

Analysis on the Positive Role of Social Insurance in Enterprise Human Resource Management

Chunmei Liu

Taiyuan No.1 Thermal Power Plant, Guodian North China Electric Power Co., Ltd., Taiyuan, Shanxi, 030021, China

Abstract

In the new era, human resource management has become the main means for enterprises to improve the work efficiency and stimulate the enthusiasm of employees. To improve the level of human resources management of enterprises, we must pay attention to the welfare protection of employees, especially the payment of various social insurances that are closely related to the interests of employees. Based on this, this paper focuses on the positive role of social insurance in enterprise human resource management for reference.

Keywords

social insurance; enterprise; human resource management; function

社会保险在企业人力资源管理中的积极作用分析

刘美春

国电华北电力有限公司太原第一热电厂, 中国·山西太原 030021

摘要

新时代,人力资源管理已经成为企业提升员工工作效率,激发员工工作积极性的主要手段。提升企业的人力资源管理水平,必须要重视企业员工福利保障,尤其是与职工利益息息相关的各项社会保险的缴纳。基于此,本文重点针对社会保险在企业人力资源管理中的积极作用进行了详细的分析,以供参考。

关键词

社会保险;企业;人力资源管理;作用

1 引言

在现代企业管理中,人力资源管理已经是必不可少的组成部分。而且企业在先天逐利性特点的影响下,要想实现更进一步的发展,必须要重视人力资源管理的重要性,时刻关注企业员工的切身利益。而对于企业员工来说,基本工资的保障和社会福利是最有效的激励手段。尤其是社会保险,可以有效激发起员工的工作热情,进而有效提升企业人力资源管理质量。

2 社会保险对企业人力资源管理的积极作用

以中国山西省我单位城镇职工社会保险为例,2019年基本养老保险单位缴费比例为职工上年月均工资的16%,个人缴费比例8%;基本医疗保险,单位缴费比例8%,个人缴费比例2%;工伤保险单位缴费比例0.55%;生育保险单位缴费比例为0.4%,生育保险2019年8月保留险种并入基本医疗保

险;失业保险单位缴费比例为0.7%,个人缴费比例0.3%,另外企业还为职工缴纳企业年金及补充医疗等。各项社会保险不仅保障人们正常生老病死的方方面面,而且对于现代企业的人力资源管理有十分积极的推动作用。因此企业要想获得更进一步的发展,就必须重视人力资源管理。从企业员工的切身利益出发,只有为员工提供相应的福利保障,才能够真正有效的激发员工的工作热情,促进企业的发展。

2.1 提升企业员工的工作积极性

在现代企业的人力资源管理中,为员工缴纳社会保险可以有效提升员工的工作积极性。首先,社会保险已经成为企业员工的基础保障,是员工应有的福利待遇。加强社会保险可以让员工没有任何后顾之忧的投入到本职工作当中,有效激发员工对于本职工作的完成积极性与热情。也就是说,在企业的人力资源管理工作中,要树立“以人为本”的工作理念,加强对员工切身利益的考虑,将给到员工的福利待遇体现到

实际工作、生活、健康当中,尽可能的激发并提升员工的工作积极性,实现企业经济效益的最大化^[1]。

2.2 降低企业的用人成本

在现代企业的人力资源管理中,为员工缴纳社会保险可以明显降低企业的用人成本。社会保险主要包含医疗保险、工伤保险、养老保险、失业保险以及生育保险等,其保障范围几乎已经涵盖了人一生当中所遇到的所有重大事情。只要是企业的正式员工,企业都应当为其缴纳社会保险,加强企业用人成本的控制,确保在企业员工发生意外事故的时候,企业无需承担巨大的经济压力。例如,如果某位员工在工作期间出现了工伤,那么该员工就可以通过工伤保险来获得相应的医疗赔付,而企业则无需支付这笔费用;职工生病住院,医疗保险会报销相当比例的医疗费用,减轻职工企业的负担等等,还有很多应当由企业支付的费用,也可以转化为相应的保险支付。这样企业的人力资源管理成本就会大大的降低,企业积累起来的资金数量就不会受到影响,企业的经济效益也就可以得到保障。也就是说,对于企业来说,为了实现可持续发展,必须要意识到为员工缴纳社会保险的重要性,并不断的完善企业的社会保险体制^[2]。

2.3 提升企业的生产力

在现代企业的人力资源管理中,为员工缴纳社会保险可以提升企业的生产力。因为社会保险的缴纳与企业的整体利益、企业员工的个人利益均有着十分密切的联系。如果企业无法获得良好的经济效益,那么企业员工的福利保障也就会受到影响。也就是说,在企业人力资源管理中,企业应当不断的优化社会保险管理制度,加强企业员工切身利益的保障力度,让每一位企业员工都可以获得心理上的安全感;同时,将企业的经济利益作为增加企业员工安全感的渠道,让企业员工对企业保持高度的忠诚,避免出现消极怠工的现象。所以,企业的人力资源管理应当根据企业的实际情况,根据企业员工的实际需求,为企业员工缴纳社会保险,并适当的调整社会保险的缴纳基础,进而激发企业员工的生产力,实现企业生产力的提升^[3]。

2.4 保证企业员工队伍的稳定性

在现代企业的人力资源管理中,社会保险可以保证企业员工队伍的稳定性。例如,无论是品牌、资金还是人才,中

小企业与大型企业相比,均不存在任何优势,他们在市场竞争中的生存也异常艰难。在这种情况下,相当一部分的中小企业就不愿意从企业的经济利润中规划出一部分作为企业员工社会保险的专项缴纳费用。所以,在没有社会保险保障的情况下,企业员工就不会对企业产生较强的归属感。而这也是中小企业人才频繁流动的主要原因。而人才的不稳定,就会对企业的稳定发展产生巨大的影响。另外,很多企业属于劳动密集型企业,只有一定的劳动力支撑,企业才能够在激烈的竞争中获得生存并发展,而不为员工缴纳社会保险,就会使得企业员工的流动性更为频繁,进而增加企业的用人成本。长此以往,企业就越不愿意为员工缴纳社会保险,而员工因为没有足够的保障,就会频繁的跳槽。一旦出现恶性循环,企业的用人成本将会越来越大。

而且,很多大型企业或者经验相对丰富的企业都已经意识到了企业员工大量流失对于企业发展的影响,所以对于人才也给予了高度的重视,想尽办法留住人才,防止出现人才流失的现象。即企业要意识到为企业员工缴纳社会保险的重要性,通过社会保险来给予员工最大的安全感,让员工对企业产生强烈的归属感,激发企业员工的积极性与热情,避免人才流失增加企业人力资源管理的工作压力,进而影响企业的发展。从另外一种角度分析,社会保险的缴纳、转移等手续具有一定的繁琐性与复杂性,企业一旦为员工缴纳了社会保险,那么在员工离职或者跳槽的时候就需要经过非常复杂的流程和手续。如果员工在离职之后短时间内无法找到合适的工作,那么还需要个人全部承担社会保险的费用。这样的利弊摆在员工面前,员工就会重新衡量离职或者跳槽行为。企业人力资源管理的难度也就得到了降低,企业员工的流动性也就得到了控制。综合以上几点,企业为员工缴纳社会保险,认真执行社会保险制度,就会最大限度的保障企业员工队伍的稳定性。

3 企业人力资源管理中社会保险的及常见问题

3.1 没有意识到为员工缴纳社会保险的重要性

现阶段,很多企业的人力资源管理,还没有意识到为员工缴纳社会保险的重要性,所以并没有根据企业的实际情况进行社会保险体制的制定和落实。另外,还有少数人力资源管理人员过于注重眼前的利益,而没有考虑更加长远的利益,并没有意识到社会保险的重要性,还没有采取相应的管理措施。

3.2 缺乏完善的社会保险制度

在社会经济快速发展的情况下,物价水平越来越高,人们日常生活的成本也在不断的增加,社会保险缴纳的金额也在不断的调整。所以,面对保险基数的不断增多,少数企业的社会保障工作就在监管不到位的情况下出现了问题,对企业员工的既得利益产生了影响。对于企业员工来说,在缴纳了一定的保险费用之后,在日常生活中还需要面临逐渐增大的生活开支,与此同时社会保险的回报预期与实际效果却不尽如人意。

另外,社会保险制度的不完善,还表现在以下几方面。第一,企业员工与机关事业单位的员工在社会保险缴纳方面的公平性有待优化;第二,中国东部地区与西部地区的社会保险水平具有一定的差距;第三,流动性员工与农民工在参加社会保险以及转移社会保险方面面临着一定的阻碍。

3.3 缺乏完善的人力资源管理结构

一个完善的人力资源管理结构,主要包含两方面:第一社会保险制度,第二人力资源管理计划方案。只有保证人力资源管理结构的完整性,才能够提升人力资源管理质量,为企业员工的稳定生活提供保障。但是由于中国企业缺乏较强的社会保险意识,缺乏充足的人力资源管理人员,没有较强的人力资源管理力度,使得中国的社会保险发展方案的制定也得不到有利的保障。由此可见,人力资源管理结构的不完善,不仅会对社会保险的积极作用产生限制,还会影响企业人力资源管理水平的提升。

3.4 管理人员业务能力有待提升

一名合格的管理人员,应当要对企业的发展趋势有一个深刻的理解,再以此为基础制定企业社会保险的发展规划方案。而管理人员业务能力的强弱,就会影响社会保险对于企业人力资源管理的积极作用。中国部分企业的社会保险管理工作一直没有匹配上专门的负责人员,只是让企业的财务人员兼职处理。但是这些财务人员并没有足够的社会保险管理经验,更加没有专业的社会保险管理技能。所以,这部分企

业的社会保险管理工作效果并不理想,进而也限制了企业的人力资源管理水平的提升。

4 发挥社会保险对人力资源管理的积极作用的 有效措施

要想有效发挥社会保险对人力资源管理的积极作用,就必须要做好以下三点。第一,组建一支高素质的、工作能力强、道德素养高的管理团队。对于管理人员的培训,不仅要使其掌握一定的人力资源管理知识,还要将人力资源管理知识与社会保险专业知识进行融合;更要重视管理人员工作能力的提升,实践经验的积累。第二,加强社会保险重要性的宣传,使企业内部的所有人员都意识到缴纳社会保险的重要性,进而积极配合社会保险制度管理在企业内部的落实完善。第三,根据企业的实际情况以及企业员工的实际需求针对性的制定社会保险发展规划,完善社会保险管理方案。

5 结语

综上所述,社会保险对于中国企业人力资源管理有着非常积极的促进作用,可以提升企业员工的工作积极性,保证企业员工队伍的稳定性,进而实现员工与企业、个人与集体的共同发展。同时,社会保险还可以降低企业的用人成本、提升企业的生产力。但是由于中国的人力资源管理起步较晚,在实际的人力资源管理工作中,还有很多有待完善。所以,我们还要付出更多的努力,让更多的企业意识到人力资源管理的重要性,意识到社会保险的积极作用,并针对性的制定各种人力资源管理措施,为企业员工的福利提供保障。

参考文献

- [1] 李士伟. 企业人力资源管理中社会保险的积极作用探讨 [J]. 现代营销(下旬刊),2018(10):204.
- [2] 文英. 企业人力资源管理中社会保险的积极作用 [J]. 现代经济信息,2018(04):147.
- [3] 许亚新. 社会保险对企业人力资源管理的正向作用研究 [J]. 中小企业管理与科技(上旬刊),2017(11):33-34.