

探究新时期社会保障制度下的人力资源管理

陶蓓雷

中石化宁波工程有限公司上海金山分公司 上海 200540

摘要: 在社会经济不断发展的今天,社会保障体系也在逐步完善与创新。特别是进入新时期,社会保障制度对人力资源管理产生了深远影响。企业不仅需要遵循新的社会保障政策,还需在此基础上调整人力资源战略,以提升竞争力和员工福祉。如何有效结合现代社会保障制度和人力资源管理,实现企业与员工的双赢,是当下管理者必须面对的挑战。鉴于此,论文旨在探讨新时期社会保障制度下人力资源管理现状及改善的策略。

关键词: 新时期;社会保障制度下;人力资源管理

引言:在当今社会经济快速发展的新时期,社会保障制度的不断完善和优化对人力资源管理产生了深远且多维度的影响。深入探讨社会保障制度下人力资源管理的意义,对于企业和社会的可持续发展具有重要的理论和实践价值。

1 新时期社会保障制度下的人力资源管理的意义

1.1 社会保障制度为人力资源管理提供了稳定的环境基础

健全的社会保障体系能够减轻员工的生活压力和后顾之忧,使他们能够更加专注于工作,从而提高工作效率和工作质量。具体表现如下:医疗保险能够保障员工在患病时得到及时有效的治疗,避免因医疗费用而产生的经济负担和心理压力;而养老保险为员工的晚年生活提供了经济保障,让他们在工作期间能够安心投入,不必过度担忧退休后的生活。保障环境有助于吸引和留住优秀人才,为企业的发展提供持续的人力支持。

1.2 有助于提升企业的竞争力

从企业的角度来看,社会保障制度在人力资源管理中的合理运用,有助于提升企业的竞争力。在人才市场竞争日益激烈的背景下,提供完善的社会保障福利成为企业吸引优秀人才的重要筹码^[1]。相比那些社会保障福利不完善的企业,能够为员工提供全面、优质社会保障的企业往往更具吸引力,能够招揽到更多高素质、有能力的人才。而且,良好的社会保障制度能够增强员工对企业的归属感和忠诚度,减少人才的流失。员工感受到企业对自身权益的保障和关心,会更愿意为企业的发展贡献力量,积极投入工作,提高工作绩效,进而推动企业的创新和发展,增强企业在市场中的竞争力。

1.3 社会保障制度也促进了人力资源的合理配置

通过社会保障的调节,可以引导人力资源在不同地区、行业和企业之间的合理流动。对于一些经济发展相

对滞后但社会保障政策优惠的地区,能够吸引一部分人才前往就业和发展,从而促进区域经济的平衡发展。在行业层面,某些新兴行业或重点发展行业可能会得到政府在社会保障方面的政策支持,吸引更多人力资源流入,推动行业的快速发展。除此之外,社会保障制度还能够对劳动力市场的供求关系进行调节,当某个行业或地区劳动力供过于求时,社会保障的压力会促使一部分劳动力转移到其他领域,实现人力资源的优化配置。

1.4 有助于促进社会公平与和谐

社会保障制度下的人力资源管理有助于促进社会公平与和谐,保障每个劳动者在就业过程中的合法权益,使他们能够享受到平等的社会保障待遇,不受地域、行业、企业性质等因素的影响。这样一来,能够缩小贫富差距,减少社会矛盾,促进社会的稳定与和谐。而对于那些在就业中处于弱势地位的群体,如残疾人、下岗职工等,社会保障制度能够提供一定的支持和帮助,使他们有机会重新融入劳动力市场,实现自身价值。与此同时,公平的社会保障待遇也能够激发劳动者的积极性和创造性,为社会的发展创造更多的价值。

1.5 社会保障制度还有助于提高人力资源的素质和能力

社会保障制度还有助于提高人力资源的素质和能力。一方面,失业保险制度不仅为失业人员提供基本的生活保障,还会提供职业培训和再就业指导等服务,帮助他们提升自身的职业技能和就业能力,尽快重新就业^[2]。另一方面,工伤保险制度在保障工伤职工权益的同时,也会促使企业加强安全生产管理和职业健康保护,提高员工的工作环境和条件,从而减少工伤事故的发生,促进员工的身心健康。而社会保障制度中的生育保险、住房公积金等政策,也在一定程度上为员工的生活和发展提供了支持,有助于他们更好地规划职业生涯,提升自身

素质。

2 新时期社会保障制度下的人力资源管理现状

2.1 制度衔接不畅，影响管理效率

新时期社会保障制度的不断完善，对人力资源管理提出了更高的要求。当前社会保障制度下的人力资源管理中明显存在着制度衔接不畅的问题。例如，社会保障制度与人力资源管理制度之间存在脱节，导致一些政策和措施难以得到有效执行。或者，不同部门之间的信息共享和协作机制不完善，也影响了人力资源管理的效率。以上问题使得企业在处理员工社保、福利等问题时，需要花费更多的时间和精力，增加了管理成本。

2.2 员工需求多样化，难以满足

随着社会的发展和员工素质的提高，员工的需求也呈现出多样化的趋势。他们关注薪酬福利的同时，更加注重个人发展、工作环境、职业规划等方面。但是，在人力资源管理中，往往难以满足员工的这些需求。要么企业可能缺乏足够的资源和能力来提供个性化的培训和发展机会；又或者企业可能过于注重短期利益，忽视了员工的长期发展规划。种种现象会影响员工的工作积极性和创造力，也可能导致员工的流失和人才短缺。

2.3 人才选拔与培养机制不完善

在新时期社会保障制度下，企业需要具备一支高素质、高技能的人才队伍来支撑其发展^[3]。可是新时期下的人才选拔与培养机制问题却层出不穷。例如，选拔标准不够明确，导致一些真正有能力的人才被埋没；选拔过程不够透明，可能存在不公平的现象；培养机制不够完善，缺乏针对性和实效性。最终使得企业在招聘和选拔人才时难以找到真正适合的人才，也影响了员工的成长和发展。

2.4 绩效考核与激励机制不合理

在新时期社会保障制度下，绩效考核与激励机制的问题主要表现在以下几个方面：①考核标准不够科学、全面，难以真实反映员工的工作表现和能力；②考核结果的应用不够合理，与员工的薪酬福利、晋升等关联度不高；③激励机制不够完善，缺乏足够的吸引力和激励效果。

3 新时期社会保障制度下的人力资源管理措施

3.1 加强制度衔接，提升管理效率

完善社会保障制度与人力资源管理制度整合与协调。建立专门的协调小组，由社保部门、人力资源管理部门以及相关企业代表组成，定期召开会议，共同商讨制度衔接中的问题，并制定解决方案。加强不同部门之间的信息共享平台建设。通过建立统一的数据库，实

现社保信息、人力资源信息的实时共享和更新。同时，规范信息的录入和管理流程，确保数据的准确性和完整性。比如，利用大数据技术，对员工的社保缴纳、工作经历、培训记录等进行整合分析，为管理决策提供数据支持。简化社保办理流程，优化服务质量。推广线上办理渠道，让企业和员工能够便捷地办理社保业务。并且，加强对社保政策的宣传和培训，提高企业和员工对政策的理解和运用能力。比如，制作通俗易懂的社保办理指南视频，在社交媒体和企业内部平台上传播。

3.2 满足员工多样化需求

深入了解员工需求，定期开展员工满意度调查。设计全面、科学的调查问卷，涵盖薪酬福利、个人发展、工作环境、职业规划等多个方面，并对调查结果进行深入分析，制定针对性的改进措施。第一，对于注重个人发展的员工，提供更多的培训和晋升机会；对于关注工作环境的员工，改善办公设施和工作条件。第二，制定个性化的员工发展计划。根据员工的职业兴趣、能力和企业的发展需求，为每个员工制定专属的职业发展规划，并提供相应的培训和支持。比如，为有管理潜力的员工提供领导力培训课程，为技术型员工提供专业技能提升的培训机会。建立员工反馈机制，鼓励员工提出意见和建议。设立专门的邮箱或在线平台，及时收集员工的反馈，并对合理的建议予以采纳和奖励。这样可以增强员工的参与感和归属感，提高工作积极性。

3.3 完善人才选拔与培养机制

首先，需要构建一个全面、公正、透明的人才选拔体系。这一体系不仅要考虑候选人的专业技能和工作经验，更要注重其综合素质、潜力和团队协作能力。采用多轮面试、评估中心、案例分析等多种方式，可以全面了解候选人的真实能力，从而为企业选拔到最合适的人才^[4]。其次，重视人才培养。企业应根据员工的职业发展规划和企业的业务需求，制定个性化的培训计划。内部培训、外部学习、导师制度等多种方式，能够不断提升员工的专业技能和综合素质。再者，企业还应注重培养员工的创新能力和领导能力，为企业的未来发展储备更多的管理人才。

3.4 优化绩效考核与激励机制

(1) 需制定科学合理的绩效考核标准。标准应与企业的战略目标和业务需求紧密相关，能够全面反映员工的工作成果和贡献。定期进行绩效评估和反馈后可以及时发现员工的优点和不足，并为其提供有针对性的改进建议。(2) 需建立多样化的激励机制。除了传统的薪酬和晋升制度外，还可引入员工持股计划、项目奖金、福

利待遇等多种激励方式。不同的激励方式可以满足员工的不同需求,激发其工作积极性和创造力。(3)应注重激励机制的公平性和可持续性。确保所有员工都能根据自己的努力和贡献获得相应的回报,避免产生不公平感。然后,根据企业的发展和市场环境的变化,不断调整和优化激励机制,确保其长期有效。

3.5 优化人力资源配置

在新时期社会保障制度日益完善的背景下,企业的人力资源管理策略也需与时俱进,更加注重人力资源配置的优化。以下是关于如何在这一背景下优化人力资源配置的措施:(1)要认识到社会保障制度对企业人力资源管理的深远影响,并将其作为制定人力资源管理策略的重要参考。社会保障制度的完善不仅为员工提供了更加全面和稳定的保障,也为企业的人力资源管理带来了新的挑战和机遇。(2)根据企业的战略目标和业务需求,前瞻性地制定人力资源规划,确保企业在任何时候都能拥有足够且合适的人才来支撑业务的发展^[5]。在人才选拔和任用方面,我们要注重人才的潜力和能力,而不仅仅是当前的业绩或经验。通过建立健全的选拔机制,我们可以发现那些真正适合企业发展需要的人才,并为他们提供合适的岗位和机会。(3)加强人才梯队建设,注重培养后备人才,确保企业的人才储备始终保持在一个健康、稳定的状态,为企业的长期发展提供有力保障。此举能更好地应对市场变化和业务需求,也能为企业的可持续发展注入源源不断的活力。

3.6 加强人力资源风险管理

在新时期的社会保障制度下,企业务必高度重视人力资源风险管理。员工离职、法律纠纷等风险犹如潜在的暗礁,随时可能给企业的稳定运营带来严重冲击。

首先,企业应积极建立健全风险预警机制。这需要通过定期开展员工离职率的深入分析,以及广泛的市场调研等手段,及时、敏锐地识别并预警可能出现的人力资源风险。一旦察觉到潜在风险的端倪,企业必须毫

不犹豫地立即启动应对措施。比如,针对过高的员工离职率,适时调整薪酬福利政策,使之更具竞争力和吸引力;优化工作环境,提升员工的工作舒适度和满意度。通过这些举措,有效降低员工离职率,稳定人才队伍。其次,企业要加强对法律法规的全面学习和系统培训。在人力资源管理工作中,法律法规是不可逾越的红线,尤其是劳动合同的签订、解除等关键环节,务必严格遵守法律规定。任何违法操作都可能引发严重的法律纠纷,给企业带来巨大的经济损失和声誉损害。企业只有时刻保持对法律的敬畏之心,依法依规进行人力资源管理,才能避免陷入不必要的法律困境,为企业的发展保驾护航。

结语:总之,新时期社会保障制度在人力资源管理中发挥着至关重要的作用。它为员工提供了稳定的保障环境,提升了企业的竞争力,促进了人力资源的合理配置,推动了社会公平与和谐,提高了人力资源的素质和能力,为经济的可持续发展奠定了坚实的基础。在未来的发展中,我们应不断完善社会保障制度,加强其与人力资源管理的有机结合,以更好地适应社会经济发展的新要求,实现人力资源的优化管理和有效利用,为社会的进步和发展做出更大的贡献。

参考文献

- [1]郭文娟.新时期人力资源管理创新与改革[J].中国市场,2023(7):112-114.
- [2]李杰.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].企业改革与管理,2022(10):64-66.
- [3]田嘉,戴诗朦,唐嘉忆.浅谈新时期人力资源管理创新[J].企业科技与发展,2020(12):150-152.
- [4]郭磊,王中亚.新时期人力资源管理的创新发展[J].动漫先锋,2022(1):185-186.
- [5]王文燕,王娜.新时期提升人力资源档案管理工作的策略探析[J].兰台内外,2023(11):40-42.