

# 试论如何做好社保与人力资源管理

余利利

甘肃华亭煤电股份有限公司砚北煤矿 甘肃 华亭 744100

**摘要:**在社会主义市场经济体制下,各大企业的竞争日益加剧,要想在这种情况下提升企业的核心能力,就需要各级领导对人力资源管理和社保工作给予足够的关注,这样才能保证企业在新经济下,持续、有序地发展。社保与人力资源管理工作也因此面临着严峻的考验,基于此,本文从社会保障与人力资源管理方面所遇到的一些问题出发,探讨了新的经济背景下,怎样才能更好地发挥出社保与人力资源管理的作用。

**关键词:**社会保险;人力资源;社保;管理

相对于传统的经济,新经济时期的人力资源管理工作有着更为广泛的内涵,它涉及到对员工的招聘,培训,工资和福利等方面的管理。新经济条件下的人力资源管理,就是开发、运用企业职工在工作过程中产生的知识、技能等,并通过培训和提高员工的能力,达到企业长期发展的目的。要想在激烈的市场中立足,就要注重对人才的管理,运用现代的人力资源管理思想与方式,强化对员工素质的培训与提高,发挥职工更大的价值。

## 1 社保与人力资源管理的联系

社保又称社会保障,它是由国家或者政府根据有关的法律规定,对居民的基本生活和收入进行重新分配,保证居民的基本生计,它的实质在于对平等的追求,体现出浓郁的“人本关怀”,是推动社会和谐发展的一种有效途径。从合理的视角来理解,社会保险就是在特定条件下,为劳动者提供的对其进行个人消费再分配的一种手段<sup>[1]</sup>。社会保障在企业整体的人事治理架构中占有举足轻重的位置,它对于提高企业的人事资源管理效率起到了积极的推动作用。在新的经济条件下,许多企业都选择了进行组织结构的改革,以使自身的综合能力得到更大的提高,从而赢得更多的市场份额。在改变的过程中,社会保险既是一种权益,也是一种保证,它可以有效地吸引高层次人才,让其可以安心地生活,将更多的精力投入到自己的本职工作上,提高个人的工作价值。完善的社会保障制度,也可以帮助员工提高对企业的归属感,通过榜样的力量,让人力资源管理变得更加简单,在某种意义上来说,还可以促使职工以一种正面的态度去迎接挑战,提高企业的内部凝聚力。因此,社会保障作为一种有效的人力资源激励方式,在充分挖掘人力资本的价值方面起到了正面的影响,同时也是各大资源管理工作中无法忽视的一个环节,可以有效的实现更大的经济效益和社会效益,因此,在开展有关工作时

应该给予充分的关注<sup>[2]</sup>。

## 2 社保与人力资源管理现状

### 2.1 缺乏健全的管理机制

社会保障与人力资源管理工作关系到企业的长远发展,现阶段已有一系列健全的管理制度。但是,从实际应用效果来看,有些企业的管理体制还是不完善,职工权益不能得到充分保障。首先,企业对社保及人事资源管理工作的关注度不够,未能根据本企业的发展状况,建立科学合理的社保与人力资源管理体系,致使职工的合法权利得不到保护。其次,部分企业在社会保障与人事管理方面存在着不科学和不合理的地方,致使职工所享有的各项权利不能被充分保护。再次就是在社会保障与人事管理方面,由于工资制度不够完善,使得职工工作动力不足。最后是社会保障与人事资源管理工作中缺少一套完善的评估体系,使得企业对职工的业绩评价不够科学合理。

### 2.2 缺少科学的管理模式

目前,随着社会保障制度的逐渐健全,企业在雇佣职工时也要遵守有关的法律和规定,企业必须持续地改变自己的用人观念,采取更科学、更合理的用人方式,从而降低人力资源费用的开支。同时,企业自身也应进一步健全与创新社会保障体系,持续改善社会保障制度,提升社会保障管理的效能。然而,当前一些企业仍面临着一些相对滞后的管理方式,造成职工社会保险缴费方面不够重视的问题<sup>[3]</sup>。比如,有的企业在缴费时采用人工缴费的方法,这样不但给职工带来了很大的负担,而且也很可能造成一些错误。另外,也有部分企业采用了社会保险的电子社保制度,但也出现了缴费不及时、不规范的现象。上述问题将对社会保障制度的正常运行产生重大的影响。

### 2.3 职工缴纳社保意识弱

社保制度是企业进行人才培养的一个关键环节,企业必须加强职工社保观念,促进企业和职工的和谐发展。然而,许多企业对社保的认识还不够深入,并未把社保纳入到企业的人事管理工作中来。在这样的大环境下,一些企业仅仅注重人才的引进,培养,使用,而忽视了对职工社保的管理。尽管也有企业把社保纳入到了企业的人事管理中,但是他们并没有看到社保与其它人事管理工作的联系。与此同时,一些企业对职工的社保制度不够关注,仅仅把重点放在了对职工工龄等方面的评价上,而没有把社保制度的落实作为考评的依据<sup>[4]</sup>。另外,还有一些企业把社会保障制度当作一个可有可无的环节,这些都会在一定程度上降低职工会社保的重视程度。

#### 2.4 社保争议事件广泛存在

在新的经济环境下,企业除了要提高自身素质之外,还要注重解决劳资纠纷,防止出现争议事件,造成不必要的损失。新经济时期,企业要获得可持续发展,必须加强对职工的法制、维权等方面的培训。近几年来,国内发生的劳资纠纷呈上升趋势,反映出企业对人才的关注程度日益提高,但也反映出企业在人才培养中所面临的诸多问题。在新经济条件下,增强职工的法律意识和维权能力,可以使职工在劳资纠纷中免受不必要的损失。但就企业来说,频繁发生的劳资纠纷,不但损害了企业的信誉、品牌,而且也给企业带来了巨大的经济损失。

### 3 社保与人力资源管理策略

新经济背景下,我国的人才战略作用越来越突出,它已成为我国国民经济发展的主体,其作用也越来越明显。社会保障制度是我国人力资源管理结构建设的重要组成部分,也是我国依法治国的根本需要,建立完善的社会保障与人事管理战略尤为重要。

#### 3.1 建立健全管理机制

对社会保险和人力资源管理进行科学的规划,是做好社会保障和人力资源管理工作的前提。在制订社会保障及人事制度时,应根据企业的发展策略,对其进行合理的规划。1)改进社会保障与人事管理体系,并强化其实施。要做好社会保障与人才工作,首先要建立健全的企业社会保障体系,在建立薪酬体系的过程中,应根据企业的具体条件,确定合理的薪酬标准,合理的薪酬结构,改善员工的权益等<sup>[5]</sup>。另外,还要加大执法的力度,建立健全的奖惩机制和考核机制,使职工的合法权利得到保护。2)在制订社会保障与人事制度时,应根据企业的具体状况,采用科学的方法,制订出切实可行的计划,例如企业的规模、职工人数、工作岗位等,还有

企业的用工方式和社保缴纳方式等进行管理。3)根据员工的具体情况,制订社保和人力资源管理计划,例如员工的养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险等,以及员工的年龄、性别等。另外,在制订计划时也要把员工的家庭状况也纳入考量之中,例如员工的子女教育费用、父母的赡养费用等。

#### 3.2 优化改进管理模式

在新经济的发展大环境下,有关企业在进行人力资源管理的时候,为了更好地利用社会保障的价值,在实施的过程中,需要对社会保障计划进行进一步的优化和改进,在充分认识员工需要和现实情况的前提下,对管理模式进行合理的调整。要充分体现员工的主体地位,根据员工的差异需要,设计符合员工具体需要的管理模式,并让更多的员工参与到管理规划的制订过程中去,把每个员工的意见作为中心。在改进社保与人事资源管理模式时,有关工作人员要强化对新社保法规和有关规定的要求的研究,并结合具体的情况,对有关的内容进行相应的调整,只有这样形成的社保与人事资源管理模式,其内容才能够符合企业的发展需求。在确保人力资源管理的质量持续提高的前提下,能够对各类不利的风险问题进行有效地防范,提高员工对企业的信赖程度,为提高企业的人力资源管理水平创造一个良好的基本环境。

#### 3.3 提高职工社保缴纳意识

观念是行动的指南,必须在观念上加强对社会保障工作的重视程度,使社会保障工作在实践中得到更好的落实,进而促进社会保障事业的发展。按照《社会保险法》的要求,构建一个不缺、不漏、无缝对接的社会保险体系,让所有人在养老和医疗等方面得到最大程度的保护心。在中国特色社会主义的现代化进程中,社会保障作为一个由政府分配给每个工人的权利,是推动社会协调发展的一个关键因素。在我国的宏观战略指导下,应该主动回应党的政策要求,践行“全心全意为人民服务”的理念,将浓厚的“人本主义”关爱融入到企业的人事管理之中,突破传统观念的桎梏,充分认识到社会保障工作的重要意义,从多角度入手,确保该理念的有效落实<sup>[6]</sup>。政府机构社会保障的信息应该更加公平化和透明化,始终坚持公正、公开、透明的三个基本准则,加大对社会保障工作的宣传力度,特别是面向合同工和临时工,要充分重视他们的劳动价值,充分保障他们的劳动权利,利用专题讲座、网络宣传等方式,对我国的相关规定进行充分的理解,发挥职工群体的知情权、参与权和监督权,使之与人力资源管理相结合,促进职工的广泛、积极的配合。员工的工作能力和工作水平直接关

系到企业的发展,在员工进入企业的早期,要对其进行细致的培训,使其专业技术和专业素质得到提高。在平时的工作中,还要注意提高人员的个人素质,利用培训给他们提供更多的学习机会,提高他们的创造力和工作效率。与此同时,在员工开始工作的时候,为他们支付相应的社会保险和储备金,这样他们才能在工作后得到相应的好处。为新进人员办理社会保险,医疗保险,只有通过这种方式,才能让新进企业的员工感觉到企业对自己的尊重与关怀,进而更好地为企业服务。

### 3.4 完善相关法律制度

社会保障与人力资源管理工作要想在新的经济形势下健康有序地发展,就需要完善相关的社会保障法律制度。完善社保法律制度是我国社会发展的重要任务,它旨在对社会保险关系进行规范化,保证每个人在社会保险中享有的权利得到保护,让每个人都能分享到发展的果实,推动社会的安定与团结的发展。健全的社会保障法制体系,是衡量一个民族社会文明水平的重要指标<sup>[7]</sup>。为满足中国全面建成小康社会的新目标、新要求和新使命,尽快制定《社会救助法》,完善救助对象、救助方式、救助标准和救助体系的规划,同时修订《社会保险法》,使社会保障体系得到完善,确保社会保险的公平性和可持续性。企业可以根据我国的法律法规,结合自身的实际状况,制订相应的社会保险和人力资源管理制度,明确社会保障与人事管理的工作内容,职责划分,奖惩措施等方面的内容。对各种社会保险及人事管理体系进行统一的修改。在修改和完善的时候,保证所有的制度都可以按照相关的法律规定来进行<sup>[8]</sup>。总体而言,唯有不断地推进有关的法律制度和政策体系的发展和更新,并对其落实工作进行协调,才能使其具有更强的约

束力和执行力,充分发挥其在社保和人力资源管理中的作用。

结束语:在新经济条件下,做好社会保险制度和人力资源管理非常关键,在应对不断改变的经济环境时,它有着更高的需求和更大的考验,在实际应用中,要始终把问题放在第一位,并与现实相联系,加强对企业的认识,借助高质量的专业团队,从建立健全管理机制、优化改进管理模式、提高职工社保缴纳意识等多个角度入手,切实保护好员工的权利,激发他们的工作热情,进而建立全新的人事资源管理模式。

### 参考文献

- [1]中共驻马店市人力资源和社会保障局党组关于市委巡察反馈意见整改进展情况的通报[N].驻马店日报,2023-11-20(003).
- [2]王美娟.企业人力资源管理中社保管理存在的问题及对策[J].商业2.0,2023,(18):34-36.
- [3]林晓钊.基于人力资源管理视角的企业社会保险管理提升策略研究[J].市场瞭望,2023,(10):91-93.
- [4]于慧.企业人力资源管理为何要重视社保工作[J].中国商界,2023,(04):72-73.
- [5]宋宇.新经济视角下利用社保促进人力资源管理的方法[J].财经界,2023,(11):162-164.
- [6]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.
- [7]黄薇.新经济下做好社保促进人力资源管理的思考[J].老字号品牌营销,2023,(06):48-50.
- [8]杨剑.新经济背景下做好社保工作促进人力资源管理的方法与策略[J].企业改革与管理,2021,(05):104-105.