

# 新经济下做好社保促进人力资源管理的思考

余利利

甘肃华亭煤电股份有限公司砚北煤矿 甘肃 平凉 华亭 744100

**摘要:**在新的经济背景下,社会保障日益成为推动我国社会与经济发展的重要力量。而持续完善的社会体制,让每个公民的需求都得到满足,是做好社会保障工作的前提。对企业来说,做好社保工作,可以有效地吸引和留住优秀人才、合理配置人才。与此同时,企业也应对相应的制度体系进行改进,树立正确社会保障理念,增强工作的透明度,使社保真正成为一种有效的人力资源管理手段。基于此,本文就新经济背景下,如何更好地开展社保工作,以强化人力资源管理效率展开了探究,希望能够为企业有益的参考。

**关键词:** 新经济; 社保; 人力资源管理

在社会经济结构的转型过程中,一系列的社会保障法律法规的颁布,极大地提高了人们的生活水平。在新的经济形势下,企业之间的竞争也越来越激烈,只有通过人才的有效管理,聘请高素质的人才,才能持续提升企业的综合竞争能力。有效配置高素质人才既可以帮助企业更顺利、更快的发展,又可以使社会的人才资源得到合理的分配<sup>[1]</sup>。所以,在这样的背景下,企业和社会都应该增强对社会保障工作的关注,合理运用社会保障制度,制订与社保有关的福利政策,将优秀的人才引入进来,同时也要维护企业员工的权益,以此来留住人才,推动企业的长远发展。

## 1 新经济下做好社保工作存在的问题

### 1.1 管理人员法律意识薄弱

在当今社会,人才的引入是一个非常重要的问题。虽然企业的人力资源管理工作已经逐步趋于精细,但是在社保制度上还是不断地暴露出一些问题。有些社会保障工作人员的法制观念不强,在具体工作中没有严格遵循相关法律法规来进行活动。另外,大部分企业的社保管理人员的专业能力都不强,他们对社保有关的法律法规的了解也很少,这也直接影响了他们的业务处理能力<sup>[2]</sup>。例如,国内大部分企业在招聘过程中,都会按照有关的招聘条件,雇佣不同的人员。特别是上市公司,有编制的职工都是和企业直接签订合同,没有编制的职工则是和劳务派遣公司签订合同。这就直接造成了在编职工和非在编职工在薪酬和缴纳社会保险方面有很大的不同。还有一些企业在招聘时,为了招到更多的人,会许诺和正式员工一样的工资和福利。但是,当编外人员真的开始就职后,却不能享受到与正式职工一样的薪酬待遇,由此引发的法律纠纷也是非常普遍的。

### 1.2 社保管理方法单一落后

社保管理是一项涉及到企业所有职工的工作,具有复杂、繁重的工作性质,同时也对企业的相关管理人员的专业素质、思维能力、时间精力等提出了比较高的要求。在国内的一些企业中,社会保障工作主要是由员工进行线上操作,这就需要企业的管理者对不同于缴纳社会保险费用的职工的社保缴费标准进行审核。另外,很多企业的业务也不能在线办理,只能现场办理。然而,现场办理需要叫号和排队,耗时较长,影响了企业管理人员的工作效率。虽然国家已经建立了社保网上服务大厅,让人们能够在线上查询、办理,但因为社会保障网络服务系统的功能还不完善,时常会出现故障,而且管理人员对相关的工作过程也不是很了解,所以社保管理的信息网络建设一直处于较低的层次<sup>[3]</sup>。

### 1.3 社会保险制度存在缺陷

目前,大多数企业的社保体系都不够完善。我国目前的社会保障体系包括养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险和生育保险五大类。前三项的费用是企业与职工共同分担的,后两项的费用则由企业自行承担<sup>[4]</sup>。参与社保能够让职工更好地保障自己的权益,并能更好地应对各种风险。但是,由于行业间的竞争越来越激烈,造成了企业经济效益的下降。另外,大部分的企业都是以利润最大化为目的的,所以为了获得最大的收益,大部分的企业都会将资金主要用于机器设备。这样,在员工福利上投入过多资金将对企业财政造成很大的压力。这就造成了一些企业单位对社保制度的落实不够重视。与此同时,也有一些企业会对一些表现突出的员工进行有选择的社保缴纳。从这一点上可以看出,这样做对于企业员工来说是不公平的,不能充分地调动员工的工作热情,从而使企业的总体工作效率低下,难以长久、健康发展。

#### 1.4 社会保险缺乏灵活性

与欧美等发达国家的社会保障体系相比,我国的社保体系的发展相对滞后,发展时间也不长。目前我国的社保体系还不够健全、不够灵活,还存在着许多不明确的缺陷和隐患。并且,目前国内存在有一些企业会利用这些缺点来节省资金。一些企业为规避社保支出,往往采用雇佣临时工的方式来保证企业的正常运转甚至有些企业甚至会直接隐藏员工的实际薪资,不让员工得到真正的社保待遇,进而使得员工消极怠工,导致企业发展越来越慢<sup>[5]</sup>。

### 2 新经济下做好社保促进人力资源管理的思考

#### 2.1 完善社保法律体系

目前,与社会保障有关的法律制度,存在着规定繁琐、范围含糊、甚至含义冲突等问题,同时,各地区针对社会保障的政策也有所不同,所以,企业的法制观念比较淡薄,在处理有关的人事纠纷时,也会产生很多问题。因此,要做好新经济背景下的社保工作,提高人力资源管理的质量,就必须加快与社会保障有关的法律、法规建设。一方面,必须废止与当前社会大环境不符的法律、规定;另一方面,要有系统地补充、完善法律法规,制订出符合社会发展需要的法规政策,通过修改、解释和补充已有的法规,保证有关社保的法规政策具备足够的先进性和适应性。同时,还要协调法律法规和地方政策的关系,把它们融入到一个统一的行政执行系统之中,防止在执行的时候,对相同法律出现不同的解读。此外,应加快社会保障体系相关的相关法律、法规的制定出台。目前,我国社会保障制度的实施多依赖于全国性和地方性的政策文件,缺乏以《社会保险法》为核心的法律制度<sup>[6]</sup>。因此,我国社会保障制度应以立法为指导,根据现实发展需要,建立有针对性的社会保障法律制度。

#### 2.2 提高社会保险灵活度

要使社会保障充分调动员工的工作积极性,促使其履行社会责任,企业在进行人力资源管理时,就要根据企业的长远发展计划和员工的发展需要,调整社会保障。企业应该利用当地政府提供的平台,与社会人力机构进行深入的合作,加快人才引进效率。此外,企业也要科学地评价和规划自己的人力资源管理方向,并不断地调整实施细则。同时,企业也要建立一套科学的人才引进和培训体系,以高效率、高质量的社会保障工作为前提,把人才的引入作为出发点,进行人力资源管理,让人才更快地融入到企业环境中,尽快地适应自己的岗位。社会保障虽挂着“保障”的名字,但它的内涵

却并不只限于“保障”,企业在实施社保的过程中,既要注重员工的实际权益,也要把这一点作为出发点和归宿,把员工的基本权益和工作内容紧密地联系起来,帮助员工解决他们所遇到的问题,满足他们的实际需要,让他们对企业有一种归属感和认同感,把员工的个人发展企业发展结合起来,让企业的经济效益、员工的个人价值和企业的社会价值达到一个高度的统一。企业应通过调整预算结构、加大资本投资力度,最大限度地发挥社会保障基金的作用,以减少人才流失<sup>[7]</sup>。同时,也可以借鉴国外企业的优秀经验,采取多种方式进行社会保障制度建设。例如,可以根据工作岗位、内容和性质,为那些需要经常出差的工作岗位提高工伤保险的比例。

#### 2.3 重视人力资源人才培养

在新经济的大背景下,人才已经成为了企业发展的主要动力,在市场环境中所扮演的角色的重要性也逐渐增加,可以说,从业人员的职业素养和综合素质在很大程度上决定了企业的发展前景,也关系到企业社保和人力资源管理工作实践成效。社会保障和人力资源管理的内容结构是比较复杂的,对相关工作人员的要求也比较高,需要工作人员有科学的管理意识、坚实的专业基础知识,同时还要有足够的创新能力,可以根据实际情况灵活变通,更好的为员工提供服务,助力企业的良好发展。要想真正提高社会保障和人力资源管理工作的质量,就必须对有关岗位的就职要求进行控制,首先要认真审核求职人员的专业素质,以保证其有足够的专业能力,就职后能够高质量地完成工作。同时,也要加强对求职人员职业道德的审查,为社会保障工作和人力资源管理工作注入活力,拓宽工作思路。同时,企业也要与时俱进,以社保和人力资源管理为中心,通过各种形式的培训,改变员工对社保和人力资源管理的认识,并对培训内容和培训方法进行创新,保证培训的内容与形式都能与时俱进,满足现实需要,保证社会保障工作对人力资源管理工作的正面影响作用,提高工作的效率和质量。

#### 2.4 建设网络化社保体系

在新经济环境下,网络技术和计算机系统不断地发展、完善,并被广泛地应用于社会的方方面面,企业的信息化管理也是大势所趋。社会保障管理是企业人力资源管理中的一个关键环节,可以帮助企业留住人才,提高工作的效率和质量。所以,企业要在日常的社会保障管理工作中,加大现代信息技术的运用力度,提高社会保障和人力资源管理工作的便捷程度,使管理方式得到优化。企业可以建立一个社会保障工作的网上信息平台,内部员工可以通过这个平台实时地查看自己的社保

信息状况,还可以利用这个平台来宣传社保相关政策,提高员工对社保业务的认识,保证员工的知情权和参保权利,并接受职员工的监督。

同时,还可以通过信息化手段,促进社会保障服务的网络化。通过网上社保业务系统,企业职工可以就各种社会保障问题进行深度咨询,充分利用信息化手段,实现信息资源共享。一方面,企业可以借助大数据和人工智能等手段,建立智能客服系统,并利用大数据技术,对员工提出的有关社保的高频问题进行采集,再预先设定的相应的答复,通过图片、音频、视频等方式,为员工提供清晰的操作方式指导,使员工能够更好地理解所给出的回复。另一方面,企业可以安排专门的人员来对最近的社保政策进行宣传、解释,帮助员工了解社保条款的含义,防止因为理解错误而造成员工的个人权益受到损害,从而提高人力资源工作的效率<sup>[8]</sup>。

### 2.5 优化改进人力资源管理措施

在企业的发展过程中,一定要重视对管理方式的创新,建立起以人为本的人力资源管理体系。建立一个科学、合理的管理体系,有助于企业进行变革和创新,提高企业的市场竞争力。而“以人为本”的人力资源管理体系的建立,前提是要理顺企业现有的一些问题。首先,目前我国企业的人力资源管理体系仍过于模式化。人力资源管理不仅要依赖于数据层次的定量标准,还要不断地积累实际经验,更多地站在企业的视角来调查和分析具体工作和员工的实际状况。其次,目前很多企业的人力资源管理工作中还存在着一定倾向性,没有按照工作强度和工作内容来客观地进行统一量化,而且对于难度不一的工作,也没有使用相同的定量标准。所以,要想制定以人为本的人力资源管理体系,就必须要在实

际的数据基础上,全面考虑到企业内部的职责范围、工作内容和强度等因素,并在基层建立起一个信息反馈的渠道,以获得更为全面、有效的信息。

结束语:综上所述,社会保障可以有效地减少企业的人力资源管理费用,增强管理工作的激励作用,从而实现企业的平稳发展。新经济背景下,要做好社保工作,推动人力资源管理的发展,就必须建立一个协调统一的社会保障法律体系,推进社会保障工作的网络化,提高社会保障工作的灵活性,建立以人为本的人力资源管理体制。只有做好相关工作,才能切实保障人民群众的实际利益,推动社会的和谐发展。

### 参考文献

- [1]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.
- [2]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.
- [3]许颖.新经济视角下利用社保促进人力资源管理的方法探讨[J].投资与创业,2022,33(01):193-195.
- [4]徐海霞.新经济下搞好社保促进人力资源管理的方法分析[J].黑龙江人力资源和社会保障,2021,(16):85-87.
- [5]王居方.新经济下搞好社保促进人力资源管理对策[J].中国乡镇企业会计,2021,(07):120-121.
- [6]景志洁.新经济下搞好社保促进人力资源管理的方法分析[J].中国储运,2021,(05):121-122.
- [7]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.
- [8]张洁.新经济下搞好社保促进人力资源管理的方法分析[J].财会学习,2020,(28):144-145.