

不断培育发展新质生产力 浪潮加速转型创新发展



发展新质生产力是推动高质量发展的内在要求和重要着力点。近年来，浪潮集团牢牢把握高质量发展这个首要任务，积极实施硬件、软件、云计算服务“三轮驱动”战略，充分发挥新一代信息技术龙头企业作用，以科技创新推动产业创新，不断推动新质生产力加快发展的同时，加速自身的转型创新发展。

研发投入逐年递增

新一代信息技术产业逐渐成为一个比拼研发投入、比拼高端人才储备的角力场。2023年，浪潮营收1213亿元，同比增长17%；研发投入97.2亿元，同比增长32%，研发投入强度达到8%。研发投入增幅几乎是营收增幅两倍，这投射的是技术迭代速度。

2023年5月15日，国务院国资委在广州召开的“科改行动”扩围深化现场推进会上，国务院国资委副主任翁杰明透露，“科改企业”近三年研发投入强度均超过14%，2022年达到17.7%，研发投入强度保持高位提升。

2024年上半年，浪潮研发经费投入强度达到8.6%。

高烈度竞争下，浪潮给研发投入设置刚性增长机制：研发投入强度每年提高1个百分点，确保研发投入增幅不低于营收增幅；一企一红线，设定二级单位研发投入最低值并纳入考核。

公开报道显示，2025年，浪潮研发投入强度要超过10%，这相当于同行业世界500强平均水平。

随着人工智能技术奇点爆发，技术变革狂卷新一代信息技术产业。在AI大基建上，资本正在疯狂涌入。据红杉资本估算，今年科技行业投入规模会达到6000亿美元。

面对这样的高烈度竞争，浪潮必须具备高度的市场敏感性才能应对快速变化。这种情况下，唯有加大改革力度，最大程度地释放政策红利。自2020年入选国务院国资委“科改企业”后，浪潮连续三年获评“标杆”等级，国企改革行动扎实推进。

激发改革动力活力

在国务院国资委发布的“科改”“双百”新政12条中，“加大企业授权力度支持”被放在首位，这体现了加强企业自主决策授权力度对“科改”“双百”企业的迫切性。

2021年8月以来，浪潮集团对二级产业单位在投资审批、绩效考核、薪酬分配等方面制定20余项授权放权事项，为的是让“听到炮声的人”更好地指挥战斗，大大提高二级单位对高质量项目的投资经营效率。

随着竞争要素的转变，高端人才已经成为企业第一战略资源。如何用好用足现行股权、分红权、员工持股等激励政策，探索超额利润分享、骨干员工跟投等激励方式，把人才能动性充分发挥出来，这是浪潮进行改革的重头戏。

2023年5月15日，国务院国资委在广州召开的“科改行动”扩围深化现场推进会，国务院国资委副主任翁杰明透露，“科改行动”实施三年来，89%的“科改企业”面向关键岗位核心骨干人才灵活开展多种方式的中长期激励，覆盖11.6万人次。

目前，浪潮集团持股员工数量达到6000余人，集团二级产业单位已全部建立中长期激励机制，推行超额

利润奖励。尤其是对优秀科技创新人才，集团根据对应的职级，从高确定薪酬待遇。通过股权激励等中长期激励方式，对4000多名科技骨干员工实施中长期激励。

加码激励下，今年1—7月，浪潮突破面向超高密度的软硬一体化等257项关键技术，发布浪潮云御安全数据沙箱V1.0等201款新产品，打造面向AIGC场景的全栈解决方案等20多款新模式。新增有效专利3200余件，其中有效发明专利3000余件，参与制定各类标准80余项，其中国际标准2项、国家标准24项。

作为山东省属企业首批“十大科技创新成果”之一，“面向云数智关键应用的分布式融合存储”，支撑云计算等以数据为中心的新型基础设施成为价值生产平台，产生直接经济效益24.5亿元。

加大人才引育力度

人才对于科创企业意味着什么？

去年，挑起全球科技界新一轮淘汰赛的OpenAI官方发言：没有员工，OpenAI什么都不是。

抢夺人才，几乎是每一个身处新一代信息技术产业的企业出于生存本能的考量。

目前，浪潮集团员工总数3.5万人，其中研发技术人员2万余人，占比达到了58%。那么，浪潮是如何激发人才活力的？近年来，浪潮集团多措并举打造信息产业人才高地，尤其是在搭建人才成长平台、完善人才培养体系、加大人才激励力度、改善人才工作生活条件方面卓有成效。

吸引人才，留住人才，要让人才干事创业有机遇、有空间、有舞台。浪潮集团现有81个省级及以上创新平台，通过重要岗位历练、揭榜挂帅等方式，累计培养引进省级及以上科技创新人才200余人，其中泰山产业领军人才50余人，数量在省属企业中排名第一。

同时，推动二、三级单位全部设立研发机构，总数达180余个，吸纳了1万多名科研人才；联合清华大学等高校，建设了4个国家级特色软件学院、35个联合实验室及研究中心等，累计培养科技创新人才1400多名。特别是今年，浪潮和山东大学共建了“浪潮人工智能学院”，加强对人工智能领域人才的联合培养。另外，在自主培养的同时，还设立了5000万元人才引进专项基金，支持二级单位引进高端人才。

吸引人才，留住人才，还需要完善人才培养体系。浪潮集团实施分层分级培养。开展浪潮科学家培养计划，每年选拔至少30名高端人才参与重大科研项目；对中级人才开展研发架构师、卓越工程师等培养；对初级人才实施新星训练营、启航计划等，每年培养超过1000人。创新人才评价机制。出台科技创新人才职级评定办法，根据专业能力水平划分为30个职段，每年开展2次职级评定，对符合条件的科技创新人才做到应评尽评；同时，对在关键技术攻关中作出突出贡献的，建立职级评定绿色通道，2020年以来破格晋升2000多人。

用发展留人的同时，浪潮也通过激励制度和优越的生活条件吸引人才、留住人才。近年来，浪潮投资建

成浪潮青岛大数据产业园，启用北京浪潮智谷大厦、建设算谷浪潮科技园，这些设施可容纳3万名左右的人才入驻；新建了藏书量6万多册的图书馆；建立人才子女入学和就医绿色通道，努力营造既靠事业留人、感情留人，又靠待遇留人的良好环境。

加快培育发展新质生产力

对于新一代信息技术产业的玩家来说，新的技术浪潮下，底层逻辑发生变化，行业被重新定义，大家都在寻找方向，重新出发。

2023年12月，浪潮海若大模型上线。今年5月，在全球权威赛事QASC挑战赛更新国际排名，浪潮海若大模型以93.70%的准确率刷新世界纪录，斩获榜单第一。

今年4月，浪潮云对外发布海若大模型战略，浪潮云总经理颜亮表示，新质生产力起点是“新”，关键在“质”，落脚于“生产力”。大模型的问世，让浪潮有新的抓手，去培育新质生产力。

大模型正在挺进产业腹地。以药企而言，一个重磅专利药，可以让一家药企实现量级跨越，而浪潮，就是向药企递送“革命性工具”的关键角色。

作为中国医药工业百强前三甲，齐鲁制药投入大量人力、物力分析医药相关信息文档，以辅助药物研发，但每月仅能分析600篇，并且分析结果准确率低，需人工二次确认。引入浪潮海若大模型后，分析准确率提高至95%，每周能分析3000多篇医药相关信息文档，大幅提高了专利提取效率，加速新药研发。

目前，浪潮海若大模型面向政府、医疗、农业等不同行业打造了公文写作、电子病历生成、农事助手等典型场景。颜亮表示，将投入50亿元资金，加快推动海若大模型在100个城市落地，持续激活数据要素价值。

近年来，浪潮集团积极实施硬件、软件、云计算服务“三轮驱动”战略，不断推动转型创新发展。类似浪潮海若大模型这类因新技术而落地开花的新业务新模式，正在各个业务板块上演，并形成实质化的新质生产力。

2023年底，浪潮云洲落地全国首笔零碳数据资产，完成全国首个工业互联网领域数据产品场内交易，成功获批数千万元无质押数据资产授信贷款，刷新此类授信贷款全国最高额度纪录，开创了工业互联网平台数据资产化先河。

这背后，是浪潮云洲依托工业互联网“双跨”平台，以数据要素为驱动，以服务为核心，通过持续打造工业数字基础设施，探索数据开发运营实践，创新数据应用模式和场景，实现数据流通和数据高价值转化，进而推动业务创新升级。

从计算装备、软件、云计算服务、新一代通信、大数据等业务板块，到数字政府、智慧文旅、智慧交通、智慧水利、智慧城市等数字化应用场景业务产品，这些承载着新质生产力内涵的数字产业，为浪潮集团高质量发展注入了澎湃动能。

(齐鲁晚报·齐鲁壹点 客户端记者 蔡宇丹)