

P22 应届生VS职场老人，你招谁？

P43 员工都去哪儿了

BuildHR

英才网联（北京）科技有限公司主办

# 建筑英才

- HR转型：如何打破“杯具”现状
- 从西班牙足球的没落 看团队建设
- 谈谈对90后毕业生的管理

## 高温下的冷思考

——2014年上半年建筑才市盘点

Q 英才网联

搜索



我帮你找工作



分行业专业人才招聘网站

北京·上海·深圳

professional HR service 客服热线: 400 6500 588

[www.800hr.com](http://www.800hr.com)



下载手机客户端  
随时随地找工作

# 建筑英才网

The screenshot displays the Buildhr website interface with the following elements:

- Header:** Navigation menu including '首页', '建筑设计', '工程施工', '装饰装修', '房地产·物业', '园林景观', '市政路桥', '环境工程'. Search bar with '请输入职位名称或公司名称' and buttons for '个人注册' and '企业注册'.
- Job Listings:**
  - 中国建筑标准设计研究院** 2014校园招聘
  - 5+1 成就梦想**
  - LI&A 奥雅** 深圳 上海 北京 西安 青岛 长沙 成都
  - 碧桂园** 恭贺碧桂园集团博意设计院广州分院成立!
  - 悉地国际** www.ccdi.com.cn
  - 上海中建建筑设计院有限公司** 2014 诚聘英才 www.shzjy.com
  - 上海新外建工程设计与顾问有限公司** www.ccsh.com 诚聘英才
  - HZS 豪张思** www.hzsusa.com 最好的发展平台 最好的福利
  - 2014 招聘那点儿事儿 校招来袭**
  - 精品建筑 全程控制设计 诚聘英才**
  - 恒大集团深圳公司** EVERGRANDE GROUP SHENZHEN 2014·社会招聘
  - ECUC** 上海华东发展城建设计(集团)有限公司
  - 上海尧舜建筑设计有限公司** 诚聘英才
  - 新华联不动产** 湖南新华联房地产开发有限公司
  - 中星志成** 邀您共创未来
  - 中国建筑第七工程局有限公司** 诚聘英才
  - 上海中森建筑与工程设计顾问有限公司** SHANGHAI JOHNSON ARCHITECTURAL & ENGINEERING DESIGNING CONSULTANTS LTD
- Left Sidebar:** '知名企业招聘' section listing various architectural and engineering firms like BIAO, 中国海诚, 栖城, L&A 奥雅, ECOLAND, 品林国际, 朗道国际, RT, 荣盛设计, 万科, 万梅, 聘 建筑所所长, 迈进工程顾问, GIN, 北京建工集团, 绿城东方, UNITOWN, 全国招聘, 诚聘英才, 中图宁视, 田岛科技, 同衡, 诚聘英才, LANDSEA, HIC, and EXP.

## 中国建筑行业人才招聘首选网站

建筑设计 工程施工 装饰装修 房地产·物业

园林景观 市政路桥 环境工程

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

英才网联（北京）科技有限公司 地址：北京市海淀区中关村南大街12号信息楼6层 邮编：100081

# CONTENTS 目录

## Talents Research 英才观察

# P<sub>8</sub>

## 高温下的冷思考

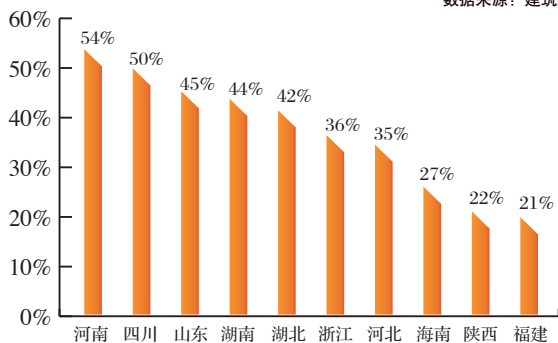
### ——2014年上半年建筑才市盘点

建筑英才网数据显示,今年二季度,全国范围内用人需求同比增长32%,与一季度相比,下降3个百分点。一线地区北京、上海、广东招聘与一季度相比均出现下滑,分别下降1%、2%、5%。而主要的二三线城市的招聘虽然保持了一定热度,但是环比一季度,增长并不明显。

日前建筑英才网发布的全国建筑行业人才供需指数报告也显示,6月份建筑企业发布职位量出现今年以来的首次下降,但降幅较小,为0.7%。

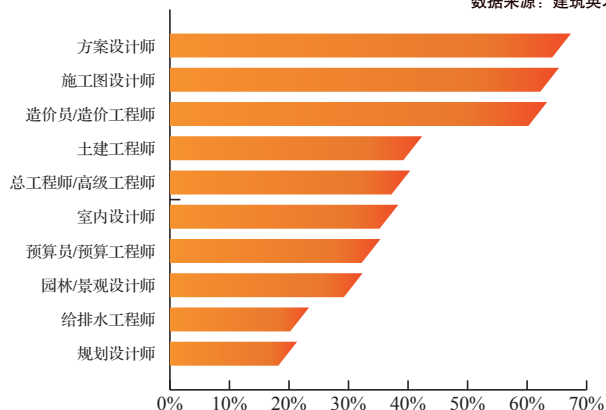
#### 二线地区上半年人才需求同比

数据来源:建筑英才网



#### 十大热门职位需求同比增长

数据来源:建筑英才网



### 高端访谈 Interview

#### 20 机遇时代 设计企业的有机化用人战略

——访北京龙安华诚建筑设计有限公司昆明分公司副总经理曹佳齐

### 圆桌 Round table

#### 22 应届生VS职场老人,你招谁?

- 23 我们招募的是“成年人”
- 24 新老结合 营造企业独特魅力
- 25 扬长避短 根据需要做选择
- 26 稳定+活力 老人新人一起招
- 27 不要拒绝“和陌生人说话”才能新老共融
- 28 从西班牙足球的没落 看团队建设

# P<sub>20</sub>

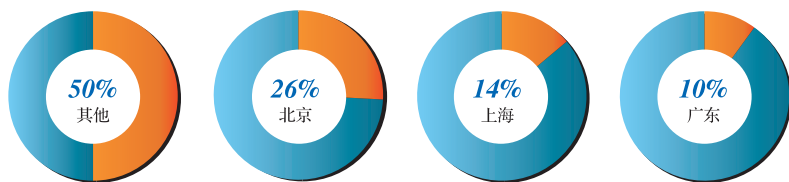
### HR生涯 HR Life

#### 30 HR转型:如何打破“杯具”现状

#### 32 HR的四月天/HR的选择

## 工程施工类职位需求分布图

数据来源：建筑英才网



**P10** 市场冷淡没有影响人才需求 上半年建筑招聘持续火爆

**P12** 上半年工程施工职位需求居首 项目管理人才成热门

**P15** 上半年建筑行业潜力职位排行 安装工程师成榜首



2014.7 总第46期

主 办：英才网联（北京）  
科技有限公司

承 办：建筑英才网

顾 问：陶惠琼  
王 清  
刘 阳  
韩 智

主 编：苑 航  
编 辑：黄晶晶  
王 硕

美术编辑：王 颖  
发行总监：韩 智

地址：北京市海淀区中关村南大街12号  
信息楼6层

邮编：100081

电话：010-82197152/82197085

传真：010-82197596

E-mail: yuanh@800hr.com

电子版阅读

<http://www.800hr.com>

<http://www.bookan.com.cn>

<http://www.buildhr.com>

印数：30000册

内部资料 版权所有  
转载引用者请与编辑部联系

### 专家坐诊 Diagnosis

#### 34 专家解答关于续签合同及经济补偿等问题

- 34 员工出院未及时返岗而引起的劳动争议
- 35 劳动合同到期后，员工不续签劳动合同该怎么办？
- 36 企业停工期间，怎样安排员工？
- 37 劳动合同终止时，是否需要支付经济补偿金？

### 方法/案例 Case

- 40 谈谈对90后毕业生的管理
- 43 员工都去哪儿了

### 会员专区 Members

- 46 企业招聘信息





## 第十三届中国住博会9月在京召开

第十三届中国国际住宅产业暨建筑工业化产品与设备博览会（简称“中国住博会”）将于2014年9月16-18日在中国国际展览中心（新馆）举办。

中国住博会将在前五届成功展示推广“中国明日之家”样板房的基础上，继续推出“中国明日之家2014”主题示范展，并同时组织推广活动。中国住博会将集中展示各地以及国家住宅

产业化基地发展成果，并延续对“省地节能环保”的现代住宅产业十大重点推广技术进行集中展示与表彰推荐活动。

中国住博会期间，将举办2014中国房地产与住宅产业高峰论坛，全国住宅产业化工作座谈会，国家住宅产业化基地示范推广专题报告会，第二届中德合作被动式超低能耗房屋交流研讨

会，以及涉及房地产市场开发、城市建设、低碳环保发展、可再生能源、建筑设计、木结构房屋建设、太阳能技术、建筑采暖与创新等20余场中外系列技术交流活动。

同时中国住博会将为住宅产业以及住宅产业化发展提供成果展示平台、行业交流平台、技术与创新推广平台、产品和设备交易平台。

### 权威声音

## 机会

### 住建部政策研究中心主任秦虹：房地产行业将从趋势性机会转为结构性机会

房地产业过去是趋势性机会，投资、买地就能赚钱，不需要有多高的专业化水平，不需要产品是否有竞争力。未来，房地产机会仍有很多，但关键是企业的产品能否有竞争力，企业是否有创新性的经营模式。所以我认为，未来房地产企业的整合在所难免，好的产品、好的服务、好的经营模式才能真正把握住市场发展机会。房地产行业未来将从趋势性机会转为结构性机会，是否能把握这些结构性机会才是真正对一个开发企业的考验。

### 中国房地产及住宅研究会副会长顾云昌：松绑并不意味着房价反弹

中央目前已经明确了限购政策要进行分类指导、分类调控，把更多的权力下放给地方。在此之前，限购是一种非常严厉的政策。因为此前强调限购，经常令市场引起一些不必要的反应，令地方政府不得不谨慎对待。这种情况在大多数地区都不会出现，因为目前的市场总体上供大于求。有些城市的供应量很大，消化不了。所以现在看来，房价反弹的可能性不大。目前政府对于投资投机需求的态度仍然是遏制的。

## 反弹

## 博鳌·21世纪房地产论坛7月盛大开幕

2014年7月14~17日，博鳌·21世纪房地产论坛第14届年会于海南三亚海棠湾万达希尔顿逸林度假酒店隆重举行。年会以：“回归‘新常态’：结构化调整与经济再平衡”为主题，邀请了政界、地产界、金融界及学术界权威人士出席会议，凝聚共识、树立信心，坚定中国经济结构调整与房地产市场转型之路的多元健康发展。

2013年中国房地产业在投资、建设、交易等主要指标上都再创历史新高。而进入2014年以来，中国舆论场上的拐点、崩盘论卷土而来，行业基本面不容乐观。

如何在新的改革背景下获得市场主动？如何在新的市场主动中厘清发展逻辑？7月14~17日，权威政经学界意见领袖汇集博鳌~21世纪房地产论坛第14届年会，共议中国房地产可持续发展。

该论坛由《21世纪经济报道》于



2001年主办发起，迄今已经成功举办了十三届。13年来，该论坛已成为行业风云人物的言论阵地和行业发展的风向标2014年，博鳌~21世纪房地产论坛

继续肩负着推动行业的责任使命，共邀各界关注地产行业嘉宾参与了本次盛会，达成企业、行业与社会结构发展的全面共融。

### 业界动态



### “绿色建筑”将享受税费优惠政策

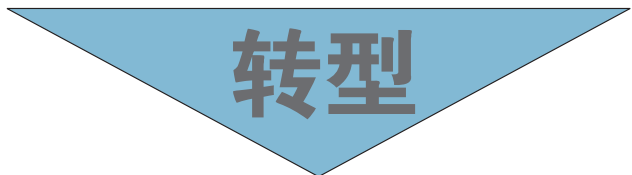
《杭州市民用建筑节能管理条例(草案)》近日提交浙江省杭州市十二届人大常委会第二十次会议审议。根据草案规定，符合节能管理的“绿色建筑”，将享受到税费的优惠政策。

杭州市城乡建设委员会主任丁狄刚介绍，随着城市建设的推进，建筑能源消耗在能源消耗总量中所占比重逐年上升，采取措施降低民用建筑能源消耗，提高能源利用效率，促进可再生资源 and 新能源的推广应用，倡导城市建筑绿色发展，具有重要的现实意义。

### 多家房企转型旅游地产

目前旅游地产俨然已经成为转型的“香饽饽”。多位专家认为，旅游地产前景广阔，而目前大批房地产商涌入旅游地产，运营能力准备不足，未来光做“地产”的开发商可能会遭遇洗牌。

此前，较早涉足旅游地产的万达集团董事长王健林表示，万达未来将加大在文化和旅游领域的投资，以储存未来十年的竞争优势，2020年万达商业地产收入比重将降到50%以下，彻底实现转型。



## 数字解读

## 住建部：1—6月全国保障性住房开工530万套

7月10日，住建部在其官网发消息称，截至6月底，全国城镇保障性安居工程已开工530万套，基本建成280万套，分别达年目标任务的76%和58%，完成投资7200亿元。

而2014年，全国计划新开工城镇保障性安居工程700万套以上(其中各类棚户区470万套以上)，基本建成480万套。

据悉，截至目前，深圳市已完成保障性安居工程项目新开工1.5万套，竣工1.6万套，分别完成年目标的60%及64%。

530万套

## 全国一手房房价连续三月下跌

7月1日，克而瑞信息集团(CRIC)、易居房地产研究院、中国房地产测评中心联合发布2014年6月“中住288指数”。报告显示，中国城市住房(一手房)价格288指数为1097.2点，较上月下降0.7点，环比微跌0.06%，跌幅较上月扩大0.03个百分点，同比涨幅继续收窄至5.33%，全国一手房价格指数连续三个月出现下跌。中国城市住房(二手房)价格288指数为1105.9点，较上月下降0.8点，环比下跌0.07%，同比上涨9.25%。

1105.9

## 一线人才需求环比下降，二线依然红火

建筑英才网数据显示，截至2014年6月30日，全国范围内，建筑行业人才需求同比增长32%。在一线地区中，广东的人才需求同比仍然占据首位，增长43%；上海增长30%；北京增长25%。与第一季度相比，人才需求增长均有下降，其中广东下降5个百分点，上海下降2个百分点，北京下降1个百分点。

在二线地区中，建筑人才需求仍然较活跃，河南同比增长54%，排名第一；四川，同比增长50%，排名第二；山东，同比增长45%，排名第三。

32%

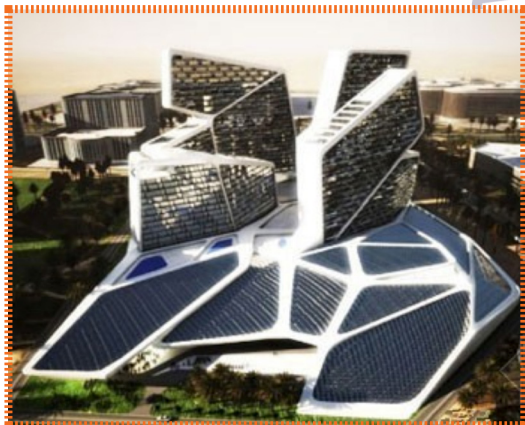
## 7房企半年卖房超400亿元

上半年已经收官，虽然处于弱市之下，房企第一梯队依然演绎“强者恒强”，半年突破400亿元的房企数量从去年的5家增至7家，龙头房企万科半年销售额就已经突破千亿。而二三梯队大部分房企业绩出现下滑，个别房企甚至跌出TOP50排行榜，研究认为，大部分房企业绩下滑主要是因为产品定位偏高端，在供过于求的城市布局过于集中。

400亿



## 新锐设计



### 迪拜太阳能垂直村

格拉夫特建筑设计事务所(GraftLab)设计的垂直村落充分利用了迪拜日照充足的优势。建筑表面与太阳能收集器呈特定角度。太阳能收集器位于多功能建筑群的南端,装有自动旋转枢轴,可让日照时间实现最大化。建筑的设计可以使得其自身为建筑提供阴凉。垂直村落略带倾斜角度,使其建筑主体可以处于太阳能板遮盖之下,而对角板型的大厦也可以降低低角度阳光的渗入。大厦可设置为住宅单元,而建筑基座可设置为电影院、宾馆、及购物场所等。

### 黎巴嫩层叠摩天大楼

Herzog & DeMeuron建筑设计事务所为人口稠密的贝鲁特带来了一种前所未有的生活方式。贝鲁特层叠式建筑包含了从250平方米到1050平方米不等的单层,双层复式和连体式公寓。此外,项目最引人注目的是面积从28平方米到400平方米不等。

建筑坐落在占据了一整块地的墩座上,其中楼体占据了65%的表面积。全部的132个住户都能欣赏到叠层所创造的美景,并且其排布没有受到规模的制约。300平方米的公寓可以位于高层,800平方米的公寓也可以位于低层。



### 瑞典吸管摩天大楼

吸管摩天大楼是由瑞典设计公司Belatchew Arkitekter设计的,将建造在城市中心地带。事实上,这种建筑的“毛发”是纤细的纤维,在风中吹动时能够将动能转变为电能,充分利用高层建筑的风力资源。吸管摩天大楼未来将成为城市风力发电厂,开启建筑体产生能量的巨大潜力。持续飘动的吸管从外观上可形成一种波浪状景观,被认为处于静态的摩天大楼将变得生动起来,甚至整个建筑体能够“呼吸”。在夜晚这些吸管会发光,使整个建筑大楼不断变化色彩。



# 高温下的冷思考

——2014年上半年建筑才市盘点

策划 | 苑航 撰稿 | 苑航 黄晶晶 王硕



进入二季度，天气逐渐炎热，但是对于建筑房地产行业来说，阵阵冷风来袭，唱衰派与看涨派一直争论不休，而市场的走向似乎并不明朗。从建筑英才网的招聘数据来看，冷热均现，用人需求从火热扩招转入冷静思考期。

今年上半年，特别是二季度，各个地区的用人需求虽然多数还处在平稳上升阶段，但个别城市出现的变化仍然很明显。建筑英才网数据显示，今年二季度，全国范围内用人需求同比增长32%，与一季度相比，下降3个百分点。一线地区北京、上海、广东招聘与一季度相比均出现下滑，分别下降1%、2%、5%。而主要的二三线城市的招聘虽然保持了一定热度，但是环比一季度，增长并不明显。

日前建筑英才网发布的全国建筑行业人才供需指数报告也显示，6月份建筑企业发布职位量出现今年以

来的首次下降，但降幅较小，为0.7%。

建筑英才网资深招聘专家表示，建筑行业跑马圈地的时代已经终结，招聘也进入冷静期。针对市场的变化，接下来会有更多的企业考虑如何转型，开辟多元化发展空间。而随着城镇化进程的推进，工程施工、环保、项目管理等类型人才不但不会降温，还会出现热招现象。

而此前有机构发布数据显示，2014年上半年，北京土地市场共成交经营性用地53宗，规划总建筑面积为919.91万平方米，较去年同期增长30%，累计土地出让金达1099亿，与去年同期相比大幅增长71%，创2004年土地招拍挂以来同期土地出让金额最高记录。

那么随着以北京为首的一线地区土地市场的持续升温，建筑行业会不会迎来第二春？人才市场将会发生哪些变化？哪些领域、哪些职位值得期待？本期《英才观察》将为您揭晓。

# 市场冷淡没有影响人才需求 上半年建筑招聘持续火爆

文 | 苑航

2014年上半年,对于建筑行业来说,似乎走到了瓶颈。作为行业里重要的领域,房地产市场出现了阴晴不明的走向。

各地房价的下降及交易的下滑,土地市场的冷淡,都似乎把房地产逼向了拐点。但从建筑英才网的招聘数据来看,今年上半年建筑房地产企业招聘还是较为积极,除个别地区招聘出现下滑之外,主要人才市场依然一片红火。

## 一线人才需求环比下降, 二线依然红火

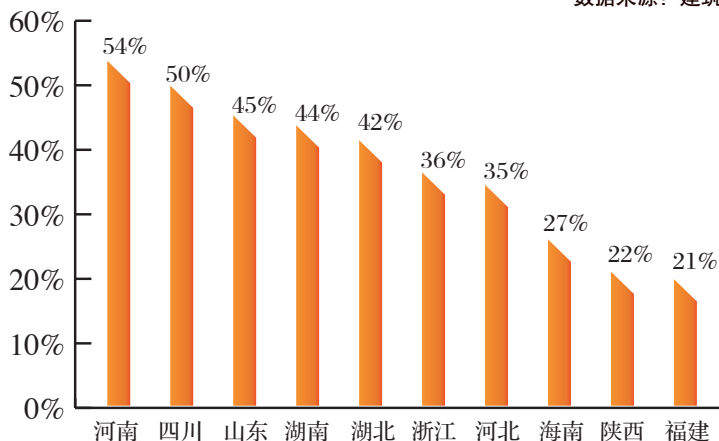
建筑英才网数据显示,截至2014年6月30日,全国范围内,建筑行业人才需求同比增长32%。

在一线地区中,广东的人才需求同比仍然占据首位,增长43%;上海增长30%;北京增长25%。与第一季度相比,人才需求增长均有下降,其中广东下降5个百分点,上海下降2个百分点,北京下降1个百分点。

在二线地区中,建筑人才需求仍然较活跃,河南同比增长54%,排名第一;四川,同比增长50%,排名第二;山东,同比增长45%,排名第三。排名第四至第十的依次为:湖南,同比增长44%、

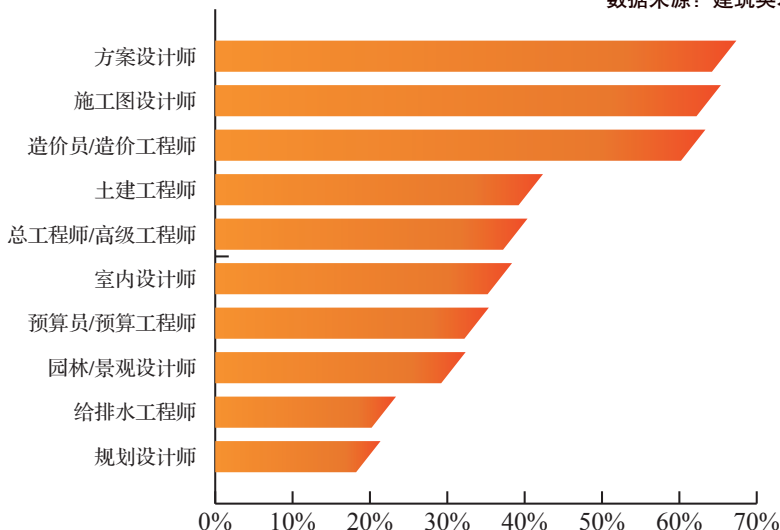
图一：二线地区上半年人才需求同比

数据来源：建筑英才网



图二：十大热门职位需求同比增长

数据来源：建筑英才网





湖北,同比增长42%、浙江,同比增长36%、河北,同比增长35%、海南,同比增长27%、陕西,同比增长22%、福建,同比增长21%。(见图一)

与第一季度相比,二线地区的招聘市场出现了明显变化,此前进入前十榜单的云南在二季度中,人才需求与一季度相比下降非常明显,无缘进入榜单。

建筑英才网资深招聘顾问表示,从上半年建筑人才市场的表现来看,虽然个别地区如重庆、江苏、天津、云南等,仍然延续一季度增长缓慢的态势,但整体的需求还是呈现平稳上升,建筑行业的空间还是很大。

### 新兴职位空间较大, 工程类人才需求攀升

今年上半年,特别是二季度,工程施工类中高端人才需求较活跃,而传统的热门职位建筑师/建筑设计师需求较一季度有所下降。建筑英才网数据显示,截至2014年6月末,建筑行业需求量较大、同比增长较明显的十大职位有:方案设计师,同比增长68.9%,排名第一;施工图设计师,同比增长67.7%,排名第二;造价员/造价工程师,同比增长64.4%,排名第三;土建工程师,同比增长44%,排名第四;总工程师/高级工程师,同比增长41%,排名第五;室内设计师,同比增长40%,排名第六;预算员/

预算工程师,同比增长38%,排名第七;园林/景观设计师,同比增长32.7%,排名第八;给排水工程师,同比增长25.2%,排名第九;规划设计师,同比增长24%,排名第十。(见图二)

从以上数据可以看出,今年上半年,工程施工领域主要职位需求同比增长明显。而据建筑英才网资深招聘顾问介绍,工程施工领域除了传统职位热招外,新兴职位需求增长也非常明显,如环境工程师、消防工程师、幕墙工程师、安装工程师等,随着人们对建筑物的质量要求越来越高,职位也会越来越细化,新兴的职位需求也会一路高涨,下半年将会突破历史增长点。■

# 上半年工程施工职位需求居首 项目管理人才成热门

文 | 黄晶晶

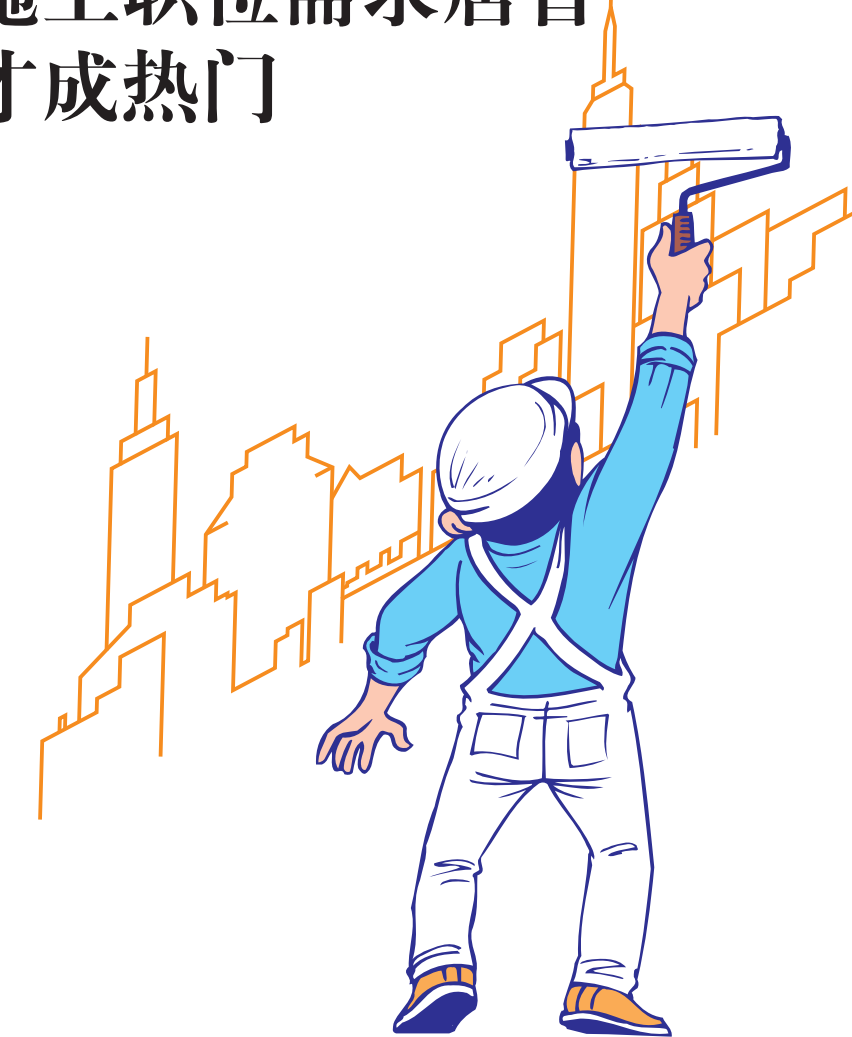
去年下半年以来,商品住宅市场冷淡,但作为双轨运行的另一轨“保障房”则仍然进行得如火如荼。据住建部的统计数据显示,2011年至2013年底,全国城镇保障性安居工程累计开工2490万套,其中,棚户区改造1084万户;基本建成1577万套,其中,棚户区改造668万户。

在此大环境背景下,建筑企业信心满满,加紧项目上马,人才的需求也依旧火爆,建筑才市依然呈现人才紧缺的状况。

建筑英才网运营总监韩智表示:“房地产行业的招聘需求增速放缓了,但是建筑人才的需求在其他项目的带动下,保持了稳定增长,工程施工、预算等类岗位人才缺口依然较大。”

据建筑英才网最新统计数据显示,2014年上半年中国建筑行业的用人需求同比增长32%。其中工程施工领域的人才需求增长高于平均水平,前两个季度的招聘需求较去年同期上涨了近四成。最热门职位分别是:项目经理、建造师、暖通/热力工程师、给排水工程师、强弱电工程师。

从招聘的地域来看,一线地区对工程施工类职位的需求量比较大,占总需



求的50%。其中,北京对这类职位的需求最大,为26%;其次是上海,为14%;然后是广东,占总需求的10%。(见图一)

## 一线地区广东人才需求增长居首位

在工程施工类人才需求中,广东表现最为突出,领跑工程施工类人才需求排行榜。建筑英才网最新统计数据显示,截至2014年6月,广东对于工程

施工类人才的招聘需求与去年同期相比增长61.1%;上海的招聘需求同比增长35.1%;北京同比增长28.5%。北京和上海对此类人才需求幅度差距不大,但分别表现出色,而广东则呈强劲增长之势。(见图二)

据广州市国土房管局公布的数据显示,今年广州全年计划新筹集保障房11000套、基本建成保障房18100套、新

增发住房租赁补贴1300户。保障房的火热开工建设,带动了广东地区的人才需求,这将使得人才需求保持上涨态势。

韩智表示,房地产市场受到政策调控的影响,但是各个城市对基础设施建设却没有停步,反而比以往加大更多的投入。这无疑使行业对基建人才产生更大的需求量。

二三线城市中,浙江和天津的招聘需求同比涨幅最大,分别较去年同期上涨了56.3%和52.4%;其次是江苏和重庆,同比分别上涨了21.1%、8.6%。

伴随二三线城市建设步伐的加快,大批建筑行业专业人才正向二三线城市聚集,致使一线城市的人才供应进一步短缺。数据显示,北京、上海、广东、江苏、浙江、天津、重庆7个重点省市的建筑行业招聘需求最为强烈。其中一线城市的人才供需比已经连续两个季度出现了下降,一线城市的人才供应在进一步吃紧,招聘将会更加困难。

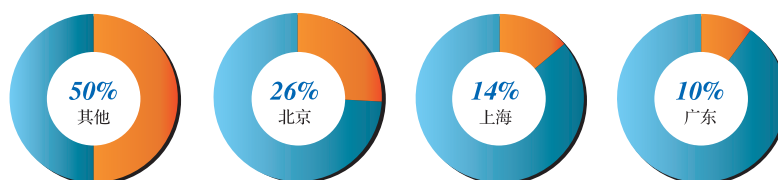
### 项目管理人才成热门

从建筑英才网主办的专场招聘会和网上招聘的情况来看,2014年前两个季度,工程施工类人才的招聘需求最为火热,其中以项目经理、建造师、暖通/热力工程师、给排水工程师、强弱电工程师等职位的招聘涨幅最大。这5个职位分别较去年同期上涨了81.3%、48.5%、34.3%、25.2%和23.1%。(见图三)

建筑英才网数据显示,2014年前两个季度项目经理的招聘需求涨幅最大,较去年同期上涨了81.3%,位列工程施工领域最热招聘职位榜首。2014年前两个

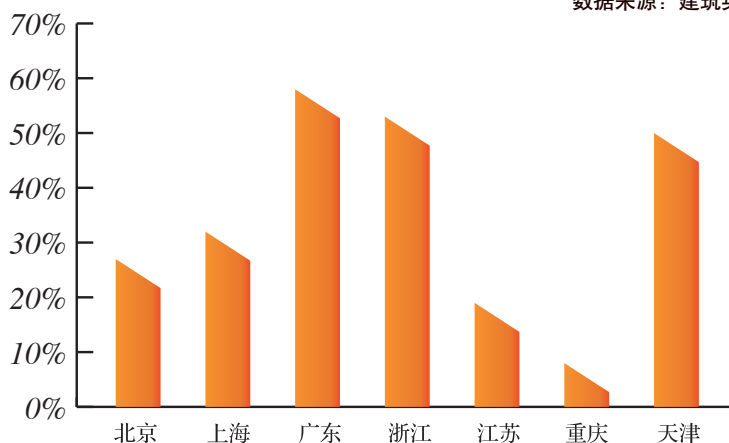
图一：工程施工类职位需求分布图

数据来源：建筑英才网



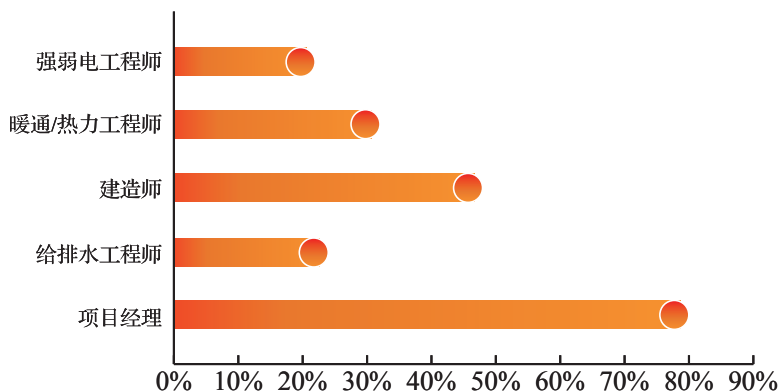
图二：各地区工程施工类职位同比图

数据来源：建筑英才网



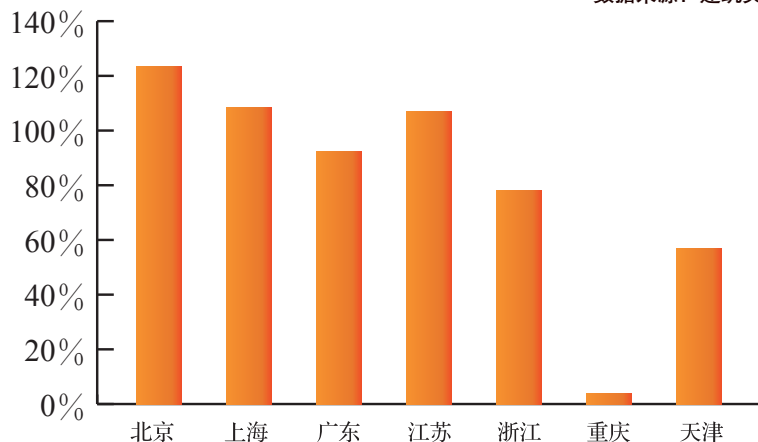
图三：工程施工类热招职位同比图

数据来源：建筑英才网



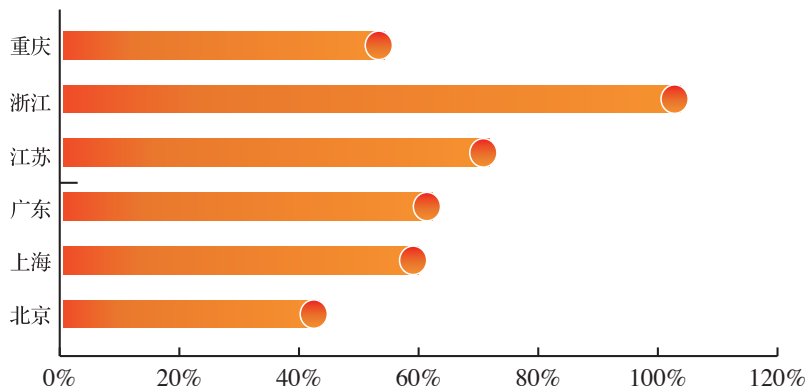
图四：项目经理各地需求同比图

数据来源：建筑英才网



图五：建造师各地需求同比图

数据来源：建筑英才网



季度企业发布的项目经理招聘需求占整个行业需求的28%。从区域上来看，这个职位有涨有跌，重庆对这一职位的招聘需求就较去年同期下降了3%。北京、上海和广东三地对这一职位的招聘需求分别较去年同期上涨了121.9%、110%和93%。江苏、浙江和天津三地对这一职位的招聘需求分别上涨了102%、75%和60%。（见图四）

建筑英才网资深招聘顾问表示，项目经理在工程施工中处于中心地位，起着举足轻重的作用。项目经理的薪酬较高，这一职位北京的月平均工资为11708元；上海的月平均工资为12804元；广东的月平均工资为10907元。二三线城市中，这一职位的月平均工资最高的为浙江和天津，分别为11905元和11142元。

除项目经理之外，项目管理工程师

和责任工程师等项目管理人才，也正在热招中。

### 建造师成猎头职位

建筑英才网数据显示，2014年上半年，建造师的招聘需求较去年同期上涨了48.5%，涨幅近五成。上海和广东对这类职位的招聘需求同比涨幅相近，分别为60%和62%，北京则为45.2%。二三线城市中，浙江对这一职位的招聘需求最大，同比上涨了105%，其次是江苏和重庆，分别同比上涨了72.5%和55%。（见图五）

建筑英才网资深招聘顾问指出，建造师是懂管理、懂技术、懂经济、懂法规，综合素质较高的复合型人才，既要有理论水平，也要有丰富的实践经验和较强的组织能力。

薪酬方面，一线城市中，上海的建造师月平均薪酬最高，为8942元。其次是北京，月平均薪酬为8707元，广东则为6871元。二三线城市中，这一职位月平均薪酬最高的3个地区分别是天津、江苏和重庆，分别为8224元、7587元和7703元。

从建筑英才网主办的专场招聘会现场了解的情况来看，有三分之二的企业都在招聘建造师。而企业的招聘人员表示，在招聘现场，能招到一级建造师的机率微乎其微，都只能通过猎头来招聘。

尽管在限购、限贷政策的影响下，住宅市场一片黯淡，但在城市建设领域，却是一番热闹景象。都市圈、城市群、城市带和中心城市的发展，预示中国城市化进程的高速起飞，也预示着建筑业更广阔的市场即将到来。■





# 上半年建筑行业潜力职位排行 安装工程师成榜首

文 | 王硕

2014上半年,除了各项新政规划出台助热建筑相关领域外,房地产却逐渐“高烧降温”。但冷热不均的现象并没有蔓延至人才市场。建筑英才网最新招聘数据显示,在人才方面,2014年上半年建筑行业传统职位依旧延续热招态势,设计类人才招聘需求与去年同比上

涨超三层。而人才需求加速上升的环境工程类人才,与去年同期相比也上涨了近四成。

在传统职位热招表现不减的同时,后劲的潜力职位在下半年将逐渐加入热招的行列当中。就具体职位而言,安装工程师、环境工程师、园林/景观设计师、效果图/渲染/建模、幕墙设计师/工程师、消防工程师上榜最具潜力职位

前六名。(见图一)

效果图/渲染/建模

同比增长71.3%

潜力指数★★★★☆☆

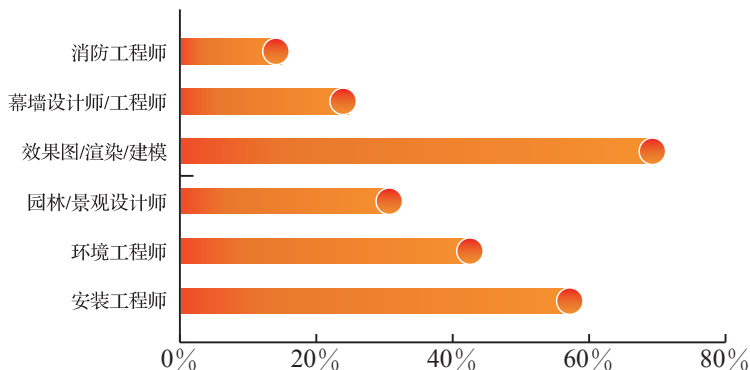
据建筑英才网最新数据显示,2014年上半年效果图/渲染/建模人才的招聘需求与去年同期相比上涨了71.3%。河北赶超一线城市,与去年同期相比涨幅最大,上涨了95.3%。其次是广东涨幅为93.7%。上海、北京、江苏同比涨幅接近七成。总体来看,一线城市仍然是该职位的人才需求重地。

建筑英才网资深招聘顾问表示,今年北京将有4万~5万套自住房上市,7月将有36个楼盘计划入市。而后续的住宅开发也为设计人才开拓了发展空间。该职位人才需求不断上涨的同时,对其要求也不断提高。

在薪资方面,该职位北京地区平均薪酬为4605元/月,上海为5040元/月,广东为4001元/月。二三线地区中,重庆地

图一：2014年1~6月建筑潜力职位热度榜

数据来源：建筑英才网



区平均月薪最高，与广东地区相当。而对该职位需求量较大的河北、江苏地区平均薪酬分别为3165元/月和3481元/月。

#### 安装工程师

同比增长59.2%

潜力指数★★★★★

2014年上半年，楼市逐渐降温。在年度销售业绩不佳和资金周转压力下，房企将延续跑量的步伐。这也意味着下半年伊始将有更多新楼盘项目入市。随着房企加快开发和不断推盘，安装工程师的需求量也将不断上涨。

据建筑英才网最新招聘数据显示，2014年上半年安装工程师的招聘需求与去年同期相比上涨了59.2%。其中北京地区对该职位的招聘需求领跑全国，同比涨幅104.8%。紧随其后的是浙江，涨幅为90.4%。广东和上海两地同比涨幅均超过六成。江苏、安徽、河北涨幅趋势明显，逼近四成。

建筑英才网资深招聘顾问表示，在薪资方面，北京、上海、广东三个地区对该职位的平均薪酬分别为6260元/月、6587元/月、5610元/月。二线主要地区与一线地区的薪资差距在1000元以内。

#### 环境工程师

同比增长44.5%

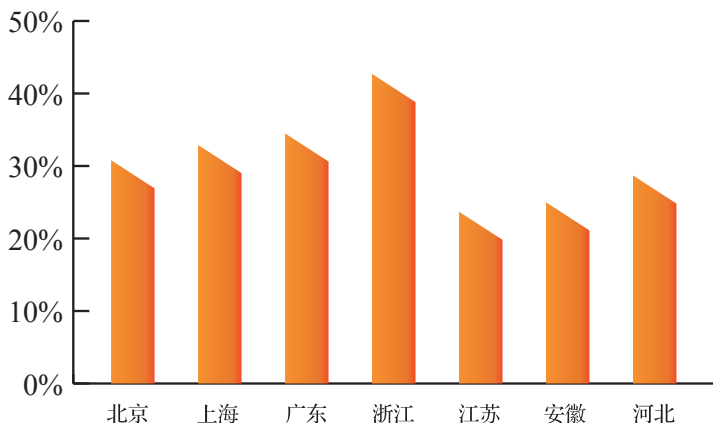
潜力指数★★★★☆

据建筑英才网最新招聘数据显示，今年上半年该职位人才需求量比去年同期上涨了44.5%。对该职位需求量最大的是北京地区，占全国总需求量的42.3%。二线城市江苏赶超其他一线城市，同比涨幅38.6%。浙江与广东地区涨幅相当，都为32%。除此之外，湖北、重庆同比涨幅均突破两成。人才逐渐向



图二：幕墙设计师/工程师需求同比

数据来源：建筑英才网



二线城市分流。

建筑英才网资深招聘顾问表示，在新型城镇化的背景下，住宅和房地产业的绿色战略模式将逐渐成熟。不仅是一线城市，二线城市建筑业发展方式和建筑模式将迈上更高的台阶。按照国际通行的惯例计算，我国环境工程师缺口在42万人左右。这一空缺为人才的成长带来了极大的空间。在薪酬方面，环境工程师的平均月薪在4100-4600元左右。在取得注册环保工程师资格证以后，年薪可达9-12万元左右。

#### 园林/景观设计师

同比增长32.7%

潜力指数★★★★☆☆

建筑英才网最新招聘数据显示，今年上半年园林/景观设计师的招聘需求量较去年同期相比上涨了32.7%。一线城市对该职位的需求趋缓，同比涨幅均在三成左右。江苏地区对该职位的需求量同比涨幅翻番，上涨了104.7%，远超一线城市。安徽地区同比上涨47.1%。

建筑英才网资深招聘顾问指出，随着近年来各地绿色建筑强制性标准的不断出台，运用景观设计手段有助于向绿色建筑转化。景观设计是传统的热门职位，潜力依旧十足。目前城镇化建设造成的人类与环境不协调的情况依然存在，景观设计专业人才的需求量还将不断扩大。在薪酬方面，北京地区这一职位的平均薪酬是6033元/月，上海地区是4733元/月，广东地区则是5918元/月。二三线地区中，平均薪酬最高的是江苏，为5904元/月。

#### 幕墙设计师/工程师

同比增长26.8%

潜力指数★★☆☆☆☆

建筑英才网最新招聘数据显示，今年上半年幕墙设计师/工程师的招聘需求与去年同比上涨26.8%。二线城市浙江异军突起，同比涨幅42.7%。其次是河北同比上涨28.7%，安徽和江苏分别上涨25%和23.7%。北京、上海、广东三地同比涨幅分别为30.8%、32.9%

和34.5%。一线城市占全国需求总量的69.6%，接近七成。（见图二）

建筑英才网资深招聘顾问表示，从现场招聘会的情况来看，企业更倾向于有多年工作经验的成熟老手，很少考虑刚毕业的学生。有数据显示，我国有5-8年工作经验的幕墙设计师占了31.8%，基本处于饱和状态。8年以上人才更为抢手。

在薪酬方面，一线城市对该职位的平均薪酬6000-8000元左右。二三线地区中重庆最高，平均月薪达到6609元。人才需求量翻番的浙江地区平均月薪是5017元。

#### 消防工程师

同比增长16.3%

潜力指数★☆☆☆☆☆

建筑英才网最新招聘数据显示，2014年上半年消防工程师人才需求量较去年同期相比上涨了16.3%。一线城市人才需求量涨幅显著，尤其是广东地区人才需求量同比涨幅28.2%，北京、上海地区紧随其后同比上涨分别为25.7%和22.6%。二线城市涨幅较小，在5%-10%之间。

建筑英才网资深招聘顾问分析，一线地区的开发节奏逐步放缓，二三线城市将是以后开发的集中地区，尤其是一些没有高层、超高层建筑的二三线城市，会成为最有发展潜力的地区。消防安全工程是现代建筑的重要组成部分，因此消防工程专业人才在未来的发展潜力将大幅提升。

在薪资方面，一线地区的平均月薪在5000-6000元左右，二线主要地区平均月薪是4000元起。■

# 3天直面

甲方业主/设计师/工程师/  
渠道商及行业买家

# 80000人次

精准营销的展贸平台!

2013届展会专业观众为75086人次, 2014届保守预计逾80000人次

THE B2B  
DESIGN & BRANDS  
EXPO

设计+选材博览会

DESIGN  
设计

MATERIALS  
材料

FURNISHINGS ASIA  
亚洲软装展

国际设计组织联合认证, 全球同步推广  
2013 endorsement by

ifi  
IDA

International Federation  
of Interior Architects/Designers  
A Partner of the International  
Design Alliance

国际室内建筑师设计师团体联盟

icsid  
IDA

International Council  
of Societies of Industrial Design  
A Partner of the International  
Design Alliance

国际工业设计联合会

## 参展范围

**设计:** 城市规划、建筑设计、室内设计、产品设计及办公环境系统等

**材料:** 各类新型、创意建筑装饰材料, 包括但不限于石材、瓷砖、马赛克等墙地面材料、装饰板、天花、吊顶、涂料、玻璃、楼梯、门窗、五金、厨房、卫浴、照明、电工、楼宇智能化系统等

**亚洲软装展:** 家具、灯饰、壁纸、地毯、墙地装饰材料、布艺、纺织品、创意材料、门窗装饰、厨房、卫浴装饰、艺术品、古董、收藏品、配饰、家居、家电、户外家居等

## 2014.12.05-07

GUANGZHOU PAZHOU  
POLY WORLD TRADE CENTER EXPO  
广州·琶洲·保利世贸博览馆

### 主办单位:

广州国际设计周组委会

### 展会联合主办:

中国房地产业协会商业和旅游地产委员会、美国InDesign传媒集团

### 展会联合协办:

中国建筑与室内设计师网、美国《室内设计》\《今日家具》\《今日家纺》\《今日家居》中文版、意大利《AREA》中文版

### 承办单位:

广州市城博展览有限公司



[www.gzdesignweek.com](http://www.gzdesignweek.com) 4008-833-077



GUANGZHOU DESIGN WEEK  
广州国际设计周  
2014

**ISH**  
SHANGHAI



上海供热展

Shanghai International Trade Fair for Heating, Ventilation & Air-Conditioning  
上海国际供热通风空调、城建设备与技术展览会

First choice of HVAC trade platform in  
Central and East China  
中国南方采暖首选商贸平台

2014年9月3至5日

中国·上海

上海新国际博览中心

Shanghai New International  
Expo Center  
Shanghai, China

[www.ishc-cihe.com](http://www.ishc-cihe.com)



**Contact 查询:**


Messe Frankfurt (Shanghai) Co Ltd  
法兰克福展览(上海)有限公司  
Tel 电话: +86 21 6160 8555 ext. 转277  
Fax 传真: +86 21 5876 9332  
[info@ishc-cihe.com](mailto:info@ishc-cihe.com)

Beijing B & D Tiger Exhibition Co Ltd  
北京中装泰格尔展览有限公司  
Tel 电话: +86 10 8460 0666 / 67 / 68  
Fax 传真: +86 10 8460 0669  
[info@ishc-cihe.com](mailto:info@ishc-cihe.com)

Shanghai Zhanye Exhibition Co Ltd  
上海展业展览有限公司  
Tel 电话: +86 21 5116 8678 / 5109 7799  
Fax 传真: +86 21 5171 4505  
[info@zhanye-expo.com](mailto:info@zhanye-expo.com)



messe frankfurt



“我一直倡导让专业人才更有深度，让复合型人才更有宽度，二者有机结合的团队才能更好地解决问题。”

文 | 黄晶晶

2014年上半年结束不久的全国住房与城乡建设工作会议为2014年房地产调控定下了基调，2014年要保持房地产调控政策的连续性和稳定性，执行好既有的调控政策。

“建筑房地产行业从以前的火爆到现在的退烧，这是必然趋势，是建筑市场的一次理性回归。在社会集体转型期，设计公司也面临着挑战。”日前，北京龙安华诚建筑设计有限公司（以下简称“龙安华诚”）昆明分公司副总经理、国家一级人力资源管理师、国家二级心理咨询师曹佳齐在接受《建筑英才》采访时这样表示：“在这个转型期，人才的招聘和管理是企业必须关注的重点。”

### 转型期的有机化员工管理

在目前的大背景下，设计公司作为连接产业发展的桥梁也面临着严峻的挑战。这个转型期既是一个危机，也是设计公司的一个自我成长和崛起的机会。

曹佳齐说：“我们不停地探寻房地产的明天究竟怎样，城市化的进程以何种方式推进，社会共建的趋势是什么等等问题，在这些未知的变量定型之前，作为设计公司的管理者，我们已经深刻地意识到了设计公司的组织架构、管理及人才结构受到的冲击。”

从人才构成上来看，在改革开放后成长起来的80后、90后逐渐成为职场主力军，他们的思维更加开放，勇于冒险。如何把他们的自由、创新精神与责任感更好地结合，也是企业选人、识人、育人、用人、留人的关键。

# 机遇时代 设计企业的有机化用人战略

——访北京龙安华诚建筑设计有限公司昆明分公司副总经理曹佳齐

除此之外，曹佳齐认为设计公司具有双重角色：一个角色是设计公司本身的使命，这又分为（1）以专业的问题解决者而存在，（2）作为产业中各方的衔接中枢而存在；另外一个角色是设计发展或专业技术咨询服务工作人员的平台，设计公司作为输出智力与市场需求对接的平台，最终成为产业发展链条中的关键一环。

“我一直倡导让专业人才更有深度，让复合型人才更有宽度，二者有机结合的团队才能更好地解决问题。”曹佳齐自信地说，技术及服务意识是竞争激烈的设计市场致胜的先决条件。未来的发展是单项产业深化、细分，多产业融汇贯通，这使得人才架构必须多元化，T字团队才能保证设计平台的稳健与发展。

## 复合型人才填补空白

“善于育人，善于用人，善于留人”，是一个企业成功的关键与保证。设计公司不再是单一的流水工程作业，它需要多维度的并进发展，这也是转型期龙安华诚对员工、对公司的要求。因此，龙安华诚开始大胆尝试聘用有其他细分市场背景，但设计技术稍弱的员工，以此来填补复合型的空白。因此，在招聘过程中，曹佳齐的目光会集中锁定在具有专项设计能力和有多重产业链角色

实践经验的人身上。

任何企业都离不开人才的支撑，而什么是合适的人才，这是企业先于解决和认知的问题。人力不是最重要的财富，在企业转型中，合适的雇员才是企业重要的财富。衡量某人是否合适，主要看其内在的品质，而不单是专业技能。这是龙安华诚在人才选择上的原则。

## 让员工和企业目标一致

“培训员工是管理的基础，除了注重技能培训外，龙安华诚从管理层开始，更多的是传输价值观和企业发展战略，职业发展规划，让每一个员工都能有与企业共存的目标和方向。”曹佳齐认为，一个高效的企业，不仅仅要求员工明确企业发展目标，个人目标与企业目标形成一致，还要求部门间协调互助，解决问题。多数企业存在的问题是分部门如同分家，多数企业都存在着部门间的“行动壁垒”，也就是部门间是没有调协互助的，结果一旦部门内有问题，要么自己解决，要么部门内部解决，要么将问题扔给上一层级解决，而忽视了部门内协调。对于大企业而言，资源不能共享、部门分家内部必然存在很多问题。

“企业不仅仅要让员工时刻认识到企业的目标是什么，还要让企业员工在工作方法上养成一贯性工作思路，让每

个员工都转换观念，利用企业平台，经营自我，提升自我，完善自我。”曹佳齐说。

## 企业文化是炼金术

吉姆·柯林斯说过“有着训练有素的文化的公司并不多见，训练有素的文化和企业家的职业道德融合在一起时，你就得到了神奇的创造卓越业绩的炼金术”。

现代企业靠制度来执行，企业文化来经营。对于企业文化的建立，曹佳齐有自己的看法。

她认为，企业文化的建立简言之有两点：一是创造良好的办公环境及和谐的人际关系；另一个是价值观的建立，尊重和信任每一个员工，通过良好的沟通交流激发他们的工作热情和潜力，打造企业与个人的核心价值观，创造共同的愿景，提升他们的责任感与使命感。

现代企业的发展需要一大批不同层次、不同专业的人才。企业必须把人才队伍建设作为企业文化建设的一部分，通过在企业内部营造尊重人、塑造人的文化氛围，增强员工的归属感，激发员工的积极性和创造性。

“借用狄更斯的话‘这是最坏的时代，这也是最好的时代。’对于真正要做设计的企业和个人，机遇来了。”曹佳齐不无期待地说。■

# 应届生VS职场老人,你招谁?

又到了一年一度的毕业季,大量应届生开始走进人才市场,寻找新的人生起点。而很多应届生在简历中都会很诚恳地写道:“我虽然没有工作经验,但请给我一个机会,我会加倍回报”。面对这样的简历,HR的心里总会五味杂陈。

招还是不招?与职场“老人”相比,应届生没有工作经验,且稳定性也不够,招进来将会有风险。那么不招,企业确实需要人才补充。特别是今年一线城市,招聘几乎走进瓶颈,招人难,招到合适的更难。

面对招聘难,您会选择应届生还是职场“老人”?本期《圆桌》特邀请几位资深HR,聊聊他们的选人想法。

策划/采写 | 苑航





## 我们招募的是“成年人”

今年初，地球人都在看《纸牌屋》，而视频流媒体公司Netflix正是这部剧的背后推手，也因此被大家广为了解。一家深谙品牌之道的互联网公司，离不开人才的选择，Netflix的前首席人才官Patty McCord制作的《自由·责任的文化》风靡硅谷，其中所传递的信息：他们只招募“成年人”，包含：注重价值观、高绩效、自由与责任等。

我个人非常欣赏“职场成年人”这个概念，不由地想到了之前招聘的一个应届毕业生。在面试的时候，那个年轻人很有热情，准备充分，对公司也做了研究，连对话提问，明显也是之前有所排练的。总而言之，看起来是一个做事很认真的小伙子。

他说：“我觉得这就是我想要的公司和文化，这就是我喜欢的工作！”这个小伙子戴着黑框眼镜，说这话的时候，一副理想主义的激情神态。

坦白说，我被这种神态打动了。我想，也许工作充满了繁杂无聊，但是有这种激情，才能造就卓越。

后来我又看了一下他的作品，觉得底子不错。决定录用。

很快HR给他发了offer，第二周他就来上班了。

几天后，他给主管发了一条短信，说自己不喜欢这个工作。发短信第二天，他就不来了，连离职手续都没有办。

主管和我说起时，我还很惊讶：“这不可能吧？”我觉得这种轻率的行为，完全不像是哪个年轻人该有的。

我很想和他谈谈，给他发了条短信，没回复。我准备给他打电话，但转念一想，又觉得没这个必要。就算打通电话了，我想跟他谈什么呢？

劝他继续来公司？不，我不会再要他了，这样的年轻人，我也不敢要。跟他谈什么“责任”？都是成年人，也挺没意思。

谈“喜欢”和“工作”的关系，我不是稻盛和夫，我说不出“与其找喜欢的工作，不如喜欢手头上的工作”这种话。

7月伊始，又到一年一度的毕业季，大批的应届生开始涌向招聘会谋得他们人生的第一个offer。如今的应届生已是90后的天下，面对个性张扬的90后，能不能hold的住，也是如今作为HR的我们要面临的一个问题。

90后的孩子由于家庭、社会等多方面的原因，都存在的问题是，不喜欢被束缚，不善于被管理，缺乏责任心及抗压能力，他们崇尚自由、民主与创新，有极强的自尊心和自信心。而“职场老人”比较踏实，目标定位明确，对社会认知比较清楚，而90后更具个性化，更喜欢按照自己的思维模式来操作。此外，“职场老人”在经历过一段时间的工作历练后，具备一定的社会责任感，较能承受压力。而90后具备更多的创造力和创造思维，喜欢发表自己的看法，注重自己的工作生活感受和幸福感。在工作经验欠缺的情况下，稳定性也很差，有时只是凭借自己的喜恶去工作，对于公司造成的损失也是很大的。公司在承担招聘成本额度时，还需要承担隐性的损失。

职场“老人”在社会中已经有所历练，最主要的会把握工作机会、积累相关经验。从职业生涯发展的阶段来看，他们趋向稳定于一项工作，在知识技能和心理资本方面积累较丰富，与应届生对比，在求职竞争中性价比更高。■



深圳市中海物业专业管理  
公司人事行政部助理经理  
冯晓云



深圳市北极点建设工程设计有限公司设计总监徐宗华

## 新老结合 营造企业独特魅力

应届大学生是企业最新鲜的血液，也是企业将来的中流砥柱。他们身上带着新一代员工的新特色，代表他们的职业心态和诉求，企业只有吸收他们、理解他们，培养他们，才能与他们和谐共处，才不会被他们所远离，在未来的人才竞争中把持先机。

部分企业认为应届生无论是实践基础还是职业技能都不能满足企业诉求，这种说法很武断。所谓“玉不琢不成器”，近年来北极点坚持社会招聘和校园招聘并行的方式，同时辅以人才储备的计划，在人才培养的同时顺利完成公司人才梯队建设。我们顺应行业发展规律，提前进行战略布局。

当今的大学生素质参差不齐，而企业需要的是优秀人才。若与“职场老人”公平竞争，应届生在岗位适应力上显然不具备优势。

或许应届生代表着经验的欠缺、技能的不足和处事的青涩，但他们也同样代表着新生的力量、饥渴的求知欲和充满一切可能的塑造性。这就需要企业因岗而宜，因人而宜地去判断和选择应届生。北极点也充分认识到人才对企业发展的重要作用，近年来，公司努力搭建人才培养的平台，构建员工内部培养体系，致力于让每位员工在学习中成长。我们根据不同岗位的需求匹配度、人员层级差别等因素，有针对性地开展多层次、多方面的培训。对新入职的员工，进行公司文化、规章制度、岗位职责等全方位培训；对转正的员工，开展设计流程、制图规范等基础技术培训；对有一定基础的在公司成长起来的员工，开展丰富多彩的员工综合素质提升培训，如高端课程学习、项目实地考察、商务

沟通及谈判技巧等综合类培训。公司通过对员工的专业及综合素质的培训，潜移默化地提升员工的归属感及主人翁意识。

与社会招聘的“职场老人”相比，经过企业培养的新人对公司的感情更深，对公司企业文化的认可度也更高。从新人中创造培养适合公司的人才，让他们意识到自己的努力和进取是有回报的，才能在企业扎根，最终成为企业的中坚力量。

北极点历经十多年的发展，一直以“严格要求、超越自我、做到最好”为企业精神，始终活跃于亚太地区酒店与商务办公高端的设计领域。曾与多个国际酒店管理集团、国内地产集团合作，也是国际酒店管理品牌的特约合作单位，在业界享有较好的声誉。

随着中国房地产业由单一转向多元化模式发展，市场要求设计公司为企业提供更加优质的设计服务，因此我们为多元化的酒店和城市综合体项目提供全价值链一站式服务：项目定位、概念规划、建筑方案、室内设计、机电设计、配饰设计、装饰施工以及运营咨询。这也为北极点的人才储备及梯队建设提出了更高的要求。

我们坚持以对社会、客户和企业负责的精神，专注细节、精雕细琢，为市场提供最优质的产品和服务，现代规范的企业管理制度正逐步建立。同时，公司重视专业人才的培养，并重点加强人才梯队建设，使人力资源持续满足公司不断发展的需要。

北极点未来发展之路还很漫长，我们要充分利用现有优势与资源，营造在行业中的独特魅力。■

## 扬长避短 根据需要做选择

从事人力资源工作多年，招聘工作是人力资源工作的一项重要工作，它贯穿于企业各个阶段，企业前期筹建需要招聘、企业正常运转需要招聘；总之只要企业正常运转，就离不开招聘。既然招聘工作如此重要，那么招聘时选择什么样的人就是非常重要的了。

### 新人老人都有优缺点

现在的90后应届生大部分都是独生子女了，从小就在家长的呵护下，过的是衣来伸手饭来张口的生活。个性特别强，往往会出现头一天批评了他几句、和同事闹了别扭，第二天就不来上班了。当然也有不乏有担当的优秀应届生。但整体上看大部分应届生会出现以下三类情况。

第一，应届生一般都会对自己高估，认为自己的能力很高、学历很高，就应该从事管理类工作，在招聘过程中就出现过应届生应聘总监职务的，看到简历后，真是哭笑不得。

第二，有一部分应届生对自己定位不清，认为投递的简历越多、找到工作的机会就越多。有些应届生将一个公司招聘的所有岗位挨个投递一遍，对自己没有一个清晰的定位，自己不了解自己优势和强项，招聘人员一般不会选这样的人过来面试。

第三，大部分没有做好学生的“本分”，在校时没有认真学习本专业的课程，这是很多学生毕业后最后悔的事情。

我们有时不愿意招聘应届生更多是看到了他们身上的缺点：比如工作上手慢、不容易留下等。

其实应届生和职场“老人”各有优

缺点，招聘时可以根据企业自身的需要去选择适合的人员。应届生没有职场“老人”身上各种“坏”的职业习惯，更容易塑造成型；职场“老人”工作上手快、能够迅速进入工作状态，但是由于其他单位的企业文化的影响，往往难以迅速融入公司的企业文化，容易产生对比和抱怨，从而对团队产生负面影响。

### 企业文化决定选择结果

选择应届生还是职场“老人”，这个与公司的企业文化也有关。大企业对于人员需求比较多，能够给应届生一个好的发展平台和空间，而且需要将企业的文化贯彻、执行下去，这样的企业一般都会批量选择优秀应届生；进入公司后进行系统学习和培训。对于小企业来说，能给员工提供的晋升发展空间相对比较小，也不愿意在培养人才方面花费更多的人力和财力，因而更愿意招聘有经验的职场“老人”，以降低人力成本。

就我而言，对于业务和级别高一点的文职类招聘时我一般会选择有过1-2年工作经验的，这类大学生经过了一段职场的历练，对自己专业能力和就业形式有了一个比较清晰的认识，能够客观地判断自己适合做哪些类型的工作；在职场上也碰过壁了，会将身上的那股“学生气”磨灭，会更务实、更懂得珍惜工作的机会。

如果是管理人员，招聘时会更看重他的工作经验，必须选择有工作经验的职场老人，应届生肯定不行的；如果招聘的岗位是内勤等初级文职类的，我一般会选择应届生，一是他们接收新事物快、学习能力强，二是容易管理，但必须有人去帮带。■



邢台市金凯利房地产开发有限公司人力资源经理孙志杰



班申(中国)设计有限公司  
人力资源总监赵艳丽

## 稳定+活力 老人新人一起招

光阴似箭中又迎来了一年一度的毕业季,大量毕业生开始走进人才市场,他们带着朝气,带着个性,带着一份真诚开始寻找新的人生起点,希望通过走向社会来回报自己曾经多年的大学学习生活。

看着一份份或华丽或质朴的简历很诚恳地写道:“我虽然没有工作经验,但请给我一个机会,我会加倍回报”。每每看到这样的简历,已经服务于企业多年的HR,我的心里还依然会五味杂陈。

90后毕业生在不知不觉中已经走进我们的工作和生活,当然在未来一段时间将主宰我们的招聘市场。

犹如当年的80后,亦犹如当年的70后,在新进职场的过程中,迎接他们的有赞美亦有批评,作为HR我一直觉得年轻的一代,他们也和当年的自己一样,有着初生牛犊不怕虎的勇敢精神,亦有着偶尔盲目自信的自负,但新一代力量的出现,犹如一场革命,终究是要带着他们的正面力量一起前进的。

招聘对于HR来说,是一个说难不难,说易不易的工作,需要的是明确的招聘目标和查阅简历的耐心,作为一个专业的HR应该具备在众多简历中寻找优秀人才的能力,力求在简历中寻找企业需求的人才优点,呈现给各需求部门高质量的简历。

作为设计企业,人员的流动性相对较高,招聘成了企业从年头到年尾持续不断的工作过程,当然有些招聘是为了给企业储备更好的人才,新人还是老人,在招聘的过程中,不断地进行着选择,职场“新人”与职场“老人”相比各有千秋。

新人有着活力,充满着朝气,带着最初的梦想和拼搏的愿望,创新的精神,给企业注入了一股新鲜的活力,只要他们积极学习,就可以作为培养的目标。

但新人一般没有工作经验,他们仅有的是学校毕业设计的那一点点或者从未实现的设计经验,再者新人有着初生牛犊不怕虎的精神和他们偶尔盲目的自信,导致了职场新人的稳定性相对较低,也许招进来不久他们就会经不起外界一点点的诱惑或者同学之间的攀比,在寻寻觅觅中又要选择离开。公司曾经培训的成本付诸东流,又要陷入重新甄选的困境。

而作为职场老人,他们有着丰富的工作经验,有着相对明确的职业目标,在公司提供比较符合他们发展平台的基础上,他们有着比较高的稳定性,但职场老人有时候因为工作时间较长,偶尔会有些自负,“梦想和坚持”因为工作中遇到过的各种问题慢慢消失殆尽,有些“油条”感觉。于是工作中仅仅力求墨守成规,而不再寻求突破,这样会导致企业尤其设计企业的创新力量慢慢变弱,以至于失去本来应该更强的竞争力。

因此从本公司来讲,在招聘目标明确的情况下,新人或者老人,我们都会选择,前者是为了给企业储备新鲜的活力,后者是为了给企业创造稳定的平台,只是在面试过程中以及在录用以后的工作中,要用积极的方法去鼓励,用阳光的态度去引导,用踏实的工作去带动,让新人也好老人也罢,为了企业和自身发展而积极努力,实现共同目标。■

# 不要拒绝

## “和陌生人说话”才能新老共融

招聘职场新人还是职场老人，HR都会根据公司的需要有所抉择。这里我就不多谈了。借此机会，我想谈谈新老员工如何和谐相处，与企业共同成长。

### 没有新人融入的公司就没有发展

在我的工作历程里，印象最深刻的就是公司每年都会招入大量的新员工，对于老员工来说，这些新员工就如“陌生人”。很多老员工不愿意和新员工在一起吃饭，一起开会，一起讨论工作，甚至不愿意和新员工坐在一起，更不用谈以老带新的格局了。久而久之，企业里就出现了根据入职时间而形成的人际圈子和两类人：一类是同质的老员工，一类是和他们很不一样的新员工。老员工之间的关系越来越好，新员工的融入却越来越难。

新员工以及他们可能引入的新思路也因此无法在企业里扎根。就这样新员工来了一批批，又走了一批批。

几年下来，尽管外部环境起了很大变化，企业的人和做法却基本没有改变。尽管外部环境给了企业很大的发展机会，企业却因为自己的一成不变而错失良机。

因此，新老员工融合的问题是每一个公司必须解决的问题。为什么会有很多老员工不愿意“和陌生人说话”，不愿意帮助新员工融入公司？

很多人直到今天还信奉一个早已过时的道理，那就是“带会徒弟，饿死师傅”。很多老员工下意识的做法就是，不让新人在公司生存下来，至少不帮助他们在新公司生存下来。

### 要和陌生人说话

那么如何解决新老员工融合的问题呢？我认为不论是企业的管理者，还是新老员工，大家都要行动起来，这个问题才能得到解决。首先，管理者要帮助新老员工“和陌生人说话”，要创造机会让新老员工认识和信任，要设计合理的激励制度让老员工消除帮助新人对自己有害的顾虑。其次，新员工“要和陌生人说话”，主动结识老员工，主动寻求帮助，融入新集体。

最后，老员工“要和陌生人说话”，因为只有新同事融入，公司才能发展壮大，而公司的发展也能为个人带来机会。

### 合理激励是新老共融的基础

老员工用不好，新员工不好用，老板很头痛。其实，要想解决新老员工共融的问题，最重要的是以下几点。

一、要把培训变成生产力，企业必须有一套好的培训管理机制。

二、老员工带动新员工发展，企业必须有一套好的激励机制。如果企业的成长速度跟不上员工成长速度，那么这个企业会失去生命力。如果企业老板赚的钱没有员工业务提成赚的多，那么员工会另起炉灶。因此，一个老板要想做好企业，一定要平衡发展。既要考虑公司利益，也要顾及员工利益。

三、企业文化建立对于带动新老员工共融的问题也是关键。

四、尊老爱新，防止定位间的不平衡。

五、礼仪调节人际关系，心态决定成功与否。■



深圳市万成建筑工程有限公司  
人力资源经理覃世凯

## &gt;&gt; 专家观点



文 | 林平

接到《建筑英才》约稿的时候，正值2014年世界杯如火如荼地进行中，作为上届冠军、本届夺标热门之一的西班牙球队，首战1:5惨败于荷兰，次战0:2负于智利，折戟沉沙于小组赛，2014年世界杯的精彩又多了一份厚重又略带凄凉的哲学内涵。

西班牙失败的原因很多，包括以西甲前三名为班底的球员一年内打了太多的比赛，人员都很疲劳；也有球队技术战术被对手熟悉，缺乏变化所致。如果我们看过西班牙从2008年开始至今的主力阵容就会发现一些问题。

2008年欧洲杯主力：1-卡西利亚斯/15-拉莫斯、4-马切纳、5-普约尔、11-卡普德维拉/19-塞纳/8-哈维（10-小法）、6-伊涅斯塔、21-席尔瓦/7-比利亚、9-托雷斯。

## 从西班牙足球的没落看团队建设

2010年世界杯主力：1-卡西利亚斯（C）/15-拉莫斯、3-皮克、5-普约尔、11-卡普德维拉/16-布斯克茨、14-哈维-阿隆索/6-伊涅斯塔、8-哈维、18-佩德罗（60'）、22-赫苏斯-纳瓦斯/7-比利亚。

2012年欧洲杯主力：1-卡西利亚斯（队长）/17-阿韦洛亚、15-拉莫斯、3-皮克、18-阿尔巴/14-阿隆索、8-哈维、16-布斯克茨/21-席尔瓦（59'）、7-佩德罗、10-法布雷加斯（75'）、9-托雷斯）、6-伊涅斯塔。

2014年世界杯主力：1-卡西利亚斯/22-阿兹皮利奎塔、4-哈维-马丁内斯（3-皮克）、15-拉莫斯、18-阿尔巴/14-阿隆索（46'）、17-科凯）、16-布斯克茨/6-伊涅斯塔、21-席尔瓦、19-迭戈-科斯塔（64'）、9-托雷斯）、11-佩德罗（哈维）

从以上西班牙阵容来看，有太多熟面孔，而且这些老球员基本都收获了世界杯、欧洲杯、欧冠各项赛事的锦标，作为一个球员，他们的职业生涯应该享受的荣誉都已收获，激情何在？动力何在？没有及时补充新鲜的血液，给年轻球员一些机会，这可能是西班牙球队小组出局的另一个因素。

组织企业运营和竞技体育也有相通之处，如何合理分布老员工和新人的比例是考验团队管理者智慧的难题，对

于大多数企业来说，招用新人是有一定的风险的，新招人员尤其是应届生，不可能马上融入组织，而使用老人的话，则非常得心应手，但是如果一直没有新鲜血液的补充，老态龙钟的组织难免走上西班牙式的被淘汰之路，所以我们可能需要换个思路，从团队建设的角度来思考新人如何融入的问题，组织的团队建设基本可以分为以下几个阶段。

一是磨合阶段。这个阶段是指团队确定其任务宗旨，并且被团队成员广泛接受的过程。通过对新人的考核，所留下的成员都是团队的真正骨干，团队成员也都明确了团队成立的原因、使命和任务。在团队组建的初期，企业文化和团队内部管理处于不断冲突和协调之中。

二是整合阶段。在该阶段，团队成员们开始逐步熟悉公司的产品和适应团队工作的方式，并且确定各自的存在价值。在这个阶段，新的矛盾会不断涌现，主要包括团队成员之间的矛盾、团队的业绩压力和企业指标之间的矛盾。而这时候最好让矛盾和分歧充分地暴露，将各种冲突寻求在企业内部的游戏规则中予以找到最佳解决途径，团队经理要善于倾听、理解和调整，把相关矛盾一一分解。

三是高效阶段。这个阶段经过锤炼期后，团队逐渐平静下来，走向了规

范。那么这个阶段的主要任务就是协调团队成员之间的矛盾和竞争关系，建立起流畅的合作模式。要让团队成员们意识到，团队的决策过程是大家共同参与的，应当充分尊重各自的差异，重视互相之间的依赖关系。互相配合成为了团队合作的基本规范，而这时团队应该不断充实自我，努力让自己的团队成为学习型团队。整个团队的业绩处于爆发期。

四是突破阶段。团队成员们开始忠实于自己的团队，并且减少了对上级领导的依赖。团队成员们相互鼓励，积极提出自己的优点和缺点，也对别人提出



## FIFA WORLD CUP Brasil

的优点和缺点给出积极评价和迅速反馈。同时伴随着公司的壮大，骨干们可以独当一面，建立新的团队，以达到自我突破和公司发展的双赢。

同时我们必须认识到团队的每一个阶段都是有机联系的。我们不能把每个阶段分裂开来看。要建造一个高效的团队，作为一个管理者，在每个阶段都不能掉以轻心，要做到五个统一：统一目标、统一思想、统一规则、统一行动、统一声音。只有这样才有可能建立起一个好的团队，也使得团队中新老成员最终能够和谐相处。■

(作者系上海威辰建筑设计有限公司管理总监)



# HR转型：如何打破“杯具”现状

在知识经济时代，企业生存发展需要更多优秀的人才，HR成为企业选、育、用、留人才的主要组织者和参与者。但是如此重要的角色，如今却面临着尴尬的局面，用社会流行语来讲“HR很杯具”。

文 | 左忠心

最近网络上陆续发表许多HR负面的文章，例如《我为什么不做HR》、《我们为什么憎恨HR》、《我们为什么不需要HR》等等。不过，否定HR价值最具代表性的例子非财富杂志专栏作家托马斯·斯图沃特莫属，他建议企业家去“炸掉他们企业的人力资源部”。虽然这些负面文章不能完全抹灭HR目前的价值和作用，以及部分人对HR的肯定与重视，但是却反映了HR目前在企业中的现状。下面笔者从以下几个方面阐述HR目前“杯具”的现状。

HR在企业中扮演的角色。目前很多企业HR充当协助管理者管理员工的角色，当员工与企业利益发生冲突，毫无疑问，众多HR会将天平倾向于企业，因此员工将HR称为麻烦制造者，认为HR会为了维护公司利益以及自身专业地位制定很多浪费时间与精力的表格、制度等等，同时众多抱怨全部集中在HR身上；另一方面，大多数人认为HR没有为企业创造价值，HR既不像销售人员为企业提升业绩水平，也不像研发人员能为企业带来产品的创新，HR引以为傲的招聘、培训等工作，其他部门认为可以自己解决或者外包出去。

HR在企业中占据的地位。虽然20

世纪70年代末人事管理已经被人力资源管理所取代，但在国内人力资源管理发展时日尚短，同时受到国内环境以及企业现状的影响，目前国内很多企业，尤其是中小型企业，人力资源部工作职责仍然等同于人事行政，他们处理发布招聘信息、发放员工薪酬福利、解决员工关系等工作。虽然二十多年前，战略HR概念已经出现，HR从业者为之兴奋，认为HR终于可以在高层会议中占有一席之地，但是事实不然，目前除了少数大型企业HR可以参与到企业战略制定外，大多数企业HR仍然没有获得高层会议大门的“钥匙”。

HR成员构成。国内人力资源概念普及后，发展至今，HR人员构成主要可以概括为四大类：行政与后勤人员、业务部门技术骨干、部分企业“关系户”、科班出生的大学生。前三类人群凭借丰富的经验以及自身的学习能力，可以解决工作中的问题，但是绝大多数缺乏HR专业的知识和眼光，没有办法为企业和雇员提供专业的解决方案，当然也不可能站在战略的高度审视人力资源问题。而对于科班出身的大学生，虽然拥有专业、系统的HR知识，但是缺乏实践经验、业务知识以及战略思维。所以，HR成员构成上已经限制HR发展脚步，削弱了HR在企业中的地位。

笔者认为HR现状恰恰为HR转型突破带来了契机和方向。透过现状看本质，HR之所以受到质疑，甚至是不受企业员工欢迎，说明HR本身的工作职责、理念、知识素养等存在不足，需要迎合时代发展的脚步，通过创新、突破，打破HR“杯具”的现状。

首先，以创造、满足需求为工作出发点，通过企业战略目标的指引，制定满足员工需求的制度等解决方案，去掉“麻烦制造者”的头衔。

现实中，HR专业人士最喜欢沉浸在他们专业的象牙塔里面，为别的部门制订“需求”，并针对这些“需求”设计各种解决方案。但结果却是他们辛苦制订的专业、科学的制度并没有被员工认同，他们的想法或策略被那些不懂人力资源的员工抵制、反对，在其他部门眼中，他们是“麻烦制造者”。归根结底，HR制订的制度、策略没有满足其他部门的需求。就像一个口渴的人，给他一只香喷喷的烤鸭，即使烤鸭再美味也比不上一杯白开水更吸引人，更容易被接受。针对需求制订制度，才能实现制订制度的目的。如果HR需要组织培训，听听受训者希望学习什么内容，其实很有必要性。

其次，HR工作应该追求创造价值，而非效率，在企业内部树立其存在的价





值和必要性。

HR部门真的应该被“炸掉”吗？HR真的没有创造价值吗？答案当然是否定的。除了片面的认知外，HR自身需要反思，为何其价值没有被认同，被发现。有这样的一个故事，一个非常有才华的年轻人参加时代华纳在工商学院的招聘会，她和几个有职位空缺的部门进行了面谈，结果被HR告知只有一个部门对她感兴趣。事后她了解到那些部门都对她的有兴趣，但她被安排到一个脾气暴躁的经理手下，因为公司没人愿意到那个部门，此部门最缺人。结果这位年轻人不久就离职了。在这件事情上，HR完成了他的业绩指标，岗位被填补，但却没有创造价值，最终这位年轻人还是离职了。

因此，HR对于本职工作应该追求价值，而非效率。不追求为企业招聘人数的多少，而关注招聘的人是否实现人、岗位、企业的统一；不在乎每年为企业员工培训的频次，而注重受训者需要培训的内容以及培训后效果如何。

第三，HR努力成为各部门的业务伙伴，企业的战略伙伴，提升企业地位。

HR在选、用、育、留人才方面的工作，是人力资源管理的基础职能。HR除了做好招聘、考核、培训等基础工作，获得其他部门的初步认可外，对于增强企业内影响力，获得高层会议内一席重要席位，有必要学习业务知识，培养战略思维，成为各部门的业务伙伴，企业的战略伙伴。HRBP是最近非常流行的词汇，也是众多HR转型的方向。HREP具备商业敏感性，了解竞争对手，熟悉客户需求，然后根据企业现状帮助部门制定有针对性的人力资源解决方案，同时站在战略层面思考人力资源管理问题。未来的HR都将是合格的HREP，成为业务部门的伙伴，进而成为企业战略伙伴。

最后，完善知识结构，为HR转型奠定基础。

随着企业对HR要求的提升，HR人员素质与实际需求之间的差距正在加剧，HR四大类构成成员，其本身的知识结构不具备HR转型的基础。不过完善知识结构的前提是转变HR对知识的认知，然后是补充完善知识结构。

有过这样一个调查：当HR从业者被问及“成为成功的HR人士”的系列培

训课程有哪些价值，83%的人会说人际沟通课程“非常有价值”，劳动法知识和商业道德其次，分别为77%和66%。但是只有35%的人选择变革管理，32%的人选择战略管理，2%的人选择财务知识。

无论是调查数据，还是现实中HR，他们多数对于战略管理和公司业务都不感兴趣。对于大多数HR而言，HR的方法、工具的运用非常熟练，他们缺少的是对行业、产品、财务、战略、法律等方面的了解。而无论是成为HRBP，还是企业战略伙伴，作为HR转型突破的基础，这些知识的获取都极为关键。

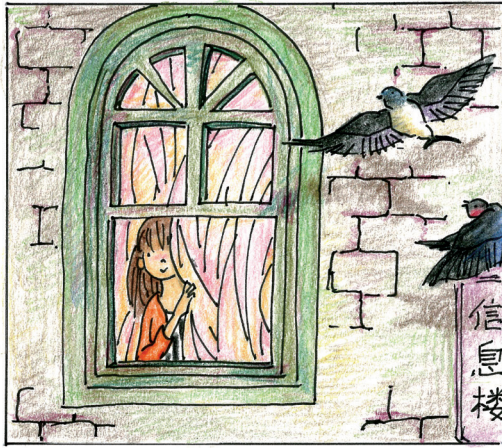
短期来看，HR发展确实遇到了瓶颈，但从长远来看，HR有其存在的必要价值。一方面大多数企业不可能将很敏感的、重要的HR业务大范围外包；另一方面，由于HR简单工作模块的外包，为HR提供充足的时间从事更重要的工作，不必为琐事缠身。同时由于HR行业受到各方面的冲击，为HR转型突破提供了方向，激发HR为其生存和发展做进一步探索。■

（作者系汉哲咨询集团咨询顾问）

# HR的四月天

作者：周良工

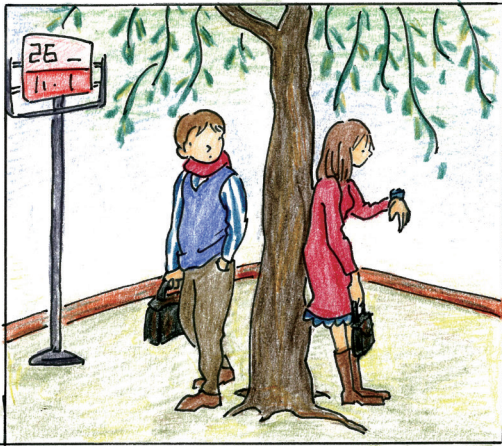
春天是恋爱的季节。



每天路过的车站



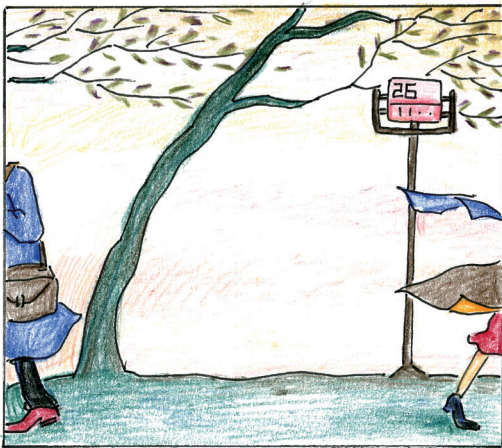
在这里遇见曾经的他。



度过一个美丽的春夏秋冬。



忘记了为什么年少离别。



现在的你，还好吗？



下载手机客户端  
随时随地找工作

@英才网联

@英才网联职业指导

www.800hr.com  
分行业专业人才招聘网站

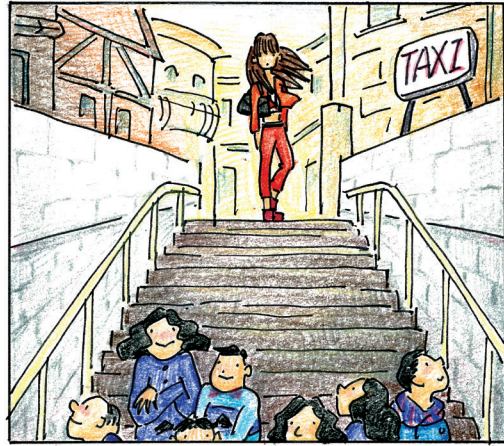
# HR的选择

作者：周良工

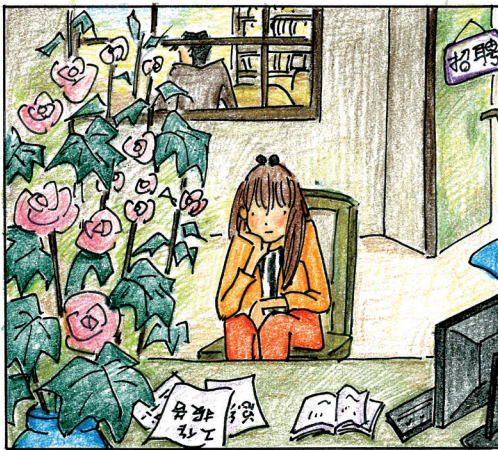
赖床 or 起床？



的士 or 地铁？



面试 or 总结？



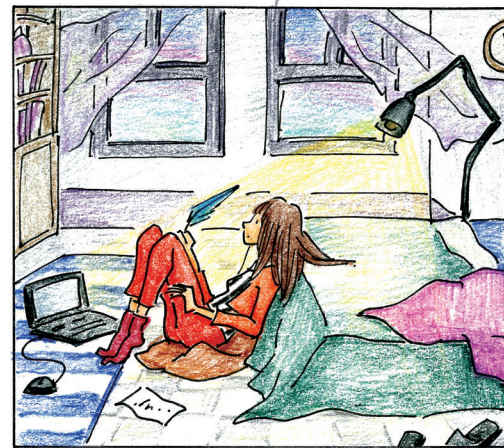
买 or 不买？



晚餐 or 减肥？



加班 or 睡觉？



下载手机客户端  
随时随地找工作

@ 英才网联

@ 英才网联职业指导

www.800hr.com  
分行业专业人才招聘网站

# 专家解答关于续签合同及经济补偿等问题

劳动合同终止,企业是否需要支付补偿金?企业停工期间,怎样合理安排员工?员工出院未及时返岗怎么办?员工不续签合同该如何处理?本文共刊出以上4例HR在实际工作中遇到的问题,特邀专家为HR们答疑解惑。

## 员工出院未及时返岗而引起的劳动争议

### 问

HR来信:

您好!

去年5月,我司某员工在家中摔伤致腿骨骨折,该员工随后通过电话向公司请病假。公司念其身处异地,容他治疗后再回公司办理病假手续。然而,经公司人事部门事后了解,该员工出院后并未立即回公司办理相关手续。由于该员工离岗期间,正值公司交易高峰,又恰逢招聘淡季,导致公司在招聘上投入了大量的成本。公司经过考虑,以公司《奖惩条例》中“员工未办理请假手续,擅自离岗的,作旷工处理”、“员工在一个月内连续旷工超过5天或在一年累积旷工超过10天的,公司视为严重违纪,以辞退处分”为由,与该员工解除了劳动合同。

如今时隔五个月,该员工现认为公司违法解除劳动合同,申请了劳动仲裁,要求公司给予双倍赔偿金。由于当时我司只是电话告知该员工处分决定,并未出具相应的书面材料。所以,现在担心可能会承担不利的后果。请问,对此我司该如何应对?

### 答

专家回复:

您好!仅根据您提供的相关信息,我认为贵公司存在很大的败诉风险。

虽然该员工出院后并未立即回公司办理相关的病假手续,但只要该员工在司法裁判中向相关机构提供了医院开具的医疗证明或病假单,那么,仲裁员或法官一般是不会就员工在请假流程上存在瑕疵而认为员工存在过错的。这样会最终导致公司被裁判为“违法解除”。公司若要推翻员工提供的医疗证明,就必须主张“员工出院”等同于员工“病愈”或“治疗结束”,或证明员工与医院恶意串通。当然,这对于证据的提供存在一定的难度。

针对贵公司面临情况,我认为可以采取两种方法。

第一方法是贵公司拒不承认与该员工解除了劳动合同,而是主张劳动关系存续。但由于员工一直没有上班,也没有请假,所以公司也就没有发放其工资。采取这种方法的好处在于,可以使该案的前提条件归于无形,从而避免了公司违法解除,支付双倍赔偿金的危险。但此种方法也存在一定的阻力,就是公司需要在裁判过程中解释为何将员工的社保与公积金账户转出、停缴。

第二种方法是公司承认解除劳动合同,但不认可“违法解除”,而是坚称该员工回家后并未及时告知公司自己骨折,由于其“不作为”致使公司出现了招聘成本的上涨,从而给公司造成了严重的损失。公司是以“员工存在严重失职,给公司造成重大损失”为由,与员工解除劳动合同的。采取这种方法,一方面可以避免上述提到的风险,另一方面,在举证上也相对较易,因为公司的损失是现成就有的。只是,公司对于“重大损失”的合理性,需要在司法裁判中予以证明。■

## 劳动合同到期后，员工不续签劳动合同该怎么办？

### 问

HR来信：

您好！

某员工在我司工作已满10年。上周，双方签订的劳动合同已到期，公司有意与该员工续订无固定期限劳动合同，因此，便向其发送了一份无固定期限劳动合同，但该员工在收到劳动合同后，并不做表态。

请问：公司在接下来应该如何操作？



### 答

专家回复：

由于，贵公司与该员工的劳动合同已到期，因此，贵司接下来需要以书面通知的形式通知该员工与公司订立劳动合同。如果该员工对此依旧不做表态或者不愿意与公司签订劳动合同的话，那么贵公司应在劳动合同期满后的一个月内在与该员工终止劳动合同。否则的话，将会面临相应的法律风险。

根据《劳动合同法实施条例》第五条的规定：“自用工之日起一个月内，经用人单位书面通知后，劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，无需向劳动者支付经济补偿，但是应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬。”因此，贵司需要向该员工发出两次“书面通知”。第一次书面通知是证明贵司做到了告知员工续订劳动合同的义务，第二次通知是告知员工“终止劳动合同”。

如果贵公司在劳动合同到期后的一个月不内不与该员工终止劳动合同，致使该员工继续工作的话，那么根据《劳动合同法实施条例》第六条的规定，贵司届时需要向该员工每月支付两倍的工资。如果该员工到时才表示不愿意与公司订立书面劳动合同的话，那么贵公司在与员工终止劳动合同时，就需要向该员工支付经济补偿金了。

所以，在此建议贵司及时发出书面通知，做出相应的决断。否则的话，公司将会面临支付双倍工资以及原本可能无需支付但最后却要支付经济补偿金的局面。■



## 企业停工期间，怎样安排员工？

### 问

HR来信：

您好！

由于生产的需要，我司在江苏南京的工厂可能会在12月份停产一个月。请问，在停产期间，公司安排员工休息的话，可以扣员工当年的年假吗？员工当年的年假扣完之后，可否将员工在次年的年假预支在下月休，或者将这一个月视为员工请事假，就不发其薪资？

### 答

专家回复：

如果员工有年休假的话，贵公司可以统筹安排员工休年假。如果员工年休假用完的，公司可以安排员工用休息日的加班时间做抵充。如果加班调休时间也用完了，我建议贵公司照发员工工资。

根据《江苏省工资支付条例》第三十一条的规定：“用人单位非因劳动者原因停工、停产、歇业，在劳动者一个工资支付周期内的，应当视同劳动者提供正常劳动支付其工资。超过一个工资支付周期的，可以根据劳动者提供的劳动，按照双方新约定的标准支付工资；用人单位没有安排劳动者工作的，应当按照不低于当地最低工资标准的百分之八十支付劳动者生活费。国家另有规定的，从其规定。”

贵公司停产一个月的原因并非是由员工造成，乃是工厂因生产上的需要所致。按照上述法规，贵公司在停产的第一个月内应按员工正常出勤标准支付员工工资。若超过一个月依旧停产的，公司可以按南京市最低工资的80%的标准支付员工工资。因此，公司将这一个月视为员工请事假不发其薪资，是存在法律风险的。

最后，我不建议预支第二年的年休假。公司预支年假存在法律风险。人社部在2008年出台的《企业职工带薪年休假实施办法》中规定：用人单位当年已安排职工年休假的，多于折算应休年休假的天数不再扣回。根据该规章的这一条，由此可以知道，企业是不能倒扣员工多休的年假工资的。员工多休的年假，只能视为公司对其的福利。■

## 劳动合同终止时, 是否需要支付经济补偿金?



### 问

HR来信:

您好!

我公司有位员工, 其在2010年进入公司工作后, 公司与其签订了为期三年的劳动合同。现在, 该员工的劳动合同行将届满。经公司表示愿与该员工续订劳动合同后, 该员工提出要么与公司续订2年的劳动合同, 要么就与公司续订无固定期限劳动合同。可是, 按照公司的规章制度, 公司只可能与该员工签续订为期三年的劳动合同。(续订的劳动合同与原劳动合同中约定的条件均不变)。现在员工不愿意妥协, 我们可能面临与该员工无法顺利续签劳动合同的局面。

请问, 如果该员工不愿与公司续签劳动合同的话, 那是否算劳动合同终止? 公司是否需要给予经济补偿金?

### 答

专家回复:

首先, 若劳动合同期满, 一方或双方决定不再续订劳动合同的, 那么, 劳动合同即行终止。

其次, 如果该员工不愿与公司续签劳动合同, 那么公司不需要向该员工支付经济补偿金。按照《劳动合同法》第四十六条第五款的规定, 在用人单位在与员工续订劳动合同时, 当用人单位维持或提高劳动合同约定的条件, 而劳动者却不同意续订的话, 那么用人单位是不需要向员工支付经济补偿金的。

在实操中, 建议贵司在得知员工不愿续订劳动合同时, 向员工发送一份征求意见书, 意见书中需要体现以下几点: 第一, 公司的决定(续签的劳动合同期限为3年); 第二, 员工的决定(要求劳动合同期为2年); 第三, 询问(员工是否愿意妥协签署为期三年的劳动合同); 第四, 在意见书中保留给员工表达异议的空间(员工不同意签署三年劳动合同的话, 那就让员工写下原因); 第四, 员工签名栏(要求员工亲自确认)。这样一份征求意见书, 可以作为员工不同意续订劳动合同的书证。如果公司在没有这份材料的情况下与员工终止劳动合同, 那么员工完全可以要求公司向其支付经济补偿金。届时公司将会因为缺少相应的证据材料而处于被动地位。■

- 本会被商务部评为“引导支持展会”  
被北京市商务委员会评为“引导支持品牌展会”



北京 2014

# 中国住博会

## 第十三届中国国际住宅产业暨建筑工业化产品与设备博览会

2014中国住博会专题展区：明日之家展示区、城市地产展示区、住宅产业化基地展示区、国际住宅技术展示区、国家绿色建材部品展示区、太阳能设备展示区、建筑结构展示区、住宅十大技术部品展示区

官方网站://www.ciehi.tv 热线：010-88082137/38 58934295

生产工业化 施工装配化 设计标准化 产品模数化 管理信息化



北京、上海、天津、深圳、沈阳、山东、江苏等城市展团齐聚住博会，共襄盛举。

- 中华人民共和国住房和城乡建设部 支持  
Supporter: Ministry of Housing and Urban-Rural Development of the People's Republic of China (MOHURD)
- 主办单位：住房和城乡建设部科技与产业化发展中心  
(住房和城乡建设部住宅产业化促进中心)  
中国房地产业协会  
中国建筑文化中心  
北京市住房和城乡建设委员会
- 承办单位：北京中建文博展览有限公司

■ 时间：2014年9月16-18日

■ 地点：中国国际展览中心（新馆）

搜房  
SouFun  
互联网战略合作伙伴



请用手机扫一扫，  
即可轻松下载客户端



EB CIBES

# 第九届中国北京国际 建筑节能及新型建材 展览会

2014.10.22-24  
北京中国国际展览中心



中国最大的建筑节能展  
THE LARGEST BUILDING ENERGY-SAVING EXHIBITION IN CHINA



## 谈谈对90后毕业生的管理

90后作为极度矛盾的个体，难免会对企业的公平原则有挑战的欲望和行动，在力所能及的控制范围内，作为管理者可以选择“内部”解决，但超过了控制范围或者是管理者的心理底线，就必须“绳之以法”。

文 | 胥靖

周末聚会，聊完了人生、家庭，就开始聊事业、工作，结果不同的环境，不同的岗位，却聊出了相同的困扰——如何与即将进入公司的90后毕业生相处。

一帮而立之年的同学，此刻惊人一致地唉声叹气，往昔的自信风采早已不见。谈到毕业生的问题，有不少朋友都在为此苦恼，特别是近两年，每到毕业季后，随着入司季的到来，各种烦心困

扰。这种现象发生虽然与时代有一定的关系，但也与企业自身有极大关联。

### 摆正心态迎接现实

我们必须承认，由于经济的快速发展，社会需求的急剧膨胀，中国绝大多数企业在初期的发展要求都遵循单纯性效益至上，人力资源管理严重落后于企业自身发展状态需求。但是，企业业务迅猛发展带来的效益快速增加，又掩盖了管理落后所带来的不足。因此，业

务发展顺利时，管理问题虽如影随形，却不会造成大麻烦。而当经济发展速度降缓，企业业务发展出现困难时，以往的人力资源管理缺陷则如崩溃的泄洪闸，难以抵挡奔袭而来的洪流。

60后，70后，80后，90后，每一代都有其时代的特性，90后走入社会是任谁都阻止不了的事实，任何一个企业都必然要面对90后员工的管理问题，未来更是要面对00后。与其被动抱怨，何不主动解决。时代造就的挑战已然出现，哪怕60后与70后都是紫松鼠，对企业而言，也都只是过往幻境，90后才是现实，回避现实只能是企业倒退。

一是相人。每个应聘者都可能是潜在的人才，在招聘过程中，企业需要重视“人才”与“岗位”的匹配，70分的岗位要求用不了60分的员工，也用不起80人

的人才，避免大材小用，还要防止低能高位，相互匹配才能创造价值。

招到员工不是目的，在杜绝盲目追求高学历高要求的同时，也不能因为用工需求紧张而“不拘一格”。与企业岗位的匹配度越高，流失的可能性就越低，员工需要与岗位进行静态及动态两方面的匹配，并有计划地进行适时调整，才能更好地发挥价值，并建立起“纽带”。

二是将出。人才或是庸才，都可以创造价值也都能够制造毁灭，该下手就必须下狠手，把主动的意愿变成目标被动状态下的主动行为。合理规避是每个管理者都应该学会运用的人力资源技能，但企业同时也必须阻止这一技能被滥用，否则会留下制造毁灭的管理者，而放走创造价值的紫松鼠。

如果一个员工在非被动情况下决心跳槽，那么不管是不是紫松鼠，企业都需要认真对待，能留下来最好，重新招聘付出的不仅仅是成本，还有机会。实在留不下来，那就坦然面对，为其送行，了解真实原因，做到防范未然。

### 认真对待每个员工

可以说90后“娇生惯养”，但不能说90后“目中无人”，只是对“平等”的需求更甚。企业需要学会如何尊重他们，研究他们的思维方式和行为习惯。在充分了解他们的想法并沟通到位的情况下，再进行工作安排，不要让“批评”使他们觉得不被看重，“命令”让他们觉得没有自由。“领导”这个概念对他们而言也就只是一个代号。企业的管理者在管理90后员工过程中，不可避免的要考虑到这一特性。毕竟90后员工越来越

多，他们也必将成为企业员工团队的主流。

得益于社会的进步及经济的发展，90后的父母可以为他们创造更好的生活、成长环境，形成了具有时代特性的个性化，然而他们自身又是一个矛盾结合体。

一、成熟与幼小。互联网的快速发展，一方面让90后过早地进入成人社会，另一方面又没有适合的引导，形成了一种“早熟”的“成人思维”，认为自己能独立解决问题，强烈的独立意识与成人意识，对一切安排都不愿意顺从，更不愿意假他人之手。然而在实际的工作中，又迫切希望他人帮助，但作为“成人”，放不下“自尊”，害怕受挫。给予他们的帮助不能表现在明面上。

同时，单一性的工作，也不能满足他们的“成人”情结，偶尔也需要多样性的工作丰富他们内在需求。

二、封闭与开放。最明显的表现在于社交应用的使用，他们可以很熟练的使用各种社交应用，畅快交流，但在现实中却与人交流不畅。这表明他们一方面希望有人关心和理解，并乐意分享自己的“故事”，但同时又对现实人际关系不信任，缺乏安全感。

日常工作中，可以尝试多进行一些非工作方面的沟通，循序渐进，建立起交流渠道，信任和安全是工作交流的前提。

三、勇敢与怯弱。“成人”的需求愿望，让他们在面对事情时，能表现出很强的勇敢精神，愿意冒险及挑战，充满激情和动力。但另一方面来看，失败带来的挫折感及对其自身“成人”信念的打击，在面对未知事务时，又可能会表

现出怯弱的一面。这会让人对他们产生一种反复无常及情绪化大的看法。

因此，在安排工作之前，与他们进行详细且全面的沟通和了解是必不可少的，其重要性甚至于超过工作本身。

四、高傲与自卑。90后的特殊家庭结构，不可避免地造就出“小皇帝”、“小公主”，从小生活在以自我为中心的环境里，凡事都有人代为解决，缺乏团队精神，喜欢突显自我，由于极少经受挫折，导致心理承受能力较差。因此，一旦失利，就会否定自我，感觉自己无能和自卑。

这两种情绪会不断交替出现，特别是在工作任务中，出现更为频繁，这种情况下，需要对其工作任务中表现好的地方进行及时的鼓励，帮助建立成就感。

### 从容面对人情世故

中国是个人情社会，每每关系到了，终少不了“义结金兰”之类，虽不一定遵从古人那般沐浴焚香，然后再斩鸡头，烧黄纸，但在心里会形成一个又一个非血缘亲友圈，圈里人好办事，圈外人难得理。这样的国情之下，再加上是特立独行的90后员工，如果只是简单的雇佣关系，很难让员工形成向心力，毕竟“这只是老板的企业，我只是打工仔。”

一、动之以“情”。企业里的90后员工是否具有使命感和责任感，绝非企业需要首先关注的重点。企业招聘员工是为了发展，做好当前工作是第一要务。

在还没有对企业这一概念有清楚的认知度之前，靠“企业”捆绑不了90后，企业只是抽象的概念，与其自身个体缺乏现实意义的联系。反而是针对他



们的性情特性，建立非工作业务联系的感情纽带才能更好地聚合他们的存在感。

他们的存在是因为与个人（同类）之间的感情，而非与企业（异类）之间的合同。若非情投意合，又怎能两肋插刀，人对了，事情才对，工作需要用“人情”进行驱动，调动他们的激情与勇气。

当然，“情义”虽无价，“放纵”应有度，千万别超过了警戒线，模糊了工作与人情，主动就成了被动。糖果再美味管用，棒子一定要备好，该用则用，哪怕是充气棒。

二、晓之以理。随着高校的不断扩招，接受到高等教育的机会越来越多，同时，互联网也已渗透到我们的日常生活中，以往难窥门径的信息、知识如今

也变得唾手可得。

“讲理”也需要方法，不然就可能变成对其人格的怀疑。员工的“依附”依靠个人情感纽带，而且在他们的职业生涯初期阶段来看，这种情感暂时与企业本身无关，只与个人（部门管理者或者团队负责人）相关。

因此，谈论其工作上的得失成败，也没必要都上升到企业的高度，更没必要戴高帽，谈荣辱。成功的地方可以试着放在团队这个圈子褒奖（“有了你的贡献，大家才能顺利完成这项工作”），提升存在价值。而失误的教训又何不把后果直接挂靠到人（“这件事把我弄得比较被动，不过还好，还在我的控制范围内。”），减少负面情绪。

三、绳之以法。这并非不是不得已而为之的最后一招，在“动之以情”和“晓

之以理”这两味左右互搏的大补药材之下，如果缺少了“绳之以法”这味砒霜药引进行调和，补到七窍流血也将会是时常发生的现象。当然，凡事有度，药引也必须适量。

90后作为极度矛盾的个体，难免会对企业的公平原则有挑战的欲望和行动，在力所能及的控制范围内，作为管理者可以选择“内部”解决，但超过了控制范围或者是管理者的心理底线，就必须绳之以法。“绳之以法”的前提是必须先制定“法”。有“法”可依，才能平等对待。企业的法其实就是合同和制度，各类管理规章制度，都是可以通过深入沟通及交流后进行运用的优良媒介。

典型不一定需要好榜样，威慑运用恰当，也可以更好地建立管理者自身与员工之间感情纽带的韧性及话语权。

经济增长速度减缓，市场规范化程度越来越高，除少部分“特殊”的企业外，大部分企业对员工的需求都将远大于员工对企业的需求。多些人情，多些鼓励，90后不是洪水猛兽，缺点才显得真实。■

# 员工都去哪儿了

任何企业都无法阻挡员工的流失,但是笔者认为在企业与员工产生厚厚的坚冰之前,在BOSS们不停追问HR“员工去哪儿了”之前,如果能未雨绸缪,多些温暖与关爱,消融初冰,也许才是解决问题的王道。

文/杨国炜

## 员工流失现状

人力资源咨询是专业咨询机构基于企业在人力资源领域的特殊需求,为

其提供的适合目标企业特点的人力资源解决方案,使企业的人力资源体系同企业战略相适应并为其提供支持作用的服务。通常人力资源咨询公司面对的客户是各行各业的,这就需要有一大批业务



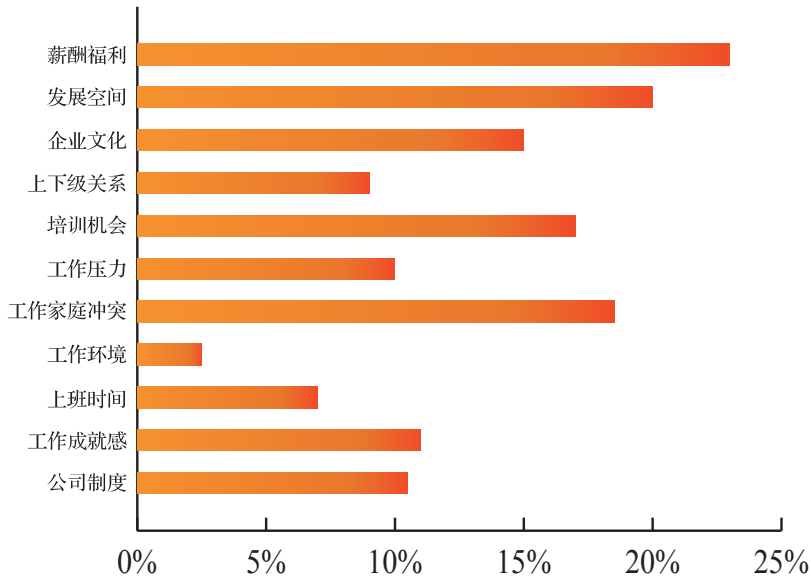
素养良好,专业知识、行业经验丰富的咨询顾问及项目管理人员,才能适应企业对人力资源咨询个性化的要求,为客户创造价值。但是当前我国人力资源咨询公司人才流失问题日益严重,这在一定程度上严重影响了行业的快速发展。本文以H人力资源咨询公司为例,探讨减少人员流失的方法。

## 案例

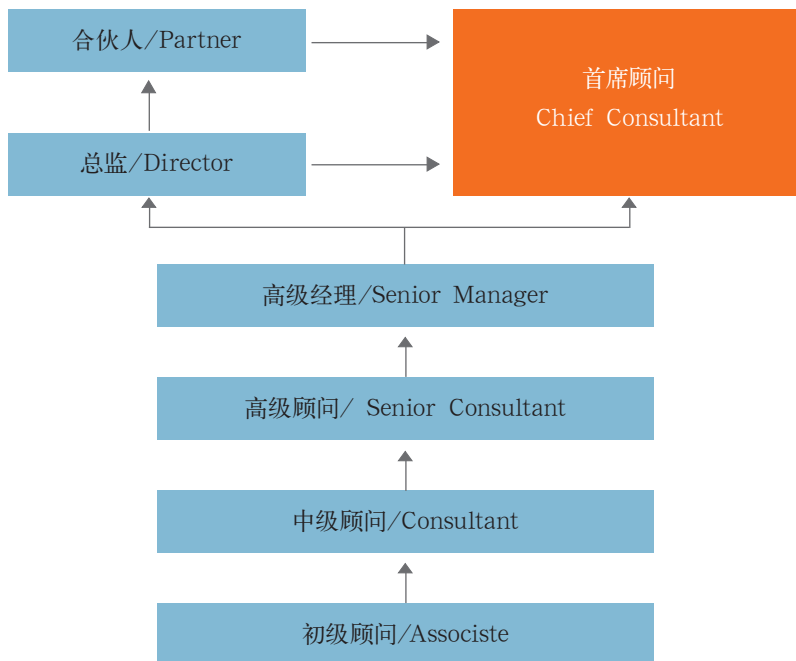
H人力资源咨询公司成立于本世纪初,经过近十年的发展,已经成为年营业额超千万级别的公司,为几百家各类企业提供过人力资源咨询服务,公司的人员规模也从创立初期的几人发展到现在的近百人,逐步成为中国组织与人力资源咨询的领导品牌。但与此同时,公司也面临着人才流失的窘境。从2011年到2013年公司的员工流失率都高于30%。2012年甚至超过50%,有26名员工流失,其中核心员工7名;流失员工年龄分布在25-45之间,其中25-30岁的占69%,31-40岁的占23%,41-45岁的占8%;流失员工在公司工作时间1年以内的有17名,1-2年的有8名,3年及以上的有1名;咨询顾问流失10人,项目经理流失4人,合伙人流失3人。

员工流失率高不但影响了组织的稳定,不利于公司咨询项目的实施,同时也加大了企业的成本。这里的成本不仅包括直接成本,比如招聘、培训新员工的成本;同时也包括间接成本,比如当员工流失后会出现一段时间的项目与资源的闲置,而核心员工的离职更会在一定程度上带来客户信任感的降低与项目的流失。长期以来,H公司面对人员流失的现状苦不堪言。

图一：H公司员工流失原因



图二：H公司咨询序列职业发展通道



### 员工为什么流失

为了有效地解决员工流失率高这一问题，需要先了解引起员工离职的真正原因。为此，H公司2012年由人力资源部组织对当年离职的26名员工进行了深度离职面谈，面谈由公司人力资源副总亲自主持。面谈前通过公司员工资料库提前对离职员工的相关资料进行了深入了解，比如员工的基本情况、绩效回顾、参加的培训，经历的关键事件等，并且设计了统一的结构化面谈问卷。H公司员工流失的原因是多方面的，既有公司的原因，也有员工自身的原因；有些原因是公司可控的，有些是无法控制的。因此，公司把员工离职的原因定位于企业内部，设计了主要包括薪酬福利、发展空间、企业文化、上下级关系、培训机会、工作压力、工作家庭冲突、工作环境、上班时间、工作成就感、公司制度等十一项内容的面谈问卷。在离职面谈的过程中，通过善意的引导，尽可能探出离职人员的真实想法。人力资源部详细记录面谈的内容，并对面谈结果进行统计（见图1）。

图1中排名前三位的依次是薪酬福利、发展空间、工作家庭冲突，有六成以上的离职人员选择了这三项。显而易见，这是H公司员工流失的主要原因，也是有效解决员工流失率高的主要切入点。

1、薪酬福利。有超过八成的离职人员选择了这一项，这在一定程度上说明H公司的薪酬福利水平不尽人意，没有达到员工的心理预期。咨询公司员工大都学历高、咨询技能较强，因此对公司薪酬福利的预期往往比较高。而且咨询公司员工在工作中会对各行各业的薪

酬有所了解,也会引发员工对行业薪酬的整体衡量。因此,一旦公司的薪酬福利不能达到员工的心理底线,或者感觉付出和收获不成正比的话,很可能就会萌发去意。

2、发展空间。根据马斯洛需求层次理论,自我实现的需要是最高等级的需要。满足这种需要就要求完成与自己能力相称的工作,最充分地发挥自己的潜在能力,成为所期望的人物。对于咨询公司来说,就需要根据企业需求和员工能力设计不同的职业发展路径、晋升通道,满足员工自我实现的愿望。但是实际上,大多数咨询公司内部发展空间比较狭窄,晋升通道不明确,或者虽然有相对固定的晋升通道,但是晋升的具体要求不是很清晰,造成员工代入感很差,不知道如何做才能达到晋升的标准,久而久之,员工会感到现有工作无法体现自己的价值,产生自我否定。

3、工作家庭冲突。工作家庭冲突是一种角色冲突,是工作领域里角色压力和家庭领域里的角色压力相互不调和的角色间的冲突。咨询公司员工大都已经成家或者将要迈入婚姻的殿堂,这就意味着需要同时扮演不同的社会角色。一方面,作为员工,企业老板要求其尽职尽责,期望把全部精力都放在工作事业上;另一方面,作为丈夫/妻子,又需要承担家庭生活带来的责任。两种角色的冲突也许会在不同的人生节点突然爆发,势必会对工作、家庭和身体健康等带来消极影响。

### 如何减少员工流失

H公司通过对员工离职原因的深入

分析,对症下药,提出了减少员工流失的几项措施。

一是加强绩效管理,提供有竞争力的薪酬水平。

1、对咨询行业薪酬水平进行调研,使本公司员工薪酬处于行业中上等水平。

2、对中层人员或重要岗位员工,给予较高竞争力的薪酬待遇,拉大其与普通岗位的差距,尽可能吸引住核心员工,减少核心员工流失对企业产生的不可估量的损失。

3、加强绩效管理,对不同岗位员工设计了相关的绩效考核指标,加强考核。对超额完成考核指标,或对企业有重大贡献的员工,实行重奖,不仅可以显著提高员工的收入水平,也可以对员工产生有效的激励作用。

二是建立完善的职业发展通道及竞争机制。

1、组织设计咨询序列的职业发展通道,明确各级别的具体要求,考核标准、考核周期及匹配的薪酬待遇(如图2),让员工能清晰地看到自己的上升空间,从而安心工作。

2、建立完善的竞争机制,鼓励管理岗位通过内部提升上岗。H公司通过建立完善的内部竞聘机制,让员工感觉扩展了发展空间,增强了向上的动力,同时也让领导逐渐剔除了“外来的和尚好念经”的思维定势。这样既利于激励员工,也能在团队里营造相互竞争的良好氛围。

三是强化培训效果。

培训的目的是主要有两种:一是让员工了解公司的战略,了解公司的发展现状,了解公司的文化体系,使员工能

融入公司的文化之中,使个人的计划、个人的发展与公司的战略相一致;二是扩充员工的知识面,丰富员工的理论知识,提高员工的能力,让员工更好地为公司服务,提高员工的忠诚度。

四是平衡工作与家庭冲突。

面对影响H公司组织绩效的负面组织行为,公司设计了多种人力资源管理策略(弹性工作制、家庭照顾福利、培育工作一家庭文化),并将它们正式化与制度化,以降低员工的工作一家庭冲突水平。

1、弹性工作制。采用弹性工作制可改善工作效果,降低员工离职意向。H公司经过调研决定废除之前的固定工时制,实行弹性工作制,自此员工缺勤率显著降低,员工普遍反映可以更加合理的安排自己的时间,从而有效促进了与家庭成员的沟通交流。

2、家庭照顾福利。照顾老人和孩子的福利方案(如日常护理、带薪项目假、津贴)能提高员工的留职率。享受家庭福利政策的员工明显不愿离开企业。员工对家庭友好福利政策的满意度可以有效提升他们对企业的忠诚度。

3、培育工作一家庭文化。工作一家庭文化是指企业中普遍认同的价值观支持员工整合工作与家庭生活的氛围。如果企业中存在工作一家庭文化,那么企业便会采用更多的平衡措施,以缓解员工的工作一家庭冲突,员工在支持性工作一家庭文化氛围中能更好地平衡工作一家庭冲突,从而产生更高的工作满意度和较高的组织承诺度。支持性工作一家庭文化氛围对员工的身心健康和企业的健康发展也会产生积极的影响。■

(作者系汉哲咨询集团咨询顾问)

### 云翔建筑工程设计咨询有限公司

公司于2005年在南京成立，是一家极具职业精神、年轻而有活力的景观设计咨询公司，汇聚了优秀的设计力量，经过多年努力，完成项目已遍布南京、镇江、常州、合肥、青岛、泰安等多个城市。服务客户包括万科、绿城、华润、鲁商、中惠、兴和等集团及政府部门。公司业务范围包括：居住区环境景观规划及设计，旧城改造或环境整治，城市公共空间及城市绿地规划，公园绿地等专业领域，致力于创造、研究、推广高品质的生活和生态环境。

招聘职位：项目负责人/景观施工图设计师/资深软景设计师/景观方案设计师/项目秘书

### 四川王周建筑设计公司

公司于2003年成立，合伙人及主要技术负责人均为在大型设计院工作多年的高级工程师组成。公司资质为甲级，配备有建筑、结构、强弱电、给排水、采暖通风、建筑经济等各专业设计师。是一个技术成熟，管理完善，经验丰富的技术团队。王周公司的发展目标是：以高度的责任感进行技术工作、以全方位的市场化态度服务客户、以与时俱进的创新理念开拓领域，成为专业的、一流的、综合的设计公司。

招聘职位：结构副总工程师/结构专业负责人/结构设计师/建筑方案主创设计师/建筑方案设计助理/建筑专业实习生/给排水专业(主管)/电气专业设计师

### 北京龙安华诚建筑设计有限公司 昆明分公司

昆明分公司位于昆明市核心商圈，

近年在昆明及云南省范围内完成了多个项目，如：安宁市旧城改造——金色螳川商贸城，文山光大广场，中国泸西高原足球训练基地、昆明广电苑、昭通市荷花蒂斯住宅小区、大理嘉逸凤凰城、云南国土资源学院阳宗海校区行政办公楼，实验楼、西双版纳景洪市东风农场规划等。我们本着“为业主提供高质量的设计、高质量的服务”的原则，不断追求卓越与完美。凭借实力和信誉真诚回报社会，与广大客户、合作伙伴携手共创美好未来。

招聘职位：结构设计/行政人员/国家一级注册结构工程师/水/电/暖通工程师/国家一级注册建筑师/建筑设计师/实习生

### 华章文化置业有限公司

华章文化置业有限公司是江西出版集团为贯彻实施“一体两翼、互动发展一业为主、多元支撑”发展战略，全面实现集团公司文化地产板块的市场化运行企业化经营和产业化发展，于2014年4月整合现有资源组建的国有文化地产开发企业，注册资本2亿元。作为江西出版集团的战略发展平台，华章文化置业有限公司将立足江西，面向全国，着力文化地产开发及商业运营。根据华章文化置业有限公司发展需要，现就公司部分职位，面向社会诚聘英才。

招聘职位：结构设计/行政人员/国家一级注册结构工程师/水/电/暖通工程师/国家一级注册建筑师/建筑设计师/实习生

### 上海求卓装饰设计有限公司

公司自成立之日起，就已聚集了本行业诸多的精英人才，这些人才都参与

过国内许多城市的知名楼盘的装修工程，诸如：上海世茂滨江花园、上海世茂佘山庄园、上海皇家艾美酒店等。公司自成立以来，通过服务创新，来满足客户的潜在需求；通过技术创新来改变原始施工模式；通过材料统一配送，减少中间环节杜绝假货进入施工现场；通过后场配套形成工厂化生产，降低施工成本；通过不断创新的经营思路，使我们求卓装饰逐步走向规范化、精致化、流程化、科学化。

招聘职位：施工员/造价员/资料员/深化设计

### 佛山市万科置业有限公司

佛山市万科置业有限公司是万科集团的全资子公司，截至2014年，佛山万科共有“南海万科广场”、“佛山万科广场”、“金域蓝湾”、“金色领域”、“缤纷四季”、“水晶城”、“天傲湾”等11个项目同时运作，年开发面积逾350万平方米。佛山万科一直倡导对外开放、对内平等，致力于“阳光照亮的体制”，为优秀人才提供充分展现才华的机会和平台。现诚邀具有良好职业素养的您加入“永怀理想与激情”的我们，一起为佛山千万市民打造更优越的居住生活！

招聘职位：市场研究/酒店项目前期负责人/景观设计师/室内设计管理/给排水工程师/建筑设计高级专业经理/成本造价工程师/建筑设计高级专业经理/土建工程师/精装修工程管理/机电安装经理

### 上海同济城市规划设计研究院

上海同济城市规划设计研究院是全国首批取得城乡规划编制甲级资质和旅游规划甲级资质的规划设计机构。研



究院注重创新实践、服务社会、国际交流的发展特色，积累了丰富的规划实践经验和人才优势。目前，已形成综合设计所和专业研究中心相结合的组织架构。在400余名专业技术人员中，有高级职称80余名、国家注册城市规划师155名。在城乡规划编制的各个领域、专项规划和旅游规划方面，均有国内知名的资深规划专家和具有实战经验的设计团队。

招聘职位：主创建筑师/规划师/主创规划师/城市规划设计师/设计辅助员/风景旅游规划师/景观设计师/景观设计助理/行政助理

### 北京中建西诺地下工程有限公司

北京中建西诺地下工程有限公司成立于1996年，前身为北京中建一局西诺地下工程有限公司，是国有控股公司，2004年改制为全民营有限责任公司。公司注册资金为1500万元，具有地基及基础和隧道施工贰级专业承包资质，拥有多套进口施工机械，公司现主要从事地下连续墙、桩基础、深基坑专护隧道施工等各种地下工程施工，施工区域遍及北京与全国二十余个省市。

招聘职位：项目经理/吊车司机/项目施工管理人员/电工/采购主管/技术总工/公司商务人员/项目经理/项目施工管理人员

### 成都汇金泛亚地产开发有限公司

企达集团于1976年在香港成立，规模庞大、信誉良好，深受各界认可，获得多项国际奖项殊荣。1990年集团进军大陆市场，创办独资、合资公司，足迹遍布上海、北京、广州、成都等地，涉及投

资、制造业、零售业、地产开发、资产管理、金融服务等领域。成都汇金泛亚地产开发有限公司是企达集团在大陆投资之全资房地产公司，依托集团雄厚的资金实力、广泛的国际专业品牌合作资源及一流的专业地产运营管理团队，使公司每个开发专案在发展、设计、策划、经营及管理上达到国际先进水平。

招聘职位：绘图员/机电工程师/土建造价工程师/初级室内设计师/销售秘书/建筑设计师

### 中国水电顾问集团国际工程有限公司

中国水电顾问集团国际工程有限公司是中国水电工程顾问集团有限公司的子公司，由顾问集团及原下属的七家设计院、中国水利水电建设工程咨询公司于2007年9月共同投资设立，注册资本为3亿元人民币。公司的经营范围包括水电水利、电力、港口、公路、房屋建筑、桥梁、基础工程处理、市政工程及民用建筑等建设工程的勘测、设计、咨询、承包、项目管理及运行管理，以及水电、风电、水务、市政、环境保护及民用建筑项目的投资等。顾问集团强大的资金、技术、人才、品牌等优势，为国际公司的经营发展提供了广阔的空间和有利的支持。

招聘职位：海外EPC工程建设项目经理/西班牙语商务经理/投议标经理/造价经理/副总工程师/合同经理/市场开发经理/法语商务经理/俄语(高级)商务经理

### 北湖集团

北湖集团是一家集房地产开发、工程建设、金融业、矿业、商业、旅游业、服务业及实业投资、管理咨询等为一体的现代化大型综合集团。北湖集团是

中太建设集团旗下的第十一局基础上组建的。中太建设集团是一个集建筑安装、钢结构施工、市政道桥施工、消防工程、建筑与工程设计、建设工程勘察、土地测量、工程担保及劳务等为一体的综合性特大型企业集团。2011年、2012年及2013年，中太建设集团股份有限公司连续三年荣登中国企业500强、中国建筑业百强企业第3位。

招聘职位：硬件主管/集团招聘培训主管/迪拜工程建设公司翻译/总裁助理/迪拜分公司财务经理/集团资金主管/工程公司施工现场技术工程师/暖通工程师/房地产公司项目管理部经理

### 中国建筑西南设计研究院有限公司昆明分公司

公司始建于1950年，是中国同行业中成立时间最早的大型甲级建筑设计院之一，隶属世界500强企业中国建筑工程总公司。2004年以来连续被亚洲建筑师协会评为“中国十大建筑设计公司”，并获得“全国工程勘察设计百强”企业称号。

昆明分公司于2012年8月9日正式揭牌成立。现有一级注册建筑师、一级注册结构工程师、注册机电工程师及各专业经验丰富的技术人员数名。擅长城市综合体建筑、超高层建筑、体育建筑、宾馆建筑、办公建筑、居住建筑、医疗建筑、文教建筑等设计领域，并依托总院雄厚的技术后盾，有能力承接各类工程项目的设计任务。目前已在云南承接多项工程项目。

招聘职位：电气工程师/暖通工程师/建筑设计师/结构工程师/给排水工程师



# 第四届深圳国际轨道交通博览会

4th shenzhen International Rail Transit Expo  
(IRTE Shenzhen 2014)

时间: 2014年7月30日-8月1日

地点: 深圳会展中心

[www.unify.org](http://www.unify.org)

## 2011年以来, 我们致力于打造 华南地区最专业轨道交通平台

历届参与名企展商: 中国南车集团、中国北车集团(长春轨道客车、青岛四方车辆研究所、唐山轨道客车、大连机车车辆)、中测科技、奥雅纳工程、中铁南方投资、海瑞克、中铁大型养路机械集团、勤上光电、恒马实业、东土软件、佛山铁投、深圳地铁、贝尔信科技、武钢集团、奔驰-查戈勒、襄樊金鹰、北控磁悬浮、东莞轨道、南宁轨道、中国铁道科学研究院、港铁轨道交通



详情请咨询:

深圳市联合飞扬展览有限公司

深圳市福田区彩田路彩虹新都彩云阁15H

联系人: 曹玉洁、李立兵

电话: 0755-66807840/66807841、66802245

传真: 0755-82711331

邮箱: [unify001@126.com](mailto:unify001@126.com) [gqxsh@163.com](mailto:gqxsh@163.com)

[13417456581@163.com](mailto:13417456581@163.com)



# a+a 建筑知识

## 中国建筑学会会刊



### 一本刊·一座城

住房和城乡建设部主管  
中国建筑学会会刊  
国内标准刊号 CN11-1243/TU  
国际标准刊号 ISSN 1002-8544

a+a 杂志  
建筑无界，设计大同  
立足北京用国际化的标准  
透视整个建筑界  
最权威的专业学术背景  
最庞大的设计师数据库  
最具包容性和延伸性  
最具国际对话的优势

住房和城乡建设部主管

常务理事单位邀请中.....

中国建筑学会会刊 a+a 《建筑知识》

### 常务理事单位享有的权利

1. 常务理事单位每年可获赠4P彩色广告宣传页；两年8P彩色广告。
2. 每年可在杂志中安排报道企业、企业家相关项目的软文2P；两年；
3. 可根据理事单位要求，积极帮助理事单位在《建筑知识》杂志上发表论文，（可容纳3000字左右）；
4. 合作期内，每期在《建筑知识》显著位置刊登理事单位名称、LOGO. 联系方式；
5. 免费参加主办者组织的由国内外知名专家学者参与的学术研讨和论坛会及其它社会活动，加强交流与合作；
6. 合作期内优先介绍常务理事单位的优秀案例作品；
7. 可免费获得《建筑知识》杂志其他信息资料；
8. 常务理事单位每期免费获赠10本刊物。

详情请咨询：

010-57291346、010-57291347、010-57292542  
13311295730 陶女士

### Circulation 发行

发行渠道：

专业建筑师65% 邮局订阅28% 专业书店、各地图书市场7%

出版日期：每月1日 开本：220×300mm

出版周期：月刊 定价：RMB38.00 HK60.00

### 汇款方式

银行汇款（注明入会会费）  
户名：北京天路融创文化传媒有限公司  
账号：32115 0100 1000 92602  
开户行：兴业银行北京月坛支行

注：

1. 刊费汇出后，请将汇款条传真至010-58933730，经核实后，杂志将以挂号方式邮寄。
2. 如需开发票，请在附言中注明开具发票单位，并注明邮寄书刊和发票的详细地址、邮编、收件人及电话。

### 联系 a+a

地址：北京市三里河路9号住房和城乡建设部内  
《建筑知识》广告市场部 邮编：100835  
电话：010--57291346/1347/2542  
13311295730  
传真：010--58933730  
邮箱：bjtianlurc@163.com  
联系人：陶淑梅 (QQ1926513064)

Q 建筑英才网

搜索

# 建筑好工作等你来



## 我来自建筑英才网

建筑英才网专注于建筑人才招聘12年  
为650余万人实现职业梦想

@ 建筑英才网 V



北京·上海·深圳  
客服热线：400 6500 588

[www.buildhr.com](http://www.buildhr.com)



iPhone App Store  
欢迎下载手机客户端，随时随地找工作



Android 安卓应用  
欢迎下载手机客户端，随时随地找工作