

加强社保管理工作服务人力资源的管理探讨

邹 聪

水利部小浪底水利枢纽管理中心 河南 郑州 450000

摘要:企业的社保管理工作和人力资源管理工作直接关系到企业员工的切身利益,而广大员工作为这两项工作的主体对象,做好这两项工作符合时代的发展需求,可以有效保障员工的基本权益,充分调动员工的工作积极性,更加主动地投入到企业的发展建设中,为企业发展贡献自己的力量。

关键词: 社保管理; 工作服务; 人力资源管理; 策略探讨

1 在人力资源工作中加强社保管理的重要性

1.1 有利于为人力资源管理工作服务

人力资源管理工作作为企业运营过程中的基本工作之一,加强其开展力度能促进企业员工能力的挖掘,并依据对员工实力及长处了解将其安排在合适的岗位上,使其发挥最大的优势,为企业作出更突出的贡献。而社保管理工作作为人力资源工作中能保障员工利益的一部分,对于增加员工对企业的忠诚度并服从企业的人事管理具有显著的作用,因此重视企业社会管理工作的开展势必也会有利于人力资源管理工作效果的优化。

1.2 有利于为广大员工提供利益保障

企业社保管理工作中所涉及的员工失业保险、养老保险等保障性资金能直接影响到员工的切身利益及生活水平,往往得到员工的充分关注。在当前的人才资源市场中,大部分人才将企业的社保情况作为择业的主要标准之一。因此企业在经营管理的过程中为吸引到更多的优秀人才并保障员工在工作的过程中充分发挥自身的潜能,就应严格按照国家及企业内部相应的规章制度严格进行社保管理工作的开展,充分为员工利益提供保障^[1]。

1.3 有利于有效促进企业生产率提高

社保管理工作能有效地帮助员工应对如失业、老化等社会风险,因此企业的社保管理工作中越符合员工的需求,也就势必越能促进员工对工作岗位热爱程度,从而在工作过程中积极发挥责任意识及奉献精神,踊跃解决企业在生产过程及市场竞争中面临的种种问题,促进企业生产效率及竞争优势的提高,使企业获得更好的发展机遇。

2 在人力资源管理中社保的作用

随着人民生活水平的不断提升,社保管理在人力资源构建过程中突显出了越来越重要的价值。因为人力资源管理和社保管理都直接地关乎到了企业员工的个人利益。在人力资源管理中社保管理是非常重要的一个环

节,它对人力资源管理工作开展起到了积极的促进作用,而人力资源管理又为社保管理工作的开展提供了有效的环境支持,两者在一定程度上是相辅相成的关系^[2]。员工作为企业发展最为关键和重要的因素,它也是人力资源管理的主要对象,有效的人力资源管理在一定程度上可以提升员工的工作效率。而目前随着社会保障管理体制的不断完善和拓展,企业实现人力资源与社会保障的有机融合,不断提升企业人力资源管理的水平,最大限度发挥社保管理的服务价值,从而不断提升企业的市场竞争力。

3 我国企业社保管理工作的现存问题

3.1 社保机构分散,分块不利于提高整体水平

社会保险主要包括养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险和生育保险。目前,各保险代理机构相互独立,存在多种经营现象。大部分地区的保险经办机构都是按险种设立的,各保险业务相互独立。只有少数地方实现了五险合一的社会保险业务。在质量、组织、流程、制度等方面缺乏统一性、权威性和独立性,存在多头管理的现象,导致传输环节较多,信息处理分散,资源无法共享,极大地制约了服务水平的提高。此外,社会保险统筹水平较低,严重影响了参保对象的跨区域流通和维权,给人们的异地就业和就医带来更多不便^[3]。而且,社会保险信息系统的滞后还没有在全国范围内形成一个有效的、统一的数据平台,阻碍了社会保险管理的信息化进程。因此,其他地方无法办理,甚至因数据延误而谎报社保持遇。

社会保障管理中还存在着资金不足、理赔手续繁琐、缴费不及时等问题,使员工对社会保障的理解存在偏见和误解。近年来,医疗费用占职工收入的比重越来越大。

但由于医疗保险在社会保障中手续复杂、限制因素多、拖欠报销等原因,员工权益得不到有效保障。此

外,失业保险、生育保险等保险行业也无法真正解决员工面临的生存压力。

3.2 信息化水平不高

在科学技术不断发展的当下,提高企业的信息化管理水平已经成为企业管理工作的重中之重,社保管理工作更是如此。企业只有实现信息技术与社保管理工作的深度融合,才能及时掌握员工的利益需求,从而采取针对性的实践策略,提高工作效率。以当前养老保险的转移为例,此项工作不仅具有环节多、程序繁琐的特点,而且仅仅是依靠纸质版材料进行转移,这种转移方式严重影响了社保工作安全性和高效性的提升,从长远角度来说,是不利于社保工作服务效能的提升的^[4]。而若实现全国联网,转移方式将会得到优化创新,在提高转移效率的同时,也能确保养老保险转移的安全性,最终将会为人力资源管理工作的高效实施提供更优质的服务。

3.3 缺乏应有的重视

众所周知,企业利益都是员工创造的,而企业的不断发展同时也能满足员工的利益需求,可以这么说,企业利益与员工利益是密不可分的,要想实现企业利益的最大化,企业首先就要确保员工的个人利益。而社保管理工作作为维护员工个人利益的有效手段,在满足企业和员工利益需求的过程中发挥着重要的作用,企业管理者只有将社保管理工作落到实处,才能切实发挥出人力资源管理的巨大优势。但许多企业只是一味的追求经济增长,忽视了社保管理工作的价值创造优势,在这种管理理念的作用下,社保管理工作逐渐趋于边缘化,最终影响了其服务效能的提升。此外,由于缺乏应有的重视,导致许多企业都缺乏完善的社保管理体系,这对实现社保管理工作的规范化发展是极为不利的^[5]。

3.4 人力资源规划和管理制度不够合理

在企业发展过程中,为更好促进企业规范化发展,建立绩效考核制度是必不可少的一个环节。科学合理的绩效考核制度能有效整合单位的各种资源,对企业员工和各项业务做到统筹管理,从而更好提高员工的工作积极性以及企业的工作效率。很多单位在长期的发展过程中,根据企业的规模、发展目标以及实际需求建立自己的人力资源管理制度,但是这些制度在发展过程中很难满足新时期发展需求。在新时期面对这国内外严峻的经济形势,企业需要制定更加完善的管理制度,很多企业的人力资源管理制度过于制度化和形式化,对于考核形式和考核目标没有清晰的认识。考核目标是为更好帮助员工发现过去一阶段的不足,旨在帮助和提醒他们工作存在的问题,若考核制度不合理就无法发挥考核制度真

正的作用,这样对于企业发展是十分不利的。

4 强化社保管理服务人力资源管理的有效策略

4.1 转变传统的社保服务理念

对我国的企业来说,要想有效提升社保服务能力,就必须紧跟时代发展的步伐,转变传统的社保服务观念。以提供最全面、最科学、最便捷的社保服务为基本目标,争取获得企业所有员工对社保工作的认可^[1]。在转变传统的社保服务理念的过程中,要突出强调“以人为本”的观念。以维护员工的基本权益为评价社保工作有效与否的重要标准。

还要充分发挥员工在社保管理工作当中的功能,使社保工作的服务目标与企业长期发展目标保持一致。例如,在展开社保工作规划会议当中,应共同探讨企业未来几年的发展目标,以及可能获得的经济收益,有效激发员工工作的积极性。

企业社保管理工作人员必须充分认识到社保工作与经济发展之间的紧密联系,在提升社保管理能力的同时,还要同时兼顾就业工作的有序开展。

4.2 建立健全的社保服务机构

社保服务是我国社会保障体系的重要工作内容,是影响员工切身利益的直接因素。服务机构是社保工作的重要开端,其所开展的一系列工作、活动都受到管理人员和员工的高度关注。健全的社保服务机构,首先要具备科学、合理的规章条例。通过清晰、规范的条例,对社保管理人员的日常工作行为作出明确的说明。如社保管理人员必须深入了解社保问题,具备有效指导员工领取社保基金的能力,在服务过程中要表现出基本的服务素养,如维持良好的外在形象、耐心解答员工提出的问题等^[2]。同时,还要建立严格的岗位责任制度,制定科学的业务能力考核方式。深入到员工群体当中,收集员工对于企业社保管理工作的看法,并听取他们的宝贵意见,作出必要调整。

要定期举办工作例会与业务交流分析会,要求所有的社保人员参加,共同总结出适合企业长期稳定发展的社保管理办法,并切实投入到实践当中。

4.3 重视社保管理工作的重要价值

企业需要对社保管理工作中的价值给予充分的肯定,企业管理层需要对社保管理工作形成高度的重视,把以人为本的管理工作理念认真贯彻到实处,认识到社保管理工作,对于员工有着直接的影响,为员工的切身利益提供根本上的保障,员工的工作积极性可以通过社保管理工作的提升,对于企业内部管理工作有直接的影响。同时,企业的人力资源管理负责人,认真落实企业

在社保管理工作中的具体要求,以企业和员工共同利益获得保障的实施前提,既满足企业发展的需求,又满足员工的利益。通过提高社保管理工作的服务质量,让企业的社保管理工作 and 人力资源管理工作获得一致性的保障,为员工提供最为科学和全面的社保服务,提升员工满意度^[3]。在企业内部管理工作管理上,要对社保管理工作实施动态的监管,对企业人力资源管理工作在阶段性需要实现的目标有明确的规划和认识,把社保管理工作纳入到企业人力资源管理工作之中来。用细节明确整体的工作理念,采用实事求是的态度,结合现代企业管理理念,运用人力资源管理的先进方式,有效强化社保内容等宣传工作,实现社保管理工作的有效提升。

4.4 加强网络管理,提供高效服务

在信息技术和网络技术不断发展的影响下,传统的社保工作模式已经难以满足人力资源管理的实际需要了,要想实现有效管理、高效服务,社保部门必须要充分发挥现代管理技术的作用与优势,争取在提高社保工作效率的同时,也能强化其安全性和可靠性,从而推动社保管理工作的信息化发展。鉴于此,国家及社保部门必须要加强对科学技术的应用与投入,积极建立统一的社保管理体系,努力实现全国联网,借助大数据等技术构建完整的人力资源数据库,以便强化社保工作的服务效能。此外,在业务办理上,社保部门还需要开通网络办理通道,促使企业能借助互联网技术办理多样性的业务,从而为人力资源管理的顺利实施提供高效、安全的保障。

4.5 加强规范企业社保管理工作用工流程

企业社保管理工作人员的综合素质能对工作效果产生近乎决定性的影响,因此为改善企业社保管理工作的现状,加强企业用工流程的规范性程度也是十分必要的^[4]。

在企业进行社保管理工作人员招聘的过程中,应尽可能聘请具有相关工作经验或充分专业知识的人员,以为社保管理工作的开展提供专业技能保障;

在将工作人员招聘到单位内部后,应按照科学的人员安排方式进行工作人员岗位的安排,减少临时工及辅助工等不稳定工种的存在,实现社保管理工作进程的高效稳定。此外,为保障工作人员技能及知识的与时俱进,企业还应当适当组织员工进行培训,以促进其综合素质的提高。

4.6 加强人力资源建设和管理,建立、健全绩效评价体系

在社会保险管理服务体系中人力资源的构建和管理,人员和机构是实现现代化组织管理的核心产业,是人力资源建设和管理的绩效体系。并在此基础上提升人力资源的建设和管理,并形成有效的组织和建设,规范合理化的服务流程,把社会保障机构服务功能向着多元化、服务方式个性化、服务手段信息化、服务队伍的专业化方向进行构建。确保人力资源绩效考核制度的正常性评估。在此基础上要根据企业的要求和满意度进行定制符合企业自身发展的企业管理服务体系。同时,强化人力资源部门的工作作风和工作态度、工作行为等,最大的体现社会职能的主观能动性^[5]。保证社保制度管理体系的构建,推动社会保障管理的可持续发展,增强社保管理服务的理念。人力资源管理作为整个系统中的一部分企业和事业单位内部的其他部门之间存在着不可分割的关系,因此,需要加强社保管理服务对人力资源管理工作。构建科学的、合理的人力资源建设和管理,建立、健全绩效评价体系。

结语

综上所述,社保管理工作对于人力资源管理工作顺利开展有着至关重要的影响,企业一定要对人力资源管理与社保管理二者之间相辅相成的关系进行深度认知,意识到社保管理工作的重要性,并采取有效的措施不断加强社保管理工作服务人力资源管理的力度,不断提升社保管理工作的水平和质量,从而为人力资源管理工作开展奠定良好的基础。

参考文献

- [1]方敏.如何加强社保管理工作服务人力资源的管理探讨[J].现代商业,2020,(18):58-59.
- [2]逯春雷.如何加强社保管理工作服务人力资源的管理[J].管理学家,2021,(31):60-62.
- [3]刘园园.如何加强社保管理工作服务人力资源的管理[J].卷宗,2021,(18):213.
- [4]万波.人力资源管理视角下完善社保工作的策略分析[J].中外企业家,2020,3(16):119.
- [5]陈龙.如何加强社保管理工作服务人力资源的管理探讨[J].劳动保障世界,2019,6(07):2.