

最新工资管理的自查报告(精选8篇)

通过撰写实践报告，我们可以提升自己的表达和写作能力，培养批判性思维和问题解决能力。接下来是一些竞聘报告的范文，它们都是经过精心挑选和编写的，希望能够为你的写作提供一些参考。

工资管理的自查报告篇一

9.1公司的薪酬制度是公开的，人力资源部应对公司员工做好培训、宣传，使每一个员工都了解公司的价值导向和价值评价、价值分配原则。

9.2公司薪酬制度的标准薪点是保密的，从部门经理起，对上透明，对下、对平级都不透明。

9.3任何员工都不能打听、攀比、议论或公开自己的(或他人的)薪酬数据，如有违反者则给予记大过一次处分。

9.4任何员工对公司工资报酬的申诉，只能“点到点”地按申诉及处理流程进行，不能“广播式”地以口头、书面的方式发表意见，如有违反者，则给予记大过一次处分;造成严重不良影响的，给予开除。

10. 工资的发放

公司每月20日发放上月工资。

更多相关阅读推荐：1、事业单位新录聘用人员工资标准2、部队工资调整3、东莞最低工资规定4、20工资纳税标准5、事业单位绩效工资计算方式

工资管理的自查报告篇二

随着经济发展步伐的加快，市场竞争也日益激烈，对于企业而言，其必须要不断改革，以适应市场发展的需求。随着企业工资结构的不断变换，财务工作人员的任务量大增，单靠人力已经无法解决，因此计算机工资管理系统应运而生。文章针对企业管理中工资系统的相关内容展开论述，希望能够为进一步完善企业工资管理提供参考借鉴。

一、企业需求分析

随着企业发展速度加快，其人员数量正在不断增加，并且相关福利也在增加，而关于企业的工资管理，也变得越来越复杂。工资管理系统的不断健全完善，在一定程度上可以帮助企业工资管理人员解决工作量繁重的问题，使其能够及时有效地完成工资管理的相关工作。针对普通企业而言，工资管理在一定意义上是企业财务管理职能体现，同时与企业人事管理密切相关。进一步改良工资管理系统，不仅在内容上需求更复杂，而且在内容上呈现出繁多趋势。此外，工资管理在一定程度上，必须与人事管理相联系，并且还要连接工时考勤，完善医疗保险等等，进一步生成每个员工的'工资构成，主要包含其基本工资、津贴、医疗保险、保险费等。如图一所示，为基本的企业工资管理系统示意图。

（一）作为企业资金管理来说，企业员工的工资是其中一项基本支出。而对于企业工资管理来说，其实质就是员工工资管理。针对工资管理的各个环节而言，其每个部分都必须以数据作为支持，这项工作相对而言相当琐碎，同时对工作人员的要求也非常严格，其在工作过程中，必须要仔细核对各个项目，一旦出现问题，即使是小数点的问题，就会产生失之毫厘谬以千里的效应。基于上述原因，对于企业工资管理而言，相关财务人员在运用该系统进行工作时，必须要进行周密思考。比如针对计算机，要考虑其两方面的高效性，如快速技术、实时统计，确保系统正常运作。

（二）对于员工工资，每个企业都必须按时发放，依照公司相关规定，准确完成员工工资的核算，并且在规定时间内及时发放。对于企业工资管理而言，其具有一定的特性，如复杂性、规律性、时间性，因此企业必须对工资管理进行更新，并借助现代化的技术完善工资管理系统。采用计算机程序这种先进的办公软件，以此取代大量人工计算以及数据统计，促进企业工资处理的效率得到有效提高，与此同时还可以将这些数据信息进行完整并安全地储存，以便随时查看。

（三）在企业的工资管理中，数据是其重要组成，但在使用过程中，其会由于操作不当，或是断电等原因，致使相关数据极易丢失，这在一定程度上对该系统提出了更高的功能要求，使其具备数据恢复还原。在系统运作过程中，一旦突然发生断电，而相关数据没有保存，还有一些其它原因致使系统重启。为了保证数据信息不丢失，系统会提供相关防患措施，如每间隔30秒，系统就会自动保存数据，这样一来可以从最大限度上，确保相关数据得以恢复。

二、功能需求分析

针对上述观点可以看出，对于工资管理系统，企业主要是借助该系统完成工资发放，并进行数据录入，然后对各项数据，通过对其分析计算，最后经汇总生成台账，并且可以进行工资报表打印，采用相关安全机制，如用户名，按照用户不同权限，进行登录访问。对于企业工资系统，需要具备以下功能。

（一）用户管理。在对系统进行访问时，采取控制策略，没有经过授权的用户，不能进入系统。同时，根据用户级别不同，给予其不同权限。而只有系统管理员，其才拥有所有权限，可以修改系统数据，而其他人只可以查看信息，但是并没有权利修改信息。

（二）员工管理。对于工资管理系统而言，其首要功能就是

增加员工，或是删除员工，对于员工一些基本信息，可以随时更改。而对于系统中的所有数据，都可以随时进行处理，并且对于员工的档案，可以进行调入与调出。

（三）考勤管理。针对工资管理系统，其可以接收考勤系统，并且可以实现该系统与工资管理两者之间的联通，并可以根据员工考勤数据进行计算与核对。而对于每月考勤情况，可以将其结果通过系统传输使其进入薪酬管理系统，然后系统可以实现自动计算功能，进而对工资进行最后地核算。

（四）薪资绩效管理。针对工资管理系统，其对于不同薪酬方案，根据总体计划，进行分门别类的工作。对于不同类型的员工，完成他们的工资计算，并进行发放，而且要做好相关统计工作。进一步促使绩效系统与工资管理系统实现互联，并建立不同形式的绩效考核方法以及奖励体制。

（五）保险福利。工资管理系统在一定意义上可以完成员工的相关保险上缴，如五险一金以及其它保险，还涉及到企业年终奖金。可以通过个人台账以及公司台账对于员工福利进行反馈，并且完成数据统计。

三、结语

综上所述，社会经济的不断发展推动了信息技术的不断进步，信息技术被应用于各个领域并取得了良好的效果。通过对计算机技术不断普及时代背景下的企业工资系统管理进行阐述，并从企业需求以及功能需求两个方面进行了具体分析，希望能够促进工资管理系统的进一步完善。

参考文献：

[1]未培. 存储过程在企业工资管理系统中的设计与实现[j]. 赤峰学院学报（自然科学版）20xx 24.

工资管理的自查报告篇三

根据市委组织部、市人社局有关通知精神，为进一步严肃组织人事纪律，加强我单位人员工资管理，围绕重点环节和长效机制，重点对职工违反规定领取工资情况认真的开展了全面自查，做到思想到位，制度建设到位。现将自查情况汇报如下：

我单位在接到通知后，领导高度重视，立即召开会议，成立了以中心主任为组长，各分管领导为副组长的自查自纠专项治理工作小组，负责对职工违反规定领取工资情况进行全面自查。

我单位严格按照国家工资政策规定，重点对以下几点情况进行认真核查：

- 1、是否存在单位工资发放人员花名表和实际在岗人员不匹配的情况；
- 2、是否存在不能坚持正常上班的在册在编人员；
- 3、是否存在退休职工仍按在职在编人员领取工资的情况；
- 4、是否存在未按单位实际人数和职工实际岗位如实申报工资的情况。

经过自查，我单位未发现职工违反规定领取工资的情况，但在今后的`工作中，我们也不丝毫懈怠，坚决做到持续改进，常抓不懈。

晋城市文体宫管理中心

年月日

工资管理的自查报告篇四

转眼间，在职研究生即将毕业。回想在此期间的学习生活，我感觉是很充实的，利用周末时间给自己充电，在离开大学校园，步入工作之后，我越来越认识到回到学校，踏踏实实坐在书桌前学习时间多么幸福的事情。我是一个幸运的'人，在工作之余，我有幸又回到学校拿起了书本，重新用知识武装自己。

在这不到三年的时间里，我学习到了很多关于软件工程的基础知识，为我在之后的学习，打下了良好的基础。感谢软件工程的老师们，他们在向我们传授知识时，要求我们掌握学习知识的方法，真正的做到了“授人以鱼，不如授人以渔”，让我们具备了独自学习知识的能力。

论文的顺利完成，我得到了很多人的帮助、指导以及支持，我要感谢我的毕业设计指导老师张会清老师。无论是研究方法上的悉心指导，还是在论文写作过程中给予的持续帮助。从论文的选题、提纲制定到论文的最终完成以及最后的修订，张老师给予了我很多的技术指导，以及大量的建议，期间的多次督促和帮助。另外还要感谢我校外辅导老师王群，在论文的设计过程中给予了我很多帮助，帮我安排公司的调研等。

我还要感谢北京工业大学，是这个学校给我提供了大量的学习和锻炼的机会，这里的老师在学业上给予的鼓励和帮助，在生活上也给了我很多的关心和帮助，他们渊博的知识，严谨细致、一丝不苟的工作作风，宽厚坦诚的待人之道使我受益终身。在这里，我还要感谢我的单位，在整个论文写作中，我多次咨询人力资源部门相关人员，他们在工作过程中给予我非常热情的帮助。最后，我要感谢我的同学们，在我困难的时候，你们支持鼓励我，让我们班像一个大家庭一下。并在撰写论文过程中，遇到不明白的问题，同学们都给予了我很多解答，希望你们将来都有很好的发展，实现自己的梦想。

3. 工资模式

3.1 薪酬构成

员工工资=基础工资+岗位工资绩效工资+福利

3.1.1 基础工资为参照珠海市最低月保障工资标准。

3.1.2 岗位工资是根据员工所在岗位的责任大小，技术、智力要求的高低，劳动强度大小和劳动条件的好坏来确定工资。

3.1.3 绩效工资是根据公司月度对各部门工作任务、经营目标、员工职责履行状况、工作绩效考核结果确立。

3.1.4 福利包括住房公积金、中夜班补贴、资历补贴、防暑降温补贴、加班补贴等；各类补贴标准详见《公司福利管理制度》。

4. 薪酬层级及薪点

4.1 根据部门职责，将公司所有部门薪酬系统分为两类（一类部门和二类部门），一类部门与二类部门总体相差20%。

4.2 根据部门类别及岗位编制，将每类部门所有岗位分为6个系列，每一薪酬系列主管(含)级以下岗位包含7个薪点，经理级岗位包含5个薪点。每一系列的相邻薪点的差距约为8.5%。每一系列重叠薪点岗位1~3个不等。

4.3 根据员工所在岗位确定薪酬系列，依据员工个人的工作能力、工作经验、工作业绩、承担的职责及岗位对公司经营目标影响程度等诸多因素，确定员工个人的薪酬薪点。每个薪点值含月基本工资、岗位工资和月绩效工资三部分。

4.4 新入职试用期内的员工，其薪酬按所在岗位工资和绩效工资的80%发放。

4.5新入职应届中专生、大学生见习期为一年，期间薪资级别分别为：中专生为2.6.4；大专生为2.6.5级；本科生为2.5.3级；硕士生为2.5.6；博士为2.4.7；见习期满后根据个人工作能力及岗位性质等因素重新核定薪资级别。

4.6薪资级别及对应薪点值

附表一《公司职业通道与工资级别对照表》

5.年度绩效奖金

5.1年度绩效奖金与公司整体经营效益、部门业绩及个人绩效三项考核指标挂钩。年终奖励计发次数和具体发放标准由公司领导班子讨论决定，时间为下一年年初。

5.2在总公司范围内调动的员工，依调动前后工作月数，按实际出勤时间和工作业绩考核结果计发；非总公司范围内调动的人员不计发年终奖励。

5.3休产假、病假人员按实际出勤月数计发。

5.4整年度之内请事假累计两个月以上的(含两个月)，累计请病假四个月(含四个月)以上的，不计发年终奖励。

5.5员工绩效奖金计算按《公司绩效考核管理制度》执行。

工资管理的自查报告篇七

6.实习期、试用期内的员工及临时聘用人员不发绩效奖金。

7.职位晋升与薪酬调整

7.1转正定级后员工的薪酬调整，分为正常年度调薪、异动调薪和特别调薪三种。薪酬调整时，只考虑绩效结果和能力表

现，不考虑学历，工龄，性别等因素。薪酬调整的结果应在调整确认后的第二个月体现。

7.2正常年度调薪是公司根据年度绩效目标完成情况、外部薪酬水平变动情况及员工个人绩效、能力、任职的实际情况进行的例行性薪酬调整，每年的三月份进行一次。正常年度调整并非全员普调；薪酬调整幅度，还需根据公司的效益状况、社会上同行业薪酬变化情况、通胀情况来确定。调整时，主要以员工上年度每月绩效考核的工作绩效为依据，同时考核其工作能力和工作态度。

7.3异动调薪是指因员工具体担当的职位发生变化而进行的薪酬调整，不受时间限制，每月都可以进行。

7.3.1调整的基本条件为：因公司需要或员工个人因素发生职位晋升、职位调整、职务兼任、奖惩、解职等异动，根据公司制度需进行薪酬调整。

7.3.2中层以下员工的异动调整由该员工的直接主管填写《异动单》提出薪酬调整申请，经所属部门经理初审，主管领导审批，公司总经理批准后报人力资源部备案执行(若为新任岗位，则在新任岗位上试用三个月合格后调整工资)。

7.3.3中层管理人员的异动调整，由主管领导提出，总经理批准后报人力资源部备案执行。

7.4特别调薪是指员工具有特别贡献、具有突出绩效或外部人才及薪酬状况有了突发性的变化，而对部分职位、部分人员进行的薪酬调整，不受时间限制，每月都可以进行。

7.5特别调整的工资级别控制，以保证薪酬水平的外部竞争性和内部合理性，既能留住优秀人才又不打破内部总体平衡的原则，公司根据实际情况酌情考虑员工的岗位工资晋级。进行特别调薪的基本条件为：

7.5.1本集团公司内(含本公司)被评为优秀的员工。

7.5.2员工做出特别贡献或业绩,可使公司长远受益时。

7.5.3对于避免重大事故发挥了关键作用的人员。

7.5.4在日常工作中,革新创意,向公司提出合理化建议,并取得明显经济效益的人员。

7.5.5在管理工作中,由于严格管理,使企业避免了重大损失的人员。

7.5.6生产部门全年绩效考核结果名列前茅者(指:生产一部/生产二部/生产三部的员工)。

7.5.7经国家职业资格认证或经本公司考核获得相应技能资格,其专业技能水平达到相应岗位要求,且具有良好的工作业绩的技术人员;或其他专业技能人员。具体文件《员工技术职称评定管理制度》。

7.5.8外部人才及薪酬状况发生了重大变化,如不调整薪酬,则面临关键岗位、关键人才流失。

7.5.9以上情况发生时,距年度例行的薪酬调整时间还相差二个月以上。

7.6定期普调。一般情况下,根据公司经营情况以及所在城市物价指数增长等情况,2—3年提出调薪方案,报董事会薪酬与绩效考核委员会审批。

7.7危机调薪。当公司面临严重经济困难或遭受重大经济损失时,可启动危机降薪方案,经董事会薪酬与绩效考核委员会批准后,可降低员工的薪酬标准。

7.8职位晋升与工资级别调整需依据公司《员工职位晋升与工

资晋级考核管理制度》执行。

8. 特殊人才薪酬

8.1特殊人才谈判工资。为吸引和留住优秀人才，公司可酌情考虑实行特殊人才谈判工资机制。特殊人才标准主要为：市场上稀缺的管理、技术及销售精英和公司急需的专业人才。

8.2特殊人才工资水平由双方根据人才市场供求关系，最新市场劳动力价格情况、同行业工资水平、个人工作业绩、个人工作能力等因素协商确定。对特殊人才以年度为周期进行考核，如个人工作业绩及能力明显不符合公司特殊人才标准，或已非市场稀缺及公司急需人才。

文档为doc格式

工资管理的自查报告篇八

摘要：网络信息技术的普及在一定程度上推动了我国各行各业的发展，对于计算机技术而言，其应用在不同的管理系统中，促进了各项工作效率的提高。因此在企业管理中，工资管理系统逐渐被广泛应用。本文从各个角度分析企业管理中应该如何运用工资管理系统，进而实现企业工资管理的科学化。

关键词：企业；工资；管理系统

随着经济发展步伐的加快，市场竞争也日益激烈，对于企业而言，其必须要不断改革，以适应市场发展的需求。随着企业工资结构的不断变换，财务工作人员的任务量大增，单靠人力已经无法解决，因此计算机工资管理系统应运而生。文章针对企业管理中工资系统的相关内容展开论述，希望能够为进一步完善企业工资管理提供参考借鉴。

一、企业需求分析

随着企业发展速度加快，其人员数量正在不断增加，并且相关福利也在增加，而关于企业的工资管理，也变得越来越复杂。工资管理系统的不断健全完善，在一定程度上可以帮助企业工资管理人员解决工作量繁重的问题，使其能够及时有效地完成工资管理的相关工作。针对普通企业而言，工资管理在一定意义上是企业财务管理职能体现，同时与企业人事管理密切相关。进一步改良工资管理系统，不仅在内容上需求更复杂，而且在内容上呈现出繁多趋势。此外，工资管理在一定程度上，必须与人事管理相联系，并且还要连接工时考勤，完善医疗保险等等，进一步生成每一个员工的工资构成，主要包含其基本工资、津贴、医疗保险、保险费等。如图一所示，为基本的企业工资管理系统示意图。

（一）作为企业资金管理来说，企业员工的工资是其中一项基本支出。而对于企业工资管理来说，其实质就是员工工资管理。针对工资管理的各个环节而言，其每一个部分都必须以数据作为支持，这项工作相对而言相当琐碎，同时对工作人员的要求也非常严格，其在工作过程中，必须要仔细核对各个项目，一旦出现问题，即使是小数点的问题，就会产生失之毫厘谬以千里的效应。基于上述原因，对于企业工资管理而言，相关财务人员在运用该系统进行工作时，必须要进行周密思考。比如针对计算机，要考虑其两方面的高效性，如快速技术、实时统计，确保系统正常运作。

（二）对于员工工资，每一个企业都必须按时发放，依照公司相关规定，准确完成员工工资的核算，并且在规定时间内及时发放。对于企业工资管理而言，其具有一定的特性，如复杂性、规律性、时间性，因此企业必须对工资管理进行更新，并借助现代化的技术完善工资管理系统。采用计算机程序这种先进的办公软件，以此取代大量人工计算以及数据统计，促进企业工资处理的效率得到有效提高，与此同时还可以将这些数据信息进行完整并安全地储存，以便随时查看。

（三）在企业的工资管理中，数据是其重要组成，但是在使用过程中，其会由于操作不当，或是断电等原因，致使相关数据极易丢失，这在一定程度上对该系统提出了更高的功能要求，使其具备数据恢复还原。在系统运作过程中，一旦突然发生断电，而相关数据没有保存，还有一些其它原因致使系统重启。为了保证数据信息不丢失，系统会提供相关防患措施，如每间隔30秒，系统就会自动保存数据，这样一来可以从最大限度上，确保相关数据得以恢复。

二、功能需求分析

针对上述观点可以看出，对于工资管理系统，企业主要是借助该系统完成工资发放，并进行数据录入，然后对各项数据，通过对其分析计算，最后经汇总生成台账，并且可以进行工资报表打印，采用相关安全机制，如用户名，按照用户的不同权限，进行登录访问。对于企业工资系统，需要具备以下功能。

（一）用户管理。在对系统进行访问时，采取控制策略，没有经过授权的用户，不能进入系统。同时，根据用户级别不同，给予其不同权限。而只有系统管理员，其才拥有所有权限，可以修改系统数据，而其他人只可以查看信息，但并没有权利修改信息。

（二）员工管理。对于工资管理系统而言，其首要功能就是增加员工，或是删除员工，对于员工一些基本信息，可以随时更改。而对于系统中的所有数据，都可以随时进行处理，并且对于员工的档案，可以进行调入与调出。

（三）考勤管理。针对工资管理系统，其可以接收考勤系统，并且可以实现该系统与工资管理两者之间的联通，并可以根据员工考勤数据进行计算与核对。而对于每月考勤情况，可以将其结果通过系统传输使其进入薪酬管理系统，然后系统可以实现自动计算功能，进而对工资进行最后地核算。

（四）薪资绩效管理。针对工资管理系统，其对于不同薪酬方案，根据总体计划，进行分门别类的工作。对于不同类型的员工，完成他们的工资计算，并进行发放，而且要做好相关统计工作。进一步促使绩效系统与工资管理系统实现互联，并建立不同形式的绩效考核方法以及奖励体制。

（五）保险福利。工资管理系统在一定意义上可以完成员工的相关保险上缴，如五险一金以及其它保险，还涉及到企业年终奖金。可以通过个人台账以及公司台账对于员工福利进行反馈，并且完成数据统计。

三、结语

综上所述，社会经济的不断发展推动了信息技术的不断进步，信息技术被应用于各个领域并取得了良好的效果。通过对计算机技术不断普及时代背景下的企业工资系统管理进行阐述，并从企业需求以及功能需求两个方面进行了具体分析，希望能够促进工资管理系统的进一步完善。

参考文献：

[1]未培. 存储过程在企业工资管理系统中的设计与实现[j].赤峰学院学报（自然科学版），（24）.

[2]孙量. 浅谈企业工资管理系统[j].才智，2013（35）.

[3]唐莉君. 企业工资管理系统的分析与设计[j].中国科技信息，（12）.

[4]王畅，王玲. 企业人事工资管理系统的设计与实现[j].电脑学习，（03）.

[5]王媛. 浅谈企业工资管理系统的设计[j].黑龙江科技信息，2014（20）.