



摄影/王哲

人才溢出,为行业提速注入“强动力”

随着辉瑞中国研发中心不断深化与国内一流的学术机构以及高校的合作,这种“人才溢出效应”将进一步放大,为整个行业生态的繁荣与升级做出力所能及的贡献。

□ 记者 | 应琛

在中国医药创新生态中,跨国药企不仅是新药研发的重要力量,更成为高端人才培养与溢出的关键平台。辉瑞中国研发中心便是其中典型代表。过去20年间,辉瑞不仅构建起覆盖早期研究到临床开发的完整研发体系,更通过与高校、医院等机构深度合作,形成了一套“以战代练、跨界共育”的人才培养机制,推动了一批批具备国际视野与实践能力的专业人才走向行业更广阔舞台。

以战代练,从“支持中国”到“贡献全球”

作为全球领先的跨国药企,辉瑞从1989年进入中国开始,便按照全球标准来培养中国制药人才。多年来,辉瑞始终将人才视为创新驱动的源泉,尤其对研发来说,人才是实现创新的根基。自辉瑞中国研发中心成立之初,辉瑞就建立起了扎实、系统的人才培养体系,支持每一位员工在不同阶段的成长与发展。

以辉瑞医学报告撰写部门为例,高级总监程颖寅在接受《新民周刊》采访时坦言,她所在的部门,招进来

的同事绝大多数是刚从学校毕业的社会新人,“他们所具备的,主要是学校中积累的理论知识。除了专业技能之外,项目管理、时间管理、英语沟通等软技能,都是新人融入全球团队的关键。而在这些方面,公司都提供了完善且多样化的培训计划,给予了充分的支持,帮助新人快速成长”。

从2019年,辉瑞中国研发中心提出了“两个80%”目标,到2023年提出“China All-In”,再到如今更高要求的“三倍速中国创新”战略目标,每个阶段,辉瑞中国研发中心对人才的要求都在升级。

辉瑞全球研发欧亚区人力资源负责人章晓洁告诉《新民周刊》,在早期阶段,中国的研发团队更多是执行全球策略;如今,中国团队已经全面融入全球联动研发,参与产品及治疗领域的整体开发策略制定。辉瑞研发中国团队的人才结构、能力模型和组织角色都发生了根本性变化。

为了支撑这一战略转型,辉瑞中国研发中心建立了系统化的人才盘点、评估与培养机制。“我们有三类岗位:关键岗位、基础岗位和突破性岗位。”章晓洁介绍,“在