**新员工培养期综合评定表**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 工号 |  | 姓名 |  | 入职时间 |  |
| 最高学历 |  | 专 业 |  | 毕业院校 |  |
| 所在部门 |  | 岗位名称 |  | 招聘类型 | □社招 □应届 |
| 导师工号 |  | 导师姓名 |  | 直接主管 |  |
| 文化培训成绩 |  | 供应链培训  成绩 |  | | |
| 入职前工作年限 |  | 原工作单位 |  | | |
| **上岗培养期自我总结**（从工作绩效、工作能力、工作态度三方面以具体数据实例进行总结） | | | | | |
| 1、上岗培训期学习工作内容及成果（有何输出）：  2、自我反思与改进建议： | | | | | |
| **自评栏：**  □S □A □B □C □D  员工签名： 日期： 年 月 日 | | | | | |

|  |
| --- |
| **月度考核成绩（思想导师填写）：**  第一月：□S □A □B □C □D  第二月：□S □A □B □C □D  第三月：□S □A □B □C □D  思想导师签名： 日期： 年 月 日 |
| **上岗答辩评分内容：**   1. 答辩胶片及宣讲效果得分：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_（满分20分） 2. 上岗答辩问题:  |  |  |  | | --- | --- | --- | | 序号 | 上岗答辩问题 | 得分 | | 1 |  |  | | 2 |  |  | | 3 |  |  | | 4 |  |  | | 5 |  |  | | 6 |  |  | | 7 |  |  | | 8 |  |  |   注意事项：  每位上岗答辩评议组员提出问题>=2个；上岗答辩每个问题满分10分，由上岗答辩评议组员给出。  上岗答辩成绩=答辩胶片及宣讲效果分+答辩问题平均分×8。  **上岗答辩成绩：**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| **各项成绩：**（成绩分数以百分制计算，务必填写每一项成绩）  文化培训成绩（20%）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  供应链培训成绩（20%）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  月度考核成绩（40%）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  上岗答辩成绩（20%）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  **综合成绩（上述四项成绩按权重相加**）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  **综合等级：** □S □A □B □C □D  **综合评价**（对延期上岗务必注明延长的时间）：  **上岗意见**： □提前转正 □正常上岗 □延期上岗 （延长时间： ） □终止培养  答辩组长签名：  答辩委员签名：  日期： 年 月 日 |
| **二级部门主管：**  综合等级：□S □A □B □C □D  上岗意见：□提前转正 □正常上岗 □延期上岗 □终止培养  岗位名称：  任职资格等级：  调薪建议: □暂不调整 □调整\_\_\_\_\_\_\_  综合意见：  主管签名： 日期： 年 月 日 |
| **部门管理办（或一级部门主管）：**  综合等级：□S □A □B □C □D  上岗意见：□提前转正 □正常上岗 □延期上岗 □终止培养  **上岗转正时间（必填） 年 月 日**  岗位名称：  任职资格等级：  调薪建议: □暂不调整 □调整\_\_\_\_\_\_\_  综合意见：  主管签名： 日期： 年 月 日 |

**备注：**

1. 综合成绩=文化培训成绩×20%+供应链培训成绩×20%+月度考核成绩×40%+上岗答辩成绩×20%。
2. 文化培训成绩以培训部给出的最终成绩为准；供应链培训成绩以供应链管理办给出的最终成绩为准。
3. 月度考核成绩＝ 各月考核等级对应赋值的平均值（各等级赋值：S=95分，A=85分，B=75分，C=65分，D=0分；连续三次月度考核为C或一次月度考核为D则直接终止培养）。
4. **部门可根据实际情况，调整上岗答辩成绩的算分方式，但所占比例不作变更。**
5. 综合成绩与综合等级对应如下：(综合等级以管理办或一级部门主管的复核意见为准)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 综合等级 | 综合成绩 | 评价标准 |
| S | 90=<X<100 | 绩效、能力与态度整体表现杰出；达到且明显超出培养目标；各项工作成果突出。 |
| A | 80=<X<90 | 绩效、能力与态度整体表现优秀；达到且部分超出培养目标；部分工作成果突出。 |
| B | 70=<X<80 | 绩效、能力与态度整体表现良好；基本达到培养目标；有一定工作成果。 |
| C | 60=<X<70 | 绩效、能力与态度整体表现一般；部分培养目标未达成并在某些方面存在不足。 |
| D | X<60 | 绩效、能力或态度有明显瑕疵；无法完成培养计划并在诸多方面存在不足。 |