

靠产品说话完胜价格战

生产技术中心研究员 李龙真

近期,由于国际消费市场形势低迷,欧美采购商不断压低在华采购成本,我国一些纺织外贸企业面临“要么无单可做,要么靠低利润维持生产”困境。长此以往的“亚健康”运营模式成为企业的致命伤,部分中小企业被拖累到出局成为必然结果。然而,除了外部环境,内在的恶性竞争也在吞噬行业的光彩。为了维系生存,保证订单量,一些制造商不惜以“保本”心态接单,众多出口企业因此陷入了价格红海。

其实,纺织出口企业陷入低价竞争已不是近一两年的事。早在2008年金融危机期间,“低价竞争”就已见端倪。有些订单价格太低,企业做下来还要赔钱。尽管如此,国内还是有企业接受这样的订单,这给了客商压价的空间。现在这股势头正在愈演愈烈。

据调查,现在大型纺织工厂

的健康压力不仅来自于同行,还来自于贸易公司。和大型企业进行同类商品竞争的外贸公司找一些小的工厂接单做,从而大幅压低产品价格。

“以低价接单实际是一种投机行为,这样的经营模式持续不了多久。而且在行业转型升级的过程中,他们也丧失了从产品开发、工艺创新等方面提升的能力,其发展道路只能越走越窄,到头来会发现这是条死胡同。”在业内人士看来,以低价接单的企业只看重眼前利益,看似迫不得已的个体选择却在危害行业整体的健康发展。

据业内人士透露,出口企业习惯“以价接单”还要归功于欧美客商最初的下单模式。“国外采购商都是很精明的。美国某知名大型商超最初在国内下单时,会与单一工厂展开合作,如果在合作进行顺利,他们会不断加大订单规模。而作为生产企业,为了留住这样的大客户,

企业也会不断扩充产能,以满足其生产需求。但问题在于,一旦国内的生产企业将规模扩大到一定程度,并对大订单形成高度依赖时,采购商往往提出降价要求。此时,若不降价,那么如果这样的大客户将订单转移至其他工厂,为其扩充起来的产能就会成为最初接单企业的负累。

通常情况下,国际采购商会根据成本和质量规划寻找适合的供应商。由于近年来中国的人口红利在逐渐消失,且国际销路不畅,国际采购商对成本的控制也愈发严苛,一些中国生产商每年都会收到降价指标。与此同时,国际采购商对供应商的其他要求却越来越高,后者还必须遵守商业道德,比如最低工资、减少环境污染、合理的工作时间和工伤保险。

保证员工福利是企业应尽的责任,但面对采购商的低价订单,企业该如何取舍,企业又是否该妥协呢? 国际咨询公司麦肯锡

今年上半年,我国纺织行业出口额同比下降5.4%。在重点海外市场中,今年1-6月,我国对美国市场出口额同比增长6.8%;对日本、中国香港出口额分别同比下降13.2%、24.9%。对欧盟出口额同比下降9.9%。美国市场增幅虽有上涨,但依然难以平衡日本、香港、欧盟的跌幅。

看点一:“禁令”频出 出口商闻声咋办

“一个欧洲客户,下了一个牛津布的订单,需要达到欧标要求,请问这是什么欧标?”欧洲对纺织品出口规则频出,近期欧盟又出了新规,即NPE禁令。

该禁令的主要内容是禁止在纺织品中使用NPE(壬基酚聚氧乙烯醚),禁令已经在8月份生效。根据这一禁令,纺织品中的NPE浓度大于等于0.01%(100ppm)时,将会在过烫期后禁止进入欧盟市场。据了解,NPE是一种非离子表面活性剂,由壬基酚和环氧乙烷缩合反应而成。作为全世界公认的环境激素,纺织品中的NPE可随消费者第一、二次水洗进入水体环境,分解出毒性更强的NP(壬基酚)等成分,这些物质会在鱼类体内积聚,影响其繁育、生长,并通过食物链逐级放大,进而影响人类健康。

这一禁令首次对纺织品本身的NPE含量做出明确限制,在此之前,欧盟仅限于禁止在纺织品生产中使用NPE。比如欧盟REACH(《化学品的注册、评估、授权和限制》)法规附件XVII的第46条款:禁止NPE浓度大于等于0.1%的产品用于纺织品自身。

最近,土耳其也更新了纺织类产品的标签和纤维成分要求的法规标准。相比较于以前,这次主要针对纺织类产品中可能含有的非纤维织物的动物原料的标签要求,比如珍珠、真皮、皮革的领子或花边、羽毛饰物等的标签。这个新规将于明年生效,也就是说,2016年1月1日之后出口到土耳其的纺织产品,必须符合这一要求。

看点二:“双反”案件多发出口风险上升

我国各项“禁令”频出,我国的纺织品出口标准一再提高,贸易环境不断恶化。据中国出口信用保险公司(以下简称中国信保)统计,近年来针对我国纺织业出口的贸易壁垒在逐年增多,以“双反”为代表的贸易保护措施频繁使用,是构成我国纺织业出口增长主要外阻力量。从统计结果看,2014年以来,印度、阿根廷、秘鲁、巴西对我国纺织业出口的贸易保护主义倾向较为突出,巴基斯坦、欧盟、印尼、土耳其、哥伦比亚、埃及等国也开始加入该行。

硬杠杠多了,不少出口商难免会触碰到红线,导致纺织业的报损率和坏账率上升。据中国信保数据统计,今年1-8月,纺织业承保风险主要集中在俄罗斯、美国、土耳其、加拿大、也门等国。其中,美国作为行业出口的第一大贸易市场,承保风险高于全球平均水平。中国信保预计,今年全年,纺织业出口困境出现改善的可能性较小。

看点三:竞争手段“开外挂”出口订单缩水

一边是出口门槛越来越高,另一边却更见竞争对于有更多优势傍身,纺织品出口之路更见不易。以前美国品牌的服装,我们经常能在标签上看到Made in China,去年买了几条国外品牌的裙子,发现都是越南代工的。就一些劳动密集型行业来说,“越南制造”正在“中国制造”背后紧追不舍。

就以同具有人工成本优势的纺织业为例,这是我国纺织业的一大优势产业,而今,越南因为多项重要谈判,占得了先机,可以轻松进入欧美市场。上个月,越南和欧盟完成自由贸易协定谈判,预定今年年底正式签订协定。一旦协定生效,双方将按照路线图消除99%以上的关税,剩下的很少一部分关税将作为相互的关税配额或部分减免关税。这堪称越南在自由贸易协定签署至今获得的最高水平承诺,将对越南的纺织品、鞋类、农产品、水产品、家具以及欧盟的设备、汽车、摩托车、机械等出口产生有力影响。

同样在上个月,越南结束包括美国在内的,所有与“跨太平洋伙伴关系协定”相关国家的双边谈判。据了解,美国是越南最大的成衣出口市场,目前美国对越南征收15%-16%的关税与成本进口关税。该协定签署后,这一项关税将被削减为0,将极大地促进越南纺织品对美出口。有资料显示,“美国时尚工业协会”统计,很多美国成衣商计划在“跨太平洋伙伴关系协定”生效后,在参与此协定的国家中寻找更多的供应商,越南是最受关注的国家。

以前我国的制造业凭借廉价劳动力,成本优势明显。但是现在,亚洲有越南等东南亚国家,拉美国家有墨西哥,我国制造业的价格优势受到挑战,一些欧美买家的单子就这样流失掉了。现在企业不得不调整包括汇率在内的宏观经济变动背后潜藏着的信用风险,密切关注地缘政治、战乱等特殊事件造成的重大违约风险,还得另谋出路,不能锁定一块市场,要增加选择的余地。

海外纺织市场三大看点

恒逸石化投资管理经理助理 孙莹

恒逸选派少数民族员工亮相区级比赛创佳绩

本报讯 10月17日,浙江恒逸石化有限公司选派10名化纤公司少数民族员工,代表市前镇参加了在萧山区十一中举办的少数民族趣味体育运动会,荣获团体木板竞速一等奖、男子板鞋竞速二等奖、三人四足三等奖,以及男子个人背向格五等奖和女子沙包抛准六等奖,市前镇代表队被授予“最佳组织工作奖”荣誉称号。

据了解,本次运动会为传承民族体育文化,促进民族团结进步,以“幸福民族,健康生活”为主题,紧紧围绕各民族“共同团结奋斗,共同繁荣发展”的主题,充分展示了萧山区少数民族的体育特色和运动水平,在发展民族体育,加强民族团结,振奋民族精神的道路上增添了一抹色彩。

本次运动会共设个人和集体7个项目,各类奖项121个,来自18个镇街35个少数民族的169名运动员参加了比赛。浙江恒逸石化有限公司组队代表市前镇参赛,共选派10名来自化纤公司车间生产一线的员工,土家族、满族等少数民族员工,参加了所有项目的比赛,并取得不俗成绩。

化纤公司三车间土家族“姐妹花”杨玲、杨小蓉和杨正英,报名参加了蹦腿子、扔沙包、三人四足、板鞋竞速以及四人接力等个人和集体项目。杨氏“姐妹花”配合默契,尤其在板鞋竞速项目中组成一队,信心十足上阵,口中喊着整齐的“一二一二”,脚下虎生风,把对手远远甩在后面,获得了板鞋竞速女子组第一名。杨小蓉说:“这是我们第一次参加民族运动会,这次大会团结了我们少数民族的力量,使我们感受到了各族人民在一起的欢乐气氛”。杨玲更是激动地表示:“这么多民族的兄弟姐妹在一起玩,不但加强了民族交流,更是认识了很多朋友,真是太开心了!”

(史晓宇)

浙江省残疾人艺术团走进恒逸

本报讯 10月20日晚,浙江省残疾人艺术团走进恒逸集团,为恒逸一线员工送上了一场主题为“情系福企,走进恒逸”专场演出,用精彩的节目答谢企业对残疾人事业的关心。省、市、区、镇四级民政福利部门有关领导亲临现场,和聚合物公司广大残疾员工一起观看演出,集团党委书记张国良致欢迎词。

演出充分展现了残疾人自强不息的精神,舞蹈、独唱、小品等节目轮番上阵,精彩纷呈。开场舞蹈《星星你好》表达了聋人对美好生活的向往;曾获得第七届全国电视舞蹈大赛银奖的舞蹈《钱江弄潮》气势恢宏,反映了残疾人不畏艰难,逆流而进的顽强精神;富有海洋海岛独特韵味的歌舞《四汛渔歌》令人感慨;舞蹈《青青竹》以清新淡雅的舞风和灵动秀美的舞姿,描绘了一幅春雨过后苏韵的“竹儿”们头戴斗笠,踏着春雨,在林中、屋檐下欢乐嬉戏的美好画面;独唱《你是我的眼》、琵琶独唱《姑苏好风光》和二胡独奏《赛马》的演员们高超的技巧博得观众阵阵掌声;小品《红红的玫瑰》带给观众们阵阵欢笑;无臂才子、中国书法家协会会员丁京华口含毛笔现场书写了“恒拓伟业聚群贤,逸兴笔墨绘宏图”表达对恒逸事业的美好祝愿……其中舞蹈《千手观音》更是将现场气氛推向高潮。



据悉,参加演出的演员都是由热爱生

活、热爱艺术的来自全省各地各行各业的视障人、听障人、肢障人组成,他们以自强不息的精神,用特殊艺术诠释不凡的人生,向社会呼唤人道主义。(单忠民)

萧山电大新生前来石化公司参观学习

本报讯 10月29日下午,在化纤公司综合办公室主任崔贤芳的陪同下,来自萧山电大的9名老师和20名电大行政管理专业的大一新生来到恒逸石化生产基地参观学习。

座谈会上,老师和同学们认真观看了恒逸集团建企40周年庆特别制作的专题片《不惑风雨路》,该片详实地介绍了恒逸集团从一个小小的

色织厂起步,历经风雨40载,靠着恒逸人的自强不息,如今已成为全球最大的PTA、PET石油化工企业、连年稳居中国企业500强的全过程。同时也向老师和同学们展示了恒逸的企业文化和社会责任以及社会影响力等多方面的内容。

随后,同学们饶有兴致地参观了石化行政

楼新装修的采光房还有各办公区域。同学们纷纷表示此次恒逸之行不仅让他们了解了恒逸,更了解了自己未来的工作方向,实地参观学习更让他们对企业有了真实的认识,是一次难得的体验。

(史晓宇)

相互接纳善于沟通

新员工来了之后如何和企业之间相互接纳?这其中作为企业应注意哪些事情?作为新员工又应做哪些事情?上海交通大学大学人力资源管理研究所博士廖世富,他对以上问题进行了解答。

廖世富博士认为,首先要确定相互接纳的涵义,这是表现新员工与企业接纳的底线。相互接纳,是指组织与新成员个人之间的相互关系。双方必须互相认同和接纳,只有单方面的单向,相互接纳便不存在;相互接纳是一种心理契约,是一个过程。这一阶段无确定期限,期限的长短,受工作性质、部门类型、上司风格、组织文化、新成员的实绩等诸多因素的影响。但是,一般是发生于受雇开始的几年。

组织与新成员是如何相互接纳的?怎样表明相互接纳了对方?有很多企业很不重视对新成员的接纳,廖世富博士认为,这是错误的,企业与新成员之间相互接纳非常重要,而接纳相互间是有行为事件和信号发出的。

第一,决定留在组织中(尽管常常未加言明),是新成员接纳组织和雇用条件的一个信号。尤其是劳动力市场充分开放,新成员具有有效竞争力的条件下,这种承诺暗示了新成员对组织和工作情境的真正接受。

第二,发挥出高水平的内激力和承诺,是新成员接纳组织和工作情境的明显信号。高水平的内激力承诺,主要是指员工工作积极性、自觉性、创造性的充分发挥,表现为满腔热情地工作,高度责任心、事业心,充分利用业余时间,承担更多的工作任务,积极参加高风险、创造性、挑战性的工作等等。

第三,关注组织的发展,具有团队意识和参与意识,是新成员留于组织和接纳组织的又一明显信号。新成员关心组织的发展,不仅反映于组织,而且力求融入组织,注重发扬团队精神。

第四,接受不合意的工作、报酬或较低的职务等级,将之视为暂时的情况,相信和期待将来的事情,如果新员工心甘情愿地暂时承受这些压力,表明他(她)信任组织,接纳了组织。

组织和新成员的相互接纳是组织与新成员双方的事情,但是,组织是主导的方面,主动权多数掌握在组织手中。新成员可能对自己的职业工作感觉良好,希望长远以往,然而,他(她)没有进入组织的决定权,同时也难以了解组织对自己的态度和是否决定接纳。但是,他可以通过组织的行为、某些事情,判断自己已被接纳的情况。

第一,正面的实绩评定。在第一次正式或非正式的工作业绩评定中,组织对新成员给予正面的肯定和表扬,是表明组织接纳的最常见的信号。但是,这种做法往往只是虚名,并不确定。当上司说你“进步不小,表现不错”时,可能表明你仍处于试用、考察期,并未确定自己已被接纳。尽管如此,这总还是一个准备接纳或有利于组织接纳的好信息。

第二,分享组织的“机密”。表明组织接纳一名新成员最普遍和有意义的办法是向新成员提供特种信息。特种信息是有关组织内人和事的“内幕”、“真相”。

第三,流向组织内核。企业内各级组织都有一个核心,或称内核。这是组织重大事情的决策和执行指挥部。对于有才干的、接受组织价值观的新成员,组织很信任,视其为骨干,向其直接通报组织意图,并听取他们的意见和建议。这种推动新成员流向组织内核的过程,象征着组织在更大程度上接纳了雇员。

第四,提升。这是显而易见的有奖励,新成员对此很重视,将之作为组织接纳的证据。提升是一种垂直运动,意味着雇员职业发展穿越了一种等级边界。需要指出,流向组织内核不同于提升。发生提升,没有发生组织内的运动,只是反映新成员组织(核心人物或组织代表)关系的密切,以及自己在组织中的地位和作用有所提高。当然,流向组织内核也不同于穿越一种职能边界,进行横向运动的功能交换,在现实生活中,流向组织内核、提升和职能交换,有可能同时发生在一个人身上,但是,更多的情况则是只有流向组织核心的运动,而未获得提升或经过一次横向变动。

第五,增加薪资。若是常规的,大家都有的提薪,并不意味组织真的已经接纳了你,很可能只是你恰好赶上加薪。

第六,分配新工作。象征组织接纳的最重要的事件是,新成员不仅要有暂时的、熟练手的初次工作分配,转向第二次分配。

在组织与个人相互接纳的过程中,可能会出现某些问题,这往往由于组织职业管理不当所致,组织必须予以重视,及时解决。

有奖竞猜

1. 10月17日,浙江恒逸石化有限公司选派()名化纤公司少数民族员工,代表市前镇参加了在萧山区十一中举办的少数民族趣味体育运动会。

A. 8 B. 9 C. 10 D. 11
2. 10月15日,浙江恒逸石化有限公司选派()文件,公布关于实施化纤公司组织结构调整及调整部门职务任命通知,完成组织架构调整。

A. 浙逸化[2015]4号 和 5号
B. 浙逸化[2015]5号 和 6号
C. 浙逸化[2015]3号 和 4号
D. 浙逸化[2015]6号 和 7号
3. 10月21日下午,杭州市委副书记、市长()率市有关部门主要负责人员专题走访调研联系重点外贸企业,并在恒逸总部南岸明珠办公大楼2603会议室召开座谈会。

A. 赵一德 B. 张鸿铭
C. 杨茂标 D. 马晓辉
4. 10月24日,中国石油和化学工业联合会发布了《2015中国石油和化工民营企业百强榜》,恒逸石化股份有限公司荣登上榜,位居第()。

A. 9 B. 10 C. 11 D. 12
249期中奖读者:
136****1245 139****5981 139****3450
159****5012 139****8396 135****2578
137****2805 159****7266 133****3210
135****3395

有奖竞猜栏目将从回答正确的读者中抽出十名幸运读者,并送出10元话费奖励。
发送正确的字母选项至“有奖竞猜”编辑群(1596885012)或,如发送A至1596885012,截止日期为2015年11月25日。(本报编辑群)

