



创新激励机制报告

企业名称：新疆中驰电力有限公司

报告编号：JQRZ-2026-CXJL-0714Z2

出具日期：2026年07月14日

第三方服务机构：金虔认证有限公司

查询网址：www.jqrz.net.cn

2026年07月

目录

一、报告前言	2
二、创新激励机制总体设计	5
三、创新分类及分级激励标准	7
四、多层次综合激励配套体系	11
五、创新提案申报、评审、落地全流程管理规范	13
六、考核与动态调整机制	15
七、全方位保障措施	16
八、实施预期综合成效	17
九、结语	18

一、报告前言

（一）企业基本概况

新疆中驰电力有限公司前身为济宁润达水泥制品有限公司，2022年4月14日注册成立，统一社会信用代码：91370829MA7MADMP4A，法定代表人王玉莹，注册资本1188万元，企业类型为自然人独资有限责任公司，一般纳税人资质，经营状态存续。现生产经营地址坐落于新疆巴音郭楞库尔勒市上库综合产业园区，专注西北区域电力水泥构件研发、生产与供应，完成厂区排污备案，具备完整合规生产资质。

核心经营业务：主营预应力/非预应力锥形水泥电杆、法兰分段电杆、底盘、卡盘、拉盘等砼基础构件；同步生产新型轻质建材、建筑砌块、砂石加工建材。厂区配备全套自动化生产线：离心成型机、钢筋张拉设备、全自动配料机组；设立标准化质检试验室，配置电杆荷载位移测试仪、数显压力试验机、裂缝宽度测量仪等全套检测设备，所有产品严格执行GB/T4623 环形混凝土电杆国家标准，每批次出具力学检测报告、产品合格证书。自有专业物流车队，覆盖新疆全境及甘肃、青海等西北省份，实现产品生产、装车、配送一站式服务。

公司搭建标准化生产车间、蒸汽养护区、成品分区堆放库区，建立全流程质量管控体系：原材料进厂检验、生产工序过程巡检、成品荷载力学抽检三级质检流程，对电杆开裂

荷载、挠度、抗倾覆性能逐项检测，严格杜绝不合格产品出厂。配备专职技术研发、质检、设备维保团队，定期检修离心机、张拉机、试验检测仪器，保障生产线稳定运行。

企业经营优势与理念：企业扎根新疆工业园区，依托本地化生产仓储优势，大幅缩短西北电网项目供货周期，长期服务新疆各地农网、配网升级改造工程。公司坚守“品质合规、履约高效、售后无忧”经营宗旨，持续优化水泥电杆生产工艺，完善全链条供货与质保服务，为西北输变电工程提供稳定可靠的电力砼构件整体解决方案。



（二）建立创新激励机制的必要性

适配西北市场差异化需求，打造产品核心竞争力
新疆地域风沙大、土壤盐碱化严重，常规水泥电杆易出

现腐蚀、开裂、使用寿命缩短等问题。当前行业同质化竞争加剧，仅依靠传统标准电杆难以形成差异化优势，亟需通过全员技术创新研发耐盐碱、抗风沙轻量化特种电杆，依托创新产品抢占西北电网改造市场。

匹配企业绿色低碳转型发展需求

公司同步推进绿色发展规划，需要依靠工艺创新、设备技改、固废资源化改良、节水节电改造实现减污降碳。建立创新激励制度，能够充分调动技术、车间、设备班组主动开展清洁生产、循环利用相关技改，同步落地园区环保、节能管控要求。

充分释放自动化产线提质降本潜力

企业已配备全自动配料、离心成型、钢筋张拉自动化设备，但在配方优化、设备运行参数调整、养护工艺改良、废料回收利用等方面仍存在大量优化空间。无专项激励机制情况下，员工主动优化生产流程、改良工装设备积极性不足，自动化设备产能、降耗优势未能完全发挥。

完善现代化企业管理制度，补齐创新管理短板

现阶段公司技术研发工作主要依靠专职技术团队，一线操作工、设备维保、质检、物流、市场岗位创新价值未充分挖掘，缺少标准化提案、评审、奖励、成果推广闭环流程。建立系统化创新激励机制，可形成覆盖全岗位、全流程的创

新管理体系。

稳定技术人才队伍，激发全员创造活力

水泥制品行业技术人员、资深操作技工流动性较强，通过物质奖励、晋升通道、荣誉表彰多重激励，能够留住核心技术骨干，鼓励员工主动钻研新工艺、新配方、新设备运维方案，构建企业自有技术沉淀体系。

（三）报告编制目的

构建覆盖产品技术创新、生产工艺技改、绿色节能创新、设备改良、一线合理化微创新、管理流程创新、市场物流创新七大维度的完整激励框架；

建立 “提案申报 — 分级评审 — 落地实施 — 效益核算 — 奖励发放 — 成果复制推广” 标准化闭环流程；

通过现金奖励、岗位晋升、荣誉表彰、研发资源扶持、创新容错保障多重激励手段，实现管理层、技术研发、车间一线、质检、市场、物流全员参与创新；

以创新驱动产品升级、生产降本、绿色转型、市场拓展，持续巩固企业在西北电力砼构件行业竞争优势。

二、创新激励机制总体设计

（一）指导原则

全员覆盖原则：创新不分岗位、不分大小，重大研发攻

关、车间微小改良、管理流程优化、物流配送优化均纳入激励范围；

效益挂钩原则：奖励标准与降本金额、新增营收、减排成效、市场拓展收益直接挂钩，量化核算、公平透明；

分层分类激励：区分重大技术创新、中型工艺技改、岗位微创新、绿色专项创新，设置差异化奖励标准；

容错试错原则：对创新试验、新工艺研发，因客观技术、市场因素未达预期效益，不追责、不扣绩效，鼓励大胆创新；

长效发展原则：短期现金奖励 + 中长期晋升、项目分红结合，兼顾即时激励与核心人才长期留存。

（二）适用范围

本机制适用于新疆中驰电力有限公司全体在岗人员，包含总经理、技术研发、质检、生产车间、设备维保、市场营销部、仓储物流、综合行政全部岗位；个人独立创新、班组集体创新、跨部门联合创新项目统一纳入评审奖励。

（三）创新管理组织架构

设立公司创新工作领导小组，统筹全部创新提案评审、项目立项、资金审批、成果推广、奖励发放工作：

组长：王玉莹（总经理），创新工作第一责任人，审批创新专项资金、重大创新项目立项、大额奖励终审，统筹跨

部门创新资源调配；

副组长：岳艳丽（市场经营部），负责市场类创新提案收集、绿色建材招投标创新成果落地、创新台账档案归档、创新项目市场效益核算；

评审委员：技术研发负责人、质检主管、设备维保主管、生产车间班组长、安全环保管理员；

执行联络员：各车间、仓储、物流、市场岗位设置兼职创新联络员，按月收集本部门创新提案统一上报领导小组。

三、创新分类及分级激励标准

结合水泥电杆、砼构件生产经营、绿色发展、西北区域市场特点，将企业创新划分为七大类别，配套分级物质奖励、荣誉、发展激励标准。

（一）产品技术研发创新（高价值核心创新）

适用范围：耐盐碱抗风沙特种电杆、轻量化低碳砼构件、新型底盘 / 卡盘 / 拉盘研发、混凝土新型配比、产品结构改良、专利申报、新型轻质建材研发等。

专利申报奖励

实用新型专利（模具改良、产品结构、工装设备）：每项一次性奖励 3000 元；专利落地批量生产，按该产品年度新增净利润 5% 发放团队提成；

发明专利（全新低碳配方、独创养护工艺、特种耐腐蚀构件）：每项一次性奖励 10000 元，落地投产后连续三年按年度新增收益 3% 发放年度分红，核心发明人分配奖金不低于 50%。

新产品落地量产奖励

新产品经质检验证性能优于国标 GB/T4623，适配新疆风沙盐碱环境并实现稳定批量供货，按项目年度新增净利润 8% 奖励研发团队，核心技术人员享受分红优先权。

技术攻关专项奖励

攻克长期产品开裂、荷载不达标、耐久性差等行业生产瓶颈问题，一次性发放 2000—10000 元专项奖金，根据年度创效规模分级发放。

（二）生产工艺与设备技改创新

适用范围：全自动配料参数优化、离心成型工艺调整、钢筋张拉工序改良、蒸汽养护节能优化、老旧设备改造、自制辅助工装、修旧利废、生产流程简化、降低废品率改良等。

技改落地后年度节约生产成本 1—5 万元，一次性奖励 1000—3000 元；

年度节约成本 5—15 万元，一次性奖励 3000—8000 元；

年度节约成本 15 万元以上，一次性奖励 8000—20000 元；

自制工装、改造设备替代外购配件，按采购差价 40% 一次性奖励提案人；

有效降低产品破损、报废率，减少固废产出，额外发放年度节约金额 5% 长效奖励。

（三）绿色低碳节能专项创新（贴合公司绿色发展规划）

适用范围：粉尘治理优化、生产废水循环利用升级、粉煤灰 / 再生骨料高掺配配方、节电节水改造、固废破碎回用改良、厂区抑尘方案、余热回收、清洁能源配套优化等。

产生直接经济效益（降低水电、原材料采购成本），参照工艺技改奖励标准执行；

无直接经济收益，但大幅降低污染物排放、减少环保运维投入、规避环保整改风险，发放 500—5000 元绿色专项创新奖金；

创新方案成功申报园区节能、固废综合利用补贴资金，按补贴总额 10% 奖励项目实施团队。

（四）一线岗位微创新 / 合理化金点子（全员普惠创新）

适用范围：车间操作优化、物料堆放改良、安全防护升级、减少原料浪费、降低劳动强度、简易除尘节水小改造、

台账简化等小额改进方案。

提案评审通过并落地实施，基础奖励 300—1000 元；落地产生稳定效益，追加年度节约金额 5% 一次性奖励；

月度设立 “创新金点子鼓励奖”，每月评选 3 名优秀提案人，发放 200 元物资奖励，无需大额经济效益即可参评；

全年累计有效提案 3 项及以上员工，年终额外发放创新专项补贴。

（五）管理流程创新

适用范围：三级质检流程优化、设备维保台账标准化、库存物料管控优化、环保能源台账简化、绩效考核优化、跨部门协同流程改良、厂区管理制度完善等。

优化流程减少人工、降低管理成本，按年度节约管理成本 4% 奖励提案人；完善 ISO14001、能源管理体系相关创新方案，一次性奖励 500—3000 元。

（六）市场与物流供应链创新

适用范围：西北电网绿色建材招投标方案优化、区域客户定制化服务模式、自有物流车队配送路线优化、就近集采原料方案、绿色供应商开发、降低运输损耗方案等。

创新落地带来新增稳定订单、降低物流运输成本，按对

应产品线年度新增利润 / 节约运费 4% 奖励市场、物流团队。

（七）跨部门联合创新项目

生产、技术、市场、设备多岗位协同完成综合性创新（如低碳新产品研发 + 市场推广、粉尘治理 + 车间工艺配套改造），在原有对应类别奖励基础上浮 30% 团队奖金，由项目负责人按各岗位贡献分配。

四、多层次综合激励配套体系

（一）即时现金物质激励

月度微创新、合理化建议当月评审、当月兑现现金奖励；
专利、大型技改、新产品落地验收后一次性发放基础奖金，
年度效益分红随年终薪酬同步发放；

设立年度创新专项基金：每年按企业营业收入 2% 计提，
专款用于创新奖金、研发耗材、专家技术合作、创新设备采购，
由总经理王玉莹审批，岳艳丽负责资金台账核算管理。

（二）长期收益激励

重大产品创新、专利研发核心人员纳入企业核心人才池，
享受年度创新利润分红；

连续 3 年持续输出有效创新成果的技术骨干，发放年度创新工龄专项补贴；

原创低碳配方、特种电杆核心发明人，长期享受该系列产品年度利润分成。

（三）荣誉表彰激励

月度：评选 “创新金点子标兵”，车间公示表彰；

季度：评选 “岗位创新能手”，颁发纸质荣誉证书及配套物资奖励；

年度：设立企业最高创新奖项 “中驰绿色创新大奖”，每年评选 1—3 人，颁发奖杯、大额现金奖励，年会全员通报表彰；

优秀创新成果纳入企业宣传资料、对外投标资质文件，作为企业技术实力展示案例。

（四）职业发展晋升激励

创新成果作为岗位晋升、技术评级、薪资上调核心考核指标，同等条件下创新贡献突出员工优先提拔班组长、技术主管、质检负责人；

优秀创新人才优先外派参加新疆建材行业技术交流、绿色制造、节能降碳专项培训；

技术岗员工凭借创新成果可破格提升技术等级，享受对应岗位技术津贴。

（五）创新资源扶持激励

员工创新方案评审通过后，公司免费提供生产原料、自动化设备、质检试验室、外聘技术专家指导开展试验；

创新骨干每月安排固定工时开展配方、工艺试验，不占用个人休息时间；

高潜力绿色、产品研发项目可单独申请专项研发经费，不受部门常规预算限制。

（六）创新容错保障激励

建立创新容错机制：新工艺试验、新产品研发、绿色技改项目，因原材料特性、地域环境、行业技术局限等客观因素未达到预期效益，不追究提案人责任、不扣减岗位绩效，鼓励员工大胆提出改良方案，消除“怕出错不敢创新”顾虑。

五、创新提案申报、评审、落地全流程管理规范

（一）提案申报流程

员工填写标准化《创新提案申报表》，清晰写明创新内容、实施方法、预期经济 / 环境效益、所需设备、原料、资金资源，提交本部门创新联络员；

各联络员每月 25 日前统一汇总全部提案，报送市场营销部岳艳丽归档，建立电子创新提案台账；

重大新产品研发、大型绿色技改项目可直接向创新领导

小组提交专项立项申请。

（二）分级评审机制

月度初审（微创新、合理化建议）：岳艳丽联合车间主管、环保管理员现场核验方案可行性，5个工作日内出具评审通过 / 驳回意见，驳回提案注明优化建议；

季度综合评审（工艺技改、管理、物流市场创新）：创新领导小组每季度末集中评审，核算年度节约成本、新增收益、减排效益，确定奖励等级；

年度终审（新产品、专利、重大绿色创新项目）：总经理王玉莹牵头，联合技术、质检专家开展成果验收、效益核算，确定一次性奖金与年度分红比例。

（三）成果落地与复制推广机制

评审通过的创新项目，由对应部门制定落地实施计划，公司配套人、财、物资源保障落地；

成熟、可全厂区复制的工艺改良、节水除尘、固废回用方案，由技术部整理标准化操作 SOP，在全部生产车间统一推行；

建立《创新成果案例库》，每季度组织全员学习优秀创新案例，复制成熟改良经验，扩大创新收益。

（四）效益核算统一规则

直接经济效益：原材料节约、水电能耗降低、人工成本减少、新品销售收入、设备维修费用下降；

间接效益：粉尘废水治理减少环保处罚风险、产品合格率提升、绿色建材资质带来市场溢价、园区政策补贴、品牌竞争力提升；

核算数据以生产台账、财务报表、质检检测记录、环保监测数据为唯一依据，核算过程公开透明，保障奖励公平公正。

六、考核与动态调整机制

（一）部门创新绩效考核

将月度有效创新提案数量、创新成果落地数量、固废 / 节能创新落地成效纳入各车间、部门负责人年度绩效考核；未完成基础创新指标扣减部门绩效，创新成果突出的部门发放集体创新奖励。

（二）年度机制复盘优化

每年 12 月由岳艳丽汇总全年创新提案、奖励发放、成果转化完整数据，创新领导小组召开专项复盘会议，结合企业产能扩张、绿色发展规划推进进度、西北市场需求变化，优化奖励标准、评审流程、创新扶持政策。

（三）激励标准动态调整

水泥砂石、钢材原材料价格波动、园区环保节能管控标准升级、光伏与固废利用补贴政策调整时，同步调整绿色创新、工艺技改奖励核算比例，贴合企业实际经营现状。

七、全方位保障措施

（一）组织保障

创新领导小组统筹全部创新激励工作，总经理王玉莹为创新工作第一责任人；岳艳丽专职负责创新提案收集、台账管理、资金核算、表彰组织；各车间、物流、市场负责人为本部门创新工作直接责任人，层层压实创新推广责任。

（二）资金保障

企业每年固定计提创新专项基金，独立财务核算、专款专用；同步对接库尔勒上库园区、工信、生态环境部门，申报绿色制造、节能技改、固废综合利用专项补贴，补充创新研发、奖励资金。

（三）技术保障

依托公司专职技术研发、质检团队，长期对接水泥制品行业外部技术专家，为员工配方改良、绿色工艺、新产品研发提供专业技术支撑；常态化参与西北建材行业技术交流，为创新项目提供行业先进技术参考。

（四）制度保障

以本报告为核心，配套出台《创新提案与奖励管理办法》《绿色创新专项激励细则》《创新容错管理规定》，下发各岗位全员学习执行，所有创新申报、评审、奖励发放全程纸质、电子双台账留存，做到标准化、透明化、可追溯管理。

（五）文化保障

厂区、生产车间设置创新宣传专栏，公示优秀创新案例、月度获奖员工；

企业年度年会设置创新专项表彰环节，宣传优秀创新事迹；

每季度组织创新交流座谈会，鼓励各岗位员工分享改良思路，营造“人人敢创新、人人能创新”的企业文化氛围。

八、实施预期综合成效

（一）经济效益

工艺技改、固废高掺配、节水节电创新持续降低原材料、能源、设备运维生产成本，提升企业利润空间；

耐盐碱、轻量化低碳特种电杆研发落地，取得绿色建材资质，打通西北电网绿色招标渠道，扩大市场订单规模，形成产品差异化溢价；

自有物流、供应链创新降低长途运输、原料采购成本，进一步放大本地化生产经营优势。

（二）技术发展效益

持续沉淀企业自有混凝土配方、特种电杆结构、清洁生产核心技术，申报实用新型、发明专利，形成区别于周边同行的技术壁垒，稳固企业在西北电力砼构件行业领先地位。

（三）绿色发展效益

激励全员围绕粉尘治理、废水循环、工业固废回用、节能降耗开展创新改造，加速落地公司绿色发展规划各项指标，降低厂区污染物排放与生产碳排放，满足园区绿色工厂创建、减污降碳管控要求。

（四）人才管理效益

搭建技术员工晋升、分红激励通道，充分调动一线操作工、技术研发、设备维保人员主观能动性，降低核心技术人才流失率，打造懂工艺、善改良、重创新的专业生产团队。

（五）管理与品牌效益

完善企业现代化管理制度闭环，形成常态化、可持续的创新运营模式；依托创新产品、绿色技改成果提升企业品牌口碑，树立库尔勒园区水泥制品创新转型示范企业形象，增强客户合作信任度。

九、结语

新疆中驰电力有限公司扎根新疆巴州上库综合产业园

区，拥有全套自动化生产线、标准化质检试验室、专业技术研发团队与覆盖西北的物流配送体系，长期服务区域电网升级改造工程，具备全员创新、技术升级的坚实基础。

本创新激励机制覆盖产品研发、工艺技改、绿色低碳、一线微创新、管理、市场物流全维度，构建现金奖励、荣誉表彰、职业晋升、资源扶持、容错保障五位一体激励体系，打通创新想法、项目落地、效益转化、长效推广完整闭环。

未来公司将严格落实本激励机制全部管理要求，持续培育全员创新文化，以工艺、产品、绿色技术创新驱动企业提质、降本、拓市，持续研发适配新疆风沙盐碱环境的低碳电力砼构件，不断强化企业核心竞争优势，在实现企业高质量可持续发展的同时，助力库尔勒工业园区循环经济、绿色制造发展，为西北输变电工程建设提供更优质、低碳、高性能的水泥制品解决方案。