

专注于蛋黄免疫球蛋白推广应用,走出一条创新型产业化之路

张乔荔:科技创新路上无怨无悔

·人物档案·

张乔荔:

尤丽康(江苏)生物医药有限公司董事长,苏北片区巾帼科技创新人才联盟副理事长。



中国妇女报全媒体记者 茹希佳

初识张乔荔,是在“2021年江苏巾帼科技创新大赛”苏北四市晋级赛上。刚刚参加完大赛的一场高科技创新嘉宾对话会,以及苏北片区巾帼科技创新人才联盟成立仪式,张乔荔接受了《中国妇女报》全媒体记者的采访。

·初创·

瞄准蛋黄蛋白的食界新赛道

高高瘦瘦、略显沧桑,张乔荔习惯性地捋了一下利落的短发,记者看到了隐藏其间的缕缕白发。“人间正道是沧桑。走在科技创新的正道上,白发是最好的诠释。”张乔荔嘴角上翘,眼睛带笑地说道。

作为具有可持续发展潜力的生物医药企业,尤丽康(江苏)生物医药有限公司落户在连云港市灌云县中小企业科技园区,公司拥有近5000平米的GMP净化车间及GLP研发实验室。

创业初期,为什么会选择当时不为国人所知的蛋黄蛋白(核心成分为免疫球蛋白,简称IgY)这个小众的市场赛道?据介绍,蛋黄免疫球蛋白是用特定的抗原免疫产蛋禽类,从免疫禽蛋的卵黄中用物理方式获得具有抗原特异性、靶向性的免疫球蛋白。“即是在免疫的普通鸡蛋,由于母鸡在恶劣的生长环境中,经常被各种各样的致病菌入侵,母鸡产生的各种免疫球蛋白,对人体增强机体的免疫抗病能力也依然具有积极的作用。尤其是在疫区存活下来的母鸡,其鸡蛋当中的免疫球蛋白更具

有快速防治流行病毒的免疫应答效果。”张乔荔说。

2015年,张乔荔与合伙人共同创立了尤丽康(江苏)生物医药有限公司,专注于蛋黄免疫球蛋白的产业化推广应用。正是基于对底层逻辑的分析判断,张乔荔带领团队一步一个脚印,走出了一条创新型产业化之路:公司拿到了国内第一个3101类蛋黄球蛋白粉生产许可证;专注于特异性蛋黄球蛋白粉的基础研发与原料供应,是国内首家拥有特异性蛋黄球蛋白粉核心产业化技术的厂家;国内幽门螺旋杆菌特异性蛋黄球蛋白粉的原料唯一供应商;国内HPV特异性蛋黄球蛋白粉11价独家原料市场供应;国内手足口病毒、变异链球菌等特异性蛋黄球蛋白粉原料独家供应商;国内唯一能根据客户及市场需求定制开发各种类型特异性蛋黄球蛋白粉的原料厂家(包括与人体相关的病原微生物,与宠物、畜禽相关的病原微生物)。公司的影响力逐渐扩展至日韩、欧美等国家或地区,研发的幽门螺旋杆菌特异性蛋黄球蛋白粉项目获得了科技部科技成果认证证书。

·跨越·

从药界到食界的华丽转身

张乔荔说:“我们在创新一个规模不弱于益生菌的全新价值体系的产业。”从2015年至今,张乔荔和同事们一直在从事基础研究,为了市场的规范性,前后花了四年时间来获取市场的准入资格,“这条路要付出比常规行业多十倍、万倍的代价,但我们无怨无悔。”

张乔荔从小身体一直不好,就是人们常说的免疫力低下,也曾被医生告诫,已经离胃癌不远了。公司开发出幽门螺旋杆菌型产品,她

是第一个人体“小白鼠”。现在,肠胃功能彻底变好了,体重增加了20斤。“我们产品的效果已有一系列的医院临床应用数据、市场应用数据来支持。”张乔荔自豪地说,“永远不要说不可能,这个世界一切皆有可能。”

蛋黄免疫球蛋白作为良好的免疫球蛋白资源,技术核心是分离的工业化,同时,多年来,蛋黄球蛋白仅局限于医药的身份认知也限制了其更大的发展空间与多元化应用。2015年,在江苏省相关部门及专家的支持指导下,尤丽康历时三年,组织制订了产品标准、检测标准及食品生产许可证审查实施细则,于2018年4月率先获得全国第一个3101类蛋黄球蛋白粉的食品生产许可证,成为该行业的领军者。“这不仅给公司蛋黄球蛋白粉的生产、销售带来了强大的动力和保障,也为其在食品、保健、医药领域的实际应用开辟了崭新的方向。”

·未来·

让更多老百姓从中受益

一个个新的市场等待着开拓。据介绍,作为绿色饲料的饲用添加剂,蛋黄免疫球蛋白在畜禽、水产养殖业病害的流行等领域中,也有着越来越广泛的应用。尤丽康已掌握该技术,“这是一个非常有前景的市场。”张乔荔说。

一个产业的创新不仅仅依靠企业自身,更期待相关市场体制的不断完善。“在‘健康中国2030’的指导下,我相信促使企业蓬勃发展的机制会加速完善。益生菌的产业标准由欧美等国家引领,随后在中国兴起,期盼着一个以食品级原料实现防病治病增强免疫力的医学材料革命性产业在中国兴起,继而引领世界。”张乔荔对此充满期待。

·本期关注·

研究称同为MBA毕业,男女起薪差二万五美元

近日公布的一项最新研究显示,MBA毕业生的性别薪酬差距从一出校门就开始了,而且会越来越来大。

复地基金会对全球近60个精英项目的1055名MBA毕业生的调查显示,女性毕业生的薪酬比同等学历的男性低约1.1万美元。十年之后,这一差距扩大到6万美元以上。

美国女性面临着巨大的性别薪酬差距,在标普500成分股公司的首席执行官中,女性占比还不到10%,而且在美国绝大多数商学院中,女性的比例仍然偏低。在84所学校中,女性平均只占40%。在27所学校中,他们还不到学生总数的三分之一。

复地基金会CEO艾丽莎·桑斯特说,这种差异的部分原因可能是,进入MBA项目的男性平均有更多的的工作经验,让他们面临不同的职业道路和机会。但她也将这种差距的部分原因归结为女性在工作中面临的偏见。

复地基金会对在职女性MBA学生的调查也表明,她们的职业抱负没有那么高。例如,想要成为CEO的男性MBA学生几乎是女性学生的三倍。

桑斯特表示:“女性可以继续做很多事情,让自己的职业道路更有进取心或野心。但我认为,公司必须确保有沃土,让这些女性可以晋升到领导职位。”

·行业瞭望·

2020年我国研发经费投入突破2.4万亿元

新华社北京9月22日电(记者魏玉坤)记者22日从国家统计局获悉,2020年,全国共投入研究与试验发展(R&D)经费24393.1亿元,增长10.2%,延续了“十三五”以来两位数以上增长态势,但受新冠肺炎疫情等因素影响,增速较上年回落2.3个百分点。

根据国家统计局、科学技术部和财政部联合发布的《2020年全国科技经费投入统计公报》,2020年R&D经费投入强度(与GDP之比)达到2.40%,比上年提高0.16个百分点,提升幅度创11年来新高。

公报显示,2020年全国基础研究经费为1467.0亿元,比上年增长9.8%,增速较上年回落12.7个百分点;占R&D经费比重为6.01%,连续两年保持在6%以上。

根据公报,2020年企业R&D经费为18673.8亿元,比上年增长10.4%;占全国R&D经费的比重达76.6%,对全国增长的贡献达77.9%,分别比上年提高0.2和9.4个百分点,拉动作用进一步增强。

国家统计局社科院统计师张启龙表示,从国际比较看,我国R&D经费投入呈现稳中有进态势。

是总量稳定增长。2020年,我国R&D经费总量约为美国的54%,是日本的2.1倍,稳居世界第二;2016年至2019年,我国R&D经费年均净增量超过2000亿元,约为G7国家年均净增量总和的60%,成为拉动全球R&D经费增长的主要力量。

二是增速全球领跑。2016年至2019年,我国R&D经费年均增长11.8%,增速远高于美国(7.3%)、日本(0.7%)等科技强国。

三是强度追赶加快。在世界主要经济体中,我国R&D投入强度水平已从2016年的世界第16位提升到第12位,接近OECD国家的平均水平。

·重磅解读·

三年过渡期即将结束,新规正式落地,资管行业迎来新的成长

陶玲:以高质量发展迎接“蝶变期”

■ 李玉雯

2021年底,资管新规过渡期将正式结束,这也意味着明年起资管行业将迎来新的考验。

“过去三年多时间是资管行业的‘纠错期’——行业回归初心,新的监管制度不断出台,机构整改持续推进,影子银行规模大幅收缩,存量产品风险正在有序化解。未来将是资管行业的‘蝶变期’,从机构到监管,都将随着中国经济转型升级和金融改革开放而成长。”中国人民银行金融委办公室秘书局局长陶玲9月17日在2021中国资产管理年会上如此表示。

陶玲认为,高质量资管行业有五个标准,分别是做好实体经济直接融资提供者,做好广大居民的财富管理,做好资本市场的稳健投资者,做好金融体系的活力竞争者,做好严监管的受益者。

我国居民财富管理存在巨大刚需

前些年,资管行业的乱象主要源于金融机构自身违规经营,多层嵌套,自我循环,脱实向虚。通过三年多的治理,资管行业去通道、去杠杆、去资金池,扭曲被纠正,向实体经济的投资更加精准有效。一组数据显示,2021年6月末,资管产品投向小微企业的贷款余额占资管产品贷款余额的15.4%,比同期表内信贷小微贷款占比高6个百分点。

在陶玲看来,高质量资管行业的第一个标准是做好实体经济的直接融资提供者。当前,我国经济增长的新动能向消费和创新转变,以高端制造业和现代服务业为载体,总体具有轻资产特点,对间接融资的依赖减少,而迫切需要获得与自身共同成长、共担风险、期限较长的直接融资。

第二个标准则是做好广大居民的财富管理。当前,中国已成了全球第二大的财富管理市场。2020年,我国居民人均可支配收入达到3.2万元,中等收入群体超过4亿人。此外,还有广大的中低收入群体也需要表达简单、理解容易、操作便利、购买和退出顺畅的普惠型理财产品。居民财富管理存在巨大刚需。

在陶玲看来,居民财富管理是储蓄资金向其他投资和产品转化的路径。近年来,在GDP同比增速和居民可支配收入增速均有所放缓的背景下,居民储蓄增速却逆势上升,主要原因之一在于,资管新规及配套细则强化了对银行理财、信托等影子银行的规范,使居民的投资回归储蓄存款。但这也表明,对于普通投资者,保值增值仍是其对于资产配置的最基本诉求。

“在居民储蓄向投资转化的过程中,既要实现投资者风险自担,又要保证较为稳定的投资收益,是必须面对的挑战。银行理财距离这种转化最近,需要发挥创新创造力,按照风险-收益匹配原则,开发风险适配性的理财产品。”陶玲称。

银行理财已渡过最困难的时期

高质量资管行业的第三个标准是做好资本市场的稳健投资者。陶玲表示,中国拥有全球第二大的股、债市场,在债券市场上,资管机构应当专业而理性,克服从众心理影响,摒弃对某些类型企业、行业的刚兑信仰。

另外,股票市场将越来越成为所有资管机构的重要竞技场,目前各类基金产品持有股票市值10.8万亿元,占A股总市值的12.5%。过去,银行理财做的权益类投资比较少,理财子公司设立后,对股票市场投资力度正在加大。

高质量资管行业的第四个标准是做好金融体系的活力竞争者。陶玲指出,从机构间的竞争来看,资管行业面临的竞争最为直接和激烈。截至2021年6月末,银行理财余额26万亿元,公募基金23万亿元,双方的差距正在缩小。当前,银行理财已渡过了最困难的时期,理财产品转型和存量业务整改已进入收尾阶段。未来,谁能把握客户需求,持续打造资产的组合能力,谁就能在市场竞争中占据主动。

·职场动态·

《Z世代职场现状与趋势调研报告》发布

Z世代就业“扎堆”互联网 文化行业更吸引女性

■ 中国妇女报全媒体记者 李雪婷

作为成长起来的新一代“后浪”,Z世代在求职期待和职场中有哪些趋势和变化?近日,智联招聘发布《Z世代职场现状与趋势调研报告》(以下简称“报告”)显示,20%以上的“00后”在IT/互联网公司就业,可见Z世代依然喜欢“扎堆”互联网。在薪酬和职位方面,Z世代男员工平均薪酬比女员工高近1000元。Z世代男性中,管理者占比22.8%,高于Z世代女性中管理者比例近10个百分点。

女性从事的岗位普遍缺少高薪属性

调研显示,Z世代中,有14.7%的“95后”和20.1%的“00后”从事IT/通信/电子/互联网行业,比例明显高于“95前”各年龄层中从事互联网行业的比例:“65后”(6.9%)、“75后”(8.6%)、

“85后”(10.8%)。

不过,从性别方面来看,互联网行业更受Z世代男性欢迎,有19.5%的Z世代男性在互联网公司工作,高于女性在互联网行业的从业比例12.4%,15.5%的Z世代女性从事医疗/护理/美容,以及酒店/餐饮/旅游等服务行业。

尽管“两性平等”的呼声越来越高,但是在年轻的Z世代群体中,职位与薪酬依然“男女有别”。报告结果显示,Z世代男性中,管理者占比22.8%,高于Z世代女性中管理者比例近10个百分点。此外,Z世代中,男性员工的平均薪酬是6726元,比女性员工的平均薪酬5831元高出近1000元。

女性薪酬低于男性,除了因为女性管理层占比偏低,还在于女性主要从事的岗位普遍缺少高薪属性。从本次智联招聘的调研数据来看,Z世代中,女性主要分布在财务岗、行政岗,比例分别是16.1%、12.1%,而男性员工则更多分布在技术岗位上,占比达到28.1%,在女性员工中,这一比例仅为7.7%。

丰厚薪资待遇最受Z世代关注

作为网络原住民的一代,互联网行业依然是Z世代最期待从事的行业,这里有高薪和快速晋升的通道,也有“内卷”与“996”的诟病。但24.8%的“95后”、31.1%的“00后”希望加入这一行业,占比高于“95前”群体。

不过,分性别来看,Z世代中21%的女性更期待从事文化/传媒/娱乐/体育行业,占比高于互联网。与互联网行业长期“人机交互”的工作模式相比,文化行业的工作内容更丰富多彩,容易吸引以兴趣为导向的女性加入。

与其他代际人群一样,Z世代最关注薪资

水平、福利待遇。报告显示,93.4%的“95后”关注薪资水平、福利待遇,比“00后”的88.7%的占比高出近5个百分点。值得关注的是,看重“家到公司的距离”的Z世代女性占比达到49.4%,而男性仅为36.2%。

求职时,丰厚的薪资待遇依然是最受Z世代关注的选项。此外,47%的“95后”认为“公司提供很多学习机会,能够在工作中学到新技能,不断提升自我”,对其更有吸引力。49.4%的“00后”则被“对工作内容很感兴趣,能发挥自己特长与创造力”吸引。

智联招聘数据显示,在管理方式方面,64.5%的“95后”和58.5%的“00后”,认同“公司能包容个性,管理者给予员工更多话语权”,高于“65后”(41.4%)、75后(54.2%)、85后(54%),宽容自由的工作环境更受Z世代青睐。