

社保在人力资源管理中的地位和作用

武祥臻

郯城县人力资源和社会保障局, 中国·山东 菏泽 274700

【摘要】人力资源管理的本质是经济学和人本思想,其涉及到人力资源规划、绩效、薪酬等多项工作,人力资源管理的质量直接影响到企业的发展前景。本文主要分析了新经济下社保人力资源管理的不足之处,提出了其相关的解决措施。

【关键词】新经济形势下;社会保险制度;人力资源管理

引言

我国经济的快速发展也影响了各企业之间的激烈竞争,企业产业链结构逐渐转型优化,区域分工更加密切。想要提高企业自身核心的竞争力就要使社会人才一志愿实现最大程度的配置。

1 在新经济形势下社保人力资源管理中的不足之处

1.1 对社保具体信息的公开程度不足

在新经济的环境下,企业应顺应社会经济的发展趋势,了解企业员工对薪酬待遇需求。这样才能掌握好社保工作的具体措施,加强企业对人才的招揽,给人力财经管理增加有力条件。但是,目前部分企业对待与社保情况不够开诚布公。少数企业可能出现短时间效益上的亏损,就对非编制员工的部分待遇进行了隐瞒。

在员工签订合同时,编制员工和非编制员工只知晓工资数目,对社保方面的具体情况不清楚。因为合同中没有涉及社保的相关具体内容,这就在待遇上和编制员工产生了差距,使他们在工作中丧失工作积极性^[1]。

1.2 当前财经管理制度不再符合企业快速发展的要求

当前信息化的发展,对社会各方面的运作起到了至关重要的作用。在当前时代背景的影响下,许多财经管理观念与要素已经发生了翻天覆地的变化,无形资产逐渐取代了有形资产在财经管理要素中占据的核心地位,但许多企业仍然没有充分意识到无形资产的重要作用,过去的财经管理制度也没有充分考虑到与无形资产相关的问题,严重制约和影响了企业的经济发展水平。

1.3 没有关注员工的具体需求

现如今,社会经济已经逐渐向现代集约类型转变,对于企业而言,其领导者越来越重视人才的重要性,坚持“以人为本”的原则,并把此原则视为企业发展的核心要素。然而,部分企业经常忽视了这一点,在社保规划方面较为墨守成规,

没有对企业员工的真实要求进行分析,一般企业只对编制内的员工进行待遇,会按照规定标准缴纳社保金额。而对于非编制的员工有些企业为了降低劳动纠纷产生的麻烦,减少管理风险,仅仅按照最低额度标准为合同工缴纳社保。对于临时工,甚至会完全无视社保福利的落实。实际上,企业中员工人数比重最多的恰恰就是合同工与临时工,假如这两类职员群体对企业缺乏归属感,那么企业的人力资源管理必然会一塌糊涂^[2]。

1.4 财经管理部门人员工作职能划分不够清晰

在财经管理制度中,工作人员因传统财经管理制度的影响,比较在意最后的管理结果,往往忽略了管理过程中的部分细节问题,阻碍了财经管理的完善,此外还会导致财务部门出现分配不平等或相互推卸责任的情况。另外,在财务管理中,财务部门对自身实际的工作责任不能完全认知,影响了企业的正常运行,阻碍了部门的工作效率无法提升^[3]。

2 在新经济形势下社保促进人力资源管理的有效策略

2.1 宣传社保信息

企业社保信息,应当透明化的向员工宣传。宣传社保信息可以让企业中的非编制员工更加全面掌握社保政策,避免员工在工作中产生负面情绪,建立社保和人力资源管理相互融合。因此,企业应根据实际情况制定社保宣传策略,充分体现社保

在员工待遇中的真实情况。这样不仅可以提高社保工作的有效实施,增强企业员工的凝聚力。促进员工对企业的认同感,让员工能主动的默契配合人力资源部门的管理工作^[4]。

2.2 引进专业的财经管理人才,提高财经管理部门的整体水平

人才的培养和发展是企业长远发展的重要途径,关系到企业自身的实力,主要原因是企业员工是每个企业的个体,企业在市场中的竞争实际上是人才的竞争,而专业的财经管理人员更是财务部门实现高效处理工作的主要力量。高级经济师在人才培养和管理方面有着绝对的话语权,所以企业在招揽财经管理人员时可以借助高级经济师作为招聘标准,在工作中培养财经管理人员的积极性并提高其自身的专业能力。此外,还可以指定奖惩制度来充分激发员工的工作效率,促进员工的主观能动性,使企业更加长远的发展。

2.3 明确财经管理部门人员的职能划分,增强管理意识

财经管理人员在自身的工作中能够明确自身的工作职责,认清企业发展的特点和规律,从而为企业制定切实可行的发展道路,表现自己的工作优势。在企业里不管是哪个岗位的员工都应各司其职,遵守企业发展规律,对自身的工作尽职尽责,加强自身执行力,确保财经管理工作的正常运转,时财经管理制度能够落实遵守^[1]。

2.4 强化财经管理人员的风险意识,提高财经管理工作的弹性

在企业的发展过程中不可能是一成不变的,总会出现或大或小的发展危机和挫折,这就需要员工具备一定的忧患意识。财务管理部门更是和企业的发展同脉相连,对企业的各种决策也有着一定发言权,所以财经管理人员在平时工作中应具备风险防范意识,能够及时准确的制定出应急策略,增强财经管理的工作效率^[2]。

3 结束语

在新经济环境下,各行各业的相互竞争日渐激烈,想要在市场中有立足之地,或是成为行业的佼佼者,企业就必须提高自身的综合实力,加强人才管理。而社保是人力财经资源管路的重要手段,不管是对于社会而言还是企业而言,有效的社会保障是可以实现人力财经管理的重要方法。此外,在当前疫情的经济环境中,社保政策的出台在一定意义下促进企业经济快速进入发展阶段。

参考文献

- [1]张洁. 新经济下搞好社保促进人力资源管理的方法分析[J]财会学习, 2020(28): 144-145.
- [2]翁丽玉. 新经济下搞好社保促进人力资源管理的方法分析[J]中国产经, 2020(17): 151-152.
- [3]要瑞利. 浅析针对财经管理工作中存在的不足略谈创新策略[J]. 现代经济信息, 2019(17): 156.
- [4]陈龙. 如何加强社保管理工作服务人力资源的管理探讨[J]劳动保障世界, 2019(23): 2.

作者简介:武祥臻(1975.10—)男;山东郯城;学历本科;高级经济师。