

MBA就业市场成卖方天下企业展开人才争夺战 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/469/2021\\_2022\\_MBA\\_E5\\_B0\\_B1\\_E4\\_B8\\_9A\\_E5\\_c67\\_469716.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/469/2021_2022_MBA_E5_B0_B1_E4_B8_9A_E5_c67_469716.htm) 企业的招聘人员已经感受到了压力。随着企业对工商管理硕士(MBA)毕业生的需求不断升温，MBA的就业市场已经变成了卖方的天下。因此，那些经过时间检验的老一套招聘方式难以满足众多企业对人才的渴求。如今的MBA毕业生有大量的工作机会，甚至连月薪数十万美元的投行工作机会也不放在眼里，传统的制造商要想让MBA学生留下深刻印象难度就更大了。为了增强吸引力，企业招聘人员采取了各种手段：更早、更加频繁地拜访商学院、提高起薪、宣传自己关注事业与家庭平衡的理念等等。不仅如此，一些企业还突破了举办校园演讲和鸡尾酒会的传统模式，转而尝试一种新方法：那就是虚拟招聘。招聘人员在互联网上挖掘简历、安排视频面试，通过即时通讯接触到更大范围的人群，进而与精通科技的新一代学生建立起更为有效的联系。“招聘MBA毕业生真是太难，”咨询公司MBAFocus的首席执行长格雷格瑞夫说。该公司向企业招聘人员提供网上简历数据库。“今后若想获得成功，招聘人员必须具备不同以往的新技能。他们不再仅仅是那些旨在达成录用意向的招聘活动的策划者，还要能熟练掌握和运用现代技术和互联网。”让我们来看看家用电器制造商惠而浦公司吧。该公司目前仍沿用传统招聘模式，在那些“核心学校”进行校园招聘活动，其中包括杜克大学、哈佛大学、印地安那大学、圣母大学、密歇根州立大学、俄亥俄州立大学、西北大学、密歇根大学以及芝加哥大学。不过，该公司最近也

把视线投向了其他高校，如达特茅斯学院、加州大学洛杉矶分校和伯克利分校、德克萨斯大学、南加州大学、北卡罗来纳大学以及克拉克-亚特兰大大学等。对于这些学校的学生，招聘人员在网上浏览简历，然后对最看好的学生进行45分钟的电话面试，最后请那些被选中的学生到惠而浦公司进行正式面试。惠而浦还尝试了一项新技术：利用摄像头对学生们进行远程面试。面试录像被存储到一个只有惠而浦招聘人员才能看到的安全网站里。“我相信今后的招聘过程将变得越来越电子化，”惠而浦的招聘经理蒂夫尼维格威德指出。“我们不能仅仅从那些核心学校中进行招聘，因为包括一些小规模学院在内的其他学校都有非常不错的学生。”维格威德表示，虽然这项新技术扩大了惠而浦与MBA学生的接触面，但该公司距离完成招聘30至35个全职员工的目标仍有几步之遥。感到招聘艰难的并非惠而浦一家。在去年12月至今年3月接受《华尔街日报》与HarrisInteractive网上调查的受访者中，有一半以上表示他们今年在招聘MBA毕业生方面没那么顺利。瑞夫指出，虽然“千禧一代能够接受这种虚拟招聘方式，”但网上招聘必须要更加个人化、更具吸引力才能取得效果。因为MBA学生们每天收到大量信息，他们也许会把一份看上去没什么特色的企业面试邀请当成是垃圾邮件。瑞夫建议，企业招聘人员可以通过有针对性的电子邮件与他们最看好的学生们沟通，在邮件中或许还可以加入企业招聘网站的链接。他说，最好的企业招聘网站会展示企业文化，并提供具体职位的信息，这通常是通过与企业员工的视频访谈、校友介绍、个案研究、在线游览以及播客实现的。一些企业也对自身的招聘网站进行了重新设计，以便与今天的学生更好地

交流。例如，惠而浦就在公司网站上推出了聊天功能，让不同部门的员工在指定时间里回答问题。“今天的大学生们希望当他们有问题的时候就有人能马上给予答复，”维格威德说。“许多学生都表示他们喜欢与人进行互动沟通，而不仅仅是被动地阅读别人对某公司的描述。”因此，科技公司理所当然地在网络招聘方面表现得最积极。在美国上百所高校进行招聘的国际商业机器公司(IBM)正计划加大网络招聘的力度，尤其是名为ExtremeBlue的实习计划。IBM在SecondLife这个虚拟社区上创建了网络空间和“岛”，计划举办一些诸如招聘问答、教育讲座以及网上面试等活动。学生们可以登录上去，创建“化身”来代表自己，并访问IBM岛。与此同时，那些因工作繁忙而没有时间到校园或招聘会上露面的高级管理人员、工程师和发明者们也能够参与这些网络活动。“科技是当今年轻人身上与生俱来的一部分，”IBM负责全球招聘的副总裁凯伦卡罗说。“他们自然会被SecondLife这样的事物吸引，并认为像IBM这样善于创新的公司理所当然会参与其中。”不过，IBM同时也增加了校园实地招聘的次数。在某些学校还组织了“权力小组”，让IBM的管理人士与当地企业、政府官员和商业合伙人一起来讨论工作技能和工作机会。“我不太确定SecondLife和其他新技术有朝一日是否会完全取代传统的招聘方式，”卡罗说。“你只有在面对面的招聘过程中才能看到学生的求知欲、兴奋点和身体语言。”尽管有些企业还没有开始尝试虚拟招聘，但大多数公司都意识到了必须突破传统的招聘模式，才能在当今火热的人才市场上取得成功。在《华尔街日报》与HarrisInteractive的联合调查中，近三分之二的受访者表示他们所在的公司正采取

新的策略来提高雇佣率。约44%的被访者说，他们会花费时间精力跑更多的学校去招人。其他人则表示，他们会提早到学校去进行招聘，延长在校停留的时间，派出更多的高级经理前往学校进行正式推介并参加学校的社交活动，此外还对推荐潜在MBA毕业生的员工给予奖励。一些企业通过与优秀毕业生关系比较好的员工进行游说，还更加努力地将在暑期的实习生转变成为正式员工。他们还在面试中强调企业灵活的保持事业与生活平衡的政策。一些公司还试图通过近距离的活动与顶尖的学生建立更为长期的关系，如组织十位学生一起吃饭，而不是举行人数众多的鸡尾酒会。一旦发出录用邀请，企业也会更为积极地推动正式协议的签署。小型咨询公司OperaSolutions为每一位被选中的MBA学生指派了一个“培养团队”。小组成员为公司员工，他们为学生提供各种关于公司的信息和建议，以及公司实施的项目，并安排实地参观。“如今就业机会非常多，而我们希望那些获得录用机会的学生能真正了解我们的公司以及企业文化，以便提高入职率，”Opera驻纽约的主管海拉诺雅说。“此举有助于我们录用一些同时获得其他一流咨询公司工作机会的学生。”当然，金钱在招聘竞赛中总是扮演着非常重要的角色，而企业也提高了起薪以吸引那些备受青睐的优秀学生。在上文的调查中，约有69%的招聘人员表示他们所在的企业今年提高了起薪。近三分之一的受访者指出，他们提供的起薪在10万美元以上，较去年和前年分别上升了24%和17%左右。然而，在如今这个竞争激烈的卖方市场上，丰厚的薪水也不能保证企业一定如愿。“我听说今年很多企业都碰到了不少违约的事情，”莫利·哈尼根说。她是MBA Scouting Report的总裁，该公司

派出“星探”到校园去帮助企业发掘最佳的潜在员工。当十多个MBA学生在签订某大型投资银行的录用合同后又毁约时，她表示这“实在令人吃惊”。那些既没有谷歌和苹果公司这么富有活力和激情，又无法与银行和咨询公司竞争薪水的行业受到的打击更为严重。“今年，申请到公司来实习的MBA毕业生没有以往那么多了，”辉瑞公司(PfizerInc.)全球制药业务的高级招聘经理琳达布里兹表示。“竞争很激烈，而制药业又不是热门行业。人们普遍认为这是一个较为稳健的传统行业。”该公司招到了13个金融领域的实习生，而原定目标为15至17人；此外营销领域也只招到了3个实习生，原计划招6到7人。为了应对这种局面，辉瑞公司正早早地与潜在的MBA实习生进行接触。今年夏天，该公司派出一些实习生参与毕业生就业指导计划和招聘会，让他们现身说法，与明年打算到企业实习的MBA学生进行交流。“我们很早就与学生建立联系，一旦学生入学，我们就邀请他们到辉瑞来面谈，”布里兹说。辉瑞的招聘人员在今年夏天还参加了为少数族裔MBA学生举办的一项活动，这些学生要到2008年秋季才入学，要到2009年才会去企业实习。还有一些企业通过能平衡事业与生活的灵活政策来吸引学生。在决定学生的工作地点时，德勤让学生们列出三个最理想的工作城市。“我们尽量满足他们的要求，但大多数人还是希望去大城市，如纽约、芝加哥和旧金山，”德勤负责全美校园招聘的主管黛安波尼说。今年，这家会计师事务所聘用了近400名MBA毕业生作为正式员工，比去年增加了20%左右。德勤还尝试以网络视频的形式进行招聘，例如通过互动模拟分小组对商业案例进行讨论。该公司还打算在校园招聘活动中播放系列视频短

片，让公司员工讲述自己的工作经历。鉴于YouTube等网站的迅猛发展，德勤认为视频节目在招聘及留住MBA学生方面可能有用武之地。不过，波尼认为任何招聘方式都取代不了面对面的交流。如今，德勤的招聘人员和经理会花更多的时间在40所目标院校上，以便更好地了解学生。“在利用技术与面对面的交流之间存在着微妙的平衡，”她说。“学生们仍然希望能够进行直接的交谈和沟通。” 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)