

热点事件：多少人被困在第一学历

一、热点概述

日前，教育部印发《关于做好2025届全国普通高校毕业生就业创业工作的通知》，要求严格落实校园招聘“三严禁”，其中包括严禁发布含有限定985高校、211高校等字样的招聘信息。

即便规定如此，针对毕业生的院校、专业、性别等各方面的歧视还是在实际中上演。其中，“第一学历”向来都是招聘中隐形的选人标准，“985名校硕士因本科普通被企业婉拒”一度成为社会热议的话题。在这样的求职“潜规则”面前，不够优异的第一学历，像是人生中难以擦去的一处污点、无法撕下的标签。

二、专业点评

1. 红网：

“第一学历”观念的可怕之处在于一个未被官方承认的、隐蔽的概念，通过群体效应和各种社会化的途径，层层加诸于己，以至于形成牢不可破的思想钢印，成为某种“世上本无事，庸人自扰之”的悲哀，并在继续传导中得以恶性循环。

如果深究“第一学历”之困，可能会发现，这一观念的形成，离不开其他种种观念的托举。我们的传统意识中讲求“天道酬勤”，认为勤奋而努力的人必然有所收获，也必然会在日后继续创造价值。这种简单的因果关系当然有很多逻辑漏洞：某一个阶段的努力，很难作为未来的精确印证；某一个方面的成绩，也很难直接用以预测其在其他方面的成绩；目前来看，包括考试在内的任何一种显性信号，都很难保证对真实能力形成精准的评价——这也正是教育评价改革在一直推进的重要原因。但“第一学历”表面上打着“天道酬勤”的幌子，其实恰恰在抹杀努力的价值。人生每一个阶段的努力，都应该得到承认。

2. 中工网：

第一学历反映的仅仅是求职者的学习经历，不等同于业务能力。应当看到，不同地域、不同家庭背景等可能会影响高考成绩，读什么样的大学未必完全是其能力的体现。譬如，一些语言、财经、政法类院校，有的虽是“双非”，但专业实力往往接近甚至不输名校，如果只看“名气”，显然有失公允。2021年，华为两百万年薪招聘的“天才少年”张霁，第一学历就是三本，如果华为存在第一学历歧视，“天才少年”也很难有一展才华的余地。

不让求职者继续苦于“第一学历”歧视，需要通过法律的完善筑起制度堤坝，如对就业促进法相关条款予以解释，或在修订就业促进法时将学历歧视予以列举，为社会提供明确的法律指引。于有关部门而言，要让法律“长出牙齿”，对用人单位招聘是否遵循就业公平原则加强监管，对存在第一学历歧视的用人单位该诫勉的诫勉、该处罚的处罚，并将其作为典型案例予以公示，警示用人单位重视高校毕业生的平等就业权，进一步优化就业环境。

3. 光明日报:

事实上,如果用人单位只以学历为标尺选贤任能,可能会犯两种错误。一是“错选”,有学历但综合素质不足的人被错选了出来。比如“高分低能”“纸上谈兵”者,对应试信手拈来,但遇到实际问题就一筹莫展。二是“漏选”,学历不足但综合素质很高的人被淘汰了。“第一学历歧视”就是这种情况,因为一时的失误而限制了人生发展,这不仅是个人的不幸,更是社会的损失。

三、出题方向

(一) 你怎么看

1. 每到就业季,“第一学历歧视”的话题总是“热搜”常客。从“双非”(非“双一流”建设高校)拼进“双一流”,却在找工作时因为“第一学历”而过不了简历关,这是不少人遭遇的现实困境。对此,请问你怎么看?

◎审题判断——你怎么看(社会现象)——答题结构【点题表态-危害分析-原因分析-提出对策-展望结尾】

◎解题思路

第一步——点题:

就业问题一直是全社会关注的焦点,但不少人却曾因为“第一学历”而受到偏见甚至歧视,以至于有人发出“第一学历不好,就像留了案底”的自嘲……

第二步——危害分析:

(1) 破坏就业公平。把第一学历当成就业门槛,违背了“唯才是举”的原则,来自非“双一流”院校但本身非常优秀的学生无法获得公平的就业机会……

(2) 浪费人才资源。许多人靠自己的能力从“双非”院校进入“双一流”高校,他们在学术研究或者专业技能培养方面已经达到了较高的水平,但“第一学历歧视”会使得这些人才被拒之门外,无法发挥自己的才能……

(3) 影响教育发展。“第一学历歧视”的观念会让学生和家长过度关注第一学历学校层次,导致“双非”院校生源减少,生源质量降低……

(4) 加重焦虑情绪。“第一学历歧视”在一定程度上会给学生带来学习上更多的压力和负担,也会让部分在“双非”院校就读的学生产生自我否定情绪,对今后的学习生活工作产生过度焦虑……

第三步——原因分析:

(1) 企业招聘观念陈旧。一方面,部分企业存在刻板印象,认为“双一流”高校的第一学历代表着学生有更好的基础和潜力……另一方面,也是为了提高招聘效率,降低招聘成本,省时省力……

(2) 人才供过于求的现状。高校毕业生数量规模庞大,让企业有更多的选择权……

第四步——提出对策：

(1) 完善法律法规。政府应出台相关法律法规，明确禁止在招聘过程中的学历歧视行为，并对违反企业进行处罚……

(2) 加强宣传引导。一方面，引导用人单位摒弃单一的学历评价体系，在招聘过程中还应关注应聘者的技能、经验、性格等，综合评估应聘者的能力……另一方面，宣传正确的人才观，宣传“双非”院校出身但在工作岗位上取得杰出成就的人物事迹，引导大家改变学历偏见……

(3) 推动教育改革。一来高校根据实际需求合理设置课程内容，二来加快教育资源的均衡分配，推动教育资源、教育质量基本均衡……

第五步——展望结尾：

学历固然能一定程度上区分实力，但并不是评判一个人的唯一标准。若人生数十载，仅一考定终身，那么强调终身学习便毫无意义。让人才得以“人尽其才，才尽其用”，不拔高用人学历，不造成人才浪费，或许是能够给烧得过火的“学历至上”社会降温的一剂良方……

(二) 你怎么办

1. 在当今就业环境中，“第一学历歧视”现象较为突出，严重影响了就业公平性与人才的合理配置。请你谈一谈应该如何解决这一问题？

◎审题判断——你怎么办（问题解决）——答题结构【点题-解决对策-结尾】

◎解题思路

第一步——点题：

“第一学历”在一定程度上反映出人才的基本能力和素质，但如果将之当成选人用人的重要标准甚至是唯一标准，就会陷入“唯出身论”的陷阱，最后的结果只能是“多输”……

第二步——解决对策：

(1) 深入开展调研。深入各类企业、高校以及就业市场，通过问卷调查、访谈等方式，详细了解第一学历歧视的现状、表现形式、产生的影响以及背后的深层原因……

(2) 制定政策法规。明确规定在招聘、晋升等就业环节中，禁止以第一学历为由对求职者进行不合理限制或区别对待。对违反规定的企业，制定明确的处罚措施，如罚款、责令整改等，增加企业违法成本……

(3) 健全评价标准。健全以能力为导向的人才多元评价标准，消除学生档案、求职简历“第一学历”概念，破除对学校“出身”的显性和隐形限制条件……

(4) 加强督查检查。全面清理纠正招生单位、用人单位出台的唯学校“出身论”不合法、不合理规定及做法；对涉及违法的，坚决依法查处……

(5) 强化宣传引导。推动党政机关、事业单位、国有企业率先垂范，带头扭转“唯名校”“唯出身”选人用人导向，形成良好的社会示范效应……同时，利用多种媒体渠道，如电视、网络媒体等，推

出专题节目、公益广告，普及就业公平理念，引导企业和社会公众树立正确的人才观……

第三步——结尾：

“第一学历”不好不是原罪，很多人都能够依靠及时调整心态、转换思路、自我提升，置身“海阔凭鱼跃，天高任鸟飞”的广阔天地。而通过以上几点，相信能够为社会上的人才解决就业路上的阻碍，拓宽自我发展的口子……