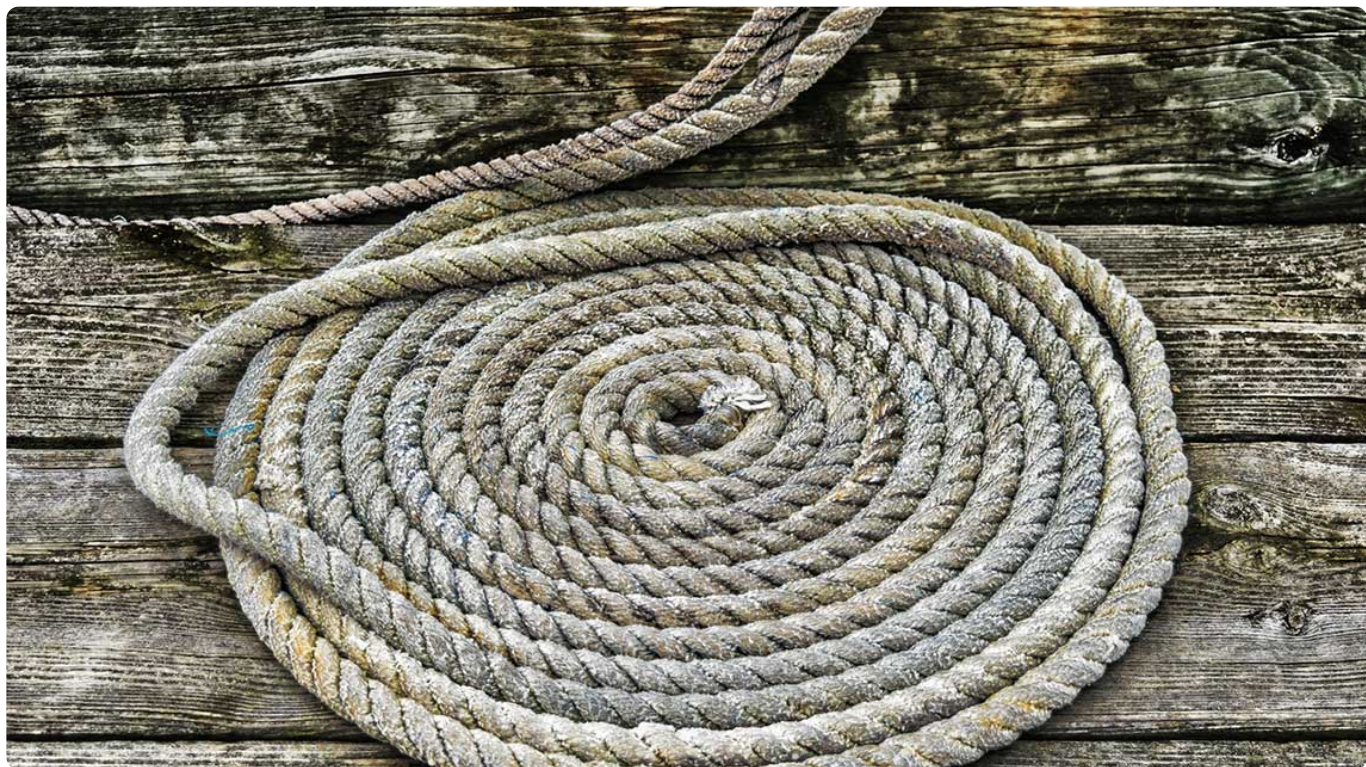


42 | 树立个人品牌意识：从背景调查谈谈职业口碑的重要性

2018-03-25 赵成

赵成的运维体系管理课

[进入课程 >](#)



讲述：黄洲君

时长 07:51 大小 3.60M



求职者的背景调查是我去年频繁遇到的一个职场场景，经过仔细琢磨，我有了一些自己的感受和思考。同时，这也带给我一些启发，让我对自己后续的职场表现有了一些新的认知和调整。

我在这里分享出来，希望能对你有所帮助。

对求职者的背景调查

2017 年的时候，特别是年初和年中，我陆续接到了几家公司委托的第三方机构，对我所在团队的前成员，甚至是我上家公司团队的员工做非常详细的背景调查。

可能是因为与我相熟，有些公司的主管有时会直接联系我，对某些求职者在我们公司的表现和业绩情况进行了解。

而且这种了解不仅限于我，我团队中的部分员工因为工作年限较长，在同行业的圈子里彼此也非常熟络，所以也会有人直接联系这些员工了解更全面的信息。

背景调查对于关键岗位和高级别岗位，至少在互联网公司，已经成为了必须环节。而且越关键、越高端，背调审计就越严格。

不管来自哪一方面的背调，最终被咨询一方的意见，都有可能影响到求职者的面试结果。

第三方背调，一般都是在候选人经过层层选拔之后，在正式 Offer 发放前做的最后一项审核工作。所以如果在这个环节出现问题，眼睁睁和机会擦肩而过，就十分可惜。

而对于行业同行内的背调，一般会在面试前进行。所以当你参加面试时，面试官极有可能已经对你形成了初步印象和评价，面试过程就可能是这个初步印象的验证过程。

所以，面对这样的情况，我也会非常谨慎。我会尽量客观地给出我的评价标准，比如技术技能、沟通协作能力、态度表现，以及是否有比较突出的业绩贡献等等。

之所以提供这些信息，是为了让对方来判断候选人的自述是否符合真实情况，以便对方做出决策。

但是，两种情况下，我会比较旗帜鲜明地给出我个人的建议。

第一种，对于我认为特别优秀的，我会给出强烈推荐或者非常推荐的建议。

第二种，对于确实存在短板或较大自身问题的，我也会客观反馈，建议对方在候选人面试时或入职后，在管理上多加注意。

我之所以这样做是因为，别人来咨询我，是对我个人的信任，我既要客观不能夸大，也不能藏着掖着掩盖事实。同时，我也要给出更加真实的一手信息。当然，我在向别人求助时，也期望别人能以同样的方式来反馈我。

如何树立个人口碑

谈到这里，你可能会问，既然这个环节我们自己完全不可控，那我们又怎么能确保得到被咨询人正面客观的评价呢？

我的答案是：**背调过程不可控，但是我们自身的表现却从来都是可控的。**

也就是说，我们应该把注意力放到日常工作的表现上来，因为我们所有的评价依据都来自于此。

我们应该常常自问：我在工作中是否能做到积极主动，具备主人翁意识，敢于承担更多更大的责任？我在工作中是否能够不断取得成果，在团队中或跟团队一起作出较大的贡献，取得较大的业绩？

以我之前公司团队的一位同事为例。

这位同事是我们 Oracle 数据库的 DBA（数据库管理员），当时他入职的时候刚毕业一年多，经验一般，但是到了岗位上很快就融入了，经常会给我提出一些在数据库层面的优化改进建议。并且在我们评审通过之后，他会自己主动去落地执行。

在整个过程中，他跟其他团队成员配合得很好。出结果后，还会主动跟我一起去客户那里作汇报。久而久之，我对于他的工作很放心。后来我就放手让他自己去沟通，在他的协助下，我也减轻了一定的工作压力。

后来随着能力的成长，他基本承担起了 DB 的全部运维职责。他在岗的那两年左右，跟团队密切配合，在确保数据库没有出现过故障的同时，还输出了很多提升性能和容量的优化案例。（要知道 Oracle 数据库的优化，能够带来的成本收益还是非常巨大的。如果你了解或维护过 Oracle，应该会深有体会。）

在与他共事的时间里，我们更多还是同事关系，但是相比其他人，我会对他抱以更多的信任。后来他转投去别的公司工作。

就在去年，我突然接到一个电话，对方是一家第三方背调公司，代表国内顶级的某支付公司，对他申请 DBA 技术专家岗位进行背景调查。

这时我脑海里涌现出的，都是他以往种种优秀的表现。所以背调问我的每一个问题，例如表现是否突出，工作态度和责任心如何等等，我除了实事求是地回答之外，还会特别用到“非

常突出” “非常优秀”之类的赞扬之词。

这是比较突出的一个案例。其实绝大多数情况下，我们只要能够做到尽职尽责，态度认真，把精力投入到工作上，就不用对背调过于担心。

但是如果想要树立个人的好口碑，那就需要我们付出更多，要让团队和其他成员明确你独特的个人价值，就像我上面所讲的这位同事一样。

要引以为戒的反例

讲到这里，我也要举两个反例，这都是我在实际工作中遇到过的情况，请你引以为戒。

第一个，诚信问题，这是高压线，触碰不得。比如填写个人薪酬信息时，为了想获得更高的薪酬定价，故意捏造事实，肆意夸大之前的薪酬待遇。其实这些都是可以通过背调调查清楚的，如果存在造假，用人单位会直接拒绝。

我遇到的一个真实案例就是，候选人经过了终面，但当我们通知他最后一步背调完成，然后准备发放 Offer 时，他却反馈不准备接受 offer 了。

我们当然感觉比较可惜，但通过推荐人了解情况后，才得知他因为虚报薪酬太多，自己感觉心虚而不敢来了。

同样，在工作岗位上千万不要故意制造假数据，或者泄露工作信息谋取个人利益，这类错误触犯的后果将会更加严重。

第二个，消极怠工问题，这一点我认为是职业道德问题，是令人厌恶的。比如有的人在离职前的时间里，消极怠工，交接工作时不积极配合，经常迟到或早退，中途睡大觉或者跑出去不知所踪。

可能他认为反正要离职了，一切都无所谓了，也就不再重视个人行为是否妥帖，是否合乎公司规范，是否符合起码的职业道德和职业素养。

而这一行为恰恰会让团队其他人给他贴上“不负责任”“不靠谱”“职业素养欠缺”的负面标签。如此，他在将来背调时，可能就会因为这么简单的几个形容词，而被否定掉了，造成个人职业生涯莫大的遗憾。

当然，如果你因为意见和思路与团队或他人无法达成一致，而闹情绪，传播负能量，为团队协作制造障碍等等，这种消极表现也是不可取的。

共勉

在职场中，我们个人的职场信息和表现，就像我们的整个求学经历一样，会被详细地记录、跟踪和完善，这就更要求我们必须要学会树立我们的个人品牌，珍视自己的职场口碑。

而职场口碑的树立，关键还是来自于我们日常工作中一点一滴的表现，甚至是通过某些很细微的工作慢慢积累起来的，这是一个渐进的过程。

俗话说“千里之堤溃于蚁穴”，往往一不留神，因为一件负面的事情或行为，就会使你个人职场口碑和个人品牌瞬间坍塌。

所以，请守住职场底线，让我们共勉。

欢迎你留言与我讨论。

如果今天的内容对你有帮助，也欢迎你分享给身边的朋友，我们下期见！




赵成的运维体系管理课

带你直击运维的本质

赵成

美丽联合集团技术
服务经理



新版升级：点击「 请朋友读」，10位好友免费读，邀请订阅更有**现金**奖励。

上一篇 41 | 唇亡齿寒，运维与安全

下一篇 划重点：赵成的运维体系管理课精华（一）

精选留言 (2)

写留言



kevinsu

2019-05-16



做一个诚信靠谱的技术人很重要

展开 ∨



郭意亮

2018-03-27



以前在大摩的时候没办法理解怎么这么麻烦的背景，后来自己办公司才能理解。

总的来说，口碑和信用陪伴一身

展开 ∨

作者回复：后面会越来越重要。

拼课微信：171614366!