

上市公司高管怎么背景调查！如何做好企业的背景调查？ -股识吧

一、怎么对新来的员工的背景进行调查？

这个肯定要找专业的第三方的背调公司比较有保障。
全人网的“中国员工背景调查和过滤系统”可以非常直观、简单的为您的企业最大化的降低用人成本和风险。

二、如何做好企业的背景调查？

虽然后来报了案，警察帮助追回了款项，但这给我们HR提了一个醒，招聘人员一定要做好背景调查。

所以背景调查对于招聘人员来说尤其重要。

背景调查是否要每招聘一个就调查一个呢？NO，如果是这样的话，那人力资源部的人非得累死不可。

当然我们进行背景调查的岗位主要有这样几个方面：1、关键性岗位，比如一些技术骨干，销售人员，财务人员要了解他们的底细，万一出现技术泄露，或者拉走客户之类的事情就不妥了。

2、公司中高层管理者。

职务越高，其承担的责任则越大。

一旦选任不准，公司将出现重大的损失。

3、在面试的过程中觉得有疑问的岗位，比如工作时间出现断层，学习经历觉得不妥等进行调查。

在做背景调查的过程中有一点比较重要的是要讲究调查的技巧。

有些招聘人员做背景调查就是为了完成任务，简单的问一下就交差了，殊不知这背景调查也隐藏着很大的学问。

首先，在背景调查时间的选择方面，有的人选择一大早就打电话过去进行背景调查，却忽视了一般早上都会比较忙，你打电话过去，对方即使给你回复也只是简单的应付一下形式，不会很认真的回答你的问题。

背景调查一般选择在下午快下班的1小时左右比较合适，这个时候，工作忙的差不多了。

人的心情会稍微放松一些，回答起问题来也就会更配合一些。

其次，在背景调查的问题选择方面，有的招聘人员不会背景调查，打电话过去就直

白地问对方，一上来就问他在你们公司做什么岗位，工资待遇如何，他为什么离职啊？这样象跟审犯人似的，谁乐意回答你啊。

我们要先想明白的一个问题是我们打电话请求别人配合调查，别人有权利接受你的调查，也有权利不接受你的调查，所以我们说话一定要客气，让别人感觉到你的诚意，调查问题的时候也不要问的那么死板，要灵活的设计问题，由浅入深，掌握调查对象的全部情况。

最后，在背景调查的对方原公司的人员选择方面，一般我们都比较喜欢找对方公司的人力资源部人员进行调查了解情况，但有个情况是，人力资源部门的人员有可能对这个员工的了解只是局部的了解呢？所以我们不仅要选择人力资源部的同志了解情况，还要找被调查员工的直接上司了解情况，只有员工的直接上司才是对员工的情况最有发言权的人，平时工作业绩怎么样，有那些缺点啊，都可以通过直接上司了解到这些情况。

综合了人力资源部与其直接上司的调查才会更加的全面。

三、人家大公司雇前背景调查通常怎么做？用什么工具？

大多都打电话，不过也需要背调人知道情况下否则不合法，用知了背调查，是通过被调人授权后才可以看到，合法公证。

四、猎头到底是如何进行背景调查的

猎头到底是如何进行背景调查的？要想知道猎头到底是如何进行背景调查的，首先我们要知道猎头在做背景调查时，需要调查哪些内容，然后我们就可以知道该怎样去做调查了。

下面罗勒网 ;

根据自己十余年建筑猎头领域的背景调查经验。

来总结一下猎头到底要做哪些背景调查。

一、员工雇前背景调查针对客户的高端职位、关键职位或特定重要职位，对拟录用人才进行深度、全面的背景调查，防范录用风险和用人陷阱，最大限度保障企业录用真正需要与是配的人才。

雇前背景调查的主要项目：1、基本信息背景调查公民身份验证护照情况查询户籍地址查询常住地质调查驾照情况查询车辆档案查询家庭情况调查2、教育培训背景调查学历教育验证专业证书验证重要培训验证3、工作履历背景调查工作履历验证薪酬福利调查股权期权调查工作能力评估工作意识评估工作业绩评估4、雇佣风险

背景调查 离职原因调查 职业道德评估 竞业禁止调查 培训协议验证 劳动争议调查 企业奖惩调查 犯罪记录查询 诉讼记录查询 吸毒记录查询 信用记录查询 5、特定项目背景调查 性格特征测评 特定项目验证 二、员工雇佣风险评估 帮助企业更好了解员工核心胜任能力，员工稳定性评估，员工忠诚度评估，及时消除关键岗位突发离职的隐患，为企业打造一个忠诚的团队。

1、在职胜任力评估 2、在职诚信度评估 3、在职稳定性评估 4、在职忠诚度评估 三、离职人员跟进调查 个别不良员工离职后，可能会对原雇主的产品、技术、商业伙伴、配方等重要商业秘密造成故意泄露或故意侵害，从而给企业造成重大损失、甚至陷入危机。

离职人员跟进调查 帮助客户跟进离职员工的职业取向和职业行为，排除企业的后顾之忧。

1、离职后工作状况调查 2、离职后工作单位调查 3、离职后任职情况调查 4、离职后工作表现调查 5、离职后竞业禁止调查 四、境外员工背景调查 1、学历教育验证 2、工作履历验证 3、专业资格验证 4、工作能力评估 5、工作业绩评估 6、犯罪记录查询 7、诉讼记录查询 8、婚姻状况查询 9、银行信用记录查询 10、吸毒记录查询 11、破产记录查询 12、其他项目查询 五、人力资源尽职调查 服务 人力资源尽职调查是企业进行投资、兼并、收购或重组等战略决策中非常重要的关键环节，直接影响企业价值评估、企业稳定、持续经营和项目成败。

1、基本信息背景调查 创始人员背景调查 企业发展历史沿革 股权投资结构分析 法人治理结构调查 企业组织架构调查 2、人力数据背景调查 高管核心人员信息 高端核心人员分工 高管核心人员评价 企业员工结构分析 薪酬福利状况分析 股权期权状况分析 劳动合同签订情况 临时/非合同工情况 离休退休人员情况 3、人力体系背景调查 HR 管理制度体系 组织运营效率评估 环境安全健康分析 企业文化特质分析 4、人力风险背景调查 劳动争议及风险 社保及公积金缴纳 解聘安置 经济补偿 国有身份置换 补偿或有负债 其他相关项目调查 这些内容并不是需要猎头都要做的，要根据企业的招聘岗位及其他方面的实际情况进行选择性的选择。

希望 罗勒网 的回答能够帮助到你。

五、大家对公司招人时的背景调查怎么看？

前面两位热心朋友回的似乎不太准确啦。

引用一下下面的专业回答：华夏科锐富认为，企业的雇佣风险包括资质风险、胜任力风险、成本风险、法律风险等，因缺少雇员风险控制机制而使企业利益受遭受巨大损失，甚至从此一蹶不振的中小企业随处可见。

如何有效规避雇佣风险，是企业应对竞争和健康发展的一个重要课题。

而雇前背景调查的意义就在于帮助企业规避上面所说的各种风险。

六、我们是一家猎头公司，高管需要做背调吗？

当然有必要啦，猎头公司更应该做好保证招的员工的可靠性，尤其是企业高管，这种职位都是直接影响公司的发展的，他们的背景、工作经验、有没有诉讼更应该值得做好调查，人人背调就是专门做这个的，你上网查下就知道了。

七、怎么进行雇前背景调查？

前面两位热心朋友回的似乎不太准确啦。

引用一下下面的专业回答：华夏科锐富认为，企业的雇佣风险包括资质风险、胜任力风险、成本风险、法律风险等，因缺少雇员风险控制机制而使企业利益受遭受巨大损失，甚至从此一蹶不振的中小企业随处可见。

如何有效规避雇佣风险，是企业应对竞争和健康发展的一个重要课题。

而雇前背景调查的意义就在于帮助企业规避上面所说的各种风险。

八、企业背景调查包括哪些内容？

背景调查，包括企业规模，成立时间，年销售额，人工数量；
场地大小；
经营品类；
经营现状，竞争力；
产品优势，品牌优势等等。

参考文档

[下载：上市公司高管怎么背景调查.pdf](#)

[《股票tick多久一次》](#)

[《金融学里投资股票多久是一个周期》](#)

[《股票公告减持多久可以卖》](#)

[《股票涨幅过大停牌核查一般要多久》](#)

[《股票流通股多久可以卖》](#)

[下载：上市公司高管怎么背景调查.doc](#)

[更多关于《上市公司高管怎么背景调查》的文档...](#)

声明：

本文来自网络，不代表

【股识吧】立场，转载请注明出处：

<https://www.gupiaozhishiba.com/book/28108537.html>