

服装自主品牌“双师驱动”工作模式构建及实施对策

夏 帆

(浙江理工大学服装学院, 杭州 3100018)

摘 要: 通过对“双师”历史形成中对服装产业发展的贡献,世界五大时装之都形成与“双师”驱动力的作用,中国服装产业面临的困境等多维度论述,针对自主品牌企业原创性动力问题设计了“双师驱动”工作模式构架。探讨“双师驱动”工作模式在服装自主品牌企业发展中的重要性和必要性,并对目前在服装企业中实施“双师驱动”最主要的障碍:“制版师”人才与设计师之间的不平衡现状进行了调研和剖析,提出了从国家、行业和企业以及制版师个人三个层面进行分层解决的设想,希望对正在实施转型升级中的自主品牌企业发展有所推动。

关键词: 设计师; 制版师; 服装品牌; 原创性; 工作模式

中图分类号: TS941.2 **文献标志码:** A

0 引 言

“我国正处于自主服装品牌建设的重要战略机遇期”,^[1]加快自主品牌建设,逐步形成若干具有国际影响力的自主品牌,对于实现服装工业由大变强的转变具有重要的战略意义。

现代企业中,市场是航标灯,决策层是方向盘,管理层是企业系统的传动轴,人财物是能源,有了这些,企业还不能运行,还需要有一个把能源转化成企业运行动力的机构——发动机组,才能驱动企业前进。自主品牌的发动机便是产品研发部门,这个部门主要有两类人才构成:造型设计师与结构设计师,对于服装企业来说就是服装设计师与制版师(以下简称“双师”)。从理论上讲研发部门的造能功率只有当“双师”力量匹配度表现在“制衡阈值”^[2]内时,该部门的驱动功率才能发挥到最佳状态。

然而,通过专项调查发现,中国服装企业中“双师”现状远非如此,“双师”在社会影响力和企业待遇上出现了很多失衡现象。这种现状将极大制约我国服装产业的发展,并直接影响企业的转型升级。

1 “双师驱动”工作模式的背景及成因

1.1 服装企业转型升级需要“双师驱动”

中国服装产业转型升级发展的需要,催生了“双师驱动”工作模式的诞生。中国服装行业因其产业链之长,从业人员之多,与人民生活品质关系之密切等诸多原因,一直以来,被定义为国民经济传统支柱产业、重要的民生产业和国际竞争优势明显的产业。然而欧美经济危机,给以出口加工贸易为主的中国服装产业带来了巨大影响,同时中国服装产业低价格竞争模式也遇到了人口红利丧失和原材料上涨等因素的制约,企业转型升级到了刻不容缓的阶段。

随着社会消费结构由生存型向发展型的升级,身处战略机遇期的中国服装产业也将面临一场空前的转型与提升,无论是纺织服装产业“十二五规划”或是党的“十八大”对纺织服装产业发展提出的要求,走自主品牌、原创品牌、创意设计等道路将成为中国服装产业发展的主旋律。

中国服装工业近30年的发展取得了举世瞩目的成绩,然而,尚未从根本上建设成为服装强国。主要原因是中国服装缺少核心竞争力——具有高附加值的国际性的自主品牌,其中作为自主品牌构成中

最重要的驱动力——“双师”人才队伍的建设问题最为关键。

1.2 服装是“双师”合作的结晶

在沃斯之前,服装设计与管理是由同一个人来完成的,那些能把面料按照设计思想裁剪后缝纫成衣的人,被称之为“裁缝”,西方服装公司里的研发团队是由“首席设计师”和“首席裁缝师”统领的。也许在大部分人心目中最伟大的设计大师是夏奈尔、迪奥,但鲜有人知道因技术全面而倍受业界尊敬的巴伦夏加先生,连一向愤世嫉俗的夏奈尔由衷赞叹“从设计到裁剪、假缝、真缝全部自己一人能完成作品的只有他——巴伦夏加”,迪奥先生更是高度赞美巴伦夏加:“高级时装店像个乐队,我们是乐师,他是乐队的指挥,我们都听他的指挥。”^[3]工业革命以后,出现了工业缝纫机,服装成为了可以批量生产的工业化产品之一,由于社会分工的需要,“裁缝”的工作一分为二,现了制版师与设计师的分工:设计师把工作重点转向以绘画或材料等方法来表现有关服装创意或构想方面;制版师则顺延设计师的意图,通过内部结构设计、材料性能设计、缝制工艺设计等将图稿创意转化为成衣。因此一个新产品诞生,离不开“双师”的合作,每一件成功的作品都是他们共同的结晶。

世界五大时装之都的产品代表了当今服装产业的发展最高水准和地位。能成为五大时装之都的必备条件就是在这些地区出现了一批活跃于世界时尚舞台的著名时装设计师,而在他们的背后都站着一个无名英雄——制版师(国外称裁缝师)。如夏奈尔设计总监 Karl Lagerfeld 背后的首席裁缝师裴米尔德阿坦尔,范思哲设计总监 Donatella Versace 背后的首席裁缝师路易奇·乔治·阿玛尼(Giorgio Armani)背后的首席裁缝师塞巴斯蒂亚诺等。他们虽然不曾出现在镁光灯下,但他们是设计师最亲密的挚友,不但有丰厚的待遇,而且更有不可替代的地位。这些品牌正是有了设计师与制版师的无缝合作,生成了品牌最核心的驱动力。

2 “双师驱动”工作模式构成与运行

以上论述已较清晰地勾画出双师在品牌价值缔造中的功能和作用,虽然一直没有启用“双师驱动”这个概念,但实际运行过程中已说明“双师驱动力”的存在和价值。

2.1 “双师驱动力”的定义

驱动(drive)本义为用动力推动;带动;发动^[4]。“双师驱动力”是指经过设计师与制版师的合力作

用,不断产生能解决个人需要和社会需求之间的冲突、获取最佳生存状态、达到生理唤起和心理满足的能力,这种能力以服装为载体,不断生产出符合消费者需求的服装款式,经过企业经营管理这个传动系统,推向市场,最终通过商品交换完成其价值。因此,“双师驱动力”是所有品牌企业的立足之本。

2.2 “双师”的定位与分工

2.2.1 服装设计师的定位与分工

作为双师之一,它以消费者需求为导向,通过服装画或实际材料等手段来表现有关服装创意或构想。他们可以独立完成从创意到成衣的过程,但现代企业中绝大部分是通过与制版师的合作来完成的。随着社会分工的细化,设计师的本质已赋予了创造性,其最重要的是创意构思。主要工作为:a)搜集目标消费者着装相关的信息;b)对产品的风格进行定位,包括服装整体造型的构成、面辅料的选定和色彩及配饰的搭配等;c)设计服装结构的图稿,通过款式、结构线、色彩等进行详细且清晰的描述,把设计构思变成直观的视觉效果;设计服装的结构,将以设计的款式分解,展开成平面的衣片结构图并根据款式设计制订成品各部位规格。

2.2.2 服装制版师的定位与职责

制版师的任务是将服装设计师的理念转化为可现实操作的服装样式。根据设计师提供的创意或构思图稿等可视体,用一定的数字和风格把握将设计稿用平面和立体的形式进行二次设计并制成样版。其主要工作:a)根据服装设计效果图,结合服装的人体学原理制作服装基础样板;b)根据企业品牌或服务对象对样版进行修版;c)制作批量生产用样版;d)根据企业或服务对象对样版进行推档;e)操作服装CAD系统,具备计算机应用的基本能力,配合服装企业的设计人员,在计算机上实现设计方案;f)编写样衣和批量生产用缝制工艺指示书并指导车工完成样衣;g)建立企业的版型数据库。

从“双师驱动”定义以及“双师”时空定位来看,两者是紧密相连、密不可分的,犹如一个硬币的两个面,服装企业中只有将两者完美结合,才可能创造出最有价值的产品。

2.3 双师驱动构成原理

作为企业的内生性发动机,“双师”合力,交替运动,源源不断产生企业运行的驱动能——新产品,通过企业管理轴传送到各个部门,最后推向市场,通过商品交换实现设计价值,赢得利润,再次投入,形成一个良性循环。如图1所示。

表 1 浙江制版师现状调查指标设计

综合评价	一级指标	二级指标	对应的问题
服装企业 主对制版师 工作现状 的评价	A 被调查 企业现状	A1 企业收入	企业年销售额
		A2 企业规模	直属员工人数
		A3 设计师人数	设计师人数
		A4 版师人数	版师人数
		A5 企业属性	企业产品属性
		A6 高级技师	高级技师证人数
		A7 中级技师	中级技师证书人数
	B 企业对版师 的评价现状	B1 认知度评价	对版师工作认知程度
		B2 满意度评价	对版师工作满意度
		B3 培训情况	版师专业技能培训次数
		B4 重视程度	改善公司版师结构和能力的方法
	C 版师的 现状的评价	C1 学历情况	本科毕业生人数
		C2 水平能力重视程度	高级技能职称版师与其他版师相比
		C3 培训意愿	愿意让版师参加培训和考级
		C4 重视指标	版师综合强还是专业强
		C5 工作经验	版师几年易被录用
		C6 荣誉	版师技能相近,拥有考评证书的会优先用
		C7 提高的意愿	委托机构培训的愿望

3.1.2 企业对版师的评价现状

对版师工作认知程度:很重要占 38.7%,重要 58.1%,一般 3.2%,不重要 0%;对版师工作满意度:很满意占 13.2%,满意 50%,一般 26.3%,不满意 10.5%;版师专业技能培训次数:每年 1 次占 10.6%,每年 2 次 6.%,不定期 5.6%,没有占 77.8%;公司改善版师结构和能力的方法:直接招聘高技能版师占 22.6%,出资对现有版师培训提升 25.8%,希望版师自费学习 38.7%,公司与版师共同出资培训提升 12.9%;版师技能好坏考评标准:样板差错率高低占 2.9%,与设计师配合好坏 2.9%,造型能力强 20.0%,能处理各种版型和工艺问题 74.3%;制版师主管级年薪:10 万元以下占 24.2%,10~30 万元 75.8%,31 万元以上 0%;制版师年薪:5 万元以下占 3.8%,6~10 万元 92.3%,11~15 万元 3.8%,15 万元以上 0。

对以上数据分析得出企业对版师的评价现状:企业对制版师的工作作用认识高度一致,很重要、重要占 96.8%。但对制版师的工作满意度,63.2%勉强及格,其中还有 10.5%的企业对制版师工作是不满意的;公司对制版师的技能提升方面做得还很不够,77.8%公司对制版师没有培训计划,制版师自己出资或双方出资让版师培训的仅仅占到 38.7%,而 62.3%的公司更倾向于采用找熟练技工或员工自己出资培训。年薪主管级大多在 15~30 万元,制版师大多则在 10 万元以内。制版师的待遇有待于提高。

3.1.3 版师素质现状的评价

本科毕业生人数:1~4 人占 28.6%,5~9 人 2.9%,10~20 人 0%,没有占 68.6%;高级技能职称版师与其他版师相比对企业的贡献率:明显高于占 5.9%,高一些 20.6%,差不多 26.5%,没有感觉 47.1%;愿意让版师参加培训和考级:原意占 45.9%,会考虑 43.3%,不原意 10.8%,说明大部分企业还是会考虑或者愿意让版师参加培训和考级的。版师工作几年易被录用:2 年占 13.5%,3 年 51.4%,5 年 35.1%;版师技能相近,拥有考级证书的会优先:会占 76.9%,不会 23.1%;委托机构培训的愿望:很原意占 21.2%,原意 27.3%,有顾虑 33.3%,不愿意占 18.2%。

版师素质现状的评价:整体制版师学历很低,68.6%不是专科以上毕业。这是目前制版师队伍整体素质不高的主要原因(设计师中本科毕业占 95%)。高级技师技能水平没有充分发挥;企业招聘制版师都希望有 3 年制版师经历;企业对于制版师技能鉴定证书有一定的认可和信任度,会优先考虑录用,但最根本是要看制版师的实际工作能力;制版师队伍中渴望培训进修提升的要求较强烈,受培训意愿占 86.4%。

3.2 影响制版师队伍建设的主要因素分析

分析制版师队伍现状和存在的问题,从中梳理出几条影响和制约制版师队伍建设的主要原因:浙江省绝大部分企业中的“制版师”没有得到理论上应

有的地位与待遇,“制版师”在实际工作中是一个被边缘化了的无“身份”群体,无论从国家职业分类大典或是职业技能鉴定和职称评审,都没有“制版师”的职业名称,制版师人才与管理因此成为企业发展的“瓶颈”,严重影响了浙江省服装产业发展。问题结症来自于三个方面:政府、行业与企业、制版师自身。

3.2.1 政府方面

国家制订的纺织职业大典和职称类目中至今没有“制版师”相对应的职称,只有笼统的“服装制作工或工程师”,名不正则言不顺,严重影响了“制版师”队伍的士气。由于“制版师”职业群体没有规范的职业名称,正规院校学科设置上也没有制版专业,制版课程只是作为服装设计或服装工程(泛指服装设计专业以外的与服装相关的专业)专业中的基础课程之一。学生毕业后能够直接在企业上岗的概率很低,而且由于社会上对制版师地位和价值的偏见,毕业后愿意从事“制版师”岗位的学生凤毛麟角。

3.2.2 行业与企业方面

目前中国服装企业中的制版师大部分出自民间师傅带徒弟或培训班,缺根少底,因此企业对聘用的“制版师”实际水平如何无从考证,技能与薪水无标准可依,企业聘“制版师”难,“制版师”在企业出头也难,流动性大,“制版师”管理更难。一方面企业急需制版高手,因为流动性问题的困扰,大部分企业不愿意出资让制版师去培训提升,制版师队伍建设处于两难现状,已成为服装业界普遍现象。

3.2.3 制版师方面

制版师与设计师不同,大部分“制版师”是“师徒式”或“自学成才”且属于劳动部门的“工人”系列,因此大部分制版师处于“三低”状态,即学历低、地位低、接受培训提升机会低。“双师”同位不同酬现象极为普遍。“制版师”问题已经成为双师驱动实践中应首要解决的问题。

3.3 “双师驱动”实施对策

双师驱动工作模式的核心在于设计师与制版师能保持在一个相对平衡状态中协同工作,从而使“双师驱动”产生最强大的动力。而相对平衡状态是要靠设计师与制版师具有对等的地位和待遇才能形成。

3.3.1 从国家层面给予制版师“正名”

关于制版师职业“名份”问题,从20世纪末浙江省服装协会等业内人士就不断向国家有关部门提出。中国服装设计师协会技术工作委员会2007年

在北京召开的年度会议,通过了《中国服装设计师协会服装版型师专业等级评定暂行办法细则》,但国家层面一直没有得到肯定,直到2011人社部启动《国家职业分类大典修订工作》计划^[7],浙江服装协会提交的“新增服装制版师”职业类别及其定义和工作范围提案,据悉于2012年底已被相关部门接受并通过初审。希望国家纺织职业大典中没有“制版师”职称的历史尽快得到改变。

3.3.2 确立制版师服装行业中的地位与价值

2004年10月由中国设计师协会提议,国资委行业协会办公室起草的“中国服装设计师协会申请成立技术工作委员会”报告中写到:我国的服装至今没有一例闯入世界品牌,这与实施“名牌战略”的目标相距甚远。造成这种状况的原因是多方面的,但与我国服装企业严重缺乏服装造型、制版、工艺等专业技术人才,在立体裁剪、工业制版及工艺设计等技术方面与世界名牌产品存在较大差距是分不开的^[8]。2006年中国服装设计师协会正式成立了技术工作委员会,其主要任务为组织服装版型师、工艺师等开展国内外技术交流和职业培训,提高我国服装内在品质,使我国服装技术再上一个新台阶,与国际接轨,促进我国服装从加工型向品牌化的转型,加速我国服装行业的快速发展。6年过去了,技术委员会在推动我国服装制版师人才队伍建设方面做了很多努力,发挥了一定的作用。但是总体上来说,我国服装制版师人才队伍建设还没有出现本质性的改变,制版技术人员职业技能考评中,还只能使用“服装制作工”称呼,从业人员大部分还是初高中毕业生,社会对此职业价值的认知度还是不高。《中国服装设计师协会服装版型师专业等级评定》只是行业行为,应该尽快纳入国家职业职称系统中。

自从2006年中国服装设计师协会成立了技术工作委员会及之后的一系列举措,让服装技术人员有了自己行业组织的归属;从北京到福建,连续有数个冠名技术或是工艺的大赛出现,其中尤以浙江省服装设计师协会率先一步,在全国成立了首家省级制版师协会,并成功获得2013首届全国服装行业“十佳制版师”大赛承办权,对提高制版师社会地位和形象、有力推动我国服装制版师人才队伍建设方面起到了积极作用。用人单位在对待制版师的薪水上有很大提高,个别优秀制版师的薪水也可达到30~50万年薪,但整体上限于制版师自身素质原因,与设计师仍有一定距离。

3.3.3 制版师自身学习和提升

制版师继续教育和职业资格标准制定,是解决制版师人才队伍建设的一个重要方面。我们可借鉴和学习德国的“双轨制”职业教育特色中,通过法律解决了“学徒在职业学校学习和在企业中学习”置于平等地位”的关键问题^[9];英国的资格证书制度(简称 NVQ),类似于我国职业技能鉴定中心,国家职业资格标准体系以职业岗位需要的能力为基础,即测量一个人能做什么,而不仅仅是他知道什么^[10]。在欧盟国中,英国率先建立了 NVQ 制度,在英国,证书就是质量的观念已深入人心^[11]。NVQ 机构除了定期组织统一的职称考评外,还可以受企业委托,为企业进行定向考评,提高了职业资格标准的通用性、透明性和可比性,打破了劳动力流动的主要障碍,为全面证明劳动者个人能力,提高他们的市场竞争力提供了一条简捷的途径。在我国服装企业推行 NVQ 的主要意义有:一是可为企业的人事管理提供一个坚实的平台,帮助企业设置明确的培训目标,以及考核、聘用和资格标准,有效地解决员工的培训、使用和待遇问题;二是帮助企业认证和发挥员工已具备技能和经验,并激发员工的工作积极性和工作效率;三是主动帮助企业在实现市场战略和生产业绩的过程中,培养出一支具有高素质高技能的制版师人才队伍。

4 结 论

“双师驱动”工作模式是在中国服装产业处于转型升级的关键时刻,针对企业核心内驱动力不足的现状提出来的。该工作模式已在海明控股(中国)有限公司(拥有 OTT、VOL. 3、GMXY, Chapter 7·章等知名品牌)进行了实验性应用。该企业在“双师驱动”工作模式的指导下,自上而下,明确了“双师驱动”的重要性,加强了“双师”队伍建设的权重比例,从企业人才管理制度到薪水福利待遇等多方面体现了“双师”在企业中的地位和价值。海明公司组建了国际化的设计研发中心和版型研究院,已初步接近

“双师驱动”设想的目标。

从海明公司的实验性应用中表明“双师驱动”工作模式还需要进一步研究和完善,尤其涉及到国家人事劳动保障部门和国家职业大典类目调整的问题,以及如何构建版师队伍与设计师队伍的匹配性等。在改进现有实验的同时,准备扩大实验范围,尽可能选择不同品牌类型的企业实验“双师驱动”,以检验工作模式的适用性。

参考文献:

- [1] 胡建. 我国处于自主服装品牌建设的重要战略机遇期[N]. 中国服饰报, 2012-12-11.
- [2] 夏帆. 男装设计链式循环工作模式研究[J]. 纺织学报, 2011, 32(1): 121-128.
- [3] 李当岐. 西方服装史[M]. 2版. 北京: 高等教育出版社, 2005: 326.
- [4] 霍恩比. 牛津高级英汉双解词典[M]. 6版. 北京: 商务印书馆, 2004: 523.
- [5] 毛燕晖. 服装设计者和版型师之间的协调[J]. 中国新技术新产品, 2010(15): 248-249.
- [6] Pattern Making Examination Guide Book[M]. 23版. 东京: 日本时装教育正兴会, 2010: 1-1.
- [7] 吴道槐. 关于《中华人民共和国职业分类大典》修订工作有关情况的报告[D/OL]. [2011-01-11]. <http://noc.nvq.net.cn/dadianxiudingApp/wwwroot/columnnews/new22.html>.
- [8] 谢芸洁. 中国服装设计师协会技术工作委员会正式成立[J]. 服装设计师, 2006(5): 24-24.
- [9] 徐昌和. 德国职业技术教育的特点及启示[J]. 职教论坛, 2005(26): 63-64.
- [10] Helbyet G. Preparing students for the New Work Order the Case of Advanced General National Vocational Qualification[J]. British Educational Research Journal, 1998(1): 113.
- [11] Handley D. NVQs and reform of vocational qualifications in the United Kingdom[C]//中国劳动与社会保障部. 中英职业资格证书制度研讨会文集. 北京: 中国劳动出版社, 1996: 39-40.

Research on Establishment of “Double-role Driving” Work Pattern of Self-owned Clothing Brand and Implementation Countermeasures

XIA Fan

(School of Fashion, Zhejiang Sci-Tech University, Hangzhou 310018, China)

Abstract: Through the multi-dimensional discussion of the contribution of “double-role” to the development of clothing industry in its historical formation, the relation between the formation of world five major fashion cities and “double-role” driving force and the dilemma of Chinese clothing industry, this paper designs “double-role driving” work pattern frame in allusion to the original power of enterprises with self-owned brand, discusses the importance and necessity of “double-role driving” work pattern in the development of clothing enterprises with self-owned brand, deeply studies and analyzes the status of imbalance between “patterner” talents and designer which is the main obstacle for the implementation of “double-role driving” in clothing enterprises, puts forward the idea of solving problems at different layers-the state, industry and enterprise and patterner and expects to produce influence on and promote enterprises with self-owned brand under transition and upgrading.

Key words: patterner and designer; clothing brand; originality; work pattern

(责任编辑: 张祖尧)

(上接第 490 页)

Analysis on Characteristics of Magnetic Valve of Air-jet Loom Based on CFD

DENG Ruo-yu, JIN Yu-zhen, HU Xu-dong

(School of Mechanical Engineering & Automation, Zhejiang Sci-Tech University, Hangzhou 310018, China)

Abstract: To improve the efficiency of wefting insertion of air-jet loom, it is very necessary to conduct optimization analysis on overall characteristics of magnetic valve. This paper first establishes a simulation model of magnetic valve response according to structural characteristics of magnetic valve, analyzes the relationship between different widths of working air gap of movable iron core and open-close response time, then analyzes the inner flow field of magnetic valve with CFD simulation method and obtains the outlet velocity of magnetic valve under different working air gaps, and finally puts forward the optimization design proposal of magnetic valve for reference considering the response time and outlet velocity of magnetic valve.

Key words: magnetic valve; working air gap; response time; outlet velocity

(责任编辑: 张祖尧)