

# 人力资源管理对企业经营绩效的影响

曹玲燕

徐州市九州生态园林股份有限公司

DOI:10.32629/ej.v2i6.330

**[摘要]** 随着改革开放以来,社会经济发展的不断提高,各种各样的企业规模不断扩大,人力资源成为了对企业经营绩效影响的重要因素。一个优秀的企业经营少不了人力资源的管理,但是人力资源也表现出很多不同层面的特征,也是决定着企业绩效获得竞争优势的根本动力。

**[关键词]** 人力资源; 管理; 企业经营绩效; 影响

如今社会经济水平的提高,各个企业之间也在无形之中相互竞争,然而想要取得竞争的优势无非就是企业绩效带来的业绩。当前最主要的就是人力资源的战略应用,它也是企业绩效取得优势的重要源泉,也是能给企业带来良好形象的标准,但是人力资源战略的管理还是存在一些不足,在此针对人力资源战略管理对企业绩效的影响逐一讨论。

## 1 创新人力资源的管理

从古至今,人们的生活水平逐渐提高,社会发展经济也越来越发达,从最开始古老的工具到如今发展成琳琅满目的商品,比如电子科技而言,从诺基亚、海尔、联想、华为、索尼等一系列的发展来看,一个企业的成功明显就是人力资源的创新。这样的发展史也是证明了社会发展的变革一直在不断的进步,但是一成不变的管理是不可行的,所以创新就成为了首要目标。在市场竞争越来越激烈的状况下,人力资源存在决定企业绩效稳定的资本<sup>[1]</sup>。那么创新人力资源管理需要从哪几个方面呢,首先需要整体上掌握每一个员工的个人能力,为了更好的促进员工整体的工作进度,可以对员工不同层次的能力进行工资水平的调节,提高人员工作时的动力,也同时培养了员工的职业操守和态度,使员工能够积极的融入到工作当中,这样一来,企业绩效的效率就会保持稳定,为了更好的保障企业绩效能够稳定发展,也可以增加奖励制度,如果在工作的过程中哪一个员工表现得很突出,那么就可以根据员工的成绩来因此奖励,这样做的目的也是为了调动员工工作的积极性,也同时能不断提升自己的能力,这种创新型人力资源管理的战略会让企业绩效越来越好。

## 2 注重企业员工的培训

在如今各个企业相互竞争渐渐激烈的情况下,为了能够在这种激烈的环境下长期的生存,企业就应该着重在员工培训和发展的事情上,通过员工的培训可以大大提高了专业素质能力和综合素质,企业领导者要做好榜样,传输给员工更专业的知识和技能,促进了员工自身的能力。事实证明,不管是什么样的企业发展都不能离开员工的存在。由此可见,一个好的员工对企业的业绩有多么重要的作用,所以人力资源和企业绩效是相辅相成的,我们不可忽视这其中的关联<sup>[2]</sup>。在很多事例的研究表明,员工决定着企业绩效的发展,是企业战略的重要源泉。提升企业绩效的同时,也要注重员工的培训,随着经济发展的不断提高,各个企业也应该了解到员工对企业能不能够长远的发展有着重大意义,应该着重培养优秀的员工队伍,组成这样一支出色的队伍,将会促进企业绩效的持续发展,员工的高能力也会推动企业经济效率的迅速增加,提高员工的综合素质是企业绩效能够稳定长远的基础,然而员工的自身发展得到了提升,也同样不能忽视员工的职业需求,企业就像是一个大家庭,每一个员工都是一个组成部分,所以不能忽视的,一定要充分考虑每一个员工的职业发展方向,让员工在工作中也能找到归属感,不会成为工作的机器,提高员工的自身素质和能力是最关键的。

## 3 优化人力资源的制度

随着社会经济的发展的不断提高,市场规模的扩大,很多的企业都普遍存在着同样的问题,人力资源管理配置的不完善,缺乏合理性,就会导致很多的员工在工作岗位上的懈怠,甚至有些员工无法承担起当前的职位,久而久之就会被淘汰掉了。可见,人力资源战略配置的不完善会给企业绩效带来不利的影响,同时会给企业的综合效率带来影响。所以,怎样去优化人力资源战略的管理,首先一定要制定合理科学的战略对策,明确企业要发展的目标,从而达到提高企业绩效的效率,同时要准确的了解每一个员工的职位,制定员工每个职位的基本要求<sup>[3]</sup>。为了能有效的保持企业绩效的稳定性,同时也可以制定相关的考核,定时的开展员工职位任务的考核,选拔出不同层次的员工,继而进行工作任务的分配,对于极个别少数成绩不佳的员工,可以选择淘汰制度,这样做既可以提高每一个员工对工作的积极性,同时也锻炼了员工自身的专业素质能力和综合素质。由此我们可以看出,如何制定人力资源的管理制度是一个企业绩效发展好坏的根本宗旨,所以优化人力资源的管理制度,大大提高了企业的综合效率,也促进了企业的经济效益稳定发展。

## 4 激励起员工的积极性

### 4.1 增加员工奖金制度

如果立场是站在企业绩效的整体上来看,人力资源的管理多多少少还存在着模式化单一,员工在工作中也没有那么热情,所以这个问题也是致命点。解决问题首先企业绩效与员工态度相辅相成,要想改变人力资源战略模式的单一化,将企业绩效与员工的工资和奖金都联系起来,在大多普遍的情况下,很多的企业中,员工工资决定了他们的工作态度,也直接影响了企业绩效的影响,但是这一管理制度已经得到了大众的认可并且广泛流传。由于很多企业的规模不同,有些大型的企业经济效益稳定,就不会运用这个管理制度,然而对于国有企业来说,经济效益不稳定的话,运用这个制度管理效果还是很显而易见的<sup>[4]</sup>。首先可以根据员工的业绩来决定工资水平的高低,也可以增加相对应的奖金制度,就是说每一个员工的付出劳动的成果与奖金多少成正比,当然付出的努力不是最关键的,也要同时对企业的绩效带来稳定的发展,经济效益也会保持稳定,这样做让员工们心里就会觉得很满足,不仅仅会提高员工自身的心理素质修养,更重要的是激励起员工的工作积极性,另外,奖金这一制度管理也给企业的环境增加浓厚的氛围。这样做去,也会给企业绩效的经济效益带来丰厚的收获。

### 4.2 提高企业的核心力

如今现在很多企业并不注重人力资源的战略配置,就会导致员工自身对工作的不在意,从而影响了企业经营的效率,鉴于此,企业要加大人力资源配置的管理力度,针对不合理的模式,要及时作出改正,就比如为了提高企业的核心力,要加大员工自身的专业能力,效率高的人员可以作为榜样,去教学效率不是很高的员工,这样做不仅仅能提高员工的工作能力,同时

# 我国通关便利化措施之海关预裁定制度探析

蒋心瑜

四川大学法学院

DOI:10.32629/ej.v2i6.328

**[摘要]** 随着《贸易便利化协定》(Trade Facilitation Agreement,简称TFA)生效,海关预裁定制度作为一项国际海关通行规则被确定下来。此项制度由美国率先建立实施,并被世界各国采纳为本国的海关管理制度。我国海关总署于2017年制定发布《中华人民共和国海关预裁定管理暂行办法》,第一次在我国法律体系明确“预裁定”的概念。本文通过分析比较相关国际条约、主要国家的海关预裁定制度以及我国海关预裁定实施办法,为我国海关预裁定制度的实施与完善提出建议,推动通关便利化发展,促进贸易安全与便利。

**[关键词]** 预裁定制度; 通关便利化; 贸易便利化协定

## 1 海关预裁定概述

海关是征收进出口企业通关关税的重要部门,由于海关工作的专业性,进出口企业对海关制度缺乏深入的了解,导致其频繁奔波于海关手续,货物滞留海关,浪费通关时间。于是海关部门引入预裁定制度,在货物实际进出口前,海关预先对相关交易作出决定,以此提高通关效率,营造良好的营商环境。

## 2 TFA 协定的预裁定制度

TFA是多哈回合谈判通过的第一个多边协定,TFA协定的生效和实施将便利各国贸易,降低交易成本,推动世界贸易和全球经济增长。预裁定与通关效率和透明度等问题有重要关联,是TFA协定的重要内容。

### 2.1 TFA协定预裁定制度的定义和范围

TFA协定中第三条第九款第一和第二项规定了预裁定的定义和范围。预裁定指指一成员在申请所涵盖的货物进口之前向申请人提供的书面决定<sup>[1]</sup>。FTA协定对五类预裁定事项作出了规定,其中税则归类 and 原产地认定属于强制性预裁定事项,而估价、关税减免、关税配额及其他事项属于鼓励性预裁定事项。强制性预裁定事项要求WTO成员国必须将税则归类 and 原产地认定作为本国预裁定的事项,鼓励性预裁定事项不作强制性要求,允许成员国根据自身情况决定预裁定事项。

### 2.2 TFA协定预裁定制度的申请资格

TFA协定第三条第九款第三项规定,申请人是出口商、进口商或任何有正当理由的人员或其代表<sup>[1]</sup>。此项规定的范围明显大于目前很多国家国内立法规定的范围,但TFA协定第三条第九款第四项补充规定,会员可以要求申请人在其境内拥有法律代表或注册。这些要求在可能的范围内不得限制有资格申请预先裁定的人员的类别,特别要考虑中小企业具体需要,体现了WTO既不歧视又保持透明度的理念。

还增强了员工的自信心<sup>[5]</sup>。但是同样存在问题,有些企业没有充分利用员工培训的时间,占用了员工放松的时间,就会导致员工意愿不足,取得的成绩也不好,这个问题要及时作出改正,一定要保证每一个员工的休息时间,只有休息好了员工的劲头会更足,收获的成果也会很多,对于一些很有上进心和责任心的员工,他们付出的努力得到了领导们的认可,这样去做,员工们自己也不会怠慢,对工作也会有危机感,就会促进企业绩效的稳定发展。

总而言之,人力资源的战略管理对企业绩效的影响是很重要的,每一个企业对待人力资源的问题都不容小觑,所以,要想提高企业绩效,就要把人力资源的价值充分的发挥和利用起来,优化人力资源战略管理,员工的作用是关键,所以做好人力资源战略的管理计划。

### 2.3 TFA协定预裁定制度的约束力

TFA协定第三条第五款规定,一成员所作预裁定对该成员具有约束力。该成员可规定预裁定对申请人具有约束力<sup>[1]</sup>。

WTO多哈回合谈判自启动以来一直进程缓慢,在历经十几年的僵局后,才终于达成FTA协定。为了平衡各方利益,FTA协定中处处体现着博弈与平衡。因此FTA协定中对各成员国预裁定制度的立法作底线性规定,并不限制各国和各组织制定更高的标准。

## 3 主要国家的海关预裁定制度

美国是世界上最早建立并实施海关预裁定制度的国家,以其广大的覆盖面、完备的制度设计、完善的组织结构、良好的服务保障成为世界各国建立海关预裁定制度的“标准”,日本借鉴美国的经验,以本国实际为作出具体的改变。

### 3.1 美国的海关预裁定制度

美国海关于上世纪60年代开始施行行政预裁定,范围几乎涵盖了美国海关与边境保护局(Customs and Border Protection,简称CBP)内所有的执法事项,包括商品归类、估价、原产地认定、退缴税、关税配额申请等事项。美国作为英美法系国家,植根于判例法渊源,已作出的海关预裁定对美国海关具有约束力,含有相同商品和类似事实(facts)的交易在审查时可以将已作出的预裁定作为规则加以引用。行政预裁定一经下达立即生效,对有效期不作设定<sup>[2]</sup>。

### 3.2 日本的海关预裁定制度

海关预裁定在日本被称作“事前指示回答”,通过口头、书面等多种形式为纳税义务人提供通关手续,如归类、估价、原产地、税收政策等方面的咨询及指导服务,同时配套咨询官制度,提高海关咨询的质量和效率。日本以美国的海关预裁定制度作为制度设计的模板,但与美国海关预裁定

## [参考文献]

[1]李锋.基于人力资源管理的企业绩效考核问题与对策[J].河北企业,2017,(9):123-124.

[2]王娟.分析战略人力资源管理对企业绩效的影响[J].办公室业务,2019,(07):131.

[3]李梅.战略人力资源管理对企业绩效的影响研究[J].人力资源管理,2017,7(11):54-55.

[4]陈国良.战略人力资源管理对企业绩效的影响[J].纳税,2017,31(26):43.

[5]朱晓红.绩效管理在建筑企业人力资源管理中的应用[J].企业改革与管理,2017,(11):104.