

大学生6种非典型求职就业案例解析 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/281/2021_2022__E5_A4_A7_E5_AD_A6_E7_94_9F6_c123_281536.htm

职场专家表示?押不是说研究生不能从事环卫工作?熏不是说什么样的职位一定要什么样的人来做。如果这个工作是你愿意为之付出?熏并将其视为职业生涯发展的首站?熏那么你可以大大方方?熏不管别人的目光?熏而埋头干自己的。但如果仅仅是屈从于就业压力，那么你可以考虑自己是否能再勇敢些，再更有谋略些。糊口虽然必需，但“委屈”自己从事一个必将放弃的工作，对这个职位是不尊重，对自己多年的努力也不够公平。保守退缩症 7名研究生争一个环卫工职位 症状：广州市环卫局下属单位公开向社会招聘第一年，286个本科生、研究生竞争13个职位。其中26人抢一环卫工作岗位。普通人难以忍受的工作环境，却引来高学历才子的青睐。其中，广州市卫生处理厂化制车间一个要终日与病死禽畜打交道的职位，就引来19名本科生和7名研究生角逐。小左就是当时从26个本科、研究生中脱颖而出的优胜者，拥有暨南大学环境工程研究生的高学历。“当时是有一些选择，在应聘这里之前也在环保公司做过，但是这里的环境已经不是以前都要手工做事，待遇很稳定，又有各种保险、公积金，不是见不得人的职业。”作为一个名校研究生，为何选择与这些死病禽畜打交道呢？小左有些不好意思地告诉记者，就业压力很大是个现实问题。 诊断：智联招聘的职业专家认为，现在学生为了就业，搞出了各种各样的名堂。比如说，去年，有个毕业的女同学把自己的“少妇”艺术照当作了应聘简历的封面，本

打算以此吸引招聘方的眼球，没有想到的是，竟然没有一个企业会给她面试的机会，最后却惹得社会一片哗然之声。还有一些人为了获得一份工作，居然做起了“面霸”，就是那些总是在用人单位面试总是没有机会成功的人，而这些人中，有人更莽撞，在自己总是投简历总是没有用人单位理的情况下，他们就奋不顾身的直接“找”上门强行要求企业对其进行招聘面试。硕士研究生争当环卫工和上述这些求职者一样，都是“只有勇气”但没有谋略。智联招聘的职业专家表示，硕士研究生争当环卫工，其实是人才资源的一种极度浪费。这恰恰印证了不久前国家有关人事研究机构刚刚出台的调研报告的内容：目前，中国在人才的利用上还很不成熟，是个人才浪费严重的国家。对策：1．如果现在选择的行业不是你打算永久要待下去的行业，最好请你尽早离开。2．规划好自己的目标职业，尽量做和其相关的工作，这样的工作报酬低也值得，因为参加这样的工作你是给自己未来的职业发展摄取并积攒经验。3．任何人，做任何工作，至少都是有两个基本的出发点，一是前景在哪里，另一个就是“钱”景是什么，这本身就无可厚非。但如果是刚进入职场的学生，即使你是硕士研究生也应该在选择职业时注重前景而不是“钱”景。

盲目出击症 向招聘单位下跪求工作 症状：今年7月，渝中区聋哑女熊小芸从长春大学特殊教育专业本科毕业后，向上百家单位投递简历应聘，都因她是残疾人而被拒绝。无奈之下，她在华新街人才市场招聘现场做出了惊人举动：给招聘单位的人下跪求工作。当天上午10时许，在招聘会现场，一个身高约1.60米左右的女孩向某银行招聘人员跪下，双手举着写有简历两字材料，递给对方，并不

停的比划着手势，双眼中流露出诚恳和哀求的神色，该招聘人员看见赶紧扶起女孩。“我们银行需要语言与客户沟通。”该银行姓张的工作人员称，他们招聘的是专门办理信用卡的工作人员，如果不能说话，无法与客户交流、沟通，如何介绍信用卡业务。张坦言，他很同情女孩，但工作性质决定她不适合这份工作。随后，张与女孩通过写字交流后，与其主任联系了，还收了女孩的简历。女孩的父亲熊学章介绍，女儿下跪实在是无奈之举。孩子以优异的成绩从长春大学聋哑教育艺术设计专业毕业后。自去年11月开始，就一趟趟跑到高校、人才市场投递简历，希望找到一份工作。许多单位看她第一眼都觉得不错，但在了解到是聋哑人后，就不再吭声。投递了上百份简历，都没回音。诊断：前程无忧职业专家表示，招聘单位招人，注重的是你的自身能力，他关注的核心是你究竟会做什么，你有什么样的能力支撑你在我们的企业做下去。在求职过程中，央求、下跪等类似的做法，最多只能博得大家的同情，很难起到真正让用人单位破格录用你的作用。在北京的招聘会上，也有求职者给自己脖子挂个牌子，说多少钱或是如何要应聘哪个职位，但这样做的效果几乎没有。甚至有些企业还讥笑说，来招聘会你不赶紧找合适工作，搞这么一套，大家都很忙，哪有企业会丢下所有的应聘者不管，而去理会你。上面的这个求职者的行动情有可原，因为她毕竟是个残疾人，受先天生理条件的限制，她无法在招聘市场上与正常人进行竞争。她的举动也透露出了她渴望找到工作的诚意。对策：1．社会上应对这些残疾人的求职给予帮助，北京有一个专门派遣残疾人劳务的人才派遣机构，可以通过这样专业的渠道找到工作的机会。2．要

根据自己的生理条件选适合的职业和行业。比如小熊如果能选择去商场等那些专门设有残疾人服务业务的机构就机会很多了。自以为是症 学管理但老板不让我管事 症状：“我学企业管理的，虽然是个本科生，但我相信自己可以胜任，我天生就非常自信。而且他们是个刚刚成立的新企业，正准备补充各种各样的人才，这也给我申请有关的管理职位提供了可能。而且他们说了让毛遂自荐，为什么我就不能尝试呢？但结果是他们没有让我做内勤总监的职位，他们宁愿让这个职位空缺，也不愿意让我尝试。他们给我的理由是，我缺乏管理经验，老板对于让我管理公司内勤完全没有信心。而我认为这个企业老板没有魄力，干了不到两个月，没有要他一分钱，我就辞职了，他们不留我，自有留我处。”小康是北京一著名高校本科毕业生，用她自己的话说，当时毕业时为了能把户口落在北京，忍气吞声地选择了中关村一家规模非常小的民营企业工作，做最基础的行政工作。小康说，自己当初学管理就是想有一天能做到管理的位子上，可实际上在那个公司，自己做的就是高中生都能做的业务，这和她的理想相差甚远。到现在为止，她基本上是每年都要换个工作，因为她总在抱怨没有老板愿意给她管理职位，哪怕是个中层管理职位的机会。 诊断：智联招聘的职业专家分析，从企业现实来看，专门学管理专业的却很少能最后做到管理的位置上。很多企业都愿意选拔在企业有积淀的人才做其管理职位。因为这些人通常对企业知根知底，非常熟悉企业的运作流程、接受企业文化熏陶时间长，老板也很了解这些人的实际的工作能力。所以，老板愿意给这些人一个职业发展、提升的空间与平台。智联招聘的职业专家认为，现在人才可以自由

流动，这给招聘企业提供更多可以选择的机会。当市场上供选择的“产品”丰富了时，谁都愿意掏合理的钱，买有价值的货。现在企业招聘也是这样的心态。就是招聘的企业都希望通过比较、筛选来招聘到对他们最有用、最好用、最省成本的人才。而不是眉毛胡子一把抓。对策：1．还是踏实从企业最基本的职位做起，这是企业员工成长为企业领导者的最有效出路。2．管理者就是领导者，如果你没有一定的管理人才的素质，你恐怕就不能胜任这个角色。国内一个有关管理人才的调查报告显示，企业需要两种管理人才，一种是有自己要加盟的行业的工作背景，二是对他们个人需要有很强的决策力和执行力，如果你目前欠缺这些，就还需要好好沉淀。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