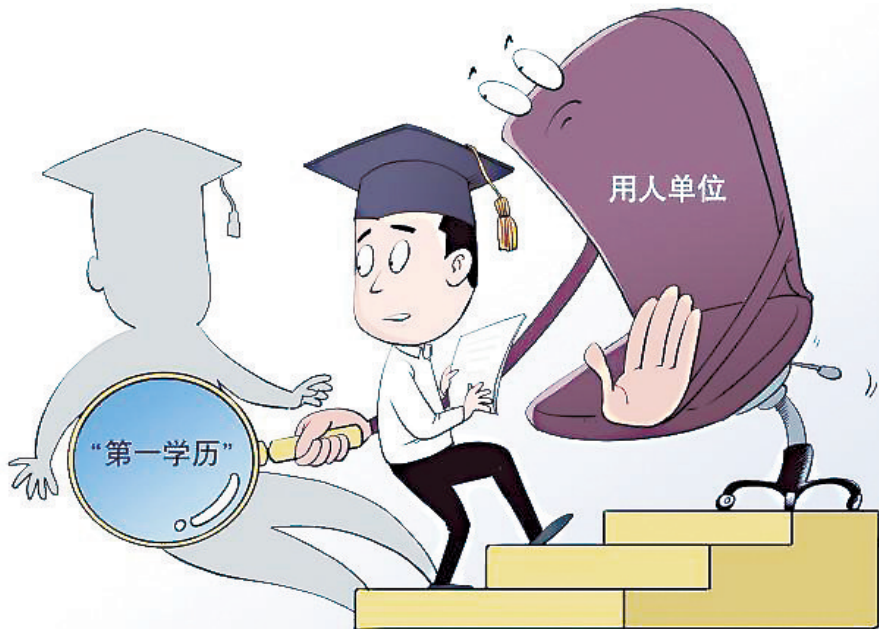


拆除隐形就业门槛

“以出身论英雄”，学历歧视为何有禁不止？



网络图片

1

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（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高校和省内外部分院校的学生；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。

“诚聘985、211院校毕业生”“第一学历需为‘双一流’高校”“仅限全日制学历”……

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。

2

『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。

3

推动构建以能力为导向的选评机制

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。

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，量身制定更科学的甄选方法。“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）

（据《工人日报》）