# 最新第一次工资的心得体会 工资的心得体会(优秀20篇)

来源：网络 作者：风起云涌 更新时间：2025-03-09

*在撰写心得体会时，个人需要真实客观地反映自己的思考和感受，具体详细地描述所经历的事物，结合自身的经验和知识进行分析和评价，注意语言的准确性和流畅性。心得体会可以帮助我们更好地认识自己，通过总结和反思，我们可以更清楚地了解自己的优点和不足，找...*

在撰写心得体会时，个人需要真实客观地反映自己的思考和感受，具体详细地描述所经历的事物，结合自身的经验和知识进行分析和评价，注意语言的准确性和流畅性。心得体会可以帮助我们更好地认识自己，通过总结和反思，我们可以更清楚地了解自己的优点和不足，找到自己的定位和方向。以下是小编帮大家整理的心得体会范文，欢迎大家借鉴与参考，希望对大家有所帮助。

**第一次工资的心得体会篇一**

在生活中，工资是我们努力工作的回报，也是我们对自己价值的估计。而随着社会的发展，工资水平也在不断变化。但不管工资水平如何，我们都需要对待工资有一个正确的心态，正确认识工资的意义，从而更好地管理我们的收入。

第二段：工资不仅是物质回报。

工资不仅是我们努力工作获得的物质回报，更是对我们劳动成果的肯定和认可。人们在工作中，除了获得经济利益外，还会从中获得成就感、自尊心、自我实现等心理层面的满足，这也应该成为我们对待工资的一种心态。当我们的工资能够给我们带来满足感和成就感时，我们才能更好地体现自己的价值和意义。

第三段：合理利用工资。

当我们有了工资之后，如何更好地管理和利用它成为了我们迫切需要解决的问题。我们要制定一个合理的消费和投资计划，合理安排我们的收支，做到一分钱的用在刀刃上，使工资最大化地发挥作用。同时，我们也要养成一个储蓄的好习惯，未雨绸缪，为未来打下一份坚实的基础。

第四段：认识到工资虽然重要，但不是唯一。

工资作为我们工作的产物，的确十分重要，但它并不是我们人生的全部。我们要在追求工资的同时，还要关注其他方面的生活品质，如家庭、健康和个人成长等，建立全面的人生价值观。同时，我们也要看到工作本身对于实现我们价值的意义，而不是仅仅冲着工资去工作。

第五段：合理评价工资。

评价工资不仅仅是看数字的高低，还要考虑到工资背后的意义和含义。我们要对待自己的工资有一个合理的心态，客观、理性地评价自己的工资水平，并找到提高工资的具体方法和途径。同时，我们也要学会欣赏和感激自己的工作，认识到工资背后的付出和成果。只有这样，我们才能更好地认识和理解工资对我们的意义。

总结：

在生活中，工资是我们对自己价值的估计和肯定，但不是我们人生的全部。我们要有一个正确的心态去对待工资，认识到它的意义和含义，合理利用和评价工资，并建立全面的人生价值观。只有这样，我们才能更好地管理我们的收入，实现自己的人生价值。

**第一次工资的心得体会篇二**

“你的工资从哪里来?”上班的人们会不假思索的脱口而出“上班赚的!”。这样的回答浅表而抽象，我们看问题应该透过表面看本质，我们应该打破沙锅问到底，刨根问源地想一下我们的工资到底从哪里来?我个人认为所谓工资就是企业给予员工所付出工作劳动的报酬，也称薪金。它是我们员工用辛勤的双手换来的物质回报，是社会对劳动者实现自我价值的肯定，它也是每一个员工实现马斯洛层次必须的条件!在计划经济体制下社会商品经济欠发达，没有市场，更没有竞争，一切社会、经济、生活都是按照行政指令按部就班的进行的，所以几十年的传统思维模式传承至今，大家认为只要我做了事，干了活单位就要发工资给我，至于干得是好是坏，创不创造利润那不是我的事，跟我没关系。但是随着商品经济的发展，计划经济已经严重不适应并阻碍了社会生产力的发展，我们国家顺应发展的潮流搞市场经济，企业都没了“娘”，都要自主经营，自负盈亏，“商场如战场”，市场经济是残酷的，竞争无处不在充满了现代生活，我们做为企业的一员再不能默守陈规了，我们应该转变观念，紧跟时代的步伐。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，谈一下体会：

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和经验上，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，而我们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!”，我们的工作好坏直接决定着“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!

《你的工资从哪里来》一书提出六个论点：工资从利润中来、从绩效中来、从职业精神中来、从卓越的工作方法中来、从高尚品德中来、从优秀服务中来。通过具体案例对这些论点进行了说明、论证，使读者对论点有一个较深的理解，进而思考员工与公司的关系、个人日常工作与公司业绩之间的关系。

在市场经济的浪潮里，企业的生存发展、个人的生存发展靠得是有效竞争，靠提供给顾客有用的、可信赖的产品和服务。有效竞争、提供有用的可信赖的产品和服务的落脚点在哪里?在利润!

从财务上说：收入-费用=利润，收入从提供顾客产品和服务的过程后获得，费用从提供顾客产品和服务的过程中耗费。提供顾客产品和服务的过程就是公司中各级人员的日常工作!利润的多寡是我们工作的结果。有句话叫：workhard,worksmart!(肯干+巧干)，肯干是态度、是精神;巧干是能力、是方法。肯干是产生结果的前提;巧干才可能保证好结果。有能力，不肯干就不会有结果;没能力，傻干瞎干就更糟，得(收入)不偿失(费用)。那肯干又可巧干是不是就能保证好结果(正利润)呢?还不行，如果结果不能为顾客所用(没用)、能用(有用)但顾客不高兴用(质量差，不可靠/不可信赖)，工作的结果就没有价值(收入)，那工作就等于浪费(工作中的费用+工作后的不良声誉)。什么样的事情可以做、什么事情不可以做、怎样做体现了公司和员工的品德(素养、价值观)，也决定了顾客对公司、对产品的认同、接受程度!决定了公司是否能够长盛不衰，是否能够持续经营。只有能持久赢利的公司，才能保证员工的工资来源不枯竭，员工与公司一荣俱荣，一损俱损。

工资从员工的优秀服务中来。公司好比一架车，处于领导职位的员工靠制定公司的愿景指明方向，用战略指明路线，方向正确了，还需处于执行职位的员工一起朝着领导指明的方向用力，才能使公司这架车到达预定的地点。公司内、外环境在变化，自身的优势、劣势在变化，领导作用至关重要;同样员工的同心协力不容小觑。力有大小和方向，不用力不行，用力的方向乱了，产生内耗，甚至方向偏离，也不能够到达预定的地方、实现预定的结果。

《你的工资从哪里来》揭示了员工与公司关系的一些要素，希望所有员工在工作中充分体验这些要素的关系。守位，做好本职工作;创新，使工作卓越!个人、公司共赴辉煌!

你的工资从哪里来?吕国荣编著的《你的工资从哪里来?》一书给出了明确答案。来源大致有六个地方，分述如下：

一是出自公司企业的利润。公司企业如果没有利润，员工的工资便没有了源头，因此，公司企业的利润高低，决定了公司企业员工的工资收入水平和福利待遇的高低。

二是出自员工的工作绩效。员工的工作绩效体现在各岗位员工的生产产量、质量等方面，员工工作绩效高了，必定会提升公司企业的利润水平，降低生产成本，提高员工工资额度。

三是来自员工的职业精神。一个公司企业必有一种企业精神，例如，我们的彩虹企业精神就是“敬人敬业，追求卓越。”这种企业精神就是彩虹员工不同与其他企业的职业精神的集中体现。二十多年来，这种精神激励着广大彩虹员工在各自的工作岗位上追求卓越，提升自我，向世界展现彩虹企业员工的精神风貌。这种精神是公司企业的灵魂所在，是公司企业管理水平、利润水平、工资水平提升的支柱。一个公司企业如果失掉了这种精神，员工就会一盘散沙，企业就不会兴旺发达!

四是来自优良的工作方法。工作方法不对，再优秀的员工工作起来也只能事倍功半，不能够卓越地完成工作任务;只有采用正确的工作方法，才能够高效率地完成工作任务，达到事半功倍，增加效益的目标。

五是出自员工高尚的品德，一个企业如果没有良好的企业风气，员工品德低下，就不可能搞好企业。只有具有良好公司企业风气和具有良好品德的员工组成的企业团队的公司企业，才能够在激烈的市场经济中常盛不衰，这样的企业才能够不断产生出辉煌的企业效益。

六是来自公司企业员工优质的服务。企业产品的质量来自每一个员工精心的作业和对用户精心的服务，缺少了这一点，用户就会不满意，定单就会减少，效益利润就会降低。因此，员工对用户提供优质的服务也是提升公司企业盈利水平的关键手段之一。

综上所述，公司企业员工的工资的来源主要来自公司企业的利润，员工的工作绩效、职业精神、工作方法、品德修养、优良的服务是公司企业取得丰厚效益利润的保障。一个公司企业如果能够把企业的效益利润和员工的工作绩效、职业精神、工作方法、品德修养、优良的服务有机地结合起来，必定会创造出辉煌的公司企业奇迹。

共

2

页，当前第。

2

页

1

2

。

**第一次工资的心得体会篇三**

工资不仅仅是我们维持生活的必要费用，更代表着我们的劳动价值与奋斗成果。当我们从事一项优秀的工作，获得高薪水的同时，也会获得社会的认可与尊重。因此，工资也给我们带来了一定的精神层面上的满足感和成就感。在日常的生活中，工资也是我们自尊、自立的象征，让我们更加自信地面对自己的未来。

拿到工资后，如何恰当地使用它，可以更好地满足我们的生活需求，同时也体现了我们的理财能力。一些必要的开销，如购买食品、支付房租、缴纳水电费等都需要优先考虑。其次，合理规划娱乐开支，如旅游、运动场所、朋友聚会等。最后，我们还需将财富用于长期投资和储蓄，以适应生活中不可预见的风险和不确定性，确保自身财务稳定。

第四段：工资所带来的挑战。

尽管工资带来了成就感，但它也伴随着一些挑战和问题。随着生活费用不断上涨，我们可能会出现收入不足、生活支出过大等问题。此时，我们需要更加刻苦努力，提高个人职业能力，实现工资的增长，以应对日常的开支。此外，也需要通过科学理财来控制生活中的开支，合理规划娱乐项目，避免挥霍浪费，以保证收支平衡和财务安全。

第五段：总结。

作为现代人，工资是我们生活中不可或缺的一部分。拿到工资后，如何恰当地使用它，支配妥善，对于我们的个人发展和生活质量有着重要的影响。我们应该准确掌握理财知识，规划开支，提高个人素质和职业能力，以迎接日常的工作与生活挑战，实现个人价值。同时，我们也应该珍惜工资，珍惜自己的付出和成果，为自己的未来打下坚实的财务基础。

**第一次工资的心得体会篇四**

《你的工资从哪里来》一书提出六个论点：工资从利润中来、从绩效中来、从职业精神中来、从卓越的工作方法中来、从高尚品德中来、从优秀服务中来。通过具体案例对这些论点进行了说明、论证，使读者对论点有一个较深的理解，进而思考员工与公司的关系、个人日常工作与公司业绩之间的关系。

在市场经济的浪潮里，企业的生存发展、个人的生存发展靠得是有效竞争，靠提供给顾客有用的、可信赖的产品和服务。有效竞争、提供有用的可信赖的产品和服务的落脚点在哪里？在利润！

从财务上说：收入—费用=利润，收入从提供顾客产品和服务的过程后获得，费用从提供顾客产品和服务的过程中耗费。提供顾客产品和服务的过程就是公司中各级人员的日常工作！利润的多寡是我们工作的结果。有句话叫：workhard，worksmart！（肯干+巧干），肯干是态度、是精神；巧干是能力、是方法。肯干是产生结果的前提；巧干才可能保证好结果。有能力，不肯干就不会有结果；没能力，傻干瞎干就更糟，得（收入）不偿失（费用）。那肯干又可巧干是不是就能保证好结果（正利润）呢？还不行，如果结果不能为顾客所用（没用）、能用（有用）但顾客不高兴用（质量差，不可靠/不可信赖），工作的结果就没有价值（收入），那工作就等于浪费（工作中的费用+工作后的不良声誉）。什么样的事情可以做、什么事情不可以做、怎样做体现了公司和员工的品德（素养、价值观），也决定了顾客对公司、对产品的认同、接受程度！决定了公司是否能够长盛不衰，是否能够持续经营。只有能持久赢利的公司，才能保证员工的工资来源不枯竭，员工与公司一荣俱荣，一损俱损。

工资从员工的优秀服务中来。公司好比一架车，处于领导职位的员工靠制定公司的愿景指明方向，用战略指明路线，方向正确了，还需处于执行职位的员工一起朝着领导指明的方向用力，才能使公司这架车到达预定的地点。公司内、外环境在变化，自身的优势、劣势在变化，领导作用至关重要；同样员工的同心协力不容小觑。力有大小和方向，不用力不行，用力的方向乱了，产生内耗，甚至方向偏离，也不能够到达预定的地方、实现预定的结果。

《你的工资从哪里来》揭示了员工与公司关系的一些要素，希望所有员工在工作中充分体验这些要素的关系。守位，做好本职工作；创新，使工作卓越！个人、公司共赴辉煌！

**第一次工资的心得体会篇五**

随着社会的发展和经济的不断增长，工资已成为人们谈论最多的话题之一。在我职业生涯中，我也深感到了工资的重要性。对于一个职场新人来说，正确处理好工资科，做好自己的工作，就能够让自己的职业道路更加顺畅。在此，我想分享我个人的体会与经验，希望能够给大家带来一些帮助与启示。

第二段：了解自己的薪资水平。

车有保险，人也要有工资与保险。职场新人刚进入公司，首先要了解自己的工资水平，认真查看自己的工资总额，确保工资不少不多，合理合法。了解到自己的薪资水平后，还要根据自己的实际需求，在职场中合理运用自己的工资，正确处理好工资科，才能够让自己在职业发展中更加得心应手。

第三段：理性看待加薪。

职场上的加薪意味着更好的收入和更高的地位，是每个职场人士追求的目标。但是，加薪并不是一件容易的事情，需要自己不断完善自己的技能，提升自己的能力；并且需要时刻关注公司的人事政策，了解公司的期望，这样才能够更好地把握加薪的时机，获得更多的回报。

第四段：善于使用社保和福利待遇。

谈到工资科就必须提到社保和福利待遇，这是每个员工都会得到的一些基本待遇，也是员工对公司的信任度的体现。在日常工作中，我们要善于利用社保和福利待遇，例如生育津贴、子女教育补贴等，这些都可以从某种程度上镇定自己的经济基础，让我们能够更专注于工作本身。

第五段：总结。

对于一个职场新人来说，正确处理好工资科非常重要，它不仅关乎自己的基本生活问题，而且还关涉到了职业发展的稳固。因此，在职场中我们一定要了解自己的工资水平，理性看待加薪问题，善于利用社保和福利待遇，这样才能够在职场中不断成长，取得更好的成果。

**第一次工资的心得体会篇六**

“你的工资从哪里来？”上班的人们会不假思索的脱口而出“上班赚的！”。这样的回答浅表而抽象，我们看问题应该透过表面看本质，我们应该打破沙锅问到底，刨根问源地想一下我们的工资到底从哪里来？我个人认为所谓工资就是企业给予员工所付出工作劳动的报酬，也称薪金。它是我们员工用辛勤的双手换来的物质回报，是社会对劳动者实现自我价值的肯定，它也是每一个员工实现马斯洛层次必须的条件！在计划经济体制下社会商品经济欠发达，没有市场，更没有竞争，一切社会、经济、生活都是按照行政指令按部就班的进行的，所以几十年的传统思维模式传承。

至今，大家认为只要我做了事，干了活单位就要发工资给我，至于干得是好是坏，创不创造利润那不是我的事，跟我没关系。但是随着商品经济的发展，计划经济已经严重不适应并阻碍了社会生产力的发展，我们国家顺应发展的潮流搞市场经济，企业都没了“娘”，都要自主经营，自负盈亏，“商场如战场”，市场经济是残酷的，竞争无处不在充满了现代生活，我们做为企业的一员再不能默守陈规了，我们应该转变观念，紧跟时代的步伐。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，谈一下体会：

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和经验上，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，而我们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！”，我们的工作好坏直接决定着“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！

**第一次工资的心得体会篇七**

我自去年四月份有幸进入公司以来，已有一年，期间一直担任×××职务。抱着公司是我家，繁荣大家乐的心情，一直努力工作，不敢有丝毫懈怠之心，在提高个人工作技术经验同时，有幸也能为公司添砖加瓦略尽绵力，此实为我辈之幸。

公司待我不薄，我虽不才，但报效之心未泯，而蝼蚁之力虽不足以憾山，但公司胸怀虚谷海纳百川不择细流，也能容我一片天地，所以我辈常常自勉自励，不敢忘记公司深情厚意，平日里随工作烦琐无味，却不敢不不效死力，心中别无它法，只愿公司兴旺发达。

我本布衣子弟，家中贫寒，父母艰难养我成人，养育之恩不能不报，而今父母年迈，尚要辛勤劳作，每每想到烈日当空而父母田间苦苦耕作，心如刀割恨不能飞身挡日遮阴父母，我已成人应该承担养家糊口之重担，但目前收入低薄，每月只有三千，而消费水平极高，虽省吃检用，又不沾烟酒不近女色，每月仅能自给。可怜我一片孝心，只能如大江之水向东流，心中仅能哀伤。

但想到公司一向有爱抚员工的传统，我便有如大海中见浮舟，黑夜中遇灯塔，心中便有了走下去的希望，公司领导均比我年长，或为长辈或为兄长，游子之心必然能深切体会，护犊之情只会尤然而生。如能将我的工资提高六百元左右，就能解的我燃眉之急，而深情厚意，敢不厚藏，而表现于工作之中。

所以我正式提出申请，希望公司将我个人工资提高到3600整，希望领导能给予批准。

**第一次工资的心得体会篇八**

工资科是现代企业中至关重要的部门，也是一个组织中员工最关注的部门之一。在这里，我们不仅能够了解到公司的薪酬政策、绩效考核等情况，更能够深入了解组织的管理思路和文化。在我个人的职业生涯中，曾经有幸加入过两家企业的工资科，通过这些经历，我逐渐感受到了工资科的重要性，也收获了很多宝贵的体会和经验。

段二：工资科需要的能力和素质。

一个好的工资科必须具备许多能力和素质，例如：熟悉劳动法相关的条款，精通劳动合同、社保、公积金等各种制度，掌握理财知识，具备审核和调整工资条的能力以及协调好与其他部门的关系等等。而且，工资科还需要具备细心、认真、严谨、耐心等一系列的基本素质。

首先，工资科应当把握好薪酬体系，制定科学的薪酬方案以及绩效目标，确保公司薪酬与市场接轨。其次，工资科需要准确把握每位员工的信息以及相应的实际表现，在企业内部建立清晰的绩效评估标准。再者，工资科需要保持透明、公正、准确的态度。尤其是财务对账部分，必须准确、无误地记录下每个员工的薪酬、个税、社保以及公积金等明细，确保员工的薪酬以及福利待遇得以准确发放。

段四：工资科需要注意和规避的问题。

首先，工资科需要严格遵循相关法律法规才能进行管理，否则容易出现不合法的情况。其次，工资科要严格保密员工的个人信息，防止泄露。此外，如果工资科和其他部门之间相互沟通不畅，会导致员工不满和公司运转不利的情况。所以，良好的沟通渠道和协调能力也是一种关键的素质。

段五：我的收获和认识。

在工资科这个部门中，我努力学习专业知识，严谨认真地做好自己的本职工作。同时，也时常积极主动地把自己的想法和建议分享给团队，帮助公司更好的发展和完善薪酬管理制度。在我工作中，更深刻意识到组织和员工为相互依存的关系，关注员工的福利才能真正实现企业和员工之间的共赢。

总而言之，工资科在企业中的重要性不容小觑，它不仅关系到员工的薪酬福利问题，也影响着公司的战略和发展方向。一个高效、透明、公正的工资科是企业良性发展重要的保证，通过对工资科的深入体悟，可以帮助我们更好地理解和把握组织运营中的重要环节，从而更好的服务员工，服务企业，不断推进自身的职业发展。

**第一次工资的心得体会篇九**

我市68.15万名企业退休人员基本养老金将上调。记者昨天从市人社局获悉，调整后的标准从202\_年1月1日起执行，1―4月份补发的养老金将争取在4月底前发放到位。

调整后月人均养老金达到2489元，增幅11.76%调整对象是参加我市企业职工基本养老保险，并在12月31日前按规定办理了退休、退职和领取定期生活费手续的人员。此次调整，在上年末的基础上人均增加262元，调整后我市月人均养老金水平达到2489元，增幅11.76%。

每人至少增加85元，调控不同水平人员增发额差距。

今年养老金调整方案有新变化，主要由普遍调整和高龄退休人员增发养老金两部分组成，每人至少增加85元。其中，退休、退职或领取定期生活费人员每人每月增加40元;按本人缴费年限(含视同缴费年限，不含折算缴费年限。尾数不足1年的，按1年计算)，每满1年每月增加3元，月增加额不足45元的，按45元增加;按本人本次调整前的月基本养老金(定期生活费)乘以4%计算增加额，计算额见分进角;退休、退职及领取定期生活费人员按上述3项增加的基本养老金低于240元的，再按照本人缴费年限每满1年增加3元，但增加总额不超过240元。

部分退休人员按上述4项增加的基本养老金低于以下水平的，可予以补足：调整前月基本养老金3000元以下的，为本人本次调整前月基本养老金的10%;调整前月基本养老金3000元以上的，为3000元以下部分按10%、3001元至4000元部分按6%、4001元至5000元部分按4%;5001元以上部分按2%计算的数额。(下转a3版)。

“往年我们都是按照本人调整前月基本养老金的10%增加养老金，养老金1000元的按10%上调增加100元，养老金4000元的可增加400元，两者增加的绝对额相差较大，如果继续按照普遍增加10%的做法，养老金水平差距只会越来越大。”市人社局相关人士分析，按照今年的调整办法，养老金水平较低人员增幅将确保达到10%以上，养老金水平较高人员增幅将会低于10%，但其增加的绝对额总体上仍然较高，通过这样的完善，使不同水平人员增发额的差距不至于拉得过大。

丁先生缴费年限40年，调整前养老金为每月2500元。按照调整方案，每月增加40元，按缴费年限增加120元，再按4%的比例增加100元。调整前月基本养老金在3000元以下，按10%的比例为300元。由于按4项条件所增加的基本养老金仍达不到300元，需补足到300元，因此，普遍调整后的养老金为每月2800元。

对月31日前年满70周岁(年龄以办理退休手续时确定的出生年月为准)不足75周岁、年满75周岁不足80周岁以及年满80周岁以上的退休人员，每人每月分别增发40元、60元、80元;上述年龄段退职和领取定期生活费人员，每人每月分别增发30元、50元、70元。

另据悉，对202\_年1月1日至6月30期间办理退休、退职手续的人员，从202\_年7月1日起，参照上述规定调整基本养老金或生活费。在此期间到达70、75、80周岁的高龄人员，比照本文高龄人员增发养老金的相关规定，从202\_年7月1日起补差。

【案例】仍以丁先生为例，普遍调整后的养老金为每月2800元，如果他年满70周岁，再增发40元，达到2840元。

**第一次工资的心得体会篇十**

工资是人们通过劳动所得的报酬，它是对个人劳动和付出的回报，也是人们生活的重要来源之一。每到月底，同事们都忙着算工资，这是一项看似简单却隐含许多细节和技巧的任务。在这个过程中，我积累了一些经验和体会，今天我将与大家分享。

首先，了解工资组成是很重要的。对于工资的组成，我们要清楚地了解，这包括基本工资、岗位津贴、绩效奖金、加班费等。特别是在签订劳动合同之前，要确保自己清楚地了解工资的结构和计算标准，以免因为对工资构成的不了解而产生误差和争议。同时，了解工资的组成也能帮助我们更好地提高自己的工资水平，通过提高绩效、争取加薪等方式来增加收入。

其次，正确填写考勤记录很重要。考勤是计算工资的基础，是反映个人工作时数和出勤情况的重要依据。因此，在每天上下班时，我们要认真打卡和填写考勤表，确保准确记录并保存好相关证明材料。此外，还要加强与人事部门的沟通和协调，及时更新个人信息和劳动合同，避免因为信息不准确导致工资计算的不准确。

第三，合理安排个人收支很重要。工资是个人生活来源之一，但并不意味着工资的数量就能决定个人生活质量的高低。因此，我们必须学会合理安排个人收入和支出，避免铺张浪费和负债累累。可以通过制定预算，明确收入来源和开支项目，量力而行，适当储蓄和理财，以及合理规划个人消费，提高生活品质和满足个人需求。

第四，增加额外收入很有必要。除了工资，我们还可以通过其他方式获得额外的收入，如兼职工作、投资理财等。兼职工作可以提高个人技能和经验，丰富个人履历，同时也可以增加收入来源。投资理财可以实现资金的增值，提高个人财务状况。通过增加额外收入，我们能够提高生活的质量，更好地实现个人的目标和追求。

最后，要提高个人价值和能力。工资的多少和个人的能力和价值息息相关。只有不断提升自己的技能和综合素质，才能获得更高的工资和更好的发展机会。通过学习进修、参加培训、不断积累工作经验和提升自我价值，我们可以在职场中取得更好的成就，也能获得更好的回报和报酬。

综上所述，算工资的过程不仅仅是简单地计算数字，而是一项需要细心和技巧的任务。通过了解工资组成、正确填写考勤记录、合理安排个人收支、增加额外收入以及提高个人价值和能力，我们可以更好地管理和利用自己的工资，提高生活质量和实现个人的目标和追求。作为劳动者，我们要对自己的工资负责，不仅要勤奋工作，还要善于管理和利用好自己的收入，为自己的未来和幸福生活打下坚实的基础。

**第一次工资的心得体会篇十一**

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。

“你的工资从哪里来?”上班的人们会不假思索的脱口而出“上班赚的!”。这样的回答浅表而抽象，我们看问题应该透过表面看本质，我们应该打破沙锅问到底，刨根问源地想一下我们的工资到底从哪里来?我个人认为所谓工资就是企业给予员工所付出工作劳动的报酬，也称薪金。它是我们员工用辛勤的双手换来的物质回报，是社会对劳动者实现自我价值的肯定，它也是每一个员工实现马斯洛层次必须的条件!在计划经济体制下社会商品经济欠发达，没有市场，更没有竞争，一切社会、经济、生活都是按照行政指令按部就班的进行的，所以几十年的传统思维模式传承至今，大家认为只要我做了事，干了活单位就要发工资给我，至于干得是好是坏，创不创造利润那不是我的事，跟我没关系。但是随着商品经济的发展，计划经济已经严重不适应并阻碍了社会生产力的发展，我们国家顺应发展的潮流搞市场经济，企业都没了“娘”，都要自主经营，自负盈亏，“商场如战场”，市场经济是残酷的，竞争无处不在充满了现代生活，我们做为企业的一员再不能默守陈规了，我们应该转变观念，紧跟时代的步伐。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，谈一下体会：

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和经验上，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，而我们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!”，我们的工作好坏直接决定着“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!

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。

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。

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，我们和公司是紧密相连的，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：

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格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。

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。

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。

在工作中，我们不仅要做好每一件事，也要考虑要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。

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。

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

1

2

。

**第一次工资的心得体会篇十二**

第一段：引言（100字）。

工资作为人们努力工作的回报，是大家非常关注的话题。我个人近期的算工资心得体会，使我感受到了努力工作的价值和意义。以下，我将分享我对算工资的体会和感悟。

第二段：了解工资构成（200字）。

在开始谈论算工资心得之前，我们首先需要了解工资的构成。工资主要由基本工资、绩效奖金、加班费、奖金等多个方面组成。注重了解工资的构成，可以帮助我们更好地理解和评估自己的工资水平，在调整和提高工资时有针对性地制定行动计划。

第三段：努力工作的意义（300字）。

工作是人们为了生活而进行的一种付出和努力。我个人通过算工资的过程，更加深刻地认识到努力工作的重要性和价值。工资的数额是我们努力工作的反映，而算工资的过程则是体现我们通过努力工作获得回报的认识。每一笔努力工作转化成的工资都是我们心血和智慧的结晶，因此要珍惜每一分钱，用心对待自己每一次付出的努力。

第四段：合理规划和管理工资（300字）。

对于算工资的心得，我深感合理规划和管理工资的重要性。首先，要明确规划自己的支出和储蓄目标，制定合理的消费计划，合理分配资金。其次，要重视理财教育，提高自己的财务素质，掌握合理理财的方法和技巧。此外，还应保持适度的消费观念，避免过度消费和陷入虚荣陷阱。通过合理规划和管理工资，我们可以实现财务自由，提高生活质量。

第五段：工资与幸福感（300字）。

算工资的过程也给我带来了对幸福感的思考。工资可以满足人们的物质需求，但幸福感并不仅仅来源于此。工资并不会让我们感到永恒的幸福，它只是人生中一部分。家庭、友情、爱情、事业成就等都与幸福感密切相关。因此，我们应该在追求工资的同时，还要注重培养和维护自己幸福感的各个方面，寻找到工作和生活的平衡点。

结尾（100字）。

通过算工资的心得体会，我意识到工资和工作并不仅仅是为了满足物质需求。它们还代表着我们的努力和奋斗，以及对自己价值的认可。我希望更好地规划和管理自己的工资，以实现财务自由。同时，我也希望能够找到工作和生活的平衡，同时关注自己的幸福感，让工资成为促进生活质量提高的一部分。

**第一次工资的心得体会篇十三**

上班拿工资，这好像是天经地义的事。可是，你的工资从哪里来？这个看似简单的提问，并不是每个上班的人都能够真正地领会。“当全球经济处于危机环境下，我们每一个人的工资都跟企业集团密不可分的，它不是企业‘发’的，也不是领导恩赐的，而是通过我们辛勤的付出、努力的工作应而获得的相应回报，是我们自己‘挣’出来的。”细细品读此书，就能够悟出很多的道理。从这个角度来讲，维护公司利益就是维护我们的自身利益。

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效绩的高低，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的`重要组成部分，而且把业绩当作员工的重要素质之准则。

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职员，一定是那些业绩突出表现的员工。当然，他们将获得更丰厚的奖赏。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。所谓：‘想吃桃就先种树，想收获就先付出’。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言而喻，企业要蒸蒸日上，必须有好业绩，员工表现优越也需要好业绩，员工们每天早出晚归、辛苦努力的工作，如果没有好业绩，公司不赚钱，那一切就想当于都免谈，‘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。

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”，而不是你眼里的“苦”。作为一名员工，你要追求的不是“苦劳”，而是“功劳”。

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，如果你已身心疲惫但是一无所获，这种忙，只能是“穷忙”、“瞎忙”，没有给自己和单位带来效益。在无意中浪费了你的生命。

无论你从事什么工作，多做一点点，表面看好像吃亏了，其实并没有吃亏。因为这样不仅锻炼了你的意志，而且提高了你的工作能力，得到了领导和同事们的肯定。多付出一点点是你必须好好培养的一种心态、一种精神、一种良好的习惯，它是你成就每一件事的必要因素。因此，无论你从事什么工作，都必须要求自己比别人多做一点。多做一点不会让你吃亏，相反，你获得的回报会更多。没有一个企业需要墨守成规、不思进取、不敢改变的员工。改进自己的工作方法，创新自己的工作思路是每个员工必须努力去做的事。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上全新的飞跃。企业的经济效益好了，你的工资也会相应的提高。

现在，公司环境变化了，公司的情况也变了，残酷的竞争，繁忙的工作，公司经营状况的艰辛，工资的发放竟成为“关注”的主要事情了。作为一个公司员工，作为团队的一分子，我们和公司是紧密相连的。公司的利润是我们的工资惟一来源，只有公司获取到利润，我们的工资才有保障，围绕着这个中心，我们都必须做到尽职尽责的工作；搞好安全工作生产；为客户提供更满意的服务；降低能耗、节约开支、降低生产经营成本；为公司的生存与发展献计献策；上下一心，团结合作，不断创新，……这些都是公司获取利润、员工得到工资的基本条件。

看书中包含的内容是那么丰富，需要我们扪心自问，需要我们思考，需要我们用心去体会，需要我们在工作上更认真努力、扎实踏实的去付出，才能获得更好的回报。

**第一次工资的心得体会篇十四**

工资是人们生活中的重要组成部分，它是劳动者辛勤付出的回报，也是激励劳动者付出更多努力的动力。作为一个受过高等教育的大学生，我于大学毕业后进入了一家大型企业，从事财务工作，经过一段时间的实践，让我深刻理解到了算工资的繁杂和重要性。下面我将从制定薪资政策、考勤管理、个税计算、社保公积金和合理分配等方面，分享我在算工资的过程中的心得体会。

首先，制定薪资政策是算工资的第一步。薪资政策直接决定了工资发放的基本标准和范围，所以制定科学合理的薪资政策是至关重要的。作为一个财务人员，我要了解公司的发展战略和财务状况，根据公司的实际情况制定适应公司的薪资政策。我会考虑到员工的工作表现、市场行情和公司的财务状况等因素，以确保薪资政策的公平合理。

其次，考勤管理对于算工资非常重要。考勤管理是计算工资的基础，它体现了员工的出勤情况和劳动量。在我进行工资计算时，首先要对员工的考勤数据进行仔细统计和核对，确保数据的准确性。同时，对于迟到早退等异常情况要进行相应的扣减，并根据公司的规定进行调整。只有通过严格的考勤管理，才能保证公平公正地计算每个员工的工资。

第三，个税计算是工资计算中的一个重要环节。个人所得税是按照国家税法规定，根据个人的工资所得和其他收入确定应纳税款的金额。作为财务人员，我要了解并掌握有关个税法律知识，合理计算并扣减每个员工的个税。这不仅需要计算准确，还需要及时地向相关税务机关申报和缴纳税款，以遵纪守法。

第四，社保公积金的扣除也是算工资的一个重要环节。社保和公积金是国家规定的员工福利待遇，也是员工的合法权益。在计算工资时，我要根据员工的薪资水平和相关规定，合理扣除每个员工的社保和公积金，并按时缴纳给相关机构。这不仅需要了解政策法规，还需要及时跟踪相关政策的调整，以保障员工的权益。

最后，合理分配也是算工资的重要环节。作为一个财务人员，我要懂得合理分配员工的工资，将员工的努力和贡献充分体现在工资分配上。我会根据员工的工作表现、岗位等级和市场薪资行情，进行合理的分配。同时，我也要确保公司和员工之间的收入差距不会过大，以保持团队的稳定和员工的积极性。

总之，算工资是一项细致入微且需要准确性和责任心的工作。通过制定薪资政策、考勤管理、个税计算、社保公积金和合理分配等方面的努力，我逐渐体会到了工资背后的繁杂与重要性。作为财务人员，我将不断学习和提升自己的专业能力，为公司和员工创造更多的价值。

**第一次工资的心得体会篇十五**

“你的工资从哪里来?”上班的人们会不假思索的脱口而出“上班赚的!”。这样的回答浅表而抽象，我们看问题应该透过表面看本质，我们应该打破沙锅问到底，刨根问源地想一下我们的工资到底从哪里来?我个人认为所谓工资就是企业给予员工所付出工作劳动的报酬，也称薪金。它是我们员工用辛勤的双手换来的物质回报，是社会对劳动者实现自我价值的肯定，它也是每一个员工实现马斯洛层次必须的条件!在计划经济体制下社会商品经济欠发达，没有市场，更没有竞争，一切社会、经济、生活都是按照行政指令按部就班的进行的，所以几十年的传统思维模式传承。

至今，大家认为只要我做了事，干了活单位就要发工资给我，至于干得是好是坏，创不创造利润那不是我的事，跟我没关系。但是随着商品经济的发展，计划经济已经严重不适应并阻碍了社会生产力的发展，我们国家顺应发展的潮流搞市场经济，企业都没了“娘”，都要自主经营，自负盈亏，“商场如战场”，市场经济是残酷的，竞争无处不在充满了现代生活，我们做为企业的一员再不能默守陈规了，我们应该转变观念，紧跟时代的步伐。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，谈一下体会：

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[]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。

我们大家应该在已掌握的知识和经验上，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，而我们也会成为企业的人才，社会的栋梁。

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!”，我们的工作好坏直接决定着“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”。

**第一次工资的心得体会篇十六**

首先，工资股是一种企业在发放员工工资时使用的一种股份激励方式。一般来说，企业会将一部分股份作为奖励分配给员工，并设置一定条件，例如工作年限、公司业绩等等。这种方式可以激励员工更好地为公司发展贡献力量。

然而，在实际操作中，我们也需要注意一些问题。第一，需要设置合理的分配规则。如果分配规则不够清晰或公正，将会导致员工之间的矛盾甚至扰乱公司的组织秩序。因此，公司在实行工资股时应该制定明确的规则，包括标准，流程，时间等方面，并通过公示和宣传让全体员工都知晓。

第二，分配方式也要考虑到员工的个人情况。某些员工由于各种原因不适合获得工资股，例如占股比例过高或工作表现不佳。企业应根据个人表现和公司发展情况等因素进行合理的分配，避免出现员工之间的呼声不公或不满。

第三，员工还需要积极地参与公司治理。只有拥有股份的员工才会更加关心公司的发展，并不断提出建设性意见和建议。在这个过程中，员工和公司的利益也将逐渐趋向一致。因此，企业应该积极鼓励员工参与到公司治理中来，让股票激励的好处能够更好地发挥。

第四，股份激励不应该被视为唯一的荣誉证明。企业应该采取多元化的奖励形式，综合考虑员工的绩效表现和个人素质，不断激发他们的创新和个人潜力。同时，也应该确保工资股计划公正和透明，让员工通过自己的付出获得相应的回报。

总之，工资股在企业中有着重要的意义，不仅可以激励员工更好地投入工作，也可以增强员工的企业归属感和自主性。然而，在具体实行中也面临着许多挑战和问题。我们需要制定合理的规则和流程，同时也需要尊重员工个人情况，让员工更好地参与到公司治理中来，实现股份激励的双赢局面。

**第一次工资的心得体会篇十七**

通过学习《你的工资从哪里来？》感受很深，体会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。

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效绩的高低，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的每一个阶段都能找出更有效率、更经济的方法。在工作的每一个层面，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效绩的高低。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，否则就只能是低薪。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。

**第一次工资的心得体会篇十八**

20xx年只是一瞬，回想过往，感慨万千。xxxx从原来的小作坊到现在的大型集团，从几个人到几千人，一路走来，苦辣酸甜xx年来，我们始终‘埋头拉车，抬头看路’；始终扎根于制鞋行业；在中国经济的几次重大变革中都获得了快速发展。

抚今追昔，满怀感恩。

感谢地利。千年商都的即墨古城，孕育了亨达敏锐的商业嗅觉，感谢青岛市、即墨市、北安街道办事处等各级政府领导的关怀与支持，一次次给予了我们成长的空间和机遇。

感谢人和。是人创造了历史，是智慧和责任创造了亨达传奇。感恩单妈妈，企业发展到今天，我们最应该感恩的是亨达的创始人，我尊敬的岳母单妈妈。她当年为了让子女过上好日子，年过半百带领我们艰苦创业。如今我也到了岳母创业时的年龄，更加体会到一个农家妇女当年做出创业的决定是需要何等的勇气和决心。我们会牢记她常叮嘱的三句家训——给工人多开钱，给国家多缴税，为社会多做善事，把xxxx事业做大做强。

感恩xxxx全体家人。你们是xxxx发展最该致敬的英雄。31年来，你们以xxxx为家，任劳任怨奉献在自己的岗位上，成为xxxx发展的中流砥柱。“员工智则企业智、员工富则企业富、员工强则企业强”。我常说，xxxx员工是企业最大的财富，这是发自内心的肺腑之言。

感恩古圣先贤。5000年苍天厚土留下中华民族一个大写的“德”字；感恩列祖列宗，生生不息、香火缭绕、一代代前赴后继，警示我们践行一个“孝”字；感恩兄弟姐妹，互敬互重、心手相连、风雨兼程，以血浓于水的深情托起令人羡慕的一个“亲”字；感恩社会各界方方面面，宽容之心、励勉之情、无私之手、有情之眸，丝丝缕缕之间留给亨达一个深不可测的“缘”字。

感恩是对过去的纪念，更是对未来的传承。目前，孝亲事业大幕已经拉开，亨达在传统文化与企业经营相结合的基础上，以大健康为理念，科技制鞋，不仅为消费者献上健康科技的产品，更为消费者带来健康的生活方式和理念，颠覆制鞋革命。我相信只要我们继续精诚团结，一定会开拓企业发展的新局面。

建百年企业，树世纪品牌。经历过艰苦岁月的20xx，底气更足、信心更大、责任更重、幸福更长！

**第一次工资的心得体会篇十九**

工资股是指企业员工按照一定比例购买企业股票的制度，其目的是提升员工的工作积极性、增加企业的稳定性和持续性。笔者在一家企业工作已有五年，参与了工资股的购买和股价上涨的经历，深受其启示和体会。以下是我的心得体会。

第二段：工资股增强员工的积极性。

工资股制度鼓励员工投身企业的发展，促进员工的工作积极性。一方面，工资股可以看作是企业对员工的奖励，员工购买股票后成为股东，享受股利分红，也增加了与企业的“股东”联系，更加了解企业运营，进一步提高工作的动力和积极性。另一方面，员工的投资行为也等同于为企业倾注了自身的利益，与企业同舟共济，共同创造价值。这种共同创造价值的理念，激发员工对企业的归属感和荣誉感，让员工更好地与企业协同合作，为企业的长远发展贡献力量。

第三段：工资股提升企业的稳定性和持续性。

以前，企业的所有权往往掌握在少数股东的手中，而工资股则提供了让员工也成为股东的机会。随着员工持股比例的提高，企业的股权结构变得更加平衡，股东的利益页趋于一致。这样可以降低大股东的风险压力，促进企业的稳定发展。同时，随着员工积极参与企业的管理和经营决策，也能够提高企业的持续性发展，让企业更具有战略眼光，更注重长远规划和发展。这种战略眼光和长远规划，是企业成功的重要保障。

第四段：股权增值提高前途和收益。

参与工资股购买，员工自然也希望能够获得丰厚的回报。在我的经验中，股价的增长可以大大提高员工的前途和收益。股价的上涨是企业发展的必然体现，代表了企业盈利和未来业绩的提高。工资股的存在，对于企业的盈利带来正向影响的同时也将为员工带来收益，不仅是股息分红，更是股权增值带来的巨大好处。随着股权的增值，员工的个人理财能力也得到提升，使员工的未来更加光明。

第五段：总结。

总之，工资股制度的实施是企业与员工之间一种全新的合作方式，通过提高员工的工作积极性，促进企业的稳定性和持续性，提高员工的前途和收益，为企业的健康发展和员工的幸福生活带来了良好的效果。在我看来，工资股制度的成功实施需要企业有较高的管理水平和优秀的企业文化，同时员工拥有高度的责任感、创新性和贡献意识。只有企业与员工共同合作、紧密协作，才能实现双方的共同目标，为企业和员工创造更美好的未来。

**第一次工资的心得体会篇二十**

工资是我们工作所得到的收入，是我们生活的重要来源。而工资观则是对待工资的心态与态度，它决定了我们对待工作的态度与动力。良好的工资观，能够让我们珍惜工作机会，不断提升自己的职业素质，不断追求更高的薪酬。因此，我们应该时刻关注自己的工资观，从而更好地把握职场机会。

首先，好的工资观可以启迪我们的进取心和职业追求精神。只有有追求的人才能进一步提高自己的职业素质和提升自己的薪酬水平。其次，良好的工资观可以让我们更好地适应职场环境，培养出稳重、专业的职场形象，以及坚韧、包容的职场个性。此外，良好的工资观还可以让我们更好地管理自己的收支，做好理财规划。

第三段：工资观的形成与发展。

工资观的形成与职业生涯紧密相关。在初入职场的时候，由于缺乏经验和知识，我们在处理工资问题时可能显得有些迷茫和被动。但是，随着工作业绩的逐渐提升，我们逐渐意识到工资与工作之间的关系，这个时候我们也应该深入思考自己对待工资的态度，成为一个以职业发展为导向的职场人。

第四段：如何培养良好的工资观。

培养良好的工资观需要我们从以下三个方面下手：一是要注重自身职业发展，不断积累经验与技能；二是要建立正确的消费理念，树立储蓄理念，合理规划生活开支；三是要用正确的心态面对众多职场问题，尽可能的排除一些不必要的负面情绪，积极面对挑战。

第五段：结论。

良好的工资观是成功职场生涯的根基之一，它能够影响我们的职场态度、职业发展、财务管理、甚至人生观。在如今充满竞争的职场上，我们每个人都应该注重培养良好的工资观，通过多方面的努力不断提升自己，追求更高的薪酬，并且坚持把自己的职业发展做得更好。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！