

背调反背调，招聘求职都需要

职观察

“这家公司还值得去吗？”一位求职者在职场社交平台问。“企业文化很好，如果有想法，内部也有创新机会，但对老员工不太友好，经常出现工资倒挂的现象。建议可以去，但该走的时候也要果断。”网友这样回应。

像这样的反向背景调查成了不少年轻人找工作时的选择，他们通过各种渠道了解公司的情况，为自己的求职择业提供参考。

一、背调为企业把关

背景调查原先是指用人单位对求职者的背景资料、工作经历等进行调查核实，以降低企业用工风险，保障企业用工安全。背调起源于西方公司，随着外企进入中国，逐渐在国内将背景调查纳入招聘环节。本土企业借鉴外企的人力资源管理模式，开始认识到，通过背调可以发现和规避一些潜在的用人风险，因此越来越多的企业对背调重视起来。

随着经济环境和市场环境不断变化，市场对人才要求提高，人才流动速度加快，职场诚信问题显现。《2020全行业人才背调白皮书》显示，候选人整体职业信用异常占比为39.13%。而企业与个人对职业信用的关注度提高，2018年-2020年中国企业背调使用率逐年递增。

报告显示，工作履历存在异常的现象较为普遍。在职业信用异常具体表现中，“工作履历异常”占比最高，达55.2%，其次为“工作表现差异”。此外，“个人工商信息异常”、“法院诉讼记录”、“学历学位差异”等情况也出现较多。

从事人力资源工作多年的耿先生表示，从工作中发现，工作履历异常中有不少是实际工作时间与求职者提供的简历有差异，有的在前工作单位上有弄虚作假现象，有的提供的职位名称涉嫌拔高，还有的离职原因不真实等。“这些现象涉及职场诚信问题，通过背调可以避免相应的用工风险。”他说，背调需求已逐渐由以往的外资企业向国企、民企渗透，需要背调的岗位也在不断下沉，快递、家政等行业由于人员流动性强，也开始对入职人员进行背调。

一家人力资源公司经理岳女士曾为一家企业推荐一位销售部门负责人，候选人有两年销售主管的经历，与岗位较为匹配。经过多轮面试后，企业同意录用，于是让她做一个背景调查。让岳女士感到意外的是，这位候选人听说要做背调很激动，称没有基本的信任不想来了。经过劝说，终于很不情愿地同意了。但令人奇怪的是，候选人竟提供不出可供调查的联系人。最终岳女士通过业内的人脉找到这位候选人的上级，人家告诉她，这位候选人并没有在销售



主管的位子做满两年，只做了6个月还没有通过试用期就离职了。岳女士说，这个关键经历说明候选人的简历有造假行为，最终没有被录用。“从平时的工作看，如果候选人对背调的要求回应不积极，那很可能简历有问题。而一旦候选人明确表示不希望做背调，而又不能提供相应的离职证明，那便可认作假简历放弃了”。

二、反向调查可避坑

背调帮助公司在招聘时控制用人风险，从而将有问题的人才排除。而反背调也应运而生，年轻人在找工作时反向对公司进行背调，将企业的福利待遇、文化食宿等摸清楚，从而避开就业的坑。

小孙现在成功入职一家高科技公司，他坦言，求职选家满意的公司不容易，需要对目标公司进行相应的调查。首先通过网络，搜索相关信息。比如天眼查、企查查等查询企业的相关信息。里面有企业工商信息，包括注册资本、成立日期、法定代表人、企业地址等内容。从中可以核对注册地址与面试地址是否相符、初步判断公司规模、公司的经营方向等。还能了解公司的司法、失信、经营风险。如果这有多项失信信息，或经常产生劳动合同纠纷，则可以不用考虑这家公司了。

如果想了解员工对公司的第一手评价，可以上社区类的脉脉、知乎等APP，看别人对公司的评价。“华为有哪些部门需要招人的，介绍一下？”有人在脉脉的问员工频频发问。很快标签为华为员工的网友出来回答：“无线IT装备部主要做业界先进技术引进和落地，需要人。”“云服务游戏中心，请联系我。”

小孙表示，这些APP或网站有大量员工在上面转，他们乐意分享职场上的事，有不懂的可以直接提问，一般都会回答。另外，公司的官网、招聘网站等上面的公司新闻、招聘信息等都可以关注，可以帮助你更好地了解这家公司。“特别是一些离职人员对公司的评价，包括福利待遇、企业文化氛围、领导风格、是否经常加班等信息都会透露，值得参考”。

应届毕业生小林最近入职一家知名企业，她高兴地说：“这家公司专业对口，但要求较高很难进。最后通过里面一位师姐进行内推，经过三轮面试最终成功入职。”像小林这样通过各种渠道找熟人了解公司情况，特别是招聘岗位情况，让她更加有的放矢地

准备应聘。

面试时面对面的交流也是考察公司是否靠谱的机会。有心人会从面试流程是否规范、招聘人员是否有较高的素质、面试官是否问的专业等方面，迅速了解这家公司的人员素质和水平，从侧面折射出公司的实力。

三、新生代追求平等

“食宿条件、工作环境不好的不考虑”“单休的还不给加班费也不想去”……随着新生代进入职场，他们在找工作时先通过反背调“排雷”后再选择公司，意味着年轻的求职者在职场上更加主动，寻求与招聘方更趋平等的地位。

“现在不少公司对应聘者的背景调查非常全面，想尽可能规避找错人的风险。”资深人力资源从业者刘先生表示，而对于求职者，他们也怕找错公司误了自己的职场路。特别是新一代的年轻求职者已不满足于用人单位对自己的挑挑拣拣，也会反过来对公司进行筛选，从中可见这部分求职者平等意识的觉醒。“其实这是社会发展的必然，是职场文明进步的体现”。

“网上经常遇到一些求职者，问能不能找前辈打听一下某公司内部情况？”刘先生说，还有的在面试前，特别找到我做岗位的反背调。可见年轻人反背调的意识越来越强，他们想在入职前对新公司内部情况尽可能多的了解。这样准备求职更精准了，即便是同一个单位，不同岗位、不同团队的情况往往大相径庭。如果只粗线条地看到企业的光环，很容易被误导，到岗后会产生较大的心理落差，甚至有的被迫辞职。

新生代是互联网的原住民，上网能力强，借助各种公开的工具和数据，他们便能对一家公司有了初步的认识，但对岗位等更深入的了解，必须借助外力才能实现。比如有的职场社交平台开设员工点评公司板块，通过员工爆料、点评等形式，实现对公司的反背调。

业内人士表示，与背调保护公司利益一样，反背调可以让年轻人求职更放心。现在的职场新人以往的求职者无论是求职的理念还是个性都有明显的不同，为职场带来新气象。为改变职场求职时的被动，他们追求平等的反背调。值得关注的是，反背调也将倒逼招聘方有所改变，努力为求职者提供健康安全的工作环境，更好地保障大家的合法权益，否则招不到高质量的人才。

(沈春来)

职资讯

人社部加强企业招聘用工服务

人社部近日印发《关于加强企业招聘用工服务的通知》，部署做好企业招聘用工服务，支持做好“六稳”工作、落实“六保”任务。《通知》明确了企业招聘用工服务系列重点工作。优化招聘组织服务，因地制宜开展线下招聘活动，常态化举办线上招聘活动，运用直播带货、远程面试等新型模式，探索开展“即时快招”，实现“周周有活动、日日有服务”。优化重点企业用工保障服务，动态更新重点企业清单，完善“一对一”联系服务机制，充分利用劳务协作机制、用工余缺调剂机制等，缓解重点企业招聘用工难题。同时，扩大技能人才供给，梳理急需紧缺职业(工种)信息，引导社会机构开展市场紧缺职业技能培训；依托职业院校、技工院校等机构，开展重点群体技能培训。

新经济带动新行业机会显现

近日发布的《乘势而上人才流动与迁徙2022》报告显示，当下求职环境竞争加剧，由新经济崛起带动的一批新行业机会显现。产业升级、技术升级带来的人才需求变化以及招聘旺季等因素叠加，2022年第一季度的人才供给/岗位需求之比较去年一季度提升9%，求职者面临更加激烈的竞争。竞争压力的增加让职场人更关注“安全感”。报告显示，在“职场安全感”的来源方面，过半职场人选择了“足够的存款”和“自我内在力量”，还有47.6%选择“持续的竞争力”。

大中城市联合招聘高校毕业生第五批45场特色服务活动来了

人社部2022年中大联合招聘高校毕业生专场活动近期推出第五批共45场特色服务活动，包括民营企业、饮料食品行业、酒店餐饮行业、现代服务业、IT行业、京津冀地区等21场线上专场招聘会，15场直播带岗，求职准备、大学生入职指南等9场就业指导和政策宣讲直播(录播)课。

(职宗)

职场既是我们安身立命之地，也是体现个人价值的重要场所。晚报开设《职场》版，“职观察”关注职场热点，“职资讯”为您提供最新信息，“职言片语”和您分享思想，“职场那些事”聊聊职场发生的各种趣事难事烦事新鲜事……期待《职场》成为您的好朋友，陪您一起走职场。《职场》版欢迎大家提供新闻线索，QQ:466363421，邮箱：466363421@qq.com。

