

# 人力资源管理视角下完善社保工作的策略分析

张海利

黑龙江省双鸭山农场社会保险事业管理局

**[摘要]**随着社会的发展,我国经济水平有了很大进步,因此便对企业提出更高的要求,为了企业可以创造出更大的经济价值,企业必须提高对人力资源管理的重视程度,对人力资源以及社会保障进行严格的要求,根据社会的发展随时做出调整,这样可以保证企业的正常运行,为经济发展奠定良好的基础。本文就经济新常态的背景下,企业如何对人力资源和社会保障工作进行加强,从而既保证了企业的正常运行,同时也可以促进经济的发展,不断为人力资源和社会保障工作提出优化方法。本文就人力资源管理视角下完善社保工作的策略展开了简要的分析,希望对相关工作人员提供帮助,仅供参考。

**[关键词]**人力资源管理; 社保工作; 员工

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.10.1811

在经济新常态的背景下,由于人们维权的意识在逐渐提高,经济的发展战略也在逐渐深入中,因此为了更好地促进经济的发展,并对企业中的人力资源和社会保障提出更高的要求,该部门的工作人员必须高度重视此项工作的重要性,从而不断发现问题,并解决问题,随着社会的发展,不断对自身的理念以及应对方法进行创新,促进企业实现目标,从而不断为经济的发展奠定基础,并对社会的发展产生积极的影响。

## 一、在人力资源管理视角下, 社保工作的情况分析

### (一) 对人力资源的影响

随着经济的发展,企业必须要对自身的结构进行调整,因为经济的发展速度对人力资源管理工作造成了巨大的影响,为了使该部门的工作适应经济新常态,企业就要对管理模式进行不断的创新。根据数据显示,很多企业在人力资源管理工作方面,都伴随着就业职位少的状况,其不仅阻碍了企业的发展,也抑制了经济的发展速度,二者的相互制约,不仅对事业单位,同时也对其他的行业,都产生了很大的影响,值得企业在就业问题进行深思,而且随着社会保障工作的深入,很多企业中的员工都无法脱离经济新常态,只能在经济的发展下,依托经济以及社会保障而继续工作。

### (二) 人们对社保的需求在改变

在经济的发展下,人们对于社保的需求也在逐渐改变中,在刚开始,员工最重视的便是社会保障,其在薪资方面便有了更高的要求,社会保障必须随着经济的发展而提高,因此便会出现社保福利与人们的需求不相符,这也是企业首先要解决的问题。因为社会保障对企业的发展发挥着巨大的作用,而且可以促进人力资源管理工作,所以相关人员必须重视社会保障工作,对其进行深层次的解读,从而找到更好的优化方法,给员工最大程度的保障,从而使员工为企业献出更大的力量<sup>[1]</sup>。

## 二、人力资源管理视角下社保工作存在的弊端

### (一) 对外的宣传力度不够

对社保进行宣传,可以有利于其在日后的创新发展,对于一些比较基层的地方和偏远的山区,这里人员比较多,

而且产业也比较密集,因此便可以将二者进行很好的宣传。社会保障主要包括了三个方面的内容,分别是社会保险,就业创业工作以及权益维护,通过这三方面的宣传,可以使人们对社会保障有一个新的认知。在宣传的过程中,相关人员要将有关的优惠政策给人们做普及,这样更加有利于宣传工作。根据现状,人们主要通过宣传资料对其进行了解,或者是通过人们之间的口述宣传,这样不仅可能会导致政策出现偏差,同时也不会更直观地让人们感受到社会保障的益处。就是由于宣传手法的单一性,使社会保障和人力资源不能够得到普及,因此企业必须意识到问题的严重性,从而对宣传方式进行不断的创新,加大宣传力度,促进其影响力,使更多的人知道,从而为经济的发展奠定良好的基础。

### (二) 就业环境发生改变

在经济新常态的背景下,企业会对经济的发展结构进行不断改变,因此会对城乡经济和区域经济产生巨大的影响,在环境方面,劳动者一般会选择环境良好的地方进行工作,从而就会出现劳动力失衡的现象。所以相关部门就要根据实际情况分析出经济发展的现状,以便更好地对经济结构进行调整,均衡劳动力,使每个地区的经济发展都有足够的劳动力进行加持。而且企业要运用先进的设备,为员工营造出更加良好的就业环境,提高岗位的吸引力,让更多的人为企业效力<sup>[2]</sup>。

### (三) 投入的资金力度不足

资金是任何工作开展的前提,如果企业想要更好地对人力资源和社会保障创新优化,那么便要有足够的资金作为基础保障,这样才可以顺利地完成创新建设。资金的大力投入,为服务平台提供了强有力的保障,也在建设方面发挥着积极的作用,因此一些小企业中,如果想要得到更好的发展,其不仅需要政府优惠政策的支持,同时也需要足够的资金,通过合理的运用资金,从而使企业得到更快的发展。但是在基层区域,依然会出现员工工资得不到保障的现象,因为其没有相应的工作制度,员工的工资便得不到保障,工资如果不能按照标准时间进行发放,那么就会在一定程度上影响员工的工作热情,使其不能够积极主动地投入到工作

中,为企业创造出更大的价值。而且没有足够的资金,对服务平台的建设也会产生着一定的影响,会严重阻碍其建设进度。因此如果人力资源和社会保障被抑制,那么对于经济的发展是非常不利的,所以相关企业必须认识到这一问题的严重性,通过合理的分配资金,不断为小的企业提供更多的发展机会。

### 三、有效对社保工作的优化路径

#### (一) 利用信息技术构建网络平台

当地的社保局要对经济的发展趋势进行了解,从而利用信息手段,对人力资源管理和社会保障进行不断的完善,通过对信息的采集,从而更好地进行网络平台的建设,因为网上的资源具有共享性,因此开展网络平台便可以让人们通过网络就可以了解到最新的政策,这对于社会保障的宣传是有很大的帮助的。同时也可以为参加社会保障的人员提供线上服务,当其出现问题时,便可以通过线上咨询的方式进行答疑解惑,这不仅可以有针对地对人员进行服务,同时也可以提高社会保障的发展水平。

#### (二) 完善管理体制,营造良好的工作氛围

一部分企业的员工还是处于一种懒惰、安逸的工作状态,没有忧患意识,俗话说“死于安乐”就是在提醒人们不要只顾享受目前的安逸生活,这样会毁掉自己,甚至是整个企业,所以企业要杜绝这种情况出现。要完善管理体制,培养员工“生于忧患”的工作意识,提高人员的综合素质,营造良好的工作范围。完善体制中的漏洞,严格监管人员的工作情况,对于工作不认真的员工要给予处分,屡教不改的可以进行劝退,打造一个积极向上的工作团队。

#### (三) 合理利用奖惩机制,严格管控绩效考核

企业要严格管控员工的绩效考核,才能激发员工的忧患意识,提升工作的积极性。企业管理层要重视人力资源管理的数据反馈,要重视上报的问题并及时处理,同时要验证报告的真实性,防止员工之间相互包庇。合理的使用奖惩手段,能保证人力资源工作的真实性,也能提升全体工作人员的工作积极性,对企业的发展有很好的促进作用。对于企业的人力资源管理来说,薪酬体系应该是企业必须给予高度重视的方面,薪酬体系决定着员工待遇是否公平,薪资是否可以起到激励员工的作用,员工是一个企业的动力,所以员工的积极性就是企业发展的推动力。同时传统的管理模式在现在已经是不合时宜了,根据资历进行比较谁的能力高,对于这种旧的观念,企业一定要取其精华去其糟粕,针对旧观念不合理的方面,要进行及时的纠正与调整,这样才可以对员工起到激励的作用。就企业内部的绩效考核体系来说,绝大部分企业对于绩效还没有深层的认识,对于绩效带来的成果也没有明确的认知。然而企业对于人际关系方面更加重视,就导致在绩效考核上比较混乱,使得上下级或者同级之间需要考核的数据不清晰,也不理想,更加的不客观。另外

由于更加注重人际关系,对于考核的指标并不明确,就使得不能有效落实绩效管理<sup>[3]</sup>。

#### (四) 不断完善工作体系

为了完善工作制度,企业首先要招聘专门的社保人员,让其以专业的知识,对员工进行思想引导,从而让企业自上而下,对社保工作有一个全新的认识,这样便可以更好地对工作制度进行完善,推动社会保障工作发挥出最大的优势。其次,为了对工作体系进行优化,相关人员也可以通过资料调查分析,从而不断地对工作流程进行简化,这样便可以提高工作的效率,让员工有一个更好的体验感。最后,在管理模式上也要进行不断的创新,可以通过网络手段对员工的信息进行完善,再通过数据的分析,比较出不同年龄阶段的就业情况,这样,相关部门便可以通过数据分析,从而发现人力资源和社会保障工作的不足之处,并通过不断完善,进而优化公司的工作体系,使人们的权益得到最大的保障。而且通过信息的完善,政府部门也可以加强对网络建设的监管力度,通过严格的监管,从而为人们的的信息提供有力的保障。当专业的人员对网络平台进行评判时,便可以为其的优化,提出更多的指导性意见,不断为保障人民权益提出有益的举措,这样可以使更多的人员进行参保,对自己的基础权益进行保障。当线上的制度完善后,人们便可以通过网络平台进行答疑解惑,从而提高社会保障的发展水平,也为人力资源管理打下了良好的基础,为其的工作开展提供了便利的条件。

### 结束语

总之,企业必须重视社会保障工作,其不仅可以稳定企业的发展,同时也可以对经济和社会的发展产生积极的影响,虽然传统的管理模式上,对这两方面工作的管理上都存在着一定的弊端,但是企业只要正视这些弊端,在实践中,不断找出优化措施,社会保障工作依然可以发挥出自身最大的价值。同时,企业要通过不断的创新,不断完善工作机制,使其达到预期的效果,从而为经济的发展奠定良好的基础,对社会的稳定发挥着积极的作用。

### 参考文献

- [1] 周三林. 企业人力资源管理中社保管理存在的问题及对策[J]. 企业改革与管理, 2020(5): 121-122.
- [2] 赵若帆. 企业人力资源管理中社保管理工作存在的问题及对策[J]. 企业改革与管理, 2020(15): 97-98.
- [3] 莫晓莉. 新时期加强社保工作有效服务人力资源管理探讨[J]. 理财(经论), 2020(9): 74-75.

#### 作者简介:

张海利,出生于1977年6月,性别:女,民族:汉,籍贯:山东日照,高级经济师,本科学历,毕业于黑龙江大学,研究方向为人力资源。