管理科学研究
Journal of Management Science Research
第 5 卷◆第 4 期◆版本 1.0◆2026 年
文章类型：论文| 刊号（ISSN）：2972-3477（P）/ 2972-3485 (O)

数字化转型背景下企业社保经办管理创新探索

夏依丹·阿山江
华电新疆发电有限公司新能源分公司
DOI:10.32629/jmsr.v5i4.22284

[摘　要] 数字化转型促使企业社保经办管理方式发生改变,这是企业人力资源精细化发展的主要手段。目前大部分国内企业社保经办还存在着流程固化滞后、数据治理不规范、数字化风控缺失等状况,从而影响到经办质量及合规管理能力。本文以企业经营实际情况为出发点,对社保经办管理的现实困境进行系统的分析,阐述数字化赋能经办变革的内在机理和实践意义,从流程再造、数据建设、风控升级三个方面提出创新优化路径,为企业社保经办数字化、规范化发展提供实践参考。
[关键词] 数字化转型；企业社保；经办管理；智慧经办；管理创新
中图分类号：F842.61　**文献标识码**：A

Exploration of Innovation in Enterprise Social Security Administration and Management Amidst Digital Transformation

Xiayidan Ashanjiang
New Energy Branch of Huadian Xinjiang Power Generation Co., Ltd.

[Abstract] Digital transformation is driving changes in how enterprises manage social security administration, serving as a key instrument for the refined development of human resources. Currently, the social security administration of most domestic enterprises is hampered by rigid and outdated processes, inconsistent data governance, and a lack of digital risk control, all of which compromise administrative quality and compliance management capabilities. Grounded in actual business operations, this paper systematically analyzes the practical challenges facing social security administration and elucidates the underlying mechanisms and practical significance of digital empowerment in driving administrative transformation. It proposes innovative optimization pathways—focusing on process re-engineering, data infrastructure development, and risk control upgrades—to provide a practical reference for the digital and standardized development of corporate social security administration.
[Key words] Digital transformation; corporate social insurance; administration and management; smart administration; management innovation

社保经办管理属于企业人力资源合规管理的基本工作。伴随着数字政务和企业信息化建设不断推进,传统的以人工为主、线下办理的管理模式存在的问题越来越明显,流程低效、数据割裂、风控薄弱等现象也越发突出,不能满足现代化企业管理的要求。数字化技术给社保经办提质增效、风险防控赋予了新的支持。因此本文主要对企业社保经办痛点进行研究,分析数字化转型的赋能机理和创新路径,帮助企业提高社保经办管理效率。

1 数字化转型背景下企业社保经办管理的现实困境

1.1传统经办流程固化滞后,数字化适配能力不足

社保经办属于企业人力资源管理的基础性核心工作,业务包含员工参保增减员、缴费基数申报、欠费补缴、参保台账更新、待遇核验申报等常态化的事务。目前我国大部分企业仍然沿用传统的线下经办模式,依靠人工填表、线下审批、纸质归档的方式,流程模式固化,数字化升级缓慢[1]。从企业经营特征来说,集团型企业下属的分子公司分布广泛,各地社保经办规则不同,业务权限分散,集团还没有建立统一的数字化经办体系,跨单位、跨区域业务协同效率低。中小微企业一般没有专门的社保岗位,经办工作主要由人事、行政人员兼职负责,经办人员事务繁杂,缺少数字化经办的操作能力。

同时企业内部的信息化系统之间没有实现互联互通,人力资源、财务核算系统同人社、税务线上经办平台各自为政,数据接口还没有完全打通。经办人员办理业务时要多次切换系统,人员、薪酬信息重复录入,不但会加大事务工作的负担,还会增

Copyright © This work is licensed under a Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.

文章类型：论文| 刊号（ISSN）：2972-3477（P）/ 2972-3485 (O)

大人工出错的可能性。在员工入职、离职高峰期,大批量的增减员集中办理,传统的手工操作方式效率低下,容易造成申报延误、信息遗漏、状态错误等问题,从而产生社保逾期、参保异常的风险,影响企业社保经办质量的提高。

1.2数据治理体系不完善,跨部门信息孤岛问题突出

社保经办的精准开展很大程度上依靠人事、薪酬、参保记录、缴费台账等各种各样的数据来支撑。目前许多企业还没有建立起标准的社保数据治理体系,内部各个部门的数据各自为政、分散保存,没有形成统一的管理标准,造成信息孤岛现象严重。人力资源部门掌握人事异动信息,财务部门负责薪酬核算和资金拨付,两种主要数据不能实时联动、同源同步。在基数核定、年度基数调审等重要环节,经办人员需要跨部门调取资料手工核对,耗时耗力,容易造成基数核算误差。

就外部协同而言,企业同人社、税务政务平台的数据同步出现滞后情况,缴费、到账回执等信息不能及时更新,企业不能对员工参保状况做出实时把握。集团模式下各个子公司社保业务都是各自独立办理,台账格式、统计口径不同,历史资料散落在各个子公司,集团不能完成全域数据的归集和分析。面对社保稽核、员工权益核查、人力成本核算等业务,企业要投入大量的人力去梳理核对零散的资料,增加了经办管理的成本,不能发挥数据赋能精细化管理的作用。

1.3数字化风控机制缺失,经办合规管控存在漏洞

社保合规管控属于企业风险治理范畴,同企业合规程度以及员工劳动权益的维护存在关联。目前大部分企业社保风控还是以事后的人工核查、年度专项审计为主,没有形成全流程的数字化风控体系,风险识别预警存在滞后。集团企业下属子公司多、经办场景分散,集团缺少常态化数字化监控手段,不能实时掌握下属单位参保申报、缴费、人员异动经办情况,常态化管控力度不够。

从实操角度来讲,社保经办部分重要操作没有系统的留痕。岗位轮岗交接的时候,线下审批记录容易丢失,流程的可追溯性较差。系统没有智能校验规则,基数异常、离职未及时停保、重复参保、补缴不规范等问题不能在办理环节被识别拦截。风险隐患大多是在外部稽核的时候才被发现,还没有形成事前预警、事中拦截、事后复盘的闭环。风险处置不当会加重企业合规负担,引发劳资纠纷,不利于社保经办管理规范化的发展。

2 数字化转型驱动企业社保经办管理的内在机理与实践价值

2.1流程重构机理：破解传统经办固化弊端,提升业务办理效能

数字化转型之下流程重组,关键之处在于借助信息化手段来理顺并改良原先的社保经办业务链条,削减重复的流转步骤,促使手工操作转向自动化线上办理,从根基上改进传统经办的运作逻辑。由于传统模式下流程固定、缺少数字化适配的缺陷,采用系统对接、自动化业务办理的方式,把人事异动信息自动传送到社保经办业务模块里,减少重复填表、多平台切换等机械性的劳动。RPA自动处理工具、线上审批流程的落地,可以将经办人员从大量的重复性事务中解放出来,使人力资源工作人员的工作重心转移到合规管控、员工服务等高价值业务上[2]。

对于集团化经营的企业来说,统一的数字化经办模式可以实现各个分子公司的业务集中统一办理。此种模式可以有效地缩减业务整体办理时间,削减人为操作失误的概率,从而达成社保经办业务整体效能的改善。流程重组并不是把线下工作搬到线上,而是在业务逻辑上对它进行优化重塑,从而给企业人力资源精细化管理打下基础。

2.2数据协同机理：消解信息孤岛治理难题,重塑经办管理模式

数据协同的内在机理是以统一的数据标准为基础,打通企业内部各个业务模块的数据链路,实现人事、薪酬、社保等多源数据同源管理,达到信息实时共享联动的目的,从而解决由于信息孤岛造成的管理困境。就企业内部数据分散、内外部数据不能互通的问题而言,利用一体化数据归集模式把员工的人事变动、薪酬核算的结果同步到社保经办模块中,在基数申报的时候自动进行数据的比对校验工作,从业务源头降低申报出错的概率。

集团企业可以依托统一的数据底座,汇总下属各单位的社保数据,开展参保结构、人力成本等统计分析工作,取代以前依靠人工汇总报表的传统管理方式。企业把外部公共服务数据资源充分对接起来,同步得到参保缴费回执信息,从而减轻人工对账的工作量。数据协同让社保经办由原来的被动事务处理变为数据驱动型管理,改变企业社保经办的管理逻辑,又给数据分析在人力资源管理领域提供新的应用场景[3]。

2.3智能风控机理：填补数字化管控空白,筑牢合规经办底线

智能风控运行机制依靠大数据比对、业务规则引擎把社保合规校验逻辑嵌入到经办业务全流程当中,把风险管控由事后核查变为事前预警、事中干预,弥补了传统模式数字化管控的不足。系统根据事先设定好的合规校验规则,在参保申报时对基数异常、参保状态异常等业务情况进行自动识别,并且立即给经办人员发出风险提示信息,从而达到风险问题早发现的目的。

集团企业利用数字化平台对下属子公司经办操作进行全过程留痕,对重要业务实行线上审核,从而对下属主体社保经办行为实施动态监管。系统完整保存经办操作日志,保证业务过程可以追溯,方便以后的风险复盘和业务核查。数字化风控体系可以降低由于基数错报、参保状态变更滞后等导致的经办问题发生概率,减少外部稽核风险和劳资纠纷隐患,使企业形成稳定的可控的社保合规管理体系,筑牢企业人力资源管理的合规根基。

3 数字化转型背景下企业社保经办管理的创新实施路径

3.1再造数字化经办流程,实现业务全链条智能办理

企业要按照自身的经营规模和业务实际情况,全面梳理社保经办全部业务事项,以参保增减员、基数申报、补缴办理、台

Copyright © This work is licensed under a Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.

账维护等主要业务为出发点,对不必要的线下流转环节进行清理,创建符合企业管理架构的线上经办审批流程。在此期间要秉持业务导向,对原有的流程展开业务诊断,摒弃简单的线下流程照搬线上改造的模式,把减少人为干预节点当作优化业务链路的目的。推进内部人力资源系统、财务系统同社保线上经办平台相衔接,建立数据传递渠道,使员工的入职、调动、离职等人事变动情况在社保经办系统里自动反映出来,防止出现因重复手工输入而造成的错误。

集团型企业可以建立集团统一的社保经办平台,对各个分子公司的社保业务进行统一管理,达到集团层面的业务集中管控。中小微企业可以依靠公共线上经办服务来规范电子台账的管理,缩减纸质资料的保存。就重复度高的数据抓取、报表核对任务而言,采用合适的RPA自动化软件可以提高机械性业务的处理速度。流程数字化改造不能只集中于系统的创建,企业还要创建起经办岗位职责划分、线上权限掌控、岗位交接等内部制度,并且开展经办人员的数字化业务培训,削减人员操作习惯造成的落地困难,促使经办人员适应数字化业务模式。企业还可以建立流程运行常态化评价机制,依照业务反馈不断改良,保证数字化流程落实到位,从而达成社保业务全流程线上智能办理的目的。

3.2构建一体化数据体系,破除社保信息孤岛壁垒

企业应创建统一的社保数据管理标准,对人员编码、薪酬统计口径、参保信息字段进行规范,统一集团下属各个子公司的社保台账格式,为不同主体的数据汇总、比对奠定基础。打通企业内部人力资源、财务、社保台账之间数据链路,实行数据同源管理,薪酬、人事异动数据自动关联社保经办模块,在基数申报之前就完成多维数据自动核验,缩减人工核对的工作量。

最大限度地利用人社、税务部门开放的数据查询接口,及时把缴费、到账等外部业务回执同步到系统中来,使参保信息做到动态更新,减少跨部门人工对账的工作量。完善社保电子档案的建立工作,把参保历史资料电子化地归档保存起来,方便业务调取查阅。同时做好数据安全权限的划分工作,对社保敏感信息实行分级管理,防止出现员工参保信息泄露的情况。集团企业可以创建社保数据可视化看板,汇总各个单位的参保、缴费等有关数据,开展人力成本测算、参保结构分析、风险筛查等工作,把分散的数据资源变成管理决策支持能力。在数据应用过程中严格遵守合规边界,防止出现数据越权使用的情况,使用一体化的数据体系来打破内外部信息孤岛的困局[4]。

3.3健全数字风控服务体系,补齐经办合规管控短板

企业按照社保经办高频风险点创建分层分类的数字化风险预警规则,把稽核重点事项变成系统校验逻辑,对缴费基数异常、离职未及时停保、重复参保等情况实施预警,实现业务事前提示,异常事项事中拦截。依靠数字化经办平台对经办操作的全过程留痕管理,参保申报、补缴办理等重要业务采取线上审核的方式。集团企业利用系统对下属子公司的经办行为进行动态监控,改变了以前依靠事后审计的管理模式。

在强化风险控制的基础上推动经办服务的升级,创建线上员工参保信息查询渠道,改良内部社保咨询反馈途径,达成风险控制同员工服务同步推进的目的。创建风险闭环处置体系,针对系统所推送的各类风险信息,指定具体的经办岗位来落实整改处置的流程,并且对各类风险案例加以归纳总结并加以分析研究,以此为依据不断改进风控校验规则,从而形成长效的风险闭环。企业还可以把风控效果当作经办岗位的绩效考核内容之一,从而加强岗位责任的约束。不断加强企业社保经办合规管理的短板,使风控能力同经办质量一起提高[5]。

4 结语

数字化转型是企业社保经办管理革新的必然趋势。企业社保经办优化不是单个技术的更新,是流程、数据、风控三者协同优化的过程。为了克服传统经办模式的不足,企业要依靠数字技术重新塑造经办流程,打通数据壁垒,创建起智能风控体系,把社保经办由原来的事务型管理转变为数字化、精细化、合规化的管理方式,从而有效地降低经办风险,提高服务质效,为企业的人力资源管理高质量发展奠定基础。

[参考文献]

[1]沈惠.智慧社保平台建设背景下企业社保经办义务研究[J].上海企业,2026,(5):174-176.

[2]蒋丽.社保数字化:人力资源效能新引擎[J].人力资源,2025,(20):110-112.

[3]宋经翔,金刚,武传昊,等.数字化转型与企业社会保险缴费[J].上海财经大学学报,2025,27(1):93-107.

[4]张明珠,杨培丽.S集团薪税一体数字化建设[J].财务与会计,2022,(17):63-65.

[5]赵建国,李军.数字化转型与企业社会保险缴费遵从——基于人力—效率—信息属性三重视角[J].当代经济科学,2025,47(6):86-104.

作者简介

夏依丹·阿山江(2000--),女,维吾尔族,新疆乌鲁木齐人,大学本科,助理工程师,研究方向：社会保险。

Copyright © This work is licensed under a Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.