

# 如何塑造消费者接受、社会认同的服装品牌

■ 任鹏飞

有人说,品牌既是企业的一面旗帜,又是企业的竞争法宝,更是企业维系生命的支柱,市场经济就是品牌经济。对于服装企业来讲,塑造品牌、经营品牌,更是企业发展的必由之路。

我国企业服装品牌建设存在许多问题,概括起来主要有以下几方面:一是观念滞后。多数服装企业忽视品牌建设,将经营的重心仍然放在扩大生产规模、提高产品质量上,重产品、轻品牌,重眼前利益、轻长远利益。二是认识有误区,缺乏完善的品牌开发战略。企业将创名牌狭隘地理解为投入巨资做广告,不惜血本请明星作形象代言人,开发布会、展会,盲目扩大加盟规模等。三是缺乏创新,我国服装企业忽视品牌建设,将经营的重心仍然放在扩大生产规模、提高产品质量上,重产品、轻品牌,重眼前利益、轻长远利益。四是档次提升、创新能力提高等方面相当滞后,难以适应市场的变化。

如何塑造这样的服装品牌,值得大家深入探讨,以下是笔者的粗浅认识。

## 树立强烈的服装品牌意识

要深刻认识到塑造服装品牌战略是市场竞争的需要,把塑造品牌与观念的转变、企业的发展有机结合起来,形成浓厚的品牌氛围,

宣传品牌意义,制定企业的品牌发展规划,使塑造强大的服装品牌、树立系统化的品牌营销观念成为企业全体员工的共同认识和自觉行动。目前,仍然有许多企业认为,自己的企业很小,还没有更多的富裕资金,所以没有能力塑造服装品牌。其实,企业不是等做大了再进行品牌建设。海尔就树立了最现实的榜样。早在1985年,也就是海尔刚刚起步还处在困难阶段,就明确地提出了创造品牌的目标。著名的砸冰箱事件,就发生在1985年,海尔的起步阶段。张瑞敏要的是向全国消费者表态:海尔品牌就是对质量一丝不苟!76台冰箱的经济损失造就了一丝不苟的名声,两者之间的得失,孰轻孰重?

## 准确定位,树立标志性产品

在当今这个服装消费趋于个性化的时代,品牌定位是关系服装品牌确立和发展的重大战略决策,服装品牌定位的不准确,必然导致服装品牌个性不鲜明。不同服装品牌间消费群体重叠的结果,将会逐渐丧失消费者满意度和品牌忠实度,并最终被淘汰出局。

“品牌定位不准确”的表现有很多。比如,有些服装企业老总底气十足地说:我的服装最低3000元;有的却低声说:我的品牌不行,

便宜货,只卖三四百元。难道定价高就代表品牌好吗?我不赞同。同样一杯可乐,在麦当劳卖5元,而在希尔顿酒店是32元,还要加15%的服务费,请问是麦当劳的品牌值钱还是希尔顿的品牌值钱?我认为,服装品牌的好坏是由精准定位的服装市场所占市场份额的大小所决定的。成功的服装品牌都有其独特的设计风格。在服装品牌定位过程中,一定要反复提问两个问题:“是否与目标顾客的利益相关”、“目标顾客是否能够切身感受到?”如果答案是否定的,就必须更换。因此,对消费群体的定位是服装品牌立足的关键所在。

## 把好质量关,提高产品附加值

产品是品牌之基,品牌是产品之本,产品就如躯体,品牌就如灵魂,没有灵魂的躯体是行尸走肉,反之,没有躯体的灵魂也无从依托。想要塑造优秀的服装品牌,拥有过硬的产品品质是前提。服装产品的质量不仅表现在选用的面料、剪裁做工的精致程度和设计风格的时尚性,也表现在诸如包装、退换或洗涤保养信息等相关的服务质量。有调查发现,70%的消费者因为服务的缘故,而改变了所选择的品牌。如何让消费者认识自己塑造的品牌文化,使其以鲜明的个性风格在市场上

独树一帜,许多优秀的服装品牌公司都把服务作为与其他品牌区别的重要特征。

## 注入独特文化,提升品牌价值

一个服装品牌要想树立独特的品牌形象,首先应该有自己的独特文化。但是,现在国内的很多服装品牌“没有文化”,于是就找来大腕明星们助阵,通过媒体的宣传,进行密集型广告宣传轰炸,一下就变成了“有文化”,殊不知,品牌文化应该是服装品牌自己的,形象代言人的作用在于强化已有的文化,而不是相反。服装品牌塑造的过程中,最具有文化注入潜力的环节就是设计和传播。

事实上,真正美好的东西,都是有深厚本土文化底蕴的,这种东西除了受本土欢迎外,也是受世界欢迎的。就目前我国服装品牌来说,其设计的文化创意要立足本土,定位明确,走差异化的道路,再与市场结合,定能提升服装品牌价值。而且仅有品牌的设计创意是远远不够的,品牌的形象风格传播是非常重要的。

(1)服装广告图形文化的设计。如果制作的广告图形与品牌价值相符而又富有个性,你会得到十倍的回报,相反定会严重毁坏品牌的形象。服装企业应有自己专职的图形设计师,让他们为企业策划广告活动,并聘请专

业摄影师拍摄广告,准确宣扬品牌形象,清晰地传达设计风格和理念。

(2)服装动态广告文化的设计。动态广告一般指电视广告。广告创意越新奇则吸引力越大,感染力越强,促销的效果越明显,这是由于人的求新求异的心理决定的。在创意构思时,可以根据企业提供的产品资料进行联想,但必须把握产品的主题轴心,将设计意图浓缩到最有典型意义的一点,这样的创意是最可取的。

(3)广告口号文化的设计。广告口号是广告主从长远销售利益出发,在一段较长的时期内反复使用的特定商业用语,是表现其相对定型的广告宣传的基本概念或主题的短句,几乎所有的广告口号都是品牌文化诉求的点睛之笔。

当然,服装形象的传播还有其他方式,如品牌代言、网店、卖场展示等,倘若创意独特,出奇制胜,也能使受众品味到惊喜,留下难以忘记的印象,促进商品的销售。

我国服装品牌的差距主要表现在文化创意上,品牌文化不应该只是一句口号,而应该是深入企业的每个环节,贯穿于企业的每个行为中,尤其是在品牌设计和传播的环节中,服装品牌文化特色的注入更应成为每个员工发自内心的追求。

(作者为东北师范大学服装设计专业研究生)

# “三个率先”理念在煤炭企业的实践

■ 姜伟

“一粥一饭,当思来之不易;半丝半缕,恒念物力维艰。”厉行节俭,不仅传承了历史,也是现代文明社会的切实需要,对于培育和践行社会主义核心价值观,适应“新矿新常态”具有重要的现实意义。

面对行业的寒冬期,处在发展关键节点的长城五矿深刻认识到,必须以全新的发展思维和管理方式来管理企业,把勤俭办企切实内化为品牌,快速推进成熟转型,才能经受住挑战,抵御住危机,实现“比节俭不比豪气”,牢固树立“越是经济困难越要抓好安全,抓不好安全就更困难”的思想。在煤炭黄金十年期,矿区职工家属生活水平有了翻天覆地的变化,五矿的很多家庭已经过上了小康生活,矿区面貌日新月异。但是富裕不是奢侈浪费的借口,节俭永远是五矿人的传统美德。节俭与发展并不矛盾,“取之有度,用之有节”,每一个小家庭的节俭,造就社会大环境的勤勉;每一个小家庭关于节俭的言传身教,成就社会大环境道德水准的提升。节俭有别于小气,更不同于吝啬。节俭是文明的反映,是对“新矿新常态”进行

的科学定位,这是我们攻坚克难、度危求进的根本立足点。

作为新矿内蒙能源长城五矿,自2010年8月份开始建设,历时5个年头,我们长城五矿积极落实集团公司工作会议精神:越是困难时期、紧要关头,越需要勇于担当、敢于亮剑,无私奉献、积极作为。今年在集团公司工作会议上,董事长要求各级管理人员必须践行“在岗在位在状态、尽心尽责尽全力、求真务实抓落实”,努力做到履职尽责、尽责光荣、失责可耻;强化危机意识、忧患意识、责任意识和归属意识,心往一处想,劲往一处使,拧成一股绳,实现风险责任共担,压力层层传递,凝聚形成度危求进、转型发展的强大合力,长城五矿在比节俭不比豪气中严格做到了三个“率先”。

**率先增强节俭意识。**节俭意识是一种生活态度,更是一种政治品德。时代变了,优良的传统不能变,生活好了,节俭的意识不能丢。在物质条件日益优越的情况下,要大力发扬艰苦奋斗精神,始终保持昂扬向上、奋发进取的精神状态,不畏艰苦,不懈奋斗;要自觉地反对铺张浪费,反对大手大脚,带头抵制拜金主义、享乐主义和奢靡之风;要从“骨子”里

学会精打细算,坚持用最少的钱、最低的代价办最多的事,把有限的财力物力用在“刀刃”上。长城五矿的矿建工程项目始终坚持以科学的施工方案是成本控制的“牛鼻”,而优化思路至关重要,要善于做好“加减法”。在工程开工前,必须做到相关人员及时研究沟通,组织技术人员根据施工巷道的特点,确定方案优化思路,然后再制定若干个施工方案,进行量价对比,最终确定最优方案。其中,在采区设计优化方面,把初设的5个采区优化为2个采区,减少开拓巷道12000米,节约投资2.16亿元。

材料消耗控制一直是成本管理的薄弱环节,往往也是效益流失的大头,从规范材料采购、供应及消耗的流程和接口入手,严格执行物资设备采购管理办法、限额供料制度、逐日材料消耗登记制度等,对各个工作面的材料消耗进行监控,细化到每一包水泥,每一条螺栓。坚持每月召开一次责任成本分析会,从经营情况、工程数量、材料节超等方面进行仔细分析,堵住效益流失的黑洞。

**率先履行节俭行为。**我们长城五矿在每月的工作会议中明确要求“各级领导干部,都要率先垂范,严格落实各项节俭措施,坚决杜

绝浪费现象”。这不仅需要领导干部的组织贯彻,更需要领导的身体力行!对于各级领导干部来说,铺张浪费行为会严重损害五矿的形象和作风,严重伤害职工的感情,严重破坏干群之间的关系。因此,领导干部要把带头节俭作为改进作风的重要内容,在工作中、生活中时刻牢记“两个务必”,坚持从每一件小事做起,从每一次公务行为做起,不该花的不花,不该用的不用,不该比的不比,以实实在在的实际行动行节俭。在长城五矿领导没有专门的自助餐厅,从开工建设以来日常一日三餐与职工一样带着快餐杯在职工食堂排队就餐,同吃一锅菜,同坐一张桌,已经成为了风气,成为了正常,成为了常态,深入职工,融入职工,端一样的碗,吃同一锅饭,站在职工的立场上看问题,想办法,解问题,这才是践行群众路线的科学方法,也是党的宗旨意识的具体体现。

**率先营造节俭氛围。**“火车跑得快全靠车头带”。倡导节俭,需要营造浓厚的氛围,而领导干部则恰恰是这种氛围营造的带动者。领导干部要充分认识到狠刹浪费之风的重要性和迫切性,要把节俭当作当前的重要工作,并持之以恒,常抓不懈。要充分发挥示

范效应,以自身的行为影响身边的人,用行动的效果教育周围的人。要大力倡导弘扬节俭文化,营造“崇节俭”的良好风尚,教育引导树立起节俭光荣、奢侈浪费可耻的思想,筑牢节俭文化的思想根基,让节俭成为每一名干部的行为准则和自觉行动,使节俭蔚然成风。

去年以来,长城五矿顺利完成了1901s工作面上下两巷近4000米的掘进工作,在成本投入上矿领导一直“斤斤计较”,要求“能少投入一分,坚决不多花一分”,必须进行有温度的思考,有态度的行动。如在掘进工作面的风水管材料选用上,用钢管价格低,但太重不方便运输;用矿用PE管轻便,但单价比钢管贵1100元左右。经反复论证,考虑到集团公司建设资金的紧张形势,毅然选择用钢管作为风水管路,同时发挥井下单轨吊运输网络的优势,实现了成宗钢管的整体运输,既减轻了工人的劳动强度,又减少了资金投入,仅此单项费用一年时间就节约材料费近160万元。

(作者单位:山东能源新矿集团内蒙能源长城五矿)

# 如何发挥民主管理在企业改革改制中的作用

■ 李丽

做好国有企业改制过程中的民主管理工作,关系到社会主义市场经济体制的完善,关系到党的全心全意依靠工人阶级根本指导方针的贯彻落实,关系到职工队伍和社会政治稳定,关系到全面建设小康社会宏伟目标的实现。面对国企改革的大趋势,应正确把握改革的力度、发展的速度和职工承受程度三者之间的关系,旗帜鲜明地支持改革、旗帜鲜明地维护职工合法权益,切实发挥民主管理的作用。

## 掌握政策,把握方向,找准定位

**掌握改革改制政策是发挥民主管理作用的前提。**国企改革改制工作是国家对国有及国有控股大中型企业改革在政策上的重大突破,它涉及到公司制改建,国有资产清查、界定、评估,国有资本的变动及财务处理、职工劳动关系调整及社会保险关系接续、债权债务及土地处理等多个部门、多个领域的若干政策,是一个系统的政策体系。在操作中如果不系统深入地学习,政策把握不准,就会存在不细致、不愿改、不会改的问题,就会因工作不细致而引发不稳定。为此,必须领会政策的精髓和精髓,真正掌握国家改革改制的方针、政策、原则、要求、目的,达到吃透政策、掌握标准、熟练操作的目的,为参得进、议得清、拿得准做好政策和知识储备。

**了解掌握职工最关心和迫切需要解决的问题是发挥民主管理作用的基础。**首先要全面了解职工动态,有针对性地组织开展《企业改制问卷调查》活动,全方位了解职工各群体想的是什么,预期什么,担心什么,抵触什么?根据人员岗位、性别、年龄、职务等的不同,分设多项选择题发放给职工,达到人手一份。其次是掌握群体需求,召开各种类型职工座谈会,分类型邀请职工代表,让他们畅所欲言,为他们答疑解惑。三是做好个别职工的接待,力求全面了解掌握职工思想动态,归类汇总,逐条分析,及时与党委行政沟通。

把握改革改制方向、找准定位是发挥民主管理作用的保证。改制作为企业的中心工作决定了民主管理必须推动改制,广大职工的期待和工会的职责决定了民主管理必须服务改制,参与改制。为此,在改革改制过程中,企业民主管理就应围绕支持、参与、推动改制的定位,教育引导职工转变观念,源头参与,稳妥操作,依法维护职工的合法权益,努力解决职工困难,保持企业稳定,促进企业发展。

## 加强源头参与,突出参与重点

**1、在改革改制中民主管理应注重坚持的原则。**

**依法依规的原则。**依照《劳动法》、《公司法》、《工会法》等法律法规,全过程参与改制方案的研究、起草、论证和实施,掌握第一手资料,取得发言权,确保源头参与、源头维护的主渠道畅通。

**从实际出发原则。**要大兴求真务实之风,做好详细的调查摸底工作,借鉴先进经验,做好结合文章,一企一策,取得参与企业改制的主动权。

**以人为本的原则。**国以民为本,党以民为基。坚持把职工群众利益放在首位,凡涉及和触动职工切身利益的举措均要与职工广泛沟通,坚持公开、公正、公平的原则,有情操作,不讲过头话,不做过火事,绝不能以牺牲企业和职工利益为代价进行改革改制,更不能以改制为名侵犯职工权益。

**维护职工合法权益的原则。**要正确把握企业改革的节奏、力度与职工的心理、经济承受能力相适应的关系,把促进企业发展、维护职工合法权益作为处理改革发展稳定关系的结合点和着力点,充分尊重职工的合理意愿,充分考虑大多数职工群众的利益,充分兼顾改制单位各个层面、各团体的利益,做到“合法、合理、合情”。

项涉及职工切身利益的政策问题上广泛征求职工意见,寻找问题和不足,提出意见和建议;“选”就是让职工在选择参与改制、自谋职业、内退等意向时,留出时间,充分考虑,不强压,不急于催促,帮助他们权衡利弊算细账;“帮”即对那些走向社会自谋职业的,派出专人积极同当地劳动部门协调,简化有关手续,帮助移交档案,建立劳动代理协议,接续社会养老保险关系,解决他们的后顾之忧;“扶”即协助政府和企业关心和帮助解决职工的生活困难问题,妥善解决工伤、患职业病职工以及困难职工的基本生活保障问题。

**做细工作确保稳定的原则。**“改革改到难处是观念,改到急处是金钱,改到痛处是人员,改到深处是产权”。企业民管会要重视和发挥好自身的群众优势,抓点、定人、包片,广泛宣传,通过各种形式,把改革改制的必要性、必然性和紧迫性向职工讲透彻,把改革改制的政策措施、任务目标向职工讲清楚,把改革改制的重点、热点和难点向职工讲明白,引导职工和分流富余人员增强改革意识和承受能力,确保改制工作进展稳定。

**2、在改革改制中民主管理工作的重点。**一是突出维护好职工群众合法的经济权益,保证按国家政策做到职工经济补偿、拖欠职工的劳动债务偿还、各项社会保险的接续“三落实”。二是通过调查研究,提出改制后新企业安置职工的比例,避免改制中不顾职工和社会承受能力的裁员最大化。三是在企业转让合同中要写入组建工会及建立职代会、集体协商制度的有关条款,保证改制后新企业依法组建工会、按章开展工作。四是明确提出改制后新企业要按《劳动法》有关规定与职工签订劳动合同,防止出现“劳动合同短期化”现象。

**3、在改革改制中民主管理工作的着力点。**一是改制方案制定参与到位。二是新组建公司章程制参与到位。三是职工身份置换费用保全参与到位。四是改制企业职工组建参与到位。做到企业改革到哪里,工会组织就建设到哪里,真正使工会组织不断层、工作不间断、经费不断流、资产不流失。五是劳动合

同签订参与到位。六是集体合同签订参与到位。

## 规范操作程序,实现阳光改制

**1、实施阳光操作,坚持改制八公开。**

**坚持改制政策公开。**要把政策交给群众,使职工人人明白国家对改制中职工合法权益的具体规定。特别要把国资委《关于规范国有企业改制工作的意见》有关职工合法权益的政策文件发给职工代表,并在企业公开栏内进行公示。

**坚持改制方案公开。**改制方案经反复修改后全文公开,认真听取并采纳职工群众的合理意见,保证广大职工的知情权、参与权和审议权。

**坚持资产清查结果公开。**工会要积极协助有关部门做好企业清产核资,按照“谁投资、谁所有、谁受益”的原则,核实和界定国有资产本及其权益,严格按照章操作,确保国有资产不流失。

**职工身份置换费用公开。**经职能部门反复测算审核的职工,在企业改制中身份置换费用初步意见表要发到每个职工手中,让职工自己审查,发现问题及时反馈,确保职工身份置换费用测算无一疏漏和差错。

**坚持资产评估公开。**改制企业资产评估要严格履行有关法律法规规定的程序。资产的核销、审计评估后净资产额、企业债务和职工补偿预留、转让价格等均要在一定范围公开,保证职工群众对国有企业资产处置的知情权。

**职工分流安置方案公开。**这是国企改革改制的难点,也是重点问题。是否处理得当,直接关系到改革改制的成败。因此改制企业要在讲透政策、讲清企业“主动谋改革、变中趟新路、改中求跨越”发展规划的基础上,印发《改制单位职工安置意向申请表》,让每个职工都能根据自身实际选择自己的去留意向。

企业发展和管理的宗旨,尽量优化股权结构,合理确定高管层、中层和一般员工的持股比例,尽量避免出现新的平均主义,避免改制前制度上的“大锅饭”,改制后管理上的“一锅饭”。即使不可避免地出现人人持股的局面,也应在股权的设置上下功夫。要鼓励采用各种方式引入外部股东,以利于实现社会资源的合理配置和企业现代决策机制的形成。

**出资人资金到位情况公开。**要注意经营者持股的规范操作,经营者持有较大比例股权,必须实实在在地出资购买,不能简单通过赠送持有大量股权,更不能无偿量化国有资产。

**2、履行法定程序,强化民主监督,体现职工意愿。**

国家和各地方政府出台的规范国企改革改制的《意见》,把职代会审议企业重大事项作为法定程序,提出了“六个必须”,即企业改制方案必须经职代会审议;职工安置方案必须提交职代会审议通过;企业在申报改制预案时,必须先征集职工群众的意见和建议;职代会审议通过职工安置方案,必须要有全体职工代表2/3以上出席,并采取无记名投票方式表决,经全体职工代表半数以上通过后方可审批;对企业法定代表人进行离任审计的结果必须向职代会报告;向本企业管理层或外来投资者转让国有产权,必须提交职代会审议,对企业经营业绩下降负有责任的经营管理者和绝大多数职工不信任的外来投资者,不得向其转让国有产权。为此,各级工会组织要把职代会审议或审议通过改制有关方案作为改制的必经程序,依法合规召开职代会,避免“两个代替”,即不能以职代会主席团组长等其他会议代替职代会,不能以审议通过改制以及职工安置的预案代替具体方案,保证职代会的合规性和决议的合法性。做到不经职代会讨论的改制方案,一律不得实施,违背职工意愿的事情一概不做,从而实现阳光改制、平稳改制、发展改制的目的。

(作者单位:山东能源肥矿集团公司曹庄煤矿)