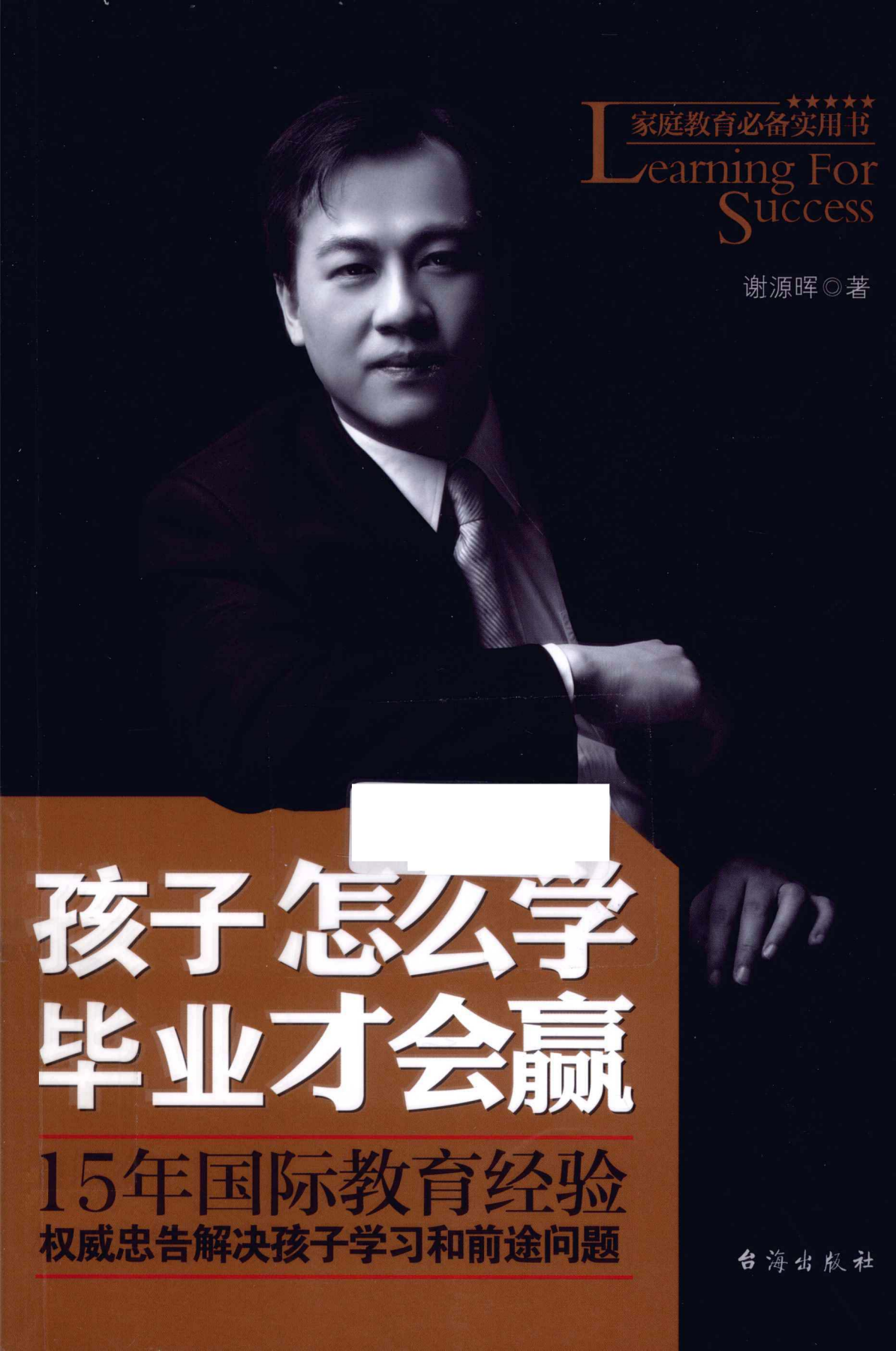




★★★★★
家庭教育必备实用书
Learning For
Success

谢源晖◎著

孩子怎么学 毕业才会赢

15年国际教育经验
权威忠告解决孩子学习和前途问题

台海出版社

孩子怎么学 毕业才会赢

谢源晖 著

台海出版社

图书在版编目(CIP)数据

孩子怎么学 毕业才会赢 / 谢源晖著. -- 北京 :
台海出版社, 2012.10

ISBN 978-7-5168-0056-0

I. ①孩… II. ①谢… III. ①教育研究—中国 IV.

①G52

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 235576 号

孩子怎么学 毕业才会赢

作 者: 谢源晖

责任编辑: 俞滢荣

封面设计: 熊猫布克

版式设计: 孙雪骊

责任校对: 罗 金

责任印制: 蔡 旭

出版发行: 台海出版社

地 址: 北京市景山东街20号, 邮政编码: 100009

电 话: 010-64041652 (发行, 邮购)

传 真: 010-84045799 (总编室)

网 址: www.taimeng.org.cn/thcbs/default.htm

E-mail: thcbs@126.com

经 销: 全国各地新华书店

印 刷: 北京海纳百川旭彩印务有限公司

本书如有破损、缺页、装订错误, 请与本社联系调换

开 本: 700 × 1000 1/16

字 数: 160千字

印 张: 13.5

版 次: 2013年4月第1版

印 次: 2013年4月第1次印刷

书 号: ISBN 978-7-5168-0056-0

定 价: 29.00元

版权所有 翻印必究



目 录

CONTENTS

第一章 从职场看一个孩子教育的成败 1

- 1、博士学历月薪 2000 2
- 2、名牌文凭很多，真正可用的人太少 6
- 3、大部分雇主并没有想象中那么在乎高学历 10
- 4、家长别为了高学历阻碍孩子前程 15
- 5、提高实力，不能依赖名牌大学 18
- 6、目标长远，读书不是为了再读书 23
- 7、普通本科学历在职场里有足够竞争力 27

第二章 孩子在小学、中学成绩不好怎么办 35

- 1、因材施教，不做无效模仿 36
- 2、选择成功概率高的教育方法 39
- 3、培养稀缺资源，不要担心知识短板 43
- 4、“抄袭模仿”和“限制思考”危害大 47
- 5、把握学习强度有窍门 50
- 6、挑中学，只选对的，不选“贵的” 53
- 7、关注错题，简化习题书 60

8、好好利用青春期的叛逆心	64
9、课外阅读有讲究.....	71
10、发现并利用兴趣，事半功倍	74
11、体育活动绝非“锻炼身体”这么简单.....	77
12、好的“引路人”胜过万千名牌大学.....	80
13、朋友和环境是见识与素养的土壤.....	86

第三章 为了赢在职场上大学..... 91

1. 国内大学只是复制中小学的教学模式.....	92
2. 不迷信权威，学会独立思考	98
3. 选择本科专业处处有学问	103
4. 根据职场目标，决定是否读硕、读博.....	110
5. 社会适应能力是门必修课.....	115

第四章 了解真相，做好留学投资125

1. 不是每个学生都适合留学	126
2. 海外学习不是越久越好	130
3. 名牌大学不一定是好大学	136
4. 海外大学排名，误导多于帮助	142
5. 海外大学排名，职场价值微小	151

第五章	如何选择海外大学	157
1. 明确海外留学的目的	158	
2. 采用真实的留学信息	163	
3. 留学环境、学习氛围至关重要	167	
4. 辨别海外大学的宣传噱头	177	
5. 识别靠谱的留学中介与顾问	182	
6. 错误信息不可偏听偏信	185	
第六章	留学过程中的关键细节	191
1. 申请外国大学前是否进行技巧培训	192	
2. 选择大学时，勿寻找海外“中国大学”	195	
3. 海外学习中，切忌几个坏习惯	197	
4. 异国生活，正确判断种族歧视	201	
5. 学士毕业后，是否该在海外读硕	204	
结束语	学业结束仅仅是人生的开始	207

从职场看一个孩子教育的成败

“多年功利教育的辛勤培养，我一路顺当地走过来，发现完全上当。我在成功地通过了一次次考试后，最终都不知道，我为什么要通过这些占据人生的考试，这个所谓的优秀学生，只是在不停地让自己去符合那个‘优秀’的外在标准来麻痹自己的虚荣心，而自己，那个真正的自己却一直没有存在过，没有发育过。年年得奖学金的清华毕业生的我，最后是这么一个怪物：不知道自己要什么，也不知道生活是什么，会解各式各样的方程，却不能解决自己的困惑，硕士博士的路就在眼前，可是不知道还应不应该这样走下去，这状态难道就是我的追求？一个智商还不错的人努力多年就变成这样？”

——一名清华大学优秀毕业生的感言

1. 博士学历月薪 2000

回头看看前 20 年的历史，你会惊讶于中国人力市场变幻的诡异。它以平均 7~8 年，甚至更短的周期进行变化，其速度超越了一轮教育周期，快得超乎人们的想象。当一批批年轻的毕业生挥舞着各色漂亮文凭，满脸期待地走向职场的时候，职场彻底撕去伪装，冷漠地告诉年轻人，对不起，你的前途不再被保障。

学历用途的历史规律

20 世纪 80 年代末至 90 年代初，中国本科生处于非常抢手的快乐时光。在那个年代里，大学生被称为“天之骄子”，众多单位竞相聘用他们。父母们利用一切可能的办法让孩子考上大学，他们认为只要孩子能拿到了大学文凭，就可以出人头地。但是数年以后情况突变，大学生不再是被追捧的对象，工作分配机会非常少，曾经的辉煌日子一去不返。他们不得不放下架子，四处奔波寻找出路。

20 世纪 90 年代末，海归十分抢手，职场对他们的需求进入鼎盛时期。当时的中国职场觉得海归都是受过西方先进教育的知识分子，好像不支付高薪就对不起他们似的。很多公司甚至提供一些不必要的职位，就是

为了留住前来应聘的海归。于是，中国大陆掀起了一阵出国留学的热潮。但进入 21 世纪后，海归的无限风光已经不再，不但好工作难找，许多人甚至找不到工作，因此还得到了一个颇有讽刺意味的名称——海带（待）。

当普通大学生和普通海归的风光皆成明日黄花时，大家又觉得名牌大学和更高学历的人比较吃香。于是新的追捧点出现了，国人又开始一窝蜂地跑名校、看排名、考研读博，以为这是未来幸福生活的保证。这个热点被追捧至今。

但是且慢，回头看看前 20 年的历史，你会惊讶于中国人力市场变幻的诡异。它以平均 7~8 年，甚至更短的周期进行变化，其速度超越了一轮教育周期，快得超乎人们的想象。当一批批年轻的毕业生挥舞着各色漂亮文凭，满脸期待地走向职场的时候，职场彻底撕去伪装，冷漠地告诉年轻人，对不起，你的前途不再被保障。曾经风光无限的本科大学生不再抢手，曾经红极一时的海归沦落凡尘，无论是高学历还是名牌大学文凭，都无法逃离职场规律下的无奈结局。

极速褪色的“名牌文凭和高学历”光环

久远银海集团总裁在面试一个博士生的时候，很不客气地给他开出了 2000 元的月薪。道理很简单，刚毕业的学生，即使是博士，也不可能担当大任。虽然月薪只有 2000 元，却有的是本科生和硕士生在排队等着，而他们很可能比博士生更踏实勤快。所以给这个博士生 2000 元已经是上限了。

湖北《楚天金报》曾报道，不少大学生竟然应聘城管，尽管他们中有的拥有英语 8 级证书，有的是名牌大学本科生，有的是硕士生，却做着“行走江城街头，整治占道经营”的工作。而这些高学历城管也表示，“现实和梦想差距很大……不知道还能坚持多久。”该报道被广泛转载，引起了

人才是否被浪费的热议。但凭心而论，对于今天为数众多的名牌和高学历大学生来说，城管已经是一份相当好的工作了。

2011年12月，各大媒体均转载了《信息时报》的一则报道：在广东教育厅主办的面向硕士生的招聘会上，广州中医药大学临床医学硕士生只能找到月薪1500~2000元左右的工作。根据应聘者的反映，很多即使是在三甲医院工作了快两年的硕士生，收入也不比这高多少。此报道一出，在网上引起了广泛讨论，均哀叹即使有“名校+硕士”的学历，薪资收入也难再保证了。

从2010年开始，月薪税后2000元，很多企业都招不到农民工，甚至开到3000元都未必能招到好工人。而大量应届名牌大学生，却连这样的收入也无法保证。对博士和硕士拿本科生的工资上班，名牌本科生工资不如技校学生的社会现象，大众更是习以为常了。正如曾任南京大学副院长的苟少华教授所说，几年前，很多名牌大学生只考虑月薪至少在2500~3000元以上的工作，现在就算是月薪2000元以下的工作也有不少大学生抢着干。

根据《中国青年报》报道，近两年春节出现了大学生“恐归”现象。他们中的许多人正是那些从小成绩优秀，最后考上名牌大学的孩子。担负了太多期望的他们，却找不到像样的工作，因为害怕被人看不起，他们宁愿选择孤独地留在外地，也不回家过年。

继农民工和下岗职工之后，受过高等教育的“蚁族”也被市场毫不客气地定义为弱势群体。其中不乏名牌大学生。根据《中国蚁族生存报告》，在2009年的“蚁族”群体里，毕业于国内“211工程大学”的学生已经达到了10%，到了2010年，这个比例直线上升到近30%，几乎每三个“蚁族”成员里就有一个名牌大学生。根据趋势，这个比例必然还会持续升高。

种种案例说明，**即使有高学历和名牌大学的文凭，也无法逃过中国人力市场的诡异规律**。在今天的招聘会上，多少名牌大学生、硕士和博士生仍然一无所获。我们可以看到，名牌文凭和高学历的职场“牛市”已一去不返，进入了“跌跌不休”的“熊市”，而且根据中国职场的一贯规律，这是一个再也不会回头的“熊”市。

2. 名牌文凭很多，真正可用的人太少

中国人力市场供需两面都很大，却互相脱节。每年众多名牌大学生、名牌海归和大量的硕士和博士毕业离校，开始寻找工作，但他们缺乏在人力市场中需要的实际竞争力，能胜任职位工作的人很少，空有其名的很多。市场需要的是有用的人，而我们给予的很多只是有文凭的人。

中国职场特色：名牌学历过多，可用之人奇缺

不少经济学家说，中国很特殊，许多国外成熟的市场理论到了中国就会变样。这个说法，用到中国的人力市场上也同样恰当。一般来说，一个产品在同一个市场上，要么是供不应求，要么是供过于求，二者只能有其一。而中国人力市场偏偏可以两者皆有，同时存在。

2009年9月，中国科技部发布了“中国科技实力研究”项目的结果，号称中国科技人力资源已经位居世界第一。同年同月，教育部在“新中国60年教育和卫生事业发展成就”的新闻发布会上说：“中国已经成为了世界级的人力资源强国。”现在的中国职场，名牌大学和高学历毕业生比以往任何时候都更多，硕士和博士数量不断创纪录，海归数量每年递

增。但别说找到好工作了，大部分人想找到一个过得去的职位都不容易。“蚁族”群体的不断扩大，看上去应该是人力资源供给远大于需求。

而另一方面，“人才难求”及“人才难留”却成为了中国所有公司机构最大的心腹之患。自从 11 年前第一家猎头公司进入中国市场后，以平均每年 300 家的速度迅速扩展，几乎所有著名国际猎头公司都设立了驻华办事处。**猎头文化在中国的蓬勃发展，归根到底只有一个原因——中国市场极度缺人，而且各行各业都是如此。**更可笑的是，许多猎头公司为了维护好客户关系，不得不请求一些根本不准备跳槽的人，去冒充他们的应聘者参加面试。这种滑稽的现象，充分证明了中国人才的严重缺乏，人力资源需求远远大于供给。

让我们一起看看下面的几个例子：

前程无忧的调查报告显示，即使在世界经济危机影响下的 2009 年，中国的消费品行业人员需求仍然飞速加快。在人员年收入增加近 37% 的前提下，跳槽率仍然达到了 22.5%。这足以证明中国市场消费品行业人才空缺十分严重。而我们看到的却是，从 2006 年开始至今，大学生就业越来越艰难。

Wind 统计，虽然经历了 2008 年股市大跌，基金机构人才仍然紧缺。到了 2009 年，平均每三天就有一名基金人员被“挖”走。英才网联的就业指导顾问苑航指出，仅仅在 2010 年下半年，国内金融人才需求就增长了 30 ~ 50%，完全“供不应求”。而从 2009 年至今，大量手握金融学位的名牌大学生和海归却难有工作着落。我亲眼看到好些年轻人，拿着排名位于世界前 100 内的金融大学学位，回国后却一直无法获得金融领域的工作。其实原因很简单，这个市场是金融“人才”供不应求，拿着名牌大学金融学位的人是远远供大于求。

《上海国际中心建设蓝皮书》指出，全国仅仅上海一地，既紧缺外

语、法律及熟悉WTO游戏规则的人才，也紧缺产品创新、各类工程、保险精算、核保理赔、保险经纪、产业研究、风险资本运作、资产信托和期货业务员，至少有上百万的人才缺口，成为制约上海进一步发展的最大瓶颈。但大量名牌大学生在上海的发展却极其一般，甚至空手而归。

美国《福布斯》周刊指出，百家跨国企业的中国分公司都向他们抱怨，无法招到合适的新员工，留不住培养出来的人才。花旗银行、高盛、英特尔、安永会计和微软等多家实力雄厚的跨国公司，不得不因此而放弃大幅增加中国职员的计划，甚至被迫放弃一些业务和客户。

中国人力市场供需两面都很大，却互相脱节。这只能归结于一个原因，那就是教育出现了问题，供给的人才不符合需求。每年都有众多的名牌大学生、海归和硕博生进入社会寻找工作，但他们缺乏在人力市场中需要的实际竞争力，能胜任职位工作的人很少，空有其名的很多。**市场需要的是有用的人，而我们给予的很多只是有文凭的人。**

好消息和坏消息

以上种种职场现实让我们同时发现了坏消息和好消息：

坏消息是：中国人力市场的竞争已经变得更现实、更激烈而且更无情，我们不能再奢望学位带来特殊照顾。更坏的消息是：我们突然发现，即使进入了名牌大学或完成了高学历课程，仍然不合乎人力市场的胃口，没有真正的能力和优势。

而好消息是：中国人力市场的需求是旺盛而真实的，由于符合需求的人才太少，所以机遇遍地。要知道，在一个人才极度缺乏的职场里，绝大部分雇主能得到不错的职员就已经万幸。任何人只要经过锤炼做出成绩，就能100%地得到认可，根本无需对文凭的名气挑三拣四。

因此，**中国职场进入了一个美好的年代，竞争对手的整体实力比以**

前大大减弱了，而发展的机会却在成倍地增加。当众多名校和高学历的学生难当大任之时，对广大成绩一般或者就读于普通大学的学生来说，正是绝好的超越时机。正如比尔·盖茨说过的那样：“当对手变弱的时候，就是你大步发展的时候。”

3. 大部分雇主并没有想象中那么在乎高学历

中国首席理财师刘彦斌在湖南卫视的理财访谈节目上，面对一群大学生观众时，毫不客气地表示，无论什么大学毕业的学生，无论是硕士、博士还是海归，“对我来说都一样，因为你们其实什么都不会。”

悄悄转变的雇主观念

作为公认的中国最佳股份制银行，招商银行是众多中国学子梦寐以求的工作单位。武是招商银行分行营业部的行长。在招聘应届毕业生时，他执行的政策是：所有大学生来了后，都乖乖做一年柜台工作，每天接待大概 300 个不同客户，让他们面对客户不同的要求甚至刁难。一年后，能坚持下来并且表现优异的人，才可以留下或升职。武说，总部确实是给过一些名牌高校生。但让人失望的是，许多高学历和名校大学生的心气很高，能力和耐心却不足。一年下来，被淘汰的反而较多。而学历没那么高，或大学牌子没那么响的毕业生，反而能踏实地坚持下来，有的甚至直接升职。连续碰到数次这样的例子后，毕业于名牌大学的武，在面试表现相差不大的情况下，反而偏向于留下学历普通的大学生或非名

牌大学的应届毕业生。

北汽福田曾经濒临绝境，在脱离国营企业运作方式，执行市场化管理模式后，不但成为了奔驰公司的战略合作伙伴，还发展成一家资产近百亿的汽车公司，同类汽车销量位居世界第二。其在用人政策上的改革和转向，是企业重新崛起的关键因素之一。在一次晚餐时，北汽福田的陈总告诉我：“中国有几所最顶尖大学的毕业生，我们一般都是不录用的。”他解释道，走向市场化的北汽，不再使用国营思维的招人政策，不再盲目迷信名牌大学。他们在实际工作中发现，许多来自名气小得多的大学的毕业生，在工作中更加踏实更加好用，比名牌大学毕业生更有价值。

郑总拥有一家资产高达十几亿的集团公司，业务涉及房地产、进出口贸易和高科技生物等行业，生意遍布美国、中国及多个亚洲国家。年仅 30 多岁的他，能有这样的成就，正是因为懂得“慧眼识人”。用他的话说，只要是人才他都会不惜重金。“我是绝对不会要硕士生的，名校出来的大学生，我也只会很谨慎地录取。”老郑的答案也与普通人想法完全不同：“我的基层人员大部分来自技术院校，集团需要培养能团结和激发基层员工积极性，给公司创造最大利润的管理人员。硕士生及名牌大学生往往自视过高，无法融入基层，更谈不上实施团队管理。我的经验证明，普通大学的本科生更能实现我们的期望。”

谢女士是久负盛名的老牌精算师，前后在广州、北京、上海、香港和澳大利亚任职，分别担任过金盛、中法和友邦等公司的高层管理者，拥有丰富的招聘经验。她曾经录用过毕业于国内外顶尖大学的中国学生，总结说：“许多人的工作能力根本不行，我曾经招聘过一个毕业于澳大利亚名校的中国毕业生，其表现甚至可以用‘垃圾’来形容。公司里很多毕业于普通大学的员工都比他优秀得多。”谢女士从此知道名牌大学是不可盲目信任的，在后来的所有招聘中，无论应聘者是否毕业于名校，她