



HAONÜ ZAO DANGJIA
ZHONGGUO MINQI DIERDAI

好女 早当家

中国民企第二代

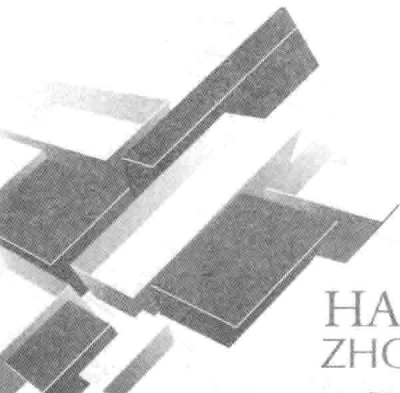
程继隆 / 著



- 左 颖：“小丫”扛大旗
- 刘 畅：“新希望”的希望
- 许涛芳：“大小姐”另觅“新大陆”
- 张静静：进军高品质楼盘
- 杨惠妍：“女首富”的神话
- 宗馥莉：用“新”创造未来
- 郑莱莉：“冠军”在继承中创新
- 屠红燕：“奥运”大放丝绸异彩
- 廖韦佳：把小天鹅带向国际
- 潘 巍：造好药，为人民



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE



HAONÜ ZAO DANGJIA
ZHONGGUO MINQI DIERDAI

好女 早当家

中国民企第二代



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

· 北京 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

好女早当家：中国民企第二代/程继隆著.

北京：中国经济出版社，2010.10

ISBN 978-7-5017-9208-5

I. 好… II. 程… III. 女性—私营企业—企业家—生平事迹—中国
IV. K825.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 059499 号

责任编辑 刘建生

责任印制 张江虹

封面设计 兆天书装

出版发行 中国经济出版社

印刷者 三河市佳星印装有限公司

经销者 各地新华书店

开 本 710mm×1000mm 1/16

印 张 17

字 数 202 千字

版 次 2010 年 10 月第 1 版

印 次 2010 年 10 月第 1 次

印 数 1-5000 册

书 号 ISBN 978-7-5017-9208-5/Z·903

定 价 31.00 元

中国经济出版社 网址 www.economyph.com 社址 北京市西城区百万庄北街 3 号 邮编 100037

本 版 图 书 如 存 在 印 装 质 量 问 题 , 请 与 本 社 发 行 中 心 联 系 调 换 (联 系 电 话 : 010-68319116)

版权所有 盗版必究 (举报电话: 010-68359418 010-68319282)

国家版权局反盗版举报中心 (举报电话: 12390)

服务热线: 010-68344225 88386794

序言：中国“女民企二代”不逊色

伴随着我国改革开放的不断深入，民营企业在短短的30年间，实现了由无到有、由小变大、由弱转强的巨大跨越，成为我国国民经济持续增长、发展方式升级转变、技术创新不断进步和中国经济国际化的强劲动力。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，在中国“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。据估计，未来10年，依然是中国民企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，这恰恰是本书社会价值之所在。

中国民营企业的交接班，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”女性接班人，在父辈的扶持下，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。第一，“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”接班人进行系统的培养训练。

日前,笔者对已经由女“民企二代”接班或正在接班的10家民营企业进行了考察研究,撰写了《好女早当家——中国民企第二代》一书。笔者在考察研究的过程中发现,相对于“民企二代”男性接班人而言,“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”女性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,但性别不应该成为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。

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事业;如果女儿不具备经营企业的素质,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资料表明: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茅理翔的一句话,道出了中国民营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民营企业，即便女儿进入企业任职，也常常被安排在不重要的职位上，女儿接班似乎仅仅是民营企业主们的备选方案。

由于受到封建统治的传统文化影响，在众多民营企业主的观念里，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，性别成了民营企业主甄别未来接班人的第一标准，也是女性接班人继承民营企业的最大障碍。

从《好女早当家——中国民企第二代》一书中可以看到，由于“民企一代”企业家积极响应我国特有的“计划生育”号召，所以家族企业的后代继承人入选偏少，随着家族企业承接时代的到来，自然出现了女性接班人的现象，有的已经完成了权力交接，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、万事利集团公司的屠红燕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、廖伟佳等“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和重点培养。

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，这样左颖间接持有宗申动力 12.195% 的股份。已经是添香集团第二代掌门人的许涛芳，打理着父亲传承的翰纳森公司几亿的资产。张静静于几年前就被媒体誉为中国上市公司“第一女董”，她真诚、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。做娃哈哈的接班人，是她责无旁贷的历史使命的宗馥莉，在父亲为女儿接班“造势”后，已经有计划地从幕后走到台前。

被父亲郑秀康当做“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

个岗位的艰辛。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，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专业，毕业后并没有要求她马上回公司帮忙，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，回到万事利后她进步非常快，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，在通化市繁华的商业街上，开了一家“虎豹衬衫专卖店”。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200万元，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，万通从一个地方小厂发展成为全国知名的大型制药集团。凭借着优异的业绩与表现，潘巍获得万通集团上上下下的一致拥护和尊敬。

不过,由于“民企二代”女性接班人年龄尚小,基本在 20~30 岁,有的是刚从海外学成归来,虽然理论知识丰富,但管理经验不足,大多仍在父辈的羽翼下成长,尚未完成实权的交接。碧桂园女接班人杨惠妍毕业于美国俄亥俄州州立大学,尽管已经获得了父亲 70% 的股权转让,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。那时,26 岁芳龄的她依托家族力量,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。目前是南方希望集团董事长,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,后来到美国西雅图华盛顿州立大学读经济管理专业。她在 16 岁的时候,就成为了小天鹅集团的董事,目前她任重庆小天鹅集团副总裁,主管人事和行政,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。

从《好女早当家——中国民企第二代》一书中还可以看到,“民企二代”女性接班人包容沟通,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!在当前正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,笔者衷心地希望有更多的“民企二代”女性接班人登上企业变革的大舞台。

程继隆

2010 年 6 月

目 录

序言:中国“女民企二代”不逊色	1
-----------------------	---

(以下企业排名以民企二代掌门人的姓氏笔画为序)

1. 宗申产业集团公司

左颖:“小丫”扛大旗

“民企二代”左颖档案	2
“民企一代”左宗申小传	3
“重庆女孩”与“迈阿密”	6
爸爸的传奇是动力	8
站在风口浪尖	14
跨过师傅找师爷	17
品牌在于运动	21
从小女孩到投资大腕	25

2. 新希望集团公司

刘畅:“新希望”的希望

“民企二代”刘畅档案	32
“民企一代”刘永好小传	33
新希望的来龙去脉	35
像李嘉诚一样投资	39
横向联合求发展	42
力挺新希望回归主业	47
50 亿,成为养猪大户	49

“少壮派”观念超前	54
-----------------	----

3. 上海翰纳森制衣有限公司

许涛芳：“大小姐”另觅“新大陆”

“民企二代”许涛芳档案	60
“民企一代”许如根小传	61
崇拜父亲的情结	65
小女孩发现孕妇大市场	70
“添香”成为新卖点	73
建立销售终端	79
亲临汶川救灾	85
920 万元；承担社会责任	87

4. 上海兴盛实业发展(集团)有限公司

张静静：进军高品质楼盘

“民企二代”张静静档案	94
“民企一代”张兴标小传	95
一块地皮改变爸爸命运	98
上市公司“第一女董”	103
平静心态不平静	106
“新梅双塔”——浦东新地标	109
得意的“三得益工程”	113

5. 碧桂园集团公司

杨惠妍：“女首富”的神话

“民企二代”杨惠妍档案	118
“民企一代”杨国强小传	119
十三四岁“旁听”董事会	120

“包工头”的女儿·····	123
上市诞生女首富·····	126
父女的善举·····	131

6. 娃哈哈集团公司

宗馥莉：用“新”创造未来

“民企二代”宗馥莉档案·····	138
“民企一代”宗庆后小传·····	139
为父分担重负·····	141
从幕后走到台前·····	144
渐显宗氏风格·····	148
对日化领域的兴趣·····	152
用“新”创造未来·····	155

7. 康奈集团公司

郑莱莉：“冠军”在继承中创新

“民企二代”郑莱莉档案·····	160
“民企一代”郑秀康小传·····	161
“冠军”是这样成长的·····	163
做皮鞋的车间工人·····	167
让温州鞋走向世界·····	170
女儿对父辈的超越·····	175
创立“破壁”新思维·····	179
责任—激情—责任·····	181

8. 万事利集团公司

屠红燕：“奥运”大放丝绸异彩

“民企二代”屠红燕档案·····	188
------------------	-----

“民企一代”沈爱琴小传·····	189
母亲的“左膀右臂”·····	192
丝绸就该是奢侈品·····	195
巧借奥运平台·····	198
奥运颁奖礼服美·····	201
“奥运”赐商机·····	203
万事利未来“四步走”·····	207

9. 重庆小天鹅集团

廖韦佳:把小天鹅带向国际

“民企二代”廖韦佳档案·····	214
“民企一代”廖长光小传·····	215
“民企一代”何永智小传·····	216
温馨的一家子·····	218
和小天鹅共成长·····	222
书香美女轰动渝城·····	226
国外打工女·····	229

10. 吉林万通药业集团有限公司

潘巍:造好药,为人民

“民企二代”潘巍档案·····	236
“民企一代”潘首德小传·····	237
童言无忌的“总经理”·····	239
两代人的碰撞与磨合·····	242
不辜负父亲的厚望·····	246
提升企业竞争力的“天使”·····	248
抓品牌建设的“小潘总”·····	252
承担社会责任的企业·····	255

Chapter One

1

■ 宗申产业集团公司

左颖：“小丫”扛大旗



“民企二代”左颖档案

宗申产业集团公司

“民企二代”左颖档案

宗申产业集团公司董事、总裁助理左颖

左颖，重庆首富宗申产业集团总裁左宗申的女儿，在贵族学校——原重庆方倩国际学校就读后前往美国迈阿密大学，现任宗申产业集团有限公司董事、宗申高速艇开发有限公司总经理。

2005年2月，宗申动力发布2004年年报，该年报显示，宗申动力的控股股东重庆宗申高速艇公司已于2004年9月29日办理完毕工商手续，宗申高速艇法定代表人、董事长由左宗申变更为左颖。其中，左颖以1亿元的出资持有宗申高速艇50%的股份。这意味着，22岁的左颖一跃成为中国最年轻的富豪之一。按照胡润2006年女富豪排行榜，左颖8亿多元的身价可以排在第28位至第34位。由此，左颖成为重庆最年轻的亿万富豪，这在中国资本市场上也是不多见的。2009年9月，由于宗申高速艇股份结构变化，导致宗申动力实际控制人由原来的左颖变更为左宗申。不过，左颖仍为该公司的法人代表。



“民企一代”左宗申小传

宗申产业集团公司

“民企一代”左宗申小传
宗申产业集团公司创始人左宗申

左宗申，出生于上海，香港理工大学博士，重庆宗申产业集团董事长。幼年即随家人迁往重庆，“文革”期间曾下乡插队5年，1975年返城后他做过烧窑工。改革开放后，1979年5月—1992年1月任个体摩托维修工，1992年1月—1998年11月，任宗申摩托车科技开发有限公司总经理；1992年，左宗申用50万元创办了一家摩托车生产企业，目前宗申集团已是世界上最大的摩托车制造商之一，其拥有的国内第一支国际摩托车车队在国际职业比赛中获奖。

宗申集团也生产摩托、高速艇和汽车发动机。2001年4月，左宗申收购上市公司“成都联益”并成为其第一大股东。1998年至今，左宗申任宗申产业集团董事长兼总裁。担任重庆市私营企业协会副会长、重庆国际商会副会长、中国企业家全国理事会理事，兼职重庆大学科技导师，重庆市政协委员。获得“振兴重庆杰出贡献奖章”、“全国民营企业家杰出代表”、“中华人民共和国最佳民营企业经营者”多项荣誉。

2004年9月,刚满22岁的左颖成为宗申高速艇开发有限公司总经理,借此成为上市公司宗申动力的实际控制人。左颖被誉为中国最年轻的亿万富豪之一,也标志着这位“民企二代”的“小丫”,扛起了宗申动力的大旗。

左宗申家族通过旗下上市公司宗申动力,拥有5207.9664万股,市值达到16.24亿元,位居重庆富豪股票市值第二。其中,作为宗申产业集团创始人左宗申之女的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,这样左颖间接持有宗申动力12.195%的股份。宗申动力当天的收盘价为31.19元,总市值为66.59亿元,这样左颖间接持有的股票市值达到8.12亿元(还不含她通过宗申产业集团间接持有的少量股份),已经超过了父亲左宗申和母亲袁德秀持有宗申动力的股票市值,他们分别约为6.49亿元和1.62亿元。

近年来,随着自然人实际控制上市公司的情况增多,由于家族企业中父子、父女传承控股权,使自然人控股股东的年龄出现年轻化趋势。2004年6月9日,中国证监会成都证监局对宗申动力进行了巡查,并在8月11日的检

查通报中指出，公司董事长由第一大股东法人代表兼任的情况，即当时董事长左宗申兼任公司第一大股东重庆宗申高速艇开发有限公司的法定代表人。随后，宗申高速艇公司于9月29日办理了工商手续，将法定代表人变更为左颖，解决了以上兼任问题。这说明，从那时起，作为“民企二代”的左颖，已经走上了宗申动力公司的前台。



2009年2月13日，中共中央政治局常委、全国政协主席贾庆林在宗申调研

2009年9月14日，收到控股股东重庆宗申高速艇开发有限公司出资人资料显示，左颖将其持有的宗申高速艇50%的股权转让给她父左宗申，同时，袁德秀也将其宗申高速艇10%的股权转让给丈夫左宗申。由于宗申高速艇股权结构变化，导致宗申动力实际控制人由原来的左颖变更为左宗申。