

(上接 06 版)

竹制品行业“厂二代”

3 海归回乡接班，她带领 3A 景区实现旅游收入超 800 万

“做得好是家里平台好，做得不好会被说浪费了这么好的平台。”有海外名校履历的易琳媛，觉得自己就像是《狂飙》里不愿接受长辈庇护的安欣，一度非常抗拒在竹制品行业守业。

虽背负了外界对二代的偏见，但易琳媛与不少“厂二代”一样，其实并不缺优渥的工作机会。2018 年，24 岁的易琳媛从伦敦国王学院硕士毕业后，就进入了英国的一家知名企业从事会计出口退税工作，“每个月工资 3000 英镑，每天朝九晚五，日子过得十分惬意”。

那时候，易琳媛没有想过会回来“继承家业”。直到 2019 年的一通电话，打乱她的计划。

易琳媛的父亲是土生土长的益阳桃江人，2014 年回乡投资创立了竹业公司，以竹子制造业为依托，同时发展乡村旅游。“父亲多次打电话劝说我辞职回国发展，生怕我定居在国外”。

经过一番思量后，易琳媛放弃了英国的高薪工作，回到了桃江担任公司董事长。

“回国后，父亲只跟我说，让我去厂里转一转。就这句话我花了一年多才理解。”因为专业“不对口”，刚进入工厂下属的旅游企业时，为了避免“纸上谈兵”，易琳媛现在从打杂做起——餐厅服务员、酒店客房经理、游乐

项目管理员等岗位上轮岗……每个岗位都做了 2 个月左右，一遍下来，她摸清了企业经营的全流程。“一开始，公司员工不太服我，请教问题时也没什么好脸色，我只能自己去摸索。”据易琳媛透露，当自己通过半年轮岗后提出公司发展规划时，大家都投来了认可的目光。

从服务员、前台再到领班，易琳媛逐渐找到了自己的工作思路，“企业要做好的关键是要做好细节。有问必答、绝不能和客人起冲突、积极主动为游客提供服务，易琳媛用家庭式的服务态度，让每个游客都感受到宾至如归的服务。

海归、90 后、厂二代……多重身份叠加在一起让易琳媛成为了一个崇尚平等、讲究团队合作的年轻企业家，也领悟到了跟前辈们相处的诀窍，“虽然我是企业负责人，但我从来不摆架子，而是平等交流，用平等的身份和员工讨论出最优的方案”。

对于易琳媛来说，目前她负责的乡村旅游是一个完全陌生的领域。“但厂是自己家开的，再难，也要啃下这根硬骨头。”

一开始，易琳媛想方设法找父亲求教，“我以为父亲会来教自己、给自己安排活，可实际他特别忙，并不会有什么‘传功’过程。”易琳媛说，很多时候，

都是自己在慢慢摸索。

在摸索过程中，易琳媛发现，自己刚回国时对自己家的企业完全不了解。“比如以竹业为依托的乡村旅游需要找到爆点，如果找不到，即便做了很好的规划，也很难有收益。”易琳媛说，这个行业的运营成本很高，经常出现投资回不了本的现象。易琳媛生性是一个爱挑战的人，随后，她决定不再局限于传统的餐饮、酒店项目，将步子迈大一点，“我把目光投到了乡村游乐项目，破解游客吸引不来的难题”。

乡村游乐项目启动一年后，来游玩的游客络绎不绝。“每个游乐项目的生命周期只有 2 年，如果不提前寻找新的游乐项目，会很容易被市场淘汰。”于是，易琳媛带着管理团队外出取经，探寻企业的发展之策，“除了游乐项目，我们还发展了森林康养、竹产业等项目，经营的重点，也转向了给游客做体验、做服务”。

如今，易琳媛家工厂下属的这一被评为国家 AAA 级景区的旅游项目一年接待游客 20 万人，旅游收入达 800 万元。转型升级后，不仅增加了景区收入，还激活了大栗港镇其他本土产业的发展，“越来越多的年轻人返乡就业，共同投身乡村振兴的大潮中。”

门窗行业“厂二代”

4 试水自媒体，她单条视频播放量破百万

2022 年，丁依楠接到了父亲的电话：“家里的门窗厂生意艰难，可以回来帮忙吗？”

丁依楠愣住了，她是“00 后”，大学学的是国际贸易，毕业后在长沙找到了一份专业对口的工作，刚刚通过试用期。

从小到大，丁依楠对自家的生意就不甚熟悉，也不感兴趣，只知道是做门窗生意，三四年前在长沙县开了厂。

“我没答应，但我爸一直在劝我辞职回厂。”丁依楠和父亲的拉扯持续了四个月，最后父亲的一句话打动了她：“不管家里的工厂也没关系，你喜欢玩社交平台的，帮家里做一个门窗自媒体行吗？”

最终丁依楠还是辞了职，回到自家门窗厂，开始负责抖音和快手等新媒体的工厂号。

“回来发现，自己果然什么都不懂。”白天，丁依楠要跟着同事跑业务、了解产品；晚上，她要写文案，准备拍摄，经常到半夜还在想账号该怎么做。她说，那时自己常常偷偷哭，又不想轻易放弃，“父母和工厂同事对我

的回来抱有重望，希望我这个年轻人能给工厂带来新发展”。

一番琢磨后，丁依楠发现门窗厂的自媒体运营大有可为。“账号不一定要做得特别大，每天更新一点有价值、有内容的视频，客户刷到了，来订单了，短视频运营就成功了。”丁依楠把短视频推广的内容放在了别墅大门定制上，新颖文案、美女变装、搞笑走秀，几乎所有能吸引关注的形式她都尝试过。

自己写脚本、拍摄，工厂新媒体账号出了第一条爆款视频：父亲站在定制大门前，丁依楠拿锤子敲门，视频上方写着“工资 2000 元一个月，我爸让我来厂里给他打工”，获得了数十万的浏览量。后来，她又创新了几条百万播放的视频，这个账号也积累了不少关注度。3 个月后，她靠新媒体传播方式给家里拉来了



丁依楠回厂时和父亲的合照。

第一笔订单。

“从那之后，借助短视频能让厂里的销售额翻一倍。”丁依楠在厂里工作了一年，如今，她单个账号的单月曝光量达到 2000 万，咨询量能达到 2000 条。而她带来的改变远不止这些，“原来工厂只有十几个人，现在有三四十个人，订单多了，工厂的生产流程也更标准、规范，避免出现售后问题”。

丁依楠希望，等家里的工厂稳定了之后，自己能够继续门窗自媒体的事业。“不只局限于自家的厂，还要帮助更多缺少渠道的县城优质门窗工厂建立自己的线上渠道。”

声音

“厂二代”要在传统与创新之间找到平衡



中南大学商学院经济学教授傅沂。

在过去的几十年里，部分“厂一代”乘着时代的东风，积累了大量的财富和产业。时过境迁，这些“厂一代”的子女们，开始接手父辈的工作与责任，接下家族企业的接力棒，成为了备受互联网关注的“厂二代”。

针对如今大量“厂二代”回归家乡的现象，中南大学商学院经济学教授傅沂认为，主要原因有两个：一是“厂二代”家族传承内部传承的压力，他们是中国民营企业发展到一定阶段的必然产物，父辈们更希望把产业传承给自己的子女，以此保障家族利益；二是新技术、新模式对传统的家族民营企业冲击较大，企业发展迫切需要具有创新意识的新鲜血液。

“在这样的背景下，这些有良好教育背景的‘厂二代’是家族企业很好的选择。”傅沂说，无论是从内部的传承还是外部的发展来说，“厂二代”的回归都是必然的趋势。

“敢于创新是年轻一代接

班人鲜明特点。”傅沂发现，发现很多传统工厂在“厂二代”接班后，都会发生显著的变化，他们往往理念更超前，更有意识地去主动拥抱新鲜事物，自然而然地成为目前产业转型浪潮中的“生力军”。

“要继承家族的荣誉与血脉，他们也需要在传统与创新之间寻找到一个平衡点。”傅教授认为，并不是所有的“厂二代”的回归都能给民营企业的发展起到推动作用，关键是他们是否能在传统与创新之间找到平衡点。

“在引进产业带回归的同时，家族民营企业要借鉴先进的国际管理经验和现代化的管理理念，充分发挥外部合作伙伴和团队的重要性。”对于“厂二代”回到家族企业发展，傅沂建议，政府也要发挥引导作用，帮助他们更好适应国内环境，“特别是留学归来的‘厂二代’，应该对中国国情有更加充分的了解，以此适应中国本土商业环境，避免出现‘水土不服’的情况”。

编后

“一代”靠打拼，“二代”靠创新

关于“厂二代”的讨论，一直是互联网上的热点。有人认为他们能够继承家族企业的基因，凭借家族背景和资源优势，为企业带来新的活力和创新。也有人认为，“厂二代”过于依赖家族资源，缺乏真正的能力和创新精神，无法适应快速变化的商业环境。

“一代”靠打拼，“二代”靠创新！在我们的采访中，湘女“厂二代”们自信、独立，不仅具备着家族企业的优势资源，还拥有着年轻人的进取视野，接受过良好的教育，往往能给家族企业和工厂带来新发展、新变化。

她们的故事表明，“厂二

代”并非缺乏能力和创新精神，她们有着改变企业命运潜力，能为民营经济带来勃勃生机。

然而，要想实现家族企业和民营经济的持续发展，仅仅依靠“厂二代”是不够的。家族企业需要建立起科学合理的治理结构，引入现代化的管理理念，积极创新。同时，政府和社会也应该为家族企业的发展提供支持和帮助，出台相关政策提供支持和鼓励，帮助有困难、想发展的老企业、老工厂在当今市场格局中突围。

我们期待，往后有更多年轻人可以走进工厂，回到家乡，展现自己的才华和能力。