

建筑英才

万亿城市扩容 建筑人才迎暖冬

关于三期女工管理的法律解答

如何培养员工忠诚度，降低离职率？

基础设施投资力度加大，工程施工类人才需求旺盛





www.800hr.com

选好人才 用好人才



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



建筑微信二维码



手机网站



值此新春佳节之际，英才网联祝大家新年快乐，
猪年吉祥，幸福安康！

英才网联总裁：陶恩培

CONTENTS 目录

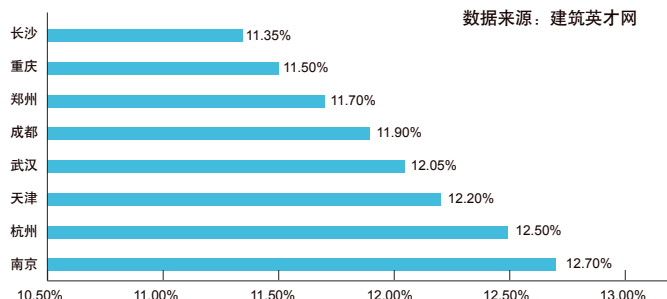
Talents Research 英才观察

P₈

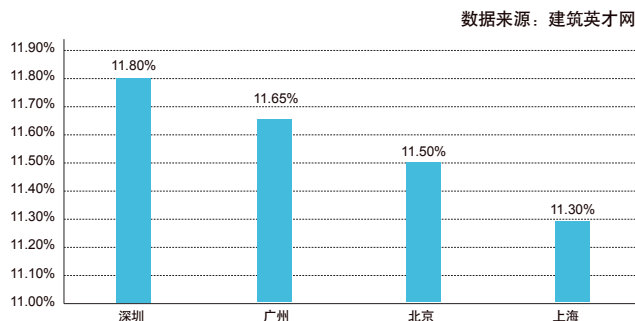
万亿城市扩容 建筑人才迎暖冬

随着万亿城市的不断扩容,各地建筑市场得到均衡发展,建筑人才就业也将迎来暖冬,无论一线城市还是重点二三线城市,“一才难求”现象将会持续。

重点二线城市建筑人才需求同比图



一线城市建筑人才需求同比图



P₂₀



P₂₂

高端访谈 Interview

20 人才体系建设助力企业转型升级

——访上海三盛城市建设发展(集团)有限责任公司总经理张鸣鹏

22 阵痛孕育新机 施工企业要提前做好人才储备

——访宝诚科技集团有限公司人力总监刘敏

圆桌 Round table

26 如何培养员工忠诚度,降低离职率?

27 突破“留一手”的师徒壁垒 提升年轻员工忠诚度

28 “尊重与激励”是培养95后员工忠诚度的关键

29 让员工在企业获得归属感,提升忠诚度

30 解决“温饱”问题是增强员工忠诚度的基础

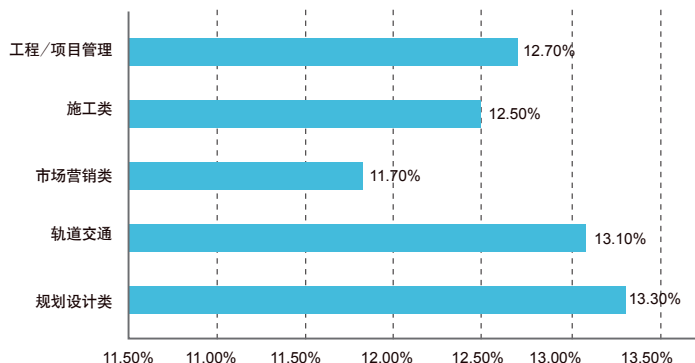
31 培养员工忠诚度需要“投其所好”

32 多重举措培养忠诚度 让员工与企业共同成长

33 培养忠诚度首先要了解员工诉求

建筑行业热招领域需求同比图

数据来源：建筑英才网



P10 万亿大城建设迎来高峰 一才难求成为新常态

P12 经济增长带动建筑人才热招 设计轨道类职位需求大

P15 基础设施投资力度加大 工程施工类人才需求旺盛

HR故事 HR Story

34 HR的一年

专家坐诊 Diagnosis

38 关于三期女工管理的法律解答

- 38 女员工三期期间劳动合同到期如何处理?
- 39 三期女员工遇架构调整如何处理?
- 40 三期女员工不胜任工作可以调岗吗?
- 41 三期女员工频繁产检、怀孕保胎如何管理?

方法/案例 Case

42 手把手教你合法操作劳动者调岗

会员专区 Members

46 企业招聘信息



2019.02 总第59期

主 办：英才网联（北京）
科技有限公司

承 办：建筑英才网

顾 问：陶惠琼
王 清
刘 阳

主 编：苑 航
编 辑：刘 喆
李佳洋

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

住建部：建立和完善房地产市场平稳健康发展的长效机制

住房和城乡建设部部长王蒙徽日前表示，2019年将以稳地价稳房价稳预期为目标，促进房地产市场平稳健康发展。坚持房子是用来住的、不是用来炒的定位，着力建立和完善房地产市场平稳健康发展的长效机制，坚决防范化解房地产市场风险。在健全城镇住房保障体系方面，要以加快解决中低收入群体住房困难为中心任务，健全城镇住房保障体系。支持人口流入量大的一线、二线城市和其他热点城市，降低准入门槛，增加公租房有效供应，因地制宜发展共有产权住房。继续推进棚户区改造，加大配套基础设施建设，严格工程质量安全监管，确保按时保质保量完成全年任务。■

住建部

集体经营性用地可入市 三块地改革试点授权再延期

2018年12月23日，土地管理法、房地产管理法修正案草案（以下简称“草案”）提请十三届全国人大常委会第七次会议审议。现行土地管理法制定于1986年，历经1988年第一次修正后，1998年8月全面修订、2004年8月第三次修正。此次草案主要修改完善了土地征收、集体经营性建设用地入市、宅基地制度、强化耕地尤其是永久基本农田保护等内容。其中明确了我国非农建设用地将不再“必须国有”。业内人士认为，这对于解决我国土地城市化快于人的城市化，实现国家、集体与个人之间土地增值收益的合理分配都具有重大的意义。■

只租不售

东莞：加快发展住房租赁市场 试点推出“只租不售”的项目

2018年12月17日，东莞市房产管理局发布《关于加快培育和发展住房租赁市场的若干意见（征求意见稿）》，拟面向社会公众广泛征求意见。《意见》提出，东莞到2020年力争发展不少于10家的专业化住房租赁企业，筹集不少于8万套的租赁住房，并建立健全住房租赁企业备案制度，力争在2020年底前建立全市专业化住房租赁企业名录。同时，东莞将大力推进公租房货币化和扩大公租房保障覆盖范围。另外，《意见》提出，加强市属住房租赁企业与各镇街（园区）的对接合作，探索引入房地产开发企业等市场经营主体，开展混合所有制经营，并将城市规划区范围内的城中村统一纳入东莞市房屋租赁监管服务平台监管。■

发改委近月批复基建投资约8600亿 涉八城市轨道交通

日前，国家发改委批复同意江苏省沿江城市群城际铁路建设规划(2019—2025年)，这是为了深入实施推动长江经济带发展战略，支持长三角一体化，完善江苏沿江城市群综合交通网络布局，促进高质量发展。中国人民大学重阳金融研究院研究员刘英指出，当前外需疲软，经济下行压力逐渐增强，需要大力拉动内需提振经济，打造互联互通的国内市场，这需要继续投入建设高速快捷、运行质量高、智能环保的低成本交通网络，进一步降低运输成本。国家发改委原对外经济研究所所长张燕生表示，全国基础设施建设峰值已过，下一步是要强化“毛细血管”建设，包括完善城市轨道交通、城市群铁路城际补充建设、乡村振兴等项目工程。■

发改委

上海未来五年将新建6条地铁线 3条市域铁路

国家发改委近日正式批复了上海城市轨道交通第三期的建设规划。根据规划,2018年到2023年,上海计划新建三条市域铁路线和6条地铁线路,其中就包括了直接通往崇明的崇明线。获得批复的上海轨交三期规划,项目总投资初步估算大约2983.48亿元。备受期待的崇明线项目,建设工期为五年。线路总长44.6公里,南起金吉路站,北上经停长兴岛,最后抵达陈家镇的裕安路站,沿途共设站8座。市域铁路方面,连接虹桥枢纽至上海东站的机场联络线也正式获批,沿途将设置9站,建设工期6年。此外,还将建设自嘉定北站至莘庄北站的嘉闵线,沿途设置15站。规划中透露,这两条线路最高运行时速为160公里。■

郑州

《郑州铁路枢纽总图规划(2016~2030)》 发布 铁路将在郑州形成环线

1月15日上午,郑州市城乡规划局召开新闻通气会,在这次新闻通气会上,在未来将深度影响郑州交通格局、枢纽地位的重磅文件《郑州铁路枢纽总图规划(2016—2030)》(下简称《总图规划》)与《畅通郑州白皮书(2019—2021)》(下简称《白皮书》)正式对外发布。15日上午,郑州市城乡规划局召开新闻通气会,正式向媒体发布了《总图规划》的具体规划情况。按照规划所示,郑州铁路枢纽在规划年度形成环形放射状大型铁路枢纽。这个铁路枢纽衔接石家庄、济南、徐州、阜阳(合肥)、武汉、重庆、西安、太原等8个方向的京广、徐兰、郑万、郑太、郑阜、郑济高铁、陇海铁路等干线,也引入郑州—开封、机场、洛阳等城际铁路。■

租赁房

北京:三条地铁试运营 建设租赁房5万套

北京市2019年拟办民生实事日前公布初选项目,开始在首都之窗邀请市民投票,投票结果将作为调整、确定实事项目的重要依据。

北京市2019年拟办重要民生实事共八方面34件,包括新增学位3万个,建设筹集各类租赁型住房5万套(间)、各类政策性产权住房6万套,老楼加装电梯全年开工400部以上、完成200部以上,实现7号线东延(焦化厂—环球影城)、八通线南延(土桥—环球影城)、新机场线一期(草桥—新机场线北航站楼)3条轨道新线开通试运营,试点将“北京通”相关政务服务事项接入微信、支付宝平台方便群众办事等。■

北京轨道交通新机场线铺轨 2019年9月开通试运营

随着轨道新机场线跨京沪铁路转体工程成功实施,新机场线地面及高架线区间主体结构基本实现贯通。目前,新机场线已全面展开铺轨工作。轨道交通新机场线一期工程全长41.36公里,途径丰台、大兴两区,其中地下线和U型槽线路23.65公里,地面和高架线路17.71公里。计划于2019年9月与北京大兴国际机场同步开通试运营。新机场线自北向南依次设草桥站、磁各庄站和新机场北航站楼站,在草桥站与已经运营的10号线、在建的19号线实现换乘。按照规划,新机场线还将继续向北延伸至丽泽商务区,在丽泽商务区设置航空服务楼,与建设中的地铁14号线、16号线和规划中的11号线实现换乘。—

新机场

数字解读

中西部地区基建补短板 湖北拟投资2200亿搞市政

近一个月时间，国家批复广西北部湾经济区、新建西安至延安等区域的铁路建设，中西部地区基建补短板项目在2019年迎来密集建设期。湖北也于近日提出力争建筑业总产值突破1.68万亿，全省完成市政基础设施建设投资2200亿元，继续保持10%以上的增长速度。2018年下半年开始，湖北基建投资开始提速，2018年前三季度，基础设施投资增速回升，增长12.6%。加速度从2018年下半年延续到2019年。2018年底，湖北首次将重大固定资产投资项目以清单方式公，清单项目共计443个，总投资额超过1万亿。湖北官方强调，在基建方面，重点在补齐短板，另外这些项目，鼓励社会资本参与重大项目建设，毫无保留全部对社会资本开放。

2200亿

2018年河南开工建设5万余套青年人才公寓

作为解决青年人才安居需求投资建设的保障性住房，2018年河南省确定了开工建设5万套青年人才公寓的任务，现已超额完成目标任务。截至2018年年底，河南省省直和郑州市已开工建设青年人才公寓约5.14万套，其中，省直开工建设约2.58万套，郑州市开工建设约2.56万套。省直项目主要设置了60平方米、90平方米和120平方米三类户型，项目区域基本都配套建设有幼儿园、中小学、医院等公共服务设施。郑州市本级项目基本分布于郑州市地铁、公交站附近，配套完善，交通便利。此外，洛阳、濮阳等5个省辖市启动了青年人才公寓建设试点工作，其中洛阳市已开工1065套，濮阳市通过改造已基本建成1000套。

5万余套

内蒙古铁路运营总里程超1.4万公里 居全国首位

内蒙古自治区人民政府3日召开新闻发布会通报，自1978年以来，内蒙古交通运输业高速发展，目前铁路运营总里程超过1.4万公里，是1978年的8.8倍，居全国首位。数据显示，目前内蒙古全区公路通车总里程达到19.9万公里，是1978年的11倍；高速公路和一级公路里程均居全国前列；民用机场数量达到27个，实现盟市运输机场全覆盖；铁路运营总里程超过1.4万公里，居全国首位。据介绍，随着国家规划的“八纵八横”高速铁路网组成部分——新通高铁（新北至通辽）日前开始模拟载客试运行后，内蒙古首次接入全国高铁网，这也使内蒙古东部地区进一步迈入高铁时代。

1.4万公里

深圳：棚改同意门槛降至“双95%”

《深圳市罗湖区棚户区改造实施办法（试行）》（以下简称《实施办法》）印发，于2018年11月18日起正式施行，有效期3年。征求意见稿提出棚改前提是：需经占建筑物总面积98%以上且占总数量98%以上的权利主体同意；而《实施办法》将上述比例降至95%，将更有利于棚改的推进。相较于征求意见稿，该《实施办法》提出项目实施主体在项目意见征集阶段，由“双98%”降至“双95%”。即意愿征集阶段，需经占建筑物总面积95%以上且占总数量95%以上的权利主体同意后，项目继续实施；并且签约补偿阶段，要经占建筑物总面积95%以上且占总数量95%以上的权利主体同意后，才能继续实施，否则项目终止。■

双95%

新锐设计



墨尔本VicRoads办公楼

这座坚实的建筑位于区域内一条重要的轴线上，在距离 Sunshine 火车站几步之遥的孤立场地上，下层以零售区为主。建筑是让整个区域重新发展为墨尔本领先地区的催化剂，人们可以从各个角度欣赏建筑雕塑般的立面，建筑响应了 Brimbank 市议会吸引位于狭长场地两端的 Clarke 和 Withers Vicroad 立面保持一致。白色预制混凝土板充满动感并与主要租户有着不可或缺的作用，位于停车场之间的桉树和在 Sunshine 被开发为住宅工业区之前就存在的橡胶树为遮阳板的颜色选择带来了灵感。建筑退线也为场地提供了激活 Sunshine 区域内这条重要的轴线的公共空间。■

芬兰赫尔辛基中央图书馆

这座位于赫尔辛基市中心的新建筑几乎完全由公共空间构成，并且提供种类齐全的功能服务。在未来，Oodi 将成为城市公共图书馆网络中的重要节点。图书馆的功能被划分为三个层次：充满活力的首层空间、安静的顶层空间，以及位于二者之间的、功能更加具体的中央空间。设计利用拱形元素来吸引人们使用不同的功能空间。位于顶层的“图书天堂”是一处规模宏大的开放式景观，其顶部覆盖以白色的天花板，犹如一朵起伏的云。在这里，当代图书馆的强大功能与先进技术带来的种种可能性发生了精彩的碰撞。安静平和的氛围使来访者能够沉下心来进行阅读、学习、思考和放松。楼层的高度更带来360度无阻碍的城市视野。■



腾讯武汉研发中心

一层均是公共服务区，用白色退晕印刷玻璃，透明轻盈的基底与地面环境连接一起，二层以上为办公区，沿着城市界面用深色大墙面做出干净的削切体型，这种关系一直延伸到屋面，再折到临湖面的墙体，完整的形体形成城市界面的识别性很好。线型建筑通过三次转折完成了平面塑造，立面幕墙主机理也是连续折线，这想法来自风吹动汤逊湖水产生的褶皱纹。立面上细节机理保持了统一，但五个立面的表情差异很大，这是建筑要面对的场景不同导致，顶部削切起伏延续了墙面做法，消隐掉了屋顶设备，从湖边高层望向汤逊湖时候，你会看见一个干净利落的中景，从这个角度看建筑很完整，所有变化都收拢在散着金属光泽的深灰色体块转折中。■



万亿城市扩容 建筑人才迎暖冬

2018年底,郑州市经济总量首破万亿大关,成功晋级“万亿俱乐部”。与此同时,2018年郑州市常住人口突破千万,人均生产总值突破10万元,郑州正式跨入我国特大城市行列。

2018年,除了郑州之外,宁波也正式加入“万亿俱乐部”行列。至此,我国万亿城市扩容至16个,包括上海、北京、广州、深圳、天津、杭州、南京、苏州、青岛、重庆、武汉、成都、无锡、长沙、宁波、郑州。

城市发展建设,离不开建筑,而城市基础设施的改造升级,是城市发展的重要保障。在过去的一年,我国建筑业,特别是房地产领域,虽然迎来更加严格的调控,但建筑行业人才就业并没有受到太大影响,各大城市的轨道交通建设的大力推进,以及棚户区改造、特色小镇等规划建

策划 ■ 苑航 撰稿 ■ 苑航 李佳洋



设,极大地带动了建筑人才就业。

据英才网旗下建筑英才网招聘数据显示,截至2019年1月中旬,全国范围内建筑人才招聘需求与去年同期相比增长10.6%,其中一线城市上海、北京、广州、深圳对建筑人才的需求仍然很强劲,平均同比增长11.2%;而万亿俱乐部中的二线城市对建筑人才的需求也不示弱,南京、杭州、天津、武汉、成都、郑州、重庆、长沙等八大城市对建筑人才的需求同比增长均超过全国平均水平,达到11%以上。

建筑英才网招聘顾问表示,目前建筑英才网的招聘数据每天都在刷新,春节过后建筑人才招聘将迎来高峰。随着万亿城市的不断扩容,各地建筑市场得到均衡发展,建筑人才就业也将迎来暖冬,无论一线城市还是重点二三线城市,“一才难求”现象将会持续。



万亿大城建设迎来高峰 一才难求成为新常态

文 | 苑航

中国改革开放四十年，建筑业一直高速发展，与各大城市血脉相连，成为我国支柱产业。2018年，万亿城市俱乐部再次扩容，增加宁波与郑州，至此我国万亿GDP城市达到16个。这些特大城市，是建筑业非常活跃的区域，在未来几年，也是吸引建筑人才的香饽饽，特别是最近几年新晋级万亿俱乐部的城市，建筑业还有很大的发展空间。

建筑人才返乡就业或成趋势， 二三线城市将成用人大户

在过去的一年，全国各大城市都积极出台人才政策，大力吸引人才到当地落户就业。在万亿俱乐部城市中，热

点大城南京、杭州、天津、武汉、成都、郑州、重庆、长沙是吸引人才的主要阵地。而建筑人才回流也从建筑英才网的数据中可见端倪。

据英才网旗下建筑英才网招聘数据显示，截至2019年1月中旬，全国范围内，建筑人才需求与去年同期相比增长10.6%，而南京、杭州、天津、武汉、成都、郑州、重庆、长沙八大城市的建筑人才需求同比增长均超过11%。具体为：南京建筑人才需求同比增长12.7%；杭州同比增长12.5%；天津同比增长12.2%；武汉同比增长12.05%；成都同比增长11.9%；郑州同比增长11.7%、重庆同比增长11.5%；长沙同比增长11.35%。（见图一）

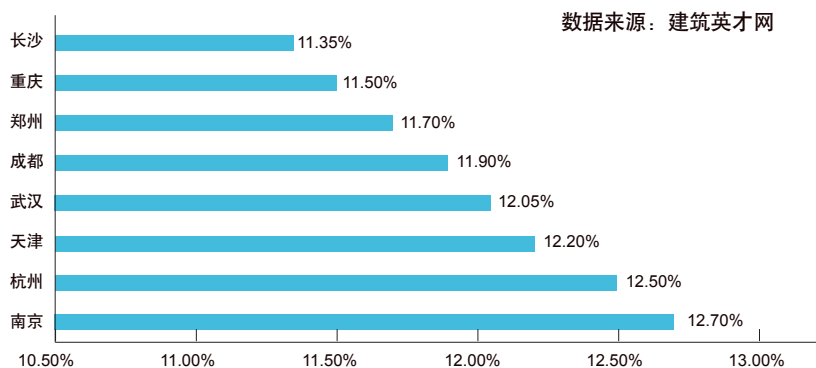
而此前在英才网一份就业调查

中，有近7成的职场人选择希望回到家乡的城市就业，首选就是省城。

在万亿俱乐部中，非省会城市苏州、青岛、无锡、宁波也是吸引人才的主要城市。这些城市在区域经济发展中起到重要的带动作用，而人才返乡就业，正是平衡区域经济发展的重要手段。以上四大非省会城市，在基础设施建设、城市老旧小区改造方面，还有很大空间，未来对建筑人才的需求也会越来越旺盛。据建筑英才网最新招聘数据显示，苏州、青岛、无锡、宁波对建筑人才的需求同比均远远超过全国平均水平，其中苏州对建筑人才的需求同比增长12.6%；青岛同比增长12.45%；无锡同比增长12.3%；宁波同比增长11.8%。

从以上数据可以看出，二三线城市

图一：重点二线城市建筑人才需求同比图



市对建筑人才的需求极为旺盛。虽然这些城市的房地产项目受到调控影响，有些萎靡，但基础设施建设正在大力度开展。今年1月，重庆轨道交通五号线北延伸段通过发改委审批，建设工期48个月，总投资约75亿元；从去年轨交审批重启后，发改委陆续批复长春、苏州、重庆、济南、杭州、上海6个城市的轨道交通规划。其中杭州获批的是针对其此前提交的三期规划的调整规划，其中两条线路将会增加近10公里线长，增加近140亿元的投资。此外，杭州还新增机场轨道快线项目，线路总长58.5公里，投资419.8亿元；苏州获批的是建设6号线、7号线、8号线及S1线等4个项目，线路总长137公里，总投资约为950亿元。

随着各地轨道交通的大力建设，城市基础设施及棚户区的改造建设的深入推进，在未来几年内，二三线城市将成为用人大户，对建筑人才需求将持续攀升。

项目升级，一线城市对高端人才求贤若渴

一线城市上海、北京、广州、深圳一直是万亿俱乐部的领头羊，也是建筑行业的风向标，在历年的调控中，一线城市受到的打击面也更大。但由于城市体量庞大，建筑行业又牵系着方方面面的领域，只能说调控就像大浪淘沙，沉淀

下的就是金子。

从建筑英才网的招聘数据来看，截至2019年1月中旬，一线城市对建筑人才的需求一直平稳上升，其中深圳同比增长11.8%；广州同比增长11.65%；北京同比增长11.5%；上海同比增长11.3%。（见图二）

深圳和广州对建筑人才的需求增长近几年首次超过北京和上海，成为冠军亚军。此前有资料显示，目前珠江三角洲已经超越日本东京，成为世界人口和面积最大的城市群。而珠江三角洲9个城市携手港澳打造的粤港澳大湾区，是与美国纽约湾区、旧金山湾区和日本东京湾区并肩的世界四大湾区之一，已建成世界级城市群。

而广州和深圳是粤港澳大湾区的

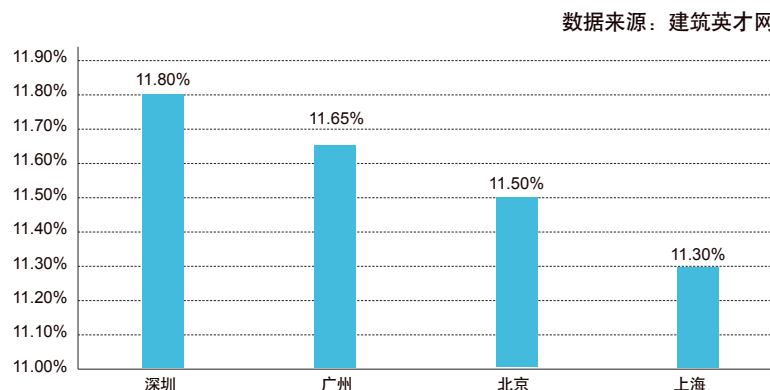
重要城市，人才引进力度不断加大，最近两年除可直接引进人才外，还提供各类就业、创业、租房等方面补贴。广州和深圳在吸引人才方面一直走在全国前列，成为吸引人才的重要区域。

随着港珠澳大桥的正式开通，粤港澳大湾区将迎来建设高潮，而标杆城市广州和深圳，也将迎来用人高峰，对建筑人才的需求将持续走高。

在职位方面，由于一线城市拥有大型建筑企业数量较多，所以对中高端职位的需求一直很强劲。建筑英才网数据显示，截至2019年1月中旬，一线城市对总建筑师、高级建筑师、主创建筑师、建筑设计师、规划设计师、园林/景观设计师、方案设计师、总工程师、高级工程师、结构工程师、给排水工程师、电气工程师、项目经理、造价工程师等中高端职位需求旺盛，以上职位同比增长均超过10%。

据建筑英才网资深招聘顾问介绍，一线城市对建筑人才的需求目前仍占主导地位。由于一线城市高端建筑项目较多，新型建筑逐渐走进市场，项目升级，人才体系也在升级，对从业者的要求也越来越高。既懂管理又懂技术的复合型建筑人才一直是紧俏的，未来几年也将保持求贤若渴态势，建筑人才“一才难求”将成为新常态。■

图二：一线城市建筑人才需求同比图





经济增长带动建筑人才热招 设计轨道类职位需求大

文 | 李佳洋

1月3日上午,宁波召开市委经济工作会议,宣布2018年地区生产总值突破万亿元;1月12日郑州市委全会暨市委经济工作会议召开,宣布2018年郑州市经济总量首破万亿大关,成功晋级“万亿俱乐部”。截至2018年底,我国万亿城市包括上海、北京、广州、深圳、天津、苏州、重庆、武汉、成都、杭州、南京、青岛、无锡、长沙、宁波、郑州16个城市。

经济的增长离不开地区之间的交流互通,因此,“万亿俱乐部”新会员的加

入也拉动了建筑行业人才需求的增长。据建筑英才网招聘数据显示,截至2019年1月中旬,全国范围内,建筑行业对人才的招聘需求上涨了10.6%,无论一线地区还是二线地区对建筑行业人才招聘需求涨幅均很明显。从职位类别来看,一线地区对设计类人才需求较大,二线地区对轨道交通类人才的需求较旺盛。

一线地区建筑设计类需求大

日前北京市海淀区十六届人大五次会议表示,2019年,海淀将加强静态交通管理,挖潜新增停车位5000个,实施

路侧停车管理改革;2019年,海淀将提速交通基础设施建设,协调推进地铁13号线拆分,加快12号线、19号线一期、昌平线南延等轨道交通建设。另外,将实施上庄东路、巴沟村路等道路工程,新增通车里程8公里;打通唐家岭路等断头路,完成10项疏堵工程,统筹实施总量300万平方米的道路大中修三年行动计划。在住房保障方面,将建设筹集保障性住房5000套,加大租赁补贴和公租房配租力度。实施东馨园等6个老旧小区综合改造。

基础设施建设,以及老旧小区改

造，都将加大对建筑人才的需求。建筑英才网数据显示，一线地区对建筑人才的招聘需求涨幅均超过11%，而从职位需求上看，建筑行业中的设计类职位在一线地区的招聘需求比例更大，其中，建筑设计师、BIM工程师、园林/景观设计师、室内设计师的招聘需求同比涨幅分别为14.8%、14.5%、14.1%、13.5%（见图一）。

建筑设计师上涨14.8%

根据建筑英才网的职位招聘数据显示，截至2019年1月中旬，建筑设计师的职位招聘需求同比上涨了14.8%，该职位在一线地区的招聘需求增长更加明显，薪资方面也更为可观。薪酬方面，该职位在上海、北京、广东的平均薪资水平较高，分别为11566元/月、11519元/月、9875元/月。建筑英才网的招聘顾问表示，建筑设计师一直是建筑行业的热招聘职位，有较强的创新能力和过硬的专业知识是人才求职时的有利条件。

BIM工程师上涨14.5%

建筑英才网的招聘数据显示，截至2019年1月中旬，BIM工程师的招聘需求与去年同期相比上涨了14.5%。薪酬方面，该职位在北京、上海的平均薪资水平较高，分别为7963元/月、7914元/月。建筑英才网的招聘顾问表示，熟练掌握BIM设计相关软件是此类人才的基本要求，有过一定编程技术和建模经验是人才求职时的加分项。

园林/景观设计师上涨14.1%

根据建筑英才网的职位信息显示，截至2019年1月中旬，园林/景观设计师的职位招聘需求同比增长了14.1%。该职位在一线地区北京、上海，二线地区江苏、浙江的招聘需求增长明显。

薪酬方面，园林/景观设计师在一线地区北京、上海的平均薪资水平较为突出，分别为9439元/月、8170元/月。熟练操作专业的绘图软件，拥有项目规划设计经验的求职者更有优势，根据企业性质不同，对求职者的语言能力要求也

会有所改变。

室内设计师上涨13.5%

建筑英才网的招聘数据显示，截至2019年1月中旬，该职位在经济发达的一线地区招聘需求较高，人才招聘需求同比上涨了13.5%。薪酬方面，室内设计师在不同地区薪酬差异较大，北京、上海的平均薪资水平相对于其他地区较高，分别为10483元/月、9908元/月。建筑英才网的招聘顾问表示，相关设计专业毕业、熟练操作相关绘图软件是招聘该类人才的基本要求。

二线地区轨道交通类需求旺盛

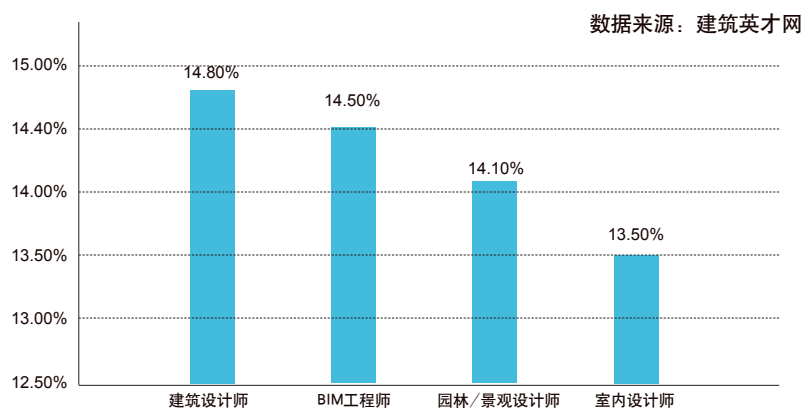
2018年12月27日，中国铁路总公司和河南省政府批复了《郑州铁路枢纽总图规划（2016—2030年）》。按照《规划》，到2030年将形成衔接石家庄、济南、徐州、阜阳（合肥）、武汉、重庆、西安、太原等8个方向，京广、徐兰、郑万、郑太、郑阜、郑济高铁，京广、陇海铁路等干线，以及郑州至开封、新郑国际机场、洛阳等城际铁路引入的环形放射状大型铁路枢纽。

根据建筑英才网的招聘数据显示，截至2019年1月中旬，二线地区的建筑人才招聘需求同比上涨均超过11%，轨道交通的规划建设助推了二线地区对建筑人才需求的增长。其中施工类、铁路轨道类人才在二线地区的招聘需求增长更加明显（见图二）。

铁路桥梁/桥涵设计上涨13.1%

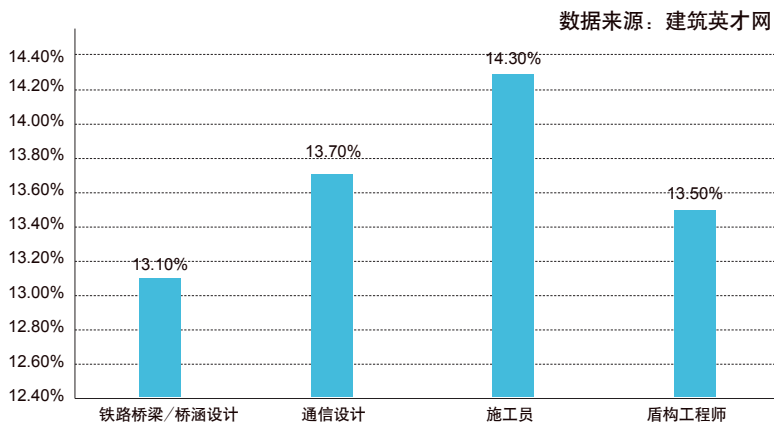
建筑英才网的招聘数据显示，截至2019年1月中旬，该职位的人才招聘需求

图一：一线地区建筑热门职位需求同比图





图二：二线地区建筑职位需求同比图



同比上涨了13.1%。像郑州、西安、济南等轨道交通快速发展的二线地区对该职位需求较大。

薪酬方面，该职位在北京、上海、广东的平均薪资水平较高，分别为8213元/月、7657元/月、7591元/月。建筑英

才网的招聘顾问表示，轨道交通的大力发展带动了此类职位人才需求，有过项目经验的人才更受企业青睐。

通信设计上涨13.7%

建筑英才网的招聘数据显示，截至

2019年1月中旬，该职位的招聘需求同比增长了13.7%。随着轨道交通的发展，通信设计作为轨道交通重要的一环，相关人才需求也随之上涨。

薪酬方面，该职位在上海、北京的平均薪资水平较为突出，分别为6768元/月、6068元/月。建筑英才网的招聘顾问表示，有中级及以上职称、拥有相关工作经验的求职者更加有利。

施工员上涨14.3%

建筑英才网的招聘数据显示，截至2019年1月中旬，该职位的人才招聘需求同比增长了14.3%。二三线地区对施工员这一职位的需求缺口较大。薪酬方面，该职位在北京、上海、天津的平均薪资水平较高，分别为7540元/月、6991元/月、6637元/月。建筑英才网的招聘顾问表示，施工员是建筑行业较为基础的职位，需求量较大，2019年施工员将持续热招。

盾构工程师上涨13.5%

建筑英才网的招聘数据显示，截至2019年1月中旬，盾构工程师的职位招聘需求同比上涨了13.5%。该类职位在北京、上海、浙江、广东的招聘需求增长较为明显。

薪酬方面，该职位在北京、上海、浙江的平均薪资水平较高，分别为11739元/月、11081元/月、10535元/月。建筑英才网的招聘顾问表示，此类职位需要能熟练地对配电设备、电气设施进行管理，按照操作流程对机器进行维修、养护，需要人才有耐心、要细心。拥有相关资格证书也是求职时的有利条件。■

基础设施投资力度加大 工程施工类人才需求旺盛

文 | 李佳洋

国家发改委近日正式批复了上海城市轨道交通第三期的建设规划。根据规划,2018年到2023年,上海计划新建三条市域铁路线和6条地铁线路;日前,中国铁路总公司与四川省人民政府联合批复《成都市域铁路公交化运营改造工程项目建议书》,同意对成都市既有铁路进行公交化改造。

此前,国家发展改革委等部门印发实施的《关于加快美丽特色小(城)镇建设的指导意见》、《关于规范推进特色小镇和特色小城镇建设的若干意见》规范了特色小镇的发展方向;根据国家三年棚改攻坚计划,我国2018年至2020年将改造各类棚户区1500万套,2019年至2020年将开工改造920万套。

轨道交通的改造升级、特色小镇的持续发展、棚改计划的有序进行带动建筑行业人才总需求的增长。据英才网集团旗下建筑英才网的招聘数据显示,截至2019年1月中旬,建筑行业的人才招聘需求与去年同期相比上涨了10.6%。

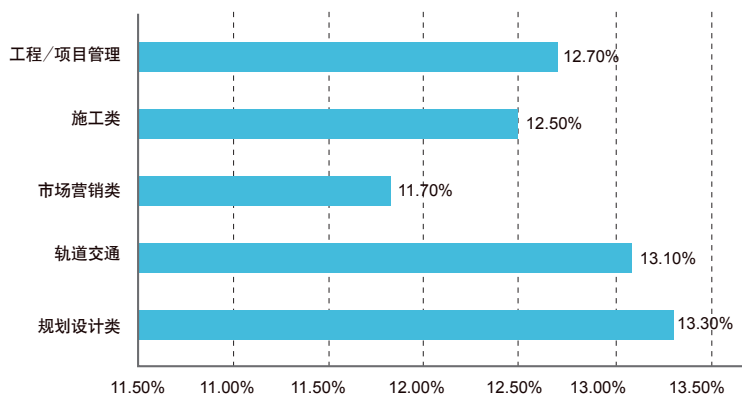
职位方面,建筑英才网数据显示,规划设计类、轨道交通、工程/项目管理、施工类人员、市场营销类的人才招聘需求分别上涨了13.3%、13.1%、12.7%、12.5%、11.7%(见图一)。从

招聘区域来看,总体上一线地区的需求涨幅依然高于二三线地区,上海、北京、广东、江苏、浙江、湖北、四川、天

津、重庆等区域的招聘需求同比增长明显,均超过10%。

图一：建筑行业热招领域需求同比图

数据来源：建筑英才网



规划设计类同比增长13.3%

2018年,我国交通领域基础设施建设加快推进,铁路完成投资7920亿元,公路水路完成投资2.3万亿元,民航完成投资810亿元;预计全年新增铁路营业里程4000公里,其中高铁2600公里,新增公路通车里程8.6万公里,其中高速公路6000公里,新改建国省干线公路2万公里;新增内河高等级航道达标里程700公里、沿海万吨级泊位46个。规划设计类人才是建筑行业最不可或缺也是需要很强的创新性的职位。

根据建筑英才网的招聘数据显示,建筑设计、规划设计、园林/景观设计

师、室内设计师等建筑设计类职位的招聘需求持续性上涨,总体来看,截至2019年1月中旬,该类人才的招聘需求同比上涨了13.3%。

建筑英才网招聘顾问指出,设计类职位一直在建筑行业的招聘需求前列,作为需求量较大、人才竞争较为激烈的职位,求职者在应聘此类职位时需要较强的绘图能力和专业软件操作能力。

轨道交通类同比增长13.1%

2018年12月26日,武深高速咸宁嘉鱼北段开通并入湖北高速公路网试

运营,武(汉)深(圳)高速湖北段已全线贯通;内蒙古第一条接入国家规划的“八横八纵”高铁网的高速铁路——新通高铁(新民北至通辽高铁)已于2018年12月29日正式开通运营。

据建筑英才网的招聘数据显示,截至2019年1月中旬,轨道交通领域的人才招聘需求与去年同期相比上涨了13.1%,其中测量测绘、城市给排水设计、道路/公路设计的同比需求涨幅分别为14.4%、13.9%、13.4%。

建筑英才网的招聘顾问指出,今年许多地区都在进行铁路轨道交通的建造升级,各经济圈之间的发展互通也需



要轨道交通的连接，因此轨道交通类人才的招聘需求仍会上升，像隧道设计、信号设计等职位的需求也会增加。

工程/项目管理类同比增长12.7%

由深圳市规土委负责制定的《深圳市拆除重建类城市更新单元土地信息核查及历史用地处置规定》(以下简称《规定》)已经市政府同意予以印发,于2018年12月1日起实施。《规定》提出,城市更新项目要把不少于15%的土地无偿移交政府,优先用于落实城市基础设施、公共服务设施、城市公共利益项目等。

建筑英才网的招聘数据显示,截至2019年1月中旬,工程/项目管理类的人才招聘需求同比涨幅为12.7%,其中项目经理/项目负责人、项目管理工程师、项目助理、建造师的同比招聘需求涨幅分别为13.9%、13.4%、13.1%、12.9%。

建筑英才网的招聘顾问指出,随着各地棚改、公租房、特色小镇等建筑市场的积极改革变化,工程/项目管理类职位的需求也在逐渐上升,为了适应新市场的需求,该类职位的人才需要拥有较强的改革创新能力。

施工类人员同比增长12.5%

《东莞市装配式建筑专项规划(2018-2025)(征求意见稿)》提出,至2020年末,东莞全市装配式建筑面积占新建建筑面积的比例达到20%以上,政府投资工程装配式建筑面积占比达到50%以上;湖北省住建厅1月8日透露,2019年,湖北省将全力推进建筑业转型升级,新开工装配式建筑面积不少于350万平方米。同时,完成市政基础设施



建设投资2200亿元,继续保持10%以上的增长速度。

根据建筑英才网的招聘数据显示,截至2019年1月中旬,施工类人才的招聘需求同比上涨12.5%。其中,施工员、安全员/工程师、给排水工程师、监理员/工程师的招聘需求随着建筑市场的活跃呈现增长趋势,同比需求涨幅分别为14.2%、13.8%、13.5%、13.2%。

建筑英才网的招聘顾问表示,施工类人才是建筑行业不可或缺的重要人才,以施工员为例,该职位需要求职者拥有一定程度的法律法规知识,能熟练运用制图软件、拥有资格证的人才更受青睐。

市场营销类同比增长11.7%

根据建筑英才网的数据显示,截至2019年1月中旬,市场营销类人才的招聘需求与去年同期相比上涨了11.7%。从地区来看,一线城市对该类人才的招聘需求依然领先于其他地区,从具体职位来看,销售经理、客户经理的招聘需求同比增长明显但涨幅有所下降。

目前建筑行业管理严格,能够开拓建筑市场,准确把握客户需求是建筑行业企业在选择该类人才时的重要考量,市场营销类人才需要有良好的处理人际交往能力和沟通能力,有工作经验有人脉的人才企业的优选。■



Greenery &
Landscaping
China

GLC 2019

中国（上海）国际园林景观产业贸易博览会

2019年5月28-30日 上海世博展览馆（国展路1099号）



中国园林景观旗舰展与享誉全球的德国纽伦堡国际景观和园林设备展（GaLaBau）
强强联手，共同打造园林景观产业的国际采购贸易平台

同期举办：



2019中国（上海）国际园林机械、市政工程设备及苗木资材展览会

2019中国（上海）国际建筑园林木结构及景观竹材新产品展览会

第九届中国（上海）国际屋顶（立体）绿化及建筑技术展览会

中国国际生态景观规划与营建学术论坛

生态旅游及主题乐园、露营地建设产业论坛

主办单位：上海市园林绿化行业协会、NÜRNBERG / MESSE 纽伦堡国际博览集团

支持单位：上海市绿化和市容管理局

海外支持单位：德国园林景观承包商协会、德国园林景观建筑师协会

联系方式：电话：+86-21-61902178 / 61902170 / 61902176 / 60361226

E-Mail: polansky.lv@sh-green.cn



展览会官方微信

欲了解更多展览会信息请登录：www.slagta-expo.com



大连居博会

第24届中国国际建筑装饰材料展览会

第24届中国国际家具暨木工机械（大连）展览会

第24届中国国际家具配件装饰工艺品暨原辅材料展览会

2019.6.21-23

大连世界博览广场

contact us

0411-8253 8653

指导单位：中国家具协会

主办单位：中国室内装饰协会 大连市人民政府 北展股份

承办单位：大连北方国际展览股份有限公司 大连市家具协会

网 址：www.dlfur.com www.dlbuild.com



“集团秉持‘慧眼识人才、引育用人才、事业留人才’的理念，打造人文化、职业化、专业化、年轻化的人才体系。”



人才体系建设助力企业转型升级 ——访上海三盛城市建设发展（集团）有限责任公司总经理张鸣鹏

文 | 苑航

“十三五”及今后一段时期是我国经济上升期的关键时期，随着产业结构调整和经济“又好又快”发展的转型，基本建设领域进一步扩大，产业投资额进一步扩张，“一带一路”、“美丽中国”及新型城镇化建设等政策，为建筑业带来了大量发展机遇，棚户区、地下综合管

廊、绿色建筑、钢结构建筑、装配式建筑、智慧城市和海绵城市建设等方兴未艾，建筑业的发展空间巨大。

建筑行业已迎来了大机遇与大变革。建筑市场的分化，体现在房建施工业务量的萎缩和基础设施建设市场的扩张；建筑企业的分化，体现在大型企业向全产业链的大型建筑企业集团迈进，中小型企业向专业化发展方向迈

进。这种分化与洗牌的过程为上海三盛城市建设发展（集团）有限责任公司（以下简称三盛城建集团）的发展提供了机遇。

日前三盛城建集团总经理张鸣鹏接受了《建筑英才》的采访。他表示，近年来，集团把握时代发展机遇，制定了2018-2020三年规划发展战略，把企业转型作为推动企业发展的重要战略。在

企业的转型升级之路上，人才体系建设尤为重要。一直以来，三盛城建集团秉持“慧眼识人才、引育人人才、事业留人才”的人才理念，打造人文化、职业化、专业化、年轻化的人才体系。

慧眼识人才：准确识别“千里马”， 选取德才兼备之人

在采访中张鸣鹏表示，人才引进是人才梯队搭建的第一步。处于规模扩张快车道的三盛城建集团求贤若渴，采用社招、校招相结合的方式，建立人才引进机制，不断为公司发展选拔适用人才。

“当前，建筑行业的中高端人才紧缺，社招的优势在于能够快速引进公司发展所需的人才，发挥员工即战力。2018年是三盛城建集团三年规划的开局之年，也是取得大发展的一年。三盛城建集团通过自主招聘、内部推荐、猎头推荐等社招方式引进各类管理人才，满足集团发展需要。根据行业发展趋势与企业发展规划，接下来，三盛城建集团还将大力引进市场、融资、BIM、项目管理、精装修等各类人才。同时，健全优胜劣汰制度，不断优化人才结构。”张鸣鹏说，在企业招聘过程中，校园招聘则是另一条重要途径。三盛城建集团将管培生及后备干部的培养作为企业战略的重要组成部分，通过“铸星计划”的实施，一批批管培生们茁壮成长，目前，已有超过40%的管培生踏上各类关键岗位，有的已经成为高管与企业负责人。

引育人人才：完善培育人才机制， 使企业成为人才成长的摇篮

当今时代，世界在飞速变化，新情

况、新问题层出不穷，建筑行业的政策、知识更新速度大大加快。要适应不断发展变化的客观世界，必须把学习从单纯的求知变为生活与工作的方式，努力做到活到老、学到老。

在谈到“引育人人才”这个话题时，张鸣鹏表示，无论个人还是企业，只有不断学习，才能获得新知，增长才干，跟上时代。三盛城建集团按照“打造学习型组织”的战略决策，建立长效人才培养机制，加大人才培养力度，不断提升企业素质与员工的综合素养。这其中，有针对管理层的“领导力提升训练营”培训，有针对各业务条线的专业知识与技能培训，有针对管培生的“卓越动力训练营”培训。各类培训学习、读书活动贯穿全年，一支卓越的团队已经形成，为实现企业战略目标提供了坚强的人才保障。

事业留人才：建立充满活力的机制， 使企业成为员工共同的事业

如何留住优秀人才，一直是企业管理者高度关注的话题。张鸣鹏表示，合理的人员流动有利于企业保持活力，但如果流失率过高，企业将蒙受直接损失，并影响到工作的连续性和其他人员的稳定性。如何降低员工流失率、留住企业核心员工，是企业人力资源管理的一项核心内容。

在采访中，《建筑英才》了解到，三盛城建集团以“用薪+用心”的方式留住人才，将企业的发展与员工个人的发展紧密结合。

“薪”不仅指薪酬水平，而是包括薪酬水平、激励机制、晋升渠道在内的薪酬体系。薪酬待遇是员工的直观与首

要关注点。伴随着企业规模的扩张，三盛城建集团完成规模薪酬体系搭建与实施，实现全员共享企业发展的成果。并在此基础上加大对核心团队的激励政策，研究TUP激励方案，拟定外接业务奖励方案、自营项目激励方案，准备在2019年正式实施。

在加强薪酬与激励的同时，三盛城建集团建立健全了内部晋升渠道。针对不同的员工，因岗施策，为不同类型的员工设置不同的晋升路线。制定“琢玥计划”暨干部继任管理办法，建立梯队性的管理干部队伍，充分挖掘内部人力资源。

“心”指的是精神激励。企业文化是企业全体员工共同遵循的思想体系、价值取向及行为准则，是企业生存与发展的灵魂，为企业的发展提供不竭动力。在企业发展、壮大的过程中，三盛城建集团坚持以文化引领企业发展，将企业文化建设贯穿于企业经营全过程。通过对企业文化的塑造与宣贯，打造以数据说话、以结果为导向的管理团队，培育“三正一真”（树正念、讲正话、干正事、做真人）的员工队伍，营造风清气正的企业氛围。

精神激励是企业的软实力。三盛城建集团构建人文关怀导向的企业文化，将员工关怀落到实处。筹备开放员工活动室、妈咪小屋，每月举办员工集体生日会，注重与员工的日常沟通与肯定，打造“家文化”，营造和谐企业氛围。

“我们集团坚信，企业竞争最终是人才的竞争，人才培养永远是一项重中之重的工作，公司的战略目标必须依靠一支卓越的团队来实现。”张鸣鹏说。■



阵痛孕育新机 施工企业要做好人才储备

——访宝诚科技集团有限公司人力总监刘敏

文 | 苑航

在过去的一年，国家对建筑房地产行业的调控没有一丝松动，政府工作报告中也再次强调了房屋的居住属性。因此在可以预见的未来几年，建筑行业势必需要经历一个伴有阵痛的转型和蜕变过程。那么，在行业转型期，建筑企业如何保持平稳发展，渡过行业寒冬，迎来新的机遇，是每一个行业企业面临的重要课题。

“建筑企业将迎来新的机遇，人才招聘、储备、培养与流动也将随着这一趋势的改变而发生变化。”

日前宝诚科技集团有限公司人力总监刘敏在接受《建筑英才》采访时表示，建筑行业的调整与收紧并不代表整个行业的停滞与寒冬。目前国家强调在保持金融稳定的前提下加强对基建领域的持续性投资，建筑施工企业将迎来新的机遇，人才招聘、储备、培养与流动也将随着这一趋势的改变而发生变化，需要我们提前准备。

《建筑英才》：随着中美贸易战的持续，资金的外流，政府提振

国内经济，稳定国有企业，扶持中小民营企业的决心和目的是越发明确和坚定的。那么，纵观整个建筑行业，2019年将面临哪些机遇与挑战？

刘敏：从两个方面来看，2019年央行工作会议提出要保持稳健的货币政策，并进一步落实好金融服务实体经济各项政策措施。还要切实防范化解重点领域金融风险，并稳步推进人民币国际化，全面做好外汇管理与服务。另外要深入参与国际经济金融治理，加快推动金融市场创新发展和金融机构改革。继续加强内部管理，以全面提高金融服务与金融管理水平。

而从建筑施工领域来看，最近一段时间发改委共批复八个城市及地区的城市轨道交通与铁路建设规划（包含新增），包括重庆、济南、杭州、上海、长春五个城市轨道交通，广西北部湾经济区、新建西安至延安、江苏省沿江城市群三个区域铁路建设，这些项目涉及投资总规模超9300亿元。“基建投资加快步伐将对投资增速起到托底作用。”交行首席经济学家连平日前表示，今年宏观政策明显转向，着力点在于加大基建投资力度，基建项目执行进度会明显加快。预计今年基建投资增长10%，成为拉动投资的关键力量。

从以上两点可以看出，房地产开发业务的调整与收紧并不代表整个建筑行业的停滞与寒冬。恰恰相反，随着改革的深入，经济结构的深层调整，国家强调在保持金融领域稳定的前提下加强对基建领域的持续性投资。由此带来建筑施工的业务方向和人才招聘、储备、培养与流动也势必随着这一趋势的

改变而发生变化，需要我们建筑施工企业及其他相关用工单位提前着手进行准备。

《建筑英才》：2019年国家继续加大基建投资，施工企业迎来持续发展的机会。面对市场的变化，公司在人力资源方面做了哪些调整？

刘敏：我司在保证业务正常开展的前提下也在逐步调整方向，优化结构。在人力资源配置和培养方面也将从三个方面来应对这一变化。

首先是吸纳流入市场的优秀人才。经验丰富、素质过硬的优秀人才一直是行业内炙手可热的稀缺资源。随着市场的震动与变化，这些人才也开始流入市场。作为建筑施工领域的民营企业，我们更容易做到“唯才是举”、“物尽其用”，能够为这些人才提供更具活力和富有竞争力的平台，让他们有所为更有所作为。

其次是完善内部竞争机制，打通内部晋升通道，让公司现有的人才能够在工作中有所获得也有所成长，能够成为独当一面的优秀人才。公司现有的管理人员以及基层施工人员的主观能动性和稳定性是企业保证项目质量与工期进度的关键，科学的绩效考核制度与合理的薪酬福利方案将为企业老员工提供足够的活跃度和忠诚度。

《建筑英才》：建筑工业化时代已经来临，传统建筑将发生前所未有的改变。这种趋势对从业者提出了更高的要求。公司在招聘岗位方面有什么变化？

刘敏：公司在招聘岗位的配置上，将更加注重被聘人员的知识更新能力。

近几年来，由于建筑行业的快速发展，使许多的新技术被应用到了建筑施工行业当中。智能化建筑、模块化施工、装配式生产等，这些新技术的出现对传统的施工技术产生了很大的冲击，解决了很多传统工艺中无法实现的技术问题。不仅如此，一些新工艺和新施工设备的应用，还极大地提高了建筑施工的工作效率。这也要求我们的从业人员能够及时更新自己的知识储备，适应行业的发展，保持自身的竞争力。

在未来的一两年里，作为建筑行业中的民营企业，我们面临的机遇与挑战并存。在人才的优化和配置上我们既不会故步自封，紧闭大门，也不会全盘否定，全面迭代。而是会根据市场的变化，及时调整企业业务口径，并用科学合理的绩效与福利制度来吸引行业中的优秀人才，并让自己现有的员工在各自的业务领域更加精进，得到锻炼和提升。以此来保证企业的活力和员工的发展。

《建筑英才》：目前以95后为代表的新生代员工已经进入职场，成为主力军。作为人力专家，您认为新生代员工有哪些特点？公司在管理上应该有哪些转变？

刘敏：90后，尤其是95后的员工逐渐成为职场的主力军和新生代，他们与70、80后老员工有着截然不同的生活感受和压力。相较于老员工，95后由于刚入职，尤其是建筑施工这种比较注重经验与实际能力的职业领域，对工作环境、同事关系以及薪酬待遇的看重往往要高于对自我能力提高、实现自我价值的认识，在遇到挫折与挑战的时候也显得有些浮躁和脆弱。但他们有着更新的

知识结构和更多元的认知能力，其创造力和打破常规解决问题的思维拓展能力也是我们用人单位比较看重的方面。

根据这一代际特点，我们民营建筑施工企业所打造的弹性、公平、开放的工作机遇和平台是吸引优秀的90后乃至95后员工的关键。相对于毕业院校的名气和所持证书的背景，我们更看重员工融入团队和解决问题的能力，以及在日常工作和生活中所体现出来的责任、担当、与发展潜力。

建筑工程行业，往往需要基层员工长时间或扎根边远苦寒之地，或隔绝于闹市整日与钢筋水泥为伴，或晴日一身灰雨天一身泥。而且在工作过程中需要与团队紧紧融合，与同事们紧密配合，在面对困难与挑战时能够迎难而上，以十足的责任心和细心去发现问题并能以创造性思维去解决问题。因此要求我们的新生代员工具备强大的内心和坚韧的意志力。

公司在招聘这一类员工的同时，也会给予针对性、适应性的培训。帮助该类员工在工作中找到自身的发展方向，让他们在实现自身价值的同时能够充分展现自己的才华与能力，并得到社会认同，成为行业里真正的新生力量与栋梁。

《建筑英才》：2018年是中国改革开放四十年。在过去的几十年里，中国建筑行业实现了突飞猛进的发展。面对未来，你对建筑行业有怎样的期待？

刘敏：我对建筑行业的未来充满信心。风风雨雨，中国走过改革开放四十年，在这四十年里，中国的建筑工程领域实现了快速发展。高铁从学习到领先于世界的飞速发展，大湾区港珠澳路桥

隧道的创造性贯通，云贵川地区大量铁路桥隧如雨后春笋般的涌现，甚至大量海外大体量建筑施工项目被中国品牌包揽，中国建筑品牌和施工能力随着一带一路在海外市场被广泛认可。中国的建筑施工能力和规模在这短短几十年

里得到巨大提高。中国的建工人才和知识结构在这短短的几十年里迅速发展，蓬勃兴旺，但远未饱和。时代的车轮不会停下，改革的进程也将继续。整个中国建筑工程行业势必在未来迎来更为瞩目和辉煌的发展。■

宝诚科技集团有限公司简介

宝诚科技集团有限公司创建于2005年，成立于2007年1月。总部位于湖北襄阳高新技术开发区。

集团一直致力于地产开发、工程建设、钢构生产、装饰装修、金融投资、建材租赁、广告传媒等7大事业版块。集团旗下设立7个子公司：宝诚地产、宝诚建设、宝诚钢构、宝诚装饰、宝诚租赁、宝诚投资及宝诚传媒。现公司持有建筑工程施工总承包贰级；市政公用工程施工总承包贰级；建筑幕墙工程专业承包壹级；装饰装修工程专业承包壹级；钢结构工程专业承包贰级资质；消防设施工程专业承包贰级；防水防腐保温工程专业承包贰级等资质。承接过各类大型建筑工程项目和各类大中型钢结构工程项目，技术精湛，施工经验十分丰富，在市场行业中享有较高的企业知名度。曾荣获“楚天杯”、“隆中杯”、“建筑工程质量管理先进单位”和“优秀施工企业”、“湖北省QC小组活动优秀奖”、建筑业“AAA信誉企业”；年年被国家、省、市评为“重合同、守信用”企业。



Inspiring, innovative, impressive



中联慕尼(北京)国际会展有限公司

Ms. Sunny Miao / 苗青芬女士

电话 +86-10-84719580-866

邮箱 sunny.miao@mmuexpo.com

传真 +86-10-84719580-881

Ms. Joyce Wang / 王戈女士

电话 +86-10-84719580-830

邮箱 joyce.wang@mmuexpo.com



博览会官方微信
FenestrationBauChina

亚太领先的建筑系统解决方案
及高端技术与材料博览会



FENESTRATION BAU
CHINA 2019

中国国际建筑系统及材料博览会

11月5-8日, 上海新国际博览中心(浦东)

www.bauchina.com

如何培养员工忠诚度

降低离职率？

策划/ 采写 ■ 苑航

岁末年初，即将迎来招聘高峰，同时也是员工跳槽最频繁的时期。如何降低员工离职率，从而降低人力成本等问题，又摆在HR面前，这是令人头痛的事。

马云曾经说过，员工离职原因很多，只有两点最真实：一是钱没给到位；二是心委屈了。这些归根结底就一条：干得不爽。员工临走还费尽心思找靠谱的理由，就是为给你留面子，不想说穿你的管理有多烂，他对你已失望透顶。

马云的话不无道理。员工离职尽管有千万条理由，总的来说就是因为薪酬问题，公司制度、管理等问题。

员工离职，特别是优秀员工离职，对于企业来说是一种损失。尽管每年都有毕业大军涌入职场，但招到合适的人才并不容易。有些HR开通各种招聘渠道，使尽浑身解数，但招聘结果并不尽人意。

那么，如何建立一套完善的科学的管理制度、薪酬福利制度，培养、增强员工忠诚度，减低离职率？

本期《圆桌》特邀请几位资深HR，共同探讨关于如何培养员工忠诚度、降低离职率这一热点话题。

突破“留一手”的师徒壁垒 提升年轻员工忠诚度

转眼已经步入2019年，96、97年出生的小鲜肉们正逐步踏上工作岗位，这些年轻员工的蓬勃朝气和崇尚自由的鲜明特点让公司管理者既爱又恨。此前有调查数据表明，这些年轻员工的离职率一直居高不下。那么如何培养提升新员工忠诚度、降低离职率，是我们面临的一大课题。

笔者所在的是一家建筑施工企业，大部分一线员工都是在项目施工现场工作，新员工在施工现场主要跟着职业导师学习专业岗位知识。笔者会和那些短期内离职、甚至在实习期内就提前解约的95后年轻员工做深入的离职沟通，了解到他们离职的基本原因可归纳为三点：一是做的事情比较“杂”，感觉被当成小工。二是职业导师比较忙，能学到的东西有限。三是感觉自己不受公司重视。

可见以前培养70、80后员工们所用的师徒带教制度，在培养95后新员工身上出现了“水土不服”的现象。究其原因，笔者认为其一是传统的师徒带教制度存在“留一手”现象，职业导师对传授的技艺有所保留。其二，95后新员工的马斯洛需要层次中，几个较低层次的需求都已经由父母提供的物质条件获得了满足，而尊重和自我实现的需要则是他们冀希于在企业内得到体现的。盲目指责95后员工、给他们贴标签只会使管理难度加大，且加速人才的流失，唯有转变管理思路和理念，制定符合95后员工特性的管理制度，方能将他们身上的特点加以引导，培养他们的忠诚度，使其成为助力企业发展的新支点。

笔者的方法是：95后新员工来到企业后将由生涯导师、职业导师协同员工本人三方，共同明确员工入职后五年内的初步职业规划，其中包含了专业证书获取目标和晋升目标等相关内容。使95后新员工不仅了解公司对其培养的明确目标，也让新员工感受到自己被公司足够重视、激发其自我价值实现的动力。在职业生涯规划过程中，每当新员工获取相关专业证书或得到一定职级的晋升时，会同时对其相应的职业导师进行一定额度的长期奖励。



上海绿地建设(集团)
有限公司人力资源部
高级主管 | 吴达文

因为职业导师是新员工入职后早期接触也是接触时间较多的主要人员，他们对新员工的态度和带教成果将直接影响到新员工为企业继续服务的意向和工作技能的提升速度。采取奖励机制，使职业导师的带教成果有较为直观的体现，也能激发职业导师培养人才的热情，减少“留一手”现象的出现。奖励期间新员工离职，则其职业导师的奖励将被取消，这也势必使职业导师在带教的过程中更多关注到95后新员工的思想和情绪波动，及时在项目部将问题解决。

在针对95后新员工管理中，通过制定相关的管理制度明确职业规划、倒逼职业导师改变传统师徒带教观念，引导并帮助95后员工在企业和其自身的共同努力下获得尊重和自我实现，仅仅是促进新鲜血液更好地在企业组织内的成长和循环的方法之一。唯有了解员工内心真正的需求，科学地引导员工需求使其与企业发展目标协调一致，才是提升95后员工忠诚度、降低离职率的不二法门。

“尊重与激励”是培养95后员工忠诚度的关键



上海柏涛建筑设计咨询有限公司组织发展经理 | 胡梅

每年春节一过，跳槽季就会接踵而来。如何培养、增强员工忠诚度，降低离职率，是每一个HR从业者都必须面对的问题。

当下员工结构由70后、80后、90后组成，不同年代的员工特点鲜明，而目前最活跃的跳槽主力主要是90后、特别是95后员工。上海柏涛作为一家建筑设计公司，95后作为一个年轻、充满活力的群体已经成为我们人力资源管理部门重点关注的族群之一。在我看来，只要把握这些年轻员工的核心心理需求，给予有效激励，协助其快速成长，是培养忠诚度、降低离职率的关键所在。

“95后”的心理需求特征

由于“95”后出生的时代背景有其特殊性，步入职场之初就较少受生存压力所累，因此他们注重社交、渴望尊重和全方位自我实现的心理需求特征是不容忽视的。

1、注重社交。“95”后成长于互联网时代，行为方式和语言习惯受互联网影响很大，更加习惯基于互联网的新型社交方式，比如抖音、小红书、直播等等。

2、渴望被尊重。“95”后往往会表现出更高的自我认可，

在团队中，他们渴望有话语权，渴望被尊重，如果团队完全忽视他们的意见，他们会表现得非常失落。

3、追求全方位的自我实现。“95后”是综合素质全面发展的一代，工作成果不再是自己在职场中的唯一追求，他们更注重工作和生活的平衡，达到全方位的自我实现。工作之余，各类竞赛、社团、活动，都是他们展现的舞台。

“95后”的激励

准确把握“95后”员工心理需求特征后，我们才能有的放矢，对他们进行“巧激励”。

1、建立新型沟通平台。“95后”的沟通和表达方式更加互联网化，HR工作者一方面要了解他们的共同关注点；一方面在条件允许的情况下，在公司内部搭建类似的平台，满足他们的社交需求。比如上海柏涛，在团队建设方面更加开放，鼓励年轻员工成立各类丰富多彩的社团，诸如足球社、电竞社、文玩社等等，给予他们组织活动的自主权，公司只给予经费支持和方向上的指导，更加激发他们的活力。

2、基于尊重的话语权。“95后”是勇于表达且乐于表达的一代，多给予他们更多的发表意见的机会，会让他们觉得自己受到重视，从而使他们获得更多的尊重感。在上海柏涛，“‘柏’家争鸣”就是一个让每个年轻人都拥有充分话语权的平台，每一期活动都能让我们发现“95后”们鲜明的个性表达和睿智的独立思考。

3、赋予更重要的职责，助力自我实现。“95后”的很多员工更加重视自我实现，“被赋予更重要的工作职责”会让他们更富有成就感。在上海柏涛，部门经理的队伍中已经出现了90后，这对于“95后”而言，年龄已然不再成为他们晋升阶梯上的障碍，取而代之的是赋职——成长——赋职的良性循环，他们也在这种循环中不断被激发，实现自我。

留住优秀的人才，“激励”是一个永恒的话题。我们应当时刻以敏锐的职业视角，跟随时代，不断地感知新的变化，探索新的方法，贴近年轻的员工，有效激励，培养、增强他们的忠诚度，为公司留住宝贵的人才。

让员工在企业获得归属感，提升忠诚度

我公司一向尊重员工依法依规自主选择就业的权利，并不将离职率作为评价人事管理及招聘工作的唯一参考指标。按照以往惯例，春节过后员工离职高峰客观存在，许多员工将春节前后作为事业发展的周期，当有新的就业意向后往往在该时段做出离职决定。至于是否会达到最高峰，目前还很难判断，总体来看建设行业近些年的发展较为稳定，尽管市场变数增加，竞争形势愈发激烈，但大多数企业还是保持一定的人员规模，甚至逐年增加。

制定应对离职高峰期方案，未雨绸缪

根据我们人事工作的经验，员工离职的原因其实来自很多方面：一是工作内容与个人预期不相符，或与专业不对称，导致工作难度增大，工作兴趣减淡；二是无法长期适应当前工作环境，如工作量过大导致加班频繁，身体状况不佳，又比如工作地点过于遥远，通勤时间太长，给家庭生活增添诸多不便等等；三是个人理想发生变化，有些员工希望跟随时潮流，尝试在完全不同的领域展现自身才华，有些则希望从事研究工作，重新进入大学校园，针对感兴趣的课题潜心钻研。当然，薪酬待遇、企业文化、团队合作氛围、人际关系、市场热度转变等等都与员工离职有着密不可分的关系，我们的人事工作者需要摆正心态，用客观谨慎的眼光看待问题，通过进一步摸索了解求职者以及在职员工的需求，提前制定应对离职高峰的最佳方案，未雨绸缪。

归属感和幸福感是培养员工忠诚度的基础

从近几年的招聘结果来看，年轻员工占的比例越来越大，当前的应届毕业生大多数是95后，这一群体也确实与其他年龄段的求职者有着不同的特点：95后的求职者普遍接受较好的教育，在就业市场中颇具竞争实力。然而，这些年轻员工普遍存在在职时间不长、流动性大等问题，有些对薪资有着较高的期望，有些对工作内容有所要求，有些则希望获得更多员



浙江建院建筑规划设计院院长 | 徐召儿

工福利，在当前行业竞争愈加激烈的背景下，年轻员工频繁更换工作十分常见。面对这些问题，公司在管理上做了针对性调整：一是加强企业文化建设。将办公环境做了整体提升，打造了供员工闲暇之余休闲娱乐、学习探讨的设计之家，整合网站、公众号等平台，发布年轻人感兴趣的推送内容，举办各类团队活动，让员工在企业获得归属感与幸福感。二是扩大补助福利的发放。如今城市生活成本增加，对很多年轻员工来说是个不小的负担，公司努力争取更多人才公寓、职工宿舍等，为员工提供便捷实惠的住宿条件。此外，公司还按照人才政策积极争取各项指标，为各专业优秀人才提供必要的补助。三是深化人事培训。公司开展包括入职培训、专业技能培训和管理培训等在内的各类培训工作，为年轻员工提供自我提升的平台，让他们在工作中能有更多收获，吸引更多年轻的员工加入。

总之，让员工在企业获得归属感和幸福感，是提升员工忠诚度、降低离职率的有效手段，有利于保证企业健康发展，更好更快地达到预期目标。

解决“温饱”问题是增强员工忠诚度的基础



济南中建建筑设计院
有限公司人力资源部
经理 | 宋春花

岁末年初，又到了招聘求职高峰期。个人认为2019年员工离职率会再创新高，理由有以下几点：

- 1、当下员工有充分的择业自由和选择雇主的自由，一辈子仅服务于一个雇主的时代已经一去不复返；
- 2、员工要想在短时间内实现收入大幅提高只有跳槽；
- 3、员工自我价值实现感增强，一些员工已不再满足于有一份稳定的工作和固定的收入，更多追寻个人的存在感以及自身价值感；
- 4、行业竞争愈演愈烈，尤其是对于人才的竞争。招聘季网络上如雪花般飞来、标榜身价的招聘广告，犹如放在人面前的一块块金砖，难免不让人心动。

面临即将到来的离职高峰，个人认为功夫应该下在平时。我们公司一般情况下是在高峰期来临之前就做好招聘宣传，早些储备人才，有备无患。

招聘人才、留住人才一直是HR不变的工作主题。那么如何培养员工忠诚度，留住人才，也是值得我们探讨的话题。

员工忠诚首先决定了员工的工作绩效，同时有利于企业的稳定与发展。培养、增强员工的忠诚度，企业应从以下几方

面入手：

1、建立一套具有市场竞争力的薪酬制度。“温饱”是员工忠诚度的“基础建设”。任何一名员工在面对工作时的首要需求就是生理需求和安全需求。即：“温饱”等于薪资加稳定。一方面，薪资是否合理，是否能够达到同行业同类岗位的平均水平；另一方面，薪资是否对等，即：正所谓按劳取酬，工作的付出与工作的酬劳是否对等。员工对企业忠诚的最低标准是，在保证基本生活的前提下，有一份稳定而对等的收入。

2、注重“归属感”建设。“归属感”是员工忠诚的“重要砝码”。归属感一方面来自于企业的文化氛围，企业由员工组成，企业文化氛围的形成也必然来自于员工。正所谓，物以类聚，人以群分。在工作中如果与志同道合的人一起共事，不但事半功倍而且心情愉悦。归属感另一方面来自于企业的管理机制。企业机制的建立很大程度上取决于企业所持有的价值观。以人为资本的企业，必然多激励；以人为成本的企业，必然多制约。侧重于本位管理的企业必然多“刚性”，侧重于人性化管理的企业必然多柔性。本着公平、公正、公开的原则，每一种机制各有千秋，其优劣并非源于机制本身，而是员工对其认同的程度。

3、提供员工自我实现的舞台。“自我实现”是员工忠诚度的“定音之锤”。自我实现是每个人人生追求的最高目标，它位于整个需求层次金字塔的顶端。从职业发展曲线来讲，员工除了需要企业为之提供一个可发挥的平台外，还需要企业为之提供一个可持续发展和提升的空间。如果他们在企业中的成长曲线没有与自身的职业发展曲线相重合，就无法与企业形成“共振”。俗话说：道不同不相为谋。这样看来，员工的流失就显得再正常不过。

4、建立企业与员工“共赢”机制。很多时候，企业尤其是中小型企业和管理和发展中更多强调单边的企业利益最大化，而较少考虑员工的切身利益。当企业与员工之间的天平失衡后，曲终人散也就变得很自然了。

培养员工忠诚度需要“投其所好”

按照以往的惯例，每年春节一过就是员工离职的高峰期，但是最近几年由于从业人口结构的转变，单纯地以春节后的职位空缺发布高峰、年终奖金领取作为判断流失率的走高和走低的主要依托，已经不再客观。目前来看，员工流失率，或是说流转率，只存在走高的空间，不存在走低的土壤。

60后已基本退休，70后已上位，80后成为职场主力。95后和00后步入劳动力市场，但是人口数量大大降低。当下，快速成功的案例很多，互联网给予了工作模式的多样性，数以万计的95后和00后在初尝传统行业基层迷茫和辛劳之后，纷纷把目光停留在了自主创业和自由职业的光环效应里，加之70高管，80总监，90经理的领导艺术个人魅力无法与之同频道，年轻一代义无反顾地离开雇主，流失率随之飙升。内心戏：“就算你能提升我在劳动力市场上的价值，我也要考虑考虑你是否值得我的青春由你来做主”。

面对离职高峰期要做到“逢凶化吉”

节后离职高峰即将到来，我们要做的就是“逢凶化吉”。所谓离职高峰，是雇主自身和外部环境共存的情况。作为公司个体，要做到以下几点：

1、要提前评估哪些人可能会离开，离职嫌疑人的职能是否可以稀释到目前公司成员之上，用离职人员的工资给多个忠诚员工以激励，用稀释的职能作为一专多能的培训契机。

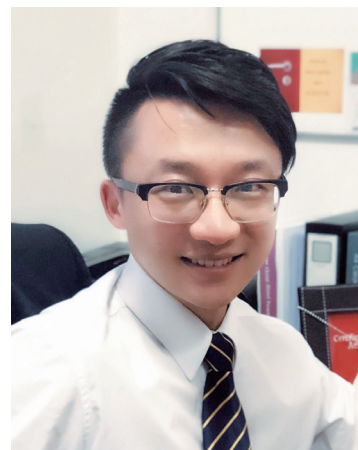
2、要储备哪些人才，包括永远都不想离开鲨鱼的那些“鲫鱼”的岗位，是不是要趁此良机引进一条生猛的鲑鱼，让水箱里的沙丁鱼游动起来，而不是奄奄一息、苟延残喘。

3、离职原因预测。离职的员工当初为什么来，现在为什么走，和预期的偏差是什么，离职的员工的直属上级做了什么，没做什么，等等。

4、“让死人开口说话”。离职的人离开15天后，应该做一个访谈，让他们毫无顾虑地说说看到的、知道的，以及我们所不知道的。

针对不同年代员工的特点“投其所好”

对于如何培养员工忠诚度、降低离职率这一话题，我认为



大理卡那洼其养生酒店综合项目HRBP

王泽海

关键词就是“投其所好”、“专属福利”。只有一种套餐的餐馆通常都短命，爱吃主菜的，对配汤和汽水嗤之以鼻，还得花钱还得认下这个人情。员工的忠诚度也来自个性化认知，“我的雇主在我出色完成我的职能之外，还给了我专属的福利，完成了我的梦想和心愿，他们知道我需要什么，而不是随便给我施粥似的福利打发我”。

针对90后95后员工，公司在管理上的关键词就是“瞩目”。因为从小见惯跑车洋房、海鲜鲍鱼的95后对普通的公司福利没有惊喜可谈，他们需要的是“求关注”、“求认可”、“存在感”。默默无闻的工作不属于95后，一条朋友圈分享没有获得主管经理的赞，都可能给他们带来挫败感导致与公司分手。

给年轻员工提供足够的舞台去发挥，不要吝啬你的赞美，在公众会议上认可他们。如果想要批评他们，先要逆袭他们，要证明你比他们更优秀。否则，领导是个什么物种，他们不认的。

由此可见，培养员工忠诚度、降低离职率，需要我们更多地思考，更多地分析不同年代员工的心理诉求，利用双赢思维，投其所好尤为重要。

多重举措培养忠诚度 让员工与企业共同成长



中航建设集团有限公司
招聘专员 | 贾静

中航建设集团有限公司，是隶属于中国十大军工企业——中国航空工业集团有限公司（世界500强）的一家现代化大型央企，拥有军工涉密业务咨询服务资质和国家高新技术企业证书。

中航集团一直重视对人才的培养与选拔，通过提供高于同行业水平的薪酬福利，以及通过积极培训，提升员工技能，来培养员工忠诚度，降低人才的流失。

提供优厚的薪酬福利和发展平台留住人才

员工求职一般来说考虑的三要素就是：谋生存、谋发展、谋兴趣。要想培养、增强员工对企业的忠诚度，企业首先要做到的就是让员工在能够生存的（薪酬在行业内中等）前提下可以看到自己的职业发展，晋升前景。

企业要想留住人才首先还得凭借雄厚的物质基础。偏高工资是最基本的，不一定要求最高，但至少应该不低于同行业公司的平均水平，有各种各样的福利待遇和优越的工作环境则更好。毕竟，物质条件是人们的基本需要。所以，在制定薪酬制度时要加倍小心，必须考虑周全。其中最主要的原则应

为：个人报酬一定要与他的表现及对公司的贡献成正比。有完整的薪酬体系和职业晋升渠道，对于企业人才的留用是非常必要的。

为员工提供一个平台，给予职业发展的平台。所有骨干员工都在不断追求成长和进步的机会，无论他们是在寻求晋升的阶梯还是在安于原位、默默奉献。内部晋升毫无疑问是备受鼓励的，并且能够获得更多的发展机会（如，实习、工作交流以获得更多技能等）。

中航建设集团有限公司对提供员工职位晋升和学习的机会非常重视，每年都会定期举办员工内部竞聘，选取和提拔一些优秀的员工晋升到管理岗位，并将其视为留住员工的一个法宝。

重视员工培训，提高员工技能，增强员工忠诚度

要想留住人才，降低离职率，增强员工忠诚度，还有一个关键点，就是完善的培训体系，重视员工的培训，为员工创造更多实现自我价值的机会。通过培训可以提高员工的创新能力、提高团队的合作能力，从而提高员工的个人能力和团队的整体能力。

员工个人能力的提高就是自我价值的一种实现，同时也增加了员工的归属感、安全感和认同意识。任何希望强大的企业，都必须为员工支付一大笔培训费。这是提升企业价值的必由之路。通过培训，一方面提高员工技能，另一方面就是灌输企业文化，让员工更多地了解企业的意图与信息，理解企业的行为，与企业取得一致的想法，以有利于今后的行动。中航建设集团有自己的培训中心，每年都会组织全体员工的集中培训，还有各部分专业技能的培训。

通过培训，让员工的脑子里深深地打下企业的烙印，奠定员工今后的行为准则和思维模式，把自己的成长与企业紧密地联系在一起。员工能力提高的同时即实现了其自身价值，也就对企业多了一份认同感，这就会从根本上增加企业的价值，达到人企双赢。

培养忠诚度首先要了解员工诉求

去年9月，公司组织了一期“让思想发光”的优秀论文评选活动，要求入职2年以上且35岁以下的青年员工投稿，主题不限，技术课题研讨、管理经验分享、建言献策等方向均可。在人力资源部和各部门全力配合下，近百份跃动的思想在纸上闪烁，看完后悲喜交加，因为，额外获得一批员工满意度调研的文献资料。

这些青年员工的思想中充斥着各种不稳定因素，面对低成本的跳槽和充满诱惑的“诗和远方”，他们很不淡定。归纳为三大诉求，如果解决好这三大诉求，便能留住人心，增强忠诚度，降低流失率。

诉求一：“我要品质生活！”

四五年前，离职员工中偶尔有告诉我这不是他所追求的品质生活，我内心PS：在高考填报土木工程专业时，你就没考虑过未来工地生活跟“品质”没太大关系了吗？但是，四五年后，这已成了建筑施工行业接班人们的普遍诉求。前几年，毕业工作了四五年的小伙子突然离职，原因就是老丈人不同意闺女嫁给在外地施工的人。

于是，我们要一一改！一改完善属地化招聘，减少员工外派；二改工作休息时间，保证员工有充分属于自己的业余时间放飞自我；三改内部员工配置政策，凡是夫妻双方或者处对象的，优先安排在彼此视线范围内工作。

诉求二：“我要高收入！”

这是众多离职原因中最核心的（对比较佛系的离职者除外）。90后的年轻员工中，他们观念中被植入更多的是他们所认为的“平等交换”。初入职场，把“工资”作为首要考虑因素的求职者，通常会被直接卡掉。通过近十年的观察，成长较快的员工，在成长初期的共性特质就是不仅肯干且不问报酬。但这并不是对无效薪酬制度的默许，而是在这个鼓励创新的时代，我们要为结果买单，企业的薪酬制度体系要能引导有才干的员工充分发挥其才能，并通过其有效的工作产出为组织或企业目标服务。

因此，对待这个诉求，我们要一分为二地看，该给的必须



上海二十冶建设有限公司华东分公司人力资源部部长 | 汪晨晨

给到位，给不了的祝其早日找到称心如意的吧。

诉求三：“我要成就感！”

在这个物质生活富足的时代，我们追求的更多是自我价值的实现。无论是对于性格内向或外向的人，凭借自己努力去完成一件事情后的那种喜悦自豪感应该是从母体中带来的。因此，给员工机会，让他们去创造这种成就感，他们会享受这个过程，更会珍惜这样的平台。

跟大家分享我的两点心得：一是在日常工作中，我常跟部门其他同事说，我们是一个平行的团队，岗位职责虽有分工，但是每个人所负责的系统在开展工作时，他就是leader，其他成员听从并提供充分的支撑；二是定期召开分享会，每个同事都要作为老师的角色跟大家分享自己工作中小经验、小妙招。长此以往，这个团队中成员更多的会以主人翁的态度来工作，而不是“我在给领导干”。

触摸着90后对工作真实的想法，他们的思想促使我们思考，也会推动管理的提升，企业只有做到留住人心，身在此才会有价值。让我们不断探索如何留住优秀人才的方式，和一群志同道合的伙伴在2019一起奋进！

HR的一年

作者：周良工

	S	M	T	W	T	F	S
JANUARY			1	2	3	4	5
	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	19
	20	21	22	23	24	25	26
	27	28	29	30	31		



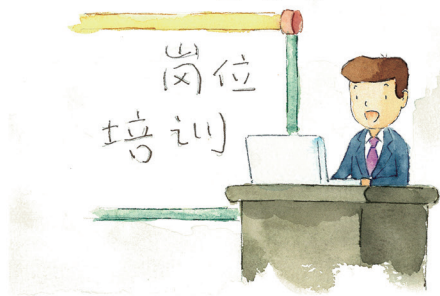
	S	M	T	W	T	F	S
FEBRUARY						1	2
	3	4	5	6	7	8	9
	10	11	12	13	14	15	16
	17	18	19	20	21	22	23
	24	25	26	27	28		



	S	M	T	W	T	F	S
MARCH						1	2
	3	4	5	6	7	8	9
	10	11	12	13	14	15	16
	17	18	19	20	21	22	23
	24	25	26	27	28	29	30
	31						



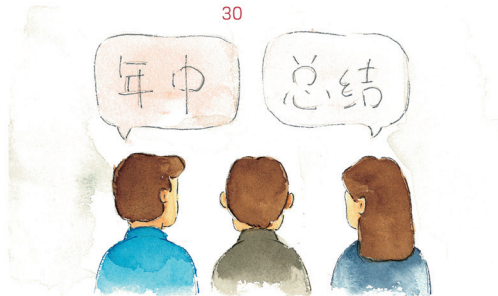
	S	M	T	W	T	F	S
APRIL			1	2	3	4	5
	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	19
	20	21	22	23	24	25	26
	27	28	29	30			



	S	M	T	W	T	F	S
MAY				1	2	3	4
	5	6	7	8	9	10	11
	12	13	14	15	16	17	18
	19	20	21	22	23	24	25
	26	27	28	29	30	31	



	S	M	T	W	T	F	S
JUNE							1
	2	3	4	5	6	7	8
	9	10	11	12	13	14	15
	16	17	18	19	20	21	22
	23	24	25	26	27	28	29
	30						



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

JULY

S	M	T	W	T	F	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			



AUGUST

S	M	T	W	T	F	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31



SEPTEMBER

S	M	T	W	T	F	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					



OCTOBER

S	M	T	W	T	F	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		



NOVEMBER

S	M	T	W	T	F	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30



DECEMBER

S	M	T	W	T	F	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				



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



2019第五届中国国际（广州） 砂石及尾矿与建筑废弃物处置技术与设备展

The 5th China Int'l Aggregates, Quarrying Tailings & Construction Waste Disposal Exhibition (Aggregates China 2019)

砂石贸易、技术交流、装备展示平台！

参展品牌 300+ | 展览面积 30000m²+ | 专业观众 15000+

时间: 2019年9月23 - 25日 地点: 广州·中国进出口商品交易会展馆A区
Date: September 23th-25th, 2019 Venue: Guangzhou · China Import and Export Fair Complex (Area A)

INVITATION

尊敬的 _____ :

砂石是各国建筑、道路、桥梁、水利等基础设施不可或缺、不可替代、用量最大的原材料，与人类的生存和发展息息相关。

近期，在中国砂石成了建筑工程和混凝土行业热议的话题，为配合“十三五”绿色矿山建设的号召，全面建设绿色矿山。由广东省砂石协会、广东建材报、广东省对外经济合作企业协会、广东鸿威国际会展集团有限公司联合主办的“第五届中国国际（广州）砂石及尾矿与建筑废弃物处置技术与设备展”于2019年9月23日—25日在广州·广交会展馆A区隆重举办！展会预计展商300多家，展览面积30000平方米，全国各地以及外国的专业观众，是行业品牌、国内市场拓展的重要渠道，这样一个平台不容错过！

第五届广州砂石展热忱欢迎您的光临！

广东省砂石协会
广东建材报
广东省对外经济合作企业协会
广东鸿威国际会展集团有限公司
敬邀

咨询热线：4006 258 268/020-36657000

www.cctee.net

2019年新疆国际交通产业博览会

西北最大交通展

主题：创新 融合 发展 助推丝路核心区建设

时间：2019年5月10-12日

地点：新疆国际会展中心

交通建设成果

智能交通

交通安全

交通装备材料

交通道路养护施工

旅游+交通融合

交通投融资及保险

官方网站：<http://www.xjlte.com>



关于三期女工管理的法律解答

随着二胎政策的放开,企业里的“三期女工”越来越多,这种现象给企业管理者带来了新的课题。三期女工遭遇架构调整如何处理?劳动合同到期怎么办?不胜任工作可以调岗吗?频繁孕检怎么管理?针对以上问题,本期《专家坐诊》特邀请劳达法律专家张倩茹为大家一一解答。

答

劳达法律专家张倩茹回复(以下简称专家回复):

根据《劳动合同法》第45条规定,劳动合同期满,女职工在孕期、产期、哺乳期的,劳动合同应当顺延至相应的情形消失时终止。因此,就目前贵司的情况,贵司可以先行单方通知该名女员工,将劳动合同期满之日顺延至其哺乳期结束之日。

这里提到的顺延,并不需要征得员工的同意,也就是说不需要和员工协商,也不需要与员工签订书面协议,只需要单方起草一份《劳动合同顺延通知书》发给员工即可。

但是,在实操的过程中,有几点需要注意:第一,要注意通知措辞,比如是通知,而非征询函,或者协议。第二,要写明员工本人身份信息,因何原因顺延,顺延至什么时候。第三,要确保通知送达到员工本人。送达有很多种方式,比如面交,快递等等,但无论哪一种送达公司都要注意留存证据,比如通过面交的,应让员工本人签收;通过快递的,要留存好快递回执,并留意签收信息。

因贵司提到,该员工已经是第二次固定期限合同到期,所以,顺延合同的做法,对公司来说,在不打算和员工续签合同的情况下,确实是一定的好处的,比如说,发出通知后,暂时无需考虑是否续签的问题,可以待到哺乳期满再做决定,另外,在现在至哺乳期满期间,公司还可以考虑通过其他方式来处理双方的劳动关系,而非必须等待合同终止。

但是,毕竟员工是第二次固定期限劳动合同了,需要强调的是,若贵司并非处在上海地区,那么正常情况下,贵司在合同到期时,假如员工提出要求续签劳动合同,公司是没有主动的选择权的,也就是说,顺延的做法只能帮助公司延缓签订无固定期限劳动合同的期限,但不代表公司日后就能直接按照合同到期终止合同。当然,如果贵司处于上海地区,还是可以按照合同到期终止合同来操作的。

问

HR来信:

你好!

我公司有一名女员工的劳动合同这月到期,这已经是她和我公司签订的第二份固定期限劳动合同了,但因这名员工一直以来的绩效就不是很好,所以公司不想和这名员工续约了,更不打算和她签订无固定期限劳动合同,但我们也知道怀孕期间是不能到期终止合同的。现在在这名员工本人提出要求续签劳动合同。请问怎么处理比较好?



三期女员工遇架构调整如何处理？

问

HR来信：

你好！我公司有一位女员工，目前还在产假，到节后产假结束，按理是需要回来上班的。不过，这个员工，怀孕的时候，就一直休病假，基本没有来上班过，刚好那会公司架构调整，也就没有特别在意。到如今，架构调整完了，实质上她的岗位也没有了，她要是回来上班的话，就很尴尬，部门领导不接受，而且员工有可能还会继续长期请休病假，这种状态我们也很担心日后其他员工效仿。更何况，即使休到哺乳期后也还是要给员工安排岗位，所以我们想请问下，如果我们现在希望和员工解除劳动合同，有什么办法吗？

答

专家回复：

对于处于三期的女员工的劳动关系解除，《劳动合同法》里是有一定的限制的。

《劳动合同法》中第四十二条规定，女职工在孕期、产期、哺乳期的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同。

其中，第四十条和第四十一条的规定分别如下：

第四十条 有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：

- (一) 劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；
- (二) 劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；
- (三) 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

第四十一条 有下列情形之一的，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：

- (一) 依照企业破产法规定进行重整的；
- (二) 生产经营发生严重困难的；
- (三) 企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；
- (四) 其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

简而言之，对于三期女员工，贵司不能以医疗期满、不胜任工作、情势变更或经济性裁员等理由与其单方解除劳动合同。贵司提到架构调整，与此最接近的单方解除依据就是其中的情势变更，即客观情况发生重大变化，公司不能使用。与此类似，即使员工在哺乳期继续请休病假，公司也不能以医疗期满和员工解除。所以，根据目前贵司提供的信息，不适合单方解除。

但是，法律没有限制用人单位和三期女员工进行协商解除，因此，就目前贵司的现状，假如贵司确实希望和员工解除劳动合同，可以和员工就解除方案进行协商，达成一致后签订协商解除协议书结束双方的劳动关系。协商解除需要支付的补偿金法定标准为N，即按照员工在公司的工作年限，每满一年支付一个月工资，不满半年支付半个月工资。当然，公司为了促成协商，还可以考虑在此标准上，予以考虑增加，比如考虑补足员工的哺乳期工资等。

三期女员工不胜任工作可以调岗吗？



问

HR来信:

你好!

我们公司有一名销售部主管，上两个月末考核得分都很低，主要原因在于销售业绩不好，年初约定的每月销售目标都没有达到。按照我们和她的劳动合同约定，如果连续两个月的销售目标没有达到，就属于不胜任工作。一般员工如果出现这类情况，我们会给她下降一级进行调岗，然后易岗易薪。但是，这个员工的情况有点特殊，她正在怀孕期间。按照法律规定，好像三期员工，公司是无权调岗的。所以，我们就不确定能不能调岗。但是不调的话，对其他的员工感觉也不公平。所以，我们想请教一下，我们能够给她调岗吗？如果不能调岗的话，那么能否给她调整到一些简单的工作岗位，这样的话，可以调薪吗？

答

专家回复:

您提到了两个问题：问题一，三期女员工，如果出现不胜任工作的情形时，能否依法予以调岗？问题二，如果可以调岗，是否可以同时调薪？

关于问题一，虽然对于处于三期的女员工的劳动关系解除，《劳动合同法》在第四十条（前文已有，此处条文内容略）中作了一定的限制，即用人单位是不能以医疗期满、不胜任工作、情势变更或经济性裁员等理由与其单方解除劳动合同。但是，并没有以此限制用人单位根据这个条款进行合法合理的调岗。所以，如果贵司有明确的证据能够证明该员工存在不胜任工作的情形，贵司是有权单方对该员工进行调岗的。不过，这个调整后的岗位还有一些需要注意的地方：

第一，调整后的岗位应和原有岗位职责相当，应当符合合理性，比如您提到的下调一级的销售岗岗位，这是可以的。

第二，因员工处于孕期，调整后的岗位相较于之前，不应加重劳动量，或者是安排员工从事《女职工劳动保护特别规定》中明确的禁忌劳动。

第三，不能任意的安排公司认为简单的其他工作，如果与原有职责不相当，应与员工进行协商，不能擅自调整。

关于问题二，公司如果以不胜任工作给员工调岗，能够同时调薪吗？这个要回头看下公司和员工之间的约定或内部规定，假如公司之前与员工有事先约定员工调整岗位时，薪水也随之进行调整，并且公司有较为完善的薪酬制度可以指引，使员工清晰地知道自己将要调整的幅度，并且没有显示不公平，那么是可以同时调薪的。

也就是说，对于三期女员工，不论是进行调岗还是调薪的，需要注意的是，应确保不是因为员工怀孕，而只能是仅仅因为员工的工作能力。如果公司进行这些操作时带有明显的主观情绪，比如想以调岗为难员工或以调薪来逼迫员工离职，那么则是万万不可行的。

三期女员工频繁产检、怀孕保胎如何管理？

问

HR来信：

你好！

我们公司最近有不少女员工怀孕，出现了不少状况，比如有个女员工前不久去医院产检后，医院建议她休假保胎，然后她就请了病假，一请再请，差不多已经连续休了三个月了，看样子还会在家继续休，给其他员工造成了很不好的效仿。另外，还有一名女员工，虽然没有请长假，但是却隔三差五地请产检假，请产检假也麻烦，病假能发病假工资，产检假还要发全薪，领导们也很不满。所以，想跟您请教下，对于这类怀孕的员工，有什么合适的管理办法推荐吗？

答

专家回复：

法律对于产检的次数、产假的天数都没有具体的规定，所以，对于频繁请休产检假的员工，只要她能够提供合理的，有医嘱的产检单，就应当予以批准假期，且该产检期间还应当按照正常出勤对待，而不能按照病假、事假、产假、旷工等来算。

但是，如果贵司觉得该员工所请的产假不合常理，非必要，那么公司可以去向员工的产检医院进行核实，若经与医院核实后，发现员工提交的产假单明显有问题，那么公司可以拒绝员工休产检假或者对员工按照违纪处理。

而对于请休长假的员工，也是同样的准则，即看员工所请的病假，是否如实遵从医嘱，且确有必要。对于符合条件的，即使员工所请的病假期限超过了可以享受的医疗期期限，贵司也应当继续批假，而不能为难或按照事假来处理。

根据原国家劳动总局保险福利司《关于女职工保胎休息和病假超过6个月后生育时的待遇问题给上海市劳动局的复函》第1条的规定：“女职工按计划生育怀孕，经过医师开具证明，需要保胎休息的，其保胎休息的时间，按照本单位实行的疾病待遇的规定办理。”

当然，反过来，如果员工请休的病假明显不合理，贵司可以前往员工的产检医院查验单据真伪，如果确实有问题，那么按照规章制度处理即可。■



手把手教你合法操作劳动者调岗

文 | 谢严兴

作为用人单位方通常认为：企业根据自身生产经营需要调整员工的工作岗位是企业用人自主权的重要体现，也是企业的正常生产经营不可或缺的环节；而员工方普遍认为：调岗属于劳动合同的变更，变更劳动合同应经双方协商一致，企业无权单方调整员工的工作岗位。

企业与员工观点上的分歧导致了实践中大量调岗争议的发生。

有的情况下企业方安排调岗的原因和动机并无不当，甚至完全符合法律关于调岗原因的前提条件，但往往因为法律条文的规定过于笼统或企业规章制度不完善、实施流程不清晰、执行人

员操作不当、举证不能等原因，最终被司法机关裁判是企业方滥用此权利行打击报复、逼迫离职之实。所以，为防止权力滥用以及便于群众监督，企业方进行调岗管理中除了要遵循“依法调岗”的前提，还应当注意采取必要的方式和取证技巧用以证明其调岗行为具有“充分的合理性”。

体现企业可以据此实施调岗行为的法律法规或司法解释，同时以下六个条文也是企业方实施调岗行为的常见原因。

1、医疗期满后的调岗

根据《劳动合同法》第四十条第一项，劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的。

在此类情形下，企业为证明其“不能从事另行安排的工作”，必然会发生“另行安排工作”（调岗）的情况。因此

“法定调岗”的常见法律依据
笔者根据工作经验摘录了常见的、



如何证明“另行安排工作”具有“充分的合理性”就很值得思考一番。

2、不胜任工作的调岗

根据《劳动合同法》第四十条第二项，劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的。

对于出现“不胜任工作”情况的员工，单位有权进行调岗。但是笔者要提醒各位读者特别注意的是：《劳动合同法》虽然规定出现“不胜任工作”的情形时单位有权进行调岗，但并没有详细规定企业该如何调岗。例如新旧岗位可否跨部门、新旧岗位的待遇可否有差异、新旧岗位的绩效考核机制可否不一致，是否会造成人为的不公平等，在这些实施细节问题上，《劳动合同法》是没有给出任何指导内容的。如何在依法调岗的基础上体现出单位的种种安排具备“充分的合理性”以避免风险，正是我们需要密切关注的。

3、客观情形发生重大变化的调岗

根据《劳动合同法》第四十条第三项，劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

在此情形下，企业要证明“未能就变更劳动合同内容达成协议”的事实，必然会出现变更或协商变更劳动合同，即“调岗”的情况。与出现“不胜任工作调岗”情形一样，此类“客观情形发生重大变化的调岗”也存在诸多需要完善的细节，法律规定并不详细，也值得我们深入研究。

4、保护孕期女职工的调岗

根据《女职工劳动保护特别规定》

第六条第一款，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。

企业为减轻孕期女职工的劳动量或安排其至力所能及的岗位时，必然会出现“依法调岗”的情况，但在实践中不少女员工因为担心失去岗位工作优势或者出于其他顾虑，会拒绝单位的善意调岗。单位既要打消孕期女员工的顾虑也要保证工作质量不会因此受到影响，正是对该如何体现此类善意的调岗具有的“充分的合理性”，挑战企业方HR部门的智慧和工作能力的关键时刻。

5、保护职业病患者的调岗

根据《职业病防治法》第五十七条第三款，对确诊为职业病患者的员工，公司应当调离其原岗位的情形；也会出现“依法调岗”的情况。与“保护孕期女员工”的合法调岗类似，如何顺利实施此类善意的调岗、避免不必要的劳动争议也是HR部门应当重视的方面。

6、以行为默认方式承认的调岗

根据《最高法院劳动司法解释（四）》第十一条，变更劳动合同未采用书面形式，但已经实际履行了口头变更的劳动合同超过一个月，且变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规、国家政策以及公序良俗，当事人以未采用书面形式为由主张劳动合同变更无效的，人民法院不予支持。

换句话说，用人单位未采取协商一致的方式，单方以口头方式调整了员工的工作岗位（或变更劳动合同的其他内容），当劳动者已经在新的岗位劳动、实际履行了变更后工作岗位超过一

个月的，即可视为劳动者已接受了调岗的安排（或接受了口头变更劳动合同内容）。

因此种特殊的调岗方式产生劳动争议时，员工方面也往往以调岗时“被逼迫、被胁迫、被诱导”，属于非真实意愿、或者以“并未实际已到岗”等理由，提出此类“事实上的调岗”不合法的争议。

完善的企业规章制度是解决“调岗难”的根本

常言道：国有国法，家有家规。既然国法是那么的笼统和不具体，并不能对实际工作遇到的诸多问题做出清晰、明确的指导，那么用人单位就有必要通过制定一套内容具体、流程清晰的规章制度用于参照和执行。

笔者认为：为了合理合法地解决用人单位“调岗难”的问题，一套完善的企业规章应该重点注意在以下方面作出清晰的、操作性强的规范：

1、定岗定责、责权清晰，对相关法律不明确的概念予以弥补

①、以“医疗期满后的调岗”为例，对于“医疗期”的界定就尤为重要。尽管我国配套的法律法规、部门规章已对“医疗期”的相关概念进行了较为详细规范，但由于不同企业的内在管理方式存在多样性的原因，国家相关规定还是不能生搬硬套。比如有的企业在法定医疗期之外还允许员工享有“福利医疗期”，那么对于“福利医疗期”的定义以及它如何与法定医疗期进行合理的衔接就是用人单位在制定相关规章制度时应该重点规范的内容；又比如某些地方在国家规定的医疗期以外，还通过地

方立法、地方规范性文件的方式赋予劳动者额外的强制性待遇。比如广州市就有规定符合特定病种目录的患病员工可以在法定医疗期以外再享有一倍期间的医疗期。如果用人单位的规章制度制定部门没有掌握这一情况，依然按照通行全国的医疗期间作为本单位的适用标准，就很有可能出现实际给予的医疗期不符合“法定医疗期”已休完的条件，从而无法符合“合法调岗”的前提要求。

②、以“不胜任工作的调岗”为例：由于法律并没有对什么是“不胜任工作”给出准确的界定，用人单位可以结合自己企业的经营特点和工作要求，对不同部门、不同岗位制定相应的“胜任工作的标准”。

除此之外，用人单位还需对实施过程中员工的现实工作表现予以记录，并经对方签字确认。只有在“衡量标准清晰”、“实施证据确凿”两个条件同时满足时，才能推导出“是否胜任工作”的结论。

③、以“客观情况发生重大变化的调岗”为例：按照现有的司法解释：所谓的“客观情况”指：发生不可抗力或出现致使劳动合同全部或部分条款无法履行的其他情况，如企业迁移、被兼并、企业资产转移等，该规定并未将“用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难”列入“客观情况发生重大变化”的范围，而“生产经营状况发生严重困难”这种情形恰恰是用人单位容易发生的情况，由于法律规定不具体、不全面，加大了企业的实施难度。

因此笔者建议对于“客观情况发生重大变化的情形”可以采取列举加兜底

描述的方式予以界定，常见的表述是：本制度所称的客观情况发生重大变化主要指甲方为适应市场规律而调整生产经营项目，组织机构调整、撤并分子公司及部门、项目停止经营运作以及政府主导的拆迁、旧改、甲方搬迁至其他城市以及乙方身体原因、个人原因客观上不再适合从事原有工作岗位要求等情形。

④、以“保护孕期女职工的调岗”为例：用人单位只有证明调岗能降低了孕期女员工的劳动量，对孕期女员工是更有利的，才不违反《女职工劳动保护特别规定》的立法初衷。所以用人单位应该事先将本单位的各个岗位的职责描述、劳动量统计作出清晰的界定。即使调整后的岗位职责不易描述、劳动量大小难以统计，也应该证明此类调岗具有“充分的合理性”。这种合理性来自于各个方面，包括但不限于用于解释调岗后薪酬的变化等。

⑤、以“保护职业病患者的调岗”为例：和“保护孕期女职工的调岗”相类似，“保护职业病患者的调岗”也是基于法律的强制性规定。用人单位也应该事先将本单位的各个岗位的职责描述、工作内容对身体健康的影响因素作出清晰的界定。并且还应证明此类调岗具有“充分的合理性”。

⑥、以“以行为默认方式承认的调岗”为例：首先，单位方必须证明调岗采取的是纯粹的“口头形式”。那么什么是“口头形式”就成为了待证事实。笔者经办过一个劳动争议案件：在该案件中，用人单位主张是以口头通知的方式调动了劳动者的工作岗位，劳动者对此也表示已知情但不接受调岗。随后用人单位发现口头调岗通知发出后，员工总

于到新的岗位上岗报到，遂发出了一封敦促其尽快到岗的电子邮件。结果法院据此邮件作出认定，这封邮件属于“非口头方式的调岗”，不符合司法解释关于“以行为默认方式承认的调岗”的构成要件，构成书面调岗。

其次，“实际履行了口头变更的劳动合同超过一个月”也可能成为争议的焦点。在另外一宗劳动争议个案里，单位以口头通知的方式将本为该部门经理的劳动者免职，但仍然留在原部门从事文员工作。后单位主张，于4月20日发给了劳动者在3月1日至3月30日期间在文员岗位对应的工资标准。所以至该劳动者于5月13日提出被迫解除劳动合同，已经在新的文员岗位履行超过了1个月；而劳动者则主张单位并未作出明确的免职通知。相反他是在4月20日发现发给的工资明显低于经理级别的标准才知道自己被免职。因此从他“知道被免职”的4月20日至5月13日向公司提出被迫解除劳动合同之日，“实际履行文员工作”不足30天。法院因此结合用人单位难以证明有“口头方式通知”的情节，采信了劳动者的说法。

2、需要明确规定调岗时能否调薪以及如何调薪的标准

用人单位与劳动者可以通过劳动合同约定劳动者的工资标准。原则上，一经签订劳动合同，用人单位和劳动者双方都应该予以信守，用人单位并不能单方进行调整。

但是，如果双方在有约定根据不同的属性，工资有区分科目或结构的，在不违反法律法规强制性规定的前提下，司法机关通常会尊重其约定。

①、员工工资结构为正常工作时

间工资(基本工资)、岗位工资、绩效工资。正常工作时间工资仅与考勤相联系,一般不进行调整;岗位工资随岗位变动而调整,只要调岗发生,岗位工资也会随之发生调整;绩效工资则与员工的日常表现相关联,与调整工作岗位并无直接必然联系,绩效工资的存在目的是为了起到激励或加压的作用。

②、明确以惩戒或督促为内在原因的调岗,其岗位工资将予以下调及明确下调的比例如何;反之,因出现法定事由或因激励的原因进行调岗,其岗位工资可以不做调整或有序上调,单位应当在规章制度中明确其上调的比例或幅度。

③、关于“薪随岗变”的调整的幅度是否合理,一般是以“是否影响劳动者之生活”为判断依据,同时还应当参考当地就业者及其赡养人口的最低生活费用、城镇居民消费价格指数、职工个人缴纳的社会保险费和住房公积金、职工平均工资、经济发展水平、就业状况等因素。这也是为了体现“充分合理性”的要求。

3、需要明确不接受调岗时是否构成旷工违纪

实践中,劳动者对用人单位的调岗不服,有些是直接不去单位上班,还有一些则是每天到单位打卡,但是仍然呆在原岗位上。那么劳动者的上述行为能否认定为旷工,实践中有争议。

①、用人单位有必要对“旷工”做出全面的定义。

旷工一般是指:除有不可抗拒的因素影响,职工无法履行请假手续情况外,职工不按规定履行请假手续,又不按时上下班达到一定严重程度即属于旷工。所以在用人单位调整劳动者的岗位合法的前提下,只要劳动者不去新的工作岗位任职,不管劳动者是否去单位上班,都可以认定为旷工。

②、劳动者对用人单位的调岗不服,不去单位上班情形。

对此,实践中主流的观点认为,劳动者不服调岗和拒不出勤没有必然关系,法律并没有规定不服从调岗就可以不出勤,因此建议用人单位应当在相关

规章制度中明确规定不得以发生争议或以不服从调岗等理由不去上班,否则一律按旷工违纪处理。

③、劳动者对用人单位的调岗不服,仍呆在原岗位消极怠工的情形。

针对这种情况,除可以在规章制度中对“旷工”的定义进行重新解释外,还可以就消极怠工的行为设置一定的惩处措施,且这种惩处措施的力度要与按旷工违纪的惩处力度相仿。否则就容易给个别员工钻空子的空间。

4、在“无岗可调”情况下应该明确“脱岗培训”及其操作细则

在实践中,往往因为下列原因出现,用人单位可能会考虑采取“待岗培训”的方式降低人力成本。

①、因为人员富余的原因,用人单位其他部门可能也已“人满为患”。出现“无岗可调”的情况。

②、出现了“不胜任工作”的情况,同时又“无岗可调”时,按《劳动合同法》第40条第(一)项规定,对于不胜任工作的员工,除了调岗外还可以安排培训。

③、因出现“客观情况发生重大变化”,在单位与劳动者协商变更劳动合同的期间,已无工作可以安排给员工时,也可以考虑采取“脱岗培训”的方式进行软处理。

④、因长期患病休医疗期,或者因休产假的原因,以至于对岗位业务生疏的原因,也有必要规定在此类情形下,需要进行恢复岗位前的“待岗培训”。

⑤、因用人单位停工停产的,相关法律法规如各地颁布的《工资支付条例》也给出了较为具体的停工停产期间如何发放工资的规定,可以借鉴。■

作者系劳达laboroot 高级咨询顾问、高级合伙人



广东三凌科技集团有限公司

公司总部位于汕头市濠江区南山湾工业园。旗下拥有广东三凌塑料管材有限公司、汕头市三凌市政建设有限公司、广东金嘉泰投资有限公司三家全资子公司，以及一个省级研发中心——广东省工程技术研究开发中心。公司秉承“以人为本，诚信经营，科技创新，服务社会，造福人类”的宗旨，不断提高综合实力，努力促进企业的飞跃发展，创造更大的经济效益和社会效益。

招聘岗位：市政工程造价师/工程项目技术负责人

中国建筑第七工程局有限公司

中国建筑第七工程局有限公司隶属于世界500强第24位、全球排名第一的投资建设集团——中国建筑工程总公司，总部驻地河南省郑州市城东路108号，是国内一流的投资建设综合企业集团，河南省建筑行业第一，河南省百强企业第四位，注册资本60亿元，年经营规模1500亿元左右，员工15000余人。

招聘岗位：水电安装工程师/商务经理（房建、市政）/材料员（房建、市政）/质量总监（房建、市政）/项目经理（房建、市政）

绿城建筑科技集团

绿城建筑科技集团是集咨询、设计、施工、4S、产业配套五大业务板块为一体的全产业链集团。作为绿城中国重大战略布局中承载“百年绿城”历史使命的重要战略载体，传承绿城的企业文化、价值理念、品质营造能力及优质服务能力，遵循“真诚、善意、精致、完美”的核心价值观，力图打造中国“最具品质和创新价值的全产业链建筑科技集团”。

招聘岗位：智能化工程经理/幕墙项目经理/幕墙主案设计师/项目经理（古建筑）

中核工建设集团有限公司

中核工建设集团成立于1995年，前身是解放军总参谋部所属北京雅筑建筑安装工程有限责任公司，现改制为央企控股公司。公司是以建筑施工、投资开发、金融服务为一体的大型企业集团，业务涵盖建筑工程总承包、市政设施、装饰装修、机电安装、物流贸易、地产开发、物业管理等，具有多项施工总承包和专业承包壹级资质，注册资本金30亿元。

招聘岗位：项目经理（房建、市政）/商务经理/技术总工（房建、市政）

上海水石建筑规划设计股份有限公司

水石设计 1999年创建于上海，致力成为中国地产设计专家。目前拥有上海水石建筑规划设计股份有限公司、上海水石城市规划设计有限公司、上海水石工程设计有限公司、上海水石景观设计有限公司等多家设计机构，在重庆和深圳设有分公司；拥有建筑工程、风景园林工程甲级设计资质，其核心技术能力涉及地产领域细分的精品住宅、主题产业园、城市综合体、城市更新等。

招聘岗位：建筑设计师/景观主创设计师

重庆长厦安基建筑设计有限公司

公司服务于国内一流的地产商，与诸多国内国际一流的设计机构和运营管理公司有着紧密合作。公司凭借对市场的敏锐感知、对创作与技术的不断探索，以及核心成员深厚的设计与管理成功经验，在全面竞争的市场中迅速发展。合作过的企业有万科地产、华润置地、里城地产、金科股份、华宇地产、协信地产、融汇地产、鹏汇置业、梵天地产、宗申地产等一大批知名地产公司。

招聘岗位：高级设计师

宿迁华夏建设(集团)工程有限公司

公司组建于2006年,为国家房建总承包一级资质企业。主要经营范围:房屋建筑施工、房地产开发、商品混凝土和新型建材制造。公司拥有一级建造师56人,高级工程师25人,各类具有初中高级职称的技术管理人员289人。近三年来,年均施工面积超百万平方米,在建施工产值超50亿元,上缴国家税金位居宿迁市建筑业首位。为适应新形势下企业发展的需要,诚邀您加盟,携手共创美好前程!

招聘岗位:项目经理/技术总工/预结算主管

印尼富东建设有限公司

公司成立于2011年6月,是中印合资企业,中国投资方是一家拥有20多年丰富施工经验的建筑企业。进入印尼市场以来,公司以专业的施工队伍,优异的工程质量以及可靠的施工进度赢得了客户信赖。公司已参与了6个印尼国家级规划的基础建设项目及其他10个大中型基础建设项目的土建施工,均受到总包方与业主方的肯定与好评。

招聘岗位:质量安全经理/安全员(国外实习)/水电预算专员/项目经理(国外)/预决算主管

深圳市高盛建筑设计有限公司

公司是具有中华人民共和国住房和城乡建设主管部门颁发的建筑行业(建筑工程)甲级工程设计资质的专业建筑工程设计单位;公司成立于2009年4月,总部设于深圳,主要从事建筑设计、城市设计、城市规划、环境景观设计等服务与咨询工作。2017年9月,设立西安分公司,开启了公司的全国发展战略布局。

招聘岗位:暖通空调施工图设计(专业负责人)/电气施工图设计(专业负责人)/注册建筑结构设计师/注册建筑设计师

广州市城市规划勘测设计研究院

研究院(GZPI)创于1953年,是华南地区综合实力全国领先的规划勘测设计高新技术单位,致力于向政府、社会和公众提供工程建设全过程的技术服务。GZPI业务涵盖了城市规划、测绘地理信息、建筑设计、市政与景观、岩土工程、工程管理与咨询等六大领域,重视城市空间和地域文化对具体项目的要求。

招聘岗位:勘察负责人/建筑设计师/规划师/景观设计师/道桥设计师/设计师助理(结构、暖通、给排水、电气等方向)

曼图室内设计有限公司

公司创始于2002年,具有建筑装饰工程设计专项乙级资质,主要业务范围遍布中国。多年来,一直专注于国内大型城市综合体的设计,尤其是城市超高层建筑的室内空间规划,将商业思维与空间体验融合思考。经过了十几年的专注于坚持,打破了多年来由境外设计公司垄断城市大中型项目设计的惯例。

招聘岗位:主案设计师/室内设计师/方案设计师(酒店方向)/施工图设计师/软装设计师/设计助理(实习生)

中天建设集团有限公司

中天建设集团有限公司是中天控股集团的旗舰企业,以房屋建筑、基础设施建设为主要经营业。天津公司是中天建设集团下辖十五大区域市场之一,辖天津、山东市场。企业严格贯彻“每建必优、品质为先”的品质理念,足迹遍布津、鲁大地。目前在施建筑面积超650万平米,项目多次荣获海河杯以及鲁班奖。

招聘岗位:人力资源专员/财务专员/给排水工程师/暖通工程师/商务经理/安全员/生产经理/工程资料员/技术负责人/栋号长

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

HR 在线课堂

study.800hr.com

英才网联旗下面向HR的专业在线学习平台，8大模块，52个子项，近500个劳动法解读高清视频课程。



HR在线课堂

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