



# 创新激励机制发展报告

企业名称：浙江兴隆管业有限公司

报告编号：ZRC-CXJL2024026

第三方服务机构：广东中认联合认证有限公司

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

2024年09月





## 目 录

|                        |    |
|------------------------|----|
| 一、前言 .....             | 2  |
| 二、企业基本情况 .....         | 3  |
| 1.1 企业简介 .....         | 3  |
| 1.2 企业人才战略 .....       | 4  |
| 1.3 企业创新激励机制实施情况 ..... | 5  |
| 三、创新激励机制 .....         | 7  |
| 3.1 创新激励机制实施目的 .....   | 7  |
| 3.2 创新激励机制的适用范围 .....  | 7  |
| 3.3 创新激励机制的原则 .....    | 7  |
| 3.4 创新激励措施 .....       | 8  |
| 3.5 实施与监督 .....        | 8  |
| 3.6 持续反馈机制 .....       | 9  |
| 四、综合评价 .....           | 9  |
| 五、结论 .....             | 10 |



## 一、前言

创新激励机制是一套综合性的策略和措施，旨在激发员工、团队和合作伙伴的创新潜力。它通过物质奖励、职业晋升机会、公开认可、提供资源和培训、风险管理、知识产权保护、清晰的创新流程、开放沟通、领导层的支持，以及与外部合作伙伴的合作，共同营造一个鼓励创新、奖励创新和保护创新成果的环境。这种机制有助于企业培养一种创新文化，促进新想法的产生和实施，推动企业持续发展和增强市场竞争力。





## 二、企业基本情况

### 1.1 企业简介

浙江兴隆管业有限公司位于杭州市美丽的富春江畔，坐落在新登镇老 320 国道边，占地面积近 50 亩，相距杭州仅 60 公里，水、陆交通运输十分便利。公司拥有员工 30 余名，技术人员 10 名。公司拥有国内最先进的 PVC-U/PVC-C 电力电缆套管生产线，高强度塑合金通讯管生产线, PVC-U/PVC-C 双壁波纹管生产线，PVC-U 多孔管生产线，玻璃钢电缆保护管生产线、PE 管生产线。生产的主要产品有：PVC-C 电力电缆保护管、MPP 电力电缆保护管（顶管）、高强度塑合金管、HDPE 给排水管、PVC-U 双壁波纹管、PVC-C 双壁波纹管、PVC-U 电力电缆保护管、玻璃钢电缆保护管、埋地通信用的 PVC-U 多孔管、PE 直壁管、PVC-U 双壁波纹管、梅花管等，年生产能力达 20000 吨。

浙江兴隆管业有限公司实施 ISO9001 质量保证体系，产品选料严谨、配方科学、工艺先进、设备精良及品质监控体系完备，公司拥有一套齐全先进的检测手段，其产品经国家化学建材检测中心、电力工业电力设备及线路器材质量检验检测中心、国家塑料产品质量监督检验检疫测试中心等单位测试，各项指标均达到国家标准，主要指标达到国际先进水平。



公司始终以满足用户需求为主要目的，在向社会提供一流产品的同时，我们创立并完善了“用户满意体制”，该体制集培训、维护于一体，以 24 小时紧急响应和定期巡回维护为主要措施，先后在江苏、安徽、山东、江西、广东等地成立了办事处，已形成了较大规模的营销服务网络。

浙江兴隆管业有限公司今后将侧重于地下直埋管改性材料的开发和研制，继续以竞争求生存、质量求效益、技术求进步、管理求发展的企业机制，不断引进高新技术和高科技人才，提升产品层次，加强市场竞争力，推动高科技产业发展，不断开发生产用户满意的产品。

公司已取得由国家电网招投标管理中心颁发的国家电网供应商资质业绩信息一纸证明文件，多次中标国家电网招投标项目工程。

“创新引领发展 品质共赢未来”是我公司不变的宗旨，兴隆将与您共创辉煌。

## 1.2 企业人才战略

企业人才战略是企业管理的重要组成部分，其核心在于通过全局性或决定性的策略与谋划，确保企业在人才资源的获取、培养、发展和保留方面达到最佳效果。浙江兴隆管业有限公司通过明确的人才战略来吸引、培养和保留具有创新能力和潜力的人才：

- 用人标准：重知识，更重能力，由重品德；
- 人才理念：人才是事业基石，人才是企业资本；



● 用人理念：人尽其才，才尽其用；人人都是人才，把合适的人放在合适的岗位上。

### 1.3 企业创新激励机制实施情况

#### （1）助力人才培养

企业高度重视人才培育工作，始终将“人才发展”放在公司战略发展的前沿位置。面向全体员工搭建并落实培训体系，确保员工在不同的阶段都能得到适当的发展。

人才培养包括新员工入职培训、专业技能培训、管理能力提升培训、利益相关方培训。具体培训内容见表 1。

表 1 企业人才培养内容

| 培训项目   | 培训对象    | 培训内容                                                                                            |
|--------|---------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 入职培训   | 新入职员工   | 公司简介、文化、规章制度、质量要求、安全作业、社会责任基础知识、人权和多元化、商业道德、信息安全等。                                              |
| 技能培训   | 在职员工    | 产品知识、操作技能（安全操作规程、软件作业指导、设备维护与保养等）、技术更新、问题解决等。在实际生产环境中进行操作演练，确保员工能够熟练掌握操作技能。定期组织实操技能考核，确保员工操作规范。 |
| 管理能力培训 | 中高层管理员工 | 领导力培养、团队管理、沟通与协调技巧、时间与资源管理等。                                                                    |
| 相关方培训  | 相关业务员工  | 客户服务、合作伙伴关系、安全管理等。                                                                              |



## （2）完善的人才梯队建设机制

企业建立完善的人才梯队建设机制，实施人才培养工程，充分调动从业人员的积极性、主动性和创造性，形成富有活力的团队精神。通过人才盘点、继任计划和人才库等方式，识别并有针对性地培养高潜人才，打造职业化团队。

## （3）聚焦专业技能

企业根据员工的实际需求和特点，制定个性化的培训计划，包括领导力培训、创新能力培训、团队合作培训和文化素质培训等。此外，企业还注重从学校到工厂的再培训与学习过程，确保员工在实际操作中不断提升技能。

企业注重提升职工职业技能。浙江兴隆管业有限公司持续推进职业技能认定工作，提升员工整体的素质与工作效率，通过专业、系统的认定，能够更加清晰员工的技能水平，进而为员工的发展规划和人才培养策略提供有力支撑。不断完善、加强职业技能相关制度建设，重点做好认定流程梳理工作，从而确保了流程的公平、公正、公开，确保了企业职业技能认定的公正、公正、高质量和权威性。

## （4）绩效考核

为全面、客观地评估员工工作，持续改善员工绩效，激发员工工作潜能，公司全力推进绩效管理进程，逐渐实现全员绩效。考核过程中，员工需与上级领导进行多轮沟通、明确考核目标、获取反馈结果并制定相应改善计划。通过应用科学、合理的绩效考核体系，不断强



化人力资源管理，改善绩效反馈流程，提高员工工作积极性及长期留任率。

### 三、创新激励机制

#### 3.1 创新激励机制实施目的

实施创新激励机制，旨在通过多种手段和策略，激发和保持员工的创新激情，促进团队合作，实现个人价值与组织目标的一致性，构建良好的创新生态，增强科技人员的荣誉感、责任感和使命感，推动企业长期发展，并营造包容的创新文化。

#### 3.2 创新激励机制的适用范围

本制度适用于公司全体员工，包括但不限于研发人员、管理人员、生产人员、销售人员及支持部门人员等，旨在全面覆盖各岗位、各层级的创新活动。以职工“五小”（小发明、小创造、小革新、小设计、小建议）为载体，认真开展评创新激励工作。

#### 3.3 创新激励机制的原则

**公平公正：**在管理方面采取各种措施力争做到公平，必须坚持客观、公正、民主和科学，使员工产生公平感，从而调动工作积极性。确保激励过程公开透明，评价标准客观公正，避免产生偏见与歧视。

**灵活包容：**创新是个体才智的结晶，每个员工都有自己的创新方式和思维习惯。因此，创新激励机制应该具备一定的灵活性和包容性，



鼓励员工采取不同的创新路径和方法，让每个人都能在其擅长的领域发挥最大的创新能力。

持续激励：建立长效激励机制，不仅关注短期成果，更注重长期潜力与持续创新能力的培养。

### 3.4 创新激励措施

物质奖励：设立专门用于奖励员工创新的基金，根据创新成果的经济效益与社会影响，给予奖金、提成等形式的物质奖励。

职业发展：为创新表现突出的员工提供晋升机会、专业培训及交流等职业发展支持。对于一些喜欢挑战的员工，可以提供更多的项目机会；而对于需要稳定性的员工，则可以通过职业发展机会和长期激励来满足他们的需求。

荣誉表彰：设立创新奖项，对优秀创新项目进行表彰，提升员工的荣誉感和归属感。

文化营造：通过内部宣传、分享会等形式，弘扬创新精神，营造积极向上的创新文化氛围。

### 3.5 实施与监督

组织保障：行政部负责制度制定、执行与监督。

流程管理：明确创新项目的申报、评审、奖励及后续跟踪等流程，确保制度的有效实施。



效果评估：定期对创新激励制度的实施效果进行评估，根据评估结果及时调整和完善制度。

### 3.6 持续反馈机制

持续反馈机制是确保员工创新动力的关键环节，企业对员工提出的创意和建议，无论采纳与否，都给予认真考虑和及时反馈，确保员工感到自己的意见受到重视；企业还根据员工的创新表现和个人职业目标，提供职业发展指导和建议，帮助员工规划自己的成长路径。建立了一个全面的持续反馈机制，通过定期的绩效评估、意见箱、创新会议、员工面谈等形式，确保员工的创新贡献得到认可和奖励。企业认真倾听员工的声音，及时调整激励措施，并提供职业发展的支持。这种开放和透明的沟通文化，让员工感到自己是企业创新旅程中不可或缺的一部分，从而激发了他们的创新热情和持续的参与度。

## 四、综合评价

浙江兴隆管业有限公司在创新激励方面展现了卓越的成绩，通过以下几个方面实现了高效的创新管理：

**人才培养：**公司通过完善的培训体系，培养具有创新能力的人才，同时提供职业规划和发展机会。

**完善的人才梯队建设机制：**企业建立完善的人才梯队建设机制，实施人才培养工程，充分调动从业人员的积极性、主动性和创造性。



聚焦专业技能：持续推进职业技能认定工作，旨在更加完善企业培训体系，提升员工整体的素质与工作效率。

此外，企业制定员工管理培训制度，充分保障了职工权益，准确说明创新激励目的、原则、激励措施、实施与监督等方面。明确创新活动的导向与评价标准，通过科学合理的激励措施，鼓励员工积极参与创新实践，形成崇尚创新、勇于探索的企业文化氛围。

## 五、结论

浙江兴隆管业有限公司在创新激励方面做得非常出色，通过人才战略、人才培养、资源配置、持续反馈等措施，构建了一个支持创新、鼓励员工成长的组织环境，为企业的持续发展和行业领导地位提供了坚实的基础。



广东中认联合认证

ZhongRenLianHe Certification Co.,Ltd

地址：广东省佛山市顺德区容桂朝桂南路1号科技创新中心4座2305号