

P34 HR的“等明天”

P36 建筑人才现状分析及采取的措施

BuildHR

英才网联（北京）科技有限公司主办

建筑英才

都市圈建设提速 人才迁移潮来临

招聘季如何稳准狠招到合适员工？

关于员工缴纳社保相关问题的法律解答

以“生产经营发生严重困难”裁员案例解析

建筑英才网 www.buildhr.com

BuildHR
建筑英才网
2019.05 总第60期



分行业专业人才招聘网站

专业 · 精准 · 高效



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



手机找工作



建筑微信二维码

猎

头服务

保入职转正

服务内容： 全流程招聘服务，保入职转正

适用岗位： 高端专业技术、高端经营管理、年薪30万元以上

服务保障： (1) 专业猎头团队，项目独立管理
(2) 猎头渠道众多，人才储备雄厚
(3) 海选、面试、试用、转正一站式服务
(4) 保人选符合用人要求；保人选入职转正

高

级人才推荐服务

保面试

服务内容： 一个职位推荐3个面试候选人

适用岗位： 中高端人才，年薪20~30万元

服务保障： (1) 专业HR团队，专人专职
(2) 寻访渠道众多，人才储备雄厚
(3) 保人选符合用人要求
(4) 保人选参加面试

人

才寻访服务

保就职意向

服务内容： 一个职位寻访10个就职意向人

适用岗位： 年薪10~20万元

服务保障： (1) 专业HR团队，专人专职
(2) 寻访渠道众多，人才储备雄厚
(3) 保人选符合用人要求
(4) 保人选就职意向

CONTENTS 目录

Talents Research 英才观察

P₈

都市圈建设提速 人才迁移潮来临

据建筑英才网数据显示，珠三角都市圈对建筑人才的需求同比增长达到15%，长三角都市圈、京津冀都市圈对建筑人才的需求同比增长均超过10%。这一数据将随着我国大力推进京津冀协同发展，粤港澳大湾区、长三角区域一体化以及长江经济带等跨区域发展的不断深入逐步攀升。



高端访谈 Interview

20 创新管理运营模式 破解人才迁移困局

——访新加坡AVID设计集团联合创始人/执行董事陈崇生

22 完善薪资福利体系 为员工打造实现价值的平台

——访上海新空间工程设计管理有限公司总经理谢持琳

24 广揽天下英才 让“设计无限可能”

——访广州市纬纶国际建筑设计有限公司董事长/总建筑师范文峰

圆桌 Round table

26 招聘季如何稳准狠招到合适员工?

27 为人才“画像” 按图索骥 招到合适人才

28 拓宽招聘渠道 制定人才培养计划 有效满足企业用工需求

29 做好招聘规划 选择专业渠道 招人留人同时进行

30 充分了解内外部环境 准确定位招聘人才

31 调整招聘条件 有效应对人才危机

32 多渠道招聘 化解抢人大战造成的不利因素

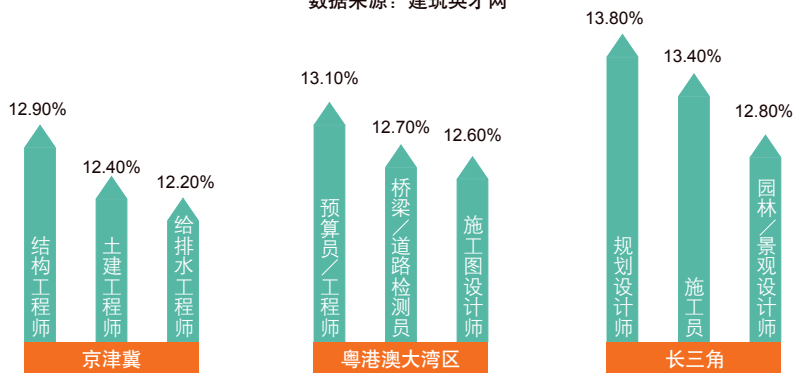
HR故事 HR Story

34 HR的“等明天”

35 HR的暖日

热点地区建筑职位需求同比图

数据来源：建筑英才网



P10 都市圈建设步伐加快 建筑人才需求平稳增长

P12 装配式建筑发展再加力 人才需求同比增长11.7%

P15 都市圈一体化加速 区域人才需求渐趋平衡

HR生涯 HR Life

36 建筑人才现状分析及采取的措施

专家坐诊 Diagnosis

38 关于员工缴纳社保相关问题的法律解答

- 38 给员工发放社保补贴，企业需要承担法律责任吗？
- 39 员工离职协商社保费用支付给员工，企业存在法律风险吗？
- 40 员工书面承诺放弃缴纳社保，可否免除企业法定缴费义务？

方法/案例 Case

42 以“生产经营发生严重困难”裁员案例解析

会员专区 Members

46 企业招聘信息



2019.05 总第60期

主 办：英才网联（北京）
科技有限公司

承 办：建筑英才网

顾 问：陶惠琼
王 清
刘 阳

主 编：苑 航
编 辑：刘 喆
李佳洋

美术编辑：王 颖
发行总监：高亚南

地址：北京市海淀区中关村南大街12号
信息楼6层

邮编：100081

电话：010-82197136/82197085

传真：010-82197596

E-mail: yuanh@800hr.com

电子版阅读

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

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

<http://www.buildhr.com>

印数：30000册

内部资料 版权所有
转载引用者请与编辑部联系

发改委回应逐步消除落户限制： 不等于放松房地产调控

5月5日,《中共中央 国务院关于建立健全城乡融合发展体制机制和政策体系的意见》对外发布,提出到2022年城市落户限制逐步消除,到2035年城乡有序流动的人口迁徙制度基本建立。围绕这一目标,文件提出了健全农业转移人口市民化机制,有力有序有效深化户籍制度改革,开放放宽除个别超大城市外的城市落户限制。在国家发改委6日举行的新闻发布会上,国家发改委发展战略和规划司司长陈亚军表示,绝不能搞选择性落户,放宽落户不等于放松对房地产的调控,并不是放弃对人口的因城施策。陈亚军指出,不管户籍制度怎么改,“房子是用来住的,不是用来炒的”这个定位是必须坚持、不能动摇的。■

发改委

今年城区常住人口300万至500万大城市 将全面放开放宽落户条件

国家发改委近日印发的《2019年新型城镇化建设重点任务》明确,超大特大城市要调整完善积分落户政策,大幅增加落户规模、精简积分项目,确保社保缴纳年限和居住年限分数占主要比例。2019年我国将继续加大户籍制度改革力度,在此前城区常住人口100万以下的中小城市和小城镇已陆续取消落户限制的基础上,城区常住人口100万至300万的大城市要全面取消落户限制,城区常住人口300万至500万的大城市要全面放开放宽落户条件,并全面取消重点群体落户限制。支持特色小镇有序发展。完善政银企对接服务平台,为特色产业发展及设施建设提供融资支持,为打造更多精品特色小镇提供制度土壤。■

资源部

自然资源部：住宅用地消化周期 三年以上停止供地

为了保持住宅用地供应稳定,引导市场预期,促进房地产市场平稳健康发展,自然资源部近日下发通知,要求各地做好2019年住宅用地“五类”调控目标制定实施工作。该通知要求,各地方政府及相关部门,结合2018年和2017年住宅用地供应数据,总结评估2018年“五类”调控目标落实情况,制定实施2019年度住宅用地分类调控目标。尤其是,在上年住宅用地供应分类调控目标基础上,调整确定2019年住宅用地供应“五类”(显著增加、增加、持平、适当减少、减少直至暂停)调控目标。其中,消化周期在36个月以上的,应停止供地。■

公租房2020年底前免征房产税

近日,财政部和税务总局发布《关于公共租赁住房税收优惠政策的公告》(以下简称《公告》),《公告》规定,2019年1月1日至2020年12月31日,国家税务总局将采取一系列税收减免政策,支持公共租赁住房的建设和运营。在公共租赁住房建设方面,《公告》规定,对公租房建设期间用地及公租房建成后占地,免征城镇土地使用税。在其他住房项目中配套建设公租房,按公租房建筑面积占总建筑面积的比例免征建设、管理公租房涉及的城镇土地使用税。企事业单位、社会团体以及其他组织转让旧房作为公租房房源,且增值额未超过扣除项目金额20%的,免征土地增值税。■

审批许可

呼和浩特试点大学生安居工程 房价比市场价低50%

4月18日,内蒙古自治区呼和浩特市政府信息公开发布平台发布《呼和浩特市大学毕业生安居工程(试点)实施办法》。符合办法规定条件的大学毕业生在试点区域呼和浩特科技城范围内购买住宅,价格仅为项目所在区域市场价格的50%。原则上,大学毕业生住宅规划建筑面积100平方米左右,大学毕业生公寓规划建筑面积50平方米左右,且经过装修具备基本居住条件。其中,住宅销售价格为项目所在区域市场价格的50%,购房采取按揭或公积金贷款,首付比例最低可按20%支付。公寓两年内免租金,两年外租金按照公租房租金水平收取。安居住房房源不能满足试点符合承租(申购)条件大学毕业生的,高学历者优先保障。■

城市副中心

苏州对热点区域新建商品房 实行3年限售

江苏省苏州市人民政府5月11日晚发布《关于进一步促进全市房地产市场持续稳定健康发展的补充意见》。意见明确,对苏州工业园区全域、苏州高新区部分区域(东起京杭运河,西至珠江路,南至竹园路,北至邓尉路)新建商品住房实施限制转让措施,购房人自取得不动产权证之日起,满3年后方可转让。苏州工业园区全域二手住房,购房人通过二手住宅市场交易新取得不动产权证满5年后方可转让。此外,意见要求,新取得预(销)售许可的商品住房,实行人才优先购买政策。房地产开发企业应当将预(销)售许可建筑面积50%~60%的住房,优先出售给在苏州工业园区就业、创业并在本市无自有住房的人才。■

城际铁路

广西26个高速路、南宁至玉林 城际铁路项目有序推进

一季度广西交通重大项目建设稳步推进。高速公路方面,全区26个高速公路在建项目正在按计划推进,贵港市西外环、钦州至北海改扩建、吴圩机场至隆安3条高速公路在第一季度顺利实现开工;水运方面,西津二线船闸、来宾港武宣港区龙从作业区一期工程等续建项目稳步推进,钦州港东航道扩建一期工程计划6月完工;铁路建设方面,南宁至玉林城际铁路等项目前期工作顺利推进,黄桶至百色、南昆铁路百色至威舍段等陆海新通道重点铁路项目建设加快实施;民航建设方面,南宁机场改扩建工程、南宁国际空港综合交通枢纽工程前期工作顺利推进。■

广州闲置宅基地可拆旧建新 建设民宿发展乡村旅游

广州市规划和自然资源局、广州市农业农村局近日印发了《贯彻落实市委市政府工作部署实施乡村振兴战略若干规划用地政策措施(试行)的通知》(以下简称《通知》),《通知》明确提出,闲置宅基地可以村集体经济组织为单位,通过拆旧建新发展民宿。《通知》提出,要编制“多规合一”村庄规划,促进规划落地实施。推进农房规划建设带方案审批和按图施工制度。在保障闲置宅基地、闲置农房原权利人合法权益,并符合村民个人非公寓式住宅建设标准的前提下,可以村集体经济组织为单位,申请办理《乡村建设规划许可证》,进行拆旧建新,用以建设民宿,发展乡村旅游。■

乡村旅游

数字解读

海南：租房合同最长期限不得超过5年

海南省住建厅等9部门联合印发了《关于支持和规范住房租赁市场发展的通知》，多渠道支持住房租赁经营，同时为防范以租代售行为，规定住房租赁合同最长期限一般不得超过5年。支持市场主体以共享经济的理念和模式，推动售后空置房源进入租赁市场。鼓励发展分时度假、在线租赁、房屋分享等各类共享型居住产品。鼓励房地产开发企业、住房租赁企业、中介机构等市场主体及个人，利用共享信息技术，通过互联网平台将空置房屋资源进行优化配置，提高利用效率，满足多元化的住宿需求。在用地方面，符合规划的前提下，允许存量商品住宅用地转型建设租赁住房，在年度住房实施计划中单列。

5年

2020年江苏将添3座过江通道 5条高铁建成通车

4月25日，江苏省政府举行新闻发布会，发布《中共江苏省委江苏省人民政府关于加快推进全省现代综合交通运输体系建设的意见》。根据《意见》，江苏将以建设全省铁路主骨架、沿江高铁通道和南京到其他设区市1.5小时交通圈为重点，加快在建工程建设，2020年建成徐宿淮盐铁路、连淮扬镇铁路、连徐高铁、沪通铁路一期、盐通铁路等项目，同时加快推进南沿江城际铁路建设；在新开工项目方面，力争今年开工建设北沿江高铁、宁淮铁路、沪苏湖铁路和通苏嘉甬铁路等项目，加快推进沪通铁路二期、盐泰锡常宜铁路、合肥至新沂铁路等项目前期工作。2020年，目前在建的沪通大桥、五峰山大桥、南京五桥等过江通道也将投用。

3座

广州明后年将供应2万套保障性住房

近日，广州市住建局发布《广州市人才公寓管理办法（公开征求意见稿）》，这也是广州首次推出全市层面的人才公寓管理办法。根据《管理办法》，新建人才公寓按需设置多种户型，满足各种不同层次的人才的居住需求。《管理办法》规定，中心城区新增供应居住用地中公共租赁住房等保障性安居工程及人才公寓用地面积不少于总用地面积的30%。同时加强创新园区、商品住宅项目和城市更新项目的新建人才公寓。并鼓励高校自筹资金新建人才公寓。广州市住房保障办公室审核分配处副处长陈维斯也向记者证实，广州目前有2万套保障性住房正在建设中，预计会在明后年推出供应。

2万

北京市138个棚改项目公布 共涉及1.15万户居民

根据4月17日公布的北京市政府办公厅文件，今年，北京城六区将启动79个棚改项目，10个郊区将启动59个棚改项目。在16区中，丰台区棚改项目最多，达39个，占城区总量的近半数，全市总数的近三成；朝阳区、房山区、大兴区次之，分别有22个、19个和11个项目，其他各区项目均为个位数。朝阳区今年将启动棚改项目22个，占地面积2726.1公顷，涉及多个街道和乡镇，金盏乡马各庄、沙窝、雷庄项目面积达1085.8公顷，是全市所有项目中体量最大的。北京市政府办公厅发文要求，将棚户区改造与各区人口规划、建设用地存量统筹考虑，严格控制人口规模与建设规模，从严控制征收拆迁成本，严格禁止新增政府隐性债务规模。■

138个

新锐设计



◁ Swell冲浪与生活度假酒店

Swell是一家以冲浪和生活度假为主题的精品酒店正式对外营业。该酒店位于危地马拉的沿海村庄内，这家拥有8间套房的酒店坐落于危地马拉太平洋沿岸的一处未经开发的黑色火山岩海滩上，这些套房的室内空间都配以干净的抛光混凝土饰面和内置的置物架，与当地的木制家具和精心挑选的危地马拉纺织品的温暖色调形成了鲜明的对比。建筑师和设计师将现代与乡村、对比鲜明的抛光混凝土几何形状与当地工艺、天然木材纹理与多彩的危地马拉纺织品融为一体。豪华的热带花园中设有吊床和舒适的私密空间，不仅突出了天然材料，更为游客们提供了一个考虑周到的空间，营造出一种纯粹的、放松的氛围。■

Tilburg汽车站

位于荷兰Tilburg的汽车站现已投入使用。这个新公共交通设施是Tilburg公共交通枢纽大规模翻修工程的一部分，可自我产生使用的能源，完全实现了集成式的设计。车站由一系列非常薄的柱子组成，顶部是一个简约的遮阳篷结构，形成了中心开放，长度超过160米的三角形流线。汽车停靠点沿着外侧布置，共有6个上车点1个下车点。遮阳篷结构总体宽度为14到30米，整体轮廓在两个位置发生偏移。火车站漂浮着的屋顶也采用铰链结构，与汽车站的遮阳篷类似。在乘车路线较宽的一端中央设有一个小型建筑，内部是供公共汽车司机使用的员工食堂、一个公共交通服务点和商业空间，一处抬高的露台与商业空间相连。■



◁ Pratic公司总部扩建

Pratic是一家太阳能遮阳系统制造商，该项目旨在将该公司用于生产的工业建筑与周围景观进行结合，同时增强建筑本身的特色。本次介入涉及到工业体量与开放空间的整合：让既有的建筑群与天空、地面和光影形成连接，使其最终成为一个兼具功能性和舒适性的地标。新的建筑主要通过两个简单的元素被塑造出来：富有韵律感的窗户，以及反光的表皮——前者延续并突显了既有立面的连续性，后者则使得新体量与天空融为一体。既有建筑拥有一个纹理丰富的黑色外观，看上去像是从地面生长出来。新的建筑同样是黑色的，但由于反光的表皮而呈现出斑斓的色彩，随着天气的变化产生截然不同的观感。■



都市圈建设提速 人才迁移潮来临

策划 | 苑航 撰稿 | 苑航 李佳洋

今年2月，国家发改委发布《关于培育发展现代化都市圈的指导意见》指出，我国将以促进中心城市与周边城市同城化发展方向，推动统一市场建设、基础设施一体高效、公共服务共建共享、产业专业化分工协作、生态环境共保共治等方面，培育发展一批现代化都市圈。

《意见》指出，到2022年，都市圈同城化取得明显进展，基础设施一体化程度大幅提高，梯次形成若干空间结构清晰、城市功能互补、要素流动有序、产业分工协调、交通往来顺畅、公共服务均衡、环境和谐宜居的现代化都市圈。到2035年，现代化都市圈格局更加成熟，形成若干具有全球影响力的都市圈。



《意见》同时指出，要加快人力资源市场一体化，放开放宽除个别超大城市外的城市落户限制，在具备条件的都市圈率先实现户籍准入年限同城化累积互认，加快消除城乡区域间户籍壁垒，统筹推进本地人口和外来人口市民化，促进人口有序流动、合理分布和社会融合。推动人力资源信息共享、公共就业服务平台共建。

今年4月，国家发改委发布《2019年新型城镇化建设重点任务》。《任务》提出，要按照统筹规划、合理布局、分工协作、以大带小的原则，立足资源环境承载能力，推动城市群和都市圈健康发展，构建大中小城市和小城镇协调发展的城镇化空间格局。首要任务是，加快京津冀协同发展、长江三角洲区域一体化发展、粤港澳大湾区建设，这是区域协调发展战略的重要组成。其次，有序推动成渝、哈长、长江中游、北部湾、中原、关中平原、兰州—西宁、呼包鄂榆等城市群发展规划实施。

随着都市圈建设的不断深入，将有大批人才从一线城市回流到二三线城市就业。此前英才网关于就业方向调查数据显示，29%的参与者就业首选区域为珠三角，24%的参与者选择了京津冀，19%的参与者选择了长三角都市圈。而参与此次调查的建筑行业从业者占到近3成。

都市圈建设也将大力推进各地基础设施建设，房地产开发、棚户区改造等方面也将迎来重大利好，建筑人才就业也会随着都市圈的逐步形成而出现人才迁移潮。据建筑英才网数据显示，截至今年5月中旬，以广州、深圳为代表的珠三角都市圈对建筑人才的需求同比增长达到15%；以上海、南京、杭州等城市为代表的长三角都市圈，以北京、天津、石家庄为代表的京津冀都市圈对建筑人才的需求同比增长均超过10%。这一数据将随着我国大力推进京津冀协同发展，粤港澳大湾区、长三角区域一体化以及长江经济带等跨区域发展的不断深入逐步攀升，人才聚集效应也会越来越凸显，而人才从一线城市到二三线城市就业的迁移潮即将来临。





都市圈建设步伐加快 建筑人才需求平稳增长

文 | 苑航

从去年开始，中美贸易摩擦不断，贸易战一触即发，在贸易顺差优势被挤压的大背景下，如何拉动内需，提升城市竞争力等问题上升到国家战略高度。

今年2月，国家发改委发布《关于培育发展现代化都市圈的指导意见》指出，城市群是新型城镇化主体形态，

是支撑全国经济增长、促进区域协调发展、参与国际竞争合作的重要平台。都市圈是城市群内部以超大特大城市或辐射带动功能强的大城市为中心、以一小时通勤圈为基本范围的城镇化空间形态。到2022年，都市圈同城化取得明显进展，基础设施一体化程度大幅提高，到2035年，现代化都市圈格局更加成熟，形成若干具有全球影响力的都市

圈。

都市圈的建设，是我国提升国际竞争力的重要举措。在区域经济一体化逐渐形成的当下，城市间发展渐趋平衡，人才就业迎来重大利好。一线城市不再是人才就业的唯一目的地，而随着二三线城市快速发展，将吸引更多人才扎根。建筑行业从业者都市圈建设的大潮中，有了更多选择，人才流动越来越

活跃。而各都市圈对建筑人才的需求也是水涨船高，一路飘红。

据建筑英才网数据显示，截至5月中旬，全国范围内，建筑人才需求同比增长11.7%。其中以广州、深圳为代表的珠江三角洲都市圈建筑人才的需求同比增长达到15%，排名第一；以上海、南京、杭州等为主的长三角都市圈对建筑人才的需求同比增长14.5%，位列第二；以北京、天津、石家庄为主要城市的京津冀都市圈对建筑人才的需求同比增长13.7%；以成都、重庆为代表的成渝都市圈对建筑人才的需求同比增长13%，进入前四。同时，武汉、西安、郑州等新兴都市圈主要城市对建筑人才的需求增长也非常明显，同比增长均超过12%。

粤港澳大湾区迎来建设高峰 建筑人才需求同比增长15%

随着举世瞩目的港珠澳大桥建成通车，珠江三角洲都市圈迎来建设高峰期，区域经济一体化进程步伐加快，人才虹吸效应也逐渐显现。

今年2月，《粤港澳大湾区发展规划纲要》出台。《纲要》指出，要加强基础设施建设，畅通对外联系通道，提升内部联通水平，推动形成布局合理、功能完善、衔接顺畅、运作高效的基础设施网络，为粤港澳大湾区经济社会发展提供有力支撑。加快构建以广州、深圳为枢纽，高速公路、高速铁路和快速铁路等广东出省通道为骨干，连接泛珠三角区域和东盟国家的陆路国际大通道。构筑大湾区快速交通网络，以连通内地与港澳以及珠江口东西两岸为重点，构建以高速铁路、城际铁路和高等级公路为

主体的城际快速交通网络，力争实现大湾区主要城市间1小时通达。

《纲要》为珠三角都市圈发展指明了方向，为就业市场带来了信心与活力。据英才网调查数据显示，有近3成的参与者希望到珠三角地区就业。这一现象表明，粤港澳大湾区建设吸引了更多人才关注。而以广州、深圳等城市为代表的珠三角都市圈对建筑人才的需求也是极为迫切，据建筑英才网数据显示，截至5月中旬，珠三角地区对建筑人才的需求同比增长达到15%，排名第一。

据建筑英才网招聘顾问介绍，从去年珠港澳大桥通车后，粤港澳大湾区建设加快步伐，对建筑人才的需求一路攀升。而今年2月《粤港澳大湾区发展规划纲要》的出台，一小时城市圈的打造，也推动了该区域建筑行业的深度发展，机场、港口、高铁、城市轨交、公路、特色小镇等建设将全面开展，建筑行业人才在粤港澳大湾区就业前景非常不错。建筑师、规划设计师、园林/景观设计师、电气工程师、道路/公路设计、城市桥梁设计、安全工程师、项目经理等职位需求将保持强劲。

新兴都市圈发展迅速 建筑中高端人才需求强劲

今年4月国家发改委发布的《2019年新型城镇化建设重点任务》指出，坚持以中心城市引领城市群发展，增强中心城市辐射带动力，形成高质量发展的重要助推力。探索建立中心城市牵头的都市圈发展协调推进机制。加快推进都市圈交通基础设施一体化规划建设。

目前我国发展比较成熟的都市圈

分布在京津冀、长三角、珠三角，而以成都、重庆为代表的成渝都市圈，以西安、咸阳等城市为代表的大西安都市圈，以郑州为中心的大郑州都市圈，以武汉为中心的武汉都市圈等均在加速布局。

新兴都市圈的建设，需要引进大量人才。从去年开始，各地掀起抢人大战，人才落户政策此起彼伏，大量优厚就业条件吸引了一大批一线从业人员回流到二三线城市就业，而人才理性流动，为区域经济发展提供了强有力的支撑。

城市建设，基建先行。这些回流的人才也包括大量的建筑行业从业者。从目前建筑英才网招聘数据来看，这些新兴都市圈主要城市对建筑人才的需求居高不下。

据建筑英才网数据显示，截至5月中旬，武汉对建筑人才的需求同比增长12.7%；郑州对建筑人才的需求同比增长12.5%；西安对建筑人才的需求同比增长12.1%。

从职位来看，这些新兴都市圈主要城市对建筑行业的中高端人才需求比较强劲。建筑英才网招聘顾问表示，建筑行业的中高端人才此前主要集中在一线城市，目前各地都市圈建设需要引进大量人才，如总建筑师、高级建筑师、总工程师、高级工程师、工程总监、项目经理、建筑师、规划设计师、结构工程师、给排水工程师、造价工程师等中高端职位都是很抢手的。而随着一线城市生活成本的不断增加，二三线城市人才政策的不断出台，人才流动更加理性，就业区域更加广阔，人才迁移潮已凸显。■



装配式建筑发展再加力 人才需求同比增长11.7%

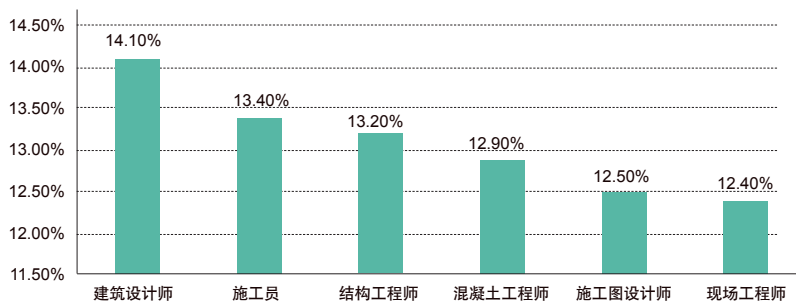
文 | 李佳洋

3月18日,海南省住房和城乡建设厅等部门印发《海南省装配式建筑实施主要环节管理规定(暂行)》,要求到2022年海南具备条件的新建建筑原则上全部采用装配式方式进行建造。南京市首家装配式建筑工程研究中心也于近日获批。

河北省住建厅近日印发的《2019年全省建筑节能与科技工作要点》和《2019年全省装配式建筑工作要点》提出,2019年河北省城镇新建绿色建筑占新建建筑面积比例将达到60%,培育2至3个省装配式建筑产业基地;4月17日,《深圳市住房和建设局2018年工作总结和2019年工作计划》公布,今年深圳将继续大力发展装配式建筑,年内计划新

建筑行业热点职位需求同比图

数据来源:建筑英才网



增装配式建筑300万平方米,新增绿色建筑面积1100万平方米。

装配式建筑也因为其节能环保,符合绿色建筑要求,又能缩短工期,节约人力的特点而在全国推广应用。而

珠三角、长三角、京津冀等都市圈的发展更是促进了装配式建筑的建设普及,相关建筑人才的招聘需求稳步上升。

据英才网旗下建筑英才网招聘数据显示,截至今年5月中旬,建筑行业

的人才招聘需求同比上涨了11.7%。从职位需求来看, 建筑设计师、施工员、结构工程师、混凝土工程师、施工图设计师、现场工程师的人才需求都有所上升, 这六类职位的招聘需求与去年同期相比分别增长了14.1%、13.4%、13.2%、12.9%、12.5%、12.4%。

13.4%

施工员需求同比增长13.4%

建筑英才网招聘数据显示, 截至今年5月中旬, 施工员的职位招聘需求与去年同期相比增长了13.4%。从区域划分来看, 北京、浙江对该类人才的招聘需求涨幅较明显, 分别为14.5%、14.1%。

薪资方面, 根据建筑英才网的薪酬数据显示, 施工员在北京、上海的平均薪酬较高, 分别为7748元/月、7233元/月。

建筑英才网的招聘顾问表示, 现场类专业人员的招聘需求一直都保持增加趋势, 除施工员之外, 监理员、监理工程师、资料员、材料员的职位需求也呈上升趋势。

14.1%

建筑设计师需求同比增长14.1%

建筑英才网招聘数据显示, 截至今年5月中旬, 建筑设计师的职位招聘需求同比增长了14.1%。随着装配式建筑市场份额的增加, 装配式方向的建筑设计师需求也逐渐增多。

薪资方面, 按都市圈划分来看, 根据建筑英才网的薪酬数据显示, 建筑设计师在长三角都市圈的平均薪资相对较高, 其中上海的平均薪资达12173元/月。

建筑英才网的招聘顾问表示, 建筑设计师一直是建筑行业的招聘热点, 随着装配式建筑政策力度的加大, 企业对装配式方向的建筑设计师的需求也有所上升。

13.2%

结构工程师需求同比增长13.2%

建筑英才网招聘数据显示, 截至今年5月中旬, 结构工程师的职位招聘需求与去年同期相比增长了13.2%。装配式方向的结构工程师的招聘需求近期也有上升, 从招聘区域划分来看, 珠三角都市圈对此类人才的招聘需求涨幅较大。

从薪资水平来看, 建筑英才网的薪酬数据显示, 结构工程师在北京、上海的平均薪资较为突出, 分别为12063元/月、11790元/月。

建筑英才网的招聘顾问表示, 该类职位在招聘时, 除了要求学历专业相关和熟练掌握必要的办公软件和设计软件之外, 对求职者是否具有专业职称和相关工作经验也有要求, 另外, 部分企业也会要求求职者具有一定的外语水平。



12.9%

混凝土工程师需求同比增长12.9%

建筑英才网招聘数据显示,截至今年5月中旬,混凝土工程师的人才招聘需求与去年同比相比上涨了12.9%。从区域划分来看,长三角地区对该类职位的招聘需求更加明显。

薪资方面,根据建筑英才网的薪酬数据显示,混凝土工程师在上海、北京、天津、浙江的平均薪资分别为8593元/月、8514元/月、8064元/月、7866元/月。

建筑英才网的招聘顾问表示,混凝土工程师需要熟悉混凝土工程的相关规范条例,对混凝土的各项指标进行严格把控。另外,该职位也需要能熟练审阅图纸,深化、优化图纸避免质量风险。



12.5%

施工图设计师需求同比增长12.5%

建筑英才网招聘数据显示,截至今年5月中旬,施工图设计师的职位招聘需求与去年同期相比上涨了12.5%。北京、上海、浙江的同比涨幅分别为13.7%、13.5%、13.1%。

薪资方面,建筑英才网的薪酬数据显示,施工图设计师在北京、上海的平均薪资与其他地区差距较大,分别为10413元/月、10008元/月;其他地区中,浙江、天津的平均薪资较高,分别为8285元/月、8099元/月。

建筑英才网的招聘顾问表示,熟悉施工图设计规范,熟练使用绘图软件是企业招聘施工图设计师时的基本招聘要求,而有过大型项目经验的求职者拥有更多的工作机会。另外,求职者的创新能力、独立操作能力和沟通理解能力如何也在企业的考查范围内。



12.4%

现场工程师需求同比增长12.4%

建筑英才网招聘数据显示,截至今年5月中旬,现场工程师的职位招聘需求与去年同期相比上涨了12.4%。薪资方面,根据建筑英才网的薪酬数据显示,现场工程师在长三角地区的平均薪资水平较高,上海、浙江、江苏分别为10510元/月、10036元/月、9891元/月。

建筑英才网的招聘顾问表示,企业在招聘该类职位时,拥有丰富工作经验的求职者更容易受到企业青睐,是否具有好的组织能力、沟通协调能力也是企业注重的方面。■



都市圈一体化加速 区域人才需求渐趋平衡

文 | 李佳洋

国家发展改革委印发的《关于培育发展现代化都市圈的指导意见》提到，要构建以轨道交通为骨干的通勤圈。在有条件地区编制都市圈轨道交通规划，推动干线铁路、城际铁路、市域（郊）铁路、城市轨道交通“四网融合”。

浙江省交通运输工作会议上提出，2019年完成综合交通建设投资2600亿元以上，新增铁路和城市轨道交通228公里，推进轨道交通建设500公里；江苏省交通运输工作会议上提出，2019年建成综合交通网络5000公里以上。此前发布的《粤港澳大湾区发展规划纲要》透露，粤港澳大湾区将以连通内地与港澳以及珠江口东西两岸为重点，构建以高速铁路、城际铁路和高等级公路为主体的城际快速交通网络，力争实现大湾区主要城市间1小时通达；实施广州、深圳等机场改扩建，开展广州新机场前期研究工作，研究建设一批支线机场和通用机场。

近日，国家发展改革委印发《2019年新型城镇化建设重点任务》（以下简

称《任务》）。《任务》指出，培育发展现代化都市圈，推进大城市精细化管理，支持特色小镇有序发展；北京城六区今年将启动79个棚改项目，10个郊区将启动59个棚改项目；今年石家庄将改造568个老旧小区。

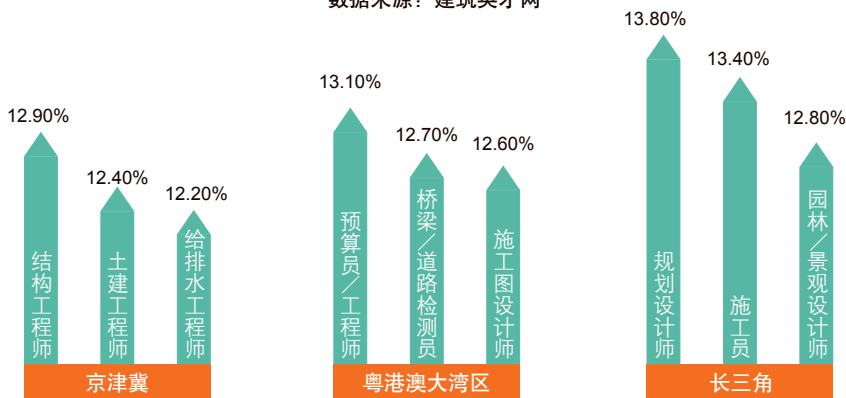
建筑行业改造升级动作频频，各类建筑人才的招聘需求也有明显变化。根据英才网旗下建筑英才网招聘数据显示，截至今年5月中旬，建筑行业的招聘需求与去年同期相比上涨了11.7%。

其中建筑设计师、方案设计师的招聘需求涨幅较为明显，同比增长分别为14.1%、13.6%。

除了这两类职位之外，从都市圈的划分来看，京津冀都市圈对结构工程师、土建工程师、给排水工程师的招聘需求较高；粤港澳大湾区对施工图设计师、预算员/工程师、桥梁/道路检测员的需求涨幅较为明显；长三角都市圈则对园林/景观设计师、规划设计师、施工员的招聘需求较旺盛。

热点地区建筑职位需求同比图

数据来源：建筑英才网



京津冀都市圈的职位需求

结构工程师需求同比增长12.9%

建筑英才网招聘数据显示,截至今年5月中旬,结构工程师这一职位在建筑英才网上拥有几千条的招聘信息,而京津冀地区对该类职位的招聘需求与去年同期相比增长了12.9%。拥有注册结构师执业资格的求职者更受欢迎。

薪资方面,根据建筑英才网近期的薪酬数据显示,结构工程师在北京、上海的平均薪资较高,分别为12063元/月、11790元/月。

土建工程师需求同比增长12.4%

建筑英才网招聘数据显示,截至今年5月中旬,京津冀地区对土建工程师的招聘需求涨幅同比增长了12.4%。该类职位也比较注重相关项目的工作经验,部分企业还要求该类职位具有一定的英文沟通能力。

薪资方面,根据建筑英才网近期的薪酬数据显示,土建工程师在长三角都市圈的平均薪资较高,上海、浙江、江苏三地的平均薪资分别为11081元/月、10561元/月、10308元/月。

给排水工程师需求同比增长12.2%

建筑英才网招聘数据显示,截至今年5月中旬,京津冀地区对给排水工程师的职位需求同比增长了12.2%。该职位在北京地区的招聘需求涨幅明显,与去年同期相比增长了13.8%。

薪资方面,根据建筑英才网薪酬数据显示,该职位在北京、上海的平均薪资较高,分别为11870元/月、11972元/月。



粤港澳大湾区的人才需求

预算员/工程师需求同比增长13.1%

建筑英才网招聘数据显示,截至今年5月中旬,粤港澳大湾区对预算员/工程师的职位招聘需求与去年同期相比增长13.1%。该类职位需要具有工程造价、预算管理工程类等相关专业的学历,还要及时掌握相关经济政策、法规变化。

薪资方面,根据建筑英才网薪酬数据显示,综合来看,预算员/工程师在长三角的平均薪资水平较高,其中上海的平均薪资达8124元/月。而该职位在北京地区的平均薪资居首位,达9305元/月。

桥梁/道路检测员需求同比增长12.7%

建筑英才网招聘数据显示,截至今年5月中旬,粤港澳大湾区对桥梁/道路检测员的职位招聘需求同比上涨了12.7%。除此之外,像铁路/轨道试验检测、钢结构工程检测等其他检测/质检类职位的招聘需求也有不同幅度的上涨。

薪资方面,建筑英才网的薪酬数据显示,该职位在北京、天津、浙江的平均薪资水平居前三位,差距也较小,分别为7734元/月、7630元/月、7444元/月。

施工图设计师需求同比增长12.6%

建筑英才网招聘数据显示,截至今年5月中旬,粤港澳大湾区对施工图设计师的职位招聘需求上涨了12.6%。拥有丰富经验、有过大型项目经历的求职者拥有更多工作机会。

薪资方面,根据建筑英才网近期的薪酬数据显示,施工图设计师在北京、上海的平均薪资较高,分别为10413元/月、10008元/月。

长三角都市圈的人才需求

规划设计师需求同比增长13.8%

建筑英才网招聘数据显示,截至今年5月中旬,长三角地区对规划设计师的招聘需求与去年同期相比增长了13.8%。从区域划分来看,上海、江苏的招聘需求较高,同比涨幅分别为14.6%、14.1%。

薪资方面,根据建筑英才网近期的薪酬数据显示,北京和上海依旧是平均薪资较为可观的地区,除此之外,规划设计师在天津、江苏的平均薪资水平分别为7574元/月、7121元/月。

施工员需求同比增长13.4%

建筑英才网招聘数据显示,截至今年5月中旬,长三角地区对施工员的职位招聘需求同比上涨了13.4%。除施工员外,资料员、监理员/工程师等现场专业人员的招聘需求也在增加。

薪资方面,根据建筑英才网近期的薪酬数据显示,施工员在北京、上海的平均薪酬较高,分别为7748元/月、7233元/月。

园林/景观设计师需求同比增长12.8%

建筑英才网招聘数据显示,截至今年5月中旬,长三角地区对园林/景观设计师的招聘需求同比上涨了12.8%。该类职位需要有园林/景观方案设计的工作经验,具有大型景观项目规划设计经验者会被企业优先考虑。

薪资方面,根据建筑英才网近期薪酬数据显示,该职位在北京、上海的平均薪资领先于其他地区,分别为9618元/月、8426元/月。■



地市县300台大巴免费接送和提供买家住宿
招商批发和工程对接B2B类商贸交流平台



2019第三届 安徽国际绿色建筑建材及装饰材料博览会

2019 THE 3RD ANHUI INTERNATIONAL GREEN BUILDING MATERIALS AND DECORATIVE MATERIALS EXPO

🕒 2019年9月26-28日 📍 安徽国际会展中心

26-28, SEPTEMBER, 2019

ANHUI INTERNATIONAL CONVENTION
AND EXHIBITION CENTER



建筑节能/装配式建筑展区、门窗/定制家居展区、
建筑防水/地坪工业展区、新型装饰材料展区。

30000+平米 1000+品牌 30000+人次

支持单位：安徽省住房和城乡建设厅

主办单位：安徽省建筑业协会

安徽省房地产业协会

安徽省房地产商会

安徽省防水防腐保温行业协会

合肥市绿色建筑与勘察设计协会

安徽省石材协会

协办单位：安徽省地坪行业协会

承办单位：武汉风向标会展服务有限公司

安徽省建筑节能与科技协会

安徽省墙体材料革新和建筑材料节能协会

安徽省建筑业协会建筑防水专业委员会

合肥市房地产业协会

安徽省门窗幕墙协会

安徽建筑产业联盟

安徽省建筑科学研究设计院

安徽安采展览服务有限公司

联系方式：

地址：合肥市望江西路69号西湖国际广场

C座2324、2325室

手机：137 2011 8929 梅玥（小姐）

邮箱：405927838@qq.com



www.ahjhbh.net

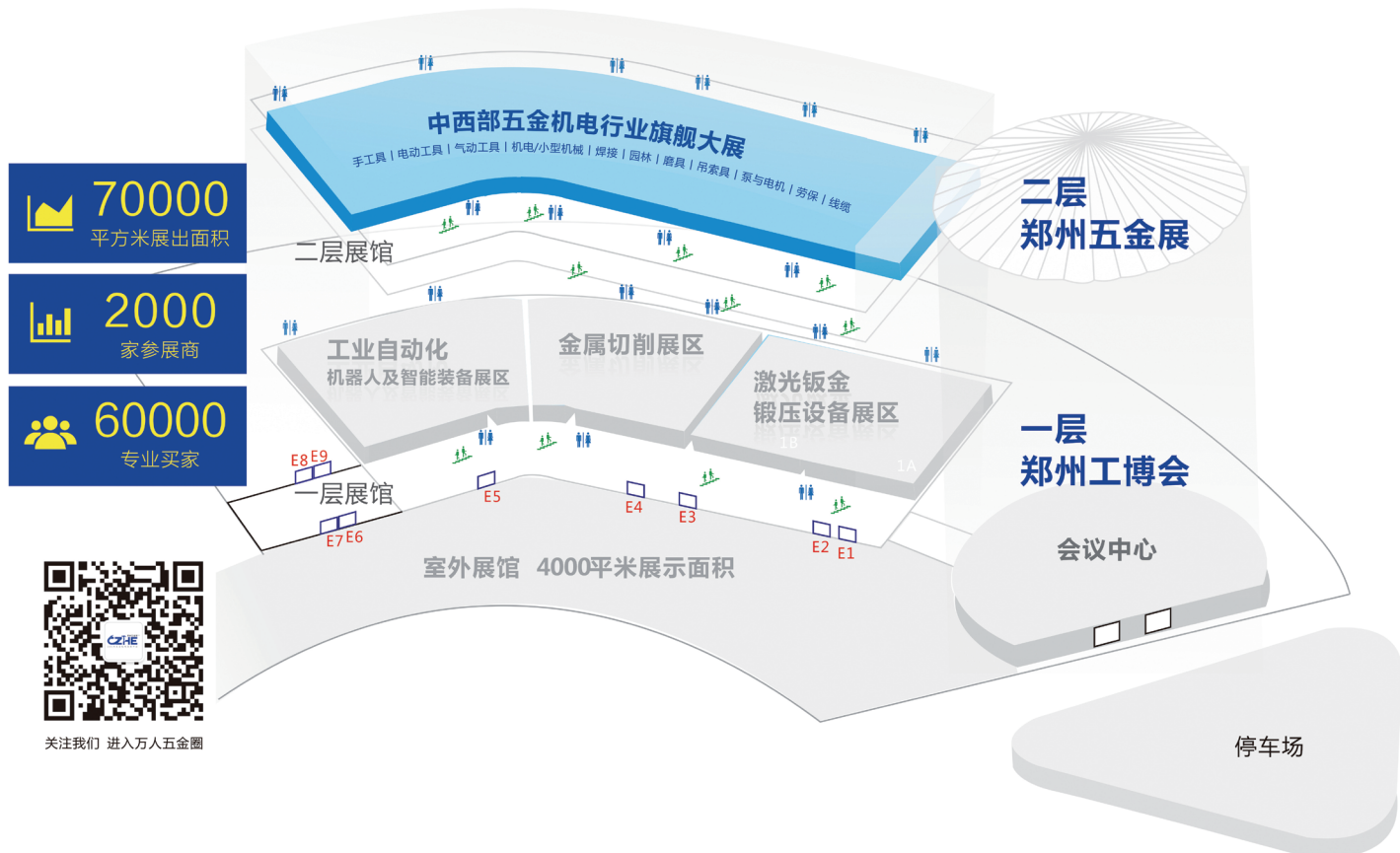
第15届中国郑州国际五金机电展览会

The 15th China Zhengzhou international hardware and electrical Exhibition

2019/6/4~6 郑州国际会展中心(二层展馆)
 Zhengzhou International Convention and Exhibition Center

中西部五金机电行业旗舰大展

辐射中西部9省123地市40000渠道经销商
 汽车制造、铁道机车、工矿、电力装备、石油化工以及建筑工程/装饰装修等20000终端用户





“面对建筑转型期，以及人才迁移的不利局面，AVID在业务升级、管理模式、人才战略方面都做了积极调整，应对形势的变化。”

创新管理运营模式 破解人才迁移困局

——访新加坡AVID设计集团联合创始人/执行董事陈崇生

文 | 苑航

建筑行业经过几十年高速发展，成为我国经济的支柱产业，而建筑设计是建筑的灵魂，不仅提供建筑的外形和空间结构，更是塑造人类生存理念和生活方式的有效载体。伴随着中国建筑业良好的发展态势和转型升级，建筑设计行业的经营规模、管理水平和经济效益均得到了较快发展。

目前，中国建筑设计企业数量众

多，主要包括国有设计院、民营设计企业和外资设计企业，各自建立了独特竞争优势，呈多元化竞争格局。外资设计企业主要从上世纪80年代开始进入中国，凭借品牌知名度、经验积累和创新能力，承接大型建筑、都市圈建设、棚户区改造，以及基础设施建设的方案设计等前端业务，为建筑业设计领域的发展及创新做出了前瞻性的贡献。

作为建筑行业的前沿领域，建筑设计企业在当下行业转型的历史时期，

历经史上最严厉的调控，以及目前各地出现的抢人大战，企业是否受到影响，公司将如何应对？日前，新加坡AVID设计集团（以下简称AVID）联合创始人、执行董事陈崇生接受了《建筑英才》的采访。他表示，AVID在中国建筑快速发展期入驻上海，并得到了良好发展，业务遍及中国的各大热点城市。

目前面对建筑转型期，以及人才迁移的不利局面，集团在业务升级、管理模式、人才战略方面都做了积极调整，应

对形势的变化。

人才是设计企业的根本 招聘工作提升到战略高度

AVID设计集团联合创始人陈崇生先生主要负责中国区域的建筑与规划设计项目。在采访中《建筑英才》了解到，陈崇生不但是集团管理者，更是一名具有先进理念的建筑师，参与设计的项目性质包括高层住宅、综合体项目、商业地产与科教文卫等，并多次获得奖项，如美国旧金山德杨博物馆，史丹佛大学内科医院，江阴弘临大厦，新加坡KPO会所与德国维兰德研发中心等地标重点项目。

作为一名优秀建筑师、建筑企业管理者，对于行业的预判具有前瞻性。在谈到建筑发展趋势时，陈崇生表示对中国建筑充满信心，“随着中国城镇化率的提升、基础设施的完善和一带一路倡议的推进，2019年中国建筑行业市场空间依旧巨大；此外，随着国家和社会对建筑质量、节能环保的重视，建筑业逐步转型和升级，促进了装配式建筑、BIM技术和绿色建筑等建筑理念和技术在中国的普及，工程总承包、全过程工程咨询等业态和商业模式也受到各级政府的鼓励和支持。中国正处于城镇化的快速发展期，十三五规划纲要也提出，到2030年中国城镇化率将达到70%左右。”陈崇生表示，中国建筑行业是值得期待的。众所周知，专业人才是设计企业的根本，目前较困惑的是人才的流失，集团也在想尽一切办法招揽优秀人才加盟，招聘工作已经提升到企业战略高度。

谈到招聘，陈崇生表示，AVID真

诚感谢建筑英才网，多年来AVID的专业设计人才几乎全部来自建筑英才网这个平台。

针对目前各地出台的人才政策，陈崇生认为人才流动是平衡区域经济发展的良好开端，但对于在一线城市的外企来说，具有一定的人力压力。“从2010年AVID进驻上海后，历经并见证了中国的几次人才迁移。2015年行业低谷时的回乡潮，2017年转行甲方，到2018年的建筑企业从一线城市迁移到二线城市，的确北上广深高房价高生活成本对于设计单位和个人都是巨大的负担，民营企业为了降低成本向中部及二线城市的转移带动了人才的流动，这个速度正在加快。”陈崇生表示，人才的流动带给二三线设计企业新鲜的血液，提升了设计能力，增强了竞争力，获得了更多项目。但是对于在一线城市的外企来说，这种人才迁移严重影响了企业的稳定，新年前后人员离职出现高峰。今年的金三银四招聘旺季，招聘工作相较往年也增加了难度，相信跟AVID一样处境的外企不在少数。

创新管理运营模式 吸引人才留住人才

近两年全国各地积极出台人才政策，此前在一线城市工作的人才由于政策的吸引，以及一线城市生活成本的压力，开始反流到二三线就业，一线城市不再是就业的首选。这种趋势给处在一线城市的企业造成人才流失的困境。

陈崇生表示，面对人才的流失，企业唯一的解决之道就是积极面对。“其实从2018年开始，AVID已经着手设计一种新的管理运营模式，借鉴国内外律

师事务所的合伙人模式，用股权、用项目合伙，来吸引个体、小团队的加入。按劳分配，在中国已经无法满足有野心的新一代人才，而建筑设计行业创业，没有品牌背书、没有稳定项目来源是很艰难的。”陈崇生表示，吸引人才是一方面，留住人才又是另一个世纪难题。AVID崇尚以人为本，每一位员工来自不同的背景，都持有不同的想法判断，诱发员工对权威的挑战，侧面挖掘员工的主动性。同时AVID关注每位员工的情绪和工作方法，以轻松幽默兼鞭策的方式增强团队的凝聚力，在企业发展方面拥有求同存异的目标。

在设计界，创新精髓在于“设计培训与商运指导”。强调设计质量是必须长期保证而在任何处境下是不能妥协的。

谈到培训，陈崇生说：“培训优秀设计师是我们一直努力发展的AVID文化制度。商运指导则是需要面临实际商业战场的考验才能酝酿出来。AVID非常注重对设计师的专业培训，从而把控制好设计质量，并确保公司的运营处在增长阶段。通过培训，员工的知识和技能不断提升，使员工发自内心的感激企业为他们提供了成长、发展和实现自我价值的平台。这样的结果不但鼓舞了士气，激发了员工的潜能，还有效调动了员工工作学习的积极性和主动性，使员工在个人成长发展的过程中，逐渐实现对自己价值的肯定，树立员工对企业及社会的责任感。”

“行业转型期也是行业成长的过程，对于企业来说也是一种历练。AVID拥有专业的设计、管理团队，拥有先进的经营理念，我们不惧挑战。”陈崇生对未来充满信心。■



“为了满足企业发展需求，以及人才战略储备，新空间对人才招聘的态度一直是非常积极的。”

完善薪资福利体系 为员工打造实现价值的平台 ——访上海新空间工程设计管理有限公司总经理谢持琳

文 | 苑航

2019年已经过去5个多月，建筑行业受惠于都市圈建设、棚户区改造，以及基础设施建设等，一些企业开始走出调控的阴影，华丽转身。在新的历史时期，建筑设计企业在业务方面做了哪些调整？这些变化对人才招聘有哪些影响？

日前，上海新空间工程设计管理有限公司（以下简称新空间）总经理谢持琳接受了《建筑英才》的采访。谢持琳

表示，随着2019年开年以来房地产行业的逐步复苏，新空间集团主营的全过程工程设计咨询的业务量也随之蒸蒸日上，团队规模也正在迅速扩张。为了满足企业发展需求，以及人才战略储备，新空间对人才招聘的态度一直是非常积极的。

平台化及合伙人体系建设 招聘人数大幅增加

谢持琳介绍，由于新空间集团总部

平台化建设，四大中心与事业部门的扩大和增设，带来了人才需求增加。运营中心与管理中心在原有基础上不断扩大规模，新建的研发中心和项目中心都产生了相适应的岗位需求，事业部在咨询、规划、建筑、市政、景观、装饰装修EPC、智能化各专业增设部门和分所，由此产生了大量技术岗位。因此，相较于去年，对外招聘人数大幅增加，且主要集中在业务部门。

“与此同时，全国各个分公司的建

立和城市合伙人体系的构建,使新空间在夯实集团总部力量的同时,也在进军华东、华南、西南地区。目前已在贵州、江西、青岛、云南、苏州、杭州、广西等多个省市建立分公司。”谢持琳表示,新空间在深耕目标地域市场的同时,将业务由局部向整体辐射,最终达到全国布局。为满足集团发展,除了依靠新空间自身的资金流量与资源支持,公司也需要城市合伙人强强联合,共谋双赢。在既有合伙人的基础上,内外部渠道多管齐下,寻找并积累多个地域、不同专业范围的企业或个人合伙助力。

构建立体招聘体系 全方位招揽吸纳人才

人才是企业发展的基石,人才对于快速发展中的企业更为重要。“为实现将新空间打造成为建设领域内全方位综合服务平台的目标,深入建设全过程工程设计咨询,综合分析集团目前的发展进程后,我们目前对人才的需求分为两类:事业部门岗位与职能部门岗位中高层领导,以及与各专业相匹配的基本岗位。其中公司目前最需要的就是规划、建筑、景观、市政、装饰和智能化各事业部门的部门负责人、项目负责人与四大中心(运营、管理、项目、研发)中高层管理者。”谢持琳说:“为同步匹配集团的战略布局,建立独具新空间特色的设计品牌,追求精益求精的服务品质,我们也需要优秀的各事业部门领导人、事业部技术骨干、职能部门中高层管理者加入,成为集团的中流砥柱,实现集团战略管理与业务内容的全面提升。”

谢持琳表示,新空间一直重视人才招聘,视招聘为公司的日常工作,多年来

尝试并开发各类招聘网站、内部推荐、自媒体平台、校招等各式各样的招聘渠道,形成了符合当前集团招聘要求的立体招聘体系。

“作为一家快速发展中的设计公司,行业属性与实际情况对所需人才有精准的定位。相对我们同时使用的全面性的招聘网站,像建筑英才网这类有专业定位的渠道转化率会更高,所以使用率也会更高一些。同时集团鼓励员工参与内部推荐,这一方式为我们节省了很多的人才筛选成本。而校园招聘和宣讲会以及校企合作等多渠道的招聘,能极大地满足公司对人才的储备和培养。去年我们展开了校企合作的战略布局,通过校企合作,发挥高校人才优势、学科优势、专业优势,助力培育出适合新空间的优秀人才。今年将持续展开与其他高校合作事宜,推动校企合作的战略布局实施进度。”谢持琳表示,通过开发立体式招聘渠道,公司招聘工作也出现了较大改观,无论是人才质量还是数量,均能满足企业发展需求。

加大培训力度 完善薪酬福利体系留住人才

招人难,留人更难。《建筑英才》了解到,新空间在培养人才、留住人才方面下了很大的功夫。其中在培养人才方面,针对参与培训的员工开展了系列培训活动。

1、员工入职培训。在员工入职时,人事部会结合公司管理手册和囊括集团日常事务的入职小卡片做基础培训,帮助新员工更快地适应新环境、融入到新空间大家庭里来。

2、综合素质培训。新空间小讲堂

针对运营中心与管理中心展开,由总经理或运营中心总经理带头,集思广益,就企业品牌建设和维护、团队建设、员工执行力、沟通技巧、时间管理、商务礼仪、解决问题的方式方法等多个方面,结合理论与实际案例,通过PPT演示、视频赏析、现场交流等方式进行每周一小时的课程。

3、项目经理培训。针对各专业设计主创、所长以上展开,目前已经成立新空间学校。未来将结合项目经理相关知识课程,辅以拓展活动,开展一系列的学习、考评和复试。

4、设计专业培训。结合行业发展的实际情况不定期组织集团高工、顾问或外聘专家开展各专业设计师们的技能培训、设计讲座和成果分享会,学习相关新规范、新软件、新技术、新材料、新想法,共同发展共同进步。

5、匹配员工参加相适应的会议和学术交流活动。新空间集团入会中国勘察设计协会、中国城市规划协会、上海市建筑学会等多个学会、协会,积极报名参加行业内各大小型会议,并匹配对应员工参加,时刻关注行业发展。

“新空间始终将‘重视人才,以人为本’的理念融入集团的点点滴滴中,并用实际行动使员工感受到。为此,我们通过完善薪资体系与福利体系,建立合理的企业管理制度,增加员工企业荣誉感与归属感,给予员工更多的成长机会,提供舒适的工作环境,营造开明、高效、无障碍沟通的工作氛围等一系列举措,给员工在物质和精神上优良待遇。更重要的是,新空间的发展前景将会给员工提供更广阔的价值实现平台。”谢持琳说。■



“在建筑业风起云涌的今天，纬纶国际坚持‘授人以渔，唯贤适用’的思想，为了实现‘筑梦空间·设计无限’这一愿景，公司希望优秀设计人才加盟。”

广揽天下英才 让“设计无限可能” ——访广州市纬纶国际建筑设计有限公司董事长/总建筑师范文峰

文 | 苑航

在我国建筑行业高速发展过程中，涌现出一批具有创新意识、服务意识和独特个性的建筑设计公司，在大浪淘沙的市场环境中越做越强，成为设计领域的中流砥柱，而成立于1998年的广州市纬纶国际建筑设计有限公司就是其中之一。

日前，广州市纬纶国际建筑设计有限公司（以下称“纬纶国际”）董事长、

总建筑师范文峰接受了《建筑英才》的采访。他表示，在建筑业风起云涌的今天，纬纶国际坚持“授人以渔，唯贤适用”的思想，为了实现“筑梦空间·设计无限”这一愿景，公司希望优秀设计人才加盟。

招揽接地气的设计师 实现“筑梦空间·设计无限”

纬纶国际成立于1998年，拥有独立建筑设计甲级资质。二十年来，纬纶国

际始终坚持“授人以渔，唯贤适用”的思想，发展成为拥有一支逾百人的高素质团队。

“纬纶国际作为一家设计公司，时刻牢记对城市的贡献，为他人的服务，最终唯一的体现就是在建筑作品上。”范文峰表示，设计领域竞争激烈，客户对产品的要求也越来越高，我们一刻也不敢怠慢，不断创新，以专注的触觉及市场敏感度，致力打造出符合客户和市场需求的彪炳之作。

在谈到创新及人性化设计时，范文峰以住宅为例，认为“设计的核心在于提升空间附加值，让作品‘接地气’”。

“‘接地气’听起来是很平凡的一个词，但能切实执行起来，是需要大智慧的。设计中最根本最核心的价值就是‘实用’与‘功能’，设计师不能忽略它，要努力做到‘设计无限可能’。”范文峰表示，设计“接地气”的作品，必须拥有“接地气”的设计人才。目前公司急切希望“接地气”的设计人才加盟。建筑总工、结构总工、建筑设计师、结构设计师、给排水设计师、电气设计师、暖通设计师等都是纬纶国际急缺的岗位。

在采访中《建筑英才》了解到，围绕“筑梦空间·设计无限”的核心理念，纬纶国际的足迹已遍布大江南北，为用户提供了优质舒适的居住、休闲娱乐的空间环境，精品的设计与优质的服务在客户群中树立了极佳口碑。“正、大、光、明”是纬纶国际出品的最大特色，让有着纬纶烙印的项目在实际销售中百举百捷，同时也为纬纶国际成功赢得保利集团、合景泰富、万科集团、美林基业、天伦控股、佛奥集团等知名集团长期合作关系。其中纬纶国际设计的作品万科·欧泊、佛奥·天津天佑城、天伦·广州林和村改造项目峻林、合景泰富科汇金谷、贵港盛世名都、佛山季华路商业项目等重点项目在业界获得一致好评。

中国建筑师将完成蜕变 从工匠走向大师

在谈到房地产调控政策不放松，并积极稳妥地推进房地产税的出台，建筑房地产行业是否会受到政策影响，企业该如何应对等问题时，范文峰表示，2018年户籍人口和常住人口城镇化率分别提高到43.37%、59.58%。这个比例距离发达国家的70%还有相当的空间，都

市圈建设、棚户区改造，以及基础设施建设等，整体趋势还是很明确，只是发展的进度需要控制，所以才有房地产政策的不放松。

“如果有一天不需要政策调控，那么就真是到了没事可干的地步了。建筑设计还是充满未来，只是20年前的百废待兴、粗制滥造的建筑物成为今天亟需处理的疙瘩。未来的生存空间赋予建筑师更多的有关精致、环保、和谐、审美的使命，新时代的需求将推动中国建筑师完成蜕变，从工匠走向大师。”范文峰说。

众所周知，中国建筑行业发展进入由量变到质变的时代，而建筑企业紧跟行业发展趋势，积极转型是唯一出路。

范文峰介绍，在新的历史时期，纬纶国际在企业管理、人才战略方面做了积极调整与变革。主要有以下三方面调整：

一、启动股权激励。重新梳理确定公司的使命、愿景和价值观，不断推进企业文化的建立，明确战略目标，做好战略部署。更大力度地激励企业管理层，让公司骨干成为火车头，齐头并进，拉动整体前进。

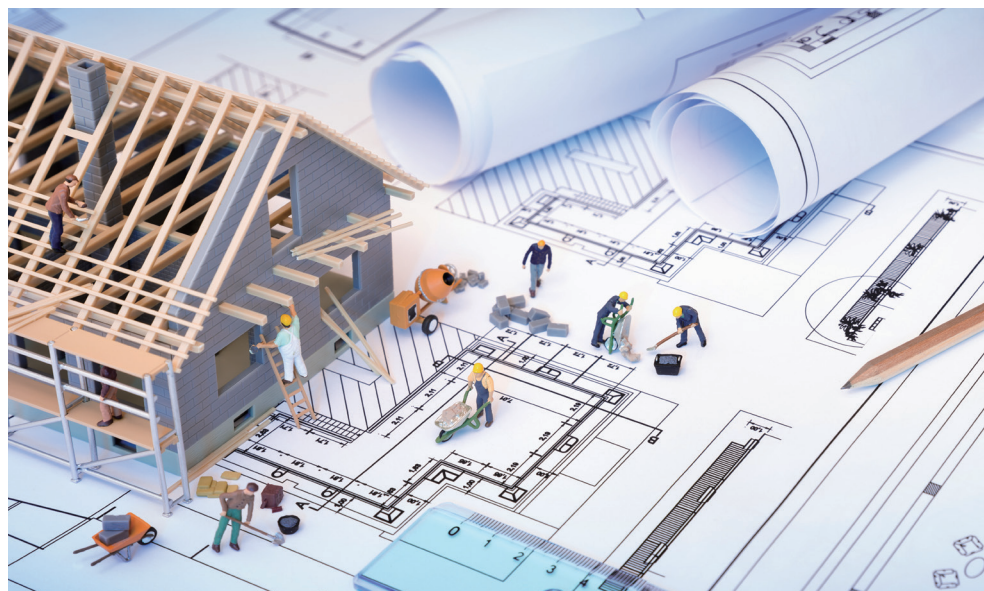
二、调整部门机构。合并方案组与

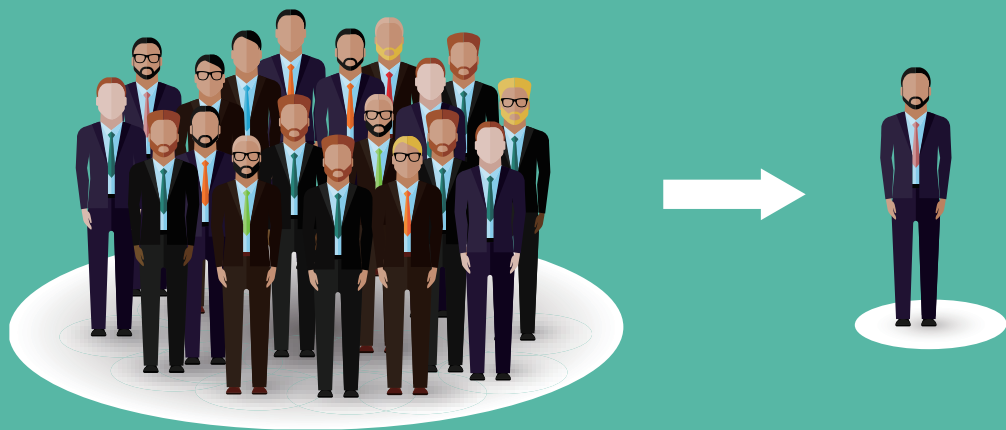
施工图组成为完整的项目组，更好地整合人力资源，有利于方案投标以及项目把控，同时有利于培养全面素养的建筑师，做好人才骨干储备。

三、重新规划组织架构。为扩张规模做好载体的准备，做好上层建筑的基础，打通员工上升通道，找到成长发展的空间。

范文峰表示，公司通过一系列变革，目前业务拓展顺利，前景非常明朗。

“随着都市圈的建设、高铁的扩建等，我国区域经济发展将会越来越平衡。全国各大城市应该会有功能分区的布局，人才市场会随着功能布局而发生变化。”范文峰说：“目前粤港澳大湾区的规划布局吸引了大量优秀的人才，这对于我们广州公司来说，是非常利好的趋势。就广东省而言，广州是千年商都属于贸易商区，深圳是科技区，东莞是制造区。中国人做生意有个传统就是讲究成行成市，那么企业布局根据功能分区找准位置也是没错的。我们纬纶国际前景一片光明，我对于中国建筑也是充满信心。” ■





招 聘 季

如何稳准狠招到合适员工？

策划/ 采写 ■ 苑航

一年一度的金三银四招聘旺季虽然已经结束，但时值五月，人才市场仍然红火一片。一方面是大批应届生走向人才市场，开始职业生涯；一方面是公司员工开始心猿意马，希望通过跳槽进行职业提升。迎来送往，HR忙得不可开交。

随着各地陆续出台人才引进政策，人才市场也发生了变化。以前是一线城市吸引大量人才，导致一些热门行业热门岗位遭到“哄抢”，HR招聘可以百里挑一；现在是大量人才分流到二三线城市，一线城市招聘不再是一家独大。

无论是人才过剩，还是人才紧俏，对于HR来说，招聘永远都不是一件轻松的事情。目前95后员工已经走进职场，这些年轻人找工作“眼里不揉沙子”，对于未来就职的公司及岗位期望值很高，甚至非常挑剔、苛刻，“钱多活少离家近”成为很多年轻人找工作的目标。

面对人才市场的变化，如何积极应对，稳准狠快速招到合适的员工？本期《圆桌》特邀几位资深HR来分享他们的招聘经验。

为人才“画像” 按图索骥 招到合适人才

金三银四招聘旺季已经过去，纵观今年的人才市场，与往年有明显区别。随着各大城市对人才引进力度的加大，有些城市还有各种各样的就业创业人才补贴等等，再加上一线城市的生活成本压力，使得不少的毕业生选择到二三线城市就业，或者回乡就业，而选择留在一线城市的人才在各方面的期望值也在不断地提高，从而推动了人力成本大幅攀升。

我们公司根据当前的人才市场形势，不断调整招聘政策，转换招聘思路，由之前的坐等招人，变成现在的主动抢人，希望在招聘的组合拳之下，寻找到合适的能与公司一起成长的伙伴。

多渠道精准定位，通过“画像”招到人才

在招聘工作中，对公司和行业的了解是招聘的根本。不同岗位的人员有不同的行为特征，同一岗位的员工一定有其共性，包括性格特点和行为习惯等。用心总结出的“胜任素质特征”是工具，能更准确定位需要的人员。同时除了考虑薪酬福利、品牌知名度等“硬环境”之外，我们还要考虑企业特有文化、团队行事风格、直接领导风格等“软环境”是否能和候选人更好地进行价值匹配。吃得透行业，摸得准岗位，定位得了人岗匹配度，就有了一张相对精准的“人才画像”，按图索骥，招聘就会相对稳准狠。

另外，不同的招聘渠道有不同的特点和受众，作为招聘的主要手段，招聘人员要有自己精准的分析评估，做好渠道管理。对不同年代的候选人心理和要求也要有不同的把握，要同时抓住行业和时代的趋势。

目前传统的网络招聘依然覆盖面很广，是主要的招聘渠道之一。基于设计行业的特性，我们在公司全面推进内部推荐的机制，这两个渠道目前占到了招聘的80%，都是相对精准的。现代社会更迭变化迅速，社交媒体越来越普及，商务社交已然崛起，我们目前也正在关注各种新兴的招聘渠道。

打造公平的薪酬和晋升机制，让员工感受企业的温度

我们是一家综合性的设计公司，目前阶段最需要的岗位

上海华都建筑规划设计有限公司人力资源主管 | 陆玲



包括项目负责人、方案主创、方案设计师等多个职位，特别是方案深化能力强的设计师。

招聘和留人是企业永恒的话题。留人的话，我们一直认为，文化当先。我们是一家相对年轻的设计企业，年轻就意味着活力和自由，这既是我们推崇的文化，也是设计师成长所需要的环境，跳出束缚才能有设计理念的碰撞，才能有更多新奇好玩的前沿作品。我们鼓励员工去自我成长，自我实现，甚至自主去市场中进行商业探索，员工和企业能互相成就，达到双赢是一种最好的状态。

当然，留人不能光靠情怀，我们始终认为，要多辆马车并驾齐驱。公平的薪酬机制、完善的福利制度、科学合理的分配方式、丰富的组织活动等等都是我们留人的一部分。同时还要努力地锻造合理的晋升机制，不排资历，以硬实力说话，以贡献论地位，给优秀的人才以充分的晋升渠道，希望能充分激活组织的内在活力。怎样能让员工能感受到企业的温度，而不是只做当下流行的“社畜”，是我们一直在探索的问题。■

拓宽招聘渠道 制定人才培养计划 有效满足企业用工需求



中汉基业（北京）建设工程有限公司人事经理 | 张蔷

自2018年下半年开始，就业市场一度遭遇寒冬。裁员、缩编、破产、退场，几乎每月都能看到这样的新闻。经济的缩紧，导致各行各业都举步维艰，以致就业市场上开始流行一句话“能按时发工资的公司就是好公司”。但是不论经济如何吃紧，人才的流动都是必然的。随着金三银四招聘旺季的到来，企业、员工、应届生纷纷走向人才市场。为了给企业提供优质的人才，让企业在激烈地竞争中获取更多资源，作为一名企业的HR，除了在各大平台上发布广告、招聘信息以外，我们也开始走向校园，希望从0到1培养具有本企业特色的管理型人才。

那么，如何在招聘过程中稳准狠快速选到合适的人才？笔者认为运用目标管理当中的SMART原则来制定方案是最优的选择。首先，我们要明确企业的战略目标；其次，实现目标需要配置什么样的人；第三，这些人才需要具备哪些技能；第四，拥有这些技能的人要去哪里寻找；第五，要在多长时间之内找到这些人才。

为此，我们通过建立胜任力模型，为应届生量身定制出了一套符合企业发展需要的《人才培养计划》。与此同时，我们

依据自己的行业特点和企业现状，选取了12家对口高校作为人才引进的窗口。从前期的招聘文案设计撰写、制作宣传，到后期的人才甄选、评估录用，我们都做了十分充足的准备。尽管如此，我们还是感到了前所未有的招聘压力。

压力一：经济形势。经济形势不好的年份，学生一般偏向于考研、考公务员，或选择大型国企、央企就业，考虑的因素是稳定和落户政策；

压力二：业务模式。我们的业务集中在海外中东地区，距离、语言、安全是学生择业时最担心的三大问题，尽管在这之前我们已经做了一份详细的海外生活指导（包括吃、穿、住、行、医疗、应急、风俗等情况介绍），还是很难消除他们的顾虑，即使提供高额薪酬的诱惑，学生们也依旧望而却步；

压力三：行业特点。我们是建筑施工单位，工作性质决定了我们对男性的需求是远大于女性的，这让我们在人员可选择范围上又缩小了一部分；

压力四：家庭因素。父母、男女朋友、同学的意见，也是学生择业时的一个重大考量因素；

压力五：生活成本。一线城市生活成本的激增，二三线城市的人才引进优惠政策，让原本想拼命挤进一线城市的大学生不再热衷走独木桥，消费水平较低的二三线城市反而更受他们欢迎。不难看出，现在的大学生在择业时想法更趋于理性。他们更注重工作与生活的平衡。这也是我们HR在今后的工作中要注意的点，如何针对不同类型的员工，了解并明确他们的需求点，进行有效沟通，给予正向激励，建立合理的奖惩机制。

综上所述，在激烈的竞争环境中，企业要想满足对多元化复合型人才用工需求，就要维护拓宽招聘渠道，充分发掘原有平台的效用，启用对口行业网站，借力社交网络平台和猎头服务，构建开放式的校企合作人才培养载体，从而有效地推动企业的长远发展。■

做好招聘规划 选择专业渠道 招人留人同时进行

今年第一季度公司的离职率较往年有所提高，一是因为年后行业整体人员流动性加剧，导致离职潮涌现，许多在年前对于职位有想法的员工纷纷选择在一季度集体试水人才市场。二是因为公司虽然持续在做人才储备计划，通过福利、晋升、加薪等方法尽可能地去留住人才，但是由于调整的范围涉及公司全部基层岗位，结合民企的特性，调整福利薪资的幅度较小，导致很多有固定心理期望的员工落差较大，产生离职念头。

提前做好招聘规划，从容应对离职潮

招聘旺季也是离职高峰期，我们在2018年底就已经有序规划积极应对。由于行业的特殊性，很多一线岗位流动性大，面对年后的招聘压力，公司做了以下几点工作：一是节前召开会议，就所属项目部已缺岗位或员工明确告知年后离职的岗位进行统计，并上报集团。二是动员公司所有人员鼓励内部推荐。三是招聘旺季也是很多院校的实习期，所以在去年年底我们就已经联系专业院校，点对点输送对口人才。

在招聘过程中，首先要先了解岗位职责及要求，摸清该岗位哪几项是关键点，然后根据这些关键点进行有效搜索。同时不要浪费大量精力在撒网上面，要选择如建筑英才网等专业招聘平台，加上内部推荐（专业人士推荐）、专业交流群（建筑业）这些有效精准的渠道。首先招聘平台是最基本的人才信息来源及宣传企业的途径，能够主动和被动地去获取自己所需的信息。特点：专业对口性强、简单方便、信息量大。其次内部推荐因为员工对于自己的推荐对象及企业都有所了解，所以能够更快更准确地输送缺配岗位人才。专业交流群一般为微信、QQ等社交工具，缺少上述两项的专业性，只能作为辅助类的招聘方式。

通过福利变革激励员工，留住人才

近两年全国各地都在抢人才，各种福利政策应接不暇。



浙江舜杰建筑集团股份有限公司人力资源部经理 | 陆冠群

这种情况不但给招聘工作带来一定困难，对公司留住员工也有不小影响。

面对这一不利因素，我们首先确定公司需要什么样的人，再针对这一特征制定留才政策。

目前公司最需要的是多元化的年轻人才，需具备以下几点要求：1、年轻化：年纪在24到30岁之间。2、高学历化：至少有985、211类院校本科学历。3、专业化：必须为对口行业的专业人才。4、服从性：有良好的品德基础对于本职岗位有热情。5、学习性：肯学习相关的其他技能，能够适应调岗。6、服务意识：有良好的主观能动性及服务意识。

公司围绕员工的实际情况、愿望诉求、年度规划等展开工作，通过福利变革、薪酬调整、岗位晋升等方法来激励员工的工作积极性，逐步实现公司特有的“三化”，即考勤制度的人性化、加班制度的合理化、薪酬福利的多元化。并积极开展基层员工的访谈工作，从根源上了解他们的诉求、想法，及时总结情况，针对性地出具员工个人的成长规划档案，帮助年轻员工确定职业发展目标，与企业共同成长、进步。■

充分了解内外部环境 准确定位招聘人才



北京锋尚煜景文化艺术有限公司人力资源经理 | 王勤成

本人做人事工作5年，招聘工作占据了一半以上的时间，有一些经验在此与同行朋友分享。

知己知彼，准确定位，招到合适人才

首先谈谈招聘。要招聘，首先要做好规划和分析，对公司整体发展方向要做到心中有数，充分了解外部的环境、优势、不确定性、竞争程度、国家宏观政策、行业成长性、产业价值链等因素；内部的优势、劣势、核心竞争力、领导方式、管理风格、历史业绩、企业形象等因素。只有清晰地了解内外部环境，才能稳准狠地定位招聘的员工是否是适合的。

聚焦关键岗位——哪些岗位需要迭代，哪些岗位需要扩充，哪些部门需要缩减，这些都是对业务发展影响最大的，不要求面面俱到，但要充分明白，你要招聘的人才，一定关系到招聘的质量。

未来潜力——除求职者与当前岗位的匹配以外，也要从岗位的发展性和公司未来的策略来考量人岗匹配的情况。不单单是复制当前岗位的优秀员工素质，而是进一步用可持续发展的眼光考虑求职者的潜力。

岗位制度的设计——更注重招聘前的定义人才环节（指：岗位职责说明书、任职要求），让人才标准贯穿招聘始终，而不是任由用人部门面试官凭经验或喜好来决定取用与否。

只有了解员工，才能留住员工

无论何时，公司都需要优秀的人才。那么怎么留住人才呢？只有了解员工的诉求，才能留住员工。

无休止的加班——过度加班一定会把优秀的员工慢慢挤兑走。如果员工每天都要加班，却没有得到任何升职或者加薪，这个时候，这些员工就会有一种被利用的感觉。此时，要么给员工加薪，要么就给他减活。

永远在画饼——老板在员工大会或者新员工入职培训大会曾经说过的给多少股权，或者多少奖金，或者优渥的晋升机制，一直不落地，永远只是口号，这在员工眼里，就是在欺骗。既然当初承诺，那就别流于空谈，兑现承诺，才能留住人才。

得不到肯定——员工需要夸奖，需要认可。如果员工的辛苦工作得不到认可，就别谈什么员工激励和激发员工创造力了。在实际工作中，公司领导（人力）遇到的问题可能是，没有足够的预算或者奖金去奖励这些员工。但是可以有很多低成本的激励方式，比如一句认可的话。

毫无信用——每个员工对公司或者领导的言行都会有一个自己的判断。他们会把当初公司（领导）做的承诺、说过的话拿出来做比较，说好的涨薪、升职你兑现了吗？对投资人说谎、对客户说谎、或者给员工开空头支票，导致那些优秀的、有原则的员工遇到更好的机会，一定会离开公司。

综合以上，我想说的是，工作不稳定、对直接上司不满、薪酬不满意、缺少发展机会或者是工作强度太大、缺乏认可都有可能是一位优秀员工离职的原因。如果离职这件事真的发生在你的公司或者你的团队，对公司最有利的处理方式就是了解员工为什么离职，并且尝试留住那些优秀的员工。■

调整招聘条件 有效应对人才危机

我公司在今年第一季度离职率居高不下，招聘工作压力山大。作为横跨建筑和船舶两大行业的特殊企业，近年来不仅要应对建筑行业的激烈竞争，同时也要适应船舶行业的转型阵痛，原本业界艳羡的低人才流失率目前也攀升到接近市场平均水平。央企背景以及稳定的工作环境本应使我公司具备较大的招聘优势，然而对如今追新求异的90后和95后来说，这些优点反而失去了往日的吸引力，导致招聘压力日益增加。

动态调整招聘条件，有效应对人才需求危机

在今年的金三银四招聘旺季，我公司加大招聘力度，趁着劳动力市场供方充足的时机，迅速补足了去年秋招未完成的应届生招聘需求，并填充了第一季度人才流失造成的大部分空缺。

如何稳准狠地招到合适员工？首先，需要动态调整招聘条件。特定岗位的胜任力模型并不是一成不变的，配置条件要根据内外部情况及时更新。公司的管理战略调整、业务发展方向的重心转移、需求部门的人员构成变化，以及行业内人才的供应、对手的招聘动态、对口学校应届生的生源情况等外部因素，都需要HR及时掌握。对我公司来说，建筑结构和地下水工程设计一向是行业内领头羊，对应专业中最优秀的求职者蜂拥而来，原先招聘压力仅在于挑选其中最优秀并契合我司企业文化的应聘者即可。然而随着新兴行业如金融业和互联网业的崛起以及年轻求职者的观念转变，设计院曾经香饽饽的地位逐步被动摇，对口专业的学生转行比例大幅上升，应聘者的整体水平和数量不及以往。在这样的背景条件下，依然沿用原来的高标准要求去挑选应聘者，必然难以如愿。我们通过和需求部门沟通，分析招聘条件中哪些是岗位必需条件，哪些是可以替代的，同时拓宽招聘渠道，扩大应聘人员范围，由此获取更多合适人选，有效地应对人员需求危机。

不断创新优化招聘宣传，迎合应聘者需求

针对年轻求职者特点，招聘宣传需要不断创新优化。通

中船第九设计研究院 工程有限公司招聘主 管 | 蔡臻



过对90后、95后生长环境和求职心态的分析，传统又繁复的现场宣讲会形式已无法激起这个群体的关注和兴趣，设计院的保守老派形象亦不占优。

我们根据上述情况，花大力气优化了公司的网上宣传设计，包含网申系统、公众号、网上宣讲会、招聘宣传片等界面更新，简化了应聘入口，拓新扩充了宣传渠道，以新奇有趣的方式向更多求职者展现公司的专业雄厚实力、人性化的办公环境和多通道的职业发展路径，也为其提供了更为便利的招聘信息获取和简历投递方式。

与此同时，如何迎合应聘者需求也值得我们深思和尝试。无论是应届生还是社会招聘人员，每个人找工作都有其特定的需求，我们在面试和其他形式的沟通中除了对其进行全方位的测试评价外，也尝试探索其深层次的需求。一旦锁定了合适人选，我们将聚焦其需求，充分利用我公司优势，在公司能满足的范围内提供最大有利条件，必要的时候，HR作为中间人帮助应聘者向需求部门争取更多权益，在协调过程中时刻保持与应聘者的联系，赢得应聘者的信任，顺利推动应聘者接受offer。■

多渠道招聘 化解抢人大战造成的不利因素



中交第三航务工程局
有限公司宁波分公司
人事经理 | 荣昊

我们公司作为一家施工单位，项目一般都在偏远地区，工作条件略差，人员流动是很正常的。针对项目所需，我们在不断地扩充员工数量。一方面，安排人事人员去往各地高校开宣讲会或者与当地劳务中心接洽，在毕业生当中选择合适的人才。另一方面，针对社会招聘，除了传统的网络招聘筛选简历等方式外，我们还通过与行业招聘网站如建筑英才网等机构合作，推荐合适的人才。多效并举，以期尽快补足所需员工。

清晰定位，招与企业价值观一致的员工

要想快速高效地招到合适的员工，要从企业和员工两个角度来考虑。首先企业在招聘时要有清晰的定位，认清招聘的内外在条件：知名度、发展平台、发展路径、企业文化、薪资水平等。其次是关注应聘者的价值观。如果人才的价值观与企业的价值观偏离太大，要么貌合神离，要么扭曲个性，或者暂时忍耐，结果都不会好。价值观的偏离还会影响积极性，加大管理成本。而价值观是很难通过培训来改变的，所以选择与企业价值观一致的员工是招到合适员工的重要因素。另外，企

业还需要准备模拟情景面试，让应聘者进行角色扮演，测试应聘者应对不同情况的能力。应聘者所讲述的以前的成功经验，都可以通过这个过程来验证真伪。同样，应聘者的一些弱点或能力不足的地方也都会显露无疑。

开通多渠道招聘，高效精准地招揽人才

相关数据显示，在各地陆续出台的人才吸引政策的影响下，成都、西安、杭州、重庆等新一线城市成为了高校毕业生的新选择。这些人才政策主要围绕推进人才本土化，如落户、购房补贴、生活补贴、配套保障等多项激励。落户方面，大部分出台人才新政的城市均全面放开对学历型人才的落户限制，如“零门槛落户”、“先就业后落户”、“在线落户”；安居方面，给予合理的购房资格、购房补贴、租赁补贴、生活补贴等，对加快意向型人才的流入具有推动作用，吸引人才大批量地往新一线城市流动，导致我们宁波公司招收人才的数量相比往年有所下降，招聘效果也有一定影响。

针对各地抢人大战造成的不利局面，我们公司根据企业自身的实力，所要招聘的岗位等实际情况，拓展了招聘渠道。目前的渠道主要有网络招聘、校园招聘、社交群招聘、现场招聘、劳务公司、员工介绍等。考虑到自身的发展和需要，目前多采用校园招聘、网络招聘、员工介绍和劳务公司这四种方式混合使用。

校园招聘适合为项目施工招收大量的一线员工；网络招聘快速高效成本低，根据不同的岗位还可以选择不同的招聘网站；员工介绍可以快速找到合适的人才。这几种方式的结合，可以帮助我们高效精准地招揽人才。

与此同时，公司给员工创造了良好的发展和学习空间，建立更好的奖励机制和员工生活保障体系，让员工看到公司的发展历史、现在以及美好未来，以留住与企业同呼吸共命运的优秀人才。■



第八届中国国际建筑工程新技术、新材料、新工艺及新装备博览会 暨2020中国国际装配式建筑产业博览会

2020年2月24日-2月26日 北京·中国国际展览中心（老国展）

总体规模：28万平米 总体观众预计：22万人次

同期举办：

- 第十二届中国国际建筑模板、脚手架施工技术及设备展览会
- 第八届中国国际地材博览会（地坪材料及设备展、弹性地材及运动场地展）
- 2020中国国际门窗幕墙展览会
- 第十六届中国国际建筑保温、新型墙体及外墙装饰展览会
- 第十六届中国国际干混砂浆技术及产品展览会
- 第八届中国国际建筑节能及绿色建筑展览会
- 第八届中国国际建筑防水及屋面系统展览会
- 第八届中国国际建筑涂料及化学建材展览会

WWW.CONSTRUCTECH.CN

联系方式：010-57514072

HR的“等明天”

作者：周良工

有时候，等明天或成为口头禅



整理房间，等明天……



工作报告？等明天……



学习厨艺？叫外卖……



不得已，开名就搁很久的旅行



行动才能收获美丽风景



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

HR的暖日

天气渐暖



最爱冰镇饮料



喜欢吹吹凉风



贪凉引得肚子疼痛



饮料导致体重增加



不如遵循节气，健康生活



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

建筑人才现状分析及采取的措施

只有真正做到“待遇留人、环境留人、事业留人”的三步走战略，才能组建一支强大的人才队伍。

文 | 田莉娇

人才是企业发展的根本保障，现在不少企业都遇到了无人可用，人员流失率高，无人才可培养的窘境。现就目前部分建筑企业人力资源状况进行分析，并提出个人想法。

一、现有人员队伍的现状分析

（一）、取得的主要成绩：

1、人才管理工作已提高到企业战略层面，受到各建筑企业中高层领导的高度重视，已把人才视为行业发展的重要资源，第一要务；

2、具有多年资深管理经验，业务水平的管理人员量及结构稳定，初具规模，能够基本满足各企业现有发展需求；

3、有一部分相对稳定，长期在企业稳定发展的老员工分布在各类岗位上，是各企业人才架构基本稳定的保障。

（二）、人才队伍管理现状弊端分析：

1、部分建筑企业受行业环境或竞争影响，在建项目少，所需专业技术人员及相关配套人员数量不多，招聘需求小，人员管理量相对减少；

2、人员结构及素质差距大，特别是总承包资质建筑企业，现有的管理人



员中，大专及以上学历技术管理人员占比不到一半，研究生及以上学历更是凤毛麟角。员工构成比例也较复杂，有学历低但经验丰富的技术人员；有知识水平高经验不足的大中专毕业人员；还有一线学历较低、年龄较大的后勤人员，不同层次的人员有着不同的特点与价值诉求，使得整个人力资源系统复杂，不便管理；

3、由于建筑行业本身工作环境不轻松，技术人才工作任务繁重，压力大，加之缺乏相应的企业人文关怀和有效的激励机制，人员跳槽频繁，流动性大，人才流失率增高，建筑行业的核心职位、企业的骨干人才、核心人员的流失

给企业发展造成了巨大的损失；

4、部分主要职能部门负责人及项目经理，权限设定及管理水平有限，一定程度上制约了员工的发展和成长；

5、专职人员的工作内容存在交叉安排、交叉管理和附属性工作较多，员工不能专业地开展好本职工作，疲于应付；

6、人才成本上升，随着社会大环境及经济水平的提高，生活压力大，低成本的技术管理人员优势难以为继，员工待遇需要提高，进一步压缩了企业的利润空间；

7、人才瓶颈期突显，建筑业近年来发展势头有增无减，在解决人员就业，吸纳优秀技术管理人员方面有着日

趋增加的势头，建筑业规模的增长速度远超过了人才的培养速度，面临着人才瓶颈。特别是高素质的综合型、专业型人才相对匮乏；

8、专业证书持证人员比例低，证书外挂情况较多，内部相关补助鼓励政策不到位；

9、部分裙带关系员工较难管理，人情味重，相关制度很难执行落实；

10、配套的管理制度不健全，设计不合理，执行难度大，需要及时更新。

造成以上局面的原因主要有：个人的待遇、期望值、工作满意度、追求、能力的发展个人价值的实现，企业的人文关怀、相关管理制度、激励机制、工作环境、用人制度等是导致人才流失的主要诱因。一些施工企业不仅工作条件艰苦，对员工也缺乏职业生涯的规划和设计，往往只重录用不重培养，对人力投资较少，进一步加重人才流失，陷入恶性循环。尤其是工程技术负责人、项目经理、专业工程师在房地产企业和建筑企业有很强的通用性，相关配套措施优秀的企业，很容易将这些人才吸纳过去，导致员工“移情别恋”。

二、建议采取的措施

1、高层管理人员从战略高度意识到人才对企业可持续发展的重要性，重视人才、以人为本，加大人力资源投入，创新人力资源管理方法，最大化发挥人才能动性；

2、支持开展重大科研项目攻关、重点工程的建设、开发尖端技术和破解工程技术疑难问题，鼓励创新国家及省施工工法、发明专利、QC小组建设、创新成果等；

3、严格按照政策法规，完善用工方式，加强员工合同管理、社保缴纳等基础工作，切实维护员工应享有的权益和保障。加强与员工的双向交流，维护好劳动关系，避免不必要的劳资纠纷对企业经济及信誉产生的影响；

4、维护管理好企业现有资质证书等，要求专业技术人员必须持证上岗，按市场价位水平，设计合理的证书挂靠使用费用标准，激励在职员工考证为公司所用，从此方面稳定员工在职率；

5、开拓渠道，广纳人才。要持续不间断招聘，渠道多元化，为人才储备提供源源不断的新鲜血液。加强新员工招聘录用管理，留住学历高、专业性强且持有专业技术证书的人员，采用内部选拔和外部选聘相结合的用人机制；

6、做到人岗匹配。公司为员工提供的基础条件，并不足以吸引人才，要让他们充分发挥潜能，建立合理健康的人才梯队，选拔可培养储备的人才，明确制度，按要求培训引导提高他们的综合能力



力，以便需要时及时可以推荐使用；

7、打造双赢理念，激励员工实现自我，尊重员工，将企业目标同员工职业目标相结合，关注员工的工作满意度，有意识地为他们创造成功的机会，提供成功的条件，给予肯定，安排富有挑战的工作；

8、打造独特的企业文化，留住人才。加强企业员工人文关怀，组织形式多样的员工日活动，如：设置员工信箱或邮箱，各抒己见，全面了解基层员工心声；安排固定领导与员工交流日时间，让中高层领导同各岗位一线员工面对面交流，充分了解员工情况及对企业期望和建议等；开展员工拓展、旅游、团队协作等活动，丰富业余生活，增加员工间互动了解，提高团队凝聚力；

9、设计合理的薪酬架构、福利制度，有稳定的涨薪机制、年休假、工龄奖等。必须认识到靠低成本给付薪资招募使用人才，从而达到节省人力成本的时代已经终结；

10、抓好员工培训工作，培养人才，提升价值。把“育人”作为先决条件，加强员工培训，提升专业水平和归属感。完善企业培训制度，着重培养“一专多能”人员，以取得多种技能，同时也挖掘了各职位最合适的人才。

我想，只要企业战略目标设定后，能够用心管理人才，全面提高人才的技术水平、职业道德及综合素质，使其具有强烈的企业归属感，真正做到“待遇留人、环境留人、事业留人”的三步走战略，何愁不能组建一支强大的人才队伍。■

关于员工缴纳社保相关问题的法律解答

根据国家规定,自2019年1月1日起社会保险费由税务部门统一征收,这一社保新政的实施引起社会各界广泛关注。根据新政,企业该怎样合理合法为员工缴纳社保,员工书面承诺放弃缴纳社保,可否免除企业法定缴费义务?员工要求发放社保补贴,自己缴纳社保,企业需要承担法律责任吗?针对以上问题,本期《专家坐诊》特邀请劳达法律专家李永超为大家一一解答。

答

给员工发放社保补贴,企业需要承担法律责任吗?

劳达集团研发中心咨询顾问李永超回复(以下简称“专家回复”):

企业给员工发放社保补贴,不能免除缴纳社保的义务。根据我国法律规定,缴纳社会保险费用是法律对企业 and 员工设置的强制性规定,企业和员工双方都必须同时履行缴纳社会保险费的法定义务。在法律范畴之内,无论采用何种变通的方式,现金、奖学、约定、承诺书、保证书等,这些均无法规避法律上的要求。从实践中来看,企业通常面临三方面的风险:一是劳动保障或社保经办机构查处的风险;二是员工事后反悔投诉的风险;三是员工无法享有社保待遇时要求企业赔偿损失的风险。

有关劳动保障或经办机构查处的风险,对于劳动保障部门的查处,根据劳动保障监察相关法律规定,一般情况在之下,企业违法行为在两年之内未被发现的,则不再给予处理;两年之内的,劳动保障部门可以责令企业限期进行补缴,企业拒绝补缴的劳动保障部门可以给予一定数额的罚款,同时还是联合其他部门对企业进行劳动用工方面的检查等措施。对于社保经办机构的追缴行为,目前法律上并没有明确的时效限制,换言之,社保经办机构可以追缴企业所有历史上的欠费。

有关员工事后反悔投诉,即便双方签署了放弃投诉的协议,或者员工承诺不去投诉,那么,这些内容均因为违反法律的规定,而不具有法律上的约束力。换言之,企业无法通过书面协议剥夺员工维护自身合法权益的权利。当然,如果员工自愿放弃由此给自己造成的经济损失,承诺不追究企业赔偿损失的责任,我们理解这是员工对自己享受权利的处分,员工处分的是自己的权利,而非是自己的义务。那么,这种处分在法律上应该是有效的。

有关员工无法享受社会保险待遇的损失,根据劳动争议司法解释的规定,这属于劳动争议的受案范围,这里的损失是指直接的经济损失,并非是潜在的或者间接的损失。因企业未依法缴纳社保的行为,导致员工受到损失的可以要求企业承担赔偿责任。

问

HR来信:

我们是劳动密集型企
业,员工的流动性很高,
且行业内员工平均收入水
平并不高,很多员工不愿
意缴纳社会保险,认为缴
纳社保之后,自己到手的
收入就降低了。我们也想
给员工依法缴纳社保,但
是员工不愿意承担个人部
分,甚至有些员工听说要
自己出钱缴纳社保,就干
脆不到公司来上班了。对
于我们来说,招人确实很
难,我们愿意拿出一些钱
作为社保补贴给员工个
人,约定由员工自己负责
缴纳社保,这样操作是否
有法律风险?



员工离职协商社保费用支付给员工，企业存在法律风险吗？

问

HR来信：

有位员工在我们公司工作期间，我们一直按照最低基数为其缴纳的社会保险费用，当时员工也是同意，在劳动合同中我们也做了约定，同意按照最低基数缴纳社会保险费用。现在因为我们公司经营情况发生了调整，没有合适的岗位给员工安排，员工也不愿意接受公司的其他安排，公司想与员工协商解除劳动合同，愿意按照法律规定支付经济补偿金，也愿意额外支付1-2个月的工资作为经济补偿金。员工对于公司支付经济补偿金这块没有异议，但是提出来要求公司将他在职期间少缴纳的社保费用折算成现金支付给他，如果我们不答应他，他就不愿意签署协商解除的协议。同时我们也担心，员工到社保部门去投诉，引起相关部门对我们公司的检查。这个问题如何处理比较好？如果我们愿意把钱支付给员工，如何才能保障公司的权益？

答

专家回复：

首先，从法律规定来看，对于企业而言合法合规的做法就是依法补缴社会保险费用，企业和员工各自承担应承担的部分。既然企业愿意支付钱给员工，补缴社保应当是优先考虑的选择。实践中，有些员工最初提起愿意补缴社保，当发现自己还需要缴纳一笔补缴费用之后，有些员工则不愿意进行补缴，这时候企业则会比较被动，毕竟很少有企业愿意帮助员工垫付这笔补缴的费用。对于企业愿意帮助员工垫付的社保费用，能否向员工进行追偿呢？实务中，对此存在很大的争议，有观点认为代扣代缴社保是企业义务，企业不履行义务导致社保少缴纳的本身就是违法的行为，因为违法行为受到损失的，应当自行承担而不应该向员工进行追偿，法律不能鼓励企业的违法行为；也有观点认为，缴纳社保费用是员工的义务，既然存在少缴纳的事实，员工因为少缴纳获得额外的收入，企业垫付之后员工应当返还。故此，选择补缴是合法合规的操作，但是在操作之前应当确保员工支付部分能够兑现。

其次，如果确实因为无法克服的原因不能补缴社保的，以现金形式支付给员工还是需要非常慎重，建议在协议中约定清楚，如果可以补缴的时候，员工应当将这笔钱返还给公司，以便双方完成补缴的工作。根据目前的法律规定，无论企业和员工如何约定，均无法规避缴纳社保的义务。故此，上述有关返还费用的约定，只能说尝试在最大程度上保护公司的利益，但是不能帮助公司规避法律风险。

最后，对于离职员工的补缴社保问题，一般都是“民不告官不究”，故此，如何做好员工不去“告”的工作是值得考虑的问题。



员工书面承诺放弃缴纳社保，可否免除企业法定缴费义务？

问

HR来信：

老师，您好！我们公司招用了一名外地国企内退人员，在面试的时候，员工提到原单位在为自己缴纳社保，自己不需要公司再为其缴纳社保。我们公司非常想录用这位员工，同时员工自己提出来，愿意向公司提交在原单位缴纳社会保险的证明，写书面承诺是自己不愿意缴纳社保与我们公司无关。

员工自愿书面承诺放弃缴纳社保，是否会被法律认可，如果我们录用他会有哪些风险？

答

员工自愿承诺放弃缴纳社保，不会得到法律的认可。根据《社会保险法》及相关规定，依法参加社会保险缴纳社会保险费用，是劳动者和用人单位的法定义务，这属于法律的强制性规定，无论是员工自愿承诺放弃缴纳社会保险费用，还是员工和企业双方协商之后签订书面协议，这些操作都不会得到法律层面的支持和认可。

员工自愿承诺放弃缴纳社保，贵司录用该员工的，将会存在以下问题和风险：

(1) 补缴社会保险费用、滞纳金或劳动监察部门的罚款。

员工事后反悔要求企业补缴社会保险费用的，会得到社保经办部门的支持，企业应当给予补缴，同时按照5%标准支付滞纳金。劳动保障部门或社保经办机构，日常检查、稽查等过程中发现企业未依法为员工缴纳社会保险费用的，同样有权要求企业改正，补缴拖欠的社会保险费用，同时有权给予企业一定数额的罚款。

(2) 员工无法享受社会保险待遇时，承担赔偿责任的风险。

劳动争议司法解释三规定“企业停薪留职人员、未达到法定退休年龄的内退人员、下岗待岗人员以及企业经营性停产放长假人员，因与新的用人单位发生用工争议，依法向人民法院提起诉讼的，人民法院应当按劳动关系处理。”换言之，贵司录用的国企内退人员与贵司之间构成的是劳动关系，当意外事故被认定为工伤之后，因企业未依法为其缴纳社会保险，导致其无法享受的工伤保险待遇部分，应当由企业向员工承担赔偿责任。当然，无法享受失业保险待遇、医疗保险待遇、生育保险待遇、养老保险待遇等损失时，企业均应当承担赔偿责任。

(3) 向员工支付经济补偿金的风险。

员工书面承诺自愿放弃缴纳社保或者与企业协商放弃缴纳社保的，事后反悔以企业未依法缴纳社保提出解除劳动合同并主张经济补偿金的能否得到支持？对此，司法实践中，存在两种观点，一种观点认为不应当支持；一种观点认为应当支持。

答

例如，2017年4月，北京市高级人民法院、北京市劳动人事争议仲裁委员会《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解答》第24条规定，劳动者以用人单位未依法为其缴纳社会保险为由提出解除劳动合同，要求用人单位支付经济补偿的，如何处理？劳动者提出解除劳动合同前一年内，存在因用人单位过错未为劳动者建立社保账户或虽建立了社保账户但缴纳险种不全情形的，劳动者依据《劳动合同法》第三十八条的规定以用人单位未依法为其缴纳社会保险为由提出解除劳动合同并主张经济补偿的，一般应予以支持。用人单位已为劳动者建立社保账户且险种齐全，但存在缴纳年限不足、缴费基数低等问题的，劳动者的社保权益可通过用人单位补缴或社保管理部门强制征缴的方式实现，在此情形下，劳动者以此为由主张解除劳动合同经济补偿的，一般不予支持。第25条规定，劳动者要求用人单位不缴纳社会保险，后又以用人单位未缴纳社会保险为由提出解除劳动合同并主张经济补偿的，应否支持？依法缴纳社会保险是《劳动法》规定的用人单位与劳动者的法定义务，即便是因劳动者要求用人单位不为其缴纳社会保险，劳动者按照《劳动合同法》第三十八条的规定主张经济补偿的，仍应予以支持。

2018年7月颁布实施的《天津市贯彻落实〈劳动合同法〉若干问题实施细则》第15条规定，用人单位应当按照法律规定为劳动者缴纳社会保险费，因用人单位原因导致未缴纳或未足额缴纳社会保险费的，劳动者可以依据《劳动合同法》第三十八条规定解除劳动合同，并要求用人单位支付经济补偿。用人单位与劳动者约定不缴纳或少缴纳社会保险费的，双方约定无效，应视为因用人单位原因导致未缴纳或未足额缴纳社会保险费。

江苏省《关于审理劳动争议案件的指导意见》第十六条规定，因劳动者自身不愿缴纳等不可归责于用人单位的原因，导致用人单位未为其缴纳或未足额缴纳社会保险费，或者未参加某项社会保险险种，劳动者请求解除劳动合同并主张用人单位支付经济补偿的，不予支持。

广东省则规定，用人单位与劳动者约定无须办理社会保险手续或将社会保险费直接支付给劳动者，劳动者事后反悔并明确要求用人单位为其办理社会保险手续及缴纳社会保险费的，如用人单位在合理期限内拒不办理，劳动者以此为解除劳动合同并请求用人单位支付经济补偿，应予以支持。

另外，自2019年1月1日起由税务部门统一征收社会保险费，对于企业而言，有工资发放的记录，而没有社保缴纳的记录，显然税务部门不会允许这种操作。■



以“生产经营发生严重困难”裁员案例解析

文 | 刘福平

何谓“生产经营发生严重困难”，国家法律法规均没有做出明确规定。原劳动部《关于〈劳动法〉若干条文的说明》第27条规定，“生产经营状况发生严重困难”可以根据地方政府规定的困难企业标准来界定。因此，对于“生产经营发生严重困难”的界定，需要结合本地政府的规定进行。各地法院的判决也为当地企业以“生产经营发生严重困难”裁员提供实践参考。

判例简介：

(2017)粤1972民初3858号判决：员工梁国勇1999年2月24日入职威赢公司，2016年10月威赢公司以经营发生严重困难为由，依据《中华人民共和国劳动合同法》第四十一条的规定作出裁员决定，其于2016年10月20日向工会作出说明并经工会同意后，于2016年11月18日向东莞市人力资源局长安分局办理裁员备案登记，于2016年11月23日发布裁员公告，解除与包括梁国勇在内的共21名劳动者的劳动关系。

威赢公司解除与梁国勇的劳动关系是否违法？

▶ 实体方面法院认为：

首先，从威赢公司提交的租赁合同、退还厂房协议可以看出，威赢公司的厂区面积缩减了近一半；

其次，从威赢公司的2015年度审计

企业的经营是否发生严重困难，并不以企业主观判断为准；即使企业经营“严重困难”符合标准，裁员过程也必须符合法定程序。

报告可以看出，威赢公司的可分配利润均为为亏损；

最后，梁国勇一方也陈述，威赢公司的人员从以前的3000多人减少到目前的1000人左右。

综上，威赢公司的规模在缩减，公司的经营也出现亏损，其属于经营发生严重困难的情况。

▶ 程序方面法院认为：

首先，威赢公司已经就裁员情况提前三十天向工会说明情况，得到工会同意；

其次，公司将裁减人员方案向东莞市人力资源局长安分局备案。

综上：威赢公司的经济性裁员符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十一条规定的实质和程序要件，不属于违法解除劳动合同，无需支付赔偿金，但应依法支付相应的经济补偿金。

▶ 法院判决：

确认原告梁国勇与被告东莞威赢高尔夫用品有限公司的劳动关系解除；需向员工支付经济补偿；驳回原告梁国勇的其他诉讼请求。

通过以上判例，可以为企业以“生产经营发生严重困难”裁员提供实践参考。分别在实体条件、程序条件、限制条件方面解析如下：

实体条件：“生产经营发生严重困难”的界定，需要结合本地政府的规定

进行。

北京市对“生产经营发生严重困难”的界定（《北京市企业经济性裁减人员规定》第3条）是：连续3年经营性亏损且亏损额逐年增加，资不抵债、80%的职工停工待工、连续6个月无力按最低生活费标准支付劳动者生活费用的。

上海地区针对该问题，曾在2000年出台上海市《本市企业实施经济性裁减人员办法》，该办法规定：生产经营已出现亏损的企业，符合下列条件的，可以实施经济性裁减人员。

（一）已采取以下措施：停止招工；清退各类外聘人员；停止加班加点；降低工资。降低工资的幅度由企业代表和工会代表协商确定，但企业职工月平均工资实际已低于本市上年度职工月平均工资60%的，可以不再降低工资。

（二）上述措施实施满半年仍然亏损且生产经营状况无明显好转的。该文件已于2002年被沪劳保关发[2002]14号规定所废止。目前上海的司法实践中，司法部门主要看程序条件是否具备，关于是否“严重困难”的实体条件，则主要由员工方来提供反举证。

天津地区对“生产经营发生严重困难”的界定（《天津市企业经济性裁减人员暂行规定》）是：生产经营实际亏损连续三年（财政决算年度）以上，亏损

额逐年增加,且生产经营状况无明显好转;连续两年开工率不足60%,有50%以上职工下岗待工;连续六个月以上在岗职工工资不能按照本市规定的最低工资标准支付。

广东省地方政府并没有直接就“生产经营发生严重困难”的界定作出过相关规定。可以参考2009年广东省人社厅《关于发挥社会保险功能扶持企业发展积极应对国际金融危机有关问题的通知》的规定。该文件第五点规定困难企业必须同时符合以下条件:

- (一) 生产经营出现暂时困难且恢复有望;
- (二) 没有裁员或净裁员人数未达到在职总人数的25%;
- (三) 没有出现拖欠职工工资行为;
- (四) 总负债与总资产之比在80—100%之间;
- (五) 在申请前3个月没有出现连续亏损;
- (六) 生产经营活动符合国家及所在区域产业和环保政策的(国家限制的行业和企业除外);
- (七) 守法诚信经营,信贷征信良好;
- (八) 依法参加社会保险并按规定履行缴费义务。

如何举证

“生产经营发生严重困难”是企业裁员的法定理由之一,但企业对此需负举证责任。一般来讲,企业要证明自己“生产经营发生严重困难”需掌握下列证据:财务报表,如年度、季度连续亏损表。这些财务报表,最好是经过外部审计师进行了审计的报表。

困难企业的认定以企业财务资料

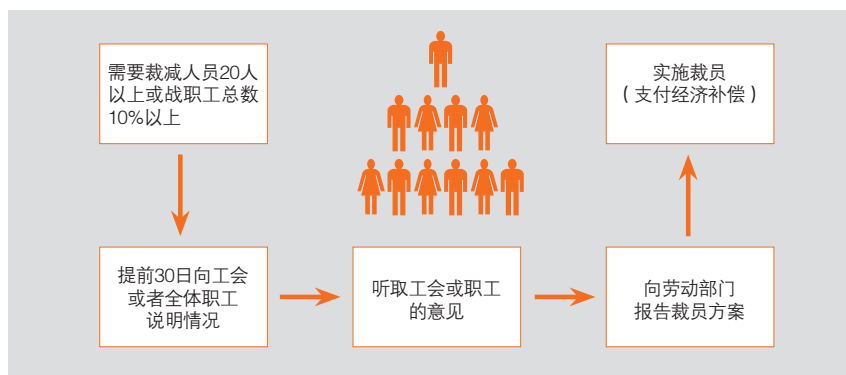


图1 裁员程序图

为主要依据,一般应符合以下条件:

- (一) 企业经营发生严重困难并已连续出现亏损,长期停产或半停产;
- (二) 确因企业困难已经连续多月降低或欠发职工工资(一般为6个月);
- (三) 采取停止招工、停止加班加点等补救性措施且生产经营状况无明显好转等。

程序条件

明确了企业战略及目标,确定裁员的可行性与合法性,确定裁员名单及经济补偿、人员遣散费用方案后,就进入了裁员的实施阶段。

在实施规模性裁员时,须注意法律规定的程序。企业的经营是否发生严重困难,并不以企业主观判断为准;即使企业经营“严重困难”符合标准,裁员过程也必须符合法定程序(如图1)。

限制性条件

裁减人员时,应当优先留用下列人员:

- (一) 与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的;
- (二) 与本单位订立无固定期限劳动

(三) 家庭无其他就业人员,有需要扶养的老人或者未成年人的。用人单位依照本条第一款规定裁减人员,在六个月内重新招用人员的,应当通知被裁减的人员,并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

另外,《劳动合同法》第四十二条规定劳动者有下列情形之一的,用人单位不得以“生产经营发生严重困难”解除劳动合同:

- (一) 从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查,或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的;
- (二) 在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的;
- (三) 患病或者非因工负伤,在规定的医疗期内的;
- (四) 女职工在孕期、产期、哺乳期的;
- (五) 在本单位连续工作满十五年,且距法定退休年龄不足五年的;
- (六) 法律、行政法规规定的其他情形。■

ESB
绿色建博会 融合·发展·全面提供绿色建筑整体解决方案

2019国际绿色建筑建材(上海)博览会

International Green Architecture and Construction Materials (Shanghai) Expo 2019

2019年7月17-19日

Shanghai New International Expo Center

17-19, July. 2019 | 上海新国际博览中心

创新安全 · 美丽生态



主办单位:

中国建筑卫生陶瓷协会
中国贸促会建设分会集成建筑委员会
中意青年会(ANGI)
意中建筑协会(ICAF)
上海市建筑材料行业协会
上海现代国际展览有限公司
上海德纳展览服务有限公司

组展机构:

上海建智展览有限公司

详细咨询:

021-63362259

官方网站:

www.expojc.com



Join US
加入我们

绿色建筑资讯
精准推送



2019第三届武汉国际水科技博览会

The 3rd Wuhan International Water Technology Expo

2019第三届武汉国际泵阀、管道及水处理展览会

The 3rd Wuhan Int'l Pump Valve, Pipeline & Water Treatment Expo

2019第三届武汉国际城镇水务及供水设备展览会

The 3rd Wuhan Int'l Urban Water Affairs & Water Supply Expo

2019年11月28-30日 | 中国·武汉国际博览中心

主办单位

亚洲水利企业联合会

湖北省水力发电工程学会

广东鸿威国际会展集团有限公司

承办单位

武汉鸿威国博会展有限公司

支持单位

中国国际贸易促进委员会武汉市分会

同期活动

2019武汉国际水利水电博览会

2019武汉国际海绵城市峰会

2019城市水环境治理技术高峰论坛

2019智慧水务建设研讨会



武汉鸿威国博会展有限公司

总机: 86-027-84611828

网址: www.wteexpo.com / www.wawsexpo.com

地址: 武汉市汉阳区鹦鹉大道619号国博中心B3商务区

中国能源建设集团天津电力建设有限公司

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全球承包商250强,全国建筑业500强企业。公司拥有电力工程施工总承包一级、房屋建筑工程施工总承包一级、高耸构筑物工程专业承包一级、电力工程调试甲等数十余项国家资质。

招聘岗位: 道路/桥梁市场开发人员/项目管理工程师/印尼米拉务项目土建工程师/土建质量工程师

河南天丰绿色装配集团有限公司

公司创立于1997年,目前拥有二十余家子公司,拥有钢结构工程承包一级资质、中国轻型钢结构工程设计专项甲级资质、中国钢结构制造企业特级资质、建筑金属屋(墙)面工程设计与施工特级资质、中国对外承包工程资质,是国家建设部认定的第一批装配式建筑产业基地;是河南省2017-2020年重点培育装配式建筑总承包骨干企业。

招聘岗位: 结构分析师/工程副总/EPC副总/一级建筑师/一级结构师/CFO/建筑设计师/产品营销总监

印尼金桥工程股份有限公司

公司是一家注册于印尼的中印合资企业,以基础工程施工为主,涵盖土建、桥梁隧道、建筑材料、市政工程、咨询管理、基坑设计等领域的综合性施工企业。拥有一支知识密集、经验丰富、实力雄厚的综合性专业队伍。公司成立以来,通过高效先进的科学管理,已完成多个项目的施工任务,施工成果均能一次性通过验收。

招聘岗位: 桩基现场施工员/桩基施工项目经理/项目技术负责人/测量员/大型机械操作员

上海拓观建筑设计事务所(普通合伙)

拓观设计机构拥有13年地产设计行业的深耕经验,拥有建筑工程甲级设计资质,拥有境内外优秀设计师260人,完成作品覆盖全国30多个城市。并与中海、保利、招商、绿地、朗诗、葛洲坝等知名房地产企业建立了良好的客户合作体系。

公司秉持“创新+价值+品质”的设计精神,聚焦于为百强房企提供方案设计服务,与开发方共筑地产精品。

招聘岗位: 方案建筑师/主创建筑师/资深主创建筑师/方案建筑师团队

中建中东有限责任公司

中国建筑集团有限公司是全球知名的大型建筑房地产综合企业集团,从2006年开始连续进入世界福布斯500强企业行列,2018年位居第23位,中国500强第3位。作为中国建筑集团有限公司的主要海外机构之一,中建中东有限责任公司于2005年3月26日在迪拜正式成立。

招聘岗位: 投标助理经理/施工经理(房建项目)/土建工程师/铁路工程师(有海外工作经验、英语沟通表达较好)/投标工程师/成本核算员/物资协调专员

成都基准方中建筑设计有限公司

公司是知名的大型综合建筑设计服务企业,在全国各地设立21个子公司,一直秉承“共同创造、共同发展、共同分享、共同成就”的发展观,为城市建设投资商提供咨询、设计等专业服务。享有“全国勘察设计行业优秀民营设计企业”、“当代中国建筑设计百家名院”、“四川省优秀民营企业”等殊荣,并在民用建筑设计的民营榜中排名第三。

招聘岗位: 方案创意总监/高级建筑设计师/结构(副)总工程师/机电(副)总工程师/景观设计总监

上海柏涛建筑设计咨询有限公司

成立于1890年的澳大利亚柏涛(墨尔本)建筑设计公司,是全球知名建筑设计企业。上海柏涛创立于2003年,是在华外资建筑设计品牌——柏涛设计PT DESIGN中国机构创始成员,也是澳大利亚柏涛公司中国合作机构。目前上海柏涛在中国境内已拥有近千余名设计业界精英,设有成都、北京、南京、杭州和武汉子公司。

招聘岗位: 景观设计师/建筑师/高级建筑师/项目经理/主创景观设计师/项目主创建筑师/设计副总监/副总建筑师/规划项目设计师/规划师

上海安墨吉建筑规划设计有限公司

上海安墨吉建筑规划设计有限公司是一家集合优秀建筑规划设计人才的设计单位,致力于在建筑、规划和景观领域的先进思想的创造和传播。团队立足于美国纽约和中国上海,通过多元化的城市项目,推动可持续、文化、艺术、创意、生态、技术等国际化最新理念与主题在城市的发展。

招聘岗位: 建筑方案主创设计师/规划设计师/景观设计师/建筑规划景观实习生

深圳市云安消防装饰工程有限公司

公司是一家以消防工程、装饰工程、机电设备安装工程设计与施工为主体,集消防器材生产与代理销售、消防系统维护和保养为一体的多元化企业。拥有广东省住房和城乡建设主管部门颁发的消防设施工程专业承包一级、消防设施工程设计专项乙级、建筑装饰工程设计专项乙级资质;同时拥有深圳市住房和城乡建设主管部门批准颁发的建筑装饰装修工程专业承包二级等资质。

招聘岗位: 消防工程预算员/项目经理/销售经理/结构工程师

苏州越城建筑设计有限公司

苏州越城建筑设计有限公司成立于2007年,位于江苏省昆山市。公司具有建筑行业(建筑工程)设计甲级、建筑装饰工程设计甲级、建筑幕墙工程设计甲级、轻型钢结构工程设计甲级、建筑智能化系统设计甲级、照明工程设计甲级、消防设施工程设计甲级和景观园林工程设计专项乙级资质,可为客户提供涵盖规划、建筑、室内、景观等工程设计和咨询全方位服务。

招聘岗位: 建筑设计师/给排水设计师/室内设计师/暖通设计师/结构设计工程师/电气设计工程师/BIM设计师/施工员

中铁十五局集团城市轨道交通工程有限公司

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

招聘岗位: 安质部长/专业工程师(隧道、桥梁专业)/项目经理/项目总工/工程部长/机电总工程师/测量主管/试验主管/安全工程师/计划合同部长/物资设备部长

中铁广州工程局集团港航工程有限公司

公司前身是广东中海工程建设总局,隶属于海军后勤部,2008年并入中铁广州工程局(原中铁港航局),是中国中铁旗下唯一港口建筑企业,在港口与海岸工程、大型土石方爆破、市政、地基与基础处理等方面具备较强的施工能力。拥有港口与航道工程施工总承包特级资质;公路工程、市政公用工程施工总承包一级资质;爆破与拆除工程、地基与基础工程、隧道工程专业承包一级资质。■

招聘岗位: 工程项目测量员/机械维修工/工程试验检测员

HR 在线课堂

study.800hr.com

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



HR在线课堂



广州地铁设计研究院股份有限公司

广州地铁设计研究院股份有限公司成立于1993年6月，是广州地铁集团控股子公司，拥有国家工程设计最高等级资质——综合甲级，业务范围涵盖城市轨道交通、建筑、道路、桥梁、装饰、市政等工程的规划、勘测、设计、咨询、工程总承包等领域，共享广州地铁集团建设、运营、综合开发等雄厚资源，工程业绩及设计经验领先业内，是国内城市轨道交通综合设计实力最强的企业之一。

现有1500多名专业技术人才，业务遍及广州、北京、天津、南京、西安、成都、武汉、深圳、厦门等35个城市以及海外，在20多个城市建立了分支机构，能够为客户提供高效、便捷服务。截至2019年4月，共承接了全国65条城市轨道交通线路总体总包设计项目，包含地铁、轻轨、城际轨道交通、现代有轨电车、自动导轨系统、中低速磁悬浮等多种类型，运营通车里程超过500公里；设计了500多座车站以及500多公里各种不同工法的隧道；完成了多个城市的线网规划、地下空间开发、上盖物业、交通枢纽等项目，能够为全球提供完备、系统的城市交通综合解决方案。

在城市轨道交通、综合交通枢纽、上盖物业开发等领域拥有领先的设计技术和科研成果，完成了中国第一条最高时速120公里的地铁线路、第一条直线电机牵引的地铁线路、第一条城际地铁线路、第一条无人驾驶的城市旅客自动运输线路、第一条采用超级电容供电的现代有轨电车线路、第一条实现地铁服务水平的160km/h全地下市域快线、第一个超高层地铁上盖城市综合体等项目的勘察、设计；主编或参编了《地铁设计规范》、《城市轨道交通隧道结构安全保护技术规范》、《直线电机轨道交通设计规范》等众多国家和行业技术规格标准；荣获国家科技进步奖、国家环境工程奖、国家优质工程奖等奖项400余项；拥有100多项专利技术，是业内最富创新精神、最有设计活力、最具增值服务的高新技术企业。

我们的愿景：致力成为城市轨道交通综合技术服务的领跑者

我们的使命：提升城市品质，设计美好未来



建筑人才
找工作上

建筑英才网

www.buildhr.com

建筑设计

工程施工

装修装饰

地产物业

园林景观

市政工程

轨道交通

工业建筑

水利水电

机场港口

环境工程

建筑机械

中国建筑行业招聘首选网站

建筑英才网 (www.buildhr.com) 作为国内知名分行业专业人才招聘网站英才网联的创始成员,是为建筑设计、工程施工、装修装饰、房地产·物业、园林景观、市政路桥、环境工程等领域企事业单位以及相关从业人员提供招聘、求职、人才测评、培训等服务的专业人才网站。建筑英才网立足于强大的网络平台,依靠专业杂志《建筑英才》和专场招聘会等多渠道的互动资源整合,为泛建筑行业企业和求职者构建了一套立体式的人力资源服务模式。经过多年的发展,建筑英才网已成为行业内最具有影响力、专业性和有效性的人才招聘服务网站。

服务热线 :
400-6500-588



关注建筑英才网
公共微信平台



下载手机客户端
随时随地找工作

北京总公司招聘热线
010-82197168

深圳分公司招聘热线
0755-83018288

上海分公司招聘热线
021-36809666