

房地产行业薪酬福利探微 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/99/2021_2022__E6_88_BF_E5_9C_B0_E4_BA_A7_E8_c65_99990.htm

随着市场竞争，特别是人才竞争的加剧，制定合理的薪酬福利政策已经越来越引起企业的关注。薪酬福利，从企业角度说，是人力成本支出，同时也是最主要的激励杠杆；对员工来说，是收益或所得，同时也是自我价值实现的重要体现。所以，了解市场的薪酬福利信息，无论对企业，还是对从业者，都是重要的。在连续对全国主要城市和地区房地产行业的薪酬福利数据进行调查的基础上，北京首先是人力成本支出比例。通过对被调查企业经营数据的分析，我们发现，房地产企业在人力成本支出水平方面存在极大差别。由于本行业属资金密集型产业，与劳动密集型，甚至技术密集型产业相比，人力成本支出在总成本中比重较小，这是共同特征。但是在行业内不同企业之间进行比较，差别却很大。在问卷中设定了一个人力成本支出比例的指标，即企业年度人力成本(各种薪酬福利)总额与年度利润总额比较的百分比，结果显示，多数企业这一比例在8%-20%之间，但最高的却达到了92%，而最低的尚不到4%。这种差别反映出不同企业人力成本创利能力有极大不同。但造成这种不同的原因却非人力资源素质的差别，我们发现，纯国有企业或国有控股企业这一比例普遍偏低，而中外合资合作企业这一比例则普遍偏高。显然不能说国有企业的人力资源素质普遍高于中外合资合作企业。在今天，这一比例的差别应该主要说明两个问题，一是国有系列在个人收入水平的控制方面还是相对严格，二是房地产行业盈利水平

的主要影响因素是非人力资源方面的，而是政策性或垄断性方面的。第二个值得关注的信息是毕业生就业起薪点。太和顾问公司的专业调研将房地产行业毕业生工作方向分为支持部门、市场销售、专业技术、生产工程四部分，调查结果显示，大部分企业对不同工作方向的毕业生的起薪没有差别，有个别公司对市场销售方向的毕业生起薪给付较低，也有个别公司对从事支持部门工作的毕业生起薪给付较低。但不同企业间毕业生起薪点差距明显，本科起薪范围在2000-4000元之间，差距2000元；硕士毕业生起薪范围在3000-4300元之间，差距1300元；博士毕业生起薪范围在3320-5000元之间，差距1680元；由此可见相对而言本科生起薪点差距最大，这也显示不同企业间的薪酬水平差别较大。其中有5家公司对本科和硕士毕业生起薪点有明确规定，但对博士毕业生起薪点没有明确规定，据了解是因为公司对博士生的需求比较少的缘故。

本科 硕士 博士 起薪点(元/月)
2000-4000 3000-4300 3320-5000

调研结果还显示同一企业对不同学历毕业生起薪点差别的规定各有不同，总体趋势是起薪点随学历提高成正比递增。同一企业本科与硕士之间起薪点差别最小是200元，差别最大是2000元，大部分企业差别集中在600-800元之间；同一企业硕士和博士之间起薪点差别最小也是200元，最大是1300元左右，其中参查公司中约有一半公司硕士和博士起薪差距在500元以内，另外有近一半公司差别在1000元左右。从调研结果中我们看到毕业生起薪点在不同性质的公司总体差距不大。这与太和顾问高科技、医药、快速消费品行业薪酬调研结果略有不同，这些行业的薪酬调研数据总能显示外资公司薪酬明显高于内资企业。然而从这

次房地产公司毕业生起薪点调研中我们却没有得出同样的结论，仅有个别外资公司在本科生起薪点上处于优势，但硕士和博士生的起薪点却偏低。值得一提的是国有房地产企业毕业生起薪点普遍比较具有竞争力，总体处于市场中等偏上水平，这与太和顾问高科技、医药、快消行业薪酬调研分析结果却是大不相同，这些行业国有企业薪酬普遍较低。总得来看房地产企业中的民营企业毕业生起薪点相对处于劣势。第三个值得关注的信息是员工的离职原因。问卷调查显示，员工离职，首要原因是“个人发展”，占离职原因总数的43.6%；排在第二位的原因是工作压力，所占比例为18%；收入原因和晋升机会原因各占12%；其他的如求学、地域、培训等因素影响较小。从表面上看，在房地产行业，对个人收入不满不是员工离职的主要原因，但是如果我们对“个人发展”含义作进一步的分析就会发现并非如此。曾经有一项关于个人发展的标准的调查，结论是较高的收入水平是个人获得良好发展的最重要标准。所以“个人发展”的原因在很大程度上也是收入原因，这是无需怀疑的。房地产行业的整体薪酬水平是较高的，但在员工的离职原因中，收入水平仍然是最主要的，这是为什么呢？我们认为主要有两个方面的原因。一是行业内部不同企业间薪酬水平存在较大落差，这就为一些员工，特别是已经有相当的行业管理经验的核心员工提供了“跳槽”的空间；二是房地产企业在员工个人绩效管理方面普遍薄弱，由于没有一套完整的个人绩效管理体系对员工业绩进行考核，就容易是员工产生内部分配的不公平感，这既可能影响员工的积极性，也会成为员工离职的重要原因。房地产企业的住房政策当然更会引起人们的兴趣，这也是我

们关注的第四个方面的信息。调查问卷侧重搜集了住房公积金，补充性住房补贴，购房优惠和福利住房或提供宿舍四个方面的信息。在住房公积金缴纳方面，绝大部分企业都是以员工的实际月薪为基数，按8%的法定比率缴纳，也有部分企业缴纳比例略高，在10-13%之间，企业与个人同比例缴纳。参与调查的22家企业中，有两家不提供住房公积金，有一家安固定金额缴纳。另有一家比例较高，超过了40%，但有上限限制，实际缴纳水平并不高于其他企业。参查企业中有不到一半提供补充住房福利，补充住房福利有三种方式：按月薪或固定收入的一定百分比提供，比例大多在13-15%；按职位等级提供固定金额的补贴；建立补充公积金账户，然后按员工工作年限或绩效进行补贴，可视为一种长期激励方式。另外有一半的企业为员工提供宿舍或福利分房，有近60%的企业向员工提供购房优惠。纵观住房福利政策，不同性质的企业间有明显差异，国有独资或控股企业员工享受的住房福利最为优厚，而民营企业福利水平相对偏低，但是也有个别的民营企业为员工提供十分优厚的住房福利。除了上述重要的数据信息外，通过福利问卷调查，我们还感受到，许多企业对薪酬制度改革有着比较积极的态度，尤其对如何在高管层实施长期激励予以高度关注。但由于政策方面的约束以及企业本身对长期激励的操作缺乏足够的了解，真正实施长期激励政策的房地产企业不多。我们认为，由于大多数企业都已经进行了公司制改造，所以建立以股权为核心的长期激励体系还是可行的。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