

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/凤网记者 周纯梓

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。

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。

“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八个方面。



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。