

威远生化重组

交易完成后,新能矿业将成为威远生化全资子公司,并实现新奥控股煤炭业务、煤化工业务的整体上市。

新奥控股煤炭及煤化工业务整体上市

□ 李香才

因筹划资产重组已停牌三个多月的威远生化2月10日公布了重组方案,公司拟通过发行股份购买资产及配套融资的方式购买控股股东新奥控股及其一致行动人新奥基金、合源投资等持有的新能矿业有限公司100%股权,对应的预估值约为72亿元。

根据收购方案,以2011年12月31日为预估值基准日,本次交易拟购买资产——新能矿业未经审计资产账面值约为1430亿元,拟购买资产的预估值约为72亿元,评估增值约为403.50%。此次注入资产预估值金额约占威远生化截至2011年底净资产比例为927.66%,本次交易构成重大资产重组。

新奥控股煤炭业务整体上市

根据收购方案介绍,新能矿业成立于2008年5月7日,注册资本7.9亿元,主要从事煤炭业务和煤化工业务,目前拥有王家塔矿井矿区采矿权及板洞梁煤矿矿区探矿权,王家塔煤矿的设计年产能为500万吨,目前新能矿业的煤炭产量已能满足下属子公司新能能源甲醇业务的生产需求,新能能源煤炭采购量占新能矿业煤炭产量的比重约为20%。新奥控股持有新能矿业42%股权,为其控股股东;新能矿业和威远生化法人代表均为王玉锁。

相关文件显示,王家塔矿井主要矿种为不粘煤,地质储量约为10.9961亿吨,可采储量约为6.61亿吨。新能矿业财务数据显示,其2010年亏损1.36亿元,2011年盈利4.50亿元。

公告称,此次拟收购的新能矿业、新能资源与公司存在潜在同业竞争,收购完成后新奥控股与威远生化之间的同业竞争将得到有效解决。实现新奥控股煤炭业务、煤化工业务的整体上市,大幅提高上市公司盈利能力。

威远生化还称,本次发行完成后,公司将具备年开采煤炭500万吨及年产甲醇60万吨的配套生产能力,公司煤化工业务的经营规模将得到进一步扩大,公司的整体竞争实力和盈利能力将得到显著提高,公司将成为国内具备一定规模优势的煤化工企业。



链接:

资料显示,新能矿业2010年亏损1亿,2011年净利润为4.6亿元,其旗下王家塔煤矿可采储量约为6.61亿吨,设计产能500万吨;另拥有板洞梁煤矿探矿权,勘查面积65.72平方公里。评估资料显示,新能矿业100%股权账面价值约14.3亿元,评估价格72亿元,评估增值约为403.50%。

威远生化2011年净利润约2670万元;按重组资产2011年净利润及定增发行上限计,威远生化重组后每股收益约0.47元。公司停牌前股价10.79元。

资料还显示,威远生化2011年10月26日停牌重组,而拟注入资产新能矿业在2011年12月发生过两笔股权转让;新奥基金、泛海投资、平安资本、涛石基金等抢入,不过,两次转让的价格均参照了此次收购标的评估价格。



公司董事长杨安国为拔河开哨



协力竞走

2月6日,豫光集团总公司办公大楼前人群鼎沸,一片欢声笑语。一年一度的元宵佳节庆祝活动正在如火如荼地开展。公司董事长杨安国一声哨响,精彩的拔河比赛掀起了节日气氛的高潮。操场那边,趣味投篮正在激烈角逐。这边,又开始了紧张的协力竞走。一会儿,充满刺激的“滚雪球”接力赛跑又吸引了人们兴奋的神经……节日的豫光,瞬间成为欢乐的海洋,荡漾着文化、文明、喜庆、祥和的节日温馨。

李艳 摄影报道

海尔:全球家电产业巨人如何突破天花板?

2011年,由《中国企业报》首次提出的“中国家电业已步入巨人时代”课题后,拉开了对家电巨人企业的案例研究,通过对企业的研究和剖析,试图为那些正积极谋求做大做强实力的中小企业们开启智慧、提供借鉴、引发思考。

中国家电业本土企业起步晚,但发展飞速。短短30多年的家电发展史,本土企业经历不过20多年,市场化历程不过10多年,崛起了以海尔为首的一批家电巨人企业。但竞争的严酷让海尔无法停止创新与拓展的脚步。

海尔到底是一家怎样的企业?在其短短20多年发展中,到底凭什么力量和模式在中国及全球家电业迅速崛起?在其做大做强过程中,又是如何带领并推动整个中国家电产业的强势崛起?

在中国,对于很多人,海尔是一个特殊的符号。每个家庭的海尔家电背后,都有着一段值得深藏和记忆的故事。

在全球市场上,海尔是中国家电的代名词。清华大学教授胡鞍钢曾透露,“每当我在纽约第五大道、巴黎通往机场的高速公路、东京重要的商业区等看到中国海尔的巨大广告牌,心中都不免涌起对海尔成功的骄傲与振奋,进而为中国的企业感到骄傲。”消费市场研究机构欧洲透视(Euromonitor)发布最新数据显示,海尔在世界白色家电品牌中排名第一,全球市场占有率51%,成为中国家电业第一个全球领军品

牌。

从城市到农村,从中国到全球,海尔品牌影响力提升背后,正是得益于海尔从1984年起一直坚持不断推动的品牌战略。品牌不仅让海尔从一个冰箱工厂发展成为全球家电产品线最全的综合性集团,成为全球家庭的共同选择,还让海尔从一个偏安青岛一隅的集体企业成为国际知名的跨国企业,而这一直是众多中国企业的最大短板。

在中国,每个企业在发展中都有着强烈的时代性特征。当一个企业的时代性格印过深就容易快速前行中的时代所抛弃和遗忘。在胡鞍钢看来,“作为改革开放时代的民族英雄海尔,其突出表现就是与中国的兴盛俱进,适应不同时代的竞争。”

对于中国家电企业而言,近10多年来的快速发展也引发了市场的白热化竞争,一大批企业依靠的“广告战+价格战”、“大规模制造+低成本运营”驱动模式正遭遇来自“原材料步入持续上涨通道、企业竞争从单一手段向综合实力较量”等诸多挑战,迎来发展的天花板。

近年来,一些企业为突破自身发展的天花板,谋求增长速度和规模,不得不通过产品和产业的多元化扩张。不过,在张瑞敏看来,海尔要通过管理模式创新突破时代发展的天花板,为海尔找到持续上展的动力。20多年来,张瑞敏一直坚持将中国传统文化精髓与西方现代管理思想融会贯通,打造了富有

中国特色、充满竞争力的海尔文化。从当年“日事日毕、日清日高”的OEC管理模式,到每个人都面向市场的“市场链”管理,再到“人单合一”的发展模式,引领了中国家电业的管理升级和产品结构调整。

近年来,随着全球从传统经济时代进入到互联网时代,海尔再度拉开了一场前所未有的商业模式转型。正是在管理模式上的不断创新,海尔在商业模式的探索上远远走到了中国和全球家电同行的前列。正是通过“零库存下的按需即供”商业模式推动下,不仅将传统“企业生产决定市场销售”变为“市场需求决定企业生产”,率先确立了“消费者需求”为导向的新商业模式。在美国,海尔设计了500多升容积的法式对开门冰箱,一个抽屉能放下一只完整火鸡;在尼日利亚,由于当地电压不稳定经常停电,停电后小卖部冷柜里储存的食物都融化了,于是海尔设计了“100小时不化冻的冷柜”。

这些满足个性化需求的产品解决方案,实现了海尔在全球市场的成功崛起。眼下,海尔正在从“满足需求”到“创造需求”的商业模式创新。分析人士指出,张瑞敏非常推崇的一位美国管理专家哈默曾指出,“将人类束缚在地球上并非是地球的吸引力,而是由于人类缺乏创造力。”这意味着,不断创造出满足市场和需求者的需求,或将开启海尔重新定义全球家电业的新蓝海市场,也将改写全球家电业发展走势。

点评

家电巨人如何突破天花板?

海尔无疑是近30年间中国最值得尊重的企业之一。

海尔诞生于中国经济爆发式增长的改革开放之后,享有中国经济增长巨大红利,中国有一大批企业超高速增长,但如过江之鲫的众多企业中,至今仍然保持企业稳健成长的却不过海尔、联想和万科区区几个品牌。

海尔、联想、万科等成长为千亿级企业,各自有他们的成长逻辑。而海尔依靠其管理细节,在中国企业“野蛮成长”的过程中成为制造业时代的一个奇迹——人们已经非常熟悉海尔十多年来取胜的几张王牌:星级服务、管理到位、做强品牌……海尔以冰箱起家,通过兼并盘活“休克鱼”做产品多元化,成为了中国白色家电当之无愧的老大。不管是其管理经验,还是其多元化战略,一直被中国企业界普遍学习或者解读。

创新理论鼻祖熊彼特指出:创新是“企业家对于生产要素的新组合”,是技术创新、生活方式的创新、生产要素的重组、新市场的开发和新资源的发现。所幸的是,海尔是一个可以不断自省的企业,就像张瑞敏所说的,“企业是有时代性的,如果不能适应时代,只能被抛弃。”在企业 and 用户之间信息不对称的主动权改变的互联网时代,海尔在主动探寻新的商业模式——一种打破传统制造行业思维的新模式。这样的改变对于巨人是需要付出巨大成本和代价的,但却是不得不做的改变。巨人时代的成长需要更多的理性和更大的勇气。



大江开展春节为员工送温暖活动

春节前夕,重庆大江工业公司开展春节为员工送温暖活动,该公司领导代表公司党政工深入到生产现场、社区走访慰问了全国劳模及困难员工,为员工们送去了公司的关心和温暖。此次春节送温暖活动共慰问525人,送慰问金275220元。

马占超 摄影报道

贵肥职工:返程途中看《亮剑》

“这次远征很有意义,4000多里的路程不知不觉就到了。”2月1日,山东能源肥矿集团贵肥公司职工高兴地议论道。

贵肥公司是山东能源肥矿集团于2010年3月在贵州省织金县挂牌成立的一家权属企业。从2011年第四季度起,公司董事长王飞为鼓励职工发扬敢打善拼精神,加快省外资源开发建设步伐,提议组织职工利用业余时间集体收看电视连续剧《亮剑》。可是由于该剧长达30多集,一时半会看不完,有些同志为此发

愁。就在这时,公司党委书记冯浩想出了利用春节放假回山东的机会在途中播放,以达到既缓解旅途疲劳,又充分利用闲余时间,还能使400多名干部职工一起接受教育的目的。1月30日,当10辆大巴车浩浩荡荡开出肥城后,李云龙的形象便反复出现在电视画面上。同志们一路欣赏,一路品评,30多个小时的路程走完了,电视连续剧《亮剑》也基本播完了。为此大家感到受益匪浅,心满意足。

(石长荣)

企业的薪酬分配需要解决好三大矛盾

薪酬是对员工价值最直接的衡量。换言之,薪酬分配是价值管理过程的阶段终结,同时也是价值管理过程新的起始。当一次价值创造过程完成时,如果薪酬分配不合理,那么,就很大程度上影响第二次价值创造。笔者认为:企业要可持续发展,就必须解决好薪酬分配中三大(内在)矛盾:

1、现在与将来的矛盾

为了刺激员工的当前贡献,通过短期激励的方法可以强化员工的行为。典型的做法是以成败论英雄,使得每个员工都关注眼前结果,但这样做的结果必然会忽视一些重要的、不易很快见效的工作,如新市场的开拓、新技术的开发、经营创新与管理变革,这些工作对于企业长远发展有决定性的影响,但工作成果往往在短时间内难以体现。如果一个公司过分地强调当前结果,必将有了今天,就没有了明天;但如果

如果不追求当前成果,企业就会活不过今天,因此,薪酬分配必须促使企业发展并且能保持持续发展。

2、老员工与新员工的矛盾

由于公司创业者在创业初期风险大、收入少、投入多,为了激发创业者的激情,公司往往会描绘未来的远景,给员工承诺许多。当企业发展起来后,新老员工的利益冲突日益显示出来。老员工由于历史的贡献分享今天的成果,甚至在一些企业的初始出资者始终保持公司剩余价值的独享权。这样,外部的优秀人才进入公司后不仅找不到创业的感觉,甚至感到被老员工剥削。一个公司如果不能不断地吸取外部优秀人才并激发其动力,公司的机能很容易逐步退化,最终导致公司的衰亡。

3、个体与团队的矛盾

为了强化激励,企业往往过分强调员工的个人评价与激励,但如果过分强调个人的作用,又必将会影响员工之间的协作精神,从而影响组织整体和部门或团队的运作能力,最终导致企业经营

管理链条的断裂。而过分强调团体的利益,又必将会导致员工吃大锅饭思想或产生不公平

笔者认为,企业在新薪酬分配上要解决好三大(内在)矛盾,更要努力达至:才财相聚,以才取财;以财聚才,才财共享。才能够保障和促进企业可持续发展。

(守然)



郭二庄煤矿平等协商维护职工利益

在日前召开的冀中能源邯矿集团郭二庄矿三届五次职工代表大会上,本着“公平、公正、双赢、协商一致”的原则,全力提高质量效益,提前建成强企,矿行政方、监督方、职工代表对工资集体协议、集体合同、女职工特殊权益保护专项集体合同等内容进行了热烈讨论并达成共识,初步确定2012年在职工人均工资稳步增长,建立和谐稳定的劳动关系,受到广大职工的欢迎。

图为邯矿集团郭二庄矿矿长郑志辰(右)与职工代表方、矿工会主席张永海签字现场。

程矿生 赵义强 摄影报道