

调查显示，99% 的企业遭遇过简历造假——

# “包装求职”走捷径，“背景调查”封杀你

文/今日女报/凤凰网记者 周纯样  
求职或跳槽，一份精心制作的简历无疑是敲门砖。为了给面试官留下好印象，一些求职者为此动起了歪脑筋——比如在简历中杜撰工作经历、伪造学历等。本以为简历而已，要查证也困难，殊不知，这样的行为很可能让你赔了夫人又折兵。近日，《2017年中国企业招聘风险调查报告》显示，国内有99%的企业遭遇过简历造假，而96%的企业开启了背景调查环节，封杀了造假求职者。那么，在这场人才的竞争与较量中，企业都是怎样“摸底”的呢？今天，咱们就把镜头对准湖南职场，看看这些“包装求职”的人都是怎样露出马脚的……



扫一扫，分享职场知识



故事

## 简历“太漂亮”，十拿九稳的工作“黄了”

卖力做一份漂亮的简历，是每个求职者都有过的经历。不过，“90后”长沙女孩殷桃却在简历上“栽了跟头”。

2014年，殷桃从湖南大学毕业，之后留在了一家知名保险公司做管理培训生。入职的3年，殷桃工作态度诚恳，受到了领导与同事的肯定。

不过，考虑到自己在保险公司的发展前景，殷桃还是决定在年底离职，换一份更有挑战性的工作——到一家湖南大型连锁家装公司应聘营销总监。

与培训工作相比，营销更注重业绩和经验。然而，殷桃在前3年的工作中大多数是讲课，很少参与到营销活动中。为了更保险地被公司相中，殷桃决定在简历里自我“升华”一下。

“学历：本科；工作经历：曾在某大型保险公司担任培训导师3年，连续多次参与大型营销活动，创下湖南保险行业业绩排名第一的好成绩……”前面的信息无误，后面的信息却是殷桃“偷”了前同事的成绩——公司确实创下了湖南保险行业业绩排名第一的好成绩，只是，殷桃并没有参与到这个项目中。

这份闪光的简历，果真让殷桃应聘的公司心动，HR还邀请她进入面试环节。面试顺利，双方也谈过薪资，殷桃以为自己入职已是十拿九稳。殊不知，一周后，她接到了公司HR的电话——“很抱歉，公司没有聘用您。”原来，面试过后，公司还进行了“背景调查”，HR致电殷桃的前公司，了解了相关工作情况后，发现了殷桃的简历造假行为。

调查

## 工作经历造假最常见，身份与学历造假最难

“在我们公司，经理以上级别的招聘全部要做背景调查。”1月8日，在长沙从事了十多年人力资源管理的李金明告诉今日女报/凤凰网记者，目前，湖南也有很多专门从事背景调查服务的公司，主要针对月薪达到两万元以上薪酬的岗位。

李金明介绍，在湖南，最常见的简历造假信息是工作经历，比如求职者只在原单位工作了一年，但为了提升含金量，通常写2—3年。实际上，其另外的时间要么在待岗，要么属兼职。

然而，与10年前的职场状态相比，李金明认为，目前在简历造假信息中，学历与身份信息是最少见、也是最难的。

“学历信息与身份信息都实现了联网，一查便知。”李金明说，各大企业对学历造假的容忍度很低，很多求职者因此失去了在本行

业发展的空间，甚至遭到封杀。“我也遇到过这样的求职者，公司要招聘硕士，一名简历上写着‘中国某重点大学计算机硕士学位证书’的候选人因面试成绩优秀，成功入职。不过，他后来在工作中频频出错，公司就启动了背景调查，发现他存在简历造假行为。最终，该求职者的档案被记录了‘造假污点’，遭到行业封杀”。

记者从智联招聘网开展的一项数据调查中了解到，目前，国内企业中，最易出现职场失信行为的岗位依次是销售、市场、管理、财务、技术研发和行政人事。而职场失信行为主要出现在在职时间作假、隐瞒多次跳槽经历、出现调查结果对应聘者不利的评价、证明人作伪证、教育背景作假、调查结果存在不良记录、隐瞒个人工商登记情况和身份信息作假等各个方面。



专家 >>

### 简历造假 是诚信丧失的体现

“简历造假的主要原因是风险太低，所以，目前国内很多大公司在招聘环节都增加了背景调查。”万科集团人力资源管理专家李涛认为，简历造假是职场诚信丧失的重要体现，也是求职者缺乏责任心的表现。

那么，虚假简历一般会在哪些方面露出马脚呢？李涛介绍，主要分为以下三种：

**第一，时间矛盾。**简历上前后时间衔接不正确，同一时间内在两家企业工作，或者一边读书一边在做全职工作。为了满足“在本岗位工作满X年”的招聘要求，应聘者有意拉长与应聘岗位相关的工作年限，而忘了调整其他时间。这样造假的手法最低劣，也是最易识别的。



**第二，低龄高就。**为了显示自己的才能而夸大其词，比如，应聘者毕业一年，却在简历里写“之前是公司副总”之类的话。

**第三，“全能人才”。**通用型简历，无论你招聘的岗位是什么，他都具备该岗位需要的所有能力。比如，应聘者在“个人能力”里写：会运营，懂推广，PS、AI熟练，开发也懂，写文案也写得来，还懂组织会管理，新媒体、传统媒体，渠道、铺排都有相关工作经验。

### 热点问答

最近，“年终奖”又成为热门话题。上一期，我们聊了“年终奖”变“年中奖”的法律纠纷，今天，我们再来说一个热门话题——当公司发错钱，员工应该退还吗？

### 回顾

小东在东莞一家公司工作，2017年12月27日，他突然收到一笔银行汇款，提示为年终奖9000多元。但第二天公司却宣布，这笔钱发错了，需要员工把奖金退回……一天之内，几十名员工共需退还约三十多万元。

### 点评

年终奖是一家企业薪酬体系的反映，年终奖发得好，可以成为企业留住人才的一种手段和工具，甚至变成雇主品牌宣传的最佳卖点。不过，从该公司发错年终奖的事情来看，表面上看起来是财务部门出了问题，事实上应该是整个公司的管理出了大问题。

### 错误一：财务管理混乱

为什么等钱到账后，才发现有问题？从一般的公司财务制度来看，年终奖能发到员工的账号上，说明已经走完了部门核算、申报、财务审核、老板审批、财务通知银行、银行发放整个流程。其中无论哪个环节把好关，都不应该让错误的钱发到员工的账号上。

### 错误二：决策失误

为什么让员工退钱？虽然从法律角度来看，单位本身就有发放标准，是因计算错误导致发错奖金，那么单位有权让员工退回，但进到口袋里的年终奖要退回，员工心里总会不舒服。年终奖本是企业留住人才的手段，用得不好就离心离德、逼走能人了。

### 错误三：危机公关缺位

为什么新闻曝光后企业对事件没有任何解释？事件揭露之后至今，发错钱的东莞某公司一直保持沉默，没有对媒体或公众说明事件的始末，更未对相关员工道歉补偿。也许这家没有危机公关意识的企业负责人认为，这是公司内部事宜，无须向公众解释，这恰恰折射出许多中国的中小企业没有危机公关意识的现状。另外，“家丑不可外扬”的观念在多数企业经营者头脑中根深蒂固，力图大事化小、小事化了的处理方法在社交媒体盛行的今天已是最大的昏招。