



主动换血谋长期发展——

秘密“挖角”:房企舍卒求帅

双管齐下

2月份开始,恒大集团计划全球招聘5300人,其中管理岗位300人,总体接近增员16.5%。此轮招聘,恒大不惜重金。经理级的年薪就达百万元。同时,碧桂园、万达、绿城等也启动大手笔招聘计划。

这是继绿城“薪酬无上限”招聘金牌经纪人、融创西山壹号院“百万年薪招聘销售”之后,再次吸引业界瞩目的招聘。

而著名招聘网站信息也显示,从2011年12月到2012年1月,该网站房地产中高级营销人才的招聘信息不过几十条;而2月过半,就有几百条这样的招聘信息,其中不乏和记黄埔、佳兆业、绿地、富力等知名房企。

对此,上海易居房地产研究院企业研究中心总经理周建成表示,房企裁员和招人往往同时进行,“裁技术员工,招中高层”。

“房企在一边做加法,一边做减法,裁和招的不是同一类人。”在周建成看来,“房企会选择把不合格的人裁掉,而在目前市场环境下,在同等薪酬里,能找更好、更适合的”。而如果企业只裁不进,则说明情况不妙。“现在是主动换血的好时候,对长期发展有利。市场中合适的人很多,人力成本并不高。当然要是企业被动裁员就有风险了。”

猎人“凶猛”

笔者在一位已经离开上海,前往异地就职的房企高管的微博中发现,在其关注的对象中,有一位猎头的微博,而从综合信息来看,这样的关注应该发生在2012年之后。

“目前,有关房地产行业的业务的确有所增长,但因为是开年,并没有增加得特别多。”猎头丁先生告诉笔者。而在他看来,想挖人的企业和想跳槽的企业人员同时增加。当大张旗鼓的招聘吸引人们的眼球时,更多的中高层人才流动,则是通过猎头公司秘密完成。

近日,微博中出现“江苏房企猛砸1500万招CEO!”的信息。该微博称,“1500万



地产评论员 冯燕 许佳婷 陈静黎

年薪招地产高管一名!最近,南京博仁招聘接到了迄今南京猎头界单笔金额最大的业务,要是能成功猎到人才光是佣金就可以拿到300万!出于为客户保密的原则,博仁只透露用人企业是江苏省内一家大型开发企业,要求猎到住宅和商业地产项目均开发过的CEO。”而这样的信息在微博中不断转发。

高手吃香

关于目前房企对于招聘人员的要求,猎头丁先生表示,不同企业有不同的标准,“要有经验,业绩要有数字化的体现”,以便企业做出衡量。

而另一位资深猎头则表示,任何房企选拔人才,都会从候选人的从业经验、教育背景、操盘经验、专业能力等方面考量,但这仅仅是硬性要求,仅有硬性要求并不能促成合

作,极具公司特色的软性要求往往最难把握。

“最好员工‘价廉物美’,能力很强。”房地产总裁沙龙秘书长钱建良也许说出了很多开发商的心里话,但钱建良表示,“对于水平高,本身又处于稀缺岗位的员工,自然要求实现更高的市场价值。”

对房企经营熟稔的周建成则表示,一些企业会认为,现有的高管欲望可能会更多,比如要求股份、期权等,而新招的则不太会有这样的想法。而应届毕业生较之毕业两年的员工具有更高的企业忠诚度,由此也被企业所看中。

在上月举行的一场上海市建设与房地产行业专场招聘会上,相关负责人表示,涉及商业、旅游、养老地产的管理及专业技术人才会成为接下来房地产企业招聘的热点。

目前的房地产市场处于低谷状态,导致人才的流动较大也属正常。问题的关键是,当房地产行业走出阴霾的那一天,我们都准备好了吗?

延伸阅读

“华润、万科”是跳槽首选

仅3月2日一天,猎头公司锐士方达就收到了房地产从业人员近三十份求职简历,其中低端求职者主要集中在房地产销售这类职位,中层求职者主要集中在房地产工程、采购和项目这类职位,而那些同样在寻求机会的高端人才则主要是那些分公司总经理,或者总部副总监级别的人物。这些求职者主要来自于中小型房地产开发企业。

据锐士方达运营总监黄小平先生透露,好多地产公司已经把他们手上的项目直接出售了,所以中高端人才中,项目总经理求职最多。至于这些人最后的流向,黄小平先生说,主要集中在二三线城市的商业地产、工业地产、旅游地产领域,但大部分人都去了商业地产。以男性为主,90%的从业人员还是愿意留在房地产行业,只有不到10%的从业人员选择转行,但这10%的人去向很复杂,他们有的选择自己创业,有的选择去和房地产相关的其它行业。

另外,黄小平先生还透露,其他行业薪资没有房地产的高,在稍微有点规模的房地产公司,项目总经理的年薪都在100万以上,这是别的行业出不起的。那些被离职的,或者自愿离职中的大部分还是看好这个行业的未来发展的,只是现在受到政策的影响非常大。

至于这些中小房企从业人员的具体选择,来自明发集团某分公司总经理称,他会选择诸如华润地产这样的大型房地产企业,至于为什么想走,是否因为房企转型和资金链紧张的原因,他没有正面回答。

另一位已经离职的,来自桂林耀望的副总监级人物则透露,他将来的选择会是一些资本充裕的、有人居环境意识的大型开发商,诸如华润和万科。另外,他还表示,住宅市场仍旧是他的首选,但如果不能如愿,旅游地产和养生地产将会是这轮调控中的逆势,也是他的选择方向。很多中小型房企的人才将流动到大型房地产企业。

房地产行业平均流动率超25%

“瘦身”传闻不断

调控大肆袭来,面对严重的资金压力,收缩编制和裁剪人员就成了房企缩减开支的首条捷径。“这一轮调控的强度是史无前例的,很多开发商都是在毫无办法的前提下才选择裁员,裁员的幅度也是较2008年相比更胜一筹,这个冬天不好过!”笔者电话采访了某大型房企的HR,他透露了行业目前情况下的人员流动状况。

经历过2009年和2010年房地产行业扩张速度最快的两年之后,很多房企的规模、员工数量都已经达到饱和状态,因此面对裁员的时候很多企业也是毫不手软,大批量削减一些缺乏技术和经验的普通员工,甚至合并部门以求达到人事开支最小化。

据了解,此前一些大规模裁员的传闻,均

遭到相关房企否认。2011年年末,房企老大多科也遭遇过“变相裁员”困扰,传闻称其员工“年终奖减半”,万科总裁郁亮不得不出面辟谣。

与各大房企一样被“瘦身”传闻困扰的还有各大代理行,从2011年10月底中房信退市开始,乙方代理行也深陷资金压力的泥沼,有业内人士表示,其所上演的昔日“神话”也将暂告一段落。

就业机会大幅减少

去年1月开始的短短1年间,万科就有5名高管离职,其中有3名或转行或自主创业。由此看来,调控带来的不仅仅是房企收入上的锐减,更为严重的后果就是人才的慢性流失。早在房地产行业上升时期,就常有行业内跳

槽、自主创业、互相挖人等现象发生。现如今,楼市低迷,有些人才的流失甚至会给房企带来致命的影响。

“这两个月,行业内跳出来的要比之前增加了三成左右,这在前几年是很难看到的现象。”一名猎头顾问告诉前来走访的笔者。

同很多高管一样,一些基层销售人员也面临着同样的困惑。笔者走访了位于外环边上的某个刚需楼盘的销售现场,门庭冷落之余,只有两三个销售人员挤在接待柜台里面聊天。“无所事事、闷闷不乐的售楼员为数不少,每个月拿着底薪过日子,销售指标倒是一分不见减少。”一个销售员朝着笔者抱怨,近几个月销售进度停滞不前,收入锐减,遭到解雇、被迫转行的人不少。

从业人员流动加速

潘石屹认为,地产公司频繁的人才跳动,正是房地产人才市场化的体现。越是房地产市场调控时期,房地产人才市场就会重新形成资源整合,对人才进行再分配。

“目前全国房地产行业平均流动率超过了25%,楼市不景气是人才频繁流动的根本原因。另外,房企普遍缺乏对员工长期、有计划的培训,致使优秀人才缺乏归属感,人才流失才越来越多。”笔者电话联系了某大型招聘网站的相关负责人。

该负责人同时表示,许多房地产行业每年都会招聘一定比例的应届毕业生。在现如今的市场环境下,大学生可节省人力资本开支,但同时却又存在着经验技术匮乏等缺点,因此在大学生被当作新鲜与活力的源泉注入企业的同时,综合素质和思维逻辑之外的创新思维与能力就显得尤其重要。

楼市的深度调控,可能是促使人才流失的导火索,但人才不是仅仅靠经济待遇方面提高就能留住,应该更加重视精神激励、企业文化的融合。房企与人才同步发展,能形成一个稳定的系统,减少人才流失,才能互惠互利。