

突破孤岛思维，重构价值链条

——宝武“新阶段、新战略、新模式”大家谈（五）



打造高品位的生产经营单元
宝钢股份武钢有限冷轧厂党委书记、
厂长、冷轧技改项目组经理 吕 成

集团公司对企业发展形势的精准研判、对未来蓝图的科学擘画，以及对变革路径的清晰部署，为我们基层生产单位指明了前进方向，注入了强大动力。

要深刻领会“新阶段”的历史方位与使命担当，增强“变强大”的责任紧迫感。我们不仅要确保产量稳定、质量可靠、成本受控，更要追求极致效率、效益领先、创新驱动、绿色低碳，以高质量发展支撑集团整体的“强大”。

要准确把握“新战略”的核心内涵与逻辑路径，找准“创值”的着力点突破口。作为基层生产厂必须固本强基，主动融入集团新质生产力培育大局，积极承接新材料、新工艺的中试与应用，探索智能化、绿色化改造升级路径。

要积极拥抱“新模式”的变革要求，提升“强管理”的能力与效能。“新模式”的核心是适应新阶段新战略的管控优化与运营变革，对一线生产提出了更高、更具体的要求。要以市场化思维，通过卓越的服务能力、成本优势、质量品牌，提升产品竞争力；

对标世界一流，在管理精细化、操作标准化、队伍专业化上持续提升，打造高“品位”的生产经营单元。

由保障型向价值创造型转变
马钢检测中心
生产检验技术室主任 蔡 璐

宝武“新阶段、新战略、新模式”的决策部署，直面当下的新形势新局面，聚焦改革发展核心要义，为宝武面向未来建设世界一流企业提供了新思路、新方向，也为马钢检测中心的发展指明了方向。按照“新阶段 新战略 新模式”要求，我们要以数智化转型重构质量管控体系；要以市场为导向、以盈利为目的，向高附加值检测服务延伸；要提升检测数据的应用价值，把化验验、计量技术从保障型向价值创造型转变。

突破“数据孤岛”思维。对于检测而言，“数据即产品，质量即生命”。我们要进一步提升检测数据的应用价值，密切关注入厂计量质量数据与采购扣罚、过程检验数据与制造链工艺参数的相关性，定期组织跨部门数据交流和会诊，把单纯的检测数据变更为趋势预警、供方评价、过程核查的基准。

重构检验价值链条。组建“检测技术服务小组”，针对市场品种保供、重点产品开发、核心客户维稳、协同产销研，开展全流程质量诊断，将检验节点前移到原料未入厂时的谈判环节，并延至产品端客户使

用跟踪，形成闭环质量改进。

持续推进数智检测模式。“智慧质检”一定是检测专业矢志不渝的发展方向。马钢检测已拥有高自动化原料取制检实验室、钢铁水快速分析实验室，正在建设冷板全自动制检实验室，筹划特钢金相全自动分析实验室，要紧密契合公司未来数智化发展的要求，为企业高质量发展贡献检测力量。

明确定位 找准方位
宝武碳业财务部副部长 吕占坤

宝武进入高质量发展新阶段，总的工作要求是做强做优做大，把做强放在第一位。宝武碳业紧扣“强大”“高质量”两个关键词，围绕找准“方位”，提升“地位”，夯实“品位”，开展多轮次研讨，明确做强煤化工、做精炭材料发展战略。

作为财务管理人员，要立足岗位，做好几个方面的工作：一是坚持“四化”“四有”和算账经营，持续深入推动开展对标找差。在供销两端、工序成本等方面不断与行业大盘比、与自身最优比，锻长板补短板，推进经营理念和管控模式转变，助力公司实现经营目标。二是坚持现金为王，紧紧抓住“两金”这个牛鼻子。要树牢“现金流比利润更重要”理念，推动建立动态标准库存、着力清理逾期账款，防范化解各类债务风险，不断提升两金周转效率，让公司含“金”量更高，风险防控能力更强。三是以

“三压减三提升”为抓手，着力提升管理效率和能力。牵头策划好总体行动任务方案，以各专项任务落地落实倒逼内部效率和能力提升，驱动管理变革、流程变革。新阶段新形势，我们要不断增强核心竞争力，为宝武建设世界一流企业贡献力量。

感受时代脉搏，坚定前行方向
中南钢铁鄂城钢铁炼铁厂
喷煤车间高级主任师 陈 飞

在深刻领会“新阶段、新战略、新模式”的内涵与要求中，我们要进一步把握极致高效保顺行、对标找差降成本、敏捷应对调结构、算账经营增效益、精益管理控风险等五项重点，全力以赴干好2025年下半年工作。

结合自身实际，我深刻认识到：作为鄂城钢铁炼铁厂喷煤车间一名基层设备技术人员，要把“新阶段、新战略、新模式”作为指导日常工作的重要内容，坚决落实“四化”“四有”要求，立足岗位、脚踏实地，以开展“精益设备年”活动为抓手，重点开展“运行管理、定修管理、操检维调、项目建设”等工作，提升设备管理实效。要不断提升自身能力素质，练就过硬本领，努力在平凡的岗位上创造不平凡的业绩。

行动是最有力的宣言。我将以中国宝武第二次党员代表大会和第十七期决策人研修会精神为指引，坚定不移听党话、跟党走，踔厉奋发、勇毅前行，为助力铁成本最优贡献自己的力量。

从上台发抖到捧回省级金钻奖

中南股份能源环保部余能作业区余能化学水处理操作 文 双



我是中南股份能源环保部余能作业区的一名基层员工。参与自主管理课题的这段日子，是一场洋溢着惊喜与收获的非凡之旅。它不仅极大地锤炼了我的专业技能，更让我对自主学习有了极为深刻的体悟。

在这段难忘的经历中，我幸运地结识了许多优秀的同仁，更有幸与我的最佳搭档谭晶晶携手同行。作为一名出色的青年创新骨干，谭晶晶身上闪耀着无数的闪光点。从他那里，我学到了诸多实用的课题发布小技巧。犹记初次上台发布课题时，我紧张得手脚发颤，连话语都难以连贯。而如今，我已能自信笃定地站在台上，条理清晰、侃侃而谈。这翻天覆地的转变，离不开谭晶晶的耐心指导与全力支持。

回想起首次开展课题时，我连问题解决型和创新型课题的区别都懵懵懂懂。幸好公司组织了员工自主管理课题培训活动，助力我在课题制作方面取得了显著的进步。特别是与搭档一同发布“减少BSP中压蒸

汽的损耗”这一课题时，对于我这个跨专业的人而言，挑战可谓接踵而至。中压蒸汽究竟是什么？蒸汽损耗该如何界定？并汽又遵循着怎样的原理？这些难题如同拦路虎，横亘在我们前行的道路上。探索的过程中，挫折与瓶颈时刻相伴，但我始终坚信，只要怀揣耐心与毅力，绝不轻易言弃，就没有攻克不了的难关。最终，我们的努力收获了丰硕的成果，该课题一举荣获韶关市优秀QC小组成果示范奖一等奖，以及广东省南粤之星赛金钻奖。这次宝贵的经历，促使我在知识储备、实践能力和心态塑造上都实现了质的飞跃。

在后期独立完成课题的过程中，困难同样纷至沓来。实验数据不尽人意、关联图分析难以深入到末端等问题接连出现。但此时的我，已不再是当初那个面对问题茫然不知所措的新手。我学会了独立思考，尝试从多元角度剖析问题，通过查阅海量资料、虚心向导师求教等方式，成功探寻到了有效的解决路径。这种解决问题的能力，让我在面对困难时愈发从容镇定。同时，课题所涵盖的多个环节，也让我深切体会到团队合作的重要性。如何开展高效的沟通交流、进行合理的分工协作，进而充分发挥团队的最大效能，成为了我持续钻研的重要课题。

参与自主管理课题的这段历程，无疑是我人生的一笔弥足珍贵的财富，它让我变得更加自信、强大。未来，我将始终秉持主动学习的热忱，持续提升自主管理能力，为个人的成长进步夯实根基，为企业的长远发展贡献更多力量。



真正的创新来自用户需求

——宝武镁业超音波清洗线的诞生之路

去年12月，宝武镁业荆州精密申请了一项名为“一种用于汽车方向盘超音波清洗线”的专利。说起这项专利的由来，还有一个故事。一次，荆州精密在产品交付过程中偶尔听到客户嘀咕了一句：“方向盘骨架上怎么还残留着镁屑和油渍？”项目部知道后，立刻意识到这不仅直接影响了客户的下游组装工序，甚至可能给整车生产“拖后腿”，一场技术革新的构想由此逐渐成型。

在汽车行业精细化竞争的赛道上，方向盘作为驾驶员接触最频繁的部件，其零部件的清洁度直接关系到整车装配精度。在此之前，方向盘零部件的清洁工作几乎是一片空白，工人们即便有心改善，也缺乏有效的技术手段而束手无策。这也让荆州精密项目部下定决心：必须用技术啃下这块“硬骨头”！

不久，“一种用于汽车方向盘超音波清洗线”的技术研究悄然开启。实验室里，工程师们尝试了不同的超声波频率和清洗槽结构设计。难题接踵而至，镁合金材质虽然轻盈但室温塑性低，高频超声波可能会对材质表面造成损伤，而低频超声波又难以彻底清除顽固的镁屑和油渍。非但清洗效果达不到预期，有时设备运行还不稳定。盯着反复调试却依旧效果不佳的超声波清洗机，工程师们眉头拧成了疙瘩。经历了无数次试验、失败、再试验，团队终于找到了最佳的技术参数与设备构造方案。这项创新技术的核心在于超音波清洗的应用。新型清洗线配备了特制的超声波清洗

机，当工人将汽车方向盘轻轻放置在预设的槽中，一场微观世界的“清洁魔法”便开始施展。超声波以高频震动产生的无数微小气泡，在液体中不断破裂，形成强大的冲击力，能够深入到方向盘的每一处缝隙、角落，将顽固污渍瞬间瓦解。线架和移动调节面板的巧妙设计，更是让整个清洗过程如行云流水般顺畅。

工人只需在操作台上进行简单设置，便能实现多个方向盘同时清洗。而接触架的设计更是堪称神来之笔，它让清洗过程中的方向盘能够自由挪动，确保每一寸表面都能接受超音波的洗礼，真正实现了全方位、无死角的深度清洁。当前，荆州精密已实现产品高质量交付，保证了每个方向盘的清洁效果都高度一致。

该项技术无疑是清洗设备领域的一次重大突破。在全球汽车产业朝着自动化、智能化、环保化方向快速发展的今天，汽车方向盘超音波清洗技术正顺应了行业发展的潮流。它不仅能为汽车制造企业带来更高的生产效率，也将为消费者提供更卫生、更安全、更舒适的驾乘体验。

荆州精密技术团队在践行宝武价值观的过程中，深刻认识到创新的本质是去做用户需要但还未被满足的事情。他们将为之努力。（马 艳）



《第五项修炼》：让管理从「碎片」走向「系统」

太钢矿业分公司尖山铁矿选矿部主任 李国旭

在信息爆炸的今天，管理类书籍如过江之鲫，但真正能穿透表象、直指本质的佳作却寥寥无几。彼得·圣吉的《第五项修炼》正是这样一本经得起时间检验的管理学经典。《第五项修炼》以其独特的系统思考视角，彻底颠覆了我对组织管理的认知框架。

《第五项修炼》不是一本提供速效解决方案的“管理食谱”，而是一部引导管理者进行思维革命的哲学著作。圣吉提出的五项修炼——自我超越、心智模式、共同愿景、团队学习和系统思考——构成了一个有机整体，其中最核心的“第五项修炼”正是系统思考。这种思考方式要求我们跳出局部优化的陷阱，看到组织中各种因素之间复杂的相互联系。当我在书中第一次接触到“啤酒游戏”的案例时，那种对供应链波动背后系统结构的揭示，犹如醍醐灌顶，让我意识到过去的管理决策多么短视和局限。

阅读过程中，我不断将书中的理论与实际工作场景相互映照。书中关于“成长上限”原型的分析尤其令我震撼——有的团队曾陷入“初期快速增长→遭遇瓶颈→加强原有策略→最终失败”的怪圈，却从未意识到这正是系统结构中调节回路作用的结果。圣吉指出：“今天的问题来自昨天的解决方案”，这一洞见让我重新审视了过去引以为豪的诸多“成功经验”，发现它们往往在解决表面问题的同时，埋下了更深层次的隐患。

将系统思考应用于实际工作后，变化悄然发生。对面对整体业绩下滑时管理的第一反应是加大促销力度或更换团队负责人，而这本教给我们首先要寻找业绩背后的结构性原因——可能是产品质量与用户需求变化之间的延迟，或是部门间信息孤岛导致的响应迟钝。这种思维转变带来的不仅是解决方案的改变，更是问题定义方式的革新。

《第五项修炼》特别强调“心智模式”对决策的无形影响。这让我意识到，管理者的认知边界往往就是组织发展的边界。在一次生产组织讨论中，我发现自己提出的“生产组织低成本优先”策略其实源于早期职业经历形成的固定思维模式。通过有意识地检视和调整这些内在假设，我们最终找到了差异化竞争的新路径。正如圣吉所言：“现实是由我们的行动创造的，而行动又由我们的认知方式决定。”

推荐《第五项修炼》的理由不仅在于其理论的深刻性，更在于它的实践指导价值。不同于那些追求“立竿见影”效果的管理快餐，这本书提供的是可持续的认知工具和思维方法。它教会管理者的不是“做什么”，而是“如何思考做什么”。在VUCA时代，这种系统思考能力显得尤为珍贵——当环境日益复杂多变时，能够看清结构、把握本质的管理者才能带领组织行稳致远。

讣告

中国共产党党员，原宝山钢铁（集团）公司纪委书记，退休副局级干部石家衡同志，因病医治无效，不幸于2025年8月22日6时26分，在上海市瑞金医院逝世，享年91岁。石家衡同志告别仪式已于2025年8月24日（星期日）下午14时30分在龙华殡仪馆归源厅举行。特此讣告！联系电话：021—56694650

宝钢股份老干部服务管理中心
二〇二五年八月二十六日



宝武行稳致远，靠的就是各级管理者以身作则、勇于实践，运用管理智慧带领广大员工投身改革发展的浪潮中，为宝武创建世界一流企业而尽心尽力。我们推出“管理智汇”栏目，展现各级管理者在日常工作中的管理思路和能力，相互学习借鉴，推动管理上台阶，共同助力企业高质量发展。



管理是一门学问，如何以管理提升促进提质增效，助力企业高质量发展，是一个老生常谈的话题。

冯树兵，湖南特材副总经理兼磁电事业部部长，在管理岗位20余年。于他而言，管理工作的本质，一是使员工个人能够按照制度、规程查找问题、解决问题；二是统筹管理各项工作，使员工之间能够协调配合，取长补短，实现最大的集体效益。

管人先管己，这是冯树兵对管理工作的首要认识。古语有言，“其身正，不令而行；其身不正，虽令不从”。他认为管理人员若无法以身作则，何谈管理好员工。做员工的“榜样”，这是他始终如一的工作追求，它不仅显现于日常言行举止，更蕴藏于个人的品性修养。他说：“比上班時間早一点，比下班時間晚一点，微不足道的事情也能在潜移默化中感染一线奋斗的員工。”新厂建立之初人员匮乏，条件艰苦，冯树兵身为管理者，仍毫不犹豫投身生产一线，身兼数职，鼓舞带动员工投入生产。他认为困难时刻，管理干部必须挺身而出，为一线员工做表率，律己才能服人。

员工管理包括诸多事项。其中，制度是底线，也是管理的基石，但管理又不能局限于制度的圈子，也不能浮于上层。需要管理者俯下身来走入一线，单纯在办公室纸上谈兵，只会将管理层与生产员工割裂开来。基于此，公司采取了扁平化管理，去除了冗繁复杂的中间流程，畅通了上下沟通渠道，极大地调动了员工生产积极性。此外，冯树兵每日都会去各车间进行“走动式管理”，一为巡查，二为聆听员工的心声，切实了解生产中存在的问题，并不断完善生产制度。

公司磁粉芯产品市场定位于新能源、车载等新兴领域，产品性能要求高。在走动管理过程中，冯树兵注重问题收集，通过与行业标杆企业对比，他发现组合磁芯生产良品率较低。针对此情况，他迅速召集各工段负责人进行会议商讨，并到生产线与员工进行沟通，围绕各工艺上存在的问题深入研讨并制定解决措施，同时进一步加强产品质量过程管控，最终使产品的良品率从85%跃升至92.6%，实现了公司在磁粉芯板块营收水平的扭转。

在人员的任用与培养上，冯树兵始终秉持着选贤任能的理念，不讲资历、只讲能力，充分发挥员工主观能动性。通过对员工的多轮考核和观察，公司形成了一支年轻化的生产团队。对于有能力的员工，他大胆放权，给予他们广阔发展空间的同时，牵头制定了年轻管理人员完整的培养计划，以帮助他们迅速融入生产环境，不断提升自我。此外，为弥补技术上的不足，他通过各种招聘渠道，挖掘了多名专业技术人员与年轻管理人员协同作战，确保生产专业性与稳定性的双重交互。

在工作事务管理上，为避免出现“好人主义”等问题，他始终严格要求各级管理人员：必须秉持公平公正原则，赏罚分明。在分配工作任务时，他则坚持管好头和尾，带头制定计划，确立目标。当具体生产任务交由一线生产负责人时，他不作过多干预，让他们有管理自主性，以确保生产可持续性。

冯树兵说：“好产品是产出来的，也是管出来的。”他认为新形势下，管理工作应当动脑用心，以求达到管理人员与生产人员在思想上合心、工作上合力、行动上合拍的目的，实现团队、资源、目标的有效配置，用管理智慧助力湖南特材高质量发展。

（胡嘉卓）