

DA XUE SHENG ZHI CHANG XING XIANG SHE JI

韩秀景著

大学生 职场形象设计



●●●●

大学生 职场形象设计



中国美术学院美术考级教材

大学生 职场形象设计

韩秀景 著



DAXUESHENG
ZHICHANG
XINGXIANGSHEJI



南京师范大学出版社
NANJING NORMAL UNIVERSITY PRESS

图书在版编目 (CIP) 数据

大学生职场形象设计 / 韩秀景著. —南京: 南京师范大学出版社, 2008. 8

ISBN 978-7-81101-789-2/B · 49

I. 大… II. 韩… III. ①大学生—职业选择②个人—形象—设计 IV. G647.38 B834.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 132626 号

书 名 大学生职场形象设计
作 者 韩秀景
责任编辑 王 瑾
出版发行 南京师范大学出版社
地 址 江苏省南京市宁海路 122 号(邮编: 210097)
电 话 (025)83598077(传真) 83598412(营销部) 83598297(邮购部)
网 址 <http://press.njnu.edu.cn>
E-mail nspzbb@njnu.edu.cn
照 排 江苏兰斯印务发展有限公司
印 刷 丹阳市教育印刷厂
开 本 787×960 1/16
印 张 17.25
字 数 316 千
版 次 2008 年 10 月第 1 版 2008 年 10 月第 1 次印刷
印 数 1—3 600 册
书 号 ISBN 978-7-81101-789-2/B · 49
定 价 28.00 元

出 版 人 闻玉银

南京师大版图书若有印装问题请与销售商调换
版权所有 侵犯必究

前言

“同学们,走向职场,你准备好了吗?”

这是我经常询问大学生们的一句话。

为什么要如此提问年轻的大学生们?因为我在他们的求职过程中发现了太多太多的问题。我们经常看到忧心忡忡的大学生们像赶场一样奔走于各种招聘会和人才市场之间,像撒传单一样撒简历,而结果呢?多半是杳无音信。为什么会出现这样的情形呢?应该说既有客观方面的原因,也有主观方面的原因。

从客观方面看,近年来,随着我国高校连续大规模扩招,大学生在宏观上已供大于求,而用人单位选择面也日益广泛,这必然导致大学生整体就业形势不乐观,求职竞争激烈。

从主观方面看,则是我们的大学生职前准备不足,就业力欠缺,表现在:

其一,职业技能差,实践能力欠缺。有不少大学生虽然学习成绩不错,但是缺乏基本的动手能力和实践能力,对招聘人员要求解决的实际问题难以应对,从而失去了很多机会。有的学生尽管手里有不少证书,可一旦进入实战状态,便不知所措,无从下手。中国工程院院士、教育部高教司司长张尧学教授表示,目前大学生去外企找工作,通过面试的比例非常低,这其中,英语水平只是一个方面的原因,更重要的原因是中国学生解决实际问题的能力不行,也就是实践能力不行。安博教育集团高级副总裁兼首席技术官古一思女士亦表示:知名企业录用人才的标准已今非昔比,十年前你

手里有了国际认证证书就是香饽饽,现在必须考查你的真正实践能力。

其二,不懂得进行自我设计。江苏省曾对全省大学生做了一次调查,结果发现有60%的大学生没有进行过职业规划。很多大学生对于自己未来的发展是懵懂的,他们只是被动地根据课程的要求学习,不知道该主动做些什么;不少人不懂得为自己定位,不清楚自己有什么优势,劣势又表现在哪些方面,自己的能力水平如何,自己的潜力何在,自己的兴趣、爱好、特长有哪些,等等;有的人临近毕业还不清楚自己的能力水平适合何种工作,应该在哪些领域寻找工作机会,在求职中频繁改变职业目标。有人将以上现象形象地归纳为:大一的时候,不知道自己该干什么,不知道自己是谁;大二的时候,不知道自己该干什么,知道自己是谁;大三的时候,不知道自己是谁,但知道自己该干什么;大四的时候,知道自己是谁,知道自己该干什么,但时间已经来不及了。由于求职前的准备不足,只好随便找个工作就去应聘,如此仓促上阵,成功率自然不高。

其三,不善于展示自己。很多大学生不善于展示自己的优势,不知道如何有效推销自己。这些人虽然在校期间参加了不少社会实践活动,能力也不错,并且取得了一定成绩,但是却不善于对这些能力与成绩进行说明和提炼,并将它们与现在应聘的工作要求有机结合起来,从而有效推销自己。如,你曾担任过什么职务?对某项任务完成得如何?在完成这些工作中你扮演了何种角色?发挥了什么作用?取得了什么成绩?获得了怎样的评价?等等。这些本来是应该大书特书、大加宣传的,很多人却简单地一笔带过或简单概括为拥有某种素质和某某能力,至于这些素质、能力乃至成绩与应聘岗位所要求的素质、能力有什么内在联系,根本不知道如何去表述,从而难以亮出自己的特色,影响了自己的竞争力。

许多大学生坚信,良好的学习成绩、资格证书和获奖证书、勤奋、能力等这些“硬件”是让他们有机会获得



理想工作或有机会在日后的事业中成功的重要条件。不错,这些条件对于求职成功非常重要,也非常必要,但仅仅具备这些条件还不够,换言之,并不是仅仅具备了这些条件,你就能求职成功。那么,成功求职的充分必要条件是什么呢?我以为,一是实力,如,扎实的专业基础和良好的综合素质。二是形象,如,展示出一种与期待职位相符的、可信的、有潜力的职场形象。在当今这个才能当道的时代,实力是大学生成功求职的金刚钻,这一点毋庸置疑,但是大学生尚未进入职场,何以有职场形象?又缘何需要打造良好职场形象?这是因为,具备不具备职场所期许的形象,像不像职场中的人,亦是关乎求职成败的重要因素。具备职场所期许的形象,看起来像职场中人,会帮助大学生叩开职场大门;不具备职场所期许的形象,看起来不像职场中人,则会让它们失去很多机会。这一点正如罗伯特·庞德所说:“大多数不成功的人之所以失败是因为他们首先看起来就不像成功者。再者,他们看起来就不想成功,或者根本不知道什么是成功,或者当成功的机会到来时,他们根本不知道如何把握成功。”^①当然,以像不像职场中人来衡量求职的大学毕业生也许不公平,但却难以避免。正如一位资深人力资源管理专家在谈到雇人标准时所说:以外表取人永远都是不对的,但不以外表取人似乎又是永远不可能的。所以,对于求职中的大学生来说,无论你意识到没有,你都会给用人单位和招聘官留下关于你的印象,这个印象既影响你的录用,也影响你日后的升迁。

由此可见,对于正在求职的大学生来说,打造良好的职场形象已成为与锤炼职场修养同等重要、同样紧迫的事情,它不能等到进入职场后才去经营,而是进入职场之必需。一个大学生只有具备了良好的职场形象和修养,他才能理直气壮地对用人单位说:我的素质和

^① 英格丽·张:《你的形象价值百万——世界形象设计师的忠告》,中国青年出版社2005年版,第9页。

能力与工作职位要求相匹配,我将会是一个非常优秀的员工;而用人单位也才有可能对他的未来表现有一种良好预期。大量事实证明,如果大学生忽略了职场形象塑造和修养的锤炼,很可能既得不到用人单位的瞩目,也得不到工作上的承认。从某种意义上说,大学生的职场形象和修养,就如同他的个人品牌和标签,用人单位正是通过这个品牌和标签来认识与评价他,决定是否给他颁发进入职场的通行证。

九层之台,起于垒土;千里之行,始于足下。对于大学生来说,打造良好职场形象和锤炼职场修养绝非一日之功,它要求我们的大学生们必须从头做起,从点点滴滴的小事做起,从踏入大学校门第一天开始,就要进行自我磨砺、自我修炼,夯实专业基础,致力于提高自身的专业水平和综合素质,尽量拓宽自己的知识面,多掌握一些实际技能,同时积极参加社团活动和社会实践,培养自己的领袖气质和实际工作能力。

当然,要想成功求职,仅仅做得好还不够,还必须辅之以有效的宣传推广,即善于展示自己、敢于推销自己。这一点正如现代公共关系所强调的,要树立良好的形象,不仅要自身做得好,同时还要说得好。无数事实证明,同一专业、水平大致相当的大学生,展示自己的技巧不同,推销自己的能力不同,其求职结果会迥然相异。换言之,那些专业素质高,职场形象优异,具有较好口头表达能力,善于自我展示,敢于自我推销的大学生,较之于专业素质也不错,但职场形象欠佳,不善于口头表达,自我展示和自我推销水平比较差的大学生拥有更多取胜的砝码,更容易获得用人单位的青睐。而要成功展示和推销自己,就必须学习和掌握自我展示与自我推销的技巧。如为自己准确定位以树立个性化的良好形象,制作富有特色的求职简历以吸引招聘官的眼球,掌握面试技巧以确保面试中的良好表现,等等。

大学生就业难的问题已经引起了全社会的普遍关注,关于大学生就业指导、就业辅导的研究也日趋深入,



各种研究成果可谓汗牛充栋。纵观这些研究成果,大多还囿于传统的职业素质培养、指导职业生涯规划以及教授必要的求职技巧等方面。本书首次提出了大学生职场形象这一概念,认为在眼球经济时代,形象比任何时候都重要。大学生良好的职场形象,展示给用人单位的是自信、尊严、力量、能力,它不仅仅反映在对别人的视觉效果中,同时也是一种外在辅助工具,它让大学生对自己的言行有了更高的要求,能立刻唤起其内在沉积的优良素质,通过穿着、微笑、一举一动等散发出一种魅力。可以说,良好的职场形象对大学生来说已成为一种无形力量,它时时刻刻都在向用人单位暗示:“我是最棒的,我有修养,有能力,有潜力”,不仅如此,它还会不断地为大学生日后的发展注入腾飞的力量。

全书共分为六篇十六章,分别为大学生职场形象谋划、大学生职场形象展示、大学生职场形象提升、大学生职场修养锤炼、大学生职场应聘实战、大学生职业生涯规划。本书融理论与实践于一炉,重理论,但更重实践,重操作。期望能够通过此书为大学生成功就业提供一些有效的指导和切实的帮助。

作为高校人力资源开发与管理的教学与研究者,我写作本书的目的有两个:一是引导大学生做好职前准备工作,及早进行职业生涯设计与规划,比如,一年级就要分析自我,了解自己擅长什么、不擅长什么;二年级要锁定兴趣爱好;三年级便要把重点放在提高自己的职业修养、锻炼自己的能力上,为今后的职业生涯储备知识技能;四年级就要完成从学生到职业工作者的转换。二是试图对大学生的求职应聘给予一定的指导,如,帮助他们为自己正确定位——准确把握自己的优势和劣势,凸显自己的特色;制定一些针对性较强的应对方案和具体措施,以有效的方法应对求职应聘中可能遇到的各种问题,为成功跨入职场并获得事业成功奠定基础。

当然,本书远达不到这样一种要求,那就是“完善”。对诸多不完善之处,敬请各位同仁及读者谅解。

目 录

前 言 1

形象谋划篇

第 1 章 大学生职场形象概述	3
一、大学生职场形象提出	3
二、大学生职场形象构成	5
三、大学生职场形象意识	10
四、大学生职场形象与“个人品牌”打造	12
第 2 章 大学生职场形象谋划	15
一、求职阶段形象设计	15
二、职场阶段形象设计	23

形象展示篇

第 3 章 服饰表现力	31
一、女性服饰	32
二、男性服饰	34
第 4 章 语言表达艺术	37
一、不会表达难以成功	37
二、学习表达技巧	38
三、掌握交谈艺术	42
四、接、打电话的学问	54

第 5 章 行为举止	57
一、日常基本礼仪	57
二、优雅的气质风度	68

形象提升篇

第 6 章 增强自身吸引力	73
一、利用权威性	73
二、增强吸引力	75

第 7 章 开创良好的人际关系	85
一、巧用心理效应	85
二、提升交际能力	92

第 8 章 利用环境效应	96
一、有效运用物理环境	96
二、科学组织心理环境	97

修养锤炼篇

第 9 章 德性为先	107
一、诚实守信为上	107
二、以谦虚为信条	108
三、工作尽心尽责	110
四、勇于担负责任	111
五、保持亲切友善	112
六、敬业爱岗至终	114

第 10 章 才能当道

115

- | | |
|----------|-----|
| 一、变知识为实力 | 115 |
| 二、善用逆向思维 | 116 |
| 三、灵活运用规则 | 117 |
| 四、用心用脑工作 | 118 |

第 11 章 良好态度

121

- | | |
|----------|-----|
| 一、始终自信满满 | 121 |
| 二、燃烧你的热情 | 122 |
| 三、主动高于一切 | 125 |
| 四、勤勉必不可少 | 128 |
| 五、保持积极心态 | 130 |
| 六、竭尽全力为本 | 131 |
| 七、拥有专业精神 | 132 |
| 八、由小事情着手 | 133 |
| 九、视工作为报酬 | 134 |

应聘实战篇

第 12 章 知彼——探秘招聘方

139

- | | |
|-----------|-----|
| 一、一般的选拔程序 | 139 |
| 二、走进招聘幕后 | 146 |

第 13 章 求职技术

149

- | | | |
|-------------|-----|---|
| 一、前期准备工作 | 149 | ★ |
| 二、工作搜寻技术 | 150 | ★ |
| 三、选择心仪单位和职业 | 151 | ★ |
| 四、制作求职简历 | 153 | ★ |
| 五、撰写自荐信 | 160 | ★ |
| 六、参加招聘会 | 164 | ★ |
| 七、做好求职演讲 | 164 | ★ |
| 八、掌握面试技术 | 165 | |

生涯规划篇

第14章 职业生涯规划 193

一、职业生涯规划的分类	194
二、各种职业生涯规划的关系	197
三、规划职业生涯的要素	197
四、制定职业生涯规划步骤	198
五、职业生涯规划的原则	200
六、职业生涯规划方式	200
七、四年大学生涯的规划	202
八、职业生涯路径的选择	204

第15章 成功立足 205

一、顺利度过试用期	205
二、建立和谐同事关系	210
三、“管理”自己的上司	211

第16章 成为人才 213

一、职场成才之路	213
二、成为人才的条件	217
三、有效自我管理	234
四、提高情商水平	243

附录 面试题库和名企招聘 248

★ 面试题库——管理能力	248
★ 面试题库——一般能力	250
★ 微软公司面试题集锦	253
★ 松下公司招聘实录	254
★ 丰田公司全面招聘体系	258
★ 宝洁公司的标准化面试	259
★ 联想集团招聘面试	261

形象谋划篇

随着大学生就业市场由卖方转向买方以及职场竞争的日益激烈,如何打造一个为用人单位所期许的良好职场形象,以成功推销自己,是摆在每一个求职和初入职场的大学生面前的一个紧迫而重要的问题。

第1章

大学生职场形象概述

大学生职场形象提出

求职难已经成为困扰当今大学毕业生的一个普遍问题,不少大学毕业生甚至包括一些优秀毕业生在求职时都屡受挫折。为什么四年寒窗苦读却求职无门?这固然与职场竞争日趋激烈、大学生在某些方面的素质能力欠缺不无关系,但除此之外,大学生不具备职场所期许的形象亦是一个不可忽视的重要原因,否则我们就不能理解:为什么有些优秀毕业生也会四处碰壁。这些大学生在求职时所表现出来的形象让用人单位怀疑:他具备我们所需要的素质和能力吗?他拥有我们所需要的潜力吗?他能成为我们的同路人吗?在用人单位和招聘官看来,这些即将进入职场的大学毕业生们根本就不像职场中人,根本就不具备他们所要求的职场形象。所以,面对这些人的求职要求,用人单位的态度自然不是很积极。

那么,什么是职场形象呢?职场形象是一个人在职业生涯中给人的长期印象的总和,即人们对他的视知觉和心理感受程度。

既然职场形象是一个人在职业生涯中给人的印象,那么,应该说惟有进入职场才有职场形象,大学生尚未进入职场,何以有职场形象?又缘何需要打造职场形象?这是因为,大学生终将进入职场,而在就业形势日趋严峻的情况下,他们能否顺利进入职场以及进入职场后能否成功取决于两个因素:一是实力与综合素质;二是具备不具备职场所期许的形象,即像不像职场中的人。具备职场所期许的形象,看起来像职场中人,会帮助大学生叩开职场大门;看起来不像职场中人,则很容易被用人单位和招聘官拒之门外。

美国纽约州希腊求斯大学管理学系对《财富》前1000名的首席执行官进行过一项调查,调查结果表明:96%的人认为形象在公司雇人方面是极为重要的,尤其是对那些要求可信度高的工作和与人打交道的工作,如市场、销售、金融、律

师、会计等。

英国著名的形象公司 CMB 对 300 名世界著名金融公司的决策人的调查则表明,在公司中地位越高的人,越强调形象的重要,因而也就越注重形象的塑造与管理,并且他们也越愿意雇用和提拔那些有出色的外表和能向客户展示出良好形象的人。

从事具体管理和人力资源管理的人则一致认为:良好的形象比学历更重要。某保险公司人事部门主管在谈到形象在初次面试中的重要性时说道:“这是至关重要的。我们的职员代表着公司的形象,职员的形象反映着我们的产品质量。”^①当被问到什么是他们认为可信的形象时,他回答:“能展示出自信、可靠,知道自己在干什么,整洁的外表,合乎身份的举止。”^②在他们看来,所谓优秀的职员形象至少应具备以下条件:一是沟通交流、公众演讲、流利的口才、出色的文笔;二是出色的外表形象,主要包括穿衣、修饰、个人卫生、发式、指甲、体形、礼仪等。

著名企业家理查德·班纳德斯说过:“我一直都很重视形象这一关,我觉得我不管做什么事情,都要和形象相关联。在别人没有了解和接触你之前,只能通过形象来感觉。”^③

既然职场形象如此之重要,那么我们的大学生们就必须致力于自己职场形象的打造,为此,不仅要学习着装、谈话、礼仪的知识和技巧,还要学会运用成功心理学、社会心理学、公共关系学、市场营销学、哲学、人际沟通交流等一系列理论,同时还要深刻了解所要求职的组织的文化及其传统。只有将两方面的东西有机结合起来,才能塑造出良好而完美的职场形象,并由此建立寻求卓越的成功理念,帮助自己克服求职及进入职场的恐惧,指导自己顺利求职和进行成功的职场实践。

当然,大学生塑造良好的职场形象的目的并不仅仅是为了追求外在的美,而是为了辅助求职的成功以及日后事业的快速发展,展示给用人单位自己的力量和成功的潜力。从这个意义上说,良好的职场形象已成为大学生们成功求职和走向职场的一种不可缺少的战略和武器。谁能够瞄准市场,以良好的职场形象给招聘方以全新而良好的感受,让他们相信你是他们最合适的人选,谁就能够成

① 英格丽·张:《你的形象价值百万——世界形象设计师的忠告》,中国青年出版社 2005 年版,第 16 页。

② 英格丽·张:《你的形象价值百万——世界形象设计师的忠告》,中国青年出版社 2005 年版,第 16 页。

③ 转引自张雪松:《顶级管理——聆听世界顶级管理大师智慧之声》,人民出版社 2005 年版,第 240 页。