

P34 HR的情商

P35 HR的健忘症

BuildHR

英才网联（北京）科技有限公司主办

建筑英才

旧改提速 建筑业迎来新机遇

招聘旺季如何提高招聘效率？

“996”加班文化是否违法？

从幸存到逆袭 用工变革至关重要



BuildHR
建筑英才网
2020.10 总第63期

建筑英才网 www.buildhr.com

我们一直在努力，我们一直在奔跑

追逐梦想的脚步

从未停息

庆祝建筑英才网成立20周年

w w w . b u i l d . h r . c o m


建筑英才网

建筑英才网发展历程 2000~2020年

建筑英才网成立20周年
云招聘各项服务功能全面上线

2020
年



建筑英才网携手广联达及 200 多所高校，开启“产教融合”战略合作

2019
年



建筑英才网荣获“2019 年度品牌价值奖”。
上线面向企业 HR 的劳动法在线学习平台
——HR 在线课堂 (study.800hr.com)

2018
年

建筑英才网荣获“2017 年度建筑行业最具突出贡献奖”

2017
年

建筑英才网推出
“意向沟通和人才寻访”服务，
提升了企业移动端招聘 APP 英才
掌聘 HD 下载，优化了手机端用
户体验

2015
年

建筑英才网荣获
首批“北京市人
力资源诚信服务
示范单位”称号

2014
年

建筑英才网拓宽
行业子领域服务，
继续引领建筑行业招聘

2013
年

建筑英才网荣获“中国新媒体
最具突出贡献行业门户”称号



2010
年

2011
年

2012
年

2009
年

建筑英才网深圳分公司成立

2008
年

建筑英才网上海分公司成立

2005
年

建筑英才网被评为中国十大网
络招聘机构，位列前四

2003
年

英才网联 (800HR.COM)
正式成立，建筑英才网成为
其重要的行业招聘网站

2002
年

建筑英才网完善细分领域，深耕地域市场，
成为建筑行业知名专业人才招聘网站



2000
年

建筑英才网成立

CONTENTS 目录

Talents Research 英才观察

P₈ 旧改提速 建筑业迎来新机遇

各地旧改大刀阔斧推进，建筑业迎来了新的发展机遇，用人需求稳步攀升。建筑英才网数据显示，截至10月中旬，建筑人才招聘同比增长10.7%。“随着旧改项目逐渐落地，以及粤港澳大湾区建设、长三角一体化不断深入，建筑行业对人才的需求将会出现小高峰。”建筑英才网资深招聘顾问预测，第四季度建筑行业用人需求将会出现近两年新高。



高端访谈 Interview

20 稳中求变 依靠人力和智力迎接机遇与挑战

——访中煤科工重庆设计研究院（集团）有限公司总经理卢溢洪

22 建筑行业转型升级 复合型人才就业前景广阔

——对话上海宝冶集团有限公司人力资源部部长陈爽

24 引进先进理念 招揽有识之士

创造中国特色现代建筑

——访上海希艾目希建筑设计有限公司（CMC）

上海励翔建筑设计事务所总经理/总建筑师陈鸥翔

圆桌 Round table

26 招聘旺季如何提高招聘效率？

27 做好准备 认真筛选 把好招聘“安检关”

28 线上线下并重 实现招聘成本最小化，人才质量最优化

29 突破线下瓶颈 利用“空中一站式”招聘人才

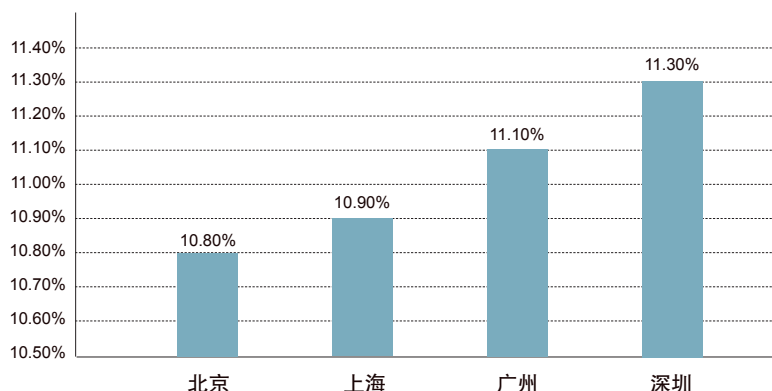
30 选择专业平台 充分了解面试者 提高招聘效率

31 建立长期人才培养计划 提高招聘质量和效率

32 迭代“星计划” 在新旧碰撞中落实人才长远发展

图1：一线城市建筑人才需求同比增长图

数据来源：建筑英才网



P10 旧城改造全面开展 建筑人才需求稳步增长

P12 一体化深入推进 长三角地区建筑人才需求增长10.8%

P15 粤港澳大湾区协同发展 建筑设计及施工人才需求旺盛

HR故事 HR Story

34 HR的情商

35 HR的健忘症

专家坐诊 Diagnosis

36 关于员工解除及闪离等问题的法律解答

- 36 公司有无权利要求员工不得离开工作城市？
- 37 公司想与员工协商解除，员工抱团不同意怎么办？
- 38 员工闪离，可以扣工资吗？
- 39 试用期员工表现不好怎么解除？

方法/案例 Case

40 “996”加班文化是否违法？

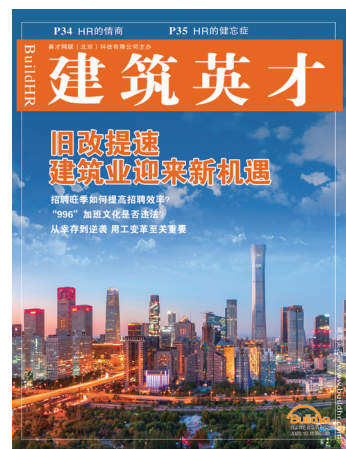
——工时管理常见四大问题解答

42 从幸存到逆袭 用工变革至关重要



会员专区 Members

46 企业招聘信息



2020.10 总第63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：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：010-82197168/82197085
传真：010-82197596
E-mail: yuanh@800hr.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

深圳先行示范区改革方案印发 支持土地管理制度探索

10月11日,国家印发了《深圳建设中国特色社会主义先行示范区综合改革试点实施方案(2020-2025年)》,并发出通知,要求各地区各部门结合实际认真贯彻落实。方案在完善要素市场化配置体制机制方面提出六点要求,包括支持在土地管理制度上深化探索;完善适应超大城市特点的劳动力流动制度;支持在资本市场建设上先行先试;加快完善技术成果转化相关制度;加快培育数据要素市场以及健全要素市场评价贡献机制。在支持在土地管理制度上深化探索方面,方案明确将国家可以授权的永久基本农田以外的农用地转为建设用地审批事项,委托深圳市政府批准。支持在符合国土空间规划要求的前提下,推进二、三产业混合用地。■

改革

工信部：3年内培育5家年产值过亿的建材信息化智能化供应商

9月21日,工信部官网发布通知,此前的9月16日,工信部办公厅印发《建材工业智能制造数字转型行动计划(2021-2023年)》(下称“《行动计划》”)。《行动计划》明确,主要目标为,到2023年,建材工业信息化基础支撑能力显著增强,智能制造关键共性技术取得明显突破,重点领域示范引领和推广应用取得较好成效,全行业数字化、网络化、智能化水平大幅提升,经营成本、生产效率、服务水平持续改进,推动建材工业全产业链高级化、现代化、安全化,加快迈入先进制造业。■

新政出炉

广州城市更新配套新政出炉

广州城市更新进入快车道,相关配套新政出炉。近日,作为《中共广州市委、广州市人民政府关于深化城市更新工作,推进高质量发展的实施意见》的配套指引,《广州市城市更新实现产城融合职住平衡的操作指引》《广州市城市更新单元设施配建指引》《广州市城市更新单元详细规划报批指引》《广州市城市更新单元详细规划编制指引》《广州市关于深入推进城市更新促进历史文化名城保护利用的工作指引》5个指引经广州市政府同意,由广州市规划和自然资源局正式印发实施,为又快又好地推进广州市城市更新工作提供国土规划资源保障。■

贵州省：力争2022年建成20个省级养老产业示范基地

围绕“打造成为全国养老基地和国际一流康养目的地”目标,贵州省将大力打造健康养老知名品牌,建设健康养老高端平台,力争到2022年,建成省级养老产业示范基地20个以上,到2035年实现全省健康养老产业园区“一县一园”。近年来,贵州省大力实施“养老+”发展战略,促进养老产业与医药、生态、旅游、农业等领域深度融合。在发展用地、规划建设、资金投入、税费减免、人才培养等方面制定了很多“含金量”十足的政策举措,贵州将大力打造健康养老知名品牌,紧紧围绕“打造成为全国养老基地和国际一流康养目的地”目标,全面加大“生态贵州”“多彩贵州”“避暑养老胜地”等品牌宣传推广力度。■

养老

业界动态

北京编制专项规划推进国际交往中心功能建设

由北京市规划和自然资源委员会、北京市人民政府外事办公室组织编制《北京推进国际交往中心功能建设专项规划》，确定了“一核、两轴、多板块”的空间布局，擘画了未来15年的发展蓝图。专项规划同时强调加强国际社区、涉外教育、医疗服务、防疫检疫等公共服务设施建设，全方位提升公共卫生应急管理能力，构建辐射区域、高效便捷的交通体系支撑保障。北京市还出台《北京推进国际交往中心功能建设行动计划（2019—2022年）》，明确了48项硬件项目和30项软件任务，形成了任务书、时间表和路线图。北京市还将持续优化国际化营商环境，完善政策配套。放宽外商设立投资性公司门槛，推动272个项目在京落地。■

国际枢纽

广西谋划多层次国际枢纽

近日，交通运输部发布意见，原则同意广西壮族自治区交通强国建设试点实施方案。未来3至5年，广西将重点在推进交通运输高水平对外开放、打造多层次国际枢纽、推动国际运输便利化、推进智慧交通发展、提升科技兴安水平5个方面发力，力争形成一批典型成果，为交通强国建设提供经验借鉴。广西还将重点推进智慧交通发展，以5G泛在物联网为重点，利用边缘计算、云计算、人工智能等技术，打造一批大数据中心、智慧高速公路和智慧服务区。未来3至5年，力争全面建成综合交通运输大数据中心，实现西部陆海新通道综合信息全域互联、数据资源全量汇聚及交换共享。■

生态小镇

北京中关村科学城北区将建科创生态小镇

近日中关村科学城北区E_ZIKOO智慧谷项目举办推介活动。项目位于中关村科学城北区核心区——永丰产业园，面积75万平方米，整体规划为科创生态小镇，商、产、文、旅、科、居综合体，将打造“生活全天候、生产全周期、生态全维度”三生融合的全业态产城融合综合片区。智慧谷总体规划分为三个主要部分：阿尔法学园、西格玛公社、智慧公园，建设内容包括人才公寓、商业综合体、总部型办公、产业俱乐部、产学研中心、智慧公园等。作为智慧谷的居住配套，阿尔法之家是国际人才社区，与阿尔法学园一街之隔，规划了716套住房，户型从两居到五居、面积从75平方米到181平方米不等，让散步回家成为可能。■

山东提速建设胶东半岛环状高铁网

9月，山东省政府召开潍烟高铁、莱荣高铁项目建设动员大会。目前，潍莱高铁已开展联调联试，将于年底前建成通车，届时全省高铁通车里程将达2110公里。截至8月底，山东全省铁路已累计完成年度投资330.5亿元，同比增长28.2%，完成年度计划的67%。潍烟高铁、莱荣高铁是山东重点交通基础设施项目。其中，潍烟高铁是国家“八纵八横”高铁网中沿海高铁通道的重要组成部分，正线长237公里，总投资442亿元。莱荣高铁是青银高铁通道向山东半岛地区的延伸，正线长193公里，总投资297亿元。目前，山东正在加快构建胶东半岛环状高铁网，潍莱高铁、鲁南高铁曲阜至菏泽段等6个高铁项目正在加快建设。■

环状高铁

数字解读

百强房企前9个月销售额同比增7.4%

据克而瑞研究中心统计,2020年9月,百强房企实现全口径销售金额13326.1亿元,环比增长19.3%,同比增长24.8%;2020年前9个月,百强房企累计实现全口径销售金额86511.8亿元,同比增长7.4%。行业前十房企中,9月单月合同销售金额同比增幅最高的房企为绿地控股,同比增长139.9%;前9个月累计合同销售金额同比增幅最高的房企为中国恒大和招商蛇口,同比增幅均为17.4%。2020年,受疫情影响,房企销售业绩目标的完成情况不及2018年、2019年同期。今年前三季度,有近三成房企年度销售目标完成率不足65%,占比为近三年同期最高。截至9月末,有8家房企年度销售目标完成率达到75%以上,但整体占比也显著低于2019年同期。■

7.4%

北京亦庄启动31个城市更新项目

北京经开区允许工业项目转型为产业园区,提倡以政府收储、回购等方式开展城市更新产业升级。截至目前,已累计有超过70个意向项目,首批31个项目进入分批审批实施阶段。预计到第五年,这31个项目达标后总体可实现纳税50多亿元,平均每平方公里税收增收20亿元。凉水河一街7号院地块因陷入债务纠纷长期零产出,法拍后通过城市更新政策转型国际生物医药园,预计2025年达产后可实现纳税4亿多元。隆庆街10号原是一家软包装印刷基地,占地面积不足1公顷,按照最新方案,这里将打开围墙,打造多层次开放街区,与城市共享绿地景观,塑造开放共享、活力宜人的园区空间。■

31个

西安地铁三期建设规划全面落地 将形成12条总长422公里的轨道交通

随着西安地铁15号线的开工建设,三期规划获批后一年3个月内7个项目150公里全部开工建设,开工准备速度和规划落地时间均创造了历史最快记录。到今年年底,线网运营里程将达到215公里,预计线网日均客运量将达到350万人次,轨道交通的城市公共交通分担率将超过50%。待三期项目全部建成,西安市将形成12条运营线路,总长为422公里的轨道交通运营网络,成为中心城区便捷的大运量公共交通工具。下一步,市轨道集团将进一步加快轨道交通建设,确保三期规划项目建设快速推进,提前谋划四期规划项目;加快智慧地铁建设,持续提升运营服务水平;统筹推进火车东站等交通枢纽综合开发,加快推进TOD项目落地实施。■

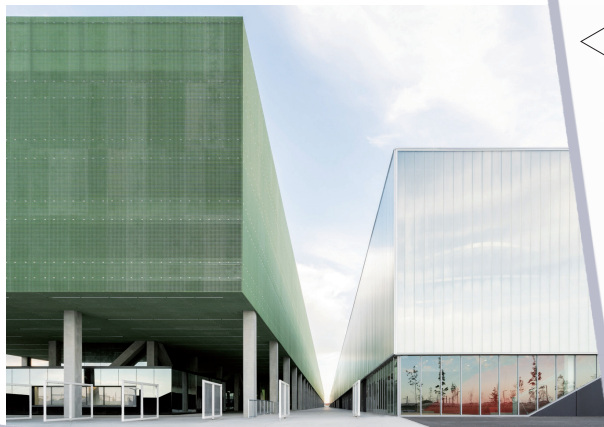
422公里

广州未来5年将改造183个城中村 改造后1公里内通地铁

近日,广州市委十一届第十一次全会审议通过《关于深化城市更新工作推进高质量发展的实施意见》和《广州市深化城市更新工作推进高质量发展的工作方案》。据广州市住建局,广州将启动新一轮城市更新,在未来3年内实施83个城中村改造;未来5年内,实施183个城中村改造,改造后的城中村将实现1公里内通地铁的目标。据介绍,未来十年,广州市将有300多个城中村启动城市更新改造工作。这是从广州1104条城中村中,考虑村民意愿、区位、及对广州发展的影响而挑选出来的。其中,在未来3年内实施83个城中村改造,该批改造的城中村均为涉及城市核心区、功能区、重要城市节点、基础设施建设。■

183个

新锐设计



法国图卢兹会展中心MEETT

图卢兹新会展中心MEETT为法国巴黎以外地区第三大的展览馆。这个规模达155000平方米的项目包含展览馆、会议中心、多功能活动厅、3千个停车位的筒式停车场以及设有新电车站的交通枢纽。MEETT总体规划被构想为一个“活跃带”，在城市发展与乡村之间形成一条实体分界，旨在成为城乡结合发展的中央主轴。会展中心功能由三条平行排列的条带组成：北侧条带为约700米长的展览厅，中央条带为接待及动线区，坐落于筒式停车场下方，而南侧条带为展览中心及多功能活动厅。户外公共空间不仅开放会议访客，亦开放普罗大众享用，交织于三座博览馆建筑之间。MEETT还设有带充电站，汽车站，出租车站和骑行者接待区的交通枢纽。■

印度瑞诗凯诗度假村及水疗中心

度假村位于新德里东北250公里处一片广阔而陡峭的场地上。度假村包括酒店主楼和一系列别墅，从那里可以俯瞰美丽的恒河。场地布局的灵感来自于喜马拉雅的传统村落，这些村落围绕着Darbargadh（当地拉贾或领主的传统住所）展开。Darbargadh是堡垒-宫殿-寺庙的组合，其核心是一个带有围墙的庭院。酒店主楼的造型借鉴了传统的Darbargadh形制，从主楼可以俯瞰山谷，同时主楼也包含了度假村的所有主要服务：接待处、餐厅、酒吧、精品店、图书馆等。项目沿用传统喜马拉雅村落的布局，别墅区建在由巨大的石头挡土墙垒成阶梯梯田上，一条悠长蜿蜒的小路将度假村内处于不同标高的体块连接起来，这种分层设计使每栋别墅都能看到山间全景以及美丽的恒河。■



韩国韩泰科技园区

韩泰科技园区是一栋10层的大楼，内部容纳了韩泰总部及其附属子公司，同时还有一个175座的商用汇报厅。建筑师围绕中庭设计了螺旋的空间结构，以形成不同的层高。同时，这种错层的设计还可以促进员工间的视线交流和合作沟通，并使得自然光照可以更好地进入室内。在大楼的立面设计上，使得进入空间的自然光得以最大化。还根据不同的室内照明需求，采用了不同密度的立面玻璃百叶窗。例如，给社交空间提供了最大的自然照明，并使其空间节奏尽可能地变得舒适。在工作区域的照明设计上，采用了智能的人工照明系统，以精准控制其照度。这样一来，大楼的立面设计在满足内部空间照明需求的同时，还形成了一个特殊的视觉效果。■



旧改提速 建筑业迎来新机遇

策划 ■ 苑航 撰稿 ■ 苑航 李佳洋

2020年，棚户区改造退出历史舞台，旧城改造加快推进，成为惠民生、促经济、扩内需的国家战略，内循环中的重要一环。

今年7月，国务院办公厅印发的《关于全面推进城镇老旧小区改造工作的指导意见》指出，城镇老旧小区改造是重大民生工程和发展工程，对满足人民群众美好生活需要、推动惠民生扩内需、推进城市更新和开发建设方式转型、促进经济高质量发展具有十分重要的意义。《意见》要求大力改造提升城镇老旧小区，改善居民居住条件，推动构建“纵向到底、横向到边、共建共治共享”的社区治理体系，让人民群众生活更方便、更舒心、更美好。



与棚改大拆大建不同，旧城改造主要以2000年底前建成的城镇老旧小区改造为主，包括市政配套基础设施改造提升以及小区内建筑物屋面、外墙、楼梯等公共部位维修；改造提升市政配套基础设施包括改造提升小区内部及与小区联系的供水、排水、供电、弱电、道路、供气、供热、消防、安防等基础设施，以及环境及配套设施改造建设、小区内建筑节能改造等。

《意见》出台后，各地政府先后制定旧改实施方案，积极稳步地推动旧改工作。有数据显示，各地需要改造的城镇老旧小区17万个，超4200万户，建筑面积达40亿平方米，涉及居民上亿人。需要改造的老旧小区主要集中在上海、北京、广州、天津、武汉、成都、南京、杭州、郑州、济南等一二线城市。有机构预算，老旧小区改造至少需要投入资金4.5万亿元。

面对这一巨大蛋糕，建筑房地产企业争先恐后，积极投入到旧改中。万科、碧桂园、恒大、富力、保利、佳兆业等房地产企业都在大湾区建设中分食广东旧改这个大蛋糕。有业内人士预言，旧改将成为建筑企业又一个战场。

各地旧改大刀阔斧推进，建筑业迎来了新的发展机遇，用人需求稳步攀升。建筑英才网数据显示，截至10月中旬，建筑人才招聘同比增长10.7%。“随着旧改项目逐渐落地，以及粤港澳大湾区建设、长三角一体化不断深入，建筑行业对人才的需求将会出现小高峰。”建筑英才网资深招聘顾问预测，第四季度建筑行业用人需求将会出现近两年新高。





旧城改造全面开展 建筑人才需求稳步增长

文 | 苑航

2020年，棚户区改造基本退出历史舞台，轰轰烈烈的旧城改造在全国各地开展起来，成为后疫情时代扩内需、稳经济的重要支柱。

有数据显示，各地需要改造的城镇老旧小区17万个，超4200万户，建筑面积达40亿平方米，涉及居民上亿人，投资超4.5万亿元。面对旧改的市场潜力，建筑行业企业积极行动起来投入其中，以分食这个巨大蛋糕。

随着旧改不断深入，建筑企业迎来了新的发展机遇，人才需求也出现小高峰。据建筑英才网招聘数据显示，截至2020年10月中旬，全国范围内，建筑人才需求同比增长10.7%。其中一线及重点二线城市建筑人才需求增长明显，粤港澳大湾区、长三角地区

招聘更加活跃，建筑人才需求增长超过全国平均水平。

旧改加速

一二线城市建筑人才需求攀升

今年7月，国务院办公厅印发了《关于全面推进城镇老旧小区改造工作的指导意见》。至此，旧城改造升级为国家战略。

作为城市更新的重要组成部分，旧城改造让老旧小区旧貌换新颜，改善居民居住条件，提升居民生活质量，成为当下各级政府积极响应国家号召、大力推进的民心工程。

老旧小区改造升级主要集中在一二线城市，随着大量旧改项目启动，各大城市对建筑人才的需求也出现高峰。据建筑英才网数据显示，截至2020年10月中旬，一线城市北京、上海、广

州、深圳对建筑人才的需求增长明显，同比为10.8%、10.9%、11.1%、11.3%。

（见图1）

二线城市中，南京、杭州、重庆、天津、武汉、成都、长沙、郑州、济南、西安等地对建筑人才的需求较活跃，同比增长均超过一成。具体数据为：南京对建筑人才的需求同比增长11.7%，杭州同比增长11.5%，重庆、天津、武汉三地同比增长均为11.4%，成都同比增长11.3%，长沙同比增长11.1%，郑州、济南同比增长均为11%，西安同比增长10.9%。（见图2）

据建筑英才网资深招聘顾问介绍，受年初新冠疫情影响，各主要城市招聘在前三个季度出现增长减速，而在国庆节后，第四季度开始，招聘出现小高峰。随着各地老旧小区改造提速，基础工程建设深入开展，一二线城市对建筑行业人才的需求将会持续旺盛。

长三角及粤港澳大湾区成用户大户 轨道交通等领域人才需求火爆

伴随着旧城改造的大潮，各地城市建设掀起高潮，区域经济快速发展，都市圈逐步形成。而长三角及粤港澳大湾区将成为建筑人才需求的重要区域。

去年12月，中共中央、国务院印发《长江三角洲区域一体化发展规划纲要》，明确了长三角区域一体化发展的规划范围、战略定位、发展目标。《纲要》指出，到2025年，长三角一体化发展取得实质性进展。基础设施互联互通基本实现。轨道上的长三角基本建成，省际公路通达能力进一步提升，世界级机场群体系基本形成，港口群联动

图1：一线城市建筑人才需求同比增长图

数据来源：建筑英才网

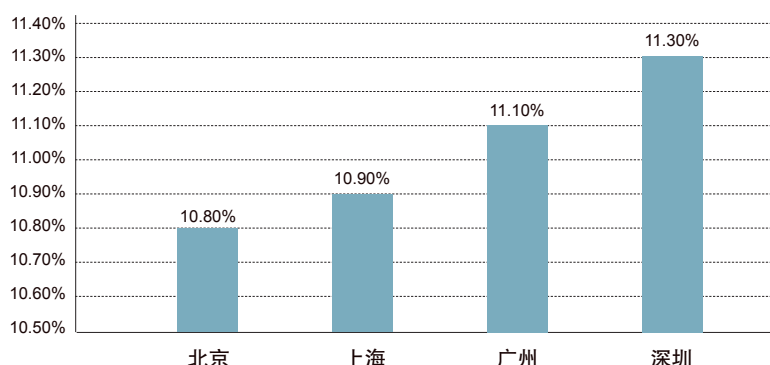
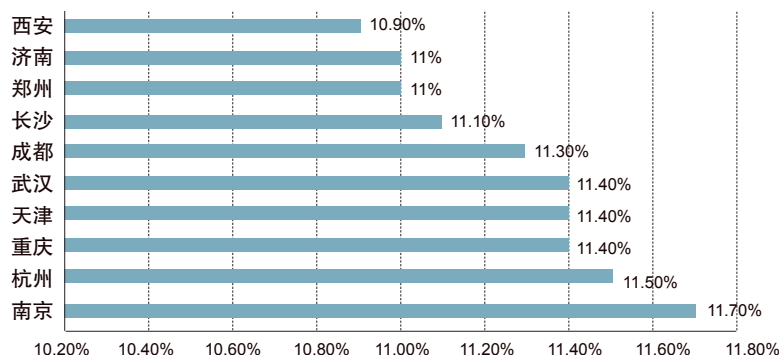


图2：二线城市建筑人才需求同比增长图

数据来源：建筑英才网



协作成效显著。到2025年，铁路网密度达到507公里/万平方公里，高速公路密度达到5公里/百平方公里。同时，加快南京、杭州、合肥、苏锡常、宁波都市圈建设，打造功能复合、智慧互联、绿色低碳、开放包容的未来城市。

今年4月，国家发展改革委和交通运输部联合发布《长江三角洲地区交通运输更高质量一体化发展规划》，明确到2025年，一体化交通基础设施网络总体形成，基本建成“轨道上的长三

角”，提出中心城市之间享受1~1.5小时客运服务；上海大都市圈以及南京、杭州、合肥、苏锡常、宁波都市圈内享受1小时公交化通勤。到2035年，全面建成供需能力精准匹配、服务品质国际一流、资源集约高效利用的长三角地区现代化综合交通运输体系。

长三角地区包括上海、江苏、浙江、安徽在内的共26个城市。“随着长三角区域一体化建设的深入开展，建筑行业人才的需求也会快速增长，涉及的

领域包括建筑设计、施工、城市规划、轨道交通等领域。”建筑英才网资深招聘顾问表示，长三角地区建筑业一直很发达，受惠于一体化发展及旧城改造的相关政策，未来3~5年建筑人才需求将会持续攀升。

2020年，深圳经济特区建立40周年，而深圳所处的粤港澳大湾区再次成为世界瞩目的明星区域。

去年12月，中共中央、国务院发布的《粤港澳大湾区发展规划纲要》指出，加强大湾区基础设施建设，完善大湾区经粤东西北至周边省区的综合运输通道。推进赣州至深圳、广州至汕尾、深圳至茂名、岑溪至罗定等铁路项目建设，适时开展广州经茂名、湛江至海安铁路和柳州至肇庆铁路等区域性通道项目前期工作。加快构建以广州、深圳为枢纽，高速公路、高速铁路和快速铁路等广东出省通道为骨干，连接泛珠三角区域和东盟国家的陆路国际大通道。

在大湾区都市圈建设方面，《纲要》明确以连通内地与港澳以及珠江口东西两岸为重点，构建以高速铁路、城际铁路和高等级公路为主体的城际快速交通网络，力争实现大湾区主要城市间1小时通达。

建筑英才网资深招聘顾问表示，大湾区重点城市广州、深圳等地是城市更新、旧城改造的前沿阵地，起步较早，成绩显著。未来在老旧小区改造、高铁、城铁、高速公路、机场、港口等大湾区基础工程建设中将会成为“吸才大户”，轨道交通、城市规划、建筑设计、施工管理等方面的高端建筑人才将会成为香饽饽，职业前景非常广阔。■

一体化深入推进 长三角地区建筑人才需求增长10.8%

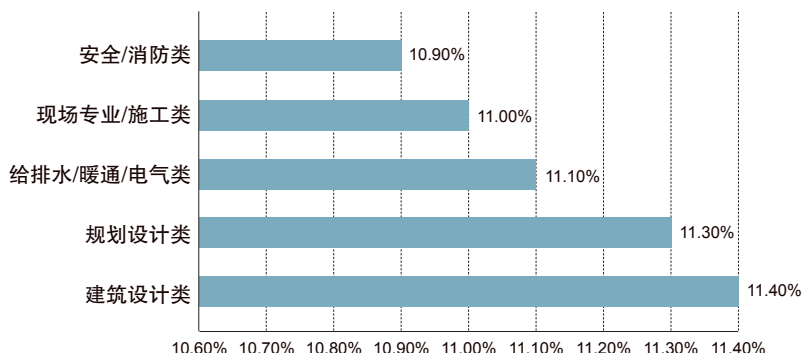
文 ■ 李佳洋

全国城镇老旧小区改造加快推进。来自住建部的一组数据显示,2020年1至8月份,全国新开工改造城镇老旧小区2.78万个,占年度目标任务(约3.9万个)的70.7%,较7月末提高了14.3个百分点。其中,涉及居民539.97万户,占年度目标任务(约700万户)的76.4%,较7月末提高了13.8个百分点。

近日,广东省自然资源厅印发《关

长三角地区建筑热点职位需求同比图

数据来源:建筑英才网



于继续深化若干规划用地改革事项的通知》指出,符合条件的老旧小区更新改造工程免于办理建设工程规划许可证。近日,福建省财政厅下达老旧小区改造中央补助资金1.15亿元,将对2000年之前建成的1014个老旧小区进行综合改造。

为推动一体化示范区浙江片区建设,3月3日,浙江省推动建设长三角生态绿色一体化发展示范区大会在嘉善举行,大会签约项目12个,总投资595亿元(人民币),签约的12个项目涉及产业合作、公共服务、科技平台、生态农业、金融创新等领域。其中,以阿里巴巴“数字嘉善”城市大脑及大文娱项目为代表的产业类项目6个。长三角5G+智能驾驶产业研究院平台类项目1个,长三角服务中小企业金融创新区等金融类项目2个,“五彩姚庄”农文旅创养

产业综合体等生态类项目2个,上海大学全面战略合作公共服务项目1个。

从建筑英才网的招聘数据来看,截至今年10月中旬,建筑行业的招聘需求同比增长10.7%,其中长三角地区的招聘需求同比增长10.8%。长三角地区一体化的发展使得该地区对建筑行业人才需求进一步增加。

从具体的招聘职位来看,建筑英才网的招聘数据显示,截至今年10月中旬,建筑行业的人才招聘需求有所上升,建筑设计类、规划设计类、给排水/暖通/电气类、现场专业/施工类、安全/消防类的建筑人才招聘需求均有不同程度的上涨,同比需求涨幅分别为11.4%、11.3%、11.1%、11%、10.9%。

建筑设计类职位需求上涨11.4%

今年上海市两会期间,民进上海

市委向上海市政协十三届三次会议提交了“关于‘建设健康长三角创新示范园区’的建议”等8份集体提案。上海市规划资源局公布黄浦江、苏州河沿岸地区建设规划(2018-2035),构建世界级的滨水复合功能带、塑造开放活力的公共活动体系、营造体现历史积淀的人文水岸、建设韧性平衡的滨水绿色廊道、打造特色鲜明的滨水空间景观。

从具体职位信息来看,根据建筑英才网的招聘数据显示,截至今年10月中旬,建筑设计类职位在长三角地区的招聘需求同比上涨了11.4%,其中建筑设计师、施工图设计师的职位需求同比增长11.9%、11.3%。

建筑英才网的招聘顾问表示,建筑设计类职位的招聘需求在建筑行业的人才招聘中一直在处于前列,再加上今年旧城改造、城市更新及区域发展



一体化建设的进行,该类人才的需求还会继续增加。

规划设计类职位需求上涨11.3%

据住房和城乡建设部官网消息,7月末,住建部等部门召开绿色社区创建工作电视电话会议。会议指出,要结合城镇老旧小区改造,同步开展绿色社区创建。江苏省9月末向各地转发了《住房和城乡建设部等部门关于印发绿色社区创建行动方案的通知》,要求按照美丽江苏建设总体部署,结合城镇老旧小区改造,将绿色发展理念贯穿社区设计、建设、管理和服务等活动的全过程,推进绿色社区创建行动,进行社区人居环境整治和老旧小区改造。

绿色社区概念的推广使得规划设计类的人才需求进一步增加。建筑英才网的招聘数据显示,截至今年10月中旬,规划设计类的职位需求同比上涨了11.3%,从具体职位信息来看,园林/景观规划、城市/市政规划、规划设计师的需求快速增长,同比涨幅分别为11.5%、11.2%、10.9%。

建筑英才网的招聘顾问表示,该类人才需要熟练使用Autocad、Photoshop、SketchUp等相关规划设计软件,熟悉城市规划、旅游规划、景观设计等相关规范,并且有一定的规划设计经验。而该类人才的需求也会平稳上升一段时间。

给排水/暖通/电气类职位需求 上涨11.1%

截至目前,江苏省南京市老旧小区已有2225部电梯通过规划部门初审,1293部已办理施工许可,完工1007部。

截至目前,杭州市已启动280个小区综合改造提升工程,改造面积超1200万平方米,受益居民超17万户。

老旧小区改造涉及到的停车泊位、线路管网、加装电梯等基础设施改造使相关的建筑人才需求持续上升。建筑英才网的招聘数据显示,截至今年10月中旬,给排水/暖通/电气类职位需求同比增长11.1%。从具体职位信息来看,给排水工程师、电气工程师、水暖工程师、弱电工程师、暖通工程师的职位招聘需求同比涨幅明显,以上职位同比需求涨幅均超过10.5%,其中给排水工程师的需求增长为11.5%。

建筑英才网的招聘顾问表示,给排水、暖通及电气类的职位在建筑行业的招聘也属于热招状态,各建筑工程都离不开该类职位。此类人才也需要熟练掌握CAD及其他与建筑设计相关的软件,熟练使用各种通用办公软件。

现场专业/施工类职位需求 上涨11%

长三角绿色智能制造协同创新示范区项目8月4日在上海签约落地。该项目为长三角生态绿色一体化发展示范区2019年11月1日正式揭牌以来,落地的首个超大规模智能制造产业园项目。一期项目预计于2020年12月开工,建成达产后有望实现年销售额300亿元,成为实现高质量发展的新型城镇化区域。首批拟进驻的产业项目包括更上(中国)长三角机电研究院、阿里云工业数据中心等。

从具体职位信息来看,建筑英才网的招聘数据显示,截至今年10月中

旬,现场专业/施工类人员的岗位招聘中,企业对施工员、资料员、监理员/工程师、材料员的职位需求增长明显,同比涨幅分别为11.7%、11.4%、11.3%、11%。

建筑英才网的招聘顾问表示,园区建设、老旧小区改造等城市更新建设的项目都离不开该类基础的建筑人才,而且随着各地项目的开工,该类建筑人才的需求还会继续上升。

安全/消防类职位需求上涨10.9%

4月1日,《上海市促进电动汽车充(换)电设施互联互通有序发展暂行办法》(以下简称《办法》)发布,《办法》的实施将解决“找好桩难”、缓解“进老小区难”、破解“充电安全监管难”等问题。浙江省出台的《浙江省城镇老旧小区改造技术导则(试行)》明确,老旧小区改造包括增加无障碍设施、智慧安防改造、增加停车设施、电动汽车充电装置等方面。

老旧小区的管网改造及充电桩的安装、消防设施的建设都会促使该类人才需求增加。从具体职位信息来看,建筑英才网的招聘数据显示,截至今年10月中旬,安全/消防类职位的招聘需求同比上涨了10.9%。从具体职位来看,安全员/工程师、注册消防工程师的职位需求同比增长11.2%、11%。

建筑英才网的招聘顾问表示,安全消防管理是建筑行业中尤为重要的一环,相关的人才需求也随着城市规划建设不断上升,在招聘该类职位时,持有中级建(构)筑物消防员证或一级注册消防工程师证的人才会被优先考虑。■



粤港澳大湾区协同发展 建筑设计及施工人才需求旺盛

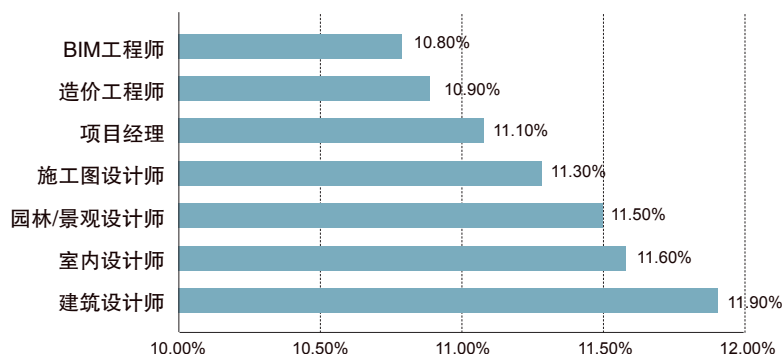
文 ■ 李佳洋

今年是深圳经济特区建立40周年、深圳先行示范区建设一周年，再加上粤港澳大湾区进一步协同发展，建筑行业的人才需求平稳上升。

自然资源部日前印发了《关于支持粤港澳大湾区和深圳市深化自然资源领域改革探索意见的函》，支持广东、深圳进一步提升自然资源要素市场化配置程度和效率，激发市场活力和创造力。9月2日晚间，《交通运输部关于深圳市开展高品质创新型国际航空枢

建筑行业热点职位需求同比图

数据来源：建筑英才网



组建设等交通强国建设试点工作的意见》发布，深圳市地铁将延至莞惠，机场国际航线将超100条。

与此同时，深圳地处的粤港澳大湾区也在快速发展。近日，广州、佛山两市携手编制《广佛高质量发展融合试验区建设总体规划》，提出在广佛197公里长的边界两侧，选取629平方公里极具发展潜力的区域，合力建设包括“1个先导区和4个片区”的高质量发展融合试验区，逐步实现广佛全域同城化。

近日，广州市通过《关于深化城市更新工作推进高质量发展的实施意见》和《广州市深化城市更新工作推进高质量发展的工作方案》。据广州市住建局消息，广州将启动新一轮城市更新，在未来3年内实施83个城中村改造；未来5年内，实施183个城中村改造，改造后的城中村将实现1公里内通地铁的目标。

目前，广州地区有817个城镇老旧小区列入改造计划，已完成431个，在建269个。其中已加装电梯5217台，改造老旧建筑3221万平方米(涉及2.8万栋建筑)。1月至8月，纳入2020年中央补助支持的已改造21个，涉及3.6万户，正在开展改造28个，涉及5.3万户。

粤港澳大湾区的协同发展、深圳特区成立40周年的政策优惠，以及城市更新、老旧小区改造带来的巨大市场，使得建筑行业的人才需求持续攀升。据英才网旗下建筑英才网招聘数据显示，截至2020年10月中旬，全国范围内，建筑行业的人才需求与去年同期相比增长10.7%，粤港澳大湾区对建筑人才的需求同比增长10.9%。

从具体职位来看，建筑设计师、室内设计师、园林/景观设计师、施工图设计师、项目经理、造价工程师、BIM工程师的职位招聘需求同比增长幅度明显，分别为11.9%、11.6%、11.5%、

11.3%、11.1%、10.9%、10.8%。

从招聘职位的区域划分来看，建筑英才网的招聘信息显示，截至今年10月中旬，北京、上海所处的一线地区对建筑行业的人才需求平稳上涨，而广东所处的粤港澳大湾区由于政策的不断推进，对建筑行业的人才需求增长明显，其中深圳地区、广州地区对建筑人才的需求快速上升。

建筑设计师需求上涨11.9%

根据建筑英才网的招聘数据显示，截至今年10月中旬，建筑设计师的招聘需求与去年同期相比上涨了11.9%。从薪资方面来看，建筑设计师在广东地区的平均薪资为10205元/月。

建筑英才网的招聘顾问表示，建筑设计师是建筑行业招聘需求缺口较大的职位之一，企业对该类人才的招聘需求持续上涨，不同企业对该类人才的任职要求也不尽相同，优秀的执



行能力、沟通能力及熟练的软件操作能力是基本要求。

室内设计师需求上涨11.6%

根据建筑英才网的招聘数据显示,截至今年10月中旬,室内设计师这一职位的招聘需求涨幅同比增加了11.6%。从薪资方面来看,该职位在广东地区的平均薪资为7609元/月。

建筑英才网的招聘顾问表示,室内设计师方面的人才除了需要熟练操作绘图软件之外,也需要具备一定的手绘能力及沟通表达能力。

园林/景观设计师需求上涨11.5%

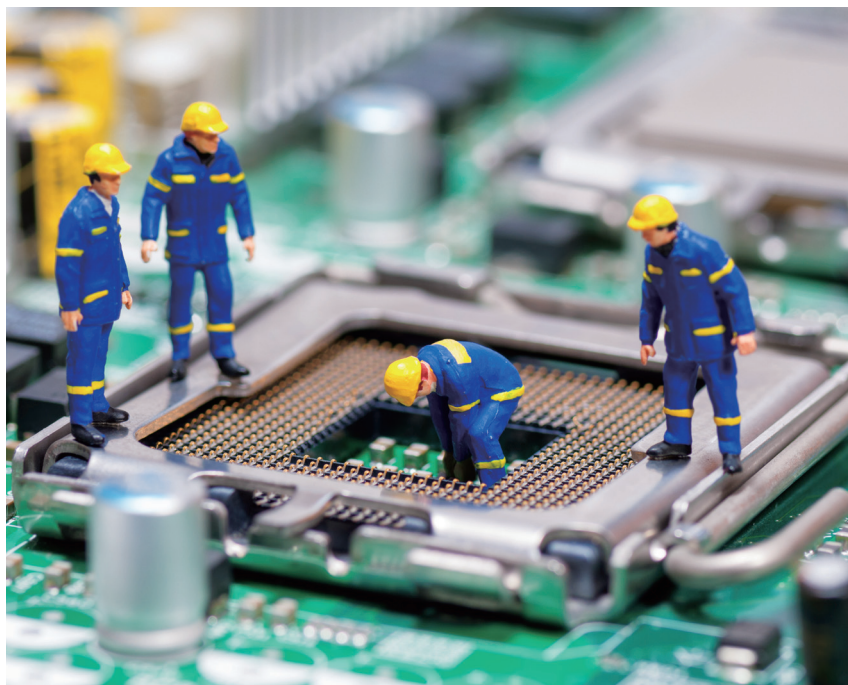
根据建筑英才网的招聘数据显示,截至今年10月中旬,园林/景观设计师的招聘需求同比上涨了11.5%。从薪资方面来看,该职位在广东地区的平均薪资在6824元/月。

建筑英才网的招聘顾问表示,旧城改造涉及到的园林/景观改造使相应的建筑人才需求出现上升,再加上城市绿化的概念持续推进,该类人才的需求还会有所上升。

施工图设计师需求上涨11.3%

根据建筑英才网的招聘数据显示,截至今年10月中旬,施工图设计师的职位需求同比上涨了11.3%。从薪资水平上看,建筑英才网的薪酬数据显示,在广东地区,建筑设计领域中施工图设计师的平均薪资在8714元/月,园林景观领域中施工图设计师的平均薪资在8505元/月。

建筑英才网的招聘顾问表示,施工图设计师需要有一定的从业经验,



熟知相关制图规范和施工工艺,有较强的沟通协调能力。

项目经理需求上涨11.1%

根据建筑英才网的招聘数据显示,截至今年10月中旬,项目经理的招聘需求与去年同期相比上涨了11.1%。该类职位在广东地区的平均薪资为18778元/月。

建筑英才网的招聘顾问表示,项目经理这一职位在建筑行业中属于中高端职位,该类建筑人才往往需要一定年限的工作经验,还需要有较好的沟通交流、组织管理能力。

造价工程师需求上涨10.9%

根据建筑英才网的招聘数据显示,截至今年10月中旬,造价工程师的职位招聘需求同比增加了10.9%。该职

位在广东地区的平均薪资为6681元/月。

建筑英才网的招聘顾问表示,企业在招聘该类人才时,持有国家注册造价工程师、造价员及其他注册类证书的将会被优先录用。

BIM工程师需求上涨10.8%

根据建筑英才网的招聘数据显示,截至今年10月中旬,BIM工程师的职位需求与去年同期相比上涨了10.8%。该职位在广东地区的平均薪资为6355元/月。

建筑英才网的招聘顾问表示,BIM工程师需要熟练操作相关BIM软件,如AUTOCAD、REVIT、TFAS等。部分企业需要该类人才有相关BIM软件培训资格证,也有部分企业对求职者的外语能力有一定的要求。■

启迪设计灵感 × 回归建筑本源

CADE
建筑设计博览会
2020 (北京)

2020.10.29-11.1

北京中国国际展览中心[新馆]



立即扫码

免199元门票

CADE
建筑设计博览会
2021 (上海)



扫描了解更多信息

2021.11.2-11.5

上海·新国际博览中心



Messe München



主办单位: 中国建筑学会 慕尼黑博览集团
中联慕尼(北京)国际会展有限公司
承办单位: 中联慕尼(北京)国际会展有限公司

2021

4月14-16日

中国国际展览中心（静安庄老国展）

第八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2021中国国际装配式建筑产业博览会

ConstrucTech 2021-China International Building Technologies, Building Materials & Construction Equipments Exposition

主办单位

中国国际展览中心集团公司

承办单位

北京中装文行国际会展有限公司

组委会联系方式：

地址：北京市朝阳区北三环东路六号
中国国际展览中心一号馆四层
联系人：李艳萍 13691370567
胡晓娜 13520548763
网址：www.construcTech.cn

同期举办

第十二届中国国际建筑模板、脚手架施工技术及产品设备展览会
第八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）
第十六届中国国际建筑保温、新型墙体及外墙装饰展览会
第十六届中国国际干混砂浆技术及产品展览会
第八届中国国际建筑节能及绿色建筑展览会
2021中国国际美缝及建筑密封剂、胶黏剂展览会
2021中国国际混凝土技术及机械设备展览会
2021中国国际建筑门窗幕墙展览会
第八届中国国际建筑防水及屋面系统展览会



“对于设计企业而言，最为核心的资本是‘人’，依靠人力和智力，依靠各专业、各团队之间的密切配合和协作，是做好设计、做好服务的关键。”



稳中求变 依靠人力和智力迎接机遇与挑战

——访中煤科工重庆设计研究院（集团）有限公司总经理卢溢洪

文 | 苑航

2020年，突然袭来的新冠疫情，给我国社会经济造成巨大影响，各行各业发展均遭到重创。由于很多项目无法复工，建筑行业成为疫情重灾区。如何一手抓疫情防控，一手抓复工复产，力争把各项损失降到最低，成为建筑企业重大课题。

“在疫情期间如何稳住人、管好人、用对人，显得非常重要。”中煤科工重庆设计研究院（集团）有限公司（以

下简称“中煤科工重庆设计集团”）总经理卢溢洪在接受《建筑英才》采访时表示，困难是暂时的，我们有信心打赢这场抗疫攻坚战，在年底实现经营业绩的稳中有升。

稳中求变，顺势而为 打赢抗疫攻坚战

中煤科工重庆设计集团是一家大型设计央企，疫情期间由于多个项目处于停工，公司的生产经营受到很大影响。卢溢洪表示，疫情最直接的影响就是第一

季度利润率同比出现明显下滑，新签合同和收费也较往年同期下降了很多。

“对于设计企业而言，最为核心的资本是‘人’，依靠人力和智力，依靠各专业、各团队之间的密切配合和协作，是做好设计、做好服务的关键。我公司的从业人员已达3000人，在疫情期间如何稳住人、管好人、用对人，显得非常重要。”卢溢洪表示，我们始终坚信困难是暂时的。集团在确保员工生命安全和健康的前提之下，利用各种信息化办公手段，争分夺秒地加快恢复生

产。公司上下齐心协力，在第二季度连续中标了重庆规划展览馆迁建、四川沱江干流富顺城区段综合治理等大型EPC总承包项目，先后与重庆市渝中区政府、高新区政府、重庆建工集团等签订了战略合作协议。“在特殊时期取得的成绩，充分展示了我们全体干部职工拼搏向上、真抓实干、马上就办的工作品质和‘特别能战斗’的企业风采。我们非常有信心打赢这场抗击疫情的攻坚战，在年底实现经营业绩的稳中有升。”卢溢洪说。

虽然国内疫情得到基本控制，但全球疫情形势并不容乐观，这加剧了宏观经济的不确定性。可以判断在经济下行和疫情影响的双重叠加下，勘察设计行业会随着房地产市场的疲软承受更明显的市场压力。“对于我们公司而言，主要从强化自身竞争优势、重组低效的内部团队、寻求优质的外部合作等方面着手进行变革。”卢溢洪表示，集团为了“活下去”，紧跟市场和行业的步伐，解放生产力，发展生产力，在外部经营和内部管理上推进大力度变革。

据了解，为了适应市场和行业的新变化新需求，2020年5月，中煤科工重庆设计研究院有限公司正式更名为“中煤科工重庆设计研究院（集团）有限公司”，在组织机构、市场布局、业务转型、机制优化等方面迈上了新的台阶。同时，公司积极整合生产资源，优化内部生产组织机构，重组经营业绩欠佳的团队，大力扶持高绩效的团队。公司坚持“干部能上能下”的方针，大力提拔年轻有为、实干担当的干部，为生产经营保驾护航。公司在市政、环保等业务版块加强了布局，在华东和华南

区域努力拓展新的市场空间。公司与地方政府、甲方和施工方加强了合作，签订了战略合作协议，实现互利双赢。

每当重大事件之后，都是机遇与挑战同在，困难与希望并存。谈到行业前景，卢溢洪认为目前有两大发展趋势值得注意：一是数字化，二是新基建。

卢溢洪表示，“数字化”是建筑行业发展的必然选择，将成为行业变革的新推手。推动建筑数字化与建筑工业化协同发展，集人工智能、物联网、5G通信等新技术，形成涵盖科研、设计、施工、装配等全产业链融合一体的智能建造产业体系，是公司高质量发展转型的必经之路。

“我们将持续加大信息化建设的投入，打造云端设计院，推动企业管理数字化和设计项目数字化。此外，疫情对房地产市场造成了极大的影响，使得各大开发商投资倾向保守，在一段时间内，政府投资应该会成为稳定经济的主力，基本建设会立足于深化供给侧结构性改革，形成新基建和传统基建共同推进又各有侧重的基建投资新格局。对于我们来讲，新基建中蕴含的数字化建设工程、智慧城市、智慧社区等领域，是我们瞄准的新的市场机遇和努力方向。”卢溢洪说。

履行央企责任积极参与“国聘”

注重梯队建设，管好人、用好人

受新冠疫情影响，今年毕业生就业压力非常大。中煤科工重庆设计集团响应国家号召，积极参与“国聘”行动，为高校毕业生解决就业难题，共接收了60多名高校毕业生来公司就业，切实履行了央企的责任与担当。

又到了金九银十招聘季，卢溢洪表示，今年的秋季招聘形势依然不容乐观。一方面是企业用人需求减少。据了解，由于现金流压力过大，目前绝大多数设计企业，尤其是中小型设计公司，都进行了不同幅度的降薪和人员精简。今年主动离职的员工也比往年少了很多，大家都选择和企业共渡难关。另一方面是待就业人员较多，就业竞争会异常激烈。因此像往年那样的招聘高峰期不会出现，但是对高层次研发人才、高端设计人才的需求会依然旺盛。公司人力资源部要灵活运用线上招聘的方式，更多采用视频面试、AI面试，注重人员的综合素质测评，为公司招揽到更多合适的人才。

在谈到疫情期间的员工管理，卢溢洪说：“公司一直致力于打造有品位、有文化内涵的工作环境，努力提高员工待遇，让广大员工生活得体的、有尊严。在困难时期，我们选择和员工同进退，共渡难关，尽一切努力稳定目前的局面。在疫情期间如何稳住人、管好人、用对人，是公司人力资源管理重点。我们比往年更注重人才梯队建设，注重提高人才质量。公司以落实‘三定’工作方案为契机，进行了全面的人才分析和人才盘点，健全了各专业人员配比，让能者上、庸者下，人才结构得到进一步优化。另一方面，为了保证员工的收入不会出现大幅度波动，公司组织和安排了多场次的培训活动，确保广大员工劳有所得、劳有所获。”

谈到未来，卢溢洪满怀信心：“只要抓住机遇，稳中求变，顺势而为，管好人、用好人，勘察设计行业一定能渡过难关，未来将是无限光明的。” ■



“一个优秀甚至卓越的企业，一定是持续提升竞争力和发展质量，在面对各种风险考验中都能尽责担当、稳健发展、快速成长、练好内功，这是留住人才的根本保障。”

建筑行业转型升级 复合型人才就业前景广阔

——对话上海宝冶集团有限公司人力资源部部长陈爽

文 | 苑航

时值金秋，2020年大半年就在抗疫防疫中度过，国内疫情得到全面控制，建筑行业全面复工复产。受疫情影响，今年的金九银十招聘旺季与往年有什么不同？建筑企业用人需求出现哪些变化？企业做出了哪些调整？

近日上海宝冶集团有限公司（以下简称“上海宝冶”）人力资源部部长陈爽在接受《建筑英才》采访时表示，上海宝冶也受到了疫情影响，最严重的影响是一季度新签合同额，其次是重点在建项目复工复产的人员组织。由于公

司疫情防控响应迅速、措施有效、落实到位，再加上享受了国家和各地政府一系列惠及企业的减税降负政策，不利影响很快过去。在中国五矿和中国中冶的科学部署下，上半年公司各项经营指标全部超额完成，合同额、营业收入、利润较上年同期均呈现大幅上涨。

疫情过后高学历生源增加 复合型人才成为香饽饽

《建筑英才》：金九银十已经到来，公司在招聘方面是否做了调整？是扩招还是减员？

陈爽：公司招聘方面因为疫情影

响做了一些调整，主要体现在招聘质量上。比如硕士、博士等高学历生源比例翻番、985和211等重点院校生源比例翻番。规模上继续扩招，计划招生数量较上年有所增加。一方面是积极践行稳岗促就业的央企责任，另一方面也是我们自身发展的需要。公司“四五”期间，各项经济指标全面翻番，发展质量持续提升、文化内涵更加深厚，所以我们的目标和任务是：做好上升期、转型期建筑企业的人才招聘和人才培养，做好公司“五五”期间以及未来发展的人才储备。

《建筑英才》：目前国家在积极推

进旧城改造、建筑工业化与智能建造的协同发展。在大的背景下,建筑市场会有怎样的变化?哪些人才会成为香饽饽?

陈爽: EPC、PPP、建筑工业化与智能建造,是建筑企业乃至建筑行业面临的必然趋势,将给工程建设领域带来翻天覆地的变化,建筑市场将更加青睐那些拓展业务价值链、发展新业务模式的建筑企业,这是新机遇、新挑战,也是必由之路。上海宝冶积极主动拥抱这种变化,按照“一流的最具产业链竞争优势的全生命周期工程服务商”战略目标,进入了全产业链、全生命周期的换挡升级中,从过去的项目交付思维,向产业链、供应链思维转变;从传统的、单一的业务模式向工业化、智能化、工程总承包业务模式转变。因为建筑行业这种变化,上游建筑企业对未来人才的知识结构、能力模型都提出了新的要求,那些既具有土木工程、工程管理、信息技术等专业知识,又具有智能设计、制造、施工、运维等专业能力的复合型人才,就业前景广阔,势必会成为香饽饽。

线下招聘不会出现高峰

线上招聘成为主流

《建筑英才》: 国内抗击疫情取得重大胜利,国外疫情仍然很严重,受此影响,今年秋季招聘与往年有哪些不同?

陈爽: 金九银十传统的招聘旺季在今年线下不大会出现招聘高峰,但会出现线上招聘高峰,同时招聘战线将被拉长。当前国内各大高校尽管已陆续开学,但对疫情防控均有要求,线下招

聘会势必在规格和场地上都会降维,不具备出现招聘高峰的外部条件。随之而来的,在今年上半年春季招聘广泛应用的线上招聘将成为招聘市场的主流,线上招聘的形式也将更加成熟和稳定。从当前高校毕业生的接受度来看,线上招聘很受青睐和信任,比预想的效果还要好。

《建筑英才》: 目前公司需要招聘哪些人才?需求最多的职位有哪些?主要通过哪些招聘渠道招聘?

陈爽: 上海宝冶是一家有着悠久历史和深厚底蕴、具有全产业链优势的建築企业,需要设计工程师、建筑工程师、机电工程师以及商务、法务、财务、管理、销售、安全、智能化、信息化、英语口语译等人才,需求最多的有建筑工程师、设计工程师、预算专员等职位。我公司校园招聘与社会招聘占比情况为8:2,人才配置以校园招聘为主,社会招聘为辅。校园招聘的渠道主要是各高校的双选会、招聘会,建筑英才网等专业机构,以及公司官网、官微等渠道;社会招聘渠道主要有建筑英才网、智联招聘、猎聘等专业机构,以及公司总部和各区域分公司所在地的人才服务机构。

持续提升竞争力是留住人才的保障

《建筑英才》: 疫情期间,公司跳槽的员工多吗?请从公司发展的角度谈谈上海宝冶是如何留住人才的。

陈爽: 上海宝冶1-7月核心人员离职率较上年同期降低了0.5个百分点,反映出跳槽的员工呈现一定的下降趋势。

人才是企业之本,企业长远发展,打造百年老店,最终都需要人才来实

现。新冠疫情给全球各行各业都带来了一定的影响,但对于践行“建精品工程,铸长青基业”使命的上海宝冶而言,这样的冲击是成长过程中的必修课。实践证明,由于我们积极有效应对,成功跨过了各种不确定性,一个优秀甚至卓越的企业,一定是持续提升竞争力和发展质量,在面对各种风险考验中都能尽责担当、稳健发展、快速成长、练好“内功”,这是留住人才的根本保障。

在人才留任方面,我们注重给平台、重培养、强保障,积累了一些特色经验。比如,从2019年开始我们推行“筑梦师”、“星青年”计划,分别招录985、211院校应届毕业生,可享受9-21万元的人才津贴,2021年计划招聘200人;在特色人才培养方面,我们有“EPC管理精英”、“重点项目精英”、“职能管理精英”三个培养项目,分别培养工程设计+施工管理复合型人才、技术+商务+项目管理复合型人才、专业技能+综合管理复合型人才,2021年计划招聘150人。

对于新入职的职场新人,在企业的大平台上能够学到知识、掌握技能、开阔眼界、实现自我价值,还能拿到有竞争力的薪酬福利,让员工得到成长和收益,是留住人才的具体措施。

上海宝冶的价值观是:诚信、笃行、创新、共赢,公司近三年校园招聘总数近2000人,无论是在招聘阶段,还是入职后的培养阶段,我们都在用心诠释尊重人才、爱护人才的理念。我们希望能够更多地吸引人才、培养人才、成就人才,在企业发展壮大的同时,也为行业、为社会贡献更大的力量。■



“希望能招到在工作中努力学习不断提高自己的年轻人，也希望有才能的年轻人不受世俗偏见，加盟到我们这个很有发展前途的实体建筑设计公司。”

引进先进理念 招揽有识之士 创造中国特色现代建筑

——访上海希艾目希建筑设计有限公司（CMC）

上海励翔建筑设计事务所总经理/总建筑师陈鸥翔

文 | 苑航

新冠疫情爆发以来，各地都加大了防控力度，公共卫生领域医疗医养项目的开发建设再次成为建设重点。上海希艾目希建筑设计有限公司（CMC）/上海励翔建筑设计事务所是一家专门从事大型公共建筑其中以医疗医养为主的建筑设计公司，该公司具有美国设计

事务所的背景，一贯力图将国际医疗建筑设计的新理念与中国实际情况相结合，每项设计都是自方案、初步设计、施工图设计、各专项设计、落地建成的全过程；是将设计构思表达在建筑设计图纸上，通过建筑结构机电专业紧密配合、精心设计，付诸于实际建筑物的建成。

“我们将每一个项目都看成是精

心打造的作品，所以在近20年来，公司的‘回头客’很多，因为一个项目落成后，不仅获得了客户的好评与信任，还带来更多的项目机会。所以说，2020年的疫情，给我们公司带来了更多的挑战与机遇。”公司总经理、总建筑师陈鸥翔在接受《建筑英才》采访时表示，疫情以来医疗医养、公共卫生中心的设计项目增加，目前公司想招一批能踏

踏踏实实在工作中努力学习不断提高自己的年轻人,也希望有才能的年轻人选择这个很有发展前途的实体建筑设计公司。

遵循人才的流动更新 招揽踏实肯干的年轻人

又到了一年一度的招聘季,公司招聘不只是HR的工作,更是公司上下共同关注的重要课题。

在采访中,陈鸣翔表示,公司在以往的招聘工作中,遇到最大的问题就是应聘者在对我们公司并不了解的情况下,仅以表面现象或当今普遍存在的一些成见误区(更多求职者想去央企、国企),就断然拒绝来公司面试。应该说要全面了解一个公司,还应亲自去那个公司看看,了解一下公司能提供给自身什么样的职业发展平台。

“有的应聘者说‘哪儿钱多就到哪儿工作’,可自己不想想‘我能干什么’。当然有一些毕业生,刚走出校门进入社会,还没有真正踏入建筑设计的门,思想稚嫩不够成熟,道听途说受到一些片面的影响也情有可原,但路是自己走出来的,至少不能光从公司的规模大小、性质等表面信息就失去了一个很好的就业机会。年轻人应该在成长的道路上多思考。”陈鸣翔说:“公司的招聘,一直视设计项目的需要不断补充新鲜血液,扩充设计队伍,希望能招到在工作中努力学习不断提高自己的年轻人,也希望有才能的年轻人不受世俗偏见,加盟到我们这个很有发展前途的实体建筑设计公司。”

陈鸣翔表示,公司一直遵循人才的流动、补充、更新策略,根据需要,

招聘年轻、踏实肯干的人才。目前需求最多的职位有助理建筑师,电气、暖通工程师,以及行政管理人员。

“在我们公司,除了建筑设计人才是一个建筑项目的龙头以外,机电专业的人才在我们从事的医疗医养项目中也是十分有挑战性的,尤其是电气、暖通、给排水专业的设计人才,在我们公司的设计项目中都能学到很多、涉足到很多专业的知识,使之设计能力快速提升到一个很专业、很有经验的水平。目前公司主要通过建筑英才网招聘,希望能在贵网站上看到更多有识之士投递简历。”陈鸣翔说。

在谈到建筑市场会有怎样的变化,哪些人才会成为企业争相抢夺的重点对象时,陈鸣翔表示:“我们公司主要从事医疗医养中心等建筑设计,在建筑装配化、智能化、医疗建筑专门化方面的设计也正紧跟步伐。疫情以来,医疗医养、公共卫生中心的设计项目增加,项目复杂、专业性强,但这是我们的强项,要将这些项目做得更好,使建成的建筑能满足专业的使用要求,必须要有经验的建筑、结构、水、暖、电工程师等。我们公司拥有从美国留学并在美国工作了十年的美籍、美国注册建筑师;有国家一级注册建筑师、国家注册结构工程师,以及注册电气工程师、注册公用设备工程师(水、暖)等,以上这些专门从事医疗医养设计10年以上的专业人才,将会成为今后建筑市场的重点争夺对象。”

引进先进设计理念 创造有中国特色的现代化建筑

近期国家提出的“加快形成以国

内大循环为主体、国内国际双循环相互促进的新发展格局”为建筑设计公司提供了更好的发展平台。如何把握机会,争取更多精品项目机会,是众多建筑设计企业极为专注的大事。

据了解,近几年来,一些业主比较青睐国外设计师的设计,因此纷纷邀请国外建筑设计事务所来参与设计。

陈鸣翔认为,国外设计师主要在方案设计的创意与造型方面带来了诸多新意,但他们不尽然了解中国的实际情况与建筑设计规范,也不能经常来中国与业主沟通,只能做到方案阶段(或初步设计建筑部分),所以国外公司必须与中国有资质的建筑设计公司合作,一时间各地建筑设计公司纷纷拉上外国设计公司捆绑。

“我们公司是由海外学成归国的建筑师组建的,具有足够的实力应对国家提出的以国内大循环为主体、国内国际双循环相互促进的新格局。我们公司拥有从美国、英国、意大利留学归来的建筑师、结构工程师、设计师,他们有的具有在国外建筑设计事务所工作十年的经历,有的还具有美国注册建筑师资格,有一定国外建筑设计事务所经验。”陈鸣翔表示,公司创办的宗旨就是要将国外的建筑设计先进理念与中国的实际情况结合起来,建造具有中国特色的现代化的建筑。同时公司的运作模式就是国外建筑设计事务所的运作模式。因此,无论是从语言、文字交流上,还是公司设计文件管理、绘图等运作模式上,都可与国际建筑设计事务所的运作模式无缝对接。希望公司在国家新格局的大环境下能发挥更大的作用。■

招聘旺季

如何提高招聘效率？

策划/采写 | 苑航



金九银十招聘旺季已经到来。与往年不同的是，受新冠疫情影响，各地人才市场也发生了重大变化。金三银四春季招聘旺季没有如期而至，建筑行业企业受疫情影响一些项目延后开发，招聘需求与往年同期相比下降明显。

大半年过去了，全国各地疫情得到基本控制，各行业企业都在积极恢复生产，用人需求在稳步提高。建筑行业在国家陆续推出的旧城改造、建筑工业化与智能建造同步发展的大背景下，迎来新的发展契机，用人需求在下半年得到更大释放，企业信心倍增。

那么，如何在招聘旺季提高招聘效率，尽快招到合适的人才？本期圆桌特邀请6位资深HR，共同探讨“招聘”这个永恒话题。

做好准备 认真筛选 把好招聘“安检关”

受疫情影响，今年春节后企业开启了远程办公模式。我们HR作为最先一批开工的人，除了要关注各地复工政策、疫情防护事宜、员工的身心健康，还要及时为业务部门补充人才资源。

年初的招聘工作主要是通过线上形式完成，但我公司是以技术设计工作为主，受招聘形式的局限性，简历资源有限，整体招聘效果不是特别理想。比如已经沟通好即将来面试的候选人不能正常面试，即将入职的候选人不能及时办理入职。但公司招聘需求量较大，待疫情形势缓解，企业复工后，招聘渠道亟需全面拓宽，通过企业招聘官网、企业公众号、校园招聘等方式，传播企业正能量，展示企业实力，吸引高端人才。

根据用人情况 做好充分准备

招聘工作比较艰巨，尤其在我们这种以专业人才为核心的企业中。人才的选、用、任、留每个环节都很关键。在这个金九银十到来之际，很多技术型人才会刷新个人简历，寻找更合适的机遇。要在短期内招到适合自己企业的人才不是那么容易。我们的行业性质决定了企业与新晋招聘来的人才间的磨合期相对较长。金秋10月，是人才流动的高峰期。经过磨合，公司对新入职员工有了充分了解，一方面需要根据员工能力做出适当的调整，另一方面又希望能够补充新的人才，满足公司的业务需求。

我司向来重视下半年的招聘工作，一般提前2个月会做好相关的准备工作。在渠道方面，我们的重点主要放在各大招聘网站，尤其是行业垂直招聘网站，如建筑英才网、前程无忧等知名网站；另外，在一些招聘小软件上也会发布相应的招聘信息，通过聊天的方式与人才进行初步沟通，再邀约来公司面谈进行深入了解。

在招聘高峰期，人才市场较活跃，招到合适的人才并不容易。首先要了解企业各部门人员的具体情况，不要完全被动地进行招聘；其次是对现在职人员做好认真分析和了解，再结合各部门申请人力资源的情况来有效地



大连市市政设计研究院有限责任公司湖北分公司人事经理

彭蓉

进行人员招聘和配备；最后是选择适合自身需求的招聘渠道，来有效率地进行筛选简历以及面试沟通。

选渠道筛简历 把好招聘入职关

招聘工作不单单是上传所需人才、筛选简历、进行面试这么简单，必须深入了解与仔细观察整个公司的人力状况和发展动向，需要针对公司的具体需求来做好各项准备工作与后期工作。首先还是要判断出需要什么样的招聘渠道，网上发布或者是内部调整还是通过人脉来搜索。如招聘不管是大量还是少量设计师时，我不会无谓地把招聘信息投在很多网站上，而是要快速找到符合自身企业的招聘网，如垂直类专业人才招聘网站。招聘信息发布后，我会整体分为两大类：一是投进来的简历，二是自己搜索的简历，再对这两大类简历进行筛选和分等级，有效地筛选出适合岗位需求的简历。

对于一个公司来说，招聘就相当于安检口，只有通过认真筛选把关，才能找到合适的人才，保证团队的和谐和稳定。另外，对于面试者来说，HR是他们了解公司的第一途径，我们就是公司的一扇窗口。■

线上线下并重 实现招聘成本最小化，人才质量最优化



中建八局轨道交通建设有限公司人力资源部经理 | 郎亮

从今年春季的招聘结果来看，受疫情初期影响，劳动密集型企业使用视频面试、云宣讲、微视频等招聘方式的热情被充分激发，尤其是对人才需求旺盛的建筑企业。经过半年多的等待、观望、调整，无论是高校毕业生、社会求职者还是用人企业，都开始跃跃欲试，尝试在国内疫情稳定时期快速占领制高点，线上线下并重，一举实现就业、招人目标。

而这一时期，施工企业在校园招聘上是有更好的机会实现择优而录的。基于两个方面原因：一是近一年的疫情导致很多土木类专业毕业生缺乏实习经验，在简历筛选中专业课成绩等其他因素会更加重要，这带来简历筛选难度的降低；二是明年春季疫情的不确定性带来2021届高校毕业生就业的恐慌，在三方协议(或者两方协议)的签订上会更加顺畅，这将大大提升施工企业面试官发放offer的信心。

那么施工企业如何利用这两点实现招聘成本最小化、人才数量和质量最优化呢？我觉得应从三个角度

去改变招聘逻辑。一是要改变宣讲是为了宣传自己的逻辑，二是要改变面试是为了考验学生的逻辑，三是要改变招人是招来就用的逻辑。

先说第一个。很多施工企业不远千里到各大高校宣讲，有时候现场人很少，还是要大肆宣传自己，缺少变通。疫情以后，很多施工企业开始改变“正统”作风，以直播方式吸引毕业生来关注企业，将企业的信息作为可自由获取的知识来传播，而不是一味地宣传自己想让毕业生知道的那部分，宣讲主客体的对等性就突显出来，毕业生更加愿意自己主动去官方平台、社交媒体了解企业的信息，自己获得的信息自然不会错、不会怀疑，这让更多的毕业生主动走进企业。

第二个就比较好操作，主要在于面试结构的逻辑。以往的施工企业面试，是从旁观者的角度客观地评估毕业生的知识储备、家庭信息、实践经验等因素。疫情期间，很多施工企业开始尝试从简历里细微的描述语句，找到毕业生的真实意愿表达，不先入为主地判断工作地意向、岗位匹配度、长期规划等，这让更多的毕业生感受到了面试官的专业度和人情味。

第三是人才储备的逻辑。以往面试官都是根据企业短期发展规划和经营实际来估算即将使用到的人才专业、数量、周期等，疫情带来经济发展的不确定性，逼迫很多施工企业将人才储备作为一项专门的业务来抓，把人才梯队建设的周期缩短，提供更加全面而快速的人才培养方案，这会让面试官在招聘中不知不觉地思考企业人才梯队建设和中长期人才供应问题。

相信疫情终会过去，随着基础设施市场的高质量发展，更多的施工企业会在转折中成长，而人力资源管理工作者要做的就是在这个转折中提供一个切合企业实际的人才引进逻辑，让企业在困难时期减少人工成本，提高人均劳动生产率，好在未来更加白热化的竞争中有更多的资源和力量。■

突破线下瓶颈 利用“空中一站式”招聘人才

目前企业基本复工复产,在这种大环境下,整个招聘市场活跃度都有较大幅度提升。当然包括我司所在的建筑施工企业也基本恢复施工,由于公司部分项目同时恢复施工,因此人员需求也比较多,目前公司整体属于扩招阶段。

金九银十已经到来,面对人才需求不断加大,如何提高招聘效率,是我们HR的重要课题。

招聘高峰到来 市场活跃度降低

春季招聘是两次招聘旺季之一,受到疫情影响2020年部分企业几乎没有开展春季招聘,因此个人认为“金九银十”必定会出现招聘小高峰,但预计很难达到往年秋招的活跃度。原因有两个方面,首先企业新增岗位少,2020年受疫情影响,除特殊行业外大多企业对扩大规模都持保守态度,对于新业务的探索也大大减少,导致新增岗位量较少;其次企业原有人才流失率降低,当前在职员工出于对整体经济形势的悲观预期,大多数对跳槽持慎重态度,员工整体离职率降低,从而导致整个招聘市场活跃度降低。

与往年相比,今年秋招积极的方面是由于部分企业业务调整的客观原因,导致部分稳定性高、能力强的候选人会考虑接触新的工作机会,以应对可能发生的企业管理架构调整和企业业务变更;另一方面,由于企业裁员导致更多职场竞争力不强的求职者进入人才市场,也造成了简历质量降低,简历注水频发的现象。所以,今年秋招工作较繁重,选择专业平台,筛选出高质量简历,招聘到真正合适的人才,成为HR的主要工作。

选择适用平台 利用直播一站完成招聘

招聘季,选好平台和渠道,是提高招聘效率的重要因素。企业招聘一般包括现场招聘、网络招聘和猎头推荐等招聘手段。受疫情影响,今年现场招聘比往年冷清很多,而线上招聘成为新的关注点。

随着线上渠道的发展,现场招聘的局限性日益突出。目前,较优秀的基层专业技术和管理人才已经不太愿意到

北京市澳际智能消防安全工程有限责任公司
招聘经理

张亚涛



现场应聘,因此在企业招聘中已经极少采用。

网络渠道一般有两种,一种是通用招聘网站如智联、前程、猎聘等,这种方式不受时空限制,受众时效强,受众人数广,缺点是简历库基数大,针对性弱,需要更多的时间精力去筛选匹配人才,因此我会更多的在职能岗招聘中使用;另一种是行业招聘网站,这类平台既有通用招聘平台时间自由、空间自由、受众时效强的优点,又有较强的针对性,在专业岗位的招聘中使用频率更高,如建筑英才网。

猎头推荐费用较高,我们只在高层管理人员招聘中才会采用。

在招聘方式上,首先要做好在招岗位需求分析,了解岗位的具体工作内容和任职员工的要求,提前梳理和改进招聘流程,节省各用人部门的面试时间,提升求职者的面试体验度。

其次针对性地开展线上招聘会和线上宣讲会,以“空中一站式求职”的特色,利用视频直播,一站完成在线宣讲、在线笔试、在线面试等流程,充分调动各部门资源,用心打磨主题文案、直播间宣讲内容,积极预热推广,优化直播流程,突破传统线下招聘的瓶颈,提高招聘效率。■

选择专业平台 充分了解面试者 提高招聘效率



阿拓拉斯（北京）规划设计有限公司人事经理 | 周明亚

2020年伊始，突如其来的新冠疫情，席卷全球，给社会经济造成巨大损失，企业被迫停工停产，大量职场人离开工作岗位，等待复工。而新冠疫情也打破了原有的人才市场规律，今年春季没有迎来招聘高峰。

时值九月，新冠疫情的影响逐渐减弱，国内企业基本复工复产，用工需求恢复。那么今年的金九银十能否迎来招聘旺季呢？我个人觉得可能会迎来一个招聘小高峰。面对即将到来的招聘高峰，我们HR也做好了充分准备。根据企业用人需求和岗位特点，选择专业招聘平台和渠道，利用新兴招聘模式，充分了解求职者，精准招揽人才。

企业用人需求攀升 视频面试成为常规方式

今年的企业招聘受新冠疫情影响与往年有所不同。

年初因为受新冠疫情影响，很多企业都歇业停产或关闭，而且因为年初的隔离政策，很多人员无法返岗，暂时留在家乡就业或待业。所以无论对企业还是个人来讲，疫情都产生了很大影响。对还在运营的企业来讲，可选择的人员变少，导致今年招聘困难重重。尤其是像北京这样

的一线城市，很多公司的员工主要来自外地，一旦外来人员减少，势必会对很多公司的业务和人员招聘产生影响。但随着我国抗击疫情取得全面胜利，疫情影响逐渐降低，各行各业都在积极复工复产，外来人员慢慢回流，很多企业势必会重新开始运营，积极招揽人才，尽快把疫情造成的损失抢回来，实现业绩的平稳增长。所以，今年的金九银十招聘季不会像春季招聘那么冷清。

另外，今年招聘与往年的一个最大不同就是面试方式的变化。今年因为受疫情影响，大多数公司的面试都采用了线上视频面试。初步视频面试沟通觉得合适，才会在复试阶段邀约面试者到公司现场面试，所以这样其实也更加方便高效。因为对面试人员来讲在家就可以参加面试，减少了来往的时间成本。所以未来线上视频面试可能会成为一种常规的面试方式。

选择专业平台和渠道 精准招揽人才

面对即将到来的招聘旺季，如何提高招聘效率是关键。

首先，我认为选择什么样的招聘平台和渠道很重要。招聘时选择平台和渠道，主要是取决于我们所需求找寻的人才找工作时主要使用哪些平台比较多，我们就会去选择。

阿拓拉斯作为一家专业的景观设计公司，设计师是我们的主要技术人员，人员的选择很有针对性。所以我们会选择能汇集专业领域设计师这一类人员的建筑设计类专业平台，比如说像建筑英才网这样专门为建筑景观等专业领域提供招聘服务的平台就是我们的首选。

其次，我们要做好充分准备。基于以往每次招聘面试过程中发现的问题，以及对于大多数面试者在择业时所关心的相关问题和关注点，认真总结整理，在以后的招聘过程中能更好更详细地对面试者进行沟通说明，让他们能更好更快速了解公司，也让公司能尽快充分了解面试者，从而让双方能更好更快地确认对方的适配度，提高招聘及面试效率。■

建立长期人才培养计划 提高招聘质量和效率

上海译格照明设计有限公司(IGE lighting DESIGN, 以下简称‘译格’)成立于2005年。作为国内知名光环境设计咨询品牌,译格始终专注于现代社会下的照明研究和实践,多年来,凭借国际化视野和理念,通过跨界整合,为各业态客户提供照明设计全过程集成服务,并与华东建筑设计集团、加拿大pfsstudio设计咨询、woodsagot伍兹贝格建筑设计咨询、Gresham Smith建筑设计咨询、观印象实景演出(张艺谋、王潮歌、樊跃)核心创意执行团队等建立品牌战略合作。目前,公司已完成城市规划、教育医疗及文旅夜游等类型精品照明项目逾300个,斩获意大利A’设计、亚洲照明设计、亚太空间设计、白玉兰等国内外专业奖项。

照明设计是一门综合学科,需要具备许多方面的专业知识。译格在发展中锻造了一支专业负责、经验丰富的专家级设计团队,成员均拥有十余年从业经历,分别来自城市规划、环境设计、照明设计、电气设计、设计管理、视觉艺术、文学策划、舞美编导等多个领域。

后疫情时代,很多企业都面临着业务的调整,甚至是生死存亡的转折,高质量的招聘逐渐成为了一项重要的组织能力。目前,我们的用人需求没有发生明显变化,因为业务发展逐步增长,一些核心技术人员依旧比较紧缺。即使现在疫情期间,我们仍然处于扩招阶段,但我们在招聘的时候比之前更加严格和谨慎。

人才需求加大 照明行业迎来招聘高峰

从大的环境来看,自2018年以来,国家在各类会议和文件中经常提到大力发展基础建设,国家的战略规划和政策导向也为我们营造了一个非常好的时机。目前照明行业正处于高速发展阶段,人才供不应求为常态。其次,对于照明行业来说,业主对于新项目的规划一般在年初会敲定,那么九、十月份我们必须做好人力储备,匹配年后新增项目。最后,今年疫情影响导致很多项目拖延了进度,疫情缓解后大家都铆足了劲儿在追赶,人才的需求还

上海译格照明设计有限公司创始人/设计总监 | 马仁凯



是比较大的。而企业的竞争归根到底是人才的竞争,很多想跳槽的员工也会在金九银十这个时间节点开始观望,寻找机会,寻求更适合自己的平台。我认为,照明行业金九银十肯定会迎来一个招聘高峰。

与长三角专业院校合作 建立人才培养计划

今年我们加强了校招力度。目前,我们和长三角一些专业院校建立了长期人才培养计划,一方面缓解大学生就业压力,另一方面我们可以更及时更深入地了解人才在校专业学习情况,提高招聘工作质量和效率。

未来,在创作和实践中,译格不断挖掘光与环境、人文、经济之间的关系,精心设计用户体验,以前瞻的技术和服务理念,提升和突破照明设计之于人类生产生活的潜在价值,为客户提供精品设计的同时,使光影艺术得到融合、绽放。

我们将继续以光为梦,不忘初心,在持续发展中与时俱进、开拓创新,不断探索社会对光环境提出的新课题。

最后,欢迎有志于投身照明设计行业的人才加入我们的团队。■

迭代“星计划” 在新旧碰撞中落实人才长远发展



亚来(上海)建筑设计
咨询有限公司运营与
人事部高级经理

喻沁雯

坚守初心，大道当然，追求适配企业文化与个人诉求的价值观一致是AAI多年的人才观。我们都知道关键人才始于招聘，而人才的积累则是长期主义的体现。

2020年这场突如其来的疫情冲击了整个招聘市场，无论是前期的晚春之寒，或是当下的初秋之暖，都无不体现在一个“变”字。而与此同时作为HR部门，需调整目标，修正体系，完善战略，以优化执行来适应变化，围绕这些“变”与“不变”，有几个趋势我们可以探讨。

“多”与“少”：招聘模式“多”，匹配人才“少”

伴随疫情，今年以来传统招聘模式的不确定性大幅增加，各种直面C端的新形态招聘层出不穷，包括垂直招聘、社交招聘、兼职招聘甚至碎片化移动端招聘。这些不同的新兴模式满足了不同行为习惯、不同细分人群、不同行业领域的求职需求，并试图直面“人”与“人”之间的互动关系。

但时值9月，这些创新模式产生的效应并不高，能满足“职位”需求的数量，却远远不能贴合企业对“人才”的需求，优秀人才通过此类模式获取的概率依旧较低。

我们的方法是通过建立数字化人才库，从人员大数

据：入离职、工龄司龄、毕业学校、晋升等多维度深挖，找到数据共性后细分产生价值，并最终指导优化前端的招聘和终端的保有。

“旧”与“新”：人才培养模式“旧”，新职场人思维“新”

建筑设计行业本身同时具有创新与经验并重的特点，人才的培养需要大量时间的积累，“学徒式”的传统传帮带模式尚未迎来颠覆性的改变。这样的慢周期导致招聘市场上3-5年的“熟手”尤其吃香，但另一方面，现在拥有这些经验的往往是90-95这一代年轻人，思维活跃，自我意识更强烈，传统与新思维的冲突碰撞客观上也使得市场这档人才供需严重不平衡。

疫情后，我们更关注有“反思力、内驱力与信任力”的年轻一代，有这些核心价值观的自我更新者，将是未来十年的市场主力。除了关注外，我们更迭代了“星计划”（发现优秀人才计划），在新旧碰撞中将人才的长远发展落实，从试错中不断优化。

“生”与“熟”：候选人的“陌生”与企业文化的“成熟”

人对新环境总是会感到陌生，而一场疫情更是启示了人生命中的平等。经历疫情后，这种陌生感更会体现在平等的层面。

无论是80后的职场中流砥柱，还是90、95后的新晋人才，都希望在求职过程中获得“平等交互”，而这个“平等”的核心是以尊重和平等的方式对待候选人。

“雇主的品牌力”是核心的体现，也是依托传承的企业文化成熟度来驱动的，活力、创造力、人性化、通融都是我们多年倡导坚持的企业文化力，疫后更是通过各种新媒体互动方式，以短视频、互动视频、图集贴士等，激发和维系我们的活力和融合。

疫后的市场变化，是对于整个行业的一次校准，“改变”是为了不被淘汰，而“不变”是为了走得更高更远。■

中国北方大家居建装行业旗舰展

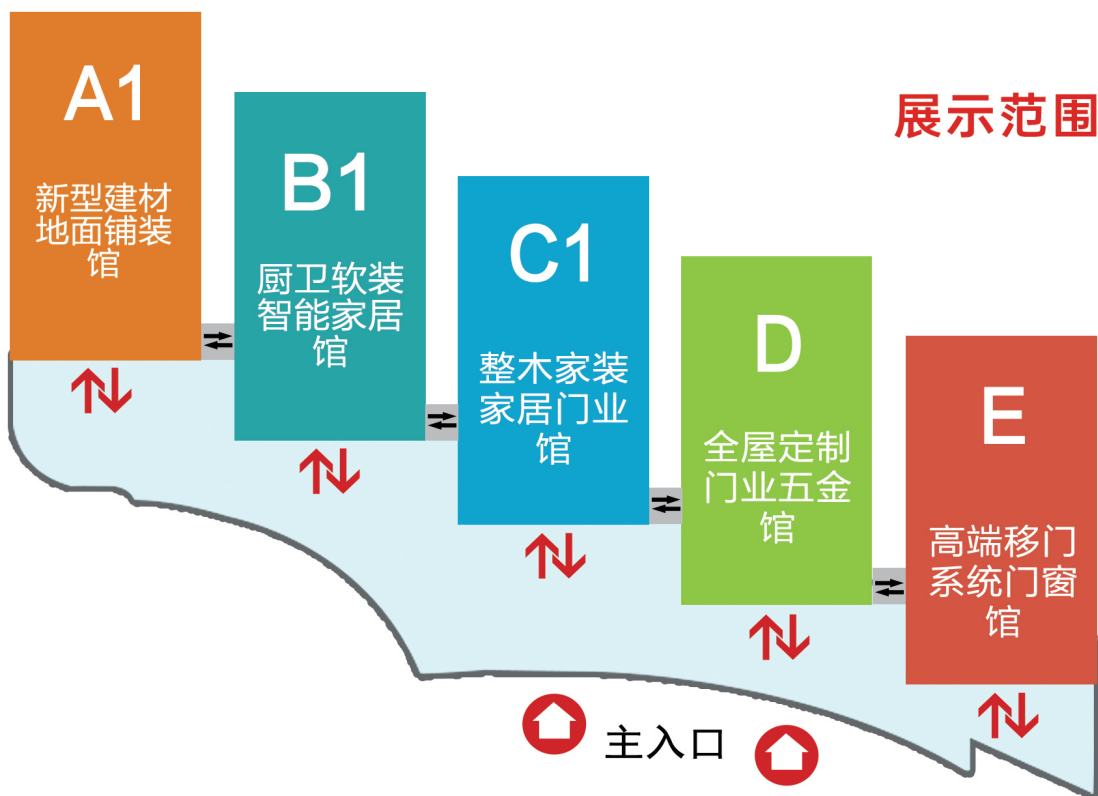
2021第27届中国(济南) 建筑装饰暨 定制家居博览会

CHINA (JINAN) BUILDING DECORATION & CUSTOMIZED HOME EXPO 2021

2021年4月16-18日
山东国际会展中心(槐荫区新馆)



展位预定电话:
183 6300 0169
展会官方网站:
www.sdzs-china.com



HR的情商

作者：周良工

与同事，
少指责多担当



与客户，
少冷漠多真诚



与上司，
少辩解多沟通



与朋友，
少唠叨多倾听



与家人，
少抱怨多赞美



与自己，
心怀喜悦与温柔



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的健忘症

锁门忘带钥匙



开机忘记密码



戴着眼镜找眼镜



会议开始头脑空白



意外打碎花盆



原来丢失的耳环在这里



英才网联手机网站



建筑英才网微信

www.800hr.com
分行业专业人才招聘网站

关于员工解除及闪离等问题的法律解答



新冠疫情的爆发，不但给各行各业造成巨大损失和影响，也给企业劳动关系管理带来新的课题。公司是否有权力要求员工不得离开工作城市？疫情导致公司长时间无法正常开工，解除员工，应该怎么补偿？员工突然离职，能不能扣除该员工的工资？如何解除试用期表现不佳的员工？本期《专家坐诊》特邀请劳达laboroot高级合伙人、高级咨询顾问沈海燕为大家解答。

公司有无权利要求员工不得离开工作城市？

问

HR来信：

我公司有不少员工是去客户处提供驻点服务的。现在疫情有所缓解，各地要求隔离的越来越少了。马上面临长假，客户要求我们限制员工离开工作地，否则必须隔离14天后（当地政府没有要求）才能至客户处服务，我们有无权利要求员工不得返乡？

答

劳达laboroot高级合伙人、高级咨询顾问沈海燕回复（以下简称“专家回复”）：

公司只能在员工工作时间内就与工作内容相关的事宜进行管理。而至于员工八小时之后，去做什么去哪里，公司是没有权利限制和干涉的。在政府没有隔离要求的情况下，如贵公司应客户要求对员工进行所谓的隔离，致使员工无法出勤的，公司应当照常支付工资。由于这笔费用属于客户的特别要求而导致，故贵公司有权要求客户来承担这笔费用。■

公司想与员工协商解除，员工抱团不同意怎么办？

问

HR来信：

因为疫情原因，目前影院复工比较困难，影城也一直在亏损状态，公司与员工协商，给付员工N或者N+1补偿，员工抱团不同意。目前有没有专门针对疫情期间N或者N+1经济补偿的条款？这种情况怎么处理比较好？

答

专家回复：

疫情期间没有所谓的特别补偿金标准。

针对公司目前亏损的状态，可以考虑采用经济性裁员的方式，一方面走流程备案，一方面与员工协商解除。但是需要注意，经济性裁员需要符合相应的法律条件和流程。比如人数上，要满足员工二十人以上或者占公司职工总数百分之十以上的；程序上要满足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；对于生产经营发生严重困难，各地的要求不一，具体可以向当地劳动行政部门备案窗口咨询。

公司与员工协商解除的过程其实是个博弈的过程。谁手上的“王牌”多，谁就能打赢这副牌。当员工发现公司手头都是“烂牌”，只是单纯的协商解除，员工也知道，这是公司“求”他同意呢，那么此时员工自然会狮子大开口。而从公司层面上来讲，当公司与员工协商解除时，不能只准备协商这一种方案，因为此时，公司只有等员工点头同意这一个出路。所以员工才会借此要求双倍赔偿甚至更多。

所以，公司在与员工协商解除之前，需要做的是怎样给自己找个王牌。也就是当员工不同意协商时，公司有没有权利可以单方解除，有没有可能解除时的补偿金还低于目前双方谈的数额。如果能够找到，那么员工一对比，就会退而求其次，选择与公司协商。■



员工闪离， 可以扣工资吗？

答

专家回复：

首先，要确认的是，员工离职时有无提交因个人原因离职的申请或者通知。如员工已经提交，则公司可以考虑冻结工资。因为此时公司已经确认员工的离职原因是个人原因离职，即使公司冻结或者扣了员工的工资，员工也不能以公司未足额支付劳动报酬为由提出离职了。

但是，如果员工没有提交离职申请就离职时，除非有特殊约定，否则不能冻结工资。因为此时员工的离职并未确定，如果直接扣下不发，员工完全可以主张是因为未足额支付劳动报酬而导致的离职，并因此要求公司支付经济补偿金。所以，在员工未提交离职申请突然不来的情况下，公司应当及时通知返岗，并要求员工给予书面解释。如果员工无法提交合理解释，那么公司可以给予旷工处理，如达到解除情形的，给予解除劳动合同。当解除理由确定后，公司就可以进行冻结工资的操作了。

需要注意的是，冻结工资虽不至于导致公司支付经济补偿金，但是员工是可以向劳动行政部门举报。而一旦被举报，公司在限期内支付虽然不会造成额外的成本，但是公司在监察部门就会留有案底。

其实，如果公司在签订劳动合同时只要事先做个小条款就可以解决这个问题。那就是，在劳动合同中约定，如员工给公司造成损失，或者截止离职日还未结清账款的，公司有权在向员工支付的相应款项中扣除。■

问

HR来信：

如果出现员工闪离，但是对于公司债务没有两清，公司是否有资格冻结其工资？或者这种情况下，公司应该怎么办呢？



试用期员工表现不好怎么解除？

问

HR来信：

我公司有一位试用期的员工，表现不太好，可以单方解除吗？补偿金怎么给付？

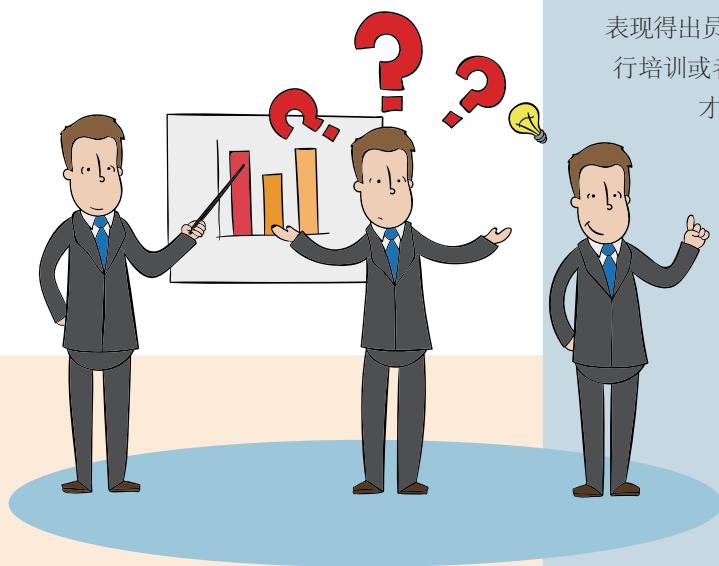
答

专家回复：

员工试用期表现不佳，一般有两个解除通道。一是以不胜任为由解除，一是以不符合录用条件为由解除。公司可以根据实际的情况来决定具体按照哪种情况操作。

一、不胜任解除。首先，公司应设有试用期考核，并明确过岗位职责和量化的考核要求，并能够结合员工的实际表现得出员工考核不合格。其次，公司应对不胜任的员工进行培训或者调岗，如员工在培训或者调岗后仍不胜任的，才可以解除。此时解除情形需要支付经济补偿金。公司应提前一个月通知或者支付一个月代通知金，并根据员工的工作年限支付经济补偿金。

二、不符合录用条件解除。很多人常常把不胜任解除和不符合录用条件的解除混淆起来，认为只要试用期不胜任（考核不合格）就可以按照不符合录用条件来解除。其实不然，除了按照前述得出员工考核不合格的结论之外，还应满足以下条件。即应事先通过规章制度或者劳动合同明确过试用期考核不合格属于不符合录用条件，并能证明员工知晓该录用条件，如签收记录。两者结合在一起才可解除，缺一不可。如按照试用期不符合录用条件解除，公司无需支付经济补偿金。■



“996”加班文化是否违法？

——工时管理常见四大问题解答

文 ■ 李闯

日前，网上出现某互联网公司员工工位旁支起了帐篷，旁边甚至还写着“不畏加班不念下班”的图片。有网友调侃，这是“007”的节奏，直接鼓励员工住公司不回家了。

虽然后来涉事公司已经辟谣帐篷是午休时用的，标语则是员工开玩笑，纯属个人行为，但也依然引发了网友对于工作时间相关问题的热烈讨论。

通常，大多数人理解的工作时间是每天不超过8小时，每周不超过40个小时，劳动者每周至少休息1日的标准工时制。

同时《劳动法》还规定，用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过1小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过3小时，但是每月不得超过36小时。

也就是说，实际上我国劳动法律法规对于标准工时下劳动者的工作时间进行了严格的限制性规定。用人单位违反本法规定，延长劳动者工作时间的，由劳动行政部门给予警告，责令改正，并可处以罚款。

综上所述，近年来受到广大网

友关注的“996”乃至本次事件的所谓“007”从工作时间计算、加班等角度而言均有违反法律法规的可能性。

法律对工作时间加以限制的立法本意在于保障劳动者的休息权，而休息权与劳动者的生命健康又息息相关。

从短期来看高强度的工作确实能够为企业创造更多的价值，但是从近年来屡见不鲜的职工工作中猝死、工亡等新闻中可以看出，长期过劳对于劳

动者的健康造成了极大威胁。

员工过劳情况下也很难保证工作效率和工作质量，如果员工过劳导致工伤、疾病甚至死亡的，公司除了需要支付相应的病假工资、医疗费、各项补偿金之外，这些员工的丧失对于公司而言也是另外一种隐形资产流失。

合理安排工作时间，劳逸结合，让员工的工作效率最大化才是工时管理的应有之义，而非单纯仅以工作时间长



短作为衡量员工优秀与否的标准，本末倒置。

如果确实因工作岗位、工作性质特殊而无法按照标准工时一刀切地安排工作时间，则企业可以申请诸如不定时工作制、综合工时制的特殊工时，以满足企业的用工需求。

在这里，笔者与大家分享一些在日常咨询中经常被问到的工时相关问题，供大家参考。

标准工时下，是否可以安排员工工作6天而无需安排调休或支付休息日加班工资？

答：法律明确要求的是标准工时下，每天不超过8小时，每周不超过40个小时，保证劳动者每周至少休息1日，因此如因工作性质确实需要劳动者每周工作6天的，可以考虑适量减少每天工作时间至6.5小时或以下，这种情况下每周即使工作6天，总工作时间也不会超过40个小时，也就不需要支付加班费。

但是需要注意的是，每周1日的休息时间是无法避免的，即使每天仅安排员工工作5小时，每周需工作7天，总工作时间为35小时仍不满40小时的，也需要支付1天劳动者休息日加班工资或安排对应调休。

企业有值班制度，周六、日均需安排员工轮流值班，这种情况是否属于加班？

答：关于值班问题，司法实践中颇有争议，确实有些地区审判机关会认为值班不属于加班，但是也有条件限

制，有如下两种情形的，一般不以加班处理。

一是用人单位因安全、消防、节假日等需要，安排劳动者从事与本职工作无关的值班任务的；二是用人单位安排劳动者从事与其本职工作有关的值班任务，但值班期间可以休息的。

另外，也有地区审判机关不区分值班加班，只要员工确实出勤在岗，则统一按照加班处理。

因此，单位在计划安排员工值班时，需要了解一下当地的审判口径是否认可值班可以不做加班处理。在此前提下则同时需要明确员工值班期间的工作任务、休息安排等事宜方可。

标准工时下是否一定要安排员工周六日休息，是否可以安排员工周一、周二休息，周四到周日工作？

答：法律并未明确要求一定要将周六日设为休息日，企业可以根据工作需要安排员工在其他时间休息休假。但是需要注意的是，如果劳动合同中已经明确约定了周六、日为员工休息日的，则变更调整属于变更劳动合同条款，须与员工协商一致签订书面变更协议方可。

什么情况下可以适用特殊工时制度？

答：首先，适用特殊工时制度需要与员工达成一致，其次需要向劳动部门就特殊工时适用事宜进行申报并须获得劳动行政部门批文方可实施。目前我国法律对于可申请特殊工时岗位有如下要求，企业可以按照本规定申请在

下列岗位实行不定时工作制：

（一）对企业经营管理负有决策、指挥等领导职责的高级管理岗位，包括董事长、总经理、副总经理、董事、监事等；

（二）劳动者可以自主安排工作时间且无考勤要求的技术、研发、创作等岗位；

（三）需要机动作业、由劳动者根据工作需要安排工作时间的户外、推销、长途运输等岗位。

实行不定时工作制的劳动者，其年工资报酬不得低于企业所在直辖市、设区的市人民政府公布的本地区上年度职工平均工资。

企业可以按照本规定申请在下列岗位实行综合计算工时工作制：

（一）地质及资源勘探开发、建筑、制盐、制糖、旅游、渔业、海运等行业中，部分受季节、资源、环境和自然条件限制需要集中作业的岗位；

（二）交通、铁路、邮政、电信、内河航运、航空、电力、石油、石化、金融等行业中，部分中断作业可能会影响社会公共利益的岗位；

（三）人力资源和社会保障部根据国务院鼓励或者扶持发展的产业政策，规定可以实行综合计算工时工作制的岗位。

由于上述规定出台发布时间距今已有26年，我国的经济形势也发生了巨大的变化，实践中企业需要申请特殊工时的，应当与当地劳动行政部门沟通确认，以劳动行政部门的最终决定为准。

作者系劳达laboroot咨询顾问、执业律师



从幸存到逆袭 用工变革至关重要

文 ■ 魏浩征

“每当随机事件发生时，仅仅做到‘强韧性’显然还不够好，需要一个能够不断利用（而非逃避）随机事件、不可预测冲击、压力和波动实现自我再生的机制。”

毋庸置疑，2020年开启了一个全新的历史阶段，虽然未来时代的全貌我们目前还未能窥得，但是已然发生的种种“史无前例”其实都透露出了蛛丝马迹。

如果说冷峻是一季度中国经济的主题，那么复苏便是二季度经济的关键词。2020年春节前后，新冠爆发，线下经济几乎全部停摆，在家里隔离的每一天都能听到企业倒闭、经营困难的消息。各地陆续解封后，幸存下来的企业除了要全力活下去的努力，面对骤

远程办公、灵活用工都是基于疫情特殊时期催生的快速变革，是短期的攻坚战，也是日后新常态的开端。而从危机中深刻思考如何通过转型升级提升企业韧性、灵活度，构建更加敏捷的组织 and 高效团队，则是疫情对企业更加深远的影响。

变后的乌卡时代（VUCA，易变不稳定【volatile】、不确定【uncertain】、复杂【complex】、模糊【ambiguous】）意识到要变革的人不在少数。

在过去的五年、十年里，中国市场乃至世界市场的很多事情其实是清晰地可预见可落地的，但是新冠以后各行各业各领域黑天鹅、灰犀牛事件几乎成为常态，人们的心态虽然已经似乎乐观了起来，但是面对已经开启的未来世界中的不确定性、随机性、概率、混乱，如何生存？又如何从幸存到逆袭？成为了企业逆水行舟里不进则退的思考。

灵活用工、共享用工、远程办公是

因疫情产生的新常态，虽然这些业态在疫情之前已然存在但却一直推行困难，而改变来的快到让人来不及思考。种种新的现实情况不断蔓延也在挑战着存在了百年的科层式组织，如同其他新业态一样，不少企业对于管理、组织架构也开始期望能突破固有限制，更加适应后疫情时代面向未来的社会与市场。

7月15日腾讯因为“每天在岗时间不足8小时”开除员工而登上热搜，引起舆论热议，腾讯劳动争议事件其实是疫情发生以来社会雇佣矛盾的一个缩影，根据仲裁及法院的消息，劳动争

议案件在春节前后激增，而预计在未来较长一段时间里这种态势不会改变。

改变管理模式

适应不断变化的员工队伍

腾讯事件背后的真相我相信不是热搜中所看到的那么简单，解雇背后一定是有很多深层次原因。但如果单以每日在岗时间不足8小时作为解雇的理由为例，通常是四种情况：第一种迟到，第二种早退，第三种旷工，第四种擅自离开工作岗位，企业如果能落实证据，从违纪的角度做解雇，法律上是能够找到支持的。当然这种情况对公司的举证责任以及规章制度的要求比较高。

而从企业管理角度，在岗时间其实对于今天的企业来讲不是那么重要，因为在岗时间跟绩效、价值创造、客户服务需求满足是不能划等号的。企业要生存，要往前发展，要的是满足客户的需求，创造绩效，创造实际价值。

春节以后劳动纠纷案件激增，主要是两个原因，一个是历年春节前后本来就是劳动争议高峰（离职高峰和绩效奖金争议高峰），再加上疫情复工推迟，就导致积压的案件和新的案件都堆在了一起。另外因为疫情，很多企业的生存压力非常大，为了活下去，会采取减薪、降薪、缓发薪资、解雇裁员的做法，引发争议，所以会有一个爆发的高峰。同时我们也能看到从国家到地方面对今年这样的特殊情况出台了一系列特殊文件政策，这些政策本身对员工的保护力度还是非常大的。但是一开始大家对这些政策的理解掌握学习不可能完全一致，很多企业很难完全按照政策去做，这里面就也会出现一个理

解、落实上的矛盾。所以基于以上的这些情况，我相信今年劳动争议是会一直保持比较高的数量。

在争议当中备受煎熬的不止员工，劳动纠纷对于留任员工的影响，对企业未来成长性、组织活力的破坏力很有可能并不亚于一场疫情。另外，复工以后，企业如何能建设出新的适应不断变化具有弹性的员工队伍，似乎也不是以往的经验所能提供依据的。

由此，也浮现出关于企业用工关系的疑问：为了帮助企业在未来10年实现复苏和繁荣，在具有破坏性、不确定性和不断变化的环境里实现成长，企业是否需要组织足够具有联接性、弹复力？用工关系、组织架构是否需要比以往更能激发员工潜力，持续成长和适应，并为其提供机会？

近日，有网友在社交媒体上表示，阿里和蚂蚁集团已经在内部明确传达取消员工周报，一些管理者也私下传达，除了周报之外一些不必要的会议都会逐步取消，包括疫情影响下因为远程办公需要而召集的早会。对此，阿里回应确实已经取消了强制周报，同时杜绝形式大于内容、没有思考价值的PPT，不鼓励低效率的加班。

信任员工是未来一种趋势

传统管理中，周报几乎是一个必备品，但换个客观的角度，周报其实也是一种监督，体现的是不信任，因为公司不确定员工是不是能够在工作时间全身心投入工作，而采取的监督监控。

阿里取消周报的做法则体现了另外一种态度：信任员工，把员工当作成年人。这其实与塞氏变革五大理念的第五

一条是一致的，塞氏变革相信员工会对自己的事情负责，并不需要监控。我认为这种对待员工的态度是非常值得国内企业去借鉴的。塞氏研究院全球总部做过一项调研，结果显示企业里面98%的员工都是值得信任的，而旧有管理体系里面针对不超过2%不可信赖员工做出的管控最后会扼杀98%值得信任员工的积极性。比如说一些没有必要的会议、报告、完全走流程的管控，其实都会降低员工的主动性，降低团队的活力，降低团队的创新能力，也会降低整个企业的运行效率。

阿里把员工当作成年人，认为员工自己可以对自己负责、对结果负责的态度，我认为代表了未来企业的一种趋势，绝大多数员工是值得企业信赖的，基于这点企业取消一些不必要的流程、管控，把注意力可以更加集中在以绩效、效率、创新、客户价值为优先来调动资源，实现运营成效，这样所能取得的竞争优势，相信是要远远大于管控所能产生的效果的。

虽然不是对于科层式管理的彻底颠覆，但阿里的部分“放手”、“放权”、“放松”确实是疫情后组织反思的结果。而在距离中国18801公里的巴西，作为一家年轻人最想去的公司老板的里卡多·塞姆勒对于劳工关系的创见似乎更加通透，里卡多说“我不想知道你们（员工）花了多少天休假，也不想知道你们在哪工作。让我们做一个约定：你每周要售出57个器件。如果你在周三之前就卖完了，那就赶紧去休假吧。不要给我们制造问题，否则我们就得买新的公司，我们就得把我们的竞争对手买下来——就因为你卖了太多器件，我们

就得忙到不可开交。所以，赶紧去休假吧，周一再回来继续干活儿。”

可能在很多人看来闻所未闻，但里卡多却通过这样新型的劳工关系以及组织新模式，让濒临灭亡的塞氏公司变得繁荣，并且在经历巴西通货膨胀的危机时期公司实现逆流而上，生产率提高近7倍，利润翻了5番，企业年均增长47%，人员流失率多年低于2%。

激发员工创新力是用工的重点

塞氏企业的管理方式确实颠覆了很多企业的想象。但塞氏的做法其实背后传达了一种理念：企业要想获得长足的发展，最终靠的不是公司的利润导向，而是整体企业的驱动力。就是当你把眼光放长远，员工如果能够在工作当中展现出自我决策、自我驱动、自我管理的能力，每个人内心里都想把自己的事情、公司的业务做好，合起来企业就会具有强大的驱动力，这样的动力相比目光只盯在短期的利润、业绩显然后劲

儿更大。

其实很有意思的是，当我们把前面腾讯、阿里和塞氏三件事放在一起去看的时候，会发现他们其实都涉及到企业管理发展理念，关于企业发展的思考离不开时代背景，在过去的工业化时代，员工的执行力、效率是企业最看重的。但是现在到了数字经济时代，人力越来越多的被机器、人工智能所取代，在很多领域，机器、计算机比人做得更好，这样的情况下员工的主观能动性、创新力才是用工的重点，而管理上如果没有跟上这样时代变革的脚步，争议、碰撞在所难免，这其实也是组织内部呼唤改变的一种特殊的“声音”。

2014年，阿里以IM为切入点创办了钉钉，彼时社交领域几乎被微信所垄断，而疫情引发的大规模远程办公，让钉钉的下载量首次超过微信（2月5日），截至3月31日钉钉用户数已超3亿。

同样从疫情中“受益”的还有灵活用工。疫情以前我国灵活用工的渗透

率很低（2017年为9%，其中劳务派遣占8%，狭义灵活用工为1%）。而复工以后面对激增的市场需求，盒马鲜生、每日优鲜、叮咚买菜等急需人力的生鲜电商及配送行业大胆尝试了“共享员工”，突破了疫情前的种种观念、制度壁垒，缓解了企业成本压力，提升业务灵活、敏捷度，甚至进一步拓展了市场。

远程办公、灵活用工都是基于疫情特殊时期催生的快速变革，是短期的攻坚战也是日后新常态的开端，而从危机中深刻思考如何通过转型升级提升企业韧性、灵活度，构建更加敏捷的组织和高效的团队，则是疫情对企业更加深远的影响。

疫情的负面影响不需赘述，但丘吉尔也说过：“不要浪费任何一次危机”，危机其实也是企业变革的最佳时机，例如变革阻力在钉钉、灵活用工的例子中就几乎为零，疫情反而是起到了打破思想桎梏、创新演变的促进作用。

作者系劳达laboroot及塞氏中国研究院创始人、CEO





第五届广州国际新型建筑模板脚手架及施工技术与设备展览会

2021年9月15-17日

广州·广交会展馆

支持单位:中华人民共和国住房和城乡建设部
广东省住房和城乡建设厅
中国施工企业管理协会
全联城市基础设施商会建设与材料设备分会
广州市建筑业联合会
深圳建筑业协会

主办单位:中国模板脚手架协会
承办单位:广州市博展展览有限公司

展会亮点 -- 打造更高标准的交流合作平台

- ▶ 华南地区唯一专业模架展。
- ▶ 建筑行业上下游企业现场交流、对接、合作、商机无限。
- ▶ 奖项颁发、高质量论坛、供需对接会等系列活动将进一步提升参展体验。
- ▶ 规模将同比增长50%,创历史新高。

同期展会



建筑产业展



海绵城市展



模板



脚手架



配件



加工设备



高空作业平台



建筑



工程机械



组委会联系方式

广州市博展展览有限公司
电话:020-3877 3656
传真:020-3877 1840
邮箱:bozhanstruggle@163.com
网址:www.ncpcexpo.com

中国模板脚手架协会
电话:010-8222 7180
传真:010-8222 8521
邮箱:mo.b@163.com
网址:www.cnffww.com



扫一扫预约登记

中国能源建设集团湖南火电建设有限公司

公司始建于1952年,2014年完成公司制改造,是世界五百强企业、港股上市公司中国能建的全资子公司。拥有对外承包工程经营资格,拥有建筑工程、钢结构、管道工程、环保工程、市政公用工程等施工总承包、专业承包资质。通过了国家和国际权威机构颁发的质量管理体系、职业健康安全管理体系、环境管理体系三项认证,是中国电力行业AAA级信用企业、信息化标杆企业。

招聘岗位: 项目土建工程师/项目汽机工程师/项目锅炉工程师/项目电气工程师/项目工程师(路基、桥梁、隧道、测量)

深圳市新城市规划建筑设计股份有限公司

公司成立于1993年,2002年7月正式改制为有限责任公司。2016年整体变更为股份有限公司,2019年登陆A股资本市场,现有员工800余人,拥有一批业内知名的专家人才。目前具有城乡规划、建筑工程、市政道路、风景园林、工程咨询资信甲级资质以及给排水、桥梁、土地规划乙级资质。是国家高新技术企业、建设主管部门抗震救灾先进单位、深圳文化百强企业、中国城市规划协会理事单位、深圳市规划协会副会长单位、信用评价AAA级企业。

招聘岗位: 建筑设计总监/城市规划师/给排水工程师

广州市增城区城乡规划与测绘地理信息研究院

广州市增城区城乡规划与测绘地理信息研究院是增城区国土资源和规划主管部门下属事业单位。拥有一支技术力量雄厚的专业技术队伍,主要承担测绘、城乡规划编制、建筑工程设计及市政工程设计(给水、排水、道路工程)等业务。近年来承担的项目获得中国测绘科技进步一等奖,中国测绘地理信息学会金、银、铜奖,全国优秀城乡规划设计奖若干,增城市科技进步一等奖以及省市级奖若干。

招聘岗位: 规划设计师(项目负责人)/建筑设计师/市政给排水设计师/结构设计师/BIM设计师

宏盛建业投资集团有限公司

公司为国家高新技术企业,中国施工行业科技创新先进企业。注册资本金3.02亿,现形成以上海总部为核心,辐射长三角、泛珠三角、大西南内陆,遍及国内20多个省市的市场布局。目前已建立起以建筑营造为主体,以资本经营、IT科技为两翼的“一体两翼”业务格局。具有房建、市政、公路三项总承包壹级资质;具有土石方、公路路基路面、装饰装修等壹级专业资质。具有房地产开发、城市园林绿化、国外工程承包许可等相关资质。

招聘岗位: 结构工程师/暖通工程师/造价工程师/建筑平面设计

基准方中建筑设计有限公司

基准方中成立于2002年,总部设在成都,在全国各地设立21个分子公司。公司一直秉承“共同创造、共同发展、共同分享、共同成就”的发展观,为城市建设投资商提供咨询、设计、管理的全过程、全面专业服务,获得了业界和市场的广泛认可,享有“全国勘察设计行业优秀民营设计企业”、“当代中国建筑设计百家名院”、“四川省优秀民营企业”、“成都市百强民营企业”等殊荣。

招聘岗位: 建筑师/结构设计师/暖通设计师/装配式结构工程师/方案创意建筑师/给排水设计师

北京银泰建构预应力技术股份有限公司

公司是一家从事预应力工程咨询设计和专业承包施工的国家高新技术企业,可为客户提供从预应力结构方案、预应力施工图设计、全过程建造方案、预应力专业承包为一体的“预应力整体解决方案”服务。公司下设三家子公司,六个区域办公室。参与设计和施工的预应力工程项目已经遍及全国20余省份及澳洲、非洲、中东和东南亚地区,总计超过500余项。公司发展迅速,急需优秀人才加入共创辉煌。

招聘岗位: 建筑结构研发工程师/预应力结构工程师/预应力工程经理/预应力项目负责人

杭州华正建筑设计院有限公司

杭州华正建筑设计院有限公司是由百余位专业设计人员组成的全专业建筑工程甲级设计机构,承担工业与民用建筑工程设计、园林景观设计、室内装饰设计、房地产开发投资咨询、建设项目前期可行性研究、建筑技术咨询等。成立以来,已先后完成了建筑工程设计项目数百万平米,设计足迹遍布北京、上海、浙江、江苏、四川、福建、广东、江西、河南、辽宁、湖北等地。2009年获得杭州市颁发的社会责任建设先进集体。

招聘岗位: 注册电气工程师/注册暖通工程师/景观设计师

中能建路桥工程有限公司

中能建路桥工程有限公司是中国能源建设集团北方建设投资有限公司所属企业,注册资本8.3亿元,办公地址为天津市和平区,主要从事市政、公路、桥梁等基础设施建设,是北方建投非电业务开发和实施的总承包平台,具有公路工程施工总承包一级、市政公用工程施工总承包一级、桥梁工程专业承包一级、公路路面工程专业承包一级、公路路基工程专业承包一级资质。

招聘岗位: 项目经理/总工程师/园林工程师/试验检测工程师/安全员

宝都国际工程技术有限公司

公司成立于2001年,是国家高新技术企业。集节能建筑结构设计、工业噪声综合治理、绿色建材研制开发、轻钢别墅设计、集成房屋设计生产销售、钢结构加工及维护系统板材生产的企业。以模块化建筑钢结构建造技术、噪声与振动污染防治控制技术、绿色建筑节能防火技术为核心,持续技术创新,不断为客户、社会提供高质量、可持续、差异化、定制化的建造技术、产品服务及相关解决方案。

招聘岗位: 项目经理/现场工代/结构设计师/详图技术工程师/市场营销业务员/市场拓展/区域经理

悉地(苏州)勘察设计顾问有限公司

公司成立于1983年,是“CCDI悉地国际”旗下拥有市政、公路、水利、规划、建筑、轨道交通、城市景观等专业的大型综合类甲级设计企业,从事工程设计、规划、咨询、勘察等服务。公司下设市政工程、城市规划、建筑工程、轨道交通及地下空间等七大专业设计院,并在全国各地设立众多分支机构开展勘察设计业务。

招聘岗位: 项目负责人(方案)/建筑设计师/给排水主任工程师/暖通设计师/电气设计师/结构设计师/岩土工程师/道路设计工程师/桥梁方案设计师/结构工程师/城市规划设计师

中铁十五局集团城市轨道交通工程有限公司

公司是中铁十五局集团旗下专业从事城市轨道交通、城市管廊盾构等工程施工的专业化子公司。根据公司发展战略规划,为进一步加强公司人才队伍建设,优化员工队伍结构,拓宽选人用人渠道,引进外部优秀人才,中铁十五局集团城轨公司决定面向社会公开招聘项目管理、技术人员。

招聘岗位: 项目总工程师/项目安全总监/项目工程部长/项目安质部长/项目施工技术人员/项目安全员/TBM作业人员/机电总工程师/测量主管/试验主管

江苏城归设计有限公司

江苏城归设计有限公司于2004年由原无锡市规划设计院分离转制成立,是国家高新技术企业,江苏省勘察设计行业优秀企业,2019年入选江苏省住建厅全过程工程咨询试点企业名录,拥有建筑工程设计甲级、风景园林工程设计甲级与古建修缮保护丙级资质,业务涵盖城市设计的各个领域。

招聘岗位: 建筑设计/结构设计/给排水设计/暖通设计/电气设计/造价师/装配式结构工程师/BIM正向设计工程师/海绵城市设计/景观设计师

英才网联 承诺式招聘服务

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

北京：010-82197168

深圳：0755-83018288

上海：021-36809666



分行业专业人才招聘网站

专业 · 精准 · 高效



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



手机找工作



微信二维码

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