

# 新经济下搞好社保促进人力资源管理

张艳丽

河南焦煤能源有限公司中马村矿 河南 焦作 454100

**摘要:** 新经济时代, 社保不仅是员工福祉和忠诚度的重要保障, 也是激发创新潜能、构建和谐社会关系、提升企业竞争力的关键因素。而事实上, 当前社保体系在覆盖面、缴费机制、监管服务等方面存在诸多挑战。为应对这些挑战, 本文提出了扩大社保覆盖面、优化缴费机制、强化监管与服务等策略。这些策略旨在适应新经济特点, 满足多元化就业需求, 保障员工权益, 提升企业管理效能。通过完善社保制度, 企业在吸引和留住优秀人才的同时, 还能在激烈的市场竞争中占据优势, 实现可持续发展。因而, 新经济下搞好社保工作对于促进人力资源管理具有深远的意义。

**关键词:** 新经济下; 搞好社保; 促进人力资源管理

引言: 现阶段, 随着新经济的崛起, 人力资源管理在企业运营中的角色和方式正在发生深刻变革。新经济时代, 以信息技术和互联网为基础, 具有高度信息化、知识化、网络化、国际化等特点, 这对传统的人力资源管理模式提出了严峻挑战, 同时也为人力资源管理带来了新的发展机遇。在这样的背景下, 搞好社会保险(简称“社保”)工作对于促进人力资源管理具有至关重要的必要性。

## 1 新经济下搞好社保促进人力资源管理的必要性

### 1.1 社保是提升员工福祉和忠诚度的重要手段

在新经济时代, 员工对于个人安全和福利问题的关注度日益提高。良好的社保政策保障了员工的基本权益, 还能提升员工的获得感和归属感。优厚的社保福利可以成为企业吸引优秀员工的重要竞争力, 有助于企业在激烈的人才市场竞争中占据优势。与此同时, 良好的社保政策也有助于保持员工的稳定性, 降低人才流失率, 这对于企业的长期发展具有重要意义。

### 1.2 社保有助于激发员工的创新潜能

新经济强调创新和技术驱动, 鉴于此, 知识和技术创新成为企业发展的核心动力。搞好社保工作, 可以为员工提供稳定的生活保障, 减轻他们的后顾之忧, 从而激发员工的创新潜能和工作积极性<sup>[1]</sup>。员工在拥有稳定的生活保障后, 才愿意拿出时间和精力去学习最新专业知识、了解新技能, 为公司的发展壮大奉献更多的才智与能力。

### 1.3 社保是构建和谐社会关系的重要基础

搞好社保工作, 有助于构建和谐的员工关系。社保优惠政策的实施, 可以使职工体会到公司的关爱与尊敬, 从而提高职工对公司的归属感与满意度。和谐的员工关系有助于营造积极向上的工作氛围, 提高员工的工

作效率和团队协作能力, 最终推动企业的整体发展。

### 1.4 社保有助于提升企业的社会形象和竞争力

企业搞好社保工作, 是对员工负责, 也是对社会负责。良好的社保政策可以提升企业的社会形象, 增强企业的社会责任感。在人才竞争日益激烈的新经济时代, 企业的社会形象和责任感对于吸引和留住人才具有重要作用。更重要的是, 良好的社保政策也有助于提升企业的竞争力, 使企业在市场竞争中更具优势。

### 1.5 社保是应对新经济挑战的重要策略

新经济的兴起催生了新产业、新业态和新模式, 给人力资源管理带来了新的挑战。像是新兴产业的兴起给就业市场带来了新的机会和挑战, 全职、兼职、自由职业者等不同就业形式的出现使得人力资源管理更加复杂<sup>[2]</sup>。基于这种考虑, 搞好社保工作有助于应对新经济带来的挑战。社保政策的灵活性和包容性可适应不同就业形式的需求, 为各类员工提供必要的保障和支持。

## 2 新经济下社保现状

### 2.1 覆盖面不足与结构性失衡

新经济下, 灵活就业、远程办公、平台经济等新业态不断涌现, 新兴就业形式使得传统的社保覆盖模式面临挑战。具体表现如下: 一方面, 部分灵活就业人员、自由职业者等群体因缺乏稳定的雇主关系, 难以被纳入现有的社保体系, 导致他们的社会保障权益得不到有效保障。另一方面, 由于行业差异、地区差异等因素, 社保资源在城乡之间、不同行业之间存在结构性失衡, 使得部分群体即便在正规就业中, 也难以享受到充分的社保待遇。

### 2.2 缴费负担与待遇水平不匹配

新经济中企业的经营模式更加灵活多变, 部分小微企业、初创企业等因资金压力较大, 难以承担较高的社

保缴费负担。而随着人口老龄化的加剧，社保基金的支付压力也在不断增加，这种现象使得社保待遇水平的提高面临困难。再加上部分地区的社保缴费标准与待遇水平之间存在不匹配的现象，导致部分参保人员在实际享受到的社保待遇上也感到不满。

### 2.3 监管机制不完善与信息安全风险

社保信息的数字化、网络化程度在新经济环境下，也不断提高，这为社保管理和服务带来了便利，随之也带来了信息安全风险。部分地区的社保信息系统存在漏洞，个人信息泄露、被滥用等事件时有发生，这些问题都会严重威胁参保人员的隐私和权益。除此之外，社保监管机制的不完善也使得部分企业和个人存在逃避缴费、骗取社保待遇等违法行为，损害了社保基金的可持续性，也破坏了社会的公平与正义。

### 2.4 社保政策滞后与灵活性不足

新经济的发展速度日新月异，而社保政策的制定和调整往往存在一定的滞后性，难以迅速适应经济形势的变化。部分社保政策过于僵化，缺乏灵活性，难以满足新经济下多样化的就业形式和个性化的需求。比如：部分地区的社保政策对于灵活就业人员、远程办公人员等群体的参保规定不明确，导致他们在享受社保待遇时面临困难。

### 2.5 社保服务效率低下与体验不佳

新经济环境的影响，使得人们对于社保服务的需求更加多元化、个性化，而传统的社保服务模式往往存在效率低下、体验不佳等问题<sup>[9]</sup>。部分地区的社保服务机构人员配置不足、设备老化、流程繁琐等问题突出，导致参保人员在办理社保业务时耗费大量时间和精力。这影响了参保人员的满意度和获得感，也降低了社保服务的整体效能。

## 3 新经济下搞好社保促进人力资源管理的策略

### 3.1 扩大社保覆盖面，实现全面覆盖

在探讨新经济下如何通过搞好社保促进人力资源管理的策略的同时，首先要认识到社会保险对于保障劳动者权益、稳定就业市场的重要性。基于此认识，以下具体措施旨在进一步扩大社保覆盖面，以实现全面覆盖：

3.1.1 创新参保模式以适应新经济下的灵活就业和远程办公等新型就业形态。探索建立以个人身份参保的灵活机制，让灵活就业人员能够依据自身经济状况选择参保档次，使所有劳动者都能享有基本社会保障。灵活参保方式能更好地满足多元化就业人群的需求，为他们提供稳定的社会保障基础。

#### 3.1.2 加强跨部门协作。建立由人社、税务、市场

监管等部门共同参与的跨部门协作机制，充分利用大数据、云计算等先进技术手段，精准识别未参保群体，尤其是小微企业员工和个体工商户。在此基础上利用各部门的协同合作，推动这些群体纳入社保体系，确保社会保障覆盖到每一个角落，既保障了民生，促进了社会公平，又为人力资源管理提供了有力支持，提升了企业管理效能。

### 3.2 优化缴费机制，平衡负担与待遇

面对新经济形势，为搞好社保以促进人力资源管理，可从优化缴费机制方面着手：首先，实施差异化缴费政策。综合考虑企业规模、行业特点等因素，对不同类型的企业实行有针对性的社保缴费策略。对于小微企业，适当减轻其缴费负担，以促进小微企业的发展和稳定，同时确保社保基金能够稳定运行。而对于高风险、高贡献行业，可以适当提高缴费比例，这样能将更多的资金用于提高该行业员工的社保待遇，体现公平性和激励性。其次，建立动态调整机制。定期对社保基金的收支状况进行评估，综合经济发展、物价变动等多方面因素，适时调整社保缴费标准和待遇水平。动态调整的应用，能够确保社保制度既具有可持续性，能够适应不同经济发展阶段的需求，又能保证公平性，让不同群体都能享受到合理的社保待遇，从而为人力资源管理创造良好的环境，提升企业和员工对社保制度的信心和满意度。

### 3.3 强化监管与服务，保障信息安全

为搞好新经济背景下的社保，促进人力资源管理，需强化监管与服务并保障信息安全。需实施的手段有以下几个方面：

3.3.1 要完善监管体系。建立健全社保监管体系，充分利用信息技术手段，对社保基金使用以及个人信息安全等方面进行严格监管。加大对骗保、挪用社保基金等违法行为的打击力度，确保社保基金的安全运行，以维护参保人的合法权益。

3.3.2 提升信息化水平。加强社保信息系统建设，运用先进的加密技术和安全防护措施，为个人信息筑牢安全屏障。并且，优化线上服务平台，为参保人提供便捷的社保查询、缴费、申领等服务，极大地提升用户体验。在完善监管体系和提升信息化水平后，既能保障社保基金安全和个人信息安全，又能提高社保服务的效率和质量，为人力资源管理提供有力支持，使企业和员工在新经济环境下更加安心地享受社保福利，促进人力资源的合理配置和稳定发展。

### 3.4 增强政策灵活性，适应新经济需求

在当今新经济蓬勃发展的时代背景下，人力资源管

理面临着诸多新挑战与机遇。为了更好地推动新经济的持续发展,企业与结构需在政策层面做出积极调整。

第一,要灵活调整社保政策。充分考虑新经济的特点,对社保政策进行适时调整。如:允许远程办公人员在其居住地参保,这样能更好地满足远程办公人群的实际需求,确保他们能享受到应有的社会保障。需要提醒的是,还得为平台经济从业者提供专门的社保方案,以适应多样化的就业形式,为新经济下的劳动者提供坚实的保障。第二,鼓励企业创新社保福利<sup>[4]</sup>。企业可根据自身情况,积极创新社保福利制度,如设立企业年金、补充医疗保险等。创新福利不仅能为员工提供更全面的保障,还能提升员工的满意度和忠诚度,增强企业的吸引力和竞争力。采取灵活调整社保政策和鼓励企业创新社保福利的措施,能更好地适应新经济的发展要求,为人力资源管理创造更有利的环境,促进企业与员工共同发展。

### 3.5 提升服务效率,优化人力资源管理

3.5.1 简化业务流程。对社保业务流程进行优化,去除不必要的证明材料,推动实现“一网通办”。如此,能够极大地提高服务效率,减少企业和员工在办理社保业务时的繁琐程序和负担,提高工作效率。

3.5.2 加强培训与教育。针对企业HR和员工开展社保知识培训,提升他们对社保政策的理解程度和执行力。利用培训,使企业和员工更好地掌握社保政策,促进社保制度的有效实施,确保员工权益得到保障<sup>[5]</sup>。

3.5.3 建立反馈机制。设立社保服务反馈渠道,及时收集企业和员工的意见和建议。在反馈信息的基础上不断改进服务质量,使社保制度更加符合实际需求,提升社保制度的满意度和认可度。通过简化业务流程、加强培训与教育以及建立反馈机制,能够全面提升社保服务效率,为人力资源管理提供有力支持,助力企业在新经济形势下实现更好的发展。

### 3.6 促进社保与人力资源管理的深度融合

新经济背景下,社保与人力资源管理的深度融合成

为企业提升竞争力的关键。为此,企业应将社保纳入人力资源战略规划,视其为吸引和留住人才、提升核心竞争力的重要手段。通过优化社保制度,以确保员工的基本权益得到保障,然后提供具有吸引力的社保福利,以激发员工的工作积极性和忠诚度。

进一步地,企业应探索建立社保与绩效考核挂钩机制,将社保缴纳情况纳入员工绩效考核体系。此机制旨在激励员工积极参与社保,确保社保制度的顺利执行。而且,也体现了企业的社会责任感,有助于提升企业的社会形象和声誉。通过将社保与绩效考核相结合,企业能够更全面地评估员工的工作表现,以实现人力资源管理的精细化和高效化。深度融合有助于提升企业的整体竞争力,还能为员工创造更加公平、公正的工作环境。

结语:综上所述,新经济下搞好社保工作对于促进人力资源管理具有至关重要的必要性。社保关乎员工的福祉和忠诚度,更重要的是还关乎着企业的创新能力和竞争力。因而,企业应充分认识到社保在人力资源管理中的重要性,积极采取措施完善社保制度,提高社保管理水平,为员工提供更好的福利保障,为企业的长期发展奠定坚实的基础。并且,政府和社会各界也应加强对社保工作的支持和监督,共同推动社保制度的完善和发展,为构建和谐社会、促进经济发展做出更大的贡献。

### 参考文献

- [1]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(7):120-121.
- [2]张蕃. 新经济下搞好社保促进人力资源管理[J]. 中国民商,2021(2):238-239.
- [3]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(5):121-122.
- [4]朴日静. 新经济下搞好社保促进人力资源管理对策[J]. 大众投资指南,2022(14):50-52.
- [5]武祥臻. 新经济下搞好社保促进人力资源管理的方法分析[J]. 现代企业文化,2021(25):146-147.