# 人力资源 猎头公司专业的背景调查解析

来源：网络 作者：心上花开 更新时间：2025-05-17

*猎头公司专业的背景调查1.猎头公司如何进行背景调查？背景调查是很多的HR比较头痛的一个环节。时间久远、人员流动、调查范围等因素都影响着背景调查的结果。所以很多公司的背景调查也就成了形式上的东西，而并没有实际产生效果。简单和大家分享一下猎头公...*

猎头公司专业的背景调查

1.猎头公司如何进行背景调查？

背景调查是很多的HR比较头痛的一个环节。时间久远、人员流动、调查范围等因素都影响着背景调查的结果。所以很多公司的背景调查也就成了形式上的东西，而并没有实际产生效果。简单和大家分享一下猎头公司如何开展背景调查，背景调查有什么样的方法和技巧？

首先，专业的背景调查分两种类型。

一种类型是针对一些中小型的公司，或者是人力资源部的功能不强大的企业。一般情况下这类型的企业对高级人才缺乏甄别能力。这时，猎头公司提供的背景调查更多的是倾向于帮助企业对人才进行甄别和选拔。进行这类背景调查的出发点是要基于素质模型。也就是说，这个职位这个人才最重要的能力和关键素质是什么？针对这个岗位需要的关键素质和能力怎么样去调查和了解。有针对性、有目的的性的去调查和了解。否则，只是泛泛的去调查，问一些对实际没有太多的参考价值和作用。

第二种类型的是诚信的背景调查。这个主要是针对一些大的企业。他们对人才已经具备甄别能力了。他们需要了解的是这个人的人品如何？诚信如何？之前，我们就曾经遇到过这样的例子：企业委托我们调查一个采购方面的人才。企业希望了解到这个人才以往和供应商有没有回扣方面的交易。这种比较隐私的调查，难度就比较大了。很多企业通过正常的渠道自己是没有办法去开展的。

对候选人进行背景调查的时候，我们多数从事还是属于第一种。帮助一些缺乏甄别能力的中小企业判断候选人。

一般调查的范围有几个方面：首先是候选人的学历。这个比较容易判断出来，现在很多的学历证书、英文证书网上都可以查出来。为了给企业提供实事求是的证明文件。我们一般联合学校一起来查，让学校出具证明证明其学历的真伪性。除非是一些年代比较久远的学校或者是已经不存在的学校，一般的学校的档案馆都会存放学生的学历证明。但是，我们再进行背景调查的过程中，发现假学历居然也是最多的。主要有几种类型，一种是完全伪造，根本就没有再这个学校读过书，拿过学位。一种是入学的时间不对，或者是专科写成本科。还有一种是确实再该学校读过书，但是不是该专业。

我们曾经遇到过一个很搞笑的假学历，该学历证书上写的是这个人是2024年的时候毕业于江西南昌某大学，学历证书上赫然盖了校长的大印。我们把这个学历证书一传真给学校，那边负责人收到传真以后马上告诉我们学历是假的。我们很纳闷，老师居然这么火眼金睛。仅看一份传真，不到2分钟就判断出来了？？

结果老师给我们道出了原委，原来学历证书上盖的校长的大印就不对，这名校长是2024年的时候才新调任到学校来的。怎么可能在2024年的毕业证书上给他们盖章呢？这个候选人买假学历也买到了“假货”。

除了学历以外，平常查得比较多的还有一些英文证书之类的。这些都比较好查，一般网上都可以查到了。或者是一些人才大市场也可以帮忙进行验证。

一、为何进行背景调查

由于人才供大于求，求职者面临极大压力，在求职时往往

对自己刻意进行包装，求职书越做越精美，工作经历越来越丰富，其实水分很

大。那些文凭低、经验不足的选手为迎合用人单位的需要，纷纷弄虚作假，致

使假文凭、假职称证书到处泛滥。根据一项人口普查资料显示，当前全国持假

文凭者已达60万人，相当于90年代一年的普通高校毕业生总数。求职者在工作

经验方面一味夸大其辞，甚至杜撰简历，把做过一周化妆品直销的经历放大为

具有丰富的市场销售经验，把出纳经历发挥为熟悉财务部运作，把业务员提升

为主管销售工作的副总经理，以满足应聘职位的要求。

二、背景调查的时机

背景调查最好安排在面试结束后与上岗前的间隙，此时调

查，在调查项目设计时更有针对性。根据调查结果，决定是否安排上岗，以免

在上岗后再调查出问题，令公司和人力资源部进退两难。

三、背景调查内容设计

背景调查内容应以简明、实用为原则，内容简明是为了控制背景调查的工作量，降低调查成本，缩短调查时间，以免延误上岗时间，再者，优秀人才往往几家公司互相争夺，长时间的调查会给竞争对手制造机会。内容实用指调查的项目必须与工作岗位需求高度相关，避免查非所用，用者未查。

★调查内容分为两类，一是通用项目如毕业学位的真实性、任职资格证书的有效性，二是与职位说明书要求相关的工作经验、技能和业绩。

四、背景调查如何进行

背景调查可以委托中介机构进行，选择一家具有良好声誉的咨询公司，提出需要调查的项目和时限要求即可。

★根据调查内容可以把目标部门分3类，分头进行调查。一是学校学籍管理部门，在该部门查阅应聘者的教育情况，真假李逵即可分辨，持假文凭者此时就现原形；二是雇佣公司，从雇主那里原则上可以了解到应聘者的工作业绩、表现和能力，但雇主的评价是否客观需要加以识别；第三是档案管理部门，一般而言，从原始档案里可以得到比较系统、原始的资料。（由于现在档案资料一般更新较慢，这部分工作视情可以省略。）

一、背景调查的原因及内容

对应聘者进行背景调查，可以从另一侧面对应聘者进行考察，并可发掘出一些在常规面试中难以发现的信息。在对中高级人才和关键性职位人才聘用前进行背景调查，主要基于两方面的原因：一是证实应聘者在申请职位时所提供的资料是否真实可信；二是了解应聘者以前是否存在对其工作绩效有负面影响的行为，如酗酒、吸毒、盗窃等行为。

进行背景调查所要证实的信息主要包括以下几个方面：（1）是否可录用（由于有些应聘者可能与前雇用单位的劳动合同尚未终止，在此情况下，雇用将有可能牵涉到与应聘者前单位的劳动纠纷之中）；（2）前单位任职情况，包括任职日期、职位，薪金，在职表现，离职原因等；（3）教育背景；（4）身份确认。

在进行背景调查内容设计时，应考虑以下因素：（1）尽量方便证明人。在要求证明人进行回答时，一般设计结构性问题，尽量避免提问过多的开放性问题。这是因为开放性问题需要证明人进行一些必要的思考。此外，在进行商业发信调查时，如要求对方以信件形式寄回，应附上回邮信封及贴好邮票，填好地址；（2）应承诺对前雇主信息的保密性。由于薪金等信息对不少企业都是保密资料，一般对企业不愿外泄，所以一定要承诺为对方保密。如对方不愿透露，也不要勉强；（3）设计问题应遵从先易后难，先简单后复杂，先普通再深入的原则，以免一下子引起对方的抵触及反感，从而使调查难以继续下去；如薪金调查确认等，就应放在后面进行调查；（4）设计问题不宜过于复杂，要考虑到证明人未必愿意花上半个小时去作一次“证词”，他们未必有这个时间和精力去应付一个繁复的调查。

二、背景调查的方式

进行背景调查，主要方式有四种：（1）电话调查；（2）正式商业发信；（3）传真发信；（4）与应聘者提供的证明人进行面谈。电话会谈是比较经济和快速的方式。正式商业发信有书面的记录确认，便于归档。而与前单位负责人进行面谈，则可更加深入和全面的了解应聘者的能力及之前的绩效表现，不过，成本也最高。本文仅对电话调查和正式商业发信调查的技巧予以介绍。

1．电话调查

以电话进行背景调查，可以更加灵活而有效地了解前雇主对应聘者的评价。在进行电话背景调查时，可考虑以下技巧：（1）在进行电话背景调查前，先设计及列出会谈清单，你的电话调查将更有条理、更系统、更全面、更节省时间，而不是想谈什么就谈什么；（2）应聘者提供证明人时，可能会将与自己关系较好的同事列为证明人，所以，在进行电话调查时，不妨要求应聘者所提供的证明人能提供另一个对应聘者工作表现熟悉的人，并与他进行会谈；（3）如有可能，进行多方面的会谈，以免造成误听偏听。电话调查对象可选择两位应聘者的上司，两位同级，两位下属。这样，可从多角度、多方面了解应聘者；（4）最好在证明人事务不太多的时段致电证明人。如，午餐前半个小时，或下班前半个小时。这样证明人有较多的时间，可以更好地回答你的问题；（5）进行会谈时，应注意调查技巧，避免给对方造成一种错觉，觉得你是在盘问对方，从而引起对方的不快，并对你的调查有抵触情绪。

在进行电话背景调查时，可先列出调查清单。一般的调查清单设计如下：

（1）

我希望能证实A君在贵公司的任职期限。

（2）

A君的职位是什么？

（3）

A君的直线上司是谁？

（4）

A君管理的下属有哪些？

（5）

A君工作的主要内容包括哪些？

（6）

A君在我们的求职申请上说他在贵公司的薪金是××××，请问是否属实？

（7）

请问A君在哪些方面最能帮助上司？

（8）

A君离职的主要原因是什么？

（9）

如有可能，你会否考虑重新录用A君，为什么？

（10）

请问A君的强项是哪些？

（11）

请问A君需要加强或提高的地方是哪些？

（12）

请问A君与同事相处得如何？

（13）

你是否乐意谈一谈A君在性格、行为习惯上有无影响他工作绩效的行为？

2．商业发信调查

在进行商业发信调查时，可设计背景调查发信格式大致如下：

A君现在正申请／已被录用为我公司的\_\_\_\_\_\_\_\_职位，并在求职时提供关于在你单位雇用期间的信息如下。我们已得到\_A\_君的授权，与你进行联系，以证实如下信息是否属实，多谢你的支持和合作：

（请检查是否相符，如不符，请予以修正）

任职日期：

职位：

最后薪金：

离职原因：

是否可再录用（如否，请注目原因）：

另外，如能在以下空白处提供对A君的任何有帮助的评语，我们将非常感激。同时，我们亦会非常尊重公司在这方面的机密，承诺决不泄漏相关信息。多谢你的支持和合作。

三、背景调查应注意的问题

1．与应聘者签署诚信调查授权声明

由于背景调查涉及到应聘者的隐私，另外，有些应聘者在向外求职时，可能仍在原单位任职，为避免不必要的纠纷，应在应聘者进行求职申请时，让应聘者签署授权声明，允许雇主进行背景调查。一般的授权背景调查声明可设计如下：

我在此声明，以上我所提供的所以求职申请信息是真实的，完整的。我非常明白，以上求职申请表上所填写内容如有任何伪造、隐瞒将失去是次申请资格，即使将来录用，也将因此导致无偿解雇。雇主可针对以上所填写求职申请的信息进行诚信调查，特此授权。

2．充分考虑背景调查可信度的影响因素

在进行背景调查时，一般不宜过多涉及评价类的问题，而应更多要求对方以描述性语言对应聘者进行说明。为了避免削弱背景调查的效用和可信度，聘人单位在作出录用决定前，应考虑以下因素：

（1）应聘者前单位的证明人不想以前的同事失去一次工作机会，所以可能会夸大应聘者的表现，或隐去一些不当行为，而不愿对以前的同事作过多的负面评价；（2）证明人害怕因不适当的评价而负面相关责任或引起纠纷，所以不愿过多评价；（3）证明人可能对应聘者的离职心存芥蒂，所以对应聘者的离职评价很差；（4）证明人对背景调查反感，有抵触情绪，所以对应聘者的评价比较轻率；（5）前雇主拒绝提供有关证明信息。

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！