

創業派

主 编 邓 凯
副主编 陈 蔷
张笑天



时代文艺出版社

創業派

王云坤

时代文艺出版社

图书在版编目 (C I P) 数据

创业潮/邓凯主编. —长春:时代文艺出版社, 2004
ISBN 7-5387-1924-5

I. 创... II. 邓... III. 报告文学—作品集—中国—当代 IV. I25

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2004) 第 118675 号

创 业 潮

出 版	时代文艺出版社
地 址	长春市人民大街 4646 号 邮编: 130021
电 话	总编办: 5638648 发行科: 5677782
Email	benatg@mail.jl.cn
印 刷	长春市海山印业有限公司
发 行	时代文艺出版社
开 本	880×1230 毫米 1/32
字 数	330 千字
印 张	13.5
版 次	2004 年 11 月第 1 版
印 次	2004 年 11 月第 1 次印刷
定 价	27.00 元

版权所有 翻印必究

编委会

主 编	邓 凯	
副主编	陈 菁	张笑天
编 委	杨廷玉	张未民
	张四季	张洪波
	李庆辉	张顺富

序

金哲洋

日前，省委宣传部同省文联、省作协组织省内部分作家采写了《创业潮》一书，目的是想通过向人们介绍书中的优秀企业家典型，在全省范围内兴起弘扬创业精神、增强创业意识、传授创业本领的第二次创业热潮。可以说，这是一件较有意义的事情。

近几年来，随着改革开放的深入和社会主义市场经济体制的不断完善，我省企业家队伍无论是在数量上，还是在素质上都有了明显的增长和提高。他们的创业精神和创业成果，为我省经济实力的壮大和经济结构战略性调整，为繁荣城乡市场、活跃商品流通以及提高人民生活水平，都做出了贡献。本书所介绍的企业家，就是他们当中的一些优秀代表。

进入新世纪，面对新形势、新任务，吉林需要千千万万个企业家、形形色色的小老板在这片黑土地上诞

生，需要他们来为我们的经济发展和社会的全面进步提速。那么，当代企业家需要具备怎样的素质才能适应社会主义市场经济的挑战、适应当前形势发展的需要呢？我认为，他们应该有强烈的创新意识，有志创造一流的进取精神，因循守旧与他们无缘，小功则喜、小富即安与他们格格不入，因此，他们总能带领员工走在同行业前列；他们应该有注重培养品牌的意识，有长远的发展目标，不断提高产品质量，注重产品的特色，不做昙花一现的“明星”企业，而做根深叶茂的名牌企业；他们应该强化信用体系建设，坚持依法经营、“信用为本”，靠信用赢得商机、占领市场、提高竞争力；他们应该有强烈的现代管理理念，善于掌握科学的管理方法和先进的科技手段，敢于为自己确立更高的目标，不怕在国内外两大市场上与他人一争高下；他们应该正气浩然，非义不取，为人光明磊落，处事公正刚直，下属无受委屈之才，身边少蝇营狗苟之辈，因而他们的企业总是充满鲜活的团队意识，洋溢着勃勃生机；他们应该视失败为成功的前奏，学会从失败中总结教训，不但能够从失败中看到成功的希望，而且还能使失败成为成功的一个阶梯；他们应该不图虚名，惟重实绩，既不是谨小慎微的谦谦君子，也不是浑浑噩噩的一介莽夫，他们以企业的发展和国家利益为最高原则，敢于迎难而上，履险而进，不争第一永不罢休。

创业就是创立基业，创办事业。编写本书，不是为

一群企业家立传，而是要将他们的创业精神、创业意识、创业经验深深根植到梦想创业、渴望致富的广大人民群众的心中。因为，人民群众是社会实践的主体，是创业的主体。人民群众普遍的创业积极性、主动性、创造性，是全面建设小康社会的基本动力。只有让全民的创业意识彻底迸发出来，振兴吉林老工业基地和全面实现小康社会才有希望。创业是艰辛实践的过程，也是开拓创新的过程。我们的企业家应该比照书中人物，取其长而避其短，把自己的事情做得更好。我们的广大经营者，应该以书中人物为标杆，根据自身特点，励志图强，努力奋斗，打造自己独特的品牌，展现自己崭新的风貌。我们的人民群众应该以他们为榜样，敢于创业、宽容失败，极大限度地激发起内心创业的冲动。当前，摆在我们面前的一项重要任务，就是顺应当代经济社会发展的新趋势，根据全面建设小康社会的迫切要求，组织发动全民创业，兴起全民创业的热潮，加快我省全面建设小康社会的步伐。

我想，这才是编写此书的真正目的。

目 录

序 全哲洙 / 1

“浮舟沧海,立马昆仑” 乔迈 / 1

——记长春电力集团经理沈延武

联通人的情愫 郝牧原 / 20

二十年铸一剑 陈景河 / 41

——记吉林省创业先锋刘大有教授

振兴东北老工业基地的时代先锋 胡兆龙 / 55

——吉林石化总经理兼党委书记于力的魅力速写

盛开的马莲花 于笑然 / 73

——农民党员陈云莲创业的故事

农民心中升太阳 张顺富 / 91

——记上台村党委书记龚云学

奇人奇事 蔡春山 / 105

——初识“草莓大王”李怀财

勇士高歌唱大风 张伟 / 128

——记四平金丰股份有限公司

以承载,以背负,与命运签约 任林举 / 144

——女企业家盖玉香的成长奋斗之路

飞越黑土地 燕留生 / 163

——孙龙祥的创业故事

严冬过后是春光 王德林 / 182

——记辽源市锡源纺织有限公司总经理赵雅芝

大师之路 李春良 / 202

生命·钢铁·情恋 颜振东 刘伯英 / 221

环懋之魂 张咏霖 / 239

——记吉林省环懋煤业有限公司董事长邹籍锋

小娟创业 李立宪 / 255

百姓夸官 王立民 孙维恒 / 268

——吉林省创业先锋、松原市乾安鹿场党委书记吕金山纪事

高擎创新发展的大旗 李文斗 / 287

燃烧的黑土地 孙福昌 孙赉 / 308

——记吉林省创业先锋杨茂义

关于王秀印的采访 郭承钧 / 333

心路如歌 庄稼汉 / 356

——李锡琴和她的“永安德”

神农氏的后裔 韩耀旗 / 375

——记世界第一大豆杂交种育成者、著名农业科学家孙寰

土豆人 于雷 / 402

——写给马铃薯种薯脱毒专家姜成模

“浮舟沧海，立马昆仑”

——记长春电力集团经理沈延武

乔 迈

沈延武办公室墙上，挂有一帧我省著名书法家周昔非先生的条幅，上面是八个苍劲有力的大字：“浮舟沧海，立马昆仑”。我对沈延武说：“这两句话很有气势，它与你的心境很契合吧？”沈延武轻轻笑了一下，没说什么。我补充说：“或者说，它是你们集团的气魄与雄心壮志的写照？”沈延武仍然没有对我的话表示首肯，但他的神情分明在说：“是这样的。”

我眼前的这个年轻人，目光温和，语气平静，然而他是长春电力集团一千七百多名员工的统帅，朴素无华的仪容和举止，不能掩盖他的智慧、才干和创建丰功伟业、实现有价值人生的壮怀。

他已经是在沧海泛舟、昆仑立马了。他是搞电的，在这座城市里，他的沧海白天是满城工厂机器的喧鸣，夜晚是万家灯火以及大街和广场上的火树银花。

最重要的，沈延武作为一位优秀的青年企业家，在他来长电集团任职的3年间，在时代提供的宽广舞台上，出将入相，风虎云龙，在企业改革、产权改制、资金整合、流程再造、产业扩张以及企业文化建设等一系列攸关集团生存发展的重大问题上，

全都出手不凡,无一不是用最短的时间,获取了最大的成果。在他的带领下,长电集团公司从原来那个默默无闻、效益不佳、单纯依靠有限的电力工程维持生存的“安置型”和“福利型”企业,一鸣惊人,一飞冲天,其产业从电力延伸到了产品加工、房地产开发、药业和饮品生产等多种领域,发展到 23 家子公司,总资产从当初的几乎一文不名,骤增至七个多亿。公司原有资质不过区区三级,现在已跃升至一级,被评为“吉林省满意服务单位”和“长春市双十佳先进单位”。长电集团已成为吉林省电力系统多种产业的排头兵,拥有广泛的社会影响和美誉。他们的员工观念新,业务精,勇于进取,善打硬仗,团队意识强,作为现代企业的主人当之而无愧。沈延武本人以一位成功的现代企业家,荣获长春市“十大杰出青年”和“企业先锋”称号,他还是长春市特等劳动模范,南关区人大常委和长春市人大代表——如此骄人的业绩,不是生动地表明了他和他领导的集团公司,已经登上人生和事业的昆仑之巅了吗?

一个年轻人和他带领的企业,怎样在如此短暂的时间内,取得了这样骄人的丰功伟业?他们获得巨大成功的秘密在哪里?沈延武作为一个大时代造就的英才,具有着怎样的非凡素质和人格魅力?这些问题仿佛构成了一连串的人生和事业之谜。

剖析和阐释这谜,揭示这谜底,不是本文能够完成的任务,那要由专家从经济学、社会学、企业经营学和人才学等诸方面进行系统的研究和分析——沈延武和长电集团,是学者们可以深入开掘的一座学术的和实践的富矿。本人能参与到这开掘中来,是深以为荣幸的。

改革之剑，霜刃初试

沈延武出生于1968年，19岁毕业于长春电力技术学校，那是一所中等专业学校。“我的出身不好。”沈延武半开玩笑半认真地对我说，意思是中专毕业就参加工作了，没念大学。在以学历取人的社会观念里，一个中专生，确有可能被认为“出身不好”。

但持这种观点的人很快就会发现他们错了。在一次省电力工业局举办的技能大赛、也称技术状元赛中，参加者几乎清一色全是大专毕业生，谁也没有料到，中专生沈延武竟连创佳绩，夺得了第二名的好成绩，那个成绩在全东北电力系统中，排到了第七位，不觉叫人瞠目结舌。紧接着举行的全省职工技术明星大赛中，他又乘胜疾进，夺得技术标兵称号。第二年再度把全省状元赛优秀选手称号收入囊中。

绝对不是中专生比大学生更有学问，本事更大，全部秘密在于一个简单的道理——沈延武说：“谁付出，谁就有收获；付出越多，收获越丰。”诚哉此言。世上没有天生的俊杰，诺贝尔奖获得者中没有一个人是生而知之的。沈延武明白自己学历浅，这是个劣势。沈延武不同凡响之处在于，他把劣势变成了优势。变的办法就是，他把别人用来喝酒、搓麻以及其他玩乐的工夫，都拿来学习了。他家的那间小小厨房里，夜夜灯光都要亮到夜半过后一两点钟，灯光下一个年轻人在刻苦攻读，有如古人之头悬梁锥刺骨凿壁偷光。学而不知其倦，学而不觉其苦，那是十几二十多岁的他。他很快补上了未曾读过的大学功课，但仍不满足，他先报考了长春光机学院应用电子专业，获得大专学历，再读吉林工业大学计算机及应用专业，获得本科学

历,仍不满足,现在他在任总经理的百忙千忙中,又挤时间攻读研究生了。

正是孜孜不倦的学习,向书本学习,向实践学习,也向身边的同志们学习,沈延武很快地增长了才干,让他与生俱来的良好天赋得以充分发挥。还应该感谢他所在单位和上级机关的领导,他们及时地发现了这块璞中之玉,认定他为可造之材。领导们不失时机地为他提供了任他发挥才能和智慧的舞台。沈延武 27 岁上,就出任了部门的一把手,29 岁任长春电业局试验所党支部书记,31 岁任长春供电公司变电工区主任和供电分公司经理,他还担任过长春供电公司总经理助理,这就使他有了从基层到总部机关的全部工作经历和工作经验,为日后脱颖而出打下了坚实的基础。

新世纪之初,长春供电公司决定对已组建多年而境况不佳的长电集团进行改组和改制,以期尽快缩小与省内外电力系统在多种产业经营方面的差距,如果可能,还要创造出可与其他兄弟部门并驾齐驱或超越争先的态势。

让谁挂帅出征,当此重任呢?

古人“闻鼙鼓而思良将”,如今,当此国家百业大举、经济振兴、电力部门经营大转折的千载难逢的好时机,长春供电公司的领导们不愧慧眼识金、知人善任,他们一齐把目光瞄向了沈延武。那时候,这个年轻人正在省电力公司青干班学习。什么叫“青干班”?民间一直把它叫作“虎班”,意思是说那里聚集着一群蓄势待发的幼虎,幼虎们个个骨骼清奇,筋脉强劲,既有欲建奇功于当世的豪情,又有奋身疾进而万众随之勇猛直前的胆略和能力。沈延武就是这样的一只虎,他应当能够一啸而令万山皆惊。

此时此境,舍沈延武而其谁?

2001年1月9日,32岁的沈延武受命担任长春电力集团有限公司总经理。

那时,年轻的总经理环视他的集团上下,发现他所领受的是一个不会令人感到轻松的使命。

长春电力集团隶属于长春供电公司。长春供电公司的多种产业起步于上世纪70年代末叶,1997年组建为长春电力集团有限公司。经过二十余年的风风雨雨,到沈延武接手总经理职务的时候,这家企业仍然带着浓厚的“安置型”和“福利型”色彩。改革停滞不前,企业面貌依旧,僵化的体制严重制约着干部员工积极性的发挥,观念和管理模式滞后于现实的发展,致使企业错过了90年代中国改革开放迅猛发展的历史机遇,远远落在了国内先进企业的后边,甚至在省内同行业中的地位也每况愈下。

现在,沈延武成了这支队伍的统帅,上级领导和员工对他抱有强烈的期待。但一批散兵游勇是不能打仗、尤其是不能打胜仗的,他必须想办法,把所有部门和人员的积极性和能动性充分调动起来,让他们主动参加到企业的发展中来,以适应现代化和信息化时代激烈竞争的需要,完成供电公司领导为电力集团改革确定的目标,把电力集团办成欣欣向荣、团结向上,既有丰厚的经济效益,又有良好社会效益的企业。

沈延武赴任伊始,夜不成眠,想的就是这些问题。他的助手们和他一起,想的也是这些问题。

沈延武说:“千头万绪,只有一个解决办法,就是改革。”

那么,改革应该从哪里下手呢?

沈总经理选择了离他最近的部分——集团总部机关,作为他改革之剑霜刃初试的第一剑。他对班子成员们说:“总部机关是改革的关键。下属部门都看着总部机关,从这里入手最容

易起到牵一发而动全局的效果。”

机关改革又要从哪里改起呢？

沈总认为，要从干部的任用制度改起。传统方法是组织和人事部门考察，领导班子审查圈定，基本上是暗箱操作。现在要改过来，要在阳光下进行，在众目睽睽之下公开选，在全公司的范围内选。准备设置哪些部门是公开的，在哪个部门任何种职务需要何种条件是公开的，选拔过程更是公开的，年龄、学历和工作经历要考虑，最重要的是要考察实际工作能力。沈总把这次干部制度改革用“选贤任能”四个字加以概括。他在集团班子会上说的最重要的一句话是：“要排除一切干扰，把贤能之才选出来。”为什么说“要排除一切干扰”？就是要把改革落到实处，不搞花架子，不搞“惟亲是举”，而要“惟才是举”，只有这样，才能真正做到把该选的人选出来，给他们岗位，给他们条件，给他们权力，让他们为集团的事业发展施展才干。沈延武说：“这是长电集团未来发展的希望所在。”

总经理把事情提到这样的高度，人们只好埋下心思来做踏实的工作了。但也有人担心，说，公开招聘的办法好是好，就怕人们不接受。上来容易，叫他下去就难了，搞不好，有人会闹事。还有一点，公开招聘，人家愿不愿意来呀。沈延武说，改革就是变化，我们一定要在干部中造成一种能上能下的空气，人才就活了。至于会不会有人愿意报名应聘，他说，咱们的招聘条件是优越的，凡是想真正干事业的年轻人，想发挥一己之长的年轻人，应该不会顾忌眼前的所失所得，他们应该能够看到，这里是一方有志之士纵横驰骋的广阔天地。

他估计得不错。由于道理讲得清楚，招聘的过程并没有发生重大的波动，公布设置的26个岗位，一下子涌来了七十多个报名竞聘者。笔试，面试，考核，打分，一切都井井有条，一切都

顺理成章，被录取的心满意足，没有被录取的相约以后再来。所有人都给了这次竞聘以很高的评价。

经过这次公开招聘，集团总部机关工作人员平均年龄从42岁降到了35岁，94%为大专以上学历。

改组后的总部机关一经运行，立刻以其充满青春激情的活力和紧张而高效的工作秩序，显示了改革的强大生命力，给了沈延武和集团班子以很大鼓舞，加强了他们对以后改革的信心。

总部机关带了头，下属企业管理人员的公开选聘就容易多了。

用人模式的改革并没有到此为止，沈延武和集团领导班子鉴于事业扩大的需要，再次采取步骤，面向社会公开招聘专业人才和营销人才，打破了因循甚久的系统内用人、肥水不流外人田的老路子。此举的直接好处之一是有力地避免了“近亲繁殖”带来的弊病。他们后来投资搞的房地产、旅行社和饮品生产等子公司，都得益于社会人才的加盟。

沈延武的这一次改革，表面上看是用人机制的改变，从更深的层次上说，它触及的是人们的思想观念，是一次思想观念的更新和改造，它为沈延武实行下一步更重要的改革打下了思想和认识基础。

以大手笔，做大文章

为最初的成功所鼓舞，沈延武经过深思熟虑，提出了集团未来发展的整体思路，叫作：“以人才为核心，以改制为重点，强化管理，拓展经营，实现效益最大化”。

要实现这样的目标，有一步是必须走的，就是按照现代企