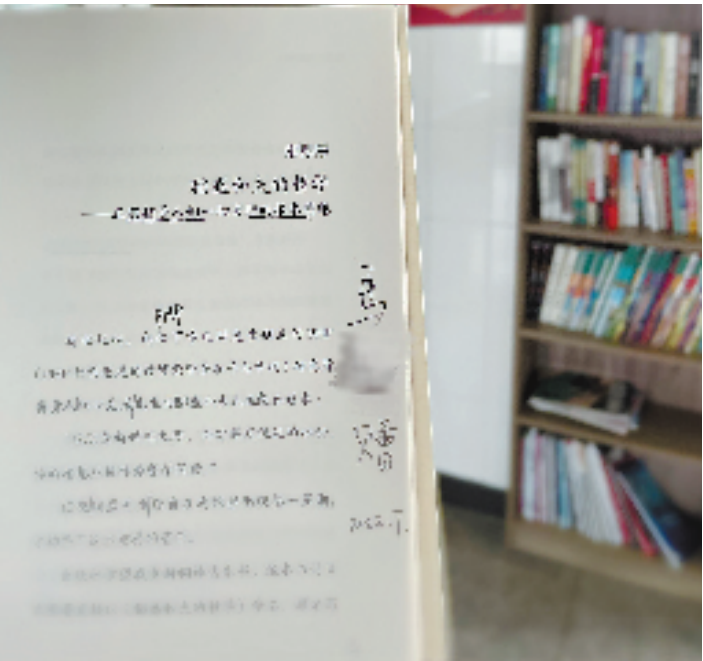


出狱后，他陆续给监狱寄来上百本书

“希望借书籍告诉他们，这个世界依然美好”

本报记者 王春苗 通讯员 陈宣辰

丽江、海南、厦门……从去年开始，浙江省金华监狱四监区陆陆续续收到了从全国不同城市寄来的书籍，有时一两本，有时三五本，到现在累计百余本。这些，全是一个名叫马华（化名）的人从各地精心淘购的书。“出狱后，我每打卡一个新的城市，就会买一些当地的景点图册和旅行指南，把我看到的精彩分享给大墙里的人。”近日，接到记者的电话时，远在四川的马华有些不好意思，“服刑三年多，让我对人生的意义有了新的认识，我想把这份向上向善的力量传递给监内的人。”



阅读的治愈

今年40岁的马华，曾是一名初中老师。5年前，因在自家阳台种植、贩卖大麻而锒铛入狱，投入省金华监狱服刑。从老师到阶下囚，马华懊恼悔恨，对未来也失去了信心。

“你之前是老师，又有音乐特长，可以试着在音乐和书籍中把改造生活过得更充实一些。”监区民警吴慧华的一番话，点醒了马华。在民警鼓励和支持下，他重新捧起了心爱的书本，拿起了有些生疏的吉他。慢慢地，监区里一些罪犯也在他的带动下，爱上了看书，爱上了音乐，还称他为“马老师”。

分监区里有一个读书会“爱阅汇”。在民警管理下，“马老师”和另外两名罪犯经常以围读的方式聚在一起，对书中内容展开讨论。后来，随着看书、聊书的人多了，对书的需求也在增长。而分监区的藏书虽然不少，也时常更新，但还是不能满足他们的阅读需求。也是在那个时候，马华心里有了个想法——出去后，多买一些大家喜欢看的书籍寄回来。

监区罪犯李海（化名）50多岁，被判无期徒刑。此前，心灰意冷的他改造消极，还跟其他罪犯闹矛盾，甚至有过过激行为。一次，李海跟马华说，自己年轻的时候也特别喜欢吉他，就是没机会学。

听者有心。这之后，改造之余，马华主动教李海一些吉他入门知识。“他特别入迷，休息日抱着吉他一弹就是几个小时。”马华回忆说，“一次大家排队给家里打亲情电话的时候，我听到李海跟他女儿说，自己在学弹吉他。那个口气有些自豪呢，我听了也很开心。其实，在帮助他们的同时，他们也在治愈我。”

会一直赠去这份美好

出狱前，马华把吉他留给了李海，也开始将自己充实监区阅览室书架的想法付诸实践。

2021年7月，回到老家成都，马华第一件事就是给监区寄去几套弦和一些进阶的教材、曲谱，让李海等能够好好学吉他。高墙内的李海特别高兴，他没想到除了女儿，还有人这样记着他。

东北、新疆、洛阳、北海……因为工作的关系，马华去了很多地方。每到一处，他都会淘选一些书籍，《吕思勉极简中国史》、《正宗川菜火锅》（菜谱）以及各城市景点介绍等。他说，有的狱友性格比较急，自己就会选一些心理学之类的书籍寄过去；有的狱友对未来比较迷茫，自己就挑一些教授实用技能的学习类书籍。不过，他寄的最多的是旅游景点类的书籍。

“自己身陷囹圄过，所以更明白他们想要的是什么。”马华笑了，“风土人情、自然风光类的书籍，可以让我们看到这个世界的真实和美丽，比劝说更能治愈人。我希望通过书籍告诉大墙里的人，这个世界依然美好。”

一个月前，马华开了一家宠物店。对于以后的生活，他充满希望，“要努力工作。如果生意做得还行，那些收到过书的朋友们出狱后还能来我这里歇歇脚……”

如今，给监区寄书已经成为马华的一个习惯，“我会一直坚持下去”。上周末，一个从广西北海来的包裹又快递到省金华监狱，民警打开一看，是两本北海的旅游景点图册、一本吉他学习技巧，每本书的扉页都写着“马华赠”。像往常一样，民警将书放到了阅览室两排早已满满当当的书架上……

“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”

“以出身论英雄”，学历歧视为何有禁不止？

《工人日报》陈曦

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。

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。

“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）