

突破发展桎梏，促进能力的叠加与升级

——宝武基层管理者谈整合协同（四）

整合协同是宝武独特的商业模式和打造竞争优势的重要手段。在宝武第十七期决策人研修上，宝武党委书记、董事长胡望明指出，“集团上下‘处处有协同、层层抓协同、人人做协同’的工作局面还没有形成，‘亿吨宝武’的协同潜力和价值点还没有充分挖掘”。

如何深化“内部协同”挖潜力？如何加强“外部协同”拓增量？如何优化保障机制……我们推出“整合协同大家谈”，请二级公司不同层面管理人员谈一谈在助力本单位推进整合协同中的实践感受，就挖掘协同潜力和价值点提建议、想对策、出实招。

打造智能制造标杆和数据共享库 中南钢铁鄂城钢铁制造管理部 资深主任师 宋晓亮

近年来，集团公司深入推进整合协同，通过实践举措显著提升运营效能，为建设世界一流企业注入新动能。

在资源共享方面，集团公司建立了统一的数据指标体系，实现各基地生产运营数据的实时共享与对标分析，使管理决策更加精准高效。同步开发的“智慧办公OA4.0”“宝武情报服务”等信息化平台，构建起覆盖全集团的数字神经网络，各基地节约了IT重复建设费用。人才协同方面，集团整合各基地技术专家组成相关专业委员会，通过远程诊断、现场支援等方式，快速高效解决现场难题。通过实施管理人员轮岗交流计划，骨干完成跨基地实践锻炼，岗位人员实现集团内统一培训学习。在管理提升方面，常态化开展“对标一流”劳动竞赛覆盖全部生产基地，生产一线关键指标大幅提升。

面向未来，如何更好地推进整合协

同？我觉得一是要深化工业互联网平台建设，打造智能制造新标杆；二是完善“专家共享”激励机制，释放人才协同倍增效应；三是构建标准化管理体系，推动最佳实践在全集团复制；四是建立产品规格互补机制，统筹各基地产线优势，实现差异化生产布局；五是搭建统一的库存资源管理平台，实时共享钢材库存数据，支持跨基地库存调剂与动态调配；六是构建设备备件联合储备体系，通过集中采购与区域联储降低备件库存资金占用；七是打造现货资源协同平台，实现全集团现货资源可视化管理和统一调配，确保合同订单的及时兑现。

在改革中凸显整合协同放大效应
武钢集团武钢中冶总经理助理
兼矿山运营分公司总经理、
党支部书记 盛伟

整合协同是宝武独特的商业模式和打造竞争优势的重要手段，它体现了合作与共享的精神。在这个快速变化的时代，各矿山单打独斗的模式已经不

能满足实际需求。作为武钢中冶改革的试点，矿山运营分公司坚持对矿山各板块进行机构、经营与管理的有效整合，不断提升管理效能，实现1+1>2的整合效应。

坚持机构整合，不断提升人事效率。以有利于促进业务拓展、有利于发挥协同效应、有利于运营成本为导向，优化精干分公司、项目部、大班组三级管理架构。规范机关和非一线岗位人员职数，杜绝因人设岗。以业务合同为单位打开分析，以不亏损为底线重新匹配操作维护岗位人员，结合人事效率提升指标，开展定编、定岗、定员工作。

坚持经营整合，不断提升经营质量。分公司负责设定并下达各项目部的年度经营指标及目标，签订经营管理责任书。对项目部承接的重点项目进行集中管理，包括集中落实统一采购、投标策划、项目合同、分包、开票结算、日常安全管控等工作。同时，强化“创造价值才能分享价值”理念，以项目部经营绩效为导向，执行增量分享机制，集中抓好按劳分配，拉开分配差距，调动各方的积极性。

坚持管理整合，不断提升管控水平。完善分公司议事决策机制，制定重要事项决策实施细则，明确分公司、项目部决策权限、决策清单、决策流程，建立共商共议的工作运行机制，提升决策水平。完善分公司、项目部、大班三级带班、值班制度。建立各级安全履责责任清单，现场巡查管控清单、违章溯源倒查机制、问题分析通报机制，做好日常安全管控。规范灵活用工管理，包括人员入职用管理、日常考勤打卡、5G

摄像头安全监管，实行全过程管理，降低用工风险。

突破发展桎梏的核心动能 宝武镁业安徽宝镁人力资源部 部长 童林红

作为安徽宝镁人力资源部负责人，我全程参与并见证了协同作战为企业带来的蜕变。在开拓镁基材料产业的初创期，资源瓶颈如同巨石横亘在前，而协同成为了撬动发展的支点。

面对专业人才匮乏的困境，宝钢金属、宝钢股份梅钢公司等兄弟单位迅速组建“人才救援队”，30余名管理技术骨干充实关键岗位，梅钢培训中心定制的培养方案更是为人才培育注入持久动力。这种跨基地、跨部门的人才协同，不仅解决了燃眉之急，更培育出本土化精锐团队，让我深刻体会到协同是突破发展桎梏的核心动能。

协同的魅力在于它绝非资源的简单堆砌，而是知识、能力与文化的深度交融。兄弟单位带来的先进管理经验与技术理念，在碰撞中激发出创新火花，实现了能力的叠加与升级。这段协同实践经历，让我对集团“一总部多基地”战略有了更深层次的理解。

对于挖掘协同潜力，我认为首先要打破信息壁垒，实现人才、技术、数据等资源的实时共享。其次，建立健全协同考核激励机制，将协同成效纳入绩效考核体系，激发各单位协同积极性。同时，定期组织跨基地交流研讨会，针对管理难点联合攻关，深化“一总部多基地”模式下的矩阵式管理能力，让协同真正成为宝武高质量发展的强大引擎。



“学习创新，止于至善”。

只有不断学习，才能增强干事创业的能力。特别是通过阅读书籍，更能启发心智、汲取力量，在工作中找到破题解题的新思路新方法。宝武报管理版推出“管理书苑”栏目，请宝武各级管理人员推荐一本管理方面的好书，畅谈阅读感受，共同学习进步。

在商业浪潮汹涌澎湃、时代变革日新月异的当下，企业与个人都面临着前所未有的挑战与机遇。如何在复杂多变的环境中找准方向、锚定目标、稳步前行，成为亟待解决的关键问题。陈东升先生的《战略决定一切》恰似一座灯塔，为我们照亮前行的道路，而宝武的发展实践，更是为这本书的理论注入了鲜活的生命力。

战略，是决定企业生死存亡的终极命题，这一点在《战略决定一切》中得到了深刻阐释。陈东升以“创新就是率先模仿”的实践智慧与“站在月球看地球”的宏大视野，

让我们明白战略绝非空中楼阁，而是关乎企业方向的智慧结晶。宝武立足自身实际和国资央企功能定位，在充分分析我国新型工业化特征和钢铁产业发展趋势的基础上，判断自身进入高质量发展新阶段。此时，宝武如同一位敏锐的战略家，洞察到时代的需求与机遇，积极调整战略方向，以应对内部发展不平衡、核心功能发挥与规模能级不匹配等主要矛盾。这正如同陈东升所言，“战略的本质在于穿越迷雾，在混沌中识别时代脉络与未来趋势”。

卓越的战略不仅需要高瞻远瞩，更需长期坚守。《战略决定一切》中强调“战略一旦确定，就要坚持十年、二十年不动摇”。而宝武在高质量发展新阶段，同样秉持着这份“咬定青山不放松”的韧性。从深入推进钢铁转型升级，夯实“老大变强大”的战略基础到加快发展新质生产力，培育“第二增长曲线”，再到积极推进国际化布局，提升全球资源配置能力，每一步都彰显着对战略定力的坚守。这种坚守并非保守，而是为战略执行构筑坚实的制度基石与行为准则，确保航向不被风雨轻易动摇。

战略思维不仅对企业至关重要，对个人而言，同样是应对复杂人生的宝贵指南。宝武在发展过程中，要求二级公司找准定位、明确角色，正是战略思维中取舍与定位的体现。对于个人而言，在纷繁复杂的人生道路上，也需要像宝武一样，在深刻认知环境的基础上，明确定位、果断取舍。陈东升“站在万米高空看世界”的战略家格局，启发我们在面对人生选择时，要有宏观的视野和长远的眼光，不被眼前的利益所迷惑，坚定地朝着自己的目标前行。

立足高质量发展新阶段这一历史方位，宝武在第二次党员代表大会上，发布了“12345”发展战略和“54321”战略目标。这让我们看到，战略不仅要有清晰的蓝图，更需要有切实可行的执行路径。而《战略决定一切》中所传递的战略思维，正是帮助我们构建这一路径的关键。

在激荡的时代中，无论是企业还是个人，唯有以战略为指引，方能在变动不居的世界中寻得那份珍贵的“确定性”。

加速构建智能建造体系

武钢绿城推进DeepSeek本地化部署

近日，武钢集团武钢绿城技术中心组织召开建筑工程AI技术应用专题会议，围绕智能化转型展开系统性部署。会议聚焦DeepSeek系统本地化应用，推动人工智能技术与工程项目全生命周期管理体系深度融合。

本地化部署能够确保企业数据存储在自有服务器上，避免数据泄露和外部攻击的风险，同时支持高度定制化，满足武钢绿城多样化的业务需求。通过分布式计算和高效的数据处理算法，DeepSeek可快速处理海量数据，为各项业务提供有力的数据支持。

在企业知识库建立方面，本地化部署后，能够将业务知识、专业经验沉淀下来，提升知识传播效率，让资讯在成员间高效流转。借助知识库的页面树结构，可集中管理各部门的高价值信息，使文档从属关系一目了然，业务经验不再“随人走”，新员工也能自主上手学习全部内容，并且内容权限可进行精细管理，保障保密文件的安全。

图纸智能分析引起了参会人员的浓厚兴趣。AI技术能够快速准确地对建筑图纸进行分析，识别图纸中的错误、冲突以及潜在风险，大大缩短图纸审核时间，提高工作效率。一键翻模功能更是为建筑模型的创建提供了便利，通过智能算法将二维图纸快速转化为三维模型，减少人工建模的工作量和误差。

AI危大方案编写及审查功能也让大家眼前一亮。利用AI技术，可根据项目的具体情况快速生成危大工程专项施工方案，并对方案进行智能审查，从多个维度评估方案的可行性和安全性。

AI视觉智能安全巡检同样备受关注。通过在施工现场部署摄像头等设备，利用AI视觉技术实时监测施工现场的安全状况，如人员是否佩戴安全帽、是否存在违规操作等行为，能够及时发出预警，有效预防安全事故的发生。

相关负责人表示，将尽快梳理会议中收集到的需求和建议，制定详细的AI技术应用规划，逐步将各项先进的AI技术引入到实际项目中，提升武钢绿城的核心竞争力。

探索“自律自治、自我运行”管理新模式

宝武资源大红山矿业选矿厂 刘志科 徐芳

管理模式打牢了坚实基础。

大胆下放管理权限、提高决策响应效率。传统管理模式决策流程相对繁琐，基层员工缺乏自主权，面对生产波动等异常情况时响应速度慢、管理成本高。而在自主管理新模式下，各作业区和班组有了更多的管理权限，能够根据实际情况及时做出决策，可以更加灵活地应对材料备件市场变化、生产过程故障处置等各种挑战，为高效满负荷生产

赢得了先机。

建立更小单元的中心成本管控体系，降本增效取得较好成果。矩阵式组织架构可以有效发挥协同效应，将成本指标细分到每道工序，落实到每位员工。这种全员参与的成本管控模式，让成本控制与员工自身利益紧密挂钩，激发了员工的主人翁意识。在这种模式下，选矿第一项目部的设备工况得到持续改善，生产效率进一步提升。

从学徒到创新高手的蜕变之路

——记重钢集团朝阳公司长寿制氧基地丁班值班长李前发

大挑战——参与“长寿制气基地深挖潜能力发挥最大产能”创新项目，负责具体实施操作。项目方案一经提出，质疑声四起，“这么多年制氧机组运行稳定，想深挖精馏潜力，而且空气产能也不够，根本不可能！”很多人对项目的实持怀疑态度。

李前发没有退缩。空气产能不够，那就通过技术改造增加补气空压机，以增加空气质量。但随着项目的启动，难题也接踵而至。很多操作环节需要打破常规，但又无成功案例参考，每一步都充满未知。李前发回忆道，“那段时间，我们就像在黑暗中摸索，不知方向对错，只能咬着牙坚持稳扎稳打、不断总结，及时修正操作方向。”

有志者，事竟成。在大家的共同努力下，长寿基地机组产能提升到一个新的高度，创新项目取得圆满成功。

敢想敢干，优化操作降能耗

李前发始终保持着谦虚谨慎的态度，不断学习新知识、新技能，提升自己的综合素质和实际操作水平。去年，他主动担当起“长寿基地优化操作钢液冷却塔布水量，实现节能降耗”项目组组长，统筹项目实施。

在项目实施过程中，团队成员对优化布水量产生分歧，有赞成也有反对的。李前发没有贸然决策，而是组织多次现场巡检。在一次巡检中，他们发现冷却塔填料因多年运行老化，填料有掉落，冷却水



分布极度不均匀，导致循环水偏高，引起制氧单耗偏高。

回到中控室的李前发立即查阅资料，发现确实有文章可做。随即，召集班组一起讨论可行性，再到现场反复调整各钢液冷却塔进水量，让其布水量更均匀，并每两小时做一次记录，查看循环冷却水的温度变化，不断总结。就这样，通过一个多月的反复实践和两个月的检验，终于找到最佳调整方法和工况点，从而实现了降低空分装置运行能耗的终极目标。据推算，项目的成功实施预计每年可降低电耗成本约43.84万元。

团队协作，共享智慧促成长

李前发凡事都要做工作笔记，他认

为：把学习要点、遇到的问题、解决问题的办法和路径都认真记录下来，无论过多长时间，都不会遗忘。

制氧机组的生产工作繁琐而复杂，每一个环节都至关重要。李前发常常对班组职工说：“我们就像一颗颗螺丝钉，虽然小，但作用却不可小觑。每个人都把工作做到最好，团队才能发挥出最大的战斗力。”他常组织开展制氧机组故障案例分析等各类学习活动，增加成员间的沟通交流，加深彼此的信任和默契。“我们每个人都是团队的关键，你们的想法都可能成为创新源泉。”班组成员郭建川感恩地说，“李班长常常这样激励我们。”

(黄永红 陈培)



在重钢集团朝阳公司长寿制氧基地，时常能看见一个忙碌的身影，身着蓝色工装，头戴醒目的白色安全帽，一副四方半框眼镜，藏不住眼中的执着与认真，那目光仿若精准的检测仪，不放过任何细微之处。他就是长寿制氧基地丁班值班长李前发，用实际行动诠释着“干一行爱一行，爱一行专一行”精神。

沉心静气，深挖潜能创佳绩

2001年，初到朝阳公司的李前发只是一名学徒。他深知，勤学好问是提升自我的关键，也正是这份勤奋让他在学习中不断积累实践经验。一直以来，公司大力倡导群众性技术创新活动。起初，他对技术创新仅有模糊认知，在企业组织的培训与周边同事的讲解中，让他渐渐意识到：在这个快速发展的时代，“不日新者必日退”。

在被老一辈制氧人誉为“制氧高手”的刘富国师傅和身边前辈的带领下，李前发积极参加公司、重钢集团的技能竞赛和创新攻关项目，不停磨练操作技能，挑战自我，获得了各种奖项。2005年，李前发从一名制氧操作工成长为2号制氧机组生产班班长，也是公司工龄最年轻的班长。

2010年，由于钢铁主业环保搬迁长寿，李前发自愿前往长寿制气基地。“要做一行爱一行，爱一行专一行，要有‘老黄牛’的精神，沉下心做好工作中每一件细小的事，或许就是成功的开端。”这句时任朝阳公司长寿分公司领导的话，一直是李前发的工作准则。沉下心学习钻研的他，于2012年顺利成长为长寿分公司生产工班长。2018年，被评为“重钢集团劳动模范”。

2020年，李前发迎来职业生涯的重