

社会养老保险在企业人力资源管理中的价值研究

吕慧

(山西八建集团有限公司, 山西 太原 030027)

【摘要】随着全球人口老龄化趋势的不断加剧,企业在发展过程中,面临包括如何留住优秀人才、如何提高员工的忠诚度和工作稳定性等情况。在这一背景下,社会养老保险作为一项重要的福利制度,其企业人力资源管理中的作用日益凸显。但是从目前分析发现,对于社会养老保险在企业人力资源管理具体价值及其影响因素研究尚不够深入。一方面,现有研究往往局限于定性分析或者单一视角的定量研究,未能全面系统地探讨社会养老保险对企业人力资源管理的综合影响。另外一方面,对于不同行业、不同规模企业以及不同地区的差异性研究还比较匮乏,缺少全面的比较和分析。同时,对于社会养老保险政策变化对企业人力资源管理的影响机制及路径的研究也相对不足,缺少深入的理论探讨和实证分析。因此,本文旨在通过深入分析社会养老保险在企业人力资源管理中的具体作用机制,探讨其对企业员工稳定性、工作积极性以及企业竞争力等方面的影响,同时提出相应的控制措施。

【关键词】人力资源; 养老保险; 管理策略

引言

社会养老保险作为一项重要的福利制度,对于企业人力资源管理起着至关重要的作用。随着人口结构的变化和社会经济的发展,企业在招聘、留用和激励人才方面面临着越来越多的挑战。而社会养老保险不仅可以为员工提供长期的经济保障,增强其安全感和归属感,也为企业提供了稳定的人力资源基础,促进了企业的可持续发展。因此,深入探讨社会养老保险在企业人力资源管理中的作用,对于完善企业人力资源管理体系、提高企业竞争力具有重要意义。

一、社会保险在人力资源管理中的作用

(一) 社会保险能够有效激励企业员工

社会保险为员工提供稳定的福利保障,增强他们的安全感和归属感。员工知道自己不仅能获得稳定的工资,还能享受到社会保险的福利待遇,因此更愿意为企业努力工作,感受到企业对他们生活和未来的关怀。社会保险制度提供长期发展保障,鼓励员工在企业中持续成长。有了社会保险的支持,员工不仅可以全力以赴工作,还能规划职业生涯,因为即使退休后也能享受到社会保险的保障。此外,社会保险给员工提供安全感,使他们更投入工作,并积极参与企业发展。当员工知道自己在面对意外或疾病时有社会保险的支持,就能更放心地投入到工作中,不会因个人风险影响工作效率和团队合作^[1]。

(二) 企业劳动生产力可以通过社会保险有效提高

社会保险制度使职工在生活、健康等方面得到了稳定的福利保障,解除了职工的后顾之忧。当员工感觉到自己不仅能在工作中获得稳定的工资收入,而且还能享受到由社会保险提供的医疗、养老等福利待遇时,就会把更多的精力放在工作上,而不会因为担心退休后会意外受伤或生活问题而影响到工作效率和生产质量,从而在工作中;社会保险制度为激发职工持续投入和发展职业生涯提供了长远的发展保障。有了社会保险的支持,职工在工作中既能尽心尽力,又能心安理得地规划职业发展路径,因为他们知道,即使退休后也能享受社会保险的保障,日子过得比较安稳。这种长效的发展保障,使员工在工作热情、生产效率等方面都能得到增强,职业满足感和归属感得到提高。

(三) 社会保险能够稳定企业人力资源队伍

国家制定社会保险政策时,一直把社会保险当作一项长期性的全面的福利计划来考虑,这尤其体现在养老保险上,因为它主要是为了在职工退休后为他们提供经济上的扶持和保障,使他们过上相对安定的舒适生活。这种长期性的保障既体现了国家对职工生活后期的关心和扶持,又激发了职工对工作的持续投入和忠诚度。从长远来看,这对国家和社会都是有好处的。同时,社会保险也直接与员工的劳动合同紧密相连,形成相互依存的关系。既然如此,员工在单方面

终止劳动合同的情况下，相应的社会保险也就相应中止了。对职工而言，应该认识到在单方面终止劳动合同的情况下，可能产生的社会保险中断所带来的经济和法律问题；对企业来说，此规定也起到了强化职工对企业的归属感和责任意识的作用，从而降低了企业因员工流失造成的人力资源紧张问题并稳定了企业的人力资源队伍。

此外，在人力资源管理过程中，与劳动合同相结合的社会保险制度设计，既有利于增强职工的工作稳定性与职业满足感，又有利于提高企业对员工的管理能力与激励效果，使职工清楚地认识到，只有在工作表现稳定并劳动合同到期后，才能从社会保险制度中获得包括各种福利与保障在内的各类福利待遇。更重要的是，这样的社会保险政策设计也为企业提供了一个有效的人力资源管理工具。企业可以通过社会保险制度来评估员工的忠诚度、稳定性和工作表现，从而制定更加合理和有针对性的激励和培训计划，提高员工的工作积极性和生产效率。同时，这也为企业创造了一个有利于员工职业发展和成长的工作环境，吸引更多的优秀人才加入和留存于企业。

（四）社会保险能够减少企业人力资源的负担

社会保险制度的实施，既有利于保障企业劳动者的基本利益，又有利于减轻企业在人力资源管理方面的负担，因此具有十分重要的意义。

我国社会保险制度为企业劳动者提供包括医疗养老失业工伤生育等全方位的保障，对企业和职工的福利待遇都有很大的提高作用，也增强了职工的安全感和归属感，从而减少了因意外伤害病或其他突发事件给企业带来的冲击和对员工产生的不利影响，提高了职工工作的积极性和生产效率，因此具有十分重要的意义。

我国社会保险制度规定了企业在面临工伤和生育等情况时的资金投入责任，即由企业承担相应的医疗费用和工伤赔偿金等费用的支付工作。但对企业负担有相应的分担或补偿办法。这既有利于减轻企业负担，又能使企业在员工生育期间灵活安排工作和减轻因员工离岗而造成的生产损失，从而使企业的生产经营效益得到更好的发挥。

我国社会保险制度对企业的招聘和解雇有相应的规定和指引作用，为企业明确提供明确的法律依据和操作指引。企业在招聘新员工时，为了吸引和留住优秀的人才，应该考虑为其缴纳社会保险；而在解雇职工时，也应该在法律规定的范围内履行相应的社会保

险义务，避免由此引发的法律纠纷或其他不利后果。企业要严格按照法律规定办事，才能在经营中做到有法可依。

二、养老保险在管理中存在的问题

（一）养老保险管理方案不够完善

现阶段，部分企业尚未建立健全相关的社会养老保险的制度体系，甚至对有关部门对社会养老保险的业务知识并不了解和掌握，在为企业职工缴纳社会养老保险过程中，并没有严格按照相关法律法规的规定进行缴纳，而是参考其他公司的缴纳标准进行缴纳，自身的公司并没有相应的主见，从而影响了企业职工的合法权益。企业是一个以盈利为目的的企业，为了确保企业能够长期稳定的发展，在保证自身的精力效益不受损的情况下，理应保障企业职工的合法权益，统筹和完善企业的养老保险制度，建立健全科学合理的管理模式^[2]。

（二）养老保险签署过程不规范

社会养老保险是社会保障的五大险种的重要组成部分，养老保险的主要目的是为了保障企业职工在退休之后的基本生活的需求，所以一个正规的企业有义务和责任为企业职工签订相应的养老保险合同，并应认真履行合同上的相关规定按时缴纳费用。但是在实际的工作中，有部分的企业对养老保险的重视力度不强，尽管与职工签订了相应的养老保险合同，但是未能认真履行协议，未能按时缴纳职工的费用，从而严重地影响了企业职工的合法权益。基于此，为了保障职工自身的合法权益，必须熟悉和了解养老保险的规范和制度。

（三）人力资源管理职员的专业素养有待提高

人力资源管理就是对企业现有的现状与企业未来的发挥在那进行科学合理的规划，并对资源管理部门进行科学合理的规划与管理。但是根据对市场的调查发现，多数的企业的人力资源管理部门并没有设立专门的人力资源管理部门，并且对养老保险的管理制度也尚未健全，缺少系统性和规划地实施管理。尽管有部分的企业的人力资源管理的工作人员具有一定的管理意识和能力，但是对社会养老保险的专业业务与知识的认知度不强，在实际的操作中无法权衡好公司利益与个人利益之间的关系，久而久之，容易引起企业的人才流失性较大，无法留住企业人才，不利于企业的发展规划，由此可见，强化人力资源管理的建设与开展对企业发展的重要性。

（四）社会养老保险操作流程不规范

我国社会养老保险政策在很早之前就开始推行，

并且在 20 世纪 80 年代就开始不断地改革和探索,直到 90 年代初就推行了养老保险采取了由国家、企业各个人等三方共同承担的模式,并且有想过的文件规定,所有的企业必须为企业职工购买社会养老保险,并应为承担企业职工养老保险的 20%~22%,个人需要承担 8% 的费用。但是尽管如此,由于部分企业对社会养老保险的相关管理制度的重视力度不强,缺少完善的管理制度,如果此类现象不能得到妥善的解决,将会有损企业职工的利益^[3]。

三、加强养老保险制度在人力资源管理中的方式、方法

(一) 提升相关工作职员的专业素养

我国也颁发了有关企业社会养老保险规范管理的法律法规,督促企业与职工之间建立良好的合作关系。人力资源管理部门应按照相关的法律法规与企业职工签订相应的劳动合同。并应按照协议的约定每月定期为职工缴纳养老保险,为企业职工的生活提供一份有利的生活保障,让员工在工作中感受到强烈的归属感和幸福,从而在很大的程度上可以有效地极大职工的工作积极性,可以大幅度地降低人员的流失,实现企业经济效益的最大化。

(二) 完善公司现有的规章制度

企业的人力资源管理部门的主要工作内容包括了企业的人才的招聘、培训、选拔及管理,同时还需要时刻关注企业职工的工作状态和心理状态,虽然人力资源管理部门的工作内容比较琐碎,但是其对企业的发展具有重要的作用。一个正规的企业在经营发展中必须要为企业职工购买社会养老保险,同时也是为职工提供了最基础的生活保障。现阶段,很多的年轻人在择业时,不仅需要考虑到个人的未来发展规划,公司为员工缴纳的“五险一金”也列入其中。因此,企业职工应对养老保险制度有更深度的认识和了解,有利于企业对社会养老保险制度的完善性,同时也进一步地推进了人力资源工作的开展,为企业养老保险效益发挥出最大的作用。

(三) 强化养老保险在企业的管理制度

养老保险是企业职工的五大保险的之一,其是保障企业职工退休后的基本生活的需求。所以企业应重视对人力资源管理的社会养老保险相关知识的认知了解,不断地完善和优化企业社会养老保险的制度,由此不仅可以推进了企业经济效益的提升,同时也对企业职工的利益提供了保障,促进了社会经济的稳定发展。在规划企业社会养老保险的规范管理过程中,相关企业可实施社会化的管理模式来实现养老保险

制度的规范化管理。如:通过与我国四大行进行合作,与银行建立其养老保险有关的窗口,企业职工退休之后可以在相应的银行办理相关的养老保险的有关业务,如退休金的发放等工作^[4]。

(四) 加强养老保险制度的配置

在社会科技技术不断发展的时期中,相关部门应加大社会养老政策的宣传和推广,积极地运用现代化信息科技技术的手段通过网络媒体的形式进行推广和宣传,通过多样化的宣传方式来加快养老保险政策的传播速度,让更多的人了解到养老保险的相关知识,从而有利于帮助企业职工懂得如何维护自身的合法权益。为了更好地管理企业的养老保险工作,同行保障企业利益的同时也能保障企业职工的利益,企业应积极向国内外优秀的企业学习养老保险的有关政策,取之精华,弃之糟粕,不断地完善和优化我国养老保险的政策。总之,目前我国的社会养老保险政策依然处于发展中阶段,在很多的制度和管理方面上存在较大的漏洞,企业的职工无法维护好自身的合法权益,甚至也会影响了企业的利益^[5]。为此,企业在经营发展过程中应不断地积累经验,不断地优化和完善企业的养老保险政策,促进企业的人力资源管理工作的顺利开展,进一步地带动了我国社会经济的发展。

四、结语

社会养老保险既是企业人力资源管理的重要内容,也是为职工提供经济保障的一项制度。社会养老保险通过为员工提供长期的福利保障,为企业提供稳定的人力资源基础,促进员工的忠诚度和工作稳定性,增强了员工的安全感和归属感。因此,既符合职工利益诉求,又有利于增强企业竞争力和可持续发展能力,加强社会养老保险制度建设,提高其在企业人力资源管理中的作用。

参考文献:

- [1] 饶悦. 浅谈社会养老保险在企业人力资源管理中的作用[J]. 经济管理文摘, 2021, (19): 122-123.
- [2] 代军. 企业人力资源管理中社会养老保险存在的问题及对策[J]. 中国商论, 2022, (11): 124-126.
- [3] 田伟. 企业养老保险缴费率对城镇就业影响研究[D]. 辽宁大学, 2020.
- [4] 张婷. 商业养老保险对社会养老保险补充作用研究[D]. 东北财经大学, 2020.
- [5] 饶悦. 浅谈社会养老保险在企业人力资源管理中的作用[J]. 经济管理文摘, 2021, (19): 122-123.