# 服装管理

来源：网络 作者：静谧旋律 更新时间：2025-07-26

*第一篇：服装管理• 现在很多终端朋友遇到这样的综合问题：●销售额在提升，可是店面的管理问题越来越大 ★人员越来越不好管了 ★仓库里丢货/破损 ★随着经营的产品越来越多，经常出现有的产品积压 ★而有的产品却持续断货的现象 又或者是经营品项的...*

**第一篇：服装管理**

• 现在很多终端朋友遇到这样的综合问题：

●销售额在提升，可是店面的管理问题越来越大 ★人员越来越不好管了 ★仓库里丢货/破损 ★随着经营的产品越来越多，经常出现有的产品积压 ★而有的产品却持续断货的现象 又或者是经营品项的问题： 不知道如何对自己的产品进行设计，畅销产品这么多，新产品又层出不穷，他们 不知道究竟应该经营什么产品才最合理，才最适合自己。以及随意性的上新产品： 很多终端朋友都是看到某某产品广告红火或听说这个品牌在哪做的不错而盲目跟 随的，却根本不了解自己区域内的消费者真正想消费些什么。以上的种种问题都是属于管理的范畴内。在营销人员嘴里，经常听到的一句词就 是：管理体系。一般人们都把管理与体系化结合在一起。比如在日化行业做的很出色的宝洁 公司，我就不止一次听到大家对它的管理体系的高度评价。我国有句成语叫：“麻雀虽小，五脏俱全”。作为一个终端来说，虽然不须同大 企业那样具备一个体系化的流程，但有些框架与思路还是可以参考的。在此我根据终端面临 的常见管理问题，简单整理了下，大致分为以下几点： 一.对品牌以及货品的管理 1.明确自己的目标人群，合理定位。都说“男怕入错行，女怕嫁错郎”，其实选品牌也是同样的道理。比如，我知道 黛安芬这个品牌确实不错，可是在我店里这样的消费群体极少。如果我去做它，我不一定能 赚钱。所以拿一句广告词来形容——只选对的，不选贵的!适合自己的才是最好的!2.在定位基础上，对自己所经营的品牌做出合理规划。产品规划的原则：主次分明、合理互补。(常见的产品组合有：不同的产品线组合、不同的价格层次组合、不同的风格组合)它可以从几种角度去分：(1)、根据品牌在终端的市场运做过程中不同的发展阶段，我们可以把它分为新 品、稳定性产品、增量性产品、淘汰性产品;(2)、根据各个品牌在终端经营品牌中的地位不同我们可以分为战略性产品、赢 利性产品、补充性产品;(强品牌产品、高利润产品、高覆盖率产品、配货型产品)

(3)、根据产品销售时机与时间结合的紧密程度，我们可以把经营的产品分为季 节性产品与常销性产品。经销商在进行产品选择的过程中，必须注意店面经营品牌之间的竞争性与冲突性，并且尽量避免这一现象的出现，同时作好产品之间规划，使店面经营的产品具有系列性、互 补性，以提高本身在市场的整体竞争力;通过经营产品的规划以及其资源的有效整合实现降 低店面营运成本，冲减市场费用，提升店面竞争力，达到赢利的目的。二.对人

员的管理 人员管理应该是经营中最常见也最难的一个环节。经常听到很多老板抱怨，这个 员工不理想，那个又不好的，跳槽也特频繁，甚至有些培养起来还成为自己的竞争对手。那 我们究竟该怎样做好这方面的管理呢?

1、如何用人 在这里我想讲个小故事： 去过寺庙的人都知道，一进庙门，首先是弥勒佛，笑脸迎客，而在他的北面，则 是黑口黑脸的韦陀。但相传在很久以前，他们并不在同一个庙里，而是分别掌管不同的庙。弥勒佛热情快乐，所以来的人非常多，但他什么都不在乎，丢三拉四，没有好好 的管理账务，所以依然入不敷出。而韦陀虽然管账是一把好手，但成天阴着个脸，太过严肃，搞得人越来越少，最后香火断绝。佛祖在查香火的时候发现了这个问题，就将他们俩放在同一个庙里，由弥勒佛负 责公关，笑迎八方客，于是香火大旺。而韦陀铁面无私，锱珠必较，则让他负责财务，严格 把关。在两人的分工合作中，庙里一派欣欣向荣景象。其实在用人大师的眼里，没有废人，正如武功高手，不需名贵宝剑，摘花飞叶即 可伤人，关键看如何运用。找出员工的优点，发挥她的长处。

2、如何管理 记得有本畅销的管理类丛书叫《水煮三国》，里面就对员工的管理提出一种叫“胡 萝卜加大棒”的方法被很多人推崇。个人理解： 员工的需求点是胡萝卜，它象征着精神上的奖励——赞美(情感、氛围);物质上的需求——金钱(物品)。大棒则象征着：一个合理而明确的职责范围内的奖罚制度，一个系统的管理，让 数据、制度来说话。两者之间的火候则需掌握到恰倒好处。平时大家讨论的最多的话题就是“如何留住优秀导购”，在此我总结出几点：情 感留人——人都是感情动物，哪怕多点赞美与关心，就会赢得员工的心;

待遇留人——待遇也是员工对自我价值的一种评定，良好的薪资制度是留人的关 键。制度留人——明确的职责分工，相应的奖罚制度，可以培养一个良好而积极向上 的氛围。一个轻松而愉快的工作环境，往往增加的不止是销售业绩而是员工一颗安定的心。三.对库存的管理 上面有说到品牌管理，过多的品牌会产生过多的库存压力，所以前提先管理好品 牌。当管理好品牌后再来考虑库存比例。库存大压力大，但过少的库存又经常会延误销售良机，因此合理的库存管理就变 得非常重要。

1、根据不同的季节去管理库存：比如春夏与秋冬，款式颜色的选择;

2、根据互补去管理库存：如遇到断货销售相类似款的应急方法。

3、每天要求做好明细的出入库库存，以便于合理补货，避免过多积压。在这里建议有条件的

的使用电脑管理库存。将每笔交易内容敲进电脑，每天晚上，就可看到当天的进销存全部情况，及时就能发现库存量的问题。通过对一段时间的交易情况 了解分析，就能清楚知道最近的产品销售动态以及必须要进行的库存调节。避免到最后才发 觉自己所赚的都是一堆库存了。

**第二篇：服装管理年终总结**

服装管理年终总结应该写些什么呢？下面随小编一起看看服装管理年终总结范文，仅供参考~

服装管理年终总结【1】

一、加强质理管理工作

当前全球经济环境受到金融危机的影响，各行业在经营上都遇到了一定的困难，公司领导积极应对经济环境的不利因素，以质量求生存，在科学发展观思想的指导下，通过全面提升企业的管理工作，达到提高产品质量以及各岗位工作人员工作质量的目的，年初，总经理亲自主持、连续召开了厂级领导班子扩大会、中层以上干部会、全体职工大会进行动员发动，统一全厂干部职工思想认识，让大家进一步明白，质量是企业生命的重要性。公司制定了关于产品质量的实施方案，将各项管理要求和标准细化，进行责任的层层分解和落实，我们把工作标准、产量、质量以及安全生产要求写入《质量整治管理承包责任书》，在全厂职工大会上，由各部门第一责任人与总经理现场签订责任书。各部门、车间对照责任书的要求，按照各自的职责范围，寻找实施的落脚点，进行管理工作的细化，完成企业的质量指标，对所有从事与产品质量有关的人员质量教育培训率达100，加强体系的有效性建设，开展5s管理，严格生产过程的质量控制。在保证本厂生产的产品质量同时，将外加工单位的生产质量工作也纳入到本厂相关部门的工作中去。

二、加强公司干部的培训考核工作

进一步强化对干部的管理、培训和考核工作。我们在今年××月起对广大干部职工进行了培训，更加注重培训内容的先进性与适用性，使广大干部职工系统地学到了本岗位必须掌握的工作知识。在日常干部管理工作中，我们进一步细化了对干部工作的考核。财务部门克服人手少的困难，进一步加强成本核算工作，为厂领导的正确决策及时提供依据。设备部门把设备维修工作分出层次，实行计划维修和故障维修相结合的维修模式，对重点设备严格坚持进行有计划的预防性维护，以保证重点设备可靠完好。住点的外协小组人员，为产品结构的转型长期离家在外，大家尽心尽职，严密监控外加工单位的产品质量和交期，为企业利润指标的实现，作出了重要贡献。通过干部培训工作，有力地促进了公司各部门、车间各项管理工作细化，提高了工作质量，保证了产品质量和交期，降低了成本，提高了经济效益。

三、加强绩效考核办法

通过强化员工考核制度，要求保质、保量、按时完成部门月工作计划和各项工作，保证质量目标实现。当月应完成任务而没完成扣5分;每有一项工作任务没能按计划进度进行扣2分;发生一般质量责任事故每次扣1分;重大质量责任事故扣30~60分;

四、努力提升企业质理管理水平

公司在每个月都会召开质量管理会议，领导小组定期进行产器检查考核，并保存记录。对职工的工作情况按月进行统计，在检查中对发现的问题及时提出整改意见，对产品质量影响较大的限期整改，并经公司领导小组验收，以便强化质量管理工作。

五、发现问题及时整改

今年，在工作中虽然加强了管理力度，但是产品质量问题在生产中是还是很难避免的，由其是当客户有大定单时候，据统计，今年，××月份客户投诉我司产品存在质量问题。××\*公司订单工字扣问题,客户投诉我公司产品存在严重的质量问题,一个工字扣同时出现几种质量问题:掉漆、钮面变形、颜色不统一。这使我们和客户的沟通出现空前的尴尬场面。客户对我们的产品质量表示怀疑，也对我们的态度表示怀疑。他们觉得我们没有一点诚意。后来通过公司领导的出面，并采取了相应的解决措施才解决了此次质量问题。教训是深刻的，一次工作上的不小心产生的质量问题会给客户带来非常不好的印象，这使得公司的形象会在客户心目中大幅度降低。

提高产品质量，是提高公司品牌效应的前提保证，做好公司服装产品的质量工作责任重大，任务艰巨，在今后，我们将会以高度的责任心和使命感，把××\*公司质量工作提高到一个新的水平，为公司经济发展做出贡献。

服装管理年终总结【2】

本人XXX，现在是广州市xx服装有限公司的员工。自1980年开始从事服装工作，期间不断地接触服装，对服装产生了深厚的兴趣，于1984年经广州市红棉服装厂的推荐，参加社会成人考试，全脱产就读广州市二轻工业局职工中等专业学校，在1987年获得服装设计中专毕业。（见附件）

为了提升自己服装设计的水平，于1988年至1995年任职广州市xx制衣厂----运动服装设计。广州市xx制衣厂是一间外资服装厂,成衣后发往欧洲各国销售。在工作中不断努力,对工艺要求比较熟悉,取得外资老板的信任,兼任版房主管,使我的设计与工艺相结合得到了很好的发挥,为日后工作打下良好基础。

1995年至1998年在广州市xx制衣有限公司任设计总监,该公司主要经营自己运动品牌,批发到全国各地,有自已形象店,旗舰店。

统一着装成了企业文化之一。1998年~2025年本人在广州市东之俊服装有限公司任服装设计,该公司主要经营专业制服,对于我来讲,制服设计又是另一个领域的挑战。制服主要讲求大方,得体,时尚,价格合理,充分展现穿着者身上优点,掩盖缺点。

2025年至今本人在广州市xx服装公司任设计总监,该公司主要经营出口时尚休闲服装。该公司经营范围较广泛,男女的成人装和童装都生产,公司主要负责设计,然后提供样衣由客人看款下单,这样要求设计团队知识专业面更广泛,由于是批量生产，在设计过程中必须要考虑到成本问题,为了达到客户要求有时候要更换价格较便宜的面料,和在工艺上更换更平宜的做法,但又不能影响整体效果。

在多年的专业技术工作中，本人为企业解决了多项技术问题和难题，保证了产品的质量及企业的经济效益。具体项目如下：

一、解决了裤子在大腿围处形成紧绷皱纹的问题

2025年4月，我们公司承接了一批保安制服。客户要求注重形象，大方，要合体又要有一定的活动量,套码生产。但在试身的过程中，有个别人裤子出现大腿围处形成紧绷绉纹的现象,穿着后效果不理想。经过跟板房纸样师博沟通,研究,发现出现此现象主要是穿着者的腿部肌肉比较发达。解决方法：在前/后幅纸型增加肋边的宽度,同时增加浪下持出部分。经过修改该批次订单顺利完成，领导一致好评。

二、解决女裙后腰下横褶皱的问题

2025年3月，我们公司接了一批xx证券公司分公司的制服。由于是服务行业，客户要求大方得体，简洁中突出优雅。在试身的过程中，有个别人在裙的后腰围下起横皱纹；这个位置出现皱纹，是裙的后中心腰线使用过长而引起的。解决方法是：先将倒垂的那部分容量在后腰围下折叠出来，再以珠针固定，然后在裙身上折叠那部分在纸型上折叠删除。该批次订单完成后，客户非常满意，并把外地xx证券分公司制服也承接下来了。

三、女装棉衣帽边毛料技术改良

2025年5月,公司接到了一张出口女装棉衣订单,数量x件,由于单价问题同客人无法将合同签定下来,最大原因是帽边用的是真毛,一条真毛成本价已经是x元/70CM,为了减低成本,我们建议客人将帽边真毛由原来的帽边至帽边,更改为在帽脚位前中加搭位,这样原来真毛用量减短了,成本也可以降下来,对整体外观影响也不大,而且又加强了保暖功能,真毛成本降低了x%,经过客人同意,合同签定下来,公司在原来利润上还赚多了x多万。客人也非常满意。

四、关于50D过胶风衣布产生化学作用沾色的问题

2025年6月，我们公司接到一单外资公司的定单：50D过胶风衣。在生产的过程中，车间发现了面料50D睐过胶布的底布（即有胶的那面）和面料的面接触后产生了化学作用，出现沾色现象，当时笫一时间想到的更换面料,但换面料要15天时间,货期不允许,车间也没办法等这么久,整个生产计划打乱了。方法：要么就重新换面料，公司损失惨重，要么。。。既然是胶出现问题，有什么方法可以另胶不直接跟颜色接触呢？最后决定用市场最薄，价钱不高的190T尼龙里布，按面料的数量一样载多一份，先把50D过胶的面料和190T里布一齐沿四周车一圈，做完后面料的手感和没有加190T面料的手感差不多，（因190T里布是很薄的）那就解决了在面料没有发生改变的基础上，又达到过胶不沾色,工厂也可以按计划完成,成本也只是增大2元。最后这批货我们公司能有营利的，而且顺利的准时出货。在交货的时候我们公司把这件事告诉了我们的客户，得到客户的高度评价和信任，从此也打下了我们公司与此客户长期合作的基础。

五、关于滑雪服切驳结构装饰性的技术改造

2025年4月我们公司接到一张男童滑雪服订单，面料用春亚纺斜纹过白胶低透+复合摇粒布；里料是剪毛绒+洗水棉。关键是起到防风，防雪，保暖的功能。在当今社会，人们不单只要求实用，更要求时尚，美观，所以在前/后幅，袖子都要求在切驳的某些部位加风压胶，加强立体美感。

由于知道客户的用途，也深知道，凡是滑雪棉服切驳位置和缝线越多，崩裂的机会就越大。为了减少切驳位置又要保持效果不变的情况下,我组织设计人员和板房人员经过共同的研究，把整件衣服原来用风压胶的部分，改为厚板凸烫画，样衣出来后发现这个效果比风压胶的效果更加立件又节省了很多成本费用，工厂在工艺上也节省了时间,提高了生产效率,客户也同意了我们的更改方案，这一改动，在穿着上也大大降低了崩裂的机会，原风压胶每个是x元，而现在厚板凸烫画每个是：x元，每件衣服有十一个位置，加工费节省了每件x元,每件衣服成本节省x元,成本下降了x%。

六、关于QC岗位培训

2025年9月公司招聘了一批新的质检人员（以下简称QC），他们都是刚刚踏入社会的新生，没有实际工作经验，于是我就对他们进行岗位培训：

1，在落单前，QC人员必须了解我司对现厂家的评核报告，包括厂家规模、技术水平、质量管理、合作态度和是否有我司许可外发等情况。

2，根据工艺制单，资料内容包括⑴板单款式图⑵大货尺寸表⑶批生产办意见⑷大货布片（5）印/绣花板（6）辅料

3，根据工艺单编制的生产进度表，并定期跟进生产进度，每两周更新一次，交品控部门了解进度以便安排中期/尾期验货和方便每周开分组会议向上司报告厂家的生产进度及工作进度。

4，QC到厂后首先要巡视一遍工厂，以了解工厂实际生产进度。如察觉厂家可能会出现脱期的情况，QC应立即了解原因，同时向上司报告，并填写大货生产进度表备案。

5，中期验货要检验：色办对色；查看半成品款式与批办有否不同；查看半成品主料、配料有否正确;查看半成品车缝手工;半成品局部量度尺寸。

6, 尾期检验再次核对批办、色卡、量度尺寸，配料及资料核对准确，是否按包装要求包装。

7, 检查结果如实写在验收报告上，并要求厂方确认及签名。

本人立足于服装界32年，能不断的钻研新技术，新工艺，新方法，培训专业人才,并在实际工作中解决技术问题；为所在的公司带来良好的效益。

**第三篇：服装工业管理**

服装工业生产管

一、生产之间的协作性

1.1市场调查：是把消费者、客户、大众和市场人员通过信息联结起来，而营销者借助这些信息可发现和确定营销机会和营销问题，开展、改善、评估和监控营销活动，并加深对市场营销过程的认识。

1.2、服装市场调查是以服装市场为对象，通过运用科学的方法，有计划、有组织、有目的地系统、全面、及时地收集、整理、分析和研究有关服装市场信息。

1.3、服装市场调查的目的是把握目标市场需求的发展趋势，提出解决问题的建议，作为服装企业的市场预测和经营决策的依据。它是服装企业开展经营活动的前提。

1.4、服装市场调查的步骤：⑴明确调查目的；⑵制定调查方案（调查项目，调查方法包括调查地点、对象、方法，调查人员，调查费用，调查进度安排及监督；⑶执行调查方案；⑷整理资料并提出报告（资料整理、资料分析、撰写调查报告）。

1.5、制定调查方案策划：确定市场调查目的→定义市场调查的总体范围和确定调查对象（抽样计划）→确定市场调查项目→确定市场调查方法→确定调查的提纲或问卷→估算市场调查费用→确定市场调查进度→确定报告的形式。

2.1、设计

**第四篇：服装管理心得体会**

服装管理心得体会

篇一：服装销售工作总结

20\*\*年即将过去，又到了写服装销售工作总结时候，这是我做营业员几个月以来第一次写服装销售工作总结，也是因为写了这一份服装销售工作总结我很多的感触，针对这几个月的服装销售情况，我现在将我的销售心得和工作情况总结如下：

在服装销售过程中，作为一个营业员必须掌握很好的服装销售技巧，工作中除了将服装展示给顾客，和详细描述之外，推荐是不可少的。既然是推荐服装，那么就必须以引起顾客购买的兴趣为目的。所以我在推荐服装时，总结了以下方法：

1、要赢得顾客对服装的信任感，就必须让自己有信心

2、根据顾客的客观条件，展示服装和解说，推荐的服装要是真的适合顾客的。

3，手势很重要，配合手势也是一种方法。

4、无论是功能、设计、品质每件商品都有自己的特征，向顾客强调服装的不同很重要。

5、注意观察顾客的反应，然后在适当时机，适时地促成销售

6、准确的说出不同类型服装的不同优点

重点就是销售技巧，这是我在服装销售工作总结中的领悟到的，好的服装销售技巧是获取成功的关键。销售是针对于服装的设计、功能、质量，价格等因素，根据不同的消费人群，让顾客的心理由“比较”过渡到“信念”，最后销售成功。销售中最重要的一个环节就是在短时间内让顾客有购买的信念。那么销售有以下原则：

1、对顾客说明服装特性时，要言简意赅，突出服装商品最重要的特点。

2、随即应变是营业员必备的素质，根据顾客的情况而制定推销语言，不可千篇一律。

3、营业员对服装流行趋势的把握很关键，只有自己先了解了流行动态，才能当顾客的解说员

以上就是我的个人服装销售工作总结，虽不够完善，但却是这几个月通过自己的认真观察所得来的。在以后的销售过程中，为有更好的营业效果，我将做更好工作计划，及时总结经验和工作中的不足，然后完成一份出色的服装销售工作总结，让自己有更多的收获。

篇二：服装店的管理心得

人为什么会穷，机构为什么会老化?其中最关键一个原因：来自心态上的恐惧。不是害怕失败，二是害怕成功，因为要成功就必须付出比别人不肯付出的代价。我们要成功，首先需要付出的就是低下您高昂的头，来个向别人学习。唯有源头活水来，才能增加抗争苦难的智慧和力量，获得生命与生活的真本事、真知识。因个人水平能力有限，不当之处在所难免，欢迎大家批评指正!

一、卖衣服就是卖形象

店铺的生意好不好，不用进店铺，在门口停留几秒钟看看就知道了!看什么，看招牌，看灯光，看陈列，看卫生状况，更可以看看营业员的年龄和员工长得是否标致。买衣服就是买漂亮，卖衣服就是卖形象，如此而已!

买衣服就是买漂亮，现在我们穿衣服除要求舒适合体外，更多的是体现一种对美、对个性、对品牌的非物质的精神上的追求，是自我形象的一种肯定与实现。美是我们服饰产品的基本特征，那么，我们销售服装的场所、销售服装的人首先就应该表现出美。为节约电费而不开灯光、为防止灰尘而不拆包陈列、员工上班不化妆没有精神，收银台杂乱无章，店铺使用花车特卖，店铺自制、手绘促销海报等等，一却违反美的原则和行为都会使“服装的美”大打折扣，无从表现甚至是损失殆尽。美没有了，形象不存在了，品牌也就失去了生存的基础，就更不用谈发展了！因此，我们必须牢记“卖衣服就是卖形象”的基本运作原则，店铺的一切操作必须从“美”的原则出发，牢牢树立并用心维护“美”的标准，只有这样，我们的店铺，我们的品牌才可能在残酷而激烈的市场竞争中找出自己与众不同的“美”来，才可能发展壮大，从一个胜利走向另一个胜利！

二、比较方可见优劣

对于那些业绩不理想却自我感觉良好的客户，一千句话不如下到她专卖店并拉他到同城的竞争对手的店铺去看一看。因为如果单纯地谈她的问题，她会找出很多的理由，什么经济不景气、地方小人口少消费力差、货品跟不上等等，一大堆都是客观的和公司的问题，自己的问题一点儿没有。果真如此吗?须知，店铺的生意不好，是因为大家都慢了一步，所有就不能只找客观和公司的原因了。我曾经到店铺支援就遇到过类似的情况，无论我怎么说，客户根本就听不进去，说的全是公司这儿不对、那儿不对，这个问题没解决，哪个问题也没落实，我听到头都大了;当然客户说问题，反映情况很好，但是看问题不能用这种“您全错，我全对”的观念，后来我灵机一动，干脆什么也不说了，邀请客户到同城的“”、“BONWE”、“FUN”去看一看，看下来她自己都不好意思了，我们的竞争对手看不到一个带包装陈列的，看不到一个塑料凳，看不到坏了的灯具。而我们呢，服装全部拿胶袋装起来，把卖场当库房，员工三五两个坐在塑料凳上闲聊，灯具坏了一大片没人理，顾客进店员工招呼也不打，一比较，差距就出来了，这样的店铺又怎么可能创造出优秀的业绩!彻底打破客户“面子、自我保护、自我满足”的心结，站在为客户服务的立场，那么客户也就非常愿意同我们交流，愿意听取我们的意见了。因此说，“好”与“坏”、“优”与“劣”不是说出来的，而是比较出来的，让客户看到并且明白什么是好，什么是坏对店铺管理出业绩是多么的重要。总之，有比较才能出现差距，有差距才能有提升空间，有提升空间才能有所作为!明白了这个道理，接下来的事情就好办了！

三、不用怕，只要用心就会好

店铺经营每天都会遇到很多的问题，都会出现很多新的情况，要使店铺经营保持长久的生命和活力，我们就必须想尽办法每天树立更高的目标并鼓励去尝试与运用新的思路和方法。但一个问题出来了，往往很多人、很多加盟商害怕它，不愿意去承担变革、改革带来的风险。这个时候，我们需要鼓励他们“不用怕，只要用心就会好起来”!因为只要我们用心，朝一个目标坚定不移地前进，运用好的方法自然会成功，但是运用了错误的方法呢，我们肯定也会立即去总结和调整。比如我们坐飞机去香港，我们肯定会相信我们能在香港机场顺利降落，第二天就可以到“杨一哥”的宝号尝尝他的鲍鱼名菜，只是机长清楚，飞机一上天，由于高空气流不断变化，飞机就已经偏离了原来的方向，我们能顺利地到达目的地，就在于机长根据不同的情况做出了适当的调整。做生意不就是坐飞机吗?是的，我们不是神，我们的判断也不可能每次都正确，我们很可能出现连续几次的失误，但是，我们造就一个优秀店铺、优秀团队的可能性却大大提高。因为，追求成长和进步已经深入我们的精髓并成为我们的气质，这是一股多大的力量啊！做企业与做人一样，当我们遇到困难的时候，告诉自己：不用怕，只要用心就会好起来四、老板要从员工做起

连锁企业大多数的加盟商应该都是文化程度不高，是从做小生意，摆地摊一点点积累起家的。回想起自己事业起步的时候，很多人都赞叹不予。是啊，生意刚刚起步的时候，一是没钱请人，二是别人也不愿意来帮您，只有自己帮自己，老板员工一个人，拼了命，没日没夜地干。现在生意有了起色，已经有了初步的规模，也有人愿意来帮您了，财务状况又允许，那么请几个人也就顺理成章了。“花钱请员工，用工资买您的时间让您为我工作，当老板的终于苦尽甘来，可以休息了”。有这种思想，那就大错特错了!有些店铺生意不理想，想必与老板成天不在店铺，到店铺只是“指点”一下，认为自己可以休息了，整天忙于交际应酬、喝茶打牌不无关系吧。为什么说这样的思想是错误的呢?因为店铺是您的，生意是您的，老板都不努力，员工怎么又会努力呢?这是个言传身教的问题。又说到责任感，什么是“责任感”，举个例子说，店铺五天不开张，员工不会睡不着吧，但是老板呢，必定是天天失眠了!每个层面的责任感都不一样，有多大的责任感才有多大的工作力度。责任感从上而下是呈几何数的递减，那么我们要求我们的员工又必须达到我们的要求，怎么办呢?想必只有老板更加百倍的付出了。换句话说，老板做到100分，店长才可能做到60分，而员工呢，就只能做到40了。人这个东西，是有惰性的，就好比是上坡的圆球，推则进，不进则退，而老板的作为恰恰就是这些有型无型的推力啊！

整个企业的工作是从最上层的领导开始的，老板的努力程度决定了整个公司与员工的努力程度。店铺所有的改革必须在老板这里得到足够的强调、重视和示范才可能“开花结果”。老板固然是老板，但要时刻提醒自己，要从员工做起，从普通员工做起方可永远是老板，方可做成大老板！

五、老板不妨对员工大方一点

做为品牌服装连锁经营最基层的管理人员，每每到自己的店铺看到员工穿着二流、三流的牌子在销售自己的衣服，看到员工在给客人介绍服装的时候声音小得像蚊子，看到店铺死气沉沉员工没有一点朝气，这是我们有意或无意的让我们的员工感到自卑的结果。自卑就是失去自信，而失去自信的店铺不可能是一个优秀的店铺，在经营上缺乏自信的老板也一定不是一个合格的老板。我们的一个老总在接手一个我们的自营铺的时候，问我们的管理人员，店长的工资是多少，当他一听到只有\*\*\*元，立即就说，这这么行，立即给我涨到1800。因为他知道，拿\*\*\*元工资的店长不可能是优秀的店长，拿\*\*\*元的店长也不可能做出拿\*\*\*元店长的事情。就这多给的一点点，对老板来说无足轻重，却让整个店铺重新焕发出勃勃的生机;取得了“四两拨千斤”的奇妙效果。

作为老板，最重要的责任就是鼓舞士气、任人唯贤、知人善任，斤斤计较的老板老是算死草，把员工贬到一钱不值的地步才聘用他们，以为这样的员工因为自卑才不会离开。须知，一钱不值的员工又怎么可能突然变成飞天的员工呢!所以，在聘用员工方面，在日常店铺管理中，我们的老板不妨对员工大方一点，因为老板的作用在于鼓舞士气，增强员工的自信心。有了高工资自然有高士气和好的信心，至于如何去工作，员工自然有办法，也不用老板多管了

六、让员工专心而后死心

与我们的几个重点店铺的几个店长沟通，我们会发现一个非常奇怪的现象，那就是我们很多店铺晚上的营业额所占全天营业额的比例都特别低，顾客的成交率也不高，而他们大多数时候正好相反，不仅晚上的营业额占全天营业额的比例较高，而且通过最近一段时间的尝试，有时候晚上的业绩甚至还超过了白天的业绩。这是怎么回事呢?另外，我们也知道店铺淡场的时候通过播咪要求我们的员工整理叠装，但是往往播了咪以后就没有了下文，但是他们的管理人员呢，不仅是播咪提醒、打气，还把原来的叠装彻底打散后让员工重新整理。这又是为什么呢?他们告诉我：因为闲下来的时候，就是整个士气和激情下降的时候！这更让我们深刻理解了“无事生非”的道理!专卖店的特点就是女性员工多，而女性员工最大的问题是心多，她们老是在想，别的品牌报酬如何，爸爸妈妈男朋友今天怎么样?总之，员工不能把工作做好的原因是因为用心不专一。如何专一呢?简单来说，就是忙，就是动。当一个人忙碌起来的时候，自然就没有时间去想其它问题了。所以，专卖店和公司的管理，大家不要怕员工事情做多了，累着了，您应该害怕的是他们是否有事可做，是否责任和职能还不够多，太清闲了，而员工也应该明白，老板请您来，如果没事可做，您也就没有存在的意义和价值了。

让员工专心可以做好一天的工作，但如何让员工做好一年甚至是两年、三年的工作呢，这就是让员工死心了。老板成功的人生经历本来就是一本鲜活的教材，但这还远远不够。作为一个老板，最重要的是为员工描绘一幅美丽的前景!同时，又要长期努力、坚持不懈地与员工一同分享你的理想和未来，如果老板天天讲五年之后的业务和发展的计划，讲员工现在的经验积累是为自己的创业做准备，又天天鼓励员工去尝试更大的冒险和机会，员工自然明白，公司正在发展，自己也可以和公司一同成长，当一个人看到了成长与前景的时候，自然会为目标而努力，那么老板就可以让跟随您的人“死心踏地”地跟您干事业，追求更大的成功了！

七、不要只为员工的手和嘴发工资

成功的连锁经营最终建立起来的是一个价值很大的关系网络，就是我们营销学中所说的“营销网”，营销网络中最有价值的部分应该就是其中最好的思维和最新的观念!跟我们的很多老板谈话很受启发。他们的成功，有很多非一般的处世和为人的哲学。曾经有一位老板亲口告诉我：批评您的人是您的老师，骂您的人是您的朋友，不与您争论的下属是无能的下属。好思想啊！我们是否有如此宽广的心胸来对待我们的这些“老师”和“朋友”呢?我们回过头来看看我们的员工，他们是不与您争论了，但是他们无能吗?不是，是因为我们的领导者太霸道了。他们曾经给我们建议，与我们大声的争论，但是我们太自大，太骄傲了，往往认为他们的建议很可笑，对他们的建议我们不予理睬或者是因为我们所谓的“太忙了”就给忘记了。“就这样，不要说了，按照我说的办!”我们也曾这样蛮横地打断了他们的争论，就这样我们“以权压人，以级别压人”好像已经司空见惯了。他们不是因为无能不与我们争论了，他们是害怕我们的心胸容纳不下他们啊!我们伤害了他们，伤害了整个团队，但最终伤害的却是我们的企业。于是他们沉默了，他们有话放在心里只是不愿意说罢了，从此公司没有了坦诚，最后导致管理层与员工之间的相互猜疑，甚至到互不信任的严重后果。后来他们悄然无息的离开公司了，我们还自大的认为“走了没关系，是他不具备适应公司的能力罢了”。中国大多数的企业，向来只为员工的手和嘴发工资，但却忘了他们还有无穷智慧的思想和大脑，他们不重视与员工的交流和建议，这是管理者和领导技术的悲哀。让每一位员工全身心地投入到工作中来，这是管理者最主要的工作内容;让每个人都发挥作用并且让他们明显感觉到自己发挥的重要作用，这就是管理与领导的秘诀!

八、区别对待，造就强大企业

相同的一天，相同的24小时，老板可以赚1万，店长却只能赚100，而员工呢，不过区区三四十元。这个世界是有区别的，这个世界也不可能做到彻底的公平。我们必须承认这种“不公平”，就像面对“别人上重点高中，而我们却只能上普通中学”一样。在一个店铺，一个公司，如果一个老板想什么都“一碗水端平”是不可取的，也是不科学的和明显违背人性的做法。杰克韦儿奇曾说过一句话“区别对待是造就强大企业的必由之路”。那怎么才能做到区别对待呢?首先我们必须明白，在员工这个群体中，一定要有最好的，最差的、处在中间属于大部分的。其次，我们必须用不同的态度、方法、薪酬来评估和奖惩这些不同的员工。最后强调的一点是，我们必须把业绩最差的人从整个集体中排除出去。

区别对待是造就强大企业的必由之路，区别对待是很难做到的，谁觉得容易做到，谁就不合适在这个企业生存，如果谁做不到这一点，也是一样！

九、吃喝玩乐后才有好生意

我们一个店铺的员工管理制度里有这么一条，“不准宴请同事和接受同事宴请!”不过这不是全部，在老板那里还有另外一条“公司必须多宴请同事!”真有意思。还有一次，我们一个老板的手提电脑里的一个文档深深吸引了我，里面存储的全部是员工在不同时间、不同地方一起吃饭、旅游的照片，真是有心啊。这些做的优秀的店铺的经验告诉我“员工在一起吃喝玩乐越多，店铺生意才越好!”

我们的同事从早上8：00到晚上9：00，整整十二个小时，而且1年365天，如果请我们的老板，不用去销售衣服，就是在专卖店坐上6个小时，恐怕好多都受不了吧!工作确实很辛苦!但是，工作可以辛苦，但是工作却不能不充满乐趣!让员工工作充满乐趣，让您的员工随时随地与欢乐相伴，这是店铺管理人员永远的责任。通过那些规章制度、通过那些老照片，我明白了给予员工欢乐，学会庆祝永远是激励整个组织的最有效的方法。一起来聆听聆听先人圣贤的教诲吧：良言一句三冬暖，恶语一句六月寒;屁不臭人涨死人!在店铺，我们的老板与管理人员不要为一些小小的失败无法释怀，必须想尽办法去庆祝哪怕是一次小小的胜利，并为我们的员工深情欢呼，也不必太破费，一点零食或一顿晚饭都可以。我们的任务是让我们的员工跟欢乐相伴，当然，我们必须创造出良好的业绩。

十、小河有水大河满

每每下到一个店铺，我们店铺员工的工资与竞争品牌的工资比较的情况怎么样，员工的工资是否能够按时足额的发放，还有我们店铺每个月的失货率怎么样，因失货而造成的扣发工资的情况是否得到完善地解决等等，这些问题我都特别关心。还有，在开一个新店制订工资制度的时候，我都会跟我们的老板讲，只要我们有钱赚，我们宁可让自己的利润薄一点，员工的工资也必须要比竞争对手高，而且是下有保底但上不封顶。为什么呢?因为我明白，小河有水大河满，只有员工有了，老板才可能有！

“小河有水大河满”这是海尔总裁张瑞敏追求思想观念转变的一句名言，他说，变一个字，观念就新了。张瑞敏这个做家电的哲学是否可以成为我们特许连锁店铺经营的哲学呢，实践证明，不仅可以，而且完全适用!从自然规律来说，大河的水来自于小河，小河都没水了，大河不可能有水;如果小河不为大河提供水源，都依靠大河供水，大河早晚会干掉。在一个企业中，企业就好比大河，员工就好比小河，如果每个员工都能成为一条涌流不息的小河，那么企业这条大河是永远不会干枯的。所以，一年下来，看是否赚钱了，最关键的是看员工的工资是否涨了，脸是否笑了!如果员工的工资涨了，脸笑了，我们的老板是没有不赚钱的。所以说，小河有水大河满。要让自己有，首先要让您的员工有;您要成功，首先要确保您的员工的成功!

十一、竞争对手是狮子

上次与我们的支援人员一起下基层调研，这一趟下来，给我本人的震动太大了。原来我一直认为虽然我们的品牌在中心城市与竞争对手虽然有一定的差距，但是在二三级市场，我们已经赶超了对手并把他们远远的抛在了身后，而事实呢?远非如此!原来我一直认为春节过后，我们整改开业了60多间店铺，已经非常多，非常快，非常了不起了。这一趟下来，我惊讶地发现，原来还有比我们更快的。

这次我跑的九个地方(除2个地方未整改外，其余地方全部是新形象已整改的店铺)，不仅看到竞争对手全部是最新形象，而且居然有七个地方竞争对手均比我们的口岸好，面积大，真是当头一棒啊!就连我们一直认为业绩很好的资阳(四川省的一个地级市)与富顺(四川省的一个普通县城)，也免不了遭此厄运。资阳是因为业绩一直稳定而未纳入整改日程的，但是我们的铺子只有50多平，而竞争对手呢，面积是我们的两倍，就连一个杂牌都开了两个铺子，两个面积均比以纯大。而富顺呢，是今年才整改开业的铺子啊!我们以为已经牢牢树立竞争优势的两个地方，原来如此，就更不用说其余的5个地方了。不看不知道，一看下一跳啊!现在看来，以1年之前的思想来看待今天已经变化的市场是多么地危险!同样，“我们工作的时候而竞争对手还在睡大觉”的想法也是多么地可怕。这一趟下来，让我深刻的意识到，我们是在跟最精明的竞争对手在较量，我们不仅在比速度，同时我们还在比耐力。这一点必须时刻谨记，竞争对手是狮子，千万不可掉以轻心！!

十二、立即行动，不让问题过夜

如果您与老板、店长沟通要解决什么问题，他似乎明白了、也答应了但是却没有去办，您千万要小心了！因为您前面所做的工作都是无用功，您不仅浪费了您的口水，也浪费了您的宝贵时间。由此可见，工作重在不断的强调、督促与跟进。

很多道理一说就通，道理大家都明白，但是为什么有些人成功了，而有些人却一生碌碌无为呢?原因是失败的人有知识却没有行动，他们是知识的巨人却是行动的矮子，他们知道了就是不去做。是的，道理只是道理，道理不可能拿来当饭吃，要不饿肚子，首先得自己动手生火，退一万步讲，得自己端碗拿筷子吧。更何况，做比想难一万倍，所以就有“行动之美”这句话了。所以，专卖店的问题，不光是我们明白就好，更是出现了问题，发现了问题并立即解决的问题，是不让问题过夜的问题。在我们面前应该说没有问题，或者讲是没有我们解决不了的问题。

十三、1：1：8适时销货

有一次因为一个店铺的生意很差我们下店支援，一到店铺我们惊奇的发现，一个不到50平的铺子，卖场款式居然高达\*\*\*个款，什么今年的，去年的，就连几年前的货品都还在，虽然单款的数量都不大，但是总的加起来还是一个让人非常头疼的数字。还有，我们一部分的店铺，一个季度下来，算一算，发现自己赚的就是仓库里剩的，赚钱赚在了库存上。这些都是我们的老板们“精于计算”的结果。

就我们品牌的货品而言，虽然我们的设计都很优秀，货品质量也很过硬，但是我们不可能做到款款都畅销，始终有\*\*%的货品不好卖吧。那么要确保不会出现“赚的全是仓库剩的”并保证店铺有足够理想的利润，货品管理就出现了两个等待解决的关键性问题，一是这\*\*%滞销货品怎么处理，二是怎么样让其余的\*\*%货品实现快速地流转。首先，对\*\*%的滞销货品，我们再做个细分，我们来个\*\*%最差的货品亏一点，就是2-3折也无妨，\*\*%的货品不赚钱保本销售，那么我们还有\*\*%的货品是赚钱的。这\*\*%中再冲减掉最差\*\*%的货品导致的销售损失，那么我们货品整体上也实现了\*\*%的最终赢利。另外，一个专卖店的陈列面始终是有限的，陈列了一个款式在相同的时间相同的地点就不能再陈列销售其它的款式，因此，如果我们在最短的时间内解决了周转率最慢的这\*\*%滞销货品的销售问题，自然而然就给我们其它货品的展示与销售带来了极其宝贵的机会和时间。因此可以肯定地说：滞销货品的管理是店铺货品管理成败的关键，滞销货品的销售力度与速度决定了整盘货的销售力度与速度!这一点也是做一个合格老板与合格店长必须具备的基本条件。明白了这一点，我们有时安排2-3折“贱卖”衣服就不难理解了。

十四、只要做对了，富贵自然逼人来

就拿春熙路国庆销售来说吧，我在收银台通常会遇到一些非常奇怪的现象。收银忙得不可开交的时候经常收到一些专柜或其他人员打来的电话，询问春熙路的销售情况怎么样;我们的管理人员也经常打开电脑掐指估算我们任务完成了多少云云。我想我们的这些管理人员在国庆这个争分夺秒的黄金销售时间，不去寻找、发现自己那些方面做得不够，做得不完善，并且立即去纠正，反而一味地苦苦追问别人做了多少，忙于看任务，这本身就是一种“本末倒置”的做法。那这么样的做法才是正确的呢，我非常信奉“佐丹奴”老总刘国权说过的一句话：只要做对了，富贵自然逼人来!今天卖伍仟，明天卖一万，这样的富贵当然不会贸然而来，而是只要您做对了，消费者、社会自然会给您一个肯定。要想富贵逼人来，背后当然要下一番真工夫了，这就是刘国权认为做对了的事情，这包括对人的重视，对服务和产品素质的严格要求。

零售有一句英文：，零售是讲究细节的，我想把刘国权的话稍微改一改，“只要做好每一件小事，富贵自然逼人来”，可能对店铺更贴切一些，更能立竿见影！

十五、共赢的关系才会长久

我们的很多老板是习惯差公司钱的，认为公司才大气粗或者认为拿公司的钱做生意是一本万利的事情，其实都是不可取的。公司是为您服务的，在起步的时候给您适当的支援是公司服务性质和信任您的表现，但是在您赚了钱后呢，是否应该首先考虑公司呢。自己买了车，买了房，可公司的钱呢，拖着吧！如果真是这样，我想就是有了其他的发展机会，公司恐怕也不会再考虑您了吧。想一想，公司一年在您店铺赚都赚不了几万，您一欠就是十几万，公司这样的客户多几个，恐怕连员工工资都发不起吧，就更不要说品牌的管理和发展了，这样的客户多不得!不说公司了，说说我们的店铺吧！这几年以纯的店铺开得很多，随着“以纯”知名度和销售业绩的提升，以纯专卖店所在街道的口岸价值也在随之发生变化，这是一种积极的、好的现象。但是，我们有的老板却理解不了这一点。我们有的店铺把钱赚到自己的腰包后，认为只要少花一点，自己肯定就多赚一点，往往最后是跟房屋老板闹得很僵，最后被迫分道扬镳失掉了这个口岸，真的是得不偿失啊!试想一下，如果您在房屋老板想开口还未开口之前，主动找到他说：今年我也赚了点，俗话说有钱大家赚，我看租金随行就市可以涨点，\*\*元怎么样?您说，老板会是什么反应呢?肯定是感激不尽了，很可能他还会成为您抢口岸的好参谋和好帮手，在您的事业上助您一臂之力呢！当别人已经意识到涨价,您再去续租,已经晚了！

说到合作关系，李嘉诚有一番话应该给我们深刻的启发。有一次，李嘉诚应邀到中山大学演讲，大学生们请教他有关经商的秘诀。李嘉诚说，他经商其实并没有掌握什么秘诀，如果非说有什么秘诀的话，那就是“我与人合作，如果赚\*\*%是正常的，赚\*\*%也是应该的，那我只取9%，所以我的合作伙伴就越来越多，遍布全世界”。与此相反呢?我们的经营队伍中有些“吃独食”的老板，而这样的老板必将导致合作伙伴的流失。作为特许经营队伍中的一份子，我们必须明白，只有共赢才是赢，只有互惠互利的关系才会长久，我们只有在“情感”和“利益”上实现自我超越，能够将更多的利益与人分享，我们才有可能成就更伟大的“专卖连锁事业”。

十六、人为先，策为后

即使您拥有了世界上最好的店铺经营方法，但是没有合适的人去完善它、发展它、实现它，这些方法恐怕也只能是光开花不结果。兵圣孙子曾经说过，“故善战者，求之于势，不责于人，故能择人而任势。今天我们强调的“人为先，策为后”与孙子的“择人任势”有着异曲同工之妙。是优秀的人才成就了一切而不是宏大的计划成就了一切，是优秀的老板与优秀的店长最终造就了一流的业绩与一流的店铺。在我们的店铺经营过程中，忽视了人的因素，就是有再好的策略，再好的方法也是枉然！不要期待以上所写所记是店铺经营中包治百病、一试就爽的灵丹妙药，把人放在第一位，“以人为本，尊重人才，重视人才”，才是店铺提升业绩，才是您走向商业成功的必经之道。

以上是我对店铺经营和客户管理的一点心得体会，肯定有偏激之处，但绝无说教之嫌，感谢你看完全篇。希望从今天开始我们做事做人的修练，风雨兼程，一路共勉。

**第五篇：保洁服装管理**

保洁员管理制度

一、保洁人员必须树立“爱岗敬业”高尚的道德品质和工作作风，为物业公司负责。根据公司的要求和业主的需要，为小区内全体业主居民履行环境卫生保洁服务。服从领导、听从指挥，认真执行公司制定的各项规章制度。

二、坚守岗位，行为规范。严格遵守上下班和请销假制度。按时上下班，不得迟到或早退，上班时间一律不得私自外出。特殊情况需提前写出请假报告，逐级上报申请，未得到经理批准一律不得擅自离岗。工作期间要文明礼貌，举止大方，统一着装，规范整齐。

三、工作时间：上午7：30分至11：30分；下午12：30分至16：30分。每天工作8小时，每周休息一天（轮休）。

四、保洁员工作要求：

（1）生活垃圾每天清运1次，保持垃圾桶和果皮箱清洁无异味。（2）小区道路、广场、停车场、绿地每日清扫，绿地内不得有人为性垃圾，路灯每月清洁1次，及时清除小区内道路积水积雪。（3）楼道每日清扫1次，每周拖洗1次，底层公共大厅每日拖洗1次，楼梯扶手每日擦洗1次，楼道内任何部位不得出现蛛网浮尘。（4）公共部位玻璃每月清洁1次；楼道灯每月清洁1次。（5）每天指导装饰装修户将装修垃圾运至小区外垃圾场。（6）单元门、报箱、电梯轿厢、电梯按钮每日擦洗1次，不得出现浮尘。

（7）上午10点30分左右、下午4点左右为卫生保洁最佳时间，此时，小区内各地、楼道内各处必须保持清洁，无任何垃圾存在。如发现达不到标准要求，必须严肃处理。

五、奖惩办法

1、迟到或早退以及擅自离岗30分钟以下，每次处罚10—20元。

2、迟到或早退以及擅自离岗30分钟以上、60分钟以下，每次处罚20—50元。

3、迟到或早退以及擅自离岗60分钟以上视为旷工，每次处罚30—100元。

4、发现不讲文明礼貌的行为或不按规定着装，每次处罚10—20元。

5、不按规定次数清运生活垃圾，以及垃圾桶不清洁、有异味等，每发现一次处罚10—50元。

6、对第四条工作要求，进行定期或不定期检查时，每有一项达不到要求，对责任人处罚10—30元。每项工作有2次以上含2次达不到要求，对责任人予以辞退。

7、小区内业主举报或反映在环卫保洁方面以及每天的最佳保洁时间达不到要求的事项，经查实，每次每项对责任人处罚10—20元。

8、奖励。每月进行一次评选奖励，连续四次检查均达到要求，未发现问题且日常领导抽查也未发现问题者，奖励现金20—100元。

9、奖励和处罚额在当月工资中兑现。

六、认真完成领导交办的其他临时性特殊工作。

辽阳市中孚泰物业服务有限公司

2025年1月5日

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！