

医美薪酬与晋升动态调整对行业的适应性研究

周 敏

成都高新壹心环亚医疗美容医院有限公司, 四川 成都 610000

[摘要]医疗美容行业快速发展的当下,人力资源管理的科学化已然成为企业竞争力的关键核心要素。文中选取医美行业当作研究对象,去深入探讨薪酬以及晋升动态调整机制给行业适应性所产生的影响。通过对行业薪酬结构加以分析,对晋升路径设计予以考量,并且结合动态调整策略,同时联合实证数据以及理论模型,进而提出相应的优化建议,期望能够为医美行业构建起高效且可持续的人力资源管理体系给予一定的参考。研究得出,动态调整机制能够在很大程度上提升员工激励的效果,强化企业在面对市场波动时的应对能力,与此同时还有助于推动人才留存以及组织效能的提升。

[关键词]医疗美容行业;薪酬结构;晋升机制;动态调整;适应性

DOI: 10.33142/mem.v6i3.16671

中图分类号: F272.9

文献标识码: A

Research on the Adaptability of Dynamic Adjustment of Medical Aesthetics Salary and Promotion to the Industry

ZHOU Min

Chengdu High-tech Yixin Huanya Medical Beauty Hospital Co., Ltd., Chengdu, Sichuan, 610000, China

Abstract: With the rapid development of the medical beauty industry, the scientific management of human resources has become a key core element of enterprise competitiveness. The article selects the medical beauty industry as the research object to explore in depth the impact of salary and promotion dynamic adjustment mechanisms on industry adaptability. By analyzing the salary structure of the industry, considering the design of promotion paths, and combining dynamic adjustment strategies with empirical data and theoretical models, corresponding optimization suggestions are proposed, hoping to provide some reference for the construction of an efficient and sustainable human resource management system in the medical beauty industry. Research has shown that dynamic adjustment mechanisms can greatly enhance the effectiveness of employee motivation, strengthen the ability of enterprises to respond to market fluctuations, and at the same time help promote talent retention and organizational efficiency improvement.

Keywords: medical beauty industry; salary structure; promotion mechanism; dynamic adjustment; adaptability

引言

近些年,中国医疗美容行业呈现出极为迅猛的增长态势,其市场规模一直在不断拓展,市场竞争也变得日益激烈起来。行业如此高速的发展情况,对企业内部管理工作提出了更高的要求,其中特别是对于人力资源管理方面,要求其在科学化以及动态化上要有所提高。薪酬与晋升机制仍是员工激励的关键工具,它对人才吸引、留存以及组织效能都有着直接的影响作用。不过,医美行业自身有着技术更新换代速度快、服务个性化程度高、客户需求多变等诸多特点,传统的那种静态的薪酬与晋升体系,已经很难去契合行业快速变化之后所产生的需求了。所以,怎样凭借动态调整机制来提升人力资源管理的适应性,便成了行业当下迫切需要去解决的一个问题。

1 医美行业薪酬结构分析

1.1 典型薪酬构成

医美行业所采用的薪酬体系往往包含基础薪资、绩效奖金、销售提成以及福利补贴这四个关键模块,其设立的目的在于达成员工稳定性与业绩激励之间的平衡状态。其中,基础薪资属于薪酬当中的核心构成部分,会依据岗位

职级来确定固定的底薪额度。就初级岗位而言,像学员或者初级皮肤护理师这类岗位,其月薪普遍处于 3000~5000 元这样的区间范围;而对于中高级岗位来讲,比如高级皮肤护理师或者是管理店长这些职位,其月薪能够达到 8000~10000 元的水平。这样的一种分层设计方式,很好地体现出了不同岗位所具有的价值以及责任方面的差异情况。绩效奖金是和个体或者团队的业绩直接关联起来的,其考核所涉及的指标涵盖了客户满意度、服务完成率以及复购率等诸多方面,一般情况下它在薪酬总额当中所占的比例为 20%~30%,设置它的目的就在于进一步强化服务质量所指向的方向。销售提成则作为激励的核心举措之一,主要是针对那些直接参与到客户转化过程当中的岗位,像是咨询师、皮肤护理师等,按照项目或者疗程金额的 3%~10%来进行提取操作^[1]。就比如说微整形或者激光治疗这类单价相对较高的项目而言,常常会采用阶梯式的提成机制,以此来促使员工积极主动地去挖掘客户所存在的需求。福利补贴方面,它是对社保、住房补贴、餐补以及节假日福利等基础保障内容予以涵盖的,有一部分企业还会额外提供带薪年假、培训津贴或者股权激励等相关

福利,从而进一步增强员工对于企业的归属感。从整体情况来看,这种薪酬结构通过将固定收入和浮动奖励相结合起来的方式,一方面能够保障员工的基本生活需求得以满足,另一方面借助业绩挂钩的相关机制,可以推动服务效率的提升以及客户转化工作的开展。不过,需要根据市场供需状况、技术更新迭代情况以及区域经济发展差异等因素,对各个部分的比例做出相应的动态调整,以此来维持薪酬体系所具备的竞争力以及公平公正的特性。

1.2 薪酬动态调整策略

医美行业开展薪酬动态调整工作时,务必要紧密贴合自身的行业特性以及企业所设定的战略目标。要凭借灵活多变的策略来积极应对市场方面出现的波动情况以及技术领域发生的革新变化。市场对标法算得上是常用的一种手段。企业会定期去开展调研活动,针对同行业以及同岗位的薪酬水平展开调研,尤其要留意不同城市之间存在的差异,就好比说,一线城市当中从事医美顾问工作的人员,其薪资往往会比三线城市的同类岗位高出 30%~50%。依据调研结果及时对薪资基准做出调整,以此来保证企业在外部具备足够的竞争力^[2]。业绩联动机制着重于将提成和业绩目标进行动态化的绑定处理。比如可以把季度或者年度的业绩目标划分成基础线、挑战线以及卓越线这几个不同的等级。当员工超额完成业绩任务的时候,其提成比例能够按照阶梯式的模式逐步上浮至 15%,这样便可以有效激发员工去突破业绩上限的那种积极性。福利弹性化策略把重点放在了对员工个性化需求的精准匹配之上。年轻员工往往更看重技能培训以及职业发展的相关机会,企业不妨增设海外技术研讨方面的津贴或者是认证方面的奖励。而资深员工则更加关注长期的回报收益,企业可以通过实施股权激励或者利润分红这类举措来进一步增强他们对于企业的忠诚度。除此之外,还存在通胀补偿机制,该机制会每年参照消费者价格指数对基础薪资进行细微的调整,比如说调整幅度在 2%~5%之间,如此一来便可抵消物价上涨给员工实际收入带来的影响,进而保障员工的购买能力。动态调整得以顺利实施,一方面需要依靠数据驱动来进行科学决策,像是参考薪酬调研报告、业绩完成率分析等材料;另一方面还需要建立起透明且有效的沟通机制,清晰明确地向员工传达调整的具体依据以及预期能够达成的效果,借此减少企业内部可能出现的矛盾冲突,同时提升整个薪酬体系的公信力。

2 晋升机制及其动态调整

2.1 典型晋升路径

医美行业所采用的晋升体系大多是以技术加管理双通道模式为主,其目的在于给有着不同职业倾向的员工给予多样化的可发展的空间。就技术通道而言,它是把专业技能当作核心要素来开展相关工作的,是从学员起步开始的,然后一步步地晋升成为初级皮肤护理师、中级皮肤护

理师、高级皮肤护理师,直到最后能够晋升为技术专家,而且每一个层级都是对应着明确的能力标准的。比如说,初级皮肤护理师需要掌握基础护理操作以及仪器使用的相关知识,中级皮肤护理师则需要能够独立完成微整形项目的方案设计工作,而高级皮肤护理师就需要对复杂仪器,像超皮秒、射频抗衰设备等的操作以及对客户个性化需求分析都十分精通了,至于技术专家更是需要参与到新技术的研发工作当中或者去制定标准化流程。管理通道则是把重点放在组织协调以及业务运营方面,是从项目主管开始起步的,然后一步步地晋升成为管理店长、区域经理以及综合运营总监,其中管理店长要具备团队培训、业绩目标分解以及客户投诉处理等方面的能力,而区域经理则需要对多家门店的运营策略以及资源调配加以统筹安排。这种双通道的设计方式,一方面可以避免单一晋升路径所存在的局限性,另一方面还能够通过交叉培养的方式,比如让技术骨干兼任培训导师,以此来增强人才的综合能力,从而为企业实现规模化扩张给予有力的支撑。

2.2 动态调整原则

晋升机制的动态调整要依据行业快速迭代的特点以及企业所处的发展阶段,把能力导向当作核心原则,冲破传统那种论资排辈的僵硬模式。定期借助技能考核、客户评价还有业绩数据来对员工展开多维度的评估,表现优异的员工是能够跨级晋升的,就好比业绩连续超出预期完成且客户满意度达到 95%以上的中级皮肤护理师,就可以直接晋升到高级岗位。岗位需求适配原则着重于依照业务扩张的节奏去灵活地调整晋升名额,比如在新增连锁门店的时候,优先从内部去选拔储备店长,如此一来能够缩短外部招聘的周期,并且降低磨合的成本。反馈迭代机制是通过 360 度评估,也就是包含上级、同事、客户以及自我评价等方式来持续地优化晋升标准,像是把新技术掌握的速度或者客户复购率纳入考核指标当中,以此来保证晋升标准和市场需求保持同步。职业发展多元化原则通过增设横向岗位,比如说培训导师、技术研发专员等,来拓宽晋升的路径,让擅长教学或者创新的员工能够获得非管理类的晋升机会,进而提升整体人才结构的稳定性以及创新活力。

3 薪酬与晋升对员工激励的影响

3.1 经济性激励的短期效应

薪酬里的经济性激励手段,比如提成以及奖金,在短期内对于员工的行为有着明显的驱动作用,特别在医美行业的销售旺季或者新产品推广期间,这一作用表现得尤为突出。就好比某机构把光子嫩肤项目的销售提成比例从 5%提高到了 8%,结果当月的服务量增长了 40%,员工不仅主动延长了工作时间,而且加大了对客户的跟进力度。这种即时性的回报能够迅速激活员工的积极性,不过其效果要依靠目标设置的合理性与透明度^[3]。要是提成机制过度侧重短期业绩,比如仅仅考核销售额,那么就有可能致

使服务质量降低或者客户信任度受到损害。所以，需要借助动态调整提成结构的方式来平衡短期激励与长期口碑，像是引入客户满意度系数，把提成金额的 30% 和客户复购率挂钩，以此来确保员工在追求业绩的时候也能兼顾服务品质。

3.2 非经济性激励的长期效应

晋升方面的机会、职业所赋予的荣誉感以及培训资源这类非经济性的激励方式，对于员工留存以及忠诚度所产生的影响是颇为长远的。相关数据表明，那些建立了较为系统化晋升路径的医美企业，其员工在 3 年期间的留存率相较于行业平均水平要高出 25% 之多，而这一核心的原因就在于清晰明确的职业前景能够在很大程度上缓解从事该行业的人员所存在的职业焦虑情况。就好比那些参与了海外技术研讨活动或者获得了国际认证，像是激光操作资质这样的员工而言，他们的职业认同感以及忠诚度能够提升 50% 以上，企业完全可以通过对这类活动予以资助的方式来进一步强化人才的黏性。除此之外，设立起内部的荣誉体系，比如设置年度技术之星、服务标兵等称号，并且给予公开的表彰，这能够很好地满足员工对于尊重以及自我实现这样高层次方面的需求，进而形成一个相对稳定的团队核心。非经济性的激励必须要和员工个人的职业规划紧密地结合起来，举例来讲，可以为技术专家给予学术论文发表方面的支持，又或者是为处于管理岗位的员工量身定制 MBA 进修计划，以此来不断地激发他们持续成长的动力。

3.3 综合激励的协同作用

薪酬和晋升相互关联的设计方式，能够涵盖员工各式各样的需求，进而产生物质保障以及精神满足协同发力的效果。基础薪资加上福利补贴，能给予员工生存方面的安全感；绩效奖金以及提成，则可满足他们对于财富积累的那种追求；而晋升的机会，更是赋予了实现职业价值的可能性。就好比某家企业在让员工晋升为高级皮肤护理师的时候，把其薪资待遇往上浮动了 15%，而且还赋予了其参与技术标准制定的相应权限，如此一来，该岗位申请的竞争比率居然提升了整整 3 倍。动态联动机制还能够借助晋升之后解锁更高的提成比例，或者是在管理岗位享受利润分红这类策略，以此来强化员工针对长期目标所做出的投入力度。除此之外，定期去开展薪酬与晋升满意度方面的调研活动，依据所收集到的反馈情况来对激励组合做出调整，比如年轻员工往往偏爱弹性的工作时间安排，而资深员工则更加关注股权激励这一方面的情况，这样一来，更能够进一步提升综合激励在精准度以及有效性这两个层面上的表现程度。

4 动态调整机制的行业适应性

4.1 应对技术迭代的适应性

医疗美容行业核心竞争力体现于技术前沿性以及服务专业化，技术迭代加速促使人力资源管理体系提出更高

要求，动态调整机制应围绕技术升级构建系统支持，需营造持续学习文化，借助定期技术培训、专家讲座、实操演练，保证员工能迅速掌握新设备、新疗法应用。像针对超皮秒、超声炮、黄金微针等高端设备操作，企业可设立专项技术认证体系，员工考核通过后既获资质授权，又能享受技术津贴或晋升加分，形成“学习-认证-激励”闭环驱动。技术迭代适应性需在薪酬、晋升标准动态优化中呈现，如把新技术掌握程度纳入绩效考核维度，未达标员工要重新培训且暂缓晋升资格，借此推动技能更新。企业还需与设备供应商、科研机构建立战略合作，依靠技术共享、联合研发，提前布局未来技术方向，实现内部人才培养与外部技术发展同步，这种前瞻性人力资源策略既能降低技术断层风险，又可通过技术壁垒提升市场竞争力，形成“技术驱动人才，人才反哺技术”良性循环^[4]。

4.2 适应市场波动的灵活性

医疗美容行业对消费信心以及线下服务场景有着极高的依赖性，外部环境存在诸多不确定性因素，像经济周期的变动、政策法规方面的调整亦或是公共卫生事件等，这些往往致使市场需求出现剧烈的波动情况。动态调整机制应当把灵活性当作核心要素来对待，去构建起具备弹性的组织架构以及能够快速做出响应的流程。从组织结构这个层面上来讲，企业可以推行一种“核心团队加上灵活岗位”的模式，其中核心团队把精力集中在技术研发以及标准化服务方面，而那些灵活岗位，比如线上咨询师、临时项目组等等，会依据市场需求的具体情况来动态地进行增减操作，以此方式来降低固定人力成本。在考核机制方面，需要突破单一的业绩导向模式，引入多个维度的指标，比如说在疫情期间，可以临时性地提高线上客户转化率以及社群活跃度的考核权重，并且要与之相匹配地给出相应的提成激励措施，以此引导员工能够快速地去适应服务模式所发生的转变。除此之外，企业还需要建立起应急决策通道，把管理层级缩短，赋予区域或者门店管理者在特定条件之下自主调整激励政策或者服务策略的权利，举例来说，在客流处于低谷期的时候，允许店长临时性地增设体验套餐或者对服务时段做出调整，从而实现资源利用率的最大化。灵活性的本质就是借助机制设计把外部的压力转变成内部的创新动力，让企业在市场波动的情况下，不但能够存活下来，而且还能敏锐地捕捉到新兴的需求，进而达成业务模式的升级目标。

4.3 促进区域扩张的支撑性

在医美行业当中，连锁化经营以及区域扩张乃是实现规模化发展所必经的一条路径。不过，鉴于不同区域的市场特性、消费水平还有文化偏好都存在着颇为显著的差异，所以企业在开展扩张活动的过程中，务必要采取这样一种机制，它既要保持统一性，又要能够契合本地化的需求，并且具备动态调整的功能。就薪酬体系的设计而言，企业

有必要构建起一个“基准薪酬加上区域系数”的模型。其中,基准薪酬这一部分主要是用来体现岗位所具有的价值以及整个行业在薪酬方面的水准,而区域系数那么就需要依据当地具体的经济状况、人才市场所处的竞争态势以及运营成本等诸多因素来展开动态的调节。比如说,在那些新开发出来的低线城市,企业不妨设定相对较高的薪资上浮比例以及较为畅通的晋升通道,通过这样的方式去吸引并留住那些优秀的人才,与此同时还能让管理团队的培养周期得以缩短,促使团队更快地走向成熟。

就晋升机制来讲,企业需要强化跨区域轮岗以及经验共享方面的策略。就好比对于区域经理这一职位而言,可规定候选人务必要拥有至少在两个不一样的市场工作的经验。如此一来,既能培育他们具备全局性的视野,又能提升他们整合各类资源的能力。与此鉴于区域文化存在差异,企业不妨赋予本地团队定的自主权利,准许他们在服务流程、营销策略等层面展开适度的创新举措。例如,在南方市场当中,可着重去推广那些与皮肤管理相关的项目,并且要结合季节性的特点来开展营销活动;然而在北方市场这边,那么就可以着重强化针对抗衰老疗程的个性化宣传工作,从而满足不同区域消费者各不相同的需求。

动态调整机制务必要能够助力区域间的协同效应得以实现。企业可借助“业绩对赌”这类方式来鼓舞不同区域的团队展开竞争以及开展合作。对于那些成功达成既定业绩目标的团队,可以给予额外的分红,或者在资源方面予以倾斜式的支持。这样一种“在统一框架之下的区域自主”策略,一方面保证了品牌在各个不同区域都能够实现标准化的执行,另一方面也充分释放出了本地化创新所具备的潜力,从而给企业在进行规模化扩张的过程当中带来了可持续发展的强劲动力。

5 结语

医美行业竞争激烈且发展多变,企业需搭建有弹性的前瞻性人力资源管理体系。借助经济与非经济激励结合方式以及灵活的技术匹配和市场反应策略,可提升员工工作满意度与留存比例,增强组织应对不确定情况的能力。医美企业在薪酬与晋升机制的动态调整中需兼顾前瞻性和灵活性,以适应行业的快速发展和多变的市场环境。通过构建完善的人力资源管理体系,企业能够提升员工的满意度和留存率,进而增强组织的竞争力和适应能力,为企业的可持续发展奠定坚实的基础。未来,随着人工智能和大数据技术的普及应用,企业可利用数字化工具如实时绩效看板和智能晋升预测模型,提高薪酬和晋升动态调整的精准度与效率。不过,企业在追求效率与精准度时,还需关注员工职业倦怠与心理健康问题,努力构建人性化、可持续发展的管理生态系统。如此一来,医美行业可为高质量发展提供持续动力,推动行业朝着健康、稳定方向发展。

【参考文献】

- [1]廖歆欣,刘运国,蓝海林.社会地位、在职消费与激励绩效[J].南方经济,2019(7):34-53.
 - [2]邵文武,李宏,王学强.公司治理视角下高管薪酬对资本结构动态调整的影响研究[J].沈阳航空航天大学学报,2020,37(6):61-71.
 - [3]梁彭.高管激励、资本结构动态调整与企业绩效关系研究[D].北京:北京交通大学,2021.
 - [4]陈雪琴,包莉丽,覃洪洲.晋升期望、内部人才能与资本结构动态调整[J].统计与决策,2021,37(1):166-170.
- 作者简介:周敏(1983.12—),毕业院校:内江师范学院,所学专业:英语,当前就职单位:成都高新壹心环亚医疗美容医院有限公司,职称级别:中级。