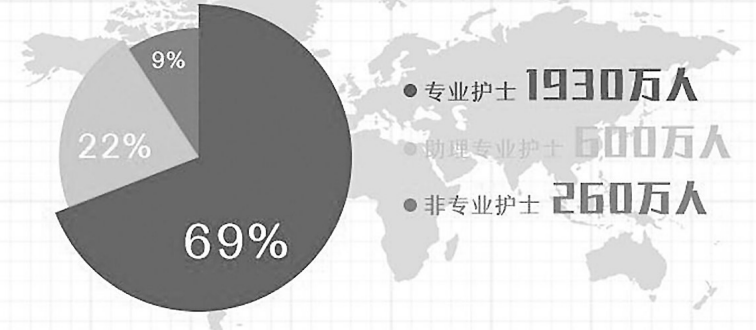


世界护理状况发布

全球护士短缺且分布不均

根据世界卫生组织数据显示

全球护理人员为 2790万人 约占卫生专业人员的 59% 其中



世卫组织日前发布《2020年世界护理状况报告》,报告以包括中国在内的193个国家和地区的数据及标准化指标为基础,勾勒出全球的护理现状,指出全球护士短缺且分布不均的问题,在中低收入的发展中国家尤为严重。

世界护理现状

报告指出,全球护士人数为2790万,其中专业护士1930万。2018年,全球护士缺口达590万,并且分布不均,占世界人口一半的国家拥有全世界80%的护士,而护士缺口在非洲、东南亚、拉美等中低收入国家尤为严重。发达国家医护人员的问题主要是从业群体年龄结构较老,过度

依赖国际招聘,供应能力不足等。

根据世卫组织预测,如不采取行动,至2030年全球护士队伍缺口将高达460万人。

“应加大对护理队伍的投入,这一问题已变得空前突出。”世卫组织西太平洋区域主任葛西健博士称,“此时此刻,护士们正奋战在抗击新冠病毒前线,不舍昼夜地挽救生命和保护全体公众。西太平洋区域各国政府必须加大对护理队伍的投入,将其作为应对卫生挑战准备工作的基本内容之一,不仅应对新发传染病等卫生挑战,也包括应对气候变化、人口老龄化及非传染性疾病日益增多所带来的卫生挑战。”

中国护理现状

报告介绍了中国护士队伍的情况:女性仍占护理队伍的98%;尽管近年来采取了各项举措缓解护理人员的普遍短缺,但护理人员在城乡之间、三级医院和基层医疗机构之间的分布仍不均匀;中国还需确保护理人员覆盖重症、急诊到精神卫生的各种专业学科。

“在抗击新冠病毒前线,中国的护士们表现出对护理事业和人民健康的极强责任心与奉献精神。”世卫组织驻华代表高力医生表示,“今后,中国要培养和留住足够的护士队伍,以应对当前和未来的卫生挑战,就要像《健康中国2030规划纲要》所提出的,加大对各学科护理人才的培养和培训的投入,提高护士收入。”

2019年底全国护士总数达到445万,比2018年增长35万,每千人口拥有护士3名,这是几年来护士队伍数量增长最快的阶段。国家卫生健康委医政医管局监察专员郭燕红介绍,通过加大培训,这几年护士的能力水平和专业素质不断提升。

此外,护理的内涵和外延不断拓展,随着我国老龄化社会的到来,老年人的护理、居家护理以及安宁疗护,还有母婴护理等各方面都离不开护士的重要作用。

疫情期间护士力量

新冠肺炎疫情可以说是新中

国成立以来发生的传播速度最快、感染范围最广、防控难度最大的一次重大突发公共卫生事件。

疫情发生之后,按照党中央、国务院的部署,全国各省市和军队系统派出了最强的医疗力量。在湖北武汉援鄂医疗队员达到4.26万,其中护士2.86万名,占比近70%。从年龄来看,80后、90后占护士总数的90%,其中90后护士占比达到40%。在护士当中,从性别来看,女性护士有2.53万名,占援鄂护士总数的近九成,年轻女性在这次疫情防控工作中发挥了非常重要的作用。

护理人才全球自由流动

报告显示,中低收入国家的护士因为收入、工作环境无法达到自我预期,已开始向国外移民,这种全球性的流动已引起世卫组织关注,他们呼吁促进各国培养更多的护士以实现自给自足,护理人员过度流失的国家应考虑和采取留用、缓解等措施,如提高薪资(同工同酬)、改善工作条件、促进职业发展。

即便在中国,护士流动率也很大。据2018年求职调研发现,平均7个护士中,就有一个想转行。这也提醒相关部门管理者,护理工作整体环境需持续改善,应将目光集中在护士流动的本质问题上。

(医研社)

AI开发者:一个年轻高学历职业群体

从三年前年薪25万元只是白菜价,到去年为以年薪最高达201万元招揽顶尖应届毕业生,AI(人工智能)这把星星之火已然燎原,AI开发者也成为各大企业拥抱AI及数字化转型的关键。日前,CSDN与脉脉联合发布的《中国AI应用开发者报告》揭示,AI开发者是一个普遍年轻、高学历的职业群体。

顺应发展趋势与国家政策,各高校近年来加大了AI人才的培养,加之行业井喷式发展是近些年才有之事,使得AI人才普遍年轻。一半以上AI开发者年龄24岁以下;35岁以上的AI工程师相对较少,仅占11%。

AI开发者群体中拥有更多高学历人才,硕士占比28.4%,博士/博士后占2.8%。而在更广泛的软件开发者群体中,硕士、博士分别仅占11%、1%。

AI开发者大部分集中于IT互联网行业,但越来越多的传统行业,也正在积极拥抱AI,其中尤其以金融行业最为热情,其次则是制造业。

AI开发者中算法工程师占比最高,达48.4%。但他们也面临来自机器与人的竞争。一方面,年轻人才正大量涌入;另一方面,算法工程师也在担心,会被自己所开发的算法替代。

北京在AI开发者数量上仍占有绝对优势,但其它一线及新一线城市也正在奋起直追。(搜狐网)

薪酬行情

人均47万元,证券业去年薪酬领先

作为“别人家的”行业,金融业的薪酬一直是羡慕旁人。随着2019年年报季渐入尾声,各大金融机构薪酬亦浮出水面。Wind数据显示,截至4月27日,在金融行业人均薪酬上,证券业最高,达47.1万元;银行业其次,为38.96万元;保险业人均薪酬25.37万元。金融业高管薪酬水平更是令其他行业相形见绌。中信证券以1.55亿元管理层年度报酬总额,在所有上市公司中占据第一。与此同时,中国平安6名高管薪酬超千万元,不过,部分国有大行行长薪酬则为几十万元。

银行业薪酬增速最小

金融行业一直以来都是“高薪”的代表,但不不同细分领域之间也存在分化。人均薪酬超60万元的7家金融机构中,有6家为券商,另外1家为浙商银行,达60.29万元。薪酬增速方面,证券、银行和保险业2019年在实现利润继续增长的同时,员工薪酬也“水涨船高”,相比2018年的37.7万元、38.13万元和21.42万元,都有不同程度的增长。其中,2019年银行业人均薪酬增速最小。

金融业高管薪酬差距大

除人均薪酬外,高管薪酬(剔除未发布年报的、未公布以及高管在关联方领取薪酬的,下同)也备受关注。Wind数据显示,截至4月27日,证券业有18家公司董事长年薪超百万元,银行业13家,保险业2家。超过500万元的有中国平安、第一创业和招商证券,其董事长年薪分别为885.65万元、594.31万元和515.55万元。

总经理薪酬方面,超百万元的有41家,其中,证券业24家、银行16家、保险1家。薪酬最高的是中国平安总经理谢永林,2019年薪酬达1016.8万元。除谢永林之外,中国平安还有5位高管税前报酬总额突破千万元。中国平安称,平安高级管理人员及关键岗位人员报告期内从公司结算的报酬总额中,包括进行延期且尚未支付的部分。

金融行业的高管薪酬差距也很大。从管理层薪酬统计来看,中信证券以1.55亿元年度报酬总额占据第一,紧随其后的是中国平安,为1.3亿元,民生银行以6435.97万元排第三。其中,中信证券高管薪酬超过千万元的有3人,分别是执行委员会委员薛继尧、执行委员会委员杨冰和高级管理层成员高愈湘,薪酬分别为1016.86万元、1131.80万元和1066.86万元。

部分国有大行行长2019年年薪为几十万元,工商银行行长谷澍薪酬70.72万元,建设银行行长刘桂平49.39万元。农业银行张青松18.51万元,低于农行2019年人均薪酬。

分析人士称,刘桂平于2019年年中出任建行行长,张青松则在2019年11月就任农行行长,这或许是他们在报告期内薪酬较低的原因。

从银行业整体看,高管薪酬仍呈现“股份行>城商行及农商行>国有大行”的结构。

数据显示,2019年行长年薪前三位分别是平安银行行长胡跃飞、招商银行行长田惠宇和民生银行行长郑万春,均为股份制银行。

从管理层薪酬增速来看,中信证券同比增长22.05%,中国平安同比增长3.44%,民生银行同比下降21.32%。(中国证券报)

职场行走

四分之一职场妈妈为家庭放弃事业

智联招聘近日发布《2020年职场妈妈生存状况调查报告》,聚焦职场妈妈的事业、生活、育儿等多个方面,呼吁社会各界给予职场妈妈更多关注。

数据显示,虽然女性整体在职场中都在遭遇晋升天花板,但不同婚育状态具体处境略有不同。其中,职场妈妈职业发展预期最乐观,自认未来一年有可能晋升的占比15.4%。但是,职场妈妈认为,晋升障碍主要来自家庭,20.3%的职场妈妈认为照顾家庭使得职场精力分散,育儿生活让一些职场妈妈们难以兼顾事业。同样,职场妈妈跳槽相对谨慎,不如未婚女性洒脱,却好于已婚未育女性。职场妈妈中,因为婚育和家庭在被迫放弃事业发展的比例不低。数据显示,11.6%的职场妈妈在婚育阶段遭遇调岗或降薪;26.3%的职场妈妈因照顾家庭而被迫放弃事业发展。

对于生育计划,职场女性普遍呈现顺其自然的心态,但女性自身也在婚育和事业的取舍上有所分歧。15.1%的职场妈妈选择不为事业错过生育黄金期,占比高于未婚与已婚未育的职场女性,而在职场中遭遇遇见最多的已婚未育女性却宁愿力保事业,45.2%已婚未育女性不愿因生育错失职业良机。数据显示,已婚育职场女性即职场妈妈的平均月薪为9428元,高于已婚未育女性的8612元及未婚群体的7065元。数据还显示,职场妈妈收入占家庭总收入37.3%,略高于已婚未育的职场女性的35.8%。由于男女职场人的平均薪酬差异持续存在,职场女性整体薪酬低于男性17%,在此基础上,职场妈妈贡献的家庭收入已经十分可观。(潇湘晨报)

制一杯咖啡 造一种文化

咖啡,时尚与文化的代名词,其制作不仅是一种技艺的呈现,更是一种文化的诠释。随着饮品日益多样化,咖啡逐渐与时尚现代生活融合,不断带动咖啡消费量的增加,形成巨大消费潜在市场。

咖啡师,作为熟悉咖啡文化、制作方法及技巧的专业服务人员,也渐成一种职业进入人们视线并备受推崇。据了解,北京、上海、广州、深圳等一线城市大城市,咖啡师每年市场缺口在2万人左右,好的咖啡师一般薪金不菲,且有众多追随者。

本着做一杯好咖啡,造一种文化的理念,福建省人才培训测评中心特邀蓝山咖啡第一人——楼波先生,为咖啡及咖啡文化爱好者,常年开设咖啡师培训课程。

咨询电话

0591-87668582 18950242455 林老师

静心 品一杯香茗

喝茶讲究安静的环境,常处于这种环境中会给人一种心旷神怡的感觉,有助于使人静心神、修身性,感觉自身沉浸在厚重文化氛围之中,使浮躁的心态逐渐变得平和、安静。

福建省人才培训测评中心自2017年以来,已成功举办多期中高级茶艺师、评茶员培训,旨在通过专业的培训学习,让学员们既能熟练掌握茶艺、品茶的技巧,又能深入了解拥有悠久历史的茶文化。在提升个人的气质和涵养的同时,又能获得国家承认和紧缺的茶艺师、评茶员职业资格证书,为自己的人生上添上鲜艳的一笔。

福建省人才培训测评中心常年面向社会开展茶艺师、评茶员培训,对已通过培训考取证书后的学员免费推荐就业。

咨询电话

0591-87668582、13960889936 林丹 18706026710 占鑫怡



新360行

网约配送员:现代城市生活的“新基础设施”

今年2月,“网约配送员”正式成为新职业,纳入国家职业分类目录。几百万被人们习惯称为“外卖小哥”的新生代劳动者大军,明确了职业名称。新职业的发布是新业态发展带动社会分工细化的体现。网约配送员以独立、全新的职业形态出现,为几百万劳动者尤其是大量贫困劳动力提供了就业机会。

外卖配送员最早来自餐厅自配人员,一般由餐厅服务员为订餐客户提供送餐服务。近年来,随着互联网技术与本地生活服务业的深度融合,形成了平台经济新业态。大型生活服务电子商务平台出现并迅猛发展,消费者网购类型多样化,外卖、生鲜、药品等即时配送需求大量涌现。以美团为例,2019年外卖单日完成订单量已经突破3000万单。巨大的市场需求使得网约配送员的就业群体规模迅速增长,每天开展业务的配送员已达百万级,成为吸纳就业的典型职业。

网约配送员职业确立是“互联网+服务业”和“智能+物流”产业融合发展的重要体现。该职业的发布可以驱动即时配送行业发展,为数字经济、平台经济等新业态发展提供基础劳动力保障,带动现代服务业提质增效,并助力经济结构优化和新旧动能转换。网约配送员为消费者提供了触手可及、经济

实惠的消费新选择,满足了人们多元化网购消费需求,从而进一步带动实体经济营收增长。有关数据显示,2018年我国在线餐饮外卖收入增长57%,远超全国餐饮业收入12%的增长水平。

此前,在2015年版本的国家职业分类大典中未收录网约配送的相关职业,同时社会大众经常认为外卖骑手和快递员是从事一样的工作。网约配送员在职业技能标准、技能培训上,一直处于空白状态,这与行业发展和人们生活实际需求不匹配。目前有很多网约配送员在职业领域内取得优秀业绩,成长为“金牌骑手”,甚至是“五星站长”,但此前由于缺乏职业规范管理,因而不利于这一新业态发展和众多劳动者就业。

网约配送员从根本上有别于传统快递和仓储物流等职业。首先,在配送环节上,网约配送员是点对点服务,无集中取送和中转接驳。其次,在配送技术上,网约配送属于LBS服务(Location Based Service,基于位置的服务),对于移动互联网具有强依赖性,需要配送平台利用移动互联网等技术提供网络定位、时间计算、路径规划等,可以说没有移动互联网,就没有网约配送。再次,在配送范围上,网约配送具有很强的本地化、生活圈

化特色,不存在远距离异地配送。最后,在配送场景上,网约配送对象需求多样化,包括餐饮外卖、B2C零售、商超便利、生鲜宅配、C2C递送等。总的来说,网约配送员是移动互联网技术革新的直接产物,大量就业群体的背后是科技与创新带来的深刻变化。配送平台通过运用机器学习、运筹优化、调度仿真等技术,研发智能调度系统,可实时跟踪配送员行进的方向和当前位置,结合实时运单情况,按照系统计算出的效率最高的方式分派和优化订单。以美团为例,在高峰期,每小时要支持29亿次的路径规划算法,平均0.55毫秒规划1次路线。

在新冠肺炎疫情暴发后,大部分人足不出户、居家办公。为保障群众的基本生活供应,保障医护人员三餐饮食,在空旷的城市道路上依然可以看到疾驰的网约配送员,用自己的汗水和热忱,全力投入到配送服务工作中,为战胜疫情贡献力量,成为“风雪中最美的逆行者”。

为坚决贯彻党中央、国务院决策部署,助力打赢疫情防控阻击战,进一步提升劳动者素质和技能水平,人力资源社会保障部等部门决定加大力度,支持鼓励广大劳动者参与线上职业技能培训,网约配送员的相关培训课程也被纳入“就



业创业和职业培训在线平台”(http://jc.mohrss.gov.cn)。美团大学配送学院提供了针对网约配送员学习的14门线上课程,作为首批新就业形态培训的免费在线课程,让劳动者可以学习配送员专业技能知识,有力支持疫情防控和劳动者职业技能提升。

近年来,网约配送员的职业认同度逐渐提升。2019年庆祝中华人民共和国成立70周年的阅兵庆典上,网约配送员作为单独的职业群体,出现在群众游行“美好生活”方阵的队伍中。今年3月,美团外卖骑手登上美国《时代周刊》封面。未来,随着“互联网+”的深化发展,预计网约配送员就业规模将超过1000万,收入水平还将进一步提高,职业发展前景更加广阔,网约配送员群体将迎来更加美好的生活。

(本报记者)

要“发展人”,而非“发展业绩”

纵观当前培训行业生态,大多数数人只将培训事业发展的重点聚焦在“发展业绩”上或只关注员工能不能成功签约上。实际上,关注业绩本身没有问题,但若眼里只有业绩,必然会给团队的未来发展埋下一颗“隐形的炸弹”。在我看来,建设一支优秀的、可持续发展的专业培训团队,重点在“发展人”,而非“发展业绩”。“人”才是团队最重要的资源,所谓“发展人”,换句话说就是培养“马拉松选手”。“马拉松选手”不同于急于赚钱的“短跑选手”不同,前者即便在受到新冠肺炎疫情等突发事件影响而无法外出展业时,也能

做好个人业绩,而后者则可能会就此掉队。

要强调的是,培养“马拉松选手”,重在培养如何在这个行业安身立命和永续经营的能力,这其中包涵了以客户为先、以人为本等精神内涵,而非简单的拓客方法和销售逻辑。作为培训工作者,我认为以下3个方面尤为重要。

——要端正从业态度。要真正意识到培训对于客户、对于社会的重要意义,认同培训的价值,只有从内心深处认可这份工作价值,拥有正确的从业态度,才会在展业时信心满满,才不会

为成功签单不择手段,做出枉顾客户利益的行为。

——要有创业家精神。拥有创业家精神的人才能成为“马拉松选手”,因为他们不会将从事培训当作一份赚快钱的工作,而是当作有发展前景的事业;他们“胸中有丘壑,心里存山河”,在考虑问题时,不只是看眼前的利益,而具有前瞻性、有行格,每走一步都会考虑长远的未来;他们会主动解决培训工作中遇到的问题,而非等主管来解决。当然,不是每个人自行入行便具有创业家精神,因此需要主管多加引导,培养他们的创业家精神。(陈丽君)

——要有诚信经营的职业精神。诚信是影响事业成败的重要因素之一。不诚信的人虽能通过投机取巧获得业绩,但一定不能长久获得;讲诚信的人或许会让团队暂时失去一些业绩,但却把专业的服务精神植根于客户心中,并且获得已成交客户的信赖,最终建立良好的团队口碑,并获得资源的长久积累。因此,要培养诚信经营的职业精神,就要用良心和专业去对待客户;要多问自己“如果我是客户,会不会欣然接受这份培训方案”。(陈丽君)