

房企销售忙“转型” 百万年薪狂“挖人”

□秦明明

还来不及庆祝超额完成 2010 年年终销售目标，房企已为备战 2011 年开始调兵遣将、招兵买马。值得注意的是，甚至有的房企找到了猎头公司，直接抛出百万年薪到处“挖人”。

“开发商高层人事变动、在招哪类人才、在挖哪些人，能够反映出房企背后的战略意图。”中房信分析师薛建雄指出，房企此时开始盯上了投资管理及商业地产运营类人才。“这也是应对楼市调控，房企的转型之举。”薛建雄强调，投资管理类人才解决房企资金与扩张，招揽商业运营人才切实加码商业地产。

高层变动

2011 年 1 月 4 日，2011 年新年上班第一天碧桂园换帅。前总裁崔建波正式辞任执行董事，结束在碧桂园八年生涯，“新帅”莫斌走上任。在外界看来，这也是碧桂园应对自身问题和现实形势的转型之举。

崔建波财务出身，成功带来碧桂园上市，帮助公司从一家普通民营企业蜕变为香港资本市场上备受关注的内地房地产企业。但近几年，有媒体称碧桂园业绩有所停滞。

莫斌则在建筑方面非常有建树。莫斌之前在中建五局担任多个高级职位，他对房地产开发、建筑业务、施工管理、成本控制、企业管理等多个范畴拥有超过 20 年的丰富经验。

中粮地产也在利用人事调整，为其整合地产物业铺路。公司董事



长孙忠人退休，周政正式接任中粮地产董事长。业内认为：“中粮地产此次人事变动有助于中粮集团董事长宁高宁整合旗下两大房地产业务平台。”

此外，SOHO 中国最近同样人事动荡。公司元老之一、服务公司长达 12 年之久的高级副总裁许洋辞职。据称，许洋的辞职与 SOHO 中国的策略转变同样不无关系。

兰德咨询总裁宋延庆表示，房地产企业人事变动是常态，特别是中层及以下人员频繁流动一直是业界普遍现象。但似乎每遇到楼市调整，企

业人事变动就愈发频繁，不仅仅是中层及以下人员，甚至总裁、董事等高层管理人员变动都更加频繁。

百万“挖人”

随着企业转型和战略转移的需要，房企同样在岁末年关掀起一场“挖人”大战。

“最近好多从事房地产的公司都找到我们，希望能够挖到合适的人，并且给出了非常优厚的待遇。”冯小姐对记者介绍。冯小姐供职于上海英侨人力资源管理咨询有限公司，就是

人们所说的猎头。

冯小姐介绍，众多房企正在为新进入的城市招聘区域公司总经理，开出的年薪在 80 万 -100 万元，关键是要找到合适的人。因为房企要求作为区域公司负责人，要对项目进行把控，从前期到后期，从产品定位到市场营销等。“有的房企招人非常急。薪资待遇也放得很宽，仍有可以谈的空间。”冯小姐强调，“这些房企招聘的地产人才可谓是遍布全国各地，主要集中于二、三线城市。”

这与房企进军二三线城市，战略转移不无关系。中原地产研报

告发现，2010 年居住用地出让加速，二线城市增长显著。万科、保利、金地、绿地、中海、朗诗、明发等都在二线城市积极购地。

值得注意的是，其他行业也在为进军房企招兵买马。不久之前，以 11 亿元拿下重庆两江新区金融中心江北嘴土地的力帆董事长尹明善，对外抛出了 18 个职位，共招聘 31 人，招聘的大多为公司中高层人员，最高职位为总工程师。

转型之需

不同以往，此轮人才之战中投资管理类及商业地产运营类人才特别受宠。

第一太平戴维斯中国区市场研究部助理经理张琳表示，从 2010 年开始，国内众多知名房企设立地产基金，这是房企力求转型的一个重要表现。为了更好地操作和管理，这些房企也急需地产基金管理类的专业人才。

此外，商业地产运营人才也受到了知名房企的青睐。“去年众多以住宅开发为主的房企纷纷转型从事商业地产。在土地市场上他们也纷纷拿下了多幅商业用地。2011 年他们需要组建自己的商业团队。”知名房产专家蔡为民表示。

薛建雄还表示，近两年间由于缺地使得大量土地被用来做豪宅，而对豪宅产品的工程把控和销售把控，成为了各家开发商的主要工作。因此高档楼盘的优秀工程人员和营销人员如今也都非常吃香。

2 年跳 7 次 保险公司遭遇“人才荒”

短短两年时间，董先生待了 7 家保险公司。董先生告诉记者，他还不算跳得最多的。保险业的迅速膨胀，使得南京保险公司凸显人才荒。

为了冲业绩自己买保险

今年近 40 岁的董先生自认是南京第一批保险从业人员，自我评价是“混得最没出息的一个”。他告诉记者，他从事保险行业已经 12 年，到现在也就是混到了保险公司的外勤高阶级别，年薪也就 30 多万元。

董先生告诉记者，才入行的时候，他在中资保险公司中国平安，从最简单的业务员做起，慢慢地，他的许多客户资源被慢慢用光，这让董先生很头疼。

“才开始几个月，亲戚朋友会买一些寿险，时间长了，朋友都买过了，后来，业务就少多了。”董先生告诉记者，因为有业绩要求，他有一个月为自己

和爱人各买了一份保险，这才过关。

每周至少接三个招聘电话

董先生说，他不单是第一批保险从业人员，还是第一批跳到外资保险公司的业务员。

“当年，外资保险进入南京之前，通过猎头公司找到我，我们要好的几个都跳了过去。”董先生说，2002 年底，董先生就进入了外资保险公司，职位自然也比之前高出许多，成了外资保险的外勤主管，有了自己的团队。

董先生告诉记者，只要进入了保险行业，每个从业人员每周至少能接到三个猎头公司打来的电话，都是一些保险公司挖人的电话。

现在保险公司的竞争异常激烈。董先生举了个例子说，他曾经有过带着自己的团队全部跳槽至另一家新打入南京市场的外资保险公司的经历。

保险公司人才紧缺

“其实，保险公司人才跳槽并不稀奇，但是，两年跳这么多家，确实是多了些。”南京首批外资保险代理人、现专业从事保险第三方咨询服务工作的熊勇说，这其中很大的原因是南京的保险公司人才奇缺。

他分析说，“2000 年时，南京的保险公司还不足 10 家，到了 2008 年，南京地区光寿险公司已扩张到了 40 多家，这其中还不包括代理公司。保险公司的迅速扩张，而人才却没有足够的时间培养，即使培养出了人才，也得不到沉淀。”“许多保险公司都省去了培养人才的环节，而是直接从别人家的瓜田里收瓜。”他说，人才流动过于频繁，最直接的后果是保险公司的竞争更加激烈，间接的影响是投保客户的利益无法得到更好的保障。（管伟）

才市风向 | Caishi Fengxiang



节后六成人欲跳槽，跳前须三思

准备跳槽的职场人，要认真思考，合理规划，切勿盲目跳槽，否则风险是不可估量的

□郭锐

每逢新年伊始，不少职场“蚂蚱”们就开始重新规划职业发展方向，是走是留成为大家讨论的热点。其实跳槽是职业生涯必然要经历的步骤，跳好了，工资会飞跃，事业会开阔，职位会提升；跳不好，不能真正融入新公司的企业文化，不适应新公司的管理理念和战略方向，无法保证工作的长久和稳定。人在职场，跳槽不可避免，可是何时需要跳槽，如何跳槽才能对职业生涯有所帮助，诸如此类的问题是值得职场“蚂蚱”们认真思考的。

日前，据招聘网站调查数据显示，63%的职场人在年后有跳槽的打算，31%的人在观望。当跳槽问题具体到个人的时候，就变得很复杂：现在的工作究竟在哪里让你不满意了？你还希望得到什么？你不满意的部分你现在公司可以帮助你做到吗？要是现在的公司做不到，那么其他公司能做到吗？

为什么要跳槽？

调查数据统计跳槽理由时显示，90%的参与者跳槽理由都指向企业方面，主要集中在薪资福利、工作环境、发展空间和企业文化等方面，但职场人自己做了什么改变和提升呢？如果是因为工作“腻了，没有激情”而跳槽，那么建议职场人先重新审视自己的工作再做决定。每一份工作经过一段时间的熟练和重复后，都会显得枯燥和单调，但如何能在枯燥中发现乐趣，发掘新的价值，这就是职业的乐趣。



职场人在任何一个职位上的发展都有一定的潜伏期，在此期间需要职场人低调做人、踏实工作，进行大量的知识储备、经验的积累，等达到

一定的资历后方可快速提升。年后是一个充满挑战和诱惑的开始，英才网就业指导专家指出，不符合规律的跳槽都会带来意想不到的风险，职场人都要学会思考，谨慎离职。如果你决定换工作，回顾一下，在这过去几年的职场打拼中是不是学到了东西了，有没有去在职深造，你的资历将成为跳槽成败的关键。

跳槽有何准备？

职场调查数据表明，将近 80% 的职场人有提升的打算，主要从专业技能、证书、学历等方面入手。每份工作对一个人的职业生涯都会产生一些影响，但与自己专业行业相关的经历和积累尤为重要，所以行业内跳槽比跨行跳槽更可持续。假设硬件准备齐全，你打算跳到哪里呢？从小规模公司到大规模公司，从国企到外企，或者是从外企到国企，无论怎么去跳，总会引起变化，关键是要捕捉到其中的主要变化，这样才能有的放矢。

首先，跳槽之前需要制作一份完整的简历，能够全面展现自己的职业

亮点，吸引 HR 眼球。其次，明确职业目标，在投递简历时一定要不要盲目投递，要认真筛选，有选择地投向目标岗位。另外，对于面试需要提前准备，在面试过程中注意细节的把握，比如，对主考官足够的尊重会为你的求职带来意想不到的加分。

跳槽带来的改变肯定不会是单向地变好或者变坏，结局很复杂。当然工作稳定了，生活充实了，压力也就会变大；可能薪水高了，但是心却更累了。这种不平衡是绝对存在的。工作是生活的一部分，任何打破常规的变动都会影响生活本身，特别对于有家庭的人来说，责任和负担就会自然而然的加重。这就要求职场“蚂蚱们”除了保持专业技能和优势的提高外，还要调整好自己的心理素质，经受住风险的考验，抵抗住压力的磨练，善于权衡和把握生活与工作会为以后的职业生涯带来更大突破。

何时适合跳槽？

何时跳槽这个问题既简单又实际，然而准备跳槽却是一件非常费心劳神的事情。要是你现在连时间都挤

不出来，也没有足够的时间来准备“辞职”，那么你也就只能默默地忍受“几年之痒”了。现在有部分职场人认为自己的付出与获得的回报不匹配，认为只有通过不断跳槽才能实现自己回报的提升。

只有自己专业技能足够扎实，并且在明确了自己职业规划的前提下，才可以制定跳槽策略，跳槽不易过频，需要考虑成熟后才能避免跳空。初涉职场的新人最好能在一个工作岗位干满 3 年左右再考虑，职场老人最少也得满 2-3 年跳一次，到 35 岁左右，基本上就确定了一生的职业方向，跳槽目标要清晰。

每个人的职业发展规划都是有规律可循的，3-5 年是一个短期目标，在这期间要达到一个什么样的高度，大概心中要有个标志性的事件节点，实现后就要以此类推进行长期目标的设定。虽然大多数人一生的职业生涯目标可能在一个企业内无法实现，但是在选择跳槽前一定要三思而后行，此番跳跃是否与自己长期的职业生涯规划相吻合，是否能为长期的职业目标带来质的飞跃才更是需要我们认真衡量的。

百万精英滞留海外 中国成人才流失大国

□罗玫

近年来，随着家庭财富的增长，许多父母选择将孩子送到海外接受教育。不仅放弃高考赴海外读书的高中生明显增多，办理赴海外读高中的学生也增加了两到三成。不久前出版的《人才战争》一书更是大声疾呼：中国已经是目前世界上数量最大、损失最多的人才流失国之一。

以小见大，留学热潮可能带来的人才流失无疑将直接影响 21 世纪中国在国际人才战场上的成败得失。高中大学留不住尖子生、企业研究所要不到一流人才，国内还能留住青年一代精英吗？这个问题的答案同样事关民族未来。

出去多，回来少

下个月，毕业于清华大学自动化系的 Alex 将启程赴美攻读 MBA。工科出身，一毕业就进入全球 500 强中排名前三的跨国公司转行做管理，几年来辗转广州、北京、马来西亚等地。

将来是否回国，他还没有想好，“但就商科来讲，中国的机会更多，回来的可能性更大。”只是他此前已经到美国继续攻读理工科的同学，回国前景并不乐观。

“国外不论在科研设备和研究环境上，都要优于国内。在国内，你很难想象，不去拉项目就能拿到科研经费。在浮躁的心态之下做研究，不太可能。”

前几年数据显示，自 1985 年以来，清华大学高科技专业毕业生 80% 去了美国，北京大学这一比例为 76%。“基本上也能反映现在的情况。”《人才战争》一书的作者、中国与全球化研究中心主任王辉耀表示。

青年精英的外流与流失背后，反映了国内科研、企业机构吸引力的匮乏——从科研机构用人机制、科研环境到薪酬标准，国内外都存在着相当大的差距。

参加了第一届留交会，1999 年在广州创业的哈佛海归袁建华，如今在广州已创业多年。1992 年，袁建华以访问学者、博士后和客座研究员的身份在美国哈佛大学公共卫生学院免疫和传染病系工作了 5 年。1997 年，袁建华移居加拿大并建立了自己的公司。1999 年 8 月袁建华回到广州，创办了广州杰特免疫诊断制品有限公司。

创业初期，广州市政府为袁建华提供了免费两年的办公和研用房，提供了低价的留学人员周转公寓，以及 10 万元的无偿资助；经济开发区管委会则为杰特的项目提供了 100 万元的无息科技贷款。公司年销售收入已达 3000 余万元，袁建华对公司将来的发展很有信心。

让人瞠目的数据

然而，事实可能不像袁建华的创业故事一样能给人们带来安慰。让人瞠目的数据接二连三地冲击着人们的神经。

中国社科院《2007 年全球政治与安全》中承认：中国流失的顶尖人才数量在世界居于首位。据《人民日报》海外版此前一篇报道称，自 1978 年改革开放至 2002 年底，中国已有超过 58 万人出国留学（不包括公私出国经商和旅游的中国人），其中公派留学生为 6 万多人，目前共有 15 万多人回国工作（其中公派生为 5 万多人），另外 16 万多人毕业后在国外就业，约 27 万人正在海外就读。那么，就这个数字来说，我国留学人员流失比例达到了近 50%。

“这几年留学人数激增，今年有可能突破 30 万人。截至 2008 年，中国已经派出接近 140 万留学生，居世界之最。目前，我估计留学生累积总数达到了 150 万人。”王辉耀不无担心，“去年的数据显示，归国留学人员却只有 39 万，滞留在海外的留学生已经超过百万，无论数量还是比例都是世界罕见。”

王辉耀在《人才战争》中直接传达了一种迫在眉睫的危机感：“在这场不见硝烟的世界大战中，中国和印度并不是人才流失比例最高、受害最深的国家，但绝对是目前世界上数量最大、损失最多的人才流失国。”

王辉耀说，人才流失是以削弱自己的方式增强了对手。

2007 年，被美国高校研究生院录取的中国留学生人数居世界各国留学生之首。中国逐渐成为美国最大的高科技人才供应国。2004 年《中国统计年鉴》称，当时中国出生而移居美国的博士约 62500 人。截至 2006 年，中国公立研究机构博士总数才不过 18493 人。

