

如何加强社保管理工作服务人力资源的管理探讨

余利利

甘肃华亭煤电股份有限公司砚北煤矿 甘肃 平凉 744100

摘要:随着我国经济体制的日趋完善以及国民经济的发展,和谐社会的建设步伐也在不断加快,多项基本制度得到了优化和重视,其中社保制度为维护、保障人民群众根本利益奠定了重要基础,与此同时各大企业也承担着社会保险管理责任和法定义务,依法为员工缴纳社会保险费用,并在日常管理的过程中开展社会保险管理,保障员工合法权益的同时,也有助于提升员工对企业的满意度、工作积极性以及企业凝聚力,为人力资源管理工作的开展打下了坚实的基础。基于此,本文对社保管理工作服务人力资源的管理进行探讨,并提出了几项加强社保管理服务人力资源管理水平的对策,期望可以为企业开展社保管理工作提供参考。

关键词: 社保管理; 服务; 人力资源管理; 对策

企业运营和发展的过程中人力资源管理工作的开展为企业提供了人才支持,通过引进、补充人才和对企业员工进行管理去实现企业内部资源的合理配置,降低企业人才流失率和用人成本。而社保工作和人力资源管理之间有着相互作用、相辅相成的关系,开展社保管理工作,不仅符合国家政策要求,同时也保障了员工的切身利益,借此提升员工对企业的认同度和忠诚度,在一定程度上可以降低人力资源管理的负担和压力,促使企业管理水平的提升^[1]。但是,当前我国社保管理工作还存在一定的不足,导致社保管理服务人力资源管理的成效较低,甚至起到了负面影响,为此就需要进一步提升对社保工作的重视程度,认识到社保管理对人力资源管理以及企业各项管理、运营和发展的价值,完善管理机构、管理队伍,强化社保管理成效,进而为人力资源管理提供更好的服务。

1 社保管理工作与人力资源管理工作的关系

从社保管理工作和人力资源管理工作的主体来看,不论是社保管理还是人力资源管理,其工作主体都是企业的全体员工,目的也是为员工提供服务,因此社保管理工作和人力资源管理直接和员工自身的利益挂钩。其中社保工作可以为员工提供利益保障,当员工出现一些情况时可以在一定程度上可以为员工提供资金,缓解企业员工在经济上存在的压力。而人力资源管理则是对企业人事各项工作进行调控,可以让员工在自身的岗位上发挥优势、获得成就,并为企业的运营和发展贡献力量。

2 社保管理工作服务人力资源的价值

2.1 保障员工利益

企业社保管理工作中主要涉及到员工养老保险、失

业保险、医疗保险、工伤保险和生育保险这些保障性资源,和员工切身利益以及日常生活水平、日后生活保障等有着直接的关系。在对当前人才市场进行分析的过程中可以发现,企业的社保缴纳情况已经成为了人才择业中的主要标准之一,因此企业强化自身社保管理工作,可以提升自身在人力市场上的竞争力,进而为人力资源管理提供服务^[2]。同时,企业社保管理工作的落实可以为员工的利益提供保障,在一定程度上消除员工的后顾之忧,让员工可以在企业中发挥出自身的潜能,不仅为企业各项工作的顺利开展以及健康运营奠定了基础,同时员工自身的工作能力、工作待遇等也可以得到提升。

2.2 提升企业管理水平

人力资源管理是在人才招聘的基础上,对员工的能力、优势、潜能进行挖掘,并将其安排与自身相适应的职位上,让员工的工作能力最大程度的发挥出来,让员工可以为企业做出贡献,但是在这个过程中还需要企业为员工提供工作报酬以及员工关怀。而社保管理工作作为人力资源管理的重要组成部分,可以帮助员工应对日后的医疗、退休等风险问题,通过社保管理工作为员工提供保障,从而解决员工的后顾之忧,不仅可以为员工对工作岗位的责任心、奉献精神充分发挥出来,提升员工对工作、对企业的热爱程度,为企业生产原因和发展中面临的各种问题提供支持和创造力,借此提升企业的管理水平,促进期企业竞争优势的提高^[3]。

3 当前社保管理工作在人力资源管理中常见的问题

3.1 社保机构的设置不够合理

新时期下,企业人力资源管理也在不断优化,随着现代化人力资源管理理念、制度的落实,企业人力资源管理部、管理人员不断优化,管理效率和质量也

得到了提升,为企业各项工作的开展奠定了基础。而社保管理工作作为人力资源管理的一部分,其自身的价值还没有得到充分的发挥,原因之一就是部分企业在经营管理的过程中社保管理机构的设置不够合理,一方面是企业没有结合社保管理工作的情况去对社保管理机构、人员进行分配,导致社保管理工作在落实的过程中缺乏严谨度,社保管理工作也出现了疏漏。另一方面部分企业的人力资源管理机构和社保管理机构的职责、职权划分不够明确,导致各项工作在开展的过程中存在重叠,工作人员分身乏术,社保管理的效果也受到了严重的影响。这些情况的存在导致企业社保管理工作的落实受到了阻碍,不仅会影响到企业人力资源管理工作,同时也会导致员工的利益受损,企业发展受到阻碍。

3.2 社保管理观念较为陈旧

企业经营管理的根本目的是实现自身利益的最大化,但是这一目的也导致部分企业在发展的过程中过于关注自身利益的获取,对社保管理工作不够重视,在开展运用和管理的过程中管理理念和管理制度较为陈旧和滞后^[4]。主要表现在以下几方面:第一,企业将人力资源管理工作重点放在了招聘上,注重人才的引进,但是社保管理存在缺失导致人才竞争力较弱;第二,员工进入到企业后,企业普遍更关注员工的考勤、工作完成情况,没有落实员工社保工作,导致员工利益得不到保障,自身工作积极性受到了影响,企业人才流失率也相对较高;第三,社保管理的过程中信息化程度较低,无法适应现代工作的需要,社保管理过程中也没有做好各环节的对接和处理,存在员工参保率较低、福利待遇较差的情况。

3.3 社保管理人员素质存在不足

企业社保管理人员的专业素养直接影响着最终社保管理执行情况、落实成效以及人力资源管理服务水平。但是,对当前企业社保管理现状进行调查的过程中可以发现,部分企业的社保管理人员并不具有专业的社保管理素养,部分社保管理人员对当前我国社保管理制度、政策、内容等不够了解,在开展社保管理的过程中还处于按部就班的情况。由于社保管理人员素质不足无法为企业人力资源管理提供意见,导致社保管理出现的片面化的情况,甚至没有及时办理和处理社保相关事项和员工问题,造成企业社保管理频繁出现失误和漏洞,不仅浪费了人力、物力和精力,同时企业和员工之间也容易产生纠纷,企业运营中出现了不稳定因素和法律风险。

3.4 企业及员工对社保不重视

当前社保管理工作在人力资源管理中企业及员工对

社保不重视也是较为常见的问题,首先员工对社保不重视是员工自身对社保制度、社保保障等认知存在不足,在选择公司或者进入岗位后没有关注这些社保缴纳以及自身获取的利益,影响了社保项目开展的有效性,当自身出现问题时也无法得到补助。其次,企业对社保不重视是造成员工社保认知缺失的主要原因。主要体现在企业对社保管理内容的宣传还存在不足,没有对社保重要内容、相关步骤等进行宣传和普及,也没有对员工的情况进行详细、深入的了解,导致员工的真实诉求得不到回应和处理,不仅影响了社保管理的质量,同时也导致人力资源管理工作的开展受到了阻碍。

4 加强社保管理工作服务人力资源管理的对策

4.1 建立健全社保服务机构

加强社保管理工作服务人力资源管理,需要企业建立健全自身的社保服务机构,结合社保相关制度要求,去对企业内部社保服务组织架构进行优化,配备专业社保管理人员,并对人员职责进行划分,确保社保管理工作在开展的过程中可以做到专人专事,借此提升社保管理工作的全面性和完善性,为企业每位员工提供全面的社保机构和人员服务^[5]。另外,在建立社保服务机构和人员职责的出上,还要对社保管理体系进行优化,这就需要人力资源管理机构和社保管理人员进行配合,对各企业各岗位情况、员工工作情况等进行调查,将社保缴纳和员工工作内容、工作态度等进行挂钩,计算出企业员工缴纳保险比例和金额,可以让社保管理工作的价值充分发挥出来,激发员工的竞争意识和工作积极性,为企业人力资源管理提供服务的同时,促进企业管理水平和工作效率的提升。

4.2 转变传统社保管理观念

企业要提升对社保管理的重视程度,意识到社保管理工作对人力资源管理以及自身运营发展的重要性,将社保管理和人力资源管理的重点放在员工服务上,结合国家政策以及员工需求去贯彻落实社会保障工作,并建立社保激励机制,借此去提升员工对企业的满意度,减少企业的人才流失率,提升企业内部凝聚力。为此,就需要企业对传统社保管理制度以及管理方法进行优化,在原有社保缴纳的基础上,建立不同社保项目的管理体系,去对基金进行统筹管理,并帮助员工建立个人账户,为员工报销、追偿提供对应服务^[6]。例如,企业可以建立工商保险管理制度,并设置员工工商保险基金,为员工垫付医疗费用,后续由专业社保管理人员向有关部门进行追偿,让员工可以最佳时间得到救治。另外,信息化时代下,企业要优化自身的社保管理方式,将信息

化技术、平台充分运用起来,建立社保管理系统,对每位员工进行定位并开展针对性的社保服务,提升企业人力资源管理精确度和全面性。

4.3 加强社保管理队伍建设

想要提升社保管理的质量和效率,为人力资源管理提供服务,还需要加强社保管理队伍的建设,在健全社保管理机构和管理制度的基础上,还要结合社保管理工作的内容去选拔具有专业素养的社保管理人员,并对管理人员进行分配,避免出现空岗以及人岗不匹配的情况,为社保管理工作的有效开展奠定基础。还要对企业内部社保管理人员进行培养,培训的主要内容包含社保管理的法律法规、相关内容、制度等,提升社保管理人员的专业知识素养和能力,确保企业社保管理和社会发展方向保持一致,降低企业管理风险,满足人力资源服务以及员工需求。最后,针对社保管理的内容以及管理体系去建立人才开合评估制度,借此提升社保管理队伍中工作人员的积极性,调动社保管理人员的责任意识和创造力,促进企业社保管理服务体系的优化和发展,为企业人力资源管理提供动力^[7]。

4.4 完善社保管理宣传体系

企业要完善社保管理宣传体系,通过宣传社保管理体系和管理内容去提升员工的社保意识,引导员工参与到社保管理的过程中,保障员工权益的同时也可以减少由于社保管理不足导致的法律纠纷问题,借此服务人力资源管理工作。首先,企业要对国家有关社保的基本政策、方针以及企业的社保管理制度、缴纳情况等进行全面宣传,提升员工对社保的认知,让员工可以意识到社保对于自身的益处,培养员工的参保意识,让员工可以自觉参与到企业社保管理和监督的过程中,有助于提升企业内部的和谐度,同时也可以促进企业社保管理的优

化^[8]。其次企业要对宣传方式进行创新,在线上宣传讲解的基础上,还要将互联网和信息技术充分利用起来为员工推送社保信息,了解社保报销流程,并和员工针对社保进行交流,有助于提升社保管理工作的透明化,提升人力资源管理的针对性。

结束语

社保管理工作实际上是人力资源管理工作的一部分,开展社保管理工作可以促使员工工作积极性提升,更好的参与到企业发展中,为人力资源提供了助力。为此需要企业转变传统社保管理理念,建立社保管理机构,加强社保管理队伍建设,开展全面的社保宣传工作,提升社保管理的效果和服务水平,为企业稳定运行、可持续发展奠定基础。

参考文献

- [1]郭小梅,江义火.人力资源工作中的社保管理对策[J].现代营销(经营版),2022(01):79-81.
- [2]李建军.社保管理体系的作用与影响[J].人力资源,2021(18):136-137.
- [3]宋岩.加强社保管理,促人力资源管理升级[J].人力资源,2021(14):84-85.
- [4]张文婷.论新经济下社保在人力资源管理中的地位和作用[J].营销界,2023(06):143-145.
- [5]赵若帆.企业人力资源管理中社保管理工作存在的问题及对策[J].企业改革与管理,2020(15):97-98.
- [6]刘斐.社保工作服务人力资源管理的积极作用研究[J].商讯,2021(15):185-186.
- [7]方敏.如何加强社保管理工作服务人力资源的管理探讨[J].现代商业,2020(18):58-59.
- [8]董超.企业人力资源管理中社保管理工作存在的问题及对策分析[J].商业文化,2022(09):64-65.