

声音

先声药业集团董事长任晋生:

优胜劣汰的市场竞争规则,非优即劣,非赢即输,如非优秀,便是低劣,承认低劣并非优秀,也许不仅仅需要自知之明,更需要实事求是的自我判断的勇气。我强烈的感觉我们最缺乏的不是人才,不是知识,不是资金,而是一种精神,缺少一颗不甘平庸、渴望成功的心。

辉瑞中国区总经理吴晓滨:

绝大多数人喜欢在做公平环境中做事情。但是,有时候可能并不是不公平,而是因为不公开,大家会猜忌。所以,要公平,就要先保证公开透明,要把制度透明化、公开化。

复星医药集团董事长陈启宇:

根据IMS的数据,中国在2011年已经成为全球第三大医药市场,第一名美国医药市场是中国的6倍多,IMS预计未来10年,中国医药市场的复合增长率将超过20%,到2020年左右,中国医药市场的规模将会接近美国市场的规模,成为全球第二大医药市场。

华瑞制药总经理刘洪泉:

我们尊重的是年龄比我们大,职位比我们高的人。面对不同的人,内心的差异就会凸显出来。因此我们不能只是尊重领导,还要尊重我们的员工。尊重员工表达出来很抽象,具体来说就是,我们是否了解员工的需求,我们为员工做了什么?这非常重要。

辅仁药业董事长朱文臣:

执行力到底来自哪里?从软的方面说,来自企业文化。从硬的方面说,来自一套适得其所的分配制度,或者说奖惩制度,这是最核心的问题。有什么样的分配价值观,就有什么样的执行力。在公司的分配价值观中,最忌讳的就是干好、干坏;多干、少干都一个样。

华东医药集团董事长李邦良:

从企业经营的操作层面讲,经营好一个企业的因素非常复杂,在这些复杂的因素中,有三个门槛是最基本的:门槛一,提供一个正确的产品或服务;门槛二,拥有一批正确的人;门槛三,把利益说清楚。做好了这三项,企业未必会发展壮大,但是做不好,企业一定会出问题。

■本报记者 张思玮

驱车从北京长安街向东直行,沿京通快速路而后进入通燕高速,再经过白庙收费站、潮白河大桥后,便进入了河北燕郊境内。右转之后过了一座铁路桥,再向南行驶300米左右,可以清楚地看到路西侧有一片宏伟的建筑群。

这便是由燕达集团投资70亿元兴建的“燕达国际健康城”,包括燕达国际医院、燕达金色年华健康养护中心、燕达国际医学研究院等5个板块,已于去年年底正式开张营业。

“现在来这里看病的人并不多。”一位在燕达国际医院做保洁的员工告诉记者,这里虽然已经被列为三河市城镇医疗保险定点医院,但患者却寥寥无几。“离北京这么近,有什么大病早就去北京大医院了。”

其实,国际医院并非健康城核心项目。“‘健康养护中心’是我们这里的特色服务,首创了养老中心和综合医院相结合的养护一体化医养养老模式。”燕达国际健康城媒介关系经理肖力军说,中国已经逐渐进入老龄化社会,完全依靠国家提供养老保障几乎是不可能的,燕达集团也正是看到养老产业这一广阔的市场。

不过,据记者调查,这里不菲的价格让很多老人望而却步。“能够自理的老人每月最低需支付3000元以上才能入住燕达,我退休金才有多少钱啊?!”北京通州退休的王大爷说,他宁可在家请保姆伺候,也不愿意去这么贵的健康城养老。

其实,健康城的兴建潮不仅仅在紧邻北京的河北燕郊,在国内的其他城市也悄然上马。

概念炒作?

“概念本身恐怕多少有炒作的成分。”当记者表明要采访健康城的相关问题后,中国人民大学医改研究中心欧阳伟首先提出了质疑。多

年将医疗、科研、养老等集中在一起的“健康城”,更像是一种借用“健康城”概念的医疗“基地”,甚至有学者认为会有一些集团通过健康城的名义,实质上在变相圈地。

健康城“大跃进”

年在美国生活,他并未碰到过所谓健康城的实例。在他看来,“健康城”实质更像是一种宏观的健康促进的理念,或者一个区域内社会整体发展的目标。

其实,在记者采访过程中,很多人包括一些专家都对健康城这一概念并不是很清楚。翻阅文献资料后,记者才得知所谓的“健康城”的概念是世界卫生组织(WHO)在1984年首次提出。

WHO认为健康城就是一座不断地创造与改善其自然环境、人工环境和社会环境,扩大其社区资源,使居民能够互相支持,以完成人生的全部使命,并最大限度地发挥个人潜力的城市。

不过,按照目前国内对健康城的解读,更多人习惯与健康相关的产业链集中在一个区域内,就自诩为健康城。但实际上,最初学者们对健康城的共识却是:生活在健康城的人是健康的,城市发展本身也是健康的。

欧阳伟认为,将医疗、科研、养老等集中在一起的“健康城”或许对提供医疗服务有一定的规模效应,但并不是几个机构简单的集中在一起就能成为“健康城”。这样的集中更像是一种借用“健康城”概念的医疗“基地”。

不同的模式

据记者调查发现,目前国内在健康城方面大体上有两种模式,一种是由政府参与,甚至主导的模式;另一种完全由民营资本介入,政府监管的模式。

山东潍坊市的健康城以及河南郑州市刚刚兴建的宜居健康城都属于在政府主导下进行。潍坊市的健康城整合潍坊人民医院新院区、专科专病诊治中心、疾病预防控制中心、医学研究院等8大功能板块。郑州市率先开工的项目是郑州市人民医院、郑州市骨科医院、郑



图片来源:《每日经济新闻》

州市妇幼保健院和郑州市卫生学校。

“过去集中精力发展经济,我们留下了许多民生欠账,现在经济搞上去了,政府首先考虑的就是反哺民生。”潍坊市卫生局局长黄进说,健康城的建设不仅满足了人民群众日益增长的医疗卫生需求,也是整合医疗资源的过程。

“暂且不论是否存在有意炒作的成分,或是对概念的解读存在偏颇,如果一种模式的发展有助于社会的发展、解决百姓医疗现实问题,就应该得到支持、扶持。”欧阳伟说。

担忧

集中优势资源,扩展新的功能,更好地服

务百姓生活也许是每个健康城开建之初的愿望。但毕竟这种新的组合模式还在探索阶段,这让诸多业内人士看到欣喜的同时,也有担忧。

“很多‘健康城’选址都在郊区,交通肯定有不便之处。”欧阳伟认为,“医疗行业不同于其他行业,一般民众,特别是老年人群更愿意就近得到及时、优质的服务,因此医疗服务的发展不能走向过度集中,而是需要有计划、合理地配置。”

此外,还有一位不愿意透露姓名的学者向记者阐释出他的担心:是不是会有一些集团通过健康城的名义,实质上在变相圈地呢?

吉林加速推进人参“药食同源”

■本报记者 石明山

在我国中药发展史上,人参被称之为“百草之王”。我国在商代已发现和应用人参,它在中药、保健品中占有举足轻重的地位。和很多动植物资源一样,人参就是“药食同源”,用人参泡酒、炖鸡在民间被广为食用。

吉林省把人参列入食品作为全省乃至我国振兴人参产业的新型战略。为此,首先进行了人参在食品中应用的安全性毒理学研究、人参食用安全性评价工作。省卫生厅组织吉林省中医药科学院、吉林大学、省疾病预防控制中心等7家单位的百余名科技人员,选取红参、生晒参等12种人参试验样品进行研究。

结果表明,12种人参样品各成分含量在推荐水平下没有毒性反应,长期食用安全、可靠。同时,由长春中医药大学附属医院承担人工种植人参人体试食试验研究工作中,招募筛选健康受试者300例进行试食试验。经天津中医药大学第一附属医院医学统计分部试验结果证明,健康人群服用“五年人参片”,每日3克,连续服用12周是安全可靠的。

同时,近年来,吉林省人不断提高参规范化、规模化生产水平。制定了人参无公害规范化栽培生产技术操作规程(SOP),在全省14个人参主产区示范推广,并先后组建了长白山参集团等6

个人参规范化种植基地。并已有4个人参规范化种植(GAP)基地,通过了国家GAP认证。

日趋完善人参产业园区建设,集药化发展精深加工项目。从2010年开始,启动了抚松人参产业园等6个人参产业园区建设。注重引导优势精深加工项目集中向园区摆放,加速园区内企业的技术研发、品牌培育和食品、药品、保健品、化妆品开发等。

推进发展重大人参产业化项目。修正药业人参产业园、康美新开河药业人参产业园、集安益盛药业平地栽参等6个新建和续建人参产业园项目,预期将实现产值4.2亿元,利润1.2亿元,税金3136万元。由吉林森工集团和修正药业集团联合建设的抚松人参健康产业园项目,总投资4.58亿元。目前,已经投入近1亿元建设人参保健品GMP生产车间。敖东药业人参饮片加工及产品开发项目,已完成车间改造、产品试制等工作,预计可实现产值5亿元。

不断增强人参企业研发能力。依托长春中医药大学、省人参科学院分别组建了省人参科学研究院、人参化学与药理重点实验室、人参工程技术研究中心、人参产品研发中试中心、人参创新药物开发工程研究中心等人参产业研发实体,构建起从人参规范化种植、产品开发到中试检测的人参公共研发和检测平台,人参产业创新服务体系初步建成。

领军者

一个企业家心中的严细准则

■本报记者 刘畅

曾经有人如此评价神威药业的董事长兼总裁李振江:他身上散发出朴实、义气、严谨的气息,做事一丝不苟,管理上,他习惯亲力亲为。这些,可能都缘于他是家中的老大,要挑起家庭的重担,凡事都要照顾到。

工作狂人的“严细”经

李振江最喜欢的职业一直是军人,企业的管理,对他而言就好像带兵一样。

到过神威的人都会发现,神威的厂区路面上画有人行道、斑马线;在办公室,每个员工都有自己的卫生区,甚至电灯开关,乃至灭火器上都贴有员工姓名;在餐厅,饭桌左上角放着抹布,员工吃完饭后会自觉地擦干净桌子、椅子归位,剩菜倒入垃圾桶内。

这些细节充分体现出神威企业文化的精髓:严细。所谓“严”,就是严格管理;所谓“细”,就是细致入微。在神威,严细文化贯穿企业管

理的始终。李振江认为,严格出效益,严格出人才,细节决定成败,勿以善小而不为,勿以恶小而为之。

在总部工作时,李振江就住在厂区内的职工宿舍,吃饭就和所有员工一样,在食堂解决,也从另开独灶。朋友眼中的李振江,基本上就是一个工作狂。在对待自己这一点上,他确实做到了“严”。李振江说,自己从不怕吃苦,“吃苦就是吃补”。

而李振江的“细”同样让人惊讶。从开研讨会时给专家准备的饮水温度,到神威新办公楼修建时一片瓷砖的颜色,他全部亲力亲为,并且时常拿着相机,把任何有意义值得借鉴的事物拍下来,以便运用到工作当中。把所有的事情做到最好,这应该就是李振江对细节如此关注的的原因了。

敏锐感知市场变化

1992年,中国正式加入了世界贸易组织,具有极强商业头脑的李振江很快发现,如果从

事西药生产,难以获得优势。于是他果断进行战略转型,迅速从生产西药仿制药转向主攻现代中药,选择注射剂、软胶囊、颗粒剂等全新现代中药剂型进行开发,主要针对中老年用药、儿童用药、抗病毒用药等高速增长的目标市场。这样一套“拳脚”下来,硬是把神威打造成了香港联交所市值最大的制药企业;打造成了一个拥有4000多名员工的集团;打造成了目前全国最大的中药注射剂、中药软胶囊和中药颗粒剂的生产基地。

在企业发展的开始阶段,神威的研发能力和资金还不足以开发自己的独家产品,无论在质量上,还是在市场份额上,都没有任何优势可言。而质量是商业竞争力的关键性因素,李振江深谙此道,通过提升产品质量,成功改变了行业原有的竞争要素和格局。

直到目前,李振江所选择的三大目标市场都在持续快速增长,他打造的代表中药现代化最高成就的技术工艺、生产能力均均为国内第一。这家40年前还几乎面临倒闭,只有“一台拖拉机、两口大缸、三排破平房、四亩地”的国

营校办小厂,在李振江的手上脱胎换骨,在市场上稳稳占据了一席之地,这也引来了业内同行的颇多羡慕和感叹。

企业与员工的相互尊重

曾经有人问李振江,神威的管理如此“苛刻”,为何还会不断有业内精英愿意加盟?李振江认为,这主要得益于神威企业文化中的“尊重价值”。神威强调,员工首先必须尊重并认可企业的核心价值观。在尊重公司价值体系的前提下,神威尊重员工的自我实现,并为员工搭建舞台,创造条件使每个人的能力得到最大的发挥,从而实现企业的价值最大化,员工与企业互动成长,这便是李振江的用人之道。

李振江认为,关爱员工也是变相提高生产力。2003年,神威启动了“员工爱心基金”计划,由公司划拨专款,员工自愿参加,专门用于资助公司因为疾病、重大变故、子女上学等原因经济出现困难的员工和家庭。2008年汶川地

震,神威有五名川籍员工家里遭受损失,企业给每家发放了1万~3万元的安慰款,为他们解除了后顾之忧。

在员工的培训上,神威也鼓励员工的个人发展。公司每年选派数十名优秀员工到北京大学、清华大学等高校研修。企业还鼓励职工提出合理化建议,只要合理化建议在生产中取得效益,企业都会给予不同程度的奖励,有的重奖能够达到几万元甚至十几万元。因为李振江清楚地知道,关爱员工就等于关爱企业自身。

就是这种企业文化,造就了神威一批批执行有力、训练有素、敬业爱岗,舍小家、顾大家的优秀职业员工。这样的优秀员工反过来成就了神威的产品质量,推动企业不断向前发展。

“药品不仅关系着使用者的生命,也关系着民生国计,更关系着和谐社会的稳定发展。作为医药企业,特别是承载着中华国粹的现代中药企业,我们身先士卒,义不容辞。”李振江这样讲道。

中山大学与安德森癌症中心续签合作协议



本报讯(记者包晓凤、朱汉斌摄影报道)1月6日,中美头颈肿瘤学研讨会在中山大学肿瘤防治中心召开,会议期间,中山大学肿瘤防治中心与全美排名第一的肿瘤中心——美国德州大学安德森癌症中心举行续签五年姐妹医院协议的仪式,双方将继续加强在人才培养、临床服务、科学研究等方面的合作,并将重点关注转化医学的发展,特别是加强双边的新药临床试验。中山大学肿瘤防治中心院长曾益新院士与安德森癌症中心主任,美国科学院院士Ronald DePinho分别代表各自的肿瘤中心签订了协议。

图为中山大学肿瘤防治中心与MD安德森癌症中心结为姐妹医院签约现场。