

核算员工作计划 会计核算工作计划(优质7篇)

光阴的迅速，一眨眼就过去了，很快就要开展新的工作了，来为今后的学习制定一份计划。通过制定计划，我们可以更好地实现我们的目标，提高工作效率，使我们的生活更加有序和有意义。下面是小编整理的个人今后的计划范文，欢迎阅读分享，希望对大家有所帮助。

核算员工作计划 会计核算工作计划篇一

临近岁末，结账及建账的大工程又将启动。根据领导指示及业务发展的客观需要，现拟定如下工作思路，以便工程顺利进行。

要以医疗这一块为一个核算单位，要求能核算出医疗这一块的收支和损益。为此，增设“管理费用”科目，并改革原“药品支出”科目，即医疗支出、药品支出、管理费用三个科目的明细设置基本一致。先设“人员支出”、“日常公用支出”、“对个人与家庭补助”三个明细，“人员支出”、“对个人与家庭补助”下三级科目不变，“日常公用支出”下设办公费、水电费、印刷费、电话费、物业管理费、交通费、差旅费、购置费、修缮费、会议费、业务招待费、福利费、其他费用等三级明细。月末将管理费用按人数比例分摊至医疗支出与药品支出。但给主任的报表中，应当分开列支（报表格式须及时设计）。

使用管理费时，借记“专用基金——服务站管理费”，贷记“银行存款——基本户”。

借：收支结余

贷：结余分配

借：结余分配

贷：事业基金——一般基金

核算员工作计划 会计核算工作计划篇二

为了使财务工作更好地为统计事业的发展服务，加强财务管理，完善各项财务制度，做到财务工作长计划、短安排，使财务工作在规范化、制度化的良好环境中更好地发挥作用。特拟定二00六年财务工作计划。

一、指导思想

坚持党的各项方针政策，遵守财经纪律和各项规章制度，根据本单位的实际，不断完善各项管理制度，加强财务管理，努力开源节流，使有限的经费发挥真正的作用，为统计工作提供财力物力上的保证。

二、目标任务

- 1、认真贯彻省统计局二00六年财务工作要点，并将精神在全市统计系统的财务工作中认真贯彻执行。
- 2、按省财基处和市财政局的要求，按时上报全市统计系统和行政经费财务月、季度财务报表，作到账表一致。
- 3、按省统计局、市财政局的要求，认真搞好二00六年地方经费和统计事业费的年度预决算工作。
- 4、深入基层指导县区统计局中央统计事业费的财务管理工作，开展内审及离任审计。
- 5、加强财务管理、完善财务管理制度，努力开源节流，为统计工作和普查工作的正常开展提供财务保证。

6、管好用好全市各项普查工作经费，做到专款专用，不挤占挪用。

7、加强财务基础工作，认真学习《会计法》和财务电算化知识，做到会计业务精、电算化处理帐务技术熟练。

8、加强对各种费用开支的核算，按机关管理制度的规定，按月落实到科室，定期公布。

9、积极为领导出谋划策，在财务管理工作中起到助手和参谋的作用。

三、措施

1、加强对财务工作的领导，坚持局队领导的开支由局长审批，其余开支由协助局长分管财务的领导审批，大额开支由集体讨论决定，做到民主理财、财务公开。

2、财务人员必须按岗位责任制，坚持原则，秉公办事，做出表率。

3、充实完善的财务管理制度，在反复征求职工意见的基础上，由局党组决定后，坚决执行，不能走样。

4、财务人员必须认真学习财务管理的有关规定，在财务活动中认真执行。

5、搞好财务基础工作，做到帐目清楚，帐证、帐实、帐表、帐帐相符。使财务基础工作规范化并达标升级。

6、搞好县区电算化培训，今年举办一期培训班，争取年底能计算机处理年报。

7、加强党风廉政建设，有良好的职业道德，发扬勤俭节约的精神，当好家理好财。

四、考核办法

(一)市局财务人员年度考核严格按局机关管理办法执行。

(二)对县区的财务工作，按以下考核办法执行。

1、每季度报送财务报表作好记录，定期公布。

2、年报必须在规定的时间内报送，凡不在规定时间报送的一律视为迟报，并按考核办法扣分。

3、在内审、财务检查中，发现财务基础工作不扎实，帐务处理不规范的县区，按考核办法扣分。

1、力争做到当天事当天结。

3、参加财务人员继续教育(每年财务人员都要参加财政局组织的财务人员继续教育)，学习和掌握新的财务知识。

工作目标及希望：

1、望在20__年做好出纳本职工作外，在不影响其他人员的工作前提下，能接触月度、季度、年终财务报表、统计报告等。虽然现在的能力水平可以编制资产负债表、损益表等，但只有理论知识，没有实践经验，因此想多学习一些财务的实际操作技能，希望以后能对公司的的工作有所帮助。

2、希望公司能为我缴纳上海社会保险。11年7月、12月都有相关文件证明我可以缴纳上海社保，希望公司能考虑到我的工作和对公司的贡献，为我提供应有的福利。

3、在工作之外的时间，抽出时间尽快把日语学好。

核算员工作计划 会计核算工作计划篇三

增强企业竞争力的突破口，财务管理工作同样迫切需要素质较高的会计从业人员，因此我们根据实际工作的要求，需要制定一个工作计划。下面是由小编为大家整理的“施工企业财务20xx工作计划”，仅供参考，欢迎大家阅读。

新的一年，将具体的工作计划划分为四方面的内容：

1、现金为王。资金犹如血液运行于企业的每一个层面，企业资金紧张尤其是资金链断裂就象人体失血，性命悠关。“巨人”型企业的破产倒闭让企业真正体会到资金是企业生命线的真正含义。在当前不良的经济环境下，随着销售压力的增大、资金链条的绷紧，企业材料采购的难度加大，保持企业生产经营活动的正常运营也面临着比以往更大的压力。加强现金管理更显得格外重要，做为资金管理的核心部门，如何筹集企业发展所需资金?如何有效运营企业资金?如何加强对下属企业资金的监管成为当前企业财务管理热点之一。

2、人才培养，公司要发展，人才是关键。财务部做为企业的重要管理部门之一，财务部门的力量相对比较薄弱，目前的财务人员技术水平还远远达不到公司的发展要求。财务核算、财务分析还有很大的拓展空间，如何培养人才，如何使用人才，也是下一步工作的重中之重。

3、加强成本控制。目前公司的生产经营还很粗放，员工成本观念不强，各个方面的浪费现象还很普遍。例如：停工待料的浪费、搬运的浪费、加工过程本身的浪费、库存的浪费、制造次品的浪费、生产过剩的浪费、重工的浪费，消耗品的浪费，我们必须学会精打细算，让花出去的每一分钱都产生其应有的价值，在这方面，我们公司还有很长的路要走。企业成本管理成为提升财务管理的重要领域之一。

4、关联企业的管理。随着公司的不断壮大，关联企业之间经济业务日益频繁，内部管理和业务流程通常比单一企业来得更长、更复杂。这样关联企业之间很容易使得信息的传递容易失真和失灵。内部管理和业务信息的失真和失灵经常造成公司管理上的失控。尤其在当前不良的经济环境下，内部管理运营效率的提高显得比以往任何时候都显得重要。对公司而言，关联企业的管控就成了公司财务管理绕不过去的核心内容之一。

新的一年意味着新的起点、新的机遇、新的挑战□20xx年工作计划中我们将加强财务精细化管理，精细化财务管理需要确保营运资金流转顺畅、确保投资效益、优化财务管理手段等，这样就足以对公司的财务管理做精做细。要以“细”为起点，做到细致入微。并将财务管理的触角延伸到公司的各个经营领域，充分发挥财务监督职能。

一、以培训为动力，不断提高财会人员的业务水平

随着我国经济建设的不断发展，财务会计工作的侧重点和基本点也在改变，因此财务会计工作不能停留在简单的算账、报账等会计核算上，应不断更新知识，不断提高理论水平。结合本行业财务工作的特点，认真进行工作总结，吸取经验、查找不足，保证财务基础工作的准确、及时、完整，为领导及时、准确、完整的提供财务信息。

二、以考核为手段，促进财务基础治理水平的提高

随着企业治理的进一步深入，财务的治理职能逐渐增强□20xx年，为加大责任制考核力度，保证责任制的贯彻落实，制定了双文明考核办法，细化了各项指标和日常工作的考核。在此基础上，我们也加大了财务基础工作建设，从粘贴票据、装订凭证、签字齐全、印章保管等最基础的工作抓起，认真审核原始票据，细化财务报账流程。

三、积极参与企业经营治理，搞好公司财产物资的清查与盘点

随着财务治理职能的日益显现，财务治理参与到企业治理的方方面面，这其中包括材料物资的采购和废旧物资的处理等。为加强对基层站所各项财产物资的治理，通过现场清查和新领用登记，各班站所建立了固定资产、低值易耗品以及安全工器具登记台帐。需要规范材料治理基础工作，确保库存物资的帐帐、帐实相符，提高材料物资的利用效能，以求全面提升财务治理水平。

四、加强资金治理，减少资金占用，提高资金利用率

为加强对资金的统一归口治理，规范运作，强化资金使用的计划性、预算性、效率性和安全性，尽可能地规避资金风险，通过银行账户的清理归并，建立相适应的银行帐户治理体制。严格执行现金治理制度，实行财务制约制度。才能有效地减少了资金的占用，降低了财务费用，提高了企业经济效益。

总之□20xx年的任务会很重，压力会很大，我们财务科全体成员将变压力为动力，做好20xx年工作计划，积极进取，开拓创新，充分发挥财务治理在企业治理中的核心作用，为企业的发展壮大做出新的更大的贡献！

一、指导思想

我们将对员工加强管理，研究创新，扩大营业额，控制成本，创造利润；加强业务学习，坚持员工技能培训，采取多样化形式，把学习业务与交流技能相结合，开拓视野，丰富知识，全面提升员工整体素质、管理水平；建立办事高效，运作协调，行为规范的管理机制，开拓新业务，再上新水平，努力开创各项工作的新局面。

二、工作措施

1、捕捉信息，开拓市场，争当业绩顶尖人。面向市场，扩展团队队伍，广泛招纳能人之志为我所用。让业务铺遍全国，独占鳌头。

2、抓好基础工作，实行规范管理，全面提高工作质量。搞好各类客户分类细划，摸底排查工作。对客户进行分类细化管理，是行之有效的工作方法。对所属客户进行分类，确定清收方案，落实任务层层分解，明确目标及责任人，以确保全年既定目标任务的全面完成。

3、加强坏帐清收组织管理工作，继续做好呆帐回收及核销工作。

4、适应营销新形势，构建新型的客户管理模式。一是要实行客户分类管理，提供差别化、个性化服务；二是对重点客户进行重点管理，尤其要做好重点客户的后续服务工作。

5、努力加大中间业务和新业务开拓力度，实现跨越式发展。企业未来的发展空间将重点集中在中间业务和新业务领域，务必在认识、机制、措施和组织推动等方面下真功夫，花大力气，力争使中间业务在较短时间内有较快发展，走在同业前面，占领市场。加强中间业务的组织领导和推动工作。

6、严格客户的收费标准，杜绝漏收和少收。并进一步规范标准，坚决执行公司规定的中间业务收费标准。杜绝漏收和少收，除特殊情况，经领导批准同意，任何人无权免收和少收，坚决做到足额收费，只有积极拓展收费渠道并做到足额收费，才能完成全年各项业务收入的艰巨任务。

7、强化员工培训工作计划

(1)职工思想教育方面：一是通过培训教育，树立职工爱岗敬业，敢为人先的创新精神。二是增强职工爱岗如家，行兴我荣，行衰我耻的观念。三是遵纪守法教育，以提高全体员工

遵纪守法和自我保护意识。

(2) 职工业务教育方面：继续学习财务方面的相关知识；每周进行培训，巩固知识。

核算员工作计划 会计核算工作计划篇四

为此，增设“管理费用”科目，并改革原“药品支出”科目，即医疗支出、药品支出、管理费用三个科目的明细设置基本一致。先设“人员支出”、“日常公用支出”、“对个人与家庭补助”三个明细，“人员支出”、“对个人与家庭补助”下三级科目不变，“日常公用支出”下设办公费、水电费、印刷费、电话费、物业管理费、交通费、差旅费、购置费、修缮费、会议费、业务招待费、福利费、其他费用等三级明细。月末将管理费用按人数比例分摊至医疗支出与药品支出。但给主任的报表中，应当分开列支。

为此，应在“其他应付款”下设“服务站往来款”明细，该明细科目下再按服务站名称设置三级科目。操作如下。

(1) 收到汇入款，借记“银行存款——服务站汇入专户”科目，贷记“其他应付款——服务站往来款”科目。

(2) 扣除的管理费应转入基本账户，借记“其他应付款——服务站往来款”科目，贷记“专用基金——服务站管理费”科目，同时借记“银行存款——基本户”，贷记“银行存款——服务站汇入专户”。

(3) 款项汇回服务站时，借记“其他应付款——服务站往来款”，贷记“银行存款——服务站汇入专户”。

(4) 使用管理费时，借记“专用基金——服务站管理费”，贷记“银行存款——基本户”。

(1) 借：收支结余。

贷：结余分配。

(2) 借：结余分配。

贷：事业基金————一般基金。

针对这次会议的主题，我从小处谈，对自己进行一次剖析。我是从外地来到上海寻求发展，之所以来，就是在当地有一种强烈的危机感，由于当地经济的落后，不知自己的前途在哪里。自从来到大华，依靠大华的飞速发展，我也成了一个新上海人。由于房产行业的升温和发展，公司又做得如此成功，让我感到一种相对的稳定。自己内心的那种紧迫感和奋发向上的精神在一点点的消褪。公司领导的这次会议主题很及时，让自己又一次认识到自身在工作中、在意识上都存在许多不足。基于这个目的，回想这一阶段工作，再和其他财务经理相比，还存在许多的问题，希望在xx年的工作中能够不断改进，不断提高，努力做到适岗。

核算员工作计划 会计核算工作计划篇五

日子如同白驹过隙，又解锁了新的工作，是时候开始写工作计划了。做好工作计划可是让你提高工作效率的方法喔！以下是小编为大家收集的施工企业安全教育培训工作计划，欢迎大家借鉴与参考，希望对大家有所帮助。

建筑施工企业安全教育培训计划的需求，我公司施工生产情况，为我公司安全管理，职工的安全意识和安全素质，公司“安全、预防为主”的方针，安全管理体系的高效运转，特制定我公司年度安全教育培训计划，内容如下：安全教育培训：公司安全管理人员、项目经理、安全员、特殊工种和技岗人员（包括新入场和转岗人员）。

1、安全教育培训内容：建筑企业安全生产法规、政策，安全生产发展新动向，安全生产意识教育。

2、安全教育培训方法：内部强化培训、参加主管组织的培训。

3、安全教育培训：内部强化培训安排在年初、年末的空闲。主管培训要求按时参加。

4、培训地点：公司会议室

5、安全教育培训计划目的：强化安全生产意识，安全管理，搞好安全生产。

1、安全教育培训计划内容：建筑企业安全生产法规、政策，项目安全管理制度，施工安全检查标准，安全生产发展新动向，潜在的危险因素及防范措施，安全生产意识教育。

2、安全教育培训计划方法：内部强化培训、参加主管组织的培训。

3、安全教育培训：内部强化培训安排在年初、年末的空闲。主管培训要求按时参加。

4、培训地点：公司会议室

5、安全教育培训计划目的：强化安全生产意识，安全管理，搞好安全生产。

1、安全教育培训计划内容：建筑企业安全生产法规、政策，公司安全管理制度，施工安全检查标准，安全生产发展新动向，安全技术技能培训，潜在的危险因素及防范措施，安全生产意识教育。

2、安全教育培训计划方法：内部强化培训、参加主管组织的培训。

3、安全教育培训：内部强化培训安排在年初年末的空闲及安全生产月期间。主管组织的培训要求按时参加。

4、培训地点：公司会议室

5、安全教育培训目的：强化安全生产意识，安全管理，搞好安全生产。

1、安全教育培训内容：公司安全管理制度，安全生产常识，施工安全技术操作规程，安全技术技能培训，潜在的危险因素及防范措施，安全生产意识教育。

2、安全教育培训方法：内部强化培训。

3、安全教育培训：内部强化培训在建工程进度安排，每个工程培训次数不少于2次。

4、培训地点：工程所在地会议室

5、安全教育培训目的：强化安全生产和保护他人意识，安全操作技能，搞好安全生产。

各科室及项目部的作用：员工培训工作是一项综合性的`工作，它涉及到各科室、目部。各科室及项目部的作用就可以员工培训工作按计划实施，可以对员工培训工作综合管理，可以使员工培训工作紧密地与公司生产需要相。

培训、考核与使用相的制度：凡行政机关要求持证上岗的岗位，未经培训合格不准上岗；对企业培训机会未按要求培训的员工按公司培训管理规定处罚。人才考核、培养、使用相的管理模式。修订和员工培训管理规定，员工培训工作的监控，按公司所需培训工作。

各科室、项目部的`主管要员工培训工作，要指定专人此项工

作的日常管理，项目部要公司的员工培训计划制定出实施计划方案，并对项目部工人培训实施情况监控。

5. 企业年度安全教育培训计划

7. 企业培训工作计划

核算员工作计划 会计核算工作计划篇六

1. 通过实习，较全面、深入地了解会计核算和财务管理工作的意义，熟悉现行会计、财务管理制度和实务操作技能，使学生对会计工作和财务管理工作实践有一个较全面的感性认识。

2. 通过实习，使学生进一步消化和深化已学到的专业理论知识。同时通过实践环节，检查学生对所学理论知识的理解程度、掌握程度和应用能力。

3. 通过实习，培养学生观察问题、分析问题和解决问题的能力，为今后较顺利地走上工作岗位打下一定的基础。

4. 通过实习，培养学生理论和实践相结合的能力，培养实事求是的工作作风，踏踏实实的工作态度，树立良好的职业道德和组织纪律观念。

1. 严格按照实习规定的要求进行实习，不得提前结束实习，也不准随意延长实习时间。要遵守实习单位的劳动纪律和其他各项规章制度，与实习带教师傅和实习单位搞好关系。

2. 虚心学习会计核算的方法、财务管理的技巧以及其他企业管理知识，勤奋探索实践工作经验。尊重实践经验，尊重管理人员，虚心听取讲解，认真做好实习日记，认真撰写实习报告。

3. 对在实习中悉知的商业秘密保密。借阅实习单位提供的各类资料，必须按有关规定妥善保管，完整归还。

4. 系统收集和全面掌握毕业论文(设计)的有关数据资料。要深入调查毕业论文(设计)的背景情况，系统查阅论文(设计)有关的文献资料;熟悉毕业论文(设计)的研究思路、技术途径、方法步骤和实际管理中的有关研究成果。

5. 应紧密联系毕业论文(设计)选择相应的企业和岗位作为实习点。实习点原则上由学生根据本人的实际情况自主联系，若学生自主联系难度较大，由系负责统一安排。

在学生实习期间，指导教师应当定期或不定期地对学生的实习情况进行检查。检查可以采用与实习单位指导教师通讯联系、实地走访实习单位等方式。实习检查的主要内容包括：实习生劳动纪律的遵守情况;实习生工作的主动性;实习生在实习过程中论文资料的收集情况等等。指导教师对学生实习的检查应当有书面记录;评定实习成绩时应充分考虑检查结果。

核算员工作计划 会计核算工作计划篇七

(二)薪酬管理制度混乱

1、薪酬制度不规范、弹性差

企业制定一套科学合理的工资体系是薪酬管理的最基本工作，然而国内部分中小型企业工资体系管理方面却存在种种问题。很多中小企业没有形成科学合理的薪酬管理制度，员工的工资标准是约定俗成或由企业领导随意确定，员工的各种工资性项目的核算缺乏明确的依据和科学的办法，员工无法通过薪酬制度来了解自己的大致收入。弹性差主要指薪酬结构中不同层次和不同岗位员工的工资水平等级较少，在工资体系中与员工绩效或企业效益挂钩的项目较少，总体上表现出员工之间的工资差距较小以及员工的工资基本没有起伏的

现象。

2、薪酬方案没有得到及时有效的调整

工资体系方案没有得到及时有效的调整是中小型企业薪酬管理的问题之一。企业在运行过程中，根据内外部环境的变化及时调整和优化工资体系是至关重要的。国内很多中小型企业往往不够重视这项工作，薪酬系统一旦确定后就长期执行，结果使薪酬本身失去了应有的激励作用，或者是等到暴露出大量问题后不得不进行调整。国内中小型企业在这方面存在问题的具体表现是，有的企业没有在适宜的时机果断调整，最终没有收到良好的效果。有的企业虽然及时调整了薪酬方案，但新的方案没有原来的基础上进一步优化，依然存在不科学合理的因素，有的甚至带来新的矛盾。

我国企业员工的福利还停留在计划经济体制下的传统福利，如医疗保险、住房补贴、加班费、子女入托补助等等，缺乏一些在西方国家开展的如火如荼诸如顾问服务、教育培训福利计划、家庭关爱福利、家属福利等人性化的福利项目。此外，我国企业提供的福利都是固定的，福利设计并没有真正让员工参与进来，缺乏灵活性。

(四) 不断推出多元化的符合中国特点的福利项目

企业要留住人才，不仅要提供给员工有市场竞争力的薪资，优厚的福利也是必不可少的。福利政策应该是公司整体竞争优势战略的一个有机组成部分。福利项目包括优厚的资金、法定福利、衣食住房补贴、完备的员工培训、补充性养老保险、有薪假期、特殊福利、员工俱乐部活动等。加入wto后，面对激烈的人才竞争，我国企业应将西方国家人性化的福利项目与我国的实际结合，不断推出多元化的符合中国特点的福利项目，尤其是那些满足员工丰富需要，促进组织目标实现的福利项目，如教育福利等，为员工提供一个自我发展、自我实现的优良环境。同时，企业还可以借鉴在西方国家大

行其道的“弹性福利计划”，由员工在企业规定的时间和金额范围内，按照自己的意愿搭建自己的福利项目组合，满足员工对福利灵活机动的要求，提高员工的满意度。

全面薪酬制度是当前薪酬管理发展的趋势，广义的薪酬可分为“内在薪酬”与“外在薪酬”两个部分。前者包括参与决策、较大的责任、个人成长机会、较大的工作自由及自由裁定权、较有趣的工作、活动的多元化等内容。后者分为直接薪酬、间接薪酬、非财务性薪酬。直接薪酬的内容有基本薪资、加班及假日津贴、绩效奖金、利润分享股票认购权等；间接薪酬的内容有保健计划、非工作时间之给付服务及额外津贴等；非财务性薪酬的内容有较喜欢的办公室装潢、较宽裕的午餐时间、特定的停车位、较喜欢的工作安排、业务用名片动听的头衔等，它需要企业在经济资源方面付出相应的代价。民企老总们一般将“薪酬”理解为我们所说的“外在薪酬”，而往往忽视“内在薪酬”的存在，在相当多情况下，由于老总们对员工人格尊重不够，甚至根本没有注意到“内在薪酬”的存在，导致的后果是员工的“内在薪酬”为负数，员工对企业的满意度极低，劳资关系紧张。

伴随着中国进入wto和全球经济一体化、知识经济时代来临，国企所面临的挑战和竞争也将日趋激烈，而薪酬分配制度改革直接关系到公司的生存和发展，一定要充分利用这一契机，走出薪酬激励的误区，通过改革建立科学合理的分配机制，充分发挥分配机制的杠杆作用，激励人才、吸引人才，最大限度地调动各类人员特别是关键岗位人员的积极性和创造性，激活人力资源。全面引入市场竞争规律，着力构建职工收入与企业效益、个人贡献、岗位绩效相挂钩，能升能降的动态激励约束机制。