

探究企业人力资源管理中社会养老保险存在的问题及对策

王恩明

(开原市人力资源和社会保障事务服务中心, 辽宁 开原 112300)

【摘要】 研究讨论了企业人力资源管理中社会养老保险存在的覆盖范围狭窄和福利不足、资金不足和可持续性问题、认知缺乏和员工参与度低三方面的问题, 对应上述问题, 从扩大覆盖范围和增加福利、强化筹资机制建设、增强意识并促进员工参与三个角度讨论企业人力资源管理中社会养老保险问题的应对策略。通过研究旨在完善我国社会养老保险体系, 为退休人员提供可靠的经济保障。

【关键词】 企业人力资源管理; 社会养老保险; 问题; 对策

社会养老保险是许多国家社会保障体系的重要组成部分, 可以将其看作是一个财务安全网, 旨在为退休个人提供收入支持。通常由职工和用人单位在个人工作期间按照养老保险制度要求缴费, 达到退休年龄后, 受益人定期领取养老金以维持正常的生活水平。该保险的具体运作方式因国家而异, 但核心原则是确保退休人员的财务安全并减轻社会福利计划负担。

社会养老保险在人力资源管理中发挥着重要作用, 其可以提高员工满意度和人才保留率, 确保工人退休期间具备维持正常生活的经济能力, 减轻退休人员的经济压力, 缓解其焦虑情绪。提供健全的社会养老保险计划的用人单位不仅能够留住人才, 还能建立正面的企业形象, 增强组织内部的凝聚力和向心力。

一、企业人力资源管理中的社会养老保险问题

(一) 覆盖范围小和福利不足

由于社会保险制度与就业有着千丝万缕的联系, 社会养老保险覆盖面和福利待遇不足给企业人力资源管理带来了重大挑战, 这个问题是由多方面因素造成的, 包括人口众多、地区经济发展差异等。

中国社会养老保险制度的资金主要来自企业和职工和的缴费。然而, 所提供的覆盖范围往往无法满足劳动力的多样化需求, 特别是低收入和非正规就业部门的劳动力需求^[1]。许多工人, 特别是农村地区和小企业的工人, 由于缴费水平较低, 只能获得微乎其微的福利。

此外, 所提供的福利往往不足以维持退休后体面的生活水平, 特别是考虑到不断上涨的医疗费用和通货膨胀。与其他一些国家相比, 中国的退休年龄相对较低, 这加剧了这个问题。

解决这一问题需要采取综合措施, 包括调整缴费率、增加政府对弱势群体的补贴、探索公私合作以提

高社会养老保险的覆盖面和福利, 这些改革可以确保社会养老保险充分支持中国老龄化劳动力的福祉, 并进而在企业内部培养更加稳定和富有生产力的劳动力队伍。

(二) 资金不足和可持续性问题

社会养老保险资金不足和可持续性问题给企业人力资源管理领域带来了重大挑战, 这个问题与我国的人口现实、经济结构和财政政策有着错综复杂的联系。

中国面临着为快速老龄化的人口提供社会养老保险的艰巨任务, 老年人口的庞大规模, 加上劳动年龄人口的萎缩, 给社会保险制度的资金来源带来了巨大压力^[2]。现有工人的缴款旨在支持退休人员, 但随着老龄化社会, 这一制度的可持续性逐渐减弱。

此外, 目前的筹资机制主要依赖企业和职工的缴款, 这些缴款往往不足以满足对养老金福利不断增长的需求, 特别是在医疗保健成本上升和预期寿命延长的情况下。此外, 经济发展的地区差异, 导致中国不同地区的融资能力不平等。

针对这一问题, 需要探索替代资金来源并调整缴费率, 以确保社会养老保险的长期可持续性。政府可以考虑加强资助和管理该系统, 同时鼓励私营部门更多地参与。此外, 通过鼓励生育和延迟退休年龄等政策促进人口结构更加平衡, 有助于缓解资金挑战。

总之, 解决社会养老保险的认知和参与问题对于确保中国老龄化劳动力的经济安全至关重要。通过提高意识和促进积极参与, 员工和企业都可以受益。

(三) 认识缺乏和员工参与度低

社会养老保险意识缺失、员工参与度低是我国企业人力资源管理面临的一个紧迫问题, 由于我国社会保险格局的复杂性和快速变化的性质, 这个问题尤为

重要。首先，部分员工，特别是农村地区和小企业的员工，对社会养老保险的好处和重要性了解有限。缺乏认识导致参与率较低。其次，在某些情况下，用人单位，特别是非正规部门，可能无法完全遵守与社会保险缴款相关的法律要求，这种违规行为为进一步加剧了资金问题和覆盖范围不足的问题。再次，社会养老保险政策信息碎片化的问题是客观存在的，不同地区、不同地方的政策法规也不尽相同，这种复杂性可能会让员工感到困惑，同时还不利于他们形成科学决策。

二、解决社会养老保险问题的对策

（一）扩大覆盖范围和提升福利水平

面对中国社会养老保险面临的挑战，需要关注的一个关键领域是扩大覆盖面和提高福利水平。在应对人口变化和经济转型的背景下，必须制定符合中国独特国情的有针对性的战略。本节探讨了旨在扩大中国社会养老保险体系覆盖范围和提高福利水平的若干对策。

其一，将覆盖范围扩大到弱势群体：中国的社会养老保险制度应努力覆盖所有人口群体，特别是非正规部门工人、流动人口和农村居民等弱势群体。为了实现这一目标，政府可以实施政策，让这些群体更容易加入社会保险体系，可以引入简化的注册流程、灵活的缴款选择以及对非正规部门工人的激励措施。其次，城乡福利均等化：缩小城乡福利差距对于确保公平和公正至关重要，应实行不分地点的统一社会养老保险福利办法，这需要统一城乡地区的缴费率、退休年龄和福利计算，这样的调整可以鼓励更多的农村居民参与到这一制度中。其三，扩大非正规就业覆盖面：为了应对工作性质的变化，中国应扩大社会保险覆盖面，将非全日制工作、临时工和零工经济工作等非标准就业安排纳入其中，制定满足这些工人需求的灵活保险计划将有助于提高整体覆盖范围。其四，保证福利充足性：

为了吸引更多的参与者并确保他们退休后的财务状况，保证福利充足性势在必行，这可以通过定期调整福利公式以反映通货膨胀和工资增长来实现。此外，探索补充养老金计划的选择可以为个人提供额外的退休收入保障。其五，为不同人群定制福利：认识到中国劳动力的多样性，引入定制的福利方案可能会有益，满足不同群体的独特需求，包括低收入工人、妇女和残疾人。通过针对特定人群提供福利，社会保险体系可以变得更具包容性。其六，体现可转移性：在快速变化的劳动力市场中，鼓励社会保险福利提升可转移性，工人应有能力在不同地区和用人单位之间

携带累算权益，促进无缝转移将防止移动工作人员的保险范围和福利中断。其七，用人单位参与和教育：企业在确保员工了解并参加社会保险制度方面发挥着关键作用，政府机构可以与企业合作开展教育活动，提供明确的指导方针，并激励用人单位遵守规定。用人单位的积极参与可以显著提高覆盖率。其八，数字技术：采用数字平台和技术可以简化社会保险账户的登记和管理，在线门户和移动应用程序可以简化流程，使个人更容易访问，特别是在偏远或服务不足的地区^[3]。其九，有针对性的财政支持：为了进一步促进参与，政府可以考虑为低收入个人或家庭提供经济激励或补贴，以帮助他们支付社会保险缴款，这些有针对性的补贴可以为那些可能难以负担保险费的人提供财务安全网。最后，持续监测和评估：定期评估覆盖范围和福利改善措施的有效性，政府应建立机制来监测进展情况，收集参与者的反馈，并对政策和法规进行必要的调整。

总之，解决我国社会养老保险制度覆盖面和待遇不足的问题，需要结合我国独特国情，多管齐下。通过扩大弱势群体覆盖面、实现城乡福利均等化、扩大非正规就业覆盖面、提高福利充足性、针对不同人群定制福利、提升可转移性、用人单位参与、利用技术、有针对性的金融支持和持续监测通过评估进展情况，中国可以建立更加包容、更加健全的社会养老保险体系，以满足不断变化的劳动力和人口老龄化的需求。这些对策可以为所有中国公民提供更加安全和富裕的退休生活。

（二）加强筹资机制建设

完善社会养老保险筹资机制旨在确保该体系的长期可持续性。鉴于中国人口结构和经济状况带来的独特挑战，可以采取以下几项措施：

其一，多元化投资组合：扩大社保基金的投资选择范围，有助于产生更高的回报。可以考虑允许部分资金投资于更广泛的资产，例如股票、房地产和另类投资。其二，加强征收和执行：解决资金短缺问题，必须加强社会保险费的征收和执行。对违规行为进行更严厉的处罚并改进监控系统，确保企业和个人都贡献自己的公平份额。其三，探索补充资金来源：除了用人单位和雇员缴费外，探索政府补贴或专项税收等补充资金来源有助于增强社会养老保险体系的财务稳定性，特别是在农村地区和针对弱势群体。其四，逐步提高退休年龄：逐步提高退休年龄可以在考虑人口结构变化的同时允许更长的缴款期，从而有助于建立更可持续的制度。这项措施必须逐步实施，考虑到不同职业人群的物质需求，并为受影响的人

提供过渡支持。其五，促进私人养老金：鼓励私人养老金计划的发展可以缓解公共社会保险体系的部分压力。为个人和用人单位参与私人养老金计划提供激励可以有助于实现更加平衡的退休资金格局^[4]。其六，监测和评估：定期监测和评估社会养老保险体系的财务健康状况，及时进行调整，并确保系统能够适应不断变化的经济和人口条件。其七，透明管理：确保社会保险基金管理的透明度，确保缴费者信任。关于基金业绩、投资和支出的清晰报告有助于增强人们对系统的信心。其八，长期规划：制定长期财务计划，根据人口趋势和经济预测社会养老保险体系的资金需求，有助于更好的资源配置和可持续性。最后，公众意识：提高公众对社会保险缴费的重要性的认知，帮助公众了解社会养老保险如何为个人退休保障做出贡献。知情人士更有可能愿意参与资助机制。

总之，加强中国社会养老保险的筹资机制是确保该体系的财务可持续性并为老龄化人口提供充足的退休支持的关键。通过调整缴费率、扩大强制和自愿覆盖范围、探索投资机会、推出补充养老金计划、促进公私合作、合理化福利、打击逃税、利用技术、教育公众以及定期进行精算评估，中国可以发展稳健且适应性强的供资框架，可应对其独特国情的挑战。

（三）提升认知水平并促进员工参与

提高认识并鼓励更多员工参与社会养老保险缴费。解决这些问题需要多管齐下：

其一，开展教育活动：在国家、地区和地方各级开展全面且易于理解的教育活动，提高公众对社会养老保险相关事项的认知，这些活动应明确社会养老保险的福利、资格标准以及参与的重要性，针对公众常见的担忧和错误认知进行解答。

其二，定制信息：基于中国人口数量和人口分布的实际情况，依据特定目标人群定制信息非常重要。信息呈现方式应包含普通话和各类方言，并提供与地方文化相关的示例，以宣传信息更具适应性。其三，与用人单位的合作：鼓励用人单位积极对职工开展社会养老保险缴纳相关的宣传教育，比如通过组织研讨会和开展培训课程，帮助员工了解社会养老保险系统及其义务。其四，简化注册流程：简化注册和捐款流程可以消除参与障碍，如开发数字平台和移动应用程序以方便注册和支付，特别是在农村和偏远地区^[5]。其五，参与激励：对积极参加社会养老保险制度的个人实行激励，让更多人参保，如奖金或获得某些服务的优惠待遇。其六，社区外展：利用社区组织和当地领导人传播信息并与居民互动可以提高认识，特别是在传统沟通渠道可能更有效的偏远地区。其七，同事

影响力：鼓励已经加入该系统的员工分享他们的积极经验和好处，可以帮助建立信任并鼓励同事参与。其八，透明度：提供清晰透明的社会养老保险基金管理信息可以增强人们对制度的信心。定期发布基金绩效和支出报告有助于消除疑虑。最后，结合社交媒体和技术：利用社交媒体平台和技术进行宣传活动可以覆盖更广泛、更年轻的受众。短视频、信息图表和互动内容可以有效地传达信息。

总之，提高企业职工对中国社会养老保险制度的认识并促进其参与是保障人力资源管理质量的关键方面。通过实施全面的教育活动，针对不同人群定制信息，纳入金融知识计划，吸引用人单位，简化注册流程，提供清晰的沟通渠道，激励参与，利用移动技术，组织社区研讨会，利用同事的影响力，并提供定期沟通更新后，中国可以培养更加知情、更加积极参与社会保险体系的人口。这些对策将有助于为所有中国公民提供更强大的社会保障网和更好的退休生活条件。

结束语：

总之，解决企业人力资源管理中社会养老保险问题需要多措并举，具体可以通过扩大覆盖面、完善筹资机制、提高认识和参与度等方式来实现。

人口老龄化背景下，完善养老保险制度迫在眉睫，完善社会养老保险体系旨在为退休人员提供安全网，有助于社会稳定和经济发展。企业作为社会养老保险缴纳的重要主体，应该主动承担责任和履行义务，让每一位退休人员都能有尊严、有保障地享受退休生活。

参考文献：

- [1] 魏伟平. 企业养老保险管理存在的问题与对策[J]. 现代商业, 2020(17):2.
- [2] 杨迪. 浅谈社会养老保险在企业人力资源管理中的作用[J]. 中国商论, 2020(22):2.
- [3] 李丹丹. 当前企业养老保险工作中存在的问题及建议[J]. 时代商家, 2022(24):130-132.
- [4] 高晓彤. 企业人力资源管理中社会养老保险存在的问题及对策[J]. 中文科技期刊数据库(全文版)社会科学, 2022(08):3.
- [5] 刘轶伦, 刘欢, 李舵. 分析社会保障对企业人力资源管理的影响[J]. 精品, 2020(09):1.

作者简介：王恩明(1978年10月-)，男，汉族，辽宁开原人，经济师(中级)，本科，研究方向：养老保险。