

超六成受访者呼吁

破除求职中的“第一学历”限制

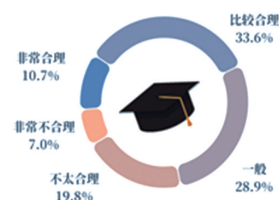
近日,有关“第一学历”的话题再次引发热议,尽管教育部曾公开回复,国家教育行政部门相关政策及文件中没有“第一学历”这个概念,但在实际招聘中,把“第一学历”作为评价标准的现象依然存在。如何看待求职中的“第一学历”限制?

日前,中国青年报社社会调查中心联合问卷网(wenjuan.com)发布的一项有1000名受访者参与的调查显示,55.1%的受访者认为这是高学历人才众多,竞争激烈的结果,45.8%的受访者觉得这是种“一刀切”的选拔方式,超六成受访者认为需要破除求职中的“第一学历”评价标准。

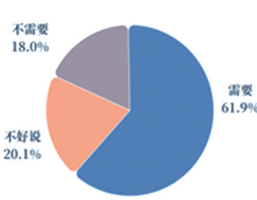
参与此次调查的受访者中,在校大学生占33.9%,职场人士占63.0%,其他为3.1%。“第一学历”来自“双一流”高校的占25.7%,来自非“双一流”一本院校的占37.2%,来自二本院校的占22.9%,来自专科院校的占11.4%,其他为2.8%。

如何看待求职中的“第一学历”评价标准?

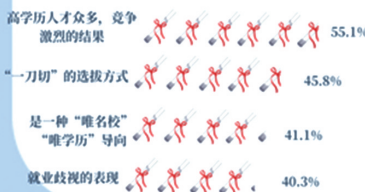
“第一学历”作为招聘的筛选标准合理吗?



你认为需要破除求职中的“第一学历”评价标准吗?



你如何看待求职中的“第一学历”限制?



让求职者不为“第一学历”而扰,你有哪些建议?



数据来源:中国青年报社社会调查中心

制图:王宏伟 素材来源:视觉中心

“第一学历”限制为何存在?

五成多受访者认为是高学历人才众多、竞争激烈的结果

95后胡思亮是北京某“双一流”高校的2024届硕士毕业生,最近正忙着求职投简历,“目前收到了几家公司的笔试和面试通知,但大多数简历都石沉大海了。”胡思亮本科毕业于北京一所普通一本高校,提到求职中的“第一学历”话题,他觉得这更像一个“潜规则”,有的企业不会在招聘中写明对本科院校的要求,但当投递简历或进入面试环节时,面试官的反应会让你意识到自己的“第一学历”不够好,不符合他们的

要求,“会打击自信心,觉得被区别对待了。”

90后李文青在北京某文化企业从事人力资源管理工作,她介绍,企业在收到简历后,会对求职者进行初步筛选,在校招时,学校和学历是比较重要的筛选指标,有些企业会要求求职者写明各阶段的学历、学校信息,如果不符合要求,就会被筛出去。“一般主要看求职者的最高学历,但如果几个候选人各方面条件都差不多,而招聘的岗位又有限,‘第一学历’也会纳入参考。”

“双一流”高校受访者更认同
招聘中的“第一学历”筛选标准

“本科毕业时我也找过工作,但学校知名度不高,许多简历投出去就没有回复了。”在尝试过几份不喜欢的工作后,张嘉敏决定二战考研,并顺利考上了研究生,但她很快发现,自己在就业市场中的竞争力并没有提升很多,在找实习时,曾被面试官问过有关“第一学历”的问题。“刚开始会很不好意思,感觉自己的学校拿不出手,事后觉得这种筛选标准不合理,忽视了个人的努力,但对个人来说,只能适应这种规则。”

李文青认为,近几年毕业生增多,尤其在大城

市,各类人才集聚,企业选择空间比较大,从吸纳人才的角度来说,会更倾向选择名校出身的学生,对求职者的学历、学校要求也“水涨船高”,进而把“第一学历”纳入筛选指标。

在南京某外企工作的刘文杰,毕业于江苏某“双一流”高校,他觉得把“第一学历”作为筛选标准之一,有合理之处,因为就现实情况来说,一个“第一学历”是普通本科的毕业生和一个来自“双一流”高校的毕业生,同等条件下后者会有优势。

调查显示,44.3%的受访者认为把求职者的

超六成受访者认为
需要破除求职中的“第一学历”评价标准

在找工作的过程中,胡思亮逐渐意识到,招聘中的筛选“标准”,有些可以通过求职者的努力去达到,比如相关工作技能和工作经验,但作为“出身”的“第一学历”,却很难改变,“希望企业在招聘中能够更加关注求职者的工作技能、学习能力等指标,让大家更公平地参与竞争。”

调查显示,61.9%的受访者认为需要破除求职中的“第一学历”评价标准。

张嘉敏觉得,求职者在就业市场中处于被动地位,很难改变现有的评价标准。“对于求职者来说,只能不断适应各种招聘规则,通过实习实践,提升各类技能,明确求职方向,减轻就业焦虑。”

熊丙奇认为,破除“第一学历”歧视,除了扭转用人单位“唯名校”的用人导向,还要消除把教育、学校等级化管理、评价的做法,不能人为地把教育、学校分为“三六九等”,同时提高

就读于安徽某“双一流”高校的研二学生张嘉敏,虽然还有一年多才毕业,但她已感到就业压力,正努力丰富自己的实习经验。“现在就业竞争很激烈,我的本科学校是个二本院校,在就业市场没有优势,更要‘笨鸟先飞’。”

怎样看待求职中的“第一学历”限制?调查显示,55.1%的受访者认为是高学历人才众多,竞争激烈的结果,45.8%的受访者觉得这是种“一刀切”的选拔方式,41.1%的受访者认为这是一种“唯名校”“唯学历”导向,40.3%的受访者觉得这是就业歧视的表现。其他还有:企业优中选优的需要(36.7%),会造成高考竞争更加激烈(26.4%)。

“第一学历”作为筛选标准是合理的。交互分析发现,“第一学历”是“双一流”高校的受访者认为合理的比例更高,为70.8%,来自专科学校的受访者认为合理的比例最低,为19.3%,两者相差超过五成。另外,也有26.8%的受访者认为不合理。

“从本质上说,用人单位招聘看‘第一学历’,是唯学历、唯名校论的表现。”21世纪教育研究院院长熊丙奇认为,以“第一学历”作为选人标准是一种粗陋的选才方式,不能为用人单位招聘到真正的高素质人才,也会打击高职专科、普通本科学生的积极性,让他们觉得再怎么努力,也不能扭转“第一学历”劣势,导致部分学生自暴自弃。这也对整个社会的人才观、教育观产生负面影响。

高等学校的办学质量,严格执行培养标准,建立起基于能力的人才评价体系,以及与之对应的人才培养体系,消除“学历泡沫”。

让求职者不为“第一学历”而扰,60.3%的受访者认为应建立多元的评价标准,不唯“学历论”,54.2%的受访者认为要加快建立反对“第一学历歧视”的法律条款,51.6%的受访者建议高校开展针对性就业指导,提高毕业生竞争力。其他还有:对存在“就业歧视”的企业进行处罚监管(51.5%),求职者做好职业规划,提前谋划职业方向(36.2%)。(应受访者要求,胡思亮、张嘉敏为化名)

据中国青年报