



学科导航4.0暨统一检索解决方案研讨会

用人不能唯学历

<http://www.fristlight.cn> 2007-03-23

[作者] 李俭

[单位] 人民日报

[摘要] “学历是块敲门砖”，这句话描述了当前一些用人单位在选人用人上不重能力重学历的现象。这种做法，使没有文凭、学历较低的人被“否决”，把很多没有“敲门砖”但有真本领的人挡在了用人单位的大门之外。这不禁使人思索：衡量人才的标准到底是什么？什么时候才能彻底改变选人用人“唯文凭是举”的状况？

[关键词] 用人单位;文凭;学历

“学历是块敲门砖”，这句话描述了当前一些用人单位在选人用人上不重能力重学历的现象。这种做法，使没有文凭、学历较低的人被“否决”，把很多没有“敲门砖”但有真本领的人挡在了用人单位的大门之外。这不禁使人思索：衡量人才的标准到底是什么？什么时候才能彻底改变选人用人“唯文凭是举”的状况？有人说，把衡量人才的软标准硬化为学历这一硬杠杠，能够较好地体现选人用人的公平性；也有人说，单位里出现一个岗位空缺，够资格的人以十计甚至数十计，这么多人来竞争，不用“学历尺”量又用什么量呢？这些说法有一定道理，但存在片面性。因为学历不等于能力，拥有文凭的人并不一定就是人才。应该看到，把人才标准简单化为文凭或学历一个指标，已经带来种种弊端。一方面，它直接导致“假文凭”和“注水文凭”泛滥成灾，“权学交易”大行其道；另一方面，它极大地挫伤了一些勤奋好学、立志成才者的积极性，造成大量没有文凭或文凭较低的有用之才被埋没。时下一些地方出现的高技能人才短缺现象，就从一个侧面反映了我们在人才理念与人才培养上存在着误区。当然，强调用人不能唯学历，并不是否定学历教育的作用，更不是贬低知识的力量。社会需要各种不同类型的人才，其中有知识型、研究型的，也有创业型、技能型的。而人才成长的途径是多种多样的，并非学历教育一条路可走。寒窗苦读、高校深造，可以成才；发奋自学、博览群书，可以成才；立足岗位、钻研业务，也可以成才。人才的类型不同，成才的途径不同，衡量人才的标准自然也不能是单一的。把学历作为衡量人才的主要标准甚至唯一标准，显然有失偏颇。同时，一个单位招揽人才，是为了让他干事创业，而不是当摆设。俗话说：是骡子是马，拉出来遛遛。所谓“遛遛”，就是通过实践来检验，就是坚持人才的实践标准。因此，衡量和评价人才，选拔和使用人才，应当坚持德才兼备原则，综合考察其品德、知识、能力和业绩等情况，而不能以偏概全，唯学历是举。这样，才能形成人才辈出、人尽其才的局面，更好地推进改革开放和社会主义现代化建设事业。

[我要入编](#) | [本站介绍](#) | [网站地图](#) | [京ICP证030426号](#) | [公司介绍](#) | [联系方式](#) | [我要投稿](#)

北京雷速科技有限公司 Copyright © 2003-2008 Email: leisun@fristlight.cn

