

大学生就业

36忌

杨粟裕 刘殿权 主编



中国科学技术出版社
CHINA SCIENCE AND TECHNOLOGY PRESS

大学生就业 36 忌

杨粟裕 刘殿权 主编

中国科学技术出版社

· 北 京 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

大学生就业 36 忌 / 杨粟裕, 刘殿权主编. —北京 :
中国科学技术出版社, 2016. 7

ISBN 978-7-5046-7190-5

I. ①大… II. ①杨… ②刘… III. ①大学生-就业-
研究 IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 162300 号

策划编辑 王晓义
责任编辑 王晓义
责任校对 刘洪岩
责任印制 徐 飞

出 版 中国科学技术出版社
发 行 科学普及出版社发行部
地 址 北京市海淀区中关村南大街 16 号
邮 编 100081
发行电话 010-62173865
传 真 010-62179148
投稿电话 010-62103347
网 址 <http://www.cspbooks.com.cn>

开 本 720mm×1000mm 1/16
字 数 100 千字
印 张 6.5
版 次 2016 年 9 月第 1 版
印 次 2016 年 9 月第 1 次印刷
印 刷 北京正道印刷厂

书 号 ISBN 978-7-5046-7190-5/G·722
定 价 19.80 元

(凡购买本社图书, 如有缺页、倒页、脱页者, 本社发行部负责调换)

前言

大学生就业问题已经引起社会各界的广泛关注。如何从根本上解决这一社会发展的必然矛盾成了重点。2015年,就业需求在结构性方面有变化,民营中小企业与二三线城市需求明显上升,毕业生对就业的期望值与社会需求有明显差别。总体来说,就业形势依然复杂严峻。

本书在主要讲述大学生就业过程中会遇到的问题的基础上,分析大学生就业时所遇到的困难,结合各种小案例一一解读。

据不完全统计,2016年全国高校毕业生在770万人以上,再加上出国留学回来的海归约30万人,以及之前没有找到工作的往届毕业生,预计2017年全国将有1000万名大学生同时竞争。

2016年,对于新毕业的大学生来说,就业形式更加严峻,海归潮、就业大军叠加。由于经济不景气,企业的热程度没有往年高,就业市场压力巨大。

学校对安排大学生就业方面指导不足。最根本的一个问题就是,教育与生产相脱离。

当前就业市场机制不完善,大学生对就业思想认识不足,没有在应聘前做充分的准备,在专业对口不对口和面试上的不成熟表现,都使他们与好的工作失之交臂。所以,在大学生应聘前,一定要重视面试技巧。

大学生只有对自己优劣势和就业形势有着一个清晰的认识与认真思考,才能对以后的努力方向更加明了。

《大学生就业36忌》一书,就是从注重专业学习、加强实践锻炼、调整就业心态等多方面,通过实例来为大学生就业进行充分的指导。让大学生做好职业规划,增加对社会的认识和经验的积累,以便在各行各业都能够快速开展工作。



目录

CONTENTS

一、心态篇..... 001

1. 忌缺少自信 003
2. 忌攀比学历 005
3. 忌负能量爆棚 007
4. 忌嫉贤妒能 009
5. 忌情绪化 012
6. 忌抱怨满腹 014

二、礼仪篇..... 017

1. 忌奇装异服 019
2. 忌不修边幅 021
3. 忌仪态不端庄 024
4. 忌迟到早退 027
5. 忌开会不关机 029
6. 忌见人不打招呼 031

三、工作篇..... 035

1. 忌不爱学习 037
2. 忌没有执行力 039
3. 忌“差不多”就行 042
4. 忌没有计划 044
5. 忌不会协作 046
6. 忌借口满满 048

四、领导篇..... 051

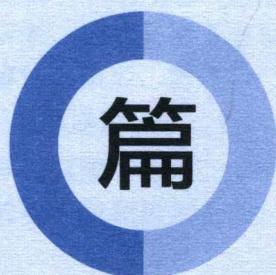
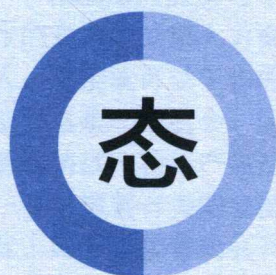
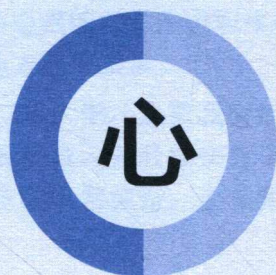
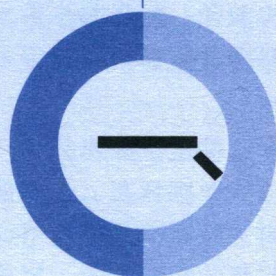
1. 忌顶撞领导 053
2. 忌越级汇报 055
3. 忌阿谀奉承 057
4. 忌当“杠头青” 059
5. 忌替领导做决定 062
6. 忌抢领导风头 064

五、同事篇..... 067

1. 忌互挖墙脚 069
2. 忌当烂好人 071
3. 忌踩人升位 073
4. 忌独享荣耀 075
5. 忌拉帮结派 077
6. 忌倚老卖老 080

六、交际篇..... 083

1. 忌说话无分寸 085
2. 忌不讲信用 087
3. 忌玩笑无度 089
4. 忌搬弄是非 091
5. 忌不拓展人脉 094
6. 忌当“职场卧底” 096



1.忌缺少自信

经常听到大学生讲自己应聘的遭遇，遇到与自己专业不对口的工作岗位，或者觉得自己毕业成绩不好，根本就不敢尝试，因此失去了很多就业机会。所以，这里开篇讲的就是大学生找工作最重要的就是塑造自信心。

目前，社会用人招聘可分为两种，一种是应届生招聘，一种是社会招聘。社会招聘需要的是那些有工作经验的人，这对刚毕业的大学生来说，应聘不上无可厚非。另外一种的社会招聘则是你需要重视的应届生招聘。这里需要的并不是你过往是否工作过，而是要你的精神和态度，以及你简历背后人本身的品质。这时自信心强的大学生求职率就比较高，这与成绩好坏关系不大，看重的是你其他方面的素质。

有个同事的孩子，毕业于一所普通二本大学，之前我听他父亲提起过，说他一直想应聘一家国际快销公司的职位，并且很快有了进展，得到了这家公司的销售部实习生聘书。这令我非常惊奇。于是我就给他打电话，问他是怎么得到这个位置的。

他说：“我最开始自己投简历应聘一个行政部门的实习生位置，在面试时，顺便表达了自己想做销售部工作的意向，结果人力资源经理说销售部也在招人，但要招有工作经验的人，直接就可以工作的。听完人力资源经理的话，我并没有泄气，反而觉得这是一个机会。因我在大三的时候在一家超市做过周末促销员，帮着推销过一种新产品酸奶，让我一下子抓到了头绪。接着我就到网上搜一些与销售有关的案例与经验，特别关注一些销售达人的访谈，很快我就上路了。接着我就开始把这家公司近3年的财务状况和内部运营在网上摸了个底儿清。这些调研工作让我对自己应聘这个职位更有信心了。后来，我就又去了离家很近的超市蹲点，了解了超市上货、采购方面的事情。最后，我写了一个行业的调查报告，经过新一轮的面试轰炸，终于如愿以偿。”

同事孩子的经历值得我们大家来分享：只要有热情，主动出击，付出时间与精力去获取经验，再加上加倍的努力与积极的态度，那么，你的就业机会就来了。

“大学4年，最大的迷失就是在招聘会上”。胆怯、羞涩和犹豫不

决是应届大学生求职时的最大“门槛”，虽然无法达到用人单位的全部要求，但主动自信的大学生也会博得赞赏，应届大学生可以利用这种“软条件”创造机会，获得意外的收获。

人力资源方面的专家也曾放言：招聘会对许多应届大学生来说是一种沉重的负担，不去好像缺失了什么；去了忙于奔波却没有任何收获，很纠结，成了许多高校毕业生最心焦的事。

这里再给大家讲个故事：一次马戏团演出，驯兽师在笼子里领着几只老虎表演。突然停电了，观众什么都看不见，只能听到驯兽师还在对老虎发出各种口令。演出结束后，有人问驯兽师停电时是否害怕。驯兽师说开始害怕，但越害怕越容易出问题，所以我也就冷静下来，继续对老虎发口令了。别人又问，你当时看不见老虎啊，发口令有什么用？驯兽师说我是看不见老虎，但是老虎不知道我看不见它们啊，所以只要我不停地发口令，老虎就以为我能看见它们，也就会很老实了。

大学生朋友在应聘时不要怕，你越怕，就越胆怯，其实你的不自信来自于你自己，别人是看不到你最深处的。这个时候不妨做个“厚脸皮”，没有人会介意的。

那么，如何增强你的就业自信心呢？

首先你要对自己的外表有信心，在应聘前，一定要整理好着装，使自己的外表处于整洁状态。正是对外表有自信了，才有利于你在应聘时，将注意力专注在应聘上；应聘上的同学，可以将注意力用在工作上。

有的大学生在应聘时会很紧张，甚至一说话就结巴，总担心结果。这时你需要注意的是完全放轻松，不要在意自己的表现。少想，会让你找到很好的感觉。还有在表述的时候，不要脸红，你的窘态会为你的表现减分。应聘前在家要做足说话的“功课”，多练几次就会有所提高。

缺乏自信还有一种比较普遍的表现，就是不坦诚，不懂装懂。你不熟悉的专业领域，有勇于承认与面对，乱说一气只能暴露你的胆怯。一句你没接触过，也好过这种乱说一气。

如果觉得自己实在害怕去应聘，那就找个好朋友一同陪你去吧，这样你就不孤单了，心里就有了底气。千万不要傻气到用酒来壮胆，你性格中的害羞与腼腆，不是一杯酒所能掩盖得了的。放开自己心中的结，

才是最大的潇洒与放开。

还有，别等着就业前夕才想到如何提升自己，在校期间就要未雨绸缪。

就业难，难在很多同学在大学里并没有对自己进行过规划，付出的努力不够，等到毕业之际才意识到自己学无所成，从而对自己求职缺乏信心。因此，我们同学应早做准备，在校加强专业知识技能的提升，经常参加校内演讲比赛，充分利用假期参加社会实践，提升自己的实践能力，也在锻炼中学会与人交往，早日融入社会。

2. 忌攀比学历

张丽与罗亚在大学里是一对好闺蜜。毕业后，二人同时进入一家企业当职员。3年时间过去，张丽已经升为部门主管，罗亚却还是老样子，原职未变。每次看到张丽意气风发地带着部门成员在会议室里开会，罗亚的内心就会泛起酸水。在工作之余攻读完学位的她心里很为自己不平，自己的学历比张丽高，怎么就不能有升职的机会呢？于是，每次见到张丽，罗亚就不再与她说话。

罗亚的这种情况是盲目攀比给自己造成的认知、情绪和行为方面的负性改变，属于一种典型的职场“孔雀心理”。即发现自身与参照个体发生偏差而产生负面情绪的心理过程。罗亚只看到了眼前的结果，却没有看到张丽一心扑在工作上所做出的努力。攀比这种心理其实在现实生活中屡见不鲜，但正确的走向是，有比较才会有差距，有差距就会有压力，有压力就会有动力，有动力才会进步。但盲目攀比就会使人陷入误区，在别人的成就里寻找痛苦，那就是心理问题了。

类似罗亚的盲目攀比学历，而忽略了对方的能力与努力，在大学生求职中并不鲜见。这类人群的内心总有一个念头，就是“我不能落后”“我不能被比下去”，总把别人的“强”作为标准。而事实上，职位的好坏都是相对而言的，职场位置的高与低，也存在利与弊，位置高的就会累，就要承受更大的压力；位置低的工作容易完成，压力相对就会小些，不要“这山望着那山高”，无端让心情负累。

现实生活中的用人单位，大部分看重的是学历，你是“211”还是“985”，如果不是，你连入围的资格都没有，对于应聘的大学生来说，

学校和学历是他们进入职场的敲门砖。用人单位的任性背后的原因，一个是用人门槛的攀比。用人门槛在一定程度上反映着用人单位的地位和水平。既然都竞相聘用高学历、知名院校的大学生，自己为何要自降身价降低人才招聘的资格和门槛？所以，你用硕士生，我就用博士生；你用“211”，我就用“985”。这种人才的激烈竞争，也给入职的大学生带来了负面影响，让他们在不知不觉中就暗地攀比。

在职场，不看重文凭的用人单位也存在，譬如，在IT行业里不是看谁文凭高，而是看谁有能力来完成某项工程或任务。往往很多的公司聘请一个本科生后，看不到他的业绩，这就很充分地证实了在IT行业里，要把能力放在首位，而文凭的高低不代表什么，因为计算机专业是不能和政治、语言、数学等学科并论的，不会因为应聘者的文凭高低而另眼相待。

在这里，我强调的是，人生没有永远的赢家，不要让攀比搅乱自己宁静的内心，攀比是一把双刃剑，过度关注自己与别人的差别只能让你不堪重负，走向极端。严重的还会患上“攀比恐慌综合征”。所以，在职场一定要保持好的心态，学会自我解压，放松心情。身在职场要培养一种“不争心”，这也是给自己减压，心灵减负的最好办法。

要把攀比转化为新的动力，有一句话说得好，活到老要学到老，说的就是这个道理。走出校门，不代表你就结束了学习生涯，捧着已有的学历随波逐流，这样的大学生没有明白，能力要比一纸文凭更加重要。别以为有了一个学历就是万事大吉，殊不知天外有天，楼外有楼？能力的培养，经验的积累才是成功者一生的事业。

你没有高学历，就一定要提升自己的能力，有人曾这样形容过：学历就像一张火车票，博士是软卧，研究生是软座，本科是硬座，专科的、民办的是站票！当你的学历撑不起你的野心，你就要比别人付出更多的辛苦，克服更多困难，加强能力的历练。光优秀是远远不够的，必须要卓越，做到让专业领域内的所有人都能认可和钦佩。所以，学无止境。

我们都知道高职位往往需要高学历支撑。我们常常听说某个经理工作如何优秀，却无法升职到总监甚至更高的管理级别。所以无论你能力强，为公司多么奉献，多么鞠躬尽瘁，在高层管理岗没有学历就没有

上升路径。要想更上一层楼，就要努力工作，这样才能有机会出头。适时地充电和接受培训，将有助于你的人生更高的走向。把你用在攀比的时间放在学习上，比牢骚满腹要实际得多。

“梅须逊雪三分白，雪却输梅一段香”。人各有其长，各有其短，每个人都有自己的优秀面，同样，每份工作也自有其优劣，也许自己工作的地方没有空调，没有高大上的落地窗，并且每天都与琐碎做伴，但是只要坚持下来，就是战胜了自己。当遇到烦心事情的时候，用一句“比上不足，比下有余”来安慰自己，烦闷也就一笑而去了。

好的攀比能让我们认识自己的不足和长处，合理地调整情绪、行动方向，是一种较实用的人生演练。它能时常促使我们内省自己，将能实现的尽量实现。至于不能实现的，其实也可看作是一种美丽的期待。就看你怎样选择攀比的正反面了，选择一种适当的攀比方式，就是选择了一种轻松的生活方式。

3. 忌负能量爆棚

说起来，职场确实是负能量聚集之地，身在其中的你，不得不时刻提防这些负面能量的传播和影响，稍不留心，自己也可能卷入负面能量的旋涡，不仅影响正常工作，伤害人际关系，严重的还可能因此丢了工作。

身处职场，我们既是负能量的吸收者，同时也不知不觉地成了负能量的创造者。身处职场，经验不足的你常常会被这种情绪感染，每当身边有同事发出对公司的不满，你也会应声虫般地附和。日复一日，定力不足的你终于禁不住煎熬毅然离职。这时的你会发现，平日里一直心怀怨怼的同事却依旧在岗位上“苦撑”着。他们没离开，你反倒放弃了，这究竟是什么缘故？

在职场像这样一直传播负能量的人，其实并不少见。我有个学员小琴就曾经讲述过她的经历。大学毕业没多久的她被一家做进出口贸易的公司录取了。她刚进公司，就发现邻桌的同事超级热络，是个自来熟。渐渐的，小琴发现，这个同事有个毛病，就是经常在公共场合说公司的不好，从人到事，没有她说不到的地方，经常传达的信息就是这个地方没法呆。

小琴刚开始只是听听，但在工作中发现这个同事说的事都得到验证了。于是，小琴和这个同事聊天吃饭时经常因单位的某事而产生共鸣。在说公司差劲的同时，小琴也失去了对这份工作的热情与幸福感。每天都很不开心，没多久，她就去了别家公司任职，薪水也没有比现在的高。奇怪的是，那个和她曾是同盟的同事却没有走，反而升职加薪了。这时候小琴才醒悟，只有自己为那些负能量买了单。

为什么人家天天抱怨心情没受影响，你这个听众却毁了心情落荒而逃？原因很简单，对方只是把负能量散布出来当作一种解压方式，在倾诉的过程中释放压力与不满。而你这个听众却当真了，被负能量打败了，走了。古人云：择其善者而从之。如果恰好碰到了“其不善者”，要学会远离他们，不要被那些所谓的负能量阻碍你的脚步。

现实生活当中，每个企业都不可能没有制度或者管理上的漏洞与疏忽。作为职场中人要有一个理智的判断，正确判断别人口中的“不好”有多糟糕。即使有不如意的地方难道就转身离开吗？所以说，职场中的负能量大部分是别人“设计”出来的，你这个职场小白不小心被传染了，就中招了。一个真正的理智的职场中人需要有客观的判断能力，这样才能把握住自己的职场生涯。

接下来，我们就看一下有哪些职场负能量影响着你。

消极，这是一种最动摇军心的情绪。办公室里，总是有人消极怠惰，对企业发展缺乏信心，患得患失。其实这种人的内心能量比较弱，而且行动力不高，总在瞻前顾后中蹉跎了时间和机会。这类人会传播出各种忐忑不安来扰乱军心。

浮躁，像有毒的空气蔓延。在办公室里这种急于邀功，做事不踏实的人很容易破坏团队的协作和平衡，也容易带动其他人与他一样急行军，而少了脚踏实地的积累。

冷淡，典型的办公室冷暴力。一个办公室人际关系冷淡对团队建设有很大的负面影响。表现为工作协作中有意不配合，疏远同事，甚至有意给同事设置障碍等。导致整个团队人际关系恶化，人心背离，极大地影响团队绩效。

懒惰，带来拖拉之风。每个人多少会有一些惰性，懒惰会变成拖沓，

这不仅影响个人工作业绩，还会因此影响团队的绩效。尤其是办公室老人这种懒散的态度会影响新人，一个传染一个，就造成整个工作氛围懒散低效。

多疑，极其容易影响办公室的人际和谐。同事之间、上下属之间缺乏信任，总怀疑对方的行为举止另有目的。职场女性因心思细腻、对感情和周围人际变化比较敏感，更容易患上疑心病。

与大家分享以上几种负能量，如果长时间陷入负能量当中，很容易影响职场道路的顺利发展。建议大家利用积极的方法去面对工作上的压力和困惑，负能量只会让你更加沮丧而无法走出困惑。如果你遇到其中的任何一种，都要及时地调整好自己的工作状态，只有远离负能量，才能吸收正能量。一旦发现自己陷在负能量里长时间拔不出来，就必须重新检视你的职业定位，分析得失和利弊，对个人职业规划进行微调，让计划跟上发展的步伐，才能让自己游刃有余。

在国外，很多企业都会给员工制定 EAP 计划，帮助员工及其家庭成员解决心理和行为问题。情绪控制意识强的人还会专门找个教练做长期的辅导。在中国，越来越多的企业也已开始关注到员工压力情绪管理这一块。尤其是银行、IT 企业、供电、通信系统这些高压行业的单位，很多都有自己专门的解压室，并且定期会请专家给员工做心理内部培训。

在职场里，你看到的永远不如表象那样风平浪静，背后的暗流涌动中，传播最快的不是那些正面的、鼓舞人心、积极向上的信息和能量，而是那些负面的、让人消极、倦怠、心里不爽的人和事。其实任何机构都像硬币一样，有正面有负面，负能量永远不会因为正能量的宣扬而消失。重要的是你如何去排解与转化掉这样的负能量。

在职场中学会辨别职场能量，更要学会接受正面的职场能量，这样才会是进步的职场生涯！

4. 忌嫉贤妒能

嫉贤妒能，在就业单位来说是一种常见的“怪病”。这类人群的存在，不仅影响单位的团结，也影响着单位的发展。在下面这个故事当中大家就可以深刻地体会到。

张倩大学毕业，分配到一家事业单位，刚出校门的她业务还没熟，领导就给她安排了一个很重要的任务，结果她因不了解情况，就没完成，被领导一顿训。这件事很快在单位传开，大家议论纷纷，说这点能力都没有，还大学毕业呢，说不上是怎么进来的！要强的张倩并没把这件事放在心上，反而开始努力研究业务，专心进入工作状态，并且通过对单位的了解，写了一篇翔实的调研报告。在年终的总结会上领导提出了表扬，会后却引起了不少人的嫉妒，甚至当着她的面就说她和领导的关系不一般。受不了这种无端侮辱，张倩辞职了。

这种情况是同事间典型的嫉妒案例，遇到这样的情景，我们如何去拆解？

我们回到春秋战国时期，看看孙臧是怎么在嫉妒者的排挤打压下生存与发展的。

孙臧与庞涓是同学。庞涓嫉贤妒能，害怕孙臧在魏国受到重用，就用“莫须有”的罪名陷害他。孙臧被搞得不能行走，脸上还被黥面。怀着复仇的心理，孙臧偷渡到齐国，凭借自己的真才实学，当了齐国军师。“围魏救赵”使其名声大震。他又巧用计谋，令庞涓这个历史上著名的嫉妒者，挥剑自刎。孙臧从此名显天下。

俗话说：不被人妒是庸才，他人嫉妒你正是说明你比他强，他有不如你的地方，所以才会嫉妒你。方法也很简单，就是保持一个平静的心态，以自己正常的方式该怎么工作就怎么工作，和其他同事该怎么相处就怎么相处，不必因为他嫉妒你就对他冷目相向，更不必担心他可能对自己不利而故意与其接近，不卑不亢，坦然大方。相处中，若对方挑衅，兵来将挡，水来土掩，接触几次，他知你不可欺，自然就收敛了。

还有，职场中遇到嫉妒和中伤的事件发生时，听到难听的话我们可以记在心里，遇到冷眼和黑手，我们就小心避过，这样不仅让恶意的中伤无的放矢，也可以让我们的肚量变得更加包容，也可以让低俗者变得更加自卑和渺小。对待嫉妒者的嫉妒和中伤最好的最绝妙的回击就是，在自己的内心深处对待嫉妒者的嫉妒和中伤的不屑和自我平静安闲的微笑。

以上是别人对你的嫉妒，如果职场中你也会嫉妒别人的时候，就请

换位思考一下，请把嫉妒、攻击、设计陷害别人的时间放在提升自我上，你只有不断地学习和超越自我，才会找到自信。除非你不想成为强者，计较得太多只会让自己更累，这个累不是别人造成的，而是你自己给自己强加的。

“枪打出头鸟”，在一个就业单位里，你想做出点成绩，总会触动同僚的神经，干得不好就会被人瞧不起，干得好难免出众，不仅同僚畏惧，甚至功高震主。此时你再遇到一个“举善而教不能”的领导，那你的职场生涯基本就终结了。久而久之，这个单位谁也不想真干实干了。在内耗中执行力消失殆尽，工作效率低下，还谈何发展？

某公司的一个项目经理，因自己手下一个职员的销售业绩越来越逼近自己，按照公司“能者上，平者让，庸者下”的规定，她就只有拱手让出已经把持了多年的经理位置，她妒火中烧，情急之下，采取了不光彩手段，偷偷与对方大客户联系，妄想取消已经签了意向的合同，结果对方非常反感，把情况反映给了上司，上司一怒之下，开除了这个项目经理。

这是上司嫉妒下属的一个典型案例。心理学家说，嫉妒是人类普遍的情感，轻微的嫉妒可以激励人上进，过度的嫉妒却会让人心生邪恶。尤其是当领导是一个嫉贤妒能的人时，有才能的下属就遭殃了。三国时的杨修就是由于曹操的嫉贤妒能，最后被杀。如果自身确有领导不及的才能，而偏偏领导又是一个嫉贤妒能的人，如何与他相处才不致伤到自己呢？

面对这样的领导，你就该大智若愚、小心行事；不要聪明外露，炫耀张扬。尽管工作成绩斐然，也要显得自己与世无争的一面，让领导觉得你是个“顺民”。同时，要避免自己的特长与领导特长“撞车”。在领导所不精通的领域大显身手，不仅会很快干出工作业绩，而且会引起领导的重视，因为这样的人是领导完成其职责工作的重要依靠。

在工作中不要太计较名利，面对领导的嫉妒，要佯装不知，并真心与领导合作，干出成绩，领导也多半会对此有所善意的回应。在公开场合支持领导、尊重领导。也可以在一些适当的场合，客观公正而又真诚坦率地肯定一下领导的优点和长处，当他知道你对他的善意评价和友好