

985硕士因本科“双非”求职被拒

求职的“第一学历”烦恼如何破解？

本报记者 曲欣悦 本报实习生 赵紫涵

“面试参加不少，录用通知一个没收到。”临近年关，还没找到工作，高畅感到“压力山大”。对本科毕业于一所二本院校、研究生就读于985院校的高畅来说，焦虑的根源在于“第一学历”。

近来，求职者遭遇“第一学历”歧视的话题引起关注。“花3年读985硕士，求职时因为本科双非被拒”“第一学历”歧视就像是“留了案底”等消息登上热搜。

尽管教育部曾于2021年公开回应，学历通常指个人获得的最高或最后的学历，国家教育行政部门相关政策及文件中没有“第一学历”的概念。然而，记者采访发现，实际招聘中，用人单位把“第一学历”作为招聘“门槛”的现象依然存在。

不被看好的“逆袭者”

高畅本科就读于四川一所二本院校。这种非211、非985的高校又被称为“双非”院校。从“双非”院校考上985院校的研究，被称为“逆袭者”。而让“逆袭”的高畅没想到的是，本以为名牌高校研究生就业会比本科就业轻松很多，却在求职时遭遇“第一学历”歧视。

双选会上，企业HR在她递过来的简历上写上“双非”，然后随手塞到一叠简历中。“再然后，就没有然后了。”高畅说。和从211院校本科毕业的研究生同学报考同一家公司，明明她的实习经历更丰富，但接到笔试通知的却是她的同学。

“你的本科院校是哪里的？”参加一家企业的第二轮面试时，面试官的随口一问，让

阅读提示

985高校硕士毕业生求职时因本科院校非211、非985被拒。眼下，一些用人单位把“第一学历”作为招聘“门槛”的现象依然存在。这种“唯名校”“唯学历”的用人倾向亟待破除。

高畅心里“咯噔”了一下。得知她毕业于一所二本院校后，高畅明显感到面试官对她的兴趣不大了，“前面的应聘者都聊了约15分钟，到我这儿，不到5分钟。”

等待了两周后，该公司HR电话告知她，因简历没有竞争力，这次招聘到此结束。这段经历让高畅很受打击，“都已经进行到二面阶段了，本以为碰到一个不那么看重‘第一学历’的公司，结果还是逃不出这个‘魔咒’。”

和高畅有着相似求学“逆袭”经历的陈雷，也曾向往过进入互联网头部企业。但随着一封封投出去的简历没了音信，陈雷也逐渐失去信心。后来，他托朋友从企业内部打听得知，报考的公司只招收本科和研究生都毕业于211、985高校的学生，所以他的简历被“无视”了。

不被看见的“门槛”

几次面试失败后，陈雷发现，很多企业不会在招聘启事中明确“第一学历”要求，但往往会将其当作一道隐形的“门槛”，影响后续的用人抉择。

多位人力资源业内人士向记者表示，即使一些求职者的研究生阶段教育背景出色，但如果就读的本科院校一般，在招聘时往往较难走到最后、获得工作机会。

刘玲在北京一家互联网企业从事招聘工作。每逢招聘季，她的主要工作是将收集

好的简历初筛整理后，交给领导来判断是否给予面试机会。“有的应聘者工作经验很丰富，‘第一学历’一般，领导会考虑给予面试机会。但如果面试时和其他学历背景更出色的应聘者相比能力差别不大，则极有可能因为学历印象分不高被淘汰。”刘玲说。

刘玲坦言，面对海量的简历，学历筛选往往被企业视为一种快速、直观的筛选方式，可以节省招聘成本，“如果不通过学历进行筛选，我们会增加很多工作量。”

“学历的影响程度在不同行业、岗位和不同招聘渠道是不一样的。”在杭州一家互联网科技公司从事招聘工作的张鹏看来，高科技产业更看重学历，而诸如互联网营销岗位则更看重工作经验，“校招往往更注重毕业院校，而在社招中，如果求职者过往的工作成绩足以证明他们的实力，那就不会严卡学历。”

张鹏表示，近年来，应聘者的学历层次不断提高，有时一个岗位收到的简历中，超过80%是硕士及以上学历，用人单位也就更有可能从“第一学历”阶段就进行“掐尖”，“我们自然希望优中选优，招到更优质的人才。同时，名校对学生能力的培养方式，也确实更有可能适应企业的需要。”

扭转“唯名校”“唯学历”的用人导向

“就业促进法规定，劳动者依法享有平等就业和自主择业的权利。劳动者就业，不

北京调整灵活就业社保补贴发放方式

本报讯（记者赖志凯）从2024年1月起，北京市调整灵活就业社会保险补贴发放方式，主要有两个变化。一个变化是灵活就业社会保险补贴实行“先缴后补”，就业困难人员灵活就业后，要先缴纳社会保险费，再根据实际缴费情况享受社会保险补贴。另一个变化是领取社会保险补贴的就业困难人员可以根据需求，自主选择参保险种和缴费标准。

据悉，这一调整提升了领取补贴的就业困难人员缴费的灵活度和便捷性，就业困难人员参保可以在基本养老保险、基本医疗保险和失业保险三个险种中，选择全部缴纳或部分缴纳，并自主选择缴费标准，人社部门再根据个人实际缴费险种确定补贴金额，社会保险补贴实行缴几险补几险，不缴不补，也就无法享受相应的社会保险待遇及补贴。

调整后，领取补贴的就业困难人员实际支出和享受的补贴没有变化。目前，北京市灵活就业人员参加基本养老保险、基本医疗保险和失业保险三个险种，按照最低缴费标准，每月缴纳1882.02元。领取补贴的就业困难人员，由补贴划转1254.68元，个人实际缴纳627.34元。补贴发放方式调整后，领取补贴的就业困难人员每月先缴1882.02元，再由人社部门将补贴发放到本人银行账户，个人实际支出仍为627.34元，更好地体现社会保险补贴权利与义务对等、依据实际缴费进行补贴的要求。



长者饭堂 守护“舌尖上的幸福”

近年来，广东省持续深化长者饭堂建设，推动老年助餐服务提质扩面。截至2023年底，全省老年助餐服务点增至3431个，调动财政投入、集体经济支持等资金给予用餐补贴。图为广州市越秀区一家社区长者饭堂，工作人员在给老年人打饭。

新华社记者 邓华摄

胜利油田电力分公司出真招下实功保障职工职业健康权益

打造职工身边的“健康驿站”

护人员驻驿站。

该驿站主要负责通过职工体检报告，筛选出患有高血压、高血糖、冠心病及其他12类疾病的重点关注人群。医护人员采取“固定+流动”模式，定期到基层单位、偏远站点开展健康指导。

驿站成立以来，4名医护人员在胜利油田电力工区巡回指导了两遍。每到一处，除了解读体检报告，他们还进行心肺复苏和除颤仪培训、常见病诊治和健康指导，并帮助基层单位建立“健康角”，打造身边的健康驿站。

不仅如此，4名医护人员还对800多名“重点保护对象”进行定期回访。胜中供电管理区的张廷娟在两个月内接到了两次来电关心和指导建议，这让她感到十分温暖。

巡回指导了两遍之后，医护人员马绍花感受到职工的健康意识明显增强，越来越重视日常健康管理。

“过去，拿到体检报告，我们不是专业人员，看不大懂。如今，有了医护人员的专业解读，我们不仅了解自己的身体状况，还可以在单位测量血压、血糖，进行健康咨询。”职工们深有感触。

多维度建设健康安全体系

安全是最大的健康。据悉，胜利油田电

力分公司多维度持续推动健康安全体系建设，制定全员岗位安全生产责任制和工作清单1224个，要求职工在上岗前，在岗期间和离岗时接受职业健康检查，并对异常人员进行复查、诊疗，对职业禁忌证人员调离接害岗位。2022年，组织1330人参加职业健康体检，未发现疑似职业病。

关注职工身体健康的同时，该公司还尽全力保障职工人身安全。由于涉海、涉黄河单位较多，该公司落实沿黄、沿海区域人员协同撤离及时避险措施，建立汛期极端情况下变电站、线路的主动停电应急响应机制，保障人身安全和电网安全。

由于电力职工长期与高压线路、电气设备打交道，该公司每年开展职业健康监护分析评价，作业场所的有害因素检测覆盖率100%，现场达标率100%。

同时，加强变电站集控管理，实现设备远程操作，降低职工劳动强度，减少与设备直接接触概率。整合无人机、移动终端等视频资源，帮助发现风险、消除隐患。通过视频监控、温湿度报警、六氟化硫在线监测等措施，保障职工人身安全。还配备高质量劳动防护用品，在生产现场配备耳塞、耳罩、防毒面具、正压式呼吸器等防护用品。

为职工打造“精神家园”

据介绍，胜利油田电力分公司以EAP（员工心理关爱）工作室为依托，成立以16名兼职心理咨询师为骨干的“心福赋能”工作团队，为职工打造身心健康发展的“精神家园”。

2023年高考前，一名职工找到EAP导师刘玉芹，诉说心事。原来，该职工的孩子正在读高三，因一次比赛成绩不理想，家长说了几句重话，孩子产生了厌学心理。刘玉芹告知家长多陪伴，不碰触孩子的痛点。看到家长的变化，孩子也自我调整，顺利升学。

据悉，“心福赋能”工作团队开发出“一线职工”“危机干预”等应用模块，编制《EAP与思想政治工作方案例集》，定期开展“心福赋能进班组”“21天·遇见阳光的自己”等活动，引导职工以更加积极的心态面对工作和生活。

每月16日是该公司的领导接访日，这项制度坚持了27年。通过接访，该公司建立了“冬送温暖，夏送清凉，四季送关爱”的关爱机制。

胜利油田电力分公司还成立了8个文体专业协会，常态化组织健身活动和“职工健康达人”评选活动，形成该公司的特色安全文化。

改善劳动环境 守护职业健康

哪些种植体、牙冠产品价格降了，价格几何？

国家医保局公布参与种植牙集采医疗机构名单

本报讯（记者李丹青）记者近日从国家医保局获悉，口腔种植医疗服务收费和耗材价格专项治理开展以来，口腔种植收费明显规范，患者负担大幅减轻。为让患者知晓在哪些机构可以享受价格治理成果，国家医保局即日起在其官方微信公众号公布“口腔种植体系统集中带量采购中选产品清单”“承诺参与口腔种植价格治理的医疗机构名单”等信息，并定期更新。

为保障人民群众获得能负担的口腔种植服务，2022年9月起，国家医保局部署开展口腔种植医疗服务收费和耗材价格专项治理。2023年5月，治理措施全面落实，患者负担大幅减轻。

据介绍，目前，常规单颗牙种植费用主要由三部分构成。一是医疗服务收费，采取包干的方式。包干收费范围包括：种植全过程的诊查费、生化检验和影像检查费、种植体植入费、牙冠置入费、扫描设计建模费，不包括拔牙、牙周洁治、根管治疗、植骨、软组织移植。其中，各地三级公立医院单颗常规种植牙的医疗服务收费原则上不超过4500元，符合特定条件的地区或医疗机构允许适当放宽。

二是种植体系统收费。口腔种植体系统是种植牙过程中需要植入口腔牙槽骨发挥固定作用的种植体及其配套耗材。2023年1月，全国所有省份参加的省级联盟组织开展了种植体系统集中带量采购，40种产品中选，涵盖国内市场所有主流的种植体系统品牌、材质等，中选价格区间为548元至1855元，均价900余元。

三是牙冠收费。牙冠是指口腔中能直接看到的牙体部分，与种植体系统连接固定后发挥咀嚼功能。2023年3月，国家医保局指导各地开展牙冠耗材竞价挂网，竞价价格区间为100元至656元，均价300余元。

为了让广大患者更全面了解口腔种植价格治理有关信息，国家医保局即日起在官方微信公众号公布“口腔种植体系统集中带量采购中选产品清单”等有关信息，主要包括中选产品的厂家、材质、价格以及医疗机构的约定采购量等信息。

同时，公布“承诺参与口腔种植价格治理的医疗机构名单”，并定期更新。名单内的机构，主要是同时作出“执行医疗服务价格全流程调控”“参加种植体系统集采并执行耗材”“零差率”“销售政策”“执行牙冠竞价挂网结果”这三项承诺的公立和民营医疗机构，供有需要的患者就诊前参考。

辽宁实施数字技术工程师培育项目

本报讯（记者刘旭 通讯员刘国耀）近日，《辽宁省数字技术工程师培育项目实施方案》（以下简称《方案》）印发，决定实施数字技术工程师培育项目，围绕人工智能、物联网、大数据、云计算等数字技术技能领域，每年培养培训数字技术技能人才3000人左右，到2030年累计培养培训不少于2万人。

据悉，培育对象包括省内在岗或拟从事数字经济领域工作的各类从业人员，以及普通高校全日制毕业学年学生。培训工作统一由纳入人社部培训机构目录的培训机构负责。结业考核合格的由培训机构颁发全国统一制式的培训合格证书，对取得培训合格证书及专业技术等级证书的，按规定给予一定标准的补贴，培训补贴直补培训机构。

《方案》提出，各市要将国家公布的人工智能、物联网、大数据、云计算、智能制造、工业互联网等10个职业（工种）纳入当地职业技能培训补贴标准目录。取得高级专业技术等级证书的，可作为申报高级职称评审的重要参考；取得中级、初级专业技术等级证书的，可纳入省中、初级职称认定范围。

同时，鼓励企业、事业单位等积极组织参加数字技术工程师培育项目，并确保专业技术人员脱产参加继续教育学习期间享受与在岗职工同等的工资福利和保险待遇，给予报销学费。在数字技术领域组织开展高层次人才选拔培养，对在各级各类技术技能竞赛中获得优秀名次的数字技术人才给予奖励。

广东惠东畅通劳动者维权“快车道”

本报讯（记者叶小钟 赵思远 特约通讯员沈莹）近日，经过两轮调解，广东省惠州市惠东县黄埠镇200多名工人，在不到两周的时间内，拿到了某项目公司拖欠了3个月的工资60多万元。这得益于惠东县创新推行“人社+工会+N”运作模式，与信访、住建、法院等部门联合打造劳动者维权“快车道”。

据悉，2023年以来，惠东县统筹劳动维权力量，快速查处违法侵权行为，形成部门间优势互补、效能衔接的整体合力。

根据“人社+工会+N”运作模式，惠东县在各乡镇以及在重点工程项目工地设立工资权益保障服务站，由县人社、乡镇各至少指派1名工作人员，县总工会及其他相关部门派出法律援助律师，为劳动者提供有保障的服务。同时，将劳动纠纷化解端口前移，就近提供工资支付问题咨询、接访调处等服务。

为确保企业用工留痕、工资专项专用，劳动所得有保障，惠东县将劳动保障法律法规中涉及劳动者权益和用人单位法定责任的规定，维护劳动者合法权益的基本常识、维权渠道和诉求方式进行梳理汇总，编辑成册发放，提醒企业重视用工管理中易引发纠纷的细节，确保务工出勤有登记、报酬结算无争议、工资核算有依据、工资发放有凭证。

青岛兴华路街道开展分层分类社会救助

本报讯（杨明清 记者张婧）2023年以来，山东省青岛市李沧区兴华路街道不断整合资源，健全主动发现机制，开展分层分类救助，切实兜住兜牢基本民生保障底线。

据悉，兴华路街道探索“大数据+铁脚板”模式，成立志愿小分队，主动摸排、发现困难群众，积极落实政策、主动办理业务，将不符合条件、处在政策边缘的人员纳入“暖心库”，时刻监测。目前，摸排387人次，已有185低收入人口纳入动态监测范围，通过摸排社区低保11户，实施临时救助128户。

为实现分类救助，兴华路街道为低保大病家庭、困境未成年家庭、老年家庭等提供个性化救助服务，对于行动不便、卧床失能老人开展上门体检，目前已完成老年人健康体检3966人。

同时，坚持街道社区主导，鼓励社会力量积极参与，整合专职社会工作者、社区志愿者等力量，提供入户探访、知心体检、暖心疏导、情感支持等服务，通过三方协同、多元参与，形成救助合力，畅通救助渠道，帮助困难群众渡过难关。

本报记者 田国奎

本报通讯员 鹿世乾 王维国

建成黄河三角洲首个健康安全体验馆培训基地，在油田安全技术比武中夺得金奖“三连冠”，每年投入400多万元组织全员体检，劳动生产率同比提升11%……这组数字和成绩，折射出中国石化集团胜利石油管理局有限公司电力分公司（以下简称胜利油田电力分公司）保障职工职业健康权益方面的真抓实干。

有油井的地方，就有电力职工。胜利油田电力分公司工区分布于山东省6市16个县区，4658名职工分散在3.28万平方公里区，且大部分处于荒郊野外。在该公司党委副书记、工会主席李长杰看来，工区分散且远离城市，医疗条件差、工作任务重、健康意识不强，这些因素都给建设健康企业带来了挑战。

近年来，该公司围绕“五环管理法”，在制度建设、环境保护、安全生产、健康管理、文化兴企等五方面持续探索，打造职工身边的“健康驿站”。

偏远工区有了“健康指导员”

2023年4月，胜利油田电力分公司成立健康驿站，山东省东营市东营区中心4名医