

酒业、建筑、广告、贸易……

“85后”女总裁 接棒10年挑起 “千万斤重担”

创二代
接班进行时

“常言道，创业艰难，守业更难。在最困难的时期，将企业发展的千万斤重担交给子女，作为父亲很是心疼……但是，要继续深耕、继续守业传承。”这是重庆渝北区青年商会十周年“代际传承”环节中，作为父亲的叶星阳对女儿叶薇薇的肺腑之言。

“85后”重庆女孩叶薇薇，作为新一代渝商青年企业家，便是从父辈手中接力传承企业发展的代表性人物。她是如何将父亲口中的“千万斤重担”一步步挑起的？又是如何用实实在在的举措继承发展、创新突破的？7日，重庆晚报记者对她进行了独家专访，了解她“逐浪”前行的故事。



叶薇薇



人物档案

叶薇薇

“85后”，业兴实业集团有限公司总裁、金业兴酒业集团有限公司总经理，同时担任重庆市渝北区第十六届政协委员、重庆市渝北区工商业联合会（总商会）副主席、重庆市渝北区青年商会会长、重庆老字号协会副会长等职务。

叶星阳

“60后”，业兴实业集团有限公司董事长，同时担任重庆市渝北区第十九届人大代表、重庆市第六届政协委员、重庆市工商业联合会（总商会）常委、重庆市渝北区社会科学界联合会副主席、重庆市酒类流通协会会长等职务。



年轻时“不想接班”

业兴实业集团有限公司成立于1993年，是一家以建筑、酒业、广告、贸易等相关行业集成的综合性现代化企业集团。

叶薇薇的童年时期，家就住在最初成立的公司楼上，从小就见证了父亲对于事业的执着与忙碌，“那时候看到父亲每天加班的身影，我心里的第一个想法就是：我长大一定不要去这里工作，太累了。”

在这一想法的影响下，叶薇薇在报考大学时，拒绝了家里极力推荐的会计专业，转而报考了自己一心热爱的新闻传媒专业，大学毕业后如愿进入自己所热爱的房地产行业从事策划、文案类工作。

谈及第一份工作，她说：“这份工作培养了我很好的工作习惯和作息，当时正值海南地产行业发展黄金时期，机遇非常多，在工作半年后却突然接到姑姑的电话。”叶薇薇回忆说，“电话中姑姑说父亲身体抱恙、常常痛风，需要女儿回来帮忙分担。”因为担心父亲过度劳累，2009年叶薇薇回到重庆，选择践行父亲的志向。

从基层销售到女总裁

如今，叶薇薇已在总裁的位置上干了10年，但她谈到过往时仍记忆犹新。

2009年12月，叶薇薇主动请缨从基层销售做起。面对父亲和姑姑的疑惑，叶薇薇说：“我如果对这个产业一无所知，我谈何分担甚至是接班？只有我自信有底气做好每项工作的时候才能更好地站在高处”。于是，叶薇薇开始四处奔波推销产品，并进行市场调研。

“作为一线销售，工作十分艰苦。”叶薇薇告诉记者，销售的工作强度很大，经常一跑就是一整天。她在一线做了三年，又利用自身的专业优势投入到企业的产品策划、品牌策划等板块。期间，她还在父亲的引导下，成功做出了几款新生代白酒产品。

“在早些年历练过程中，我最好的朋友十分不解地问我：明明家里条件这么好，为什么偏偏选择最苦的工作从头开始做？现在看来其实过往的经历都是我成长的宝贵财富。”叶薇薇说，“后来，父亲也告诉我：想要掌管好企业，确实需要对每个方面有足够的了解，所以在各个岗位的学习，是最有效的办法。”

从诸多的一线工作“毕业”后，叶薇薇先后成为了企业的营销总经理，以及父亲的“学生”，由父亲亲自口传心教，学习企业发展的更多环节。一步一步稳扎稳打，为日后的掌舵人埋下了坚实的基础。

她的成绩在不断刷新

2014年，叶薇薇全面接管企业的第一件事情，是促使渝北老窖酒厂成为重庆首个煤改气项目，有效地减少了排污量，促进环保事业发展。

随后，叶薇薇在坚持纯粮酿造、古法发酵的基础上，秉承“绿色、精品、名牌”的产品研发理念，带领科研团队不断创新研发出1919、1945、业兴、绿豆糟等优质系列产品。2019年12月，叶薇薇又带头成立酒厂迁建小组，将渝北酒厂整体搬迁至渝北区木耳镇，并以新的系统化市场管理经验，打造这个全新的渝北酒厂。近来，她又结合年轻人的需求，研发了“古露”这一甘露滋味的清香型低度数白酒。该款白酒以表情包为外观，深受年轻人的欢迎。

业界对于叶薇薇的认可声不断，称她是优秀的青年女总裁，她的成绩也在不断刷新：在她的带领下，渝北老窖酒厂获得“中华老字号”“美国巴拿马万国博览会金奖”“中国白酒十大知名品牌”“中国历史文化名酒”“中国名优品牌”“重庆市非物质文化遗产”“重庆著名商标”“重庆老字号”“重庆名酒”等荣誉称号。

近几年来，叶薇薇又开始全面打理企业建筑板块的工作，她将自己摸索、学习、总结的这套“新的系统化市场管理经验”运用到建筑公司管理当中，提升公司各环节的工作能效，并带领公司荣获“渝北区建筑业十强企业”等殊荣。

要学会区分工作和生活

对于叶薇薇来说，这些做人的成绩与赞誉，不如父亲的一句认可。

“我女儿和我真的很像，都是踏踏实实、沉下心干实事的人。”叶薇薇和父亲都有股子倔强劲，当面可以争执得面红耳赤，却从不肯互相表扬。叶薇薇第一次听到父亲的认可，是通过父亲的好友之口。那一刻，叶薇薇眼眶有些发热。

工作中，她是雷厉风行、果断坚韧的女总裁；工作之外，她喜欢小酌两杯白酒；难得的休息日，她会选择宅在家里做大扫除……叶薇薇说，自己在工作状态和生活状态是两种截然不同的模式。叶薇薇说，只有学会切换状态，才能卸掉工作压力和积攒的疲倦，然后继续向前奔行。

拥抱全新的2025年，作为企业领导者的叶薇薇，也有更多新计划——系统化学习建筑行业知识、掌握酿酒技术、学习电子商务运作等……

至于更远的梦想，叶薇薇说，她希望和父亲一起，将业兴实业集团发展成百年企业。

重庆晚报-厢遇首席记者 王薇 受访者供图

“主动”放弃休年假 能否获得补偿？

近七成受访者没休完2024年的年假，而超60%未休年假的受访者是主动选择放弃。2024年底一项调查显示，与往年相比，劳动者放弃休年假的比例显著增加。

今年1月1日，人力资源和社会保障部发布关于做好《国务院关于修改〈全国年节及纪念日放假办法〉的决定》贯彻实施工作的通知，通知明确，企事业单位确因工作需要且经职工本人同意未安排职工休年休假或者安排职工休天数少于应休年休假天数的，应当按应休未休的年休假天数依法支付工资报酬。

带薪年假，是法律赋予每一位劳动者的权利，为何越来越多人却选择“主动”放弃？如果放弃年休假，劳动者依法又可获得哪些“补偿”？

多因素影响休假“抉择”

记者调查发现，职业发展压力、工作繁忙、“请假羞耻”等，是劳动者放弃休年假的主要原因。

日前，前程无忧51job发布的关于企业年假制度和职场休假现状的调查报告显示，有25%的受访者主动放弃休年假的原因是出于考虑“个人职业发展”。

“单位没有禁止职工休假，但我们是项目制，休年假意味着无法跟进正在进行的项目。”某央企入职刚满3年的小付表示，虽然身边有同事休年假，但自己想把手上项目做好。

“跟进很久的项目，担心休假一旦被人‘截和’，就会前功尽弃。”还有受访者表示。

除个人职业发展的考量，工作繁忙、没有时间也是许多劳动者放弃休年假的重要原因。2024年8月，有媒体发起的一项线上问卷调查显示，对“休年假的最大困扰”，超30%的人选择“工作量太大，没时间休”。

不休年假有何补偿机制

放弃休年假，劳动者是否可以获得“补偿”？“在我们单位，每到年底未休年假的职工都会收到一份‘自愿放弃休年假同意书’。”小付告诉记者，职工签字后年假就自动作废，工资和正常上班一样，没有额外补偿。

对此，北京策略律师事务所执业律师张烨阳分析说：“法律并不禁止职工签署书面文件自愿放弃休年假。但实际上由于劳动者议价能力较低，部分劳动者可能会出于职业发展等考虑，在非自愿的情况下签署相关文件。”

《职工带薪年休假条例》明确规定，对职工应休未休的年休假天数，单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。按照《企业职工带薪年休假实施办法》规定，计算未休年休假工资报酬的日工资收入按照职工本人的月工资除以月计薪天数(21.75天)进行

“手里的工作太多，一下休5天，又不能完全让别人代劳，即使放假了，心理上也就做不到完全放松。”已工作5年的小文表示，工作“忙不开”成为他放弃休年假的重要原因。

“不好意思请假，怕领导对我有意见。”受访者栗子则说出了困扰很多职场人的“秘密”——“请假羞耻感”。在某搜索平台，“休年假”相关的搜索词条中，点赞收藏量靠前的，不少是“休年假申请话术”“休年假好用理由”等。“请假羞耻”正成为不少职场人放弃休年假的原因。

2023年，有媒体在社交平台发起一项有关“你有请年假羞耻吗”的投票，参与投票的4万人中有1.8万人选择“有，一请假就焦虑”，超1万人选择了“取决于领导态度和职场氛围”。“领导不休我不休”“休假在心口难开”，特别是加班文化盛行的单位，职工不仅心存顾虑，“休不休”甚至成为衡量职工职业态度的“标尺”，无形中增加了职工休假的“耻感”。

折算。

除了法定补偿，记者梳理发现，部分用人单位也会和职工协商，如增加职工的年终奖金额、将剩余年假顺延到下一年度等，补偿自愿放弃休年假的职工。

“少休5天年假，比我半个月挣得多。”在北京工作的小赵告诉记者，按照公司规定，自己如放弃休年假，公司会在原有的工资基础上给予补偿，结合职级，自己一天有1000多元的奖金，算在年终奖里。

除了报酬，职工未休的年假可顺延至下一年。《职工带薪年休假条例》规定，单位因生产、工作特点确有必要跨年度安排职工年休假的，可以跨1个年度安排。2024年放弃休年假的杜先生就表示：“两年的年假加在一起可以休10天，出国旅行或在国内旅行，都很合适。”

期待法规更明确、更完善

调查中，48%的受访者对于未休年假的补偿表达了强烈愿望。“希望我们的努力工作能够被单位看到，让我觉得自己放弃休年假投入工作是值得的。”小付说。

张烨阳认为，企业应主动安排职工休年假，对未休年假的职工尽到提示义务，不能用一纸“同意书”，逼迫职工“主动放弃”。“这不但直接影响职工积极性，也极易引发劳动争议，导致企业涉诉风险。”他建议，“劳动者因为工作原因主动放弃休年假，可以和公司去谈判相应补偿，并通过书面文件进行明确。但目前能做到这样的劳动者还是少数。在这个问题上，希望未来能出台更明确的法律规定，更好保障劳

动者休假的权利。”

有专家表示，用人单位确因工作需要，导致劳动者应休未休年假的，应该按照规定支付工资报酬；而对于主动放弃休年假权利的劳动者，也提倡用人单位视具体情况予以补偿，长远来看，这有利于构建和谐劳动关系，实现双赢。

“职工本身也要立足自身利益，克服‘请假羞耻’。”北京燕园心理平台签约咨询师王念靖建议，“对于自己的合法权益，劳动者要敢于开口，大胆主张权利。”

据工人日报