

浅谈社会保险对加强人力资源管理的作用

高 骞

(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:我国市场经济体制的逐渐变革,让市场中的企业竞争也变得越来越激烈,其中人力资源在企业中具有十分重要的作用,所以优化管理则成为企业中一项重要的工作内容。其中社会保险应用于人力资源管理中,能够在一定程度上增大企业对人才方面的保护,并且还能够显著降低人才流动性,能够很好地强化企业对员工所产生的吸引,使他们能够积极主动为企业进行服务,进而显著增加企业效益。在人力资源管理方面通过借助社会保险等方式能够在一定程度上提升人才工作的积极性,这也是人力资源常用的方法,能够发挥出社会保险对人力资源管理的作用。

关键词: 社会保险 人力资源管理 作用

DOI: 10.12319/j.issn.2096-1200.2022.28.37

人力资源现阶段已逐渐成了企业中比较重要的生产力,其要想提高企业员工的工作效率,就要采取有效的人力资源管理方式。其中社会保险在这个过程中是员工的福利保障,所以也就逐渐成了提高人力资源管理的重要方向。在企业中人力资源可以推动其发展,想要达到理想的发展目标,就要发挥出人力资源管理的作用。目前,为了显著提升生产力水平,并促进企业发展,需要科学配置员工的薪资福利,社会保险是劳动保障中比较重要的组成成分,其不但可以对企业和员工产生影响,还能够推动社会的经济发展。

一、人力资源中社会保险的价值

第一,提高企业的生产力。有研究调查显示,社会保险能够体现出企业和员工的利益,如果企业效益较低,那么员工的社会保险也不能得到较好的维护^[1]。因此社会保险不但是为了保证员工自身利益,也能保证为其带来安全感。同时,社会保险可以在一定程度上将企业利益转化成为员工安全感的重要来源,从而提升他们对企业的热爱程度,降低他们的离职率。由此可见,人力资源管理需要按照员工的实际需求来调整员工社会保险缴纳的基数,从而提高他们的工作积极性,并提升他们对于企业的认同感。这样有助于增强企业的凝聚力,提高生产效率。

第二,减轻人力资源管理的负担。社会保险对员工来说是比较重要的,能够为其提供一定的经济保障。所以也为员工在遇到情况时能够很大的减轻企业负担,比如员工在工作过程中受工伤可以享受到国家所提供的工伤保险赔付,能够显著降低企业的费用支付。而且一些需要让企业支付的事项也转变成了保险支付,能够为人力资源的成本

节约开支,并且还能够有效增加资金的积累数量,从而推动企业发展。

第三,增强激励效果。社会保险作为企业中福利待遇的组成,就人力资源体系而言就要将员工利益放在首位。在人力资源管理中,激发出员工的工作热情以及增强其工作责任感就要密切联系员工福利及其工作情况。而通过加强社会保险可以有效提高员工的工作积极性,并且还可以很好地减轻员工负面情绪,将其后顾之忧消除,使其能够专注在本职工作,从而提高企业的经济效益。因此就需要加强社会保险在人力资源管理方面的作用。

二、社会保险在人力资源的作用

对于企业的员工来说,主要的福利待遇是社会保险,因此就需要企业遵循着以人为本的原则,将员工利益放在首位,构建完善的人力资源体系,然后实施有关的管理措施。同时,社会保险存在普遍性以及互助性等多个特征,其中健全的社会保险制度可以提高组织内部的工作效率,并且还可以有效促进我国的社会和谐,推动国家经济的发展。根据研究显示,社会保险能够在一定程度上提高员工的工作热情,并且还可以解决其后顾之忧,使其能够做好自身的本职工作,不但可以实现自我价值,还可以在某种程度上为企业创造出一定的经济价值^[2]。其中社会保险在人力资源的作用体现在:

第一,可以有效稳定人力资源队伍。社会保险作为人力资源管理中的一项长期计划,其能够在员工为企业工作期间体现出自身价值,并且在员工退休后获得一定的社会保险补偿。通常而言,若员工在劳动合同期间内跟企业解除劳动关系,这时的社会保险也会中断缴纳,会在一定程

度上对员工的社会保障产生加大的损失，导致失去收益权。因此员工从社会保险方面的原因进行考虑，特别是考虑离职问题上会比较谨慎。所以社会保险可以很好地稳定人力资源的队伍。同时有些企业为了奖励贡献较大的员工，会给予现金奖励或增强社会保障水平。其中社会保障水平的提升不能提高工作收入，但在退休后，养老金会存在显著的提高，这样会在一定程度上平衡企业员工，完善人力资源队伍。

第二，对员工进行激励。社会保险对企业员工而言是一种福利待遇。就实际情况来说，要想高效实现人力资源管理就要做到以人为本，并维护员工切身利益。在人力资源当中，需要将员工福利与生产情况进行结合，从而充分激发出其工作积极性，使他们能够积极工作，并且还可以在在一定程度上提高他们的责任意识，增强其社会责任感。同时通过发挥出社会保险的作用能够充分解决员工后顾之忧，还可以让他们充分投入到工作当中，发挥出自身潜力，提高企业经济效益。

第三，加强薪酬管理。通常来说，员工薪酬通常分成短期与中长期的薪酬，其中前者是借助绩效工资以及岗位工资等项目进行体现的，而后者则包含员工社会保险等可以长久作用在他们的薪酬福利当中。就社会保险来说，是一种比较有效的激励模式，与固定薪资相比而言，社会保险是相对较为完善的激励模式，能够获得较大的活动回报率。

第四，减轻用人成本。一个企业要想得到长久发展就要从长远利益的角度进行出发。现阶段，许多企业只顾眼前利益，忽视了员工的福利待遇，不为他们缴纳社会保险。企业管理者还认为这种方式能够使企业的用人成本降低，一旦发生以为，企业承担的资金压力就会比较大。如果缴纳社会保险，一旦员工出现意外，这时他们所出现的费用就会有部分是让保险公司来进行承担的，那么企业压力就会明显降低^[3]。简单来说，为员工缴纳社会保险的本质就是降低其在人力资源投资时的风险系数。

三、社会保险对加强人力资源管理的意义

第一，降低风险发生的概率，构建良好的企业形象。对一个企业来说，通过为员工缴纳社会保险和提高其待遇水平，不但能够体现出企业履行社会责任的能力，还可以显著减少风险的发生。若不能够为员工缴纳社会保险，极有可能会受到员工的投诉等问题。因此，只需要根据国家政策的有关要求缴纳费用，并为员工缴纳保险，才可以显著减少不缴社会保险等所承担的一系列问题。

第二，提升员工工作热情。员工的工作热情对企业的发展具有一定的积极意义，若其工作热情较高，那么就会在短时间内高质量地完成工作，反之，不但会使用较长时间，而且也不能确保生产质量。研究显示，对一个企业来说，员工的工作效率与质量能够直接影响到生产经营的质量等，并且还会在一定程度上对企业成本等造成不良影响，这也是人力资源管理最为重要的管理对象^[4]。从员工方面来说，良好的福利待遇以及激励政策则是激发出他们工作热情的因素，其中社会保险则属于福利待遇这一范围。同时一些员工较为看中社会保险，若企业未根据入职约定所缴纳社会保险，那么就会导致他们离职或者不去入职。反之，若企业做好社会保险有关工作，那么人力资源管理就能够顺利开展，能够有效提升企业的核心竞争力。

第三，使员工更加具有稳定性。对企业而言，人才是培养出来的，通过招聘以及吸纳过来的人才并不能完全适合自身的企业文化和岗位设置等，而且经过短期培训也难以达到理想的效果。同时企业还要有一定的时间段借助考核以及激励等方式来不断调整员工和岗位匹配性，通过让他们充分适应岗位，可以显著提升其工作效率，并且还有助于提升团队间的默契程度，从而显著提升企业效益。由此可见，社会保险可以让员工具有一定的稳定性，减轻流动性。

第四，降低人力资源管理所面临的风险。通过以社会保险中的工伤保险作为案例，工伤保险是由企业为员工缴纳的，每个月只需要缴纳几十块人民币，若员工发生工伤，这时企业就能够向有关机构提供资料来申请工伤保险金，不但可以确保员工能够及时就医检查，还可以显著降低企业的压力，有助于确保其能够正常生产。所以社会保险是我国一种有效的社会保障机制，其除了保障员工，还能够有效保障企业权益。

四、社会保险在人力资源中的问题

第一，管理架构需要进一步健全。在实施人力资源管理工作时需要将社会保险体系进行不断完善，企业不但要增强组织管理方面，还要将有关部门的权力责任和工作要求等进行明确。通过围绕着社会保险办理等工作实施安排，并与员工需求与企业发展情况等结合，从而显著增强企业的管理水平，这样才可以为员工提供一定的社会保障。现阶段，有些企业还没有充分认识到社会保险和人力资源管理工作的重要性，而且也未在新形势下进一步研究社会保险的改革政策等，没未充分融合人力资源管理等工作，导致很难推动企业的有序开展，使得员工工作积极性

较低，离职率较高。

第二，管理人员素质较差。目前，企业在发展中受到管理人员自身认知能力等的影响，对社会保险并不了解，甚至还会出现偏差。尤其是我国的人力资源管理发展比较晚，受到这个方面的影响有关的技术人才比较少。而且就实际情况来说，大多数的人力资源从业者只是一个执行者，并不能有效提出社会保险工作方面的意见，难以将社会保险缴纳机制与企业具体的发展结合起来，严重阻碍了企业的发展。虽然有许多企业拥有社会保险管理这一内容，但是并没有设立有关部门和专业人员实施负责，通常是让财务人员等来担任这一工作，这些工作人员并未经过专业的社会保险管理技能和知识培训，也未存在有关的管理意识，在此情况之下，在人力资源管理下的社会保险工作就会受到严重阻碍，使得人力资源管理水平较低。

第三，考虑角度存在一定偏差。就实际情况而言，社会保险制度的实施要与自身的具体情况进行，并不是根据发达国家管理模式进行照搬。但是我国出现上述情况的企业不在少数，经常会不考虑自身的具体情况而盲目进行管理。

五、社会保险对加强人力资源管理作用的对策

第一，增强人力资源队伍的建设。在一个企业当中，社会保险与人力资源管理的工作均是比较基础的工作，因此就需要逐渐提升人力资源队伍的专业素养。通过将人力资源规划进行明确，并将岗位分析以及基础管理工作进行做好，构建专业的部门来开展有关工作，对管理队伍进行不断培训，从而显著提升其专业技能以及素养，逐渐引导他们做好市场分析等，形成一个健全的人力资源制度。企业需要重视社会保险，通过对员工进行培训等，帮助他们能够掌握社会保险有关知识。还要充分认识到社会保险与自身的联系，能够让他们在生活中能够借助社会保险来保护自身的切身利益。

第二，大力发展社会保险。企业的发展中需要重视社会保险，通过参考我国的事业单位以及与自身企业相似的社会保险程度，然后按照自身的具体情况进行结合，调整社会保险缴纳的基数等，从而为员工提供强力保障。同时还需要对人士岗位以及财务岗位人员实施培训，通过让他们充分掌握社会保险的有关知识，从而对社会保险制度不断改进，推动企业的可持续发展^[5]。另外，企业的领导者还

要准确认识到社会保险的作用，通过充分认识到保险对企业的重要性，激发出员工的工作积极性，提高企业抵御风险的努力，从而逐渐改变自身的传统观念，使人力资源体系在构建过程中更为完善，满足员工的不同需求，逐渐提升企业自身软实力，使自身在激烈的竞争市场中占据一席之地。

第三，将社会保险体系结构进行健全。人力资源管理是一个相对较为完善的制度，所以在一个企业当中需要对其深入研究后，并完善人力资源管理。通过将提升生产效率作为目标，不断完善各部门的制度，加强各部门的联系，确保人力资源管理体系更加完整，从而显著提升企业的生产效率，最大程度上提高企业的经济效益，还能够让员工得到良好的社会保障。同时还要多元化探索社会保险的体系，比如可以学习同行业一些社会保险缴纳等的经验，或者纳税申报等的经验，从而优化企业自身的社会保险服务程序等，结合社会保险和薪资待遇等，寻找出一种良好的薪酬待遇管理体系，如此就能够显著增强企业员工的自身使命感和责任感，使他们在岗位上发光发热，不断提升绩效，从而获得较好的社会保险待遇等，满足他们不同需求。

综上所述，在人力资源管理中需要遵循着以人为本的理想，通过重视企业员工的切身利益，为他们积极缴纳社会保险，不但能够加强人力资源管理，还可以将企业所需要的优秀人才留住，构建具有稳定性的人才团队，有助于企业的可持续发展。

参考文献

- [1]周斌.社会保险对加强人力资源管理的积极意义[J].财讯,2021,35(9):81-81.
- [2]郑妮欣.社会保险工作与机关事业单位人力资源管理探讨[J].探索科学,2021,5(3):158-158.
- [3]崔芳芳.社会保险在企业人力资源管理中的运用研究[J].企业改革与管理,2022,24(2):85-87.
- [4]刘晓卉.社会保险与人力资源管理关系探讨[J].市场观察,2020,13(4):90-90.
- [5]吴迎春.社会保险工作与机关事业单位人力资源+管理[J].现代企业文化,2022,14(9):149-151.