

# 大连新安越电力设备有限公司

## 创新激励机制

报告编号：XAY-202604200021

编制单位：大连新安越电力设备有限公司

日期：2026年4月20日



查询网址：[www.dlanyue.com](http://www.dlanyue.com)



<b>企业名称</b>	大连新安越电力设备有限公司	<b>生产经营地址</b>	辽宁省大连普兰店市太平街道 虫王庙社区一组 99 号
		<b>统一社会信用代码</b>	91210282661136335P
<b>目的：</b> 为培养和调动公司全体员工的创新意识和积极性，塑造高效率、高绩效高目标达成率的优秀团队，形成“能者上，平者让，庸者下”的优胜劣汰的用人机制，建设适应我公司发展需要的优秀人力资源队伍，提高公司可持续发展的核心竞争力，特制定本制度。			
<b>适用范围</b> 本制度适用于公司全体员工。 本制度所指的创新，即：工作形式上的创新，工作内容上的创新、工作方法上的创新、管理方法上的创新，合理化建议与意见。			

---

---

## 目 录

前言 .....	1
1.1 企业概况 .....	1
1.2 企业创新激励机制建立情况 .....	8
1.3 创新激励机制建议 .....	9
1.4 结语 .....	10
第一章 激励原则 .....	11
第一条 全面激励原则 .....	11
第二条 绩效考核为基础原则 .....	11
第三条 公开、公平、公正原则 .....	11
第四条 物质激励、精神激励、机会激励相结合原则 .....	11
第二章 激励方式 .....	12
第五条 薪酬激励 .....	12
第六条 股权激励 .....	12
第七条 职业规划 .....	13
第八条 培训激励 .....	13
第九条 职位晋升 .....	13
第十条 创新考核激励 .....	13
第十一条 创新奖 .....	13
第十二条 合理化建议 .....	13
第三章 附则 .....	14
第十三条 .....	14
第十四条 .....	14
第十五条 .....	14
附件 .....	15
附件 1：营业执照 .....	15
附件 2：管理体系认证证书 .....	16
附件 3：知识产权管理体系证书 .....	17

# 前言

## 1.1 企业概况

### 1.1.1 企业简介

大连新安越电力设备有限公司坐落于风光旖旎的大连。公司创立于 2007 年 7 月 16 日，是一家集研发、生产与经营于一体的综合性高科技企业，专业致力于 110kV/220kV 变压器中性点放电间隙、主变中性点接地保护装置、中性点电阻柜、变压器铁芯电流检测器、油面及绕组温控器、接地变压器、消弧线圈、电动机构、端子箱、风冷控制柜、电抗器及中、低压电流、电压互感器等产品的生产，公司注册资金高达 5100 万元，资产总额达 17000 万元，现有员工总数逾 200 人。

公司秉持“创新求实，安全安心，诚实守信，越来越好”的管理理念，注重人才培育，拥有管理技术人员 17 人，其中高级工程师 15 人、中级工程师 2 人，专注于仪器仪表研发设计。自 2007 年成立技术中心以来，新产品开发年增速达 10%，多数产品技术处于国内领先水平，国内首台中性点放电间隙由公司研发提供。同时，公司与国内各大设计院、科研院所及高校保持长期紧密合作，引领行业先进技术发展。

公司以诚信立足、优质产品拓市，产品畅销全国，批量应用于国家电网、云南电网等重点工程，还配套出口至东南亚及南美地区。目前，公司有 20 余个实用型专利、2 个发明专利在申请中，通过 ISO9001、ISO14001、ISO45001、ISO50001 四大体系认证，荣获高新技术企业、专精特新等多项殊荣，引入 ERP 电力数智制造与可追溯系统并拥有相关软件著作权，严格把控从原材料进厂到产品出厂的全流程质量。

历经多年拼搏，公司经济效益稳步提升，从创业之初的 50 万元资产、600 万元营业收入，发展为资产达 1 亿元、营业收入 12000 万元的企业，产品广泛应用于电力能源、智能电网领域，赢得国内外业主一致赞誉。

企业负责人兼技术总导师于捍国先生，高级工程师，曾出国深造两年专攻自动化仪器仪表与企业管理学，拥有 8 年仪器仪表设计经验，历经 5 年钻研开发的 BTD-II 型变压器铁心接地电流监测仪填补国内空白。他具备丰富企业管理经验，作风干练、注重效率，全面负责公司技术研发与宏观决策管理。

电力工程是国民经济建设的动脉，电力电子产品是其关键组成部分，推动电力电子企业发

展对国民经济规划、西部大开发、东北老工业基地振兴具有重要意义。现代电网对设备提出高精度、智能化、小型化要求，现有终端控制设备难以满足需求，公司研发的 BTD-II 产品功能完备，有效填补市场空白。

公司始终以品质为追求、以客户满意为目标，秉承电力人“高标准、严要求、快节奏”的作风，将以优质产品和贴心服务，回馈广大用户的信任与支持。

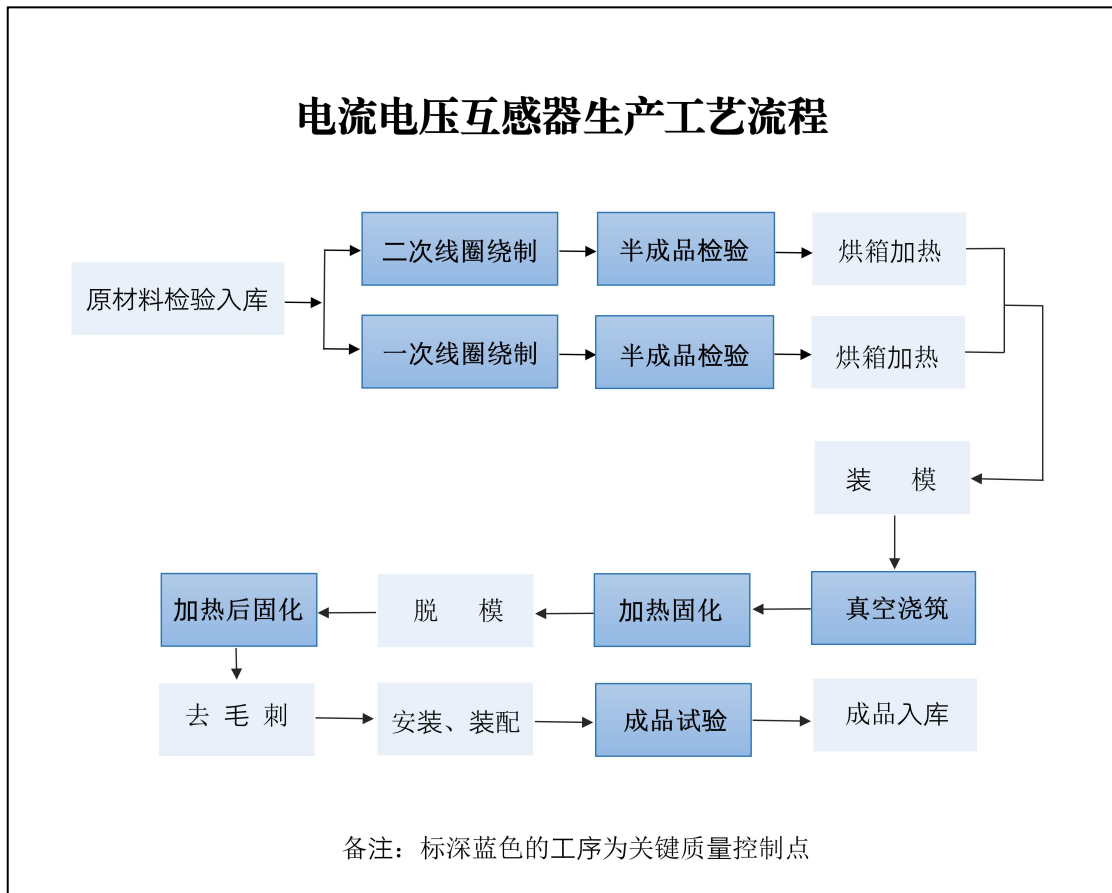
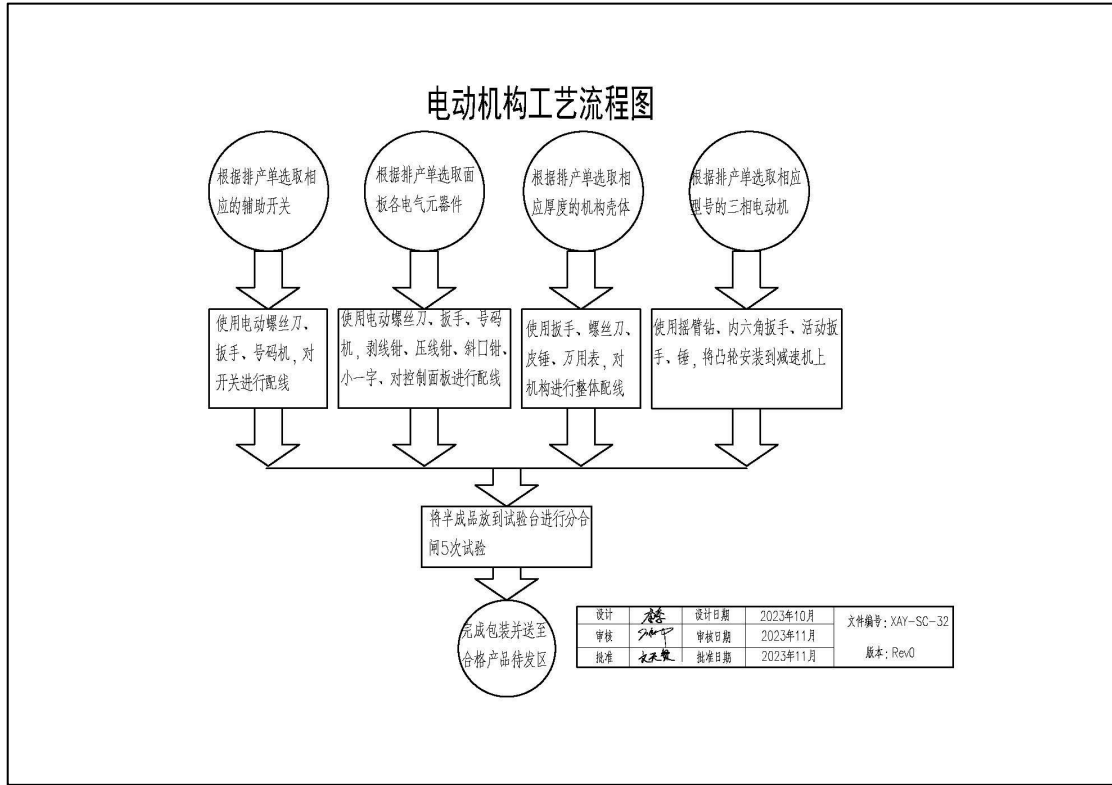


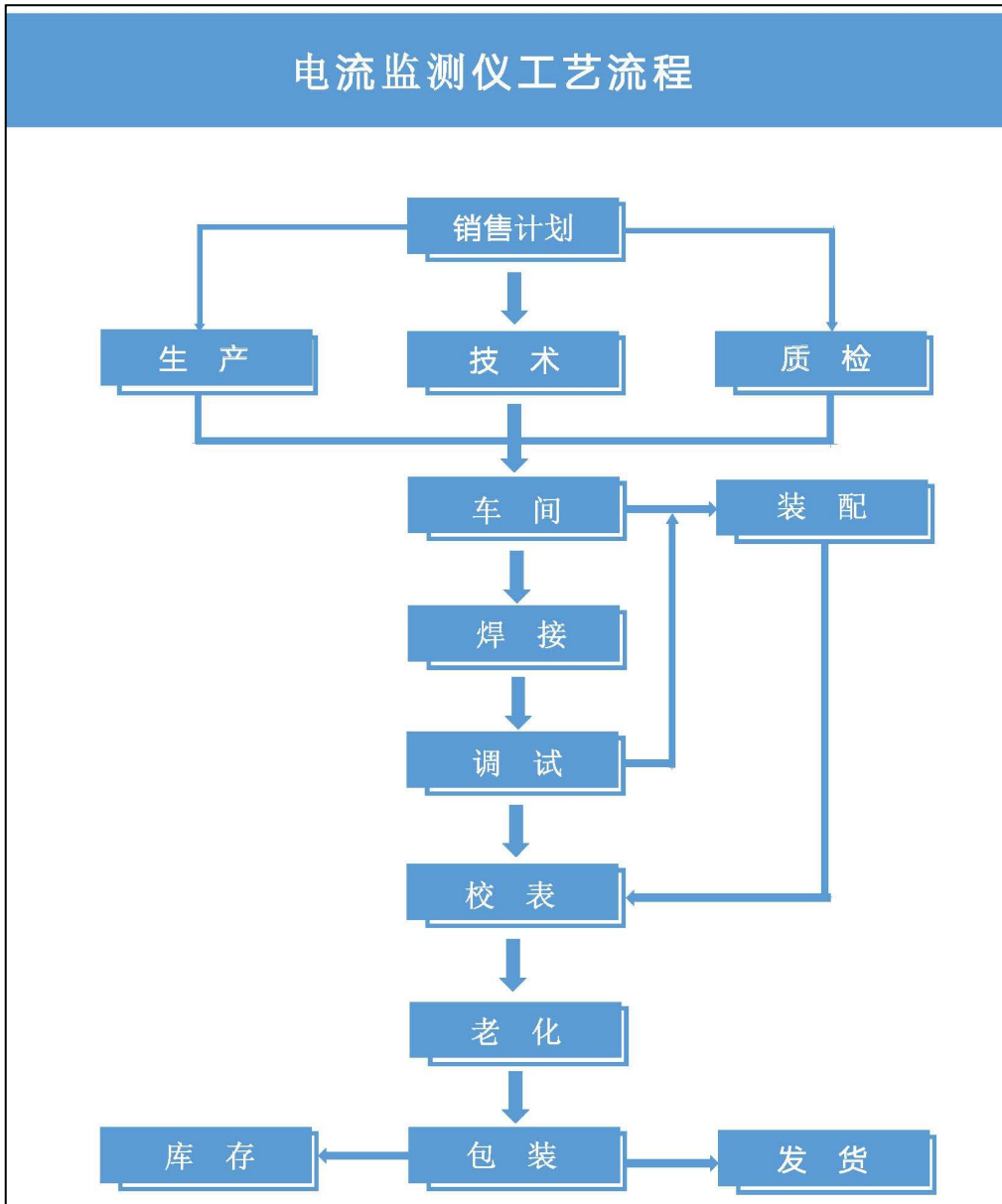
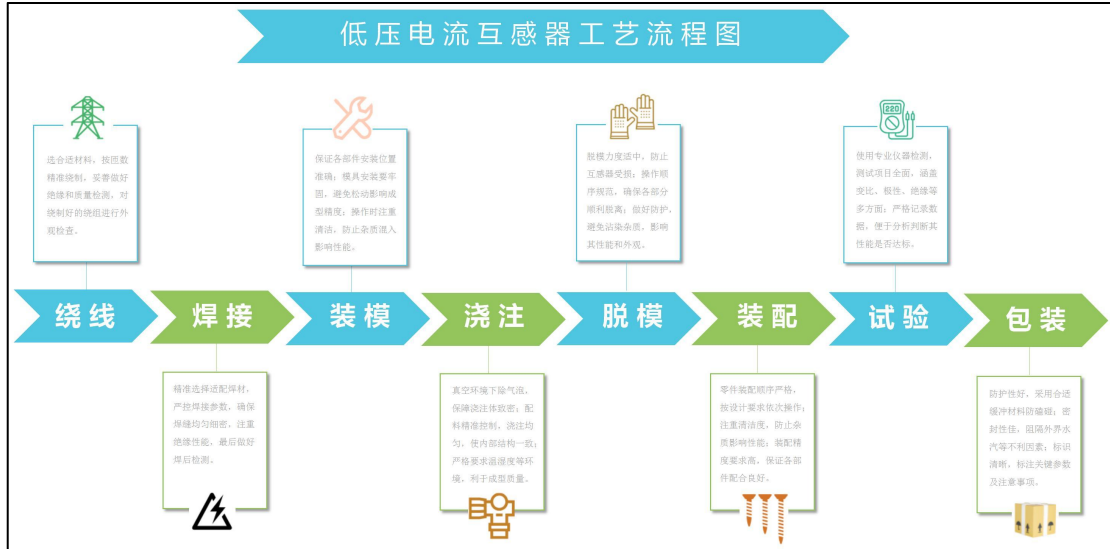
### 1.1.2 主要产品及生产工艺

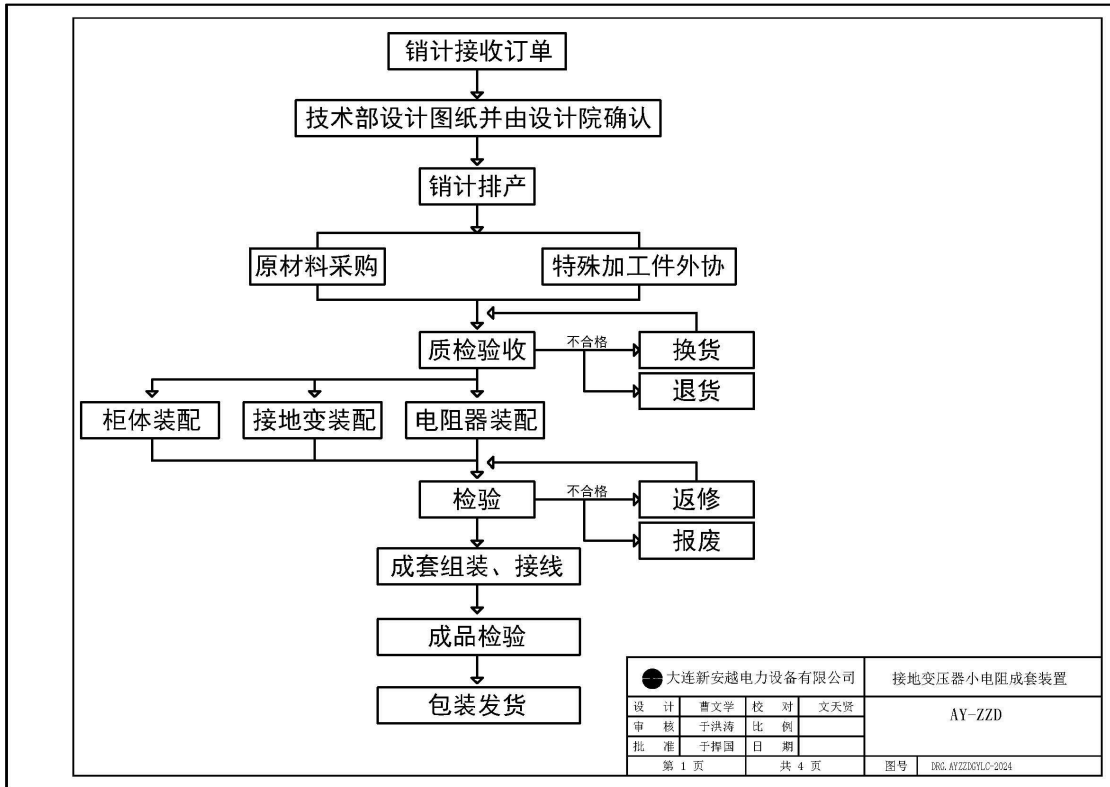
序号	产品名称	规格型号	数量(台)
1	35kV 电流互感器	LJZN1-35	51
2	35kV 电压互感器	JDZQN-35	11
3	低压电流互感器	LMZ1D-DAY1	20



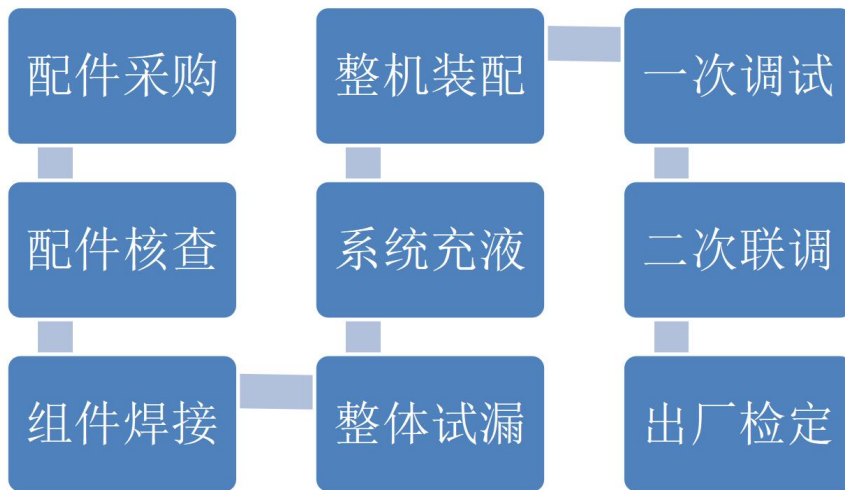
生产工艺流程:





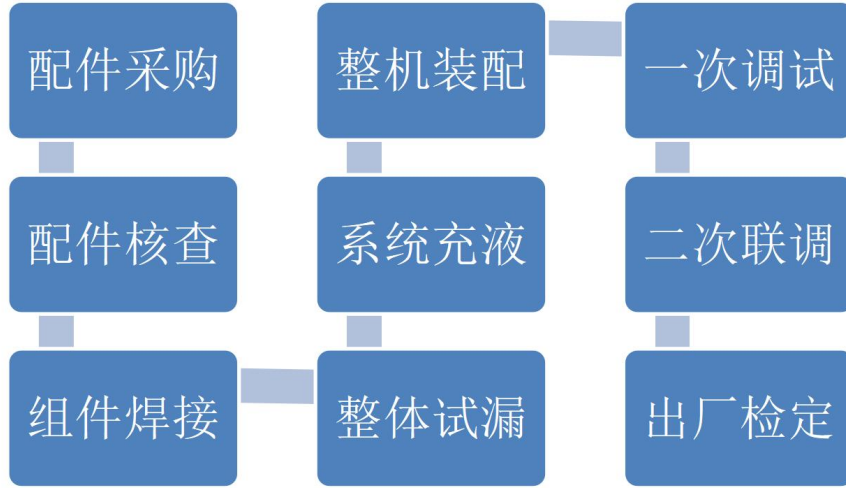


### 变压器用油面及绕组温控器生产流程

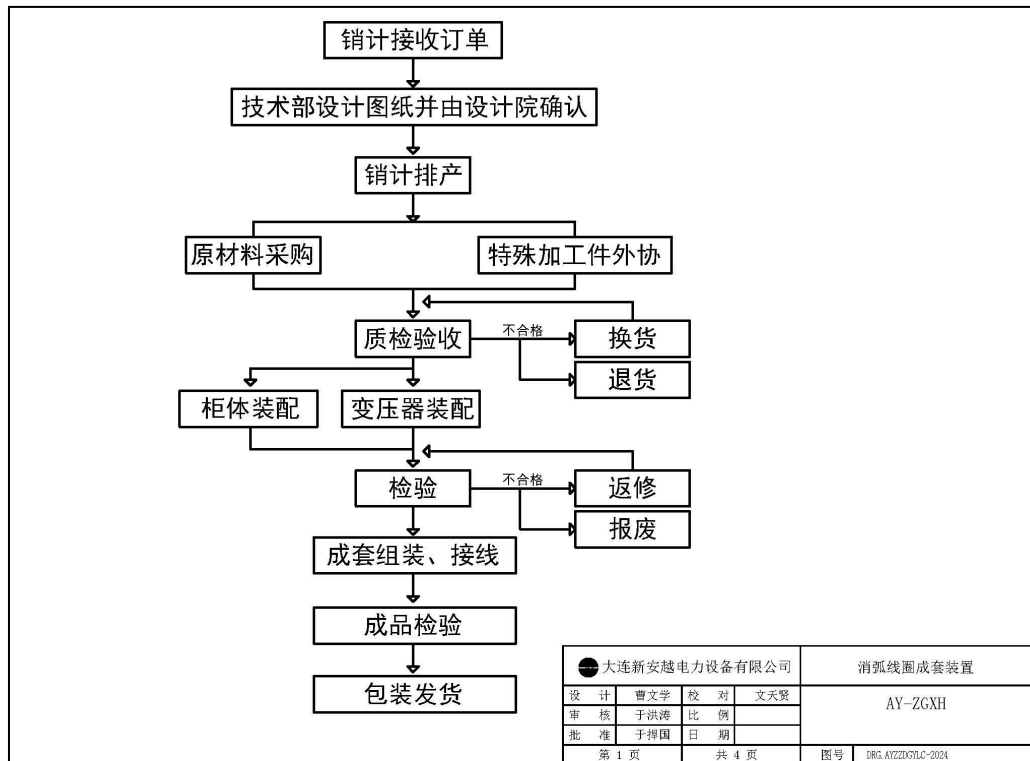


生产标准：中华人民共和国机械行业标准 JB/T6302， JB/T8405

## 变压器用油面及绕组温控器生产流程



生产标准：中华人民共和国机械行业标准 JB/T6302， JB/T8405



## 1.2 企业创新激励机制建立情况

在当今竞争激烈的市场环境中，创新成为了企业持续发展的关键。为了激发员工的创新能力和积极性，建立一套有效的创新激励机制显得尤为重要。

大连新安越电力设备有限公司深刻了解创新激励机制的重要性，并落实以下几个有效的实施方法。

通过明确的激励机制，员工将有更强的动力去尝试新的创新方法，从而更加积极地投入到创新工作中。这将有助于促进企业的持续发展和差异化竞争力的提升。

建立激励机制可以促使员工之间形成紧密的合作和交流关系，组建一个强大的创新团队。团队成员之间的协作和互相学习将为企业的创新能力提供更好的支持。

优秀的人才往往对创新有较强的渴望和能力。通过建立创新激励机制，企业将更有吸引力地吸引和留住这些人才，为企业的创新能力提供持续的支持。

### 1.2.1 创新激励机制的实施方法

#### 1.2.1.1 奖励制度

建立奖励制度是创新激励的有效手段。企业可以设置创新奖金、股权激励等方式，激励员工在创新过程中做出更出色的表现。同时，奖励制度也需要具备公正和透明性，确保员工对激励机制的认可和信任。

#### 1.2.1.2 提供培训和发展机会

企业可以通过提供培训和发展机会来激励员工的创新能力。培训可以帮助员工获取新知识、新技能，并提升其创新能力。同时，发展机会也可以激发员工的创新动力，让他们有更多的机会展示自己的才华。

#### 1.2.1.3 建立创新文化

建立创新文化是创新激励机制的重要一环。企业需要营造一个鼓励创新、尊重创新的文化氛围，在企业内部传播创新理念，并提供相应的支持和资源，让创新成为每个员工的共同追求。

#### 1.2.1.4 结论

创新激励机制的建立对于企业的发展来说是至关重要的。通过提高员工的积极性、增强创

新团队的凝聚力以及吸引和留住人才，大连新安越电力设备有限公司可以不断推动创新，提高市场竞争力。因此，大连新安越电力设备有限公司重视创新激励机制的建立，并根据企业的实际情况制定相应的实施方法，为企业的创新发展注入新的动力。

### 1.3 创新激励机制建议

（一）改善人才激励强度的平衡性改善科技创新人才激励不同主体之间激励强度的平衡性。

（二）优化服务环境增强激励效应一方面，企业首先要意识到创新的必要性，从思想上重视人才，采取一定的积极措施挽留和激励人才。比如：公开强调创新和人才的重要性，营造尊重人才、尊崇创新的社会氛围；争取好的项目和活动，邀请人才加入，为其营造充满活力的事业环境，满足人才从事大项目、大展身手的精神需求；鼓励人才突破传统，提出新思路；与企业、高校协调，引导人才间的思想、技术交流，既给予人才开阔思路、发展自身的机会；给予人才最大程度的激励，包括物质奖励和精神奖励。另一方面，企业要主动招揽人才、激励人才，使其参与到项目之中。唯有良好的激励环境，才能充分激发科技创新人才的的主动性、积极性和创造性。

（三）完善激励的方式目前，企业对科技创新人才的激励以物质为主。为了提升科技创新人才激励的效果，要更加强调精神层面和感情层面的激励，并将三者平衡好，只有这样才能更高效地调动人才的积极性。在物质激励层面，单位可以为人才打造专门的科研场所，提供更舒适的住房，实施更诱人的股权激励、利润分享等，加大激励强度。对于精神激励和感情激励措施的完善，可以主要从以下方面着手：一是促进科技创新人才之间的竞争与合作，鼓励人才打破常规，提出新观点；二是给予科技创新人才精神支持，表现良好的人员可额外享受休假、旅行等待遇，赋予其更多时间和空间上的自由；三是强调文化提升，包括尊重科技创新人才之间的差异，做好共融，以及帮助他们成长，让他们感受到工作的意义和价值；四是营造良好的学习环境，提高单位的凝聚力。另外，还可以适当引导科研机构的人才与高校、企业的人才进行交流，为人才提供更开阔的视野和空间，从而实现提升人才敬业度的目的。

（四）充分发挥基层组织的激励作用加强科技创新人才激励机制的建设，充分发挥基层组织的激励作用，需要管理者将相关政策与人才激励实践的具体情况动态结合起来并加以灵活运用。建立容错机制，使得管理者敢于试错，在“从错误中学习”的过程中寻找最佳方案。基层组织可以为成员提供一个充满科技感、有活力的平台。比如，在迎合企业特色的前提下，将企业打造成前卫的、科技感十足的人才交流平台，既能够吸引人才，也能够促进人才的交流和成

长；预留专门的空间用来放置成员的作品；共同讨论某一作品的研发要点，帮助人才找到更多创新点；定期举行创新大赛；不定时组织科技创新人才共同完成一项较复杂的科研作品。负责人可展示企业实力，在外面拉投资或赞助，为企业成员提供较好的装备、材料；鼓励每一个企业成员参加有含金量的比赛，以扩展视野，寻求更广阔的发展空间。在人才激励实践中，具体问题的解决需要管理者灵活地运用理论和方法，这个过程并不是一蹴而就的，而是一个不断探索和创新的过程，需要在实践中不断总结和提升。

## 1.4 结语

人才作为创新的根基，在经济社会的发展进程中起着关键性的作用。根据现代企业管理理论，为最大限度地激发科技创新人才的活力，需要将人才激励机制作为人才管理流程的核心，从而实现促进人才工作效率和激发人才智慧潜能的目的。激励机制通过借助各种管理策略，提高科技创新人才工作的效率，从而实现组织既定的目标。

结合对科技创新人才激励现状的探析，为了更好地发挥科技创新人才的实效，这里提出三条建议：

第一，在引进和培育科技创新人才的同时，改进当前人才激励机制中存在的不足之处，减少现有科技创新人才的外流是解决当下科技创新人才危机最有效的路径；

第二，优化物质激励，完善精神激励，通过物质层面的手段调动创新人才的积极性、主动性和创造性，在满足科技创新人才发展需要的前提下，营造尊重人才、尊崇创新的社会氛围，提升人才的归属感，进一步优化精神激励和感情激励等；

第三，加强科技创新基层组织的带动作用，建立容错机制，使管理者敢于尝试，在不断试错中找到政策理论和具体实践的最佳契合点，才能有效做到上传下达。

---

# 第一章 激励原则

## 第一条 全面激励原则

对员工的创新激励并不只是针对部分优秀员工，而是针对公司全体员工运用各种激励方式进行创新激励，即全员创新激励。

## 第二条 绩效考核为基础原则

对员工所采取的相应创新激励措施，应依据对员工的全方位的科学的绩效考评，而不是依据管理者个人的主观判断。

## 第三条 公开、公平、公正原则

奖励创新的考核标准要公开，考核过程和评选过程要做到公平、公正，这样才能确保对员工创新性充分发挥，不致因不公开、不公平、不公正的奖励而产生负面影响。

## 第四条 物质激励、精神激励、机会激励相结合原则

对员工的创新奖励不能只适用物质奖励，要将适度的物质奖励与精神激励、机会激励等有机结合起来，充分发挥各种激励手段的协同作用。

## 第二章 激励方式

### 第五条 薪酬激励

我公司通过制定和实施具有外部竞争力和内部公平性的市场领先薪酬制度，通过对创新型员工薪资需求的合理满足保证对员工的创新激励作用。

我公司薪酬的主要理念：

(1)按功定奖、按劳分配，贡献者和奉献者定当得到合理回报；

(2)分配和奖励采用多种形式，机会、职权、工资、奖金、津贴、股金、红利、医疗保障、社会保险等都将作为分配与奖励形式；

(3)员工与公司之间建立成长发展的共同体；

(4)报酬认可基于能力、态度、贡献与责任；

(5)坚持报酬的合理性与竞争性，确保吸引优秀人才；

(6)始终关注报酬的对外竞争性和对内公平性：

A 对外竞争性：根据业界最佳与市场调研，与同类人员比，具有同行业竞争力；

B 对内公平：不同工作员工，根据工作性质分析与职位评估确定薪金结构与绩效政策；同性质职位员工，依据绩效考核与资格认证确定合理差别。

资本主义在薪酬管理中的具体体现：

公司对知识员工采取与能力、贡献相吻合的职能工资制，按照能力与责任来确定任职资格，按照任职资格确定员工的职能工资，按照在岗绩效和在岗责任以及突出贡献确定奖励。各种奖励的分配完全与个人及部门的常规绩效和突出贡献绩效挂钩，不倾向于行政或技术职务。

### 第六条 股权激励

公司用股份奖励的方式让技术专家得到合理回报，并且其股权额度与贡献大小成正比。

因为知识是资本，所以公司员工的学历、能力、职务、职称、科研能力等都应转化为有价资本，持有这些“资本”的员工自然应该成为公司的决策参与者和资产享有者。当然，在公司服务的年限、劳动态度等也应看作是获得资本的条件，这就形成了员工与公司成长发展的共同体。

---

## 第七条 职业规划

通过全方位绩效考核，公司对创新型员工进行有针对性的个人职业生涯规划，为其能力和晋升提供相应的发展通道。

## 第八条 培训激励

公司对优秀管理人员和优秀员工提供了各种内部培训和外派培训的机会，通过培训不断提升员工的工作能力，促进员工个人发展和创新能力。

## 第九条 职位晋升

通过全方位绩效考评，对绩效突出、素质好、有创新能力的优秀管理人员技能员工，通过岗位轮换、个性化培训等方式，从素质和能力上进行全面培养，随着公司发展，需要补充和调整人员时，优先予以提拔重用。

## 第十条 创新考核激励

我公司建立了一套以创新为导向的考核机制，将员工的创新行为纳入日常管理工作中。

## 第十一条 创新奖

创新奖是指通过公开评选对工作表现好、工作能力佳、取得创新成果的公司员工予以公开奖励，以达到促进员工不断创新的目的。

创新奖的申报由各部门向行政部提出申请，申请包括该项创新的具体内容、可行性和创新效果，获批后核发创新奖励现金和证书，同时作为年终考核的内容之一。

## 第十二条 合理化建议

合理化建议是指员工针对公司管理的各项工作存在的问题、不足或优化设想，及时提出的书面的、科学的、合理地改进解决方案和优化方案。包括：管理制度、管理方法的改善；工作方法、工作程序的改善；新产品经营项目的开发建议；业务往来、业务开发的建议；员工福利、

待遇改善的合理化建议；市场开拓、营销策划的合理化建议；提高公司凝聚力和工作绩效的合理化建议；职务范围内，重大突破性合理化建议；非职务范围内，有利于公司发展的各项合理化建议；其他各项有利于公司发展、公司形象的合理化建议。任何合理化建议，均需员工本人详细写明合理化建议的方案内容和可行性和工作流程等。对于员工提出的合理化建议方案，一经公司采纳，由总经理批准即可给予一定的奖励。

## 第三章 附则

### 第十三条

公司所采用的创新激励方式并不限于以上指明的各种方式，各部门鼓励管理人员在日常工作中灵活增加其他多种激励方式激励员工的创新行为。

### 第十四条

本制度由行政部制定，其解释权、修订权归公司行政部。

### 第十五条

本制度按流程报批后，自公布之日起生效。

# 附件

## 附件 1：营业执照



# 营业执照

(副本)

(副本号：1-1)

统一社会信用代码  
91210282661136335P

扫描二维码登录  
“国家企业信用信息公示系统”了解  
更多登记、备案、  
许可、监管信息。



**名称** 大连新安越电力设备有限公司

**类型** 有限责任公司

**法定代表人** 于捍国

**经营范围** 许可项目：特种设备安装改造修理；民用核安全设备安装；电气安装服务；电线、电缆制造。（依法须经批准的项目，经相关部门批准后方可开展经营活动，具体经营项目以相关部门批准文件或许可证件为准）一般项目：输配电及控制设备制造；智能输配电及控制设备销售；配电网控制设备制造；输变电监测控制设备销售；光缆制造；光缆销售；电工器材销售；电工器材制造；仪器仪表制造；仪器仪表销售；普通机械设备安装服务；电工仪器仪表制造；电工仪器仪表销售；电线、电缆经营；电子产品销售；国内贸易代理；专用设备制造（不含许可类专业设备制造）；机械设备销售；工业自动化控制系统装置销售；货物进出口；技术进出口。（除依法须经批准的项目外，凭营业执照依法自主开展经营活动）

**注册资本** 人民币伍仟壹佰万元整

**成立日期** 2007年07月16日

**住所** 辽宁省大连普兰店市太平街道虫王庙社区一组99号

登记机关



2024年06月04日

国家企业信用信息公示系统网址：<http://www.gsxt.gov.cn>

市场主体应当于每年1月1日至6月30日通过国家企业信用信息公示系统报送公示年度报告。

国家市场监督管理总局监制

附件 2：管理体系认证证书



