

社会保险在人力资源管理中的作用探析

王娜

(冀中能源邢台矿业集团有限责任公司生活后勤服务分公司,河北 邢台 054000)

摘要:社会保险是社会保障制度的重要组成部分,主要包括养老保险、医疗保险、生育保险、失业保险及工伤保险,在整个社会保障体系中占有十分关键的地位。作为一种福利保障,社会保险可最大限度保障劳动者的权益,在保障人力资源管理工作有效开展中发挥着重要的作用。本文先从激励作用、提升企业生产力、稳定员工队伍、减轻企业人力资源负担四个方面分析论述社会保险在人力资源管理中的作用,进而结合人力资源管理需求提出强化社会保险在人力资源管理中作用的策略。

关键词:社会保险;人力资源管理;企业

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2020.34.154

社会保险是企业人力资源管理的重要内容之一,是企业为员工所提供的一种福利保障,无论是其中的养老保险、医疗保险还是失业保险和工伤保险,均可以从员工的自身权益出发,确保员工享受到实惠。为更好保障劳动者的切身权益,推动企业获得更好的发展,对强化社会保险在人力资源管理中作用的策略作系统的分析探讨十分必要,必须予以充分的重视。

1 社会保险在人力资源管理中的作用

1.1 可激励员工工作积极性

社会保险的健全不单单体现着国家与企业对劳动者权益的重视,更体现着“以人为本”和人为关怀为原则的管理原则。企业通过给员工购买社会保险,可以很好的解决员工的各项顾虑,在消除各项顾虑的同时可以更加专注于工作,以此产生主人翁意识,提升工作责任心^[1]。更为重要的一点是,通过将社会保险制度落实于人力资源管理工作中,可以大大强化员工对企业文化的认同感,工作中不易出现不满情绪,工作更加专注和积极,可以为企业创造更高的价值。

1.2 可提升企业生产力

社会保险对企业的短期发展和长期发展均有十分重要的意义,已然成为企业更好开展人力资源管理工作并获得良好经济效益的抓手,是保障企业与员工获得双赢的重要手段。企业通过为员工缴纳社会保险可为员工带来归属感和安全感,保障了员工的切身利益,在工作积极性提升的同时势必可以提升企业生产力。员工可以以更加饱满的精神参与到企业的生产经营工作,在生产中不易出现分心和效率低下的问题,更愿意将企业作为自己的家,为愿意贡献自己的更多力量,力往一处使。在企业人力资源管理过程中,为更好激发员工工作积极性,提升企业劳动生产能力,可以考虑按照企业员工的职位和资历来适当调整社保基数,以此更好增强员工的荣誉感和成就感,确保企业获得更好的发展。

1.3 可稳定员工队伍

社会保险是企业开展人力资源管理的一项重要内容,更是企业获得长远发展的战略,必须予以充分的重视。随着劳动者法律意识的增强,对自己合法的权益越来越重视,在面试时均会询问人力资源有关于社会保险的问题,若企业没有给予员工社会保险这项福利,极大可能会招聘失败。但是同样给员工购买社会保险,购买基数高的企业往往在招聘员工时的优势更加凸显,成功率更高,由此也表明社会保险在企业顺利招聘员工中发挥着重要的作用,企业可以获得更多、更好的人才。另外,社会保险是一项长期支付计划,尤其是养老保险要求劳动者在购买时间满15年以上才可享受,因而员工需要在较长的时间内为企业服务,若在此阶段提出离职终止与企业的劳动关系,则社会保险也会被终止,社会保障会受到较大的影响。员工在离职的问题上会更加谨慎,离职会更加理性和客观,因而会很大程度上降低员工离职率。由此可见,社会保险对于企业招人和留人均有很大的作用,可保证企业员工队伍的稳定性,有助于人力资源管理工作的高效开展。

1.4 可减轻企业人力资源负担

社会保险从多个方面对劳动者的合法权益作出了规范,通过完善社会保险可以大大减轻企业工伤和生育等资金支出。目前来看,社会保险已然成为一个企业招聘员工的优势之一,诸多企业开始将自身待遇转变为社会保险待遇,人力资源管理压力和负担随之降低,这对企业获得良好经济效益至关重要^[2]。详细来说,在《劳动法》健全之前,员工的工伤和生育等费用均需要由企业来承担,这对企业来说是一笔较大的开支,一些中小微企业无法承担,而在《劳动法》不断健全背景下,工伤和生育等费用均由社保基金来支付,大大减轻了企业的负担。另外,当企业按照法律规范为员工缴纳社会保险时,若员工在此期间发生工伤和意外事件则可以在保险范围内获得赔偿,这些意外事件所产生的费用均由保险公司来承担,企业经营风险可以由此大大降低,这对于中小微企业来说十分关键。因此,总的来说,企业通过给员工缴纳社会保险,不仅可以减轻企业生产经营过程中的负担,而且也很大程度降低了经营风险,可确保企业获得稳定的经济效益。

2 强化社会保险在人力资源管理中作用的策略

企业要确保社会保险在人力资源管理中发挥更大的作用,必须进一步立足于企业发展现状和需求,从自身出发,有针对性的完善社会保险制度,构建更加合理的人力资源管理体系。总的来说,企业在强化社会保险在人力资源管理中的作用时,可以重点做好两方面的工作,即完善企业社会保险模式,规范企业社会保险制度。需要注意的一点是,企业在社会保险模式完善时要确保可行性和科学性,将社会保险等级与员工的业绩相挂钩,促使社会保险完成战略模式的改变,即由“有没有”转变为“好不好”^[3]。除此之外,可以根据员工的工作表现和业绩来提升福利待遇程度,加强社会保险的落实能力。

3 结束语

人力资源管理工作要实现激发员工工作积极性和主观能动性的目的,必须切实解决好员工的薪资福利和社会保险,确保员工可以享受到多种福利待遇。鉴于社会保险与人力资源管理工作有着十分密切的关系,可直接影响和决定人力资源管理成效,因而企业要进一步做好社会保险工作,进一步完善企业社会保险模式,规范企业社会保险制度,为人力资源管理工作提供强有力的抓手,以此帮助企业实现预期的生产经营目标。

参考文献

- [1]刘晓卉.社会保险与人力资源管理关系探讨[J].市场观察,2020,792(04):92.
- [2]谗春雷.人力资源管理中社会保险工作的开展方式探究[J].中国产经,2020,255(23):82-83.
- [3]滕莉.社会保险人力资源方面存在的问题与对策分析[J].经营者,2020,034(08):222.

作者简介:王娜,女,民族:汉,籍贯:安徽萧县,经济师,研究方向为企业人力资源管理。