

■职场新角色

文旅热催生新职业，个性化旅拍成新潮——  
“带着摄影师去旅行”

付饶

“今天要给一对情侣拍摄一组旅行照，装备和道具都准备好了，就等他们到位啦。”早上七点，95后女孩小李已在线与客户沟通确认。作为一名旅拍定制师，她一个月最多能接15单，月收入近万元。“能一边旅行，一边把爱好变成事业，再辛苦也值得。”她笑着说。

随着深度游和个性化体验需求的增加，一种融合了旅行策划、专业摄影与向导功能的旅拍定制师悄然兴起。他们会根据客户的偏好，量身定制旅行路线，提供涵盖场景选取、服饰搭配、动作指导、全程跟拍等在内的一站式私人影像服务。

刚刚过去的端午小长假，随着全国文旅市场持续升温，旅拍定制师这一新兴职业迎来了爆发式增长。根据去哪儿网的最新数据，平台上“美拍”“旅拍”等关键词近一个月的搜索量同比增长230%。而小红书数据显示，近五年间，旅拍相关的笔记数量增长了近9倍。“带着摄影师去旅行”已成为年轻游客记录假期的新时尚。

“过去大家旅行拍照，大多是在标志性景点打个卡就算完成任务了。现在年轻人不一样，他们希望照片能讲述故事，展现独特气质，记录下旅途中最真实的情感和体验。”深耕旅拍市场五年的资深定制师陈先生这样解读行业变迁。他回忆道，从最初游客随机找跟拍，到现在提前数周甚至数月预约定制行程，市场需求已发生了质的飞跃。

与传统影楼或流水线式的旅拍团相比，旅拍定制师的核心竞争力在于深度与个性。他们通常对当地的风土人情十分熟悉，能够挖掘小众秘境；同时具备较强的摄影技术和沟通能力，能迅速捕捉客户的特点，在轻松的互动中完成自然生动的影像创作。

“以前在广告公司做设计，收入稳定，但总觉得被束缚。辞职做旅拍师后，虽然收入会有波动，但这种自由掌控节奏、把热爱融入工作的感觉是无法替代的。”90后男生小张曾在某知名广告公司任职多年，三年前转

型成为独立旅拍定制师，如今已拥有稳定的客源和良好的口碑。他的客户群体以追求独特体验的年轻情侣和独立女性为主，服务地点也从国内热门城市拓展到了东南亚多国。

和小张不同，旅拍师中也有不少是“斜杠青年”，他们利用假期或工作之余接单。“我本职是互联网运营，但摄影是我多年的爱好。现在周末或调休时接单旅拍，既能补贴收入，又能满足创作欲，还能认识很多有意思的人。”在南京工作的兼职旅拍师小林分享道。

有专家分析，旅拍定制服务的走热，深深植根于当代消费观念的变迁。当Z世代成为旅游消费的主力军，他们对“千人一面”的标准化产品兴趣减弱，转而追求彰显个性、承载情感、能引发社交共鸣的深度体验。

“旅拍定制满足了几个核心需求：一是对独特旅行记忆的珍视，二是对高品质影像用于社交展示的强烈意愿，三是对省心、

专业、个性化服务的综合诉求。”有业内人士认为，旅拍定制师的出现，正是旅游市场细分化、服务专业化发展的必然结果。

社交媒体平台的蓬勃发展也为旅拍定制添了一把火。小红书、抖音等平台上，精美独特的旅拍照片和视频成为用户获取旅行灵感的重要来源，同时也极大地激发了普通游客拥有“同款”体验的渴望。“刷到别人在洱海边拍的超美照片，立刻就心动了，就想找一个懂行的定制师帮我们也拍一套难忘的旅行大片。”刚刚结束云南之行的小雨如是说。

然而，伴随行业的快速扩张，旅拍定制领域也面临着“成长的烦恼”。服务标准模糊、定价差异悬殊、拍摄质量不稳定、售后服务缺位等问题时有发生。今年5月8日，人社部发布公示，拟增加17个新职业，旅拍定制师位列其中。对此，有专家学者指出，将旅拍师纳入国家职业分类目录，有助于推动职业培训、技能认证等规范化建设，提升行业整体水平。

冲刺毕业季 追梦正当时

2025年连云港市“人才日”暨大学生毕业季系列活动日前在连云港师范学院举行。本次活动包含访企拓岗园区行、部署推进会、专场招聘会、现场交流对接会等内容，旨在搭建企业、高校、人才与城市之间交流对接的平台，吸引更多大学生热爱港城、留在港城。

耿玉和 摄



■职场健康

面对职场压力 如何管理情绪

在职场这片充满挑战与机遇的海洋中，压力如影随形。项目截止日期的逼近、复杂的人际关系、高强度的工作任务，都可能成为引发负面情绪的导火索。若不能妥善管理情绪，不仅会影响工作效率，还可能损害身心健康。那么，面对职场压力，我们该如何进行情绪管理呢？

首先，要正视并接纳自己的情绪。职场压力带来的焦虑、烦躁、沮丧等情绪，都是正常的心理反应。不要试图压抑或否认它们，因为这样只会让情绪在内心不断积聚，最终以更激烈的方式爆发。当感到压力巨大时，不妨停下手中的工作，给自己几分钟的时间，静下心来感受内心的情绪。可以轻声对自己说：“我现在感到焦虑，这是正常的，我允许自己有这样的感受。”通过这样的方式，我们能够更

加客观地看待自己的情绪，为后续的情绪管理打下基础。

其次，学会合理宣泄情绪。找到适合自己的宣泄方式，将内心的负面情绪释放出来。运动是一种非常有效的宣泄途径，跑步、游泳、瑜伽等运动能够促使身体分泌内啡肽和多巴胺等神经递质，这些物质有助于改善情绪，让我们感受到愉悦和放松。此外，与亲朋好友倾诉也是一种很好的方式。将工作中的烦恼和压力倾诉出来，不仅能够获得情感上的支持和理解，还能从他人的角度获得新的思路和建议。

再者，调整思维方式，改变对压力的看法。很多时候，压力并非来自工作本身，而是源于我们对工作的认知和态度。试着用积极的心态看待压力，将其视为成长和进步的机会。每一次挑战都是一次锻炼自己能力的契

机，每一次困难都是提升自己解决问题能力的磨刀石。当我们以这样的思维方式去看待职场压力时，就会发现压力不再是令人恐惧的敌人，而是推动我们前进的动力。

最后，合理安排工作和生活，给自己留出足够的休息和放松时间。职场不是生活的全部，我们要学会在工作和生活之间找到平衡。制定合理的工作计划，避免过度劳累。在工作之余，培养自己的兴趣爱好，如阅读、绘画、音乐等，让自己的身心得到充分的放松和滋养。

职场压力不可避免，但我们可以通过有效的情绪管理来应对。正视情绪、合理宣泄、调整思维、平衡生活，让我们在职场的浪潮中保持内心的平静与从容，以更加积极的心态迎接挑战，实现自我价值。

闻欣

■职业指导师

职场新人慎挂“董监高”

近年来，新入职员工挂名担任“董监高”（公司董事、监事、高级管理人员）的情况逐年增多。新人们怀揣着对未来的憧憬踏入职场，却可能因这看似光鲜的“头衔”，陷入意想不到的纠纷与损失之中。

“董监高”这一职位设立的初衷，是为了构建一个权责分明的公司治理架构，确保公司能够健康、有序地经营。董事负责决策，监事负责监督，高级管理人员负责执行，三者相互制衡，共同推动公司发展。然而，部分经营状况不佳的公司却将这一制度异化为逃避责任的工具。他们以“流程需要”“走个形式”等看似合理的借口，诱导职场新人签署相关文件，让这些新人稀里

糊涂地挂上了“董监高”的名头。

许多职场新人由于法律意识淡薄，缺乏对相关法律风险的认知，轻易地相信了公司的承诺。他们或许认为这只是一种形式，不会给自己带来实质性的影响。与此同时，部分代办机构也为了谋取利益，推波助澜，形成了“代持高管”“挂名服务”等灰色产业链。这些代办机构往往打着“轻松赚钱”“无须承担责任”的旗号，吸引职场新人参与其中，进一步加剧了这一现象的蔓延。

被推上这些虚职岗位的员工，往往对企业经营状况一无所知。他们在公司正常运营时，或许还能相安无事，一旦公司陷入

危机，他们就会首当其冲地承担责任。由于他们自证难、维权难，不仅要面临巨额的民事赔偿风险，还可能因为企业的失信行为，影响个人的征信记录。这对于刚踏入职场、尚未积累足够财富和信誉的年轻人来说，无疑是沉重的打击。

即便在企业正常运营期间，挂名者想要解除这一职务也困难重重。企业往往鲜少配合变更登记，他们担心变更登记会影响公司的正常运营或者暴露出一些潜在的问题。如果挂名者选择通过诉讼解除职务，他们将面临复杂的举证责任。他们需要证明自己并非真正自愿担任这一职务，对公司的经营状况并不知情。

公司利用年轻人挂名“董监高”本就是钻空子，这暴露出部分企业投机取巧、缺乏社会责任感等问题，本质上是对社会信用体系的破坏。

防范相应风险，职场新人应增强法律意识，了解企业治理结构、公司章程等内容，认识到相关名头背后意味着的责任，不被“头衔”所诱导；谨慎提供个人信息，不随意进行授权或签署相关文件。相关部门也应严把登记审查关，对虚假登记、冒名登记等行为及时查处，对已发生的冒名登记完善纠错机制，并适时发布相应典型案例，形成“挂名必担责”的导向，起到警示教育作用，维护健康的营商环境。

刘尚

■职场聊吧

对招聘欺诈  
“露头就打”

招聘市场是高校毕业生步入社会的第一站，是他们迈上梦想舞台的重要通道。然而，一些打着“名企直签”“央企内推”的虚假招聘信息，不时在招聘市场出现，破坏招聘秩序、污染招聘环境。

这些虚假招聘信息将逐梦希望变成风险陷阱，把求职之路变成踩坑之途，提高了就业难度，增加了被骗风险。从“押金骗局”到“招转贷套路”，从“假面中介”到“诱导链接”，这些层出不穷的招聘欺诈行为，不仅侵蚀求职者的合法权益，也破坏就业市场的公平秩序。

招聘骗局花样翻新，既要求求职者提高警惕练就“火眼金睛”，也需要各方行动起来对招聘欺诈严防严打。招聘平台负有坚守第一道门的责任，应严格审核信息来源，强化企业资质认证与内容审核，对违规账号“零容忍”、对违规信息“秒下架”。执法部门应强化监管和打击，推动形成“发现一起、查处一起、曝光一起”的高压态势。

同时，明确“谁推广、谁负责”，防止“挂靠公司”“三方平台”等成为灰色地带的庇护所，不能让“打广告的跑了、招人的撤清了、收钱的找不到了”，造成维权难。对诱导贷款、变相招生等擦边球行为，依法纳入打击范围，厘清法律责任。

近年来，相关部门持续曝光典型案例、开展防骗教育，这是及时的也是必要的。高校应将职业素养与反诈教育纳入就业指导课程内容，完善并拓展从校园课堂到就业服务的“护航链”。媒体应积极揭露招聘骗局、普及防骗技巧，让更多求职者“看得见、记得住”。社会各方也要行动起来，共同营造诚信、公平、透明的就业环境。

让招聘市场风清气正，需要提高惩戒力度，对严重侵害求职者权益的个人和机构，依法追究。设立统一招聘信息查询平台，压缩“钓鱼式”虚假招聘的生存空间。构建便捷高效的举报、维权通道，提高处置效率，为受害者撑起保障伞。

就业是最基本的民生，求职关系着年轻人实现梦想的第一步。对招聘欺诈，既要“露头就打”，也要“人人喊打”，让每一名求职者在这场奋斗起点就能心安、踏实。

孙云雀

■职场调查

超六成职场人吐槽  
周报是『形式主义』重灾区

今年以来，越来越多企业针对“形式主义”工作做出改革和调整。形式主义在职场中的表现有哪些？大家每天花费多少时间处理此类工作？这对员工的离职意愿和职业满意度有何影响？围绕此话题，人力资源服务商前程无忧51job发起调查。

在不少职场人心中，每天最具“杀伤力”的不是KPI，而是各种看似努力、实则低效的“形式主义”。调查显示，61%的受访者认为“撰写日报/周报/小作文”是典型的形式主义行为，其次是无效会议（57%）、表演性加班（56%）、冗长PPT汇报（54%）以及层层审批（53%）。在众人看来，这些“看得见的努力”，往往和实际绩效无关。

具体来看，一半的受访者每日在形式主义事务上花费1小时以内，花费1—2小时的占比36%，超过两小时的也达14%。其中，机关单位与国有企业更为严重，耗时2小时以上的比例分别达到20%和16.9%，显著高于民营企业 and 外企。

时间只是其一，更深层的是职场情绪与效率的损耗。67%的职场人表示，形式主义最直接的负面影响是“消耗精力、效率下降”，62%的人认为它“挤压了个人生活时间”，55%的人指出其“助长投机取巧风气”。换句话说，在被动迎合流程的过程中，员工不仅没有产出高质量的成果，反而在精神上更疲惫。

当形式主义从个别现象变成常态，也开始动摇员工的职业忠诚度。根据调查，超过八成职场人表示，形式主义对其离职决策产生了不同程度的影响。其中，64%的人称“影响了职业满意度，但尚未决定是否离职”；20%的人明确表示“会考虑离职”。

现实中，一些企业正尝试打破这一怪圈，推出“禁用PPT”“会议减半”等改革尝试。对此，59%的受访者认为此举能提升效率，然而57%的人也表示这会催生“新形式主义”——比如用更复杂的表格、文档取而代之。

当问及“如何真正根治形式主义”时，60%的人强调需要管理者带头践行务实文化，56%的人认为要开放员工反馈渠道，53%的人支持严惩劣行，48%的人呼吁建立结果导向考核机制。

钟尚