# 关于hr员工转正自我评语通用

来源：网络 作者：独酌月影 更新时间：2025-03-08

*关于hr员工转正自我评语通用一6月17日，我从实习期转入试用期，相比之前实习期协助招聘的工作，我的工作内容和强度有了很大的变化，特别在试用期后期的一段时间中，不管对我的工作认真度、执行力还是完成度都有较大的考验。试用期间，原本是安排协助培训...*

**关于hr员工转正自我评语通用一**

6月17日，我从实习期转入试用期，相比之前实习期协助招聘的工作，我的工作内容和强度有了很大的变化，特别在试用期后期的一段时间中，不管对我的工作认真度、执行力还是完成度都有较大的考验。

试用期间，原本是安排协助培训负责人处理培训方面的各项事宜，熟悉相关的培训工作，后期则倾向于招聘基础工作的深化，现大致概括有七：

1、新员工培训与企业文化宣导：通过入职培训ppt的更新制作和一遍一遍的听取、了解企业文化和规章制度，渐渐熟悉并能够独立完成新员工的入职培训，对于新员工的需求以及公司的企业文化有一定的认识和了解。

2、入职流程的明晰：通过对集团本级若干新员工的报到及入职手续的办理，梳理并熟悉了整个入职手续的过程，新员工信息的申报、劳动合同的签订、入职培训的实施等。

3、各店月报的汇总与报告：从第一次接触月报，到逐渐熟悉和运用月报是这个三个月收获较多的地方。一开始漏洞百出，效率低，理解不深，渐渐地意识到月报的实用性和准确性。目前正在对月报的数据准确性、合理性、统一性做加强，今后将逐渐从审核数据的准确性转向对关键内容的把握和理解。

4、招聘工作的深入：从后期对招聘方面培养力度的加强，不仅从时间分配上和工作完成进度上都对我有更大的考验。在招聘人员方面，通过简历的搜索，较快地浏览并锁定合适的人选。能够对面试者有一个较深刻的电话沟通和面谈，能够从声音、眼神、形态来初步辨别一个人的品行和性格。但在复试时领导的一些面谈观察中，我还没能够捉摸透需要注意和警惕的关键点。

5、时间管理：招聘工作总是阶段性，且不定时，很多时候在时间的控制和运用上显得更为重要。一直以来都认为事情总是被打断，不能一心一意全心完成好一件事，让我觉得困扰和郁闷。但是慢慢地，在各种敦促和辅导下，在时间管理和运用上面有了进一步的提升。虽然进步的步伐偏慢，且实施起来的成果还没有得到很好的验证，但是我相信在时间和经验的积累下，对于时间的管理一定能够更上一层楼。

6、沟通交流的效果：在hr体系内，通过几次hr活动及几个月来与子公司hr同事关于月报等工作的面对面或者电话沟通，能够较好地掌握交流技巧，营造一个轻松的沟通氛围，为后期工作上的深入交流奠定基础。在体系外同事间的沟通方面也能够较好的把握分寸，同事之间交流无大障碍和矛盾，轻松自在。

7、人员信息的强化：通过月报的审核汇总，以及为招聘、绩效、薪资等模块工作采集提取各类信息和数据，对各子公司人事方面的信息有了更深刻的了解，也强化了对整个集团员工信息的敏感度。因此为其他人事方面工作的开展理顺了思路，增加了便利性。

二、试用期工作体会

试用期的三个月让我脱离了实习期轻松自由的工作状态，从各个方面都考验了我对工作的态度。从工作内容上来说，自实习期协助邀约面试、整理简历等基础招聘工作到进入培训领域的转变，让我着实有了更深的体会。

不同于前期实习的轻松，培训更需要靠自己的实力特长，而非认真就好。在学习的两个月中，先从月报的汇总中了解了每家店的大致情况，并在汇总的过程中体会到严谨和追求完美的工作态度的重要性。当初学时碰到的各种问题慢慢减少的时候，会觉得自己确实有了进步。但对于月报的汇总和报告，目前仍然有很多迷糊的地方不能明确，是导致增加沟通时间和延误汇报的关键所在。此外，在月报的信息中，由于自己仍停留在审核人数和数据的准确性上，对于每个变化的捕捉和深层意思的理解根本没有深度，没有一个较警觉和敏锐的意识，也是导致学习效果不够佳的原因之一。

在协助培训期间，我几乎走遍了每家店和大部分的培训现场。新员工培训、企业文化宣导，以及“赢在中层”、hr沙龙等培训活动的策划组织和具体实施，都让我对培训有了更直接的接触和体会。每一次组织培训，都会被要求说出组织的到位和不到位的地方，虽然每次被问及时可以说出一二，但是在事后总结方面自己确实还没有做好。除了对培训本身的总结(包括满意度调查、通讯稿、培训总结表)以外没有在多次培训后总结经验和不足，因此在自身培训组织能力上进步不大。

在培训的演讲表现中，经过一个月左右连续几次的锻炼和熟悉，基本能够掌握新员工培训的步骤和内容，但是演讲的内容和格调基本不变，肚里墨水太少，自己创新的部分极少。原本之前还曾打算加入自己的内容，但实际表现出来的效果一般，且疏于对演讲素材的收集。现在忙于各种其他方面的事务，更加没有对培训做过多的用心了。

在试用期的后期，由于招聘方面的压力而对于培训已涉及很少，角色渐渐转向了招聘。重新拾起招聘工作一开始有些小紧张，但很快调整并进入了奋战状态，用一个星期敲定了一名司机，同时也对项目部工程师有了初步的了解。应招聘和急聘的人员陆陆续续进入我的工作范畴，大致上有了招聘的思路和方法。 同时，在绩效薪酬模块虽然没有直接的接触，但却是从人员的基本信息入手，从信息的梳理、筛选和提取，对整个集团人员信息的梳理能够为今后工作的开展起到铺垫的作用。虽然在信息管理方面自己总不是很熟练和精准，方式方法上还有待改进，但是可以看到自己的逐渐进步还是比较欣慰的。

三、个人职业生涯规划 从实习生到人事助理的岗位，内容多了，压力大了，工作面也广了。每一个工作任务都是逐步加强的过程，岗位从人事助理到专员，再到主管，这都是一个正常的规律。不管是在集团还是在子公司，通过这几个月的适应，再加上后半年到一年的时间，我相信自己一定可以从一个助理的岗位真正转变到专员的角色，届时我能够独立承担一部分工作，对自己的工作负责。同时我会告诫并督促自己，对某些人力资源模块有较深的认识和较强的执行力，有自己主攻和擅长的工作内容。

以后，在2年半到3年的时间，我希望自己能够基本主导人力资源的各大模块，同时涉猎行政方面的部分工作。虽然我本意想专攻人力资源方向，但是行政事务也往往是实际工作中必不可少的，且和人力资源相互协调和促进，因此我并不排斥行政人事的结合和统一。我希望自己在3年左右的工作积累后能够撑起一个局面。 服务行业是一个特殊的行业，经过近半年时间的观察与体验，我能够深刻认识到汽车行业的特殊性，并对其特殊性有一个比较理性的适应。可能在某些时候并不能理解服务行业或者因为服务行业的特殊性而有所畏惧，但这也正在检验我生活观、人生观和价值观的一个心理适应性。有深刻体会才会有感悟，才有进步和思维的开阔。

四、个人的评价及辅导需求 个人的优势：

1、对于陌生或不熟悉的工作内容乐意去学习和研究，对于交代的工作任务会想办法尽快完成;

2、对于同事间关系的维护较为适宜，能给自己创造轻松的工作环境;

3、有一个较良好的心态，能够沉下心工作，尽力做好本职工作并要求自己逐渐靠近高标准。

存在的不足：

1、对于总结工作重视不够，包括培训模块的学习总结、招聘模块的阶段性总结等。接收内容多，总结提炼少，导致“消化能力”不高;

2、时间运用还不够合理，虽然较之前有改善，但也可能是因为工作效率、方法等因素，导致后期每天的工作时间紧张，工作任务压力大;

3、缺少过程反馈，特别在遇到同时要处理很多事务时，不能给予当事人一个进度反馈，以为在完成后反馈即可，而缺少了过程中的反馈;

4、细致度、执行力仍需提高，在很多事情干扰的情况下，不能及时或者完美地完成交代的工作，导致增加返工，延迟时间;

辅导需求：

1、在信息、数据处理和分析上的工作方法指导;

2、在处理模棱两可的任务、应对紧急或重要事件时的方法指导和增强;

3、时间和任务管理上的指导和加强。

**关于hr员工转正自我评语通用二**

一、试用期主要工作业绩

6月17日，我从实习期转入试用期，相比之前实习期协助招聘的工作，我的工作内容和强度有了很大的变化，特别在试用期后期的一段时间中，不管对我的工作认真度、执行力还是完成度都有较大的考验。

试用期间，原本是安排协助培训负责人处理培训方面的各项事宜，熟悉相关的培训工作，后期则倾向于招聘基础工作的深化，现大致概括有七：

1、新员工培训与企业文化宣导：通过入职培训ppt的更新制作和一遍一遍的听取、了解企业文化和规章制度，渐渐熟悉并能够独立完成新员工的入职培训，对于新员工的需求以及公司的企业文化有一定的认识和了解。

2、入职流程的明晰：通过对集团本级若干新员工的报到及入职手续的办理，梳理并熟悉了整个入职手续的过程，新员工信息的申报、劳动合同的签订、入职培训的实施等。

3、各店月报的汇总与报告：从第一次接触月报，到逐渐熟悉和运用月报是这个三个月收获较多的地方。一开始漏洞百出，效率低，理解不深，渐渐地意识到月报的实用性和准确性。目前正在对月报的数据准确性、合理性、统一性做加强，今后将逐渐从审核数据的准确性转向对关键内容的把握和理解。

4、招聘工作的深入：从后期对招聘方面培养力度的加强，不仅从时间分配上和工作完成进度上都对我有更大的考验。在招聘人员方面，通过简历的搜索，较快地浏览并锁定合适的人选。能够对面试者有一个较深刻的电话沟通和面谈，能够从声音、眼神、形态来初步辨别一个人的品行和性格。但在复试时领导的一些面谈观察中，我还没能够捉摸透需要注意和警惕的关键点。

5、时间管理：招聘工作总是阶段性，且不定时，很多时候在时间的控制和运用上显得更为重要。一直以来都认为事情总是被打断，不能一心一意全心完成好一件事，让我觉得困扰和郁闷。但是慢慢地，在各种敦促和辅导下，在时间管理和运用上面有了进一步的提升。虽然进步的步伐偏慢，且实施起来的成果还没有得到很好的验证，但是我相信在时间和经验的积累下，对于时间的管理一定能够更上一层楼。

6、沟通交流的效果：在hr体系内，通过几次hr活动及几个月来与子公司hr同事关于月报等工作的面对面或者电话沟通，能够较好地掌握交流技巧，营造一个轻松的沟通氛围，为后期工作上的深入交流奠定基础。在体系外同事间的沟通方面也能够较好的把握分寸，同事之间交流无大障碍和矛盾，轻松自在。

7、人员信息的强化：通过月报的审核汇总，以及为招聘、绩效、薪资等模块工作采集提取各类信息和数据，对各子公司人事方面的信息有了更深刻的了解，也强化了对整个集团员工信息的敏感度。因此为其他人事方面工作的开展理顺了思路，增加了便利性。

二、试用期工作体会

试用期的三个月让我脱离了实习期轻松自由的工作状态，从各个方面都考验了我对工作的态度。从工作内容上来说，自实习期协助邀约面试、整理简历等基础招聘工作到进入培训领域的转变，让我着实有了更深的体会。

不同于前期实习的轻松，培训更需要靠自己的实力特长，而非认真就好。在学习的两个月中，先从月报的汇总中了解了每家店的大致情况，并在汇总的过程中体会到严谨和追求完美的工作态度的重要性。当初学时碰到的各种问题慢慢减少的时候，会觉得自己确实有了进步。但对于月报的汇总和报告，目前仍然有很多迷糊的地方不能明确，是导致增加沟通时间和延误汇报的关键所在。此外，在月报的信息中，由于自己仍停留在审核人数和数据的准确性上，对于每个变化的捕捉和深层意思的理解根本没有深度，没有一个较警觉和敏锐的意识，也是导致学习效果不够佳的原因之一。

在协助培训期间，我几乎走遍了每家店和大部分的培训现场。新员工培训、企业文化宣导，以及“赢在中层”、hr沙龙等培训活动的策划组织和具体实施，都让我对培训有了更直接的接触和体会。每一次组织培训，都会被要求说出组织的到位和不到位的地方，虽然每次被问及时可以说出一二，但是在事后总结方面自己确实还没有做好。除了对培训本身的总结(包括满意度调查、通讯稿、培训总结表)以外没有在多次培训后总结经验和不足，因此在自身培训组织能力上进步不大。

在培训的演讲表现中，经过一个月左右连续几次的锻炼和熟悉，基本能够掌握新员工培训的步骤和内容，但是演讲的内容和格调基本不变，肚里墨水太少，自己创新的部分极少。原本之前还曾打算加入自己的内容，但实际表现出来的效果一般，且疏于对演讲素材的收集。现在忙于各种其他方面的事务，更加没有对培训做过多的用心了。

在试用期的后期，由于招聘方面的压力而对于培训已涉及很少，角色渐渐转向了招聘。重新拾起招聘工作一开始有些小紧张，但很快调整并进入了奋战状态，用一个星期敲定了一名司机，同时也对项目部工程师有了初步的了解。应招聘和急聘的人员陆陆续续进入我的工作范畴，大致上有了招聘的思路和方法。 同时，在绩效薪酬模块虽然没有直接的接触，但却是从人员的基本信息入手，从信息的梳理、筛选和提取，对整个集团人员信息的梳理能够为今后工作的开展起到铺垫的作用。虽然在信息管理方面自己总不是很熟练和精准，方式方法上还有待改进，但是可以看到自己的逐渐进步还是比较欣慰的。

三、个人职业生涯规划 从实习生到人事助理的岗位，内容多了，压力大了，工作面也广了。每一个工作任务都是逐步加强的过程，岗位从人事助理到专员，再到主管，这都是一个正常的规律。不管是在集团还是在子公司，通过这几个月的适应，再加上后半年到一年的时间，我相信自己一定可以从一个助理的岗位真正转变到专员的角色，届时我能够独立承担一部分工作，对自己的工作负责。同时我会告诫并督促自己，对某些人力资源模块有较深的认识和较强的执行力，有自己主攻和擅长的工作内容。

以后，在2年半到3年的时间，我希望自己能够基本主导人力资源的各大模块，同时涉猎行政方面的部分工作。虽然我本意想专攻人力资源方向，但是行政事务也往往是实际工作中必不可少的，且和人力资源相互协调和促进，因此我并不排斥行政人事的结合和统一。我希望自己在3年左右的工作积累后能够撑起一个局面。 服务行业是一个特殊的行业，经过近半年时间的观察与体验，我能够深刻认识到汽车行业的特殊性，并对其特殊性有一个比较理性的适应。可能在某些时候并不能理解服务行业或者因为服务行业的特殊性而有所畏惧，但这也正在检验我生活观、人生观和价值观的一个心理适应性。有深刻体会才会有感悟，才有进步和思维的开阔。

四、个人的评价及辅导需求 个人的优势：

1、对于陌生或不熟悉的工作内容乐意去学习和研究，对于交代的工作任务会想办法尽快完成;

2、对于同事间关系的维护较为适宜，能给自己创造轻松的工作环境;

3、有一个较良好的心态，能够沉下心工作，尽力做好本职工作并要求自己逐渐靠近高标准。

存在的不足：

1、对于总结工作重视不够，包括培训模块的学习总结、招聘模块的阶段性总结等。接收内容多，总结提炼少，导致“消化能力”不高;

2、时间运用还不够合理，虽然较之前有改善，但也可能是因为工作效率、方法等因素，导致后期每天的工作时间紧张，工作任务压力大;

3、缺少过程反馈，特别在遇到同时要处理很多事务时，不能给予当事人一个进度反馈，以为在完成后反馈即可，而缺少了过程中的反馈;

4、细致度、执行力仍需提高，在很多事情干扰的情况下，不能及时或者完美地完成交代的工作，导致增加返工，延迟时间;

辅导需求：

1、在信息、数据处理和分析上的工作方法指导;

2、在处理模棱两可的任务、应对紧急或重要事件时的方法指导和增强;

3、时间和任务管理上的指导和加强。

**关于hr员工转正自我评语通用三**

日前，中国人力资源网就hr的工作现状开展了网络调查，参与调查的hr共1068人，其中有效调查1036份，有效率97％，hr工作现状调查报告。

在所有被调查者中，来自华南地区的hr比例较高，占34.6%，其次是华东地区，占27.7％，来自东北地区的hr相对较少，只占4.2%，地区差异较为明显。

hr群体的年龄分布趋向年轻化，22-28岁年龄的hr占到67.5%，29-35岁的占25.9%；35-40岁的占4.7%；40岁以上只占1.9%。与之相对应的是，从事hr工作1年以内经验的占20.3％，1-3年的占46％，4-6年的占23.2％，7-9年的占6.6％，10年以上占4％。

在学历方面，在所有从事hr的工作者中，大专、本科的学历居多，大专学历的有36.2％，本科学历的有55.9％；从事hr工作的高学历人士较少，其中硕士占5.2％，博士仅仅占0.1％；

在职位方面，所有的调查者中，从事助理工作的比例为16.2％，从事专员工作的比例为29％，担任主管的比例占30％，经理的比例占22.3％，总监的比例为2.5％。调查中了解了hr所在企业的性质构成，结果表明，来自私企hr的比例为28％，民企为31％，国企为10％，中外合资企业为12％，外商独资企业为19％。

在从事hr工作的人员中，男性总体所占的比例较少，占38％，然而在高端职位中，男性比例明显高于女性，男性占30.8％，而从事高端hr职位的女性只占女性总人数的4.4％，大部分女性从事低端hr职位，占女性总数的55％，中端职位则占40.6％。尽管在hr的高端职位上，例如，hr总监，男性比例占大多数，但是56％的被调查者认为性别并不是影响hr工作晋升的主要原因，只有占6.5％的人认为性别和工作晋升有很大关系。

虽然目前从事hr工作的女性占很大比例，但是随着hr的工作在企业中的作用不断提升，越来越多的企业把hr看成是决策层的战略伙伴，此时性别的差异在hr工作中非常明显。hr是一份适合女性的工作，与员工打交道时，女性的细腻、温柔、敏感都让她们比男性更富有亲和力。而本次调查表明，53.2%的人则认为男性比女性更适合做hr工作，他们处理问题更加果断，有全局观，说明现代hr工作已经不再是简单的人事与薪酬管理，它要求hr从业人员具有战略性和前瞻性的视野，站在企业的决策层的高度看待人力资源管理的问题。只要具备了相应的前瞻性和开创性，不管是女性还是男性，都一样，不会有太多的区别。无论是作为男性还是女性，在职业化发展的过程中，能够达到什么样的高度，取决于其职业个性的高度，从这一层面上来说，性别的因素已经不是最重要的衡量标准了。

hr的工作随着企业的发展阶段不同，扮演着不同的角色。当企业在建立期的时候，hr部门是企业管理的辅助部门，进行人员招聘，培训，薪酬管理等事务性工作，体现了很强的技术背景；当企业进入稳定发展期时，hr部门就成为了企业决策层的合作伙伴，对企业的发展战略，人力资源规划等核心问题提出建设性的建议，调查报告《hr工作现状调查报告》。在本次调查中，63.2%的被调查者认为hr工作需要技术含量的工作，27.6%的人则认为hr工作是没有技术含量的，这说明对于很多小型企业，或者正处在建立期的企业，hr工作者还需要进一步提高对本职工作的认识。

本次调查表明，绝大部分hr认为自己是一个有远见，有激情的工作者，他们熟悉公司的业务流程，并且他们在工作中很多时候会做到人情与制度兼顾。当然，在问及hr工作的收入和付出是否平衡时，74.4%的hr 认为收入和付出是不平衡的，收获远不及付出，只有25.1%的人认为收入和付出是成正比的，而这些人大部分来自国有企业或者外资企业。在这一点上，与企业是否重视hr工作有极大的关系，21.3%的人认为企业不太重视hr，他们在企业充当着“出气筒”的角色，hr工作只是简单的事务执行；47.7%的人认为企业对hr的重视程度一般，他们把自己定位为成企业的“救火队员”；25.8%的人认为企业比较重视hr，仅有5.2%的人认为被企业非常重视，对企业的战略有很大贡献，他们把hr工作和自己的角色定位为企业的“谋士”，参与策略的制定，对企业发展有很大贡献。

薪酬水平在一定程度上能反映某一职位在企业中的重要性，一般而言，hr的薪酬要低于同级研发、营销、生产等部门，这正是hr重要程度未能获得企业认可的体现。存在这种情况可能有以下几方面原因：第一，传统观念的影响。在传统观念上，往往将人力资源管理混同于人事管理，认为其是行政性、后勤性的工作，无法与生产、营销等一线生产部门相提并论，从而无形中降低了hr工作的重要程度；第二，hr从业人员的构成。在很多企业中，大部分从事hr工作的人来自原来的行政后勤部门，缺乏专业的hr知识与眼光，更无法立足于企业战略高度实施与开展工作，这也从客观上削弱了hr工作的重要性。因此，在大多数企业里，hr的重要性远不如研发、营销等职位。综合以上这些原因，不难理解为什么本调查发现大约59.1％的人有近期跳槽的打算，寻找更适合自己发展的企业。本次调查还重点分析了不同性质的企业对hr工作的重视程度。如下图可以看出调查的数据显示，不同性质的企业对于hr的重视程度存在很大的不同，大致可以归为两类：一类是以私营企业、民营企业等为代表，另一类以国有企业、合资企业、独资企业等代表，前者对hr的重视程度远低于后者，不到10％的私营企业非常重视hr，而超过25％的外企企业非常重视hr。

之所以存在私营企业和民营企业存在对hr不够重视的原因，可能是由于私营企业和民营企业大多是以家族式形式存在，家族的裙带关系成为了录用企业员工的标准。而国有企业，合资企业，外资企业则不同，尤其是外资企业很重视人才的选拔，对人才的要求也十分严格，企业的发展依赖于企业人力资源的素质和能力。其次，私营企业和民。

**关于hr员工转正自我评语通用四**

这周的工作已经到了尾声，下周对于这个月而言是一个非常关键的时期，作为人力资源部的一员，我知道自己现在所面临的问题是什么，我也知道该怎么去调整自己。所以，对于下一周的工作而言，我也制定了以下一些计划，希望能够帮助到这一周的工作吧。

作为人事部的一名工作人员，和各个部门的员工都是要保持一个密切的联系的。我认为，一个好的人事，不仅要在为人处世方面有很高的的情商，更应该在交流方面下一定的苦力。为什么要沟通，一是为了自己工作上的便利，二是更便于自己去了解群众的一些想法，利于对员工的管理和熟悉。人事工作并不是单一的，它往往涉及面更广，有更多的领域是需要去探索的，所以在下周的工作当中，我会密切和各个部门的员工们保持联系，把这份工作更加细致且周密的进行下去。

在招聘当中，我们人事的水平是很重要的。虽然作为一名hr，我们确实是先发制人，但是遇到了有才能的人时，我们就处于劣势了，这时候不是我们能够选择的问题了。而是主要看对方的意愿。所以对于自己的要求而言，我认为是要加强的，对于应聘者的水平而言，也是需要多加严格去审核的。我会继续保持一份慧眼，继续保持一份专业，为公司人才的选拔提供最大的帮助。

培训工作是一件很重要的工作，在新员工入职之后，我会一一的对其进行培训的安排。上周已经差不多有三名新员工接受了培训了，培训的结果也还算不错，至少在工作上没有出现较大的问题。下周预计会有四到五名员工需要进行培训，我也会组织好时间，让他们一同接受培训，这样不仅节约了时间，也节约了精力。以及下周会组织一次大的全员培训，这主要是为我们各个部门，各个岗位进行一次技能上的培训，增强大家的专业能力，提升每位员工的个人能力。

下周的工作会更加的繁忙，我也已经做好了准备，也有了这样的决心去把所有的事情做好了。我不会辜负人事部主管对我的信任，也不会辜负公司平台给予我的信赖，我会在这份工作上继续努力，继续提升的。

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！