

中国特色高校养老保险制度改革

丁洁

西安外国语大学 陕西西安 710000

摘要: 随着高校的不断发 展,其中高校养老保险制度受到越来越多管理人员的关注。高校养老保险制度不仅与教职工个人有着紧密的联系,也与整体教育体系的发展与完善息息相关。本文基于中国特色高校养老保险制度改革进行分析,结合当前的现状和问题,探讨高校养老保险制度改革的必要性,旨在为今后的高校养老保险制度发展指明方向。

关键词: 中国特色;高校;养老保险制度

随着我国人口老龄化的不断加剧,养老保险制度改革已经成为全社会共同关注的焦点。高校作为事业单位的重要组成部分,其养老保险制度改革与教职工个人以及社会稳定发展都有着一定的关联性。因此在结合中国特色的视域之下,深入研究和推进高校养老保险制度改革,为当前以及后续管理工作提供一定的参考价值。

一、高校养老保险制度改革的必要性

(一) 应对人口老龄化的必然要求

随着人口老龄化趋势不断发展,老年人口比例不断上升,相应的养老保险负担也在日益加重。高校不仅是事业体系中的重要一环,在养老保险制度的改革上也有助于缓解社会养老压力,进而保障教职工的养老权益。高校通过一系列的改革措施,可以建立起更加符合社会经济发展需要的养老保险制度,为应对人口老龄化提供有力支持。

(二) 完善社会保障体系

养老保险制度作为保障社会长治久安的重要组成部分,其完善程度直接关系到整个社会保障体系的稳定性和可持续性。我国当前采用的养老保险制度不仅有多种模式,而且这些模式所使用的费用来源各异,而且在保障程度上也各不相同,无法从根本上保障整体公平性。只有对养老保险制度进行完善与发展,才能更好的发挥出养老保险的相应作用^[1]。

(三) 提升高校治理能力和水平

高校通过养老保险制度改革,可以优化高校人事管理制度,提高高校管理效能,推动高校治理体系和治理能力现代化。从整体的管理层面来看,这不仅有助于提升高校的综合实力和竞争力,也为高校的长期发展奠定了坚实基础。同时,改革还能够激发教职工的积极性和创造力,为高校的教

学、科研和社会服务等工作提供有力支持,保障高校的稳定运转^[2]。

二、当前高校养老保险制度的现状和问题

(一) 缺少一定的法律支持

立法滞后成为制约高校养老保险制度改革的重要因素。尽管我国社会保障体系不断完善,但关于高校养老保险的法律法规尚不完善,缺乏专门的法律条款进行规范。这导致高校在执行养老保险政策时面临无法可依的困境,缺乏明确的法律指导和有力的法律支撑。因此,高校养老保险制度改革缺乏足够的法律保障,改革进程受到阻碍。

(二) 制度建设体系不够完善

当前高校养老保险制度在设计上存在诸多不足,例如政策体系尚未健全、各项政策之间的衔接不够紧密等问题较为凸显。这导致高校和个人在参保过程中面临诸多困扰,如参保标准不明确、缴费比例不合理、待遇计发方式不清晰等。由于缺乏有效的规范和约束,高校和个人参保行为难以得到有效的引导和管理,进一步加剧了养老保险制度的不稳定性^[3]。

(三) 对养老保险制度缺乏信心

由于投资渠道有限、监管机制不健全等原因,养老保险基金的投资收益往往难以达到预期水平,甚至存在亏损的风险。同时,通货膨胀等因素也对养老保险基金的购买力产生了影响,使得教职工对养老保险制度的信心不足。由于担心未来的养老待遇无法得到有效保障,使得教职工对养老保险制度的信任度降低,进一步影响了制度的稳定性和可持续性。

此外,加强部门间的沟通与协作对于改革的成功至关重要。为了打破部门间的壁垒,形成协同作战的态势,管理人员可以通过建立互联网信息共享体系等方式,促进各部门在高校养老保险改革过程中的紧密配合。通过共享信息、资源和经验,各部门能够步调一致,共同面对和解决改革中遇到的挑战,从而推动改革向纵深发展,提升整体管理工作效果。

(五) 重视风险评估与应对机制

改革总是伴随着风险,因此,为了更好地推进高校教师养老保险制度的改革进程,高校管理人员必须高度重视风险评估与应对机制的建设。首先,高校内部应建立一套完善的风险评估体系,对可能出现的风险进行全面、深入的预测、分析和评估。这包括对政策变动、经济波动、社会舆论等各种潜在风险因素的识别和量化评估。通过风险评估,管理人员可以更加清晰地了解改革过程中可能面临的挑战和障碍,从而制定相应的风险应对策略。其次,管理人员还应注重应对机制的建立。领导小组应设立专门的问题收集和反馈机制,及时收集一线工作人员、教师以及利益相关者的意见和建议。这些宝贵的反馈不仅可以帮助管理人员更好地了解改革实施过程中的实际情况和问题,还能为后续的调整和改进提供有力支持。与此同时,一旦出现问题或风险事件,领导小组应迅速启动应对预案,组织相关部门和人员进行紧急处理。通过及时、有效的应对措施,可以最大限度地降低风险事件对改革进程的影响,确保整体管理工作的有效性和完整性^[8]。

(六) 注重养老保险制度的公平性和可持续性

在追求公平性方面,管理人员必须清醒认识到,高校教职工是一个多元化的群体,其内部存在着多样的利益诉求和差异化的养老需求。因此,在推进养老保险制度改革的过程中,不能采用统一的标准进行管理,从而出现片面追求效率而忽视公平的情况。相反,管理人员应当通过深入调研,充分了解不同教职工群体的实际需求和关切,比如年轻教师与资深教授、行政人员与教学科研人员等,每一类教职工的工作年限、收入水平、家庭状况等都存在差异性,这些不同都应在养老保险制度设计中得到妥善考虑。为了确保改革成果能够真正惠及广大教职工,制度改革应遵循“公平、公正、公开”的原则,确保每一位教职工都能根据自身情况享受到相应的养老保障。在这一发展目标的驱使下,管理人员

要建立更为精细化的制度分类和个性化的养老保障方案,以实现真正的公平。

在可持续性方面,养老保险制度的长期稳定运行至关重要。在制定相应的管理条例之前,管理人员在制度改革之初就要有前瞻性的规划,不仅要考虑当前的财政状况和教职工需求,更要对未来的教职工养老计划进行规划,做足相应的预估工作。为了避免出现短期财政不足或过度依赖财政补贴的情况,管理人员需要建立一种自我调整和自我发展的机制,使养老保险制度能够在不依赖或尽量少依赖外部补贴的情况下,实现长期的良性运行。例如,管理人员可以通过提高养老保险基金的投资回报率、优化缴费和给付机制、鼓励教职工自我储蓄和投资等多种方式,来增强养老保险制度的自我造血能力。与此同时,高校内部还应建立一个动态调整的机制,根据经济社会发展和人口老龄化的实际情况,适时调整养老保险的缴费率、替代率等方面,以确保高校教职工养老保险制度的可持续性。

结束语:

综上所述,高校养老保险制度改革是一项复杂而紧迫的任务,需要政府、高校和社会各方面的共同努力。通过加强立法保障、完善制度设计、强化组织领导等措施的引导之下,高校方面需要逐步建立起符合中国特色的高校养老保险制度,为广大教职工提供更好的养老保障,促进高校的稳定发展和社会的和谐进步。

参考文献:

- [1] 王延中,李洪瑞.事业单位养老保险制度改革对高校人事管理制度影响研究[J].中国人民大学教育学报,2023,(02): 169-180.
- [2] 陈建辉.高校养老保险制度改革的影响及应对措施[J].湖北开放职业学院学报,2019,32(02): 59-60.
- [3] 李露.教师养老保险制度改革问题和对策探析[J].时代金融,2018,(33): 249-250.
- [4] 张思锋,李敏.中国特色社会养老保险制度:初心 改革 再出发[J].西安交通大学学报(社会科学版),2018,38(06): 83-92.
- [5] 王蕊.当前高校养老保险制度改革的问题与对策[J].福建教育学院学报,2018,19(10): 44-46.
- [6] 任沫霖.高校养老保险制度的问题与改革思路探析[J].散文百家,2018,(09): 114.

[7] 朱秀娟. 高校教师养老保险制度改革浅谈 [J]. 延边教育学院学报, 2018, 32(04): 56-57+62.

[8] 翟晶晶. 高校养老保险改革的几点思考 [J]. 办公室业务, 2017, (24): 74-75.

作者简介:

丁洁 (1986.12-), 女, 汉, 陕西西安, 硕士研究生, 陕西省西安市外国语大学人事处, 研究实习员。