

社会保险在企业人力资源管理中的积极作用

于 慧

(兖矿能源集团有限公司人力资源服务中心, 山东 邹城 273500)

摘 要: 人力资源管理是现代企业实现长久发展的先行条件, 还主要负责优化配置企业内部的部门之间的人力资源。社会保险属于人力资源管理中的重要环节, 现代企业加强社会保险管理, 具有满意的管理效果, 不仅能够保障企业员工的工作福利, 还能够帮助企业减少日常经营风险, 提升企业内部核心竞争能力。本文通过探究社会保险在企业进行人力资源管理过程中所表现出的积极作用, 进一步分析社会保险在实际实践中现存的问题, 提出改进对策, 更好地促进企业可持续良性发展。

关键词: 社会保险 企业管理 人力资源 积极作用

DOI: 10.12319/j.issn.2096-1200.2022.28.34

社会保险属于社会保险制度中十分重要的分支内容, 其主要包含了五项要素, 有医疗、失业、生育、养老以及工伤, 这几大要素都与公民日常生活有着千丝万缕的联系。当公民由于某些特殊原因暂时性或者永久性地失去了自己工作的劳动能力, 社会保险会为失去劳动能力的公民提供维持基本生活的补偿, 主要是生活以及医疗方面的补偿, 这些举措能够帮助我国公民的生活幸福指数大大增加。对于现代企业来讲, 双方签订了劳动合同代表员工正式入职工作, 企业应当为每一位内部员工购买社会保险, 这是企业对于员工的一种基本义务^[1]。针对此企业基本义务, 我国法律制度有专门的明确阐述, 严格督促我国现代企业遵守相关法律制度, 及时为内部员工购置社会保险。为了促使社会保险能够积极促进人力资源管理, 真正落实好社会保险, 为每一位内部员工保障好基本的劳动权益。

一、人力资源管理与社会保险概述

(一) 人力资源管理

人力资源管理是现代企业实现可持续发展的基本手段之一, 在现代企业内部的管理范围较为广泛。人力资源顾名思义是企业不同的发展领域不同的发展阶段中人所体现出来的劳动能力以及劳动价值, 从体现出来的劳动方式上, 能够分为脑力劳动以及体力劳动两种类型。在现代企业发展过程中, 人力资源管理是对人力资源进行科学合理的资源分配, 使得企业有限的人力资源发挥出最大化的资源价值, 防止优秀人才不断流失。基于此, 现代企业在进行人力资源管理的过程中, 需要格外注重员工的基础福利待遇, 帮助内部员工建立适合的成长平台, 根据员工实际的工作能力为其安排适合的工作岗位, 从而发挥出员工该有的劳动价值。现代企业通过科学合理的人力资源管理模式, 不仅能够帮助内部员工锻炼能力, 更好地为企业贡献

力量, 还能够减少现代企业的经营风险, 增强企业的市场竞争能力^[2]。

(二) 社会保险

社会保险属于我国现代社会基础保障, 主要包含工伤、养老、失业、医疗以及生育这五项类型。社会保险需要投保人平时缴纳, 而当受保人一旦出现健康问题或者因为某些原因丧失掉劳动力, 社会保险会赔偿给受保人一些经济损失。社会保险不光能够减轻参保人的经济压力, 还能够缓解参保企业的经济压力, 帮助员工以及企业双方在相互较为稳定的状态中能够正常进行生产经营活动, 还能促进和谐社会的发展, 很好地提升全社会的幸福生活水平^[3]。

二、社会保险对于企业人力资源管理的积极意义

社会保险能够积极促进企业的人力资源管理, 首先现代企业的长久发展需要依靠内部人力资源的支撑, 因此企业需要切实维护员工的劳动权益, 员工需要获得基本的福利保障, 只有这样, 员工们才会激发工作热情, 激励员工共同促进企业长久长远发展。

(一) 社会保障缓解了企业人力资源管理的压力

企业传统的人力资源管理过程中, 内部员工往往只能获得基础的福利保障, 而医疗、工伤等方面的保障得不到享受, 这也是企业人力资源管理的一大管理压力。而当社会保险制度不断应用推广, 极大地缓解了企业人力资源管理的压力, 内部员工的医疗以及工伤意外等经济费用由社会方面来支付, 这就极大地减少了企业直接进行经济赔偿的经济负担。企业能够将节省下来的资金资源再发展生产经营, 从而推动企业不断扩大发展, 取得更高的经济收益。社会保障在企业的人力资源管理方面, 相当于给内部员工增加了更深层次的福利保障, 而间接地给企业也带来了一层人力资源管理保障。

（二）社会保障增强了员工团队的稳定性

人才流失是企业发展中出现的一大管理难题，很多员工被其他企业挖墙脚招聘过去了，还有很多员工认为现有的福利待遇太差而转头去了其他企业工作。社会保险的实施以及应用，在经济方面给内部员工带来了一些福利保障，改善了内部员工原有的福利待遇，员工不再不满于企业福利待遇现状，也就不会再想着跳槽，极大地增强了企业内部员工团队的稳定性。另外，值得注意的是，内部员工享受着社会保险福利待遇的同时，社会保险会要求企业为员工缴纳一定的社会保险基数，不光会要求企业，还会要求员工也要为企业持续工作。基于此，当员工不会长期待在某个企业工作或者待业时间较长，社会保障的福利待遇会受到员工工作变化或者工作状态的影响。因此，当现代企业应用社会保险制度，在一定程度上能够使得内部员工的队伍长期保持一种稳定的状态，减少人才的流失，保证企业内部人才队伍的蓬勃发展。

（三）社会保险能够有效提高员工的工作积极性

员工在企业工作，除了基本工资，社会保险能作为其工作的基础保障，这也是一种福利待遇。实施并加强社会保险能够激发企业内部员工的工作热情，提高员工日常工作的积极性，能够帮助内部员工消除吃了上顿担心下顿的后顾之忧，使得员工能够更好地专注于眼前的工作。现代企业的人力资源管理工作应该严格遵循以人为本的理念，设身处地为内部员工考虑切身利益，使得企业给予员工的福利待遇能够更好地与实际工作相互融合，促进员工日常工作更加具有干劲，切实为企业发展而着想。

（四）社会保险能够降低企业的用人成本

社会保险涵盖范围较多，主要包含养老、医疗、生育、工伤以及失业等涉及员工生活的重大事项，这是一种很好的社会福利保障。只要企业内部员工转成正式员工之后就会开始为其办理社会保险的相关手续，当办理完成，员工一旦出现社会保险所涉及的重大事项，企业不会因此而承担巨大的经济损失，能够有效地降低用人成本，这就看出，实施并完善社会保障制度能够更好地促进企业的长远发展。

（五）优化企业的人力资源质量

当前随着市场经济的不断变化发展以及信息技术的应用推广，现代企业想要获得可持续化发展能力，就需要获得更多的人才支持。人才是企业发展的动力所在，企业现在的市场竞争很大程度上相当于企业内部人才资源的相互竞争。社会保险能够帮助企业提供更好地人才福利待遇，也就帮助企业吸引住人才，增加企业内部的人才储备，提

升企业内部人才队伍的能力水平，更好地优化了企业内部的人力资源质量。

三、社会保险在企业人力资源管理中存在的问题

对于企业的发展过程来讲，社会保险对于企业的人力资源管理具有十分重要的作用，然而由于很多方面的限制因素影响，社会保险在企业实际人力资源管理方面出现了很多问题，没有发挥出社会保障实际的效果。

（一）企业缺乏完善的管理结构

目前随着我国社会的不断进步，经济的不断发展，物质生活以及消费水平也随着不断提高，时代在进步，相应的企业所需缴纳的社会保险的缴纳金额也应该随之增加^[4]。大多数现代企业人力资源管理的组织结构不够完善，使得社会保险无法有效地在实际人力资源管理中落实，也就使得社会保险无法充分体现所拥有的价值以及作用。当企业缺乏完善的管理组织结构时，未能明确人力资源管理中分管社会保险的工作人员职责以及任务，这就导致企业内部社会保险规划工作没有结合企业实际发展情况，社会保险工作与实际情况分离。另外，存在部分企业没有专门设置管理社会保险任务的人员，大多数为财务人员兼职管理，由于财务人员并没有对社会保险方面足够的知识学习以及能力，从而也严重影响了社会保险工作在企业内部人力资源管理中的实施与落实。

（二）对社会保险的认识不足

当前，现代企业的人力资源管理过程中存在较多员工仍然对于社会保险不甚了解，这也就很大程度上影响了人力资源管理工作的顺利进行。另外，企业在日常人力资源管理过程中不会对于社会保险进行专门的宣传，这使得企业基层员工没有了解社会保险的渠道，对社会保险没有足够的认知，还有部分员工会受到网络平台上的不当言论所影响认知，例如一些没必要缴纳社会保险、缴纳社会保险无用等消极言论。当这些负面情绪不断扩散，企业内部会因此出现越来越多的员工不满于缴纳社会保险，抵触反感，只会激动地想要所有工资，这些都会阻碍企业人力资源管理中社会保险管理的发展。

（三）社会保险管理的信息化程度较低

目前，信息技术、大数据技术以及云计算技术都被广泛应用普及到了不同行业不同领域，现代企业的人力资源管理以及社会保险管理也受到影响。然而，仍有一部分现代企业没有将信息技术、大数据技术以及云计算技术使用到社会保险管理之中，企业的人力资源管理仍旧坚持人工操作，人工操作的社会保险管理效率极低，并且没有智能信息技术操作熟练，很容易出现一些错误的操作情况。

（四）社会保险管理人员素质不足

在现代企业的人力资源管理过程中，需要专门的管理人员进行管理，专门管理人员专业素养以及工作能力较强，能够帮助人力资源管理工作顺利开展。另外，人力资源管理专业人员需要具有长远的发展意识，能够正确判断企业未来发展的方向。根据现阶段企业发展以及员工的实际需求，科学合理地规划企业社会保险管理，制定出切实可行的管理方案。然而在实际的人力资源管理工作中，大部分企业人力资源管理中设置了社会保险项目，却没有相应的专业的管理人员负责，加上很多人力资源管理专业人员缺乏对社会保险的管理专业知识，也没有经过专业的教育培训，使得自身的社会保险意识不强，企业的人力资源管理中的社会保险管理水平较低。

四、社会保险管理问题的改进对策

（一）企业管理层充分认识社会保险

想要将社会保险的积极作用发挥到最大化水平，需要提高社会保险意识，而增强意识最关键的就在于企业的管理层。企业中的基层员工很多都带有社会保险无用、社会保险不必要的想法，其中很大一部分原因是企业的管理层并没有正向宣传社会保险重要性，并且企业的管理层在潜意识可能还会认为宣传社会保险会增加人力资源成本，缩小企业的经济利润。另外，严重的企业管理层还会出现一些违法行为，激化了员工的矛盾，从而不利于企业长久发展。因此，企业的管理者利用多种渠道增强思想认知，积极开展宣传社会保险的工作，积极发挥自身的引导作用。企业的管理者还需要认识到社会保险对于企业人力资源管理的积极作用，根据企业自身的实际情况，制定出更加完美细致的社会保险结构，尽可能满足企业内部员工不同岗位、不同收入以及不同类型的社会保险缴纳方面的需求^[5]。企业管理者积极打造内部优秀的社会保险缴纳环境，才能充分发挥社会保险的积极作用，促进企业可持续发展。

（二）构建功能完善的人力资源管理体系

在企业进行人力资源管理过程中，很多因素之间是具有极强的关联性的，如果想发挥社会保障的积极作用最大化，尽可能满足企业以及员工对于社会保险的需求，需要尽快建立功能较为完善的人力资源管理体系。特别是对于中小企业来讲，本身企业竞争压力较大，企业管理者可以为内部员工缴纳的社会保险基数级别比较低，但是缴纳基数级别不是一成不变的，企业管理者需要根据企业的不断发展以及员工岗位的不断上升，开始逐步增加社会保险的缴纳基数，从而以此稳定企业的人才队伍，激发员工的工作热情。除此以外，企业管理者还需要全面考虑员工的基

本工资、绩效以及其他的一些福利待遇，认真完成综合判断，尽量防止员工出现较大的保险支出压力。

（三）对社保激进进行统筹管理

现代企业需要根据企业社会保险管理出现的不足进行针对性调整，保证社会保险能够合理分配。在合理分配社会保险的过程中，企业人力资源管理部门需要统筹规划社会保险，明确社会保险资金的来源以及用处，同时做好信息数据的记录，规范整个操作流程。另外，企业的管理者需要专门设立社会保险管理部门，有专门的工作人员来及时掌握社会保险的增值以及保值的动态，从而发挥社会保险的作用最大化，方便维护企业内部员工的合法权益。

（四）积极推进社会保险管理的信息化建设

在社会保险管理中，进行创新企业的人力资源管理工作能够有效提高企业的社会保险管理的工作效率，基于此，企业需要尽快进行管理信息化建设，创新发展人力资源管理理念、管理方法以及管理技术等多项内容，不断完善人力资源管理中所出现的缺陷。在企业人力资源管理发展过程中，需要开展系统化的相关知识教育培训，帮助企业每一位员工懂得社会保险的相关规定，帮助每一位参与社会保险的员工能够查询到自己的缴纳情况，也能够更有利于监管企业的社会保险缴纳情况。

（五）打造人力资源奖励机制

优秀的人才是企业发展的重要支撑，企业需要为内部员工提供经济实力允许内的最好的工作环境。企业需要建立人力资源奖励机制，吸引住人才，根据企业不同类型的员工设立不同的奖励机制，提高员工工作热情，宣传社会保险重要性，使得员工意识到企业的福利待遇并不差，员工是非常值得企业投入精力以及关爱的，以社会保险为契机，努力帮助企业困难员工解决生活上的困扰。

参考文献

- [1]赵爱明.社会保险在企业人力资源管理中的积极作用分析[J].管理学家,2021,74(14):79-81.
- [2]陈琳.社会保险在企业人力资源管理中的积极作用[J].中国集体经济,2022,6(13):119-121.
- [3]张孟泽.企业人力资源管理中社会保险的积极作用分析研究[J].中外企业家,2021,12(34):100-102.
- [4]陈星.企业人力资源管理中社会保险的作用提升[J].人才资源开发,2022,45(5):50-51..
- [5]陈喻.社会保险在企业人力资源管理中的重要作用分析[J].消费导刊,2021,12(29):274.