

2018
REPORT



房地产行业报告

REAL ESTATE REPORT

Copyright@Liepin
All Rights Reserved
www.liepin.com

蜜蜂内参

让您深入洞察整个商业世界

每天精挑细选3份最值得关注的学习资料

关注公众号：**mifengMBA**

回复“入群”加入“蜜蜂内参”城市群

(不需要转发哦.....)



扫一扫
回复“入群”

近年来，不论是从存量市场的供需结构，还是从国家基调性政策走向，或是金融资本层面的供给政策来看，中国房地产都面临着行业转型。就整体发展过程来看：房地产从靠土地及资源驱动到内涵及深耕发展，则需要资本和人力资本双重要素驱动；尤其在目前的行业整盘期下，政策导向与供需关系的拐点产生之后，迫切需要创新资源的驱动，人力资本必然成为本行业的最关键的“重资产”。

本报告旨在通过结合国内房地产行业政策环境、发展趋势及人才市场大数据，从房地产行业中高端人才（年薪10万以上，或工作三年以上的人才，以下简称人才）的地域分布、画像特点、流动趋势、供需情况等维度出发，透视当下房地产人才市场全景及动态，归纳总结当前房地产企业招聘特点，以期为房地产企业人才招聘策的制定提供参考和建议。

注：此报告在撰写中广泛参考了地产行业报告、地产政策、最新资料业态等，从中进行梳理提炼。

报告说明

INSTRUCTION

本报告基于猎聘网4300万+求职者简历、1亿条日均日志、50万企业用户以及70万在线职位等大数据储备，有针对性的进行样本筛选；大客户方案解决中心进一步对数据样本进行整理分析，最终撰写成报告，以此来分析各区域、各行业的人才储备情况、供需情况、流动情况等，为后续提高招聘效率提供参考。

区域划分：

东北地区:黑龙江、吉林、辽宁

华北地区:北京、天津、河北、山西、内蒙古

华中地区:河南、湖北、湖南

华东地区:山东、江苏、安徽、上海、浙江、江西、福建

华南地区:广东、广西、海南

西北地区:陕西、甘肃、宁夏、青海、新疆

西南地区:四川、贵州、云南、重庆、西藏

行业划分：

房地产行业、互联网行业、房地产行业、消费品行业、制造行业、电子通讯行业，医药行业，全行业

声明：

猎聘网保留对相关数据的所有权及解释权；

报告数据包括企业、猎头、经理人的基本信息，以及在线的职场行为数据，所有相关数据记录、监测信息均由猎聘大数据研究院提供。除了数据报告，猎聘大数据研究院研发的机器伯乐推荐系统、简历透镜和职位难易度评估系统等数据产品都会有效提升HR的用户体验和招聘效率。报告分析不涉及相关个人的隐私信息，猎聘网公平公正确保人才、企业和猎头利益，针对中高端人才个人简历信息公示方面，采取个人自愿不希望被哪些企业看到的隐私保护功能，不经当事人允许和授权猎聘网不会向任何一方透露个人的隐私信息。

目录

CONTENTS

01

热点回顾

02

人才画像

03

供需和流动

04

热点人才

05

招聘策略



2018房地产行业 热点回顾



分城/多策/持续深化，调控任保持收紧，纠偏趋势

2016至2018年至5.31：

99个地级以上城市（约319项政策）/43个县市（约43项政策）

2018年3、4、5月又迎来政策高峰，约30城出台相关调控政策。海南、河北从省级全面调控。其中，海南省级政策频出，4月出台全域限购政策。5月住建部约谈后成都、太原相继出台政策，6月深圳房改构建长达17年住房供给。



猎聘视角：

政策紧缩，长效机制的管控势必会造成区域人才外溢现象。



强者恒强

2018年1-5月，销售额过千亿的企业有6家。

碧桂园、恒大与万科3家企业销售额超过2000亿元，均值为2766.8亿元，同比增长27.3%，碧桂园销售额破3000亿元，持续引领行业发展；

1000-2000亿的企业有保利、融创和绿地。

500-1000亿、100-500亿、50-100亿的企业分别为14家、61家、19家，TOP100门槛上升至75亿元。



2018年1-5月，碧桂园以645亿元拿地总额重夺拿地榜榜首，拿地金额高企，势头猛进。

万科以496亿元拿地总额跃居第二；

保利以453亿元稳居第三位，土地市场发力显著。

百强前10房企、11-30企业1-5月拿地总额3148.6亿元、2732.6亿元，占全国300城土地成交金额的19.9%、17.3%，龙头房企获取土地资源优势显著。



猎聘视角：

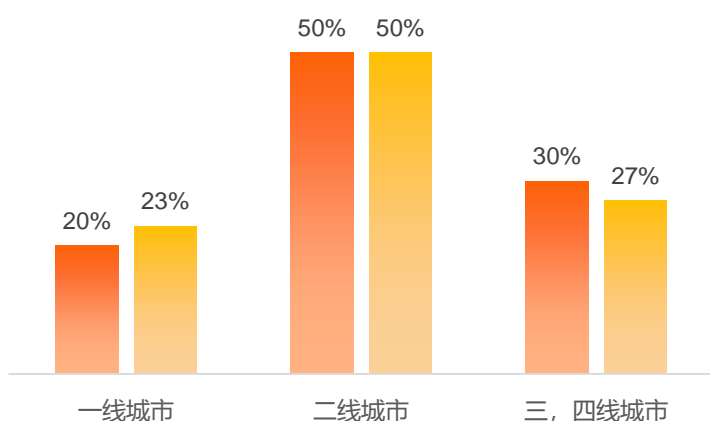
强者恒强，资本越来越集中，未来地产的资本重心争夺更集中在人力资本的竞争上，特别是TOP15强企业将面临更激烈的人才争夺战，做好企业人才的招聘和保留是TOP15强在竞争中立于不败的根本。



二线城市仍为布局首选，继续向三四线城市下沉

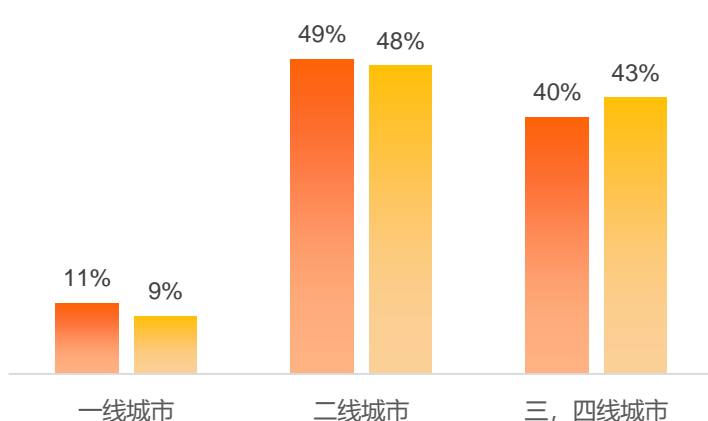
2017年房企拿地情况

■ 前10房企 ■ 11-39房企



2018年1-5月房企拿地情况

■ 前10房企 ■ 11-39房企



百强前30企业拿地仍以二线城市为主，一线城市拿地占比下降显著。百强前10、11-30企业二线城市拿地金额占比最高，分别为49%、48%，与2017年相比基本持平；一线城市拿地金额占比分别为11%、9%，同比分别降低9个、14个百分点。

2018年前5月，百强前30企业拿地继续向三四线城市下沉，其中11-30企业表现更显著。百强前10、11-30企业三四线城市的拿地金额占比为40%、43%，较2017年分别提升10个、16个百分点，后者高于前者6个百分点。部分温和的二线城市及强三线城市拿地集中度较高：2018年1-5月，百强前30企业在拿地金额前40城市的集中度高达47.6%，其中，在佛山、昆明、温州及肇庆等城市集中度更高，拿地金额占城市土地成交金额比重超七成，优势显著。

从各城市拿地金额绝对值来看，百强前30企业2018年前5月在20个城市拿地金额超百亿，在杭州、佛山、重庆、济南、武汉、北京等6个城市的拿地金额超200亿，其中杭州拿地金额最高，超500亿。从各城市拿地金额同比增速来看，杭州、济南、武汉、福州、宁波等核心二线城市和佛山、南通、湖州、常州等受核心城市辐射的强三线城市，拿地金额同比增速均超100%。



猎聘视角：

地产行业下沉，势必会造成人才区域流动和重点城市人才外溢，三、四线城市将会是未来地产人才主要的人才净流入城市。



总体上来讲：

1. 土地市场会回归理性，开发商的增长回归质量，房企回归稳健，产品回归生活。

产业的革新时代已经来了。房地产发展强调的是去投资和去投机功能，房地产要回归民生功能，这是未来的发展方向，也是国家应该把控的，在一二线城市应该还是比较平稳。

● 地产行业跨界，地产多元化、轻资产趋势愈加明显，也使得跨区、跨界引才成为地产行业人才需求主旋律。

2. 随着调控延长，品牌房企与中小房企分化发展格局更明显。

大型房企强者恒强，拉开差距；中型房企努力提升规模，以免被挤出市场；小型房企或向小而美的个性化产品，谋求在行业内的一席之地。

● 随着行业的快速发展，地产行业高管年轻化的趋势也日益凸显。

3. 供应端口向房屋租赁倾斜，越来越多的地产公司进入住房租赁市场。

4. 商业地产在业态、品牌及运营上也更加精耕细作。

● 竞争加剧、土地扩张需求迫切也导致投、融资类岗位人才成为市场新的焦点。日益分化的竞争格局将更为考验企业的产品力、运营能力和持续发展能力。

5. 地产公司纷纷谋求跨界转型，教育、健康、产业、小镇等，“房地产+”时代已经到来。共享经济的蓬勃发展，共享办公等也有一定的市场需求；个性化的旅游产品，民宿等市场发展迅速。



传统地产

2017-2018年传统住宅地产变化非常大，排名前10的大型房企的排名也有较大变化，在市场节奏的把握和整体运营能力的区别下，部分房企得到了飞速发展，行业的龙头企业已经迈入了5000亿行列，千亿队伍已经超过10家。

相信在未来竞争进入总量不增长、存量白热化竞争之际，人才的竞争只会更加剧烈。地产行业最近几年在基本薪酬、奖金设定、跟投政策都有很多创新和提升，部分企业在人才大战中依靠综合政策获得很大优势。

人才缺口

传统岗位（项目总经理、城市总、公司的高管、设计、营销等）依然有较大缺口，且对招聘速度要求更快

人才来源

行业中的品牌房企成为大中型房企的重点挖猎对象，特别是TOP15的房企成为重点猎寻对象



多元化地产

房企转型、布局多元化成趋势，物业、物流、养老、教育、租赁等地产延伸产业发展迅速，房企纷纷选择通过多元化业务提高竞争力：

- 物业行业拓展，或整合或拆分如火如荼，“互联网+”改变传统物业模式，智慧社区迅速发展。
- 养老地产市场潜力巨大，房企纷纷抢滩市场，“地产+健康”也成为众多房企跨界转型的重要方向。
- 教育行业的蓬勃发展也使得地产商对教育产业这片新蓝海趋之若鹜；
- 物流、电商的发展使产业地产也成为转型的重要方向之一，相比与传统地产的一次性开发，产业地产更是一个持续过程，涉及融资、开发、服务、招商、产业培育等因素，对房企转型、融资能力、产业运营经验也提出了更高的要求，人才招聘的需求也在发生相应变化。
- 随着国家政策对租赁市场的支持，越来越多房企布局长租公寓领域、REITs等地产金融产品的发展，整个房子的商业逻辑随之发生了很大变化，必然影响人才需求的调整，房企对人才的配置和储备也在发生变化。

人才缺口

大量高级管理人才，包括大健康板块，整个医院和养老的管理人才；项目运营人才比如新养老板块；产业园区的建设、投资和资产管理方面的人才；持有型项目的运营团队，比如租赁的日常运营、资产管理方面的人才

人才来源

酒店、社会化的医院等，海外人才主要来自于台湾、香港或新加坡等高端医疗服务机构内的华人人才。持有型酒店式公寓、未来租赁住宅、办公楼运营、办公楼资产管理公司



商业地产

- 中国商业地产市场增长的放缓将无可避免,一二线城市商业地产市场已经正式进入存量时代。
- 商业地产进入“去粗取精,优胜劣汰”阶段。
- 商业业态在不断升级调整,零售业态比例下降、服务业态大大提高,新的儿童、高端医疗服务发展越来越快;技术的成熟,互联网技术和思维与商业地产开发运营越来越多的结合:购物中心的智能导购、无人商店的应用、网购的线下体验、品牌推广、精准营销等。
- 商业地产在招商难、运营难的挑战中,专业化运营的重要性进一步提高。如何如何做好内容为王,设计驱,利用互联网技术和思维,开发更多增强客户粘性的应用和体验也成为未来重要的发展方向,谁能发现并运用好新业态、谁能对消费者不断变化升级的消费需求精准把握,谁就能在竞争中占得先机。

人才缺口

能够熟悉市场最前沿变化及消费者洞察的商业招商人才,商业背景、互联网化的技术人才;技术端口的岗位如大数据、技术维护等

人才来源

商业地产方向,具备商业背景的互联网跨界领域,特别是新零售领域



地产金融

- 国家政策的调整，海外融资难，国内企业融资环境向好，国内股债权融资活动达到顶峰。
- 随着REITs新的地产产品打包，其范围也在日益扩展，覆盖多种物业类型，也推进了新的行业上的调整 and 变化，地产和金融加速融合。
- 品牌房企开始加快金融创新步伐、升级地产金融运作模式，以期扩展更大更广的业务版图，这些也导致REITs和资产的专业管理人才十分匮乏。

人才缺口

投融资、资产管理

人才来源

大型地产公司、地产金融行



地产服务

- 地产服务业作为提升居住品质和促进消费升级的重要抓手，迎来重要发展机遇。
- 结合互联网，传统中介服务、地产装修、地产后期的物业服务，均在借助智能技术发展服务创新，产生了很多升级的产品和概念，优化客户体验增强客户粘性。
- 从人才需求来看，互联网跨界人才较多，行业的创新发展特别需要了解新领域、有新想法、具备互联网意识的跨界人才。

人才缺口

具备互联网意识、互联网运营思维的跨界人才

人才来源

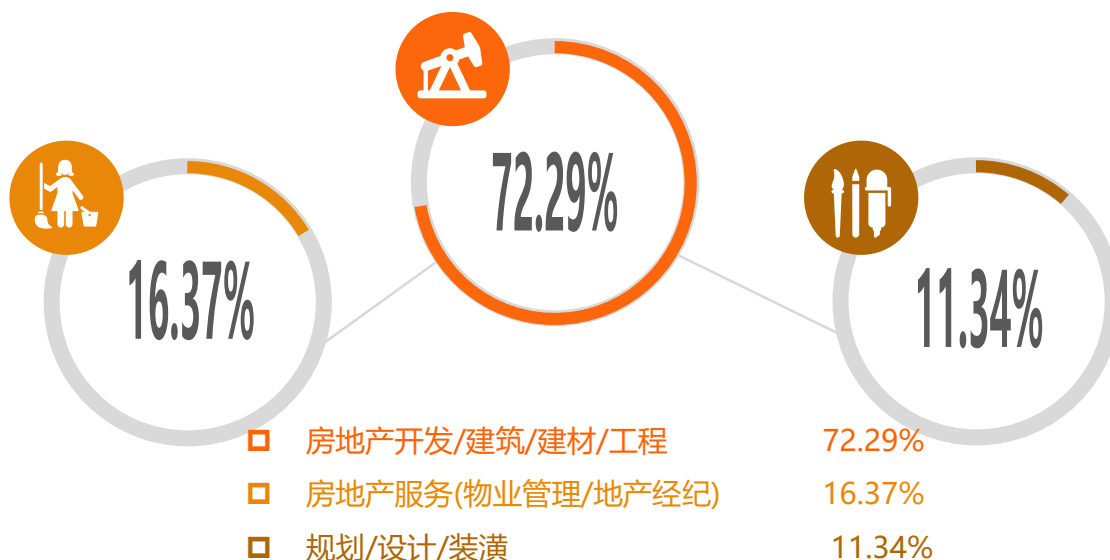
跨界非常多，比如互联网公司、地产中介服务公司等

The background features a large, abstract, rounded triangular shape. It is composed of two overlapping layers: a lighter orange layer on top and a darker orange layer on the bottom. The text is centered within the darker orange area.

2018房地产行业 人才画像



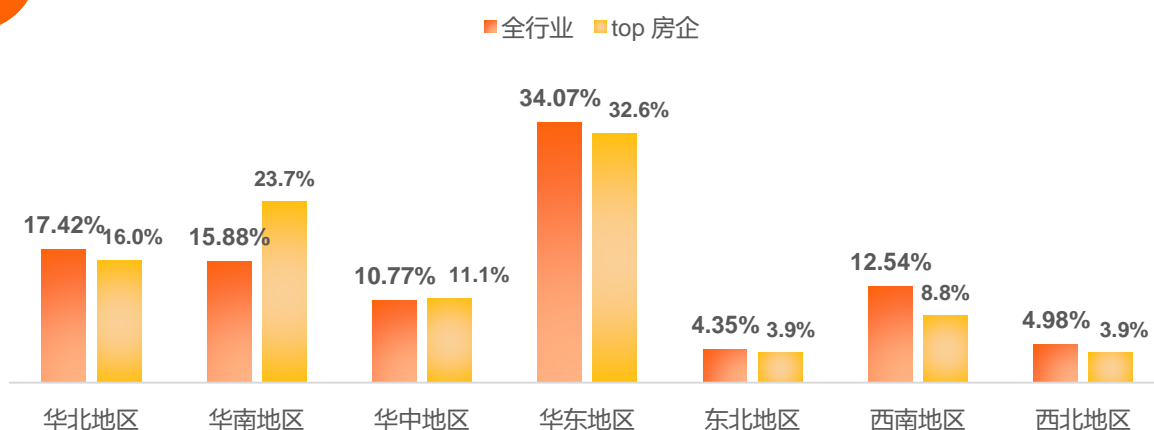
人才分布——细分行业人才分布



- 房地产开发/建筑/建材/工程人才占比最高

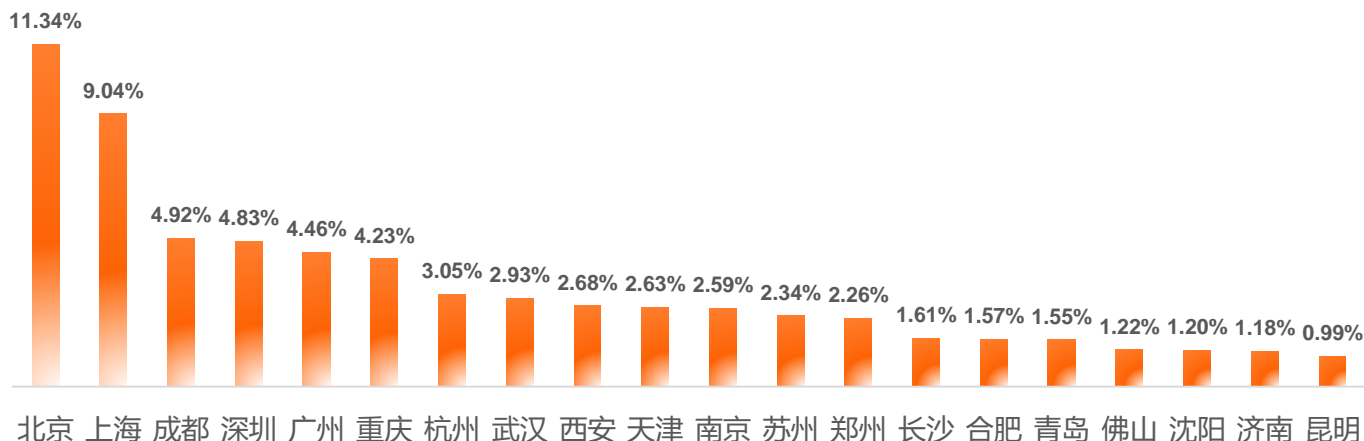


人才分布——区域人才分布



- 华东地区地产行业人才占比最多，东北的行业人才占比最少，TOP20的房企人才主要还是集中在华东，华南，华北，由于华南的TOP20的房企比较集中，故TOP20的房企储备量高于华北。

人才分布TOP20城市



人才城市区域属地化集中

由于地产行业产业分布较为分散故行业人才从大区来看较为分散，但拿地较为集中且TOP房企人才集中，故省市人才属地化集中。

- 从大区分布来看，全行业人才华东华南华北人才占比总量超过67.4%，TOP房企人才占比超过了72.3%，TOP房企人才更为集中。
- 全行业人才排名前十的省市占人才占比的65.75% 其中广东，北京人才占比超过了10%以上，江苏，上海占比超过8%，四川，浙江也分别超过5%，TOP房企人才更集中在广东，北京，江苏。

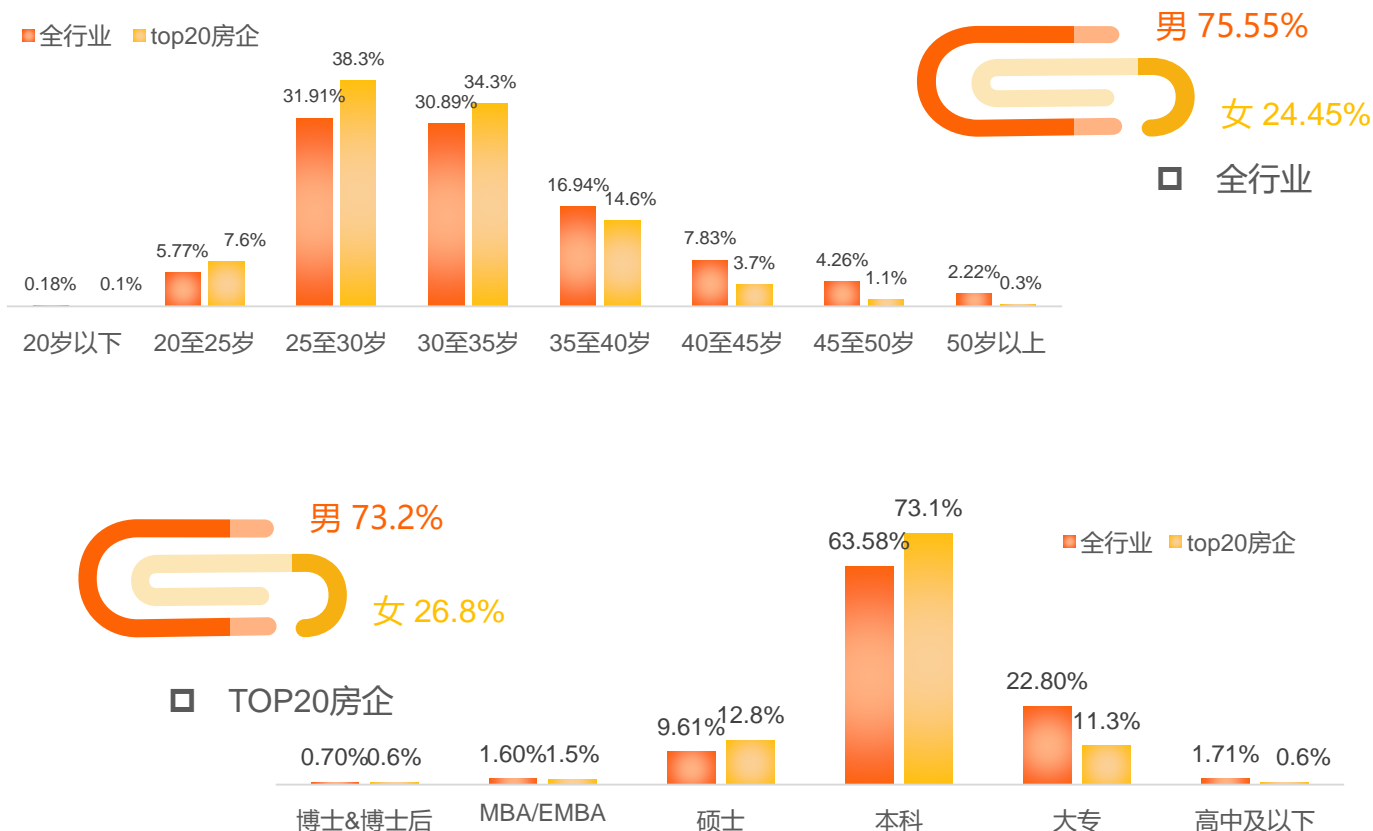
从分布的TOP20城市来看

重点一线城市人才外溢，人才下沉的特征越来越显著。

- 较去年下半年比较：TOP20城市除开武汉，西安，长沙，济南，郑州，合肥，人才储备又增量，其他城市都存在人才外溢，特别是北京，上海两地。



人才分布——年龄和学历



年龄洗牌、学历拉升

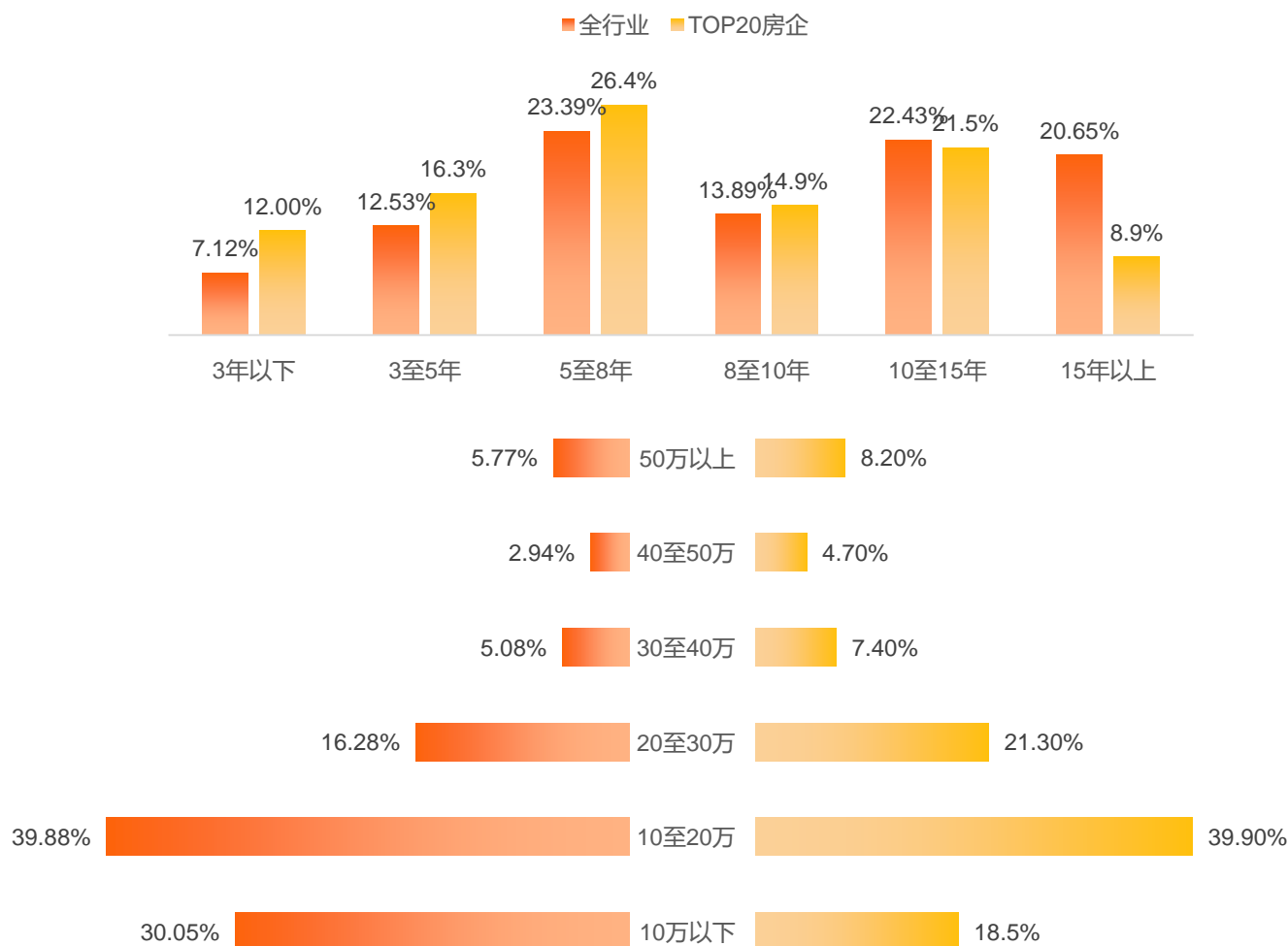
25-40岁的职场精英约占目前全行业从业者的80%，他们中70%以上为男性，受过本硕以上的良好高等教育。

TOP房企较全行业而言，上述特点更加鲜明，除20-35岁、本科以上学历从业者占比高于全行业外，其余各年龄及学历段占比均低于全行业水平。

这说明TOP房企在选拔人才时，要求指向更明确，对高学历、年轻化的人才更能接受，35岁上下逐渐成为中高级岗位的主流。因此符合企业发展战略型创新型及团队型人才培养和选拔更为重要，故企业需要建立一套体系化人才筛选的标准和一体化人才培养机制，通过数据分析，对人才标准进行不断调整和迭代，识别企业在不同阶段的用人偏好。



人才分布——工龄和年薪



资深人士占比较高，薪酬平均值偏低

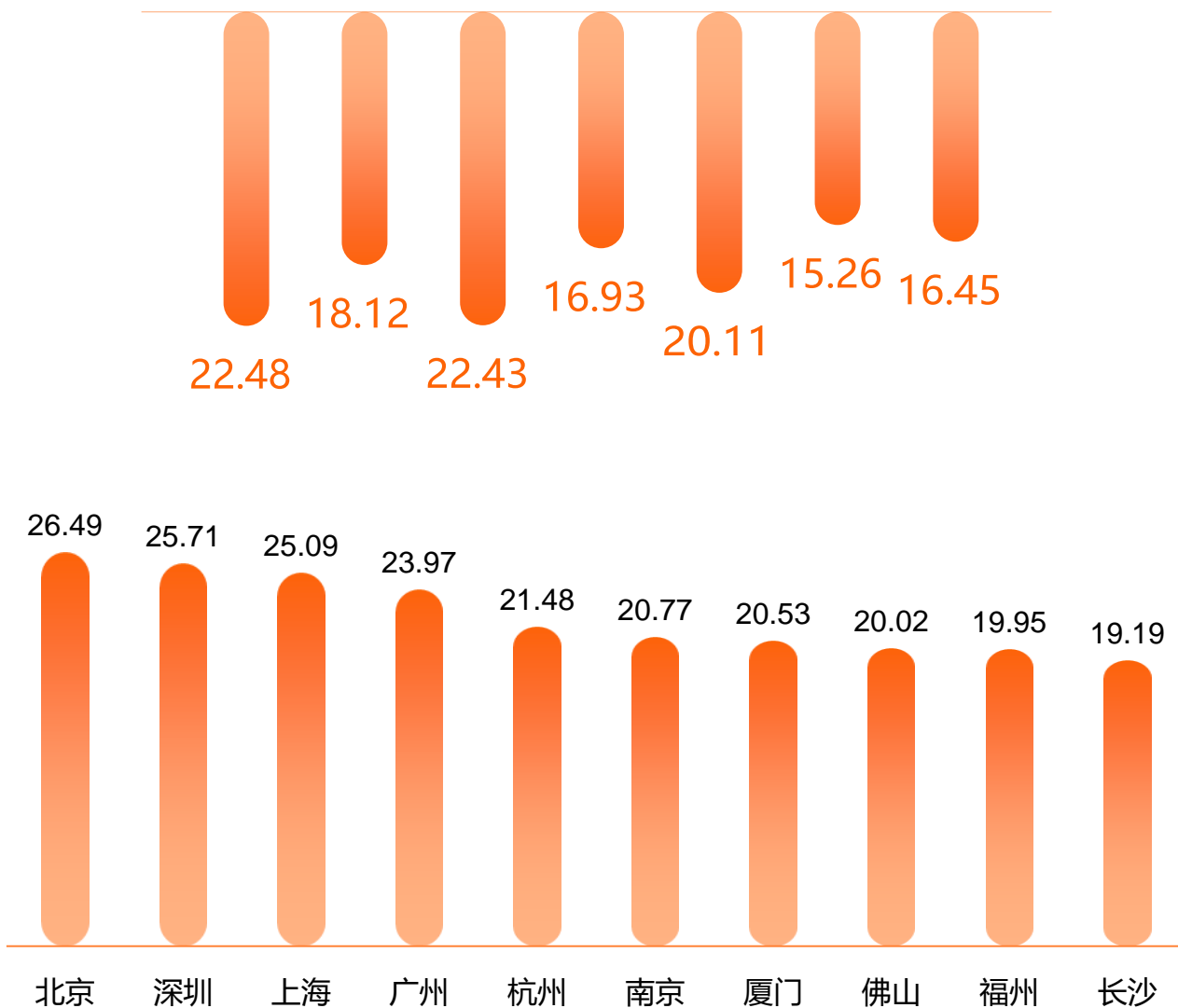
10年以上工作经验的从业者仍占比达到43%，这与房地产行业的特性密切相关，行业忠诚度高。

房地产产业下沉，三四线城市地产人才快速增加故人均薪酬的平均值偏低。但TOP房企的薪酬领跑全行业薪酬，其中15万以上年薪的占比就高达60%。



人才分布——区域和城市平均年薪（单位：万）

华南地区 西南地区 华北地区 华中地区 华东地区 西北地区 东北地区



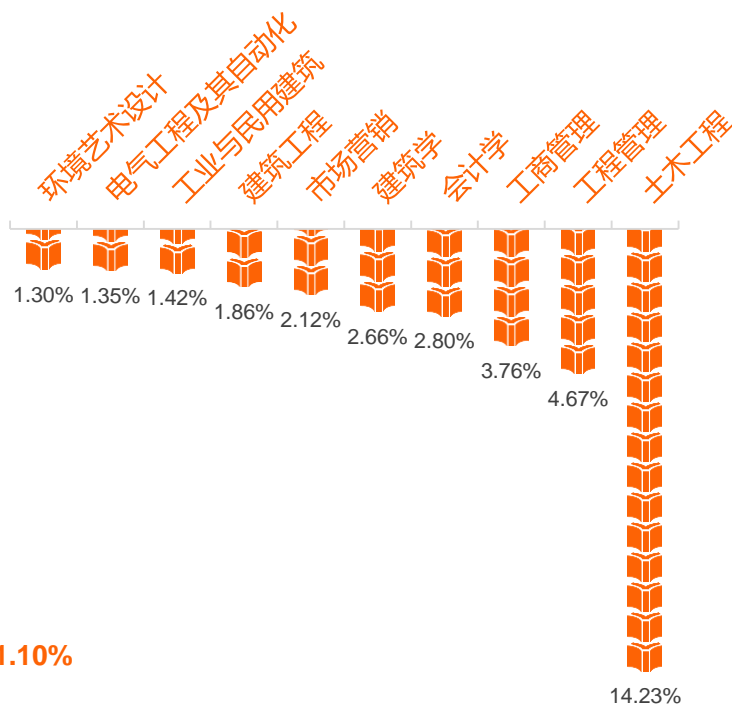
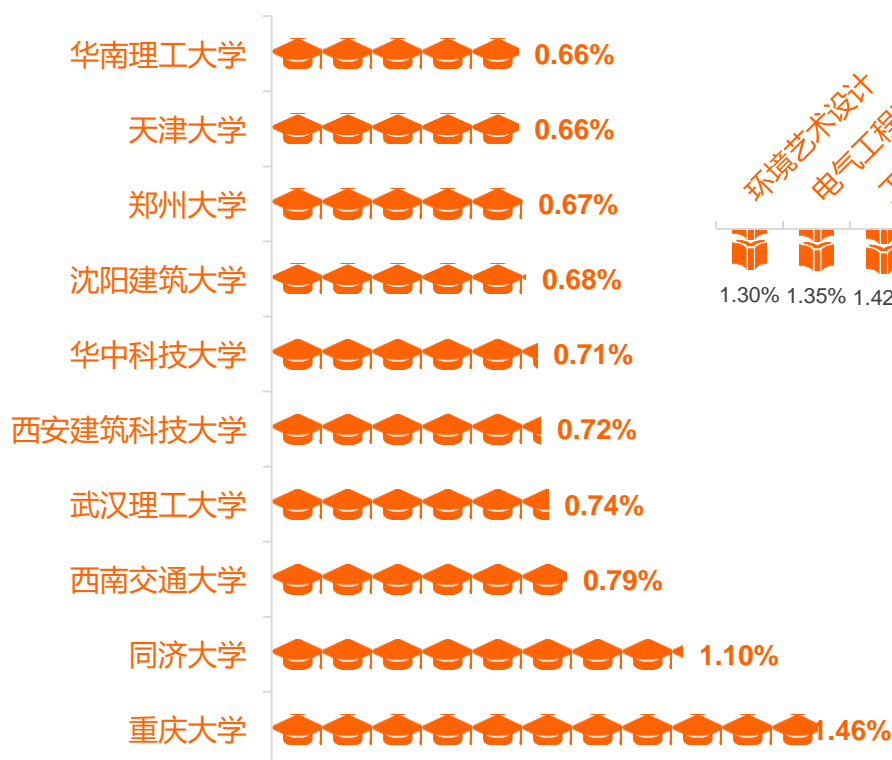
北京,上海,深圳, 三地平均薪酬领跑行业薪酬排行榜均高于25万, 广州, 杭州, 南京, 佛山, 厦门紧随其后, 行业平均薪酬也高于20万。



人才分布——全行业院校&专业

全行业排名前十高校

全行业排名前十专业



985/211学校生源为首选

行业企业均以985类学校生源作为首选，新老建筑八校仍为行业人才摇篮，重庆大学、同济大学遥遥领先。

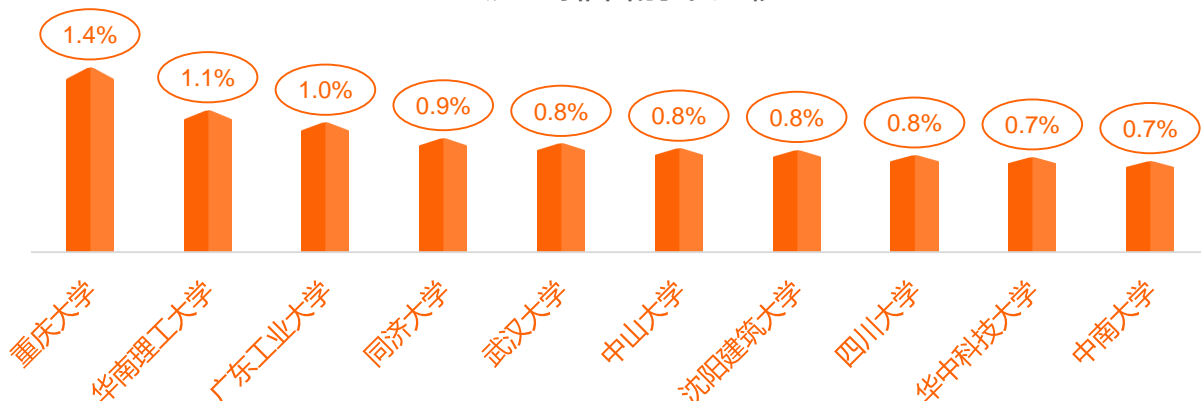
从专业需求来看对应届毕业生的专业类别需求均比较分散，土木工程、工程管理占据前两位，而房地产行业的特性也决定了从前期的投资拿地、开发报建到中后期的市场定位、营销售卖，所需人才不局限于技术类本身，工商管理、会计、市场营销专业的人才也广受青睐。

与此同时，房地产整体发展态势来看，土地投资加大、跨界融合构建“地产+”生态圈、强化产业聚集能力已经成为不可逆转的大势，房地产行业人才专业背景的需求将愈加多元化涉及，例如：教育，医疗。



人才分布——TOP20房企院校&专业

TOP20房企排名前十高校



TOP20房企排名前十专业



- TOP20地产行业更喜欢中山大学，广州工业大学，中南大学的毕业生。其生源来源 57% 来源于 985，37% 的生源来至于 211，10% 来源于普通一本。
- 地产行业择校主要集中在：江苏，广东，湖北三省，北京，天津，重庆，江西次之。从宣讲会到场率来看：杭州，上海最高，哈尔滨，南京，武汉，西安，重庆，排在第二梯队。
- 绝大部分房地产，能够在秋季招聘中收获足够的资源，满足自己的招聘需求。

An abstract graphic consisting of two overlapping, rounded triangular shapes. The front shape is a solid orange color, and the back shape is a lighter, semi-transparent orange. They are positioned diagonally across the frame.

2018房地产行业 供需和流动



TSI指数

人才紧缺指数TSI

(注：TSI即Talent Shortage Index)

TSI=有效需求岗位数/求职人数

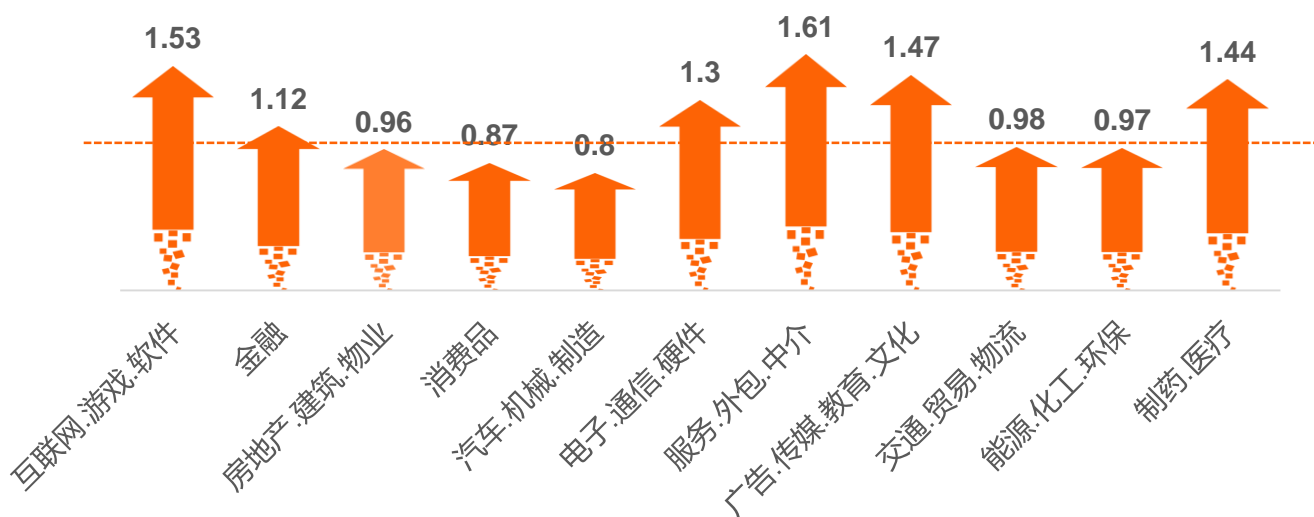
TSI>1，表示人才供不应求，招聘难度加大

TSI<1，表示人才供大于求，求职难度加大



TSI指数——行业TSI

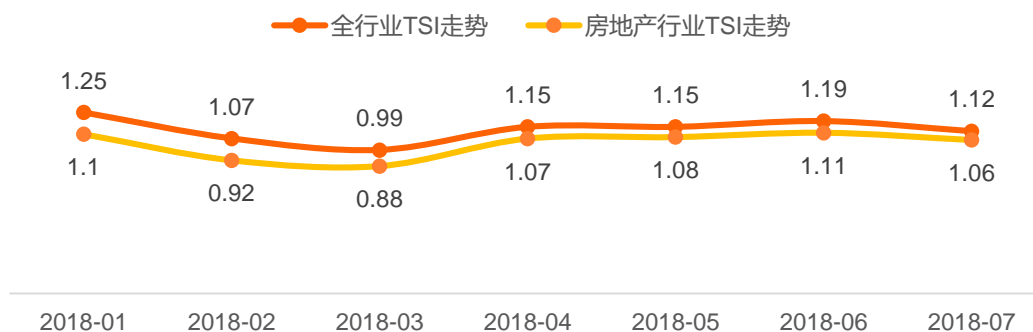
数据调取时的TSI指数，时间节点指数



地产行业人才供需持平，整体来讲TSI指数较2017年比略有上升，这和越来越多的职位发布分不开的，也说明了，在人口红利的消失下，人才储备增量和企业人才需求的增长不成正比，势必会加深人才争斗站。服务外包行业异军突起占领TSI指数的高地，互联网行业，制药医疗行业需求指数，任然保持高水位。



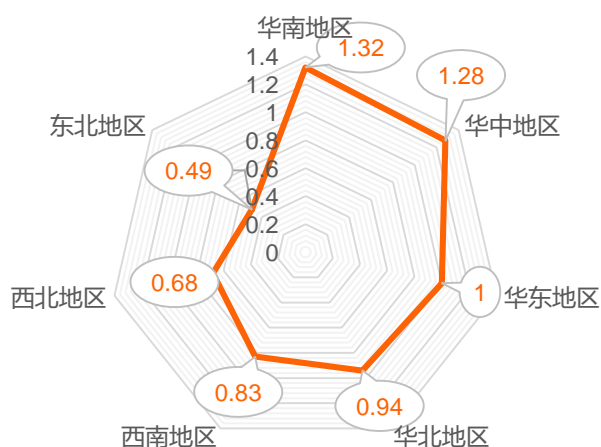
TSI指数——2018上半年TSI走势



房地产、建筑、物业的月平均TSI指数为1.03，较2017年上半年提升了0.1。地产行业TSI指数低于全行业指数，特别在2-3月，候选人多数愿意节前敲定工作、节后快速到岗，因此房企专场招聘会春节前后将会十分火爆。就猎聘RPO部门不完全统计华东地区2-3月平均每周至少有3.4场招聘会。



TSI指数——区域TSI指数

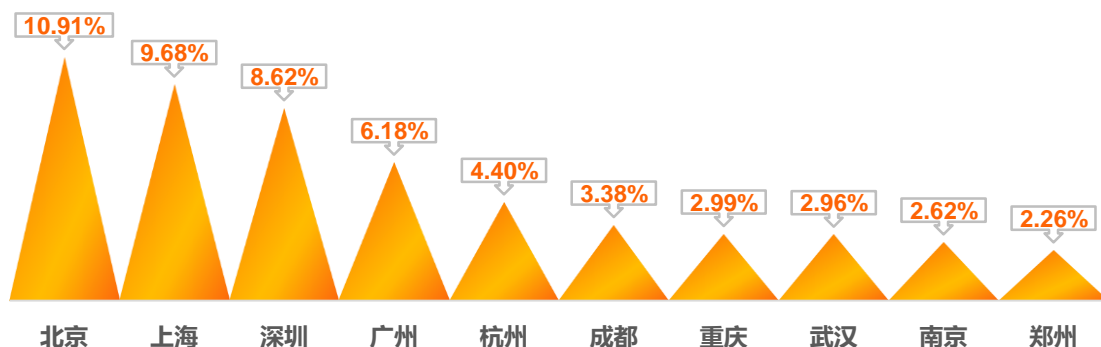


华南和华中的TSI指数最高，华东持平，其他区域人才供需供大于求。主要是由于：华南，集中地区虽人才储备量高，但地产行业人才挖角严重，项目多，故人才需求旺盛；华中地区原本人才储备不足，且拿地多，故人才供小于求；华东地区人才储备充足且外来人才资源也多，故供需持平。



城市人才需求VS 城市人才稀缺指数

简历需求占比排名前十城市



TSI指数排名前十城市



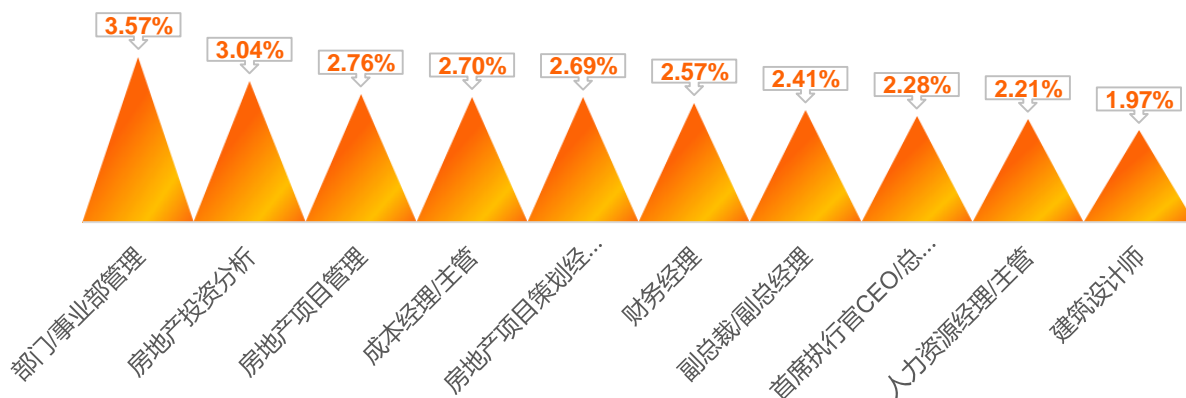
人才聚集城市供需相对平衡，三四线城市人才供小于求

虽北上广深杭，人才需求量大，但本身人才储备充足，故TSI稀缺指数相对不高。除开招聘量大的郑州和佛山，人才稀缺指数高，其他需求量大的城市人才储备量较为充足，稀缺指数不高。三四线城市人才稀缺指数高，主要是因为当地人才储备不足，且当地人才学历或背景无法很好的匹配企业要求。如何做好跨城市人才引入和本地人才储备是三四线城市人才招聘的关键点。



职位需求VS 稀缺岗位

简历需求排名前十职位



TSI指数排名前十职位



前沿岗位最难招，投资分析、成本、财务成大热

TOP房企加速扩张过程中，土地成为争夺焦点，加大土地投资成为必然趋势。由于房地产行业投资金额巨大、风险极高，因此是与资金相关的职能岗位，如投资分析、成本控制、财务管理等均成为大热岗位。

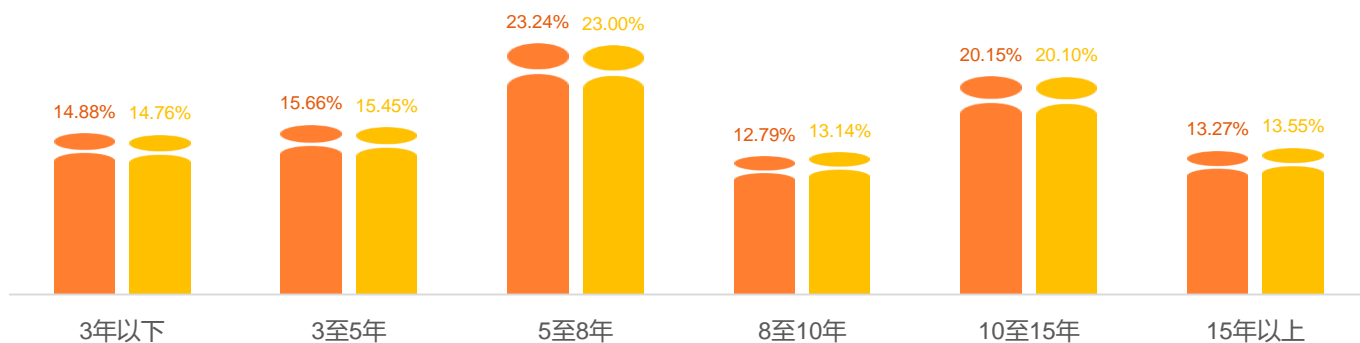
国家对房地产宏观调控政策短时间内只紧不松，各类新政层出不穷。多元化投资加速、住宅开发利润递减、同质化竞争日益严重，都是目前存量房市场上的普遍现象。这一系列因素使得法务、投资分析、开发报建类前沿岗位的需求较为迫切，但人才供给数量和质量都远远不能满足行业快速发展的需要。由此房企对高端人才的争夺愈演愈烈。



流动——流入流出房地产行业人才画像

流入流出房地产行业人才工龄分布

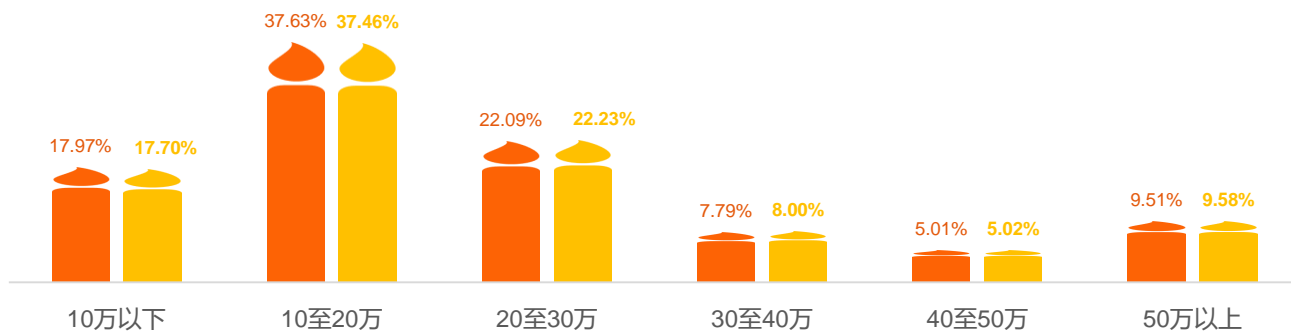
■ 流入 ■ 流出



流动——流入流出房地产行业人才画像

流入流出房地产行业人才年薪分布

■ 流入 ■ 流出



地产行业人才流入和流出基本持平，整体流动呈良性态势

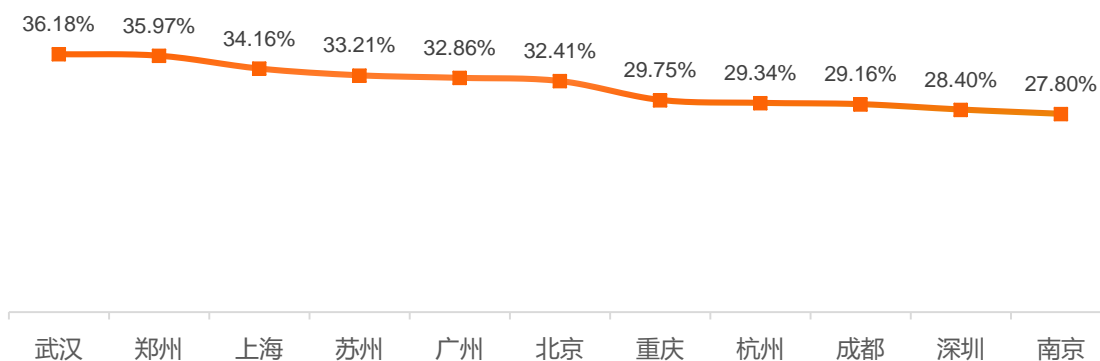
5-8年，10-15年，年薪10万-30万之间人才流动最为频繁。

与2017年比，3年以下工作经验的人才流动大大降缓，降低了13%，而5年以上工作经验的人才流动上涨了16%，说明市场对5年以上工作经验的人才需求旺盛，对其保用降成为HR关注的重点。

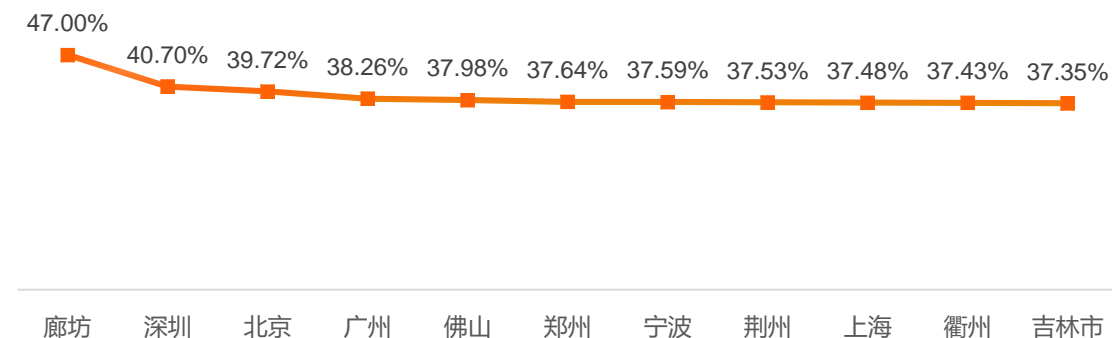


流动——2018H1流入流出房地产行业人才薪资情况

流入房地产行业薪资涨幅靠前城市



流出房地产行业薪资涨幅靠前城市

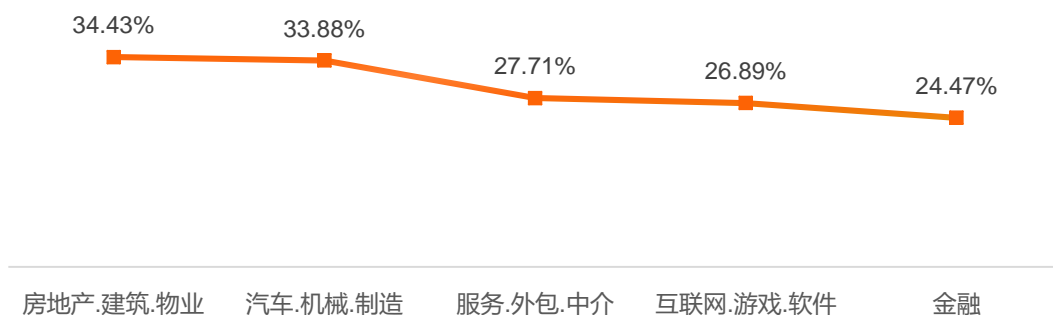
**城市人才流动的薪酬涨幅为35%，流出薪酬高于流入薪酬**

- 跨城市流入薪酬涨幅均值在31.74%。以武汉，郑州涨幅为最，均超过了35%；上海，苏州，广州，北京为第二梯队涨幅也超过了32%；重庆，杭州，成都，深圳，南京均低于城市流动平均薪酬涨幅，南京最低。
- 跨城市流出薪酬涨幅平均值38.97%。以廊坊和深圳北京涨幅为最，均超过了平均值，除开廊坊原本薪酬基数比较低故涨幅高，深圳北京地产行业人才相对素质较高，且相对的TOP企业比较多，平台好，故只有高薪挖角才能吸引本地人才外溢，向其他城市流动。

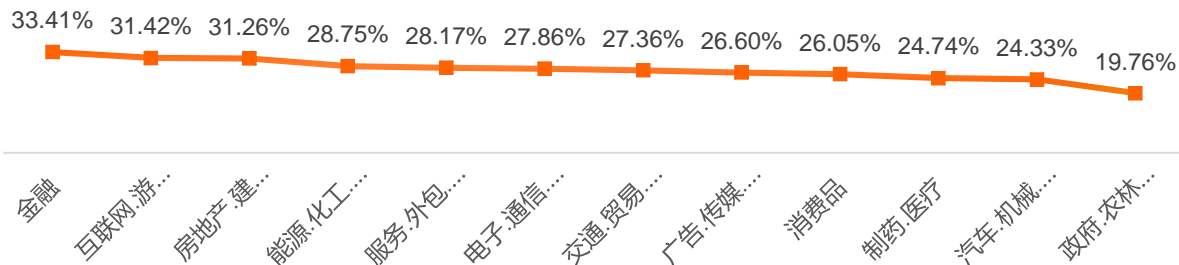


流动——2018H1流入流出房地产行业人才薪资情况

流入房地产行业人才薪资涨幅情况



流出房地产行业人才薪资涨幅情况

**行业间人才流动的薪酬涨幅为30%，流入薪酬高于流出薪酬**

- 跨行流入地产行业的人才薪酬涨幅比较均衡，平均薪酬涨幅31.74%，低于地产行业内流动薪酬涨幅34.43%，特别是金融行业人才低于地产行业人才薪酬涨幅近10%。
- 地产人才流入其他行业平均薪酬涨幅为28%，金融，互联网，地产，能源，服务外包都高于平均值。其中流向政府/农林牧业薪酬涨幅最低，为19.8%。流出到金融行业的涨幅最高，两者相差14%。



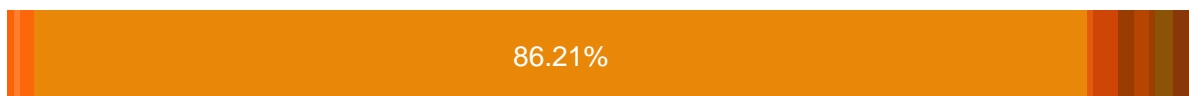
流动——2018H1流入流出房地产行业人才行业分布

流入房地产行业人才行业分布



■ 房地产行业

流出房地产行业人才行业分布



■ 房地产行业

地产行业人才稳定性较强

从业者的专业性强、随着工作时间推移不断累积的各类行业内资源、人脉等跨行后难以在较短时间内产生较大效益，因此跨行流动性较低，行业忠诚度高。以行业内部流动为主，占比高达82.59%。其他行业人才流入地产行业占比较为均衡，而地产行业流出人才流向互联网及金融行业占比较高，分别为2.63%及2.03%。



流动——2018H1流入流出房地产行业人才区域情况

	东北地区	华东地区	华中地区	华北地区	华南地区	西北地区	西南地区
东北地区	64.18%	10.20%	1.99%	11.19%	9.45%	1.49%	1.49%
华东地区	0.33%	92.20%	1.73%	1.62%	2.31%	0.64%	1.17%
华中地区	0.22%	6.98%	86.16%	1.99%	4.54%	1.11%	1.99%
华北地区	1.52%	6.19%	2.34%	83.51%	3.16%	1.20%	2.08%
华南地区	0.23%	4.84%	3.92%	1.65%	85.55%	0.91%	2.90%
西北地区	0.51%	5.30%	2.78%	3.54%	3.54%	81.31%	3.03%
西南地区	0.30%	3.44%	1.27%	1.12%	2.54%	0.90%	90.44%

城市和区域属地化特别明显

华南地区行业人才不喜北调，北区人才除北京外不愿南迁

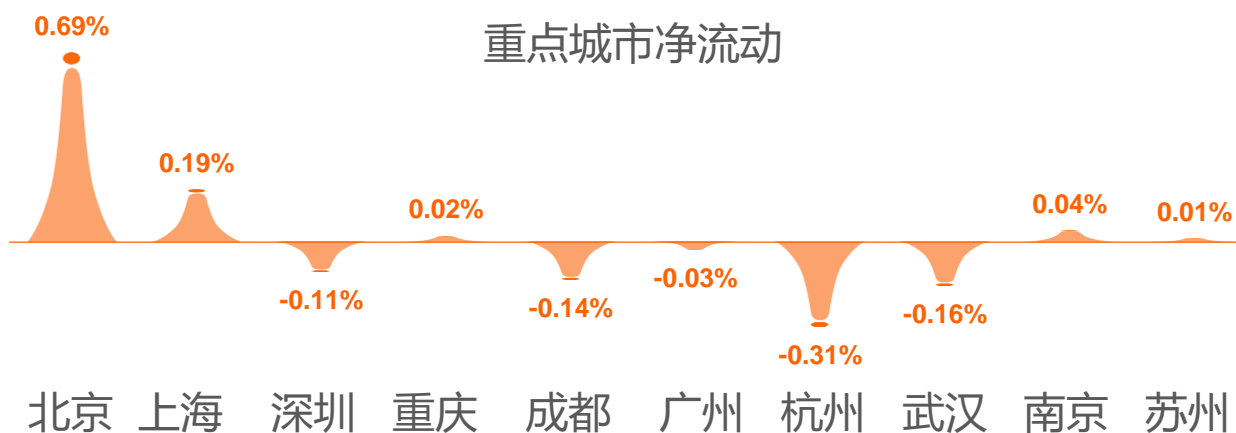
区域流动来看：由于地产行业人才属地化较为明显，主要集中在本区域内流动，其中以华东和西南地区为最，高达90%以上，东北地区人才外溢严重。

特别以华南地区二三级城市人才流动特别明显：中山，东莞，佛山这三个城市的人才输出和流入只来源于深圳和广州。

除此以外：华东向华中和华南人才输出排在其后；东北地区人才主要向华东华北华南流动；华中和华北地区人才主要往华东输送；华南地区主要往华东和西南区域流动；西北和西南地区，除东北区域其他区域都是主要人才输出地。



流动——2018H1流入流出房地产行业人才城市情况



城市流动：

- 杭州西安成都武汉为显著人才净流入城市，深圳，广州，苏州，郑州，合肥，长沙，青岛人才流入略大于流出，其他城市均为人才净流出城市。

流入\流出	北京	上海	深圳	重庆	成都	广州	杭州	武汉	南京	苏州
北京	8.90%	0.24%	0.14%	0.09%	0.11%	0.10%	0.09%	0.06%	0.05%	0.04%
上海	0.12%	8.51%	0.07%	0.00%	0.07%	0.04%	0.24%	0.09%	0.18%	0.17%
深圳	0.07%	0.03%	3.67%	0.06%	0.05%	0.24%	0.00%	0.07%	0.00%	0.00%
重庆	0.04%	0.00%	0.05%	4.22%	0.17%	0.03%	0.00%	0.04%	0.00%	0.00%
成都	0.06%	0.03%	0.05%	0.11%	4.08%	0.04%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
广州	0.00%	0.06%	0.24%	0.00%	0.03%	2.95%	0.00%	0.04%	0.00%	0.00%
杭州	0.03%	0.14%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	2.31%	0.00%	0.00%	0.00%
武汉	0.05%	0.03%	0.03%	0.00%	0.03%	0.00%	0.00%	2.22%	0.00%	0.00%
南京	0.00%	0.13%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.03%	0.00%	1.85%	0.08%
苏州	0.00%	0.20%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.04%	0.00%	0.07%	1.79%

图表数据说明

城市流入流出数据提取50个重点拿地城市，50个城市的总的流入流出加总为100%

本图表截取了流动排名前十的城市，做数据呈现，故只有部分数据，旨在重点了解城市间人才流动趋势，和特点。

北京：作为最大的人才外溢城市，主要流出区域：长三角：上海，杭州；京津冀地区的天津，廊坊；西区：成都，西安；华南区：广州，深圳。外区人才来源：天津，廊坊，上海

天津：外区人才来源：北京，沈阳，人才流出：北京，廊坊，上海

青岛：外溢济南，人才流入：北京，济南

大连：除开本地人才流动外，地产人才只流向北京

上海：主要流出城市 杭州，南京，苏州，北京，外区人才主要来源城市 北京，杭州

南京：外区人才主要来源为：上海，苏州，无锡，北京，人才输基本集中在江苏省内：上海，苏州，无锡，南通

杭州：人才外溢城市主要为上海和浙江地区：温州，绍兴，嘉兴。外区人才来源：上海，北京，及浙江省其他城市

广州：人才外溢除开上海：主要集中在广东省：深圳，佛山，惠州，中山，东莞，外区人才来源，主要是广东省，和北京，上海

深圳：人才外溢华南地区：广州/东莞/佛山/南宁，人才密集城市：北京/上海；人才流入：华南地区：广州/东莞/佛山/惠州/珠海，人才密集城市：北京/上海，长沙，成都

厦门：人才外溢厦门，福州

成都：外区人才来源：重庆，北京，昆明，上海

重庆：外区人才主要来源：成都，北京，深圳，贵阳，主要流出城市：北京，武汉，深圳

武汉：外区人才来源：上海，北京，深圳，人才流出：北京，上海，深圳，成都

西安：外区人才来源：行业人才密集城市：北京/深圳/上海，郑州，人才外溢：行业人才密集城市：北京/上海

郑州：外区人才来源：行业人才密集城市：北京/上海，郑州，人才外溢：西安/上海

佛山外区人才来源于广州，深圳，中山；**昆明**外区人才来源成都

济南外区人才来源上海青岛；**宁波**外区人才主要来源于上海，杭州

常州外区人才主要来源上海，南京；**福州**外区人才来源于厦门

苏州外区人才来源于上海，江苏省：南京/无锡/南通，嘉兴，北京



2018房地产行业 热点人才



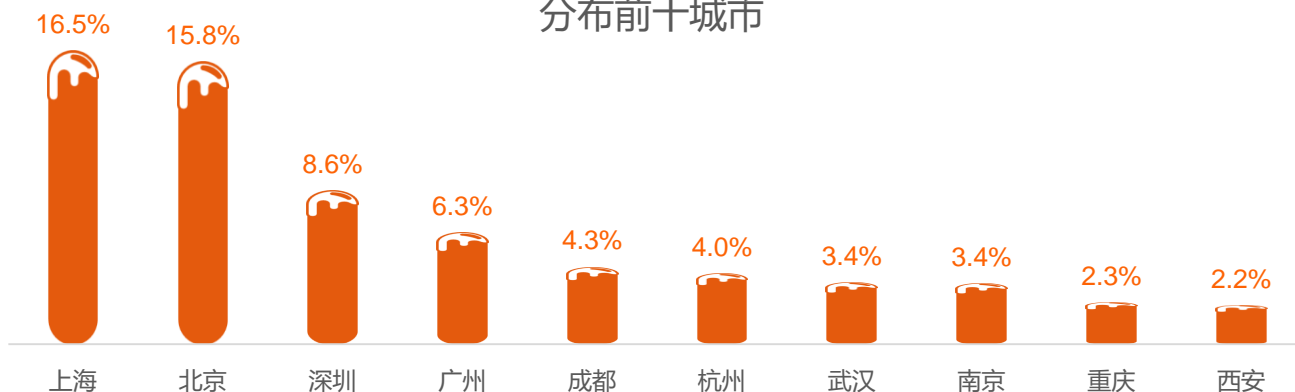
人才热点

- 各大房企快速扩张，投资拓展岗依然大热
- 房地产始终是一个资源型行业，离不开资金和土地，也离不开人才。在地产角逐业绩下，对人力资本的积蓄和争夺也加剧。
- 人才招聘是行业竞争的风向标，哪个岗位在市场上变得炙手可热，就说明这项能力成为当前阶段地产公司PK的焦点。
- 从价值链的角度看，地产开发大致可以分为投融资、前期策划、产品设计、工程建造、销售推广等环节，在行业的发展和成熟的过程中，人才竞争的焦点也在不断演变。
- 强者恒强的现状，逼迫各公司不得不走向快速扩张的道路，而土地作为扩张的本钱就成为这一轮争夺的核心，投资岗位成为人才市场新的焦点。
- 基础的项目管理和土木工程也是大量需求的岗位。

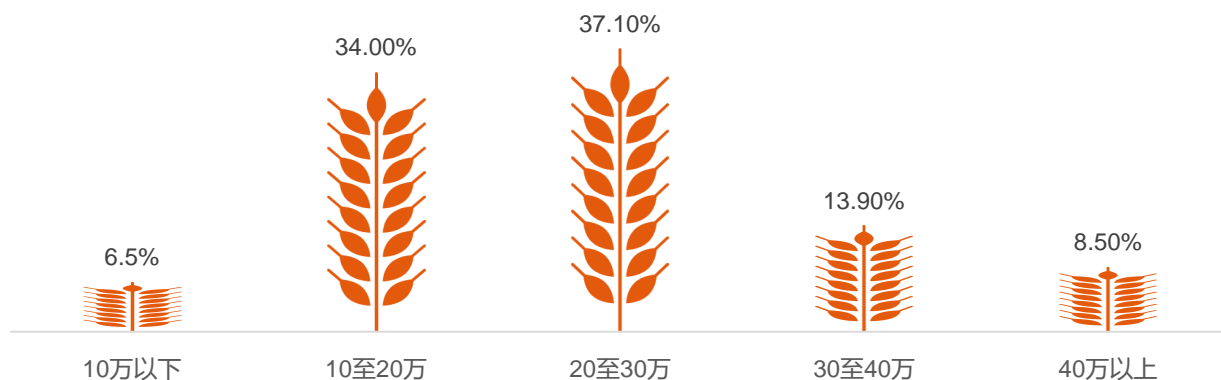


热点人才——投资经理

分布前十城市



平均年薪分布



城市人才聚焦明显，薪酬水平较高

地产投资拓展类人才来源：企业一般会看除本岗位职能之外其他职能口，例如：土地研究，报批报建，土地国税局，土地管理局，但一定要有地产甲方如果是地产的投资分析岗，行业经验还是地产的。

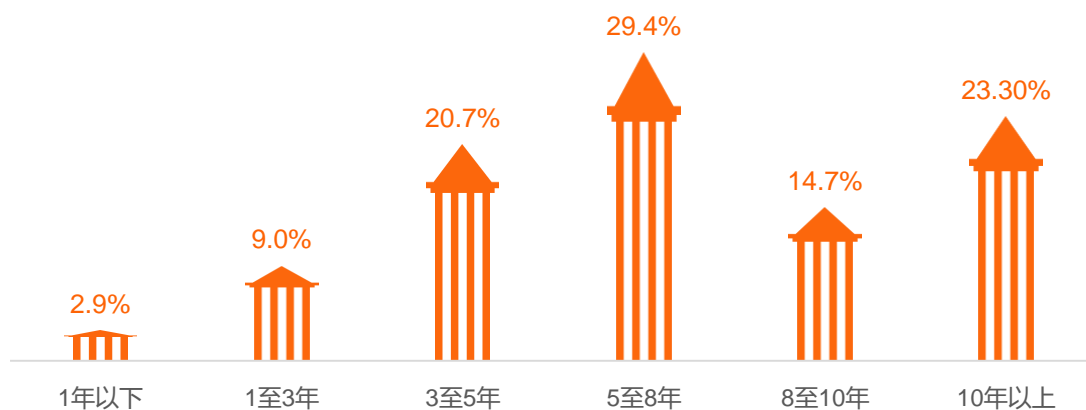
从城市占比来看，由于上海金融中心地位凸显，故投拓类人才聚集，广州由于投拓类人才薪酬低于北上深杭，故该岗位从业者人才外溢较为严重与2017年相比人才储备量大约减少了一半。杭州作为重点准一线城市且有亚运会开发项目，故其人才储备从去年的第15名冲入前6。

由于和资本和资金，土地相关，故该岗位从业者基本薪酬集中在20-30万，其余的看拿地奖。

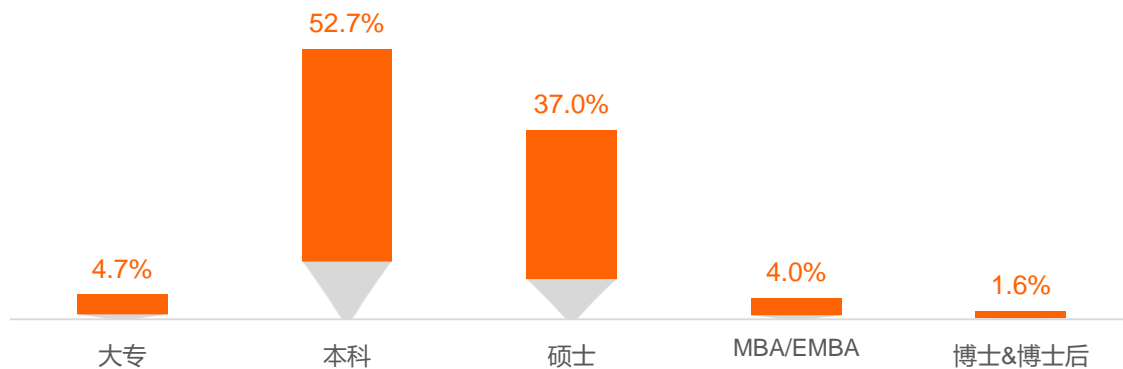


热点人才——投资经理

平均工龄



学历分布



高学历，从业经验较为丰富

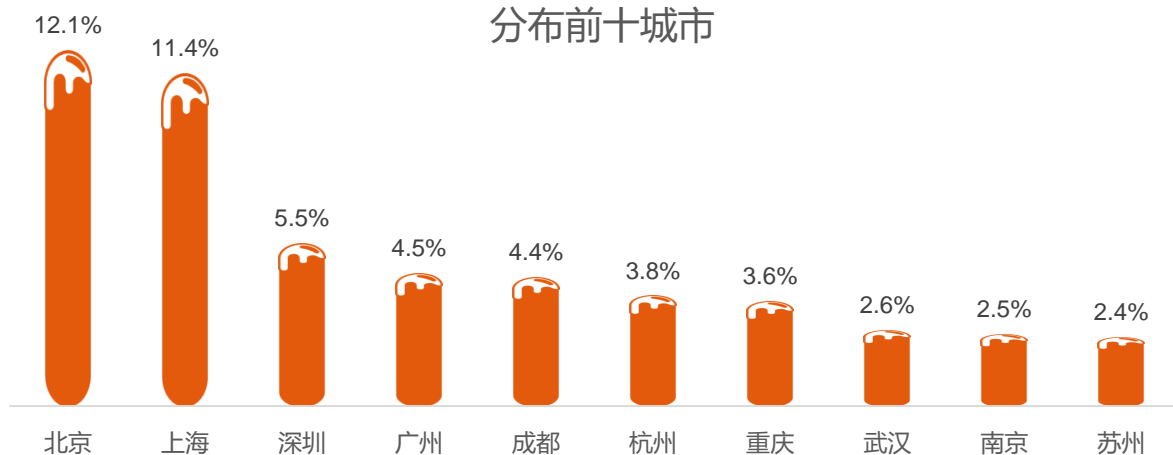
地产投资拓展类人才5年以上的人才占比接近70%。

地产投资拓展类人才的学历来看，本科以上学历占比高达：95.3%，高于地产本科以上学历占比20%，该岗位从业者的专业性强、各类行业内资源、人脉需要时间积累故5年以上从业者占比高。

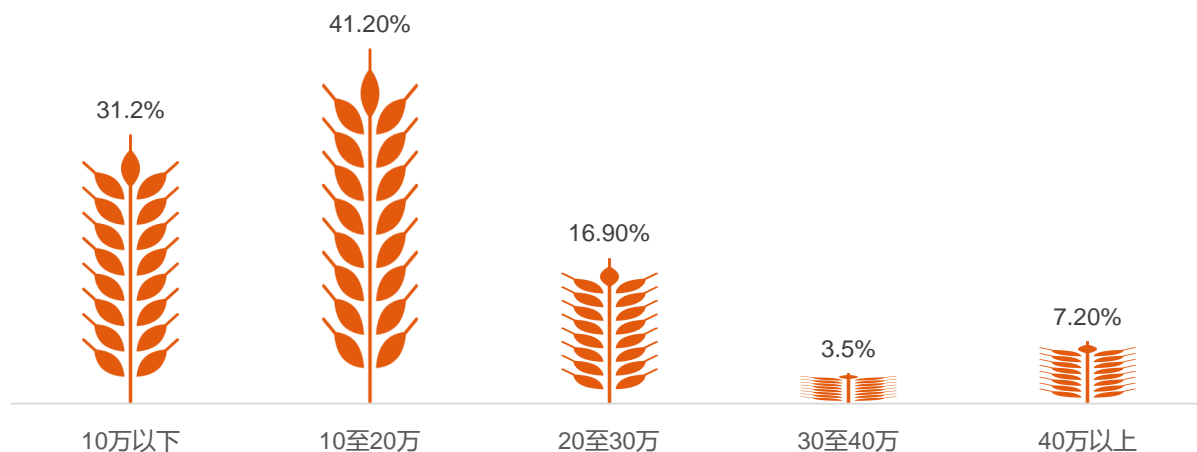


热点人才——设计人才

分布前十城市



平均年薪分布



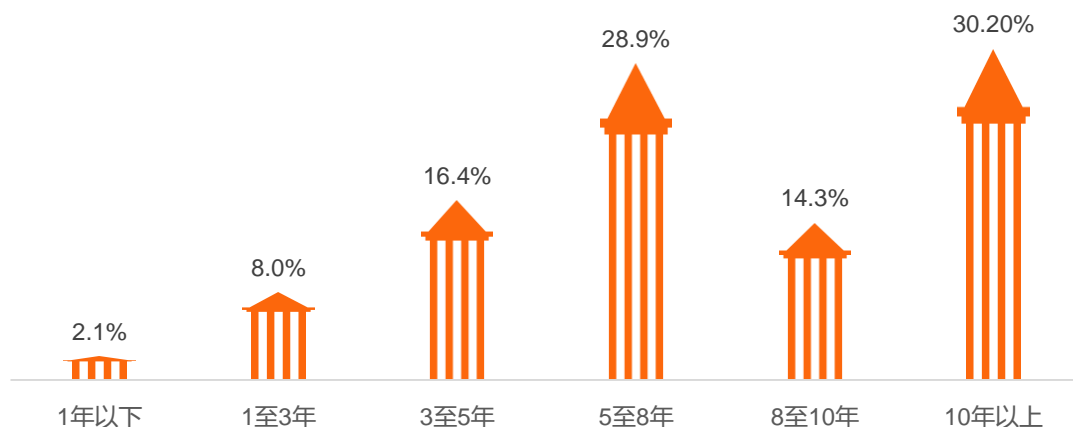
北京上海人才储备为最，薪酬主要集中在20万年薪以上

北京上海作为全国的文化艺术经济中心，吸引了大量的设计类人才，人才储备遥遥领先；不过较2017全国人才城市占比量来看，各主要城市的设计类人才都存在少数外溢的情况，这和三四线城市产业下沉密切相关，大量的三四线城市的拿地开发势必分流主要城市设计人才的储备。

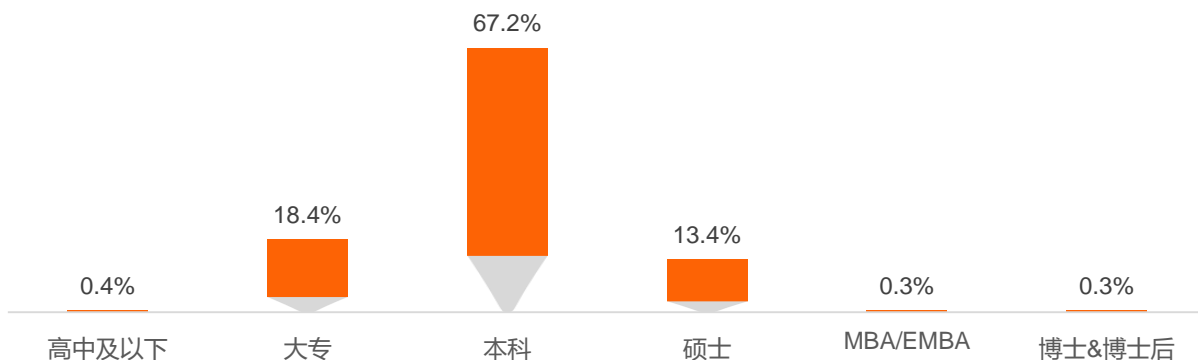


热点人才——设计人才

平均年薪



学历分布



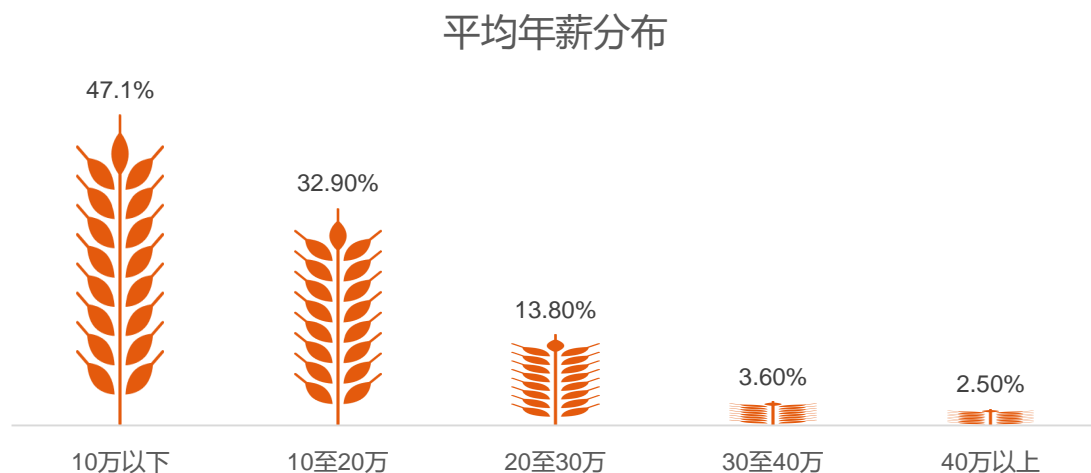
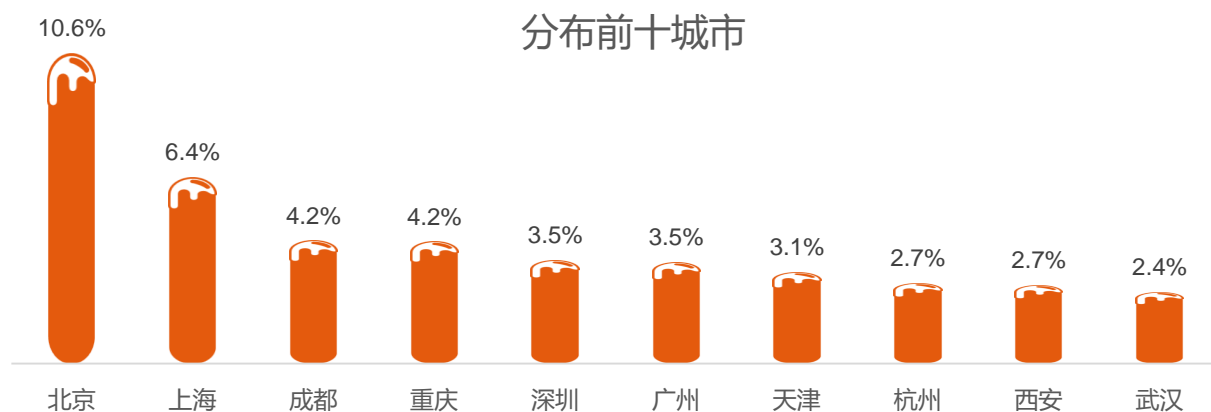
学历以本科为主，从业经验较为丰富

地产设计类人才5年以上的人才占比接近75%，其中5-8年，和10年以上占比最高。

地产投资拓展类人才的学历来看，本科以上学历占比：67.2%，大专次之，硕士第三。



热点人才——成本经理（会计）



北京人才储备尤为突出，薪酬水平偏低

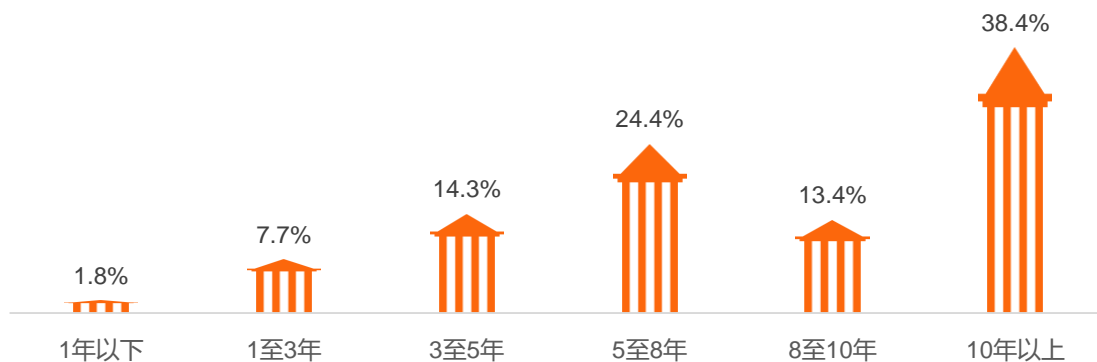
北京人才储备高于第二名上海4.2%，是排名第十的武汉的4.4倍。西南区成都和重庆的成本经理人才储备比重高于深圳和广州。

20万以下薪酬占比达80%，10万以下的占了47.1%

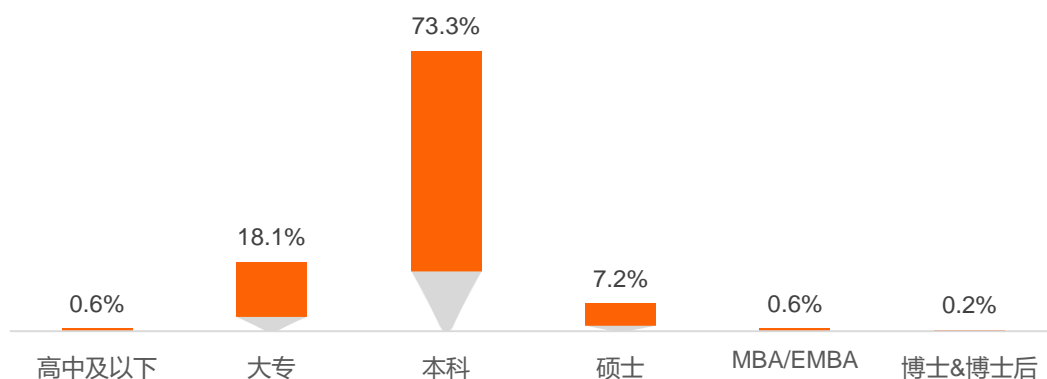


热点人才——成本经理（会计）

工龄分布



学历分布

**学历以本科为主，从业经验较为丰富**

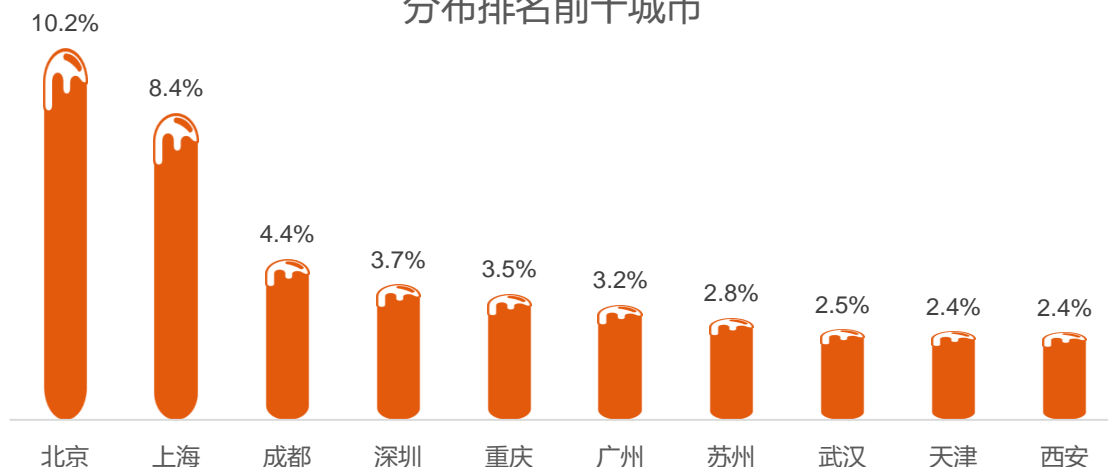
地产成本类人才5年以上的人才占比接近75.8%，其中10年以上占比最高，高达38.4%。

地产成本类人才的学历来看，主要集中在大专及本科学历，本科以上学历占比：67.2%，如要对该职位进行人才学历洗牌，唯有从应届毕业生引入着手。

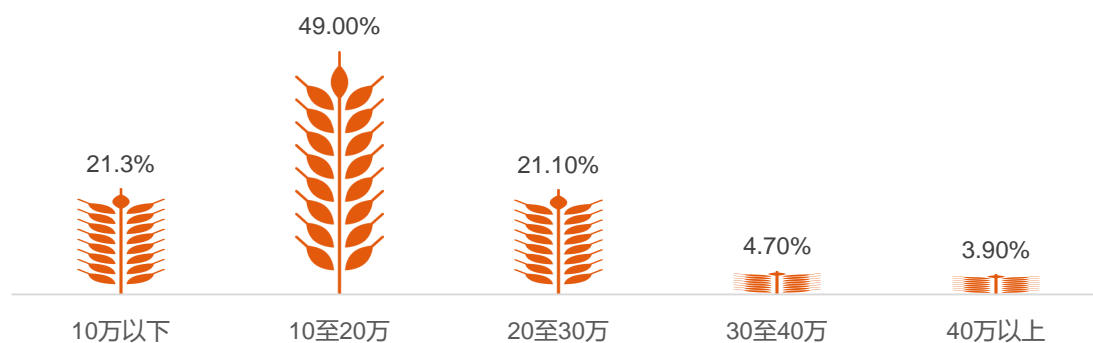


热点人才——项目经理

分布排名前十城市



平均年薪分布



北京上海人才储备为最，薪酬以10-30万年薪为主

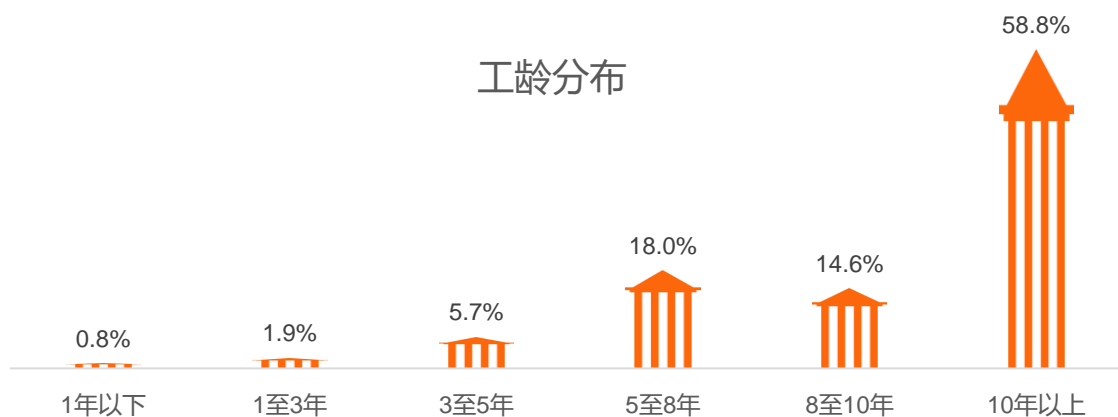
北京上海两地作为全国地产行业人才的主要聚集城市，项目经理人才储备量占全国项目项目经理人才储备量的20%，作为第一的北京是排名第三成都的2.3倍，是排名第十西安的4.25倍。

10-30万年薪人才占到70.1%，10-20万年薪人才占比几乎达到半数。

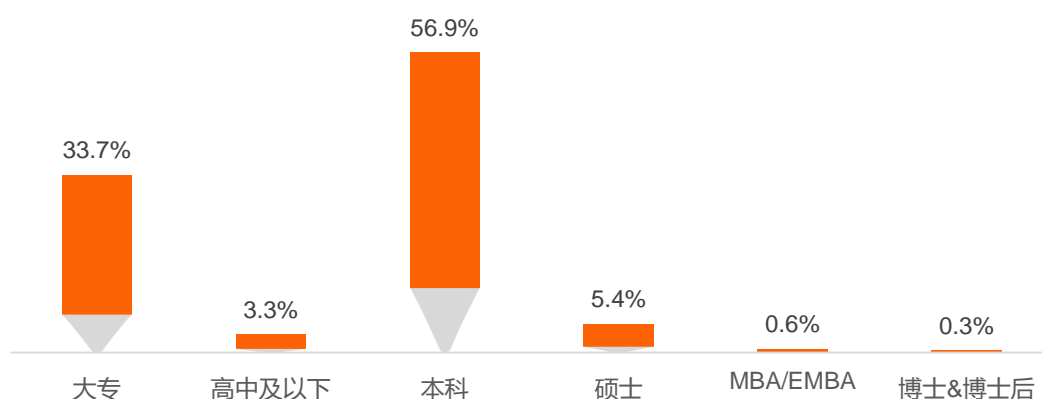


热点人才——项目经理

工龄分布



学历分布



学历偏低，从业经验较为丰富

地产项目类人才5年以上的人才占比91.4%，其中10年以上占比最高，超过半数以上，这主要和该职位的专业性强，行业忠诚度高有关。

地产项目类人才的学历来看，主要集中在大专及本科学历，本科以上学历占比：只有56.9%，如要对该职位进行人才学历洗牌，唯有从应届毕业生引入着手。



2018房地产行业 招聘策略



求职偏好

- 求职趋势从功利往发展方向转化.
- 平台/公司体量/冲千亿或者是已经是千亿，前30强;
- 看项目/看体量（拿地面积）/质量（看做的什么样的楼盘，以及面向销售对象）看发展（项目管理的体量，）薪酬 20%-30%涨幅，特别好的。
- 华润地产业运村的项目，涨薪10%甚至不涨都愿意跳。



人才求职特点





企业招聘难点



人才资源太匮乏

- 传统平台中高端岗位投递少/收到简历不匹配;
- 中高端人才搜索如大海捞针, 有效人才不足。



人才高冷难沟通

- 无法快速获取中高端人才信任了解不到隐性求职需求;
- 信息不对称情况下谈判困难。



猎头服务成本高

- 找到和辨别靠谱的猎头公司和猎头顾问难;
- 进度不可控, 服务质量不能保障。



孤立无援效率低

- 无法及时获得用人部门的简历反馈, 获得专业判断;
- 面试时间不易协调。

线上: 增加简历储备

邀请应聘 / 意向沟通
简历库购买/移动端简历
平台搭建

线下: RPO

简历托管
到面服务

招聘
建议

线上: 猎头资源共享

面试快 / 入职快

线下: 内推

建立季度内推奖励机制
及线上内容系统搭建



猎聘全线产品助力企业招聘



雇主品牌打造+校园招聘+实时细分薪酬报告+背景调查

海外招聘 + 乐班班在线培训+猎聘才测 + 仟寻

发挥**互联网与大数据**的优势 提供**快速，高效，精准**的 人力资源全流程服务



- ◀ 武汉
- ◀ 西安
- ◀ 厦门
- ◀ 重庆
- ◀ 郑州
- ◀ 青岛
- ◀ 成都
- ◀ 天津
- ◀ 杭州
- ◀ 大连
- ◀ 南京
- ◀ 上海
- ◀ 深圳
- ◀ 广州
- ◀ 北京



出品机构

www.liepin.com

大数据研究院

DIG (Data Intelligence Group)

大客户支持中心

Key Account Support Centre