P40 微信环境下的劳动争议分析

P33 HR与旧友

英才网联（北京）科技有限公司主办

BuildHR

建筑英才

2016 大建筑构想

企业转型期，HR如何面对人力成本上升？

打好留人组合拳 让人才“才尽其用”

关于三期女工补偿及医疗期限制等问题解答

BuildHR 建筑英才网
2016.1 总第52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
深圳分公司电话：0755-83018288
上海分公司电话：021-61395279

行业找工作

800微信二维码

英才网联（北京）科技有限公司

总裁致辞

在过去的一年里，中国经历了经济结构转型调整、金融市场反复震荡等一系列考验，建筑和房地产行业面临很大的困境，就业市场同样陷入前所未有的低迷。虽然面临挑战，但我们互相支持，携手并进，共同走过风雨，迎来了希望的彩虹。

金猴贺岁，新年伊始。我坚信，在“大众创业、万众创新的互联网+”的大时代背景下，通过我们的共同努力，一定会战胜困难，走向兴旺。

在新的一年里，英才网联会把提高服务效率和服务水平放在首位，全面提升服务产品。我们将在2016年陆续推出专业人才寻访、中高端专业人才承诺式服务、猎头服务等。这些新的服务相信能够提高招聘效率，弥补平台招聘存在的不足。

英才网联将始终致力于探索新的贴近客户需求、提高客户招聘效率、改善招聘结果的产品和服务。我们的改变，希望能得到你们的指导，而你们的鼓励和认可，是我们不断创新和前进的动力。

在此，预祝你们在新的一年里万事如意、吉祥安康！

英才网联总裁

2016年1月

CONTENTS 目录

Talents Research 英才观察

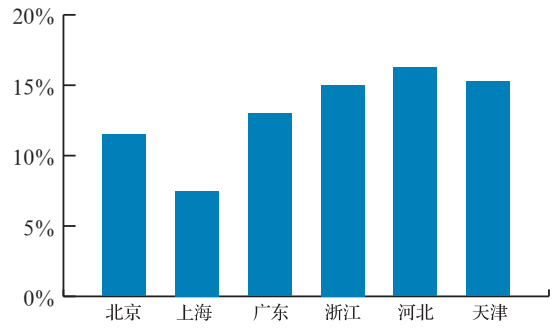
P8

2016大建筑构想

2016年是“十三五规划”的开年，也是“一带一路”由战略构想到大范围落地实施的关键年。据相关数据显示，去年国内各地“一带一路”拟建、在建基础设施投资规模已经超过1万亿元，跨国投资规模约524亿美元。“一带一路”沿线国家中，已经有近60个国家明确表示支持和积极参与建设，总投资有望达到5万亿美元。有机构测算，未来十年，每年亚洲基础设施的投资资金规模约8000亿美元，未来我国建筑行业“走出去”的市场空间巨大。

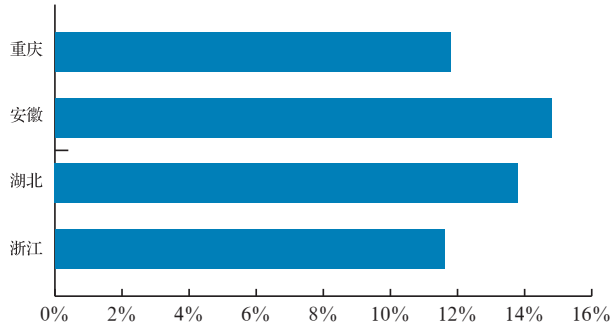
各地区基建类职位招聘需求同比图

数据来源：建筑英才网



轨道交通人才招聘需求同比图

数据来源：建筑英才网



P20

高端访谈 Interview

20 中航长江：创新转型 打造现代服务业

——访中航长江建设工程有限公司董事长李涛

圆桌 Round table

24 企业转型期，HR如何面对人力成本上升？

25 创建有核心竞争力的智慧型团队 有效支持企业成长与转型

26 发挥核心员工作用 保证公司进入良性循环

27 把员工和公司的命运绑在一起

28 理性选择招聘渠道 降低人力成本

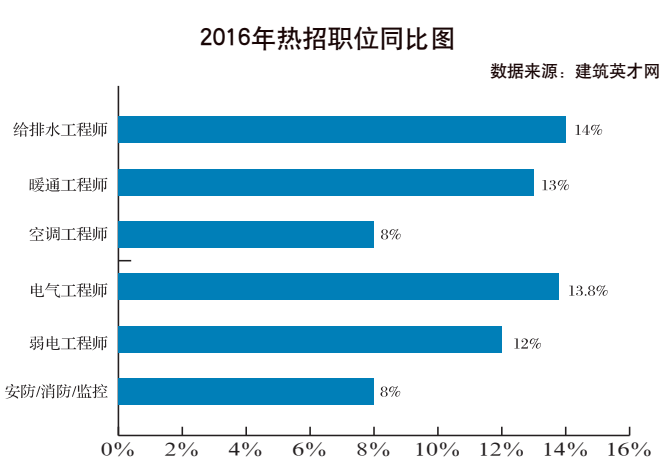
29 优化组织结构 裁汰雍员 降低人力成本

HR生涯 HR Life

32 HR的香水

33 HR与旧友

34 打好留人组合拳 让人才“才尽其用”



P9 城市群建设拉开人才需求大幕 二线城市回归主战场

P11 城镇化建设深入推进 基建类人才招聘受益走热

P14 智慧社区布局二三线 弱电及安防工程师蓄势待发

P17 热门领域职位预测 轨道交通和市政路桥人才需求看涨

专家坐诊 Diagnosis

36 关于三期女工补偿及医疗期限制等问题解答

36 可否用事假冲抵年休假？

37 怎么解除虚构工作经历的员工？

38 公司解散需要给三期女职工特殊照顾么？

39 怀孕保胎是否受医疗期的限制？

方法/案例 Case

40 微信环境下的劳动争议分析

42 不服从工作安排构成违纪辞退在司法中的运用

会员专区 Members

46 企业招聘信息

2016.1 总第52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

权威声音

国土部示警商业地产潜在库存风险

日前，国土部下属中国土地勘测规划院发布了去年四季度全国主要城市地价监测报告，报告预测2016年土地市场情况时特别提出，在近些年市场趋于饱和、同质化竞争以及电商冲击下，一些地区商服地产的库存亦不容忽视，商服地价的上升动力稍显不足。

报告分析称，纵观全年，多层级各方面的政策累进加力，去库存的明确指向促进了楼市年末回暖，但整体地价并未同步表现出明显变化，去年四季度住宅地价的环比增速较上一季度微幅放缓，仅有局部热点城市受限于供需状态的长期紧张，表现为持续升温态势，主要体现在一线城市及个别二线城市。

库存风险

涨

报告称今年房价将再涨7% 地价涨10%

上海易居房地产研究院日前发布《2015–2016年度全国房地产市场报告》，报告认为，2015年商品房销售面积同比由降转增，当前正在复苏的上升通道中，根据以往走势，复苏还将延续一段时间。预计2016年全国商品房销售面积可能持续小幅增长，预计全年同比增幅为5%，成交量将创历史新高。

在成交量继续上扬的同时，价格也受到影响。报告预计，2016年全国商品房成交均价继续上升，全年增幅为7%左右，且土地平均购置价格增幅将进一步扩大，全年增长10%左右。

松动

任志强：库存量近7亿平方米 去库存化政策要松动

在“2016年度乐居北京创新峰会暨颁奖盛典”上，任志强表示，目前中国库存量急剧增加，已经接近7亿平方米，未来在政策方面“去库存化”肯定会有较大的松动。他表示，固定资产投资很糟糕，从数据上看已经降到了历史低点，民间固定资产投资也开始下降。同时房地产投资增速也已经连续三个月负增长，未来如果不出台强刺激的改革，还将继续下降。

任志强认为，2016年最先松动的政策就是针对去库存化的政策，其中，他认为最有效的政策就是个人贷款利息冲抵个税，让富人和穷人都可以积极的买房。同时，他表示，未来房地产市场想要健康平稳的发展，就是回归市场化，从计划经济完全转为市场经济，才是长久之计。

北京市住建委：北京不再新建经适房限价房

北京市住建委表示，“十二五”时期北京计划建设筹集各类保障性住房100万套，目前已基本完成任务，兑现了市政府2015年底基本解决保障房有效备案家庭住房困难的承诺。

负责人表示，“十三五”期间，在解决完已有轮候家庭后，北京原则上不再新建经适房、限价房，未来建设将围绕公租房、棚户区安置房以及自住房展开，“目前，北京的自住房体量已经超过普通商品房。”他表示，自住房政策将继续完善，减少投资牟利空间，未来政策方向是面向在本区工作的人群和户籍人群。

限价房

业界动态

投资增速下滑至1%
多地出台房地产新政去库存稳投资

日前国家统计局发布2015年全国房地产开发和销售数据。2015年，全国房地产开发投资95979亿元，比上年名义增长1.0%（扣除价格因素实际增长2.8%），增速比1至11月份回落0.3个百分点。其中，住宅投资64595亿元，增长0.4%，增速回落0.3个百分点。库存方面，待售面积高达71853万平方米，较2014年末增加近万方。

最新数据显示，2015年末，商品房待售面积71853万平方米，在去库存一年后，我国房地产库存量较2014年末的62169万平方米再度增加9484平方米。在此背景下，重庆、河北和山东济南等多地展开去库存、稳投资“保卫战”。

稳投

国土部

国土部示警商业地产潜在库存风险

日前，国土部下属中国土地勘测规划院发布了去年四季度全国主要城市地价监测报告，报告预测今年土地市场情况时特别提出，在近些年市场趋于饱和、同质化竞争以及电商冲击下，一些地区商服地产的库存亦不容忽视，商服地价的上升动力稍显不足。

150个主要监测城市中的重点监测城市土地市场，年末起色还是相对明显的。数据显示，这类城市去年四季度地价环比增速分别为0.87%、1.47%和0.34%。

一带一路

中铁等世界500强涌进新疆
促一带一路轨道交通建设

据悉，从乌鲁木齐到南山的磁悬浮列车项目也已经被列入乌鲁木齐“十三五”重点工程项目。城市轨道交通建设已经成为新疆基础设施投资的新热点。为加快启动实施新疆轨道交通线网建设，中国中铁、中国铁建等世界500强纷纷涌进新疆，并与乌鲁木齐签订战略合作协议，将建设一系列轨道交通项目。中国中铁拟在“十三五”期间投资2000亿元人民币，中国铁建将与新疆自治区合作在乌鲁木齐建世界一流的隧道轨道装备基地。

据悉，这两家500强企业将参展2016年7月22–24日在乌鲁木齐举办的新疆铁路与轨道交通专题展，展示最新装备技术和科研成果。

2016年浙江投资629亿元造公路

公路建设投资629亿元，建成148公里三个高速公路项目，建10条最美高速公路、20条最美国省道……昨天（1月18日），记者从浙江省公路工作电话电视会议上获悉，浙江省公路将在“十三五”开局之年，全面建设美丽公路，让浙江公路更快、更美、更舒服。

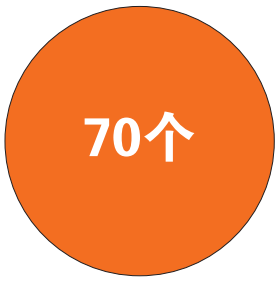
从今年开始的“十三五”，浙江省公路建设总投资将达4800亿元，全省公路网总规模达到12.3万公里，公路建设将再掀一轮新高潮。全年计划完成公路建设投资629亿元。

629亿

数字解读

全国70个大中城市房价呈现年末“翘尾”

据国家统计局数据显示，2015年12月份，中国70个大中城市中，新建商品住宅价格环比11月，下降的城市有27个，上涨的城市有39个，持平的城市有4个。环比价格变动中，最高涨幅为3.2%，最低为下降0.9%。同比2014年12月，下降的城市有49个，上涨的城市有21个。同比价格变动中，最高涨幅为47.5%，最低为下降5.3%。综合来看，去年12月份，全国70个大中城市新建商品住宅和二手住宅价格延续去年11月份以来的走势，环比继续小幅上涨，越来越多的城市房价同比涨幅由负转正，且比上月有所扩大。70个大中城市新建商品住宅和二手住宅价格同比综合平均涨幅分别为7.7%和7.6%，分别高于上月1.2和1.4个百分点。



北京核心商圈写字楼空置率创四年来新低

房地产服务运营商戴德梁行日前发布报告显示，截至2015年第四季度，北京五大核心商圈甲级（含顶级）写字楼平均租金继续保持稳定。按建筑面积计算的有效租金为每月每平方米人民币391.9元，环比下降1.3%，同比下降2.3%。得益于望京-酒仙桥区域高端项目相继入市和承租热度的升温，该区域写字楼平均租金环比上涨7.3%，同比上涨4.6%，达每月每平方米人民币273.0元。市场成交方面，本年度北京核心商圈净吸纳量高达63万平方米，净吸纳率为74%，较2014年全年上涨25个百分点。强劲的市场需求导致本季度核心商圈空置率仅为3.2%，较去年同期下降3.3个百分点。其中金融业、高科技业仍为成交热点，占比为总成交量的52%。

深圳“十三五”期间新增40万套保障房

深圳住房保障规划（2016-2020）日前公开征求社会各界意见。征求意见稿提到，2016-2020年“十三五”期间，深圳计划新增安排筹集建设保障性住房40万套，总建筑面积约2400万平方米。供应保障性住房35万套，其中面向人才群体供应不少于70%。此外，意见稿要求，“十三五”期末，住房保障覆盖常住人口比率要确保达到20%，争取达23%；全市保障性住房和商品住房套数比例将从31%提高至40%。全市住房保障预计投入资金约970亿元，包括“十二五”续建项目需继续投入149亿元、“十三五”规划期内新增安排项目需安排投资756亿元，“十三五”期间租赁补贴约65亿元，其中人才补贴约63亿元。

上海去年办公楼租赁净吸纳145万平米 创出历史新高

据仲量联行最新发布“2015年上海房地产市场回顾”数据显示，2015年上海办公楼及住宅市场均表现亮眼，特别是办公楼租赁市场净吸纳量创出历史性的约145万平方米新高，几乎是2014年的两倍。

报告显示，全市甲级办公楼的空置率降至3.6%，租金昂贵的浦东陆家嘴区域超甲级办公楼的空置率为0.4%，几乎无房可租。且据仲量联行统计，2015年上海办公楼买卖成交总量同比增长61%，达到374516平方米的历史新高，全年总成交量中的很大比例均单笔成交额超过3000万人民币。

新锐设计

瑞士：劳力士学习中心

SANAA事务所设计的劳力士学习中心于2010年2月22日向学生和公众开放，该建筑新颖大胆而且具有高度的实验性质，向人们展示了21世纪人类新的学习方式和交互性影响的意义。作为瑞士洛桑联邦理工学院（EPFL）的一部分，这座学习中心已成为现代学习设施的典范。2万平方米的连续单层流动空间为人们提供了图书馆、阅览室、学习实验室、信息咨询、交流空间、学习空间、会议中心、餐厅、咖啡厅和多样的室外庭院。建筑平面是一个长方形，建筑底面上下起伏，将大小形状不同的13个庭院联系起来，并在建筑的4个方向的边上抬起，让使用者可以从建筑中心的一个主要入口进入建筑。

荷兰：莱顿Astellas总部建筑

Astellas公司位于荷兰莱顿的总部（“mirai house”项目）是由UNStudio建筑事务所设计的，该项目采用了高性能的动态白色皮肤外形，能最大限度地提高日光采集量，展现了三大功能：办公室、实验室和公共休闲平台。

建筑有一个宽大的入口大厅，传统式的封闭化设计融入了日式景观。建筑采用开放式的结构搭建，透明的环境空间有助于与员工之间的沟通交流。同时，可以采集到充裕的阳光，在视觉上，显现了它的优越性。南部墙上的薄片将建筑延长了20–30cm，但在东部和西部的墙却只有4cm厚。这种设计能增强建筑的色调。90cm高的屋顶栏也有助于减少阁楼板块所散发的热量。

意大利：博尔扎诺Salewa总部大楼

Salewa是博尔扎诺最重要的制造公司之一，Salewa的新总部大楼就坐落在博尔扎诺高速公路附近一个独特的区域内，成为一座“景观”建筑。

该项目采用了电镀上色的微孔铝表皮，能保护建筑内最暴露的部分，还结合使用了大面积的竖直玻璃覆盖层，因此产生了水晶般的视觉效果。纤细的、像金属板一样的支柱和精致的保护层相映成趣，不但确定了建筑立面，还突出了可见区域与不可见区域的对比效果。这个建筑群位于一个地形十分特殊的位置，象征着一个信息交换的场所，这里所说的信息交换是物质与非物质关系密集网络之间的信息交换，这种关系构成了这个现代公司的生命本质。

西班牙：Casa de la Cultura文化中心建筑

该项目包括当地市政图书馆、儿童游乐中心、会议室、成人学习中心、老年中心和社会服务办事处。该项目允许外部与内部集成，目的在于使城市性质的外部广场达到建筑物本身。该层次的布局试图纵向扩大现有的广场，在其内部它的高度满足多功能大厅。为了加强建筑公共特色，该项目采用了一个面对广场连续的外立面，大楼旋转90度，使得它的轮廓显得更高。另一个考虑因素是最大中心区的聚集点，允许一条“内部街”穿过该建筑，来保持广场的连续性，以及其开放的布局可以远眺到周围的街道。屋顶高高的，覆盖了展览的庭院，并把已经存在的元素连接一起。

2016大建筑构想

中国建筑经历十多年的高速发展后，在住宅开发、商业地产、旅游地产等领域渐趋饱和，从去年开始，投资增速明显放缓。但是基于建筑庞大的产业链，以及国家宏观调控政策的惠及，其支柱产业的地位仍然很牢固。

2016年，将是建筑行业升级转型的重要一年。在“一带一路”的大背景下，走出去的建筑行业空间更加广阔；而在城市群建设、棚户区改造的过程中，建筑行业也将迎来第二个发展春天。

据相关数据显示，去年国内各地“一带一路”拟建、在建基础设施投资规模已经超过1万亿元，跨国投资规模约524亿美元。“一带一路”辐射范围涵盖东盟、南亚、西亚、中亚、北非和欧洲。沿线国家中，已经有近60个国家明确表示支持和积极参与建设，总投资有望达到5万亿美元。

2016年是“十三五规划”的开年，也是“一带一路”由战略构想到大范围落地实施的关键年。有机构测算，未来十年，每年亚洲基础设施的投资资金规模约8000亿美元，未来我国建筑行业“走出去”的市场空间巨大。

去年12月20–21日，中央城市工作会议在北京召开。会议指出，力争到2020年基本完成现有城镇棚户区、城中村和危房改造；着力打造智慧城市，加强城市地下和地上基础设施建设，建设海绵城市。要优化提升东部城市群，在中西部地区培育发展一批城市群、区域性中心城市，促进边疆中心城市、口岸城市联动发展。由此，“中西部城市群”概念正式出炉。而在随后召开的全国住房城乡建设工作会议上，住建部表示在2016年将安排600万套棚户区改造任务。

无论从“一带一路”走出去落地生根到城市群打造，还是从棚户区改造到“铁、公、基”投资建设、升级换代等，2016年都将是中国建筑行业迎来转机的一年。

当理想照进现实，无论如何，都值得期待。

策划 ▮ 苑航　撰稿 ▮ 苑航　黄晶晶　王硕　夏吴雪

城市群建设拉开人才需求大幕
二线城市回归主战场

文 ▌苑航

去年中央城市工作会议明确指出，城市工作是一个系统工程。要结合实施“一带一路”建设、京津冀协同发展、长江经济带建设等战略，培育“中西部城市群”及“区域性中心城市”，力争到2020年基本完成现有城镇棚户区、城中村和危房改造；着力打造智慧城市，加强城市地下和地上基础设施建设，建设海绵城市。

城市群的建设以及棚户区改造，将促进建筑行业人才需求。据建筑英才网数据显示，截至2016年1月，建筑人才需求同比增长近一成，重点二三线城市对人才的需求增长明显加速，建筑英才网招聘专家表示，2016年各区域基建投资明显增长，人才需求也会水涨船高，预计今年人才需求增长将超过15%。

中心城市建设实施在即 十大省会或将成为吸才重地

去年12月12日，中共中央财经领导小组办公室副主任杨伟民在一次论坛上指出，“十三五”期间，我国将加速发展一批中心城市，承担全国性的功能，带动区域协调发展，形成经济发展新的

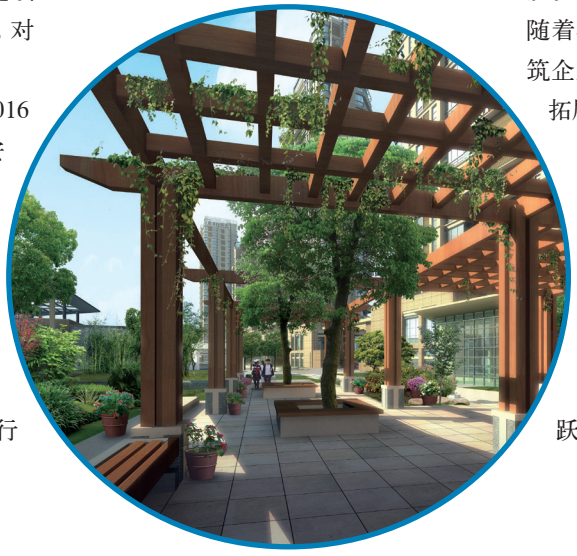
增长节点。他表示，中国需要再有十个类似北京这样的中心城市才行。有专家预测，未来有望建设的十大城市是沈阳、南京、杭州、武汉、成都、长沙、郑州、西安、福州、昆明，均为省会城市。

建筑英才网招聘专家表示，以上待建成的十大中心城市，由于人口集中，地理位置优越，开工及待建的重点基建项目较多，未来的建筑发展空间较大，对人才需求也会十分旺盛。

建筑英才网数据显示，截至2016年1月，南京、杭州、武汉、成都、西安五大城市对建筑人才的需求较去年同期相比增长均超过10%。随着中心城市建设的不断推进，老工业基地的振兴，以及“一带一路”辐射区域项目的实施，沈阳、郑州、长沙、福州、昆明等中心城市也将会吸引更多建筑人才，成为建筑行业市场拓展的主要区域。

重点项目投资加速
建筑行业迎来第二春

2016年开年伊始，已有9省发布今年重点项目投资计划。统计显示，9省重点项目投资总规模超过14万亿元。其中，陕西、江西、江苏、河南、福建投资规模均超过1万亿；安徽、河北、浙江等地投资规模也不下6000亿元，而四川投资总额在4200亿元左右。（据上证报）



“各地重点项目投资主要集中在基础设施建设方面，而机场、铁路、高速公路、水利等领域项目投资最为活跃。”建筑英才网运营总监韩智表示，随着各地基建项目的开工建设，一些建筑企业也将走出发展瓶颈，积极转型，拓展市场，在新领域开创新的局面。

在未来建筑人才需求方面，韩智表示，由于建筑行业转型在即，相关职位需求也会出现变化，此前需求火爆的建筑设计类人才，需求增速将会放缓，而基建施工领域，节能环保、智能建筑等领域相关职位需求将会越来越活跃，成为建筑人才市场的热门。

城镇化建设深入推进 基建类人才招聘受益走热

文 ▌黄晶晶

尽管有些业内人士对今年的建筑房地产市场存在悲观情绪，但随着城镇化建设深入推进，区域经济一体化的逐步形成，带动了建筑行业走出瓶颈，未来发展充满希望。

2015年1–11月，我国企业在“一带一路”沿线国家新签合同额716.3亿美元，同比增长11.2%。据不完全统计，习近平主席和李克强总理两位领导人出访并与相关国家和地区签订的合同或框架协议总额已经突破4400亿美元，在高铁、核电、基础设施、产能合作、能源等领域硕果丰盛。

利好政策为建筑行业注入了新的信心与活力，企业用人未显颓势。从建筑英才网的招聘数据来看，截至2016年1月份，基建类职位仍是招聘的大热门，这类人才的招聘需求与去年同比上涨了12.8%。其中，一线城市对土建类职位的需求最大；铁道、公路和港口等行业基建类工程师等职位，在二三线区域需求涨幅最大。

城市群建设正一步步从概念走向实践，区域经济一体化方向在加速推进。城市之间共同推进的交通运输网络体系建设，将带来一场投资盛宴，也将会带来一场人才的争夺大战。

一线城市基础设施建设升级 基建类职位走热

随着地上空间建设体量日渐庞大、密度逐渐饱和，以往粗放型的“铁公基”投资力度开始呈现逐年下降态势，基础建设投资重心出现倾斜，提升城市

图1：各地区基建类职位招聘需求同比图

数据来源：建筑英才网

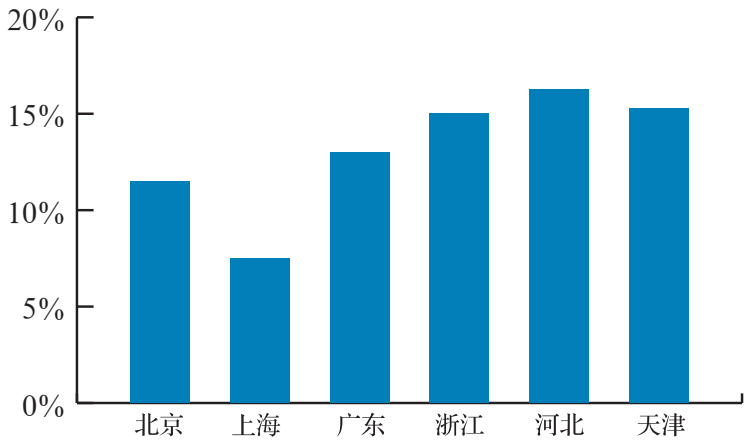
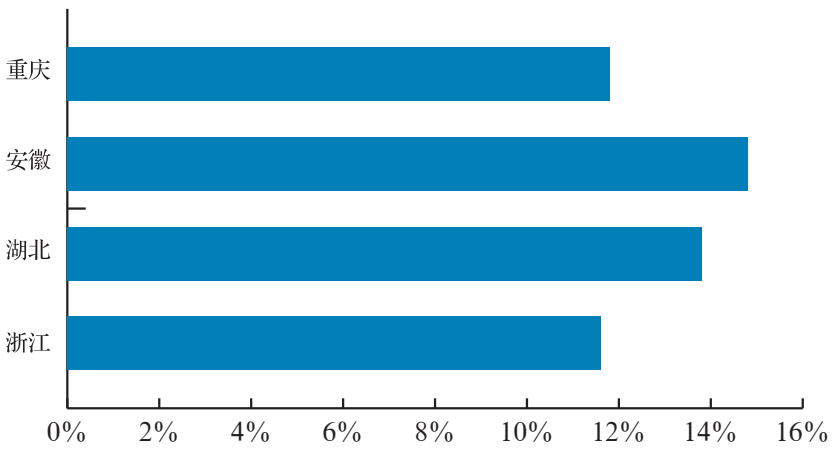


图2：轨道交通人才招聘需求同比图

数据来源：建筑英才网



化建设质量相关问题成为新的重点，特别是交通设施、综合管廊、海绵城市的改造将带来巨大的市场机会，也带来了大量的建筑行业招聘岗位。

建筑英才网数据显示，截至2016年1月，基建类的招聘需求较去年同期上涨了12.8%。在一线地区中，北京同比增长12%，上海和广东同比分别上涨了8%和13.8%。

二三线重点城市的招聘需求同比上涨了9.1%。其中河北的涨幅最大，同比上涨了16.9%；其次是浙江和天津，分别上涨了15%和15.2%。（见图1）

全国住房城乡建设工作会议还提出，继续推进棚改货币化安置，努力提高安置比例，2017年新安排600万套棚户区改造任务。要优化提升东部城市群，在中西部地区培育发展一批城市群、区域性中心城市，促进边疆中心城市、口岸城市联动发展，让中西部地区广大群众在家门口也能分享城镇化成果。

在招聘职位方面，目前各地区倾向于土建工程师、给排水工程师、基础地下/岩土工程师、项目经理、造价工程师等类职位。

建筑英才网招聘专家介绍，目前一线地区招聘主要以设计类、管理类等人才为主，随着新型城镇化的不断发展，土建类、节能环保类职位需求将会攀升。

二线城市城际轨道大发展 轨道交通人才热招

随着城镇化的推进，城市版图将随着人口规模的增加而扩张，中央城市工作会议也指出中西部地区存在巨大发展空间，需要新建各种基础设施满足城市新增人口的需求。

各地地铁、轨道交通正在火热开建，“地铁人才”成为香饽饽。建筑英才网招聘专家表示，二线城市对轨道类职位的招聘需求涨幅最大，同比上涨了14.1%，超过一线城市。但是在招聘总量上仍不及一线城市。

建筑英才网数据显示，截至2016年1月，二三线城市中，安徽招聘需求涨幅最大，较去年同期上涨了15%；其次是湖北和重庆，招聘需求同比分别上涨14%和12%，浙江同比上涨了11.9%。（见图2）

由此不难看出，二线城市的地铁和城际轨道交通线网的建设开发带来了当地人才需求的增长，轨道交通建设人才需求企业集中度也在快速提升。

职位方面，土建工程师、公路/隧道/桥梁工程师、铁道/地铁/轨道工程师、港口/航道/水运工程师是招聘需求涨幅最大的几个职位。建筑英才网数据显示，公路/隧道/桥梁工程师的招聘需求与去年同期相比上涨了16%；港口/航道/水运工程师和铁道/地铁/轨道工程师的招聘需求与去年同期相比，分别上涨了8%和12.6%。

从建筑英才网的网上招聘情况来看，热招岗位涵盖运营管理、科研、造价、设计等。从企业的招聘计划看，细分了十多个设计岗位，有一级建筑设计师、一级结构设计师、通信信号设计、AFC（机电设计）、综合监控设计、计算机软件开发、线路设计、桥梁设计等，且设计类岗位的学历、工作经验等招聘要求大多高于管理类岗位。

建筑英才网运营总监韩智表示，注册一级建筑师技术含量很高，是所有工程类执业资格中最难以取得的，全科通过需要考9门，其难度甚至超过了注册会计师，9门考试几乎都需要作图，需要熟练掌握力学、高等数学知识，涉及大量复杂计算。这类职位的年薪都在几十万甚至上百万元。

其实，除了基建行业的繁荣景象，我国的节能环保产业和再制造产业也在迅速发展，“十二五”期间，我国节能环保产业以15%至20%的速度增长，可再生能源领域的投资已达677亿美元，居全球之首。因此，在未来几年，建筑环保产业的发展还有很大的空间和前景值得期待，行业的招聘需求还有很大的上涨空间。

智慧社区布局二三线
弱电及安防工程师蓄势待发

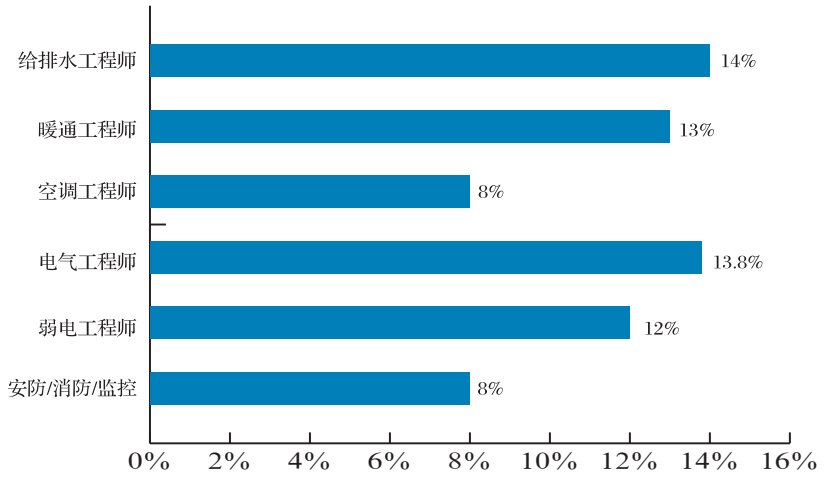
文 | 夏吴雪

2015年10月，“十三五”规划建议正式发布，其中再次明确提出，重点支持绿色城市、智慧城市和森林城市建设。智慧城市将步入2.0时代，作为其重要组成部分和表现形式，智慧社区建设和改造也将进一步升级，亟待大量人才加入。

据英才网联旗下建筑英才网招聘数据显示，截至2016年1月，智慧社区建设相关领域的人才招聘需求较去年同期上涨9.6%。从区域上看，一线地区中，北京、上海、广东同比分别上涨10%、8.9%、12.3%；二三线地区中，江苏、湖北、浙江、四川、山东等地招聘需求较为活跃，同比分别上涨14.5%、13.7%、13%、12.5%和11%。可以看出，步入2.0时代，二三线城市已成为智慧社区布局的主战场。

2016年热招职位同比图

数据来源：建筑英才网



职位方面，给排水工程师、暖通工程

师、空调工程师、电气工程师、弱电工程师、安防监控类岗位成为热招。（见图）

智慧社区带热暖通人才招聘需求同比上涨10%

智慧社区是智慧城市概念之下社区管理的一种新理念。按照住建部的定义，对智慧城市、智慧社区的建设投入，将不仅局限于信息化的投入，还包括水处理、管道改造等基建投入。

据建筑英才网招聘数据显示，截至2016年1月，暖通类相关职位招聘需求攀升，较去年同期上涨10%。具体来看，给排水工程师、暖通工程师、空调工程师的招聘需求同比分别上涨14%、13%、8%。

给排水工程师
招聘需求同比上涨14%

建筑英才网数据显示，截至2016年1月，给排水工程师的招聘需求较去年同期上涨14%，涨幅超一成。从人才需求分布上看，一线地区对该职位的招聘需求较大，北上广三地的招聘需求占全国总需求的近四成。从需求增速上看，北京、上海同比分别上涨10%，广东同比上涨17%；二线主要地区中，江苏同比上涨18%，涨幅最大。

薪酬方面，一线地区中，上海的平均薪酬较高，为8157元/月，其次是北京和广东，分别为7843/月、6370元/月；二线主要地区中，江苏平均薪酬较高，为6135元/月。

暖通工程师
招聘需求同比上涨13%

建筑英才网数据显示，截至2016年1月，暖通工程师的招聘需求较去年同期上涨13%。从区域上看，一线地区中，北京、上海、广东的招聘需求同比分别上涨12.5%、11%、14%，；二线主要地区中，江苏同比涨幅最大，为17.6%，其次是重庆和湖北，同比分别上涨16%、14%。

薪酬方面，一线地区中，北京和上海的平均薪酬较高，分别为8609元/月和8316/月，广东为6515元/月；二线主要地区中，江苏、浙江、天津分别为6497元/月、6217元/月、6068元/月。

空调工程师
招聘需求同比上涨8%

建筑英才网数据显示，截至2016年1月，空调工程师的招聘需求较去年同期上涨8%。从区域上看，一线地区中，广东的招聘需求同比上涨12%，北京同比上涨了9%、上海基本持平；相较而言，二线地区对该职位的需求增速较快，江苏、浙江同比分别上涨15%、13%。

薪酬方面，一线地区中，北京和上海的平均薪酬较高，分别为8670元/月和8316/月，广东为6658元/月；二线主要地区中，江苏、天津、浙江分别为6300元/月、5897元/月、5827元/月。

老旧小区升级改造趋向高科技节能环保及安防人才蓄势待发

打造智慧社区还包括对棚户区及老旧小区的升级改造，值得注意的是，新型智慧社区中不乏高科技产品。智能家庭安防系统，通过智能摄像头、红外

入侵探测器等设备组成安防监控，可以有效阻止不法分子通过各种手段入侵，且可实现远程监控。新风系统，作为时下热门的新型室内通风排气设备，能把室内污浊的空气排出室外，同时将室外新鲜空气过滤后引入室内，让人们在室内也可以呼吸到新鲜、干净、高品质的空气。

在老旧小区向高科技升级改造的大趋势下，智能家居领域职位越发火热。据建筑英才网招聘数据显示，截至2016年1月，电气工程师、弱电工程师、安防/消防/监控的招聘需求同比分别上涨13.8%、12%、8%，且招聘需求有继续上升趋势，相信在不久的将来会迎来招聘热潮。

电气工程师

招聘需求同比上涨13.8%

建筑英才网数据显示，截至2106年1月，电气工程师的招聘需求较去年同期上涨13.8%。从人才需求分布上看，一二三线地区对该职位均有需求，且涨幅比较均衡。一线地区中，北京、上海、广东同比分别上涨13%、13%、18%；二线主要地区中，江苏、浙江同比分上涨17%、16%。

薪酬方面，一线地区中，上海和北京的平均薪酬较高，分别为9377元/月和9152/月，广东为7775元/月；二线主要地区中，天津、江苏、浙江分别为7568元/月、7567元/月、7412元/月。

弱电工程师

招聘需求同比上涨12%

建筑英才网数据显示，截至2016年1月，弱电工程师的招聘需求较去年同期上涨12%。区域方面，一线地区中，广东和上海同比分别上涨15%和12%，北京地区基本持平；二线主要地区中，江苏、河北等地同比涨幅均超一成。

薪酬方面，一线地区中，北京的平均薪酬较高，为8773元/月，其次是上海和广东，分别为7063元/月、7017元/月；二线主要地区中，重庆平均薪酬较高，为8050元/月，超过部分一线地区。

安防/消防/监控

招聘需求同比上涨8%

建筑英才网数据显示，截至2016年1月，安防/消防/监控的招聘需求较去年同期上涨8%。区域方面，一线地区招聘需求较大，北京、上海、广东同比分别上涨8.5%、7%、12%；二三线地区招聘需求呈逐年上升趋势，其中，河北、江苏同比涨幅分别为14%、13%。

薪酬方面，一线地区中，北京的平均薪酬较高，为7424元/月，广东、上海分别为5727元/月、5615元/月；二线主要地区中，天津平均薪酬较高，为5431元/月。

建筑英才网运营总监韩智表示，智慧社区作为撬动智慧城市建设的重要杠杆，从试点到普及，已逐步从概念落到现实。普及智慧社区是一个长远而系统的工程，要实现在“智慧的治理”下通过“智慧的设施”提供“智慧的服务”享受“智慧的生活”这一最终目标，还有很长的路要走，相关人才仍有巨大的升值空间和发展潜力。

热门领域职位预测
轨道交通和市政路桥人才需求看涨

文 ▌王硕

2016年是“十三五”的开局之年，铁路建设将迎来一个新的起点。《铁路“十三五”发展规划征求意见稿》称要基本实现国家、区域中心城市1至8小时高速通达圈；相邻大中城市1至4小时快速交通圈；城市群内0.5小时至2小时通勤圈。

与此同时，“十三五”期间，将加速发展一批中心城市，承担全国性的功能，带动区域协调发展，形成经济发展新的增长节点。

从具体领域看，预计2016年轨道交通和市政路桥人才将在开局之年迎来大量的增员需求。

铁路大国启航
轨道交通人才蓄势待发

在“十二五”期间，中国的铁路网逐渐延伸，规模不断扩大。据统计，在2014年、2015年，铁路固定资产投资连续两年保持在8000亿元的高位。有消息透露，2016–2020年，铁路固定资产投资规模将达到3.5万亿–3.8万亿元人民币，最终规模尚未有定论。

从现在的发展情况分析，“十三五”期间的轨道交通建设仍然是重头戏。可预计，轨道交通人才将搭上高速发展的“列车”，满足企业在相关职位上的用工需求。据英才网联旗下建筑英才网的招聘数据显示，截至2016年1月，轨道交通领域的人才需求量与去年同期相比上涨11%。在具体职位上，轨道工程师、隧道工程师、测绘测量将成为该领域炙手可热的人才。

轨道工程师 潜力指数★★★★★

建筑英才网数据显示，截至2016年1月，轨道工程师的人才需求量与去年同期相比上涨13%。在区域上，一线地区中北京同比上涨9.5%，上海同比增长5%，广东同比去年增长15%。二线地区中江苏、浙江、湖北同比增长近两成。

在薪酬上，北京地区该职位的平均薪酬是6322元/月，上海和广东分别是5183元/月和7065元/月。二线地区中平均薪酬较高的是重庆，为5949元/月。

隧道工程师 潜力指数★★★★☆

建筑英才网数据显示，截至2016年1月，隧道工程师的人才需求量与去年同期相比上涨10%。在区域上，北京与去年同比上涨5%，上海与去年同比基本持平，广东同比增长8%，在一线地区中涨幅显著。二三线地区中四川、湖北同比增长明显，分别为15%和16%。

图1：各地区测绘测量人才需求同比

数据来源：建筑英才网

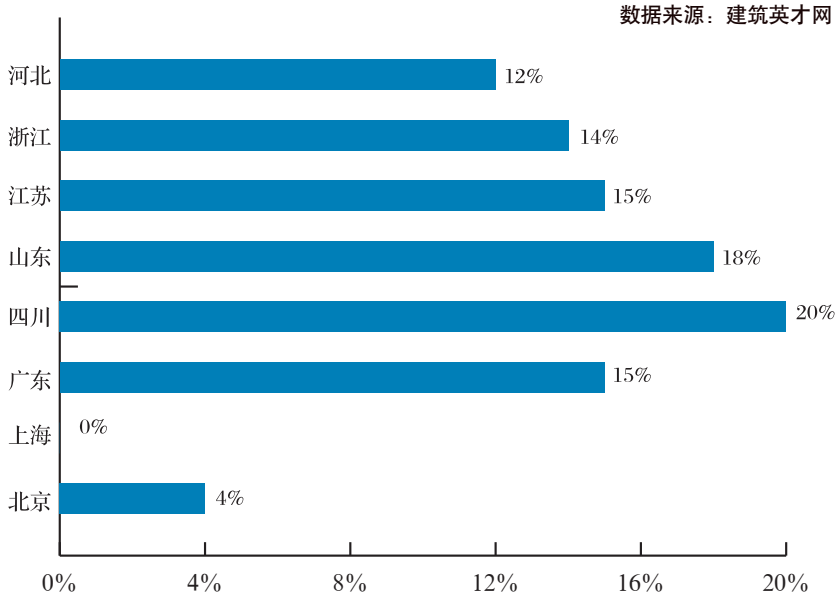
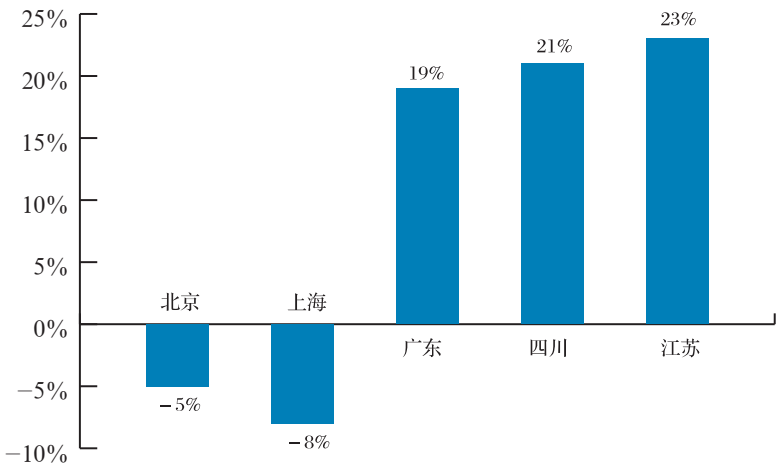


图2：各地区道路工程师需求同比

数据来源：建筑英才网



在薪酬上，一线地区该职位的平均薪酬为7323元/月，二线主要地区中浙江平均薪酬较高，为6608元/月。

测量测绘 潜力指数★★★★

建筑英才网数据显示，截至2016年1月，测量测绘人才需求量与去年同期相比上涨9.8%，近一成。在区域上，一线地区中广东同比涨幅显著，增长15%。相较而言，北京同比上涨4%，上海与去年同比持平。在二三线主要地区中，四川、山东、江苏、浙江、河北同比涨幅居前，分别为20%、18%、15%、14%、12%。（见图1）

在薪酬上，北京地区该职位的平均薪酬是5012元/月，上海和广东分别为5033元/月和5029元/月。其他地区中，福建平均薪酬为5807元/月居首。

除这几个职位外，地质勘查、铁路线路设计、通信设计、铁路桥梁设计等人才也极具潜力，具有较大的上升空间。

建筑英才网运营总监韩智表示，人才队伍的建设和补充是基础设施建设的重要环节。对于专业性强的岗位，经验丰富的高端人才更是企业所需要的。未来五年，铁路投资仍将保持高增长，也将创造大量的就业岗位。

依托基础设施网络 城市群建设将带热市政路桥人才

据报道，城市群规划已进入正式编制阶段，初步从重点培育国家新型城镇化政策作用区的角度出发，确定打造20个城市群，包括5个国家级城市群、9个区域性城市群和6个地区性城市群。截至目前，包括长三角城市群、成渝城市群、哈长城市群规划编制在内的地方层面前期研究工作已基本完成。

城市群需要发达的交通等基础设施作依托。据建筑英才网招聘数据显示，截至2016年1月，市政路桥领域人才的需求量与去年同期相比上涨9%。在职位方面，道路/公路工程师、城市桥梁

设计、施工图设计人才将是2016年人才需求的又一大亮点。

道路/公路工程师
潜力指数★★★★☆

建筑英才网数据显示，截至2016年1月，道路/公路工程师的需求量与去年同期相比上涨14%。在区域需求上，一线地区除广东同比上涨19%之外，北京和上海均出现下降，同比分别下降5%和8%。二三线地区中，四川、江苏同比去年上涨均超两成。（见图2）

在薪酬上，北京、上海、广东该职位的平均薪酬为7875元/月、8075元/月和7075元/月。二三线主要地区中平均薪酬较高的是浙江，为7146元/月。

城市桥梁设计 潜力指数★★★★

建筑英才网数据显示，截至2016年1月，城市桥梁设计人才的需求量与去年同比上涨12%。在区域上，一线地区中北京与去年同比下降7%，与之相反的是上海和广东同比分别增长15%和16%。二线地区中河北、浙江同比涨幅居于一二位，增长均接近两成。

在薪酬上，一线地区平均薪酬较高的是上海，为5004元/月。广东排第二，为4965元/月，北京为4890元/月。二线地区中江苏平均薪酬较高，为4627元/月。

施工图设计 潜力指数★★★☆

建筑英才网数据显示，截至2016年1月，施工图设计人才的需求量与去年同期相比上涨8%。在需求分布上，一线地区的人才需求主要集中在广东，同比增长16%。二三线地区主要集中在江浙，同比平均涨幅12%。

在薪酬方面，一线地区中上海该职位平均薪酬较高，为5848元/月，其次是北京5581元/月，而需求量较大的广东则为4504元/月。二线地区中江苏平均薪酬较高，为4315元/月。

2016年将是建筑发展转型的重要一年，从发展情况来看，京津冀、珠三角、长三角的发展已接近饱和。随着城市群的建设，人才需求将在东北、中原、西南地区出现区域性增长。而伴随着国家领导人的“推销”和“一带一路”战略的实施，将有更多人才走出国门。如中老铁路、中泰铁路、匈塞铁路、巴基斯坦拉合尔橙线轻轨等项目以及已经开工的印尼雅万高铁，均已在施工组织阶段。

此外，俄罗斯莫斯科－喀山高铁、美国西部快线、马来西亚－新加坡高铁等项目也在争取尽快落地。可见，国际间的人才交流与互动愈加频繁，也为人才竞争力的提升打下基础。

中航长江：创新转型 打造现代服务业

——访中航长江建设工程有限公司董事长李涛

文 | 苑航

2015年是“十二五”收官之年，也是经济新常态发力之年。在经济增长适度、结构不断优化、质量持续提高、制度环境日趋有利的中国宏观经济背景下，各大建筑装饰企业纷纷开始了对转型升级的探索，寻找最适合企业发展的新出路。

日前中航长江建设工程有限公司（以下简称“中航长江”）董事长李涛接受了《建筑英才》的采访。李涛表示，2015年是整个行业发展的关键年，中航长江在企业转型的道路上所做的努力，可以用“创新、创业、平台、合作、转型”这几个关键词来形容。

“创新让我们永远有路可走。为适应整个行业的转型升级，专业人才应该在自己所擅长的专业领域不断深化研究，不断创新，激发企业转型后的活力，促进企业发展。”

积极寻求转型之路，打造现代服务业

为了应对新形势，中航长江在企业转型升级中，提出创新型战略思维，形成企业的全新发展模式，公司着力打造了“资金、管理、集采、设计”四大平台，根据市场环境的变化用互联网思维对企业进行了升级改造。“企业只有创新，才能发展和生存。我们开创了中国首个整合社会资源的建筑装饰设计师产业园——中航长江设计师产业园，整合行业内的一流设计精英资源，与之共建业务合作平台，打通从设计到向建筑材料

采购和工程管理延伸的整体产业链，将设计订单快速有效的转化为工程订单，是建筑装饰行业的突破性创新。”李涛说：“创新也带来了全新的创业契机。设计师产业园为中航长江带来了转型升级再次创业的机会，为入驻园区的设计师拓展出全新的领域空间，获得二次创业机会，还为大学生提供了新手创业的机会，真正开拓了全民创新格局。”

“在创新创业升级转型过程中，我们也积极寻找更多合作机会，先后与涵盖幕墙、钢结构、室内设计、园林、软装等专业领域的20多个顶尖装饰设计师团队合作，与100余家全国优秀材料供应厂家合作，与华东交通大学土木建筑学院和江西师大科技学院建立校企合作共同营造可持续发展的盈利模式。”李涛表示，中航长江在过去的几年，积极寻求转型之路，彻底把传统挂靠全部改为总部自营的管理模式，各分公司财务、工程材料采购及项目管理统一由总部调控。企业由传统工程行业升级转型为现代服务业，互联网思维建筑工程企业。

人物小传

李涛，中航长江建设工程有限公司董事长，1976年出生于江西省南昌市。

求学经历：

1999年　国防科技大学本科毕业

2005年　国防科技大学硕士毕业

职业生涯：

1999—2004年　担任中国人民解放军总装备部航天指挥控制中心自动化站工程师、科技带头人，曾荣获国家科技进步二等奖、三等奖；

2004—2006年　担任北京创世微蓝科技发展有限公司CEO ；

2006—2009年　担任北京指速时代科技有限公司CEO；

2009—2014年　担任中航长江建设工程有限公司常务副总经理；

2014年至今　担任中航长江建设工程有限公司董事长。

李涛在互联网行业管理岗位中历经十多年的考验和磨练，积累了丰富的企业管理、市场营销及资本运作等经验。2009年从互联网行业进入传统行业（建筑行业），给公司带来了全新的管理理念。尤其是担任公司常务副总经理期间，将资本运作的理念引入公司，创新性地提出资金、管理、设计及集采四大平台，并着手大力实施，使得公司融资上市工作取得新的进展。未来在他带领下，中航长江将继续做大做强，并朝着千亿级企业目标不断迈进。

创建优秀管理平台，形成人才生态互动

2016年，在建筑装饰行业发展已经日趋规范、成熟的大环境下，中航长江作出了“打造千亿级企业目标，争做全球最优工程管理服务提供商”的战略部署。

“要实现这个全新的战略目标，中航长江将需要大量的人才。”李涛说，面对每年的招聘旺季，中航长江从行业的特性、企业的发展方向、薪酬福利水平、人才队伍培养等方向为切入点，提供完善的福利保障和成长空间，让每一位员工都能在公司找到合适的定位，为自己的职业发展打下良好的基础。2016年，中航长江正在全面推进企业战略，届时将吸纳大量高素质人才，共同推动企业发展。

李涛表示，中航长江目前对人才的需求主要从两个方面着手，一是从社会吸纳高素质的高级管理人才，帮助企业打造优秀团队；二是与专业院校合作，招聘拥有创新精神的大学生，并通过自主培养，建立拥有创新精神的企业人才梯队。“创新让我们永远有路可走。为适应整个行业的转型升级，专业人才应该在自己所擅长的专业领域不断深化研究，不断创新，激发企业转型后的活力，促进企业发展。”李涛说。

在人才招聘与管理方面，李涛从以下三方面进行了阐述。

首先，中航长江将延续通过设计师产业园的集群效应吸引业内知名设计师，以及扩大优秀管理人才招聘范围等人才引进措施。并运用互联网思维，继续打造优秀的人才管理平台，将公司内所有优秀项目管理人才集中由总部统一调控，形成企业内部人才的生态互动。

其次，加大校企合作力度，与高校建立校企战略合作储备后备人才。目

前，中航长江已与江西师范大学科技学院、华东交通大学土木建筑学院分别建立校企合作，2016年，公司将加大校企合作力度，与更多工程专业为特色的高校全面展开战略合作。

第三，加大人才梯队建设及培养力度。中航长江针对企业内部优秀人才，实施了人才培养计划，如定期举行专业技能培训，由经验丰富的项目经理做指导，进行项目现场实训等。

完善晋升制度，给人才更合适的岗位

每年春节过后都是人才跳槽高峰期，企业将面临核心人才流失的可能。李涛表示，招到合适的人才已不容易，留住人才更是重中之重。为了留住人才，中航长江给每一个员工施展才华的平台，通过完善的内部晋升制度和良好的企业文化氛围，将人才不断推向更适合的岗位。

“留住核心人才，降低流失率，是每一个企业都很重视的问题。中航长江为了留住人才，一直很重视员工培训。通过培训，提高员工的专业技能，更好地让员工自身价值得到体现，从而增强企业认同感。”李涛介绍，中航长江的培训主要分三部分。一是新员工培训：帮助员工快速融入团队，熟悉环境，增强对公司的认同感，留住人才；二是职业技能培训：提高员工的专业能力，职业素养，有助于员工更高效的开展工作，为公司、为客户创造优异价值；三是实践培训：将知识理论用以指导实践工作，再结合企业工作环境，使知识理论与实践进行有效的融合，为企业创收。

“‘价值、创新、人才、卓越’是中航长江企业精神的集中体现。追求卓越，以创新机制和优秀人才，为客户创造优异价值，这些理念精神已经通过企业培训深深地植入到每一个中航长江人的脑海里，成为他们工作和学习的执行动力与标准。”李涛表示，中航长江通过各种培训、团队拓展及员工激励等多种方式，为员工提供了多层次、多方面的企业文化氛围；制定真正被员工心理接受并自觉准守的文化制度，为企业和员工提供积极正面的企业文化指导；定期举办企业文化活动，形成企业凝聚力，将员工紧紧地团结在一起。

在谈到2016年建筑行业前景时，李涛充满信心。他表示，建筑装饰行业将在“一带一路”、“大众创业，万众创新”等国家政策的引领下，各大建筑装饰企业也将通过对自身的不断强化，争取“走出去”的国际先机与份额，让中国建筑装饰迈向全球。

中航长江
ZHONG HANG CHANG JIANG

中航长江建设工程有限公司简介

中航长江建设工程有限公司成立于1984年，是一家以幕墙装饰为主体，拥有建筑装饰专业承包壹级、建筑装饰专项设计甲级、建筑幕墙专业承包壹级、建筑幕墙专项设计甲级、金属门窗工程专业承包壹级、钢结构工程专业承包壹级、建筑智能化专业承包壹级、机电设备安装专业承包壹级等国家建筑资质，及通过国家ISO9001、ISO14001、GB/T28001质量/环境/职业健康安全管理三合一整合体系认证，并连续九年荣获全国建筑幕墙行业50强企业和百余项企业荣誉的专业化装饰企业。

历经三十载，中航长江不断超越，分别承建了鸟巢、厦门航空港、江西艺术中心等几十个超大型工程项目，并在博茨瓦纳、越南、肯尼亚等全球各地及国内几十个城市承接了数千个工程项目，其中多项工程获得中国建筑工程鲁班奖、全国优质工程奖、全国建筑装饰工程奖及省优、市优等建筑奖项。

2014年，中航长江秉承“价值、创新、人才、卓越”的经营理念，全面启动资金、管理、设计、集采四大平台，从资金支持、人才扩充、设计提升、成本控制四大方面进行改革与优化，先后承接了几十个千万以上的大型项目，正以稳健的姿态全力朝着“2016年上市，打造千亿级企业”目标迈进。

2016年环渤海地区第一苗木展

北方（天津）
林木种苗交易会

2016北方（天津）
春季林木种苗交易会

2016年3月1-2日

天津龙顺农业博览馆

（天津北辰区双街镇京津公路龙顺道）

标准展位 （双开口加10%）

A区：2600元

B区：2300元

C区：2000元

咨询电话

博思创展览（天津）有限公司

022-58056223

022-58056232

022-28225529

倾力打造苗木交易平台 协助企业迅速开发市场

企业转型期，HR如何面对人力成本上升？

刚刚过去的2015年对于建筑行业来说，是充满期待与喜悦的一年。国家大力度的扶持政策密集推出，使行业发展看到了曙光。一线及重点二线城市率先走出低迷，为2015年建筑行业市场画上了圆满的句号，从容迈进2016年。

2016年将是建筑行业发展最为关键的一年，一方面是土地开发项目逐渐收缩，一方面企业要面对僧多粥少的现实，积极转型寻求发展空间。与此同时，CPI指数将会居高不下，生活成本继续上升，导致企业用工成本高企。面对公司业绩的马马虎虎，面对人力成本的不断上升，HR该怎么办？

本期《圆桌》特邀几位资深HR，从他们的角度谈谈企业转型期，HR如何面对人力成本上升的问题。

策划 ▮ 苑航　采写 ▮ 苑航 王冠军

创建有核心竞争力的智慧型团队 有效支持企业成长与转型

北京龙安华诚建筑设计有限公司昆明分公司副总经理曹佳齐

2015年刚刚过去，设计行业迎来了真正的寒冬，在全球化，科技升级，社会经济大变革的背景下，企业面临重新洗牌，挑战是空前的，机遇也是空前的。

在企业转型期，需要思考的是企业需要什么样的人才，如何留住人才，如何招聘，从而有效降低人力成本。

选合适的人做合适的事

我们以为将一个公司从优秀推向卓越的第一步是为公司设定一个新的方向，新的愿景和战略，然后找到合适的人，再朝这个新的方向前进。但事实是，如果你是从“选人”而不是“做事”开始的话，就更容易适应这变化莫测的世界。合适的人做合适的事，进入合适的岗位，那么如何激励和管理他们，就不再是个问题。合适的人是不需要严加管理或勉励的，他们会因为内在驱动力而自我调整，为企业竭尽全力，创造最大化价值，从而大大降低企业人力成本。因此，先人后事的原则不是你支付的多少，而是你支付给谁。所以在企业转型期，对人力资源管理者来说，重点不是用裁员来降低人力成本，而是挑选、培养合适的人才，进入合适的岗位。

企业要转型，意味着管理要创新，任何成功转型的企业，靠的不是市场，不是技术，也不是产品，而是招聘并培养留住好的员工。

创造归属感，与员工建立合作关系

企业的管理进步常被称为管理转型，一个企业的真正成功和成长意味着持续提升管理能力，这才是具有竞争力的公司。而一个有竞争力的公司往往由一群各个领域的专才组成，他们通过流程进行合作，已达到个体所不能及的成就，设计公司的发展如果缺少高效的流程和产品拓展，仅仅靠追逐全才，就会陷入人才困局。所以现代设计公司要靠横向、开放式的组织合作关系，解决过去竖向、单一、命令、服从的封闭式关系，本着人性人本的原则，极大地调动员工积极性，从而提高工作效率，提升服务质量，树立企业的品牌形象，同时增强了员工的归属感，最大程度避免了人才流失。

创建核心竞争力的智慧型团队

企业要持续成功，靠两方面：战略和组织能力。好战略能落地的关键在组织能力，而提高组织能力的的重点取决于人才，以及由人才组成的团队，而优秀的团队取决于能不能够比竞争对手更快更有效的把战略方向执行下来。执行的关键是有可持续的战斗力的团队，团队由各个专业人才组成，但有人才不等于有执行力，很多企业失败不是缺乏资源或没有好的战略方向，而是苦于没有办法执行。人是决定战略执行好不好的关键因素，组织能力是整个团队所发挥的，是为客户带来价值的可持续的战斗力。

那么2016年，企业人力资源管理者该如何培养，构建拥有组织能力的人才和团队呢？我想应采取以下两种方式：人才招聘战略（挑选合适的人才）+内部轮岗；横向开放的合作小团队+透明有效的沟通机制。

北京创恒通达市政工程有限公司总经理靳从杰

发挥核心员工作用 保证公司进入良性循环

近年来，受大环境影响，建筑行业整体表现低迷。我司主要业务为市政工程，相比于建筑设计、房地产等领域，受到的压力相对较小，但是也受到了一定的挑战。为此，我司认为，在组织架构上，要以业务为主，技术上要有核心骨干，通过核心员工的带头作用，保证公司进入良性循环。

业务人才是公司发展的关键

对于一个公司来说，业务是公司营收的重要保证，为此，我司对于业务人才的招聘，一直视为重中之重。在招聘时，要求业务人员要具备一定的工作经验，具有相关人脉、背景的人才优先考虑。其次，在整个项目中，要求业务人员全程跟进，辅助技术人员，和甲方进行沟通。

技术核心挑大梁

技术团队，是工程质量的保证，目前我司要求每个项目至少要有一名核心骨干。不仅要技术过硬，能够带领团队保质保量完成任务，也要具备良好的沟通能力，能够同甲方协调，保证流畅沟通。以园林工程师来说，我司要求具备中级以上职称，三年以上独立从事十万平米以上住宅项目现场园林景观施工管理经历。每当进行一个项目时，会由技术负责人同甲方进行技术交底，对项目要求进行详细说明。从以往的经验看，核心人才能力越强，项目执行的越完美。

特殊时期预算人才是关键

在工作中，预算人才在项目中发挥的作用越来越大。目前经济形势不容乐观，很多公司的项目都或多或少有资金压力，而良好的预算机制与成本控制，不仅能够帮企业顺利完成项目，也更容易帮助我司同甲方顺利沟通。目前优秀预算人才的招募，是我司工作的重点。另外，我们对预算的要求也更加精准，要求招募专业的市政预算人员，不仅要求专业技能过硬，更要有丰富的行业经验。

任用执行力高的员工

基于以上几点，我司的运营管理保持了较高的水平，同时也对团队的执行水平提出了一定的要求。一方面，我司定期组织技术培训，对于新员工给予一定的技术指导，另一方面，在日常工作中，注重技术指标的量化，所执行项目，不仅严格遵循国家及各地方政策，还要符合公司内部的技术规范，并对员工进行一定的考核，对于执行能力优秀的员工给予重点培养。

公平合理的管理机制

在公司发展过程中，必然会遇到人员的更迭、流动。相比于外聘人员，我司更加注重团队的稳定及内部员工的培养。为此，我司在制度上尽力做到公开、公平、公正，除了技术培训外，人力资源部定期会同各部门领导沟通，了解员工成长以及发展方向，在管理岗位出现空缺时，优先考虑内部职工。

2016年伊始，马上就会进入招聘高峰期。我司认为，只有适合的才是最好的。在招聘旺季，我们要做好渠道管理，降低人力成本，找到适合公司特点的人才。

把员工和公司的命运绑在一起

澳门新方盛建筑工程一人有限公司人力资源经理朱臻骥

澳门本地人力资源紧缺，尤其是专业技术人员，在前几年建筑市场旺盛的情况下，人员的薪金已经被提升到一个非常高的位置，这就使得澳门的普通建筑公司的用工成本非常高。进入2016年，受大气候影响，建筑行业也出现了疲软，对整个生态链的生存环境产生巨大冲击，导致不断出现裁员甚至公司结业或转型的情况。

面对新的挑战和困境，我们既要扩招，也要缩编。我们可以把这段时间当成是一个休眠期，积聚力量，思考公司的未来，在公司内部大刀阔斧地进行改革，去掉以往运作中出现，而由于多种原因而不能处理的问题，例如公司制度、流程、质量、人员素质等，同时缩减不必要的开支，开源节流，以顺利度过行业低潮期。

HR部门在这个决策中需要提供强有力的证据和推演，为此我们制定了管理人员深入一线的制度。作为HR，深入工地，从基层每一名工人的情况开始了解，全方位地沟通确保了信息的准确全面，可以让我们了解每一个层次员工的心态和期望目标，以及充分了解个人的工作表现等情况。

经过统计和分析，我们大致把员工分为三种：对公司充满信心，无论外界环境如何，始终和公司站在一起的员工；为了实现个人价值，无论是薪酬还是个人经验和技术能力增加了需求的员工；对公司缺乏归属感，工作没所谓或有跳槽想法的员工。

第一种员工无疑是公司的财富，对公司有奉献精神，关键时刻值得信赖（这一点在人力资源市场非常紧张的澳门是非常重要的）；第二种员工是公司需要重点对待，考虑如何提供一个满意的环境给员工，达到双赢的局面；而第三种则是我们需要反省的地方，反省之余需要尽快解决这部分员工，以免影响整体的士气，即便是个人能力卓越的员工。

反观当年的旺季，我们有很多职位一直处于紧缺状态，我们一样可以趁现在的机会去找寻更好的技术人员，更好的管理者。在谈判中也能掌握更多的主动权，这是公司扩编的主要因素。另外这样的做法还能给现有团队带来新思维，对现有员工的固守思维形成冲击，激励大家在困难时期更加努力，更加团结。

每个公司都有自己的文化底蕴，如何制定长远发展规划，如何看待一个员工的价值，这也就是我们HR部门评核和决定员工未来在公司发展的一个标杆。困难时期对于公司和个人来说都是挑战，尤其是目前就业形势开始转变，很多人也许会担心被裁员淘汰，这样的心理是会蔓延的，容易传递悲观和消极的信号。这是一个需要重视的问题，如何让雇员对公司充满信心非常重要。

我们的做法是要让员工坚定三点：首先，传达一个公司和员工命运是息息相关，一荣俱荣，一损俱损的信息；其次，要和中层管理层保持有效沟通，传达公司未来的发展计划和目标，建立公司中坚力量的稳固性和投入性；第三，在财务状况许可的前提下，筹备提高员工福利的计划，包括额外的医疗、养老金计划等，增加对雇员关怀的措施，包括一般性福利、培训计划等。

总之，方法手段多种多样，归根结底如何真正行之有效，HR的工作任重道远。

理性选择招聘渠道 降低人力成本

河南城源建设工程有限公司人力主管张士娜

2016年将是充满挑战与期待的一年。一方面是行业前景的不明朗，一方面是用工成本的上升，而这种局面会对公司招聘产生很大影响。

在建筑业面临行业大洗牌的环境下，作为以承接集团开发项目为发展依托的施工单位，虽然在承建施工项目数量上有很大的保障，但是在施工标准和质量方面同样要接受市场和客户考验，只有不断提升公司施工水平及品牌力量，才能在市场上存活。这样的背景，极大地影响日常招聘工作的开展，招聘标准亟需提升，招聘渠道需求重新筛选，以期降低人力成本，引入优秀人才。

在劳动法允许范围内建立淘汰机制

针对目前的行业形势，我司推出了一系列抗击打的人力举措，以保证企业稳定发展。

一是营造“同舟共济”的文化氛围。在企业正常发展时期，更多的是关注薪酬和事业留人；而在特殊阶段，需要给员工更大信心，让员工知晓公司发展方向和战略，树立主人翁意识，共同为公司的发展而努力；

二是实行“存优去劣”的人才制度。企业转型期也是检验公司人员水平的时期，在此期间，可组织相关专业技术培训，实操训练，员工活动等形式，增加考核环节，筛选出优秀人才，大力培养，而对于综合能力较差人员，在劳动法允许范围内建立淘汰机制。

增加员工归属感，留住人才

在企业转型期，在互联网+的思维导向下，公司的发展不能只依靠传统模式，而更需要不断开拓新的领域及建筑模式。在此环境影响下，传统经营模式中的人员占比需减小，新兴业务板块的人才要不断引进。因此，2016年我司整体上人员会缩编，但是在新兴业务板块会扩招。

在特殊时期，公司在用人方面更需要精挑细选，以期招到合适的人才，降低人力成本，同时也要千方百计留住优秀员工。

1）薪酬留人：年度调查同行业薪酬福利情况，适时调整公司薪酬激励制度，使公司的薪酬福利待遇具有市场竞争力，处于中上等水平；

2)事业留人：搭建公司内部员工成长通道，比如技术方面的，成长通道可为：施工员–施工工长–技术负责人–项目生产经理–项目负责人等，在此期间给予相应的技能和管理培训，提升优质员工的综合能力；

3)感情留人：公司企业文化非常重要，要把企业文化深入到员工心中，增加员工归属感。

与此同时，针对即将到来的招聘旺季，我们也做了充分准备，首先提升员工稳定性，尽量避免优质人才的流失；其次是招聘渠道的选择更理性化。在互联网+的思维影响下，现在的招聘市场多而杂，质量同样是参差不齐。因此，选择招聘渠道时，应更加理性，而对于施工单位来说，可选择专业度强，受众为专业技术人才，且宣传力度较大的招聘平台，如建筑英才网。除此之外，内部推荐和朋友圈招聘也是不可忽视的。

>> 专家观点

优化组织结构 裁汰雍员 降低人力成本

文 | 卞永华

作别2015，迎来2016，但2015年行业的风风雨雨却挥之不去。对建筑行业影响最大的无疑是房地产行业，政府对房地产行业的态度由年初稳定转变为不断地刺激，并在年底提出去库存的要求，进一步刺激房地产的发展，这一系列举措，足可以体现房地产行业对经济的影响。

但是纵观2015房地产行业的发展，出现了严重的二级分化，一线及重点二线城市高歌猛进，土地价贵过房价的现象层出不穷，而三四线城市的房地产却异常冷清，用“惨淡经营”形容不为过。所以转型成了2015年甚至未来三年重要的话题，不但国家产业结构转型，经济发展方式也要转型，这也促使建筑及房地产行业进行转型。

何时转？如何转？转向哪里？这都是值得深思的问题，这里提出三个方面供探讨：管理、技术、创新。就是向管理要效率；向技术要效益；向创新要效果。

管理是企业发展永恒的主题，管理就是要不断优化组织管理模式，改革体制机制，权责明确，调整激励与薪酬模式，提高经营效率；而技术就是在管理提升基础上，采用先进施工工艺和材料，提高复合型技术的应用效果，降低成本，增加效益；同时不断创新，企业的发展就是思想决定出路，创新企业经营模式，创新技术改造，创新人才使用理念等等，最终形成合力，推动企业发展。

然而不管是管理也好还是创新和技术也罢，都需要优秀的人才来实现，建筑设计需要人才，建筑施工需要人才，项目管理更需要人才，行业本身就属于劳动密集性行业，那么企业就要面对不断提升的人力资本。一方面随着建筑行业管控标准的提高，吸引高精尖的技术管理创新人才就要付出更高的资本；另一方面转型就意味着对现有人才的水平提出更高的要求，就要不断加强培训，这也将大大增加人力成本；除此还有同行业的竞争等等因素，只会使得人力资本居高不下。

作为建筑行业的HR，面对这些问题就必须站在公司的角度高瞻远瞩，用战略的眼光考虑企业人才发展规划。对内要梳理优化岗位组织结构，明确权责，调整低效岗位，裁汰雍员，跟随市场发展制定有竞争力的考核薪酬体制，在调动员工积极性的同时，吸引符合企业发展的优秀人才；对外要关注市场动态及高精端人才的动向，同时要了解行业未来发展方向，及时调整人力资源策略，适应企业的战略发展。

春节将至，人才招聘的最佳时机已经到来。但是春节前后也是跳槽的高峰期，一边是核心员工有可能跳槽，流失人才，一边是不得不走进人才市场，利用各种渠道大量招聘合适的人才。在企业转型期，如何降低人力成本，我想各位HR朋友们已经有了准备。

（作者系五矿建设人力行政部总经理助理）

2016第八届中国（广州）国际集成住宅产业博览会

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

中部规模最大

第十五届中国中部国际供热采暖及空调热泵博览会
第十五届中国中部国际建筑建材建筑装饰博览会

2016年3月8日-10日

中国·郑州·中原国际博览中心

中部规模最大 规格最高
建筑装饰 暖通行业第一盛会

建设中原　商机无限　中部盛会　不容错过

主管单位：河南省发展和改革委员会　郑州市人民政府　郑州市会展工作管理办公室

主办单位：河南中原国际博览中心有限公司

合作单位：河南建筑装饰行业诚信联盟、河南供暖制冷行业联盟、河南省建设系统各相关行业协会/设计院、《暖立方》、《散热器商情》、慧聪供热采暖网、《全球暖通空调》、《地暖月刊》、壁挂炉网、中国供热信息网、锅炉世界、中国锅炉网、中国锅炉信息网、企汇网、行业采购大全、导航网、E展网、中国采暖散热器网、辽宁地暖杂志、中国招标采购导航网、中国电地暖网、中国采暖散热器网、水暖阀门网、冷暖空调网、中国暖通制冷网、热泵商情网、中国壁挂炉网、中国地暖行业网、暖通空调在线、中国地暖行业网、中国地暖网《现代冷暖》、暖通净化行业协会、慧聪空调制冷网、筑龙暖通空调网、中国暖气片网、黄页88暖通空调网、全国地源热泵网、中国空气能热水器网、V客暖通网、中国采暖设备网、中国行业会展网、暖巢网等。

展会地址：中原国际博览中心
（郑州市郑汴路与未来路交叉口）

联系人：李超男　15890954723

电话：0371-66759037　66759258

传真：0371-66759136　66759250

网址：www.zbjbh.com

Q Q：318712588

HR的香水

作者：周良工

购物节买了一瓶香水，只是味道有点浓烈

喷它出门，被路人避之不及

被同事纷纷议论

连狗狗也嫌弃

原来最好的气味，还是干净皂香

以及清朗月光

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

HR与旧友

作者：周良工

她们是儿时伙伴，她会在雨天为健忘的她送来一把伞

后来，她去了大洋彼岸

多年后重逢，她变得开朗热情

爱吃西餐，喜欢泰发……

她还是记忆中的她吗？

直到某一个雨天，那把依然为她等待的伞……

下载手机客户端
随时随地找工作

@英才网联V
@英才网联职业指导

www.800hr.com
分行业专业人才招聘网站

打好留人组合拳 让人才“才尽其用”

只有深入了解员工的真实诉求，多管齐下，给员工提供做事的机会，赚钱的机会，成长的机会，发展的机会，并帮助员工获得目标感、安全感、归属感和成就感，才能留住人才。并最终实现人尽其才、才尽其用。

文 | 霍晓梅

转眼又到了新年，新一轮的跳槽高峰如约而至。每年春节后的跳槽热，对企业来说可能面对的是招聘高端人才的难得机遇，也可能面对的是因核心员工跳槽而带来的人才危机。作为HR，就需要深入分析原因，帮助企业采取多种措施，打好留人的“组合拳”。

马云说过：“员工的离职原因林林总总，只有两点最真实：1、钱，没给到位；2、心，委屈了。这些归根到底就一条：干得不爽。员工临走还费尽心思找靠谱的理由，就是为给你留面子，不想说穿你的管理有多烂、他对你已失望透顶。仔细想想，真是人性本善。作为管理者，定要乐于反省。”

针对施工企业来说，具体的表现形式主要是施工地点长期不固定、条件艰苦与个人收入、职业发展、兴趣、家庭、婚姻、学习等方面的矛盾，所以企业必须要做到科学决策，以确保所采取的措施能“对症下药”。

第一拳：招聘合适的员工

留住人才的前提是招聘到合适的员工。招聘到合适的人才，会让企业获益良多；招聘到错误的人才，则会付出沉重的代价。因此HR必须把招聘看作是一种投资，通过制定科学的招聘计划，根据工作分析和素质模型确定明确的标准，选择合适的招聘渠道，尤其是要善加利用网络招聘（建筑英才网）、

人才推荐（员工推荐、同行人才推荐）、社交性渠道（QQ、微信、博客、社交网站）等低成本、高效率的招聘渠道，借助面试和测评技术考查他的岗位技术能力、发展潜力和稳定性，帮助企业招到适合的人才。

第二拳：提供做事的机会

企业要发展，必须做到用事业造就人才，简单说就是给员工提供做事的机会，提供干事创业的平台，最大限度地发挥个人的潜能，即事业留人。反之，如果员工无事可做，无法创造应有价值，那么跳槽是必然的。

作为的一家施工单位，我公司通过战略目标的分解细化，使员工明确各自的工作目标和责任，以项目为单位签订责任书，并通过考核制度和奖惩制度进行科学评估和奖惩，形成了人人能成才、人人能发展的人才成长氛围，使员工不仅有事做，更有奔头。

第三拳：提供赚钱的机会

马斯洛需求层次理论中，只有当低层次的需求全部满足，才会产生更高层次的需求，所以只有满足了生存的需要，才会有发展的需要。因此，对于员工，尤其是核心员工，要给他们提供具有市场竞争力的薪酬，打消其干事创业的后顾之忧。

目前，我公司把建立健全有效的激励机制，更好地吸引和保留人才作为事关全局的大事来抓。主要措施有：一是实行宽带薪酬，坚持为能力付薪、为绩效付薪的原则；二是实行全员考核，在企业发展的同时，不断提高员工的收入水平，并根据个人贡献大小，适当拉开

分配档次；三是不断完善奖励制度，对有突出贡献的员工进行专项奖励；四是规范执行福利制度，保障员工按规定享有正常福利待遇。

第四拳：提供成长和发展机会

用过建筑英才网高端人才招聘的同行都清楚，有很多令我们羡慕的大公司的高级管理人员也加入了跳槽大军。对比本公司的实际，不难看出这部分人很大程度上是因为职业发展遇到了天花板，跳槽是想为自己寻求一个更好的平台，从而迎来新的成长和发展机遇。

在互联网+的大背景下，知识和技术的更新速度越来越快，如果不持续学习知识提升能力，人才也会落伍，不再是人才。为了更好的识别和培养人才，需要通过以下方式提升员工能力。一是倡导终身学习，以企业战略为目标方向，构建人才发展战略目标，建立以需求为导向培训体系。通过培训持续提升员工综合素质、核心竞争力。二是结合人才发展“70-20-10”法则 ，通过建立与发展相匹配的激励制度（包括薪酬制度、晋升制度、考核制度、后备干部竞聘选拔制度、职业发展制度等制度）保障“人才发展”目标实现。从而让善于组织协调和团队领导的人，让善于学习创新和独立思考的人都能有适合他的发展方向。

第五拳：改善工作环境

企业要吸引和留住人才，必须要建立一个良好的文化氛围，舒心的工作场所，真正做到以人为本。同时，要把员工个人的价值与企业的价值融为一体，为员工的全面发展和价值实现，创造有利的学习条件与工作环境。要大力倡导“敬业、忠诚、团结、进取”的企业精神，坚持诚信社会为本，客户满意为荣的经营理念，塑造良好的诚信形象，形成积极进取、崇尚竞争的企业文化，进一步促进企业的团结、合作精神，增强企业的凝聚力和战斗力。

充分发挥党工团组织的积极作用，充分利用传统节日，组织新春联欢会，团队拓展、竞赛活动、思想调研，开展党日活动，团日活动、一线慰问等活动，与员工进行沟通交流，从而了解员工、关爱员工，重视员工需求，进而培养员工的归属感，提高员工的忠诚度和敬业度。

由此可见，企业要想留住人才就必须在深入了解员工需求基础上打好“组合拳”。只有深入了解员工的真实诉求，多管齐下，给员工提供做事的机会，赚钱的机会，成长的机会，发展的机会，并帮助员工获得目标感，安全感，归属感和成就感，才能留住人才，并最终实现人尽其才、才尽其用。

（作者系上海十三冶建设有限公司华东分公司人力资源经理）

关于三期女工补偿及医疗期限制等问题解答

在什么情况下事假可以冲抵年休假？法律上的规定是怎样的？员工工作经历造假该如何处理？可以直接解除合同吗？公司解散，是否需要给三期女工特殊照顾？该如何补偿？怀孕保胎是否受医疗期限制？医疗期满该如何处理？本期《专家坐诊》将为您详细解答。

可否用事假冲抵年休假？

问

HR来信：

你好！

我公司有名员工，年初以家人生病需要照顾为由，陆续请了15天的事假，公司没有扣除他的事假工资。现在公司与其解除劳动合同，作离职结算时，员工要求公司支付他今年应休未休的年休假工资，按照规定，这名员工年假有5天，公司今年确实没有专门安排员工休假，但我们认为那15天不扣工资的事假已经将年休假冲抵掉了。但是，员工现在不同意这种说法，仍然执意要我们支付，并且说不给就要去仲裁。请问，我们可以不给员工支付吗？

答

劳达集团研发咨询中心咨询顾问张倩茹回复（以下简称“专家回复”）：

关于事假能否冲抵年休假，《职工带薪年休假条例》第四条第（二）项有规定，职工请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资的，不享受当年的年休假。也就是说，在满足条件的前提下，事假是可以用来冲抵年休假的。这两个条件缺一不可，一是员工休满20天事假，二是单位没有扣员工的事假工资。结合到您公司的这名员工，其当年全年休的事假只有15天，尚不足20天，因此，虽然您公司没有扣其事假工资，也还不符合员工不能享受年休假的条件。您公司仍然应当向该名员工支付应休未休的年休假工资。

怎么解除虚构工作经历的员工？

问

HR来信：

你好！

我公司前不久在网站上发布了一个招聘广告，需要招聘一名有三年以上出纳经验的财务人员，几轮招聘沟通下来，觉得王某很合适，就录用了，并且和她签订了三年固定期限的劳动合同。但是入职以来，王某经常被投诉工作频繁出错，似乎很多基本的财务知识都不懂。

于是，我们公司对其进行了背景调查，发现王某大学毕业后除了在一家民营企业做过半年的出纳工作外，就没有再从事过出纳工作。很明显，王某虚构了过往的工作经历。

我们现在想要解除与王某的劳动合同，但是，很遗憾，我们在查找材料时发觉我们没有和王某约定录用条件，规章制度中也不存在入职前提供虚假材料可以解除劳动合同的条款。不过，王某当时在面试时填写的个人信息表和入职时填写的个人履历表，都写明了自己有三年的出纳工作经验，本人签字确认了。

请问，在这种情况下，我公司能否合法与员工解除合同并不支付其经济补偿金？

答

专家回复：

根据《劳动合同法》第八条的规定，用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。因此，您公司员工王某在面试时和入职时都没有提供自己的真实信息，违反了订立劳动合同的诚实信用原则，属于不当行为，应当纠正。

贵司在招聘广告中进行了明确的工作经验要求，聘请王某这种工作经历不足的员工当然违背了贵司的意愿。王某虚构自己的工作经历，导致贵司对其工作能力作出了错误判断，并且在这种情况下与她签订了劳动合同。根据《劳动合同法》第二十六条第一款第一项的规定，以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的，劳动合同无效。因此，贵司与王某签订的劳动合同就属于这类无效劳动合同。

根据《劳动合同法》第三十九条第（五）项规定，劳动者存在因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的行为的，用人单位可以解除劳动合同。因此贵司有权可以以此为由解除王某并不支付解除劳动合同经济补偿。

公司解散需要给三期女职工特殊照顾么？

问

HR来信：

你好！

我公司是江苏的一个民营企业，单位有四十多人，这段时间以来，公司的订单大幅度的减少，账面连续亏损，我们领导班子感觉无力继续营业，所以打算年底将公司予以解散。但是，对于解散时员工的补偿问题我们还存在很多疑虑。我们想问一下，公司有一名女职工，2001年3月就进来我们公司工作到现在了，目前正值产假，请问对于她的补偿，应该怎么计算呢？需要特殊照顾么？

答

专家回复：

根据《劳动合同法》第四十四条第（五）项和第四十六条第（六）项的规定，用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的，劳动合同终止，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。但是，《劳动合同法》是2008年1月1日才施行的。而对于2008年前用人单位提前解散，是否需要向劳动者支付经济补偿，在《劳动法》和《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（一）》中均没有提及。因而，不少单位对此存有疑虑。

其实，对于2008前用人单位提前解散是否需要终止，各个地方是有不同政策的。结合到您所处的江苏地区，按照2003年版的《江苏省劳动合同条例》第三十四条第一款第（五）项和第三十八条第一款第（四）项的规定，用人单位解散，劳动合同终止，用人单位应当按照劳动者在本单位的工作年限，每满一年发给劳动者相当于一个月的经济补偿金。因此，也是需要支付经济补偿的。

但是，需要留意的是，2003年版的《江苏省劳动合同条例》自2003年12月1日开始施行，因此，结合到您提到的这名女员工，其在入职后，即2001年3月至2003年12月这期间的工作年限，贵司是不需要计算经济补偿的。

对于2003年至今的工作年限，按照《劳动合同法》第九十七条的规定，您应当将2008年前后的工作年限及补偿分段计算，2008年前的补偿为每满一年补偿一个月，不满一年的按一年计算；2008年后则是每满一年补偿一个月，满半年不满一年的，按一年计算，不满半年的补偿半个月。

另外，江苏省对于“三期”女员工在单位解散时，是存在特殊照顾的。这在《江苏省劳动争议仲裁委员会关于印发<江苏省劳动仲裁案件研讨会纪要>的通知》第七条有所体现，这条规定：“用人单位解散，或被依法撤销是终止劳动合同的法定情形。故用人单位出现上述终止劳动合同的情形后，亦应终止“三期”女职工的劳动合同，并依据规定支付女职工经济补偿金。为保护女职工的合法权益，从有利于劳动者的原则出发，用人单位应一次性支付女职工三期内的生活费、产假工资、生育费用等。”因此，贵司在终止与这位女职工的劳动合同时，除了规定的经济补偿金外，还应当向其支付产假工资、哺乳期的生活费以及生育费用。

怀孕保胎是否受医疗期的限制？

问

HR来信：

你好！我公司有一名刚怀孕不久的女员工，前不久去医院产检后，医院建议她休假保胎。所以员工向公司请了病假。之后的几次产检，医生也一直建议她在家保胎，导致这名女员工屡屡向公司递交病假单，现在已经快休了四个月了。按照规定，这名女员工只有三个月的医疗期，但是，她在怀孕，听说怀孕女员工是不能解除的，但是一直让她这么休下去，公司也觉得很被动，所以，想请问，怀孕女员工医疗期满，能与她解除劳动合同么？如果不能，能将她超过医疗期满的病假当事假处理不发工资么？

答

专家回复：

首先，公司是不能以医疗期满为由解除与怀孕女职工的劳动合同的。虽然《劳动合同法》第四十条第（三）项的规定，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，也不能从事由用人单位另行安排的工作的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同。但是，在该法的第四十二条第（三）项中，该法还对三期女员工做了特殊保护，即是女职工在孕期、产期、哺乳期的，用人单位不得依照本法第四十条的规定解除劳动合同。因此，虽然贵司这名女员工的医疗期已满，贵司也以其“医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作”为由解除劳动合同。

对于这名女员工超过医疗期的病假，贵司也不能按照事假来处理。根据国家劳动总局保险福利司《关于女职工保胎休息和病假超过6个月后生育时的待遇问题给上海市劳动局的复函》第1条的规定：“女职工按计划生育怀孕，经过医师开具证明，需要保胎休息的，其保胎休息的时间，按照本单位实行的疾病待遇的规定办理。”也就是说，只要这名女员工按照公司规定提交了正规的病假单，并履行了请假手续，不管她的医疗期是否已满，公司都应当按照病假处理。

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

微信环境下的劳动争议分析

近日，一篇题为《我被领导开除了！因无视领导的微信骚扰》的帖子，在社交平台上热传。发帖的“木子安安”称，自己进银行工作半年，上月被人事部找谈话，劝她自动辞职，原因是没有接受领导的微信好友申请。

文 | 李永超

为什么不接受领导的微信好友申请，“木子安安”解释，因为微信是比较私人的东西，平时沟通QQ、电话都可以，没必要加微信。

有网友认为“在已经知道对方是你领导的前提下，还故意坚持不加，难怪你的领导会觉得你藐视他。”“现在很多工作都用微信联系，不是你用QQ，你们领导就要跟着你用QQ，毕竟是他领导你不是你领导他。”也有网友认为“楼主的观点没错，微信是个人隐私，可以拒绝加领导。”“加了领导的微信，但是选择‘不让他看我的朋友圈’”。

案例一：微信朋友圈吐槽内容能作为解除的理由吗？

李女士在北京某美容公司做库管，2013年6月某日，其因家庭琐事烦恼，便在微信朋友圈发表了一条微信状态，被同是自己“好友”的公司唐老板看到并评论道：“如果一份工作让人如此悲伤，不做也罢！”“你把我置于何地？周扒皮，剖子手？！这是公众平台，请所有员工自律！”李女士忙在微信里向其解释说：“唐总，我一直都非常尊重您，我说的和您说的不是一回事。”不久以后，因为此事李女士被公司辞退。

随后，李女士提起劳动仲裁申请，认为其于2009年6月8日入职北京某美容公司，并一直担任公司库管一职，而唐老板因误解了她在微信朋友圈发表的文字，并将她辞退，是违法的。因此，提出该公司应支付她违法解除劳动合同赔偿金等请求。

劳动仲裁做出公司需赔偿李女士2万余元的裁决后，该公司不服裁决，起诉至海淀法院，称李女士于2013年6月5日自行提出离职并于6月6日办理了工作交接。李女士是因个人原因主动离职，故无须支付经济补偿金。最终，海淀法院判决改公司支付李女士解除劳动关系经济补偿金1.4万元，并支付工资差额140余元、未休年假工资6000余元。

案例简评：本案系员工在微信朋

友圈“吐槽”被解除劳动合同引起的争议，发生以后被媒体报道称之为“朋友圈引发劳动争议的第一案”。随着社会生活信息化、网络化不断深入，已经深刻影响到我们的日常工作和生活方式，工作时间和工作场所的边界逐渐模糊，劳资争议的环境悄然之间也在发生变化，由传统的工作时间、工作场所内的“面对面”争议逐渐变向虚拟的网络空间，并且不再受到工作时间、工作场所的限制。本案中用人单位的管理者在微信朋友圈看到员工吐槽、诉苦之后进行了关注并留言，在与员工通过微信交流以后，直接通过微信要求该员工办理工作交接手续、辞去工作，最终是双方对簿公堂，企业输了官司。借此案，笔者提醒劳动者、用人单位在微信等互动交流平台之上，应当对自己的言论负责，特别是在工作群、办公群中发言更应当谨慎，避免发生类似劳资争议。

案例二：用人单位可以对使用微信的员工罚款吗？

此前有媒体报道，奇虎360公司给全体员工发了一份内部邮件，邮件称，公司目前多项业务均处于敏感期，对其相关重要商业信息的保护已至为关键。为防止商业信息泄露，经公司研究决定，禁止使用微信讨论工作。

在邮件中，奇虎360公司要求所有微信工作群必须48小时内解散，内部群组交流只能使用蓝信或WhatsApp，员工之间不能通过微信讨论任何跟工作相关内容，且对外交流时也不能通过微信讨论敏感业务。

此外，奇虎360公司还制定了处罚措施，凡是违反规定者一经查实，将对责任人处以2000元以上，5000元以下的罚款，责任人的主要领导处以5000元罚款，同时将在公司内部进行通报批评。

案例简评：用人单位对劳动者的罚款依据源自《企业职工奖惩条例》，但是2008年1月15日，国务院已经明文废止该条例。换言之，《企业职工奖惩条例》中对劳动者罚款的内容因此而被废止，而现行的《劳动法》、《劳动合同法》以及相关法律规定，对于用人单位是否有权对劳动者进行罚款并未做明确规定。

实践中，对于用人单位是否有权对劳动者罚款的问题，目前各地有关部门的意见存在分歧。一般情况下，对于用人单位的罚款行为，相关部门持默认的态度，但是有着严格的限制，有关罚款的规章制度在制定、修订时应当履行《劳动合同法》第四条规定的民主程序，并且罚款的金额不能超过劳动者月收入的20%，同时不能低于当地最低工资标准。因此，案例中奇虎360公司的做法是值得商榷的，另外，规章制度中应当有奖有罚，并且明确罚款款项的用途，才是合理的。

案例三：微信能够证明存在劳动关系吗？

李小姐是一名设计师，从2012年年底开始，她开始为一家设计公司在深圳等地的项目开展工作，而让李小姐感到困惑的是，自己虽然为公司工作，但公司却迟迟不愿和她签订劳动合同，也不缴纳社会保险。

在多次与公司协商未果后，李小姐提出辞职，并将公司诉至黄浦区人民法院，要求公司赔偿未签订劳动合同的双倍工资差额。对此，公司认为李小姐并不是公司员工，双方没有劳动关系，李小姐是在为案外人工作。

庭审中，为证明自己的确属于这家设计公司的员工，李小姐一连提交了20余组证据，包括公司的通行证，银行转账明细等等。

而为了证明自己日常是接受公司实际管理人马某的管理，她向法庭提交了自己与马某的微信聊天记录，涉及日常费用报销事项等内容。虽然李小姐为微信记录进行了公证，并证实该微信号就是马某，但公司仍提出了不同的意见，质疑微信的来源和真实性。

最终，法庭经过审理，认为李小姐提供的一系列证据，能够相互印证，并形成了完整的证据链，证实了她日常进出设计公司的工作场所为公司工作，公司向其支付劳动报酬、公司对她进行管理等事实，因此确认李小姐与公司存在劳动关系。公司不仅要支付李小姐未订立劳动合同的两倍工资差额，还要支付解除劳动关系经济补偿金等共计近8万元。

案例简评：最新修订的民事诉讼法第63条规定，证据包括：当事人的陈述、书证、物证、视听资料、电子数据、证人证言、鉴定意见、勘验笔录。该规定明确将“电子数据”与书证、视听资料等并列作为单独的证据类型。民诉法解释第116条规定：“视听资料包括录音资料和影像资料。电子数据是指通过电子邮件、电子数据交换、网上聊天记录、博客、微博客、手机短信、电子签名、域名等形成或者存储在电子介质中的信息。存储在电子介质中的录音资料和影像资料，适用电子数据的规定”。

（作者系上海劳达企业管理咨询有限公司/
上海劳达律师事务所咨询顾问）

不服从工作安排构成违纪辞退在司法中的运用

虽然电子数据已经被明确为民事案件证据的一种，但由于电子数据本身具有容易篡改的特性，所以在实务中法院不会盲目采信电子数据，对其或多或少地持一种怀疑的态度。

文 | 陈敕赫

基本案情

张某与某公司于2006年11月17日建立劳动关系，先后签订三份劳动合同，并于2014年9月24日签订了无固定期限劳动合同，2014年4月1日起，张某自行在公司内部申请转岗，由原先的检测员工作岗位变更为助理检测工程师（薪资有增加，比同岗位不上夜班的员工薪资也更高），公司明确告知张某新岗位有夜班要求，并且夜班时间及频率不定，张某表示接受并到岗赴任。

然时至2014年10月左右，张某突然告知公司，不想再上夜班，理由为公司仅安排其一人上夜班不公平，公司工会多次与其协商沟通（沟通有录音，录音中张某对公司要求在沟通记录上签字时亦拒绝），经工会协调，张某所属部门同意尽可能减少张某的夜班安排，并且提前一个月邮件形式告知张某，同时承诺帮助张某协商调整至无夜班要求且张某愿意从事的岗位，但在正式调整完成之前，也明确告知张某能够服从夜班安排，配合部门的工作。然而张某自2015年3月起未再按邮件中的排班要求上夜班，而是将安排的夜班以白天和中班替代。因此，公司分别于2015年3月26日、4月1日和5月14日给予了三次书面警告，由公司工会副主席送达，由于张某拒签，工会副主席在书面警告上注明拒签的情况及送达时间，公司在征求工会意见后，于5月18日以三次书面警告构成严重违纪为由解除与张某的劳动关系。

张某认为公司属于违法解除，提请仲裁，要求公司支付违法解除的赔偿金91200元，仲裁以张某庭审时否认其收到5月14日的书面警告，属于公司未能举证证明为由，支持了张某的诉请。

裁判结果

一审法院改判了公司无需向张某支付赔偿金，认为工会根据法律规定可依法独立自主展开活动。本案中，公司工会副主席只是向张某送达处分的内容，是以工会第三方的身份进行见证，而非处罚行为的做出者，并不存在实质的利害关系，相比张某自我的否认和陈述，证明效力更高，结合书面证据、张某自认未上夜班等事实，采纳公司的理由，依法进行了改判。

案件焦点

笔者认为本案的核心焦点主要集中在两点：一是张某这种以白班替换夜班安排的行为是否属于违纪行为，二是公司是否有向张某送达相应的处分警告。对于这两个焦点，笔者的看法都是

持肯定的态度。

首先关于张某存在严重违纪行为的理由如下：

1、从违纪行为上说，张某的表现形式几乎雷同，均是不服从公司合理的工作安排，具体表现为拒不上夜班，而以白班代替或者干脆不上班，公然对抗公司的管理纪律和秩序。因公司在事前有告知张某其岗位有夜班需求，且双方也有实际履行，故公司的排班均是属于正常的工作安排，且张某已经因其一人上夜班获取了比其他不上夜班员工更高的收入。

2、从合理容忍上说，公司在此期间，已经充分考虑张某的诉求，在采取协调换到不上夜班的岗位，并且已经采取了减少张某中夜班班次、时间的妥协措施，但张某仍然拒绝并不予配合完成正常的工作安排，张某应当给予公司充足合理的时间去解决实现他的诉求，而不是采取这样消极工作、拒不完成工作的方式来胁迫公司，可以说公司作为用人单位已经做到了合理容忍、审慎处罚的义务。

3、从行为性质上说，张某一而再、再而三地在公司进行劝阻、沟通的情形下，仍然我行我素拒不服从工作安排，古语有云“事不过三”，可见张某的行为已经超出了合理的忍让限度，具有相当的主观恶意，甚至可以说是明知故犯。

4、从争议过程上说，张某自己也确认未按照工作安排进行出勤的情况，张某只是否认收到警告的事实，但并不否认警告所还原和承载的不服从工作安排的违纪事实。

二是公司已向张某送到了相关文书的理由如下：

1、从证据证明力上说，三封《书面警告的处理决定书》有工会副主席的签字说明，且落款日期与解除通知书中描述的处罚日期完全一致，因此性质上属于与案件没有利害关系的第三方证人证言，其证明力应当比与本案直接有利害关系的张某的单纯否认要高得多。

2、从举证责任上说，公司已经初步证明了处理决定书系当场送达，张某拒绝在文书上进行签收，才导致了由公司工会副主席对未签收文书进行了备注说明，若张某否认，应当提交相反的证据予以反驳，仲裁认定公司举证不利应承担后果，并不符合举证规则的规定。

3、从证据关联性上说，张某在录音证据中也对录音的谈话内容拒绝签字，因此，对于其拒绝签收相关的文件是完全可以预见的，并且对拒签进行备注也不出乎张某以往的行为表现方式。

4、从民事案件证明标准上说，张某在仲裁及裁决书中只是否认5月14日的警告书未收悉，并未否认收悉前两封警告及最后的解除通知书，那么在现有的证据条件下，张某收悉了全部文书但说谎否认的可能性要远远大于公司唯独未向张某送达第三封书面警告并且串通工会造假5月14日文书。

律师贴士

1、合理协商：员工采取某种与公司纪律和要求违背的行为时，都是存在原因的，就像本案中张某认为唯独安排他一人夜班是不公平的一样，其并一开始的行为只是表达一种不满和沟通的情绪，未必会演变成最后的违纪或者解除，所以用人单位一方可以试着去了解劳动者的想法，一方面是协商缓和双方的关系，另一方面也是商量解决问题的平台，同时在此时沟通协商，也是保留一些原始证据的好时机。

2、送达形式：争议案件最终诉诸法律后还是依赖于证据，本案在仲裁阶段被动的原因主要系公司当面送达被拒后未采用快递方式送达，从而导致公司对送达的行为本身没有一个很好的载体，仅能依赖于工会副主席的陈述，然而在证据规则中，只有证人证言是不能作为认定案件事实的依据的。所以笔者还是再次重申对于一些书面内容的确认，尽可能地进行签字认可，对于部分不予认可的内容也可以提示员工进行特别的标注和提出异议，对于无法送达员工签收的文件，应当尽可能选择员工提供的联系地址，对于未能成功投递的，也应当完整保留，不予拆封，由此才能证明单位尽到了相应的告知通知义务，也不会被认定没有证据可以证明的窘境。

3、诉讼心理：虽然电子数据已经被明确为民事案件证据的一种，但由于电子数据本身具有容易篡改的特性，所以在实务中法院不会盲目采信电子数据，或多或少地都持一种怀疑的态度，所以作为提供者可以适时提出对电子数据的载体有无篡改申请司法鉴定，或提出另一方应提交相反的证明以及因此产生的造价费用及后果，虽然大部分鉴定申请未必会真的进行鉴定，但是这样一种态度是会影响居间裁判者的自由心证，很多时候会让裁判者有一种倾向和认知作出对提出一方有利的认定。

（作者系上海劳达企业管理咨询有限公司/
上海劳达律师事务所执业律师、咨询顾问）

吉林（长春）第二十一届
国际建筑装饰及材料博览会

2016 jilin （Changchun） building decoration materials exposition

2016年4月8-10日
长春国际会展中心

主办单位：吉林省建筑装饰业协会　　承办单位：长春维达展览服务有限公司

七馆联动　缔造建材行业旗舰盛典

建材展官方微信

长春维达展览服务有限公司

地址: 长春市生态大街2345号华荣泰A座5号楼2501室

电话: 0431-81038922　　手机: 013624467689　张洪源

网址: www.wdexpo.com.cn　　E-mail: beifang55@163.com

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

上海宇辉住宅工业有限公司

上海宇辉住宅工业有限公司，成立于2014年5月23日。专注于住宅工业化产品的研发、设计和销售，以及住宅工业化技术服务等。拟建中的公司厂址位于上海市宝山区工业园区罗东路1957号，总投资近2亿元，员工约500人，占地面积约49987.4 平方米，建筑面积约19904.09 平方米，其中厂房面积约14473.44平方米。年产30万立方米PC构件，装配率达到95%，可建设100万平方米装配式住宅。

招聘职位：资料员/实习生岗位/艺术设计/成本核算主管/行车工（方案）/助理建筑师

深圳市正道设计机构有限公司青岛分公司

正道设计位于美丽的海滨城市青岛。青岛作为二线国际化城市，正在快速发展过程中，城市版图不断扩大，已成为国内最具后发力量的现代化城市之一。公司办公地点位于青岛市南区，距离海边700米。

正道设计是一个服务于城市建设、房产开发的综合设计机构，主要业务为城市规划、建筑设计、项目咨询。公司拥有一支由城市规划、建筑设计专业的高级技术人员组成的紧密团结的队伍。工作条件宽松，工作氛围和谐。

招聘职位：建筑师/建筑设计主创

广东省联泰集团有限公司

联泰集团是一家以城市基础建设投资为核心，立足高速公路投资营运、房地产开发、城市污水处理等公共服务，多种经营形式并行的多元化、大型投资控股企业集团，在全国各地均有大规模的投资建设项目， 在珠三角、粤东、海西、湘西南、中部等地域有较强的品牌辐射力。联泰集团自成立以来，一直秉承“务实、刻苦、勤勉、精进”的企业精神，以“开拓创新、务实进取、敬业守信、优质高效”作为经营理念，塑造了“守信、优质、高效、创新”的品牌特征，赢得了社会各界认可和赞誉。

招聘职位：房建项目经理/房建项目经理/房建项目总工/试验检测员/经济分析员/现场施工长

湖南湖大高科土木技术有限公司

公司成立于2014年7月，由余峰和湖南大学科技园有限公司出资组建，主营业务为建筑实验和检测，建筑加固与施工。公司是涵括土木技术咨询、房屋建筑工程、公路工程、水利工程、桥梁工程、隧道工程、铁路工程、工程结构检测和工程加固施工的高科技综合型企业。公司主要高层职员均由15年以上工程工作经历，具备高级专业技术职称、试验、设计及建造师资格的专家担纲。

招聘职位：营销主管/检测中心技术负责人/主体结构检测员/室内环境、建筑节能检测员/钢结构检测员/地基基础检测员

沈阳汇通通信导航工程有限公司北京分公司

沈阳汇通通信导航工程有限公司由沈阳汇通通信导航工程设计安装部发展而来，是目前军队保留的少数可承揽国家、军队、地方大型工程任务的工程施工单位之一，是国内最早从事机场通信、导航、供配电、助航灯光工程设计、施工的知名企业之一。

公司先后承接了上海浦东国际机场、三亚凤凰国际机场、西安咸阳国际机场、武汉天河机场等几十家机场项目。内容涵盖机场目视灯光工程、空管工程、航站楼弱电系统工程及机电设备安装工程等。

招聘职位：员工餐厨师/安装调试工程师/施工工长/葡萄牙语翻译/采购员

北京东方创美旅游规划设计院有限公司

东方创美以规划方介入项目，包括

客户所关心实操落地、招商引资、营销行动计划、退出机制、滚动开发、持续经营、品牌价值、异地复制等各个方面内容。目前提供包括旅游地产、古城古镇、文化产业、农业旅游、升级方案在内的五大板块服务。

招聘职位：效果图设计师/院长助理/事业部合伙人/城市规划师/营销策划经理/营销助理/品牌及公关经理/网络管理员/旅游策划师/平面设计师/旅游规划师/建筑设计师/效果图模型师/旅游管理/文案策划助理/活动策划师

武汉网信机电工程股份有限公司

公司前身为武汉市网信智能楼宇系统工程有限公司，于1999年7月7日由武汉邮电科学研究院及中建三局第二建设工程有限责任公司共同出资组建，于2014年8月15日正式更名为武汉网信机电工程股份有限公司。公司始终致力于客户价值最大化，先后承建了武汉天河机场、武汉火车站、武汉市图书馆、武汉亚洲心脏病医院、武汉国家光电子研究中心、武汉邮科院烽火科技大楼等一大批优质重点工程，为企业赢得了无数赞誉。

招聘职位：采购主管/一级建造师/机电安装预算员/弱电项目经理/客户经理/弱电设计师/商务公关专员/财务主管/机电项目经理/机电安装预算员

中国华西工程设计建设有限公司郑州分公司

中国华西工程设计建设总公司（集团）持工程咨询、勘察、设计、工程总承包、建设监理甲级资格证书。在市政、建筑、电力、水利水电、公路、铁路、通信等领域发挥技术密集、设备先进、专业齐全、经验丰富的综合优势，为中外客户提供精湛的技术和优质的服务。郑州分公司是中国华西在河南的唯一分公司，在河南的路桥设计行业树立了良好的口碑，整体设计水平在同行业中遥遥领先。优秀人才是企业发展的引擎，公司以“不看资历看能力”的原则选用和提拔人才，为品德兼备的您准备好了个人职业发展的平台，等着您的到来。

招聘职位：道路设计师/市政道路/公路设计工程师

澳门新方盛建筑工程一人有限公司

公司成立于1998年。早期以土石方、桩基础、填海工程等为主营业务；伴随着澳门回归，公司抓住契机，从2005年开始进入澳门酒店及赌场的建筑工程市场，并顺利完成了澳门新葡京酒店、新八佰伴百货公司、澳门十六浦酒店、新濠天地Hard Rock酒店等多个大型地标式建筑，从而奠定了公司在澳门建筑业的基础和领先地位。在度过2008年金融海啸后，公司在2009年后，再接再厉，又承接了多个大型土建及精装修项目，完成了银河度假村、威尼斯人、新濠天地及新濠影汇中的多个项目，提升了公司实力，并得到业界好评。

招聘职位：造价经理/QS经理/商务经理

河南城源建设工程有限公司

公司于1993年成立，建筑一级资质企业，2003年5月通过ISO90012000国际质量管理体系认证，是一家集土建、钢结构、装饰装修、防水工程为一体的综合性建筑企业。公司自成立以来承建多个工程：商丘市“株洲太阳城”住宅小区5#楼、7#楼、商丘市实验中学6#住宅楼、商丘市“都市花苑”住宅小区、“众志嘉苑”住宅小区、“城市自由天地”社区、“城市您好”高层生活社区、“永城凤凰国际花园”高档社区等项目。公司所承建的工程，质量和服务都受到了业界的一致好评。

招聘职位：装饰装修资料员（兼行政内勤）/装饰装修施工员/钢结构专业技术负责人/软装设计师

SLAGTA

2016中国（上海）园林景观产业贸易博览会
2016 China (Shanghai) Landscape Industry Trade Fair

同期举办：

第十三届上海（国际）城市园林景观设计及设施展览会
第六届上海国际屋顶（立体）绿化及建筑技术展
2016上海（国际）园林机械、园艺工具及苗木绿化资材展
2016上海（国际）建筑园林木结构及户外竹木产品展

生态景观规划与营建学术论坛
生态旅游及主题乐园、露营地建设产业论坛
园林景观新产品新技术贸易对接会
园林绿化生态养护研讨会及园林机械现场操作演示

2016年6月1-3日　上海跨国采购会展中心

十二年品质展会见证城市发展
园林景观产业的国际贸易平台

主办单位：上海市园林绿化行业协会　支持单位：上海市绿化和市容管理局　承办单位：上海园携会展有限公司
上海尚绿企业发展有限公司

联系方式：
电话：+86-21-64502328 / 64501830 / 64502339　E-mail：polansky.lv@sh-green.cn

欲了解更多展览会信息请登陆：www.slagta-expo.com

官方微信

北方第二大建材展——济南旗舰展

2016第22届中国（济南）
国际建筑装饰博览会

International Architectural Decoration Exhibition

致力于为行业提供完善的渠道解决方案

4月15–17日
济南国际会展中心

April 15–17
Ji'nan International Convention and Exhibition Center

0531-83125419

展会规模

- 6大展厅
- 30000平方米展出面积
- 1200个标准展位
- 36000专业观众

主办单位：

中国建筑装饰协会
山东省经济和信息化委员会
山东建材工业协会
海名国际会展集团

建筑英才网

BuildHR 建筑英才网

www.buildhr.com

行业找工作

建筑英才网微信

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 市政工程

轨道交通 工业建筑 水利水电 机场港口 环境工程 建筑机械

招聘热线

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

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