

V2.0 · 2026年7月

降本增效·认知灯塔

重构认知，让降本增效从「省钱」走向「创效进位」

创效进位 = 对标引领 × 精准创值 × 持续进位

四层境界：省钱是底线 · 创效是增值 · 进位是变强 · 创标是引领

精准创值 · 以果跃升

杨天河 | 三全创效进位体系开创者

降本增效升级实战专家 · 创效进位陪跑教练

2026年7月 · 三全创效进位研究中心

目录

五大板块·十八章·十二座灯塔，照亮从「省钱」到「创效进位」的完整路径

0 前言：八大认知翻转，点亮认知变革之路

1 板块一：问题诊断篇——揭开「伪体系」的真相

第一章 为什么必须重新审视降本增效？	P1
第二章 企业降本增效的死循环	P2
第三章 伪体系：有制度无方法、有分工无协同、有考核无赋能	P3
第四章 三层境界：环节优化、方法优化、系统优化	P4
第五章 四层系统：降本增效的正确打开方式	P5
第六章 量化账本：底层系统缺失的利润流失	P6

2 板块二：认知重构篇——破除迷雾

第七章 本质重构：降本增效不是「省钱」，是「精准创值」	P8
第八章 效果重构：降本增效不是「一方省钱」，是「四方共赢」	P10
第九章 终点重构：降本增效的终点不是「省钱」，是「创效进位」	P12

3 板块三：系统破局篇——搭建骨架

第十章 路径重构：从「活下来」到「强起来」	P15
第十一章 实现逻辑：四根支柱撑起降本增效	P17
第十二章 协同重构：统一思维、方法、语言	P19

4 板块四：落地基因篇——注入灵魂

第十三章 方法论标配：创新、业绩、执行力、ROI的基础设施	P21
第十四章 底层思维：比方法论更重要的三种思维	P23
第十五章 终极习惯：让精准创值成为企业基因	P25

5 板块五：实战推进篇——知行合一

第十六章 推进前：三个「先」，不打无准备之仗	P27
第十七章 推进中：五步实战循环	P28
第十八章 推进后：从「运动」到「常态」	P30

前言：八大认知翻转，点亮认知变革之路

如果你问管理者「降本增效是什么」，多数会回答你：省钱、砍成本、压费用。

这个答案错了。错在哪？错在把「手段」当成了「目的」，错在把「省钱」当成了「创效」。

2025年，玉溪市规上工业企业545户中，亏损企业250户，亏损面高达**45.9%**。更触目惊心的是另一组数据：在过去两年主动推行「降本提效」的企业中，高达**73%**并未实现盈利改善，反而陷入「越降越亏」的恶性循环。

为什么？因为省钱有天花板，而创效没有。

许多企业的降本增效停留在「报表层面」，缺少真正的创效抓手；战略目标与基层执行「两张皮」，降本增效成了少数部门的事；对标一流变成了「学样子」，未能转化为「超标杆」的具体行动；专项行动一阵风，活动结束后就反弹。

根本问题出在哪？不是不努力，是想错了。

创效进位 = 对标引领 × 精准创值 × 持续进位

省钱是底线·创效是增值·进位是变强·创标是引领

五大板块——从问题诊断到实战推进的完整路径

板块	定位	核心翻转
板块一	问题诊断篇	揭开「伪体系」的真相，90%的企业做了伪体系
板块二	认知重构篇	拆掉「降本增效=省钱」的旧墙，重建「精准创值」
板块三	系统破局篇	从「活下来」到「强起来」的路径与四根支柱
板块四	落地基因篇	方法论是标配，三种底层思维才是灵魂
板块五	实战推进篇	三个「先」+五步循环+三个机制，知行合一

快速导航

- 如果你是CEO → 重点看P1-P4（问题诊断）+ P16-P18（四方共赢）
- 如果你是HR/培训负责人/企管推进者 → 重点看P27-P31（实战推进）+ P34（行动号召）
- 如果你只想看案例 → 直接翻P12-P19

板块一

问题诊断篇——揭开「伪体系」的真相

为什么大多数企业的降本增效做成了「一阵风」？

第一章 为什么必须重新审视降本增效？

一、市场逻辑已经变了

增量扩张时代结束，存量博弈甚至缩量竞争成为新常态。获客成本持续攀升，利润空间不断收窄，大多数企业正在经历「不增长就出局」的残酷考验——**这不是周期波动，而是结构性变化。**

二、老办法解决不了新问题

传统省钱模式——砍预算、压费用、减编制——已经走到尽头。结果往往是：成本暂时降了，但业务也伤了；利润短期好看了，但竞争力被透支了。**被动省钱，只会越省越难。**

三、资本在重新定价「效率」

资本市场正在用脚投票——那些靠烧钱换规模、靠高杠杆堆营收的企业，估值在持续缩水。相反，具备持续盈利能力、现金流健康、运营效率高的企业，正在获得更高的溢价。**降本增效能力，正在成为资本市场衡量企业价值的关键指标。**

四、技术窗口在收窄

AI、数字化等新技术的红利窗口正在快速收窄。现在不投入、不升级，等到竞争对手完成布局再跟进，差距就不是「比别人晚半年」，而是「彻底掉队」。而这些投入的钱从哪里来？只能从低效环节里「挤」出来。

五、竞争对手已经动手

在你还在犹豫的时候，你的竞争对手可能已经完成了系统性的降本增效布局。当对手用比你低20%的成本、比你快50%的速度响应市场，你还在用「省钱」的方式应对——差距只会越拉越大。

“💡 **金句：** 降本增效已不是「做不做」的选择题，而是「怎么做、什么时候做」的必答题。

第二章 企业降本增效的死循环

一、三个死循环：为什么越省越难、越省越累？

很多企业一提到降本增效，第一反应就是「省钱」——砍预算、压费用、减编制。短期内确实能看到成本下降，但长期来看，企业反而陷入了越省越难、越省越累的困境。

死循环一：省钱有天花板，越省越难省

砍成本、压费用、挤利润，终有极限。削减研发投入，创新能力萎缩；降低原材料品质，产品质量下滑；压缩培训经费，人才流失加速。省钱思维是存量博弈——在固定蛋糕里抢更大一块。省到最后，蛋糕越来越小。

死循环二：运动式降本，活动结束后就反弹

很多企业的降本增效是「运动式」的——活动期间确实省了一些钱，但活动一结束，一切照旧。因为没有改变创效机制，没有建立长效机制。「运动式降本」是一阵风——风过了，一切恢复原样。

死循环三：越省越伤士气，人才流失、活力衰退

当降本增效被理解为「省钱」，它就变成了「压任务」的代名词。员工感受到的不是「我们一起创造价值」，而是「老板又在压榨我们」。「省钱」思维是负向激励——让人只想「不被扣分」，不想「创造价值」。

💡 **金句：**三个死循环的根源：把省钱当目的，却忘了增长才是初衷。

二、为什么大多数企业停留在「省钱」阶段？

因为「省钱」是最简单、最直接、最不需要思考的路径——不用学习新方法，不用改变现有流程，不用触动任何人的利益格局。只需要说一句话：「今年成本砍10%。」

但简单的路径往往是最贵的。当「省钱」变成唯一的路径，企业就失去了在更深层次上创造价值的机会。

三、走出死循环：从「省钱」到「系统创效」

维度	省钱思维	系统创效思维
视角	单一环节	全价值链、全系统
方法	死压成本	诊断+聚焦+打透
效果	短期下降、长期反弹	持续进化、越创越强
士气	越压越疲	越创越燃

第三章 伪体系：有制度无方法、有分工无协同、有考核无赋能

一、一个普遍的困境：越做越累，效果越来越差

如果你问企业管理者「降本增效效果怎么样」，多数会回答你：方案发了、指标定了、报表填了，但效果嘛.....不好说。

很多企业推进降本增效的路径惊人地相似——

第一年：领导要求，部门响应。成立领导小组，制定实施方案，层层分解指标，轰轰烈烈启动。年底总结：成绩显著，问题不少。

第二年：继续推进。加了新指标、新要求，但方法还是那些方法。年底总结：成绩显著，问题依然。

第三年：疲态已现。员工累了、中层应付了、领导也累了。年底总结：成绩显著，但大家都知道「成绩」是什么。

第四年：变成了「规定动作」——做还是要做的，但没人当真了。

“💡 **金句：**谁都不想做成一阵风，为什么绝大多数企业还是做成了？根本原因只有一个——**底层支持系统缺失。**”

二、什么是「伪体系」？

伪体系，就是「看起来有体系，实际上转不动」的体系。

特征一：有制度，无方法。文件发了、流程定了、责任书签了——但具体怎么干？用什么方法？没人知道。结果是：制度挂在墙上，动作停在纸上。

特征二：有分工，无协同。生产部搞精益、质量部搞六西格玛、财务部搞预算管控——每个部门都在「降本」，但没有一个统一的底层框架把所有方法串联起来。结果是：局部有改善，整体无协同。

特征三：有考核，无赋能。指标层层分解、考核月月进行——但员工不知道怎么达成指标、怎么创造价值。结果是：压力层层传导，能力逐级衰减。

三、恶性循环：越做越低效

维度	有底层系统的企业	没有底层系统的企业
第1年效果	聚焦突破，拿到硬核成果	全面铺开，效果分散
第3年效果	系统运转，自动创效	疲态已现，效果衰减
第5年效果	越做越强，持续进位	形式主义，空转内耗

第四章 三层境界：环节优化、方法优化、系统优化

一、三种路径，三种命运

很多企业降本增效效果不佳，根本原因在于**选错了路径**。降本增效不是一条路走到黑，它其实有三条完全不同的路径——分别对应三个层次：

境界	关注点	典型表现	相对效果
第一层	优化创效环节	死压成本，越压越死	1倍
第二层	优化创效方法	引进散装工具，范围有限	10倍
第三层	优化创效系统	全面推进，系统协同	30倍

第一层：优化创效环节——1倍收益。这类企业把降本增效等同于「省钱」——砍预算、压费用、减编制。眼睛只盯着一个环节，不关心整体价值。

第二层：优化创效方法——10倍收益。这类企业知道要用方法，于是引进精益生产、六西格玛等工具。但工具是「散装」的——各部门各用各的，互不衔接。

第三层：优化创效系统——30倍收益。这类企业做的是截然不同的事：从底层逻辑出发，全面推进、系统优化。统一的思维、统一的方法、统一的机制——所有工具在同一框架下协同作战，整体创效能力呈指数级提升。

二、为什么差距是10倍到30倍？

环节优化是「点」上的突破——解决的是单个环节的效率问题。但点上的优化往往会被系统中的其他环节的浪费所抵消，整体效果有限。

方法优化是「线」上的改善——解决的是单一方法覆盖范围内的创效问题。但不同方法之间互不衔接，协同成本高，整体效果被内耗稀释。

系统优化是「面」上的重构——解决的是整个组织如何持续创效的根本问题。所有方法在同一框架下协同，所有部门在同一套语言下沟通，整体创效能力呈指数级提升。

选错什么	后果
选错机制	一阵风——活动结束后就反弹
选错方法	局部创效——范围有限，协同不足
选错思维	越做越累——省钱思维导致士气低落
没夯实基础	翻车风险巨大——战略空转，执行失控

第五章 四层系统：降本增效的正确打开方式

要有效推进降本增效、创造最大价值，必须把底层支持系统做到足够优秀。完整底层支持系统由**四层构成**：

第一层：长效机制——三全创效进位系统（避免一阵风）

高效运作平台：围绕战略落地，梳理三全价值流中的创效环节，集中有限资源于创效爆点。

长效运作机制：建立人人会算账的创效激励机制 + 建立创效进位指标体系。

选错机制的代价：一阵风。没有长效运作机制，体系就是空架子。

第二层：核心方法——三核创效方法（避免局部创效）

0→1提上限：拒绝表层优化，本源创新重构路径，从根源突破。不是「在现有框架内修修补补」，而是回到基本原理，重新审视「这个环节到底应该怎么运转」。

1→10拿大果：拒绝模糊执行，硬核创效强化执行，拿硬核成果。不是「大概齐」「差不多」，而是用数据说话、用结果说话。

10→100来引领：拒绝小富即安，快速进位扩大效果，实现引领。从「点上突破」变成「整个系统的跃升」。

选错方法的代价：局部创效。散装工具各自为政，无法形成合力。

第三层：底层思维——价值创造思维（避免越做越累）

- **精准创值**：以有限资源，事半功倍
- **硬核作风**：以硬核执行，必拿大果
- **以果跃升**：以硬核成果，持续跃迁

选错思维的代价：越做越累。当员工感受到的是「压任务」而非「被激发」，抵触情绪必然增长。

第四层：增长基石——稳增智进系统（避免翻车）

稳增智进系统通过「战略执行系统、双绩驱动系统、智能进化系统」三大闭环，破解企业「战略空转」的困境。没有这一层做底盘，一切努力都可能因战略空转而归零。

四层系统	核心作用	为下一层提供什么
长效机制	让系统「持续转」	为方法提供运行轨道和制度保障
核心方法	让系统「转得快」	让思维转化为可执行的行动
底层思维	让系统「转得对」	让方法和机制始终指向正确方向
稳增智进	让系统「转得稳」	为一切提供战略底盘和进化能力

四层叠加，产生的是「乘法效应」——而非四个独立的相加。

第六章 量化账本：底层系统缺失的利润流失

一、三层境界的利润差距

假设一家企业年营收10亿元，行业平均利润率5%（年利润5000万）：

境界	优化对象	年创效空间	相对效果
第一层	优化创效环节	500-1000万	1倍
第二层	优化创效方法	2000-4000万	4-8倍
第三层	优化创效系统	5000-8000万	10-16倍

二、晚启动的累计损失

启动时间	第1年	第3年	第5年	10年累计
今年启动	5000万	8000万	1亿+	8亿+
3年后启动	0	0	5000万	3.5亿
5年后启动	0	0	0	1.5亿

💡 金句：晚启动3年，累计损失超过4亿。

三、灯塔对照表

灯塔	篇章定位	核心翻转
灯塔0	问题诊断篇	降本增效做不好不是执行力问题，而是底层系统缺失——90%的企业做了「伪体系」

★ 板块一·核心认知汇总

💡 **金句：**降本增效的终点不是「省钱」，而是「创效进位」。

三层境界：优化创效环节 → **1倍**收益；优化创效方法 → **10倍**收益；优化创效系统 → **30倍**收益。

选错代价：选错机制 → 一阵风；选错方法 → 局部创效；选错思维 → 越做越累；没夯实基础 → 翻车风险巨大。

核心公式：创效进位 = 对标引领 × 精准创值 × 持续进位

四层境界：省钱是底线·创效是增值·进位是变强·创标是引领

常见误解澄清

误解	真相
降本增效就是「省钱」——砍预算、压费用	真正的降本增效是「精准创值」——用更少资源创造更大价值
效果不佳是因为执行力不够	根本原因是底层系统缺失——没有统一方法和语言
多引进几个管理工具就能解决问题	散装工具各自为政，协同成本高。底层系统让所有工具协同作战
降本增效搞一两年就够了	没有底层系统的降本增效是一阵风，有了底层系统才是持续进化的能力

板块二

认知重构篇——破除迷雾

拆掉「降本增效=省钱」的旧墙，重建「精准创值」的新认知

第七章 本质重构：降本增效不是「省钱」，是「精准创值」

一、两种思维，两种命运

传统降本增效的核心逻辑是「做减法」：砍预算、压编制、缩开支、裁员。企业管理者把成本当作「敌人」，试图用各种方式消灭它。

但现实往往事与愿违——砍了研发预算，当年省了钱，三年后产品断层；裁了核心员工，工资省了，客户也跑了；压了采购成本，供应商换了，质量崩了。

减法思维的本质，是把「省钱」当目的，却忘了「增效」才是初衷。

维度	省钱思维	创效进位思维
本质	做减法：砍成本、压费用	做除法：用更少资源创造更大价值
目标	省钱、活下去	创值、强起来
驱动	单点节流	开源·节流·提质·避险四轮驱动
结果	越降越弱，竞争力下滑	越创越强，竞争力跃升

二、案例：一个工序的优化，3个月降本210万

案例 SMT贴片企业——焊接工序合格率从85%→94%

2024年，一家SMT贴片企业面临焊接工序合格率长期卡在85%的困境。85%意味着每100块板子有15块需要返工。

第一步：先问「要什么结果」——不是「能省多少」，而是「合格率提到多少」。答案：94%。

第二步：再问「哪个环节改进能带来最大连锁反应」——发现焊接工序是「杠杆点」。

第三步：集中全部资源打透这一点——反复试验温度曲线、锡膏精度、贴片偏移量。

结果：合格率**85%→94%**，3个月直接降本**210万元**，项目负责人晋升生产副厂长。

他们什么成本都没「砍」，只是把资源从低价值的地方（分散到20个产品型号的「广撒网」），移到了高价值的地方（聚焦焊接工序这一个「杠杆点」）。

第七章（续）精准创值的三个核心动作

精准创值不是一句口号，它由三个核心动作构成：

第一，诊断——先搞清楚「价值在哪里」。不要一上来就「全面铺开」。先花时间做系统诊断，找到价值漏损最大的环节、创效空间最大的杠杆点。

第二，聚焦——把资源集中在最有价值的地方。诊断出来的机会点可能有20个，但你只能选2-3个。80%的成果来自20%的突破点。

第三，打透——不做到极致不罢休。找到杠杆点之后，集中全部资源反复迭代、持续打磨，直到拿到硬核成果。

精准创值 = 诊断（找对地方）+ 聚焦（集中资源）+ 打透（拿到结果）

三者缺一不可：没有诊断，就是瞎跑；没有聚焦，就是散打；没有打透，就是白干。

“💡 **金句：**降本增效的本质不是「省钱」，是「精准创值」——把资源从低价值的地方，移到高价值的地方。「省钱」是存量博弈，「精准创值」是增量创造。

灯塔对照表

灯塔	篇章定位	核心翻转
灯塔1	本质重构	降本增效不是「省钱」，是「精准创值」

第八章 效果重构：降本增效不是「一方省钱」，是「四方共赢」

一、省钱导向的致命缺陷

传统的「省钱」思维，效果往往是「一方省钱、多方无感」。

- **员工无感**——降本增效是「领导的事」，基层只是被动执行
- **客户无感**——产品和服务没有实质变化，降本增效停留在报表层面
- **上级无感**——数字好看但缺乏可持续的创效机制
- **企业无感**——核心竞争力没有提升，行业位次没有变化

“💡 **金句：**当降本增效被做成「省钱运动」，它注定是零和博弈——有人赢就有人输，赢了数字输了人心。当降本增效被做成「创效系统」，它变成了正和博弈——每个人都在创造价值，每个人都在分享价值。

二、广汽IGA——20年全员创效，166亿证明

案例 广汽集团 IGA活动——706万条提案·88万人次参与·166亿元直接经济效益

2006年，广汽启动IGA活动。从2006到2026年，持续运转整整20年，成为广汽「持续时间最长、参与范围最广、活动规模最大」的企业文化活动品牌。

做法：让最了解现场的人，发现最真实的改善机会。每一个员工都可以提交改善提案，经过评审、落地、验收，创造的价值被精确量化，贡献者获得相应奖励。

数据成果：累计改善提案超**706万条**，QC活动参与**88万人次**，直接经济效益超**166亿元**。2025年仍收获提案超39万条，创效逾**23亿元**——创历年之最。

四方共赢：员工更燃（706万条提案） | 客户更爱（产品品质持续提升） | 企业更强（不可替代的组织能力）。

三、东方锅炉——「一全三能」让治理效能跃升

案例 东方锅炉——国务院国资委优秀案例

「一全」——契约化体系全覆盖。从董事会到一线员工，每一个岗位都有明确的契约。

「三能」——干部能上能下、员工能进能出、收入能增能减。

三维量化：从经济价值、战略价值、社会价值三个维度设置**20个量化指标**。

从「管控型」到「价值创造型」，每个人从「要我做」变成了「我要做」。

第八章（续）效果重构的深层逻辑

四方共赢：效果重构的正确框架

共赢方	核心表现	衡量标准
员工更燃	能力被激发、贡献被看见、成长有路径	改善提案数、参与率、人均创效额
客户更爱	产品升级、体验改善、黏性增强	客户满意度、复购率、市场份额
领导更帅	业绩好、团队强、决策从容	经营业绩、团队战斗力、决策效率
企业更强	核心竞争力提升、行业位次跃迁	人均营收、人均利润、行业排名

“💡 **金句：**降本增效的效果不是「一方省钱」，是「四方共赢」——员工更燃、客户更爱、领导更帅、企业更强。省出来的利润是有限的，创出来的增长是无限的。

灯塔对照表

灯塔	篇章定位	核心翻转
灯塔2	效果重构	降本增效不是「一方省钱」，是「四方共赢」

第九章 终点重构：降本增效的终点不是「省钱」，是「创效进位」

一、「省钱」思维的死循环

死循环一：省钱有天花板。砍成本终有极限。削减研发投入，创新能力萎缩；降低原材料品质，产品质量下滑。「省钱」思维是存量博弈——省到最后，蛋糕越来越小。

死循环二：省钱不可持续。运动式降本，活动结束后就反弹。因为没有改变创效机制，没有建立长效机制。

死循环三：省钱挫伤士气。当降本增效被理解为「省钱」，员工感受不是「一起创造价值」，而是「上面又在压任务」。

二、案例群：从「省钱」到「创效进位」的真实跨越

案例一 逛超市逛出来的51.8万——福建中烟张楷兴

制丝车间1140线碎丝率长期偏高。张楷兴先后尝试多种办法均不理想。一次逛超市，冷柜底部向上送风的结构给了他灵感——利用尼龙网搭建通风底座，在网带下方加装高压雾化喷头，历经**十几轮调试**，碎丝率从**3.35%降至2.75%**，每年挽回效益**51.8万元**。

案例二 两毫米的偏差——福建中烟魏海锋

维修班长魏海锋发现C线一处不足十厘米的位置常年堆积烟垢。持续跟班排查，发现设备衔接面倾斜**不足两毫米**。三处细微改造后，原本耗时半小时清理的死角，如今擦拭即可洁净。

案例三 仁寿金鹅纺织——让流水线工人变身「技术创客」

公司搭建创新激励体系后，累计收到职工提案**1.5万件**，落地80多个重点课题，直接创造效益**5500多万元**，两年内利润率提升**1.2%**。浆纱车间班长李师傅改良浆料配方，按节约额14%发奖金，去年光这一项就拿了3万多。

第九章（续）从「省钱」到「创效进位」

三、终点重构：三阶递进

维度	省钱思维	创效进位思维
目标	成本最小化、指标完成	价值最大化、行业进位
逻辑	存量博弈	增量创造
手段	压缩、削减、填表	聚焦、打透、迭代
结果	报表上的数字	创造出来的增长、行业位次跃迁

第一阶：从「省钱」到「创效」。不再满足于「省了多少钱」，而是追问「我创造了多少真实的价值」。

第二阶：从「创效」到「进位」。不再满足于「创造了效益」，而是追问「这个效益是否带来了行业位次的变化」。

第三阶：从「进位」到「持续进位」。不再满足于「一次进位」，而是追问「我们是否建立了可持续进化的能力」。

省钱是底线·创效是增值·进位是变强

创效是「增值」——用有限资源创造可量化的硬核成果。进位是「变强」——将成果转化为能级跃迁。

“💡 **金句：**降本增效的终点不是「省钱」，是「创效进位」——省钱是底线，创效是增值，进位是变强。福建中烟证明了「每个岗位都能创效」；广汽证明了「全员创效20年可持续」；金鹅纺织证明了「创效能让工人变创客、让企业进位」。

灯塔对照表

灯塔	篇章定位	核心翻转
灯塔3	终点重构	降本增效的终点不是「省钱」，是「创效进位」

★ 板块二·核心认知汇总

💡 **金句1：**降本增效不是「省钱」，是「精准创值」——把资源从低价值的地方，移到高价值的地方。

💡 **金句2：**降本增效的效果不是「一方省钱」，是「四方共赢」——员工更燃、客户更爱、企业更强。

💡 **金句3：**降本增效的终点不是「省钱」，是「创效进位」——省钱是底线，创效是增值，进位是变强。

灯塔	篇章	核心翻转
灯塔1	本质重构	「省钱」→「精准创值」
灯塔2	效果重构	「一方省钱」→「四方共赢」
灯塔3	终点重构	「省钱」→「创效进位」

板块三

系统破局篇——搭建骨架

从「活下来」到「强起来」的路径怎么走？四根支柱怎么搭？全员协同怎么实现？

第十章 路径重构：从「活下来」到「强起来」，创效进位是必经之路

一、「活下来」不等于「强起来」

维度	活下来	强起来
目标	不断现金、不断亏损	持续增长、持续领先
逻辑	守住底线、维持运转	创造价值、超越对手
手段	省钱、收缩、防守	创值、聚焦、进攻
结果	可能随时回到生死线	具备抗周期能力

二、数据告诉你：「强起来」的企业长什么样

截至2025年底，我国累计培育国家级专精特新「小巨人」企业超**1.76万家**。以占全国规模以上工业中小企业**3.5%**的数量，贡献了**9.6%**的营业收入和**13.7%**的利润。研发投入强度达**7%**。

真正「强起来」的企业，以极小的数量占比，创造了极大的价值贡献。它们靠的不是「省钱」，而是「创值」。

三、三个关键跨越

跨越一 江门铝业——从「砍成本」到「创价值」（26年涅槃）

引入MES系统后：生产计划达成率提升**10%**，关键工序数据采集率提高至**90%**，无效等待减少**15%**，生产效率整体提升**8%**以上。再生铝使用占比提升至**30%**，每年减碳**21600吨**。

第十章（续）三个关键跨越

跨越二 华冠电容器——从「广撒网」到「聚焦打透」（23年坚守）

2020年，华冠从消费类电容全面转向车载高端市场，集中攻克固液混合铝电解电容器技术。2025年获评第七批国家专精特新「小巨人」，前三季度销售额同比增长**37%**、净利润同比增长**44%**。

跨越三 深圳英格威——从「单打独斗」到「系统作战」（绝地突围）

2018年中美贸易摩擦，资金几乎见底。英格威系统构建技术创新、市场开拓、系统作战三大能力。今年前4个月销量同比增长**70.4%**。

“💡 **金句：**「活下来」只是及格线，「强起来」才是终极目标。而「创效进位」，是唯一能让你从及格线走到终点的路。1.76万家「小巨人」已经证明了这条路——不是靠「省钱」省出来的，是靠「创效」创出来的，是靠「进位」进出来的。

灯塔对照表

灯塔	篇章定位	核心内容
灯塔4	路径重构	从「活下来」到「强起来」，创效进位是必经之路

第十一章 实现逻辑：四根支柱撑起降本增效

降本增效不是靠一个「妙招」就能解决的，它需要**四根支柱系统支撑**：

支柱	核心作用	解决什么问题
支柱一：进位指标	指引方向——往哪走	没有方向，跑偏了
支柱二：激励机制	点燃激情——为什么走	没有动力，跑不动
支柱三：方法论	统一全员——怎么走	没有方法，跑不快
支柱四：硬核作风	保障执行——怎么走到底	没有作风，跑不远

支柱一：用进位指标指引方向

很多企业的降本增效目标是「去年成本1000万，今年砍到800万」。这是「降本指标」，不是「进位指标」。

进位指标是衡量「企业是否比昨天更强」的核心指标。它不是「少花了多少」，而是「强了多少」。

案例 **OPPO精益联盟——从一家企业到一条产业链的进位**

2024年8月，OPPO联合9家核心结构件供应商成立「精益联盟」。目标不是「省多少钱」，而是「整个产业链的人均效率提升多少」。试点企业华茂节省四五百名人力，换算用工成本超**3000万元**。

支柱二：用激励点燃创效激情

案例 **仁寿金鹅纺织——让流水线工人变身「技术创客」**

四大改善清单+三维量化评估+双轨晋升。累计提案**1.5万件**，直接创效**5500多万元**，利润率提升**1.2%**。浆纱班长李师傅按节约额14%发奖金，去年拿了3万多。

第十一章（续）支柱三、四与灯塔5

支柱三：用创效进位方法论统一全员

案例 东方锅炉——「人人都是价值创造中心」

全球规模最大锅炉研发制造企业，连续18年发电设备产量居世界第一。「一全三能」新型经营责任制：从董事会到一线员工，每个岗位都成为独立的「经营单元」。从经济价值、战略价值、社会价值三个维度设置**20个量化指标**。每个人从「要我做」变成了「我要做」。

支柱四：用硬核创效作风保障执行

- **目标绝不模糊**——不是「提升效率」，是「合格率从85%提到94%」
- **过程绝不将就**——反复迭代、持续打磨，不到极致不罢休
- **结果绝不虚报**——210万就是210万，不是「显著提升」

张楷兴的「十几轮调试」就是「过程绝不将就」的最佳注脚。魏海锋的「两毫米」就是「目标绝不模糊」的最佳注脚。

“💡 **金句：**降本增效不是「砍一刀就完事」，是靠「四根支柱」系统推进——进位指标指引方向、激励点燃激情、方法论统一全员、硬核作风保障执行。四根支柱缺一不可：没有方向，跑偏了；没有动力，跑不动；没有方法，跑不快；没有作风，跑不远。

灯塔对照表

灯塔	篇章定位	核心内容
灯塔5	实现逻辑	四根支柱撑起降本增效

第十二章 协同重构：统一思维、方法、语言

一、企业创效的最大障碍是「内耗」

思维不统一——老板想战略布局，中层想部门利益，基层想我的任务。方法不统一——有人用精益，有人用六西格玛，有人凭感觉。语言不统一——你说「降本」，我说「增效」，他说「创值」。

三个「不统一」，形成了企业创效最大的障碍。明明有 $1+1+1>3$ 的潜力，结果变成了 $1+1+1<1$ 。

二、创效进位方法论的三重角色

角色	职能	说明
军师	定方向、谋全局	「三全价值流」战略框架——客户/产业/企业价值流三位一体
统帅	统协调、聚合力	五大方法论——统筹创效/本源创新/硬核创效/快速进位/稳增智进
管家	管落地、拿结果	硬核创效机制——200+企业验证，年化创效超100亿

三、案例：两个「统一」的力量

统一思维 兴发铝业：从「牛人依赖」到「系统拆解」

2025年建筑铝型材行业深度调整。兴发铝业对标行业领先标准，全链条梳理技术堵点：熔铸→挤压→时效→喷砂，逐一排查。2025年7-9月，仅三个月降本约**300万元**。

统一方法 宝钢条钢厂：用「现场观察」统一切入点

厂党委牵头，各党支部响应，全员开展全流程现场观察专项行动。「现场观察」足够简单（每个人都可以做）、足够真实（到现场才能看到真实问题）、足够统一（所有人用同一种方法看问题）。

“💡 **金句：**思维统一，才有共识；方法统一，才有合力；语言统一，才有速度。统一，是高效协同的前提。

灯塔对照表

灯塔	篇章定位	核心内容
灯塔6	协同重构	统一思维、方法、语言，消除内耗

★ 板块三·核心认知汇总

💡 **金句1：**「活下来」只是及格线，「强起来」才是终极目标。而「创效进位」，是唯一能让你从及格线走到终点的路。

💡 **金句2：**降本增效不是「砍一刀就完事」，是靠「四根支柱」系统推进——进位指标指引方向、激励点燃激情、方法论统一全员、硬核作风保障执行。

💡 **金句3：**思维统一，才有共识；方法统一，才有合力；语言统一，才有速度。

灯塔	篇章	核心翻转
灯塔4	路径重构	「活下来」→「强起来」
灯塔5	实现逻辑	「一招鲜」→「四根支柱」
灯塔6	协同重构	「各自为战」→「统一协同」

板块四

落地基因篇——注入灵魂

方法论是标配，但比方法论更重要的是三种底层思维

第十三章 方法论标配：创新、业绩、执行力、ROI的基础设施

一、方法论的价值定位

维度	没有方法论	有创效进位方法论（标配）
创新	靠天才、靠运气，时有时无	靠本源创新五步法，可复制、可持续
业绩	靠行情、靠机遇，随波逐流	靠硬核创效四步法，可量化、可控制
执行力	靠领导盯、靠制度压	靠人人算账+机制驱动，自己跑
ROI	靠广撒网、靠赌	靠精准打透，投一个成一个

二、创新不是天才的专利——通航电驱

案例 通航电驱——「缺芯」逼出的研发潜能

2020年前后全球「缺芯」潮。通航电驱没有「等」，而是问了一个看似不可能的问题：「能不能用更少的芯片实现同样的功能？」通过优化算法和电路设计，用一组芯片替代两组，性能不降，成本降低**10%+**，扭力提升**20%**。年销量超**40万套**。

三、业绩不是靠行情——重庆钢铁

案例 重庆钢铁——从连续3年亏损到连续盈利

推行精益运营，核心理念是「算账经营」——把「算账」贯穿到每一个环节。每个人都知道自己的成本是多少、贡献是多少。当每个岗位都成为「利润中心」，业绩增长就不再是「靠行情」，而是「靠能力」。2025年5月、6月开始连续盈利。

第十三章（续）执行力与ROI

四、执行力不是靠「盯」——东方锅炉的启示

东方锅炉的「一全三能」体系证明：执行力不是「领导盯出来的」，是「每个人算清楚自己的账+激励机制驱动」之后自己跑出来的。当员工的创效贡献与收入、晋升、荣誉直接挂钩，执行力就从「被动」变成了「主动」。

五、ROI不是靠「赌」——创兴精密

案例 创兴精密——2年利润率从3%到10%

广东创兴精密是一家非标钣金制造企业。公司集中资源自研「ERP+PDM+MES」三位一体系统，彻底打破信息孤岛。2年后：年营收从**6000万**倍增到**1.2亿**，利润率从不到**3%**提升到**10%+**，库存从**2500万**降至**250万**，释放2250万现金流，跟单员从12人减至**4人**，订单准时交付率提升**80%**。

“💡 **金句：**当创新、业绩、执行力、ROI都可以通过方法论系统化地获得时，它就不再是少数企业的「秘密武器」，而是所有企业的「标配基础设施」。就像今天没有企业会问「我要不要装财务软件」一样，未来也不会有企业问「我要不要导入创效进位方法论」——因为它是标配。”

灯塔对照表

灯塔	篇章定位	核心内容
灯塔7	方法论标配	创新、业绩、执行力、ROI的标配基础设施

第十四章 底层思维：比方法论更重要的三种思维

一、为什么同样的方法论，效果天差地别？

方法论是武器，但决定胜负的从来不是武器本身。**比方法论更重要的，是三种底层思维：**

思维	核心作用	比喻
效果导向思维	找对靶子——知道要打什么	先问「要什么结果」
本源创新理念	瞄准十环——找到最佳突破口	追问三个「为什么」
硬核创效作风	一箭命中——执行到底拿结果	「差不多」变「差一点都不行」

二、效果导向思维——SMT案例回看

从「方法导向」出发，可能会做一堆动作：精益培训、购买新设备、增加质检人手。但这家企业用「效果导向思维」做了一个关键转变——先问「我们要把合格率提到多少？」答案是94%。然后倒推路径，集中全部资源打透焊接工序这一个杠杆点。3个月后：合格率94%，降本**210万**。

三、本源创新理念——华冠电容器回看

华冠穿透行业表象，追问三个「为什么」：为什么利润越来越薄？（消费类电容进入红海）→ 为什么同质化？（技术门槛低）→ 哪里有高门槛市场？（新能源汽车高性能电容）。然后集中全部资源打透这一个创效爆点。2025年获评「小巨人」，销售额+**37%**，净利润+**44%**。

四、硬核创效作风——张楷兴与魏海锋回看

张楷兴的「十几轮调试」就是「过程绝不将就」的注脚。魏海锋的「两毫米」就是「目标绝不模糊」的注脚。硬核，就是把「差不多」变成「差一点都不行」。

第十四章（续）三者合一=精准创值

思维	作用	缺了会怎样
效果导向思维	找对靶子	不知道资源「投对了吗」
本源创新理念	瞄准十环	资源分散，投入大产出小
硬核创效作风	一箭命中	找到爆点了但执行打折扣

“💡 **金句：**方法论是武器，但决定胜负的从来不是武器本身。方法可以学，思维必须变。效果导向让你「找对靶子」，本源创新让你「瞄准十环」，硬核作风让你「一箭命中」。三者缺一不可，三者合一，就是精准创值。

灯塔对照表

灯塔	篇章定位	核心内容
灯塔8	底层思维	比方法论更重要的三种思维

第十五章 终极习惯：让精准创值成为企业基因

一、什么是「精准创值的习惯」？

思维和作风最终要转化为习惯——让精准创值成为团队的本能反应。当企业全员养成了精准创值的习惯，每个动作都会自动指向三个追问：

- **第一，我要创造什么价值？**——效果导向思维的自动化。拿到任何任务，第一反应不是「我该怎么做」，而是「这件事要达成什么结果」。
- **第二，创效爆点在哪里？**——本源创新理念的自动化。面对任何问题，第一反应不是「怎么解决它」，而是「这个问题的根源是什么」。
- **第三，我怎么证明价值实现了？**——硬核创效作风的自动化。完成任何工作，第一反应不是「我做了哪些事」，而是「我达成了哪些可量化的成果」。

二、从「偶尔做到」到「持续做到」

阶段	状态特征	典型表现
阶段一：偶尔做到	靠个人悟性，时有时无	个别优秀员工自发创效，但无法复制
阶段二：刻意练习	靠制度推动，需要提醒	有流程、有考核，但不推就不动
阶段三：形成习惯	靠文化驱动，成为本能	每个人自动追问「我创造了什么价值」

三、养成标志

- 不是「我这个月做了5000个零件」，而是「我通过优化工艺，合格率提升了2%，降本15万」
- 不是「我完成了领导交代的任务」，而是「我发现了产线瓶颈，优化后产能提升了8%」
- 不是「我很忙」，而是「我创造了什么」

“💡 **金句：**当精准创值成为每个人的本能反应，企业就拥有了持续创效的「内功」——不是靠一个方法、一个工具，而是靠一套思维方式驱动全员持续行动。

灯塔对照表

灯塔	篇章定位	核心内容
灯塔9	终极习惯	让精准创值成为企业基因

★ 板块四·核心认知汇总

💡 **金句1：**当创新、业绩、执行力、ROI都可以通过创效进位方法论系统化地获得时，它就不再是少数企业的「秘密武器」，而是所有企业的「标配基础设施」。

💡 **金句2：**方法论是武器，但决定胜负的从来不是武器本身。方法可以学，思维必须变。思维不变，再好的工具也白搭。

💡 **金句3：**当精准创值成为每个人的本能反应，企业就拥有了持续创效的「内功」——不是靠一个方法、一个工具，而是靠一套思维方式驱动全员持续行动。

灯塔	篇章	核心翻转
灯塔7	方法论标配	「秘密武器」→「标配基础设施」
灯塔8	底层思维	「方法论」→「方法论+思维」
灯塔9	终极习惯	「偶尔做到」→「持续做到」

板块五

实战推进篇——知行合一

有了认知、系统、基因，最后一个问题：怎么推？

第十六章 推进前：三个「先」，不打无准备之仗

如果明天就要启动降本增效行动，你今天应该做什么？真正的准备，不是「准备行动」，而是「准备成功」。在推进之前，必须完成三件事：

一、先统一认知：别急着动手，先把「降本增效」讲清楚

认知对齐的标志：当你的中层干部不再说「又要压成本了」，而是说「我们来看看哪里能创效」——认知就到位了。

怎么对齐？开一场「认知对齐会」——把核心团队聚在一起，用半天时间讨论清楚三个问题：

- 1. 降本增效的本质是什么？不是省钱，是精准创值
- 2. 降本增效的效果应该是什么？不是一方省钱，是四方共赢
- 3. 降本增效的终点是什么？不是省钱交差，是创效进位

二、先定进位指标：没有方向的降本增效，是瞎跑

维度	进位指标示例
效率	人均营收、人均利润、单位产出
质量	合格率、客户满意度、一次做对率
创新	改善提案数、专利数、新产品贡献率
客户	客户复购率、客户推荐率、客户生命周期价值
成长	行业排名变化、新市场占比、人才梯队覆盖率

三、先建推进组织：不能只靠一个人喊口号

层级	角色	职责
决策层	创效推进委员会（主要负责人挂帅）	定方向、定目标、配资源
推进层	创效推进办公室（3-5人专兼职）	统筹计划、跟踪进度、辅导方法
执行层	各部门创效推进小组	识别创效点、执行改善、记录成果

关键人物：推进办公室主任——有跨部门协调能力、懂业务、敢担当、有激情。

第十七章 推进中：五步实战循环

准备就绪后，降本增效的推进遵循一个持续循环的五步法：

第一步：诊断——找到你的「创效爆点」

不要一上来就「全面铺开」。先花1-2周做一次系统诊断：

- **价值流视角**：从客户需求到交付，哪个环节最「卡」？哪个环节浪费最大？
- **成本结构视角**：成本占比最高的前三项是什么？哪些是「消耗」而非「投资」？
- **对标一流视角**：和行业标杆比，哪个指标差距最大？

第二步：聚焦——选2-3个突破点，集中资源打透

诊断出来的创效点可能有20个，但你只能选2-3个。80%的成果来自20%的突破点。

第三步：拆解——把突破点变成可执行的任务清单

每个任务必须满足「五个明确」：

明确项	要求	反面案例
目标明确	量化到具体数字	「提升效率」——到底提升多少？
责任明确	落实到具体个人	「生产部负责」——到底谁？
时间明确	精确到周甚至天	「尽快完成」——到底多快？
方法明确	用什么工具、什么路径	「想办法解决」——怎么想？
标准明确	做到什么程度算达标	「改善一下」——改善到什么程度？

第十七章（续）执行、复盘与五个陷阱

第四步：执行——用硬核作风保障落地

- **周会制度**：每周一次，30分钟，只讲三件事——本周进展、下周计划、需要协调的问题
- **可视化看板**：让所有人看得到进度
- **红绿灯机制**：绿灯正常、黄灯关注、红灯介入

第五步：复盘——固化成果、提炼经验、启动下一轮

1. **成果验收**：用数据说话
2. **经验固化**：写成SOP、检查清单或案例库
3. **表彰激励**：按制度兑现奖励
4. **启动下一轮**：从诊断开始

五个常见陷阱及破解方案

陷阱	症状	破解方案
全面铺开	定了20个方向，每个都忙但没一个到位	先诊断，选2-3个突破点集中打透
只重结果	只看数字，方法不可复制	周会+看板+红绿灯，过程透明
激励不到位	承诺奖金不兑现，信用破产	30天内兑现，规则公开透明
只搞运动	年度活动，三个月就停	嵌入日常KPI/述职/人才盘点
只靠领导	领导盯就推，出差就停	三级组织+机制驱动+统筹运作培训

“💡 **金句**：五步实战循环——诊断找到创效爆点、聚焦集中资源、拆解变成任务、执行硬核落地、复盘固化经验——是降本增效从「知道」到「做到」的完整路径。五步循环，步步为营，才能步步为赢。

灯塔对照表

灯塔	篇章定位	核心内容
灯塔10	推进前	三个「先」——统一认知、定进位指标、建推进组织
灯塔11	推进中	五步实战循环——诊断→聚焦→拆解→执行→复盘

第十八章 推进后：从「运动」到「常态」

降本增效最大的难题不是「怎么搞」，而是「怎么持续」。要让降本增效从「运动」变成「常态」，需要建立三个持续机制。

一、机制一：激励兑现——让创效者真的拿到好处

- **及时性**：成果验收后30天内兑现，不要等到年底
- **透明性**：激励规则公开透明，人人可算
- **梯度性**：小额改善即时奖励，大额创效按比例分成

仁寿金鹅纺织浆纱班长李师傅：改良浆料配方，按节约额14%发奖金，去年拿了3万多。

二、机制二：知识沉淀——让一个人的经验变成所有人的能力

- **案例库**：每个成功（和失败）的创效案例，按统一模板记录
- **SOP库**：可复用的标准化操作流程
- **工具库**：创效过程中使用的模板、检查清单、分析方法
- **人才库**：哪些人在哪些领域有创效经验

三、机制三：人才成长——让创效成为晋升通道

- **创效积分制**：参与创效项目、产出创效成果，积累积分
- **创效导师制**：选拔创效标杆担任内部导师
- **创效大赛**：定期举办创效成果评比

仁寿金鹅纺织的「6级管理序列+8级技术序列」双轨晋升制：不想当管理的，可以走技术路线。技术序列的晋升与创效成果直接挂钩。

四、统筹运作培训：让机制「自己转起来」

统筹创效 = 机制建设 × 统筹运作。机制建设解决「有没有制度」的问题，统筹运作解决「制度能不能转起来」的问题。两者相乘，缺一不可。

五、稳增智进系统：为企业打下高速增长基础

- **战略管控夯实基础**——战略解码、动态监控、风险应对
- **双绩驱动稳增长**——KPI保底线+OKR创效促增长
- **智能进化反脆弱生长**——监测-反馈-优化闭环

第十八章（续）完整路径总览

阶段	核心任务	关键产出
推进前	三个「先」——统一认知、定进位指标、建推进组织	认知对齐、指标体系、三级组织
推进中	五步循环——诊断→聚焦→拆解→执行→复盘	硬核成果、可复制经验
推进后	三个机制——激励兑现、知识沉淀、人才成长	持续运转的创效系统

“💡 **金句：**从「运动」到「常态」的转变，靠的不是一次活动，而是三个持续机制+一个运作系统+一个增长基础。降本增效的完整路径不是「做一轮活动」，而是「建一个系统」——三核创效培训统一方法论，五步循环拿成果，统筹运作培训建长效机制，稳增智进系统打基础。当企业建立起这套完整的系统，降本增效就不再是「一阵风」，而是企业的「日常呼吸」。

灯塔对照表

灯塔	篇章定位	核心内容
灯塔12	推进后	从「运动」到「常态」——三个持续机制+统筹运作+稳增智进

★ 板块五·核心认知汇总

💡 **金句1：**推进前的三个「先」——先统一认知、先定进位指标、先建推进组织，是降本增效成功的基础。

💡 **金句2：**五步实战循环——诊断找到创效爆点、聚焦集中资源、拆解变成任务、执行硬核落地、复盘固化经验——是降本增效从「知道」到「做到」的完整路径。

💡 **金句3：**从「运动」到「常态」的转变，靠的不是一次活动，而是三个持续机制+一个运作系统+一个增长基础。

灯塔	篇章	核心翻转
灯塔10	推进前	「行动快、脑子慢」→「三个先」准备
灯塔11	推进中	「运动式推进」→「五步循环」
灯塔12	推进后	「一阵风」→「三个机制+系统驱动」

结语：八大认知翻转，一条路

八大认知翻转

旧认知	新认知
降本增效做不好是执行力问题	降本增效做不好是底层系统缺失——90%的企业做了「伪体系」
降本增效就是省钱	降本增效的本质是精准创值——把资源从低价值的地方移到高价值的地方
降本增效是一方省钱	降本增效的效果是四方共赢——员工更燃、客户更爱、企业更强
降本增效的终点是省钱	降本增效的终点是创效进位——省钱是底线，创效是增值，进位是变强
活下来就够了	从「活下来」到「强起来」，创效进位是必经之路
靠一招鲜就能成	四根支柱系统推进——进位指标、激励机制、方法论、硬核作风
方法论最重要	比方法论更重要的是三种底层思维——效果导向、本源创新、硬核作风
搞运动，一阵风	三个「先」启动，五步循环拿成果，三个机制让它自己跑

十二座灯塔，照亮了什么？

- 灯塔0——问题诊断：揭示了「伪体系」的真相
- 灯塔1-3——认知重构：本质、效果、终点三重翻转
- 灯塔4-6——系统破局：路径、支柱、协同三维度
- 灯塔7-9——落地基因：方法论标配、底层思维、终极习惯
- 灯塔10-12——实战推进：推进前、推进中、推进后

行动号召

认知重构只是第一步。从「知道」到「做到」，还需要四个行动：

行动	内容
诊断	对照八大翻转，审视你的企业当前处于哪个阶段。哪些认知还没有转变？哪些支柱还没有建立？
对话	把这份白皮书分享给团队，组织一次深度对话。不是「学习心得」，而是「认知对齐」。
试点	选一个「杠杆点」——一个影响最大、改进空间最大的环节——集中资源打透它。用3个月时间，拿到一个可量化的硬核成果。
启动	用三个「先」做好准备——统一认知、定进位指标、建推进组织。然后进入五步实战循环。

💡 **核心问题：** 我们的降本增效目标，是「省钱」还是「创效进位」？

不要等到「万事俱备」才开始。最好的开始时间，就是现在。

如果你今天只有5分钟：把这个问题——「我们的降本增效目标，是『省钱』还是『创效进位』？」——发到你的管理团队群里。这个动作本身，就是认知对齐的开始。

十二座灯塔，照亮了一条完整的降本增效之路：

从问题诊断到认知重构，从系统破局到基因注入，从实战推进到持续进化——从「伪体系」到「真系统」，从「省钱」到「创效进位」，从「一阵风」到「日常呼吸」。

认知点亮了，方法到手了，思维校准了，路径清晰了——灯塔的任务到此完成。

剩下的，是你在自己的战场上，把光变成成果。

当你带领团队完成从「省钱」到「创效进位」的跨越，你会发现：业绩好了、团队强了、决策从容了——你确实更帅了。

创效进位的终点，是**员工更燃、客户更爱、企业更强**——以及，**领导更帅**。如果你想要推进创效进位，请联络你的顾问免费获取贵司《创效爆点初步诊断报告》，看看咱们有哪些创效爆点可以快速拿到成果。

员工更燃 · 客户更爱 · 领导更帅 · 企业更强

精准创值 · 以果跃升

让有限资源，创引领性发展

创效进位 = 对标引领 × 精准创值 × 持续进位

省钱是底线 · 创效是增值 · 进位是变强 · 创标是引领

杨天河

三全创效进位体系开创者

降本增效升级实战专家 · 创效进位陪跑教练

20年咨询培训经验 | 服务200+企业 | 累计年化创效超百亿元

版权所有：三全创效进位研究中心