

全国黄金行业 工作交流

2026 第 9 期
(总第 117 期)

中国黄金协会

2026 年 9 月 29 日

【本期目录】

- ◎中国黄金集团扎实推进科技创新与干部人才体系建设走深走实
- ◎深部采场充填体“静—动”耦合失稳机理与协同控制关键技术
- ◎金宝矿业破碎机移动化技术改造纪实
- ◎文化先行：豫园股份探索中国企业出海新模式

中国黄金集团扎实推进科技创新与干部人才体系建设走深走实

金秋九月，硕果盈枝。9月16日，中国科技会堂内气氛热烈，中国黄金集团有限公司2026年干部人才暨科技创新大会在此隆重召开。这既是回望来路、致敬奋斗者的总结会，更是扛牢保障国家战略性矿产资源安全重任，紧扣新时代新征程国资央企战略使命、锚定增强核心功能与核心竞争力，面向未来点燃发展新引擎、赋能黄金产业高质量发展的动员誓师会。

会场外，33块展板整齐排布，成为读懂中国黄金集团改革创新实践的一扇窗口。从“六金计划”人才培育体系落地见效，到高校专家挂职“专业副总”引智借智；从千米深地开采重大装备实现突破，到绿色选冶系列环保药剂产业化应用，一组组硬核数据、一项项关键技术成果、一系列人才与创新发展规划，生动勾勒出中国黄金集团向着世界一流黄金产业科技领军企业奋勇前行的坚实轨迹。

一、创新驱动铸造制胜未来的战略力量

“科技创新是人类文明进步的不竭动力，新一轮科技革命和产业变革深刻改变人类生产生活方式和世界发展格局，科技实力和创新能力越来越成为国家的核心竞争力。”习近平总书记强调。

大会现场，关键金属未来材料研究院、院士专家工作站、科

技小院崭新的牌匾缓缓揭开，一个个高能级创新载体正式亮相，既是中国黄金集团科创实力的集中展示，更是向科技要生产力、向创新要发展动能的郑重宣告。

回望“十四五”，一组组沉甸甸的数据，记录着中国黄金集团深耕科研攻关、推动创新突围的坚实足迹。五年来，中国黄金集团研发投入强度由 1.82% 跃升至 2.63%；累计授权专利、获省部级以上科技奖励、颁布标准数量，分别达到“十三五”时期的 2.6 倍、1.2 倍和 1.4 倍。截至目前，中国黄金集团累计获得国家级科技奖励 12 项、省部级和行业级科技奖励 586 项，拥有有效发明专利 524 件，主导制定的黄金行业标准占行业总量 95% 以上，一大批标志性技术成果，见证中国黄金集团科技创新工作从“跟跑”大步迈向“并跑”，部分领域实现“领跑”。

资源勘查能力持续增强，筑牢矿产资源安全底座。获批 16 项国家级探矿增储科研项目，成功探明辽宁大东沟国内最大单体金矿。创新无人机“空地天一体化”勘测模式，构建数据采集—智能处理—成果输出全流程解决方案，为新一轮找矿突破提供技术支撑。

深耕智能矿山建设，开采作业迈向更深、更智、更安全。集团公司所属莱州汇金突破超深井成套施工难题，建成亚洲首条一次性成井 1500 米深竖井；西藏华泰龙落地井下电机车无人驾驶系统，大幅缩减井下一线岗位人员，运矿效率成倍提升；内蒙古

矿业搭建智能采剥调度系统，为数百台矿用卡车、挖掘机配齐新一代智能终端，实现采剥作业全流程可视可控。与此同时，微型采矿机器人、移动式智能充填台车、多源地压监测装备等装备落地，矿山无人化建设取得积极进展。

攻坚绿色冶炼技术，输出黄金行业中国方案。牵头制定黄金行业首项 ISO 国际标准，实现黄金领域国际标准制定“从 0 到 1”的历史性突破；自主研发全球首套火试金全流程自动化检测装备，检测效率提升 200%，人力劳动强度降低七成以上；开发无氰提金新工艺，破解传统氰化工艺毒性大、污染重、尾渣处置成本高等痛点；首创氰渣无害化处理全量充填利用技术体系，为全国每年近亿吨氰渣固废处置开辟全新路径；研发氧化铜铅资源分步硫化—强化捕收技术，攻克载体矿物与微细粒伴生金银协同回收瓶颈，支撑同类矿产资源综合利用；智能抑尘机器人完成产业化落地，在多个矿山投入使用，守护矿区生态环境。

建强多元创新矩阵，产学研协同迸发聚合效能。中国黄金集团已构建起了全行业内最为完善的“研发—设计—工程—产业”全闭环科技创新体系，目前拥有高新技术企业 37 家、企业技术中心 18 个、省部级重点实验室 2 个、工程技术研究中心 7 个，多层次、立体化、协同高效的高能级创新网络日臻完善，为科研攻关、成果转化提供坚实硬件支撑。

布局战新未来赛道，培育高质量发展“第二曲线”。明确“4+2”

战新产业和未来产业发展方向；先后建成 6 吨级高端银粉、20 吨级高纯金属中试线，新型支护材料年产可达 20 万根，绿色环保药剂实现产业化，战新产业营收占比稳步抬升。

累累实绩是过往奋斗的答卷，更是迈向新征程的起点。站在新的历史方位，这些沉淀下来的科技成果，成为中国黄金集团破解发展瓶颈、冲刺“十五五”目标的底气所在。

二、人才筑基打造干事创业生力军

“人才资源是第一资源，也是创新活动中最为活跃、最为积极的因素。要把科技创新搞上去，就必须建设一支规模宏大、结构合理、素质优良的创新人才队伍。”习近平总书记的这一重要论断，为中国黄金集团人才强企实践锚定根本遵循。

作为黄金行业唯一的中央企业，中国黄金集团牢牢恪守党管干部、党管人才原则，把人才工作摆在企业发展的战略优先位置，广开进贤之路、厚植育才沃土、完善激励保障机制，着力锻造一支忠诚干净担当、结构持续优化的干部人才队伍，为集团公司高质量发展筑牢坚实人力根基。

广纳贤才、柔性引智，实现人才规模与人才质量双向跃升。中国黄金集团树立“一盘棋”的引才思路，面向全国重点高校广揽青年才俊。近两年新招录人员当中，硕博人才占比突破 40%，2026 届新员工理工工科占比达到 86.35%，源源不断地为矿山冶炼、地质勘查、关键金属新材料、矿山数智化等核心主业输送新鲜血

液。与此同时，跳出单纯校园招聘的路径，打通产学研人才互通通道，从 8 所重点高校引进 54 名副教授及以上高层次专家，挂职担任集团公司及重点子企业专业副总经理，将高校前沿智力导入产业一线。同步建强兼职外部董事人才库，拓宽高端管理人才来源渠道，持续优化董事会专业配置，多方集聚各路英才。

人才既要引得来，更要育得出、长得好。依托集团党校、卓越工程师学院、黄金学堂线上学习平台等多元载体，落地实施“六金计划”，推进 100 余个人才培育项目，线上线下培训覆盖达 3 万人次。坚持把重大项目、生产现场作为淬炼干部人才的练兵场，建立常态化双向实践锻炼机制，推动集团总部与下属企业、各子企业之间干部双向交流，一方面选派总部年轻干部下沉矿山冶炼基层磨砺本领，另一方面遴选基层优秀骨干到总部挂职历练，让人才在攻坚克难一线经风雨、长才干。依托博士后工作站平台，联合 6 所高校开展工程硕博士联合培养，多措并举壮大高层次科技人才与高技能劳动者队伍，持续提升集团公司人才自主培养能力。

厚植沃土、激励赋能，依靠改革释放人才创新创造活力。坚持薪酬资源向科研一线、关键岗位倾斜，单列工资总额定向给予科技型企业政策资金支持。纵深推进三项制度改革，刚性落实管理人员末等调整和不胜任退出机制，把“能上能下、能进能出”从制度条文转化为实实在在的用人导向，破除身份资历壁垒，让

实干者得平台、有为者受激励，充分调动广大干部人才干事创业的内生动力。

三、思想引领凝聚高质量发展的强大共识

大会现场，全体与会人员共同开展集中学习，再学习、再领会习近平总书记关于干部人才、科技创新的一系列重要论述。从干部队伍建设，到人才引育留用；从推动高水平科技自立自强，到促进科技创新与产业创新深度融合，一系列重要论述既是指引事业前行的理论灯塔，更是干事创业的行动指南，为中国黄金集团锚定前进航向、谋划长远发展提供根本遵循。

中国黄金集团肩负着保障国家金、铜等战略性矿产资源安全、引领矿业转型升级的重大时代使命。当前，资源获取难度持续加大，头部企业竞争格局日趋激烈，中国黄金集团清醒认识到，行业未来的比拼，归根到底是人才的比拼、科技的比拼，只有用好人才这一“第一资源”，激活创新这一“第一动力”，才能持续做强做优核心功能、提升核心竞争力，切实发挥好中央企业科技创新、产业控制、安全支撑三大作用，以实干赋能黄金产业高质量发展，服务中国式现代化建设大局。

“人才和科技是集团发展的‘两翼’，实现‘十五五’时期‘三倍增、三翻番’目标，靠常规手段、靠现有产能的线性延伸是绝对实现不了的，必须向深部要资源、向规模要产量、向科技要效益。打赢这场攻坚战，人才要强，冲得上、攻得下、守得住；

科技要利，技术优、装备精、产业兴。”大会上的报告，引发在场代表强烈共鸣。

坚持人才、科技、产业辩证统一，打通三者良性循环。“以人才强科技、以科技兴产业”是大会传递的核心理念。人才是科技创新的实践主体，科技创新是产业迭代升级的核心引擎，产业又是人才淬炼成长、科技成果落地转化的广阔舞台。中国黄金集团着力打通人才发展、科技创新、职业教育融合发展全链条，不断完善激励机制和科研攻坚体系，补齐科创短板、夯实人才底座，构建起“科创引领+人才支撑+干部保障”一体化发展格局，推动教育、科技、人才协同联动，释放高质量发展倍增效应。

坚持鲜明的问题导向，不回避现实矛盾，直面发展过程中的堵点痛点，聚焦关键技术攻坚、新质生产力培育，破除传统矿业发展路径依赖，围绕智能开采、绿色矿山、关键金属新材料等重点领域，全面部署产业转型升级、业态模式革新任务，明确要以超常规举措推动人才、科技领域根本性、重塑性变革，推动集团发展由规模速度型向质量效益型深度转变。

坚持改革思维，用体制机制改革释放创新活力。人才领域破除论资排辈、身份固化，畅通管理、技术、技能三条人才发展通道；科技方面，完善以创新价值、能力、贡献为导向的科技评价，用好“揭榜挂帅”、成果赋权、项目分红等市场化激励，建立科研探索容错免责机制，为敢闯敢试的科研人员撑腰鼓劲，营造鼓

励创新、宽容失败的浓厚创新生态，让人才敢干事、能干事、干成事。

此次大会立足国资央企发展大局，既是中国黄金集团“十五五”发展战略规划实施的再动员，也是发展模式创新的再部署，更是人才科技教育一体化推进的再落实。会场之上，思想充分激荡，共识不断凝聚，号角已经嘹亮吹响，进一步统一了思想认识、汇聚起团结奋进的磅礴合力，为未来五年高质量发展锚定清晰航向。

四、战略部署开启科技创新崭新篇章

习近平总书记强调，我们必须抓住历史机遇，迎接时代挑战，加快推进高水平科技自立自强，向着到 2035 年建成科技强国的目标坚定迈进，扎扎实实以科技创新支撑和引领中国式现代化。

大会现场发布了十大基础研究、十大关键核心技术攻关“揭榜挂帅”项目，项目代表上台签署责任状，接过攻关“军令状”，以“揭榜”的勇气和“挂帅”的担当，激发创新活力。这既是中国黄金集团向关键核心技术宣战的坚定决心，更是以重大任务牵引科技创新的生动实践。

“科技创新不突破，资源安全守不住、转型升级转不动。”会议传递出的信息直击要害，为科技工作划定前进路径——科技创新工作要在平台强化、聚力攻坚、科产融合上展现新格局，写好原始创新、工程支撑、模式转型三篇文章，切实把科技创新这

个“关键变量”转化为高质量发展的“最大增量”。

立足 2030 年长远发展目标，中国黄金集团早已明确科技创新关键指标与重点任务，从创新投入、创新人才、创新源头、创新产出四根支柱入手，推动发展理念从“以生产为中心”向“以价值创造为中心”实现战略转轨。

着力构建科技创新“一盘棋”工作格局。充分用好“揭榜挂帅”机制，围绕重点项目集中优势力量协同会战；激活院士专家工作站、关键金属未来材料研究院、中国黄金科技小院等高能级创新载体；坚持开门搞创新，深化与高校、科研院所协同合作，践行“企业出题，院所解题”模式，从矿山一线提炼真实科学问题。加大基础研究长周期稳定支持，宽容基础研究探索过程中的失败风险，补齐中试放大这一关键短板，打通从实验室样品到矿山现场工业化产品的完整转化链路，坚决不让科研成果沦为仅供观赏的“盆景”。

全面落地“1+4+6”战新产业投资规划。做强深地金属矿产资源勘探开发、资源绿色循环利用、关键金属新材料、矿山智能化四大战新产业；前瞻布局矿产资源生物工程、深海金属矿产资源勘查开发两大未来产业，全力培育集团公司高质量发展的“第二增长曲线”。

五、系统谋划擘画人才工作宏伟蓝图

习近平总书记提出，要优化科教协同育人机制，坚持在培养

中使用、在使用中培养，注重在科研一线发现和培养更多优秀青年科技人才。

大会现场，新认定的科技领军人才、黄金工匠、首批特级技师依次走上台前，接过沉甸甸的荣誉证书；来自中南大学等7所高校的37名专家登台领取挂职专业副总经理聘书，架起产学研深度融合的人才互通桥梁。台下掌声阵阵、经久不息，这一声声喝彩，既是对广大科技工作者、技能工匠的崇高礼赞，也直观传递出中国黄金集团尊重人才、重用人才的鲜明导向。

面向“十五五”新征程，中国黄金集团确立“一控两优三跃升”人才总目标：严控管理人员占比；优化人才结构、优化市场化经营机制；实现组织管理效能、人才发展体系、员工幸福指数全面跃升，并持续纵深推进干部人才体制机制改革，把人才规划转化为可落地、可考核的行动方案，推动新时代人才强企战略走深走实。

“导向立起来、机制活起来、生态好起来，人才就会聚起来、干起来。”会议强调，要在聚才育才、选贤任能、松绑赋能上实现新突破，快速建强资源获取、企业管理、技术研发、工程工匠、投资并购等五支队伍，要把中国黄金集团真正建设成为人人向往的人才高地，让每一名人才都能感受到政治上有荣誉、事业上有平台、发展上有空间、生活上有保障，在增储上产、达产达效的攻坚战场上建功立业、人生出彩。

蓝图已经绘就，关键在于落实。围绕人才队伍建设，中国黄金集团将重点实施“六支队伍”建设工程，分层分类精准育才用才，充分释放人才作为“第一资源”的价值潜能。实施金英计划建强领导干部队伍，优化班子年龄结构，提高年轻干部任用占比；金石计划储备高潜管理人才，健全优秀年轻干部“选育管用”全链条机制；金智计划拓展向新求质的科技人才队伍，扩大工程硕博联合培养规模，用好专业副总柔性引才机制；金专计划锻造采矿选冶、资源开发、数智化专业技术人才；金匠计划壮大技能人才，培育特级技师、大国工匠、全国技术能手；金蕾计划厚植青年生力军，扩大高学历人才储备。

制度是人才事业行稳致远的底座。中国黄金集团进一步优化“八大模块”人力资源管理体系，覆盖干部人才管理、组织与岗位管理、招聘与入职配置、薪酬绩效与中长期激励、培训发展与能力建设、员工关系与合规用工、社保福利与人事档案、人力资源数字化与风控统计八大领域，实现人才“选育管用留”全周期闭环规范化管理。同步推进人力资源数字化转型，搭建一体化数智管理平台，依靠数据赋能人才研判与科学决策。

与此同时，中国黄金集团做实做细“六大专项”，筑牢人才强企坚实保障。统筹推进党建人力资源融合、国际化人力资源、技能人才队伍建设、体系评价与持续改进、人力资本效能管理、安全生产人力管控六大专项工作，为各类人才干事创业保驾护航。

一套完整的人才“施工图”已经成形，为集团锻造堪当重任的干部人才队伍提供清晰行动指引。

数智化转型是科技创新的重要抓手，以智控中心“数字大脑”作为总枢纽，打通跨流程、跨企业、跨业务条线的数据链路，破除企业之间的“数据孤岛”；实施“人工智能+”行动，夯实数据、算力、算法三大底座，加快黄金行业大模型研发应用，以技术赋能催生业务新效能；推动数智化由单点示范向全链条覆盖、由生产辅助向决策支撑延伸，循序渐进推动传统矿山向智能化迭代升级，重塑矿业生产方式、提升本质安全水平和运营效率。

大会的休息间隙，会场内外处处涌动着思考与研讨的热潮。参会代表三三两两围在一起，交流参会感悟，拿出手机记录展板上的核心数据。人群当中，有刚刚签下攻关责任状的项目负责人，有首次参加集团大型会议的青年科技骨干，也有深耕黄金行业数十载的老专家。大家身份各异、年龄不同，但眼中都饱含对事业未来的憧憬，肩负着沉甸甸的使命担当。

“人才是最大的底气，创新是最强的引擎。”会议向全体干部职工发出号召，要大兴建功立业之风，锻造堪当重任、敢打必胜的黄金队伍，勇做矿业科技自立自强排头兵，铸造制胜未来的战略科技力量。

盛会落幕，征途启新。走出中国科技会堂，秋日暖阳洒落，映照一张张坚毅昂扬的面孔。随着“三倍增、三翻番”宏伟目标

一步步转化为现实行动，“揭榜挂帅”持续释放创新活力，战新产业蓝图加快落地生根，中国黄金集团必将以更加奋发有为的姿态，坚决履行央企使命担当，在“十五五”新征程书写高质量发展新篇章，为筑牢国家战略性矿产资源安全屏障、服务中国式现代化建设贡献坚实黄金力量。

深部采场充填体“静-动”耦合失稳机理与协同控制关键技术

新城金矿是山东黄金矿业股份有限公司所属的大型黄金矿山，充填成本在采矿总成本中占比较高，如何在保障深部采场安全的前提下实现充填成本的有效控制，成为矿山亟待解决的技术难题。

由山东黄金矿业股份有限公司新城金矿、青岛理工大学等单位开展的《深部采场充填体“静-动”耦合失稳机理与协同控制关键技术》项目针对新城金矿深部开采面临的地压控制与充填成本双重压力，以“差异化胶结充填”为核心思路，通过大规模充填体结构调查、不同配比充填体力学实验、差异化组合充填体本构模型构建及数值模拟方案优选，形成深部采场应力分布规律与差异化充填关键技术体系。

项目研究结合已有地应力测试成果，明确矿区地应力场以水平构造应力为主，研究深部采场应力迁移路径，揭示充填体在不同回采阶段的承载状态演化规律，为差异化充填方案设计提供地质力学依据。基于实验成果，建立不同配比充填体损伤本构模型，为差异化充填方案的选取提供指导依据。制作不同灰砂比充填料浆在不同分层、分区组合条件下的差异化胶结充填体试件，开展三向承载变形实验，研究充填体应力-应变全过程及应变演化规

律。研究差异化充填体对围岩的垂直承载作用和侧向支护作用，根据充填体内部及与围岩不同接触状态建立三维力学模型，提出差异化充填开采覆岩稳定性判据。

金宝矿业破碎机移动化技术改造纪实

今年以来，金宝矿业锚定管理创新与技术革新双向发力，注重激发员工干事创效内生动力，鼓励开展生产各领域小改小革，持续夯实企业生产效能与安全保障根基。近期，企业选矿车间完成了一项“小投入、大效益”的技术改造——对原有 PE500*750 破碎机加装移动基座、增设转运皮带、优化设备布局，实现了老旧设备的盘活再利用，取得了减员增效、安全稳产的良好实践效果。

此前，破碎机安置在距离原矿仓最远的料场西北角，每次破碎大块矿石，都需要铲车先将其倒运至破碎机处，待破碎完成后，再用铲车将物料转运至原矿仓内，工序重复、耗时费力。“矿石搬了两遍家，人也跟着来回跑，效率低、劳动强度大，作业风险点也多。”一线员工的切身感受，正是技改的需要所在。经过现场勘察和方案论证，企业技术团队确定了一套可行的改造方案：为破碎机加装支架和转运皮带，将其整体迁移至原矿仓入口处。改造后，所有矿石直接进入破碎机破碎，破碎产物通过皮带顺畅运至原矿仓内，省去矿石二次倒运环节，铲车上料作业更加连续顺畅。同时通过调节排矿口尺寸，优化中碎设备给料粒度，有效缓解下游破碎设备运行负荷，破碎系统整体效能得到明显改善，一次改造惠及前后两道生产工序，真正实现了“以改促产、以改

提效”。技术改造的核心价值，最终要体现在效率提升和成本降低上。改造前，矿石破碎上料工序实行昼夜轮班模式，白天配置2人作业7小时，夜间配置3人作业2小时保障供矿。改造完成后，仅需2名员工白天作业3小时，就能够满足车间全天生产供矿需要，岗位作业时间大幅缩减，人力配置得到优化，年可节省用工成本约30万元，真正实现了“少用人、多产出”的技改目标。提升作业安全水平、最大限度地保障安全生产，是本次改造带来的“隐形收益”。改造前，大块矿石处理依赖人工搬抬、锤砸破矿的传统方式，劳动强度大，且易引发物体打击带来的相关问题。改造后，选用手持无线遥控器控制所有设备的启停，替代操作人员必须守在控制柜旁操作，实现了设备运行中人员可自由巡查上料斗、破碎机料腔、皮带机等设备设施状况，并可及时启停设备。全程实现机械化作业，人员仅需值守巡检、监控设备运行，从源头减少高风险人工作业环节，进一步夯实现场安全生产基础。小改造撬动大效益，老设备焕发新活力。此次改造，既是降本增效的有效实践，也是强化安全保障的重要举措。下一步，金宝矿业将继续坚持以问题为导向、以实效为标准、以小改小革为抓手，持续推动技改创新走深走实，为企业高质量发展夯实安全根基、注入增效动能。

文化先行：豫园股份探索中国企业出海新模式

近日，由豫园股份主办，德国汉堡豫园、汉堡德中友协协办的“东西相逢，非遗共生”中国非遗文化体验之旅活动在德国汉堡豫园举行，“豫园——中国非遗海外体验中心”正式揭牌。活动现场，豫园股份展示旗下豫园灯会、上海表、童涵春堂草本香囊、梨膏糖制作、五香豆制作、湖心亭茶艺等多项非遗技艺与老字号传承成果，丰富生动的沉浸式体验获得德国当地观众喜爱与好评，许多到场参观者自发在海外社交平台分享现场画面。

“豫园——中国非遗海外体验中心”不仅是中国非遗在海外展示交流的平台，也是豫园股份全球化战略的一个落脚点，以文化为载体，带动企业向全球市场开拓。

“十五五”规划以来，海外市场正成为中国消费企业寻找增量的重要方向。在探索出海过程中，企业不仅寻求“量的扩张”，更注重“质的跃升”。豫园股份的全球化发展模式提供了一个可借鉴的参考样本：以文化 IP 为切入点率先建立认知，选择重点区域承接业务落地，逐步推动海外布局由点及面铺开，并走向可持续发展。

根据豫园股份最新披露的业绩数据，2026 年上半年，公司境外及中国港澳台地区实现营业收入约 9.36 亿元，增长迅速，公司旗下珠宝、餐饮、酒业等产业均已稳步开拓海外市场渠道。

由此可见，豫园股份全球化布局已取得阶段性显著成果，其以文化带动业务出海的发展模式也得到市场初步验证。

一、以灯会为媒，文化先行推动各品牌扬帆出海

中国企业出海，首先面对的是品牌认知门槛。如何让海外市场对中国企业、中国品牌形成初步认知，让海外消费者愿意了解、接受来自中国的品牌和产品，成为中企出海最先面对的一道课题。

对此，豫园股份给出的解答是：文化先行。以非遗为代表的中国文化作为切入点，搭建海外受众感知东方生活美学的沟通桥梁，用生动趣味、易接触、可体验的非遗文化打破认知壁垒，在润物无声的文化交流中传递“中国制造”的品牌价值与情感温度。

豫园灯会是豫园股份扬帆出海时亮出的第一张文化“名片”。每年新春期间在大豫园商圈举办的豫园灯会，是中国传承最久、知名度最广且最受欢迎的新春赏灯游园盛会之一，被列为中国国家级非物质文化遗产。近年来，一年一度的豫园灯会收获来自世界各国观灯者的点赞，越来越多国际友人的口口相传，使豫园灯会在海外成功“破圈”，拥有众多海外粉丝。

基于深厚的非遗文化底蕴以及广泛的海内外大众认可度，豫园灯会这一兼具文化感染力、大众吸引力和国际传播力的优质文化 IP，成为豫园股份打开全球市场大门的一把“钥匙”。

2023 年 12 月，豫园灯会首次正式出海，在法国巴黎亮灯。72 天的山海之旅获得中法两方认可，吸引近 20 万当地游客参观，

全球传播声量近 15 亿。2025 年 6 月至 8 月，豫园灯会再次出海泰国，在曼谷湄南河畔亮灯。为期 50 天的泰国豫园灯会共迎来超过 400 万人次观灯者，全球传播声量突破 12 亿。

豫园灯会在海外的落地，不仅是一场文化盛宴，也是豫园旗下品牌走向国际的舞台。在巴黎、曼谷等海外灯会现场，豫园股份旗下众多老字号与优质国货品牌，通过场景展示、产品陈列、文化体验、特色互动等多元形式集中亮相。沉浸式国风场景搭配真实可感的产品体验，让海外受众全方位、多角度了解豫园旗下各品牌的产品特色、品牌底蕴与东方匠心，也成功让海外市场深度认识植根于中国的消费集团——豫园股份，为企业旗下珠宝、餐饮、酒业、表业等各项业务深耕海外市场筑牢认知基础、积累原始口碑。

二、聚焦港澳和东南亚，优先布局“零文化折扣”市场

在中国企业探索“走出去”道路的过程中，如何应对“文化折扣”带来的挑战、避免“水土不服”，是共同面对的课题。

“文化折扣”由加拿大知名学者霍斯金斯（Hoskins）和米卢斯（Mirus）提出，指因文化背景差异，异质文化产品在跨文化传播中出现受众吸引力下降、价值减损的现象。对于这一课题，豫园股份在出海路径和内容选择上分别给出了答案。

在出海路径选择时，豫园股份旗下核心业务——黄金珠宝品牌“老庙”以“零文化折扣”市场为切入点：一方面，以中国港

澳市场、免税市场为“桥梁”进行渠道布局，依托成熟的国际化营商环境以及高频跨境人流优势，使品牌迅速触达全球各地消费者；另一方面，优先选择在东南亚地区开设海外门店。由于东南亚在节庆、礼赠、婚庆和餐饮文化上与中国文化具有一定共通性，从文化接受度较高的区域作为海外门店开设起点，更有利于降低“文化折扣”、规避品牌出海“水土不服”等问题。

与中国市场消费习惯相似，东南亚地区也被认为是黄金珠宝消费的主力市场。中信证券 2025 年研报显示，东南亚核心六国黄金珠宝市场规模约 116 亿美元，2021 年至 2024 年复合增长率达到 7.6%；40 岁以下人口占比约 63%。年轻人口结构、华人群体基础和区域经济增长，为黄金珠宝消费提供支撑。世界黄金协会发布的 2025 年《全球黄金需求趋势报告》也显示，新加坡黄金需求达到 2.5 吨，同比增长 35%；印度尼西亚、马来西亚和泰国分别达到 8.9 吨、2.5 吨和 7.4 吨，增幅分别为 35%、34%和 25%。

豫园珠宝产业的全球化布局即围绕减少“文化折扣”的落地策略展开。自 2025 年起，老庙接连开设马来西亚、柬埔寨等海外门店，同时加紧布局中国港澳及免税渠道。截至 2026 年上半年，其在港澳地区、海外及免税渠道的总门店数量已达 15 家。

除珠宝产业外，截至 2026 年上半年，豫园旗下老字号餐饮品牌南翔馒头店也在泰国落地 3 家门店，同样延续了“零文化折

扣”渠道布局逻辑。

三、坚守文化内核，让中国匠心成为全球竞争力

在出海产品的内容打造方面，豫园股份同样将“零文化折扣”策略贯彻其中。

不同于部分企业对自身的“本土化改造”，豫园股份的“零文化折扣”出海策略并不会随意揣测海外消费者喜好，而是坚持中国文化内核，通过创新呈现形式让海外受众更好地感知、理解中华文化精髓，由此形成独特的品牌竞争力。

在老庙位于马来西亚和柬埔寨的黄金珠宝门店，店员会为顾客讲解饰品纹样背后的深意：葫芦谐音“福禄”，寓意顺遂圆满；莲花象征清雅高洁，代表纯粹本心；传统回纹承载岁岁平安的美好期许。对海外消费者而言，这早已不是一次简单的黄金消费。他们买下的不仅是一件首饰，更是中国人传承千年的生活愿景与祝福文化。纹样有寓意、工艺有温度、文化有内核，这是老庙出海的鲜明标签。

豫园旗下海外餐饮门店同样秉承原汁原味的中华文化内核。在南翔馒头店曼谷店，十八道褶的小笼包遵循百年古法制作，皮薄馅足、一口爆汁，十足复刻上海本味；在位于英国伦敦唐人街的松鹤楼海外首店，沉浸式江南生活方式和中式饮食文化体验，吸引大量当地华人、欧洲食客专程来打卡就餐。

豫园股份副总裁胡俊杰在接受媒体采访时表示，中国品牌出

海并不需要刻意讨好市场，把正宗的中国味道、中国审美、中国匠心带出去，本身就是全球稀缺的潮流。中国品牌真正能留住海外消费者、让品牌长久出圈的，一定是独有的文化内核和东方魅力。“中国品牌出海，最好的方式是坚守文化内核不变，用科技赋能表达、用包容实现融合，让中国的非遗技艺和品牌精神以年轻化、国际化的姿态走进全球视野。”

越是民族的，越是世界的。业内人士表示，豫园股份对传统文化的本真呈现，打破了语言与地域的隔阂，实现了文化的深度传播与情感的有效连接，在出海过程中为品牌赋予浓厚的中国魅力；而这份展现、分享“真实自我”的文化自信，也恰恰成为豫园打动全球市场的核心竞争力。