

“她”力量
接棒民企国桥智能科技罗斯杨
不断认同和超越父辈

株洲日报全媒体记者/成姣兰

如果不问年龄,记者怎么也没想到,眼前这个讲起企业神采飞扬的女性,竟27岁不到。从2020年到2024年,罗斯杨停下跳动的指节,从女老师一步一步成长为女企业家。

“不知不觉就上了道。”罗斯杨说,自己从未想过接班的问题,从小父亲给她规划的也是其他道路,或许是天生不甘人下的性格,或许也是父亲有意试探,最终证明,他竟如此相似。

在罗斯杨看来,接班的过程,就是不断认同父亲,成为父亲,超越父亲的过程。2020年接班起,她一手创办了湖南国桥智能科技有限公司(以下简称国桥智能),目前,公司向海外市场拓展,发展势头良好。

感谢市里搭建的企业家成长平台

“八桥桥梁下横着的桥梁检查车,我们公司就是做这样的产品。”罗斯杨简单地向记者介绍公司的核心产品。从小玩艺术的她,从来没有想过,自己要跟铁打交道。

2020年疫情来临,身处钢琴培训行业的罗斯杨面临失业风险,于是回乡投奔父亲。

“当时我和我父亲都没想过接班的问题,因为高中主修英语,父亲本想给我在熟人企业找个翻译或外贸工作,谁知没找到合适的。”罗斯杨介绍,几个月后,她暂时进入父亲公司任职,等待工作机会。

进入公司后不久,市工商联党校非公经济班开班,罗斯杨成为学员之一,开始迈进企业家圈子。在这里,她认识了准备接班父辈企业的先生,和一大批二代和企业家前辈。

第二年,市工商联民营经济班开班,罗斯杨再次成为学员,在这之后,她相继进入青年企业家商会和女企业家联合会。“高中起我就在外求学,在株洲的朋友极少。”通过工商联和商协会的学习和活动,罗斯杨逐渐构建起自己在株洲的朋友圈。

回忆起来,罗斯杨由衷感谢市里搭建的企业家成长平台。她说,通过这些平台的学习和交流,她才知道有这么多人已经在努力接班。她也才恍然大悟,父亲已不再年轻。再三思量下,她决定放弃艺术与音乐,准备跟“铁坩埚”打交道。

一边是圈子的融入,另一边则是公司的融入。从财务到采购,从委外业务到仓库管理,罗斯杨从基层干起,逐渐取得了员工的信任。2020年当年,她就创办湖南国桥智能科技有限公司,设计、制造、安装铁路、高速公路混凝土及钢箱梁各型桥梁检查车,铁

路、公路施工装备等产品。

依托父亲公司株洲国铁实业有限公司在铁路、桥梁非标工装和机械专用设备方面的技术,公司铁路连续桥梁检查装置获得国家发明专利,产品在广东、四川、湖北等省份被广泛应用。

接班中重新认识了父亲

虽然父亲嘴上说不想让她接班,从小到大的教育却无一脱离过未来企业家的培养。

“从小就带着我跑业务,谈判,参加饭局,学习为人处世之道。”罗斯杨说,也正是父亲言传身教的方式,让她比同龄人成熟很多。

在罗斯杨眼里,父亲是个极度热爱学习的人。学无止境。这是罗斯杨对父亲的评价。中小微小巨人企业班、清华班、总裁班、商学院……罗斯杨说,从小到大,父亲不是在企业,就是在学习。相应地,她从小也被送进各色未来领袖培养班里,学习管理之道。

不过,青春期的她,却选择了“逃离”。“从小父亲就给我规划好了道路,我偏不想跟着他走。”大学时,罗斯杨特意选择了广西南宁的学校,毕业后又“叛逆”地选择不回来,在当地当起了钢琴老师。

如果不回株洲,她可能就是一位经济富裕的艺术家。我终究不甘于下人。”罗斯杨说,这一点跟父亲很像。

回来的四年时间里,罗斯杨也不断重新认识了父亲,更走近了父亲。“我还是很佩服他,比如:绝不拖欠员工工资,坚持不懈地努力等等。”同时,父亲也逐渐认可了女儿的能力,与她一起讨论公司事务,并支持她新的想法。

在父亲的庇护下,罗斯杨逐渐担起了接班的重任,也对企业发展有了新的认识和想法。

罗斯杨认为,目前公司的业务板块中,国内市场已高度饱和且多家上市公司占据绝大部分市场份额,想要突破尤其困难。有着国际教育经验的她目光放在海外,目前已与孟加拉等国建立合作关系。

去年轨道交通博览会期间,罗斯杨特地制作了双语宣传册,积极拓展海外市场。

与父辈不同的是,她更加注重打造企业品牌。她认为,在优秀企业扎堆的当下,除了产品过硬、人品扎实、品牌口碑不错外,还要有一些同行没有的特质,企业家和企业品牌的打造显得尤为重要。

1997年出生的罗斯杨,是各商协会的活跃分子。去年,株洲市青年企业家商会成立十周年庆典上,罗斯杨作为青年企业代表发言,并特地邀请了父亲出席。“我演讲的主题是:被父辈托起的我们——承载未来的新一代”。罗斯杨说,虽然接班已四年,如何传承与创新,仍旧是未来多年里努力的方向。

仁仁洁集团张红

进公司不到100天就全权负责

株洲日报全媒体记者/刘芳

精致的妆容、时尚的套装、自信的笑容……眼前这位大方的80后女性,给人第一印象是,身上兼具了企业家的干练和女性的柔美。

她就是湖南仁仁洁国际清洁科技集团股份有限公司(以下简称“仁仁洁集团”)董事长张红。

2011年,张红大学毕业后进入父亲创办的公司。短短13年,她从一名职场“小白”成长为株洲市优秀青年企业家、湖南省优秀企业家。

作为企业掌舵人,同时还是两个孩子的母亲,她是如何扛起家族企业“大旗”的?面对充满挑战、竞争激烈的未来,她又该如何面对?

在全国成立200多家分公司

都说女儿是父母的“小棉袄”,即便天生要强、永不服输的张红,也一样。

大学毕业后,站在人生十字路口,张红最终选择回家族企业替父亲分担。原因很简单,“突然发现充满激情和干劲的父亲头发都白了。”

到公司后,第一次开会、第一次发言、第一次布置任务,都是父亲张新物在主导,张红只是坐在一旁,用笔记、用心听。

第二次开会、第二次发言、第二次布置任务,张红便有模有样,“父亲坐在后面的椅子上,安静地听着。”

在项目一线,张红跟经验丰富的业务经理学,走市场、跑标书,对项目亲力亲为,管理路面、观察环卫工人工作状态。

“因为环卫行业的现场体验很多,只要你扎进去了,成长会非常迅速。”张红像父亲一样,面对每一件事都是付出十二分努力。

“只要爱学习,不怕困难,就能把事情办好。”张新物了解并相信自己的女儿,在她进公司不到100天时,就将公司全权交给女儿负责。

经过一段时间的摸索、调研,张红认为,株洲市场已达到饱和,公司要上新台阶,就要向外扩张业务。

“我记得扩张的第一个项目,在湖北松滋市。”张红通过在网上一远程沟通,对方提出要来株洲实地考察。来株洲后,张红非常耐心地陪对方看现场、游株洲,在对方下榻的酒店房间都送上时令水果,“可能这些细节打动了对方。后来,我们顺利拿到了这个项目。”

就这样,凭借好口碑、好服务,橄榄枝不断抛来,公司版图越做越大。

如果说本地业务是靠了父辈的人脉资源,那么,能在全国成立200多家分公司,就是张红实力的最好证明。

曾经的“张红同学”,如今也蜕变成了“张董事长”。

将仁仁洁打造成全国唯一

很难想象,在一家环卫清洁企业里,大家都热衷考证,不断提升学历。

“平台和员工要互相成就,就要一起进步、共同成长。”张红深谙这个道理,并付诸行动,制订了人才激励制度,完善了人才晋升梯队体系。

“每个体系中都会细分一线员工、管理层等不同岗位的工作指南。”张红介绍,指南囊括了员工从入职到晋升所需

要做的所有事情,如员工入职一段时间后,需要培训哪些内容,才能正式上岗,达到什么水平才能晋升等。车队长、司机、中层、经理等不同岗位人员的工作指南也各有不同。

再比如,公司会为员工考证培训买单,针对学历、职称的提升,也会在薪酬奖励中得到明显体现。

身为掌舵人,张红的学习热情也不落后,曾到湖南大学读MBA,到上海学管理、学经营。去年,她考上了香港中文大学的EMBA。“当时,生完二胎不到两个月,只能带着孩子去上学。”

如何实现有效管理好2万多名员工?

人力资源管理专业出身的张红,在管理上自然很有一套。

“增设品质部,设立督查组,实行绩效考核。”张红介绍,为了严抓服务质量,公司通过“暗检、明检、暗查、明查”各种方式,对员工的工作内容打分,并对项目经理的工作成绩排名、通报。优秀者奖励,落后者惩罚,倒数的末位淘汰……一套组合拳打下来,员工的工作质量、效率明显提升。

一个项目就是集团一面质量的宣传旗帜。“在完善成熟的管理体系下,事情才会在可控范围内稳步前进。”张红介绍,发挥标准领航作用,仁仁洁集团积极推动产业转型升级,截至2023年5月,已完成269个标准组成的标准体系搭建,其中国家标准143个,行业标准24个。

去年,仁仁洁集团高分通过专家组考核验收,成为全国首个国家级城市环卫服务试点项目。

这些年,张红敢闯敢冒,不断创新改革,校企联合创建员工培训学校,重视企业资质体系、商誉诚信等软实力建设……不断为企业注入新的动力,企业迅速步入了发展的快车道。如今,仁仁洁集团拥有“中国清洁清洗行业国家一级资质”,实现销售额超13亿元。

让环卫行业充满科技感

环卫和科技,看似关联不大,却被张红玩出了新花样。

扫地车在不同路段行驶速度的设置、洒水车放水时间的管控、车辆行驶前后的标准……都可以实时上传到系统,并进行实时调控、管理。

当下,全国环卫市场的竞争已经处于白热化状态,行业的成熟度也越来越高。面临挑战和竞争,仁仁洁集团如何应对?

张红给出的答案是:科技改变行业。

针对行业的痛点,张红主导公司业务机械化、科技化,几年来公司新增各类专业清洁设备2000余台(件),搭建了拥有自主知识产权的“智慧环卫”管理系统,并申请了40多项发明专利。“科技化程度的提升不仅节约了运营成本,提高了工作效率,更重要的是有效的管控了潜在风险。”她说。

走科技化这条路,不仅得到了父亲的认可,也有“官方认证”——仁仁洁集团也顺利晋级为高新技术企业、湖南省专精特新小巨人企业。

2022年,仁仁洁集团与华南理工大学联合成立了“仁仁洁科研工作室”,致力于环卫机器人研发,现已处于样机测试阶段。

“智慧环卫、科技环卫,势在必行。”张红介绍,仁仁洁集团每年投入研发经费超300万元。对于未来,她目标清晰,在提供优质高效的环卫清洁服务的同时,重点研发生产核心产品,提高市场的竞争力。

管理出效益、管理促发展,事实证明,张红的管理是正确而有效的,保证了公司在外部环境困难的时候仍保持了近20%的营收增长率。

钻石人力资源易思敏

十年炼出接班底气

株洲日报全媒体记者/成姣兰

今年是易思敏接手钻石人力资源管理有限公司(以下简称“钻石人力”)的第二年,也是公司启动内部标准化改革和企业文化升级的开端。用她的话说,现在不是企业发展最好的时候,却是修炼内功最好的时机。

在母亲保姆式护航下,她花十年时间完成了对行业、企业和团队的认同与再认识,开始有了自己的一套体系,也有了接班的底气。

接班辅导上,母亲陪跑10年

走进钻石人力公司4楼,热火朝天的场景与清冷的早晨和井然有序的办公环境形成鲜明对比。易思敏办公室内,另一组讨论贯穿了整个采访过程。关键点上,易思敏快速快出,随时加入讨论当中。

新的团队,已然成型。

她说,二代接班的前提,必然建立在对父母的高度认同上。不少放弃接班的二代,是因提前预知到新旧更替将要面临的“厮杀”。在她看来,接班可以是企业的传承,也可以是财富和家庭精神的传承。现在,不少二代选择避开“厮杀”和磨合,通过父母的财富投资新项目,开辟新赛道,未尝不可。

她从进公司到接管公司,用了10年。

这10年里,易思敏做过企业管理咨询培训、职业技能培训,中间还引进了一个猎头团队,做的都是钻石人力的周边业务。母亲也在接班辅导上,陪跑了10年。

“不碰主营业务,原因是内心也在挣扎要不要接班。”虽然身处外围,易思敏亦时刻在关注,考察行业是否有持续性,能不能接受和融入团队与公司文化,有没有信心带着团队通过改革和创新向前迈进……种种问题,易思敏不断地思考和探索自己的发力点和价值点。

“我们主旋律是正向的,越深入,也越认同母亲的理念。”易思敏说,2004年母亲创立钻石人力,同行业公司不少。20年时间里,许多同行公司早已销声匿迹,钻石人力却在不断成长。去年,光外派员工板块,钻石人力就拥有1.7万人,株洲排名第二的人资公司才不到1万人,足见其龙头地位。

易思敏说,公司的发展并非像外界所猜测的“后面有人”,而是母亲勇于直面问题、持续精进、坚持利他等思想和努力的成果。

“目前,钻石人力在中车集团株洲各公司占有近半人资项目。但最开始开发中车项目时,门都进不去。”母亲晏小玲告诉她,从想办法递交产品手册到得到第一个中车项目,钻石人力用了4年时间。后来,由于项目服务优秀,钻石人力不断被转介绍至中车旗下其他子公司,才有了现在的局面。

修炼内功提效能,做母亲没做过的功课

用当下流行的话说,钻石人力工作的颗粒度在行业已遥遥领先。但刚接下重担的易思敏,有自己新的看法。

她说,在当下经济下行的大环境中,哪怕不接班,父辈也不一定守好。以前总想带着企业飞黄腾达,所以迟迟不敢接班。看清形势,她将着力点放在内部效能提升上。

走过20年快速发展之路,在经济的低周期修炼内功,无疑是再次创业的开端。数字时代的易思敏,加大了数据收集和模型处理的力度,用数字做抓手提升人效,开启内部标准化改革,配套薪酬体系改革、专业服务技能提升等系列改革。

作为经济社会发展强辅助性的行业,易思敏认为,政治觉悟和站位是企业生存的根本立足点。今年,她进一步提炼企业文化,打造“建红色人服企业、树钻石服务品牌”为目标的企业文化,将党建建作为未来企业文化发展的重点方向。

“将党建活动融入今年的系列活动当中,整个思路豁然开朗。”易思敏说,树立党建品牌,并不仅仅是政治站位,更是现实需要。

由于公司多数员工外派至各单位,在外在内都缺乏归属感。未来五年,她计划通过流动党员体系的培养和打造,与所服务公司的党建建,建立起外派员工的新生态。

从行业来看,她也想要逐步脱掉纯中介的外壳,在人力资源服务外包大产品下,打造法务共享中心、管理咨询培训等板块,打通内部产业链条,开启产业升级。

她也在同步提炼和萃取母亲20年的行业经验,拟通过员工上岗前指导、职业规划、和谐劳动关系打造等系列社会公益,对内强化专业能力,对外输出钻石人力的新生态。

在易思敏脑海里,公司的未来已逐渐编织成网,形成一个体系。今年是钻石人力成立20周年。从企业发展长河来看,20岁正值壮年。如果说过去的20年是茁壮成长期,未来的20年,才是企业的黄金期。正值人生黄金期的易思敏,显然已做好了准备。

罗斯杨 受访者供图

易思敏 受访者供图

张红 受访者供图

