

## 专访上汽上海文化广场副总经理朱建新

## 剧院工作助你点亮精彩人生

日前,上汽上海文化广场(以下简称文化广场)迎来了五周岁生日。作为上海剧院中的新生力量,文化广场秉承“让艺术和生活相聚一堂”的艺术普及理念,积极营造“第三生活空间”,努力成为城市公共文化艺术中心。

对应到文化广场的队伍建设,所需的人才门类较多,从最基层的礼宾服务、安保,到节目引进、场地经营、公关宣传策划等。副总经理朱建新在接受青年报记者采访时强调,共同的价值观是团队建设成功的关键和企业发展的不竭动力。对于应聘者而言,文化广场看重的除了业务能力和综合素质外,主要是对公司使命和发展愿景的认同,以及对舞台表演艺术的热爱。

青年报见习记者 赵颖欣

**青年报:**文化广场对于人才的需求如何?更倾向于招聘哪方面的人才?

**朱建新:**作为一个剧院从业者,必须要明确自身的社会责任与工作追求,把自己的职业生涯和公司发展愿景紧密联系在一起,才能不断提高对公司的认同感和归属感。首先,对剧院管理者而言,演艺行业是一个追梦的行业,而不是一个高收入、挣快钱的去处,必须用灵魂、激情和智慧拥抱艺术,才能找到人生的乐趣。二是在文化消费时代,剧院经营面临着社会效益与经济效益相统一的历史责任与担当,努力创造文化价值共识,弘扬社会主义核心价值观,展现中华优秀传统文化的魅力,必须成为剧院经营管理的价值追求。三是剧院管理的实质是构架表演艺术与观众的桥梁,培育戏剧艺术精神和市民观剧文化,发挥文艺作品价值引领、艺术熏陶和社会教化功能。剧院人的工作宗旨是要吸引更多人关注与喜爱戏剧表演艺术,发现舞台表演艺术的价值,实现审美与理性精神的升华。

或许在外人眼里,剧院从业者很光鲜、很开心,可以免费观赏很多戏剧,但是背后的艰辛和压力却不为人所知。为了保障正常演出工作,经常要到晚上11点才能回家,越是节假日越忙,甚至通宵达旦装台拆台,数日连轴转;面对演艺市场的激烈竞争,节目引进、宣传策划、票务营销等方面的压力也很大。

此外,剧院管理还是一个相对高风险性的工作,一是公共场合大流量客群安全管理的压力;二是舞台技术设备保障和安全演出的压力。文化广场也曾遭遇过因电路和机械故障导致停演的状况,其善后处理可能会直接面对诸多复杂的局面。就文化广场而言,平均每年250场左右演出的工作量,其辛苦和压力可想而知,如果没有对舞台表演艺术的热爱和强烈的社会责任心,在这个行业是很难坚持下去的。

**青年报:**如何看待如今高校毕业生等青年人的就业状态?他们在就业时往往有何需求?与此同时文化广场会如何回应这些需求?

**朱建新:**如今越来越多的高校毕业生在刚就业时把发展机会作为首要标准,从原先的只注重薪酬慢慢转变为看中锻炼机会和晋升空间,但是也有部分青年人存在眼高手低、期望值过高的现象,不愿意从事一些服务岗位或基层岗位。

文化广场在全体团员青年中做过一个调研,目前年轻人“最需要什么”?回答最多的是知识积累、技能学习、自我完善和个人能力的肯定。针对“最关心的是什么”这一问题,回答最多的是晋升空间、未来规划、工资待遇、公司发展目标、企业文化。因此在招聘面试中或者在新员工的入职培训中,文化广场都会将公司的薪酬福利体系、培训体系、员工晋升通道、公司愿景和使命介绍给青年员

工,给员工提供良好的办公条件、福利保障,营造积极向上的工作氛围和企业文化,并且关心每位员工的成长。

**青年报:**在文化广场,年轻人的上升发展空间大吗?

**朱建新:**上海文化广场剧院管理有限公司成立于2011年,以董事会制的全新剧院经营管理模式运营了5年,本身是一个年轻的剧院,同时也拥有一个平均年龄只有31.6岁,充满活力朝气、非常专注敬业的团队。文化广场在“用好内部人才、吸引外部人才、培养领军人才、激励高端人才”的现代企业管理理念下,构建了剧院核心管理团队。许多中层管理人员和业务骨干都是应届毕业生进入公司,在文化广场完成自己职业初期成长的,目前剧院的23名中层管理人员平均年龄为40.1岁,其中35岁以下的有11人,占比47.8%。

比如,剧院目前年龄最小的部门经理是一位90后,入职3年,应届毕业生进入文化广场,从演出策划执行到经理助理、副经理,在今年刚结束的岗位竞聘中又晋升经理,是剧院自己培养的新生代中层,非常有自己的想法,也有明晰的工作目标,对剧院的业务发展发挥了积极作用。

人才历来是企业生存和发展的支柱之一,人才培养对于企业发展和员工自身是一个双赢的举措。文化广场始终深刻认识到,要在激烈的行业竞争中脱颖而出,团队建设是基础,人才培养是关键。文化广场通过五年的专业运营,在行业内形成了一定的品牌知名度,其中培训作为人才培养和激励手段,在人才队伍建设和推进剧院发展方面发挥了重要作用。

**青年报:**文化广场会如何培养人才?

**朱建新:**我们的培养手段一是提供培训机会,通过专业课程和技术培训不断加强和提升员工的技术能力和专业素养;同时,加强对优秀和核心人才的培养扶持,积极选送员工赴海内外同行业优秀的演艺机构学习考察,吸收最新的演艺动态和先进的管理经验,同时也鼓励青年人才的自我发展和进修。

再者,搭建人才发展平台,比如开展岗位竞聘、推行项目制管理,保持团队活力和职业进取心,营造积极向上的团队氛围,并给予优秀人才创造更多的锻炼和成长机会,从而提高员工的归属感和满意度。

第三,不断完善薪酬激励机制和绩效考核体系,文化广场非常重视员工的工作过程和成果,坚持每季度开展一次绩效考核和反馈,让员工得到及时的表扬和建议,也有机会根据考核结果得到培训机会和薪酬的提升。



上汽·上海文化广场副总经理朱建新。

受访者供图

**青年报:**通过你个人的职场经历和多年经验,对现在的青年求职者有什么建议?

**朱建新:**我是学历史出身的,工作经历相对比较复杂,大学毕业后先从事专业工作,后又进机关从事文秘工作多年。从安徽到上海,从机关、事业单位到企业化管理,有在不同岗位上的工作经验和人生阅历。我想与刚走出校门的年轻人分享的是:接触社会、拓展视野、知行合一、从小做起。

至于青年人就业选择,是一个系统工程,涉及个性特征(性格爱好兴趣)、学校教育(主要指专业能力)和社会需求等各方面。对于青年人求职,我认为应把握好以下三个问题:

一是“我想做什么”:结合自己的兴趣爱好,考虑哪些职业是自己乐意从事的;

二是“我能做什么”:客观判断自己的综合能力;

三是“市场要什么”:关注市场上的岗位需求和各个岗位的技能要求,提升面试、沟通技能和自己的职业技能。

总之,可以先找一份适合自己兴趣,能积累到很多职场经验的基层工作,分步分阶段地给自己做职业规划,逐步向自己理想的岗位目标努力。因此,我觉得剧院工作是一个很好的选择,不仅是一个朝阳行业,工作环境良好,发展机会较多;更是一个服务观众和接触社会的平台,有助于丰富社会阅历、锻炼工作能力。同时,还可以增进综合文化艺术素养,充实你的内涵气质。具备了这些,你的人生不会不精彩。

## [单位简介]

上汽上海文化广场作为上海大剧院艺术中心的下属艺术机构,集现代演出、艺术普及、文化体验于一身,着力打造地标性公共文化艺术中心。五年来,始终坚持“以音乐剧为主、时尚跨界类舞台表演为辅”的演艺定位,确立“春季原创、夏季时尚、秋季庆典、冬季经典”的四季演出格局,不断引进、集聚国内外高品质、高质量的剧目,为沪上和国内观众奉上精彩的艺术大餐,已形成“看音乐剧,到文化广场”的良好社会口碑。2016年,还举办音乐剧发展论坛和国家艺术基金项目——音乐剧制作人培训班,努力打造成为华语原创音乐剧的孵化展演平台,进而承担引领推进中国音乐剧产业发展的重任。

## [招聘信息]

- 一、票务营销中心副经理1名
- 二、演出策划执行1名
- 三、渠道销售执行1名
- 四、公关策划执行1名
- 五、招商管理执行1名
- 六、信息化开发执行1名
- 七、音响控制与配合1名
- 八、舞台装置与控制1名
- 九、场务5名

职位详细信息可登录上海文化广场官方网站招贤纳士板块查看。

<http://www.shculturesquare.com>

3)报名方式

请将个人简历投递至邮箱,注明应聘岗位。[whgchr@shculturesquare.com](mailto:whgchr@shculturesquare.com)

联系电话:54619961 转107 人力资源部