

建筑工程企业的工人社保缴纳的激励机制研究—— 以阜新市彰武地区为例

林鑫阳 马紫涵

彰武县劳动监察行政执法队，辽宁省阜新市，123222；

摘要：目前，我国国内大多数地区都存在建筑工程行业工人社保缴纳难、缴纳慢的问题，这对工人群体的社会福利和工作保障带来了极大的负面影响，从而为社会增添了许多不稳定因素。为此，本文试图以一种全新的视角，采用一系列因地制宜的激励机制来激发企业缴纳员工社保的主动性，从而降低法律管制下企业的被动消极性。本文选取阜新市彰武地区为参考样本，通过对当地不同建筑工程领域企业高管的访谈调研，归纳总结得出一系列企业发展所看重的因素，从而为其制定出一套可执行的激励机制来改善企业工人的社保缴纳情况，从而为阜新市彰武地区的建筑工程企业工人社保待遇改善提供了一定的实践方法参考。

关键词：建筑工程行业；工人社会缴纳率；激励机制

DOI:10.69979/3029-2700.24.3.024

引言

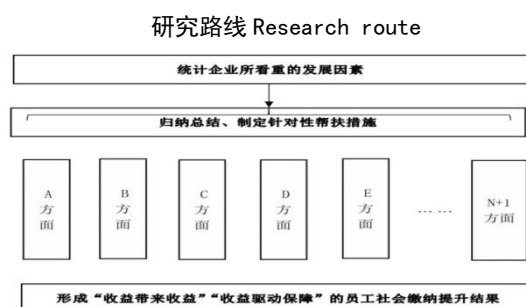
自 21 世纪初起，我国建筑工程企业工人的社保缴纳率仍然偏低，除某些大型正规企业外，经常会发生建筑工程企业未为工人缴纳社保的现象。究其原因，一方面是企业方面为降低用工成本、简化用工流程；另一方面，也存在工人群体生活保障和法律维权意识薄弱、不愿意增加生活成本支出思想的存在。

然而，这对建筑工程工人群体的工作安全和生活保障带来了极大的困扰。长远看来，这同样也对国家社保事业稳定发展带来了不良的影响。因此，为在不减缓国家建设发展的前提下，有效提升保障建筑工程工人的合法权益，成为了我们今天亟需研究的课题。

本文以辽宁省阜新市彰武地区为例，对其中大多数建筑工程企业的高层管理人员进行访谈调研，归纳分析出其中企业看重的发展因素，并通过合理分类为不同类型的企业制定了有效的激励措施与企业员工的社保缴纳挂钩，实现以“收益驱动保障”、“收益带来收益”的途径，形成企业自动为员工缴纳社保的良性循环，从而全面提升彰武县建筑工程企业的员工社保缴纳率，为企业和员工带来双赢结果。

1. 研究思路

发展是企业永远不断追求的目标，而利益则是企业发展追求的终极目标。本文通过与企业对话，概括彰武县企业所看重的发展因素，并制定出一系列相应的激励机制与员工社保缴纳所挂钩，从而激发企业为员工缴纳社保的主动性，本文构思如下图所示：



2 研究方法

(1) 基于阜新市彰武地区建筑工程所看重的企业发展激励因素提炼

经统计，目前彰武地区统计在册的建筑工程企业共有 18 家，本文通过对其中工程建筑领域的 11 家企业的高层领导人员的访谈，共搜集到 11 个用工企业所看重的激励因素，剔除不构成激励影响或无法制定激励措施的项目，在归并整理的基础上，得到 5 个激励因素，作为提炼彰武地区工程建筑领域企业激励因素的主要来源，分别为：1. 市场环境 2. 人才储备 3. 品牌影响 4. 资金扶持 5. 场地支持

彰武县企业所看重的发展因素 The valuable factors of enterprise in ZhangWu County



经归纳总结，其中市场环境、资金扶持和场地支持为样本中所有企业共同看重因素，大型企业对产业生态、人才储备更为看重，发展中企业则对品牌影响需求强烈。

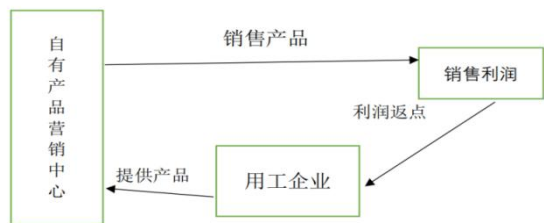
因此,根据不同规模的企业发展侧重,可以有针对性地制定相应的激励措施来更大化地满足它们的发展需要,同时,激励措施与员工的社保缴纳挂钩,从而形成企业和员工双赢的良性循环。具体措施如下:

(1) 市场环境。工程建筑企业大体可以分为二类: 1. 纯工程建筑类企业 2. 生产类企业, 因此, 其市场环境也可以分为二类: 1. 房屋销售 2. 产品销售。在房屋销售方面, 对于员工社保缴纳率良好的纯工程建筑类企业, 除去一些审批、缴税无法变动外, 可以在房屋销售方面给予大力支持, 可以为企业提供定点、定量的免费广告服务为企业宣传, 对于置换房、补助房也可优先推荐, 从而加大企业的房屋销售率, 使员工社保缴纳率与房屋销售的增值服务挂钩, 从而激励企业主动缴纳员工社保; 在产品销售方面, 对于员工社保缴纳率良好的生产类企业, 很显然, 企业是有自主拓宽市场营销渠道的能力的。但彰武县也可以成立自己的产品销售中心, 打通县内和县外的销售渠道, 来进一步帮助企业销售产品, 并根据企业为员工缴纳社保的情况来为其匹配额度进行销售, 从而让企业自动为员工缴纳社保, 这能带来‘收益驱动保障’的良性效果。

(2) 场地支持。在这里, 场地支持可以指一切可以为企业免费提供的场地, 包括工人临时住处、企业临时办公、企业临时销售等场地需求。对于员工社保缴纳更好的企业, 可以为其免费提供更多的临时场地使用。同时, 对于长期表现良好的企业, 在能力允许的情况下, 彰武县也可以定期或长期为企业提提供场地支持, 这同样也会为企业的员工社会缴纳积极性带来激励。

(3) 人才储备。对于有需求的企业, 彰武县可以通过人社部门为企业进行用工招募与推荐。对于员工社保缴纳良好的企业, 可以有更多推荐名额和优先权, 让企业在未来发展中‘物尽其用, 人尽其才’, 从而更愿意为员工主动缴纳社保。

(5) 品牌影响。通过县内的商务部门, 可以对为员工社保缴纳良好的企业进行免费的广告推送和企业产品宣传服务。根据员工社保缴纳的稳定性和及时性, 来进行不同程度的品牌宣传服务, 从而更好的激发企业为员工缴纳社保的主动性和积极性。



(6) 资金扶持。对于彰武县而言, 由于本身经济亟待发展, 直接的资金扶持较为难以实现。但可以通过成立自身的产品营销中心, 帮助生产类企业实现产品营销的收益联动, 以帮助营销企业的产品带来收益, 再对收益进行利润返点, 对员工社保缴纳更好的单位给予更高的利润返点, 从而实现“收益带来收益”的循环获利模式, 从而最大化的调动起企业为员工缴纳社保的积极主动性。

3 研究结论。

本文根据美国心理学家赫茨伯格的双因素理论, 探索总结出彰武县建筑工程企业所看重的发展因素, 并有针对性的与员工社会缴纳所挂钩, 给予了相应激励措施。可以总结发现: 1. 每个企业所看重的激励因素侧重是不同的, 不同企业总是站在自己的发展视角看待问题。2. 激励措施的制定也需要根据当地的资源条件情况而定, 绝不能超出自身能力而陷入激励的恶性循环。3. 激励并不意味着成本持续消耗, 也可以通过运作来实现收支循环来增加激励的稳定性和持续性。

研究局限与展望。本研究存在一定局限性: 1. 彰武县作为一个经济亟待发展的地区, 自身资源和入驻企业发展程度均受限于地区经济发展的整体情况, 激励做法并不能保障经济、资源不同情况的地区持续有效。2. 本文的激励做法并非完全穷尽, 仍有很多可实用的做法有待研究。3. 本文的激励措施由于未经验证, 所以效果无法衡量, 对于其中部分激励做法的有效性和延展性还需结合企业的反馈情况不断实践观察。

参考文献

- [1] 李茹, 陈嘉茜, 赵曙明, 李进生. 发展型人力资源管理感知对员工创造力的影响机制: 社会信息加工理论视角[J]. 科技进步与对策 2-8, 2023.
 - [2] 熊明月, 李桂萍, 李明书. 企业高质量发展的宏观微观影响因素及建议[J]. 研究与探讨 114-116, 2024.
 - [3] 柳林. 机关后勤部门人力资源管理的员工激励与绩效评估研究[J]. 今日财富 99-100, 2024.
 - [4] 张永正, 长青. 研发驱动下国有企业高质量发展因素组态分析[N]. 山东工商学院学报, 2024-6(3).
- 作者简介: 林鑫阳(1988 年 9 月), 男, 汉族, 辽宁沈阳人, 东北大学硕士, 政府管理人员, 主要从事彰武劳动监察工作。
- 马紫涵(2005 年 3 月) 女, 汉族, 辽宁阜新新人, 东北财经大学本科在读学生。