

建筑英才

大城重建打响抢人大战

关于离职员工管理及竞业限制等法律解答

招聘季，您喜欢的招聘渠道有哪些？

员工管理是非多 企业规章要完善



www.800hr.com

选好人才 用好人才



北京总公司电话：010-62123388
上海分公司电话：021-36809666
深圳分公司电话：0755-83018288



建筑微信二维码



行业找工作

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

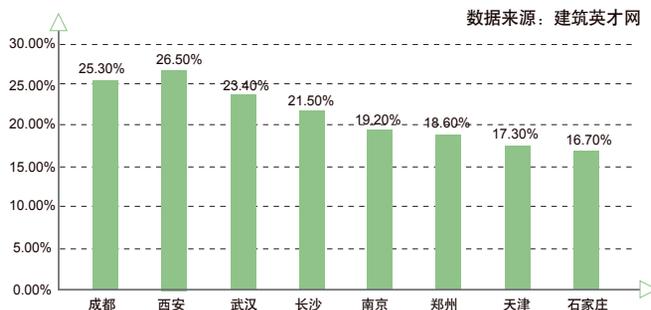
Talents Research 英才观察

P₈

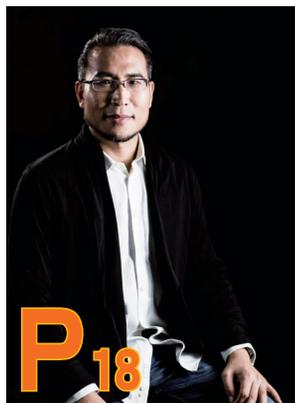
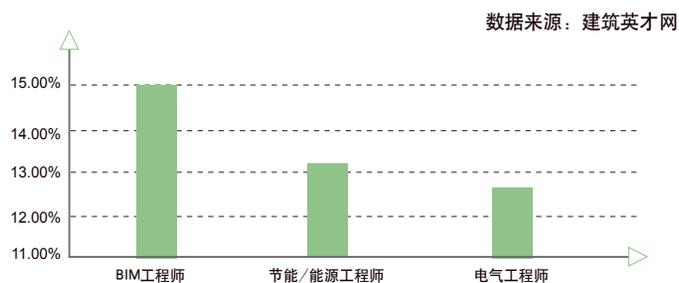
大城重建 打响抢人大战

据建筑英才网数据显示,截至2018年5月中旬,西安对建筑人才的需求同比增长26.5%,居首位;成都同比增长25.3%,武汉同比增长23.4%,长沙同比增长21.5%,南京同比增长19.2%,郑州同比增长18.6%,天津同比增长17.3%,石家庄同比增长16.7%。

各地中心城市建筑人才需求同比图



2018年1-4月潜力职位同比图



高端访谈 Interview

18 未来已来 team+将冲击设计顶峰

——对话上海加合建筑设计事务所有限公司team+创始合伙人程洪波

20 建筑白银时代来临 打一场双赢的人才战

——访梁黄顾建筑设计(深圳)有限公司董事赵新宇

22 纬纶留人之道 用“薪”之外更用“心”

——访广州市纬纶国际建筑设计有限公司人事总监朱晋怡

24 中领:在变革中迎来新机遇

——访重庆中领设计研究院有限公司创始人/总建筑师杨贤

圆桌 Round table

26 招聘季,您喜欢的招聘渠道有哪些?

27 渠道选择与面试技巧缺一不可

28 拓展多样化招聘渠道 打好“组合拳”

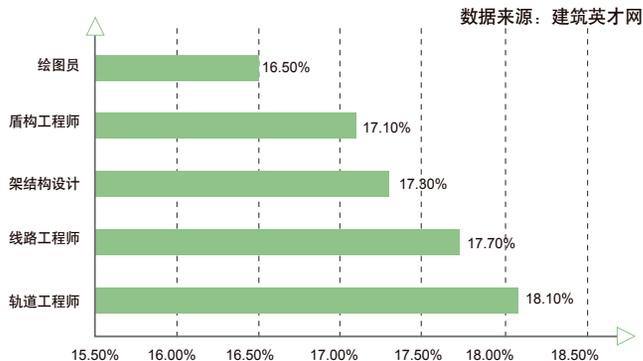
29 专业性人才网站更能满足企业招聘需求

30 制定招聘条例 多渠道立体揽才

31 有效评估,优化过程 控制人力成本

32 招聘的关键是选择专业性匹配度高的渠道

轨道交通领域热招职位需求同比图



2018.6 总第57期

P10 大城建设深入推进 建筑人才再成香饽饽

P12 抢人大战白热化 轨道交通及环境工程类人才热招

P15 建筑行业前四月招聘 传统职位再成热门

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
李佳洋
张敏敏

美术编辑：王 颖
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.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

HR故事 HR Story

34 HR的环保生活

35 HR和猫

会员专区 Members

46 企业招聘信息

HR生涯 HR Life

36 员工管理是非多 企业规章要完善

专家坐诊 Diagnosis

38 关于离职员工管理及竞业限制等法律解答

38 劳动合同已经签订两次，员工消极怠工怎么处理？

39 约定竞业限制义务，不约定补偿金有效吗？

40 已离职的员工又回来上班怎么处理？

41 481号文件废止了，深圳员工离职时经济补偿有什么变化？

方法/案例 Case

42 历数问题规章制度六大败诉点



证监会住建部联合发文 推进住房租赁资产证券化相关工作

4月25日下午,中国证监会、住房城乡建设部联合印发《关于推进住房租赁资产证券化相关工作的通知》(以下简称“通知”),通知明确对于已经发行过资产证券化产品的住房租赁运营企业,在从事承接相关地方住房租赁项目时监管层将会给予优先考虑,通过正向激励手段,鼓励相关企业通过资产证券化的手段继续发行各类住房租赁产品。通知还明确开展住房租赁资产证券化要满足以下基本条件:物业已建成并权属清晰,工程建设质量及安全标准符合相关要求,已按规定办理住房租赁登记备案相关手续;物业正常运营且产生持续、稳定的现金流;原始权益人公司治理健全且最近两年无重大违法违规行为等。

住建部

住建部:明年全国工程建设 项目审批时间减一半

在5月7日举行的国务院政策例行吹风会上,住房和城乡建设部副部长对于工程建设项目审批制度改革的相关工作情况进行了介绍,对于当前工程建设项目审批中存在的效率低、环节多、时间长等问题,国务院常务会议确定今年在试点地区实现工程建设项目审批时间压缩一半以上,由目前平均200多个工作日减至120个工作日,明年上半年在全国实现这一目标。改革将通过取消不合法、不合理、不必要的审批事项和前置条件,扩大下放审批的事项范围,把管理内容相近的多个审批事项整合为一个审批事项,把审批机关能够通过征求相关部门意见解决的事项转变为政府内部协作事项,完善相应制度设计等五大举措精简审批环节。

危房改造

住建部发布技术导则 划出农村危房改造安全底线

近日,住建部办公厅发布《农村危房改造基本安全技术导则》(下称《导则》)。据介绍,《导则》所称危房改造包括农村危房拆除重建和加固维修,适用于一、二层农村部分承重结构承载力不能满足正常使用要求,局部出现险情,构成局部危房和承重结构承载力已不能满足正常使用要求,房屋整体出现险情,构成整幢危房这两级危房改造项目的建设及验收。《导则》要求农房重建应保证场地安全,不应在可能发生滑坡、崩塌、地陷、地裂、泥石流的危险地段或采空沉陷区、洪水主流区、山洪易发地段建房。《导则》还对农房加固维修、大修的范围以及加固维修后应达到的效果作出了具体规定。

四部门发文推进高铁站周边区域 合理开发建设

据国家发展和改革委员会官方网站消息,为推进高铁车站周边区域合理开发建设,国家发展改革委、自然资源部、住房城乡建设部以及中国铁路总公司联合提出意见,要求有关城市强化规划引导和管控作用,合理确定高铁车站选址、周边用地规模、结构、布局及土地开发和供应时序,坚决防控单纯房地产化倾向,在城市功能布局、综合交通运输体系建设、基础设施共建共享等方面同步规划、协调推进,提高交通便利性和公共服务能力,要切实防范高铁车站周边开发建设带来的地方政府债务风险。自然资源、住房城乡建设主管部门要依法依规对高铁车站周边开发建设严格进行管理,进一步做好房地产市场监督和管理。

高铁

建设“轨道上的郑州” 2020年运营里程将突破300公里

近日，郑州市政府发布《关于进一步加快轨道交通发展的意见》，加快推进建设“轨道上的郑州”，到2020年运营里程突破300公里，网络化格局基本形成，基本实现主城区全覆盖。据市委、市政府的决策部署和市轨道交通线网规划，到2020年运营里程突破300公里，基本实现主城区全覆盖；到2035年运营里程突破600公里，基本实现“轨道上的郑州”建设目标；到2050年运营里程突破960公里，形成全球一流的轨道交通运营网络体系。意见提出，郑州将进一步完善轨道交通管理体制和工作机制，加大轨道交通投入力度，积极筹集专项资金，探索建立“以政府投资为基础、多渠道融资、社会化参与”的投融资体制，加大财政支持力度。

立项

长株潭城际铁路与石长铁路 联络线项目获批立项

5月7日下午，长株潭城际铁路与石长铁路联络线项目获省政府常务会议批准立项。按照项目规划，线路自长沙西站引出，向西北跨越长益常高铁、长益高速复线后，以隧道形式穿越乌山，而后下穿长益高速复线，接入石长铁路乌山站，线路正线全长9.16公里，新设乌山站，建设工期1.5年。同时，项目拟扩建既有长沙城际动车运用所，在原预留位置新建6条存车线，增加12列4编组动车组。据测算，项目建成后，联络线可将现已开行的石长铁路动车组快捷引入长株潭城际铁路长沙站，承担长益常区间城际客流任务，大量开行长沙、株洲、湘潭至益阳、常德方向的城际列车，完善长株潭城际铁路网。

南京

南京2018年计划供应2900公顷土地 商品房用地600公顷

根据南京市土地供给和土地需求的调查情况，5月2日，市国土资源局公布“南京市2018年度国有建设用地供应计划”，计划显示，2018年全市国有建设用地供应计划总量在2900公顷左右。其中，存量建设用地供应率不低于50%。在计划供地的土地用途方面，基础设施、公共服务等划拨用地1450公顷（含保障性住房用地350公顷），产业用地700公顷，经营性用地750公顷（其中商品住房用地为600公顷，租赁住房用地不低于30%，商办用地150公顷）。建设用地总量方面，综合考虑全市城市发展重点及区域平衡，安排重点板块和各类开发园区建设用地供应量占全市土地供应总量的70%。

面向装企开放供应链 恒大构建融合共享生态圈

5月8日，恒大集团供应链共享战略暨恒腾网络整装产品发布会在深圳召开，为响应国家关于供应链创新发展的号召，会上恒大集团正式发布了供应链共享战略，恒大将面向整个家装市场，开放其22年来打造的行业领先的建材供应链体系。据了解，早在2004年，恒大集团就开始实施打造房地产行业内的采购配送供应链体系，此次恒大集团开放供应链体系将以旗下上市公司恒腾网络为窗口，并推出X3产品系列，该系列产品涵盖基础装修主材包、厨房装修主材包、卫生间装修主材包，同时包含两套精选产品、三种主流风格，家装企业可按需自由搭配。恒大表示愿与家装企业并肩前行，打造发展共同体，共创辉煌未来。

恒大

数字解读

河北省今年建超低能耗绿色建筑20万平方米

近日，河北省住建厅印发的《2018年全省建筑节能与科技工作要点》提出，今年，全省城镇节能建筑占城镇现有民用建筑比例达到48%，建设超低能耗绿色建筑20万平方米，城镇新建绿色建筑占新建建筑面积比例达40%以上，新建建筑中新型建材应用率达到72%，建设科技在住房城乡建设中的支撑作用显著增强。今年，我省将强力推进超低能耗绿色建筑建设，积极发展可再生能源建筑系统，持续推进绿色建材评价工作，继续开展“建筑能效提升工程”，推进试点示范与区域性规模发展相结合，把75%节能居住建筑建设落到实处，因地制宜抓好既有居住建筑供热计量及节能改造，支持建筑企业转型发展。



20万平方米

交通运输部：十八大以来新改建农村公路127.5万公里

党的十八大以来，交通运输部和地方各级交通运输主管部门按照党中央、国务院决策部署，在推进农村公路发展上取得了瞩目成绩，据交通运输部公路局局长介绍，五年来，全国新改建农村公路127.5万公里，99.24%的乡镇和98.34%的建制村通上了沥青路（水泥路）。为进一步规范农村公路建设管理，近日，交通运输部印发了《农村公路建设管理办法》（简称《办法》），《办法》关于农村公路建设管理主体、建设规划、建设项目管理、建设资金、技术标准、质量安全以及建设监督管理等进行了明确规定，着力解决地方主体责任不落实、资金难筹措等堵点，为深入推进“四好农村路”和农业农村现代化建设提供了实施路径和政策举措。



127.5万公里

湖南建筑业产值首破8000亿元 鼓励集中建设建筑工人公寓

建筑业是湖南重要的支柱产业，据统计，去年湖南省建筑业总产值达8422.86亿元，同比增长15.3%，迈上了8000亿元台阶，特级企业同比增长23.1%，建筑业作为湖南省支柱产业之一，总产值已占到全省地区生产总值的6.6%。但另一方面，建筑业企业“多、小、弱”，专业技术人才比例偏低成为制约全省建筑业发展壮大的两大阻碍。为此，湖南省住建厅印发《湖南省政府办公厅关于促进建筑业持续健康发展的实施意见》（以下简称《意见》），《意见》提出7个方面共22条具体意见，明确建立统一开放市场、加快培养建筑人才、提升建筑设计水平，到2020年，全省城镇绿色建筑面积占新建建筑面积比重达到50%以上。



8000亿元

广州2018年计划供地19平方公里 住宅用地占比逾三成

广州市国土规划委4月12日公布了2018年建设用地供应计划，计划显示全市供地总量约为19.39平方公里，住宅用地计划供应量为6.25平方公里，占比32%（商品住宅用地4.77平方公里，保障性住房、租赁住房用地1.48平方公里），同比2017年计划供应量增加近9%，其中住宅用地占比超过三成；商服用地计划供应量为4.0平方公里，占比21%；工矿仓储用地计划供应量则为4.58平方公里，占比24%；其他用地（包括：公共管理与公共服务用地、特殊用地、交通运输用地、水域及水利设施用地）计划供应量为4.56平方公里，占比23%。广州市国土规划委官员表示，这充分体现了广州积极加大住宅用地供应、培育和发展租赁住房市场。



19平方公里

新锐设计



詹姆斯库克大学科学馆

詹姆斯库克大学科学馆位于澳大利亚北部热带地区的詹姆斯库克大学汤斯维尔分校，这座建筑内部重叠式的中庭空间和中央开放式的楼梯设计将分散在校园里的各个研究团队集中在一起，大大提高了空间利用率，为科学项目的研究提供了便利条件。建筑的北侧面是一个膨胀式的立体栅格式屏幕，向外延伸的屋顶形成了自然遮荫区，环绕着建筑的露台用木质材料制成，温暖的质感使这座建筑和大自然融为一体。该建筑实现了建筑材料96%的再回收利用，高效率的主动遮阳系统降低了校园的标准能耗，钢筋混凝土中的钢筋被替代，有效减少了在金属材料浪费的能量，体现了其节能环保节能的设计理念。

澳大利亚梅特兰公共景观建筑

作为社区的“公共客厅”，该建筑将群楼林立的高街和河岸的宜人环境结合了起来，在历史街道上展现出强烈的城市气息，成为河岸一座地标性的存在。沿着河岸的方向看去，首先映入眼帘的是由木材和砖块搭建成的拱门，这个门将亨特河的景致框选出来，远远望去就像是一幅风景画。拱门的下方是由墙壁、天花板和地面以精确的角度共同构建出的公共区域，所有的砖块都是用手工砖料作为外立面的基本材料，与城市中常见的砖墙和砂岩肌理形成呼应，而黏土砖的温暖质地为建筑赋予耐用且人性化的特征。该区域还有一间咖啡厅，整体空间可以转变为一个电影或剧场空间用于举办一些特殊活动。



乡间小筑——竹里

这座呈现为“无限(∞)型”的建筑坐落于四川省崇州市道明镇田野间的一条乡村公路旁，轻型钢木架支撑起了一个内向重叠的环形青瓦屋面，盘旋的屋面形成了两个向内的院落，走入室内，两个院子以倾斜而下的瓦屋面为背景，置身其中，晴天观影，找寻恬静心情，雨中听雨，感受大自然的宁静。竹里四周竹林丛生，农家油菜花田与林盘盘旋，竹内有筑，竹里有院，竹外有田，而田又可以在竹内，竹里在竹林之中若隐若现，给这个半透明的建筑赋予了神秘感。设计者将原有场地、周围村落、自然生态资源和当地手工艺紧密结合在一起，在大自然的缝隙中建立了一个当代建筑与自然乡村的对话。



大城重建打响抢人大战

5月16日,天津发布了新的人才引进政策——“海河英才”行动计划,新政策大幅放宽人才落户条件,本科毕业不超40岁,不用缴社保,不用居住证可以直接落户。天津超低门槛的引才政策,把“抢人大战”推向高潮。

5月13日,海南省发布“史上最强大人才政策”——《百万人才进海南行动计划(2018-2025年)》,该计划聚焦海南自由贸易试验区(港)三大产业类型、十个重点领域、十二个重点产业、“五网”基础设施建设、生态文明建设、乡村振兴和民生事业需求,大力引进所需的各类人才。到2020年,吸引各类人才20万人左右,到2025年,实现“百万人才进海南”目标。

今年4月,河北省石家庄、唐山、张家口、保定等10市也纷纷推出人才计划,加入抢人大战,并在薪酬、补贴、住房等多方面实施大力度优惠政策。送户口、送房子、送票子……各种吸引人才的优惠政策让这些环京城市赚足了眼球。

今年以来,西安、成都、武汉、长沙、郑州、南京等地政府陆续出台政策吸引人才落户,一场没有硝烟的“抢人大战”拉开帷幕。根据媒体最新报道,西安市通过深入实施户籍、人才、创新创业三大新政,在“抢人大战”中战绩辉煌,截至今年5月14日,2018年引进落户人次突破40万大关。

与此同时,根据南京市人社局公布的就业数据,2018年一季度,首次在南京办理就业登记并参保的10.5万各类人员中,大专及以上学历共6.9万人,同比增长27%,其中外地大学生占八成以上。



策划 撰稿 | 苑航 黄晶晶 李佳洋

在二三线城市打响抢人大战，“用生命欢迎你”之际，一线城市上海、北京也不甘示弱，据媒体报道，今年5月初，上海十家单位在上海市公安局签署《“上海市出入境聚英计划”（2017-2021）相关政策实施办法》，根据“聚英计划”，每年陆续出台一批出入境政策在上海先行先试，重点吸引国家急需、紧缺的高端外籍人才。新政包括为顶尖科研团队中的外籍核心成员申请永久居留提供便利，允许外籍人才兼职创新创业，为全球外籍优秀毕业生来沪发展提供长期居留和永久居留便利等。

而早在今年3月份，北京就发布了《北京市引进人才管理办法（试行）》，对科技创新、文化创意、国际交往中心建设、金融、体育、教育卫生、高技能等7类人才的引进加大力度，对高端人才在创业、就业、落户等方面有了明确规定。

从一线到二三线，抢人大战并没有因为时间的推移而停止，而是愈演愈烈。城市建设离不开人才的支撑，此前一线城市独有的人才优势将随着二三线出台的优惠政策，以及产业升级带来的就业前景而越来越弱化，未来的主战场有可能平摊到各个二线城市，同时带动周边的城市群建设，以此达到经济文化的均衡发展。

“各地中心城市吸引大批人才落户，将会掀起大城建设的高潮。如城市基础设施及居住环境的改造升级，以及产业园区的建设等。”建筑英才网资深招聘顾问表示，从建筑英才网招聘数据来看，参与抢人大战的各个城市，对建筑人才的需求也很旺盛，如建筑师、规划设计师、园林/景观设计师、造价工程师、项目经理等，都是目前紧俏的岗位，一才难求。





大城建设深入推进 建筑人才再成香饽饽

文 | 苑航

目前较为火热的话题莫过于各地持续开展的“抢人大战”，在这场战役中，地方政府出台了史无前例的优厚政策，吸引人才落户，以补城市建设中的人才短板。

掀起抢人大战的城市主要有西安、成都、武汉、长沙、南京、郑州、天津、石家庄等。从地域来看，中西部省会城市

对人才的需求较旺盛，而此前这些城市人口增长较慢，人才流失严重。

城市的人口增长，必定带动基础设施的改造升级、房地产市场的深度开发、老旧小区改造，以及产业园区的建设。因此，加入到抢人大战中的城市，对建筑人才的需求也极为迫切。据英才网旗下建筑英才网招聘数据显示，截至2018年5月中旬，全国范围内，建筑人才需求同比增长11%，其中西安、成都、武

汉、长沙同比增长均超过20%，南京、郑州、天津、石家庄同比增长均超过15%。

随着城市建设的深入推进，省会城市带动周边城市，各区域城市群逐渐形成，这些“大城”对人才的需求将会水涨船高持续旺盛。

**二线城市引才政策频出
建筑人才需求再现高峰**

去年以来，在以北京为首的一线

城市严控人口过快增长的大背景下，二线城市适时打响了抢人大战，且战绩辉煌。

据媒体报道，5月17日，在天津市发布“海河英才”行动计划不到一天的时间，就有30万人申请落户天津。而西安市通过深入实施户籍、人才、创新创业三大新政，在抢人大战中大获全胜，截至今年5月14日，2018年引进落户人次突破40万大关。

与此同时，根据南京市人社局公布的就业数据，2018年一季度，首次在南京办理就业登记并参保的10.5万各类人员中，大专及以上学历共6.9万人，同比增长27%，其中外地大学生占八成以上。

参与到抢人大战中的城市，也是城市基础工程建设及房地产市场较活跃的区域，对建筑行业人才的需求也非常旺盛。据建筑英才网数据显示，截至2018年5月中旬，西安对建筑人才的需求同比增长26.5%，居首位；成都同比增长25.3%，武汉同比增长23.4%，长沙同比增长21.5%，南京同比增长19.2%，郑州

同比增长18.6%，天津同比增长17.3%，石家庄同比增长16.7%。（见图一）

从数据可以看出，以上这些二线城市对建筑人才需求的增速非常明显，表明这些城市随着人口的持续增长，建筑行业潜力巨大。从城市基础设施升级改造，到房地产开发，以及工业园区建设，都需要引进大量的建筑人才。而这些中心城市的扩容，将会带动周边卫星城的发展，从而加速城市群的形成，使各区域经济文化得到平衡发展。

城市群加速形成 建筑高端岗位一才难求

根据国家十三五规划，按照地域划分，城市群共有19个，其中包括以北京、天津、河北为中心的京津冀城市群，以西安为中心的关中平原城市群，以成都、重庆为中心的成渝城市群，以郑州为中心的中原城市群，以武汉为中心的长江中游城市群，以上海、南京、杭州等重点城市为中心的长三角城市群，以及较早形成的以长沙为中心的长株潭城市群等。

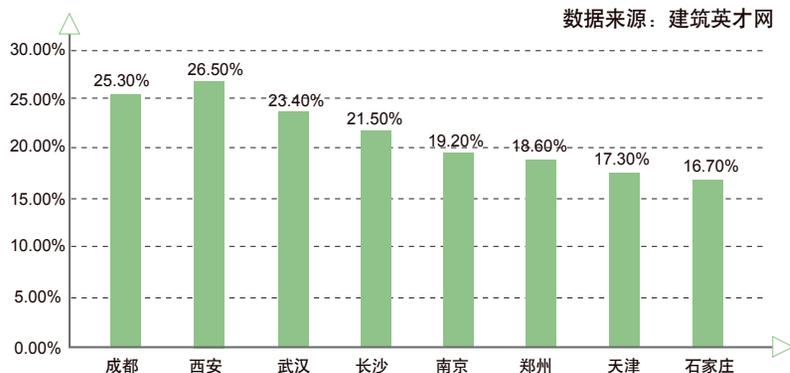
从近期媒体报道来看，在抢人大战中表现积极的有西安、成都、武汉、长沙、南京、郑州、天津、石家庄等城市，而这些城市也是城市群建设中的中心城市，也是未来中国的“大城”。

在抢人大战中表现积极的城市，基本都是各主要区域的中心城市，有的是老工业基地、著名港口，如天津；有的是著名的大学城，如武汉；有的是老牌的经济重地，如南京；也有的具有人口优势，如郑州、成都、石家庄等地；也有在一带一路中处在地理优势的城市，如西安。这些城市同时发力，出台优厚的政策，吸引人才落户，无疑是对中国各区域的人才流动，特别是对建筑人才的流动，起到积极的引导作用。

“根据建筑英才网招聘数据显示，目前西安、成都、武汉、长沙、南京、郑州、天津、石家庄等城市对建筑人才的需求量较大，需求增长也较明显。”建筑英才网运营总监高亚南介绍，目前建筑人才市场最大的变化就是中高端人才从北上广一线城市开始向二线城市分流。从今年开始，各大中心城市对建筑中高端岗位的需求也开始旺盛起来，如总工程师、主创建筑师、建筑师、项目经理、结构工程师、园林景观设计师、规划设计师等中高端岗位需求量在逐渐攀升，可以说是一才难求。

高亚南表示，随着城市化进程的不断推进，各地大城建设再次掀起高潮，老城改造、新区开发、轨道交通建设、产业园区建设等等，都将把建筑行业推向新的核心地位，建筑从业者也将迎来职业的春天，再次成为人才市场的香饽饽，未来发展空间巨大。■

图一：各地中心城市建筑人才需求同比图





抢人大战白热化 轨道交通及环境工程类人才热招

文 ■ 李佳洋

租房有补贴、买房可打折、落户降要求、项目有资助、创业给补贴……从去年开始，全国各地的人才抢夺战愈演愈烈，“参战”的不仅有一线城市北上

广深，西安、成都、杭州、南京、长沙、武汉、天津等大批二线城市也纷纷加入战局，各种人才优惠政策层出不穷。

今年，各地的人才优惠政策也大批出炉，其中就有许多优惠政策与建筑行业有关：3月1日，南京落户新政实施，研

究生以上学历或40周岁以下的本科毕业生可直接落户；3月21日，北京公布了《北京市引进人才管理办法（试行）》；4月8日，石家庄印发的《关于实施现代产业人才集聚工程的若干措施》提到，创新创业人才购买首套自用商品住房将有最

高100万的补贴、租住房屋的5年内每年补助最高5万元租房费；4月22日，沈阳公布了9条最新引人措施，中专以上学历人员“零门槛”落户、对各类人才的房租补贴标准提高到最高1.5万元；4月26日，长沙为首批认定的207名高层次人才发放了人才绿卡，此前，长沙宣布未来5年计划吸引储备100万名青年人才在长沙就业创业，对本硕博毕业生给予0.6万

至10万元不等的租房、生活和购房补贴。

在各地人才政策的影响下，建筑行业的人才招聘需求也呈现多样化的趋势，轨道交通类、环境工程类、建筑给排水、安全、灯光类等建筑人才的招聘需求随着各地区政策的实施逐渐升温。英才网旗下建筑英才网的招聘数据显示，截至2018年5月中旬，在全国

范围内，建筑行业的人才需求涨幅与去年同期相比上涨了11%，一线地区的招聘需求仍有上涨但涨幅放缓，平均涨幅为13.2%；二线地区的需求上涨幅度较大，其中浙江、江苏、河北、四川、山东地区的招聘需求涨幅较大，分别为13.4%、13.1%、12.9%、12.6%、12.4%（见图一）。

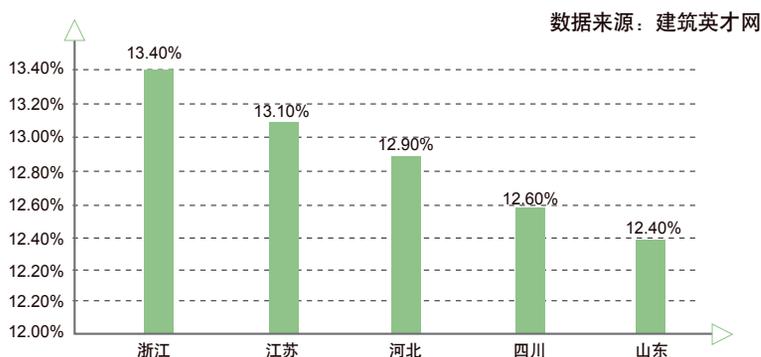
轨道交通类人才需求上涨

3月末，西安推出凭学生证和身份证即可在线落户的措施。据西安市公安局官网的消息显示，3月22日到24日3天，西安共迁入落户人口15552人。在落户人员大增的情况下，城市的交通建设也在同步进行，西安预计今年开工建设地铁八号线、十四号线和其他机场城际铁路；4月28日，计划到2020年建成试运营的西安地铁九号线第一座车站封顶。

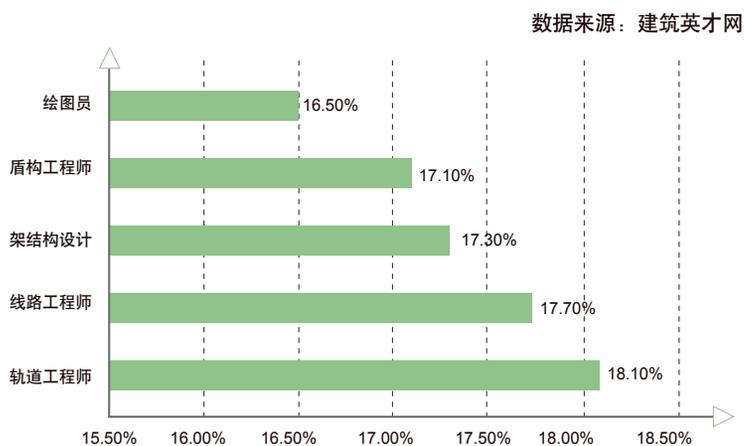
建筑英才网的招聘顾问表示，人才优惠政策加快了二线地区的人口增长速度，人口的大量涌入也增加了城市的交通负担，为此，各个城市也在积极建设、改善轨道交通环境。建筑英才网的招聘数据显示，截至2018年5月中旬，全国范围内城市轨道交通类人才的招聘需求与去年同期相比上涨了14.2%。从招聘区域来看，北京、浙江、上海、陕西的人才招聘需求同比上涨较快，涨幅分别为15.9%、15.5%、15.3%、14.6%。

从招聘职位来看，轨道工程师、线路工程师、高架结构设计、盾构工程师、绘图员的招聘需求增长较快，同比涨幅分别为18.1%、17.7%、17.3%、17.1%、16.5%（见图二）。在薪资方面，以线路工程师为例，据建筑英才网的薪

图一：二三线城市人才需求同比图



图二：轨道交通领域热招聘职位需求同比图





酬数据显示,该职位在一线城市北京、上海的平均薪资远高于其他地区,分别为10258元/月、9197元/月。

给排水设计/暖通/电气类人才需求大

4月24日下午,《关于实施“珠海英才计划”加快集聚新时代创新人才的若干措施》正式出台,其中提出珠海市计划成立珠海市安居集团,未来五年筹集不少于30000套人才住房。目前,武汉市已推出超过7000套人才公寓,大学生经在线申报、审核、选房等步骤后,即可拎包入住。人才住房的推出带动了给排水/暖通/电气类人才的需求增长。

建筑英才网的招聘数据显示,截

至2018年5月中旬,给排水/暖通/电气类人才的招聘需求与去年同期相比上涨了13.5%。从招聘区域来看,上海、浙江、重庆、江苏对该类人才的招聘需求同比涨幅较大,分别为15.7%、15.4%、15.1%、14.7%。据建筑英才网的热招聘职位数据显示,给排水工程师、电气工程师、水电工程师、机电工程师的招聘需求位于前列,同比涨幅分别为17.9%、17.6%、17.1%、16.9%。

建筑英才网的招聘顾问表示,各城市筹集的人才公寓在人才入住前还要解决各种基础设施问题,因此除了建筑设计类人才之外,给排水/暖通/电气类、安全/消防类、灯光/照明类人才的需

求也会有所上涨。

环境工程类人才需求旺盛

环境污染问题一直是我国治理的重点,此前,针对环境问题各地区已经采取了对应措施,治理已有污染、采用绿色环保建筑材料、改进污染处理技术等。而地区之间的“抢人大战”造成的人口增长也势必会增加当地的环境问题负担,在此背景下,环境工程类的人才招聘需求持续上涨。

建筑英才网的招聘数据显示,截至2018年5月中旬,环境工程类人才的招聘需求同比上涨了13.3%。从招聘区域看,大部分地区对环境工程类人才的招聘需求都呈上涨趋势,其中一线城市北上广对该类人才的招聘需求依旧领先于其他地区,涨幅分别为15.1%、14.9%、14.6%;二三线地区中,河北、天津、重庆对该类人才的需求涨幅领先,涨幅分别为14.4%、14.2%、13.9%。

职位方面,环境工程师、节能/能源工程师、污水处理工程师、垃圾废物处理这四类职位的招聘需求同比增长较快。薪资方面,以环境工程师为例,该职位在北京、上海、重庆、江苏的平均薪资较高,分别达8204元/月、7907元/月、7827元/月、7387元/月。

建筑英才网的招聘顾问表示,环境问题并不是在人才优惠政策推出后才有的,作为长期存在的问题,人才的大量涌入肯定会再次加大当地的环境负担,对当地生态环境保护和污染治理能力是一个考验,而且我国一直在大力治理环境污染问题,因此,对环境工程类人才的需求也会越来越大。■

建筑行业前四月招聘传统职位再成热门

文 | 黄晶晶

今年以来，中国20多个城市纷纷出台新政，打响“抢人大战”，部分城市还把目光瞄向海外人才。“人才签证”“留学生创业”等招才引智利好政策频出。

与一线城市的综合实力雄厚，经济与企业相关基础优越，岗位需求常年处于高位不同，二线城市经过2017年一整年的“抢人大战”，各个人气较高的城市已经在户籍、住房、就业等各个领域推出优惠政策，这也成为目前阶段，二线城市与一线城市在人口吸引力上最大的竞争点所在。武汉、西安和成都的招聘活跃度升高较为明显。

英才网旗下建筑英才网的数据显示，2018年1-4月，各大热门二线城市对建筑行业的招聘需求同比增长明显。其中，室内设计师、园林/景观设计师、结构工程师和项目经理等传统职位受到了追捧。除此之外，绿色环保职位在今年也崭露头角，招聘热度初现，发展潜力不可小视。

二线城市大力揽才 传统职位意外热招

据建筑英才网的统计数据显示，室内设计师、园林/景观设计师、结构工程师、项目经理这几个职位在2018年1-4月

的招聘热度不减，每月均有小幅攀升，环比涨幅在2%-3.2%之间，同比增长明显，成为了个人热门求职职位。从企业招聘情况来看，与个人热门求职职位基本相符。（见图一）

室内设计师

招聘需求同比上涨：14.7%

建筑英才网的数据显示，2018年1-4月，招聘需求较去年同期增长12.7%。二线地区涨幅明显，天津与浙江的招聘需求同比上涨16%和15.8%，涨幅超越一线地区。二线城市的楼市需求增长直接带动了室内设计师的招聘需求。

建筑英才网的招聘顾问指出，随着生活质量的提高，人们对于房屋装修，也日渐的从重硬装变成了重软装。室内设计师的招聘需求也出现了变化，设计师也在顺应客户的需求变化，从原先的强化空间的吸引力转变成了强化产品的吸引力，想要成为好的室内设计师就要紧跟用户的需求变化。

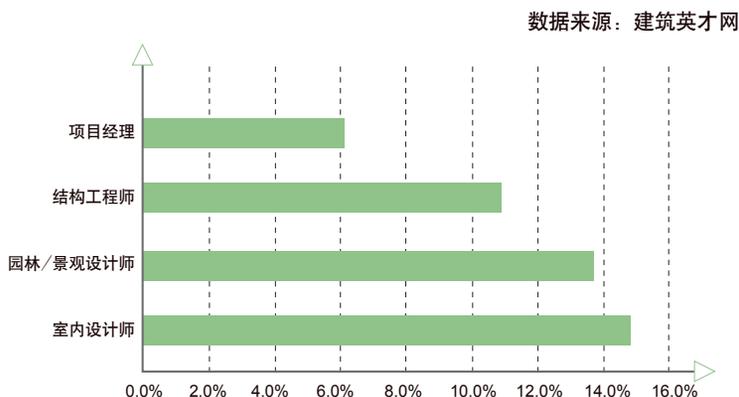
园林/景观设计师

招聘需求同比上涨：13.6%

建筑英才网的数据显示，2018年1-4月，园林/景观设计师的招聘需求较去年同期增长11.6%。虽然一线地区仍是该职位的人才需求大户，但二三线的招聘需求涨幅更加明显，浙江、武汉、重庆三地的涨幅分别为15%、14.9%、11.5%。

建筑英才网的招聘顾问指出，在住房消费市场日趋成熟的情形下，人们对集观赏、休闲与实用为一体的小区景观关注程度越来越高，环境设计水平将在未来的住宅市场竞争中扮演重要角色。随着人们对居住环境要求越来越高，对

图一：2018年1-4月热招职位同比图





园林设计师们的要求也越来越高。

结构工程师

招聘需求同比上涨: 10.8%

建筑英才网的数据显示, 2018年1-4月, 结构工程师的招聘需求较去年同期上涨10.8%, 西安对这一职位的招聘需求涨幅最大, 同比上涨了14%, 其次是武汉, 招聘需求同比上涨了12.8%。

建筑英才网的招聘顾问指出, 想要成为专业的结构工程师, 那么土木本科毕业一年以后就可以开始准备结构师的专业考试, 在通过一级注册结构师基础考试后四年, 就可以参加一级结构师的专业考试。考试通过后即可以成为结构工程师, 可以注册, 执业。

项目经理

招聘需求同比上涨: 6.1%

建筑英才网的数据显示, 2018年1-4月, 项目经理的招聘需求较去年同期上涨了6.1%。武汉对这一职位的招聘需求涨幅最大, 同比上涨了11.8%。其次是浙江和重庆, 招聘需求分别同比上涨了10%和9.6%。

建筑英才网的招聘顾问指出, 项目经理是目前企业需求前三的热门职位。企业对该岗位要求颇高, 一级建造师资格证书是基本要求, 丰富的大型项目管理、运作经验是胜任该岗位的必备条件。

潜力职位预测

节能环保类职位将成热门

除了传统职位受追捧外, 绿色环保职位在今年也异军突起。预计今后与之



相关的人才和职位会不断涌现供需两旺的小高潮，节能环保类职位将会成为将来招聘的热门。(见图二)

BIM工程师 同比上涨15.4%

建筑英才网招聘数据显示，2018年1-4月，这一职位的招聘需求同比上涨15.4%。其中，武汉，浙江和山东对这一职位的招聘需求涨幅最为明显，同比分别上涨了17.9%、16.2%和16%

建筑英才网的招聘顾问指出，BIM

工程师也是分三六九等的，不能一概而论。处于公司技术团队里面的最底层的搬砖型BIM工程师到技术型BIM工程师薪水的差距也是很大的。技术型BIM工程师年薪过20W问题不大，这是搬砖型BIM工程师努力的方向。

节能/能源工程师 同比上涨13.5%

建筑英才网最新招聘数据显示，2018年1-4月，这一职位的招聘需求同比上涨13.5%。福建和浙江的招聘涨幅

较大，分别较去年同期上涨了18%。

建筑英才网的招聘顾问指出，建筑节能在我国刚刚兴起，其发展有广阔前景，建筑节能的可持续发展需要专业的建筑节能人才，这类职位的招聘需求还有巨大的上涨空间。

电气工程师 招聘需求同比上涨: 13%

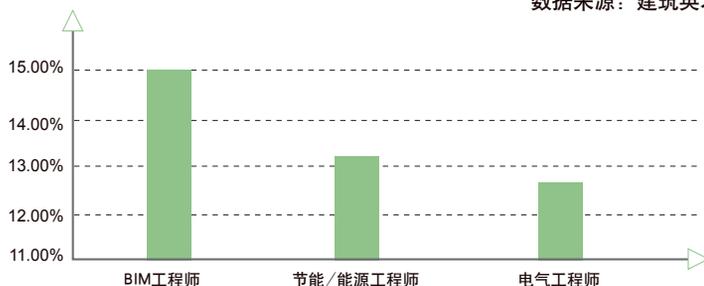
建筑英才网的数据显示，2018年1-4月，电气工程师的招聘需求较去年同期上涨了13%。这一职位的涨幅虽然不大，但是其招聘量却很大。

建筑英才网的招聘顾问指出，随着电气智能化技术的迅速发展，电气工程的地位和作用越来越重要，直接关系到整个工程的质量、工期、投资和预期效果。不管是二线城市还是一线城市，对电气工程师的招聘需求一直都很大。

英才网就业指导专家指出，目前诸多二线城市以“送钱送房送户口”的方式向毕业生抛出橄榄枝的行为，只能算是“锦上添花”，提高企业的用工需求与城市的就业机会才是关键。■

图二：2018年1-4月潜力职位同比图

数据来源：建筑英才网





team+团队的愿景：为团队同仁创造更好的收入与成长机会，为建筑的最终使用者创造舒适美好的空间场所，为客户提供富有建设性的解决方案与专业服务。”

未来已来 team+将冲击设计顶峰

——对话上海加合建筑设计事务所有限公司team+创始合伙人程洪波

文 | 苑航

具有国际化设计视野与能力的上海加合建筑设计事务所成立于2005年，在新加坡与上海注册，是立足于本土的国际化精品设计事务所。team+隶属于上海加合建筑设计事务所有限公司。team+是一个通过建筑和空间传递美好生活，同时与客户及合作方共同协作，塑造精品项目的专业设计团队。

日前，team+创始合伙人程洪波接受了《建筑英才》采访，在建筑设计行业发展趋势、用人理念、人才的选拔与培养等方面与《建筑英才》进行了深度沟通。

建立有效机制，吸纳人才

建筑英才：建筑行业历经数次调控，终于放慢了脚步，意料之中地没有迎来一季度的开门红。行业发展进入平缓期，一些企业开始另辟蹊径，寻求长期发展之路。在特殊时期，team+是否受到影响？在用人方面是否做了调整？

程洪波：优秀公司的增长并不依赖经济环境，无论经济环境如何总有好的公司能够生存并且发展。什么是优秀的公司？我们认为有三个条件，细分领域做到数一数二，业务持续增长，赢得同仁、客户和市场的尊重。

基于过往13年的发展，team+专

注于商业建筑设计领域，集中资源和力量，通过创意和匠心先把一件事情做好。目前围绕商业建筑的产品线有四条，轨交和区域综合体、社区综合体、体验型商业街区和核心城市存量商业的升级。而人才是所有发展的起点，基于这个定位我们持续在用人方面进行不断优化。

建筑英才：前面您谈到，team+在用人方面进行了不断优化，具体做了哪些工作？

程洪波：2018年前后，整个行业优秀或有潜力的设计人才持续紧缺，我们同样在人才选用育留上持续做了不少工作。

关于人才的年度目标设定了两个，

一是人才薪酬与激励通道业内领先，人才储备充沛，人才梯队健康。也就是从上到下，建立有效人才选用育留机制、策略、方法。包括选人机制、招聘渠道、薪酬机制、岗位晋升和激励机制等，以及正在进行的合伙人机制。同时，对于新同仁入职后的持续跟踪辅导，也是我们用人的关键策略。

关于人才的目标之二，是团队培养机制有效，团队文化健康。也就是从下到上，同仁能有enjoy的工作体验，从入职到一个评估周期结束，对自己在team+过去一段时间的认可，对未来在这个团队里面的发展更有期待。

建筑英才：进入第二个季度，建筑人才市场处在活跃期，大量优秀的建筑设计人才走进市场，用人单位选择面较广。team+在招聘方面有什么亮点？是扩招还是缩减编制？

程洪波：Team+定位为立足本土的精品设计事务所，对优秀人才的需求是持续的。

设计师关注的主要问题有三个，发展、薪酬和工作氛围，team+也是基于这些方面持续努力。我们设置了从设计师、项目设计师/项目建筑师、主任设计师/主任建筑师、设计总监/项目总监到合伙人的上升通道，通过业绩和行为两个维度持续经常性地保持对人才的关注，针对性的进行辅导，帮助同仁在team+有一个好的职业发展。

同时，Team+的薪酬机制也是优厚的，处于P75以上的范围。

Team+的价值观是ownership, profession, leadship, 能以身作则，要求卓越，确保诚信和可靠；以客户(内部同事之间也是客户)为中心，始终追求以

优于他人的方式实现客户需求和目标；清晰而有目标地与他人交流，确保实现目标并勇于为结果承担责任，且能根据事实做出合理务实的决策和行动。

日常中落实到鼓励同仁创造平等、尊重的环境，追求卓越确保诚信和可靠；鼓励和培养能与他人协作，创造性的解决问题，鼓励成为行业专家；主管通过持续和高频的沟通保持与成员的互动。这些措施也是为了创造高效、enjoy的工作氛围。

Team+办公室处于M50艺术园区，临近苏州河，环境优越，对于高压力的设计师行业也是不错的纾解。

打造独特企业文化，留住人才

建筑英才：企业的持续发展，离不开人才的支撑。特别是在行业发展瓶颈期，吸引人才、培养人才、留住人才尤为重要。team+在选人留人方面做了哪些工作？

程洪波：人才的选用育留是一件系统性的工作，我们是基于发展模型来进行的。从使命、愿景、价值观、战略目标、年度目标、文化形式、组织合作到人和财梳理，把使命、愿景、价值观、文化形式貌似虚的做到实，把组织合作、战略目标、年度目标、人和财，貌似实的做到活，构成了极具特色的公司文化，从而明确需要什么样的人，共同去往哪里。

我们也把人才的选用育留又作为年度目标来进行设定和努力。这里我简单描述一下team+的文化结构。

team+的使命，是致力于以设计创造美好生活的建筑事务所，让人们皆能从创意和匠心中获益。

team+的愿景，是成为受信任的设

计事务所，一个持续enjoy的组织。倾听客户需求，为客户创造价值，以专业和创新赢得客户信任。

team+的目标，是成为中国top3的商业建筑设计事务所。做出行业标杆的项目；成熟高效且富有创造力的专业团队；值得同仁骄傲的行业品牌知名度；塑造并融入行业生态圈，推动行业发展。

team+工作哲学和价值观，是会工作、享受工作。通过ownership: 能以身作则，要求卓越，确保诚信和可靠。profession: 以客户为中心，始终追求以优于他人的方式实现客户需求和目标。leadship: 清晰而有目标地与他人交流，确保实现目标并勇于为结果承担责任，且能根据事实做出合理务实的决策和行动。落实到日常行为中表现在，不将就，爱学习爱分享，直接有效沟通，开放透明，鼓励创新允许试错、人人都是主人、enjoy等一些具体原则。

大家会共同设定工作目标和奖励，比如2017年达成公司目标，团队全员除了履行绩效承诺，也达成了全员去泰国旅行开年会的承诺。

在留人方面，我们把“育人”作为先决条件，加强员工培训，提升员工的专业水平和归属感。培训的方式主要有外送培训、内部培训、每周晨会培训，以及日常培训，分别针对不同的工作事务来进行。

培训对于员工能力提升和加强归属感是很有价值的，能使其更快地发展，从而承担更核心的工作事务，获得成就感和更好的收入。

总之，team+是一个充满活力与激情的团队，未来已来，team+已经做好准备，冲击设计领域顶峰！

“我们已经建立了系统的薪酬体系，创建了优良的工作环境，打造了业界一流的发展平台及提升空间，即待遇留人、环境留人、事业留人。”



建筑白银时代来临 打一场双赢的人才战 ——访梁黄顾建筑设计（深圳）有限公司董事赵新宇

文 | 黄晶晶

随着国家紧锣密鼓地调控，房屋属性的重新定位，“房住不炒”的理念正在影响着人们，建筑行业发展也从黄金时代进入白银时代，建筑设计企业不得不重新思考未来的发展方向。在大的行业背景下，一些建筑设计企业及时调整人才战略，以求公司平稳过渡，长久发展。

日前，梁黄顾建筑设计（深圳）有限公司（以下简称“梁黄顾公司”）董事赵新宇接受了《建筑英才》的采访。赵新宇表示，随着房地产行业的长足发展，一线开发商的规模都越来越大，也变得越来越成熟，越来越体系化，住宅产品仍然是各大房企的主要产品，同时也出现了响应国家号召的其他类型产品，随着产品线的扩大以及原产品线的

完善，对从业人员提出了更高的要求。我们公司力争在房地产行业的白银阶段，打一场“双赢”的人才之战。

房企需求变化 及时调整人才策略

今年的两会没有给建筑行业带来利好政策，在特殊的行业转型期，很多建筑设计公司都调整了用人需求。

赵新宇表示，行业的变化对梁黄顾

公司来讲,影响不是很大。“因为我们主力的客户群体集中在一线房地产开发企业,千亿级别的房企所带来的业务量在我们公司所占比例达90%以上,就目前而言对我们的影响并不大,但不排除行业整体性波动在未来有一定的影响。”赵新宇解释说:“反而是千亿房企的发展路径在规模越来越大、产品线越来越多样化之后,对建筑行业的要求变得和以往不一样,我们要去适应这种变化。及时调整人才策略、人力资源架构。对不同板块需求的人才做相应的配备,对人才优化方面做相应的调整。”

招聘为重 渠道更加多元化

招聘旺季,梁黄顾公司积极开展招聘工作,除了在建筑英才网等专业招聘网站全力推广招聘广告之外,还采用了内部推荐的方式招揽人才。赵新宇认为,尽管猎头和招聘平台众多,内部推荐仍然是招聘高质量候选人的有效方法,并且可以缩短时间,同时也是在培养一种公司文化,让所有员工都为公司人才建设做贡献。他们会认真考虑自己想要与谁共事,考虑哪些特点能够构筑最强团队。这样做最终会形成一种强烈的集体观念。

赵新宇说:“我们也希望招聘的渠道更加多元化,并且鼓励公司内部推荐,会给推荐者丰厚的推荐奖励。对公司而言,招人留人同样重要。尤其是在今年,我们的人员规模还会保持一定比例的增长,招聘需求比以往更大。为了在招人、留人方面更有优势,公司于2017年年底调整了薪酬方案体系,就目前而言我们梁黄顾的薪酬方案在业内来说更有竞争优势。”

人岗匹配 做到留人第一步

每年的三至五月,人才市场都处在活跃期,对梁黄顾公司来讲也是招聘的重要时期。赵新宇介绍,公司今年的招聘目标是全面扩招,招聘人才的类型也是全面多元化,各方面人才都需要。从主创设计师到设计董事之间的跨度非常大,也包含相应的职级编制扩招。

这么大的招聘需求,怎么能保证招聘进来的人能够留得下、用得好呢?

在赵新宇看来,人岗匹配是第一步。“从目前的情况而言,开发商产品线的拓展正变得越来越明显,这就要求建筑设计师团队的建设能够跟上趋势发展的步伐,更具有前瞻性,具备更专业的设计能力、项目能力和解决问题的能力,只有这样才能为客户提供符合时代要求的服务。”赵新宇表示:“常规的福利政策是公司为员工提供的基础条件,并不足以吸引人才。对于大多数设计人员而言,激情是职业满意度的最重要因素,他们想要打造自己笃信的东西,并想要感受到自己工作带来的影响。吸引最优秀的人才并不仅仅依靠超级福利,还要创造一个让这些人才充分发挥潜能的职业环境。”

三步战略 薪酬优势吸引人才

有了人岗匹配的第一步还不够,想要留住人才,还需要进一步的战略措施。企业能够留住人才战略措施通常被划分为三大类,即“待遇留人、环境留人、事业留人”。

对此,梁黄顾公司也有一套行之有效的管理留人策略。赵新宇介绍说:“公司于2017年年底调整了薪酬方案体系。除此之外,我们还做了管理架构体系调

整和职级体系调整。以期通过完善和优化体系招到并留住合适的人才。”

除此之外,梁黄顾公司还很重视对于新员工的培训。企业提倡什么?反对什么?企业所欣赏的工作作风是什么?企业所推崇的道德品质是什么?这些都可以通过新员工培训给他们心里留下深刻的印象,形成稳固的心理定势,以便对其今后的行为发挥指导和制约作用。

双赢理念 激励员工实现自我

日本的松下幸之助对松下电器公司的发展前景有句名言:“我为松下制定了250年的奋斗周期,要10代松下人不断奋斗,使这个世界成为物质的乐土。”设立共同远景如此,尊重员工,给予员工正确的价值定位也如此。企业领导要想创造良好的企业文化,就必须首先改变经营理念,在实际的经营过程中把企业的目标和员工的目标结合起来,使企业、员工在协调一致、共同作用的文化氛围中获得双赢。

梁黄顾公司也努力创造这样的企业文化,为了帮助员工实现双赢,企业会对员工进行阶段性的培训,培训方式以实战演练和广泛的团队交流为主,在实战的过程中提升员工的业务素养,在团队交流中拉近员工之间的关系,一举两得。

“员工培训非常重要,我们的培训更多以实战培训以及广泛的团队的交流,进行有效的培训。”赵新宇说:“梁黄顾国内公司与香港总公司保持密切交流,进行国际化思维的交流,不同的观点,促进不同区域文化多元化,使每位同事在LWK国际化平台上实现和创造自我价值。”

纬纶留人之道 用“薪”之外更用“心”

——访广州市纬纶国际建筑设计有限公司人事总监朱晋怡

文 | 黄晶晶

2018年已经过去四个多月，建筑行业并没有迎来利好政策，相反，调控更加严厉，形势越来越严峻，一些企业开始寻求新的出路。在特殊的行业转型期，很多公司都在用人方面做了调整。

日前，广州市纬纶国际建筑设计有限公司人事总监朱晋怡（以下简称“纬纶”）接受了《建筑英才》的采访，朱晋怡介绍，纬纶从去年5月收到甲级资质通过的消息，公司为此士气大振，“欣喜，但不敢太得意，结合目前越来越严峻的形势，纬纶很清楚要稳稳地展开翅膀，打破技术壁垒，积极招揽人才。只有充分做好准备，我们才能赢！”她高兴地说。

行业发展放缓，正是设计企业的优化期

近一两年，建筑企业经受了巨大的挑战：行业总体市场需求减少，企业之间市场竞争更加激烈，市场萎缩逐步显现，以及建筑业产能过剩等，这些不利因素都困扰着建筑企业和建筑从业人员。

在朱晋怡看来，建筑行业二十年来一路高歌猛进，现在速度放缓，也是符合发展规律的。她说：“今年两会后房地产市场实行紧缩政策，限价、限购，土地和资金都对民营地产公司有所收缩和控制。剩余不多的可开发土地资源弥足珍贵，我们也该慢下来认真思考优化的问题。”

行业发展的收缩，让建筑设计遇到了前所未有的挑战。这对设计企业来说，既是挑战也是机遇，这将会迫使新技术的创新和改革。朱晋怡



“招聘面试务必摸准人才需求：是否愿意从事设计行业，是否接受项目类型，是否认同公司平台，是否能满足技能的学习要求。当然还有薪酬、年龄、性格爱好、情怀等都可以窥见一斑。”

觉得新技术的改革将会出现在软件领域。她认为就像二十年前的CAD推倒了丁字尺和画图板，二十年后也必定有新软件所替代，提高效率和质量，抢占市场。

“可以这样说，技术革命是民营设计公司求得生存的杀手锏，谁突破了技术壁垒，谁就是赢家。”朱晋怡表示。

力求人岗匹配，降低人才流失成本

行业处在历史转型期，企业只有把握机遇，招揽精英，才能完成华丽转身，实现稳定发展。对于招聘，纬纶有自己的一套招聘用人理论。招聘中，纬纶比较倾向于引进新人自主培养。

“学习运用新软件的能力永远都是属于年轻人，就像幼儿园的小孩拿着手机比爷爷奶奶玩得要强一个道理。”朱晋怡说。对于招聘她有自已的看法，她认为企业用人要找年轻人。有经验的入职马上可以做事，但是其固有习惯却难以改变，不容易适应企业的规范标准，往往工作效率还不如年轻人。

纬纶的用人一直都信奉年轻就是好的。年轻开创，中坚支持，拧成两股强大的合力推动企业稳步向前，这就是纬纶的用人法则。

一年一度的金三银四已过，纬纶在今年招聘旺季，做了充分的准备。在朱晋怡看来，企业用人应该围绕业务的需求而开展。

在纬纶，招聘是一件持续不间断的事情，为人才的储备提供源源不断的新鲜血液。“招聘要关注人才需求。人才若是糊里糊涂地走错门，那是浪费双方的时间精力和财力。”朱晋怡向《建筑英才》讲述，曾经有老员工对她说，教

新人的时间他自己可以做三遍了。这让她意识到，人才的培训投入不能随意浪费，企业要爱惜老师傅的时间精力和情感投资。

朱晋怡认为，如果工作不到一年时间就离职的员工，基本就属于招聘失误。因为，企业没有搞清楚人才的阶段需求，离职是必然的。

在朱晋怡看来，成功招聘不外乎满足几种需求：一是毕业生找到期望平台入行3-5年，积累经验成长；二是有几年经验员工能够获得新技能，比如从方案转施工图，从钢结构转框架剪力墙，从旅游地产小厂房转民用建筑；三是职业平台有上升，从小团队到有规模企业，收入必须有提升；四是职位晋升。

“招聘面试务必摸准人才需求：是否愿意从事设计行业，是否接受项目类型，是否认同公司平台，是否能满足技能的学习要求。当然还有薪酬、年龄、性格爱好、情怀等都可以窥见一斑。”朱晋怡表示。

做好需求跟踪，用“心”留住人才

得士则胜，失士则败。如何留住员工，是企业不得不面对的一个问题。

那么，纬纶是如何解决这个问题的呢？在纬纶，会做好人才需求跟踪，关注阶段需求，然后进行及时调整。

“在我看来，必须做好需求跟踪，明确需求和期望薪酬，每年统计年薪，看画出去的饼是否能够兑现。水平高，有潜力的人才，应该涨工资，更应该跟项目经理商量调整工作分配，让他有更大空间发挥，有更好的收入。”朱晋怡说：

“设计师害怕成为画图仔，职业遇到瓶颈，尽管项目经理和总工的位置就这么

些，但是需要为已毕业熟手员工的职业瓶颈想想办法，满足其发展空间的需求。”

就是靠着这套人性化的管理方法，纬纶基本没有空降兵的领导。

在谈到人才流失，朱晋怡表示，企业应充分认识到人才流失对企业经营的巨大风险，而不再仅仅是作为个案进行管理，必须上升到组织战略的高度，建立一整套针对人才流失的危机管理机制，从而避免优秀人才的流失可能给企业带来的巨大损失。尤其作为企业直接的用人部门及各层管理人员，更应把员工离职管理作为工作职责中重要的一项，贯彻到日常工作里去。

能聚人者以一当十，能留人者以一当百。

“通过我们与离职人员沟通交流以及职场中心态的观察与研究，我们发现，要留住人心必须通过努力使其对单位和工作产生认同感、成就感、归宿感，形成内在的持久的凝聚力。”朱晋怡表示，企业管理人员必须有意识地为他们创造成功的机会，提供成才的条件，不断满足其成就欲望，才能防止“移情别恋”。除此之外，还应对员工现状进行认真排查摸底，根据每个人的专业特长、爱好兴趣、能力水平，帮助其择定最佳工作岗位，使其找到自己找到了理想的表演舞台，从而爱岗敬业。

朱晋怡强调，企业发展离不开员工，企业要留住员工更要用“心”，而不只是用“薪”。只有用心留住员工的企业，才能更好地激发员工不断地实现自身的价值，不断地发挥自身的才能，使企业更好地发展。■



“人才培养要以市场需求为导向，由政府 and 行业协会引导，通过企业、学校和社会专业培训机构协同合作，培养适合建筑设计行业和企业发展需要的人才梯队，才是解决目前人才需求的有效途径。”

中领：在变革中迎来新机遇

——访重庆中领设计研究院有限公司创始人/总建筑师杨贤

文 | 苑航

近年来，随着我国经济结构不断转型升级，房地产调控政策一波接着一波，房地产行业发生了巨大变化，建筑市场迎来诸多不确定性因素，建筑设计领域也不再像过去一样飞速发展，而是面临着风险加大、增速放缓的严峻挑战。那么建筑设计企业如何走出瓶颈、从业者如何转型迎来职业的春天？日前重庆中领设计研究院有限公司（以下简称“中领”）创始人、总建筑师杨贤接受了《建筑英才》的专访，杨贤在企业转型、人才培养、新生代员工管理方面进

行了全面分析、解答。

新型建筑崛起，

企业和从业者迎来挑战

中领是一家专业的建筑工程设计公司，具有建筑行业（建筑工程）甲级资质，有较全面的建筑设计能力及客户服务能力。在采访中，杨贤表示，在新形势下，建筑行业迎来了前所未有的挑战。如何在瞬息万变的市场中掌握主动权，争取更多的机会，是建筑设计企业面临的新课题。“当下对建筑行业要求越来越高，绿色、节能、环保、资源可持续利用等方方面面我们都要考虑进去。而对

从业者，特别是建筑师的要求也是水涨船高，具有强烈的社会责任感，是衡量一名建筑师除专业以外的一个基本指标。无论是企业，还是从业者，必须做到对行业的发展了如指掌，对新型建筑的掌握和接纳程度也是考验我们转型是否成功的一个标准。”杨贤说：“首先，新型建筑的代表装配式建筑，具有节能、环保、节省成本等优势，国务院提出到2020年装配式建筑将成为我国主流的建设模式。装配式建筑的推广，不仅对建筑设计理念、形式、方法等均产生巨大影响，对设计企业及从业者也提出了更高要求，设计将与生产、施工、

安装等下游产业亲密接触。与此同时，BIM技术的推广应用，也颠覆了设计师的传统设计思维和工作模式，专业能力和综合素质迎来了新的挑战；其次，我们不得不面对一个事实：建筑设计领域在互联网思维和平台化的冲击下发生巨大变化，在新形势下，中领的选择是接受挑战，我们也有信心通过变革迎来新的发展机遇。”

对各阶梯人才积极培训， 适应行业转型

建筑设计属于智力密集型行业，人才是企业主要的资产，也是企业发展的关键。在行业变革背景下，中领对各阶梯人才进行积极培训，以适应行业转型。杨贤介绍，中领把人才分为四个阶层进行培训。

一是基层设计人才培养。中领结合政府和行业协会，组织技术人员免费参加各种培训，聘请企业中层技术管理人员和基层技术骨干担任培训师，对其进行理论和实际相结合的系统培训。

二是中级技术管理人才培养。中级技术管理人才更侧重实际操作技术和管理能力。针对此类人才的培养途径，向优秀建筑设计院学习，与社会专业培训机构开展合作，根据企业人才需要制定针对性的人才培养计划和课程设置，通过一段时间的集中学习，实现技术操作和管理能力的显著提升，并在后续的工作当中定期或不定期的进行提升和强化学习，逐步进入复合型领军人才培养阵营。

三是复合型领军人才培养。在技术层面，复合型人才不仅需要精通各种建筑专业结构设计，在管理层面，复合型人才需要有前瞻性的项目规划、成本意识、风险管控、团队培养等全局性的管理能力。中领联合当地建筑类高等院校或高等院校的建筑学院，针对性的课程

进行培训；通过行业协会、社会培训机构合作开展建筑产业化高端人才培养计划，组织复合型人才出国深造，学习国外的先进技术和管理经验。

四是后备人才培养培训。后备人才培养是建筑设计行业可持续发展的保障，中领的后备人才培养从学校抓起，通过在各种建筑高等院校或高等院校建筑专业、继续教育学校以及职业技术学院建立实地基地，培养更多后备人才。

“在当前建筑设计领域，无论是基层设计人员，还是顶层的复合型领军人才，都比较紧缺。中领认为，人才培养要以市场需求为导向，由政府 and 行业协会引导，通过企业与学校或者社会专业培训机构协同合作，培养适合建筑设计行业和企业需要的人才梯队，才是解决目前人才需求的有效途径。”杨贤表示。

建立人才梯队和公平晋升通道， 留住人才

建筑设计行业的人才流动一直很频繁，如何留住优秀人才，是行业企业共同面对的难题。在谈到如何留住人才时，杨贤介绍，中领设计属于民营建筑设计企业，经营体制相对灵活，拥有较为健全的管理机制及富有生气的创新团队，吸引了一批原国有建筑设计企业骨干设计人员的加入，近几年取得了令人瞩目的成绩。公司通过建立人员梯队、公平的晋升通道、符合公司特点的薪酬分配制度的优化设计和管理，来留住人才和增强竞争力。

首先，建立人员梯队。包括人员的年龄结构、各专业的比例、资历构成比例，将公司的人才队伍形成一个老、中、青相结合的具有较强设计、创新能力的团队。同时，以正确方法认真选拔合适的员工，例如应聘者的特征，包括能力、职业兴趣、工作价值观、工作方式等；工作要

求，包括所具备的技能、知识和教育等；经验要求，包括工作经历和业绩等。

其次，公平晋升通道。中领设计不仅关注企业总产值、人均产值，还关心如何让员工的个人发展目标与组织发展目标有效的结合，做好员工职业发展通道的设计工作。公司每年会根据员工绩效，调整员工级别和工资水平，既保持竞争性，又不失公平。同时，适当对工作内容作相应调整，避免因为在同一岗位长时间工作产生厌倦感，增强员工的多向工作技能，全过程的锻炼有助于员工具备较全面的专业能力，充分实现自我价值。

最后，薪酬分配制度。知识型员工是设计企业不可或缺的人才，公司要对其劳动成果予以承认和鼓励。中领设计建立了明确的薪酬分配制度，调整优秀员工和后进员工的薪酬差距，建立岗位等级和能力等级的对应关系，确定项目提成分配方法。在设计人员薪酬分配中强调能力，有助于核心竞争力的提升，在关注能力的同时，设计人员的设计数量和质量同样不可忽视，它是企业经济效益的源泉，也是设计人员实际贡献大小的体现。

“建筑设计企业要想发展壮大，吸收新鲜血液，自主培养人才也很关键。”杨贤表示，建筑设计企业不但迎来行业变革，而人员组成也发生了变化，新生代员工比例越来越高。中领针对新生代员工的特点，制定了多方面关注、多样化的激励、合理安排工作等相应的对策，极大地调动新生代员工的积极性，激发他们的潜力，让这些年轻员工早日成为中领的中流砥柱。

“虽然建筑设计行业正迎来前所未有的变革，我相信，中领经过积极吸纳人才，培养人才，提高人才综合能力和素质，提升服务质量和专业水平，增强公司竞争力，我们会在变革中迎来新的机遇。”杨贤说。■

招聘季，您喜欢的招聘渠道有哪些？



2018年已经过去五个月，一年一度的招聘旺季接近尾声。众所周知，随着互联网的兴起，招聘渠道越来越多，除了传统的现场招聘，专业的人才网站招聘，近几年还兴起手机招聘，微博、微信等自媒体招聘。各大专业人才机构在历经一波又一波的洗牌，从粗狂式发展，到了现在精细化、垂直化发展，提供的招聘产品和服务越来越多，越来越人性化。

建筑行业招聘，专业性较强，面对五花八门的招聘渠道，作为HR，您喜欢选择哪些招聘渠道？在招聘时，您使用了哪些招聘法宝，轻松招到合适的人才？

本期《圆桌》特邀请六位资深HR，分享招聘之道。

策划 | 采写 苑航



北京市建筑设计研究院有限公司成都分公司阮海艳

渠道选择与面试技巧缺一不可

我们公司成立于2009年，隶属于北京市建筑设计研究院有限公司。由于公司业务不断扩展，人员需求不断增加，在招聘方面越来越活跃，在招聘渠道上也是尽量做到“广撒网，多捞鱼”，但主要采取线上加线下相结合的方式，这样不仅可以保证招聘数量，还对招聘质量有一定的保障。如线上招聘我们会首选建筑英才网，线下招聘我们会选择校园招聘、大型人才招聘会等渠道。

不同渠道带来不同效果

不同的招聘渠道有不同的优势、劣势，这里我简单阐述一下。

一、线上招聘：在优势上，首先成本相对较低、方便快捷；其次，获得的简历量多、覆盖面广、互动性强，同时不受时间和空间因素的制约，自然选择的余地较大；最后，应聘者重要资料的存贮、分类、处理和检索更加便捷化和规范化，有利于形成人才库。

线上招聘的劣势也很明显：人才层次受限；求职者良莠不齐，增加了招聘者的工作量和强度；部分求职者提供虚假信息，增加了人员甄选的难度；缺乏与求职者的有效沟通。

二、线下招聘：在优势上，招聘者能与求职者面对面沟通，更能发现求职者的能力；根据求职者对所提问题的回答情况，考查其相关知识的掌握程度，以及判断、分析问题的能力；根据应聘者在面试过程中的行为表现，观察其衣着外貌、风度气质，以及现场的应变能力，判断应聘者是否符合应聘岗位的标准和要求；

线下招聘的劣势：成本相对较高；选择的余地不如线上招聘；受时间和空间

等因素的制约；覆盖面的局限性等等。

筛选简历及面试技巧

选好招聘渠道只是招聘工作基本要素之一，而筛选简历，更好地利用面试技巧选择人才，才是招聘的关键。

一、筛选简历的技巧：根据公司的岗位说明书，对简历进行快速扫描，对简历上的求职意向（包括期望月薪、目标地点、居住地方、目标职能等）和基本情况（包括性别、学历、工作经历、学历、资格证书、技能要求、英语和计算机水平等）进行确认，没有达到要求的就PASS掉。

首先要特别留意简历空白期及跳槽频率：应聘者简历空白期去干嘛了？跳槽的频率是否太高？一般员工在公司呆3年左右跳槽是比较合适的，如果一年换一次甚至几次，可以初步判断此人不稳定。

其次要关注跳槽职位变化：如果应聘者每次跳槽的职位性质都是逐步上升的，可以初步判定此人职业呈现上升阶段，上进心比较强；如果应聘者每次跳槽的岗位等级都基本一样，那么可以初步判断其水平一直没有提升。

二、面试技巧：在与求职者沟通时，注重对方的语言谈吐、表情变化等一系列反映求职者心理变化的外在表现；面试问题设计得当，围绕公司的发展理念、岗位的任职资格等；注重求职者的未来规划，看求职者是否有一个明确的未来规划等。

总之，招聘是HR关键的工作之一，合格的HR不但能选择良好的招聘渠道，还能更好地运用各种技巧招到公司急需的人才。■



中建二局四公司黑龙江分公司人力资源部招聘专员
所继良

拓展多样化招聘渠道 打好“组合拳”

2018年已经过去五个月，一年一度的招聘季仍然火热。众所周知，随着互联网的兴起，招聘渠道越来越多，除了传统的现场招聘，专业的人才网站招聘，近几年还兴起手机招聘，微博、微信等自媒体招聘。各大专业人才机构在历经一波又一波的洗牌，从粗狂式发展，到了现在精细化、垂直化发展，提供的招聘产品和服务越来越多，越来越人性化，但仍存在招聘困难的问题。

招聘局面打不开的原因往往是招聘渠道发生了阻塞，许多招聘主管只有两个招聘渠道：招聘网站和猎头，实际上并未解决业务部门的人才需求问题。在招聘渠道多种多样的情况下，不能有“毕其功于一役”的心理，要善于运用招聘渠道的“组合拳”。除英才网等分行业专业人才招聘网站之外，现在也正值高校毕业生集中找工作的阶段，多多参加校招和大型招聘会，是招聘储备人才的重要途径。

我们公司尝试过多种招聘渠道，校园招聘、网络招聘、熟人推荐、猎头等渠道都使用过，在我看来，这些渠道各有优劣势。

校园招聘是公司人才的一种储备，针对所需的专业进行招聘，招聘的人员专业素质高，学习能力强。应届大学生因为没有过社会经历，可塑性比较强，对企业忠诚度高，容易认可公司文化。但是，应届毕业生的培养周期长，培养费用高。如果培养完成后离职，对公司会造成比较大的损失，这是校园招聘的一个劣势。

网络招聘受众面比较广，可以招到各方面的人才，如果公司对人才有大量的需求，且要求有工作经验的话，则可以优先考虑。但是，由于网络上鱼龙混杂，这就需要对人员做好各方面的调查工作，防止招到问题人员。

熟人推荐的方式优缺点同样明显，优点就是比较靠谱，推荐的人选大多工作经验丰富，背景良好。但是，容易在公司形成小集体，对管理工作可能造成麻烦。

猎头招聘是我们公司新尝试的渠道，因为目前公司发展较快，高素质人才的储备出现紧张的情况，短时间内又不能招到合适的人才，猎头招聘刚好可以弥补公司这方面的不足，可以招到与公司所需岗位高度契合的人才，既缓解了公司人力资源的紧张，也缩短了招聘周期，公司只需对推荐人员进行最终的面试。

猎头招聘的缺点也很明显，就是在费用方面比较高昂，所以不是特别重要的岗位，时间又不是特别紧急的情况下，不建议选择。

除此之外，企业会在年初制定招聘计划，但进入每年中下旬后，岗位需求往往会发生巨大变化，原来的各种不可预测情况逐渐变得清晰。因此，有必要对人力需求进行更精确地盘点。盘点之后，再决定招聘方向。

在我看来，招聘是一个持续性的全年工作，必须有节奏、有重点，平时做好人才储备，避免临时抓人、岗位空缺的情况发生。■

专业性人才网站更能满足 企业招聘需求

我们公司是注册成立在北京的国际性建筑设计品牌，目前公司积累了丰富的项目经验，已完成逾1200万平方米的规划与建筑设计，以及二十多个国家软件产业基地和园区的总体规划、建筑设计及景观设计，在国内外建筑设计界和产业建筑设计界树立了较高信誉。

选择专业性网站，提升招聘效率

在业务快速拓展的情况下，公司对人员结构进行了调整，对于中高端人才的需求量越来越大，在招聘渠道选择上也是优中选优，主要以专业的网络招聘为主，偶尔参加现场招聘会。目前公司比较青睐网络招聘和校园招聘。

首先，首选专业的网络招聘。近几年一直与建筑英才网合作，合作过程很愉快，专业性的网站更能满足企业对人才的需要。招聘的成本相对较低，没有时间空间限制，招聘周期长，联系方便，并且信息收集及时，可选择性较广，基本可以满足用人需求。另外可树立企业形象，吸引更多的求职者。但是网络招聘的工作量比较大，招聘同事每天要全身心地投入时间筛选，才能搜索出合适的人选。

其次，校园招聘一直是我们比较重视的，明显优势其一就是高应聘率；其二，可控制薪酬总量，降低运营成本；其三，可以推广企业的品牌，增强社会知名度；其四，扩大人才储备，这些潜在的人才进入企业后，会接受完整的内部技能培训，可塑性比较强，对我们培养内部专业性人才更有针对性。校园招聘缺点就是辛苦培养的人才可能会在2-3年

后流失。

打造公平晋升平台，避免人才流失

过去两年受国家经济和行业形势大环境的影响，建筑企业压力很大，大家有目共睹。这种环境下，我们公司没有盲目扩招、没有裁员，而是一步一个脚印地稳定求发展，把“服务”贯穿于设计全过程，通过增强服务意识、提高服务能力来增加产品的附加值，获得了广大业主的认可和满意，做出了多个类似“鸿坤金融谷”这样的精品项目。

近两年我们对招聘需求仍然是非常严肃的对待，对员工要求比较严格。我们是方案设计公司，方案能力是一名建筑设计师应具备的重要能力。好的方案设计直接与建筑的适用、经济、美观三大基本要素挂钩。基于以上，我们在招聘环节对求职者整体素质严格要求。我们非常欢迎新人的加入，看中内部培养人才。

我们会对员工进行系统培训，方式多种多样，开设相关建筑专业的软件培训课程、参观实体落地项目、渗透在平时的工作当中。在为公司提供充足的新鲜血液的同时更加适应市场的变化，持续保持公司的生命力。

很多企业会发现招聘难，优秀的人才很难进入企业。我们在反思后，近两年也在逐渐优化公司的硬件设施。例如对薪酬的市场分析，提高应聘者的待遇。完善内部晋升机制，给有能力的设计师提供独自带项目的机会。平时也会与公司员工进行良性沟通，避免不必要的人员流失，使员工工作更加投入。■



北京宗禹建筑设计有限公司
人事经理李辉



浙江工业大学工程设计集团有限公司人力资源部
部长姚建强

制定招聘条例 多渠道立体揽才

我们公司成立于1987年，是甲级设计单位。公司领导非常重视人才队伍建设，大力推进“人才强院”战略，立足集团人力资源现状，加大人才培养、引进和激励力度，推进观念、政策、体制和机制的创新，充分调动和发挥人才的积极性、主动性和创造性，为实现集团的可持续发展提供人才支撑和组织保障。在招聘与用人方面，我们主要做了以下几方面工作：

明确招聘标准，多渠道立体揽才

为进一步加强集团人才队伍建设，积极吸纳高层次人才资源，不断提高企业的行业影响力与市场竞争力，集团在2014年出台了《关于公司招聘新员工所具学历及毕业院校条件的规定（试行）》条例，明确了建筑学专业、结构与岩土专业、设备专业、园林景观专业、城市规划专业、道路专业等主要专业进入要求，要求到同济大学、清华大学、浙江大学、天津大学等高校进行校招，引进优秀的毕业生。同时，集团每年积极参加杭州市国际人才交流大会，积极引进高层次人才。

与此同时，加强与建筑英才网的合作，通过专业的招聘平台为企业注入发展需要的人才，建筑英才网也为企业贴心服务，有针对性地解决企业发展的人才问题。今年公司根据发展需要，新成立工程技术研发中心，形成以工程设计、工程建设、工程技术研发三大板块并驾齐驱的格局，与浙江工业大学建工学院合作，成立加固检查研发基地，为引进优秀的博士等高层次人才搭建了平台。同时，随着BIM技术在工程设计中

运用，集团与网易签订协议，合作开发以BIM为基础的互联网产品，并与全球知名公司共同成立BIM的研发基地。

搞好人才梯队建设， 选好人才用好人才

公司经过几十年的发展，我们深深体会到像建筑设计行业这种智力密集型企业人才的重要性，人才梯队的培养和建设是企业发展的保证，公司制定了《浙江工业大学工程设计集团有限公司“筑梦”人才发展计划工程》，明确了集团领军人物、精英人才、优秀青年的选拔条件，并为选拔上的人员建立退休基金，每年津贴补助等形式留住人才。

用人方面：集团积极激发每个人的细胞活力，用人不疑疑人不用，积极给有才华的青年人搭建平台施展才华。1、搭建平台使用人。根据建筑师特性，我们与时俱进不断变换生产模式，从名人设计室、专业设计所，建筑设计所内成立建筑工作室，成长一个，提供沃土，使其发展；同时，公司在用人方面，大胆提拔45岁以下的优秀员工，并委以重任，锻炼他们、帮助他们，为精英提供更多的平台。2、制定措施培养人。集团制定了“能者多得”激励精英型、复合型人才分配制度；制定了定量的《全员年度星级考核与评优奖励细则》，每年评选不同层级的优秀员工奖励出国考察；建立一整套从实习生到新进人员分档聘任考核并每三年全员聘任等完整的规章制度。

总之，在新形势下，我们必须坚定不移地加快实施人才强企战略，努力开创人才工作的新局面。■

有效评估，优化过程 控制人力成本

招聘工作是企业人力资源的基础环节，招聘活动的有效性决定企业生存发展前景。作为人事部门，应从招聘渠道、新员工与岗位和企业的匹配度、新员工稳定性以及招聘选拔方法等方面来评估招聘活动的有效性。

一、对招聘渠道有效性评估

企业所属的行业、招聘的岗位和任职资格要求不同，要根据各自的实际情况选择对口的招聘渠道。不同的招聘渠道由于其信息覆盖面和吸引应聘者的数量和质量会有不同，因此招聘的效率也会不同。可以采用以下指标进行评估：

(一) 衡量各招聘渠道的专业针对性及有限简历获取量。有效简历获取量是指在各渠道发布招聘广告后获取的符合基本条件(年龄、学历、工作年限、专业、职业资格等要求)的简历数量；

(二) 衡量各渠道招聘效果。各渠道录用比=各渠道进入录用阶段的简历量/各渠道有效简历获取量；各渠道招聘完成比=各渠道录用人数/计划招聘人数×100%；

(三) 衡量各渠道招聘成本。渠道招聘成本是指企业为能够在渠道上发布招聘信息、收取简历等与招聘相关活动而支付的各种费用的总和。

二、新员工与岗位和企业的 匹配度评估

新员工与岗位和企业是否匹配决定了该员工以后是否能够胜任工作和融入公司长期发展，也决定了本次招聘活动的成功与否。可以通过以下几个指标来

评估新员工与岗位和企业的匹配度：

(一) 满意度评估：通过从用人部门领导、客户、同事、新员工自己等的满意度来评估新员工与本岗位和企业的匹配程度；

(二) 新进人员试用期内考核情况：试用合格率是指通过试用期培训、考核合格的人员所占实际留任人员的比例； $\text{试用合格率} = \text{试用合格人数} / \text{留用总人数} \times 100\%$ 。

三、新员工的稳定性及招聘选拔方法有效性的评估

员工招进公司的3个月通常是员工流失的“危险期”，容易发生辞职，并且这段时间是企业开始对员工进行培训，员工从适应工作和环境阶段到工作逐步走入正轨的阶段，即从消耗企业成本到开始为企业创造收益的阶段。因此可以用留用率这一指标来衡量：即报到后在一定时间段内留下继续工作的人数所占报到的总人数的比率。 $\text{留用率} = 3\text{个月内实际留下工作的人数} / \text{实际报到人数} \times 100\%$ 。

与此同时，对招聘选拔方法有效性进行评估，可以通过计算各选拔方法的信度和效度来评估。信度是指测试结果的可靠性或一致性，即多次测试得出同样的结论。效度即有效性或准确性，是指实际测试到应聘者的有关特征与想要测的特征的符合程度。一个测试必须能测出它想要测度的性能才算有效。信度和效度评估是在取得经验数据的基础上计算获取，对数据收集和积累程度的要求比较高。■



深圳市奥格瑞设计咨询有限公司人事经理喻言



北京戴维德建筑设计有限公司人力资源部经理翟景怡

招聘的关键是选择专业性 匹配度高的渠道

当今社会,企业之间的竞争越来越激烈,而竞争的核心就是人才。因此,如何吸引人才,广聚人才,是企业人才战略的首要目标。目前人力资源市场,一方面大量的人才找不到合适的工作,另一方面企业又找不到合适的人才,造成人才紧缺。所以选择专业性匹配度高的渠道来招聘很关键,目前我公司常规用的招聘渠道是建筑英才网和企业内部员工推荐。

线上招聘与内部推荐相结合

首先,采用建筑英才网线上招聘。建筑英才网提供的人才相对素质较高,毕业于重点院校的资源丰厚,应届和有经验的不同层次不同能力段位的人才都有,相对性价比高,没有时间和空间的限制,信息覆盖面广、招聘周期长,联系方便快捷,信息收集及时、充分,缩短企业招聘时间等优点。招聘信息可以定时定向投放,发布后也可以自行管理,而且网站提供的格式简历、格式邮件和过滤功能可以降低简历筛选的难度,加快处理简历的速度。同时,通过搜索,可以自由设置条件,找到企业合适的人才。

其次,企业内部招聘和员工推荐。由于应聘人员与现有员工之间存在一定的关联相似性,可以快速找到与现有人员素质技能相近的员工,招聘成功率较高。另外,被介绍的人也因为有熟人在这个企业工作,因而信任这个企业,就职后稳定性较高。

当然,不同的招聘渠道有不同的优势、劣势。线上招聘:专业网站的优势是针对性强,覆盖面广,匹配的人才居多,

目标人群的数量和质量上有一定保障;缺点是人才也挑企业,有时一个人才几个企业同时有邀约,就会出现爽约的情况,因此无法精准计算何时能够招聘到企业需要的合适人才,招聘压力大。

企业内部招聘和员工推荐的优势是:内部招聘能极大提高员工士气,申请者对公司相当了解,适应公司的文化和管理,能较快进入工作状态,直接开展工作,而且可以在内部培养出一人多能的复合型人才;缺点是人员供给数量有限,易近亲繁殖,形成派系,致使组织决策时缺乏差异化的建议,不利于管理创新和变革。企业内部员工推荐的优势是:熟人介绍知根知底,匹配度高,应聘成功率也高;缺点是:往往招不到很优秀的人才,容易掺入人情关系,录用后难以辞退,易结帮成派;也容易产生集体跳槽事件。

明确招聘要求,力争达到精准匹配

招聘旺季跳槽的人多,但招聘的企业也多,想要快速网罗和吸引目标人才,企业在发布职位的时候,相关的职位要求、薪资等要明确,一个萝卜一个坑,精准匹配;另外急聘的岗也可以适当做些宣传和推广,求职者能够在众多企业的在线职位里优先浏览和投递急聘的岗位;另外要趁热打铁,投递过来的合适人才要第一时间去联系、邀约和安排面试,特别是有安排多人面试的时候,时间方面要合理安排好,不宜让求职者在公司长时间等待,目标人群积极邀约、整个面试等环节合理安排,给目标人才好的印象也会提升招聘录用速率。 ■



2018中国(长沙)装配式建筑 与工程技术博览会

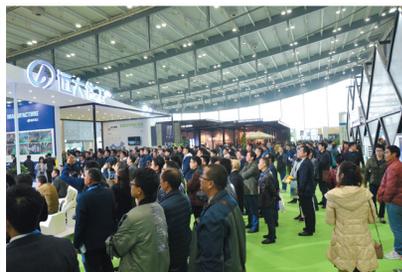
China (Changsha) Prefabricated Building and
Construction Technology Expo 2018

2018年9月20日-22日 长沙国际会展中心

支持单位: 住房和城乡建设部、湖南省人民政府

主办单位: 湖南省住房和城乡建设厅、长沙市人民政府

承办单位: 长沙市住房和城乡建设委员会
长沙市会展工作管理办公室
湖南省建设科技与建筑节能协会
湖南省住宅产业化促进会



展示内容 装配式建筑、绿色建筑、集成房屋、被动式超低能耗建筑、建筑工程技术、全装修与内装工业化、绿色生态城区、绿色建筑示范项目、BIM、建筑设计、城市规划建设管理、绿色施工、海绵城市、地下综合管廊、智慧城市、智能家居、智慧物业、新型绿色建材、垃圾污水处理技术与设备、宜居住房、新型能源建筑应用、3D打印建筑应用、建筑工程机械及装备等领域新技术和新产品

主题活动 开幕式 / 颁奖及签约仪式 / 装配式建筑与绿色发展市长论坛
中国建造4.0国际创新论坛暨“一带一路”城市建设发展论坛
装配式建筑行业CEO峰会 / 建设科技与绿色建筑行业峰会
第三届BIM技术应用与建筑工业化论坛
第二届村镇环境综合治理高峰论坛 / 第三届建筑防水论坛
绿色建筑设计大赛 / 营销或技术类讲座 / 产品推介会 等

服务热线: 0731-88870986
89678129

www.higbe.org



官方微信

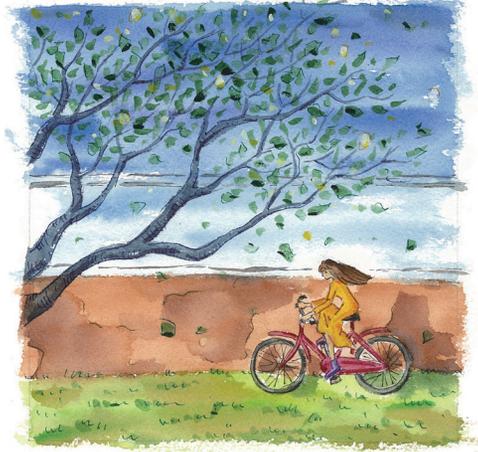
HR的环保生活

作者：周良工

从何时起，
天空越来越多阴霾



环保点滴做起，
比如单车出行



发醇的淘米水，
浇灌美丽的花朵



垃圾分类，
人人有责



环保袋比真皮包更加可爱



希望世界重回碧海蓝天



英才网手机网站



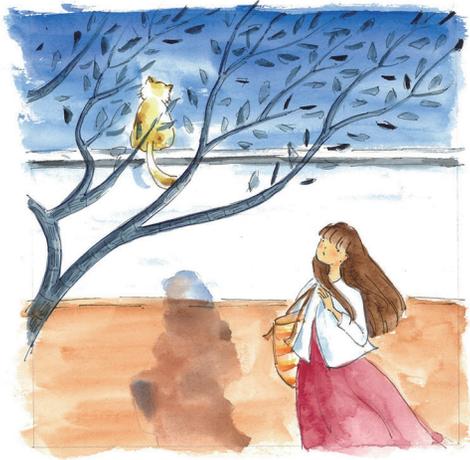
建筑英才网微信

www.800hr.com
分行业专业人才招聘网站

HR和猫

作者：周良工

小区里发现一只流浪猫



试着接近它



带它做防疫和绝育



给它一个小小的窝



它慢慢放下戒心



你是自由的，也是安全的



英才网手机网站



建筑英才网微信

www.800hr.com
分行业专业人才招聘网站

员工管理是非多 企业规章要完善

文 | 张敏敏

员工迟到早退罚款是否合理? 员工无故旷工将其辞退是否违反劳动法? 法定节假日为员工安排调休是否要给加班费? 员工入职不满一年是否可以享受带薪年假? 这些问题与公司员工的切身利益紧密相关, 处理稍有不慎将会牵扯到法律问题, 员工的行为受公司制度约束, 那么怎样的规章制度属于侵权性条款呢?

为此, 2018年4月18日, 英才网联旗下建筑英才网特邀北京市中银律师事务所寇英杰律师主讲“《员工手册》必备要点制定与有效运用”主题沙龙, 针对常见的员工管理问题为到场HR一一列举, 有效规避规章制度制定的误区。

《劳动合同法》第四条规定中提及: “用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等, 直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时, 应当经职工代表大会或者全体职工讨论, 提出方案和意见, 与工会或者职工代表平等协商确定。” 因此, 企业制定规章制度时经过民主程序, 从法律意义上来说, 是强有力的凭证。

寇英杰律师指出, 下面一些规定是企业常见的不合理、不合法条款:

1. 取消职工的各种法定假期;
2. 平时加班、法定节假日加班规定



给予补休, 而不按规定发给加班费;

3. 生病请假超过一定天数, 则不发病假工资, 视作事假, 视为自动离职;

4. 不报销医药费;

5. 旷工一天扣除当日工资的3倍;

6. 出现问题, 停岗停职调查, 期间只发生活费。没岗了, 则发待岗生活费;

7. 进公司1年以上才能享受带薪年假;

假、婚假、丧假;

8. 制定歧视性条款, 如因岗位特殊性入职三年内不能怀孕等;

9. 员工违纪累计;

10. 可以全员降薪, 员工应服从。

寇律师还强调, 对于员工的日常行为规定, 用词必须严谨, 必要的话要有一个可以衡量的客观的标准, 尽量把规章详细化、精确化, 语言准确达意; 为了让员工了解公司的规章制度, 除了在入职登记表上注明声明条款外, 还可以发放员工手册进行内部学习培训, 避免通过公告栏、宣传栏张贴, 公司内网公布以及邮件通知等方式告知员工, 要将主动权掌握在公司手中。■

同期举办：
第七届中国（沈阳）国际现代建筑产业博览会



第七届中国「沈阳」 绿色建筑节能及新型建材展览会

THE SEVENTH CHINA (SHENYANG) GREEN ENERGY-SAVING & ADVANCED BUILDING MATERIALS EXHIBITION

2018' 5/17—19

沈阳 国际展览中心
Shenyang International Exhibition Center

支持单位

中华人民共和国住房和城乡建设部
辽宁省人民政府

主办单位

辽宁省住房和城乡建设厅
沈阳市人民政府

承办单位

沈阳市城乡建设委员会
沈阳市装配式建筑协会

新型墙材 节能保温 防水涂料
砂浆设备 装饰材料 建材机械

50000观众，60000平米
进军东北建材市场的绝佳平台

参展报名：15940401851 15940401859

邮 箱：cimae2011@163.com



关于离职员工管理及竞业限制等法律解答

员工没有完成任务指标, 合同到期, 公司不想续签, 怎么处理能规避法律责任? 约定了竞业限制, 但没有约定补偿金, 这种限制有效吗? 离职员工又回来上班怎么办? 481号文件废止, 深圳员工离职时经济补偿有什么变化? 针对以上热点问题, 本期《专家坐诊》特邀请劳达集团Laboroot.com研发咨询中心高级顾问沈海燕为大家解答。

劳动合同已经签订两次, 员工消极怠工怎么处理?



答

劳达集团Laboroot.com研发咨询中心高级顾问沈海燕回复
(以下简称专家回复):

在深圳地区, 一般情况下, 劳动合同已经签订两次, 第二次续签时, 公司应当发出通知告知员工此时可以签订无固定期限劳动合同, 员工不愿意续签的, 劳动合同才能到期终止。但是, 如果在劳动合同续签时, 如果员工存在《劳动合同法》第40条第一、第二项的, 公司可以不予续签。即员工出现医疗期满不能从事原工作也不能从事另行安排的工作、或者当员工出现不胜任, 经培训或者调岗仍不胜任时, 公司可以不予续签。

现在员工没有完成2017年的业绩目标, 正好可以认定为不胜任工作。可以发通知告知员工, 再给员工一个考核周期, 如果员工还是没能完成相应业绩就按照仍然不胜任工作处理。需要注意的是, 第一、如果公司考核周期过长, 如一年考核一次这种, 那么得再等一年才能满足“不能胜任工作、经培训或者调岗仍不胜任”, 操作难度大。第二、公司需要留下培训的书面记录。如果能证明还是不能胜任的, 劳动合同到期可以终止劳动合同。

您说公司对于该类似岗位员工都是不记考勤的, 所以如果现在只针对该员工个人, 要求他一个人来考勤签到, 对该员工本人来说是不公平的, 因为其他人都记考勤。如果公司想要按照违纪着手, 不如将日常的工作, 都以书面方式进行安排, 一旦员工不遵守就视为员工不服从工作安排。一般我们对于不记考勤的员工, 都是建议要求每天上报工作小结和内容的, 如果员工经多次催促还是不做每天的日报, 那么公司也可以按照违纪来处理, 直到解除劳动合同。

问

HR来信:

我们深圳公司有一个员工, 劳动合同2018年4月到期, 劳动合同已经签订两次。员工没有完成2017的业绩目标, 我们想等到劳动合同到期终止, 但是员工不同意, 双方没有协商成功, 现在员工什么事情都不做, 由于我们不要求出勤, 所以没办法管理员工。目前公司想出台一个规定, 让员工每天考勤签到, 否则就按照违纪处理。那么公司制定规定要注意什么?

约定竞业限制义务，不约定补偿金有效吗？

答

专家回复：

根据上海市的规定，约定竞业限制义务，没有约定竞业限制补偿金是有效的，仍对员工有约束力，员工应当按照竞业限制条款或者协议约定的内容履行竞业限制义务。但是公司目前条款中并没有明确说明是竞业限制，只是限制员工就业，并要求员工赔偿损失，这种情况下，效力上存在一定风险。所以，建议将竞业限制定义、范围、时间等明确约定。

对于约定竞业限制义务后，公司在员工离职后没有支付竞业限制补偿金，员工仍需要根据约定履行竞业限制义务，只是在员工履行了三个月后，可以要求解除竞业限制义务，并除要求公司支付三个月竞业限制补偿金外，还可额外再要求公司支付三个月补偿金。

对于竞业限制违约金，法律上并没有统一规定，故建议将违约金数额的约定多一点，比如年收入十倍之类的，因为出了争议后，法官对于数额特别高的，有自由裁量的权利。

员工都要离职了，才和员工协商竞业限制的事宜，此时约定难度是比较大的，因为一般员工都是找好下家才离职的，所以在员工离职时，员工如果不愿意约定竞业限制条款，公司是无能为力的。针对员工级别比较高的情况，建议可以重申一下商业秘密的保守义务，然后可以视情况再约定一个违约金，虽然当员工违约时，公司比较难证明员工泄密，但是总比什么都好的好。

问

HR来信：

我们上海公司与一个员工谈协商解除合同，请问解除时约定竞业限制，没有约定竞业限制补偿金有没有效，员工可否不履行？我们相关条款没有明确说明是竞业限制，只是限制员工就业，并要求员工赔偿损失，是否有效？如果我们没付钱（竞业限制补偿金），他是否可以不遵守？如果付钱了，他也收了，但是他违反了，可以约定他赔偿公司多少钱呢？因为这个员工也是总监级别的，所以公司的很多数据他都是知道的，现在跟公司闹得不愉快要走人，有什么好方法解决吗？



已离职的员工又回来上班怎么处理？



问

HR来信：

员工之前是我们的公司的员工，现在我们公司已经将项目分包出去了，给项目外包公司做，相应员工也跟过去。但是前几天有个员工私自回来上班（外包公司合同还没签），部门没有通知我们，就让他来上班了，过了两三天我们才知道。现在我们要怎么操作？如果以我们的名义通知他签订劳动合同他肯定会同意的，如果以外包公司发通知，又觉得很奇怪。怎么操作比较好？

答

专家回复：

该员工已经离职，与贵司解除了劳动合同和关系。现该员工又回来上班，那么这个问题的关键点就在于员工到底与哪家公司发生了事实劳动关系。

关于事实劳动关系的确认，根据以下三个要素确认：（一）用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格。（二）用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动。（三）劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

贵司目前这种情况，如果想要员工跟外包公司构成劳动关系，就看员工是否以外包公司的名义来上班了。如果是以外包公司的名义来上班，公司与外包公司有合作协议，后附有相关人员名单。员工接受外包公司的管理，那么即使员工目前没有签订劳动合同，也是与外包公司发生事实劳动关系。

如果员工偷偷来上班，接受是贵司的管理，遵守贵司的规章制度，那么该员工将直接与贵司构成劳动关系。

此时，如果要员工和外包公司签订劳动合同是有些奇怪。公司可以找些理由来说服员工，比如，公司相关岗位已经全部外包，没有任何岗位给到员工，员工就算坚持到最后，也只是多了一段特别短暂不利的工作经历而已。虽然最后可能拿到经济补偿金，但是这对员工后续找工作是非常不利的。与其如此，还不如和外包公司签订劳动合同，可以获得相对稳定的工作。

最后，对于没有注意或者注意了没能阻止员工来上班的相关区域负责人员，是存在失职问题的，公司应当给予一定的处理。比如说保安，员工明明已经离职，应当没有权利进入厂区，进入厂区的应当登记事由。又比如部门的直属领导，该领导肯定是知道所辖的员工是否离职的，明知已经离职的情况下，还默许员工来上班，也存在一定的失职。

481号文件废止了，深圳员工离职时经济补偿有什么变化？

答

专家回复：

481号文件主要是规定劳动关系解除时用人单位应当如何支付经济补偿金。它虽然被废止了，但是它的废止原则并不影响我们计算如何支付经济补偿金。

根据规定，“本法施行之日存续的劳动合同在本法施行后解除或者终止，依照本法第四十六条规定应当支付经济补偿的，经济补偿年限自本法施行之日起计算；本法施行前按照当时有关规定，用人单位应当向劳动者支付经济补偿的，按照当时有关规定执行。”

我们在计算经济补偿金时，上面提到的“当时有关规定”，说的就是2008年前的劳动法相关规定，而在当时，它们肯定都是有效，且没有被废止的。

所以，481文件即使被废止，2008年前后经济补偿金的支付也不发生变化，即按照2008年为节点分段计算，2008年前适用《广东省劳动合同管理规定》，2008年后适用《劳动合同法》的规定。

2008年前在深圳当地经济补偿金的计算基数按照实际解除前12个月的平均工资计算，且是以上年度社平工资的三倍为上限的，《广东省劳动合同管理规定》第三十条，生活补助费标准为原固定工在本单位工作年限每满1年补助1个月的工资。月工资标准按本人原劳动合同期满前12个月的月平均工资计算，但本人月工资超过所在市上年度职工月平均工资300%的，按所在市上年度职工月平均工资300%计算。

受影响的是医疗补助金的支付，但是医疗补助金不属于经济补偿金。根据原来的规定，它只在因医疗期满解除员工的劳动合同时满足特定条件才需要支付。（由于481号文已废止，故目前深圳在医疗期满解除劳动合同是就没有规定要求支付医疗补助金了），故在相关补充规定出台之前（如有），公司可以考虑协商解除或者不予支付。

问

HR来信：

481号文件已经废止了，我想咨询下目前深圳地区关于经济补偿金的最新标准是如何定义的？是否有相关条款？比如：明年与员工协商解除劳动合同，经济补偿是否按2008年分段进行计算，对于2008年前基数高于市平均工资3倍的是否按封顶数补偿？还是按实际解除前12个月的平均工资补偿？



历数问题规章制度六大败诉点

文 | 张倩茹

“严重违反用人单位的规章制度”可能是目前很多企业在单方解除和员工劳动关系时，使用得最多的一种解除依据了。因为，这个依据，不像“严重失职”那样需要准备一系列诸如工作职责、严重程度、重大损害、因果关系等证明材料，也不像“不胜任工作”那样需要经过复杂的调岗培训程序，最后还得双手奉上一笔不菲的经济补偿。它只要员工有相关的违纪事实，企业有对应的制度依据，就可以轻而易举将员工开掉。但也正因为此，企业往往容易掉以轻心。殊不知，千里之堤，往往溃于蚁穴。有时候，企业的规章制度中的一点小纰漏，就能直接导致企业被判定为违法解除，代价惨重。鉴于此，笔者就企业在使用规章制度解除合同的主要败诉点进行了一番梳理，大体有以下六个：

第一败诉点：规章制度中只有责任，没有后果。

在日常咨询中，我们经常有不少企业的员工手册或奖惩制度中，用了很大的篇幅要求员工在劳动过程中应该怎么做，或者不得怎么做，比如，应该按时上下班，不得随意迟到早退等等，然而，很遗憾的是，当我们查找全文，会发现，其中却没有任何一条提到员工一旦违反了这些内容，会得到怎么的后果。这样一来，当员工出现了一些违纪事实，公

千里之堤，溃于蚁穴。有时候，企业的规章制度中的一点小纰漏，就可能直接导致企业被判定为违法解除，代价惨重。



司应当给予怎样的处罚措施，就变得模棱两可。而解除劳动合同，会直接导致员工失去一份工作，是劳动过程中最严厉的处罚，在没有规定的情况下，公司如果擅自使用这样的处罚措施，就可能会导致自身败诉。

案例：曹某于2013年4月9日入职嘉兴A公司，从事电工岗位工作。同日，曹某签署了公司的《员工手册》内容确认书。该手册中第二章“公司环境、财物”中有内容规定，员工须爱惜公司授予使用的公物；员工须遵守安全卫生规则并注重本身及他人安全，如给公司造成损

失，公司将依法追索经济赔偿。

2015年1月5日上午，曹某因工资数额不当等原因到人事部闹事并辱骂人事及部门负责人，并砸碎公司的电脑键盘。因此，公司认为，曹某的上述行为严重违反了公司的规章制度，给公司造成了极坏的影响和生产安全隐患。故根据《劳动合同法》第三十九条第（二）项和公司的《员工手册》，对曹某作出了即日解除劳动合同、赔偿公司键盘损失100元的处理。

曹某向当地仲裁委员会申请劳动仲裁，请求判令公司支付本人违法解除劳

动合同的赔偿金14726.30元。

该案件经过仲裁、一审和二审，法院最终判决公司向曹某支付违法解除劳动合同赔偿金14726.3元，理由是：用人单位单方解除劳动合同是一种严厉的解雇行为，因此，法律上对于用人单位行使解除权限定较为严格，防止用人单位滥用解除权。司法实务中亦严格把握，重点审查用人单位作出解除劳动合同时的理由是否符合法律规定。曹某因工资数额不当与人事部有关人员发生争执，且不慎损坏了电脑键盘，确实不妥。但公司未举证证明曹某的此种行为已严重违反了公司的规章制度，且该电脑的键盘价值为100元，曹某也已经全额赔偿，故曹某的行为尚未达到可以解除劳动关系的严重程度。故公司以该事由解除劳动关系不符合法律规定。

第二败诉点：规章制度中虽有规定，但内容不合法。

有些企业非常任性，总是期望通过强有力的制度来限制员工的一言一行，比如在员工手册中规定，不准同事之间恋爱结婚，不准入职未超三年的员工结婚生子，诸如此类，不一而足。这些规定，或者违反了我国《婚姻法》中规定的婚姻自由，对员工的婚姻自主权构成了侵犯和干涉，或者违反了《就业促进法》的有关规定。实质上，企业作为用人单位，无权在劳动合同或规章制度中限制员工的婚姻自由，限制女职工的结婚生育权。这些和国家法律相冲突的内容，不仅严重侵犯了员工的合法权益，最终还会给企业带来经济损失。

案例：2010年1月18日，马某应聘到湖北B公司处上班并签订劳动合同。

2015年3月5日，该公司以马某与本单位员工龚某恋爱结婚严重违反了其公司规章制度为由，解除了与马某的劳动关系。马某于当月向当地仲裁委申请了劳动仲裁，要求公司支付违法解除劳动合同的赔偿金。

该案经仲裁、一审和二审。审理过程中，公司向法院提交了其公司的人事管理制度、人事制度培训签到表及马某的行政人事制度测试，该制度第三章第十五条第九款规定，“在职工之间避免发生恋爱关系及婚姻关系，若发生此类关系公司将视为自动离职，以确保公司各项业务正常运转”，用以证明马某因违反公司人事管理制度被公司辞退。

法院认为，《中华人民共和国婚姻法》第三条规定，“禁止包办、买卖婚姻和其他干涉婚姻自由的行为”。该公司的规定干涉了马某的婚姻自由，违反了《婚姻法》第三条第一款关于禁止干涉婚姻自由的规定。解除的依据不合法，属于违法解除劳动关系，按照《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第四十八条、第八十七条的规定，应当向马某支付赔偿金。

第三败诉点：规章制度内容看似合法，但实质不合理。

在现行有效的国家法律、法规当中，虽然并没有对规章制度的合理性做出强制性的规定，但是，根据目前各地的司法实践，对规章制度内容的合理性审查已经是一个不可抵挡的趋势，纵然有不少观点称，只要企业的规章制度内容不与法律的强制性规定相冲突，则仲裁委或人民法院就不应当主动地去审查制度的合法性。但是，不可否认，从

网上可查到的司法判例来看，那些明显不合理或者对劳动者明显不公平的规章制度，在使用过程中，其效力都会被直接否决。这其实本身也是司法部门对企业和劳动者之间的利益关系所作的一种合理调节，以防止企业滥用自身的用工管理自主权。

案例：张某于2007年11月5日进入某科技公司工作，于2007年12月26日双方签订劳动合同，期限为2007年12月26日起至2010年12月6日止。合同还对张某的工作岗位、工资等事项进行了约定。某科技公司于2008年9月8日召开职工代表大会，通过“不允许乘坐黑车，违者以开除论处”的决议。2009年4月13日张某休息，上午10点左右，张某乘坐一辆“黑车”前往某科技公司宿舍区。2009年4月20日，某科技公司向张某发出离职通知单，以张某乘坐非法营运车辆为由解除与张某的劳动合同。

张某申请仲裁，仲裁委驳回了张某的仲裁请求，张某不服，诉至法院。法院认为，禁止坐“黑车”的规定适宜进行倡导性规定，不宜作为禁止性规定，用人单位以劳动者违反该规定为由作出解除劳动合同系违法解除，损害了劳动者的合法权益，应当按照劳动合同法的规定向张某支付赔偿金。

第四败诉点：规章制度内容合法合理，但与劳动合同约定相冲突。

有些企业喜欢把一些不确定的福利写在Offer或劳动合同中，比如可以享受多少天的公司年假，可以享受多少的年终奖金，但由于篇幅有限，劳动合同经常没有将相关的享受条件、享受范围等规定同时涵盖在内，这样，可能原

本在制度中有诸多约束的福利，在劳动合同中却可以不加限制就能享受。在这种情况下，企业规章制度虽然合法合理，但是和劳动合同约定的内容发生了冲突。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（二）》（法释〔2006〕6号）第16条规定，用人单位制定的内部规章制度与集体合同或者劳动合同约定的内容不一致，劳动者请求优先适用合同约定的，人民法院应予以支持。因此，当两者的内容相冲突时，劳动合同约定优先于企业内部规章制度规定。

案例：2012年11月5日，李某入职某公司工作，并于当日与公司签订了为期三年的劳动合同，劳动合同中约定，公司将在每年年底对李某进行业绩考评，并根据考评的结果向李某额外发放一个月的工资作为当年的年终奖。

2013年9月，公司人事经理召集部分职工代表，经充分协商、讨论，制定并公布实施了新的年终奖制度，并通过公告栏进行公示。新年年终奖制度规定，从2014年1月1日起，公司将实行年底双薪制度，即只要当年工作时间满12个月，且至当年12月31日仍在岗的员工，就可以获得年底双薪，旧的年终考评奖励制度将同时废止。

2015年11月4日，公司以劳动合同到期，公司不再续签劳动合同为由书面通知李某终止劳动合同，并向李某发放了终止劳动合同经济补偿。李某对此没有异议，但要求公司按劳动合同约定如期支付一个月工资的年终奖金。公司认为按新的年终双薪制度，李某无权享受年终奖金。因此，双方无法达成协议，李某为此向当地仲裁委提起仲裁，要求公

司按照劳动合同约定支付当年年终奖一万五千元。

审理过程中，李某认为，虽然新的年终奖制度实行年底双薪制度，但自己和公司签订合同在先，制度修改在后，因此公司仍应当按照双方的合同约定履行义务。公司则认为，虽然公司和李某在劳动合同中约定了年终奖金，但新的年终奖金制度执行后，旧制度就已经废止了，且该制度在程序合法性和公示上都没有问题，因此，应当严格按照制度执行。最终仲裁裁决，支持了李某的请求。

第五败诉点：规章制度内容合法合理，但制定程序不合法。

目前多数企业非常重视公司内部规章制度的制定，但是，一份合法有效的规章制度，并不是企业把它撰写出来，然后公布实施，就可以作为企业处理劳动争议的参考依据，它的制定还需要经过一定的法定程序。一方面，《劳动合同法》第四条明确规定了，用人单位在制定直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。另一方面，《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》第19条明确规定，用人单位根据《劳动法》第四条之规定，通过民主程序制定的规章制度，不违反国家法律、行政法规及政策规定，并已向劳动者公示的，可以作为人民法院审理劳动争议案件的依据。因此，对于未经民主程序制定的涉及劳动者切身利益的规章制度，理论上是不能够作为企业处罚员工

的依据，否则，企业就会面临违法解除的风险。

案例：尹某系Y酒店公司销售部员工，最后一期劳动合同期限自2012年2月2日起至2014年2月1日止。2013年10月，该公司实行上下班签到制度。同时，公司公布的《关于进一步规范员工考勤制度的通知》中规定，凡是没有签到签离或代签的员工，一律按旷工处理。另外，其《员工手册》规定，连续旷工2天或30日内累计旷工3天的，属于严重违纪情形，公司可解除劳动合同，并不支付任何经济补偿金。

2013年10月16日至2013年10月30日期间，尹某于2013年10月18日上午10:00签名签到，其余时间未有尹某签到记录。2013年10月31日，公司以尹某严重违反公司规章制度为由解除与尹某的劳动合同。尹某不服该处理，向当地仲裁委员会提起仲裁申请。

庭审中，对于2013年10月16日至2013年10月30日期间尹某是否上班的问题。公司提出尹某在上述期间内旷工累计达10日，并提供签到表、考勤表予以证明。尹某则主张其在上述期间内正常上班，未有旷工情形，并提供证人证言予以证明，但提出其每日正常上班，没有签到的原因是认为公司规定不签到签名视为旷工的内容不合理。

该案经过仲裁、一审和二审，法院认为：公司未提供证据证明《关于进一步规范员工考勤制度的通知》的制定经过了民主程序，故不能作为本案的审理依据，且公司的《员工手册》也未规定员工未实行签到签退可以按旷工处理。公司虽提供了考勤表，但考勤表记载内容与签到签离表记载的内容不一致，且考



勤表没有经尹某签字确认，故考勤表不能作为认定尹某旷工的依据。因公司解除与尹某的劳动关系缺乏相应的事实和法律依据，公司解除行为违法应向尹某支付赔偿金11208元。

第六败诉点：规章制度内容合法、程序合法，但未做到有效告知。

《劳动合同法》第四条规定，用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。应该说，在公司公告栏公示，或者群发邮件等等方式，在理论上都是合法的告知方法，但是，这一类简便的告知方式，双方一旦发生争议，公司存在很大的有效举证难度，对公司很不利。一旦公司无法证明已经将制度内容告知过员工，则该制度对员工不产生效力。

案例：2011年3月，梁某与入职某机械厂，任车间工人。2014年7月16日，梁某下了夜班后购买了一些熟食和一小瓶二锅头，在车间一角自斟自饮了起来，被来车间巡视的厂长见到。随后，厂里通知梁某，因其在 workplaces 饮酒，违反了厂里的纪律，按照厂里的规章制度，厂里决定扣发梁某3个月的奖金以示惩罚。梁某找到厂长说理，反倒激化矛盾，随后厂里对梁某作出了辞退的处理。梁某不服，将公司诉至法院，要求继续履行合同，并判决公司扣发奖金的决定无效。

庭审中，机械厂辩称，处罚梁某的依据是公司于2007年公布的“规章制度”，当时公司组织过厂里员工进行学习，而且还将上述“规章制度”于2008年1月发在了机械厂的内部网站上。并认为梁某是在明知的前提下有了违反公

司规定的行为，故不同意梁某的诉讼请求。对此，梁某表示，其2011年才到厂里工作，公司组织的对“规章制度”的培训自己并没有参加，且自己是车间工人，年龄大不懂电脑，根本没有上公司内部网站浏览的机会。进公司后，从未有人向其出示或讲述过相关的规章制度，故认为机械厂的說法没有法律依据。

法院经过审理认为，机械厂并没有足够证据证明其将相关的“规章制度”对梁某做出过说明或告知，也无法证明梁某是在明知的情况下仍旧在车间内饮酒。因此，机械厂的“规章制度”对梁某没有约束力，不能将此作为处罚梁某的依据。因梁某是在下班时间，且其行为并没有违反相关的法律规定，故法院判决支持了梁某的诉讼请求。■

(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)

北京城建六建设集团有限公司

公司具有房屋建筑工程施工总承包、建筑装修装饰工程及钢结构工程专业承包、建筑装修装饰工程及钢结构工程专业承包、机电设备安装工程专业承包等一级资质；市政公用工程施工总承包、建筑智能化工程专业承包二级资质；建筑防水工程专业承包叁级资质；能够独立承建国内外大型工业与民用建筑、市政道路、设备安装、装饰装修、智能化系统等工程施工。

招聘岗位：经营副经理/工程副总工/PPP项目经理助理/安全员(装饰装修工程)项目经理/预算员/资料员/工长/质检员

北京城建设计发展集团股份有限公司

北京城建设计发展集团股份有限公司是专门为新中国第一条地铁北京地铁1号线建设而成立的，现已发展为拥有5000余名高素质知识型员工，年新签合同额近300亿，以设计为引领的，为城市建设提供专业服务的，覆盖全产业链的大型综合科技型工程公司。

招聘岗位：防护防化设计/建筑设计/给排水设计/java 工程师

北京佳和建设工程有限公司

公司现有建筑业企业资质包括：机场场道工程专业承包一级、机场目视助航工程专业承包一级、民航空管工程及机场弱电系统工程一级、建筑机电安装工程专业承包一级、电子与智能化工程专业承包一级、防水防腐保温工程专业承包二级。通过了质量管理体系认证(ISO9001:2008)、环境管理体系认证(ISO14001:2004)、职业健康安全管理体系认证(OHSAS18001:2007)。

招聘岗位：道桥专业应届生/一级机电建造师/安全员/电气专业应届生/资料员/土木工程应届生

张家口中雪众源山地旅游规划设计有限公司

张家口中雪众源山地旅游规划设计有限公司(中雪众源)是一家滑雪产业综合服务的公司，提供室内外滑雪场单体或滑雪山地综合体投资咨询、规划设计、开发建设、运营管理、教育培训和项目投资的一站式专业服务，现因业务发展需要，急需优秀人才加盟。

招聘岗位：施工图设计师助理/规划设计师助理

中建二局第四建筑工程有限公司黑龙江分公司

公司秉承中建企业“诚信、创新、超越、共赢”的理念，先后承建了哈西万达、天悦国际、华南城、富力江湾、万达文化旅游城、唐山国花园、爱达88、爱达尊御、爱达九溪、爱达壹号等地标性工程。曾多次荣获国家、省市级荣誉，其中哈西万达广场项目A1号工程荣获国家优质工程奖；万达茂项目荣获中国钢结构金奖杰出工程大奖，并积极申报鲁班奖。

招聘岗位：测量员/项目总工程师/生产经理 预算员/水电工程师/质检员/安全员/工长

筑博设计股份有限公司

筑博设计股份有限公司1996年成立于深圳，是具有建筑设计甲级资质、城市规划甲级资质、市政(道路、桥梁、给水工程)乙级资质和风景园林乙级资质的综合设计机构。业务范围涵盖了城市规划、建筑工程、建筑智能化、室内装饰、风景园林、照明工程、设计咨询等。

招聘岗位：建筑师(施工图/建筑师(方案)/结构设计师/电气总工程师/给排水工程师/室内设计

中国建筑第八工程局有限公司西南分公司

公司经营范围涉及机场航站楼、体育场馆、文教卫生、酒店商业、工业厂房、基础设施等系列业务板块，先后荣获鲁班奖6项、国家优质工程奖8项、詹天佑土木大奖4项、科技示范工程奖1项。全国安康杯竞赛优胜单位、全国用户满意企业、奥运工程建设劳动竞赛优胜单位等省部级以上荣誉80余项。

招聘岗位：项目技术负责人（土建、市政）/项目资料员（土建、市政）/BIM工程师（土建、安装）/设计管理/海外项目管理（安装、基础设施）

上海全筑建筑装饰集团股份有限公司

公司成立于1998年，于2015年3月20日在主板上市，具有世界级的设计研发体系、全产业链的采购管理体系，以及严格的生产质量控制体系。全筑股份以人居环境塑造及人居生活服务为企业使命，开启传统与创新双轮驱动模式，并重点突破面向消费升级的创新业务。

招聘岗位：CAD绘图员/深化设计师/效果图设计师（模型）/效果图设计师（渲染）/深化设计师/主任设计师（方案）/主任设计师（施工图）/副主任设计师（施工图）

缔博建筑设计咨询（上海）有限公司

DP 建筑师事务所成立于1967年，历经50年发展，目前拥有1300名专业建筑人员的大型建筑设计集团，也是新加坡最大的专业建筑师事务所之一。DP 在中国的事务所分别设在上海、深圳和广州，连同新成立的缅甸、伦敦与土耳其事务所，DP 旗下的17个区域事务所遍布全球。

招聘岗位：建筑设计师（偏设计）/效果图制作人员（广州）/助理建筑师（上海）/高级建筑师（偏设计）/建筑师（广州）/建筑师（深圳）

中南建筑设计院股份有限公司

公司始建于1952年，是国家最早成立的六大综合性建筑设计院之一，是全国勘察设计行业百强企业和湖北省勘察设计行业10强企业。1998年通过ISO9001质量管理体系认证。2009年9月，按照建立现代企业制度的要求，更名为“中南建筑设计院股份有限公司”。2012年被中国建筑学会评为当代中国建筑设计百家名院之一。

招聘岗位：建筑设计师/道桥设计师/电气设计师/方案设计师/总监理工程师/安全工程师/工程管理工程师/工程管理部总监

中建八局第二建设有限公司设计研究院

研究院隶属于世界五百强企业中国建筑股份有限公司。两个主导：以EPC、PPP工程总承包模式为主导；三甲两个智能化：市政行业甲级、人防工程甲级、建筑工程甲级（含建筑装饰、幕墙、轻钢结构、照明、消防专项设计甲级），智能化设计甲级及智能化专业承包壹级。九大区域：经营范围覆盖山东、北京、上海、广东、广西、安徽、河南、河北、重庆。

招聘岗位：电气设计师/结构设计师/暖通设计师/给排水设计师/规划设计师/总建筑师

上海绿地建设（集团）有限公司

公司创建于1959年，是绿地集团所属的一家大型综合性企业，具有房屋建筑工程施工总承包、市政公用工程施工总承包、冶炼工程施工总承包、钢结构工程专业承包、建筑装修装饰工程专业承包、机电设备安装工程专业承包、炉窑工程专业承包七个一级资质和房屋建筑工程甲级设计等资质。

招聘岗位：项目总工（第二工程公司）/一级建造师（第八分公司）/财务人员（梅山项目部）/项目经理（梅山项目部）



第七届中国国际建筑工程新技术、新材料、新工艺及新装备博览会 暨2019中国国际建筑工业化及装配式建筑产业博览会

2019年3月1日-3月3日 北京·中国国际展览中心（老国展）
总体规模-20万平米 总体观众预计-20万人次

同期举办:

- 第七届中国国际地材博览会（地坪材料及设备展、弹性地材及运动场地展）
- 2019中国国际建筑模板、脚手架施工技术及设备展览会
- 第十五届中国国际建筑保温、新型墙体及外墙装饰展览会
- 第十五届中国国际干混砂浆技术及产品展览会
- 第七届中国国际建筑节能及绿色建筑展览会
- 第七届中国国际建筑防水及屋面系统展览会
- 2019中国国际新风系统及空气净化展览会
- 2019中国国际净水及水处理技术产品展览会
- 2019中国校园建设展览会
- 2019中国国际建筑涂料及化学建材展览会

中国供热展

绿色采暖，舒适生活

2018年5月22至24日

中国，北京
中国国际展览中心(新馆)

www.ishc-cihe.com

产品类别

- 暖通空调
- 智能控制
- 建筑给排水
- 舒适家居 (净水、新风、空气净化、智慧家庭)

展会规模

- 展览面积 116,000 平方米 (10个馆)
- 参展企业 1,300 家
- 专业观众 65,000 名
- 展团阵容 德国、意大利、中国浙江
- 同期活动 100 场



扫描关注官方微信

法兰克福展览(上海)有限公司
电话: +86 21 61608577

北京中装泰格尔展览有限公司
电话: +86 10 8460 0666/67/68

info@ishc-cihe.com

上海供热展

绿色、舒适、个性、多远

2018年9月3至5日

中国，上海
上海新国际博览中心

www.ishc-cihe.com

产品类别

- 暖通空调
- 舒适家居 (净水、新风、空气净化、智慧家庭)

与智能建筑、智能家居及照明展会同期举行

- 展会总面积: 46,000 平方米
- 参展商总数: 650+
- 观众人数: 60,000+
- 展团阵容: 欧洲展团
- 特色区域: 匠·新精品展区



扫描关注官方微信

法兰克福展览(上海)有限公司
电话: +86 21 61608577

北京中装泰格尔展览有限公司
电话: +86 10 8460 0666/67/68
info@ishc-cihe.com

上海展业展览有限公司
电话: +86 21 5109 0889 ext 801
info@zhanye-expo.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
021-36809666