The incentive effect and optimization strategy of social security benefits in human resource management

Ting Yang

Shaanxi Building Materials Technology Group Co., Ltd., Xi'an, Shaanxi, 710000, China

Abstract

The competition between enterprises has become increasingly fierce due to the development of the market economy and changes in organizational structure. Social security benefits are an important component of human resource management, playing a crucial role in ensuring the retention of talents and the long-term development of enterprises. Social security benefits not only affect the rights and interests of employees themselves, but also enhance the effectiveness of human resource management and bring more talents to the enterprise. After introducing the concept of social security benefits in human resource management, this article elaborates on the incentive effects of social security benefits in human resource management, points out the problems encountered in social security benefits and corresponding strategies, and provides reference and guidance for enterprises to innovate their human resource models.

Keywords

human resources; Social security benefits; Incentive effect; Problem; strategy

人力资源管理中社保福利的激励效应与优化策略

杨婷

陕西建材科技集团股份有限公司, 中国·陕西 西安 710000

摘要

企业之间的竞争因为市场经济的发展和组织结构的变化而变得越来越激烈。社保福利是人力资源管理的重要组成部分, 对于保证人才的留存和企业的长期发展起到关键性的作用。社保福利不但关系着员工自己的权益, 还可以加强人力资源管理的效果, 为企业带来更多的人才。本文对人力资源管理中社保福利的概念介绍后, 阐述了社保福利在人力资源管理中做出的激励效应, 指出了社保福利中遇到的问题和对应的策略, 为企业创新人力资源模式提供借鉴和参考。

关键词

人力资源; 社保福利; 激励效应; 问题; 策略

1 引言

随着国内外政策环境的变化, 企业在人力资源管理上面临越来越复杂的形势。国家已经出台一系列与劳动保护有关的法律法规, 所以企业应深入解读人力资源管理政策, 为员工提供合乎规范的福利保障, 增强员工的归属感和安全感, 提升员工的留存率, 降低企业的人力资源管理成本。社保福利作为人力资源管理中的关键环节, 在实际运营中会出现一些问题, 打击员工的工作积极性, 不利于促进企业的长期健康发展。所以如何解决现阶段人力资源管理中的社保福利问题成为管理者应重点思考的问题。

2 人力资源管理中社保福利的概念

社保, 即社会保险, 是指国家通过某种手段分担居民

风险, 保障居民医疗、养老等基础权益, 采用强制举措, 实现大多数人参与的一种收入再分配方式。社保福利是指企业通过颁布和落实某些人力资源制度以维护员工的基础权益, 充分尊重员工的生命健康权和合法劳动权的管理手段。社保福利主要包括医疗、养老、生育、工伤、失业等方面, 确保员工可以获得基础保障^[1]。企业在人力资源管理中开展有效的社保福利不仅是企业履行社会责任的体现, 更是我国对劳动者进行权利保护的具体表现。社保福利贯穿员工从入职到离职的全部阶段。企业应为新入职员工建立社保账户, 采集和登记员工信息, 办理完善的社保手续, 确保员工可以享有基础的社会保障。企业应主动为员工缴纳医疗保险、养老保险、生育保险等基础保障, 切实保障员工的个人权益, 增强员工的安全感, 减少人才流失。企业人力资源管理部门和财务部门应搭建完善的社保缴纳机制, 保证社保费用的按时支付, 避免因划款问题导致员工权益受损。企业应建立完善的社保流转机制以应对员工离职, 做好社保账户的转移, 保证员工社保权益的及时接续, 避免因离职发生断缴的问题。

【作者简介】杨婷(1988-), 女, 中国陕西西安人, 硕士, 人力资源管理师, 从事人力资源信息化、社保管理研究。

3 人力资源管理中社保福利的激励效应

3.1 降低企业运营成本

对于企业或者机关单位而言，为员工缴纳社保是一项固定的经济支出，这就容易出现不为员工缴纳社保或者延迟缴纳的问题。从长远视角来看，这会为企业带来更多的不可控管理风险，增加企业运营成本。及时缴纳社保会缓解员工的不安全感，增加其归属感，调动员工的工作积极性，减少不必要的人力资源管理成本。所以从这一角度来看，社保福利的稳定运行可以大幅度降低企业整体运营成本，提升人力资源管理效率，促进企业的长期健康发展。

3.2 激发员工的工作热情

社保福利可以保护员工自己的基本利益，帮助员工在一个感到安全舒心的环境中进行工作。企业要懂得保障员工的各项权益，解决员工比较关心的问题，为员工营造一个好的环境，使员工可以在企业有安全感。社保福利可以缓解员工的焦虑情绪，让他们有更多的时间与精力去工作，获得更多积极的情绪价值，促进企业的发展。好的社保福利缴纳机制可以使每个员工都获得一样的健康保障，显示企业对待员工的公平性，减少员工的抱怨和不满，提升团队的思想凝聚力，做好人才储备，为企业提供更多的人才竞争力。

3.3 减少企业的经营管理风险

企业虽然为员工缴纳社保会产生经营成本，但是员工一旦发生工伤或者意外就会启动社保赔偿机制，这样不仅使员工获得应有的经济补偿，还会使企业避免额外的经营支出^[2]。社保制度的实施使企业经营风险实现部分转移，避免风险自留，也可以减少赔偿纠纷，实现企业的管理目标。

4 人力资源管理中社保福利存在的问题

4.1 社会福利缴纳机制不够完善和规范

第一，有些企业为了减少经济支出并未按照规定为员工缴纳社保。这种情况严重损害了员工的基础权益，也会增加企业在税务、工商等方面的核查风险。一旦相关部门审查出问题，企业将面临巨大数额的罚款，严重影响企业的信誉和品牌影响力。第二，有些企业存在社保漏缴的情况，即在某种情况下企业未能为员工缴纳社保^[3]。这种情况多发于经营状态不佳的企业，会优先考虑其他项目支出，导致员工社保断缴。这不仅使员工的基础权益得不到保障，还有可能出现社保存在更大的缺口需要补充。第三，有些企业会为员工按照当地最低的社保标准缴纳社保，导致员工的实际权益比较少。从短期来看企业会降低运营成本，但是会打击员工的工作热情，提升职工离职率，导致人才的大幅度流失。

4.2 社保信息系统亟待完善

有些企业还在采用人工输入系统和填写纸质档案的形式对待社保工作，这就容易引起有些信息没有录入完整或者出现错误的问题，让社保管理的效率很低。在企业发展越来越

越快的今天，企业人力资源规模在不断扩大，社保的工作内容也越来越多，但是传统的社保系统不能及时显示社保申报和缴费的情况，让人力资源部门很难获得有效的信息。如果社保出现问题，企业就要承担一些经营上的风险。社保福利系统没有和其他人力资源管理系统建立深刻的联系，让信息很难在各个系统之间互相分享和流转，数据信息的传输不够快速，影响员工的效率。传统的社保信息系统会增加社保流程的复杂性，提高不同部门之间的沟通成本，让各项政策的传达不够及时，影响申报质量。举个例子，企业因为社保信息系统更新的不及时可能会出现员工重复缴纳或者没有缴纳的问题，使员工的基本利益得不到好的保障，打击他们的工作积极性。社保信息系统的落后使管理层不能深刻解读社保政策，容易出现错误的决策，不利于企业经理人做出科学的决策。

4.3 员工对社保福利的认知程度不足

有些员工不关心自己的社保缴纳情况，缺乏应该有的福利意识，这很有可能影响自己的利益。首先，员工对社保的作用认知不够，无法利用社保知识解决遇到的一些问题。举例来说，员工不清楚自己拥有的保险类型，不能选择合适的保险处理遇到突发问题，在不知情的状况下花费了一些本可以避免的费用。其次，有些员工对社保的认知不够全面，会出现滥用社保项目的情况，不能使社保发挥自身真实的使用价值。有些员工会为了追求短期的经济利益而忽视制定长期的福利保障方案。然而，企业宣传社保的工作不到位，很难使员工产生深层次的价值认知。有些员工会因为工作或者生活事务忙乱顾不上关心自己的社保情况，使其没有足够多的时间和精力去了解社保政策，这就需要合理安排自己的时间，平衡生活和工作的精力，提升认知水平^[4]。

5 人力资源管理中社保福利的优化策略

5.1 建立完善的社保福利缴纳制度

建立社保福利缴纳机制是保障员工基础权益和提升员工凝聚力的重要内容。人力资源管理部门应与财务等部门进行沟通和协作，建立完善的社保福利缴纳制度，制定清楚简单的社保申报流程和步骤，降低员工的执行难度，提升社保管理质量。企业可以通过建立统一的人力资源管理系统使员工更了解自己的社保缴纳情况，能够在遇到问题的时候使用社保解决问题。社保福利缴纳制度可以方便员工快速查询社保，还能增加他们对社保的了解和关注程度，做到社保缴纳数据的透明公开，增强员工对企业的认同感和归属感。深化企业和社保机构的合作，可以及时了解企业的社保缴纳情况，保证企业中每位员工的社保信息都不出现错误。人力资源部门和社保机构要做到定期的审查和沟通，仔细核对员工的社保缴纳信息，及时发现和纠正疏漏之处，保证信息的准确性。企业通过这种方式可以规避因为社保信息出错而带来的法律风险，增强员工的满意度和归属感，减少人才因社保

福利不足而产生的离职问题。社保是企业为员工提供的基础保障，也是企业一定要给员工办理的。社保作为基础保障是低水平和片面的，所以企业可以给员工补充商业保险、护理险等补偿保障方案，最大程度上改善社会保障的结构，保护员工的权益。高水平的社保体系可以满足员工的不同需求，缓解员工的后顾之忧，提升员工的风险抵御能力，调动员工的工作积极性，强化其归属感，提升忠诚度。企业在建立社保缴纳机制时应立足于自身情况，通过发放调查问卷和设立匿名信箱等途径了解员工对社保福利的真实想法和意见，做好社保制度的持续性改进，保证社保工作的顺利开展。企业要做到以人为本，充分尊重员工的想法，为员工积极寻求更好的社保福利制度，从而为员工创造轻松愉悦的工作环境，提升人才质量，使企业可以在激烈的市场竞争中立足于不败之地。

5.2 加大社保信息化建设

随着信息技术的发展，企业应将大数据、云计算等计算机技术引入社保信息系统建设中，减轻人力资源管理部门的压力、减少人工失误、提升员工满意度。第一，企业必须建立一个统一整体的社保信息管理系统，将员工的基础信息、社保缴纳以及其他相关信息进行集中上传，并做好分类工作，便于相关人员查询。系统应具备动态调整功能，保证其可以对数据信息进行更新调整，保持数据处于最新状态，使人力资源管理部门可以及时了解员工的社保缴纳情况。第二，企业可以研发或者引进社保软件，便于员工在手机上可以查看社保信息，提升社保查询的透明度，增强社保意识，提升员工的忠诚度。社保软件要做到界面简单干净，保证员工可以直观快速找到自己的社保信息，还要保护员工个人的信息，不要出现信息泄露的问题，使员工可以放心使用。人力资源管理部门要不断挖掘社保数据的价值，及时了解和识别看不见的社保风险^[5]，全面了解员工对社保的想法，及时找出不利于社保发展的原因，并做好调整。人力资源管理部门可以通过分析社保缴纳记录发现员工存在断缴或者未缴纳社保的情况，从而及时补缴或者做申报，尽可能保证员工的利益。企业通过对社保数据的分析了解员工对社保的认知水平，安排有效的培训和推广服务，促进员工全面持续地发展。

5.3 增强员工对社保的重视程度

企业可以为员工安排有用的知识培训或者宣讲会，帮助员工学习最新的社保政策，加深员工对社保的理解和运用。培训不仅要包括丰富的专业知识，还要具备实践操作讲解的内容，让员工试着自己去查询社保，了解自己的社保权益。员工可以通过采用小组讨论的方式表达自己对社保的看法，各抒己见，加深自己对社保的理解，做到理论和实际的结合，增强员工对社保的重视。

企业可以拓宽社保宣传的渠道，做到线上和线下一起宣传，扩大宣传覆盖范围。企业利用微信公众号和微博等平台宣传社保政策，使员工了解社保政策的变化，合理运用社保法规解决自己的难题。企业通过组建社保宣传团队解答员工的社保问题，为员工提供谈话的机会，鼓励他们分享自己对社保的看法，让员工真实感受到社保是有用的。企业要把员工的社保认知水平与绩效考核联系在一起，使员工可以从思想层面重视社保学习，而企业要对员工的学习情况进行检查，鼓励员工开展自主化探究，提升员工的思想凝聚力。

6 结语

社保福利对保障员工权益和促进企业发展起到很明显的激励作用。但是社保福利政策在实际开展中会遇到一些问题，这就需要企业采取多种策略进行优化改进，提升员工的社保意识，促进企业的稳健发展。

参考文献

- [1] 王梦. 国企人力资源管理中薪酬福利的激励策略优化分析[J]. 中文科技期刊数据库(全文版) 经济管理, 2025(01): 152-154.
- [2] 吴媛媛. 国有企业人力资源管理中社保服务的提升与优化[J]. 石油石化物资采购, 2024(08): 211-213.
- [3] 范钦. 企业人力资源管理中社保管理存在的问题与对策探讨[J]. 经济师, 2025(01): 274-275.
- [4] 石磊. 人力资源管理对事业单位员工绩效的影响: 以激励因素为中介变量的分析[J]. 中文科技期刊数据库(全文版) 经济管理, 2024(03): 49-52.
- [5] 洪莉. 企业人力资源激励机制中的薪酬和福利制度问题与对策[J]. 中文科技期刊数据库(全文版) 经济管理, 2025(01): 158-161.