

推进钢铁企业重组 打造行业共同体

产业集中度低是我国钢铁行业的老大难问题。由于产业集中度过低,大量不符合环保和技术要求的小钢厂四处丛生,既给环境造成了巨大威胁,又扰乱了钢材市场秩序,还使我国钢铁企业在进行铁矿石谈判时难以做到齐心协力、一致对外。



推进钢企联合重组 应以市场为主

对于钢企之间的联合重组,应打破地区限制,统一规划,在全国范围内推进。

“要是中国钢铁产业集中度也达到汽车产业的集中度水平,我们由钢铁大国向钢铁强国的转变就指日可待了。”中国钢铁工业协会名誉会长吴溪淳期盼地说。

的确,我国排名前10位的汽车企业汽车销量占销售总量的87%,而排名前10位的钢厂粗钢产量仅占全国总产量的43.5%。与国际同行相比,我们的差距也非常明显:美国前4家钢厂的产量占全国的61%,日本前4家钢厂的产量占全国的75%,而我国前5家钢厂的产量仅占全国的29.06%。

产业集中度低是我国钢铁行业的老大难问题。由于产业集中度过低,大量不符合环保和技术要求的小钢厂四处丛生,既给环境造成了巨大威胁,又扰乱了钢材市场秩序,还使我国钢铁企业在进行铁矿石谈判时难以做到齐心协力、一致对外。

如何改变这种不合理的产业格局?中钢协常务副会长罗冰生说,关键还是要推进钢铁企业之间的联合重组。

罗冰生表示,虽然近年来我国钢铁企业联合重组取得一定成绩,比如宝钢重组宁波钢铁,首钢重组长治钢铁和贵阳特钢,河北钢铁、山东钢铁也进行了整合,但总体步伐不大,与我们的期望还有很大差距。

为什么联合重组难以推进呢?罗冰生认为,从根本上说是体制问题。“现在我们的钢”出资人层级很多,有中央管的,有省管的,有地县管的,甚至有乡镇管的——像年产300多万吨的华山西钢铁就是华西村管的。因为出资人层级差别很大,跨地区、跨行业、跨所有制的重组就很难推进。”罗冰生说。

罗冰生认为,当前要推进钢企之间的联合重组,应以市场为主,充分发挥市场优化资源的基础作用。

“现在由于地方保护主义等因素的影响,市场这只手并没有充分发挥作用,企业之间的竞争不够充分。今后政府要大力创造更好的竞争环境,这样才能更好地推进钢企之间的联合重组。”吴溪淳说。

罗冰生认为,对于钢企之间的联合重组,应打破地区限制,统一规划,在全国范围内推进。现在有些地方抱着“肥水不流外人田”的想法,

只愿意在本地区内推进钢企的重组。这种本地区内的重组有局限性,未必能很好地发挥优化资源配置的作用。

“要充分发挥宝钢、武钢、鞍钢、首钢、沙钢、河北钢铁集团、山东钢铁集团等特大型企业集团的综合优势,让这些大企业在联合重组中发挥主导作用。”罗冰生认为,在充分发挥市场作用的同时,国家也要给予政策支持,比如在税收、人员安置、历史遗留问题的解决等方面,应由政府出面协调。

钢铁行业节能 对我国的启示与对策

近十几年来,钢铁工业在粗钢产量逐年增加的情况下,吨钢能源逐年下降,钢铁行业在节能减排方面取得了令人瞩目的成绩,但同时我国钢铁行业能耗、环保与国外先进水平差距依然较大。因此,采取有效措施,进一步实现钢铁行业节能减排迫在眉睫。

近十几年来,钢铁工业在粗钢产量逐年增加的情况下,吨钢能源逐年下降,钢铁大中型企业吨钢综合能耗从1990年的1.611吨标煤/吨钢,降到2005年的0.741吨标煤/吨钢,年平均降低5.04%。大中型钢铁企业吨钢可比能耗从1990年的0.997吨标煤/吨钢,降到2005年的0.714吨标煤/吨钢,年平均降低2.2%。钢铁行业在节能减排方面取得了令人瞩目的成绩,但同时我国钢铁行业能耗、环保与国外先进水平的差距依然较大。高炉—转炉流程的能耗是电炉流程的2倍以上,二氧化碳排放是电炉流程的3.8倍,而我国的电炉钢比例增长缓慢。另外,我国废钢资源紧缺,电炉钢生产中大多使用30%—40%的高炉铁水,造成了电炉流程的能耗与国外比偏高。钢铁行业的能耗占全国能源消费比例的14.96%,节能减排压力仍然巨大。因此,采取有效措施,进一步实现钢铁行业节能减排迫在眉睫。

这是一个新型的产学研合作体制和运行机制,该模式的运营成功将为中国钢铁行业的发展和后续的科研工作产生巨大的经济效益和社会效益。

打造我国钢铁行业共同体

建立企业文化模式,要把本国的传统文化与现代的“理性制度”结合起来,充分利用我们深厚的历史积淀

和文化传统,在“资本逻辑”上构筑“道德逻辑”。以博大的胸怀学习国外先进的管理思想,使之植根于我国深厚的文化土壤中,塑造有中国特色的现代企业文化。

法、技术监督以及行业市场准入的规定,整顿、淘汰不合格的小钢铁厂,小铁合金厂、小耐火材料厂,一律不准新建这类落后的小企业,合理配置资源,减轻环境污染负荷,提高行业集中度。

其次,从钢铁企业产品结构看,2006年,在我国4.23亿的粗钢产量中,氧气顶吹转炉钢的比例高达87%,而造气、能耗和成本低的电炉钢仅占13%的比例。是世界十大产钢国中电炉钢比例最低的国家。因此,规范废钢回收的管理,测算我国废钢资源量,建立废钢回收的平台,适当提高电炉钢的比例,是有效节能的途径之一。

最后,在《钢铁产业政策》规定的应淘汰类工艺技术装备中,如扣除原料条件、生产品种等因素影响,按<300立方米高炉的工序能耗高80千克标煤/吨,<20吨转炉的工序能耗高20千克标煤/吨保守估算,全部淘汰后可降低吨钢能耗约30千克标煤,每年节约能源约1000万吨标准煤。

倡导自有知识产权的节能技术开发和运用

钢铁行业发展的历程表明,单纯引进将导致自有技术缺失。“因为缺乏先进的自有技术,国内的钢铁企业最初是伸着脖子到国外觅食,吃进嘴里才发现,原来很多‘洋食品’竟然难以消化”。要真正使我国从“钢铁大国”向“钢铁强国”转变,自有知识的开发和运用是不可或缺的。2006年10月21日,在中国钢研科技集团公司的牵头下,宝钢、鞍钢、武钢、首钢、唐钢、济钢6家大型钢铁集团,北京科技大学、东北大学、上海交通大学3家大学召开了钢铁战略联盟筹备会。随着钢铁可循环流程技术战略联盟正式成立,各方约定,对于以财政经费为主开发的低污染、高效化生产、节能、降耗等共性技术,将无偿向联盟内成员单位辐射和推广;而联盟成员共同开发的技术向联盟外辐射和推广时,将采取有偿转移的方式,所形成的利润归联盟所有,用以促进联盟持续创新开发的良性循环。

这是一个新型的产学研合作体制和运行机制,该模式的运营成功将为中国钢铁行业的发展和后续的科研工作产生巨大的经济效益和社会效益。

打造我国钢铁行业共同体

建立企业文化模式,要把本国的传统文化与现代的“理性制度”结合起来,充分利用我们深厚的历史积淀

和文化传统,在“资本逻辑”上构筑“道德逻辑”。以博大的胸怀学习国外先进的管理思想,使之植根于我国深厚的文化土壤中,塑造有中国特色的现代企业文化。

利用集体主义培养职工的团队精神,塑造职工—企业命运共同体

我们要借鉴新日铁的“团队精神”,印度塔塔公司的高福利等做法,视职工为集体的一员而不是累赘,弱化雇佣与被雇佣关系,更多地为员工着想。要真正做到“全心全意依靠职工办企业”,将职工个人进步与企业愿景紧密结合起来,塑造职工企业命运共同体。

高度重视联合重组过程中不同企业文化的良好融合

当前,我国钢铁工业又处于一个推进联合重组的有利时期,一方面政府应做好因势利导工作,为企业联合重组提供政策支持和激励措施;另一方面,企业一定要更加重视文化的渗透和融合,在摸清双方企业文化的基础上,建立有利于企业文化融合的长效机制。要学习世界钢铁企业联合重组的成功经验,建立顺畅的企业文化沟通渠道,选择适当的企业文化融合方式,平等对待,求同存异,选准方向,充分沟通,将各种不同的文化特质整合为一个有机整体。

提高产业链整合能力

在产业链条的整合方面,我国钢铁企业要向浦项对国际资源的控制。不仅向原材料这一头延伸,还可以向钢材延伸加工延伸,也可以进军物流,打开第三利润源。结合我国国情,钢企与大型矿业公司联合走出国门去获取资源应该是一个可行的办法。一是有利于优势互补,共同发展;二是有利于分工合作,降低风险;三是在提高我国钢铁行业抗风险能力的同时,增强在国际铁矿石谈判中的话语权。

提高研发创新能力

这方面我们应该向新日铁学习他们的创新意识和创新精神;向浦项学习高度重视人才使用和培养、高度重视研发市场导向。此外,安赛乐-米塔尔成为世界钢铁巨无霸,得益于欧洲国家经济发展,得益于具有较高科学技术水平和良好的内外经济发展环境,得益于欧洲企业的科学管理方式与发展战略,更得益于他们在原有基础上的整合、提高和创新。对于我们来讲,这些都是有待研究并必将大有裨益的。

(文章来源:新华社、岁月联盟、湖北信息资源网)

域外



国外钢铁巨头的企业文化

在世界金融和经济危机正在向纵深发展的严峻形势下,我国钢铁企业在更加重视硬件建设的同时,也要传承并弘扬中华文化的优良传统,学习和吸收世界其他民族文化的成功经验,分析其之所以支撑企业做大做强、不断发展的深层原因,从中发现规律和亮点,来指导我国钢铁企业企业文化建设,达到文化制胜的目的。

以新日铁为代表的日本钢铁企业文化

(1)高度重视管理。新日铁强调“精”、“细”,强调规范化,讲求高质量、高要求,认为现代管理是提升竞争力的重要手段,管理出效率、管理出效益、管理出人才,力图通过以“团队精神”为核心的企业文化把员工的力量统一起来。

(2)高度重视创新。新日铁特别善于学习和借鉴其他民族的优秀经验。在学习和借鉴中,他们不是简单模仿和照搬,而是经过消化、吸收后为我所用,形成了特别善于创新和特别注重创新的精神。

(3)提倡勤俭精神。日本企业文化吸收禅宗的“一日不作,一日不食”,把职业中的劳动提高到一种神圣义务的程度,主张“最低限度的个人消费及严格履行日常工作义务”。

以浦项为代表的韩国钢铁企业文化

(1)“浦项精神”是浦项的核心竞争力。“浦项精神”强调国家利益和社会责任,力求实业兴国。浦项制铁把战略着眼点瞄准钢铁行业前沿、瞄准世界一流水平,坚持高(起点高)、大(产量规模大)、少(能源消耗少)、低(产品成本低)的建厂指导思想,坚持设备大型化、运行自动化、工艺连续化的方针,起步伊始便缩短了与先进国家的差距。

(2)产业链整合能力是浦项企业文化的集中展现。浦项沿着产业链扩大业务范围,将其触角延伸到采矿、物流等产业,达到降低成本、化解风险、增加利润的目的。其具体做法:一是积极在国外寻求合作、投资办厂;二是建立物流系统,降低物流成本,良好地满足了其“两头在外”的外向型发展模式。

(3)开拓创新能力是浦项企业文化的时代特色。一是舍得投入。浦项的研发投入占销售收入的2%。二是注重硬件建设和人才培养,成立了技术研究院、浦项理工大学、浦项产业科学研究院,形成了产、学、研相结合的开发体系。三是市场导向型的研发体系。

以安赛乐-米塔尔为代表的欧洲钢铁企业文化

(1)兼并重组过程中不同企业文化的良好融合。米塔尔深刻认识到,企业文化与价值观对并购造成的风险远远大于并购企业过程中的项目风险、品牌与渠道风险及人员管理与使用风险,正是前者的有效处理,使后者可能出现的危机迎刃而解。

(2)成本控制力是其核心竞争力体现。米塔尔收购的目标企业都是拥有原材料资源和有采购能力的企业。米塔尔认为,并购是为了利润,而不是为了产钢。没有利润,宁可放弃规模。米塔尔还十分注重资源整合,最大限度地利用所收购企业现有的设备并通过严格控制使那些成本较高的企业转变成成本较低的企业。

(3)严格的理性管理。米塔尔的组织机构设置严密、管理集中、讲求实效、富于理性,并随企业规模、市场情况、生产技术等因素的变化而变化。在人员配备方面,注重人员能力、技能水平、工作经验等方面的选拔,要求管理人员技术过关、能力过硬、有较强的管理水平。

以美国钢铁公司为代表的美国钢铁企业文化

(1)尊重个人,重视员工自我价值的实现。美国人崇尚个人奋斗,重视将个人主义的价值观和道德观融入企业管理,形成了美国企业文化包括美国钢铁企业重视员工个人能力和成就的价值认同,并把它作为企业的基本管理哲学。

(2)提倡竞争,推崇自主创新。美国钢铁公司十分重视为员工提供一个公平竞争的环境和氛围。他们认为,竞争才能出效益,竞争才能出成果,竞争才能出人才。在竞争中营造创新环境和氛围,不仅认为创新是企业成败的关键,也推崇“允许失败,但不允许不创新”的理念。

(3)注重实用主义,具有强烈的求实精神。主要表现在从事任何工作都讲实际和现实,如讲究企业上下级之间关系的实在、独立、直接和明确,讲究一切工作看实际,注重职工的表现和个人对企业贡献及绩效的大小,而不把职工的资历、学历、地位、职务等作为衡量人才的砝码。

韩国钢铁行业节能政策

韩国钢铁工业起步较晚,但在建设之初,就对节能环保问题相当重视。由于韩国是以计划为主导的市场经济,因此其节能政策的制定和实施离不开政府的计划干预。韩国政府对钢铁行业的节能政策和措施主要体现在下面三个方面:

通过对产业结构的合理规划实现节能

为了发展钢铁工业,韩国于1970年颁布了《钢铁工业育成法》,规定了扶持钢铁工业发展的有关政策。在《钢铁工业育成法》中考虑到韩国缺乏高炉用的炼焦煤和铁矿石这一实际情况,为确保高炉厂的规模效益,规定只允许浦项一家企业建高炉,其他则发展电炉钢。电炉所需废钢除一半是进口外,其余则在政府积极组织下回收,大力开展全民回收废钢的运动。因此在执行钢铁育成法期间,韩国的钢铁工业得到迅速发展,浦项钢铁公司形成2600万吨年产能。

大力投资节能环保设备实现节能

韩国政府对钢铁企业的节能环保问题相当重视,韩国的能源高度依赖进口,能源供给安全对韩国来说至关重要。两次石油危机对韩国经济产生了极为消极的影响。1978年,韩国政府成立能源与资源部,负责制定能源政策及能源资源相关计划。1980年韩国成立了能源管理公团,执行国家节能计划,提高社会能源利用效率。韩国还制定了“五年经济能源节约计划”,将钢铁行业等194个高耗能行业作为节能重点,并规定了每年11月为节能月,号召全民节能。

重视节能技术的开发和应用实现节能

韩国规定对于直接关系到国家利益的项目,全部由政府资助,并由公立研究机构承担,对于具有商业价值的项目,由企业提供部分资金,合作进行研究,私营企业研究机构承担或参与核心技术开发、基础技术开发、产业技术开发、替代能源开发的国家研究开发项目任务的,政府给予研究开发经费50%的补贴,对于个人或小企业从事新技术商业化的,政府提供总经费80%—90%的资助。

(文章来源:岁月联盟)

策略



新兴市场决定未来钢铁市场增长

海外新兴市场钢铁将会保持快速增长,冶金工程承包业务有望受益。虽然全球钢市低迷,欧美和日本粗钢产量增速回落,但是海外新兴市场(不包括中国、欧洲、北美、独联体和日本)的粗钢产量继续保持高速增长。

未来全球钢铁的增长将主要来自南亚、东南亚和南美洲。因此印度

和巴西钢铁增长将决定全球未来的钢铁增速。印度和巴西均有丰富的铁矿石资源具备发展钢铁工业的原料基础。印度人口和中国相当,粗钢产量不及中国的十分之一,随着印度经济的发展,印度对钢材需求将会快速增长。印度规划到2020年,粗钢产量达到2亿吨,年均增长1400万吨。

巴西人口接近2亿,未来对钢材

有较大需求。由于巴西将举办2014年世界杯和2016年奥运会,钢材需求将会较大幅度增长。钢铁工程设计施工公司可以通过工程项目分得海外新兴市场钢铁发展带来的收益。

高温合金面向军工,有望能够独善其身。高温合金设备和工艺完全区别于传统钢铁和特钢生产,下游客户

主要是军方核心需求,而且产品工艺和性能稳定性经过双方多年磨合,具有很强的技术壁垒和客户壁垒。同时军工需求受经济影响相对较小,而且产品还是军方急需发展产品的原材料,受到的影响将会更小。因此,在钢铁行业下行,原料成本下降中,高温合金生产企业有望能够独善其身。

(文章来源:金融界网站)