

建筑专业“绿领”可望异军突起

自从绿色建筑上升到国家高度以来,建筑生产方式正发生着转型升级的巨大变化,而绿色建筑产业链上从施工到设计的每一个环节都面临着绿色专业人才的紧缺。

产业高歌猛进,人才成“拦路虎”

“公司在快速发展时期,人才对于我们来说十分关键。”号称中国绿色建筑商的远大住工其高层在公开场合毫不掩饰对人才的渴求。而远大住工面临的问题同样困扰着万科、亚泰、宇辉等企业同行。对于优秀的人才,他们更是打起“严防守”与“挖墙脚”的争夺战。

作为中国住宅产业化龙头企业的远大住工在住宅产业化道路上践行 17 年,培养了一批核心专业人才。但随着近年政策的支持和市场的利好,公司也加快了发展布局:2013 年计划在北京、天津、上海 5 至 7 个大中城市新建研发制造基地,未来两年,制造基地将增至 25 个,覆盖全国绝大部分省级城市,年产能达到 5000 万平方米。这些都需求大量的绿色建筑专业人才做保障与支撑。对此,远大住工也不同于往常地加大了招聘力度。公司不仅在总部长沙设有惯常的招聘,还专程奔赴北京、上海、广州等地招揽人才,但是结果却不甚理想。比如此前 5 月的一次上海专场招聘会上,远大住工与智联招聘合作中,对收集到的 3400 余份简历筛选、电话沟通及现场面试后,仅与 40 余名人才达成初步意向,最终的录取比例仅为 1%。

巨大的市场前景和利益刺激当然是主因。绿色建筑这块诱人蛋糕显然已“引无数英雄竞折腰”,但令这些英雄真正折腰的则



是人才短板。相关专家指出,绿色建筑相关职位在中国建筑行业都属于新兴职位,胜任这些职位除了掌握建筑专业技能外,对新能源和生态知识也要了如指掌。而目前国内各大高校几乎没有完全对口的绿色建筑专业,所以,专业人才的输送问题还亟待解决。

中国就业培训技术指导中心副主任宋建在 2013 年“中国首届绿色建筑产业专家论坛”上强调:我国绿色建筑人才支撑、实用技能人才储备与绿色建筑的快速发展存在着不小差距。加强绿色建筑人才的培养,提升绿色建筑人才职业素养将是绿色建筑发展的关键因素和重要考验。

“绿领”认证催生专业人才

哪里有市场哪里就有商机,在国内高校、建筑研究机构等尚未反应过来之际,一个新的职业已经走进中国,并且成为市场新宠,这个职位就是“绿领”。

业内人士都知道,目前国际上对绿色建筑的评级标准是美国建筑协会推行的“LEED”(Leadership in Energy and Environmental Design)认证,而对绿色建筑专业人才的标价标准则是 LEED AP (即 LEED Professional Accreditation,翻译为 LEED 认证专家,或 LEED 认证专业人士)。作为美国绿色建筑委员会官方认可的 LEED AP 证书,这标准着个人已经透彻地了解绿色建筑的实践和原则以及 LEED 评分系统,并且能够管理整个 LEED 认证项目的实施。

在国外目前衡量一家咨询公司或设计事务所、建筑设计院的“绿色”技能,就是从机构所拥有的 LEED AP 的数量来衡量,所以这类“绿领”人才在美国、新加坡等国家也需求旺盛。据新加坡《联合早报》报道,新加坡建设局局长姜锦贤 2012 年在第一届可持续建筑设计硕士学位课程的毕业典礼上说,新加坡现在有很多绿色建筑项目,对“绿领”需求旺盛,而他对新加坡“绿领”人才规模能在 2020 年达到 2 万人的目标很有信心。

由于我国目前尚未针对绿色建筑咨询行业推出专业的执业资格认证,因而暂且对“绿领”的评价标准也是参照 LEED AP 认证。而一些 LEED AP 认证培训机构也赫然登录中国。比如一个培训网站上在标示着各类辅导班与培训费时更醒目写着获得证书的“绿领”光明前景:经验丰富的 LEED AP 年薪在 10 万元左右的占 17%,15 万元左右的占 38%,20 万元左右的占 21%,30 万元左右的占 21%。

共同培养才是“兴业”之道

那么 LEED AP 证书在我国到底有没有用,建筑专业人才有没有报考必要呢?

对此,业内专家表示,由于我国目前还没有类似于美国 LEED AP 那样的专业绿色建筑评估工程师认证制度,在绿色建筑项目的实施过程中,很难确保技术应用的可靠性和评价的专业性。因此 LEED AP 证书在我国并不是绝对的“敲门砖”。

专家同时呼吁,在《绿色建筑评价标准》出台后,也可以建立类似于 LEED AP 的绿色建筑专才认证制度,不仅有助于提升行业技术水平,也有利于对绿色建筑人才知识体系的构建和考核机制的形成。

而在目前相关机制并未完善之时,北京建筑大学校长朱光认为,建立完善的专业、前沿的绿色建筑教育体系,加大对绿色建筑共性关键问题的自主研发和创新,对于绿色建筑产业集群进行协同、创新、整合,是促进绿色建筑产业继续进步的重要发展方向之一。

当然除了学校需要提高教育意识外,企业以及整个建筑产业链的相互参与配合也是人才培养的关键。可喜的是近年来企业也加大了人才培养的力度。比如远大住工的核心人才几乎全靠自身培养,其企业内部的常年性的建筑专家举行的住宅产业化、绿色建筑讲座更是作为必修学分纳入员工年度考核。而作为对社会的一种责任,远大住工同时主动向各大高校以及研究机构开放自己的住宅产业化研究基地与展示厅,而今后远大住工也将主动走向高校将自己的技术与理念与大家进行分享。

独木不成林。或许,远大住工已经看到了人才不仅是企业发展的第一要求,也是整个行业发展的关键因素。

(中新)

3 季度 10 万岗位仅 2.6 万人求职

郑州机械电子等制造业人才紧缺

大河网消息,7 日,郑州市职业介绍中心发布了今年第三季度职业供求分析。报告显示,跟第二季度相比,岗位数量大增,求职登记人数却明显减少,劳动力供小于求,企业招工难度加大。

据悉,三季度,郑州市职介中心共举办 74 场各类招聘会,接待企业 3841 家,提供岗位 107555 个。跟上季度相比,岗位数增加了 1.7 万余个,然而求职登记人数却减少了 8397 人。“总体看来,本季度岗位需求量远多于人员供给量。”

究其原因,该负责人分析,每年一、二季度为高校毕业生的求职高峰期,用人单位一般选择在此期间招聘及储备人才。因此,从求职者结构上来看,本季度高校毕业生人数较上季度下降了 20%。另外,本季度提供的岗位适合高校毕业生的也相对较少,在一定程度上影响了求职者人数。

据报告显示,第三季度的招聘岗位主要来源于批发零售业、制造业、金融业、信息传输等行业。其中,制造业的需求人数占总需求的 15.91%,与上季度相比需求比重上升。而机械、电子等制造业的普工及中高级技能人才缺口较大。“虽然这些工种的工资水平明显高于其他岗位,但企业招工仍然很困难。”郑州职介中心有关负责人说。

原因在于,首先,大中专毕业生看重职业发展空间,更关注生物医药、电子商务、金融、广告策划及文化产业等新兴行业。其次,外来务工人员对工作也有了更多诉求,不仅仅在于工资福利待遇,还看有没有精神文化需求。

另外,本季度金融业的用人需求有较大增长,与上季度相比,需求比重上升了 5.29 个百分点。与此同时,住宿和餐饮业的用人需求则出现大幅下降。

据郑州市职介中心有关负责人介绍,根据三季度职场岗位特点可以推断出,当前郑州正大力发展电子加工业、物流业、制造业、生物医药及服务业市场,需要大量相关的普工、技术工人、中高级技能专业人才及营销业务人员;而驾驶员、电工、财会人员等市场需求已经饱和,求职的压力相对大。

“因此,求职者应实时关注市场需求,结合自身技能与爱好,选择需求人数多、行业发展好的招聘职位。”该负责人对求职者建议。

(祝恒)

迎接“双 11” 快递业早早储备人才

为应对即将到来的“双 11”,各家快递企业“扎堆”赶集网、58 同城等生活信息服务网站进行招聘。北京商报记者调查发现,和去年相比各大快递公司继续上调一线配送人员的工资标准。以韵达快运为例,一线配送人员的底薪连续四年提升,底薪由 1200 元/月提升至今年的 2500 元/月。

多家快递招聘人员表示,快递员算上奖金、提成和补助,月工资过 4500 元不成问

题。相关数据显示,由于近几年快递行业发展迅速,一线快递员的工资自 2007 年起,每年工资收入涨幅都保持在 15%-20%,个别企业甚至达到 30%。

相关负责人表示,目前招收的这批员工多是为了弥补在“十一”前后辞职所空出的岗位,“针对‘双 11’的人员筹备,各快递公司从夏天就开始了,现在招人更多是完善人员配备,不会临时抱佛脚。”

在调查过程中北京商报记者发现,多数快递公司只给快递员缴纳医疗、工伤保险,个别快递公司仍不给快递员提供“五险”。业内人士指出,随着行业发展现在企业普遍认识到医疗、工伤保险的重要性,但对于其他保险的意识还比较淡薄。更直接的原因是成本压力,如果按照国家要求,快递公司每名一线员工的劳务成本将直接上涨 400 元左右。

国内某知名快递公司华北区负责人坦

言,对快递公司而言人力成本是最大的开支,面对日渐增高的成本压力,快递公司都在寻求缓解办法。该负责人表示,其公司高层会议上就曾决定未来将大力发展自动化分拣,向节省人力的方向发展,“上线自动化、半自动化流水线能有效提升分拣效率,而且和人力成本日渐高涨相比,硬件投资比较固定也很少会出现追加投资的问题”。

(京商)



五粮液集团祝 2013 年秋季糖酒会圆满成功

万众入春五谷生 五湖汇聚酒飘香

六大独有优势 一瓶五粮美酒
SIX UNIQUE SUPERIORITIES A BOTTLE OF WULIANGYE LIQUOR

