

加强社会保险管理提高人力资源管理水平

刘 莎

陕西华电榆横煤电有限责任公司 陕西 榆林 719000

摘 要：本文意在从总体上阐述强化社会保险管理对企业人力资源管理工作的意义以及实施方法。首先，从理论上分析社会保险管理与人力资源管理之间相辅相成的关系；其次，详细阐述社会保险管理对企业人力资源管理发挥的作用，包括合法合规用工、稳定职工队伍、节约企业成本、树立企业良好形象等方面；再次，针对当前社会保险管理存在的问题，如制度不健全、数字化程度不高、精算失衡等问题进行分析并指出这些问题造成的影响；最后，提出了以法治化、数字化、协同化和战略化为主要内容的整体思路，即从完善顶层设计出发，加快信息化建设步伐，推进业务财务一体化，将社保工作融入到整个企业的人才发展战略当中，使社会保险管理和人力资源管理形成合力共同促进企业长远发展。

关键词：社会保险管理；人力资源管理；数字化转型；精算平衡；雇主品牌

引言

当前世界正面临百年未有之大变局，新一轮科技革命和产业变革正在兴起，我国经济发展已从高速增长阶段转向高质量发展阶段，在这样的背景下，人才是第一资源的重要性进一步突出，如何有效地吸引、激发、留住和发展人才是企业人力资源管理（HRM）面临的问题。同时，作为一种由国家强制推行、面向所有公民的基本福利体系，社会保险（Social Insurance）不仅是维护社会公平正义、实现共同富裕的有效手段，也是企业承担社会责任、构建良好劳资关系的重要工具。长期以来，很多企业把社会保险管理工作仅仅当作一种必须遵守的规定动作来对待，忽视了它的价值。但是随着劳动力市场的变化、员工权利意识的提高以及政府监管力度的加大，这种观念已经无法适应现实需要。实际上合理有效的社会保险管理可以给人力资源管理带来巨大的推动力量，成为提升企业竞争力的重要抓手。

1 社会保险管理与人力资源管理的内在逻辑关联

1.1 社会保险是人力资源管理的法定基础与合规边界

现代人力资源管理的一切工作，都是以合法为基础。《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国社会保险法》等一系列法律、法规对企业规定了必须履行的责任与义务，在这些责任与义务中，依法为员工缴纳社会保险费是其中最重要的内容之一。这是法律规定，也是企业与员工之间相互信任的开始。对于那些在社保方面存在问题或者有违法行为的企业来说，它的人力资源管理工作也将被质疑，无论它的招聘、考核、工资福

利等方面的工作都无法得到认可。所以，规范、准确的社会保险管理，实际上就是对人力资源管理划定了一条红线，让所有的 HR 行为都在法律允许范围内进行。这是人力资源管理能够正常进行的前提条件，也是评价一家公司管理水平以及承担社会职责高低的标准。

1.2 人力资源管理是社会保险政策落地的微观载体与执行终端

国家层面的社会保险制度设计需经过千千万万家企业落地生根，才能真正惠及广大民众。而在其中，企业中的人力资源部发挥着极其重要的“最后一公里”作用。从新员工入职参保登记开始，到在职期间基数确定及代扣代缴，直至离职后办理社保关系转移接续，甚至包括退休、工伤、生育等情况下的待遇申领帮助，都是由人力资源管理人员完成，他们是连接国家大政方针与普通百姓之间的桥梁纽带。他们对于政策理解程度、执行准确性和态度热情，都直接影响到社会保险制度在基层落实情况和个人体验感^[1]。可以说，如果没有良好的人力资源管理工作作基础，那么再好的社会保险制度也有可能因为落实不到位而产生问题或者滞后或者完全落空。所以，人力资源管理水平高低决定着整个社会保险制度效果好坏。

1.3 二者共同服务于人的全面发展与组织的可持续成长

无论是社会保险制度初衷，还是现代人力资源管理思想，都是以人为本。社会保险为人们提供养老、医疗、失业、工伤、生育等方面全面风险保障，解除人们

的后顾之忧,使他们可以安心工作,实现自我价值。而人力资源管理则是通过对人才进行合理选拔、任用、培养、保留来发挥他们的最大作用并使他们的个人发展与企业发展相统一。二者殊途同归,相互配合。完善的社会保险制度给人力资源管理工作提供了良好的外部条件,让人力资源管理人员可以把更多精力放在战略层面的工作上;优秀的人力资源管理又可以把社会保险的功能转化为企业文化的一部分,提高员工对企业认同感和忠诚度,进而形成一种良性互动的关系,推动企业的持续健康发展。

2 加强社会保险管理对人力资源管理的多维赋能效应

2.1 强化用工规范,筑牢风险防控的坚固堤坝

随着当今社会越来越多的劳动争议出现,在其中,社会保险问题是引发最多矛盾的地方。漏缴、少缴、不缴社保或者在缴费基数上打主意,都是易导致劳资纠纷的因素,给公司造成极大的法律风险、经济赔偿以及负面影响。做好社会保险管理工作就是制定一套科学合理、公开透明、有据可查的工作制度,保证每个员工的参保情况、缴费金额以及年限的真实性和准确性。这样既可以防范可能出现的各种法律风险,又可以向全体员工表明公司重视法律,也重视员工权利的态度,在根本上避免产生冲突,形成良好的企业内部工作环境,有利于企业各项人力资源管理工作开展奠定良好基础。

2.2 提升员工体验,构建稳定忠诚的敬业团队

对于员工来说,社会保险不是工资单中一项简单的扣款,而是对未来生活的保障。一家在社保方面运作良好、及时、细致入微的企业能让员工感到被重视。比如当员工遇到生育、工伤等情况需要办理各种手续或者领取相应补贴时,如果HR能够迅速、正确地帮助他们完成这些事情,就会大大提升他们对企业的好感度。而这种基于自身利益所产生的良好感受又会产生很强的认同感以及忠诚度^[2]。员工会觉得这个公司是真心实意地关注并且保护他们而不是简单地把他们当作一种可以使用的资源。这样的情感联系是任何单纯物质上的奖励所不能比拟的,它可以有效地减少优秀人才的流失并且建立一支忠实可靠具有良好向心力的团队,这也就是所有的人力资源管理者所期望的结果。

2.3 优化人力成本,实现精细化与战略性的成本管控

传统的观点往往认为社保支出是纯粹的成本。但是实际上,加强社保管理却可以帮助企业实现更加有效的、有远见的成本控制。一方面,了解各地不同的社保政策规定、费率变化情况以及各种优惠政策(如稳岗

补贴、阶段性降费等)后,在符合法律法规的情况下,企业可以提前做好员工招聘计划及成本预测工作,防止由于信息不对称或者操作不当导致的多余开支;另一方面,完善的社保也是很好的非货币性报酬。良好的社保可以有效提高公司的整体薪资水平,在争夺那些重视长期发展并且关心家庭的人才上,它比短期内的一次性金钱奖励更有优势。所以把社保成本当成一种战略性投入而不是简单的开销对企业来说是有利的。

2.4 塑造卓越雇主品牌,赢得人才市场的竞争优势

在信息高度透明时代,企业雇主品牌形象成为企业在人才市场上最为稀缺无形财富。而企业是否积极承担社会责任特别是对待员工基本权利态度决定了企业雇主品牌形象。一家在社会保险管理方面公开、透明、负责任企业会被认为是一个可靠、可信赖雇主。这样的良好声誉会通过员工口碑、社交媒体、招聘网站等方式快速扩散,使该企业在人才市场上具有极佳声誉以及竞争力。而在众多工作机会面前,一家在社保等方面没有任何问题企业自然更受欢迎。所以,做好社会保险管理工作对企业来说是一项低成本、高效益打造并保持优秀雇主品牌有效手段。

3 当前社会保险管理面临的挑战及其对人力资源管理的制约

目前的社会保险工作存在三大难题,严重影响人力资源管理工作。首先,制度繁杂琐碎:我国有五项社会保险——养老、医疗、失业、工伤、生育,分别由不同的机构负责,各地区之间在社会保险缴纳比例、基数以及待遇水平等方面差异较大,给在多地开展业务的企业造成了极大的困扰,增加了企业的负担,不利于企业的集团化发展。其次,信息化程度不高及信息孤岛现象突出:很多企业的社保管理工作仍然处于人工或者半自动化状态,未实现与HRIS、ERP系统的对接,员工个人信息、薪酬情况、出勤记录等信息分散,造成申报效率低下、错误频发的问题,而且无法提供及时的数据以供进行成本预算和人员配置等方面的判断,是阻碍智能化发展的最大障碍。最后,精算失衡带来的问题以及持续性的担忧:随着老龄化的日益严重、抚养比不断降低,使得社保基金面临较大压力,在未来可能会出现提高费率、延长缴费年限甚至降低待遇的情况,从而增加企业的人力成本的风险。如果企业不了解这一情况,那么就很难制定合理的薪酬计划和发展策略;另一方面,由于对政策缺乏信心,也会影响到员工对于该制度的信任度,进而影响到他们愿意为企业服务的时间长度,从而造成

人才流失的问题。

4 加强社会保险管理以提升人力资源管理水平的优化路径

4.1 推进法治化与标准化建设, 夯实管理根基

企业应把社会保险合规放在首位, 建立完善企业内部社保管理制度及操作指南, 细化每一个环节责任人以及具体工作要求。同时加强人力资源部门人员业务能力培养, 让他们既懂又会, 能吃透政策精神并且能够灵活运用在工作中。对大型集团公司来说, 则要大力推进社保管理工作标准化, 在符合国家总体要求情况下, 尽可能把各个地方具体实施办法统一起来, 采用集中式管理模式(比如共享服务中心)解决区域问题, 提高工作效率和协调性。

4.2 加速数字化与智能化转型, 打破数据壁垒

企业应当紧跟时代步伐, 投入或者更新一套覆盖全员的人力资源管理系统。这套系统要能够把员工人事、工资福利、考勤休假、社保公积金等相关内容全部纳入, 在线完成信息传递以及更新工作^[3]。同时还可以借助 RPA(机器人流程自动化)等方式, 把大部分繁琐、常规性的社保报缴、对账任务交给机器人处理, 让人力资源管理人员从这些机械性的工作中解脱出来, 去做更有意义的研究和服务。而且打破信息孤岛之后, 企业就可以用各种数据分析软件来审视自己的社保开支情况, 从而指导自身薪酬水平制定以及用工方式的选择。

4.3 深化业财融合与精算思维, 强化战略预见

人力资源部要打破与财务部“墙”, 形成常规交流、合作模式。HR 需要掌握一些基本财务、精算知识, 能够用财务眼光看待社保费用构成及其变化规律。同时与财务人员密切配合, 一起建立包括社保在内的完整人力成本模型并据此对将来人力成本作出滚动式预测, 在此基础上采取以精算为基础方法论来指导企业制定中长期人才发展规划, 在考虑社保成本基础上做到心中有数, 避免盲目决策。

4.4 将社保策略融入雇主品牌与人才战略全局

企业不应仅仅停留在合规要求上, 而应把社会保险当成一种重要的雇主价值主张(EVP)去主动运营并推广, 在招聘时、入职时以及工作过程中都要积极地向员工传达公司对于社保的重视程度及所做的努力。可以定期组织有关社保方面的培训, 让员工了解自己的权利; 还可以在每年的工资单上, 用具体数字体现公司为社保所付出的成本, 使员工能够更加直观地看到这一项“看不见”但是又实实在在的好处^[4]。这样就把社保管理工作从后台的操作提升到前台的品牌塑造工作, 使之成为招揽和留住人才的重要砝码。

5 结语

以上所述, 加强社会保险管理并非只是为了符合相关法规规定而不得不做的工作, 它是提高企业现代化人力资源管理水平的重要抓手。两者之间存在密切的、密不可分的关系。合法合理的社保管理工作可以帮助企业筑牢红线意识, 避免用工风险; 人文化的社保存在则可以提高员工满意度, 汇聚人心; 细致入微的社会保险费用控制可以节约资源, 提升企业的竞争力; 把社会保险纳入到企业的雇主品牌建设之中可以更好地吸引人才, 在激烈的市场竞争中占据主动地位。对于制度繁琐、数字鸿沟以及精算难题等问题, 企业必须以法治为基础, 以数字化为手段, 以合作为桥梁, 以长远为目标, 才能充分发挥出社会保险管理的巨大价值, 让其成为人力资源管理的一部分, 相互促进, 共同进步, 在新时期的发展道路上为公司打造坚实的人才基础和坚强的战斗力。

参考文献

- [1] 赵红格. 社会保险对人力资源管理经济效益的影响[J]. 财经界, 2026, (05): 174-176.
- [2] 袁剑. 推进社会保险管理服务体系人力资源建设的举措[J]. 四川劳动保障, 2025, (24): 214-215.
- [3] 蓝小云. 社会保险工作与机关事业单位人力资源管理研究[J]. 市场周刊, 2025, 38(36): 163-166.
- [4] 严新华. 社会保险在单位人力资源管理中的应用价值[J]. 中国商界, 2025, (19): 114-115.