

背景调查 - 企业招聘不可不做的事情人力资源管理考试 PDF
转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/538/2021_2022__E8_83_8C_E6_99_AF_E8_B0_83_E6_c37_538459.htm 招聘是几乎是每家企业日复一日，年复一年要不断要开展的工作。招聘一个人的成本，除了招聘广告发布的费用、面试官的时间成本、培训上岗的成本等能够计算出的成本外。因为招聘失败导致的企业核心信息的流失、解雇员工产生的劳动仲裁纠纷、能力不适岗导致的失败招聘，这些成本和损失都是无法用金钱衡量的。部门经理总是抱怨HR部门招聘的成功率低、HR部门操心受累，却往往因一些无法把控的因素而“费力不讨好”。目前的求职状态，往往企业在明处，求职者在暗处。求职者可以通过浏览企业网站、经营年报等途径了解企业的资质、经营状况，进行有针对性的择业。而求职者那些唬人的学历、曾经诱人的头衔、出色业绩充斥在招聘经理所收到的简历中，招聘企业却难以核实。根据人口普查资料，全国持假文凭者已达60万人。固然，通过有效的招聘手段和技巧，能够剔除简历中的一些水分，对求职者的实际能力做出一定的判断。但往往求职者也是“身经百战”，正所谓“道高一尺，魔高一丈”。因此，对招聘者进行有效的背景调查，已经成为招聘经理们应对掺水简历的法宝。据统计，企业招聘一个人，面试的累计时间一般不会超过3个小时。然而3个小时的时间内往往无法对候选人进行完整的了解和评估，因此面试现场的表现、面试官的主观意见会占据很大的决策成分，从而影响对候选者更全面和客观的判断。笔者认为，HR部门不断优化招聘的手段、技巧一定能提高招聘的成功率，而在候

选人正式入职前，进行有效的背景调查，/百考试题/收集/对应聘者的德、勤、技、能进行复核，更是招聘成功的双保险。什么岗位入职前需要做背景调查是不是每招聘一个人都需要做背景调查呢？笔者认为，应该评估HR部门的时间、效率、用人部门的需求时间、需求岗位的重要程度，几方平衡后综合考虑。基层岗位应调研其学历和身份的真伪，了解是否与前任雇主有劳动争议，是否在工作履历中有违规违纪现象，以上的几点综合评估后，就可作为是否入职的基本判断了。如果HR在入职前，向上一任雇主了解应聘者真实的离职原因，案例1的现象就不会发生了。基层员工岗位的调研信息相对简单，但过程较为烦琐，往往耗时耗力。若HR部门的时间不允许，可考虑外包给专业调查公司操作。核心技术、研发类、销售人员岗位除调研学历和身份、相关专业资历的真伪外，必须了解其与上一任雇主解除劳动关系的真实原因，了解其职业操守。避免商业间谍潜入，避免核心的客户信息流失。此类岗位开展背景调研时，需要有一定的调查手段和技巧，/百考试题/收集/这块工作很重要，但也很难获得真实的信息。案例1 广东就曾经发生过竞争对手派人打入对方窃取技术资料的“工业间谍”案。一家微电子企业在招收了5名技术开发人员后的半年里，公司的许多重要技术被竞争对手掌握，凡是新开发产品，对方都会抢先一步推向市场，专利也会被抢先申请，为此，公司遭受巨大损失。这个情况引起了该公司领导层的高度重视。经过内外调查，终于发现，在当初招聘的5名技术人员中，有一人原是竞争对手的员工，他的任务就是窃取技术秘密。后来虽然公安检察部门作了处理，但是企业遭受的损失却已无法弥补。建议：在招聘核心技术

岗位时，务必进行背景调查。其调查内容除了常规的身份、学历和向原雇主HR了解工作履历的真伪外，建议对该员工的所供职的部门上级、同事进行相应的调查。案例2这种“不幸”同样发生在广州的某家计算机公司。据了解，该家公司在招收财务主管时，由于一开始没有对录用人员进行起码的审查，仅仅由于他的高级职称而录用了他，结果1年后，该公司的近100万元现金不翼而飞。等公司发觉时，那人已不知去向。后来经过调查，才发现那人原来是个有贪污前科的人。建议：企业在招聘有权利接触企业资金的岗位时，务必进行背景调查。此案例贪污百万现金是个极端的现象，/百考试题/收集/可以向应聘候选人前任雇主的财务部调查，了解该人的工作严谨、细致程度等与财务岗位相关联的信息。案例3某高科技企业招聘销售总监，在众多候选人中，企业选用了一名声称自己曾在某跨国公司担任销售部门的管理职务，并创造了优秀的销售业绩的人。该候选人形象很职业，在面试时侃侃而谈。但在担任了该企业的销售总监后，确未能给企业带来良好的营业额。后经了解得知，此人的确在某跨国公司任“销售经理”一职，而且的确完成了业绩。但该跨国公司“销售经理”的职位界定只是普通的销售岗位，他所完成的业绩只是个人销售业绩，同时此人并不承担管理职责。企业聘用该候选人，白白耽误了半年的时间，极大的降低了管理效率，给企业带来的损失是无法用金钱估量的。建议：在招聘重要管理岗位时，务必进行背景调查。该调研应该不仅仅涉及基础的学历和工作履历信息，应对工作履历的职位界定、工作绩效等做深入的调研。案例4这也是一个招聘管理类岗位失败的案例。A公司招聘了曾经在上一家雇主企

业担任同等职位，且工作绩效出色的销售总监。这是在很多家企业都能够碰到的事情，HR部门和企业高管在招聘时非常谨慎，特别是企业高管，和候选人在入职前进行了极其深入的沟通。但在该候选人进入A公司工作后，逐渐暴露出和A公司服务团队、支持部门配合不善的情况。该候选人是一个极其强势的管理者，的确曾经在原雇主公司创造了良好的业绩，但其文化并不适应A公司的企业文化，不能和兄弟部门进行良好的配合，也没有获得下属的认同，最终因企业文化不匹配不欢而散。建议：在招聘重要管理岗位时，务必进行背景调查。对于管理层岗位，除了能力和被证明的工作业绩外，/百考试题/收集/工作方式、个人特点等其它职场上的特点也是极其重要的。针对企业所需要的候选人特制，对候选人进行360度调查，从而充分评估。案例5个人求职会存在“骑驴找马”的状态，但有一些职场的“恶劣分子”甚至会做出看着锅里，吃着碗里的事情。有一些求职者在还未和上一任雇主解除劳动合同的前提下，就和新任雇主签订劳动合同，在某几个月内同时在两家企业领取薪水，这种情况会存在于某些不用按时坐班的职位上，如销售、媒体发行人员、编辑等。在这种情况下，根据我国相关法律规定，上一任雇主有权向该候选人的新任雇主索取相关的连带赔偿，如因客户流失带来的业绩损失等等。建议：进行员工背景调查，只要把握好时机，可以第一时间调查出此类情况。"#F8F8F8" 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com