CBI

汇讯

雇员风险管理月刊

2026年9月刊

呈送真相 | 确立诚信

香港 HONG KONG
北京 BEIJING
上海 SHANGHAI
广州 GUANGZHOU
西安 XI'AN
深圳 SHENZHEN
槟城 PENANG
伦敦 LONDON

目 录

CONTENTS

本 月 热 点

汇 华 分 享

行 业 资 讯

本月热点

“50多个虚假头衔的”头衔帝国”：张龙骗局撕开了谁的遮羞布

2026年8月，随着港中大公开打假，这场荒诞的造假闹剧终于落下帷幕。张龙的”头衔帝国”轰然崩塌，多家高校和机构纷纷与其解聘，其社交账号被封禁。然而，在拍手称快之余，我们更应深思：如此漏洞百出的包装，为何能横行多年？

“洛克菲勒女婿”的暗黑现实版：以假养真的闭环

复盘张龙的行骗手段，其实堪称经典寓言故事《洛克菲勒的女婿》的”暗黑现实版”。

在这个寓言里，一个一无所有的年轻人，先对首富洛克菲勒谎称自己是”世界银行副总裁”，骗得对方同意招他为婿；随后，他又拿着”洛克菲勒女婿”的真实身份，跑去要求世界银行总裁任命自己为副总裁，最终空手套白狼，实现了身份的闭环。张龙的行骗逻辑与此如出一辙，甚至更为荒诞。

首先，他凭空捏造筹码。他自封为”西部新闻网总编辑”，但该网站并未在网信办备案，属于彻头彻尾的虚假新闻网站。陕西某媒体工作人员指出，张龙的”西部新闻网”有碰瓷正规”西部网”之嫌，容易让公众混淆。

接着，他利用这个看似权威的媒体人身份作为敲门砖，炮制出破绽百出的”香港中文大学客座教授”假聘书。更有意思的是，张龙在出席各类活动时，频频与名人合影——与成龙搭肩耳语、与曾志伟同桌共饮，获得部分名人题字，甚至改编歌词献唱、展示书法，营造出一副”文化名流”的假象。

真正让他人设升级的，是这套虚假身份带来的”真资源”。在伪名校教授身份的加持下，他顺利敲开了内地多所高校的大门，获得了真实的客座教授聘任。

把关缺位：骗局得以续命的土壤

张龙的骗术其实经不起推敲。其伪造的港中大聘书存在多处明显破绽：聘书整体制式与港中大学位证书高度雷同，但客座教授聘任属学院人事安排，聘书却采用了监督、校长和教务长共同联署的学位证书式样；更离谱的是，聘书上赫然写着”公元二零四三年三月十六日”——一个尚未到来的日期。

他引以为傲的”西部新闻网”，在国家网信办公布的《互联网新闻信息稿源单位名单（2025版）》中根本查不到ICP备案信息。可就是这样粗糙的造假，为何能让他在体制内单位和各类社交圈层中长期畅通无阻？

答案直指部分机构把关的缺位。当初聘任张龙的高校，很大程度上是看重其所谓的”港中大客座教授”身份以及在文化圈的活跃度，认为这有助于学院发展和提升知名度。

在熟人社会的面子和光鲜亮丽的外部头衔面前，
严谨的背景调查被抛之脑后。这种功利化的评价逻辑，让响亮的头衔自带公信力，也让骗子钻了空子。

讽刺的是，混杂在张龙50多个虚假头衔之中，也有一些正规单位授予的真头衔、真聘书。例如，“燕故里文化顾问”的身份就来自陕西省宝鸡市千阳县方面的聘请，千阳县文旅局还专门为其举办了聘任仪式。

破除”头衔迷信”：让真才实学脱颖而出

张龙被拆穿了，可下一个”张龙”还会出现吗？这起个案的得逞绝非偶然，其背后是部分社会圈层根深蒂固的”头衔迷信”。在不少行业交流、赛事论坛场景中，主办方习惯于以头衔多少、名头大小论层级、定规格，却忽视对资质真伪、能力虚实的严格核验。

造假者正是抓住这一漏洞，以极低成本炮制虚假人设，轻松换取高端社交入场券和行业话语权。陕西一位文化传媒从业者对张龙的评价一针见血：“此人是’吹牛大王’，不好评价其才能。”

拆穿一个张龙并不难，难的是铲除滋生张龙们的土壤。正如媒体评论所言：铲除滋生假名人的社会土壤，必须形成合力。相关部门应加大对各类行业活动的指导和监管力度，提高违法成本，形成有力震慑；而全社会都要擦亮眼睛，提高辨别能力，破除对头衔的迷信，不能再给骗子搭建更多”戏台”的机会了。

头衔只是能力的附属标签，绝非实力的全部证明。纸糊的光环，一捅即破。唯有褪去对虚名光环的盲目
追捧，练就辨别真伪的清醒判断力，让真才实学者脱颖而出，头衔注水者才会真正无处藏身。

背调案例：当“全职正式员工”查无此人——履历“合并”背后的三段经历真相

某企业因业务拓展需要，计划招聘一名区域业务管理岗位的核心候选人。候选人张某在简历与背调信息中明确标注：2022年10月至2024年10月，任职于长沙市某汽车有限公司。在背调信息确认环节，张某还特别强调了一点——他是与该公司直接签署劳动合同的“全职正式员工”。

两年在职、主体明确、身份清晰。从纸面上看，这是一段没有空窗期、没有跳槽频率问题、几乎无可挑剔的履历。直到自主核查的第一通电话打出去，这段履历才开始露出裂缝。

一、多条官方渠道核查：查无此人

背调启动后，我司并未把候选人提供的证明人作为唯一核查路径，而是先行启动自主寻找流程，直接向企业端发起验证。背调顾问通过长沙市某汽车有限公司的多个公开联系方式（官方总机、人力资源部门电话等）逐一核实，得到的反馈高度一致：在该公司的用工记录中，未查询到候选人张某的相关信息。

进一步核查的结果，让疑点进一步扩大：不仅候选人本人查无记录，其提供的两位证明人，同样未出现在该公司的人员信息之中；通过其他渠道（公开信息检索、职业社交平台等）交叉验证两位证明人的身份，也无法确认其与该公司存在任职关系。

一家公司查不到候选人本人，或许可以归因于沟通渠道不到位；但候选人本人与其提供的全部证明人在同一家企业的用工体系中同时“查无此人”，就已经不是渠道问题——它与“签署劳动合同的全职正式员工”这一说法，构成了实质矛盾。

二、证明人不便配合，材料未显示公司名称：疑点层层叠加

在自主渠道核查无果后，背调顾问转而验证候选人提供的两条证明人路径，但两条路径都出现了异常。人事“不便配合身份验证”。 候选人提供的人事联系人，在沟通中表示不便配合身份核实。规范背调的基本前提，是证明人身份可被独立验证；而“不便配合”意味着这条路径无法形成有效证据，只能作为风险信号被记录。

上级提供的材料，未显示公司名称。 候选人的上级证明人提供了一部分材料，用于佐证双方曾存在共事关系。但经审查，该材料中并未出现任何可指向“长沙市某汽车有限公司”的主体信息——没有公司名称，没有主体印章。它能说明“某段工作关系存在”，却无法证明这段关系发生在他所声称的这家公司。

至此，候选人关于该段履历的表述，既无法通过企业官方渠道验证，也无法通过证明人路径得到佐证。背调团队作出判断：必须回到最基础的一环——用可校验的客观材料，还原真实的就职时间与用人单位主体。

三、可校验材料撬开真相：一段经历，实为三段拼接

按照背调作业规范，当自主寻源无法获得有效信息、证明人材料又难以形成主体佐证时，应当与候选人沟通，要求其提供可校验的材料以验证履历信息。

背调顾问据此向张某明确提出要求：提供能够佐证其2022年10月至2024年10月就职时间与用人单位主体的客观材料，如劳动合同、社保缴纳记录、个税申报记录、工资发放流水等。

面对可校验材料的核验要求，张某的表述出现了变化。其随后承认，该段履历存在“隐瞒合并”的情况，真实经历实为三段：

1. 2022年10月—2023年6月：并非入职长沙市某汽车有限公司，而是以实习身份为导师的项目提供支持；

2. 2023年7月—2023年10月：任职于广州某科技股份有限公司长沙分公司；

3. 2023年10月—2024年8月：任职于长沙某科技有限公司。该公司当时与长沙市某汽车有限公司存在项目合作关系，张某以合作方人员身份参与项目，并非该汽车公司员工；其提供给背调公司的人事联系人，也并非该汽车公司的人事。

一段为期两年的“正式任职”，实际由“导师项目实习 一家任职公司 + 一个合作项目”三段性质完全不同的经历拼接而成。此前所有异常至此全部得到解释：为什么公司查不到他，为什么证明人不在名册，为什么佐证材料上不出现公司名称——因为那段“全职正式员工”的履历，从未存在于这家公司的用工体系之中。

四、“合并式”包装：为什么比编造履历更难识别

本案真正值得记录的，不是候选人最终承认了隐瞒，而是这类“合并式”包装在传统核查中的识别难度。时间线本身是真实的。2022年10月至2024年10月，张某确实一直有工作活动，不存在空窗期。而“时间断层”历来是背调中最常见、也最容易被捕捉的风险信号——在这个案子里，它完全失效。

履历素材部分真实。 实习、任职、项目参与都真实发生过。候选人需要做的，只是把三段经历的“用人单位”统一替换为一个规模更大、背书更强的企业主体。证明关系被“就近替换”。 合作项目中的对接人、同事，在候选人的叙述里可以顺势被称为“上级”“人事”。他们的联系方式真实可用，身份却与所声称的企业毫无关系。材料具备“半真佐证”特征。 上级提供的材料能证明“曾经共事”，却不能证明“在声称的公司任职”。这类“半真材料”最容易让核查方放松警惕，误以为验证已经完成。

五、自主验证与材料闭环

我们的应对面对此类隐蔽性更强的手法，我们的调查方法也在同步收紧：

自主寻源前置：不将候选人提供的证明人作为唯一核查路径，直接通过企业官方渠道与公开信息源进行独立验证；

证明人身份独立核验：对每一位证明人，均须完成身份与任职关系的独立验证；任何“不便配合”，一律计入风险记录，而非视为通过；

材料须指向主体：审查证明人材料的核心标准，是能否指向候选人声称的用人单位主体。不能“证明某段关系存在”即视为有效佐证；

可校验材料闭环：当自主寻源无果、证明人材料无法形成有效佐证时，必须与候选人沟通提供可校验材料（社保、个税、劳动合同、工资流水等），以客观材料还原真实就职时间与用人单位；

沟通留痕：向候选人说明疑点并要求补充说明，全程记录其表述变化——本案中，正是这一环节让“隐瞒合并”从推测变为候选人自述。

最终，我司将完整的调查结果如实提交委托企业。企业经评估后，终止了对张某的录用流程。

汇华语录

一段履历最危险的状态，不是“查不到”，而是“看起来什么都查得到”——时间连续、经历完整、证明人可联系。

本案提示企业：核实履历的核心，不止于“他做过什么”，更在于“他究竟在哪家主体、以什么身份做的”。用人单位主体必须被验证，而不能被接受。

对HR而言，当候选人主动强调“我是正式员工”“合同是我本人签的”这类表述时，恰恰值得多问一句：劳动合同的主体是谁？社保由谁缴纳？个税在哪家单位申报？可校验的材料，永远比口头强调更接近事实。

行 业 资 讯

《用工风险专题（三）| 用工风险前置防控——HR的入职合规实操手册》

第1期聊了HR“背锅”的四大场景，第2期拆解了碰瓷者的五副面孔和识别信号。但识别只是第一步——知道了风险长什么样，还得知道每一步怎么做。

这一期，我们给一份可以直接落地的实操手册，覆盖从入职前到离职后的全链条。每个环节都有明确动作、关键文件和时间节点。

9月14日，人民日报发表调查报道《滥用背景调查，制造求职“隐形门槛”》：一桩普通的物业纠纷被标为背调“黄灯”导致求职者被拒录；应届生因劳动仲裁记录被撤销offer；甚至有背调公司在未获求职者同意的情况下直接致电其现单位，暴露求职动向。报道指出，背调信息获取已形成灰色产业链，百元即可购买包含社保记录和未公开诉讼记录的个人信息。

9月15日，广东茂名杨梅中学因在劳动合同中写入“工作未满一个月离职不发放工资”条款，被当地人社部门明确认定违法——“干一天算一天”。此前该校十余名新入职教师因岗位调整、工作量过大等原因离职后遭拒付工资。

9月14日，“胖东来新员工实行四年合同制不续签”冲上热搜。律师解读：企业单方决定不续签需依法支付经济补偿金。胖东来员工流失率仅0.68%，恰恰说明规范的用工管理不但不影响留人，反而能降低长期风险。

这三个事件的共同指向很清楚：用工合规不是事后补的作业，而是从招聘第一天就必须建立的体系。

背调本是HR的防弹衣，但如果查过了界，防弹衣就变成了定时炸弹。合规背调与违法背调之间的界限，很多HR自己也没搞清楚。这正是这份手册要解决的核心问题：该查什么、怎么查、查到什么程度，每一步该留什么文件、在什么时间节点完成。

一、入职前：背调核查清单

背调是风险防控的第一道防线。但“查什么”不是越多越好——人民日报的报道已经说明，过度背调本身就是风险。以下按风险等级分级，HR可根据岗位级别灵活选用。

基础核查——适用于所有岗位

核查项目	核查内容	为什么重要
身份真实性	身份证件核验、是否有在逃/涉案记录	防止冒用身份入职
学历真实性	学信网核验、学位证核验	学历造假是最常见的简历注水
工作履历	每段工作的公司、岗位、起止时间、离职原因	识别履历包装和虚假经历
劳动争议记录	裁判文书网、劳动仲裁委公示信息	发现频繁仲裁的碰瓷风险

深度核查——适用于核心岗位/管理岗位/敏感岗位

核查项目	核查内容	为什么重要
证明人交叉验证	分别联系HR、上级、同事，对比口径	识别证明人串通或虚构关系
离职原因核实	主动离职还是被动离职，是否有违纪记录	评估真实离职原因与候选人自述是否一致
商业利益冲突	是否有竞业限制、是否持有竞品公司股份	防范入职后的利益冲突风险
职业资质核验	岗位相关证书、资格证书的真实性	金融、医疗等强监管岗位尤其重要
全球制裁/PEP筛查	是否在国际制裁名单或涉及政治敏感身份	外企和跨境业务必备

背调执行三要点

要点一：授权先行，合规为基。背调必须在获得候选人书面授权后启动，授权文件应明确核查范围、信息用途和保密条款。未获授权即开展背调，本身就会引发法律风险。

要点二：证明人必须独立验证。不能仅依赖候选人提供的联系方式——候选人可能把朋友的电话标成HR座机，把同事微信标成上级号码。背调机构应通过企业官方渠道独立核实证明人身份。

要点三：关注“过于完美”的背调结果。所有证明人姓名一致、口径完全一致、没有任何负面信息——这种“完美”本身可能就是信号。真实的背调结果往往有细节上的小出入，这才是正常的。

据报道，业内已形成背调信息买卖灰色产业链，一份包含社保情况和未公开诉讼记录的个人信息仅需百余元。专家呼吁细化背调相关规范，将散落在民法典、个人信息保护法、劳动法等法律法规中的条文系统解释，对与职业无关的项目加以明确，提高背调滥用的违法成本。对CBI而言，合规背调是核心能力。我们严格按“最小必要”原则设计核查方案，确保每一项调查都有法律依据，每一步操作都经得起审查。

二、入职当日：关键文件签署SOP

入职当天是法律文件签署的黄金窗口。一旦错过，后续补签的难度和风险都会成倍增加。杨梅中学的案例说明，即便是合同条款的设计本身，如果不合规，也会成为企业的风险源。

必签文件清单——入职当天完成

文件名称	核心内容	不签的后果
劳动合同	岗位、薪酬、工作地点、合同期限	超30天未签→双倍工资
录用条件确认书	明确岗位考核标准、试用期要求	试用期辞退无依据→违法解除
岗位职责说明书	具体工作职责、绩效指标	不胜任认定缺乏依据
员工手册签收单	确认已阅读并理解公司规章制度	规章制度对员工不产生约束力
保密协议/竞业限制协议	商业秘密保护范围、竞业义务	离职后无法主张商业秘密侵权
个人信息授权书	授权公司进行必要信息核查	后续背调或核查缺乏法律依据

候选人拖延签约的应对流程

入职当天：口头提醒签约，在入职登记表中记录“已提醒签约，候选人因XX原因暂缓”。

入职3天内：通过书面形式（邮件或微信）正式催签，明确签约截止时间，留存发送记录。

入职7天内：再次书面催签，如仍拒签，发出《限期签订劳动合同通知书》，明确告知逾期不签的法律后果。

入职30天内：若候选人仍拒绝签约，依据《劳动合同法实施条例》第五条，书面通知终止劳动关系。

注意：必须留存完整的催签证据链。

关键提醒：催签记录的形式要规范——微信截图要保留完整对话上下文，邮件要用公司邮箱发送并保留回执，面谈催签建议录音或让两名以上HR在场见证。

三、试用期：考核标准化与证据留存

试用期是发现问题的最佳窗口期，也是企业处置风险成本最低的阶段。但很多HR把试用期当作“自动通过期”，等转正后才发现候选人能力不行，辞退难度翻倍。

试用期考核标准化四步走

1. 设定可量化的考核标准。标准必须具体、可衡量、可验证。“工作表现良好”不是标准，“在试用期内独立完成3个项目方案并通过部门评审”才是标准。标准必须在入职当天以书面形式告知员工并签字确认。

2. 按固定周期进行书面考核。建议每月至少一次正式考核，考核结果以书面形式反馈给员工并要求签字。员工拒绝签字的，由两名以上考核人签字确认并注明“员工拒签”。

3. 发现问题及时书面沟通。发现候选人工作表现不达标、出勤异常或行为不当时，第一时间进行书面沟通（面谈记录+邮件确认），不要“攒到一起算总账”。

4. 试用期结束前做出明确决定。试用期内决定不予录用，需书面通知并说明理由，理由应与录用条件中的考核标准对应。试用期届满后未提出异议的，视为自动转正。

试用期辞退合规要点

要点一：辞退依据必须对应录用条件。“感觉不太合适”不是合法理由。辞退通知中应明确指出候选人不符合哪一项录用条件，并附上考核记录作为证据。

要点二：试用期辞退需在试用期届满前完成。一旦转正，再想以“不符合录用条件”为由辞退，难度直线上升。

要点三：保留完整的考核证据链。考核标准签字确认书、考核结果反馈记录、书面沟通记录、培训记录——这些构成了辞退决定的合法性基础。

四、在职期间：风险预警与动态管理

入职合规只是起点，在职期间的动态管理同样重要。

日常风险预警信号

预警信号	可能含义
员工突然开始频繁录音、拍照、截图	可能在为后续争议做准备
对考勤、加班、离职流程等制度细节突然异常关注	可能在收集“证据”
频繁请病假，尤其是短期频繁	需核实病假真实性
在团队中制造矛盾、挑衅管理底线	可能故意制造“被辞退”的理由

应对三原则

原则一：所有管理行为留痕。绩效面谈、违纪警告、培训通知，一律书面化。口头沟通的结果要用邮件或面谈记录确认。

原则二：不主动制造辞退理由。即使员工表现不佳，也要通过规范流程处理。“口头辞退”“直接停权限”——这些操作在仲裁中几乎必败。

原则三：发现异常及时启动核查。如果在职期间发现员工存在履历造假嫌疑，应在专业法律指导下启动内部核查，而非直接采取处置行动。

五、离职环节：合规收尾与风险闭环

离职是风险防控的最后一环，处理不当会直接引发争议。胖东来的“四年不续签”之所以引发讨论，核心也在于合同终止环节的经济补偿是否依法落实。

主动离职的合规要点

要点一：及时书面确认。收到辞职信后及时书面确认收到日期和离职意向，避免后续出现“我没有要离职”的争议。

要点二：留存交接记录。完成工作交接并留存书面交接记录，包括岗位职责、在手项目、客户资源、系统权限等。

要点三：签署结算协议。结清工资和补偿，签署《离职结算协议》，明确双方权利义务已结清，避免后续追索。

公司辞退的合规要点

要点一：事实依据充分。辞退决定必须有充分的事实依据和制度依据。“不胜任”需要有完整的考核证据链，“严重违纪”需要有员工签字确认的规章制度和违纪事实记录。

要点二：法定程序到位。经济性裁员需提前30天向工会或全体职工说明情况并报告劳动行政部门；以“不胜任”为由辞退需先经过培训或调岗的前置程序。

要点三：出具客观离职证明。离职证明应客观记载工作内容、工作期限、岗位等信息，不应包含负面评价。《劳动合同法》未赋予企业在离职证明中添加负面评价的权限。

六、全链条合规工具包

最后，整理一份HR可以直接使用的工具清单：

入职前

背调授权书模板
背调核查清单（按岗位分级）
候选人信息核实表

入职当日

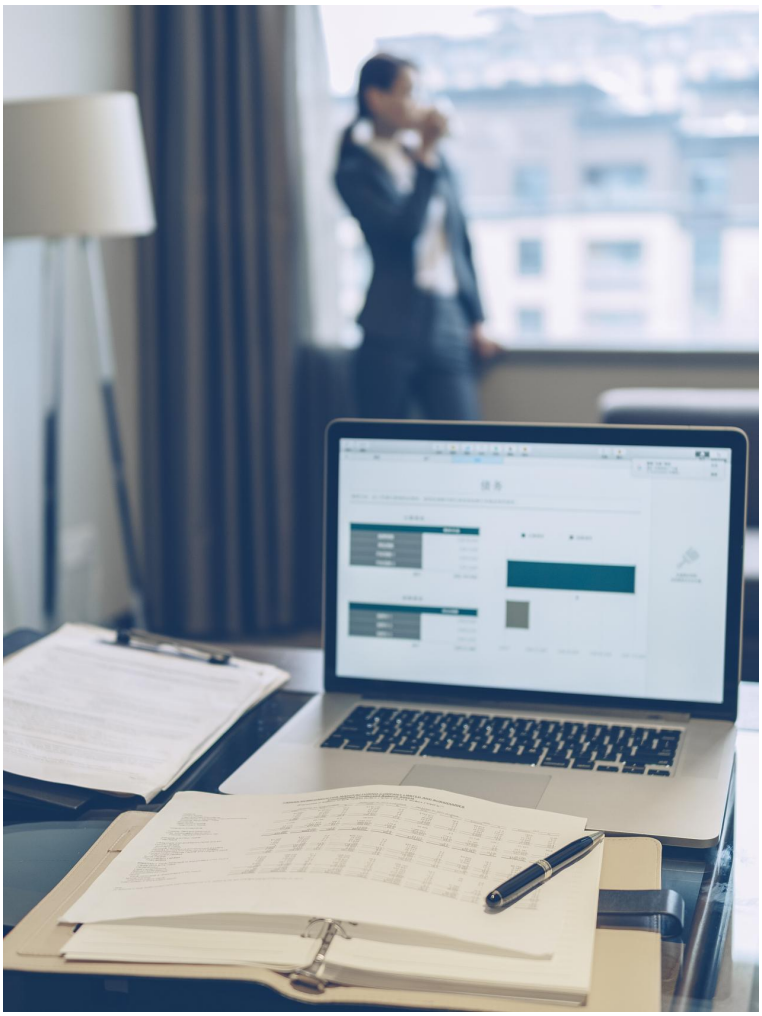
劳动合同签署版
录用条件确认书
岗位职责说明书
员工手册签收单
保密/竞业限制协议
催签记录模板（邮件版+微信版）

试用期内

试用期考核标准确认书
月度考核记录表
试用期面谈记录表
限期整改通知书模板

离职环节

辞职确认函
工作交接清单
离职结算协议
离职证明模板



从入职前的背调核查，到入职当日的文件签署，从试用期的标准化考核，到在职期间的动态管理，再到离职环节的合规收尾——用工风险防控不是一件事，而是一整套体系。

这个专题的三期内容，本质上在说同一件事：劳动争议的火是后面烧起来的，但柴往往在入职那天就已经堆好了。HR最有价值的工作，不是在仲裁庭上赢，而是在招聘那天就不让风险进来。希望这三期内容，能帮你把“被动背锅”变成“主动防控”。

汇华资讯CBI为企业提供专业、合规的背景调查服务，覆盖从基础核查到深度尽调的全层级需求。按岗位风险等级定制背调方案，确保“查得准”而非“查得多”；独立证明人验证体系，杜绝信息伪造和串通风险；全合规流程保障，严格遵守《个人信息保护法》和《劳动合同法》要求。如需了解CBI背调服务方案，欢迎联系我们的顾问团队。

感谢您的观看

中国咨询热线

400 0806 099

marketing@chinacbi.com

www.chinacbi.com

汇华(北京)信息咨询服务有限公司

CBI (Beijing) Business Information Limited