

职场“新生”警惕九宗罪 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/172/2021_2022__E8_81_8C_E5_9C_BA_E2_80_9C_E6_c39_172269.htm 当大学生质问为什么企业总是以“经验”二字把他们拒之门外时，很多HR经理也是无可奈何。“不是没有招聘过刚毕业的大学生，正因为招过，才知道不好用。用人部门牢骚满腹，还怎么再招？”这职场“新生”到底哪里把用人方得罪了呢？《职场指南》专门采访了众多HR和用人方，给初入职场和将入职场的大学生们提个醒。第1宗罪来源：www.examda.com 自由散漫，不拘小节过了头进了生平第一家公司，小陆心态不错。对做一些制作PPT、打印之类的基础性工作，他毫无怨言。很快也开始慢慢跟着主管，上手公司里一些具体的咨询项目。尽管工作表现不错，不过，小陆却经常因为一些他自认为“小节”的问题被主管批评，主管对他的评价是“大病没有，小病不断”每天上班总是险些迟到，开会最后一个来，第一个走，办公室里他的桌子总是最乱最脏，不管是给客户还是给主管打电话，第一声总是“喂”……尽管小陆自己觉得，男生大大咧咧点是很正常的事情，主管却对这些“小节”很较真，不仅因为开会迟到扣了他当月的奖金，一次竟然还叫清洁阿姨把小陆桌上的杂物统统当作垃圾扔掉……HR点评：毕马威华振会计师事务所人力资源部经理 何卫 现在刚毕业进公司的新人工作习惯确实挺差，我们已经管到非常具体的地步，不仅要管每天的办公桌必须整理干净，甚至还要提醒他们上厕所的文明礼貌。在“四大”，前三年对工作能力本身要求并不严格，主要是看个人的责任心怎么样，包括一些个人习

惯问题。会计师的工作很多时间要跟客户打交道，新人出去也代表公司形象，在客户那里做审计，人家借了一张桌子给你，你没整理好就下班，就破坏了公司的形象。所以，新人进公司不能再像在家里或者学校里那样自由散漫，你得学会基本的职场礼仪。

第2宗罪 推卸责任，错了总有借口 小余的市场部主管是个“放羊”型的上司，什么工作只跟她说个大概，具体怎么做从来不交代清楚。叫她起草调查问卷，只讲这个调查的目的。等到交项目的时候才开始“挑刺”。既然主管不教，小余索性耍起了脾气。做不好反正不是我的错，你没教好才是。“这又不是我的责任，我不会做有什么办法？又没人教我。”结果，公司只好把她换到行政部门。行政部每到月底那几天都要加班做绩效，小余手快，不到下班就把事情都做完，但眼看着同事还没收工，只能继续加班帮忙。吃了几次“亏”后，小余留了个“心眼”，反正都加班，宁可慢慢做也不做“冤大头”，结果工作进度一下慢了许多，行政主管察觉后质问小余，她理直气壮地把责任往同事头上一推，“他们也是一样的慢，你为什么不说他们！”气得行政主管半天说不出话来。

HR点评：维奥生物科技控股有限公司高级人力资源经理 张臻 对HR而言，新人犯些错误都可以原谅，也可以弥补，但最不能容忍的就是新人逃避责任，事情做不好没关系，但只要勇于承担责任，公司反倒会对你更加信任。相反，我经常碰到一些新人用“没经验”作为逃避责任的托辞，其实这是公司比较反感的，也是一些公司不愿意用新人的一个原因。我用有经验的人，交给他一件事，他会通过自己的资源，想办法去做好，但交给新人的话，往往都要主管部门盯着，而且即使这样也未必能做好，

因此，想让公司更放心地把责任交给你，新人应该自己多动动脑筋才是。第3宗罪 依赖性强，总是“断不了奶”小颜在学校的一位关系不错的师姐现在又成为了她的同事，比她早两年进她现在就职的广告公司。小颜在心里早把师姐当作公司里的“亲人”了。小颜和师姐在一个部门，做的是广告的网络传播。因为考虑到她们出自于“同门”，主管自然而然地把她们分在一个组，希望小颜在工作上能够尽快上手。师姐也非常愿意带小颜，因为了解她，觉得带一个熟悉的人会比较省心。可是后来小颜的工作状态渐渐让师姐有些吃不消了。小颜目前的工作还谈不上独立的策划和设计，只是按照师姐给她布置的任务做一些小的Flash或者文字。让师姐头痛的便是小颜甚至每选一种颜色或者字体都要她事先做好安排，否则小颜就没信心做下去。因为刚开始一两次的失败，使本来就有很强依赖心的小颜觉得，师姐决定的就一定是好的，而自己的选择肯定会被主管打回来重做，干脆，一切就都让师姐安排好了再做吧。

HR点评：毕马威华振会计师事务所人力资源部经理 何卫 我碰到过一个比较极端的例子，一个刚进公司的新人，自己遇到问题了，却不敢跟自己的主管沟通，而要自己的父母代劳，只能说现在的大学生人际沟通能力比较差。当然这只是很个别的情况，但在招聘当中，常会见到父母陪着大学生来面试，这在现在这些80年代出生的大学生当中很普遍，只能说现在这些大学生的独立能力越来越差了。

HR点评：GE中国人力资源经理 徐菲 这要看这个新人的上级主管的风格。一般我们会安排风格“互补”的直接经理带教新人，独立性差一点的新人，就找一些对下属关心程度高一点的经理管理，或者就直接把他“扔”到外地去“轮岗

”，让他自己去生活锻炼，如果表现不错，那就再到海外去，通过这种方式，让他渐渐摆脱“断奶期”。第4宗罪 公司当“课堂”，培训只认脱产听课“上哪儿能够找到这么好的能学到东西还倒给你钱的地方啊？上学还得交学费呢！”在某房地产咨询公司工作不到一年的Kirk俨然把公司当成了他的“第二大学”，而且是一个不用花钱就可以学习的地方。当初，Kirk正是凭着自身良好的学习能力和永不消褪的学习动力打动了公司的HR吴经理。可是慢慢地，吴经理发现，Kirk的学习激情好像高得有点过头了，整天要求培训机会。“Kirk老是跟同事抱怨我们公司的培训机会不多，体系也不完善，还跟我说起过他某某同学所在的公司经常给员工外派学习的机会。还总是说最近流行哪个课程啦，什么内训课程效果很好啦……”吴经理不明白，难道一定要像在学校那样上课，全脱产坐在教室里听老师在讲才叫培训？HR点评：维奥生物科技控股有限公司高级人力资源经理 张臻 大学毕业生应该清楚，公司是要你工作的地方，不是学校。公司鼓励的是学习意识和氛围，但在面试当中我就常碰到一些大学生会问，公司一年在培训上有多少预算、有多少培训项目。其实最重要的学习来源不是听听大课，而是在工作实践中自己多问、多学。第5宗罪 老实过头，碰到钉子就打退堂鼓

“Daniel，你去财务跑一趟，总经理需要上个季度市场活动支出的数据和报表。”市场部的主管向新人Daniel交待工作。Daniel领命而去。半个小时后，他空手回来。主管问为什么没要到数据。Daniel很委屈地回答，“财务部的人不肯给。他们说财务部出报表和数据只有每周一和周二，今天是周三，不是出数据的日子。”听了他的回答，主管一声叹息，问

道：“那你有没有告诉财务部，这是总经理特别交待的吗？” Daniel恍然大悟，“哦，没有说。我只是告诉他们要数据。” 主管摇摇头说道，“我自己去好了。” 最后主管自己跑了一趟财务，告诉对方这些数据是总经理特别要求的，很着急，财务部门很快就把数据和报表整理好教给了主管。 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com