

建筑英才

地王年引爆人才战

人才是上城建设的资本
国家全面开放二孩政策，HR你准备好了吗
关于保密协议的有关法律解析



分行业专业人才招聘网站

www.800hr.com

选好人才 用好人才



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



行业找工作



微信二维码

英才网联（北京）科技有限公司

猎

头服务

保入职转正

服务内容： 全流程招聘服务，保入职转正

适用岗位： 高端专业技术、高端经营管理、年薪30万元以上

- 服务保障：**
- (1) 专业猎头团队，项目独立管理
 - (2) 猎头渠道众多，人才储备雄厚
 - (3) 海选、面试、试用、转正一站式服务
 - (4) 保人选符合用人要求；保人选入职转正

高

级人才推荐服务

保面试

服务内容： 一个职位推荐3个面试候选人

适用岗位： 中高端人才，年薪20~30万元

- 服务保障：**
- (1) 专业HR团队，专人专职
 - (2) 寻访渠道众多，人才储备雄厚
 - (3) 保人选符合用人要求
 - (4) 保人选参加面试

人

才寻访服务

保就职意向

服务内容： 一个职位寻访10个就职意向人

适用岗位： 年薪10~20万元

- 服务保障：**
- (1) 专业HR团队，专人专职
 - (2) 寻访渠道众多，人才储备雄厚
 - (3) 保人选符合用人要求
 - (4) 保人选就职意向

CONTENTS 目录

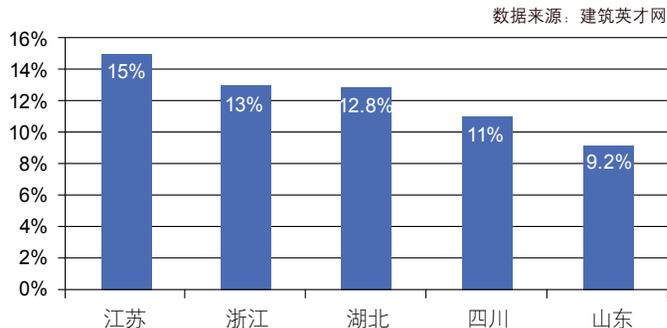
Talents Research 英才观察

P₈ 地王年引爆人才战

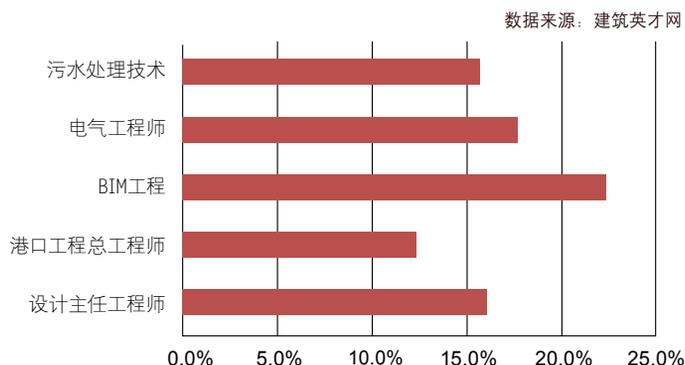
据媒体数据显示,今年前5个月,全国共有152宗地王出现,2016年也被业界称为“地王年”。

“地王年年有,今年特别多”。土地热背后必定会引发人才争夺战,建筑人才市场需求一路飘红。英才网旗下建筑英才网数据显示,截至2016年6月,全国范围内,建筑人才需求同比上涨7.5%;一线地区北京、上海、广东建筑人才需求同比分别上涨8.9%、11.5%、12.6%;二三线地区中,江苏、浙江、湖北、四川、山东等招聘需求同比分别上涨15%、13%、12.8%、11%和9.2%。

二三线地区人才需求同比图



6月热招职位同比图



P₁₈

高端访谈 Interview

18 人才是上城建设的资本

——访广东上城建设有限公司总经理陆文军

圆桌 Round table

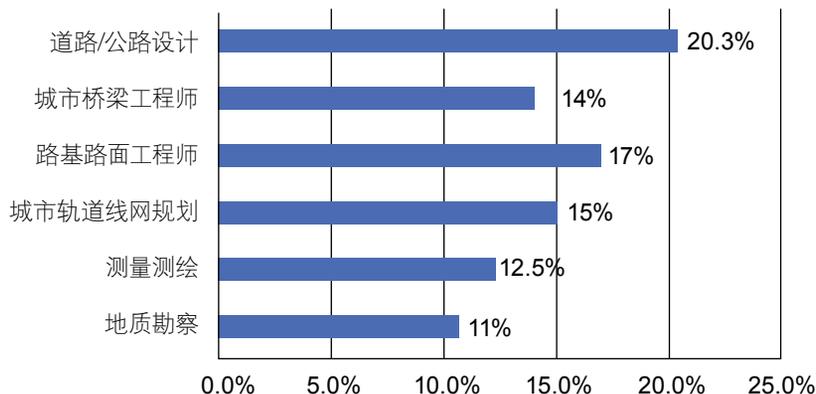
- 22 二孩政策全面放开 如何管理三期女工以达到皆大欢喜?
- 23 瞻高望远 合理调剂女员工事业与家庭的平衡
- 24 完善制度 灵活管理 温暖三期女工
- 25 用“心”关怀 提升三期女工企业忠诚度
- 26 三期女工更应该享受人性化关怀
- 27 响应国策 保障三期女工待遇
- 28 未雨绸缪 做好储备招聘
- 29 做好人员储备 帮助女工顺利度过三期
- 30 做好岗位分析 努力达成劳资两利

HR生涯 HR Life

- 32 国家全面开放二孩政策,HR你准备好了吗?

潜力职位需求同比图

数据来源：建筑英才网



P10 一二线城市再吹集结号 人才争夺战拉开序幕

P12 二三线城市步伐加快 机场港口建设人才需求节节高

P15 市政及轨道交通布局二三线 施工类人才潜力大

HR故事 HR Story

34 HR的自作多情

35 HR迷路了

专家坐诊 Diagnosis

38 关于保密协议的有关法律解析

38 关键岗位人员离职单位能否采取脱密措施?

39 未签订保密协议需要承担保密责任吗?

40 保密协议中的保密费和违约金应当如何约定?

41 竞业限制协议未约定补偿金是否有效?

方法/案例 Case

42 三才合一：中小型装饰企业破局之道

会员专区 Members

46 企业招聘信息

P38



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
高亚南

主 编：苑 航
编 辑：黄晶晶
夏吴雪
曹 静

美术编辑：李小霞
发行总监：高亚南

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：010-82197136/82197085

传真：010-82197596

E-mail: yuanh@800hr.com

电子版阅读

<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

中国中部建材装饰第一展8月将在郑州盛大举行



由河南中原国际博览中心有限公司主办的“第十六届中国中部国际建筑装饰博览会”将于2016年8月31日至9月2日在河南郑州中原国际博览中心隆重举行。

本届展会由四大子展（建筑节能展、门窗展、涂料防水展及厨房卫浴

展）、八大展区（装饰五金、装饰玻璃、墙纸布艺、天花吊顶、地面铺装、石材、装饰材料、智能建筑展区）组成。届时各子展与各展区既能独立成为专业展会吸引行业人士到会参观代理，又能全面综合地涵盖建筑装饰行业，为建筑装饰行业的从业者提供一个全面完整的解决方案。这种既专业又综合的会展形式，将全面网罗中部装饰行业人士到会参观，“中部建博会”无疑是开拓中部市场的最佳平台，也吹响了装饰企业集结中部的集结号，抢占商机、图谋天下。

主办方诚邀政府及相关部门到会参加；与《中部强势媒体联盟》、河南电视台等战略合作伙伴通力合作，全方位多角度地对展会进行宣传报道。并联合全国大型门户、网站及杂志共100余家，力邀更多专业观众相聚郑州，倾心打造中部建材装饰第一交流平台。

权威声音

国务院鼓励房企发展租赁地产

近日，国务院办公厅下发《关于加快培育和发展住房租赁市场的若干意见》，《意见》表示，将鼓励房地产开发企业拓展业务范围，利用已建成住房或新建住房开展租赁业务；鼓励房地产开发企业出租库存商品住房；引导房地产开发企业与住房租赁企业合作，发展租赁地产。

《意见》指出，国家将对依法登记备案的住房租赁企业、机构和个人，给予税收优惠政策和金融支持，并且在商业住房的改建过程中要确保土地的使用年限和容积率不变，确保消防设施完好有效。分析称，这一系列政策的出台将有利于形成“供应主体多元、经营服务规范、租赁关系稳定”的住房租赁市场体系。

李朴民：力争到2020年基本消除贫困地区的交通瓶颈

国家发改委秘书长李朴民日前在交通扶贫脱贫电视电话会议上表示，我国将实施“百项交通扶贫骨干通道工程”，目的在于强化贫困地区的骨干网络，着力增强交通“造血”功能。

会议指出，目前交通运输仍然是贫困地区突破发展瓶颈的“短板”。要突破这一“短板”，首先要统筹设施建设与服务优化，不断提高客运服务质量水平，促进交通、物流、信息化融合发展；其次要健全交通基础设施投融资长效机制，进一步完善土地、标准和税费政策，加强养护管理和人员培训等，力争到2020年在贫困地区建设广覆盖、深通达、提品质的交通运输网络，基本消除贫困地区发展的交通瓶颈。

业界动态

恒大地产改名 打响地产公司市值攻坚战

6月16日,恒大地产发布公告,公司名称由“恒大地产集团有限公司”变更为“中国恒大集团”,至此,恒大终于如愿获得“中字头”称号。据相关人士透露,恒大已完成了从地产公司到多元化产业集团的转变,形成了以地产为主业,金融、互联网、文化旅游、健康等全面发展的产业布局。

恒大集团的此次更名将会对集团的产业发展产生重大的导向作用,集团董事局主席许家印表示,更名后公司将继续朝着多元化业务方向发展,目前恒大已拥有中国恒大、恒大健康、恒腾网络、嘉凯城、恒大淘宝、恒大文化等6家上市公司,多个资本平台将会为恒大多元化产业的发展注入强劲的动力。

盛来运: 房地产投资未过热 需高度关注地王效应

近日,国民经济综合统计司司长盛来运在“国民经济运行情况”新闻发布会上表示,总体来看,中国房地产投资并没有出现特别过热的情况,但一些“地王”拍出后对当地房价产生的示范效应,需要高度关注。

对于目前“地王”频现的现象,盛来运表示,1-4月份房地产投资增速、土地购置面积整体下降的趋势以及不同地域的房价走势表明:全国范围内房地产投资还是比较谨慎的。虽然二、三线城市的房价涨幅有所扩大,但是房地产现在已经进入了一个分化调整的阶段,因此这种变化还需进一步观察。同时,他表示,政府采用的因地制宜、因城施策的措施将会促进中国房地产市场的健康发展。

建设科技集团再造北京新地标

6月12日,中国建设科技集团股份有限公司设计完成的“北京奥林匹克塔”正式命名并永久悬挂奥运五环标志。这是建设科技集团继国家体育场(鸟巢)之后,又一次设计完成的北京地标建筑。

该塔由建设科技集团的崔愷院士担纲设计,设计中运用了“生命之树”的设计理念,塔体由5座186米至246.8米高度不等的独立塔组合而成,建筑总面积达18687平方米。相关人士称,该塔的落成不仅会对今后的城市发展起到巨大的推动作用,而且该塔拥有的永久悬挂奥运五环标志的特权将对有效利用奥运财富、大力弘扬奥运精神起到积极的促进作用。

去库存步入十字路口: 各地应分城施策积极应对

国家统计局数据显示,5月末,全国商品房待售面积为7.22亿平方米,比4月末减少521万平方米。其中,住宅待售面积减少721万平方米,办公楼待售面积增加7万平方米,商业营业用房待售面积增加105万平方米。

对此,业内人士指出,商品房待售面积的持续减少表明去库存成效初显,但不可否认的是,全国房地产市场冷热不均的现象仍在持续加重。随着去库存政策的持续,本轮房地产市场分化的趋势依然在继续。专家强调,由于不同区域、不同城市的分化存有差别,因此,各省份在制定房地产去库存政策时也应差别对待,分城施策,化解市场的高库存。



房地产

数字解读

北京前5月写字楼销售面积增长2.5倍

地产中国网日前数据显示,1-5月北京商品房竣工面积同比增长4.3%,其中,住宅竣工面积下降9.8%,写字楼、商业、非公益用房及其他的竣工面积分别增长74.9%,1.2%。综合来看,北京的房地产市场整体明显降温,但写字楼和商业、非公益用房却异军突起。

从销售上看,写字楼也越发受人青睐,1-5月,北京商品房销售面积为492.8万平方米,同比增长15.1%。其中,住宅销售面积为305.2万平方米,下降14.8%;写字楼为126.2万平方米,增长2.5倍;商业、非公益用房及其他为61.4万平方米,增长83.3%。分析称,北京房地产市场的奇特模式要“归功于”写字楼、商业、非公益用房没有完全限购、价格更低这一优势。

74.9%

“十三五”新增建设用地同比减少约669万亩

国土资源部近日印发《国土资源“十三五”规划纲要》,《纲要》指出,“十三五”时期全国新增建设用地将比“十二五”减少约669万亩。对此,国土资源部规划司副司长鞠建华表示,“十三五”期间建设用地有所压缩,是为了更好地盘活存量,并且随着国土资源保障能力的显著增强,新增建设用地总量控制在3256万亩可以有效地保障社会各行业的基本用地需求。此外,《纲要》还确定了土地、矿产、地质、海洋、测绘地信5领域18项主要指标,并且更加突出资源保护,体现资源利用节约集约,为经济社会发展提供资源保障,突出生态文明建设和民生。

669万

1-5月全国房地产开发投资34564亿 同比增7.0%

据报道,2016年1-5月,全国房地产开发投资34564亿元,同比名义增长7.0%,增速比1-4月份回落0.2个百分点。其中,住宅投资增长6.8%,增速提高0.4个百分点。区域方面,东部地区房地产开发投资20118亿元,同比增长6.0%,增速比1-4月份提高0.2个百分点;中部地区投资7044亿元,增长11.6%,增速回落0.7个百分点;西部地区投资7402亿元,增长5.8%,增速回落0.8个百分点。

业内人士表示,从此类投资数据的增幅可以看出,房地产市场投资增速略有回落,但总体来看仍处于今年以来较高位置。尤其是住宅投资,一、二线城市市场预期不断提升,在此背景下,住宅投资还有较大投资动力。

34564亿

2016上半年多数房企销售业绩增幅超50%

2016年多家上市房企公布的前5月业绩显示,除极少数销售数据同比下滑外,大部分房企的销售业绩均出现同比增长,增幅多在50%以上。其中,万科、保利、恒大、绿地等八大房产公司以辉煌的业绩跻身房企销售“八强”之列。

数据显示,2016年前5月,万科以1440亿元的销售业绩独占鳌头,恒大以1122.3亿元的规模暂列第二,保利作为房企的传统豪门也以811.9亿元的销售业绩稳定在房企八强之内,而今年开年就先声夺人的绿地,虽然以835.0亿元的成绩屈居第四位,但其依然是每年房企销售业绩冠军的有力竞争者,而碧桂园、融创、中海、华润也借助于自身独特的营销模式在房企销售“八强”中谋得一席之地。

50%

新锐设计



荷兰：Eemhuis 综合性文化建筑

Eemhuis坐落在靠近市中心的城市重建区，是荷兰阿姆斯特福特的综合性文化建筑。该项目地面层设有封闭式的公共广场，广场的旁边是会展中心，两边是纵列的小型展览室，梯田式图书馆从城市广场延伸而来，最顶端的阁楼是艺术学校，艺术学校三个相互独立的悬臂式区域如同加冕于建筑综合体上的三顶皇冠。该建筑群的总体规划体现了不同的设计感：第一层的基座由30cm的加长型釉面砖筑成，强化了水平的线条感；二层由玻璃板构成，可以将光线引入建筑内部，提高透明度；顶端的“王冠”部分由半球体点缀的金属板制成，这种设计能有效减少悬臂体量受到北部风雨的侵蚀。

西班牙：花园下的图书馆建筑

该建筑与Sant Gervasi de Cassoles大街相连，花园和Sant Gervasi街道之间不平坦的地形成为通往新建筑的天然入口。“阳光花园”是该项目的口号，“安静的阳光天井”及“书籍&知识平台”塑造了整个建筑结构。该建筑外围采用的透明玻璃框架结构，不仅可以为建筑内部提供良好的光照和通风条件，同时又将图书馆建筑与街道分隔开来。庭院和建筑体量中的室内阅读空间和工作空间铰接式连在一起的结构又可以让读者感受到家庭式的舒适感。此外，市内的混凝土挡墙和建筑结构上覆盖的多孔粘土瓦在起到消音作用的同时又可以使读者感受到温暖感，并提醒我们这是一个半地下式的建筑构体。



格鲁吉亚：第比利斯的音乐剧场和展览馆

这两个像吹风机似的建筑坐落于格鲁吉亚第比利斯的Rhike公园内。该建筑由两个不同的软质造型的元素组成，在挡土墙上形成了独特的建筑体块。每个元素都有自己的功能：音乐剧场和展览馆。北侧建筑包括了音乐剧场大厅（566个座位），门厅和许多设备，以及剧场机械所在的技术空间和不同的储物间。展览大厅敞开了一个连接坡道的巨大入口，便于街上的人流涌向会场。与展览大厅相反，音乐厅大厅悬空于地面，使门厅和自助餐厅里的人们拥有良好的视野：看到河流和城市天际线。



地王年引爆人才战

策划 | 苑航 撰稿 | 苑航 黄晶晶 夏吴雪



去年央行连续5次降准降息，给建筑房地产行业带来了重大利好。2016年上半年，一线及重点二线城市地王频现，土地市场重现生机。

据媒体数据显示，今年前5个月，全国共有152宗地王出现，2016年也被业界称为“地王年”。

“地王年年有，今年特别多”。土地热背后必定会引发人才争夺战，建筑人才市场需求一路飘红。英才网旗下建筑英才网数据显示，截至2016年6月，全国范围内，建筑人才需求同比上涨7.5%；一线地区北京、上海、广东建筑人才需求同比分别上涨8.9%、11.5%、12.6%；二三线城市中，江苏、浙江、湖北、四川、山东等招聘需求同比分别上涨15%、13%、12.8%、11%和9.2%。

从以上数据可以看出，二线地区对建筑人才的需求极为旺盛，同比涨幅超过一线，成为用人的主战场。

在职位需求方面，随着各地项目的启动，市政工程、基建项目成为热门领域，人才需求增长明显。建筑英才网数据显示，截至2016年6月，市政工程领域人才招聘同比增长11.8%；轨道交通领域人才需求同比增长10.5%；施工领域人才需求同比增长8%。

建筑英才网运营总监高亚南表示，随着城镇化进程的加快，二三线城市基础设施建设，如机场、港口、轨道交通、路桥等领域还有很大的人才缺口，建筑人才回流到二三线城市的趋势已现端倪。

基于土地市场的火热，今年上半年，哪些城市用人需求旺盛？哪些领域和职位成为热门？本期《英才观察》将为您深度解读。



一二线楼市再吹集结号 人才争夺战拉开序幕

文 | 苑航

今年上半年,受惠于上年度连续5次降准降息的利好政策,一线及重点二三线地区建筑房地产市场又迎来了新一波发展高潮。土地大卖,楼市成交火热,全国大部分区域出现了前所未有的大好局面。

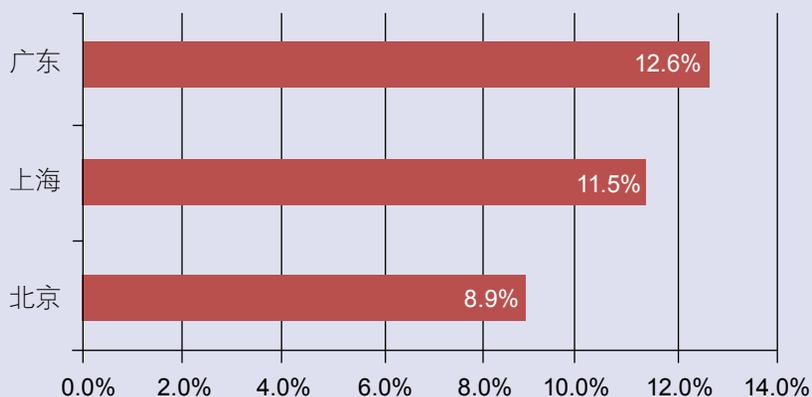
相关数据显示,今年一至五月,全国共出现152宗地王。地王主要集中在北京、上海、深圳、广州、天津、南京、杭州、苏州、合肥、厦门等一线城市及热点二线城市。

土地热潮必然带动人才市场的火爆。建筑英才网数据显示,截至2016年6月,全国范围内,建筑人才需求同比上涨7.5%;一线地区北京、上海、广东建筑人才需求同比分别上涨8.9%、11.5%、12.6%;(见图一)二三线地区中,江苏、浙江、湖北、四川、山东等招聘需求同比分别上涨15%、13%、12.8%、11%和9.2%。(见图二)

职位方面,工程施工、轨道交通、市政工程、地产物业等领域相关职位成为热门。

图一：一线地区人才需求同比图

数据来源：建筑英才网



图二：二三线地区人才需求同比图

数据来源：建筑英才网



一线城市基础岗位需求旺盛，二三线城市高端人才紧俏

今年1至6月，一线及重点二三线城市建筑房地产市场出现重大转机，土地和房价一路飘红，无论销量还是均价，均创新高。

土地热、楼市热背后，建筑人才市场发生了结构性变化。一线地区一直是建筑房地产行业用人大户，但是随着今年上半年一线及重点二三线城市房地产市场一路走高，人才需求也由一线向二三线转移，目前重点二线及三线地区用人大增，与一线平分秋色。

“目前一线城市京上广深对建筑人才需求仍然很旺盛，但是人才层次发生了明显变化。以往一线城市对高端人才需求量非常大，但是今年以来，基础岗位需求量超过了高端职位，助理建筑师、效果图制作、建模、绘图员等是目前的热门。”英才网联高端人才招聘负责人韩智表示，一线城市基础岗位的增加，一方面为建筑相关专业的毕业生提供了更多的就业机会；另一方面，目前具有一至三年工作经验的从业者需求量持续走高，为职场新人提供了跳槽机会，以及更大的职业提升空间。

今年上半年建筑人才市场较突出的变化，还体现在二三线城市对高端人才的需求增长明显。据韩智介绍，目前比较热门的城市，如南京、杭州、苏州、合肥、天津等地，对建筑高端人才的需求同比增长均超过两成。目前方案主创、总工程师、房地产运营、招商经理等职位是热门，需求会持续攀升。



基础设施建设深入开展，轨道交通等领域人才需求攀升

今年上半年，国家发改委、交通运输部联合印发了《交通基础设施重大工程建设三年行动计划》（以下简称《行动计划》）。《行动计划》指出，“十三五”时期是交通基础设施重大工程建设的重要阶段，2016-2018年拟重点推进铁路、公路、水路、机场、城市轨道交通项目303项，项目总投资约4.7万亿元。其中，涉及城市轨道交通的有103个项目，投资额为1.6万亿。

在如火如荼的城市轨道交通建设过程中，相关岗位人才需求也出现明显

增长。建筑英才网数据显示，截至2016年6月，轨道交通领域人才招聘同比增长超过10%，而随着各地轨道交通项目的逐步落实，这一增长速度将持续加快，未来3年，年增长幅度有望超过两成。

建筑英才网运营总监高亚南表示，随着目前国家对基础设施建设投入的不断加大，相关领域的人才需求也会水涨船高，目前除了轨道交通领域人才需求旺盛之外，机场、港口、道路、桥梁等相关人才需求也在平稳上升，成为建筑行业热门领域。而“技术+管理”复合型人才，将成为建筑行业最抢手的人才，职业空间广阔。■

二三线城市步伐加快 机场港口建设人才需求节节高

文 | 黄晶晶

“一带一路”政策重点圈定了西北6省，东北3省，西南3省以及上海、福建、广东、浙江、海南、重庆共18省市，还布局了15个港口建设。以河北和湖南省为例，2020年河北通用机场将超30

个，湖南将建成10个以上通用机场。

机场和港口建设在政策的大力支持下，进展迅速，带动了相关行业的用人需求。建筑英才网最新统计数据显示，截至2016年6月，机场、港口建设人才的招聘需求较去年同期上涨12.9%。

从区域上看，北京对此类人才的招

聘需求较去年同期上涨13.5%，在一线城市中位列第一，广东、上海紧随其后，同比涨幅分别为7.6%和10.8%。二三线城市中，河北，天津，浙江，重庆和福建对机场、港口建设人才的招聘需求涨幅较快，分别上涨了，18.1%、17%、16.7%、14%和12.2%，涨幅明显。（见图一）

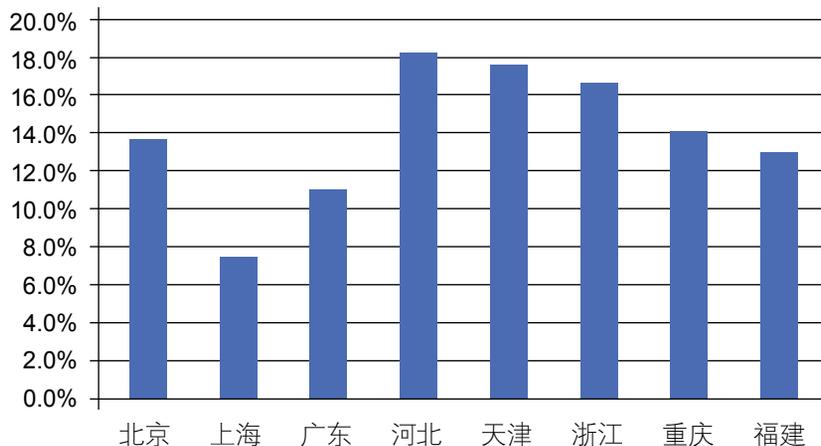
此前天津市副市长尹海林在国新办新闻发布会上介绍京津冀协同发展情况时表示，2015年1-10月，北京、河北在天津投资资金到位额超过1520亿元，占全市利用内资的43%。要在北京和河北设立10个无水港，还将建成20座城市候机楼，推出空铁联运、陆空联运等多项服务。

不仅仅是天津，河北，浙江，重庆，成都，武汉等二三线的机场和港口建设都在如火如荼地进行着。

从建筑英才网数据上来看，二三线城市对此类人才的需求占全国需求总量的45.6%，占比较去年同期上涨了8.6%，这与二三线，甚至是四线城市的

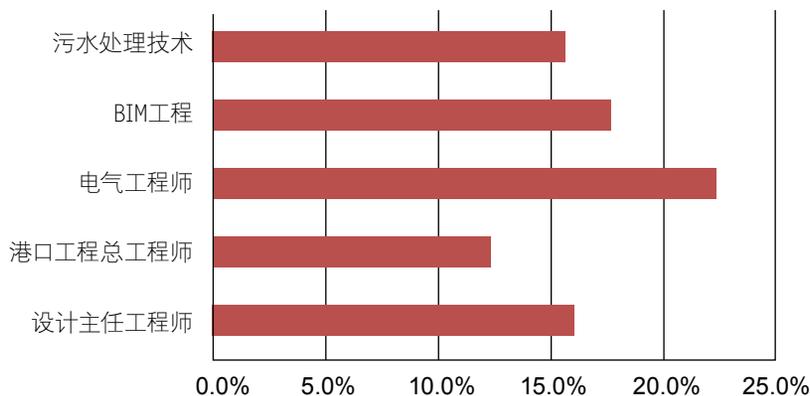
图一：机场港口领域招聘需求同比图

数据来源：建筑英才网



图二：6月热招职位同比图

数据来源：建筑英才网



机场和港口项目大面积开展有直接关系。因此，二三线城市对此类职位的需求仍将处于持续上涨的态势。

在职位方面，设计主任工程师、港口工程总工程师、电气工程师、BIM工程、污水处理技术是最为热招的五个职位。其中，设计主任工程师、港口工程总工程师属于高端职位，招聘需求较去年同期分别上涨了16%和12.2%；电气工程师、BIM工程和污水处理技术的招聘需求同比分别上涨了21.9%、17.7%和15.5%。（见图二）

设计主任工程师

同比上涨16%

职位热度：★★★★★

建筑英才网招聘数据显示，截至2016年6月，设计主任工程师的招聘需求较去年同期上涨了16%，这一职位的招聘需求不是涨幅最大的，却是最为热门的。

从建筑英才网的招聘专栏里可以看到天津港航工程有限公司急招设计主任工程师，这一职位要求具备已注册的一级建造师资格，专业包括港口航道与海岸、机电、水利水电等，从事建筑等相关行业工作5年以上，具有丰富的施工企业技术质量管理经验，能够适应现场技术管理工作。

薪酬方面，北京、上海、广东该职位的平均薪酬分别为21855元/月、22974元/月和21415元/月。二线主要地区中，平均薪酬较高的是浙江，为19931元/月；其次是重庆和天津，分别为18988元/月和18092元/月。

港口工程总工程师

同比上涨12.2%

职位热度：★★★★☆

建筑英才网招聘数据显示，截至2016年6月，港口工程总工程师的招聘需求较去年同期上涨了12.2%，这一职

位的招聘总数虽然不占优势，但是职位含金量却是非常高。该职位职业资格共分三级：助理港口工程师、港口工程师、高级港口工程师。

在建筑英才网上，广东中禹港航工程有限公司正在招聘总工程师，要求本科及以上学历，港口与航道工程等相关专业，具有航道专业技术职称；十年以上港口与航道工程管理工作经验，具有良好的工作业绩及工程公司全盘操作经验。

薪酬方面，北京、上海、广东该职位的平均薪酬分别为16512元/月、19153元/月和18637元/月。二线主要地区中，平均薪酬较高的是浙江，为17353元/月；其次是江苏和重庆，分别为17145元/月和16733元/月。

电气工程师

同比上涨21.9%

职位热度：★★★★☆

建筑英才网招聘数据显示，截至2016年6月，电气工程师的招聘需求较去年同期上涨了21.9%，是涨幅最大的职位。

从建筑英才网的招聘情况来看，有5年以上施工单位及房地产公司机电工程师工作经验，具备二级建造师证书；熟悉国家及地方相关政策、法律法规，专业知识扎实，能胜任电气、暖通、给排水专业管理工作的求职者受到企业的欢迎。

薪酬方面，北京、上海、广东该职位的平均薪酬分别为5647元/月、5564元/月和4660元/月。二线主要地区中，

平均薪酬较高的是江苏，为5235元/月；其次是浙江和天津，分别为5052元/月和4638元/月。

BIM工程师

同比上涨17.7%

职位热度：★★☆☆☆

建筑英才网招聘数据显示，截至2016年6月，BIM工程师的招聘需求较去年同期上涨了17.7%。

建筑英才网招聘顾问指出，BIM（建筑信息模型）不是简单的将数字信息进行集成，而是一种数字信息的应用，并可以用于设计、建造、管理的数字化方法。这种方法支持建筑工程的集成

管理环境，可以使建筑工程在整个进程中显著提高效率、大量减少风险。

薪酬方面，北京、上海、广东该职位的平均薪酬分别为5647元/月、5564元/月和4774元/月。二线主要地区中，平均薪酬较高的是江苏，为5235元/月；其次是浙江和天津，分别为5052元/月和4638元/月。

污水处理技术

同比上涨15.5%

职位热度：★★☆☆☆

建筑英才网招聘数据显示，截至2016年6月，污水处理技术类人才的招聘需求较去年同期上涨了15.5%。

据建筑英才网招聘顾问介绍，该职位人才要求擅长行业污水废水及给水等处理技术，最好有较多的大型水处理工程经验，还要熟悉水处理产品及设备的技术应用以及国家环保政策法规和地方污水处理现状。拥有五年以上污水处理技术专职岗位工作经验，熟练掌握各种废污水处理技术和生产工艺的求职者，是企业梦寐以求的。

薪酬方面，北京、上海、广东该职位的平均薪酬分别为5156元/月、5376元/月和4791元/月。二线主要地区中，平均薪酬较高的是福建，为4607元/月；其次是浙江和江苏，分别为4479元/月和4429元/月。■

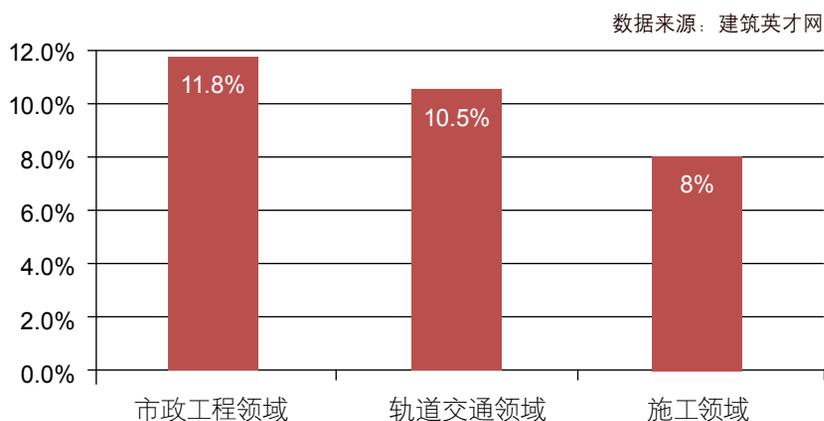




市政及轨道交通布局二三线 施工类人才潜力大

文 | 夏吴雪

图一：热门领域人才需求同比图



2016是“十三五”的开局之年，推进城乡一体化，发展沿海沿江沿线城市，培育一批新的城市群已被写入规划纲领。在大方针的引领下，全国各地尤其二三线城市加快统筹市政建设，加大重大基础设施投入，完善轨道交通建设，努力布局形成城乡新格局。

新型城镇化建设带动了市政工程、轨道交通、基础施工等领域的人才热招。据英才网联旗下建筑英才网招聘数据显示，截至2016年6月，市政工程领域人才招聘需求与去年同期相比增长11.8%；轨道交通领域人才需求同比增长10.5%；施工领域人才需求同比增长8%。（见图一）从区域上看，人才招聘向二三线地区转移，二三线热门城市招聘需求逐渐活跃起来。江苏、浙江、湖北等地，成为用人大户。

二三线城市重点发力市政工程项目

潜力职位：道路/公路设计、城市桥梁工程师

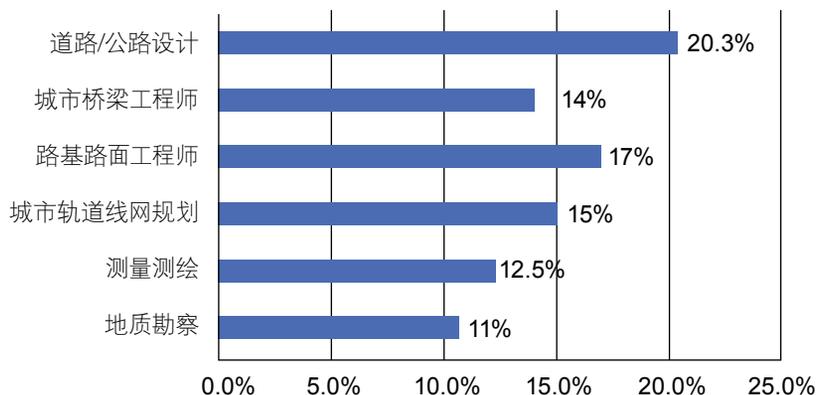
今年以来，“十三五”规划大力推进城镇化建设，各省市借政策东风，大力开展市政工程，城市道路、桥梁、铁路等建设在全国范围内火热进行，浙江、山东、福建等多个二三线地区重点发力，市政管网、城市道路、大桥隧道等项目陆续批复开工，急需大量市政工程人才投入到城市建设中来。

据建筑英才网招聘数据显示，截至6月，市政设施建设工程相关岗位的招聘需求攀升较快，较去年同期上涨11.8%。从区域分布上看，整体呈现向二三线地区发展的趋势，其中，江苏、浙江、湖北等地表现都很不错，招聘需求同比分别上涨16.5%、15.8%、14%。

具体职位来看，道路/公路设计和城市桥梁工程师发展潜力很大。从建

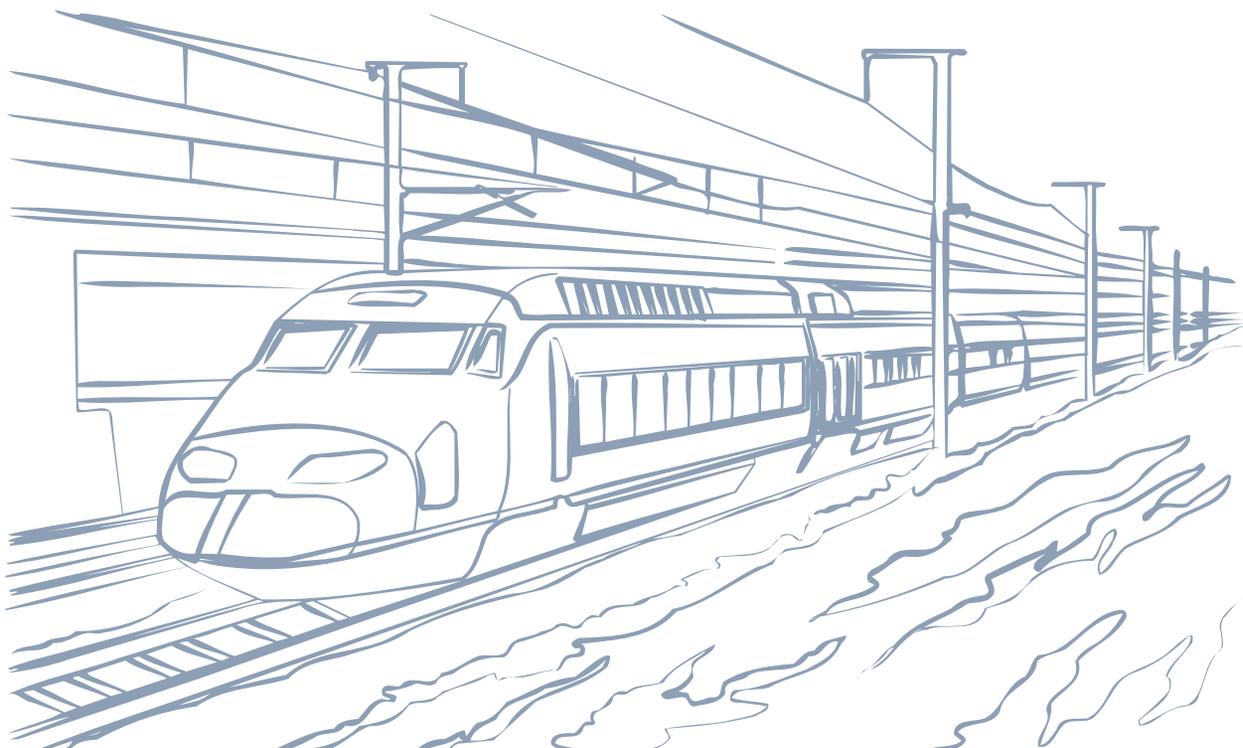
图二：潜力职位需求同比图

数据来源：建筑英才网



筑英才网招聘数据来看，截至6月，两个岗位的招聘需求较去年同期分别上涨20.3%、14%，上涨十分迅速。（见图二）从人才需求分布上看，道路/公路设计在一二三线地区都有很大的需求，一线城市中，上海、北京同比分别上涨17.5%、16.1%；二三线地区表现更为亮眼，浙

江、江苏、湖北、山东、重庆同比分别上涨19.5%、17.2%、16%、15.5%、13.4%，招聘需求增长十分迅速。相较而言，城市桥梁工程师在二三线地区更受欢迎，天津、海南同比分别上涨20%、18%，其余热点地区中，安徽、河南、重庆、浙江等地招聘需求涨幅均在15%左右。



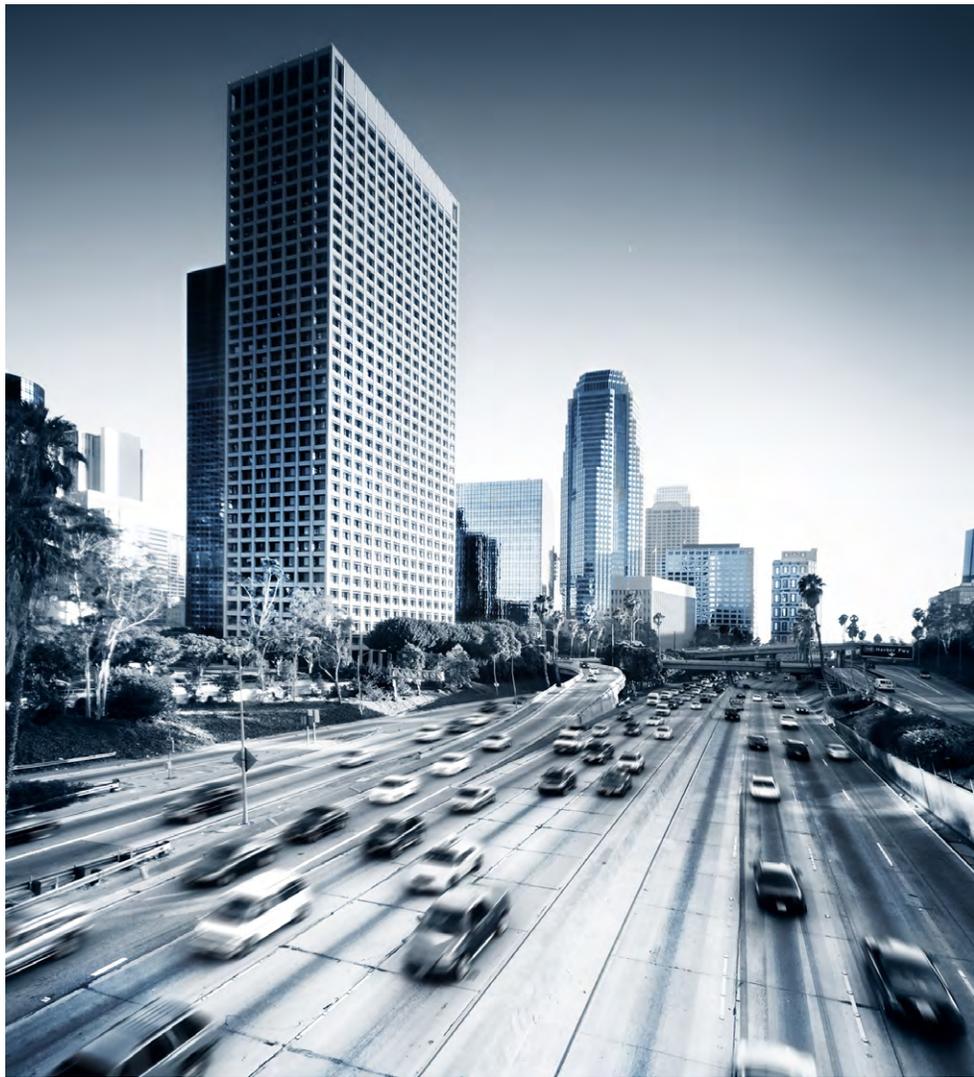
轨道交通建设向三四线城市辐射

潜力职位: 路基路面工程师、城市轨道交通网规划

据日前召开的“2016第十一届中国国际轨道交通展览会”上的数据显示,我国在建的城市轨道交通线路总长4448公里,可行性研究报告批复投资累计达2.63万亿元,未来四年,我国轨道交通至少要完成1550公里的营建里程。这充分说明了我国城市轨道交通的实际需求在进一步扩大,发展建设的步伐在不断“增速”。且随着一线地区城市轨道交通的完善,轨道交通建设的发展正从大城市转向中等城市,未来将向三四线城市继续辐射,形成“网络”。这些都为轨道交通行业人才市场注入了新的活力。

据建筑英才网招聘数据显示,截至6月,城市轨道交通行业的人才招聘需求较去年同期上涨10.5%。从区域上看,一线地区的招聘需求平均涨幅在10%左右;二三线主要地区中,江苏、湖北、浙江、天津、安徽同比分别上涨18.6%、16.5%、15.1%、13.2%、12.7%,远超一线地区。职位方面,路基路面工程师和城市轨道线网规划颇具发展潜力,招聘需求较去年同期分别上涨17%、15%。(见图二)

建筑英才网运营总监高亚南表示,新型城镇化建设全面加快,作为城市建设中必不可少的市政工程和轨道交通建设将持续繁荣,随着道路、桥梁、铁路等项目的陆续开工,市政和城市轨道交通人才将迎来新的发展机遇。



上半年基建项目投资规模超万亿元

潜力职位: 测量测绘、地质勘察

今年以来,国家继续加快基础工程建设,持续推进高铁、城铁、地方铁路、水利工程建设,加大投资规模,带动了施工类人才的需求。据建筑英才网招聘数据显示,截至6月,施工领域职位招聘热度不减,同比增长8%。其中,测量测绘、地质勘察岗位的招聘需求同比分别上涨12.5%、11%,且有继续上升的趋势,发展潜力十分巨大。(见图二)

从区域上看,测量测绘在一线地

区中,北京、广东需求较大,同比分别上涨17%、15.6%;二线主要地区中,江苏、山东、河北同比分别上涨14%、11.8%、10%。相较而言,地质勘察在一二三线地区的需求较为均衡,在一线北上广三地和二线热门地区江苏、浙江、四川等地中,同比涨幅均在一成左右。

建筑英才网运营总监高亚南表示,2016上半年,国家批复的基础工程建设项目投资规模已超万亿元,这一数字仍在继续增长。大批基建项目开工建设,需要大量人才加入,可以预见,施工类人才招聘热度将持续不减。■

人才是上城建设的资本

——访广东上城建设有限公司总经理陆文军

“我们遵从万科的‘人才是万科的资本’的人才战略，同样，人才也是我们上城建设的资本，我们尊重人才，愿意给人才提供更大的发展机会和平台。”



文 | 苑航

2016年上半年已经接近尾声，由于利好政策不断推出，建筑房地产市场也迎来了阶段性高潮。那么，建筑行业企业在今年上半年表现是怎样的？行业回暖对企业招聘有哪些利好？

近期，广东上城建设有限公司总经理陆文军接受了《建筑英才》的采访，陆文军表示，上城建设是万科旗下的第一家施工总承包企业，我们遵从万科的“人才是万科的资本”人才战略，同样，人才也是我们上城建设的资本，我们尊重人才，愿意给人才提供更大的发展机会和平台。

只有尊重员工，才能达到双赢

广东上城建设有限公司成立于2006年，公司拥有建设部核发的房屋建筑工程施工总承包壹级资质及建筑装饰装修工程专业承包贰级资质，主要从事房地产开发、城市园林绿化工程设计施工及咨询、项目投资及咨询、房屋建筑工程施工总承包等。

在采访中，陆文军表示，就2016年1季度与2015年1季度建筑工程产值数据对比，建筑行业发展仍处在上升趋势，对于企业招聘来说，人才需求虽然增加明显，但匹配难度较大。上城建设在建筑房地产市场领域属于创业期，随着建筑房地产市场的回暖，公司在今年前6个

月业绩表现非常不错，对人才的需求较旺盛，近期人才计划仍偏重于社会招聘及员工培养。

在谈到企业与人才的关系时，陆文军说：“上城建设是万科旗下的第一家施工总承包企业，万科的雇主品牌对于人才吸引程度很高，这个平台对于应聘者来说充满向往和挑战。而我们一直遵从万科的‘人才是万科的资本’人才战略，同样的，人才也是我们上城建设的资本。”

对于公司的招聘特点，陆文军表示，上城建设尊重每一位员工的个性和个人意愿，尊重每一位员工的选择权利。公司优先选择那些愿意投入和努力、追求卓越的奋斗者作为伙伴。以让他们获得施展身手、成就感和发展机会作为良好工作环境的标准，倡导简单而真诚的人际关系，不让做出贡献的人吃亏。员工进入公司后，我们本着学习是一种态度，历练是一种成长的原则，为员工提供广阔的学习平台和锻炼空间，让员工在专业能力及管理方面得到有效提升。

期待越来越多的跨界人才涌现

在采访中，陆文军介绍，公司因业务发展的需要，仍处于扩招阶段，但是上城建设期待有越来越多的跨界人才加盟。

“作为建筑施工企业，为了储备更好的人才，无论职场新人或职场老人，我们都欢迎。新人有活力，充满朝气，对于企业文化的认同度较高，能给企业注入新鲜的活力，只要他们积极学习，就可以作为培养的目标，但新人存在盲

目的自信、稳定性相对较低的缺点。职场老人有着丰富的工作经验，较高的稳定性，但也会因为工作资历深，出现偶尔自负、融入度较低，墨守成规的情况，导致企业的创新力逐渐下降。”陆文军表示。就本企业来讲，在招聘目标明确的情况下，职场新人或者职场老人我们都会选择，而持续鼓励、引导，培养专业化、富有激情和创造力的队伍是企业发展的重要使命。

目前随着整个建筑行业的复苏，建筑企业对人才的需求开始回暖，对建筑行业从业者也有了新的要求。

陆文军表示，上城建设目前探索甲乙同体结构下的大总包模式，应聘者现状分为土建、装修管理人员；甲方、乙方人员，我们期待有越来越多的跨界人才涌现，既懂得甲方诉求，又知晓乙方施工节点；既了解土建各工序作业，又了解装修阶段关注点。但从招聘市场来看，高素质的综合型、专业型人才匮乏，建筑行业对于求职者的知识、经验要求又相对很高，专业人才仍然需要苦修内功，让自己的价值更高。

打造“匠人匠心，精工细造”

企业文化

上城建设立足于广州，主要专注于广州及周边地区城市建设。公司始终以“匠人匠心、精工细造”作为企业发展理念，坚信人才是公司的资本，并全面实施“人才强企战略”。成立以来持续引入优秀人才，形成了一支人才齐全、素质优良的人才队伍。

“公司要发展壮大，就要不停地引入优秀人才。目前公司最需要工程、

机电、成本、仓库、安全管理等相关人才，这几类岗位需求量最大。”陆文军表示，招聘的质量直接影响企业人才布局。所以公司在招聘之初，会严把进入关，选择适合企业、认同企业价值观的员工，入职后重视新员工培训，让员工尽快融入团队、企业；做到待遇留人、成长留人、事业留人；注重员工关怀，让员工有大家庭的感觉，逐渐完善员工晋升渠道，充分尊重员工发展意愿，努力为员工创造施展才能的平台。

那么，如何使新员工快速融入团队，创造价值？陆文军认为员工培训非常重要。

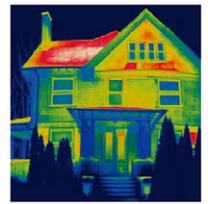
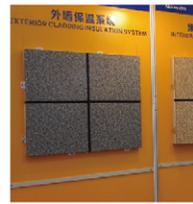
“我们对于新工会开展‘企业文化培训、入职培训、岗位培训’，入职后仍会对各岗位进行专业知识和专业技术的培训，对于新员工来说，能帮助他们加速适应企业，感受企业的工作流程、制度体系，有效提高工作效率；企业特色的专业课程，只要涉及房地产、施工企业，我们都会开展，对于员工全方位发展有很大帮助，我们希望培养更多跨界通才；应该说在企业内已经形成一种学习的氛围，大家会极力去吸收各种各样的专业知识。”陆文军表示，上城建设一直围绕“匠人匠心，精工细造”打造企业文化，公司在新工艺工法上不断追求。为了提高品质，不惜花费大量时间精力，希望这些精湛的技艺可以世代相传。而上城建设正是通过以工业化为技术核心，标准化为基础，用科学管理、精工细造、勇于创新、规范运行的方式，改变现有生产模式，奋力向成为最具工业化、现代化的建筑施工企业的目标迈进。■

2016第十四届

上海国际保温、防水材料与节能技术展览会

The 14th Shanghai International Thermal Insulation Material,
Waterproof Material and Energy-saving
Technology Exhibition

同期举办



2016.11.13-15

上海新国际博览中心(SNIEC)

可持续建筑保温防水系统解决方案
尽在中国保温防水展!

Insulation and Waterproof for Sustainable Building
All in TIM!

上海国际先进建筑技术展览会



上海万耀展业展览有限公司

上海市漕宝路400号明申商务广场1606室 (200233)

电话 : (86) 21 5109 0852 传真 : (86) 21 5156 0411

www.timexpochina.com

ESBUILD
绿色建博会

全面提供绿色建筑整体解决方案

2016国际绿色建筑建材(上海)博览会

Shanghai International Green Architecture and Construction Materials Expo 2016

2016年7月5日—7月7日

July 5 – July 7, 2016

上海新国际博览中心(浦东龙阳路2345号)

Shanghai New International Expo Center

展览规模: 150000平方米

Dimension: 150,000 m²

建筑围护结构技术

建筑结构节能技术

绿色建筑智能舒适系统

绿色装饰建材与设计、
绿色环保陶瓷及卫浴精品

绿色建筑装饰设备



扫一扫, 关注绿色建筑

主办单位:

详情咨询:
021-63288899
021-63842404

官方网站:
www.expojc.com
expo.sbmia.org.cn



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.

二孩政策全面放开 如何管理三期女工以达到皆大欢喜

随着国家二孩政策全面放开，企业三期女工逐渐增多，人力成本和员工管理都将受到一定影响。如何应对新形势下的新局面，成为人力资源从业者的又一课题。

一边是政策和法律的约束，一边是企业运营之困。对于三期女工，企业到底该如何管理，才能顺应政策，做到人性化，同时又不增加人力成本，不影响正常运营？

本期圆桌，特邀请了几位资深HR，看看他们在三期女工管理方面有什么高招，以达到人企双赢，皆大欢喜。

策划 | 苑航 采写 | 苑航 王冠军



瞻高望远 合理调剂女员工事业与家庭的平衡

俗话说，一个萝卜一个坑。二孩政策的全面放开，的确加重了企业录用女性职工的风险，这是无可规避的现实。

对于我们公司而言，目前女性员工占公司员工总人数的三分之一，其中50%正在或即将踏入三期。这部分群体多为进入职场5-10年的女性，专业技能和实践经验都非常娴熟和丰富，有的已成为独挡一面的专业负责人。虽然她们有着不同的社会、社交、生活和工作背景，经受多维度的考量，但她们内心其实非常渴望着事业与家庭的平衡。

如何满足女性员工内心的渴望，合理调剂他们事业和家庭的平衡，成为考量企业不断适应各类环境的能力。一个企业，只有站在更高的格局上才能对不断变化的环境有着冷静和深层次的认识，才能随着环境的变幻调整人才布局。

遵循业务特色 构建灵活岗位机制

设计企业因具有相对的特殊性，属于创意型企业，其业务管理模式也多为项目制管理，透明而公开。对员工而言，能者方能多劳，多劳才能多得，这种激励效果非常直接有效，企业与员工对彼此的诉求都能了然于胸。所以，设计团队中一旦有三期女性对象而出现某些岗位的暂时空缺，也能迅速调剂，团队内的其他员工也更易接受项目的调整与再分配。

目前，针对职能部门岗位暂时空缺的情况，我们正在研究职能部门的绩效考核和激励机制，将工作梳理分解，构建职能部门的“包干制”或“项目制”，鼓励一岗多能、岗位交叉，以有竞争力的薪酬助推员工士气，这也许是解决职能部门三

期员工问题的一个出口。

尊重心理需求 创建柔性企业文化

设计行业的女性绝对能顶半边天，她们的内心非常渴望在职业和专业上有更好的发展。如何尊重和满足员工的合理需求，不单是企业人文情怀的体现，更是企业人才留驻策略的重要体现。

更何况，设计本身就是一门创意产业，特别是在当今互联网+时代，更为设计企业灵活使用人才提供了诸多便利。正因为如此，公司在一切可能的情况下为三期员工提供工作方面的各种便利，如推崇一段时间内的弹性工作制，以及开放和移动式办公等等。当然，我们十二小时运转的企业食堂、职工之家更会在生活和氛围上给她们提供非常实质的帮助。

营建隐性磁力 架构才智释放平台

其实，三期女工问题只是人才管理中的一个方面，团队的不稳定，有诸多因素，不能单纯归咎于三期员工的增多。就目前来看，公司没有因“三期”增多而出现动荡的现象，但我们一直在实时监控。

企业HR更应在如何创造员工才智尽情发挥的平台和帮助直线管理者寻求和公司战略、业务、文化相匹配的人才的高度去深入思索。目前，公司正以无边界思维，努力给员工提供自由驰骋的空间和灵活上升的平台，合理引导在员工中形成的隐性文化，使之转化为一种积极的隐形磁力。我们坚信，人力平衡不是一种生生的碰撞，更多的是企业创新发展的驱动。■



上海浦东建筑设计研究院有限公司
董事/综合办公与人力资源部
主任徐琳



澳门新方盛建筑工程一人有限公司人力资源经理朱臻

完善制度 灵活管理 温暖三期女工

近年来，国家逐步开放了“二胎”的政策，这或多或少会对企业的运营产生影响，毕竟单从国家对女职工生育这一阶段的法律保护条文就能看出来，当然在职的女员工是否响应这个号召，还要另当别论。但如果企业里的这类员工比例较高，而且又很巧合地都在同一时间段里进入“三期”，那就不是个简单的问题，这分分钟会搞得大家措手不及，甚至狼狈不堪。

既然有相关法律的存在，说明实际上应该对这类女员工进行呵护和特别关照。但问题在于，如何把三期女工对公司造成的影响降到最小，甚至产生积极正面的促进作用呢？

首先，任何一家企业，都不应该抗拒这类情况的出现，相反，女性员工在公司顺利度过三期，一般都会对公司产生更强的归属感和依赖感，会在日后的工作中表现得更为优异。当然，企业要在公平公正的前提下，顺理成章，规范管理，所以企业必须要有明确的相关管理办法。在女员工入职时，就要把相关事项培训到位，将女员工享受的权利和义务一一告知，尤其是在三期中的待遇条件等，双方可以在合同中约定相关条款，以避免将来引起不必要的争议。当然，由于员工自身特殊情况，公司在可接受范围的，还应人性化处理，适当放宽标准要求。

既然大家约法三章，企业HR就可以在制度的前提下加强沟通，使得员工不会由于担心而隐瞒事实，尽早知道情况，并做好工作上的安排，减轻三期女工的工作负荷，对三期女工给予更多地关怀和帮助。比如弹性的工作时间，增设一些人性化设施等等，小小的投入也能让员

工感受到不一样的温暖。

在很多行业中，大部分女员工的职位以一些基础和专业技术工作居多，这类工作属于文职，换句话说，坐着也能做，即使在孕期及产后恢复期，同样可以从事原来的工作，即使稍有影响，HR也不必对此有抗拒心理，经过这个时期的女员工，未来在公司的职业生涯会更加稳定而忠诚，这也未必不是一个“划算”的投资。

对于哺乳期的女员工，某些情况下，我们可以针对特定的工作性质，同员工商议，灵活安排工作，对于到岗不方便的员工，甚至可以安排在家里工作，利用电话、邮件的方式与其他同事保持沟通。这样一方面可以照顾家庭，另一方面也可以自由安排工作时间，避免时间浪费在交通路途中。

同时在孕期，HR应及时安排其他同事协助分担未来在产期离岗时的工作内容，包括重新分工、资源调配等等，尽量在维持编制的情况下，平稳度过这个阶段，这既能让其他同事有学习新工作的机会，也能体现公司对三期女工的关怀与重视。

当然，不排除有少数恶意女工会以此作为“护身符”，那么HR同样要防患于未然，及早了解员工状态，在不违反国家法规的前提下，尽量用公司制度去约束和限制一些不合理的情况，同时保留收集好各类证明文件，以防未来可能发生的纠纷等等。

也许二胎政策的影响但远没有我们想象的那么大，但是HR要提前做好预案，轻松面对这个难题。■

用“心”关怀 提升三期女工企业忠诚度

George Carlson是一间创立于英国，致力于提供旅游、乐园及酒店全产业链的顶层设计与精细化设计服务的跨国服务企业。我们珍惜重视员工，将员工视为公司价值的创造者，最宝贵的财富。企业内的多个设计团队均以资深外籍设计师及多年经验的国内设计师构成，女职员占比约40%。我司目前女职员三期管理方法是依据国家和地方的相关规定，秉承从以人为本的理念，从多个维度权衡利弊，对她们遇到的特殊问题进行针对性地照顾。

随着国家二孩政策的全面放开，企业三期女工逐渐增多，人力成本和员工管理都将受到一定影响。如何处理好三期女职工与用人单位之间的关系已然是一个普遍存在的社会现象，每一家企业都有责任有义务正面地妥善解决。

我认为我们可以尝试在国家法律法规基础上，进一步明确企业三期女工的基础权益，在“三期”这个特殊时期，企业更应该承担起应有的“保护”责任，对女性员工给予一定的关怀与帮助，提高女性员工群体的工作积极性与忠诚度，从而保障企业的健康发展。

做好预案，积极应对

任何健康的成年公民，都有选择生育的权利，而三期女工又是受相关法律法规保护的特殊群体，随着国家二孩政策的全面放开，企业更没有理由不允许员工生孩子，要二胎。为了保护女职工的合法权益，我国法律对三期女工出台了特殊保护规定，如不能在“三期”（孕期、产期和哺乳期）内终止或解除劳动合同、女职工在三期内依法享受应

有的工资福利和带薪假期待遇等。

但是，如果公司三期女工比例较高，一定会影响到正常工作运转，从而导致企业运营成本增加。这种现象是实际工作中不可避免的，需要我们HR部门在工作时具有前瞻性，能预见到这类员工群体的出现，并协同对应部门的主管做好各类预案。

引导女工合理规划生育计划

企业的规章制度必须明确三期女职员的管理办法，女职员入职培训时，将此培训到位，让其了解三期女职员在企业内享受三期待遇的条件及要求。这样在一定程度上企业就可以相应地规避一些不必要的法律风险。

企业在法律的框架下，也要有自己的“法律”。我们不妨在企业里实行“计划生育”。要引导育龄女职工按批按计划选择生育时间，避免扎堆生孩子，影响部门运作和工作开展的现象出现。

同时，在针对三期女工工作安排的问题上，企业可以通过阶段性降低工作强度等方法，来解决女职员身体状况与工作要求之间的矛盾，并对这类员工所在岗位的工作数量和质量做好预测，从工作流程层面对岗位职责阶段性地予以“减负”，可以尝试找到能阶段性接替她们工作的人选。同时对关键岗位上的三期女工，要加大情感关怀与特殊照顾。

总之，对于一个负责任的企业来说，要用“心”关怀三期女工，让她们在关键时刻得到更多关爱，才能使她们把企业当成家，从而共同奋斗，达到“企业发展+员工幸福”的双赢局面。■



乔治卡尔森设计（深圳）
有限公司人事行政总监秦
玉美



陕西同济土木建筑设计有限公司人力资源部经理郭艳丽

三期女工更应该享受人性化关怀

建筑设计行业是特殊的领域，女性从业者相对其他行业要少一些，因此，三期女工在公司的比例不太大。二孩政策全面放开后，一些已婚育龄女员工也进入了两难选择：生还是不生？如果要二胎，会不会影响工作？如果不要二胎，是不是错过了政策红利？

在我国，由于计划生育政策执行多年，大多数职场人的思维还停留在“只生一个好”的层面，所以，二孩政策的影响有多大，还要等时间去验证。但是我认为，如果女员工有计划生二胎的或正在孕育二胎的，也是很正常的现象，不是所有要生二胎的女性都会选择辞去工作，毕竟生了二胎，生活成本也会增加，所以她们更多地会选择生活和工作兼顾。

从公司的角度来讲，如果三期女工增多，或多或少会影响到岗位配置。如果真的是因为三期女工增多而出现岗位空缺的话，我想我们公司是会及时补充人员的，不会说因没人就把该岗位撤销或放弃了。因为公司的发展目标和战略是不会因为个人的原因而轻易发生改变的。我们不会因人设岗，所以更不会因人撤岗，把合适的人放在合适的位置上一直都是人力资源管理的重要理念。

面对三期女工有可能增加的问题，我想HR应该做好如下准备：

一、及时与使用部门和三期女工充分沟通，了解生产上人员安排情况、三期女工孕期工作及身体情况等。若三期女工孕期无异常情况，能兼顾工作及身体，说明对工作影响不大，暂时尚不需要补充或储备人力；若三期女工孕期身体较弱，需要经常请假，影响到正常的工

作，人力部门则需要征求使用部门意见，看是否需要提前储备或补充人力，以保证正常生产运转。

二、对于一线设计类岗位的三期女工，要充分了解女工的预产期或休产假的时间，目的还是为了能够保障孕产期间项目工作不受影响，按期给客户交图。

三期女工也是公司员工中的一部分，她们也为企业的发展努力过、奉献过。在她们处于特殊时期，公司本着“以人为本”的管理理念，在不影响工作的基础上，能照顾的都会照顾，给与她们人性化关怀是公司应有的责任。平时大家画图加班加点也都无怨无悔，所以在她们特殊时期能得到照顾，我想她们心里也是很欣慰的。人都是感情动物，大多数人都懂得感恩，当她们度过这个时期后也会把更多的精力放到工作上，为公司的发展添砖加瓦。当然，对一些自认为怀孕了就该享受特殊照顾，经常请假，工作上塌糊涂的很不自觉的三期女工，我们也会采取一些措施，比如让直接上级找其谈话，向其了解情况，行为严重者，人力部门也会参与谈话并给予警告，目的是让其引起重视，纠正自己的一些行为，公司毕竟不是慈善机构，每个人也都是有工作任务的，但这种情况应该很少出现，但不会完全排除。

综上所述，二孩政策下，公司面对越来越多的三期女工，如何管理，才能达到既不偏离人性化管理的轨道，又不影响正常工作，是HR应该深思的问题。我想，具体问题具体对待，是HR应有的基本素质。■

响应国策 保障三期女工待遇

随着国家二孩政策全面开放，我们应对公司员工进行培训相关方面的知识，有些员工会误解二孩是二胎，比如第一胎已经有2个女孩了，可能由于家里老人还有重男轻女的思想，要求再生一胎，赌一把男孩，会以为国家的政策是可以再要一胎的，实际上二孩政策是说家里有两个孩子的，包括领养，这样的情况是不允许再生的；还有未婚先孕，我们国家的政策是结婚和怀孕捆绑的，不支持未婚先孕，不支持没有结婚要孩子，还要求产假内支付工资。公司培训一些基本常识，这样能减少一部分三期女工。

合理规划，分类执行

如果公司三期女工仍然增加，那么我们可以分为五类来规划，第一类是本身工作孕妇可以做，自身抵抗力强，并且想多挣钱的女工，可以在身体不舒服的时候在公司休息室稍微休息一下，然后再工作，这段时间内工资待遇福利不变，并且多支付一些奖金；第二类是本身工作孕妇可以做，自身抵抗力弱，但还是想多挣钱的女工，可以把工作带回家做，保证按时按量的完成，这段时间内工资待遇福利不变；第三类是本身工作孕妇不能做，自身抵抗力强，并且想多挣钱的女工，可以给她调岗，这段时间内工资待遇福利按照之前岗位发放；第四类是本身工作孕妇不能做，自身抵抗力弱，但还是想多挣钱的女工，可以给她调岗，然后把工作带回家做，保证按时按量的完成，这段时间内工资待遇福利按照新岗位工资发放；第五类是怀孕女工想休假，把手上工作交接给其他同事，每人分担一些她的工作，然后给她的工资是最低工资，其

他部分工资按比例分配给承担她工作的同事，达到相对公平。与此同时，要问清楚怀孕女工休完假后是否会继续回来上班，如果不上班辞职的话，公司必须及时补充人员。

有效保障三期女工待遇

二孩政策是国家提出的，肯定有一定原因，我们应该积极响应国家政策，如果现在不积极配合，以后人员减少，达到负增长时，就来不及了。对于三期女工，我们每个公司都应该建立一个员工休息处，让孕期工作的女工得到好的待遇，这样员工也会更好地为公司着想。公司与员工的关系需要我们去维护，公司对员工好，员工也一定会给予报答，这样才能达到双赢。试想，在怀孕期间，公司依然器重孕期女工，并且福利待遇达到合理，休完假后依然与以前一样，她有什么理由辞职跳槽呢？当然这些还是需要看员工能力，如果员工自身就不是那么优秀，而且就想休假完后辞职的话，那么就没有必要留人了，直接给最低工资，然后招聘新员工顶替上岗。

面对三期女工可能增加的问题，我们在招聘的时候，就需要考虑一些因素，尽量多招聘一些能力强的男员工，对于招聘的女员工，还是要看年龄，好好把关，为公司聘用合理人才。如有备孕的女工提前告知了公司，可以给予其一些奖励，因为这是为公司着想的员工，在她不能工作的期间提前招聘一个新员工，如果可以，应招聘一些应届毕业生，从零开始培养，多培养一些全方面人才，以备不时之需。■



北京天鸿经典装饰工程有限公司人事经理栾慧敏



拾得大地幸福集团人事主管郭倩

未雨绸缪 做好储备招聘

三期女工是指处于孕期、产期、哺乳期的在职女员工。公司可能会因为“三期”面临女员工长期请病假、请产假、需要企业照顾、影响工作效率等问题，与女员工产生劳动纠纷。三期女工权益遭到侵害的事件屡见不鲜，面对双方矛盾，企业有时也很为难和苦恼。那么如何能处理好女员工特殊时期的劳动关系呢？以下观点与同行分享交流。

我们公司是做文化旅游项目开发的，目前公司女员工的比例并不是特别高，占全员的25%，整体年龄层次趋于年轻化。虽然面临三期的女员工并不多，但是现在国家二孩政策全面开放，对于像我们一样处于快速发展中的企业而言，是有一定影响的。

做好储备招聘，体现人文关怀

针对快速发展的公司而言，每个岗位都不可或缺、至关重要，如果出现三期女员工增多的情况，一定会采取及时补充人力编制的措施来应对三期女员工岗位空缺问题，正常情况下不会出现放弃岗位的做法。

对于有女员工希望要二胎的想法，我们公司本着顺应政策、体现人文关怀的宗旨，相对支持，如薪资正常发放，社保正常缴纳，节假日福利完全享受，同时领导还安排本部门对其工作量合理减少等软性关怀。但公司在某种程度上也会尽可能控制整体的比例，更多的管理风险从入职前就着手控制。

三期女员工增多也会直接影响员工的稳定，发展中企业业务扩张迅速，节奏快，工作时间紧张，正常情况下工作量只会持平或者增加，原则上不会减少。三期女工的工作均摊到其他同事的手上有可能因精力不够、能力不足等原因很难一下接受或步入正轨，这时会使

员工某种程度上较难取得成就感，以至于影响员工的情绪。人力资源部门应先分析不稳定因素，用适当调岗、内部提拔、储备招聘等方案，保持人力平衡。

针对三期员工增加的问题，建议人力资源部门从多方面入手；第一、从入职筛选时对已婚未育的女性稍作考虑及衡量，要控制招聘比例；第二、入职后随时了解、关注可能面临的三期同事，尽可能多掌握情况，以便随时储备招聘以保障相关部门的工作；第三、对于面临三期的女员工，可以进行合理调岗，安排一些重要不紧急、或次重要、次紧急的任务及工作岗位。

人性化管理，化解利益冲突

女员工面临三期时，公司要尽可能做到人性化管理，相关的人力成本是一定会增加的，因为三期女员工往往会会出现身体不适、情绪相对不稳定等情况，对于人力资源部门工作者及同事伙伴而言，平时要多一些问候，同时安排一些三期福利，例如班间水果、体检福利、家人小礼等。

三期女工易因工作安排及相应政策问题产生劳动争议，主要是公司过多考虑成本、效益等问题。但目前随着任职员工对法律的重视和了解的加深，处理两者劳动关系好坏要在合法的前提下尽可能地人性化处理，从公司长期发展角度来考虑，我们更需要安定、和谐的劳动关系。

当公司和三期女工双方利益发生冲突时，需要公司找好平衡点。在处理这类劳动关系时，公司要更人性化地考虑和安排。女员工在“三期”这样的特殊阶段也许会影响工作效率，但公司也应想到女员工平时表现及为企业所做的贡献，不能计较一时得失。■

做好人员储备 帮助女工顺利度过三期

近年来，国家逐步开放了二孩政策，对于企业来讲，女员工三期管理成为了HR热议的话题，一方面要符合国家的法律法规，另一方面又要面对用人成本增加、工作分配等难题。笔者所在的深圳市泰祥汇丰实业发展有限公司是一家大型民营综合性建筑企业，经过十余年的发展，在三期女工管理方面积累了丰富的经验。为此，针对近期热议的二孩政策与员工管理议题，谈谈我们的看法。

首先，我司支持国家所推行的二孩政策。在改革开放以来，依托以往的人口优势，我国在制造业、建筑业等领域取得了突飞猛进的发展。然而，受计划生育、就业政策、老龄化社会的影响，“人口红利”也逐渐走到了尽头，用工紧缺的问题在建筑业早已凸显。另外，按照中国人的传统，很多员工对二孩政策也深表欢迎，也会根据自身个人家庭情况，做出合理的安排。作为公司，我们尊重员工的个人选择，不会给予太多的干涉，如果是女员工生二孩，也会根据政策给予相关的假期以及福利保证，并根据公司实际情况，调整工作强度。

其次，二孩问题归根结底还是属于员工管理范畴，只要做好了统筹安排，是可以妥善解决的。具体操作，我们可以从以下几方面进行。

1. 招聘管理做好岗位优化，人员管理做好年龄搭配。

在进行招聘时，我司会根据岗位的需求合理搭配女员工。我司主要从事房地产开发相关领域，造价员、预算员、资料员等岗位女员工居多，一方面，我们会根据年龄、经验，做好梯队建设，

另一方面，也会适当搭配一定的男同事，保证一些项目的外出、加班。这样组合，最大化的保证了工作强度以及工作分配，在遇到一般的假期问题时，可以做到内部消化。

2. 内部沟通是关键。

内部沟通主要分为两方面：一方面HR要同员工及时保持沟通，了解女员工的家庭规划，在遇到三期问题时，尽早让公司知道，提前做好规划；其次要做好岗位沟通，提前安排好对接人员，保证业务方面的顺利进行；最后，在女员工回归岗位时，确定好工作强度以及岗位跟进，尽快恢复到岗。

3. 构建良好的招聘渠道以及人员储备。

在日常招聘中，我们要保证招聘渠道畅通，对到岗时间及项目需求做好预判，同时，多储备一些具有丰富工作经验的返聘人员，以备业务量变化时做好应对。

4. HR应注意员工情绪，保证团队的稳定。

三期女工增多，多少会影响到员工的稳定。因员工请假或休假，对原岗位工作的顺利推行会造成一定的影响，导致工作滞后，效率低下等；若分解到其他员工，造成工作量加大、抱怨等情况发生。作为企业HR，根据三期女工的身体情况，应该提前做好规划，分阶段做好工作安排及员工关怀。

以上是我司在三期员工管理中的一些心得。随着时间发展和政策调整，企业三期女员工会逐步增多，只要我们把握政策走向，及时做好应对，一定能够妥善解决这类问题。■



深圳市泰祥汇丰事业发展有限公司行政及人力资源部
经理李元华

>> 专家观点

做好岗位分析 努力达成劳资两利

文 | 林平

进入2016年后,国内国际经济形势不算乐观,而历经多年的高速发展,中国经济步入了个位数增长的年代,各类综合成本的不断提高,制约了企业进一步盈利的空间,多数企业都过着必须精打细算的日子。

做人力资源的同行都知道,就社保公积金这块,企业负担相当于近50%的员工工资,我想多数企业希望招一个人能干两个人的工作,哪怕支付两个人的工资,还是可以节约下一份社保和公积金的费用。而随着国家二胎政策的全面放开,企业三期女工会有所增加。在这种情况下,女性员工的三期管理问题不断考验着企

业人力资源管理者 and 老板的智慧。既然女性员工的三期在现行法律规定下必须得到保

障,而在这期间其缺勤又必须有合适的替代者以保证工作的连续性,我们可以从以下几个方面去努力达成劳资两利的和谐可能性。

一、做好岗位分析,从招聘环节未雨绸缪

人力资源部门在做人员编制的时候,要进行职务岗位分析,从保证工作连续性和结果最优化的角度考虑合适的人选(包括年龄、性别、婚姻生育情况),因为替代者除了增加企业成本外,还需要考虑该岗位替代者招聘的难易程度,不要出现短期断档的场面。所谓未雨绸缪就是在招聘环节就要牢牢把握住对应聘人员适岗性的判断。

二、建立在职女性员工专门档案,设定定期回访制度

人力资源管理者有必要对公司的在

职女性员工建立详细的个人资料档案,包括婚姻状况、结婚意向、生育状况、生育意向等,明确相关情况的提前报备时间,人力资源部门亦可以定期对女性员工做定期回访,以了解相关事项的变化进程。

三、建立部门内有条件轮换制度,以备不时之需

结合第一项措施,在合适的部门内开展定期岗位轮换,以保证不同员工之间的相互熟悉他人的工作内容和性质,在部门内女性员工因三期缺勤的时候,能够及时地处理相关工作,并可以建立一定的收入补偿机制,使得业务作业正常循环。

四、积极关心三期女工生活,传递企业文化

处于三期的女性员工,也是公司团队的一员,为公司做出过贡献,所以对于她们的积极关注和关心,并建立合适的慰问制度,有利于加强公司的凝聚力和向心力,向员工传递正能量的企业文化,是企业人力资源管理者不可缺失的一环工作。

总之,随着我国二胎政策全面放开,企业三期女工会逐渐增多,作为人力资源管理者,如何做到未雨绸缪,一边落实政策红利,一边尽量降低企业人力成本,达到人企双赢,是值得探讨的问题。■

(作者系上海房地产行业资深HR)





中原第一大建材展——郑州展

2016第11届中国（郑州） 国际建筑装饰博览会

International Architectural Decoration Exhibition

致力于为行业提供一站式商贸平台

8月5-7日 郑州国际会展中心

西北第一大建材展——西安展

2016第3届中国（西安） 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

8月19-21日 曲江国际会展中心

联系我们
CONTACT US

济南信展展览有限公司
地址：济南市华龙路28号智能园
电话：0531-81903088

郑州海名汇博览会有限公司
郑州经七路37号和众商务中心5层
全国免费热线：4006-555-968

西安海智名网络科技有限公司
西安雁塔区东仪路15号阳光丽都9层
全国免费热线：4006-555-968



扫描二维码
了解更多活动详情

www.sdzs-china.com



国家全面开放二孩政策 HR你准备好了吗

中共十八届中央委员会第五次全体会议公报指出：促进人口均衡发展，坚持计划生育的基本国策，完善人口发展战略，全面实施一对夫妻可生育两个孩子政策，积极开展应对人口老龄化行动。

文 | 李永超

目前国家已经全面开放二孩政策，对于HR们而言喜大普奔后有些淡淡的忧伤掠过心头，有关机构调查发现，多数HR们表示，现阶段“开放二孩政策”对企业尚无明显影响，但是对于企业的福利设计和员工关怀政策的制定将会产生重大影响；HR普遍担心的问题是，女职工假期管理、岗位安排和绩效管理等工作等将会面临更大压力和挑战。

那么，国家全面开放二孩政策，对HR们而言，应当考虑哪些问题并做好对应的准备工作？

岗位薪酬管理的优化

在笔者提供咨询服务的过程中，普遍感觉HR们最担忧、最怕遇到的问题是，女性职工怀孕伊始就是开始申请各类假期。基于法律的规定HR们在管理中比较慎重，但是长期的岗位空缺导致业务受到影响，出于成本问题亦无法通过重新招聘填补，这样的现状往往让HR们遇到女职工怀孕的问题比较纠结，面对二孩女职工的管理更是不言而喻。

(1) 岗位管理。根据法律规定，女职工在孕期不能适应原劳动的，用人单位应当根据医疗机构的证明，予以减轻劳动量或者安排其他能够适应的劳动。那么，也就是在现有的法律许可范围之外，企业能够操作的就是减轻怀孕女职工的工作量或者安排其能适应的工作，若这种安排涉及到薪资的降低，则应当与该员工协商一致，反之则会存在法律风险。当然，对于怀孕女职工并非完全不能降职降薪，而是需要企业有合法的依据和理由，若是因为工作能力问题，无法胜任所在的岗位要求，企业按照不胜任来进行调岗降薪，法律亦是认可，这里的关键则是企业需要建立依法建立科学合理的员工胜任力的管理制度。

(2) 薪酬管理。众所周知，法律规定“用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同”。根据司法实践，这里的不能降低其工资，是指用人单位不得降低三期女职工期间的工资性收入，通常是指不得降低正常出勤时的工资，对依据员工工作业绩、工作表现、需

经过公司考核发放的奖金部分，比如业绩奖金、销售提成等，仍然是依据员工工作表现或者双方协商的金额发放，而非一刀切的都由企业全额发放。故此，也提醒HR们在薪酬制度设计的时候，应当充分考虑这方面的因素，通过有差别的薪酬待遇设计来控制用工成本和法律风险。

生育二孩的假期等待遇问题

国家全面开放二孩政策，HR们和女职工最关注的话题之一就是女职工生育二孩享有什么样的待遇。对于HR们或准备生育二孩的女职工而言，首先应当明确的是，国家全面开放二孩政策，并不代表当前就可以生育二孩。在我国政策与法律虽然联系紧密、相辅相成，但是它们毕竟是两种社会规范，在国家《人口与计划生育法》、各省市《人口与计划生育条例》以及相关法律法规未修订之前，有关生育二孩的待遇问题，应当遵照现行的有关法律法规执行。有关生育二孩的待遇问题，笔者认为可从以下几方面理解：

(1) 产假及产假待遇。在全面开放二孩政策之前,生育二孩的限制条件比较严格,依法生育二孩的职工享有98天产假,其中产前可以休假15天;难产的,增加产假15天;生育多胞胎的,每多生育1个婴儿,增加产假15天。女职工怀孕未满4个月流产的,享受15天产假;怀孕满4个月流产的,享受42天产假。同时享有生育津贴和生育医疗待遇。未依法生育的二孩,女职工依法享受产假,可以不受产假津贴和生育医疗待遇。全面开放二孩政策后,在相关法律法规没有修订之前,女职工生育二孩的产假及产假待遇应当按照现行法律法规的规定执行。对于计划生育二孩的女职工,HR们应当及时提醒二孩产假及产假待遇按照现行法律法规执行,国家政策具有参考作用,但是并非享受二孩产假及待遇的法定依据。

(2) 独生子女假、独生子女费。生育二孩是否需要退还独生子女费?从目前各省市规定来看,如果符合生育二孩的条件,对原享受独生子女的相关待遇和独生子女费用不予追回。对于违法生育二孩的,要收缴独生子女证,并追回原享受的独生子女有关优惠待遇和独生子女费。全面开放二孩政策后,女职工生育二孩是否应当退还相关待遇问题,笔者认为按照上述的原则判断最为合理,当然是否需要退还相关待遇的问题,还应当结合当地法律法规的规定进行判断。因各省市政策存在差异性,HR们在遇到该问题时应慎重处理。

(3) 产检、哺乳假及其他劳动保护条件。根据法律规定,对于怀孕7个月上的女职工,企业不得延长劳动时间或者安排夜班,并应当在劳动时间内安排一

定的休息时间;产前检查的计入劳动时间;哺乳未满1周岁的女职工企业不得延长劳动时间或者安排夜班。并且每天的工作时间内安排1小时哺乳时间。全面开放二孩政策后,上述法律规定的内容是否会有所调整,目前还需要进一步观察。

可以预见,在不久的将来,国家及各省市层面将展开有关二孩生育待遇的法律法规的修订活动。HR们应当密切关注国家及当地法律法规的修订活动,及时调整企业内部相关规章制度,避免与国家及地方法律法规内容相冲突,确保企业用工的合法、合规性。

离职管理优化

由于立法的倾斜性保护,对于三期女职工劳动合同的解除和终止受到诸多的法律限制,但是实际操作中,很多时候企业和HR们不得不面对三期女职工解除和终止的问题。从劳动法与员工关系管理的角度,在权衡企业用工成本和法律风险的前提下,完善、优化离职管理则尤为重要。

(1) 协商的理解与应用。三期内的女职工法律给予许多特殊的保护,正确理解和应用协商对HR们而言应是必备的技能。根据法律规定,双方主体适格(具有相应的民事行为能力),意思表示真实,不违反法律强制性规定或社会公共利益,协商确定的内容即合法有效,对双方均具有法律上的约束力。故此,在实务操作中涉及到三期女职工劳动合同解除、变更、中止时,协商是解决面临问题的最佳选择。当然,在操作协商的过程中,笔者认为需要HR们注意以下问题:首先,合情合理。员工关系

的管理,更多是基于对人性的认知和管理,合情合理是推进和实现协商目的的基础。其次,兼顾劳资双方的需求,这需要HR找出双方争议的焦点问题,在双方的利益分歧中找到平衡点。最后,依据法律不唯法律。法律之规定是对企业底线性要求,并非是唯一要求,应当根据实际情况结合企业文化、管理做出灵活的应对和处理。

(2) 单方解除的理解和应用。三期并非是女职工的“保护伞”,根据法律规定,女职工符合《劳动合同法》第39条规定之情形的,用人单位可单方解除劳动合同,并且无需支付任何形式的经济补偿。如何正确理解和应用上述法律规定呢?

笔者认为实务操作中应注意以下问题。首先,对法律之规定进行具体化。比如如何为录用条件、严重违反规章制度、严重失职、重大损害等,这些问题都需要企业结合自身实际情况进行细化,反之单纯依靠法律条文的条款,基本上是无法解决和应对实际管理中遇到的问题。其次,劳动规章制度应当依法制定。这里的依法制定是指劳动规章制度的内容要合法、程序要合法、并且需要向劳动者进行公示或告知。

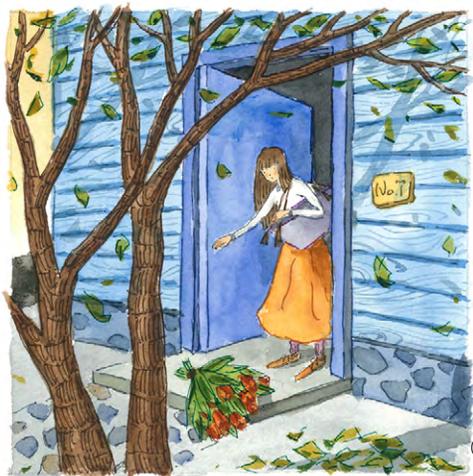
女性职工的管理属于员工关系管理的重要组成部分,员工关系的管理是系统性的工作,涉及到法律法规、企业文化、人的本性等方面。这也提醒我们HR在思考女性职工管理问题的时候,应当结合各方面系统的去思考问题,寻找适合公司的解决问题之道。■

(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)

HR的自作多情

作者：周良工

生日那天，在门口捡到一束玫瑰



①

难道偶遇的他，是他的表白？



②

还是共事闺蜜的心意？



③

抑或青梅竹马的思念



④

遗忘的卡片上，原来是爸爸的字迹



⑤

那份被忽略却相伴始终的祝愿



⑥



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迷路了

作者：周良工

收到来自临近城市好友的生日请柬



①

搭乘高铁去赴约



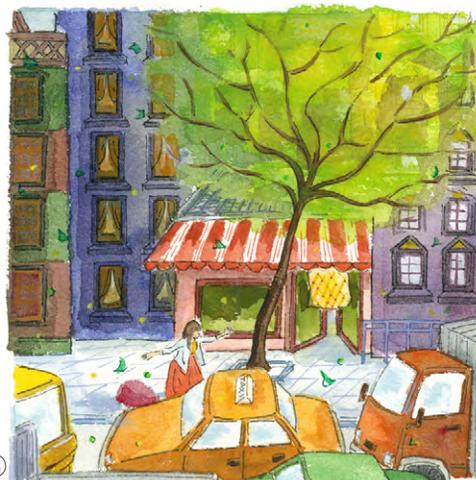
②

在陌生街道迷失方向



③

无法准确描述目的地



④

遇见好心婆婆慢慢领路



⑤

大家等待花儿谢



⑥



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

中国第三大建材展

海宸·青岛国际建博会
Haichen·Qingdao Interbuild

第十二届中国(青岛)国际建筑材料及装饰材料博览会

THE 12th CHINA (QINGDAO) INTERNATIONAL BUILDING&DECORATION MATERIALS EXPOSITION

第7届中国(临沂)国际商贸物流博览会

2016中国(临沂)国际新型建筑材料及装饰材料博览会

2016 China (Linyi) International New Type Building & Decoration Materials Exhibition

2016

7月16-19日 青岛·国际博览中心

9月9-11日 临沂·国际会展中心

建筑材料、装饰材料一站式采购平台

全国咨询热线

400-618-0608

主题展区

- ◆ 门窗遮阳展区
- ◆ 木门展区
- ◆ 橱柜衣柜展区
- ◆ 新型装饰材料
- ◆ 涂料、防水
- ◆ 木屋集成房屋
- ◆ 陶瓷卫浴展区
- ◆ 厨房电器
- ◆ 壁纸、硅藻泥
- ◆ 地面铺装材料
- ◆ 供热采暖
- ◆ 石材



Haie 海宸会展®
HAICHEN INTERNATIONAL EXPO.
为展商效益最大化而努力

地址：中国·青岛市崂山区株洲路20号（海信创智谷）3A-15F

电话：0532-80791057

传真：0532-83841887

邮箱：haichencbe@seaexpo.cn

网站：www.cbe-qd.com

2016年第五届中国（郑州）门窗幕墙及建筑遮阳展览会

2016年第五届中国（郑州）建筑节能与新型建材展览会

时间：2016年10月21-23号 地点：郑州中原国际博览中心

展示内容：

- ◆门窗类 ◆门窗型材系列 ◆加工设备系列 ◆幕墙及板材系列
- ◆各类胶及胶条系列◆辅料类 ◆五金附件系列 ◆建筑外遮阳
- ◆玻璃及玻璃纤维系列 ◆化工类

地 址：北京市通州区杨庄南里长城国际D11-907

联系人：董庆山 18600615049

王菲菲 13718587591

工作QQ: 1321649042

微信：13718587591

电 话：010-58907021

网 站：<http://www.zyjzjn.com/>

关于保密协议的有关法律解析

公司未与员工签订保密协议，员工是否需要承担保密义务？关键岗位人员离职，单位能否采取脱密措施？由于商业竞争越来越激烈，许多公司都会与员工签订保密协议、竞业限制协议等，来规避潜在的泄密和不正当竞争引发的纠纷。本期《专家坐诊》特选一组关于保密协议的话题，为HR在实务操作中提供参考。

关键岗位人员离职单位能否采取脱密措施？



问

HR来信：

我们公司的副总裁已经向公司提出书面的辞职申请，由于他所处的岗位掌握着公司的诸多技术信息和经营信息，公司能否对他采取相应的脱密措施，以预防公司的技术信息和经营信息泄露？

答

劳达集团研发中心咨询顾问李永超回复（以下简称“专家回复”）：

用人单位对于知悉其商业秘密的劳动者离职，总是持有比较谨慎的态度，担心劳动者离职后泄露、利用其商业秘密，损害自己的利益。那么，对于涉密的劳动者，这里“涉密”是指商业秘密，用人单位可以采取脱密的措施吗？《劳动合同法》规定“用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项”，“对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。”“竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员等。在解除或者终止劳动合同后，前款规定的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限，不得超过二年”。

由此可见，用人单位与劳动者可以在劳动合同中，或者签订专项的保密协议，或者签订竞业限制协议，就有关保密的事宜进行约定。实践中，有关脱密的措施主要包括约定脱密期、竞业限制期、涉密工作交接等。故此，对于已经提交辞职报告的副总，用人单位可与其协商约定竞业限制期，或者签订保密协议，或者通过工作交接及离职前审计等措施以保护商业秘密。■

问

HR来信:

我们公司是从事技术研发的企业，与研发相关的数据、资料对公司而言价值很高，我们不希望员工向竞争对手泄露这些数据、资料，员工离职后也应当帮助公司保守这些数据、资料。但是，现在我们没有与员工签订保密协议，也有些员工向公司提出质疑“公司未与自己签订保密协议，不应当要求自己承担保密义务”。难道真的如员工所说，因为未签订保密协议，就不需要承担保密义务吗？

答

专家回复:

劳动者与用人单位之间未签订书面的保密协议，劳动者就无需承担保密义务和责任吗？答案当然是否定。从法律规定角度来看，劳动者的义务可分为法定义务和约定义务，所谓法定义务，简言之是指劳动者根据法律法规的规定所必须履行的义务，即必须为或者不为的义务，它是对劳动者的一种约束。他要求劳动者必须做出或者不得做出一定的行为，否则要承担相应的法律责任。约定义务是基于劳动合同等协议所约定的应当履行的义务，如支付劳动报酬、交付工作成果等，一般是由劳动者和用人单位双方在劳动合同中采取合意进行约定而产生的义务。劳动者的保密义务是法定的，还是约定的呢？我国现行《反不正当竞争法》第十条规定，经营者不得采用下列手段侵犯商业秘密：（一）以盗窃、利诱、胁迫或者其他不正当手段获取权利人的商业秘密；（二）披露、使用或者允许他人使用以前项手段获取权利人的商业秘密；（三）违反约定或者违反权利人有关保守商业秘密的要求，披露、使用或者允许他人使用其所掌握的商业秘密。第三人明知或者应知前款所列违法行为，获取、使用或者披露他人的商业秘密，视为侵犯商业秘密。本条所称的商业秘密，是指不为公众所知悉、能为权利人带来经济利益、具有实用性并经权利人采取保密措施的技术信息和经营信息。同时第二十五条规定：违反本法第十条规定侵犯商业秘密的，监督检查部门应当责令停止违法行为，可以根据情节处以一万元以上二十万元以下的罚款。另外，刑法规定，侵犯商业秘密的行为，给商业秘密的权利人造成重大损失（直接经济损失50万元以上，或者造成权利人破产或者造成其他严重后果）的，处三年以下有期徒刑或者拘役，并处或者单处罚金；造成特别严重后果的，处三年以上七年以下有期徒刑，并处罚金。

由此可见，劳动者的保密义务有一部分来自法律的规定，即法定的义务。若用人单位数据、资料等属于商业秘密的范畴，即不为公众所知悉、能为用人单位带来经济利益、具有实用性并经过用人单位采取保密措施的技术信息和经营信息，劳动者均不得随意披露、使用或者允许他人使用其所掌握的商业秘密，反之则需要承担法律责任，甚至是刑事责任。

从劳动者与用人单位之间的权利义务关系来看，基于劳动关系的特殊性，劳动者对用人单位负有忠诚的义务，虽然劳动合同法并非明确规定劳动者对用人单位的忠诚义务，但是这种忠诚义务确实附属劳动关系而存在的。所谓劳动者的忠诚义务，是指基于诚实信用的原则即劳动关系的人身性，劳动者应当对用人单位履行的以注意、保密、服从等为主要内容的各项作为和不为的义务，即劳动者需要把用人单位的利益放在个人利益至上，避免个人利益与用人单位利益相冲突。简言之，劳动者不能损害用人单位的利益，反之则需要承担相应的责任。■

未签订保密协议需要承担保密责任吗？

保密协议中的保密费和违约金应当如何约定?



问

HR来信:

公司是从事高端技术研发的,非常重视保密工作,公司近期计划与劳动者签订保密协议,在保密协议中必须约定保密费吗?如果是的话,保密费的标准是多少?我们想在保密协议中约定违约金,对于违反保密协议约定的行为进行追责。违约金约定多少比较合适?

答

专家回复:

有关保密协议的问题,根据《劳动合同法》规定,用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。用人单位的商业秘密,是指不为公众所知悉、能为用人单位带来经济利益,具有实用性并经用人单位采取保密措施的技术信息和经营信息。技术信息,包括技术水平、技术潜力、新技术前景预测、替代技术的预测、专利动向、新技术影响的预测、设计、程序、产品配方、制作工艺、非专利技术。经营信息包括新产品的市场占有率情况及如何开辟新市场、产品的社会购买力情况、产品的区域性分布情况、经营战略、流通渠道和机构、管理诀窍、客户名单、货源情报、产销策略等。知识产权相关的保密事项则是指专利技术、商标设计、计算机软件、专有技术、集成电路等。换句话说,用人单位与劳动者签订的保密协议内容应是商业秘密和与知识产权相关的事项,而非其他的事项。

有关保密费用的问题,法律并未明确规定用人单位需要向负有保密义务的劳动者支付保密费用。实践中,多数观点认为,保密义务基于劳动者的忠诚义务,是劳动合同的附随义务,用人单位无需额外向劳动者支付保密费用,当然也可以理解为用人单位向劳动者支付的工资中已经包含了保密义务的费用(对价)。如果用人单位向劳动者支付了保密费用,并且约定劳动者违反保密协议约定时需要返还保密费用。

有关保密协议违约金的问题,根据《劳动合同法》规定,用人单位与劳动者可以约定违约金的情况,包括服务期协议和竞业限制协议两种情形。若保密协议中包含竞业限制的条款,用人单位可以与劳动者约定违约金,至于违约金的标准法律上并无明确的规定,实践中,多参照劳动者的年收入、竞业限制的期限、竞业限制补偿金的金额、企业商业秘密的价值等因素综合考量确定,实践中按照劳动者年收入的3-5倍约定违约金的情形比较常见。若保密协议中不包含竞业限制条款,目前多数观点认为是不能约定违约金的,当然劳动者违反保密协议约定的,用人单位可以通过民事侵权来维权,甚至可以追究泄密者的刑事责任。■

竞业限制协议未约定补偿金是否有效?

答

专家回复:

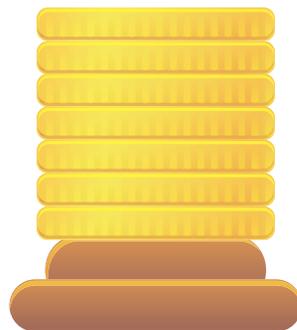
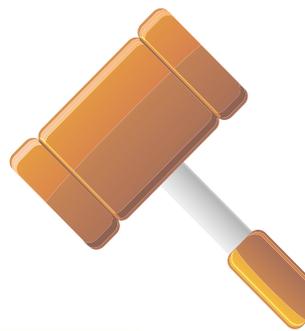
所谓竞业限制,根据《劳动合同法》规定,是指对用人单位可以与知悉其商业秘密的劳动者在劳动合同中或者保密协议中或者竞业限制协议中约定,在劳动合同终止或解除后的一定时期内(不超过2年),劳动者不得到与本单位生产同类产品或者经营同类业务的有竞争关系的其他用人单位任职,也不得自己开业生产或者经营与用人单位有竞争关系的同类产品或者业务。竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他知悉用人单位商业秘密的人员。竞业限制来源于公司法中的董事、经理竞业禁止制度,目的是防止董事、经理利用其特殊地位损害公司利益,各国公司法都对此有所规定。随着经济的发展,基于保护商业秘密和知识产权的需要,竞业限制被引入劳动法领域。因为竞业限制是限制劳动者就业的权利,故此法律需要平衡企业与劳动者的利益,需要企业向被竞业限制的劳动者支付一定的对价(经济补偿)。

用人单位与劳动者签订竞业限制协议未约定经济补偿金,是否就表示竞业限制协议不具有法律约束力呢?《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(四)》第六条规定,当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制,但未约定解除或者终止劳动合同后给予劳动者经济补偿,劳动者履行了竞业限制义务,要求用人单位按照劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月平均工资的30%按月支付经济补偿的,人民法院应予支持。前款规定的月平均工资的30%低于劳动合同履行地最低工资标准的,按照劳动合同履行地最低工资标准支付。根据上述司法解释规定,竞业限制协议未约定经济补偿金也是具有法律效力的,如果劳动者履行了竞业限制协议约定的义务,用人单位就需要支付经济补偿金,换句话说,此时竞业限制协议是具有法律效力的。若劳动者不主动履行竞业限制义务呢?根据《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(四)》第八条规定,当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制和经济补偿,劳动合同解除或者终止后,因用人单位的原因导致三个月未支付经济补偿,劳动者请求解除竞业限制约定的,人民法院应予支持。上海市高级人民法院《关于适用劳动合同法若干问题的意见》的规定,劳动合同当事人仅约定劳动者应当履行竞业限制义务,但未约定是否向劳动者支付补偿金,或者虽约定向劳动者支付补偿金但未明确约定具体支付标准的,基于当事人就竞业限制有一致的意思表示,可以认为竞业限制条款对双方仍有约束力。补偿金数额不明的,双方可以继续就补偿金的标准进行协商;协商不能达成一致的,用人单位应当按照劳动者此前正常工资的20%至50%支付。这里需要注意的是上海高院20%至50%的规定,已经被上述司法解释规定代替。由此可见,未约定经济补偿金的竞业限制协议也是具有法律约束力的,劳动者离职后也是应当需要遵守竞业限制协议约定的,如果劳动者主动履行了竞业限制协议,用人单位需要依法支付经济补偿金,同时劳动者也可向人民法院主张要求解除竞业限制协议。■

问

HR来信:

在员工入职的时候,公司都会与员工签订竞业限制协议,但是协议中没有具体约定竞业限制期间的补偿金。那么,这样的竞业限制协议对离职后的员工是否有法律约束力?公司能否要求员工履行竞业限制协议?如果员工主动履行了对公司有什么法律风险?



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。

三才合一：中小型装饰企业破局之道

尽管行业发展前景趋于明朗，但广大中小型建筑装饰企业还有很长的路要走，涉及内控、文化建设、外部形象、市场拓展、团队素质等，而其中最主要的因素就是“人”。

文 | 李艳锋

建筑装饰行业作为房地产业的重要配套，一直随着房地产行业起起伏伏。尤其近几年，从高峰到低谷，再到复苏，房地产行业的荣与辱，都在建筑装饰行业得到了即时的、淋漓尽致地体现。

目前随着利好政策的不断释放，房地产行业，尤其是一二线城市的房地产市场散发出了新的活力。这种活力，与此前的黄金期不同，出现了明显的地域差别，体现在行业企业上，就是“重新洗牌”的过程，也正因此，行业复苏后，许多企业都将矛头转向了客户体验，转向了市场细分和服务品质上。

以装饰行业为例，笔者认为，未来发展，将围绕一个“质”字展开，可以概括为企业的“品质、心质和特质”。品质，主要包括行业品质、企业品质和服务品质等；心质，是指企业的愿景、发展理念、企业文化等；特质，是指企业的特征，也即企业的品牌形象。三种“质”之间，心质决定品质，品质外现即

为“特质”。

简单来说，自去年市场复苏开始，今后一段时间，广大中小型企业，必须围绕提供高品质服务，从做好内功开始，通过规范内部管理，提升团队绩效，打造良好的客户体验，最终实现良好的品牌形象，也即“特质”。

反观目前，无论宏观上的行业层面，还是微观上企业和项目层面，品质不高、心质缺乏、特质缺失等问题，都十分明显。

第一，品质不高

大行业、小企业，行业品质不高。自上世纪90年代后期，建筑装饰行业从建筑业中分离出来，成为一个独立的行业，至2012年末，行业共有建筑装饰企业14.50万家。然而，年产值超过10亿元的建筑装饰企业，却凤毛麟角。

首先，人才缺、底子薄，企业品质不高。一方面目前行业内资深从业人员尤其是一线作业人员，文化水平普遍偏低，对现代管理理念、计算机辅助、互联网应用等比较陌生，无法适应新常态

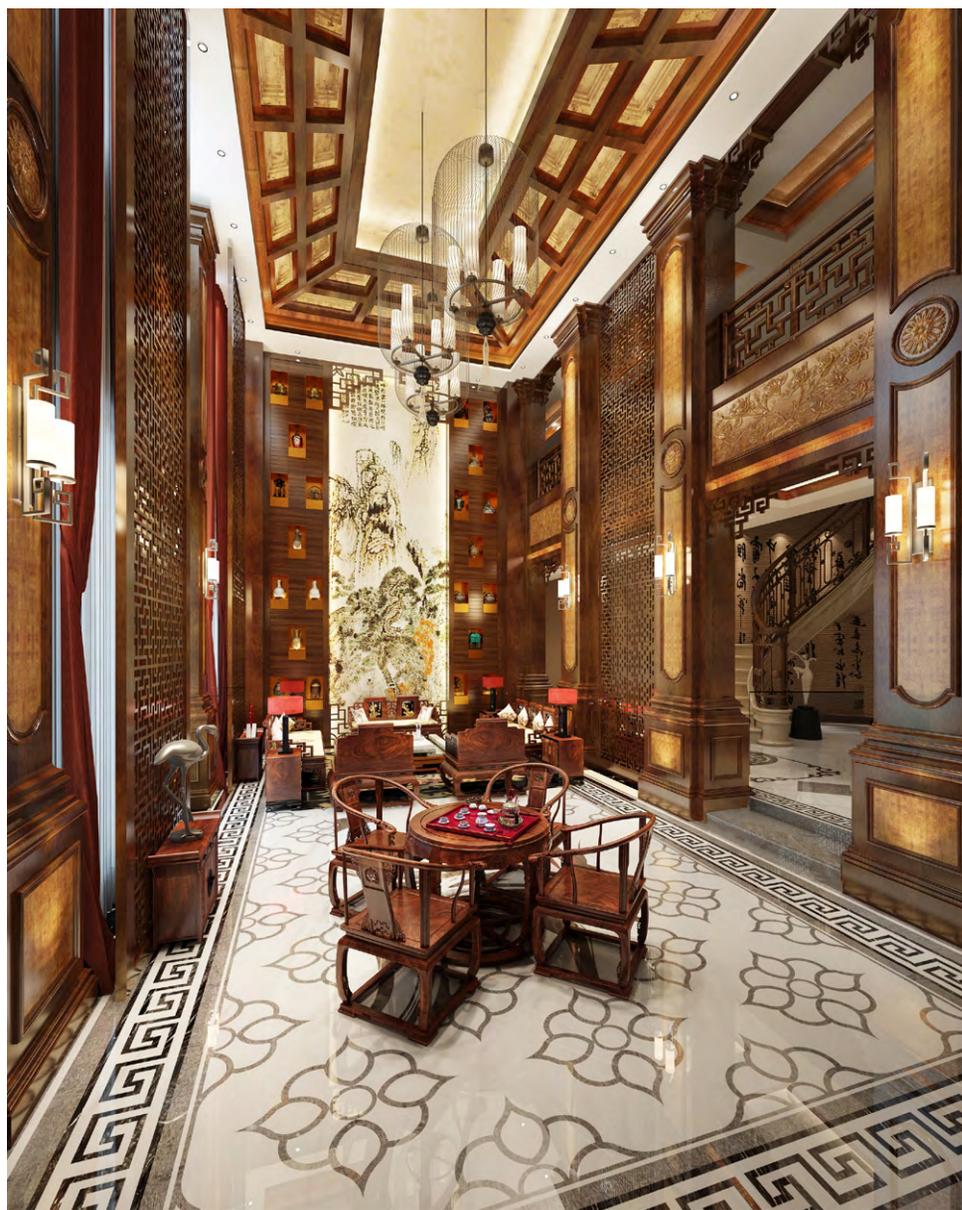
下的装饰服务。另一方面，尽管许多学校开设了建筑装饰方面的专业，培养了一批具有专业理论知识的年轻从业者，他们知识水平较高，但实际经验却十分缺乏，目前还无法承担实际施工的重担。

其次，管理粗、工艺乱，服务品质良莠不齐。建筑装饰行业的服务品质，集中体现在产品（项目）品质上，尤其是中小型企业的项目施工，安全施工保护、施工形象、成品保护、过程旁站等，无不存在漏洞。在具体的施工工艺上，更是受到了一线从业人员素质限制，仍旧停留在手工施工为主、机械施工辅助的阶段，在国外备受推崇并已经得到广泛应用的工厂化装饰等模式，在国内的推广十分缓慢。这些因素，都阻碍着国内建筑装饰服务品质的提升。

第二，心质缺乏

广大中小型建筑装饰企业，都还停留在创始人即实际控制人的阶段，职业经理人管理模式没有推行或没有很好的推行。在这种背景下，要求广大中小型建筑装饰企业有明确的发展愿景、发展定位、发展规划、发展和管理理念等，比较困难。

首先，市场抗风险能力弱，无暇为之。尽管从2015年下半年开始，房地产行业回暖，连带建筑装饰企业也纷纷复苏，但与黄金十年相比，依旧十分有



限。况且，新形势、新需求、新工艺的不断涌现，让部分中小企业疲于应付，在激烈的市场竞争中求生存、求发展，无暇去思考愿景和规划。

其次，团队素质所限，无力为之。无论是企业发展愿景、发展规划，还是发展理念及企业文化打造，都需要专门的团队，甚至借助企业外部专业力量方可。然而，广大中小型建筑装饰企业，

无论是企业家的理念、企业员工素质，还是企业物质基础，都让企业“心质”的建立难上加难。

第三，特质缺失

所谓特质，是一个企业向社会展示或为社会接受的“记号”，更是企业核心竞争力“外现”。提起装饰，马上想起金螳螂；提起网购，马上想起淘宝。

成功的定位和品牌塑造，可以让一个企业与其所提供的主要服务成为一个整体，打造和提升客户的“品牌忠诚度”。然而，这种状态，对于广大中小型建筑装饰企业来说，堪称一种“奢望”。

首先，行业准入门槛低，企业的同质化严重，集中度不够。10多万家企业，能做到年产值10亿元以上的，屈指可数，行业的分散性由此可见一斑。尤其在国家鼓励创新创业的今天，企业的注册成本基本为0，甚至有些施工队伍，还停留在“包工头+民工”的阶段，根本没有法人实体。这种同质性，不但限制了广大中小企业的发展，“大而全”的服务内容，也让人力、物力、资源、资金不足的中小企业捉襟见肘，降低了服务品质，更谈不上品牌特征的建立。

其次，行业监管不够，乱象频生，客户体验较差。目前行业监管缺位的问题仍比较突出：挂靠、违法转包分包、偷工减料、偷梁换柱、工程变更随意等问题频发。以家装为例，资料显示，即便在管理相对规范的上市公司，家装业务的合同纠纷率也在20%以上，其中还不包含未通过专业法务部门处理的小纠纷。

再次，企业短视较多，品牌意识缺失。中小型企业，人才少、资金少、资源少、品牌影响力小、订单来源单一，经常徘徊在生存线边缘，企业的品牌塑造之路，尚处于起步或未起步阶段。

由此可见，尽管行业发展前景趋于明朗，但广大中小型建筑装饰企业还有很长的路要走，这条路上，涉及内控、文化建设、外部形象、市场拓展、团队

素质等多个方面，而其中，最主要的因素，就是“人”。基于此，本文拟从如何引、用、留“三才合一”的角度，阐述如何更好地盘活人力资本，助企业破局。

引才——多渠道、多工具，立体引才

内部招聘、外部招聘，线上招聘、线下招聘，自主招聘、外包招聘，一般岗位招聘、特殊人才招聘……招聘，可谓是人资资源中最为基础，却又是最为重要的工作，要做好并不容易。

要立足企业发展规划，制定长中短期人力资源规划（计划）。说起规划，很多人觉得虚无缥缈或者毫无依据，这是错误的。企业发展目标不同，工作的侧重点就会不同，应该配备的岗位、人员都将不同。以装饰企业为例，一家公司计划快速扩张，则工作的侧重点就是业务承接和快速流转，这也就意味着营销模式、绩效管理模式等都将主要围绕“量”来做文章。那么，组织结构设置上，市场方面的工作人员将会是比较重要的团队，而追求快速周转，则需要赋予项目管理人员更大的权利以提高工作效率，需要项目管理人员知识面宽、一专多能；而如果公司计划质量取胜，则可能集中式管理更加恰当，组织结构的配置上，适合用流程化加强管控，相应的，在人员配置上，则更倾向于专、精的人才。

渠道选择与岗位相匹配。且不论线下招聘渠道，仅目前市场上的线上招聘平台，其定位就有很大差别：有综合型的，有专业性的；有偏重于中高端人才的，有重点做中低端岗位的；有全国性的，有地方性的，等等。不同岗位应选

择不同的招聘渠道，才能更快找到合适的人才。

筛选方式、工具与岗位相匹配。一个团队，需要主导者，也需要执行者、连结者、谋划者、协助者，只有五种角色妥善搭配，团队才能爆发出大于个体简单相加的能量。而五种角色，分别应具备不同的潜质和能力，这就是“胜任力模型”。在这些胜任力中，技能等可以通过简单的考试获取，但性格、潜质，却像冰山之下的部分，很难通过短时间的面试或笔试体现出来，因此，这就要求企业的人力资源工作者，充分利用各种筛选工具，从简单的面试或笔试，到小组讨论、情境等，多种工具组合，全面、深入的对应聘者进行筛选，力求获取更多、更客观的信息，力保企业找到“合适的人”。

用才——大平台、高绩效，博采众长

人才使用，既是对人才引进效果的检验，也是留人的重要措施。中小企业普遍存在人岗不匹配现象，不但让人才无用武之地，更降低了人力资本的产出。因此，中小企业用人，首先要把合适的人放在合适的岗位上，这需要较为完善的组织结构、工作分析，也需要经常性的人才测评和筛选，是一个动态匹配的过程，更是一个不断建立和完善用人平台，不断完善绩效管理提升效能的过程。

给人才施展能力的舞台。按照马斯洛的需求层次理论，自我实现需求是人的最高需求，尤其在今天，面对80、90后这样一个没有生存压力的群体，提供一个助其实现自我的平台，就显得尤

为重要。中小企业，在雇主品牌、规模、薪资体系等方面，与大企业有着明显差距，在人才争夺战中已经错失先机，就更需要在员工能力提升、内部晋升等方面拓展渠道，打造纵横交错的发展平台，吸引更多人才的加入。

量身定制绩效管理。绩效，关系企业的生存和发展。中小企业受人员、资金、理念的限制，在绩效管理上或者比较粗放、或者简单照抄照搬大企业的模式。然而，绩效体系于企业，就像鞋子于人足，是否适合，只有自己知道，也只有合适的鞋子，才能帮助脚走得更稳、更远。

留才——助发展、强激励，文化留才

留才是企业发展智力支持的来源。企业留才，不只是留身，更是留心。要身心并留，就涉及到员工企业激励机制建立和个人职业生涯规划，只有身心俱归，才能在平台上爆发出更大的能量。从这个意义上说，企业采取措施，帮助优秀员工实现良好的职业发展和给予员工合适的激励，就是在帮助企业自己。

当然，除了如上所述，企业流程建设、文化建设、营销体系建设等，都关系企业破局之战的胜败，但人力资源，作为企业唯一能动资源，是破局的核心资源，却是无疑的。因此，中小型企业要赢得破局之战，核心点是人；要实现稳步、持续发展，核心点依旧是人。如何找到合适的人、合适的用人并留在合适的平台上，才是众多中小企业应该致力思考的问题。■

（作者系上海求卓装饰设计有限公司总经理助理）

2016 办中西部第一品牌家具展 FURNITURE FAIR XI'AN INTERNATIONAL

第十五届西安国际家具博览会 第六届西安国际红木古典家具展览会

2016年10月21-24日 西安曲江国际会展中心

批准单位：陕西省人民政府

支持单位：陕西省工业和信息化厅/陕西省商务厅

主办单位：陕西省家具协会

承办单位：西安华展展览有限公司/西安曲江千秋展览策划有限公司/广州华展展览策划有限公司

【 展品范围 】：

民用家具
原辅材料

红木家具
木工机械

办公家具
家居饰品

【 现场活动 】：

- ◆ 第三届最美家居导购职业风采大赛；
- ◆ 第三届中西部家具行业电商论坛；
- ◆ 第十五届陕西省家具设计大奖赛；
- ◆ 第十五届参展产品评奖大赛；
- ◆ 参展大抽奖，惊喜送大礼。 ——活动以现场公布为准！



VIP预登记，扫描二维码



关注西安家具展，微信扫一扫

参展参观请联络：西安华展展览有限公司

地址/Add：曲江新区雁南五路曲江影视大厦20层（710061）

电话/Tel：(029)85359268

传真/Fax：(029)85229308

详情登陆：Http://www.xajzh.com



北京宗禹建筑设计有限公司

公司是注册成立在北京的国际性建筑设计品牌,合伙人来自在美洲享有盛誉的美国Ovalle建筑事务所(Ovalle Architect and Planner/AIA)。公司专注于产业地产、商业地产、旅游地产、绿色办公项目的概念规划及建筑设计领域,在中国大陆积累了丰富的项目经验,目前已完成逾1200万平方米的规划与建筑设计。项目包括:海南生态软件园、重庆天海星工业社区、成都万达、上海交大李政道图书馆、象山银泰商业综合体等。

招聘岗位:建筑设计实习生/建筑设计师/助理建筑设计师/主创建筑设计师/平面设计师

北京李也城市规划设计有限公司

公司策划规划了一系列在国内外具有巨大影响力的旅游景区,在业内享有很高的声誉。服务客户有:贵州、四川、重庆、桂林、杭州、徐州、宜宾、安顺、绍兴、吴江、嘉定、镇海、安徽黄山、重庆武隆、贵州黄果树、湖北武当山、浙江西溪湿地等国内知名旅游胜地。公司团队均拥有最权威最经得起实践考验的城市旅游管理及景区管理经验。是中国城市旅游发展及旅游景区变迁的推动者,是中国旅游业的中流砥柱。

招聘岗位:高级市场经理/创意总监/旅游项目策划师/旅游项目规划师

中国建筑第二工程局有限公司(总公司)

公司隶属于中国建筑股份有限公司,2002年获得建设主管部门颁发的房屋建筑施工总承包特级、市政公用工程施工总承包壹级、电力工程施工总承包贰级及地基与基础工程、建筑装修装饰工程、钢结构工程、桥梁工程、公路路基工程5项专业承包壹级资质,2010年获得建筑工程甲级设计资质。2012年房屋建筑施工总承包特级资质重新就位成功,2013年6月获得住建主管部门颁发的房屋建筑施工总承包特一级资质。

招聘岗位:财务总监/电气工程师/房地产项目成本总监/暖通设计工程师/电气设计工程师/安装造价员/测量师/人事专员

上海智汀国际

公司创立于2007年,成功服务了近百个地产项目。下辖上海智汀广告有限公司、上海智汀展览展示服务有限公司、上海智汀建筑装饰有限公司、上海智汀广告有限公司宁波分公司,涉及商业街空间展示、售楼处空间展示、会展空间展示、公关活动、导视系统、样板房软装、平面设计等九大业务范围。

公司与万科、万达、保利等国内知名房地产企业和机构建立了长期友好的合作关系。

招聘岗位:平面设计师/三维设计师/设计总监/资深AE/3D效果图渲染及后期制作/设计经理/室内设计师/文案策划

金恪投资控股集团

公司是经国家工商主管部门批准成立的大型投资控股集团,注册资金21亿人民币。总部位于上海陆家嘴,并在北京、深圳、杭州、重庆、郑州、贵阳等城市设立分支机构。集团致力于地产、电商、农业、养老、酒店等多个领域的产业投资整合。金恪人秉承着“挚诚服务、客户至上”的核心价值观,诚信经营,吸天时、地利、人和,金恪将努力发展成为具有竞争力的一体化金融服务商,与大家携手合作,互利共赢。

招聘岗位:室内设计师/建筑设计师/机电设计师/效果图设计师/软装设计师/室内设计副总监

上海祥瀛建设工程有限公司

本公司是市建管办核准的具有建筑装饰设计、施工一体资质,专业从事星级宾馆、酒店、景观、会所、ktv娱乐场所、智能办公空间、展会、软装饰等项目的设计与规划。多年来公司凭借超前的设计理念,丰富的设计经验,以热忱优质服务,业主满意的设计成果,完成了全国各地的大中型专业设计项目,并积累了丰富的现场经验。公司有着与境内外建筑、室内设计、SEGO设计密切合作的丰富经验。

招聘岗位:酒店工程项目经理/平面设计师/BIM工程师/软装设计师/电气工程师/行政文秘/室内设计实习生

中冶京城工程技术有限公司

公司是由中国冶金建设集团公司作为发起人,由中冶集团北京钢铁设计研究总院进行分立式整体改制后设立的有限责任公司。1992年被国家评为中国勘察设计单位综合实力百强第一名。多年来为国内外500多家客户提供了4000余项工程总承包、设备成套供货、项目管理服务、工程咨询、工程设计、工程监理、环境评价、设备制造等多种技术服务,获得国家优秀工程设计奖、发明奖、科技进步奖400余项。

招聘岗位:道路设计师/给排水设计师/造价工程师/桥梁工程师/水利工程师/城市规划设计师/景观设计师

浙江亚厦幕墙有限公司

公司是一家专业从事建筑玻璃幕墙、铝板幕墙、石材幕墙、铝合金门窗、钢结构施工及设计的上市企业。公司具有国家建筑幕墙施工壹级、建筑幕墙设计甲级、金属门窗施工壹级、钢结构施工贰级资质,2005-2008年度亦连续四年荣获全国幕墙行业20强企业,中国质量服务信誉AAA级企业。公司生产基地拥有各种型材加工、玻璃组装、铝板组装、石材切割等加工厂房,全套德国进口幕墙、铝门窗加工生产流水线,总公司生产基地具备年产30万平方米幕墙、铝合金门窗生产能力。

招聘岗位:幕墙结构计算师/幕墙深化设计师/安全员

西安市建筑工程总公司第五分公司

公司系国家房屋建筑工程施工总承包一级企业,成立于2011年5月,是一家集工业民用建筑、土建与安装、装饰防水、石油管道、矿山、公路铁路工程施工建筑科技开发、市政工程、园林绿化等于一体的有限责任公司。公司致力于建设高品质的具有市场代表性的建筑产品,为市场提供全方位的专业产品与服务。自成立以来,公司先后成功承建了省内多个项目和工程。取得了多项荣誉称号,积累了丰富的施工经验。

招聘岗位:路桥项目总工/路桥项目经理/项目预算员/混凝土搅拌站试验员/建筑会计

深圳市立方建筑设计顾问有限公司

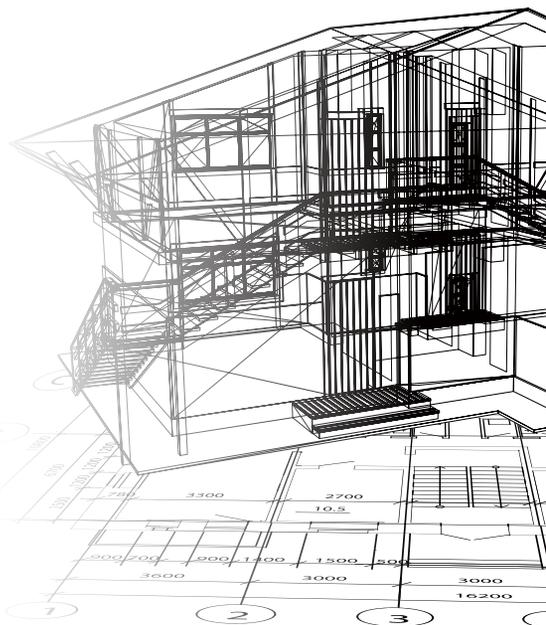
公司成立于2001年,2006年以立方公司的英文名(CUBE)命名的深圳市库博建筑设计事务所有限公司获得建筑设计事务所甲级资质。公司专业团队由近300名建筑师、规划师、景观设计师、造型设计师、室内设计师和结构、机电工程师等组成,有来自德国、加拿大的外籍设计师和海归设计师,也有享受政府津贴的研究员级高级工程师;有大型国有设计院背景的一级注册建筑师、注册结构师,也有富有才华的新生代工程师。

招聘岗位:建筑方案设计师/总经理助理/市政类监理员/企划部专员/人事助理/建筑实习生

上海溢柯园艺有限公司

公司成立于2006年9月,是具有200年历史的英国皇家园艺协会会员身份的拥有者。为客户提供花园园艺产品零售到花园咨询、规划、设计、建造、售后服务等。旗下的溢柯花园建设事业作为花园景观设计和建造的先行者,以“设计为了实现”为信念,只专注于为“花园级别的景观”提供从设计到建造的一体化服务。发展至今,已为众多高端人士和家庭、发展商及商业机构设计并建造了各类风格各异的美丽花园。

招聘岗位:景观工程项目经理/景观设计师/效果图设计师/施工图设计师/植被设计师



江苏国际绿色建筑展览会

JIANGSU INTERNATIONAL GREEN BUILDING FAIR

2016年11月3-5日
November 3-5, 2016

南京国际博览中心1号馆、2号馆
Hall1, Hall2 Nanjing International Expo Center

六大特色展区

绿色建筑材料与设计
建筑工业化
暖通空调技术
智能家居
围护结构技术
模板脚手架

2016亮点版块

海绵城市技术
既有建筑节能改造
绿色校园



扫描二维码关注官方微信

绿色建筑 美好人居

包含关键词：太阳能、海绵城市、节能环保、硅藻泥、循环利用、水污分流、玻璃幕墙、模板脚手架、城市规划、空气净化、节能低碳、塑料模板、预制模块、建筑工业化、绿色建筑、保温材料、塑料模板、城市规划、循环利用、硅藻泥、节能环保、净化系统、模板脚手架、轻钢结构、城市规划、绿色环保、水污分流、美好人居、太阳能、硅藻泥、地源热泵、轻钢结构。

参展热线

张文艳 025-6981 3212
任婷婷 025-8528 6226

绿色建筑 美好人居
GREEN BUILDING BETTER LIFE

www.buildingjs.com

第八届中国旅游产业博览会

2016天津国际主题公园及游艺设施展览会

同期举办：2016天津国际旅游景区设计及设施展览会

2016年9月9日-12日

天津梅江会展中心

主办单位：中华人民共和国国家旅游局 天津市人民政府

支持单位：联合国世界旅游组织 天津公园绿地行业协会

执行单位：博思创展览（天津）有限公司



咨询热线：

电话：022-58056223 58056232

传真：022-28225529

邮箱：tjexpo2015@126.com

建筑人才
找工作上

建筑英才网

www.buildhr.com

建筑设计

工程施工

装修装饰

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

中国建筑行业招聘首选网站

建筑英才网 (www.buildhr.com) 作为国内知名分行业专业人才招聘网站英才网联的创始成员,是为建筑设计、工程施工、装修装饰、房地产·物业、园林景观、市政路桥、环境工程等领域企事业单位以及相关从业人员提供招聘、求职、人才测评、培训等服务的专业人才网站。建筑英才网立足于强大的网络平台,依靠专业杂志《建筑英才》和专场招聘会等多渠道的互动资源整合,为泛建筑行业企业和求职者构建了一套立体式的人力资源服务模式。经过多年的发展,建筑英才网已成为行业内最具有影响力、专业性和有效性的人才招聘服务网站。

服务热线：
400-6500-588



关注建筑英才网
公共微信平台



下载手机客户端
随时随地找工作

北京总公司招聘热线
010-82197168

深圳分公司招聘热线
0755-83018288

上海分公司招聘热线
021-61395279