



重庆瞭望实地探访四川农业大学“网红”就业指南。杜锐兵 摄



重庆大学2024届毕业生今秋首场大型双选活动现场。重庆日报记者 郑宇 李志峰 摄

“最火”就业指南的启示

就业是永恒的课题。

最近，四川农业大学的《2024届毕业生就业指南》火遍网络，《指南》里包含就业月历、就业政策、就业发展、简历写法等实用内容。网友们看完纷纷呼吁，“大学生值得人手一本”。

一本就业指南为何可以从校内火到校外？《指南》里藏着怎样的就业“秘笈”？眼下正是应届生求职季，探寻《指南》“出圈”背后的逻辑，具有现实意义。

向与政策、就业指导与服务、常见问题、师兄师姐的求职经验分享等，可谓极具实用性和操作性。

“在网络如此发达的今天，关于就业的信息很多，但对大学生来说有效的其实很少。四川农业大学招生就业处相关负责人表示，指南之所以“出圈”，也许就在于删繁就简，系统梳理了简单实用的就业知识，帮助学生节省了择业就业的时间精力、降低了择业就业的试错成本，满足了学生的需要。

到底该选考公、考研，还是就业？什么时候开始找工作？就业信息去哪儿查看？面临毕业季，相信很多毕业生都曾遇到过这些令人“头大”的问题。而当我们把这些疑问一个个解开，却往往已经错过了择业就业的最佳时机。

大学生作为成年人，应当当好自己职业规划的第一责任人。但客观来说，面对眼花缭乱的就业信息、纷繁复杂的就业市场、众说纷纭的职业建议，要求久居“象牙塔”的大学生们短时间找到一条适合自己的道路，未免有些强人所难。

如何有效降低应届毕业生择业就业的试错成本，事关青年的发展和前途。

“这才是大学生该看的就业指南”“川农有心了”“建议全国推广”……从网友留言中可以看出，四川农业大学推出的这本《指南》“深得我心”。那么，四川农业大学做对了什么？

有心，看似“无心插柳”，实则用心树人。面对《指南》突然爆红成为“顶流”，参与编写的招生就业处老师表示：实属无心插柳。

其实，这项工作学校已经开展近10年之久，截至目前，已经先后修订推出了10版就业指南。每年从编写、排版到校稿，往往要历时4个多月，逐字校对3—5遍直至定稿，为每一届学生提供最切合实际的就业指导。

服务好学生的个人发展，也是在推进学校事业的整体突破。事实证明，四川农业大学凭借其对学生负责的培养模式，不仅“拉满”了校友的自豪感，也赢得了全社会的美誉度。

有情，于细节处体现人文关怀。“我们川农人，都是有情怀的人。”10月26日，在该校召开的校企（地）人才培养座谈会上，四川农业大学党委书记庄天慧表示，一批知农爱农的高素质人才，勇担社会责任；站在个人发展角度，学校努力将他们送往更适合自身发展的平台和轨道上去，更好地实现人生价值。

在“996”“00后整顿职场”“职场PUA”成为热门话题的当下，年轻人对职场有焦虑、有迷茫，这时候更需要有人“扶一把”，为他们注入信心和动力。这本为校内学生编写的内部资料能够得到全网大学生的青睐，说明戳中了当下大学生的共同心理。

青年是国家的有生力量，是民族的未来，应该得到全社会更多的关怀和鼓励。正如《指南》中《致2024届毕业生的一封信》一文暖心地写道：“江山有待，自强不息。青春有梦，奋斗以成！”

有情，起点和落脚点都是为学生服务。翻开这本薄薄的《指南》，“干货”满满。一百多页的篇幅，涵盖了就业月历、就业去

如今的就业市场存在这样一个“怪圈”：99%的人都想进那1%的顶尖企业，而99%的企业都想要那1%的顶尖人才。

事实上，这便是就业信息不畅通、就业平台不完善带来的资源错配和人才浪费。如何让“金子”能发光的同时，也能让人单位掘到“真金”？从这本就业指南的“出圈”现象中，或许可以找到一些启示：

创新人才工作理念，“自来水”也能“出圈”。在《指南》被网友自发关注，形成热度之后，四川农业大学第一时间向网友公开了下载渠道，并加强网络维护。眼下正值秋招季，这一行为不仅帮助了广大学生，同时也向社会递出一张热情大方的“川农名片”，吸引了用人单位的目光。

是金子总会发光，而学生就业工作要做的就是“把土扒开”。随着就业市场的变化，人才工作理念也需要与时俱进，谁能在校企联动、资料编撰、媒体宣传、活动组织等方面创新手段，主动变“等用人单位上门”为“送优秀才出门”，说不定就会赶上下一个“出圈”的风口。

做优人才培养，用实力和底气“破圈”。四川德康农牧食品集团股份有限公司人力资源总监龚爽认为，在求职过程中，最关键的不是掌握多少求职技巧，而是要“肚子里有货”。同理，对于高校而言，想要实现学生好就业，前提便是培养出社会真正需要的优质人才。

有专家认为，当前一些高校在人才培养上“闭门造车”“不接地气”，导致学生综合素质落后于市场需要。因此，各高校应深化人才培养模式改革，优化课程体系建设，强化人才培养质量，推进科教融合、产教融合，全面培养学生的专业能力、执行能力、交流能力等，打破人才培养与现实需求错位的“怪圈”。

多方协作，合力“建圈”。四川农业大学校长吴德认为，做好人才培养和学生就业工作，不是靠单个学校能解决的，还需要政府、企业、高校等共同努力，形成合力。

比如高校主动走向市场，为用人单位培养更多“真心好用”的实用人才；比如用人单位与高校共建人才培养机制，“反哺”教学水平提升；比如政府强化政策支持，促进人才资源合理配置……如此，就业也能成为延长合作链条的关键环节，进而扩大校地合作、校企合作的“朋友圈”。

我们之所以如此关注大学生就业，在于每一份得偿所愿的薪水，在于每一个萌芽待放梦想，更在于期待青春能量，如何接力时代担当。

毕业生们，祝你好运。

据重庆瞭望

打破“第一学历歧视”不只是企业和求职者的事



大足区高校毕业生专场招聘会。(新渝报资料图)

近日，“第一学历似乎成了我的污点”这一话题，登上社交媒体平台热搜。

在官方语境中，“学历”仅指一个人取得的最髙学历。所谓“第一学历”，是一个经不起推敲的伪概念。

在倡导终身学习、不断深造的当下，依然有不少企业出于各种原因，只认求职者的“第一学历”。一些不客气的企业甚至会直接告知求职者：虽然你的博士念得不错，但本科（专科）学校还差点意思。令人大跌眼镜。

扫除“第一学历歧视”偏见，为求职者提供更加公正合理的竞争环境，不仅是用人单位与应聘者之间的事。从某种意义上说，它还关乎人才资源的高效匹配、关乎经济社会的高质量发展，也折射着全社会看待奋斗与机遇之间辩证关系的态度。

“第一学历歧视”是一种貌似合理的偏见，一些说辞也常有意无意为之开脱：

“企业想招谁就招谁，标准想怎么定就怎么定。”我国法律规定，劳动者享有平等就业权，求职者与企业的双向选择应在法律框架内进行，具有市场性和一定的公共性。将“第一学历”视同于“业务能力”，有违就业公平。

“不用第一学历筛，哪里忙得过来？”这种偏

见，折射出用人单位筛选能力的不足。客观地说，学历与能力具有一定相关性，但没有绝对的因果关系。HR作为人力资源的把关人，理应为用人单位招到最适配、最胜任的人才，如果仅以“第一学历”划线，看似简化流程，实则是舍本逐末。

“第一学历最值钱，后取得的学历含金量不高。”每个人的求学经历都是具体的，求职者能否胜任一份工作，更需要多方比对考虑。仅仅用“第一学历”来一棍子打翻一船人，不仅显得傲慢，也忽略了众多学子不断提升自我、持续深造的努力。

事实上，学历只是是否适配工作的若干因素之一，责任心、抗压能力、学习能力、表达能力、社会经验乃至生活习惯等，都会直接而深远地影响人的职场表现。

学校如赛道，职场如旷野。或许学生时代评价标准单一、固定，但职场会随着企业经营、社会发展、技术进步而不断嬗变演化，能否适应职场、适应何处职场，远非一个“第一学历”所能概括。

归结“第一学历”的本质是一种学历崇拜。重视教育与知识，是中华民族的传统美德，是凝聚全社会广泛共识的强大力量。然而，当下显然与1977年刚恢复高考时不同。当时，社会经济结构相对简单，评价人才的标准也就相对单一。



重庆健康职业学院召开2024届毕业生秋季双选会。(新渝报资料图)



职引未来—川渝毗邻地区（大足·璧山·资阳）2023年高校毕业生就业双选会在大足举行。(新渝报资料图)

在当时，“学好数理化，走遍天下都不怕”不仅是事实，而且具有一定合理性。

而当下新技术层出不穷、新业态频频涌现，移动互联网、大数据乃至人工智能正在深刻改变职场。同时，大学扩招、全民教育也让高质量教育资源更加普惠，昔日遥不可及的“高学历”正在走入“寻常百姓家”。正因如此，我们有必要对“第一学历歧视”做一次正本清源的梳理。

第一学历的取得有太多偶然因素。进入什么样的学校、获得什么样的第一学历，不仅与个人的奋斗息息相关，也受到考试状态、考学年份、报考技巧等一系列因素的影响。

第一学历之外，第二、第三学历的取得，其实何尝不能衡量出求职者的综合素质呢？仅以笔者所在的新闻行业为例，过去十年间整个行业经历了翻天覆地的变化。从文字、图文到直播、短视频，内容形态、行业标准、技能要求正在发生根本性变化。

而这些新知识、新技能，绝大多数是边用边学，在实践中摸索。从这个意义上说，无论是在职场摸爬滚打，还是考取研究生继续深造，持续不断地学习与与实践，给工作带来的助益远大于“毕业于哪个本科院校”。

我们都知道，“第一学历”是一个并不准确的指标，若将它作为求职“门槛”，会在无形之中给学生群体一个并不合理的导向——鼓励学历崇拜、加剧教育“内卷”。而这，绝非求职群体与用人单位之幸，更有可能造成资源错配，不利于经济社会发展。

杜绝“第一学历歧视”，需要多管齐下，形成合力。

求职者面对“第一学历歧视”时，应努力平稳心态，认识到这并非对个人能力的否定，而是一种并不合理的偏见。用人单位应从选取用人、企业发展、市场秩序等角度出发，切实提升人才选拔筛选能力，避免资源错配、人才错判。

各职业院校应多研判、有所行动。学校应从学生发展与就业的长远角度考虑，尽可能提供实用有效的技能培训、求职辅导和实习实践，解决好学校到职场的衔接。从某种意义上说，更好地满足企业需要、市场需求，同样是在为学生的成长和发展负责。

有关部门应适时研究更新“反就业歧视”相关法律，在全社会形成更加多元、弹性、有针对性的人才评价机制。与此同时，有关部门应加强监督检查，对产生恶劣影响的就业歧视事件及时跟进并向社会公示，以求标本兼治之效。

经济社会越是迈向高质量发展，人才便越显得珍贵。求职者如何找到“相看两不厌”的目标，用人单位如何“吹尽狂沙始到金”，全社会如何“不拘一格降人才”等等，不仅仅只是一项单纯的技术，也是一门需要用心的“艺术”。

据重庆瞭望