

MBA管理辅导：龟兔赛跑与“赛场选马” MBA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_ti2020/570/2021_2022_MBA_E7_AE_A1_E7_90_86_E8_c70_570143.htm

龟兔赛跑的故事从西方传入中国，人们一直传颂着坚韧、踏实的乌龟精神，启示能力强不可居功自傲，能力弱者不可自抛自弃。事实上，兔子的奔跑速度是每秒8米左右，乌龟的爬行速度是每秒0.05米左右，兔子的时速是乌龟的160倍。倘若在现实生活中玩龟兔比赛的游戏，谁都会选兔子当己方的运动员。笔者无意对龟兔赛跑故事的真实性提出质疑，但透过这则寓言，对干部人事制度改革中实行的“赛场选马”却有不少思考。启示之一：良好的心理是“赛马者”决胜赛场的前提。“跑”是乌龟的弱项，论实力，无疑是兔子的“手下败将”，但它凭借坚忍不拔的毅力，战胜了兔子。兔子是“长跑健将”，是实力派选手，但却因轻敌而遗恨千古。一定程度上说，龟兔赛跑不是比的实力，而是赛的心智。而“赛场选马”则是实力和心智的较量。在人才赛场上，有的自恃才高，目空一切，凡事自以为是，听不见不同意见，总觉得别人不如自己，小事不愿做，大事做不来，一旦遇上挫折，或者长期得不到重用，便生怀才不遇之感，消极处世，丧失斗志，就像“龟兔赛跑”中的兔子那样不战而败，难得组织亲睐、领导器重；有的人虽然才学一般，但心态平和、意志坚韧、勤于钻研，一步一个脚印，实实在在，往往容易脱颖而出，有所成就，为“功夫不负有心人”提供了最佳注脚。当然，为人者贵在有自知之明，只有知己知彼，方能百战不殆，只有调适心态，方能胜不骄、败不馁，只有扬长避短，方能少走弯路、多出政

绩。人才赛场就是一个多元化的竞技场，在能力竞争的同时，更多的是心理上的竞争，无论是学富五车，还是才疏学浅，良好的心态、健康的心智、进取的心境是取得事业成功、博得社会认同的前提所在。 启示之二：健全的机制是“求马者”科学“选马”的保证。让“跑”的能力相差甚远的乌龟和兔子进行比赛，是比赛机制的缺失，注定龟兔赛跑结果的偶然性和闹剧性。时下，在选人用才领域倡导的“赛场选马”是量才施用、优才重用的重要举措，但“好马”的标准还停留在概念化状态，更不排除“求马者”个性化的理解，缺少规范化的诠释；再者，赛场的界定，也是起点各异、大小不一、优劣难辨，具有很大的随意性、模糊性和不可比性，颇难操作。在人才选拔的实践中，一般以年龄、学历、职称等条件设置准入“门槛”，表面上看是一种公平，让同一起跑线上的人才同等参与竞争，其实质是将有内在实力、而没有取得相应资格证书的人才排斥在外，是一种新的不公平。而文凭、职称并不完全代表一个人的真正能力，即使文凭、职称相同的人其实际能力同样存在很大差异，他们在某一方面的专长也并不一样，正如李逵在水里斗不过张顺，但仍是“黑旋风”。因此，赛场选马要提高科学性、准确性、系统性，就必须研究和制定科学合理的“选马”规则和机制，真正让体力耐力实力相当的“良马”同场竞技，而不是让乌龟与兔子去比高低、争胜负、论输赢。 启示之三：理性的评判是“相马者”准确“识马”的关键。自龟兔赛跑的故事流传以来，其内容不断翻新，诸如：兔子在比赛中迷了路、犯了规、生了病，……但其结果总是兔子输给了乌龟。因为那次赛跑的偶然性结果在人们心中形成了固定模式，产生了思维

定势，成为永久性的定格。其实，兔子终究是兔子，乌龟的侥幸胜利并不能取代其“长跑健将”的桂冠。如今，“赛场选马”中，“识马”，也就是考察，是个关键环节，能否克服各种因素的干扰，理性判断被考察者的是非得失，准确把握其真实的德、能、勤、绩、廉表现，直接决定着“相马者”能否相出真正的“好马”。《史记》记载，子羽曾欲拜孔子为师，但首次拜见时，孔子见其长相丑陋，不愿收为弟子。子羽感到没趣，退而自学，终有所成。孔子知道后深为后悔地发出了“以貌取人，失之子羽”的感叹。作为卓越教育家的孔子，在识人方面是有一套较为深刻的见解的，可遇到具体问题，也难免忘了应有的客观标准，甚至“以貌取人”。圣人之失，后人之鉴，对从事干部考察工作的同志而言，更应时刻警醒，保持一颗平常心，坚守一份责任感，以理性的思维、慎重的态度、求真的作风，客观、全面、公正地考察、衡量、评判被考察者，切不可停滞于“表层”认识之中，凭第一印象取人，凭个人好恶取人，从而导致用人失察，贻误事业。同时，要正确看待赛场上的“落选者”，切不可因一次落选，从此低看一眼，盖棺定论，封闭了发展的空间。

考试*大编辑整理 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