

国企人力资源工作中的社保管理对策

刁宪美

人力资源工作是国企运营发展的重要组成部分,其主要包含招聘、培训、考核等多个模块。社保管理是相关工作的一部分,主要为员工提供养老、医疗、失业等保险,可增强员工对企业的归属感,产生激励作用,促使员工工作积极性得到有效提升,避免人才因不满情绪而流失。目前,国企社保管理虽然趋于完善,但依旧面临一些阻碍与挑战,急需探索一条适用于当下的改革路径,不断提升国企的社保管理水平,助力国企实现高质量、可持续发展。

一、国企人力资源工作中的社保管理现实局限

当前国企的社保管理面临制度、技术、人员三方局限。制度方面存在不完善的地方,例如社保管理中可能存在新旧制度打架的问题,一些老员工沿用以往的旧制度,而新员工执行当前的新制度,制度的不统一可能影响管理工作,带来更高的难度。社保管理的覆盖范围可能有所不足,“挂靠”“内退”等特殊身份人员的社保界定模糊,同时还涉及灵活就业人员的社保,对非全日制用工、劳务派遣等责任界定不清,可能面临应缴未缴的劳动争议。缺乏标准化、可执行的指导手册,可能在实际执行中面临错缴、漏缴等情况。技术方面,在信息化、数字化方面的探索停留于表面,大数据、人工智能等新兴技术融合不深,各部门之间依旧存在数据壁垒,实时共享困难,同时在技术安全防护方面有待提升,关键且敏感的数据容易泄露。人员方面,相关人员仅凭经验进行处理,缺乏对合规红线的敏感度,易将“历史惯例”误当作“合规标准”,埋下劳动争议隐患,同时人员在新技术的应用、管理创新探索方面存在不足,无法适应不断发展的社会需求。

二、国企人力资源工作中的社保管理优化策略

(一)完善社保管理制度

国企人力资源工作的社保管理阶段,需建立完善的社保管理制度,解决以往面临的痛点与难点,从而提升社保管理成效。一方面,国企需建立统一的制度框架,框架中明确工资总额统计口径,消除存在的模糊地带。如果是异地管理,则应根据地区相关标准对管理制度进行完善,避免“一刀切”导致的违规风险。对于“挂靠”“内退”等特殊身份人员,需明确社保界定的范围,避免模糊带来的争议风险。另一方面,国企需要结合一些优秀企业的经验案例,制定具有指导作用的手册,为相关工作提供标准指引,解决错缴、漏缴等问题,并明确权责,让各个环节有序推进。比如根据社保管理的要求,设置审批权限,如果基数调整在±5%以内,可以由专员直接核定,一旦超出范围便需财务会签。另外,国企需根据社保管理的实际情况建立考核指标体系,将考核与社保管理挂钩,列入负责人员的年度业绩考核,对表现出色的人员进行奖励,对表现较差的人员给予批评,形成奖惩分明的氛围,不断提升社保管理的水平。

(二)加强技术应用革新

国企应根据数字化时代趋势,将数字化技术引入社保管理,推动社保管理的革新。首先,国企可建立部门协同的数字化平台,该平台用于各项数据采集,涵盖考勤、财务、薪酬等方面,建立全流程的员工电子档案,重点解决“内退”“挂靠”等历史人员的数据标准化问题,确保无论何种用工形式,其社保缴纳义务都能通过系统或对接的第三方服务得到落实和监控,消除可能存在的盲区。其次,国企可利用数字化技术进行风险预警,实现主动风险防控。比如由智能化系统自动采集各类数据,一旦发现某项数据超过设定范围,便触发预警,以便由负责人员及时处理,降低风险的影响。同时国企可以利用数字化技术的赋能,为社保管理提供决策参考,及时发现管理中的一些问题与不足,以便优化改进,不断提升社保管理的水平。最后,国企需对敏感、关键的数据进行加密处理,加强访问控制,避免数据被泄露,提升技术应用的安全性。

(三)组建专业管理队伍

国企在社保管理阶段可组建专业管理队伍,以提升社保管理的能力。国企可从人才引进着手,先结合社保管理的要求设定具体目标,如引进的人才能胜任当前岗位,符合专业素养的要求;人才引进需与企业战略保持一致,形成良性的人才循环。国企根据引才目标,建立完善的人才引进流程,形成标准化的引才计划。计划中需摆脱传统渠道的限制,积极探索更多类型的引才渠道,包括线上平台引才、内部推荐、校园招聘等,组建专业化的人才队伍。在人才引进之后,国企需分析人员与岗位之间是否匹配,通过匹配度分析优化、调整不匹配的地方,提升人才与岗位之间的适配性,让管理人才更好地发挥出价值。国企还需要了解人才的需求,如绩效考核需求、薪酬福利需求等,根据人才需求适当调整制度体系,从而组建专业化的管理队伍,不断提升国企的社保管理水平。

综上所述,社保管理是国企人力资源工作的重要组成部分,能避免社保缴纳不统一、漏缴等问题,构建更加全面的风险屏障,保障员工的基本权益,同时社保管理工作的有序开展也能成为引才、用才的重要工具,形成和谐的劳动氛围,助力国企更好发展。对此,国企需结合一些优秀企业的经验案例,制定具有指导作用的手册,为相关工作提供标准指引,解决错缴、漏缴等问题;建立全流程的员工电子档案,重点解决内退、挂靠等历史人员的数据标准化问题;建立完善的人才引进流程,形成标准化的引才计划,并在引才后分析人员与岗位的匹配度,通过匹配度分析优化、调整不匹配的地方。希望上述探讨与分析能为国企社保管理提供参考,解决以往工作中的问题;未来应继续探讨国企人力资源工作,助力国企长期、稳定发展。

(作者单位:贵州路桥集团有限公司)

正念练习对企业职工心理健康的影响

王鑫静

作为一种简单易操作的心理调节方法,正念并非高深的玄学,而是人人都能上手的生活态度和心理学练习,尤其适合高压环境下的企业职工,能有效守护心理健康,帮助员工摆脱职场内耗。

一、正念是什么?

很多人对正念的认知存在偏差,其实正念的核心特别简单——“关注此时此刻”。它不是要我们消除所有思绪,也不是逃避现实,而是引导我们不纠结过去的遗憾,不焦虑未来的未知,专注于当下正在做的事,正在感受的情绪,并且以不评判、不指责的心态接纳一切。比如,吃饭时放下手机,专注感受食物的香气和口感;工作间隙,停下忙碌,专注于自己的呼吸,感受气息的进出;遇到烦恼时,不逃避、不抱怨,坦然接受自己的负面情绪,这都是正念的体现。它的核心不是“没有杂念”,而是“不被杂念裹挟”,学会与自己的思绪、情绪和平共处。

二、为什么职场人需要正念?

当下职场竞争激烈,企业职工常被业绩指标、工作任务、人际关系等压力裹挟,要么沉浸于“没做好”的过往自责中,要么焦虑“做不好”的未来,长期陷入思绪内耗,进而出现焦虑、疲惫、睡眠障碍等问题。而正念,正是破解这种内耗的钥匙。

一方面,正念能缓解紧张,筑牢心理健康防线。长期的职场高压会让人体皮质醇水平升高,引发身心疲惫,而正念的呼吸觉察、身体扫描等简单练习,能快速

三、职场人如何练习正念?

对于企业职工而言,正念最实用的优势就是“易练习、低成本”,无需专门腾出大量时间,无需报名昂贵的课程,利用碎片时间就能练习。

工作间隙,花 5—10 分钟做呼吸觉察:闭上眼睛,专注于自己的呼吸,感受气息从鼻腔进入、从口腔呼出,若思绪飘走,无需自责,轻轻将注意力拉回呼吸即可;通勤路上,放下手机,专注感受窗外的风景、身边的声音,不纠结工作琐事;午休时,做简单的身体扫描,从头部到脚部,逐个部位感受身体的状态,缓解身体的紧绷感。

正念不是逃避工作,而是帮我们以更清醒、更从容的状态面对工作和生活。它不需要我们做到完美专注,哪怕每次练习只有几分钟,只要坚持,就能慢慢摆脱思绪内耗,收获心灵的松弛感。对于高压职场人来说,正念能够帮助我们在忙碌中守住内心的平静,实现工作与生活的平衡。

(作者单位:中共日照市委党校)

“工匠精神”在国企工会工作中的实践探究

张莹

国有企业是中国特色社会主义的重要物质基础和政治基础,是中国特色社会主义经济的“顶梁柱”。“工匠精神”鼓励员工深入钻研技术、勇于创新,有助于推动国企在技术研发、工艺改进、产品质量提升等方面取得突破;而国企工会在国有企业中发挥着重要作用,既是职工利益的代表者,也是企业发展的支持者,在弘扬“工匠精神”中肩负着不可替代的重要职责。

一、“工匠精神”的内涵与国企发展的内在联系

第一,“工匠精神”的内涵。“工匠精神”是一种职业精神,强调专注(心无旁骛,长期深耕一个领域)、细致(注重细节,严谨对待每个环节)、极致(不满足于合格,追求极致完美)、创新(在传承中创新,持续改进工艺)和卓越(将职业视为事业,全身心投入)。

第二,“工匠精神”与国企发展的内在联系。“工匠精神”强调“执着专注、精益求精、一丝不苟、追求卓越”,与国企“国之大事”的使命相契合。深入分析“工匠精神”与国企发展的内在联系可知:“工匠精神”可提升国企产品的质量与核心竞争力,推动向“中国制造”向“中国精造”转变,比如中国高铁、航天科技、国家电网等;将“工匠精神”融入国企,建立技能大师工作室、劳模创新工作室等平台,可形成“传帮带”的技艺传承机制,培育高技能人才队伍;“工匠精神”的创新维度能够激励技术人员攻克“卡脖子”技术,推动技术创新与产业升级,

助力国企在高端制造、智能制造领域突破。

二、国企工会弘扬“工匠精神”的独特优势

一方面,组织体系的广泛覆盖性。基于“工匠精神”对国企发展的促进作用,将其融入企业高质量发展中更是势在必行。国有企业工会拥有严密的组织网络(横向到边、纵向到底)和深厚的群众基础,使之成为弘扬工匠精神最具渗透力的传播载体。

另一方面,维权服务与素质提升的双重职能。《中华人民共和国工会法》强调,工会肩负着教育职工不断提高思想道德、技术业务和科学文化素质的法定职责。工会通过弘扬“工匠精神”,组织技能培训、劳动竞赛、创新工作室等活动,能够激励职工钻研技术、提升业务能力。可见,弘扬“工匠精神”有助于工会更好地履行维护、建设、参与、教育等职能,推动企业发展和职工成长。

三、“工匠精神”在国企工会工作中的实践路径

第一,强化价值引领,使“工匠精神”获得认可。弘扬“工匠精神”并非简单地让员工了解“工匠精神”,更重要的是信念层面的转化,也就是让员工认同“工匠精神”,从而自发自觉地践行,成为职业本能,具体表现为不需要监督的自觉、不满足于标准的追求、主动担负实际承担责任以及形成“问题止于我”的担当。对此,国企工会要通过建立多层次工匠评选机制、发挥典型示范引领作用,强化价值引领,使“工匠精神”得

生态环境法典颁布背景下企业绿色治理的完善路径

陈阳

随着《中华人民共和国生态环境法典》(以下简称“生态环境法典”)的颁布,我国生态环境保护领域迎来了根本性、系统性的法治重器。这部法典将“人与自然和谐共生”“绿水青山就是金山银山”“以人民为中心”等理念全面注入法律条文,并构筑起全方位、最严格的责任与监管体系。对于万千市场主体而言,该法典不仅是外部约束的“高压线”,更是驱动企业治理理念、战略模式与合规体系深刻重塑的内生动力。可以预见,一部法典的施行将全面开启中国企业绿色治理的新篇章。

一、价值引领:从根本上重塑企业发展的底层逻辑

生态环境法典的基石,是习近平生态文明思想所蕴含的深刻价值判断。这些价值理念通过法律条文上升为具有强制力的行为准则,最大限度摇了传统企业治理中片面追求利润最大化、将生态环境视为无主资源的认知根基。

首先,“人与自然和谐共生”的价值理念从法律上确认了自然的内在价值和权利,并通过生态红线制度、自然资源资产产权制度等予以固化。企业的一切开发利用活动,都必须首先尊重自然、顺应自然、保护自然。过去那种无视生态承载能力、“先污染后治理”的粗放“扩张模式”将被画上法律句号。其次,“绿水青山就是金山银山”的发展逻辑,通过完善生态补偿机制、绿色金

融制度、环境权益交易规则等举措被纳入法治化、规范化轨道。生态环境法典鼓励绿色低碳循环发展,倒逼产业结构与能源结构优化调整。企业应主动调整治理架构,设立可持续发展委员会,系统研究如何利用绿色信贷、碳排放权交易等市场化机制,将生态优势转化为经济优势。未能主动顺应这一逻辑的企业,将面临资产搁浅、成本攀升的治理困境。最后,“以人民为中心”的民生情怀强化了法典的民生底色。生态环境法典强化了公众环境知情权、参与权与监督权,完善了环境公益诉讼制度,并引入更为严格的惩罚性赔偿制度。企业必须构建透明、开放的环境信息披露机制,主动接受公众和环保组织的监督。

二、严规倒逼:构建企业环境合规的“硬约束”体系

法律的生命在于实施。生态环境法典针对长期困扰环境治理的“违法成本低”顽疾,编织了一张最严密的生态环境保护法网,给企业环境合规带来了前所未有的刚性压力。

在责任规制层面,生态环境法典确立了全面且分层的责任追究机制。针对行政违法情形,生态环境法典明确采用按日计罚、查封扣押、限制生产、责令停产等行政强制手段——企业一旦违法,其持续违法行为的每一日都将累计加重处罚。在民事责任层面,生态环境损害赔偿的范围与标

准已进一步细化,并增设了惩罚性赔偿制度;若发生恶意排污,涉事主体不仅需支付高额赔偿金,相关责任人还可能被追究刑事责任。这种严密的追责机制,倒逼企业落实终身责任追究制度,无论是一线岗位操作还是管理层决策环节,均需一查到底。在监管机制层面,《中华人民共和国生态环境法典》进一步理顺了中央与地方、部门之间的权责关系,建立起跨区域、跨流域的联防联控机制。过去,企业常利用不同区域监管标准的差异“打游击”,而如今流域与区域协同监管的实施,让环境责任无处遁形。在技术赋能层面,需积极顺应数字化、智能化发展趋势,依托大数据、卫星遥感、人工智能等新一代信息技术,持续优化环境监测体系,风险预警机制与执法监管模式,提升环境治理的科学化、精准化水平,推动区域生态环境治理从传统“人防”模式向现代化“技防”体系转变。

第三,主动重塑:从风险规避到价值创造的企业治理新范式

生态环境法典的颁布,并非仅仅给企业戴上了“紧箍咒”,更为企业提供了引领绿色转型、重构竞争优势的历史契机。面对

如此深远的规则环境变革,企业治理不能停留在被动应付检查的初级阶段,而应主动升维,将生态环境内核全面融入公司治理顶层设计。

企业需要将生态环境法典的理念与规则内化吸收,贯穿于企业使命、发展战略及日常运营全过程。董事会的环境责任需落地见效,不仅要在章程中明确相关条款,还应设立专业委员会履行监督职能。传统绩效考核方式也需革新。与此同时,企业要充分运用法典的制度优势:主动参与各类环境权益交易,合理调配资产;借力绿色金融,以更低成本推进低碳技术研发。供应链亦需实施绿色升级,将环境要求落实到供应商管理及产品全流程。通过将环保治理融入日常经营,既能把握绿色消费机遇、吸引长期资本,也能助力企业在行业中走出差异化发展路径。

四、结语

生态环境法典是具有划时代意义的法治里程碑,它不仅宣告了粗放增长时代的终结,更开启了深度绿色发展的新纪元。对中国企业而言,这既是治理模式的压力测试,也是向百年企业蜕变的战略机遇。唯有将法典精神融入企业治理基因,以法治红线守护发展底线,以价值重塑引领模式创新,才能在人与自然和谐共生的现代化道路上书写可持续发展的绿色篇章。

(作者单位:贵州财经大学)

会应制定统一标准与自律公约,开展培训、风险评级,建立惩戒机制。但市场主体的逐利和风险传导的特殊性,决定了政府必须通过授权实施干预。2008 年国际金融危机证明,完全放任的金融自由化必然导致失控;金融抑制理论则警示,过度行政干预会扭曲价格信号、阻碍金融创新,最终损害实体经济。实践中,“泛市场化”误区是风险滋生的根源。部分金融机构脱离服务实体经济的轨道,将金融创新异化为规避监管的工具,通过多层嵌套产品、业务绕开资本充足率、信贷规模等约束,导致资金空转、风险放大。对此,立法必须明确审慎监管的边界,坚持“监管姓监”,既杜绝监管缺位,也避免监管过度。应建立科学的甄别机制,区分服务实体经济的真创新与套利导向的伪创新,将监管重点聚焦于系统性、传染性金融风险;同时建立量化监管触发机制,当金融机构指标突破安全阈值时,依法启动分级干预,实现风险早识别、早预警、早处置。

二、构建双层框架:确立“市场自律+法定监管”的协同规制模式

借鉴国际成熟经验,我国应构建“市场自律先行、法定监管兜底”的双层规制模式,形成多元的金融监管格局。市场自律是风险防范的第一道防线。金融机构作为风险第一责任人,应完善“三会一层”公司治理,健全内部风控体系,强化股东资质审查和关联交易管控;行业协

格准入与行为监管,强化信息披露;对私募性质、风险由合格投资者自行承担的活动,适当放宽监管,发挥市场约束作用。三是创新合规性,对普惠金融、科技金融等服务实体经济、符合国家战略的创新,给予包容空间,探索“监管沙盒”等柔性方式;对以规避监管为目的的伪创新,坚决禁止查处。同时,建立分级监管体系,根据金融机构系统重要性及风险等级配置监管资源,对高风险机构增加检查频次,对低风险机构以非现场监测为主,提升监管效能。

四、结语

金融安全是国家安全的重要组成部分,金融法治是金融安全的根本保障。我国金融市场化改革实践表明,没有审慎监管护航的市场化必然走向风险失控,脱离市场化基础的监管则会影响金融活力。

在新征程上,我们需以历次金融风险事件为鉴,将风险反思转化为制度完善动力,构建系统完备、科学规范、运行有效的金融审慎监管法律体系。未来应加快推动《金融稳定法》出台,完善宏观审慎与微观审慎相结合的监管框架,加强监管科技应用,提升数字化监管能力,同时强化金融消费者权益保护,推动金融回归服务实体经济的本源。这既是防范化解系统性金融风险的必然要求,也是推动我国金融高质量发展的法治根基。

(作者单位:贵州财经大学)

曾伟

改革开放四十余年来,我国金融市场化改革持续深化,利率市场化基本完成,汇率形成机制改革不断推进,资本市场注册制落地,数字金融、绿色金融等新业态蓬勃兴起,金融资源配置效率显著提升。截至 2024 年末,我国社会融资规模存量突破 380 万亿元,普惠小微贷款余额年均增速超 20%,金融服务实体经济质效大幅提升。

但与此同时,金融市场化进程中的深层次风险逐步显现:P2P 网贷存量风险仍在,影子银行部分存在监管盲区,部分中小金融机构信用风险集中暴露,数字金融领域监管套利、数据安全等问题频发。相较于金融市场化的高速发展,我国金融审慎监管法律体系存在碎片化、协调性不足等短板,难以有效应对跨市场、跨区域的系统性金融风险。因此,亟需深刻反思金融市场化中的风险生成逻辑,以法治思维构建系统完备的金融审慎监管法律体系,守住不发生系统性金融风险的底线。

一、厘清辩证关系:明确金融审慎监管的法理基础与适用边界

构建金融审慎监管法律体系,首要前提是准确把握金融市场化与审慎监管的辩证统一关系。金融市场化的核心是让市场在金融资源配置中起决定性作用,通过价格与竞争机制激发市场活力;审慎监管则是矫正金融市场发育失灵的必要手段。二者共同保障金融体系健康运行,而非对立关系。

会应制定统一标准与自律公约,开展培训、风险评级,建立惩戒机制。但市场主体的逐利和风险传导的特殊性,决定了政府必须通过授权实施干预。2008 年国际金融危机证明,完全放任的金融自由化必然导致失控;金融抑制理论则警示,过度行政干预会扭曲价格信号、阻碍金融创新,最终损害实体经济。实践中,“泛市场化”误区是风险滋生的根源。部分金融机构脱离服务实体经济的轨道,将金融创新异化为规避监管的工具,通过多层嵌套产品、业务绕开资本充足率、信贷规模等约束,导致资金空转、风险放大。对此,立法必须明确审慎监管的边界,坚持“监管姓监”,既杜绝监管缺位,也避免监管过度。应建立科学的甄别机制,区分服务实体经济的真创新与套利导向的伪创新,将监管重点聚焦于系统性、传染性金融风险;同时建立量化监管触发机制,当金融机构指标突破安全阈值时,依法启动分级干预,实现风险早识别、早预警、早处置。

三、精准划定范围:实现审慎监管的比例化与差异化适用

金融审慎监管应遵循比例原则,根据风险性质、影响范围和危害程度实施精准监管,避免“一刀切”,在防范风险的同时为市场创新保留空间。监管范围与强度的确定需考量三个核心因素:一是风险传染性,对跨市场传导性业务,实施严格宏观审慎监管,附加更高资本、流动性要求;对涉及个体风险的业务,以微观审慎监管为主,降低监管成本。二是影响公共性,对涉及广大存款人、中小投资者利益的金融活动,实行严