

家装行业三类人才紧俏 PDF转换可能丢失图片或格式，建议  
阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/229/2021\\_2022\\_\\_E5\\_AE\\_B6\\_E8\\_A3\\_85\\_E8\\_A1\\_8C\\_E4\\_c108\\_229500.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/229/2021_2022__E5_AE_B6_E8_A3_85_E8_A1_8C_E4_c108_229500.htm)

日前，知名猎头公司不约而同地接到了众多家装公司的订单，从年薪十几万到三十几万，而这只是给中高级人才的价码。家装公司老板谈到人才时，总是抱怨人才匮乏，打着灯笼都难找。而最为奇缺的人才集中于优秀的设计师、企业分公司经理、有很强市场开拓能力的业务部门经理这三类。转贴于 学生大求职站

<http://job.studa.com> 家装企业三类人才奇缺 浩竹猎头中心首席

执行经理王常江告诉记者，由于房地产业快速发展，家装行业对人才的需求越来越大，而优秀的设计师、企业分公司经理、有很强市场开拓能力的业务部门经理，如销售管理人员等三大类人才市场紧缺。他举例，东易日盛如果要在西安开分公司，找到施工人员不难，适合分公司经理位置的人选就需要四处寻找，因为其他竞争对手对这样的人才也虎视眈眈。采访过程中，记者看到，众多家装公司都在迫切地招贤纳士，不仅薪金开价高，而且委以重任，甚至还给出按业绩分红等诸多诱人政策。圣点装饰集团董事长李建介绍，根据公司业务来看，目前三大部门急需中高层人才。运营管理中心、企划部和网销人员部门。其中运营管理中心主要任务是开发小区及外埠市场，同时分管网络营销，会晤营销及人脉营销。企划部主要聘用部门经理，经理需要对公司全年的企业策划，包括促销手段，促销方式，观察分析市场动向，针对本公司情况，作出相应的销售方案，分管广告，文案，平面设计。对于公司招聘中高级人才的标准是什么？李建认为，

装饰公司的主要资源就是人力资源，专业素质高的人才对企业很重要，主要标准是责任心强；洞察分析市场能力强；非常热爱家装行业；年富力强；敢于承担责任。李建表示，家庭装修是一个新兴的产业，对各种人才不断有新的需求，公司最近除招聘企划部、运营管理中心、网销人才中高端人才外，另外还需要包括主材专员，企业中高层管理人员，店面经理及市场部拓展人员。行业特殊人才难求一位猎头公司的负责人告诉记者，由于家装行业企业的扩张已经开始向深层次发展，对企业经营管理人员的要求比以前高了，对高层管理人员在数量上有了更多的要求。但是，由于家装行业的发展主要是靠自我滚动来进行的，这个行业的人才培养也基本上靠业内自我完成，所以对于家装行业来讲，处于企业高层管理位置的经营以及企业发展的策划等人员大多带有本行业非常深的痕迹，他们的所作所为往往难以跳出行业本身的局限。博洛尼家装公司销售总监张学庆认为，家装已经发展成一个大的行业，橱柜、洁具等都可以算作其中一个小行业。家装企业需要提供给客户一套完整的服务，企业的人才就要有集成意识。一套完整的装修包括很多项目的协作，如设计手法的统一，售前售后服务，对人才要求很高。张学庆说：“我原来只关注橱柜的销售和服务，现在需要关注的方面很多。管理的人员也不再单一，一个团队里会有设计师，也会有销售人员。仅设计就分很多种，如内门的设计师、橱柜的设计师。这就需要管理者有个性化的管理办法，又要纳入统一的管理模式下。单靠销售科班出身，或者MBA、职业经理人这样的管理型人才也远远不够，他们不了解家装行业。有专业基础，市场上能找到专业的并对市场了解的人，可以说

几乎找不到。通常情况下企业会缺什么找什么。对快速发展的家装公司来说一张白纸太慢了。”对于家居装饰类公司对高端人才需求变大，圣点装饰集团董事长李建说，人才的流动是市场活跃的部分体现，家居装饰类的公司由于专业性比较强，要求高管的专业素质就非常高，除专业素质外对其的思维灵活性，管理水平，洞察风云变幻市场的能力，也要考虑到是否聘用当中去。人才的升级从某种意义上说，就是企业的升级。家装人才生长速度慢 家装公司从拼服务，发展到开始拼人才，而且人才竞争大战一年比一年激烈，由于一时找不到合适的高端人才，行业对手之间互相挖脚愈演愈烈。一个成熟的市场销售监管可能需要至少三年的锻炼时间，但快速发展扩张的企业等不到人才的自然生长。浩竹猎头总经理王常江说，由于人才生长速度慢，企业培养人才的氛围不浓，很多企业只能挖人才。圣点公司李建说，从其他企业挖掘人才可以说是“简单易行”也很直接，想“挖”一个人才时，你肯定已了解或基本了解了此人，就看双方沟通的怎么样，别的途径也有很多。 转贴于 学生大求职站

<http://job.studa.com> 此外，为了防止优秀的人才被挖走，很多家装企业用股权留人、感情留人、金手铐等千方百计留住人才。目前，在这个行业里做得比较优秀的企业少则十几万，多的几十万才能聘到一个好的设计师。效益好的公司业务部中高层人员年薪可达到20万左右，对于分公司的业务部经理，年薪也开到了10万到30万。 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)