P26 95后来了, HR准备好了吗?

P35 HR的心意

BuildH

英才网联(北京)科技有限公司主办

# 建筑英才

# 建筑工业化来临

智能小区建设迎政策东风 装配式建筑发展遇良机 关于试用期员工管理的法律解析 实习生同样受法律保护和约束



**Build R** 建筑跨才网 2017.6 总第55期



# www.800hr.com

选数村用始对





北京总公司电话: 010-62123388 上海分公司电话: 021-36809666

深圳分公司电话: 0755-83018288







行业找工作

# 建筑英才网 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



# 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



# 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转8100 上海: 021-36809666

# CONTENTS <sub>目录</sub>

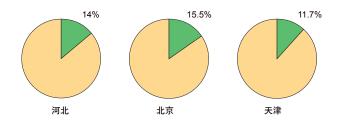
#### Talents Research 英才观察

# 建筑工业化来临

从去年9月到今年上半年, 国家多次下发文件, 对装配式建筑进行大力推广与扶持。建筑行业转型, 引发建筑人才需求升级。建筑英才网数据显示, 截至今年6月, 全国范围内, 建筑人才需求同比增长10.6%, 而装配式建筑相关岗位人才需求同比增长达到12.6%。其中京津冀三地对新型建筑人才的需求同比增长超过全国水平, 涨幅非常明显。

#### 京津冀装配式建筑人才需求同比图

数据来源:建筑英才网



#### 二三线地区人才需求同比图

数据来源:建筑英才网



# P 18

# 高端访谈 Interview 18 用心做团结如家庭的企业

——访四川国鼎建筑设计有限公司董事长荣小华

20 学院派风格的员工管理之道

——访上海全筑建筑装饰集团股份有限公司人事总监毛玉翔

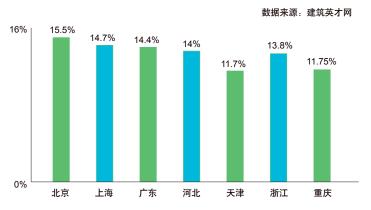
22 独创太阳引力发展平台 为员工成长提供空间

——访上海柏涛建筑设计咨询有限公司行政人事总监袁媛

#### 圆桌 Round table

- 26 95后来了, HR准备好了吗?
  - 27 实施岗位"师徒制" 留住95后
  - 28 建立立体沟通渠道 让95后员工快乐成长
  - 29 平常心接纳 制度约束 促进组织保鲜
  - 30 人性化管理和有效激励是留住95后员工的关键
  - 31 要用开放包容的心态接纳95后
  - 32 做好包容性准备 接纳95后职场新血液

#### 各地区招聘需求同比图



- P10 建筑工业化引领行业转型 人才需求出现新亮点
- P12 智能小区建设迎政策东风 装配式建筑发展遇良机
- P15 装配式建筑推广增速 相关行业人才招聘火热

#### HR故事 HR Story

- 34 HR的清晨
- 35 HR的心意

#### HR生涯 HR Life

- 36 认清形势 提升自我 融入行业转型期 ——建筑行业资深HR谈人才转型
- 37 加班劳务纠纷: 出差在途不算加班

#### 专家坐诊 Diagnosis

- 38 关于试用期员工管理的法律解析
  - 38 必须给试用期员工休年假吗?
  - 39 试用期内不胜任工作=不符合录用条件?
  - 40 员工试用期内休长病假怎么处理?
  - 41 试用期满后能否和员工解除劳动合同?
  - 42 能否和员工再次约定试用期?

#### 方法/案例 Case

43 案例解读:

实习生同样受法律保护和约束

#### 会员专区 Members

46 企业招聘信息





2017.6 总第55期

办: 英才网联(北京)

科技有限公司

承 办:建筑英才网

主

頭 问:陶惠琼

王 清 刘 阳

高亚南

主 编: 苑 航

编 辑: 黄晶晶

曹静

美术编辑: 王 颖 发行总监: 高亚南

地址:北京市海淀区中关村南大街12号

信息楼6层

邮编: 100081

电话: 010-82197136/82197085

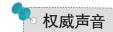
传真: 010 - 82197596 E-mail: yuanh@800hr.com

电子版阅读

http://www.800hr.com http://www.bookan.com.cn http://www.buildhr.com

印数: 30000册

内部资料 版权所有 转载引用者请与编辑部联系



#### 住建部:破解"城市看海"难题 建立排水防涝体系

"十三五"时期,我国将构建"源头减排、雨水收排、排涝除险、超标应急"的城市排水防涝体系。住房城乡建设部召开的《全国城市市政基础设施规划建设"十三五"规划》发布实施吹风会上,住建部城建司副司长章林委介绍,该规划是指导"十三五"时期我国城市市政基础设施建设的重要依据。规划提出,对城市易涝点的排水防涝泵站进行升级改造或增设机排能力,充分利用绿地、广场、立交桥区空间建设雨水调蓄设施,配套建设雨水泵站自动控制系统和遥测遥控及预警预报系统。建设暴雨内涝监测体系,提高内涝预报预警能力。根据规划"十三五"时期,我国城市调蓄设施总容积要达到2.37亿.立方米。

## 住建部

#### 南京取消土地摇号 热点城市土地市场格局生变

6月2日,南京市国土局共挂出11宗地块。此次土地出让与以前最大的变化是出让方式改变,沿用多年的摇号被取消。自本批次土地开始,当住宅用地、商住用地网上交易竞价达到最高限价时,停止竞争地价,改为在网上竞争保障性住房建筑面积,面积最多者为竞得人,所建保障性住房无偿移交政府,相应房屋建设成本不纳入该地块商品住宅房价准许成本。对于取消摇号,南京多家房企负责人表示赞许,认为这有助于地价的稳定和楼市的发展。中原地产研究中心最新统计数据显示,2017年前5月,一二线城市土地出让金仍然同比增长,但土地溢价率在明显降低。特别是一线城市,达到近5年最低。

### 国土部

#### 国土部:切实解决不动产统一登记 "中梗阻"问题

我国不动产统一登记逐步落地,各地加速推进停发旧证、颁发新证,目前已有1700多个市、县接人国家级不动产登记信息管理基础平台,江西等地实现全省接入。国土资源部副部长王广华强调,要归纳总结经验,切实解决部门衔接不畅、办事效率低等"中梗阻"问题。2015年底,江西省所有市、县都在国土资源局加挂牌子,增设不动产登记中心,不动产登记窗口逐步有序运行。目前,全省所有市、县信息系统已经接人国家级平台,"停旧发新"进展明显。江西省国土资源厅厅长邓兴明介绍,到2017年4月底,全省共受理不动产登记业务214.5万件,办结202万件,累计发放不动产权证书93.6万本,不动产登记证明73.7万份。

#### 北京"商办新政" 确定执行对象为增量

北京市住建委官方微博发布《关于进一步加强商业、办公类项目管理的公告》的最新说明,指出商办类项目新政的主要执行对象为增量,而对于存量部分,除出售对象有所限定外,其余暂不执行。说明指出,在政策执行前已取得预售许可证、有实际成交并完成网签的商办类项目,开发商可保持现有设施;已购买的商办类房屋,购房者可保持现有设施。说明表示,对于已购买的商办类房屋,可进行出租,且不限定出租对象。需注意的是,存量商办类房屋可销售,但购房人应符合新政要求。中原地产首席分析师张大伟表示,说明明确政策的主要方向是遏制增量,对存量、特别是小业主已经使用的存量暂做引导。

#### 住建委

#### →业界动态

#### 山东烟台:建房迈入"积木时代" 规范装配式建筑管理

发展装配式建筑, 烟台有了行动纲领。烟台市住建局近日下发了《关于进一步推进装配式建筑工作的通知》, 对装配式建筑管理流程进行了规范,《通知》涉及建设条件意见书、造价咨询、施工图审查、招标投标、参建单位的责任和义务、质量安全监管、预售许可、验收备案八个方面。《通知》要求: 政府投资新建建筑、公共租赁房等全面强制采用装配式技术建造; 城市地下综合管廊建设项目, 优先采用装配式技术建设; 纳入"十三五"开工计划的棚户区改造等保障性住房, 自2018年起要全面采用装配式建筑。预计至2020年, 烟台全市装配式建筑占新建建筑面积的比例达到30%。建筑业的"积木时代"正在到来。

### 出海通道

#### 云贵加大交通基建投入 南下珠江出海通道2020年有望打通

目前,交通运输部和广东、广西、贵州、云南四省(区)政府共同制定的《珠江水运科学发展行动计划(2016-2020年)》正式印发。《计划》的核心之一是解决珠江上游不通的难题,到2020年打通云贵两省通江达海关键节点。《计划》提出,到2020年珠江将基本建成国家高等级航道网络,高等级航道规划达标率达90%、江海联运量年均增长8%,营运船舶单位运输周转量能耗和船舶硫氧化物排放分别降低6%、65%。"十二五"以来,云南和贵州加大了对交通基建的投资力度,多条高铁已经通车,昆明机场2016年旅客吞吐量已达4000万人次。水运方面,两省则寄希望于珠江航道的贯通后,资源产品可以更加便利地运送至下游地区。

#### 特色小镇

#### 第二批名单即将公布 多家公司抢滩"特色小镇"

继去年10月公布首批127个全国特色小镇名单后,第二批全国特色小镇名单即将公布。住建部近日要求各省6月底前上报300个特色小镇推荐名单。《特色小镇培育建设调研报告》显示,自2016年相关部委公布特色小镇名单和发布相关政策后,不到半年时间,已有多家房地产上市公司披露涉足小镇建设的计划。据不完全统计,包括碧桂园、华夏幸福、绿城、绿地、融创、华侨城、雅居乐、阳光城等企业在特色小镇方面均有新动作。尽管特色小镇带来的商机无限,但各类"小镇计划"来势凶猛,也引发了人们的一些担忧,得到了住建部的关注,因此,与第一批特色小镇推荐要求相比,第二批的要求将更加严格具体。

#### 上海停止审批公寓式办公项目 1700万平类住宅将被清

近年商业办公项目开发过程中,不按规划批准的建筑物使用性质进行建设,擅自改变房屋结构、设施设备,改变房屋规划用途为居住等现象屡有发生。5月,上海市住建委官网公布了《关于开展商业办公项目清理整顿工作的意见》,进一步强化类住宅的清理整顿力度。纳入本次清理整顿的商业办公项目近1700万平方米,《意见》中明确以开发企业作为整改责任主体,并提出了分类整顿措施。《意见》的出台预示上海对类住宅的具体处置,已由区域层面扩大至全市层面,同时,"将停止审批公寓式办公项目"等规定也较以往更加严格。业内观点指出,本次类住宅整治并非短期政策,上海今后将不再会有类住宅。

#### 停止审批



#### 住建部:未来2年将再改造各类棚户区1500万套

棚户区改造是体现以人民为中心发展思想的重大民生工程,是推动新型城镇化的重要 举措。过去8年的棚改工作使8000多万住房困难群众"出棚进楼"。住建部数据显示,今年前 4个月全国开工改造各类棚户区219万套,占全年600万套目标任务的36%,比去年同期提高 3个百分点。住建部副部长陆克华表示,要确保今年新开工项目进度不慢于去年。他同时透 露,2018年到2020年将再改造各类棚户区1500万套,"目前仍然有几千万群众居住在棚户区 中,这些棚户区住房十分简陋,环境差、设施不齐全、安全隐患多,居民改造意愿十分强烈。 棚改是重大民生工程, 也是重大发展工程, 要早谋划、早安排、早开工、早见效。"



#### 逾1.3亿职工缴存住房公积金 人均1.27万

近日, 住建部、财政部、人民银行联合发布《全国住房公积金2016年年度报告》。报告显 示2016年,全国住房公积金业务继续保持安全、平稳的发展态势,缴存、提取、贷款等主要 指标持续增长,资金使用效率不断提高。2016年,全国住房公积金实缴单位238.25万个、实 缴职工13064.50万人,分别比上年增加6.9万个、671.19万人,公积金缴存新开户单位数31.81 万个, 新开户职工1612.87万人, 为当年全国新增就业人员的1.23倍, 这说明除当年城镇新增 就业人员"应建尽建"外,还有约300万原有城镇职工加入。至去年末,住房公积金缴存总额 106091.76亿元, 缴存余额45627.85亿元, 分别比上年末增长18.55%和12.18%。全国住房公 积金人均缴存额1.27万元,同比增7.99%。



#### 交通部: 2020年高铁覆盖中国80%以上百万人口城市

中国交通运输部部长李小鹏在"2017中国民航发展论坛"上称,"十三五"期间中国交通 运输投资规模将达15万亿元人民币。预计到2020年,高速铁路将覆盖中国80%以上的百万人 口城市,铁路、高速公路和民航运输机场将基本覆盖常住人口20万以上的城市。官方数据显 示,截至2016年底,中国综合交通运输网络总里程超过500公里,其中高速铁路里程达到2.2 万公里以上; 高速公路通车的总里程达到13万公里; 万吨级以上的泊位达到2221座; 年吞吐 量达到千万人次以上的枢纽机场有28个。李小鹏称中国正在努力补齐交通基础设施的短板, 提升综合运输服务质量效率,促进物流业降本增效,推动交通运输业更好、更快发展。



#### 一带一路铁路项目刺激外贸 去年进出口总额达6.3万亿

中铁总数据显示, 伴随着"一带一路"战略的实施, 中欧班列从2013年的80列增长到 了2016年的1702列。与此相适应的是中国与"一带一路"沿线国家的贸易规模不断扩大,去 年进出口总额已达6.3万亿元,增速超过中国的外贸总体增速。中国交通建设集团有限公司 党委书记刘起涛曾公开向媒体表示,自"走出去"到现在,光是"一带一路"沿线国家,中国 交通建设集团旗下的公司大概修建了10320公里的公路,95个深水码头,10座机场,152座大 桥, 以及2080公里的铁路。中国中车股份有限公司总裁奚国华曾表示, 实现"一带一路"的繁 荣发展,快速、运载量大的高铁无疑是最经济、最可靠的选择。



#### 新锐设计





# 绿色建筑——越南FPT大学理工楼

FPT理工楼项目是FPT大学总体规划第一阶段的一部分,该 规划旨在使FPT大学转型为具有全球竞争力且有环保意识的大 学。FPT大学地处越南能源短缺的地方,该建筑采用可持续被动 式设计,降低了建筑物对主动系统的依赖,使之能够在消耗最少 电量的情况下正常使用,同时,该建筑有效地利用了当地气候和 自然资源,创造出了一个舒适的环境。理工楼的设计,使充足的自 然光进入楼内,减少了对人工照明的需求;而绿植也减少了通过 窗户的直接热传递。这栋楼的外立面由工厂流水线统一生产的 模块搭建而成,使用这种预制模块可以保证建筑高质量完成。这 栋楼与自然之间的联系必将有助于提高人们的环保意识。



# 德雷斯顿文化宫重新开幕

德雷斯顿文化宫新音乐厅在庆典中拉开帷幕。音乐厅空间 布局采用"葡萄园"式,座席呈多边形阶梯布置。与木质阶梯的 暖色调形成对比, 白色墙面的波浪肌理由规则的平面形状发散 开来,交汇于顶棚。为达到符合德雷斯顿爱乐乐团传统的音色, 建筑师和声学顾问与乐团进行了紧密合作。最终实现了一座满足 了所有使用要求的音乐厅——从混响时间到声学空间印象以及 乐手间的顺畅合作,这些要点都得到了极大重视。凭借这座经过 重新演绎的文化宫,德雷斯顿不仅拥有一座可以跻身世界前列的 音乐厅,也获得了一栋文化与知识的开放殿堂,一个毫无约束的 市民交往场所。此处,建筑承载的传统得到了重生。







# 重庆解放碑中央商务区的综合体建筑

由Aedas设计的新华书店集团公司解放碑时尚文化城是一 个综合发展项目。Aedas从中国古谚语"书中自有黄金屋"中汲 取设计灵感, 融入重庆当地文化元素, 打造出动感十足的商业综 合体。以"书卷缱绻掩山城"为主题的建筑外立面,犹如一束正 在缓缓展开的书卷,不经意间散落出层层跌落的台阶,象征智慧 与知识。退台式的建筑设计不仅与"山城"重庆的优美地貌相呼 应, 更与周围城市环境呼应共鸣, 相得益彰。书店倾斜的屋顶及 裙楼的文化广场设计,为时尚生活及娱乐活动提供了全新的文 化活动目的地。其中空中文化广场丰富并延伸了解放碑广场的公 共空间, 为熙熙攘攘的商业中心提供了耳目一新的宁静环境。

# 建筑工业化来临

建筑工业化概念起源于十八世纪的欧洲,正式实施是在二次世界大战后。当时欧洲一些国家为了解决房屋紧缺、 劳动力匮乏的难题, 开始推广建筑工业化。历经一个多世纪的探索与发展, 建筑工业化已成为发达国家的主流。

早在上世纪50年代, 我国建筑工业化的概念已露端倪。1956年, 国务院发布《关于加强和发展建筑工业的决 定》。决定中明确提出:"为了从根本上改善我国的建筑工业,必须积极地有步骤地实行工厂化、机械化施工, 逐步完成对建筑工业的技术改造,逐步完成向建筑工业化的过渡"。但在国家大建设初期,建筑工业化进程缓 慢。到了上世纪80年代,受住宅产业化大潮的冲击,我国建筑工业化概念销声匿迹,中国建筑赶超世界的梦想 也化为泡影。

时间进入21世纪, 世界经济一体化步伐加快, 作为支柱产业, 中国建筑肩负着全球化的历史使命, 传统的高能 耗、低质量建筑已经无法追赶世界的潮流。随着我国城镇化建设的不断推进,一带一路发展战略的实施,以及 各地新区建设等, 建筑行业转型升级势在必行, 低能耗、绿色环保新型建筑逐渐崛起, 装配式建筑将取代传统 建筑,成为建筑行业主角,中国建筑工业化时代正式来临。

装配式建筑是实现建筑工业化的一个主要生产方式和技术手段,也是建筑工业化的主要路径。装配式建筑在 欧美及日本等发达国家和地区已经兴起多年,在我国刚进入推广阶段。其特点是建筑构件由车间生产而成,运 到工地组装。可大大提高工期,节省人力成本,提高建筑质量。





# 建筑工业化引领行业转型 人才需求出现新亮点

#### 文 ■ 苑航

中国一直是传统建筑大国,建筑行 业也一度成为国民经济的重要支柱,但 同时传统建筑也是高污染、高能耗、低 效率、低质量产业。进入经济转型期, 全球化的步伐越来越快,中国建筑行业 开始探索转型升级,逐步淘汰传统建 筑,推广装配式新型建筑,从而推动建 筑工业化进程,与世界接轨。

从去年9月到今年上半年,国家多次 下发文件, 对装配式建筑进行大力推广 与扶持。建筑行业转型,引发建筑人才 需求升级。建筑英才网数据显示,截至 今年6月,全国范围内,建筑人才需求同 比增长10.6%, 而装配式建筑相关岗位 人才需求同比增长达到12.6%。其中京 津冀三地对新型建筑人才的需求同比 增长超过全国水平,涨幅非常明显。

#### 新区建设助推建筑工业化 京津冀成为用人大户

今年4月1日,中共中央、国务院正 式印发通知,决定设立河北雄安新区。 雄安新区"是继深圳经济特区和上海浦 东新区之后又一具有全国意义的新区, 是千年大计、国家大事。"资料显示,雄 安新区规划范围涉及河北省雄县、容 城、安新3县及周边部分区域,地处北 京、天津、保定腹地,发展空间充裕,具 备高起点高标准开发建设的基本条件。 雄安新区规划建设以特定区域为起步 区先行开发, 起步区面积约100平方公 里,中期发展区面积约200平方公里,远 期控制区面积约2000平方公里。

雄安新区横空出世,巨大的规划设

计与基础设施建设市场, 吸引了世界目 光。新区设立,建筑先行。在雄安新区 建设重点布局的六大方向中,发展绿色 建筑是其中的一大重点, 而装配式建筑 是节能环保绿色建筑的代表。未来的雄 安新区,不但是创新科技的新区,也是



智能绿色的新区, 更是建筑工业化的示 范基地。

与此同时,今年3月,住建部印发了 《"十三五"装配式建筑行动方案》,确 定了2020年装配式建筑发展目标:全国 装配式建筑占新建建筑的比例达到15% 以上;随后北京市发布的《关于加快发 展装配式建筑的实施意见》显示,到 2018年,实现装配式建筑占新建建筑面 积的比例达到20%以上,基本形成适应 装配式建筑发展的政策和技术保障体 系;到2020年,实现装配式建筑占新建 建筑面积的比例达到30%以上。

河北省住房和城乡建设厅在今 年5月也印发了《河北省装配式建筑 "十三五"发展规划》(以下简称《规 划》), 明确河北装配式建筑与京津共 同发展的目标、路径和任务。规划提出 的发展目标是,到2020年,全省装配式 建筑占新建建筑面积的比例达到20%以 上, 其中钢结构建筑占新建建筑面积的 比例不低于10%。培育2个国家级装配 式建筑示范城市、20个省级装配式建 筑示范市(县)、30个省级装配式建筑 产业基地、80个省级装配式建筑示范项 目。

从中央到地方,都在积极推进建筑 行业转型,推进建筑工业化进程。京津 冀协同发展的战略也为区域人才发展带 来了无限生机。建筑英才网数据显示, 截至2017年6月,北京、天津、河北三地 建筑人才需求平均增长11.8%, 而装配 式建筑领域人才需求同比增长明显,分 别达到15.5%、11.7%、14%。(图一)

建筑英才网资深招聘顾问表示, 装配式建筑是新型建筑的代表, 也是建 筑工业化的主要生产方式,相关职位装

#### 图一: 京津冀装配式建筑人才需求同比图

数据来源:建筑英才网



配式建筑研发设计人员、预制结构设计 师、钢结构设计师、钢结构工程师、混 凝土工程师、生产技术管理、规划设计 师、给排水工程师等也将成为该领域的 热门职位。随着京津冀一体化的形成, 雄安新区建设的不断深入, 京津冀对建 筑人才的需求将不断上升,对新型建筑 领域的人才需求更加活跃。

#### 装配式建筑全面推进 二三线城市人才紧缺

装配式建筑在一线城市开始紧锣 密鼓地布局, 二线城市也不甘落后。早 在去年6月,南京国土部门就发布了2016 年第05号土地出让公告,来自江宁、江 北的10幅地块中,有6幅地块的公告备 注中首次出现了"装配式建筑"的强制 性要求。在G22-G27这6幅地块中,都 要求"装配式建筑面积的比例为100%, 建筑单体预制装配率不低于30%"。

今年3月, 武汉市也发布了《武汉市 人民政府关于进一步加快发展装配式 建筑的通知》。通知要求,武汉市二环 内民用建筑在土地供应时要明确按照

"搭积木式"建造,并逐年扩大至中心 城区、新城区。到今年底,新建装配式 建筑面积占全市新建建筑面积的比例 不低于10%; 2018年起逐年递增10%, 扩 大至各中心城区、开发区、化工区范围 内的民用建筑;2019年向新城区延伸, 到2020年底不低于40%,并实现住宅全 装修和成品交付。同时,结合武汉大建 设时期的特点,市政基础设施(含城市 道路桥梁、综合管廊等) 也将开展装配 式建设试点,并逐步完善相关建设标 准。

"建筑工业化是未来的趋势, 装配 式建筑在一二线城市受到前所未有的 关注,大范围推广已经开始。而目前推 广的难度除了行业标准等技术上的难 题之外,人才短缺也会影响进程。二三 线城市对中高端建筑技术人才一直求 贤若渴,对装配式建筑人才更是一才难 求。"建筑英才网资深招聘顾问表示, 建筑行业转型期,对建筑从业者也提出 了更高的要求。从业者只有顺应时代发 展,适应行业变革,培养提高岗位新技 能,才能有职业未来。

# 智能小区建设迎政策东风装配式建筑发展遇良机

#### 文■曹静

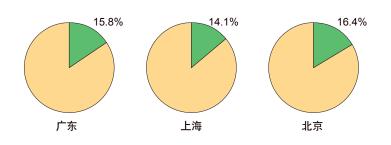
继深圳经济特区和上海浦东新区 后雄安新区的设立是"千年大计、国家 大事",不仅体现了城市建设规律的要 求,同时也是创新区域发展路径、打造 新的经济增长点的点睛之笔。受惠于 新区建设的政策红利并根据国务院年 初公布的《全国国土规划纲要(2016— 2030年)》,各地纷纷出台政策措施大 力推动智能小区、新型小区以及卫星城 的建设,"以产促城、产城相融",旨在 打造一个个绿色智慧环保新城,培育创 新驱动发展新引擎。在政策的指引下, 各地纷纷加快新区建设,希望能尽快搭 上卫星城建设这辆快车,走在时代的前 列。

借力雄安新区建设"绿色智慧新城"及"打造优美生态环境"的契机,装配式建筑也迎来了前所未有的发展机遇,作为国家大力推广建筑业转型升级重要抓手的装配式建筑必然在新一轮的城市建设中大有作为。

行业发展的有利形势带动了相关 领域人才招聘的火热,据英才网联旗下 建筑英才网最新招聘数据显示,截至 2017年6月,全国范围内,建筑类人才招 聘需求同比上涨10.6%;一线地区人才 需求涛声依旧,北京、上海、广东地区

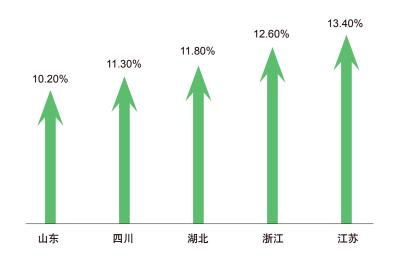
#### 图一: 一线地区人才需求同比图

数据来源:建筑英才网



#### 图二:二三线地区人才需求同比图

数据来源:建筑英才网



建筑英才网 Buildhr com Buil

的人才招聘需求与去年同期相比分别 上涨16.4%、14.1%、15.8%(见图一);

二三线地区中, 江苏、浙江、湖北、 四川与山东等地的人才需求量较大,同 比涨幅分别为13.4%、12.6%、11.8%、 11.3%、10.2%。(见图二)

#### "卫星城""智能+"成为城市建设 新趋势 建筑智能类人才走俏

据年初公布的《国土规划纲要》, 未来城市的建设方向是向周边扩散,尤 其是特大城市,要加快疏解部分城市功 能,严格控制新增建设用地,积极引导 中心城市人口向周边区域转移, 打造别 具一格的"卫星城",雄安新区的建设 即是践行这一理念的最好实例。此外, 随着互联网技术、现代通信网络技术与 传统建筑业的相互融合,智能小区渐渐 走进了人们的视野,建筑智能化技术与 现代居住小区相结合,为住户提供了一 种安全、舒适、方便、快捷和开放的信息 化生活空间,并依托先进的科学技术, 实现小区物业管理、运行的高效、互动 和快捷。

新型小区的建设离不开新技术的 支撑,新技术的运用又与人才的开发 紧密相连。据建筑英才网招聘数据显 示, 截至6月, 建筑智能类人才的招聘 需求达到了一个小高峰, 较去年同期上 涨13.2%。区域方面,一线地区的招聘 需求平均涨幅保持在15%左右; 二三线 地区中, 江苏、浙江、天津作为经济较 为发达地区同比增长率分别为15.3%、 14.7%、13.6%, 紧跟一线地区。

职位方面,给排水工程师、结构工 程师、土建工程师、规划设计师、市政 工程师岗位依旧处于建筑行业热招职

图三: 建筑智能领域热招职位同比图





位榜前列,招聘需求较去年同期相比分 别上涨18.3%、17.9%、17.5%、15.3%、 16.8%。随着智能小区与新型小区的建 设,智能家电、智能化家居的发展也迎 来了新的机遇,与其相关的人才需求进 一步被激活,其中建筑材料工程师、安 装工程师、智能化设计、绿色建筑咨询

工程师、楼宇自控、消防工程师、安保工 程师等职位也成为后起之秀, 同比涨幅 分别达16.1%、15.6%、14.5%、14.3%、 13.5%、12.1%、10.2%。(见图三)。

建筑英才网资深招聘顾问表示,智 能小区在低碳、节能方面优势突出,同 时又为人们带来了更多舒适的体验,智



能化小区时代已经来临。就目前来看, 国内已陆续出现了一些科技含量较高、 实现了真正意义上的智能化的小区,如 广州汇景新城、上海怡东花园等, 房地 产开发商所开发的住宅小区智能化项 目也日渐受到购房者的青睐, 加之政府 对小区智能化建设规范化、科学化的引 导, 小区智能化发展前景看好, 建筑智 能类人才前景广阔。

#### 装配式建筑产业发展"群雄逐鹿" 研发技术类人才成潜力股

过去的2016年对于装配式建筑来 说是不平凡的一年, 国家出台多项举措 大力推进装配式建筑的发展并取得了一 定的成绩, 雄安新区的建设再次使装配 式建筑走入人们的视野。

装配式建筑发展形势的一片大好 必然会带动相关人才的招聘需求,据建 筑英才网最新统计数据显示, 截至今年 6月, 装配式建筑类人才的招聘需求同 比增长率达到了12.6%。

从人才需求分布上看,全国范围 内,招聘需求虽然依旧集中于一线地 区,但随着各省装配式建筑产业的逐 步推进, 二三线城市对该类人才的需 求也在逐步升温。建筑英才网数据显 示, 北京、上海、广东、浙江、山东、重 庆的人才需求量较大,同比涨幅分别达 15.5%, 14.7%, 14.4%, 13.8%, 12.8%, 11.75%

职位方面, 装配式建筑技术研发人 员、建筑设计师、结构设计师、装配式 建筑深化设计师、装配式制图员、技术 工程师成为潜力职位,招聘需求较去年 同期分别上涨15.4%、18.3%、16.2%、 16.5%、15.1%、14.6%。(见图四)

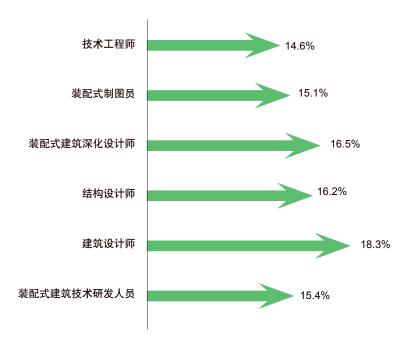
建筑英才网销售总监高亚南表示, 与传统建筑相比, 装配式建筑拥有建造 速度快、材料利用率高、产生的建筑垃 圾较少的优点,同时它的发展还可以促

进建筑业与信息化工业化的深度融合, 能够有效地提高建筑结构性能和房屋 质量, 更好地实现绿色建筑发展。随着 开发、设计、生产、施工、装备等全产业 链的逐步形成,装配式建筑将迎来黄金 发展期。

在谈到人才转型时高亚南强调: "虽然装配式建筑的发展会减少对现 场工人的需求,但是'少用人工并不是不 用人工',恰恰相反,装配式建筑在其 前、中、后期都离不开人工的参与,并且 装配式建筑的发展需要的是更懂技术、 懂操作、懂方法、懂科学的综合性人才。 伴随着装配式建筑的发展,一些传统岗 位减少的同时另一些新型岗位将会不断 衍生,其中研发技术、设计等将会是最 具潜力的岗位。"■

#### 图四: 装配式建筑领域潜力职位需求同比图

数据来源:建筑英才网





# 装配式建筑推广增速 相关行业人才招聘火热

#### 文 ■ 黄晶晶

2017年3月住建部发布《十三五装配式建筑行动方案》,全面推进装配式建筑发展。提出:到2020年,全国装配式建筑占新建建筑的比例达到15%以上;培育50个以上装配式建筑示范城市,200个以上装配式建筑产业基地,500个以上装配式建筑示范工程,建设30个以上装配式建筑科技创新基地。装配式建筑的发展步伐越走越快,行业的

用人需求也越来越大。

英才网联旗下建筑英才网的数据显示,2017年二季度,装配式建筑行业的人才招聘需求量与去年同期相比涨幅超一成。从人才需求分布来看,北京和河北的招聘需求涨幅最大,分别较去年同期上涨了15.5%和14%。其次是上海、天津和浙江,招聘需求分别较去年同期上涨了14.7%、11.7%和13.8%。

职位方面,钢结构工程师、BIM工程师、节能/能源工程师、主体结构工程

检测是最为热招的职位。

#### 政策支持

#### 北京、河北招聘变化明显

我国的装配式建筑尚处起步阶段,整体装配式建筑占比不足5%,装配式住宅更是微乎其微。

不过,从国家近期出台的相关政策 来看,我国已经明显加快了对装配式建 筑的推广速度,同时,相应的行业标准 也逐步落地。

从人才的需求分布上来看,发布职 位的企业主要还是集中在北上广一线城 市, 但是在二三线城市中, 河北、天津、 重庆和浙江等地,对于装配式建筑人才 也有很大的需求。

从建筑英才网招聘数据来看, 2017 年第二季度,一线地区中北京、上海、 广东的装配式建筑人才招聘需求与 去年同期相比,分别达15.5%、14.7%、 14.4%。北京如此高的招聘涨幅是与当 地政策息息相关的,今年2月22日,北 京市人民政府办公厅出台的《关于加快 发展装配式建筑的实施意见》提出,到 2020年, 实现装配式建筑占新建建筑面 积的比例达到30%以上。

其他地区中,河北、天津、浙江和 重庆的招聘需求也在不断上涨,招聘需 求分别较去年同期上涨了14%、11.7%、 13.8%和11.75%。(图一)

河北省"十三五"期间装配式建筑 的发展目标已经明确指出,到2020年, 全省装配式建筑占新建建筑面积的比 例达到20%以上, 其中钢结构建筑占新 建建筑面积的比例不低于10%; 计划在 毗邻雄安新区的保定市依托装配式建 筑基地企业, 打造以服务北京市、雄安 新区和保定周边地区为主的装配式建 筑示范园区。所以,河北地区对装配式 建筑行业的用人需求和标准也已经写进 了"十三五"计划中,由此可见当地对相 关行业人才的需求之迫切。

#### 行业发展

#### 热招职位显露端倪

河北省装配式建筑"十三五"主要 规划指标里,将人才发展也列入其中,

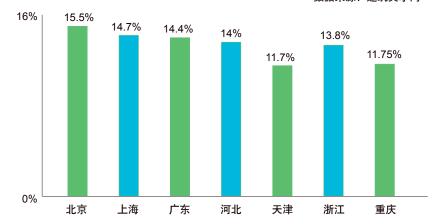
到2020年,要求领军人才15-30人,高级 管理人才900-1500人, 高级技能人才 9000-15000人。

这只是河北省的初步人才需求,随 着装配式建筑在全国各地的发展, 此类人 才的需求还会有一个很大的上升空间。

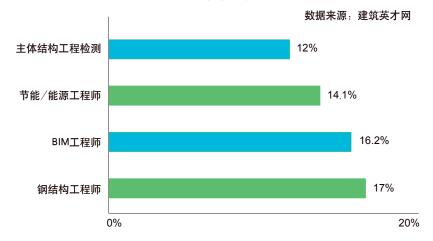
从建筑英才网的招聘情况来看, 2017年二季度,钢结构工程师、BIM工 程师、节能/能源工程师和主体结构工 程检测是招聘最热门的职位。(图二)

#### 图一: 各地区招聘需求同比图





#### 图二: 热招职位同比图



#### 钢结构工程师同比上涨17%

建筑英才网的数据显示,2017年二季度,该职位人才需求量较去年同期相比上涨了17%。从区域上看,河北地区人才需求量同比涨幅较大,增长了20%。北京地区紧随其后,同比增长了18.2%。

建筑英才网的招聘顾问指出,相较于传统钢筋混凝土结构,钢结构住宅房屋具有工期短、施工方便、绿色节能等优势。5月4日住建部发布的《建筑业发展"十三五"规划》提出,"大力发展钢结构建筑,引导新建公共建筑优先采用钢结构,积极稳妥推广钢结构住宅。"这将进一步扩大二三线城市对钢结构工程师的需求。

薪酬方面, 钢结构工程师的平均薪酬, 在北京、上海和广东分别为9849元/月、10604元/月和9195元/月, 二三线主要地区中, 浙江、江苏与天津地区的平均薪酬水平较高, 分别为9166元/月、7873元/月、7832元/月。

#### BIM工程师同比上涨16.2%

建筑英才网的数据显示,2017年二季度,该职位人才需求量较去年同期相比上涨了16.2%。从区域上看,北京地区人才需求量同比涨幅较大,增长了17.1%。其次是河北地区,招聘需求同比增长了16.2%。天津对这一职位的招聘需求也很迫切,同比涨幅为16%。

建筑英才网的招聘顾问指出,BIM是装配式建筑不可缺少的整体设计方案、技术。同时,装配式建筑给BIM在建筑策划、设计、生产、物流、施工以及运维全生命周期各流程的应用提供了天然的空间。

薪酬方面,在北京、上海、广东三地,BIM工程师的平均薪酬分别为5647元/月、5564元/月、4774元/月;二三线主要地区中,江苏、浙江与福建地区的平均薪酬水平较高,分别为5235元/月、5052元/月、4660元/月。

#### 节能/能源工程师同比上涨14.1%

建筑英才网的数据显示,2017年二季度,该职位人才需求量较去年同期相比上涨了14.1%。河北和天津对这一职位的招聘需求涨幅较大,分别同比上涨了18.4%和17.9%。

建筑英才网的招聘顾问指出,节能工程师是在节能减排方面有着丰富知识经验,组织节能技改项目立项论证,负责节能技改项目实施,了解节能新机制及其在企业能源管理中的应用的专业人员。

薪酬方面, 节能/能源工程师在北京、上海、广东的平均薪酬分别为8201元/月、8464元/月、6566元/月;二三线主要地区中, 江苏、浙江与天津地区的平均薪酬水平较高, 分别为7930元/月、6540元/月、6228元/月。

#### 主体结构工程检测同比上涨12%

建筑英才网的数据显示,2017年二季度,该职位人才需求量较去年同期相比上涨了12%。北京和河北对这一职位的招聘需求涨幅均较明显,同比涨幅都为15%。其次是天津和浙江,对这一职位的招聘需求分别同比上涨14.8%和12%。

建筑英才网的招聘顾问指出,在建筑工程中,建筑工程的主体结构质量是否安全是确保其整个项目质量是否 合格的一个极其重要的组成部分。而主体结构检测作为工程质量的控制程序之一,其作用尤为重要。

薪酬方面,主体结构工程检测在北京、上海和广东的平均薪酬分别为5210元/月、5907元/月和4903元/月;二三线主要地区中,浙江、江苏与福建地区的平均薪酬水平较高,分别为5786元/月、5333元/月、4405元/月。■

# 用心做团结如家庭的企业

—访四川国鼎建筑设计有限公司董事长荣小华

文 ■ 黄晶晶



**「「** 对员工的招聘要有自己的看法。不仅要提 升在职员工的综合能力,对新招聘员工的综合 素质的要求也要把好关,只有这样才能更好地 适应市场需求。

如果说过去的建筑企业是有人吃 肉,其他人喝汤的话,那如今的年代则 是有人吃肉有人挨饿。

日前,四川国鼎建筑设计有限公司 公司董事长荣小华(以下简称"国鼎建 筑")接受了《建筑英才》的采访,在采 访中他表示在建筑行业持续低迷的状 态下, 2017年公司却是一如既往地迎来 了开门红。

"现在公司各专业人员都在扩招, 市场对设计单位的要求在提高,对设计 质量、服务广度及深度等方面要求也在 提高,公司对人才的需求不仅体现在数 量上,还体现在员工专业技能和综合能 力的要求上," 荣小华说。他觉得,对员 工的招聘要有自己的看法。不仅要提升 在职员工的综合能力,对新招聘员工综 合素质的要求也要把好关,才能更好地 适应市场需求。"

日前,中共中央、国务院印发通知, 决定设立河北"雄安新区"。 荣小华认 为, 从建筑行业角度来看, 雄安新区建 设带来的业务扩张将使建筑业企业大 大受益。除此之外,新区建设的高标准 也将衍生出更多新需求及要求, 在城市 综合体建设等方面具有优势的民营建 企将面临较好的发展机遇。

#### 员工招聘主要通过专业招聘网站

国鼎建筑2017年第一季度就实现了 开门红, 为了满足公司的业务需求要扩 大招聘。因此,公司主要利用网络招聘 (包括综合型招聘网站、业内专业招聘 网站等),内部推荐、圈子内的转介绍、 大学生校园招聘等渠道进行人才吸纳, 对方案、建筑、结构、给排水、电气、暖 通及道路专业的设计师等职位的需求

近日,中央经济工作会议释放出2017年中国经济转型的新信号,给建筑业改革发展定下了基调,2016年12月的中央经济工作会议指出,要促进房地产市场平稳健康发展,要坚持"房子是用来住的、不是用来炒的"的定位,要求回归住房居住属性。

荣小华认为,建筑设计行业也要适应关注新视点、运用新思维,寻找新的增长点,积极迎接挑战。国家目前推崇设计总承包,对建筑节能环保等各方面的要求都在提高,建筑专业人才也应从专业技能和项目管理能力等多方面提升自己,成为综合性人才,才能适应大趋势,适应行业转型,从而迎来自己职业的春天。

#### 七步走战略激励政策留住员工

人才是技术服务公司最宝贵的财富。 为了留住人才, 国鼎建筑制定了七步走的 战略, 最大程度地降低离职率留住员工:

- 1、用"有竞争力的报酬"吸引好人才。有好利润,才会出好待遇。只有支付了具有绝对竞争力的薪酬,员工才可能减少流失。同时员工的产值分配标准公开,个人分配公开,树立"尊重服务创造的价值"的价值观,坚持多劳多得的报酬理念,让员工明白,一份付出就有一份回报。
- 2、公平性。能者上,庸者下! 国鼎建 筑每年4月份进行全员考核晋降级,员工 在公司的表现可以及时体现,而不是一成 不变。新进员工除了转正时初步定级外, 转正半年后将会根据其能力重新定级。

"项目负责人及其他重要岗位的设 置或出现空缺的时候,公司采用内部竞 聘制,给真正有能力、想发展的员工公平竞争上岗的机会,让大家得到公平的待遇和发展。内部竞聘制得到了大家的一致认可和拥护,也帮助公司挖掘出了一批有能力、有责任心的优秀人才。"荣小华耐心地介绍说。

- 3、关注员工的工作满意度。员工也并不是一心只想着拿奖金或加薪。如果员工工作的开心,对其工作积极性和创新能力都会有巨大推动作用。国鼎建筑一直在努力让员工拥有更多、更好、更公平的培训及升迁发展的机会,尊重员工、关爱员工,提升员工的工作满意度。
- 4、安排富有挑战的工作。荣小华 表示,需要结合员工的兴趣爱好、职业 规划、帮助员工实现自身价值,激发员工 的潜力,使其工作更具挑战性。
- 5.实行弹性工作制度。在保证工作的前提下,公司实行早到早走,晚到晚走的弹性工作要求,既照顾了员工的个人需求,也有助于员工保持良好的工作状态。
- 6、定期组织员工体检、运动健身。 公司不仅关心员工个人发展、福利待遇, 也非常关心员工的健康状况,每年定期 组织员工进行健康体检,每周安排员工 运动健身。
- 7、让离职员工微笑地走。任何一家 企业,即便使出周身解数,也难于留住 所有的人,但我们可以留住他们的一些 智慧和有价值的信息,找到员工离职率 高或者士气低落的原因,暴露工作环境 中存在的问题,以便更好地改进。

#### 员工培训=理论+实际

荣小华认为员工培训非常重要,国 鼎建筑也非常重视员工的培训。 具体来说,主要通过四个方面进行 培训:

- 一是非专业技术的培训,通过第三 方服务机构对外派员工的对管理能力、 协调能力、综合能力进行培训。
- 二是通过第三方服务机构,外派员 工对专业技术的培训,主要是新技术、 新规划、新软件的熟悉与提升。

三是公司内部举办"国鼎讲堂",每月举办3-4次,由专业内部人员整理在工作过程中遇到的问题、解决方案、新发现、心得及每个项目完工后的总结等,组织员工进行内部交流与沟通,对技术提升非常快。

四是组织员工国内、国外考察,对 有影响力的项目及区域,新技术进行外 派考察。

#### 打造团结如家庭的企业文化氛围

荣小华谈到,国鼎建筑推行"家庭、军队、学校"的企业文化,即管理如军队、学习如学校、团结如家庭;以孔子的儒家思想:"仁义礼智信";王阳明的"知行合一"引导员工树立正确的人生观价值观,形成厚德、诚信、务实、创新、向上的团队力量。

公司自2007年成立以来,一直以关 爱社会为已任,把"支持公益、回馈社 会"作为公司文化的一部分,多年投身 公益事业。

除此之外,"我们每年都会组织集体拓展活动,每月都会为员工庆祝生日,每周还会组织大家体育锻炼等。丰富多彩的企业文化从各个方面把员工聚合起来,激励我们的员工更加努力高效地工作。" 荣小华说,只有对员工用心,员工才会对公司有爱。



公司根据员 工的不同种类划分 了雏鹰、青鹰、黑 鹰等独立体系的人 才发展的培训计 划,通过配合人才 盘点及人才测评, 进行不同类别的培 训.帮助员工快速 成长。

# 学院派风格的员工管理之道

─访上海全筑建筑装饰集团股份有限公司人事总监毛玉翔

#### 文 ■ 黄晶晶

上海全筑装饰集团成立于1998年, 是集建筑装饰设计与研发、施工、家具 生产、装饰配套和国际贸易为一体的大 型装饰集团, 具有设计甲级和施工壹级 资质, 是上海市著名商标和最具特色上 海服务商标企业,蝉联10届上海市室内 设计大赛金奖,在中国装饰业界极具实 力及美誉度。

"全筑股份高管团队都是名校的 硕士及博士, 在业内也被称为'学院 派'。"目前,上海全筑建筑装饰集团股 份有限公司人事总监毛玉翔(以下简称 "全筑股份")接受了《建筑英才》的采 访,在采访中他不无骄傲地说:"目前 全筑股份涉及文化、培训、绩效、组织 发展、薪酬福利等各模块的体系建设

趋于成熟,对高端人才的吸引会更加强 劲。"

在毛玉翔看来,正是这些"学院派"风格的员工构建才撑起了全筑股份独特的企业风格和企业文化,让公司成为行业内的领头军。

#### 工程类人才是2017年招聘热门

目前建筑行业已趋于利好状态,建 筑英才网的招聘数据也显示,企业对人 才的需求量也日渐加大。

对于媒体热炒的雄安新区的建设, 毛玉翔觉得新区建设带来的业务扩张 将使建筑业企业大大受益。具体来说体 现在四个方面:

- 一是基础设施建设需求增大,包括 公路、铁路、桥梁和轨道交通建设等,
- 二是绿色节能建筑和装配式建筑 或将成为新区的主要建筑形态,为行业 的进一步转型打下基础;
- 三是智能建筑、智能城市样板或集中涌现。

第四,在新区建设中,建筑业央 企、国企仍将在新区建设中发挥"顶梁 柱"的作用。与此同时,新区建设的高 标准也将衍生出更多新需求,在城市综 合体建设等方面具有优势的民营建企 也面临较好的扩张机遇

他也表示,2015年全筑股份上市,公司业绩上升速度明显,对人才的需求也非常大。全筑股份目前对人才的招聘政策以社会招聘及校园招聘双轨道并重并行的原则进行。而在人员需求方面,设计类和工程类人才是需求最为紧迫的,需求量最大的则是精装修设计团队、CAD设计师、项目经理、施工员等。

为了提高招聘的效率,2017年全筑 股份加大了对招聘网络渠道的开发,并 对内部人才推荐制度做出了重新定义。

#### 雏鹰-黑鹰的独有培养计划

在装饰行业最为重要的人才储备方面,全筑股份在全国亦处于领先地位。据了解,公司拥有国内一线的创意设计团队,包含国内外设计人才500多名,一贯以优秀独立的设计品牌享誉业内,被称为"设计梦工厂"、"学院派代表",多次荣获国内设计大奖。

"人才的储备和培训对全筑股份来说非常重要,是放在人力资源体系的第一位的。"毛玉翔说:"针对人才储备计划,公司还制定了'黑鹰'计划和'青鹰'计划。"全筑股份根据员工的不同种类划分了雏鹰、青鹰、黑鹰等独立体系的人才发展类的培训计划,通过配合人才盘点及人才测评,进行不同类别的培训,帮助员工快速成长。

毛玉翔向《建筑英才》解释,这两项计划是公司针对不同岗位不同工作年限的员工而制定的两类人才储备计划。

"黑鹰"计划主要针对在职年限较长且 在部门担任重要岗位的员工,而"青鹰" 计划主要针对入职时间较短,在基层岗 位工作优秀的员工。

除此之外,从2017年开始,全筑股份着重进行人才"传帮带"建设,以老带新,以新促老形成良好的人才梯队体系。

而对于建筑行业的专业人才转型, 在毛玉翔看来,是没有实际必要的。他说:"专业人才的转型其实是没有必要的,但要'一专多能'。要加大对建筑行业各项工种的了解,比如营销、设计、审 计、供应链、核算、研发等等,这些岗位相互之间都是有联系的,在这些子行业中持续的探索,足以支撑自己的职业巅峰。"

#### 激情、激励、务实、务精的企业精神

全筑股份的企业愿景,是要成为空间及环境塑造领域内的世界顶级品牌企业,想要成为中国住宅装饰行业全产业链领军企业。而建筑企业生产的产品具有一次性和不可逆转性的特点,加之其产品的生产过程是个工序、工种协同合作的过程,大量隐蔽工程除了有限度的检查外,主要还是靠员工的负责和自觉。这就需要企业文化的约束,加强员工队伍的思想素质教育。因此,全筑股份也非常重视企业文化的建设。

"企业文化正在扮演着越来越重要的角色,它能直接提高企业的长期经营业绩,是企业可持续发展的基本驱动力。我们的企业精神是:激情、激励、务实、务精。"毛玉翔说。

在他看来,企业是一个生命体,企业活力的源泉是人,企业文化建设的目的是使员工的主动性、创造性充分发挥出来,增强员工的凝聚力和协作精神。因此,企业文化建设是一项内容复杂、任务艰巨的系统工程,是日复一日、潜移默化的持续工作,不是心血来潮之举,不能追求"立竿见影"的效果。

这一系列企业文化理念,是全筑股份在艰苦创业和发展壮大的过程中,不断总结、继承传统、不断扬弃和持续发展的基础上形成的。反映了全筑人最深层的共同认知,描绘了全筑人对未来的考量和愿景,为全筑股份的未来发展指明了路径和方向。



# 独创太阳引力发展平台为员工成长提供空间

——访上海柏涛建筑设计咨询有限公司行政人事总监袁媛

#### 文 ■ 苑航

2017年前五个月,建筑行业喜忧参 半,一边是房地产遭遇史上最严厉最频 繁调控,一边是一带一路战略的推进, 国家对基础建设的大力投资。面对复杂的行业前景,建筑设计企业如何实施人才战略,增强企业"免疫力",提升企业竞争力,是行业共同面对的课题。

日前,《建筑英才》采访了上海柏

涛建筑设计咨询有限公司行政人事总监袁媛,她表示,人才发展一直是上海柏涛的核心战略。上海柏涛除一如既往地招聘优秀青年建筑师外,亦将中高端人才的招聘列为今年人力资源工作的重

■ 人才发展是上海柏涛的核心战略。上海柏涛对人才的培养、招聘和人才成长、发展等,均制定详细的发展规划,这个规划是与整个公司的未来发展相匹配的。 ■ ■

点,开拓猎头渠道、发布内部举荐制度等,并对公司管理人员进行了招聘面试方面的培训,先培养"伯乐",才能甄别"千里马"。

#### 制定匹配公司未来的人才发展规划

上海柏涛创立于2003年,经过十余 载的发展,始终秉持"设计引领生活, 建造实现理想"的设计理念,已经成为 中国知名的设计机构之一。

"公司的发展离不开人才的支撑。"袁媛表示:"人才发展是上海柏涛的核心战略。上海柏涛对人才的培养、招聘和人才成长、发展等,均制定了详细的发展规划,这个规划是与整个公司的未来发展相匹配的。上海柏涛的人员规模在业主大量项目直委的前提下已经有了快速发展,对此我们会进一步通过内部体系的培训、学习、管控,增强设计浓度。既确保新人在公司的各个岗位上发挥自己的聪明才智,又保证新人加盟有着广阔的发展空间,为我们的品质建设和品牌发展添砖加瓦。"

"作为设计公司,我们欣赏不墨守成规、具有朝气的年轻人。新的想法,新的碰撞,新的火花,是上海柏涛作为平均年龄30岁的团队的优势。随着公司的发展,我们将提供更多机会给应届毕业生,以及优秀的在校生实习机会。"

#### 急需T型人才和复合型管理人才

建筑设计领域人才竞争一直很激烈,如何在职业大潮中不被淘汰,成为抢手货,是从业者值得思考的问题。在谈到公司青睐哪类人才时,袁媛说,进入后知识经济时代的建筑设计从业者,要想成为业中翘楚,很大程度上取决于谁能突破思维的局限,跳出专业的框框,对新鲜事物保持开放的态度。拥抱变化,勇于尝试各种可能性,不断学习,快速反应,这样的"人才调性"才是新时代的主旋律。

"目前上海柏涛最需要'T型人才'和既懂技术又懂管理的复合型管理人才。所谓'T型人才','一'代表思维广度,'I'代表专业深度。既要在专业领域有深厚的知识和技能,同时又对其他领域的学科有着浓厚的兴趣和求知欲。"袁媛说,"T型人才"既要保持对内在某个点的专注,不断精进,又要对外部其他看似不相关的领域以及不同的做法保持足够的开放和接纳;既要把根扎的足够深,看到问题的本源,又要高屋建瓴,系统、整合地设计解决方案。而复合型管理人才也是公司目前急需的。

上海柏涛目前90%以上均为专业技术人员,如果管理层不懂技术,肯定无法服众,但光是技术过硬不懂管理,也会造成团队涣散、甲方扯皮等公司不愿

看到的后果。因此以上两类人才是目前公司最需要的人才,而需求最大的职位还是建筑师,前两类人才主要通过猎头招聘以及内部培养晋升,建筑师职位主要通过建筑英才网来招聘,因为建筑英才网可以说是业内最权威、最有效的招聘渠道。

### 独创太阳引力发展平台,为员工提供无限发展空间

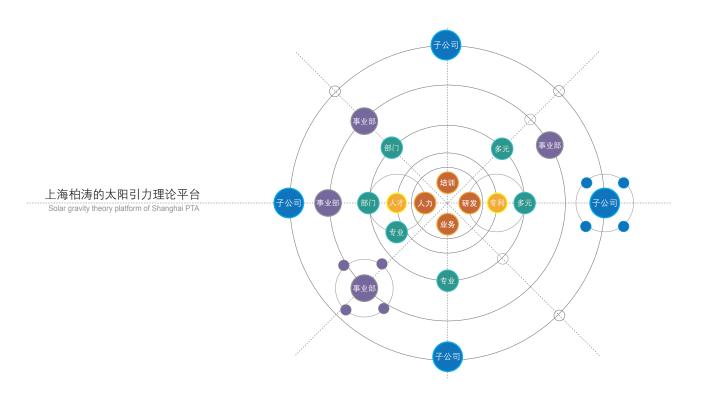
在谈到员工流失的话题时,袁媛说,这点我们非常骄傲。我们设计团队 具有三年以上设计经验的人员流失率不 足1%。上海柏涛人才战略有几大亮点:

第一个是公司人才发展战略的核 心——太阳引力发展平台(参见图1)。

"太阳引力发展平台"是上海柏 涛独创的以个人、团队在柏涛平台上的 共成长和发展而独创的创新型发展体 系。期望每一个设计团队和设计师通过 内生型自发式增长,将团队从"初创团 队"→"综合部门"→"事业部"→"子品 牌"(合资成立子公司),为团队和个人 发展提供一个没有天花板的发展空间, 消灭传统的"割韭菜"式发展的人才断 层问题。目前上海柏涛在2017年已经发 展出第一个子品牌——柏向事业部。

第二个是上海柏涛有着非常完备 和具有竞争力的薪酬体系。公司不但会 随着团队不同的发展阶段,提供灵活发 展、分配机制,而且会根据每年的市场 状况,让渡公司利润给到公司员工,确 保每一个员工都能够拿到同行业中引领 性的薪资待遇。

第三个是公司的文化建设和品牌 理念。上海柏涛秉持"设计引领生活的 理念",坚持与业主一起做有品质有品



牌而又深受市场欢迎和接受的产品,让 设计师在设计过程中真正体会设计的 乐趣和尊严, 用产品、技术和实力说话, 获得业界和同仁的尊重。

#### 打造良好的企业文化, 留住优秀人才

降低员工流失率,留住优秀人才, 是企业发展壮大的基本保障。上海柏涛 一直把提升员工技能、创造良好的企业 文化作为留住人才的重要措施。

"在建筑设计行业,员工会接触 许多管理性质的工作内容, 他们不仅需 要具备扎实的专业知识获得客户的信 任,还需具备人际交往技能和解决问 题的能力、集体活动能力、沟通协调能 力等。"袁媛介绍说:"为此,公司设立 了'柏涛课堂',由公司执行董事刘洪、 总经理邵鑫、公司主创及各战略合作单 位中的讲师主讲, 授课内容针对两个层 面,一是集团中层管理、项目经理、助理 总监以上级别, 二是'柏树苗'计划, 每 年遴选20位左右应届毕业生及3年以下 工作经验的员工,作为未来设计力量、 公司文化宣传, 甚至管理力量的最直接 传导者, 授课内容涉及团队管理及项目 经理管理技巧、项目管理中法律风险的 预防、人居建筑设计、公寓建筑设计、商 办建筑设计要点、产品创新及研发前瞻 等管理及专业知识等多元化的培训,让 员工掌握专业、跨界、生活等各方面的 知识,满足员工实现自我价值的需要, 使其能适应或能接受具有挑战性的工 作。"

在企业文化建设方面, 上海柏涛鼓 励员工、部门参加各类建筑设计评奖活 动,既能让员工产生成就感自豪感,更 能让员工产生对公司的归属感。与此同 时,上海柏涛建立了各类兴趣群,如跑 步群、足球群、篮球群、羽毛球群、乒 乓球群等,通过每周租借运动场地的方 式,鼓励员工从图纸前走到运动场,促 进同事之间的交流增加公司的凝聚力, 同时劳逸结合放松头脑锻炼身体。

"2017年, 我们推出了广受员工欢 迎的健身活动,每位员工均可在工作之 余免费到公司楼下健身房进行专业健 身。" 袁媛表示, 企业文化是雇主品牌 的重要组成部分,优秀的企业文化是实 现企业凝聚力的根本手段,能够实现员 工的成就感,增强员工的归属感、责任 感, 激发员工的使命感, 给予员工荣誉 感,帮助员工实现精神层面上的需求。 好的企业文化,是留住人才的重要因 素。

### ·ESBUILD 绿色建博会

融合。发展。全面提供象色建筑整体解决方案

# 2017国际绿色建筑建材(上海)博览会

2017年7月5-7日

上海新国际博览中心(浦东龙阳路2345号)
www.expojc.com

绿色建筑 板块 建筑节能 板块 房屋系统 板块 建筑舒适 系统板块

建筑施工 技术板块 装饰建材及 设计板块

绿色建筑 示范区



日一扫,关注绿色建筑

150,000m² 展示面积

建筑建材领域全产业链平台

120,000 + 专业观众

确保观众数量与质量

1,500 + 展商

汇聚国内外领军企业及优质品牌

100 + 论坛

丰富专业的行业交流



# 95后来了, HR准备好了吗?

90后话题的余温似乎还在, 95后已经正式走进职场。在感叹时光飞逝、职场瞬息更迭时, HR 又迎来了新的挑战。

相比于90后,95后的思维更加活跃,性格特点更加突出。在互联网高速发达与自媒体崛起的 当下,95后逐渐成为互联网大军中的主力。由于行为特征受网络影响,95后更加"宅",更善于利 用网络交际、沟通, 而对于社会交际较欠缺。有观点认为, 95后对生活缺乏积极性, 在职场上更加 被动。

那么,如何招聘选拔95后员工?如何调动95后员工的工作积极性,让其尽快融入团队,成为合 格的职场人?

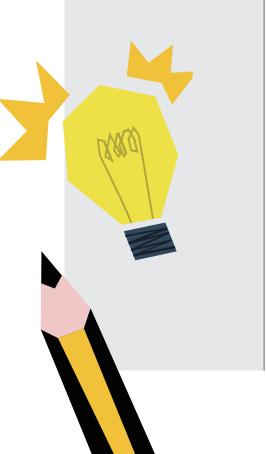
本期《圆桌》特邀请几位资深HR,看看他们怎么说。







北京朗东建筑设计咨询有 限公司人事经理陈雪



# 实施岗位"师徒制" 留住95后

2017年应届生大多数为95后,今年 已经走进职场。目前我公司95后员工比 例不是很大,但在陆续招聘中。针对95 后的特点,我们招聘的主要渠道是通过 招聘网站、移动互联网、自媒体以及校 园招聘。

2017年的就业市场上,人们将首次 见到大批95后的身影。这群正在紧张求 职的应届生, 是伴随互联网发展成长的, 是令人瞩目的一代。他们的择业喜好, 折 射着时代文化的变迁。对于95后而言,互 联网是一种生活方式。他们个性鲜明, 思维跳跃, 年轻有活力, 能够不断挑战 权威,适合新型的同样有个性的公司,而 这种类型的公司,在互联网行业较多,更 适合年轻一代。当然最终让他们选择长 期留下来,还要看个体的需求以及公司 的吸引力等各个方面的考量。

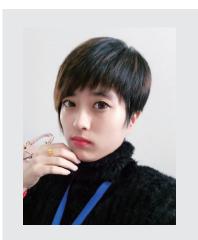
95后员工,相比80后、70后,经济压 力相对较小,根据马斯洛的需求层次理 论,大多数的95后应该都能满足生存与 安全上的需求,在工作中,对于情感和 归属感的需求、以及价值认同感会比较 关注。

95后在工作方面,与以往的员工相 比,应该是更趋于兴趣,因为他们相信 在有兴趣和有天赋的领域才能发展的 很好。而70后80后, 迫于生存压力, 有时 会压抑天性,给自己设限。95后这个群 体, 更趋于自由的选择, 有更多试错的 机会。忠于自我, 忠于内心。

针对95后的招聘,对HR是一种考 验,合理的分解目标任务,找到适合的 人完成特定的工作, 以及如何对工作的 完成结果进行评价与考量,这些都是 招聘中应考虑的因素。而针对95后,在 招聘的考量中, 更应注重个人发展与公 司发展的相辅相成,成功的公司谈"共 享",而传统的公司才谈"忠诚"。现在 的90后、95后不再去谈忠诚, 而更在意 自身价值的体现和提升。在招聘95后员 工时,公司要根据企业文化、职业发展 前景等与需招聘的员工进行匹配, 匹配 度高,才能有效降低离职率。

在具体操作中,首先我们要求95后 必须具备足够的专业技能、专业知识, 这是最基本的条件。其次是态度,要有 上进心,知道自己想要什么,将来想成 为一个什么样的人。对自己的未来有明 确的计划,有理想、有抱负,并且为了实 现自己的目标, 脚踏实地的完成。由于95 后刚刚从学校毕业, 谈吐举止间往往带 着一丝稚气,公司有完善的长期激励职 业发展机制与学习成长机制,95后员工 是公司重点关注、培养的群体。我们会 在工作中对95后员工进行引导,前提是 95后员工必须有过硬的专业知识与积极 向上的态度。

招聘难,留人更难。如何降低95后 等年轻员工的离职率,是HR必须考虑 的问题。我认为师徒制也可降低95后的 流失率,在某些工作岗位中,一名老员 工带一名95后新员工,新员工可以快速 提升业务能力,短期内就能有较大的提 升。公司在一些重要的项目中,也会有老 员工带95后员工全程参与。在95后员工 有了一定的工作经验之后,团队在重要 决策时, 也会让95后员工畅所欲言并认 真对待。



青海鼎正建筑设计有限公 司人力资源主管郎静

# 建立立体沟通渠道 让95后员工快乐成长

95后为今年的应届生,目前我公司 正在积极扩充队伍,招聘95后新人。招 聘渠道为校园专场招聘会、大型现场招 聘会、网络招聘、微信宣传等渠道。根 据招聘效果来看,校园专场招聘会及大 型现场招聘会效果比较显著,应届毕业 生多会通过招聘会多方面选择企业进行 面试。同时因招聘会简历投递广泛,大 大降低了企业面试率。

我公司在选拔95后员工过程中,首 先专业技能必须过硬,目前95后多为应 届毕业生, 在校学习期间专业课程成绩 较差,在工作中无法做到学以致用,导 致用人单位培训及再教育成本过高。 其 次员工的性格及语言表达能力也是重要 的考核标准之一, 部分员工性格过于内 向,表达能力欠缺,在工作沟通过程中 产生较多问题, 遇见问题不敢问, 不敢 说,内心负面情绪积累较多产生离职的 想法,导致公司离职率增高。针对以上 问题, 我公司在招聘95后员工中, 会综 合考量,仔细甄别。

教育背景、家庭背景和社会背景造 就了95后善于学习, 具有一定的创新能 力,思想不受禁锢,敢于挑战权威,喜 欢新鲜事物。但是他们在具备这些优点 的同时也存在较多缺点,因为充满个性 他们常常以自我为中心,比较自私,只 顾眼前的利益, 缺乏责任感和使命感。

对95后员工来说,工作只是一种选 择,很多员工不再把工作作为实现人 生价值的重要途径,在工作中缺乏责任 心,不能以大局为重。对于职位权威比 较淡化, 因此表现在与其他年代的同事 合作时留下不服从管理的印象。95后大

多没有经济的困扰和生活的压力,成长 过程中很少经历失败和挫折。由于物质 条件优越,挫折教育的缺失,导致95后 员工心理承受能力偏弱, 在工作中极易 产生情绪,其正视问题、面对困难、迎接 挑战的勇气也远远低于上几代人。

95后员工不仅看重工作氛围和生活 环境, 更会看重公司的人际关系。因此, 企业除了在文化活动等方面不断完善 外,还要让他们感受到集体的温暖和同 事的关爱,95后员工倾向于拥有一个自 主的工作环境,不仅不愿意受制于物, 而且更强调工作中的自我引导, 所以企 业应该营造公平公正、自主与合作并 存、鼓励创新、知识分享的自主企业文 化氛围, 以提高95后员工的活力和企业 的凝聚力。同时,有效的奖惩能使优秀 者更加优秀,不足者看到差距,奋起直 追,企业能马上兑现承诺,对95后员工 进行激励时,可以以薪酬激励、机会激 励及成就激励为主。

管理的过程,就是沟通的过程。 要建立一套完善的沟通机制,加强与 95后员工的沟通,同时采取开放的沟通 方式, 让这群有个性的员工根据个人情 况选择不同的沟通方式发表自己的意 见。特别要注重与员工的沟通机制与沟 通渠道的建立,保持员工与企业之间沟 通渠道的畅通,管理者和他们随时互通 "信息"和交流思想,做到"沟通无层 级""、沟通无时限",形成"立体沟通 网",以及时解决经营管理问题,确保 健康的员工关系,并使他们最终认同企 业的目标愿景与管理方法、模式,从而 融入团队,快乐成长。

# 平常心接纳 制度约束 促进组织保鲜

2017年,是95后大学毕业生走进职场的第一年,作为一名HR,无论你了解不了解,准备没准备,95后员工真的来了。读懂95后,用好95后,企业和市场才有未来。

相较于80后、90初,95后生长于经济与互联网高速发展的时代,他们开始全面享受高成长红利。对于95后来说,高成长红利意味着比前辈们拥有更宽松的经济环境、更自由的思维、更有自信、更个性化的需求,一句话:他们认为他们有条件有权利要的更多。开放、张扬、叛逆、自信是区别其他代际的主要特征,负向性格特征主要是自私,些许的懒散、孤僻、浮躁。

因此,95后选择工作更多的看重"发展空间",此前有机构调查显示,95后没有那么热衷于去国企和所谓的大公司,他们更喜欢加入创业型团队;对于工作环境,相比高大上的写字楼,他们更喜欢小而且精美的开发办公区;对于领导,他们除了要求善解人意外,更希望领导是雷厉风行的行动派,即使领导偶尔不近人情,他们遵循"实力即真理"的法则。

作为企业HR, 我们应该以平常心拥 抱这一代, 尊重他们做事的方式, 并引导 他们参与, 并最终帮助他们完成成长。

首先,组织在迎接他们时,怎样做才算是"善待"了95后呢?笔者认为,95后充满活力,需要被爱、被尊重、被呵护,不能以组织传统的方式简单、粗暴地加以对待,因此组织应主动变革,以求变得更年轻、更包容、更弹性。更直接地说,就是主动迎合95后来改造组织,以更好地呵护这股青春风暴。

具体来说,组织在办公环境、办公条件等硬件上可以做部分改造和调整,增加部分生活设施、设备,如摆放绿植、沙发、冰箱、微波炉、提供WIFI上网等,以营造"阳光、绿色、便捷"的工作环境。

其次,根据组织所处的行业特点,对部分工作管理制度进行必要的改造和调整,建议突出并坚持以"工作成果为导向"的工作原则,可适当增加工作的弹性,如:工作考勤、工作着装、充分利用网络的便利性,尽量使用OA系统,推进网上办公。再次,针对95后开放、自信,但责任心、使命感相对缺乏的性格特点,应强调在组织里不管是哪一代的人,首先都要做"奋斗者"、"创造者"、

"贡献者",实行严格的绩效考核,给他们下达明确的任务、指令、要求,给予他们明确的目标,以及可预期的利益,包括薪酬、职位以及荣誉。

在新员工入职时为其提供"职业导师",职业导师并不单单指HR,更重要的职业导师应当由其部门负责人或技术负责人来担任,以更好地处理个性与心理差异所带来的问题,从而能更高效更及时地给予他们工作引导、激励和鞭策。

我们始终认为95后既不是"未知世界来的人",也谈不上是"离经叛道者",过分的反应只能折射出我们内心的不淡定以及对"新、奇、特"的过分恐惧。我们惟一的选择,就是要以一颗平常心来看待一茬接一茬的新生代,尊重社会、经济及人类作为个体及整体在成长过程中的客观规律,时刻保持强烈的好奇心,不断寻觅促进自身及组织活力"保鲜"的良策。■



北京市建筑设计研究院有 限公司成都分公司综合管 理部经理莫崎



浙江博元建设股份有限公 司人力资源部经理姜亚林

# 人性化管理和有效激励 是留住95后员工的关键

我公司目前拥有多名95后员工, 主 要通过校园招聘渠道进行招聘。招聘选 拔95后员工过程中我们首先会设置一 些基本条件:一是大专及以上学历;二 是在校期间未受过任何处分; 三是身体 健康,五官端正;四是脚踏实地,吃苦 耐劳, 服从安排; 其次对于技术含量相 对较高的岗位,对在校期间的专业成绩 会有硬性要求,平均成绩必须达到良以 上,应聘时须附成绩单。

95后职场人特点很鲜明。如果说 50-60年代的人是固态的, 是高度听从 指挥的群体,70-80年代的人是液态 的,是需要引导服从方向性指挥的群 体, 那么90年代以后的人绝对是气态 的, 你硬来肯定不行, 引导也不一定可 行,他们喜欢独立,有个性,以自我为中 心,心理承受能力偏差,对工作的责任 感不强,一部分95后拜金主义严重。

95后员工非常现实, 他们更关心工 资高不高? 工作环境舒不舒服? 有没有 面子? 工作对他们来讲只是一种选择, 而不是必要选项。因为他们基本不需要 拿工资来养家糊口,他们希望边玩边工 作,所以如果有条件可以将工作环境打 造的具有时尚感、高大上、充满自主性, 绝对是吸引他们的; 其次公司的激励政 策要立竿见影,懂得分享与兑现承诺, 特别是薪酬的激励和机会平台的激励, 95后其实内心是不喜欢打工的,如果我 们让他们有机会成为公司的小股东之 一,比如说虚拟股份,他们必定冲劲十 足,愿意付出,当然也要让他们看到不 小的回报。再者,人性化的管理也是非 常必要的,95后员工敏感、抗压能力差,

我们要理解他们,不要用老一套的原则 性去管理他们, 灵活、人性化管理, 让他 们逐渐来适应公司。

我们公司虽没有针对性地提出对于 95后员工的激励政策,但对于工作环境 较高标准的改善以及人性化管理的不断 实现,员工的流失率一直明显低于市场 平均水平; 另外, 如何提高员工的工作积 极性一直是我们探索的方向,公司目前 也正在学习华为的虚拟股权激励模式, 且已经与知名咨询公司签订了合作协 议,考虑在年内出台相关的激励政策。

除了人性化管理和有效激烈,公司 培训也是非常重要的一部分。95后刚刚 走进职场,需要培训。我们公司对于新 员工的培训主要以周期性的内部授课 方式进行,分为公司级培训与部门级培 训两个层面,培训内容包括:公司介绍、 企业文化、同事关系介绍、上岗培训等 几部分。

根据95后员工的特点, 我认为像我 们这样传统的建筑施工企业, 还是启 用"师徒制"一对一的培训效果比较显 著, 主要好处有:

- 1、师徒制对于95后员工是新鲜的, 这一点上可以吸引他们,增加他们的兴 趣:
- 2、针对刚入门员工实行师徒制管 理,以素质好、专业强、有责任心的老员工 (师傅) 带动新入门的同事(徒弟) 尽快 熟悉工作环境及流程,传授工作技能与 工作方法,解决工作中的疑难问题,共同 订立工作目标与工作任务, 共同进步, 从 而培养有团队凝聚力、有战斗力的良好 氛围,最终实现企业的共同目标。■

# 要用开放包容的心态 接纳95后

95后, 这群社会新人类已经迈出人 生新步伐,正式踏入社会,进入职场。

95后员工有着过人的勇气和自信, 他们年轻,有活力,有新颖的想法,喜 欢无忧无虑的环境,他们对工作有高追 求,对领导有高标准要求。对于95后员 工,作为HR的我们,真的了解吗?

其实,95后的员工拥有远大的职业 目标与野心, 但心智并非傲慢急躁, 因 为他们认为自己刚步入职场,需要付出 更多的耐心熟悉工作环境。同时也更多 的懂得初入职场需要放低姿态,卸下骄 傲的尾巴, 实实在在的做出成绩才能一 鸣惊人。

95后的员工愿意多付出,愿意向前 辈多请教,因为他们认为只要多接触, 多锻炼,多学习才能积累更多的经验, 以便将来在工作岗位上发光发热。

95后的员工对晋升空间远比薪资 看得重,刚踏入社会,对薪资的要求只 求解决温饱站稳脚步, 尽快融入新的城 市领域,希望辛辛苦苦所耕耘的岗位, 有朝一日能获取更多的晋升机会。

95后的员工心直口快, 厌恶有心机 的人, 因为他们的职场态度端正, 厌恶 潜规则, 厌恶靠关系走后门, 认为所有 的一切都来源于努力,对工作的认真负 责,不善于玩心机,只想一心一意把自 己的工作做好。

95后的员工对办公环境的要求虽 高,但并非所指的高大上甲级写字楼, 其实他们内心更期望自由, 期望人性 化,期望高效的管理模式,踏上轻办公 的时代。

95后的员工对工作稳定性要求高,

想找一份适合自己的且能长期从事自己 喜欢的职业为理想目标,有时跳槽一两 次,但多数原因是因为迷茫,不清楚自 己到底想从事怎样的职业, 找不到属于 自己的方向, 所以企业需要更多的培训 机制充实他们的专业知识及职业素养, 引导95后员工尽快融入职场,成为组织 中的一员。

95后的员工对情绪的控制要比已 站稳脚步的前辈能担待,因为每个领导 层都有各自位置所承受的压力,对于新 人,不一定都拥有更多的耐心和引导, 要能包容自己的领导,并学会领导的为 人处事及工作模式来充实自己。

企业的成长, 离不开新鲜血液的融 入,95后员工在逐渐走进职场,成为组 织的一员。针对95后员工的特点,公司 原有的规章制度不一定起作用,而人性 化管理更能吸引、留住95后员工。如清 新简单的工作环境, 灵活的工作时间, 数字化的绩效考核,以及有前瞻性的职 业规划等等。作为受过良好教育的95后 员工,他们不是一根筋地坚持自己的观 点, 而是更需要管理层的引导, 一个开 发包容的团队氛围也许就是打开95后员 工心灵的钥匙,让他们踏实下来,融入 团队。

无论如何,95后真的来了,作为企 业的一名HR, 我们需要给予他们更多 的理解,包容,给予他们成长路上的引 导。路就在前方脚下, 既然已经踏入了, 就既来之则安之,一起伴随他们向前远 行吧! ■



上海世纪都城建筑设计研 究院股份有限公司人事经 理杨月霞

#### >> 专家观点

## 做好包容性准备 接纳95后职场新血液

#### 文 ▼ 市永华

一带一路的大旗已经祭起,我 们的国家已经进入新一轮大发展时 期,需要更多的年轻人投身到经济 建设中去。而在70后、80后主导职 场天下的今天,90后悄然崛起,特 别是95后,已经开始走出校园,投 身于企业, 未来一段时间也必将是 他们打拼天下的时候。

95后、刚刚过了弱冠之年、 他们出生在一个美好的时代, 丰衣 足食、从小受到良好的综合素质教 育;他们思想开阔,见多识广,创 新意识强; 他们多为独生子一代, 个性鲜明。要么特立独行,要么 主张自我;他们喜欢民主,爱憎分 明, 敢说敢干。但同时, 网络和游 戏是他们学习生活娱乐密不可分的 一部分, 手机电脑几乎成了他们身 体的器官、而忽略了运动强健身体 的重要性。无论如何,95后加入职 场,对社会企业也好,对自己也 好, 肯定都会带来一定的冲击。

返回头来,站在企业的角度, 需要的是发展,更需要能为企业带 来驱动力的人才。无疑,不同的企 业在选择95后时标准不同,还真是 需要下一番功夫, 一是内部思考清 楚, 二是对外清晰甄别。

#### 内部思考清楚, 做到有的放矢

内部思考清楚, 其实就是为

了做到有的放矢。95后年轻人特质 个性鲜明, 为此需要企业具有更大 的包容性和开放性的环境来接纳他 们。所以我们非常有必要重新梳理 下所在企业的核心竞争力是什么? 核心企业文化是什么? 企业文化匹 配的员工特质是哪些? 比如是忠贞 勤勉沉稳型, 还是活力张力外向型 等;还有就是要思考,企业发展需 要的人才特质是哪些? 是思维创新 活力型, 还是刻苦钻研执行型。在 此基础上, 把后二者的特质进行合 并交叉, 其结果基本可以作为候选 人的特质需求,这样才能有目的性 有针对性地选择人才。

#### 外部清晰甄别, 选择可塑性强的95后

在招聘95的过程中,要清晰甄 别,选择性格开朗、沟通性强的很



关键。

95后独生子居多,大都生活在 父母襁褓里,95后的性格特点是, 一方面敢于表达敢想敢做,但同时 在独立性和责任担当以及自我控制 方面有所欠缺;除了父母,互联网 成了他们的第二生命体,电脑-ipad-手机-手游-聊天-购物-微博微信 等,无可视的交际沟通成了他们主 要的生活方式。于是表面上面试的时 候基本上个个都充满活力, 充满想象 力,知识面丰富,总是赶在时代的前 沿, 让面试官们都会感到年轻的气息 扑面而来。但在实际工作中,95后在 团队协作,沟通主动性,对外积极协 调上反而显得单薄。基于95一代成长 的时代环境和生活环境的特殊性, 在 选择他们时需要侧重考虑。一方面传 统的老三样必不可少, 面试、笔试、 情景模拟; 另一方面建议增加性格测 试之类和专门的沟通及团队测试。这 两点非常重要, 大多数企业的发展最 终都是靠一个个team来完成。为此, 在任何团队中的成员必须具有团队精 神,除此就是需要良好的交际沟通能 力,这是团队的润滑剂和磨刀石。

红日初升, 其道大光。95后 的年轻一代承载着中华民族复兴的 重任。踏上社会, 也必将给整个社 会国家带来崭新的面貌。我们也要 做好各方面的机制体制的包容性措 施,去接纳这些祖国的未来。

(作者系五矿建设人力行政部总经理助理)



用始人





行业找工作

手机找工作

智能装备制造

机械装备制造

汽车•轨道•船舶•航空

电气・电机・输配电

IT・电子・通信・广播电视

电缆・光缆・电池・照明

纺织・服装・鞋帽・箱包

玻璃・陶瓷・水泥・造纸

文体・办公・娱乐用品

食品・饮料・酒水 冶炼铸造・金属制品

仪器仪表

北京: 010-82197466

# 去看壮观日初

作者: 周良工



假日清晨思有各种美好计划











但假日前的夜晚,物、游戏中渡过 急在加班、 聊天、

购







建筑英才网微信

www.800hr.com 分行业专业人才招聘网站

英才网联手机网站

比如,享用一份美味早餐

#### 建筑英才网 Building www.buildhr.com Building 35

# HRMOTE

作者: 周良工





菜谱上写着,提拉米苏是爱的礼物











但真正甜蜜的是,我们彼此的心意



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

可我的提拉米苏,远远没有书上那般漂亮

那天在图书馆,

我找到一本菜潘

于是,我决定亲手做一只提拉米苏

# 认清形势 提升自我 融入行业转型期

#### -建筑行业资深HR谈人才转型

#### 文Ⅰ孙常青

房地产一直被视为经济支柱的产 业, 历来经久不衰, 在改革开放初期, 经 济产业形式百花齐放,各行业如雨后春 笋,而唯独建筑业持续发展几十年,依 然活跃在经济大浪潮之中, 纵观地产风 雨数十年,为祖国经济发展注入了强劲 的发展支持。

地产的建设带动着诸多产业的发展 和崛起,建筑材料加工生产供给,生产 材料的研发与供给, 地产开发、建筑劳 务、施工企业、咨询企业、勘察、设计、监 理等诸多建筑相关行业也越来越走向市 场,随着新工艺、新规范、新政策的出 现,人才知识结构逐渐体现出多样化。

而在如今,随着国家对土地供应的 限制,对房地产市场的规范,建筑市场 相关的行业都受到了一定的影响,本人 从事建筑领域人力资源管理多年,经历 了地产开发、施工、建筑材料生产加工 制造业、咨询企业等, 地产建筑市场逐 渐回归理性,人才管理从粗放管理慢慢 地回归到理性管理。

记得从上学开始,就有大批农民工 大军撇家舍业,背井离乡,带着梦想到 大都市中做建筑工人,这可能是最容易 入行也最容易挣到钱的行业了, 那时就 怀揣着梦想成为一名建筑师, 小学、高 中、大学一直到到社会参加工作,终于 实现了自己的梦想,干着干着就转向了 管理工作,逐步从事了人力资源,眼看 着建筑事业的发展变迁,不少人从中掏 了第一桶金。记得那是在2007年到2012 年期间, 然后随着社会的发展, 建筑业 呈现了火喷似的发展,这期间建筑人 才、建筑人才培训机构、各职业认证机 构也铺天盖地的如雨后春笋。

作为建筑行业HR,经历了地产开 发企业、建筑装饰企业、机电安装企 业、招标造价咨询企业的人力资源管 理,招聘几乎涵盖了所有建筑业的各专 业人才,招聘以正弦曲线形式体现,人 才市场呈现供不应求的局面。然而随着 国家对土地供应的限制, 对地产市场出 台的各项政策,也对建筑人才造成了不 同程度的冲击。

部分建筑企业倒闭、转型、裁员、 经营模型转变,部分专业在人才市场呈 现出供大于求的局面, 而部分人才人才 仍然供不应求, 然而面对建筑业的今 天,建筑业的从业者如何面对市场的转 型、如何应对当今的建筑发展趋势,我 们一直在思考。笔者总结了以下几点仅 供参考, 希望能够给大家带来帮助, 也 敬请建筑业的同行们指正。

1、把握国家发展脉搏, 认清经济形 势。住宅、商业建筑已从市场经济大潮 中慢慢褪去光环, 国家在投资方向已转 向科技产业园、文化创意产业园、市政

公共建设等领域, 而泡沫经济下的房地 产逐渐地退出历史舞台, 所以在择业方 面或者提升自我能力方面要从传统建筑 业慢慢迈向新兴领域。

- 2、知己知彼,明确职业规划。将自 己的职业规划进行明确规划,分成几个 阶段,制定阶段性规划,结合个人特性 选择自己的职业,比如暖通专业可以选 择设备研发工程师、暖通设计师、机电 工程师、机电销售或工程销售工程师、 安装造价工程师,规划结合目标来实现 自我价值。
- 3、企业层面建立人才培养培训体 系。作为企业应当承担起培养人才的重 任, 在用人的同时, 制定完善的企业内 部员工培养培训体系,为员工创建良好 的工作和个人生存发展的土壤。
- 4、加强校企联合,尽快研发合作模 式。校企联合在建筑业实行已经多年, 但从未突破传统的合作模式, 我认为, 传统的实习工作已经不能顺应行业的需 求,企业要走出去,而非学生走进来。
- 5、把握"一带一路"给大家带来的 机遇。一带一路给我们这个世界带来了 新的机遇,是历史时期的一个重要发展 转折点,这是全球性的,世界性的,建 筑人才要管住一带一路的要点, 尤其是 关注建筑业新领域的发展动向。
- 6、提升自我能力, 适度包装和推销 自己。■

# 加班劳务纠纷:出差在途不算加班

#### 文 ■ 黄晶晶

出差或在途期间是否算加班? 能否 凭借电子打卡记录认定存在加班事实? 有关加班的风险防范,一直都是HR重 视的工作。为此,2017年5月17日,英才 网联旗下建筑英才网特邀北京市亿嘉 律师事务所劳动法部主任袁泉律师主讲

"员工假期管理及加班争议风险防控"主题沙龙,根据实务经验总结,为HR——梳理各种假期的管理,全面分析加班争议的风险防范。

#### 出差或在途期间 是否算加班

出差和在途期间 是否算加班?在很多人 看来这应该算是加班。在 场的一家企业就遇见了这样的 问题,他们的一位销售人员认为自己的 在途时间也算加班时间,企业HR对此 不能确定。

袁律师表示,要确定是否为加班, 并不能单纯地以时间作为认定标准, 还必须要以特定的工作内容为支撑。对 案例所述的情形,一是在途时间对公 司不属于生产经营,并不能产生生产经 营的效益;二是虽然在途时间不能自由 支配,但期间只是乘车,并无实际工作 内容,也没 有实际提供 劳动;三是在 途时,可以照常休

息。因此,这位销售人

员所述情形不能视为加班,公司 不必就此向他支付加班工资。

所以, 出差的在途时间以及为工作 而进行的准备时间, 都因缺乏特定的工 作内容而无法被认定为加班, 不能把这 段时间计人"加班时间" 讨要工资。

#### 能否凭借电子打卡记录 认定存在加班事实

对于这一点,袁律师很明确地表

示,电子考勤记录和人工考勤记录都不 能单独作为劳动者主张自己存在加班事 实的证据。

"我们在此要分析一下考勤记录, 无论是电子考勤还是人工考勤记录记 载的仅仅是劳动者的上班和下班时间, 也就是在某个日期内劳动者是否在岗通 过考勤记录是完全可以证明的,但是其 在岗并不能等同于其在该时段内处于工 作状态,这是电子考勤记录不能独立作 为证明加班事实证据的最主要因素。" 她解释说。

除此之外,如果是人工考勤记录, 若没有劳动者本人签字,尚不能作为独 立证据反驳劳动者的加班主张。

# 关于试用期员工管理的法律解析

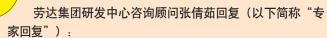
试用期员工管理,是人力管理中不可分割的一部分。由于试用期员工在试用期间与正式员工的福利待遇、岗位职责 等有一定的差异, 导致在管理中也有所不同。随着劳动法律的不断健全, 企业对于试用期员工在签订合同、休假等 方面存在一定法律风险。那么,如何规避试用期员工的管理风险?本期《专家坐诊》特邀请企业管理专家张倩茹为 大家解答。

#### 必须给试用期员工休年假吗?



#### HR来信:

工,目前还处于试用期。他最近提出要 休年假, 我们考虑到他还在试用期, 休 假的话不利于我们考察他的能力,就不 试用期员工休年假吗?



您的问题涉及到两个关键点,一是试用期员工有没权利休 年假? 二是公司能否不让试用期员工休年假?

关于试用期员工有没权利休年假,取决于员工是否符合享 受年休假的条件。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第三 条规定, 职工连续工作满12个月以上的, 享受带薪年休假。《< 企业职工带薪年休假实施办法>有关问题的复函》明确:《办 法》第三条中的"职工连续工作满12个月以上","既包括职工 在同一用人单位连续工作满12个月以上的情形,也包括职工在 不同用人单位连续工作满12个月以上的情形。"可见, 试用期员 工有没权利休年假,应看该员工是否符合连续工作满12个月的 条件, 如果已满, 则可以享受, 如果不满, 则不享受。

关于公司能否不让试用期员工休年假的问题,则答案是肯 定的。《职工带薪年休假条例》第五条规定,单位根据生产、工 作的具体情况,并考虑职工本人意愿,统筹安排职工年休假。 也就是说,单位具有是否安排年休假及安排员工几时休假的主 动权。因此,即使该试用期员工已经连续工作满12个月,公司也 可以拒绝员工申请休年休假的申请。公司如果认为员工在试用 期内休假会影响公司运营,完全可以在员工试用期后再行安排 员工年休假。■



#### 试用期内不胜任工作=不符合录用条件?



#### HR来信:

#### 你好!

我公司前段时间招聘销售主管,录用条件为:大学本科以上学历,身体健康,28周岁以上,有3年以上销售经验。经过一番筛选,我们最终确定录用了张某。张某入职后,我们和他签订了3年的劳动合同,并约定试用期6个月。但是,最近业务部门频繁向我们反映,说这个员工的业绩已经连续3个月不达标了,想着反正这个员工试用期没有到期,希望我们人力资源部和该员工直接解除合同,然后帮他们重新招聘。但是,我看回我公司当初和他约定的录用条件,并没有关于业绩不达标可以解除合同这一项,因此,想问下,现在这种情况,我们是否可以以试用期不符合录用条件和他解除劳动合同呢?



#### 专家回复:

《劳动合同法》第39条第一款规定:"劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的,用人单位可以解除劳动合同。"那么,您公司是否可以按这一条和员工解除劳动合同,应取决于该员工是否存在不符合录用条件的情形。也就是说,如果员工对于您公司人职前要求的"大学本科以上学历,身体健康,28周岁以上,有3年以上销售经验"这几个条件均能满足的话,那么,贵司是无法证明员工存有不符合录用条件的情形的,正如您所说,业绩达标不在当初约定的录用条件范围,因此贵司如果以员工试用期内不符合录用条件为由解除合同,是不符合法律规定的。

那么,您提到的员工业绩不达标的问题怎么解决呢?实质上这是员工不胜任工作的表现。所谓不胜任工作,是指劳动者不能按要求完成劳动合同约定的工作量或同工种同岗位工作量,因此它偏重员工的业绩目标考核或工作目标达成。它和"不符合录用条件"是有区别的,后者是指劳动者提供的信息或表现与岗位要求不相符合,偏重于劳动者的自身条件。因此,如果贵司仍然想和该员工解除劳动合同,应考虑从这方面入手。

《劳动合同法》第40条第二款规定:"劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的,用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月的工资后,可以解除劳动合同。"也就是说,员工若存有不胜任工作的情形,即使员工此时正处于试用期,公司也应当按照不胜任工作的解除流程,先满足解除条件,具体有三个:一是证明员工存有第一次不胜任工作的情形;二是经过培训或调岗;三是第二次证明员工不胜任工作。在符合这三个条件后,公司才可以提前30天书面通知员工解除劳动合同或额外支付员工一个月工资后直接与员工解除合同。

综上所述,公司在日常操作中,应避免混淆在试用期内"不符合录用条件"和"不胜任工作"这两种情形,稍有不慎,就有可能导致承担违法解除劳动合同的法律责任。当然,如果公司希望在员工试用期被发现不胜任工作时能够一次性将员工淘汰出局,公司应当将相关的业绩达成要求转换成录用条件和员工详细约定,那样,就可以使得公司拥有了一次考察就能够将员工解除的权利。■





#### HR来信:

公司有一名员工,才入职2个月就开始 请病假, 开始请一周, 现在接连又请了几 次, 眼看着一个月要过去, 似乎还没有回 来的迹象。员工入职时, 我们只和他约定 了3个月的试用期,如果任由员工这么请假 下去,可能员工没有进行试用期考核就已 可是, 员工病假我们又不能不批, 且员工 目前正处于医疗期,似乎也无法解除合 同。那么遇到此类情况,老师能否针对这 个公司给予一些操作建议?

#### 专家回复:

针对试用期内请长病假的员工,建议公司可以考虑如下操作建议:

查找员工有无不符合录用条件的情形。医疗期内的员工不能解除劳动合同,是针对提前30天通知解 除及裁员而言的, 法律并不限制用人单位根据《劳动合同法》第39条的规定解除劳动合同, 而试用期内 被证明不符合录用条件可以解除劳动合同属于第39条规定的解除情形之一,因此,在试用期内,只要员 工存有不符合录用条件的情形,即使是在医疗期内,公司也可以解除劳动合同。

与员工协商中止履行劳动合同。《江苏省劳动合同条例》第十五条规定: 试用期包含在劳动合同期限 内。 劳动者在试用期内患病或者非因工负伤须停工治疗的, 在规定的医疗期内, 试用期中止。因此, 如果 公司在江苏,员工在试用期内请休病假的,公司可以在员工病情痊愈后继续计算试用期,病假期限扣除 在试用期范围外。但是,需要留意的是,江苏以外的地区,并没有这样的规定。但是,总体来说,目前法律 法规并不禁止劳动合同中止,且很多地区都有劳动合同中止的规定,比如上海、天津、山西等地。那么, 江苏以外的地区, 也可以考虑和员工协商中止劳动合同。

和员工协商变更试用期。按照劳动合同法的规定,同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用 期。因此, 如果公司与员工直接约定延长试用期, 严格来说属于再次约定试用期, 因此, 是不可行。但是, 对于第一次约定的试用期,公司可以和员工协商变更,即将试用期届满日期向后某个日期进行变更。但 是,公司需特别注意,应在员工试用期未到期前协商完毕,且变更后的试用期期限不得长于法律针对不 同劳动合同期限允许公司设置的试用期最长期限。

将员工在岗时间约定为录用条件。公司在和员工约定录用条件时,其中可以设置这么一条;试用期内 因病事假超过多少天导致在较长时间内无法正常开展工作的,视为员工身体条件不能达到岗位要求,不 符合录用条件。



#### 试用期满后能否和员工解除劳动合同?



#### HR来信:

我公司去年年底招聘了员工从事卖场销售,并和她签订了劳动合同约定了6个月试用期。 可是,在试用期内,员工的表现令我们不太满意,比如时常迟到,经常没有按照促销要求进行 销售,业绩也不太好等等,但是,因为春节是旺季,我们人手紧缺,就一直没有和她解除劳动 合同。最近,旺季结束了,我们开始整理员工不符合录用条件的一些证明材料,但是发现,员 工的试用期已经超过了10天、请问、我们公司现在还可以随时和员工解除劳动合同吗?



#### 专家回复:

虽然我国《劳动合同法》第39条规 定, 劳动者在试用期间被证明不符合录用 条件的,用人单位可以解除劳动合同。即 用人单位在劳动者不符合录用条件的情况 下,享有随时单方解除权,且不需要支付 经济补偿金。但是,这个单方解除权的行 使是要受到约束的。根据原劳动部办公厅 《对〈关于如何确定试用期内不符合录用 条件可以解除劳动合同的请示〉的复函》 的规定,对试用期内不符合录用条件的劳 动者,企业可以解除劳动合同; 若超过试 用期,则企业不能以试用期内不符合录用 条件为由解除劳动合同。总结一下,就是 在公司没有和员工约定试用期,或者试用 期的约定违法,或者已超过试用期的情况 下, 如果公司仍以试用期内不符合录用条 件为由,解除与员工的劳动合同,就会被 认定为违法解除。

因此, 您公司对于这个员工已经丧失 了以员工不符合录用条件为由解除的权 利,建议贵司放弃这项解除方案。对于这 个员工的解除,建议考虑通过严重违纪或 不胜任工作等方案, 收集解除材料, 寻求 解除依据,以确保公司合理合法解除劳动 合同。■





HR来信:

离职。但是今年3月份 她又来应聘一份新的岗 位,这个岗位和原来的 岗位没有相似性, 我们 很担心她对于新岗位未 必能适应。因此想问一 是否可以再次约定试用

专家回复:

我国《劳动合同法》第十九条规定:同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。因此, 原则上,用人单位对同一个劳动者,不管是升职调岗还是再次聘用,都不能再次约定试用期。但 是,在目前的司法实务中,这个问题却是存在争议的。对于这个条文,目前司法实务中有以下三种理 解:

- 1、同一个用人单位和同一个劳动者,不论是否重新人职,只能约定过一次试用期,不考虑人职 离职状况,也不考虑职位变化。
- 2、在同一段劳动关系中只能约定一次试用期。也就是说,员工离职后再入职,属于新的一段劳 动关系,可以再次约定。
- 3、将同一定性为同一岗位,即在不同段劳动关系中,如果岗位发生了实质性的变化,可以再次 约定。

这三种理解在现实中都有法官支持。从风险角度来看,肯定是第一种操作,即不再重新约定试 用期,对公司最没有风险,但公司就失去了不符合录用条件解除的权利。因此,我们认为,考虑到该 员工离开公司已经有较长时间了,且新岗位和原岗位的性质具有不同性,那么,公司基于充分的合 理性和必要性,与员工再次约定试用期,还是比较合理的,如果出现争议,很大的程度上能够得到 法官支持。因此,如果公司认为有必要,可以尝试和员工再次约定试用期,但是也需要知道,这个毕 竟还是存在一定的风险的。

#### 文Ⅰ谢严兴

#### 案例一: 霸王条款难留实习生

今年25岁的小王是大连理工大学 软件学院(下简称大连软件学院)的学 生。大四那年,小王被学院安排到上海 的一家软件公司进行实习。2010年9月, 软件公司拿出了《实习协议书》的格式 合同,与小王及大连软件学院签订了三 方协议,协议约定小王的实习期自2010 年9月23日至2011年6月30日止,实习期 间软件公司向小王支付实习补贴费每月 1500元;小王实习结束后与软件公司签 订为期三年的劳动合同,否则将赔偿软 件公司违约金18000元。

2010年11月,小王、软件公司与大连软件学院又签订了《就业协议书》, 备注栏内软件公司写下"小王在实习结束后与软件公司签订为期三年的劳动合 同, 否则将赔偿违约金18,000元。"

鉴于小王良好的实习表现,实习期满后,软件公司提出与小王签订三年的劳动合同,月薪4000元。然而,软件公司给出的待遇却大大低于小王的心理价位,并且小王非常不满意软件公司的培训制度。深思熟虑后,小王回绝了软件公司的人职邀请,拒绝签订劳动合同。与小王协商不成后,软件公司遂以违约为由将小王诉至浦东新区法院,要求其支付协议书中约定的违约金18000元。

法庭上,小王提出,《实习协议书》 是原告软件公司提供的格式合同,强行 要求被告与之签订劳动合同的内容是霸 王条款,剥夺了被告的就业选择权,应 属无效条款;《实习协议书》与《就业协 议书》中的"被告应与原告签订为期三 年的劳动合同"只是概括性语言,其中 对劳动报酬、工作时间、工作岗位等内 容未作约定,后原、被告因工资待遇与 工作岗位产生分歧致使劳动合同未能签 订。

#### ■ 法院审理及判决:

法院经审理后认为,原、被告及大连软件学院签订的《实习协议书》是原告提供的格式文本,其中关于被告应于实习结束后与原告签订为期三年的劳动合同,否则应赔偿原告违约金的内容显然加重了被告的责任、排除了被告自主择业的权利,亦违反了民事活动所应遵循的公平原则,该部分内容应属无效;对于之后三方签订的《就业协议书》的备注栏内有关服务期承诺及违约责任等内容,同样有违公平原则,有损学生自主择业的权利,不能作为追究违约责任的依据。据此,法院遂做出上述判决。

#### ■ 案件评析:

众所周知,我国《劳动合同 法》对于单位可以向劳动者设立违 约金的情形, 仅限于两种情况, 即 《劳动合同法》第25条规定: "除 本法第二十二条和第二十三条规定 的情形外,用人单位不得与劳动者 约定由劳动者承担违约金。"也就 是说, 《劳动合同法》以法律的形 **式确立了劳动合同违约金制度,明** 确了可设立违约金的法定情形只有 两种: 劳动者违反服务期约定和违 反竞业限制协议的。

但是在本案中, 小王并没有 与用人单位实际签订过《劳动合 同》,小王与大连软件学院、软件 公司所签订的《实习协议书》并不 是劳动合同, 尽管有约定实习结束 后需与软件公司签订为期三年的劳 动合同, 否则应赔偿软件公司违约 金的内容, 但是该约定因违反民事 法律关系中的公平原则而被裁判为 无效条款。

劳动法在传统的部分法分类 里,属于行政法体系。但因其兼有 "公法"和"私法"的特性,又被 归类于劳动与社会保障法体系。但 无论如何划分, 其与民法联系仍然 是十分密切的, 其在历史渊源上如 出一辙,现在劳动法的独立发展也 没有否定民法的基本精神, 尤其劳 动法在部分社会关系调整时仍不能 离开民法法理的依托。由于实习生 的身份在满足一定条件情况下,就 会向劳动者身份转化, 因此劳动法 与民法在实践中往往相互影响、相 互作用。以纯粹的观点来看待实习 生, 适用民法的几率会比适用劳动 法的几率更大。



#### 案例二: 大学生实习期间造成的实 习单位的损失赔偿责任如何分担?

赵某系江西某财经大学2003级计 算机专业在校大学生。2005年6月,学校 组织学生实习时, 推荐赵某到某公司应 聘。经面试,公司录用了赵某,并将其派 往下属办事处任销售管理员,兼发货、 保管、出纳等职。2005年7月5日,赵某 的母亲刘某应公司要求出具了一份担保 书,内容为:"女儿赵某被公司聘用,现 任办事处驻外管,她在工作中主观失误 所造成的损失由本人负责"。2005年10 月9日,公司与赵某补签了一份《劳动合 同》。数月后,公司对赵某所在的办事 处进行财务审查,发现赵某在2005年7 月21日至9月1日实习期间的货款短少了 80000余元。2005年12月5日, 赵某向公 司出具二份欠条,确认了自己工作失误 短少货款80000余元的事实。2006年元 月2日,公司诉至法院,请求判令江西某 财经大学、赵某、刘某共同赔偿短少的 货款。

#### ■ 法院审理及判决:

法院经过审理后认为:第一,根据 本案双方当事人争议的焦点,首先应明 确赵某与公司之间的关系。在本案中, 赵某虽然与公司之间签订了所谓的劳 动合同,但不能忽视的是,赵某在公司 实习工作期间, 其学生身份是没有改变 的。学生这一特定身份决定了她并不具 备我国劳动法所规定的劳动者条件, 因为其劳动力资源在此期间是并不能 完全由其本人自由支配的,即便所谓的 "用人单位"一公司对其进行管理时, 也须在一定程度上受制于学校教学活 动的安排,而不能完全按其单位职工 的标准进行管理。因此, 学生实习工作 期间是同时受学校和实习单位的双重 管理的。就此意义而言,实习生并不属 于我国劳动法意义上的劳动者范畴。 同时, 根据赵某与公司所签劳动合同约 定,公司不承担赵某的社会保险义务, 且合同中工资、福利等条款约定也很不 明确。可见,公司与赵某之间虽然签订 了劳动合同,但双方仅仅有劳动合同之 名,而并无劳动合同之实。

第二,实习生从本质上讲,其学生身份是没有改变的。实习生的目标在于学习,职工的目标在于完成每天的工作任务。因此,实习工作(或培训)实际上仍然是学生学习期间的一种延续,只不过是学习场所从课堂这一特定的环境转移到了课堂之外的场所。从某种意义上讲,实习单位接收实习生的行为实质上就是接受学校的委托,为在校学生提供一个参与社会实践的平台,对学生进行理论与实践相结合的教育,培养学生的社会实践能力,使学生在课堂学到的理论知识通过实习这一过程转化为实际工作能力。因此,实习生与实习单位之间是不能形成劳动合同关系的。

第三,单位接收学生实习的目的, 首先应定位于培养学生的实际工作能 力,其次方可考虑适当分配给实习生一 些力所能及的工作,也就是说,接收学 生实习的目的重在"教"而不在"用"。 而在本案中,公司明知赵某等实习生没 有任何实际工作经验, 应当预见实习生 与熟练员工之间可能存在的工作能力差 距, 但公司仍将销售管理、出纳、保管、 发货等数项工作任务交给一名没有任何 实际工作经验的实习生单独完成,不仅 在劳动管理上有失恰当, 也并没有尽到 辅导、教育学生的责任, 有违接受实习 生的宗旨,由此造成货款短少,公司应 自行承担主要责任。其次,作为赵某所 在的学校,将学生推荐参加实习后,对 于仍在其学制期内的学生放弃管理、教 育, 听之任之, 没有及时沟通实习学生 与实习单位之间的联系, 采取任何有效 措施保护实习生的合法权益, 赵某所在 学校应分担一定的损失。赵某的母亲虽然应公司要求出具了保证书,但该保证书的出具显然非出自于其自愿,非其真实意思表示。况且,赵某参加实习时,学校和公司应共同承担对赵某的教育、管理之责,学校和公司将管理之责转嫁于实习生家长,不仅与教育宗旨不符,也与我国民法通则所规定的民事行为应遵循的等价有偿、诚实信用原则相违背的。据此,刘某不应共同承担赔偿责任。

综上, 法院做出判决: 短少的货款 80000余元应由实习公司自行承担主要 民事责任, 赵某所在学校承担次要民事 责任, 赵某主动向公司承担的部分退赔 款, 公司可不予退回, 赵某的母亲刘某 不承担共同赔偿责任。

#### ■ 案件评析:

2010年1月22日广东省第十一届人民代表大会常务委员会第十六次会议通过了《广东省高等学校》生实习与毕业生就业见习条例》,该地方法规虽然是开全国之先河,使广东省率先成为首个填补高校学生实习与毕业生见习法律空白的

省生營 关生重习习造(习或学依)的保护的人。实验是这个人。实验是这个人,为人。这是这个人,为人。这是这个人,为人。这是这个人,为人。这是这个人,是这个人,是这个人,是是这个人,是是这个人,是是这个人,是是这个人,是是这个人,是是这个人,是是这个人,是是这个人,是是这个人,是是是这个人,是是是这个人,是是是是这个人,是是是是这个人。"

但是上述法律法规已经得到了 弥补。2016年4月11日"教育部、财 政部、人力资源社会保障部、安全 监管总局、中国保监会"五部委联 合发布的《职业学校学生实习管理 规定》第三十条规定"职业学校应 当会同实习单位对违反规章制度、 实习纪律以及实习协议的学生,进 行批评教育。学生违规情节严重 的, 经双方研究后, 由职业学校给 予纪律处分; 给实习单位造成财产 损失的,应当依法予以赔偿"。尽 管该条文依然没有明确给实习单位 造成财产损失的赔偿主体是否包含 实习生在内,但上从上述规定的全 文, 以及结合上下文意思来看, 职业学校和实习生都是赔偿义务 主体。笔者认为,如此规定合情合 理。只要实习生具备相应的民事行 为能力,且造成损失的原因是其主 观有过错或有重大过失责任的, 理 应在其可承担能力范围内承担一定 的赔偿责任。

> (作者系深圳劳达企业管理咨询有限公司 高级咨询顾问、企业人力资源管理师)

#### 中国能源建设集团天津电力建设 有限公司

天津电力建设有限公司成立于 1964年, 是中国能源建设股份有限公 司全资子公司,业务涵盖火电、电网、 核电、新能源、工民建、电力管道加工 等领域, 跻身ENR全球最大承包商250 强,是全国电力建设优秀施工企业、全 国建筑业500强企业。

招聘岗位:线路专业经理/非 电行业项目领导班子/PPP履约项目 经理/英、西、法语等商务代表/法 务专员/融资主管/投融资经理/物 流中心副主任/翻译主管

#### 北京易享生活健康科技有限公司

易享生活致力于给居家养老的老 人创造一个安全、健康、舒适的居住环 境。公司对老人的居所进行全面评估, 找出存在的安全隐患, 做出具有针对性 的居家环境适老化设计。同时根据老人 的需求定制化服务。为老人居家健康环 境改造提供一站式全面解决方案。包括 "防跌倒产品套餐"和"适老化改造套 餐"两大产品系列,以及让顾客全程省 心的十大专项服务。

招聘岗位:室内设计师/高级 室内设计师/水电工程师/装修工 程师/装修工长/项目经理

#### 北京建工路桥工程建设 有限责任公司

公司成立于2000年6月26日,有市 政公用工程施工总承包壹级、公路工程 施工总承包壹级、房屋建筑工程施工总 承包壹级、机电设备安装工程专业承包 壹级、建筑装修装饰工程专业承包壹级 等相关资质。业务覆盖各类市政公用工 程、房屋建筑、道路及配套管线、公路 工程、桥梁、地铁、装饰装修工程以及 建筑技术咨询等相关领域。

招聘岗位: 项目经理 (房建、 市政、公路相关专业)/安全总监/ 技术负责人/BIM工程师/商务经理 /生产经理/质检、试验、技术、测 量、施工员

#### 北方工程设计研究院有限公司

北方工程设计研究院有限公司简 称北方工程公司, 隶属于中国兵器工业 集团公司,公司总部位于河北省会石家 庄市, 在北京、上海、深圳等地设有分、 子公司。公司注册资本1亿元,主要从 事工程咨询、工程设计、工程总承包和 工程勘察设计等业务。配置有建筑、结 构、规划、园林、给排水、采暖通风等共 计50余个技术专业。

招聘岗位: BIM工程师 (给排水 专业)/环境工程设计人员/建筑设 计师/市政工程设计人员

#### 北京城建设计发展集团股份 有限公司

北京城建设计发展集团是为城市 建设提供专业服务的科技型工程公司, 业务范围涵盖城市轨道交通、综合交通 枢纽、地下空间开发、工业与民用建筑、 市政、桥梁、道路等领域, 为客户提供 工程前期咨询、规划、投融资、勘察测 绘、设计、项目管理、工程总承包、系统 集成、项目评价、经济分析等专业化高 质量的全程服务。

招聘岗位:建筑设计师/线路设 计/通信、信号、自动化设计/道路交 通、桥隧设计/结构、桥隧、人防设 计/给排水、暖通、电气、动照设备 设计/交通运输与智能交通研发

#### 金环建设集团有限公司北京分公司

公司成立于2003年, 总部位于北京 海淀区, 注册资金1.6亿元, 集团主营业 务为建筑施工总承包、市政工程总承包 以及钢结构专项承包等,拥有建筑施工 总承包一级资质、钢结构专业承包一级 资质,装饰装修、机电安装二级资质和 钢结构设计甲级资质等。

招聘岗位: 生产经理/预算责 任师(机电、土建)/安全员/技术 员/电气施工员/测量员/机械管理 员/助理预算工程师(应届生)/市 场专员

#### 广东省建筑设计研究院北京分院

广东省建筑设计研究院(GDADRI)成立于1952年,是我国最早成立的大型综合性工程勘察设计咨询单位之一,具有国家颁发的工程勘察、建筑工程设计、市政公用工程设计、工程咨询、建筑装饰设计、建筑智能化系统工程设计、工程建设监理、建筑(含市政、装饰)工程施工图审查等甲级资质以及城市规划编制、地下铁道建筑设计资质。

招聘岗位: 建筑师/建筑设计师/前台秘书

#### 上海栖城建筑规划设计有限公司

GN栖城设计在中国深耕13年, 2010-2015年间,通过深入的产品研究 和实践完成40多个养老项目设计,奠定 了其在中国养老地产领域的专业地位, 并先后与万科、金地、绿地,中信,保利, 银城、丹麦DDH养老管理公司、上海颐 和苑养老管理公司等形成战略合作,目 前已成为中国专业的养老地产服务商。

招聘岗位:设计总监/设计副总监/主创建筑师/主创园景师/室内主创设计师/室内设计师/景观设计师/建筑师/室内效果图/室内材料员

#### 北京捷思装饰设计有限公司

北京捷思装饰设计有限公司是一家专注于地产类室内设计及配套装饰的专业机构,长期以来一直秉承突破、创意、风格、精细的专业设计精神,致力于发展销售体验中心,高端样板房、高档会所、配套商业项目,并配合多个国内知名地产公司进行全装修产业链研发、制订、协调、落实等工作。

招聘岗位: 施工图深化设计师 /配饰设计师/助理设计师/效果图 设计师/制图员/室内设计助理实 习生

## 上海宝立建筑装饰工程有限公司北京分公司 (PPCG)

上海宝立建筑装饰工程有限公司成立于1995年1月,公司先后参与和完成的项目两千多个,公司各类技术职称专业人员配备齐全,管理层均从事建筑装饰超过15年,具有丰富的实践经验。PPCG专长于办公空间、商业空间、精品店、金融及医疗等领域的设计与施工。PPCG 愿景: 树立极致装修的典范。PPCG 价值观:专业、激情、创新、绿色。

招聘岗位:项目经理/电气设计师/设施维修专员/法务助理/BD客户经理

#### 北京市住宅建筑设计研究院 有限公司

公司1983年9月成立,2003年5月由 国有设计企业改制为职工控股的建筑 设计有限公司,隶属于北京住总集团, 是一所具有工程甲级设计资质、风景园 林甲级设计资质,同时拥有工程监理、 工程咨询、建筑景观、装饰设计、物业 管理及写字间出租等多项资质的经营实 体。

招聘岗位:项目副总监/高级设计师/建筑师/建筑师/建筑设计师/规划师/城市设计主创设计师/城市规划主创设计师/结构工程师/景观设计师/施工图设计师/经营人员

#### 今日国际建筑设计(北京)有限公司

今日国际是一家由国内知名地产及 国外知名设计机构高级精英人才组成 的高起点、高标准、高水平的设计服务 机构,是美国BICI设计集团在亚太地区 的唯一业务分支机构,是国内顶尖的商 业综合体及文化旅游设计公司。

招聘岗位: 主创方案建筑师/ 建筑师/助理建筑设计师/室内设 计师/建筑设计实习生/市场总监



# **GLC 2017**

# 中国(上海)国际园林景观产业贸易博览会

#### 2017年6月7-9日 上海世博展览馆(博成路850号)

同期举办: 2017上海(国际)园林机械、园艺工具及苗木绿化资材展

第七届上海国际屋顶(立体)绿化及建筑技术展 2017上海(国际)建筑园林木结构及户外木竹产品展

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



#### 2017中国国际生态景观规划与营建学术论坛

| 刘滨谊                 | <b>演讲主题:生态景观之于中国的作用与价值</b><br>同济大学风景园林学科专业学术委员会主任               |
|---------------------|---|
| 户田芳树                | <b>演讲主题:城市生态空间与人们的生活</b><br>日本著名景观设计大师、株式会社户田芳树风景计画法人代表         |
| 李建伟                 | 生态景观的艺术化<br>东方园林景观设计集团(OL)首席设计师、北京东方易地景观设计有限公司总裁兼首席设计师          |
| Adrian McGregor     | <b>演讲主题:生物城市主义——新主张</b><br>悉尼景观设计工作室McGregor Coxall创始人兼首席执行官    |
| Bart Brands         | <b>演讲主题:城市需要园艺师</b><br>荷兰Karres+brands公司董事及所有人,墨尔本理工大学教授        |
| Jochen Rabe         | <b>演讲主题: 韧性与数字化——城市建设的指导原则</b><br>德国城市规划师、特许景观设计师,柏林科技大学教授      |
| Chih-Wei G.V. Chang | 演讲主题:降雨让城市与众不同<br>美国景观设计师协会(ASLA)国际实践专业网络(PPN)联合主席,美国SWA集团景观设计师 |

更多精彩议题敬请期待

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

支持单位: 上海市绿化和市容管理局

联系方式:电话: +86-21-61902178 / 61902170 / 61902176 / 60361225 E-Mail: polansky.lv@sh-green.cn / helen.lin@nm-china.com.cn

欲了解更多展览会信息请登录: www.slagta-expo.com





展览会官方微信

绿色伙伴官方微信



2017年7月22-24日 长春市

#### 联合主办:

中国交通运输协会新技术促进分会 吉林省城市规划协会 吉林省城镇供热协会



扫描二维码了解会议详情

参会费: 2200元/人

费用包括:会议资料、会议期间的餐饮费、会刊、联谊晚宴、项目参观等。

#### 组委会秘书处

本论坛有关参展、参会、演讲赞助等事宜,请与会务组联系。

联系人: 杨 萍 手机/微信: 13522738541 18548918681

电 话: 010-57275470 邮 箱: 493428390@qq.com



# 建筑人才 送近地 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

轨道交诵

工业建筑

水利水电

机场港口

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







下载手机客户端随时随地找工作