

已不再单纯依赖于经济学理论，而是需要融入更多的跨学科知识。这要求公路行业的高级经济师不仅具备深厚的经济学基础，还要对工程、交通、法律、环境等多个领域有广泛的了解。这种跨学科的知识整合能力，使经济师能够在复杂的项目中，综合考虑各方面因素，制定出更具实用性和前瞻性的决策方案。

在公路行业，经济师的工作常常涉及多个学科的交叉领域。例如，在进行一个基础设施项目的投资评估时，经济师不仅需要考虑项目的经济效益，还必须结合工程技术的可行性、交通流量预测、环境影响评估以及相关法律法规等因素，做出全面的分析。这种综合分析能力是高级经济师必备的素质，它要求经济师能够跨越学科的界限，整合不同领域的知识，提出综合性的解决方案。

创新思维是高级经济师在面临复杂问题时必不可少的能力。在一个高速变化的市场环境中，公路行业的经济师不仅需要解决当前的经济问题，还要具备前瞻性思维，预测未来趋势，并采取相应的措施。在面临项目或政策调整时，经济师应具备创新的解决问题的思路，避免陷入固有的思维模式。

创新思维不仅是解决单一经济问题的能力，它还包括应对不确定性的能力。在复杂的决策环境中，经济师往往要面对不完全信息、市场波动和政策变化，如何在这些不确定的条件下做出决策，是高级经济师的一项重要考验。通过培养创新思维，经济师能够更灵活、更高效地适应不断变化的市场环境，提升企业在激烈竞争中的优势。

4.3 软技能：沟通与领导能力

在公路行业，高级经济师不仅是经济分析的专家，更是管理团队、沟通协调的重要角色。良好的沟通能力和领导力，不仅能帮助经济师在复杂的项目中高效推动工作进展，还能够增强团队协作精神，推动组织目标的实现。

沟通能力是高级经济师不可或缺的核心素质。公路行业的项目通常涉及多个部门、多个利益相关方，如政府机构、企业管理层、施工方、设计方等。高级经济师需要与这些部门和人员保持良好的沟通，确保信息的流畅和准确。这不仅有助于经济师了解各方需求，合理分配资源，还能确保决策过程中的意见达成一致。良好的沟通能力可以帮助经济师有

效调动各方力量，推动项目按时、高效地完成。

随着职务的提升，经济师的领导能力也变得越来越重要。高级经济师通常会负责多个项目的经济分析与决策，并且需要领导经济团队进行工作。领导能力的培养包括如何制定明确的工作目标、如何激励团队成员、如何协调团队内部的冲突等。优秀的领导力不仅能提高团队的工作效率，还能营造一个积极、协作的工作氛围。通过有效的领导，经济师能够带领团队解决复杂的经济问题，为企业创造更大的价值。

此外，解决问题时的决策能力也是软技能中的重要组成部分。高级经济师的决策不仅影响企业的经济效益，也关系到行业和社会的可持续发展。在多重压力和复杂问题面前，决策能力将直接决定项目的成败。因此，培养高级经济师的决策能力是其综合能力培养的关键。

5 结语

公路行业的高级经济师在推动行业发展、优化资源配置、提升项目效益等方面发挥着至关重要的作用。通过对职业发展路径的分析与能力框架的构建，本文提出了高级经济师从基础到高级的职业发展道路，以及在不同阶段需要重点培养的能力。未来，随着公路行业的不断发展和市场环境的变化，高级经济师需要不断提升自身的专业素养与综合能力，以适应新时代的需求。高素质的高级经济师将成为推动公路行业可持续发展的重要力量。

随着中国基础设施建设的进一步扩大，公路行业的经济管理工作面临着新的挑战和机遇。经济师需要不断在知识、技能、创新和领导能力方面进行自我提升，从而更好地应对行业变革。只有具备了全面综合能力的高级经济师，才能在公路行业的持续发展中发挥关键作用，推动行业不断向前发展。

参考文献

- [1] 李婷婷.公路施工企业信用评价体系研究[D].长安大学,2007.
- [2] 杨帅.公路施工企业投标风险管理研究[D].石河子大学,2016.
- [3] 冯晓岚.我国高速公路企业绩效评价研究[D].福州大学,2014.
- [4] 第十七届全国交通企业管理现代化创新成果主创人物风采榜[J].交通企业管理,2019,34(02):108-130.

Analysis on staff management of township service industry

Kaisong Yang

Xizhou Town People's Government of Dali City, Dali, Yunnan, 671004, China

Abstract

Doing a good job in the staff management of township service industry can provide a talent base for the development of township economic industry, and then better promote the development of township economy. It is very necessary to effectively optimize and adjust the staff management based on the actual situation of township service industry. This paper also focuses on this and takes Dali, Yunnan Province as the research object. This paper mainly discusses the current situation and optimization countermeasures of township service industry staff management in this area, hoping that the discussion and analysis of this paper can provide more references for other township government staff and rural service industry management personnel, and improve staff management ability and management effect.

Keywords

township; Service industry; Staff management; Implementation path

乡镇服务产业员工管理探析

杨凯松

大理市喜洲镇人民政府, 中国·云南大理 671004

摘要

做好乡镇服务产业的员工管理可以为乡镇经济产业的发展提供人才基础, 进而更好地推动乡镇经济发展, 结合乡镇服务产业的实际情况对员工管理作出有效优化和调整是十分必要的, 本篇文章也将目光集中于此, 以云南大理地区为研究对象, 主要讨论了在该地区乡镇服务产业员工管理的现状及优化对策, 希望通过本篇文章的探讨和分析可以为其他镇政府工作人员及乡村服务产业管理人员提供更多的参考与借鉴, 提高员工管理能力和管理效果。

关键词

乡镇; 服务产业; 员工管理; 落实路径

1 引言

云南大理地区乡镇以旅游业发展为主, 依靠第三产业发展大大提高了当地的经济水平, 乡镇企业以服务业为主, 但是受地理位置、经济发展水平等多重因素的影响, 企业规模相对较小, 员工数量有限。在这样的背景下加强员工管理则显得十分必要, 只有优秀的员工队伍才可以不断促进地方产业健康发展, 为地方经济可持续发展奠定良好的基础, 而就现阶段来看乡镇服务产业员工管理仍旧存在流动性强、创新不足、服务意识有待提高的问题。

2 乡镇服务产业员工管理现状

2.1 员工流动性较强

员工流动性强在员工管理中是必须引起关注和重视的一项内容, 流动性过强一方面意味着企业在人才培养上所需要投入的成本和资源相对较多, 很容易会增加企业的运营风

险和支出压力。另外一方面, 员工流动性较强则意味着员工更迭后新员工需要花费大量的时间和精力去学习新的工作流程及工作方法, 在适应新环境和新工作后又可能会因员工管理不科学, 缺乏归属感和认同感进而导致离职, 缺乏工作时间久、工作经验足的工作人员则意味着工作落实的质量始终难以有效提升。然而现阶段因企业的员工管理对于员工权益保障和职业发展给予的关注和重视不足, 导致了员工流动性相对较强, 企业内部的常驻员工相对较少, 不利于乡镇服务产业的可持续发展及战略发展目标的实现。

2.2 员工创新力较弱

做好工作创新和工作优化可以更好地打造消费热点, 提升消费者的消费体验, 进而让乡镇服务企业进入良性循环。但是就现阶段来看, 本地区的乡镇企业因员工流动性强, 导致了员工对于自身工作内容的了解就十分欠缺, 日常工作尚且完成的十分吃力更不必提对工作方法及内容进行创新。此外, 员工创新力还会受员工对企业的归属感、员工自身的知识储备、主观观念等多重因素的影响。而就现阶段来看, 大多数员工都并没有主动创新的意识和想法, 即便部分企业

【作者简介】杨凯松(1983-), 男, 白族, 中国云南大理人, 本科, 从事人力资源管理研究。

设计了创新要求,员工往往也只会提出一些浮于表面的观点和看法,这种较为表层的创新想要成为乡镇服务企业的特色是远远不够的,还需从员工创新能力的因素出发,紧抓观念建设和员工培训等关键内容加强员工管理,提高员工的创新能力。

2.3 服务意识有待提升

在乡镇服务产业员工管理中,关注员工的服务意识是十分必要的,这应当贯穿融合于乡镇服务产业全方面、各环节,只有这样乡镇企业才能提供更好的服务,进而不断拉动消费热点,促进乡镇经济发展。然而就现阶段来看,乡镇服务产业员工可能会出现对自身工作的服务性质认知不足或服务方式方法不够科学,从而导致了服务质量与预期目标仍旧存在一定的差距,服务效果也会因此受到较大的影响。在这样的背景下加强观念引导和意识建设,强化员工服务意识、提高顾客消费体验是十分必要的,需通过员工管理优化来实现^[1]。

3 乡镇服务产业员工管理策略

3.1 加强观念建设

在乡镇服务产业员工管理中,加强观念建设是十分重要的一环,主观观念会直接影响员工的行为选择和职业价值判断,对于员工的职业能力及素养和工作落实质量都有一定影响,而在观念建设的过程中可以从如下几个方面着手做出优化。

首先,应当丰富和完善观念建设内容,从乡镇服务企业的发展需求和市场定位来看,可以紧抓创新意识培养、服务意识培养、职业归属感和认同感培养等关键重点来完善和优化观念建设内容,这三个观念建设方向可以从主观意识层面有效解决上文中所提及的员工流动性强、员工创新意识不足和服务意识有待提升的问题。此外,在观念建设内容优化的过程中还可以从乡镇服务企业的企业自身出发,引入企业文化等方面的内容,使观念建设与企业的发展相互耦合,以此来有效解决观念建设及发展问题。

其次,应当优化观念建设形式,在观念建设的过程中应当紧抓线上和线下阵地建设两大关键重点,不同于理论培训和技术培训关键建设,服务观念建设应在实践落实的过程中予以培养,想要达到入心入脑的效果,就要更好地指导员工的工作实践,转变员工的工作观念和工作思想,这就必须关注员工兴趣开发和主观能动性调动问题,只有这样观念建设所传输的内容才更能够被员工所接受,关键建设效果才会因此得到保障,否则关键建设将会流于表面浮于形式,其最终建设效果也会与预期目标存在较大差距^[2]。

3.2 加强人才建设

工作人员始终是工作开展的最初落脚点和第一执行人,工作人员的素养能力、观念意识对于工作落实的效率质量会产生至关重要的影响,加强人才队伍建设也是员工管理工作

落实过程中需着重引起关注和重视的内容。而在人才队伍建设的过程中,一方面应当提高人才准入门槛,招收更多具备专业素养和专业能力的专业型人才走入到对应的工作岗位,另外一方面需优化培训机制,通过系统化、理论化周期性培训工作的有效落实不断提高相关工作人员的业务素养及专业能力,在培训机制建设的过程中应当抓住如下几个关键点,保证培训机制建设的系统性、完整性和有效性。

首先,需丰富和优化培训内容,保障培训内容的针对性、科学性和有效性,在这个过程中需提前做好基础数据收集、整合和分析工作,明确员工所属企业的企业特性、市场定位和发展需求以及员工从事的具体工作岗位和日常工作内容,从员工的工作实践出发对培训内容做出优化和调整,帮助相关工作人员掌握更多先进的工作技术与工作方法,进而提高工作质量和工作效率。此外还需通过培训内容的优化来辅助观念建设,不断提高相关工作人员的职业责任感、归属感和认同感,打造出一支专业素养过硬且思想态度端正的人才队伍,为乡镇企业的可持续发展奠定良好的基础和保障^[3]。

其次,需优化培训形式,在培训中也需紧抓线上线下的两大关键主场构建混合式培训模式,在降低员工培训成本的同时提高员工培训效能,在线上培训的过程中可以借助互联网平台搜索大量的培训资源,整合其他地区旅游服务方面的先进案例,共享给员工,配合案例分析及理论技术教育增强培训效果,同时线上培训不仅可以有效降低培训成本,还可以让员工利用自己闲暇时间参加培训,更好地保障了培训的便捷性。而在线下培训的过程中除了可以引入讲座、教育培训课程等相应的传统培训形式以外,还可以通过到优秀企业参观等多种方式来增强培训效果,让相应工作人员掌握更多工作技术及工作理念,提高相应工作人员的工作质量和工作效率。

最后,在培训机制优化的过程中应当紧抓培训周期优化这一关键点做出调整,结合员工的实际情况对培训工作的开展频次作出适当的优化,保障培训的系统性,通过系统化、理论化、周期性培训工作的落实来提高培训的有效性,让员工在接受培训的过程中其素养能力得到不断的提升和发展^[4]。

4 完善保障体系

在员工管理的过程中完善保障体系是能够有效提高员工职业归属感、认同感甚至创新的重要手段,而在保障体系完善及优化的过程中需抓住如下几个关键点,提高保障体系的建设效果,进而更好地达成预期目标。

4.1 优化反馈机制

因企业管理者乃至乡镇政府职工与企业基层员工看待问题的视角不同,因此在员工管理的过程中所考量的问题往往与员工自身发展需求往往存在着一定的落差,这些问题若未能及时发觉并加以解决则很容易会影响员工对于企业的