标题：别小看背景调查 背景调查主要调查内容有哪些?

 在猎头招聘中，背景调查是非常重要的一个环节，如果没有调查清楚，那将会对企业带来不可挽救的影响，因此要非常重视这个环节。通过背景调查，企业能够更加清楚候选人过往的一些经历，而猎头顾问也能够获取到更多关于候选人的信息，以确保项目的正常推进，提高推荐成功率。

**在开始做背景调查之前，需要先了解下面几个要点：**

1. 首先要先通知候选人，只有得到对方同意后，才能开展这次的调查工作，不过要注意的是，只对候选人的工作情况进行调查。涉及到候选人隐私方面的问题，一定要避开，这是对候选人最基本的尊重；
2. 根据候选人过往的工作经历来明确此次调查的强度，岗位职责越大，那么调查力度、强度也要随着增强；
3. 最好对候选人的前上司或者同事进行调查，若有下属，那还可以对下属进行相应内容的调查，因为这些人跟候选人相处的时间比较长，常常接触到，所以对候选人的品格、行为、工作能力、态度会更加了解；

4、最后将调查结果以报告形式提交给客户企业

**对候选人的背景调查的主要内容有这些：**

**1.学历调查**

对候选人的学历调查是非常有必要的，现在这个社会，很多人都有学历造假的行为，即便客户企业对候选人学历并没有硬性要求，也要调查学历背景。若一个人连学历造假的事情都可以做得出来，就可以进一步看得出这个人的品行如何。

1. **对候选人过往的工作单位、辞职原因做详细调查；**
2. **对候选人的个人爱好，资产以及信用进行调查**

**4.对候选人的忠诚度进行调查，看是否有违反公司合同、损害公司利益的记录。**

这点是非常重要的，希望每个猎头顾问都必须重视这一环节，若是等候选人进了公司，损害了公司利益，给公司带来了不好的影响就晚了，不但伤害了公司的利益，还影响了猎头公司的声誉，得不偿失。

　**候选人的背景调查主要应把握好四个要素：**

 **1、调查时间**

一般做背调的时间是在面试结束后与上岗前的间隙，之前那些不合格的候选人已经被淘汰了，就不用再花时间、精力去调查了，也减少了猎头顾问的工作量，再一个是，根据多次的面试及沟通结果，猎头顾问对候选人的情况也比较了解，这个时候再开始调查，就更有针对性。

**2、调查对象、方法**

在上面也有提到过，最好是对候选人的上下属，工作和生活中的朋友进行调查，这样才能获取更多有用的信息，调查方法比较多，看你适合用哪种，例如明知故问型，有故意出错型，有验证型等

**3、调查内容**

调查内容要以简单、实用为原则，这样不但能减少工作量、降低成本、缩短时间，还不会给竞争对手制造机会，也能将调查的内容跟岗位需求进行匹配，避免出现避免查非所用，用者未查的情况。

**4、当背调结果出现差异时该如何处理**

若结果差异性太大，可以让候选人再提供其他调查对象，这样才能获取到更为真实的信息，若差异性仍无法改变，那作为猎头顾问，要做到公正公平，不可以徇私舞弊，要将调查结果如实反馈给客户，让客户自己做出决定。

若企业觉得问题不大，你要不可以掉以轻心，要本着企业负责的态度，适当提醒可能会出现哪些不好的情况，同时也要做好两手准备，及时准备好其他候选人；