# 简历造假事件真实案例范文推荐6篇

来源：网络 作者：梦里花开 更新时间：2025-02-10

*简历造假事件真实案例范文 第一篇在接下来咨询过程中，我们详细拆解了每份工作的离职原因。表象是人际关系问题，本质上是工作本身的胜任力不足。导致与她有工作交集的同事对她产生不满，人际压力的堆积让她主动或者被动离职。对于过高职位的胜任力不足是她要...*

**简历造假事件真实案例范文 第一篇**

在接下来咨询过程中，我们详细拆解了每份工作的离职原因。表象是人际关系问题，本质上是工作本身的胜任力不足。导致与她有工作交集的同事对她产生不满，人际压力的堆积让她主动或者被动离职。

对于过高职位的胜任力不足是她要正视的关键。

“原来你每次换工作的时候，都很果断决策，那么是有哪些原因，让您在现在这份不甘心的工作中持续2年而没有调整呢？”我问。

“主要是能有时间照顾孩子，不用总加班。”刘颖脱口而出。

从过往的换工作经历看，刘颖虽然是很看重家庭孩子，然后这不足以成为她最核心的原因。

我没有放弃继续邀请她更深入的谈谈，“虽然我转型运营有几年了，但是我好像一直没有特别耀眼的成绩，所以我也担心自己没有竞争力。”她缓缓的说出真正的顾虑。

虚假的自我认知，很难支撑人建立真实的自信。不断向外抓，也是内心力量感微弱的表现。

随后我们梳理了高级运营的能力结构，现在已经具备哪些能力，还需要补充哪些，哪些是现在工作中可以提升的，在能力层面，刘颖正视了差距，正视了当前工作能给她带来的价值。

**简历造假事件真实案例范文 第二篇**

除了胜任力不足以外，刘颖还有一个议题一直影响着她的职业发展，那就是“职业专注力不足”。

“我不喜欢按部就班，总是干着这，想着那。可能是危机感比较强吧，我总是不断学习，工作稳定的时候想着也做些副业，考过对外汉语老师考试、消防员考试、还咨询过闲鱼培训，自己搞得也很累。”

“我喜欢演讲和主持，我喜欢站在台上的感觉，我一般站在台上，会有更多的掌声。豫剧、京剧我也都会一点儿。”刘颖的语言非常有感染力，听她描述的过程，我仿佛都有她站在台上的画面感。

要想支持她，首先要站在她的角度去理解她，当我从她的视角看过去，我知道别人的认可和关注，对于她来说太需要了。

刘颖从小父亲外出打工，母亲在家照顾她和弟弟，家人精力有限，更多在弟弟身上，刘颖有点算是放养长大，小时候自己天还没亮的时候就去一个人上学，她说自己竟然不害怕。是啊，对于那么小的她，勇气和无感就是在没有办法时全部的应对。

这么多年，她内心仍然需要关注，渴望爱的滋养。所以在自己怀孕不久，就辞职在家开始做了全职妈妈，希望能给孩子全部的爱。

不断的转型，不断的尝试主业+副业，就是在不断的向‘别人’证明自己比周围人好。“我就是想要活的比身边人好。”不断的在不同维度折腾，她希望通过这种方式表达自己的优秀，让自己被看见，这都是她想要获取爱和关注的方式。

但是在职业的发展中，这样的方式会让她陷于啥都只会一点，浮于表面功夫，不愿意沉下去，去提升真正的能力。

在一个安全的环境中，作为一个真正想支持她成长的咨询师，我把我观察到的她想要获取爱和关注的方式，跟她进一步交流。

后续的沟通中，又聊到《易经》，聊到其中朴素精深的辩证哲学，人的发展要从第一阶段的‘潜龙勿用’经历4各阶段才能到达‘飞龙在天’，让事业达到真正的峰值。在事物发展之初，要小心谨慎，自己能力不足的时候，要暗中积蓄自己的力量，才能迎来后面的突破。

除了她看重的外在表现的优秀以外，可能还有一种优秀和被看见，不是出于外在的表现，而是出于能力和人格。但是要达成这样的优秀，就要有一些沉默扎根的日子。

**简历造假事件真实案例范文 第三篇**

刘颖（化名，隐私信息均脱敏）32岁，是一个4岁孩子的妈妈，20\_年参加工作之后，有2年半的时间作为全职妈妈，有5年半的时间在全职工作。五年半的时间里，累计换了8份工作。

刘颖的表达能力、学习能力都非常优秀，每次转型的转型过程，她总能顺利拿到offer。

比如，自学了软件测试2个月，然后拿到了软件测试岗位的offer。参加了3个月的运营课程学习，就拿到了中型公司运营总监的offer。

那么，她究竟是如何做到的，除了优秀的表达能力、学习能力、面试能力的加持以外，在沟通的过程中，她也隐晦的表达了对于简历的“重度包装”。

“所以，其实我后面再换工作的时候，也有很多顾虑，我特别担心背调，我真实的经历与简历展示的差距比较大。”她说。

通过这种方式，刘颖虽然拿到了很好的offer，但是工作中，每个人的能力是骡子是马拉出来溜溜的时候就知道了。第一份运营总监的工作，不到3个月就被辞退了。后来又找了第二份高级运营，第三份运营总监，都是3个月左右时，刘颖感受到人际关系压力很大而离开，后来找到现在这个‘不太满意’公司的高级运营岗位，至今干了2年，她始终觉得自己应该有更好的工作。

故事进行到现在，我想先澄清一下，我们常说的简历优化一定是基于实际工作的能力提炼和基于招聘需求的能力整合，不是夸大、更不是是胡编乱造、主观杜撰，后者是简历造假，与简历优化有本质的区别。

简历造假不可为，即便是应聘成功，也会影响今后很长时间的职业发展。

**简历造假事件真实案例范文 第四篇**

一段时间过后，刘颖给我发微信，她说自己想清楚了，觉得现在的自己其实很幸福，有可以提升能力的平台，不错的职级title和收入，还能照顾孩子。先不瞎折腾了，先把主业干好。虽然沉下去不容易，但，总得试试吧！

是的，不断的变化都敢于尝试，沉下去又有什么害怕的呢！

（文章中的客户隐私信息均脱敏处理）

【点赞+关注，了解更多真实职业故事。欢迎私信。】

王宇翠

职业规划师、简历导师、心理咨询师

● 职业定位、职业转型的实战派咨询，为职业困扰者进行愿景、价值观、性格、兴趣、能力、资源多层面梳理及发掘，并对行动过程遇到的问题卡点提供持续性咨询服务。

**简历造假事件真实案例范文 第五篇**

《劳动合同法》第八条规定：用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况;用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。

第二十六条第一款规定：下列劳动合同无效或者部分无效：(一)以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的……

第三十九条规定：劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：.....(五)因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的……

从上述条款可知，劳动合同是用人单位与劳动者双方协商一致达成的协议，相关信息对于是否签订劳动合同、建立劳动关系的真实意思表示具有重要影响。

《劳动合同法》第八条既规定了用人单位的告知义务，也规定了劳动者的告知义务。如果劳动者违反诚实信用原则，隐瞒或者虚构与劳动合同直接相关的基本情况，根据《劳动合同法》第二十六条第一款规定属于劳动合同无效或部分无效的情形。用人单位可以根据《劳动合同法》第三十九条规定解除劳动合同并不支付经济补偿。

此外，应当注意的是，《劳动合同法》第八条“劳动者应当如实说明\_应仅限于“与劳动合同直接相关的基本情况”，如履行劳动合同所必需的知识技能、学历、学位、职业资格、工作经历等，用人单位无权要求劳动者提供婚姻状况、生育情况等涉及个人隐私的信息，也即不能任意扩大用人单位知情权及劳动者告知义务的外延。

**简历造假事件真实案例范文 第六篇**

诚实信用既是社会主义核心价值，也是劳动法领域的重要原则。《\_劳动合同法》第三条明确了订立劳动合同应遵循诚实信用的原则；该法第八条规定了劳动者如实说明与劳动合同直接相关的基本情况的义务。同时，我国劳动法在充分保护劳动者合法权利的同时亦依法保护用人单位正当的用工管理权。用人单位通过规章制度对劳动者进行必要的约束是其依法进行管理的重要手段，依法应予保护。实践中，用人单位若在招聘文件或规章制度中对劳动者的工作履历、学历、资格证书等与建立劳动合同密切相关的信息作出明确要求，表示用人单位对此高度关注。劳动者在承诺提供信息为真实的情况下仍然填写虚假信息，可以认定为欺诈。用人单位依据法律规定或单位相应的规章制度，与劳动者解除劳动关系的，均属合法解除，无须向劳动者支付经济补偿或赔偿金。本案告诫劳动者，在建立或履行劳动合同的过程中，应恪守诚实守信的基本原则。（江苏省镇江市劳动人事争议，镇江市中院）

我在HRD学堂等你

有事就找HRD学堂

如果你觉得内容不错，防走失请：点赞+关注+收藏

本文档由范文网【dddot.com】收集整理，更多优质范文文档请移步dddot.com站内查找