

李平

传承
包容
创新

2012年是宁波东联密封件有限公司(以下简称宁波东联)建成20周年,也是公司发展历程中重要的节点。这一年,李友宝将宁波东联交给儿子李平打理。“打破原有体制,还是继承创新”一直是宁波“创二代”们思考的问题,而李平却给出了不同的答案——“传承、包容、创新”。



在磨练中应对危机

李平是个不折不扣的海归,曾留学爱尔兰,就读营销管理专业。毕业后,他毅然走进了他父亲的企业,从公司营销部普通的业务员做起。宁波东联位于鄞州区姜山镇科技园,成立于1992年,是一家典型的家族企业。“除了父亲,在公司担任要职的还有叔叔、阿姨等亲戚。”李平说。2010年金融危机波及密封圈行业,宁波东联的业绩出现了不小的波动。李平焦急万分。“与其坐等下滑,不如创一把。”李平定下了三条改革方针:企业内部进行体制改革,外部盘活客户资源,不断加大科研投入。他把这一想法告诉父亲,让他意外的是,父亲竟然同意了。“我父亲一直都很开明,我们俩看起来更像合作多年的商业伙伴。”李平说。为增强市场竞争力,2010年,李平随父亲拜访了哈尔滨工程大学的专家们,邀请专家定期驻厂研究,一年多时间,宁波东联和哈尔滨工程大学共同研制了碳化硼新材料。李平说,“凭借这个碳化硼新材料,宁波东联进入军工防弹农行业。”

李平清楚地认识到,国内的生产型企业普遍缺乏售后服务意识。从他担任营销部业务员开始,不断拜访客户,除了解决客户在产品应用方面的问题,还将客户所反馈的问题带回公司,为研究人员进一步改进产品性能提供素材。2012年,李平正式担任宁波东联董事长,这一年,李平开始了他最后一项改革——体制改革。在宁波东联20周年庆典上,李平一口气任命了5位副经理,企业采用集体决策制,“除企业大政方针,其他事情由总经理与副经理投票决定。”李平说。李平的改革出现了成效,从2012年开始,宁波东联的业绩明显上升,“去年,我们公司的营销额就做到了6000万元,这在同行中算是不错了。”李平说。

改革在温和中进行

或许,用“包容和创新”来形容李平最合适不过了,因为他既继承了父辈的冒险精神,也拥有“创二代”的理性管理理念,他的改革在温和中进行。近年,工厂招工难成了劳动密集型企业的普遍问题,宁波东联也遇到了这样的问题。2013年,李平花了近300万元购买了数台数控机床,一条生产线的加工人员由原来的70多人降为40多人,原本只有男职工才能胜任的职位,女职工也可轻松胜任。当然,机器换人仅能暂时解决企业用工难的问题,李平还加强了企业文化的建设,时不时邀请优秀工人外出旅游,并将发放绩效奖金,总之一句话,“千方百计留人”。为打好内功,提高企业的管理能力。李平继承了父亲的ERP信息化网络管理系统,用大数据管理企业和客户。与此同时,李平同步进行了“产品性能升级”战略,投入500多万元建立先进的研究中心,并加强与哈尔滨工程大学等高校科研机构合作,实行产学研互助的模式,为产品进军高端市场奠定基础。

经过一系列稳步的改革,国内外订单源源不断地涌入宁波东联。“我的目标是让宁波东联做密封圈行业的领头羊。未来,我们将注重核心技术的研发,宁波东联不仅是一个生产型企业,还是一个能为其他企业输送技术的综合企业。”

傅立挺

要守业 更要创业

30年前,宁波本土黄酒品牌“阿拉老酒”的创始人傅勤峰从300元起家,让宁波黄酒起死回生。从2004年开始,“阿拉老酒”犹如一批黑马,快速地成长为区域性黄酒强势品牌,不仅在国内销售旺盛,还成功打入欧美日市场。目前,这家民营黄酒企业产能已跻身全国黄酒前八强,成为中国黄酒的一线品牌。与许多宁波民营企业一样,“阿拉老酒”也步入了新老传承阶段,这对于前不久刚完婚的傅勤峰的儿子傅立挺来说,标志着新一段人生的开启,也让“阿拉老酒”多了几分期待。



求学路上决定接班

伴随着改革开放成长起来的第一代民营企业家,经过30多年的艰苦奋斗,大多岁已高,代际传承问题逐渐摆上日程。接班人被人们称为“创二代”。平庸的“创二代”或选择“小富即安”,或盲目决策导致企业危机;优秀的“创二代”则会传承创业者优秀经验,运用自身的优秀素养,将企业运作得风生水起。被称为“阿拉老酒”少帅的傅立挺属于后者。“早在求学路上,我就已经决定继承父亲的产业,一直在准备者。”在接受记者采访时傅立挺说。傅勤峰对儿子接班的决定非常欣慰,并给予了大力支持。高中毕业后的傅立挺选择了酿酒人才培养和酿酒科研基地——江南大学,就读食品工程专业。两年后,他前往澳大利亚,主攻经济管理学,并辅修心理学。要想承接父辈的事业,必须从最基础的工作做起。这是民营企业创业者培育“创二代”的普遍做法。在基层锻炼后的“创二代”能够亲身经历创业过程,帮助自己迅速成长。2009年,傅立挺学成归国,被安排到企业的销售部门,从一名普通的销售业务员做起,傅勤峰对儿子的要求是“多听多做”。傅立挺回忆起初在基层工作的经历感慨万千,“销售工作非常辛苦,我几乎每天都早出晚归,跑市场,与小店老板、餐饮店经理沟通。”在基层锻炼一年后,父亲放手让傅立挺独立负责区域的销售管理。随着傅立挺的不断成熟,傅勤峰开始让他进入企业高层,傅立挺说,“在参与企业决策中,慢慢地,我开始将自己的想法提出来,这对我的锻炼很大,让我更快地融入企业。”在企业做发展决定前,傅勤峰会与傅立挺商量,征求意见,比如“阿拉老酒”的原酒交易概念,就是父子俩商讨后的结果。

创新能力有目共睹

“善于创新,见贤思齐”,傅勤峰对傅立挺赞赏有加。有海归背景的傅立挺提出了“员工是公司的财富”的理念,构建和谐劳动关系,注重“以人为本”。傅立挺认为,“国外企业为员工创造了良好的工作环境,这也是许多员工一辈子留在公司的原因。为此,我要为员工打造温馨的‘家’环境,让员工找到家的归属感。”在人才培养方面,傅立挺和父亲傅勤峰提出了内部培养干部的意见,并付诸实践,经过多年的人才培养,他们打造了一个“阿拉”团队,无论管理层和研究层都人才济济。作为一名具有国际视野的“海归”,傅立挺进入企业后不断推出新品种,开辟了黄酒新市场。傅立挺将海外的果味酒带入国内,并推出“阿拉老酒”果味酒。为此,傅勤峰夸赞傅立挺,“你的创新能力有目共睹,举一反三,现在要推出的果味酒就是个好的证明。”如今,在长三角地区,“阿拉老酒”已经成为黄酒的代表名词之一,它的系列产品正越过大洋,销往世界各地。对于“阿拉老酒”如今的成绩,傅立挺有自己的认识,“阿拉老酒要面临新的突破,品牌要向高端市场延伸,产品要向生态型发展,要建立更加完善、广阔的国内外市场。对我来说,这是一次新创业的开始。”在他看来,黄酒行业的竞争是一个系统性的竞争,产品的定位、品牌的运作、市场的布局……许多复杂的因素交织在一起,黄酒行业的竞争阶段已然来临。“当然,我更希望有一种创新与开拓,做品牌的细分、市场的细分,做大做强黄酒行业。”傅立挺强调,今后不仅仅是做黄酒,还要做衍生产品。不难发现,傅立挺已经做好了准备,在“阿拉老酒”的事业上播撒青春与热情。

新锐甬商在创新中前行

昨天,在甬商年会现场,16位甬商被授予“2014新锐甬商”荣誉称号。他们中,有直接传承上一代企业家衣钵的,也有自己创业的,还有在自主创新方面取得有效进展的。在新锐甬商评委会的推荐下,本报记者特地采访了4位获奖的新锐甬商。

吴浩盛

做大不如做精

吴浩盛,宁波裕康针织有限公司总经理,出生于1981年。初次见面,吴浩盛给人的感觉是阳光、幽默。2001年吴浩盛赴新西兰奥克兰大学就读,获得会计和市场营销双学士学位。2005年1月就读于澳大利亚新南威尔士大学研究生,获会计学管理硕士学位。2005年年底,他创办了宁波裕康针织有限公司。经过7年的努力,裕康已经发展成一家集科研设计、生产制造、对外贸易于一体的专业化纺织服装企业。在交流中,吴浩盛表达了自己对于企业“做大不如做精”的看法以及自己对于团队“人文关怀”的管理理念。



做精是带领企业向前的方向

说起创业,吴浩盛一直在笑,他认为自己在进入市场的时候,国内外经济错综复杂。尽管如此,7年来磕磕碰碰,企业最终还是熬过来了。毕业后,看着身边的同学、朋友都留在了海外工作。吴浩盛表示自己也并不是没有想过,毕竟在海外,会计师的工作还是很好找的。2005年,父亲一句话:“回来,自己创业。”就这样,吴浩盛放弃了留在海外的机会,回到了宁波。由于之前学的是会计、营销方面的专业,对于服装行业并不熟悉。回到宁波后,吴浩盛在叔叔开办的服装厂里实习了半年。此时,父母租给别人的厂房租期到了,便将厂房交给了吴浩盛办厂。父亲给了吴浩盛200万元,吴浩盛又贷了400万元,其中100万元买了设备,剩下的500万元投入运营。吴浩盛第一批买了20多台设备,自己招人、组建自己服装厂的核心团队。到2008年,吴浩盛手下已经有近300台的车床,工人也增至200人。此时,原本4000多平方米的厂房已经无法满足公司的再发展了。吴浩盛又建了一个五层楼的厂房,总面积达到了10000平方米。如今吴浩盛的公司,员工已经达到了600人,公司产值已经上亿。对于现在宁波不少企业有了钱之后就向别的领域扩张的做法,吴浩盛表示,自己并不会有这样的想法,他要将手里的这个企业做出名、做精了,而不是一味的求扩张。

团队建设是企业发展的重点

作为“创二代”,吴浩盛告诉记者,一家企业要有精神支柱,在企业困难的时候有人能够站出来,那才是最关键的。对此,吴浩盛的理解是,顺风顺水的时候,大家都很乐意在厂里做,但如果遇到困难了,这些人还能聚在一起,那才是真正厉害的。办厂初期,由于公司较新,没有什么订单。吴浩盛在展销会上认识了一个香港客商的业务员,由于都是年轻人,聊得非常愉快,最终,那位业务员给了吴浩盛一笔单子。然而,公司在生产的时候,由于经验不足,门襟歪了1.5厘米。为此,香港客户十分恼火,欲向吴浩盛索赔。为了能有面对面沟通的机会,吴浩盛便打算前往香港。此时,吴浩盛手下的一个厂长找到了吴浩盛。他告诉吴浩盛:“没关系,我们下次一定能够做好的,这次我和你一起去,去跟他们解释。”到了香港,吴浩盛和那位厂长以及另一名车间主任一起,拟定了一个整改方案,最终取得了对方的同意。虽然那次因为这批货的关系让吴浩盛损失了几十万元,但由于团队的合作打动了对方,这位香港客户每年至少有400多万元的单子交给吴浩盛来做。吴浩盛告诉记者,自己办厂这么多年了,工厂的核心团队是比较稳定的,他的愿望并不是要将企业做得多大,多强,他希望厂里的员工每人都能开得起好车,在厂里面工作得快乐。“只有一个好的团队,才能创造财富。”吴浩盛说。

翁之旦

力要用到点上

翁之旦,1984年出生。当年由于分之之差,翁之旦与浙江大学擦肩而过,来到了燕山大学读本科。2007年翁之旦进入浙江大学机械电子工程读硕士,在求学期间就申请获得了发明专利和实用新型专利授权共6项。2012年出任宁波华液机器制造有限公司总经理,大胆引进各种先进的管理软件和体系,使华液走在更加规范和高效的道路上。2013年在宁波市“和丰奖”工业设计大赛中,他又以设计的“气动紧凑型阀岛”获“最佳设计产品奖”。



燕山大学保送翁之旦浙大读研

之所以当年选择燕山大学,翁之旦告诉记者,在液压这个领域,浙江大学是全国最好的,接下来就是第二梯队的学校,而燕山大学正好就在第二梯队里面,因此选择了燕山大学。由于学习成绩较好,几年后,翁之旦被保送到了浙江大学读研。让翁之旦自豪的是,这次保送是开了先例的,在他之后的几届有不少学弟学妹们都被保送到了浙大。现在还有不曾谋面的学弟学妹经常来问,应该怎么做才能被保送。当时转到浙大读研究生时,摆在翁之旦面前有一个气动专业。由于之前的专业,让他知道气动和液压属于同一个学会和协会,也属于同一个大领域。但是他父亲创办的企业一直都是做液压这个领域,而气动属于另外一个领域。如何选择,让翁之旦为难。

获奖作品是大学时研究的课题

父亲认为,现有企业在液压产品方面已经十分成熟,人脉也十分广泛,公司核心团队也十分稳定。同样是浙大毕业的父亲觉得,如果继续读液压这个专业,意义不大。一番商量之后,翁之旦选择了气动专业。一上导师就为翁之旦选择了阀岛这个课题。翁之旦表示,阀岛这个课题,国外早在20年前就已经出来了,相比之前传统单个的阀来说集成度更高,国外已经用得十分广泛,但是国内至今还没有一家企业能够生产。为此他精心研究,等到他研究生毕业,一个简单的阀岛原型就已经出现在了他的手里。翁之旦告诉记者,大部分研究生做课题不会选择这种产品型的课题,做测试系统、作分析的比较多,很少有人做产品。之所以当时的导师会让他做这个,也是考虑到翁之旦父亲有一个工厂。刚开始的时候,翁之旦拿着一整块铝,从原材料里铣出来;再到后来,就选择了开磨具的方式来做。考虑到这个产品出现的时间并不长,别人的专利都还摆在那里,因此翁之旦在参考了国外不少产品之后,重新设计了阀岛。为了完成这个设计,毕业后,翁之旦在学校留了一年,对产品进行了改进之后,申请了专利。2011年,翁之旦正式离开学校,来到了父亲创办的公司。在实际生产当中他发现,由于阀岛的结构十分复杂,铸铝件的产品容易出现气泡,影响产品的使用,在接连更换了三家供应商之后,这个问题还是得不到解决。“这估计也是国内一直没有人推出这款产品的一个原因吧。”翁之旦猜测。正当翁之旦为这个问题头疼的时候,在一次偶然的机会,一位外国的原料商在展销会上看到了翁之旦的产品。对方建议,国外不少企业都是用他提供的塑料原材料来解决铝件气泡问题,他也可以为翁之旦提供塑料件的代替品。一开始,翁之旦并不太敢用塑料件来代替铝件,经过了解后得知,在国外用塑料代替铝已经是十分成熟的技术了,后来翁之旦便答应了对方的要求。到目前为止,还处于试验当中,进展比较顺利。