

一页纸战略共识 · 价值创造行动

从"建体系"到"拿结果"的认知与实践指南

创效进位 = 对标引领 × 精准创值 × 持续进位

一、政策解读：从"建体系"到"拿结果"

历程：2022年12月，国务院国资委印发《关于开展对标世界一流企业价值创造行动的通知》，拉开序幕。三年来以"五个价值"（增加值、功能价值、经济增加值、战新产业占比、品牌价值）为引领，构建目标管理体系。

最新：2025年11月，国资委在三峡坝区推进会明确——价值创造行动正**从建体系转向拿结果**，由抓体系能力向看价值成效转变。

十五五："提升国有企业价值创造能力"列为核心任务，聚焦"价值提升、创新引领、产业升级、改革赋能"等五大攻坚战，其中价值提升居首位。

突出问题：许多企业价值创造停留在"报表层面"，**战略与执行"两张皮"，对标变"学样子"，专项行动一阵风。**

二、痛点诊断：为何90%的企业做了"伪体系"？

特征	表现	后果
有制度，无方法	文件发了，但具体怎么干没人知道	制度挂墙上，动作停在纸上
有分工，无协同	各部门各用各的方法论	规模越大，内耗越大
有考核，无赋能	指标层层分解，员工不会干	压力传导，能力衰减

三层境界收益差距：

境界	关注点	相对效果
第一层	优化创效环节	1倍
第二层	优化创效方法	10倍
第三层	优化创效系统	30倍

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

三、核心逻辑：精准创值与四方共赢

效果——四方共赢：价值创造不是一方交差，是四方共赢——员工更燃、客户更爱、上级更放心、企业更强。省出来利润有限，创出来增长无限。

本质——精准创值：不是"完成任务"，而是把资源从低价值的地方移到高价值的地方。

精准创值 = 诊断 + 聚焦 + 打透

诊断（找对地方）→ 聚焦（集中资源）→ 打透（拿到结果）

终点——创效进位：不满足于常规改善，而是重构价值路径。在创效中推动核心指标快速进位，以长效机制实现持续快速提升。

逻辑——以机制引领，以项目促增，以聚焦促长：激励机制吸引参与，一流指标引领创效，项目化运作创增量。蛋糕做大了，员工名利双收，才是最好的长效机制。

四、三大认知翻转

旧认知		新认知
价值创造 = 完成任务	→	精准创值 ——把资源从低价值移到高价值
一方交差	→	四方共赢 ——员工、客户、上级、企业
终点是达标	→	创效进位 ——达标是底线，进位是变强

五、推进核心公式

创效进位公式解析	创效四层境界解析
对标引领 ——以一流指标为目标，逐步超越，最终引领。	达标是底线 ——完成任务是基本底线。
精准创值 ——诊断找对地方，聚焦集中资源，打透拿到结果。	创效是增值 ——创造增量才是真增值。
持续进位 ——不是一次进位，而是建长效机制，持续快速提升。	进位是变强 ——推动跃升才是真变强。
	创标是引领 ——定义标准才是真引领。

六、实施路径：五阶助推价值创造

阶	定位	核心任务	关键产出
一阶	统一认知，点燃火种	统一认知，构建体系，试点创效，提振士气	认知对齐+速赢成果
二阶	以点带面，全面开花	轮训骨干，以点带面，全面创效，多点开花	骨干掌握+各单元启动
三阶	标杆复制，持续进位	标杆班组，快速复制，持续进位，达到一流	标杆标准化+跃升
四阶	战略强化，底盘夯实	强化战略，优化执行，稳增智进，夯实底盘	战略优化+底盘稳固
五阶	模式输出，品牌引领	优化管理，形成模式，对外输出，提升品牌	体系化+品牌价值

节奏建议：一阶引进训战快速抓效果 → 二三阶内部复制 → 四阶夯实 → 长期陪跑加速成长

七、解决方案

分层训战课程矩阵：

一阶	破冰破局·对标创效进位训战营	1天	统一认知，构建体系，试点创效，提振士气
二阶	全面复制·三核创效训战营	2天1夜	轮训骨干，以点带面，全面创效，多点开花
三阶	长效增长·稳增智进训战营	2天1夜	强化战略，优化执行，稳增智进，夯实底盘

八、行动建议：给企业与采购方

给企业——不要先建体系再等结果，用一次穿透去"长"出体系。先找价值流失最大的战场，集中资源打透，拿到效果后再复盘方法、固化为制度。体系的价值不在"完整"，而在"下一轮穿透的起跑线比上一轮更高"。

给采购方——内训不是"买课程"，是"买解决方案"；不是"请人来讲课"，是"请人来拿结果"。选讲师不看"过去有名"，而看"当下能打"——理念契合、有系统方法论、有实战经历、能兜底效果。价值验收不是"满意度评分"，而是"业务结果是否改善"。

讨论问题：我们的价值创造目标，是"完成指标"还是"创效进位"？我们采购内训，是在"买课程"还是在"买解决方案"？