

■ 职场关注

有调查显示,职场人平均每天化妆用时27.88分钟

“饭可以不吃,妆一定要化”



上班是素颜还是化妆,是一个有趣的职场话题。对于某些职业女性来说,化妆是日常生活当中至关重要的事情。化妆不仅能够提升个人颜值,还能让人变得更加自信。

日前,职场社交平台脉脉联合特卖电商唯品会共同发布《2022职场美妆新趋势》,报告显示,职场人士平均每天化妆所需的时间将近半小时,更有人喊出口号:“饭可以不吃,但妆一定要化!”

该调研报告显示,从年龄来看,在职场摸爬滚打多年的90后已然成为美妆市场的消费主力军,逐步掌握了更多经济话语权的他们,敢于尝试、乐于自我投资。在参与调研的90后用户群体中,最近一年美妆消费金额的中位数达到了3万~5万元。相较于“成分党”“功效党”“实用派”,90后更倾向于“无论什么品类,

都首选大牌”。

在上班前,打工人们需要多长时间化妆?报告给出答案:职场人士平均每天化妆所需的时间是27.88分钟。

其中,体制内员工对化妆的态度最“佛系”,大部分受访者表示自己经常素颜朝天,或只需15分钟画好气色即可。外企员工最精致,超六成来自外企的受访者表示自己必须带妆上班,需要化妆半小时以上才出门,一是因为化妆已成为日常习惯,二是希望在商务场合给对方留下好印象。

“不化妆就出门,那是不可能的。如果赶时间,就十几分钟搞定,如果时间充裕,我能化妆一小时。”在外贸行业上班的陈女士表示,由于自己的工作就是和各类客户打交道,因此良好的形象、整洁的妆容是必不可少的。

有趣的是,被外界认为“休闲、随意”的互联网人其实并不“糙”,尽管化妆时长比不上外企工作者,但有超过三成互联网行业受访者表示,自己会化全妆去单位。就算自己是“手残党”,化妆技能不达标,也要“解锁”新妆容,因为“同事太精致,我也要跟上”。

不过也有就业指导专家指出,在职场中,良好的形象固然重要,但最终决定一个人职业发展高度的,还是个人的能力。有多年企业人力资源工作经验的唐女士坦言,适当化妆、注重仪表,确实能给人留下好印象。“不过,职场是要凭实力说话的,具备‘独当一面’的硬实力,会让你脱颖而出,相反就只能渐渐被边缘化甚至淘汰。”

记者 罗刚

听“她”说—— 工作妆属于一种职场礼仪

化妆还是素颜,这一看似是个人选择的问题,在不少职场人看来,这关乎到职场礼仪。

从事销售行业的蒋小姐认为,“从个人角度而言,化妆是一种礼貌行为。”她认为,不管男女,职业礼仪的标准定义包含得体的装扮。“人对外貌都有自己的标准和定义,认为自己素颜不够好看的女生化妆上班是为了完善自我,也尊重别人。男生也同样需要得体的装扮来遵守这份‘职业礼仪’。”

她指出,一般而言高颜值会更引人注意,这也是为什么越来越多的人会用化妆来装饰自我的原因。对于服务型职场和其他的接待型工作,干净整洁的仪容仪表,是对他人礼貌的表现;同时,整洁的妆容给人舒适感,给自己和同事营造良好的工作环境,这对他人也是一种尊重。

化妆上班能更快进入状态

00后职场新人小黎表示:“早上早起花一个小时化一个妆,已经成为了工作日的习惯,而且这样感觉可以让自己快速进入工作角色和状态。”

有调查指出,部分00后执着于化妆,是出于对工作的重视。特别是在外企上班的职场人,有超过60%员工每天化妆上班,并且平均每天在化妆上花的时间超过了半小时。在带妆上班的职场人看来,通过化妆,体现了对工作的热爱和重视,愿意花时间精力和心思去化妆,将自己最好的一面呈现给领导、同事、客户,这些点滴的细节决定成败,反映出对工作的态度。

化妆与否取决于职业需要

“事实上,化妆是消耗时间的,早上出门前化妆,晚上睡觉前卸妆,一早一晚的时间会被占去很大一部分。”有已婚育职场女性指出,随着年龄增长、角色转变,早晚的私人时间更加弥足珍贵。所以,对职场中的实用主义者来说,是否要化妆上班的核心就是你的工作值得每天花费时间化妆吗?你的职业需要你坚持维持精致外形吗?

比如有的职业是必须每天带妆上岗,包括空乘、模特、美容美妆从业者,以及某些窗口职业等。这些职业或职位如果不化妆也许会让人觉得少了点什么的。但除此之外,有职场人认为,没有必要浪费过多时间,用于早起化妆打扮上。

在一家互联网金融公司上班的张女士表示:“我就是素颜上班的,我的工作性质是‘技术+技术管理’,素颜不会影响我的专业度。但如果某一天,我的工作变为与外单位客户打交道为主了,或我进入了比较注重员工精神风貌的企业特别是外企,那我大概率会从众化妆。”

综合新京报、中国新闻周刊、劳动报等

■ 职场讲述

从农家小伙到技能状元



第六届江苏技能状元档案

【姓名】李鹏龙
【年龄】22岁
【参赛项目】工业机器人系统运维员
【工作岗位】徐州重型机械有限公司设备维修工
【获奖感言】通过这次大赛,我学到了工业机器人周边多种模块的应用以及各类通讯方法。成绩只能代表过去,在今后工作中,我将继续弘扬“敢啃硬骨头,敢打硬仗,敢于面对困难和挑战”的亮剑精神,全力以赴助力徐工登顶全球工程机械产业珠峰!

他,曾是一个家境困难的农家小伙;他,曾是一个在技校舞台上逐梦的青年。现在的他,在自己的不懈努力下成为了一名有理想、有作为的新时代大国工匠。

在刚刚结束的第六届江苏技能状元大赛上,李鹏龙摘得工业机器人系统运维员项目的桂冠。他谦虚地说,自己可能是比别人幸运一些。但熟悉李鹏龙的人都知道,这份幸运和他平时的努力和坚持不懈的追求是分不开的。

李鹏龙出生在一个普通的农民

家庭,因父亲有眼疾,全家人只靠母亲打零工挣钱。初中毕业后,李鹏龙想着学一门技术,早点工作挣钱养家,于是报考了徐州技师学院,并被学校的机电一体化专业录取。

“既然来了,就要扎扎实实学门技术,将来也能靠这门手艺吃饭,改善家里的生活条件。”李鹏龙暗下决心。由于家庭经济条件不好,李鹏龙一直努力争取拿到助学金、奖学金,给家里减轻经济负担,而学校也给予各项帮扶政策,大力支持他的学习。在老师孟庆龙的眼中,李鹏龙条件不是最好的,但却是最认真刻苦、心思缜密、永不服输的一个。

工欲善其事,必先利其器。每天清晨,李鹏龙早早来到实训室,把整理好的工具——擦拭,准备迎接新的挑战。每天晚上,伴随着熄灯号声,李鹏龙走向宿舍,躺在床上,反复琢磨老师给出的每一个技术要领。教室、食堂、宿舍三点一线,除了吃饭、睡觉,就是在学习、集训,自律的生活注定了他不平凡的青春。

2019年8月,毕业后的李鹏龙顺利入职徐工重型机械。为了提高公司安全生产标准,李鹏龙主导对焊接机器人安全门联锁进行整改,这其中运用到知识、技能与在校所学的专业知识一脉相承、息息相关。李鹏龙说,作为一名设备维修人员,岗位虽小但是责任重大,只要脚踏实地努力,一定会有收获。

沈仁轩

■ 职场聊吧

应对职场欺诈不能“以恶治恶”

近日,有某些企业制定、分享求职者“黑名单”的事件引发广泛关注。有企业负责人在接受媒体采访时表示,“黑名单”上的求职者声称能为公司带来投资,但实际上他们同时在多家企业任职,有的还伪造学历、工作经历等,对企业发展基本没有贡献,却在一个月里同时赚取多家公司的底薪。这一事件带给我们多维度的思考与警示:由企业私设的“黑名单”合法吗?企业面对这类职场欺诈有何作为?

求职者“黑名单”事件之所以刺痛公众神经,掀起巨大舆论漩涡,最根本的原因恐怕在于公众对于“黑名单”的忌惮和隐性焦虑。这一事件背后的现实背景是,近些年“黑名单”泛滥之势,社会上五花八门的“黑名单”层出不穷,似乎谁都可以设立“黑名单”。“黑名单”其实是一种信用治理工具,即通过将信用不佳者纳入不良记录并广而告之,使其社会评价降低并在社会生活中遭遇种种障碍,从而达到倒逼行为者守法诚信的目的。“黑名单”原本主要存在于行政领域,由有权的国家机关依法制定和发布。然而,在发展的过程中,“黑名单”有逐渐泛滥成灾之势且饱受公众诟病。而在求职者“黑名单”事件中,“黑名单”竟出自企业之手。必须追问的是,企业作为

市场私主体,是否有权制定“黑名单”?答案无疑是否定的。

人们为什么对“黑名单”如此紧张,是因为“黑名单”具有巨大杀伤力。“黑名单”是一种“信誉罚”,一旦上榜就将被钉上“耻辱柱”,遭受种种不利后果。对企业而言,一旦上榜,生产经营将遭遇严重困境;对个人而言,一旦被贴上信誉不良的“黑标签”,将在就业、出行、贷款等方面处处碰壁,严重影响个人生活。“黑名单”的威慑力关键在于传播和公示效应。如果求职者“黑名单”只是由某个企业自己内部掌握,可能问题不大,但如果多个企业之间共享,特别是在现代发达的网络信息技术加持下,求职者“黑名单”可以迅速产生“坏事传千里”的效应,影响范围将远远超出起初几十家共享企业的控制。

完善的“黑名单”制度应由有权机关依据严格的标准设立,并应设置期限以及移除制度,为上榜者提供信誉恢复通道。由企业私设的“黑名单”则没有这些周全的考虑,当事人一旦上榜就可能被“一黑到底”,在网络世界留下永久的不良数字声誉,丧失改过自新的机会。从更深层面上讲,在这起事件中,令人忧虑的不仅是求职者“黑名单”本身,而是其带了一个企业私设“黑名单”的坏头,由此可能引来诸多效仿者。因

此,勒住“黑名单”的缰绳,这或许是此次事件最需要引起我们警醒的。

共享“黑名单”涉嫌构成对求职者人格权的侵犯,那么,对存在职场欺诈不良记录的“坏人”的人格尊严是否仍需保护?这里必须特别澄清一点,在民法典时代,保护人的权利,维护人格尊严成为时代精神之取向,且人格权的主体具有普遍性特征,涵盖一切人——包括所谓“坏人”。也就是说,“坏人”的信息也是个人信息,“坏人”也享受人格权保护,这种法治精神是必须得到宣示的。未经求职者同意将其纳入“黑名单”并向他人分享,可能违反民法典和《个人信息保护法》的相关条款,对个人名誉权、隐私权、肖像权和个人信息权益等构成侵害。因此,求职者的不诚信行为不是企业私设“黑名单”的正当化理由。求职者“黑名单”的本质是企业以恶制恶的“私刑”滥用,是以一种违法行为对抗另一种违法行为。

那么企业又该如何应对职场欺诈维护自身权益?事实上,求职者欺诈不是一个新问题,法律也为用人单位提供了必要的保护手段。相比制定“黑名单”,企业更应该做的是把好招聘关,通过严格谨慎的审查识破欺诈。退一步来说,即便部分求职者侥幸蒙混过关,企业也可以依据劳动合同法主张欺诈的劳动合同无效。此外,根据劳动合同法相关规定,因求职者欺诈导致劳动合同无效给企业造成损害的,企业还可以向求职者主张损害赔偿。

田野



■ 职业指导师

如何面对职业生涯低谷期

如果将一个人的职业发展轨迹连线,那一定是一条连续抛物线。高峰时,意气风发;低谷时,举步维艰。

没有人喜欢低谷,却也没有人能避开低谷。有的人将职业低谷期看作洪水猛兽,打不过就加入,索性躺平摆烂;有的人则将其看作一个“暂停键”,给自己一个停下来重新思考职业发展的机会;还有的人则将其当作胜利的冲锋号,愈挫愈勇,愈战愈强。

不论如何看待,低谷期都伴随着低落、郁闷,让人备感不适。那么,我们为什么会陷入职业低谷?面对低谷,我们应该怎么做?

首先,职业低谷和宏观环境密切相关。当一个人所从事的行业与时代大环境的发展水平不匹配,且自身价值无法在工作中得到体现时,便容易陷入低谷

期。比如,在夕阳行业中,我们会时刻感受到行业的日渐衰落;在超前于时代的行业,个人也会陷入“有功无处使”的状态。

与此同时,工作中缺乏进取与创新精神,获得感低也是陷入低谷的重要原因之一。只有从中收获快乐和幸福感,才能让我们持续保持对工作的热情。在工作中遇到困难,有的人会迎难而上,改善工作方法,从而获得领导和同事的认可,形成良性循环;有的人则过早地“躺平”,慢慢被边缘化,获得感越来越低,从而迷失在工作中。

就业指导专家表示,职业低谷是一件平常的事,每个人的情况不同,低谷期的表现也会有所差别。但整体而言,低谷期有一些共通之处:一是收入不稳定,或者长期没有增长,甚至出现下降;二是工作容易倦怠,不愿意在工作中付出努力,

常自我否定,感受不到快乐;三是在自己的能力和素质上面,长时间没有提升。

那么,所谓的职业低谷期真的只是“低谷”吗?我们虽然无法左右浪潮的方向,但当浪潮涌来,我们是踏浪而行,还是静待湮没,取决于个人的选择。

我们可以将职业低谷期比作“刹车”,它提醒自己,奋斗的路途不是一马平川的;它也是一次“复活甲”,能检查自己的工作是否出现了问题,并在发现问题后及时止损。

专家表示,面对职业低谷期,我们首先要学会摆正心态,坦然面对;其次要会分析问题,总结经验。不得承认,在职业中经历低谷期,多少都有一些我们自身的原因。反思自身问题并总结原因,可以尽量避免在之后的职业生涯中发生类似问题。

越是身处职业低谷期,越能磨炼一个人的心性。人的一生,没有随随便便的成功,很多珍贵的感悟和宝贵的经验皆来自于你用实际行动战胜低谷的积淀。

李丹萍



安保技能大比拼

扬州市总工会和市应急管理局日前联合举办该市职工安全生产和劳动保护技能竞赛,竞赛分理论和实操两部分,旨在增强广大职工安全生产意识和自我保护能力,形成人人学安全、人人懂安全的良好氛围。

张丙涛 摄