

上市公司六个月试用期满怎么安排！如何开展新员工的试用期管理？-股识吧

一、试用期满后的问题

既然试用期已经满了，而公司并没有解聘你，说明他们已经默认你合格了。

劳动法规定的试用期最长时限为6个月用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。

建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。

已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。

用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。

用人单位自用工之日起超过一个月但不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。

超过一年不签书面合同，视为签订了无固定期限合同。

所以，你完全可以睁只眼闭只眼的

二、先实习六个月，考核合格后转试用期六个月，一年到期考核合格就转正式聘用

有必须符合2个要求第一不得低于当地最低工资标准第二根据合同或者协议

三、如何开展新员工的试用期管理？

自新《劳动合同法》实施以来，越来越多的企业开始将新员工的首份劳动合同期约定为三年，以便充分利用为期六个月的试用期来更好地考察新员工的工作表现。

但与此同时，笔者在实践工作发现，员工初到企业的阶段已经成为离职发生率最高的时段，其中有近八成的个案为员工主动离职。

如何解决员工试用期稳定性差的问题，已经成为企业HR必须重视的课题。

新员工初入职场时，面临着很多压力，在与新工作、新团队的磨合中，容易造成员工流失的影响因素主要有以下三种：1) 环境影响：陌生环境会给人带来不安全感，这点在大型企业尤其明显，在笔者服务的企业中就曾经发生过新员工在庞大的厂区内迷路的情形。

2) 工作影响：不同企业在工作内容、操作流程、协作风格上都存在很大的差异，工作本身的变动会对新员工原有的工作习惯带来很大的挑战。

3) 人际影响：友好热情的同事，对于新员工来讲是快速融入团队的最好帮手。如果团队成员间的人际关系冷漠，或因前任离职而遗留一些不良情绪，都会造成新员工加入后的孤立感，从而蒙生退意。

综合上述的三方面因素，笔者认为，企业可以从以下几个方面加强试用期员工的引导和保留：1) 熟悉环境，减轻入职压力 新员工入职后的前两周是适应期中压力最大的阶段，如果企业能够充分利用好这个契机开展引导工作，可以大大提高新员工的稳定度。

通过入职培训，带领新员工了解企业的整体情况，传输企业文化、价值观念、规章制度及远景规划；

组织新员工参观企业各类工作生活设施、职能部门；

有条件的企业，在面对大批量员工入职时可以考虑组织新员工欢迎会，多种形式地展现和谐的工作环境，帮助新人熟悉企业。

2) 工作引导，协助进入角色 新员工加入时，无论是从事与以往相同的岗位工作，还是职位上有所提升，都面临对新工作的重新认知和定位，HR部门在这个时间点上必须做好以下四个工作：b)告知企业薪酬及绩效制度。

让新员工了解本岗位绩效考核标准、评价方法以及企业的薪酬与激励机制，从而更加明确工作的目标和方向。

c)关注人岗适配度。

在试用期，HR部门要及时与新员工本人及其直线主管保持沟通，进一步掌握新员工自身素质与岗位要求间的匹配程度，有针对性地安排相应的培训，使之快速适应岗位的要求。

d)介绍内部晋升机制。

为员工制定合理的职业规划，对于初入职场的新员工尤其重要。

通过介绍企业培养和选拔方式，让新员工更加清楚晋升路线和条件，从而更有目标地进行个人奋斗。

3) 加强沟通，融入团队合作 试用期新员工不可避免会遭遇各种各样的困难，如果没有及时的沟通，困惑、焦虑、无助的情绪就会不断积累，最终摧垮新员工走完试用期的信心。

如果单纯依靠转正前的考核沟通，往往是与事无补。

在实践中，笔者发现，采取321的沟通频率可以产生非常好的效果。

所谓321沟通，即指在员工入职的第一个月安排三次的面谈交流，第二个月为两次，余下四个月每月进行一次沟通面谈。

沟通由直线主管、HR和新员工三方共同参与，及时准确地掌握新员工的思想动态和实际困难，可以更好地帮助他们缓解新工作带来的压力。

常言道：师傅领进门，修行靠个人。

究竟谁更适合担任新员工的师傅，是直线主管还是HR？众所周知，企业招募的新员工，通常分散在各个业务部门，他们的直线主管是与之接触最为频繁的对象，因

此，直线主管是最佳的引路人。

作为HR部门来讲，在新员工的管理中，应重点关注试用期管理体系的构建、直线主管引导新人的技能培训和发挥沟通间的桥梁作用。

四、实习期是六个月，公司让六个月实习期，什么六个月观察还是什么期，也就是一年后转正，我可以在六个月满后

一年后转正是不合法的劳动法规定：签订一年的劳动合同试用期是1个月，试用期最多不超过6个月。

五、关于试用期问题

(一)、试用期属于劳动合同期限内，(二)、试用期内，单位应当为员工缴纳各种保险并支付劳动报酬(三)、试用期内的劳动报酬为：不得低于同岗位最低档工资的80%、不得低于劳动合同约定工资的80%、不得低于最低工资标准(四)、不得约定试用期的合同：1、合同期限不满三个月的劳动合同

；

；

；

2、以完成一定工资任务为期限的劳动合同(五)、只能约定一次试用期的：同一用人单位同一劳动者只能约定一次试用期(六)、试用期期限：311，132，35

；

；

；

合同期限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不满三年的，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。

；

(七)、试用期内用人单位可以解除劳动合同的情形：1、在试用期间被证明不符合录用条件的；

【单位应向劳动者讲明何为胜任工作】【单位解除劳动合同是应当说明理由】2、严重违反用人单位的规章制度的；

 ;

3、严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

 ;

4、劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的。

5、用人单位以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使劳动者在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；

6、被依法追究刑事责任的7、劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；

8、劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

9、劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

有上述7、8、9三种情形的，单位应当用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同（八）、试用期内依法解除劳动合同不需要支付经济补偿金，违法解除劳动合同可能会涉及赔偿金问题（九）、职工在试用期内主动解除劳动合同的情况下： ;

 ;

 ;

 ;

1、用人单位出资（指有支付货币凭证的情况）对职工进行各类技术培训，职工提出与单位解除劳动关系的，如果在试用期内，则用人单位不得要求劳动者支付该项培训费用。

 ;

 ;

 ;

 ;

2、如果是由用人单位出资招用的职工，职工在合同期内（包括试用期）解除与用人单位的劳动合同，对用人单位造成损失的，劳动者应赔偿用人单位招收录用其所支付的费用。

 ;

 ;

 ;

 ;

3、需要提前三天向单位提出

六、如何开展新员工的试用期管理？

你的试用期是6个月。

首先确定是否签订劳动合同，如果未签订可以要求双倍工资，其次你的试用期是不是三年或者三年以上，如果不是也可以要求补偿。

按正常程序公司没有理由辞退你，但是这个举证会很难，劳动法要求谁主张谁举证，公司可以说你试用期不合格提前三天通知即可，可以说是业务调整所以要调岗，如果工资维持原水平，你也没有理由拒绝。

七、签了三年合同，试用期6个月，但是满一年才转正，试用期满但未转正期间想辞职，怎么破！！！要提前多久提出呢

三十天

八、某用人单位规定新员工试用期为六个月，请问合理吗？劳动法具体怎样规定的？

按劳动合同法的规定，

劳动合同期限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不满三年的，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。

 ;

 ;

 ;

试用期包含在劳动合同期限内。

劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

九、还有一题大家怎么做的？关于公司成立后6个月内去办理

关键是公司成立前怎么办理过户呢？名称预先核准只能办理银行验资帐户。
我知道增资应先过户房产。

参考文档

[下载：上市公司六个月试用期满怎么安排.pdf](#)

[《定向增发股票多久完成》](#)

[《股票日线周线月线时间多久》](#)

[《股票开户一般多久到账》](#)

[下载：上市公司六个月试用期满怎么安排.doc](#)

[更多关于《上市公司六个月试用期满怎么安排》的文档...](#)

声明：

本文来自网络，不代表

【股识吧】立场，转载请注明出处：

<https://www.gupiaozhishiba.com/author/26959414.html>