

## 互联网时代传统服装企业转型出路在哪?

## 线下定制+极致体验

红帮裁缝的底蕴,让“服装”成为宁波的一张城市名片。但随着人工成本、原材料价格等因素的上涨,薄利多销的红利消退,传统服装贴牌、代加工企业如履薄冰,如何转型成了各大服装企业的重要课题。

3月7日,由市市场监管局、市教育局支持,市民企协会、市校企合作平台发起组织的《周二沙龙》组织宁波市服装企业负责人、银行业界人士、猎头公司代表等考察了宁波服装企业——宁波金鸟服饰,共同探讨“传统服饰到特定行业制服转型”。



《周二沙龙》结束后,大家在金鸟服饰样品陈列室参观并合影。

## 1 线下体验线上下单 做中国“最美校服”

说起校服,你的第一印象是什么?绝大多数的80后、90后首先想到的是“丑”——宽松、肥大、毫无美感的运动衫,伴随着这代人度过花季雨季;而60后、70后,作为学生的家长,更多考虑的是“安全”。

把“安全”与

“美”相结合,宁波金鸟服饰抓住中国校服痛点,在服装款式设计方面,坚持独特的版式风格,造型线条贴合人体曲线设计,大大提升穿着舒适度,2015年获得“2015年最美校服”称号,实现了传统服饰到特定制服行业的转型。

“金鸟服饰不像传统服装企业,我们没有实体店,在宁波只有一家线下体验店,家长带着孩子试完大小,扫一扫二维码,线上下单,第二天快递就送到家了。”金鸟服饰的总经理屠友明介绍道。

互联网时代,是指

尖上的生活,这并不意味着完全取代线下。屠友明说:“线下店,主要用来体验。这体验并不是简单地试试衣服,孩子试衣服时,家长可在一旁喝个咖啡、小憩一会,将体验服务做到极致,也可为品牌加分不少。”

## 2 做品牌,还是抓生产? 服装企业需做取舍

目前,无论服装企业大小都面临着转型之痛。“我们公司规模比较小,主要为团队及个人进行量身定制,但现在也要转型。”宁波中正服饰总经理章海尧介绍说。

转型的方式有多种,比如建立“品牌”。相比传统服装企业,“品牌”服装一个很大的区别就是人员。沙龙上宁波领袖服饰董事长王明芳问起金鸟的员工人数,屠友明说:

“我们应该比在座各位企业的员工都少。”金鸟董事长詹行锋把企业定位为“只做品牌,不抓生产”,也就是说金鸟服饰推行人才高效能路线,借助系统提升人均产能,而不是简单的人海密集战术。

“品牌与生产是两条完全不同的线:做品牌,讲究的是设计,需要及时顺应时尚潮流,首先要求的是快、跳事;其次,对资金、服务也都要求极高。相

反,抓生产则需要在这行不断做精、做深。”屠友明解释说,“这个世上只有极少数的人能同时做好品牌与生产。我觉得企业如果要转型,在了解自身优势以后,要壮士断腕,才能轻装上阵。”

对企业来说,“做减法”是个痛苦的过程,“我们有自己的加工厂,这两年为了转型也是痛苦的——老客户比较稳定,每年利润虽少但也可观;现在行情

逼着要转型,可做品牌也不是那么简单就能成的。”宁波冰水服饰的总经理李燕感慨道。

“我们参考的重要指标是‘人均产能’。50个人产出2个亿,与2000个人产出2个亿,价值完全不一样。”屠友明是位职业经理人,在出任金鸟服饰总经理前也为多家企业担任过顾问,他深知“断腕”之痛,但是很多企业在断腕之后,“一身轻松”,从而更好地成长。

## 3 好的文化不仅能留住人才,更能保证产品质量

做服装,传统思维认识里,最常挂在嘴边的就是“质量”。但此次在金鸟,听到最多的却是“文化”一词。“大家不要觉得谈‘文化’很虚,文化能很好地体现在产品质量上。有的企业为了争取订单,在样品上花了大力气,但真正生产时偷工减料,这也是种‘文化’。”诚如屠友明所言,一家时

刻提醒自己“诚信”“良知”的企业,产品质量也不会差,见微知著。

随着95后开始步入职场,企业文化对吸引人才同样越来越重要。“70后关注工资,80后注重工资、上升空间,现在90后面试首先问:有没有Wi-Fi,公司好不好玩……”屠友明说,“90后更注重归属感,

包容的文化才能发挥他们的才能。”

给年轻人更多的机会,企业或许会得到更多的活力。作为宁波服装业的代表之一,太平鸟董事长张江平用人就十分“大胆”,就拿他们的“风尚男装”来说,据悉该负责人1982年出生,如今已执掌8年之久,也就是说在他28岁左右就成了“一把

手”。“对企业来说能力比资历更重要,管理岗位竞聘,用更开放的态度为年轻人创造更多的机会。”屠友明说。

长江后浪推前浪,每家企业都卧虎藏龙,用公司的格局、文化吸引优秀人才、用好他们的才能,为公司创造更大的价值。

通讯员 陈微  
叶建平 文/摄

## 诚信为本 以人为本

——天山缸套有限公司发展纪事



宁波大榭开发区天山缸套有限公司,是一家专业化制造企业。创建于1992年,注册资金500万元。公司占地面积12000平方米,现有各种先进机械设备100余台,是专业生产缸体的企业。公司以专业化程度较高,技术力量雄厚,制造工艺先进,质量上乘而驰名市场,产品畅销全国各地。

天山缸套公司从最初艰难的环境下走到今天,能够取得这样的成绩得益于在发展过程中,始终坚持了诚信、依法、规范经营。公司秉承“质量第一、诚信至上”的原则,以持续发展为主题,以提高效益为核心,以安全生产为基础,主动适应市场的变化,取得了令人可喜的成绩。多次被北仑区政府及大榭管委会评为骨干企业。2003年及2007年被开发区党委群工部及宁波工商局大榭分局评为诚信私营企业,2007年被宁波资信评估委员会评为企业资信等级AAA级。2010年及2013年被浙江工商行政管理局评为守合同重信用单位。这一个个荣誉都是对天山人不断努力进取、诚实守信最好的表彰。

## 诚信为本 注重创新

1、公司注重科学管理,严格按照现代化制度规范公司经营。不断改进生产工艺,提高生产效率,提升产品质量,建立了严格的产品检验制度,并于2004年通过了ISO9001质量认证体系。2、严格履行合作单位的合同。不管与配套单位还是供应商,天山公司都严格按照合同来办事。宁愿自己吃亏,也不愿让公司在诚信上蒙受损失。曾经受顾客委托整体采购配件,由于前期和供应商是口头约定价格,所以按照约定价格报价给客户,但是下订单的时候由于对方领导以外贸内贸客户价格有别为由坚决提价,造成了一定程度的亏损,但是为了履行和客户原有的约定,公司毅然承担了这一批的损失,也赢得了客户的信任,该客户也成了公司长期的一个合作伙伴。

## 以人为本 积极创新

1、公司有健全的用人

规章制度,新招员工必须签订劳动合同,公司为其缴纳社保。安排或者协助员工安家落户,并给予适当补贴,使其能够安心工作。前几年由于四川、安徽籍员工返乡潮,造成了一段时间工人紧缺,而很多云南籍员工大多是第一次出来打工,人生地不熟,公司领导、车间主任等在下班或者休息时间积极帮他们寻找合适的房源,有些甚至主动帮困难员工垫付房费,解除了员工的后顾之忧,公司也得到了员工的首肯,所以几年来除了员工因为工作原因离职的较少。2、积极鼓励员工创新,对于有效建议,如若被公司采纳给予一定的奖励,这在一定程度上提高了员工对于创新的积极性,也为公司创造了经济效益。3、发挥工会作用,关怀企业员工,尤其是困难员工,在生活上公司会给予适当照顾。每年过年过节,公司都会对困难员工发放生活物资及困难慰问金。工会还开展结对帮扶活动,对困难员工进行帮扶。这些活动的开展也使员工心怀感恩,在工作上更加努力上进。

## 履行社会责任

公司社会责任是公司品牌的一部分。公司只有对自身应该承担的社会责任有清醒、客观、全面的认识,并切实地去履行和承担才能够实现良性的发展。1、公司坚持依法足额纳税。2、高度关注节约资源,坚持可持续发展,积极开展清洁生产。公司在去年积极开展清洁生活,请来专家指导,对公司某些不合理的安排进行了纠正改进,例如,镗床单轴改双轴,压铸机的伺服改造,化铝炉的改造,中频炉的改造以及全面推行LED,一系列的改造使能源使用效率能到了极大的提供,生产环境也得到了改善。3、积极承担保护职工健康和确保职工待遇的责任。定期为员工安排免费体检。

总之,一直以来公司在对外经济活动中坚持诚信不欺、言而有信、以诚待客、兑现承诺的市场经营准则。公司在经济低潮期采取稳固市场份额,降低产品成本,提升产品品质的方针,为顾客提供更优质的服务。另外,公司将在“质量第一、诚信至上”经营理念的指引下,稳步发展壮大公司,承担更多社会责任,为社会做出更多贡献。

通讯员 陈琼梅