

2020

全行业人才背调白皮书

WHITE PAPER



PREFACE

前言

2020年，从招聘市场来看，随着中国市场经济的快速发展，人才流动顺应了企业和个人发展的客观要求，企业通过有效的人才输入才能实现人才价值的最大化，背景调查成为招聘流程和个人晋升中必不可少的重要环节，背调需求的不断下沉，使全员背调成为趋势。通过背景调查，全方位了解候选人的个人基础信息、过往的工作背景、能力以及工作表现，借此能有效地识别和甄选候选人，让讲诚信的求职者获得公平竞争的机会。

近年来，互联网背调逐步走进大众视野，改变了以往传统背调方式。互联网背调公司通过信息化和技术迭代推进背调业务的进一步发展，使服务稳定化、规模化，从而降低背调成本，提升行业职业信用水平。基于2020年互联网背调公司 i背调的服务数据，并结合问卷调研结果，i背调人才研究院发布《2020全行业人才背调白皮书》，从行业、地域、职能、岗位等多角度分析人才职业信用情况，促成求职者和企业更好的选择，建立良好的职业信用环境，推进我国社会信用体系建设。

此报告包含三个部分：中国背调行业发展现状、2020年人才职业信用数据分析、2021年职业信用进阶之路。

CONTENTS

目录

PART 1 中国背调行业发展现状

- 1.1 背调行业发展的社会环境
 - 1.2 背调行业发展的经济环境
 - 1.3 背调行业发展的技术环境
 - 1.4 背调行业发展的趋势
-

PART 2 2020年人才职业信用数据分析

- 2.1 全行业人才整体职业信用风险分布分析
 - 2.1.1 各行业的人才职业信用风险对比分析
 - 2.1.2 各行业的人才背调风险项分析
 - 2.2 各类城市背调需求分析
 - 2.2.1 不同城市职业信用情况分析
 - 2.3 人才职业信用情况解读
 - 2.3.1 各层级职业信用情况分析
 - 2.3.2 常见岗位职业信用风险分布分析
 - 2.3.3 常见调查维度异常情况分析
-

PART 3 2021年职业信用的进阶之路

- 3.1 2021年职业信用的进阶之路
-

PART 1.

中国背调行业发展现状

1.1 中国背景调查行业发展的社会环境

增强全民诚信意识，进一步推进社会信用体系建设

《国务院关于印发社会信用体系建设规划纲要(2014-2020年)的通知》中，围绕政务诚信，商务诚信，社会诚信和司法公信等四大重点领域，以推进诚信文化建设、建立守信激励和失信惩戒机制为重点，以推进行业信用建设、地方信用建设和信用服务市场发展为支撑，以提高全社会诚信意识和信用水平、改善经济社会运行环境为目的，以人为本，在全社会广泛形成守信光荣、失信可耻的浓厚氛围，使诚实守信成为全民的自觉行为规范。这是我国首部国家级社会信用体系建设专项规划。**加快社会信用体系建设是全面落实科学发展观、构建社会主义和谐社会的重要基础，是完善社会主义市场经济体制、加强和创新社会治理的重要手段，对增强社会成员诚信意识，营造优良信用环境，提升国家整体竞争力，促进社会发展与文明进步具有重要意义。**

实施就业优先战略，大力发展新就业形态

2021年3月我国最新发布的《中华人民共和国国民经济和社会发展第十四个五年规划和2035年远景目标纲要》中表示就业是最大的民生，也是经济发展最基本的支撑。坚持经济发展就业导向，实施就业优先战略，健全有利于更充分更高质量就业的促进机制，扩大就业容量，提升就业质量，缓解结构性就业矛盾。实现比较充分和高质量的就业，对发挥人的创造能力、适应人们对自身价值的追求具有十分重要的意义。

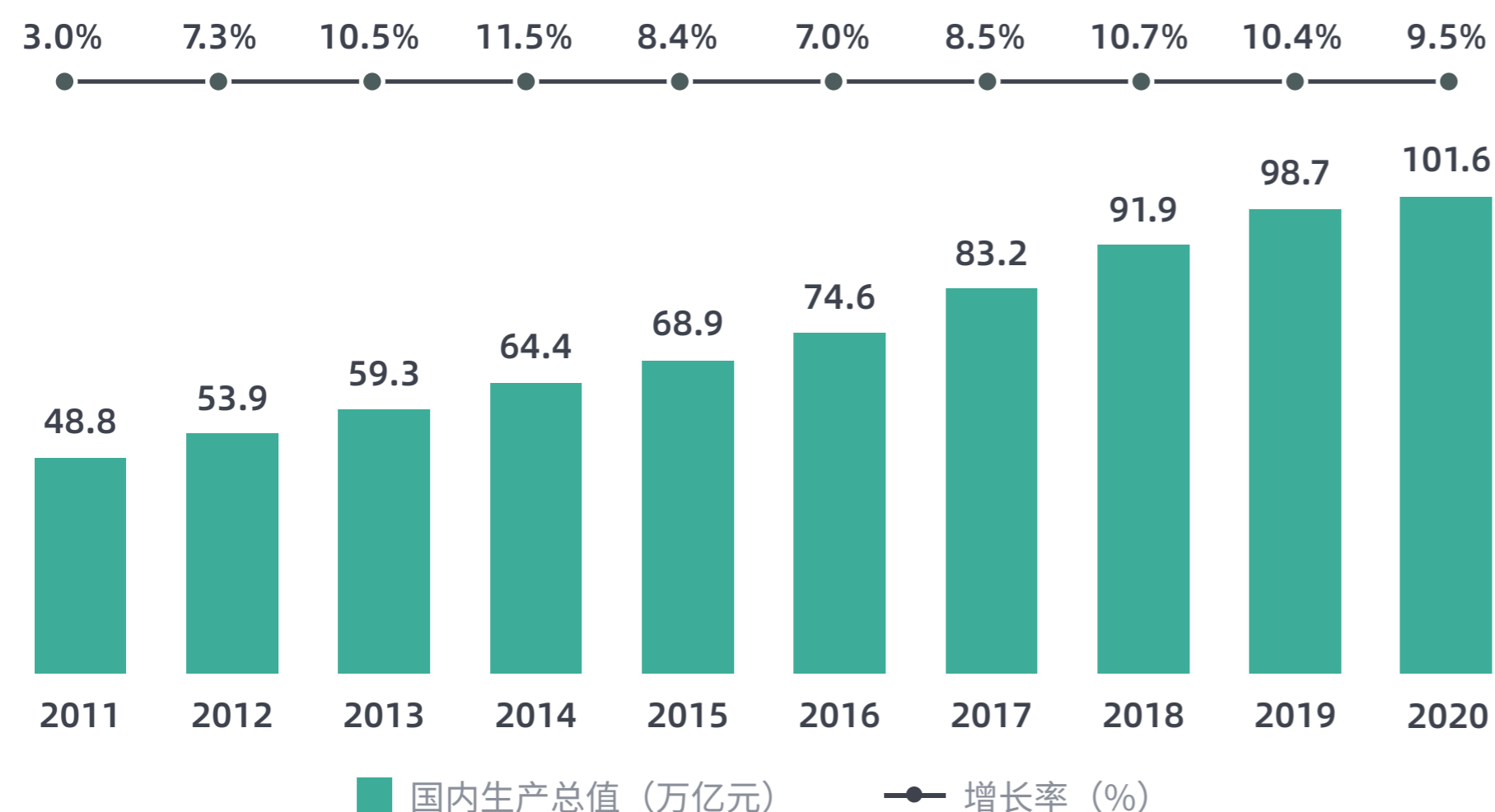
《纲要》还指出：促进平等就业，增加高质量就业，注重发展技能密集型产业，支持和规范发展新就业形态，建立促进创业带动就业、多渠道灵活就业机制，全面清理各类限制性政策，增强劳动力市场包容性，提高人力资源市场供求匹配能力、强化劳动者素质提升能力建设，有利于推进社会共同富裕。

1.2 中国背景调查行业发展的经济环境

经济复苏，以公平托起就业稳步增长

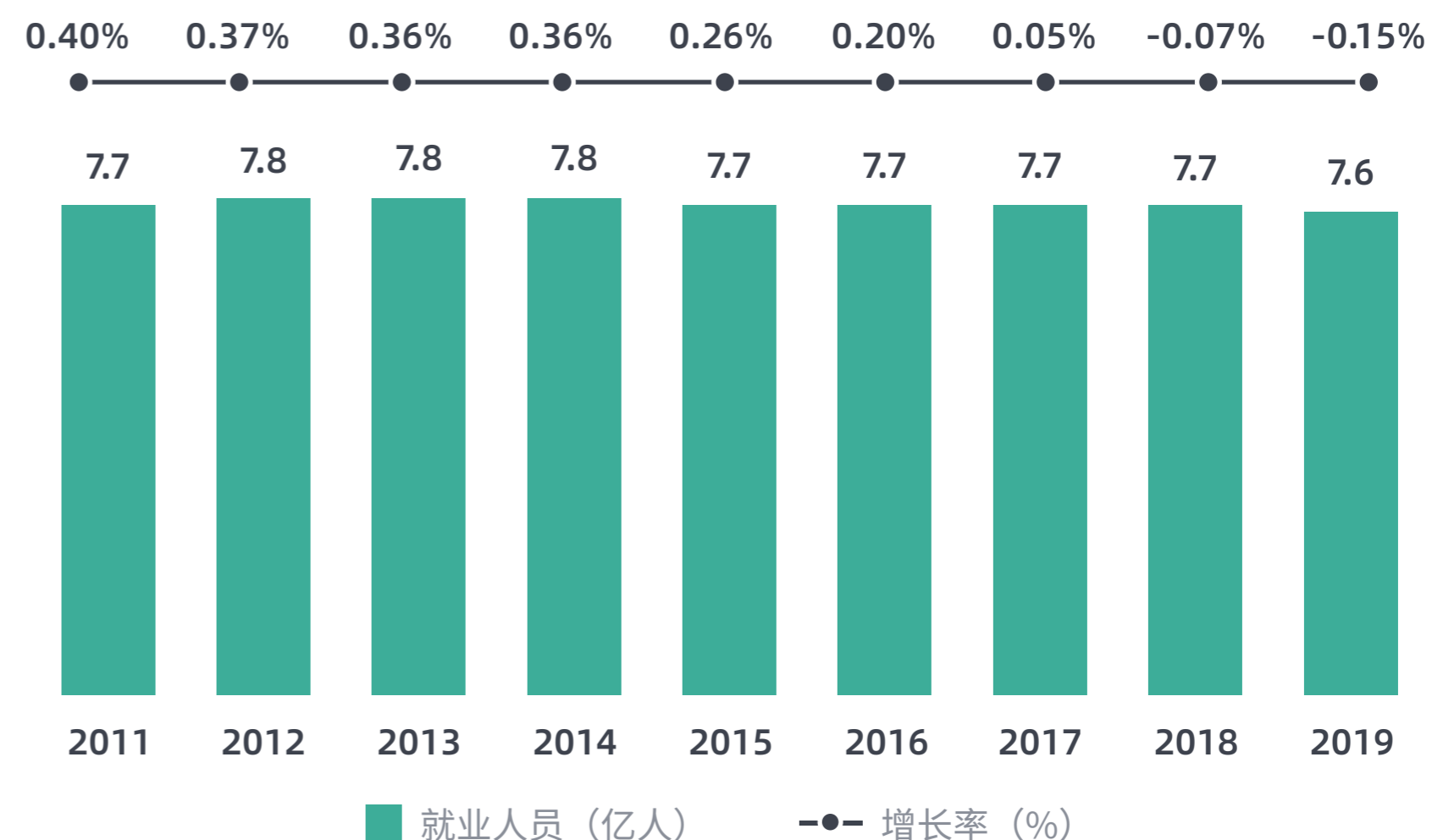
根据国家统计局数据显示，2020年中国GDP总量为101.6万亿元，实际GDP增长率为3.0%，GDP总量保持增长趋势。2020年，各地各部门就业优先战略和积极就业政策措施不断，实现2020年全年城镇新增就业1186万人，计划2021年城镇新增就业1100万人以上。随着经济规模扩大、服务业发展，经济增长对就业的吸纳能力不断增强，特别是优化营商环境、支持灵活就业、提高人力资源市场供求匹配能力等政策落地见效，对实现新增就业有较好支撑。而在这一过程中，促进公平就业尤为关键。只有切实保障公平性，通过公平竞争踏上职业道路、施展个人才华，社会才能更加稳健发展。

2011—2020年中国GDP及实际增长率



来源：GDP数据来自于国家统计局网站

2011—2019年中国就业人数及增长率



来源：就业数据来自于国家统计局网站

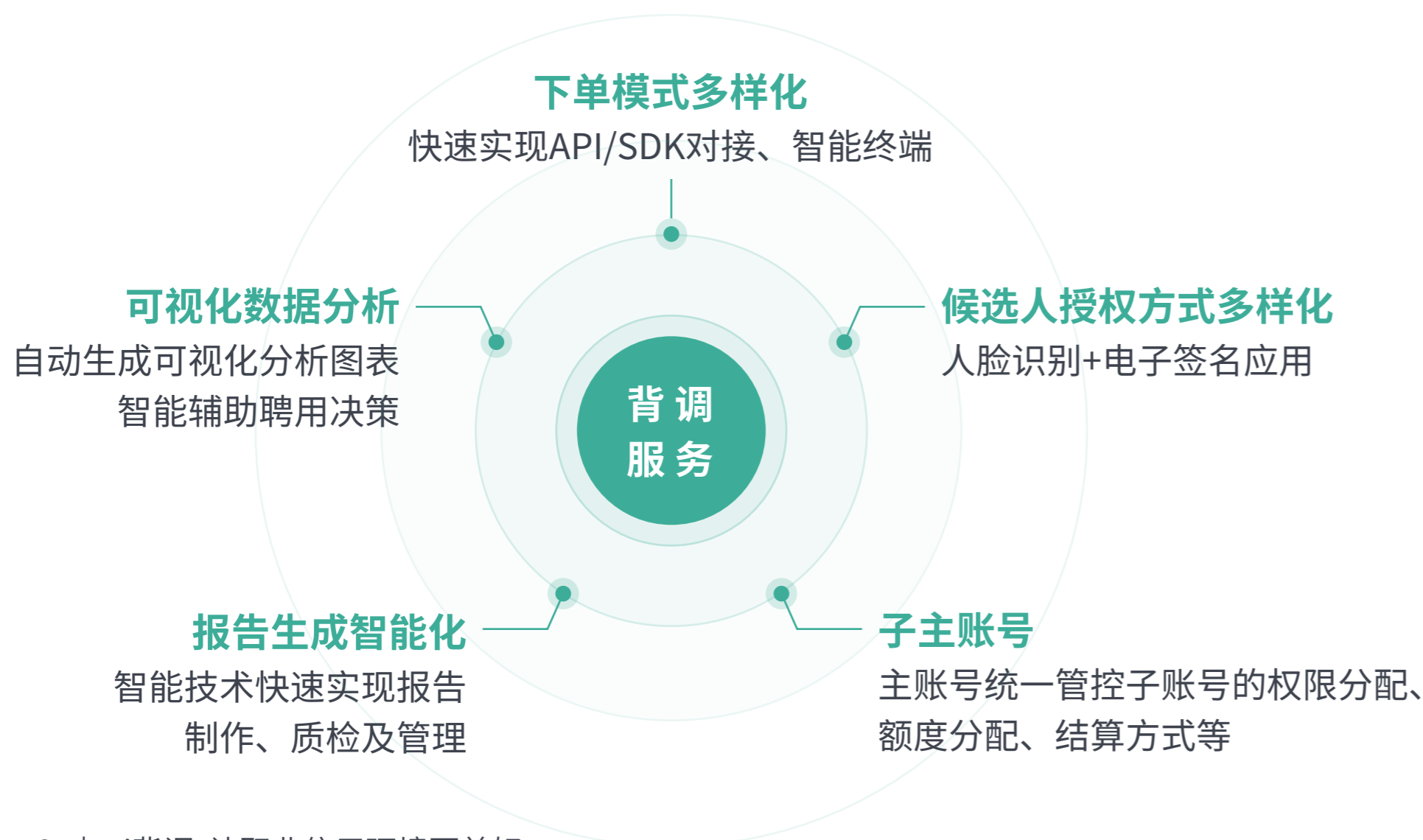
1.3 中国背景调查行业发展的技术环境

发挥互联网+效应，助力职业信用体系建设

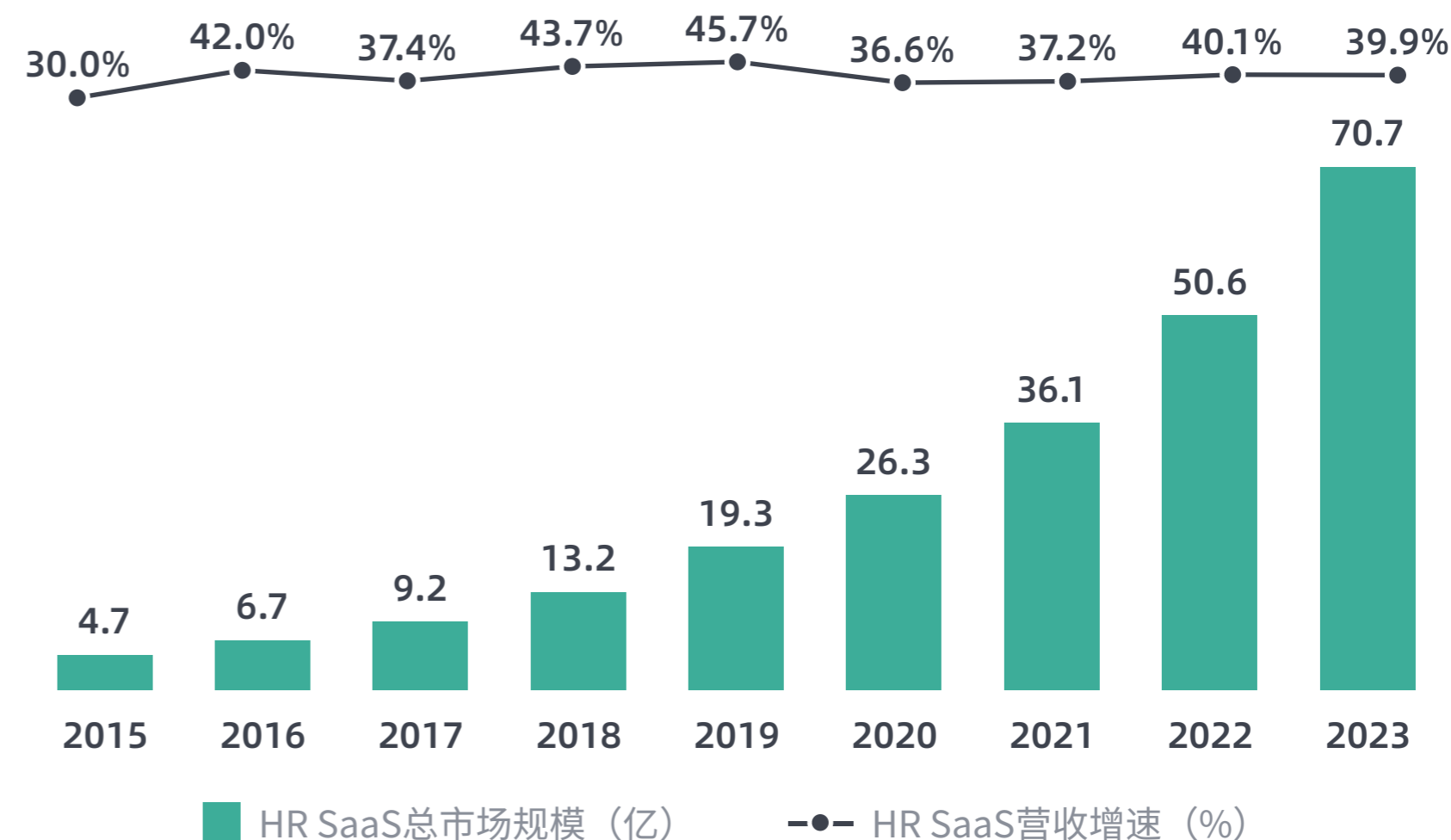
背景调查源于美国近代，2008年背景调查进入中国市场，随着我国市场经济的发展，国内产业结构升级，劳动密集型产业占比逐步收缩，资本和技术密集型产业不断上升，新兴产业的发展催生了高质量新型人才的需求涌现，国内招聘市场存在一定职不对位的现象，故企业对背调服务需求也日渐增高。

2015年国内背调第一次业内重大改革，逐步诞生了不同于传统背调的新兴背调模式，即互联网背调公司，以互联网背调服务提供商i背调为例，通过“SaaS+人工智能+专业服务”的形式推进背调业务的进一步发展，使服务稳定化、规模化，从而降低背调成本，提升行业职业信用水平。

SaaS技术和人工智能在背调服务的应用



2015—2023年中国HR SaaS市场规模及增速预测



来源：艾瑞咨询《2020年中国HR SaaS行业研究报告》

1.4 中国背景调查行业发展的趋势

企业与个人诚信意识提升，推进职业信用环境建设

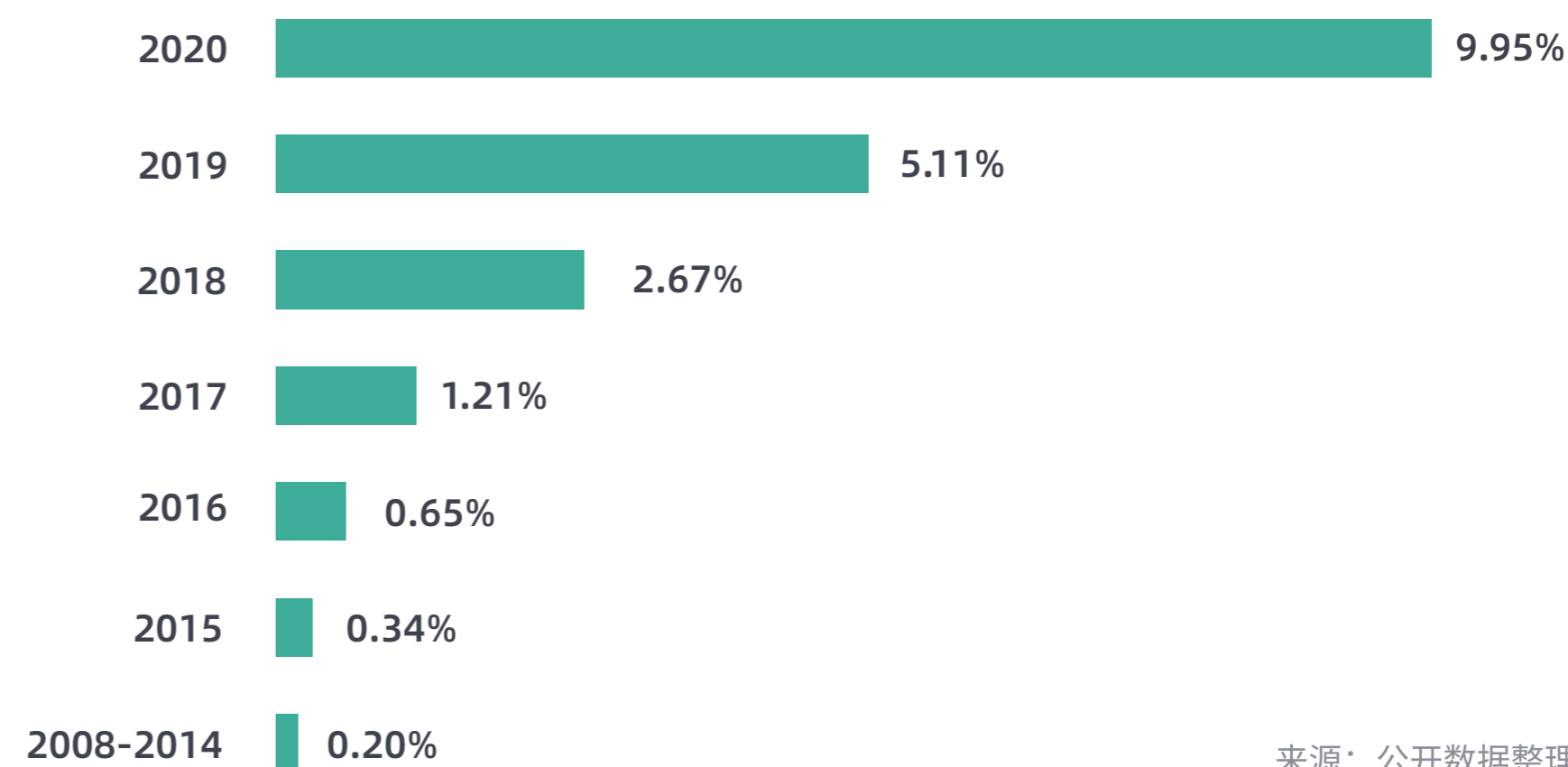
面对不断变化的经济环境和市场环境，人才成为企业竞争之源。求职面试是求职者和企业双向选择的过程，候选人的择业观也愈加成熟，基于自身能力特点出发，主动考量企业、岗位信息的真实性和匹配度。人才质量，即“选对人”是我国企业招聘质量提升的重点，背景调查的重要性也愈加明显。无论是通过公司HR、人力资源机构、第三方背调公司进行背调，都必须征得候选人授权。企业对候选人进行人才质量把控的同时也要增强企业自身诚信意识，在对外发布招聘信息要确保真实可靠，保护求职者个人信息安全，树立良好的雇主品牌形象等。

良好的职业信用是候选人对自我价值最好证明，为个人事业发展创造良好条件，让讲诚信的求职者获得公平竞争的机会。对于企业来说，通过背景调查，能够有效的降低企业用人风险、招聘成本，提高人岗匹配度。国家政策大力倡导要实现人才更高质量更充分就业，提高人才供求匹配效率。提升企业和个人的职业信用意识与诚信行为，对促进社会信用体系的建

设有必要性与重要现实意义。

据市场相关统计：目前国内有65%的企业已经存在背调行为，其中使用第三方背调服务的市场占比发展趋势如下图所示，从2014年的0.20%，上升到目前的9.95%。随着国内人力资源管理工作趋向专业化、精细化发展，招聘和背调的角色和职权分离，灵活用工的兴起，这都将促成越来越多的企业愿意通过第三方的背调服务，来降低用工风险、提高招聘质量和效率。

使用第三方背调的市场占比发展趋势



来源：公开数据整理

PART 2.

2020年人才职业信用数据分析

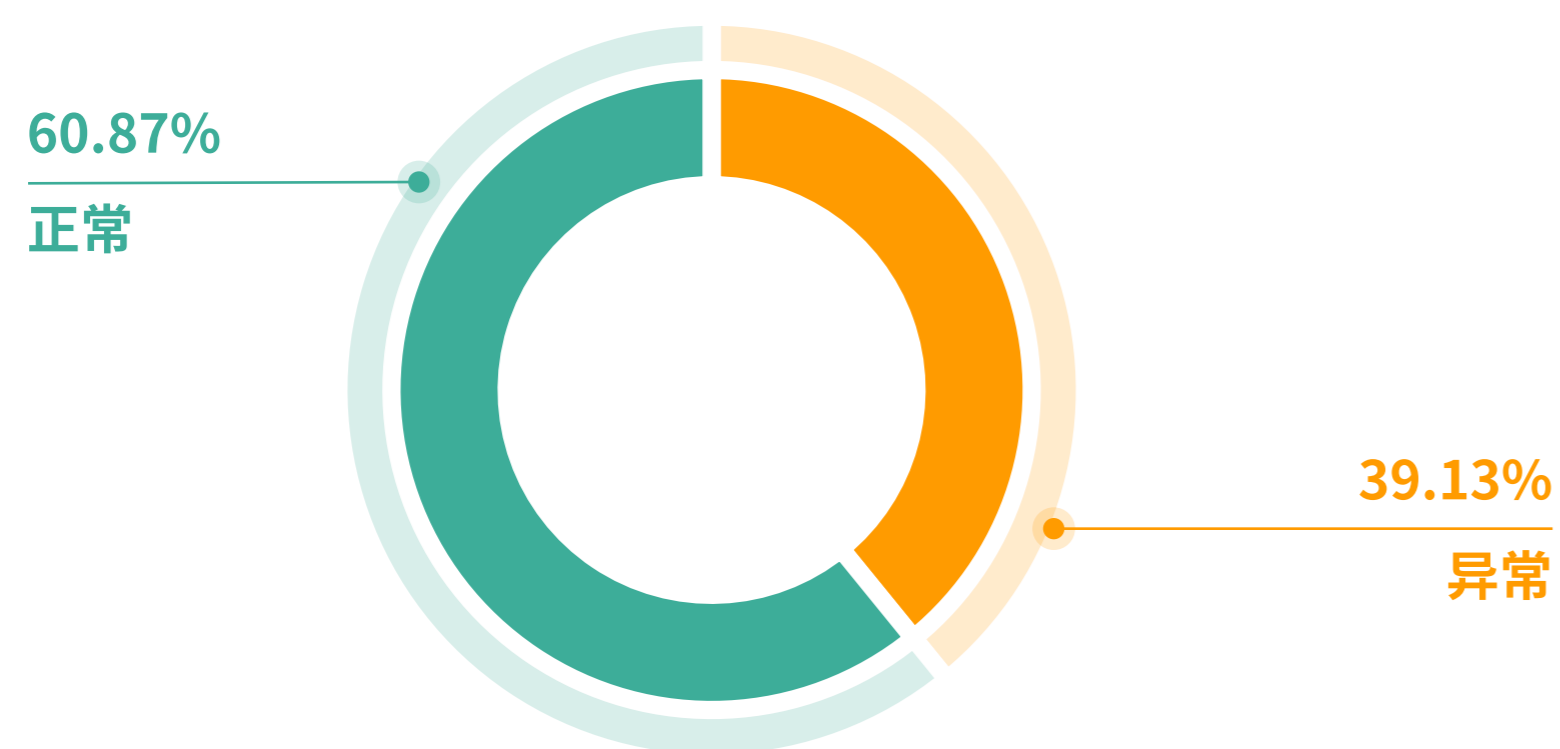
2.1 全行业人才整体职业信用风险分布分析

全行业职业信用异常比例2018—2020三年趋势对比

i 背调人才研究院数据显示，2020年的求职失信占比仍然较高，有39.13%的候选人存在职业信用异常，与2019年相比下降1.08个百分点，说明整体职业信用呈向好趋势。随着我国社会经济的发展，整体就业市场和职业发展中竞争压力的不断加剧，企业和个人对职业信用的关注也逐步提升，个人的历史职业表现也能对未来的职场发展提供积极的影响。

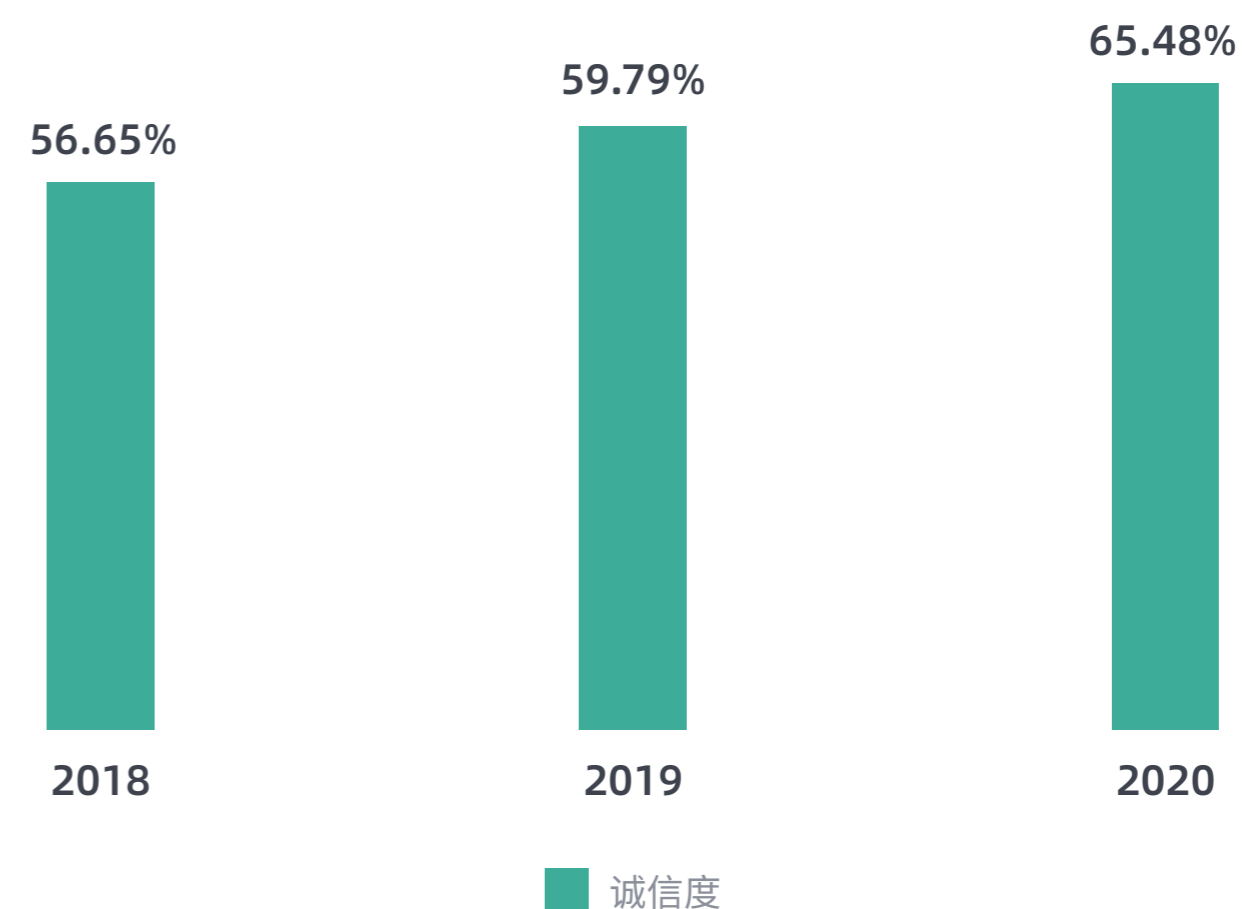
后疫情时代，人才市场环境更为严峻，行业内用人风险不确定性增加，企业通过背景调查和建立一套可行的人才风控体系，能有效降低用人风险，建立公正、公平的求职环境。

2020年候选人整体职业信用异常占比



来源：i背调人才研究院

2018—2020求职诚信度趋势对比



来源：i背调人才研究院

2.1.1 各行业的人才职业信用风险对比分析

如图所示，为2020年度各行业的候选人职业信用风险分布情况，异常占比最高的是教育培训行业，其次是地产、商贸消费、物流运输、医疗健康、互联网。

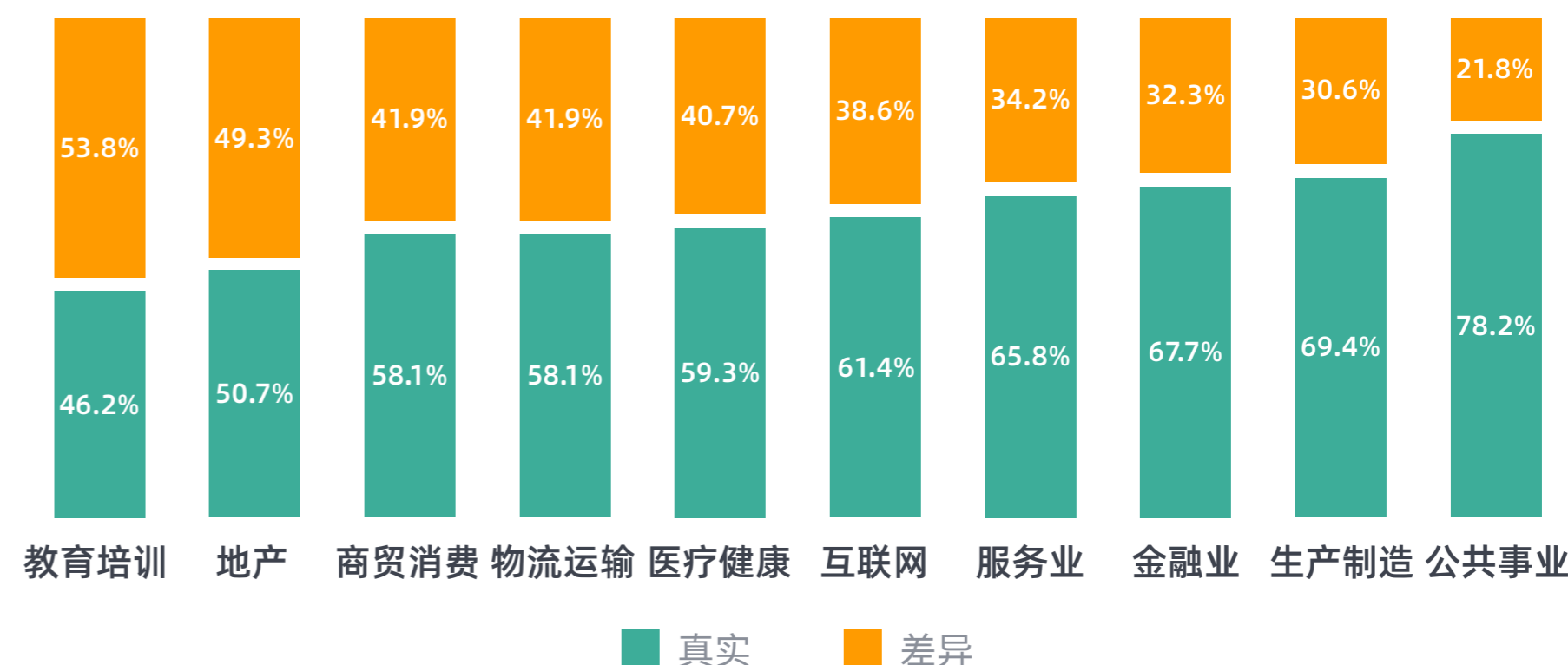
教育培训行业：销售、课程顾问、教务类岗位流动性非常大，有些甚至3个月就换一次工作。据市场相关数据统计，教育机构对销售类岗位的背调中发现，候选人往往存在美化工作经历，夸大销售业绩的行为，因此建议企业在人才招聘中尽可能对全员开展背景调查，尤其重视“过往工作经历核实”、“过往工作表现鉴定核实”，将有效降低企业用人风险。

服务业、物流运输业：候选人蓝领灰领较多，像家教、保姆、网约车司机、快递员等蓝领及灵活用工岗位下沉，这部分从业者是贴近用户生活的常见人群，其安全性和口碑是用户、企业十分关注的。但过去这个市场由于成本问题和流动性大，几乎没有背调服务。但随着市场的成熟，越来越多的企业开始对蓝领进行背调。部分特殊场景下，企业还会对员工进行二次背调，比如对快递员、外卖员、保姆、司机等岗位开展季度或半年度背调，以此降低企业用人风险。另外，服务业从业人员

自主进行背调也将成为行业趋势，为求职增加一块有力敲门砖。

互联网行业：整体招聘环境中，信息流转速度快，人才流动速率强，知识迭代频次高，因此随着行业发展越成熟，专业复合型人才和高尖精人才成为了各互联网企业的抢手资源，也让企业更加重视人才甄选。互联网行业的HR背调意识普遍较高，经过近几年的背调普及，整体职业信用环境相对较好，该行业整体异常占比相比较往年平均下降了约10%左右，招聘环境趋向良性发展。

各行业的候选人职业信用风险分布



来源：i背调人才研究院

2.1.2 各行业的 talent 背调风险项分析

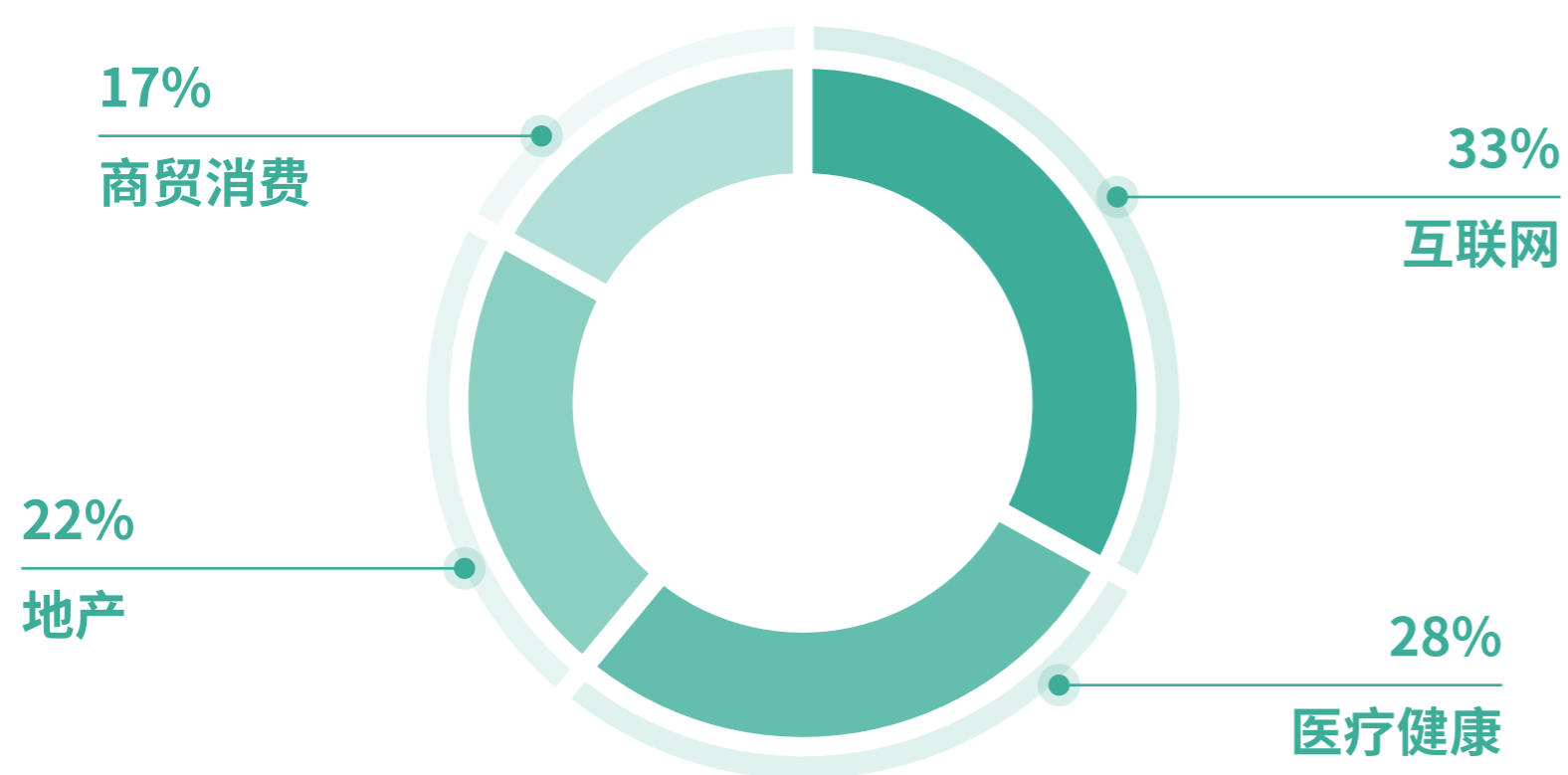
通过数据分析发现，不同行业的背调风险项存在差异也存在行业共性。求职过程中工作经历存在异常的现象较为普遍，但其中互联网、医疗健康、地产、商贸消费行业占比最高。工作表现的鉴定也是背调的一个重要维度，房地产、商贸消费、金融业、教育培训在该项上异常率最高。学历、职业资格证书也是背调的重要考核维度，教育培训、医疗健康、生产制造、金融业行业在该项异常率占比最高，企业在背调时可着重针对岗位需求、行业特性进行背调维度的选择。

存在工作表现差异占比前四行业



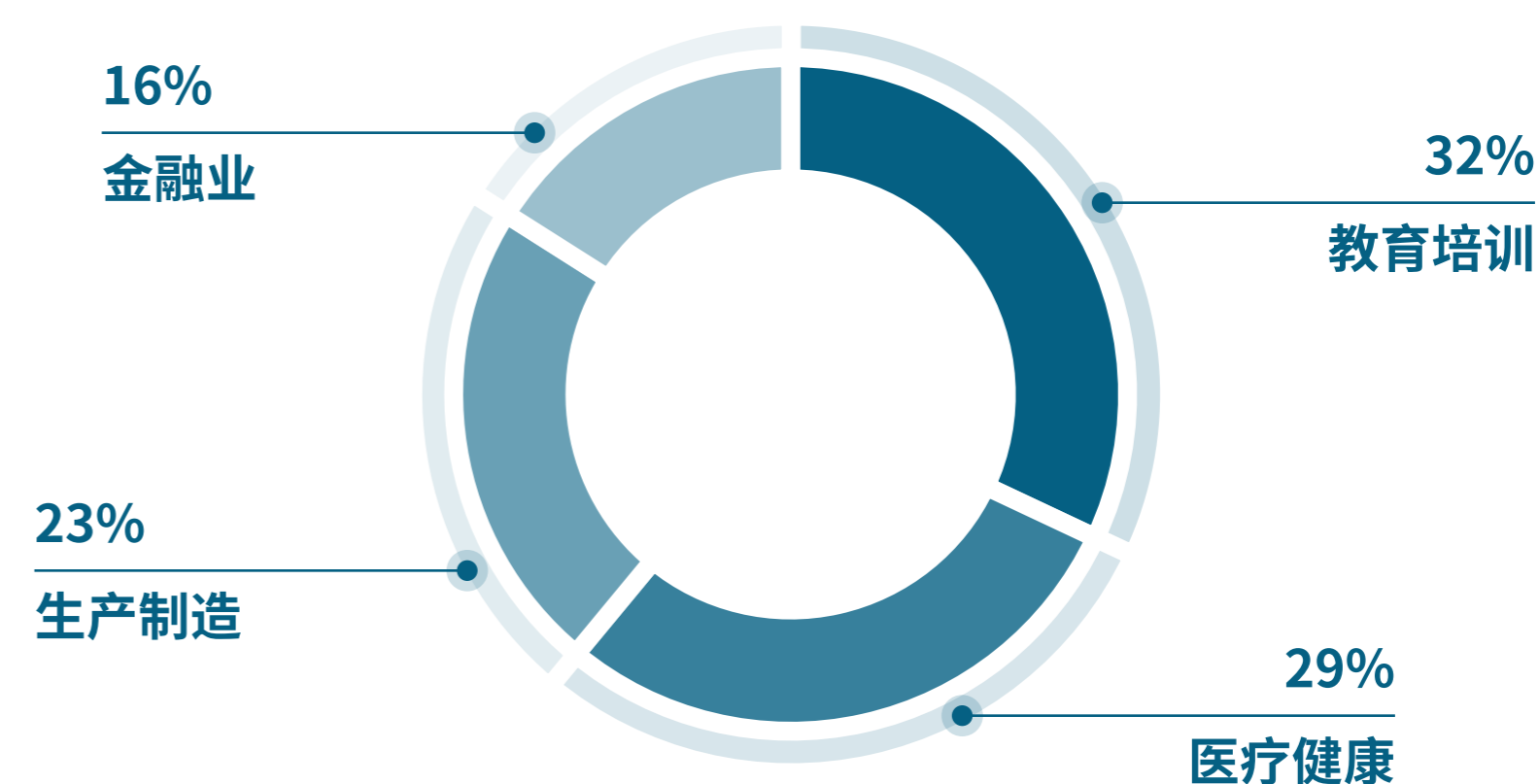
来源：i背调人才研究院

存在工作经历差异占比前四行业



来源：i背调人才研究院

存在学历及职业资格证书异常占比前四行业



来源：i背调人才研究院

2.2 各类城市企业背调需求分析

各类城市企业背调需求占比



来源：i背调人才研究院

如图表所示，为2020年度各类城市的背调需求占比分布，一线城市最高，48.88%，新一线城市次之，27.59%，其余城市占比仅约两成，整体分布符合目前国内各类城市企业的分布情况。

据市场相关统计，2020年创业企业所在的城市分布中，36.7%集中在新一线城市，其次是二线城市25.3%，三线及以下占25.7%，一线城市仅占12.3%，可见新一线城市已然成为现如今创业的热土，随之也创造了大量的就业岗位，带来人才的进一步流动。

而随着背景调查业务在国内的不断发展，业务需求逐渐由以往的跨国大企业占比大头向着国有企业及中小型企业转变，新一线城市背调业务新用户更是达到63%的高增长率。

2.2.1 不同城市职业信用情况分析

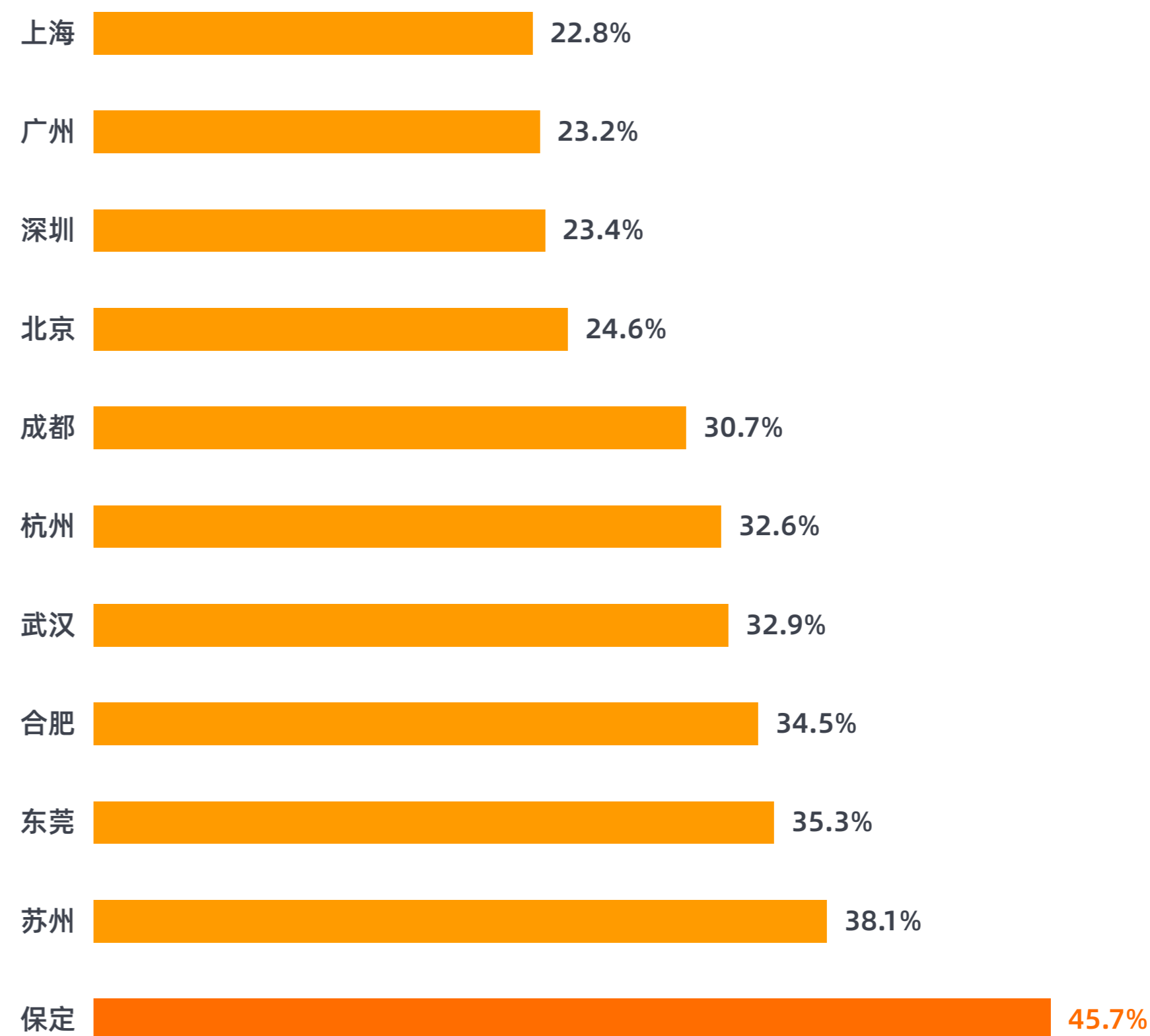
新一线城市成为“人才磁场”，职业信用现状引关注

据2020年国家统计局以及各地统计公报及统计年鉴可知，2020年中国人口净流入最多的5个城市分别是上海、深圳、北京、东莞、广州，除东莞外，其余均为一线城市。

通过科学抽样统计后，选取这5所重点城市以及其他6所人口净流入大的新一线、二线城市观察候选人职业信用情况，如图所示，其中二线城市保定异常占比最高，45.7%，其次为苏州、东莞、合肥，同样作为新一线城市的杭州、成都、武汉，异常占比均超过了北京、上海、深圳等一线城市，也反映出随着背调在一线城市的不断普及，候选人对自身职业信用的重视程度也在逐年提升。

拥有相关产业政策和人才落户政策的新一线城市，吸引了大量人才流入，但整体信用体系建设尚不完善，增加了求职异常比例，企业在甄选人才的过程也更加注重背调。尤其是在以杭州、合肥为代表的新一线城市中，候选人职业信用已经成为企业关注的重点。

11所城市职业信用异常占比



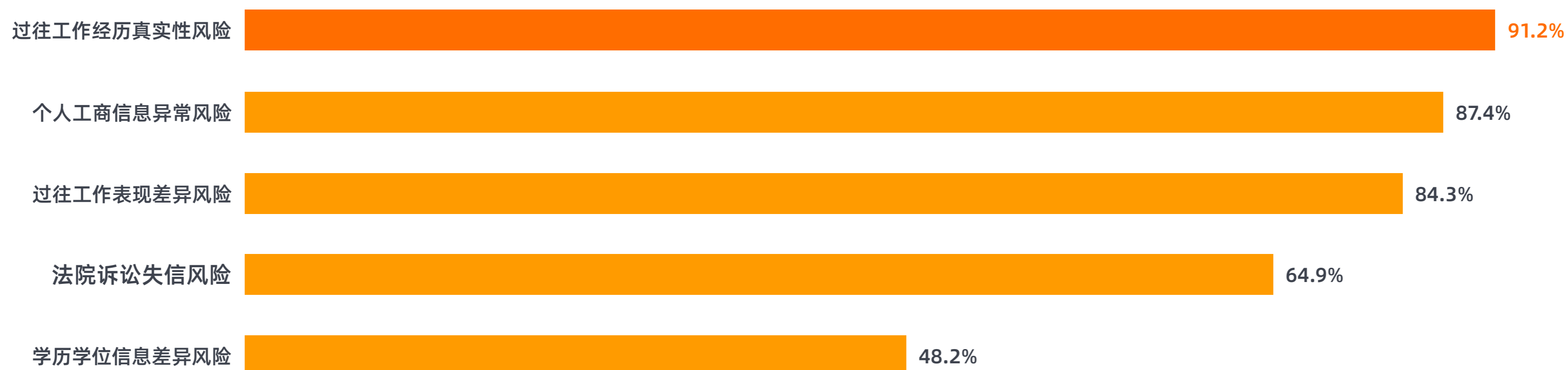
来源：i背调人才研究院

2.3 人才职业信用情况解读

调查显示，企业在对候选人进行背调时最关心的风险项中，过往工作经历差异、个人工商信息异常、过往工作表现差异的占比最高。这其中一部分体现了企业方对用人风险意识的成熟，一部分也体现自疫情爆发之后，灵活用工、借工等新用工模式被社会认可并得以发展，日后的蓝领、灰领的背调需求将会越来越多。

同时，通过各企业在标准常用的工作经历及工作表现项目的使用外，还通常会选择增加额外表现鉴定维度的核实，来多方面对候选人进行深入了解，价值观契合度、崇尚的工作氛围、人际关系等都会出现在企业用工判断标准中。

企业背调最关注的五大风险项（多选题）



来源：i背调人才研究院

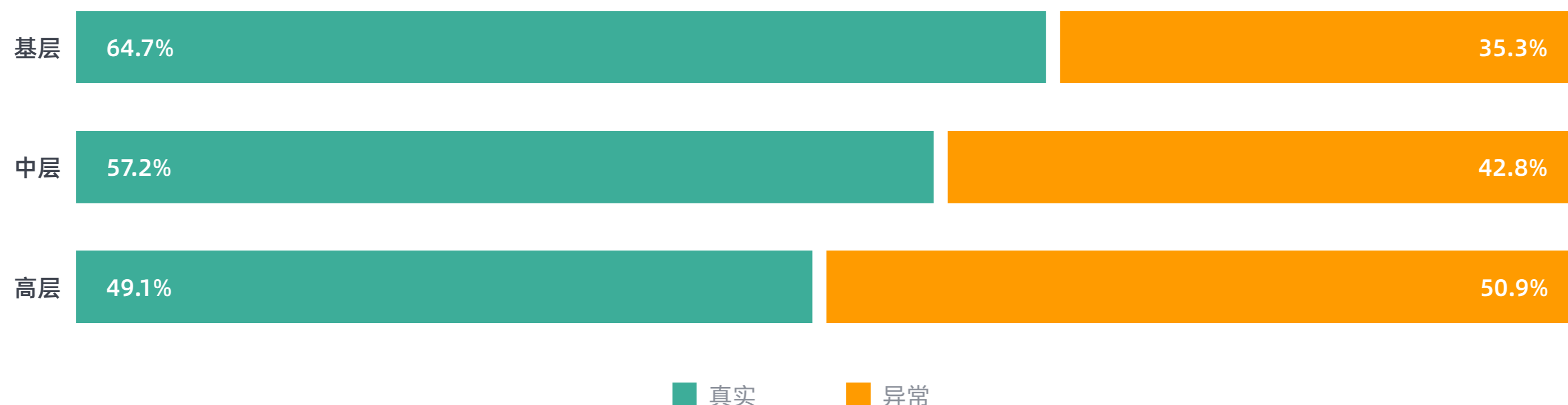
2.3.1 各层级职业信用情况分析

如图所示，为2020年度各层级的候选人职业信用异常占比情况，随着背调的普及，基础、中层的背调群体增速明显，占整体背调需求85%以上，庞大的就业人群放大了该群体的职业信用的异常。也随着层级的升高，背调的深度和项目也逐步增加，导致异常率上升，在招聘过程中，建议做到兼顾各层级的背景调查。

在基层候选人中，随着灵活用工、共享员工等新就业形式的快速发展，蓝领、灰领的背调需求随之激增，背调需求的层级下沉，全民背调成为趋势。其中“学历学位核实”、“法院诉讼记录”、“资格证书信息”的异常占比较大，企业应注重个人基础信息与工作经历和表现的核实项中。

中高层候选人更容易从事关键岗位，所以对中高层候选人的背调一直是企业招聘过程中必不可少的一项。中层和高层候选人中，“工作经历核实”、“工作表现鉴定核实”、“个人工商信息”的异常占比较大，企业在招聘核心、敏感岗位的候选人时，需重视这三项的核查。

各职级的候选人职业信用异常占比



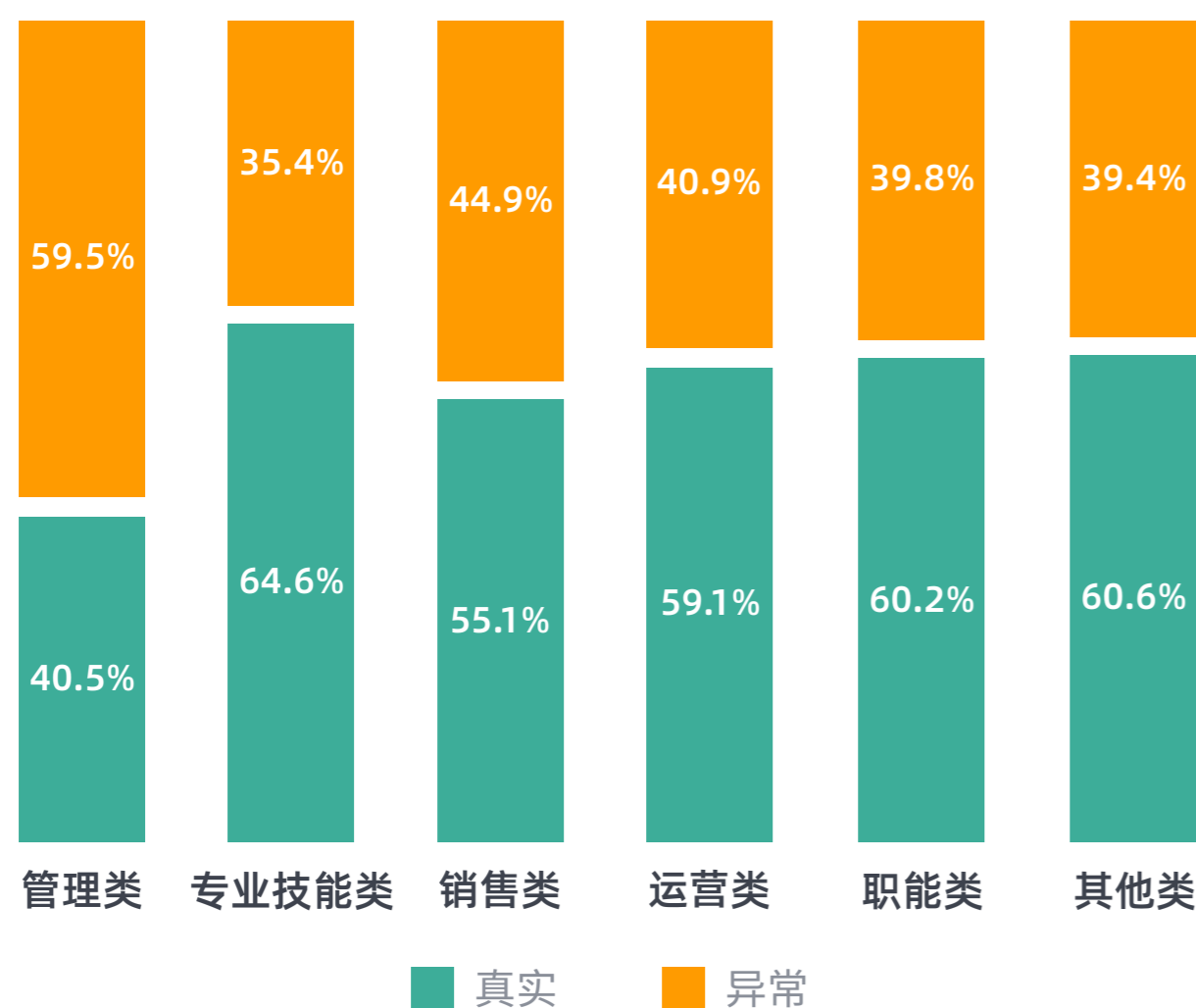
来源：i背调人才研究院

2.3.2 常见岗位职业信用风险分布分析

如图所示，为2020年度各类岗位的候选人背调结果风险分布情况，异常占比最高为管理类，其次为销售类。各类岗位的风险占比均在35%以上，尤其是管理类、销售类，根据相关原因占比分析，其中“工作履历核实”、“工作表现鉴定核实”异常的占比偏高。

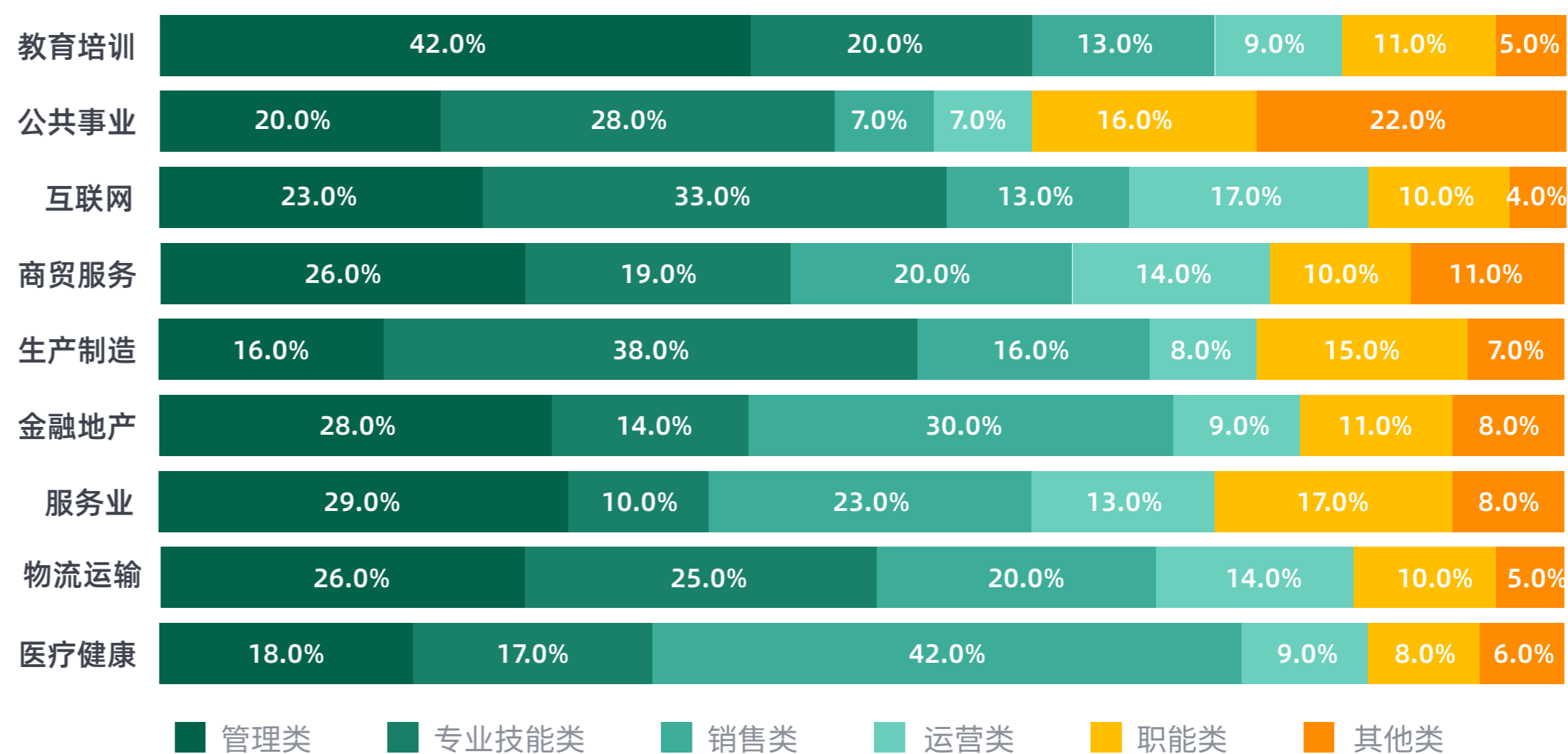
根据相关市场数据统计，多数一线岗位，如运营、市场、销售、行政、客服等，招聘要求普遍低于专业技能类岗位，导致一部分求职者出现美化个人过往工作经历的行为。越来越多的企业意识到全员背调的重要性，把背调重心不单单放在中高层岗位的候选人身上，这也能全方位的降低企业招聘风险。从不同行业来看，医疗健康行业的销售类岗位，互联网行业中技术型人才、教育培训行业的校长等管理类岗位，有较高的背调需求。数字经济的发展也催生了各行业运营岗位的背调需求。

各类岗位的候选人求职信用风险分布



来源：i背调人才研究院

各行业不同岗位背调需求占比分布



来源：i背调人才研究院

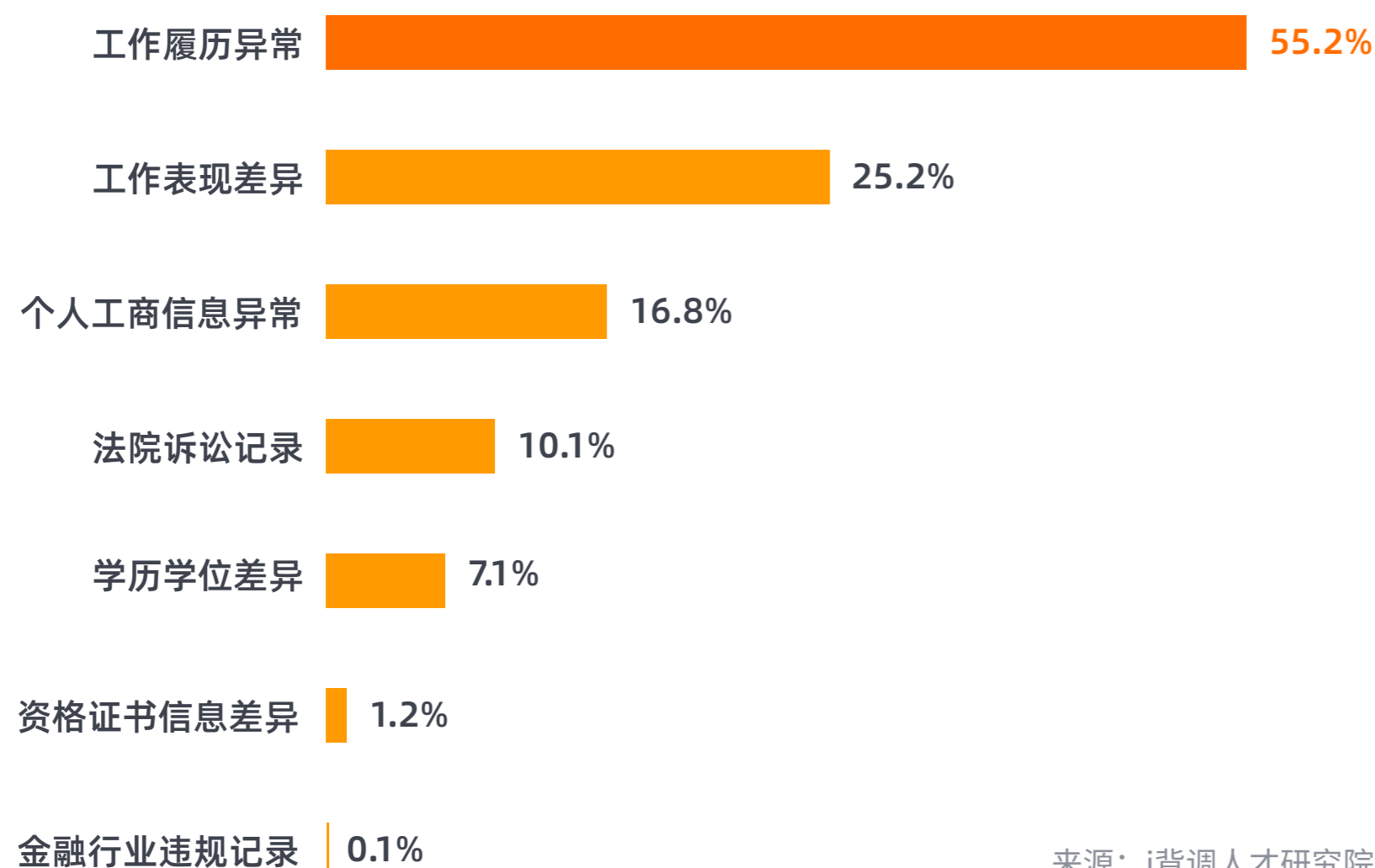
2.3.3 常见调查维度异常情况分析

“工作履历异常”超五成，应“差异化”关注候选人风险点

如图所示，职业信用异常具体表现中，“工作履历异常”占比最高，为55.2%，超出五成，其次是“工作表现差异”。除以上主要异常现象外，“个人工商信息异常”、“法院诉讼记录”、“学历学位差异”等情况也出现较多，应差异化关注候选人求职风险的表现。

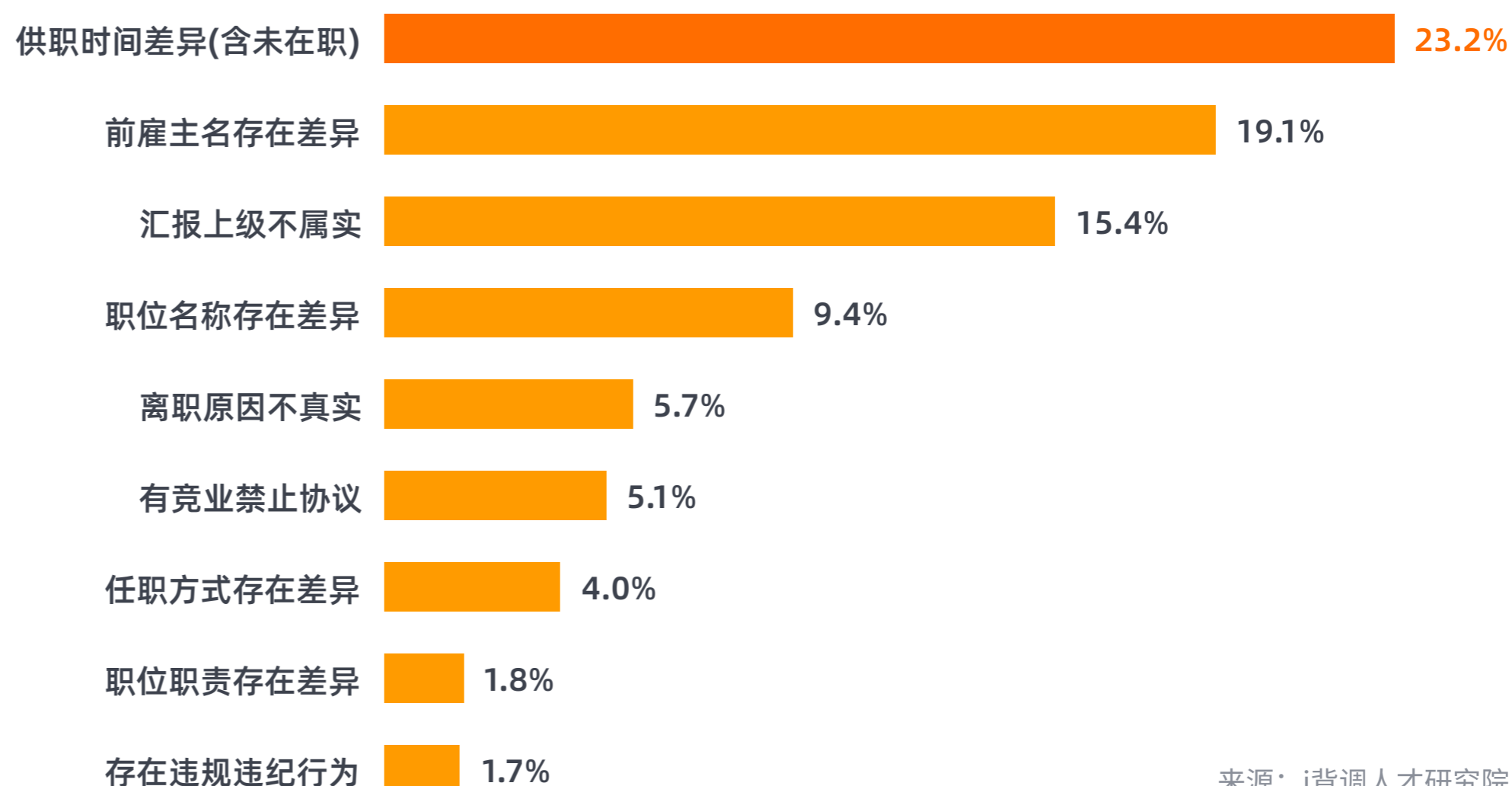
如图所示，为2020年度候选人背调结果中，工作履历异常原因的占比分布情况；“供职时间存在差异”占比在20%以上，其中包括个别未在职现象。“前雇主名存在差异”、“汇报上级不属实”、“职位名称存在差异”等占比也较突出。对于“离职原因不真实”、“有竞业禁止协议”等差异原因，招聘人员在招聘环节也需要重点关注。

职业信用异常具体表现分布



来源：i背调人才研究院

工作履历异常原因分布



来源：i背调人才研究院

PART 3.

2021年职业信用进阶之路

3.1 2021年职业信用的进阶之路

职业信用风险存在共性、行业特性

我们可以看到，人才在职业信用风险上既存在其他行业的共性风险，比如企业对基础员工的背调维度普遍较为单一，应适当增加调查覆盖面。求职过程中工作经历存在异常的现象较为普遍，不同岗位的差异化背调意识不强。又持有各行业的特性风险，比如教育培训行业近年来销售、课程顾问岗位流动性大，在工作能力的判断难度加大。比如，服务业、物流运输业的候选人蓝领灰领较多，随着市场成熟，企业会对快递员、外卖员、保姆、司机等岗位开展季度或半年度背调，以此降低企业用人风险。同时，服务业从业人员自主进行背调增加就业筹码，也将成为未来趋势。

科技赋能诚信求职，推动企业招聘降本增效

科技赋能诚信求职，相较于传统背调通过纯人工的背调方式，互联网背调企业将背调环节中百来个工序，按照客户下单、候选人授权、客观数据查询、核实过往工作经历、交付背

调报告切分为五大块，然后使其标准化，能够被技术改造。再通过搭建SaaS技术，为客户提供安全、专业、高效的背景调查服务，从而有效的推动企业降低用人风险、招聘成本，提高招聘效率。

多方并举促进公平就业，创造平等就业机会

就业是民生之本，但社会上就业不公平的现象仍然时有发生，创造平等的就业机会，促进公平就业需要多方共同努力。企业在招聘过程中要讲诚信讲公平，企业信息、岗位信息清晰真实，杜绝职场歧视。求职者在应聘过程也要做好对企业信息查询，可以通过国家企业信用信息公示系统、企查查等途径多方面了解企业信用情况，是否存在虚假招聘，切实维护自身利益。各级政府积极推进就业促进立法，各行业协会也应担任社会组织平等就业的促进者角色。

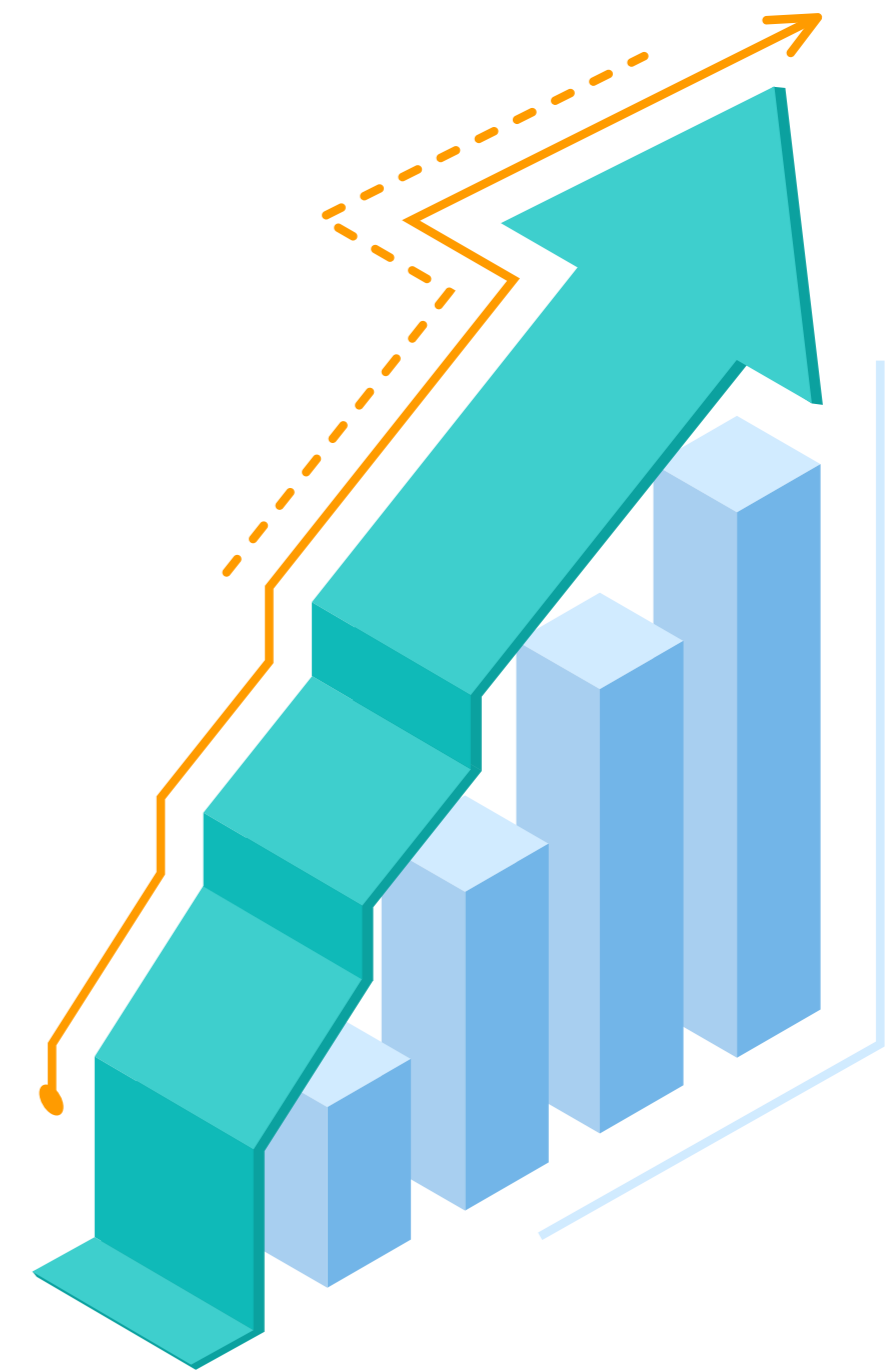
3.1 2021年职业信用的进阶之路

智能化时代招聘升级，全员背调成趋势

随着求职市场竞争日趋激烈，社会整体信用意识普遍提升，企业对背调的需求也不断下沉，很多企业逐步实现了全员背调。互联网背调公司兴起，通过SaaS和人工智能技术的应用，将复杂的传统背调过程标准化，使服务稳定化、规模化，从而降低背调成本，提高背调效率。

增强企业和个人的职业信用意识，共创良好健康的求职环境，推动社会信用体系的建设

职业信用体系的建设不仅仅关系到个人职业信用问题，对于企业而言，也能够有效的规避企业用人风险，更好的优化人才结构。职业信用作为我国社会信用体系的重要组成部分，增强职业信用意识，让讲诚信的求职者获得更多公平的竞争机会，能进一步促进社会信用体系的建设。



免责声明

本报告为杭州有才信息技术有限公司制作，白皮书中的文字、图片、表格均受有关商标和著作权的法律保护，部分文字和数据采集于公开信息。未得到我司书面许可，任何组织或个人不得将白皮书及白皮书中的任何内容以任何形式向第三方提供或透露，也不得将白皮书信息用于任何商业用途。

本白皮书所涉及到的数据来源于杭州有才信息技术有限公司的收集分析，相关数据仅供行业内参考使用，但并不保证数据的绝对完整、准确。

i 背调

让职业信用环境更美好

🏠 www.ibeidiao.com

☎ 400-860-7765

@ marketing@ibeidiao.com



扫码获得
背调试用名额



关注公众号
了解更多