

2026 EDITION

2026降本增效 创效进位金句手册第2版

从"省钱生存"到"以果跃升"的实战指南

三全创效进位研究中心 杨天河

分角色阅读指南

本手册整合创效智库所有方法论精华，提炼出不同场景下的核心金句。观点鲜明、犀利，直接指导创效行动。

老板 / 决策者

15分钟

- 重点：战略思维、本质洞察、实现路径、趋势前瞻
- 核心关注：方向对不对？投资回报如何？如何实现四方共赢？

中层管理者

20分钟

- 重点：实现路径、方法详解、避坑警示、行动指南
- 核心关注：怎么落地？怎么避坑？如何提升团队能力？

一线员工

10分钟

- 重点：方法详解、场景化金句、落地工具
- 核心关注：我怎么干？成果怎么量化？如何实现个人进位？

编者寄语："降本增效的终点不是'省钱'，而是'以果跃升'。"

先建立认知基础，再掌握具体方法，最后落地实战。没有系统的方法论，创效就是"一阵风"，成果无法持续。

快速导航（3分钟速览框架）

认知路径：战略思维 → 本质洞察 → 价值主张 → 实现路径 → 方法详解 → 避坑警示 → 行动指南 → 场景化金句 → 趋势前瞻 → 落地工具

创效进位 = （本源创新 + 硬核创效 + 快速进位）× 稳增智进 × 统筹创效



核心成果：员工更燃、客户更爱、领导更帅、企业更强

第一章：战略思维篇

核心问题：什么是降本增效？什么是创效进位？为什么要升级？

1.1 降本增效 vs 创效进位（概念对比）

表1-1 传统降本增效 vs 创效进位

维度	传统降本增效	创效进位
核心思维	省钱 + 提效率	精准创值 + 价值提升
核心手段	砍成本、压费用、减人员	优化流程、提升能力、创新突破
核心问题	容易伤害业务，"越降越差"	创造更大价值，实现四方共赢

1.2 为什么必须升级？（时代背景）

- 经济增速放缓，竞争加剧
- AI时代到来，效率要求提升
- 传统方法失效，成功率仅30%
- 企业需要从"生存"到"引领"

1.3 核心公式预告

创效进位 = （本源创新 + 硬核创效 + 快速进位）× 稳增智进 × 统筹创效

模块	定位	解决的问题
本源创新（刀）	精准破局	解决"找对路"（0→1）
硬核创效（剑）	落地执行	解决"干成事"（1→10）
快速进位（翼）	能级跃迁	解决"快增长"（10→100）
稳增智进（基）	夯实基础	解决"不翻车"
统筹创效（网）	协同创效	解决"不内耗"

表1-2 三核一基一网架构

1.4 认知升级路径（五个升级）

◆ 降本增效（生存思维）→ 创效进位（发展思维）

从"省钱"	从"减法"	从"短期"	从"局部"	从"管控"
↓	↓	↓	↓	↓
到"创值"	到"乘法"	到"长效"	到"全局"	到"赋能"

核心金句

◆ 降本增效的终极公式不是"减法"，而是"除法"：用更少的资源投入，除出更大的价值产出。

◆ 降本的手段，增效的目的。只降本不增效，是企业的慢性自杀。

◆ 传统降本是在"做减法"求生存，创效进位是在"做乘法"求引领。

◆ 你的企业不是缺努力，而是"价值流断裂"。

◆ 从"降本增效"到"创效进位"，是从生存思维到发展思维的必然升级。

第二章：本质洞察篇

核心问题：降本增效的本质是什么？创效进位的本质是什么？

2.1 精准创值的本质

四个字：精准创值

表2-1 精准创值的四个本质

本质	不是	而是
精准创值	省钱	创值
资源利用	做减法	做除法
时间维度	短期行为	长效机制
覆盖范围	局部优化	全局共赢

2.2 聚焦出大果的内涵

五个字：聚焦出大果

- 聚焦：精准锁定最关键环节，不分散、不空转
- 出大果：产出可量化、有冲击力的重大成果

2.3 以果跃升的真谛

双重本质：聚焦出大果+ 以果跃升

- 聚焦出大果：解决"怎么干成事"
- 以果跃升：解决"怎么快增长"

2.4 四方共赢的目标

表2-2 四方共赢目标

员工更燃	客户更爱	领导更帅	企业更强
能力更强	产品更好	团队更强	效率更高
士气更燃	服务更优	绩效更高	质量更优
收入更高	体验更好	亮点更多	效益更好
发展更顺	价格更优	发展更好	竞争力更强

核心金句

◆ 降本增效的本质只有四个字：精准创值。离开"创值"谈"降本"，都是耍流氓。

◆ 精准创值 —— 在价值创造的关键环节，用最小的投入撬动最大的产出。

◆ 聚焦出大果 —— 把70%的资源，砸进那20%的关键环节。

◆ 降本增效的终点不是"省钱"，而是"四方共赢"的生态进化。

◆ 先有果，才能升。果越硬，升越高。

第三章：价值主张篇

核心问题：能带来什么效果？值不值得做？投入产出比如何？

I 3.1 个人效果

表3-1 个人效果

维度	具体表现
能力提升	掌握系统化方法论，提升诊断、策划、执行能力
收入增长	通过创效获得高回报，利益分享机制落地
职级跃迁	用硬核成果实现职级跃迁，从执行者到价值架构师

I 3.2 团队效果

表3-2 团队效果

维度	具体表现
绩效提升	人效提升30%以上，成本降低15%以上
协同增强	打破部门墙，资源配置更精准，减少内耗
荣誉收获	创效成果获得认可，团队凝聚力增强

I 3.3 企业效果

表3-3 企业效果

维度	具体表现
效益增长	年化创效超千万元，投入产出比达1:5以上
竞争力提升	核心能力建设，行业地位提升
品牌升级	成为行业标杆，吸引优秀人才

I 3.4 投入产出对比

表3-4 投入产出对比

方法	投入产出比	成功率
传统降本增效	1:1.5	30%
创效进位方法论	1:5+	80%+

差距明显：传统方法的成功率为30%，创效进位方法论的成功率达80%+，投入产出比差距高达3倍。

核心金句

◆ 职场不相信苦劳，只相信“硬核成果”；晋升不靠熬资历，全靠“以果换阶”。

◆ 员工更燃、客户更爱、领导更帅、企业更强。四方共赢才是真创效。

◆ 企业的护城河，不是省出来的成本，而是通过创效进位构建的“引领性发展”能力。

第四章：实现路径篇

核心问题：如何实现创效进位？逻辑路径是什么？

4.1 三核一基一网架构

$$\text{创效进位} = (\text{本源创新} + \text{硬核创效} + \text{快速进位}) \times \text{稳增智进} \times \text{统筹创效}$$

4.2 五步法口诀



表4-1 五步法详解

步骤	方法论	核心任务	关键动作
第一步	网	协同网络	打破部门墙，减少内耗
第二步	刀	精准破局	透过现象看本质
第三步	剑	落地执行	结果锚定→关键聚焦→路径拆解→持续打磨
第四步	翼	能级跃迁	价值贡献 × 能力升级 × 影响力扩大 × 机会对接
第五步	基	夯实基础	战略执行 × 双绩驱动 × 智能进化

4.3 逻辑关系：方向→执行→协同→跃迁→固化

表4-2 逻辑关系

问题	方法论	后果
方向对不对？	本源创新	方向错，努力白费
执行强不强？	硬核创效	执行软，成果归零
协同好不好？	统筹创效	低效协同，内耗抵消
能不能跃迁？	快速进位	无跃迁，价值无法最大化
能不能持续？	稳增智进	无持续，成果一阵风

4.4 与传统方法对比

表4-3 与传统方法对比

对比维度	传统方法	创效进位方法论
驱动力	被动节流	主动创效
目标设定	模糊口号	量化指标
方法路径	只有目标	系统化路径
资源分配	平均用力	关键聚焦
成果保障	一阵风	持续打磨
投入产出比	1:1.5	1:5+

核心金句

◆ 方向错，努力白费；执行疲软，成果归零；低效协同，内耗抵消。

◆ 稳增智进和统筹创效是"乘法因子"：有了它们，效果呈指数级放大。

◆ 五步缺一不可 —— 无协同无效率，无破局无方向，无执行无成果，无跃迁无进位，无基础无持续。

第五章：方法详解篇

核心问题：具体公怯是什么？怎么用？

5.1 创效进位总公怯

创效进位 = （本源创新 + 硬核创效 + 快速进位） × 稳增智进 × 统筹创效

- 【三核】加法关系：相辅相成，缺一不可
- 【一基一网】乘法关系：缺一不可，必须同步推进

5.2 本源创新公怯（刀）

创新 = 场景判断 × 效果锚定 × 本质拆解 × 路径重构 × 验证固化

表5-1 本源创新五步法

要素	核心问题	关键动作
场景判断	在哪里创新？	识别价值创造的机会点
效果锚定	要创造什么价值？	清晰定义要创造的价值
本质拆解	根本原因是什么？	透过现象看本质
路径重构	如何实现？	系统化重构解决方案
验证固化	如何持续？	验证效果，固化经验

◆ 精准破局不是"试错"，而是"本源"——找到价值创造的本质。

◆ 本质拆解是创新的核心，不透过现象看本质，创新就是盲人摸象。

5.3 硬核创效公怯（剑）

硬核成果 = 结果锚定 × 关键聚焦 × 路径拆解 × 持续打磨

表5-2 硬核创效四步法

要素	核心问题	关键动作
结果锚定	要什么成果？	明确量化目标
关键聚焦	做什么最有效？	70%资源投到20%关键环节
路径拆解	怎么一步步做？	可执行的计划
持续打磨	如何做得更好？	对标一流标准

◆ 硬核创效的本质是"聚焦出大果"，不是"撒网式改进"。

◆ 关键聚焦解决"打哪里最有效"的问题，70%资源投入20%关键环节。

◆ 硬核创效不是"应急式成本控制"，而是"战略式价值创造"。

5.4 快速进位公怯（翼）

快速进位 = 价值贡献 × 能力升级 × 影响力扩大 × 机会对接

表5-3 快速进位四要素

要素	定位	核心问题
价值贡献	进位的基石	我能创造什么价值？
能力升级	进位的根本	我能提升什么能力？
影响力扩大	进位的杠杆	我能影响多少人？
机会对接	进位的催化剂	我能抓住什么机会？

◆ 进位不是"熬资历"，而是"以果跃升"的能级跨越。

◆ 进位公式是"乘法关系"，任何一项为零，进位成果即为零。

5.5 稳增智进公怯（基）

稳增智进 = 战略执行系统 × 双绩驱动系统 × 智能进化系统

表5-4 稳增智进三系统

系统	核心问题	关键动作
战略执行系统	方向对不对？	战略解码、目标分解、路径规划
双绩驱动系统	结果好不好？	保业绩、促增长双轮驱动
智能进化系统	能不能持续？	数据驱动、反脆生长、长期主义

◆ 稳增智进是"战略执行底盘"，确保企业"不翻车"。

◆ 稳增智进不是"稳守"，而是"智进"——稳中求进、进中求稳。

5.6 统筹创效公怯（网）

$$\text{统筹创效} = \text{机制建设} \times \text{统筹运作}$$

表5-5 统筹创效两机制四运作

模块	要素	核心问题
统筹运作	统筹规划	创效往哪里走？
	资源管理	创效资源怎么配？
	项目管理	创效项目怎么管？
	环境氛围	创效氛围怎么造？
机制建设	高效运作平台（4项）	组织架构、管理机制、运作平台、激励机制
	长效运作机制（5项）	规划、推进、评估、复盘、传承

◆ 统筹创效是"效能引擎"，解决"怎么不内耗"的问题。

◆ 统筹创效不是"平均分配"，而是"精准配置"——把资源投到最能产生价值的地方。

第六章：避坑警示篇

核心问题：常见误区是什么？如何避免？

I 6.1 战略层面误区

表6-1 战略层面误区

误区	表现	正确做法
降本不增效	降本措施伤害核心业务，越降越差	降本和增效并重，不伤害核心业务
方向错误	没有进行本源创新，在错误道路上狂奔	进行本源创新，精准判断方向
缺乏战略	只有战术没有战略，只关注短期	战略与战术并重，系统化推进

◆ 降本不增效，降本措施伤害业务，效益不增反降，这是"越降越差"的恶性循环。

◆ 方向不对，努力白费。没有"本源创新"的创效，是在错误的道路上狂奔。

6.2 执行层面误区

表6-2 执行层面误区

误区	表现	正确做法
撒网式改进	资源分散，投入产出比低	关键聚焦，70%资源投到20%关键环节
目标模糊	只有口号没有指标，反复返工	结果锚定，设定量化目标
一阵风运动	运动式推进，缺乏长效机制	系统化推进，持续打磨固化成果

◆ 把70%的资源，砸进那20%的关键环节。

◆ 运动式降本是一阵烟，体系化创效是一盏灯。我们要的是灯，不是烟。

I 6.3 协同层面误区

表6-3 协同层面误区

误区	表现	正确做法
部门墙厚重	各部门各自为战，内耗严重	打破部门墙，建立协同机制
资源管理缺失	重复浪费，效率低下	资源盘点、配置、调度、优化
无环境氛围	人心涣散，各自为战	文化建设、激励机制、学习认可机制

◆ 部门墙厚重、协同困难，这是统筹创效要解决的核心问题。

◆ 别让"部门墙"挡住了"利润流"。

I 6.4 机制层面误区

表6-4 机制层面误区

误区	表现	正确做法
考核失灵	创效成果与个人收益脱节	建立利益分享机制
激励错位	激励方向与创效目标不一致	激励方向与目标一致
人才观念错误	把员工当成本去"砍"	把员工当资本去"赋能"

◆ 让员工从"旁观者"变成"合伙人"。做大的蛋糕，部分分给创造它的人。

◆ 把员工当成本去"砍"，是企业最大的短视；把员工当资本去"赋能"，才是降本增效的真相。

6.5 反面案例对照表（10大场景）

表6-5 反面案例对照表

场景	反面教材	正面做法	效果对比
差旅管控	一刀切砍差旅费→业务停滞	优化审批+线上会议	效率提升20%
人力优化	裁员降薪→人心涣散	人机协作+技能升级	人效提升35%
采购降本	压低价格→质量下降	TCO总拥有成本优化	成本降15%
研发投入	砍研发预算→创新枯竭	聚焦高ROI项目	周期缩短30%
质量管理	砍质检→退货率飙升	硬核创效四步法	合格率98.5%
绩效考核	只有结果无过程指导	双绩驱动系统	保业绩+促增长
团队协同	各部门各自为战	统筹创效	效率提升50%
激励机制	成果与收益脱节	利益分享机制	积极性提升80%
成本管控	砍预算伤业务	结构性降本+价值提升	效益升25%
数字化转型	上系统建平台	建能力+智能进化	决策效率提升60%

警示要点：牺牲质量换来的成本降低，是企业在给未来埋雷；省下的每一分钱，最终都会加倍赔给客户投诉和品牌崩塌。

第七章：行动指南篇

核心问题：怎么落地？分层行动指南是什么？

7.1 分层行动指南

战略层（董事长/总经理）

表7-1 战略层行动

核心任务	关键动作
构建协同网络	建立统筹创效机制，打破部门墙
建立战略执行系统	战略解码，目标分解，路径规划
确保长效增长	建立稳增智进系统和利益分享机制

◆ 网（统筹创效）：构建协同网络，提高资源效能。

◆ 基（稳增智进）：夯实基础，确保长效增长。

战术层（中高层管理者）

表7-2 战术层行动

核心任务	关键动作
精准破局	用本源创新找到核心问题
落地执行	用硬核创效拿到大果
团队协同	用统筹创效打破部门墙

◆ 刀（本源创新）：精准破局，找瓶颈。剑（硬核创效）：落地执行，拿大果。

执行层（一线员工/基层管理者）

表7-3 执行层行动

核心任务	关键动作
结果锚定	明确目标，理解创效目标
关键聚焦	严格执行，聚焦关键环节
持续打磨	在执行中不断优化

◆ 结果锚定解决"打向哪里"的问题，没有靶心就没有方向。

7.2 分阶段行动路径

表7-4 分阶段行动路径

阶段	核心任务	关键动作
第一阶段：诊断现状	找到核心创效机会点	价值流分析，识别痛点，统一认知
第二阶段：小范围试点	积累经验	选择业务单元，运用四步法实践
第三阶段：固化推广	形成长效机制	经验固化，制度固化，能力固化

7.3 行动清单

个人行动清单（5步）

- 1. 明确目标：设定保底目标和挑战目标
- 2. 能力升级：学习系统化方法论
- 3. 产出成果：运用四步法，产出可量化的硬核成果
- 4. 扩大影响力：提升个人品牌，建立专业权威
- 5. 对接机会：主动对接资源，参与重要项目

企业行动清单（8步）

1. 战略解码→
2. 项目筛选→
3. 资源配置→
4. 效果统筹→
5. 过程管控→
6. 成果验收→
7. 成果推广→
8. 机制迭代

◆ 个人能级的跃迁，本质上是用一个个"大果"堆出来的阶梯。

第八章：场景化金句篇

核心问题：不同场景用什么金句？怎么用？

8.1 战略决策场景

- ◆ 降本增效的终点不是"省钱"，而是"四方共赢"。
- ◆ 稳增智进是"战略执行底盘"，确保企业"不翻车"。
- ◆ 没有系统的方法论，创效就是"一阵风"，成果无法持续。

8.2 项目管理场景

- ◆ 硬核成果 = 结果锚定 × 关键聚焦 × 路径拆解 × 持续打磨。
- ◆ 结果锚定解决"打向哪里"的问题，没有靶心就没有方向。
- ◆ 关键聚焦解决"打哪里最有效"的问题，70%资源投入20%关键环节。

8.3 个人进位场景

- ◆ 进位不是"熬资历"，而是"以果跃升"的能级跨越。
- ◆ 快速进位 = 价值贡献 × 能力升级 × 影响力扩大 × 机会对接。

- ◆ 进位的本质是"从执行者到价值架构师"的能级跨越。

8.4 创新突破场景

- ◆ 创新 = 场景判断 × 效果锚定 × 本质拆解 × 路径重构 × 验证固化。

- ◆ 精准破局不是"试错", 而是"本源"——找到价值创造的本质。

- ◆ 本质拆解是创新的核心, 不透过现象看本质, 创新就是盲人摸象。

8.5 团队管理场景

- ◆ 统筹创效是"效能引擎", 解决"怎么不内耗"的问题。

- ◆ 部门墙厚重、协同困难, 这是统筹创效要解决的核心问题。

- ◆ 统筹创效不是"平均分配", 而是"精准配置"——把资源投到最能产生价值的地方。

8.6 成本管控场景

- ◆ 硬核创效不是"应急式成本控制", 而是"战略式价值创造"。

- ◆ 从"节流"到"创效", 从"短期行为"到"长期能力", 这是根本转变。

- ◆ 硬核创效投入产出比达1:5以上，远超传统方法的1:1.5。

I 8.7 绩效管理场景

- ◆ 双绩驱动系统解决"结果好不好"的问题，保业绩、促增长双轮驱动。

- ◆ 考核失灵、激励错位，这是组织层面的核心痛点。

- ◆ 没有双绩驱动，业绩增长就会"后劲不足"。

I 8.8 数字化转型场景

- ◆ 数字滞后，数据驱动决策能力不足，这是战略层面的痛点。

- ◆ 数字化不是"上系统"，而是"建能力"——数据驱动、智能决策。

- ◆ 没有智能进化，企业就会"固化僵化"，难以适应变化。

I 8.9 人才培养场景

- ◆ 能力滞后、能力瓶颈，这是个人和组织层面的痛点。

- ◆ 能力升级是进位的根本，不升级能力就无法承载更大的价值。

- ◆ 人才培养不是"培训"，而是"赋能"——系统提升能力。

8.10 危机应对场景

◆ 没有系统的方法论，创效就是"一阵风"，成果无法持续。

◆ 70%的降本增效项目失败，根源在于只盯着"省"却忽略了"效"。

◆ 快速诊断 + 关键聚焦 + 快速执行 + 持续复盘。

第九章：趋势前瞻篇

核心问题：未来趋势是什么？如何把握？AI时代如何应对？

9.1 时代转折：从"管控压榨"到"人机协同"

表9-1 时代转折对比

维度	传统时代	2026时代
驱动力	人海战术	人机协同
管理模式	压榨时间	提升时间利用率
竞争力	人力资源	AI赋能

◆ 2026年的降本增效，不再是"人海战术"的退潮，而是"人机协同"的启航。

◆ 从"降本增效"到"赋能增效"：这是一场从"压榨时间"到"提升时间利用率"的认知革命。

9.2 竞争本质：AI和数据赋能超级个体

◆ 未来的竞争，不是谁更会"省钱"，而是谁更能用AI和数据"赋能"每一个超级个体。

◆ 黑灯工厂、算法营销、数据决策 —2026年的降本，是技术的胜利，不是人力的撤退。

9.3 管理升级：系统效率优于人力效率

◆ 不要用20世纪的考勤制度，去管理2026年的数字化生产力。

◆ 真正的效率，不是加班加出来的，是系统跑出来的。关注"时间利用率"。

9.4 AI实战场景对照表

表9-2 AI实战场景对照

场景	AI省时间（降本）	AI创价值（增效）
日常运营	AI自动生成周报，省2小时/周	AI分析您常，提前预警省50万/年
客户服务	AI智能应答处理80%常见问题	精准推荐提升转化率15%
生产制造	AI预测设备故障，减少停机时间	良品率提升5%
人力资源	AI筛选简历，效率提升3倍	精准培训提升人效20%

9.5 应对建议

建议1：从"管控压榨"到"人机协同"—用AI解放人力，而非替代人力

建议2：从"人力效率"到"系统效率"—关注系统效率，而非单纯的人力效率

建议3：从"省钱"到"赋能"—用AI和数据赋能每一个超级个体

建议4：从"试点"到"推广"—先选一个高ROI场景试点，见效后再推广

◆ 用AI解放人力，而非替代人力；用机制激发潜能，而非压榨人力。

◆ 降本增效的深水区，必须从"局部创效"的内卷，突围至"体系化创效"的共生。

第十章：落地工具包

核心问题：用什么工具？如何使用？

工具一：创效诊断自查表（10项打分）

表10-1 创效诊断自查表

序号	自查问题	打分(1-10)
1	我的工作是在"砍成本"还是"创价值"？	——
2	我是否把资源聚焦在了那20%的关键环节？	——
3	我的降本增效措施是否影响了核心业务？	——
4	我们是否有可量化的降本增效指标？	——
5	降本增效成果是否可持续？有没有反弹？	——
6	员工对降本增效的态度是支持还是抵触？	——
7	我们是否有长效的激励机制？	——
8	降本增效是否跨部门协同推进？	——
9	我们是否从源头（如研发）开始降本？	——
10	我的成果是否足够"硬核"，足以支撑下一次跃迁？	——
总分		——

评分解读：

- 80-100分：降本增效高手，继续保持
- 60-79分：有一定基础，需针对性提升
- <60分：急需系统化改进

工具二：硬核成果定义卡

表10-2 硬核成果定义卡

项目	内容
我的目标是	——
关键聚焦环节	——
预期硬核成果（数据化）	——
完成时间	——
验证标准	——

工具三：利益分享计算器

表10-3 利益分享计算器

年化创效金额	建议分享比例	奖励示例
≥500万	3-5%	500万→15-25万
200-500万	5-8%	300万→15-24万
100-200万	8-12%	150万→12-18万
50-100万	12-15%	80万→9.6-12万
10-50万	15-20%	30万→4.5-6万
1-10万	20-30%	5万→1-1.5万

◆ 让员工从“旁观者”变成“合伙人”。做大的蛋糕，部分分给创造它的人。

项目制运作一般设置保底目标，超出部分所产生的年化效益，一般提取5-15%给项目组内部分配。

工具四：会议话术包

表10-4 会议话术包

场景	推荐金句	使用技巧
冷场破冰	"降本增效的本质只有四个字：精准创值。大家觉得我们部门最缺哪个字？"	引发讨论
汇报拔高	"传统降本是做减法求生存，创效进位是做乘法求引领。"	提升立意
反对质疑	"70%的降本增效项目失败，是因为只盯着'省'却忘了'效'。"	以退为进
激励动员	"让员工从'旁观者'变成'合伙人'。做大的蛋糕，部分分给创造它的人。"	利益绑定
总结收尾	"以果跃升——先有果，才能升。果越硬，升越高。"	指明方向
警示提醒	"运动式降本是一阵烟，体系化创效是一盏灯。"	形象对比

工具五：五步法检查清单

表10-5 五步法检查清单

步骤	关键动作	完成情况
网（统筹创效）	统筹规划、资源管理、项目管理、环境氛围	☐
刀（本源创新）	场景判断、效果锚定、本质拆解、路径重构	☐
剑（硬核创效）	结果锚定、关键聚焦、路径拆解、持续打磨	☐
翼（快速进位）	价值贡献、能力升级、影响力扩大、机会对接	☐
基（稳增智进）	战略执行、双绩驱动、智能进化	☐

工具六：季度创效复盘模板

表10-6 季度创效复盘模板

项目	内容
复盘周期	2026年第__季度
创效目标	——
实际成果	——
成果达成率	——
投入产出比	——
亮点总结	1____ 2____ 3____
问题分析	1____ 2____ 3____
经验总结	1____ 2____ 3____
下一步行动	1____ 2____ 3____

表附-1 TOP 20必背金句

附录：快速检索

TOP 20必背金句		
序号	金句	适用场景
1	降本增效的本质只有四个字：精准创值。	开篇定调
2	降本的手段，增效是目的。	核心观点
3	传统降本是做减法求生存，创效进位是做乘法求引领。	方法对比
4	方向不对，努力白费；执行疲软，成果归零；低效协同，内耗抵消。	逻辑框架
5	以果跃升 — 用硬核成果，实现能级跨越。	核心理念
6	把70%的资源，砸进那20%的关键环节。	行动指南
7	70%的降本增效项目失败，根源在于只盯着"省"却忽略了"效"。	警示提醒
8	2026年，从"降本增效"转向"赋能增效"。	趋势前瞻
9	让员工从"旁观者"变成"合伙人"。	机制设计
10	员工更燃、客户更爱、领导更帅、企业更强。	成果呈现
11	硬核成果 = 结果锚定 × 关键聚焦 × 路径拆解 × 持续打磨。	硬核创效
12	创新 = 场景判断 × 效果锚定 × 本质拆解 × 路径重构 × 验证固化。	本源创新
13	快速进位 = 价值贡献 × 能力升级 × 影响力扩大 × 机会对接。	快速进位
14	稳增智进 = 战略执行系统 × 双绩驱动系统 × 智能进化系统。	稳增智进
15	统筹创效 = 机制建设 × 统筹运作。	统筹创效
16	精准破局不是"试错"，而是"本源"。	创新突破
17	本质拆解是创新的核心，不透过现象看本质，创新就是盲人摸象。	思维启发
18	进位不是"熬资历"，而是"以果跃升"的能级跨越。	个人进位
19	统筹创效不是"平均分配"，而是"精准配置"。	团队管理
20	没有系统的方法论，创效就是"一阵风"，成果无法持续。	警示提醒

公怯速查卡

表附-2 公怯速查卡

公怯名称	公怯	核心要素
创效进位总公式	（三核）× 稳增智进 × 统筹创效	三核一基一网
本源创新公式	场景判断 × 效果锚定 × 本质拆解 × 路径重构 × 验证固化	5步法
硬核创效公式	结果锚定 × 关键聚焦 × 路径拆解 × 持续打磨	4步法
快速进位公式	价值贡献 × 能力升级 × 影响力扩大 × 机会对接	4要素
稳增智进公式	战略执行系统 × 双绩驱动系统 × 智能进化系统	3系统
统筹创效公式	机制建设 × 统筹运作	两机制四运作

相关阅读

表附-3 相关阅读链接

主题	链接
创效进位方法论总纲	www.cylxd.cn/methodology
统筹创效方法论	www.cylxd.cn/methodology/synergy
本源创新方法论	www.cylxd.cn/methodology/original-innovation
硬核创效方法论	www.cylxd.cn/methodology/hard-core-efficiency
快速进位方法论	www.cylxd.cn/methodology/rank-advancement
稳增智进方法论	www.cylxd.cn/methodology/stable-growth

精准创值，以果跃升

让有限资源，创引领性发展。

杨天河 | 创效智库

创效进位方法论体系开创者

精准创值，以果跃升——让有限资源，创引领性发展。

版本：2026第2版 | 更新时间：2026年4月创效智

库www.cylxd.cn | 杨天河原创