

今世缘顾祥悦：共享机遇、共创美好是难能可贵的中国缘

■ 沈梅

在进博会这个“高光时刻”，在上海这个海纳百川的“世界会客厅”，作为新华社民族品牌工程成员企业，江苏今世缘酒业股份有限公司总经理顾祥悦走进“进博时刻品牌对话”访谈间，就“缘”为核心的品牌竞争力、实现“缘”品牌的高质量发展等话题接受专访。

“进博会不仅展现了新时代中国深化改革、扩大开放，与世界共享机遇、共创美好的坚定决心和博大胸怀，也激荡起团结合作、共克时艰的强大正能量，这种兼济天下的中国主张，更是难能可贵的‘中国缘’。”顾祥悦说。

作为文化力转化为生产力的代表品牌，顾祥悦说，缘文化根植于中华文化沃土，寄寓了中国人最美好、最真挚的情感。人与人、人与社会、人与自然的各种关系都是“缘”，人生的追求、企业的发展、国家的进步都需要“缘”，把美好的愿望更好地转化为现实。

今世缘酒业因缘而生，随缘而盛，其最具差异化的表现包括品牌文化与技术创新两个方面。在品牌引领方面，坚定不移以“缘”为核心，以“酒”为载体，塑造了人文化、个性化的缘文化品牌。“成大事，必有缘”以及“今世有缘，

相伴永远”的品牌主张，赢得越来越多消费者心灵的共鸣。在创新驱动方面，以品质优势的差异化塑造为基础，建立高端化的品质价值表达体系。用现代科技提升传统产业，率先实现了国际领先的智能化酿造，成为中国白酒智能化酿造标杆。通过酿酒工艺、生产方式创新，开创国缘 V9 清雅酱香新品类，成为《清雅酱香型白酒》团体标准的制定者。文化与科技的拥抱，形成了今世缘核心竞争力。

值得一提的是，今世缘在打造“缘”品牌上有很多创意和创举。2019 年，“国缘 V9”号卫星在酒泉卫星发射中心发射升空，可以说是惊艳了世界。

今世缘是如何步步为营，实现了“缘”品牌的高质量发展？顾祥悦说，创新是高质量发展的“先手棋”。无论是创意还是创举，都是创新的结晶，创新活力决定企业发展的速度和质量，创新一直是引领今世缘成长进步的动力源。可以说，是品牌创新拯救了今世缘这个企业。

从 1996 年“今世缘”品牌诞生，到 2004 年“国缘”品牌创立，实现了企业从“站起来”到“富起来”的跨越。2019 年，国缘 V9 品牌抢占黄金赛道，参与头部竞争，开启今世缘“强起

来”的新征程。目前，今世缘酒业把国缘 V9 作为独立品牌打造，布局长三角、大华东核心板块市场，围绕国事、外事、要事，借势、造势、蓄势，聚焦高光时刻，追求塔尖效应，努力打造增长极。

在顾祥悦看来，高质量发展要打出创新“组合拳”。抓创新就是抓发展，谋创新就是谋未来。对品牌而言说，要保持战略定力，汇聚创新要素，对接高端资源，集成创新项目，努力构建协同创新联盟，持续增强品牌的粘性和韧性，彰显核心竞争优势，赋能高质量发展。

这些年，今世缘孜孜不倦地致力于将这份额“缘”带向世界，包括今年走进哈佛大学举办缘文化交流活动，向世界展示“中国国缘，缘结天下”的主张。那么，白酒品牌如何在不断深入的开放合作中扩大全球影响力？

顾祥悦认为，伴随经济全球化的深入发展，中国品牌正不断走向世界舞台中央，展示中国人的文化自信，也为中国白酒扬帆出海创造了时代机缘。中国白酒凝聚着东方智慧，是中华文化最具代表性的液态符号之一，也是最具民族精神的飘香名片之一。中国白酒走向世界，首先要推动中国文化走向世界。弘扬传播缘文化，促进文明交流互鉴，不仅是构建人类



●江苏今世缘酒业股份有限公司总经理顾祥悦走进“进博时刻品牌对话”访谈间。 新华网 发

命运共同体的需求，也是讲好中国故事的使命担当。要用国际化视野，以更加开放的理念，在对话与交流中，让更多的国际友人喜欢中国白酒，认同中国的“国缘”，真正实现“品牌，让世界更美好”“美酒，让世界更快乐”。

今世缘是中国白酒上市公司“十强”企业。目前，中国经济长期向好的大势不会改变，国内的超大规模市场潜力无限。未来，品牌将如何进一步释放磅礴力量，推动企业的高质量发展？缘品牌的下一个“梦想”又是什么？

顾祥悦表示，面对国家宏观经济持续向好的战略机遇期，今世缘确立了“十四五”营收超百亿、市值过千亿的目标。“我们将坚定发展信

心，遵循新发展理念，把打造品牌作为企业首要战略，坚持‘品牌是企业第一资产’，坚持不懈的从文化上发力，做好缘文化这篇大文章，在更高层次打造缘文化品牌，抓住发展重点，更加突出差异化、高端化、全国化的‘三化方略’，打好国缘 V 系攻坚战、K 系提升战、今世缘品牌激活战、省外市场突破战‘四大战役’。”顾祥悦说：“一个品牌首先要让消费者手中选票上的候选人，进而是消费者心中的认同者。我们的品牌理想就是通过接续奋斗，让品牌更有高度、更有温度，赢得越来越多消费者的认同，真正让今世缘成为最具影响力的文化品牌。”



(图据网络)

成都企业三叶草生物港股挂牌上市 自主研发疫苗对德尔塔变异株保护效力达 79%

11 月 5 日，位于成都高新区的四川三叶草生物制药有限公司（以下简称“三叶草生物”）在香港联合交易所有限公司主板正式挂牌上市。

三叶草生物成立于 2007 年，是一家致力于开发创新型疫苗和生物疗法的临床试验阶段的全球生物制药公司。三叶草生物具有世界领先的“蛋白质三聚体化”（Trimer-TAG）技术，被授予全球专利权，包括 3 项已授权的美国专利和 9 项由中国、日本和若干欧洲国家授予的专利，在浙江省长兴县还拥有自有的、商业化就绪的生物药生产基地。

此次三叶草生物在香港联合交易所有限公司主板挂牌上市，拟全球发售 1.5 亿股股份，其中香港发售股份 0.15 亿股，国际发售股份 1.35 亿股，每股发行价 13.38 港元。募集资金约 65% 将用于核心产品及相关产品的研发、生产及商业化，约 22.5% 将用于管线中其他产品以

及其他潜在候选产品的研发、生产及商业化，约 12.5% 将用作营运资金及其他一般公司用途。

目前，三叶草生物已有多项在研生物蛋白药及疫苗进入 I-III 期人体临床试验，包括已经完成全球临床 III 期的新冠候选疫苗 SCB-2019（CpG 1-18/铝佐剂）。截至今年 9 月 22 日，三叶草生物的新冠疫苗接种 2/3 期临床试验数据揭盲，对预防任何毒株引起的重症和需住院治疗的新冠肺炎（COVID-19）保护效力为 100%，对德尔塔变异株保护效力达 79%。

三叶草生物创始人、董事长、首席科学家梁朋涛表示，将继续推进三叶草生物的研发管线，早日实现新冠疫苗产品上市。未来，三叶草生物将立足成都，面向世界，进行三叶草生物国际形象的建设、运营管理、销售、研发、中试及生产，打造蛋白质三聚体化技术的全球品牌效应。

（宗何）

全球首个！这款“成都造”新药投产，专攻 II 型糖尿病

记者从成都市高新区获悉，在 10 月 29 日于成都举行的 II 型糖尿病原创创新药、国家 863 计划及国家“重大新药创制”专项成果——西格列他钠上市发布会上，成都微芯药业有限公司（以下简称“成都微芯”）生产的国内首款 II 型糖尿病原创 I 类新药——西格列他钠获国家药监局颁发的《药品注册证书》，这标志着全球首个 PPAR 全激动剂、单药用于治疗饮食、运动控制不佳的 II 型糖尿病新药正式投产。

成都微芯成立于 2014 年 4 月 28 日，是深圳微芯生物科技股份有限公司（以下简称“微芯生物”）的全资子公司。西格列他钠是在国家“863 计划”和“重大新药创制”专项支持下，企业自主设计、合成、筛选和开发的新一代胰岛素增敏剂类候选药物，是国家 I 类新药。

成都微芯相关负责人表示，不同于传统的 TZD 类增敏剂，西格列他钠针对 PPAR 三个受体亚型均有温和与平衡的激活活性，从科学角度，不仅能发挥 PPAR 不同亚型针对



●成都微芯（成都高新区供图）

糖脂代谢、能量代谢调节的各自功能优势，同时可以利用三个亚型之间的一些拮抗效应降低不同亚型潜在的副作用风险。因此，在 II 型糖尿病治疗中，西格列他钠不但可以控制血糖，还可以治疗患者通常伴发的脂代谢及能量代谢紊乱，有益于心血管并发症的预防和控制，成为一个新型且更为综合的 II 型糖尿病有效药物治疗手段。

突破！中国国产 ECMO 进入临床阶段

西安交通大学第一附属医院 11 月 8 日公布，该院与四川大学国家生物医学材料工程研究中心、西安交通大学机械学院联合研发的体外膜肺氧合设备（ECMO）在国内率先进入临床阶段。

ECMO 可对重症心肺功能衰竭患者提供持续的体外呼吸与循环，为抢救赢得宝贵时间。新冠肺炎疫情发生以来，ECMO 逐渐为公众所熟知，然而其核心技术长期被国外垄断，设备及耗材价格昂贵。

西安交通大学第一附属医院心血管病

院长袁祖贻介绍，该院心血管团队已从事 ECMO 临床应用及相关研究超过 20 年。团队是国内最早开展 ECMO 临床工作的单位之一，也是国内最早研发膜式氧合器、灌注管路等医疗器械的单位之一。2017 年，该团队联合有关方面针对 ECMO 设备全血液接触面长效抗凝涂层、磁悬浮离心泵、超声流量探头、程控监测系统及 ECMO 膜肺展开深入设计和研发。

西安交通大学机械学院教授庄健介绍，新冠肺炎疫情发生前，研发团队已基本完

成 ECMO 离心泵设备及全系列耗材的样品试制，并进行了针对抗凝涂层的大动物实验。在本项目开发中，团队充分分析比较了国外同类产品的优缺点及临床使用存在的问题，设计出针对国内临床需求的国产化 ECMO。

此次该团队研发的首套国产 ECMO 系统成功应用于临床，有望显著降低 ECMO 产品的国内售价，推动 ECMO 技术向基层医院普及，使更多危急重症患者受益。

（蔺娟）

企业家自述（长篇连载之一百七十三）

王建明：动力大王的传奇故事

方针之二是双零当头、滚动升级，实现全面受控、反防疏忽遗漏。这一条专讲质量。双零的含义是以每一个零部件的零缺陷保每一台整机的零故障。今年玉柴各级管理人员要特别注意在有效调动和挖掘潜能方面有所创新、有所建树；还要注意升华内部竞争，要通过完善评价系统鼓励纵向比竭诚、比风范、比服务，横向比协同作战、比质量成效、比成本成效、比生产成效，比经营成果。请记住，一般的内部竞争，出一般的管理成效；只有升华之后的内部竞争，才能产生我们预期的玉柴成效。要一切围绕双零，一切为了双零，确保实现双零。这条方针本来是在零部件配套会上提的要求，会后经过斟酌，这些要求完全适合对内；不仅适合对内，而且必须在玉柴的围墙之内要率先做好、做成范例。自己都没有一套实现双零的管理，你如何去示范别人，又有什么资格去要求别人。

方针之三是娴熟创新开发，新品如期投放。这两年引进了机械开发程序，这是一个新概念、新程序，我们要充分吸收，要娴熟掌握，要创新运用。113 系列和其他计划内的新产品必须如期投放市场。在新品开发方面还有一件大事要在年内成型，就是玉柴必须完全掌握电喷柴油机配套多种车型的标定技术，非此我们无法打破国际同业重重设置的技术封锁和成本封锁。为此，要高度重视人才的培养、集聚；要提前周密做策划、做准备。

工作方针之四，信用累进当先，发展境外市场。这一条在后面还会有展开。

上面介绍了 2003 年目标方针制定的依据和内容，那么实现 2003 年目标的基础是什么，我认为最重要的基础是理念共识。玉柴的事业在发展，新干部在不断涌现。对企业理念或企业文化，老同志有加深认识、加强传帮带的义务；新同志有认真学习、迅速掌握、尽快应用的责任。

玉柴的核心理念是“人为本，争第一，零起点”。这三句话的排序不要乱，我看外面有不同的排序，有的排为“人为本，零起点，争第一”，这是不妥当的。你没有哪一个哪怕是很低水平的、相对的第一，就先奢谈零起点未免显得滑稽；因此“争第一”必须摆在零起点的前面。对于“人为本，争第一，零起点”我们也有些同志不理解，不欣赏，但是把这个理念对包括许多哈佛、耶鲁、麻省理工的学子在内的美国人介绍之后，他们当场认定这些东西是来自哈佛的教义，硬说这一套只有哈佛才有，才有能力加以总结和发挥。可能有人说，你哈佛、你美国人有什么了不起，这个话我已经替你说了，我当场回答过他们，如果不考虑哈佛的校龄，我也会断然认为哈佛的有关教义是来自中国广西玉柴的实践。玉柴的管理者要珍惜和重视由实践凝炼、心血凝聚的企业理念，不恰当地漠视或摒弃只会损伤你自己。庆功大会上有一段话，是讲这个理念侧重运用的原则。这段话是：“在聚合发挥之时要突出人为本”，没有一个群体潜能的最大限度的挖掘、发挥和调动，就不可能有惊天动地的成果。“在竞争搏击之时要突出争第一”，这在玉柴是显然的，不争第一的

管理者在玉柴是没有地位、最终也是没有位置的。“在喜庆贺功之时则要突出零起点”，像上次庆功大会到今天的总结颁奖就一定要突出零起点。过去的成就和成绩在对外扩张的时候需要适时讲；在争取用户的时候需要适度讲；在争取发展条件的时候需要放开讲。而对企业内部来说几乎没有任何意义和价值；少讲少危害，多讲成大害、酿大祸。

玉柴的人为本，由人本基础和以人为本保障合并构成。今天在座的职工代表和干部，不管是对内还是对外要讲就得讲清楚、讲正确、讲完整。玉柴的人本基础就是 1985 年提出的用人方针和育人方针。玉柴的用人方针是“尊重、爱护、发挥、发展”八个字，这是玉柴的立足之本，什么时候都不要丢掉。尊重和爱护不是叫你当谦谦君子，是叫你从心底里记住每一个员工都是一个有血、有肉、有灵魂的完整的世界，每一个员工都有他的特殊价值和权力。你先要深深地热爱他、尊重他，然后当他有过时哪怕你就是骂他千代万代他也不会沮丧、不会见外，因为他知道你是爱他的，你是为他好的。发挥和发展是讲不仅要确认员工的已有价值，而且要预期员工的未来价值。

育人方针是“为每一个岗位的发展提供机会，为每一个阶层的攀登创造条件”。在这一方面玉柴过去做了一些事情，也有过巨大的收获，今后要加大力度、更重成效。本项方针的实质是在充分预期员工的未来价值后就要积极开发员工这一价值。

综上所述，叫做玉柴的人本基础。

人本保障就是对干部的十字作风要求和六项基本功要求。这两大要求是干什么的，讲白了就是保护职工群众、保护职工主体的建设热情和创造积极性；就是干部要以对自己的高要求换取职工心情舒畅，从而使职工主体能够把自己的建设热情、积极性和干劲最大限度地发挥出来；干部十字作风要求，过去曾经提过十二字，还是十字比较好，比较简洁。这十字要求是民主、开朗、顽强、竭诚、约束。我们要把对民主的要求摆在首位。民主、开朗、顽强、竭诚、约束，这十个字等一下我会逐一重点解说。现在先讲干部的六项基本功。

第一条是说清楚要求。对应企业的机制是目标机制。目标机制不仅包括一般概念的目标，而且还要包括各种各样的标准。说清楚要求，从广义来讲，我们公司所有的发展规划与计划，所有的滚动目标、滚动方针到分解后的分期、分部门的目标、方针与计划都应该是清楚、正确的；企业所有的自订标准和套用标准，所有的设计文件文件和所有的工艺设计文件都应该说是正确无误、不需要修改的；从狭义来讲，所有的管理员工下达的每一项工作指令，也都应该是正确的、清楚的、严密的、周到的。这样的要求能做到吗？当然做不到。广义做不到，狭义也做不到。如果在玉柴每一张图纸没有错误，每一个工艺没有错误，每一个指令、计划、规划、设想都正确，那么 600 个干部就是 600 座神；一千多名专业人员就是一千多名仙。做不到怎么办，就要直面、就要检讨、就要担责、就要改进；为的是必须努力做到，必须无

穷逼近地去努力做到。干部的全部价值就在于这个“无穷逼近地去努力”，最缺乏价值的表现就是推卸责任，最没有价值的表现就是向下推卸责任。

第二条是“使绝大多数职工愿意达到要求”，这一条是讲干部品德，对应企业的机制是干部建设机制或民主管理机制。你这个企业或部门到处都搞一言堂，到处都不能听反对意见；600 个人就是 600 个武大郎开店，就是 600 个九五之尊，600 个大小皇帝；然后就是自己贪占拐骗，坑蒙百姓。谁会为你卖命？企业主体好，有几个角落不好也不行；一是会传谣，二是会拖累，会因几个小小的局部影响全局。

2002 年玉柴的干部队伍经受了一场严峻的考核，结论应当说是合格的。成果表明职工主体是认同管理团队和管理目标的。但是不能说没有问题，没有不良角落。和企业其他工作一样，在干部建设机制或民主管理机制方面是不能够满足于现状的；要抓反防，要抓提高。

第三条是“使每一个岗位的职工懂得如何达到要求”，对应企业的机制是教育机制。广义上讲的是企业各种各样的培训，像早年的电大工经班、电大财会班，各种各样的成人高教班、中级技工培训班到青年高级技工的培训计划，再到 90 年代后的研究生班等等。狭义上讲的是职工上岗前手把手的教育和培训，后来又增加了必须做到使职工真正懂得的过细要求。

（此文系本报整理，待续）