

租赁市场迎发展新窗口 万亿级配套措施待完善

■ 余贤红

又值毕业季,多地租赁市场量价齐升。再加上不久前国务院办公厅印发的《关于加快培育和发展住房租赁市场的若干意见》,租赁市场迎来利好。但专家提醒称,“重售轻租”等多方面因素仍导致我国住房租赁市场供需不平衡的现象比较突出。

租赁市场迎来发展“新窗口”

近年来,房屋租赁市场政策频出,尤其是不久前国务院办公厅印发了《关于加快培育和发展住房租赁市场的若干意见》,提出以建立购租并举的住房制度为主要方向,业内人士认为,这对租赁市场是一大利好。

随着我国城镇化的持续发展,流动人口总量不断增加,我国住房租赁市场需求不断增长。《中华人民共和国 2015 年国民经济和社会发展统计公报》显示,全国人户分离的人口 2.94 亿人,其中流动人口已达到 2.47 亿人。据住建部相关负责人提供的数据,目前通过市场租赁解决居住的总人口就达到 1 亿人以上,年租金已经突破 1 万亿元,这也意味着租赁市场已是一个巨大的蓝海市场。

但因长时间以来各地“重售轻租”,住房租赁市场发展较缓慢,机构出租人较少、住房空置率较高等问题突出。国家统计局的第六次人口普查数据显示,我国住房租赁总供给中 89.5%可出租房屋来自个人出租住宅。此前有高校研究机构发布报告称,2013 年我国城镇地区整体住房空置率为 22.4%。

同时,进入“存量房”时代,我国的公租房建设也逐渐走到十字路口,海南、安徽、郑州、九江等省市已经决定不再新建公租房。业内人士认为,房屋租赁市场或将成为满足住房需求的重要渠道。

“有大量的消费需求,也有大量的房屋可以出租,关键是从中间端打通供需失衡局面。”南昌中环互联网信息服务股份有限公司南昌分公司副总经理刘鹏说,建立购租并举的住房制度,促进住房租赁的规模化、专业化发展,这是房屋租赁市场的“利好信号”。

不少企业已跃跃欲试。不久前,58 同城就已在房屋租赁方面发力,发布了“品牌公寓馆”。根据 58 同城的数据,中国房屋空置率超过 25%。有投资人表示,光是公寓租赁行业,就可能有两三万亿元的市场规模。

租赁市场面临痛点难点

租赁市场前景看似一片大好,但其背后仍然存在不少痛点和难点。

难点一:回报率低,房企积极性不高。江



西一家房地产企业负责人给记者算了一笔账:按最低的成本价来卖,在江西一城市一套 100 平方米的新房售价约 37 万元,房租充其量是 2000 元/月,一年租金 2 万多元。“有哪个开发商会一次性投 30 多万元建一套房,每年只能收回来 2 万多元?如果是银行贷款的话更划不来。”

江西省社科院经济研究所所长麻智辉认为,房屋租赁价格严重低于销售价格带来的一个潜在风险是,一旦开发并装修好的新房无人租,这套新房立刻就成为二手房,其市场价值将大幅缩水,所以少有房地产企业“冒险”。

难点二:乱象迭出,租房市场存监管盲区。今年二十来岁的刘芳杰 2015 年 6 月与一家中介公司签署合同,和其他 4 户一同合租,每季度把租金缴给中介,再由中介转交房东。然而年底房东却突然找上门,表示没有收到租金,要求小刘等租户立即搬离并进行断水、断电。最后,平均每人损失了 2000 多元,至今未收到赔偿。

刘芳杰的租房经历并非个案。事实上,租房贵、租房难、纠纷多等问题早已存在。多位受访人士表示目前租房市场很大程度上处于“监管盲区”,登记备案的很少。“这会起到‘劣币驱逐良币’的作用,也导致很多承租人缺乏‘安全感’和‘稳定感’。”南昌毓特房产置业顾问顾志超说。

难点三:房源分散,管理成本高,改造难度大。2015 年,住建部对 16 个外来人口较多、租房需求较大的城市做了一个调查,结果显示,租住房屋以 50 平方米以下中小户型为主的需求占到 75%左右,但市场上能够租到的中小户型住房比较少,所以往往只能选择合租,合租比例达到了 50%。

刘鹏介绍说,由于个人房源较为分散、租金租期也不一致,而整栋、整层、整单元出租的房屋少,造成经营租赁业务管理成本高,同时税收等配套政策不完善也增加了企业负担。“例如,虽然国家提出在增值税等方面给予扶持政策,实际上我们给租客开发票简单,要让房东给我们去税务局开发票就很难,要

让企业充分享受政策还需进一步完善细节。”他举例说。

盘活存量 培育机构出租人

业内人士认为,培育和完善租房租赁市场、丰富房地产市场结构,不仅仅有助于解决低收入者的居住问题,而且有助于形成住房市场的内在自我调节机制,使得房地产租赁市场和房地产买卖市场会因“租买选择”机制而相互制衡。

专家表示,培育和完善住房租赁市场,重在培育机构出租人。机构出租人的出现有助于打通供需两端分散的租客和房源,既方便租客寻找,也有利于有效利用住房资源。

由于租房价格和售房价格严重不对称,房地产企业进军租房市场的积极性不高。然而,面对庞大的市场潜力,事实上仍有一些知名投资机构、天使投资人、房地产公司和房地产中介高调进入租房市场,尤其是一线城市,如魔方公寓、自如、You+青年公寓等。

2013 年,江西嘉志投资有限公司董事长黄德志开始在南昌探索建设长租公寓。他认为,长租公寓对于资本方有很大吸引力,“至少在南昌来讲,通过买断使用权,只需要 18-24 个月就可以收回成本,关键是占据房源和形成品牌影响力”。

针对个人房源分散的情况,刘鹏、黄德志等人建议,政府应鼓励企业和单位将闲置办公楼、厂房、仓库等物业租赁给专业的租赁业务经营企业进行改造、装修,并提供水、电附属设施的安装便利,投入住房租赁市场,使闲置资源合理利用最大化。“用企业的钱盘活现有的资源。”

与此同时,机构出租人也有助于解决租房市场监管难的问题。采访中一些房东表示,对登记备案制度知晓率低,有的甚至根本不知道去哪办理。“让管得到的人去管理。”黄德志表示,鼓励机构出租人发展能有效提高政府监管的效率,事实上一些长租公寓的实践也证明通过机构出租人规范经营,能够有效减少租房纠纷概率。

高画质 + 大屏幕： 彩电市场进入“6 时代”

■ 赵张冬

今年夏天,欧洲杯刚刚结束,盛大的奥运会又将开幕,除了让体育迷们大呼过瘾外,彩电厂商和经销商们也暗自高兴。因为,每到国际体育赛事集中的年份,彩电销量就有明显提升。今年除了销量有所增加外,彩电品类更是推陈出新,推出了众多功能各异的新品——具有互联网功能、超大屏幕、4K 超高清等概念的彩电越来越受到消费者欢迎。有关专业机构上半年的调查数据显示,智能电视的市场渗透率已达到 79%,开机率达 87%。

国产、合资、互联网电视三分天下

据了解,从 2013 年开始,互联网企业就开始进军彩电业,其新兴产品受到众多消费者欢迎,自然对传统电视厂商造成了新的大冲击。互联网企业在软件开发上往往具有领先优势,其操作简单方便让市民看电视变得更加有趣,也让更多的人重新回归客厅电视大屏,而不再死守电脑屏幕。

人们在欣赏普通电视内容的同时,可自行安装和卸载各类应用软件。持续对功能进行扩充和升级,智能电视能够不断给顾客带来丰富的个性化体验,比如体感游戏、手柄游戏、视频点播等,还可与电脑、手机、PAD 等多屏互动,改变人们的客厅娱乐方式。由于互联网品牌电视的闯入,彩电业竞争变得更为激烈。无论是传统的彩电品牌还是新晋的互联网品牌电视,都面临着市场格局的动荡。

长虹成都分公司总经理黎勇告诉记者,互联网品牌电视的价格相对较低,目前对用户有一定吸引力,但从长远来看,低价换取规模的竞争方式不利于彩电行业的良性发展。



对传统彩电企业而言,大家不再以低价作为唯一竞争武器,而原来单纯拼硬件的发展模式也逐渐被“硬件+内容+服务”的模式所替代,传统电视正在向智能化迈进。随着彩电行业品牌集中度越来越高,各大电视生产厂商纷纷将“品牌化”作为未来发展的方向,逐渐走上了一条“品质化+品牌化”融合发展的道路。“为了应对互联网品牌电视的来势汹汹,海信设计了双品牌战略。”海信电视区域负责人张武俊告诉记者,“其中一个就是特别针对互联网对手而打造的品牌,另外一个主攻传统销售渠道。”

目前,互联网品牌电视已经和传统国产品牌、合资品牌成三分天下之势,未来发展,谁能更好地拥抱变化,更好地满足消费者需求,谁就是最后的赢家。

4K 电视攻城略地 2K 产品行将淘汰

4K 超高清电视的迅速普及,超乎业内的想象。“从苏宁统计数据来看,4K 电视的销售占比达 67%。”四川苏宁总经理杨万波说,“在成都这样的大城市,4K 超高清电视销售占比高达近 80%,远超过 2K 电视。”他认为,从上半年发展趋势判断,4K 电视和 2K 电视间的市场份额差距在第三季度将进一步拉大,2K 产品将逐步退出市场。

而且,对于酷爱体育赛事的人来说,屏幕越大精度越高,看起来越舒适,所以大屏幕电视越来越受追捧。近日,记者从四川苏宁 2016 万人空巷抢彩电活动新闻发布会上获悉,上半年苏宁渠道 60 英寸及以上的电视销售金额占比达 23%,对比 2015 年同期增长了 6 个百分点,65 英寸这个尺寸段更是出现爆发式增长的端倪,客厅选购标准进入“6”时代。

人才流动频繁 企业人力资源流动管理重要性凸显

■ 梁韵妍

近年来,员工流动率不断攀升。特别是优秀人才的流动成为企业最为头痛的问题。毫无疑问,企业稳定的经营和发展需要相对稳定的员工队伍,而员工的自主性流动,往往会破坏企业设计好的人力资源结构。特别是一些关键性人才的流动,使企业处于被动且无奈的境地。所以人力资源的流动管理显得越来越重要。

一、人才流动的原因

1.对自我价值的追求。
调查发现,很多企业员工将自身价值的实现作为努力工作的主要目标,这些人才在选择工作单位和岗位时,往往以企业能否为自己发挥特长和自我价值的实现提供机会,作为考虑入职的首要因素。当企业员工学历越高、专业知识越丰富、专业经验积累越多,对自身工作的追求、要求标准就越高,因而需求相对也较高。企业只有不断优化人才环境,提高对人才的吸引力,才能更好地满足这些人才的岗位需求,才能让人才踏实投入到岗位工作中。相反,如果企业不重视对人才资源的利用和开发,这些企业员工专业特长与从事的岗位工作不相符,就会严重挫伤他们工作的积极性、创造性,久而久之,员工就会产生换个环境的想法,寻找更合适自己的工作。

2.对个人工资待遇福利方面的追求。
个人工资福利待遇的高低是造成企业员工流动的另一重要因素。调查发现,多数企业员工将获得高报酬作为衡量工作满意的标准。当员工认为自己的付出与收入不成正比的时候,往往会外出寻找更好的机会。

3.工作氛围不适造成员工流动。
良好的工作环境和团队氛围,对员工高效开展工作具有积极作用。相反,企业文化建设相对滞后,不注重对员工工作环境的优化和团队价值观的培养与塑造,员工天天待在同一种简单、枯燥、压抑的工作环境中,得不到应有的快乐和满足,会对心理、思想、情绪

产生负面影响,对培养员工积极乐观向上的心态是十分不利的,而且会对企业文化的培育产生不良影响。另外,在竞争日益激烈的今天,一个人的力量终究是有限的,只有依靠团队的力量,和衷共济,发挥集体的智慧才能为企业发展提供源源不断的动力支撑。但部分企业不注重对工作环境和团队精神的培育,对高素质企业员工不重视,没有做到人尽其才,物尽其用,浪费人才、压抑人才、埋没人才的现象经常出现,导致很多企业员工纷纷辞职。

二、人才流动带来的影响

人才的流动对于企业的影响是十分巨大的,主要体现在以下几个方面:

1.加剧了企业的重置成本。
企业人才的流动不仅会使企业原来岗位的工作出现暂时的空置,影响到正常业务的开展,而且会造成企业重置成本的增加。企业会为寻找新员工而支付招聘、岗位培训和熟悉工作等各项费用。据测算,企业从寻找新人到顺利适应上手的替换成本是原有员工需要支付费用的 1-2 倍,对高素质的企业员工需要支付的成本更是高得多。另外,在老员工离职期间出现的岗位断档期,造成的显性和隐性损失更是不可估量。

2.对企业造成的无形资产的流失。
复合型的高素质人才因其自身在知识、技术、能力水平方面具有其他人才无可比拟的优越性,因此这类人才的流失对企业来讲造成的损失是无法用金钱来衡量的。另外,由于这类人才在企业中担任一定职务,掌握着企业的关键技术和核心机密,他们的离开造成的损失无法估量。如高级管理人员的流失会对企业声誉造成一定影响。技术人才的流失会带走关键技术,销售人员的流失会带走市场等等。不同岗位的员工的流失会给企业造成不同层面的无形资产的损失。

3.对企业凝聚力和员工士气造成一定影响。

企业员工的流动会对企业员工队伍的稳

定性造成影响,影响员工工作的积极性和凝聚力,特别是部分员工在不明真相的情况下受到个别人员的挑唆会对企业产生一种不信任感和消极情绪,一旦这种现象蔓延开来会产生“多米诺骨牌效应”,往往会造成一个或几个人离职而带动一批员工离职,影响企业的正常发展和社会形象。

三、针对人才流动的对策建议

1.完善人力资源管理制度。
建立健全有效的人才激励措施,满足科技人才实现自我的需要。中小科技企业人才流失严重,应进一步完善人才激励措施,从物质激励和精神激励两方面入手,满足员工自我实现的需求。一是优化员工的福利和保障体系。如为员工缴纳社会保险、补充医疗保险、补充养老保险等,可以为员工免除后顾之忧,能够较大幅度地激励员工,减少人才流失。二是建立合理的企业福利体系,如实行带薪休假、提供交通补贴或提供企业班车等。三是创新物质激励手段。可以采取不同的薪金方案,从薪金方面激励职工。对于一些高层管理者可以采取股份的方式,以主人翁精神来加强员工的忠诚度。四是重视精神激励。由于不同员工的特殊性,其强调自主,追求创新,要求自我实现,因此必须同样重视精神激励。在这方面可采取深化人力资源培训的方法,为不同岗位的职工提供学习和深造的机会,帮助员工实现自我价值,从而提升员工的工作积极性,防止人才流失。

建立弹性工作制。弹性工作制是指在完成规定的工作任务或固定工作时间长度的前提下,员工可以灵活、自主地选择工作的时间

工,很容易出现难以掌控员工的情况。所以实行弹性工作制要做到以下几个前提:

企业对于岗位的管理理念和岗位职责清晰明确,对于岗位的绩效考核有可以量化的考核标准,企业已经有了一套较严谨的规章制度。再者,对于自控力较差,缺乏责任心的员工,企业有权将其重新安排到坐班制度工作。最后为了避免员工长期在外工作,缺乏与企业之间的沟通,除了使用在线社交媒体时时联络外,还应该定期安排员工回企业开会通气、组织团队建设活动,或者利用新媒体传播企业的文化理念。

2.建立创新型企业文化,提升人才吸引力。
一方面,建立个性鲜明的创新型企业文化,可以有效地提高企业辨识度、提升企业形象,尤其是与大型企业竞争相关岗位人才时,若能获得人才对企业文化的认可,能够大幅度地提高企业的人才吸引力,帮助中小科技企业引入人才;另一方面,当下人才竞争日益激烈,塑造良好的创新型企业文化,可以强化人才对企业的认同感和归属感,提高人才对企业的忠实度,同时营造更加积极的工作氛围,帮助中小企业有效地留住人才。

3.加强人才梯队建设。
人才选择机制主要讲企业内部人才的选择晋升,而人才选择机制不仅仅限于企业内部,也关乎外部人才的选聘。外部选聘是企业与社会人力资源对接的重要窗口,我们可以凭借它调整企业内部的人力资源结构,其风险性也最大。选错了人,不仅等于强化了竞争对手,而且使企业支付了昂贵的时间成本和机会成本。有效的外部人才选聘机制是建立在有效的外部人才储备机制上的,没有良好的外部人才储备机制,临时招聘是很容易出问题的,失败率很高,导致一些企业不敢再从社会上招聘人才,使企业失去了有效使用社会资源的机会。人才外部选择机制的功能,并不仅仅是从外部招聘人才那么单一。企业招聘或是为了弥补职位空缺,或是为了调整企业内部的人力资源结构,也有时候是强化企业的某些功能,引进某些稀缺性资源,又或者

是为了获得一些特定的知识和经验,或解决某些问题的能力。因此,人才外部选择机制是一种非常强大的从外部获取资源的机制,如果我们能把这种机制运用好,就可能产生四两拨千斤的效果。很多企业都通过社会招聘建立了自己的人才储备库,当出现人才缺失时候就可以从相应的应聘者中选择合适的人才,或者与猎头合作减少选择的失误性。

企业非常重视内部员工的培训和培养,也产生了良好的实践效果。培养和培训实际是两种不同性质的活动:培训旨在使员工拥有履行工作职责的能力,而培养则关注员工的成长和发展。培训中存在的严重问题是只注重过程而轻结果,只管教而不管会。一些企业重点关注培养与培训过程,而忽略了所要达成的目标。在年终人力资源部门的总结报告中,有关培训方面的绩效往往关注开了多少期培训班、培训了多少人次、人均培训了多少小时,有只注重形式和过程而忽视结果的倾向。如果员工没有完全掌握所培训知识和技能,就等于没有达成企业培训的目标。另一个比较严重的问题是培训后的跟踪落地,我们不仅关心员工是否学会了,也要关注学到的东西在工作中是否运用了。学习要产生新的思维和行为,否则就是没有意义的。培训员工既是其工作的一部分,也是宣传企业文化重点,从培训中培养团队能力、增加忠诚度是十分重要的。

员工主动性流动是员工择业权的体现,我们必须承认并尊重这种权利。人力资源管理部,是管理资源的部门。内部与外部资源的一体化管理,才是人力资源部门完整的管理功能。日常例行的人力资源行政性管理功能,仅仅是其整体功能的一部分,而更重要的是要发挥维持和发展组织的管理功能。为此,企业需要通过良好的制度设计,建立健全人才供给保障机制。

(作者系顺德职业技术学院助理研究员)
基金项目:2015 年度顺德区哲学社会科学规划项目:新顺德人职业流动影响因素研究;项目编号:2015-BZZ6