

社会风标书系

宋三弦◎等著

我为什么 不要应届毕业生

11位老板、CEO、人事干部口述实录

重庆出版社

用人单位为何受伤 大学生就业失败个案点评

社会风标书系

我为什么 不要应届毕业生

11位老板、CEO、人事干部口述实录

宋三弦 梁一 吕茂春◎等著

重庆出版社

图书在版编目(CIP)数据

我为什么不要应届毕业生：11位老板、CEO、人事干部口述实录 / 宋三弦等著.
—重庆：重庆出版社，2005

ISBN 7-5366-7120-2

I. 我... II. 宋... III. 大学生—就业问题—研究—中国
IV. D669.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2005) 第 019151 号

我为什么不要应届毕业生——11位老板、CEO、人事干部口述实录
WO WEISHENME BUYAO YINGJIE BIYESHENG

作 者：宋三弦 梁一 吕茂春等

责任编辑：吴向阳

封面设计：贾 嘉

出版发行：重庆出版社

电 话：023-68803742

社 址：重庆市长江二路 205 号（邮政编码 400016）

经 销：全国各地新华书店

印 刷：北京科星印刷有限责任公司

开 本：787 毫米 × 1092 毫米 1/16

字 数：190 千字

印 张：13.25

印 次：2005 年 4 月第 1 版 2005 年 4 月第 1 次印刷

书 号：ISBN 7-5366-7120-2/I · 1278

定 价：20.00 元

（版权所有 翻印必究 印装有误 负责调换）

试问大学生被谁抛弃

我们为什么出版这样的一本书？因为我们在寻找一个答案。如果这个提问和这个答案够刺激，那是我们的希望：借助一小部分也许显得偏颇的案例警醒大家，振聋发聩，“有则改之，无则加勉”，总之是希望闻者足戒。我们的起意动机是帮助推动大学生就业困难这个社会热点问题的解决，而不是对当今大学生一古脑的否定及偏见。从一定的意义上来说，这里提供的是一个内省的视角，一个全景的瞭望塔。大学生可以从中看到自己在他人心目中的就业印象，无论出于客观还是主观都是不无来由，对大学生都是一种挑战——挑战自己的误区或是他人的误视。改变大学生就业困境必须从完善大学生就业形象做起。社会性的问题需要全社会的共同承担和努力，我们这次把问题的主要责任方归咎到大学生一方，是希望能够以更主动的姿态建设并解决问题。尤其是相对于用人单位招聘当前是买方市场，大学生属于卖方弱势，在自强自立上更要有自觉性。从这一点出发，对于推动当前高等教育体制和教育模式革新也是相当有益的。

大学生就业之所以成为热点是因为存在社会矛盾，矛盾的焦点就是理想与现实、理论与实践的冲突。如果每个大学生清楚地知道自己具备哪些能力，未来从事的工作岗位需要什么样的素质，并有意识地进行自我培养，那么他就能真正提升自己的能力与素质。不同的心态决定就业准备的得失，同时决定就业实践的成败。大学生都是历经十多年寒窗一笔一画写就出来的，智力上并不缺乏，而走向社会后对一些问题则需是用心身作答，情商比重增加。这涉及一个关键性的提问：大学生该以什么样的心态介入社会工作？可以说，有那么一些大学生没有做好这个题，给自己乃至给别人的未来发展设置了障碍。

大学生是一个大而通的概念，指代的是一个群体及每一个个体。泛泛地说一般形象，其破易，其立难。坏的典型在大众的意识里更具有普遍性，印象也更深，这也许是因为人的恐惧相比人的欢喜更容易被记忆。“我为什么不要应届毕业生？”本书中各行各业各单位负责人根据自己的切身体会提出这一命题。这些个例可以说是往年旧问题的积累，渐渐地堆垒成了一座大山，挡住了许许多多后来者。这就是恶性循环的“株连”——一代一代师弟师妹给师兄师姐背债。所以对大学生来说，今年的你最好不要成为那座山上的又一块石头。大学生就业的河水已经被搅浑了，用人单位心存畏惧，不愿意再冒那个险去趟它。

一方面，我们可以把问题归结为当前教育机制、人才培养体系、尤其是求职者的自身能力和就业观念等等与市场机制和社会需求存在着不同程度的脱节；另一方面，我们依然期望用人单位能够为就业和人才的成长承担社会责任，能够移“山”架“桥”，为扫除大学生就业障碍做出努力。从宏观上说，企业在为社会提供产品和服务的同时，也应以各种方式促进社会的进步和发展；这不仅与企业自身的利益没有矛盾，而且是现代优秀企业和优秀企业家的高尚与明智之举。大学生从学校进入企业，对其教育的责任也就随着学生个人社会角色的转变相应地由学校转移到企业中来。企业就应该责无旁贷地弥

补学校教育的不足。任何企业招聘新人(应届毕业生)根本上都是企业自身发展的需要,提供和创造有利于新人转换角色承担工作的软环境,既是新人的需要也是企业的需要。这种双赢的结果只能产生在良好的企业文化的氛围之中,不能够急功近利,武断粗暴。

实际上,大学生就业的整个形势也不是坏到了不可收拾的地步。就本质来说,多数大学生还是可以信赖的。就现实来说,社会人才建设更是和大学生成长是密不可分的。这是互赠的机遇,因噎废食是断不可取的。高校毕业生就业是实现人才资源优化配置的一项社会工作,是国家人才工程的重要组成部分。近些年,全国普通高校毕业生数量以较大幅度持续增长,能否做好高校毕业生就业工作,关系广大毕业生切身利益,更关系到全面建设社会经济的全局和社会政治稳定。

经常有人将大学生与从前封建社会时期的进士、举人相提并论,都是有了功名的人;大学教育作为一段时期内的精英教育,大学毕业生“理所应当”有一份好工作相配,因此多年来大学生对个人职业发展一直有相当高的期望。

就在2004年,中国就业市场爆出两条特别引人注目的新闻:南方某高校毕业生号召成立“薪资联盟”,抵制用人单位压低薪资标准,拒签低于2500元/月的就业协议;与此同时,东北某高校毕业生为了挤进自己向往的单位,主动提出“零工资就业”,即在见习期不要钱,经过考验认可后再建立劳资关系。这是两个截然相反的极端例子,却说明了同一个问题:大学生失去了“天之骄子”灿亮的光环,从心理意义上说是“失宠了”,在物质层面上说是“被抛弃了”。那么,到底是谁将大学生抛弃?

刚刚走上社会的大学生一般成功欲望很强,其中就会有一些不切实际的期望。据一项对1万多名学生的调查显示,其中50%左右的学生认为,35岁前将达到自己职业生涯的顶峰。这种无根据地给自己定位,不肯改变自己的就业取向,不肯降低自己的身价,这可能是大学生就业的最大障碍。现实情况则是应届生没有经历社会生活的磨炼,就业心态浮躁,往往陷入相互攀比,一味强调单位能给予他什么,而很少考虑自己能为单位创造什么,对物质和生活待遇的要求超出企业愿意支付的标准。同时他们动手能力差,眼高手低,大事做不了小事不愿做。他们一直在路上,只有目标,没有方向。所以,人才市场上来来往往的洪流中有一些大学生抱着“骑驴子找马”的心态,先随便找一个工作单位,随时做好跳槽的准备。某知名高校就业处的老师坦承,让学生“先就业后择业”的确成为高校目前推动学生就业率的有力方式。而高校的这种“治标不治本”做法却让用人单位“很受伤”。据统计,大学生在新单位呆满一年的不超过20%。现在企业最大的不满是应届大学生的成活率太低。单位把学生从学校招过来,从没有任何工作经验到教会他各种工作技能,花费了一定的人力和物力;可大学生却把单位当做了实习基地和跳板,说走就走了。用人单位抱怨说:“好人才越来越难找,很多大学生连基本的就职业能力、职业素养都缺乏,花钱与时间来培训他们,成本太高,得不偿失,这让我们难以接受。”同时受中国教育的现状和新经济时代知识更新频度的影响,书本理论知识往往与现实工作需要技能严重脱节;而大部分应届毕业生文凭越高,对知识的自负也就越高,在现实

面前无法调整心态、虚心学习、从头再来，结果只好一走了之。

这些学生所毕业的学校给用人单位留下了很坏的印象，从而为下一届学生的就业留下很大的隐患。这是一种教育的失败。大学校园好比“人才加工厂”，如果屡出“次品”那么这条生产线也肯定存在问题。有关专家认为，用人单位要求应届大学毕业生具备一定的工作经验，首先是对目前我们教育培养模式的质疑，教育与社会脱节导致了用人单位对大学生的职业能力产生了极大的不信任；其次是长期以来，许多大学生走上工作岗位后又往往存在眼高手低的现象。这两者结合留下的后遗症不能不让用人单位立起高高的门槛。考虑到这一因素，我们不能不对当前的高校教育体制和教育模式进行反思和切察。正本清源是解决问题的钥匙。

就现状而言，为学生做好就业定位才是解决就业难题的源头所在。号召成立“薪资联盟”是不切实际的一相情愿；大学生对社会现实缺乏最基本的判断力，不能根据现实情况适时调整自己的期望值。在高等教育大众化的趋势之下，仍然将自己视为社会“精英”，放不下架子，也找不到自己的准确定位。以这样的认知判断力和心态走上社会，恐怕很难踏实工作并有所作为。同样，零工资就业也违背了人才市场公平公正的原则和相应的法律，这是毕业生在当前就业比较困难的大背景下做出的比较偏激的行为，也不足取。

大学生就业是一个系统的工程，心态差异导致就业差异。在大学期间，大学生不能运用职业设计理论规划未来的工作与人生发展方向，这种欠缺或者滞后严重影响了大学生对自己准确定位。那么，在求职过程中的“就业力”到底体现在哪里呢？

一是要合理定位。从专业和实际情况出发，有清晰的职业规划，确定自己的技能发展方向。二是要有容忍度。哪怕再先进的管理方法都是有缺陷的，不要过分敏感企业的一些不足之处。三是要调整心态。应届毕业生有一定年龄及理论优势，但毕竟缺乏实践，尤其缺乏专业经验，这就要求其低调、低姿态，要抱着一种学习的态度，脚踏实地，由零开始，从最基层开始逐步成长，坚决摒弃不切实际的空想，找准自己的坐标点和人生发展战略。

国务院2004年8月26日发表的《中国的就业状况和政策》白皮书说，受人口基数、人口年龄结构、人口迁移及社会进程等影响，21世纪前20年我国仍将面临较大的就业压力。面对严峻的就业形势，有关专家认为，大学生必须调整个人心态，这是最为重要的。从本质上说，能够“抛弃”自己的只能是自己！当你是一个身心健全的成年人，尤其作为大学生你的智力、知识也都居于社会群体的前列，就更应该有能力把握自己的未来。在学习、工作、做人各方面都得讲求实事求是，这是一个最基准的起点。

衷心希望《我为什么不要应届毕业生》作为一个社会热点问题的分析总汇，终将是彻底解决这一问题的开端。

目录 CONTENTS

前言 试问大学生被谁抛弃

塑身篇

3

让玩得起的企业先去磨炼他们吧

他在办公室里成了孤家寡人

花高价买了一大堆废品

骂客户是猪脑子

60岁的大爷被他晾在街上

“帮助”公司建立解聘制度

因为妈妈舍不得她就一直待在家里

19

我这里适合他们的工作太少了

人已经陆续离场时小邓又回到了我面前

我录用的居然没有一个名牌大学的

半夜看球还大呼小叫

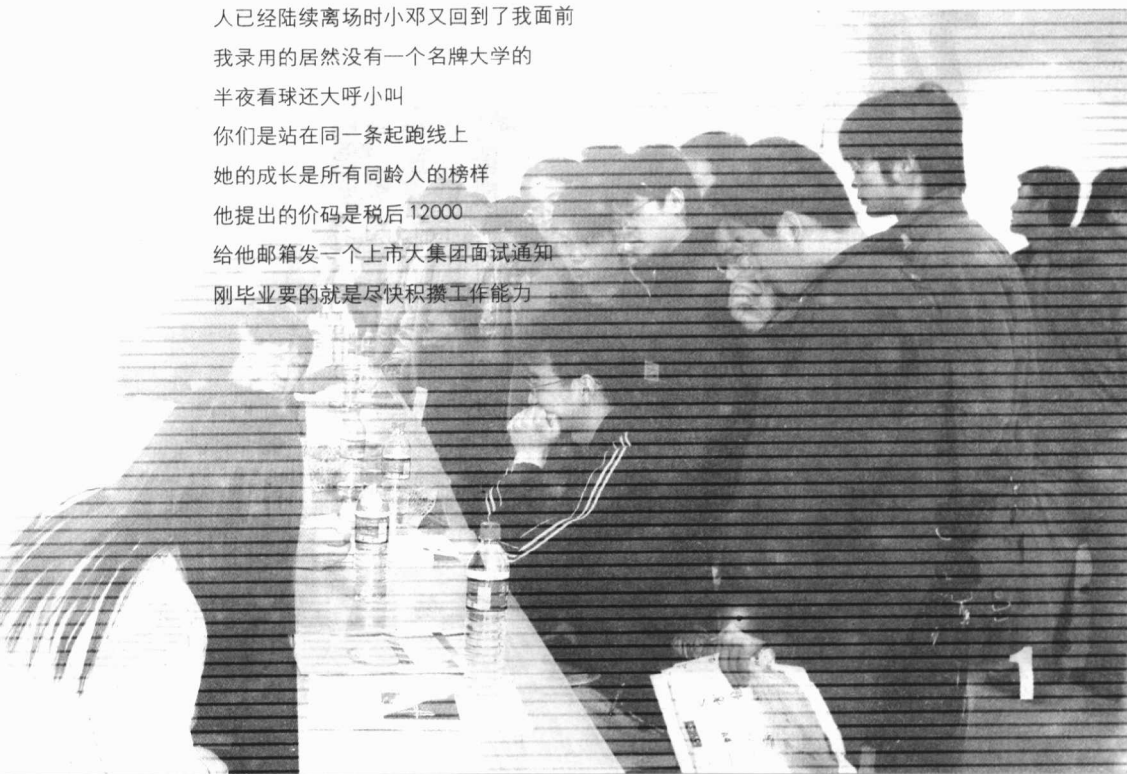
你们是站在同一条起跑线上

她的成长是所有同龄人的榜样

他提出的价码是税后 12000

给他邮箱发一个上市大集团面试通知

刚毕业要的就是尽快积攒工作能力



37

满翅乱羽的飞翔鸟

凭什么我掏钱挨骂

找不到配得上他的同事

难道民营企业就该捡剩骨头吃

别人放假了他加班只为补过

善做人者善做事

觅才篇

57

昂首见天不是路

MBA 在第四天撑不住了

无心插杨柳自留意

相信自己做的比获奖作品还要好

“终身员工”是这样炼成的

74

不谋其事者难守其位

本指望这些花骨朵将怒放

磕磕碰碰的办公室之恋

会背《滕王阁序》也会写错别字

不如叫他 MR. WRONG 吧

活生生让客户的电话少了一位

不用“心理人妖”也不行

他们损失的是世界上最宝贵的东西

寻道篇

93

迷失在校园里的出门人

拳打脚踢师生恋

以讹传讹的宿舍闹“鬼”

别人的一句话就让她心动了

一学期不到就说要走

选择性失忆和一张 10 美元钞票

欠账不还的冒牌党员

我现在终于被逼得变态了

116

潮来潮去浪淘沙尽

来自母校的超级网虫

有一种放浪不可忍受

给上司设置色情陷阱

我这里对他来说就是一块踏脚石

133

跳，跳，跳——受惑于外面的世界

违约和谎言是孪生子

这出苦肉计连我们这些老江湖都看走眼了

为了与父亲一个未竟的约定

她拿到新户口本不足两个月就辞职了

务理篇

151

好机会就出现那么一次

刚明白那家公司说待遇比较低的真正含义

喜欢要那种招进来就能干活的

因为你是刚刚毕业

争取在每一个环节都能赢得胜利

166

他们有理由比我棒

烫金鲜红的毕业证在我看来特别刺眼

如果三个月后被淘汰就直接去跳河

我想抓起墙角的锄头砸向他的脑袋

第一次听到有人喊我“老师”

184

闻切斋夜话

——“人才加工厂”的质量报告

那堵墙已经变了颜色

斯文扫地与酱油汤

北大病了，天知否

次品是怎样产生的

塑身篇

学生时期是一种被
动的心态，是接受的心
态，而企业则希望每个
员工有一种主动关心企
业及主动工作的心态，
要有主人翁的精神。而
现在学生比较缺乏这种
精神，急需有一个心态
的转变及角色的到
位……心态要归零，
“起点”人人都要经历。
吃苦耐劳是第一位的，
其次要谦虚好学，而且
领悟能力要极强，最好
是来即能战。



让玩得起的企业先去磨炼他们吧

郭先生，某房产置换公司总经理，主营业务有小型商品房开发、二手房交易等等，现有员工30多人。能采访到郭总实在是一种巧合。那天周末受朋友之邀到某茶楼喝茶，刚进电梯就听他正和旁边的一位讲：“不管怎样，我是不会再雇用刚毕业的大学生了！”眼见采访对象不期而遇，这么好的机会我自然是不能放过。郭总爽快地答应了我的采访请求，说自己正窝了一肚子火，正要找人说说呢……

我这人对文凭学历这套东西没有迷信，但也没有成见，用人基本是看他的工作能力和学习能力，说白了就是看你对公司能有什么贡献，能给我赚多少钱。所以招聘时我们的上限一般也定得比较低，来的人什么样的都会有。比较而言，大学生来应聘的人数最多，但实际招到的要比中专、高中生少。因为大学生们都想找好工作，他们的想法和企业的实际情况脱离得太远了。企业运作是有成本的，同样的事情，我请中专生、高中生几百块钱就能干了，为什么我要花几千块钱请大学生来做？所以抱着学历高就要待遇高这种想法的人我们自然不愿请。不过说不愿请吧，还是有人硬给你塞进来。

他在办公室里成了孤家寡人

我有一个多年的老朋友，一般难得托我什么事。去年他突然热心了一把，一定要给我介绍个大学生来。说是孩子的父母跟他关系很好。孩子也挺聪明的，当年是以全省第15名的成绩考进了本地的一所名牌大学。去年这孩子毕业了，本来想进一个大型电脑公司的，只是应聘人数太多，竞争太激烈，结果没有被招进去。所以托他介绍到我这里，看能不能给个机会培养一下子。

一来，是老朋友介绍的，实在抹不开面子；二来，我想既然老朋友口口声声说是个好学生，人的素质也该差不到哪里去，也就同意试试看。

第二天，那孩子来报到了。挺高的个头，人看着也挺精神的，名叫晓东。问了一下他的基本情况，他说的跟朋友介绍的差不多，也就是当年高分考上名牌大学什么的。我问他上大学里有没有打过工。他说家里父母让他以学习为主，钱给得很充裕，不需要他去打工——看起来这是个有些娇生惯养的主。

我问完了他的情况，让他谈谈自己对新工作有些什么想法。他扫了一眼我的办公室和外面的员工办公室，问我：“郭总，你这里就这么点大啊？不是说贵公司是业内很有名的公司吗？”口气明显带着些顾虑和不满。

听到这话我有些不舒服，不过考虑到毕竟大多数大学生都有这样的虚荣心，也还是耐心地跟他解释说：这里是总部，只有老总、财务、行政和大宗房产等部门人员，其他人遍布在全市十几个门市里呢。只要你肯认真干，摸清这行里的门道，再加上肯动脑筋，将来是很有发展前途的。

听了这话，晓东大概是有些明白了。于是我让他到人事部小姚那里报到。这是我们公司的制度，所有人员的调配和任免都由人事部来宣布，包括我直接决定的人事方案也要到他们那里过一遍。

不一会儿，晓东就风风火火地跑过来找我，连门都没敲就冲了进来，气哼哼地问：“郭总，为什么人事部让我做行政，工资只有1200！不是说工资有3000多吗？”

他这么没礼貌，我很有些不高兴。但考虑到老朋友的面子，他也还是第一天来，我又跟他解释半天：“别看我们是中小型公司，但是分配机制比大公司灵活得多。只要你勤奋努力，收入不会比那些大公司差。像我们现在的一线业务人员拿几千块钱的工资是常事，做得好一个月上万的也不少嘛。只不过一线业务员采用的是基本工资加提成的计酬方式。他们的基本工资是很少的，一个月只有500元底薪；其他的都是靠提成奖金，工作业绩越好提成越高，拿的肯定就多些。员工拿的多，说明他卖的也多，帮公司赚的也多啊。这不是皆大欢喜吗？你刚来，又没有任何工作经验，直接让你做一线，搞不好一个客户都拉不到，每个月只能领到基本工资，到时候你岂不是会意见更大？完全是替你考虑，人事部才会安排你从行政做起：一来，行政的工作可以帮助你尽快熟悉各方面的情况；二来，工作相对轻松、稳定，基本工资也比较高。如果你自己能力强，在熟悉行业情况后，再去做业务也是可以的嘛！考虑到你的情况特殊一点，工资标准已经定得很高了。一般的行政人员工资只有800到1000元，也没有见谁来向我反映说定得不合理。”

听到我这样说，他想了半天，才勉强强回人事部去办理员工登记。其实，他不知道，我安排他做行政还有层意思，就是想把他留在我身边工作，这样能够直接看到他真实的表现——谁知这孩子的表现跟朋友当初说的相差得实在太远。

行政一般负责比较琐碎的事务，要求人员能熟练运用办公软件，同时能够在各部门之间起到协调作用。按道理讲，这些要求对于一个本科毕业生来说应该不成问题。这晓东说是计算机很好，还应聘过IT行业，可让他制作一个简单的规范表格都说不会，更别提编辑文件了。让他做

不要应届毕业生

点事情是能推就推，能躲就躲，整天一有空就打游戏——这方面倒还是个高手。

这还不算，最可气的是他根本瞧不起别的同事，也不跟别人交流，自以为是，别人跟他打招呼他也爱理不理的，要么说起话来就特扎人。那天中午休息时间，大家一起聊天，同事白小姐嚷嚷着要减肥。大家通常的礼貌是说：“你又不胖。”晓东却上下打量了她一通，说：“对啊，你太胖了，有几斤啊？”白小姐霎时满脸通红，狠狠白了他一眼：“关你什么事啦！”办公室有一辆车，供大家出外办事时用。当然是否载你，要看司机高兴——司机都有点臭脾气，得捧着。晓东哪里懂这些，上班没几天，就吩咐：“下午我要出去一趟，我要用车。”完全用对“下人”的口气下命令。还用问吗？车当然是没有空的。渐渐地他在办公室里成了孤家寡人了，谁都不想理他。他倒也不在乎，反正可以打游戏消磨时间。他就没想想，一个行政人员，所有同事都不买你的账了你还怎么开展工作？

花高价买了一大堆废品

那天，人事部主管小姚看他闲得实在不像话，就给他指派了一个简单任务——找家印刷厂印制500本房产登记表格；还特别对他做了一些交代，让他先想想工作流程，理清楚后先要向主管汇报，等批准了再去。谁知道过后小姚在人事部办公室左等右等，就是没看见他人影。小姚实在有些不放心，就去看看，结果晓东已经不见了。一位回来汇报工作的分部员工说是看见个小伙子急冲冲地出去了，估计是他。小姚奇怪了，他连表格范本都没有，怎么就出去了呢？赶紧打他手机，发现他已关机——我们公司是要求员工24小时待机的，还要求随身携带备用电池，总不会所有的电池都用光了吧？到下午，晓东电话来了——是打给

我的——说他把事情办完了，人有点不舒服，要回家休息。我当时在外面谈事情，自然不知道小姚的安排，也不太清楚怎么回事，就批准了他。

结果，第二天早上他没来上班，小姚打电话去他家也找不到人。下午我们刚上班，就看见屋里堆着一大堆纸包。一问值班的，说是印制的表格，是晓东中午搬上来的，搬完后就走了，留都留不住。我和小姚都挺奇怪，打开一看，小姚吓得大叫一声：“这哪里是我们需要的房产登记表格嘛！”

小姚把事情经过一说，我真是气炸了！哪有问都不问清楚就自作主张去印刷的？花了钱，给我买了一堆昂贵的废纸回来不说，还想来就来想走就走，他以为公司订立制度是为好看的啊？我亲自给他打电话，竟然还是关机！

更可气的是，第三天早上晓东得意扬扬地来了，好像很有功劳似的，把一大堆发票和打的票拿到财务室报销。我问他为什么不遵守公司作息时间，迟到早退，他说印刷品很沉，搬得辛苦，累得要命，还闪到了腰，怕是伤得太厉害，就先回家去了。说完望着我，好像我还得夸他两句，不然他就心里不平衡。你说说看，印好的印刷品哪里用得着自己去搬，人家都是印好后送上门，再由行政办公室负责人验货签收的。

等财务室拿账单来给我签字时，我又是大吃一惊：以前这种表格的印刷费用一直都是在1.5元左右一本，总款也就是750块钱；而他倒好，同样的东西居然出价2.5元一本，多花了几百块的印刷费不说，还得加上他打的费。问他找的什么印刷厂，他说走市中心逛街的时候看到过，脑子里有印象。听说公司要印刷，就打的直奔那儿去了。

可是这种事哪需要这么麻烦？我想就是随便找个中专生做这种事也不会差到这份上吧？就算他是新来的，一些事情不太懂，那也该先问清楚是印哪张表格，以前是怎么印的，一般需要多少钱；再拿行政部专门收集的印刷厂资料翻看一下，多打几个电话比比价，然后再把表格拿

不要应用毕业生

给价格最低的那家；等他们先印出样稿，确认了他们的印刷质量以后再大批量印刷，最后由印刷厂把成品送上门来；全部验收无误后再去财务室结算。全部办完也只需要经办人问问同事再打几个电话就可以做好了。他却偏要自作聪明地事必躬亲，选了家不知底细、贵得要死的印刷厂不说，还打的去打的回，比他们部门经理都神气！印刷成本比平时高出60%。最离谱的是，印的居然还是错误的稿子，等于是让公司花一个大价格买了一堆废品！就这他居然还好意思向我邀功？

平静下来后，我又想：事情已经办砸了，钱也花了，还能怎么办？人无完人，毕竟他只是个20出头的小孩子，初出茅庐，难免会犯一些常识性的错误。对企业来讲，既然要用人自然也要承担用人的风险，就当花钱买教训吧。看在朋友介绍的面子上，就当是给他个学习机会吧！我把他的款子报销了，包括那些打的费用。然后给他指出了在这件事情上犯的种种错误，希望他能有所醒悟，加以改正；还给他指出要放下大学生的架子，多跟同事们沟通。

骂客户是猪脑子

本来发生这件事情以后，我以为他应该会好好反省一下，吸取教训，改掉他那些个坏毛病。那样的话，我也就既往不咎。谁知道事情过后，他不但照旧我行我素，还增添了新花样——以前只是上班打游戏，还没敢旷工；现在是动不动就找借口溜走，不是事假就是病假，今天吊盐水明天出水痘，花样百出，三天两头看不到人。

他还把犯错的理由归到别人身上，觉得上回那是小姚故意整他，不给他交代清楚，让他丢脸。我让他跟同事沟通，他倒好，到各部门去诉苦，碰到一个人就给人家讲小姚坏话。小姚气度大，没跟他怎么计较。可让我有些恼火，我非常不喜欢不能承担自己责任的年轻人。按理说，