

# 打破“物理合并”后的“心理围墙”

——宝武基层管理者谈整合协同(七)

存混匀、输送全流程整合为闭环管理，消除了原有作业区交界处的“三不管”盲区，设备故障响应时间大幅缩短。同时，建立“双循环”沟通机制，横向打通班组长以上管理人员的轮岗交流通道，纵向推行“作业区—作业线—班组”三级联动例会，让生产指令准确传递。

在实践中，我深刻认识到，整合协同的难点不在“合”而在于“融”，我们必须在制度上让职工感受到“合并后责任更轻、舞台更大”，而非“岗位被抢、话语权削弱”。另外，数字化工具是协同增效的催化剂，合并后我们共享两个作业区的数据资源，避免了过去因信息不对称导致的事故。下一步，我将从两个方面深化协同价值。一是推广“协同积分制”，将隐患排查、小改小革等协同行为量化兑换为培训机会或休假福利；二是以满足高炉需求与降本增效为中心，构建“大作业区”文化认同，通过开展跨料线、跨班组等技能竞赛等方式，让“大原料”概念真正深入人心。

整合协同永无止境，让我们持续打破“物理合并”后的“心理围墙”，让宝武的规模优势真正转化为高质量发展的强劲动能。

## 主动赋能主业高质量发展

宝地资产宝地南京

党委书记、总经理 曹建新

在宝武“一总部多基地”的整合协同战略实践中，基于不动产产业的定位，宝地资产宝地南京深刻认识到，整合协同的本质就是要实现高品质的服务力，就

是要做强产业服务协同，主动赋能钢铁主业高质量发展。

几年来，在宝地资产的领导下，宝地南京一直坚持“以钢铁为核心的协同”总基调，立足“助推器”的功能定位，以构建服务型组织为抓手，主动协同钢铁主业的发展，在降本协同、项目协同、人力协同、区域历史问题解决等方面积极赋能、主动作为。

新阶段、新战略、新模式。按照宝武“构建以钢铁为核心，高效协同的产业体系”使命要求，宝地南京将“以服务力提升协同意愿、以服务力提升协同效率、以服务力创造协同增值”为导向，不断加强“处处有协同、层层抓协同、人人做协同”协同文化建设，持续打造服务型组织。

唯有以服务破壁、以服务链接、以服务增值，才能让整合协同从“物理反应”升华为“化学反应”。宝地南京将继续通过业务再聚焦、服务再提升，持续完善“乐园指数”园区服务体系，不断做强楼宇物业、园区绿化、道路维保、工程项目建设等专业服务能力，将进一步紧贴钢铁主业需求，破除壁垒，主动跨步，持续深入推进与钢铁主业降本协同、项目协同、人力协同，筑牢命运共同体，努力实现与钢铁主业的协同倍增效应，与钢铁生态圈共同形成高质量发展格局。

## 以协同创新擎起材料保障重任

欧冶云商华东大区

营销二部总经理 赵群鹏

中国宝武与某大客户签订“总对总”战略框架协议，聚焦为重大工程项目

提供坚实的材料保障。欧冶云商作为协议落地的关键一环，受集团委托牵头对接该大客户基建材料供应，整合螺纹钢、结构钢、彩涂板等资源，以“材料包”解决方案开启合作。

在此过程中，我们坚持“欧冶牵头、基地主战”的协同模式，按钢材品种成立了多个由欧冶云商、宝华招标、基地销售单元、基地技术专家等组成的专项服务团队，高频对接业主及总包单位，深入了解项目需求；团队联合科研、制造力量，提出抗震螺纹钢应用优化、高强钢轻量化设计、涂层工艺改良等技术方案，既保障工程质量，又以专业性获得客户认可。在资源组织中，欧冶云商统筹宝钢、马钢等多基地形成价格梯度，规避内部竞争，助力中国宝武将规模优势转化为价值创造动能。

此次服务实践印证了协同服务已成为高端制造领域破局的核心竞争力。未来，我们仍需从三方面深化价值挖掘：一是持续加强欧冶云商跨基地、跨板块的数据钢铁供应链集成服务平台能力建设，增强中国宝武营销渠道实力；二是强化数字化协同赋能，推进“2526”工程，逐步依托平台实现需求预测、资源配置、技术服务的全流程在线化、智能化，让“数据跑”替代“人员跑”，提升重大工程服务效率；三是拓展产业协同新场景，以此重大工程项目为起点，向高端领域延伸，联合上下游打造“材料研发—工程设计—供应链服务”的深度协同生态，推动中国宝武从规模整合迈向价值共生，为国家战略工程与钢铁行业高质量发展注入持续动能。



“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。

《高效能人士的七个习惯》作为管理领域的经典之作，以其独特的视角与深刻的内涵，成为管理者成长路上的明灯。这本书究竟有何魅力，又为何值得我们阅读与推荐？结合工作实践，其中的智慧更是熠熠生辉。

### 经典佳作：

#### 构建系统性成长体系

《高效能人士的七个习惯》绝非普通的管理技巧书籍，柯维博士从原则层面出发，构建起一套完整且循序渐进的成长模型。“积极主动、以终为始、要事第一”三个习惯，助力个人摆脱依赖，实现从自我管理到自律的蜕变，打造坚实的品格根基；“双赢思维、知彼解己、统合综效”聚焦公众领域，为建立高效协作关系、实现团队共赢提供行动纲领；“不断更新”则贯穿始终，从身体、精神、智力和社会/情感四个维度，保障个人与团队持续保持高效能状态。这种系统性的架构，直指效能核心，揭示了成功源于优秀习惯长期积累的本质。

### 阅读与推荐理由：跨越时空的实用价值

#### 1. 普适性与前瞻性并存

历经三十余年，书中的原则依然适用于任何时代、文化背景下的个人和组织。在复杂多变的管理环境中，它提供的稳固思维框架，能帮助管理者保持清醒，做出正确决策，展现出强大的生命力与前瞻性。

#### 2. 由内而外的蜕变路径

“思维决定行为，行为决定习惯，习惯决定品德，品德决定命运”，这一理念为管理者指明了蜕变方向。通过从思维层面的革新，逐步塑造行为与习惯，最终实现从“管理者”到“领导者”的跨越，这种成长路径极具启发性与实操性。

#### 3. 紧密贴合管理实践

七个习惯精准对应管理者日常工作中的痛点与挑战。无论是激发团队主动性、明确目标规划，还是优化资源配置、化解团队矛盾，书中都提供了切实可行的解决方案，是管理者不可多得的“实战手册”。

#### 4. 广泛的适用性与实践性

书中的理念并非纸上谈兵，而是提供了具体的行动指南。无论身处何岗位、何层级，读者都能从中找到与自身工作的契合点，并将其快速应用到实际工作中，真正做到学以致用。

### 工作实践启示：理论与实践的完美融合

在实际工作中，七个习惯的价值得到了充分验证。当部门员工因“采购岗位申报高级工程师难度大”而萌生退意时，我以“积极主动”的理念鼓励其尝试，最终员工成功通过评审；在负责中南股份辅料采购业务划转切换项目时，运用“以终为始”，将“快速平稳切换，不影响生产”设为核心目标，倒推制定方案，确保项目顺利完成；坚持每日通过工作清单践行“要事第一”，极大提升了工作效率；面对团队成员间的分歧，借助“统合综效”，引导大家在差异中寻求创新解决方案，实现协同增效；而“不断更新”则促使我通过参加培训、对标学习等方式，持续提升自身能力，适应企业发展需求。

《高效能人士的七个习惯》不仅是一本理论著作，更是一本实践指南。它蕴含的智慧值得每一位管理者深入研读、反复品味，并将其融入日常工作，在实现个人成长的同时，带领团队走向卓越。

## 以标准建立和实施促进业绩增长

——记武钢集团商业资源事业部寓舍微单元总经理曾瑜



有可操作性，才能在执行中不走样，她组织同事将标准进一步细化分解。她认为，优秀同行的宝贵经验十分重要，但在应用中一定要与项目的实际相结合，要把别人的经验消化成自己的管理能力。

标准的分解细化。将公寓项目的《竣工验收标准》分解为核心项目验收标准以及常规项目验收标准：核心项目验收标准包含房屋电器、排水、热水系统、门锁、监控、空调、消防、水电气、标识标牌及照明等；常规项目验收标准包含门、走道、房间、卫生间、厨房、阳台等。《运营筹备标准》被分解为团队筹备、系统筹备、监控筹备、宽带筹备等。《销售筹备标准》被分解为门店命名、房号编排、宣传物料、样板间展示标准、销售渠道维护等。

2024年5月，微单元初步完成了三个标准的建立，并在园林路店及康宜店两个公寓项目上进行了验证。逅朴的公寓项目既有整层整栋的集中式项目，也有分散的公寓项目。公寓特点不同，必须采用不同的管理标准，因此，在标准的建立上，微单元融合了两种公寓类型的特点，对三个标准进一步做优化调整。

首义路项目属于小型集中式公寓项目。项目竣工后，微单元按照《公寓项目竣工验收标准(集中)》对每间客房以及公共区域逐项验收，共查找出大小问题28项。根据《运营筹备标准》，该项目仅配备一名管家、无保洁、保安及工程人员。他们将21间客房的房源信息、智能设备与系统连通，确保开业后租户能够

实现在线签约及缴费。该项目均为一室户，作为单体项目房源量偏少，根据《销售筹备标准》，微单元选择距离人口及前台较近的一间房为样板间，布置相关生活用品，方便销售带看。

锦绣雅苑项目属于分散式公寓项目。项目装修完毕后，微单元按照细化的验收标准，对每套房间逐项验收，共查找出大小问题50多项，均按要求在开业前整改完毕……

### 成本更低 去化更快

功夫不负有心人。随着公寓运营能力的提升，以及管理的标准化，使新项目取得了明显的成效。

降低成本，缩短开业周期。通过在首义路店及锦绣雅苑两个新项目上的实践，首义路店自装修完毕后，仅花了1个月时间即完成各项开业筹备工作并投入运营。锦绣雅苑项目更是在首义路项目实践基础上，实现了当月交付当月投入使用，比以往项目正式投入使用时间缩短了30%。

缩短爬坡期，实现快速去化。通过建立新的招商渠道，在以往常规招商渠道的基础上，利用线上小红书、闲鱼、抖音等网络平台，以及与深耕武汉市住房租赁行业的经济机构合作，使得两个新项目的招商爬坡期较以往项目缩短30%，微单元整体出租率节节攀升。

(姚文)

## 员工与团队的成长密码

武昆股份安宁基地高炉作业区专职副书记 尹德将

岗位自主管理中体现出价值。例如，《优化450m<sup>3</sup>烧结机机头电除尘工况节能运行》的实践，就是岗位勤观察，结合颗粒物浓度优化操作，实现最佳工况运行的成果，最终实现年度节约电费大约295万元。

“岗位找茬”活动是作业区自主管理活动中促进团队团结协作的重要抓手。活动依靠团队成员相互检查、相互监督，共同寻找岗位上存在的问题，需要每个人都充分发挥自己的专业知识和经验，大家为了共同的目标，齐心协力解决问题。逐步提升现场管理水平，促使质量波动控制在最前端，浪费杜绝在最前线，缺陷隐患遏制在萌芽状态。结合生产实际实现动态管理，不断发现问题解决问题，朝着“我的岗位是标杆”逐步迈进。

员工安全自主管理活动是增强员工责任感的有效途径。在活动中，员工不再是依

赖上级的监督和管理，而是主动参与到安全管理中。例如，作业区各班组开展安全自主管理活动后，员工们积极排查安全隐患，提出改进建议。安全观念从“要我安全”转变为“我要安全”，深刻认识到自己在安全生产中的责任。这不仅保障了员工自身的安全，也为企业的稳定发展奠定了坚实基础。

在自主管理活动中，管理工具和方法的应用至关重要。作业长作为基层管理的核心，凭借其丰富的管理经验和专业知识，科学地运用管理工具和方法，实现自主管理的高效运转。例如，科学运用“六何”分析法、6S管理、精益操作等方法，指导员工开展自主管理，很好的扮演了教练员的角色。这不仅让员工能更好地发现和解决问题，还极大提升了管理效率，使自主管理活动更加有序、精准地推进。

参与自主管理活动，我收获颇丰。个人



方面，不仅提升了创新、协作能力，还增强了责任感，为职业发展打下坚实基础。企业方面，活动激发了员工潜力，提升了员工综合

欧冶工业品华南大区韶钢运维材料部总经理 吴锦华

高效能人士的七个习惯读后感  
锻造卓越管理者的经典之作