

社会保险在企业人力资源管理中的问题及优化措施

刘 虹

济南局集团有限公司党校 山东济南 250014

摘要: 随着现代社会的飞速发展,铁路行业的发展也突飞猛进,为公共交通运输提供了更加便利的条件。在铁路行业不断发展的过程中,铁路技术、铁路服务、铁路结构和铁路设备都得到了很大的改进和完善。铁路作为我国主要的交通运输部门,对人们的生活和工作产生了巨大的影响。本文从铁路企业社会保险管理与人事管理的关系和现状出发,对铁路企业人事管理中的社会保险问题进行简要思考,对这些问题提出了适当的解决策略。本文的主旨是分析研究有效解决铁路专业人才管理方面的社保管理问题。

关键词: 社会保险;人力资源管理;问题;优化

Social insurance in enterprise human resources management problems and optimization measures

Hong Liu

Party School of Jinan Bureau Group Co., LTD. Jinan, Shandong 250014

Abstract: With the rapid development of modern society, the development of railway industry also advances by leaps and bounds, providing more convenient conditions for public transportation. In the process of continuous development of railway industry, railway technology, railway service, railway structure and railway equipment have been greatly improved and perfected. As the main transportation department in China, railway has a great impact on people's life and work. Based on the relationship and current situation between social insurance management and personnel management of railway enterprises, this paper briefly ponders the social insurance problems in personnel management of railway enterprises, and puts forward appropriate solutions to these problems. The purport of this paper is to analyze and study the effective solution to the problem of social security management in railway professional personnel management.

Keywords: Social insurance; Human resource management; Problem; Optimize

社会保险在设立铁路企业中起着非常重要的作用,社会保险能有效保障职工的基本生活,保障职工的合法权益,提高职工的积极性,同时促进企业和职工的事业发展。因此,在提高铁路行业技术的基础上,铁路企业应继续强化与社会保险相关的职能,完善社会保险相关的信息系统,完善社保信息管理模式,提高铁路工作人员的业务能力和工作效率。由此可见社保管理工作促进企业整体的业务效率,有利于铁路行业的长远发展。

一、社会保险与人力资源管理概述

1. 人力资源管理和社会保险的关系

人力资源管理是铁路企业管理的重要组成部分,社会保险管理是人力资源管理的核心内容。人力资源管理包括社会福利机制、人力资源规划、招聘、培训、绩效

考核、新薪酬福利、工资福利等要素。现在的社会保险主要包括养老保险、失业保险、医疗保险、工伤保险和生育保险。铁路企业社保管理是对铁路各部门自身职工的管理及管理过程中,给他们提供社会保险福利,这是铁路企业人力资源管理的一种方式。由于铁路项目的社保管理和人力资源管理不属于同一个行政区划,需要将人力资源管理的社会保障融入人力资源和利益管理中。我们必须保证铁路工作人员享受相关的社会保障,保证其社会福利待遇。实现这一目标需要将人力资源管理和社会保障有效结合,优化人力资源管理的各项制度^[1]。

2. 社会保险管理的原则

无论是铁路的社会保险管理,还是其他活动的社会保险管理,都必须遵守以下三个原则:一是遵守国家现

行的规定和保险。社会保障是政府为保障劳动者的健康和生命而设立的一项重要保障制度。在推进社会保障工作时，必须把劳动者的权益和利益联系起来，协调好各个方面的关系，确保他们在社会保障工作中享有平等的权利，所以相关企业在处理社会保障问题时，首先应遵守国家适用的法律法规，充分保障劳动者的合法权益。二是结合不同的方法。作为社会保障活动的一部分，除了使用法律手段外，还需要提供必要的行政和财政资源来管理执行。三是以人为本。企业职工是社会保险的主体，应始终尊重以人为本的原则。企业应明确告知职工应享受的各项保险政策并及时办理社会保险参保手续和缴纳社会保险，单位社保管理人员做好社保信息登记和文件存档和工作。

二、社会保险在铁路企业人力资源管理存在的问题

1. 二者在政策方面不具有统一性

目前，铁路企业根据国家和地方有关人力资源管理的法律法规，制定了适合许多企业的人力资源管理政策。在铁路企业内部人事管理政策的实施中，铁路企业的人事管理政策往往关系到公众的安全。政策前后不一致、不统一是企业制定的战略与现有的社会保障不匹配的原因，这会危及铁路职工获得的社会保障福利，损害他们的利益，并引起职工一定程度的不满。这对职工的主观积极性有很大的影响。

2. 不同地区社会保险政策不同

由于铁路企业职工人数多，工作地区范围分布广，人力资源管理是按照铁路内部人事政策进行管理，而社会保障管理必须执行属地政策，每个地区的社保属地政策都有差异，为了保障铁路工作人员的社保待遇统一，铁路企业只能采用比较有针对性的职工统一参保的方式，这可能导致同一个部门不同地区工作的职工社会保障不一致，使职工的正常流动因为属地的社会保险制度而受到限制，人力资源的调度受到限制，这在一定程度上阻碍了铁路建设的发展^[2]。

3. 铁路企业人力资源配置机制不完善

由于铁路职工的高流动性，工作人员经常发生内部调动和转移。在聘用这些职工的过程中，企业更加关注铁路的生产建设。人力资源部根据企业的经营和发展需要，配置适当的人力资源，在这一活动中，与社会保障相关的管理部门没有参与在本活动中。因此，职工在四处调动频繁的铁路行业，铁路行业社会福利支出不断增加，此外，由于地区政策的差异，职工的社会保险也随之变化，职工的社会福利无法像往常一样维持。这往往

会导致铁路职工社会保险利益的丧失。

4. 铁路企业与属地社保机构结合部工作有待进一步提升

根据铁路企业执行属地政策的社会保障管理的特点，铁路企业设立了社会保险事业部，专门负责社会保险的申报、征缴、转办、转移接续、减员、退休申报、办理门规、开具社保缴纳证明等多种业务，社保部要随时与当地的人力资源社保机构联系并相互合作，如果他们之间的沟通不充分，势必会影响整个企业社保管理的效率，比如铁路企业职工退休时，社保部需要提前给地方社保机构申请，安排时间审核铁路职工档案和保险缴费数据，经人力资源社保机构同意后安排时间和专业人员进行审核，铁路相关单位提前做好所有材料按照程序进行档案审核、档案复审、入库信息，最后等待下发核准表。每一步的办理都需要提前和地方社保机构申请，沟通，如果中间有一个环节没有协调好，等待的时间就会很长，直接影响整个企业的办事效率。比如人员调动过程中的社保关系转移首先是原单位经办人从原单位属地社保部门停止缴费，再由新单位经办人从新单位属地社保部门办理接续缴费，办理的时间过长，如果涉及到跨月办理则会导致社会保险产生月度缴纳差额，需要经办人员及时调整差额，可能出现错误几率增大，而不是各个属地社保部门的转移接续，系统自动计算，导致铁路企业业务人员调动效率低下。此类问题的持续会使铁路企业与当地社保部门的工作繁重，效率低下。因此我们要提高铁路企业与属地社保机构结合的紧密性。

5. 社保档案资料不齐全

铁路企业没有明晰健全的社会保险档案管理工作机制，铁路系统职工的社会保险档案管理工作主要落实在各个基层单位，从铁路机关到各个基层单位没有一个统一的社会保险档案管理机制，造成社保档案归档范围不明确，文件材料收集不齐全，职工填写信息不正确，系统录入不规范等现象的发生。有的职工在工作调动后，社保资料没有跟随职工转移到新单位或者在转移过程中丢失，单位社保管理人员也没有及时查找和补充资料，导致退休核算养老金时对核实缴纳社保信息出现错误，发生资金损失的风险。^[3]。

6. 铁路企业基层单位对社会保险工作未予以正视

由于铁路企业本身具有多个基层单位，铁路企业基层单位的社保管理质量直接关系到整个企业的重要利益。一些基层单位社保管理不严格和不规范，最终影响到职工的社会利益。此外，社会保险管理工作分工五花八门，

部分单位由财务或行政人员兼职完成，这些人员在社会保障方面缺乏专业技能和能力。在管理中，社会保障并未完全融入人力资源管理过程，它还减少了铁路企业对基层单位的管理。

7. 信息系统不完整

目前，我国铁路企业职工的社保信息不准确，社保管理信息系统中的信息录入没有定期核对和及时更新，包括个人身份证号码、出生时间、参加工作时间都是错误。此外，有部分职工的个人账户信息和社保信息在省公共社保信息系统中无法查询，这主要是由于目前铁路使用的社保管理信息系统与省社保信息系统不能完全兼容。

三、有效解决铁路企业人力资源中社会保险问题策略

1. 提高社会保险管理人员素质

为解决企业人力资源管理中的社会保障管理问题，需要引进专业的社会保障管理人才，确保社会保障管理人才具备理论知识、专业技能和实践技能，同时有灵活性和责任感。此外，铁路企业应根据实际情况建立内部社会保险管理制度，定期组织对社会保险工作人员进行专业培训和考核，并根据管理人员的工作情况设定奖励和处罚，提高管理者的积极性，增加管理者的责任感。

2. 建立良好的人力资源配置机制

由于地区社会保障制度的差异，铁路人员的管理不能因社会保险问题而限制人员的调动，这可能会阻碍铁路的运营和发展。企业在经营发展过程中，应建立高效的人力资源配置机制，将人力资源管理和社会保障有效结合，在维护社会保障的同时实现铁路企业的可持续发展。有效的给予职工福利，激发职工的积极性和主动性。

3. 进一步规范社会保险工作流程

作为“老牌”国有企业，铁路正处于创建国家社会保障的过程中。但是，作为基层单位的社保管理人员，我们完全理解铁路进一步规范社会保障流程的必要性。同时，要完善企业社会保险管理，严格履行社会保险登记手续，严格按时缴纳社会保险费，加强过程管理。另一方面，要改变铁路企业社保制度秩序，增强互联互通，提高工作效率。对于与地方人力资源社会保障局的业务关系，要积极扩大信息交流，加强业务合作，完善退休审批流程。促进社会保障管理的维护、效率，并且使铁路人力资源管理持续改进^[4]。

4. 完善铁路企业补充保险制度

社会保障政策本土化的一个特点是铁路职工根据不同属地社保的政策而获得不同社会福利的现象。这对职

工的积极性和主动性产生了负面影响。铁路企业可以通过在企业内部建立和补充保险计划来奖励职工。例如，企业补充医疗保险、企业年金等保险制度，利用企业内部补充保险服务来平衡属地社保不对等的情况，使职工有相同的社会保险，消除职工之间存在相对永久性的“非法”差异。只有这样，才能有效地抵消社会保障不一的情况对职工的负面影响。

5. 提高相关人员对于社会保险的认知

社保管理人员需要提高问责制，关注治理，确保通过直线管理实施管理体系，并建立社保部门备案管理标准，确保职工参保时提供的信息完整、规范。此外，要将社保档案管理规范融入日常经营中，加强对不同的保险受理各个环节的管理，特别是要加强档案管理。所有个人签字的档案文件必须在处理和使用后及时收集和系统化，归档整理并永久保存。最后，我们需要加强与财务部门的沟通管理，每月核对职工工资发放中的代扣代缴的各项保险数据，做好记录，形成报表并保存。

6. 提高社会保险统筹层次，实现全国统筹

提高社会保障整体水平对加强系统公平性、提高基金相互支持能力、解决亲属迁移等重要问题具有积极的影响。“十二五”全国社会保障规划的结构如下，加快推进社会保障制度整合，提高统筹规划水平，提升制度规范，破除社会保障制度和关系障碍，改革各种转移接续的政治体制，维护职工的社保利益，完善企业的社保管理机构^[5]。

7. 内部建立和健全社会保障机制

建立分级福利制度，提高企业职工的社保利益。企业要根据当前社会保障实施的基本状况，引进先进的管理制度和管理理念，完善和修改基本的社会保障管理制度。其次，要加强对参与社会保障体系的组织或管理人员的培训，通过建立单位社保负责人和每个职工的问责制度来提高社保制度。社会保障制度的变化要求社会保险管理人员提高技能和标准，并建立多层次的保障体系。同时，可以在企业内部组织业务培训班，社会保险管理人员可以通过培训来提高整体素质。通过工作期间的交流和讨论，互相合作，互相学习。

8. 保证社会保险业务的标准化和规范化

由于社保记录包含大量资料，归档过程必须建立统一的标准，并按照规则实现记录、收集、传输、查看和处理的各个环节。社保经办人员负责收集整理所有社保资料，严格审核并按统一要求存档，同时建立规范的电子档案文件，职工信息资料录入社保管理信息系统，保

证所有数据都可以随时使用。

9. 建立起完整的社会保险信息管理系统

建立统一的规范和标准以改进社保信息系统中的信息，应该审查信息程序和平台，汇集资源和信息以达到共享信息的目的。打造个人账户信息查询、职工信息保护、公共信息服务等平台。输入个人信息后，职工可以查询社会保险信息^[6]。

四、结语

通过对社会保障的了解，社会保障是人力资源管理的重要组成部分，是支持劳动者和企业合法权益获得经济利益的重要指标。因此，企业要想保持持续稳定发展，就必须了解企业职工的社会保障管理情况，根据企业的财务实力，落实国家社会保障政策和职工各项补充保险。社会保障是企业福祉的转变，它不仅实现了对企业人才的管控，还降低了管理企业实现互利目标的风险，并实

现企业与职工的双赢。

参考文献：

[1]陈云云.企业人力资源管理中社保管理存在的问题及对策[J].中小企业管理与科技(下旬刊),2021(05):3-4.

[2]陈才.企业人力资源管理中对社会保险的有效管理[J].中国管理信息化,2021,24(10):144-145.

[3]王韬.社会保险在现代企业人力资源管理中的作用[J].智库时代,2020(05):54-55.

[4]周三林.企业人力资源管理中社保管理存在的问题及对策[J].企业改革与管理,2020(05):121-122.

[5]张艳芬.社会保险对企业人力资源管理的意义分析[J].人才资源开发,2016(22):123.

[6]唐为龙.社会保险对企业人力资源管理的积极意义[J].企业改革与管理,2019(18):89+94.