

# 闵行“城管”纳贤 招来50名高学历“85后”

文/宋杰

闵行区近期招收的50名城管全部是本科以上学历,其中7名硕士中还有一名海归。闵行区相关部门认为,城市管理者不仅要有量的增加,也要有质的提高。高学历应聘者表示,人们对城管工作确实有微词,希望自己的加入能成为“正能量”,带来一些改变。

据负责招聘的闵行区人保部门表示,此次全市统一进行招录笔试,全市共招男生500名,报名8000多人,女生50名,报名达5000多人。闵行区城管大队招收男生45名,女生5名,共有153人通过笔试进入了面试,其中28人有硕士学位,来自华东师大、华东政法、同济大学、上海大学等国内高校,还有来自澳大利亚国立大学的“海归”。从年龄上看,多为

“85后”。闵行区城管大队相关人士称,此次城管招录主要目的是弥补社会管理的不足。随着全市大型居住区的建设,闵行区的浦江镇和马桥镇都建有大型居住区,相应的管理力量也要跟上。新招录人员基本都要“上街”工作。

据悉,闵行区城市管理执法局属于事业单位,因此招聘按公务员的标准和要求进行,入职后待遇也会参照公务员标准。一位面试考官透露,高学历应聘者确实有一定竞争优势,在面试时很多硕士生逻辑思维、表达能力上明显高人一筹。虽然现在闵行城管人员基本是大专以上学历,但整体人才结构相对仍不是很理想,这批新鲜血液将会改善这种情况。

应聘入围者之一的小方表示,自

己之前在金融机构工作,收入并不低。现在转行到城管行业,自己的能力依然会得到发挥。“我平时自学法律,进入城管队伍后,还计划参加司法考试,相信这些知识对自己的工作会有帮助。”他表示,城管队员现在参照公务员待遇,工作较稳定,这也是他考虑这个岗位的重要因素。

闵行区委组织部相关负责人表示,从区“十二五”发展看,城管绝非管路边摊那么简单,高学历的报名者相对完善的知识结构和良好的基础教育,对提升城市的综合管理水平是有好处的。“比如在执法工



作中同样是劝诫,文化素养较高的执法人员可能会比一般人员做得更好,矛盾也能更少产生。”

据介绍,闵行区明年还将加强推进人才招聘,形成人才梯队,提升执法人员的整体素质。

## 职场新说

### 职场要不要“好声音”?

初入职场的你,是否因为一张口就是“娃娃音”让人当作小朋友?当“中国好声音”唱出一片天空时,一些受困于噪音的职场新人,也找到了一个打造职场“金嗓子”的诊疗室。他们希望通过培训,练就一副“金嗓子”,笑傲职场。眼下,该“金嗓子训练营”已经有了几十名学员。客户主要是培训师、教师、公关人才、销售人员及客服员、咨询师,以及企业高管等。不过,金嗓子训练课收费可不便宜,一期6周,每周一次,每次一小时的课程,价格要3500元。给声音做了美容,是否就能在职场上广受认可,决胜千里?

刘芳(青年报社人事部部长)

在面试中,求职者的好声音和好长相一样,的确能够给面试官留下较好的第一印象,也容易让你比别人多一些机会。但它绝不是具有决定意义的考量因素。如果空有好声音,但表达的内容完全不能打动面试官,那也是徒劳的。一般的岗位,只要声音属于正常,不让人产生反感,应该都没有问题。

不过,有的岗位,比如做记者,自己说话声音小得像“蚊子叫”,挨你身边坐着的人都听不清你讲的内容,那你还如何去跟别人沟通,如何采访得到你所需要的东西?类似销售、市场、咨询、沟通类的行业,对语言表达和感染力的要求也相对更高一些。如果做销售的,开口就是奶声奶气的娃娃音,如何让客户对你产生信赖感?相反,如果你气韵充足,音色动听,充满着自信和力量,自然能让你得到更多的机会。

从这个意义上说,参加这种打造好声音的培训,通过训练你的发音技巧,能让你的发音得到改善和提高,让你的声音变得好听、有磁性,这无疑对你在职场上的发展是有利的。但我觉得还需要清醒地认识到,声音中的那份自信决不会仅仅因为你的发音训练就能练得出来。训练好声音的同时,大家更应该由内而外地培养自己的自信气质,实实在在地锻炼自己的专业基本功。只有这样日积月累,功夫过硬,才能让你得到职场永远的青睐。



### 换个角度巧求职

孙海芳(上海市杨浦区就业促进中心)

现在有些青年在择业时,总是要求待遇好、离家近、工作轻松稳定,这些已经成为阻碍他们求职成功的关键问题。

企业需要的是人才。人才和人员是有区别的,人才的价值较高,他们的贡献也较大,企业给予的相应报酬也较多;某些人在某些方面表现出来的

价值,不见得是企业所需要和认可的价值。当企业招聘人才时,第一个考虑的是求职者的价值是不是公司需要的价值,需要求职者换个角度考虑单位的需要,考虑自身能力与岗位条件的匹配度;求职者需要考虑现在价值和将来价值,毕业生应正确看待企业在初期给予的薪资及报酬问题。

企业喜欢的六种类型的员工有:脚踏实地型、出谋划策型、创新学习型、务实敬业型、热情主动型和承担责任型。机关或国企、外企、私企等不同企业在招聘时有各自不同的择才标准,求职者需要针对自己希望应聘的企业,做好不同的准备工作。

企业招聘的渠道一般有两

个。首先是外部招聘。如果求职者意向电话客服、保安、操作工等中低端招聘量较大的岗位,可以选择职业中介、面试洽谈会。如果意向应聘会计师、工程师、内训师、区域经理等中高端招聘量较小的岗位,推荐尝试网络求职、人才猎头公司和媒体广告;如果意向面试大型跨国外资企业,建议员工关注内部推荐;如果意向应聘国家机关、事业单位,建议关注新闻和官方网站。第二是内部招聘,主要有晋升、职务调动、工作轮换等渠道。

目前企业使用较多的面试题类型共有六种:一是背景型,例如用2-3分钟谈谈个人情况;二是智能型,例如某女士在商店买了条9880元的项链,她付给商店1万元支票……问该店实际损失多少钱;三是情景型,例如客户要黑色的圆珠笔,可是现在只剩蓝色和红色的,你会怎么做;四是行为型,如果你被上司误会,你是怎么克制调节自己的情绪的;五是意愿型,例如你个人怎么看待加班这个事情;六是作业型,例如公司要开年会,思考一分钟,讲讲你会怎么来组织这个活动。

应对HR的面试技巧策略,一是营造宽松的面试氛围;二是倾听;三是追问。通过一些他人的面试实例了解和分析,了解面试中企业会采用哪些方式提问,求职者该如何做好应对方案。

## 职导支招