

新经济下搞好社保促进人力资源管理的方法分析

卢丹

(潍坊市坊子区社会保险事业中心, 山东 潍坊 261200)

【摘要】中国现在处在一个高速增长的时期,而这个时期的市场竞争能力正在逐渐减弱。在当今新经济环境下,要增强人力资源凝聚力,增强责任意识,搞好社保就显得尤为重要。在内部的竞争中,引进优秀的人才,能显著提升竞争力。这就需要对社保的运用要更加灵活,更加稳定。文章着重对社保促进人力资源管理的方法进行了剖析,并就如何推进其发展提出了相应的对策。

【关键词】新经济; 社会保险; 人力资源管理

引言

伴随着中国经济的持续发展,我国的养老保险体系也逐步确立。社保和人力资源是紧密相连的。随着我国经济的高速增长,为了提升综合实力、提升市场竞争能力、提升经营效益,必然会对人力资源进行最优的转变。完善我国的人才和社会保障体系,是促进我国经济发展的关键。这样,在人才发展与安全方面,引进优秀的人才,加强社会保障意识,为实现可持续发展人才做好充足的准备。

一、社会保险在人力资源管理中的作用

在我国,社会保障制度改革已成为人力资源管理制度改革的必然趋势。很多失业人员根据自身的情况,如社保水平,员工福利等因素,再就业。它与社保制度的整体发展紧密联系在一起,而老年人或不能工作的工人可以通过社会保障得到某些经济补偿。随着经济的不断发展,面对的市场竞争越来越激烈。要充分发挥人才优势,在竞争中占据自己的位置,除了强化制度建设外,还需要引进各种新的人力资源制度,对人力资源进行改革。采用这种方式,使经济效益得到很大的改善。人才发展的情况与国家的社保体系有着密切的联系。人事制度是一项重要的方针,改善员工的工作质量,为员工提供更好的发展空间。所以,对人事管理人员来说,社保是必不可少的。从整体上看,构建社保体系有利于吸纳高质量的人才,为整个社会提供良好的服务,促进整体的转变。

就职工而言,社保能够保证职工的权益,加强他们的归属感与认同,加强凝聚力,使他们能够以更加乐观的态度去对待自己的工作,提升自己的工作效能,推动各方面的发展。所以,社保是人才经营的关键。大部分毕业生认为他们的工作涉及他们的社会保障计划,社保体系对应聘者具有很强的诱惑力,社保体系有助于提升人才的管理水平,推动发展,改善职

工的生存品质。社保制度是进行人才管理的一个关键环节,大大提高人力资源管理的效率。

二、新经济形势下社会保险和人力资源管理的问题

(一) 管理人员能力不足

人才是发展的根本,而人才的培养又是发展的关键。尽管在近几年中,人事管理越来越受到重视,但是仍然存在着一些缺陷。目前,我国社保制度已全面推开,但并未引起足够的关注和贯彻。社会保险低技能,就业能力比较低,与当前的发展状况相比,法律上还具有局限性,不能够很好地按照有关的法律和体制,保障一些特殊群体,降低了员工的工作积极性,也不利于吸引人才。

(二) 社会保险管理制度不健全

当前,我国尚未建立起一套完整的社保体系。现在的社保由五大部分构成:养老保险,医疗保险,失业保险,工伤保险和生育保险。从一般意义上讲,第一、二、三项是缴纳双方的责任。所以,参加社保制度,实际上就是在维护各自的权益,规避所面临的风险。但是当今社会,由于部分机构盈利能力低下,被迫投入到无法利用的生产;社保体系对其造成了很大的压力。另外,社保的缴纳具有一定的自愿性质,很多人群并没有认识到社保的重要性,在缴纳相应的费用面前,更愿意将这些钱用作其他花销。此外,这对于那些没有社保的职工来说,是一种不公正的待遇,他们的工作热情会受到影响。

(三) 社会保险制度的设计缺乏灵活性

我国的社保体系相对于欧美发达国家来说还比较滞后,这与我国的发展历史和我国的人口基数大有关。缺陷会在一段时期内显现出来。很多人力资源制度都在钻法律的空子,大肆招聘员工,逃避社保,以此来节省开支。另外,有些人力资源制度将

职工的真实收入隐藏起来，从而阻碍了职工享有社会保险的权益。

（四）社会保险规划过于呆板

中国以往的社保体系大多是伴随着中国的经济发展而逐步向密集化的方向发展。人力资源是最重要的竞争力。而人力资源又会对组织输出产生直接的影响。产品的品质与效能，将会对永续经营产生重要的影响。新经济时代给人力资源提出了新的机会与挑战，这就要求重视人才的培养，采用“以人为本”的经营理念。传统的社保体系常常不能满足劳动者的需求以及他们所要承受的社会风险。这是一个艰难的过程。另外，缴纳社保的劳动者对社保的重视程度不够，致使职工对社保的积极性不高，甚至存在一定的抵触情绪，致使无法引入先进人才，不利于可持续发展之路。

（五）社保信息公开不足

面对新的经济形势，以及对社会和经济状况的深刻认知，需要我们继续招募大批人才，为革新发展提供持续的支援。但是，在当前的形势下，很多诸如能源等传统产业都遇到了投资短缺的问题，从而给员工带来了不利的后果。非正规劳动者和一般劳动者有很大区别。那些拥有较好的财务状况的，不管是工资还是奖金等方面和正式员工差不多相反，那些面临困境的，仅仅是那些享有清晰薪酬规定的契约员工和非正式员工，他们的薪酬和红利大幅减少。但是在经济实力较差的，为大幅度降低合同工、临时工的工资和奖金，只有明确工资条例规格。因为社保系统的不透明性，申请者在申请时，会感到自己的基础权益没有得到保证。结果导致其竞争力下降，难以从内部招聘到优秀的员工，人力资源管理也面临着严峻的挑战。

（六）社保管理理念过于落后

在社会治安管理中的人力资源管理中，所占据的比重还远远不够，在人事管理，绩效管理，薪酬管理等方面都没有给予足够的重视。从人才的角度看，由于社保体系的滞后，必然造成人才流失。因此，既要注重自己的产出效益，又要注重员工的生存与工作方法，使人才可不断发展。目前，我国还没有建立起一套科学、合理的社保体系，如何有效地进行人才培养是所面对的一大难题。当前，中国社保体系薄弱，社保产业政策宣传力度不够，职工对社保工作认识不够，从而制约其参保意愿。

（七）社保问题没有法律支撑

当前，我国的社会保险体系尚处在初级状态，相关的立法工作也缺乏相应的法律支撑。当前，中

国的社会保险制度还需要进一步完善，一些劳动者的权益并不在劳动法的范围之内，而且很多社保档案都是由行政人员保管的，这对职工权益造成了很大的伤害，大部分劳动者的社会保险也受到了很大的伤害，但是很多人却没有什么法治观念，也不懂得通过法律途径来维护自己的合法权利。除了现有的相关立法不够健全之外，相关部门也应加大对现有立法的执法力度。对劳动者的不正当利用是人事管理中的一大难题。

三、新经济形势下如何做好社保并促进人力资源管理

（一）转变员工传统的观念

如今，社保已成为人才管理的一种主要手段。有些人员管理人员不了解社保的重要意义，或是固守着自己的观念，从而妨碍成长。行政人员和人力资源管理人员没有充分意识到社保制度的重要，造成人员流失重大。所以，管理者要转变观念，正确运用社保制度，提高人才管理水平。首先，要提高对社保和人事制度的认识，并且要对其进行经常性的考核，以保证其效果。其次，要对现行的人事管理进行改进与优化，转变传统的思路，转变经营者的思路，充分意识到社保与人事管理的重要意义，寻求一种更加科学化的人才管理模式。最后，要加深所有职工对社保的认识，对职工的合理需要做出更加主动的回应，组建专业化的人事管理队伍，以提升总体效益，加速发展。

（二）加强社保相关知识的宣传

在当今时代，将社保真正地纳入其在岗位上的人力资源管理功能当中。必须提高全民参保率。通过这项活动，员工们更加理解社保，并且增加了社保的透明度。通过微信平台，对职工进行社保信息宣传，实现职工对社保信息的实时掌握，极大地提升了人事管理水平。在聘用过程中，要对应聘者说明社保体系的作用，以利于发展。在此基础上，应加大社保信息化建设力度，完善社保制度，增强职工对归属感与认同，有利于留住优秀人才，推动发展。同时，要使社会安全体系在全社会普及。这对于推动我国人力资源的合理流动，推动我国整体经济的发展具有重要意义。在这一过程中，应提升社保人员职业认识、职业素养以及专业能力水平，依据社保人员专业能力水平科学安排工作，挖掘其潜能，确保社保管理工作效率和质量，确保社保管理促进人力资源管理工作的良好发展。

（三）完善和优化社保规划方案

在人力资源管理中，组织领导起着至关重要的作用，因此，要加强对社会保障的组织领导和员工的管

理。在社会保障工作中,要充分认识社会保障工作的重要意义,管理层要以身作则,加强对人才的管理,以保证社会保障工作的顺利开展。此外,管理层还应该主动开展调研,对基本工作的现实状况进行分析,保证社会保障管理对人力资源管理工作的良性发展。

人力资源的争夺上,社保制度又是其中最重要的一环。所以,健全的社保制度是吸引优秀人才的关键。首先,要重视“人”的需要,建立一个完整的社保制度,内部进行“全员参与”。第二,在制订社保制度时,要对新社保制度进行全面的剖析与研究。制定了社会保险制度,使其满足法定法规的需要。要根据公司的发展适时调整,在必要时,要对社保的社会安全 and 人力资源管理进行组织,对人员进行合理的分配,使其自身达到岗位需求,制定合适的奖惩办法,使每一名员工的潜能都得到最大限度地发挥出来,所以,要不断地提升自己的竞争力,推动平稳发展。

(四) 增强社保规划管理灵活性

没有有效的管理也会造成人工费用的增加。要想让职工安心工作,履行自己的社会职责,就需要进行人性化的管理。要与各社会组织进行合作,并对其进行科学的评价,对人才进行引导、组织,制订一套具有科学性、综合性的人才培养计划。为引入的员工提供社保,让他们能够更快地适应工作岗位。

另外,还要将员工的根本福利与劳动者的实际工作相联系,解决问题,消除对组织的不满意,把自己的个人发展融入组织中,帮助组织的发展,让员工的自尊心得到充分的认识。还能带来更多的社会效益。通过调整财政结构、提高支出比率等措施,有效防止“人才流失”。

这些机构应当吸收国内和国际上的先进经验,并采用各种管理方式,按照职位的工作性质,只为长期出差/经常性或临时性人员配备专职人员,特别是考虑到有些人在生活上有问题,需要向他们另外投保。建设社保制度,应该防止过多的财政负担,劳动者使用个人捐赠资金,引起职工强烈的反响,既能提高工作效率,又不影响机构的正常运转。可以使用基金为职工支付个人承担的部分,避免对工人施加过度的经济压力。

(五) 加强社保信息化建设

伴随着知识经济时代的到来,因特网得到了更多的应用。各行各业的商业活动都离不开电脑科技。网络的发展为人类的生产、生活提供了巨大的方便。在社保方面,网络设备的完备,运营商的操作,服务的自动化,极大地促进了社保工作的开展,极大地提升了社保工作的质量与效益。

在新经济时代,信息技术已经成为当今世界的一种潮流。为此,积极推进社会网络建设,成为推动我国信息化综合发展的首要任务。随着信息技术的发展,人们对人才的便利程度也越来越高,而建立健全的社保制度,可以有效地提升人力资源管理水平。比如,用户只要下载、注册、登陆相关信息软件,就能在移动电话上查询到自己的社保信息和缴费金额。另外,用户还可以在网上修改自己的个人资料,再次申领社会保障卡,这样就极大地节省了大家的时间。所以须要与时俱进,通过数字化平台和系统,让有关工作人员更好地做好社会保障管理工作,这样不仅可以大大减少人力成本,还能使人力资源管理水平持续提升。从这一点可以很容易地看到,推动社会保障网络的优点就是它能够对社会保障的各个环节进行有效的监督,保证人们对它的认识,使人力资源管理的稳定性得到充分的发挥。

在社保信息化进程中,社保信息系统是人才工作中必不可少的一环。加速社保信息化建设,为参保人员的参保登记工作提供信息化支持。保单持有人可透过网络查询自己的社保资讯,掌握保险的最新规定,并清楚知道参与权利及监督权利。最大限度地发挥社会保险的作用。另外,社保机构应该通过紧密关注医药科技的发展和政策的改变,以及对退休、老年和伤残状况的灵活考虑,来强化养老金和健康保险的管理。

四、结语

社会保障是员工薪酬和福利的重要组成部分,社会保障为人们提供了最根本的保障。所以,社保体系可以增强凝聚力,同时也能吸引更多有才能的员工加入。弹性社保体系应该关注劳动者的真实需求,激发其积极性,提高其工作效率。通过构建合理的收入分配机制,实现对人才的优化配置,推动社会的发展与进步。

参考文献:

- [1] 厉杰. 企业智能化助力人力资源管理研究[J]. 商展经济, 2023, (15): 161-164.
- [2] 杨立霞. 企业文化建设助力国企人力资源管理的探讨[J]. 中外企业文化, 2023, (05): 235-237.
- [3] 韩亚翠. 国有企业人力资源管理中社保管理的问题及解决办法[J]. 冶金管理, 2022, (23): 3-4.
- [4] 宋宝坤. 提升社保经办机构人力资源管理效能[J]. 人力资源, 2022, (18): 42-43.
- [5] 罗东娅. 论新经济下社保在人力资源管理中的地位和作用[J]. 质量与市场, 2022, (16): 112-114.