

晋企抢夺“中式养生”赛道

本报记者 蔡明宣 陈巧玲

结合时令,健康养生,已成为消费行业的热门概念,也成为晋江食品企业诸多细分赛道的发力方向。

最近,盼盼食品新推出的“三方四季”雪梨枇杷露在山姆会员店持续热销;阿一波冻干红枣银耳羹成为抖音上网红产品;奇峰食品雪梨膏VC软糖销量攀升……以“药食同源”为核心,抢抓年轻消费人群的养生需求,晋江食品让原有品类焕发新需求,为企业寻找新增量。

“中式养生”食品扎堆上新

国潮养生,正值风口。据前瞻产业研究院发布的《2024年中国中式养生水行业发展趋势洞察报告》,2023年,中国中式养生水市场规模达到了4.5亿元,同比增长超过350%。随着更多品牌的入局,预计未来五年的复合增速将超过88%,到2028年市场规模有望超过100亿元。

不仅中式养生水,围绕“中式养生”衍生出来的草本糖果、养生冻干羹、山药饼干等产品比比皆是。

放眼全国市场,中式养生食品如火如荼,大中小企业纷纷扎堆推新。

前不久,盼盼饮料推出“三方四季”雪梨枇杷露,并在山姆会员店热销。

盼盼食品相关负责人告诉记者,多年前,盼盼食品在走访市场时便发现,大众对传统中式养生产品的需求和关注度越来越高。“通过进一步的市场调研和根据消费者数据分析发现,消费者普遍认为中式饮品中包含的药食同源食材对身体非常有益。基于这样的认知,我们做产品概念孵化时,很坚定地要溯源到食材本身,从我们周边优势的供应链入手。”

基于对市场的洞察,盼盼食品“三方四季”雪梨枇杷露采用了9种天然植物原料,5种药食同源滋养品,优选河北赵县雪梨、福建云霄早钟枇杷、福建古田县新鲜银耳等优质材料。梨的清香鲜美,枇杷的酸甜甘润,银耳的软糯稠顺,让口感层层叠加。

深度聚焦功能性糖果的奇峰食品,也把产品创新的触角延伸到“中式养生”。雪梨膏软糖、雪梨膏VC软糖、山楂鸡内金软糖、甘草枇杷膏等,成为公司新品研发方向。

细数上述产品,不难发现每一款产品背后都有其核心的养生功能,如雪梨润肺润喉、山楂鸡内金消食。“以前,消费者吃零食,大多数是追求口味,满足对糖的需求;现在,他们会更看重功能性,也就是更健康的零食。”奇峰食品总经理林景昌告诉记者,围绕消费者需求,奇峰食品在功能性食品方面,正在逐步细分出一条中式功能糖赛道。

11月初,好望水照例系列上新枸杞水,配料为水、枸杞、菊花、维生素E、碳酸氢钠,不添加色素、代糖和防腐剂;优乐多上新了姜汁红糖乳酸菌饮品,原料为广西红糖和小黄姜汁,采用进口菌种发酵而成,添加后生元;让茶官宣推出新品“橙C乌龙茶”,原料取自江西赣南脐橙和海拔800米以上的高山乌龙茶,由100%的真茶萃取,不含茶粉和茶浓缩液,不添加防腐剂。



“无序竞争”里夺金

的确,当前,中式养生食品发展态势迅猛,以“中式养生”“药食同源”为概念的产品如雨后春笋般冒出来。然而,市场火爆的当下,不仅缺乏“爆品”,也缺乏上规模的“大单品”。

中国食品产业分析师朱丹蓬认为:“养生食品其实在后疫情时代都比较火爆,无厘头、网红,甚至假冒伪劣的产品特别多,这其实也是相关企业抓住了国人对于大健康需求的具体表现。整体上看,养生这个‘概念’还处在炒作当中,如果没有大的企业涉足,整个品类还是会处于一个高价低质、产品参差不齐,甚至‘挂羊头卖狗肉’的境况,整个竞争相对无序。”

而在中式养生食品品类中,“中式养生水”的被关注度和销售处于前列。

前瞻产业研究在报告中指出,

2023年,可漾和元气自在水共同占据了“中式养生水”99%的市场份额。其中,元气自在水凭借元气森林的品牌和渠道优势,成功实现“后来居上”,拿下了58.6%的市场份额;而可漾则是最早布局“中式养生水”的企业。

以可漾为例,其核心产品主要集在中在“红豆薏米”“五红汤”“绿豆水”等一些较为传统的“中式养生水”上,市面上其他跟进的品牌,大多数也是在此基础上做一些微创新,如N12陈皮赤小豆薏仁水、好望水薏米水、轻上茶红枣枸杞茶等。

除此之外,各家品牌在产品价格带、销售渠道及营销模式上大同小异。如在产品价格带上,一瓶500ml的养生水,大多数品牌的售价在4~5元区间。而唯一具有差异化的就是,每一家在产品包装设计上都希望得

到年轻人认可。

更值得探究的是,市场上热卖的大部分“中式养生水”品牌,有不少是代工品牌,他们所谓的新工艺、新配方,新概念很多时候是依托代工本身的研发实力。

以奇峰食品为例,作为国内领先的功能性糖果生产厂家,其自有品牌“奇峰”软糖在各大渠道热销。在此基础上,奇峰食品还积极拥抱自带研发能力的食品供应商,通过为其提供新产品研发服务,不断拓展企业在功能性食品领域的深度与广度。

林景昌表示,近几年,年轻人的心态发生了较大的改变,追求也大不一样,健康、轻松、无负担成为他们对休闲食品的认知。围绕这个底层逻辑,结合多数已经被培养出来的单品,奇峰跟进并进行创新,可以减少试错成本,更利于新品单晶成长。

持续打造企业“护城河”

市场竞争往往从无序到有序。在曲折向上的过程中,企业看中的是整体的市场体量。

据悉,《中国健康养生大数据报告》指出,目前,我国健康养生市场规模已超过万亿元而魔镜市场情报也显示,“药食同源”市场近一年销售额也达到将近234亿元,市场规模同比增长22.3%。

“当下,中式养生食品市场还处于无序的市场竞争状态,但未来其市场体量会非常大,会成为年轻人生活中的一种刚需,变成一种习惯性食品,这种是戒不掉的。”基于对市场的预判,朱丹蓬建议,晋江企业要提前布局,往规范化、专业化、品牌化、规模化去布局中式养生食品,并在这个过程中建立自己的品类壁垒,打造出品牌的经典款。

如何抢占风口,先下一城?不同企业的做法截然不同。

盼盼食品以深耕线下渠道为核心。首款雪梨枇杷露首选在全国山姆店全面上市。盼盼食品相关负责人表示,盼盼食品率先从线下触达消费者,并通过在山姆会员店进行销售,一方面可以通过精耕优质线下渠道,抢先拥有一批中高端用户;另一方面,可以通过线下试喝等促销形式,与消费者进行面对面沟通,从而获取更多新品反馈,为新品牌积累口碑。

在打造品类“护城河”上,除了抢占流量渠道外,盼盼食品还瞄准了“中医养生”赛道上的稀缺资源。

据悉,盼盼食品将与“童涵春堂”携手合作。“童涵春堂”将为盼盼食品提供专业赋能,携手共创更多中式饮品。

据悉,童涵春堂,创始于清朝乾隆四十八年(1783),至今已经241年,是上海中医药行业的中华百年国药老字号。近年来,“童涵春堂”也开启老字号的年轻化,将中医药的养生理念和年轻人的消费喜好相结合,推出了“涵春茶肆”健康养生茶品牌。

持续进行产品创新的奇峰食品,也把渠道创新纳入企业战略中。

除大范围布局火热的量贩零食连锁系统、经典的便利店系统、新兴网络销售渠道外,今年以来,奇峰食品积极布局新近崛起的药店渠道,并持续拓展海外销售渠道,不断完善覆盖海内外的立体式销售渠道体系。



助产业工人成长成才 晋江加速推进“产改”

本报记者 曾小凤

近日,晋江市产业工人队伍建设改革(简称“产改”)经验交流推进会举行。会上,典型示范试点企业、劳模工匠代表、行业代表从各自的实际出发,分别就产改工作进展情况和经验成效进行了交流。

产业工人队伍建设改革,引领职工进入成长成才的“黄金时代”。通过思想引领、培训、技能竞赛、学历提升、工匠评选等方式,晋江正加快建设一支知识型、技能型、创新型产业工人大军的步伐,持续推进产业工人队伍建设改革。

开展技能竞赛 持续提升职工队伍素质

产业工人是工人阶级中发挥支撑作用的主体力量,在推动实体经济高质量发展上具有不可替代的重要作用。晋江以发展实体经济为特色,已形成涵盖鞋服、染整、纺织等链条齐全的产业集群优势。记者从晋江市总工会获悉,在晋产业工人有50余万。近年来,大数据、云计算、人工智能等数字技术加快迭代,助力发展新质生产力,助推产业转型升级,同时也给产业工人队伍建设注入新的活力。

记者走访获悉,现阶段晋江产业工人队伍建设改革还存在一些弱项和短板。比如,产业工人队伍技能素质总体不高,技术人才工匠总量不足,高技能人才尤其是数字化应用、研发设计类人才缺口较大,企业薪酬体系和创新激励机制还不够完善等。这些都需要持续深化产业工人队伍建设改革,加大改革力度,在改革中破难点、解痛点、疏堵点。

对此,晋江企业及相关部门高度重视,通过政策引导、平台搭建和资源整合等多措并举,为产业工人队伍建设注入新动能,助力产业升级与高质量发展。

“2024年,晋江市总工会共收到了来自晋江市各企事业单位报送的职业技能竞赛超30场。除了晋江本级的赛事之外,还有泉州市级、省级赛事,涵盖了食品、鞋服、物流、数字化应用等行业。”晋江市总工会相关负责人表示,向“新”而行,需要广大职工更熟练掌握新技能,晋江市总工会开辟劳动和技能竞赛的新场景、新赛道,以赛赋能推动职工技术迭代升级。希望借助技能竞赛鼓励更多专业人才强化学习,加快自我提升步伐,练就“硬核”本领。

“产业升级及产业工人队伍建设改革是一项系统工程。我们的阶段性经验,归纳起来就是产改管理体系的高度自治,即通过员工上岗等闭环式管理、管理提升聚焦于岗位素质目标、将社会资源的运用与产改目标做全方位衔接,进而形成全息化的‘共推效应’。”福建凤竹纺织科技股份有限公司工会主席胡志吉表示。

这些年,凤竹纺织通过举办竞赛以及组织职工参加全国和各级行业技能竞赛,并对获得中高级以上职称和获得人社部门高技能人才认证的员工进行奖励,使得公司产业工人整体技能水平不断取得新突破。目前,凤竹职工获评正高级职称1名、副高级职称4名、高级技师3名,获得泉州市、晋江市认定的人才23名。

晋江市产业行业协会会长王翔鹏表示,晋江制伞业始终将产业工人队伍建设作为企业发展的重要之重。该协会每年举办不同形式的劳动技能竞赛,激励产业工人比学赶超。通过这些竞赛,工人们不仅能够展示自己的技能,还能学习到其他优秀工人的先进技术和经验。竞赛的优胜者获得相应的奖励和荣誉,这不仅提升了他们的个人成就感,也激发了其他工人的竞争意识和进取心。

“通过这样的竞赛励才策略,我们有效地提高了整个制伞产业工人的技能水平,为企业产业的持续创新和进步注入了新的活力。”王翔鹏表示,近五年来,晋江制伞产业评选认定了三批共15名“制伞工匠”,他们不仅在技术上达到了行业内的顶尖水平,而且在传承和创新上也起到了带头作用。他们的先进事迹在省级电视台展播,通过广泛的宣传,以此来激励和鼓舞广大工人队伍,激发他们的工作激情和创造力。同时,晋江通过“制伞工匠”评选,有效地提升了整个产业工人队伍的技术水平和创新能力。



搭建培训体系 全年落实超1600对“师带徒”

为适应新型工业化发展需求,晋江抓住技能培训这个“牛鼻子”,加快构建政府推动、社会支持、工会参与的技能人才培养体系,引导产业工人适应当今世界科技革命和产业变革的需求。截至目前,晋江已成功建立全国工匠学院建设点1家,泉州市级工匠学院1家,确定44家产改试点企业,打造5家产业工人技能培训基地,建设2家职工法律服务一体化基地等。

福建省晋江市华宇织造有限公司人力资源部副总监冯强表示,为进一步加速推动员工的技术水平及创新能力,全面覆盖各个层级的员工,确保每个员工都能受到优质的赋能培训,2023年5月,华宇集团商学院启动“蒲公英”培训计划。该培训计划通过制作统一的教材,集中培训内训师,由各个内训师在最短的时间内快速复制到各个区域,最大限度地覆盖到每个员工。截至目前,华宇商学院通过“蒲公英”培训计划共开展300余场次培训,覆盖员工人数达15000余人次。

“‘蒲公英’培训计划既锻炼了集

团内训师的带教和培训新人的能力,又加强了各区域人员的互动和经验交流,使公司的产业工人队伍改革进入‘双向奔赴’阶段。”冯强说。

福建盼盼食品有限公司则在产教融合上持续发力,发起“晋江市城产教联合体”,深度参与产教融合人才培养,包括共建产业学院,通过师资共建、学科共建、教材共建、二元制学历提升等,助力区域人才发展。

记者从晋江市总工会获悉,晋江2024年计划全年落实1600对以上的师带徒传帮带签约。

福建金石能源有限公司副经理李鑫作为“晋江好师傅”,深有感触地说,师徒传帮带结对是一种传统又创新的方式,不仅能够帮助新入职的工人快速适应岗位需求,还能通过经验传授、技能实操等形式,加速知识传递和技能的传承。这不仅提升了工人的职业技能水平,还增强了他们的归属感和责任感。

李鑫介绍说,师徒结对传帮带的形式不仅局限于传统的手把手教技

术,更注重结合企业生产转型的需要,加入数字化技能培训和创新思维的培养。例如,在一些关键工艺的改进中,师傅带着徒弟一起参与技术攻关,让徒弟在实践中学习新技能,也能培养其独立解决问题的能力。

“通过这种形式,很多徒弟在一年内都能快速成长为技术骨干,甚至有的已经能够独立完成关键环节的操作和优化设计。”李鑫说,特别是在推动产业转型升级的过程中,培养出更多懂数字化、能创新的产业工人是企业最大的财富。

在李鑫看来,师徒结对传帮带的成效离不开政策的支持与引导。他建议,未来可以由政府和工会联合制定更多激励机制,例如设立优秀师徒表彰奖、提高技能竞赛成绩的权重等,以进一步调动产业工人队伍中师傅和徒弟的积极性。“希望通过这些努力,能够吸引更多年轻人加入产业工人队伍,形成一支结构合理、技能全面、充满活力的高素质产业工人队伍,共同推动晋江实体经济的高质量发展。”

建立留才机制 为产业工人成长搭台铺路

在政策引导、平台搭建和资源整合等多措并举的同时,晋江企业积极创新产业工人发展制度,打通其成长成才绿色通道。

王翔鹏告诉记者,晋江市制伞业为了长效留才,强化产业工人制度建设。首先鼓励企业股份留才,引导企业对高层次人才实现股份激励;其次由协会设立技能人才育才基金,每年对优秀技能人才发放技能人才津贴。这些措施为行业建立一个稳定的人才储备机制,确保技能人才的稳定性。此外,长效留才机制还促进员工技能成长,提高人才对企业满意度和忠诚度,减少人才流失。

此外,实施高技能人才成长计划。在同等条件下,鼓励企业对杰出的高技能人才给予优先考虑,推荐其参与优秀评选和先进表彰,并优先安排其接受培养、入党及职级提升。通过这些做法,企业更好地留住和吸引高技能人才,从而在技术进步和产业升级中占据先机。

“通过这些改革措施,我们企业工人队伍建设取得了很大成效。工人的整体素质和技能水平有了大幅提升,企业的生产效率和产品质量也得到了显著改善。”王翔鹏说。

无独有偶。近年来,三六一度创新职工发展制度,着力激发职工主人翁精神,充分调动职工劳动热情和创造潜能,为职工成长成才搭建平台。首先,拓宽职工发展空间,坚持党管人才原则,科学编制人力资源规划,设立专业技术资格评定委员会、职业技能认定委员会,持续完善《教育培训管理办法》《人才工作实施细则》,形成党委统一领导,人力资源部牵头抓总,有关部门各司其职、密切配合的人才工作格局。着力选拔工作能力强、业务水平高的骨干人才,构建专业化人才队伍,盘活人才存量。其次,畅通职工流动渠道,全面推行职位序列管理,将员工职位职级与业绩贡献紧密挂钩并动态管理,构建管理、技术、技能多层次员工职业发展通道,激励员工立足岗位成长成才,推动各专业人才的职业化发展,从根本上解决“千军万马挤独木桥”的问题。

恒安集团则通过打通晋升通道、提高薪酬待遇、实施安全奖励等创新激励,增强职工向心力。比如,建立职业技能等级制度和技能双通道晋升模式,在多个专业技术领域为管理职务和专业技术人员建立同等对待的双通道并行、多领域扩展的职业通道,形成了双通道职工相互转换的机制,实现了管理与专业技术双向发展的构想,满足了不同职工的职业发展需要。此外,建立集体工资协商制度,以提高技能人才薪酬待遇为重点,开展工资集体协商,改善职工工资及福利待遇。同时,成立“恒安集团福利基金会”“恒安集团养老金”“员工爱心基金”等,解决职工的后顾之忧。