

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、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

2020年四季度人才流动趋势： 招聘需求大幅提升 普工岗位供求旺盛

近日,58同城发布2020年四季度人才流动大数据。

新一线城市招聘热度高 北京成求职者首选城市

据58同城招聘研究院数据显示,2020年四季度,全国招聘需求同比上升超过60%。随着疫情防控常态化阶段的到来,企业复工复产恢复生产经营常态,为了在年底冲刺业绩,企业扩大了岗位招聘,因此招聘需求同比大幅度提升。

2020年四季度,企业招聘活跃城市TOP10分别为东莞、深圳、成都、重庆、广州、北京、武汉、上海、中山、郑州、东莞、广州。疫情加速了产业发展的线上化进程,许多企业通过线上营销、网络办公等方式拓展销路,维系运营,这也使招聘需求在地域上的分布没有“扎堆”于一线城市,许多新一线城市也在四季度迎来招聘需求的释放。

从求职来看,58同城招聘研究院数据表明,2020年四季度,求职热门城市TOP10分别为北京、深圳、成都、广州、上海、重庆、长沙、武汉、东莞、郑州。可见,一线城市求职需求相对更高。与此同时,成都、重庆等西南城市基于浓厚的创新创业氛围与轻松的“慢生活”基调,也吸引不少劳动者在此寻找心仪岗位与理想生活。

在薪资方面,2020年四季度,上海企业平均支付月薪10386元,排名各城市之首。其次是广州和深圳,企业平均支付月薪分别为9339元、9057元。从同比增幅上看,重庆企业平均支付月薪同比增长17.44%,排名第一,其次是中山和武汉,增幅分别为15.06%、12.07%。可见,经济发达的上海、广州、深圳等城市平均收入水平更高,重庆等新一线城市的收入水平增长潜力更大,同比增幅上升更快。

普工岗位供求两旺 司机岗位平均薪资 10536元

数据还反映出,2020年四季度,企业招聘需求排名第一的职位为普工/技工类,其次是物流/仓储和餐饮。

新职业缘何既受青睐又让人不敢爱?

随着产业的更新迭代,越来越多新兴职业涌现,养老护理员、电商主播、宠物美容师等新兴岗位。新兴行业进一步拓展了农民工的就业新空间,为新生代农民工带来广阔前景和较高收入,但新生代农民工也对其稳定性和职业发展有所疑虑。

新兴职业受新生代农民工青睐

从四川泸州到重庆打工的农村姑娘张丹,因为喜欢吃火锅选择到重庆一家火锅底料厂做销售。去年,她在同事们的鼓励下,尝试直播卖火锅底料,没想到效果非常好,半年时间直播近150场,平均每场销售底料超1吨。最好的一次,2个小时就销售5吨多底料,远远超过原来的销售业绩。

据了解,诸如养老护理员、垃圾分类员、宠物美容师、幼儿体能拓展教官等越来越多新职业正在大量涌现,新职业的吸引力主要在于工作更自由,同时可将兴趣作为职业发展方向。此外,岗位缺口大、人才需求量大、薪酬待遇好也是新职业的优势。

据媒体一项调查显示,排在受访新生代大学生最想从事的新职业前3位的,分别是自媒体博主(56.31%)、试吃试睡员(45.90%)、服装搭配师(31.48%)。

与第一代农民工相比,新生代农民工受教育程度普遍提高,但随着新兴产业不断推陈出新,对劳动者的素质要求也越来越高。

新职业发展窘境亟待破解

仅有大专文凭、来自万州农村的25岁姑娘沈琳琳梦想成为李子柒,她不顾父母反对辞去镇中心校教师的工作,做起了自媒体博主。沈琳琳的视频属于创意服饰,用麻袋或者绳子做服装的创意,加上亮丽的外形,一度颇受欢迎。但由于只有一个人做,没有团队的支撑,仅靠打赏的钱难以满足生活需求。小沈有些无奈,社会认可度不高,家人不支持成为从事新职业的一大难题。

在重庆社科院社会所研究员王永木看来,新职业具有随机、碎片化的特点。“在传统行业,做一个项目是一辈人甚至几辈人来传承,但新职业的生命周期相对较短。”王永木表示,新行业的造富、造星能力吸引了很多青年,但对从业人员的引导和相关培训尚未跟上,如果缺少职业规划方面的教育,这些行业带来的负面效果就会显现。

重庆能源集团90后员工刘巧说,虽然新兴职业看起来比朝九晚五的工作更自由,但真要让自已从事这类职业,还是有些犹豫,“感觉不够稳定,缺乏安全感。”

出生于1995年的王明高中毕业后跟随父母在重庆一建筑企业打工,他表示,技多不压身,希望能考取电工技师等能提高业务技能的证书。这样的想法也代表了不少新生代农民工的心声。(工人日报)

中年女性职场危机该如何破解?

前阵子,社交媒体上一篇题为《从职场消失的中年女性》的文章引发舆论热议。故事的主人公是一位48岁的服装企业高级跟单经理,在公司受疫情影响破产后,她发现自己很难再找到稳定工作。

类似的情形发生在很多职场中年女性身上,她们和男性一样,接受了完整的高等教育,找到了心仪的工作,并且有着出色的工作表现。只是当走到人生的十字路口时,她们不得不为了抚养孩子选择暂时回归家庭,或是为照顾孩子选择将重心倾斜于家庭,导致职务、薪资停滞不前。

当孩子逐渐长大,她们想重返职场或重新拼搏时,却发现职场的大门提高了年龄门槛,早已没有她们的容身之处。

在企业里,放眼望去,基本都是年轻人的天下,也能看到一些中年男性。但留心观察一下,基层岗位上40岁以上的中年女性屈指可数,领导岗位上的中年女性更是凤毛麟角。

之所以会有这些差距,是人们对女性的传统认知造成的。相较于男性,她们更胜任也更倾向于在家庭中承担更多责任。另一方面,女性在社会中往往被定位为“支持者”和“辅佐者”角色,因此被认为在战略决策能力上有所欠缺,更注重细节而缺乏全局观。

此外,女性身上往往具备谦卑和小心谨慎的特质,让她们在职场中显得不够自信,从而导致她们的职业发展受阻。

事实上,大多数“40+”的女性已经从繁重的育儿劳动中解脱出来。除了一定的工作经验和

选择工作最不能割舍的部分

进入2021年,互联网行业发生了一连串让人唏嘘不已的职场变故,从而引出“月薪1万工作14个小时和月薪5000工作8小时,你会选择哪一个”的热议。职场人面对一份offer,或者是一次重新选择的机会,究竟最看重的是什么?

最先考虑因素是收入

根据脉脉发布的“向内而生 中国职场流动趋势报告2021”显示,2021年职场人最大的新年愿望是加薪(45.5%),然后是升职(16.6%)、换工作(16.3%)、创业(15.0%)。同时,报告显示,如果要换工作,职场人最先考虑的因素是收入(44.64%),其次是个人能力的提升(24.7%),兼顾家庭位居第三(12.8%)。

同样,智联招聘发布的2020最佳引才城市榜单调研显示,年轻人在选择城市发展时69%看重薪酬因素,43%看重福利待遇。不难看出,受调查的年轻人目前所处的人生阶段,首要目标是提升收入。

对待工作,上班摸鱼混日子者有之,怀揣让世界更美好理想者有之,但如果将薪资和更有意义的工作放在天平两端,前者在绝大多数职场人心中的分量还是重得多。

稳定成为职场人的期盼

2020年受到疫情的冲击,工作稳定性的受重视程度陡然提升。

95后已经在工作中认识到社会竞争的激烈和残酷,来自江苏的一位医药企业管培生小程表示,“毕业时的壮志已被生活磨平了棱角。”受到疫情影响,小程已经连续四个月没拿到足额工资了。对小程来说,薪资稳定成为就业最重要的因素。

和小程一样,90后张泽龙也更加看重职业的稳定性,曾经有过一年半创业经历的他坦言,相比刚入职时,经历过择业、就业、创业后,他对安稳的重视程度越来越高,公务员等“旱涝保收”

走出晋升的3个误区

辛迪又一次入围月度业绩评比前三名,不仅拿到了奖金,还在年度表彰会上露了脸,但她却一点都不开心。

原来,连续几次得到领导表扬后,她笃信自己会被提升为主管。结果晋升名单上的人不是她,而是同组成绩并不突出的杰妮。

其实,辛迪的疑惑在职场中覆盖率极高,但能成功破局的人却少之又少。

关于晋升,职场人必须走出3个误区。

合格≠胜任

晶晶入职两年,每次部门有人员调整,大家都会听到她在工位上自怨自艾:“我都在这干了两年运营,升职也没轮到!”

她的问题在于错把工作经验当成工作业绩。“做了两年运营”,这是工作经验;“做了两年运营,实现了200万利润的业务转化”,这才是业绩。

拥有岗位经验,或许意味着你是一个合格的、没有被淘汰的员工,只是达到了既定标准;而创造业绩、作出额外贡献才能被判定为胜任。

通常,胜任才是被提拔的先决条件。没有“亮点”,凭什么被赋予更高等期待呢?

平台效应≠个人实力

小帅毕业后在某知名房企做销售,之后的三四年里收入十分可观。

前段时间,他参与了某个重点项目,因业绩



突出拿到了组内最高提成。他本人却因职级无变化而不满,便以手握客户资源为倚仗提出辞职,公司尊重个人选择并没有挽留。

跳槽后没多久,现实就给了他重重一击。原来的客户听说他不干了,抱怨他“拿完钱就不管了”;过去合作的单位,一听他去了原房企的竞品公司,便连连敷衍不再买账。

他这才明白,自以为实力超强只是个笑话,所谓的资源,只不过是借势公司背书罢了。

如果你的既有成果来自上级资源配置,就不要过于自我感觉良好,背靠“大树”努力成长才是关键。

线性优势≠掌控全局

能升职的,往往是全才。

杰妮优先升职,就是赢在了综合能力。她的季度考核评价表上写着:人际关系更融洽、向上沟通更顺畅、具备更高的团队协作力和激励意识等。

由此可见,得到领导赏识的员工通常不会只着眼于个人岗位,而是主动联通各部门、放眼全局。他们乐于尝试从管理者视角出发,突破能力边界,建设人际同盟。

而拥有线性优势的专才,多数更乐于单打独斗,以在规定时间内完成布置任务为导向,往往易于忽略团队合作,更不会考虑资源的整合与调动。

(智联招聘)

近半数企业分岗位设定年终奖

一线蓝领上涨16%,销售人员下降4%

受疫情影响,企业经营和成本压力有所增加,仅11%的企业表示,2020年终奖预算充足,近九成企业面临着成本压力大、年终奖预算受限、员工激励难平衡的挑战。

调研结果显示,企业分配年终奖的首要依据是个人绩效,参考个人绩效的企业高达84%,其次是部门绩效、岗位级别,以及员工是否有突出贡献等因素。

从同一岗位不同绩效表现人员的年终奖额度差异来看,73%的企业差异较小,27%的企业绩优人员和绩效普通人员的年终奖差异较大。从相同岗位绩优和普通人员的年终奖分配系数差距来看,近六成企业绩优人员年终奖是普通员工的2倍,两成企业的差异倍数高达3~4倍。

从调研结果来看,不同类型岗位人员的年终奖额度

有所差异——

2020年销售中层管理人员的年终奖平均为4.87万元,在各层级人员中最高;其次为非销售中层管理人员,年终奖平均为3.9万元;研发/专业技术人员年终奖平均3.1万元,位列第三。

2020年销售人员年终奖平均为2.6万元,比2019年下降4%。这和2020年销售人员的业绩指标压力普遍较大、达成困难有关。

2020年一线服务/蓝领人员的年终奖均值为1.2万元,较去年增长16%。这和一线蓝领用工荒提前,企业对于蓝领的吸引保留难度较大、薪酬激励力度有所增加有关。

职能人员2020年终奖和2019年相比基本持平。(劳动观察)

海外视窗

“医生助理”首次跃居全美最佳工作排行榜榜首

《美国新闻与世界报道》近日公布2021年全美最佳工作排行榜,医生助理首次跃居榜首。

根据榜单显示,在年薪超过10万美元的最佳工作排行榜上,卫生保健行业占据大席位,100个最佳工作岗位中有42个与卫生保健相关。据了解,最热门的软件工程师首次跌下榜首退居第二。紧随其后的是护士行业,

位列第三。

值得一提的是,健康服务经理以第4名的身份首次进入榜单前十。该杂志消费者咨询编辑巴贝拉表示,“新冠疫情提高了社会对医疗专业人员的需求。今年的排名肯定了这一职业的价值,不仅工资高,失业率还低。”

(环球时报)