鞋服品牌消化库存十招

□ 谭儒

打折！打折！还是打折！2012年鞋服市场打折的声音此起彼伏，换季、节假日促销都在打“价格战”，甚至有些鞋服品牌打折的声音一直从年前持续到现在。疯涨的物价与不断传来的打折之声形成了鲜明的对照，而这一切都是库存“惹的祸”。事实上，日益高垒起来的库存让昔日高高在上的鞋服品牌不得不低下高贵的头颅，纷纷汇入打折的滚滚洪流。

难道打折是消化库存的不二选择吗？中国鞋服品牌观察员谭儒认为，打折不是消化库存的唯一手段，针对硝烟弥漫的市场，我们的快速反应要因地制宜、因时制宜，具体问题具体分析，可以用以下十招消化品牌鞋服的库存。

第一招：电商清理。电子商务的兴起，的确改变着鞋服品牌传统的营销模式，也拓宽了消化库存的渠道。在商品流通业发达的义乌，至少有几十家鞋服企业从事网络库存买卖。谭儒认为，电商网络贸易具有交易成本低、效率高的优势，是快时尚鞋服品牌解决消除库存的渠道之一。可以应用“三网合一”的销售模式，即将“线上互联网”、“线下传统实体店渠道网络”与“手机移动网络”三网合一进行销售，实现清理库存的目的。

第二招：聚焦直营。2012年8月末，十几家加盟商齐聚达芙妮上海总部，对达芙妮为消除库存压力的“去加盟化”讨说法。一时间，“去加盟化”甚嚣尘上。与此同时，女鞋品牌印心鸟委派公司副总经理金德印驻郑州探索“聚焦直营模式”，此法因集中订货，避免了库存压力增大，降低了销售成本，竞争优势凸显，资金周转快，不仅避免“去加盟化”之嫌，也在局部做强了市场。据悉，通过聚焦直营，9月印心鸟河南分公司汇入公司账户的销售额同比大幅增加。

第三招：开“特卖会”。“品牌特卖会”与打折营销最大的区别是，在一个特定的时间内专门卖一类产品，比如单鞋等。有时间和品种约束，也是消化库存的明智之举、积极之态，同时，也给了普通消费者一个亲近大牌的机会，能引得众多拥趸疯狂抢购，也能把一些库存转化成现金。但是鞋服品牌开“特卖会”有一个原则：不损害鞋服品牌的信誉、形象，也不能影响与供应商的关系。

第四招：广告置换。鞋服品牌广告有塑造品牌、维持高知名度品牌形象的作用，任何一个广告都是对品牌的长程投资。广告不是万能的，但没有广告是万万不能的。消费者购买产品时所追求的是“实质利益+心理利益”，广告也可以满足消费者心理需求。所以鞋服品牌可以和广告商合作，用货品来充抵广告费，大家都获得利益。但是在存品换广告时必须签订协议，所抵广告费的鞋服品进入销售时，零售价不低于该货品的市场最低值。

第五招：工厂内销。内部消化是指鞋服企业将库存商品作为一种福利赠予自己的员工，或者对于员工或其亲戚朋友在价格上给予一定的优惠。在温州的各大鞋服企业的门口都有销售自己产品的店面，主要服务于员工和当地居民。别小看工厂内销，一是可以增强员工的自豪感，二是可以让每个员工都成为品牌鞋服的销售员，三能有效消化内存。杰杰服饰近日把工厂的围墙打开，开设了一个工厂门前店，优惠员工，三天的销售额就达50万元。

第六招：参加展会。展销会主要依靠价格优势吸引顾客，鞋服品牌通过集中展现、价格优惠，能吸引大量购买库存品的特定消费群体，直接将库存品展销出去。所以说参加展会是推销库存积压产品的好办法。许多参展的鞋服产品把原价100元标成200元，打5折卖100元。但还是可以吸引很多消费者。抬了价格再打折，这样的招数大家都知道，但消费者很愿意接受这样的“打折”。

第七招：节日团购。团购也是合力处理库存最有效的方法之一。尤其是节假日，比较适合发展团购业务：直攻大中型企事业单位，如银行、电信、矿山等；发动朋友关系进行营销；寻找团购经纪人。社会上存在一批团购经纪人，他们大多是企业和事业单位主要领导的亲戚和朋友，拥有良好的关系资源；寻找有团购经验的单位。通过大中型企事业单位的劳保企业和服务企业等上游单位打开市场也是条不错的途径。团购的优势在于大幅度降低营销成本，也为连续消费编织了纽带。

第八招：统筹调货。库存量较大的鞋服品牌一般销售范围都比较广，分布区域大。或许会出现这样一种现象：南方市场卖不动的货品也许在北方就畅销，在A市场卖不动的货品在B市场就畅销。由于现代通讯、物流非常发达，信息传递快，鞋服品牌可以通过现在便捷的信息网统筹调货，尽量多卖货，允许零售商调换同款的其他颜色，或款式调换。就可能有效清理库存。

第九招：重构流程。目前，能够有效控制库存成本的企业，只有优衣库、HM、ZARA等国际品牌。他们都有科学的流程和完善的供应链。中国的一些鞋服品牌也在学习重建流程，开始了信息化建设，通过ERP来控制，保障产品的出货速度，并连接生产、终端、总部和经销商，便于得知库存信息；另外，构建物联网体系，即在每一件产品上都装芯片，这样每一个产品都可以随时监控其所在地，便于调拨。每一个店面的库存信息都一目了然。

第十招：开场特卖。开设特卖场是鞋服品牌消化库存的最土最原始的方法，但很有效。走在桥头、城市广场、公园门口、大卖场里，我们常常可以看见一些鞋服品牌开设的特卖场，现在一些大中城市的主要商场也设立了特卖场，供一些品牌特价销售货品，以吸引顾客。一些品牌的特卖销售额甚至已经超过正价产品。为什么？因为现在的消费者已经形成了这种消费习惯，非打折不买。但是鞋服品牌要注意，进入特卖场的同时要避免进入跳蚤市场，否则会砸了牌子。

市场需求疲弱，鞋服品牌库存高企，库存已横搁在我们快速前行的大道上，阻挡住了我们跨越的脚步，只要鞋服品牌动脑筋想办法，先谋后战，科学地运用以上处理库存的招数，就一定能够摆脱库存增加的烦恼！

他们如何以借脑引智校企合作提升科技含量？

“通过调整齿板铸造过程中的微量元素和热处理方式，使齿板的硬度、韧性都有了很大程度的提高，下一步我们将从破碎机齿板的经济性方面作深入研究。”这是10月30日举行的中国矿大在临矿挂职博士生座谈会上，刘洪涛博士向与会人员介绍在莱芜煤机公司挂职期间工作开展的情况。

山东能源临矿集团所属莱芜煤机公司自上世纪90年代初开始生产矿用破碎机，现已发展到13个系列100多个品种。随着煤矿行业的不断发展，对破碎机的要求越来越高，提升耐磨材料的综合性能指标已成为制约破碎机做大做强的瓶颈。

刘洪涛博士的到来可谓雪中送炭。通过校企合作，实现资源共享、优势互补，将大大提升破碎机的质量性能。据公司经理王树志介绍，为加快攻关进度，公司专门成立了破碎机耐磨材料课题攻关领导小组和攻关小组，制定了详细的攻关实施方案。攻关组借助中国矿大先进的试验手段，通过将试验数据与国外耐磨件进行了横比、与自产件进行纵向分析，历经两个月刻苦攻关，终于研制成功可媲美国外同类耐磨件的产品，现已应用于部分主机产品。

座谈会上，另外三位博士也对挂职期间各自开展的课题攻关情况作了介绍。临矿集团党委副书记、纪委书记刘孝孔对他们的工作给予高度评价：“四位博士工作扎实务实、触觉敏锐、技术超前，在破解生产技术难题上有独到的眼光；双方合作开局良好，深度合作的范围很广、潜力很大。”

通过校企合作，为临矿本质安全型矿山、数字化矿山建设提供了强有力的科技支撑。上海庙矿业公司面对软岩这一“拦路虎”，联合中国矿大、山东科技大学等院校专家集中攻关，打出了一套漂亮的软岩巷道支护“组合拳”，最终攻克了这一世界性难题。古城煤矿采用北京科技大学CRMS冲击地压实时监测系统后，对冲击地压的监控有了“利器”，其成果《深部沿空综放工作面动力灾害防治技术研究》近日被中国煤炭工业协会评为科技成果二等奖。王楼煤矿与中国矿大联合开发的“安全100风险预控管理信息系统”，为实现风险预控100%、隐患治理100%、事故防控100%，打造本质安全型矿井提供了先进可靠的管理手段。同时，该矿与山科大合作建立的井上井下安全视觉识别系统，走在了国内煤炭企业的前列。

作为山东能源集团惟一的铁矿板块，会宝岭铁矿与山东科大、中国矿大、江西理工大学等高校建立了紧密的合作关系，去年一年，先后对急倾斜近距离矿体开采与复合充填技术、松动微差爆破技术等11项课题进行了研究与推广。今年，将会有6项课题相继完成，对于会宝岭铁矿下一步的正式投产助了“一臂之力”。

此外，临矿集团还与山东科技大学联合开办工程硕士研究生班，使广大学员“进校不离岗”，在做好本职工作的同时，还可完成工程硕士研究生的深造。

据悉，“十一五”期间，临矿集团共获得科技成果奖励90项，其中获得山东省科技进步二等奖2项，三等奖4项；获得山东省软科学一等奖1项；获得中国煤炭工业协会科技进步二等奖2项，获得山东省技术创新优秀成果一等奖2项，二等奖3项，获得山东省煤炭行业科技进步一等奖5项，二等奖15项。

“多年来，临矿大力实施‘科技兴矿’战略，加大‘借脑借智、引智引才’的力度，通过校企合作解决了企业高端人才缺乏和尖端课题无力攻克的难题，为企业破解现实技术难题提供了新路径，促进了企业的技术创新工作，推动了临矿的跨越式发展。”临矿集团董事长、党委书记刘成录对记者说。（崔鑫 苗成标 于悠慧）

面临挑战如何做好新形势下煤矿企业思想政治工作

□ 任应根

近年来，随着煤矿企业改革发展的不断深入，煤炭资源整合和大集团公司的建立，煤矿企业呈现员工价值观念多元化、企业利益分配多样化，面临社会矛盾复杂化，使企业思想政治工作面临诸多新情况、新矛盾和新挑战。尤其今年以来，全国煤炭需求增速明显放缓，而煤炭生产和进口推动供应量增加，煤炭市场呈现供大于求的弱势格局，一路走低的价格让煤矿企业承受更多压力，使得企业加快了转型步伐。在这种形势下如何创新煤矿企业思想政治工作，提高企业员工共同的思想道德水平，营造和谐健康的发展环境，是亟待认真研究和努力实践的课题。

一、煤矿企业思想政治工作面临的新形势

1、市场供求关系迅速转变。从2002年开始，煤炭行业保持了快速发展态势。然而，从今年年初开始，受国际政治经济形势严峻复杂和国内经济发展困难增多的影响，煤炭业经济运行下行的压力加大。5月份以来，全国煤炭市场发生了急剧变化，煤炭产业步入调整期，煤炭需求量、铁路和港口转运量增速大幅下滑，净进口持续快速增长，由此导致的社会库存和企业应收账款快速增加、煤炭价格指数和市场景气指数大幅下降，企业经营出现了诸多困难。企业效益的下降，势必影响到收入水平、福利待遇等员工切身利益，而物价上涨、生活成本增长，引发少数职工情绪波动、矛盾增多，幸福指数下降。这就需要创新思想政治工作，以人本管理为手段，在企业与员工之间架起连心桥，推动矿山科学发展。

2、煤矿行业加快企业重组。自2005年国务院出台《关于促进煤炭工业健康发展的若干意见》以来，兼并重组与资源整合成为煤炭产业发展主旋律。通过兼并重组与资源整合，全行业淘汰了大批产能落后的小煤矿，建成大型现代化高产高效企业，并培育出一批年产超过亿吨的大型煤炭企业，有效提升了煤炭产业的集中度和资源利用效率。组建大集团并建立现代企业制度后，企业的组织形式、运行机制、管理方式都发生了巨大的变化，广大员工都经历了一场深层次的思想变革，不可避免地产生一些思想困惑和心理压力，如不及时引导，必然会严重影响企业内部的和谐稳定。

3、煤矿企业所处的特殊地位。煤炭是我国的基础能源。煤矿企业是典型的劳动密集型的资源型企业，资源储备数量决定着企业的生命周期，随着开采年限的延长，资源被逐步消耗，企业进入资源枯竭期，企业原有员工面临整体下岗重新安排工作的局面。少数员工不可避免地出现临时观念、短期行为，习惯于粗放型管理，经常怀有凑合、应付、侥幸等心理。特别是煤矿基层员工普遍存在文化水平不高，技能单一，少数人员家庭经济困难等问题，给企业管理体制改革带来一定的困难，也给员工个人思想带来一定的压力。

二、当前煤矿企业思想政治工作中需要改进的问题

思想政治工作的核心是对人的工作，受众群体是广大员工。当前，煤矿企业思想政治工作也存在一些问题。

1、在理念上重视程度不够。煤矿企业往往侧重于以安全生产为重点，以经济效益为中心。少数煤矿企业领导认为，职工思想政治教育、工会等党群工作是非经营性工作，没有把思想政治工作与安全生产、经营管理同时部署。政工部门被视为可有可无，政工队伍建设得不到高度重视，政工人员的劳动成果得不到充分认可，导致一些政工干部寻求机会跳槽或改行，从而使政工队伍缺乏新鲜血液。将大大削减思想政治工作对企业良性发展的有力推动作用。在日常工作中，甚至出现党政分工和与企业安全生产和经营管理工作相脱节的现象。

2、在队伍上总体素质不高。高素质的队伍是做好思想政治工作的保证。当前，煤矿企业的政工人员与专业技术人才队伍相比，普遍欠缺良好的专业背景，理论水平相对较低。部分人员不熟悉企业的生产流程、管理规范、市场前景，即使有所了解，也难以系统化，在工作实践中，很难将思想政治工作和企业生产经营、持续发展有机结合。有的政工人员虽然在长期工作中积累了丰富经验，但容易受习惯思维的影响，对新形势下的思想政治工作认识不足，缺乏开展思想政治工作的针对性，工作创新力度不大。

3、在工作上管理方法不活。思想政治工作是企业的软实力，侧重于非权力性影响，侧重于思想引导，而一些实际问题光靠讲道理难以解决。相反，行政领导掌握人、财、物的支配权，具有解决员工物质文化生活实际问题的能力和有利条件。因此有时员工的意见和需求反映到政工部门，迟迟得不到解决，而通过行政手段往往能立竿见影，得到较快解决，因而有些人认为思想政治工作不能解决实际问题。有的企业往往把思想政治工作着力点放在“说、讲”上，而没有放在为职工做实事上，思想政治工作缺少有效的工作平台和调动职工积极性的良好机制。

三、创新煤矿企业思想政治工作的看法和建议

1、建立健全思想政治工作的体制与机制。思想政治工作是煤矿企业建设发展的一项优良传统。在新形势下，只有继续发挥这一优良传统，努力创造适应新形势的思想政治工作的有效方式和途径，切实把思想政治工作贯穿于企业建设和发展的全过程，激励员工的积极性和创造性，把全体员工的力量凝聚到企业发展的总体目标上来，将思想政治工作放在与企业经济发展同等重要的位置，做到思想政治工作与经济工作同频共振，才能保证企业的健康有序发展。

2、坚持以人为本抓好思想政治工作。以人为本是党的十六大以来突出强调的重要思想和基本要求，就是要树立全面、协调、可持续的发展观，促进经济社会和人的全面发展。坚持以人为本的理念，以尊重人、理解人、关心人、帮助人为出发点，是企业思想政治工作取得成效的关键所在。煤矿企业的政工人员只有加强对思想政治工作重要性的认识，才能从思想和行动上为企业发展建功立业。

3、积极探索思想政治工作新举措。创新是企业发展的动力源泉，是思想政治工作的必然选择。当前，煤矿企业要树立思想政治工作服从大局的思想，努力把职工群众的思想统一到企业发展的工作思路上来，把力量凝聚到实现企业稳定发展的各项任务上来。继续加强对员工的先进理论和道德信仰的教育，探索新形式，开辟新途径，既要注重思想教育，又要注重人文关怀和心理疏导。要结合企业实际，坚持与时俱进，根据不同时期的目标任务，确定思想政治工作的重点，充分发挥思想政治工作的政治保障作用，努力围绕服务于安全生产和经营管理的各个环节，在继承优良传统的基础上不断创新，努力增强思想政治工作的针对性和实效性，才能更好地为矿井科学发展和安全生产服务。

（作者单位：国投新集能源股份有限公司）

思想政治工作中的人文关怀和心理疏导

□ 刘华

胡锦涛同志在党的十七大报告中明确指出：“加强和改进思想政治工作，注重人文关怀和心理疏导，用正确方式处理人际关系。”这为我们做好思想政治工作指明了新的方法和途径。

始终把人的发展作为出发点和落脚点

思想政治工作应该把以人为本、促进人的全面发展作为出发点，最大限度地挖掘职工的发展潜能，为职工发挥聪明才智、实现个人价值搭建平台。

搭建“人文关怀思想政治工作机制”平台。要调动和发挥职工的工作积极性、主动性和创造性，就必须给职工以诚挚的关怀和爱护。通过搭建“人文关怀思想政治工作平台”，增强职工对企业的归属感。

搭建选贤荐能平台。坚持在实践中识人、用人，打破传统的选人用人方式，为优秀人才脱颖而出提供良好的环境，真正让勤于思考、踏实工作、勇于创新、业绩突出的同志得到重用，切实形成能者上、平者让、庸者下的氛围。

搭建素质提升平台。把提高职工的思想素质和业务素质结合起来，制定科学的培训计划，对职工进行多层次、多形式、多渠道的培训，对学以致用的干部职工给予鼓励，使其学习培训效果体现在增强工作能力上，转化为促进工作创新和提升工作质量上。

搭建才华展示平台。组织开展形式多样、健康有益的文体竞赛及业务比赛活动，让职工在丰富多彩的活动中施展才华、展现技能、陶冶情操，在感受团队人文关爱中增强归属感。

引导职工树立积极向上的良好心态

做好绩效考核中的心理疏导工作。针对部分职工出现的对全方位、多角度的责任目标和业绩考核压力过大的思想实际，企业要在不断改进和完善绩效考核办法的同时，通过心理疏导和制度建设，增强职工的争先创优意识，促进企业形成奋发向上、干事创业的良好局面。

做好“争创”活动中的心理疏导工作。根据部分年龄偏大、文化程度较低的职工存在对“创建学习型组织、争做知识型职工”活动认识不到位、思想压力大的情况，积极做好思想教育工作，引导他们树立“学习工作化、工作学习化”的理念。

做好人力资源整合中的心理疏导工作。劳动用工分配制度改革难免使部分职工出现一些思想波动。要运用启发、宣传、教育等方法激励职工树立竞争意识，以良好的心态接受挑选。

努力探索体现人文关怀的方式方法

情感投入法。思想政治工作者要带着热情投入到工作中，有针对性地对干部职工的思想问题进行疏导，让干部职工在关爱下形成凝聚力和向心力。

换位思考法。思想政治工作者应该设身处地从职工所处的位置、角色、情境去思考、理解和处理问题，用诚恳的态度，以理服人。

交流沟通法。思想政治工作者要以谦虚、平和、耐心的态度，与职工开展面对面的交流，开诚布公地交换意见，消除隔阂和误会，增强团结，架起互相理解的桥梁。

领导示范法。领导者的良好品行、人格、作风对下属有着潜移默化的影响。领导干部要从强化自身素质做起，在工作中以身作则、率先垂范，以求真务实、艰苦朴素、勤政廉洁的优良作风影响和带动职工。

典型激励法。思想政治工作者在工作中要善于培养、发现和树立不同岗位、不同类型的先进典型，使干部职工从身边的先进人物身上得到感悟、受到启迪，营造“比学赶帮超”的良好工作环境。

环境留人法。环境能影响人、改变人，也能留住人、成就人。因此，企业既要竭力给职工创造一个良好的外在环境，又要给职工创造一个以“人文关怀”为核心的“软”环境，最终使个人成长与烟草事业发展实现“双赢”。