

# 实现价值创造最大化高效化

## ——宝武基层管理者谈整合协同（五）

发挥协同优势，  
绘就大原料“新画卷”  
宝武资源武钢资源鄂州球团  
总工程师、生产技术中心  
总经理 骆福辉

在鄂州球团的日常工作中，我深刻感受到了宝武整合协同带来的变革力量，最直观的是原料采购流程的高效化。我们充分发挥宝武供应链产业链优势，加大与上游矿山的协同，增强了成本控制的主动性；与下游钢厂加强合作，大幅降低了燃料采购成本。在产品销售方面，与营销中心（资源上海）密切协同，实现了购销一体化，提升了销售效率，增强了市场响应速度。这种内部协同机制使我们能够迅速应对市场变化，保持购销竞争力。

整合协同是提升企业竞争力的关键，它不仅是管理手段，更是企业文化的一部分，需要每位员工的参与实践。对于所从事的业务，我认为，整合协同需要进一步挖掘。在原料采购方面，立足当前市场，要广泛寻源，采用厂商直购模式，减少中间环节差价，提升供货能力。在此基础上，依托宝武大原科框架，搭建集中化采购平台，整合各基地采购需求，实现规模采购，进一步增强议价能力。同时，借助营销中心（资源上海）加强进口造球精粉的长协采购，确保原料供应的稳定性和成本可控性。通过集中化采购平台共享供应商信息，精准评估供应商绩效，选择合适的合作伙伴，降低采购风险。在销售方面，我们要依托宝武品牌优势，聚焦球团购销与钢铁基地服务支撑等关键领域，建立快速反应机制，强化协同力



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。

度，更好地服务客户。通过精准洞察客户需求，提供定制化产品和服务，提升客户满意度，提升宝武产品市场竞争力。在物流方面，我们要优化物流网络，减少中转环节，实现从供应商到客户的直达运输，缩短运输距离和时间。此外，还要建立统一的物流信息平台，实时监控货物运输状态，提升物流效率和透明度。

### 实现价值倍增

太钢不锈热连轧生产线优化升级  
改造项目经理部工程技术部  
部长 周海翔

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，也是实现岗位价值挖潜创效的有力手段。作为太钢不锈热连轧厂一名基层管理者，在工作中我深刻认识到，只有在实践中不断深化和推动矩阵式整合协同管理能力，持续挖掘协同潜力，才能更好地实现“1+1>2”的价值增值作用。

山西太钢不锈热连轧生产线优化升级改造作为山西省重点工程建设项

目，对提升公司产品核心竞争力具有重要意义。在项目建筑工程施工许可办理过程中，在太原市委市政府工作专班和公司的鼎力支持下，项目部与公司各部门始终保持紧密联动，通过矩阵化管理开展工作，比原定计划提前数月顺利完成开工手续办理工作。在项目建设过程中，热连轧厂与公司工管部、装备部、能环部等各兄弟单位建立高效畅通的联动机制，共同护航精品线建设。为确保项目建设“保安全、保工期、保质量”稳步推进，公司相关部门更是给予了大力支持，抽调精兵强将参与援建工作。项目建设中物资转运频繁，保卫部主动出击，服务到现场全面打通物资转运安全、高效、快捷绿色化通道，有力保障了项目建设重要设备及物资第一时间投入现场。

单丝不成线，独木难成林。要在当前激烈的市场竞争中实现价值倍增和潜能挖掘，就需要不断在岗位实践中发挥矩阵化协同效能、最大化推动岗位间、区域间优势互补。下一步，我将在公司和本厂的大力支持下，继续创新工

作思路，立足岗位同公司各部门建立更加高效的协同平台，为公司内涵式高质量发展贡献力量。

### 深化协同广度和力度

宝武环科、宝武水务大气治理事业部（欣创环保）综合管理部  
部长 凌云波

“整合的目的是为了协同，协同的目的是为了创造价值”。宝武关于整合协同的新要求如同一盏明灯，照亮了大气治理事业部（欣创环保）在高质量发展新阶段的奋进之路。

2024年，宝武环科、宝武水务实行一体化运作。同年7月，在整合欣创环保、大气治理事业部的基础上，组建了宝武环科、宝武水务大气治理事业部，顺利完成人员、组织架构及公文节点的调整与配置，实现数字工程覆盖，以及产品技术、科研与营销采购的全面协同。我们始终紧扣“全面深化整合协同，提升价值创造能力”主线，聚焦大气运营主责主业，精耕运营端、技术端和市场端，不断深化“工程+运维”产业协同，提高产业协同效益；深化协同降本增效，立足为钢铁主业提供“一站式”的大气治理综合解决方案，持续推动生产管控与成本优化，实施多项成本优化措施，2021年以来，协同主业降本1亿元。

未来，我们将坚决贯彻落实深化整合协同的工作要求，提升价值创造能力，提高内部协同效率，以“技术+管理+协作”的商业模式，发挥“一总部多基地”优势，进一步深化与钢铁主业协同的广度与力度，实现价值创造的最大化与高效化。



“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，将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。

当弗雷德里克·泰勒在1911年将《科学管理原理》推向世人时，他或许未曾想到，这本薄薄的著作会如同一把钥匙，打开现代企业管理的科学之门。作为管理学史上里程碑式的经典，该书以“让劳资双方实现最大利益”为核心，将工业时代的经营管理推向科学范式，至今仍在全球企业实践中焕发着生命力。

### 重构管理逻辑的划时代佳作

这是一本打破传统经验主义的“管理破局之书”。在19世纪末工厂制盛行的年代，泰勒首次将自然科学的研究方法引入管理领域，通过“铁锹实验”“搬运实验”等经典案例，证明了劳动效率的提升并非依赖工人的主观努力，而是源于作业流程的科学设计。书中提出的“时间研究”“动作标准化”“职能工长制”等理论，如同精密的齿轮，重构了工业生产的底层逻辑——当每个工序被拆解为可测量、可优化的科学单元，传统管理中“凭感觉指挥、靠经验做事”的混沌状态被彻底颠覆。

这更是一本揭示管理本质的“利益共生之书”。泰勒尖锐指出：管理的真正目的是实现劳资双方的“精神革命”——雇主不再仅以压低工资追求利润，工人不再以磨洋工维护权益，而是通过科学方法提升整体产出，让双方在“效率红利”中实现共赢。这种将个人利益与组织目标绑定的思维，至今仍是现代企业治理的核心理念。

### 破解效率困局的方法论指南

对职场人而言，书中“科学制定工作定额”的思维极具启示。例如，泰勒通过测量铲运工人的最佳动作轨迹，将人均日搬运量从16吨提升至59吨——这种“用数据代替直觉”的工作方法，可直接应用于日常任务优化：当我们把重复性工作拆解为标准动作，用计时法分析耗时瓶颈，便能像泰勒改造工厂一样重构个人工作流。比如招商任务就可借鉴“职能分工”理论，将招商岗位细分为数据监测、活动策划等专项职能，使团队协作效率提升40%，正是科学管理在数字时代的鲜活印证。

### 理解组织运作的底层密码

管理者阅读此书，能洞悉“流程标准化”对组织的赋能价值。泰勒强调“例外原则”——高层管理者应专注例外事项，常规事务通过标准化流程下放，这与现代企业“去中心化管理”的趋势不谋而合。其核心逻辑正是书中“每个动作都应有科学依据”的延伸。更重要的是，书中对“劳资利益一致性”的论述，为现代企业构建和谐劳动关系提供了理论基础：当员工明白效率提升并非单纯增加工作量，而是与薪酬增长挂钩时，组织的凝聚力将显著增强。

### 超越时代的管理哲学

在“敏捷管理”“OKR”“KPI”等新概念层出不穷的今天，泰勒的思想仍具前瞻性。他强调“科学研究+实践验证”的管理路径，与当代“数据驱动决策”的理念一脉相承；而“让最合适的人做最合适的事”的人才观，更是现代人力资源管理“人岗匹配”原则的源头。这种穿越百年的管理智慧，提醒我们：无论技术如何迭代，管理的本质始终是对“效率”与“人性”的平衡。

合上此书，最震撼的莫过于泰勒对“科学精神”的执着——当他拿着秒表测量工人的每一个动作时，并非苛责，而是在探寻“让工作更合理”的可能。这种精神映射到当代职场，便是拒绝“凭经验蛮干”的惰性，学会用“实验思维”优化工作：对执行者而言，可尝试为重复性任务建立“标准作业清单”，用数据记录优化效果；对管理者而言，可借鉴“职能工长制”的分工逻辑，将团队目标拆解为可量化的子任务；对创业者而言，书中“劳资利益共同体”的理念，能帮助构建更可持续的组织激励机制。

## 安徽宝镁第一期班组长任职资格培训启动

为加强班组基础管理工作，打造一支多元化、全能型的班组长队伍，助推公司“学习有追求、效益有佳绩、创新有动力、安全有保障、和谐有亲情”的“五有”班组建设，日前，宝钢金属安徽宝镁第一阶段（“芽”）班组长任职资格培训如期开班。首堂课程《班组长角色认知与能力提升》由宝钢股份梅钢公司资深班组长陈绍林授课，来自各单位近50名班组长参加了培训。

安徽宝镁班组长培训主要委托梅钢公司培训中心策划与实施，采用“芽”“苗”“树”三年进阶式培训模式，内容涵盖“网络课程、面授教学、读书交流、实践分享”四大模块，围绕“知识、技能、态度”三维度的系统性赋能，全面提升班组长的综合管理能力。此次“芽”阶段培训，重点聚焦于班组长的角色定位、职责认知、基础管理技能、班组安全管理等方面。通过生动的案例分析、互动讨论及实操演练，使班组长们深刻理解自身在企业管理中的桥梁作用，激发其内在潜能，为后续的“苗”与“树”阶段培训奠定坚实基础，助力班组长由“业务能手”向“管理能手”的跨越式转型。

未来，安徽宝镁将继续深化班组长培训机制，不断优化培训内容与方法，确保每位班组长都能获得最适合自己的成长路径。同时，安徽宝镁也将全面推进“班组建设三年+”计划，通过定期考核、月度激励、对标评比等机制，打造一批“五有”班组，为企业高质量发展注入强大动力。

## 激发团队活力 专业创造价值

### ——记华宝证券合肥营业部负责人包云云

#### 团队”荣誉奖项。

随着她和团队的不断深耕，合肥营业部迎来了蓬勃发展的春天。客户群体如同滚雪球般不断壮大，市场份额逐年提升，连续四年保持利润持续增长。合肥营业部营业收入在安徽省行业排名中也稳步前进，2023年成功进入前20名。

心系客户，发挥价值。多年来，包云云带领团队始终将客户需求放在首位。无论是机构客户的复杂金融需求，还是个人客户的理财规划，合肥营业部团队成员坚持深入了解客户的痛点和期望，以积极、高效、专业的服务赢得客户的信任。

在践行社会责任方面，她积极组织营业部开展金融知识普及活动，带领团队走进社区，为社会群体讲解金融知识与风险防范技巧。在这些活动中，营业部团队成员用通俗易懂的语言，将复杂的金融概念和风险防范方法传递给每一位听众。他们耐心解答听众提出的问题。



疑问，帮助他们树立正确的理财观念，提高风险防范意识。在“股东来了”宣传活动中，合肥营业部荣获“优秀宣传奖”。通过这些努力，营业部为提升群众金融素养贡献了自己的力量，也为构建稳定和谐的金融环境发挥了应有的作用。

（霍亚军）



## 他的眼神中透着一股不服输的劲儿

### ——记中南钢铁鄂城钢铁炼铁厂喷煤车间TRT班班长牛潇

透着一股不服输的劲儿，坚毅面对一座亟待攻克的“堡垒”。

干法除尘机是车间的“生产元老”，但近年来频繁出现故障、维护成本不断攀升，影响了生产。

随着算账经营理念全面铺开，这位职工们口中的“创新达人”又紧盯顽疾故障贡献“金点子”。“这除尘装置就和人一样，按部就班就只能落后啊，我琢磨着怎

么对它进行创新升级。”牛潇在班组会上提出了自己的想法。

起初，大家都面面相觑，毕竟这可是个不小的挑战。但他那股执着的热情感染了大家，他可是车间里出了名的“创新达人”，以前带着大家攻克了不少难关呢！

说干就干，牛潇一头扎进了技术资料堆里，日夜钻研。那段时间，他常常在现场一待就是一整天。没想出好办法决不罢休。

经过不懈努力，他终于找到了关键的突破点。可以利用煤气正压外排原理，对除尘器的出口管道进行改造。

这些想法让车间和班组都兴奋起来，大家纷纷出谋划策，与他一起投入到改造工作中。在改造过程中，难题一个接着一个。

有一次，布袋检测模块总是无法准确获取数据。牛潇没有退缩，他带着大家反复调试，经过连续一周的奋战，他们终于找到了最合适的方法，成功解决了问题。

当创新升级后的除尘设备重新启动时，大家伙儿都屏住了呼吸。看着设备精准而高效地完成日常的工作，大家心中的石头终于落了地。改造后，人工作业的安全性提升，延长了除尘器布袋的使用寿命，每年可节约成本108.32万元。这个“除尘器防堵塞及防尘检测装置”创新成果还获得宝武创新成果三等奖。

“我在平凡的岗位上做着平凡的工作，但只要用心，平凡岗位也能创造出不平凡的价值。”在他的带动下，炼铁厂里掀起了一股创新热潮，越来越多的一线工人开始立足岗位，积极探索新技术、新方法。

如今，牛潇仍在创新的道路上砥砺前行。他牵头开展的多项创新项目不仅在企业内部得到广泛应用，还吸引了同行业的关注和学习，成果被中南股份炼铁厂和炼钢厂引进，应用于生产中。他还受邀在中国宝武创新大咖暨“青说讲坛”栏目活动中进行了经验分享。

（晏芳）



在鄂城钢铁炼铁厂喷煤车间，38岁的牛潇是大家公认的“创新达人”。作为TRT班的班长，他在TRT这个岗位上默默耕耘了14个春秋，用实干和智慧守护着TRT设备的正常运转。

该厂烧结工艺采用电除尘工艺，除尘器有时候堵塞除尘器，需要人工进入到除尘器里面进行清除，存在安全隐患。针对这个问题，班长牛潇的眼神中

