

盛隆群体老板之路

盛隆文化读本 (第二版)

盛隆电气集团 著

盛隆群体老板之路：盛隆文化读本

(第二版)

盛隆电气集团 著

常州大学图书馆
藏书章



知识产权出版社

全国百佳图书出版单位

图书在版编目 (CIP) 数据

盛隆群体老板之路：盛隆文化读本 / 盛隆电气集团 著 . — 2 版 .

—北京：知识产权出版社，2018.3

ISBN 978-7-5130-5435-5

I . ①盛… II . ①盛… III . ①电气工业—企业集团—企业文化—中国

IV . ① F426.6

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2018) 第 034412 号

内容提要

盛隆电气是中国智能用电行业领先的全链条供应商，被誉为中国民营企业生动独特的发展样本。本书以丰富翔实的内部文档、专家评论、媒体报道等，全方位、立体式地记录、呈现和解析了盛隆创业创新的理念、制度、道路、文化及其成功历程。

本书首次公开了盛隆电气从默默无闻到崛起三十多年的运营之道，以及一次又一次创新背后的精彩故事和管理大事件。

本书为中国企业经营者在创业创新、企业文化构建、战略选择、国际化等方面提供了一个可供借鉴的成功范例。

责任编辑：刘晓庆

责任出版：刘译文

盛隆群体老板之路：盛隆文化读本（第二版）

SHENGLONG QUNTI LAOBAN ZHILU SHENGLONG WENHUA DUBEN (DI-ER BAN)

盛隆电气集团 著

出版发行：知识产权出版社有限责任公司

电 话：010-82004826

社 址：北京市海淀区气象路 50 号院

责编电话：010-82000860 转 8073

发行电话：010-82000860 转 8101

印 刷：北京嘉恒彩色印刷有限公司

开 本：787mm × 1000mm 1/16

版 次：2018 年 3 月第 1 版

字 数：270 千字

ISBN 978-7-5130-5435-5

网 址：<http://www.ipph.cn>

<http://www.laichushu.com>

邮 编：100081

责编邮箱：396961849@qq.com

发行传真：010-82000893

经 销：各大网上书店、新华书店及相关专业书店

印 张：21.75

印 次：2018 年 3 月第 1 次印刷

定 价：78.00 元

出版版权专有 侵权必究

如有印装质量问题，本社负责调换。

真心实意为用户着想，一定能得到用户的认可和支持；

真心实意为别人着想，一定能得到他人的认可和支持；

坚定不移地走正道、办良企、育人才，一定能得到社会的广泛认可和支持。

——谢元德

本书是盛隆大学创业学院教学培训的核心教材之一。同时，它的公开出版，也是对热心关注盛隆电气发展的社会各界人士的答谢。

盛隆电气历经近四十年的创业创新，形成了具有自身鲜明特色的发展理念、机制、管理及文化体系，在实践中发挥了巨大作用，并得到了当地政府的重视和支持，引起了社会的广泛关注与兴趣。媒体认为，盛隆电气是中国民营企业生动独特的样本。对于这一样本的追寻、解读，十分有意义。本书的公开出版，是对此所做的回应与感谢。

书中重点讲析的“群体老板制”，是盛隆文化体系中最具代表性和典型意义的部分，也是社会十分关注的焦点之一；是在“未来已来”，变化更加多维，不确定性更加复杂的时代环境下，盛隆电气做出的预变应变。他们的答卷文本和实践成果，获得了国内外理论前沿及行业高端的特别赞赏。

与一般的教科书或理论读物有所不同的是，本书没有过多单纯的理论阐述，而是紧密结合盛隆的发展实践，对经济深化改革时期，民营企业的创业创新所经历的多种探索突破，所做的记录、总结、思考和提升。盛隆电气紧随时代、呼应时代、领悟使命、与时俱进。本书内容大多保留了其在企业孕育、诞生、运作过程中的原生态，本真态。文风质朴本色、亦俗亦雅、可读可思，具有很强的实践价值、样本意义。

文化能够影响和改变世界

在市场经济激烈竞争的当下，业内流行一句行话“有实力才有竞争力，有实力才有尊严”。实力分为硬实力和软实力，硬实力包括资金、土地、资源、设备、人才和技术等；软实力就是文化力。前者是有形的，看得见、摸得着，常常被人们所重视，而软实力是只见其影不见其形的，往往被人们所忽视。其实，相比较而言，软实力的作用更大，其影响力是根本的和长远的。

什么是文化？从根本意义上说，文化是人类认识和改造世界的总成就，是人类物质文明、精神文明、政治文明和社会文明的总概括，是人类全部思想和行为的总记录。这样说未免太抽象，具体而言，一切文学、艺术、观念、灵感、意思、学风、校训和制度等都属于文化的范畴。文化之所以称为文化，是因为它像阳光、空气、雨露一样，无时无刻不影响着和改变着人们的命运和生活。人类正面临资源匮乏的危机，很多资源终有一天会枯竭的，但文化资源是永远不会枯竭的，它们将伴随着人类的始终。

对于创业者来说，为什么要学习文化读本？因为文化能够影响和改变世界。这是危言耸听吗？非也。这是无数事实证明了真理，只是人们没有发现它的伟大力量而已。古希腊哲学家赫拉克利特说：“除却变化，别无永恒之物。”按照进化论的观点，变化有巨大的变化和微观的变化。前者是能够观察得到的，而后者是肉眼看不到的，但这种变化却是无时无刻不在进行着的。正是这些变化才有了五彩缤纷的大千世界。

瑞士达沃斯论坛家喻户晓，它创立于1971年，是一个非政府组织的国际经济活动，可很少有人看得到它的文化影响力。它的创始人是日内瓦大学教授克劳斯·施

瓦布。他是教授商业政策的，创立这个论坛的灵感源自一本书。法国经济学家薛利伯撰写了一本书《美国的挑战》，其中分析了欧洲落后的原因不是资源和技术，而是管理。这个观点引起了施瓦布的共鸣，一个创意便在 32 岁的施瓦布脑中涌现了，“我要为欧洲商业领袖构建一个平台，让他们更好地了解企业管理”。于是，他于 1970 年创办了“欧洲管理论坛”，1987 年更名为“世界经济论坛”（又称“达沃斯论坛”）。谁也未曾想到这个论坛的影响力如此之大，雷打不动每年 1 月举办一次年会，迄今已召开了 47 届年会。每年的年会，都有来自世界各国的总统、总理、王室成员、世界富豪等人物参加，讨论世界经济形势、金融政策，研究应对金融危机的政策等。

文化改变世界的一个典型例子，也是发生在达沃斯论坛上。1988 年，希腊与土耳其关于爱琴海岛屿的争端达到白热化的程度，双方开战在即。这时正值达沃斯论坛开会，施瓦布灵机一动，把两位首脑邀请到达沃斯小山上。根据论坛对话而不对抗的精神，两国首脑坦诚对话，结果消除了敌意，签订了《达沃斯和平宣言》，从而避免了一场可怕的战争。

文化改变世界的例子可谓比比皆是，影响最大的莫过于美国硅谷文化。它正在从纵深两个方面影响和改变着世界。硅谷位于旧金山南部狭长的圣塔克拉拉谷地，这里星罗棋布地建成了 40 余座大小城镇，居住着 260 万人，十分之一的人从事 IT 行业。虽然硅谷的人口只占全美国总人口的 1%，但 GDP 却占了全美国的 5%，人均产值 8.3 万美元。硅谷文化几乎是与硅谷的创建相伴而生的。在近半个世纪中，一批又一批的硅谷人营造了硅谷文化。概括地说，硅谷文化是求新求异的文化，是人性、个性、自由发展的文化。极客“geek”是美国俚语的音译，意为性格古怪的计算机癖，是一批把疯狂想法变成现实的人。极客文化是一种反主流的文化，以做出令人惊异的产品、音乐、电影等为标志，并引领时尚，引领世界新潮流。

硅谷的成功，让美国和世界各地纷纷效仿硅谷，但几乎没有成功的先例。这究竟是什么原因呢？为此，学术界和企业界提出了各种假设，如加州气候好，有斯坦福大学作依靠，风险投资有保障，知识产权有保护等。应当说，这些因素对硅谷的发展和营造硅谷文化都有一定的作用。但是，我认为归根到底它还是在于人的因素。

这里聚集了一批最聪明、最敢于冒险的人。正是他们营造了硅谷文化，而硅谷文化又助力他们登上创业的高峰。

盛隆电气创建于1979年，它从家乡小镇起步，经过30多年的打拼，实现了多次跨越，成为湖北省100强企业。同样地，在发展过程中，盛隆人也营造了盛隆文化，包括盛隆理念、盛隆伦理、盛隆哲学等。在这里，我想特别就具有鲜明盛隆特色的盛隆群体老板体制及智能用电多说几句。

群体老板这一体制对盛隆的跨越发展、超常发展起到了至关重要的作用，受到了社会的广泛关注。它既是盛隆的独特创造，同时又具有深刻的理论依据，体现了某种规律的社会现象。今天，我们处在临智能化的社会。以计算机网络技术为主的通信技术、信息技术、自动控制技术，已经渗透到了生产和生活的各个领域。可以毫不夸张地说，适应智能化则存，不适应智能化则亡。

盛隆电气集团紧跟时代的步伐，积极保持与时俱进，研制和开发出了“智能用电保证20年”的系列新商品、新技术。这些成就是盛隆电气实施“群体老板241”战略的结果。群体老板的概念是盛隆独创的，湖北省市领导多次予以肯定和支持，实践也证明是有效的。从理论上讲，群体老板体制是完全能够成立的。美国人类学巨擘克罗伯有一个理论，认为天才是成批出现的，日本诺贝尔物理学奖获得者汤川秀树论证了这个理论的准确性。既然天才是成批出现的，那么老板也会是成批出现的，这就是群体老板理论的依据。但是，无论是天才或是群体老板，并不可能是任何时候都能够出现的，关键是要大力培育滋生天才或是群体老板的土壤。

我们应当看到，人类社会受智能化的影响，从来没有如此深刻过，其变化的速度更是日新月异。为了迎接智能化的挑战，企业界必须紧密合作，以互利共赢为目标，这样才能使我们的企业成为“苟日新、又日新、日日新”的常青树！

30多年中，我参加了许多盛隆电气的活动，对盛隆的文化氛围有一些亲身的感受。我认为，盛隆的成就和盛隆文化的建设始终离不开一个人，他就是公司董事长谢元德先生。他是一位勤学爱思的企业家，是一位有理想和务实精神的企业家。我

曾经说过，盛隆成功的经验就是“梦想不息、创新不止”。实际上，这八个字就是对谢元德董事长的概括。正是他带领广大盛隆人营造了盛隆的文化。希望盛隆文化能够一代一代地传承下去，并不断发扬光大！

借本书出版之际，特写了以上赘言，兹忝为序。

原武汉大学校长 刘道玉

于武昌珞珈山 寒戍斋

2017年9月19日

盛隆模式 独树一帜 群体创业 百代之始

——记盛隆电气集团“群体老板”模式

我与盛隆电气集团相识，纯属因缘巧合。2016年年底，我从朋友那里听到盛隆电气集团“群体老板”模式的只言片语，异常兴奋。因为这种模式和我在《销售管理》课程中追求的理想销售模式如出一辙。我急切地与盛隆电气集团谢元德先生联系，没想到谢先生欣然应允。我赶在2017年春节前拜访了盛隆电气集团。

我和我的同事下午抵达武汉，企划宣传中心的邢文旭经理热情地给我们介绍了盛隆电气集团的情况，并带我们参观了盛隆大学武汉创业学院和盛隆的生产基地。我瞬间意识到这是一家完全不同于一般企业的公司。

当天晚上，我与谢元德先生访谈了四个小时。在访谈结束后，我第一次为自己是湖北人而感到骄傲，因为湖北出了盛隆这样的企业。同时，我也为自己感到幸运，因为我有机会对盛隆进行案例研究。

湖北作为我的家乡，有九省通衢之称。在1980年之前，其经济地位在全国各省市中可以排进前六位。湖北既有重工业基础，也有轻工基础，在农业方面则是著名的鱼米之乡。其基础设施也非常完善，交通发达，在造船、钢铁、机械、汽车制造、军工等领域处于当时国内领先地位。更重要的是，湖北武汉的大学数量仅次于北京和上海。但至改革开放二十年时，湖北经济却还处于全国中下游水平。至今，湖北真正能够引领潮流的新企业也还不多。我认为，文化因素的影响很重要。有些企业看重实惠，爱走捷径，算小账多，难以成就伟大的事业。而盛隆，则是一个奇迹。如果有一天我们总结中国式管理理论，我相信盛隆模式一定会有一席之地。

盛隆是1979年创立的，那时还叫乡镇企业。1990年，我做乡镇企业研究时，从统计年鉴上知道湖北有两家二级乡镇企业，其中一家叫枣阳开关厂，也就是盛隆的前身。可惜，我当时与之失之交臂，调研了另外一家企业。那家企业虽然曾经风云一时，但现在已经烟消云散。实际上，中国早期著名的乡镇企业如新牟里、明珠商行、大邱庄等，如今还在健康成长的乡镇企业已是凤毛麟角。单从这一点看，我们就要对盛隆电气集团刮目相看。虽然大家都倾慕百年企业，但实际上，历史悠久的企业比新企业更难管理、更难创新，也更难获得持续的成功。而盛隆能够顺利地走到今天，主要归功于盛隆模式。

简单地说，盛隆模式就是将企业的销售功能完全承包给企业的员工。但这种“承包”又不是简单地当甩手掌柜，而是为销售人员提供全方位的服务，确保产品质量，确保成本优势，确保设计方案优化。因此，销售人员才能成为冲锋陷阵的战士，同时又是企业产品决策的指挥员。这实际上使每个销售员成为真正的创业家，也是服务客户的第一责任人，使销售真正成为企业的龙头，使企业真正以市场为导向，真正倾听客户的声音。因为企业的决策者就是销售人员，指挥者也是销售人员。这一模式，极大地激发了销售人员的首创精神，更重要的是提升了销售决策的速度、效率和针对性，因此我称之为最佳的销售模式。

这种销售功能的“承包制”也不是僵化的，盛隆持续对这种“承包”模式不断地进行优化、完善，使之更好地适应了企业的发展和市场环境的变化。目前，公司、处、部三个层次的“群体老板”模式就是盛隆不断优化和完善的产物。

“群体老板”这个名称，听起来有些不雅，但却带着真正的泥土芬芳。在盛隆，老板就是企业家，大老板意味着大责任，大老板要带小老板，小老板要培养新员工，让新员工成为小老板，因此群体老板模式的活力在于老板群体不断地壮大，在于每个老板都有机会不断成长，当然更在于每个老板都能保持持续的创业激情。

在盛隆，老板是有钱人，而这钱是靠他们自己做销售挣来的。它既是一种财富，更是能力的体现，也是对客户成功服务、维护公司信誉和创造顾客价值的体现。因此，这个钱也是一种荣誉、一种责任。这个责任，不仅体现在对客户的服务上，也体现

在带领团队共同成长、不断创新方面。

如果我们把老板看成企业家,那么企业家精神的核心,就在于有改变世界的雄心。企业家需要通过产品、服务的创新来改变世界,改变人们的观念、行为方式、消费习惯等。伟大的企业家,当他们离开时,无论我们是否喜欢,也无论他们最终的成败,世界都会因他们的出现而不同。在我看来,正是因为盛隆电气集团群体老板或群体企业家的存在,我们未来的世界才因此而不同。

盛隆模式本身很简单,但内涵丰厚,易学难做。所谓“易学”,就是一看就明白,所谓“难做”,就是很少有企业家有谢元德这样的胸襟,这样的人生境界,以及这样的企业家的激情和梦想。同时,这种模式想要发挥作用,还要逐步培养一种群体文化,这种文化就是儒家的文化精髓——“己欲立而立人,己欲达而达人”。这种文化与市场经济对人的基本假设相背离。在湖北这个“聪明人”众多的省份,盛隆能培养出这样的文化,并将这种文化加以贯彻落实,与自己的经营模式环环相扣,的确堪称奇迹。

盛隆模式的传承,关键在于企业家精神的传承。从历史上看,工匠的事业容易传承,但文学家、艺术家、思想家、企业家等创造性的事业却难以传承。工匠的事业为何容易传承呢?因为只要传授知识、方法、技艺和习惯,再加上继承者的勤奋就行了。但文学家、艺术家、思想家、企业家需要创造性地发挥,这种创造性因时而变,因势而变,需要天才灵感和机会运气。因此,很少有父子都是文学家、艺术家和思想家的,祖孙三代的更没有。就连孔子这样的教育家、思想家,他的弟子和子孙的成就也非常有限。但工匠有的传几十代,且往往还在不断进步。我们现在提倡工匠精神,做事要精益求精、追求完美,这是改善我们生活品质的必由之路。世界上95%以上的人可能都只能成为工匠——有的是传统工匠,有的是技术工匠,有的是知识工匠。这些工匠对社会很重要,也有很大贡献。但更加能推动社会进步的,使社会与过去不同的是企业家、艺术家、科学家、思想家的创造性工作。日本是工匠精神的典范,日本有上万家百年企业,但现在我们清楚地看到,日本最近20多年经济已经基本停滞了,因为第二次世界大战后日本引以为傲的企业家精神已经日渐

衰微，这是中国的前车之鉴。

盛隆电气集团为了有效地传承企业家精神，提出了“241”战略，其目的在于吸引更多的年轻人、更多的合作伙伴进入盛隆的大平台，参与创业创新。只有源源不断的新人进入盛隆群体老板的行列，盛隆的百年辉煌才有可能真正成为现实。

清华大学经济管理学院副教授 宋学宝

2017年9月2日

时代特色 盛隆经典

——读《盛隆群体老板之路：盛隆文化读本》有感

盛隆创业，近四十年。
行万里路，攀千重山。
红花朵朵，传奇般般。
一面旗帜，争相点赞。
硬件一流，软件不凡。
为民造福，为国奉献。
最是可贵，文化领先。
文化是帅，文化如天。
不能购买，难于照搬。
有它神沛，缺它心乱。
文化读本，沉沉甸甸。
一卷在手，洋洋大观。
朝奔夕驰，寒锻暑炼。

群智众慧，天包地涵。
汗水凝结，心血浇灌。
时代潮音，东方鼓点；
中国特色，创业真传。
嘉惠社会，栽培学员。
提携来者，礼敬先贤。
开山金匙，传承宝典。
起跑有线，践届弗远。
学文知化，攻坚克难。
懂得盛隆，抒写新篇。
同习共研，一往无前；
同襄共创，辉煌百年！

《中南财经政法大学学报》原主编 屈演文

2017年9月18日

拥抱时代 创造辉煌

1979年5月13日，我和几位伙伴，在湖北枣阳王城镇西门外空场上，搭起一个简易工棚，用红油漆在水泥板上写下两句话：“为四化建设出力，为人民造福流汗”，既是标语又是招牌，由此开始了“513联合体”水泥瓦、电线杆制作，电气焊、电机修理等业务。这就是今日盛隆电气的缘起。

让我未曾料到的是，本是一个原始简陋的工棚，竟然被看作一个可怕的怪物，引起一场又一场风波。它被指责为“搞资本主义”“黑厂”“黑户”，并遭到多次查封。我个人多次被带入公社听训、挨批。许多亲友劝我“算了”，低头、服输、放弃。但我内心却有一份挥之不去、愈挫愈奋的顽强信念：我没有做错什么，这样对他们是他们做错了。

我有这个信念，除了对自己所做的事情有底以外，更多的是，看到当时到处都是“大呼隆”的不合理现象。我认为，这不是社会正常的生产和生活。就这样，我始终没有认错服输。我顶着“黑户”“黑厂”的帽子，一直坚持到1982年年底，党的十一届三中全会精神逐步贯彻、落实，“513联合体”和我个人的命运才发生了戏剧性的变化。

正因为如此，1983年县里开先进表彰大会，领导指派专人为我写发言稿，说我本着“发家致富的愿望，组织了‘513联合体’”。我坚决不同意，差一点打乱了大会计划。领导问我到底想做什么样的人？我不加思考，脱口而出说：“我要做个伟大的人！”1983年1月，县领导带着公社领导登门开座谈会，问我需要领导和政府提供什么帮助。我直截了当地说：“我要加入共产党！”我内心的真实想法就是，要做一个能够掌握自己命运，而且能够帮助他人、影响社会的人；我就是希望能够放开

手脚，向大家展示出自己是一个有能力“为四化建设出力，为人民造福流汗”、有价值的人。而这个理想只有跟着共产党，参加共产党，才可能实现。

话虽如此说，我对自己为什么能在那种艰难的环境下锲而不舍，有那么一股劲，坚守坚持好几个年头，始终没有动摇放弃，其中深层的原因我并没有在思想上想清楚。这次，聆听习近平总书记的十九大报告时的一句话：“时代是思想之母，实践是理论之源”，使我感受到如同电光石火的冲击，茅塞顿开，有一种豁然开朗之感。我的坚守和坚持其实是大时代、大环境所赋予和造就的。我后来的坚持发展，也正是在不断追求、紧随时代发展，努力实践中实现的。

俗话说，时势造英雄。现在，我们迎来了一个以人民为中心、为主体的，真正的人民当家做主的时代。每一个普通的中国人，都可以奋发有为、大展宏图、担当大任、追逐梦想并实现理想。同时，这更是一个中国企业和企业家可以大有作为的时代。我深切地体会到，从为国为民、完善自我出发，努力领悟时代精神，认清时代、知行合一、刻苦实践，能够帮助人们产生并追求梦想，形成理论、思想和信仰，从而获取深厚强大的精神力量。所以当有人把我的事业追求定位为发家致富时，我一口回绝。我本能地感到，仅仅是追求这一点，我绝对不会有那么大的恒心和毅力，去承受那么多年的艰难。正是要做一个于国于民有用的人，呼应时代召唤的强烈思想信念支撑了我。

现在我们出版这本书，其目的就是要让盛隆的员工充分认识到盛隆的今天是党的中国特色社会主义道路、理论、制度、文化培育和造就的；是具有深厚历史渊源的优秀传统文化与社会主义核心价值观的有机融合。在我的思想理念形成、发展的过程中，时代的推动、党的教育引导是重要的外部力量；父母自小的教育熏陶、耳濡目染的优秀传统文化则是重要的内部根基。儿时母亲讲的范曾助人等儒家教育故事，让我树立了“帮助别人就是成全自己，成功他人定能实现自我”的价值观。父亲科学繁育蜂群等多种生产的实践经历，则教会了我很多自然科学知识，使我逐步懂得，凡事需要了解规律、遵循天性、顺乎自然。此外，我还得到有关社会人群和谐相处、合理组织的丰富启示，并初步培养了我的科学社会观、组织观，以及以创

新实践为主的方法论。这些成为后来创立群体老板体制的思想萌芽和初衷。我从自己的切身经历中认识到，中国特色社会主义的道路、理论、制度和文化，就是不忘本来，吸收外来精华，面向未来。它具有深厚的历史根基、强大的生命活力。我们一定要增强四个自信，不忘初衷、传承弘扬、继续前进。我们要把本书作为盛隆大学创业学院培训、建设群体老板队伍的基本教材，教育并鼓励一代代创业者，坚定地沿着党所指引的道路前进。

同时，本书的出版，也是让社会进一步了解盛隆是坚持中国特色社会主义道路的一个民营企业发展样本。盛隆的发展成果证明了这一道路的正确及其力量。这本书命名为《盛隆群体老板之路：盛隆文化读本》，是因为我们觉得群体老板不仅仅是一种企业经营制度或模式；同时，它也是一种社会组织形式，是中国特色社会主义道路探索的一部分。几十年来，我们的指导思想一直不仅仅是以企业利益为目标的。我们的根本目标一直是人，是社会。我们一直致力于培养人、帮助人、造就人、成功人；服务社会、奉献社会、推进社会。我们一直是在国家、社会的大局、大环境下考虑、经营和发展企业的。我们的企业与国家、社会和人民血脉相连，息息相通。它是我们以中国特色社会主义理论为指导，力图建立一种温馨和谐、富有活力，能有效地实现人们对美好生活的追求和向往的社会组织的积极探索。这种探索已经取得了阶段性成功。我们希望盛隆能为中国特色社会主义企业建设、和谐美好的中国社会建设，提供参考和借鉴，贡献一分力量。

中国大踏步地走向世界，并日益走向世界大舞台的中央，为中国企业走向世界开辟了广阔的道路。世界好，中国才好；中国好，世界更好。世界人民对中国文化、中国智慧和中国方案的兴趣日益浓厚。《盛隆群体老板之路：盛隆文化读本》展现的不仅仅是中国民营企业发展的一个独特样本，更是中国亿万企业在中国特色社会主义指引下，站起来、富起来、强起来的一个具有代表性的时代缩影，是中国特色社会主义新时代宏伟画卷的一幅生动而鲜明的插图。它对于世界了解中国、认识中国提供了一份新的案例。现在，盛隆电气已在世界几十个国家和地区开展业务，并在巴黎创办了盛隆大学创业学院分院，在其他国家的分院也正在积极筹办中。我们在