

设置强制性指标 读 MBA 实现职业生涯转换

■ 王海艳

按下暂停键，是为了有一个新的开始。MBA 新学季开始，在工作多年后重新回到校园，多数同学意在突破职业瓶颈。“很多人读 MBA 是为了实现职业生涯转换。”在北京大学光华管理学院深圳分院即将完成 MBA 的 King Wang 如此表示，脱产 MBA 的学生大多抱着职业转换的态度来读书。

数据显示，全日制 MBA 学生转行的需求很高，有半数以上的 MBA 毕业后转行，有的学校转行比率甚至高达 70% 左右。那么该如何用好 2 年左右的学习时间，让动辄二十几万的学费花得更值，以更低成本实现职业转换？

给自己设置强制性指标

King Wang 介绍，他原本是“跑”风投的记者，对于这一行业有所了解。“当我面试这家投资公司时，公司领导认为我缺乏金融领域的知识结构和管理经验，而当其得知我将在北大光华在学 MBA 完成学业时，他们最终接纳了我。”

和 King 这样以 MBA 为转行跳板的人很多。中央财经大学 MBA 职业发展中心主任孔伟明接受采访时表示，中央财经大学的就业年报统计结果显示，2011 届到今年这 3 年的平均职业转行成功率在 70% 左右，转行率非常高。在 70% 全日制学生转行成功率里面，有大约 35% 左右是从原来的非金融行业转到金融行业。

King 表示，在实际工作中需要运用的知识远非此前的工作经历可以提供，“如何解读报表，如何做出财务分析，里面有非常多的细节。”此外，有“需求”的学习更为高效，比如其打算转入投行，那么其在看大量报表和做项目时，就边学边做，边做边学。遇到实际问题就通过 MBA 学习来解决。

工作三五年后再转行，这也意味着体力



和心态调整面临巨大挑战。正在长江商学院金融班学习的郑女士表示，必须给自己限定目标，“我在媒体工作，现在已经考过了 CFA 2 级。”北大国际(BiM BA)多位老师都表示，读 MBA 是非常有挑战的事，学习强度很高，特别是有跨领域学习需求的同学。BIM BA 一位学员则打气说，“我们会觉得，读 MBA 这么困难的事情我们都挺过来了，还有什么好怕的呢。”

当好实习生

“充分利用去企业实践的各种机会。”如何让让自己的 MBA 更“值”一些，中国人民大学商学院 MBA 项目中心主任蒋晶接受采访时强调。而对于想要换行业发展的 MBA，利用好企业实习就格外重要。

今年将从中国人民大学商学院 MBA 毕业的李惠磊原本在一家国企工作，岗位是项目经理。如今则加入一家设计公司，从事客

户管理工作。他实现了多重的跨转，从国企到民企，从制造业到服务业，从项目管理到客户管理。李惠磊表示，“在 MBA，我的思维方式、视野都获得了提升，原来有些想法不现实，经过学习，我明白让想法落地的重要，也挑战了原本不敢想的目标。”

在他看来，企业实践对于行业跨转非常重要。对于李惠磊帮助颇大的是商学院的双导师制，学校会给学员安排一位企业导师，“如果有转行计划，一开始就可以选择目标行业的导师。比如想转 IT，或者金融行业，那么就可选择相应领域的导师。”

李惠磊的导师正是如今的老板。“导师和学员之间更多的一对一交流，对于职业发展提供各种建议，我与导师的交流让我对于职业规划更为清晰。”李惠磊特别强调了实习经历的重要性，尤其是对于全日制班，实习经历是跨行业跳转的重要机会。

他对于准 MBA 学员提供了三点建议，第一，一定要想明白为什么转行，转行的方向。

己的所爱。”长江商学院副院长李海涛表示，要想成功的培养一个人才，第一步是要激励这个学生找到他的梦想。第二，更重要的是思考的能力。能在新的情况或者条件下，对事情进行清楚的分析，并得到解决方案。第三，跟别人交往能力，也是沟通的能力。

长江商学院校友、九牧王集团首席运营官褚剑石回忆在长江的求学经历时表示，“我在长江学习到的不仅仅是专业知识，收获更多的是人生观和价值观的转变。长江校友的企业家精神深深感染了我，潜移默化地影响了我的职业生涯。”

管理大师彼得·杜拉克 (Peter Ferdinand Drucker) 说：“管理是一种实践，其本质不在于知，而在于行。”为实现理论与实践的契合，让学生真正做到知行合一，长江商学院 MBA 课

“大家此前已经有三五年的工作积累，跳转意味着某种放弃，务必要弄明白自己是否适合新的领域。”第二是明确转行的壁垒。最后是调整心态。“可能在你之前的行业，你已经是一个中层管理者。进入新的行业，则一切从头开始，可能从基层开始做起。而这些都搞清楚后，就充满信心地应对各种挑战。”

用好新老资源

职业转换选取和既有积累有关联的方向，成功几率会提升。2011 年从 BIM BA 毕业的 MBA 董盼原本在宝洁工作，目前她是珠宝定制品牌九九瑶的创始人之一。“我在 2011 年毕业，考虑一年后就辞职与合伙人一同创建了九九瑶”。她之前在宝洁主要负责女性高端产品的市场，对于公司管理运营有很深的理解。

就为什么选择珠宝定制为创业方向，董盼表示，一方面之前的工作经历使其对于女性消费者有很好的理解，而且珠宝定制有良好的市场前景，此外，其合伙人对于珠宝市场和营销有很丰富的经验。这种经验和组合也让九九瑶短短几个月后就开始盈利。目前，九九瑶已经成功打入北京市场，下半年将进入上海，进而南下广州。

董盼表示，MBA 的学习对于创业非常有帮助，“原来只能了解某一方面的知识技能，到了 BIM BA 则有系统性的学习机会，会接触各个领域，视角不一样了，人脉积累也更丰富，各行各业的人成为同学，对于创业也提供了建议和帮助。”

在董盼看来，不管是不是创业，系统化的学习以及更多的朋友，这是 MBA 最重要的两笔收获。King 也表示，会有一帮志同道合的朋友，“我们班级功利色彩很淡，一群人很合得来，是一笔难得的财富。”此前，BIM BA 的一位“学长”还建议，关注你每一个同学。据其介绍，其班级一位转行咨询的同学，就获得了来自同学的多项支持。

程推行深入中国企业实际的案例教学，面向全球市场的战略实践项目，EMBA 校友导师计划，MBA、FMBA、EMBA 课程联动选修模式，以及学生自主实践计划等，让 MBA 学生在真实的实践历练中提升解决复杂问题的能力和领导力。

据了解，在长江商学院 MBA 学生的海外模块中，有一项称为“不可能完成的任务”(Mission Impossible) 的学生自主实践环节，旨在鼓励每位学生大胆创意，充分利用在美国的学习机会，自主策划并完成一项富有挑战的任务。MBA 项目副主任夏莲表示，“在长江，我们更愿意让学生去‘主导’，放手让他们做以前不敢想不敢做的事，激发每个人在压力环境中的潜力，不断自我超越。经过 14 个月的磨练，每个人都必须是一个升级版的自己。”

创立区域工会片组 推进“示范工会”建设 余姚市经济开发区 成立区域工会片组

本报讯 (特约记者 袁孝冲) 9 月 24 日，余姚市经济开发区召开区域工会片组成立会议，何水琪、郑开定、俞丽君等领导为 19 家非公有制企业的区域工会片组授牌。这标志着余姚市经济开发区推进“示范工会”创建工作全面展开。据悉，这一举措在浙江省工会系统尚属首例。

今年以来，余姚市经济开发区总工会，循“地域相邻、便利活动、利于管理”的原则，把全区 173 家工会组织划分了 19 家区域工会片组，分别作为各个区域内的企业工会的片组活动中心，建立区总工会→区域企业工会片组→企业基层工会构成的三级组织网络，力争通过 5 年的努力，使 19 家区域工会片组达到考核优秀的标准，切实把区域内的工会建设成为组织健全、维权到位、作用明显、职工信赖的职工之家。

会议指出，区域工会片组将在区总工会的领导下，充分发挥其功能和职责：

提供资料 提供可供公开的工会文件资料，包括工会组建、民主管理、工资集体协商等制度和指南，为区域内企业工会组织和职工群众提供业务指导和帮助。

开展培训 每季度召开工会主席会议，交流工作经验，传达上级有关精神；有计划开展区域片组内工会干部培训。

提供活动场所 经常性组织工会活动，帮助区域片组内企业工会积极开展“职工之家”建设活动，为区域工会活动和职工群众提供活动场所。

困难帮扶 了解掌握困难职工的工作生活情况，对困难职工提出的求助要求给予帮助，协调有关单位和组织解决困难职工的实际问题。

帮带配合 负责区域内的企业工会组建和帮带工会建设工作，配合区域内的企业党组织、共青团、妇联和科协等群团组织开展协助工作。

上海交大 推创新创业 EMBA 每人可获 16.8 万元奖学金

上海交通大学安泰经管学院近日宣布，今年秋季设立 EMBA 创新创业管理方向课程，首批招生 40 人。经笔试及面试后择优录取的学员，可获得 16.8 万元的交大安泰 EMBA 创新创业奖学金。

该学院对报考该课程的学员有年龄和创业经验的严格限制：本科毕业，年龄为 30—35 岁，有创业潜质。有关人士表示，EMBA 创业班招生中关注的是已创业的小微企业的老板，“经过调查，我们发现创业中的企业和传统的企业在战略、管理特质上有很大不同，创办大都年龄不大，在创业中常会遇到企业如何拓展的瓶颈，非常需要提升识别商业机会的能力以及企业发展战略的指导。”该人士说。

据悉，目前上海各大名校的 EMBA 学费都已上涨到 50 万元以上，上海交大、中欧、上海交大高级金融学院 2013 年秋季 EMBA 的学费均为 56.8 万元。创业奖学金的发放将为学生带来财务上的资助。创新创业 EMBA 的学生在核心课程上与普通 EMBA 的学生混班上课，但学院还为他们推出了创新创业课程等。(董川峰)

斯坦福 MBA 毕业生新求职策略 更倾向个人发展

斯坦福大学(Stanford)2012 届的 MBA 毕业生进入职场后的平均起薪(含奖金)约为 140,459 美元——比薪酬最高的哈佛大学(Howard)MBA 毕业生的平均工资只少了 2,042 美元。但最近有趋势显示，6 位数的工资可能正在逐渐失去往日的吸引力。MBA 毕业生现在追求的是更模糊、更变幻无常的目标——成就感。

斯坦福大学商学院(Graduate School of Business, GSB)进行的一项职业与就业趋势调查发现，学校千禧年的商学院毕业生选择了个人发展，放弃了以往能够提供高额薪资的大公司所提供的机会。斯坦福大学商学院就业管理中心主任普林·赛格威表示，20 年前，MBA 毕业生主要选择的是潜在雇主的品牌和声誉，他们更偏爱华尔街和咨询公司。学生们想当然地认为这些工作能给他们

的简历增加分量。但现在，MBA 毕业生却致力于创建自己的个人品牌。赛格威称，他们更愿意花更长时间，找那些虽然薪酬较低但却能为他们提供强化其商业技能和真实体验的工作。尤其是创业公司，吸引了越来越多的 MBA 毕业生。他补充说：“这些学生并不认为，创业公司必须要上市，否则就是浪费时间。相反，他们认为，他们可以从中学到如何创办一家公司，如何招聘，以及如何将公司上市。”

有一些学生避开了传统雇主，转而选择自主创业。自 2011 年以来毕业的斯坦福商学

院学生，有 13% 至 16% 选择了自己开公司，而在十年前，这个比例仅有 10%。2004 年，仅有 7% 的毕业生计划创业。

人们很容易就认为，这一代学生不关心风险。但赛格威却并不这么认为：“他们非常清楚风险。但他们也明白，虽然事件风险可能很高，但长期风险相对较低。”而且，在这个过程中，MBA 毕业生可以掌握下一次再开公司时所需要的关键技能。

这种转变在斯坦福形成了一个新流行语——尖刺一族(spiky)。“尖刺一族”MBA 学生特别擅长三到四种独特的技能，让他们在所有人中脱颖而出，而不是做一个样样稀松的普通学生。赛格威说：“我们希望学生围绕他们最擅长的东西打造自己的专业身份。”这些学生走入社会后会寻找那些独一无二、专业性强的工作。

而在目前严峻的经济形势下，要找到这样特殊的职位无疑非常困难。但赛格威表示，市场却越来越支持这种方式。过去，MBA 的工作主要集中在几个行业，甚至只集中在几家最受欢迎的雇主那里。现在，他们可以驰骋的舞台越来越大，也越来越多样化。

统计数字佐证了赛格威的观点。2012 年，斯坦福大学 786 名 MBA 毕业生被 367 家机构聘用。学校 81% 的雇主仅聘用了一名 MBA 学生，只有 1% 的雇主聘用了五位或超过五位 MBA 毕业生。赛格威说：“看着(就业)统计数据，人们可能会认为，现在的毕业生没有赶上

好时代。但实际上，这是学校历史上有积极影响力的时代。学生们拥有大把机会，他们可以根据对他们来说最重要的因素，来选择最合适的职业。”

斯坦福大学的就业管理中心注意到了这一点。斯坦福大学并没有简单地保证毕业生们会获得高薪聘用(93% 的 2012 届 MBA 学生在毕业后三个月都收到了工作邀请)，而是保证 MBA 学生们能够得到他们最想要的工作。赛格威说：“我们致力于帮助学生探索他们是谁，他们对什么最有热情，以及他们最想要什么。”

那么他们到底是怎么做的呢？赛格威表示“策略非常简单：我们帮助每一位学生定义一个独特的职业与生活愿景。”就业管理中心将这个过程的正式化，同时举办为期半天的职业与生活愿景研讨会。赛格威估计，75% 的 MBA 学生会参加自发的研讨会。这种指导取代了传统的求职策略建议，甚至改变了就业中心的招聘方式。现在，帮助商学院学生与以前的校友建立联系已经成为了这个中心的一项必修课。

在 MBA 学生进入学校和在斯坦福大学学习期间，校方要求他们围绕下面这个问题建立并不断改善一种假设：“我该如何对待自己的人生？”根据他们的答案，就业中心会将学生与能够作为“思想伙伴”的校友进行配对。这么做背后的理论是：这种校友与 MBA 学生之间的关系最终能带来就业机会。赛格



威说：“在过去，学生写好简历，穿上西装去参加面试，滔滔不绝地大谈特谈自己有多高的水平，足以胜任某个职位。但现在的学生却是建立关系网。”学校认为，这种关系能持续不断地提供工作机会，尤其是那些尚未公开的机会。

放弃传统招聘，重视建立关系，也将 MBA 毕业生的求职时间从秋季一直延续到春季。斯坦福大学 2012 届 MBA 毕业生中，67% 的人在传统的校园秋季招聘季结束后仍然再继续求职。只有不到四分之一的 MBA 毕业生专心应付秋季招聘季，而且接受了校园招聘中提供的全职工作。赛格威将其归因于学生更加重视找到能实现个人抱负的工作，人际关系网，还有及时的机会。他表示，在传统招聘季期间，学生们并不是没有积极求职。只是，他们在向校友寻求帮助，寻找行业内部的机会。他说：“这种交往是有组织的，围绕着‘我该如何对待我的一生’这个问题进行，因

此，学生们可以建立一个关系网。”

这种不同以往的就业趋势也要求使用新的标准来衡量成果。斯坦福不再把 6 位数的薪资和大品牌作为成功的标准，而是着力培养 MBA 学生和校友之间的密切合作与个人幸福感。今后，赛格威希望能进行一次标准化的调查，在学生们离开斯坦福时以及未来生命中的固定时间，衡量一下他们的幸福感和成就感。他说：“我们专注长期效果。我们相信，只要学生在斯坦福能够对自己提出正确的问题，那么未来五年、十年、二十年，他们仍会不断用这些问题来帮助自己获得成功。”

这个计划能带来成功吗？它取决于每一位 MBA 学生对成功的定义。但赛格威坚信，这个计划将取得积极的成果：真正的优势在于，学生可以找到他们真正热爱、真正充满激情、真正能够发挥潜能的职业道路。

(财富中文网刘进龙 汪皓 / 译)