元立集团:探索“企业生态” 践行“美丽中国”

本报记者 周慧敏

党的十八大提出了建设美丽中国的愿景,这是13亿中国人面对资源约束趋紧、环境污染严重、生态系统退化的严峻形势发出的共同心声。“美丽中国”建设是全方位的,包括经济建设、政治建设、文化建设、社会建设等等各方面,同时,“美丽中国”建设也是很具体的,涉及我们每个人,每个家庭,每个单位,每个企业。

元立在行动!

独树一帜,跳出“以钢产量论英雄”的思维模式,建成国内产业链最长,钉、丝类生产总量最大的企业之一,大大增强企业抗风险能力,在哀鸿遍野的钢铁行业,成就企业“效益美”;

大力发展循环经济,点废为金,彻底颠覆传统重工业高能耗、高污染印象,“负能耗炼钢”不仅大大提高了企业效益,也保护了环境的“生态美”;

搭建以党建为载体的企业文化,不仅稳定了企业的职工队伍,增加了企业凝聚力和竞争力,而且也体现了大国之“和谐美”。

元立正是用这样的“元立模式”,成为“美丽中国”的建设者和贡献者之一。

1 元立史话:“浙西钢王”炼成记

不进则退:“山沟沟里飞出金凤凰”

要写元立的发展史,必然要从创始人叶新华说起。

叶新华原先是县物资局的一名经理,为创办企业而“下海”。可以肯定的是,当年他无论如何也想不到,日后会成为坐拥200亿元资产的企业老总。这从他创业之初对妻子说的一句话中可以得知:“能够赚到一万元钱,咱俩便去旅游。”

可是叶新华第一次创业就失败了。1989年,看中当时硅铁市场火爆,叶新华与同事们筹资创办了遂昌硅铁厂。但不到一年时间,硅铁厂便宣告破产。

叶新华不死心。他将硅铁炉技改为炼钢电炉,将遂昌硅铁厂更名为遂昌县钢铁厂。这一次叶新华成功了,随着钢材价格上涨,遂昌县钢铁厂第一年便实现销售收入1100万元,创经济效益40余万元,被列为丽水地区重点骨干企业。

创业不能满足于掘到的一两桶“金”,而是需要乘势发展,叶新华深谙其中道理。1992年,遂昌县钢铁厂紧接着上马了2号炼钢电炉和1、2号制氧机组;1993年,上马了轧钢项目,棒材生产线投产(这一年,遂昌县钢铁厂更名为遂昌钢铁总厂);1994年又上马了线材生产线项目;1995年,线材生产线投产,当年,企业固定资产从原来的200万元猛增到1.8亿元。

1995年,全国政协常委、浙江省原省长沈祖伦到遂昌视察,称遂昌钢铁总厂是“山沟沟里飞出来的金凤凰”。这年底,企业实现销售收入1.73亿元,全厂职工人数达到1360余人,稳坐全县工业企业“头把交椅”。

独树一帜:延伸产业链绕过市场肉搏战

创业从来不是一帆风顺的。1996年,钢材市场趋向疲软,价格一路下跌,企业效益出现滑坡。叶新华认识到,必须提高生产总量,降低生产成本,才能抵抗市场风险。他再次果断决策,率全国之先引进世界上最新先进的R4连铸连轧生产线,该项目的投产,彻底淘汰了传统的模铸工艺,大大降低了生产成本。叶新华以他的过人魄力和准确判断,成功将企业推出了低谷。

1998年,亚洲金融危机袭来,钢材价格再度暴跌。在调查中叶新华发现,铁钉、铁丝、螺帽等金属制品需求量很大。他心里动开了:可以用自己生产的钢材加工金属制品呀,既拉长了产业链,又增加了产品的附加值。要知道,一吨钉丝的价格可是比一吨钢材价格高出1000多元呢。

从单纯销售钢材的粗放式经营,转为生产高附加值的金属制品,小钢厂的劣势变成了优势,一举摆脱了亚洲金融危机的“纠缠”。

但国内市场毕竟还是不稳定,企业要做强做大,长远发展,必须打开国际市场,叶新华对此心知肚明。1999年,他带队走出国门,来到世界上最大的五金产品集散地——阿联酋的迪拜市。在这里,叶新华摆了个地摊,当起了地摊老板,一半通过翻译、一半连比带划地向顾客兜售铁钉、铁丝等产品。由于遂昌生产的钉、丝等产品质量好,价格公道,加上服务到位,很快赢得了大批外国客户的信赖。两个月后,遂昌钢铁总厂在迪拜市设立了境外经营公司,外国客户的订单如雪片飞来。当年,企业出口创汇380万美元,赢得了开门红。

2000年,遂昌钢铁总厂更名为遂昌元立金属制品总厂;2001年,企业顺利完成改制工作,浙江元立集团正式成立,叶新华任董事长兼总经理。从这年开始,叶新华加强对企业内部的管理,实行全奖全赔考核机制,使企业效益大幅度上升。随着2001年焊接材料、2002年小连轧和第二条连铸生产线等技改项目的上马,企业跨入了新的历史发展阶段。

战略布局:异地技改做大母材基地

经过在遂昌10多年的创业积累,到2002年,元立集团已发展成为浙江省冶金行业第二大企业,年销售收入12.5亿元,创利税6000多万元,出口创汇1000多万美元,撑起了遂昌工业经济的半壁江山。

叶新华并没有就此满足。可是,遂昌地处山区,交通、土地等制约因素非常明显,企业进一步发展受到限制。同时,高端金属制品需要优质的母材,遂昌钢厂显然已经不能满足需要。另外,叶新华认识到,浙江省虽是经济大省却是冶金小省,一年下来只有1000万吨钢材,远远满足不了当地企业的需要。为此,叶新华下定决心,必须跳出遂昌,谋求更大的发展空间。

经过多方权衡比较,最终叶新华选择到衢州进行异地技改。看中的是当地交通便利、土地充足、政策优惠等优势。2003年6月,衢州元立金属制品有限公司成立,随后,一期项目开工建设。叶新华身先士卒,亲自参加劳动,每天工作十几个小时,带领元立员工经过9个月的奋战,在一片丘陵地上建起了一座规划布局合理、技术装备先进、生产工艺优良的现代化工业企业。

事实证明,叶新华跨出了战略性的一步,异地技改成就了元立跨越式发展。此后几年,叶新华大手笔不断,衢州元立公司先后上马了优质棒材、高速线材、中宽带钢等项目,实现了从烧结矿粉进高炉到各种规格的金属制品下生产线的一体化流程。公司的主要设备和生产工艺,均达到世界一流、同行先进水平。

拉长了产业链、突破了区域布局的元立集团此后几年继续保持快速发展态势。2008年,虽然受到全球金融危机的冲击和影响,元立集团仍实现了销售收入首度破百亿元大关。

如今的元立已经发展成为一家集炼焦、炼铁、炼钢、轧材及金属制品深加工为一体的现代化大型企业,2012年集团实现销售收入225亿元,上缴税收7.1亿元。

“浙西钢王”实至名归!

【记者手记】每一个企业的存在,都有其独特的理由。元立的发展史,是一部在夹缝中求生存的创业史,也是“领头羊”叶新华经营管理智慧的最佳诠释。据说元立的职工曾在厂区挂过这样的标语:没有毛主席就没有新中国,没有叶新华就没有元立。虽然这件事被叶新华批评了,但至少说明了一点:元立的存在与叶新华血脉相连。

高速线材厂

2 元立秘籍:“长治久安”的企业生态

集团领导班子。前排右一为叶新华,右二为侯志华。

叶新华说,元立的发展有三大亮点:一是不断拉长产业链,提升了产品的附加值;二是不惜投入,以先进的生产工艺生产出优质的产品;三是努力发展循环经济,在节能减排中挖到“宝藏”。

“说白了,也就是通过加大设备投入、延伸产业链、推进循环经济,从而把成本降下来,把效益提上去。”他笑着说。

而这,正是元立集团持续快速发展的原动力所在。

最长产业链+先进的生产工艺

从企业创办至今,元立的产业链一直在不断延伸。

遂钢创办初期,只能生产半成品钢锭,然后长途运到省二轻加工成钢材再运回销售,面临着“有钢无材”的被动局面,经营十分不畅。为解决这一难题,遂钢果断决策上马轧钢项目,拥有了生产成品棒材的能力。

认定这是一条可行之路,从那时起元立就开始千方百计拉长产业链,目前元立已经形成了钉类、丝类、网类、标准件类、焊材类、钢管类六大系列的金属制品,年生产能力达到250万吨。从源头的矿石开采到回形针等消费终端的金属小制品,元立集团已形成了一条完整的产业链,元立的产业链之长为国内之最,也是国内钉、丝类生产总量最大的企业之一,这大大增加了企业的抗风险能力。

“在生产上,元立产出的钢水经过几百米长的生产线后就能直接成材,其他同类企业则只能通过购买钢坯热轧加工,我们的成材率高,生产成本自然也就降了;而在销售上,一吨钢坯只能卖4000余元,一吨金属制品的售价却可达到8000元甚至1万多元,效益提升了。”叶新华说:“拉长产业链,一进一出,利润相差大着呢。把金属制品精深加工作为企业长期发展战略,这一点不能动摇。”

舍得投入,勇于革新,元立在生产设备上花钱很“大方”,这从企业现在拥有的一条条先进生产线就可以看出。

“我们每年花在技改上面的费用都在10亿元左右。”叶新华说。

从铁矿粉进厂到金属制品(母材)出厂,元立如今已实现了全流程数控化,达到全国先进水平。其中,高速线材生产线核心设备从美国摩根公司引进,精轧保证速度为105 m/s,达世界一流水平;小棒生产线定径机组从意大利波米尼公司引进,中棒生产线减定径轧机从美国摩根公司引进,均居国内精尖水准。

深挖循环经济 点废成金

通过余热发电、余压发电、以汽代电,近年来元立以循环经济理念走出一条企业发展与环境保护双赢之路。

几年前,用电问题一直困扰着元立。企业年用电量达十几亿度,几乎占整个衢州市工业用电的1/8,电费不但成为自身巨大的财务负担,而且占用大量地方用电指标。

元立刚刚从外地迁到衢州时,就遇到当年浙江省电荒,连居民用电都难以保证,元立这样的用电大户更让人头疼。

“当时很多生产线停了下来,我就在想,自己如果可以发电该多好。”用电危机把元立公司逼上了节能降耗之路。叶新华跑遍了中国所有的大型钢铁企业,最后引进两条全新的清洁型焦炉生产线。这两条生产线可以年产130万吨焦炭,同时安装6台余热发电机组,利用尾气余热发电可达9.8万千瓦,占公司总用电负荷的55%。

尝到了这一甜头后,公司又先后利用高炉炉顶压差上了TRT1.8kw余压发电;利用高炉多余煤气燃烧锅炉,用汽轮机取代高炉风机电机等以汽代电共5.5万kw,这三项合计装机容量达27.6万kw。

“这些发电项目合计装机容量占全公司总用电负荷的95%,现在元立公司自发自用电占的比例在国内同行业中最高,已经可以达到负能耗炼钢。”叶新华的语气中满含自豪。

叶新华所讲的“负能耗炼钢”指的是,元立公司除了用电自给自足外,还成为了上网送电的供电企业,这在国内同行中尚属首例。

在此之前,山东济南钢厂曾有过循环发电的创举,其发电量占总用电负荷的50%,而元立这一比例远远高于前者。

有一件事很值得一提,2010年冬天,由于气候原因,衢州当地50万伏变电所受冻出现故障,市电力局请求元立支援。元立马上调整生产,向大电网倒送5万多负荷电力,确保了部分城乡居民的正常用电。

更有趣的是,浙江省电力部门在2011年给元立下达了2万负荷上网指标。“这说明电力部门把我们公司当做发电厂了!”叶新华兴奋地说。

自从运用循环生产发电后,元立近几年间又经历过两次大规模电网停电,一次是7天7夜,一次是2天2夜。公司在没有外部送电的情况下,通过自行发电、孤网运转,照样实现安全生产。

最让叶新华高兴的是这样一笔“成本账”:“由于解决了用电问题,与同类企业相比,一年光电费就增收14亿元人民币左右。”

不得不承认,像元立这样的“负能耗炼钢”企业出现的意义是深远的,因为在国内,钢铁业一直被视作“耗电大户”,这是业内不争的事实,而元立公司几乎颠覆了这一判断。颠覆的背后,则是企业竞争力的大大增强,正如叶新华所言,“就算是卖其他企业的成本价,我还是有钱赚。”

当然,元立的循环经济并不止于此。

2010年,元立又投资4000多万元,上马了烧结脱硫项目,项目采用氨法脱硫的工艺对烧结过程中产生的二氧化硫进行处理,处理后的硫铵溶液通过干燥结晶制成化肥硫铵作为产品外卖。同时,加大对水渣、钢渣和废水的回收利用,在废渣利用上,随着破碎磁选生产线、球磨生产线相继投产,全年处理钢渣45.23万吨,实现销售收入1.14亿元,水渣、除尘灰等的回收利用都取得了良好的经济效益。与此同时,三废的排放大幅度减少,企业实现了高能耗、高污染向资源节约型、环境友好型的华丽转身。

【记者手记】据了解,2012年我国钢铁行业的17家上市公司共亏损75.2亿元,而元立以利税12亿元完胜。元立的成功,在根本意义上源于其战略定位的准确,抓住了上世纪末我国基础原材料市场大发展机遇,并在几次调控和市场低谷期,及时向下游产品延伸,提高产品加工度,寻找具有更高附加值的“蓝海”。同时,元立深切理解“废物”是放错地方的资源,反钢铁工业耗能高、污染重的传统印象而行之,通过大力推进循环经济,成为浙江省内发展生态工业的一个典型。而元立所构筑的长长产业链,也为其发展循环经济提供了广阔的空间。“元立模式”其实就是练就长治久安的“企业生态”,而这也正是浙江省工业企业探索转型升级的一个成功的典型样本。

3 元立法宝:以党建为载体的企业文化

说到元立的党建工作,自然要提到全国优秀党务工作者、元立党委书记侯志华。从上个世纪90年代初由组织派遣进入元立的前身遂昌钢铁总厂开始,侯志华就与企业紧密相连。

“遂昌钢铁总厂是1992年10月建立党支部的,1993年4月改建为遂昌钢铁总厂党总支,1994年1月成立遂昌钢铁总厂党委,2001年7月,企业改制后建立了浙江元立金属制品集团有限公司党委,现下设党总支2个,党支部24个,在册党员518名,流动党员166名。衢州元立金属制品有限公司党委成立于2004年7月1日,现下设总支3个,党支部31个,在册党员有411名,流动党员200名。衢州元立党员中担任班、组长以上职务的有284人,占党员总数的68.43%;担任中层以上干部的党员有57人,占全部中层干部的61.29%。”侯志华谈起企业的党建工作,如数家珍。

当然,单薄的数字和简单的概括并不能完述元立的党建工作,当我们走进元立的党建活动室,当元立纪委书记郑惠棠把一摞摞党建工作的材料高高地码在面前时,当我们看到因为墙上已经挂满奖牌,许多新的奖牌只好堆放在桌上时,我们才真正领略到元立党建工作的生动内涵。

元立的党建工作大致可以归纳为五个方面。

一、强核心,选好配强干部

元立党委在企业规模迅速扩大的情况下,始终做到生产扩大到哪里,党组织就建在哪里。在考虑行政班子同时就考虑党支部班子的组成,合理配备党员骨干,发挥党组织的政治核心作用和党员的先锋模范作用。2010年公司党委在全公司各党总支、党支部进行了换届选举,各级党组织都将懂管理、懂生产、业务强、技术好、职工信任的党员选进支部班子,进一步加强了基层党组织建设。“公司高层领导中有80%以上是党员,党委班子成员有90%是公司高层领导。”侯志华说,“只有这样做才能保证党组织有效地参与企业重大问题的决策,只有党组织参与重大问题的决策了,党组织的作用才能进一步得到发挥。”

二、建制度,加强企业管理

元立建立之初,企业在发展壮大,员工队伍在迅速壮大。无规矩不成方圆,建章立制迫在眉睫,在这关键时刻,党委和各党支部积极协助行政建立健全各项规章制度,如制订了生产调度会制度、成本分析制度、人事管理制度、干部任免制度、安全管理制度等等一系列的生产管理制度等。另外如2010年修订了公司《员工手册》;特别是今年还出台了《员工年休假管理办法》、《公司薪酬管理办法》等,这些制度的建立使公司上下有章可循,确保了生产经营、管理的正常开展,为企业的发展奠定了基础。

三、夯基础,规范党建工作

首先是抓好基础党建规范工作。首先规范了党员组织关系接转工作;其次规范了党费的收缴工作;再次规范了新党员的发展工作,从源头上把好党员的“入口关”。

其次是加强党员管理,创新工作机制。建立党员的关爱机制。如建立困难党员帮扶工作机制、鼓励学习成才激励机制;创建“元立助学基金会”。建立征求党外意见机制,建立考核机制,创新党员管理工作制度,特别是党员月报表制度被党员形象地称为“党员加油站”。流动党员双重组织生活制度为流动党员作用的发挥提供了平台。同时健全工、团、妇组织,坚持党建带工建,党建带团建。组织开展各种文体活动,开展各类劳动竞赛;开展如“送清凉”和“送温暖”活动,召开职代会,做好厂务公开,引导职工积极参与企业民主管理。另外,在队伍建设过程中坚持“党员、干部、员工”三支队伍齐头并进,努力做到“保持党员队伍思想上的先进性,干部管理队伍执行力的高效性,员工队伍素质提升的全面性”。

四、党风廉政建设稳步推进

作为一个民营企业,元立还建起了纪委,并在企业发展中发挥了独特的作用。

首先进一步完善了党风廉政各项制度。如建立了《党风廉政责任制度》,建立每年签订《党风廉政建设责任状》、《廉洁自律承诺书》制度等。建立以岗位为点,各条生产、经营管理程序为线,以制度为面的廉政风险辨识、预防的控制体系。

其次是进一步建立和完善党风廉政案件举报制度、加大查处工作力度。

再次是结合实际,积极参与企业生产经营管理工作。同时加强党风廉政教育,增强广大党员防腐拒变能力。

五、企业文化建设有实质性的突破

优秀的企业文化是一个企业长治久安的重要保证。元立党委始终将构建和谐企业作为企业文化建设的工作重点。坚持以人为本,努力做到尊重人、理解人、关心人,始终坚持把广大职工群众的利益作为一切工作的根本出发点和落脚点。

2012年,党委出台了《衢州元立公司企业文化发展纲要》,把推进企业文化建设作为企业发展中的重要工作来抓,始终坚持发展为了员工、发展依靠员工,发展成果由员工共享的理念,切实把以人为本要求落实到实处,充分调动每个员工的积极性,最大限度地统一职工的思想意识,规范员工行为,凝聚员工力量。

“一直以来,公司党委紧紧围绕企业的生产经营中心开展工作,真正做到了组织优秀化、工作制度化、阵地网络化、活动规范化。同时秉承公司‘开拓、求实、团结、进取’的企业文化理念,坚持‘有作为才有地位’的工作思路,努力探索非公有制企业党建工作新路子,已逐步形成了具有元立特色的党建工作模式。各级党组织已真正成为企业的‘导航器、主心骨、内当家和先锋队’,为企业的发展提供了重要的政治保证和组织保证。”侯志华的话高度概括了党建工作在元立发展进程中的重要作用。

【记者手记】采访中记者发现元立的两大怪事。一是元立作为一个民营企业,其组织架构甚至比一些老国有企业还健全,公司党委还相继荣获了省先进基层党组织、全国创先争优先进基层党组织、全国先进基层党组织等荣誉称号;二是党建工作如此优秀的企业,其一把手叶新华本人却并非党员,但是用侯志华的话说“叶总很支持党建工作”。由此,我们不得不佩服叶新华的智慧。其一,一个有着1.7万人的大型民营企业,用什么为载体来管理?中国人有着天然的组织需求,党组织、团组织、妇女组织、工会组织等等,有了组织,才有归属感,才有凝聚力。叶新华深谙此道。其二,企业之间的竞争,除了硬实力的较量外,软实力也是根本的要素,而且从长远来看,软实力甚至比硬实力更具持久性和决定性。元立通过结合企业实际,建设以党建为载体的企业文化,使企业的综合竞争实力实现了持续稳步提升,从而有力地保障并推动了企业战略的落地实施。如果说叶新华为首的企业经营团队打造了元立的硬实力的话,那么“叶总很支持的”以侯志华为代表的党建团队则打造了元立的软实力。软硬结合,相辅相成,最终成就了“元立神话”。

浙江元立第二次暨衢州元立第一次党代会

叶新华印象

坚守“本分”

本报记者 周慧敏

斑驳的墙壁,狭窄的过道,土气的摆设……一切都出人意料,一切都不符合想象:一个掌舵着200多亿大企业集团的老总,被称为“浙西钢王”的企业大佬,居然“蜗居”在这样一间办公室!

当叶新华灿烂的笑脸出现在眼前时,我似乎才正式确认:这就是元立集团的“中控室”。

而叶新华本人,没有鹤立鸡群的外表,更看不见叱咤风云的表情,除了憨厚的笑容,再也看不出什么“过人之处”。不要说走在大街上会泯然众人,据说元立的职工也经常把他当做普通工人,“平民老总”的雅称亦源于此——“一顶安全帽,一身工作服,满脸汗水夹灰尘,走路一阵风,说话粗嗓门”——此番描述可谓十分贴切。最有意思的是,某次叶新华北上谈生意,习惯于左呼右拥的北方人认定他“顶多就是一个企业的管家而已”。为此,叶新华曾自嘲地说,“我不像企业老总,更多的时候像生产队长!”“生产队长不需要装身份和摆架子,只要把企业这块‘责任田’种好了,带领员工不断向前,提出的目标都能实现,员工自然信你,服你。”

我把这一切定义为“本分”。除了“本分”的外形和做事风格,叶新华的“本分”体现在很多方面:含饴弄孙是做爷爷的本分,陪妻子饭后散步是做丈夫的本分,为老母烧菜尽孝是做儿子的本分。

当然,叶新华最大的“本分”,是作为一个企业家的“本分”。

首先,叶新华把企业家“狼性”的“本分”演绎得淋漓尽致。

一个成功的企业家必定要有狼一样敏锐的嗅觉和过人的判断力,如此才能“搏杀红海,开辟蓝海”。无论是从无到有,成为浙西南山区搞重工业经济建设的第一人,还是独辟蹊径,从单纯销售钢材的粗放式经营,转为生产高附加值的金属制品,用拉长了产业链的方式使企业一举摆脱亚洲金融危机的影响;无论是以前瞻性的眼光,通过迪拜叩开国际市场的大门,还是独具慧眼,看到浙江“经济大省、冶金小省”的现状,选择“四省通衢”的衢州异地技改,跨越发展,建成大型的母材基地。更值得一提的是,叶新华用生态、低碳、科技新理念,大搞循环经济,利用尾气余热发电自供,使“电老虎”成为一个供电厂,又充分利用减排,点废为金,从此一改“钢铁是高污染高能耗”的传统印象。

“我们搞循环经济的时候,国家还没有提科学发展观呢。作为一名民营企业家,就要吃透国家政策,这样才能在国家宏观调控来临之前未雨绸缪,或在来临之时稳住阵脚,从而在残酷的市场经济竞争中立于不败之地。”

这所有的一切都佐证了叶新华的“狼性”“本分”。

其次,在叶新华的身上,清晰地折射了企业家的“人性光辉”,践行着“家长”的“本分”。

每天至少10个小时的工作,各个厂的车间里经常能看见他忙碌的身影……与职工同甘共苦的精神只能显示叶新华最浅显的人性层面。扶危济困、多行善举也不能涵盖叶新华的人性。在我看来,叶新华最让人动容的,是他的“产权观”——“我认为一家企业要有一个凝聚力,要有奋发有为的创业精神,一家大企业股权对于员工来说很重要,工人不仅要工资,还应该成为企业股东,拿分红,享受企业的资产,做企业的主人。这样,无论是企业的工人还是干部,人人都是为自己打工,为自己奋斗。”因此,虽然是白手创业的董事长,叶新华自己持股只有7%多,而95%以上员工都持有股份。这种股权结构的民营企业,不要说是浙江这样的民营经济大省少有,在全国的范围内大概也是鲜有的。在利益面前最能体现一个人的人性,叶新华不得不让人敬佩。

再次,叶新华牢记企业家的“社会性”,这正是作为一个企业家承担社会责任的“本分”。

诚然,变废为宝,大力发展循环经济;造富一方、热心慈善等都是作为一个企业家的社会责任的很好体现。而我在这里要强调的是叶新华的“百姓情结”,或者说是一个企业家心中的“稳定大局”。

“我们公司靠遂昌人民18个亿发展了起来,没有遂昌、衢州人民的支持,元立是发展不起来的,因此我时刻记着老百姓,时刻记着这18个亿,如果这18个亿不还清,我叶新华吃不下饭,睡不着觉啊!现如今,18个亿还清了,还解决了1.7万人就业。这是我最开心的事。”

如今,论年龄,叶新华已进入花甲,论财富,估计几辈子都用不完了,可他依然一如既往地埋头苦干着,便是连钓鱼这唯一爱好也是“一年终究不过一两次”而已。

“我这个企业1.7万人。1.7万个家庭,一个家庭按三个人算,再加上父母亲,1.7万乘以五,你算算多少人?人家年纪轻轻跟着我干了20多年,我这个企业如果在我的手上倒掉,我怎么对得起当年跟着我一起干的小兄弟?怎么对得起这8万人?”

正是因为叶新华时刻把百姓放在心上,所以谈及创业感受,他说了这么一句——“一路行来,如履薄冰,诚惶诚恐。”我想,这正是叶新华作为一个企业家坚守的“社会性”“本分”。

如今,叶新华又多了一个身份——全国人大代表,他深知自己的责任更大了。但有一点叶新华很清楚,他首要的“本分”是带领元立这个航母稳健地驶向更广阔的天空。

“习总书记在十八大记者见面会上提出了‘中国梦’,我们元立也应该有‘元立梦’,我们的‘元立梦’就是让企业职工尽快富裕起来,让‘元立’品牌成为世界知名品牌,把元立打造成产值超千亿,利税超百亿,在任何情况下都能抗击风流,平稳、持续发展的百年老店。”这是叶新华当下的梦想。而我从他坚定的目光中,也仿佛看到了叶新华带领着他的“梦之队”到达了梦想的彼岸。