

# 河南中高层背调服务商

发布日期：2025-09-24

背景调查亦称“证明材料核查”是指通过咨询应征者从前的上司、近期有机会观察其的人士、曾受教育机构、推荐人等对象，核查候选人背景资料和证明材料等的真实性和有效性的方法。具有补充选拔过程中不足的资料和有助于证实或取得关于候选人资料的功能。是一种能直接证实候选人事实信息的有效方法。背景调查是由单独专业机构依托专业数据源通过合法的途径和方式对被调查人提交的个人背景信息进行核查比对并形成背景调查报告以辅助委托调查人验证其真伪。现在一些比较大型，正规的公司都会要求招聘模块里这一部分，会对一部分新进员工做背景调查。除了身份信息与工作经历的真实性外，还可以了解一下工作评价。河南中高层背调服务商

HR真没空在你入职之后还去查你过去的社保，就算查到了又怎么办，开除又重新招个人？真是工作太轻松了不嫌事多啊。另外，每个公司不一定按实际工资交社保，可能你月薪一万，社保却只按6000元交，这种操作在中国是比较普遍的，所以社保缴费基数并不能完全象征实际工资。所以，大家就完全不用担心调查社保了。我就直接告诉大家了，薪资部分，完全不可查。前雇主完全不会透露你的薪资，因为这属于公司机密，怎么可能会透露给别人。通过银行查？做梦吧，个人存款信息属于客户机密信息，银行怎么可能泄露。河南中高层背调服务商背景调查亦称“证明材料核查”。

员工的背景调查主要应把握好的要素1、何时开始调查：背景调查建议安排在面试结束后与上岗前的间隙，因为此时大部分不合格人选已经被淘汰，对淘汰人员自然没有实行调查的意义。剩下的佼佼者数量已经很少，进行背景调查的工作量相对少一些，并且根据几次面试的结果，他们介绍的资料已经熟悉，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，令用人公司和调查公司进退两难。向谁调查，用什么方法：我公司的雇前调查由专业人员进行，他们中的多数人都是长期从事人力资源工作专家。同时，加上公司其他部门的配合，一些只人力资源专家无法完成的调查工作，会分配到其他部门去完成。

背景调查一般就是简短的电话访问，主要是对候选人的工作能力和业绩、团队协作、是否有发生过违纪等内容进行了解。当然，这主要针对的是一般员工。大部分人的背调都是由企业HR自行执行的，但当招聘高级别管理者时，企业会在外面找专业的第三方背调公司来协助进行，由他们来从更多维度、更专业的角度进行核实测评。有时是线上的背调，有时还需要介入线下调查，这个与求职者的职级以及工作重要程度有关。对于员工的背景调查是企业在招聘过程中一个很重要的环节，但除专业的人力资源经理人员，却很难做好这个环节。在帮助企业做员工背景调查的过程中，我们掌握了丰富的经验。第三方专业背景调查机构的服务团队可以让企业在相对较小成本费用下避免雇佣风险。

什么样的候选人需要接受背景调查？从公司的角度来说，通常情况下，成熟公司招聘员工，基本都需要对候选人做背景调查，区别在于调查的深度。我之所以用“成熟公司”这个词，而不是说“大公司”，是因为公司大小不是关键。关键是该企业在行业内，在客户的心目中的地位，以及自身的管理水平高低。比如某些智力密集型行业，几十个人就已经是行业上端公司了，招聘一个顾问付出的成本很高，自然是要好好做背景调查的。前面说成熟公司招聘员工，基本上都需要做背景调查，区别在于调查的深度。很重是确认候选人与前单位是否已经完全解除劳动合同，以及是否存在纠纷。河南中高层背调服务商

记录要引用证明人原话而非自己的总结。对员工的诚信度和信息的真实性进行考核。河南中高层背调服务商

通过员工上家企业总机转到人力资源部门可联系上相关人事专员，这是很可靠的一条途径。当遇到总机要求实名转接时可要求候选人提供一个人事专员的姓名，通过总机转入进行核实。如果无法提供前任主管联系方式也是另外一条判断工作经历是否属实的可靠渠道。此外通过已经入职并且和拟入职员工具有相同工作单位经历的员工进行侧面背景调查，更是一条捷径（很多企业所在行业人才都在大圈子内流动（例如通信行业、化工行业等），事实上这个行业圈子非常窄）HR招聘人员不要忘了这是一条可靠高效背景调查的捷径）。河南中高层背调服务商

广州傲信征信服务有限公司主营品牌有傲信，发展规模团队不断壮大，该公司服务型的公司。是一家有限责任公司企业，随着市场的发展和生产的需求，与多家企业合作研究，在原有产品的基础上经过不断改进，追求新型，在强化内部管理，完善结构调整的同时，良好的质量、合理的价格、完善的服务，在业界受到宽泛好评。公司始终坚持客户需求优先的原则，致力于提供高质量的背调，入职调查，用人风险管理，履历核实。傲信自成立以来，一直坚持走正规化、专业化路线，得到了广大客户及社会各界的普遍认可与大力支持。