

今世缘拟成为景芝战略大股东 两大区域强者“联姻”意欲何为？

■ 本报记者 何沙洲

10月15日晚间，江苏今世缘酒业股份有限公司突发《资产收购重大事项进展公告》。公告称：现公司与山东景芝酒业股份有限公司(以下简称“景芝酒业”)的大股东于2018年10月15日签署了《战略合作协议》，就以现金方式收购其持有的景芝酒业股份事宜达成协议，公司另拟以现金支付方式向除国有股东之外的其他景芝酒业股东收购其持有的股份，合计收购的股份比例为34%-49%。

业内人士认为，此次合作，两公司各自获得了一个“同样热爱白酒且相互尊敬的伙伴”，将进一步提升双方的竞争优势，显现两大酒业强企携手改变中国酒业格局的决心。

景芝拟引入外资 率先走出鲁酒振兴第一步

作为山东龙头的景芝为何选择在此时引入外资无疑是此次合作的关注点之一。

想要拨开这层云雾，必须将景芝置身于当前所处的产业环境中，才更利于理解景芝“果敢”背后的商业逻辑。

首先，目前中国酒业竞争处于飞速变革之中。国家统计局数据显示，2017年，全国规模以上1500多家白酒企业完成销售收入5654.42亿元，19家(去除维维)白酒上市公司完成1608.74亿元，占比28.45%。但以2018年上半年收入来看，19家上市白酒公司收入1053亿元，占比继续扩大。行业强分化、集中度的趋势正在不断加快之中。

“两年前，山东省潍坊市政府下发《关于进一步鼓励工业企业兼并重组意见的通知》，该通知明确指出：以市场需求和产业政策为导向，鼓励和引导企业自主兼并重组，实现转型发展，提升竞争实力。此外，山东省政府在大力推动鲁酒振兴，景芝被点名要承担起打造百亿级全国白酒领袖品牌的重任，市场投入需要大量资金支撑。从今天来看，景芝走出了这重要的一步。”有熟悉山东市场的业内人士对此这样解读。

此外，微记者在山东市场采访中了解到，作为山东市场的龙头，景芝其实过得并不“滋润”。

众所周知，以景芝为代表的鲁酒，长期以来除了疲于应对“内耗式”竞争外，还遭受众多全国名酒不断大力下沉的挤压，让本就势弱的鲁酒在产业集中化趋势下更加难以突破封锁。在这种“挤压式”生存环境下留给鲁酒群雄振兴的时间并不多，即使是景芝这样的区域龙头也亟待谋求突围路径。

有业内人士认为，除了市场竞争日益激烈外，山东酒历来主流价格带集中在中档及以下。景芝也不例外，这几年的中高端调整之路尚在培育中，其当前的“造血”能力在与众多名酒正面拼资源抢市场时已显现出短板。

此外，微记者了解到，近年来，景芝围绕白酒主业，延展文化产业价值链，同步推进两大园区建设，资金流动性减少，需要增强快



鲁酒振兴，景芝创新性迈出一大步



2018年8月，高端新品国缘V系上市，今世缘不断向新的目标前进

速发展动能。
“在此背景下，景芝选择以股权引进战略投资者，直接向上上市公司融资，可以带来持续资金支持，这也将成为景芝突破发展瓶颈的有效路径。”业内人士认为。

为何是今世缘？

在引进战略合作者时，景芝为何选择今世缘，这是我们需要了解的第二个问题。除了资金压力外，景芝最大短板是产品结构问题，要解决这一短板，就要聚焦中高端产品的打造。
“引入擅长中高端运营的今世缘不论是产品结构及利润提升上都能破解利润和‘生命线’的难题。”有业内人士分析道。

作为上市公司的今世缘在2018年上半年的营收为23.62亿，更让行业都为之羡慕的是其净利润高达8.56亿。同样作为区域龙头品牌，今世缘高盈利能力的根源在于出厂指导价300元以上和出厂指导价100-300

元产品在营收中占比超过80%；其中，增长的主力300元以上次高端产品营收近半，同比增长还高达50%。

显然，今世缘除了能提供资金，还能提供在当下竞争中打造中高端和次高端产品的成功经验、上市公司的管理理念、人才和渠道资源等。

有业内人士评价说，“如果景芝成功引入今世缘，无疑将成为其混合所有制改革进程中迈出去的强有力步伐，在行业混改史上具有创造性和突破性意义。”

值得注意的是，据知情人士透露，景芝此次引入今世缘，是基于企业管理权未发生根本变化的股权结构优化，这意味着景芝大股东仍拥有企业管理权。而今世缘拟购买34%-49%的股权，一方面面向小股东受让，另一方面从景芝酒业大股东股权中部分受让。同时，此次合作未涉及国有股份，而国有股份将在企业持续发展过程中发挥更积极的作用。

从这个层面来看，景芝在当下果断引入

今世缘的资本，未尝不是一个区域龙头为长远发展作出的最理性的选择。

两大区域龙头 要图谋“板块共振”？

反观另一主角，一向在业内以低调著称的今世缘，为何突发此举呢？

有熟悉今世缘的业内人士认为，虽然目前今世缘正处于快速的上升期，但时刻需要面对越来越多的竞争对手，所以深耕大本营之后加快“走出去”才是企业长远发展之道。

显然，今世缘也意识到到了外延式扩张的“时间窗口”并不宽裕，而这一次以资本形式进入20亿级景芝这一优质的标的，无疑是在全国化这条路上按了“加速键”。

值得注意的是，对于全国化扩张，今世缘提出了“2+5+N”战略，除了圈定北京和上海作为两个形象城市外，山东市场就是“5”中重点布局的区域。

而且，从地理位置上来看，江苏与山东毗邻；那么，在携手地处山东的景芝之后，地处江苏的今世缘将与之形成南北呼应；再看两家企业的品类特点，一家主打浓香，一家是芝麻香典型代表；那么，两大区域龙头的互补共享、合纵连横，也将在苏鲁市场攻守中形成“板块共振”效应，一方面是共同合力对抗强敌，另一方面是协助彼此拓展省外市场。

由此看来，无论是景芝的引进内生动力提升“造血”能力逻辑，还是今世缘实施外延式扩张策略，两大区域龙头的结合并不是简单的规模叠加，而是以“板块共振”加速彼此突围封锁和抗击强敌的长远图谋。

“今世缘+景芝”的强强结合，“马太效应”之下区域龙头突围的解法？

随着名酒率先穿越调整周期，产业集中化趋势越加明显，不少行业人士都推断在强者恒强的“马太效应”趋势下，无论是出于市场竞争还是规模性扩张，拥有强大资金实力的酒业大佬或将用资本并购手段加快行业的整合速度。

与外资资本几乎无果而终不同的是，业内资本整合成功案例，从泸州老窖集团参股诗仙太白到古井贡并购黄鹤楼再到衡水老白干并购丰联酒业，产业资本在行业变革期这两年的频繁动作似乎正在解锁资本运作的“新姿势”，而区域名酒正成为新的标的。

尤其是这一次“今世缘+景芝”，从产业发展规律来看，二者的成功“联手”，更多的是两个区域龙头迫切突围这个“共识”的推动。

而两个体量相当的区域龙头强强结合和相互弥补，再协力对抗强敌也好，亦或者图谋自身的突破也好，此举都给产业资本的垂直整合提供了新的参考。

更值得一提的是，“今世缘+景芝”之后，通过规模叠加、香型弥补、板块共振以及经验共享，让行业看到了区域龙头突围名酒封锁的一种可能解法。

把工匠精神 注入每一次检修

■ 资深管理顾问 蒋坛军

李克强总理曾在2016年3月5日作政府工作报告时指出：“培育精益求精的工匠精神”。

因工作原因，笔者留意或目睹了检修失当所带来的安全、环保、质量、成本、效率等严重后果。例如首钢水城公司1·31检修煤气泄漏事故(9死2伤)、韶钢松山2.5检修煤气泄漏事故(18人中毒，其中8死)等等。而这些悲剧事故的原因调查结论，基本上均有违规、违章、麻痹大意等管理漏洞。

因为检修全过程的每一环节均可能出现各种问题，所以若不把工匠精神注入检修的全过程，则不出事是偶然，出事是必然。于是在痛心之余，笔者深感工匠精神对检修工作的必要性和紧迫性。然而，如何把工匠精神注入每一次检修呢？

理解工匠精神。综合秋山利辉、亚力克·福奇等人的观点，工匠精神的含义可为：品德优秀(例如感恩、利他、有责任心等)；敬业(长期专注工作)；严谨(精益求精追求完美)；高标准(超越客户期望的质量水准；或达到行业最高的质量水准)；创新(解决难题、突破现状)等。中国烟草下属一个工厂的肖永才先生提了很好的增补建议：乐于传承与分享。

建立弘扬工匠精神的激励机制。“艺痴者技必良”，所以企业应思考如何令检修工乐于成为“艺痴者”。建立不让工匠吃亏、工匠精神得到敬重的管理机制，是促使检修工耐得住寂寞争当工匠、工匠精神蔚然成风的前提条件。可依据“马斯洛需求层次理论”，分五个层次来细化激励机制：第一层次(生理)：呼吸、水、食物、睡眠、分泌等。第二层次(安全)：人身安全、健康保障、工作保障、家庭安全等。第三层次(情感)：友情、爱情等。第四层次(尊重)：信心、成就、被他人尊重等。第五层次(自我实现)：公正度、超越自我等。但同时应当注意，对于有悖工匠精神的检修工，应适当予以劝诫或惩罚。

检修全过程管控。宜采用“过程方法(the process approach)”对检修进行管控：①识别检修全过程的活动(响应、计划、准备、实施、清场、验收等)。检修活动的识别不可漏项，因为漏项往往容易留下各类隐患。②定量、定性地规定检修全过程的步骤与要求(法规、安全、环保、质量、效率、成本、人员资质等)。③培训。对检修工(含外包检修工)实施培训，确保他们熟练掌握设备原理与结构、故障机理与后果、检修作业标准、检修工器具使用等，以促使检修工可达到游刃有余的境界。④对潜在的检修紧急情况制定预案，并开展演习和改进。⑤严格遵守检修作业标准进行施工，杜绝“差不多就行了”；尽可能采取预防性措施(例如防错法)，以避免检修不合格的发生；对检修全过程实施必要的监督(含法定监督)和检查。⑥对检修不合格，分析其根本原因并实施有效的纠正措施；对于检修事故，依法公开并落实“四不放过原则”：事故原因未查清不放过、责任人员未处理不放过、责任和群众未受教育不放过、整改措施未落实不放过。⑦鼓励创新，以改进检修管理模式、突破技术瓶颈。⑧统计和分析检修绩效数据，以便策划和实施持续改进措施。

大唐集团成果荣获 央企质量管理(QC)小组 成果发表赛一等奖

9月27日至29日，由中国质量协会主办的首届中央企业质量管理(QC)小组成果发表赛在北京顺利举行，大唐安徽淮南洛河发电厂金钥匙QC小组从1100多项中央企业QC成果中脱颖而出并荣获大赛一等奖，成为五大发电集团中唯一一家获此殊荣的中央企业。

近年来，集团公司高度重视质量管理工作，积极贯彻落实《中共中央国务院关于开展质量提升行动的指导意见》有关要求，不断加强顶层设计工作，稳步推进集团公司质量管理工作由开展基础性活动向构建质量管理体系转变，制定了质量管理重点工作计划，举办了首届质量管理培训班，涌现出一批荣获国际质量管理小组大赛(IQC)“银奖”、全国优秀质量管理小组、全国电力行业QC小组特等奖等高质量成果，获奖质量和数量均位居五大发电集团领先地位，系统企业质量意识不断提升。

作为集团公司质量管理工作不断提升的缩影，大唐淮南洛河发电厂金钥匙QC小组结合企业生产实践，抓住“创新”这一主题，深入开展定点攻关、合理化建议、“五小”创新等活动，让一线员工在各项创新实践活动中充分施展才能，并有效地直接作用于生产过程之中，利用科技成果转化促进企业节能增效目的，同时为企业培养和造就更多的“一线创新人才”，进而推动职工队伍素质的整体提升，实现企业发展和企业人才双赢目的。本年度针对300MW机组循环水系统清污机故障频发问题，积极开展小组攻关活动，结合全面质量管理理念，查找故障主要问题症结，自主设计研发出一套清污机链条位移联动装置及限位控制系统，设备投运后有效降低清污机运行中故障次数，提高了循环水系统的清洁度，所研发产品已取得国家实用新型专利认证，为企业创造了良好的社会效益及安全效益。(钟信)

黄陵矿业之窗

重阳节“送温暖” 敬老爱老显温情

重阳时节，黄陵矿业一号煤矿的“小红帽”像往常一样来到矿区的孤寡、独居、生活困难的老人家中，开展爱心服务活动，践行“尊老、爱老、敬老、助老”的传统美德。

84岁的李生兰老人住在南台村的半山腰上，志愿者安文丽像是串门子的熟人，六孔窑洞，老人住在哪间，老人的子女在哪里工作，电话号码是多少，老人爱吃什么，她都一清二楚。

李生兰和老伴高大爷拄着拐杖从里屋迎了出来。“天冷了，您二老上了岁数，腰腿

不好，我们买了治疗风湿病、腰腿疼痛的膏药和护膝，贴上膏药能缓解疼痛，平时二老可以相互帮助按摩。”志愿者田小娇边说边教老人按摩腰腿的简单方法。

农家小院瞬间被浓浓的爱包围。田珍珠老人今年70岁，十多年前老伴病逝，儿子常年在外出打工，她和儿媳、上小学的孙女生活在一起。老人的儿媳王大姐说：“我婆婆身体不好，自从我公公离世后，身边少了知心人，她整日愁眉不展，也不爱和我们多说话，多谢你们经常陪她聊天，为老人宽心，现在比

之前爱笑了，气色也好了许多。”

家住鲁寺村的村民胡建荣老人，今年72岁，早年和老伴离了婚，没有退休金，又加上女儿长期在外打短工，身边没人照顾，生活比较困难。该矿工会了解到他家的实际困难后，主动联系给他找了份看车棚的工作，女儿也被安排到职工餐厅当服务员，减轻他家里实际困难。老人握着志愿者们的手，充满了感激和喜悦之情。

志愿者们每到一处都与老人们拉家常，了解他们的生活情况，叮嘱老人们要注意身

机电公司：创新培训方式 凝聚职工干事动能

“把好钢用到刀刃上，这次技能鉴定，我公司职工优势明显，这与我们平日注重对职工的实操能力培训是分不开的。”近日，在黄陵矿业2018年煤炭专业中高级职业技能鉴定工作现场，作为考评员之一的陕煤集团首席技师李海清向在场的领导介绍着黄陵矿业机电公司职工的培训情况。

作为矿区生产服务保障单位，如何打通人才成长通道，搭建人才成长平台，实现企业高质量发展？黄陵矿业机电公司经理徐建军给出答案：“做精做优生产服务，技术是保障，人才是基础。我们要突出技术优势，要结合实际生产需求就实就近抓技术、强业务，要坚持在技术上培养高、精、尖人才，为公司进一步发展提供有力的保障。”

“把培训课堂搬到生产现场，打破以往单纯理论知识的灌输方式，通过‘现场+’的培训模式提升培训质量”是该公司探索出的一种新型培训方式。

据悉，“现场+”培训模式在巩固职工理论基础的同时，侧重于职工实操操作能力的培养，同时融入职工日常工作过程中应对突发状况应急能力的培养，举一反三，步步深入，既提高了职工的学习兴趣，又拓宽了职工知识面。

该公司机电总厂职工周涛是今年刚参加工作的一名支架维修工，通过一个多月的“现场+”培训，已经基本掌握了液压支架千斤顶的维修工艺及维修方法，业务技能得到迅速提高。“以前培训，理论知识讲的浅了，

感觉没啥学的，讲的深了，又感觉抽象难懂，现在好了，师傅带着我们到现场把设备当教材，现学现用，我们爱学，师傅也爱讲。”在液压支架千斤顶检修现场，周涛与我们分享着他的学习心得。

在该公司电修车间，笔者来到了采煤机电控系统维修现场，几位职工正在有条不紊地对电控原件进行检测维修，岗长盛红杰告诉笔者，像这样技术要求高的工作，以前只有两名职工能达到技术要求，现在经过培训，车间里所有的职工都可进行该项工作，由以往的“单兵作业”转变为“团队协作”，检修效率较以往提高了3倍多。

职工技能素养大幅提升，实现日常岗位“一岗多能”，生产效率也随之提高，职工的

成就感增强了，工作的热情就会高涨。

“这些都是我们职工通过自主研发设计制作的，我们畅通岗位自我管理，激发职工创新创优热情，通过创新思路、优化工艺、设计制造新型装置等一系列措施方法，发挥技术人才创新创优的作用，搭建了职工成长成才平台，提升了公司整体技术实力。”在该公司职工创新成果展示区，有“创新达人”之称的王新民向记者介绍道。

笔者了解到，近两年来，仅该公司机电总厂就有11名职工由中级工晋升到高级工，8名职工取得技师资格证，完成各类技术创新及修旧利废75项，实现增效630余万元。(李超)