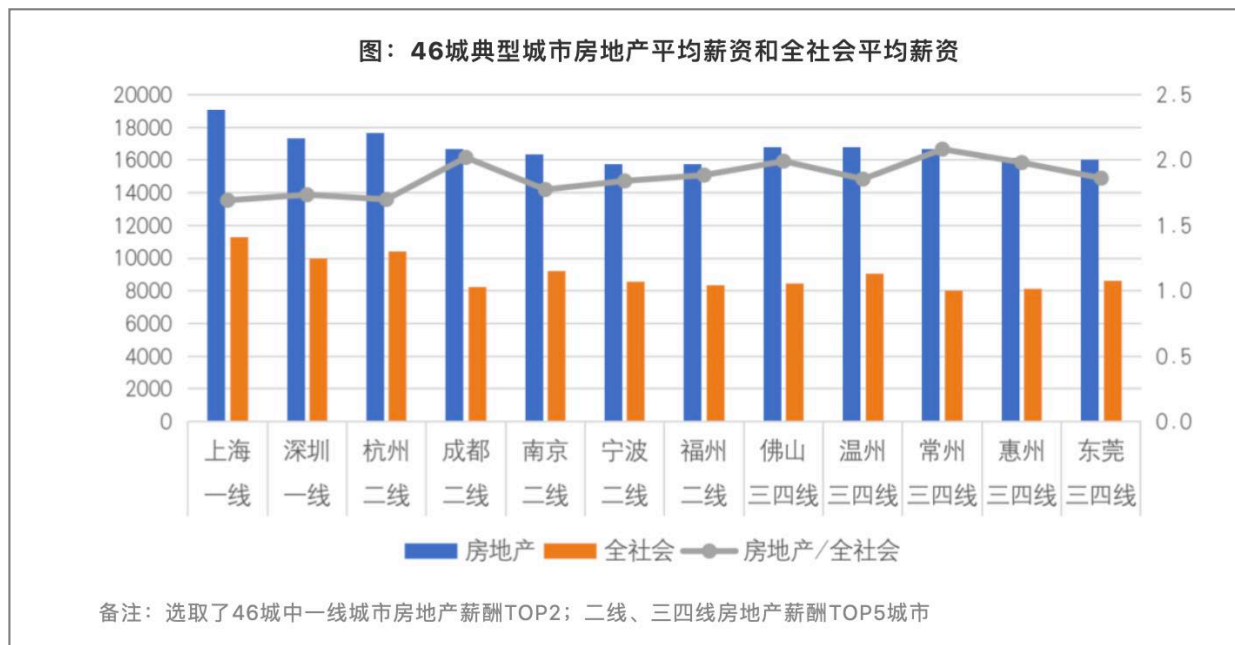
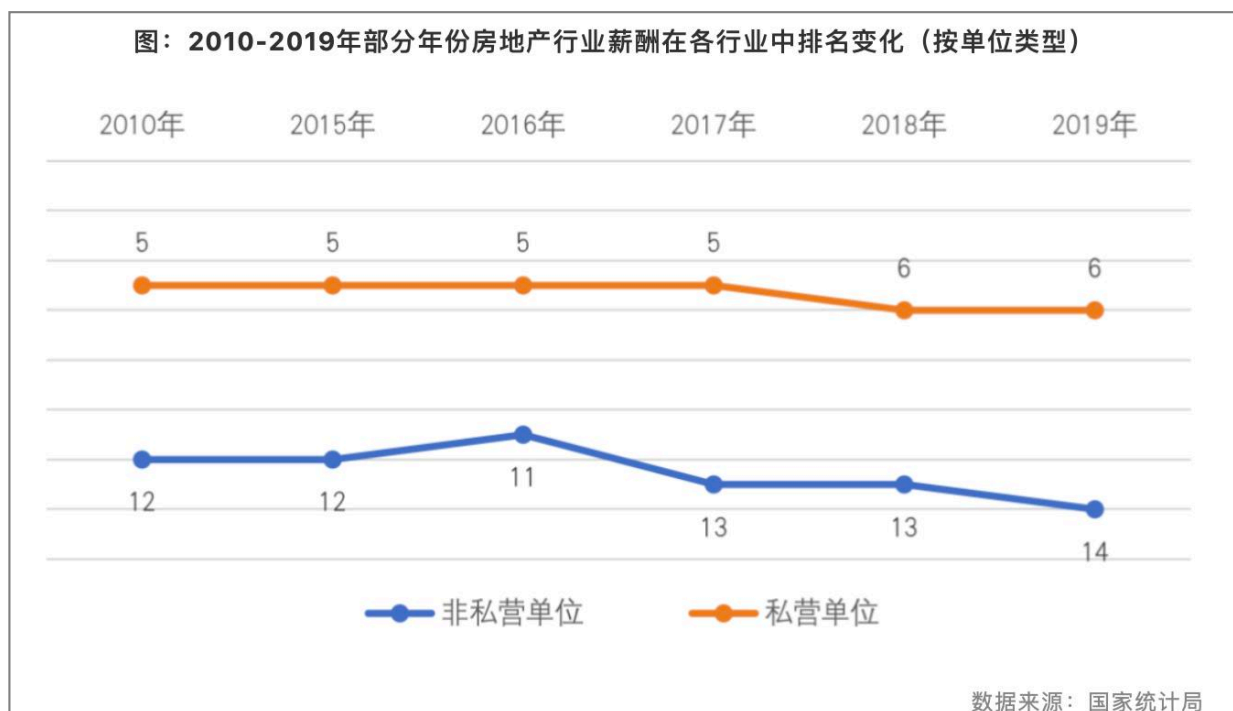


3月26日，据克而瑞研究中心披露的数据显示，在对全国46个重点城市调研数据梳理后发现，46城房地产业(不含销售中介、物业)薪资达到1.4万元/月-1.5万元/月，与46城全社会平均工资相比高出1.7倍。



克而瑞同时指出，随着行业规模见顶、市场走弱、融资收紧、现金流紧张等因素制约下，部分房企雇员薪酬竞争力在逐步下降。一方面，对比其他行业的收入来看，房地产行业的薪资排名在逐步下降。另一方面，房地产行业的涨薪幅度也随销售增速下降而收窄。国家统计局数据显示，从2010年到2019年，非私营单位中房地产薪酬排名从第12名降至第14名，私营单位中房地产薪酬排名从第5名降至第6名。



此外，由于市场走弱、销售放缓，员工通过企业激励机制获得的收益同样大打折扣，尤其是在高周转、强调跟投的企业中，员工收益波动大，特别是与前两年市场强势期相比，这部分收入减少较多。

据易居企业集团旗下的微信公众号“丁祖昱评楼市”报道，房地产行业的薪资结构多以“固定薪酬+浮动薪酬+福利+长期激励”四部分组成。固定工资为岗位基本工资；浮动薪酬则包含了绩效、成就共享等。比如房企投资部拿地成功后一般会有拿地奖金，且与拿地货值挂钩，以此作为对投拓人员的工作激励；年终奖则与公司的全年业绩挂钩，根据业绩完成度的不同，即使同一个集团公司，可能不同区域公司均有不同的发放比例，一般以N个月的基本工资衡量。

随着房地产行业各层面成本水涨船高，盈利难度持续增大，在提质增效的背景下，我们预计未来房企的薪资涨幅将会持续下降，直到行业整体出现新一轮的盈利增长点。但与市场分化、企业分化相似，未来不同房企之间的薪资涨跌也将出现分化，同一房企内部不同岗位的薪资涨跌也将有所不同，关键岗位人才的重要性持续提升，薪资水平也应大幅提升，而可替代性较强的普通岗位则将会面临涨薪缓慢的困境。

人力资本数据显示，2020年地产行业涨薪幅度在7%左右，较2019年下降1个百分点。

至于未来哪些房企将有较快的薪酬涨幅，主要可从三个方面来看：一是盈利能力，盈利能力越强的房企，提升薪资水平的能力和可能性越大；二是财务稳健性，以三道红线为例，绿色档的房企财务水平最为稳健，也具备较强的涨薪能力；三是销售

规模增速大、项目数量增幅大的房企，随着项目增多、销售规模增大，房企对人力有更高的需求，则可能有更大的涨薪幅度。