职业规划师解析离职"潜规则"

最近不少学员都问我关于跳槽的话题。想来，春天要到了，大家体内的荷尔蒙也开始蠢蠢欲动，很多人琢磨着是不是要趁着阳光明媚的好天气给自己的老东家来个“爆炒鱿鱼”。拍拍屁股走人固然潇洒，但是要跳槽却一点都不轻松。因为跳槽本身就是个体力活：改简历，电话面试，查地图找地方参加面试，笔试，一面，二面，直到N面…….倘若你要是直接“裸辞”找工作还则罢了，不幸赶上“骑驴找马”的话，连接电话你都得偷偷摸摸：楼梯间，会议室，那情况完全一个公司版的“躲猫猫”……等等，在做这个牛逼的体力活之前，恐怕你还需要知道一些更重要的事情。这点事，说简单，真的很简单，说难怕是也很难。很多人百般努力，最后就是死在这一环上，功败垂成，冤啊！这事就是——背景调查。

　　各位，背景调查本身其实并不重要。真正让背景调查变的重要的是：现代企业的招聘思路和背景调查的手段。

　　第一个我们先来看看现代企业的招聘思路：

　　现代企业的招聘与以往的很大不同在于除了看重应聘人员的能力素质之外。更看重应聘人员的沟通及与他人合作和相处的能力。这是因为今天的企业很大的特点在于岗位的极度细分，任何一个项目都需要少到几个多到几十个的岗位通力合作才能完成。这意味着团队中任何一个人的问题都有可能阻碍整个项目的进度。所以企业HR的思路其实很简单，无论你在面试中表现的如何完美。你真实的情况问问原来公司的同事就会一目了然。

　　第二个我们来看看背景调查的手段：

　　互联网真是改变世界，QQ，微博，邮箱，博客......各位，你们今天每一个QQ签名的发泄，微博里的牢骚恐怕都会变成未来HR眼中人际关系糟糕的证据。拜托，都已经21世纪了，你真的以为HR就只会按照你留的背景调查的联系方式打打电话？今天你就可以试试在网络上搜索一下自己的信息，一定会有新的发现。

　　综合来说，背景调查现在的企业很看中，一般都会做。同时调查手段简单多样，非常容易实现。所以，各位，在离职之前，务必要做好背景调查的准备。最核心的准备就一个：维护好上级，同事，和HR的关系。上级我就不用说了，无论你觉得你的上司多混蛋，尽量不要在最后一刻撕破脸。所谓好合好散不是没道理的。面试的时候大多会问到同事关系，HR不会去做你上司的人品调查，她只关心你在人际互动中有没有什么硬伤。而你的上司是最有资格评价你的人，极有可能会被入职公司访谈。如果你们的关系极其恶劣，他会怎么评价你大约你也猜得到。至于同事，最关键的是不要让大家误会你离职的原因。

　　我曾经的一个同事A离职就遇到过类似的尴尬。说来也是A运气不好，离职之前和其他部门的经理在办公区吵了一架，这件事本身和离职没什么关系。但是背景调查的时候问到了A同部门的同事，结果A的这个同事一问三不知，在最后说了句：好像前几天他和谁有冲突来着…….结果就为这事A来回十几个电话的解释，甚至找到和他吵架的经理为他作证，差一点点就没入职。

　　最后要千万注意的是与HR的关系。首先HR是非常容易被联系到的，打个电话去前台，转人力资源部分分钟就能找到人。其次做背景调查的本身也基本都是HR，相比之下他们更容易相信同行的专业的判断。所以千万不要以为离职了，HR就是给你办办手续的。爱理不搭，甚至恶语相向都会给未来埋下隐患。我曾经见过一个同事B离职，10点多跟老板谈完，一个小时之内就办完了离职手续。剩下的时间在工位上上网，人事经理路过，顺便说了句：手续都办完了你随时可以走。这个哥们可能当天心情也不好，为这句话当场就爆发了：你是不是着急赶我走啊！balabala……和人事经理一通吵。大约一周后在楼梯间我听到人事经理眉飞色舞的和别的同事分享她接到B的入职公司的背景调查电话…….唉，结果你应该也能猜到。

　　好合好散，不是没道理的。不到万不得已，千万不要摔个烂摊子转身就走。毕竟，我们还是有一部分是活在他人评价中的。