

最新服装员工激励演讲稿(汇总5篇)

使用正确的写作思路书写演讲稿会更加事半功倍。在日常生活和工作中，能够利用到演讲稿的场合越来越多。演讲稿对于我们是非常有帮助的，可是应该怎么写演讲稿呢？接下来我就给大家介绍一下如何才能写好一篇演讲稿吧，我们一起来看看吧。

服装员工激励演讲稿篇一

大家下午好！

浓烈的节日氛围中，伴随着收获的喜悦，满怀对明天的憧憬，我们告别了不平凡的20____，迎来了充满希望的20____，值此辞旧迎新之际，我代表星河医药连锁有限责任公司，向所有员工及其家属致以诚挚的问候和新年的祝福，祝大家在在新的一年里合家欢乐、幸福美满、万事如意！

20____年于公司来讲，是一个稳步上升的年份。我们以饱满的工作热情和奋发向上的精神状态，卓有成效地开展各项工作，取得了圆满的成绩，这些成绩的取得，是星河全体员工团结协作、努力拼搏的结果。实践再次证明，星河这支团队，是一支勤奋工作、甘于奉献、凝聚力强、战斗力强的优秀团队。在这里，我向埋头苦干、无私奉献在各个工作岗位上的同仁们表示衷心的感谢！你们辛苦了！

20____年于我个人而言，是一个刻骨铭心的年份。我失去了一位至近的亲人！血浓于水的情感，挥之不去、萦绕不绝，深深的刻在心房里，静静的淌在血液中。

悲喜交加的20____年，我和大家分享了温暖与辉煌，大家和我分担了寒冷与悲伤。当新年快要到来的时候，好多的同事顾及到我的心情，都向我提议取消今年的联欢活动。大家的

好意我领了，但我又怎么忍心以自己小家的痛苦来剥夺大家的快乐!更何况，逝者安息，生者当坚强的、好好的活着!

我们每个人决定不了自己人生的开始，也决定不了人生何时结束，但我们可以决定自己人生的过程。在这个人生过程中，赚钱很重要，快乐幸福更重要。选择了伴侣，就选择了家庭环境;选择了星河，就选择了工作环境。磕磕碰碰、打打闹闹总是有的，关键是我们以怎样的心态来对待!人，就这么一生，可能很长，也可能很短，在有限的人生中，让我们以乐观、宽容、感恩的心态来对待我们身边的每一个人，投以桃，报以李，相信我们每个人都会收获更多的快乐和幸福!

如果你愿意，如果大家愿意，我愿意做一只领头雁，带领着大家飞向更高更广阔的天空!我愿意和大家一起，用心血、用肝胆、用激情，去迎接新的机遇和挑战，去珍惜宝贵的生命和情谊，去感谢身边所有人的关爱与支持，去付出自己的真诚和努力，去成就我们的梦想和事业!

习总书记怀着一个中国梦，期待着我们的国家繁荣昌盛;走过20___，迈向20___，我们每个人都装着一个人生梦，期待着我们的生活更美好!我们有理由坚信，只要我们心往一处想，劲往一处使，众志成城，坚定不移，就能汇聚实现梦想的磅礴力量，我们的目标一定会实现!我们一定能铸就新的、更加壮美的辉煌!

亲爱的同事们、兄弟姐妹们，新年马上就要到了，让我们唱起来，舞起来，共同庆祝这新来的日子!再一次祝愿我的兄弟姐妹们新年快乐，家庭幸福，身体健康!也让我们共同祝愿伟大的祖国国泰民安、昌盛万年!谢谢大家!

服装员工激励演讲稿篇二

一、目的：为了表扬先进，激励后进，提高员工工作进取性，特制定此制度。

二、奖励涉及对象：公司所有员工。

三、奖励方式：精神奖励、物质奖励。

四、奖励事项分类：

1、重量级奖励

员工涉及到如下事项，可享受100元—500元的经济奖励、100元—300加薪、员工大会通报表扬(奖励金额视具体情景由公司领导和人事部门作出)

(1)在完成公司工作、任务方面取得显著成绩和经济效益的；

(2)对公司提出合理化提议进取、有实效的；

(3)保护公司财物，使公司利益免受重大损失的；

(4)在公司、社会见义勇为，与各种违法违纪、不良现象斗争有显著成绩；(颁发荣誉证书)

(5)对突发事件、事故妥善处理者；

(6)一贯忠于职守、认真负责、廉洁奉公、事迹突出的；

(7)全年出满勤的；

(8)为公司带来良好社会声誉的；

(9)其他应给予奖励事项的。

2、一般性奖励：

员工涉及到如下事项，可享受50元—200元的经济奖励、50元—200元加薪、员工大会通报表扬(奖励金额视具体情景由

公司领导和人事部门作出)

(1)品行优良、技术超群、工作认真、克尽职守成为公司楷模者;(颁发荣誉证书)

(2)领导有方、业务推展有相当成效者;

(3)参与、协助事故、事件救援工作者;

(4)遵规守纪,服从领导,敬业楷模者;

(6)拾金(物)不昧者。

服装销售员工激励方案2

一、薪资及补助:

底薪:试用期3500/月转正4500/每月,资深5500/月

注:根据公司a□b□c类城市对区域督导给与不同的金额补助。(详情请参与公司的规章制度)

二、绩效考核:

1、销售业绩考核

按月考核(督导:考核900元/季度)附:所辖区域店铺销售指标(年度,季度,月度)。

注:月度考核结束后,奖金予发80%,剩余部分若全年指标完成90以上,则于到年底全部发放,若全年指标完成80%,则发放50%,低于80%将不发放。

2、订货指标出货率考核:

所在区域加盟商在拿取订货货品100%以后。

3、巡店考核：

根据督导工作流程表考核打分，附督导工作流程表

三、督导基本制度

1、连续两个季度未完成所管区域销售计划70%以上的，自动辞职或调离区域。

2、新督导一个月实习期，实习期按固定工资计算，实习期满按工资方案进行。

3、根据工资需要督导应无条件服从公司更项安排，如有临时支持市场任务，经分公司经理同意进行安排。

4、督导每月有四天带薪休息(调休以电话方式直接告知上级为准，否则一经查处给与重罚)。

5、督导严重失职第一次扣除本月50%工资，第二次自动离职。

严重失职范围：

一、巡查店铺时发现问题步及时上报，导致公司利益损失。

二、协助加盟商骗取公司利益。

三、督导本人侵害公司利益。

服装销售员工激励方案3

一、新员工激励制度

3、千里马奖：新员工在入职二个月内，业绩第一名且合同金

额能达到10万以上者，可以获得“千里马奖”，现金1000元。

4、晋升奖：公司根据市场的调控需要，新入职的业务员在2—3个月的时间内，业绩名列前茅，考核优秀者可以破格提拔为业务主管；新入职的主管在2—3个月的时间内，业绩名列前茅，考核优秀者可以破格提拔为业务经理。

二、月业绩优秀团队奖励制度

2、团队成员集体合影，张贴在冠军榜风采栏里。

三、月、季度和全年业绩奖励制度

3、年度业绩前3名者，且完成了年度任务，分别给予不低于5000元、3000元、2000元以上的奖励。

四、重大业绩重奖奖励

2、销售额创下历年度当月纪录的个人给予重奖(不低于现金1000元)。

3、业绩突出，考核结果优秀的人员，作为储备人员优先给予晋升。

五、长期服务激励奖金

服务满二年的销售人员(合同内)每年提取总业绩的0.5%存入其长期账户，至其离职时一次性支付，根据其服务年限，可支付的账户总额的比例如下。

六、增员奖金

销售人员任职二个月后可以引进销售人员，经公司考核后一经聘用，老员工可获取以下增员奖金。

1、被引进的销售人员进入公司后能达到转正条件，并转正后，老员工可获取增员奖300元(分三个月付清，100元/月)。

2、老员工可获取所引进人员第一年业绩总和的0.5%作为伯乐奖。

七、销售人员福利

1、合同销售人员转正后可享受100元为底数的基本商业保险。

2、入职后根据职务不同，享受每月不低于200元的交通补助，不低于100元的电话补助。

4、经理级别以上人员可享受公司规定的自备汽车用车补助。

5、入职后可享受公司安排资助的团队活动。

6、销售人员季度业绩超过当季度任务20%，享受旅游表彰：即国内旅行一次，旅行补助2000元。

7、销售人员年度业绩超过当年总任务的20%，享受旅游表彰：即国外旅行一次，旅行补助5000元。

8、表现优秀的员工，可享受总经理特别关爱金。(比如：员工结婚、直系亲属去世，以及总经理认可的其它情况)

八、每位销售人员工作一年以上者，享受工龄的待遇。

即满一年100元，满两年200元，满三年300元，依次类推，1000元封顶。

服装销售员工激励方案4

心理学上的激励就是指持续地激发人们的行为动机，使其心理过程始终保持在兴奋的状态之中，维持一种高昂的情绪。

行为科学认为，激励可以激发人的动机，使其内心渴求成功，朝着期望目标不断努力。激励是每个管理者，每个父母必须修炼的最重要的技能！

1、员工激励的原则

每个公司由于实际情况不同，都会有自己的激励政策和措施。激励政策与其他人力资源政策的不同之处在于：激励政策有更大的风险性，如果它不给公司带来正面的影响，就很可能带来负面的影响。所以，在制定和实施激励政策时，一定要谨慎。下面是一些关于激励的原则，如果我们在制定和实施激励政策时能够注意这些原则，可能会很大的提高激励的效果。

原则之一：激励要因人而异

由于不同员工的需求不同，所以，相同的激励政策起到的激励效果也会不尽相同。即便是同一位员工，在不同的时间或环境下，也会有不同的需求。由于激励取决于内因，是员工的主观感受，所以，激励要因人而异。在制定和实施激励政策时，首先要调查清楚每个员工真正需要的是什么。将这些需要整理、归类，然后来制定相应的激励政策帮助员工满足这些需求。

原则之二：奖惩适度

奖励和惩罚不适度都会影响激励效果，同时增加激励成本。奖励过重会使员工产生骄傲和满足的情绪，失去进一步提高自己的欲望；奖励过轻则起不到激励效果，或者让员工产生不被重视的感觉。惩罚过重会让员工感到不公平，或者失去对公司的认同，甚至产生怠工或破坏的情绪；惩罚过轻会让员工轻视错误的严重性，从而可能还会犯同样的错误。

原则之三：公平性

公平性是员工管理中一个很重要的原则，员工感到的任何不公都会影响他的工作效率和工作情绪，并且影响激励效果。取得同等成绩的员工，一定要获得同等层次的奖励；同理，犯同等错误的员工，也应受到同等层次的处罚。如果做不到这一点，管理者宁可不奖励或者不处罚。

管理者在处理员工问题时，一定要有一种公平的心态，不应有任何的偏见和喜好。虽然某些员工可能让你喜欢，有些你不太喜欢，但在工作中，一定要一视同仁，不能有任何不公的言语和行为。

原则之四：奖励正确的事情

2、员工激励的方法

一提起员工激励，很多人都会想到涨工资或发奖金。实际上激励是对员工需求的满足，员工的需求是多种多样的，所以激励的途径也是多种多样的。物质激励(涨工资或发奖金)只是其中的一种途径，其实还有许多其他途径。我们可以根据激励的性质不同，把激励分为四类：成就激励、能力激励、环境激励和物质激励。

1、成就激励

随着社会的发展，人们生活水平的提高，越来越多的人在选择工作时已经不仅仅是为了生存。对知识型员工而言，工作更多的是为了获得一种成就感。所以成就激励是员工激励中一个非常重要的内容。根据作用不同，我们可以把成就激励分为组织激励、榜样激励、荣誉激励、绩效激励、目标激励和理想激励六个方面。

(1) 组织激励

在公司的组织制度上为员工参与管理提供方便，这样更容易

激励员工提高工作的主动性。管理者首先要为每个岗位制定详细的岗位职责和权利，让员工参与到制定工作目标的决策中来。在工作中，让员工对自己的工作过程享有较大的决策权。这些都可以达到激励的目的。

(2) 榜样激励

群体中的每位成员都有学习性。公司可以将优秀的员工树立成榜样，让员工向他们学习。虽然这个办法有些陈旧，但实用性很强。就像一个坏员工可以让大家学坏一样，一位优秀的榜样也可以改善员工的工作风气。

(3) 荣誉激励

为工作成绩突出的员工颁发荣誉称号，代表着公司对这些员工工作的认可。让员工知道自己是出类拔萃的，更能激发他们工作的热情。

(4) 绩效激励

在绩效考评工作结束后，让员工知道自己的绩效考评结果，有利于员工清醒的认识自己。如果员工清楚公司对他工作的评价，就会对他产生激励作用。

(5) 目标激励

为那些工作能力较强的员工设定一个较高的目标，并向他们提出工作挑战。这种做法可以激发员工的斗志，激励他们更出色的完成工作。这种工作目标挑战如果能结合一些物质激励，效果会更好。

(6) 理想激励

每位员工都有自己的理想，如果他发现自己的工作是在为自

己的理想而奋斗，就会焕发出无限的热情。管理者应该了解员工的理想，并努力将公司的目标与员工的理想结合起来，实现公司和员工的共同发展。

2、能力激励

为了让自己将来生存的更好，每个人都有发展自己能力的需要。我们可以通过培训激励和工作内容激励满足员工这方面的需求。

(1) 培训激励

培训激励对青年人尤为有效。通过培训，可以提高员工实现目标的能力，为承担更大的责任、更富挑战性的工作及提升到更重要的岗位创造条件。在许多著名的公司里，培训已经成为一种正式的奖励。

(2) 工作内容激励

用工作本身来激励员工是最有意思的一种激励方式。如果我们能让员工干其最喜欢的工作，就会产生这种激励。管理者应该了解员工的兴趣所在，发挥各自的特长，从而提高效率。另外，管理者还可以让员工自主选择自己的工作。通过这种方式安排的工作，工作效率也会大大的'提高。

3、环境激励

(1) 政策环境激励

公司良好的制度、规章等都可以对员工产生激励。这些政策可以保证公司员工的公平性，而公平是员工的一种重要需要。如果员工认为他在平等、公平的公司中工作，就会减少由于不公而产生的怨气，提高工作效率。

(2) 客观环境激励

公司的客观环境，如办公环境，办公设备，环境卫生等都可以影响员工的工作情绪。在高档次的环境里工作，员工的工作行为和工作态度都会向“高档次”发展。

(3) 物质激励

物质激励的内容包括工资奖金和各种公共福利。它是一种最基本的激励手段，因为获得更多的物质利益是普通员工的共同愿望，它决定着员工基本需要的满足情况。同时，员工收入及居住条件的改善，也影响着其社会地位、社会交往，甚至学习、文化娱乐等精神需要的满足情况。

员工激励是人力资源管理的一个重要内容。许多管理者都希望在公司中实施有效的激励政策，来提高员工工作的积极性，从而提高整个公司的效率。从公司的角度来看，激励也是一种投资，投资的回报便是工作效率的提高，如果投资没有得到应有的回报，那么这种投资就是失败的。实施激励并不难，但如何实施有效的激励，让激励这种投资获得高额的回报，则是需要我们认真研究的问题。

1、激励来自于内因

激励不是外界刺激，而是员工对外界刺激的反映。西方行为科学家对个体行为的研究有一个基本的理论，叫做“激励理论”。“激励理论”把行为的发生过程总结成如下的模式：需要——心理紧张——动机——行为——目的——需求满足/消除紧张——新的需要。这个模式说明了行为发生的全部过程。一个人产生某种行为的根源是某种需要。根据心理解剖学的研究，当某种需要对人的大脑产生刺激，大脑在接受这种刺激的时候，便产生一系列活动。

“激励理论”可以简单地概括为：需要引起动机，动机决定

行为。员工的需要使员工产生了动机，行为是动机的表现和结果。也就是说，是否对员工产生了激励，取决于激励政策是否能满足员工的需要，所以说，激励来自于员工的需求，也就是内因。

2、了解员工的需求

要提高激励政策的有效性，就要使激励政策能够满足员工的需求。要做到这一点，首先就要了解员工的需求。在需求理论中，最著名的要数美国心理学家马斯洛提出的“需求层次理论”。

“需求层次理论”将人的需求共分为五个层次：生理需要，安全需要，交往需要，尊重需要和自我实现需要。另外，从人的日常生活这个角度出发，将人的需求可以分为三个方面：生活需要(包括物质的和精神的)，工作需要(包括学习和创造)及休息需要(包括娱乐和消遣)。

我们可以从上述两个需求角度来分析员工的需求。从纵向上看，不同层次的员工(知识层次，薪酬层次等)处于不同的需求状态，如对于薪酬较低的员工，则要侧重满足他们的生理需求和安全需求(即提高他们的生存水平);对薪酬较高的员工，更需满足他们的尊重需求和自我实现需求。

从横向看，对于同等层次的员工，由于他们的个性和生活环境不同，他们的需求侧重也有不同，如有些员工很看重物质待遇(生活需求强烈)，有些员工则喜欢娱乐和消遣(侧重休息需求)，还有些员工以钻研某项技术为乐(工作需求强烈)。

员工的需求是复杂和多样的，了解了员工的这些需求，就为制定有效的激励政策提供了基础。

3、制定有效的激励政策

在制定激励政策之前，要对员工的所有需求做认真地调查，并制定一份详细的清单。然后将公司可以满足和不能满足的部分分开，划掉那些不能满足的部分。对可以满足的那部分进行认真研究，找出满足的途径，并将这些途径流程化(可操作化)，同时计算出公司需为此付出的成本。根据成本的高低不同，将各类需求进行等级划分，成本越高的需求，等级越高。

上述工作完成后，我们的激励政策就有了雏形。下面，我们要制定“游戏规则”，即：得到某个激励等级的员工需要满足什么样的条件。另外，我们在每个激励等级上，都要设计几种不同的选项，员工可以根据自己的个人需要选择其中的一种。比如说，在某个激励等级上，有技术培训，公费旅游，带薪假期等多个选项。员工可以根据自己的需要选择其中一种。

激励政策本身也有一个完善的过程。这需要我们在工作中不断了解员工的需求，及时将员工新的需求反映在政策中，这样才能使政策能够保持持续的有效性。

服装员工激励演讲稿篇三

大家好

我很荣幸参加这次副店长竞聘，这对我来说是一次：提高能力，锻炼自我，展现自我的千载难逢的机会。

我叫xxx.现工作于xx店，在xx店的岗位是一名导购员，现竞聘xx店副店长一职，请各位领导对我的工作进行考核[]xx年10月我很有幸加入xxx集团公司，对于服装行业只是表面肤浅的了解略知一二，加入xxx集团后我觉得我对于服装行业是一个一无所知的人，接受了公司总部培训后让我对公司规模，工作流程，业务知识，销售技巧，等有了一些初步的了解，在公司领导和同事的帮助下让我感受到了家庭般的温暖与温馨，

让我坚定信心做一名合格的公司员工，培训结束后，我以优异的成绩和公司领导对我的肯定回到xx店工作，当时在店里是一名记帐员，主要负责货品的记帐核对，统计和管理，我知道管理帐目是一项细致的工作，对于刚进公司的我来说是一种考验，也是公司领导给予我的极大的信任，所以在工作中我要求自己，努力好学，积极求问，认真细致，做好货品的核计，统计，调配等工作，不断的寻求改进好的工作方法，让店内的货品帐目更细致化，明朗化，清晰化，同时不积压库存，还能保证货品的充足，满足不同层次顾客的消费需求，达到销售服务一条龙的销售效果。通过自己不断的学习，吸取好的工作经验和店内销售相结合把每项工作做到完善化。

由于老员工的工作岗位的调动，在公司领导给予我的支持下，我被调到收银员的岗位，收银工作是一个很重要的一项工作，要将所有的现金的收支准确无误的核对好，把各类报表填写清楚报到公司各部门，小票的保管，每一项细节每项表格都不能马虎，在现金方面更加加强责任心，票据和帐目方面也要做好保密工作，我想，首先我要严格要求自己，在人生观，价值观上树立，做一个严谨的人，在店长的指导和监督下，我用认真负责的工作态度，加强岗位技能学习，能够准确，快速做好收银结算工作，严格按照各项程序办事。工作一年以后，由于公司有了新的岗位方案模式，我又换了岗位，主抓销售，我向老员工学习销售技巧，业务知识，也不断的看书学习，了解客户心理更好的与客户沟通，抓住顾客的心理，让顾客感觉到我们的服务是站在顾客的角度上的，这样才可以达到一个前期的销售效果，微笑使人喜欢你，用我们主动热情的微笑服务去迎接顾客，与顾客做心灵上的沟通，不仅仅是客户也是我们的朋友，让顾客买的舒心买的畅心，让顾客在消费中寻求心灵上的享受。在工作中，把顾客的满意当成是我人生的一种快乐，我快乐，我微笑，生活才充满阳光，工作才充满激情!所以在销售上我拥有了许多客户，我想，有了客户就有了效益的来源，经济效益也将随之增加。经历了不同的工作岗位，让我在这四年多的工作中掌握了业务知识，能够在市场多元化的进程中快速的掌握顾客心理，更加的配

合店面的运作流程辅助店长做好前期工作给新员工做好榜样。

xx年8月12日□xx郭尔罗斯店已隆重开业，即待开业的全省示范形象店也即将盛大开业，随着销售业绩的不断提升，店面的扩大，人才成了店面增进销售的先决任务。所以公司举办副店长竞聘的会议，也是为了更好的运营店面和店面的管理。好的店面形象，好的店内管理，好的店内环境，好的服务理念，也是公司企业文化的一种体现。首先在我任职中我要配合店长做好销售前的服务工作，有效落实公司指令及时上报检查结果。一个店面的环境是顾客进店的第一感觉印象，导购小姐也是店面的第一形象。形象的优雅，环境的整洁，可营造顾客前期消费的心理，店面的卫生，货品的卫生就成了售前工作的重要之重，做为店长的助手理应协助店长管理好店内的环境，人员的形象，做到细中细，在良好的购物环境中，店面的运营保障安全也要协助店长管理好，加强防盗，防火设备的保养和储备，与安全职能做好沟通，保障店面工作的运转正常有序。后勤工作也要为员工做好保障，给每位员工一个舒适的工作环境，让店内员工有进店如家的感觉，时刻关心员工情绪变化，协助店长做好员工思想工作，让每位员工都能以最佳精神状态和最好的服务面貌去迎接顾客，做到真诚服务，真心服务，货品是我们的主要资源，没有了资源再好的服务也只能体现却达不到营销的直接效益，我有责任将店内的主资源配备齐全达到一个供应效果，保障店内备品充足是一项必不可疏忽的工作，从而保障服务和销售工作的畅通，既然本着将顾客的满意进行到底，在我们销售好的前提下也要保障我们的售后服务，有好的售后才能拥有更多的客户达到顾客满意，在店长不在的情况下，及时处理好店内售后工作和紧急事情处理，做好处理意见及时上报店长，在店面的售前，售中，售后工作协助完善，保障店面的正常运营的同时也要做好对内与公司各职能部门的沟通，与公司的步调一致。还有保证店面的利益做好与对外职能部门的沟通，协调好一个店面的全元化，让我们的店面在市场上占主导地位，同时更能保障公司更多的利益。

无论这次竞聘成功与否，我都将以百分之百的热情努力工作，不辜负领导和xx店全体员工对我的期望，我知道在工作中肯定会遇到困难和挫折，可不管怎样，我都会对工作保持激情，我相信坚持一定会成功，我依然会继续努力，成为大家心目中最优秀的我，因为我有一颗执着锐意进取的心，我会为成功找方法不为失败找借口，能与公司共同成长，能够见证集团公司走向新辉煌是我最大的心愿。

服装员工激励演讲稿篇四

大家好！

我很荣幸参加这次，这对我来说是一次：提高能力，锻炼自我，展现自我的千载难逢的机会。

我叫xxx.现工作于阿依莲服装店，在阿依莲服装店的岗位是一名导购员，现参加，请各位领导对我的工作进行考核。

作为一名，我就要引导阿依莲员工的水流按正确的方向汇入大海。我认为店长的工作，一方面要严抓管理，另一方面应该发挥指导、配合和策划的专长。

管理应该理为先，理的不是制度、不是流程，而是心态，是包括工作和生活在内的员工心态。培养员工的心态应该以阿依莲的企业文化为基础，实际情况为主，客观环境为辅，培养员工的自信、自尊和明确的自我认知度；培养员工团队协作精神和集体观念，加强员工和各部门负责人之间的相互协作和配合；培养员工永不满足的学习心态。我要他们不仅要掌握本区域相关知识，也要知晓相邻区域的服务常识。企业文化不是要把我们的思想本位化，而是把“阿依莲”这个品牌形象充分本土化，和江西当地文化更好地融合。所以我要培养员工换位思考、打破思维定势的意识，加强相互学习，才能取长补短，相互辅助。

假如我是一名店长，我会加强服务质量的提升。商品是有形的，而服务是无形的，今天的消费者更加注重服务的质量，服务是提升品牌竞争力和价值的必要而有效的手段。服务不仅要求营业人员熟练掌握产品知识，更需要用语言和行动来诠释我们的优质服务。例如：服务用语不能单纯呆板地执行，而要真正使阳光服务照耀到消费者；树立服务明星及楷模，使服务以榜样的形式在员工中变成有形的模范，形成服务赶、帮、超的良好氛围。

假如我是一名店长，我更要做好承上启下的桥梁作用。店长的首要任务是领导团队完成公司所下达的销售指标；他更是一个中间人，是整个连锁店的关键人物，是组织内部沟通的桥梁。优秀的店长会善于发现工作中的问题，并及时解决；他还是一个优秀的培训老师，员工的榜样，能够指导员工出色地完成各项任务；他还要善于激励，做员工的拉拉队长，挖掘员工的内在潜能，激发员工的工作热情。

假如我是一名店长，我要从与员工感情、员工的自我价值实现、员工的待遇三方面入手。首先要得到员工们的信任，只有大家相信你，才可能心甘情愿地为你去工作。在与员工的感情方面，我要时时关心员工的生活，食堂吃得怎么样，业余生活搞得好不好，他们的家庭中有没有困难，有没有需要企业帮助的地方等等，尽量解决他们的后顾之忧。工作中我要按规章制度办事，做到奖罚分明。员工为企业做出突出贡献了就要表彰和奖赏，员工违反劳动纪律了就要批评和惩罚，这是不容置疑的。虽然没有绝对的公平，但我要尽量做到公平，这能让员工自己把握其中的利害关系。

无论这次成功与否，我都将以百分之百的热情努力工作，不辜负领导和阿依莲店全体员工对我的期望，我知道在工作中肯定会遇到困难和挫折，可不管怎样，我都会对工作保持激情，我相信坚持一定会成功，我依然会继续努力，成为大家心目中最优秀的我，因为我有一颗执着锐意进取的心，我会为成功找方法不为失败找借口，能与公司共同成长，能够见

证集团公司走向新辉煌是我最大的心愿。

我的演讲完毕，谢谢大家！

服装员工激励演讲稿篇五

现在的消费者更多的是注重精神层面的东西，虽然需要服装销售人员的建议，但这个建议的目的是为了加强客人购买的信息。

客人对某款衣服失去信心时，我们要求导购不勉强客人，马上转移到客人别的感兴趣的衣服上去，力求挽留，继续推荐。

服装销售过程中的重点销售就是指要有针对性。

对于服装的设计、功能、质量、价格等因素，要因人而宜，真正让顾客的心理，由“比较”过渡到“信念”，最终促使销售成交。在极短的时间内能让顾客具有购买的信念，是销售中非常重要的一个环节。

1、从4w原则着手。从穿着时间□when□□穿着场合□where□□穿着对象□who□□穿着目的□why□四方面做好顾客的参谋，有利于销售成交。

2、重点要简短。对顾客说明服装特性时，要做到语言简练清楚、易懂。服装商品最重要的特点要首先说出，如有时间再逐层展开。

3、具体的表现。要根据顾客的情况，随机应变，不可千篇一律，只说：“这件衣服好”，“这件衣服你最适合”等过于简单和笼统的销售语言。依销售对象不同而改变说话方式。对不同的顾客要介绍不同的内容，做到因人而宜。

4、销售员把握流行的动态、了解时尚的先锋，要向顾客说明

服装符合流行的趋势。服装导购销售技巧在服装销售过程中，营业员有着不可比拟的作用，营业员是否能掌握服装销售。

- 1、推荐时要有信心，向顾客推荐服装时，营业员本身要有信心，才能让顾客对服装有信任感。
- 2、适合于顾客的推荐。对顾客提示商品和进行说明时，应根据顾客的实际客观条件，推荐适合的服装。
- 3、配合手势向顾客推荐。
- 4、配合商品的特征。每类服装有不同的特征，如功能、设计、品质等方面的特征，向顾客推荐服装时，要着重强调服装的不同特征。
- 5、把话题集中在商品上。向顾客推荐服装时，要想方设法把话题引到服装上，同时注意观察顾客对服装的反映，以便适时地促成销售。
- 6、准确地说出各类服装的优点。对顾客进行服装的说明与推荐时，要比较各类服装的不同，准确地说出各类服装的优点。