

名校博士拟被录用乡镇公务员引热议 人才不应被“定义”

羽生

近期,“斯坦福大学博士拟被录用乡镇公务员”相关话题引发热议。“名校毕业竟然去当乡镇公务员?”“会不会大材小用了?”……类似现象和讨论不是孤例。每当出现名校、高学历人才到基层公务员岗位任职,往往会引发各种猜测和误解。

高学历人才能投身自己的专业领域,固然是学以致用,皆大欢喜。但在现实中,工作与专业不统一,也并不鲜见,由个案引申到“人才错配”大可不必。这里最关键的问题,是不是个人的理性选择。时代舞台大,就在于选择很多元,而且条条都是走得通的大路。有人大学毕业找准了路径,返乡创业深挖“土特产”,一样风生水起。有人科研做得好好的,突然发现了更适合自己的路,转身做科普,当视频

博主,又如何能否定他的价值?可见,用学校、学历、专业去定义一个人,本身就是刻板印象。只要是感兴趣、有热爱、能胜任,干什么都能人生出彩。这位名校博士如果怀着一颗为公众服务的心,立志用平生所学改变现实,选择到基层去历练,恰是最佳路径。

有人猜测博士的选择是看中了公务员的待遇,这恐怕也源于刻板印象。所谓“喝喝茶、看看报”“轻松自在”在绝大多数地方已成为过去时。基层任务重,治理要求高,都要求基层公务员不仅要具备更高的能力素质,还必须有相当的奉献精神和服务意识。相信这位博士已经做好了充足的思想准备。

更值得讨论的问题是,如何让以这位博士为代表的高素质人才真正在基层施展抱负,茁壮成长。比如,要发展新质生

产力,就要吸引高新技术企业来投资兴业,具有相关技术背景、又懂科技创新的“高学历”公务员,往往能发挥更大作用。而且,高学历人才擅长的绝不只是专业领域,他们的思维深度、视野广度和学习能力,都期待有用武之地。不拘一格用人才,给年轻人才搭台子,给空间,让他们人尽其才,并有明晰的上升通道,才能吸引更多能力强、素质高、有情怀的年轻人到基层建功立业。基层治理现代化、地方高质量发展也就有了源头活水。

总之,每名年轻人的禀赋不同、成长和接受教育的环境不同,所会所长所爱自然有差异。充分尊重年轻人成长成才规律,构建包容、多元的育人选人标准和环境,才能让我们的社会成为青年友好型,更加活力充沛。

郭元鹏

近年来,网红卖课风生水起。一些网红披着情商、财商、成功学、精英教育等外衣,向粉丝销售所谓的“IP课程”,不少课程虽价格昂贵却备受追捧。一些网友认为,知识付费无可厚非,粉丝买网红的课程是“一个愿打一个愿挨”;但也有很多网友质疑,网红卖课是假,制造焦虑后把粉丝当“韭菜”收割是真。

“知识付费”似乎已经被网红们玩坏了:“10节课编程入门速成”“5分钟掌握写作技巧”“7节课学会理财”……各大平台上,以快速入门、迅速见效为卖点的课程随处可见。一些不良商家精准拿捏用户需求,通过夸大宣传、虚假包装等手段高价售卖缺少实质内容的课程,吸引一批又一批人为之买单。很多人在付费之后,并未获得等价的知识或服务。

这里有一个经典的例子。看到“课程没有门槛,学会了就能源源不断地让AI自动创作变现”的广告宣传之后,市民张译毫不犹豫地花费1000元购买了课程。但学完课程后,他并没有从中获得任何收益,反而发现自己按课程要求所购买的AI软件在网上随处可见且完全免费。他意识到自己上当受骗了。

“知识付费”原本是一种不错的方式,既能让“知识拥有者”获得利益,还能让“想学知识者”学有所成,体现了知识的价值。然而眼下的所谓“知识付费”却是乱象丛生,处于野蛮生长的阶段,须及时有效治理,不能眼睁睁地看着“知识付费”毁在一帮“没知识的人”手里。

对于平台来说,需要对“知识付费”的内容进行审核。要组织专家对“知识付费”内容检验,看看达到了什么知识层面,是“花拳绣腿”还是“武功超凡”,依据其内容的优劣给出一个“指导价格”,而对于那些“虚假知识”“套路知识”则需要拦截在“知识付费”之外。

此外,可以尝试设置“知识付费”的反悔期。目前,很多商品都赋予了消费者的反悔权,实际上“知识付费”也是一种商品,也应该赋予消费者这样的权利,对于那些物无所值甚至是坑蒙拐骗的所谓“知识付费”,要让消费者能“用脚投票”,要设置多少天之内可以“不满意就退款”的制度。

最需注意的则是畅通消费者的举报渠道。目前的情况是消费者发现上当受骗之后,对于“知识付费”往往是投诉无门、退钱无门。只能是“被骗了,也就被骗了”。这不利于“知识付费”的发展。因此,需要畅通举报渠道,让骗人的“知识付费”竹篮子打水一场空,倒逼“知识付费”健康生长。

治网红卖课乱象,或可设置『知识付费』反悔期

帮助了解



把招聘的“宝”押在性格测试上,悬

李英锋

“3轮面试都过了,最后卡在了性格测试”“刚做完测试,被通知与意向岗位要求不符”“测试结果显示我缺乏进取心和抗压能力,我觉得不准”……当前,各地校园招聘火热进行,很多企业在招聘中除设置笔试、面试外,还要求求职者做性格测试,不少人因测试结果不合格错失心仪岗位。

求职闯关到最后,“倒”在了性格测试环节,这一结果无疑令求职者沮丧、不甘。性格测试给求职者平添了一道就业门槛,带来了更多不确定性。

从理论上说,设计合理、科学的性格测试题目能够在一定程度上测出求职者的性格特征、行为偏好,有助于招聘企业多维度评估求职者的岗位适配性。但性格测试的理论效果和实践效果还存在不小距离。

比如,一些企业的性格测试模型质量

参差不齐,测评效果的准确性、公正性、稳定性也难以保障。再如,性格测试可能只反映测试者的临时状态,而人的状态往往随时间、环境等外界因素而变化,同一个测试者在多次测试中可能会给出不同的答案。此外,由于性格测试被越来越多企业采用,对就业的影响越来越大,很多求职者在测试时会刻意迎合这类题目进行作答,甚至还有相关培训课程教人如何“伪装”应付测试。在此背景下,心口不一的性格测试结果就失去了价值,给招聘单位带来的只有误导。

招聘单位不能盲目轻信性格测试,也不宜用僵化、静止的眼光来看待测试结果。如果简单以性格测试结果确定招录标准,则可能属于不合理的招聘条件,进而对求职者形成“误伤”,可能侵犯其平等就业权。我国劳动法第十二条规定,劳动者就业,不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。就业促进法规定,“用人单位招用人员、职业中介机构从事职业中介活动,

应当向劳动者提供平等的就业机会和公平的就业条件,不得实施就业歧视”。一些企业拿性格测试当招聘“硬杠杠”,甚至提出性格测试不通过一年内不能再投简历的要求,都涉嫌构成新型就业歧视。

性格测试或许可以作为招聘的参考项,但却不宜成为决定项。企业在招聘过程中可以设置性格测试环节,但应该选用专业、标准、高质量的性格测试模型,确保测试过程的合法、公正、透明,并可给与求职者二次测试或自我申辩的机会,综合评判其测试表现。企业也不应该把性格测试结果作为直接影响招聘决策的必要条件或者“一票否决项”,而是应该由人力资源部门、面试官综合考虑求职者的专业、技能、从业经历、笔试面试表现等情况,对应岗位需求,作出全面考量。

说到底,就像人的情绪会波动一样,性格测试也会出现“情绪波动”,企业在招聘过程中应该合理确定性格测试的权重,不能把招聘的“宝”都押在性格测试上。