

晋能控股集团跃升为全国第二大煤企,全省煤炭企业从7家减至2家

# 山西新一轮煤企整合收官

■ 本报记者 武晓娟

9月底,山西省将同煤集团、晋煤集团、晋能集团进行联合重组,同步整合潞安集团、华阳新材料科技集团的煤炭、电力、煤机装备制造资产,以及中国(太原)煤炭交易中心,成立晋能控股集团有限公司(以下简称“晋能控股集团”)。重组后的晋能控股集团资产总额达到1.11万亿元,煤炭产能约4亿吨,超过两个月前新组建的山东能源集团,跃升为仅次于国家能源集团的第二大煤炭企业。

今年4月份,焦煤集团与山煤集团已完成合并重组,成立新的焦煤集团。至此,山西省结束了七大煤炭国企并立的局面,煤炭企业调整至2家。

## 兼并重组进入“窗口期”

山西煤炭资源整合始于2003年,2008年进行大规模整合。但由于整合涉及煤炭企业数量众多,相关企业涉及产业也不尽相同,整合过程中存在整合矿井间协议困难、资源整合执法强制力不足等问题。

“传统产业‘量大势弱’与新兴产业‘势强力弱’并存,山西省属企业内部产业趋同,低水平同质发展、无序同业竞争严重。国企整体规模效应小,缺乏行业话语权。”10月13日,山西省国资运营公司党委书记、副总经理负钊在山西省属国企改革重组及相关情况通报会上指出,今年以来,专业化战略重组是推动山西省属企业转型发展蹚新路的重中之重。

在西安科技大学管理学院副院长邹绍辉看来,这次重组并非简单归大类,不

仅速度快,减缓了改革阻力,而且定位准,紧紧抓住做优煤炭主业这个龙头,还创新了模式,实行政府主导下的专业化战略重组。

相比之前的煤炭整合,北京能研管理咨询有限公司技术总监焦敬平认为:“山西省这次整合实现了跨区域、跨板块的整合,体量之大、难度之大是近几年罕见的。”他同时指出,无论是原山东能源集团和原晋煤集团的重组,还是宝武钢铁集团合并太原钢铁、托管中钢集团,都表明目前资源行业兼并重组已进入加速期。“兼并重组有利于行业格局重构,有利于抵御未来行业消费下行产生的风险。可以说,现在是企业兼并重组的‘窗口期’。”

负钊还介绍,今年前三季度,新焦煤集团实现利润44亿元,位居山西省属国企首位,重组成效已经开始显现。

## 破解大而不强困局

据介绍,联合重组后的晋能控股集团,重点做优煤炭产业、做强电力产业、做大智能煤机装备制造业。同煤集团更名为晋能控股煤业集团,晋煤集团更名为晋能控股电力集团,晋煤集团更名为晋能控股装备制造集团,三户企业成为晋能控股集团二级子公司。

负钊指出,此举意在破解省属煤企各自为战、同质化竞争严重的困局,破解煤机装备制造产业市场化内部化、同质化严重、无序竞争格局。

“重组后,晋能控股集团煤炭优质产能将大幅提升,市场竞争力或将进一步提升;晋能控股电力集团或以新能源制造、可再生能源发电等为突破口,引领山西省能源革命综合改革工作。”焦敬平认为,此次重组顺应煤炭行业“高质量”发展趋势,符合山西省煤炭行业发展诉求。

邹绍辉对记者表示,本次重组实现了三大升级,是推动能源革命综合改革试点取得重大突破之需。他分析指出:“发展升级,把舞台搬到全球能源大变革中;竞争升级,跳出山西谋发展,主动对标世界级煤炭企业;革命升级,以专业化整合、板块化经营彻底完成煤炭企业经营管控模式革命,最大化释放国有企业改革红利。”

此外,中国煤炭学会经济管理专业委员会副秘书长李修东还指出,这次“大动作”体现了山西省全面深化改革的魄力,有助于加快落后及超能力生产矿井退出,持续推进老矿区转型。

## 应重视短板问题

“产业归类难度不大,难就难在与之配套的组管理、管理控制、文化融合、激励机制等都需要战略思维。”邹绍辉指出,晋能控股集团虽然确立了专业化整合、板块化经营思路,但形成具体科学高效整合措施需要进行重大创新。对此,焦敬平也认为,重组后需要捋顺所有制问题、资产整合问题、债务偿还问题、人员管理体系问题,还需要做好企业战略定位,统一企业文化。

## 山西两煤矿严重违规被通报

本报讯 为强化警示教育,坚决遏制煤矿重特大事故发生,山西煤矿安全监察局日前通报了对两座煤矿越界开采、图利造假隐瞒采掘工作面、超能力生产等严重违法违规行为生产行为的查处情况。

山西潞安集团潞宁煤业有限责任公司于2018年8月至2020年8月期间,越界在自然保护区范围内先后开采了两个回采工作面,布置了多个掘进头;2019年生产原煤279万吨,超生产能力55%;定期删除进入越界区域采掘工作面作业人员的人井记录及轨迹,在有关部门检查前蓄意隐瞒采掘工作面;违规使用外包队伍进行采掘作业。

山西灵石亨元顺煤业有限公司为了多出煤,在批准的采场之外违规布置采掘工作面,不在图纸上标绘;每当检查时,立即撤出采掘队组,设置假密闭,欺骗检查人员;2019年以来先后在“第二采场”组织施工了多个采掘工作面,现场安全管理十分混乱。

根据相关规定,潞宁煤业公司被依法给予警告、罚款人民币626万元、责令停产整顿、暂扣安全生产许可证的行政处罚;矿长被处罚款34万元,安全生产考核记27分;另外6名相关责任人被给予行政处罚或政纪处分。亨元顺煤业公司被依法给予罚款200万元、责令停产整顿、暂扣安全生产许可证的行政处罚,并责令撤出违法区域内所有设备,进行永久密闭;矿长被处罚款15万元,安全生产考核记12分。(李琦)

## 内蒙古加强国有企业矿业权合作转让管理

本报讯 近日,为进一步规范国有企业矿业权合作转让行为,内蒙古自治区人民政府办公厅印发《关于进一步加强国有企业矿业权合作转让管理有关事项的通知》(以下简称《通知》)。

根据《通知》,国有企业矿业权合作转让,指国有企业通过出售、作价出资等方式将依法取得的矿业权转移的行为。

《通知》规定,涉煤国有企业开展股权合作的,必须严格执行企业国有资产交易管理制度,涉及的矿业权必须纳入评估范围,并经具有矿业权评估资格的中介机构进行评估作价。严禁他人无偿使用国有企业矿业权,严禁以股权合作方式无偿或低价转移国有企业矿业权。自治区国有企业矿业权合作转让,除按照相关规定无偿划转和协议转让的情形外,应当进入自治区国有资产监督管理机构选择确定的具备企业国有资产交易资质的产权交易机构公开进行。国有企业矿业权转让行为经批准或决定后,持有矿业权的企业应依据《企业国有资产评估管理暂行办法》(《矿业权评估管理办法(试行)》)有关规定,委托具有相应资质的中介机构进行评估,评估报告履行核准或者备案程序。

《通知》明确,探矿权或者采矿权转让的受让人,应当符合探矿权、采矿权人法定资质条件。国有企业所持矿业权不得部分转让。按照有关规定办理矿业权分立的,分设后的探矿权、采矿权不得单独分别转让。(王亚楠)

## 宁夏发布绿色矿山建设地方标准

本报讯 日前从宁夏自然资源厅获悉,该厅制定的《宁夏煤矿绿色矿山建设规范》等4项规范以宁夏地方标准形式,由宁夏回族自治区市场监督管理局批准正式发布,标志着宁夏绿色矿山建设有了地方标准体系。

据悉,该标准由宁夏自然资源厅组织宁夏国土资源调查监测院专家编制,结合宁夏绿色矿山建设实际情况,从依法办矿、矿区环境、资源开发方式、资源综合利用、矿区生态环境保护、节能减排、科技创新与数字化矿山、企业管理与企业形象等方面,对宁夏绿色矿山建设提出具体要求,为全区矿山企业绿色矿山建设提供科学依据。标准贯穿矿产资源保护开发利用的全生命周期,在矿山设计、建设、采矿、选矿、闭坑全过程树立绿色发展理念。

此次发布的绿色矿山建设规范,丰富了宁夏绿色矿山建设标准制度性成果,将加快宁夏绿色矿山建设步伐,为构建“地和谐、人与自然和谐发展的矿业经济新格局奠定坚实基础。同时,通过制定标准,充分调动矿业企业的积极性,加强行业自律,使“绿色矿山”建设成为企业发展的内在动力,自觉承担起节约集约利用资源、节能减排、环境重建、土地复垦、带动地方经济社会发展的企业责任。

据了解,在2020年度绿色矿山遴选工作中,宁夏严把市县区“初审关”,第三方评估机构“准入关”和随机核查“监督关”三个“关口”,严格按照绿色矿山建设新标准,遴选出了一批符合生态文明建设规范的绿色矿山。(张宁)

## “国企开放日”走进中煤新集



## 图片新闻

10月13日,中煤新集能源股份有限公司刘庄矿的技术人员正在为来自安徽理工大学和当地的学生代表讲解刘庄矿基于大数据、互联网+智慧化矿山构建的综合数据集成平台的工作原理。当天,中煤集团以“开放中煤·奋进新集”为主题的第二届“国企开放日”活动在新集公司举办,来自社会各界的30余名代表实地观摩了解了刘庄煤矿和板集电厂安全生产、创新创效、绿色发展等做法和成效,并给予了高度评价。(余克平/摄)

# 多形式结合激发煤企创新动力

## ■ 高运峰

日前,龙煤集团七台河公司运输部技术人员面对人员队伍老化,职工队伍作业强度大、工期紧等问题,自主创新设计并制作了矿区铁路轨道吊轨机,将原本由人工操作的装、卸钢轨作业变为机械化操作,提高了作业安全性和作业效率。在煤炭企业中,像七台河运输部技术人员这样在困境中被逼出来的技术创新很有普遍性。

党的十九大报告明确指出,“创新是引领发展的第一动力,是建设现代化经济体系的战略支撑。”从当前煤炭行业来说,经过近十年来的创新发展,在机械化、自主化等方面都取得了非常大的进步,安全生产、开采效率都得到了明显的提升,但在创新深度、创新环境培育等多个方面还有很大的提升空间。特别是在当下,煤炭企业正在开启智能化时代,坚持自主创新既是适应新形势,稳步发展的重要内容,也是强基固本,优化发展的

重要课题之一。

近年来,随着煤炭行业供给侧改革不断深入,许多煤企壮士断腕,实施减员增效,一定程度上也造成了专业技术人员外流,导致创新的内生动力不足。许多专业技术岗位人员一人身兼多职,整天疲于应付诸如日常统计报表、各类资料汇总等事务性工作,很难有时间和精力搞创新。同时,由于企业经营任务艰巨,部分企业管理者对创新重视程度不够,导致在资金、人员等方面投入不到位,创新工作没有保障,更有甚者,有一些一线技术创新人员还要经受来自各方面的质疑。在此背景下,专业技术人员不愿去创新,普通职工又没有能力去创新,许多煤企的创新工作只停留在口号上。

如何在新形势下,激发煤炭企业创新动力,让一线的技术人员乃至各岗位人员共同投身创新中,笔者有如下建议:

首先,创新管理机制,增强保障能力。要从企业管理制度上明确职工创新的重要

意义,鼓励包括岗位技术人员、一线职工在内的创新行为,并给他们充足的时间和空间,让其投身创新工作。对创新取得成果的职工除从经济上给予一定的奖励外,还可以在晋升职称、职务及岗位聘任等方面优先考虑,充分体现技术创新者的岗位优越性。同时,也要建立容错纠错机制,给创新者撑腰鼓劲,保证他们创新工作的实践探索。

其次,营造创新氛围,激发创新活力。良好的环境可以激励职工的创新意识,煤企要大力营造“创新光荣”的环境氛围,培育人人是创新能手的工作理念,通过企业内外部媒体,大力传承、弘扬创新精神,积极选树创新典型,宣传创新工作室、创新技术人员钻研技术的先进事迹,取得的创新成果,引导干部职工正确看待技术创新,树立崇尚创新、尊重创新、鼓励创新、带动创新的良好氛围。

再次,培育创新团队,提升集成创新能力。创新既要发挥专业技术人员个体优势,也要注重整体技术潜力的挖掘。针对煤炭

行业各领域存在的安全、生产等难题,应建立以专业人员为核心,培育车间、班组为单位的创新团队,让广大干部职工积极参与其中。同时,通过校企联合、企企联合、不同工种联合等方式,互为借鉴,引进人才,充实创新队伍,为全面开展矿山技术创新提供人才保障。

最后,搭建交流平台,助力创新发展。煤企要定期对技术创新活动进行总结,及时查漏补缺,组织有创新意向和创新能力的专业人员走出去学习,邀请外部专家和技术人才走进企业为相关项目做指导。通过开展创新研讨、创新评比等活动,为创新人员提供交流平台,同时,企业也要掌握创新的方向,从解决企业最紧迫的问题入手,以保证创新成果早日应用于矿山生产实践中。

(作者供职于龙煤集团)

