

如何治理“第一学历”歧视？

熊丙奇

(21世纪教育研究院,上海 200030)

摘要:“第一学历”歧视是我国高校毕业生就业中存在的老问题。文章分析了“第一学历”歧视的本质、危害与根源,指出治理“第一学历”歧视必须扭转用人单位的“唯学历”“唯名校”用人导向;另一方面,要深入推进教育管理与评价改革,消除大学的身份标签,引导大学重视人才培养质量。

关键词: 高等教育;评价改革;教育改革;教育管理

中图分类号:G64,G40-052.2 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-3380(2023)06-0024-04

How Can We Rectify “First-degree” Discrimination?

XIONG Bingqi

(21 Century Education Academy, Shanghai 200030)

Abstract: “First-degree” discrimination is an old problem existing in the employment of university graduates in China. This paper analyzes the essence, harm and source of the discrimination, and points out that in order to rectify the discrimination, we must reverse the employment orientation of “academic degree only” and “elite university only”, as well as deepen the reform of education management and evaluation, so as to eliminate the identity label of universities and to guide universities to focus on the quality of talent training.

Keywords: Higher education; Evaluation reform; Education reform; Education management

又到了新一届毕业生找工作的时候了,一个老话题又引起了关注。近日,多位2024届应届毕业生称,在最近的求职过程中遭遇“第一学历”歧视。一些企业不招录“本科双非”(非985和非211院校)毕业的学生。面试时有的人事部门(HR)得知求职者为“本科双非”毕业生后,便兴趣索然,匆匆结束面试。^[1]

“第一学历”歧视是指用人单位在招聘时,对有硕士、博士学历的求职者还要追查之前学历的做法,如果应聘者之前是“非名校”普通本科院校毕业或者高职专科毕业,就将遭遇区别对待。这是近年来就业季都会引起社会舆论关注的问题。2021年,教育部曾针对网友提问“专升本(非成人

高招专升本)毕业后的第一学历是专科还是本科”进行答复,教育部的答复称:学历是指人们在教育机构中接受科学文化教育和技能训练的学习经历,国家教育行政部门相关政策及文件中没有使用“第一学历”这个概念。就是说官方定义中并没有“第一学历”的说法,而在管理过程中所说的“学历”通常指的是个人获得的最高或最后的学历。

也就是说,“第一学历”是一个人为制造的、缺乏科学依据的概念,从学历角度看,由于小学毕业、中学毕业也是学历,本科学历怎么会成为一个人的“第一学历”呢?所以,要充分认清用“第一学历”招聘人才的歧视本质,并努力治理这一歧视。

一、“第一学历”歧视的本质

“第一学历”歧视是加强版的“唯学历”“唯名校”,是把“唯学历”“唯名校”发挥到极致,不但要看求职者的最终学历,还要学历“查三代”。如一名博士毕业生,虽从名校毕业,可如果本科毕业于一所普通本科院校,或者是从高职专科毕业“逆袭”为博士,用人单位不会认为他们有这样的成就难能可贵,而是对他们区别对待。

当前,用人单位把高中毕业后上的大学视为“第一学历”。具体分为三个维度,第一个维度是“本科院校还是高职专科”,高职专科院校比本科院校低一等;第二个维度是“全日制还是非全日制”,非全日制教育毕业比全日制教育毕业低一等,甚至有的单位不认可非全日制学历;第三个维度是“双一流、985、211还是普通本科院校”,按一流大学、985、211、公办普通本科、民办院校、独立院校排序,把大学分为三六九等。

虽然对于用“第一学历”标准选拔人才有不少舆论质疑,但这种选人方式也有不少支持者。支持的力量包括“唯学历”论支持者和用人单位HR。“唯学历”论支持者认为,用“第一学历”标准选人是努力读书考进名校学生的激励,如果从名校毕业与从普通学校毕业的学历被平等对待,那谁还会那么努力地考名校?一名自考本科毕业学生的学历含金量会和一名北大本科毕业的学生的学历含金量一样吗?

在用人单位人力资源负责人看来,用“第一学历”选人是十分高效的,能很快从众多的求职者中选出“优秀”者,用人单位不需要对求职者进行过多的考察,只需按学历进行排列组合,就可给所有求职者排序,如“三个985”——985院校博士毕业、985院校硕士毕业、985院校本科毕业,更有甚者则是“三清三北”——从本科到博士,一路北大、清华。对于这种选人方式,有的单位HR负责人说,可能会漏掉少数优秀人才,但绝大多数的选择不会错。

为配合这种选人方式,有的用人单位还用当年招聘新员工中的985本科毕业占比来评价招聘工作的业绩,因而,除了博士学历的员工比例,本科名校毕业的员工比例也成为人力资源建设的重要指标。

毋庸置疑,用“第一学历”标准选人就是学历歧视。这不但不是什么高效的选人方式,而且是十分粗暴的选人方式,用人单位的人力资源负责人根本不需要有“识人”的能力与眼光,按学历高低就可把人选出来。这是一名小学生就可以完成的工作。

二、“第一学历”歧视的危害

我国社会应该意识到“第一学历”歧视的严重危害。

首先,“第一学历”歧视制造了基础教育的内卷,加重了学生的学业负担与家长的焦虑。近年来,“高分复读”成为潮流,哪怕已经考进211院校,甚至985高校的学生,也要选择复读,以进入更好的学校。很多学生担心,“第一学历”会成为其求职与人生发展的“污点”。而高分复读无疑会加剧高考竞争。为了争夺有限的名校入场券,学校间、学生间展开了激烈的应试竞争。

包括“第一学历”歧视在内的学历歧视的存在,影响了当前正在推进的“双减”政策的成效。由于担心孩子中考被分流到职业学校,高考考不进好学校,不少家长明知节假日、双休日、寒暑假的学科类培训不合法,属于违规培训,也会让孩子去上隐形、变异的学科类培训班,或者给孩子请私教,孩子的学业负担和家长的焦虑并没有减轻。

其次,“第一学历”歧视会打击很多普通本科、高职专科院校学生的努力。当前,普通本科院校学生的处境十分尴尬,一方面,他们想努力考研,尤其想考进名校,把考研作为第二次高考,提升自己的学历层次,改变自己的学历身份;另一方面,本科的“第一学历”让他们对未来又充满迷茫,就算考进名校也难获得认可,这导致部分普通本科院校学生选择“混日子”,在大学里“醉生梦死”。

再者,“第一学历”歧视最终会伤害用人单位的人力资源建设。用人单位片面地认为,用“第一学历”标准可为用人单位招聘到优秀人才,这本来就存在对人才的错误认知,把高学历等同于高能力,从长远看,这种选才方式会对全社会产生伤害。道理很简单,对于进入名校的学生来说,只要获得名校的身份,没有真材实料也能得到更高的评价,他们会努力提高自己的能力吗?而对于普通本科、高

职专科院校的学生来说,不管怎么努力,“第一学历”都是“洗不掉”的学历“污点”,他们中的部分学生就可能自暴自弃。这影响的是整体的人才培养质量,也使得用人单位难以获得高质量的人才补充自己的人力资源队伍。

也就是说,“第一学历”歧视不但会加剧学历内卷,让全社会难以摆脱教育焦虑,同时会产生巨大的内耗,是对人才培养、社会发展很不负责任的急功近利、短视的做法。

三、“第一学历”歧视的成因

要治理“第一学历”歧视,就必须深入分析“第一学历”歧视的成因。“第一学历”歧视越演越烈,有以下几方面原因。

其一,在破除“唯学历”“唯名校”的呼声中,用人单位招聘更强调学历门槛。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》,要求党政机关、事业单位、国有企业要带头扭转“唯名校”“唯学历”的用人导向,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。然而,媒体对2024年国家公务员考试公告分析发现,2024年公务员招录的学历门槛明显提升,高学历人才需求量加大。招录对象要求全部为大专及以上学历,在整体招录扩大的情况下,要求大专以上学历为起点的岗位逐年减少,大专生可以报考的岗位仅有56个,比2023年少了106个。与此形成对比的是,要求硕博高学历人才的岗位数量和计划人数大幅度增加。比如,要求硕士研究生及以上学历的岗位达到2046个,比2023年多了814个,共计3756人,比2023年多了1654人;要求博士学历的岗位为24个,比去年多出14个,共计31人。^[2]这表明,公务员招考在进一步强调学历,而不是降低学历门槛。

其二,虽然教育部门要求淡化学校标签,但一些行政工程、计划的存在,给学校贴上了牢固的标签。用人单位提出非985、非211不用,那么,985、211概念是从哪里来的?这源于高等教育的985工程、211工程,实施这些工程本来是为了加快建设一流大学、一流学科,可却存在给建设学校贴标签的问题,985建设高校,变为了985高校。由于985工

程、211工程存在的身份固化、竞争缺失问题,我国已经叫停985、211工程建设,启动“双一流”建设。但在“双一流”建设中,又出现了给学校贴标签的问题,于是第二轮“双一流”建设不再区分“一流大学”“一流学科”,然而,“一流大学”的标签已经贴上。对应“双一流”高校,就出现了“双非”甚至“四非”高校——非985、非211、非一流大学、非一流学科。^[3]

其三,部分本科院校、高职院校以升学为导向办学,没有给学生高质量的完整教育。近年来,考研出现“高考化”趋势,不少普通本科院校把组织学生考研作为重要的办学目标,本科学生一进校园就被教育要考研。学校也围绕考研组织教学,于是出现非考研科目被边缘化的问题,这造成的后果是,即便学生考进名校,其整体能力与素质并不高。这也给用人单位执行“第一学历”歧视提供了充足的理由,不看他的硕士、博士文凭,而要看其本科文凭。同样的问题也存在于高职专科院校中,近年来,高职专科院校纷纷追求专升本率,这也影响到给学生以完整的高职专科教育。

也就是说,“第一学历”歧视折射出社会对我国高等教育质量的认可度低。用“第一学历”选才,说到底是用高考选才,并不关注高考之后学生接受的教育。在美国,很多社区学院与名校签有转学协议,社区学院的学生转到名校后,社区学院的学历就不会成为他们的学历“污点”而遭遇歧视,是因为社区学院的教学质量并不比名校低,社区学院也严格执行质量标准,在社区学院获得的学分与在名校获得的学分是等值的。如美国前总统奥巴马,就是从加州洛杉矶的Occidental College社区学院转到哥伦比亚大学读书的。

四、“第一学历”歧视的治理

要治理“第一学历”歧视,首先,必须抓公平就业,坚决反对就业歧视。2022年政府工作报告提出,坚决防止和纠正性别、年龄、学历等就业歧视,大力营造公平就业环境。对此,要切实加以落实,要加强对用人单位招聘用人的监管,要求用人单位扭转“唯学历”“唯名校”用人导向。

其次,要消除将教育、学校等级化的教育管理和评价的做法,不能再人为地把教育、学校分为三

六九等,要给所有学校创造平等竞争、发展的环境。我国的教育工程、计划,在一定时期发挥了集中优质资源重点办好少数学校、学科的作用,但这却存在把学校分为三六九等的问题。不少人认为,在全世界范围内都有名校、非名校,对大学还有排行榜,大学学历有高低是很正常的。这里要区分行政评价与社会评价。由行政部门主导的教育工程、计划,是对大学进行行政评审,这带有较强的行政色彩,易导致给大学贴标签。而不管是国外被社会公认的一流大学,还是大学排行榜给大学的排名,都不是行政认定,而是社会评价。因此,要推进教育管办评分离改革,落实学校办学自主权,让大学在平等竞争中办出高质量与特色。

再次,所有高等学校要高度重视人才培养质量,不能以升学为导向办学,而要给每个学生高质量的教育。二十大报告与“十四五”教育发展规划均提出要建设高质量教育发展体系。我国高等教育已经进入普及化时代,普及化时代的高等教育发展要求所有学校必须坚持“严出”的培养要求,否则就会制造学历泡沫,导致学历贬值。

(上接第18页)

细,同时评分、等级、评价意见等内容设计也应具有可操作性。评价模型应具备自动计算评分、自动生成等级等智能化功能,且可根据评价侧重和需要相应改进设置和调整评分、等级标准。

最后,推进产业学院绩效评价的结果应用。做好十次绩效评价,不如落实一次结果应用,具体要做好以下工作:一是根据评价指标体系的标准和要求,紧密对接数据,找出差距所在,做到心中有数。二是分析原因,找到解决办法,制定技术路线,精准施策。三是坚持以评促建、以评促改、重在建设,强化产业学院建设的质量、效果和特色,秉承评建结合的原则,动态监测产业学院建设和实施情况,确保产业学院良性发展。

参考文献

- [1] 第一学历似乎成了我的“污点”[N]. 法治日报, 2023-10-20(04).
First Degree Seems to be a “Stain” on Me [N]. Legal Daily, 2023-10-20(04).
- [2] 2024年国考:报名人数攀升,学历门槛提高[EB/OL]. 光明网, (2023-10-23). https://edu.gmw.cn/2023-10/23/content_36910835.htm.
National Civil Service Examination in 2024: More Applicants, Higher Educational Threshold [EB/OL]. Guangming, (2023-10-23). https://edu.gmw.cn/2023-10/23/content_36910835.htm.
- [3] 熊丙奇. 毕业生“第一学历”被歧视,根源不在企业[EB/OL]. 风声, (2023-10-26). <https://mp.weixin.qq.com/s/wm4mEPdhE9Qp70Xz9Qki9Q>.
XIONG Bingqi. The Root Cause of “First-degree” Discrimination against Graduates Doesn’t Lie in the Enterprise [N]. Feng Perspective, (2023-10-26). <https://mp.weixin.qq.com/s/wm4mEPdhE9Qp70Xz9Qki9Q>.

参考文献

- [1] 杨敏,宋香丽,陈乐. 地方高校初任教师专业发展的现状及提升策略[J]. 玉林师范学院学报(哲学社会科学), 2022, 43(2):121-126.
YANG Min, SONG Xiangli, CHEN Le. Current Situation and Enhancement Strategies of First-time Teachers in Local Universities [J]. Journal of Yulin Normal University (Philosophy & Social Science), 2022, 43(2):121-126.
- [2] 邹雪,姚志友. 新时代高等教育评价的运行逻辑及转型路径[J]. 上海教育评估研究, 2023, 12(1):23-28.
ZOU Xue, YAO Zhiyou. The Operational Logic and Transformation Path of Higher Education Evaluation in the New Era [J]. Shanghai Journal of Educational Evaluation, 2023, 12(1):23-28.