

2023年工资核算员的工作汇报(实用6篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？下面是小编帮大家收集的优秀范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

工资核算员的工作汇报篇一

绩效工资是指通过对员工的教师绩效工资标准工作业绩、工作态度、工作技能等方面的综合考核评估,确立员工的绩效工资增长幅度,以科学的绩效考核制度为基础。

一、教师工作量计算及绩效工资发放办法:

(一) 课堂教学教分值按公式 $n=$ 计算。其中为教师所授第i班学时数, 为所授第i班课时折算系数。

(2) 教师担任同教材同进度的重复课, 其 $=0.9$ 。

(3) 新开课(不包括新教师所开第一门课) $=1.2$ 。

(4) 教师同时讲授两门课, 教分较少的课 $=1.2$ 。

(5) 在学期进行中, 因教学任务需要, 临时安排接(代)课时, 在前两周, 所接(代)课与任课若为两门课, 所接(代)课的 $=1.4$, 所接(代)课与任课若为两个头, 所接(代)课的 $=1.2$, 否则所接(代)的课, $=1.0$ 。其余课时按正常情况计算。

(2) 21~35人, $=0.9$

(3) 36~50人, $=1.0$

(4) 51~65人, =1.1

(5) 66~80人, =1.2

(6) 81人以上以20人为间隔类推。

教师所担任的授课如涉及上述多种情况, 则可根据其具体情况复合计算。

(二) 在校外带领并指导学生野外操作实习按每周每班40教分计, 由参加指导实习的教师按情况分配, 但每个教师最高不得超过每周22教分。

(三) 无课教师指导校内停课实习、毕业设计、课程设计、大型作业等按周学时 $\times 0.6$ 进行计算。

(四) 有授课任务的教师, 同时又指导校内停课实习、毕业设计、课程设计、大型作业等, 按如下标准核定教分。

(1) 所任课时6学时, 实习教分= (1周总学时-所任课时) $\times 0.6$

(1) 每领做一次早操按0.5教分计。

(2) 每领做一次课间操按0.2教分计。

(3) 组织开展辅导课外文体活动每小时按0.5教分计。

(4) 组织筹备校运动会, 根据其工作量由体育组写出报告, 经教务校长审核后由校长批准发给一次性奖金, 不另计教分。

5) 练习代表队参加经学校批准的校外文体比赛活动, 每次实际练习时间达1小时以上的计0.6教分; 如比赛取得好成绩, 可按取得的名次, 由基础部写报告, 经教学校长审核后由校长批准发给体育组一次性奖金。

（六）教师因公出差，每周工作量按10教分计。

考核，期满有鉴定，视其指导情况每学期计0~12教分工作量。

（八）由学校安排教师编写教材（无稿酬）及其他教学资料，按全稿（包括审定、校核）每1000字计1教分工作量。

（九）学校统一停课考试的学科，任课教师出考卷每套（包括标准答案、评分标准）2教分，改卷（包括成绩单、成绩分析、整理上交试卷）每班2教分。

（十）教师受学校委派在校外任课，其工作量计算与校内任课相同。

（十一）教师完成其他零星工作任务，一般均不再计算工作量，非凡情况可由专业科申报，由教务科会同教学校长决定其工作量。

（十二）教师工作量由所在专业科（部）填报，教务科核定和汇总。

（十三）教师业务档案中，工作量按实际授课时数及完成的其他教学任务填写。

（十四）假如教师每月教学工作量折合教分超过50分，超过部分每1个教分的效益工资增加5元（指导校内外停课实习、毕业设计、课程设计、大型作业等不计超教分）。

（十五）见习教师在见习期内任课，在18教分/月内，不计发任课效益工资，超过18教分/月，超出部分每1教分计发10元效益工资。

（一）任课教师每一个教分按所聘职称发给单位教分绩效工资，其金额为副高级20元，中级17元，助理级15元，员级13

元。

（二）教师（含职工）举办经学校批准的讲座，每次发给讲座津贴100元。

（三）教师按规定进行早、晚自习辅导，并到班级认真答疑和治理，每辅导1次(早晚)自习发给津贴10元。

（四）教师（含职工）参加由教务科正式排定的监考，每次发给监考津贴10元。

（五）职工兼课，每学时发给兼课津贴10元。

（六）学校将在教学质量，教书育人、教学治理、第二课堂、实验室建设，教学研究、论文撰写、实习、设计的预备和指导、文体活动的辅导和组织等方面设置一些单项奖，以奖励有突出表现和成绩的人员，其奖金额根据具体情况由校长决定。

工资核算员的工作汇报篇二

为体现我校教职工“多劳多得”优劳优酬“的分配原则，充分调动教职工的工作积极性，特制订本办法。

为每课时津贴。课堂课时外的课时按完成情况，学校考核领导小组考评得分比例发放。

内的拿1项的课时津贴，超平均课时的拿超课时津贴，这部份的总额除以本期所有超课时教职工的超课时总数，即为每超课时津贴。

监考场次平均分配该部份的绩效工资；按阅卷的工作量合理分配阅卷部份的绩效工资，违反有关监考、阅卷规定的按学校相关规定处罚。

4、绩效工资总额的13%用于发放班主任津贴。按期中、末学生平均分在县里的排位分配该总额的90%，期中第一名的年级班主任占38%，第二名的年级班主任占34%，第三名的年级班主任占28%，余下10%用于奖励纪律、卫生、财产管理到位等方面工作突出的年级班主任，再按其它有关规定扣减。

5、绩效工资总额的12%用于发放奖金。对本学期工作突出的教职工予以奖励。

一线教师以教学成绩为准；音、体、美教师工勤人员以考核小组考核为准；校务会成员以校长考核为准，指标分别为6个，2个，3个。其它奖励部份按有关规定发放，以总额奖完为止。另设突出贡献奖二个，拿最高奖额，重点奖励教学改革、成绩突出的教职工。

教师成绩排在全县倒数三名以内的；工勤人员被考核班子考核最后一名的，绩效工资为零。

8、考勤违规有关扣款，直接从绩效工资扣除，扣完为止。

工资核算员的工作汇报篇三

xx公司成立于20xx年3月，现有员工200余人。是集研发、生产、销售医药中间体、精细化工等产品为一体的高新技术企业。主导产品有xx等。

一、主要做法：

1、营造氛围，民主协商

首先统一思想认识。争取公司领导支持；将我市文件精神以及国家、省市的相关政策及时传达，让工会人员熟知。要求企业工会干部对于工资集体协商的政策依据以及各个流程环节清楚明白，同时还组织相关人员进行学习，统一思想，达成

共识。

其次成立协商指导小组。专门成立了由工会主席任组长的工资集体协商工作指导小组，并设立了1名宣传员、2名指导员，具体负责对工资集体协商的宣传和指导工作，为工资集体协商的顺利开展提供组织保证。

三是加大宣传力度。我们在厂务公开栏、各分厂报亭等设立了工资集体协商专栏，同时通过职工意见箱、网上留言、实地走访等形式及时收集职工对于工资薪酬的意见，为工资集体协商的推行奠定了良好群众基础。

2、规范程序、合理操作

依照《工资集体协商流程指南》开展工资集体协商，规范履行各个程序，保证了工资集体协商的严肃性和规范性。

第一、公开选举协商代表。职工方通过每年底召开的职工代表大会投票选出7名职工代表，由工会主席任首席代表；企业行政方由法定代表人指定的7名代表组成，董事长任行政方首席代表。

第二，工会先行主动要约。依照市总工会、人社局、企业家协会《关于开展工资集体协商“百日要约行动”的通知》精神，我们坚持每年的10月中旬由工会主动向行政方提出工资集体协商要约。

第三、充分调查做好准备。通过发放职工问卷调查、召开职工代表座谈会、实地走访等方式广泛收集职工对工资集体协商的意见，确定协商重点，及时与行政方沟通。

第四、合作共赢、正式协商。在协商过程中，我们坚持民主、平等、互利、共赢的原则，行政方与工会方协商，尽可能达成协议草案。对协商中有争议的问题，相互体谅、合作共赢，

最大程度上体现双方共同利益。

第五、严格按程序审议审查。工资集体协议书草案提交职工代表大会讨论，由职代会三分之二以上多数审议通过，并报人社部门审核备案，最后向全体职工公布。同时指定劳动争议调解和劳动保护监督检查委员会，负责对协议的履行情况进行监督，发现问题及时与行政方沟通。

(二) “八大” 配套机制

在这几年的工作中我们深刻认识到，仅单纯的靠工资协商机制很难保证员工的积极性和创造性，影响到企业的可持续发展，难以保障劳资双方的利益，为保证工资集体协商机制的顺利进行，建立了完善的配套机制。

1、职工福利分配机制：今年福利发放在每季度、中秋、春节各发放一次，三八妇女节为女职工发放一次的基础上，又相继增加了清明、端午、高温费等福利项目。实行“住宿、就餐、洗澡、查体”培训全部免费的福利制度。

2、分配调节机制：根据公司效益结合物价指数，公司分阶段为员工加薪，调节收入，去年2月、10月和今年2月份已先后三次为职工加薪，工资增幅达到17%以上。

3、健康体检机制：公司每年组织一次全员健康、职业病查体，对特殊工种惊醒严格全面体检。

4、帮扶机制：为解决员工的后顾之忧，公司每年都对困难职工进行帮扶工作，是每一位员工不在鲁源的团队中掉队。

5、文化娱乐机制：公司每年五一“职工运功会”；5月中旬在林海博览园举行员工拓展训练。十一组织旅游活动，每年举行元旦、春节联欢晚会。

6、生活补助机制：本年度为职工增加生活补助，每月咳嗽电50元。职工的生活标准已由150元每人每月增加到200元/人/月。职工的生活质量得到了显著提高。

7、住宿改善机制：为职工改善住宿条件：公司免费住宿，并且今年为住宿员工更换了衣柜衣橱；在宿舍统一安装了无线w-lan上网设备，为员工工作和学习提供了诸多保障。

8、培训机制：每年组织职工进行文化、职业、安全等方面的培训。公司每年都后组织“企业文化”、“法律知识”、“安全标准化”、“消防演练”、“现场管理”、“公司礼仪”等各方面的培训，以提高员工的综合素质。

二、效果：

(一)取得的成效：

工资集体协商是企业 and 职工利益共享机制中的核心机制，职工和企业都从中受益，但最终的受益者还是企业本身。我们通过开展了3年的工资集体协商，充分体会到了职工受益为企业跨跃发展带来的强劲动力。

一是通过工资协商机制的建立，营造了和谐稳定的劳资关系。我公司自从实行了工资协商机制，最具体的体现是人员流失率逐步下降，并且我公司现在根本不存在“招工难、用工荒”问题。

二是促进企业的和谐发展。通过开展工资集体协商，职工的经济利益和民主权益得到了充分实现，大大调动了职工的积极性和创造性，近年来公司各个层次先后提合理化建议100余条，为公司创造经济效益的同时，也提高了员工的收入。

三是以人为本，营造了健康向上的企业文化。公司一直秉

承“让每一位员工无后顾之忧”的管理理念，工资集体协商体现了以人为本，职工工资每年增幅达到17%以上，各方面福利待遇也得到明显提高。增强了公司的凝聚力和向心力。

四是通过工资集体协商增加的职工的工资收入，从根本上解决了职工的生活问题，在20xx年度职工满意调查中，满意率达到99%，由此员工的归属感可见一斑！

(二) 推行过程中的阻力及存在的问题

1、在推行工资集体协商中，一开始公司部分领导的重视不足，推行工作比较缓慢，但经过市委市政府相关文件的学习，公司领导开始重视工资集体协商；并且经过这几年的实践公司确实从协商中受益，所以现在工资集体协商行政方十分重视！

2、在开始推行及推行过程中员工心理有畏惧心理，不敢和行政方谈要求，提条件，但经过工会宣传员及指导员做思想工作、讲政策，是它们打消顾虑，在争取自己的利益的同时，与资方达到共赢！

3、工资集体协商的长效工作机制还有待于进一步完善。随着公司的快速发展和职工期望要求的不断提高，需从突出协商重点、健全工资协商台账、完善监督检查制度以及提高协商水平等方面努力，进一步健全完善公司工资集体协商长效机制，巩固、发展和维护好企业与职工的现实和长远利益。

三、改进措施

认真开展工资集体协商工作，推动此项工作持续开展，建立工资协商的长效机制。同时，牢固树立“工资协商是一个长期的、渐进的、动态的过程”这一意识，结合实际，每年有针对性地开展一次工资协商，合理确定协商重点，做到每年有目标，每年有重点，不断提高协商的水平和实效。

2、注重质量，不断提高工资协商工作水平。一是提高协商方法和技巧。重点加强对公司职工代表协商方法和技巧的指导和培训，结合实际，在协商中既要敢于谈，又要善于谈，有理有据地提出可协商、能协商的协商要求。二要合理确定协商内容。在开展工资协商时，协商内容紧密结合职工工资、奖金、福利等问题，努力提高协商的针对性和实效性，使工资协议书更具有可操作性。

各位领导、同志们，虽然我们在工资集体协商方面做出了一些有益的尝试，但与上级领导的要求、与其他兄弟企业相比还存在一定的差距，我们深知这项工作的复杂性和艰巨性，我们会按照工资集体协商的有关要求，继续完善协商机制，不断探索协商的有效形式，以工资集体协商促进发展，以公司发展实现员工权益的最大化，将企业与员工的互利共赢提升到一个崭新的高度。

工资核算员的工作汇报篇四

社会经济的发展，让会计学成为炙手可热的行业，也成为企业、公司等日常经营必不可少的必备。随着会计制度的日臻完善，对会计人员的高度重视和严格要求，作为即将步入社会的会计专业人员，为了符合社会的要求，加强社会竞争力，必须严于自身的专业素质修养，培养较强的会计工作的实践操作能力。会计是对会计单位的经济业务从数和量两个方面进行计量、记录、计算、分析、检查、预测、参与决策、实行监督，旨在提高经济效益的一种核算手段，它本身也是经济管理活动的重要组成部分。会计专业作为应用性很强的一门学科、一项重要的经济管理工作，是加强经济管理，提高经济效益的重要手段，经济管理离不开会计，经济越发展会计工作就显得越重要。通过三年的学习，可以说，所有的有关会计的专业基础知识、基本理论、基本方法和结构体系，我都基本掌握了，认为在实际操作中，自己只要理论运用到实践，就会信手拈来，一气呵成。经过两个月的实习，我才

意识到，自己的想法过于天真，真正的会计工作，是不可能用书本知识来衡量操作的，终于体会到了，实践胜于理论这个道理是如此深刻。没有实践，或者我永远都不会以为会计工作是如此的严谨认真，也不会以为作为一名会计人员，需要比其他工作更多的细心与耐心。

在摸索中，为期2个月的顶岗实习结束了。我虚心听取老师和同学的意见，尽我最大的努力认真做好每一件事。我很庆幸我和同事们的关系很融洽。同时我在实习中也发现自己很多的不足。这次实习对我的社会经验、人际关系也有很大的帮助。在短短的2个月里，我学到了很多的东西。这比在学校这么长的时间里学到的更精彩、更丰富。但同时也让我感到自己以前学习得不够认真等一些的问题，这次实习使我加深了对会计工作的认识 and 了解，进一步巩固与发展了专业理论知识，培养了独立从事会计工作的能力，坚定了我从事会计工作的理念。

通过这段时间会计实务的实践学习，我对会计工作中必不可少的基本流程有了不小程度的了解：1、根据经济业务填制原始凭证和记账凭证；2、根据会计凭证登记日记帐；3、根据记账凭证及所附的原始凭证登记明细帐；4、根据记账凭证及明细帐计算产品成本；5、根据记帐凭证及明细帐用逐步结算法中的综合结转法计算出产品的成本。据记账凭证编科目汇总表；6、根据科目汇总表登记总帐；7、对帐(编试算平衡表)；8、根据给出的相关内容编制本月的负债表和利润表；9、记账的规则和方法。同时我更加深刻的认识到作为一个会计人员要有严谨的工作态度。会计工作是一门很精准的工作，要求会计人员要准确的核算每一项指标，牢记每一条税法，正确使用每一个公式。会计不是一件具有创新意识的工作，它是靠一个又一个精准的数字来反映问题的。所以我们一定要加强自己对数字的敏感度，及时发现问题解决问题弥补漏洞。

实习真的是一种经历，只有亲身体会才知其中滋味。课本上

学的知识都是最基本的知识，不管现实情况怎样变化，抓住了最基本的就可以以不变应万变。如果没有学过系统的会计理论知识，不懂得那些专业的财务词汇，要想完成会计工作，是相当的困难。

会计工作是比较繁琐而细微的，面对的不是深刻的文字，而是反复出现的阿拉伯数字，很容易产生疲倦的感觉。一旦注意力不集中，就会导致账目记录、登录错误，计算的错误等问题。只有静下心来，认真的做，才不会出现差错。因此，工作的时候，绝对的高度集中注意力，不能分心，不能心浮气躁。不然，效率极低，而且错漏百出。

良好的专业素质、认真的敬业精神、严谨的工作态度、清廉的道德修养，都是对会计人要的基本要求，此外，作为会计人员，对外的沟通力与交际能力，也是要求颇高的。一个会计的综合素质，体现了一个公司的整体水平。

经过这段时间的实践操作学习，我对出纳、会计等岗位有了一个深层次的认识。我找到了自己专业知识的漏洞，对好多基础性的知识不是很肯定，需要重新回顾、学习。对会计岗位人员要求的耐心、细致有了切实的体会，对于自己浮躁的心里也需要调整，把心态整理好，对自己有正确的认识与评价才能清楚自己适合什么样的工作，明白自己需要努力的方向。与此同时，我对会计工作的认识有了更多的提升。会计工作也如同一门艺术一样，要潜心修炼，提高自身，才能得到更多的肯定与承认。仅仅有着专业知识，是无法胜任会计工作的，还必须有着综合素质的修养，才是一名合格的会计人员。只有认识到自身的不足，与会计工作的重要性，才能让自己更了解自己的位置，肩负的责任，与工作的真实意义。也只有坚持不懈，精益求精，才能成为一名优秀的专业会计人。

经过一个多学期的学习，我们在老师的指导下进行了两个星期的会计手工实习。我们按手工记账的程序和方法进行了全

方位，全仿真性的了解。

实训中，我们组织三人一组。由一个组长带领两名组员组织和指挥实验小组会计模拟实验的操作。

首先，我们根据实验资料中的经济业务摘要编制会计分录。然后设置t字账，编制科目汇总表、开设总账、登记期初余额、且根据科目汇总表登记总帐并结账，最后根据总账及其他有关资料编制资产负债表、利润表和现金流量表。

在我所在的小组中，我担任写分录、根据科目汇总表登记总账、登记记账凭证的工作。在登记记账凭证时，我自以为对单据等并不陌生，但是在实际操作时还是出错了，例如，借方科目的金额写到贷方科目去了。存根联忘写日期等等，还有在写分录的过程中，感觉都是在学习理论知识见过的，看起来比较简单，但是真正轮到自己做的时候，却是错误百出。有时看错了金额栏的位置，明明是在千位却写到了万位，导致数字错误，有时忘写会计科目的明细账，有时没注销空白的金额栏等。有时候登账时特别是三栏明细账，由于明细项目太多，金额栏紧凑一不小心就会把数字填错。但是在经过几天的熟悉过程之后，错误就慢慢的减少了，而且手工操作的速度也有提高。虽然实训这几个星期每天都生活在忙碌之中，但每天都过得很充实。

心得体会：通过本次模拟实验，培养了我们的实际动手能力，缩短了课本知识与实际工作的距离。且理解到会计人员最重要的一点就是细心。对于每天和一大堆数字打交道，绝不能出一点点错，要知道失之毫厘，差之千里，零点零几的差别，有可能造成与实际很大的距离。会计人员还要时刻注意了解会计准则，会计法规的变动情况，对于税率，比例，国家政策的变动一定要明确的认识，在工作中要严格要求自己。

另外，我认为如果在今后的实训中，如小组中三人可由出纳、会计、会计主管组成。实行轮岗制，每个星期更换一个岗位，

而且有模拟的银行、公司、税务部门…等等。可能会更生动些、更现实些。

通过这次的实训，学到了许多的知识。希望通过这次的学习能为以后实际工作中得心应手。

共2页，当前第2页12

工资核算员的工作汇报篇五

在拜读了《你的工资从哪里来》这本书后，真的有一种“听君一席话，胜读十年书”的感慨!结合我的工作，谈一下心得体会。本文是《你的工资从哪里来》的心得体会，欢迎阅读。

一、转变观念，认清形式。我们应该转变我做了事就要拿钱的陈腐观念。我们应该认识到在当前的形式下，我们的工资来源都是与企业效益和利润息息相关的，只有我们的工作成果转化成为利润，我们的工资才能从利润中来，违背这个基本经济规律的工作都只会是徒劳。所以我们全体员工都应该精诚团结，同心协力，拧成一股绳，以公司[20xx]一号文精神为目标，紧密团结在公司领导班子的周围，在企业文化、团队精神的指引下，安全生产，服从安排，努力工作。我们所做的任何工作，都必须围绕一号文的经济指标去做，偏离了这个中心点，我们做什么都是没有意义的。只有当我们保质、保量完成了这些经济指标，我们的企业才会赚到丰厚的利润，我们的工资才有保障甚至提高。

二、加强学习，努力提高职业素养和专业水平。我们大家应该在已掌握的知识 and 经验上，加深对专业知识的学习，以更好的提高自己的操作技能。“学而不思则罔，思而不学则殆”，我们要注重理论联系实际，加强动手能力，边学习边创新，多搞小发明，小革新，最大限度地发挥生产潜能，节能降耗，降低生产成本。我们每一位员工都应该认识到节约

每一滴水，每一度电都是在为我们自己的工资多赚每一分钱，而我們也会成为企业的人才，社会的栋梁。

三、爱岗敬业，把公司优质服务的理念贯彻到自己的工作中去。公司给我们每一位员工都提供了工作岗位，希望我们在这些岗位上兢兢业业，用自己的劳动去创造利润，公司领导时刻期冀我们能在平凡的岗位上去创造不平凡!“顾客是上帝!”，我们的工作好坏决定着“上帝”们对我们劳动成果的认可与否，决定着我们的劳动成果能否换回利润。“态度决定一切”，我们只有本着优质服务的态度去做每一件工作，我们的企业就一定会赢得更多广大客户的青睐!我们的企业就会真正做到“诚信立企，合作共赢”。

综上所述，我们的工资从哪里来?我的回答是：只要我们全体员工在经营层的正确引导下，服从指挥，每个人都多、快、好、省的做一点，我们创造的利润就会提高，只有“锅”里多了，我们的“碗”里才会水涨船高!我们的企业也一定会挤身于国家高速发展的经济之车!我们公司一定会做大、做强，从而走向辉煌!

通过学习《你的工资从哪里来?》感触很深，领会如下：

上班拿工资，这好像是至理名言的事。可是，你的工资从哪里来?这个看似简略的发问，并不是每个上班的人都可以真正地懂得。“当寰球经济处于危机环境下，我们每一个人的工资都跟企业团体密不可分的，它不是企业‘发’的，也不是领导赏赐的，而是通过我们辛苦的付出、努力的工作应而失掉的相应回报，是我们自己‘挣’出来的。”细细品读此书，就能够悟出良多的情理。从这个角度来讲，保护公司好处就是维护我们的自身利益。

一、工资从工作绩效中来

企业的利润是由员工所创造出来的。客观地说，员工所发明

利润的多少将直接来自于工作效绩的高下，这也是员工本身价值的一个重要体现。事迹是一个企业的性命，每一个企业都把重视业绩当作本人企业的主要组成局部，而且把业绩当作员工的重因素质之准则。

员工所创造利润的多少将直接来自于工作效绩的高低。经理心中分数很高的人员，一定是那些业绩凸起表现的员工。当然，他们将获得更丰富的奖赏。对员工来说，杰出的业绩是靠埋头苦干干出来的，毫不是口头上说说就能得到的。所谓：‘想吃桃就先种树，想播种就先付出’。就是这么一个简单易明的道理。

业绩对员工和公司的重要性不问可知，企业要欣欣向荣，必须有好业绩，员工表示优胜也需要好业绩，员工们天天早出晚归、辛劳努力的工作，如果没有好业绩，公司不赚钱，那所有就想当于都免谈，‘苦劳并不代表功劳’！如果没有业绩，公司不赚钱，拿什么给员工发工资呀？一个为公司着想的员工，应千方百计地想着如作甚公司创造价值，而要做到这一点，要害的就是拿业绩谈话。

在企业中最受看重的员工，并不是那些只晓得埋头苦干的员工，只有那些出结果、重功效的员工，才最有发展前程。有这样一个理念：“不重进程重成果，不重苦劳重功劳。”企业里最器重的是你的“功”，而不是你眼里的“苦”。作为一名员工，你要寻求的不是“苦劳”，而是“功绩”。

在我们这个时期，多的是“忙人”。他们每天急急忙忙地上班，急匆匆忙忙地说话、急急忙忙地做事，可到月底一算，却发明自己并没有做成多少件像样的事情。他们往往以一个“忙”字作为自己努力的美丽外衣，却没有想到，如果你已身心疲乏然而一无所获，这种忙，只能是“穷忙”、“瞎忙”，没有给自己和单位带来效益。在无意中挥霍了你的生命。

二、工资从企业的利润中来

三、工资从职业精力中来

无论你从事什么工作，多做一点点，名义看似乎吃亏了，实在并没有吃亏。由于这样不仅锤炼了你的意志，而且提高了你的工作才能，得到了领导和共事们的确定。多付出一点点是你必需好好培育的一种心态、一种精神、一种良好的习惯，它是你成绩每一件事的必要因素。因而，无论你从事什么工作，都必需要求自己比别人多做一点。多做一点不会让你吃亏，相反，你取得的回报会更多。不一个企业须要按部就班、不思进取、不敢改变的员工。改良自己的工作方式，创新自己的工作思路是每个员工必须尽力去做的事。要想成为最能为企业创造效益的员工，首先你必须存在自动改变、主动翻新、主动改良的意识和能力。唯有转变和立异才能实现工作效力和工作品质上全新的奔腾。企业的经济效益好了，你的工资也会相应的进步。

当拿到《你的工资从哪里来》这本书的时候，我有些困惑，这样一个书名，这样一个论题既简单又让人深思。于是，我认认真真的看完了这本书上的每一个故事。从而以我所理解的写下了这篇读后感□

“你的工资从哪里来?!”一句很简单但是意义深刻的话，引人深思，日常生活中，我想很少有人好好思考过这样的问题，也许也包括我，我一直认为尽我力所能及的力量做完我能为公司做的每一件事就是一个好的员工，却不曾想过这么多这么多的问题，读《你的工资从哪里来》这本书后，让我从新对一个好员工的标准有了新的认识，然后下面我做一些简单的总结，希望以后自己也能以这个新的标准来要求自己，从而为公司获得更多的经济效益。

我想作为公司的一名员工，作为团队的一份子，我们和公司紧密相连的，公司的利润是我们工资的唯一来源，每个员

工都必须做到尽职尽责的工作，为客户提供最满意的服务，节能降耗，降低生产经营成本，为公司的生存与发展献计献策，同心同德，团结合作，不断创新，对公司忠诚，这些都是作为一个好员工的首要条件。

然后，作为一个好员工首先得明白：

1、我们的工资是从公司的利润中来。

为公司创造利润是我们的使命，把为公司创造财富当作圣神的天职，要全力以赴的为公司赚钱，也要明白为公司赚钱是我们每一个员工的一种义不容辞的责任，而且应该节能降耗，节俭要从节约成本开始，节俭既能节约资源，降低成都的需要，也是作为一个现代企业应该具备的基本素质和文化。还应该处处维护公司的利益和形象，作为一名员工，维护公司利益和形象也是基本的职业道德，而且还应该认识到，公司的利益高于一切，无论在任何情况下，任何人，必须把维护公司利益当作首要任务，维护公司的形象当作是责无旁贷的义务，所以无论做任何的事情，首先考虑的是该事对公司来讲有无好处，有无坏处。

就拿我们技术部来说，可能平常我们很少有为公司创造利益，创造很直观的利润。都是以为这是销售部门的事情。现在看来，我们错了。技术部在外面是直接面对公司的客户，我们公司的利润从哪里来？就是从这些我们部门面对的客户中来，那么就面临着我们做好做坏的结果。我们要对结果负责。做好了，客户就更信任公司，那么下次才有更大的利润。

其次，技术部在外面总能遇到各种各样的问题，那么这就要我们有处处维护公司的利益的想法。维护公司利益是一个员工必须恪守的基本的职业道德。更应该是公司形象的宣传者与保护着。公司的形象树立好了，我们个人利益才能充分体现。

2、我们的工资是从我们的工作绩效中来。

绩效是通过一个统一的标准，通过结果和过程来综合考察一个人的能力。这个“能力”又可被化分为业绩和效率。高绩效是一个好员工的显著标志，在工作的每一个层面，我们要找到提升自己工作业绩的有效途径。而且，身为员工，必须懂得“没有苦劳、只有功劳”是现代企业的生存法则，我们强调不应该是过程，而是结果，没有成功就不应该为自己找任何的理由，要向效率要业绩，要多给公司创造价值，多给老板创造价值，也就相当于创造自身的价值。体现自己的能力。

作为技术部的一员，我深刻体会到工作绩效的重要性。靠本事、凭能力获取高额薪水，就需要我们不断的学习，不断的提高自身价值。工作中，干好每一件事，苦与累都不是借口，因为公司是拿利益说话。只有客户说我们好了，才是真的好了。

3、我们的工资是从我们的职业精神中来。

积极主动与消极被动的工作态度，这两者之间会有天壤之别，我们每个人工作的目的和成果都是不一样的，存在差距的一个主要原因就是态度，良好的工作态度，也是我们走向成功的一个前提。然后我们要善于捕捉对自己工作有用的信息生存在这个变化多端的信息时代，收集信息，运用信息也是我们取得成功的一个重要标准。虽然现代化的社会功劳比苦劳重要，但是在工作中，将工作的每一件事踏踏实实的做到位，全力以赴的做好每一件小事的同时，也要不断提升自己的能力，也是一个好员工的首要标准，工作中还应该多注意细节，永远将团队利益置于个人利益之上。

为什么我们部门每次都有新的问题出现？工作态度决定一个员工的好坏。不要有抱怨的心情在工作中出现，我深刻体会到我做的还不够好。想要体现自己，就一定要比别人多做一点

点，往往机会就出现在那多的一点点中。公司中每一件小事都是重要的，都要我们用十倍的小心去做好，做细。我们要吃苦，有吃苦的这种精神才是一个好员工应该拥有的。

技术部是一个团队，公司更是一个大的团队。我们不能只顾自己，不能有自扫门前雪的态度，因为团队的利益高于一切。

4、我们的工资是从我们的工作方法中来。

在工作中，我们不仅要做好每一件事，也要考虑要怎么样才能更有效的提升我们的工作效率，为公司创造更多的利益，我觉得有时候也应该要勇敢的提出合理化的建议，毕竟员工是一个整体不可缺少的部分，而且不能坐以待毙，要用于创新，争取不断的为公司增值，而且要把好产品质量关，因为产品的质量直接影响到企业的销售市场和经济效益，更要搞好安全生产，员工的安全生产，关系到公司生产、经营、管理的最终结果，关系到公司获取利润的大小。要把不可能的事变成可能，因为只有去做，就没有不可能的事，自信也是业绩提升的关键，我想不管是任何事情，只要我们充满信心、意志坚定的去做，一定能为公司和自己创造更大的效益，同时也提升了自己的能力。

在这里我要检讨，在以往的工作中，我没有重视工作方法的重要，往往都是经理安排了事情我就去做，但是在这个过程中，我现在才体会到，一个好的工作方法，可以为公司，为自己创造更多的价值。要做到每天提高1%，日复一日的工作中，才能更好的为公司创造利益。

5、我们的工资是从拥有的高尚品德中来。

不论是在工作中或者是我们的这一生中，拥有忠诚、诚信、正直、守时、有爱心这些品德与心态都是必不可少的，而这些品德也体现在了工作中，在工作中，要以公司为重，不能做出卖公司的事，因为这不仅仅关系的到是公司的利益，而

恰恰体现了一个人的人格和品德，而诚信是一个员工最起码的道德标准，同时也是一个员工在职场取胜不可缺少的美德。然而毫无疑问，正直的品德也是每一位员工必备的美德。守时也是一名员工的敬业精神、事业心、责任感和基本素质的具体表现，守时还是一个集体、一个团体完成其目标任务的根本保证，也是树立企业形象的基本要求。而且我们应该做一个有爱心的人，犹如这次汶川大地震，突如其来的灾难，让人们措手不及，好在有这么多有爱心的人托起了受伤的四川，抚平了破碎的心灵，所以爱心的力量不可估量，也是一个好员工应该具备的品德。

6、我们的工资是从我们的优质服务中来。

市场经济条件下，客户才是企业和员工的“衣食父母”，所以只有为客户提供物有所值、物有超值的产品或满意服务，才能得到客户的认可与承认，企业和员工才能得到回报。我们要做到让每一位客户都满意，并且要拥有让客户满意，更让客户感动的工作理念，也要时常站在客户的立场，做到处处为客户着想，理解客户的观点，才能更有效的占领市场，得到更多的回报，要做到微笑服务，而微笑服务也是服务态度中最基本的标准，是把握服务热情度的最好的外在表现形式，微笑给人一种亲切、和蔼、礼貌的感觉，所以微笑服务在我们的服务中是不可缺少的，多一点微笑，也许就能为公司和自己带来更多的效益。

这一点，对于我们技术部来说尤为重要。因为我们要做的，就是为客户提供最满意的服务。从我们的服务中，为公司创造利益。而且要时时站在客户的立场，处处为客户着想，这样，客户感觉到我们百诚公司是在为他们着想，就会更加信任我们公司。公司才能有更多的利益。

《你的工资从哪里来》带给我的感受有很多，我概括的总结了这么些，我想这些也是现代化企业员工必须达到的标准，也是我给我自己的一个新的标准，从今以后，我会照着这样

的标准，发扬自己以前拥有的，也弥补自己的不足，希望能为公司带来更多的利益，也希望在提高公司效益的同时提高自己，为公司也为自己创造更多的利益。

共2页，当前第1页12

工资核算员的工作汇报篇六

一. 认识明确，高度重视，认真进行安排布置

我所全体成员对erp实验中心老师所提出的要求以及相关经营规则进行了认真的学习，对做好事务所工作进行了认真地研究和讨论，认为审计是我所的一项重要工作，并结合我所的实际，做出了具体的安排布置。了解会计师事务所的机构设置，进行相应的分工，制订具体的审计计划，编写审计程序，编写详细的审计规则，学习审计方法，为审计工作做充分的准备。

二、联系实际，突出重点，会计工作扎实深入

在营业期间，我所成员依法规范执业、诚信周到服务、注重执业质量，根据老师的要求，进行了认真的工作。在理解单位委托的时候，我们秉着客观、公正的精神，对其进行审验，出具验资报告、资产评估报告等。在实事求是的原则上，对照资料和要求认真进行自我检查。

三、肯定成绩，明确方向，进一步做好审计工作

一年来，我所在所长的领导下，在全体成员共同用心努力及支持下，在第八年度，我们虽然作出了一点成绩，积累了一些工作经验。但与老师的要求相比还存在必须的差距，回首一年来，还有许多方面不尽如人意。但是我们相信，对于我们来说，这仅仅是个良好的开始。我们有决心也有信心以老师的要求为指导，围绕事务所的中心工作勇于创新、勤于实

践、锐意进取，努力工作，力争开创我所工作的新局面！