

# 最新涨工资的心得 学习你的工资从哪里来心得体会(模板5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。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？以下是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。

## 涨工资的心得篇一

“工资从哪里来？”这个看似简单的提问，其内涵并非每个人都能够真正领会。市场经济竞争日益激烈，该书无疑将给我们以深刻的启迪。当我读了《你的工资从哪里来》一书受益匪浅，感触颇深，对此有了更进一步的领悟，真正认识到这是一个关系到公司和个人切身利益以及自身价值观的大问题。书中我们不仅找到了工资的真正来源，也指出了提高工资的途径，条理清晰，见解深刻。

结合自己的工作，我认为应从以下几个方面来努力：

走出不管自己工作干好干坏，只要是上班了，付出了一定劳动，公司就理应发给工资的误区。“态度决定一切”。态度就是竞争力。无论从事什么工作，一个人能否脱颖而出，固然需要他的能力超越众人，更需要他的积极态度。决定一个人的工资收入的深层因素，不光是知识和技能本身，更是生活与工作的态度。态度越积极，决心越大，对工作投入的心血就越多，从工作中获得的回报也就相应地更为理想。遇事记着主动一点点，多做一点点。一种良好的习惯，它是成就每一件事的必要因素。因为这样不仅锻炼了意志，提高了工作能力，而且得到了领导和同事们的肯定，获得的回报会更多。我们要知道并不是只要你上班了，就应该拿到薪水，而是你必须在本职岗位上兢兢业业，扎扎实实，高效地把本职工作做到位，谁为企业赚得多，谁的工资就领得多。谁为企

业做得多，企业给予的回报就多，如果你不能为企业赚钱，不珍惜现有的岗位，不勤奋工作，那么你将得不到该得的报酬。

作为公司的一名员工，我们要勤于学，精于练，认真地学习业务知识，把它运用到工作中去。只有通过不断地学习，养成良好的工作态度，才能立于不败之地，才能更好地为公司创造更多价值。除了加强自身业务技能素质、成绩、修养，还要体会奉献实质，一个人能力再强，并不代表最好，只有团结带动大家，同舟共济，乘风破浪，才能到达彼岸。在工作中，我们还必须将诚信作为自身素质的第一要素，因为诚信不仅是一个员工最起码的道德准则，同时也是一个员工在职场取胜不可缺少的美德。忠诚是企业的需要，是老板的需要，但它更是我们自己的需要，因为一个人要靠忠诚来立足于社会，自己才是忠诚的最大受益者。不求回报的忠诚，总能获得意想不到的回报。

自己的工作是每个员工必须努力去做的事。没有一个企业需要墨守成规、不思进取、不敢改变的员工。开拓创新是人类进步的推进器，是企业活力的源泉。要想成为最能为企业创造效益的员工，首先你必须具有主动改变、主动创新、主动改善的意识和能力。唯有改变和创新才能实现工作效率和工作质量的新的飞跃。

现代企业的经营管理理念就是要求员工认同“客户就是上帝”，在市场经济的条件下，客户才是企业和员工的“衣食父母”，只有企业为客户提供优质而满意的服务，得到客户的认可和承认，企业和员工才能得到回报，企业才可能生存和发展，企业的员工才可能“挣到”工资。我们只有立足于本职工作，在自己的工作岗位上踏踏实实，兢兢业业，恪守职业道德，精心规范操作，在自己岗位上创造一份工资价值。

节俭是一种美德，节俭既是节约资源，降低成本的需要，也是作为一个现代化企业应当具备的基本素质。千万不要认为

一个公司里只有营销人员才能争取客户，一线生产人员才能增加产出，为公司赚钱。公司要产生利润，就必须依仗开源和节流。因此，我们每一名员工需要在工作生活中提高成本意识，树立一种节俭意识，养成为公司节约每一分钱的习惯，杜绝浪费从小做起，从我做起。节约每一张纸，每一度电，每一滴水，只有把这种节俭意识融入到每一项工作，每一个环节上，就等于为公司创造了效益，赚取了利润。

从书中我们认识到在当今社会，企业赖以生存的唯一理由就是创造利润。作为公司的一员，团队的一分子，自身命运与公司的兴衰是紧紧相连的，公司的利润是我们工资的唯一来源，只有公司获得利润，我们的工资才有保障，只有公司获取到更多利润，我们的福利待遇才能随之提高。所以，为企业创造利润是每个员工的职责和使命，围绕着这个中心，每个员工都必须做到更新观念、加强学习、提高素质、创新思维……这些都是公司获取利润，员工得到薪酬的前提条件。为企业创造更多利润，使自己获得更多薪酬，这是我们在今后能做到，也是必须做到的工作。

## 涨工资的心得篇二

公司利益是实现个人利益的基础，只有公司的利益得到了保障，个人利益才有可能得到相应的保障。只有公司盈利了，我们员工的工资，福利待遇才能随之提高。从这个角度来讲，维护公司利益就是维护员工的自身利益。

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，员工所创造利润的多少将直接来自于工作绩效的高低，这也是员工自身价值的一个重要体现。业绩是一个企业的生命，每一个企业都把注重业绩当作自己企业文化的重要组成部分，而且把业绩当作员工的重要素质标准之一。

高绩效是好员工的显著标志，没有绩效，再聪明的员工也会被淘汰出企业。

对于一名员工来说，出色的业绩是靠埋头苦干干出来的，绝不是口头上说说就能得到的。要吃樱桃先栽树，要想收获先付出。出色的业绩需要人们在工作中的每一个阶段都能找出更有效率、更经济的方法。在工作中的每一个层面，找到提升自己工作业绩的有效途径才是最重要的。

员工所创造利润的多少将直接来自于工作绩效的高低。老板心中分数很高的职员，一定是那些业绩斐然的员工，当然，他们将获得丰厚的奖赏。对员工来说，出色的业绩是靠埋头苦干干出来的，绝不是口头上说说就能得到的。

现在大部分公司都实行岗位薪酬制，除一定数额的基本工资，其余诸如奖金、福利等完全根据个人工作业绩来决定，业绩高则收入高，否则就只能低薪。所以，作为一名员工，无论你曾经付出了多少心血，做了多大努力，也不管你学历有多高，工作年限有多长，人品是如何的高尚，只要你拿不出业绩，那么老板就会觉得他付给你薪水是在浪费金钱，你的结局也就不言自明。

一个员工每天辛苦努力工作，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何为公司创造价值，而要做到这一点，关键的就是拿业绩说话。

功劳是针对企业目标或产出而定的，只有当员工的所作所为有助于达成企业目标时，我们才可以说这位员工立下了功劳。苦劳则是针对员工所出的力量而言，与企业目标并不相关；因此，才有所谓“没有功劳也有苦劳”的现象。

在企业中最受重视的员工，并不是那些只知道埋头苦干的员工，只有那些出成果、重成效的员工，才最有发展前途。有

这样一个理念：“不重过程重结果，不重苦劳重功劳。”企业里最重视的是你的“功”，而不是你有多“苦”。作为一名员工，你要追求的不是“苦劳”，而是“功劳”。

企业要永远保持创业状态，而要做到这一点，则需要让“每一个细胞都充满活力”。

只有功劳没有苦劳，传统观念认为“没功劳有苦劳，没苦劳有疲劳。”这是涉及价值观的问题，多少年来一直被人们所认同。当员工不能按要求完成工作任务时，这句话就会变成员工潜意识的怨言。

作为一名员工，你要追求的不是“苦劳”，而是“功劳”。不管黑猫白猫，只要抓到老鼠才是好猫，现在讲究以功劳论英雄。

在我们这个时代，多的是“忙人”。他们每天急急忙忙地上班，急急忙忙地说话、急急忙忙地做事，可到月底一盘算，却发现自己并没有做成几件像样的事情。他们往往以一个“忙”字作为自己努力的漂亮外衣，却没有想到，这种忙，只能是“穷忙”、“瞎忙”，没有给自己和单位带来效益。

如果你已身心疲惫但是一无所获，那么，你可能不是工作不努力，而是没有掌握提高工作效率的正确方法，在无意中浪费了你的生命。

### **涨工资的心得篇三**

工资集体协商指的是用人单位与本单位职工以集体协商的方式，根据法律、法规、规章的规定，就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、职业培训、保险福利等事项，签订集体的书面协议。根据中国国情，国有和国有控股企业经营者工资收入，不属于工资集体协商的范畴。工资集体协商制度又是什么呢？下面一起来了解了解。

党的十八届四中全会提出依法治国理念，对于当前提出的工资集体协商制度，具有现实的指导意义。

工资集体协商制度是市场经济国家处理劳动关系的一种基本形式，对有效化解劳资矛盾、维护职工合法权益、促进社会公平正义、构建和谐劳资关系具有十分重要的意义和作用。

## 一、市推行工资集体协商的基本情况

主要做法：

- 1、党政重视支持，各方合力共推。
- 2、加大宣传力度，营造工作氛围。
- 3、健全工作机制，规范协商程序。
- 4、突出协商重点，注重协商成效。

## 二、工资集体协商工作中存在的问题

- 1、法律规定刚性不足。目前我国还没有国家层面系统规范工资集体协商的专门法律法规。
- 2、协商主体地位不对等。工资集体协商在实际操作中，经常遇到“老板不愿谈”、“职工不敢谈”、“工会不会谈”的窘境。
- 3、协商程序不够规范。
- 4、履约监督不够到位。

## 三、进一步完善工资集体协商制度的几点建议

(一)完善工资集体协商相关法律法规体系，发挥法律的强制

## 作用

1、提高工资集体协商的立法层次。国家应积极推动集体合同法 and 工资法的出台，同时修改工会法，强化工资集体协商制度在协调劳动关系中的作用。另外，国家应加快研究和制定劳动定额、工时工价、工资等劳动基准立法，有效遏制企业规避法律的行为，为推行工资集体协商制度提供依据。

2、明确集体协商谈判中的雇主责任。在我国劳资力量相对失衡的情况下，国家在制定工资集体协商相关法律时，要把选择性的规定变为强制性的规定。明确有关工资福利等涉及职工切身利益问题都要通过工资集体协商决定，明确政府主管部门、企业、职工和工会组织等在工资集体协商中的权利、义务、责任、规范协商主体行为。对拒绝开展工资集体协商的企业，明确具体的法律责任，并赋予劳动和社会保障行政部门相应的处罚权。

3、增强法律法规的针对性和可操作性。在完善工资集体协商相关法律法规时，既要明确开展工资集体协商的目的、意义、内容等原则性问题，更重要的是要明确工资协商怎么操作、如何要约和应约、怎样提供企业的真实信息，协商中的争议如何解决，协议如何生效，职工代表的履约监督、具体的法律责任等，细化程序，增强针对性和可操作性，真正赋予职工敢于进行协商的“尚方宝剑”。

### (二)加强政府的宏观指导和监督管理，发挥政府的主导作用

目前我国更多需要靠政府主导力量来平衡劳资双方利益，引导双方用协商而不是冲突的方式来进行劳资对话。

1、构建政府主导的工资集体协商工作格局。各级党政要把开展工资集体协商摆到重要议事日程，列入重点工作去推动落实。要把职工的收入增长机制纳入到地方经济社会发展的规划任务之中，实现职工工资的增长速度与地方的经济增长、

财政收入、人均生产总值的增速相适应。要建立完善工资集体协商工作的推动、保障机制，明确执法主体和相关部门的职责，做到工作有实施方案，有联动配合，有节点考核，整合有关各方面的力量，合力推动工资集体协商工作。

2、合理编制并及时发布劳动力市场工资指导价位。根据企业劳动用工和劳动管理岗位的需求，以市场合理区间浮动的企业人工成本为基准，合理确定劳动力市场的真实价格，发挥市场在劳动力资源配置中的决定作用。发挥政府的宏观指导作用，定期合理编制本地区劳动力市场工资指导价位，及时发布劳动用工管理信息，反映劳动力市场供求关系的变化，为企业开展工资集体协商提供依据和参考。同时要根据本地区经济发展水平、财政收入和物价指数等情况，及时调整当地最低工资标准，落实企业工资集体协商不得低于当地最低工资标准的规定。

3、发挥劳动关系三方机制作用。通过劳动关系三方机制平台，推动行业协会和企业组织在法定的工作时间和均衡的劳动强度内，制定行业劳动标准和企业劳动定额，并有效协调行业内部企业工资分配和集体协商立场，为企业开展工资集体协商打好基础。

4、强化政府履约监督和激励制约措施。推动将工资集体协商工作纳入人大执法检查 and 政协委员监督视察内容，督促企业依法协商和履约到位。劳动行政部门要加大对开展工资集体协商的监察力度，加强对工资集体协议的审核和备案管理，把企业工资集体协商的签订和履行情况作为劳动年检的重要内容。要探索建立企业开展工资协商的激励制约措施，对于那些按时开展工资集体协商并严格履约的企业，政府可以在财政税收政策允许的范围内给予一定的优惠。对未开展工资集体协商或虽已开展但履约不到位的企业，除督促责令整改外，暂停政策优惠和评优评先资格。

工资集体协商益处多作用大符祝如方立清(南京市鼓楼区劳动



保障局)改善企业内部分配模式,促使分配机制走向市场化工资集体协商可以为企业内部收入制度的改革带来活力。过去企业的内部分配带有计划经济的色彩,平均主义色彩较浓,灵活性差,与劳动力市场价位相悖,极大地伤害了企业职工的积极性。

工资集体协商不仅仅是在企业工资支付上制订一些条款,简单地遵守劳动法规、政策,而是从改革企业内部分配模式入手,将企业效益和职工权益紧紧地联系起来,建立起一整套有效的分配激励和约束机制。在实行工资集体协商的过程中,企业结合市场的劳动力价位,以岗定资,职工竞争上岗,而岗位工资是根据劳动“四要素”(即劳动技能、劳动责任、劳动强度、劳动条件)及该岗位所产生的效益以及市场对该岗位的需求确定的,职工收入随岗位的变化而变化,这样既调动了职工的积极性,又增强了职工本人的危机意识,使企业内部分配与市场接轨。加大企业内部分配的透明度,促使分配趋向合理化过去企业内部分配方案由企业法人代表或少数几个人说了算。企业在制定收入分配方案时基本是企业管理部门内部操作,职工只是被动地接受企业已制定好的分配方案,在方案制定过程中没有发言权。职工很反感工资分配的暗箱操作,由此导致劳资矛盾激化。工资集体协商的实行,使得内部分配方案要经过职代会讨论,要与职工协商谈判,企业管理层必须说明企业制订该内部分配方案的理由,职工有什么建议或意见可以通过职工代表向厂(资)方反映,让职工做到心中有数,使分配方案更加透明化,预防和减少了劳资矛盾。

## 涨工资的心得篇四

段落一:引言(约200字)

用友工资系统是一种方便快捷管理工资的工具,我有幸在公司使用该系统一年多来,对其有了深入的了解和体会。通过使用用友工资系统,我更加深入地了解到了工资计算的复杂性

和重要性。在这篇文章中，我将分享我的心得体会，并介绍我如何通过用友工资系统更好地管理工资。

## 段落二：了解与适应（约250字）

在刚开始使用用友工资系统的时候，我发现该系统有许多功能和操作方式是我之前从未接触过的。尽管对于这些新的功能感到陌生，我还是积极主动地投入了解与适应这一过程。在使用中，我经常翻阅帮助文档和教程，尽量掌握每一个功能的使用方法。同时，我还和其他已经熟悉系统的同事交流经验，从他们那里获取更多的使用技巧。通过这些努力，我逐渐掌握了用友工资系统的核心功能，我能够快速高效地完成工资核算和各项报表的生成。

## 段落三：提高效率（约250字）

随着对用友工资系统的熟悉程度提升，我发现该系统在提高工资核算效率方面有着明显的优势。首先，用友工资系统能够自动计算各种复杂的工资算法，比如社保、公积金、个税等。相比人工计算，该系统无疑节省了大量的时间和精力，减少了出错的机会。其次，用友工资系统还能快速导入和导出数据，极大地加快了工资核算的速度。通过用友工资系统，我能够高效地处理大量的工资数据，并准确地给员工生成工资清单和报表，提高了工资核算的效率。

## 段落四：简化流程（约250字）

在以前，当公司进行调薪或者发放福利时，需要通过繁琐的申请和审批流程，耗费大量的时间和精力。而有了用友工资系统，这一切变得更加简化和便捷。通过系统的申请功能，员工可以直接在系统中提交相应的调薪或福利申请，并且领导可以通过系统轻松地审批和批复。这种简化的流程大大减少了调薪和福利发放的时间和成本，提高了管理效率。在我使用用友工资系统之后，公司的调薪和福利管理变得更加高

效和透明。

## 段落五：汇总与反思（约250字）

通过使用用友工资系统，我更加深入地了解了工资核算的复杂性和重要性，并且学到如何使用用友工资系统来提高工资核算的效率和准确性。通过了解和适应，我能够更好地使用该系统，并真正体会到了它给我们工资计算带来的便化和高效。用友工资系统的使用不仅帮助我提高了工资核算的效率，还简化了公司的调薪和福利管理流程。回顾过去一年多的使用体验，我深感用友工资系统为我们的工资管理带来的巨大变革，我也期待未来更多新功能的加入，让工资管理变得更加智能化、自动化和便捷化。

## 涨工资的心得篇五

### 段落1：

工资审批一直是企业财务管理中最为重要的环节之一，同时也是最为复杂的一环。它需要考虑的因素不仅有每个员工的薪资和福利，还包括企业发展战略、市场行情以及政策法规等多方面的因素。作为一名企业财务人员，我深刻认识到工资审批对企业和员工都具有非常重大的意义。在实践中，我逐渐总结出了一些心得体会，下面将做一个简述。

### 段落2：

首先，工资审批要考虑员工的实际工作表现，但同时也要考虑到整体发展战略。在进行工资核算过程中，我们不能简单地根据员工个人的表现或者市场行情来决定员工的工资水平。相反，我们还需要将公司整体的发展战略、未来的发展方向和市场竞争状况等因素考虑在内。只有这样，才能保证员工的工资始终是合理的，同时也能够更好地推进企业的发展战略。

### 段落3:

其次，工资审批要遵循基本原则，做到合理、公正、公平。在审批员工工资时，我们必须严格遵循相关的工资标准和政策，并按照员工的实际工作表现进行综合评估。同时，我们还要注意基本工资和绩效工资的比例。合理的工资构成有利于提高员工的积极性和工作效率，还能更好地推动企业发展。同时，公正、公平的工资标准也能够提高员工的满意度，让员工真正感受到企业的价值和关怀。

### 段落4:

第三，工资审批要注重团队建设。在企业管理中，团队建设一直是非常重要的一个环节。对于财务部来说，工资审批也不例外。在审批员工的工资时，我们不能仅仅考虑到单个员工的表现，还要考虑到整个团队的表现。毕竟，团队的成功和员工的协作密切相关，有效的工资审批能够增强员工的工作和凝聚力，并且能够提高员工的认同感和忠诚度。

### 第五段:

最后，工资审批要时刻关注企业的战略目标。企业的发展是围绕着制定明确的战略目标来进行的。在进行工资审批时，我们不能忘记这一点。审批员工的工资必须紧紧围绕着企业的战略目标展开，考虑到当前的市场环境和竞争状况，从而更好地把握员工的薪资构成、福利政策等重要因素。如果能够员工的工资制度和企业的战略目标紧密结合起来，那么将有助于提升企业整体的发展和竞争能力。

总之，在工资审批过程中，我们需要始终抱有公正、公平、合理的态度，同时还要注重员工、团队和企业的整体利益。如果我们都能做到这些，那么企业的工资审批体系将会更加完善，对员工和企业都将产生更加积极的影响。