# 2024年薪酬管理培训心得总结 薪酬管理培训心得体会总结(十三篇)

来源：网络 作者：天地有情 更新时间：2024-08-30

*从某件事情上得到收获以后，写一篇心得体会，记录下来，这么做可以让我们不断思考不断进步。好的心得体会对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇心得体会下面是小编帮大家整理的心得体会范文大全，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。薪酬管理培...*

从某件事情上得到收获以后，写一篇心得体会，记录下来，这么做可以让我们不断思考不断进步。好的心得体会对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇心得体会下面是小编帮大家整理的心得体会范文大全，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

**薪酬管理培训心得总结 薪酬管理培训心得体会总结篇一**

公司的工资水平合理，相比整个市场和同行业的薪酬状况具有吸引力，公司的薪酬才具备竞争力，才能吸收优秀的人才。但如果公司薪酬较市场水平明显偏低，一方面会造成人员严重流失，不利于公司内部的稳定。那些教育水平较高，素质相对较好的员工如果得不到可以期望的更高薪酬，则很容易在积累了一定的经验后跳槽到其他公司;另一方面也不利于高素质人才的加入。其结果是公司不断招聘新雇员以满足运作需求的同时，老雇员又不断离职的恶性循环，这对人力资源是一种很大的浪费。

二、对内不公平

研究发现，人们关心工资差别的程度有时甚于关心工资水平，然而个人能力及其工作职务的区别必然带来个人薪酬的差别，如何使这种差别做到即鼓励先进又能被大部分人接受呢?这就要求薪酬必须遵循“公平和公正\"的基本原则。不同部门之间或者同一个部门不同人之间，个人的薪酬水平必须反映岗位职责的区别和个人能力的大小，也就是工资差别合理。对比现实中企业内部薪酬，常有以下问题产生：

1、一些部门内部相邻职位之间薪酬差距太大。某些部门其上级工资可能是其直接下属的三倍以上;2、与第一种情况相反，有时在同一辅助部门内，上下级之间同属于管理性职位，下级的工资却比上级高许多;3、相同的岗位不同人之间的薪酬差距太大。从事相同或类似的工作，承担相应的责任相仿，但两人薪酬却有近一倍的差距;4、公司内部薪酬的不公平，造成不同部门之间以及相同部门个人之间权利与责任不对等，使部分绩优职员进行内部比较时心理失衡，严重影响士气，也打击了个人工作的积极性。

三、通过加班增加工资收入

毋庸置疑，加班工资在个人总收入中占有较大比重。然而，通过付给加班工资来解决职工工资收入的差异，就会使工程技术部门和辅助部门存在较多弊端。这是因为：

1、由于加班工资在工资总额中占的比例较大有时甚至以倍数计算，许多部门主管并非根据实际工作需要对雇员的加班进行调整，而是将加班工资误用作调整雇员工资收入的手段。

2、统一固定加班时的制度，不能弹性地处理加班的需要，造成平均主义，无法体现按劳分配的原则。总体加班费用支出大，致使雇员整体收入拉低。表现出内部分配的不公平以及与市场的较大的收入差异。

3、大多数雇员对比收入水平时都会将固定的工作时间作为主要的参数。从固定工作时间的角度来看，公司工作时间偏长;而实行责任制的公司，平时工作每天8小时，任务紧急的情况下无偿加班。因此，实行责任制的公司固定工作时间要少，但完成的工作任务并不少。雇员在非规定工作时间的工作贡献应以个人表现的形式在年度薪酬调整中给予考虑。

四、组织结构滞后，岗位不明晰，导致升职加薪不科学

由于缺少科学、客观的评价标准，职位界定不清晰，岗位说明流于形式。，升职与加薪基本上靠各管理者主观掌握，裙带关系以及溜须拍马盛行，导致以下几种现象出现：

1、同一个人可能连升三级，但从事同样工作;2、部门中从事相同工作的职员可以有好几个不同的级别，薪酬相差更是五六倍;3、生产性部门一个主管可以只负责管理十来个工人，而一个助理主管却有好几个助理是其下级，负责管理上百人;4、一个两百号人的工序可以有四十多个管理人员。

岗位不明确导致各人责权利的不对等，从而也使内部的薪酬严重失去平衡，使薪酬矛盾加剧。

五、年资成为主要付酬对象

年资成为付酬导致清洁工可以拿比大学生还高的工资，也形成了同一工作岗位上不同两人收入相差上倍的咄咄怪事。年资浅的雇员收入水平与市场水平差别较大，普通严重偏低，造成流失频繁;年资长的雇员中部分高于市场水平，并且是连续增长，缺少控制;这种情况的个别高薪与低薪同时存在，造成工资分布两极分化。

1、年资长的雇员普遍与职位要求的教育水平相比偏低，但这部分雇员经验较好而且相对较稳定，流失少。

2、年资浅的雇员尽管大部分教育水平符合职位要求，但流动性大，积累的工作经验不多，形成公司中长年资而又具有较高教育水平的雇员不足。

3、年资长有经验的雇员教育水平不足，教育水平符合要求的雇员年资浅经验不足，从而造成公司人员素质水平严重失衡，后继乏人，对公司长远的发展存在着负面的影响，难以提高公司的整体企业文化和管理水平。

因此，一个追求高效率的公司会鼓励员工的持续贡献，但绝不应让年资左右一个人的工资水平。

六、薪酬体系不合理

薪酬体系是指薪酬的构成，即一个人的工作报酬由哪几部分构成。一般而言：员工的薪酬包括以下几大主要部分：基本薪酬(即本薪)、奖金、津贴、福利、保险五大部分。

1、本薪。在公司内部，员工之间的基本薪酬差异是明显的，一般能升不能降，表现出较强的刚性。企业中常出现的问题包括以下两方面：部分职位本薪大大低于市场水平，解决个人收入差异主要靠加班;某些年资长者本薪过高，对这部分人薪酬失去了弹性。

2、奖金。薪酬反映员工的工作业绩的部分为绩效奖金，薪酬反映公司的经济效益部分为效益奖金。绩效奖金及效益奖金的缺少导致薪酬与工作业绩、经济效益脱节。

3、津贴。津贴设置不合理，对一些特殊的工作岗位缺少补偿，同时也使薪酬失去了其灵活性。

4、福利。福利应是人人都能享受的利益，它能给员工以归属感。福利特别强调其长期性、整体性和计划性。福利制度的不完善及缺少整体规划，经常是浪费了资金却没效果。

5、保险。保险其实也属于福利的一种，它是一种对长远利益的保证或者对突发事件的一种预防，社会保险还有强制性的意义。有的公司当社会保险是一种额外负担，使员工感觉缺少安全感，长期利益没有保障。同时，对员工的突发的事故也没有预防。

薪酬体系是企业人力资源管理的重要组成部分。灵活有效的薪酬制度对激励员工和保持员工的稳定性具有重要作用。

七、薪酬制度不科学

通常薪酬制度是由公司根据劳动的复杂程度、精确程度、负责程度、繁重程度和劳动条件等因素，将各类薪酬划分等级，按等级确定薪酬标准的一种薪酬制度。广泛的意义上，薪酬制度包括了薪酬体系。在这里，薪酬制度主要是指薪酬制定的依据、制定各类人员的薪酬水平的方法;而薪酬体系则指具体的个体薪酬水平确定后，如何确定其构成;两者同其他薪酬要素共同构成一个有机的薪酬系统。

不同性质的企业，其薪酬制度的具体构成因侧重点不同而有所不同，确定不同侧重点的基础是付酬对象。付酬对象是薪酬最基本的内容也是最重要的内容之一，它指的是最根本的付酬依据，即以什么确定薪酬。通常有年资、岗位和职能三个付酬对象。薪酬制度是根据付酬对象确定的付酬根本准则，即薪酬的方向性问题：公司薪酬的侧重点是什么，鼓励员工何种行为，朝什么方向发展。

薪酬制度是企业薪酬的根本大法，是薪酬系统其他组成部分的基础和根本。薪酬制度制定不科学是薪酬其他“病症\"的根源。其表现形式有两种：在一个历史较长的公司中表现为年资成为主要的付酬对象;升职与加薪以个人的服务年资为基础，导致依人定岗而非以岗定人;而在市场竞争的压力之下，加班做为弥补文化教育水平相对较高的新鲜血液之薪酬的主要调剂手段，导致公司的薪酬矛盾加剧，最终使企业陷入对外不具竞争力和对内的体制不公平的境地。

**薪酬管理培训心得总结 薪酬管理培训心得体会总结篇二**

我云厦公司围绕20xx年工作主体，根据公司生产经营特点，为进一步发挥工资分配的激励作用，特制定坚持以人为本，安全高效，按劳分配，效益优先;确保职工收入达到公司规定水平。薪酬体现的是公司价值的一个分配取向，它是激发员工潜能的最有效的措施，保证公司提供员工内在动力源源不断地提供。这段时间跟绩效薪酬组学习了薪酬管理方面的一些知识，感觉自己对薪酬有了一些初步的了解并认识到薪酬对整个人力资源管理工作中的重要性。公司中的很多方针和政策都可以在薪酬中体现出来。

此次学习的方式有两种，一是公司薪酬制度自学，二是向薪酬主管学习薪酬管理工作，了解了我司薪酬模块的一些日常工内容和定薪的一些依据。

由于学习条件的限制，在薪酬学习这一模块，只能学习到薪酬模块一些基本的知识。以下是我在薪酬管理学习中的一些心得体会：

薪酬制度必须与组织相协调匹配。单从理论而言，薪酬管理有很多通性，如薪酬策略、薪酬体系、薪酬结构等。但涉及到组织，则是千差万别的，需要根据组织的实际情况来制订相应的薪酬制度，并不存在某一种薪酬制度是完美的。我司的付薪理念是实行以岗定薪，岗变薪变，以岗位价值为基础，倡导工作业绩、公司忠诚度为导向的薪酬理念。付薪理念一直贯穿我司整个薪酬的管理过程，也体现我司基本的核心价值观。地区在修订总部的薪酬方案时必须始终坚持公司的付薪理念，在总体薪酬方针不变的情况下，根据地区的实际情况，做适当的调整和修正。这样才能使薪酬成为推动公司价值理念推广的有效工具。

薪酬的日常管理需规范性、有序性、条理性、及时性。在劳动密集型企业，员工最关注的问题便是薪酬。薪酬若出现发放不及时，发放不准确都将会引起员工的不满，从而降低员工工作的积极性。所以，薪酬的管理工作必须保证时效性。基础数据的收集、整理与核查都必须在相应的时间节点完成。在薪酬的发放过程中，如若出现错误，必须及时进行更正，多退少补，保证工资的准确性。在日常的薪酬管理工作中，如果能够保证工资的规范性、有序性和及时性，所有薪酬工作都能够在相应的时间节点完成的话，工资发放的出错率就会大大降低。

薪酬应该成为反应公司经营状况的晴雨表与推动公司经营管理的重要工具。薪酬管理不应该只是计算工资这样简单的常规性操作，应该发挥其其它的一些衍生作用。特别是在我们的服务性行业，工资更应该和经营联系起来。比如人工成本分析、绩效分析、项目性费用分析等都可以从侧面反映出我们在经营层面上存在的不足。在薪酬的日常管理过程中，我们可以通过薪酬的调整来促进绩效指标的改善并发现经营管理中存在的问题，然后通过相应的调整来进行风险的防范。吸引关键人才。在薪酬体系设计时有三项基本原则：对外具备竞争力，对内具备公平性，对个体具备激励性。

比如工业品企业，一个核心技术人员外部市场水平普遍是20万年薪，那么我们5万年薪能不能挖过来?肯定不行，回报太低。在设计员工薪酬时，我们必须尊重市场的规律，以确定薪酬的标准。基本的安全保障。员工与企业的关系中，员工相对处于弱势，是风险较大的一方，所以员工本身具备不安全感，所以员工希望企业能与其签定合同，能给他买保险，能及时发放工资，这都是源于安全的保障需求，做为企业管理者我们必须重视这种需求，特别是在营销人员的薪酬设计中，首先得让员工有安全感，员工才会愿意去为企业打拼。价值肯定。很多企业的薪酬方案相当简单，一共分为四级，员工一级、主管一级、经理一级、总监一级，这样是有问题的。同为部门经理，技术研发的经理和财务经理对企业的贡献度是否一样呢?肯定不一样，但他们拿的薪酬却一样，肯定贡献大的那个人会不平衡，这就是忽略了岗位的价值。

我们给员工的薪酬绝对不是单纯基于职级的，而是必须基于岗位价值，回归到该岗位对企业的贡献上来。结成利益共同体。很多企业的员工对公司是否挣钱并不在意和关心，因为不管公司赚多少钱员工拿的工资都是一样的。某公司的财务总监，今年公司赚了20xx万，他非常不高兴，为什么呢?因为去年公司赚200万时，他拿12万年薪;今年公司赚了20xx万，他还是拿12万年薪，他觉得分红不均，觉得严重心理不平衡，这就是利益共享出了问题。员工在什么时候最拼命呢?只有在感觉为自己挣钱的时候。他如果老感觉钱都给企业挣走了，自己什么好处都没有，是不会卖命工作的。所以，在设计高管人员薪酬时，我们要考虑分红、甚至股份的设计，都是为了将中长期的利益结合起来，形成利益共同体。

我们要知道薪酬的学习不是一蹴而就的，这需要不断地学习和实操演练才能够融会贯通。我们应该在不断的学习和探索中发现薪酬制度中存在的漏洞并完善它，才能找出一个符合我们经营发展相符的薪酬管理体系。

**薪酬管理培训心得总结 薪酬管理培训心得体会总结篇三**

上半年的时间过得很快，客服工作看上去每天就是在无限的通话，但是事实不是那么简单，去年下半年我来到的\_\_工作，我知道这是我所擅长的，我就是一直在客服岗位，因为做自己擅长的东西，感兴趣的东西，做起来就肯定事半功倍，作为一名客服工作者，我时刻的在学习，加强与客户交流的一些技巧，尽管从事电话客服已经一年时间，但是我不曾有半分的减少对自己的要求，这是电话客户的素养，严格的要求自己，学习是没有尽头的，上半年的工作结束了长期以来的迷茫，值得高兴，让我欣慰的是这也让我规划了自己一下，现在总结半年工作。

一、耐心、细心

没有什么诀窍，就是在一个个电话中打磨自己，耐心是首先的很多时候客户会有各种各样的问题，有些问题甚至是很简单，但是部分的客户就是不知道，需要我们为之解答，因为每天的工作很多，要接的电话很多，这样的事情会让自己有时候不耐烦，所以保持让一颗平常心，让自己冷静下来，不要那么浮躁，对待每一个客户都因该是这样，因为部分的客户会一下子问很多问题，这个时候就需要保持耐心，细心，整理一下自己想要说的东西，有条不紊的表达出来，细这半年的时间我保持着细心，耐心，当然这样的心态是通过长期的工作打磨出来的，在刚刚到这个岗位当然不是这样，没有这么耐心，但是每一个优秀的客服工作者，都是在一个个电话中打磨自己，让自己克服一切的问题，我就正在发展自己成为一名优秀的客服。

二、在工作中

工作语自己心态是紧密结合的，工作中保持认真就需要要一个好的心态，心态是我们培养良好工作习惯的前提，所以说心态跟工作紧密相关，在工作中我认真负责每一个电话，对于每一个客户负责到底，始终贯彻公司的核心思想，不管在什么时候以客户为中心，解决问题是关键，为每一个客户解决问题是我这半年的工作最大的收获，作为一名客服工作者为的就是要让客户的问题得到实质的解决，每次当我解决客户的难题时候自己往往就会多一份成就感，虽然是简单的一个成就感，但是这让我更加的充满动力。

在工作中需要不断的去学习，学习一些技巧，抓重要点，所有的客服工作者都是这么认为的，如果不抓中要点，就没有一个思路，仅仅是走一步看一步，这样的情况在工作中是不允许出现的，在跟客户交流的时候我一直在抓中要点，这半年的工作，这个技巧练得炉火纯青，当然我会继续努力的，在这里就不多说了，继续为成为一名优秀客服努力。

**薪酬管理培训心得总结 薪酬管理培训心得体会总结篇四**

为了提高我们公司干部员工管理能力，公司安排我们很好的学习全面质量管理，通过本次培训自己也学到了许多管理方面的知识，对全面质量管理有了一个全面的了解。 质量是企业的生命，质量的控制与质量的改进是企业的原动力。而企业要持续发展，应该遵循一个科学的管理程序。全面质量管理的 内容包含产品质量、工作质量与服务质量。我以前认为全面管理就是判定产品的好与坏，是检查的工作。但是真正意义上的全面质量管理 是全体员工的工作，是所有一切工作的质量的提高。我们要成立一整套方法和体系，并能不断完善与提高。

通过本次培训，学习了全面质量管理建设与方案提升体系，而在实际工作中，如何进一步有效的贯彻落实全面质量管理建设方案，进一步提高自己的工作品质及产品的品质，成为持续的工作要求。联系自身实际工作中，应进一步着力学习全面质量管理建设方案，专业性上持续加强，这是提高自身工作品质的根本，工作上不断精细化，这是提高工作品质和产品品质的有效方法，要整合完善相关信息的收集，不断完善管理系统，这是提高工作品质的必然要求。通过本次全面质量管理的培训，我学会了应用统计技术来分析问题。

在以后的工作中能够从以下几个方面来考虑问题。

1.首先要对自己的管理工作有一个全面的认识，使工作逐步细化无论是日常管理还是遇到紧急情况都要有一个清醒的头脑。遇事不慌。更要有信心来做好每项工作。

2.在日常的工作中要多思考问题，遇到不懂得要善于思考，多问几个为什么，这样才能在工作中发现问题。

3. 通过有效的正确的途径来要寻求解决问题的方法。 要根据自己发现的问题来找到一个好的解决办法，将导致问题的原因罗列出来，针对影响因素确定如何去改善问题，如何彻底解决问题的方案。

4.在实践中找到解决问题更好的方法。任何的方案不去实践也只是空谈，所以最重要的还是实践的阶段，通过实践能够更好的验证我 们提出的方案的准确性。并能够发现前期方案的不尽完善的地方。

5.事后善于总结总结的一种很好的思考问题的方法，就是当你发现存在的问题，通过某种方式将问题处理这就是一个过程就有总结的必要，总结的目的就是根据一个事情的过程给自己和他人做出的一种借鉴。并能够提高自己工作能力。通过总结能够体会到工作中的不足。

**薪酬管理培训心得总结 薪酬管理培训心得体会总结篇五**

我利用教育教学工作之余，认真阅读了萧宗六教授编写的《学校管理学》这本书。通过研读与思考，我更多地了解当前学校管理的基本内容、管理理念、管理原则和管理方法，进一步加深了对学校管理理解，为推行有效的学校管理打下良好的理论基础。

萧教授的《学校管理学》的结构内容。全书由五个部分构成。第一部分主要论述了学校管理学基本理论，包括学校领导体制、学校管理过程、学校管理原则和学校管理方法;第二部分阐述了学校管理理念，包括全面贯彻教育方针，实施素质教育，依法治校;第三部分阐述了学校人员管理，包括校长管理、教师管理和学生管理;第四部分阐述了学校工作管理，包括德育管理，智育管理、体育卫生管理、美育管理、劳动技术教育管理、社会实践活动管理、教务管理、教育科研管理、总务管理、学校、家庭、社会的沟通与协调;第六部分阐述了学校评价。本书继承了学校管理学研究切实、致用的一贯宗旨和传统，同时针对新时期学校发展的规律和特点，提出了三个学校管理理念：全面贯彻教育方针;实施素质教育;依法治校。为学校管理者指明前进的方向。

一个好校长，就有一所好学校。这话虽然过分夸大校长的作用，但至少说明了校长在学校管理过程中起着举足轻重的作用。“特别是实行校长负责制以后，校长的办学自主权扩大了，对学校影响更大。”因此，学校要发展，就必须拥有高素质的校长。

1、校长要有实事求是和开拓创新精神。“有什么样的校长，就有什么样的学校。”首先校长要有实事求是精神。对待学校的人和事，是则是，非则非。不弄虚作假，报喜不报忧，只讲空话，不干实事，只图虚名，不讲实效，校长的威信无法树立，难以调动教职员工的工作积极性。校长应该从学校的实际出发，坚持真理，改正错误，脚踏实地的引领师生做好学校的各项工作，这样学校才能发展。其次校长要有创新精神。意识超前，运筹帷幄，敢于打破常规，把先进的办学理念贯彻到实际工作中去，投身学校改革，不断追求卓越。校长要有热爱党、热爱人民，热爱社会主义教育事业，有坚定正确的政治方向，有高度的事业心和责任感，不折不扣地贯彻党的教育方针，执行国家的教育政策法规，依法治校。校长要乐于奉献，廉洁奉公，率先垂范，甘苦与共，敢于承担责任，勇创成就的精神。学校需要创新，以创新促发展，作为学校的引领者，校长就要高屋建瓴，寻求新办法、新举措、新理念，探索新的教育方式和管理模式，努力开发学生的创新潜力和教师的创新教育，开创性地进行教育实践，走一条有特色办学之道。因循守旧，安于现状，不求有功，但求无过的校长是不可能开创学校新局面的。

2、校长要有高度的政治思想素质。“校长是一个学校的灵魂，要想评论一所学校，先要评论他的校长。”校长必须具有热爱教育事业，热爱学生，积极为社会主义教育事业作出贡献的政治思想素质修养，以邓小平理论、“三个代表”的重要思想和科学发展观的理论为行动指导，把握正确的社会主义办学方向，确立正确的办学思想与办学理念，为祖国培养德、智、体等方面全面发展的社会主义事业的建设者和接班人，确保教育方针的贯彻和素质教育的全面实施。一个个人主义严重，吹拍逢迎，追名逐利的校长;一个对己、对人、对事不能严以律己，宽以待人，实事求是，勇于创新的校长，绝不是一个好校长。

3、校长要有民主管理和情感管理的意识。学校管理是一项庞大的系统工程，校长即使才高八斗也不可能一个人把方方面面的事情处理好，必须依靠广大教职工去完成。在学校的管理过程中，只有发扬民主，建立健全民主管理机制，让师生人人都参与到学校管理中来，形成宽松的民主管理氛围，才能激发广大教职工的主人翁意识，从而调动他们工作积极性。民主管理对校长而言，应当表现为甘当公仆、民主施政、民主决策、合理分享权力等方面。在学校管理的过程中，我们除了重视制度管理外，更要重视情感管理。制度管理可以约束人，但不一定能调动教师工作的积极性，情感管理可以加深校长与教师的亲合力，促使教师忘我工作，现实学校的育人目的。作为一校之长，平时尽可能多些同教师零距离的接触、沟通，倾听教师的呼声，了解他们工作、生活中的需求，以及对教育教学工作的意见和建议，合理的尽可能满足、采纳;适当开展一些有益的校内校外文体活动，融合干群关系等。

4、校长要崇尚追求。校长科学合理的追求，是学校发展进步，创立品牌学校的动力，也是校长不断地自我完善的过程。 “校长是教师的教师”，要向教育教学专家型的方向发展，这样才能有效地指导学校的教学活动，引领学校的教研活动，促进教师的专业成长。要有成为优秀校长和成为名牌学校校长的追求。优秀校长应具备优秀的教育领导能力和个性品格。校长的教育领导能力包括分析决策能力、沟通协调能力、业务实施能力、改革创新能力、社会交往能力、语言文字表达能力等。校长的个性品格应表现在政治过硬，道德高尚;乐学好问，知识渊博;多谋善断，讲究艺术;胸怀坦荡，心存大爱;实事求是，公平正直;创新精神，廉洁奉公等。一所品牌学校的背后，一定有一个优秀的校长在精心经营。一所品牌学校一定有它的特色，也是校长毕生追求的目标。没有追求，安分守己，得过且过的校长，绝不可能成为一名优秀的校长。

5、校长要有统筹时间能力。“时间就是效益”，校长要善于时间，用较少的时间办较多的事情，提高时间的利用率。首先要善于掌握自己的时间。必须了解自己耗用时间的状况，定期分析自己耗用时间的价值，分析浪费时间的原因，并采取措施克服浪费时间的现象：如分清主次工作，在计划工作用时，把握工作的内在联系;按个人时效特点进行工作等。其次要善于处理上下关系中的时间因素。向下级人员布置任务，要有时限，以保证按时完成;寻约下级人员谈话，要把握时机，善于节约用时;对待下级人员的请示汇报要处理及时;发给下级填写的表格，要尽可能简化。再次要善于安排学校全局活动的时间。制定学校活动的时间表，对各种活动均有明确的时间安排，以保证各类成员的工作、学习和生活能有序地进行。增强组织学校会议的时间观念，不开无准备的会，开会时不忘时间价值，争取最大时效。

理想与现实存在一定的差距。在当今的校长当中，特别是农村中小学校长中，有的虽然身为校长，却对校长角色的定位不准。事事亲躬，为我独尊;处事武断，缺乏民主;少管教学，少问教研;言而无信，行而无果;心胸狭窄，逃避责任;心无大志，快乐时光等。这样的领导作风和处事方法，很难打开学校工作的局面。因此，我们只能通过学习来充实自我，通过实践来完善自我，通过创新来突破自我，逐步走向优秀校长的行列。

**薪酬管理培训心得总结 薪酬管理培训心得体会总结篇六**

通过本次全面质量管理体系培训，使我受益非浅。深深感到自己在学习、理解质量管理标准方面的差距，参加这样的培训很有必要，作为一个车间设备管理人员，不但要对质量体系文件学以致用，更重要的是带领我车间员工贯彻执行。

质量是成功的伙伴，贯彻标准是质量的保障。如今，贯彻标准已被我公司所看重，成为公司证明自己产品质量、工作质量的一种护照。贯彻标准为我车间完善管理、提高产品和服务质量提供了科学指南。经过此次培训使我对全面质量管理有了一个全面的认识。下面是自己的学习认识，并结合工作也谈一点自己的看法。

本次培训的重点是统计技术，统计学知识就是质量管理和质量控制的有效工具之一。通过了解目前的现状，确立项目，测量，并加以分析、纠正，合理改进和优化方案，并组织实施或预防，达到预期效果的目的。在本次培训学习的过程中，虽然对统计技术了解的不是很深，但经过七车间胡主任的讲解，使我感觉到统计技术在企业管理中的重要性。它不仅仅是一种统计技术，更是一种管理好车间设备的一种手段。通过业余时间的理解消化，我对我车间的离心泵维修方面应用了统计技术中的排列图法。由于我车间离心泵总量大、型号多样、涉及到的厂家也较多。说以对我车间离心泵故障进行分析很有必要。 我们知道影响质量问题的因素虽然很多，但只是个别因素起到决定性影响，而绝大多数的影响因素都是可以忽略的，所以离心泵频繁维修

导致的原因是可以用此分析法来进行分析的。通过收集历次的离心泵检修记录，我们发现导致设备维修的原因有以下几种：

1.离心泵机封频繁漏液;

2.机封等备件有质量问题;

3.维修工的维修质量有待提高;

4.由于操作不当引起设备损坏;

5.工艺介质有腐蚀性将设备腐蚀;

6.设备备件质量有问题;

7.离心泵的工作环境差日常维护不到位。

通过排列图法分析发现引起离心泵频繁损坏的原因主要集中在离心泵的日常维护不到位及维修工维修质量上有问题两个方面约占重量的75﹪。以后我会根据以上分析出的问题，提出导致离心泵频繁损坏有针对性的解决方案。

通过本次学习，我对统计学理论在企业中的应用有了更深的认识，我也深知统计学理论在生产实践中的重要性，但是对于刚刚涉足此领域的我不仅理论知识比较匮乏，在实践中不能应用自如，还有很长的一段路要走，但是作为一名设备管理人员，我相信我会在实践中不断积累经验，不断进步，与车间领导及其他全体员工携手共济，做好我车间的全面管理工作。

**薪酬管理培训心得总结 薪酬管理培训心得体会总结篇七**

我有幸参加了组织举办的“清华大学—江西省教育系统领导干部公共管理高级研修班”。可以说,这期研修班起点高、模式新颖、效果良好。整个课程体系设计科学合理,既关注了当今公共管理和理论前沿,又关注了教育管理的工作实际,既有前瞻的视野,又有丰富的案例分析。虽然本期研修班只有短短的17天时间,但我觉得感触很多,收获也很大。下面我主要从以下几个方面汇报一下个人的感受:

一、拓宽了视野,开阔了眼界

这次研修,我们完成了120学时的课程计划,22门课程基本涵盖了公共管理专业应涉猎的主要领域,从宏观经济学、危机管理、公共管理、公共财政、公共政策、教育管理到中国传统文化艺术、人力资源管理、媒体新环境及应对策略、领导语言艺术、信息技术等等,内容覆盖面广,信息量大。聆听了教育部有关官员及清华大学、北京师范大学、中国人民大学、国际关系学院、人保部中国人事科学研究院、中国教育电视台等知名专家教授的授课,领略了名师的智慧和风采,老师们学贯中西、博古通今,知识渊博、理念精深,在各自的研究领域都有独到的分析和精辟的见解,他们精彩的讲解不时闪烁出智慧的火花,使我的思维理念不断地受到新的冲击,从而进一步理清了思想认识上的误区,解开了许多工作、学习、生活中的迷茫和疑惑,大大地拓宽了视野,开阔了眼界。正所谓:聆听的是智者的声音,感悟的是知识的力量;学到的是管理的精华。

二、增长了知识,提升了能力

一是学习了很多科学的管理方法。如中国人民大学侯景新教授的“传统文化与现代管理”、中国人民大学周石教授的“高绩效团队建设”、中国人事科学研究院李克实教授的“公共部门人力资源开发与管理”、国际关系学院郭惠民教授的“突发事件处置与危机管理”等专题讲座都给了我很大的启发。可以说,通过这次研修,切实地增长了管理知识,增强了工作自信,在一定程度上提高了管理能力。“管理的一半是科学,一半是艺术”,“管理的一半是科学”指的是管理的制度要合理、科学,即既要符合当前的教育方针政策,又要适合本校的实际情况。“管理的一半是艺术”指的是学校的管理要讲究技巧。即要“善管巧理”。它告诉我们,只有把合理的制度和管理的技巧两者合二为一,才能达到事半功倍的管理效果。可以预见,在培训期间所学到的这些先进的管理方法,必将给我今后的工作起到积极的指导作用。

二是学习了很多新颖的思维方法。如“中国基础教育办学现状、热点和发展趋势”、“中长期教育改革和发展:宏观背景与战略选择”、“公共财政学”等讲座,从不同的研究领域出发,以不同的研究视角,展现了许多新颖的思维方法,这些新的思维方法,是在既符合政策法规和教育规律,又充分结合自身实际的基础上,直面现实困难,突破常规思路,创新解决问题的办法,达到问题迎刃而解,效率不断提高,成效事半功倍的效果。实际上,这些思维方式所闪现出的智慧,就是解决问题能力的具体体现。因此,我觉得这些新思路、新方法对实际工作有很强的现实指导意义。它使我们在今后的工作中能够心态更加自信,思路更加开阔,方法更加灵活。

三是学习了很多有效的沟通方法。但凡成功的管理者,无一不是善于沟通的好手。作为管理者,一方面加强团队内部管理,需要与成员沟通,良好的沟通,能够使团队成员理解管理者的管理意图,能够激大家的参与感和热情,能够引导团队成员朝着共同的目标团结一致,发奋努力。另一方面创设团队发展的良好环境,要与外界沟通。无论是要争取领导的政策支持,部门之间的协调配合,还是要赢得外界的大力帮助,这都需要重视沟通,一方面要保持自信、充满诚意,另一方面要善于寻找双方的关注点、兴奋点和共同点,促进工作的有效推进。

四是提升了个人修养。如清华大学刘书林教授的“科学发展观与干部素质提升”、清华大学李燕教授“中国传统文化艺术漫谈”、清华大学朱汉城教授的“走进音乐世界——音乐赏析”等课程,对提高个人的素养有莫大的帮助。

三、提高了认识,完善了自身

在学习中提高,在实践中成长,这是我这次研修的重要心得体会之一。通过学习,不仅逐步地提高和完善了自己,而且,通过学习,还促进了反思。

一是要注重提高理论修养。通过这次学习,我深刻地感觉到得自己的教育理论水平和管理理论水平离工作实践对自身提出的要求差距大。这不仅体现在自己学习的习惯上,没有养成有计划、有规律地学习理论知识的习惯,而且体现在自己的学习成效上,既没有对各种理论做到大量涉猎,扩充知识面,又没有精读某种理论,融会贯通,更没有形成自己独特的观点。因此,以后要在学习上更进一步加强,不断提高自身理论水平,在学习中提高、在学习中成长。

二是要注重积累实践经验。理论是在实践的基础上,通过概括提炼而成。专家们的工作经验和理论成果,都是因为他们不仅勇于实践、不断探索,而且是因为他们善于总结,注重积累。因此,我们在平时的工作中,要注意收集、总结、提炼成功的经验,使之具有普遍指导意义的方法,并逐步成为自身工作特色,不断提高工作水平。

三是要注重提高业务水平。通过这次研修,我深刻地认识到,要做好工作,还需要进一步提高自身业务水平,以适应现代社会对一名管理者的要求。一方面要进一步提高教育教学能力和水平;另一方面要不断提高管理能力,掌握管理方法,提高管理效益,使学校发展在竞争激烈的社会中能够勇立潮头,立于不败之地。

总的来说，个人的工作能力和思想认识需要在不断学习中去丰富和提高，培训和学习能够让我们分享更多成功经验和提高发现和处理问题的能力。通过这次培训，我更明确了自己在工作中的成长方向，也认识到了自己更多的不足，我会朝着新的目标进一步扮好自己在工作中的角色。

**薪酬管理培训心得总结 薪酬管理培训心得体会总结篇八**

参加了公司组织的“5s”推行培训，通过这次培训课程，使我对“5s” 工作有了更进一步的认识。对我们日后“5s”工作的开展和改进有很大的 启发和指导意义。通过学习，我感觉此项工作对提高自己的工作水平有非 常大的帮助，从以下几个方面来说明 一什么是“5s”即整理、整顿、清扫、清洁、素养。去除乱、杂、脏、 差，提高员工素质的全面改观。 “5s 管理”说起来简单，但真正要做到，却不容易，需要我们坚持。 在好多企业中，执行“5s 管理” ，到最后都是不了了之，为什么?究其原因 有很多，但归纳起来，是认识问题，是没有坚持。正如郭辉讲师在“5s 现 场管理技能提升”课程讲解中提到的“5s 管理控诉的五大罪状：①以为画 两道线、扫扫地就行了;②一紧、二松、三垮、四重来;③有空搞搞，没 空就算了;④认为纯属浪费时间;⑤搞了也白搞。 ”

二、开展此行活动的必要性。企业从简单的粗放式管理逐渐变革到现 代化的企业，在管理上就要变革过去的粗放式管理方式，引进现代化的管 理， 作为精益管理的 5s 管理， 正是从基本的工作层面上来通过制度的约束、 良好工作环境和良好工作习惯的层面来解决基础管理问题，夯实企业的基 础管理，打造企业有效管理的坚实基矗 管理的目的就是通过对资源包括人力、物力和财力的有效组合达到生 产最优化、效益最大化，全面提升企业的竞争力和盈利能力，从而保证企 业的良好有序发展和壮大。 随着敬业集团规模的逐步扩大，面临企业发展的状况，管理需要摆脱 过去的管理模式，走精细化管理道路，伴随着国家宏观调控力度的逐步加 大，作为高耗能、高污染的钢铁行业，行业政策、市场调控以及越来越多 的同行业的竞争加剧，钢铁行业已经越来越受到社会的重视，而成本无疑 成为竞争的基本要素之一。 5s 管理的实施一方面对资源的合理配置进行了有效分配， 最大化的降 低了消耗、提高了效益，成本管理工作得到了有效提高。另一方面有序的 管理为员工创造了良好的工作环境和工作条件，既保护了员工的身心健康 同时又使员工的个人素质特到了提升，增强了对工作的热情和努力，最终 企业效益得到提高，工人待遇也同时得到相应的提高。 5s 的推行从根本上解决了企业的基层管理无序和不易控制的现状， 使 得所有的场地、所有的设备、人员全部纳入了管理的视角中来，每一项工 作都按照同一个标准来进行开展，最大化的提高了工作的效率，是现代企 业必备的基础管理之一。

三、纠正和预防措施 在 5s 审核中出现不合格现象，应该采取相应的纠正措施，或预防措施， 所有的纠正措施与预防措施，都必须得到验证。5s 审核的目的在于力求改 进、彻底纠正所发现的不合格现象，重在落实与预防为主的原则，对不满 意的方面应该采取预防措施。 1.纠正和预防措施的含义 为消除实际或潜在的不合格原因所采取的措施称为纠正和预防措施。纠 正和预防措施的程度与问题的大小及轻重有关。 2.采取纠正和预防措施的目的

(1)消除实际或潜在的不合格原因;

(2)采取措施，防止类似问题的发生或预防问题的再次发生;

(3)不断地进行改进，提高管理水平。

3.采取纠正和预防措施的作用 (1)满足 5s 标准的要求 (2)保证 5s 审核作用的重要手段 ①审核是为了改进; ②审核中发现的不足是改进的重点内容; ③采取有效纠正和预防措施是达到维持改进质量体系的手段; ④发现问题即时纠正; ⑤不断地发现问题，不断地采取相应的纠正和预防措施; ⑥通过持续地改进，实现 5s 整体水平的提高。

**薪酬管理培训心得总结 薪酬管理培训心得体会总结篇九**

这段时间，公司出钱让我们几人去参加培训了，项目数据分析师培训，讲师全部都是从北京请过来的，都是该领域的专家级人物，既有扎实的理论经验，也有丰富的实战经验。虽然老师的实战经验学不到多少，但是老师给予的精彩讲解，也让我学到了许多有用的东西，自己可以在以后的工作中积累实践经验。

培训期间老师给我们看了他操作的一些实用软件，还包括配色软件，虽然自我感觉配色还行，但是没软件应用起来方便。还有他自己做的一些“系统”，这些系统都是excel与水晶易表做的。在这之前我就了解过excel做的系统是怎样做的，但自己还未曾去动手做过，不过也学了一些之前都没用过的excel小技巧。

另外一个水晶易表这个软件在老师上课的时候就我一个人知道，其实是在去年就知道了，也拿到了中文版教程和软件，也与部分朋友分享过，但因为当时这个软件看起来不是非常实用，加上工作忙、软件是英文的，所以就没去研究它。现在再来看这个软件，在老师的手中居然可以那样出神入化，这样再一次激发我去学习水晶易表的欲望，在课间已经请教了老师一些基本操作，剩下的就是进行动手实践及深入研究动态链接。

这次主要由于参加培训的学员大部分都没接触过数据分析，所以老师也没深入讲授数据挖掘，后来再我们的要求下就继续介绍了一些。当然也从培训学到了一些分析方法，不过那些方法都是在最基本一些原理基础上的，如：正态分布、余弦定理、边缘分布等，这些都是基本原理，但我们都忘光了，也不知道可以应用在这些方面，现在更加体会到中国的教育与社会实际脱节的严重性。在老师面前我都不敢说我是学数据分析专业的，自己的专业都没有应用在实际工作中，真是惭愧。

数据分析在我来现在的公司前就已经意识到将在我现在的工作具有重要的作用，之前也想过要进行学习，但是看了一点资料不知道为什么就没继续下去了，可能是看了大堆的文字资料，觉得有些枯燥。老师也提到如果之前就去看书一般是看不进去的，没有什么效果，或者说没有感觉，只有自己去动手操作后，遇到一些困难问题，再去看书，这样才能理解书中的内容，想想是非常有道理的。

通过这次的数据分析师培训，让我了解到了国内数据分析行业目前的发展状况和未来良好的发展趋势，也坚定了我从事数据分析的信心和决心。

**薪酬管理培训心得总结 薪酬管理培训心得体会总结篇十**

校长是学校的领导者、决策者和管理者，是学校领导集体的带头人，有什么样的校长就有什么样的学校。做为一校之长，要领导好一所学校，就必须具有时代的眼光、社会的良知、

正确的理念、独到的见解、坚韧的品格和广阔的胸怀。

自从明德小学建校以来，我一直在努力学习并深入领会明德学校的办学宗旨，了解全人教育思想，树立全人教育理念。这次参加明德小学校长培训活动，使自己对全人教育的办学理念又有了更进一步的理解。

全人教育的理念是强调教育的范畴应该是整体性的、全面性的，并考虑到孩子的发育跟发育所带来的学习需要与顺序，这样培养出来的学童才能在心理上、智慧上及体魄上等各方面达到健全均衡的发展。换句话说，也就是要让学童不仅是学到各种知识，还要接受道德与正确的生命价值观念，并且启发他们在学习过程中能学以致用，帮助他们不但具备相关知识可以因应现实社会的种种考验，更重要的是拥有一个“真、善、美”的人生目标，在这样的基础上，将来他们就会懂得如何走正确有路，做正确的事，如何面对生活中的危机并转成正面的机会，成为一个堂堂正正的人，愿意服务大众、贡献社会。

首先，全人教育强调“勤劳朴实”。因为唯有勤劳以赴才能求得良好成就。在勤劳的服务精神下，才能体会朴素的重要性，进而养成亲切、踏实与服务人群的文化。要落实勤劳朴实这个理念，需要通过绿化美化公园化和劳动服务等各种各样的活动。

另一个全人教育的重点是启发、带动大脑的均衡发展。所以特别强调一些艺术、文学等具有启发性的活动，用轻松、整体竞赛的方式来培养学生的兴趣。在艺术方面要采用绘画、书法及手工作品的制作，在文学方面要强调朗诵古典与圣贤所留下来的珍贵经典，同时以和道德有关的题目作为作文的主题。

全人教育，这虽是最传统，但同时也是最科学、最先进的系统。它是通过融合古人数千年留传下来的教育方法与教材，及融入国家指定的基础教育，来完成独特的明德小学教育理念。

通过这次培训，使我提高了对全人教育理念的认识，也更加明确了自己的职责。在今后的工作中，我必将全力以赴地落实全人教育的办学理念，以不负王老先生对我们的关心和厚爱!

**薪酬管理培训心得总结 薪酬管理培训心得体会总结篇十一**

此次培训课程主要是针对督导、管理类人员的营销管理培训，为期三天两夜，主要分为两大模块进行：

一、首先从心态、观念等思想意识层面向学员传达如何快乐、正面地对待工作。于课程上，讲师着重讲述“观念”、“改变”——观念决定行为，改变可以重新树立观念。

以何种角度去对待企业、对待工作、对待因工作而延伸的人与事，取决于观念(心态)。对待工作，即付出与收获的关系，在要求得到更多同时，思考是否同等的有所付出;二者之间相辅渐进，不存在前与后的关系。而对待人与事，需学会欣赏的才能，课程中讲述“三欣会”——欣赏自己，欣赏同事，欣赏企业;欣赏进而带来尊重与理解。学会欣赏，需时不时地跳出工作中的摩擦，跳出惯性思维的影响，客观地进行评价。

改变，源于欲望，人有改善生活、提高地位的欲望，才能有改变行为方式的动力;而改变行为方式，源于改变、更新观念。但在现实中，更多的人未能为自己找到合适的观念，或无从寻找、无从认识。树立积极正面的观念，正是一个健康发展的企业不容推卸的使命。

二、在专业的课程上，主要将营销过程中的各方面知识进行系统地梳理，突出重点，让培训人员清楚知晓本职位的位置与本职位对于企业的价值，如何摆正位置与维持价值。终端店铺的营销，主要是保证业绩与企业文化的传承，于管理上需兼具灵活性与原则性。课程的讲述，理论与实例相结合，为培训人员带来更直观的感受。在学习了精炼、全面的理论知识后，深感无论是作 为一名营销人员还是文职人员，对工作经验进行总结、系统化地梳理，提炼至理论层面，并以简明亲切的语言进行阐述的重要性。而在粤豪，这一方面的能力仍需要不断地加强。中层领导丰富的经验，急需转化为理论文字，才能有效地在同事之间传授。

在三天的培训中，经过与其他同行人员的相处，感受到同龄人的风采与自身的不足。于同龄人身上，看到了更多的自信与活力，对比自身，应学习良好地展示自我，创造与他人沟通的机会。突破性格的局限，才能拥有更广大的平台。在职业路上，新的人与事不断出现或退出，需要我们珍惜每一次交流的机会——谨以此勉励自我继续努力，勇于尝试!

**薪酬管理培训心得总结 薪酬管理培训心得体会总结篇十二**

如何提升自己成为一名出色的中层管理者在经过比较系统的培训学习中，我深知要成为一名出色的中层管理者并不是件简单而易行的事情。从细节着手，做到能够“承上起下”的中层管理者就要将思想和行动相结合起来，做到先思后行，思行一致，做好一切准备工作。对于怎样成为一名出色的中层管理者，以下几个方面仅为我个人在学习与实践中总结及看法：

每一个中层管理者都要十分明白自己所处的位置，自己这个位置的活动范围有多大，自己在这个活动范围内要完成哪些任务。从而真正发挥好参谋助手作用。

中层干部既是执行者，又是领导者，具有双重身份。要吃透上级的决策，真正领悟领导的决策意图、决策过程、决策内容、决策效果，并以此作为目标来把握做事的方向，做到执行时不片面，不偏向，不走样。特别要防止草率行事，认真领会决策意图，确保单位工作目标的胜利实现。

深刻的洞察能力是一种判断思维能力。中层干部虽然不是企业的决策者，但是应该义不容辞地为领导决策提供事实依据。对本系统本行业某一阶段的发展趋向都要保持敏锐头脑，及时察觉；对本部门发生的情况，要善于透过现象看本质，认真分析事情来龙去脉和因果关系，提炼出真实的信息，供领导决策参考。

中层干部对领导决策意图的理解，具体体现在制定工作计划和工作方案中。每时段，要根据公司整体工作计划制定详细的工作计划，围绕全局的总体思路，结合各自特点，落实可行的措施。重大活动、重点工作还要有具体的实施方案，分清事情的轻重缓急，拿出时间表。

俗话说没有规矩不成方圆，中层干部作为管理者，必须有强烈的制度意识，自己的一言一行要严格按章办事，同时，要做到用制度管人管事。我们在平时工作中往往有这样的感觉。凡事第一次没有处理好，后面的事就很难处理。执行制度更是这样，只有抓住了第一次出现的问题，才不会出现第二次的问题，即是第二次出现问题，解决起来就容易得多。

世界上一切事物总是在矛盾中发展起来的，我们的企业也是在不断地解决矛盾中前进的。作为企业的中层干部，在每一项工作中都起着是桥梁和纽带作用，从这个意义上讲，协调就是沟通，就是及时上传下达，倾听群众心声，反映群众意愿，解读领导之声，从而达成共识，最终实现共赢。

有效地授权，可以调动人们的工作热情。明确一定的责任，可以增强人们的责任心。作为中层干部不可能所有事情都亲历亲为，要明确自己的职责就是培养下属共同成长，成就下属就是成就自己。

能够做到以上七个方面，一个中层管理者应有的作用就能基本上得到发挥，他就能够为一个企业的全面建设作出自己应有的贡献。

**薪酬管理培训心得总结 薪酬管理培训心得体会总结篇十三**

近期，为了参加今年的会计职称考试，我学习了《财务管理》这门课程，针对其中的《预算管理》学习总结如下：

一、预算的特征与作用

(一)预算的特征

预算是企业在预测、决策的基础上，以数量和金额的形式反映企业未来一定时期内经营、投资、财务等活动的具体计划，是为实现企业目标而对各种资源和企业活动的详细安排。

预算具有如下两个特征：首先，预算必须与企业的战略或目标保持一致;其次，数量化和可执行性是预算最主要的特征。因此，预算是一种可以据以执行和控制经济活动的、最为具体的计划，是对目标的具体化，是将企业活动导向预定目标的有力工具。

(二)预算的作用

预算的作用主要表现在以下三个方面：

1.预算通过引导和控制经济活动、使企业经营达到预期目标。

2.预算可以实现企业内部各个部门之间的协调。

3.预算可以作为业绩考核的标准。

二、预算的分类与预算体系

(一)预算的分类

1.根据预算内容不同，可以分为业务预算(即经营预算)、专门决策预算和财务预算。业务预算是指与企业日常经营活动直接相关的经营业务的各种预算。它主要包括销售预算、生产预算、材料采购预算、直接材料消耗预算、直接人工预算、制造费用预算、产品生产成本预算、经营费用和管理费用预算等。专门决策预算指企业不经常发生的、一次性的重要决策预算。如资本支出预算。财务预算是指企业在计划期内反映有关预计现金收支、财务状况和经营成果的预算。财务预算作为全国预算体系的最后环节，它是从价值方面总括地反映企业业务预算与专门决策预算的结果，故亦称为总预算，其他预算则相应称为辅助预算或分预算。显然，财务预算在全面预算中占有举足轻重的地位。

2.从预算指标覆盖的时间长短划分，企业预算分为长期预算和短期预算 通常将预算期在1年以内(含1年)的预算称为短期预算，预算期在1年以上的预算则称为长期预算。

(二)预算体系

各种预算是一个有机联系的整体。一般将由业务预算、专门决策预算和财务预算组成的预算体系，称为全面预算体系。

三、预算工作的组织

预算工作的组织包括决策层、管理层、执行层和考核层，具体如下：

(1)企业董事会或类似机构应当对企业预算的管理工作负总责。

(2)预算委员会或财务管理部门主要拟订预算的目标、政策，制定预算管理的具体措施和办法，审议、平衡预算方案，组织下达预算，协调解决预算编制和执行中的问题，组织审计、考核预算的执行情况，督促企业完成预算目标。

(3)企业财务管理部门具体负责企业预算的跟踪管理，监督预算的执行情况，分析预算与实际执行的差异及原因，提出改进管理的意见与建议。

(4)企业内部生产、投资、物资、人力资源、市场营销等职能部门具体负责本部门业务涉及的预算编制、执行、分析等工作，并配合预算委员会或财务管理部门做好企业总预算的综合平衡、协调、分析、控制与考核等工作。

(5)企业所属基层单位是企业预算的基本单位。

四、预算的编制方法

(一)固定预算与弹性预算编制方法

1.固定预算编制方法

固定预算，又称静态预算，是根据预算期内正常的、可实现的某一既定业务量水平为基础来编制的预算。一般适用于固定费用或者数额比较稳定的预算项目。 固定预算的缺点表现在：一是过于呆板;二是可比性差。

2.弹性预算编制方法

弹性预算是在按照成本(费用)习性分类的基础上，根据量、本、利之间的依存关系，考虑到计划期间业务量可能发生的变动，编制出一套适应多种业务量的费用预算，以便分别反映在不同业务量的情况下所应支出的成本费用水平。

弹性预算的优点表现在：一是预算范围宽;二是可比性强。弹性预算一般适用于与预算执行单位业务量有关的成本(费用)、利润等预算项目。

弹性预算的编制，可以采用公式法，也可以采用列表法。

(1)公式法

y =a+bx

其中y是成本总额，a表示不随业务量变动而变动的那部分固定成本，b是单位变动成本，x是业务量。这种方法要求按上述成本与业务量之间的线性假定，将企业各项目成本总额分解为变动成本和固定成本两部分。

(2)列表法

(二)增量预算与零基预算编制方法

1.增量预算编制方法

增量预算是指以基期成本费用水平为基础，结合预算期业务量水平及有关降低成本的措施，通过调整有关费用项目而编制预算的方法。它的编制遵循如下假定： 第一，企业现有业务活动是合理的;

第二，企业现有各项业务的开支水平是合理的;

第三，以现有业务活动和各项活动的开支水平，确定预算期各项活动的预算数。

2.零基预算编制方法

零基预算的全称为“以零为基础的编制计划和预算的方法”，它是在编制费用预算时，不考虑以往会计期间所发生的费用项目或费用数额，而是一切以零为出发点，从实际需要逐项审议预算期内各项费用的内容及开支标准是否合理，在综合平衡的基础上编制费用预算的方法。(三)定期预算与滚动预算编制方法

1.定期预算编制方法

定期预算是指在编制预算时，以不变的会计期间(如日历年度)作为预算期的一种编制预算的方法。这种方法的优点是能够使预算期间与会计期间相对应。

2.滚动预算编制方法

滚动预算又称连续预算，是指在编制预算时，将预算期与会计期间脱离开，随着预算的执行不断地补充预算，逐期向后滚动，使预算期始终保持为一个固定长度(一般为12个月)的一种预算方法。

五、预算编制程序

企业编制预算，一般应按照“上下结合、分级编制、逐级汇总”的程序进行。

(一)下达目标

企业董事会或经理办公会根据企业发展战略和预算期经济形势的初步预测，在决策的基础上，提出下一年度企业预算目标，并确定预算编制的政策，由预算委员会下达各预算执行单位。

(二)编制上报

各预算执行单位按照企业预算委员会下达的预算目标和政策，结合自身特点以及预测的执行条件，提出详细的本单位预算方案，上报企业财务管理部门。

(三)审查平衡

企业财务管理部门对各预算执行单位上报的财务预算方案进行审查、汇总，提出综合平衡的建议。

(四)审议批准

企业预算委员会应当责成有关预算执行单位进一步修订、调整。在讨论、调整的基础上，企业财务管理部门正式编制企业年度预算草案，提交董事会或经理办公会审议批准。

(五)下达执行

企业财务管理部门对董事会或经理办公会审议批准的年度总预算，一般在次年3月底以前，分解成一系列的指标体系，由预算委员会逐级下达各预算执行单位执行。

六、企业年度预算目标与目标利润预算

(一)年度预算目标

预算目标源于战略规划、受制于年度经营计划，是运用财务指标对企业及下属单位预算年度经营活动目标的全面、综合表述。通过预算目标，高层管理者可将战略和计划传达给整个组织;每个部门也可以明确在实现战略与计划中需要履行的预算方针与目标责任。

企业年度预算目标的确定必须解决以下两方面的问题：

1.建立预算目标的指标体系

从内容上说，预算目标指标体系应包括盈利指标、规模增长指标、投资与研发指标、风险控制(资本结构)指标、融资安排等。

2.测算并确定预算目标的各指标值

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找