



编者按

在竞争激烈的商业浪潮中,人才是企业乘风破浪的关键引擎,是企业制胜的核心要素。在数字化转型与市场格局快速变迁的双重挑战下,企业该如何打造强大的人才“引擎”?尖峰集团和利欧泵业的经验值得借鉴。

尖峰集团通过“金种子”(高端人才和技术)与“好土地”(资金和平台)的结合,形成人才“3+1”策略,即委托、合资、产学研结合及自建团队,用人才机制创新的组合拳打出企业创新的不竭动力。利欧泵业积极推进人

才体系建设,打造“近者悦、远者来”员工成长生态圈,从“老带新”到量身定制培训课程;从完善激励机制,到打造温馨包容的企业文化,多管齐下让“千里马”纵情驰骋。

尖峰药业: 不拘一格“聚”创新人才



企业生产车间。

通讯员陈月丹报道 从水泥行业起家,而后跨界进入医药领域,20余年来,浙江尖峰集团股份有限公司的全资子公司浙江尖峰药业有限公司已初步形成以抗感染用药、心脑血管用药、抗肿瘤用药和老年及婴幼儿用药为主,抗抑郁用药、眼科用药为辅的“4+2”新药研发布局。截至2024年底,尖峰药业及其子公司共拥有授权专利146项,其中发明专利93项,获评国家专利示范企业。正在研发中的3个国家一类新药,1个人选国家科技部新药创制重大专项,2个列入浙江省“尖兵”“领雁”研发攻关计划。

一家做水泥的老牌企业,如何在生物医药领域实现大步跨越赶超?尖峰的法宝是:不拘一格“聚”人才,用人才的创业激发产业创新活力。

“金种子”和“好土地”

自2024年以来,尖峰药业及其子公司有12个制剂品规取得国家药监局药品注册证书或通过一致性评价,3个原料药获批上市……这些研发成果将在今后为企业带来实实在在的效益。

吸引海外高端专业人才以项目技术入股,尖峰提供资金和平台,犹如“金种子”和“好土地”,双方各展所长,实现人才创业和企业创新的双赢。尖峰集团董事长蒋晓萌称之为:人才与资本的聚合。

在该模式下,近年来尖峰先后与德国科研人员合作成立中德合资浙江元婴药品有限公司,专业研发生产婴幼儿药品;与美国海归人才合作成立尖峰亦恩公司,进行高端创新药研发。

此外,尖峰药业引进海归高端人才开展的浙江省“尖兵”“领雁”研发攻关计划项目——靶向治疗肿瘤一类新药JFAN-1001于2020年8月取得国内临床批件许可,并于2023年10月取得美国FDA(食品药品监督管理局)药物临床试验许可。这是尖峰药业拥有完全自主知识产权的一类新药,也是近年来

金华制药企业首个获准在美国开展临床多中心试验的创新药品种,目前正在开展国内Ⅱ期多中心临床试验。

“你有金种子,我有好土地”的模式,让尖峰药业有了更多吸引高端智力的机会和能力。目前,尖峰药业已形成1个省级药物研究院、3个院士专家工作站和3个博士后专家工作站的“1+3+3”技术创新研发体系,与中国工程院院士王广基、刘志红、陈芬儿,中国科学院院士郭子健等院士领衔的科研团队开展研发合作,为医药创新发展配备了强大智囊团。

“梧桐树”和“金凤凰”

尖峰药业首席科学家张强博士是尖峰药业第一次引进的国家级领军人才,也是金华市婺城区第一次由企业引进的国家级领军人才。栽下“梧桐树”,给高端人才充分施展才能的空间和舞台,让“金凤凰”们在金华安居乐业,是尖峰创新发展的另一个人才战略。

张强博士在细胞培养、细胞转染、细胞增殖测定、药化药理学、蛋白结构模拟、构效关系(SAR)等方面有技术专长,并有超过10年的小分子抗肿瘤药

物研发经历,在药物筛选和开发方面具有丰富经验。加入尖峰药业后,他负责开展药物筛选平台建立和药物作用机制研究、细胞检测、药化药理学研究等工作。他与浙江工业大学合作开发的抗抑郁国家一类中药新药的临床前研究,已获得国家发明专利3项。

目前,尖峰药业已直接引进国家级领军人才1人,海归博士6人,培养博士后8人。公司科技人员中,有享受国务院政府特殊津贴专家、浙江省有突出贡献中青年专家,以及全国优秀科技工作者、金华市拔尖人才、双龙计划人才等。据统计,尖峰药业1500余名员工中,中、高级医药专业技术人才占比达38%。

2020年9月,由尖峰药业自己的人才团队组建的安徽尖峰北卡药业小分子靶向药物研究院挂牌。研究院以抗病毒药物、抗感染药物、抗肿瘤药物、新型抑酸药的开发、注册为基础,建设了研发、质量和中试平台,能满足克到百公斤级药物的研发与生产需求。尖峰集团副总经理、尖峰药业总经理黄金龙表示,有自己的人才团队就有药品研发的主动权,有掌控品质和自主造血的能力。

对话掌门人

跨界尖峰如何实现生物医药产业的崛起?

尖峰集团董事长蒋晓萌:医药行业技术支持是关键,人才是创新源泉。这些年来,尖峰药业在创新上投入了大量资金、人力,也吸引了许多创新人才。我们在金华市人才政策的基础上,通过配套产品创新的股份激励,提供良好的创新研究环境,来吸引人才推进创新。

概括来说,可以称为人才“3+1”策略。“3”是指借助外力的三种模式:委托研发、合资研发、产学研结合;“1”是指组建一个自己的人才团队。就像是一套组合拳,尖峰为他们提供创业条件,他们为尖峰带来产品创新。

在尖峰的人才“3+1”策略中,研发就像

是培育一颗小种子,从育种到结果历时长,投入大、研发失败概率相对较高,但是通过“资智”合作的模式,借脑益智,在一定程度上可以减少研发失败给企业带来的损失;另一方面由于技术人员的技术投入转化为股份,可以有效地提高团队的积极性和凝聚力。产学研模式则是早研项目,更像是买了一棵青苗,相对稳定成熟、夭折风险相对低一些。

我们的目标是做百年企业,致力于坚持长期主义,因此首先要稳健,要权衡投入和产出的比例,但也要有足够的魄力育种子、培青苗。这几种模式不分好坏,尖峰所要做的,就是用人才机制创新的组合拳打出企业创新的不竭动力。



近年来,临海市沿江镇深入实施人才入乡、高层次人才引育工作,瞄准科技创新,加大研发力度,提升产业工人素

质能力,以人才链、创新链赋能产业链,不断推动产业转型升级。

图为近日,在临海市沿

江镇顶立新材料公司实验室,技术人才正在进行醇解度测试。

通讯员王华斌 摄



明前茶飘香 采摘加工忙

临近清明,中国有机茶之乡武义县12万多亩茶园头茬春茶进入采摘高峰,各茶叶生产企业开足马力加工新茶、供应市场。

图为浙江乡雨茶业有限公司生产车间内,工人开足马力加工针型茶。

通讯员张建成、李云升 摄

小小鱼子酱 如何全球“圈粉”?

通讯员蓝晨、郑晨报道近日,在杭州千岛湖鲟龙科技股份有限公司(以下简称“鲟龙科技”)下属子公司衢州鲟龙水产食品科技开发有限公司的车间内,一张漂洋过海而来的订单开启了员工们的加紧生产模式。300公斤的鱼子酱经过从取卵到装盒的16道加工工序后,贴上“卡露伽”标签,并在48小时之内到达大洋彼岸的德国汉莎航空公司。

小小鱼子酱,如何做到全球“圈粉”?

从不可能到可能

“‘卡露伽’鱼子酱和德国汉莎航空公司签订的第一张订单来之不易。”鲟龙科技常务副总经理夏永涛回忆,2009年,公司去参加汉莎航空公司对外招标鱼子酱供应商的投标,被拒绝了。第一次去走访客户,没有机会进入公司面谈;第二次对方听取了介绍,但很有礼貌地拒绝了品尝;第三次品尝了产品,但没有采购。

转机出现在2010年,汉

莎航空公司原本的意大利鱼子酱供应商出现断货,曾被拒之门外的鲟龙科技再一次参加汉莎航空公司对外招标鱼子酱供应商的投标,在盲选中,鲟龙科技的鱼子酱竟然打败了俄罗斯、法国和伊朗等地产出的鱼子酱,在25个样品中名列第一。

为了能快速打入国际市场,2011年开始,当时的鲟龙科技将“卡露伽”品牌隐去身份,替断货供应商补了空缺,才进入汉莎航空公司的头等舱,唯一的倔强是包装上的“made in China”。

2017年,鲟龙科技的鱼子酱再次胜出,成为汉莎航空公司全球所有站点的鱼子酱独家供应商。逐渐获得国际市场认可后,鲟龙科技出产的鱼子酱又登上了国泰航空公司、新加坡航空公司的头等舱,销往世界上46个国家和地区。

“2023年,鲟龙科技的鱼子酱出口量占我国鱼子酱总出口量的近七成。2024年,鲟龙科技出口鱼子酱约230吨,

比上年增长17%,年出口贸易额再创新高。”夏永涛对发展前景充满信心,在浙江范围内,鲟龙科技有淳安千岛湖和衢州两个规模养殖基地,其中衢州基地占地近600亩,是目前世界上最大的单体鲟鱼养殖基地,其鱼子酱产量已经连续10年在世界范围内遥遥领先。

从产品出海到品牌出海

前不久,“亚洲50佳餐厅”颁奖典礼在韩国首尔举行,这份被誉为亚洲美食界“奥斯卡”的权威榜单上展现了顶级料理的创新与艺术。其中一个熟悉的身影映入眼帘——鲟龙科技旗下的“卡露伽”鱼子酱成为现场主厨们的“灵感缪斯”,被运用到一道道创意菜品中,或提升香味,或让滋味更加绵长,呈现出食材、文化与美学的结合。

实际上,自去年7月以来,在为各大航空公司头等舱、欧洲各米其林餐厅持续供货的同时,鲟龙科技开始开辟韩国、印

度等新兴市场,“卡露伽”品牌更是以全新的姿态开启了出海“新打法”。在占领国外高端餐桌的同时,鲟龙科技更是与国内众多布局海外市场的精致餐厅联手,打破传统中式饮食中难寻鱼子酱踪影的消费习惯,在中西文化碰撞中赋予鱼子酱独特的中式诠释。

在泰国、新加坡等地举办的品牌品鉴会上,“卡露伽”鱼子酱与本土餐饮文化深度融合。2025年,这一策略将进一步升级,鲟龙科技计划在新加坡、中国香港等地举办“鲟找之旅”主题巡展,联合当地头部餐厅推出大师班定制晚宴,深化品牌体验。

“过去,企业生产的鱼子酱出海以后,是在当地进行分装,如今企业从产品出海逐渐向品牌出海发展,让国货品牌‘卡露伽’被海外更多人所周知。”鲟龙科技董事会秘书许鹏飞透露,越来越多的订单漂洋过海来到“卡露伽”鱼子酱生产车间,今年一季度企业整体出口额实现逆势增长。