# 职场“新生”警惕九宗罪

来源：网络 作者：紫云轻舞 更新时间：2025-03-18

*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...*

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，我经常会碰到一些新人用“没经验”作为逃避责任的托辞，其实这是公司比较反感的地方，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。HR点评：上海贝塔斯曼商业服务有限公司人力资源总监 舒强很多用人部门的主管都会向HR抱怨，新招进来的应届大学生办事能力不够，说得最多的一句就是“太老实了！”好比Daniel。

对方一说今天不是出数据的日子，他就打道回府了，不知道再沟通一下。规矩是死的，可以因为特殊情况改变。

数据是总经理急需的，Daniel只要说出这一点，财务部自然明白其中的利害关系。现在不少应届毕业生从小就很优秀，中考、高考、工作，一路走来很顺利。

所以一旦进入职场，遇到非常小的“钉子”，他们就不知道该怎么办，只好掉头就走。其实，只要再稍稍沟通一下，或者想点别的办法，“钉子”就可以撬掉，甚至都不用花费什么力气。

第6宗罪丢三落四，做事情毛手毛脚Pink一脸惊恐地告诉她的项目拍档Apple，“我把我们住宿的发票弄丢了。”看着才进会所的新人，Apple也不好意思责怪她，先安慰她别着急，“什么时候发现发票没的？”“今天早上。

”“以前放在什么地方呢？”“想不起来了。”听了这话，Apple倒吸一口凉气。

“你先别急，回忆一下之前你都把发票放在哪里了？包、抽屉、口袋都好好找找，一定在的。”话虽这么说，可Apple心里清楚：肯定没了。

会计师事务所派员工做外地的项目，通常都是费用先自理，然后回来结算报销。当Apple把没发票报销的事向经理汇报时，得到了经理真心的安慰：“你还算好呢，上次我把合伙人签过的一份文件交给一个刚毕业的Junior，3天后她就给我弄丢了，我只好厚着脸皮再打一份请Partner重新签字。

”HR点评：东方会计师事务所人力资源经理 Allan做事笨手笨脚、丢三落四是大学毕业生刚工作时最容易犯的毛病。现在的大学生大都是独生子女出身，家里不用干活，学校里也没什么活要干，动手能力很差。

到单位后，手头一下子会有很多工作，于是手忙脚乱、丢三落四。就差给他们一人配个阿姨外加秘书。

建议那些刚入职的大学新生，各种文件可以分门别类地摆放，发票、证件等重要的票据应专门存放。经常用到的文件、不大用的文件、最近用到的文件……也可以用不同的文件夹分类摆放。

这样做事的时候，需要什么一目了然，不用手忙脚乱地找半天，既节约时间也不会丢东西。第7宗罪问这问那，不懂自己观察学习提到公司新进的应届大学毕业生，HR主管Mike一个头就变成两个大：“我看到新进来的大学生就怕呀。

”怕什么呢？怕他们问问题。有的新人特别“好问”，一遇到不明白或者不知道的事就问。

“文件在哪里了？”“我们部门都有多少人？”……各种简单的复杂的，能回答的不能回答的问题一箩筐。“因为经过招聘和入职培训，刚进来的大学生和我们HR部门的人比较熟悉，所以逮着机会他就问。

”HR点评：上海贝塔斯曼商业服务有限公司人力资源总监 舒强“好问”是好事，但是过于好问就惹人烦了。企业和学校有很大的不同。

在学校，老师的工作就是传道授业解惑，所以大学生可以“揪着”老师不放，就不懂的问题询问。但是，在企业，在公司，情况就不一样了。

很多问题都需要大学生在工作中边做边学。而学习不仅仅是向有经验的员工、领导或者HR人员问，还得自己看、自己听、自己总结。

职场中，人们总讲究一个悟性。就是说，很多事需要自己观察，自己体会。

因为别人都有自己的工作，不可能总是充当你的老师。第8宗罪自以为是，对别人指手画脚“你给我的都是些什么人？”生产线的产品经理对着HR招聘主管Ann一肚子的火。

3个新进公司的大学生要进行入职培训，他负责带着他们去车间参观、体验，希望通过参观和体验让大学生对公司的产品和产品线有感性的认识。谁知，3个人来了之后，一脸不情愿不说，边看边议论。

“这套设备怎么看上去很旧的样子？经理，公司为什么不从德国进口设备呢？德国的机械可是很出名的。”“我觉得公司应该舍得在设备上花钱，可以节约人力成本！”“经理，我觉得工人这样分组轮班的体制有问题，应该……”对人员安排，公司设备管理、资金分配等大问题高谈阔论一番。

到了操作体验阶段更是敷衍了事，差错百出。听了产品经理的抱怨，Ann也是满肚子牢骚。

让这些“小皇帝”下车间参观体验，她已经是耗费口舌。“我们又不是工人，参观就行了，何必要体验？”“与其让我们把时间浪费在操作体验上，不如换成流程管理等培训更有价值。

”HR点评：科龙电器人力资源部部长 张育新过分骄傲是大学生初到职场最容易犯的毛病之一。而过于骄傲附带的毛病就是“眼高手低”。

就像Ann遇到的职场新人，本来参观生产线、到生产现场体验操作是很好的经历，可以对公司的产品、产品的制造流程有感性认识和更深的体会。但是，大学生却端着“知识分子”架子，觉得这不是他们该做的事。

同时，在对产品、生产过程不了解的情况下，就提出“高见”，指手画脚。经常会有主管抱怨，“我不是雇人，而是请了一个‘总’！”大学生这种积极参与企业经营管理的热情很好，但还是那句老话：“一屋不扫何以扫天下？”先把基础事做好。

第9宗罪算盘珠子，你不拨他就不动Moon最近招了个新助手，是某大学英语系的应届毕业生。招聘时，Moon对她还挺满意；可真开始工作，Moon发现，怎么办事这么不牢靠呢？Moon把公司和某咨询公司的一个合作计划教给她，让她和对方联系，确认计划的内容，然后拟订合约，双方签字后就开始实施计划。

可是，一个星期后，Moon发现助手没有任何情况汇报给她。“合作计划的事办得怎么样了？”“哦，我打过一次电话，对方没人接。

”“你没再打？”“没有。”“那你这两天赶紧打，直到打通为止，让他们确认计划，然后拟一份合约，先给我看。

”“好的。”又一个星期过去了，Moon也忙得忘了追问助手事情的进展，等她想起来问，助手告诉她，对方已经确认计划了，但是合约她还没拟出来，因为Moon也没再提这事。

HR点评：赫敦管理咨询顾问有限公司资深顾问 张建勤现在的一部分大学毕业生在职场表现为很不懂事。说他们不懂事是因为做事缺乏主动性。

你告诉他做1，但是要得到结果10。如果不告诉1之后的

2、

3、

4、

5、6……那他就做1，不会自己做到10。如果你告诉他1之后还得有

2、

3、

4、

5、6，但是没有时刻督促，那么2之后他就不会做了。这和现代大学生在家是独生子女有关，父母操心太多，自己想得太少，做得更少。

进入职场就没有人把你捧在掌心了。凡事得多想点，想远点，做事积极主动些。

对自己做的事要负责到底。来源：职场指南

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！