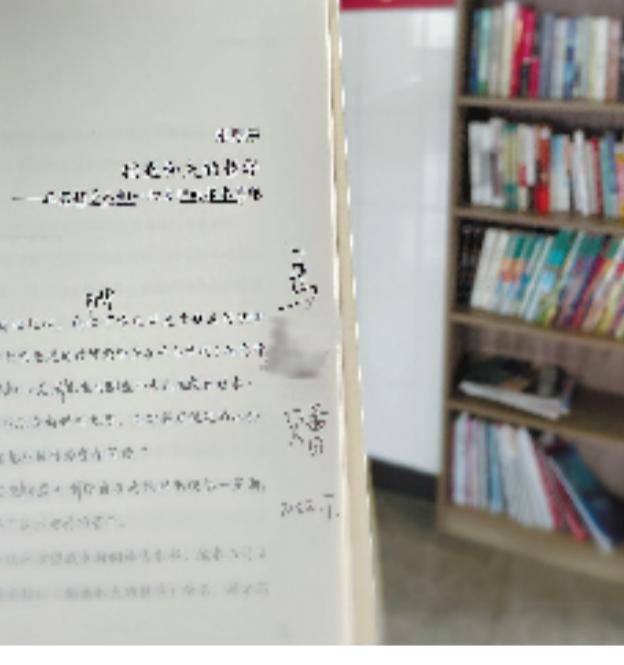


出狱后,他陆续给监狱寄来上百本书

“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选择空间。”

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)