

想法：



阳sir

2021-05-17

前两天听了一个大厂的事。  
他们做线上学前教育，挺出名的，一年也不贵  
2600一年。  
但这笔钱对不同的人来看还真不一样。  
我听我朋友讲，他们做销售的，电话那种，每天给  
用户打电话卖产品。  
他说其实很多用户都没钱。

他讲了一个订单，是一个贵州的家长。那家有两个  
孩子，大的快十岁了，小的两三岁。  
家里没啥钱，但家长之前报了体验班，每天都有在  
群里按时完成老师布置的作业，完成率很高。

这种家长在他们看来就是很有购买意向的人。只是  
我朋友给家长打电话后，妈妈说家里真没啥钱，孩  
子爸爸一个人上班，她在家带孩子，有时候吃饭都  
紧巴巴的，实在没办法拿出这一笔钱。  
朋友就想那算了吧，不要勉强人。

结果就这个单子被主管知道了，主管很不高兴。  
主管99年的，做事情很利落，把这个单子要  
去了，自己亲自在办公室演示给妈妈打电话，一开始  
就说孩子的教育很重要，这个课也不贵，每天下来  
也才不到十块钱。

但妈妈也说了的确是家里现在没这么多钱。  
于是主管就现场一步一步教着妈妈去开通支付宝的  
花呗，然后信用额度还不够，又教着妈妈去开通其  
他的产品。  
最后这单成了，主管很满意地跟其他成员说，“你  
们好好学着点，做事就要这么做，不达目的誓不罢  
休，不可能有人拿不出这笔钱的，拿不出就让他们  
去借。”

我听朋友说，主管还做过好几单客人，有一单客人  
也是农村的，爸妈去外地打工了，孩子是留守儿  
童，主管也是一步一步教一个老人用两个小时开通  
了支付宝借钱。

我听完了觉得挺不舒服的，也很难受。

我从小也是爸妈在外地打工，如果放在现在，有人  
给我奶奶打电话让他给我报一个班，我相信他也会  
一步一步学着去开通。  
就这种父母对孩子的爱吧，太好用来赚钱了。

255回复 · 578赞 · 794转发

长按二维码查看动态



知乎 @弗兰克扬

A: 问题是，这样的结怎么解。

是这个社会有什么机制去避免人们对学历教育、敲门砖教育的强迫性追求，有什么手段能削弱人落入这类陷阱的概率。

感叹之外，计将安出——或者哪怕不是很有效的计也罢，安出？

以及，这不太完美的计出了，自己能做什么。旁观者如果想做的话，可以做什么。

这些人需要的是一些更现实的替代方案、替代选择。如果没有这些，那么 ta 们也只能背负着别人的同情还是选这条路。

发布于 2021-05-19

<https://www.zhihu.com/pin/1378489639871832064>

评论区：

Q: 其实已经有办法了，在实施呢，会一次性解决这些人性问题的。不过这是一条漫长的路，快则三十年，慢则五十年。

A: 啥办法？

B: 教育部等六部门关于规范校外线上培训的实施意见

[http://www.moe.gov.cn/srcsite/A06/s3325/201907/t20190715\\_390502.html](http://www.moe.gov.cn/srcsite/A06/s3325/201907/t20190715_390502.html)

A: 这根本没用

Q: 第二段，即使是做到了“避免人们对学历教育，敲门砖教育的强迫性追求”，引用图片中出现的家长卖课的情况短时间内仍然难以避免。

1.即使没有应试，还有很多可以炮制的全面发展的产品，从书法跆拳道游泳，到马术游学等产品充斥在教育市场上。2.无论是因为家长自身觉得文化水平不够对孩子培养不到位，亦或是因为工作繁忙没有足够时间陪伴孩子（这两种原因在可遇见的未来都会广泛存在）因此都会在孩子的教育问题（不局限于应试）上面有大量的补偿性投入，所以图中提到的情况非常难以避免。

A: 家长不是傻瓜。企业考什么，学校不教他们不会买单。

试题是公开的，就像百米赛跑的标准是公开的一样。跑得怎么样，并不全需要专家来看，家长自己拿块秒表就看得得到。

Q: 这就是精致的利己主义者的一种诠释吗？

A: 这跟精致利己有啥关系。不要随便说人精致利己

Q: 确实，不想法子就会无解。

A: 其实有几件事情是可以做的，也算是我现在在推的几件事：

1) 设计学历无关的基本能力测试作为企业的初试资格筛选机制。也就是在收取简历时，完全不采集学历这个字段，（甚至在整个求职过程中也不采集这个信息）而仅仅采用无门槛报名的测试系统，进行针对主动物色对象、或自愿报名对象的能力测试。试题模式固定，但参数会随机变化，会涉及到无可绕过的技能要求——例如现场实操。并且高度侧重分析能力和表达能力。

2) 第二轮进行职业伦理、组织伦理的倾向测试，要求分析和识别在特定困境下所有的相关利害方、其动机和价值观倾向，以及所以这些角色的恰当行动策略。从中选择与企业价值观匹配者。

3) 帮助企业提供初中知识起点的细分专业技能训练架构，为伦理测试过关单技能不过关的应试者提供自学自修和反复面试的机会。最终面试过关者可以获得测试合格补贴，以替代“先招聘、后训练”模式。

这三个节点能突破，企业自身的人力资源安全和成本会得到很大的保障——这并不是做慈善。

但从另一面，却可以既消除培训机构只要发张证或者扯个虎皮就用无法通过测试的虚应故事骗钱的做法。也给了没能在高考中正常发挥的、或者因为种种原因没有机会在早年参与高质量制式教育的一切年龄段的意向者无限的机会。

下了这些功夫的企业成功，自然会有足够的示范效应。

你们其实并不需要自己办职业学校、自己招生，你们需要的是进行周密设计、【只能靠硬功夫通过的测试】。

你们需要的也不是所谓“高学历人材”，你们需要的是【高技能人才】。

反对敲门砖教育，企业要从追求这样一个关键 OKR 开始——在企业内停止、禁止采集学历信息作为招聘参考数据。这是一个长远目标，也不是一个容易的目标，但这是一个可以让企业直接植根于有效人力和无限的后备资源的根本保障。

这是值得企业——尤其是值得高盈余、高财务安全的企业投入智力和资金资源去完成的战略目标。完成了，人力资源将从此对你的企业不再成为瓶颈。你们也将极大的从对不负责任的学历教育的强迫性依赖中解脱出来——你们自己难道没有发现“名校出身”越来越缺少真实的价值吗？

养 HR，这才是 ta 们的正事——不是去挖墙角、不是去裁员、不是去报社保资料和“控制离职率”，而应该是【打通从初中知识起点的高伦理对象到合格候选人的通道】。

这是一个伟大的企业应该——甚至是必须——跨过的门槛。

做到了这一条，你们可以指望每一代都会有杰出人物接棒组织领袖的职责，也可以指望有一个真正脚踏实地、坚实可靠的中层、底层和预备梯队。这是企业长青必须有的准备。

否则无论你们现在自信多么风光、可以提供多高的薪资来任取人力资源市场上现成的尖端人力，你们都将无法建立稳固的、有自净、自生、自传承能力的企业文化。

宴席迟早会散，勿谓言之不预也。

(<https://www.zhihu.com/pin/1378517435604168704>)

---

Q: 我想起谷歌有一次找人，在一个广告牌上写了个题，你只要解出来就可以得到一个网址，然后就可以去面试。

A: 不错

B: 谷歌还会根据你的搜索记录，判断你是不是一个好学的软件工程师，如果是，会给你一个隐藏的在线测试链接去做题，题做对了可以进行面试。

---

Q: 个人看法：

这个归属于企业顶层的设置机制，但不是每个企业或每个行业都具有普遍通用性，真正要用到这样的“高人才”指向的企业本身，也需要多数人进行竞争的。此类的适用人群，我认为跟题目具体的人群并不相匹配（可能就不是一类人），最开始的实施必然需要一定的政策指导才行。

讨论企业家本身的主观能动性，学历与工作经历反而是人才筛选的最高效，甚至于某些部分工作经验要优于学历。它可以指向未来社会的发展方向，这是市场的解决方向，却不是教育的解决方法——这个问题的实质是再谈在线培训教育的乱象，以及在线培训从业者的职业不道德行为。可以理解直接从源头的社会就业开始着手。究竟教育体制应该是源头，还是市场是源头呢？

我认为是前者。

A: 这不是慈善，而是谁把这条路走通了，谁的人力资源会便宜很多而且质量优秀。

这本身就是盈利。

(<https://www.zhihu.com/pin/1378531275314262016>)

B: 但很可能到最后符合这些条件初选上的还是优

先获得教育资源和伦理训练的孩子们。即便他

们不需要把学历证明亮出来。

A: 这并不是问题，到时候各凭本事。

(<https://www.zhihu.com/pin/1378539807031812096>)

---