



2024

商业地产行业 人才发展调研报告

2024 BOMA Commercial Real Estate Industry
Talent Development Research Report

更多免费行业报告

并购家

www.ipoipo.cn

并购家 免费行业报告网

IPOIPO.CN 每日更新 不用注册会员 无广告 永久免费

引言



特别鸣谢：BOMA中国人才发展委员会

随着商业地产行业的持续发展，人才的管理与培养成为了行业发展的关键因素。为了更好地了解行业人才现状及发展需求，探索人才的可持续管理策略，并增强人才发展驱动力，BOMA中国进行了相关内容的深入的调研与分析。

通过系统梳理、总结和客观分析所收集的数据，BOMA中国力求揭示行业人才的现状、发展需求，并探索可持续的人才管理和培养策略。

本报告旨在为企业和从业者提供有价值的参考，以推动商业地产行业人才的健康发展，增强人才驱动力，共同促进行业的繁荣与进步。

本报告基于220名商业地产专业人士的访问，覆盖国内外20个省市，33个城市，涵盖私营，国营，外资，中外合资等多类型企业。

注：报告中商业地产主要指商业写字楼

报告主要内容概览

行业人才全貌

描绘了一个多元化、多维度的图景。
探讨岗位认知、完善、灵活人员流动、
合理的薪酬体系以及学历背景等核心要素

人才供需平衡探索

探讨了人才供给与需求间的微妙关系，着
重讨论行业人员需要、流动性、招聘形式
和对象

人才选择与效能优化

展现人才选择完善措施、探讨如何保证员
工发展与企业需求战略协同发展、促进人
力资源效能最大化



人才可持续培养框架

行业规范/职业道德、能力评估与培养体
系是人才成长中的核心因素

人才可持续培养困境和可持续规划

识别人才规划中的内外部挑战；
探讨如何构建一个良好的可持续的人才
激励体系和企业环境

行业未来展望

眼于商业地产的未来趋势、
人才策略与职业路径的变化探讨

目 录

CONTENTS

01 中国商业地产人才发展现状

- 1.1. 商业地产行业人才画像
- 1.2. 商业地产行业人才需求及供应
- 1.3. 商业地产行业人才选择

02 中国商业地产人才可持续培养

- 2.1. 行业规范/职业道德
- 2.2. 行业人才能力评估
- 2.3. 行业人才培养
- 2.4 行业人才规划及培养困境
- 2.5.可持续的人才发展规划

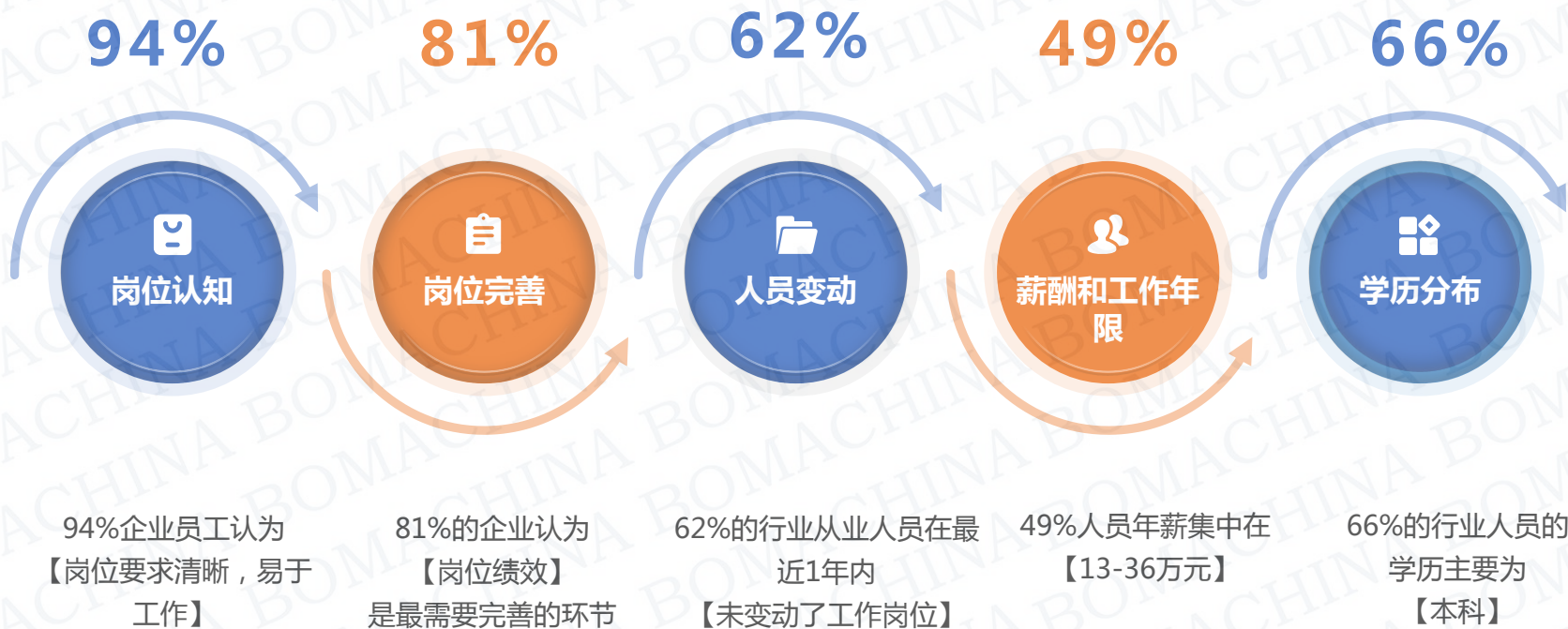
03 中国商业地产可持续发展趋势

- 3.1. 未来行业发展趋势
- 3.2. 未来人才发展策略
- 3.3. 未来职业选择趋势

The background of the slide is a low-angle photograph of several modern skyscrapers with glass facades, reaching towards a clear blue sky. The buildings are reflected in each other, creating a sense of height and urban density.

第一章 中国商业地产行业 人才发展现状

1.1 商业地产行业人才画像-关键数据

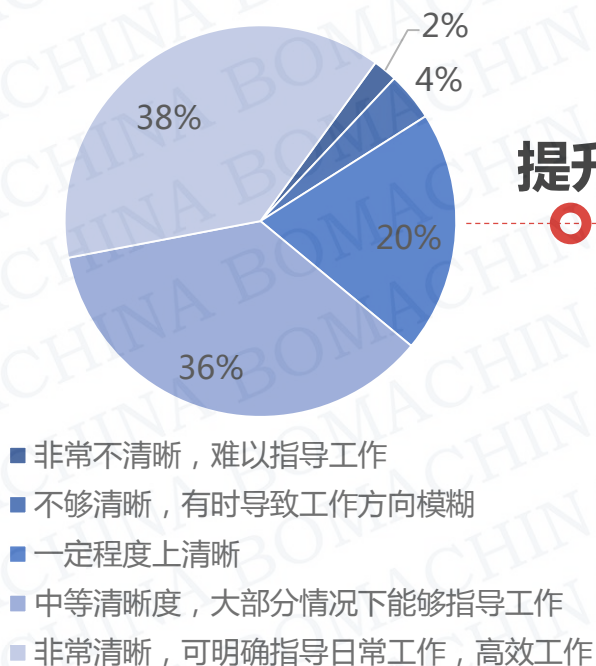


- 商业地产行业的人才画像描绘了一幅多元化、多维度的图景，体现了行业对人才多层次需求以及人才可持续发展的路径。
- 具备深刻的岗位认知、不断完善的岗位要求、灵活人员流动、合理的薪酬体系以及学历背景都是其不可或缺的核心要素。

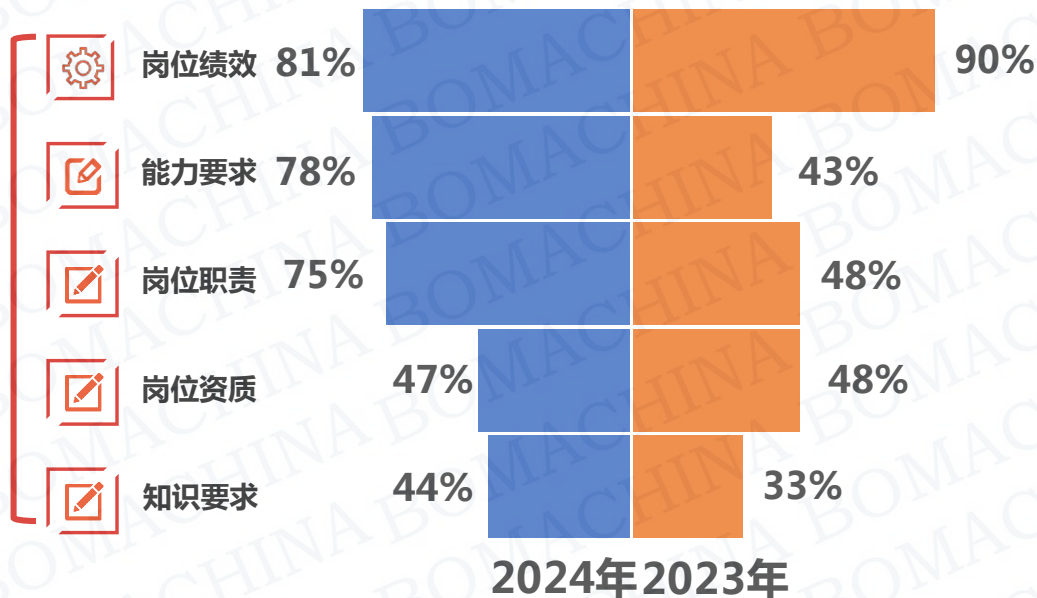
1.1 商业地产行业人才画像-岗位

明确的岗位认知和完善的岗位要求可以促进员工更好的适应与融入，提升工作效率与质量，增强组织凝聚力与协作能力，促进员工的可持续发展。

企业员工对【岗位要求】认知

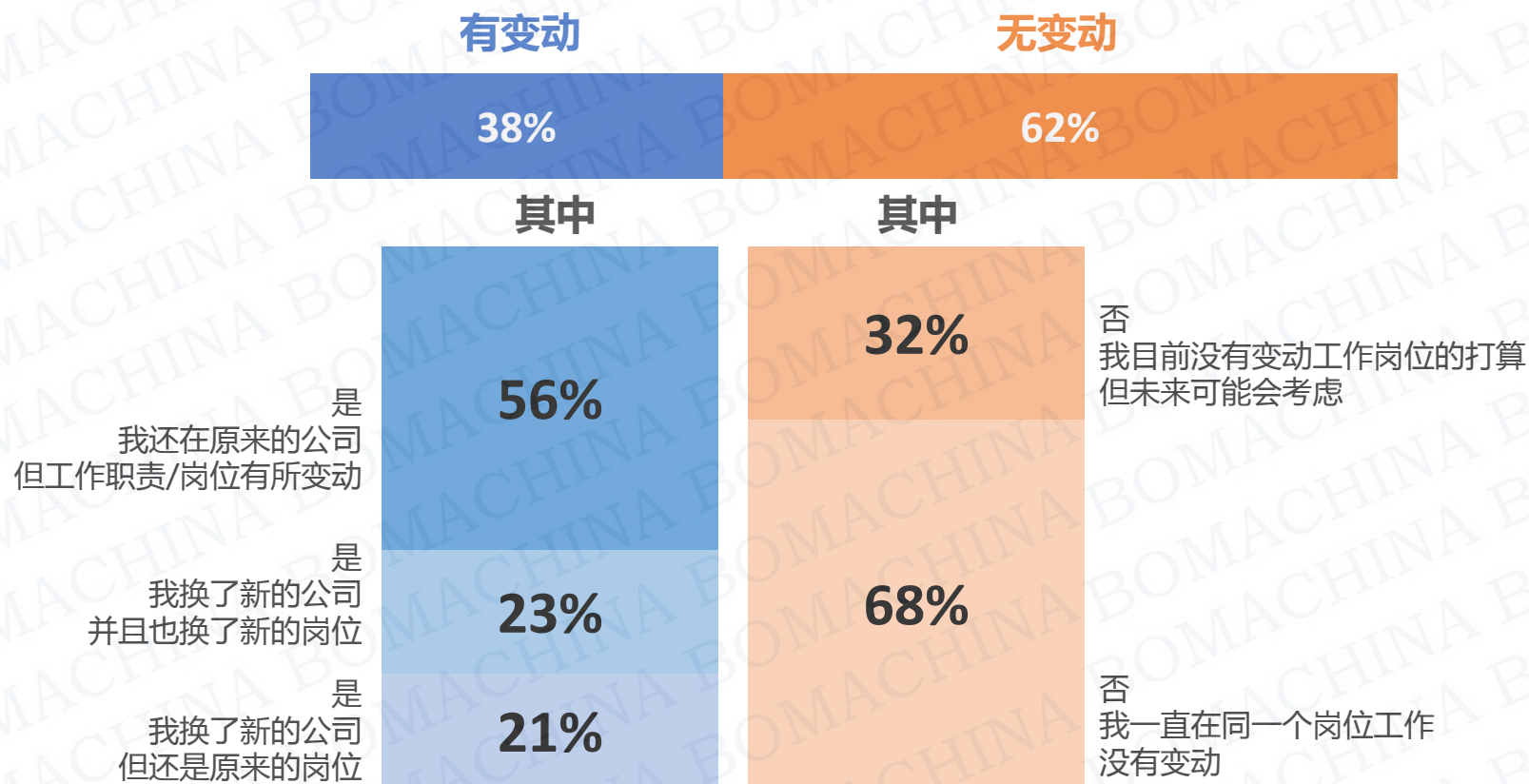


企业对【岗位要求】需完善内容



1.1 商业地产行业人才画像-人员变动:工作岗位变动

最近一年行业人员变动率为**38%**，未变动率为**62%**，
展现出商业地产行业在后疫情时代下具备的高韧性及适应力，即面对外部挑战仍维持了人员的稳定性。



数据来源：BOMA中国

1.1 商业地产行业人才画像-薪酬和工作年限

年薪12万元以下的员工主要集中在情况：
56%的工作年限为6-10年

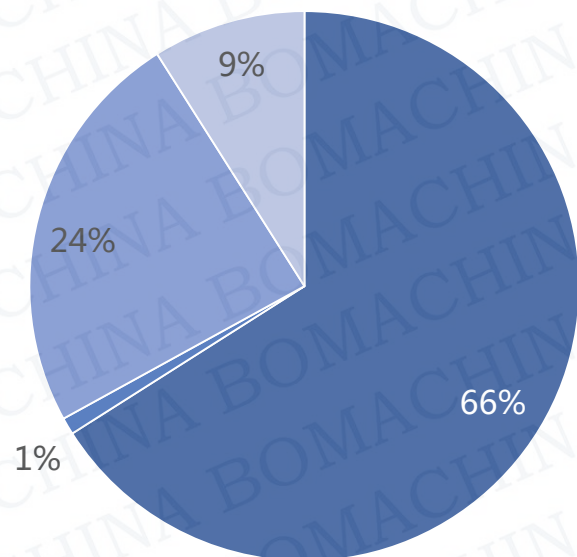
年薪13-24万元的员工主要集中在情况：
42%的工作年限为6-10年

年薪25-36万元以下的员工主要集中在情况：
34%的工作年限为11-15年

2024年	0-5年	6-10年	11-15年	16-20年	21年以上
12万元及以下		NO.1			
13-24万元		NO.1			
25-36万元			NO.1		
37-48万元			NO.1		
49万元以上					NO.1

2023年	0-5年	6-10年	11-15年	16-20年	21年以上
12万元及以下	NO.1				
13-24万元		NO.1			
25-36万元		NO.1			
37-48万元				NO.1	NO.1
49万元以上					NO.1

1.1 商业地产行业人才画像-学历分布

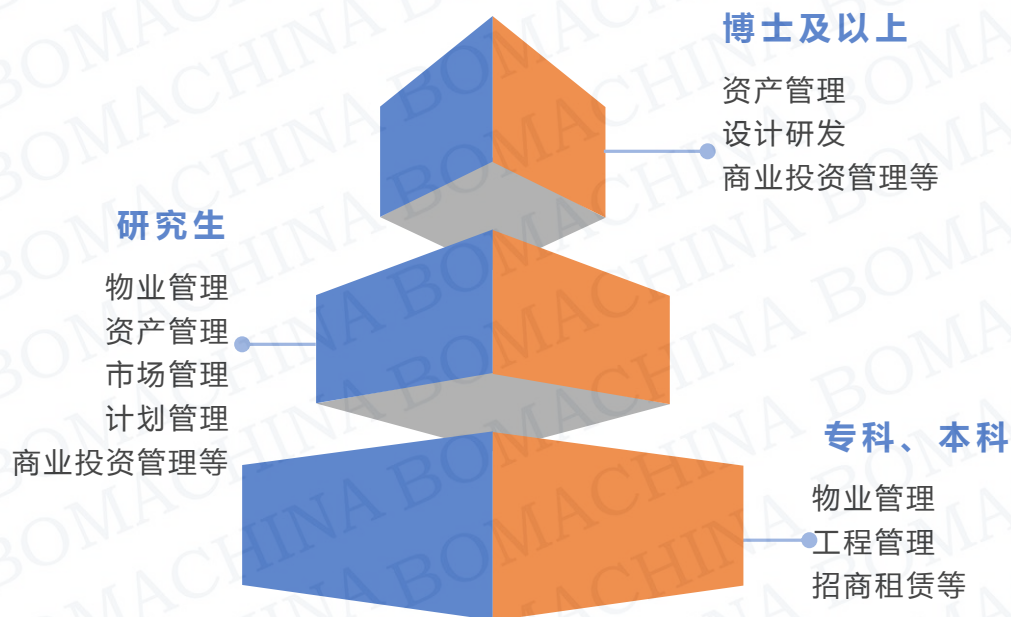


■ 本科生

■ 硕士研究生

■ 博士研究生及以上

■ 专科生



- 在商业地产行业中，从业人员的学历结构呈现出多样化的特点，其中本科生占据了最大的比重达到了66%。
- 本科生与专科生主要负责物业管理、工程监督及租赁招商等运营与基础管理工作。
- 各学历层级的员工在其专长领域贡献力量，协同促进行业稳健前行。

数据来源：BOMA中国

1.2 商业地产行业人才需求及供应-关键数据

物业管理

流动最多
需求最多
最紧缺的岗位

整体流动性

- 42%企业入职率集中在1%-5%
- 50%企业离职率集中在1%-5%

关键岗位流动性

- 50%企业入职率集中在1%以下
- 56%企业离职率集中在1%以下

招聘

社会应聘是主要的招聘渠道，本科生是行业的主要人才来源。

【行业需求驱动人才变化，人才供应适应行业需求】

人才供给与需求之间的匹配程度直接影响着行业的健康发展

【商业地产行业在人才需求及供应方面呈现出以下特点】

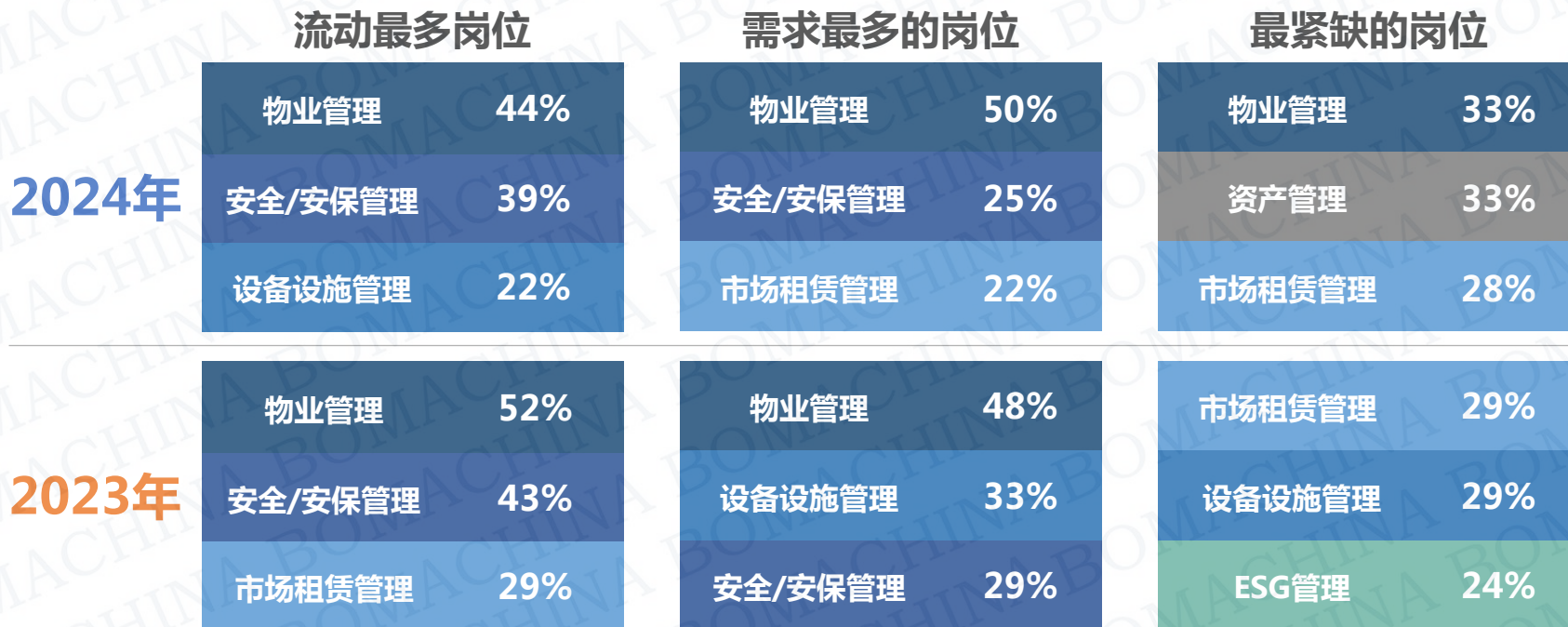
- 1) 整体流动性有所下降，员工稳定性提升；
- 2) 关键岗位紧缺且流动性低；
- 3) 市场主要依赖社会应聘渠道招聘人才；
- 4) 本科生是主要招聘对象。

1.2 商业地产行业人才需求及供应

行业需求是推动人才流动和岗位需求变化的主要动力



1.2 商业地产行业人才需求及供应



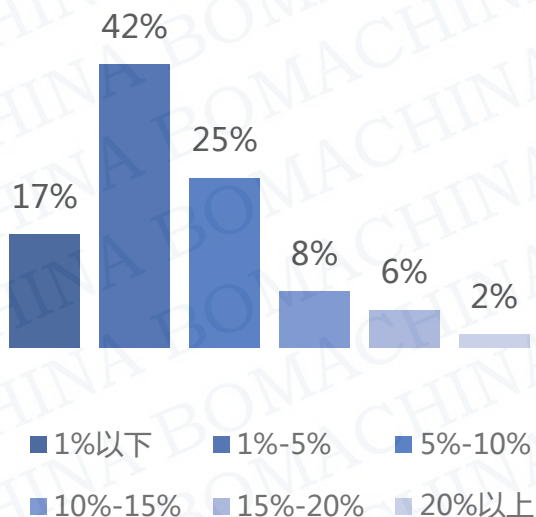
- 设备设施管理岗位的人员更替速度较快，进入流动最多岗位前三；
- 市场租赁管理专业人才需求量大增，进入需求最多岗位前三；
- 资产管理岗位成为市场最迫切的需求岗位，并列位居2024年最紧缺的岗位榜首。

1.2 商业地产行业人才需求及供应

入职率

59%企业的整体入职率在5%以下，其中42%主要集中在1%-5%，说明企业在招聘和入职新员工方面面临挑战。

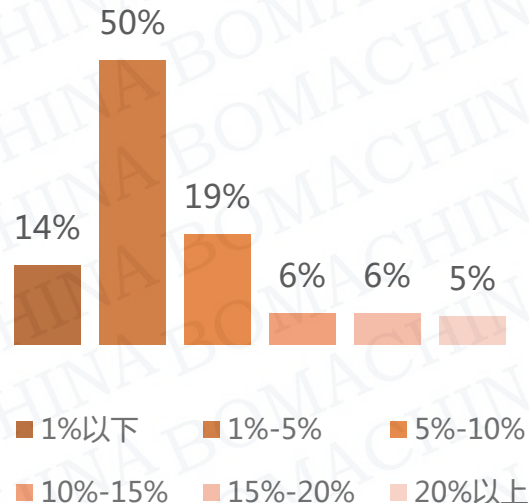
整体入职率



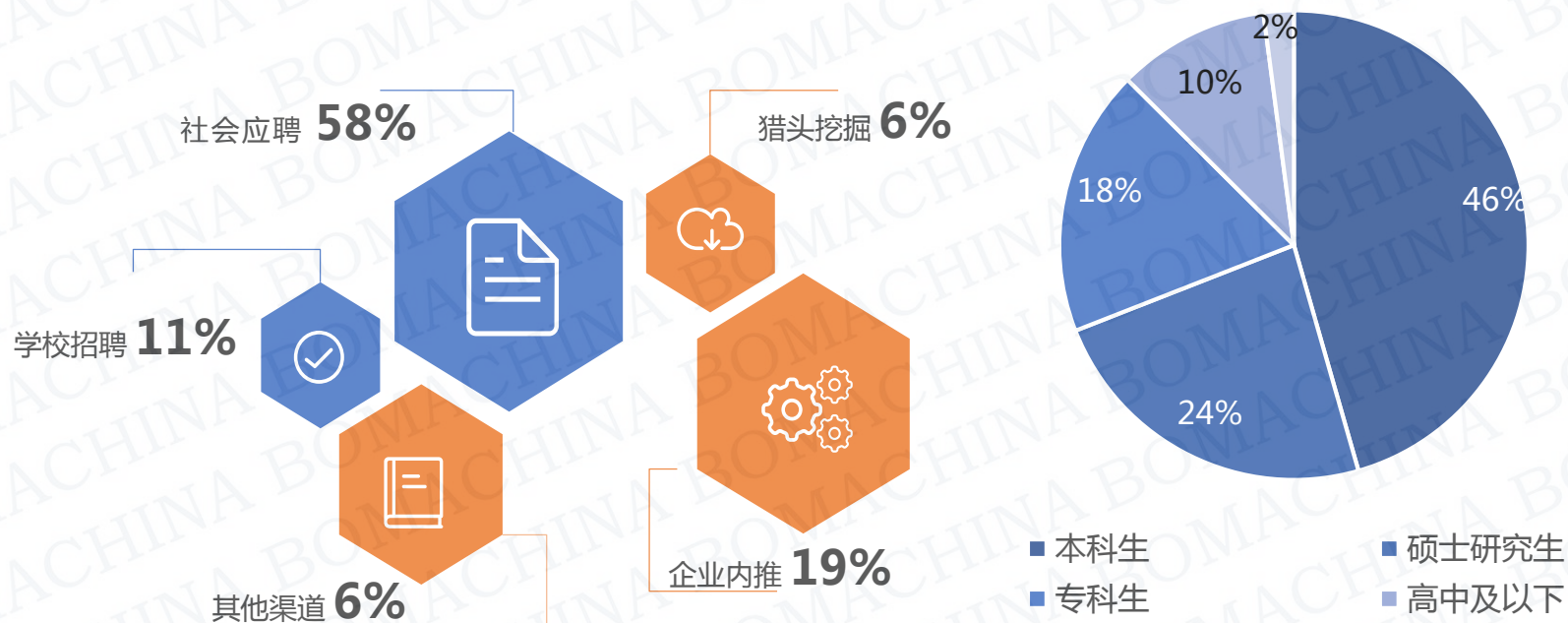
离职率

64%企业的整体离职率在5%以下，其中50%主要集中在1%-5%，说明行业在员工稳定性较高。

整体离职率



1.2 商业地产行业人才需求及供应



- 在商业地产领域，招聘方式上，社会招聘成为主流，其次是企业内推，猎头挖掘占比较低；
- 学历需求上呈现出以本科学历为主、硕士研究生为辅、博士研究生及以上和高中及以下学历占比较小趋势。

1.2 商业地产行业人才需求及供应—关键岗位

2023年

资产管理 67%

物业管理 67%

市场租赁管理 52%

67%

资产管理和物业管理被视为同等重要的关键岗位

2024年

78% 资产管理

58% 物业管理

50% 市场租赁管理

78%

资产管理的关注度或重要性显著提升，其次为物业管理

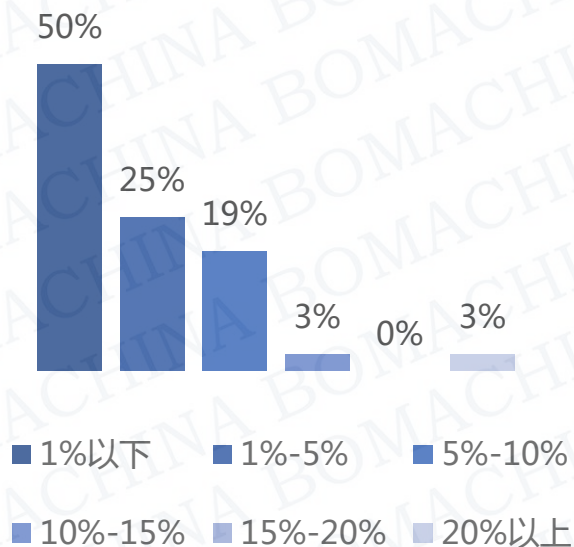
- 资产管理岗位的重要性显著增加
- 物业管理岗位和市场租赁管理岗位关注度下降

1.2 商业地产行业人才需求及供应—关键岗位

入职率

75%企业的关键岗位入职率在5%以下，其中50%主要集中在1%以下，关键岗位的招聘和入职过程面临挑战。

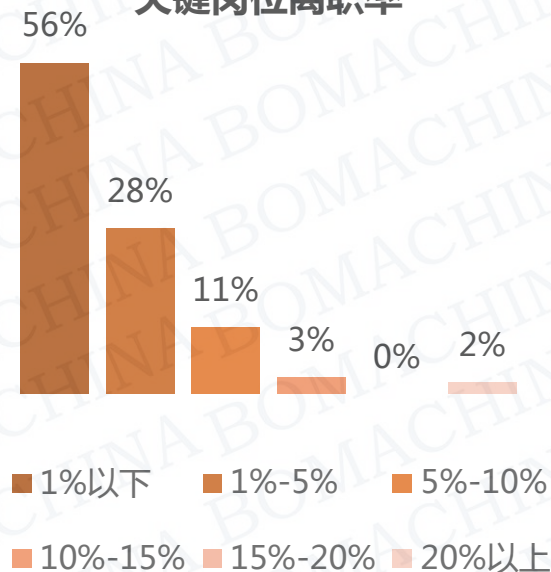
关键岗位入职率



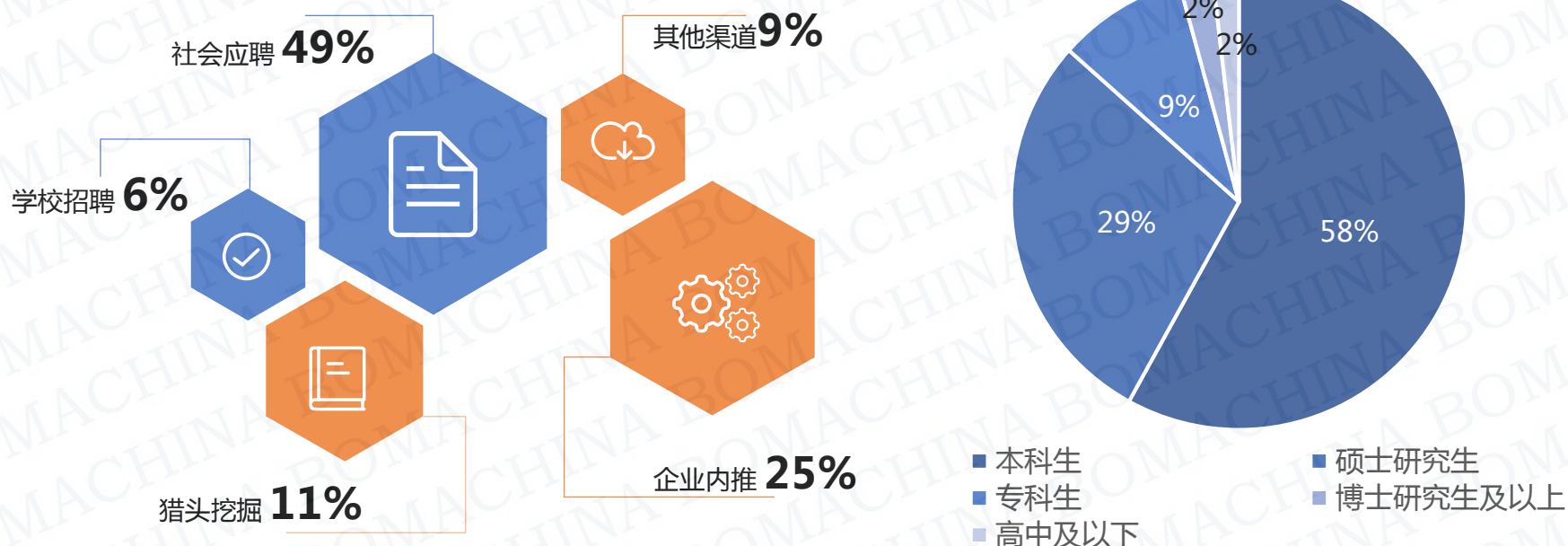
离职率

84%企业的关键岗位离职率在5%以下，其中56%主要集中在1%以下，关键岗位的员工流失情况相对较低，说明行业处于稳定运营和积极的持续发展中。

关键岗位离职率



1.2 商业地产行业人才需求及供应—关键岗位



在商业地产行业核心职位招聘中，公开的社会招聘已占据主导地位，随后是内部员工推荐，而通过猎头公司发掘人才的比例则相对较小；

学历需求上企业倾向于主要考虑拥有本科学位的候选人，同时硕士研究生学位持有者作为有力补充。

1.2 商业地产行业人才需求及供应-集中趋势

2024年	整体情况	关键岗位	2023年	整体情况	关键岗位
入职率	1%-5%	1%以下	入职率	1%-5%	1%-5%
离职率	1%-5%	1%以下	离职率	5%-10%	1%-5%
聘渠渠道	社会应聘	社会应聘	聘渠渠道	社会应聘	社会应聘
学历	本科生	本科生	学历	本科生	本科生

- 关键岗位的入职率集中趋势有所下降，从2023年的1%-5%下降至1%以下；
- 整体离职率和关键岗位的离职率集中趋势在2024年有所下降，说明行业稳定性有所提升；
- 商业地产行业主要依赖外部市场来寻找和招聘人才；
- 行业对本科生的需求较为普遍。

1.3 商业地产行业人才选择-关键数据

人才选择应当注重标准化与个性化的结合、确保员工发展与企业需求战略协同发展、促进人力资源效能的极致发挥。

- 员工发展与企业需求的一致性：彰显现代企业对员工个人价值与企业战略目标具有统一的追求。
- 人力资源效能与员工选择的协同：体现了企业在追求成本效益的同时，同样注重人力资源的稳定性和可持续发展。

89%

人才选、用、育、留

89%企业认为【确定人才标准，构建能力模型，培育相应能力】可以有效的提高人才选择和管理效率

97%

员工认为，公司在选择员工工时

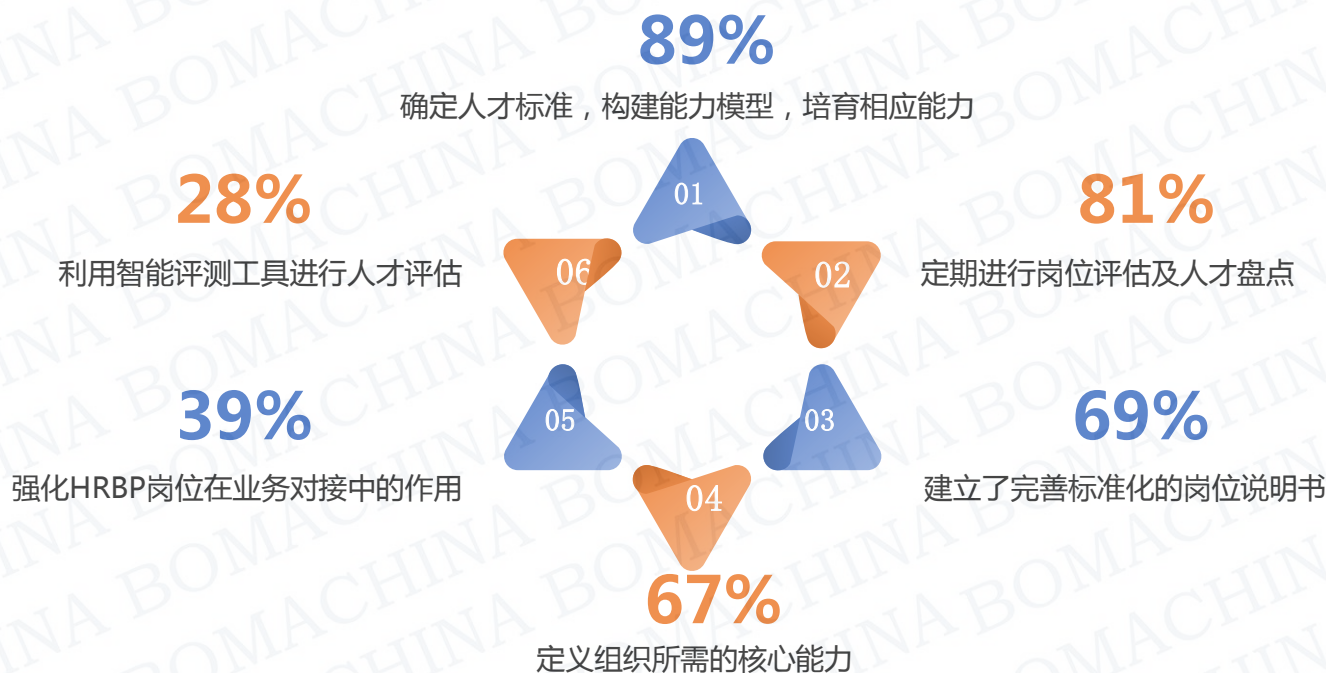
97%企业考虑了员工的潜能及与企业需求的契合程度

83%

公司认为，公司在选择员工工时

83%企业倾向选择【平衡策略】，用于协调人力资源能与成本控制

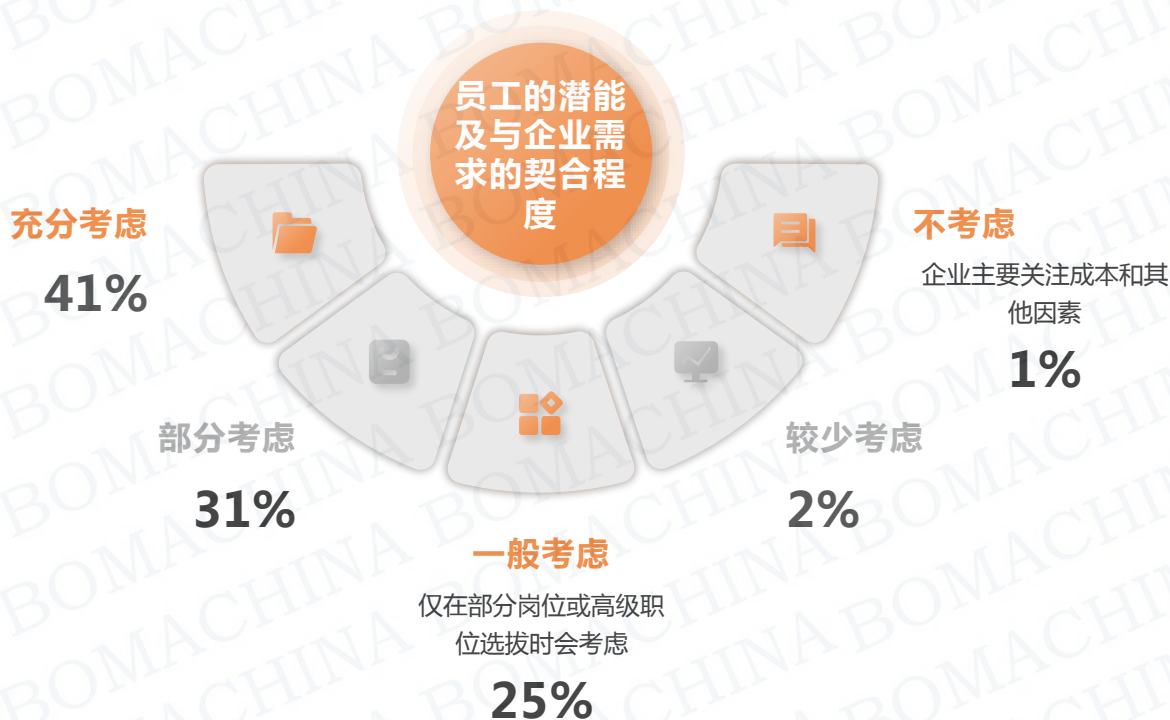
1.3 商业地产行业人才选择-人才选、用、育、留的有效措施



行业普遍认为【确定人才标准、构建能力模型】是提高人才管理效率的最关键措施。

- 同时【定期进行岗位评估与人才盘点】、【建立完善标准化的岗位说明书】
- 以及【定义组织所需的核心能力】也是不可或缺的重要步骤

1.3 商业地产行业人才选择-员工发展与企业需求的匹配性



97%的员工认为，在人才选择中公司会考虑个人的潜在能力和与企业需求的契合度，其中41%的从业者认为这种考量是全面而深入的。

1.3 商业地产行业人才选择-人力资源效能与员工选择的匹配性

《 人力资源效能与成本控 》

83%

平衡策略

兼顾长期效益
成本控制
岗位的匹配性

6%

短期策略

偏向外部人才引进
迅速找到与岗位高度
匹配人员

6%

缺乏策略

缺乏策略

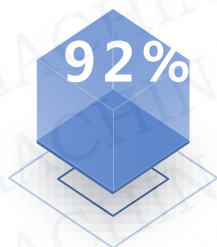
秉持着优化人力资源配置与成本效益相协调的理念，83%的企业倾向于在人才选择时优先选择采取【平衡策略】。

The background of the slide is a low-angle photograph of several modern skyscrapers with glass facades, reaching towards a clear blue sky. The buildings are reflected in each other, creating a sense of height and urban density.

第二章 中国商业地产行业 人才可持续培养

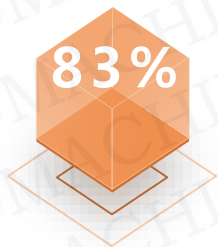
2.1-2.3 关键数据

- 在商业地产行业中，实现人才的可持续培育离不开行业规范引领与职业道德的约束；
- 人才的能力评估不仅是衡量其成长质量的核心标尺，更是促进个人职业道路稳步向前的重要驱动力和实用工具；
- 企业培养方式、内容、频率应精准对接员工需求，促进员工参与度，共促人才与企业长远发展，实现双赢。



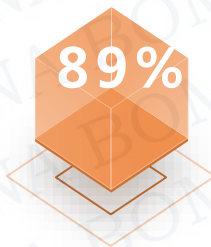
行业规范/职业道德实践

92%的企业已采纳职业保密协议或职业行为准则，以合同形式固化职业标准



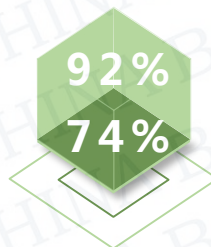
能力评估途径

83%的企业通过【直属上级对员工进行能力评估】



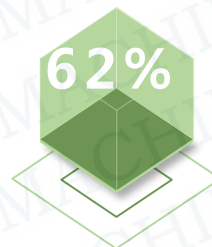
能力评估内容

89%的企业重视【绩效考核】



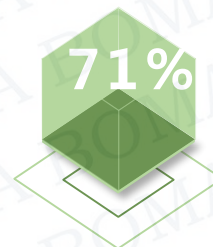
人才培养方式

92%的企业和74%的员工主要通过【教育培训】的方式进行提升职业技能



人才培养内容平衡

62%企业通过【定期调查员工意愿和需求】，来协调个人意愿与组织需求之间的平衡

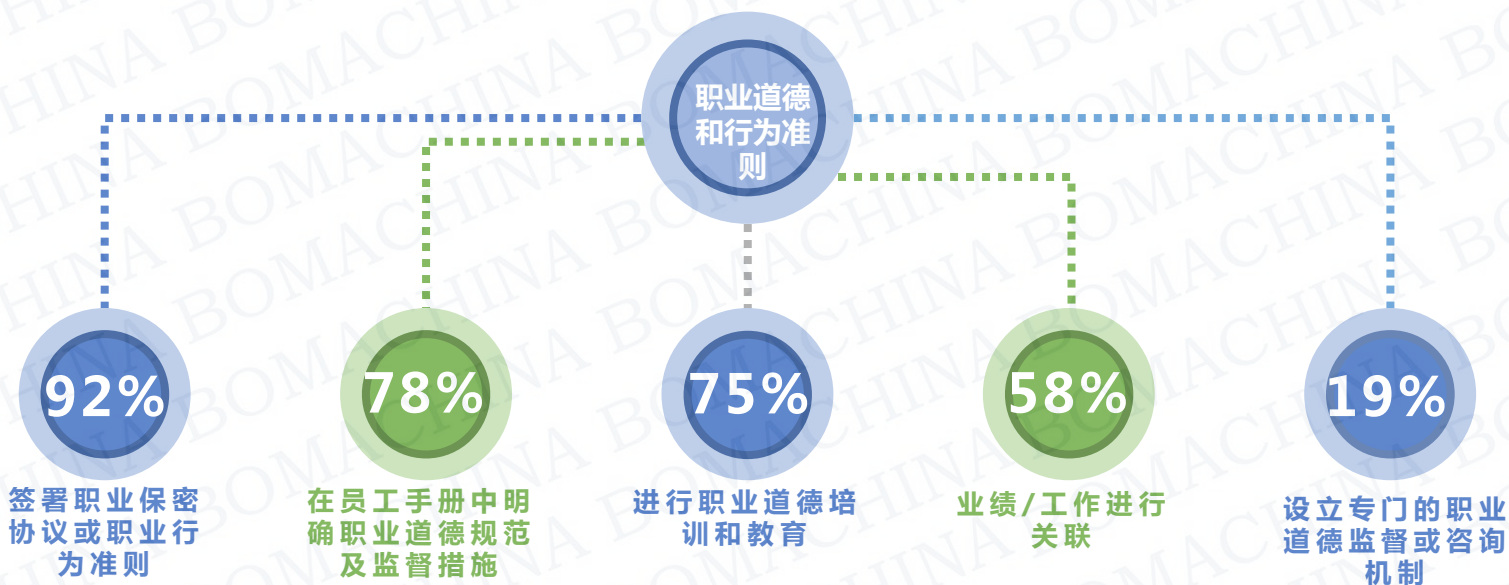


人才培养内容评估

71%行业从业人员仍是通过【参考行业报告和专家意见】，来评估商业地产培训资源

2.1 行业规范/职业道德

行业规划/职业道德是人才培养的重要标准之一，制定并遵循行业规范/职业道德标准能有效指引行业及其从业者朝更健康的方向进步。在企业层面，行业规范/职业道德的建立显得尤为重要，数据显示：94%从业者认同道德规范的存在对他们的行为构成了约束。



具体实践而言：

- 92%的企业已采纳职业保密协议或职业行为准则，以合同形式固化职业标准；
- 78%的公司会在员工手册中明文规定职业道德规范，并配套实施监督机制；
- 75%的企业定期开展职业伦理培训，强化员工的职业素养教育。

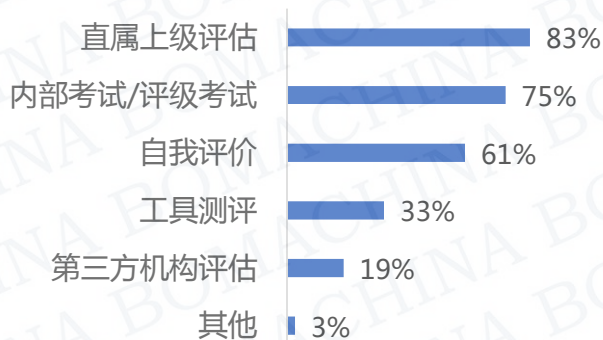
2.2 行业人才能力评估

能力评估是人才可持续发展与培养的关键衡量指标，也是推动人才职业生涯进阶的有效途径与重要机制。

能力评估途径

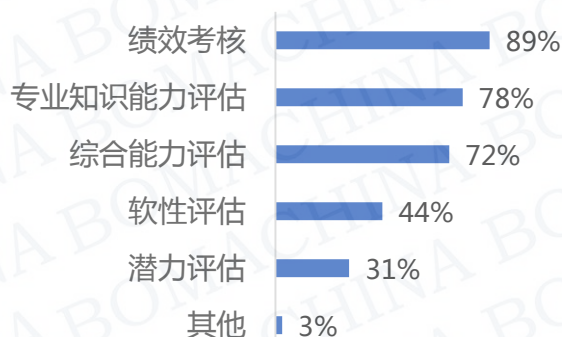
商业地产中

- 83%的企业通过直属上级对员工进行能力评估;
- 75%的企业内部考试/评级考试



能力评估内容

- 89%的企业重视绩效考核
- 78%的企业重视专业知识能力

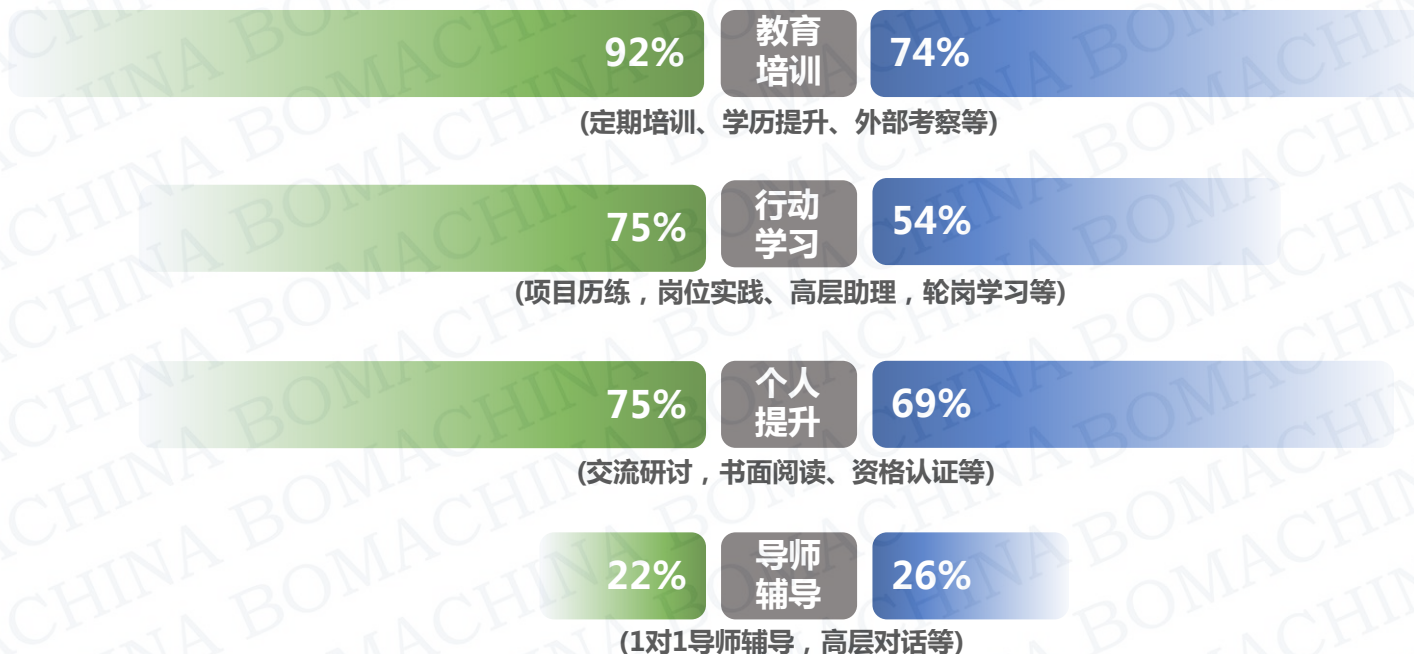


企业选择工具测评可以很好的进行专业知识的考核，BOMA中国开发了KPS，可以对知识环节进行检测。

2.3 行业人才培养-方式

- 企业致力于通过教育培训和行动学习这两种系统性、组织性较强的方式来进行人才培养。
- 员工更多的参与教育培训和个人提升的方式提升职业技能。

企业人才培养方式 VS 员工经历的培训方式



2.3 行业人才培养-内容

在设定培训目标时，需要综合考虑组织的业务需求和员工的个人发展愿望，平衡组织需求与个人兴趣。

不同类型的培训在企业在制定时有所差异，企业较为重视专业技能，其培训评率最高，其次为运营管理培训。

协调个人意愿与组织需求之间的平衡方式

62%

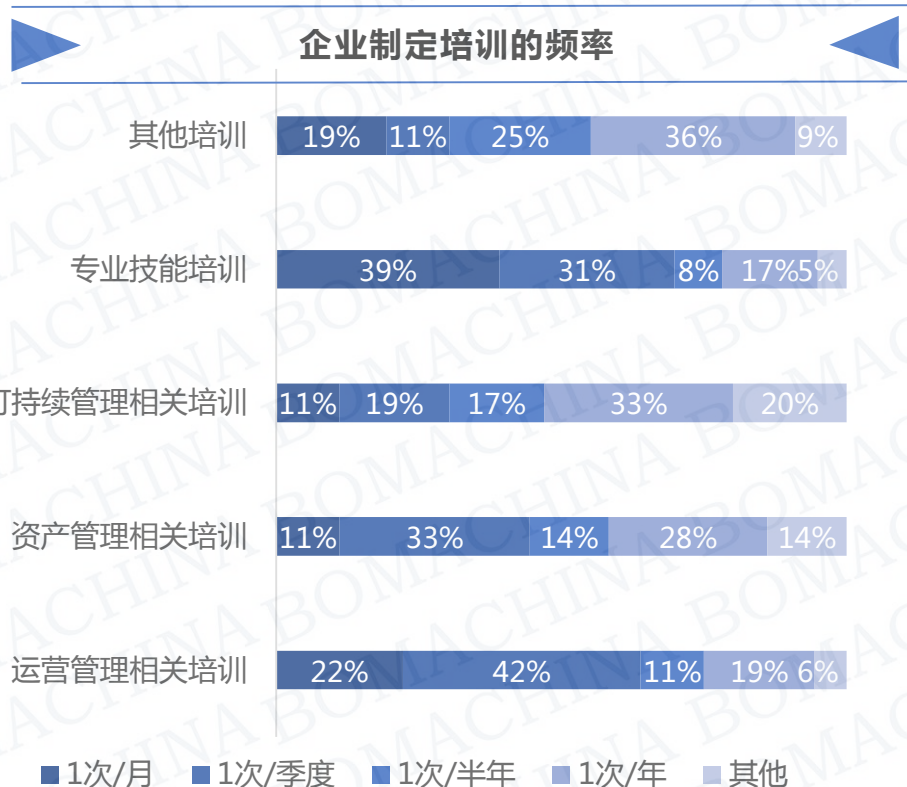
定期调查员工
意愿和需求

56%

绩效考核引
导需求

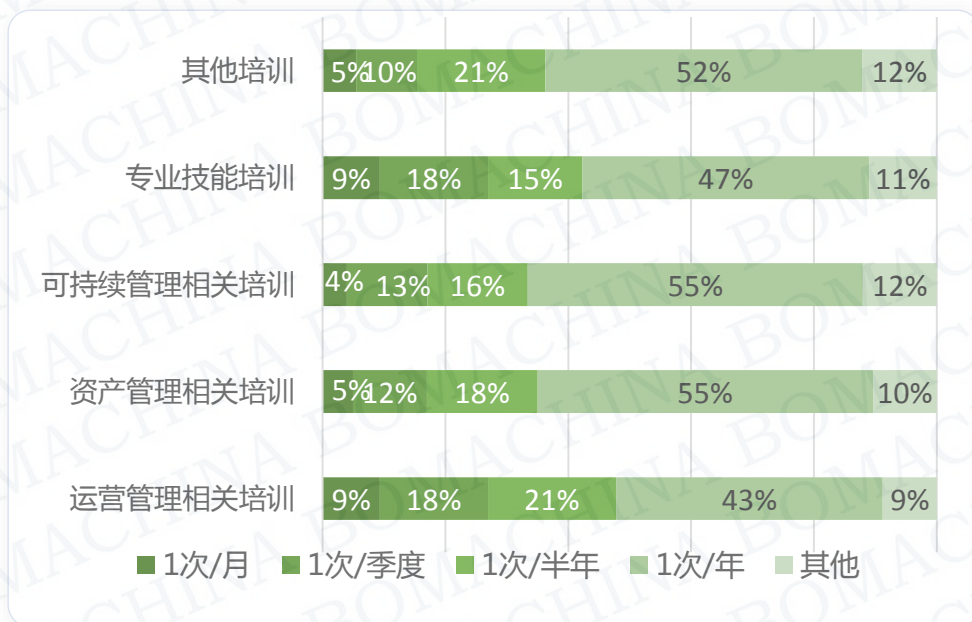
44%

允许员工选
择或定制培
训课程



2.3 行业人才培养-内容

员工参与培训的频率



- 不同类型的培训在员工参与度方面存在显著差异，专业技能、运营管理培训在更高频率（如“1次/月”和“1次/季度”）的参与度也相对较高。另外员工都倾向于选择“1次/年”的培训频率。
- 在培训资源选择时，从业人员主要通过行业报告和专家意见为评估提供了强有力的支持，以确保参与的培训能和职业发展规划与行业趋势保持一致。

评估商业地产培训资源方式

确保您的职业发展规划与行业趋势保持一致



参考行业报告
和专家意见

71%



参与课程试听
或体验

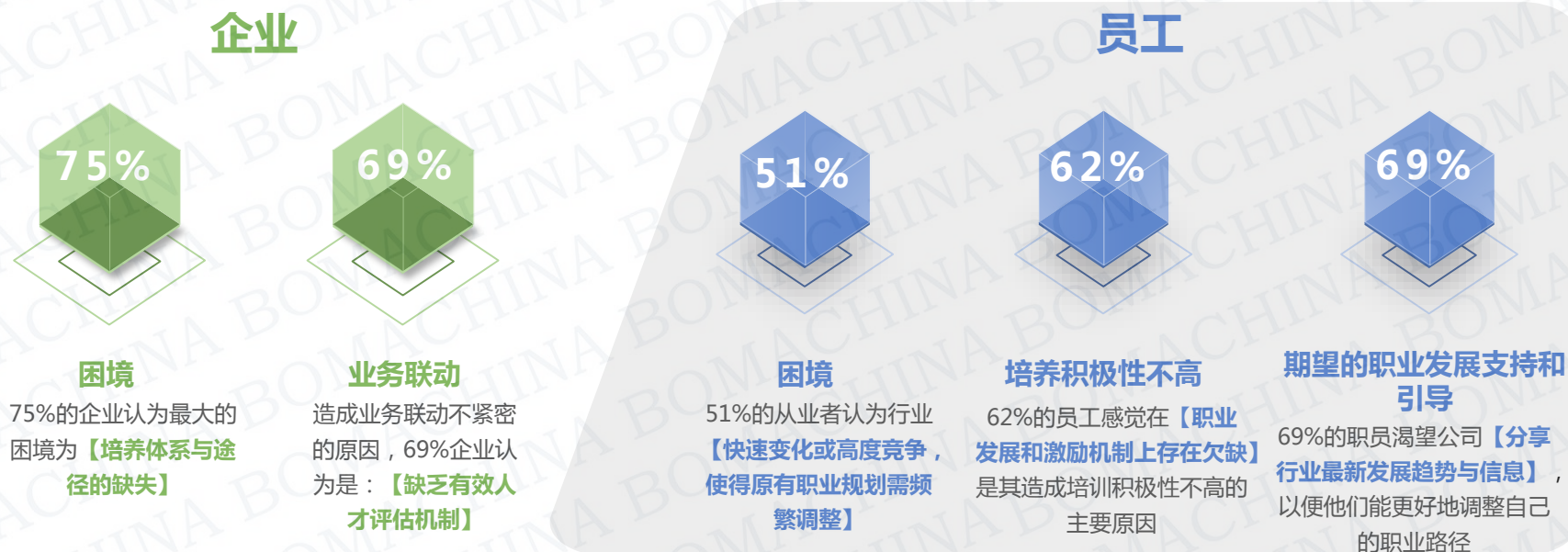
53%



咨询业界人士
或导师

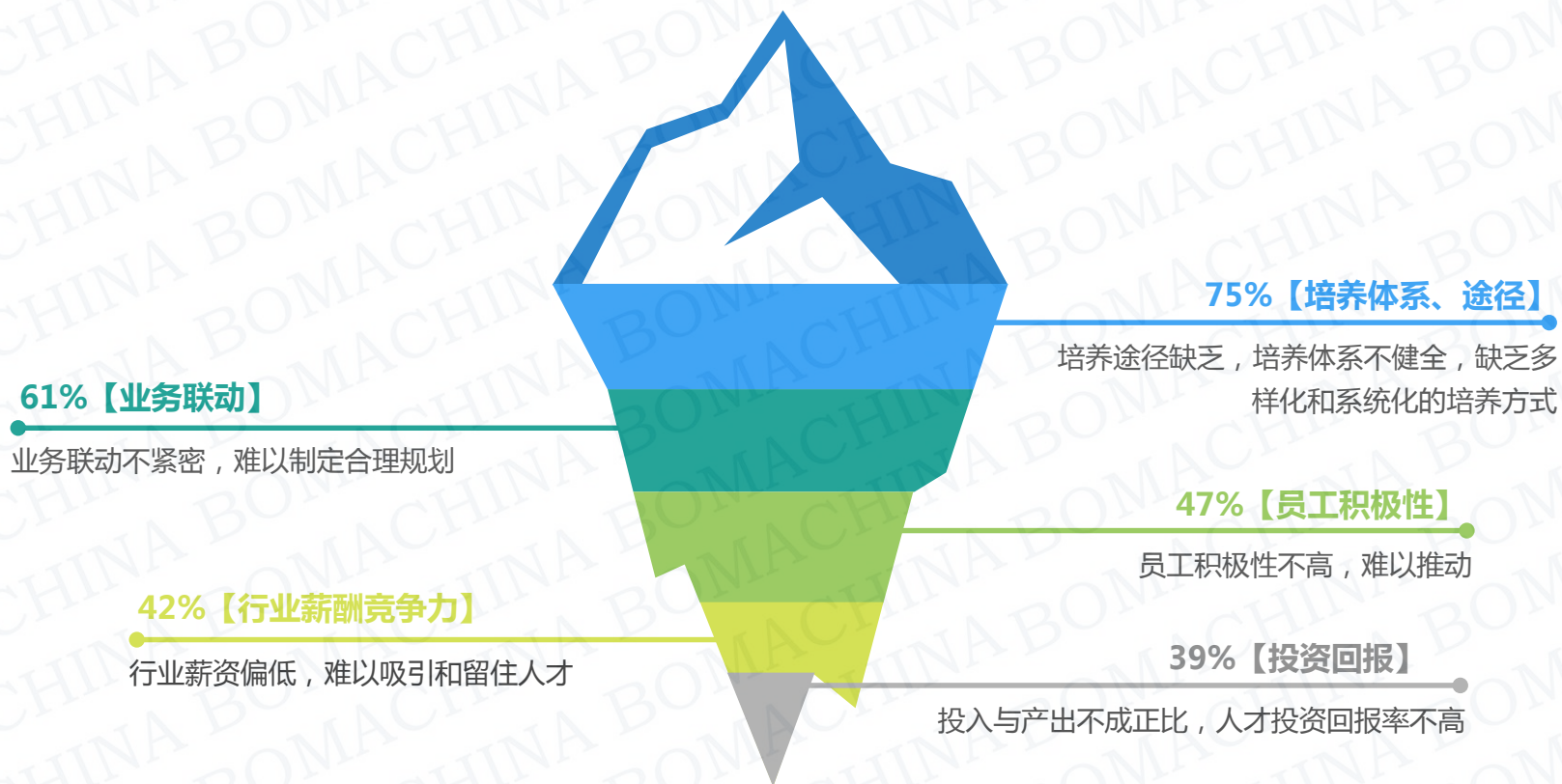
48%

2.4 行业人才规划及培养困境-关键数据

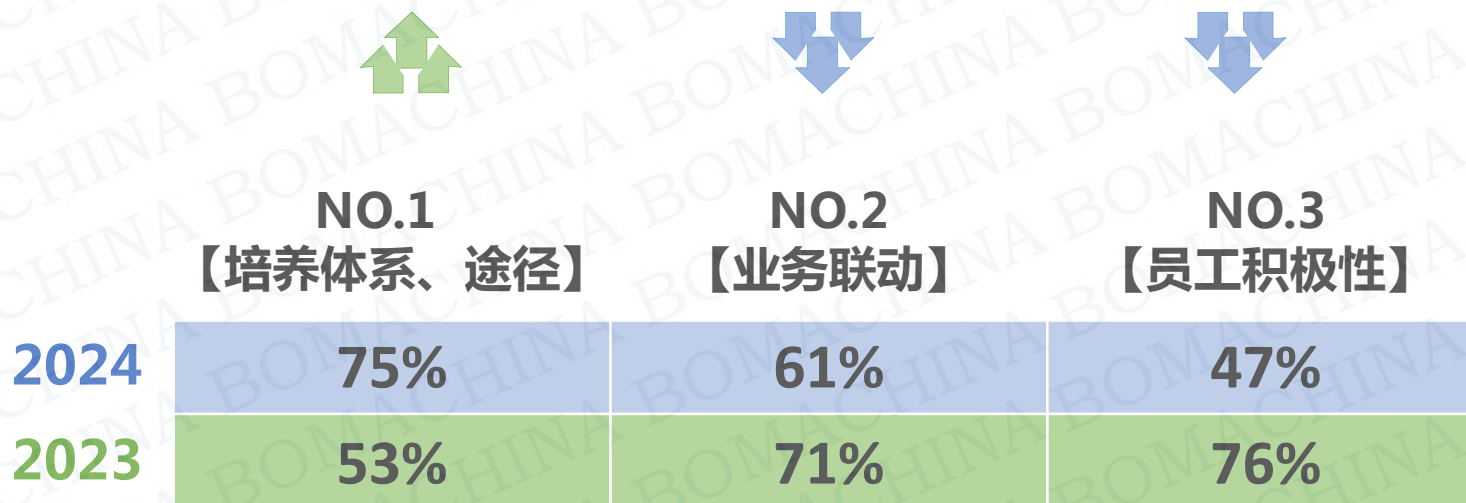


- 企业在人才规划及培养方面面临困境既涉及到内部培养机制的不足，也与外部市场需求环境和员工激励有关。
- 员工在实现职业规划的过程中面临着多方面的挑战，其中行业变化、公司支持、技能知识和价值观与文化融入是主要的困难点。

2.4 行业人才规划及培养困境-企业角度：困境

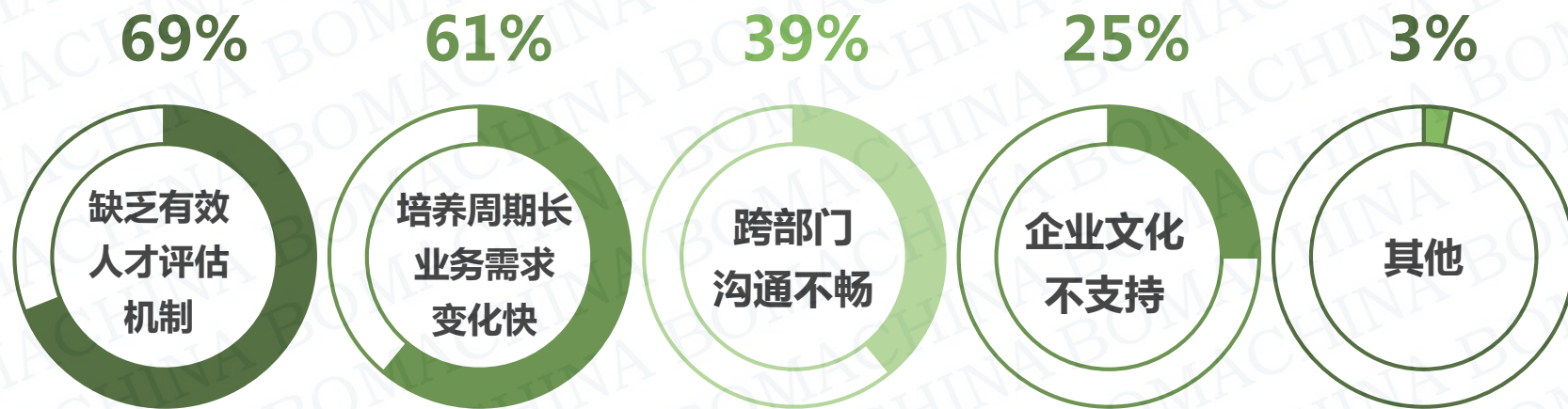


2.4 行业人才规划及培养困境-企业角度



从2023年到2024年，企业在人才规划及培养方面面临的困境出现了一些关键性的转变，培养体系与途径缺失跃居首位，业务联动不紧密占比下调10%，员工积极性不高从首位跌至第三位。

2.4 行业人才规划及培养困境-企业角度：业务联动



超过半数的企业（61%）反映业务联动不紧密，这使得人才规划难以与企业的实际业务需求相匹配。

而造成业务联动不紧密的主要原因，

69%的企业认为是缺乏有效人才评估机制，

61%的企业认为是培养周期长，业务需求变化快。

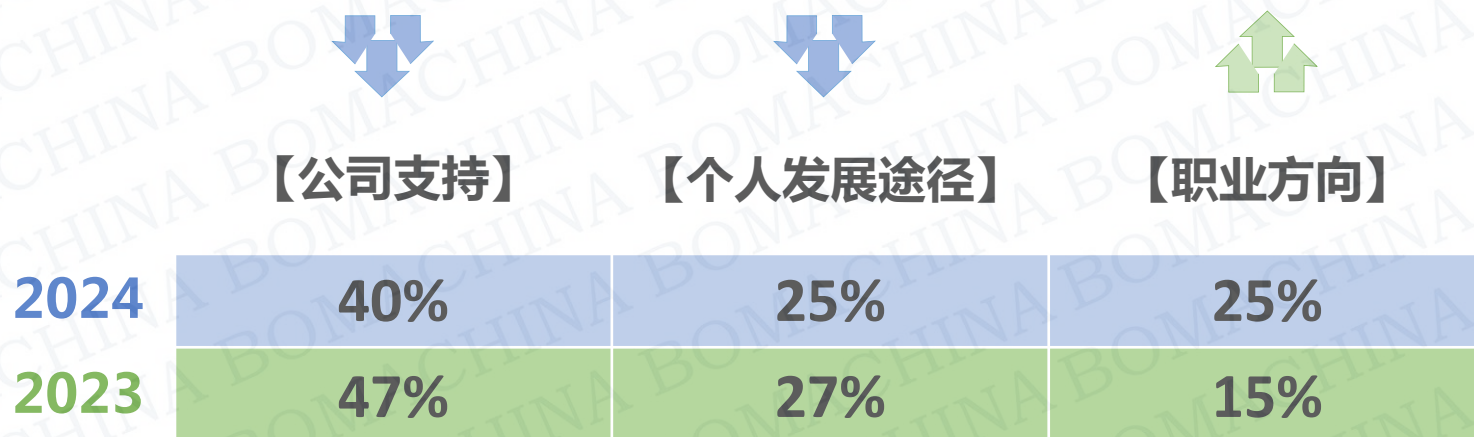
2.4 行业人才规划及培养困境-员工角度：困境



员工在实现职业规划的过程中面临着多方面的挑战。

- 超过半数的员工（51%）表示，行业的快速变化或高度竞争使得他们不得不频繁调整原有的职业规划
- 四成员工（40%）反映，他们在职业规划过程中缺乏公司的培养支持和职业引导。
- 约三分之一的员工（33%）认为，他们所学习的技能和知识维度过于简单，难以满足职业规划的要求。

2.4 行业人才规划及培养困境-员工角度



从2023年到2024年，员工在实现职业规划的过程中面临的困境出现了明显变化，【公司支持】和【个人发展途径】比重下滑，从2024年第一和第二分别跌至第二和第五。

2.4 行业人才规划及培养困境-员工角度：员工积极性



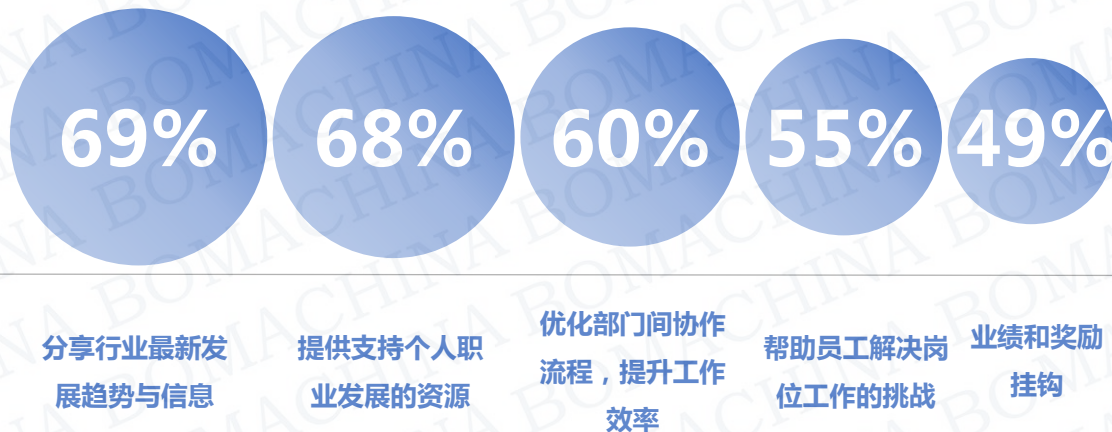
近半数企业（47%）表示员工积极性不高。从员工的角度看，这一现象背后的原因为：

- 62%的员工感觉在职业发展和激励机制上存在欠缺：
- 59%的员工因工作任务繁重而对额外培训兴趣不大，
- 55%的员工觉得培训项目未能精准对接他们的需求。

2.4 行业人才规划及培养困境-员工角度:公司支持

【职业发展支持和引导】

- 40%的从业者表示，在规划自己职业生涯的过程中，他们感受到公司提供的人才培养支持及职业引导求。
- 另一方面，员工对公司能给予的职业发展支持和引导抱有广泛的期待，特别是有69%的职员渴望公司分享行业最新发展趋势与信息，以便他们能更好地调整自己的职业路径。

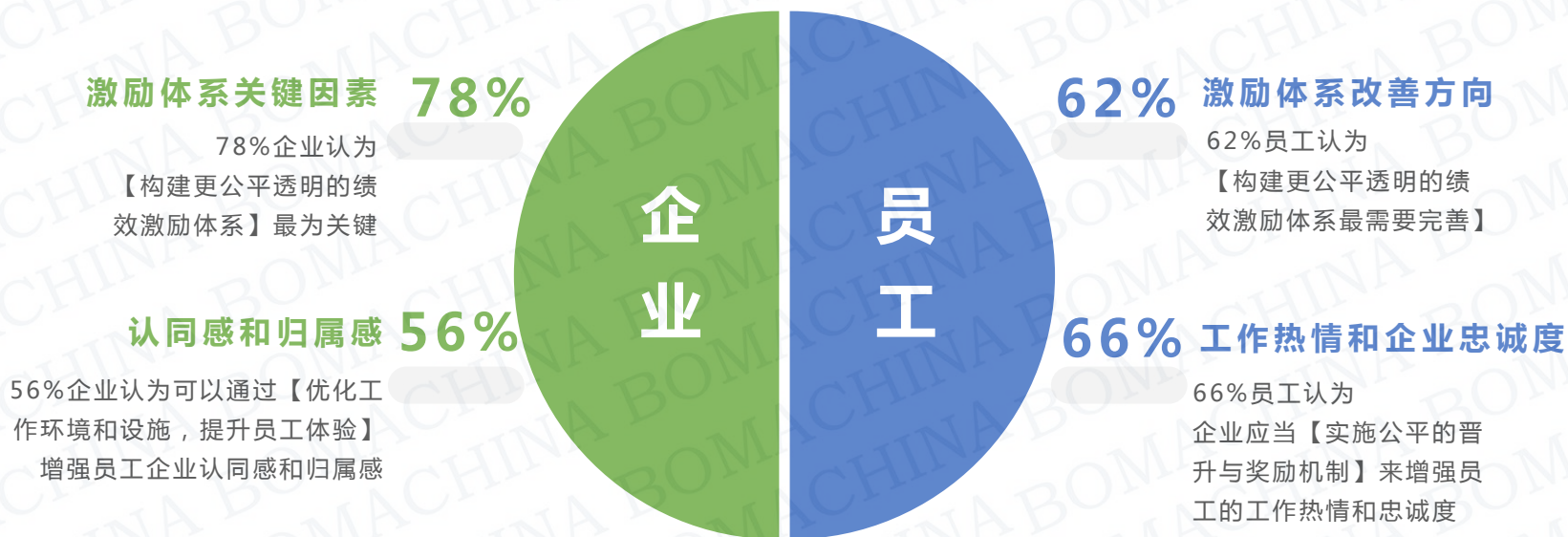


2.5 可持续的人才发展规划-关键数据

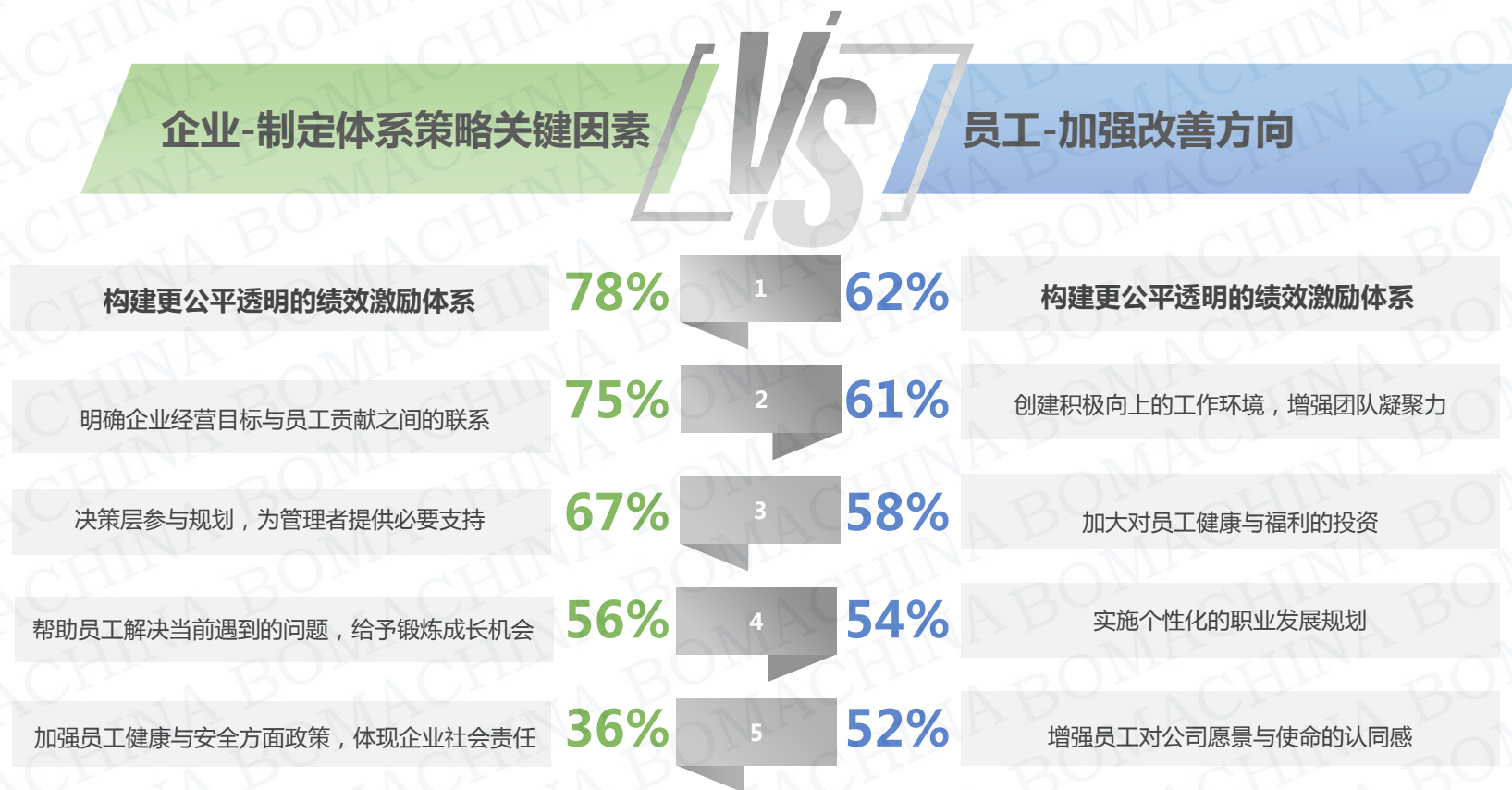
构建一个良好的可持续的人才激励体系需要综合考虑多个方面。

公平透明的绩效激励体系是行业最为关注的核心点，无论是在策略制定还是在实际改善中，都占据了重要地位。

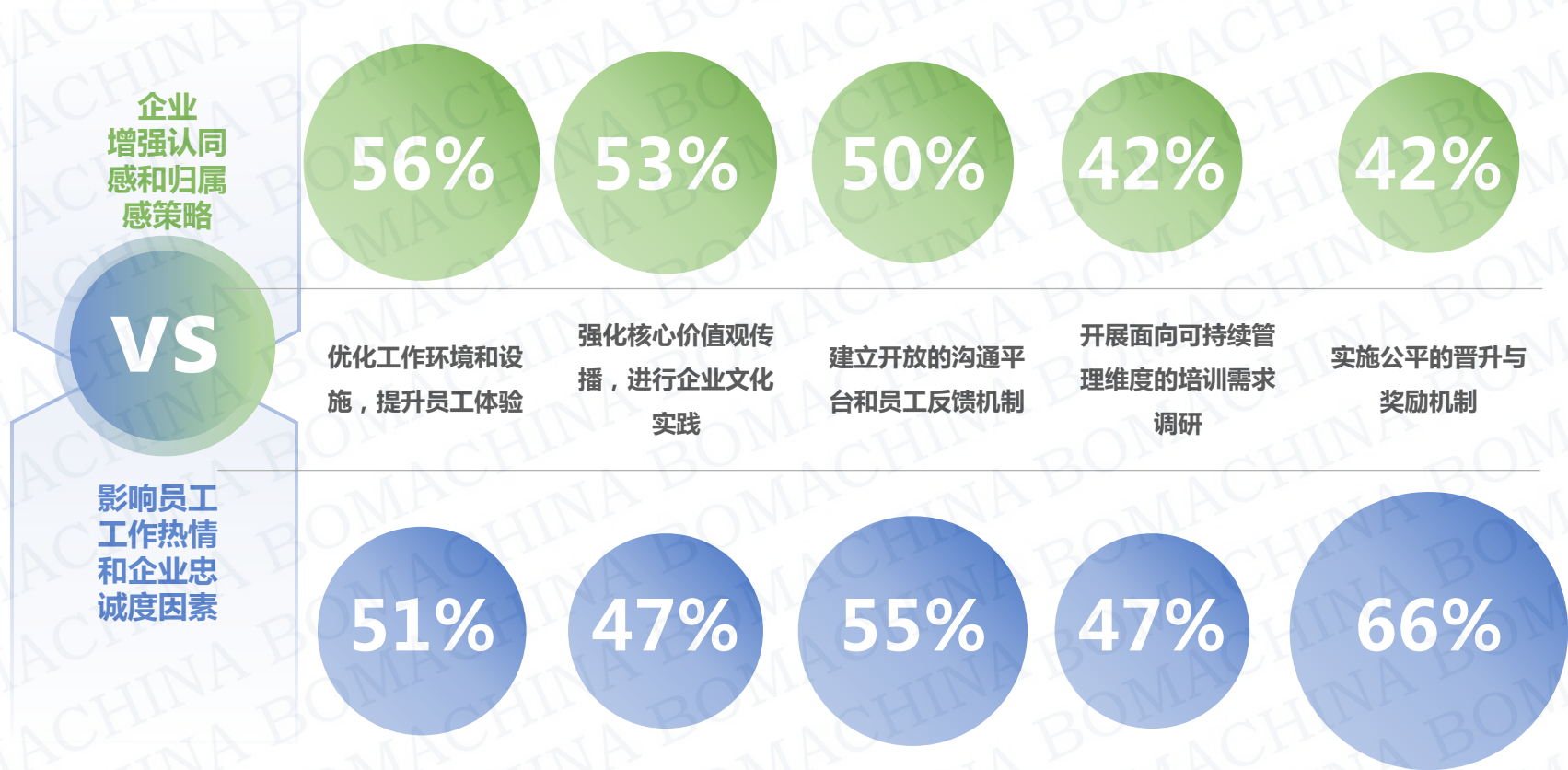
企业在营造良好企业环境时所采取的措施与员工个人所认为的能够维持其长期工作热情和企业忠诚度的措施存在明显的差异。



2.5 可持续的人才发展规划-激励体系



2.5 可持续的人才发展规划-企业环境



The background of the slide is a low-angle photograph of several modern skyscrapers with glass facades, reaching towards a clear blue sky. The buildings are reflected in each other, creating a sense of height and urban density. The image is split diagonally by a white line, with the top-left portion being blue and the bottom-right portion being white.

第三章 中国商业地产行业 可持续发展趋势

关键数据

- 行业从业人员对未来 5 年发展前景中**担忧**预期占主导，但同时有**乐观**的预期，这种复杂的预期组合预示着未来几年行业可能会经历波动。
- 企业对未来人才战略的态度呈现出多元化分布,显示出对**人才稳定性**和**专业能力**的重视。
- **资产管理、物业管理和ESG管理**是当前及未来内行业发展的三大关键领域。
- 业人士对成为**业主方**的偏好明显增强。

1

行业发展趋势

36%行业从业人员对未来持有担忧预期

2

人才发展策略

53%企业未来会采取维持现状/稳定人才战略

3

职业选择趋势-领域

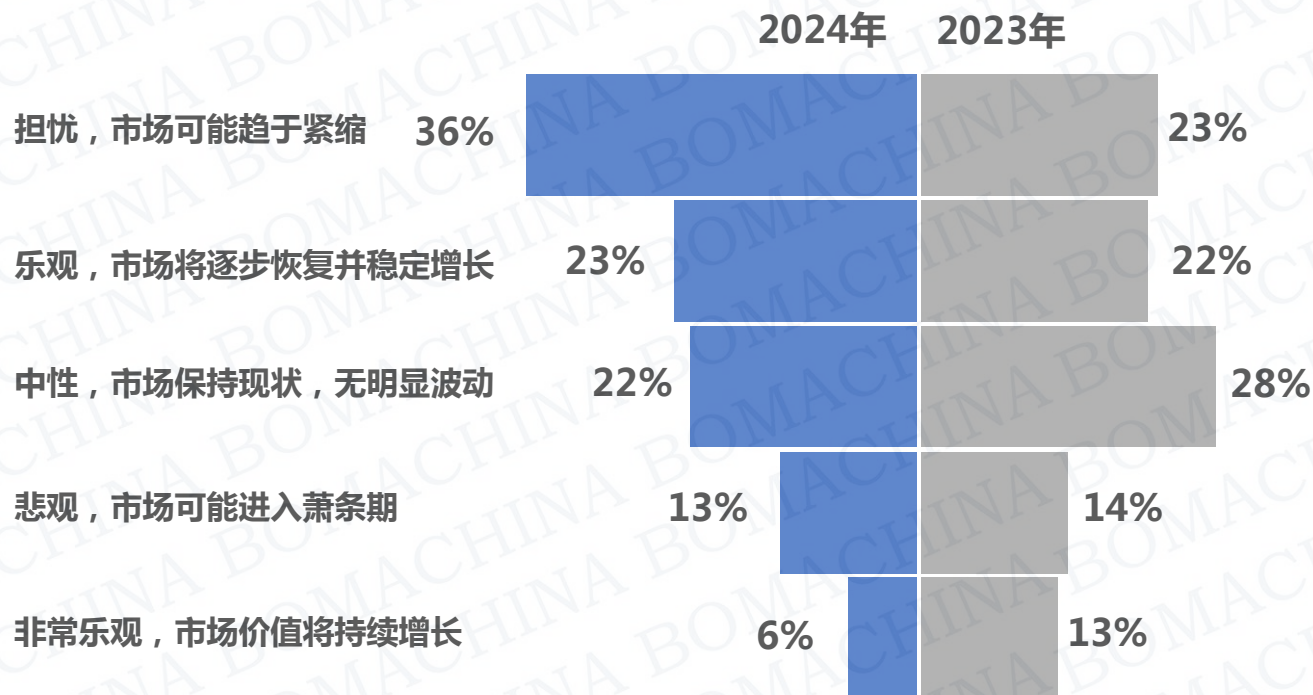
69%的行业从业人员人倾向于选择【资产管理】

4

职业选择趋势-角度

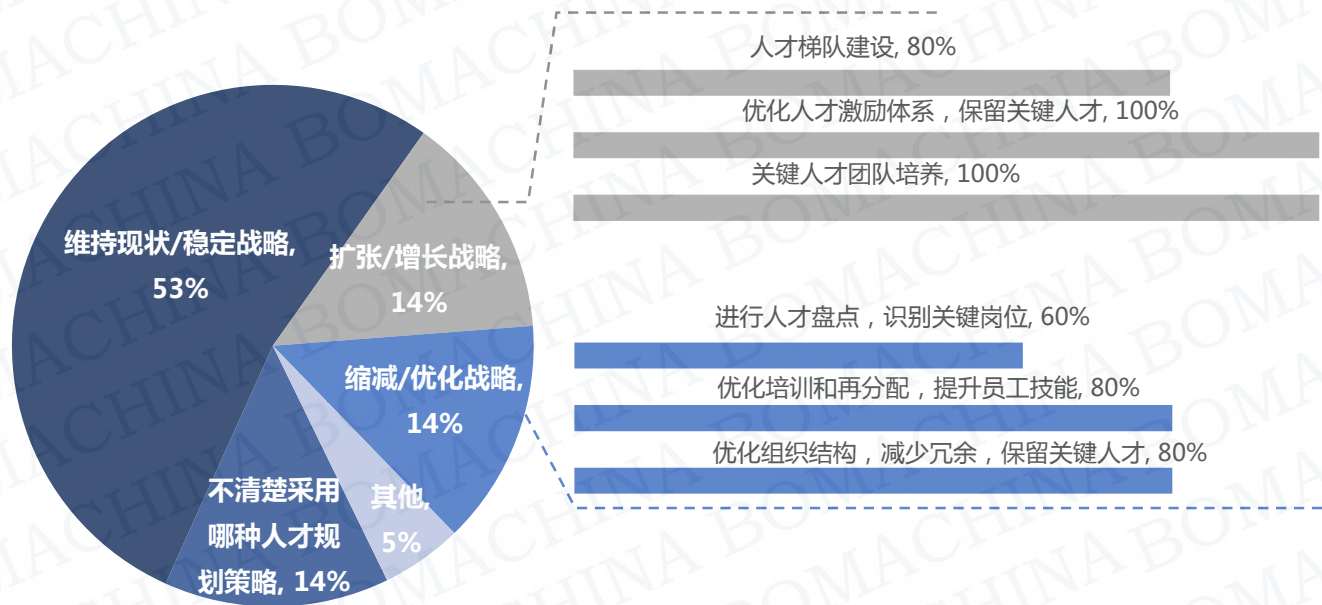
77%的行业从业人员人想成为【业主方】

3.1 未来行业发展趋势-未来 5 年发展前景



未来5年行业发展的市场前景
担忧情绪正在蔓延，
从2023年23%增长至36%，
同时乐观情绪的小幅提升，
表明了行业内仍存在积极
向上的力量。

3.2 未来行业发展策略



- 53%的企业倾向于维持当前的人才战略，寻求在现有基础上的稳定性。
- 分别有14%的企业计划采取缩减/优化和扩张/增长的战略。
- 缩减/优化战略的企业侧重于提高效率和降低成本。
- 扩张/增长战略的企业重视人才的培养和保留，也侧重于积极地构建人才梯队。

3.3 未来职业选择趋势-未来发展领域

资产管理、物业管理和ESG管理是当前及未来内行业发展的三大关键领域！

资产管理虽然占比从2023年76%下降至2024年69%，

但是依旧位居发展领域榜首，体现出资产管理对行业拥有较高的吸引力和发展潜力。

2024年

资产管理持续领跑

69% 行业人士希望向【资产管理】转变

59% 行业人士希望向【物业管理】转变

37% 行业人士希望向【ESG管理】转变

2023年

追逐资产管理

76% 行业人士希望向【资产管理】转变

61% 行业人士希望向【物业管理】转变

44% 行业人士希望向【ESG】转变

3.3 未来职业选择趋势-未来管理角色

从2023年到2024年，希望成为业主方的行业人士比例从74%上升到77%，
这表明越来越多的人士倾向于在房地产行业扮演业主的角色。

2024年

业主方角色吸引力增强

77% 行业人士希望成为【业主方】

36% 行业人士希望成为【咨询机构】

34% 行业人士希望成为【物业方】

2023年

追逐业主方

74% 行业人士希望成为【业主方】

39% 行业人士希望成为【物业方】

38% 行业人士希望成为【咨询机构】

调研方式

BOMA调研覆盖

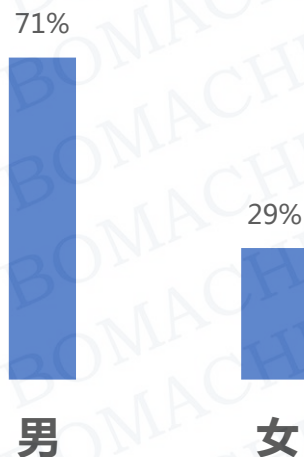
国内：19个省市，32个城市

国外：1个国家及城市

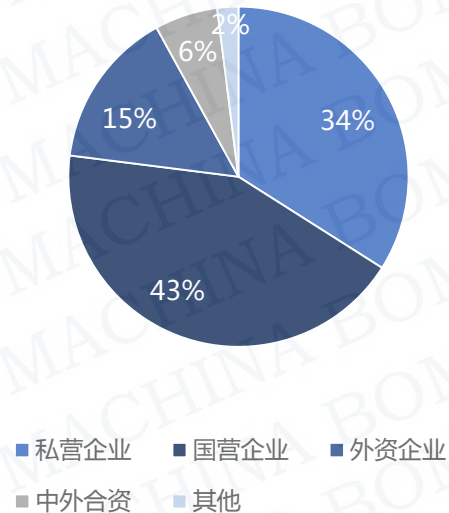
以下为涉及的地区：

华北	北京	天津
	内蒙古	山西
东北	辽宁	
华东	上海	福建
	江苏	山东
	浙江	
华南	广东	广西
华中	河南	湖北
	湖南	
西南	四川	重庆
	云南	
西北	陕西	
国外	加拿大	

男女比例



参与调研企业



2024商业地产运营管理国际最佳实践-BOMA标准/指南/工具

INTERNATIONAL COMMERCIAL REAL ESTATE BEST PRACTICE

BOMA基础管理类 (13) 本



《BOMA商业地产运营管理关键绩效指标选择指南》



《BOMA国际写字楼分级指南》



《BOMA商业地产运营标准运营流程制定指南》



《BOMA综合体项目公用面积管理费率分配指南》



《BOMA 2017办公楼标准测量方法》



《BOMA运营费用101手册》



《BOMA国际物业测量标准：办公建筑》



《BOMA建筑系统案头参考》



《商业地产职业生涯指南》



《商业地产岗位职责指导手册》



《2022人权指南-人权&商业地产》



《新冠疫情对商业地产运营费用转嫁的影响》



《新冠疫情后办公空间的设计与运营指引》

能源管理类 (20) 本



《BOMA预防性维护指南》



《BOMA工业园区：主动性维护指南》



《BOMA楼宇外围设备设施的维护工作与管理指南》



《BOMA建筑施工调适最佳实践》



《BOMA设施经理再调适手册》



《BOMA持续调适最佳实践》



《BOMA建筑调适》



《BOMA高性能商业地产资产组合能源管理框架》



《BOMA能源管理合同模式》



《BOMA高性能商业地产资产组合：能源管理简要与模板》



《BOMA建筑性能跟踪手册》



《BOMA 30项简单的节能措施》



《BOMA能源审计详解》



《BOMA废弃物管理改善指引》



《BOMA节约用水改善指引》



《BOMA制定水管理项目-减少建筑内军团菌增殖和传播》



《BOMA商业地产循环经济指南》



《商业地产循环经济核心：循环采购》



《BOMA室内空气质量-楼宇业主、管理者和住户指南》



《BOMA室内空气质量-建筑教育与评估模型》

2024商业地产运营管理国际最佳实践-BOMA标准/指南/工具

INTERNATIONAL COMMERCIAL REAL ESTATE BEST PRACTICE

ESG实施落地类（10本）



《企业CEO成功开启ESG项目的工作清单》



《ESG实质性评估》



《ESG与风险管理的变革之面》待发布



《ESG成熟度模型》



《BOMA企业收集ESG数据的5个有效步骤》



《高质量数据驱动ESG:通过提高品质建立信任》



《环境数据创造业务价值的5个步骤》待发布



《揭示脱碳的秘诀:供应商参与的力量》待发布



《BOMA评估、选择、管理可持续性软件解决方案的路径》



《BOMA提升EHS绩效的关键：调动员工参与度》

租赁管理类（12）本



《BOMA绿色租约指南》



《BOMA绿色租户指南》



《BOMA绿色租户装修指南》



《BOMA租户手册编制指南》



《BOMA企业灾难韧性101工作手册》



《BOMA租户租赁清单：租户入住密度评估指南》



《BOMA释放B/C级写字楼潜在价值行动指南》



《BOMA农耕的变革：商业地产中的城市农业》



《BOMA2019城市养蜂指南》



《BOMA2022无障碍指南》



《BOMA楼宇无障碍指南》



《BOMA业主提高租赁绩效必备的7个数据点》

2024商业地产运营管理国际最佳实践-BOMA标准/指南/手册

INTERNATIONAL COMMERCIAL REAL ESTATE BEST PRACTICE

智能化管理类（8）本



《BOMA智能楼宇管理系统：组织保护指导》



《商业地产建筑运营中的网络风险》



《2020楼宇网络安防指南-嵌入采购网络安全》



《2021楼宇网络安防指南-SRM在网络安全中的作用》



《2022年BOMA网络事故响应指南》



《网络安防治理指南》



《BOMA商业建筑业主BIM实践指南》



《洞察本质-5G对商业地产行业的意义》

健康安全类（5本）



《BOMA建筑健康与安全管理指南》



《BOMA商业地产保洁标准》



《BOMA绿色清洁实施指南》



《BOMA商业楼宇流行病计划指南》



《BOMA流行病管理》



《BOMA应急预案指南》



《BOMA商业地产应急管理工具》



《BOMA2019楼宇韧性简章》



《BOMA商业地产韧性》

楼宇韧性及应急管理类（4）本

关于BOMA

BOMA国际建筑业主与管理者协会，是拥有117年历史的国际联合组织，成立于1907年，总部位于华盛顿，根据全球超16亿平方米商业地产提炼出一整套国际运营管理最佳实践的规程与实用工具，使用覆盖在全球17个国家80%地区，是全球公认的商业地产行业的领导者，见证了行业的百年兴衰发展。BOMA会员包括：办公、工业、医疗、政府、公司总部和混合用途的商用建筑类型持有资产的业主方（银行、保险、信托、基金、开发商）、资管方、物业方。在建立全球商业地产运营管理标准和教育培训上做出了重大贡献和成就。



北京·上海
www.bomachina.org
Tel (86-10) 65663220