

► 策论

# 坚决杜绝“第一学历”歧视

王顶明

近日,教育部在其官网上正式回应网友提出的“第一学历”问题,强调国家教育政策文件及管理过程中从未使用过“第一学历”概念。这是国家教育主管部门2014年以来第二次正面澄清同一问题。然而,在崇尚学历文凭、重视出身背景、强调竞争筛选的社会文化中,“第一学历”现象由来已久、根深蒂固、屡见不鲜。学历“查三代”,重点关注高等教育第一阶段的学历文凭(也称“原始学历”),对非全日制、专科、二本甚至非名校文凭的不同程度歧视,使得“第一学历”成为了雇主选人用人、个人升学与就业乃至落户购房时显性或隐性的“门槛”。“第一学历”现象已成为媒体经常关注、社会时有热议、利益相关者高度关切的问题。

从筛选假设与信号传递的视角来看,学历文凭是个体在人力资本市场释放的能力“信号”,也是雇

主在人才选拔与评价过程中的分类“标签”。不同院校层次、不同学习类型的文凭持有者的背后可能有着不尽相同的资源禀赋、文化资本和符号资本,因此“第一学历”具有一定的解释力和合理性。我们可以从一些企事业单位的招聘条件、一些高校的研究生招生简章中看到“名校”情结、“第一学历”要求。有调查显示,四分之三的央企招聘公告中存在“第一学历”区别对待,而高校招聘中这类现象更为突出。由北京大学课题组开展的全国博士毕业生离校调查显示,“第一学历”现象的总体发生率高达47.62%。换言之,有接近半数的博士毕业生可能在毕业时遭遇了“第一学历”问题。

从终身学习和个体成才成长的角度来讲,“第一学历”仅仅是人一生的学习与奋斗过程中一个里程碑。从小学、初中、高中、大学到研究生,每一个阶段的学

历文凭仅代表个体在特定教育机构接受的学习经历,仅仅是反映个体综合能力与素质水平的一个方面。在求职聘任、选人用人、落户购房过程中过分强调“第一学历”,甚至以“第一学历”为前提条件和门槛约束时,难免陷入以偏概全、一叶障目的境地。这种以一纸文凭论高低的做法实质上是用人单位和职能部门简化管理、僵化操作、量化评价的具体体现。对个人而言,“第一学历”现象是对人的歧视偏见、污名标签和无端伤害,极不利于激发个体终身学习的动力,不利于优秀人才在组织体系中脱颖而出,甚至可能造成对知识价值与教育功能的信任危机。

再从社会公平与正义的角度来说,“第一学历”现象所反映的就业歧视、升学歧视,严重影响了教育结果公平,造成了社会整体福祉的净损失和人力资本的负效应,不

利于释放人力资源红利和活力。因“第一学历”歧视而被剥夺就业和学习机会时,显然违背了平等就业权,违背了平等受教育权,违背了社会主义核心价值观所倡导的公平与正义。

为此,教育部曾明确提出,严禁发布含有限定985高校、211高校等字样的招聘信息,严禁发布违反国家规定的有关性别、户籍、学历等歧视性条款的需求信息。为了彻底扭转“唯名校”“唯学历”问题,《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,并且在招聘公告和实际操作中不得将毕业院校、学习方式作为限制性条件。

在我国加快建设学习型社会、努力实现更高质量和更充分就业的进程中,若要坚决杜绝“第一学历”现象,还需要教育部门、人力

资源部门和社会界的共同努力。教育部门应当主动、积极构建符合国情的国家资历框架,以学习者的成长为中心,推进各阶段学习与培训经历的整合融通,实现各类型学分的累积、转换与学习成果认可,为资历证书拥有者的成才、就业与发展提供绿色通道和展示平台。人力资源部门应当推动出台反就业歧视法、修订就业促进法,从法律层面明确不得学历歧视,明确学历歧视的争议处理和司法救济机制。而就更为广泛的社会组织而言,需要建立起以能力与贡献为导向的人才选拔与评价机制,不断提升社会组织的人力资源治理能力和水平,真正具备识才的慧眼、爱才的诚意、用才的胆识、容才的雅量、聚才的良方,共同营造尊重人才的氛围,努力形成不拘一格用人才的局面。

(作者系北京理工大学人文与社会科学学院教授、博导)

► 一家之言

## 用好红色影视资源活教材

姜姝

今年国庆档,《长津湖》《我和我的父辈》《功勋》等多部红色影视作品“燃动青春”,创造了一个又一个的“收视神话”。红色影视经典不仅感动了无数观众,也引发了青年学生“边追剧边爱国”的热潮,成为爱国主义教育“活教材”。笔者认为,在思政课的教学中也应该充分利用好这些优质红色影视资源。

红色影视“进教材”,丰富了爱国主义教育的理论内涵。把红色影视作品“请进来”,作为素材和资源进入思政课堂、服务于教学,能够克服纯理论教学中存在的缺乏感染力和生命力的“痼疾”,从“可听”到“可视”,将影像美学和思政教育对接起来,丰富爱国主义教育理论内涵和思政教育。电影《长津湖》从“献礼大剧”华丽转身为收视口碑双丰收的“流行大剧”,正是注重了阐释以爱国主义为核心的民族精神。在富于视听震撼效应的影像艺术背后,其核心就是深植于中华民族心中的爱国主义精神。红色影视“进教材”不仅可以激发学生的爱国热情,培养健全的审美情感,而且能够引导学生了解国情、了解党史,从而更好地培养学生的爱国情、强国志、报国行。

红色影视“进课堂”,也创新了爱国主义教育的课程形态。在“互联网+时代”,学生对于红色经典的要求愈来愈高,只有内容丰厚、主题鲜明、时代感强烈的影视作品,才是符合课程思政教育需求的“金课”资源。既要有主旋律故事,有“指点江山、激扬文字”的爱国主义气象,又要有强烈的审美性、艺术性和教育性,通过生动曲折故事情节、丰满可信的人物形象、质朴纯真的语言艺术等形式传承红色基因。要根据重大历史事件选取优秀的红色影视作品,形成一条完整的“故事链”,让博大精深的理论思想“转化”为通俗易懂的人物“史话”。要做好作品背景知识的梳理“功课”,结合教学目标和教学任务,对重点问题进行分析讲解,突破固有藩篱、纠正错误认识,让学生观有所思、思有所得。要将红色影视“进课堂”作为一项系统工程进行推进,充分利用好红色影视融入课程思政教学,实现全过程、全方位、全课程覆盖,实现红色思政教育成果的实效最大化。

红色影视“进头脑”,能够激发爱国主义教育的情感体验。从“进教材”到“进课堂”,能够打破传统爱国主义教育的灌输模式,给课程思政注入活力,带来生机。但真正让爱国主义情怀在青少年心中扎根,让爱国主义精神“入脑入心入行”,还需要在情感教育上下功夫。比如电影《我和我的父辈》进课堂,就可以把这四个“集片式”故事片段搬上情景舞台,扮演故事人物、开展情感教学,以家庭关系观察父辈人生。在“身临其境”的过程中,“穿越”历史时空,引导学生一边吟诵经典台词,一边感受波澜壮阔的历史激流,在历史和现实之间架设相互理解的“桥梁”。

(作者系南京农业大学马克思主义学院副教授)

## 守住儿童道路安全底线

闫锁田

不久前,黑龙江省哈尔滨市双城区发生一起学生驾驶电动三轮车与货车相撞事故,造成4名学生当场死亡。对此,教育部再次提醒广大学生家长(监护人)增强交通安全意识,履行好监护责任,加强对孩子的看管和教育,不要让不满12岁的儿童骑车上路,不得让未成年人私自驾驶各种车辆,严防交通安全事故发生。

电动车具有行动自如、经济实惠、节能环保、充电方便、骑行安全等特点,被誉为“绿色交通工具”,越来越受到人们的青睐,成为人们上下班、接送孩子的代步交通工具。但电动车同样是车,车上安装有操作按钮和刹车等系统,具有机动车的操作属性,相对于自行车速度快、力量大,不好控制。

未满12岁的儿童不能骑车上路,16岁以下未成年人不能驾驶电动三轮车,未成年人驾驶电动车不能载人,这些都是交通法规划出的硬杠杠。对此,学生家长(监护人)必须增强交通安全意识,带头遵守公共交通秩序,规范驾驶行为,通过言传身教,让孩子从小养成良好的文明出行习惯。家长不在家或休息时间要严格加强对家庭交通工具的管理,切勿留下安全隐患。更重要的是,家长要明白,孩子驾车或骑车出行,不仅仅是个人的安全问题,而是牵涉公共安全秩序问题,一旦发生车祸,往往会给他人和社会造成损失。因此,孩子在家期间,家长一定要妥善安排好孩子的活动时间,根据孩子的性格特点和爱好设计活动内容,切实履行好监护责任,教给孩子安全出行和娱乐的最佳方法,随时加强看管和教育,切实遵守交通规则,培养孩子良好的行为习惯。

随着城镇化步伐的加快和人民生活水平的提高,人流车流物流剧增,既给城乡交通出行造成了新的压力,也对学校和交警部门提出新的挑战。未满12岁这一年龄段的孩子大多在小学,16岁以下未成年人大多处于义务教育阶段的学生,要解决好未成年人骑车或驾车上路的问题,义务教育阶段学校同样需要承担起社会责任,把遵守公共交通规则作为学生教育的一门“必修课”,通过主题班会、少先队会、家长会、法治讲座等活动,紧紧抓住节假日等关键节点,向家长和普及安全出行教育常识,让学生在紧急情况下学会安全自救,夯实家庭、学校、社会相关部门的责任,建立未成年人安全管理长效机制,推进平安校园建设。

公安交警和交通运输作为职能部门,应结合公共交通面临的新情况、新问题,深入学校向师生宣传普及交通安全知识。坚持以“案”说“法”,让师生从交通安全事故中吸取教训,认识遵守公共交通规则的重要性,还可借创建“交通安全文明学校”的契机,树立标杆学校,营造交通安全的良好社会环境,提升交通安全管理水平,为未成年人健康快乐成长系上“安全带”。

(作者系甘肃省天水市教育局干部)

## 反对地域歧视 维护公平就业权

杜丽洁(深圳大学传播学院2021级博士生)

随着人们对生活质量的追求,家政服务的市场规模日益扩大,相关从业人员的需求也在不断增加。从数量上来看,家政服务从业人员已经成为社会职业的重要组成部分,为其创造平等的就业机会也是对社会就业环境质量的检验。

从社会个体层面来看,应该鼓励民众对就业歧视等问题积极表达,提高人们的就业公平意识,尤其是受到歧视的劳动者要

新闻回放在网络流传。这则招聘由北京某家政中介公司工作人员发布在朋友圈,招聘要求是35岁到58岁的女助理,工作内容是陪同50岁女士逛街、理疗、旅游、做家务。但东北、河南籍贯无缘。这则招聘将河南人和东北人排除在外,引发了网友热议,网友指出这样的招聘已经属于就业地域歧视。

近日,一则家政招聘截图在网络流传。这则招聘由北京某家政中介公司工作人员发布在朋友圈,招聘要求是35岁到58岁的女助理,工作内容是陪同50岁女士逛街、理疗、旅游、做家务。但东北、河南籍贯无缘。这则招聘将河南人和东北人排除在外,引发了网友热议,网友指出这样的招聘已经属于就业地域歧视。

新闻回放在网络流传。这则招聘由北京某家政中介公司工作人员发布在朋友圈,招聘要求是35岁到58岁的女助理,工作内容是陪同50岁女士逛街、理疗、旅游、做家务。但东北、河南籍贯无缘。这则招聘将河南人和东北人排除在外,引发了网友热议,网友指出这样的招聘已经属于就业地域歧视。

新闻回放在网络流传。这则招聘由北京某家政中介公司工作人员发布在朋友圈,招聘要求是35岁到58岁的女助理,工作内容是陪同50岁女士逛街、理疗、旅游、做家务。但东北、河南籍贯无缘。这则招聘将河南人和东北人排除在外,引发了网友热议,网友指出这样的招聘已经属于就业地域歧视。

新闻回放在网络流传。这则招聘由北京某家政中介公司工作人员发布在朋友圈,招聘要求是35岁到58岁的女助理,工作内容是陪同50岁女士逛街、理疗、旅游、做家务。但东北、河南籍贯无缘。这则招聘将河南人和东北人排除在外,引发了网友热议,网友指出这样的招聘已经属于就业地域歧视。

新闻回放在网络流传。这则招聘由北京某家政中介公司工作人员发布在朋友圈,招聘要求是35岁到58岁的女助理,工作内容是陪同50岁女士逛街、理疗、旅游、做家务。但东北、河南籍贯无缘。这则招聘将河南人和东北人排除在外,引发了网友热议,网友指出这样的招聘已经属于就业地域歧视。

新闻回放在网络流传。这则招聘由北京某家政中介公司工作人员发布在朋友圈,招聘要求是35岁到58岁的女助理,工作内容是陪同50岁女士逛街、理疗、旅游、做家务。但东北、河南籍贯无缘。这则招聘将河南人和东北人排除在外,引发了网友热议,网友指出这样的招聘已经属于就业地域歧视。

新闻回放在网络流传。这则招聘由北京某家政中介公司工作人员发布在朋友圈,招聘要求是35岁到58岁的女助理,工作内容是陪同50岁女士逛街、理疗、旅游、做家务。但东北、河南籍贯无缘。这则招聘将河南人和东北人排除在外,引发了网友热议,网友指出这样的招聘已经属于就业地域歧视。

新闻回放在网络流传。这则招聘由北京某家政中介公司工作人员发布在朋友圈,招聘要求是35岁到58岁的女助理,工作内容是陪同50岁女士逛街、理疗、旅游、做家务。但东北、河南籍贯无缘。这则招聘将河南人和东北人排除在外,引发了网友热议,网友指出这样的招聘已经属于就业地域歧视。

新闻回放在网络流传。这则招聘由北京某家政中介公司工作人员发布在朋友圈,招聘要求是35岁到58岁的女助理,工作内容是陪同50岁女士逛街、理疗、旅游、做家务。但东北、河南籍贯无缘。这则招聘将河南人和东北人排除在外,引发了网友热议,网友指出这样的招聘已经属于就业地域歧视。

新闻回放在网络流传。这则招聘由北京某家政中介公司工作人员发布在朋友圈,招聘要求是35岁到58岁的女助理,工作内容是陪同50岁女士逛街、理疗、旅游、做家务。但东北、河南籍贯无缘。这则招聘将河南人和东北人排除在外,引发了网友热议,网友指出这样的招聘已经属于就业地域歧视。

新闻回放在网络流传。这则招聘由北京某家政中介公司工作人员发布在朋友圈,招聘要求是35岁到58岁的女助理,工作内容是陪同50岁女士逛街、理疗、旅游、做家务。但东北、河南籍贯无缘。这则招聘将河南人和东北人排除在外,引发了网友热议,网友指出这样的招聘已经属于就业地域歧视。

新闻回放在网络流传。这则招聘由北京某家政中介公司工作人员发布在朋友圈,招聘要求是35岁到58岁的女助理,工作内容是陪同50岁女士逛街、理疗、旅游、做家务。但东北、河南籍贯无缘。这则招聘将河南人和东北人排除在外,引发了网友热议,网友指出这样的招聘已经属于就业地域歧视。

新闻回放在网络流传。这则招聘由北京某家政中介公司工作人员发布在朋友圈,招聘要求是35岁到58岁的女助理,工作内容是陪同50岁女士逛街、理疗、旅游、做家务。但东北、河南籍贯无缘。这则招聘将河南人和东北人排除在外,引发了网友热议,网友指出这样的招聘已经属于就业地域歧视。

新闻回放在网络流传。这则招聘由北京某家政中介公司工作人员发布在朋友圈,招聘要求是35岁到58岁的女助理,工作内容是陪同50岁女士逛街、理疗、旅游、做家务。但东北、河南籍贯无缘。这则招聘将河南人和东北人排除在外,引发了网友热议,网友指出这样的招聘已经属于就业地域歧视。

新闻回放在网络流传。这则招聘由北京某家政中介公司工作人员发布在朋友圈,招聘要求是35岁到58岁的女助理,工作内容是陪同50岁女士逛街、理疗、旅游、做家务。但东北、河南籍贯无缘。这则招聘将河南人和东北人排除在外,引发了网友热议,网友指出这样的招聘已经属于就业地域歧视。

新闻回放在网络流传。这则招聘由北京某家政中介公司工作人员发布在朋友圈,招聘要求是35岁到58岁的女助理,工作内容是陪同50岁女士逛街、理疗、旅游、做家务。但东北、河南籍贯无缘。这则招聘将河南人和东北人排除在外,引发了网友热议,网友指出这样的招聘已经属于就业地域歧视。

新闻回放在网络流传。这则招聘由北京某家政中介公司工作人员发布在朋友圈,招聘要求是35岁到58岁的女助理,工作内容是陪同50岁女士逛街、理疗、旅游、做家务。但东北、河南籍贯无缘。这则招聘将河南人和东北人排除在外,引发了网友热议,网友指出这样的招聘已经属于就业地域歧视。

新闻回放在网络流传。这则招聘由北京某家政中介公司工作人员发布在朋友圈,招聘要求是35岁到58岁的女助理,工作内容是陪同50岁女士逛街、理疗、旅游、做家务。但东北、河南籍贯无缘。这则招聘将河南人和东北人排除在外,引发了网友热议,网友指出这样的招聘已经属于就业地域歧视。

新闻回放在网络流传。这则招聘由北京某家政中介公司工作人员发布在朋友圈,招聘要求是35岁到58岁的女助理,工作内容是陪同50岁女士逛街、理疗、旅游、做家务。但东北、河南籍贯无缘。这则招聘将河南人和东北人排除在外,引发了网友热议,网友指出这样的招聘已经属于就业地域歧视。

新闻回放在网络流传。这则招聘由北京某家政中介公司工作人员发布在朋友圈,招聘要求是35岁到58岁的女助理,工作内容是陪同50岁女士逛街、理疗、旅游、做家务。但东北、河南籍贯无缘。这则招聘将河南人和东北人排除在外,引发了网友热议,网友指出这样的招聘已经属于就业地域歧视。

新闻回放在网络流传。这则招聘由北京某家政中介公司工作人员发布在朋友圈,招聘要求是35岁到58岁的女助理,工作内容是陪同50岁女士逛街、理疗、旅游、做家务。但东北、河南籍贯无缘。这则招聘将河南人和东北人排除在外,引发了网友热议,网友指出这样的招聘已经属于就业地域歧视。

新闻回放在网络流传。这则招聘由北京某家政中介公司工作人员发布在朋友圈,招聘要求是35岁到58岁的女助理,工作内容是陪同50岁女士逛街、理疗、旅游、做家务。但东北、河南籍贯无缘。这则招聘将河南人和东北人排除在外,引发了网友热议,网友指出这样的招聘已经属于就业地域歧视。

新闻回放在网络流传。这则招聘由北京某家政中介公司工作人员发布在朋友圈,招聘要求是35岁到58岁的女助理,工作内容是陪同50岁女士逛街、理疗、旅游、做家务。但东北、河南籍贯无缘。这则招聘将河南人和东北人排除在外,引发了网友热议,网友指出这样的招聘已经属于就业地域歧视。

新闻回放在网络流传。这则招聘由北京某家政中介公司工作人员发布在朋友圈,招聘要求是35岁到58岁的女助理,工作内容是陪同50岁女士逛街、理疗、旅游、做家务。但东北、河南籍贯无缘。这则招聘将河南人和东北人排除在外,引发了网友热议,网友指出这样的招聘已经属于就业地域歧视。

新闻回放在网络流传。这则招聘由北京某家政中介公司工作人员发布在朋友圈,招聘要求是35岁到58岁的女助理,工作内容是陪同50岁女士逛街、理疗、旅游、做家务。但东北、河南籍贯无缘。这则招聘将河南人和东北人排除在外,引发了网友热议,网友指出这样的招聘已经属于就业地域歧视。

新闻回放在网络流传。这则招聘由北京某家政中介公司工作人员发布在朋友圈,招聘要求是35岁到58岁的女助理,工作内容是陪同50岁女士逛街、理疗、旅游、做家务。但东北、河南籍贯无缘。这则招聘将河南人和东北人排除在外,引发了网友热议,网友指出这样的招聘已经属于就业地域歧视。

新闻回放在网络流传。这则招聘由北京某家政中介公司工作人员发布在朋友圈,招聘要求是35岁到58岁的女助理,工作内容是陪同50岁女士逛街、理疗、旅游、做家务。但东北、河南籍贯无缘。这则招聘将河南人和东北人排除在外,引发了网友热议,网友指出这样的招聘已经属于就业地域歧视。

新闻回放在网络流传。这则招聘由北京某家政中介公司工作人员发布在朋友圈,招聘要求是35岁到58岁的女助理,工作内容是陪同50岁女士逛街、理疗、旅游、做家务。但东北、河南籍贯无缘。这则招聘将河南人和东北人排除在外,引发了网友热议,网友指出这样的招聘已经属于就业地域歧视。

新闻回放在网络流传。这则招聘由北京某家政中介公司工作人员发布在朋友圈,招聘要求是35岁到58岁的女助理,工作内容是陪同50岁女士逛街、理疗、旅游、做家务。但东北、河南籍贯无缘。这则招聘将河南人和东北人排除在外,引发了网友热议,网友指出这样的招聘已经属于就业地域歧视。

新闻回放在网络流传。这则招聘由北京某家政中介公司工作人员发布在朋友圈,招聘要求是35岁到58岁的女助理,工作内容是陪同50岁女士逛街、理疗、旅游、做家务。但东北、河南籍贯无缘。这则招聘将河南人和东北人排除在外,引发了网友热议,网友指出这样的招聘已经属于就业地域歧视。

反就业歧视是一个过程,由于社会运行中存在不少约定俗成的“潜规则”,一些受到歧视的劳动者因担心生计问题不敢表达、不敢反抗,才让这样的歧视成为常态,长此以往会对这些劳动者造成身心伤害,也不利于维护社会公平、为民众创造良好的工作环境。

从企业层面来看,必须将反对就业歧视作为企业常态化的一部分,避免在人员招聘、用工等过

程中出现相似问题。用人企业或者个人应尊重劳动者的基本权利,尊重其人格尊严,有义务与劳动者达成公平合理、互利互惠的劳动关系。作为劳动市场规范的重要主体,企业必须承担起维护就业公平的社会责任。

从社会管理层面来看,这样的做法已经违反了相关法律规定,就业促进法中提出向劳动者提供公平的就业机会、公平的就业条件,因此针对就业招聘中存在的歧视问题

应对直接负责的相关企业与个人进行问责,更重要的是劳动行政管理部门应为那些遭遇就业歧视的劳动者提供反馈与举报渠道,让反就业歧视变得更加透明高效。

反对就业歧视需要不同的社会群体为之付出,努力消除就业歧视所带来的不良影响,将其从源头扼杀。“事在是非,公道远近”,通过一系列维护就业公平的措施,让违规的企业对个人付出代价,让歧视之风不再继续。

校准选人天平 破除地域歧视

林昱彤(深圳大学传播学院新闻系2019级本科生)

相对于沿海地区经济较落后,因此易成为地域歧视的对象。但随着东南沿海和中西部发展差距日益缩小,互联网使地区间文化交流更为深入,不同地区的认同矛盾理应消解。

想要根除地域歧视,需要法律保障、企业自律和个人理性齐发力。在劳动法、就业促进法已有的反就业歧视条例基础上,更

因于它给我们带来了伤害。最直接受伤的是就业者,让他们与心仪的岗位无缘。同时它也会伤害被歧视省份的学生,打击他们的热情。同时这一狭隘的观念也在阻止我们思想的进步,阻止我们成长为更加理智与开放的人。因此,面对落后的观念,我们应采取行动,去改变、淘汰它。

多元规范企业招聘的法规应被完善,让隐性的就业地域歧视无处遁形。作为招聘主体的企业更应成为杜绝地域歧视的践行者,以良心自律,以道德自省。而个人,应保持理性与判断力,不做地域歧视的加害者,而是歧视性招聘的监督者。唯有这样,地域歧视才能被斩草除根,招聘选用的天平才能重新校准。

多元规范企业招聘的法规应被完善,让隐性的就业地域歧视无处遁形。作为招聘主体的企业更应成为杜绝地域歧视的践行者,以良心自律,以道德自省。而个人,应保持理性与判断力,不做地域歧视的加害者,而是歧视性招聘的监督者。唯有这样,地域歧视才能被斩草除根,招聘选用的天平才能重新校准。

多元规范企业招聘的法规应被完善,让隐性的就业地域歧视无处遁形。作为招聘主体的企业更应成为杜绝地域歧视的践行者,以良心自律,以道德自省。而个人,应保持理性与判断力,不做地域歧视的加害者,而是歧视性招聘的监督者。唯有这样,地域歧视才能被斩草除根,招聘选用的天平才能重新校准。

多元规范企业招聘的法规应被完善,让隐性的就业地域歧视无处遁形。作为招聘主体的企业更应成为杜绝地域歧视的践行者,以良心自律,以道德自省。而个人,应保持理性与判断力,不做地域歧视的加害者,而是歧视性招聘的监督者。唯有这样,地域歧视才能被斩草除根,招聘选用的天平才能重新校准。

多元规范企业招聘的法规应被完善,让隐性的就业地域歧视无处遁形。作为招聘主体的企业更应成为杜绝地域歧视的践行者,以良心自律,以道德自省。而个人,应保持理性与判断力,不做地域歧视的加害者,而是歧视性招聘的监督者。唯有这样,地域歧视才能被斩草除根,招聘选用的天平才能重新校准。

多元规范企业招聘的法规应被完善,让隐性的就业地域歧视无处遁形。作为招聘主体的企业更应成为杜绝地域歧视的践行者,以良心自律,以道德自省。而个人,应保持理性与判断力,不做地域歧视的加害者,而是歧视性招聘的监督者。唯有这样,地域歧视才能被斩草除根,招聘选用的天平才能重新校准。

多元规范企业招聘的法规应被完善,让隐性的就业地域歧视无处遁形。作为招聘主体的企业更应成为杜绝地域歧视的践行者,以良心自律,以道德自省。而个人,应保持理性与判断力,不做地域歧视的加害者,而是歧视性招聘的监督者。唯有这样,地域歧视才能被斩草除根,招聘选用的天平才能重新校准。

多元规范企业招聘的法规应被完善,让隐性的就业地域歧视无处遁形。作为招聘主体的企业更应成为杜绝地域歧视的践行者,以良心自律,以道德自省。而个人,应保持理性与判断力,不做地域歧视的加害者,而是歧视性招聘的监督者。唯有这样,地域歧视才能被斩草除根,招聘选用的天平才能重新校准。

多元规范企业招聘的法规应被完善,让隐性的就业地域歧视无处遁形。作为招聘主体的企业更应成为杜绝地域歧视的践行者,以良心自律,以道德自省。而个人,应保持理性与判断力,不做地域歧视的加害者,而是歧视性招聘的监督者。唯有这样,地域歧视才能被斩草除根,招聘选用的天平才能重新校准。

多元规范企业招聘的法规应被完善,让隐性的就业地域歧视无处遁形。作为招聘主体的企业更应成为杜绝地域歧视的践行者,以良心自律,以道德自省。而个人,应保持理性与判断力,不做地域歧视的加害者,而是歧视性招聘的监督者。唯有这样,地域歧视才能被斩草除根,招聘选用的天平才能重新校准。

多元规范企业招聘的法规应被完善,让隐性的就业地域歧视无处遁形。作为招聘主体的企业更应成为杜绝地域歧视的践行者,以良心自律,以道德自省。而个人,应保持理性与判断力,不做地域歧视的加害者,而是歧视性招聘的监督者。唯有这样,地域歧视才能被斩草除根,招聘选用的天平才能重新校准。

多元规范企业招聘的法规应被完善,让隐性的就业地域歧视无处遁形。作为招聘主体的企业更应成为杜绝地域歧视的践行者,以良心自律,以道德自省。而个人,应保持理性与判断力,不做地域歧视的加害者,而是歧视性招聘的监督者。唯有这样,地域歧视才能被斩草除根,招聘选用的天平才能重新校准。

多元规范企业招聘的法规应被完善,让隐性的就业地域歧视无处遁形。作为招聘主体的企业更应成为杜绝地域歧视的践行者,以良心自律,以道德自省。而个人,应保持理性与判断力,不做地域歧视的加害者,而是歧视性招聘的监督者。唯有这样,地域歧视才能被斩草除根,招聘选用的天平才能重新校准。

多元规范企业招聘的法规应被完善,让隐性的就业地域歧视无处遁形。作为招聘主体的企业更应成为杜绝地域歧视的践行者,以良心自律,以道德自省。而个人,应保持理性与判断力,不做地域歧视的加害者,而是歧视性招聘的监督者。唯有这样,地域歧视才能被斩草除根,招聘选用的天平才能重新校准。

多元规范企业招聘的法规应被完善,让隐性的就业地域歧视无处遁形。作为招聘主体的企业更应成为杜绝地域歧视的践行者,以良心自律,以道德自省。而个人,应保持理性与判断力,不做地域歧视的加害者,而是歧视性招聘的监督者。唯有这样,地域歧视才能被斩草除根,招聘选用的天平才能重新校准。

多元规范企业招聘的法规应被完善,让隐性的就业地域歧视无处遁形。作为招聘主体的企业更应成为杜绝地域歧视的践行者,以良心自律,以道德自省。而个人,应保持理性与判断力,不做地域歧视的加害者,而是歧视性招聘的监督者。唯有这样,地域歧视才能被斩草除根,招聘选用的天平才能重新校准。

多元规范企业招聘的法规应被完善,让隐性的就业地域歧视无处遁形。作为招聘主体的企业更应成为杜绝地域歧视的践行者,以良心自律,以道德自省。而个人,应保持理性与判断力,不做地域歧视的加害者,而是歧视性招聘的监督者。唯有这样,地域歧视才能被斩草除根,招聘选用的天平才能重新校准。

多元规范企业招聘的法规应被完善,让隐性的就业地域歧视无处遁形。作为招聘主体的企业更应成为杜绝地域歧视的践行者,以良心自律,以道德自省。而个人,应保持理性与判断力,不做地域歧视的加害者,而是歧视性招聘的监督者。唯有这样,地域歧视才能被斩草除根,招聘选用的天平才能重新校准。

多元规范企业招聘的法规应被完善,让隐性的就业地域歧视无处遁形。作为招聘主体的企业更应成为杜绝地域歧视的践行者,以良心自律,以道德自省。而个人,应保持理性与判断力,不做地域歧视的加害者,而是歧视性招聘的监督者。唯有这样,地域歧视才能被斩草除根,招聘选用的天平才能重新校准。

多元规范企业招聘的法规应被完善,让隐性的就业地域歧视无处遁形。作为招聘主体的企业更应成为杜绝地域歧视的践行者,以良心自律,以道德自省。而个人,应保持理性与判断力,不做地域歧视的加害者,而是歧视性招聘的监督者。唯有这样,地域歧视才能被斩草除根,招聘选用的天平才能重新校准。

多元规范企业招聘的法规应被完善,让隐性的就业地域歧视无处遁形。作为招聘主体的企业更应成为杜绝地域歧视的践行者,以良心自律,以道德自省。而个人,应保持理性与判断力,不做地域歧视的加害者,而是歧视性招聘的监督者。唯有这样,地域歧视才能被斩草除根,招聘选用的天平才能重新校准。

多元规范企业招聘的法规应被完善,让隐性的就业地域歧视无处遁形。作为招聘主体的企业更应成为杜绝地域歧视的践行者,以良心自律,以道德自省。而个人,应保持理性与判断力,不做地域歧视的加害者,而是歧视性招聘的监督者。唯有这样,地域歧视才能被斩草除根,招聘选用的天平才能重新校准。

多元规范企业招聘的法规应被完善,让隐性的就业地域歧视无处遁形。作为招聘主体的企业更应成为杜绝地域歧视的践行者,以良心自律,以道德自省。而个人,应保持理性与判断力,不做地域歧视的加害者,而是歧视性招聘的监督者。唯有这样,地域歧视才能被斩草除根,招聘选用的天平才能重新校准。

多元规范企业招聘的法规应被完善,让隐性的就业地域歧视无处遁形。作为招聘主体的企业更应成为杜绝地域歧视的践行者,以良心自律,以道德自省。而个人,应保持理性与判断力,不做地域歧视的加害者,而是歧视性招聘的监督者。唯有这样,地域歧视才能被斩草除根,招聘选用的天平才能重新校准。

多元规范企业招聘的法规应被完善,让隐性的就业地域歧视无处遁形。作为招聘主体的企业更应成为杜绝地域歧视的践行者,以良心自律,以道德自省。而个人,应保持理性与判断力,不做地域歧视的加害者,而是歧视性招聘的监督者。唯有这样,地域歧视才能被斩草除根,招聘选用的天平才能重新校准。

多元规范企业招聘的法规应被完善,让隐性的就业地域歧视无处遁形。作为招聘主体的企业更应成为杜绝地域歧视的践行者,以良心自律,以道德自省。而个人,应保持理性与判断力,不做地域歧视的加害者,而是歧视性招聘的监督者。唯有这样,地域歧视才能被斩草除根,招聘选用的天平才能重新校准。

多元规范企业招聘的法规应被完善,让隐性的就业地域歧视无处遁形。作为招聘主体的企业更应成为杜绝地域歧视的践行者,以良心自律,以道德自省。而个人,应保持理性与判断力,不做地域歧视的加害者,而是歧视性招聘的监督者。唯有这样,地域歧视才能被斩草除根,招聘选用的天平才能重新校准。

多元规范企业招聘的法规应被完善,让隐性的就业地域歧视无处遁形。作为招聘主体的企业更应成为杜绝地域歧视的践行者,以良心自律,以道德自省。而个人,应保持理性与判断力,不做地域歧视的加害者,而是歧视性招聘的监督者。唯有这样,地域歧视才能被斩草除根,招聘选用的天平才能重新校准。

多元规范企业招聘的法规应被完善,让隐性的就业地域歧视无处遁形。作为招聘主体的企业更应成为杜绝地域歧视的践行者,以良心自律,以道德自省。而个人,应保持理性与判断力,不做地域歧视的加害者,而是歧视性招聘的监督者。唯有这样,地域歧视才能被斩草除根,招聘选用的天平才能重新校准。

多元规范企业招聘的法规应被完善,让隐性的就业地域歧视无处遁形。作为招聘主体的企业更应成为杜绝地域歧视的践行者,以良心自律,以道德自省。而个人,应保持理性与判断力,不做地域歧视的加害者,而是歧视性招聘的监督者。唯有这样,地域歧视才能被斩草除根,招聘选用的天平才能重新校准。

多元规范企业招聘的法规应被完善,让隐性的就业地域歧视无处遁形。作为招聘主体的企业更应成为杜绝地域歧视的践行者,以良心自律,以道德自省。而个人,应保持理性与判断力,不做地域歧视的加害者,而是歧视性招聘的监督者。唯有这样,地域歧视才能被斩草除根,招聘选用的天平才能重新校准。

多元规范企业招聘的法规应被完善,让隐性的就业地域歧视无处遁形。作为招聘主体的企业更应成为杜绝地域歧视的践行者,以良心自律,以道德自省。而个人,应保持理性与判断力,不做地域歧视的加害者,而是歧视性招聘的监督者。唯有这样,地域歧视才能被斩草除根,招聘选用的天平才能重新校准。

多元规范企业招聘的法规应被完善,让隐性的就业地域歧视无处遁形。作为招聘主体的企业更应成为杜绝地域歧视的践行者,以良心自律,以道德自省。而个人,应保持理性与判断力,不做地域歧视的加害者,而是歧视性招聘的监督者。唯有这样,地域歧视才能被斩草除根,招聘选用的天平才能重新校准。

多元规范企业招聘的法规应被完善,让隐性的就业地域歧视无处遁形。作为招聘主体的企业更应成为杜绝地域歧视的践行者,以良心自律,以道德自省。而个人,应保持理性与判断力,不做地域歧视的加害者,而是歧视性招聘的监督者。唯有这样,地域歧视才能被斩草除根,招聘选用的天平才能重新校准。

多元规范企业招聘的法规应被完善,让隐性的就业地域歧视无处遁形。作为招聘主体的企业更应成为杜绝地域歧视的践行者,以良心自律,以道德自省。而个人,应保持理性与判断力,不做地域歧视的加害者,而是歧视性招聘的监督者。唯有这样,地域歧视才能被斩草除根,招聘选用的天平才能重新校准。

多元规范企业招聘的法规应被完善,让隐性的就业地域歧视无处遁形。作为招聘主体的企业更应成为杜绝地域歧视的践行者,以良心自律,以道德自省。而个人,应保持理性与判断力,不做地域歧视的加害者,而是歧视性招聘的监督者。唯有这样,地域歧视才能被斩草除根,招聘选用的天平才能重新校准。