

唐凯林◎著

富豪



徐冠巨
登泰山而小鲁



李兆会
突然接班



梁昭贤
价格屠夫



茅忠群
方丈少帅

第二 代

富家子弟千万宠爱集于一身
豪门二代风华展现续写财富

知识出版社

富豪第二代

唐凯林 编著

知识出版社

总编辑：徐惟诚 社长：田胜立

图书在版编目（CIP）数据

富豪第二代/唐凯林编著. —北京：知识出版社，

2005. 7

（中国富豪系列）

ISBN 7 - 5015 - 4406 - 9

I. 富... II. 唐... III. 企业家 - 生平事迹 - 中国

IV. K825. 38

中国版本图书馆 CIP 数据核字（2005）第 065838 号

策划编辑：张辰五

责任编辑：刘 深

责任印制：连 毅

封面设计：大象工作室

知识出版社出版发行

（北京阜成门北大街 17 号 邮政编码：100037 电话：010 - 68315609）

<http://www.ecph.com.cn>

新华书店经销

北方工业大学印刷厂印刷

开本：880 × 1230 1/16 印张：19 字数：260 千字

2005 年 12 月第 1 版 2005 年 12 月第 1 次印刷

ISBN 7 - 5015 - 4406 - 9/I · 386

定价：32.80 元

第一篇 浙江十公子

序 言

在现今中国，家族企业往往是落后企业形态的代名词，往往和崇尚“人治”的管理、任人唯亲的人事、没完没了的内讧联系在一起。但家族企业在美国却创造了全美78%的就业机会，创造了全美GDP的50%以上的产值，在《财富》500强的企业当中占了40%的席位。福特、杜邦、沃尔玛、迪斯尼等全球著名公司无不有家族企业的烙印。

而在深受儒家思想影响的中国，作为民营企业主体的家族企业也有着不凡的表现。中国人对待亲情有“血浓于水”的细腻，对待利益有“肥水不流外人田”的精明，对待信任有“打虎还得亲兄弟，上阵莫如父子兵”的谨慎。因此，我们有比西方国家更适合家族企业成长的传统文化。

最近一段时期以来，我国的家族企业进入了一个新老交替的敏感时期，也就是说一个企业正在面临着大规模的权力转换时期。在权力和财富向下一代转移的进程中，企业如同处于蜕变中的蛾子一般，充满着诸多危险的变数，正是基于这样的因素，我国家族企业的“换帅”变成了中国经济的一大热门关注点。

中国自古以来就有富不过三代的说法，也有创业难、守业更难

富豪第二代

的说法。不管怎样，如果财富第二代在继承父业的同时已考虑到将事业做得长久，那么新一代的家族企业自然不会没落。我们在本书中所要提到的“财富二代”就有这样的意愿，他们不希望看到父辈所创下的基业砸在自己手里，他们都希望自己能有所作为，并为此付出了不懈的努力。

诚然，对于家族企业的交接班问题，采用不同的视角将会有不同的声音。对此，就有学者曾指出不能带着一副有色的眼镜去看，而应呼唤一种理性的思考，不能只是泛泛而论，而应给予更多客观的分析。

但我们并没有这样去做，我们只关注在家族或企业财富的积累和增值中两代人所起的作用，我们甚至没有去深入地分析，而是在述说一个财富的历程或者是财富的片段，我们也没有浓墨重彩地描述财富继承当中的权力争斗，因为我们不想把本书写成“豪门恩怨”式的笔调。

那么我们究竟要表达什么呢？我们只是力求在故事的背后揭示这样一个道理，那就是“财富二代”在继承权力和财富的同时，更多的是一种责任，如果“财富二代”只是将自己视为财产的继承者，这将是企业走向没落的一个危险开始。

感谢的心情是我最后要特别说明的，由于工作的原因，对本书中的很多人物都有过直接的接触，但遗憾的是并没有跟每一个人都有最直接的接触和交流，因此在编撰的过程中免不了要参考很多的文章和材料，在此，特一一表示感谢。又由于编撰的工作特别繁杂，因而无暇顾及有关材料和文章的作者的特别声明，如果不存在这样的问题，请与我们联系，我们将会表示歉意的同时给予一定的补偿，再次感谢！

作者

2003 年秋

第一篇 浙江十公子

前 言

就算父辈一穷二白得只拥有三间茅草屋，他们也会把它传给自己的子女，因为这是一个传统。家族企业很难跳出这一传统，尽管在企业交接班的时候会高喊建立现代企业制度的口号，但最终他们大多还是会选择自己的子女，此时他们更相信 D. A。

问题是血脉相连的子女能继承企业的财产，能继任总裁或董事长的头衔，但却不能继承父辈在企业中所树立的权威和在经营中积累的经验。当家族控制的公司准备把权力移交给下一代时，也正是这些公司最脆弱的时候。而对权力转移过程中的管理的不当正是造成家族企业管理失控的主要原因。

幸运或不幸的富豪第二代在拥有了财富和权力的同时也增添了责任，他们将会有怎样的表现？

其实他们早就知道会有这么一天，因此在自己还是“太子”的时候就已经做好了充分的准备，当然也有突遭变故而临危受命的。他们当中有的是“海归”，有的是教授，也有的早就在自己家族企业创业中接受着历练，有的人甚至还是父辈创业的搭档。

因为看得见的历史的原因，中国富豪第二代企业家还不全是含

富豪第二代

着金钥匙出生，他们或多或少都见识和经历了父辈创业前的艰辛，因而在财富和企业权杖的转移中保持递进的势头。而且由于他们所受的教育程度也比父辈要高，对企业制度的建立似乎有青出于蓝之势。

正因为如此，财富一代与财富二代之间的纵向比较就显得十分有意义，他们承担着不同的角色，第一代是创业者的身份，而第二代则是守业者的心态。当然这其中有的并没有明显的界限，在创业的岁月里，我们就已经能够看到父子并肩作战的身影。然而父子间这样的合作仍在继续，他们的故事还没有结束。翻开本书，你便走进了他们创业、守业的故事当中，其中的体会，也许只有他们自己心里最为清楚。

唐凯林

目 录

目 录

序 言	(1)
前 言	(1)
 第一篇 浙江十公子	(1)
鲁伟鼎 一路走来	(2)
担当接班人	(3)
万向的起步	(5)
壮大万向系	(8)
抓住资本扩张机会	(9)
收购 UAI	(10)
收购承德露露	(12)
进军游戏市场	(13)
吴捷 被迫接班	(15)
少年时代	(15)
一步步地成长	(18)

富豪 第二代

执掌日发集团	(22)
参股万丰奥特集团	(26)
潘建清 撑起企业半边天	(29)
天通艰难的创业	(29)
家族企业管理制度的调整	(34)
成功资本运作	(37)
茅忠群 方太少帅	(40)
家族创业史	(40)
贫病交迫	(41)
艰难创业	(43)
二次创业	(45)
父子交锋	(45)
扫清障碍	(48)
父子创业	(51)
徐冠巨 父亲为我而创业	(54)
一场大病成就的一个企业	(54)
续写传奇	(56)
改进家族经营	(59)
推行 ERP 管理	(62)
徐永安 登泰山而小鲁	(65)
盛静生 给父亲一份满意的答卷	(70)
振兴红帮	(71)
锐意进取	(75)
家族创业史	(78)
郭希彪 开奔驰的少帅	(81)

目 录

郭世德：穿布鞋的董事长	(82)
车与身份	(86)
潘佩聪 巾帼不让须眉	(90)
家族创业史	(91)
小鬼当家	(94)
商海弄潮	(98)
余进华 温州新鞋王	(101)
家族创业史：从“咸鱼寿”到“皮鞋寿”	(102)
命运多舛	(102)
诚信创业	(104)
续写辉煌的接力者	(107)
做人要实在，做事也要实在	(107)
市场开拓三步曲	(110)
第二篇 江苏四少	(114)
周海江 帮助父亲做大企业	(115)
弃“教”从“商”	(115)
做大服装产业	(119)
有故事的企业	(122)
两条腿的凳子	(122)
茶炉的故事	(123)
端掉“大锅饭”，激发动力	(124)
创造商标的故事	(124)
划小核算单位，加大竞争力	(125)
吴氏兄弟 中国首富村的继承人	(126)

富豪 第二代

家族创业史	(127)
谁可以坐上这把交椅	(130)
中国首富村的出路	(133)
莫林弟 父亲影响了我一生	(137)
家族创业史	(138)
缪氏家族 资本与空调生产的舞蹈	(147)
家族创业史：白手起家缪双大	(148)
双良新帅：缪志强	(150)
吃亏是福	(151)
“股海”弄潮儿	(154)
 第三篇 川军子弟	(158)
尹喜地 和父亲一起创业	(159)
创业父子兵	(159)
拿到接力棒	(162)
接掌力帆足球俱乐部	(165)
以摩托车闯世界	(168)
刘畅 希望集团的新希望	(173)
打造希望系的得力助手	(174)
挺进乳业的排头兵	(176)
家族创史业	(179)
缔造南方的新希望	(182)
 第四篇 晋商二代	(185)
李兆会 突然接班	(187)

目 录

福兮，祸之所伏	(188)
李海仓的财富之路	(190)
顺利的继承	(192)
祸兮，福之所依	(193)
史跃武 不会只停留在空想上	(196)
家族创业史	(197)
大刀阔斧：史跃武	(199)
第五篇 徽商新生代	(202)
年氏兄弟 谁才是真正的傻子？	(203)
一代创业史：“傻子”年广久	(204)
“傻子”不傻	(204)
“傻子”二代：年氏兄弟	(208)
第六篇 港粤豪门	(214)
梁昭贤 价格屠夫	(216)
“德叔”梁庆德	(218)
以德经商	(218)
打造“心经济”	(220)
打乱空调格局	(222)
先发制人	(222)
薄利多销	(225)
相信“外脑”	(228)
赵勇 子承母业	(231)
家族创业史	(232)

富豪第二

十年长安	(233)
金宝街	(235)
 第七篇 关外独行侠	(239)
韩国贺 新时代的“门神”	(240)
家族创业史	(241)
 第八篇 地产世家	(253)
许世坛 世茂集团新代言人	(254)
地产大亨的儿子	(254)
将“大鱼”做大	(259)
打造精品豪宅	(263)
黄涛 从地产小鳄到地产大鳄	(266)
家族创业史	(268)
攻克世纪城	(270)
非典时期的非常之举	(272)
拓展商务	(274)
 第九篇 红色嫡系	(278)
荣智健 辉煌的家族历史	(279)
家族财富之路	(280)

第一篇 浙江十公子

第一篇 浙江十公子

浙江究竟是因为西湖而闻名，还是因为温州而闻名，这是一个很难说得清楚的问题。但浙江已超过 20 万户的私营企业而使其成了民营经济的“样本”省份，这已是不争的事实。尽管至今我们依然能够从浙江民营企业家的身上闻到泥土的气息，但他们在完成了资本原始积累之后正在逐渐摆脱“土财主”的角色，而纷纷走上了财经杂志的封面。

从出身上看，不少叱咤风云的浙江第一代民营企业家当初是靠修鞋、家电、缝纫等传统手艺起家的。而如今这些都已不是所谈论的问题，他们最大的问题是如何把财富和权力传递到第二代接班人的手中。

万向集团总裁鲁伟鼎，中宝集团总经理、中宝日发集团董事长吴捷，天通股份总经理潘建清，方太总经理茅忠群，传化集团董事长徐冠巨，横店集团总裁徐永安，罗蒙集团总裁盛静生等 10 位在浙江经济中极有分量的人物正是我们所要介绍的“财富二代”人物，我们把他们称之为“浙江十公子”。

富豪 第二代

鲁伟鼎 一路走来

财富二代：鲁伟鼎

父 亲：鲁冠球

职 位：万向集团总裁

年 龄：32 岁

学 历：大学

在不久前闭幕的中国共产主义青年团第十五次全国代表大会上，作为全国民营企业代表的万向集团公司总裁鲁伟鼎当选为共青团第十五届中央委员会候补委员。32 岁的鲁伟鼎自 1992 年起负责企业经营，并于 1994 年担任万向集团公司总裁。在企业发展的实践中，他积极进行制度创新和管理创新，用规范的现代企业制度和符合国际化浪潮的发展模式改造传统的乡镇企业，与全体员工一道“奋斗十年添个零”，使集团综合实力攀居全国民营企业的第二位。

第一篇 浙江十公子

担当接班人

事实上，鲁伟鼎并不是一开始就是万向集团的接班人。此前万向集团的鲁冠球一再声称他不主张子承父业。因为他的用人原则是，既要“任人不唯亲”，又“举贤不避亲”，用贤就是用贤，只有按“三个有利于”的标准来衡量。对于用家人的问题，他的标准是看他胜任不胜任，有没有能力治好这个企业，只有看实际效果，才会真正用。于是，在2001年6月14日，鲁冠球向全公司下发了一道关于接班人标准的“手谕”，大致内容是：有德有才，大胆启用，大胆聘用，可以三顾茅庐，高薪礼聘；有德无才，可以小用，通过教育培训，视其发展而定；无德有才，绝对不可用，让其伪装混入，后患无穷；无德无才，可以不用，因为一看就知道，不易混入，但可让其自食其力。

对于鲁冠球的上述想法，我们可以从央视2001中国经济年度人物颁奖典礼上的一番对话看得出来。在这个晚会上，作为颁奖人的北大光华管理学院副院长张维迎直接地向鲁冠球提出了这个问题。

张维迎连珠炮似地问：“据我所知，您一直非常注重接班人的选择，并且我也听说，你已经钦定了你的儿子就是你的合法接班人。你为什么选你的儿子？在你的公司里边，有没有比你儿子更能干的人？如果有，你选你的儿子的理由是什么？你为什么在一个公司接班人里边，要用自己的儿子？”

鲁冠球回答：“我现在选好我儿子，如果将来有能力超过我儿子的优秀人员出来，只要能够把企业搞得更好，能够为农民多增加收入，为农村富裕作出贡献的，我可能会调一个，这个是可以改

富豪第二

变的。”

张维迎：你还可以废“太子”？

鲁冠球：对，我们企业就在变化中前进。

此时，他的儿子鲁伟鼎对此的看法是：“父亲的‘手谕’是对群体而言的，我作为群体的一员，当然也在考虑之列。”事实证明，鲁伟鼎确实可堪为万向集团鲁冠球的接班人。

1971年出生的鲁伟鼎系鲁家独子，作为鲁冠球的儿子，他似乎一出生就注定了要做万向这艘大船的掌舵者。然而，能不能掌好舵和能不能掌舵并不是一回事。为了培养鲁伟鼎的接班能力，鲁冠球在其儿子身上花费的力气不小。鲁伟鼎少年时虽然很聪慧，但是不爱在学校里接受教育，所以高中没有读完就离开了学校。为了培养他，鲁冠球把他送到新加坡学习了半年企业管理。1985年学完之后，鲁冠球把他安排在万向的各种岗位轮转，每天带着他一起上下班，教他如何处理各种情况。刚开始时，鲁伟鼎由于经验不足当然会出一些错，鲁冠球就起到把关的作用，帮他纠正各种错误。通过长时间的言传身教，鲁伟鼎逐步成长为一个称职的经理人，1992年底鲁伟鼎开始做集团副总裁，1994年出任集团总裁，5年后又到美国读书，如今已是坐到了集团CEO的位置。

同时，经过一段时间的发展，鲁冠球看到要保持企业的百年品牌，要适应新形势下的竞争，迟早要面临跨国发展的问题，这对下一代管理者的要求将更高。鲁冠球很有这样的远见，为此，他也把小女儿夫妇都送到美国去，孙一辈从小就在美国成长，接受当地的教育，使他们从小就具有国际化的视野。当他们成长起来后再让他们进入企业接受锻炼。

从鲁伟鼎的经历看得出其父的苦心栽培，而鲁伟鼎自己也争气。尽管鲁冠球要求甚严，但他对鲁伟鼎的表现还是感到满意的。