

内部招聘自我介绍财务(通用5篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？下面是小编为大家收集的优秀范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

内部招聘自我介绍财务篇一

《企业内部控制配套指引》连同5月发布的《企业内部控制基本规范》构建了我国企业内部控制规范体系的雏形，自2011月1日起首先在境内外同时上市的公司中实行，2012月1日起扩大到上交所、深交所主板上市的公司实行；在此基础上，择机在中小板和创业板上市公司实行，同时鼓励非上市大中型企业提前执行。随着内部控制审计在我国受到越来越广泛的关注时，对于企业内部控制和会计师事务所的执业也提出了更高的要求。

我国《企业内部控制审计指引》中将内部控制定义为：“会计师事务所接受企业委托，对特定基准日内部控制设计与运行的有效性进行审计。”其中，特定基准日的考量不仅仅是一个时点当天的内控情况，而是一个区间概念，体现一种内部控制的一贯性和延续性。指引中所涉及的内部控制仅仅指与财务报告相关的，而非企业全部的内部控制。内控审计的对象是企业内控设计与运行的有效性，目标是对基准日企业内控设计与运行有效性获取合理保证。

在内控审计中，我国规定可以单独进行内部控制是审计，也可以将内部控制审计与财务柏高审计结合起来，采取整合审计的方法，应同时实现获取充分、适当的证据，支持其在内部控制审计中对内部控制有效性发表的意见和支持其在财务报告审计中对控制风险的评估结果的目标。

根据我国内控指引的有关规定，内部控制审计主要分为以下几个步骤：计划审计工作、实施审计工作、评价控制缺陷、审计工作完成、出具审计报告和记录审计工作。

目前《企业内部控制审计指引》中提出的内部控制审计应按照自上而下的方法，具体步骤如下：

1. 从财务报表层次初步了解内部控制整体风险。
2. 识别企业层面控制。
3. 识别重要账户、列报及其相关认定。
4. 了解错报的可能来源。
5. 选择拟测试的控制。

在财务报告内控审计中，自上而下的方法始于报表层次，以注册会计师对财

务报告内部控制整体风险的了解开始。然后，注册会计师将关注重点放在企业层面的控制上，并将工作逐渐下移至重大账户、列报及相关的认定。这种方法引导注册会计师将注意力放在显示有可能导致财务报表及相关列报发生重大错报的账户、列报及认定上。之后，注册会计师验证其了解到的业务流程中存在的风险，并就已评估的每个相关认定的错报风险，选择足以应对这些风险的业务层面控制进行测试。在非财务报告内控审计中，自上而下的方法始于企业层面控制，并将审计测试工作逐步下移到业务层面控制。

二、内部控制审计在我国的发展现状

我国内部控制的理论研究起步较晚，安然事件爆发之前，我国对于内部控制的研究主要集中在内部控制评价的主体、内

容、审核及报告披露方面。安然事件爆发后，美国sox法案的出台，我国的内部控制及内控审计的相关问题才逐渐成为了焦点。

年我国财政部五部委发布了《企业内部控制配套指引》是我国内部控制审计时间过程中的一次重要飞越，特别是对上市公司和大中型企业提出了新的要求。为我国内部控制审计的发展指出了发展的方向，与国际内部控制审计的步伐更加靠拢。

我国目前对于内部控制的理论研究主要集中在内部控制和内部控制审计的相关理论、标准、方法和国际比较，以及内部控制审计和财务报告审计两者关系方面的内容。但与国外比较，我国内部控制及内部控制审计的理论支撑仍较为薄弱。首先，内部控制框架的制定主要借鉴coso的内部控制框架，而这个框架与我国国情和企业状况并不能完全匹配。第二，对财务报告审计和内部控制审计的评价标准和流程方面，主要借鉴西方国家相关标准。第三，对于财务报告审计和内部控制审计的整合方面没有提出具体的整合措施和标准。

总体而言，内部控制审计的理论在我国尚处于探索阶段，理论和实务都需要进行更加深入的研究。

三、内部控制审计与财务报告审计整合的可行性分析

实践上开始了探索。从国际内部控制审计的实践来看，双重审计制度的实施，在带来巨大收益和社会利益的同时，也是对被审计单位和会计师事务所的一个挑战。在这个实施过程中我们也可以看出，进行内部控制审计和财务报告审计的整合的必然趋势。

《指引》第五条规定，注册会计师可以单独进行内部控制审计，也可以将内部控制审计与财务报表审计整合进行。这两项审计业务相互之间有着紧密的联系，一个是对过程进行鉴

证，另一个是对结果进行鉴证，将两者整合进行可以提高效率，降低成本，这种做法在国际上也是被普遍认可和采用的。

财务报告反映了企业财务状况经营成果以及现金流量的情况，由外部第三方进行审计，目的在于保证财务报告的真实可靠；而内部控制是财务报告真实可靠的一种保障机制和程序，内部控制审计则是为了使内部控制发挥应有效果的监督手段。内部控制审计报告和财务报告审计报告之间存在着相互印证、相互利用的关系。即若注册会计师对内部控制审计报告发表无保留意见，则我们可以得出企业财务报告存在重大错报的可能性很低的结论，反之亦然。

财务报告审计和内部控制审计在执行过程中存在很多重合。两种业务都要求整体了解企业内部控制的设计及运行情况，在出具报告时也需要在同一时间发布，如果两项审计业务分别聘请不同的会计师事务所进行审计，无论是从审计的时间、成本、协调和沟通方面来看都是不经济的。

四、内部控制审计与财务报告审计整合的实施分析

内部控制审计与财务报告审计的整合实施首先需要明确两者在内涵外延上的契合点，并在此基础上在实务中进行整合。关键整合点有以下几项：

1. 审计目标

财务报表的审计目标是检查财务报表在所有重大方面是否按照公认会计

原则公允反映了公司财务状况、经营成果和现金流量，体现了公允性的审计目标。内部控制审计的目标是对于企业内部控制设计与有效性的有效性提供合理保障，体现了有效性的审计目标。

两者在审计目标的表述上存在着一定的差异，但无论是财务报表审计还是内部控制审计，最终的目的都是为了使报表使用者获得真实可靠的信息。

2. 业务类型

财务报告审计和内部控制审计都是合理保证的鉴证业务，但财务报告审计的需求更加强烈，审计人员的专业能力和标准更加明确，因此其保证程度更高。而内部控制审计由于其在我国的发展历史原因，还并不成熟，因此在统一标准和注册会计师专业能力培养方面还存在欠缺，保证程度相对较低。然而对同一被审计单位进行，要达到合理保证的要求在两项审计业务中是相同的，保证程度的差异是可以通过内部能力提升和外部理论环境的完善被逐渐消除的。

3. 审计计划

两种设计在审计计划阶段有一定的差异，但在制定审计计划时考虑的内容有很多相似之处。例如计划财务报告审计阶段，需要初步识别重大错报风险，而对于重大错报风险的判断很大程度上取决于内部控制审计过程中发现的控制上的缺陷；在内部控制审计的计划中，对于高风险的判定也会根据财务报表所反映的信息进行判断。

4. 审计方法

财务报告审计采用的是风险导向的审计方法，而内部控制审计采用的是自上而下的审计方法。两种方法存在着很多相同之处。财务报告审计中的风险评估方法，特别是对被审计单位的性质、行业的了解对注册会计师进行内部控制审计是对控制环境的了解有很大的帮助，同时内部控制审计中对内部控制的了解也有助于财务报告审计中对风险的认识。

5. 审计证据收集

两种审计在证据需求方面存在比较大的差异，即使是针对内部控制的证

据，财务报告审计收集的是整个时间段内的，而内部控制审计只收集期末的时点数据。但两种审计的证据是可以相互利用的。在财务报告审计中收集的有企业环境证据、通过审计程序法先的具体错报都可以被内部控制审计所利用；内部控制过程中发现的控制缺陷也可以为注册会计师在报表审计中对重大风险领域关注提供参考。

具体分析内部控制报告审计和财务报告审计的整合的实务程序。

1. 审计计划工作

在审计计划阶段，注册会计师应当初步确定重要性水平，判断内部控制是否存在重大缺陷。判断是以控制能否及时防止发现财务报告出现的重大错报为依据，因此两种审计确定的重要性水平是相同的，在这一阶段是可以将两项审计程序整合进行的。

2. 风险评估程序

风险评估程序是审计中非常重要的一个程序，财务报告审计中，注册会计师应充分识别和评估财务报表的重大错报风险，并据此设计和实施进一步的审计程序应对评估的错报风险。在内部控制审计过程中，注册会计师应使用风险导向，进行自上而下的审计程序进行控制测试。特别是企业层面的控制情况对于内部控制的有效性起到了决定性作用，内部控制审计业务层面的控制测试直接可以确定财务报告审计中实质性测试的范围。

3. 审计风险应对

注册会计师进行的风险应对包括实质性测试和控制测试。选择拟测试的控制程序时，注册会计师应考虑证据的性质及获得的难易程度，并不需要对所有的控制进行测试。当存在重大缺陷时，内部控制即被认定为无效。因此如果识别出控制缺陷，即使在财务报表审计讲一个或多个认定的控制风险评价为高水平，也有可能是在出具报告是给出无保留意见。这种情况下，注册会计师在认定内部控制无效时会直接进行实质性测试程序。而整合审计下，注册会计师还需要进一步对内部控制进行评价，进行控制测试程序，确定该控制缺陷是否应在内部控制审计中构成重大缺陷，以获取足够的证据对内部控制发布审计报告。

4. 审计结论及出具审计报告

在审计结论和出具报告阶段，注册会计师应综合的评价发生的错报和识别的控制缺陷。整合审计中，两项审计结果会相互支持其结论。但还应在各自的报告中说明同时进行的另一项审计发表的意见类型。

于互相检查股票作结果，降低了同时出具错误报告的可能性。

五、整合审计中应注意的问题

1. 提高注册会计师的专业能力

将内部控制审计和财务报告审计整合实施，在编制审计计划、风险评估、控制测试和评价过程中都对注册会计师的执业判断能力和专业胜任能力提出了更高的要求。这就要求注册会计师不断自我完善，运用风险导向审计思路，重视企业层面控制测试；在较大的工作量中合理安排控制测试；在连续审计中还要关注公司控制与风险的变化，注意适当调整每年审计的范围。

2. 审计独立性

内部控制报告审计和财务报告审计的整合并不能和咨询业务有所交叉。《企业内部控制基本规范》对此有明确的规定：“为企业内部控制提供咨询的会计师事务所，不得同时为同一企业提供内部控制审计服务。”此外，定期的轮换、特殊人员的隔离和利益相关人员的回避也是重要的保证方式。只有保持了独立性，才能摆正审计质量，维护广大信息使用者的利益。

3. 引导报告信息使用者正确认识整合报告

财务报告是企业财务信息的载体，而内部审计报告则是财务报告真实可靠的保障机制的评价结果。正确认识两种审计报告之间相互印证相互利用的关系可以更好的帮助报告使用者理解企业经营状况和财务信息，辅助做出合理的决策。

六、结论

综上所述，随着我国对于内部控制审计的重视和出台的政策指引来看，将财务报告审计和内部控制审计整合进行，必然将有利于提高审计效率、发挥审计的协同效应并最终提高财务信息的质量。在提高财务信息质量的目标指引下，整合风险导向和自上而下的审计方法、联合确定重要性水平的审计计划、相互印证相互利用的审计证据、出具审计报告等环节，达到指引所要求的标准。将内部控制审计和财务报告审计进行结合是保证上市公司财务报告可靠性的重要手段，只有这样，才能保证上市公司运行过程中的风险低水平，提高上市公司的综合竞争力。

内部招聘自我介绍财务篇二

内部审计报告没有固定的项目要求。基本的项目应该包括以下几方面内容：

一、审计报告的标题

二、审计报告的主送人

三、审计依据、审计目标、审计范围、审计内容、审计人员、审计时间

四、审计出的主要问题及问题形成的原因。

六、审计结论与审计评价

七、审计建议

八、审计报告出具人

九、审计报告出具日期

十、审计报告抄送人员和部门及报告总份数及存档要求

内部招聘自我介绍财务篇三

(一) 一次性审计方式。

这是在年度财务会计报告编制完毕后进行的审计工作，在实施审计过程中有三个阶段：

1. 初步检查。它对财务会计报告所反映的财务状况和经营成果的主要内容都重点加以检查，查明财务会计报告决算中存在的主要问题。工业企业一般考虑核实财产物资、检查产品成本、审查当年损盈和分配等要点。

2. 重点审核。根据查明的主要问题，进行实质性检查，采取抽查、详查、验算、核对等方法，取得审计证据，加以分析研究，提出评价意见。

3. 综合评价。依据主要问题的评价意见，分清主次，综合评

价，构成财务会计报告的评价意见。在此基础上，编写审计报告，确定被审计年度财务会计报告的真实性和合法性、合法性和效益性。审计报告连同主要审计证据、重要问题处理意见以及与被审计单位不同的重要意见一并报送主管审计工作的负责人核批，作出审计决定或意见，送达被审计单位。

一次性审计方式要把握两点：

(1) 规模较大、问题复杂的企业，首先要把审计的重点放在评价财务会计报告的真实性和合法性上；其次才是效益性审计。对其中问题复杂的审计项目，如果受财务会计报告报送和审批的时间限制来不及进行，则只在审计报告中概要陈说，另外安排专项效益审计。

(2) 对于账目差错或违反财经法纪的事项，即使问题繁乱复杂，也不应留待审计终了以后另立项目加以审计，而要组织力量进行审计，作出结论，进行处理，以保证年度财务会计报告的真实性和合法性。

(二) 多层次的审计方式

这是在企业会计年度中进行分期、均衡、多层次的组织审计工作，以提高财务会计报告年度审计的效率和质量的一种方法，主要采取以下两个步骤：

1. 期中审计。在每年度的9—10月就对财务状况和经营成果进行审计。通过这次审计，评价内部控制制度，检查主要问题，解决存在的差错、弊端、违纪、损失、浪费等问题，而在年度财务会计报告审计时，只对期中审计后的财务收支进行重点检查，即可迅速作出审计结论。

2. 资产审查。审计人员及时参加各部门的年底财产清查，充分了解情况，收集审计证据、及早研究解决发现的问题。在年度财务会计报告审计时只需对盘点后发生的收发数额验算

核实，即可适时作出审计结论。

3. 年终核对。主要检查货币资金、有价证券以及债权债务是否按规定核对、清理，以确定其真实性。

4. 综合评价。重点在于对年度决算工作的检查和评价。

这种多层次的审计方式，对于审计生产规模大、财务问题复杂的企业最为适合。

财务内部审计报告：篇二

随着20世纪美国安然、世通、安达信等重大财务舞弊丑闻的相继曝光，社会公众开始关注企业内部控制对企业财务信息真实性的重要性。基于此，美国于2002年颁布了《萨班斯—奥克斯利法案》(sox法案)，规定所有在美国上市的公司要定期出具内部控制评价报告，并由注册会计师对公司内部控制情况进行审计。我国也于2006年由财政部、审计署、银监会等五部委联合发布了《企业内部控制基本规范》，颁布了《企业内部控制审计指引》，并自1月1日起，将该规范与指引的实施范围由在境内外同时上市的公司扩大到在深沪上市的公司。但由于我国对内部控制及内部控制审计的研究起步较晚，目前在内部控制审计的研究和实践中仍存在较多的问题。

一、目前我国财务报告内部控制审计存在的问题

(一) 缺乏统一明确的鉴证标准

财务报告内部控制审计与财务报表审计一样，同属于注册会计师业务中的鉴证业务。注册会计师需要有统一明确的标准才能对鉴证对象作出适当的评价和鉴定。鉴证业务中制定适当合理标准至关重要。

财务报表审计业务是注册会计师业务中非常重要且发展成熟

的业务，其标准非常明确，就是企业会计准则和相关会计制度。虽然世界各国在企业会计准则和相关会计制度方面存在一定差异，但是目前各国会计准则都呈现出国际趋同的态势，因此这方面差异并不大。相较于财务报表审计，财务报告内部控制审计是注册会计师的新兴业务。目前世界各国财务报告内部控制审计业务的标准大多是参考美国的COSO报告（《内部控制——整体框架》）制定的，但仍存在较大差异。我国的《企业内部控制基本规范》，明确了我国财务报告内部控制审计的评价标准。但是财务报告内部控制审计的鉴证对象是被审计单位的财务报告内部控制系统和内部控制过程，属于非财务数据。与财务报表审计相比，财务报告内部控制审计的鉴证对象更具有较强的定性和主观性。这样的特征对按照标准对内部控制体系和内部控制过程进行评价和计量的准确性有着较大的影响，也对内部控制审计中的标准提出了较高的要求。目前我国评价标准中并没有给出具体的判断依据，不同的审计人员根据标准可能会得出不同评价结果。而且《企业内部控制基本规范》更适用于大型企业，对中小型企业内部控制审计并不完全适用。

（二）缺乏相应的内部控制审计准则

我国由于开展内部控制审计较晚，迄今为止尚未出台相关的内部控制审计准则。有关内部控制审计目标、范围与程序的问题也没有给予明确的规定。这给我国内部控制审计的实际执行带来一定的问题。

1. 内部控制审计的审计目标不明确。审计目标是在一定历史环境下，人们通过审计实践活动所期望达到的境地或最终结果。审计目标的实现与审计过程密切相关，它决定着审计范围的确定，制约审计方法的选择和应用，影响审计意见的表达，对审计责任的确定和提高审计质量也有着重要的影响。

《中国注册会计师审计准则第1101号——注册会计师的总体目标和审计工作的基本要求》对注册会计师财务报表审计的目标有着明确规定。虽然在《企业内部控制审计指引》第一

章总则中提到“注册会计师应当对财务报告内部控制的有效性发表审计意见”，但目前并没有相关准则对内部控制审计目标做出明确表达。

2. 我国内部控制审计范围不明确。《企业内部控制审计指引》提出：注册会计师应当对财务报告内部控制的有效性发表审计意见。因此，实务中我国内部控制审计的范围局限为与财务报表相关的企业内部控制。对于在内部控制审计中发现的与财务报表非相关的内部控制重大缺陷，则通过在内部控制审计报告中增加“非财务报告内部控制重大缺陷描述段”予以披露。由此可见，我国内部控制审计的范围更倾向于与财务报告有关的内部控制而非企业全部内部控制。

3. 内部控制审计的审计程序不明确。审计程序是审计实践活动中完成某项具体审计项目所实际经历的工作步骤。科学合理的审计程序有利于保证审计质量、提高审计工作效率、实现审计工作规范化。现阶段我国注册会计师财务报表审计有着明确且科学规范的审计程序。但尚未有明确的财务报告内部控制审计程序。

(三) 公司主体对内部控制审计缺乏主动性

我国自年发布了《企业内部控制基本规范》后，根据上交所的数据统计分析，上交所a股上市公司中有约200家上市公司聘请了注册会计师对其内部控制进行了审计，提供了内部控制审计报告，约占上市公司总数的22%；20沪市上市公司约有203家提供其内部控制审计报告，约占上市公司总数的23%；沪市上市公司中有258家公司聘请审计机构进行了内部控制审计，约占上市公司总数的28%。①从这一数据看，虽然沪市上市公司中进行内部控制审计的公司呈现上升趋势，但所占比例仍非常小，这说明我国上市公司主体对内部控制审计的主动性不足。

究其原因，主要是我国大多上市公司，尤其是从国有企业改

制过来的上市公司，公司治理结构不健全，没有建立起一个有效的委托代理制度。公司治理层对内部控制重视程度不够，存在着非常严重的内部人控制问题，内部控制执行力不高。另外，我国目前与财务报告内部控制审计相关的制度法律层次较低，威慑力和影响力不够。因此，目前大多数上市公司对开展财务报告内部控制审计缺乏应有的主动性。

(四) 会计师事务所执业质量有待进一步提高

财务报告内部控制审计在我国是一项新兴业务，相较于财务报告审计，会计师事务所在这方面的执业经验较为欠缺。审计业务中涉及大量的职业判断，需要注册会计师有足够的经验，才能做出准确合理的职业判断。缺乏足够的经验积累必然会影响财务报告内部控制审计的审计效果。另外，目前大多数会计师事务所尚未建立针对财务报告内部控制审计的质量控制体系。这也造成财务报告内部控制审计的质量不高。

(五) 社会公众对财务报告内部控制审计需求不足

开展财务报告内部控制审计的最终目的是保证企业财务信息的真实可靠。目前我国社会公众对上市公司信息关注的重点还是财务信息，并未认识到非财务信息的重要程度。

二、对我国财务报告内部控制审计的改善措施

(一) 制定明确的财务报告内部控制鉴证标准

明确合理的财务报告内部控制审计评价标准是注册会计师进行财务报告内部控制审计时的依据，对于企业建立健全财务报告内部控制制度也有着重要的指导意义。我们应在借鉴国外先进经验的基础上，结合我国自身国情，制定出适合我国国情的财务报告内部控制评价标准。

我国中小企业数量很多，但大多管理水平不高，内部控制相

对薄弱。因此，我国在制定大企业财务报告内部控制评价标准的基础上，还应结合我国中小企业特点，制定中小企业财务报告内部控制评价标准。

(二) 制定科学规范的财务报告内部控制审计准则

审计准则是执行审计工作应该遵循的规范，是在审计实践中逐步形成的，为多数同行承认并参照执行的一种审计工作惯例。审计准则是审计主体进行自我约束的规定，也可作为衡量审计工作质量的重要依据。我国目前应在推进财务报告内部控制审计的实务中，对于出现的如财务报告内部控制审计报告的披露形式、审计结果利用等具体问题进行研究，不断总结经验，并结合相关理论研究成果，尽快制定出适合我国财务报告内部控制审计的审计准则，明确财务报告内部控制审计中内部控制的概念、审计目标、审计范围、审计程序等重要问题。权威的财务报告内部控制审计准则有利于注册会计师实务中的职业判断，提高财务报告内部控制审计质量。

(三) 上市公司进一步完善公司治理结构

公司主体对财务报告内部控制审计的主动性不强，主要原因还是公司治理结构不完善。因此，上市公司应进一步完善公司治理结构，加强对公司内部控制的建设和实施。如明确公司内部控制建设的责任承担者，建立健全有效实施内部控制方法，并明确评价其有效性是企业董事会和经其授权的经理层的责任；明确公司内部各部门在内部控制建设中的具体责任和工作，加强公司内部控制的执行力；解决多数国有控股公司中一股独大、内部人控制等常见问题。只有不断健全公司治理结构，优化公司内部控制环境，提高内部控制执行力，公司内部控制建设才能落到实处，才能发挥内部控制审计的积极作用。同时，通过内部控制审计也能发现公司治理结构中存在的问题，从而促进公司治理结构的优化。

(四) 提高注册会计师执业水平，健全会计师事务所内部控制

审计质量控制体系

财务报告内部控制审计更多关注的是非财务数据，与财务报告审计相比，财务报告内部控制审计执业中需要注册会计师更多地运用职业判断，如对公司内部控制缺陷的评估，对此，注册会计师应加强对财务报告内部控制审计相关理论的学习，理解相关术语的准确含义；积极参加相关审计的职业培训和后续教育，帮助理解《企业内部控制审计指引》，以更好地在实务中运用该指引中的相关规定；注意实务中经验的总结，不断提高自身的职业判断能力。同时，会计师事务所也应针对财务报告内部控制审计业务，建立健全内部控制审计质量控制体系，以提高财务报告内部控制审计的执业质量。

(五) 引导信息使用者对财务报告内部控制审计报告的需求

财务报告内部控制审计报告对于信息使用者来说，是进行投资决策的重要参考信息。应引导信息使用者加强对财务报告内部控制审计报告的关注度，认识到财务报告内部控制审计的重要性，如进一步完善我国资本市场，提高银行等金融机构对贷款客户财务信息实际质量的关注度等，从而加强对财务报告内部控制审计的外部需求，进一步推进我国财务报告内部控制审计的发展。

内部招聘自我介绍财务篇四

总部各部门、各门店、配送中心：

为促进员工个人事业发展，激发员工潜力，体现公司的人才发展战略，公司将在部分重要岗位空缺时，向员工内部发出招聘通知，以此作为优秀员工的晋升平台，以下岗位现阶段实行内部招聘，具体如下：

内聘岗位要求

1、招商主管1名(总部-百货事业部)

2、具备百货招商从业经验或中大型百货商场营运管理工作经验优先;

3、有良好的沟通能力和人际交往能力,责任心强,好学上进;

4、熟悉电脑操作,会使用基本的办公软件;

2、百货主管1名(大岭山店)

2、具备百货零售业管理工作经验;

3、熟悉电脑操作,会使用基本的办公软件;

4、责任心强,细心认真,品行端正。

3、百货领班10名(樟木头店、石龙店、万江店)

2、至少一年的百货零售业销售或管理工作经验,百货零售专业知识优先;

3、熟悉电脑操作,会使用基本的办公软件;

4、执行力强,细心认真,品行端正。

4、新媒体营销主管1名(总部-市场营销部)

1、大专以上学历,市场营销、新闻、中文和广告策划等相关专业优先,22—40周岁;

2、熟练操作wordexcel等办公软件;

3、有相关岗位(营销推广活动的具体策划和执行)工作经验优

先考虑；

4、对细节和数据敏感，较强的换位思考、沟通和企划方案写作能力。

5、美工主管5名(平湖店、石碣店、大岭山店、万科店、清溪店)

1、高中以上学历，有较好的美术基础平面设计专业，20—40周岁，

3、一年以上零售业卖场工作经验，熟练使用pop书写系统及平面设计软件；

4、能吃苦耐劳，能自律，谦虚好学，积极上进。

重要提醒

报名时间：即日起至20xx年7月21日止

其他说明

面试、录用时间□20xx年7月24日-7月28日；

内部招聘自我介绍财务篇五

脑化的职业生涯行进系统。在第3章的后一部分，我们讨论了在人力资源信息系统中能加以存储的关于每位雇员工作技能的信息，如果工作出现空缺时，计算机搜寻技能文件，以便为空缺工作辨认拥有所需技能的雇员。

(1) 优点

部门工作的候选人。

(2) 缺点

课程及所掌握的语言。较为主观性质的信息(如：人际技能、判断力、正直)被排除了。然而对许多工作来说，这类信息是至关重要的。

2. 主管推荐

名很了解其工作能力的那些人。

(1) 优点

告的个体时，具有全部斟酌决定的自由。而且，主管一般便于了解潜在候选人的能力，特别是那些已为他们工作并正在寻求晋升的人。

(2) 缺点

即：主管为了提拔他们的“亲信”而越过了优秀的候选人，或者他们可能仅仅是不了解某些人所具有的能力。

制。法院更喜欢用这样一种系统：所有潜在的合格的内部候选人都被通知有晋升机会，并给以公平的机会来申请。

3. 工作张榜

知贴出以使所有雇员都能看到。通知描述工作、薪水、工作日程和必要的工作资格。所有拥有这些资格的雇员都可以申请或“投标”该职务。人力资源管理部和/或雇用经理筛选这些申请；最合格的申请人被选中进行面试。开发一个有效的工作张榜系统并不容易。正如“更密切地考察”5.2中指出的，人力资源专业人员必须对如何最好地实施该系统的许多问题做决策。从雇员的观点看，张榜系统最重要的特点是在工作面谈期间更好地对待他们以及他们得到多少有益的职业生涯

咨询。

(1) 优点

职位。进一步讲，工作张榜有如下优点：提高了公司最合格雇员将被考虑从事该工作的可能性。给雇员一个对自己职业生涯开发更负责任的机会。许多雇员试图提高他们的工作技能和绩效，因为他们认为这样的努力能带来更大的晋升机会。能使雇员离开一个“糟糕”的工作环境。同理，它促使现任主管更有效地管理以免雇员“跳槽”。

(2) 缺点

要花费较长的时间。该系统可能会防止主管雇用他们选择的人，这种情况会导致想取胜而又不违规的小动作——主管施展计谋试图“打败系统”。某些雇员由于缺乏明确方向而在工作中跳来跳去。那些申请被拒绝的雇员可能会疏远组织。

4. 职业生涯开发系统

作，而是将“快车道”或高潜能的雇员置于职业生涯路径上接受培养或训练以适应特定目标的工作。经理人职业生涯开发方法将在第7章描述。职业生涯开发系统实施的关键问题是如何辨认最合适的候选人。挑选程序必须满足第2章和第6章所描述的专业和法律准则。应当避免主观的主管提名。

(1) 优点

织中。种系统有助于确保在某个职位出现空缺时总有准备填补它的人。

(2) 缺点

甚至他或她可能是一名优秀而稳定的雇员，仅仅由于没有升

上高一级的职位。因为目标职位从没出现空缺，被选中的雇员由于期望的晋升没能兑现而可能感到灰心。

二、外部招聘方法

从外部招聘候选人有多种方法，下面只讨论其中一些：

1. 雇员举荐

员让合格的朋友和同伴申请。有时公司会向已被实际雇用的每位推荐人提供一个诱因，如津贴或奖金。在篇首案例中，肯塔基大学医学院曾使用这种方法。

(1) 优点

因为许多公司已发现这种方法很有效，所以它已被广泛应用。一般公司15%的劳动力是通

过举荐招聘到的。雇员举荐的求职者一般比通过其他方式招聘到的人员表现更好，而且在公司工作的时间更长。雇员会成为好的招聘者是因为他们对于空缺的职位和候选人都很了解，因而可以准确地判断出二者是否“合适”。另外，雇员能成为好的招聘者还由于相信会涉及他们的声望，他们只会努力举荐那些最高质量的求职者。

(2) 缺点

族、性别等方面最类似他们自身的人而表面化。结果，如果组织中的劳动力男性居多时，女性和少数派可能无意中被忽视了。

2. 求职者毛遂自荐式的招聘

组织经常收到那些对为公司工作感兴趣的人主动提出的申请或简历。因此“主动”招聘有

时不必要。求职者毛遂自荐式的招聘在薪酬政策、工作条件、雇员关系和/或参加社区活动方面享有好声誉的公司里最盛行。许多公司现在在它们的人力资源信息系统中追踪这种不求自来的简历。在“走上竞争优势之路”5.3中给出了这样一个公司的例子。

(1) 优点

励。

(2) 缺点

空缺时，许多求职者可能已找到了其他工作。

3. 招工广告

日美国报》)、杂志或因特网上。

(1) 优点

广告。这种方法不仅有助于保证求职者数量足够,而且还有助于所有被保护群体的成员有机会申请空缺职位。

(2) 缺点

他招聘方法被雇用的人相比，工作表现较差且更常旷工。广告之所以低效，是因为它们不能传达到最适合的候选人一目前并不正在找新工作的成功人士。而且，其他招聘方法，如雇员举荐，可能更能吸引合格的求职者—一个朋友比一份书面广告更有说服力。招工广告受众很多，如果太多的人对其做出反应，这将很快地转化为劣势。正如本章前面所介绍的，对大量求职者进行筛选的过程经常成为管理者的恶梦。为使其有效，招工广告必须劝阻不合格的人申请。同时，广告必须引起合格求职者的注意并吸引他们来工作。在“更密切地

考察” 5.3中给出了关于撰写有效招工广告的几点告诫。

4. 就业代理机构和经理搜寻公司

构/公司接触并告之工作所需的资格来开始招聘过程。代理机构/公司承担了寻找和筛选求职者的任务，并向雇主推荐优秀的求职者以备进一步筛选。在过去10年中，3种就业代理机构/公司—公共代理机构、私人代理机构和经理搜寻公司—得到了长足的发展。下面我们分别讨论：

(1) 公共就业代理机构

失业补助的人员必须在他们州的公共就业代理机构中登记以寻找工作。公共就业代理机构通常提供文员和蓝领工作。利用公共就业代理机构来填补这类工作既省钱又省时。成本低是因为该机构不收取雇主的费用；高效率是因为空缺职位能公平地、很快地被填补：潜在的求职者已经在州代理机构登记，由于他们正在失业，会立即投入工作。但从负面看，一些雇主会考虑求职者的动机水平：他们申请工作仅仅为了保留领取失业补助的资格，而实际上对提供的工作并不感兴趣。

(2) 私人就业代理机构

私人就业代理机构与公共就业代理机构有三个重要的不同之处：

术和低级管理人员的工作。

b. 候选人自愿在私人代理机构登记。因而比公共代理机构中的候选人更乐于接受工作。

自己付费。因为私人就业代理机构减轻了企业寻找、联系、预先筛选求职者的行政负担，所以当期望许多人申请工作或很难找到合格的候选人时，私人代理机构特别地有用。

(3) 经理搜寻公司

付费。经理搜寻过程所包括的步骤见专栏5.4。经理搜寻公司被广泛应用。这些公司每年要与400多万有希望的候选人接触，其中大约有8万人被雇用。经理搜寻公司能定位于在别处工作的成功经理—那些并没主动寻找新工作的人然而，经理搜寻也可能不成功。所有的经理搜寻结果只有50%~60%选到原本确定的类型。为了使有效搜寻的机会最大化，雇主应遵循“更密切地考察”5.4中所列的准则。

5. 校园招聘

如专栏5.5所描述。校园面试一般会持续20~30分钟，招聘者和学生彼此作决策。招聘者对学生对该工作的适合性做初步的评价，学生对公司的吸引力也做初步的评价。学生为某一公司工作的兴趣主要依赖于面试期间招聘者的行为和态度。如果招聘者被认为所知甚少(因为他们还没阅读学生的简历或对该工作的专业知识较少)，学生会很快对该组织不抱幻想。同样，如果招聘者冷淡而疏远，学生会认为该公司也冷淡而疏远。

(1) 优点

平的工作。实际上，低于3年工作经历的约50%的所有经理和专业人员是在校园里招聘

到的。对《财富》杂志1000家公司的调查表明：校园招聘活动平均占公司总人力资源管理预算的16%。

(2) 缺点

的：各公司至少提前9~11个月就必须确定它们的招聘需求，而且正常情况下必须等到学生毕业才能雇佣。