

仅招第一学历名校生、全日制毕业生 学历歧视为何有禁不止?

激烈的就业竞争加剧了学历歧视,不仅违背了就业公平原则,在某种程度上也造成人岗错配。受访专家建议,相关部门要加强法律保障,推动出台反就业歧视法,同时构建以能力和贡献为导向的人才选评机制。用人单位应制定科学的人才甄选方法,注重考察人岗匹配度。

刘畅是天津某985高校的应届博士生。最近,她应聘了家乡两所211大学的教职,却均未通过简历初筛,其中一所学校反馈:“第一学历有点弱。”这让本科毕业于普通院校的刘畅十分沮丧,“读博期间,我在核心期刊发表了多篇论文,本以为至少能获得面试机会。”

随着求职竞争愈发激烈,学历日益成为用人单位倚重的筛选指标。“仅招名校生”“仅招第一学历名校生”“仅招全日制毕业生”……学历限制的不断“细分”,帮助企业提高了招聘效率,但也在某种程度上造成了人岗错配,严重有悖就业公平。



视觉中国

院校背景弱的求职者很难被“看见”

嘉欣在大连一所“双非”院校(即非985、211院校)的工商管理专业读大四,读书期间的履历堪称丰富:获得学校一等奖学金,在知名会计师事务所、世界500强企业等单位实习。

然而,这并没有减轻求职难度。去年秋招起,嘉欣一共投递了60多份简历。据她统计,70%石沉大海,而她那些在985学校读书的高中同学,很轻松就能过网申。

在某互联网公司负责校招工作的胡康透露,很多“大厂”利用算法筛选简历,院校背景弱的求职者很难被“看见”。“以我们公司为例,第一轮先筛学历,由机器抓取关键

词,只留下‘双一流’高校的毕业生,接下来再对实习经历和校园实践进行打分。”

在一家金融企业的招聘中,嘉欣的能力受到认可,“过五关斩六将”走到了终面。在面试的最后,面试官突然发问:“你的学校不是211吧?”嘉欣暗道不妙,最后果然落选。“‘双非’像一种烙印,抹杀了我高考后的一切努力。”她感到不解又无奈。

记者发现,不少“体制内”单位招聘时,也有明显的学历“偏好”。

“俗话说‘不拘一格降人才’,可实际是‘一格一格降人才’。”李瑞是一所211高校的研三学生,近

半年来参加了多省市组织的十余次考试。他发现,有的单位仅面向“双一流”高校招聘;有的单位把岗位分为三个层次,分别招录985、211高校和省内部分院校的学生;还有单位规定,“本硕博均为985”可以拿到额外补贴……

经常遭受区别对待的,还有非全日制毕业生。中国教育在线发布的一项调查报告显示,超八成的非全日制研究生因学历在就业过程中受到过歧视。李瑞有一位读非全日制硕士的学姐,去年在春招中通过某央企考核并签署了就业意向书,却在后续考察阶段被质疑“录取分数低”“毕业要求低”,最终失去了机会。

苏炳添提前结束 2023赛季

全力备战巴黎奥运会

中国短跑运动员苏炳添12日在社交媒体宣布,由于身体原因,决定不参加即将开始的世锦赛和亚运会田径项目选拔赛,并提前结束2023赛季。

苏炳添透露,多年积累的伤病和得流行病后身体机能的变化,给自己今年的备战带来许多困难。“自从身体在训练中出现不良反应,队伍为我进行了一系列的检查与测试,并积极地向各方咨询、寻求帮助。最终,经过专家建议与团队协商,为了更好地延长竞技运动生涯,我不得不放弃今年的比赛,进行一段时间的休息与调整。”他写道。

苏炳添表示,自己将持续关注布达佩斯世锦赛和杭州亚运会中国队的表现,为队友们加油、喝彩。他自己则将目标瞄准一年后的巴黎奥运会:“我也不会停下逐梦的脚步!我会利用这段时间积极恢复,全力以赴地备战2024巴黎奥运会。”

中国田协相关负责人表示:“中国田径协会对苏炳添的决定表示理解和尊重,并将继续不遗余力做好后续服务保障工作。对于苏炳添这样一名自律刻苦、敢于拼搏、为国争光的优秀运动员,我们期待他在充分休整后,以更好的状态重返赛场。”

今年8月苏炳添将年满34岁,他是中国首位突破10秒大关的男子百米运动员。东京奥运会上,苏炳添以9秒83的成绩改写亚洲纪录,历史性地闯入男子100米决赛。他还帮助中国男子4×100米接力队获得东京奥运会铜牌。

(新华社)

“唯学历”源于筛选能力不足

在前程无忧首席人力资源专家冯丽娟看来,劳动力市场已由昔日的“卖方市场”过渡至“买方市场”,激烈的就业竞争加剧了学历歧视。“据统计,今年春招中经由‘前程无忧’网站投递的简历数量,比2021年同时期增加了30%。但开放的岗位数量并没有明显增长,企业由此获得了更广阔的筛选空间。”

胡康对此表示认同:“这两年的校招中,一些‘大厂’收到了十几万乃至几十万份简历,人事部门没有精力去逐一判断,‘卡’学历被认为是效率最高、成本最低的筛选方式。”

在冯丽娟看来,“唯学历”的另一重原因在于,用人单位缺乏筛选工具,难以更精准地鉴别求职者之间的素质差异。在这种情况下,从统计学意义上讲,求职者的教育背景确实与其能力水平存在一定相关性。因此,985、211、“双一流”等高等教育建设工程项目的标签,成了招聘时现成的“筛子”。

“这种粗放式招聘经常失了准头。”胡康坦言,在实际工作中,一些学历没那么亮眼的同事反而表现更加出色且稳定。“但在毕业生数量不断创新高的当下,筛掉优秀人才带来的潜在损失被冲淡,用人单位因此缺乏改进招聘方式的动

力。”他反思道。

“学历歧视会对劳动力市场产生负面影响。”中国政法大学商学院人力资源开发与管理研究中心主任王霆表示,用学历将人才标签化,忽视了求职者的差异性和能动性,这不仅会破坏就业公平,损害劳动者的合法权益,也容易造成资源错配,不利于人才活力的充分释放。此外,这种“名校情结”无形中会将就业压力向基础教育阶段传导,加剧高考竞争。

冯丽娟还提到,一些在就业市场处于强势地位的用人单位,热衷于用名校生“装点门面”,不考虑岗位的实际需求,造成高学历人才浪费。

推动构建以能力为导向的选评机制

2020年,中共中央、国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》指出,党政机关、事业单位、国有企业要带头扭转“唯名校”“唯学历”的用人导向,按照岗位需求合理制定招考条件、确定学历层次,在招聘公告和实际操作中不得将毕业院校、国(境)外学习经历、学习方式作为限制性条件,建立以品德和能力为导向、以岗位需求为目标的人才使用机制,改变人才“高消费”状况,形成不拘一格降人才的良好

局面。

王霆认为,一方面,相关部门要加强法律保障,推动出台“反就业歧视法”,坚决防止和纠正招聘中的学历“一刀切”,求职者在遭遇歧视时也应积极维权,主张平等的就业权利。另一方面,应推动构建以能力和贡献为导向的人才选评机制。

“应放下偏见,以发展的眼光看待人才。”王霆认为,除了学历等显性指标之外,企业还应关注藏在“冰山”之下的非认知技能,例如责

任心、团队意识、抗压能力、沟通能力等,这些特质在很大程度上决定了一个人的发展潜力。

冯丽娟的团队目前正在为不少企业做人才盘点,对各岗位优秀人才所具有的特质进行分析、提炼,并以此为指引,量身定制更科学的甄选方法。“企业要把人岗匹配而非学历,摆在考察的首位,这既是对求职者地位的尊重,从长远看也能够提高员工队伍的稳定性。”

(部分受访者为化名)(工人日报)