



《AESC 候选人测评及背景调查程序》

人才测评与背景调查在候选人寻访过程中起着非常关键的作用。为了避免将来产生误会和问题，AESC 认为寻访顾问有责任明确到底是由谁来进行此项业务操作，并保证所有参与的各方如咨询顾问，客户方/特别牵扯到的第三方等明白各自在整个过程中所担当的角色和义务。

以下指导细则旨在帮助 AESC 会员单位，其客户方和人选更好地理解关于寻访录用过程中在此阶段各项方法手段的定义和操作要领。尽管如此，由于寻访公司有时需要在不同的国家开展业务操作，因此该知道细则的操作应建立在不同当地的政策法规相抵触的条件下进行。

定义：

评价调查： 评论，口头或字面上的，由现在或从前的雇主或同事对人选所发表的与应聘职位相关联的优势和弱点的意见和看法；

工作经历调查： 对人选过去所从事职业的具体日期，工作职能，责任及义务进行了解证实；

教育及专业资质证明文件调查： 对人选在校就读期间的出勤率，所获得的学位证明及职业证书进行核实。

犯罪纪录调查： 对人选在特定国家/地区的犯罪纪录进行调查；

(民事)档案纪录调查： 对人选的姓名等根据其(民事)档案进行核实；

背景调查： 通指除评价调查之外的所有调查工作；

媒体调查： 必要时通常会采用互联网等手段去调查了解候选人是否曾经(在过去几年)被报纸或其他媒体报道过；

评价调查

评价调查是通过过去和人选一起工作过的同事的观点及看法来进一步帮助寻访顾问及其客户企业去更好的了解人选的各项技能和经验，其目的在于帮助他们在初步评定基础之上对候选人做出一个更加完整更加有针对性的结论。

寻访公司所开展的评价调查工作通常由最初级的寻访开始，逐步变得复杂直至最后阶段即部分个别人选被选定。在调查后期，客户企业通常会参与到调查中来。那么就此阶段而言，相关的判断力和对隐私性问题将变得格外需要小心，AESC 建议此项需要多方参与的任务应由寻访顾问谨慎地布置完成。

AESC 不会对具体应开展评价调查的人员数量和评价调查所应进行的深度做出具体的建议。准确地讲，评价调查如何展开，寻访顾问应根据具体情况与客户企业进行协商并达成一致意见之后进行。

背景调查

通过背景调查可以确信人选关于工作经历和教育水平等客观数据的准确性,同时确认人选过去不曾有过任何可能会影响将来在新的岗位上成功地履行职责和义务的违法犯罪纪录。

所有高级管理职位的候选人的背景情况必须经过许多例行公事的调查如健康状况和药物测试。有些通过内部直接完成,有些则通过专业的代理机构完成。

AESC 建议寻访顾问 应该明确地与客户达成一致,是由客户自己还是由寻访顾问来承担背景调查。不管由谁来进行,寻访顾问都必须确保就特定职位人选背景调查的范围和所切入的深度等细节问题同客户达成了一致协议。