

解读就业怪现象：人才给蠢才打工人力资源管理考试 PDF 转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/583/2021_2022__E8_A7_A3_E8_AF_BB_E5_B0_B1_E4_c37_583822.htm 就业怪现象：“人才给蠢才打工”式机械生产产品的木匠，他们能看出孩子适合雕出什么形状，懂得因势利导去培育，而不是不管什么树根，都采用同一种方法去砍削成长长圆圆的，过高考那个筛子！“中国教育战略问题研究专家、武汉市教育局副局长田文江博士9日作客”名家论坛“，诙谐幽默地讲解子女教育成功的秘诀，令现场家长获益良多。培养人才：要应用反木桶理论“高考分数面前人人平等”是真的公平吗？田文江表示，这只是表面和形式上的公平，而实质上并不公平，因为这是以一种人才标准来衡量所有类型的人才，就像歌唱方面的人才嗓子再好，在高考文化考试能有突破吗？只有同一种类型人才，去比“分数”那才叫真公平。田文江指出，乐感好的人，学英语轻松；有数学天赋的人很多怕英语，为什么？因为人的大脑潜质有差异，思维方式不一样，人的天赋不同，成才的类型就不同。“什么样的人才是人才？人才的标准是什么？90%以上的答案：科学家、大教授；北大、清华的毕业生！这对吗？”田文江说，家长和教育界在教育实践中有严重的偏向，子女教育是在用体育上“训练专业运动员”的方式搞“全民健身运动”即用“训练科学家”的方式培养“普通劳动者”，这样实践的后果是全体受教育者均受到“运动伤害”。田文江称，家长要树立多元的人才观。人人都可以培养成才，但不是同一类人才：考试/大“蕃茄树上长不出苹果”，每个孩子都有自己的特长，世界是由偏才创造的，所以

在人才培养上要应用反木桶理论，太多家长只知道在短板上强行钻，却不知道在长板上多下功夫，将孩子的特长挖出、因材施教。田文江指出，少部分家长不承担责任，把孩子教育的希望完全寄托于学校，自己当甩手掌柜，这也是误区，家庭学校社会三者子女成长的不同时间所起作用的大小是不一样的，一个孩子教育“只能是零售，不能批发”！就业怪现象：“人才给蠢才打工”田文江认为，人才种类多种多样，具体标准也是多种多样的。但有个通用标准情商与智商。一流人才情商高、智商高；二流人才情商高、智商不高；三流人才情商不高、智商高；四流人才情商不高、智商不高。田文江介绍，情商与智商培养的时效性不同：情商教育的时效性特别强，考试/大一般在初中以下完成；而智商培养则不同稍晚一点没有关系。他打比方说，把那些智商高情商差的学生比作是扁平状，而高考就是长方形的，符合形状的扁平状学生被筛子选进了，相反那些情商高智商不高的圆球型人才就被淘汰了，但目前85%到90%老板是没上过大学的，所以才出现“人才给蠢才打工”的就业怪现象，这就说明高考定位有问题，错在这是选拔应试人才的标准。田文江反对把上名牌大学、考上状元作为子女教育的终极目标，人生是个万米长跑，讲究终身学习，有些家长在应试教育下拿鞭子拼命抽着孩子用100米冲刺速度跑1万米，过早把孩子潜力用尽了，后来的9900米也就跑不动了。他透露，首份《中国状元职场状况调查》无奈披露1977年到2006年的30年全国各省状元全军覆没，没有发现一个在从政、经商、做学问等方面的杰出人才。亲子关系：装穷、装笨、装弱、装病要把孩子培养成财富，不要把财富留给孩子。他认为在教育下一代方面，

好多人溺爱、盲从不如狮子、老虎等动物。他提议聪明的父母教育孩子有“四装策略”：一是装穷，防止孩子成为败家子，再穷不能穷教育，再富不能富孩子！太容易得到的东西人都不会去珍惜，让他用自己双手创造，小时候吃点苦是孩子一生的财富，“要使孩子成为精神上的富翁，不要成为物质上的富翁。”装笨，就算家长知道题目的答案，在孩子面前也要说不知道，让孩子独自解答，做出来了要表扬孩子，做不出来可以对孩子加以鼓励，培养孩子学习的自信心。装弱，培养孩子的自立精神与责任感。装病，让你的孩子知道你也是人，也会生病，让他动手洗洗碗，下面条给你吃，培养他的爱心与感恩心。人力资源管理师复习宝典更多信息请访问：百考试题人力资源频道点击进入：百考试题人力资源管理师网校课堂百考试题人力资源管理师预测试题希望与其他考生进行交流？点击进入人力资源考试论坛gt.>."#F8F8F8" 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