

与MBA对话:就业机会来自于就业能力 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/466/2021\\_2022\\_\\_E4\\_B8\\_8EMBA\\_E5\\_AF\\_B9\\_E8\\_c67\\_466090.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/466/2021_2022__E4_B8_8EMBA_E5_AF_B9_E8_c67_466090.htm) 总体来说现在读MBA的学员越来越年轻化了，通过读MBA也希望能够找到更好的工作领域。职场的竞争尤其MBA的职场竞争特别激烈，根据相关数据统计，近几年中国MBA的发展速度，要远远高于中国的经济发展速度(MBA增长速度为30%，而中国经济为9%)。如果再算上外国MBA品牌的进入，现在上海的MBA供应量已经非常充分。MBA的光环效应也在逐步消失。MBA教育初始，数量少，生源也基本是社会精英。品牌效应风光不再，数量的激增导致质量的提高不显著；社会对MBA的认识也越来越理性化。现在企业招聘，不是仅仅看学历高或者是MBA就趋之若鹜，更注重能力。即注重人才的内在价值，而不是人才的外在光环。毕竟，学历贬值也是全球性的现象。现在的职场是“无边界职场”，就业机会来自就业能力。就业能力应该包括自我销售等，指在应聘时，首先吃透其历史、文化、价值、产品、市场定位和本次招聘意图。与能力同等重要的是融入团队的能力，要学会和关键人员交流，并且让他们能够接受你的理念。刚到企业里，当取得一些小小成果时，不要沾沾自喜，这就要看你的韬光养晦了。在企业中发展，有时政治技巧远远超出你的能力。猎头在接受客户委托的时候，首先要明确这个企业，到底需要什么样的人，这一评判没有绝对价值，但有相对价值。评判标准主要有工作评价和企业文化有关。借用万科老总的话：“在一群没有学历的人中间，先要挑有学历的人，在一群有学历的人中间首先挑能做

事的，在能做事的人中间挑心态好的人”。对于MBA来说，定位不要很高，选择时，要选择适合你的，由配角转为主角，一段时间内，默默无闻，你的付出会有回报。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)