

公司招聘人员调查

2009 年调查报告

企业招聘人员调查是美国管理学研究生招生理事会® (GMAC®) 组织进行的。它是一家由全球众多著名商学院组成的非盈利性教育组织、拥有管理学研究生入学考试® (GMAT®)。GMAT 考试是全球 4600 多个管理学研究生专业招生工作中的一个重要环节。GMAC 致力于创造管理学研究生教育入学机会；它是这些学院和其他机构赖以取得有关管理学研究生教育产业的可靠数据的主要提供者。GMAC 联合欧洲管理发展基金会 (EFMD) 和 MBA 就业服务委员会 (MBA CSC)、一道设计调查问卷、并且扩大全球商学院的参与程度。

EFMD 是一家设在比利时布鲁塞尔的国际性的会员组织。EFMD 的会员组织遍布 75 个国家、包括 650 多家大学、企业、公共服务和咨询机构、提供了信息、研究、人际交往的独特的论坛、以及研讨管理发展创新和最佳作法的平台。EFMD 是一家全球公认的管理学教育质量认证机构、它提供商学院和商学院专业、企业大学以及技术强化型学习课程的认证服务。

MBA 就业服务委员会 (MBA CSC) 是一家代表 MBA 就业服务人员和招聘人员的国际专业协会。它提供了一个进行观点和信息交流的论坛、并着手解决 MBA 就业服务人员和招聘人员的独特需求的问题。它还为会员提供专业发展和人际交往机会、编制并推广其《MBA 就业统计数据报告标准》。

目录

导言.....	2
主要发现.....	2
方法.....	3
在经济持续恶化形势下的招聘预测.....	3
行业展望.....	7
招聘策略和择校方法.....	10
谁到校园招聘?.....	11
公司招聘毕业生所选择的院校.....	11
赢得MBA人才.....	12
从衰退到衰退.....	14
MBA学位的价值并未降低.....	16
挑战危机.....	17
结束语.....	18
联系信息.....	18
作者.....	19
鸣谢.....	19

导言

管理学研究生招生理事会® (GMAC®) 很高兴为您提供 2009 年企业招聘人员调查结果。2002 年以来一年一度的调查旨在了解管理学研究生的就业市场以及雇主的需求和期望。GMAC 再度与欧洲管理发展基金会以及 MBA 就业服务委员会联手、共同设计调查问卷、邀请调查参与伙伴。

每年调查的目的是为了掌握当前的就业情况、估算商学院硕士毕业生的需求量、更好地了解雇主的要求、并且加深对招聘工作的了解。此调查研究了 MBA、管理硕士和不同硕士专业的毕业生(如会计学硕士、商务信息技术硕士、金融硕士和金融工程硕士)的就业趋势。对于 MBA 毕业生来说、因学制和授课形式不同、专业水平也会存在进一步的差异、前者包括非全日制 MBA 和高级管理人员 MBA (EMBA)、后者如在线授课。

关于本次第 8 期管理学研究生雇主调查的反馈意见是从 2 月中旬至 3 月中旬收集的。数据显示共有 2825 家单位填写问卷、它们代表了全球 63 个国家的 2092 家公司。共有 147 家全球财富 500 强企业参与了调查。美国的问卷回应者代表 48 个州和哥伦比亚特区、包括 172 家美国财富 500 强企业。调查实施过程获得了 30 多个国家的 157 家商学院的支持、因而代表了各行各业的招聘单位。

主要发现

2009 年管理学毕业生的就业前景与其他行业的期望相符。参与调查的雇主报告说、持续紧张的经济形势大幅降低了它们在 2009 年预计招聘的岗位人数。在 2008 年回应单位招聘了 35000 多名管理学研究生。同样的回应单位计划在 2009 年招聘约 22000 毕业生。工作机会依然存在、但是在许多招聘行业竞争将加剧。其它发现包括：

- MBA 学位的价值仍然不受当前经济危机的影响。98% 的回应单位、无论是小型企业还是跨国公司、都对它们的 MBA 员工表示满意。对于应届毕业生的平均预计起始工资的比较分析表示、雇主为 MBA 毕业生提供的工资持续约为本科生的平均起始工资的两倍、比其它管理专业的研究生的平均起始工资高出 30% 至 35%。
- 回应单位几乎一致认为、学生质量是其选择院校的首要标准 (99%)。愈挑剔的公司愈看重学校以往的招聘经验。
- 咨询、医疗医药、能源和公用事业行业对 MBA 毕业生的需求保持了持续强劲的势头。咨询和高技术行业对管理硕士毕业生的需求最大、而在金融和会计行业、有着不同专业的商学院硕士学位的毕业生的机会更多。
- 2002—2008 年期间、MBA 的就业市场预计年增长幅度为 10% 至 20%、但在 2009 年 MBA 的总体市场预计将相当疲软。回应单位表示招聘 MBA 的公司的数量将从 2008 年的 59% 降至 2009 年的 50%。这些公司新招聘员工的平均人数也将从 2008 年的 12 名降至 2009 年的 6 名。

方法

为了获得有代表性的调查样本、所有GMAC、EFMD、以及MBA就业服务委员会的会员院校均接到参与调查的邀请、还有代表全球管理学研究生行业各方面的许多非会员机构也收到了邀请。接受邀请的学校提供了招聘单位的联系信息、这些单位在上一个招聘年度通过该校就业服务办公室聘用了MBA或其它商学院研究生。有 157 所商学院选择协助实施调查、总应答率为 15%。在所有参与院校共同努力下、28000 多家雇主应邀参与抽样调查、其中有 2825 家（或 10%）是通过网络填写问卷调查的。¹

读者应该注意、这份报告的发现以回应单位的抽样数据为依据、并不能代表招聘管理学研究生的所有雇主的一致意见。

在经济持续恶化形势下的招聘预测

全球经济危机给世界范围的经济体带来了深刻影响。根据国际货币基金组织（IMF）对于 2009 年的预测数据、发达的经济体将遭受自从第二次世界大战以来最为严重的衰退、新兴的和发展中的经济体的增幅将从 2007 年 7.2% 和 2008 年的 6.1%、降到今年的 1.5% 至 2.55。² 美国的经济情况在去年严重恶化。在其它指标中、实际GDP年增幅在 2008 年第 4 季度降至 6.3%。³ 2009 年 3 月的失业率升至 8.5%、这是自 1982 年 11 月以来的最高位。⁴ 全球政府试图发挥主导作用、制定法令和推出振兴方案、谋求减缓经济下滑速度。由于采取这些干预措施、预计 2010 年全球经济逐渐回稳。美国的经济可能最早于 2009 年年底开始复苏。“实施重大振兴方案、辅之以联邦储备局的持续货币宽松政策、让经济将于今年年底前走出低谷、”美国银行家协会经济顾问委员会主席兼摩根大通首席经济学家布鲁斯·卡斯曼表示。⁵

当参与调查的雇主被问道如何评估 2008 年全球经济放缓对公司的影响时、每 10 家中将近 6 家（59%）说影响是负面的、更多的雇主预计 2009 年影响更为严重（77%）。调查结果反映了对于公司招聘计划的负面影响、包括不同行业和地理位置的大多数企业预计将冻

¹ 在调查期间采取了特殊的措施、确保雇主联系信息的保密性。联系信息与调查问卷分开、并采用专业软件进行了加密。调查完成之后、GMAC 的系统删除了所有未回应的雇主的联系信息。GMAC 不会与任何其它机构、公司或个人分享个人回应者的信息。

² 国际货币基金组织（2009）、《20 国集团》、《全球经济政策和前景》、国际货币基金组织职员注释、华盛顿特区、作者。

³ 美国商务部 经济分析局（BEA）、《国内总产值》、《2008 年第 4 季度》（最终版）、新闻发布稿、2009 年 3 月 26 日、华盛顿特区、作者。

⁴ 美国商务部 劳工统计局、《就业形势》、新闻发布稿、2009 年 4 月 3 日、华盛顿特区、作者。

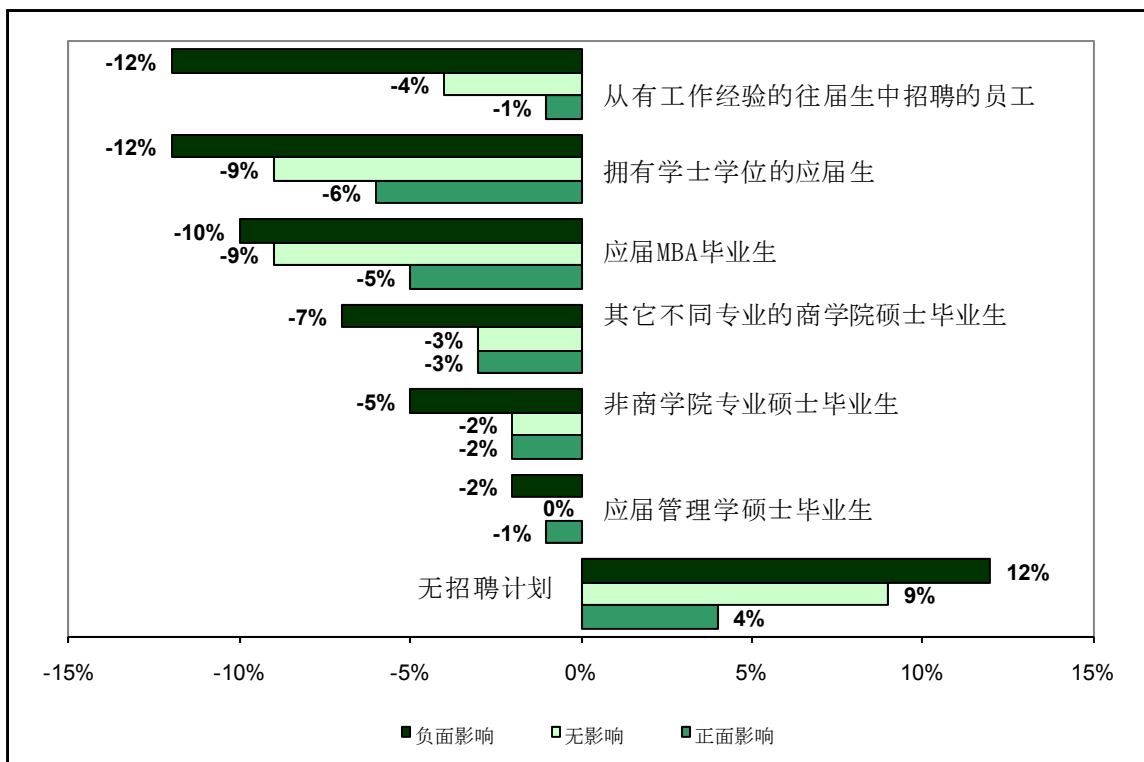
⁵ 美国银行家协会（2009）、《银行经济学家认为衰退加重：政策行动对于下半年复苏极为关键》

（Bank economists see recession deepening; Policy action key to second half recovery）、新闻发布稿、2009 年 1 月 16 日、华盛顿特区、作者。

结招聘各种新员工。公司在 2008 年所受的经济影响愈严重、它们对 2009 年招聘预测愈悲观（图 1）。与去年相比、即使计划继续招聘的公司也预计将新招聘名额平均减半。

总体上、参加调查的公司在 2008 年招收了 35261 名管理学研究生、其中 19746 名是 MBA 应届毕业生。这些公司预计在 2009 年只能提供 21855 个岗位、这时最近 5 年以来首次出现雇主预测比上几次招聘人数低的情形。与过去每年预计新增 10%至 20%的情况相比、2009 年商学院毕业生招聘人数预计将减少 10%至 50%。这些数据显示 2009 年就业市场对应届毕业生来讲将极为严峻。

图 1：相对于 2008 年实际招聘情况、2008 年经济影响对 2009 年计划招聘员工的公司带来的预期数量变化



虽然由于美国经济衰退、从 2007 年 12 月开始给世界经济造成了涟漪效应、但是 2008 年 MBA 毕业生的招聘情形几乎未受影响。招聘 MBA 毕业生的公司数量从 2007 年的 64%微降至 2008 年的 58%、但是每家公司新招聘 MBA 毕业生的平均人数却小幅增加了 3%。但是 2009 年的就业市场对于 MBA 毕业生来讲则更为严峻。相对于招聘公司预计 9%的降幅（图 2）、每家公司新招聘 MBA 毕业生的人数预计从 2008 年的 12 名降至 2009 年底 6 名（图 3）。

与 2007 年相比、2008 年招聘管理学硕士毕业生的公司比率基本未变（19%）；但是新聘员工的平均人数却有大幅下降。参加调查的公司称 2008 年招聘管理专业的硕士人数只是

2007 年的五分之一（图 2-3）。虽然招聘不同专业的商学院硕士生的企业比例有所增加、从 2007 年的 31% 增加到 2008 年的 40%、招聘公司将它们的新聘员工人数减少了一半以上。但是、雇主对于 2009 年的预测则显示、对于管理硕士和其它专业的商学院硕士毕业生来说、最坏的一年也许已经过去。

图 2：2008 年招聘新员工并计划 2009 年继续招聘的公司（根据招聘对象分类）

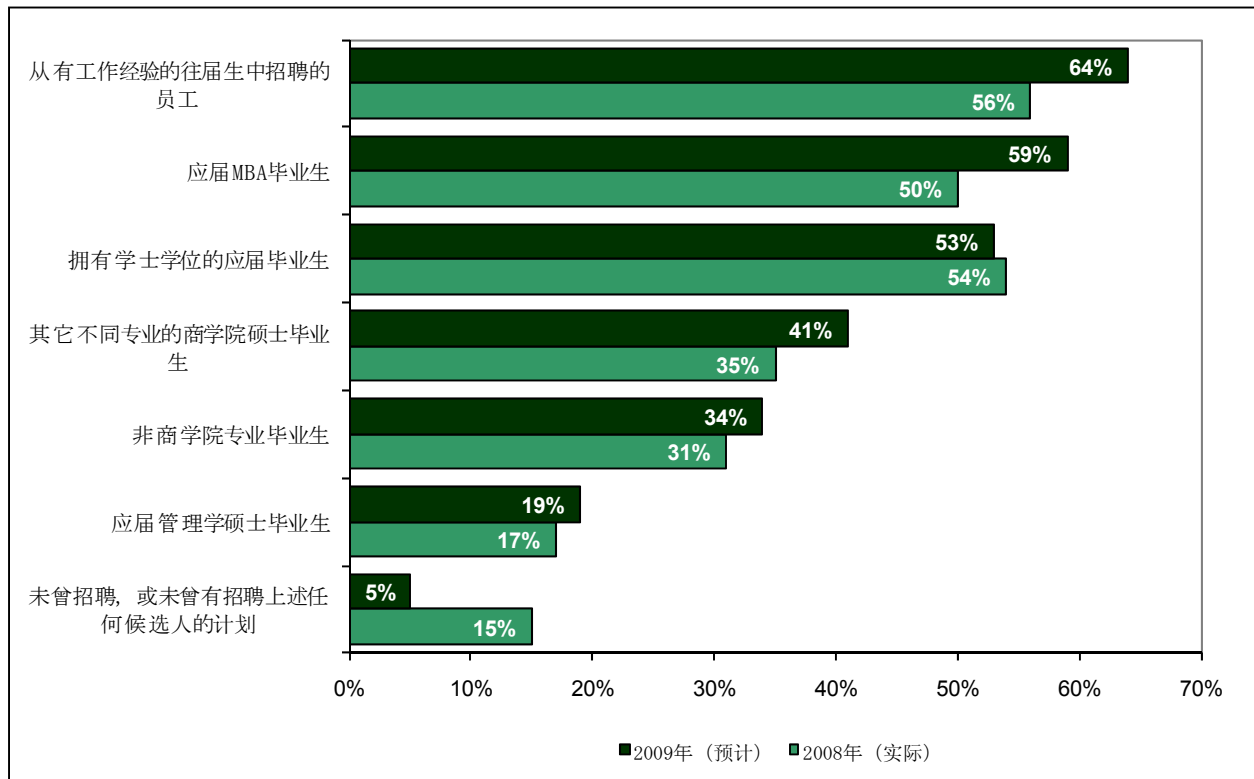
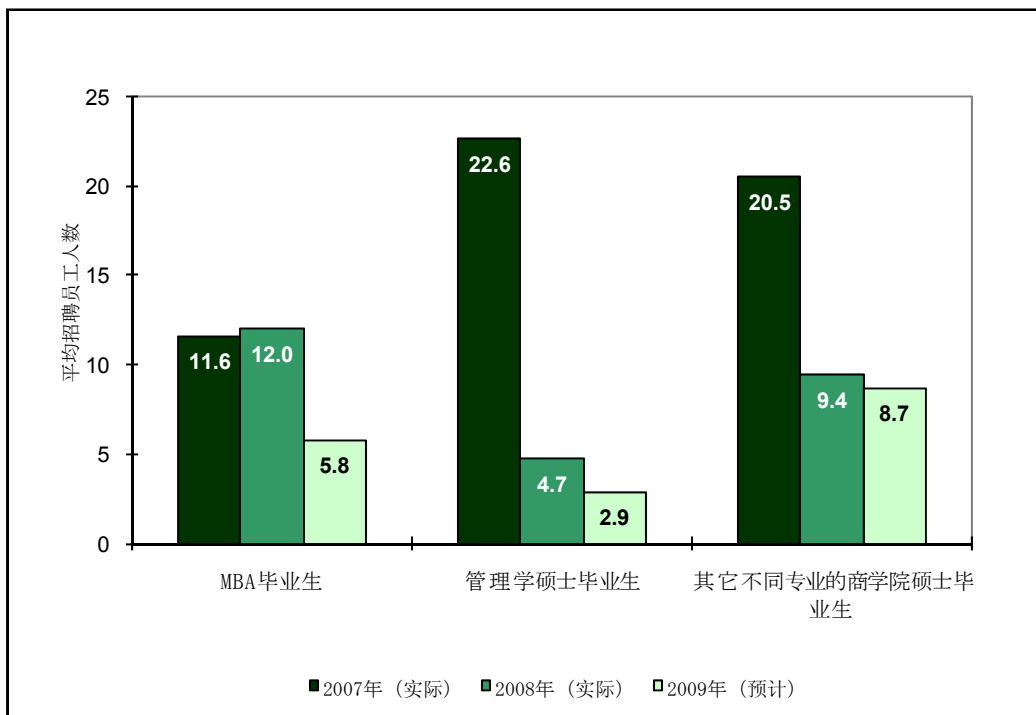


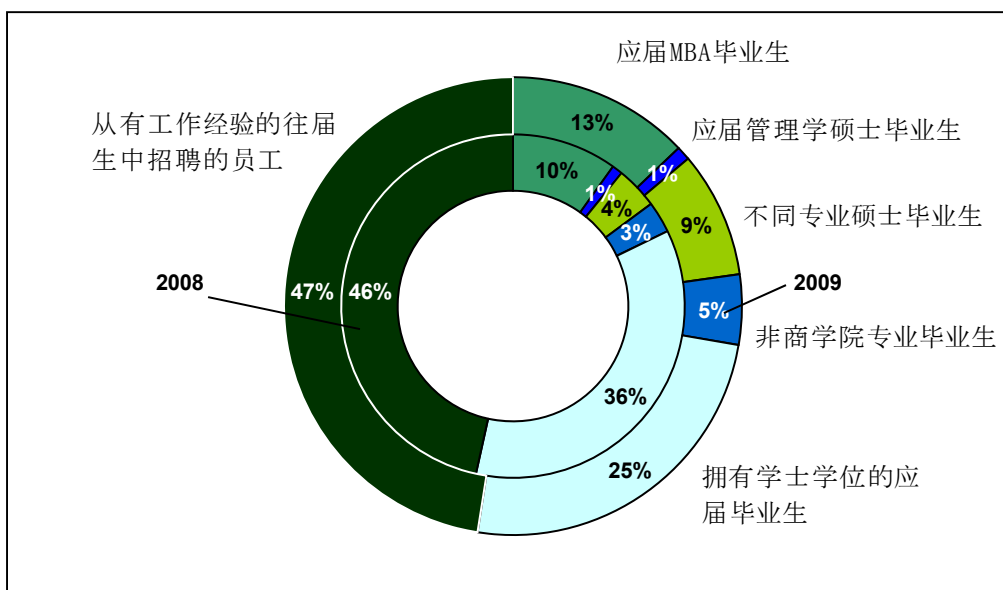
图 3：平均实际招聘和预计招聘的管理学研究生人数^a



a. 使用加权平均数的数据分析得出同样的结果。

随着企业裁减各类新员工人数、包括应届毕业生和往届生、这些公司的招聘组合中的应届生招聘人数的总体比例基本不变 (图 4)。然而、由于拥有学士学位的应届生的比例下降、雇主预计 2009 年包括 MBA 在内的商学和管理学硕士学位的毕业生比例将有所增加。

图 4：2008 年 (实际) 和 2009 年 (预计) 公司招聘组合中新员工比例、



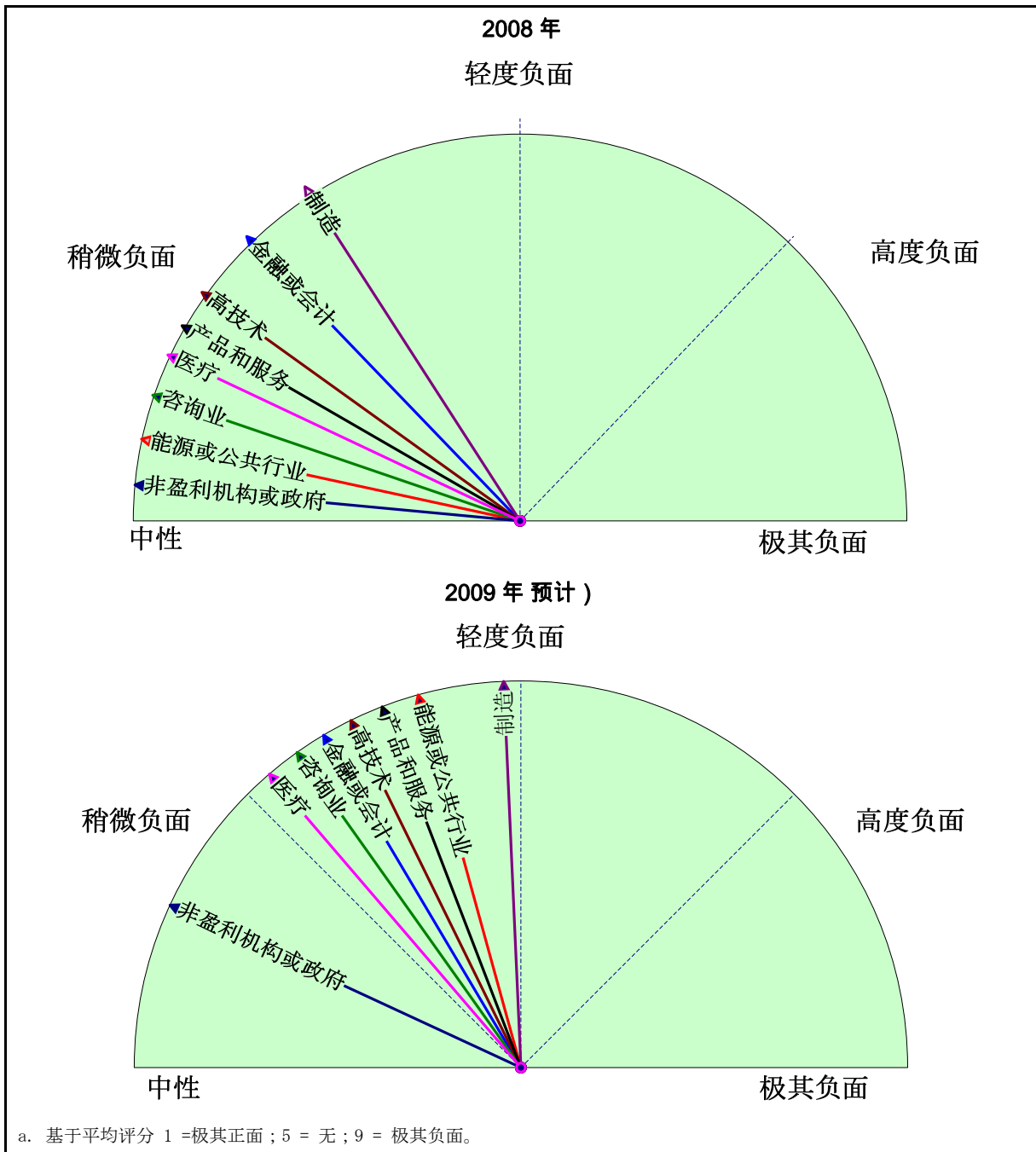
行业展望

根据美国劳工统计局、工作机会“取决于人口、劳动力、以及商品和服务的需求量。”⁶ 人口限制了劳动力规模、而商品和服务的需求量则推动了提供这些商品和服务的行业的就业。每个不同的行业中都有两种关键因素决定着 2009 年应届生的就业形势。总体招聘的倾向、即对特定行业所需技能的需求、还有企业受经济危机影响的程度。无疑经济压力影响到了经济的各个方面。但是、调查结果表明 2008 年的经济下滑对于制造、金融和会计企业的影响最大（图 5）。在 2009 年遍及各行业的悲观预测的背景下、最急剧的预测变化莫过于能源和公用事业公司、2008 年有 46% 的雇主称经济形势对企业有负面影响、而 2009 年 85% 的雇主预计有负面影响。非盈利和政府机构在 2008 年所受影响最小、预计 2009 年危机影响最小。而且，经济学人智库预测 2009 年医疗、电信和信息技术将较其它行业“更容易度过艰难时期”。⁷

⁶ 美国劳工统计局（2007 年）、“明日就业”、《职业展望手册》、2008—2009 年版本、华盛顿特区、作者。

⁷ 《经济学人》（2009）、《2009 年的世界》、英国经济学人报纸有限公司、作者。

图 5：行业经济晴雨表：2008 年和 2009 (预计) 年全球经济减缓对公司的影响^a



根据行业特定技能的需求分析、2009 年 MBA 应届生的就业率预计将在咨询业（包括咨询业和管理咨询业）、医疗医药和能源和公用事业行业表现最佳（图 6）。2009 年、包括咨询服务在内的咨询业和高技术领域预计将比其它行业需要更多的管理学硕士毕业生；金融和会计企业、特别是会计事务所、则需要更多不同专业的商学院硕士毕业生。

图 6：2009 年 MBA、管理学硕士和不同专业的商学院硕士毕业生的行业展望

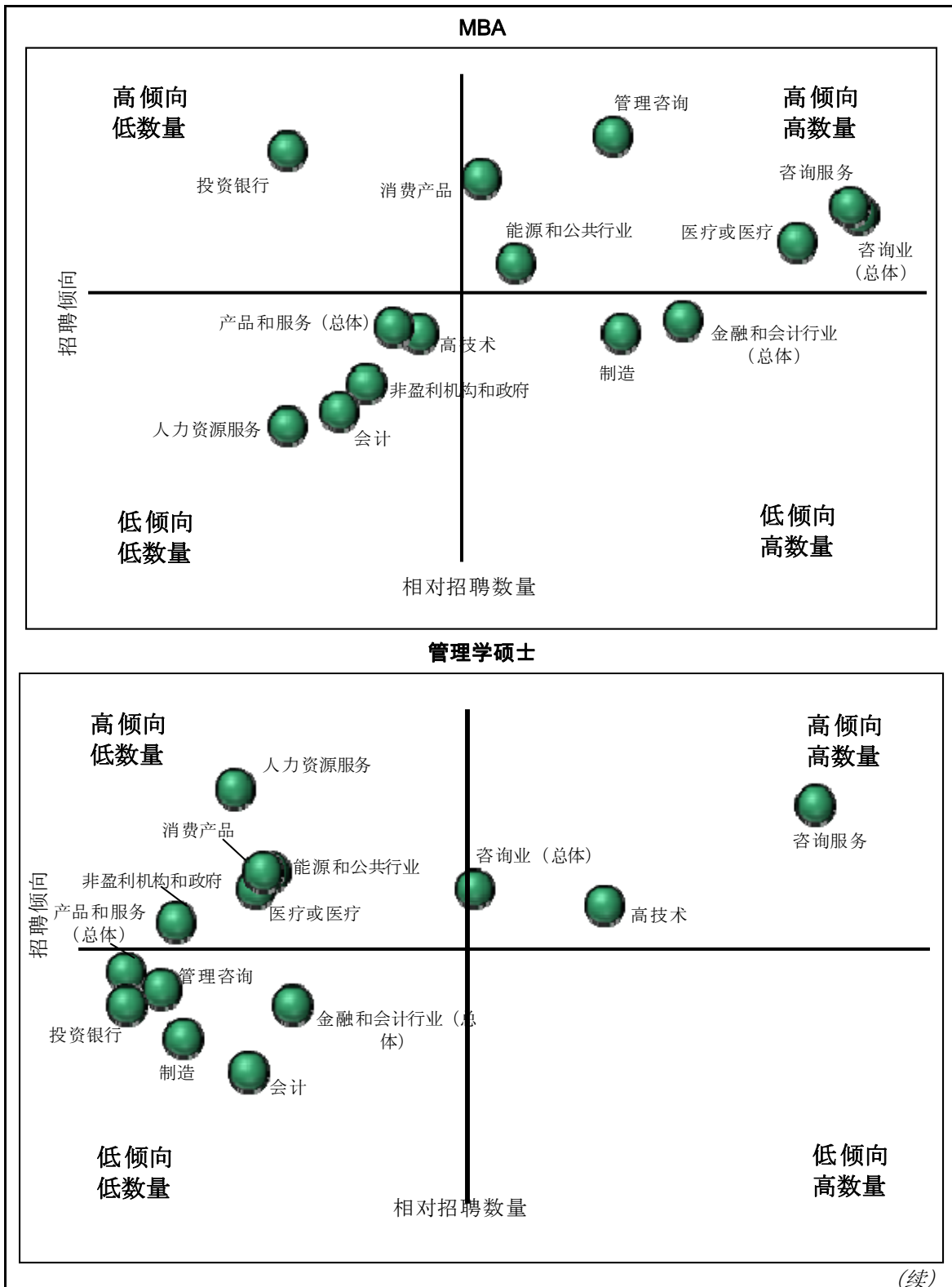
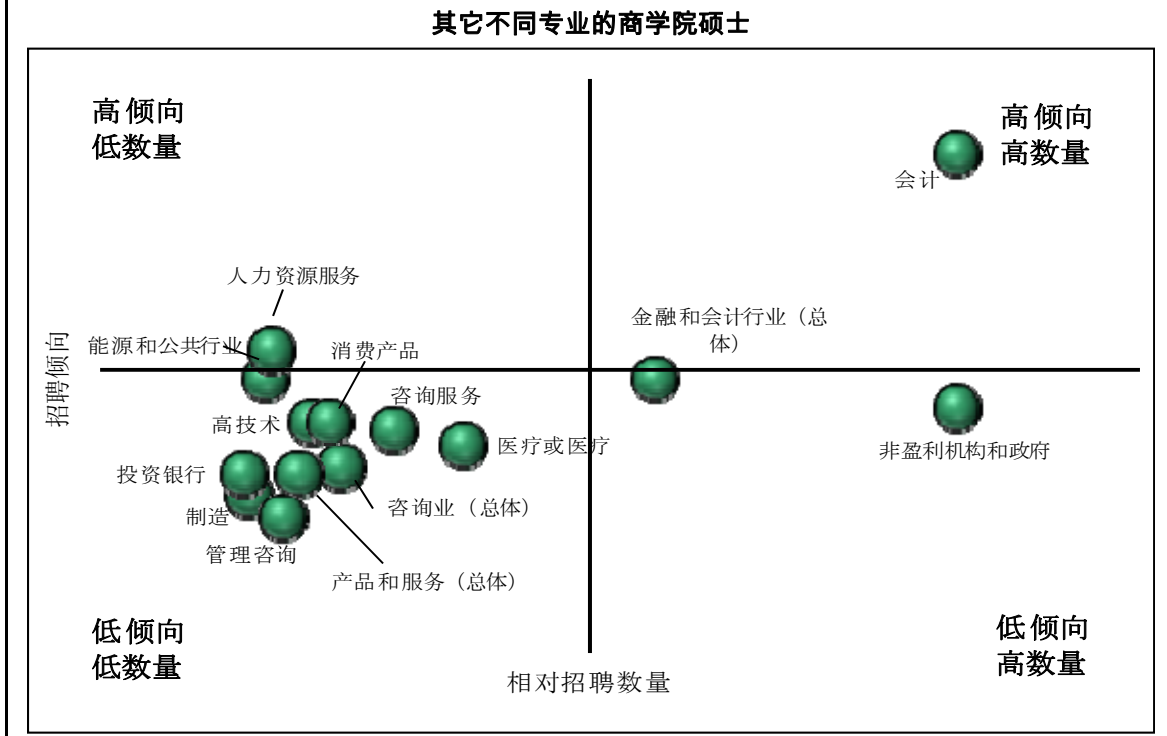


图 6 (续)



招聘策略和择校方法

绝大多数雇主在招募新职员之前一般通过员工引荐（80%）或在其网站发布招聘启示、接收简历（77%）。但是、根据区域的不同、各地公司推崇的策略似乎也有所不同（图 7）。例如、拉丁美洲的公司广泛使用招聘代理机构或高管中介公司（有时称为猎头公司）。该地区 70%的雇主使用招聘代理服务或高管中介公司、而美国仅有 46%的雇主使用此类服务。美国的公司最不可能在印刷品上刊登招聘广告（35%）、而欧盟（57%）和拉美（56%）一半以上的雇主仍然采取这种作法。最新的策略包括通过社交媒体投递简历。

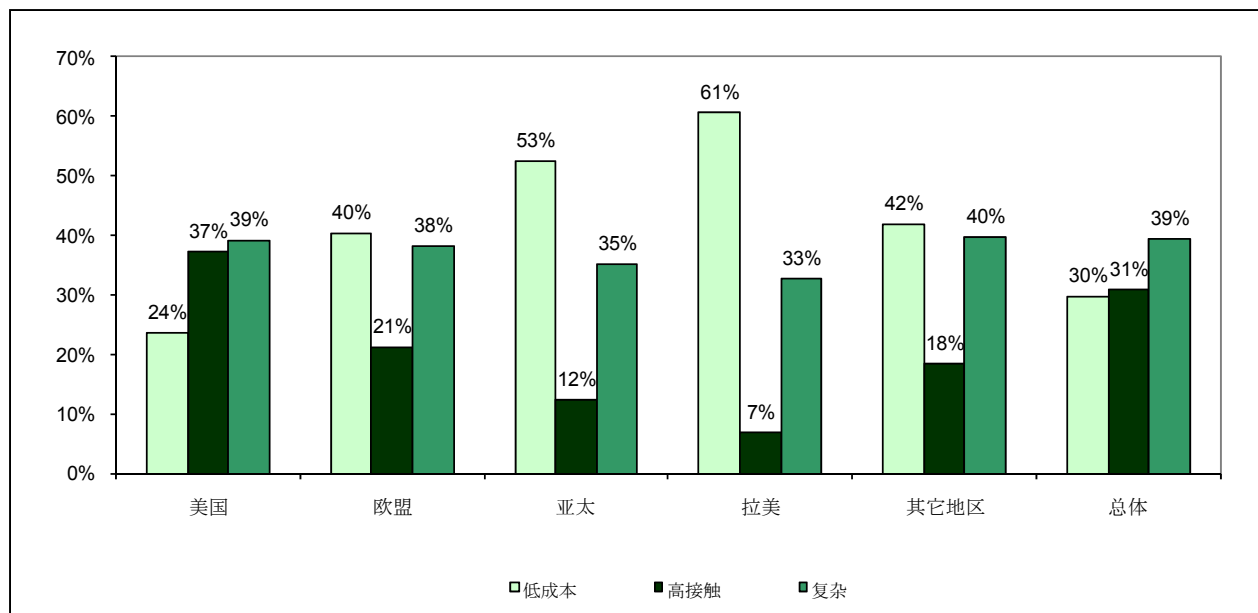
图 7：根据全球区域划分的五大公司招聘策略

排名	美国	欧盟	亚太	拉美	其它地区
#1	通过员工引荐	通过自己的网站	通过员工引荐	通过招聘代理或高管中介公司	通过在线工作搜索
#2	通过自己的网站	通过在线工作搜索	通过在线工作搜索	通过在线工作搜索	通过员工引荐
#3	雇佣实习生	通过招聘代理或高管中介公司	通过自己的网站	通过员工引荐	通过自己的网站
#4	通过在线工作搜索	通过员工引荐	通过招聘代理或高管中介公司	在印刷品上刊登招聘启示	通过招聘代理或高管中介公司
#5	在校园招聘	在印刷品上刊登招聘启示	在印刷品上刊登招聘启示	赞助员工到商学院进修	参加招聘会

聚类分析通过两步算法揭示了采用不同招聘策略组合的三种不同类型的公司。1) 低成本策略组公司主要依据其内部和低成本资源 (30%) ; 2) 高接触策略组公司重视组织和参与大规模的当面招聘活动 (31%) ; 3) 复杂策略组公司采用大量招聘方法、包括招聘代理等高成本方法 (39%) (表 8)。

虽然采用复杂策略的企业基本上在全球各地的比例相同 (33%至 40%)、但是在美国 (37%) 和欧盟 (21%) 的回应者中使用高接触策略的公司居多。在拉美 (61%) 和亚太 (53%) 地区的调查回应者中、发现更多采用低成本策略的企业。偏好低成本策略的雇主最不可能在校园招聘商学院研究生、因为这种策略通常要求高额资金的投入、包括员工时间的投入。

图 8 : 按照全球区域划分的招聘策略组



谁到校园招聘？

总体来讲、10 家公司中有 6 家到校园招聘商学院研究生 (61%)。与其它地区的企业相比、美国公司最可能到校园招聘 (68%)、员工人数超过万人的机构比小规模企业更可能选择这种方法 (85%) ; 仅与排名居前的商学院合作的极为挑剔的公司 (86%) 比不易挑剔的企业更可能到校园招聘。非营利和政府机构 (26%) 以及员工人数少于 100 的公司最不可能到校园招聘。

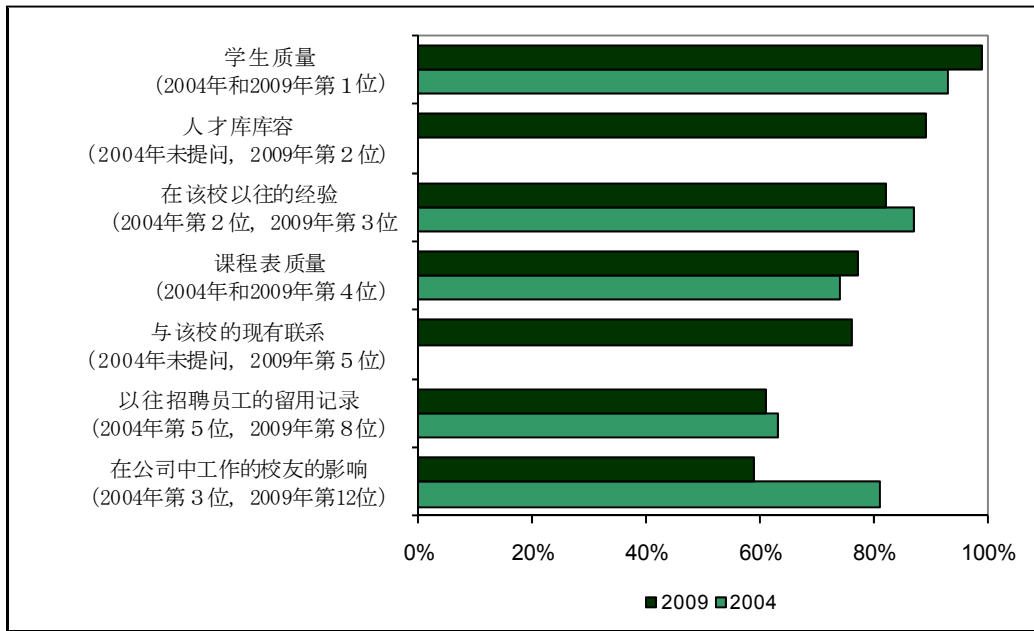
公司招聘毕业生所选择的院校

回应单位几乎一致认为、学生质量是其选择院校的首要标准 (99%)。尽管在择校方法上有着相似性、挑选性要求不同的公司倾向赋予某些指标以不同的重要性。例如、公司愈挑

剔、回应单位愈看重在该校以往的经验。与第一级别的商学院合作的公司中有 88% 称以往的经验非常或者极为重要、而与第三级别院校合作的公司中只有 69% 有此看法。

学生质量、在该校以往的经验、以及课程表质量看来仍然是雇主决定 2009 年招聘去处的主要标准、这些与 5 年前的情况相同（图 9）。校友对于公司在招聘选择的影响在这些年来逐渐减弱。但是、大量使用员工推荐的情况却显示校友推荐在公司招聘个别员工的决策上也许是举足轻重的。

图 9：2004 年和 2009 年的主要择校标准



赢得MBA人才

“如果你不强调高管层和全体职员具备恰如其分的才能、那么任何其它的领导才能都毫无意义、”酒店业和零售业的人力资源顾问吉姆·沙利文写道。⁸ 由于雇主认识到高素质员工的重要性、它们通过验证候选人的有形技能和经验、以及评估无形的个性特征来确认他们过去的成功、进而作出招聘决策。根据调查结果、雇主在招聘MBA毕业生时、他们主要看重良好的口头和书面交流技能（89%）、可靠的实施能力（73%）、策略技能（69%）以及扎实的核心业务知识（67%）。主动性（82%）、专业能力（81%）和正直（81%）是MBA招聘对象最看重的无形特性和能力。本文采用带有方差最大正交旋转的主成分分析的要素分析、以总结雇主在MBA选择过程中有形和无形的考虑因素。有 18 种有形变量可以说明雇主考察的 2009 年MBA候选人的主要技能、知识和经验、共构成四项因素：管理能力、

⁸ 沙利文、吉姆（2007）、“作一名星探、组建您的梦幻队伍”（Be a talent scout and build your dream team.）。《国家饭店新闻》2007年3月5日

技术基础、工作经验以及执行能力。另有 18 种无形变量可以说明雇主考察的 2009 年 MBA 候选人的主要个人特性和能力、共构成三项因素：职业素质、发散思维以及交际能力（图 10）

图 10：有形和无形因素^a 以及在 MBA 选择过程中最主要的成分^b

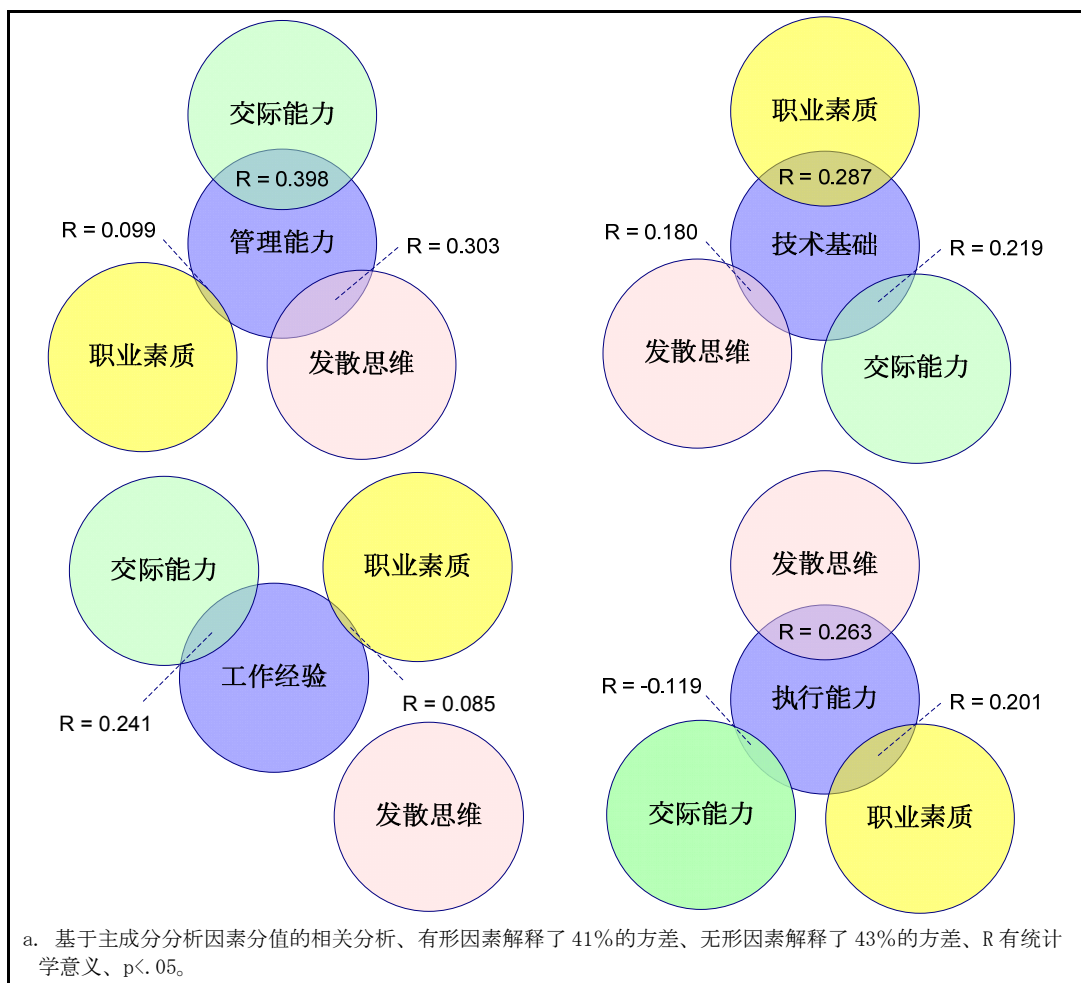
有形因素			
管理能力	技术基础	工作经验	执行能力
变革管理能力	技术或定量技能	以前工作职业	可靠的实施能力
管理人力资本的能力	核心业务知识	以前工作行业	交流技能
管理决策的能力	优秀的学习成绩	充足的工作经验	建立业务结构、流程和程序的能力
无形因素			
职业素质	发散思维	交际能力	
职业素质	创新能力	善解人意	
积极性	合作	外交手段	
纪律性	主动性	倾听能力	

a. 带有方差最大正交旋转的主成分分析、有形因素解释了 41% 的方差、无形因素解释了 43% 的方差。

b. 基于最高的因素负荷值

无形 MBA 选择因素与单个有形因素关系的相关分析显示、依据 MBA 候选人的管理能力确定选择的雇主更可能考虑候选人的交际技能（图 11）。那些关注候选人的技术基础的雇主也倾向于重视职业素质。虽然在寻求工作经验和交际技能的雇主中可以看出一种密切的关联、但是似乎侧重于根据工作经验选拔候选人的雇主、并未要求候选人擅长发散思维。相反、发散思维与候选人的实施能力密切相关。

图 11：有形的和无形的 MBA 选择因素之间的关系^a



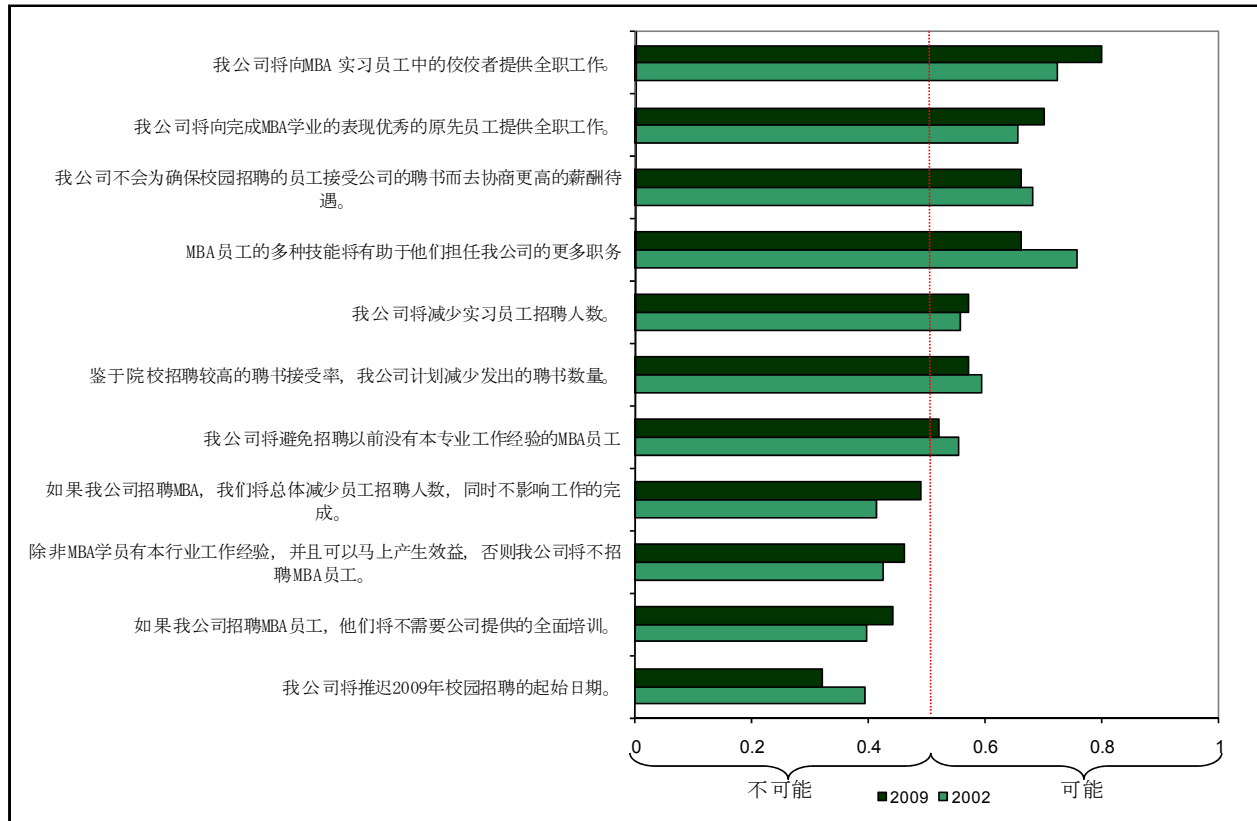
从衰退到衰退

自从 2002 年开始举办 GMAC 企业招聘人员调查以来、MBA 应届毕业生的聘用高峰是 2006 年。当时招聘 MBA 应届毕业生的公司比例达到 76%、每个公司最高平均招聘新员工人数为 12.3。2002 年的调查是在引起 21 世纪初全球经济衰退的网络泡沫破裂之后进行的、因此经济衰退主要影响了欧盟和美国。通过比较 2002 年的调查数据与目前的衰退情形下的企业 MBA 招聘策略、可以得出一些有趣的结论。由于经济不景气、当时和目前的公司预计求职人员会踊跃接受公司招聘书、公司不大可能与校园招聘员工协商更高的薪酬待遇（图 12）。尽管实习人数可能会减少、这也是经济环境恶化的表现、2002 年和 2009 年的回应单位最有可能招聘表现出色的 MBA 实习生。

虽然在这两次衰退期间、企业看似采取了相似的招聘 MBA 毕业生的方式、但是 2009 与 2002 比较、企业从 MBA 实习生队伍中招聘表现出色的员工的可能性大幅增加（图 12）。2009 年的雇主也更可能相信、通过招聘 MBA 学员、它们可以减少新员工人数、同时不影

响工作的完成。不过、2009 年调查的回应单位却不太可能相信、MBA 员工的多种技能将帮助他们担任公司更多职务。

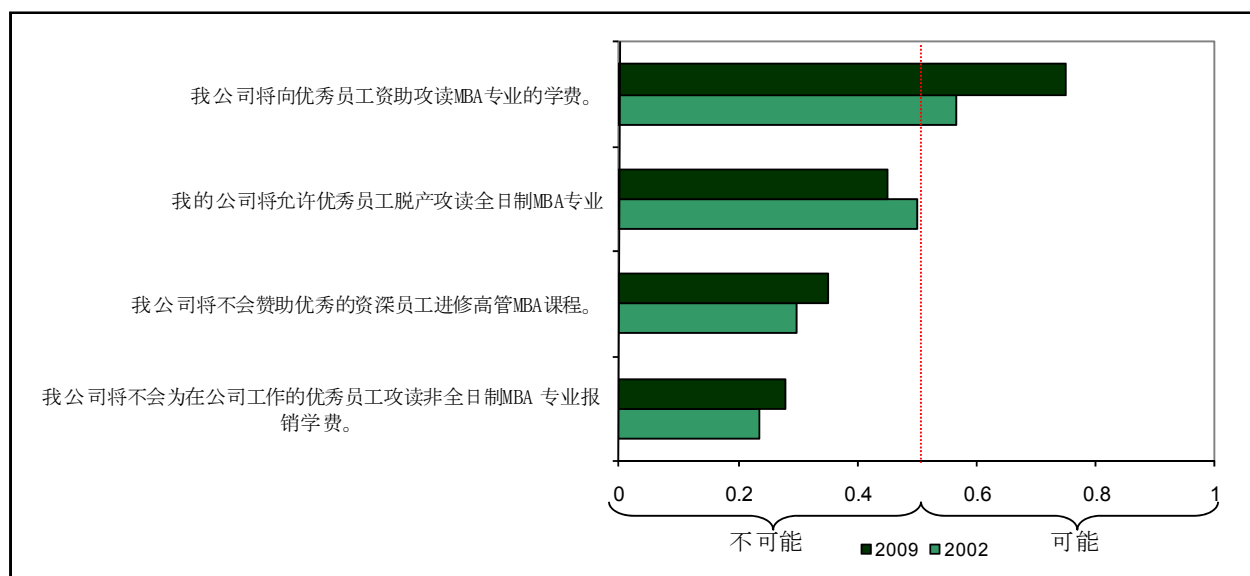
图 12 : 2002 年和 2009 年采用不同的 MBA 招聘策略的可能性 ^a



a. 根据对陈述的评估：0 =强烈反对；0.5=既不同意也不反对；1=强烈同意。

b. 2009 年回应单位被要求评估两句陈述：A) 我公司将于 2009 年招聘更少的 MBA 毕业生 (概率=0.57) 以及 B) 我们预计 2009 年校园招聘过程中、求职人员接受招聘书的比例将更高 (概率=0.72)。P(A|B)用于比较。

在 2002 年和 2009 年、公司都通过资助学费和提供机会的方式继续培养自己的管理人才、支持优秀员工进修非全日制 MBA 专业和高管 MBA 课程 (图 13)。自从 2002 年以来、给员工提供学费资助的可能性大幅增加、但是公司允许员工脱产攻读全日制 MBA 专业的可能性却有所下降。如果公司需要进一步减少预算、对于进修非全日制 MBA 专业和高管 MBA 课程的支持也可能减少。

图 13：2002 年和 2009 年资助员工攻读 MBA 学位策略的可能性^a

a. 根据对陈述的评估：0=强烈反对；0.5=既不同意也不反对；1=强烈同意。

MBA学位的价值并未降低

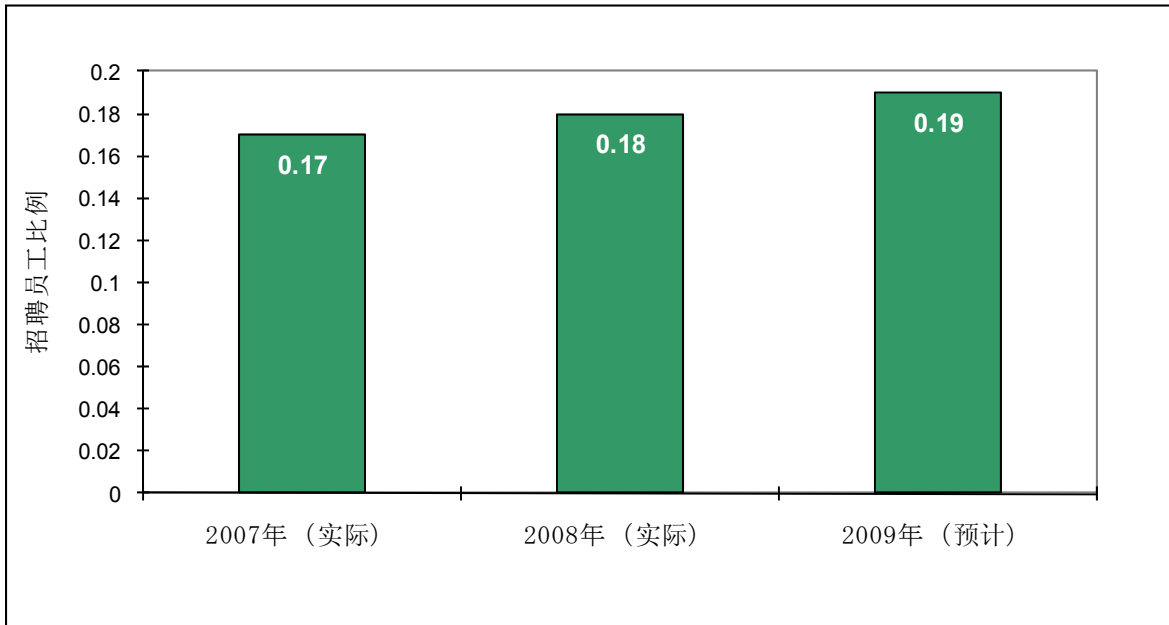
虽然在各行各业寻找替罪羊的倾向很普遍、例如、认为某些团组或个人为某些“负面”或“错误”的事件或后果负责、⁹ 那些一般比团组或个人更为强大的组织被张冠李戴、污蔑摸黑的情况则比较少。¹⁰ 不过、商学院却似乎是一个例外。人们不会将疾病流行归咎于医学院、也不会把罪犯活动的增加归咎与法学院、但是、商学院却通常被视为对于企业界的不道德行为负责。不过、在一个商学院再次被认为是“公共政治迫害的受害者”的时代、¹¹ 雇主的调查反馈肯定以下结论：无论小公司还是跨国公司、它们都继续强调MBA员工拥有扎实的管理技能的重要性。例如、拥有MBA学位的新员工比例、包括应届生和往届生、在公司的招聘组合中保持不变（图 14）。而且、绝大多数回应者（98%）继续对他们的MBA员工表示满意。

⁹ 贝克、霍华德（1963）、《局外人：越轨社会学研究》、纽约州纽约市自由出版社。

¹⁰ 乔治、比诺基·欧蒙（2002）、《组织越轨的标签视角》（A labeling perspective explanation of organizational deviance）、肯德基州路易斯维尔大学社会系。

¹¹ 詹姆斯、亚当（2009）、“灾害学院？”（Academies of the apocalypse?）、《卫报》、2009年4月7日发表、2009年4月10日检索自 <http://www.guardian.co.uk/education/2009/apr/07/mba-business-schools-credit-crunch>。

图 14：2007 年、2008 年和 2009 年（预计）公司招聘组合中拥有 MBA 学位的所有雇员比例



对于应届毕业生的平均预计起始工资的比较分析表示、雇主为 MBA 毕业生提供的工资持续约为本科生的平均起始工资的两倍、比其它管理专业的研究生的平均起始工资高出 30% 至 35%。过去 5 年中的调查回应显示支付给 MBA 工资中、40% 可以归于 MBA 对学士学位的学位附加值、或者 25% 可以归于 MBA 对于其它商业类硕士的学位附加值。

挑战危机

尽管在国家、企业、社区和个人层次、每个人都齐心协力共同战胜经济危机、2009 年的毕业生也许认为在当今萧条经济情形下毕业糟糕无比。但是、经历过经济大萧条时代的人们却向我们保证、他们更愿意选择当今的经济。¹² “今日的经济基础更扎实、能够承受任何碰撞、” 1933 年毕业于城市大学、现年 96 岁的纽约大学教授恩尼斯特·科诺说。¹³ 毫无疑问、2009 年的许多学生在毕业后将遭遇找工作的困难、但是对于毕业生和潜在的雇主来讲、仍然机遇仍然存在。例如、咨询或金融业以外的替代行业也许可以吸收更多的管理学研究生。美国政府推出“山姆大叔开始招聘”计划、46000 多个岗位虚职以待。¹⁴

¹² 得里格、艾米 (2009)、 “今日的衰退并不象大萧条时代糟糕” (Today’s recession not as bad as Great Depression)、 timesleader.com、2009 年 4 月 5 日发表、2009 年 4 月 10 日检索自：
http://www.timesleader.com/news/Today_rsquo_s_recession_not_as_bad_as_Great_Depression_04-05-2009。

¹³ 《新的艰难时代》、恩尼斯特·科诺 (录像)、 2009 年 4 月 10 日检索自
<http://www.nytimes.com/packages/html/national/thenewhardtimes/index.html#/kurnow>。

¹⁴ 波普、贾斯丁 (2009)、 “大学毕业生面临几年来最严重的就业市场” (College grads face worst job market in years) 《今日美国》、2009 年 4 月 3 日发表、2009 年 4 月 7 日检索自：
http://www.usatoday.com/news/education/2009-04-02-college-graduates-jobs_N.htm。

这份岗位工作也许会改变以前公共岗位职业缺乏对MBA和其它商学院硕士毕业生的吸引力的局面、为公共行业提供运用管理学研究生技能的机会、而人们一直在讨论公共行业需要这些技能。

而且、看起来小企业比大型跨国企业也许要更经常地出现于MBA工作搜索的范围。“多年来、小公司在招聘商学院毕业生方面一直竞争不过大型企业、但是这种情况正开始转变、”《商业周刊》的达马斯特·艾里森指出。¹⁵“我们在2006年5月聘用了一名MBA毕业生。他表现得非常出众、在我们的日常业务经营当中发挥了关键的作用、”参加调查的一位拥有22名员工的家族企业的所有者表示。在经济下滑时期、小企业有更多的机会招聘商学院毕业生、MBA以及其它商学院硕士生、将有更多机会实现职业晋升、积累管理经验、直接影响公司决策、为小企业增加利润。

市场最终将转好。今日的经济危机为应界毕业生提供了克服挑战、长期规划、灵活应变、以及将业务知识运用于个人的“案例研究”的宝贵的经验。到2011年之后、今日的毕业生将可能获得理想的工作、如果他们能够抓住机会积累经验、他们将赢得优势。

结束语

本文提供的结论基于《2009年企业招聘综合数据报告》所发现的调查数据分析。《综合数据报告》仅向参与调查的商学院和雇主提供、按照行业类别、公司规模、世界地区、美国地区、招聘策略、经济影响、雇主挑选性、以及总体分析、提供了详细的数据表和调查反馈分析。《综合数据报告》同时还提供一套完整的雇主关于商学院为更好地满足企业需求进行变革的评价原文。以下网页提供参与本次调查的商学院和公司名单、可供公众参阅：<http://www.gmac.com/surveys>。

除本调查报告副本以及《综合数据报告》以外、参与调查的商学院可以收到个性化的基准报告、可以比较与该学校合作的雇主的汇总反馈意见以及与其它学校合作的雇主的反馈意见。每一所参与调查的商学院也可以获得一份雇主数据分析汇总表。

除英文版本以外、本文和《2009年企业招聘综合数据报告》还提供简体中文和西班牙文的版本。

联系信息

如果您对本研究的发现、方法或数据有问题或意见、请发邮件给 research@gmac.com、联系GMAC®研究和发部。

¹⁵ 达马斯特·艾里森 (2009)、“MBA 转向小企业” (MBAs go micro)、《商业周刊》、2009年4月2日发表、2009年4月4日检索自：
http://www.businessweek.com/bschools/content/apr2009/bs2009042_102239.htm on April 4, 2009.

作者

玛丽娜·穆雷、美国管理学研究生招生理事会（GMAC）研究和发展部应用研究经理

鸣谢

雷鸟国际管理学院主管专业和职业发展部的副院长克普·哈雷尔、范德堡大学欧文管理学院就业管理中心主任乔伊斯·罗森博格——他俩都是 MBA 就业服务委员会委员——提供了有关调查问卷设计、争取院校协助以及数据分析方面的指导；EFMD 知识服务部主任马丁·普拉蓬和 EFMD 项目顾问克里斯托弗·特拉斯、提供了有关调查问卷设计、校园招聘以及数据分析方面的指导。

GMAC 主管研究和发展部的副总裁劳伦斯·路德纳博士审阅了原稿、GMAC 市场研究和分析部主任雷切尔·埃得金顿提供了调查问卷设计指导和专家意见；GMAC 研究部协调员塔克马·威廉姆斯提供研究和制作支持；GMAC 研究出版经理维罗妮卡·辛斯提供了编辑和出版服务。

GMAC 感谢 157 家商学院抽时间参与调查以及 2825 家雇主填写了调查问卷。没有大家的支持、这份报告就不可能完成。

© 2009 年美国管理学研究生招生理事会® (GMAC®) 版权所有。

未经获得 GMAC® 的事先书面批准、本文的任何部分均不得复制、储存于可搜索的系统、以任何形式或方法（包括电子、机械、复印、录制或其它方法）进行分发或传递。如需要申请、请发邮件给 legal@gmac.com、联系 GMAC 法律部。

创造管理学研究生教育入学机会® (Creating Access to Graduate Business Education®)、GMAC®、GMAT®、管理学研究生招生理事会®和管理学研究生入学考试®都是管理学研究生招生理事会在美国和其它国家的注册商标。