美容美发行业 求贤若渴

倾听行业领头人的心声

瘦狐体雕：其他行业过剩的人才 投身美容业就是“宝”

瘦狐体雕江苏市场负责人 段红伟

作为美容行业的一分子，瘦狐立志做亚洲纤体丰胸养身第一品牌，希望你的加入能助我们早日圆美丽梦想！

段红伟

很多去瘦狐体雕纤体的朋友，都有这样的感觉：一进门大多数是西安口音的纤体师招待你！他们透着与含蓄南方人不同的热情与周到。一问才了解，总部位于西安的瘦狐体雕，在南京4家店的80多名员工，全部是从西安带来的。瘦狐体雕江苏市场负责人段红伟无奈地说：“在西安打招聘广告，一两百人来应聘很正常，可在南京的招聘会，基本无人问津。我们也知道在南京做市场，员工要本土化。实际上我们的员工待遇挺高的，一般成熟的体雕师月薪四五千元不成问题，好的能达到八千，可就是在南京招不到人！”

做纤体行业好几年的段红伟深感美容行业急需高学历人才。庞大市场需求使得每年都有难以计数的美容新产品、高科技护理仪器、高科技瘦身设备等问世，为美容行业带来了巨大商机的同时也需要高学历人才的加入。因为高学历人才的加入，必定使这些机构在管理、营销等方面都上一个较大的台阶。在段红伟看来，现在的不少大学生对美容行业特别是美容院员工的工作，还停留在给顾客洗洗面按摩身体简单而乏味的认识上。其实，一个称职的美容师在服务、销售、礼仪方面能学到的知识不比办公室白领少！

瘦狐体雕为了满足客户的需要和企业的发展需要引进大量不同的人才，包括经济管理、广告策划、营养学、教育学、市场营销方面的专业人才。引进经济管理人才，是为了改变美容院作坊式的管理，如何整合现有资源，降低运营成本，激发员工的工作动力等，是关键问题。广告策划与市场营销专业人才进入美容行业，大有可为，可以对产品进行精心策划、包装和推广。面对全民减肥、塑身热潮，营养专业的大学生在美容业可以说是如鱼得水，能获得不菲的收入。

面对很多宁愿在家“啃老”也不愿投身美容美发行业的大学生，段红伟发自内心地想说：“在其他行业过剩的专业人才，到美容美发行业就是个‘宝’，面对激烈的就业竞争，大学生们何不选择仍能发挥自身优势的美丽的事业，把美丽带给别人的同时，创造自身更大的价值。”

超妍：学历固然重要 心态和进取精神更关键

南京超妍美容中心总经理 董凯

美容业的前景不可估量，勇往直前，坚持到底，成功一定就在不远处！

董凯

企业以人为本，在如今人才激烈竞争中，超妍也不乏许多大学生及在某些大型企业从事过管理工作的优秀人才前来应聘，对于超妍来说是非常可观的财富。董凯表示，超妍在学历上并没有太过苛刻的门槛，如应聘管理人员，大专以上学历，应聘美容师，中专和高中以上学历即可。董凯认为，一个人的学历固然很重要，但良好的心态和积极进取的乐观精神尤为关键。所以只要热爱美容这个行业，肯脚踏实地从零开始，超妍都会不厌其烦地教导和培养。

美容行业是一个“专业＋技能＋管理”的综合性服务行业。要想得到消费者的认可，那么就需要不断提高人员的综合素质。在这方面，超妍除了对人员每天划时段进行专业技能、沟通技巧、服务礼仪等常规培训以外，更重视员工潜能方面的培养。

董凯告诉记者，超妍每季度会分批组织员工开展户外拓展培训，通过这种体验式的互动训练，激发员工全力以赴的拼搏精神，提高团队协作能力。每年组织一次全体员工运动会，企业希望通过这样的活动，激发每个员工的工作热情，从而从比赛中领悟到集体荣誉和团队的伟大力量。

此外，超妍制定了十分科学的激励制度！公司对员工每季度进行专业技能全面考核，每半年对员工进行综合评定，根据评级标准对员工进行不同的奖励，以这种评级的方式，激发员工进取心和荣誉感。每年公司还会分批组织一次员工旅游活动，根据工龄、对公司的奉献等分别选择不同的旅游景点，如海南、云南、九寨沟、厦门等国内著名景点都游览过了。

拓展、旅游、奖励……这种制度与人性化相结合的管理方式，为超妍培养出了不少优秀管理人才和技术人才。正因为有这些可爱的天使们，超妍美容尽管历经了种种波折，但始终能稳步发展。2007年10月新注册国色天香商标，不但成功区分了直营店和加盟店，还在短短两年不到的时间内新增设10家直营店。“在当今金融市场面临严峻考验的情况下，如果不是全体员工团结奋进，怎能取得如此骄人的成绩？”

高丽名人：美容行业也有职业规划

高丽名人（国际）纤体美容连锁机构总部人事部长 李美新

只要你有追求，高丽名人就是你实现追求的支持者。只要你有才华，高丽名人就是你实现人生价值的舞台！

李美新

纤体美容行业一直存在人才紧缺的现象，这是纤体美容行业一直未进入主流行业的主要因素之一。就拿高丽名人来说，目前高丽名人已进驻5个城市，拥有直营门店总数60余家。高丽名人的发展规划是2010年底增开九个城市100家门店。这要求我们必须从市场扩展、人才储备上双向发展。

目前高丽名人员工的成长、培养体系是非常完善的。从高丽名人的北京总部到全国五大城市，都设置了规范、优秀的人事部门。用无门槛聘用、培训后合格上岗、岗位晋升设置、市场晋升到总部等等一系列公平、公正、公开的专业人事架构，让任何一个求职者的需求都能被满足，具备从解决就业、再到职业规划及实现个人价值的所有发展空间。

举一个我们所有高丽名人员工都知道的例子。兰州市场邵东固店张翠红初中学历，来自偏远的农村，2007年刚进高丽名人时对工作的认知就是仅仅限于打一份工，吃饱肚子。后来经过高丽名人系统的岗前培训、在职培训，她逐渐有了发展自己的强烈愿望！此后她更加勤奋踏实，善于学习，专业能力不断增强。3个月后，出色完成工作的张翠红被破格提升为店长助理。2008年10月兰州市场委派优秀的张翠红前往总部学习管理，11月份被晋升为一个旗舰店的店长。从一个小女孩到被纳入高丽名人的重点培养储备干部行列，除了她自我实现的强烈愿望，与高丽名人品牌的人才理念也是分不开的。高丽名人主张赛马不相马，更愿意看重这个求职者勤奋、踏实的道德素养，以及在发展过程中不断成长、积淀的专业技术。

克丽缇娜：来这里收获健康美丽和财富

克丽缇娜总裁 陈武刚

期待你来到克丽缇娜大家庭，快乐成长，收获健康、美丽和财富！

陈武刚

当陈武刚和他的故事出现在MBA教材里时，人们读到的是一则都市传奇：50岁时破产，但从50岁到68岁，他的克丽缇娜王国却攻城拔寨，成了美容直销业的神话。南京克丽缇娜美容机构负责人表示，在克丽缇娜一个优秀的美容师刚开始月工资是2000元，随着他们的不断成长、薪资会成倍增长，达到4000、5000。更有优秀的员工可以开始自己创业当老板！短短的几年间，在我们身边已经有6位优秀的美容顾问自己做了老板，有些没有充足的资金，但他们可以通过技术入股管理入股的方式合作开店。

克丽缇娜的教育系统在业内是响当当的。无论你是有美容经验的技师，还是毫无技术基础的毕业生，到了克丽缇娜，都需要“学、做、教、管”！“学”是进行一个月的系统课程学习；“做”是用学到的专业知识为顾客进行美容保养；“教”是希望经过9个月培训实习的学员能够带新学员，提升能力；“管”是让员工学会对店面、人员进行系统管理。

目前在克丽缇娜的员工中，高中文凭较多，大学生占25%至30%；而据统计，克丽缇娜的顾客中，65%是大学以上学历。两者的文化差距势必在沟通交流上“不通畅”。为改变“大顾客，小员工”的状况，克丽缇娜需要的是管理人才和美容顾问。其中应聘店长的要求是拥有良好的沟通能力，专业的形象，从事过管理工作3年以上，高中以上学历，同时欢迎中医专业的大学生能主动加盟！克丽缇娜总裁陈武刚表示：大学生有知识储备、自信度等各方面的优势，进入克丽缇娜，只要能沉下心去，他们会很棒！

百年丽人：以人为本 以能为贵 以信为纲

百年丽人美容连锁机构美容总监 嵇素玲

百年丽人因你而精彩，你因百年丽人而辉煌。

嵇素玲

明年，百年丽人打算将南京门店的数量提升至10家，而目前已经有4个店长排队想以入股的方式与百年丽人合作开店。这就是嵇素玲给所有员工树立的美好愿景：做直营店股东！企业化管理让员工充满了干劲。拿百年丽人里的一个参股店长来说，店长每月拿着诱人的月薪，加上每月股份分红，一个店长的年薪不低于私营业主的年收入。所以，在百年丽人很少会看到迟到早退的现象。嵇素玲说：“员工都把百年丽人看作自己的事业，谁还会忍心伤害它呢！”

门店的扩充势必涉及到人才匮乏问题，百年丽人缺的不只是美容师，还有管理人才。此次招聘，嵇素玲希望招募一些酒店管理、市场营销以及企划方面的人才。借助酒店管理人才将百年丽人的服务提高一个档次，并且更加标准化；借助市场营销人才，加强企划外联，针对美容行业的竞争找到更加理性、有效及更适合自身的营销方式。

百年丽人制定了一套“以人为本，以能为贵，以信为纲”的晋升机制。每位美容师或学徒先从见习美容师做起，通过考核成为美容师、前台主管、店长，直到直营店经理及直营店大区经理，往上还有总部副总经理等更高的职位。百年丽人还为每个员工制定了培训计划。每周三上午各门店停止营业半天，所有员工进行产品知识、服务步骤的集中培训。每年，公司会安排一到两次员工旅游，让她们扩大眼界！