

MBA就业需要摔破的三块敲门砖 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/253/2021_2022_MBA_E5_B0_B1_E4_B8_9A_E9_c70_253504.htm “敲门砖”第1块：“领袖测评”职业方向选择首先是一个认知自己的过程，而对自己的了解可能比对应聘岗位的了解难得多。要想做好自我认知，一种科学性、系统化的自我认知测评工具对MBA来说，是非常必要的。MBA们的职业兴趣、价值观、优势、劣势以及自己的经历，都会对职位选择产生影响，这是一个很复杂的过程。长江商学院采用了“CareerLeader”（职业领袖）测评体系，让MBA们在求职前对自己有一个正确的认识。有了清晰的自我认知以后，MBA们才可以通过选择，聚焦自己的求职目标。

“敲门砖”第2块：了解市场如果说“领袖测评”是“知己”，了解市场就是“知彼”。一位用人单位的代表在参加完MBA专场招聘会后说，很多企业基本可以满足MBA就业的期望，但有的学生存在眼光高、期望值过高的现象。有的学生很理想化，眼睛总盯着学院的平均年薪，将自己的薪金范围定得很高。虽然都拿着MBA学位，但毕业生在工作经历和能力上是有区别的，公司所提供的职位也有所不同，薪水自然会有差距。以长江商学院首届毕业生的薪金调查来看，最高年薪为610000元，而最低年薪也只有47400元。

“敲门砖”第3块：校友网络在美国，通过校友找工作，是很多MBA学生就业的重要途径。美国的商学院很看重校友网络，同一个学院毕业的学生很乐意为自己校友介绍工作，或为本校的毕业生提供实习的机会，或向本公司推荐自己的校友，或为校友提供就业信息。在中国，很多商学院都开始重视

建立自己的校友网络，各商学院的校友会成了MBA们职业发展、寻找职位时的重要渠道。有的学校还开辟了网上平台，对所有MBA开放，让学生在网搜索已经毕业的校友，向他们寻求帮助。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