

# 新经济下搞好社保促进人力资源管理的方法分析

廖磊

(安徽楚源工贸有限公司, 安徽 淮南 232100)

**摘要:** 薪酬奖励与社会保险是发展前景之外, 人才考虑是否加入社会企业最重要的两项因素。面对此种情况, “投资未来” “多一份保障”, 已经成为绝大多数人的共识。因此, 在新经济形势下, 社会企业搞好社保工作, 有助于全面促进人力资源管理水平的提升, 进而使企业收获更多的利益。

**关键词:** 新经济; 社会保险; 人力资源管理

## 1 新经济形势下社会保险制度与人力资源管理质量的关联性分析

按照我国《劳动法》的规定, 企业通过校园招聘、社会招聘等形式, 吸纳员工进入企业工作时, 必须签署劳动合同, 并在合同有效期内, 为员工缴纳五险(或六险), 资质达到相关标准的单位, 还应为员工缴纳住房公积金。应该说, 我国社会保险制度的精髓在于, 保证劳动人民的正当权益, 使其在退休后, 或因多种原因导致劳动力暂时或终身丧失的情况下, 能够依法获得补偿性收入, 避免生活质量下降至最低水平线以下。基于上述背景, 社会人才在选择劳动单位时, 必然重点关注企业是否将“缴纳五险一金”纳入福利待遇<sup>[1]</sup>。实际上, 规模较大、正规程度较高的中大型企业, 与非正规小微企业之间的最大区别在于, 是否能够严格遵守《劳动法》, 尊重人才, 为员工的未来着想, 为其缴纳五险一金。在新经济形势下, 我国市场经济制度已经趋于完善, 在短时期内, 如果无法出现“第四次互联网革命”, 则人们的生活方式仍将维持现状, 社会绝大多数企业的利润空间均会处于平衡状态, “一夜暴富”将会成为极小概率事件。基于此, 人才将会成为提高企业乃至城市经济收入的关键因素, 建立健全社会保障制度, 能够从根本上提高人力资源管理水平。如图1所示, 兰州市为吸纳全国人才而推出有关五险一金缴纳比例的示意图, 强制要求企业必须执行。

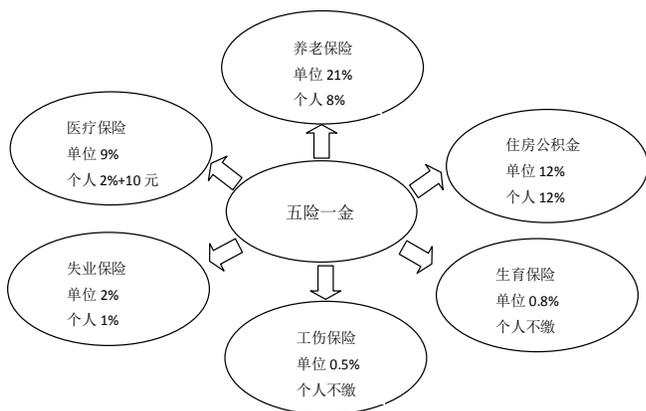


图1 兰州市发布的五险一金缴纳比例图

## 2 当前社会保险制度在执行方面存在的相关问题简析

目前, 我国社会保险制度在执行方面存在如下问题: ①面对缴纳社会保险的年限、金额等, 人们普遍存在认知水平较低的问题<sup>[2]</sup>。比如按照有关规定, 社保缴纳年限满足15年的人员, 即可在退休后依法享有每月定期领取养老金的权利。但足额缴纳15年与足额缴纳25年的个体之间存在何种差距, 应按照上述内容进行对比计算。比如, 王某足额缴纳15年养老金, 李

某足额缴纳25年养老金, 二人退休前的工资均为6000元/月, 而其所在省份上一年度的平均工资为6000元; 设定养老金指数为1, 则经过计算, 王某每个月可领的养老金总额约为1522元, 李某每月可领的养老金总额约为2536元, 两者每月的差距为1014元。由此可见, 养老金足额缴纳15年仅仅为基础年限, 足额缴纳25年时带来的“收益”更加可观。因此, 无论是人才自身还是社会企业的相关部门, 需结合地方有关政策, 结合相关知识, 对企业合法聘用的劳动者提出的疑问进行全面解答, 避免出现因“计算错误、认知偏差”等, 导致未来养老金领取数量较少等问题<sup>[3]</sup>。②社会保险的缴纳, 分为个人缴纳和单位缴纳两部分, 以某中小型公司为例, 该企业员工每月自行缴纳的金额为580元, 企业为其缴纳的金额约为1750元, 换言之, 除了实发工资之外(扣除个人缴纳部分及个人所得税之后), 企业每月在每一名员工身上额外花费的钱款总数共计2330元。为了节省成本, 一些中小微企业采取的方式为: 与员工协商, 无需为其缴纳社保, 但在工资发放日, 额外“补助”其数百元。实际上, 此种做法看似“两全其美”, 既使员工增加了收入, 又可以降低企业在人资投入方面的成本。但员工的未来(包含在未退休前发生工伤、意外, 或是退休后无法领取养老金等)不会得到任何保障, 且企业“节省”的成本, 几乎完全没有用于补偿员工, 而是全部落入经营者的手中(补偿给员工的钱款, 实质上为应扣除的员工自行缴纳社保费用)。从原则上来看, 部分企业存在的上述问题, 不具备任何合理性。

## 3 新经济形势下深入贯彻社会保险制度, 提高人力资源管理质量的可行性方式

### 3.1 建立健全社会保险制度监督运行机制

在新经济形势下, 社会企业必须深入贯彻社会保险制度, 使员工安心、对未来有信心, 进而达到提高人力资源管理质量的目的。在一些经济欠发达地区, 往往遍布数量众多的中小微企业。该类地区的人力资源管理市场存在的普遍现象在于: 人员流动性极大, 能够在同一家企业坚持工作超过半年的年轻人寥寥无几。原因在于: ①企业提供的薪资待遇略微高于地方政府设置的最低工资标准, 导致年轻人的收入完全无法满足其日常基本消费(扣除房租、水电、交通、吃饭费用后, 所剩无几); ②相当数量的中小微企业未按照《劳动法》有关标准, 为员工缴纳社会保险; ③部分企业以“公司规定”作为一种“拖延手段”, 尽可能地延后为员工发放福利的时间。比如入职后的试岗期, 约为1~3个月, 在此期间, 双方并未签订任何劳动合同, 员工只能拿到基本工资(出现错误即会扣除一定的费用); 试岗期满, 签无固定期限合同(或者不签订合同, 仅填写入职

表),看似成为正式员工,但在6个月(不含试岗期的3个月)的时间内,企业不予缴纳社保;当员工“熬过”6个月后,部分企业还可能设置多种障碍,继续“拖延”。大量年轻人在进入中小微企业后的头一年时间内,社会企业均不会为其缴纳五险。造成上述情况的根本原因在于,政府部门的监管力度严重不足;甚至在一定程度上,社会默许了“临时工”的存在。由此导致的深层问题在于,尽管用工成本确实可以得到控制,但企业的人力资源管理工作实质上处于发展停滞甚至是倒退的状态,一旦人员流入流出极其频繁且成为常态,则企业的综合发展必然受到影响。因此,政府部门需要加大监管力度,定期考察社会企业报备的员工数量与其实际吸纳的人才数量是否一致;对其中存在的违规、违法现象(未按规定为员工缴纳社保),应予以严肃处理,促进企业人力资源管理朝着良好的方向发展<sup>[4]</sup>。

### 3.2 转嫁企业经营过程中面临的风险

导致中小微企业不愿为员工缴纳五险的原因在于,在新经济形势下,企业的经营已经举步维艰,很多时候,并非企业经营者冷酷无情,而是真实存在难言之苦。尽管国家出台了多项经济刺激政策,但未能完全填补一些企业的财政漏洞。此外,自2016年以后,房价进入新一轮上涨区段,连锁反应在于,各大商圈、居民区的门店房租上涨势头凶猛。与之相对应的是,日常消费品市场以“稳定”为主,人们熟知的各项消费用品,价格涨幅微弱。加之电商的异军突起,导致实体店经营模式受到了前所未有的冲击,大量门店基本陷入入不敷出的状态。上述问题切实存在,均为中小微企业面临的实际困难。在迫不得已之下,很多企业的经营者只能选择“牺牲”人员的福利,由此导致的人力资源管理问题。

面对此类情况,政府部门应当深度考虑企业的难处,通过政策调整,在一定程度上转嫁企业面临的风险。可行性方案包:一是根据实际情况降低部分险种的费率,减轻企业负担,比如实行的减税降费政策切实解决了一大批中小企业的生存危机。二是尽快实行社保基金全国统筹,全国范围内调配各险种费用的使用,并对上年度累计结余过多的社保基金按一定的比例返还给企业,比如近年来一直实施的“失业保险返还”政策既盘活了失业基金,又减轻了企业负担<sup>[5]</sup>。三是由政府承担一

部分单位缴费,随着经济的发展,职工的社保缴费基数会越来越高,进而导致单位部分的缴费会越来越多,一些企业可能会不堪重负而经营不下去<sup>[6]</sup>。从大方向看,社会保险是一种社会责任,不应该只让企业和个人承担,政府更应该分担责任。

### 3.3 梳理并改善社会保险制度中存在的不足之处

除了上文提到的企业经营者切实存在难言之苦外,我国相关法律中的某些规定,已经无法跟随时代发展的脚步,存在很多不足之处。比如一部分年轻人,面对工作压力,无法通过正确的方式进行排解,稍有“不顺心”之处,即会辞职,由此导致企业蒙受大量损失。因此,很多企业采用的“设置试岗期”“延期缴纳社保”等策略,实质上希望对人才进行充分考察,待双方均通过了工作的实际考验,具备长期合作的意愿后,再行签订合同,并足额缴纳社保,为员工发放应得的福利待遇,是一种能够真正解决问题的可行性策略。因此,政府有关部门在制定相关政策时,需要以大量真实数据作为依托,从用人单位和劳动者的视角考虑相关问题,制定出更加合适的社保缴纳制度,帮助企业达到提高人力资源管理质量的目的。

## 4 结语

社会保险是一种非营利性的保障制度,为因健康、失业等原因造成收入损失的人口提供收入或补偿。社会保险是强制某一群体将部分收入纳入社会保险基金,令满足条件的被保险人从中获得收益。在新经济形势下,社会保险制度应在一定程度上进行调整,达到提高人力资源管理质量的目的。

### 参考文献

- [1] 王沛栋. 社会保险对加强人力资源管理的积极意义[J]. 中国外资,2020(2):94-95.
- [2] 刘俐潇. 浅谈新经济下搞好社保促进人力资源管理[J]. 青年与社会,2019(29):176-177.
- [3] 栗新红. 探究新经济下搞好社保促进人力资源管理[J]. 经济研究导刊,2018(34):121-122.
- [4] 尹蕾. 新经济下搞好社保促进人力资源管理[J]. 财经界,2016(17):345.
- [5] 刘敏. 新经济下搞好油田社保促进人力资源管理的初探[J]. 中小企业管理与科技(下旬刊),2015(10):144.
- [6] 杨剑. 新经济背景下做好社保工作促进人力资源管理的方法与策略[J]. 企业改革与管理,2021(5):104-105.