

# 社会保险在人力资源管理中存在的问题及对策研究

王风敏

滦平县金山岭长城文物保护中心

**摘要：**社会保险在人力资源管理中扮演着重要的角色。然而，随着经济的发展和人力资源管理环境的变化，社会保险也面临着一些问题。本论文旨在探讨社会保险在人力资源管理中存在的问题，并提出相应的对策。这些对策将有助于改善社会保险在人力资源管理中的效果，提高员工福利和整体组织绩效。

**关键词：**社会保险；人力资源管理；问题；对策

**【DOI】** 10.12252/j.issn.2096-6288.2022.06.192

## 引言

社会保险是一种为员工提供经济保障和福利的制度，是人力资源管理中的重要组成部分。社会保险在保护员工的权益、提高员工满意度、增加员工忠诚度等方面发挥着积极的作用。然而，随着经济的发展和人力资源管理环境的变化，社会保险也面临一些问题。这些问题可能影响到社会保险对员工福利的贡献和对组织的整体效益。因此，研究社会保险在人力资源管理中存在的问题，并提出相应的对策，对于提高社会保险制度的有效性和员工福利具有重要意义。

### 一、社会保险在人力资源管理中的重要性

#### （一）社会保险的定义和作用

社会保险是指国家为保障社会成员的基本生活需求和提供社会保障而设立的一种制度，包括养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险和生育保险等。社会保险的作用是为个人提供生活保障，提升社会稳定性，并促进经济发展。

#### （二）社会保险在人力资源管理中的作用

社会保险是员工福利的重要组成部分，它为员工提供基本的生活保障，包括养老、医疗、失业、工伤和生育等方面的保险。通过为员工提供福利保障，企业可以提高员工的满意度和忠诚度，降低员工流失率，提升员工的工作积极性和生产力。社会保险将一部分社会保障责任转嫁给政府，减轻了企业的负担。企业只需按规定比例为员工缴纳社会保险费用，而不需要承担全部社会保障责任。这样，企业可以更好地专注于核心业务发展，提高经营效益。社会保险制度的实施，可以帮助企业构建公平的人力资源管理环境。通过社会保险制度，员工在享受基本生活保障的同时，也能够获得公平的就业机会和发展空间。这有助于提高员工对企业的信任和认同感，促进员工与企业形成良好的互动关系。社会保

险制度的完善可以提升企业的招聘和留用竞争力。在招聘过程中，企业提供完善的社会保险福利可以吸引更多优秀的求职者加入。在员工留用方面，提供稳定的社会保险制度可以增加员工对企业的依附感，降低员工流动率，保持人力资源的稳定性。社会保险制度的实施可以降低企业的风险。例如，工伤保险可以为因工作导致的意外伤害提供赔偿，减少了企业因此而面临的法律风险和赔偿责任。医疗保险可以帮助员工在面临疾病和医疗费用时获得经济支持，减少了企业因员工疾病而造成的生产停滞等问题。总之，社会保险在人力资源管理中扮演着重要的角色。通过提供福利保障，减轻企业负担，构建公平的人力资源管理环境，提升员工招聘和留用竞争力，降低企业风险等方面的作用，社会保险可以促进员工的福祉和企业的发展。

### 二、社会保险在人力资源管理中存在的问题

#### （一）缺乏灵活性的问题

社会保险制度通常是由国家或地方政府设立和管理的，因此其政策和标准往往是相对统一的，缺乏个性化选择的空间。不同企业或员工的需求和特点各不相同，但社会保险制度往往不能根据个体的实际情况进行灵活调整。社会保险制度通常具有强制性，企业必须依法按照规定的比例和金额为员工缴纳各项社会保险费用，员工也必须按规定参加社会保险。这种制度刚性不仅增加了企业的负担，也限制了员工的选择权和自由度。社会保险制度通常只对特定的风险进行保障，如职工养老保险、医疗保险等，而对于其他风险如失业、工伤等保障相对较少或者没有。这种固化的保险范围限制了企业和员工的选择和灵活性。社会保险制度在不同地区间的标准和执行方式存在差异，这导致了企业在跨地区运营或员工跨地区就业时面临复杂的社会保险问题。对企业而言，缺乏统一的社会保险政策会增加管理成本和风险；

对员工而言，跨地区就业可能会面临养老金转移、医保跨省就医等问题。

### （二）不公平性的问题

不同地区、不同行业之间，社会保险的缴费标准存在差异。由于人员流动性的存在，同一职位在不同地区、不同企业的薪酬差异很大。因此，同一岗位的员工在不同地区、不同企业缴纳的社会保险费也会存在差异，使得同一份工作所获取的社会保险权益存在差距，造成不公平。社会保险待遇往往与退休年龄关联，年轻人在缴纳社会保险时，要缴纳相对较长的时间才能享受到相应的待遇。而随着年龄的增长，由于工作年限的限制，一些中年人可能无法达到退休年龄，从而无法享受到应有的社会保险待遇。这种差距造成了年龄歧视，对于年轻人来说，缺乏动力缴纳社会保险；而对于中年人来说，他们的工作积极性可能会下降。在我国，由于户籍制度的存在，跨地区流动劳动者的社会保险权益相对不平等。一些农村劳动力到城市工作，他们在城市工作的时间可能只有数年，但由于没有户籍，他们只能享受城市的最低社会保险权益，而不能享受与本地城镇职工相同的待遇。这种差异导致了农村劳动力在保障方面的不公平。在同一企业内部，不同岗位的员工的社会保险权益也可能存在差距。高级职位的员工往往享受较高的薪酬与社会保险待遇，而基层职员的薪酬与社会保险待遇相对较低。这种差距导致了同一企业内部不同职工之间社会保险权益的不平等。

### （三）滥用和损害的可能性

首先，由于社会保险是为了保障员工的权益和福利而建立的制度，但是有些雇主可能会滥用社会保险的资金或给予员工虚假的保险承诺。他们可能会以提供社会保险作为雇佣员工的条件，但当员工需要享受社会保险福利时，雇主可能会故意拖延或拒绝提供应有的保险服务。这种滥用行为不仅剥夺了员工的权益，也破坏了雇主与员工之间的信任关系。其次，社会保险的资金来自雇主和员工的缴纳，因此存在着资金被滥用的可能。雇主可能把社会保险的资金挪用到其他方面，或者利用保险公司的漏洞进行欺诈行为。这种滥用行为不仅使得社会保险无法正常运作，也损害了员工的权益和利益。此外，社会保险机构可能存在管理混乱和不透明的问题。由于社会保险涉及大量的资金和福利分配，如果管理不善或者存在腐败现象，就很容易导致资金被浪费、福利

分配不公平或者被挪用。这不仅会损害员工的权益，也会影响到雇主和员工之间的关系和合作。

## 三、社会保险在人力资源管理中的对策

### （一）提高社会保险制度的灵活性

首先，提高社会保险制度的灵活性可以通过灵活的参保方式来实现。目前的社会保险制度通常采用强制性的参保模式，即雇主和雇员必须按照规定的标准参加社会保险。然而，随着劳动力市场的多样化和个体劳动者数量的增加，这种参保方式可能变得过于僵化和不适应实际情况。因此，可以考虑引入更加灵活的参保方式，例如适应个体劳动者的自愿参保机制或雇主与员工自行协商的弹性参保制度。其次，提高社会保险制度的灵活性还可以通过灵活的保险范围和待遇标准来实现。当前的社会保险制度通常包括养老保险、医疗保险、失业保险和工伤保险等，但不同地区和行业的工作特点存在差异。因此，可以根据不同地区和行业的实际情况，调整保险范围和待遇标准，以更好地满足特定人群的需求。例如，可以对于某些特定行业的劳动者提供更高的医疗保险待遇、更灵活的失业保险政策等。此外，提高社会保险制度的灵活性还需要加强政府和企业之间的合作。政府可以提供相关的政策支持和财政资金，帮助企业提供更加灵活和多样化的社会保险福利。同时，企业也需要积极参与和推动社会保险制度的改革，为员工提供更好的保险福利和服务。综上所述，提高社会保险制度的灵活性是在人力资源管理中应对挑战的重要对策。通过灵活的参保方式、保险范围和待遇标准以及政府与企业的合作，可以更好地满足不同人群的需求，提高劳动力市场的适应性和灵活性。

### （二）强调公平性

首先，社会保险的参与者应该享有平等的权利和义务。无论是雇主还是员工，都应该有相同的机会参与社会保险制度，并享受相应的权益。社会保险制度应该建立在公正的原则上，确保每个人都能够平等地享受社会保险的保障。其次，社会保险的缴纳和领取应该基于公平的原则。社会保险的缴费应该按照每个人的工资水平来确定，确保高收入人群和低收入人群的缴费比例是相对公平的。同时，社会保险的福利待遇也应该按照参保人的实际需求和贡献进行测算和发放，避免出现过高或过低的福利差异。此外，社会保险的制度设计应该兼顾公平和效率。社会保险制度应该建立在公共利益的基础

基础上, 同时也要考虑经济和社会的可持续发展。保险费率 and 资金运作规则的设计应该尽可能保证公平性和效率性的统一, 避免出现因公平性考虑过度而导致资源浪费或效率低下的情况。另外, 社会保险的运营和管理应该透明和公开。社会保险的制度和规则应该向公众充分公开, 确保参保人和缴费人能够了解和监督社会保险的运作。同时, 相关机构和管理者应该加强对社会保险制度的监管和审计, 保证资源的合理利用和公平分配。总之, 强调公平性是社会保险在人力资源管理中的重要对策。通过确保参与者的平等权利、缴纳和领取的公平原则、制度设计的公平与效率兼顾以及运营管理的透明和公开, 可以有效促进社会保险的公平性, 提高人力资源管理的效果。

### (三) 加强监管措施

为了确保企业按照法律法规的要求缴纳社会保险, 需要加强对企业的检查和审计工作。相关部门可以通过定期或不定期的检查, 核实企业是否按时足额缴纳社会保险费, 是否为员工办理了社会保险登记手续, 是否存在欠缴、少缴或逃缴社会保险费的情况等。同时, 还可以通过对企业的财务报表进行审计, 发现并纠正企业存在的社会保险问题。还可以建立匿名举报渠道, 让社会各界人士可以向相关部门举报违法违规行为。相关部门要对举报进行认真核实, 并依法追究相应责任人的责任。此外, 还可以建立奖惩机制, 对社会保险违法违规行为给予严厉处罚, 对举报人给予一定的奖励, 以鼓励更多的人参与到社会保险监管中来。监管部门需要不断提升自身的能力和水平。可以通过培训和学习, 提高人员的专业知识和技能, 使他们能够熟悉社会保险法律法规, 了解最新的政策和规定, 掌握监管工作的方法和技巧。同时, 还可以加强与其他相关部门的协作和沟通, 共同推进社会保险监管工作的有效实施。监管部门还需要加强信息共享和数据整合工作。可以通过建立信息平台, 将不同部门和机构的数据进行整合, 实现信息的共享和交流。这样可以更加准确地了解企业的社会保险情况, 及时发现和解决问题, 提高监管的精准度和有效性。

### (四) 提供更好的教育和宣传

组织员工参加有关社会保险的培训课程, 包括社会保险制度的基本知识、政策变化和操作流程等内容。通过培训, 提升员工的社会保险意识和理解力, 使他们能

够主动了解和维护自身权益, 减少因对社会保险了解不足而产生的疏漏和误解。通过内部宣传和外部宣传的方式, 普及社会保险相关知识, 向员工宣传社会保险的重要性、作用和收益。例如, 可以在内部员工通讯、企业网站或内部社交媒体平台等渠道发布关于社会保险的文章、宣传材料或案例分析, 提醒员工关注社会保险问题, 并解答他们的疑问和烦恼。为员工提供个性化的社会保险咨询服务, 帮助他们解决在社会保险方面的问题和困惑。通过与员工的一对一沟通, 了解他们的实际需求和困扰, 提供专业化的答疑解惑服务, 并给予个性化的社会保险规划建议, 帮助员工最大限度地享受社会保险的权益。在新员工入职培训或员工职业发展培训中增加有关社会保险的课程内容, 包括社会保险制度概述、个人权益保障和投保注意事项等。通过将社会保险相关知识融入薪酬福利课程中, 提高员工对社会保险的重视和认知, 进一步推动员工参与社会保险的积极性和主动性。

### 结束语

社会保险在人力资源管理中是一项重要的工作, 但目前仍存在一些问題。通过此论文的研究, 我们可以看到社会保险缺乏灵活性、不公平性以及可能存在滥用和损害的问题。为了提高社会保险在人力资源管理中的效果, 我们需要采取一系列对策, 包括提高社会保险制度的灵活性、强调公平性、加强监管措施以及提供更好的教育和宣传。这些对策将有助于改善社会保险制度的贡献和整体组织效益, 提高员工福利和整体组织绩效。

### 参考文献

- [1] 胡妮嫒. 社会保险在人力资源管理中的问题及作用[J]. 现代企业, 2021(07): 15-17.
- [2] 于军华, 辛瑞涛. 社会保险在人力资源管理中存在的问题及对策研究[C]//中国国际科技促进会国际院士联合体工作委员会. 财经与管理国际学术论坛论文集, 2021: 5-7.
- [3] 林明华. 社会保险在人力资源管理中存在的问题及对策[J]. 今日财富(中国知识产权), 2019(05): 126-127.
- [4] 尤磊. 浅谈社会保险在人力资源管理中存在的问题及对策[J]. 中国商论, 2018(21): 53-54.
- [5] 陈璇. 社会保险在人力资源管理中存在的问题及对策[J]. 全国商情, 2020(01): 46-47.