

新临商

接班人的
从车间干起

说起即将继承父业的长子邵明允,父亲邵长学脸上流露着满意。父子两代人,曾在企业经营中,存在着观念的不同,偶有小冲突。如今他们慢慢磨合,父亲尝试接受儿子的闯劲与激情,儿子也在学习父亲的老道与稳重。

“现在是年轻人的天下,我会在5年之内把蒙凌这一摊活儿交给他干,我相信随着他的成熟,蒙凌会发展得越来越好。”65岁的邵长学说。

走进车间去打工

子承父业不轻松

山东蒙凌集团从创立之初到现在已经走过38个年头,在集团当家人邵长学的带领下,从卖黄牛的800元启动资金发展到2011年计划完成30个亿的销售业绩。

邵长学说,蒙凌集团前身是个村办企业。1973年,他们卖掉一头水牛,得到800块钱,这是蒙凌集团初创时的全部家当。而今,全村人经过38年的奋斗,蒙凌集团已经发展成为一家集科研、铸造、机械加工、装配于一体的现代化大型企业,2006年还完成了股份制改造,目前公司总资产达7亿元,员工2600人。

“今年国家出台了十二五政策,我们蒙凌集团也策划了一个五年计划,计划在五年内,实现销售产值达到100个亿,利税实现15个亿。实现这个计划,必须先完成一个更早的计划,那就是企业上市。”邵长学说,“现在我们企业还处在慢车道,从去年开始,我们就开始筹备,尽量实现今年企业上市。”

近几年,长子邵明允是父亲邵长学重点培养的接班人。邵长学说:“做完这个五年,我也该退居二线了,大儿子现在越来越成熟,我想,再过五年,他能担起整个企业。”

1999年,邵明允从部队转业回来时,一些政府机关和事业单位都向他敞开大门,正在犹豫是否要进入政府部门时,父亲把他带回了蒙凌。在邵长学看来,这么大的企业需要有人接手。

来到企业后,邵明允被父亲推到生产第一线,在车间做了一名技术工人。在总装车间里,邵明允要学习产品的结构、性能、制造流程等一切技术活儿。邵长学说,蒙凌包含的内容很杂,科研、铸造、装配等都有涉

及,这就要求接班人必须懂得企业最基础的业务知识。

复员刚回家以后,邵明允就已经料到父亲会让他下车间了。“我很了解他的脾气,我要是不下一线,他肯定看不起我。当时我能体会父亲的用心,所以我一点也没怪父亲,而是非常高兴地接受了他的安排,我知道,这也是他对我的一次考验。”邵明允说。

其实,这已经是邵明允二度下车间了。记者了解到,早在1996年高中毕业的时候,邵明允就已经在车间当了一回工人了,但那时候,他可没有这么情愿。

邵明允说:“当时年龄毕竟小,觉得自己什么事情都懂,光想出去玩。那个时候父亲就把我送进了车间,让我当一名工人,我打心眼里不愿意,每天都发愁什么时候才能结束这段日子。那时候,车间就是我的牢笼。”半年后,随着邵明允的参军,他才正式告别他的“车间牢笼”。

二次下车间,干了两年之后,邵明允又去了销售部门,到一线去跑业务。邵长学说,“联系业务可以让一个人了解社会,建立社会关系,锻炼智力、口才,还有最重要的一点,可以出成绩。”

2008年的酷暑之际,29岁的邵明允背着包,一个人坐在江淮集团的大门口前,等着见公司老总。

连续两天,他始终没见着老总的人影。“回去吧,没完成任务,怎么有脸?不回去吧,不知道还要等到什么时候。”邵明允一边想,一边自己分析,“不到长城非好汉,等着吧,不会一直见不到的。”

终于,等到第三天之后,邵明允见到了江淮的老总,这笔生意也在邵明允的认真和坚持中签下。

光有实践也不行,只有高中文化程度的邵明允,迫切地需要用理论来武装头脑。2003年,邵长学又让邵明允脱产两年,参加了清华大学的企业管理进修班。

随后的几年,邵明允又先后在香港理工大学、中山大学等企业管理专业在职进修。几年的理论学习让邵明允羽翼渐丰,在实践与理论的结合下,邵明允逐渐开始参与公司的决策。

2006年,已经在公司干了7年的邵明允敏锐地发现了村办企业存在的弊端:由于工人常年拿平均工资,已经有了很大的情性。邵明允认识到,这种旧体制到了改革的时候了。

他利用丰富的企业管理知识,分析了当前体制的弊端,并说服父亲同意了他的提议,经过认真决策后,蒙凌集团突破阻力,终于成功地改为股份合作制。

同一年,邵明允被任命为分管销售、供应的副总经理。

说起当初为何选择邵明允做接班人,邵长学说:“创业难,守业更难,我选择接班人不看别的,就看他的能力。”

邵长学之所以选择邵明允,主要原因有三点:一是不贪财,儿子从来不“往里迷”(自私自利),相反经常为了一笔生意,将父亲平时都舍不得的好东西拿出来送人。二是很稳重,不

5年之内 蒙凌集团剑指上市

父子两人 在磨合中携手前进

父子两代,思想观念存在很大的差别,尤其是在邵明允接触到先进的经营管理理念之后,两代人的分歧越来越明显。

比如,2010年,对于聘请职业经理人的事情,父子俩的观念就来了一次“火星撞地球”。老爷子认为,把公司交给“外人”来管理,心里不踏实。但是通过在清华等地的学习,邵明允认识到,聘请职业经理人是符合企业发展需求的,在企业分工日益细化的时代,对于企业的壮大有重要意义。但邵长学却坚决不同意,他认为自己公司已经有很多人才了,为什么还要花钱去外面聘人呢?

经过几天的劝说,邵

明允终于劝服父亲采纳了他的这一建议。公司花高价聘请了一位从临工退休的工程师郑建民,这位空降的职业经理人有30多年的技术和管理经验。上任后,他在董事会的企业经营理念指导框架内,结合先进企业的管理思路,制定出了一套适合蒙凌发展的企业管理机制。邵长学随后聘他为公司总经理。

再比如,公司发展了38年,尽管企业已经强大起来,邵长学却迟迟没有上市的打算,怎么突然在2010年提出要上市呢?邵长学说,儿子在公司的上市计划中起到重要的作用。

经过长期的冲突、磨

合,父子俩渐渐地都想到一块儿来了。虽然被儿子“顶”着不舒服,但是邵长学已经看到儿子的一些想法带来的效益,他在为儿子的成长欣慰,他正逐步接受儿子的锐意进取。

邵明允也渐渐地见识了父亲的厉害:“他虽然没上过学,但是,他的经验是课堂上学不来的,怎么跟人打交道,如何察言观色,这些他都手把手地教给我。”

“我以他为榜样。父亲是个雷厉风行的人物,到现在他还经常批评我,但我已经习惯了他的批评。”说起父亲在他心目中的印象,邵明允说。

采访的最后,父子俩都向记者聊起了对未来的

对各个技术的流程比别的工人更留了一份心思,我细心观察,仔细琢磨,终于在2年后将该学的东西全部学到手。”

“遇到困难的时候好几次都不想干了,但父亲的性格始终在影响着我,他的不服输、有闯劲始终在感染着我。每次我遇到困难,首先想到的是父亲。在我心里,父亲的身份只占1/3,其他2/3的身份都是我的领导。”

“5年之内,公司上市并顺利实现我定下的目标之后,我就要退居幕后了。”邵长学说,“到时候我就70岁了,顶多也就是帮助儿子出谋划策。我对儿子的成长非常满意,相信他会干好这一摊的。”

打算。邵长学的初步设想是,自己在五年内把企业的五年计划实施完,让企业更健康、更强大地传递给“接班人”,也让邵明允在此期间更加全面地成熟。

邵明允说,等实现蒙凌这个5年计划后,他要做的事情首先就是“环保办企业”,现在的蒙凌集团是2600人年产量12万吨,他要实现的目标是1000人年产量达到20万吨,要用自动化代替人工化。

“纵观国内的几大铸造企业,走的都是发达国家的路子,由高耗能到低污染,不仅要达到高效生产,更主要的是讲环保,要做到‘翻砂不见砂’的境界。”



邵长学(左)、邵明允父子在蒙凌集团小广场上的合影。

父亲感言

“他现在已经很优秀了,但还有需要提高的地方,再过五年,我应该可以放心地把企业交给他了。毕竟,打江山容易,守江山难!”

——邵长学

儿子表态

我就是想为企业做点实事,企业现在越做越大,现在的蒙凌已不是个人的事情了,而是社会的事情,敏锐地观察市场,把握国家政策,才能将企业做得更加有效

——邵明允

文/片 本报记者 解玉洁 周磊