

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、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中国茶文化。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

# 2019年福建平均工资出炉

## 信息传输、软件和信息技术服务业工资最高

省统计局近日发布2019年福建省平均工资统计数据,数据显示,2019年,全省城镇非私营单位就业人员年平均工资81814元,城镇私营单位就业人员年平均工资57141元,规模以上企业分岗位就业人员年平均工资67129元。

### 非私营单位年平均工资81814元 厦门最高,莆田最低

2019年全省城镇非私营单位就业人员年平均工资为81814元,比上年增加7498元,名义增长10.1%,增幅比2018年回落0.1个百分点;在岗职工(含劳务派遣工)年平均工资为84374元,比上年增加8108元,名义增长10.6%。扣除价格因素,2019年全省城镇非私营单位就业人员年平均工资实际增长7.3%,在岗职工(含劳务派遣工)年平均工资实际增长7.8%。

从行业门类看,就业人员年平均工资最高的三个行业分别是信息传输、软件和信息技术服务业124370元,卫生和社会工作119961元,电力、热力、燃气及水生产和供应业119694元,分别为全省平均水平的1.52倍、1.47倍和1.46倍。年平均工资最低的行业分别是住宿和餐饮业46387元,农、林、牧、渔业51430元,采矿业61314元,分别为全省平均水平的56.7%、62.9%和74.9%。最高与最低行业平均工资之比为2.68,与2018年持平。

从增长速度来看,就业人员年平均工资增幅居前的三个行业依次为农、林、牧、渔业,批发和零售业以及信息传输、软件和信息技术服务业,分别增长18.1%、17.9%和15.5%。增幅居后的三个行业依次为金融业,文化、体育和娱乐业以及租赁和商务服务业,分别增长0.1%、1.9%和2.0%。全部19个行业门类中,有6个行业

的平均工资增幅高于全省平均水平。

分登记注册类型看,就业人员年平均工资最高的是国有单位105876元,为全省平均水平的1.29倍。年平均工资最低的是联营单位63939元,为全省平均水平的78.2%。

从增长速度来看,股份合作单位就业人员年平均工资增幅最高,增长14.9%;其他内资单位增幅最低,增长0.9%。股份合作、联营、有限责任公司以及股份有限公司的平均工资增速均高于全省平均水平,其余类型单位的平均工资增速低于全省平均水平。

分设区市看,就业人员年平均工资最高的是厦门市96193元,为全省平均水平的1.18倍。年平均工资最低的是莆田市69341元,为全省平均水平的84.8%。

从增长速度来看,厦门市增幅最高,增长14.7%;福州市增幅最低,增长6.9%。厦门市、漳州市、龙岩市和宁德市平均工资增幅均高于全省平均水平,其余设区市的平均工资增幅低于全省平均水平。

### 私营单位年平均工资57141元 农林牧渔业最低

2019年,全省城镇私营单位就业人员年平均工资为57141元,与2018年的52930元相比,增加4211元,名义增长8.0%,增幅比2018年回落0.4个百分点。扣除价格因素,2019年,全省城镇私营单位就业人员年平均工资实际增长5.3%。

## IT业年平均工资再夺冠 两会热议:这些行业最该涨待遇

今年的政府工作报告中,“就业”一词出现了39次。面对正在“回血”的就业市场,哪些行业最赚钱?在2020年全国两会期间,企业家提出为高校毕业生提供多少就业机会?又有哪些行业应该涨工资?

### IT业年平均工资连续4年领跑

日前,国家统计局披露数据显示,2019年全国城镇非私营单位(以下简称“非私营单位”)就业人员年平均工资为90501元,城镇私营单位(以下简称“私营单位”)就业人员年平均工资为53604元。以非私营单位为例,共有10个行业超过平均水平,6个行业年平均工资水平超过10万元。

从区域来看,由高到低依次是东部、西部、中部和东北地区。据统计,目前已有6个省份公布2019年就业人员年平均工资数据,分别为四川、湖南、山西、黑龙江、重庆和福建。非私营单位方面,暂无省份超过全国平均水平;私营单位方面,福建和重庆超过平均分线。

哪个行业赚的最多?当然还是IT业。从非私营单位看,超16万元的年平均工资,让IT业连续四年保持第一。

国家统计局称,分行业门类看,年平均工资最高的前三个行业依次是信息传输、软件和信息技术服务业161352元,科学研究和技术服务业133459元,金融业131405元,分别为全国平均水平的1.78倍、1.47倍和1.45倍。

### 今年就业形势和毕业生期望薪酬

智联招聘发布的《2020大学生就业力报告》显示,高校毕业生期望就职于IT/通信/电子互联网、文化/传媒娱乐体育、商业服务(咨询财会法律广告)、金融业等行业的毕业生人数比例相对较高。这些行业主要为新经济行业,薪酬待遇较优厚。

来自拉勾网的调研显示,以电商、企业服务、文化娱乐为代表的10大互联网领域,在疫情期间的校招人才需求逆势增长,体现出“宅经济”下的国民消费态势。

今年的政府工作报告提到,高校毕业生达874万人,要促进市场化社会化就业,高校和属地政府都要提供不断线的就业服务;资助以训稳岗,今明两年职业技能培训3500万人次以上,高职院校扩招200万人,要使更多劳动者长技能、好就业。

也有部分毕业生降低薪酬预期。智联招聘披露数据显示,大学生平均期望薪酬约6930元,与2019年基本处于同一水平线;拉勾网提供的数字则是7110元,44.38%的毕业生主动降低薪资期望。今年前4月,大学毕业生对互联网行业的平均薪酬期望从7740元下降至7110元。

值得一提的是,据BOSS直聘发布的《2020年春季复工追踪观察》披露,国内全面复工复产至今,整体招聘需求水平已恢复到2019年同期的95%。截至5月20日,企业平均招聘薪资为8275元,较2019年同期增长4.2%。

从行业门类看,就业人员年平均工资居前的三个行业分别是信息传输、软件和信息技术服务业81306元,金融业(主要是各种保险代理、典当行和投资咨询公司)64487元,科学研究、技术服务业64121元,分别为全省平均水平的1.42倍、1.13倍和1.12倍。年平均工资最低的行业分别是农、林、牧、渔业41032元,文化、体育和娱乐业42862元,教育43723元,分别为全省平均水平的71.8%、75.0%和76.5%。

从增长速度看,就业人员年平均工资增幅居前的三个行业依次为电力、热力、燃气及水生产和供应业,水利、环境和公共设施管理业以及科学研究和技术服务业,分别增长15.5%、14.9%和14.5%。增幅后的三个行业依次为农、林、牧、渔业,房地产业以及信息传输、软件和信息技术服务业,分别增长1.3%、3.1%和3.8%。有13个行业的平均工资增速高于全省平均水平。

### 规上企业年平均工资67129元 中层及以上管理人员最高

2019年,全省规模以上企业就业人员年平均工资为67129元,比2018年增长7.4%。其中,中层及以上管理人员131741元,增长4.4%;专业技术人员90197元,增长5.8%;办事人员和有关人员60791元,增长9.1%;社会生产服务和生活服务人员53160元,增长9.5%;生产制造及有关人员59606元,增长6.3%。中层及以上管理人员平均工资最高,是规模以上企业就业人

员平均水平的1.96倍;社会生产服务和生活服务人员平均工资最低,是规模以上企业就业人员平均水平的79.2%。岗位平均工资最高与最低之比为2.48,比去年缩小0.12。

从各岗位行业间差距看,专业技术人员、社会生产服务和生活服务人员、生产制造及有关人员三类岗位平均工资最高的行业均为电力、热力、燃气及水生产和供应业,平均工资分别为157017元、87570元和106829元。中层及以上管理人员、办事人员和有关人员两类岗位平均工资最高的行业是信息传输、软件和信息技术服务业,平均工资分别为243972元和89353元。中层及以上管理人员、专业技术人员、办事人员和有关人员、社会生产服务和生活服务人员、生产制造及有关人员五类岗位平均工资最低的行业均为住宿和餐饮业,平均工资分别为88547元、56609元、45791元、38459元和40411元。五类岗位平均工资在各行业门类中最高与最低之比分别为2.76:1、2.77:1、1.95:1、2.28:1以及2.64:1。

从各岗位行业间差距看,房地产业岗位工资差距最大,岗位平均工资最高与最低之比为3.77:1,居民服务、修理和其他服务业岗位工资差距最小,岗位平均工资最高与最低之比为1.92:1。有9个行业岗位工资差距(最高与最低比)大于全省平均水平,从高到低依次是:房地产业、教育、文化、体育和娱乐业,信息传输、软件和信息技术服务业、租赁和商务

服务业,卫生和社会工作,科学研究和技术服务业,电力、热力、燃气及水生产和供应业,水利、环境和公共设施管理业;有6个行业岗位工资差距小于全省平均水平,从低到高依次是:居民服务、修理和其他服务业,建筑业,交通运输、仓储和邮政业,住宿和餐饮业,制造业2.33,批发和零售业。

从各岗位登记注册类型间差距看,中层及以上管理人员,专业技术人员两类岗位平均工资最高的均是国有企业,平均工资分别为213093元和136161元;办事人员和有关人员岗位平均工资最高的是外商投资企业,平均工资为99486元;社会生产服务和生活服务人员岗位平均工资最高的是股份有限公司,平均工资为64424元;生产制造及有关人员五类岗位平均工资最高的是联营企业,平均工资为87313元。中层及以上管理人员岗位平均工资最低的企业类型为私营企业,平均工资为106830元;专业技术人员,办事人员和有关人员两类岗位平均工资最低的均是联营企业,平均工资分别为77906元和45934元;社会生产服务和生活服务人员岗位平均工资最低的是股份合作企业,平均工资为40972元;生产制造及有关人员岗位平均工资最低的是其他企业,平均工资为37760元。五类岗位在各企业类型中与最低平均工资之比分别为1.99、1.75、2.17、1.57和2.31。

(记者 卢芸斐)

今年全国两会期间,调整节假日安排、扩大内需拉动消费的话题备受关注。有代表提出每个月都设置小长假,也有代表提出按工龄计增带薪年休假天数。这不禁让人想到,提议由来已久的4.5天弹性工作制。事实上,受今年疫情影响,多地又开始重提这项制度,以达到拉动内需、促进消费的目的。4.5天工作制真的离我们不远了吗?这项政策会不会大范围推广?让我们听听全国人大代表们是怎么说的。

## 4.5天工作制离我们多远? 全国人大代表:劳动时间缩短是大势所趋

### 新闻追踪

#### 多地出台鼓励“2.5天小长假”

4.5天工作制,已不是新鲜事。早在5年前,国家就提出“提倡2.5天小长假”。2015年8月,国务院办公厅印发的《关于进一步促进旅游投资和消费的若干意见》,提出鼓励弹性作息。有条件的地方和单位可根据实际情况,依法优化调整夏季作息安排,为职工周五下午与周末结合外出休闲度假创造有利条件。此后,包括江苏、河北、江西、重庆、甘肃、辽宁、安徽、陕西、贵州、福建、浙江和广东等10多个省份陆续出台了鼓励2.5天休假的意见。

但是从推广的情况来看,并不是很理想,虽然当时一开始有企业积极响应并试行4.5天工作制,但最后都不了了之,又恢复到每周工作5天的常态。今年全国两会前夕,浙江省印发《关于提振消费促进经济稳定增长的实施意见》,鼓励实施一周4.5天弹性工作机制。

意见着重提到,各地、各有关部门要将消费提振工作纳入重要议事日程,加快研究制定发放消费券、旅游券等消费提振政策措施,促进疫情后消费市场复苏。鼓励实施一周4.5天弹性工作制,支持有条件的机关、社会团体、企事业单位落实带薪休假制度。与此同时,江西、甘肃陇南、南京也出台了类似文件。

### 人大代表这样说

#### 邵志清代表

#### 劳动时间缩短两个前提缺一不可

全国人大代表邵志清表示,“从内心来讲,人们的美好生活不仅仅是工作,而工作则是为了追求更好的生活。”他认为,实行4.5天工作制,降低劳动时间,是未来趋势所在。但眼下若要大面积铺开,还欠火候。邵志清说,从4.5天工作制出台的初衷来看,减少劳动时间,用多出来的休假日拉动内需、促进消费,有两个前提缺一不可——老百姓要有时间,还要有闲钱。要普遍降低

劳动者工作时间,前提是有足够的社会财富,以及经济充分的发展和积累。在当前的形势下,很多企业复工推迟,不但耽误了时间,经济前景也有不确定性。

“所以,如今的很多企业,不是想着每星期工作四天还是五天,他们想的是首先要保证生存,这么多的员工,还要付工资、交保险;另一方面,不少企业员工也担心会不会失业、有没有工作可干,至于多拿假期、多休息、多消费,或许还不在于他们的考量范畴里。”邵志清坦言。

“将来,随着经济社会的充分发展,劳动者的工作时间将会越来越短,但这是一条需要长时间历练的漫漫之路。”邵志清说。

#### 徐珏慧代表

#### 想要刺激消费根本是要提高收入

全国人大代表徐珏慧对此认为,毫无疑问,实行4.5天工作机制,也就是2.5天休假,一方面有助于丰富假日体系,让人民群众从繁重的工作中解放出来,缓解工作压力,缓和生理和精神状况,促进工作和生活的和谐;另一方面,有机会能够拉动内需刺激经济增长、抵御经济下行的压力。

徐珏慧说,理论上讲,周五出发意味着游客极有可能在旅游目的地多停留一晚。近年来周边游、自驾游较为火热,但大多数游客不会夜间停留在旅游目的地过夜,这从一定程度上削弱了游客的消费能力。因此,很多城市都致力于鼓励发展夜游项目,鼓励和刺激消费。

她表示,如果能推广2.5天休假,在一定程度上或许会带动度假、景区周围的夜经济,对旅游业形成促进作用。

然而徐珏慧也强调,从经济角度出发,首先要明确的是,消费的提升不是实施刺激政策后短时间就能明显见效的,消费的边际变化是有限的。要想居民消费有所提升,根本还是要使居民收入占GDP比重大幅上升。

她表示,在实行4.5天工作制之

前,应注重从强化再分配机制、劳资关系调整、五险一金调整、增加财产性收入等多方面入手,增加居民财产性收入,扩大国债、地方政府债券面向个人投资者的发行额度,让居民的财产在保证收益的前提下很好地转动起来。

#### 上海法学会

#### 劳动法研究会理事张信 企业要考虑员工不同的价值利益选择

“从公共管理和人力资源角度说,是否实行4.5天工作制可以作为选择性条款,但不能是强制的。”上海法学会劳动法研究会理事张信向记者表示。然而这样会产生的是,这项鼓励性政策惠及的群体和人数有限,一般局限在党政机关、团体、事业单位等。因为对于企业来讲,该政策很难参照执行。而且企业执行与否,应由企业自主决定。

而对广大员工来说,“现在职工工资的基础部分多为计时工资,”张信说,目前,标准工时制下的职工每天工作8小时,每月的标准工时为167小时左右。如果实行4.5天工作制,那么每个月的总工时数就会下降,就会面临两个问题:

一是员工工时减少意味着对外服务时间减少,是否会影响企业社会和经济效益?是否会因增加人次导致的人力成本上升?二是以“坐班”为主为员工面上工资下降的风险,面对就业压力增大的环境,一些入职门槛不高的岗位,在与用人单位协商工资时,用人单位更可以用工时减少为由,降低工资谈判标准。

张信指出,总而言之,实行4.5天工作制利在于,促进企业、员工提高工作效率,让员工有更多提升自我价值的闲暇时间等等。但需要注意的是,“有人想要休息,也有人想要上班多挣钱,每个人的需求不尽相同,”企业在实行这种工作制度时,如何充分考虑员工不同的价值利益选择,也是一道难题。(综合)

(中新经纬 APP)