

论城乡居民基本养老保险中心人力资源管理现行问题及优化

张莉

灌南县人力资源和社会保障局 江苏灌南

【摘要】社会快速发展以及老龄化社会到来，我国社会保障体系在总体上取得了巨大成就，也让广大人民群众实实在在享受到了经济发展红利，有助于消除分配不公，缩小贫富差距，推动社会稳步发展。基于此，本文分析城乡居民养老保险中心人力资源管理工作中存在的问题，并提出相应的解决对策，从而提升事业单位服务水平，实现国家长治久安。

【关键词】城乡居民；基本养老保险中心；人力资源管理

On the current problems and optimization of human resources management in the basic old-age insurance center for urban and rural residents

Li Zhang

Guannan County Human Resources and Social Security Bureau Guannan, Jiangsu, China

【Abstract】 With the rapid development of society and the arrival of an aging society, my country's social security system has made great achievements on the whole, and it has also allowed the masses to enjoy the dividends of economic development, which will help eliminate unfair distribution and narrow the gap between rich and poor. Promote the steady development of society. Based on this, this paper analyzes the problems existing in the process of human resources management of urban and rural residents' endowment insurance centers, and proposes corresponding solutions, so as to improve the service level of public institutions and achieve long-term stability of the country.

【Keywords】 Urban And Rural Residents; Basic Old-Age Insurance Center; Human Resource Management

引言

在生活水平不断提升的今天，人们的养老观念也出现了明显变化，在广大农村地区逐渐摒弃了养儿防老理念，无论参保意识还是人数都在不断提高。在此背景下对于城乡居民职工而言，优秀的人力资源管理不仅能够提高工作效率，更能够让人民群众享受到优质服务体验。然而在现阶段，不少基本养老保险中心人力资源管理依然存在很多不足之处，这不仅会对单位发展带来消极作用，也会对其社会服务功能作用发挥造成阻碍，广大群众对政府公信力也会产生怀疑。有必要对现有工作人员进行合理分配，积极做好制度创新，才能不断提高服务水平。

1 城乡居民养老保险人力资源管理的作用

受信息技术的快速发展和社会环境影响，人们对于社会保障制度的关注度非常高。尤其是在广大

城乡地区，基于地域、人口等诸因素，为确保养老保险工作顺利开展，就需要切实提升人力资源管理工作效率，这对于推动社会稳步有序发展具有重要作用。公民在足额缴纳养老保险以后，无论是年老或患病都可以向相关部门寻求物质帮助，作为社保部门，就需要根据被保险人实际情况给予相应补偿。人力资源管理对企业和事业单位发展具有重要作用，工作的开展是以利益最大化为目标，通过多元化的人才管理形式，充分调动广大职工积极性，从而提升单位和企业竞争力。

2 城乡居民基本养老保险中心人力资源管理所存在的问题

2.1 管理体系亟需改善

在进入21世纪以后，无论是私有企业还是广大事业单位，为进一步提高其核心竞争力，纷纷加大

了对管理体系的改进。然而受传统观念影响，在现如今的人力资源管理体系中，依然还存在着较为严重的一言堂作风，从而导致相关工作人员的积极性受到了极大打压。在另一方面，随着社会老龄化时代的到来，作为养老保险中心所面临的业务量也在不断增大，然而在管理方法以及观念等方面并没有做出相应改变，从而使得各个业务层面都没有进行深度变革和创新，难以满足当前的时代需求，从而导致整体作风过于浮躁，人民群众的不满之声不绝于耳。还有部分领导过多地看重其个人权利，甚至在开展工作时还会出现越位的现象。在人力资源管理过程中，只重视组织能力以及管理职能的有效性，在很大程度上忽略了广大基层人员的个体化差异，并没有充分发挥出其创造性和积极性，导致各个业务层面的实际效率无法满足现实需求。在很多时候，也只是按照上级部门的意愿开展业务，很少从自身所处层次主动去分析和解决问题。而这种客观存在的局限性，限制了基层职员无法联系实际去改变问题，从而导致其管理工作以及实际效率并不能够得到明显提升。

2.2 缺乏专业人才

众所周知，人力资源管理工作的本质在于优化企业或单位内部的组织结构以及工作效率。所以这就需要专业技术人员才能胜任这份工作，而非只是由上级部门空降相关人员或者做临时性培训。而在目前城乡居民人力资源管理机构相关设备相对完备，但是管理人才方面的数量比较少，甚至在业务量逐渐加大的背景下，也不得不从事其他方面的工作，或由非专业性人员顶替，而这就导致在对该项工作了解不够深入的情况下，其整体管理效率必然会大幅度降低，还有部分专业人员在单位内部往往不受重视，无论是薪资待遇还是福利，都无法达到其应有标准。基于市场角度也就不选择离职，更何况该项工作其本身也存在流动性大的特点，新人在接手时衔接不顺畅等问题也比较明显，这在很大程度上制约了管理科学化。

2.3 培训力度不足，工作人员缺乏积极性

随着参保范围逐年扩大，在意识逐渐提升的同时，也给养老工作带来了一定挑战。除了需要继续深化改革以外，也需充分认识到人力资源管理在该领域的应用并没有得到大面积普及，其工作重点仍

然只是着重于“物”，认为只需要拥有先进的计算机设备，就能够大幅度提高整体工作效率。而这就导致在人才选拔方面过多地重视所谓的文体，忽略了后续知识培训以及缺乏良性竞争激励机制，虽然不少地区也定期安排员工进行培训，然而重点还是在于相关政策和应用程序的使用，忽略了对人力资源管理方面的培训。这就导致在实际工作过程中难以做到紧密配合，尤其是在相关业务衔接方面更容易出现细节性问题，从而对整体的协调性产生了一定的消极作用。参保人数的快速增加导致业务量暴增，在长期高强度工作条件下，员工积极性很容易受到打压，而该项工作是属于事业单位，在体制内升职空间相对有限。不少员工基于个人发展态势，很多时候往往会产生消极懈怠思想，出现工作失误，也并没有进行反思加以改正，尤其是服务态度逐渐变差比较明显。然而该项工作是面向全社会，在很大程度上也是代表了政府的社会形象，一旦出现错误或者不良现象，则会产生巨大的负面性影响，尤其是科技如此发达的今天，任何过激的说法都有可能被上传至网络，进而全国知晓，严重损害政府在人民心中的形象。

2.4 部分群众持观望态度

受制于传统小农思想的影响，在广大农村地区依然存在养儿防老思想观念，不少群众对此仍然持观望态度。对于部分年轻人而言，认为自己年龄比较小距离领取养老金的年龄恐怕还有数 10 年的时间，面对这样的局面，也非常希望能够将有限的资金用于投资或者是改善当前生活，更愿意在退休前达到一定年龄阶段时才参保。此外在各项工作推进过程中，对相关政策以及业务的宣传讲解，必然需要投入相应的人力和物力，这就导致部分群众认为这或许会给干部带来利益上的好处，担心在后期政策出现变动影响自己的个人利益，比如不能够得到相应的养老待遇，甚至连本金恐怕都拿不回来。而在目前我国所实行的城乡居民养老保险，仍然是处于相对较低的标准，也让不少群众认为也领不了多少钱，这也就导致参保积极性和热情严重不足

2.5 机构性质不一

尽管社会保障制度的实施已经有很长一段时间了，尤其是城乡居民养老保险工作机构在长期实践过程中也在不断地进行完善。总体来看，仍然存在

上下级机构性质不趋于一致的情况，比如有些部门则是属于社保局，然而其他的机构则是属于人社局。从某种程度而言，虽然无论是工作的性质还是内容都极其相似，然而这两种不同类型的机构，无论是在员工职称或者是薪酬待遇方面会存在很大的差异性，也会导致部分工作人员对所从事该项工作存在很大疑虑，导致其积极性普遍比较低。还有一点就在于县市级社保机构无论是在编制还是福利待遇方面，都要明显高于乡镇地区，并且前者绝大多数都有编制待遇，而这也一定程度上阻碍了该项工作的顺利开展。

3 城乡居民基本养老保险中心人力资源管理优化措施

3.1 建立健全绩效考核机制，提高工作积极性

之所以不少工作人员在开展相关业务的过程中出现态度差以及效率低，主要原因还是在于并没有看到任何晋升的可能性，再加上事业单位工作相对较为稳定，那么在此情况下也就表现出了碌碌无为的态度。针对这样的情况，就需要在人力资源考核制度的基础上进行革新，首先要保证公正公平。此外在实践的过程中则需要基于数据，对相关要素进行综合分析，才能使得评价体系更加规范和严格，需要在原有基础上建立有效反馈机制，积极收集和采纳广大员工的意见和建议，才能确保其科学性和准确性。另一方面，作为考核人员也需要从本单位的实际情况出发，相关制度的建立，除了需要考虑其合理性以外，更加需要注重单位实际目标与员工个人之间的差异，只有做到合理评估，才能切实提高工作积极性。至于最终的考核结果，也应当与工作岗位和员工薪酬进行合理匹配才能充分发挥其应有作用，为进一步调动广大工作人员的积极性，在平时有必要开展行业交流会，并明确在工作过程中所容易出现错误。作为政府部门也需要关心基层员工，切实提高其待遇水平，才能满足其物质需求减少烦恼，提高工作热情。另外，作为单位管理层，也需要建立相应的奖惩机制，对于有着良好服务态度并表现积极的人员则需要予以一定奖励，反之则需要惩治并安排其参加相关培训，只有得到重新考核并通过以后才能胜任该岗位，只有这样才能够切实提高广大工作人员的服务意识。

3.2 加大宣传力度，提高群众对养老保险的认

同感

加大宣传，并非只是通过工作人员深入社区，耐心向群众进行讲解，而是需要通过微信抖音不是以及社交平台为载体，要以人们听得懂和乐于接受的方式，进行宣传才能够积极引导群众及时办理参保缴费。近义词则需要通过将单项政策与当前新时代文明实践活动进行有效结合，为提高宣传有效性则需要扩大受众群体才能够掌握大量的第 1 手资料。并根据当前居民的实际情况积极鼓励提高缴费档次，要让他们充分认识到多缴多得长缴多得的道理，并让人们知晓自身的社保权益。通过组建政策宣讲小组，深入街镇社区进行点对点宣传，也可以通过发放宣传资料或者政策解读等相关方式，在现场为群众解答疑惑，让惠民政策深入人心积极消除盲区，提高中青年人员参保率。通过形式多样的宣传手段和丰富多彩的宣传方式，用群众喜闻乐见的形式进行宣讲，尤其是对于外出务工人员有必要采用印发宣传资料或者是微信交流等诸多方式进行动员，本地区新闻媒体也需要加强典型事例报道，通过社会各界合力宣传才能够起到引导作用，提高对养老保险的认同感。

3.3 加强部门沟通协调，简化参保手续

为进一步提高服务质量，可根据不同地区的实际情况出台相关对接方法，要制定出切实可行的实施细则，尽早解决城乡居民养老保险与其他保险的衔接障碍，才能消除群众心中的顾虑。作为人力资源中心工作人员，则需要对服务对象在办理参保登记以及待遇领取，政策解答方面要有耐心，努力提高服务质量。考虑到该项工作在实际开展过程中会涉及诸多部门，为避免在出现问题时相互推诿，群众在多个部门之间不断来回奔跑，因此就有必要加强沟通协调，建立联动机制。基层单位是征收养老保险费用的主要组织者，作为人社部门，则需要成为当地政府的好帮手，而财政机关则需要积极做好相关业务的辅助工作，至于金融部门，则需要按时将养老金发放到位，才能让参保人员切实感受到党和政府的温暖。

3.4 完善人才队伍建设

人才对于企业和单位而言具有重要作用，不仅能够大幅度优化组织效能，更能够精简机构提高工作效率。想要切实做好养老保险管理工作，首要任

务则是在于培养现有内部人才并积极引进行业领域优秀专业技术人才。在做好队伍建设过程中，则需要将人力资源管理知识，养老保险知识进行结合，找到两者的交点，才能全面提升基层工作人员的能力和实践经验。从社会发展角度出发，在人才引进和建设的进程中，还应当从本单位实际情况角度着手，要建立相匹配的培养策略，并通过形式多样的培训模式，从而使得广大基层工作人员无论是技能还是知识，都能够得到全面提升。此外在实际工作过程中还会存在资金不足的现象，这就要求财政部门有必要向基层投入必要的资金，既要做到及时更新工作过程中所需要的各种设备，同时从安全角度出发，则需要配备新型养老专线，才能充分发挥网络化的作用。为满足上述要求，则需要重点培养工作人员业务能力和综合素养，才能为单位工作改革提供人才储备。

3.5 完善城乡居民养老保险管理体系，积极创新转移政策

根据当前各地区实际开展情况，有必要不断加大对该项体系的完善工作，重点环节集中于缴费和资金发放，这就需要建立统一的制度加以约束，才能有效确保各级部门分工明确。针对不同养老保险，作为政府部门，则需要对新型农村事业单位等养老保险，在转移持续政策方面下大功夫，需要将原有的统筹机制进行创新，才能有效确保基金安全性。此外基于市场经济原则，自始至终都需要秉承市场化运营方针，要将行政管理和基金运营合理分离，才能最大程度将基金增值作用完全发挥出来。

3.6 实现数据共享，提高工作效率

随着信息技术的快速发展，为进一步推动城乡社保管理部门工作成效，则应当加大信息服务平台的建设力度。互联网与大数据和人工智能技术应用于该平台，这不仅能够大幅度提高工作人员的效率更能够切实降低各种错误。与此同时在内部要使用专用网以及专线网络连接，才能切实提高各项数据的稳定性和安全性，保障养老保险系统在数据传输过程中实现共享的要求。对于外出务工人员则需要建立有效的信息反馈机制，并及时将其信息输入至系统内，才能确保对这部分人员实现缴费信息的连续性，更有助于保障在参保以后的各项合法权益。

3.7 优化管理理念

人力资源管理也需要紧随时代发展趋势不断进行创新，才能进一步推动该项工作迈向新台阶，更好的服务于人民群众。然而优化不仅仅是对先进理念的学习，更加需要兼顾本单位实际情况。能够从全方位地进行学习，增强职工管理才能，从而实现综合文化素养全面提升。理念的优化不能够生搬硬套，而是需要基于实际灵活运用，才能让人力资源管理真正做到有的放矢。

4 结束语

综上所述，城乡居民基本养老保险中心人力资源管理所面临的问题并非近期所形成的，然而想要优化也不是短期内就可实现。在平时工作实践中要明确重点，充分认识到所存在的问题，并结合各地区实际情况对养老保险体系加以完善，加大人才培养力度，从而实现预期改革的目标。

参考文献

- [1] 温海飞.提升医疗保险服务中心人力资源管理水平的探究[J].商讯,2022,(05):191-194.
- [2] 郝晓辉.探析基本医疗保险中心如何进行人力资源经济管理与绩效考核[J].办公室业务,2018,(03):146.
- [3] 马磊.居民基本医疗保险中心如何进行人力资源经济管理与绩效考核[J].科技经济市场,2017,(03):188-190.
- [4] 庄超.保险公司人力资源管理的对策研究[J].出国与就业(就业版),2011,(09):37.

收稿日期：2022年6月17日

出刊日期：2022年8月30日

引用本文：张莉，论城乡居民基本养老保险中心人力资源管理现行问题及优化[J].现代工商管理，2022，2(2):57-60

DOI: 10.12208/j.jmba.20220031

检索信息：RCCSE 权威核心学术期刊数据库、中国知网(CNKI Scholar)、万方数据(WANFANG DATA)、Google Scholar 等数据库收录期刊

版权声明：©2022 作者与开放获取期刊研究中心(OAJRC)所有。本文章按照知识共享署名许可条款发表。<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



OPEN ACCESS