

在美国,愿意当警察的年轻人越来越少,不少警察局近年陆续陷入“用人荒”。警局人事部门纷纷开动脑筋,寻找对策。华盛顿特区警察局甚至研发了专门程序广纳贤才,技术含量之高,在全美同行中首屈一指。

当美国警察不再吃香? 愿意干的年轻人越来越少 为招警察,他们操碎了心

和全球500强企业或联邦调查局争人才
警察局人事招聘部都会败下阵来

高级警官泽诺比娅·麦克在华盛顿特区警察局人事招聘部已工作7年,最大的感触就是新人越来越难招。

麦克每年要到大学参加多场招聘会和宣讲会,和全球500强企业或联邦调查局等其他听上去更有吸引力的政府部门争抢人才,几乎每次都会败下阵。她口干舌燥忙碌一天,可能只有寥寥几名表示兴趣,但发出去的申请表也许一张都收不回来。

麦克被拒绝的理由五花八门——警察职业太危险,待遇不够高,名声不太好,周末和晚上也得上班……好不容易碰到有年轻人有意向,偏偏家长反对。一些素质不错、对刑事司法也感兴趣的人才,更想去特警队、重案组、犯罪心理行动分析室或联邦调查局大显身手,不屑于从普通巡警做起。

位于纽约曼哈顿的约翰·杰伊刑事司法学院在警界名气不小,学生素质普遍较高,不少学生

因家人在执法部门工作而不太抗拒警察职业,学院每年春季招聘会因此成为各大警局争抢人才的“主战场”。每逢此时,特区警局就特别重视,将招聘队伍由常规的两人组提升为四人组。尽管如此,跟来自全国各地100多家警察局同台竞争,麦克还是觉得很吃力。

招聘会在学院体育馆召开,各警局代表配上警械,展示英姿,面向1000多名学生,他们使出浑身解数推销自己:费尔法克斯县警局喜欢强调自己群众基础扎实,“绝大多数居民支持我们”;诺福克县警局夸自己招聘效率高,“你绝不会在候补名单上一等就是三四年”;达拉斯警局的卖点是“实惠”:“我们最大的优势就是生活成本(不高)”;沃思堡警局则自豪于拥有全美最大的室内射击场,“连联邦调查局(特工)都来我们这儿训练”。

一场“恶战”下来,到秋季学生毕业时,特区警局收到这所学

院31名毕业生的求职申请。麦克的上司、培训和招聘主管本·海曼电脑上的资料显示,2014年全警局收到的求职申请比上一年减少约26%,2015年进一步下跌28%。警局满编应有4000名警察,但近年由于警局进入人员退休高峰期,而后续人员补充不足,截至2016年12月,局内人员缩减至不足3800人,创10年新低。

招不满人的现象,在美国警局普遍存在。

纽约市警察局2014年入职考试人数比上一年下降近1/4,巴尔的摩市警局2015年收到的求职申请比2011年少了一半……由于人手不足,达拉斯警局春季取消两期警校培训班,芝加哥警局将“菜鸟警察”入职的最低年龄限制由25岁降至18岁,费城警局干脆取消了对新人大学学分的要求,特区警局更是狠了狠心,自2015年10月起将本就在各警局中排名靠前的新人起薪由年均5.375万美元提高3%。



了解一下

美国警察主要分为联邦、州和市县三级,联邦和各州的警察分别行使联邦和州所赋予的警察权力。州以下的警察的权力则由各州自行决定,除了联邦警察外,州警察、城市警察和县警察及私人保安与联邦政府没有任何的从属上下关系,乃是直接由地方政府所领导。

招聘是件技术活 各警局也冥思苦想应对之策

美国《华盛顿邮报》说,警察不再是热门职业,对招聘部门来说,坐在办公室里等着求职者上门的时代结束了。面对这个形势,各警局也冥思苦想应对之策。特区警局想的是“数字化”之路。

拉尼尔早在向议会警告即将到来的用人荒前,就开始绕开议会采取补救措施。2009年,她在局里推广自动化办公,当时在人力资源管理工作的海曼受命为数字档案系统编写程序代码。这套系统次年启用,包含一个在线求职申请入口,走出了警局数字化招聘的第一步。

2011年,海曼负责协调市民志愿者的工作,结识了住房抵押贷款巨头房利美公司退休主管玛丽亚·约翰逊·奇卡勒。奇卡勒主动提出帮警局分析招聘业务。两年后,她建议警局多管齐下,不要把主要精力放在耗时费力的人才招聘会上。

为让警察形象看上去更有人情味儿,奇卡勒还和海曼喊出“现在去当特区警察真是好时候”的口号,在海报上宣传警察的新时代形象:如骑自行车巡逻、带警犬执勤。

后来,华盛顿州一家公司开发出一套名为“个人档案电子清单”的软件,进一步推动了招聘部门现代化进程。当时,警局招聘办公室副主任菲尔·奥诺雷听说这套软件能处理与机构背景调查相关的数据,就向警局推荐并获批准。奥诺雷说,这套软件最直观

的作用是实现招聘部门无纸化办公,每年仅办公纸张就能省下数十万美元,而更重要的是,它大大提高了办公效率,将处理求职申请的时间平均缩短4至6周,从通知申请者考试到最终录取平均只需2.7个月。

“它改写了游戏规则。”奥诺雷说。

2015年12月,警局再出新举措。拉尼尔取消对应聘者的通用书面能力测试,不再测试数学和文法,而代之以多选题,让应聘者看完模拟现实执勤场景的视频片段后选出心目中最佳做法。开发这套新考题系统的私企“全国测试网络”除在华盛顿特区设5个考点,在全美其他地方还有123个考点。应聘者可以选择自己最方便的考点参加考试。

2016年起,警局平均每月能招到20至25名新人,基本保证局里日常运转,但拉尼尔还不满足。她2016年9月卸任前,批准警局推出专用于招聘的网站。海曼说,这个网站将采用“杠杆技术”,提高“品牌认知度”。新网站预计明年1月运行,届时人们访问网站时能看到警察执勤视频,可随时提交求职申请,一旦提问,就能马上得到答复。

招聘办公室主任安东尼奥·查兰说,这个网站提供的“犹如一站式购物”,今后局里还有更多举措,不排除开发手机应用程序,让应聘者“拿着手机就能求职”。据新华社电



美国警局为何招人难? 经济形势、军队同期竞争力和“民众对警察印象”

警局为何招人难?宾夕法尼亚大学费尔斯研究所常务主管纳尔逊·利姆认为,个中因素纷繁复杂,总的来说受三大因素影响:经济形势、军队同期竞争力和“民众对警察印象”。在多数民众眼中,警察这个职业比较危险,而当下年轻人普遍缺乏公共服务意识,加上时下流行手机拍摄,警察执勤稍有不慎就会被围观群众或路人拍发到网络上,无形中增大警察工作压力。至于近几年频频爆出弗格森枪击案等警察枪杀平民的丑闻,更进一步拖累警察形象。

2014年8月,密苏里州弗格森市18岁非洲裔青年迈克尔·布

朗在未携带武器情况下被白人警察拦截搜身并被开枪打死,陪审团作出免于起诉涉案警官的决定。这件事在美国各地引发持续大规模抗议示威及暴力骚乱。美国司法部经半年多调查认定弗格森警方和市法院存在“习惯性种族歧视行为”。

不过,海曼认为,弗格森案等负面新闻虽对警察招募工作带来负面影响,但仅限于短期。2015年7月,达拉斯一次示威游行中,一名枪手向执勤警察开枪,造成5名警察死亡。事发当月,特区警局收到的求职意向书锐减20%,但数周后恢复至正常水平。

至于国内警局普遍人手紧缺

的现象,海曼指出,招聘新人难是一方面,另一方面是上世纪80年代,政府因加大禁毒力度不断扩充警察队伍,自2011年起,这些人陆续到了退休年龄,不少警局进入“退休潮”。以特区警局为例,仅2015年10月,局里就有约65名警官退休。海曼预计这股退休潮将持续至2017年底。

事实上,早在2011年,时任特区警局局长凯茜·拉尼尔就向特区议会警告说,警局5年内将有大批警察退休,需要议会批准投入大量人力和财力以保证警局满员运转,但这一警告没人理会。