

智慧较量 | ZhihuiJiaoliang

80后MBA“遭遇”60后CEO

如何将高昂学费赚回来

吕静莲 温明绿

在公司内部有着这样一群人，他们不是CEO，却似乎随时预备着高瞻远瞩；他们自己起薪可能只有一两万，却有一帮年薪百万以上的同门熟稔地挂在嘴边；他们中的一些并无直接管理经验，却一走出校园就能空降成为中层。他们不是从前一般意义上的“天之骄子”，他们的名字叫MBA。

2011年MBA学费涨幅最高的甚至超过40%，但报考人数仍以年均20%以上的速度攀升，将突破9万人。但反观国内中高端人才市场，虽正趋向回暖，但岗位大幅减少，整体起薪水平下降，全球MBA就业形势同样咄咄逼人，全日制MBA就业率从2009年的五成下降至四成，兼读制MBA更由2009年的三成八大幅减少至两成二。有民企老总甚至曾很不尊重地公开表示，MBA不过是花瓶，招几个来做高级秘书也算是撑撑场面。虽然此言偏激，但对众多MBA学员而言，如何将几十万学费连本带息地赚回来，如何审时度势运筹帷幄，找到合适的位置施展拳脚，都成为亟待解决的问题。

拉关系心态 制造了花瓶式MBA

尽管2008年到2010年国内MBA院校从113所增加到182所，但考生扎堆报考名校的现象却仍然导致“僧多粥少”。北大光华管理学院只招400人，且前期有320人已通过提前面试拿到预录取资格，联考报名人数却有多达2500人。清华经济管理学院在职MBA学费飙升至188万元，较上年提价6万元，



上海交大安泰经管学院2010年同样报价188万元，涨幅惊人地超过50%。

在MBA项目负责人描述下，商学院带来的不仅是过硬的敲门砖，其社区功能带来的庞大人际关系网和资源优势更是一般教育不可比拟的。事实确实如此，2008年，蒙牛创始人牛根生一封万言书“中国乳业之罪过”致中国企业家俱乐部理事及长江商学院同学的一封信，让有着同学之谊的百仕达控股主席欧亚平等大手买进蒙牛股票，以支撑和拉升。曾在媒体工作数年后考上某名校MBA的同行Steven向记者表示，别说是兼职的MBA，即使是全职的，18个月中除了商务英语有实

质性提高，感觉其他课程的价值与近20万的学费相比并不值。所以关键是“功夫在诗外”，与同门打好关系，瞄上其中前程或许最为远大的数个，建立深厚革命情谊，是比学习本身更重要的“工作”。尤其是若碰上一两个念MBA前就做人力资源管理的同学，他们又各有自己的同行好友，对未来的跳槽可是大有裨益。”Steven坦言，由于国内MBA教育目前尚未实现“宽进

副主任胡亦兵介绍，2009年秋天来校园招聘的名企数量较往年大大减少，是该院自MBA招生十年来首次校园招聘企业数量下降，中大管理学院MBA主任王怀远则称，毕业生的起薪水平也有一定程度的降低，求职大军中充满几家欢乐几家愁的气氛。《经理人》对MBA毕业生薪酬情况的监测显示，2009年MBA毕业生的首份工作平均薪酬较2008年降幅约在15%左右。“2010年的状况应该略有回暖。”

美国管理专业研究生入学考试委员会(GMAC)的调查显示，2010年MBA毕业生最感兴趣投身金融及会计行业，其次是产品/服务及顾问行业，但理想与现实不符，其实他们在制造业寻找职位的成功率最高，其次是医疗保险和能源/公用事业。2010年很多行业对MBA毕业生的需求仍不旺盛，奢侈品以及零售业的职位很难获得，私募和风投这类始终是香饽饽的工作2010年几乎没有任何空缺。金融服务领域的招聘在复苏，但总体仍很低迷。

事实上，企业在招聘MBA毕业生时的要求也是越来越苛刻，更多只是将MBA毕业生作为内部蓄水池，因此，只有具备企业综合管理基本素养和实际操作能力、良好的专业技能、外语基础及与团队协作沟通能力、才能在众多竞争者中凸显自己的优势并崭露头角。曾在华尔街工作20余年的Evan Newmark便为MBA毕业生们支招，“坚持就是胜利”，在他看来，MBA毕业生们在找工作时有四大策略：首先是做自己想做的事，第二是时刻推销自己，第三是熟悉自己的业务，时刻准备否则就会错失良机，第四是天助自助者。你越努力为自己创造机会，运气就会越好。

严出”的格局，因此在商学院内并未全力读书，而是分心于拉关系、去企业打暑期工的还是有相当比例。或许正是这样的心态，导致部分名校的MBA更容易流向“花瓶”的结局。

觅工作赞骑驴找马 弹好高鹜远

“职场如战场，MBA并不比普通白领更好找工作。”Steven感喟，正因为投入大、期望高，反而不容易放下身段，“所以学院的负责人也一再让我们注意应聘时审时度势、开阔思路。”

MBA道德课程为何遭质疑

无鸣

MBA教育在中国已经经历了20年的风风雨雨，在这20年中，中国的MBA从最初的完全引进欧美教学模式到今天的探索适合中国经济需求的教学模式，一直在不断地探索前进当中。在金融危机过后，社会上对聚集着世界顶尖的管理人才的华尔街质疑声越来越大，很多媒体甚至打出了“华尔街太缺德”这样的新闻头条。对于培养管理人才的商学院来讲，这无疑给了这群站在世界经济顶尖的高等学府狠狠的一耳光。面对社会的谴责声浪，为了挽救岌岌可危的商

学院信誉，各校商学院开始自我检讨。2009年达特茅斯大学塔克商学院已将企业伦理和社会责任列为必修，纽约大学史登商学院加开因应金融危机政策课程，连首屈一指的哈佛商学院，2010年初也开了道德领导的课程。

事实上，对MBA是否要开设道德课程的争议并不是从金融危机才开始发展的，早在2005年，哥伦比亚大学就试图采取一些引人入胜的形式在MBA教育中加入伦理道德的内容。伦敦商学院副院长史密斯表示，许多商学院对道德教育的重视程度并没有得到提高，很多情况下它最多



只是作为学生的选修课之一，很难发挥作用。伦敦商学院要求所有全职MBA和高管MBA必须学习道德课程。

MBA道德课程的开设也在中

广泛地引起了热议，2007年上海大学MBA项目就已经将学员的道德评定列入了学分考核，不合格者不能毕业。在2010年10月20日清华大学举办的清华管理全球论坛上，清华大学经管学院院长钱颖一就表示，清华大学MBA项目目前并没有开设MBA道德课程，但是在教学中注重对学生的道德引导。钱院长认为商业道德在实践中让学生认识到要比在专门的课堂上认识要深刻得多。

MBA道德课程受到如此的关注并非是没有道理的。然而是不是真的要在MBA的教学中开设完整的道德教育课程就要值得深思了。众所周

知，道德本身就是一个比较宽泛、模糊的概念，偏重于理论，实践的例子又太过刻板。要让MBA这些具备高智商、高情商的人群去读这种教小学生用的道德课程未免有些可笑。再者，道德课程的开设本身就是对人类的一大讽刺，我们的道德观都是在很小的时候建立的，如果在成人之后还学习道德，那文明反而倒退了呢？MBA的商业道德是必须要得到重视，但是并不是教条式的重视。刻意地开设道德课程反而更像是为了掩饰道德教育的不足。学生们能在道德课上学到多少，真正能领会的有多少，真正能实践的又有多少呢？

树新渝商形象 重庆老板热上MBA总裁班

聂玉虎 付瑶

他们来自不同的企业和公司，在公司他们的职位不是企业董事长就是总经理。但最近，他们有了一个统一的身份——“新渝商MBA总裁高级研修班”的普通学员，在每月最后一个双休日必须按时到校上课，不得无故缺席和早退。

其实，2009年重庆市就推出培养新渝商，送万名老板通过各类培训充电全面提升民企素质、树立新渝商形象活动，首批学员于2009年11月到中央党校参加高级研修班充电。“新渝商MBA总裁高级研修班”，也是万名老板充电计划的一部分。记者在学员名单中看到，首批共50名，大多为重庆市民营企业的董事长或总经理。

为何学？ 竞争激烈不进则退

重庆市委统战部经济处处长王

进称，“重庆的渝商敢拼敢闯，不少行业都做到了全国领先。不过与浙商和粤商等相比，渝商有个特点，不是特别爱学习。有时相关部门组织一些国内知名的专家学者到重庆来作报告，参加渝商不多。不过这几年，这种情况正在积极地改变。渝商逐渐变得爱学习了。”

王进称，“随着重庆打造内陆开放高地、成立两江新区，越来越多的外来知名企业抢滩重庆市场，此外重庆的不少优秀的企业也开始拓展国内甚至全球市场，日益激烈的竞争环境逼迫渝商不得不努力学习新的管理理论、融资手段等知识。才能应付日益激烈的市场竞争。”

王进称，按照计划，5年时间里重庆市将组织万名民营企业或名企高管参加研修班等各类培训充电，提升渝商的整体素质，增强竞争力。

学什么？ 情商教育是必修课

重庆市委统战部经济处处长王

对于这样一批拥有丰富实战经验的老板们，在培训班里究竟学些什么呢？

重庆工商大学MBA教育中心主任冯仁德称，在研修班上将围绕国际视野、综合素质、创新、实战、再学习的动力5个方面对学员进行综合培训。除了实战案例和理论学习外，情商教育纳入其中。情商教育包括，自我情绪的控制能力、危机意识等。有的企业家有丰富的理论和实战经验，但是由于情绪控制差，受情绪的影响往往做出了错误的判断，让一个成功的企业毁于一旦。

混文凭？ 无故缺课不准考试

据了解，和一般的研修班主要是学者型的教授给学员上课不同的是，为了学以致用，研修班聘请了不少来自成功企业的企业家做兼职教授。北大纵横管理咨询集团创始人王璞就被聘请为研修班的兼职教

授，他不仅是学者也是企业家。此外，重庆市不少知名企业的老总也会到现场给学员授课，传授企业管理的经验。

据了解，MBA总裁研修班全部共有264学时的课程。老板们平时都很忙，如果“三天打鱼，两天晒网怎么办？”冯仁德称，研修班制定了严格的规章制度，不管哪个企业的老板，如果你缺了1/3的课程，那就无缘结业考试，必须重修。对于因为特殊原因缺课的老板，将通过各种途径为其补课。

60岁孙基林武大读博士

55岁的时候，南方集团董事长孙基林到清华大学读EMBA一度被传为佳话。孙基林出席了“新渝商MBA总裁高级研修班”的开班仪式，并现身说法。“我读完EMBA后觉得最大的变化就是，将企业的实际管理经验和理论结合起来，使得自己的企业

周海江：群众高兴了我最高兴

群众满意是红豆集团党组织创先争优的着力点和落脚点

“红豆集团党委在深入总结学习实践活动经验的同时，通过深入开展创先争优活动，创先争优，不只是搞活动，而是要让员工真正得实惠！”说起正在开展的创先争优活动，红豆集团党委书记、总裁周海江如是说。

在开展创先争优活动中，红豆集团党组织积极回应员工关切、关注、关心的事，党员干部深入车间生产一线，倾听员工的心声，了解他们的所需所求，切实为他们解决工作、生活中遇到的实际困难。红豆集团有2万多名员工，其中半数以上来自外地，且大多是80后和90后。如何使这些员工快乐地工作、开心地生活，是一项极为庞杂的工程，不仅需要企业管理者具有博大胸襟、长远目光，更需要从工作、生活上付诸切实行动。为此，在开展创先争优活动中，集团党委与人力资源部积极协调，积极组织篝火晚会、野外拓展训练、生日聚会、篮球比赛、演讲比赛、读一本书等各种集体活动，丰富员工的业余生活，充实他们的精神世界。

与此同时，党员干部积极开展帮扶结对，将党组织的关怀送到困难员工家。红豆棉纺厂职工罗伟，爱人一直生病，小孩读大学，家庭经济重担全压在罗伟一人身上，生活十分困难。公司党支部了解到他的情况后，不仅号召党员干部为他捐款，还为他申请了困难救助，在发放仪式上，当罗伟从工会领导手中接过5000元救助金时，感动得泪眼模糊。

让员工得实惠，一个最根本落脚点就是不断提高员工收入，只有收入不断提高，员工的生活水平才能不断提升。工资是员工最重要的收入来源，从微观层面，于企业而言，不断提高员工工资，是实现企业和谐、增强员工凝聚力的重要基础。从宏观层面，在当前形势下，提高职工工资，对解决财富和收入分配差距过大问题，刺激国内消费和拉动经济增长，以及促进产业结构升级都具有重要意义。为此，红豆集团党委专门召开会议，研究商讨提高员工待遇事宜，并将讨论稿分发给员工，广泛征求员工意见，最终决定，在2010年5月、10月两次增长员工工资的基础上，再次增调员工工资。据集团党委组织部主任王亚杰介绍，前两次上涨工资增幅平均分别为15%，此次增幅更高，平均达20%，而2010年全年员工工资平均增幅达49.6%，最高达64%。

企业的发展成果要与员工共享，这是红豆集团的发展宗旨。在创先争优活动中，红豆集团党员干部努力发挥先锋模范作用，把创先争优作为服务员工的经常性机制，主动回应员工的关切和期待，为员工多办实事、好事、员工欢迎的事，让员工尤其是困难员工得到实实在在的好处，使员工充分感受到了企业的拳拳之心和殷殷深情。

在劳动方面面临结构调整的大环境下，许多企业、尤其是服装、电子、玩具等劳动密集型企业，普遍存在“招工难”现象，但红豆集团从来没有发生这种情况。因为福利好、待遇高，许多老员工都将自己的老乡、亲戚介绍到红豆工作。正如红豆集团党委书记、总裁周海江所言：“群众高兴了我最高兴。为员工办实事、让员工得实惠，是红豆集团党组织深入开展创先争优活动的着力点和落脚点，这种‘情感投资’，胜过一万句空洞的说教。这项工作做好了，职工心就暖了，人心就齐了，企业自然也就和谐了、发展了。” (卓之敏)

