# 202\_年试用期总结简短(六篇)

来源：网络 作者：深巷幽兰 更新时间：2024-01-02

*20\_年试用期总结简短一一、行政方面1、首先对公司所有的固定资产进行归类、编号，并注明由谁使用。办公用品入库盘点，发现有问题及时提出来，决不隐瞒，并积极解决存在的问题，争取让问题在我这儿消失。2、 考勤统计。每天将请假、调休员工的请假、调休...*

**20\_年试用期总结简短一**

一、行政方面

1、首先对公司所有的固定资产进行归类、编号，并注明由谁使用。办公用品入库盘点，发现有问题及时提出来，决不隐瞒，并积极解决存在的问题，争取让问题在我这儿消失。

2、 考勤统计。每天将请假、调休员工的请假、调休单保存完好备查。争取月底前将考勤做完交给财务。

3、 公司信件的收发、登记、分递。

4、 接待来访客人。

5、 每周会议进行记录并完成纪要交王老师审核无误后再发至陈总、方总邮箱。

6、 公司供应商账单结算。

7、 陈总、方总出差机票、火车票的预定并跟踪积分累计。

8、 公司网络维护，遇到不能上网会及时与供应商联系，保证公司网络正常。

9、 参与\_\_\_文化广场标书制作;参与新款手机发布招标会的对外联络及预定会议室并参与会议，收获颇多。

10、 其他临时性工作。

二、人事方面：

1、招聘工作。按照公司的发展战略和部门经理的工作安排，我与智联招聘网站签订了为期一个月的招聘合同，部门经理还非常信任的将一部分招聘、面试工作交给我，虽然到目前我完成的不是很好，但收获也是不少，通过部门经理的指点我首先在电话沟通这方面得到了很大的提高。目前应聘前台的人员不是很多，我按照部门经理教我的方法从中找出符合公司要求的应聘者，并对此次招聘工作做了简单的分析。

2、 社保工作。之前对社保的概念只停留在理论层面。上一年度的工资基数未核定，

这造成的后果将是公司在成本方面的增加。发现这个问题后核定基数已经接近尾声，我一遍遍向社保中心老师、向周围的同学、朋友打听未核定基数还有什么办法可以解决，功夫不负有心人，我终于在5月19日完成基数变更。由于自己没有社保方面的实战经验，我买了专门的实操手册来学习，不断提高自己的专业水平。在此期间为\_\_\_取回了医保存折并发到本人手中。新的社保基数已经公布，我本月也按照新的缴费基数计算个人由公司代缴和由公司为员工所出的两部分。

3、 公司培训。来到公司后公司进行了两次业务培训，一是办公软件ppt的学习，一

是公司情况介绍，对这两部分内容的培训我认真的进行了学习，同事更加深刻的学习了公司的企业文化，我在以后的工作也会按照公司的要求来严格要求自己，使自己很快能融入公司，面对客户我能准确回答出公司的业务范围等等。

刚来公司的时候对公司重大资产盘点不够准确、及时，细心方面还应加强，通过这两个月对公司的了解，公司在管理方面比较细致，值得我去更加认真对待这项工作，人事工作经验略有欠缺，在以后的工作中加强学习，提高专业水平。

建议：

1、 每个岗位职责上墙，明确责任。

2、 每周例会上每个部门通报部门的情况，如本部门的工作计划、工作进度及本部门

需要别的部门协调、帮助的事项。

3、公司每个部门、每个部门坚持使用pdca循环法。以上是我试用期的工作总结，领导的指导和同事的支持使我很快融入公司的文化氛围中，使我在不同的方面得到全面的发展，我的职业规划之路迈出了重要的步伐，我与uk共发展。

行政人力部：\_\_\_\_

20\_年6月1日

**20\_年试用期总结简短二**

《劳动合同法》关于试用期的规定是：

三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月;劳动合同期限一年以上三年以下的，试用期不得超过二个月;三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同试用期不得超过六个月。

同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。

劳动合同仅约定试用期或者劳动合同期限与试用期相同的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

试用期是指用人单位对新招收的职工进行思想品德、劳动态度、实际工作能力、身体情况等进行进一步考察的时间期限。规定，劳动合同可以约定试用期，但最长不得超过六个月。在劳动合同中约定试用期，一方面可以维护用人单位的利益，为每个工作岗位找到合适的劳动者，试用期就是供用人单位考察劳动者是否适合其工作岗位的一项制度，给企业考察劳动者是否与录用要求相一致的时间，避免用人单位遭受不必要的损失。另一方面，可以维护新招收职工的利益，使被录用的职工有时间考察了解用人单位的工作内容、劳动条件、等是否符合劳动合同的规定。在劳动合同中规定试用期，既是订立劳动合同双方当事人的权利与义务，同时也为劳动合同其他条款的履行提供了保障。

在用工过程中，目前滥用试用期侵犯劳动者权益的现象比较普遍，包括什么样的劳动岗位需要约定试用期，约定多长的试用期，以什么作为参照设定试用期等，实践中比较混乱。用人单位通常不管是什么性质、多长期限的工作岗位，也不管有没有必要约定试用期，一律约定试用期，只要期限不超过劳动法规定的六个月即可，用足法律规定的上限。有的用人单位与劳动者签一年期限的劳动合同，其中半年为试用期;有的生产经营季节性强的用人单位甚至将试用期与劳动合同期限合二为一，一般长，试用期到了，劳动合同也到期了;有的劳动者在同一用人单位往往被不止一次约定试用期，换一个岗位约定一次试用期。试用期问题是劳动合同立法中劳动者意见最多的问题之一。

劳动合同法针对滥用试用期、试用期过长问题做出了有针对性的规定：

1.限定能够约定试用期的固定期限劳动合同的最短期限，并且在劳动法规定试用期最长不得超过六个月的基础上，根据劳动合同期限的长短，将试用期细化。具体是：劳动合同期限在三个月以上的，可以约定试用期。也就是说，固定期限劳动合同能够约定试用期的最低起点是三个月。劳动合同期限一年以上三年以下的，试用期不得超过二个月;三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同试用期不得超过六个月;

2.同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期;

3.以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期;

4.劳动合同仅约定试用期或者劳动合同期限与试用期相同的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

劳动者在进入单位时应该做好防范措施，譬如：

1.员工要求入职当天即与用人单位签订劳动合同;为充分实现企业的用人自主决定权，在劳动合同中依法设立相应的条款;尽可能在试用期内决定该员工的去留;

2.可将“一年一签”改为“三年一签”或“五年一签”;让两次订立固定期限劳动合同的时间不连续，即第一次固定期限劳动合同期限届满后，办理退工手续，过一定时间后再办录用手续;让员工自己书面要求订立固定期限劳动合同;

3.依据《劳动合同法》的程序要求制定直接涉及劳动者切身利益的规章制度;应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定;将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。

**20\_年试用期总结简短三**

赵先生是一名工程设计人员，20xx年3月20日应聘进入一家外资企业（以下称a公司）从事工程设计工作，岗位是设计工程师，赵先生与a公司签订的劳动合同期限是三年，约定试用期是两个月，试用期解除劳动合同。赵先生上班的第一天，a公司人力资源部的人事专员对其进行了入职培训，包括员工手册的讲解，同时，将设计工程师岗位的具体职责以及考核标准告知了赵先生，并经其签收确认。根据a公司的规定，在试用期届满前的一周内对赵先生进行了考核，按照考核标准，赵先生没有及格。因此，20xx年5月19日，a公司发出解除合同的通知，解除理由是赵先生在试用期内不符合录用条件。

赵先生认为自己在两个月的试用期内，工作认真负责，做好了分内之事，不存在不符合录用条件的情况，认为a公司的做法有问题，损害了自己的利益，在与a公司协商不成的情况下，向a公司所在区的劳动争议仲裁委员会申请了劳动仲裁，要求恢复与a公司的劳动关系。

劳动争议仲裁委员会经审理认为，a公司能够举出充分的证据证明赵先生不符合设计工程师岗位的录用条件，因此，a公司在试用期内解除与赵先生的劳动合同是合法的，对于赵先生的仲裁请求不予支持，合同范本《试用期解除劳动合同》。

一、关于试用期的规定

试用期是用人单位和劳动者为相互了解、选择而约定的不超过6个月的考察期。我国劳动法规定，劳动者在被单位录用后，双方可以在劳动合同中约定试用期，但是最长不得超过6个月。《上海市劳动合同条例》对试用期期限有更明确的规定，不满6个月的不得设定试用期，满6个月不满1年的，试用期不得超过1个月，满1年不满3年的，试用期不得超过3个月，满3年的，试用期不得超过3个月。劳动合同当事人仅约定试用期的，试用期不成立，该期限即为劳动合同期限。

二、试用期内解除劳动合同的条件

根据我国《劳动法》第三十二条第一款、第二十五条第一款之规定，劳动者在试用期内可以随时通知用人单位解除劳动合同，但用人单位在试用期内与劳动者解除劳动关系，必须证明该劳动者不符合录用条件。这里强调了用人单位的举证责任。

三、关于试用期内解除劳动合同是否需要提前三十天通知以及是否需要支付经济补偿金。

试用期内用人单位以劳动者不符合录用条件为由解除劳动合同，属于过错解除，用人单位没有提前三十天通知劳动者的义务。根据我国劳动法第二十八条之规定，试用期内用人单位以劳动者不符合录用条件为由解除劳动合同不属于应当支付经济补偿金的情况，因此，用人单位没有支付经济补偿金的义务。

四、对本案的分析

在本案中，赵先生在试用期内不符合录用条件的举证责任应由a公司来承担。a公司向仲裁庭提交了劳动合同、员工手册、赵先生入职当天的培训记录、设计工程师岗位的具体职责以及考核标准，用来证明a公司对于设计工程师岗位的具体录用条件以及相应的考核标准；同时，a公司又提交了三份赵先生在职期间所做的工程设计图，其所做的工程设计图上有多处错误，并且有相关人员的修改、批注等，以及a公司对赵先生的试用期考核记录，用来证明赵先生在试用期内所设计的图纸出现大量的错误，其工作能力达不到设计工程师的岗位要求，并经公司考核后，不符合录用条件，因此，公司的解除是合法的。

在本案中，a公司作为用人单位，能够举出大量充分的证据证明赵先生在试用期内不符合设计工程师岗位的录用条件，因此，仲裁庭采信了a公司的观点，对于赵先生的仲裁请求不予支持。

建立健全内部管理制度，在用人单位规范用工、规范管理中起着重要的作用。a公司之所以能够赢得此次仲裁，关键是其内部有健全的规章制度，并注意证据的保留。

**20\_年试用期总结简短四**

甲方(公司名称)：

乙方(个人姓名)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_身份证号：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_根据国家劳动管理规定以及本公司招聘管理办法，甲方招聘乙方为试用员工，双方在公平、自愿的基础上，经协商一致签订本协议，以资共同遵守。

一、试用期限为\_\_\_\_\_\_\_\_个月，自\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止。

二、乙方的工作岗位为\_\_\_\_\_\_\_\_;试用期标准薪资根据转正后标准薪资的80%计算，金额为/月(rmb);试用期间业绩提成及工资发放，根据公司现行的管理制度执行。

三、试用期第一周为考察培训周，试用期未满一个自然月离职(含主动辞职和被辞退)，考察培训周按零工资计酬。

四、试用期间，缺勤一律按事假计算，符合旷工则按旷工计算，并根据缺勤天数延长试用期。

五、试用期间，根据工作需要和乙方能力，甲方有权对乙方的工作岗位进行调整。

六、试用期间，乙方应保守甲方的商业秘密，严格遵守甲方的各项管理制度，并根据甲方工作安排，认真履行职责，维护甲方合法权益。

七、试用期间，乙方提出解除本合同时，须提前一周通知甲方，若乙方在试用期间自动离职则甲方不予发放工资。

八、试用期间，乙方不能胜任岗位工作，经培训或调岗后仍不能胜任，以及发现乙方应聘材料弄虚作假，被证明不符合录用条件者，甲方可随时停止试用并予以解雇，工资按乙方考察培训周以外的有效考勤计算。

九、试用期间，乙方严重违反甲方的规章制度，或因泄露商业秘密、严重失职、营私舞弊等行为，给甲方造成利益损失，甲方有权立即终止试用并予以解雇，乙方须承担相应的赔偿责任。

十、试用期满并考核合格后，签订正式劳动合同;乙方在试用期间表现优秀，可申请提前转正，并签订正式劳动合同。

10.1试用期间，主要考核指标达到相应岗位标准的85%者，视为表现优秀。

十一、试用期满考核不合格者，将予以解雇或延长试用期;甲方对乙方的试用延长期不应超过两个月，延长期内仍不合格者，公司应予以辞退处理。

十二、有下列情形之一的，甲方可解除试用协议：

12.1行为触犯了国家的法律、法规而被追究刑事责任者。

12.2患病或非因工负伤，医疗期届满后不能从事原工作，也不能从事由甲方另行安排工作者。

12.3完全丧失劳动能力达到残废标准一至四级者，应同时办理退职手续。

十三、乙方声明，乙方在签署本协议时，已知晓甲方的制度并愿意遵守各项事宜。

十四、本合同一式两份，甲乙双方各执一份，签章后生效。未尽事宜，由双方协商解决。

十五、签章生效：

甲方(盖章)：乙方(签字)：

法定代表人(签字或盖章)：

**20\_年试用期总结简短五**

尊敬的\_\_领导：

您好！

我是成型科的一名普通试用员工，于\_年\_月\_日进入本公司以来至今还属于试用期阶段，非正式员工！来这工作也差不多也有2个月了，在这里工的工作期间我也学到了很多经验和技能，谢谢同事和领导的指导。

本打算长期在此工作，但现因个人家庭原因，不得不离开公司！上星期天，已古稀之年的奶奶不幸病倒，至今还躺在家中，自小我就是奶奶一手带大的，她对我疼爱有加，我们的感情也极其深厚。尽管对自己的工作岗位有很多不舍，但是由于家庭原因目前我不得不提出辞职了。

经过我的一番深思熟虑，我决定回家照顾陪伴奶奶，这也是一种义务。对于我来说，一个人的孝心远比工作事业更重要，工作没了，还可以再找，但一个人没了孝心，就无法立足于社会了，真诚感谢领导给我提供的工作机会，谢谢领导的栽培和指导。

现正式向公司提出辞职，希望望领导批准！最后祝公司的事业能够越来越好！

此致

敬礼！

辞职人：\_\_

20\_\_年\_\_月\_\_日

**20\_年试用期总结简短六**

甲方

乙方姓名性别

法定代表人文化程度

出生日期 年 月日

居民身份证号码

单位地址家庭住址

邮政编码

所属街道办事处

根据《中华人民共和国劳动法》，甲乙双方经平等协商，自愿签订本合同，共同遵守本合同所列条款。

第一条本合同期限类型为\_\_\_\_\_\_期限合同。本合同生效日期\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日。其中试用期\_\_\_\_\_\_个月，本合同\_\_\_\_\_\_终止。

第二条乙方同意根据甲方工作需要从事出租汽车驾驶员岗位工作。乙方应按照营运任务承包合同以及岗位责任制要求，按时完成规定的营运任务。

第三条甲方为乙方提供符合北京市公安交通管理局和出租洫管理局规定的营运车辆，建立健全驾驶员服务规程、劳动安全等有关规章制度。

第四条甲方负责对乙方进行政治思想、职业道德、遵章守纪、业务技术、劳动安全及有关规章制度的教育和培训。按国家和北京市的有关规定组织安排乙方进行健康检查。

第五条乙方应遵守劳动纪律和甲方的规章制度，乙方违反劳动纪律或规章制度，甲可依据本单位的规章制度处理，直到解除本合同。

第六条甲方安排乙方执行不定时工作制，乙方在保证安全行车、完成甲任务的前提下，工作、休息和休假由乙方自行安排。

第七条乙方完成规定的工作任务，甲方每月\_\_\_\_\_\_日支付乙方工资，工资不低于\_\_\_\_\_\_元;其中试用期内工资\_\_\_\_\_\_元。乙方的其他劳动报酬按驾驶员营运任务承包合同办理。因甲方原因造成车辆停运的，在停运期间甲方支付乙方的工资，不得低于北京市最低工资标准。

第八条甲乙双方应按国家和北京市社会保险的规定缴纳职工养老、失业、大病医疗统筹及其它社会保险费用。

第九条乙方因工负伤的工资和医疗保险待遇按国家和北京市有关规定执行。

第十条乙患病或非因工负伤，其医疗和病假工资待遇按照国家有关规定执行。

第十一条甲方按照国家和北京市有关规定，保障女职工在孕期、产期、哺乳期的工资、保险和有关福利待遇。

第十二条乙方应保证完成甲方担负的外事、抢险、主要客运集散点供车及其它特殊任务。

第十三条订立本合同所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的，经双方协商同意，可以变更本合同相关内容。

第十四条经甲乙双方协商一致，本合同可以解除。

第十五条乙方有下列情形之一，甲方可以解除本合同：

1.在试用期内，被证明不符合录用条件的;

2.严重违反劳动纪律或甲方规章制度的;

3.严重失职、营私舞弊，对甲骨文方利益造成重大损害的;

4.被有关部门吊销《机动车驾驶证》、《出租汽车准驾证》、《出租汽车驾驶员监督卡》的;

5.被依法追究刑事责任的。

第十六条有下列情形之一，甲方可以解除本合同，但是应当提前三十日以局面形式通知乙方：

1.乙方患病或者非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事甲方另行安排的工作的;

2.乙方不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的;

3.符合本合同第十三条规定，双方不能就变更合同达成协议的。

第十七条甲方濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营

状况发生严重困难，确需裁减人员的，应当提前三十日向工会或全体职工说明情况，听取工会或职工的意见，并向劳动行政部门报告后，可以解除本合同。

第十八条乙方有下列情形之一的，甲方不得依据本合同第十六条、第十七条的规定终止、解除劳动合同：

1.因工负伤被确认丧失或部分丧失劳动能力的;

2.患病或非因工负伤，在规定的医疗期内的;

3.女职工在孕期、产期、哺乳期内的

4.复员转业军人和国家建设征地农转工人员初次参加工作未满三年的;

5.义务服兵役期间的;

6.法律、法规和规章规定的其他情形。

第十九条乙方解除劳动合同，应当提前三十日以局面形式通知甲方。乙方给甲方造成经济损失尚未处理完毕或因其他问题正在被审查或处理期间，乙方不得依据第一款解除劳动合同。

第二十条有下列情形之一的，乙方可以随时通知甲方解除劳动合同：

1.在试用期内的;

2.甲方以暴力、威胁、监禁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的;

3.甲方不能按照本合同规定提供劳动条件或者支付劳动报酬的。

第二十一条本合同期限届满，劳动合同即终止。在本合同工期满前三十日甲方向乙方表明终止或续订意向，经双方协商同意续订劳动合同。

第二十二条甲方违反本合同约定或依据本合同第十四条、第十六条、

第十七条解除劳动合同，应按国家和北京市有关经济补偿的规定，向乙方支付经济补偿金。

第二十三条甲乙双方当事人任何一方违反劳动合同规定，给对方造成损失或损害的，应当说依据国家和北京市有关规定承担赔偿责任。

第二十四条当事人约定的其他内容：

第二十五条因履行本合同发生劳动争议，当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解，调解不成，当事人一方要求仲裁的，应当自劳动争议发生之日起六十日内向\_\_\_\_\_劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人一方也可直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内，向人民法院提起诉讼。

第二十六条北京市出租汽车驾驶员营运任务承包合同及甲方以下规章制度\_\_\_\_\_\_作为本合同附件。

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！