

精准定位，提质效创价值

——宝武“新阶段、新战略、新模式”大家谈（七）



深化产融协同 践行价值创造

华宝投资生态圈金融部

总经理 郭韶晖

“新阶段、新战略、新模式”为宝武增强核心功能、提升核心竞争力，加快建设世界一流企业指明了前进方向、确立了行动指南。作为“新阶段、新战略、新模式”战略部署的一部分，集团产融中心与华宝投资合署，依托华宝投资运作，发挥“服务、监督、赋能”作用，并以“华宝”为宝武旗下统一的金融服务品牌。集团这一重大战略安排，对于华宝投资生态圈金融部的工作具有重要的启发和指导意义。

在“新阶段”背景下，要求我们在服务业主的同时，聚焦重点客户和核心业务，通过深化产融协同，更高质量推动金融赋能实体。“新战略”要求生态圈金融工作更加注重协同创新与价值创造，以适应集团战略升级的需求。“新模式”则需要我们不断优化管理流程，借助科技手段提升协同效率、运营效能，为钢铁生态圈提供更高质量的金融支撑。一是完善制度机制，新制定《生态圈金融协同管理办法》，围绕日常管理、营销协同、战略合作、协同信息平台建设等方面，完善系统化的制度体系、软件支撑，聚焦关键指标与战略任务推进，优化工作机制提升智能化水平。二是强化客户服务，重点关注对子公司发展具有关键作用的客户，整合内外部资源，高效推动合作落地，并针对客户需求，提供更有针对性的综合金融解决方案。三是践行价值创造，从国家政策、市场导向、客户需求和集团利益出发，挖掘业务中的价值创造点，解决客户痛点，特别是在主业关注的“快回款、多销货、降库存

存、控风险”等关键问题上，主动作为、积极协同、高效创新。四是着眼长远发展，持续提升团队专业能力，推动科技赋能和流程优化，为集团生态圈建设提供更具竞争力的金融和科技支持，同时深入产业链场景，提升客户粘性和“华宝”品牌影响力。

打通瓶颈 向新而行 以质取胜

新钢技术中心

党委书记、主任 罗仁辉

宝武第十七期决策人研修紧扣“新阶段、新战略、新模式”这个全局性、战略性、根本性问题，深入解读了与时俱进迭代升级公司战略所蕴含的内在逻辑，创新提出了深化改革建立新模式、落实落地新战略的安排。肩负着生产管理、技术管理、质量管理、科研管理及检测管理等重要职责的新钢技术中心，是公司对标找差、双基管理、降本增效等重点工作策源地，责任重大。我们将坚持以问题为导向，聚焦市场与现场，协同发力，发挥牵引示范作用，高位推进技术和管理创新。

打通瓶颈。围绕降库存、提效率等关键指标，对标行业标杆，通过流程再造与精细化管理，以极致效率助力公司工序界面协同降本增效，打造具有市场竞争力的产品矩阵。

向新而行。1-5月新钢高端领先产品累计占比10.58%，与去年同比提高52.45%；重点支撑产品同比增加17541吨。在严管检验化验，护航产销一体的基础上，加大新品开发力度，加强与事业部协同，加速创新成果转化，力争科技创新水平跃上新台阶。

以质取胜。以作风建设为主线，依托

“啄木鸟”视频、家园论坛等平台，以质量禁令为突破口，强化过程执行与监督考核。

锚定重要渠道 锻造服务实力

欧冶云商北方大区副总经理、

服务山钢总代表 钟开荣

宝武迈入高质量发展新阶段，明确了新阶段的使命、愿景与战略，并作出系统部署。欧冶云商以“新阶段、新战略、新模式”为指引，精准战略定位，推动创新转型，锚定新航向——做强宝武营销渠道硬实力。

作为欧冶云商服务山钢总代表，需以身作则、躬身入局，聚焦核心价值创造，以高目标驱动营销能力提升，加速构建服务山钢的“第二”营销渠道体系，并提供组合式服务。我们将以三组数据锚定攻坚方向，将战略部署转化为具体实践：一是高目标牵引能力建设。设定具有挑战性的137万吨钢材销售目标，在山东区域布局3个服务站点，通过“目标分解+营销策略”组合拳，快速锻造分销渠道核心能力。二是深化协同经营提价值。协同山钢两基地实施“双轮驱动”：在产品经营端，精准把握成本结构与边际贡献，力争实现69万吨期货接单量；在用户经营端，将服务规模拓展至1200家用户，通过“供应链联合体”模式实现20万吨配额量，提升终端服务占比。依托欧冶平台优势，聚焦用户增值服务，明晰与基地的供应链服务协同分工。推广成功经验：将日照基地中厚板余材“平台分选单张零售”模式复制至钢城基地，并举一反三推广至其他品类。三是复制创新模式扩效能。基于基地需求，依托欧冶平台集成交易、物流、绿碳、数智化等服务资源，为基地提供协同创新服务。

一线巧管理

【开栏的话】 基础不牢，地动山摇。一线生产管理千头万绪、错综复杂，面临着各方面的挑战。如果没有班组长、作业长带领团队凝心聚力的拼搏，不可能形成稳中有进的良好生产状态。

我们推出“一线巧管理”栏目，挖掘班组长、作业长在算账经营、成本控制、质量管控、安全风险处置、生产异常解决、优化作业流程、提升操控水平，以及激发团队干劲、改革绩效方式、团队建设、协力管理等方面实践经验、方法和体会，促进相互学习、取长补短、共同进步，合力推动宝武基层基础管理迈上新台阶。



武钢集团武钢中冶鄂州分公司装备运行作业区长期经营绩效欠佳，部分业务、产线处于亏损状态，大家都说：“业务合同价格一降再降，人工成本、设备租赁成本、油耗、备件辅材消耗摆在那里，收入与成本处于倒挂状态，谁去都搞不好。”

2024年8月，55岁的老党员陈洪胜任这个作业区作业长，他逐项业务合同“打开”算账，用武钢中冶闲置设备置换租赁的车辆、工程机械5台套。油耗是作业区成本的“大头”，他在职工中强化“省一分钱比赚一分钱更容易”的观念，下大力气狠抓油料精细化管理，紧盯每台车辆、工程机械油耗，强化油耗定额控制，发现异常即时预警，大幅降低了油耗。汽车配件、备件辅材等通过修旧利废降低新品采购，确需采购的“以旧换新”，加强管理与控制，严堵效益渗漏点。7个月后，作业区实现减亏81万余元，扭亏为盈趋势明显。

近年来，鄂州分公司上下一心努力增效，但是在本土的增长空间有限，要保持经济增速，只有向外走。

今年，当获知一家钢企即将启动大规模“超低排”建设的信息，鄂州分公司当即决定进行项目跟踪。领导班子想来想去，认为陈洪胜这个技术大拿和算账能手去最合适。

于是，陈洪胜临危受命，以他为主要成员的项目专班精心测算商务报价，连续奋战多日制作标书。因技术方案可行、报价合理、实绩突出，他们在这家钢企项目的众多投标参与者中脱颖而出，一举中标。

今年3月份，陈洪胜就任项目部经理后白手起家，面对庞杂事务每天忙得脚不点地。对于在建的5个项目，实施3班作业，24小时施工、人员轮流上场。10个人的管理团队要协调甲方安全准入、资料证照、收入签证、款项结算等大量事项，还要安排好四五百人的吃、住、行、劳动保护、防暑降温等后勤事宜，作为负责人的陈洪胜总是在前面、干在前面。

陈洪胜对照武钢中冶公司“制度树”列出制度建设清单，完成28项制度的承接，使日常生产经营管理工作有规可依、有章可循。为确保业务流程合规，他针对采购、施工、专业分包、劳务分包、合规用工等领域困扰项目部的一些问题，主动与武钢中冶机关职能部门对接，将项目部的各项业务工作纳入合规轨道。

同时，陈洪胜压实安全生产的政治责任，开展“党员身边无事故”活动，把好人员入职体检关、购买保险关、安全教育考试关，加强施工过程安全管理，及时督促整改安全隐患，在业务繁多、任务重、压力大、施工人员数量逐月激增的情况下，确保了安全无事故。

作为一名老党员，陈洪胜在工作中亮身份、亮职责、亮承诺，日常生产经营、业务办理过程中遇到急险重任务，他始终冲锋在前，真正成为干部职工开辟“第二战场”的主心骨。

此外，陈洪胜坚持以人为本，着力解决项目部职工工作、生活中的实际困难和问题。通过多方协调，妥善安排好了项目部人员的住宿、生活后勤，保证了所有人的“安居乐业”。并争取业主方的支持，落实了项目部办公室、会议室，解决了交通车辆、劳保用品、防暑降温饮品药品等一系列问题。

经过重重努力，项目部用品牌检修、高质工程，撬动着一连串的业务增长，接连斩获合同大单，在这家钢企的业务量已达到鄂州分公司年总营收的三分之一。

省一分钱比赚一分钱更容易

——记武钢集团武钢中冶鄂州分公司装备运行作业区作业长陈洪胜

爱“捣鼓”是创新之源

——中南钢铁鄂城钢铁物流管理部的基层创新实践



面对瓶颈，物流管理部维修作业区一群青年技术骨干主动出击，挑起了优化改造的重担。他们通过自主改造散热系统和实现关键部件国产化，彻底解决因过热引发的设备故障问题，攻克了进口备件依赖难题。为“挑选”到合适的国产化部件，他们积极调研备件生产厂家，一家家比对技术、考量质量、琢磨性价比，从众多备选方案中“沙里淘金”，最终一套行之有效的国产化替代方案应运而生。这套方案成功打破进口备件垄断，大幅降低采购成本与



供货周期。

改造后的特拉莫比机车空压机系统在实际应用中表现亮眼，解决了因温升异常引发的故障报警，保障了高炉作业连续性

与安全性；国产化替代使备件采购成本降低60%，年节约备件及维护费用16.6万元，供货周期由原4个月缩短至2个月，生产效率显著提高。

（罗 涛）

起于思维的突破

——《高效能人士的七个习惯》对综合管理者的启示

宝武资源重钢矿业综合管理部 王燕维

提供了解决思路，整合资源并进行复盘调整后，员工业务能力与课程满意度有所提高。

推荐理由：此书是一套“可迁移的生存系统”

为何推荐《高效能人士的七个习惯》？原因在于其解答了所有管理者均需直面的一个问题：在复杂多变的环境下，如何构建稳定的个人与组织效能？七个习惯并非“标准答案”，而是“思维工具包”——无论是人力资源的柔性管理、档案管理的刚性规范，亦或是培训管理的创新设计，均可从中寻得对应的底层逻辑。更为关键的是，书中所传递的“以原则为中心”的价值观，使得管理者在面对短期利益与长期发展的矛盾时，能够保持清醒的判断。

但对我来说，这本书的价值已经远远超出了简单的“管理的技巧”，它更像是一份对我人生的深度鞭策和启蒙。不经意间，它就像一位深谙人心的导师般在本人处理员工的离职面谈中不断地对我发出

“知彼解己”的提示；又在面临着即将到来的档案系统的升级工作中，始终都在以“要事第一”的原则敦促；又在我们设计新的一年培训计划之际，以“统合综效”的理念给予启迪……随着对三重角色的逐步内化，这些本能的工作习惯也就悄然地成为自己最为“得心应手”的工作本能，使得原本那些常常让人“疲于应付”的三重角色协同工作，顿时变成了“从容破局”的“顺手”之举。

管理的本质，是激发他人自我成长的动力。《高效能人士的七个习惯》或许无法直接解答所有问题，但它启示我们：真正的高效能，起始于对“原则”的恪守，达成于对“习惯”的磨砺。这，或许就是经典最为宝贵的力量——它不会落伍，因为它所指向的是人性与管理的本质。

若您亦在寻觅一套“可迁移的生存系统”，一套能够同时为个人成长与团队发展赋能的思维框架，那么请翻开此书。其或许不会即刻改变您的工作，然而会逐步改变您看待工作的方式——由此，正是一切改变的起始。

在管理实践中，总有一些经典著作如灯塔般指引方向。史蒂芬·柯维的《高效能人士的七个习惯》自1989年出版以来，始终位居全球管理类书籍畅销榜单，已被翻译成38种语言，对数代管理者产生了深远影响。就本人而言，这部“个人与组织效能的经典之作”，不仅是一套行为规范，更是一面反映管理本质的明镜——当本人以人力资源、档案管理、培训管理三重身份审视书中的“七个习惯”时，更深刻地领悟到：真正的高效能，起始于思维的突破，达成于习惯的积累。

缘何成为经典？从“技巧”到“思维”的底层重构

与市面上诸多强调“快速见效”的管理书籍有所不同，《高效能人士的七个习惯》的核心价值在于“思维模式的革新”。柯维提出，所有行为的背后皆是思维模式的映射；若要改变结果，必须先行改变思维。书中的“七个习惯”并非孤立的技巧，而是一套从个人至团队、从目标到执行的完整逻辑链：从“积极主动”的责任意识，到“以终



为始”的战略思维；从“要事第一”的优先级管理，到“双赢思维”的协同智慧……每个习惯均指向一个底层命题——如何通过内在修为的提升，达成外在效能的突破。这种“由内而外”的成长逻辑，使本书超越了工具层面的实用价值，成为管理者认知升级的“元教材”。

三重角色的赋能：习惯怎样融入工作场景

作为综合管理者，承担多方面工作时常面临挑战。本书中的“习惯矩阵”提供了行动指引。在人力资源管理领域，“双赢思维”与“知彼解己”至关重要，这转变了本人处理劳资关系问题的思路，于绩效考核设计过程中主动与员工开展沟通，促使团队离职率及员工满意度得到改善。档案管理的核心在于“规范与效率”，“要事第一”的习惯使本人重新界定工作的优先次序，优化工作安排后，调档效率与档案检索准确率得以提升。培训管理的难点在于需求与供给存在偏差，“统合综效”与“不断更新”

（吴 刚）