

升職快要靠樣靚？浸大揭「升正」靠實力

研究發現「外貌加乘」利入行 惟隨時日效果漸減退

【編者按】人人都希望成功，但卻未必人人都能成功；成功的定義和方法成千上萬，難以看出規律卻又似乎有跡可尋。香港文匯報今起推出「成功的科學」系列，專訪多所本港大學的專家學者，分享其第一手的探索，透過科學方法，分析外貌與實力、天賦與勤奮、友善與強硬，分別於職場及商場中成功的作用、意義和影響，帶領讀者以更多元角度，揭秘成功的關鍵因素。



事實上，人們對於顏值的關注從未降低。」浸會大學會計經濟及金融學系副教授劉琰居近日接受香港文匯報專訪時指，有一次她與學術好友們閒談時，發現前人文獻曾提到如果一個人顏值很高，其通常能在職場上獲得更快晉升，工資更高且更快樂幸福。「事實上，這雖然不難理解，但我感興趣的是，前人用了嚴謹的科學方法進行實驗去驗證，這引起了我的共鳴。」

仔細研究後，她發現學術界圍繞職場「外貌加乘」現象有兩種不同觀點：正方認為，顏值高的人確實有過人之處，如能力強、自信、高情商等種種優勢以致更快晉升以及更多快樂；反方則認為，所謂「外貌加乘」不過是社會對高顏值人士的偏見，「一般而言，學術界理應是受偏見影響最少的行業，教授的



●劉琰居表示，研究發現「外貌加乘」的現象在職場中普遍存在。香港文匯報記者 高鈺攝

網民金句「你的樣子如何，你的日子也必如何」，道出對現實世界以貌取人的慨嘆。事實上，在職場群體生活中，外貌形象佳、顏值高的人也似乎更受青睞，往往先獲得升職機會，工資水平亦較高，這類現象被形容為「外貌加乘」。因應有關狀況，香港浸會大學學者針對美國頂尖學府商學院進行研究，發現即使是理應追求客觀實力而不會膚淺看外表的大學學術界，教學人員的個人顏值高低，對其前途仍有重大影響力，高顏值者更易到排名高學院任教，晉升至副教授時間亦更短。不過研究同時發展，隨着時間推移，「外貌加乘」作用會逐漸降低，由副教授晉升為正教授的過程中，學者的研究及教學成果的認受性起到決定作用，而外貌吸引並無任何幫助。

●香港文匯報記者 高鈺

晉升考評應該取決於科研及教學工作，而非外貌是否美麗。」

選取美大會計學教員相片比評

劉琰居遂以研究顏值對於美國頂尖商學院會計學終身教授晉升中的影響為切入點，選取了美國93所大學（其中囊括《商業周刊》列出的美國Top50商學院）714位會計學教員的個人簡歷照片，並將這些照片上傳至一個收費打分網站，聘請來自不同國家、種族、背景的志願者按照顏值吸引力為相片評分。為獲得更客觀評級，每張相片均會由25個人評分，相片均是正面照，且有清晰度等要求。

她希望透過本次研究釐清三個問題：一是這些教授中，高顏值人士是否第一份工作就到高排名的商學院任教；二是從助理教授晉升至終身副教授過程中，是否高顏

值教員需時更短；三是在由終身副教授晉升至正教授中，顏值是否仍具影響。

社會仍有偏見 顏值高較着數

研究結果既有趣且出乎意料，劉琰居指，在控制了性別、種族、工作經驗、母校排名等因素的影響下，研究證實，外貌吸引力更高的教授確實能到排名更高的學校任教，且晉升至終身副教授的時間更短。「不過我們也發現，當從終身副教授晉升至正教授期間，個人顏值發揮的影響愈來愈低，而個人科研成果及能力是否被學術界認可則至關重要。」

她說：「我想對於研究結果的啟示可以辯證看待，一方面學識與能力仍是晉升的基礎，另一方面，適當注意提升外貌吸引力也不是壞事，畢竟社會對基於顏值的偏見依然存在。」

談吐打扮有加分 真材實料才長久

人靠衣裝，佛靠金裝。劉琰居認為，所謂外貌吸引或是顏值高，其實蘊含許多主觀的評判，不能簡單理解為面部五官是否好看。她認為一個人顏值的高低，由很多方面組成，如內外氣質、個人談吐修養、穿着打扮等。鑒於本次研究結果，她建議剛入社會的學生除重視提升個人學識素養外，亦可花

些時間提升外貌形象，因應場合改善穿着等等，給他人留下自然、健康、正面的印象。

劉琰居表示，透過本次研究發現，「外貌加乘」的現象在職場中普遍存在，即便是外界看來受顏值影響晉升機會最小的學術界亦不例外，求職者可保持平常心看待「外貌加乘」。

不過，研究亦發現，隨時間推移，顏值高低對於職位晉升影響漸漸減弱，取而代之是個人能力和技能變得更加重要。故此，劉琰居強調，同學不應將所有重點都在顏值上，而更應重視知識、學養以及能力的提升，「因為如果只作『花瓶』，腦中沒有知識、智慧，想在職業路上亦行不遠。」

港版GPT撰《黃仁勳傳》贈「AI教父」



●黃仁勳（右二）在《黃仁勳：智繪未來》上簽名。香港生成式人工智能研發中心供圖

香港文匯報訊（記者 金文博）香港特區政府InnoHK平台旗下香港生成式人工智能研發中心（HKGAI）研發了有「港版GPT」之稱的生成式人工智能應用「港文通」。被稱為「AI教父」的NVIDIA創辦人暨執行長黃仁勳日前在香港科技大學參與榮譽博士學位頒授典禮並參觀包括HKGAI在內的科大創新成果展示，獲HKGAI中心主任郭毅可贈送由「港文通」所撰寫的《黃仁勳傳：智繪未來》以示祝賀，並感謝他對人工智能領域發展貢獻。黃仁勳說，期待HKGAI未來能夠為香港，乃至整個粵港澳大灣區的人工智能生態創新貢獻力量。

式人工智能應用「港文通」。被稱為「AI教父」的NVIDIA創辦人暨執行長黃仁勳日前在香港科技大學參與榮譽博士學位頒授典禮並參觀包括HKGAI在內的科大創新成果展示，獲HKGAI中心主任郭毅可贈送由「港文通」所撰寫的《黃仁勳傳：智繪未來》以示祝賀，並感謝他對人工智能領域發展貢獻。黃仁勳說，期待HKGAI未來能夠為香港，乃至整個粵港澳大灣區的人工智能生態創新貢獻力量。

HKGAI發出新聞稿表示，HKGAI是港澳地區首個NVIDIA超算平台的使用者，在過去一年間，成功建設了「千卡」級別的HKGAI數據中心，並成功使用算力資源投入生成式AI領域的研發和研究，該數據中心擁有目前全球高校範圍內最高的算力資源。

「港文通」助公文寫作升辦公效率

作為本港生成式AI研究和應用的焦點，HKGAI透過自主訓練的基礎大模型，並在相關基礎上研發出一系列生成式AI應用，包括供特區政府公務員公文寫作助手的「港文通」，以進一步提升辦公效率，為市民提供更優質高效的服務，以及應用於香港法律行業專業諮詢的「港法通」，和醫療輔助診斷助手「港醫通」等。

同時，HKGAI也在多模態大模型的研發取得了多項重大突破。HKGAI表示，未來將繼續與合作夥伴共同攜手，聚焦生成式AI領域，全面提升數據中心的算力使用效率，從算力、大模型、應用和公眾服務等多個方面，為香港打造人工智能生態。



●港大經管學院研究發現疫後員工出現工作倦怠的比率急增1.7倍。港大供圖

的心理健康，使他們能發揮最佳表現，直接惠及顧客並加強整體業務績效。對於希望在今天競爭激烈的格局中進一步發展的企業來說，這不再僅僅是人力資源的問題，而是企業的長遠策略。

教育局推《感恩列車》手冊助學生更樂觀

香港文匯報訊（記者 姬文風）有研究指，感恩能夠提升個人的正面情緒和生活滿意度，並有助於建立及維持緊密的人際關係，從而增添個人的快樂和幸福感。香港特區政府教育局近日推出《感恩列車·感恩十站之旅》手冊，10個車站的活動從引導學生關注周圍令人愉悅的事物出發，運用不同感官，包括所見、所聞、所嘗、所嗅、所觸及所作之事，發掘其背後的美好，認識到事物並非理所當然，繼而學會對他人為我們所做的善行表達謝意。

《感恩列車》手冊指，感恩是多謝、欣賞、感激，擁有感恩的心態，有助提升正面情緒、提升生活滿意度、建立及維持更緊密的人際關係、提升樂觀心態、減少身體疾患，並可令人傾向作出健康的選擇，更容易有健康的飲食習慣。

為協助學生學習感恩，手冊會提醒學生環顧四周，留意身邊能讓自己感到平靜、舒心和愉快的人和事，細心聆聽能讓自己感到放鬆、舒心的聲音，記下能令自己愉快的氣味等。在品嚐自己喜歡的食物時，除留意它的味道和質感外，還要想想它的生產過程，欣賞和感謝將食物一步一步運送到你手上的人，了解製造食物是需要別人的付出和努力，並為此感恩。

特區政府教育局表示，此教材適用於高小或以上年級的學生。學校人員可運用教材與學生定期會面及進行個別訓練，例如每周一次，每次討論一個分站的內容並完成該站的練習。家長亦可運用本手冊，協助子女學習感恩。



●教育局設計《感恩列車·感恩十站之旅》手冊。教育局供圖

疫後員工現工作倦怠比率增1.7倍

香港文匯報訊（記者 莫楠）為協助釐清疫情後員工工作倦怠的根源和壓力來源，香港大學經濟及工商管理學院的行為與決策科學研究所，與香港優質顧客服務協會合作展開了一系列研究，涵蓋約千名來自公私營服務業的員工。結果顯示，有43.6%受訪者經常感到工作倦怠，且疫情過後員工出現工作倦怠的比率較疫情前增加了1.7倍。私營機構員工比公營機構員工承受更大壓力，主要原因是阻礙性壓力源，例如分工不明確、顧客與公司需求的衝突等。

研究指，企業應遵循四項重要方針：使命感、靈活度、清晰性以及鼓勵，以建立創新的支援措施，減輕員工壓力並改善員工的身心健康，讓他們感受到公司的支持，更投入、更樂於付出，並能更全面地滿足客戶的需求。

研究又發現，非管理層或前線員工的工作滿意

度與參與感較低，但有針對性支援措施可以幫助他們緩解情況，明顯改善他們的身心健康和工作表現。若企業持續實施預防性和組織性的支援措施，例如舉辦工作倦怠和心理健康研討會、靈活的人力資源政策，可以有效降低壓力和工作倦怠水平，同時提高工作滿意度和對公司的參與感。

不過，某些支援措施例如設定員工目標和培養員工同時處理多項工作的能力，未能達到預期效果，甚至有反效果，這反映了企業有必要重新評估其支援措施的成效。

港大：身心健康是推動業務表現關鍵

港大經管學院寶光基金教授（市場學）嚴志堅表示，員工身心健康是推動業務表現的關鍵因素，特別是對客戶服務為主的行業。研究顯示，創新的支援措施可為員工減壓並支援他們