

地产 | 2019 年中人才市场盘点

2019 时间过半，一份智联招聘的半年盘点给大家惊出一身冷汗，“惨不忍睹”成为 2019 上半年的关键词。

根据智联招聘的大数据分析，2019 年上半年仅仅有 3 成有调整意愿的人跳槽成功，其中只有不足半数的人薪酬有提升；62%的职场人薪水原地踏步，70%的人认为求职难度比去年有所增加。



观察数据发现，房地产行业无论是求职难度，还是薪酬降调整均好于大多数行业，更吊打曾经并驾齐驱的金融和互联网。

然而，这并不代表房地产人才市场波澜不惊。据不完全统计，上半年百强地产公司中有不止 20 位总裁、15 位 CFO 换岗，就如年初预测的一样，房地产行业人才市场出现冷热不均的现象，“分化”态势已经显现。

1 长三角已经成为人才争夺的热土

关注投资的朋友可能会发现，就在我们坚信“房住不炒”已经深入人心之后，上半年各大房企投资拿地依然非常积极。更超出我们预期的是，据克尔瑞的数据，三四线土地价格再创新高，已突破 2000 元/平米，这似乎与我们的认知并不相符。

从数据来看，这些积极的公司主要还是业界大佬和一些有企图的中型企业。行业龙头为了保持规模，在任何市场环境下都会拿地，这不足为奇。让我们眼前一亮的是在市场不明朗情况下，长三角区域聚集起了一批对“规模”跃跃欲试的地产公司。他们首先把总部和第二总部由原来的二三线城市搬迁到上海，然后开始大肆招兵买马，这些“新上海企业”已然成为了一股地产新势力，上海也成为他们完成人才升级和换代的新基地。伴随着这一波总部搬迁，大批高量级人才被引进，新旧人才互相冲击的震荡必将持续一段时间，在整体人才市场环境不佳的情况下，长三角为今年地产人跃升提供了一个可贵的窗口。

2 基于项目的业务岗位

整体好于支持和管控类岗位

地产开发整体好于配套、多元板块

裂变已经成为了过去式，上半年多数房企是在一片“减员增效”和“组织再造”的呼声中度过的，万科都喊出了收敛聚焦与稳定基本盘，而碧桂园曾几何时在某省有不止 4 个公司，而如今也已整合成了 2 个。



前期搞裂变的部分企业为了保持业务规模，拿地和开工量并没有出现下滑，但整合后的支持和服务职能则显得过剩，从而也挤压了相关专业的人才市场。

从职能角度看，企业对于工程、设计、营销、资金这类主要业务人才仍然充满热情，虽然薪酬已经不再激进，但需求还是很强烈的。

与以上职能相比，战略、投资、成本、财务、人力、行政等职能整体上供需关系比较平稳，急需的程度弱于前者（成本和财务出现在这里的原因可能是本来人群的稳定性就比较强，所以缺口并不大量）。而值得一提的是，从猎聘的职位搜索来看，投资类仍然属于严重被冷落的职能。

另外，由于主营业务面临巨大市场挑战，曾经把多元化作为战略的房企，已经开始意识到多元业务短期贡献不了大量现金流，现阶段对企业经营改善的价值不大。而这些业务筹备初期通常都是按照房地产标准设计的薪酬结构，这就导致了现阶段居高不下的人力成本。

同时，多数房企没有胆量放弃地产开发的核心业务，这也就形成一种特殊现象---维持多元业务，但严控投入和成本。

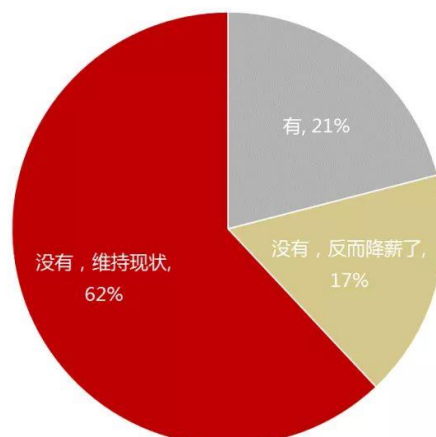
在严格的成本控制下，不合理的薪酬结构和过度的配置标准使这部分“类地产人”成为被打击的主要对象，该群体上半年整体就业难度急剧增加，甚至部分由于薪酬较高在市场上无人接盘，失业后一直闲置在家。

3 跳槽薪酬涨幅有限，降薪时有发生

曾几何时，跳槽涨薪是地产人跃升的必然模式。25%-30%涨幅是很多公司在薪酬审批时的参考标准。

然而，上半年业界听到最多的词是人均效能和元均效能。控制人工成本已经成为了很多房企的重要任务，多项规定应声出台，如：人工成本增长比应小于业绩增长比；下调OFFER中固定薪酬的占比，通过做大激励薪酬确保薪酬竞争力等。

上半年是否获得加薪



智联的数据提到有超过半数的人跳槽薪酬并未实现上涨甚至有所下降。我们也通过一些渠道做了调查,发现的确有相当一部分地产人是通过降薪的方式完成跳槽的。究其原因,主要是以下三类:

其一是所谓的“老员工回流计划”。在 16、17 年被高薪吸引到高速发展企业的一部分人,经过一段时间工作后发现无法认同企业文化或工作机制,心累的被认同的文化和环境召唤,愿意放弃高薪,原职原薪回了老公司。

其二是由于企业选择在战略上收缩,压缩人力成本,被迫离开的一部分人。由于事发突然,没有充分的时间去寻找机会,又迫于生活压力,因此选择了降薪跳槽,虽然有所损失,但也不失为一种明智举动,来日方长,金子总会发光。

最后一种是跳槽过于频繁,稳定性差,适应性也一般的一批人。俗话说常在河边走,哪有不湿鞋。常年跳槽自然也是如此,好年景自然跳的高,差年景也就随行就市了。

4 地产猎头业务整体处于低迷状态

上半年地产人才中介行业也是哀鸿遍野,一方面企业严控成本,人员精简、岗位缩编,导致猎头职位严重缩减;另一方面,企业内部多渠道发力,回流、内推、自主猎聘等强烈冲击着传统猎头业务。

双高压下,地产猎头业务全线低迷,猎头们上半年统一口号就是“活下去”,统一的动

作就是“催款”，而没有核心竞争力猎头公司甚至关门大吉。

有不少老板收缩业务规模，退租了前几年雄心壮志时租下的大办公区，自己也变成了有枣没枣打一杆子的猎手。部分小公司主动合并，通过共享客户资源和岗位的形式积极自救。

但同时也有部分猎头公司在巨浪中砥砺前行，据观察分析，这些公司具有以下两个特点：

第一，行业多元化，地产受影响，其他行业后来居上，补充利润空白；第二，职能精细化、深耕，并有大量优秀人才储备。因此可以说，地产行业猎头业务在洗涤调整的过程中，具备核心竞争力的顾问和公司会越来越受欢迎。

最后，2019 的沙漏已经流走一半，继续赶路吧，不论晴天还是雨天。但是别忘记，到达终点虽然重要，路上的风景和赶路的心情一样值得铭记。

关于朴觅鑫

公司成立近 8 年以来，先后联合陆家嘴金融局等政府机构、天津、外商租赁协会、西湖论坛等行业权威组织、上百位行业权威专家和在职高管等，打造了 30 万+人才数据库，举办了包括首届融资租赁人力资源高峰论坛在内的多次行业顶尖规格峰会，定期推出了租赁薪酬报告、行业蓝皮书等各类高质量行业报告。累计服务恒信、中海、国控、电气、华宝、大唐租赁等标杆租赁公司近 400 家。

2017 年，朴觅鑫和天津租赁协会共同成立了天津分公司，公司总经理也被聘为“租赁智库人力资源院长”和各类租赁机构的特邀专家。2018 年，在全国租赁行业峰会上被授予全国第一家“最佳租赁人力资源服务机构”，专业化和个性化的服务赢得了行业客户的良好口碑。

主营业务：

1. 班子搭建团队建设——人才寻觅
2. 专业能力提升体系——行业培训
3. 人力资源系统设计——诊断咨询
4. 企业疑难咨询解惑——量身定制

【更多信息，请联系我们】

电话：021-52897099

网址：www.pmxin.com

邮箱：pmx@pmxin.com

地址：上海市静安区天目西路 218 号嘉里不夜城第一座



【扫描二维码 关注朴觅鑫】