



不同业务阶段,这三类人才的配比和培养重点各不相同。”

经过 20 年的发展,辉瑞中国研发中心已建立起多元化的人才培养模式,致力于将内部团队打造为一个敏捷学习型组织,同时让更多的中国研究者们进入到辉瑞全球核心研究者群体中,参与产品研发设计及重大战略决策,从全球医药研发的跟随者、参与者,逐步成长为贡献者、引领者。

“以战代练”,让人才在实际的项目中得到全面的提升,是辉瑞中国研发中心的一大特点。章晓洁进一步强调,“以战代练”的方式为研发同事们提供了跨部门、跨职能的训练和实战机会,在有效拓宽专业技术经验的多元性的同时也促进了领导力的提升。

育才兴业,与“健康中国”同频共振

为了系统提升人才的综合能力,辉瑞研发博士后科研工作站于 2022 年成立,持续培养和输送医药研发领域的本土高端科技人才。

2024 年,辉瑞中国研发中心正式与复旦大学签约,联合培养博士后人才,推动企业人才走进高校实验室,参与前沿课题。

“我所在部门正在支持一位同事进行博士后工作,她在加入辉瑞研发中心时主要负责医学报告撰写,这是一项相对聚焦的工作。”程颖寅回忆道,“进入博士后

2022 年,辉瑞研发上海博士后科研工作站成立。



项目的工作后,她在导师的悉心指导下,积极拥抱全新的挑战,全面参与到临床试验前期准备的各个环节。”

这种从“专业执行者”到“项目多面手”的转变,为这位同事带来了宝贵的学习与成长契机。尽管初期需要投入大量时间适应新角色,但在导师的鼓励下,她凭借出色的学习能力和坚韧的意志,顺利融入跨领域研究,实现了能力的快速跃升。

作为其博士后期间的导师,复旦大学长寿与衰老研究所所长石雨江教授在评价她的表现时指出:“她在跨部门沟通中发挥了桥梁作用,特别是在医学写作与临床开发之间的衔接上,显著提升了流程的透明度与执行效率。”

如今,她负责的膳食补剂临床试验已进入伦理审评阶段,而她本人也从一名专业的医学写作者,成长为能够统筹临床方案设计、协调多方团队的综合型人才。

“这段经历为她提供了宝贵的成长平台。”程颖寅甚感欣慰,“她在跨领域沟通和项目领导力方面,取得了令人瞩目的进步。”

除了内部培养,辉瑞研发中心近年来坚持开展外部研发独立教育资金项目,并借助如 DIA、CMAC 等知名制药行业协会搭建的沟通交流平台举办“辉瑞研发学习周”、年会专题研讨会等多种形式的学习分享。“我们把辉瑞研发培养人才的内部经验与方法分享出来,希望可以为整个医药行业培养人才提供有价值的参考与借鉴。”章晓洁强调。

这种现象正是“人才溢出效应”的体现——优秀企业培养高素质人才的系统化成功经验与行业共享,助力生物制药创新生态的能力提升。

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,推动更多研发人员参与前沿课题,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。正如石雨江教授评价,联合培养的目标是推动项目“从实验室到临床的转化”——而这,也正是人才从“专业能手”到“行业领军者”的不断迈进的成长之路。