

# 年轻人爱上红色旅游

本报记者 龚艳平 实习生 吴雅雯



博物馆的红色展览受到市民热捧。

今年以来,瑞金市各大红色旅游景区迎来大批游客,其中不少是结伴而来的年轻人。数据显示,今年上半年,我省红色旅游接待游客年轻化特征明显,“95后”和“00后”占比近50%。如何更好地将年轻人的这份“红色”热情延续下去,成为业界关注的焦点。

## “圈粉”:游客年轻化趋势明显

7月4日,从南昌出发的“红色初心号”专列载着千余名师生抵达赣州,开启“重走长征路”红色研学之旅。这是2021年驶抵赣州的第四趟“红色初心号”研学专列。在4天的行程中,师生们前往赣州、瑞金、于都三地,探访红色遗迹,传承红色精神,收获颇多。

今年以来,这样的红色旅游研学活动在全省各地陆续开展。当学生们走进革命先烈曾经战斗过的地方,对先烈们的崇敬之情油然而生。不仅如此,记者在采访中发现,越来越多的年轻人在周末、假期开启红色之旅。

8月1日是建军节,南昌八一起义纪念馆迎来大批游客。不少家长趁着周末带着孩子来到纪念馆,听讲解员讲述一件件文物背后的故事。6月18日,首趟韶山至井冈山红色专列发车,湖南的“95后”程威元和朋友坐上专列来到井冈山,重走红军走过的挑粮小道。“听了老一辈无产阶级革命家的革命事迹,我深刻体会到今天的幸福生活来之不易。”程威元说。

今年5月以来,各大旅游在线平台陆续发布红色旅游大数据报告。数据显示,“红色旅游”的搜索热度居高不下,红色旅游游客的年轻化趋势愈发明显。携程旅行发布的《2021上半年红色旅游大数据报告》显示,上半年红色旅游景区预订量同比增长两倍多,预订者中“80后”“90后”占比七成。

“Z世代”已成为红色旅游市场核心消费群体之一。“同程旅游发布的《Z世代红色旅游报告》指出。报告中的“Z世代”是网络流行语,指新时代人群,也就是1995年至2009年间出生的一代人。该报告显示,南昌、井冈山、瑞金等地是“Z世代”红色旅游消费的热目的地。

## 走心:体验更好收获更多

如何让年轻人爱上红色旅游?这离不开景区和旅游企业围绕年轻人的兴趣所做的探索和尝试。来到井冈山,在朱毛红军挑粮小道上,一群扛着红旗、挑着扁担的参观者正在体验当年红军挑粮上山的艰辛与不易;来到瑞金,《浴血瑞京》大型实景演出通过现代声光电技术融合运用,让游客犹如穿越一般,零距离观看红色故事,感受革命精神……我省各大红色景区,通过互动打卡、体验式研学、重走长征路等形式,突出沉浸式体验。

记者调查发现,我省不少红色景区找到了红色旅游与年轻人的契合点,以年轻人喜爱的方式,让年轻人爱上红色旅游。一些景区还把互联网等科技融入红色旅游项目,打造贴近年轻人实际的旅游内容,使年轻人有更强烈的意愿,到红色景区走一走、看一看。

要获得年轻人的青睐,首先要读懂年轻人的“心”。年轻人喜欢尝试新鲜事物,注重对个性的表达、注重旅游过程的体验。随着游客体验需求的升级,也为了更好地讲述红色故事,我省不少红色景区借助全息技术、VR、AR、5G等现代科技,不断拓展红色文化的表达方式与表现手段,进而增加游客的参与度与体验感。

南昌八一起义纪念馆推出的5G红色旅游示范区,是全省首个5G+VR红色旅游示范样板,将5G的高速特性与VR科技的沉浸感相融合,推出5G+VR红色旅游直播展览,让游客可以“云上”进行VR实景沉浸式直播参观,收获了大批年轻“粉丝”。当前,我省正在开展红色景区红色移动VR旅游应用试点工作,推进红色旅游与科技融合,讲好江西红色故事。

同时,一些景区尝试利用年轻人喜爱的直播手段,引入高科技元素,让年轻人更便捷地体验红色旅游的风采。今年以来,我省一些红色景区和直播平台合作推出红色直播,让观众身临其境,打造红色旅游“云游”体验。

## 时尚:新元素俘获年轻人的心

年轻人爱上红色旅游,除了红色旅游本身的独



井冈山革命博物馆“红色+科技”吸引了不少孩子驻足。

特魅力外,景区专门设计出符合年轻人特点的项目和产品,让红色旅游与时俱进、贴近青年,也是一个原因。

“青春版讲解词”是一个生动例子。当越来越多年轻人走进红色展馆、红色景区,不少红色讲解员也在思考如何在讲解中吸引更多年轻人。4月14日至16日,我省举办第四届全省红色故事讲解员大赛,126名选手同台竞技讲述红色故事。每名选手的讲解都声情并茂,同时注重年轻化表达。

“如果以照本宣科的方式讲解,很少有年轻人愿意听下去。我们对来馆观众进行心理分析研究,了解他们出游参观目的、兴趣点,通过大数据分析后找出其中的共性和个性,再结合不同群体有针对性地进行讲解。对于年轻群体,我们会增强互动性和趣味性。”南昌八一起义纪念馆讲解员周甜说。

10岁的章子逸是南昌八一起义纪念馆的小志愿者讲解员。每个周末,他都会到馆给游客讲解。在江西,特别是在井冈山、瑞金、于都等地,这样的“小小宣讲员”还有很多。他们的讲述方式,更易让同龄孩子接受。

追寻红色记忆,传承红色基因。在新时代下,如何让底蕴丰厚的红色文化与年轻观众的心贴得更紧?红色文创,成为很多年轻人关注的焦点。事实上,一些红色旅游产品的开发者已经注意到消费需求的变化,将新元素注入红色文创中,从而成功“出圈”。

南昌八一起义纪念馆自主研发了多款红色文创产品,其中运用艺术手法抽象塑造的形态各异的“兵娃娃”公仔系列,表情生动可爱、趣味和创意十足,为文化用品增添了童趣以及红色情怀,颇具特色,受到游客欢迎。

不仅是南昌八一起义纪念馆,江西很多景区都在尝试通过挖掘红色文化推出文创产品。我省2019年举行了“江西好礼”红色旅游文创产品遴选展示活动,最终遴选出赣州文创、小红军系列、南昌八一起义纪念馆“兵娃娃”公仔系列等35套“江西好礼”优秀红色旅游文创产品,其中不少文创产品成为年轻人争相选购的“潮玩”。

图片由本报记者 龚艳平摄

2019年11月,新余钢铁集团有限公司57名职工领到了盼望已久的职业技能等级证书。他们是我省开展企业职业技能等级自主认定试点以来的首批持证职工。近两年来,这项改革有什么新的进展?产生了怎样的效果?给企业带来了什么变化?8月底,记者带着这些疑问,深入新钢公司采访。

## 用改革破解职工“成长的烦恼”

“公司职业技能等级自主认定改革后,我第一批拿到技师技能等级证书,当时心情真是无比激动。”新钢公司检测中心化学检验员高涌回忆道,“从高级工成长为技师,我用了10年时间。”作为公司的技能人才,高涌很早便拿到高级工职称,因前些年参加省里统一组织的理论考试“折戟”,又遇上国家调整职业资格目录,职业技能等级一直没能“再上台阶”,直到2019年,终于拿到了盼望已久的职业技能等级证书。

前些年,随着国家推进职业资格制度改革,实行清单式管理,企业诸多职业(工种)由于不在清单之内而不能参与职业技能鉴定,导致部分工种的职工职业技能等级晋升通道受阻,影响职工的评优评先。

2019年,国家规定水平评价类专业技术人员的评价权力,由政府下放给企业,企业可以自主培训、自主评价人才。同年10月,新钢公司被列为我省首批企业自主认定职业技能等级试点单位。

新钢公司培训中心首席培训师张钧介绍,专业技术人员资格类别,分为准入类和水平评价类,其中准入类职业资格目录均由国家统一设定。水平评价类职业资格具有较强的专业性和社会通用性,技术技能要求较高,由企业向有关部门申请职业(工种)备案后,可进行自主认定技能等级。

近两年来,新钢公司不断扩大职业技能等级自主认定职业(工种)范围,让更多的职工能够参与职业技能等级认定,突破职业生涯瓶颈。这项改革实施后,2020年与2019年相比,新钢公司职业技能等级晋升职工中,中级工由19名增加到158名,高级工由48名增加到136名,技师由120名增加到202名,高级技师由32名增加到146名。

## 全力推动改革行稳致远

“改革之前,技能人才评价中比较突出的问题是,政府部门组织的社会化考评与企业需求在一定程度上相脱节,存在‘两张皮’的情况。”新钢公司培训中心主任李艳萍说,“政府部门统一组织的职业资格考试,理论试题往往与生产岗位的实际操作情况不匹配,不能真实体现职工的技能水平。改革后,这种情况得到改变。”

相较于社会化的职业技能鉴定工作,企业职业技能等级自主认定是个全新事物,没有工作基础和操作性强的实施办法。新钢公司又是怎样操作的呢?

李艳萍介绍,开展试点工作,关键要把好评价“质量关”,做到“三当场”“两公示”,全监控、全留痕,即理论实行机考、当场亮分,实操当场评分,技术总结或论文答辩当场评分;初审结果和评价认定结果公示;考试全程监控和留痕,力求更加客观、公正、全面地评价技能人才。

在技能人才评价的实际操作过程中,一支过硬的考评队伍是保障。新钢公司抓好考评专家队伍和题库专家建设,成立内部培训师、业绩评审专家和考评员队伍,评审专家和考评员都受过职业技能鉴定管理部门组织的培训,考评员均持证上岗。同时,依据国家职业标准或行业企业工种岗位评价规范,将技能考试题库作为认定的“尺子”,题库开发必须依据标准,考评专家要把握尺度。

“今年,我们力争完成61个职业技能等级认定工种题库开发工作,结合企业实际,分等级、知识点、鉴定点、难易度等开发题库,进一步扩充已建题库的题量。”李艳萍说。

在改革工作有序推进的同时,也面临一些困难。“目前,企业自主认定的工种面还是稍窄,如机车司机、消防设施操作员等工种,涉及铁路、消防等部门认定,存在信息不对称的情况,无法明确具体的报名时间及程序等。”张钧坦言。对此,新钢公司正积极与省有关部门沟通协调,进一步扩大自主认定工种范围。今年,有望从之前的20个工种增加至58个,让更多职工受益。

## 释放职工干事激情与创新活力

胡春丽是卷板厂的一名行车工,能熟练操作12米高的行车,业绩有口皆碑,被身边同事称为“空中玫瑰”。她因在第九届全国钢铁行业职业技能竞赛中获得第四名的好成绩,2019年被认定为高级技师。“行车工在国家目录清单里的最高等级是技师,这次被企业认定为高级技师,对我来说是一种激励。”胡春丽说。

“员工参与职业技能等级认定,职工业绩也是一个非常重要的参考因素。”张钧告诉记者,“职工业绩主要包括群众性技术创新活动、技能大赛、‘师带徒’活动和职工绩效考核等方面。”

以实绩论英雄的评价导向,拓宽了技能人才晋升通道,起到了很好的示范引领作用。“认定为技师后,我钻研业务的动力更足了。前不久,单位引进了一套全自动称量设备,我认真钻研,很快掌握了设备的使用、维护技巧。”高涌说,“我还先后带过两个徒弟,并完成了多项小改革,有效提升了设备安全性能和作业效率。”

高涌这么拼,与企业的激励机制分不开。新钢公司实行“见证发钱”的薪酬激励制度,对取得职业技能等级证书的职工,按梯度落实岗位津贴补助。同时,员工参与创新发明、“师带徒”、评为星级员工等,都能获得一定数额的津贴奖励。通过建立技术工人长效激励机制,提高技能人才的薪酬待遇,向上拓展技能人才发展通道,充分调动了职工岗位建功积极性。

“随着企业职工职业技能等级认定制度逐渐完善,新入职的大学生职工看到了技能提升的前景,开始主动参与其中,实现职称与职业技能两条腿走路。”李艳萍说。

以这项改革为契机,新钢公司构建了岗位技能、专业技术、经营管理和员工、班组长、科职、中层、公司高管的“三类别五层次”全员培训教育体系,不断夯实培训基础,加强课程建设,创新培训方式,提高培训质量,从而提升了员工的综合素质和技能水平。

如今,新钢公司拥有高级技师962人、技师2971人,高技能人才占职工总数比例为52%,获得省级以上荣誉的优秀高技能人才达350余人。

# 激活企业技能人才“一池春水”

看新钢公司职业技能等级认定改革新探索

邹宇波 本报记者 胡光华



## 凌云览胜

9月2日,一场雨过后,萍乡武功山景区云雾缭绕,犹如仙境。游客们纷纷拿出手机,记录下这壮美时刻。

本报记者 洪子波摄