

传承

中国“富二代”揭秘

◎ 程继隆 著

传承父辈的财富责任
提高事业的成功几率

凤凰出版传媒集团
江苏人民出版社



传承

中国“富二代”揭秘

◎ 程继隆 著

凤凰出版传媒集团
江苏人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

传承:中国“富二代”揭秘/程继隆著. —南京:江苏人民出版社,2011.2

ISBN 978-7-214-06830-9

I. ①传… II. ①程… III. ①私营企业—企业管理—研究报告—中国 IV. ①F279.245

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 025276 号

- 书 名 传承:中国“富二代”揭秘
著 者 程继隆
责任编辑 王 田 刘 艳
出版发行 江苏人民出版社(南京市湖南路1号A楼 邮编:210009)
网 址 <http://www.book-wind.com>
<http://jsrmcbs.tmall.com>
集团地址 凤凰出版传媒集团(南京市湖南路1号A楼 邮编:210009)
集团网址 凤凰出版传媒网 <http://www.ppm.cn>
经 销 江苏凤凰新华书业股份有限公司
照 排 江苏凤凰制版有限公司
印 刷 者 江苏凤凰通达印刷有限公司
开 本 1000×1436 毫米 1/32
印 张 6.25 插页 2
字 数 205 千字
版 次 2011年5月第1版 2011年5月第1次印刷
标准书号 ISBN 978-7-214-06830-9
定 价 18.00 元
(江苏人民出版社图书凡印装错误可向承印厂调换)

创作助理

陆岷峰：江苏银行

高 杰：上海大学悉尼工商学院

温池洪：吉林省企业家协会

刘成功：武警成都指挥学院

曾莉芬：浙江工商大学

冯 强：广东纺织职业技术学院



作者序

“富二代”在厚望中成长

在当今的中国，一个靠继承财富，从而自然拥有资产的“民企二代”阶层，开始随着民企一、二代交接班，成批地走入了人们的视线。那么，什么是“民企二代”？简单地说他们是民企一代的子女。民企一代是改革开放后首先富起来的一批民营企业企业家，他们的子女大多在上世纪80年代出生，生活条件优越，接受过良好的教育，拥有丰富的社会资源。

中国改革开放30多年，民营企业从无到有、由小变大、由弱而强，已经成为国民经济持续发展不可忽视的力量。由于我国民企一代创业者们的年龄不断增大，越来越多的“民企二代”顺理成章地接过了父辈的重担，他们承上启下成为企业举足轻重的决策者、经营者和管理者。他们肩负着企业变革的重任，他们在厚望中成长，他们是继往开来的一代。在他们稚嫩的肩膀上，扛着的不仅仅是富豪榜名号，他们的素质事关企业的发展前途，他们将接掌相当比例的社会资源支配权，也会影响到未来中国一段时间内的经济和社会发展。民企传承，是家事，亦是国事。接班质量好坏，攸关企业未来，事关社会发展。

翻开著名民营企业名册，我们不难发现，从上世纪70年代开始创业的第一批民营企业企业家，即使当时只是20多岁的小伙子，如今年龄也应在50~60岁之间。因此，我认为，在未来10年内，中国民营企业将掀起大规模交接班高潮。在不久的将来，在中国经济大舞台上，将有一批更有朝气、更有活力的年轻舵手率领着更强大的中国民企舰队驶向世界。

中国民营企业自上世纪80年代之后快速成长，除了少数当年即父子打江



山、事业继承平滑运转的公司外，如今许多企业进入新老交替的敏感时期。尽管多数创业者都洞悉“富不过三代”的魔咒，但感情上还是倾向于以子承父业的方式，实现财富移交。于是，他们不遗余力地高规格培育后代，送子弟出国修习商业管理，归来后下基层了解企业运行细节。“储君”们会比父辈懂更多的英文，能讲出更多的商业理论，但未曾遭遇挫折，更需要锻造的是企业家的重要资质——“独立的精神、乐观的个性、弹性的思想，以兴奋、紧张、竞争为其生活食粮，即便被打倒在地，也必然勇敢地站起来再次战斗”。这句话，是美国财富巨擘摩根家族奠定者培训儿子的最重要内容，应值得中国企业家深思。

除此之外，“民企二代”还面临着二次创业的挑战。中国民企第一代创始人，是在中国经济体制转轨初期的特定背景下掘得第一桶金，在与国有企业不很残酷的竞争中发展起来的。而“民企二代”则面临着新的环境，要在全球化的竞争环境、规则之下保持企业持续发展。商海行舟，不进则退，这同样是严峻考验。

事实上，民企一、二代交接班的现象，在上世纪90年代就开始了，有的“民企二代”已经成为企业举足轻重的决策者、经营者和管理者。在轰轰烈烈的企业大变革中，“民企二代”在父辈们的扶持下，或昂首阔步地已经走上了民营企业经营决策的大舞台，或跃跃欲试地行将接过父辈用心血和汗水打造的企业。这是民营企业繁衍生息的需要，也是民营企业发展的必然选择。相对于他们的父辈而言，“民企二代”成长在伟大祖国改革开放发展时期，置身于浓厚社会主义市场经济条件下的企业经营氛围中，承载着父辈和家族的厚望。作为未来民营经济实体的掌控者，他们具备了其父辈所不具备的优势和特质。

他们接受教育的背景良好，具有较高的文化素质。先看看那些已经接过重担的“民企二代”吧！

方太的茅忠群毕业于上海交大电力系自动化专业，后又获得电力电子技术专业硕士学位；红豆的周海江从深圳大学经济管理系毕业，后又到南京大学、中央党校、美国马里兰大学深造；横店集团的徐永安曾留学日本；万向的鲁伟鼎赴美国名校留学5年；南方新希望集团的刘畅在美国获得MBA学位；宗申产业集团的左颖毕业于美国迈阿密大学……还有那些正在国内外知名高校内接受教育的“民企二代”们。而与此相反，前两年全国工商联在国内21个城市中进行了一次抽样调查显示，在那些老一辈的民营企业家中，有70%左右的民营企业主竟然不懂财务报表，90%以上的民营企业主不懂英语和计算机，有些企业主甚至不看书、不看报，更别提钻研管理理论进行知识更新了。然而，“民企二代”



们却有着良好的教育背景,有较高的文化素质,有先进的经营理念,科学的管理手段,拥有现代企业发展得天独厚的必备资源。

他们拥有充足的资金储备,具有现代经营的资源优势。在父辈们的努力和积累下,当企业交给“民企二代”时,都具备了较强的规模、实力和资产。在现代企业的发展中,充足的资金支持是抓住投资机会的先决条件;规模化的生产和经营方式是竞争的坚强基础,知名度高的品牌是夺取市场的法宝。尤其是在日渐规范的社会主义市场经济条件下,在所谓的“大品牌时代”、“寡头竞争年代”,这些都是“民企二代”转变经营方式、规划企业战略、塑造企业文化的资源优势。

他们继承了父辈的人脉关系,具有现成的商业伙伴。“民企二代”不是一个个体,而是一群个体或者说是一个群体,他们都有着同样的生活方式和观念,都经历了自己选择事业还是继承接班的思索,都接受了良好的技术和商业经营的教育和培训,都承受着当代社会对他们的质疑和期待,在这一点上,他们很有可能成为一个真正的“富人俱乐部”。据说,很多“民企二代”的同学聚会都堪比小型的企业高层论坛。而这些都是经营和竞争中难能可贵的资源,也有可能是企业战略联盟的机会。

他们具备企业经营的激情,具有创新、领悟和理性。年轻人的激情和这个时代关联在一起,安踏(福建)鞋业有限公司总经理丁志忠,在1999年出任伊始,即与公司高层做出决定:在晋江民企中,率先聘请乒乓球世界冠军孔令辉出任安踏形象代言人,第一个主题为“我选择,我喜欢”的形象广告在中央电视台一播出,在国内消费者中引起很大反响,使安踏迅速赢得很高的认知度。这样富有激情的经营和创业联系在一起,已经让安踏成为“我时代”营销的标杆。当然,这样的决策基础来源于“民企二代”不断创新的思维、善于利用新媒体的领悟能力和科学判断的理性。

他们亲身参与企业操作,具有令人艳羡的实践经验。尽管他们缺乏操纵一个大型企业的长期经验,但是由于家族企业的缘故,在他们的成长过程中,有许多“民企二代”,既是才智过人的策划者,又是敢想敢干的实践者。他们很早甚至年龄很小的时候,就不断地参与着企业的生产、管理甚至是决策,在与父辈交流的耳濡目染中,在与父辈共同的摸爬滚打中,他们无形中学到了许多企业经营管理知识,这是同时代人值得艳羡的。江苏永鼎集团董事长莫林弟,在父亲的工厂里从16岁干到了34岁,才当上了总经理。丁志忠在1987年就被父亲带到北京,与同乡一起做福建晋江运动鞋的销售,在北京这座大都市打拼了5年。福建劲霸时装有限公司总经理洪忠信,在做“少东家”的时候,也是一个普



通的工人，睡车间、运货物等琐事无所不做。

或许有很多人非常羡慕“民企二代”们的幸运，有机会在中国没有征收遗产税前就继承上千亿的财产家业，这应该是多么惬意的事情啊！事实并非如此。李海仓之子李兆会，昨天还是棒球小子，今天就穿起西装，坐在总裁的位置上，在他那稚气的脸庞中，一幅故作深沉的眼神，显然，只有他自己才能体会其中沉重的滋味。

与李海仓相比，乔金岭突然去世时，儿子乔秋生的接班似乎一切“顺理成章”，明显缺少外界对前者类似的期待和悬念。而作为“民企二代”的乔秋生，在继承父亲家业之后，对黄河集团的远景目标更加明确，并在主业之外采取了更加保守的发展策略，行事谨慎而低调，这一点从他“继位”后外界为数不多的报道就可以看出。

从小品学皆优，从最基层的员工做起，把中国的房子卖到全世界，缔造了一个又一个房产界的奇迹……做到这些的，却是一个不到而立之年的年轻人，他就是“民企二代”的世茂集团执行董事许世坛。台湾媒体曾经这样形容他：“他就是许世坛，外表看起来还有点稚气，但谈起房地产市场的现况，却一点也不含糊。尽管家世显赫，许世坛面对大家关切的眼神，却一点压力也没有。”谈到房地产，他不仅仅丝毫不含糊，而且眼光独到，一派大家风范。和许多年轻气盛的青年企业家不一样的是，这位新锐营销标杆人物更为低调，更为老成稳重，在和别人的交谈中，很少触及自我的世界，更多的是世茂集团以及他们的团队。

骑着脚踏车送货，在车间做工人。中宝集团公司的创始人吴良定一个电话就把在深圳当律师的大儿子吴捷拉回来“扔”进了车间培养。经过一番磨炼，吴良定并没有按人们所想的把现成的公司交给吴捷，而是给了儿子100万元要他从头创业。当儿子成功创办了日发集团后，才把企业交给他。吴良定觉得，只有拥有自己打拼成功的经历，才能更有经验和责任心，也更能得到旁人的认同。家族企业的创业者之所以在企业有权威，那是因为他们凭自己的本事创下了家业。而作为新生代，如果只停留在父辈的基业上坐享其成，无所作为，就难以赢得公司管理层及公司员工的尊敬。作为“民企二代”的吴捷深深体会到：继承企业容易，继承威信难。

媒体提起茅忠群，经常用“俊朗的年轻人”来形容他。这位“民企二代”是毕业于上海交大的硕士，正一天比一天引人注目。1996年，刚满26岁的他和父亲一起创建了“方太”品牌的厨具，现在，方太公司的品牌评估价值已经达到8亿多元人民币。而茅忠群也提前通过了父亲茅理翔当初设定的对他的“带三年，



帮三年,看三年”的阶段,这个宁波的家族企业的经营权已经由他掌管。

红豆集团公司总裁周海江从父亲手里接过了无锡红豆集团总裁一职,但却不愿被称作“民企第二代”。他觉得自己至少是“民企一代半”,更不愿意让人称他为“民企二代”。因为从红豆企业成立的第三年,他就开始参与了,靠生产“红豆”牌针织服装起家的小作坊,而今已将产业拓展到机械、橡胶和房地产领域,成为拥有14000名员工、年销售额60多亿元的大型民营企业集团。从他的经历中,我们可以看到中国民营企业第二代掌门人的特征和风采。

福建劲霸时装在全国有些名声的时候,父亲洪肇明认为企业从手工作坊做到现在挺不容易了,不想进行新的改革。可其子洪忠信却说:“有时间,我应该带您去看看人家雅戈尔,您才会知道什么叫大的服装企业。”这就出现了一个天然的矛盾:企业要做大,财富要薪火相传,“民企二代”必须要超越父辈,甚至“革父辈的命”,才能实现向现代企业的飞跃。

步长集团公司总裁赵涛曾周游列国,广览世界各大企业先进管理经验,为集团注入以人为本的企业理念和战略文化构想。他提出了将步长塑造成为“学习的组织,创新的组织,诚信的组织,民主决策的组织,贯彻执行的组织,健康向上的组织”的倡议,并提出“建设百年步长”的构想。他力主步长社会化,制定了步长“龙头在北京,龙身在上海,龙尾在西安”的宏伟蓝图,确立了步长专业化致力于健康产业、以中成药发展为主线的方针,是步长快速稳健发展的主要推动者和先锋。近年来,赵涛致力于整合国内医药产业,打造全新的健康产业航母,作为“民企二代”的他,被誉为市场经济下的“医生企业家”。

在“民企一代”企业家中,像张茵、沈爱琴这样出色的女企业家可谓凤毛麟角。然而,在近年来,由于我国“民企第一代”创业者们的年龄不断增大,越来越多的“民企二代”顺理成章地接过了父辈的重担。令人可喜的是,在“民企二代”接班人里,居然出现了愈来愈多的女儿接父母班的现象。

民营企业的交接班,一个是财富交接,另一个是经营控制权的交接。在目前中国遗产税尚未开征的情况下,前者很容易解决,而经营控制权的交接更为重要。“民企二代”女接班人,在父辈们的扶持下,或昂首阔步地已经走上了民营企业经营决策的大舞台,或跃跃欲试地行将接过父辈用心血和汗水打造的企业。这是民营企业繁衍生息的需要,也是民营企业发展的必然选择,更是我国法律规定男女平等的具体体现。

从“民企二代”接班人系统培养的角度来看,男女在能力素质上的要求是一致的。首先,“民企二代”接班人必须接受与家族生意需求相关的高等教育——



但目前国内企业很多都没有注意到这一点；第二，“民企二代”接班人最好能从基层做起，或在别的企业里有过打工经历，或者有自己创业的经历；第三，需要在家族企业内部选择“辅导员”，对“民企二代”进行系统培养训练的过程。

日前，笔者对已经由“民企二代”女接班人接班或正在接班的10家民营企业进行了采访，撰写了《好女早当家——中国民企第二代》（中国经济出版社，2010年10月）一书，通过考察、分析、研究发现，相对于男性“民企二代”接班人而言，作为“民企二代”女性接班人并不逊色，其在管理上的优势是多方面的：首先她们跟父亲能保持良好交流，不太会出现男性与男性（即老子与儿子）之间的冲突。其次，在待人接物、管理的亲切感、柔性管理、温情管理等方面，“民企二代”女接班人也具有较大优势。

尽管从目前来看，“民企二代”女性接班人的比例相对还比较少，但性别不应该是影响是否给予接班机会的因素，关键应该在于子女能力和父母性格。因为“民企二代”女性接班人比“民企二代”男性接班人面临更多的新问题，比如家庭压力、与父亲（母亲）相处的问题、企业内部沟通冲突等等。

在此前提下，培养和选拔“民企二代”女性接班人需要一个过程。这应该是一个父辈“看、帮、带”的过程——如果女儿具备经营企业的素质，那么下一步可能由她来接手企业；如果女儿不具备经商素质，父亲（母亲）可能选择职业经理人来经营企业，同时在公司组织结构和经营手段上对职业经理人加以限制，以保证权力不会旁落。但如果这种状况一旦发生，就不能称为一个完整的交接班过程。

美国的一份公开调查：在运通公司提供的小型商业网络调查中，72%的女性企业主在企业扩张行动中达到或超过她们的目标。这些女性“扩张者”对自己的经营能力很有信心。而在中国，能获得实现超越目标机会的女性还非常少。

“心里还是希望儿子回来接管家族生意，如果儿子不行，再考虑女儿。”方太集团公司创始人、现为宁波家业长青民企接班人专修学校校长的茅理翔的一句话，道出了中国家族企业在接班人选择上的心理。目前茅理翔的儿子茅忠群担任方太集团总经理，而女儿茅雪飞只是拥有方太集团14%的股权，并不参与经营管理。而这种情况还普遍存在于国内家族式经营管理的企业，即便女儿进入企业任职，也常常被安放在不重要的职位上，女儿接班似乎仅仅是家族企业主们的备选方案。

在众多家族企业主的观念里，由于受到男性统治的封建传统文化影响，总



是希望自己的儿子接任家族生意，而女儿出嫁后便成了“外人”（在很多国家尤其是亚洲国家和地区都有冠夫姓的传统）。因此，性别成了家族企业主甄别未来接班人的第一标准，也是女性接班人继承家族企业的最大障碍。

通过调查研究可以看到，这10家民营企业，除了宗申动力集团的左宗申儿子尚小外，只有康奈集团公司郑秀康、万通集团的潘首德慧眼识才，选定爱女郑茉莉、潘巍为接班人。其余，无论是新希望集团公司的刘永好，还是碧桂园的杨国强；无论是上海新梅公司的张兴标，还是上海翰纳森制衣有限公司的许如根；无论娃哈哈集团公司的宗庆后，万事利集团公司的沈爱琴，还是重庆小天鹅集团的廖长光、何永智夫妇，都是在他们后代接班人选中没有男儿的情况下，选择女儿成为接班人的。

由于“民企一代”企业家积极响应我国特有的计划生育号召，一对夫妻只生一个孩子，所以家族企业的后代继承人选偏少。随着家族企业承接时代的到来，自然出现了女性接班人增多的现象，有的已经完成权力交接，有的正在接受培养。翰纳森公司的许涛芳、兴盛集团的张静静、万事利集团公司屠燕红和宗申动力集团的左颖都成了其中一员。除此之外，宗馥莉、潘巍、刘畅、郑茉莉、杨惠妍、廖韦佳等“民企二代”女性接班人，也已经崭露头角，受到了父辈的倍加关注。

左颖为宗申动力实际控制人，持有宗申动力第一大股东宗申高速艇公司50%的股份，而宗申高速艇公司持有宗申动力24.39%的股份，这样左颖就间接持有宗申动力12.195%的股份。已经是添香集团的第二代掌门人的许涛芳，打理父亲传承的翰纳森公司几亿资产。张静静这位于几年前就被媒体誉为中国上市公司“第一女董”，真诚、谦虚、思想活跃、思路明晰，对于房地产资本市场有独特见地，给人留下了深刻的印象。做娃哈哈集团公司接班人，是她责无旁贷的历史使命的宗馥莉，通过父亲为女儿接班而“造势”后，已经有计划地从幕后走到台前。

被父亲郑秀康当作“冠军”选手培养出来的“民企二代”郑茉莉，在成长中没有经历太多磨难的她，进入康奈后，从车间工人的基层做起，尝尽了每个岗位的辛酸。在下划料车间，她每天要拿着一把大剪子剪鞋帮片料，一干就是几个小时，让从未干过粗活的她手上磨出了水泡。经过一年多的基层锻炼，郑茉莉不仅掌握了皮鞋的生产流程，也对质量管理有了初步的体会和认知，并开始进入企业的管理层，先后担任了总经理助理、广告部经理、营销部经理等工作，直至康奈集团公司副总裁。



万事利集团董事长沈爱琴一开始就让女儿屠红燕读企业管理类学科,但毕业后并没有要求女儿马上回公司帮忙,而是把她送到日本一家大规模的纺织服装公司研习了一年。在日本,屠红燕从最底层的工人做起,从缝纫车间到打版车间、品控部,身体力行地熟悉了纺织服装业的整个生产流程。日本人严谨的工作态度对她产生了潜移默化的影响,回到万事利后屠红燕进步非常快,让沈爱琴非常满意。屠红燕说,日本企业在生产上分工细致明确,流程清晰,各个环节都重视监督,这些都被她运用到了万事利服装公司的管理当中。子女进自己的企业容易,要想进国际大公司可不是件容易的事,如果有能力,把子女送进世界500强,“偷”点“拳头”回来壮大企业,也是不少企业家培养孩子的方式之一。当年,沈爱琴把爱女屠红燕打发到日本去学习,也是出于这种心理。

同时,也有不少女性接班人通过自身的努力已经获得了家族成员及公司男性的认可。冠以“万通女教父”的潘巍,在进入万通集团之前,并不打算接手父亲的事业,而是选择在外创业,从父亲那里借了50万元后,潘巍在通化繁华的商业街上,开了一家名为“虎豹集团服装专卖店”的服装店。由于市场考察得当,经营策略精准,两年下来,专卖店年营业额超过200万,潘巍首次创业的成功得到了父亲的认可。2001年,潘巍进入万通集团,在她与父亲的共同努力下,万通从一个“个体户”性质的地方小厂发展成为全国知名大型制药集团。凭借着优异的业绩表现,潘巍获得万通集团上下一致的拥护和尊敬。

不过,由于“民企二代”女性接班人年龄尚小,基本在20~30岁之间,有的是刚从海外学成归来,理论知识丰富,管理经验不足,所以大多仍在父辈的羽翼下成长,尚没有完成实权的交接。碧桂园女接班人杨惠妍毕业于美国俄亥俄州立大学,尽管已经获得了父亲70%的股权受让,成为2007年的女首富,但企业实际掌舵者还是杨国强。新希望集团的刘永好之女刘畅,在2006年的《胡润女富豪榜》中,这位后起之秀以25亿元的身价位列第九位。那时,26岁芳龄的她依托家族力量,曾荣登中国最年轻的女富豪名单之列,当然也成为四川的女首富。目前刘畅是南方希望的董事长,正在接受父母的重点培养。重庆小天鹅集团创始人廖长光、何永智夫妇之女廖韦佳,15岁就到美国洛杉矶读高中,后来到了美国西雅图华盛顿州立大学读经济管理。在她16岁的时候,就成为了小天鹅集团的董事,目前她拥有小天鹅集团20%的股份,个人身价上亿元。她的目标是成立新的公司涉足国际传媒业,把小天鹅带向国际化。但她至今仍在父母的呵护下成长。

“民企二代”女性接班人,她们包容沟通,而不是冲突排斥;她们主张集体领



导,而不是个人专制;她们信任采纳,而不是猜疑紧张;她们吃苦耐劳,而不是娇生惯养;她们在参与家族企业运营时,拥有更多的管理优势。由此可见,她们作为“民企二代”女性接班人并不逊色!据估计,未来十年,依然是中国民营企业由第一代创业者向第二代继承人交接班的高峰期,女“民企二代”仍然会不乏其人。

人尚且有生老病死,民营企业接班问题,也要经过一个优胜劣汰的过程。如果民营企业着眼于长远,对“民企二代”的选择做出清晰的反应,并选择了有效的管理方式,企业自然可以兴旺。这是世界各地所有家族企业的通则,对于中国的家族企业,“民企二代”面临着更多的特殊的问题。

民企第一代是在中国加入WTO之前成长起来的,而“民企二代”面临的环境与第一代是完全不同的。在这种情况下,中国民营企业处于产业集中度很低的行业,很容易产生短期竞争的策略,这对于中国市场和长期竞争都是十分不利的。所以“民企二代”适应现有的竞争规则,才能更好发挥现有企业的优势。

事实上,在竞争越来越残酷的市场中,中国的民营企业在资本和行业影响力上都还非常脆弱,有的民营企业甚至选择接班人都非常困难。很多第一代民营企业的创业者尚未意识到接班人的问题,当真正把事业交给第二代时,往往是企业走下坡路的开始。当然,国内也有企业家已经着眼于企业长期发展,将经营权交给第三方,这的确是不得已而为之的做法。因为中国“先传内,后传外”的思想毕竟根深蒂固,这让新上任的企业总经理有时也进退两难。所以选择合适的接班人是非常苛刻的难题。

实质上,“民企二代”对企业经营权的继承不能只拘泥于继承遗产。国外家族企业的基金会机制,我们不妨可以借鉴。我们看到不少国外企业都有基金会,以家族的名义进行经营,但基金的继承者本人不可以随意操纵这些私有财产。需要有经理人和监督机构进行经营,这样,决策者和公司的经营者都有明确的目的,福特基金就是非常有名的例子。随着中国市场体系的发展,民营企业也会对财富有更加成熟的运作方式。

当然,尽管和他们的父辈们相比较,“民企二代”有很多明显的优势,但是,如果在今天的市场经济竞争中抱着“守业”思想,只能在固有的发展路径上重复既定的经营模式,在环境巨变和资源短缺的窘境下,势必会坐吃山空,使企业的发展陷入困顿。自进入“十五”规划期以来,我国宏观市场即由卖方市场转向了买方市场,世界性的金融危机,出现了所谓的“产品过剩”,单纯地关注制造和生产已经明显落后于市场。加上国有企业改革后迅速增强的竞争意识,对于我国



第一代民营企业家来说,都是一个巨大的挑战。恰在此时,“民企二代”粉墨登场,他们良好的教育背景、前瞻性的市场观念、注重技术和创新的基本品质,对于这个时代来讲,就是一场新的“创业”。对于“民企二代”来讲,坚持进行二次创业就必须继往开来。

“民企二代”能否众望所归的续写传奇?能否继往开来的再创佳绩?能否出类拔萃的略胜一筹?原来是一个人的全能冠军,现在则是团体赛,考验的不再是创业者和创始人的眼力和毅力,而是继任人的控制力和创新力。而能否适应新规则,采用最佳的技能战术配合,对交与接两方面来说,都是很艰难的抉择。就像一场接力赛,第一名选手的爆发力与第二名选手在巩固成果基础之上的继续领跑能力同样重要。今后,大多数民营企业主要看第二棒——“民企二代”跑得如何了。

在对“民企二代”调查研究的过程中,有一个问题,变得越来越有意思——所谓“富不过三代,好不过十载”的忧虑,因为它的封建农耕的品质,因为它的工业文明的缺憾,是一种带有杞人忧天的真实。而在知识经济飞速发展的今天和未来,因为那根“接力棒”如今已经变成了“知识”与“信息”,公开、公正和公平的新时代胎记,将给所有企业家和普通人一颗定心丸——未来的企业发展,也是三个词,即:民主、民生和民权。

也就是说,随着和谐社会的民主政治步伐的不断提速,企业的主人,不再是老板,而是员工;管理的对象,不再是人,而是知识;公司进步的标准,不再是仅仅关注业绩,而是强调它是可持续发展的循环经济的一个链条;而现代企业制度的建立,强调的是法制化与人性化的兼容。

对谁都公平,在哪里都公开,谁来做都如此,怎么做也不出格,越做越心里有底,脚下有路——这不仅是本土民营企业交接班的良药,它还是所有企业在未来发展中的福祉。中国企业要腾飞,因为中华民族要在新一轮产业革命中实现复兴,将变得不仅迫切而且稳重;也不再那么浮躁而重归理性。

在父辈的鼎力帮扶下,“民企二代”们正在继续向前,在强大的精神、财富的靠山面前,他们有跌倒再爬起来的资本。因为他们所受的教育更为规范,他们清楚地认识到自己目前拥有的财富,因此他们都在努力地用行动证明自身的价值。正如万向集团董事局主席鲁冠球之子鲁伟鼎所说:“父辈们创造了过去,经历着现在,还将继续走下去;而我们这一代是踩着他们打下的基础、沿着他们开辟的大道前进,理应走得更好、更远。我们不仅继承了财富,同时也继承了责任。”



曾经有人担忧,由于没有经历过父辈创业的艰辛,许多“民企二代”虽然从小就拥有良好的生活条件和教育环境,但缺乏实战经验和吃苦精神,很难跳出“创业容易守业难”的怪圈。“民企二代”的“出路”理应是“青出于蓝而胜于蓝”,虽然这对有志于接手企业并力图有更大发展的他们来说,必定也是一种更加巨大的压力。但能否将这种压力转换为动力,正是他们能否走向成功的重要分野。实践证明,在父辈们的支持、帮扶和鼓励下,“民企二代”并没有人们想象中的稚嫩,他们没有辜负父辈和家族的期望。然而,民营企业要想基业长青,“民企二代”就要从赚钱转到干事情、干事业,从出产品做项目转到真正做企业;需要练好内功,创造自己的核心技术;需要树立产业整合与合作共赢的思路;需要与时、与市俱进,进而和谐发展,促进民营企业健康成长,成为长跑冠军而非短跑健将。

江山代有才人出。从他们的言行举止、经营谋划、商战实践中,我们可以欣喜地看到,“民企二代”们起步高,不再是空手创业。他们思想价值观良好,有胆识,有魄力,尊重长辈,勇于开拓。在继承和发扬中,有能力把企业带上参与国际国内竞争的快车道。“民企二代”在厚望中成长,他们登上中国企业变革的大舞台以后,在继承财富的同时,也继承了责任。他们无愧为推动中国民营企业腾飞继往开来的一代!

经过改革开放 30 多年的洗礼,中国民企已成长壮大,接过“印把子”的“民企二代”们,凭借着他们过人的才华和智慧,通过学习国内外先进企业的管理理论和管理实践,一定会在中国这片古老的土地上,与勤劳、智慧的中国人民共同创造着一个个令人瞩目的奇迹,与此同时,他们创新的中国特色的管理模式,也必将随着他们的产品、企业逐步走向世界!

程继隆

2010年10月



>>> 目 录

作者序 “富二代”在厚望中成长_____ 001

001

第一章

子承父业_____ 001

“下海”的大学教员 自称“民企一代半”

●明明是从父亲手里接过了红豆集团总裁一职,但周海江却不愿被称作“民企二代”。他觉得自己至少是“民企一代半”,更不愿意让人称他为“富二代”。因为从红豆企业成立的第三年,他就开始参与了,靠生产“红豆”牌针织服装起家的小作坊,而今已将产业拓展到机械、橡胶和房地产领域,成为拥有14000名员工、年销售额60多亿元的大型民营企业集团。

和父亲一起创业 赢得了市场先机

●福建省晋江市的陈埭,是一个靠海的小镇,作为“民企二代”的丁志忠,起初被一个朴素的致富欲望所驱动,在很小的时候就跟着父亲创办制鞋厂,成为一个初中未毕业的鞋业作坊主。但当他比别人以更快的速度转变为一个现代企业管理者并率先发掘国内市场之后,便迅速从当地三千多家制鞋企业中脱颖而出,走向了鞋王的宝座。

父子气质相同 创业形影不离

●1980年,年仅16岁的莫林弟考进了已经转向生产电线的这家吴江市工厂,因为莫林弟是顾云奎的儿子,所以他的进厂要经镇上特别批准。从最基层干起,他当上了一名钳工。最初他的理想只是做一名优秀的工人,他一门心思学技术,几年下来,他自学了钳工的全部课程,并能实际操作。从此他就再也没有离开父亲,后来他接任了永鼎集团的总经理。

父子搭档 传化兴旺

●传化集团的徐冠巨和父亲以及大哥一起开始了最初对财富的追求。1995年,徐冠巨顺利地接过了父亲的衣钵,开始在这个家族控股的企业里淡化



家族式管理。徐冠巨对企业变革过程中责任与权力之间的辩证关系看得很透：“不少民营企业在产权关系和决策控制上患得患失，就是因为只看到了权力的改变，而没有看到这种改变对企业发展的巨大推动作用。”

像他这样的“民企二代” 压力与第一代不同

●鲁伟鼎是鲁冠球的独子，鲁伟鼎早早就进入了万向集团，在集团的各种岗位轮转，1992年底开始任集团副总裁，1994年出任集团总裁，5年后又到美国读书，现任集团CEO。有了这样的经历，鲁伟鼎说出了这样一番话：“父辈们创造了过去，经历着现在，还将继续走下去；而我们这一代是踩着他们打下的基础沿着他们开辟的大道前进，理应走得更好、更远。”

第二章

仓促受命

019

非常态下 临危接班

●因为父亲李海仓意外身亡，年仅23岁的李兆会不得不结束在澳大利亚的学业赶回来接班，出任山西海鑫集团董事长。“从不会抽烟到现在天天烟不离手，李董事长越来越沉默了。”李兆会身边的人这样描述他眼中的年轻董事长：经常独自一人坐在宽大的写字台后，嘴里叼着根烟，一脸深沉。然而，经过几年的发展，李兆会的企业在他的指挥下战果辉煌。

悲情的2003年 “黄河”浊浪滔天

●黄河实业集团公司创始人乔金岭突然去世，儿子乔秋生的接班似乎一切“顺理成章”。作为“民企二代”的乔秋生，在继承父亲家业之后，对黄河集团的远景目标更加明确，并在主业之外采取了更加保守的发展策略，行事谨慎而低调，从他“继位”后外界为数不多的报道可以看出。黄河实业计划到2012年实现100亿元的销售收入，冲击人造金刚石综合实力世界第一。

被召回的滋味 说也说不清楚

●日发控股集团董事长兼总裁吴捷说：“上大学的时候，我非常喜欢法律这个专业，并且已经拿到了律师证，当律师就是我以后的梦想。但1990年父亲突然让我回来接班，而且非常坚决，我不得不暂时放下这个梦想，进入了在学校时根本没有想过的另一种生活。”吴捷回忆：“那个时候很不情愿，但也没办法。”

父亲极力怂恿 儿子不得不从

●苏泊尔公司的总裁苏显泽从浙江大学生物化工专业毕业。城乡的巨大