



2022年供应链及物流合同 物流发展研究报告 - 服装赛道

——摘录联袂智库《2022供应链及合同物流发展研究报告》

我国是世界上最大的纺织服装生产、消费和出口国，拥有比较完整的服装产业链，实现了产供销一体化。传统的服装销售模式随着互联网经济和碎片化零售的发展，也随之发生了一些变化，并形成了传统代理销售渠道和线上商城同步销售的新型销售模式。按照销售手段的不同又可分为厂家专卖店、代理加盟销售和电商平台销售三类，其中厂家专卖店和代理加盟销售一般以传统的专卖店、专柜专柜等销售形式开展，而线上销售一般以厂家作为平台的第三方商家进行在线销售，并逐步向线上线下款式同步、库存同步、物流同步升级。



服装不同于快消品等行业，快消品是其特点，库存管理、配送时效、退货处理等要求都比较高。服装企业下的物流基本都以仓为节点，而仓也已成为大货聚，必须优化物流模式，减少仓间分仓。设置必要的城市前置仓，并以总仓直配全国门店为主动形式运营，加强物流运营和规划，将有效降低风险。

我国服装行业经过多年发展已从之前的大规模、批量化转向以市场为导向的碎片化、小批量、多品类、快时尚的方向发展。服装与普通消费品不同，有很强的季节性和季节性，并且受品牌影响大，传统的销售渠道模式正朝着多样化形式发展。这些特点都对其配套的物流体系有着极高的要求。



订单履约带来的用工和产能压力 (过量的产能具体指订单处理能力)，以及资源浪费的商家 (人、场、库存) 浪费，都成为品牌或三方履约能力及成本竞争力的挑战。

我国服装市场庞大，但行业集中度非常低，随着消费升级，多元化的需求日益增长，品牌品牌形成规模。这个领域的企业竞争力一般，管理能力和资源限于发展速度、资金、人、人力本身投入也不高，出于转移经营风险的考虑，对设备齐全、经验丰富的三方仓配有稳定需求。

实际上，随着全渠道的发展，大多数品牌都已实现市场的宽度和深度同时下沉，旧有的选址、租模、标准多不符合复杂的业务模式。一方面仓改造成通仓价格低廉，在订单不稳定性的当下，大量改造并不是一种理性的选择；另一方面，若仓库区设在劣势，改造也困难。这种情况下，即使大品牌也只能将部分区域业务外包出去。



中国本土产业链的迅速成熟，成为中小品牌的强大支柱和靠山，促成服装行业整体的变革与升级。而行业竞争加剧，又反过来告企业加速供应链建设性升级。

多数品牌 (厂家) 无论是资源还是经验能力，要想实现短期内的全链条升级，履约成本必然直线上升，所以大多只能实现局部优化，分析出不擅长的环节并交给更专业的第三方。当然，这里的关键词是“更专业”。

国内现在也有不少商家都在整合供应链资源，比如通过整合资源的新供应链，其主要聚焦在零售、品牌供应链、品牌供应链直连的全渠道体系，建设了一系列鞋服服装产地仓、智能仓，并加大物流技术投入，致力于提供高性价比的仓、配、送全渠道供应链服务。

虽然很多业内人士认为，如今品牌商都逐渐将资金和仓“囤积”，供应链管理提升，三方“轻”模式，但事实上，无论是客单价限制，还是企业能力问题，仓配一体化 (仓外仓或分仓仓) 都将在很长一段时间内成为服装企业的主流选择。



企业发展进程

Enterprise development process

喜报：上海湖北开新仓 上海新仓+15000²

2022 年 5 月，湖北疫情持续蔓延，上海的两个仓已无法承载新增项目的落地和引入，继上海开始筹备第 3 个服装仓，并在 2022 年 7 月完成新仓建设。新仓的启用意味着上海以及周边的服装能力进一步提升，集团以提供一个非常重要的成长空间和平台，与大家一起分享喜悦及收获。希望新仓每一个优秀的伙伴都能在这个舞台上充分展现自我和企业共同成长共享喜悦，服务好每一个信任和支持我们的客户，在海商物流和服装仓配这个领域为市场客户提供更加专业的服务。

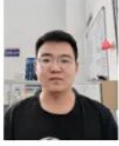
湖北新仓+30000²

湖北仓以服装类商品为主，总库存可达200万 (羽绒服为主)。工厂生产一件代发线上B2C、线下B2B、唯品会JIT等主营业务的新型模式，打破传统电商模式，降低商家库存压力，整体备货、销售、发货效率更加快捷；现湖北仓主要合作商家：鸭鸭、雪中飞、HEA等品牌。

现有仓库面积高达30万平+



优秀员工栏 PRODUCT OPERATION



心路历程-2022年成本节约之星 保持向上的心态，做最好的自己

重庆物流中心 库内拆零组 主管 张杨帆

我叫张杨帆，来自陕西渭南，2020年12月8日，我正式加入新亦源重庆物流中心，并担任库内拆零主管一职。在入职工作前，先期在仓储主管、库内拆零主管一职。2022年7月，我荣获公司2022年成本节约之星，并受新亦源森林之刊邀请与大家一起分享我的心路历程。我感谢非常荣幸，感谢大家，决定将我真实的一面分享给大家，与君共勉。

刚入职那会儿，因为接触到一份新的工作，新环境和新同事，一切都是陌生的开始，所以我每天都很忙碌，忙碌的同时，我也在不断地学习和成长。在入职的这段时间里，我遇到了一些困难，但通过自己的努力和团队的帮助，我成功地克服了它们。现在，我已经适应了这份工作，并且开始享受它带来的挑战。

2021年6月，重庆物流中心因为业务的调整，从原来的仓储部门拆分出来，成立了新的部门。在这个过程中，我经历了很多挑战，但通过不断的努力和学习，我逐渐适应了新的角色。现在，我已经成为了这个团队的一员，并且开始享受它带来的挑战。

在入职的一个月里，我从开始的每天看报表，到现在的每天看报表，从开始的每天看报表，到现在的每天看报表。在这个过程中，我经历了很多挑战，但通过不断的努力和学习，我逐渐适应了新的角色。现在，我已经成为了这个团队的一员，并且开始享受它带来的挑战。

上级领导和同事不断给予我关心、支持与帮助，并給予

我调岗的机会，希望我能尽快适应新环境，最终，我成功调岗到拆零组。但我对于新岗位的挑战，管理难度是一个巨大的挑战。

刚调岗到拆零组的时候，我内心很忐忑，怕自己无法胜任这份工作。但通过不断的努力和学习，我逐渐适应了新的角色。现在，我已经成为了这个团队的一员，并且开始享受它带来的挑战。

在这次经历之后，我学会了沉着、冷静，而不是一味地抱怨。在面对困难时，我会先冷静下来，思考问题的本质，然后寻找解决问题的方法。我相信，只要我保持向上的心态，做最好的自己，就一定能够克服所有的困难。

在这两年的时间里，我经历了很多挑战，但通过不断的努力和学习，我逐渐适应了新的角色。现在，我已经成为了这个团队的一员，并且开始享受它带来的挑战。

乾坤未定，你我皆是黑马；砥砺前行，绽放无限光芒。保持向上的心态，做最好的自己。

(文/张杨帆)



心路历程-2022年服务之星 走出自己的舒适区 商圈事业部 项目经理 朱海伦

首先，感谢公司作为优秀员工给大家分享我在工作中一些感悟。

我在公司入职也算是一个机缘巧合，当时的我只是一个在校的大学生，一个偶然的机会让我接触到了新亦源森林，于是我毅然报名参加了面试并通过了面试。

起初，这份工作对于我来说只是单纯地赚点小钱，但是随着时间的推移，我发现自己有了不一样的看法及体会。

刚入职那会儿，作为新亦源森林的一名实习生，我对物流行业及相关的办公软件了解甚少。

但是，人生不就是这样，只要愿意学，就没有学不会的。也许，在众多求职者中脱颖而出也是因为我的态度，让面试官觉得我可以试一试，也正因为这个一试试，我开始了我的职业生涯。

入职第3年，我从实习生到客服主管再到如今的部门负责人，经历了许多。在这条路上，除了学习专业技能外，更重要的是还要学会与人沟通。在入职之初，我曾因为沟通不畅而吃过亏，但现在我已经学会了如何与不同的人沟通，并且能够有效地解决问题。

1、心态：当遇到一个之前没有做过的工作任务时，首先不要害怕，不要退缩，要相信自己是可以做到的。因为无论做什么工作，总会有超出自己能力范围的事情，但选择接受还是怀着消极的情绪面对自己，将直接影响到工作的结果。

2、责任心：对工作负责是员工的基本素养，对工作负责不意味着任劳任怨。对于客服部门来说，责任心不止是能够迅速处理客户问题，更多的是在这个过程中我们的服务态度是否达到了客户的标准。

3、成就感：成就感对我来说就是工作的动力，也是对自己工作的肯定。在长期做同一份工作或者做同一份项目时，难免会遇到瓶颈，久而久之就会觉得麻木与倦怠，而成就感是不断自我提升的一种表现，它能帮助我们克服困难，实现自我价值。

同时也能消除日常工作带来的疲惫感。

成就感每一个人的体会都不一样，可能是一个订单的顺利完成，可能是给客户回电话时客户对我们的肯定，也可能是做出一份报表时发现一个可以优化的点。成就感是工作的一部分，也是自我提升的一种方式。通过不断的学习和实践，我们可以不断提升自己的工作能力，走出自己的舒适区，去尝试更多新的事物，从而让自己成长，建立成就感。

最后，希望和新亦源的伙伴们一起努力，一同成长，成就新亦源更美好的未来。

(文/朱海伦)

给你零库存 服装供应链 (文/程浩)

目前，我国服装零售行业整体运行稳中趋缓，进入产业结构调整和转型升级的重要时期。近年来，受疫情的影响，行业出现产能过剩、不确定性的需求市场以及供应链不稳定的生产质量问题，对整个服装行业造成了巨大的挑战。

在此背景下，行业内的服装企业未来必须通过技术创新来提升核心竞争力。建立完善的供应链体系是降低库存压力的关键。新亦源森林服装供应链体系已建立10年，一直随着行业的发展，从早期的工厂直购，发展到门店配送，到现在的B2B仓储管理到B2C仓储一体，再到目前的供应链+物流配送，我们已经将服装行业所有与物流相关的环节全部一一完善并推向市场。

然而，现今物流仓储服务模式并未在客户的供应链体系中，需要来自时间、空间维度的变化，通过时间、空间维度的变化品牌能够有成本优势的采购优势。

今天所积累的基于物流需求的全链路服务已趋于饱和，但仍无法改变行业在库存环节品牌及大小商家所面临的困境。为此，新亦源森林品牌供应链体系关键在于制造端，从制造端着手，实现生产端与消费端的无缝衔接。这将是未来，基于供应链供应链的终极模式。

因此，在2021年初，新亦源正式提出产地仓模式，并将其纳入公司三大战略发展方向。



产地仓模式一：仓入厂

即：将服装企业的功能及产能搬入服装工厂园区内，甚至车间内，实现从产线直接到仓一件代发的物流模式，通过压缩供应链的环节来降低供应链成本，提升品牌竞争力。因此，我们在湖北襄阳与高辛服装集团成立了湖北新亦源，将服装企业与服装工厂深度融合，实现从产线到仓库的无缝对接。

如此一来，直接成本上，降低了工厂到仓的运输，两端的协同，不仅可以节省物流费用以降低材料的使用成本；而且更重要的是，这样的模式大大缩短了供应链的环节，供应链时效缩短一天，品牌商品牌可以节省每天销量1.5倍以上的库存量，这也能将7天供应链压缩到4天以内，提升品牌竞争力。

我们再次深入研究这个问题，假设我们将服装工厂要使用的面料提前在工厂一定的储备，即使不足以满足生产到发货生产规模，至少也可以在设定安全库存水位，计算工厂的生产能力之后，完全有机会将库存量压缩到原先的1/3。

产地仓模式二：厂入仓

我们选择了行业中相对标准化的产品，即T恤和卫衣，通过热T恤与卫衣（符合客户需求的标准）的原料放入仓内，将可剪裁成衣加工的印缝设备放入仓内，实现客户直接下单，系统实时接单，订单拆分到印花仓、缝制仓、印花仓、缝制仓、车缝、挂吊牌、包装等一系列动作将商品通过快速直接发达到终端消费者手中。另外，这种模式在原有仓库的体系内，订单完全满足24小时发货要求。



人效通系统开启阿米巴管理模式

人效系统简介

为企业员工开启自动化流程管理模式。

(文 | 高晓峰)

2022年4月我司自主研发的人效通管理系统已正式上线。系统的上线意味着新亦源内部管理效率大幅提升,内部经营数据可更直观的呈现出来,为企业降本增效提供了可实施化路径。

人效通系统可连接各仓WMS数据系统,自动输出展示作业数据,系统联动各模块整理出所需报表,提供数据决策等功能。在运营环节中,实时输出员工运营及效能,使管理人员通过每天运营数据掌握员工工作效率,并可使用智能分析实时了解员工工作情况,激励留用人才的同时降低运营成本。



仓储系统信息互通

各版本WMS打通接口同步工单数据,集成分析使运营内管理效率,人效效率的提升

- 通过双方系统数据同步互连
- 按小时段推送数据 实时同步

作业看板

实时监控各订单完成或情况 出单时效

- 手机端展示作业数据 (查看中)
- 按台、按货主展示数据
- 区分订单类型展示
- 精细化到每个环节作业效率提升

任务管理

针对手工登记工单开单的数据易错性

- 线上操作记录工单工效数据
- 按阶段按台的数据整理
- 按部门时间维度统计报表
- 方便运营分析数据

人员管理

专门开发的临时工精细化管理应对大促活动期间

- 临时工入职流程
- 记录员工的作业信息可追溯
- 实时记录员工考勤人事行政统计人员出勤
- 设置规则自动核算薪资

输出报表

系统联动各模块整理出所需报表,提供数据决策

- 时段、工时报表
- 人员出勤率
- 操作统计报表
- 收益分析报表
- 部门KPI报表
- 有操作成本报表
- 性能统计报表 (查看中)

离岗管理

管理人员实时监控部门人员离岗情况

- 进出员工通道指纹识别快速通行卡
- 自动记录离岗时长次数
- 离岗持续提醒及报警情况

— 13 —

— 14 —

“提服务 保增效 共进步”
年中会议 Years meeting

(文 | 曾静)

时光荏苒,不知不觉中,紧张繁忙的半年已悄悄过去,为贯彻落实 2022 年战略主题,邀请运营副总及运营效能,通过分享交流经验,促进运营能力提升,新亦源于 2022 年 7 月 14 日至 15 日在总部召开 2022 半年度会议。

下午 2 点 30 分,会议正式开始,总经理王作生围绕“创业之初心正,正道。正行”发表讲话,王总充分肯定了新亦源“聚焦商圈物流,深耕鞋服行业”这个赛道,因为一直以来坚持一个事业,我们的努力和汗水赢得了市场的尊重和认可。我们从“量变之火可以燎原”到“质变之势”,“森林文化”,我们从未停止对未来发展的探索。同时,王总从“文化”、“成本”、“运营服务”、“市场”等四个维度分析了过去半年企业情况。

为检验半年度工作成果,弘扬公司人才密度,表彰成绩突出的员工和团队;进一步提高工作效率,激励员工的工作热情,树立榜样力量。秉承“公平、公正、公开”的选拔原则,在全国选拔“服务之星”及“成本节约之星”,经过各区域负责人提名及员工自荐,表彰工作组评审,领导小组会议审议,原定 6 人名额已扩充到 11 人。会议第二环节,进行 2022 年上半年度表彰评优。

王总也在场的获奖同事颁发证书及奖杯。本次所有的获奖同事也将参加由企业总部组织的优秀员工四天三夜团建旅游活动。

7 月 16 日上午 9 点 -18 点,召开了本次会议第二环节——运营专项分享及讨论工作。各区域管理人员踊跃分享工作经验,并由区域负责人主持讨论环节,现场气氛热烈。

至此,本次年中会议圆满落幕,会后总经理王作生先生、副总经理徐建国先生与各中心、运营负责人及骨干代表共同进行晚餐。

让我们带着照片一起回顾当天精彩的瞬间吧



— 15 —

— 16 —

启明星课堂 Enterprise introduction

学习平台动态

2022 年公司启动“启明星课堂”培训计划，截止当前：
培训讲师团队已扩编到 50 人（其中定向培训系列讲师 11 人，其他系列讲师 39 人）
培训课件涉及课程 103 门（其中定向培训系列 27 门，其他系列 76 门）
线上学习平台 PV（访问次数）8262 次，UV（访问人数）351 人。



“我爱学习”系列课程

7-8 月学习与考核

本期“我爱学习”系列课程学习内容为《仓库 4S 管理》，学习周期为 1 个月。2022 年 6 月，人事行政中心组织线上考核并与考核结果公布成绩。
本次学习考核，共有 8 人获得“学习标兵”荣誉称号，8 人获得“最佳进步荣誉称号”。上海区域某整区域通过第一实操。同时望全满分达标人员恭喜。
恭喜以上伙伴，希望再接再厉，继续保持学习的热情，不断成长与进步。



全国智通算法快递平台

零售行业已经进入全渠道业务模式的时代，全渠道的业务体系实现线上线下一体化，线下门店成为零售企业订单履约的重要节点，但线下门店对 O2O 订单履约效率低、总部难管控，主要原因是线下门店没有解决快速履约问题，急需一个在服务保障、寄递时效、快速成本三者平衡的可靠全国快速履约平台。

送到智能寄件平台针对以上市场的迫切需求而诞生了，送到智能寄件平台是一个运营模式创新，因为领先的智能门店寄件平台，平台利用移动互联网、大数据、AI、云计算等新技术，整合国内分散的物流资源，向广大的零售连锁企业提供门店寄件服务，主要针对连锁门店分散、低效、个性化的寄件需求，为企业提供最优质的寄件方案，解决门店寄件难、服务差、履约慢等问题，送到平台成熟稳定，每天有超过 10000 家门店在使用该平台进行寄件。

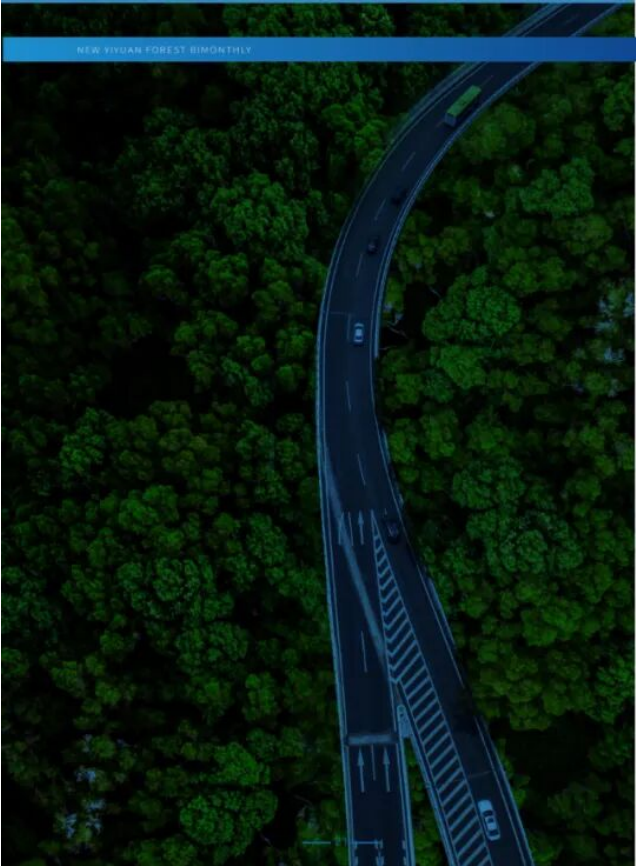


全渠道的业务模式成功运营，联盟，加盟进行线上线下一体化打通，实现库存共享，全品牌一盘货，能大大提升商品的流转率，降低库存压力。商品的快速流通必须依赖高效的物流网络，涉及到快速、快速、快速、快速、快速、快速等各个环节。传统的物流模式已经无法满足需求，物流费用分摊也非常复杂，缺乏清晰的物流数据支持。
送到智能寄件平台是一个功能强大的聚合下单平台，是一个整合了市面主流物流公司的针对连锁门店寄件的低折扣月结平台，可多物流品牌同时组合使用，真正实现一个平台解决连锁企业所有寄件问题。



送到智能寄件平台可支持与连锁企业的全业务系统进行无缝对接，成为连锁企业解决 O2O 订单信息无法解耦和无法为门店灵活适配最优寄件承运商的问题。
对接系统后，门店扫描寄件和 O2O 订单门店发货寄件，可在门店收银界面上实现“一键寄件”，无需手工填写任何寄件信息，提升效率，杜绝出错，省时省心，避免手工输入收件人信息错误导致的各种寄件问题。





大规模批量培养人才的16字诀

- 01

物流业是支撑国民经济发展的基础性、战略性、先导性产业。我国已建成全球最大的物流市场，从业人员超过 5000 多万，是服务业的主要就业渠道之一。
- 02

同时，物流人才需求仍面临巨大缺口。人才数量、质量、结构仍需优化。尤其在数字化转型、智能化改造、物流业与制造业深度融合、国际物流大通道建设等方面仍亟待补充人才短板。
- 03

目前，最快速的人才培养方式就是在知识系统领域产品功能进行拆解，每一项的练习考核，且不断进行循环。而在操作系统领域使用 16 字诀进行人才培育，分别是“我说你听，你说我听，我做你看，你做我帮”，并且在此过程中多提问题，重复 3 遍，用 SOP 操作标准进行行为标准的练习。
- 04

统一标准化生产力量，改变习惯及行为方式，助力于企业降本增效。注意：实际操作过程中切记这种训练方式需发问解决 1 个问题。



22



千帆竞发勇者胜，百舸争流奋楫先 | 企业内部竞聘平台正式开启

- 1

为提升员工个人素质和能力，充分调动全体员工的主动性和积极性，并在公司内部营造公平、公正、公开的竞争机制，规范员工的晋升工作流程，自 2022 年 7 月起，企业将按照《内部晋升制度管理规范》进行人员选拔。7 月，新亦源森林物流中心正式打响第一枪。
- 2

本轮内部竞聘，肇庆物流中心提拔 1 名主管及 3 名班组长。为最大程度地保证面试结果的公平、公正，面试邀请总部人事行政中心一同参与，成绩核算方式也采取直接各候选人面试成绩中的最高得分和最低得分后，再进行最终核算。最后，在内部进行结果公示。
- 3

内部晋升平台的搭建，旨在提升员工个人素质和能力，鼓励员工主动站出来。自 2022 年 4 月起，新亦源成立“白阳定课堂”，将内部晋升制度与培训制度融合，培训先行，竞聘跟上，解决大家对成长渠道的渴望，让更多的员工获得业务能力提升及锻炼的机会，而两位工作连续性建设目标，要求更多的管理人员将企业内部人才梯队建设作为晋升条件，让更多的员工在此平台上施展自己的才能。
- 4

“千帆竞发勇者胜，百舸争流奋楫先”，基于迎难而上进步的决心，助力人先立主成长淘汰。随着公司的快速发展，未来将会有越来越多的岗位对外开放竞聘，将会给更多可能实现、能担重任的优秀人才参与竞聘的机会。公司对于这部分勇于挑战的员工将会给予全力支持，为员工搭建广阔的舞台，让员工尽情展示自身的才华，希望更多的员工能够把握机会，迎接挑战！

英德抗洪 物资援助活动

2022年6月，省内多地遭遇强降雨水害，英德市启动防汛I级应急响应。其中，英德大堤泄了3天，电网、自来水管应切断，全镇几乎断绝粮源，附近百姓受到不同程度灾害。

灾情当前，共克时艰。6月24日，我们为新德大堤灾民送去救灾物资。我们坚信，每一份爱心，都会为身临水深火热的灾民带去温暖，带去坚强，带去信心。越是大灾大难，我们越要守望相助，面对洪灾，我们责无旁贷，英德加油！



身逐大漠星辰，心守物流信念

565555



四天三夜的戈壁之行，就是我们的创业之路。在这条路上面临的困难和挑战，时时刻刻考验着我们的信念。途中有痛苦，有快乐，有孤独，有忍耐，但我们的目标只有一个：到达终点。

过程中还有3个选择：第一，忍受不了痛苦，扛不住孤独，目标成为泡影；第二，忍受住了痛苦，耐得住寂寞，坚持到底，就会到达终点，目标可以实现；第三，把痛苦当成快乐，把孤独当成享受，你会快乐的到达终点，实现自己的梦想。

每个人的路都要自己走，出发前有两件陪伴而行，但是中途由于每个人的体能都不一样，会拉开距离，就像生命中的家人，不可能一辈子都陪伴在你的身边，自己要有解决问题的能力。



途中中穿越戈壁，翻山，过峡谷，荒漠，公路等各种复杂地形。三十多度的高温酷暑，面对自己坚持的信念，一望无际的荒漠，暴晒，饥饿，疲惫，手机完全没有信号，那种无助的状态，只能坚定自己的信念，挑战自己的意志和体魄，坚持！坚持！再坚持！的声音陪伴自己走到终点，我们的人生何其不这样？

四天三夜，我们都带了自己的日记，物随心，见天地，也见自己。

语录鉴赏



“我们一直在长征路上，所以大家应该摒弃的奋斗，只有大家一起努力，只有团队是每个人用尽20%的能力，机会才会回到我们身边，不要给任何人掉队，不要给团队掉队，既然我们准备走下去，那就要给自己目标，给团队每个人目标，无目标，不团队。”

——新亦源 CEO 王浩忠 语录

— 25 —

阿米巴模式下迸发出新力量

2022年1月，在新亦源总经理的带领下，集团内部进行了阿米巴经营模式的讨论，确定了发展路径、新零售作为试点，启动了内部定价，并于22年2月正式试行阿米巴经营模式。经过半年多的实践，探索和调整，阿米巴经营模式，已在集团企业全面展开，整个团队在阿米巴模式的激励下，迸发出新的力量，取得喜人的成果。



阿米巴经营模式推广后，让管理及员工从意识上完成了转变，从被动的员工观念，转向主人翁式的积极参与。从“要我做”到“我要做”的主人翁式的观念转变，带动了全体管理员工在行动上做出了巨大的转变。每个部门都自发建立了内部的运营台帐，对收入来源数据、成本费用数据认真分析，主动寻求降本增效的方法。观念的转变，带动了全体管理员工在行动上做出了巨大的转变。2022年上半年，员工主动降本增效，各班组员工人均效能提升12%以上，为集团下半年的工作计划提供了明确的方向。

阿米巴模式不是单纯地在商业上转型，也让集团全体“主人翁”的工作模式更加活跃。各经营单位，学会从每天的经营结果中，逆向寻找问题点进行改善。不但提高了他们的经营意识，也在这一过程中，把人员的思想和行动进行了统一，大家朝着同一个目标努力，以此为前提，也造就出了一批懂经营、懂管理的优秀人才。



百尺竿头不动人，虽然得人未为真。百尺竿头须进步，十方世界是全身。我们也将继续努力，在不断的实践和改革中，争取更大的进步。



— 27 —

— 28 —