P24 招聘旺季如何选到合适人才？

P32 HR的绘画梦

BuildHR

英才网联（北京）科技有限公司主办

建筑英才

利好政策 重启建筑盛市

理性选拔人才 打造高品质企业

因材施教 让新员工快速融入团队

奖金支付条件约定在司法中的效力

BuildHR 建筑英才网

2015.10 总第51期

建筑英才网 www.buildhr.com

800HR 英才网联 800hr.com

www.800hr.com

我帮你找工作

北京总公司电话：010-62123388
上海分公司电话：021-61395279
深圳分公司电话：0755-83018288

行业找工作

800微信二维码

英才网联（北京）科技有限公司

BuildHR 建筑英才网

www.buildhr.com

建筑英才网

英才联网

中国建筑行业人才招聘首选网站

建筑设计 工程施工 装修装饰 房地产/物业

园林景观 市政路桥 环境工程

招聘热线

北京总公司：010-82197168/88 上海分公司：021-61395279 深圳分公司：0755-83018288

英才网联（北京）科技有限公司 地址： 北京中关村南大街12号信息楼6层

CONTENTS 目录

Talents Research 英才观察

P8

利好政策
重启建筑盛市

一线城市北京、上海、深圳受利好政策影响，成为第三季度表现最为耀眼的地区。在人才需求方面，建筑英才网数据显示，截至三季度末，建筑行业人才需求同比增长超一成。项目经理、房地产开发、路桥工程师、电气工程师、室内设计师等成为热门职位。

图1：智能建筑领域各地人才需求同比

数据来源：建筑英才网

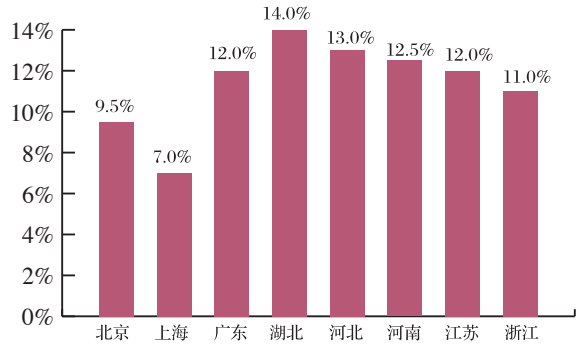
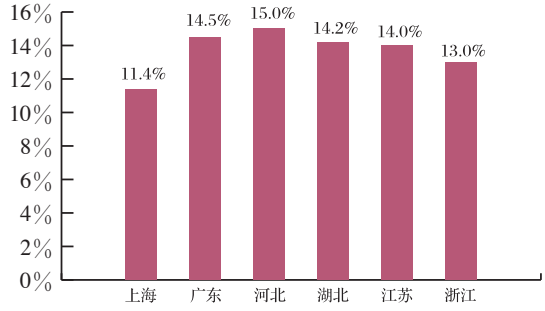


图2：弱电领域各地人才需求同比

数据来源：建筑英才网



P18 △

P20 ▽

高端访谈 Interview

18 理性选拔人才 打造高品质企业

——访原构国际设计顾问公司合伙人/建筑创作及城市规划研究中心总经理苏凌

20 因材施教 让新员工快速融入团队

——访河南鑫聚工程集团有限公司HR经理赵洁

圆桌 Round table

24 招聘旺季如何选到合适人才？

25 招聘没有捷径可走 渠道选择很关键

26 招聘旺季 寄望于招不如留住人才

27 帮助试用期员工融入团队 才能留住人才

28 招聘就是“安检” 严格把关最重要

29 树立正确的人才选聘观 快速招到合适人才

30 做好招聘准备工作 选择适合的招聘渠道

HR生涯 HR Life

32 HR的绘画梦

图1：三季度三大领域招聘需求同比图

数据来源：建筑英才网

P9 利好政策促建筑回暖 一线城市引爆人才需求

P10 智能建筑转向二三线城市 弱电领域人才看涨

P13 三季度热门职位盘点 基建等三大领域领跑招聘榜

33 HR的采摘季

34 调岗员工不报到 单方处分多被认定无效

专家坐诊 Diagnosis

36 专家解答关于员工合同欺诈及协议合同的法律问题

36 如此解除怀孕女职工是否有风险?

37 同是“带车求职”，为何被辞后待遇不一样?

38 这样的协议算不算劳动合同?

39 员工所有信息的隐瞒和造假都算合同欺诈吗?

方法/案例 Case

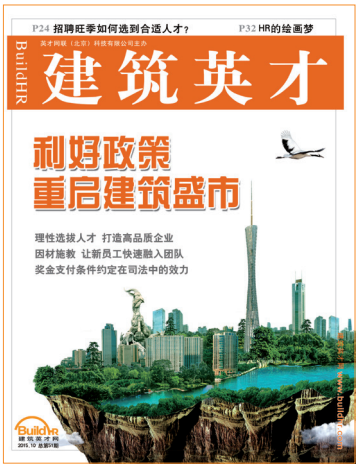
40 案例解读：奖金支付条件约定在司法中的效力

42 浅析《贯彻实施<劳动合同法>若干规定(征求意见稿)》

会员专区 Members

46 企业招聘信息

P36



2015.10 总第51期

主　　办：英才网联（北京）科技有限公司

承　　办：建筑英才网

顾　　问：陶惠琼
王　清
刘　阳
韩　智

主　　编：苑　航

编　　辑：黄晶晶
王　硕
夏吴雪

美术编辑：王　颖

发行总监：韩　智

地址：北京市海淀区中关村南大街12号信息楼6层

邮编：100081

电话：010－82197152/82197085

传真：010－82197596

E-mail：yuanh@800hr.com

电子版阅读

http://www.800hr.com

http://www.bookan.com.cn

http://www.buildhr.com

印数：30000册

内部资料　版权所有

转载引用者请与编辑部联系

第十三届中国建筑企业高峰论坛在苏州召开

第十三届中国建筑企业高峰论坛将于2015年11月在江苏省苏州市举办。本届论坛经住房城乡建设部批准，由中国建设报社、江苏省住房和城乡建设厅主办，中国建筑业协会、中国建筑装饰协会、中国安装协会、中国建筑金属结构协会协办，江苏省建筑行业协会、江苏省建筑市场管理协会、江苏省装饰装修行业协会、江苏省安装协会、江苏省建筑安全与设备管理协会和江苏省钢结构混凝土协会特别协办，《中国建设报·建筑半月谈》和金螳螂建筑装饰股份有限公司承办，广联达软件股份有限公司提供特别支持。

本届论坛以“新常态、新思路、新发展”为主题，旨在通过对宏观经济变局下建筑业新特征的梳理，寻找行业深化改革新动力、新机遇。

本届论坛将邀请国家有关部委领导，部分省、市、自治区建设行政主管部门和行业协会负责人，建筑企业及上下游企业代表，科研院所、高等院校专家学者以及中央和地方新闻单位等前来交流经验，共商建筑业发展大计。

权威声音

房地产

朱中一：市场回暖，房地产依旧值得长期投资

中国房地产协会原副会长朱中一先生表示，今年4月份以来，在一系列利好政策的推动下，全国的房地产市场呈现出了回暖的态势，特别是6月份，全国商品房的销售面积无论是环比还是同比都创历史新高，8月下旬以来，中央有关部门又出台了一些有利于房地产的政策，包括降准降息的政策、限购令的松绑政策。对于“十三五”期间房地产发展的态势，朱中一认为，这是一个发展的机遇期，因为在2020年以前，我国要全面实现小康，这个对住房的需求是客观存在的。目前的城镇化率，2014年是54.77%，到2020年达到60%的目标，还有很大的需求量。

房地产市场离全面复苏尚远需警惕“虹吸现象”

受相关配套措施出台和降低银行准备金率等消息影响，4月份以来，房地产销售出现明显回暖迹象，部分城市房价企稳回升。中国人民大学国家发展与战略研究院日前在京发布的报告显示，我国房地产市场要实现全面复苏还任重道远。

报告认为，目前房地产市场复苏还很脆弱，仍主要处于“去库存”的调整阶段，新开工和投资下滑趋势尚未扭转，三四线城市和局部地区房地产市场更是面临着严峻挑战。不仅如此，脆弱复苏下市场分化还可能诱发“虹吸现象”，加剧局部地区困难。

警惕

2015中国房地产产业链主题年会即将隆重举行

2015中国房地产产业链主题年会暨第17届CIHAF中国住交会将于12月15日~16日在北京万达索菲特大酒店隆重举行。本次盛会以“‘共享经济’时代下的地产创变”为主题，由全联房地产商会、中国房地产报、凤凰房产、优博集团 、CIHAF中国住交会委员会共同主办。

本次年会将结合国内外目前的行业趋势和热点，精心策划六大主题论坛：中国房地产价值创新主题峰会、中国商业地产创新发展论坛、中国房地产供应链管理创新大会、中国绿色地产发展高峰论坛、中国前沿建筑设计论坛。

主办方以“顶层智慧交流—媒体传播—品牌背书—资源整合—商务合作”五大活动架构，为房地产产业链打造一个一站式服务、交流、合作的平台，从而让行业参与者在年底进行一次深入的思想碰撞，进一步强化产业链的商务交流合作，最终实现资源的优化配置。

详情请登录住交会官方网站www.cihaf.cn查询，或关注微信公众账号“CIHAF2013”了解更多展会资讯。

业界动态

发改委

发改委下调住房转让手续费 再促房地产消费

国家发改委、财政部近日印发《关于降低房屋转让手续费受理商标注册费等部分行政事业性收费标准的通知》（以下简称《通知》）。《通知》指出，自今年10月15日起，降低涉及住房和城乡建设、工商、农业、民航、新闻出版广电、林业等6个部门12项行政事业性收费标准。其中，住房交易方面，新建商品住房转让手续费，由现行每平方米3元降为每平方米2元，存量住房由现行每平方米6元降为每平方米4元。同时明确，各省可根据当地住房转让服务成本、房地产市场供求状况、房价水平、居民承受能力等因素，进一步适当降低中小城市住房转让手续费标准，减轻居民购房费用负担。

北京公租房租金补贴新政发布 月收入低于2400元可申请

日前，市住建委、市财政局联合发布《关于完善公共租赁住房租金补贴政策的通知》(以下简称《通知》），新政在补贴标准统一、优惠比例细化、特殊困难救助等方面有了更为详尽的规定。

多档公租房租金补贴标准提高，承租家庭获得的租金补贴有所增加。补贴面积上限由原来的50平方米上调为60平方米；人均月收入1200元及以下的承租家庭，补贴比例由50%提至70%。《通知》将于11月1日起实施，相关家庭如想享受优惠，应向所在街道(乡镇)等基层部门主动申请。

公租房

数字解读

房地产行业整合加速 前三季度完成并购176起

日前有报告显示，2015年前三季度，房地产行业完成并购案例176起，涉及金额1600亿元。与去年同期相比，房企并购重组的数量和金额均明显增多。由于资金面不容乐观，变卖股权获取资金成为不少中小房企的无奈之举。研究报告指出，股权收购和项目收购是近段时间房企并购的主要模式。一方面，企业通过参股目标企业，或与其他机构合作开发的方式控股目标企业，进而获得较高利润。另一方面，通过对目标项目的收购可以帮助企业获得开发资源，扩大布局范围。企业并购的实质是获得土地资源和战略转型。

176

前10月北京新开工保障房10.2万套 建成8.1万套

北京市住建委日前下发通知，本市公共租赁住房、经济适用住房、限价商品住房、棚户区改造安置房及自住型商品住房全面实施全装修成品交房。截至10月底，全市新开工各类保障房10.2万套，完成全年任务的97%；基本建成8.1万套，完成全年任务的102%。北京市住保办副主任张国伟介绍说，今年以来，北京市已经解决3.1万户轮候家庭住房困难，并在城市发展新区加大“全市统筹”保障房建设，东、西城两区房源缺口全部纳入统筹计划。在老旧小区整治方面，1150万平方米的老旧小区综合整治工作任务预计在年底全面完成，8万户农民住宅抗震节能改造已经完成7.5万户。

10.2万

百城房价连续6个月回升 深圳暴涨32.66%领跑全国

相关数据显示，2015年10月，住宅价格环比2015年9月上涨的城市个数为48个，较上月减少11个。涨幅居前十位的城市包括深圳、武汉、北京等。

中原地产监测的24个重点城市数据显示，多数城市的库存面积有小幅降低，该机构分析师张大伟告诉《每日经济新闻》记者，从库存消化周期可以看出，这些城市已经成功压制住了该指标继续增长的势头，部分城市的消化周期已经小有回落。

百城房价10月住宅价格较去年同期上涨2.07%，涨幅较上月扩大0.71个百分点。上涨的城市个数为33个，上涨城市个数较上月增加9个。其中，深圳上涨32.66%，仍居首位。4个一线城市中，仅广州略降2.56%。

32.66%

面积10平方公里 通州邢台共建产业园

北京市通州区与河北省邢台经济开发区日前签订了共建冀中南地区京津冀协同发展试验示范区框架协议。双方将在邢台经济技术开发区内，携手共建10平方公里的“通州·邢台产业园”，重点在产业、人力资源与技术、商贸物流、休闲旅游、健康医疗五个领域全方位合作。目前，邢台经济开发区已经形成了现代服务业、先进制造业、新能源三大主导产业和现代农业、传统产业的“3+2”体系，正在重点围绕光伏新能源、节能环保、高端装备制造等战略性新兴产业和科教医及养老等功能，高起点承接产业转移功能疏解，建成京津冀产业转移和技术成果转化的重要区域。

10平方公里

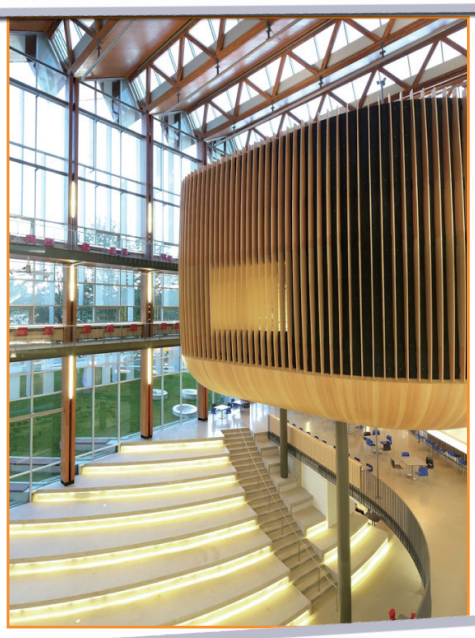
新锐设计

法国:残疾人球场

法国残疾人球场是为残疾人学校提供的专门球场，由ECDM设计。建筑师不仅仅设计一个遮蔽物，而是使之带有校园文化，由于使用人群的特殊情况，只能做一个“初学者”的体育馆。建筑的材料表达了减少使用者们在精神上和行动能力之间差异的隐喻，另一方面，建筑也表达了高水平的建筑技术和学校的学术环境。

加拿大：英属哥伦比亚大学AMS

DIALOG和B+H Architects一起合作将学生推动的设计理念转变成了AMS，这个新的、可持续的中心为公开的设计设置了一个基准。AMS是一个新的250000平方英尺、LEED铂金的学生会建筑体量。这栋五层楼的、耗资1.07亿美元的学生会建筑体量由 DIALOG and B+H Architects设计建造，但是其中75%的资金都来自学生，于是产生了一个独特的设计过程，学生会不仅是客户，也是学生管理处的，特性是项目构建过程中的驱动因素。



波西米亚:低能耗木屋

在捷克共和国乡村，来自布拉格的ASGK设计事务所为一个家庭建造了一处紧凑舒适的木质庇护所，周围环绕着宁静的自然植被、森林和水体。屋顶由两种不同的斜屋面构成，形成了两种不同的高度；方形窗巧妙地将光线引入到建筑内部。室内空间采用了开放式的功能组织形式。起居室和厨房仅仅依靠家具分开，南侧抬高的平台作为休闲和阅读的区域同时拥有朝向室外花园的视野。利用非常规斜屋面形成的高度设计了二层，能够俯瞰公共区域并且作为一处小型的壁龛。内外统一材质的整栋建筑通过大型的无框玻璃与外部绿化紧密地联系在一起，同时能够确保自然光线持续照射进来。

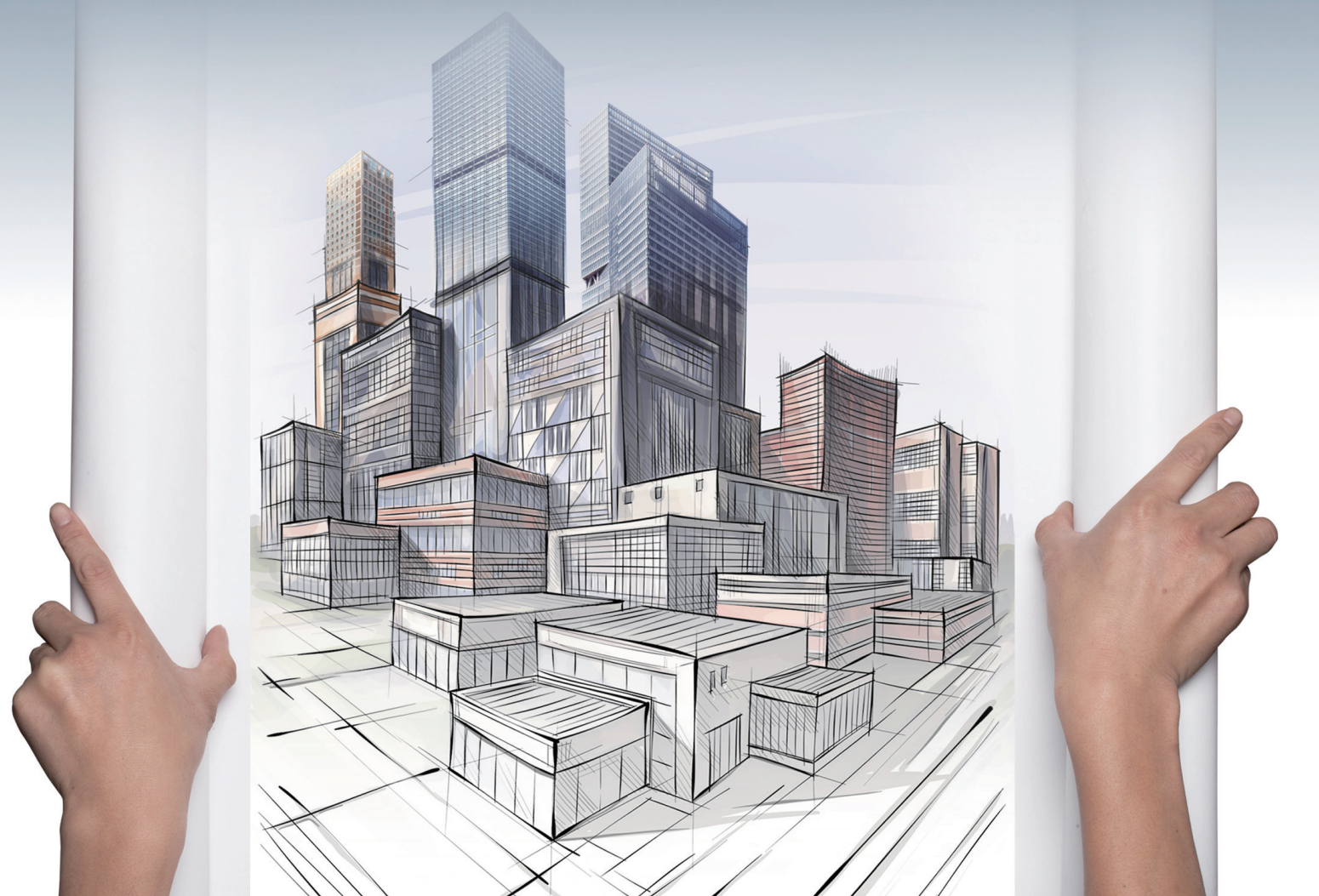
利好政策重启建筑盛市

2015年已经过去3个季度，建筑行业表现一直很抢眼，而10月24日的“双降”再次引爆建筑房地产市场，一线城市及重点二线城市受政策影响，楼市再现生机。

一线城市北京、上海、深圳受利好政策影响，成为第三季度表现最为耀眼的地区。在人才需求方面，建筑英才网数据显示，截至三季度末，建筑行业人才需求同比增长超一成。项目经理、房地产开发、路桥工程师、电气工程师、室内设计师等成为热门职位。

建筑英才网运营总监韩智表示，发改委在下半年密集批复建设项目，近期批复的京张铁路全长174公里，总投资584.1亿。京张高铁的建设，将进一步促进环北京经济圈的建设步伐。高铁的建设、大经济圈的形成、基础设施的改造等，都将为建筑行业注入新的活力，随着各地项目的逐步开展，环北京经济圈、西北地区等潜力无限，人才市场也将活跃起来。

策划/撰稿 ▌苑航 黄晶晶 王硕



利好政策促建筑回暖 一线城市引爆人才需求

文/苑航

今年下半年以来，受惠于国家救市政策，一线城市建筑房地产行业节节攀升，土地市场再次活跃起来。据媒体报道，10月份以来，万科积极拿地，不但涵盖北京、上海、深圳这样的一线城市，还在重点二线城市杭州连拿6宗地块，拿地覆盖南京、大连、济南、沈阳、唐山等重点城市。

土地市场的回归，也将引爆人才的需求。建筑英才网数据显示，今年三季度，全国范围内，人才需求同比增长8%，其中一线城市同比增长11%，增长明显高于二三线城市。而随着土地市场热向重点二线城市扩容，杭州、南京、武汉、重庆、成都、西安、太原、郑州、济南等城市也将成为人才需求的大户。

热点职位集中四大领域

建筑英才网数据显示，今年三季度以来，建筑行业人才需求增长较明显的有轨道交通、工程施工、装饰装修、地产物业、智能建筑等领域。

为了加快区域经济建设，国家发改委近期密集批复高铁、城市轨道交通建设。近期批复的京张铁路全长174公里，总投资584.1亿；郑州至周口至阜阳铁路，项目总投资427.2亿元。由于铁路建设周期长，用人需求量大，轨道交通、路桥设计、土建工程等方面人才需求量将会攀升。

建筑英才网数据显示，今年三季度，铁路建设方面的人才需求同比增长12%，其中铁路线网规划、桥梁/桥涵工程师、隧道工程师、轨道结构设计师等职位需求同比增长均超过10%。

在工程施工、装饰装修、地产物业领域，项目经理、房地产开发等相关岗位需求同比增长近两成；土建工程师、给排水工程师、造价员/造价工程师、钢结构工程师、监理员/工程师、室内设计师、规划设计师等职位成为三季度热点，人才需求同比增长均超过一成。

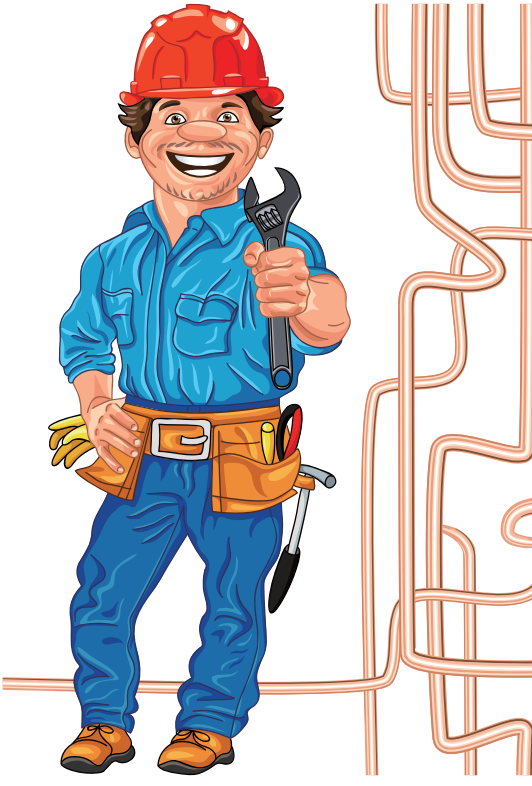
在智能建筑领域，随着智慧城市的建设，智能社区将在全国范围内推广，智能建筑人才也成为行业内的热点。在具体岗位方面，电气工程师一直需求量较大，同比增长达到15%；弱电工程师需求明显攀升，同比增长12%；楼宇自控工程师同比增长9%；而安防系统人才成为领域亮度，在三季度需求同比增长8%。

大经济圈建设引爆人才需求

随着一二线区域大经济圈建设的逐步实施，一二线地区也成为建筑行业人才需求的主战场。建筑英才网数据显示，截至三季度，北京人才需求同比增长9%，上海人才需求同比增长10%；广东人才需求同比增长14%。在二线区域中，江苏、浙江、四川、湖北、河南、重庆、河北、陕西等8个地区人才需求增长明显，同比增长均超过一成。

目前大北京经济圈的建设已经如火如荼地开展起来了，据媒体报道，京津冀三地政府会同中国铁路总公司编制的《京津冀城际铁路网规划修编方案（2015—2030年）》，已上报国家发改委，预计年内可获得批复。京津冀规划新建城际线23条，其中包括京石邯城际、京霸衡城际、津承沧城际、环渤海城际、京津塘城际、京唐城际、津保城际、石沧黄城际等，总规模达3400公里；京唐、京滨、城际铁路联络线（S6线）、廊坊至涿州等8个项目，总里程约1000公里。

“城际轨道交通的建设，将带动周边沿线的城镇经济发展，土地开发、基础设施建设，房地产开发建设，都将会成为重中之重。”建筑英才网运营总监韩智表示，大北京经济圈的建设，将引爆区域性建筑人才需求，但是未来几年，随着全国各地以重点城市为轴心形成的经济圈，如长三角、珠三角，一带一路沿线的区域等，也将成为建筑人才的聚集地，前景非常看好。



智能建筑转向二三线城市 弱电领域人才看涨

文 | 王硕

2015年4月7日,住建部和科技部公布了第三批国家智慧城市试点名单,确定北京市门头沟区等84个城市(区、县、镇)为国家智慧城市2014年度新增试点,目前国家智慧城市试点已达290个。智能建筑作为智慧城市的重要组成部分,自然在建设中将产生大量的人才需求。

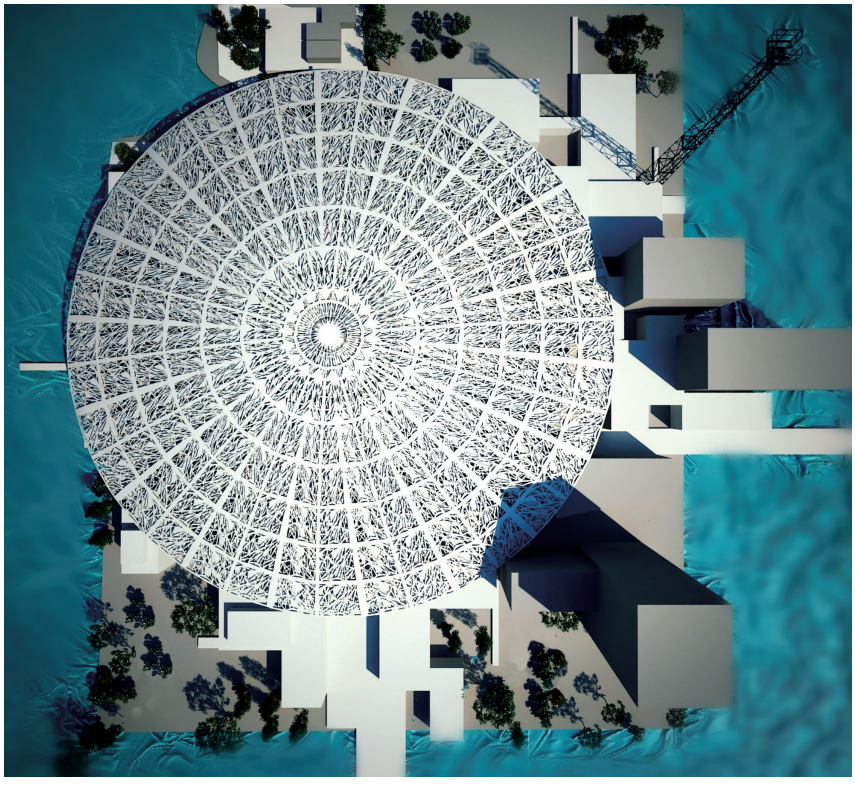
智能建筑在我国的发展已有20年之久。如今,智能建筑已经普及到了各种类型的建筑之中,延伸到了城市建设相关行业。据英才网联旗下建筑英才网最新招聘数据显示,截至第三季度,建筑行业人才需求同比去年增长8%。从区域上看,一线地区北京、上海、广东与去年同比平均增长11%。二三线地区中,浙江、四川、江苏、河北、重庆、陕西等地在下半年开始回升,平均同比增长均超一成。

纵观智能建筑的发展,起步晚但发展快,涉及专业多、配套的产品和技术也十分繁杂。但确实是前景广阔的“少壮派”。这与国家倡导的节能、绿色建筑不无关系,更与可持续发展观念不谋而合。所以在政策的助推和市场的需求下,智能建筑的潜力巨大,市场空间有待进一步挖掘。

据前瞻产业研究院发布的《2015-2020年中国智能建筑行业发展前景与投资战略规划分析报告》显示,随着我国房地产业的迅速发展,房地产开发商和投资商对建筑智能化日益重视,高档商业楼盘、政府办公楼、智能化家居、体育场馆等建筑对智能化的应用越来越广泛,对智能化功能的要求也更趋向多元化和综合化。

智能建筑一线地区需求缓增 二三线地区空间广阔

从建筑英才网最新招聘数据上看,截至第三季度,智能建筑领域人才与去年同期相比上涨10.3%。在区域上,北京、上海、广东与去年同比分别上涨9.5%、7%和12%。二三线地区中,湖北、



河北、河南、江苏、浙江分别同比增长14%、13%、12.5%、12%和11%。可以看出，由于我国各地区信息化发展水平不尽相同，在智能建筑的发展与人才需求方面均呈现区域化的特点。（见图1）

从智慧城市的试点分布上也可以看出，从概念导入期进入实质推进期，北京、上海、广州、武汉、宁波等几乎所有的一线城市、五成的二线城市，都在朝着智慧城市的方向努力。目前，一线地区CBD中心、高级写字楼项目也接近饱和，如广州的珠江新城项目也已落座。大面积的建筑项目正随着城镇化的步伐向二三线城市迈进。智能建筑凭借自身优势更能占据市场主导地位。据预测，2015年中国智能建筑行业市场规模将在2014年1500亿元的基础上再上一层楼。

建筑英才网运营总监韩智表示，智能建筑的触角不断延伸，二三线地区将是智能建筑人才增员需求的旺盛区域。除此之外，智能家居领域在其牵动下将更直接的改变我们的生活方式。智能家居已经成为未来家居装饰装修的潮流趋势，市场前景十分广阔。

智能家居带动弱电领域人才同比上涨12%

智能家居作为新兴产业，市场消费观念还未成形，正在加紧培养消费者的使用习惯，所以市场消费潜力和产业的前景被众人看好。智能家居从灯光遥控控制、电器远程控制和电动窗帘为主再到逐渐普遍使用的家庭安防报警、背景音乐、可视对讲、门禁指纹控制等领域，可以说智能家居几乎覆盖了传统弱电领域。而智能家居产品还在不断地更新升级，对弱电领域的人才需求也在不断上升。

图1：智能建筑领域各地人才需求同比

数据来源：建筑英才网

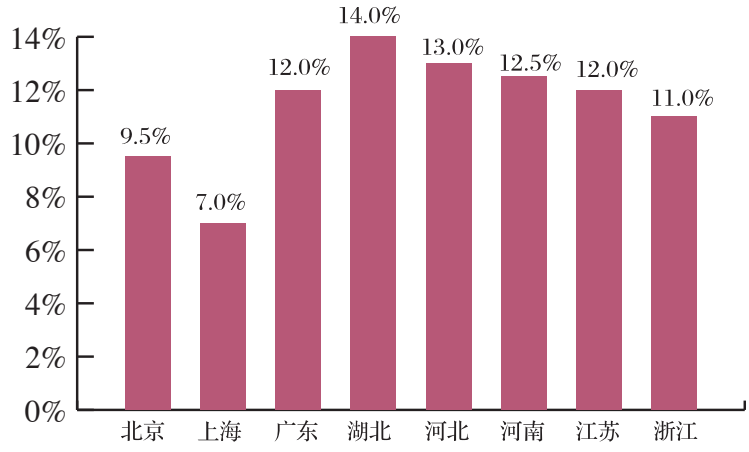
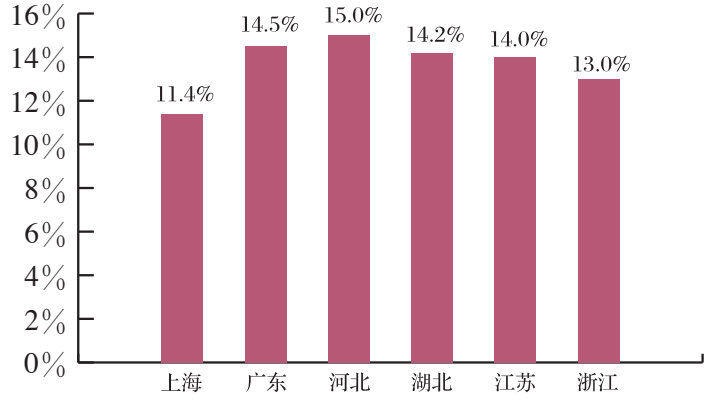


图2：弱电领域各地人才需求同比

数据来源：建筑英才网



据建筑英才网招聘数据显示，截至第三季度，弱电领域的人才需求较去年同期相比上涨12%。就人才需求分布而言，一线地区上海和广东人才的需求量与去年同比涨幅显著，分别为11.4%和14.5%。北京地区与去年同比基本持平。二三线地区中河北、湖北、江苏、浙江人才需求同比分别增长15%、14.2%、14%和13%。（见图2）

建筑的弱电系统包括电话通信系

统、计算机局域网系统、音乐广播系统、有线电视信号、保安监控系统、消防报警系统、出入口控制系统、楼宇自控系统、停车场收费管理系统等等。据建筑英才网招聘数据显示，截至第三季度，弱电领域相关人才如弱电工程师同比增长12%、消防喷淋/报警/自动化同比增长11.5%、消防系统安装同比11%、电缆/照明线路安装同比增长16%、网络/设备/系统集成同比增长15%、楼宇自控工程师同比增长9%。

建筑英才网运营总监韩智认为，智能家居的建设是一项系统的工程。对于目前来说，很多智能建筑专业一般都是由强电专业人员兼管。虽然两个都是属于电专业，弱电专业更具有智能工程规划的专业知识。所以在弱电人才建设和储备方面是智能建筑建设企业今后发展的必要条件。

安防系统人才或将成为黑马 走俏智能建筑市场

安防是构成智能建筑的核心之一，国内安防市场在智能建筑产业快速发展的带动下也呈现出蓬勃发展的态势。据悉，按照安防投入占智能建筑总投入20%的国际平均投资建设比例估算，最近5年，智能建筑行业将带来200亿-300亿的安防市场需求容量。安防领域人才将备受瞩目。

据建筑英才网招聘数据显示，截至第三季度，安防系统人才同比去年上涨8%。在区域上，一线地区平均同比增长11%。二三线地区与去年同期相比平均增长5.5%。在具体职位上，安防项目经理、安防深化工程师、安防产品工程师的人才需求也在逐渐积累。

建筑英才网运营总监韩智表示，安防市场需求强劲，主要源于市场的刚性需求。建筑物的整体安防已成为现代建筑质量标准中一个非常重要的方面。安防系统将越来越集成和智能化，对人才的需求和要求都会提高。安防系统人才将成为智能建筑人才市场中的又一大亮点。

智慧城市是我国未来主要城市的发展目标，而作为构成智慧城市最主要的部分，智能建筑的发展程度将决定智慧城市的改造速度。无论是大型写字楼、高级酒店还是居民住宅小区，智能建筑将具有不可限量的潜力。

三季度热门职位盘点
基建等三大领域领跑招聘榜

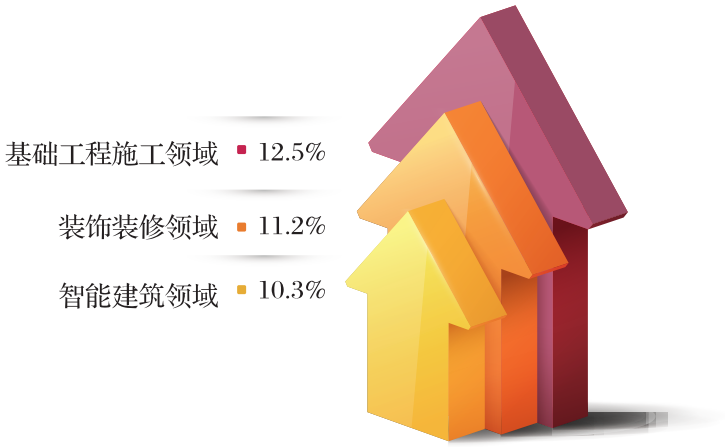
文 ▌黄晶晶

从国家统计局公布的经济数据看，今年前8个月基础设施投资同比增长18.4%，高于整体投资增速7.5个百分点。今年以来，国家发展改革委共批复(公布)大型基建项目66个，其中公路项目20个、铁路项目12个、机场项目15个、城轨项目8个、航道和航电项目各2个、港口项目3个、航信、码头、公路桥和隧道项目各1个，项目投资总规模约1.23万亿元，单个项目平均规模185.89亿元。

在各种利好政策和消息频出的大背景下，动荡期的建筑行业也正在逐渐走出阴霾。据英才网联旗下建筑英才网招聘数据显示，截至第三季度，建筑行业的招聘表现出涨跌同现的态势。数据显示，前三季度，基础工程施工领域、装饰装修领域和智能建筑领域的人才招聘呈现出上涨态势，招聘需求分别同比上涨了12.5%、11.2%和10.3%。(见图1)

图1：三季度三大领域招聘需求同比图

数据来源：建筑英才网



基础工程施工领域 利好政策频出招聘回暖

根据国家发展改革委网站披露的信息统计，前三季度，稳增长扩投资举措层出不穷。截至9月27日，国家发展改革委共批复重大基建项目1.23万亿元，发布PPP项目1.97万亿元，下达重点流域水污染治理投资计划46.25亿元，首次安排专项资金支持东北振兴重大项目前期工作5000万元。

基建投资一直起着投资增长稳定器的关键作用。据建筑英才网招聘数据显示，前三季度，基础工程施工领域的人才需求量较去年同比上涨12.5%。职位方面，项目管理工程师、岩土/地质工程师、项目经理，土建工程师等是最为热招的。

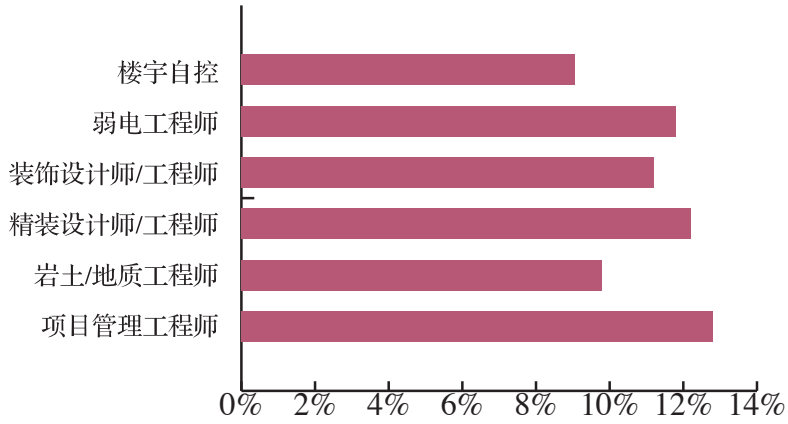
项目管理工程师 招聘需求同比上涨：12.9%

建筑英才网的招聘数据显示，前三季度，项目管理工程师的招聘需求较去年同期相比上涨了12.9%，涨幅超一成。从区域来看，对此类职位招聘需求最大的还是一线城市，其招聘需求占总需求的六成左右。其中北京的招聘需求同比涨幅最大，为15%；上海和广东的招聘需求分别上涨了10.5%和6.6%。二三线城市中，浙江、重庆和湖北的招聘需求涨幅最大，分别较去年同期上涨了16%、12%和18%。

一线城市中，这一职位的平均薪酬最高的上海是，为10716元/月；北京和广东的平均薪酬分别为10582元/月和9407元/月。二三线城市中，平均薪酬最

图2：三季度热招职位招聘需求同比图

数据来源：建筑英才网



高的是重庆和浙江，分别为10068元/月和10075元/月；其次是江苏和天津的平均薪酬分别为9339元/月和9584元/月。

岩土/地质工程师

招聘需求同比上涨：10%

据建筑英才网最新招聘数据显示，前三季度，该职位的人才需求同比上涨10%。在区域方面，上海和广东地区的同比需求分别上涨11.3%和14%。而同为一线地区的北京则与去年同比小幅下降8%。二线主要地区中，浙江、江苏、河北的人才需求同比去年均增长超一成。

广东地区这一职位的平均薪酬最高，为6174元/月；其次是上海和北京，分别为6053元/月和5777元/月。二三线城市中，浙江和江苏的平均薪酬最高，分别为5430元/月和4977元/月；其次是重庆和福建，平均薪酬分别为4977元/月和4598元/月。

装饰装修领域
精装设计师需求有增无减

年初，小米科技创始人雷军投资爱空间；5月下旬，乐居推出“抢工长”；房天下利用PC+移动双互联网互动平台，推出666元/平方米极限精装……一场家装领域的大战正在打响。

据建筑英才网招聘数据显示，前三季度，装饰装修行业的人才需求量与去年同期相比上涨11.2%。从职位上看，精装设计师/工程师、装饰设计师/工程师和市场策划/创意文案的职业潜力逐渐爆发。

精装设计师/工程师

招聘需求同比上涨：12.5%

据建筑英才网最新招聘数据显示，前三季度，精装设计师/工程师的人才需求量较去年同期相比上涨了12.5%。在区域方面，北京地区同比涨幅排在全国之首，上涨了13.8%，其后是上海地区，同比涨幅10.5%。第三位的是广东地区，同比增长6%。

薪酬方面，上海地区这一职位的平均薪酬最高，为9668元/月；其次是北京，为9464元/月；广东为8042元/月。二三线城市中，浙江、福建、江苏、重庆四地的平均薪酬都要高于广东，分别为9015元/月、8450元/月、8650元/月和8322元/月。

装饰设计师/工程师

招聘需求同比上涨：11.3%

据建筑英才网招聘数据显示，前三季度，该职位的人才需求量与去年同期相比上涨11.3%。在人才分布上，一线地区北京与去年同期相比基本持平，上海和广东的同比增长较明显分别为13%和12%。二线地区中，江苏同比增长领先于其他地区，上涨15.5%。

薪酬方面，北京和上海的平均薪酬最高，分别为8547元/月和8192元/月；其次是江苏和浙江，分别为6691元/月和6514元/月；然后是广东和天津，分别为6217元/月和6008元/月。

智能建筑领域
需求逐步向二三线城市扩张

《2013–2017年中国智能建筑行业发展前景与投资战略规划分析报告》显示，我国建筑业产值的持续增长推动了建筑智能化行业的发展，智能建筑行业市场在2005年首次突破200亿元之后，也以每年20%以上的增长态势发展。

建筑英才网的招聘数据显示，前三个季度，智能建筑类人才的招聘需求较

去年同期上涨了10.3%，较8月份环比上涨了3.5%。在建筑业人才需求“冷热不均”的情况下，智能建筑领域的用人需求表现出了稳步上涨的势头。

弱电工程师

招聘需求同比上涨：12%

据建筑英才网招聘数据显示，前三季度，该职位的人才需求量与去年同期相比上涨12%。在需求分布上，一线地区广东和上海同比涨幅较为明显，分别上涨14.5%和11.4%。北京地区与去年同比基本持平。二线主要地区，如江苏、河北的人才需求量较去年同比平均涨幅均超过一成。

薪酬方面，一线城市弱电工程师的平均薪酬在6000元/月~8000元/月。

楼宇自控

招聘需求同比上涨：9%

数据显示，楼宇自控职位的招聘需求较去年同期上涨了9%。一线地区仍然是用人的主战场，北京、广东、上海三地同比分别增长9.5%、7%和12%。但是二三线城市的同比招聘涨幅却远超一线城市，且招聘需求正在逐年上涨，湖北和河北的招聘需求分别同比上涨了14%和13%。

薪酬方面，一线城市中北京的平均薪酬最高，为7131元/月；其次是上海和广东，分别为6624元/月和5662元/月。二三线城市中，重庆的平均薪酬最高，为5823元/月；其次是重庆和江苏，分别为4974元/月和4848元/月。

建筑英才网运营总监韩智表示，我国智能建筑行业仍处于快速发展期，随着技术的不断进步和市场领域的延伸，未来几年智能建筑市场前景仍然巨大。这样就意味着在未来的几年内，智能建筑行业的用人需求还将有巨大的上升空间和潜力，这类职位的热招将会持续。

北海紅星美凱龍城市綜合體
北海盛香天地

广东甲级建筑设计院诚邀设计团队加盟合作

本院于1985年成立，是一间从事前期咨询、规划、建筑、风景园林、市政等工程设计和房地产、商业地产顾问策划的专业设计院。具有国家建设主管部门颁发的建筑行业(建筑工程)甲级、城乡规划乙级、风景园林工程设计乙级、市政设计乙级等设计资质，2005年通过ISO9001国际质量体系认证。

本院以“开放、合作、创新、共赢”为经营宗旨，凭借领先的技术实力、高效的设计管理和创新的专业精神，在国内各大城市积累了丰厚的设计经验和优良的业绩，项目涵盖城市规划、公共建筑、居住建筑、商业建筑、工业建筑、园林景观、市政工程、投资策划等方面。

由于我们坚定不移地实施品牌战略，充分利用设计与资源、人才与技术的综合优势，在激烈的市场竞争中保持设计水平和原创能力的领先地位。现向全国各大城市征寻优秀的建筑设计公司、团队加盟合作，加盟的分公司具有行政人事独立，财务独立核算，项目独立出图等权利

我院将提供一个全面提升核心竞争力的战略合作平台，互惠双赢，共图发展。

邮箱 ： guangdongdesign@163.com　　Q Q ： 1093495196(请注明：加盟合作)
电话 ： 18620642711

Aluminum CD Construction &Decoration

2016中国(重庆)国际建筑与装饰用铝展览会

深耕西部市场，打造西部地区首屈一指的高端、节能、环保、创新的铝门窗幕墙、铝模板、围护板、装饰铝材及五金、密封胶等配套产品应用推广平台。

2016年3月31-4月2日

重庆国际博览中心(悦来会展城)

主办单位

中国有色金属工业协会

重庆市经济和信息化委员会

承办单位

重庆市中环盛世商务会展有限公司

www.cdexpo.net

李春芳:15223140023

扫一扫

了解更多展会咨询

理性选拔人才 打造高品质企业

访原构国际设计顾问公司合伙人/建筑创作及城市规划研究中心总经理苏凌

文 | 苑航

2015年前三个季度已经结束，信贷放开、连续降息降准等利好政策出台，对建筑行业走出瓶颈将起到了关键作用，一线及重点二三线城市的建筑房地产行业回暖迹象明显，行业的春天似乎到来。

原构国际设计顾问公司合伙人、建筑创作及城市规划研究中心总经理苏凌在接受《建筑英才》采访时表示，经过十多年的快速发展期，建筑市场将越来越趋于稳定的发展，但是政府的利好政策也不可能完全将建筑行业带回到十年前的发展节奏。建筑设计公司的战略转型应积极应对市场的这一变化，应从“快、好、省”的思路转变成“精细、创新、品质”的思路。而企业转型离不开人才的支撑，人才战略将再次被提上重要的高度。

“政府的利好政策不可能完全将建筑行业带回到十年前的发展节奏。建筑设计公司的战略转型应积极应对市场变化，从“快、好、省”的思路转变成“精细、创新、品质”的思路。”

转型期的企业招聘更加谨慎

目前业界人士大多数对建筑市场充满信心，而前三个季度一二线城市建筑房地产市场回暖已成事实。第四季度行业发展是否延续此前的节奏，对企业招聘有哪些影响呢？

苏凌认为，前三个季度一线及重点二三线城市房地产市场回暖迹象确实很明显，第四季度将会延续市场攀升的态

势，但不会有太大变化，对行业发展也不会有太大影响。企业为了保持平稳的发展趋势，招聘会更加慎重、更加优质的选择人才。

“目前又到了一年一度的招聘、跳槽旺季，大量优秀人才走进市场，但可以肯定的是，公司不会扩招，而是更加慎重，对优秀的人才选择会更加严格，原因是此前市场冷却的影响还将持续一段时间，无论是整体行业，还是个体企业，都会对市场前景进行理智地分析与判断。”苏凌表示，在针对招聘过程中，选“老人”还是选“新人”的问题上，个人觉得两者结合是最佳的招聘模式。因为有经验的“老人”在项目中的角色不可或缺，但需求量不像新人那么多，积极引进新人自主培养将会是长期战略。企业文化的灌输、职业精神的培养都是考虑因素。

完善的福利制度是留人关键

建筑行业处在转型期，行业从业者如何紧跟行业发展节奏，顺利度过转型期，是一个值得思考的问题。

苏凌表示，在特殊的历史时期，行业专业人才应更加富有创造力才能跟上行业转型的脚步。而综合性和专业性共存才是职业发展的关键点。“我们公司目前需要企业管理及人力资源管理人才，年轻的方案创作人员等，需求最大的职位是方案设计师。招聘渠道主要通过网上招聘，企业内部招聘及朋友员工推荐等。”苏凌说，任何企业的发展都离不开人才的支撑，而招到合适的人才，留住优秀人才，不是特别容易的事。企业要留住人才，首先要建立了一个良好的文化氛围，舒心的工作场所，让员工体会到我们对人才的重视，并让员工热爱工作。其次应该积极地对人才进行培养，激发员工的主动创造力，提供良好的发展空间。另外，留人要留财，建立有效的激励机制，不断提高员工的收入水平和完善福利制度也是关键。

在谈到如何留住人才时，苏凌说，除了建立良好的拥有竞争力的福利制度，员工培训也是企业留住人才的重要措施。原构国际一直非常注重员工培训工作，主要从三个方面对员工进行培训：即基础培训，专业培训和提高培训。基础培训即是让员工了解企业文化和制度，增加企业凝聚力，对基础知识进行介绍和普及，形成良好的行为规范；专业培训包括专业知识培训和岗位培训，员工能从中提升自身的技能水平，使自己的专业知识和技术能力达到相应岗位所要求的标准；最后是提高培训，包括专业提高和管理提高，能够使员工得到更好的发展。

苏凌表示，在培训的基础上，打造良好的企业文化氛围，为员工搭建一个理想的职业发展平台也是避免人才流失的重要举措。

“我们公司对企业文化非常重视，相关的工作主要有总结会：月度、季度、年度部门和全公司的例会；张贴宣传企业文化的标语：把企业文化的核心观念写成标语并张贴于企业显要位置；网站建设：在企业网站上进行及时的方针、思想、文化宣传；外出参观学习：了解体会优秀的建筑作品或管理相关知识，提升员工和企业发展；企业发展史展示：向员工介绍企业发展进程，体会企业文化形成；文体活动：举行企业运动会，足球比赛，篮球比赛，年会等。”苏凌说，在这些活动中可以体现企业文化，提高员工凝聚力。而企业文化刊物：Newsletter，原音，archin，企业项目年鉴等一系列刊物，不仅是对内让员工了解企业文化，而且也是种非常有效直接的营销宣传。另外还会有一些其他相应的增强企业文化的活动和工作，这是企业和员工相互热爱的一种表示和体现。■

苏凌小传

毕业于哈尔滨建筑工程学院，建筑学专业。一级注册建筑师，高级建筑师。先后在中国、新加坡从事建筑设计工作十余年，积累了相当丰富的专业知识和工作经验，曾参与和主持设计了十余项具体工程项目，涉及的项目类型包括办公，商业，厂房，居住，医疗，文化等多种方面；熟悉工程设计从方案到施工图及施工现场服务的各阶段的工作要求和国家规范；具备高度专业的敬业精神和团队合作精神，多年的境外工作经历和良好的专业英语能力，能与国内外建筑师进行顺畅的工作配合。设计理念：通过自己的努力工作，实现一个个梦想的同时，为社会创造更多的有用价值，社会责任感和使命感是一名建筑师的成长源泉。

因材施教 让新员工快速融入团队

——访河南鑫聚工程集团有限公司HR经理赵洁

“企业要想让新员工迅速适应工作、融入团队，让其潜力、价值更快地发挥出来，就必须因材施教，制定个性化的教育措施，为新员工的成长提供科学的帮助与引导。”

文 | 黄晶晶

新员工是企业的新鲜血液，是企业发展的新动力。他们对工作充满热情，但却由于对企业和工作不熟悉，易产生焦虑和退缩畏难情绪。如何使新员工尽快从“组织外的人”转变成为“组织内的人”，是HR管理的重要课题之一。

河南鑫聚工程集团有限公司（以下简称“鑫聚集团”）HR经理赵洁在接受《建筑英才》采访时表示，企业要想让新员工能迅速适应工作、融入团队，让新员工的潜力、价值更快、更大程度地发挥出来，就必须因材施教，制定个性化的教育措施，为新员工的成长提供科学的帮助与引导。

“如何让新员工尽快进入角色，融入企业，是企业每个管理者需要认真思考的一个话题。”赵洁认为可以从明晰岗位职责、加强培训、积极引导等几方面来综合考虑。

新员工融入第一步：明晰岗位职责

赵洁表示，企业招聘一位员工，首先要让他明白自己进来是做什么的，该如何做才能达到标准。因此清晰明了的岗位职责是引导员工工作的一个初始的工具。各部门主管人员应详细向新进员工阐述工作职责，并说明工作流程及规范，自己该同哪些部门发生联系及如何配合等。“同时配合员工的绩效考核让他们清楚什么才叫好，好的尺度衡量是什么。这样犹如给新进员工点亮一盏前行的明灯，消除新员工心中的迷惘与不安，尽快地投入工作中来。”赵洁说。

新员工融入第二步：入职培训三个要点

新员工的入职培训，首要的是对新员工进行企业文化

的培训。鑫聚集团会对新员工宣传企业精神和经营理念，主动促成新员工与企业其他员工在思想和行动上保持一致，改变与企业文化不相适应的个人作风，态度和价值观。

赵洁认为新员工如果身处这样一个团结协作，爱岗敬业的团队中，其协作精神和敬业精神必能逐步得到培养。当一个企业的核心理念、行为风格和企业文化真正渗透到员工的思想和行为中，企业中每一位员工的言谈话语、举止神态就有着公司的烙印，成为一名真正的公司人。

其次，是让新员工了解和认识企业的规章制度，行为规范，明确在这样一个团队里应该遵循的基本准则，不仅有利于新员工尽快融入公司，还能协助部门主管加强对新员工的管理，从而形成一开始就规范化的工作秩序。

而让新员工了解认识企业提供的福利也是必不可少的。赵洁表示，新员工进公司将非常担心以下这些事项：什么时间发工资，工作时间、休息日、法定节假日是如何规定等等。

“但这些问题有些新员工碍于很多因素不会直接问我们的主管或经理。因此公司将明确在培训中告诉他们，发薪的日期、假期及法定节假日是什么，他能够得到哪些培训及教育和福利，他的保险有哪些，还有公司将开展哪些员工的活动，将从哪些方面来体现企业的关怀与帮助等。消除员工心中的疑虑，让员工的心情踏实下来，从而更多地去关注自己的工作。”赵洁说。

新员工融入第三步：加强培训引导工作

新员工进入某一具体部门工作后，由于工作关系，接触最多的就是部门主管，作为该部门主管和业务骨干，他们对新员工能极大地发挥影响和带动作用。

赵洁认为新员工的直接主管至少要做到两点：一是直接主管或引导新员工尽快认识部门人员，带新员工参观公司，熟悉工作需要衔接的部门。尽量主动地关心新员工生活上的困难和工作中遇到的难题，在帮助他们的同时，也是培养新老员工感情，帮助他尽快融入公司的重要手段之一。

二是直接主管要起到模范带头的作用，严格按照工作规范办事，并尽可能做到最好，这对于培养新员工规范、熟练、精湛的业务技能，十分重要。同时也要严格遵守各项规章制度，给新来的员工树立一个典范，只有让下属佩服的上级才能真正做到有效管理。

新员工融入第四步：做好职业发展规划

不管是职场中的高手还是初出茅庐的大学生，每一个人来到公司肯定是有自己的想法，对自己将来有一个打算。

然而不是所有员工都有职业规划或是职业规划都是科学的。因此，员工对自我的职业认识有一个探索过程，不论是专业技术人员还是职能人员都不例外。

赵洁介绍，为了避免埋没员工在现有岗位上无法展露的一些特殊能力，鑫聚集团大力支持员工的职业探索，建立了良好的使用和培养机制，公司将进一步关注员工的职业发展规范，部门经理要根据员工的意愿和特质，协助他们做好职业发展规划，从而可以使企业快出人才，多出人才，出好人才。

这一举措有效地提高了公司士气，降低人才流失比例，使员工技术更完善，节约成本，提高经济效益，从而创造更好的企业文化，提升企业形象，提高竞争力，更快更强地超越竞争对手。

新员工融入第五步：让他们做有挑战性的工作

新员工一进公司，做事难免缩手缩脚，生怕一不小心造成工作失误被炒鱿鱼。作为部门主管或经理，应多了解新员工的想法，尊重他们在工作中提出的建议，对于确实好的点子，应适当地给予肯定和奖励。

赵洁认为赋予新员工一些具有挑战性的工作也不失为一种好的方法。设定一些他们努力跳起来才够得着的目标，激发他们全面释放自己的能量，同时允许新员工犯错，耐心地纠错和指导，鼓励新员工大胆尝试。这将形成一个良性的循环，管理人员对新员工越是抱有希望，给予的信任和支持越多，他们就将干得越好。

“每天生活都在给予我们机会，今天新员工面临着一个工作的机会，而企业则面临一个人才加盟的机会。”赵洁不无感触地表示，这个机会对于双方至关重要，把握不好这个机会也许会造成我们高昂的成本代价。在这一点上对企业和个人都一样。企业浪费了招聘成本，个人浪费了宝贵的择业时间。机会总是垂青有准备的人，因此双方均应珍惜，使新员工尽快地融入团队，发挥最大的效能。

商业更“新” 引领城市“新”活力

Green-CREP

第四届亚太商业地产 建筑•设计•效能高峰论坛

2015年11月19日 | 上海绿地万豪酒店

规划配套案例

Markthal Rotterdam拱廊市场

建筑形态案例

集装箱Trump Cadde商业中心

交通动线案例

Bullring购物中心

人流动线案例

快要慢活之“成都远洋太古里

体验营造案例

Bugis+城市娱乐中心

智享盛宴

1个城市开发案例

5大项目改造案例

1个城市规划头脑风暴

1个商业重构头脑风暴

四位感染力大师
压轴体验之旅头脑风暴

>漫游于航空的Weiterstadt Loop5
>行走于艺术的侨福芳草地
>玩转摩天轮的Dream Mall
>活力无极限的五玠坊

解决困惑

如何使“商业”代言未来:
助力旧城价值再创造?

如何使“商业”预测需求:
更新公共场所与功能?

如何使“商业”重塑规划:
重构交通与城市机理?

如何使“商业”诠释文化:
延续城市元素与符号?

Tel +86 21 5100 1880 / Email marketing@linver-insights.com / Web www.linver-insights.com

GUANGZHOU DESIGN WEEK
广州国际设计周
2015

4大主题展区

艺术与设计展区
建筑装饰材料展区
家居与生活方式展区
商业与办公环境展区

300+参展商

国内外建筑装饰相关的艺术与设计、各类新型装饰材料、家具、灯布、布艺、装品、智能家居系统等品牌企业……

100+同期活动

金堂奖盛典、红棉奖盛典、世界室内设计大会、亚洲软装趋势发布 、国际色彩设计大会 、中国商业和旅游地产设计年会……

100000+观众

设计产业链关联的投资商、发展商、设计师、工程商、供应商、渠道等专业人士……

2015广州国际设计周诚邀您的参与

2015.12.04-06 广州保利世贸博览馆

参展、参观敬请联系广州市城博展览有限公司
咨询热线：4008-833-077（参展）、4008-833-055（参观）

www.gzdesignweek.com

招聘旺季如何选到合适人才?

2015年前三个季度已经结束，建筑行业在连续出台的利好政策中迎来了发展的春天。在一路向好的大背景下，建筑企业招聘也开始活跃起来。在招聘中，节省人力成本，选择合适的招聘渠道，选到合适的人才，一直是HR们追求的目标。

每年的招聘旺季，也是员工跳槽的高峰期，招聘，是这个时期HR最为重要的工作。那么，如何选择招聘平台，选到合适的员工，并留住员工呢？本期《圆桌》特邀请几位资深HR，谈谈他们的招聘绝招。

策划 ▌苑航　采写 ▌苑航 黄晶晶

招聘没有捷径可走 渠道选择很关键

北京博众展示艺术有限公司总经理孙龙

招聘工作是HR工作中最为重要的一环。通过招聘的开发与管理，为各部门提供招聘工作的流程和依据，建立良好的人才选用机制，满足公司发展对岗位人才的需要。通俗地说，招聘就是找人，属于人员引进的第一步，没有捷径可走，诀窍就是：多看简历，认真筛选。

针对企业发展战略，做好招聘计划

在招聘工作中，做好计划，有针对性地去选择招聘渠道，是提高招聘效率和招聘效果的两大法宝。

首先要作好人才需求分析。很多企业并没有制定完整的人力资源规划。往往是下面部门报什么就被动地招什么，没有一个长期的打算。我认为应该在企业的发展战略下，对公司现有人员进行分析，对需要配备的人员进行统计与预测。

其次是选择合适的招聘渠道。首先要确定是内部招聘还是外部招聘。内部招聘的好处有利于调动大家积极性，而且招聘的人员忠诚度较高。外部招聘有利于引进新思维、新方法。这些是要根据实际情况确定的。

第三，要制定完整的岗位说明书。岗位说明书也叫职务说明书、工作说明书。它说明了公司为什么要设立此岗位及此岗位的职责、权限及任职资格要求等。这些是保证公司招到合适人才的基础。

希望在活跃的市场中招到合适的人才，第一点就是多看简历，多面试。第二就是福利待遇要跟上。

选择合适的招聘渠道，提高工作效率

在招聘工作中，选择合适的招聘渠道很关键。要针对不同岗位的重要程度、职位的轻重缓急选择合适的招聘渠道。内部招聘：岗位晋升、岗位轮换、内部推荐；外部招聘：网络媒体、校园招聘、猎头、现场招聘会等。

招聘渠道有很多种，平台不过几家。所谓平台大多是指网络招聘渠道。而具体实践中选择怎样的平台我认为关键在于行业和岗位的考虑。首先考虑公司所属的行业，招聘什么样的岗位，其次要考虑招聘需求的量和时间。

招聘渠道的选择比较宽泛，比如校园、介绍（这个靠谱多了）、网络、社会、中介。而选择网络招聘，一般都是办公室白领，技术岗位。像制造型工厂和工程施工队，就不太适合选择网络招聘。

HR也有很多种。工厂的、工程的、餐饮的、中介的、软件外包的、商贸皮包的。大类分几种，工程类企业、制造型工厂、服务型公司。而招聘人员的层次不同，招聘要点也应有所不同。体力人员，往往更看中薪水；脑力劳动为主的知识型员工和公司的中高级管理人才，薪水往往并没有被排在需求的第一位。

通过前期招聘，新员工虽然对企业有了初步的了解，但毕竟未正式地进入公司，对他们来说，新企业的环境依然是陌生的，工作很难迅速开展。为保证新员工能快速进入岗位角色，岗前培训，必不可少。一般培训包括企业文化及相关管理制度培训；新员工知识及技能培训；心态培训，端正新员工对企业的认识等。通过培训，增加与新员工沟通的机会，建立新员工进行职业生涯规划，助其成长，实现自身价值。■

招聘旺季 寄望于招不如留住人才

上海羲蒽景观设计有限公司人力资源部经理周辰彦

从去年开始，建筑行业的大环境已经步入了严冬，许多同业企业都在今年采取了裁员、调薪等措施来应对企业的“寒冬期”。此时作为HR会考虑招聘更专业更全面的人才。打个比方：原来我们做设计会有明显的阶段划分，比如方案与施工图。设计人员亦然，有更专业于方案创作，也有更精通建筑详图绘制的。但趋于目前的严峻形势，以及对管理、人力成本等各方面的考虑，专业能力强的综合性人才更能受到企业的留用及青睐。

但是，要在短期内招到合适自己企业的人才不是那么容易。我们的行业性质决定了企业与新晋招聘来的人才间的磨合期相对较长。与其寄希望于招聘，不如考虑怎样留住现有的人才更为实际。

选择专业招聘网站是诀窍之一

景观设计是智力密集型企业，更关注“专业”和“人才”。加之处在网络时代，网络招聘成为每个企业招聘的必然手段和途径。多年的经验让我更倾向于行业、专业细分的网络招聘平台，比如：建筑英才网。

招聘工作比较艰巨，尤其在我们这种以专业人才为核心的企业中。人才的选、用、任、留每个环节都很关键。

选是最初，如何挑选到合适企业发展的人才是HR的工作重点及难点。凡事都没有捷径及诀窍，实在要说，选择建筑英才网进行招聘算是诀窍之一。建筑英才网多年来已经逐步完善了行业内各领域的细分，给企业的招聘工作提供了不少便利，同时也给予我们与同行业企业的合作与交流机会。另外在招聘过程中惜才爱才的宗旨贯穿始终也是窍门之一。

“传帮带”旧方法留住新人

智力密集型企业更应专注于对人才的激励。不太理想的大环境可能对行业内的设计人员冲击比较大，但从另一方面考虑，企业会集中资源和提供机会给留任的设计人员，逆境中也能得到拓展。

具体来说，一个是尽力做好岗前培训（包括入职培训和岗位专业培训）。

除此之外，“传帮带”是一个虽然旧，但是好用的方法。帮带教这个词汇是父辈们工作的时代的产物。方法虽然老旧，但是在现代的企业中仍需要由企业的老员工、精英员工、部门管理者对新晋员工进行传导、帮助、带领，以此减少新员工对企业的陌生感、障碍感。这样能帮助新员工尽快融入团队，找到归属感，还可以避免走弯路，尽快与企业取得共鸣及融合。

“师傅领进门、修行在自身”在此时同样具有时代新意。

培训缩短新员工磨合期

每个企业的培训内容应该大同小异，以我们公司的为例：新员工入职培训（包括员工手册（含各种规章制度）的细读；劳动合同条款的答疑解惑；企业各工作设备的使用方法；企业各部门位置分布介绍，以及为各部门引见新员工；用人部门对员工进行企业制图规范等专业方面的培训。这些培训主要是希望新员工尽快认识企业，尽快融入企业，目的更注重于缩短双方的磨合期。

总的来说，企业管理培训能够促进企业核心竞争力的提升，完善企业整体的管理水平。

帮助试用期员工融入团队 才能留住人才

卓达新材集团人力资源经理于彦波

马上又要迎来年底的跳槽高峰期，怎样抓住这个高峰期为企业快速引进人才是每位HR最为重要的工作。俗话说“工欲善其事，必先利其器”，要做好这件事情，就必须要先“利其器”，器就是企业的渠道和平台。

卓达集团作为一名多元化产业集团，在近年经济环境低迷的情况下仍然取得了长足的发展，企业对人才尤其是中高层管理和技术人才的需求更为迫切，而且数量巨大，如何抓住高峰期、抓住黄金段引进人才就显得尤为重要。

首先针对用人需求，在常规网络、现场招聘会的平台下做出调整。以集团为例，紧扣黄金期在各大招聘网站和专业网站比如建筑英才网发布广告，让应聘者首先了解公司，同时结合网站简历在一线重点城市组织自己的专场人才洽谈会，通过多场次的经验累积、独属自己的专场、宣传材料等，给应聘者的视觉效应和独处的谈判空间，更容易达成合作协议。

在留住人才方面，有人力资源专家在员工关系管理上提出136离职定律，我们结合这个定律来谈一谈新员工试用期的跟进，如何帮助其在试用期间融入团队，成为公司一员。

员工与公司的磨合并不会随着一张转正通知就从不成熟到完全成熟。136定律的前三个时间点分别是入职1个月、3个月、6个月，借鉴此定律可以从反向提供给我们思考应该关注什么。

在员工入职的1个月里，HR需要引导员工熟悉公司的各种规章制度，跟踪部门业务培训落实程度，还要协调员工参与其他各类集体活动。

员工入职2-3个月里，HR需主导或参与员工试用期的月度考核和转正工作。

在员工入职4-6个月里，我们需要更明晰、量化考核方案，方案一定是用人部门、员工、人力资源三方均清楚、明白并且经过确认的。这是一个员工与部门业务、公司业务进一步融合并达到共同认识的重要过程。

总体说来，试用期可以理解为提供机会、考查能力、检验水平的过程，对于试用期较短的公司或岗位来说，员工试用期跟进的重心更多会在前两个阶段，后期再通过相应的绩效考核去检验业务水平是否符合预期。不管怎样，三个阶段是密不可分的，并不因为试用期的结束戛然而止。在这个过程中，作为HR，我们做的一切都是为了帮助员工实现良好的过渡、融入团队，为公司保留人才、减少招聘成本，发挥人力资源该有的作用。

当去问任何一个企业的HR，企业需要什么样的员工，答案肯定是统一的，需要合适的员工，但什么样的员工才是合适的员工、适合的员工？企业去选择员工看中的首先并不是工作能力，而是工作态度和稳定性。一个员工能力很突出，但态度不端正或者只能做一天，任何一个企业也不会去选择。但如何才能稳定呢？那就要看员工与企业文化和直接领导的契合度了。企业需要能做事、敢做事的员工，但更需要能做成事的员工，这才是根本。

招聘就是“安检” 严格把关最重要

大连弘艺规划建筑设计研究有限公司人事主管张培培

招聘工作对于一个公司来说是非常重要的，它就相当于公司的安检口，每一个进入公司的人都需要经过严格面试把关和筛选，因为招聘工作影响着一个公司的发展及企业文化走向。

严格把关，为公司发展奠定人才基础

金秋10月，是人才流动的高峰期。经过磨合，HR对新入职员工有了充分的了解，一方面需要根据员工能力做出适当的调整，另一方面又希望能够补充新的人才，满足公司的业务需求。

我司向来重视下半年的招聘工作，一般提前2个月会做好相关的准备工作。在渠道方面，我们的重点主要放在各大招聘网站，尤其是行业垂直招聘网站，如建筑英才网。

招聘初期，除了基本业务素养，我们重点考查应聘人员的职业素养，即责任心、团队意识、吃苦耐劳等品质。从以往来看，具有优良品质的员工能走得更远。因此，面试中，我们会详细了解求职者的工作经历、性格，做好前期了解。同时，我们也会做好告知义务，尽量将企业的理念、工作模式和求职者沟通清楚。

员工入职后，我们会安排两方面的培训，即：企业文化培训、业务培训。企业文化培训主要让员工了解公司的发展历史、企业制度，让员工能够更快地融入集体。业务培训主要由各部门业务骨干、老员工负责，主要目的是让员工了解公司的业务流程和运作方式，能够尽快地将自己的能力、经验转为即战力。

增加认同感，找到具备公司“DNA”的员工

招聘只是人才培养的初始环节，我司认为，一个企业要想留住人才，最重要的是认同感，包括文化认同、技术认同、企业认同。

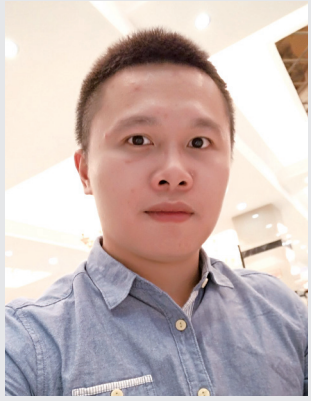
首先，文化认同是留住员工的基础。在前期招聘，我们对员工品质的考查以及企业文化培训、告知，就是为了让应聘者能充分地了解公司。物以类聚，人以群分，我们就是希望充分的前期工作，能招募到具有相同价值观的人员。

其次是技术认同，这点对于建筑类企业尤为重要。每个建筑单位都有自己的设计理念、工作风格，如果技术不过关、理念不合，会对项目造成难以估量的损失，甚至影响团队的和谐。因此，新员工入职培训，我们都会由老员工、主要负责人带队，目的就是为了再次筛选，找到具备公司“DNA”的员工。

最后是企业认同。企业要想有长足的发展，离不开员工的努力与奉献。而员工也需要在工作中得到相应的回报，如薪资、晋升、成就感。我司较为重视员工的成长，会在不同的阶段进行项目考核，对表现优秀的员工给予一定的奖励。在管理岗位的选拔与任用中，优先考虑平常表现优秀的员工。

基于以上几点，我司的人力资源工作保持了稳定的状态。对于一个公司来说，招聘就相当于安检口，只有通过认真筛选把关，才能找到合适的人才，保证团队的和谐和稳定。另外，对于面试者来说，人力资源是他们了解公司的第一途径，我们就是公司的一面窗口。在工作中，我们要更严格要求自己，尽量为求职者展现出公司最真实、最美好的一面。

树立正确的人才选聘观 快速招到合适人才



珠海华发景龙建设有限公司HR主管梁文誉

很多企业在人才竞争中，从HR招聘面试环节就处于劣势，人才选聘没有科学的评估标准(胜任素质)和评价方法,没有接受过系统训练的面试官为企业引进大量不合格人员，造成企业人力成本高企。

作为一名合格的HR，要帮助管理者建立正确的人才选聘观，通过专业面试技巧的运用，帮助企业快速招到适合的人才。

招聘面试理念——观念决定结果，意识决定行为。

HR在招聘中，必须支持企业战略和企业的人力资源规划，建立HR招聘体系运作流程，选定招聘渠道。

用人标准明晰——系统提升招聘质量。

首先从人才选聘的标准，导出胜任素质及其在HR招聘面试中的运用，帮助管理者明确岗位的用人标准和相关考查的项目，从而为准确识别人才奠定基础。人才选聘的真正标准依据胜任素质，构建企业胜任素质模型用于HR招聘甄选，二是岗位评价要素及用人标准的确定，确定岗位评价要素需考虑的两个前提和主要内容，明确岗位的用人标准和要素等。

人才选拔工具——招聘管理者的“伯乐之剑”。

首先，设计与使用结构化面试，做到面试程序及时间安排、评估要素、问题设计、评分标准等结构化。其次，设计和标准化结构化面试的内容，确定面试评估要素，编写各要素的详细定义说明，设计各要素的问题，确定要素的目标值和权重，编制结构化面试的评分表格。再次，导入面试阶段的面试要求与方法，确认面试阶段的考核要求及技巧。最后，使用关键行为面试法，掌握关键行为面试的理论基础及要点，分辨不完整的STAR和假STAR，根据应聘者的行为分析素质情况，掌握行为事例问题设计要求及发问技巧。同时，设计与使用情景模拟面试法，适当选择与使用心理测验工具。

高效面试实施——HR招聘面试技巧训练。

在面试中观察应聘者的言行举止，更好地倾听和反馈，适当针对性提问提高面试官的面试质量。一要望：学会观察，了解面试中观察的内容和重点，掌握应聘者谎言的识别技巧和肢体语言解码技巧。二要闻：面试官要善于倾听，掌握倾听技巧，挖掘应聘者更多信息，规避误区。三要问：设计与使用引入式问题、行为式问题、智力式问题、动机式问题、压力式问题。四要切：通过追问确保信息的有效性，掌握追问的时机及方法，分析信息的真实性。

高效猎取人才——招聘管理者的“伯乐之术”。

首先，明晰需求，锁定目标。评估需求的来源，利用需求收集的方法，界定目标人选来源；其次，选择和用好招聘渠道，分类比较常用渠道，高效实施内部推荐，运用定点猎聘技术的方法和工具，提高招聘质量和效率。再次，做好简历筛选，通过电话面试吸引人员到场面试，提高面试的效率；最后，说服与吸引目标候选人，塑造雇主品牌，做好录用跟进与管理。

义尚装饰设计咨询（北京）
有限公司人事部主管李玲

做好招聘准备工作 选择适合的招聘渠道

每年的招聘旺季，也是员工跳槽的高峰期，这个时期是HR最为头疼的。如何度过这个令人头疼的时期？我认为选好渠道，做好充分准备是关键。

在招聘旺季和员工跳槽高峰期来到之前，我会预先做好招聘准备，最重要的是考虑如何提高招聘效率。有效的招聘不仅能够为企业寻觅人才，还能够储备人才，为企业发展奠定人力基础。

了解部门需求，做好招聘前准备工作

说到招聘工作，关键的是要做好招聘前的准备工作：需要事先了解公司各部门的人员需求情况、与上级做好沟通工作，确立好招聘方向等等。二是要选择适合公司自身的招聘渠道。像我们企业是建筑设计行业，需大量建筑设计方面的人才，因此，我们选择建筑英才网是再合适不过的了。

在高峰期，人才市场较活跃，招到合适的人才并不容易。首先要了解企业各部门人员的具体情况，不要完全被动地进行招聘；其次是对现公司人员做好绝对地分析和了解，再结合各部门申请人力资源的情况来有效地进行人员招聘和配备；最后是选择适合自身需求的招聘渠道，来有效率地进行筛选简历以及面试沟通。

招聘工作不单单是上传所需人才、筛选简历、进行面试这么简单，必须深入了解与仔细观察整个公司的人力状况和发展动向，需要针对公司的具体需求来做好各项准备工作与后期工作。

首先还是要判断出需要什么样的招聘渠道，网上发布或者是内部调整还是通过人脉来搜索。像招聘不管是大量还是少量设计师时，我不会无谓地把招聘信息投在很多网站上，而是要快速找到符合自身企业的招聘网，如垂直类专业人才招聘网站。招聘信息发布后，我会整体分好两大类：一是投进来的简历，二是自己搜索的简历，再对这两大类简历进行筛选和分等级，有效地筛选出适合岗位需求的简历。

有效培训，帮助新员工融入团队

新员工来到新环境，一切都很陌生。难免会出现不安的情绪，或者是力不从心甚至感到胆怯。这时老员工应及时帮助新员工融入团队、给予关心和帮助是必不可少的。尽快了解新员工的能力及潜力，做好熟悉新环境与新工作的培训；相同的，对于新员工自身也需要尽快融入到新团队，所以不断地学习是非常重要的，只有努力学习才能不断提高自身能力并快速融入到公司里。

在培训过程中，首先要了解新员工的专业能力、适应能力，有针对性地进行培训工作。对业务流程的讲解和熟悉公司流程的一些培训，这些会让新员工更快地了解公司。之后会针对专业工作来进行专业的培训，促使员工的专业实力得到不断地发展。

员工的成长，离不开企业的培养与引导，所以无论是招聘，还是培训，无论是选人，还是留人，都是HR非常重要的工作。像所有企业期望的一样，我们目前最需要的是有责任心、热爱工作、热爱公司，并且不断追求和探索，敢于冒险和勇于发挥的员工。

2015 Jiangsu Building Fair

2015年11月11–13日相聚南京

票值 50元
凭此海报免费入场

江苏国际绿色建筑展览会

暨中国（南京）绿色建筑施工技术模板脚手架展

www.buildingjs.com

南京国际博览中心1号馆、2A馆 江苏省南京市江东中路 300号

上届回顾

- 13,000平方米展出总面积
- 206家参展商
- 3天共接待国内外专业观众18,000人次 同比增长200%
- 2800专业人士参与同期论坛
- 65余家合作媒体

2015
Jiangsu
Building
Fair

高端同期活动

建筑施工与模板脚手架产业发展研讨会
暨新型模板脚手架产品推介会
中新国际绿色建筑峰会暨设计中国百家论坛 等

江苏绿色建筑建材专业展

绿色建筑 美好人居

VIP参观考察

11月13日特设 11月13日为“公众日”，欢迎市民参观
现场将安排直通车前往参观
参观线路1. 远大住工“BHOUSE”
208m²别墅 精装39万8 30天交付 4室2厅4卫1阳台
参观线路2. 河西生态智慧展示中心
全国惟一的住建部绿色建筑和生态智慧城区展示教育基地

预登记参观

网上预登记 请登录 www.buildingjs.com 预登记窗口
电话预登记请拨打 025 8528 6221 / 8528 6223
微信预登记请扫描展会二维码 **参加现场抽奖** 活动

关注微信

更多详情 请咨询： 025-8528 6221 / 8528 6223 / 手机 13951969879 15850537321

展品聚焦 绿色施工技术 建筑工业化 绿色建筑设计与材料 暖通空调技术 暖通空调技术 其他

特别鸣谢

如何到达展馆

南京地铁： 乘坐地铁10号线。2号线均至博览中心元通站下车，4号出口出站。乘坐地铁10号线、2号线均至博览中心元通站下车，4号出口出站

外地车辆： 请按近南京市进入南京绕城高速，宁西立交桥（江东南路/奥体中心 306B）出口—江山大道（1260米右转）—江东中路（直行830米）即到南京国际博 览中心东门。

机场： 机场大巴或机场线地铁到市区再换乘或乘出租车。 1、机场 1 号线（城东线）：从早上第一个航班落地至最后一个航班线班，下客站为雨花广场、秦虹桥、西华门、南京火车站。乘此线请到雨花广场改乘出租或到南京火车站换乘地铁。 2、机场 2 号线（城西线）：从早上第一个航班落地至22:30，下客站为莫愁山庄馆、奥体东、万达广场、水西门、汉中门（原汉中门长途汽车站）。可到奥体东下车，再乘地铁 2 号线一站至博览中心元通站下，4号出口出站。 3、机场 3 号线（城西线）：从上午9:30 至22:00，下客站为南京南站。乘此线请到南京南站换乘地铁或出租。 4、机场线地铁到南京南站换乘。

火车： 南京火车站：地铁 1 号线到新街口换乘 2 号线到元通站下，4号出口出站。 南京南站：地铁 1 号线到安德门换乘 10 号线到元通站下，4号出口出站。

HR的绘画梦

作者：周良工

从小就渴望画出美丽的海底世界

虽然画功糟糕，却一直没有放弃

在大海边写生……

在海洋馆描摹……

甚至连餐桌都不愿放过……

梦想终于实现，我画出了属于自己的海底世界

下载手机客户端
随时随地找工作
@英才网联
@英才网联职业指导
www.800hr.com
分行业专业人才招聘网站

HR的采摘季

作者：周良工

下载手机客户端
随时随地找工作
@英才网联
@英才网联职业指导
www.800hr.com
分行业专业人才招聘网站

调岗员工不报到 单方处分多被认定无效

近期以客观情况发生重大变化、合规为由的解除日益增多，女职工怀孕以及调岗纠纷等常态劳动争议也屡增不减。仲裁、法院各类实践日新月异，其中又有哪些值得用人单位关注和借鉴的呢？日前建筑英才网特邀上海江三角律师事务所北京分所喻鑫律师主讲“2015年五大劳动争议典型案件解析”主题沙龙，用真实的案例来为HR答疑解惑。

文 | 黄晶晶

马某自2010年1月1日起与某公司建立劳动关系，任销售经理，工作地点为北京。2014年7月，公司口头通知马某将其岗位调至河北，马某并未同意。同年11月，公司则以马某未到新岗位报到工作，也未向直线经理请假为由，通知马某解除劳动关系。马某与公司协商不成，向北京市某区劳动争议仲裁委员会提起仲裁申请。

那么，公司单方调岗并以申诉人不到新岗位为由解除劳动关系是否合法？

根据《劳动合同法》第35条和第40条规定，用人单位依法调整劳动者的工作岗位的情况只有四种：1、双方协商一致调岗；2、劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作调岗；3、劳动者不能胜任工作调岗；4、劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化调岗。

本案中，双方未能就变更工作岗位达成一致意见，劳动者也不符合劳动合同法第40条规定的可以调岗情形，用人单位单方调岗后，即以劳动者未到新岗位报道工作旷工为由，即时解除劳动关系，应当属于违法解除劳动关系，应当向劳动者支付违法解除劳动关系赔偿金。本案仲裁裁决认为，被诉人与申诉人解除劳动关系，依据的是《劳动合同法》第四十条第（三）项“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达达成协议的”，只需按年支付解除劳动关系经济补偿金。因未及时支付经济补偿金的50%额外经济补偿金，与本案实际情况及与《劳动合同法》的规定的法律条文不符。

喻律师强调说，对于员工不服从调岗，企业应当注意审查调岗的合理性和合法性，同时不急于做出处分决定，在双方处于争议状态(特别是员工已申请仲裁)的情况下，单方的处分行为往往会被认定为无效。

2016

批准单位：中国国际贸易促进委员会
主办单位：中国建筑业协会 中国国际经济技术合作咨询公司
承办单位：中国建筑业协会智能建筑分会

中国国际智能建筑展览会

China International Intelligent Building Exhibition

时　间：2016年3月9–11日　|　地　点：北京·国家会议中心

专业 体验 一站式解决方案

智慧城市解决方案馆

智慧园区、智慧教育、智慧酒店、智慧交通、智慧医疗、智慧健康、数据中心、云计算与大数据等解决方案

智慧社区解决方案馆

智能家居、社区安防、可视对讲、智能抄表、智慧医养、社区服务与物业管理等解决方案

2016 中国国际智能建筑展览会

声光视讯工程装备馆

有源无源扬声器、公共广播设备、音视频会议系统、功率放大器、调音台、室内外艺术照明、专业演出舞台灯具、照明控制、数字调光台、桁架、大屏显示、多媒体中控、投影机、数字告示、舞台控制系统、场馆智能调度系统等设备及解决方案

智能建筑解决方案馆

视频监控、防盗报警、火灾报警、出入口控制、智能引导、停车场管理、建筑节能、安全防范、楼宇自控、能源管理、暖通空调、智能照明、综合布线、弱电线缆、计算机网络、物联网、电话交换系统等解决方案

联系方式

智慧城市解决方案馆

梁菲菲　010–88365593–802　18610110561
许　鹏　010–88365593–809　18511295690

智慧社区解决方案馆

张　娥　010–88365593–808　18511295695
许　鹏　010–88365593–809　18511295690

智能建筑解决方案馆

田勇军　010–88365591–811　18610110571
张　娥　010–88365593–808　18511295695

声光视讯装备馆

梁菲菲　010–88365593–802　18610110561

邮　箱　zhunengguoji@188.com

专家解答关于员工合同欺诈及协议合同的法律问题

员工自动提出离职，离职后却状告公司只与自己签订了协议，未签订正式劳动合同，要求公司给付双倍赔偿。这名员工的仲裁申请会得到法律支持吗？怀孕女工工作失误导致公司财产损失，公司可以解聘她吗？员工资料造假，与公司所签订的劳动合同算不算合同欺诈？同是“带车求职”，被辞退后，待遇为何不一样？本期劳动法专家将为您一一解答。

如此解除怀孕女职工是否有风险？

问

HR来信：

我公司有一名怀孕女职工，从事出纳工作，在工作中因个人失误给公司造成的损失达1万元，我公司拟以“严重失职，给用人单位造成重大损害”的理由解除与其劳动关系，但该女职工提出：在我公司的规章制度中未规定“重大损害”的标准。那么，我公司若以此解除其劳动关系有风险吗？

答

劳达管理咨询公司/劳达律师事务所高级咨询顾问谢严兴回复（以下简称“专家回复”）：

对于不属于《劳动合同法》第42条限制解除情形的员工，由于员工工作失误给公司造成经济损失一万元，公司是有权依照相关法律法规以及公司规章制度对其工作失误做出处理决定的。《劳动合同法》三十九条第二、第三项表示“严重违反用人单位的规章制度的；严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的”，用人单位可以解除劳动合同，并且不需要支付经济补偿金。

但是，由于公司的规章制度中，并未明确表示出造成“重大损失”的经济损失金额标准以及相对应的惩处措施，以损失一万元为由辞退三期女工，司法实践中，还是倾向于三期女工的。如果相关奖惩制度中明确：员工因工作失误给公司造成1万元以上（含1万元）的经济损失，属于严重失职，公司有权与其解除劳动合同，并赔偿公司损失等字眼，那么是可以依法解除劳动关系的，并且不用支付经济补偿金。但注意要做好员工因工作失误给公司造成1万元经济损失的证据保全，最好有员工签字确认的书面材料，同时做好相应的沟通谈话工作（必要时可以录音或者安排第三方在场旁听作证）。

由此案例可以看出，建立健全公司的规章制度，形成完整严密的体系是十分有必要的。

同是“带车求职”，为何被辞后待遇不一样？

问

HR来信：

有这么两个案例。

案例一：林某“带车求职”在一个建筑工地找到了一份清运建筑垃圾的工作。工地老板指定时间上班、指定时间下班，指定林某装卸，运到指定垃圾场。按车付酬，一月一结算。三个月后因场地工作完结，林某被解雇。

案例二：小王也是“带车求职”，给某工厂老板开车。小王受雇后，专拉老板上班下班、外出跑业务，闲时负责接送老板的孩子上学、放学。没有固定的工作时间，固定的活，整天跟着老板、老板的家人转。老板负责燃油、修车、保险及其他行车的费用，另外每月给小王报酬6000元。一年后因老板买了轿车，小王于是连人带车一起被辞退了。

劳动期间，林某和小王都没和用人单位签订劳动合同，被辞后老板均是以“雇车”为由，不承认与其有劳动关系，拒绝给予经济补偿。他们被辞退后，都提出了双倍工资和经济补偿金的诉讼请求，那么这两种情况劳动仲裁委或法院会怎么裁判？

答

专家回复：

根据劳动和社会保障部发布的《关于确定劳动关系有关事项的通知》的规定，用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立。（一）用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；（二）用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；（三）劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。依《劳动法》、《劳动合同法》等法律法规的相关规定，劳动仲裁委或法院应当认定小王与用人单位存在劳动关系，其应当享受双倍工资、辞退经济补偿等待遇。而林某与用人单位的关系为承揽关系，不能享受双倍工资、辞退经济补偿等待遇。

同为“带车求职”，以上两人遭遇为什么会不一样呢？

所谓“带车求职”是指当事人一方自备车辆，为另一方当事人提供车辆及车辆驾驶服务，以换取相应报酬。带车求职与用人单位是劳动关系还是承揽关系是一个复杂的、比较难处理的问题。

双方当事人就事实劳动关系还是承揽关系的性质发生争议时应综合分析下列因素：1.双方当事人之间是否为一方提供劳务，另一方给付报酬；一方提供的劳务与所获报酬之间是否具有对价性质。事实劳动关系是以劳动者直接提供劳务为目的的；而承揽关系则是以完成工作成果为目的，提供劳务仅仅是完成工作成果的手段。2.一方是否受另一方的控制、指挥和监督，即双方是否形成了从属关系。事实劳动关系中，劳动者从属于用人单位，提供的是从属性的劳动；而承揽关系中，承揽人与定作人之间并无从属关系，承揽人可以自行支配工作时间，并以自己的设备，负担危险责任，承揽人的劳务行为系独立性的劳动。3.当事人一方所提供的劳动是其独立的业务或者经营活动，还是构成合同相对方的业务或者经营的组成部分。如果当事人之间为一方向另一方提供劳务并接受其控制、指挥和监督，由其指定工作场所、限定工作时间、提供劳动工具或设备，定期给付劳动报酬，所提供的劳动是接受劳务一方生产经营活动的组成部分，可以认定是事实劳动关系；反之，则应认定是承揽关系。■

这样的协议算不算劳动合同？

问

HR来信：

程某入职我公司工作一年后提出离职，离职后他把公司给告了，提起劳动仲裁要求公司支付未签订劳动合同的双倍工资共计4万余元。开庭时，我公司举证一份协议，该协议写在一张A5大小的纸上。协议内容是："名称：岗位协议，甲方：东莞某公司，乙方：程某。正文：1.程某担任业务员；2.月工资2500元加提成；3.本协议自双方签订后生效。"协议下方有程某的签名、公司的盖章和签订日期。签订日期是在程某入职后几天。程某看到这份协议非常生气，声称自己根本没有签过这样的协议。但他承认上面的签名是真的，但那是从自己留在公司的一个笔记本上撕下来的，自己当时在上面签名只是表明所有权，根本就不是签署什么协议。协议的内容是后来公司自己加上去的。我公司则认为该协议是双方协商签订的。协议的内容虽然是公司一方的人写的，但是双方协商好的，因此程某才会在协议下面签字。协议虽然比较简单，但从协议的内容来看，仍然是一份劳动合同。对本案，劳动仲裁将会怎么裁决呢？

答

专家回复：

该协议是关于双方劳动关系的约定，虽然缺乏必备条款，但仍然是一份劳动合同。程某主张这份协议是公司伪造的，但如果没有提供相应证据，又认可其签字的真实性，那么其主张将很难被采信，程某的诉讼请求很难得到仲裁的支持。

以下是劳动合同签订相关知识总结：

1、打官司打的是证据，证据未必完全符合客观事实。例如本案中，不排除用人单位提交的劳动合同确有事后补正之可能，但如果程某无法证明这一点，仲裁委只能认定该合同真实。

2、是否是劳动合同，是由合同（即协议）的内容以及双方关系的实质来决定的，而不取决于协议的名称。如果双方是劳动关系，协议的内容是双方关于劳动关系履行中的权利义务的约定，如工资、工作内容等，那么这就是一份劳动合同。

3、不完全具备《劳动合同法》第十七条规定的劳动合同必备条款，并不必然导致劳动合同无效。

《劳动合同法》第十七条明确规定劳动合同应当具备九项条款，但如果合同中不具备全部九项内容，合同并非就因此无效。所缺乏的内容，双方可以根据法律法规的规定履行或填补。

4、能够确定合同双方身份、工作岗位和工资的合同就可以算是一份有效的劳动合同。签订劳动合同虽然是《劳动合同法》的强制要求，但未签订劳动合同本身对劳动者的权益并没有实质的损害，因此如果因为劳动合同条款有缺陷就判定为未签订劳动合同应支付双倍工资，对企业太过苛刻。如在本案中，岗位与工资是劳动关系中最重要的内容，对这两项有约定，即认定为签订了劳动合同。

5、未在合同正文条款后签字的劳动合同无效。

笔者曾办过一个案子，劳动者在合同第一页前面的乙方信息处亲笔填写了自己的姓名、住址等信息，但合同最后却没有签名。后来打起官司，法院判决为未签订劳动合同。另外一个类似的案例是，用人单位拿出一份合同，劳动者在合同尾部有签字，公司在合同尾部也有盖章，但是没有签署日期。后来劳动者对这份劳动合同不予认可，法院亦认定该《劳动合同》不发生法律效力。

6、录用通知书不是劳动合同。

录用通知书是用人单位一方单方面发出的通知，并非双方认可的合同。即使劳动者有签收，那也只能代表劳动者已经知道了通知的内容，而不代表劳动者同意受通知书上的条款约束。

员工所有信息的隐瞒和造假都算合同欺诈吗？

答

专家回复：

即使学历证明并非担任职务所必需，但根据朱某认可遵守的《员工守则》的规定，朱某提供伪造学历，双方劳动合同即告终止。并且根据《劳动合同法》的规定，因欺诈而订立的劳动合同是无效合同，据此朱某主张公司支付解除劳动关系经济补偿金的诉讼请求于法无据，仲裁应不予支持，驳回其请求。

1、并非所有造假都是合同欺诈。

劳动合同订立中的欺诈行为主要包括两种情形：一种是在没有履行能力的情况下签订劳动合同。比如根据《劳动法》的规定，从事特种作业的劳动者必须经过专门训练并取得特种作业资格，而没有这种资格的人谎称有资格而与用人单位签订劳动合同时，该人就构成了欺诈行为；第二种是行为人负有义务向他方如实告知某种真实情况而故意不告知的。比如某岗位需要重体力劳动且长期加班而无法招用怀孕女工，某女工已经怀孕却隐瞒实情而应聘该岗位的。

由此可见，欺诈的构成需要以欺诈者有告知义务为前提。用人单位的知情权范围应限制在与劳动合同直接相关的信息范围中（看是否为劳动者履行劳动义务所必需），应聘者对于用人单位超出相关信息的不当询问有权沉默。

并非所有的虚构事实和隐瞒真相都构成欺诈，在用人单位没有写明具体的招聘条件时，劳动者在简历上仅仅是实际年龄差一两岁、学历是专升本或者四年大本、已婚未婚、有无犯罪前科、家庭住址等信息虚构都不必然视为欺诈。

2、单位可要求求职者披露必要的隐私。

隐私权作为一种人格利益是得到法律保护的，而且最高法院在2001年颁布的司法解释中已将保护的方式从间接保护转变为直接保护。

在劳动者求职或者应聘的过程中，在用人单位知情权范围之内的，即使是个人隐私，劳动者也有义务披露。比如健康状况、不良事迹纪录、职业技能和职业准入资格等等。有些个人信息是与劳动合同的履行直接相关的，比如健康状况涉及工作能力、年龄涉及社会保险登记等等，都属于双方意思表示之必然内容。如果劳动者未如实披露，就可能构成重大误解，甚至构成欺诈，将影响劳动合同的效力。

有些个人信息虽然与履行劳动合同无直接关联，但并不属于隐私，比如刑事处罚记录，基于诚实信用原则，只要用人单位要求了解，劳动者就无权隐瞒。

不过，用人单位对劳动者的某些隐私虽然有知情权，但没有披露权，如果泄露则侵犯劳动者隐私权。用人单位对劳动者隐私保护与劳动者对用人单位商业秘密的保护，在法律上是同等的。■

问

HR来信：

2015年4月，朱某到某我公司任财务经理，双方在劳动合同中约定：《员工守则》为合同增加的内容。《员工守则》中规定：聘用员工如提供虚假证明，一经发现，公司与其的劳动关系即行终止。2015年6月，公司发现朱某学历造假，并于同日向朱某发出解除劳动合同的通知。后朱某向劳动仲裁委员会提出申诉，要求公司支付解除劳动关系的经济补偿金。在该案审理过程中，朱某承认他提供的学历证明系虚假证明，但认为学历证明并非其担任职务所必需，并不构成欺诈行为。公司提前解除他的劳动合同应该支付经济补偿。请问仲裁会怎么判决？

本栏目稿件由上海劳达企业管理咨询有限公司、上海劳达律师事务所提供

案例解读：奖金支付条件约定在司法中的效力

建议企业对于员工的固定化收入和奖励化收入要做区别性对待，对于有关奖励的制度一定要单独制定实施，建立起一套可以结合企业自身盈亏状况、出勤状态、在离职状态的奖金制度。

文 | 陈敕赫

【基本案情】

庄某于2012年10月8日进入某公司工作，合同期限三年，月薪2万元，另根据其业绩享有利润分享计划奖金（双方在书面协议中约定，若是庄某离开公司，无论离职的理由如何，尚未支付的全部奖金公司将不再支付），庄某在职期间，奖金按季度结算（除了争议的三个季度，其余季度的奖金均正常发放）。2014年9月，庄某因提交虚假医疗发票进行报销，构成单位规章制度的严重违纪情形，公司以此解除双方的劳动关系。

后庄某提请仲裁，要求公司尚未支付的2013年1–6月期间奖金61,718元（庄某曾经在2014年7月有和公司领导沟通此两季度奖金的问题，但公司未曾作出明确的将在何时发放奖金的承诺）及2014年4–6月期间的奖金245,740.8元。

仲裁裁决结果支持了庄某提出的2013年1–6月期间的奖金61,718元，但驳回了2014年4–6月期间的奖金245,740.8元。

【裁判结果】

一审法院认为双方可以书面约定奖金的计发条件，约定条件也没有违反法律、行政法规的规定，庄某亦未能举证存在欺诈、胁迫的情形，协议对双方具有约束力。而本案中对于公司是否存在恶意解除逃避奖金支付的情况，由于庄某拒绝对提交的医疗报销单据上的签字进行笔迹鉴定，法院认定其应当承担不利后果，判决公司无需支付2014年4–6月期间的奖金245,740.8元，但同时表示公司曾在2014年7月承诺庄某其2013年1–6月期间奖金61,718元会进行计发（但法院忽视了支付条件发生了变化的事实，即后续发生了可以不予计发的事实条件）

【案件焦点】

笔者认为本案的核心焦点主要在两点：一是双方书面约定的奖金支付条件是否有效，二是用人单位的解除是否存在恶意规避的事实。

对于以上两点，笔者的观点都是赞同用人单位的利益，认为双方的书面约定有效，且单位也不存在恶意规避排除员工合法权利的问题。

首先，双方有明确的书面约定。双方分别于2012年9月5日及2013年7月3日签字确认了两份《利润分享计划》（即本案涉及的三个季度奖金所对应的书面依据），而两份利润分享计划分别在1.2条及1.4条中都重复重申了同样的内容，即“对截止至薪金支付日已经离职的员工，公司将不再支付尚未支付的利润分享计划激励奖金”，因此双方显然是约定了书面的支付条件，并经双方的签字认可，因此庄某对此也是明知的。

其次，设置奖金的计发条件有效，也没有违反法律的强制性规定，原因有

三点。

一是从奖金的本质来说，其不同于固定化的收益，固定收入主要取决于出勤时间和请假情况，奖金则可以取决于公司经营状况、客户到账情况、员工个人的表现、在离职状态等等，这些具体的条件是由公司具体设置，也并非是一概而论的。

二是符合经济发展规律，现今社会发展及公司治理中，员工的收入报酬基本都由固定与不确定性的奖励组成，而对不确定性的奖励部分，设置计算方式及获取的条件，包括积极与消极条件都是客观大量存在的，这种现象和制度本身也是契合了多种利益的平衡而产生的。

三是庄某本人也知晓此两种收入的性质及获取条件不同，《劳动合同》的第8、9条，明确将固定工资20,000元/月及不时制定的激励计划奖金在劳动合同条款上分别做了约定，可见庄某本人也是明确知晓两者的区别所在的。

再次，公司制定的规定合理客观，并未恶意逃避自身责任。理由有四：一是公司并未利用所谓的制度规定漏洞，恶意地对所有季度的奖金进行扣发、拖欠处理，相反地，由于当季盈利不足原因未能全额计发的情况仅有2013年度1-3月、4-6月两个季度，且在金额数字上也远没有后期计发的奖金数额大。

二是符合经济学议价行为及博弈理论的基本原理，也符合法律上权利义务相一致的原则，法律并不强制公司在支付庄某固定月薪2万元之后还需额外支付奖金，因此庄某在与公司签订《利润分享计划》时，若其拒绝承担获取奖金时需保持在职状态的义务，那庄某就不应享有获得奖金的权利。

三是法律不应对公司制度的合理性有过高的要求。合理度的解析只要公司制度的制定流程合法或与员工书面确认，不与强制性法律相冲突，法律就应当尊重公司的自治权益，认定规章制度是合理的。原告公司无从判断和预先得知，而且每一位裁判者、中立者对相同事件也难免会有不同的观点和评判标准，所以使用这样一种主观臆断型的合理性判断标准，会导致公司的规章制度及协议条款难以确定实施，永远处于一种可能被推翻不予确认的风险，导致公司过高的成本及法律风险，这显然是不公平也是不合理的。

四是解除劳动关系的最初缘由并非由公司导致。公司一直强调解除的事实及理由均系庄某提供虚假发票而产生，公司从未为了逃避支付庄某的奖金而故意解除劳动关系，庄某虽一直声称公司系违法解除，但既不提出违法解除劳动关系的赔偿金的请求，庭审时也对公司的发问避而不答，更不对报销发票的编号、笔迹是否同一时间形成或其本人字迹提出鉴定要求，因此违纪事实是否存在不言自明。

【律师贴士】

本案自身的法律关系和事实并不复杂，但是折射出的关于奖金奖励的制度抑或是书面约定在司法实务中的认可采纳却是所有企业都很关心的问题。笔者基于本案中的一些情况结合代理中的一些感受，给出几点建议，希望能对企业经营管理有一些参考价值：

一、区别对待。为了保证奖金考核制度的有效性，并且基于现在企业管理的现状，建议企业对于员工的固定化收入和奖励化收入要做区别性对待，对于有关奖励的制度一定要单独制定实施，建立起一套可以结合企业自身盈亏状况、现金流几何、个体表现、出勤状态、在离职状态的奖金制度。简单可以划分为积极和消极两方面的条件，积极条件主要是指进入考评的资格条件，消极条件是指存在某些不符合考评计发的情形，换言之，可以理解为是符合参与考评的基础资格，但存在有不予计发的例外情形。

二、约定明确。企业制定的制度很难一步到位，这就需要企业在不断的经营和管理中去实现自我完善，但是无论如何，对于这些奖金的计发，尤其是不予计发的情形和条件一定要有书面的确认或约定，尽可能留有签字认可的文本，退一步，也要有公示公告的，证明员工知晓并实际执行有关的规章制度。

三、久拖不宜。企业在处理奖金这方面的事宜时，切记要及时处理，像本案中单位的处理就不够及时，也为后续的争议争端埋下了伏笔，久拖成病根。其实本案中企业可以在后续季度的奖金计发中，特别与员工进行沟通和协商，比如进一步明确计发的新增条件或时间，也可以在计发的当时，就没有足额支付奖金的条件现实与员工告知协商，尽可能在第一时间将争议事项解决，而不是如此拖延，一旦有其他争议和事实的发生，必然会对企业造成争讼的情况，甚至可能动摇企业原本一直实施的规章制度。

作者系劳达管理咨询公司/劳达律师事务所
执业律师、咨询顾问

浅析《贯彻实施<劳动合同法>若干规定(征求意见稿)》

《劳动合同法》从公布实施至今，各界的声音一直很多。实施已经七年有余，高院关于劳动争议的司法解释已经出了两轮。最近一份出自人社部的《贯彻实施<中华人民共和国劳动合同法>若干规定(征求意见稿)》（以下简称“草案稿”）引起轩然大波。若此次草案稿最终定锤，那么将会给企业带来哪些重大影响呢？我们来一起看一看。

文 | 沈海燕

一、雇佣满退休年龄人员不属于劳动关系

【条款】第四条　用人单位雇用已达到法定退休年龄或者已享受基本养老待遇的人员，不视为建立劳动关系。双方可以订立书面协议，明确雇用期内的工作内容、报酬、劳动保护、意外伤害处理等事项。双方发生争议的按民事争议处理。

2010年，高院发文“用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或领取退休金的人员发生用工争议，向人民法院提起诉讼的，人民法院应当按劳务关系处理。”由于这里只说到享受养老保险待遇的员工，所以对于已满退休年龄的还未领取退休金、享受养老保险的人员，除非当地有特别规定，将直接与企业构成劳动关系。

实践中，企业常会招用已满退休年龄的农村人员，而这些人员都大多没有缴纳过社保，这些人员与企业的关系就非常尴尬。就目前各地的规定来说，江苏、北京、浙江等地规定已满退休年龄未享受养老保险的人员与企业构成劳务关系。而在上海，却规定已满退休年龄的人员只有享受养老保险的人员才与企业产生劳务关系，否则应按劳动关系处理。

草案稿一旦落实，企业对于退休人员就可以放心使用了。

二、2008年前的规章制度也要经过民主程序和公示流程才有效

【条款】第十二条　劳动合同法实施之前用人单位依法制定的规章制度，内容不违反现行法律、行政法规及政策规定，且履行了劳动合同法第四条规定的程序并公示告知的，可以作为用工管理和劳动争议处理的依据。

《劳动合同法》于2008年1月1日实施，根据法不溯及既往的原则，在劳动合同法实施之前的规章制度，只要向员工公示过，就应该有效。草案中，却要求在2008年之前的规章制度也要履行劳动合同法第四条规定的程序同时公示告知，即，通过民主流程和公示路程才可以作为劳动争议的证据。这显然过于严苛了。

实践中，各地对于规章制度的合法性的确认越来越严格，劳动合同法刚实施的时候，仲裁、法院都只看员工是否签收过相关制度，现如今，各地司法实践中对于企业制定规章制度时民主程序方面也开始严格审查了。

如果草案实施，企业就不能守着老制度了，只能通过更改制度并履行相应流程，才能将制度生效了。

三、劳动合同不具备必备条款不得给员工签字

【条款】第十六条　用人单位应当向劳动者提供必备条款齐备的劳动合同文本，不得以必备条款不齐全的劳动合同文本要求劳动者签字。

《劳动合同法》规定，劳动合同应当具备基本的必备条款，如果未具备的，由劳动行政部门责令改正，如果给员工造成损害的，应当承担赔偿责任。所以说，只要劳动合同具备基本的条款，就是一个合法有效的劳动合同。只是草案中不得给员工签字，说的实在鸡肋，如果企业给员工签了没有完全具备必备条款的劳动合同，会是什么样的后果？无效？草案中并没规定无效，其他地方也没规定无效。那就是说，还是有效。

四、两次固定期限之后企业丧失终止主动权

【规定】第二十七条　劳动合同法

实施后，用人单位与劳动者连续订立了二次固定期限劳动合同，且劳动者没有劳动合同法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，用人单位应当在第二次劳动合同期满时，与劳动者订立无固定期限劳动合同。

虽说这是个好规定，但是对企业来说，却是不利的。

劳动合同签订两次之后，企业有无单方终止的权利，是《劳动合同法》实施以来业内一直热议的问题之一。

有人认为，企业与员工签订两次劳动合同之后，双方或者企业“续签劳动合同”的才需要签订无固定期限的劳动合同。此时，“续签劳动合同”前面的主语应该为双方或者企业。所以一旦企业不同意续签，那么就无法达成签订无固定期限劳动合同的前提条件。即，企业在签订两次劳动合同之后，有单方终止劳动合同的权利。上海就执这样的态度。

然而也有人认为，“续签劳动合同”前面的主语是员工。即，只要员工愿意续签，企业就没有单方终止的权利，除非员工要求签订固定期限劳动合同，否则需要签订无固定期限的劳动合同。北京、江苏、广州，都是持这样的看法。

笔者一直认可第一种看法。且不论从语法上怎么说，单是从立法目的上来说，一门法律虽然应该起着牵制强者保护弱者的作用，但是如果一味保护弱者，也是会失衡的。如果企业只能有一次单方终止劳动合同的权利，那实在是有些悲哀。只可惜，草案稿实施之后，上海的企业也将投向祖国妈妈的怀抱，失去签订两次固定期限后，单方终止的权利。

五、合同期满顺延或延长视为续订

【规定】第三十条　劳动合同期满后自动续延或双方协商延长劳动合同期限的，视为双方续订劳动合同，计入连续订立劳动合同次数，但符合订立无固定期限劳动合同条件的除外。

自从《劳动合同法》规定了签订两次以上固定期限劳动合同后应当签订无固定期限劳动合同后，企业对于劳动合同的签订次数就分外注意起来。除非特别情况，一般不轻易变更劳动合同。但是，实践中，总有些情况无法避免。比如，企业与员工签订一年期的劳动合同，约定两个月的试用期。试用期临近届满，发现员工表现不好，又想再给员工一次机会，此时，企业与员工一般会协商将一年的劳动合同期限变更为三年，将试用期从两个月变更为六个月。又比如，员工劳动合同到期离职，企业发现员工在一个月之内无法交接完，于是双方协商将劳动合同期限延长一个月。江苏就有这样的规定，企业与员工在劳动合同到期后一次或者多次延长劳动合同，累计延长时间在六个月以内的，不视为劳动合同的续订。而在草案实施后，针对以上情况，前者做的试用期延长劳动合同同时延长试用期的，就有效。而对于劳动合同期满时，双方再做延长的约定就无效了。也就是说，以后想延长劳动合同，在劳动合同期限内变更就行。

六、六个月内再次订立才能视为“连续”

【规定】第三十一条　用人单位与劳动者自解除或终止固定期限劳动合同之日起六个月内再次订立固定期限劳动合同的，属于劳动合同法第十四条第二款第三项所称的“连续订立二次固定期限劳动合同”的情形。

笔者撰稿时，正有顾问单位来问何为“连续”？答曰：在全国层面上，目前还没有明确规定，但是深圳有规定“用人单位与劳动者解除或者终止劳动合同，在六个月内重新订立劳动合同的，除因劳动者违反《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定被用人单位解除劳动合同外，劳动者在本单位的工作年限应当连续计算。”既然工作年限在六个月内可以连续，那么劳动合同的签订想必也可以视为“连续”。而山东则规定，三个月内重新签订固定期限劳动合同的，就直接视为“连续”订立二次固定期限劳动合同。而在其他地区，由于没有特别规定，原则上，员工离职后再入职的，不得视为“连续”。草案中该条款估计就是参照以上规定来拟定的吧。以后企业想要规避“连续”二次，就要等上半年以上了。

七、约定竞业限制未约定补偿，协商不一致的（<70%）竞业限制无效

【规定】第三十四条　劳动者具有劳动合同法第四十二条第一、三、四项规定的情形，因劳动合同期限顺延而符合劳动合同法第十四条第二款第一项规定的条件，劳动者要求签订无固定期限劳动合同的，用人单位应当与其签订无固定期限劳动合同。

看到这条规定，估计没约定竞业限制补偿金的企业肠子都要悔青了。此前司法解释四中，还说协商不一致的，员工履行竞业限制义务的，竞业限制补偿金按照30%处理。这会儿一下子变成少于70%的一概无效。言外之意就是，法律规定双方可以在协议中约定竞业限制和补偿金，既然你企业不约定，就别怪我人社部无情。从另一个角度来说，人社部保护劳动者的心，真的不小！

八、试用期处于医疗期，劳动合同可中止

【规定】第五十三条　劳动者在试用期内患病或者非因工负伤须停工治疗的，在规定的医疗期内，试用期中止。医疗期满，试用期继续履行。劳动者不能从事原工作的，用人单位可以依据劳动合同法第三十九条第一项依法解除劳动合同。

这规定最早可见于《劳动合同法实施条例》的草案稿中，只可惜正式公布时，这个条款就被删掉了。这一等，就是7年。实践中，员工一入职就请病假的不少，病假一请，试用期就快满了，企业根本无法知晓员工的实际工作能力和表现，法律又规定不能因病而视为不符合录用条件解除，所以愁煞了企业。真希望这条规定能够早日实行，救企业于水深火热之中。

九、企业规定“自动离职”的将被视为单方解除

【规定】第五十七条　用人单位制定的规章制度中原来使用的开除、除名、辞退、劝辞、劝退、作自动离职处理等表述方式的，视为用人单位单方解除劳动合同。

看到这条规定，笔者想大声说：“企业，你该醒了！！”其实，从《劳动合同法》实施后，《企业奖惩条例》就废止了，里面的“开除”、“除名”“自动离职”等等，早已经退出了历史舞台。很多企业仍一厢情愿的在制度里使用上述词汇，其实都是有法律风险的。举个例子，员工请假后不辞而别，如果按照以往，企业一定是按照自动离职处理。但是，如果严格从法律上来说，员工其实是发生了旷工的行为，如果公司直接按照自动离职处理，就是单方解除劳动合同。不仅如此，企业在处理双方劳动关系时，还没能为自己留下有利的证据。因为作为自动离职，企业做的只是做退工而已。而员工发生旷工，企业想要依法解除双方的劳动关系的话，是应当书面告知员工，员工被解除的理由是因为旷工而造成了严重违纪，而不是不辞而别。

草案稿中，影响企业的规定还有很多，如使用停薪留职人员、未到退休年龄的内退人员签订劳动合同时可以对无固定期限劳动合同作为例外规定，劳动合同期满企业应当在一个月内续签劳动合同，客观情况发生重大变化双方无法就变更劳动合同达成一致的，用人单位不解除劳动合同的应当按照原劳动合同约定的标准支付工资……这些规定对于企业有有利的，也有不利的，希望有关部门讨论的时候能够秉持公平公正的原则，做出相对公平的明确的规定。

（作者系劳达管理咨询公司/劳达律师事务所高级咨询顾问）

2016第八届中国（广州）国际集成住宅产业博览会

CIHIE 中国住宅博览会

The 8th China(Guangzhou) Int' l Integrated Housing Industry Expo

时间：2016年5月13日–15日　地点：广州保利世贸博览馆

Date：May 13th—15th,2016　Venue：Guangzhou Poly World Trade Center Expo

中国外商最聚集的绿色建筑产业展！

主办单位：

亚洲建筑技术联盟协会
广东省土木建筑学会
广东省建筑防水材料协会
中国贸促会建设行业分会集成建筑委员会
广东省钢结构协会
广东省风景园林协会

支持单位：

住房和城乡建设部住宅产业化促进中心
中国林产工业协会
中国旅游资源整合联盟
中国特艺装修联盟
广东省地产商会
中国建筑材料联合会金属复合材料分会
中国国际经济技术合作促进会投资与贸易委员会
中国主题公园建设高级专家团
广东省洁净技术行业协会
广东省商业地产投资协会

承办单位：

广东鸿威国际会展集团有限公司

展览关键词

绿色建筑、装配式住宅、模块化房屋、钢结构、木结构、PC结构、新型建材、防水保温、防火防腐、绝热隔音、通风采光、遮阳装饰、门窗幕墙、建材机械、建筑节能、景观绿化……

GRANDEUR EXHIBITION GROUP 鸿威会展集团

会务组联系方式：广东鸿威国际会展集团有限公司　全国免费咨询电话：4006 258 268

国内部/客服部：广州市萝岗区科学城科学大道中99号（科汇金谷）科汇三街4号401房
国际部：广州市天河区车陂路318号美景花苑二楼
电　话：020–36657000/36657008　传　真：020–36657099
联系人：陈焕奕 13580434492　邮　箱：gzchy2009@163.com
网　址：http://www.cihie.net　官方微信公众号：CIHIE_CHINA

杭州中艺园林工程有限公司

杭州中艺园林工程有限公司成立自1993年5月，多年来在公司全体员工的积极努力下，公司已取得城市园林绿化壹级资质、市政公用工程施工总承包壹级资质、园林古建筑工程专业承包贰级资质、环保工程专业承包叁级资质、绿化造林施工乙级资质、绿化造林设计乙级资质和勘察设计风景园林专业乙级资质。

公司连续多年被资信评估权威机构认定为“AAA”资信企业；是浙江省工商行政管理主管部门授予的“浙江省工商企业信用AAA级‘守合同重信用’单位”；并顺利通过ISO9001：2000质量管理体系认证、ISO14001：2004环境管理体系认证及OHSAS 18001职业健康安全管理体系认证。

招聘职位：资料员/市场招投标专员/项目会计/工程部预算员

北京纳新文化发展有限公司

北京纳新文化发展有限公司隶属于中国文物保护协会；致力于支持、发展中国壁画艺术的民营法人企业。主要从事中国壁画的研究、传统壁画创作、古迹修复、壁画策展、传统壁画培训、壁画艺术衍生品等壁画产业中的各个项目；企业宗旨是：持续支持中国传统壁画学术研究；坚决支持精湛壁画的水平；以高度学术、文化艺术带动企业良性循环发展。

招聘职位：雕塑设计见习经理/绘图师/软装主任设计师/精通PS绘图员/浮雕设计师/壁画设计师/蒙皮渲图绘图师/艺术品设计助理/雕塑设计师/艺术工程现场施工人员/艺术品主任设计师/工笔国画+AI/雕塑设计师助理/职业培训项目负责人

中泰国际高新技术有限公司

中泰集团是由北京宏润泰恒投资有限公司、北京泰科立高新技术有限公司共同出资组建的国家高新技术企业集团，注册资本金为100100100.00元人民币。企业划分为投资，置业，实业等三大核心板块。到目前为止，集团旗下企业拥有水泥基制品、工程类构件、注塑制品、玻璃钢制品、生态建筑材料、防水材料、钢结构制品与加工、办公家俱、办公软件等十几类数百种成熟产品；产品涉及铁路、电力、城市轨道交通、水利、市政、公路、房地产开发、港口码头、工矿、绿化、金融投资、设计咨询、软件开发、影视文化传媒、劳务、物流运输等十几个行业及领域。

招聘职位：资料员/市场招标投标员/项目会计/工程部预算员

江苏铭城建筑设计院有限公司

江苏铭城建筑设计院有限公司由一批注册师挂帅创立，下属盐城本部和镇江分公司、上海分公司、徐州分公司。公司业务饱满，发展迅速，有着良好的社会声誉和设计业绩，公司本部现有员工180余名。具有国家甲级建筑工程设计资质及相应工程咨询、规划设计和装饰设计资质，乙级岩土勘察资质及电力行业（送电工程、变电工程）丙级资质。

招聘职位：空调专业设计师/岩土勘察工程师/电气专业设计师/建筑设计师

北京市建筑工程装饰集团有限公司

北京市建筑工程装饰集团有限公司是北京市建工集团有限责任公司所属的从事高级建筑装饰工程设计与施工的专业装饰公司。为国家建筑装饰壹级、建筑装饰壹级、建筑装修装饰工程专业承包壹级、机电设备安装工程专业贰级、建筑幕墙工程专业承包贰级、房屋建筑工程施工总承包叁级、园林古建筑工程专业承包叁级。通过ISO9001—2000、ISO14001、GB/T28001管理体系认证。自2002年起被评为信用等级AAA单位。注册资本金1500万元。公司专业人员齐备，技术力量雄厚。

招聘职位：资料员/安全员/质检员/装饰造价员/质量副部长/技术负责人/安装造价员/装饰质检员/技术负责人/方案师/深化设计师/材料采购员/质量管理员

上海水石建筑规划设计有限公司

上海水石建筑规划设计有限公司成立于1999年，公司位于上海城市雕塑艺术中心。经过15年的发展，公司围绕“水石国际”这一品牌为核心，创建了上海水石城市规划设计有限公司、上海水石建筑规划设计有限公司、上海水石工程设计有限公司、上海水石景观环境设计有限公司等多家设计机构。作为一家设计类公司，水石国际的核心技术能力涉及地产领域细分的精品住宅、主题产业园、城市综合体、城市更新等类型。

招聘职位：建筑设计组负责人/项目负责人/主创建筑师/建筑师/景观主创设计师/景观专业负责人/景观设计师/2014应届生/建筑实习生

上海班申景观规划设计有限公司

班申（国际）景观设计公司系一家专业致力于环境景观、城市空间、建筑规划的顶尖设计及研究机构，2008年被推选为中国最具特色十大园林景观设计机构，《景观设计》理事单位；《地产界》理事单位。福州世茂天城项目荣获中国人居典范景观设计方案金奖；班申国际在中国地区发展迅速，设计项目遍及上海、重庆、天津、合肥、沈阳、福州、武汉、烟台、苏州、无锡、昆山、常州、镇江、太仓、舟山、柳州等多个大中型城市。班申在城市商业综合体、高尚住宅社区、别墅项目的景观设计上具有独创性优势。

招聘职位：资深景观方案设计师/方案设计助理/设计总监/财务会计/市场助理/方案主创设计师/景观实习生/项目经理/项目组组长/资深植物造景设计师

衡美装潢设计（上海）有限公司

衡美设计公司是一个整合全方位设计服务的公司，于1975年创立台湾台北总公司，近40年在设计产业专业运营，现拥有近170位在设计、品牌及工程方面有专业才能的员工，成为业界领先的设计公司，并在高雄、香港及上海设立分公司；提供包含从酒店、商场等的总体规划、建筑、室内设计到图像设计並含项目估价、项目施工等一系列的服务。

招聘职位：室内装修机电工程师/室内装修工程施工资料员/工程项目施工员/工程项目经理/设计助理/工程造价员/资深室内设计师/软装设计师

上海溢柯园艺有限公司

公司于2006年9月成立，作为世界流行的“花园园艺和家庭园艺”产业在国内的代表，2009年12月完成并接受了由国内外著名风险投资机构对公司的联合投资，这必将使公司治理结构和竞争力得到了进一步的提升，为下一阶段的发展打下坚实基础。作为具有200年历史的英国皇家园艺协会会员身份的拥有者，溢柯致力于成为满足城市消费者全方位园艺生活、户外休闲，时尚居家需求的综合性零售服务商，涉及从为客户提供花园园艺产品零售到花园咨询、规划、设计、建造、售后服务、会员分享的园艺整体解决方案供应商。

招聘职位：主案设计师/工程项目高级主管/景观设计师助理/BD总监或业务拓展总监/私家影院景观设计师/工程项目中级主管/高级景观设计师

苏宁置业集团

苏宁置业是苏宁控股集团旗下大型房地产开发集团，专注于高端综合地产的开发建设，开发范围涉及商业地产、住宅地产、科技地产及物流工业地产等领域。目前全国共90多个项目，开发面积近两千万平米。苏宁置业凭借特有的商业模式、优秀业绩和雄厚实力获评2012年中国房地产百强企业、中国商业地产企业TOP10、中国房地产企业成长性TOP10。

招聘职位：安装造价工程师/信息集成事业部副经理/监察经理/装饰设计师/成本副总经理/给排水总工/建筑主任设计师/安装造价工程师

全国首家通过国际展览业协会认证的建材展会
The First Authorized Construction Material Exhibition With UFI In China

亚洲绿色建筑建材第一展重庆站

ESBUILD 绿色建博会

相约重庆，彰显绿色建筑建材新风标

2015国际绿色建筑建材（重庆）博览会

International Green Architecture and Construction Materials Expo 2015(Chongqing)

时间： 2015年11月20日－22日
Date: November 20 – 22, 2015

地点： 重庆国际会展中心 · 南坪
Venue: Chongqing international convention and exhibition centre · Nanping

展览规模： 30000平方米
Dimension: 30,000m²

承办单位：
Organizers:

上海市建筑材料行业协会
Shanghai Building Materials Industry Association

上海现代国际展览有限公司
Shanghai Modern International Exhibition Co., Ltd.

重庆国际会议展览中心经营管理有限公司
Chongqing International Convention and Exhibition Center Co.Ltd

德纳展览集团
Donnor Exhibition Group

主办单位：
Sponsors:

重庆市城乡建设委员会
Chongqing Municipal Commission of Urban-Rural Development

重庆市商务委员会
Chongqing Commerce Commission

CIHAF 中国住交会®

新人居 新科技 新城镇

www.cihaf.cn

"共享经济"时代下的地产创变

CIHAF 2015

中国房地产产业链主题年会
暨第17届 CIHAF中国住交会

CHINA REAL ESTATE INDUSTRIAL CHAIN THEME SUMMIT

THE 17TH CHINA INTERNATIONAL REAL ESTATE & ARCHITECTURAL TECHNOLOGY FAIR

住交会微信二维码

地点：北京　　时间：12月15日-12月16日　　参会热线：010-65079988

主办单位：全联房地产商会　中国房地产报　凤凰房产　优博集团　CIHAF中国住交会组委会

建筑英才网 搜索

建筑好工作 等你来

我是建筑设计师
我来自建筑英才网

建筑英才网专注于建筑人才招聘15年
为650余万人实现职业梦想

@建筑英才网V

800HR 英才网联 800hr.com | BuildHR 建筑英才网

北京·上海·深圳
客服热线：400 6500 588

www.buildhr.com

iPhone App Store
Android 安卓应用
欢迎下载手机客户端，随时随地找工作

北京招聘热线： 010-82197168　上海招聘热线： 021-61395279　深圳招聘热线 0755-83018288