

# 独立思考，勇于探索下的漫漫创业路

○ 学生记者 陈陆森 本刊记者 李彦



## 谢洪潮

1988年进入华中科技大学读本科，1995年进入清华大学读硕士、博士，2001年毕业后进入联想工作，2003年进入盛隆电气集团有限公司，现任盛隆电气集团总裁

## 名师高徒，锻炼独立学习能力

在清华的六年时光对于谢洪潮有怎样的意义呢？

这是一段难忘的时光，更是一笔值得珍藏一生的财富。谢洪潮遇到了他的恩师，陈大融教授；谢洪潮结识了一群朋友，志气相投。那段青春时光早已逝去，但那时树立的观念在他的人生路中无处不在。

谢洪潮说在清华求学的几年中对他影响最大的人是他的导师——陈大融教授。“陈老师个人风格很突出，他自信，也给别人带来自信。”每一次当科研遇到困难去找陈老师请教时，陈老师总是从另外一个高度去看待问题，让学生不局限于具体的疑问，而是有坚定的做下去的信心。陈老师说得最多的一句话就是，“任何事情都没什么大不了的。”而这句话也成了日后谢洪潮时常谈起的“名句”。谢洪潮回忆当时陈大融老师给他指定了交叉学科方向的课题，难度较大，他在自己探索的过程中

常常会很迷茫，经常会遇到瓶颈问题没法突破，比如一个程序的编译曾困扰他很久。于是他就去找导师寻求帮助，导师并没有给予答案，而是告诉他，这个程序在很多年前老师已经解决了。言下之意就是：这个问题是可以解决的，只要你做下去！“陈老师灌输的是一种理念，让学生树立一种意识，能真正靠自己的能力去克服困难。”陈老师还经常告诉他，“在你研究的小领域中，全球没有几个人比你更懂！”这样的肯定让谢洪潮看到了希望，重拾信心投入到科研中去，并攻克了科研路上的一个又一个难关。“过程确实痛苦，但正是这种痛苦让我学会了独立思考，锻炼了我的学习能力。”谢洪潮总结道，“陈老师教会我们的，是自信，独立，勇气。”

此外，当时导师的时间观念也给谢洪潮留下了深刻的印象。“无论是作报告还是博士答辩，陈老师要求我们在大约30分钟内完成。”他说老师这样的培训对他日后的工作影响很大，之后的任何报告，他都可以做到让听众很容易理解报告的关键问题，同时不会感到困乏。

陈大融教授还是一个平易近人的人，平时在一些重要场合还会帮忙搬桌子、拍照等等。谢洪潮从老师身上看到，一个德高望重的人，可以对很多事情举重若轻。潜移默化下，导师身上的这些品质也在谢洪潮身上得到充分继承。

在清华园里，谢洪潮还结识了一群充满朝气的朋友。“当时同学们都很有抱负，互动百



科的创始人潘海东就是其中一位。”他当时经常和潘海东交谈，潘海东在学生时代就有了创业的想法，这样坚定的信念，远大的理想让谢洪潮印象很深。“类似的同学很多，大家在一起相互学习促进。”

正是因为这些良师益友的存在，正是因为清华“严谨、勤奋、求实、创新”氛围的熏陶，让谢洪潮学会了独立思考，并且勇于不断地自我探索。

### 初入职场，寻求未来发展方向

谢洪潮毕业后应聘进入联想做研发。然而，等待他的职场却和预想的不一樣：没有人对他说让他具体做什么，招他进联想的副总只说了一句话：“你这块好钢要用在刀刃上。”面对“因人设岗”的压力，当时他迷茫了：他能做什么，怎么做呢？

凭藉着一份责任心，谢洪潮意识到自己不能做本科生、硕士生也能做的工作，他应该把自己特有的优势发挥出来。在清华几年锻炼的适应能力和学习能力让他慢慢融入了新环境，他开始去了解这个企业。在探索过程中，他看到了不少问题。这些问题激发了他的工作积极性，他希望能真正在这个位置做一些对企业有意义的事情。“人们更多的是做一些维系正常生活的事情，因此留下了很多值得思考创新，去解决没人实现的事。”

在联想，谢洪潮最先做的一件事是在联想电脑上装呼吸灯，这是一种能够提示电脑状态的信号灯。这个设计从技术上而言是直接取主板信号进行处理，这一点遭到了当时联想工程师的反对，他们认为在不同的主板上取信号必然会出问题。但是受导师“敢于挑战权威，相信自己”的影响，他没有被工程师们吓退。他顶着压力，坚持自己，并通过学习，加上分析仿真，用实验验证了想法的可行性，让工程师们信服。最终这个项目成功了，这个案例大大增强了他的自信心。谢洪潮说，在企业工作和在学校做科研有很大差别，工作中是需要将研

究成功应用到实际的。一些工程上的专家可能会质疑做学术的学生是否适合工程，但是只要自学能力强，学生就能适应新环境。

谢洪潮找到自己在联想的定位之后就就开始不断去发现问题，解决问题。他举了一个很有意义的例子——盲人电脑。原来的盲人电脑是利用语音发音软件，但是盲人是通过触摸去识别的，语音使他们无法自主选择，因此传统方式并不合适盲人的真实需求。这就是一个需要解决的问题——设计一款真正的盲人电脑！于是他和另一位同事一起在了解了盲人的习惯和特点之后，想出了触点式的盲人电脑。这款电脑由键盘和显示屏组成，通过键盘上的突起与盲文对应，让盲人可以自己选择，主动阅读，互动操作。“这是一项公益性的工作，很有意义。”

谢洪潮在联想只有两年时间，但他认为他的收获很大，联想领导人的高瞻远瞩，合作伙伴的志同道合，企业文化的创新熏陶等等。也正是在联想这样一个大平台上，他看到强电和弱电之间的鸿沟以及未来的趋势，谢洪潮说他想真正做一些智能化的事情。

### 华丽转身，踏入新型电气行业

有了跨入电力业的思想萌芽，加上自己工程技术的背景，谢洪潮毅然选择离开联想，进入了盛隆电气集团——这个由他父亲谢元德创办的民营企业。他希望能将技术和市场结合起来，让强电和弱电这两个相对独立的行业能有机地结合起来，为社会做一些应有的贡献。而强电和弱电的结合，属于交叉学科，需要弱电对强电进行信号采集，然后对数据分析处理，反过来控制它，成为一个智能电网的系统——这是很大的方向。

谢洪潮刚进入公司时，没有进入自己最熟悉的研发部门，而是进入了销售部门。很多人对他的选择表示不理解，但他对销售有着自己独到的见解。他认为销售是很重要的岗位，因为他们是直接和客户接触的一线群体，最了



武汉车间外观

解客户的需求。“作为一名销售人员，谢洪潮不像其他人那样陪客户吃饭，而是和客户谈最关键的问题；他不像其他人那样做完一个订单就撒手，而是将成功订单的经验整理总结；他不像其他人那样机械地对待每个客户，而是对客户进行深入了解，用理论化理性的方式去吸引客户，事半功倍。也许正是他的高学历，也许正是他认真负责的态度，他总能很快得到客户的信任。他将这套理论分享给了其他销售人员，“我们当时培养了一个销售团队，取得了非常优异的销售业绩。”

从2003到2009年谢洪潮一直在做销售，他积累了丰富的市场信息，也了解了市场的变化。过去的中国是通过建电厂来补充紧张的电力供给，其中百分之七十是火力发电，即用煤炭燃烧来提供能量，剩下是水电，是通过建立大坝发电，这些不仅带来污染，还不利于生态环境。另一方面，用户也只关注能否供上电，用电方式比较粗放，没有太多节电意识，因此整个用电效率非常低。而随着节约型生产、绿色用电、节能减排的不断提出，客户现在需要

的是用好电。从技术上讲，用好电就是要求电力更智能、安全、节能、环保，因此，目前市场上对电力智能及节能产品的需求庞大。“目前电力市场需求的自动化、智能化给我们行业带来了新的机遇，发展也很快。”谢洪潮认为无论是从绿色用电还是发展经济的角度，他都有义务为这个新型电力市场做点贡献。

谢洪潮从2009年开始直接负责整个集团的研发系统。基于多年的一线市场经验和自己的技术背景，谢洪潮对于研发的基本思想是，“市场指导研发，研发促进市场”。近年来公司研发系统已在电力智能和电力节能领域取得了一系列成绩和突破，陆续推出了智能配电终端、智能配电自动化软件、电气火灾监控、微机保护测控装置、有源滤波装置、谐波保护器等一系列市场领先的电力智能及节能产品，获得十余项发明、实用新型国家专利和软件著作权。

谢洪潮说，公司研发系统的目标就是和公司其他各大系统一起打造科技的盛隆、服务的



盛隆。通过大力发展电力智能及节能相关技术，公司将不断提高为用户提供智能用电、绿色用电的增值服务能力；在业务领域，目前盛隆电气已经拥有电力智能节能产品、电力成套产品、电力工程、智能配电系统四大业务板块，能为用户提供电力智能化和电力节能领域整套的解决方案、系统和服务，从而实现从传统电气制造商向智能节能电气服务商的转变。

随着中国海外市场扩大，盛隆电气也伴随着客户走出国门，走向世界。现在的盛隆主要和中东非洲以及亚洲的一些国家合作，项目主要是机场港口、医院、政府办公楼等等。他们高性价比的产品，优质的服务得到了国际的认可。尤其是服务性工作，“相对于欧洲的企业，我们的售后服务是优势，中国年轻人愿意出国去历练学习，同时也可以提高业务能力。”

### 以人为本，创办电力先行企业

盛隆电气集团最初是由几个人在湖北枣阳发展起来的民营企业，到目前为止已经经营了三十多年，在时代变幻中转变到现在的产业方向。目前，盛隆分别在武汉、北京、上海、东莞和重庆建有工厂。就在2012年，盛隆电气集团武汉公司被评为武汉企业100强。谢洪潮自豪地介绍，公司没有一分钱银行贷款，没有一分钱的融资。他谈到很多人对这点觉得不可思议，“我们不需要，我们不为别人打工，都是为自己工作。我们没有负债，所以发展方向是自由的。”

盛隆就像一个雪球，而员工就是那一片片雪花，它是靠滚雪球的方式壮大起来的。“我们企业的文化就是：什么都靠人才，而不依靠资金或其他，就靠我们自己员工！”“企业是群体老板的机制，没有所谓的打工者，人人都是主人翁心态。”据他描述，现在盛隆很多员工是第二代员工了，员工的流动性也小，因为他们已经把这份工作当成了自己热爱的事业。他提到其实他父亲办企业的目的就是让每一

个员工有一个好的生活，为他们提供一个大平台，尤其是年轻人。让他们首先解决就业问题，然后给他们机会创业，最后成就他们的事业。公司的发展目标，不是完全为了挣钱，而是将社会的需求与员工的目标相结合。

盛隆不以单纯的利益为目的，一直踏踏实实地做实事，它不是为了钱，而是在为人服务！

当然，盛隆有一个属于自己的管理机制，他有着自由的工作制度，依靠的是员工的主观能动性。每一位员工的收入直接取决于他的工作效益，因此就形成了“为自己打工”的理念。同时，纵向部门之间存在着客户端和服务端的关系，上游环节是下游环节的客户，需要双方商议洽谈；横向部门之间又存在着竞争，五大地区的分工厂可以为同一个项目竞标，而一次工作的失利即会不利于部门的可信度，即影响下一个订单的签订。正是这样一环扣一环的相互制约，员工都会努力去做好每一份工作。同时，盛隆的激励机制是立竿见影的，这也大大提高了员工的工作积极性。

“从某种角度来讲，盛隆的创业理念带有公益色彩。”谢洪潮如实说。管理机制人性化，产业方向以人为本，将人才培养放在第一位。这些都是盛隆能在竞争中胜出的本质所在。

谢洪潮强调，无论是过去还是现在，他们一直把人才放在第一位。现在企业也希望能吸引更多的青年人才到企业来，这是长期的战略目标。“帮助别人就是成全自己，成功他人定能实现自我。”

从清华走到联想，又从联想走到盛隆电气，谢洪潮一直保持着一份对家对国的责任感，一直努力用自己的能力去创造新的生产力。做技术，做市场，做管理，在不同的岗位上，谢洪潮始终在学习中探索，在探索中创新，我们期待他和他所带领的盛隆电气能不断到达新高度！