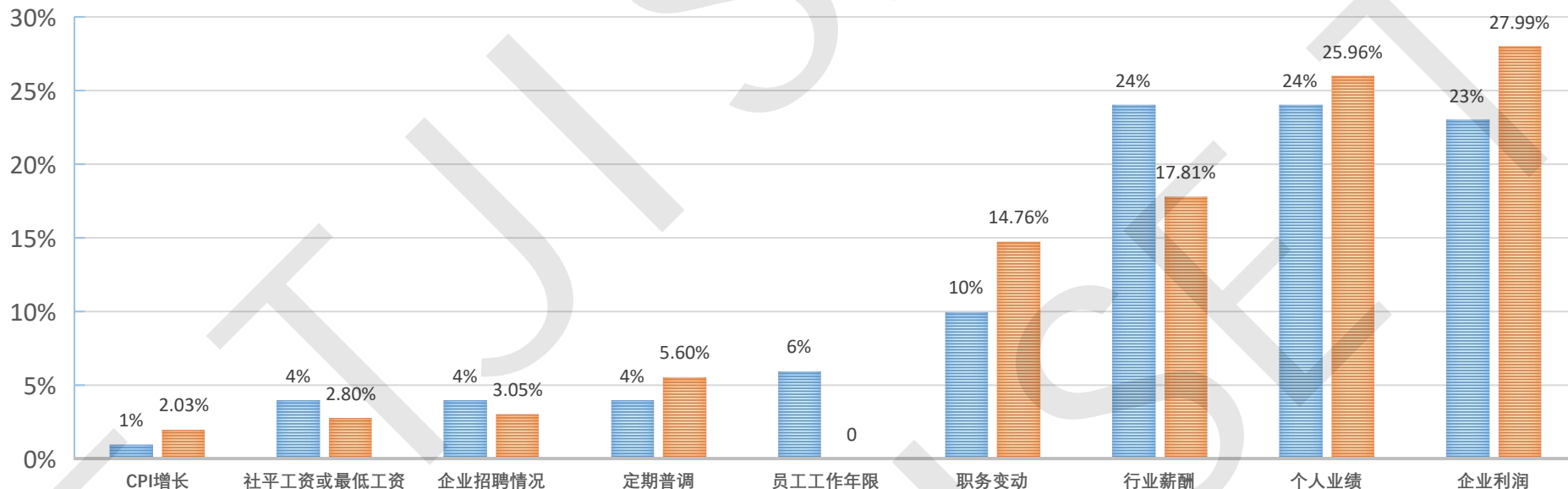
2019年度薪资下调或持平的受访企业（元·人/月）

在受访的153家企业中，“薪资调整”项目所采集的有效数据为142份，其中上涨的有135家，持平的1家；另外，有6家企业薪资下调。

调薪因素分析

企业调薪因素

■ 2018年 ■ 2019年

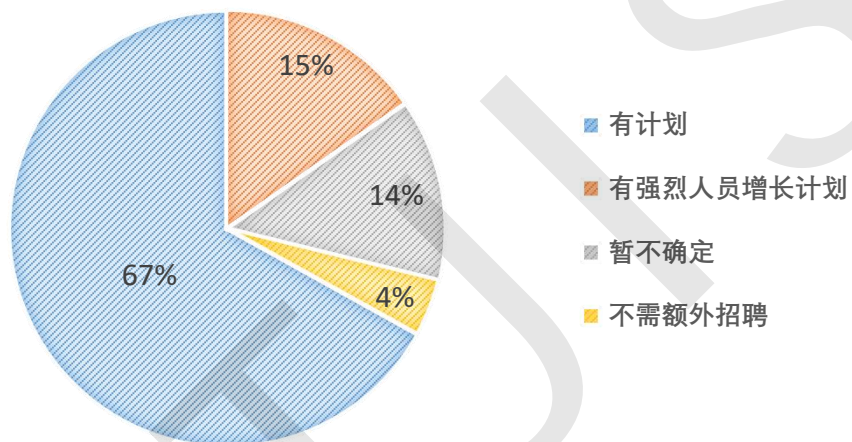


有效的调薪可以为公司留住更多的骨干员工和优秀人才，各公司设置的考核标准不同，参考因素纷杂，但整体软件行业薪酬调整参考的因素主要集中在企业利润、个人业绩、行业薪酬、职务变动四个主要方面，其中主要影响因素为前两项；这与2018年的调查结果有明显区别，行业薪酬的影响力在下降，职务变动的因素在上升，不难看出，企业更趋于务实、更着力于自身职级体系的建设。

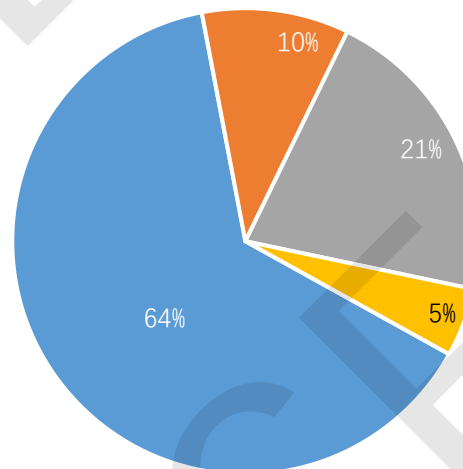
人资篇

人员增长计划

2019年度受访企业人员增长计划



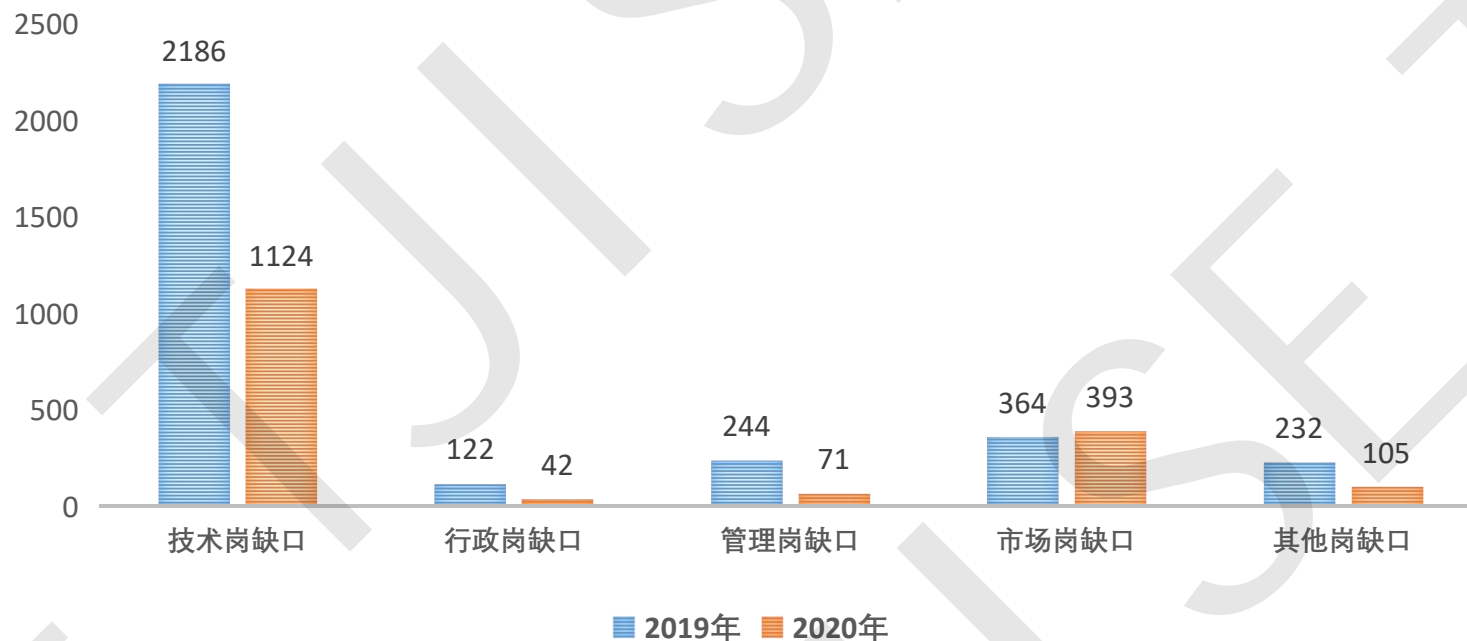
2020年度受访企业人员增长计划



- 综合2018年和2019年的调查，总体上约80%的企业有明确的人员增长计划安排；
- 与2018年调查结果相比，“有强烈人员增长计划”的比例下降了5%，2020年的不确定性确实有所体现。

招聘岗位缺口

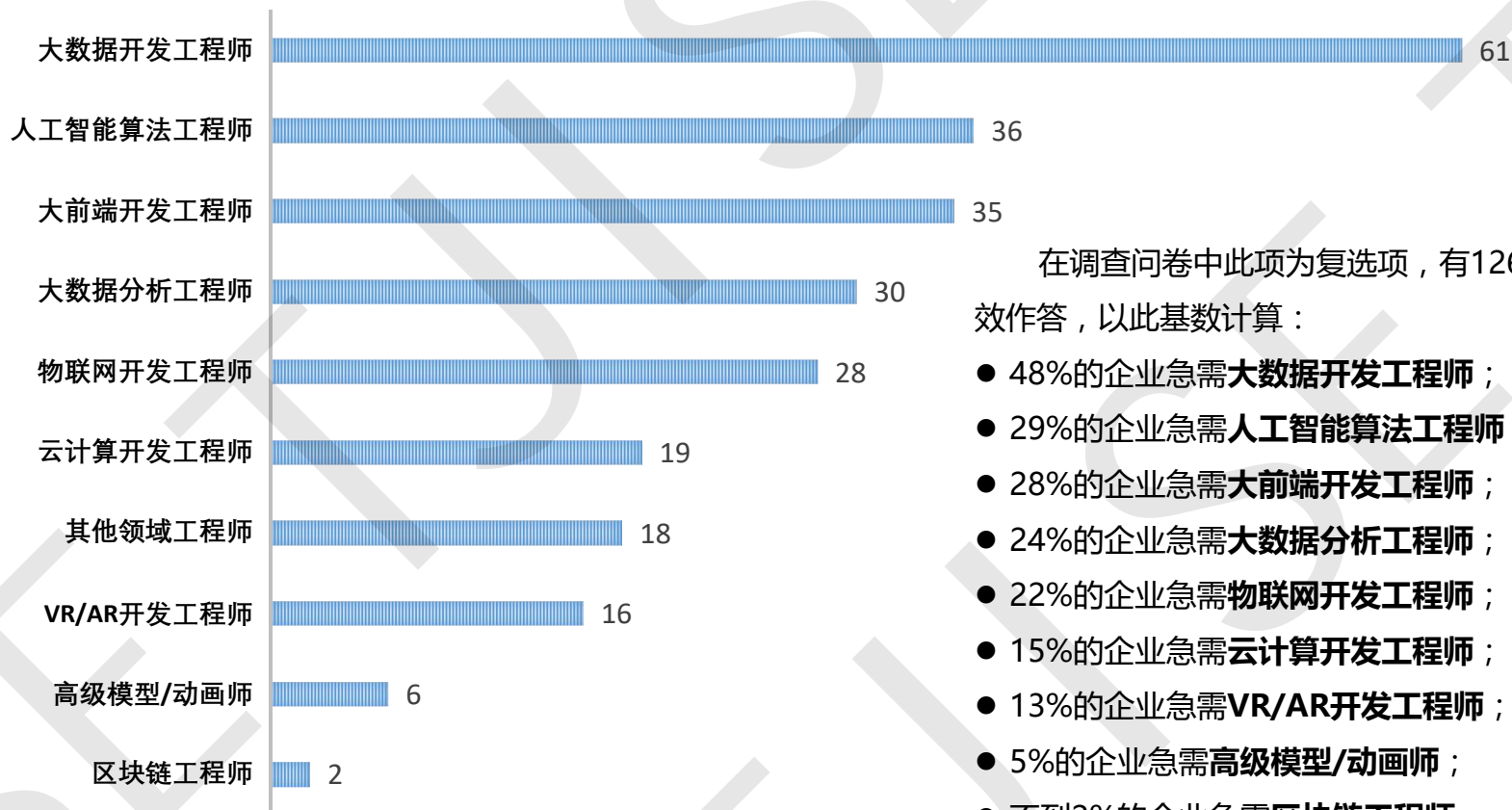
受访企业招聘岗位缺口人数



尽管今年受访企业的数量比去年多出35家，但大部分岗位招聘缺口大幅度下滑，可以看出2020年企业并不以单纯人员扩张为主要发展目标；唯一有少量增长的是市场岗位，由此看出开拓新型市场是大部分企业的当务之急。

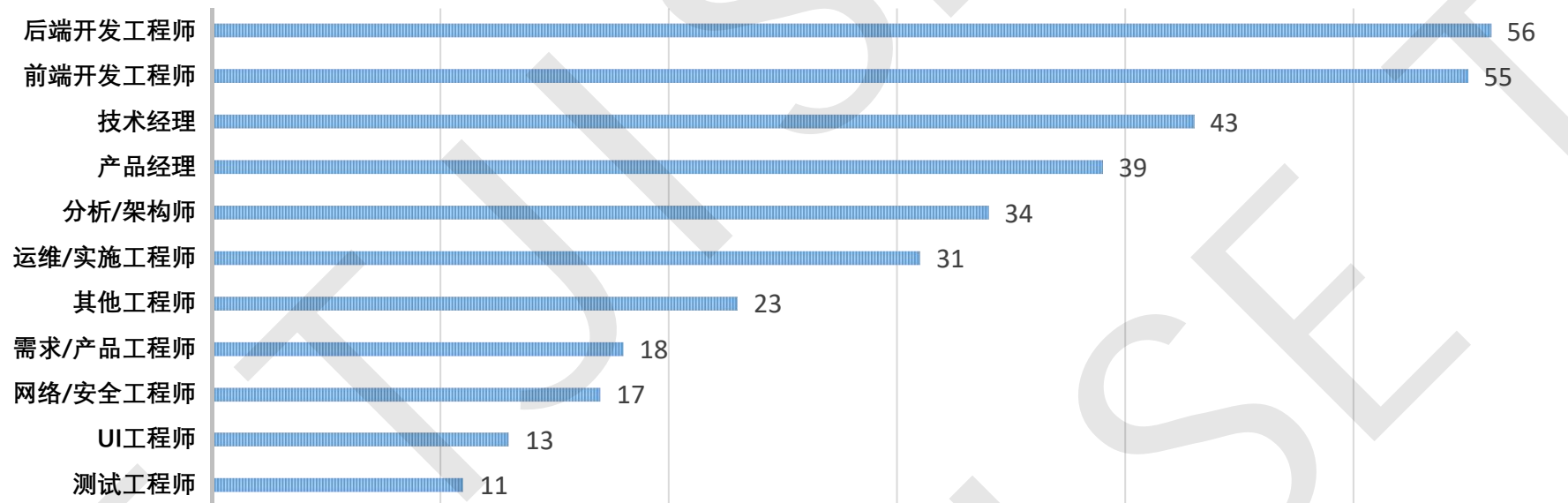
急缺的技术细分领域研发人才

受访企业认为急缺的技术细分领域人才



最难招聘到的技术岗位

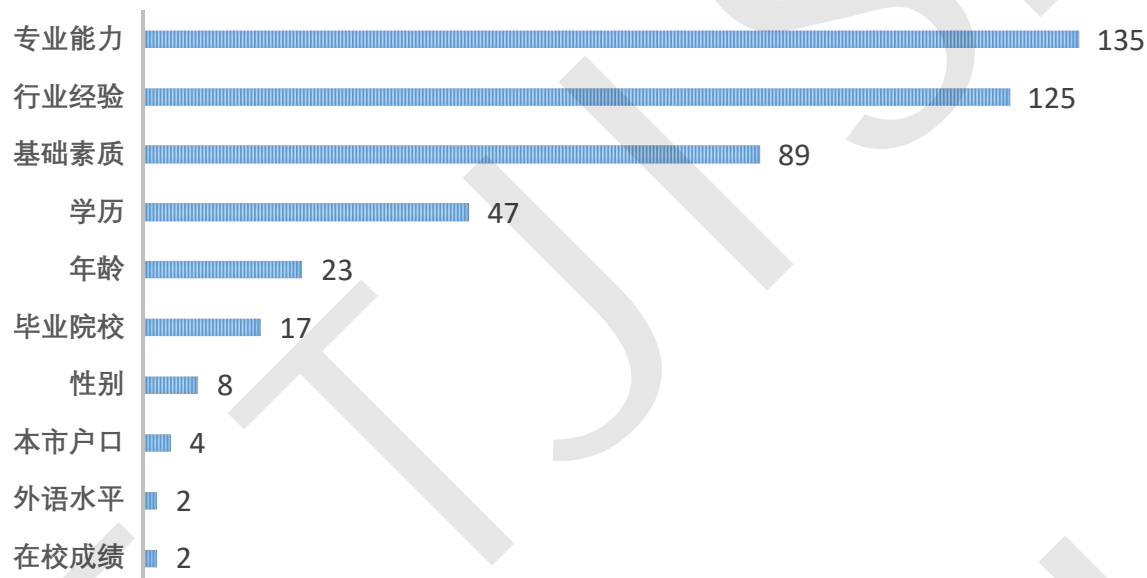
受访企业认为最难招聘的岗位



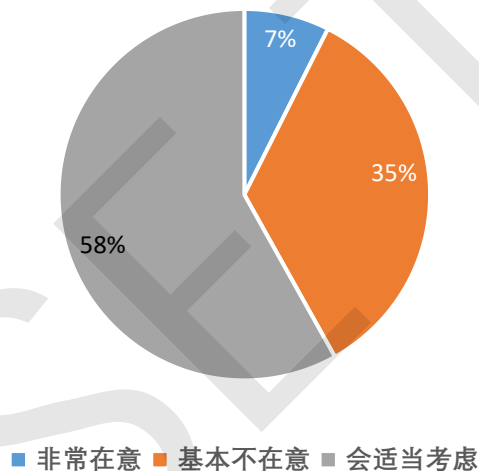
在调查问卷中，此项为复选项，有132家企业做了有效回答，以此基数计算：**后端、前端开发工程师**均有超过40%的企业认为最难招聘；其次是**技术经理和产品经理**，约30%的企业认为最难招聘；约1/4的企业认为**分析/架构师、运维/实施工程师、其他类工程师**最难招聘；认为**需求/产品工程师、网络/安全工程师、UI工程师、测试工程师**为最难招聘的企业低于15%。

招聘技术人员因素

2019年度受访企业招聘人员主要考虑因素



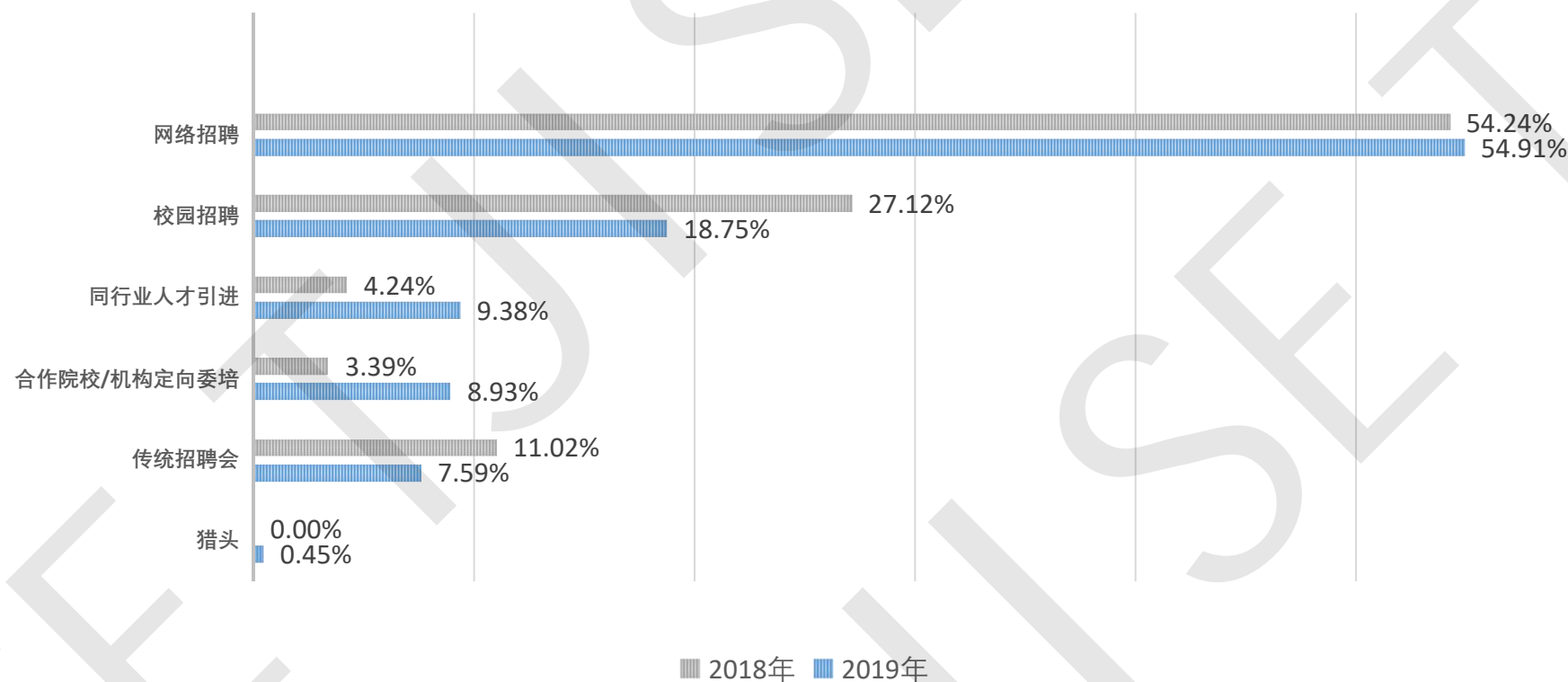
应届生招聘是否在意为“985/211”院校



- 企业招聘技术人员的过程中考虑的最主要因素前三名是：专业能力（135家）、行业经验（125家）、基础素质（89家），对以上三项招聘因素的考量远远超过了对年龄、性别、毕业院校、外语能力等等因素；
- 对于当前社会招聘中流传的“院校出身”问题，本次进行了专门的调查，结果是，有7%的受访企业非常在意应聘员工是否为“985/211”院校毕业生；58%的受访企业会适当考虑；有35%的受访企业基本不在意。由此可见，在软件行业企业的招聘中，名校出身的确可以为求职加分，但并非决定性因素，甚至不算是重要因素。

招聘途径

受访企业主要招聘方式

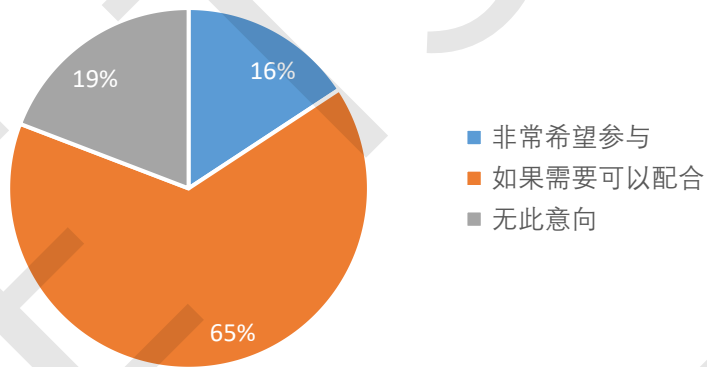


2019年度受访企业中，采用网络招聘（123家）超过所有其他途径总和，但是校园招聘、同行业人才引进和定向委培、传统招聘会仍占相当比例；仅有一家企业采用猎头形式。从调查中可以看出，信息技术在人员招聘领域得到广泛应用，网络招聘已经成为绝对的招聘主战场。

解决人才缺口的其他途径探索

在受访企业中普遍接受并逐步付诸实施的吸纳人才方式有如下两种：

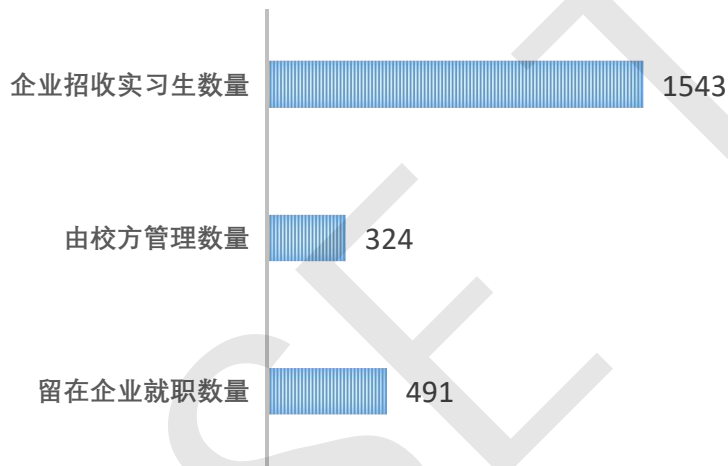
1. 吸纳培养实习生——通过实习生向企业员工平滑过渡的方式，前置企业与人才的磨合时间，削减入职培养的时间和经济成本，从而抢占人才市场的选择先机。在受访企业中，共招纳实习生1543人，其中由校方管理的实习生数为324人，占总体的21%；最终留在企业就职的实习生为491名，占总体的32%。通过吸纳培养实习生的模式，使企业建立了一个较为稳定的人才输入管道；



2019年度受访企业参与产学协同育人意向

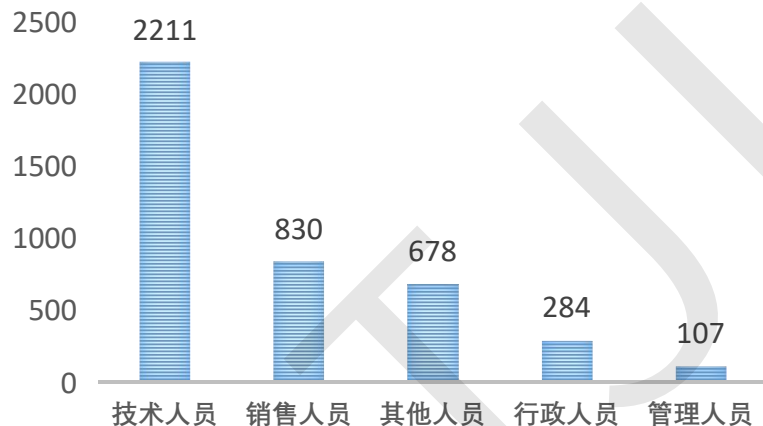
在受访的153家企业中，仅有9家企业对产学合作培养模式设置了预算，总金额为654万元；可以看出如果计划参与产学合作协同育人的企业确实有一定的资金投入准备。

企业招收实习生情况



2. 人才定制培养模式——向学校或培训机构进行人才定制培养的模式，已逐渐被更多的企业认知并付诸行动。在受访企业中有16%的企业表示有强烈意向向高校或培训机构进行人才定制；有65%的企业仅是表示愿意配合；其余19%的受访企业并无此方面想法。这反映出目前校企合作、产学协同育人的模式并没有成为企业吸纳人才的主流做法。

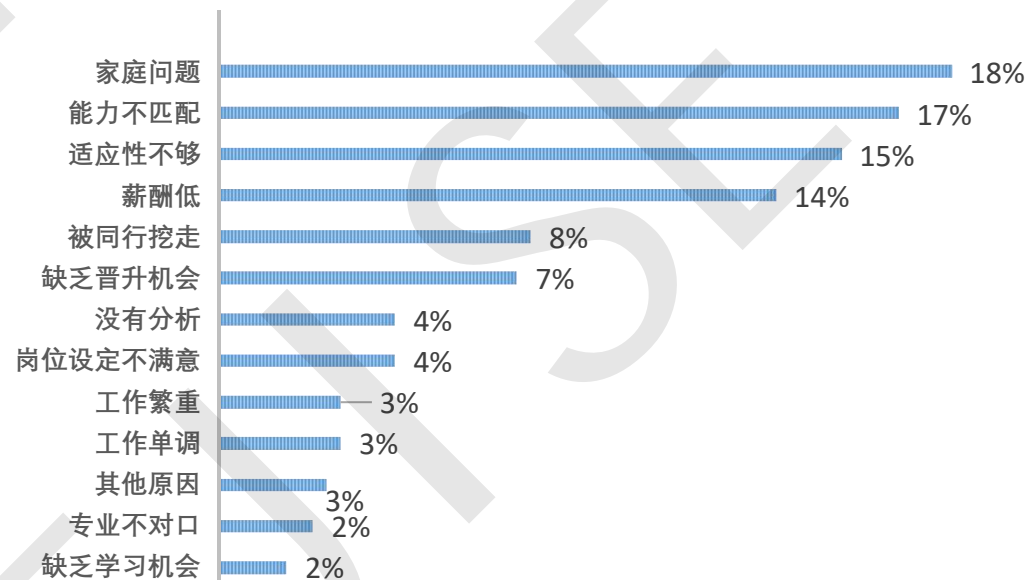
各岗位离职人数及离职原因



2019年度受访企业各岗位离职总人数

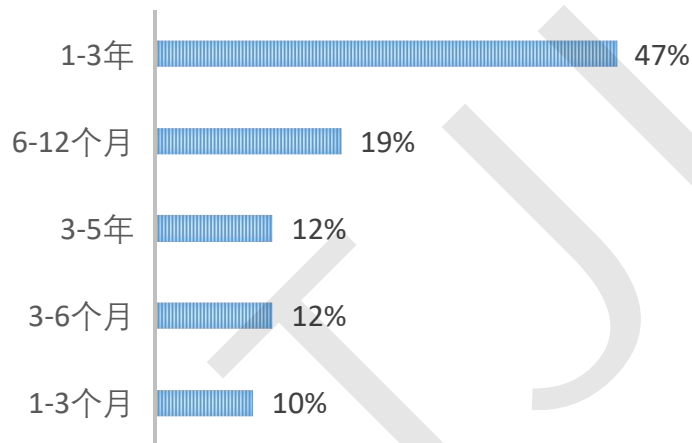
2019年度受访企业共离职员工4110人，员工流动率约为22%，较2018年的14%相比，总体上员工流动明显增强；其中，技术类岗位离职人数占到了总离职人数的54%。

导致员工离职的原因很多，这些原因的表现形式、重要程度、影响力度都各不相同。在受访企业中，家庭问题（18.00%）、能力不匹配（16.70%）、适应性不够（15.29%）以及薪酬低（13.69%）成为员工离职最为重要的几个原因。

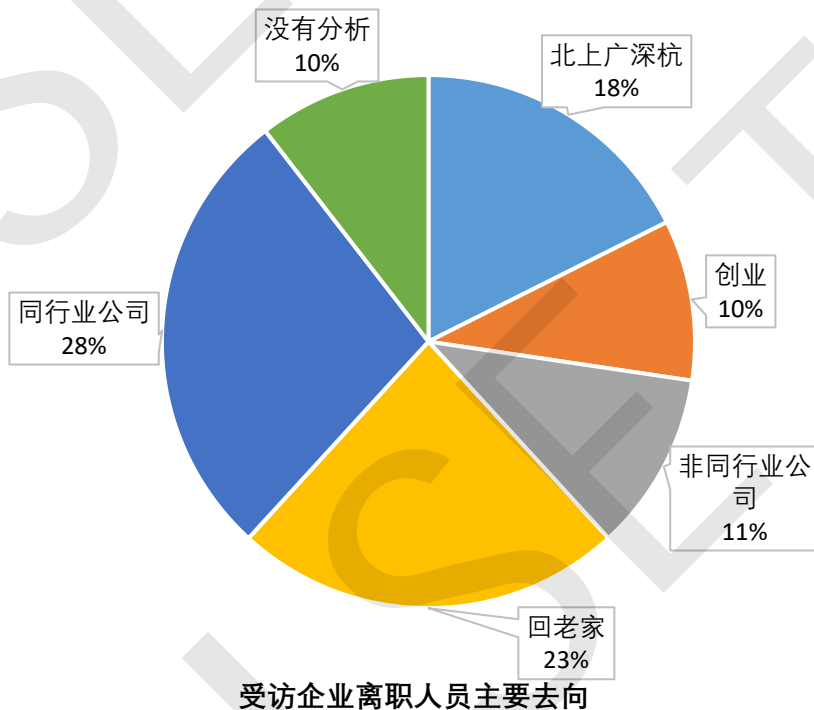


受访企业员工离职原因

离职高峰期与离职去向



受访企业离职高峰期分布



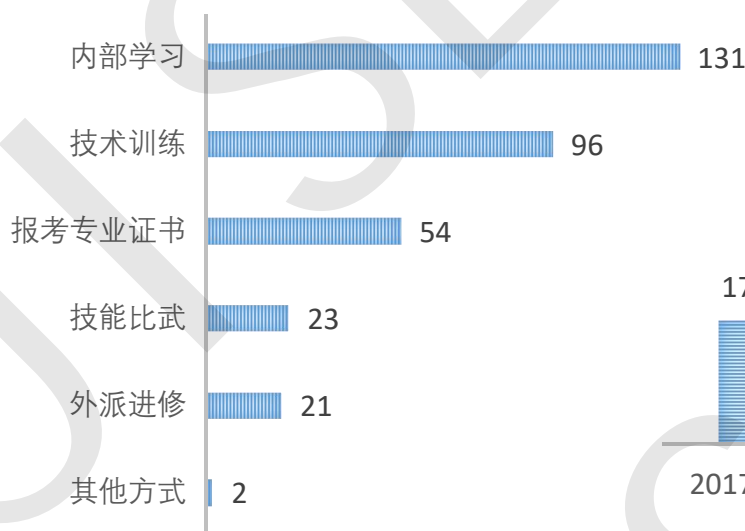
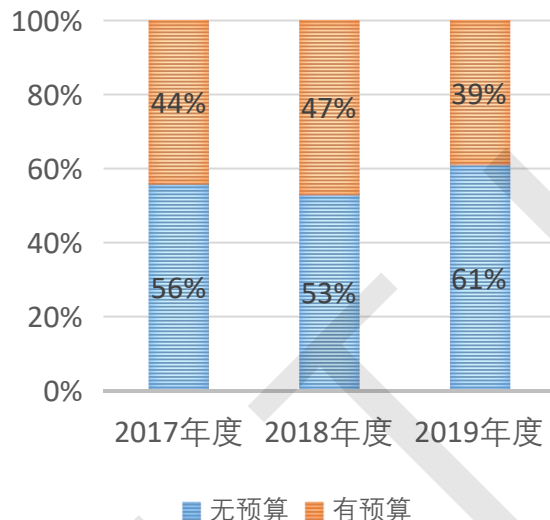
受访企业离职人员主要去向

近半数企业认为员工的离职高峰集中在入职后1-3年内，近20%认为发生在入职半年后；

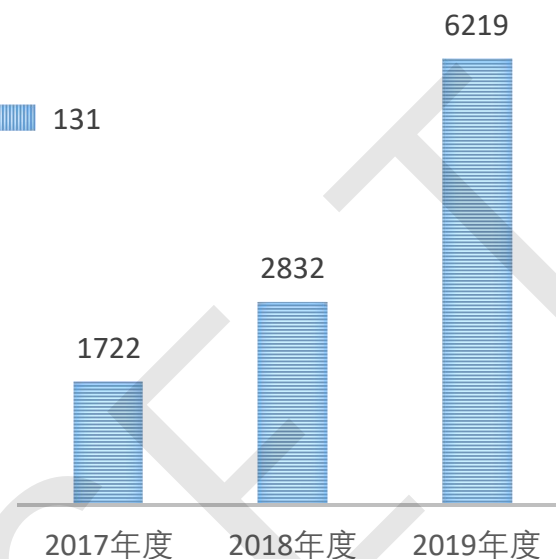
- 员工离职后的主要去向是同行业公司（28%）、回老家就业（23%）、前往北上广深杭地区发展（18%），此三项离职去向与员工离职原因的数据可相互印证；
- 相比2018年，去同行业企业的比例略有下降，创业比例略有升高，企业不掌握情况的比例也有所升高；

培训资金预算

受访企业培训资金预算占比对比图



受访企业培训方式选择占比图

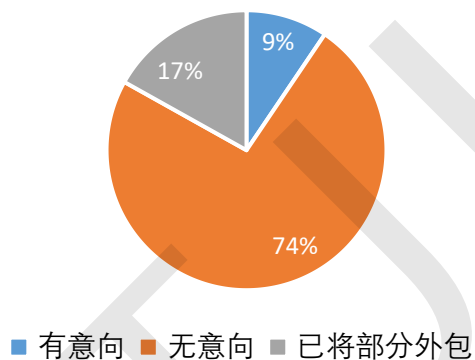


人均培训预算对比图 (元)

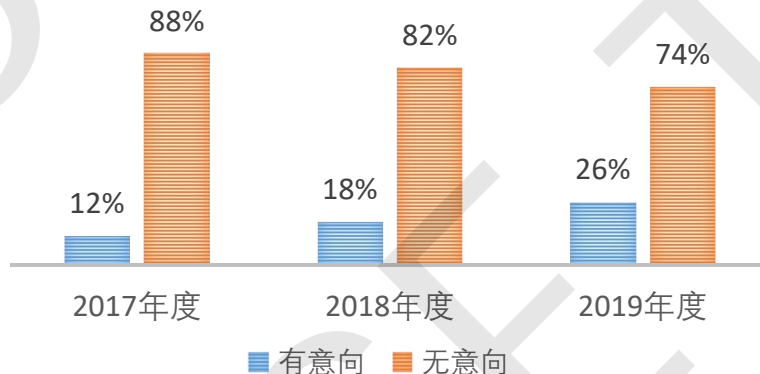
“培训”是指企业以自身力量对新募员工或原有员工通过各种方式、手段使其在知识、技能、态度等诸方面有所改进，旨在提高团队的业务能力和工作积极性。从受访企业安排培训预算资金的情况看，超过半数的企业没有专项培训资金预算，该项数据相较前两年有所增长，表明超过半数的企业对于员工仍采用“只用不养”的用人方式，长此以往可能影响企业的持续良性发展。令人庆幸的对比近两年度数据得知，有培训预算的企业整体上调了人均培训预算金额，达到6219元/年，同比上涨119%。主要采用内部学习（40%）、技术训练（29%）、报考专业证书（17%）这三种培训方法，以此提高企业员工专业技术水平与职业从业能力。

人力资源外包意向

受访企业人力资源外包情况



受访企业2020年人力资源外包意向



在受访企业中，有26%的企业有意或已经将人力资源事项外包给人力资源公司，虽然比例略有增长，但大多数企业并无人事外包意向，人事管理各项工作基本仍由企业人力资源部门全部包揽。

人力资源外包作为节约企业运行成本、优化运行管理的重要手段，已在其他行业被广泛的认可和应用，但是从本次调查问卷的反馈信息来看，软件及信息服务行业企业对于人力资源外包的认知度和认可度较低。经过走访问询，造成这一局面的原因主要有两点：一是由于行业对从业人员要求的层次较高、技术种类多样化，用人企业和人力资源外包企业存在比较明显的供需矛盾；二是多数受访企业出于对技术和项目保密性的担忧而放弃了人力资源外包业务。因此，针对于软件及信息服务行业的人力资源外包服务仍需要一个不断规范和探索的过程。

版权申明

本报告所有薪酬数据的所有权及数据报告的版权均归天津市软件行业协会人才工作专业委员会（以下简称：人才专委会）所有。本报告的真实性和准确性很大程度上来源于受访企业所提供的数据，本报告薪酬数据内容仅供政府和企业薪酬策略参考使用，未经人才专委会书面许可，不得将本报告中的数据信息用于其他商业目的。如未获得本单位书面允许，不得用任何形式抄袭或翻印本报告任何部分之文字及图片或以任何形式异于本报告原样之装订或包装形式将本报告出借、转售、出租、或在网上发布。任何对本报告内容的全部或部分引用均必须标明出处，本报告所有方法论及信息内容的最终解释权归人才专委会所有。

受访企业名录

(企业排名不分先后)

博雅创智（天津）科技有限公司	天津瑟威兰斯科技有限公司	天津摩嵌动力技术有限公司
天津开发区中环系统电子工程股份有限公司	天津市融创软通科技股份有限公司	天津东软睿道教育信息技术有限公司
天津迪科达科技有限公司	天津市天变航博电气发展有限公司	天津新纬度科技有限公司
天津瑞高信息技术有限公司	天津安华易科技发展有限公司	天津银海环球信息技术有限公司
大宇宙信息创造（中国）有限公司	天津安平易视智能影像科技有限公司	天津市英讯通科技股份有限公司
天津市铌能华自动化科技有限公司	天津恒达文博科技股份有限公司	天津市博安信通科技有限公司
天津市云驱科技有限公司	天津易商数科科技股份有限公司	天津卓盛云科技有限公司
天津市建经科技咨询有限公司	德航（天津）智能科技有限公司	天津优扬科技有限公司
天津瀚海智慧科技有限公司	天津南大通用数据技术股份有限公司	天津时代怡诺科技股份有限公司
天津神州浩天科技有限公司	天津英盛达科技股份公司	天津欣象科技有限公司
天津弘创智融科技有限公司	天津蓝晶智慧科技有限公司	思问科技（天津）有限公司
天津市微派科技发展有限公司	天津天大求实电力新技术股份有限公司	天津普泰国信科技有限公司
天津道简智创信息科技有限公司	天津市优软科技有限公司	中科博远（天津）文化传播有限公司
天津洪荒科技有限公司	天津一苇智能科技有限公司	天津锐网科技股份有限公司
天津晨星衡祥科技有限公司	中汽研软件测评（天津）有限公司	天津霆客计算机信息技术有限公司
天津滨中科讯信息技术有限公司	天津市万贸科技有限公司	天津瀚海星云数字科技股份有限公司
天津市天深科技股份有限公司	天津凯发电气股份有限公司	天津凯拓未来科技有限公司
天津航鑫科技有限公司	宜科（天津）电子有限公司	天津亿网通达科技股份有限公司

受访企业名录

(企业排名不分先后)

天津出奇网络科技有限公司	东华合创软件有限公司	联合华通（天津）科技有限公司
天津时代科技有限公司	天津市栋天信息技术有限公司	天津亿联世讯科技有限公司
天津市博盈科技发展股份有限公司	天津兴科时代科技有限责任公司	天津市今晚网络信息技术股份有限公司
天津市普源科技发展有限公司	天津创博兴业信息技术有限公司	天津市兴先道科技有限公司
天津泰凡科技有限公司	天津雅达科技有限公司	三六零科技集团有限公司
天地伟业技术有限公司	微企（天津）信息技术有限公司	天津金信通软件技术有限公司
天津天匠动画科技有限公司	泽达易盛（天津）科技股份有限公司	佰邦达科技（天津）有限公司
天津市美科码尼软件开发有限公司	天津长瑞华通科技发展有限公司	天津晶泰元通科技有限公司
天津中发智能科技有限公司	天津市万鑫众达科技发展有限公司	天津市神州商龙科技股份有限公司
天津生态城数聚空间信息技术有限公司	天津亿鑫盛华科技有限公司	天津开发区中软卓越信息技术有限公司
天津智芯视界科技有限公司	中汽数据（天津）有限公司	天津启明通海信息技术有限公司
云瑞科技（天津）有限公司	天津赞普科技股份有限公司	安态诚科技（天津）有限公司
中和（天津）信息技术有限公司	天津大米科技有限公司	逸兴泰辰技术有限公司
天津医酷科技有限公司	天津云度科技有限公司	天津云科世讯科技有限公司
天津飞云科技有限公司	天津英太飞科技有限公司	天津汉光祥云信息科技有限公司
天津市双源津瑞科技有限公司	天津市天房科技发展股份有限公司	天津市盈瑞安科技有限公司
天津智尘科技有限公司	科瑞泰医疗信息技术（天津）有限公司	天津市恒一机电科技有限公司
盛世嘉禾（天津）科技有限公司	天津传世科技有限公司	海王数据信息技术（天津）有限公司

受访企业名录

(企业排名不分先后)

天津紫藤科技股份有限公司	天津天航创力科技有限公司	天津岩石科技有限公司
天津智慧城市研究院有限公司	天津盛扬信远科技有限公司	天津中环系统工程有限责任公司
摩卡软件(天津)有限公司	天津开发区先特网络系统有限公司	微观(天津)科技发展有限公司
中科锐眼(天津)科技有限公司	天津通卡智能网络科技股份有限公司	维京创造(天津)数字科技有限公司
天津航天信息有限公司	天津德印科技有限公司	天津给智信息技术股份有限公司
天津百望金赋科技有限公司	天津丁丁智联网络科技有限公司	恒银金融科技股份有限公司
天津博和利统计大数据有限公司	天津聪友科技有限公司	炎黄盛海(天津)科技发展有限责任公司
天津浩丞恒通科技有限公司	伴德(天津)信息科技有限公司	中科锐眼(天津)科技有限公司
天津合众唯一网络技术有限公司	天津话梅糖网络科技有限公司	天津神舟通用数据技术有限公司
天津市百泰网络科技有限公司	天津卓郎科技发展有限公司	天津飞眼无人机科技有限公司
天津市渤海新能科技有限公司	天津赢大科技有限公司	天津市天安怡和信息技术有限公司
天津市龙网科技发展有限公司	天津易泰通信息技术有限公司	天津同丰信息技术有限公司
天津希格玛微电子技术有限公司	天津君邦科技有限公司	天津众齐软件股份有限公司
天津远时通信技术有限公司	天津三源电力信息技术股份有限公司	天津南开创元信息技术有限公司
天津市康恒信息科技有限公司	天津市汇智信科技发展有限公司	曙光信息产业股份有限公司



地址：天津市西青区中北镇中北高新区3#楼天津市大学软件学院创业学院

电话：022-58685116