**面试最后一关：期望薪资**

　 如果面试官开始跟你聊薪水，这个面试基本上就成功了。但在此之前，最不可避免的问题就是薪资。企业通过你对薪资问题的回答判断你的要求是否符合行业标准，并且进一步判断你对自身价值的认可程度。**1.面试官非常认可这样的回答** 回答示范一：我认为通过工作获得回报是每个人的权力，但对于我这个应届毕业生来说，薪酬，只是回报的一种，对我来说并不是最重要的。我来贵公司应聘看重的有两个方面：一是获得了一次绝好的学习机会，这对于我这样一名应届毕业生来说是非常难得的，我了解到贵公司的管理和内部控制在业内首屈一指；二是我应聘的职位拥有广阔的发展空间，同时也符合我的职业生涯的发展规划，在这个职位上，我可以获得将来发展的工作经验，问题处理能力等。至于薪酬，我想贵公司一定有一个公平、合理的薪酬体系标准，我只要能够按照这个标准执行就可以了。 回答示范二：我心目中理想的薪酬价位是XX元，之所以提出这一标准有以下几个原因：依据行业薪酬现状，我了解到目前我所应聘的岗位薪酬应该在XX元左右；第二个依据是参考我过去的薪酬水平，我在上一家单位的工资XX元，与我提出的心理价位相差不多；第三点，也是重要的一点，我认为我提出的薪酬标准能够真实地反映我的能力，我认为公司也会有一个合理的薪酬标准体系，如果与我的心理价位有出入，我愿意按照贵公司的薪酬标准执行。**2.面试官点评** 薪酬问题是面试过程中比较核心的问题，也是每次面试必问的，一般情况下，求职者如果感觉自身竞争优势不是特别突出，尽量不要直接提出薪酬标准，而是让面试官给出企业的薪酬标准，如可以以退为进提出反问：“只要有发展机会，我愿意接受贵公司的薪酬标准，不知按规定这个岗位的薪酬标准是多少？”或者就像回答示范一，表明自己对待薪酬的态度。如果求职者具有一定的工作经验或者竞争力特别突出，可以开门见山，直接给出自己期望的薪酬标准，但必须记住两点：一是不可漫天开价，要基于行业水平和应聘企业可能的承受能力；二是要给出所提出薪酬标准的理由，以支持你的薪酬标准，如回答示范二。**3.问题引申**

（1）要求的薪酬已经接近我们的上限了，我们为什么要付给你这么多？ 这个问题，面试官旨在考查求职者对于自身价值判断的依据以及求职者对待薪酬的态度。求职者应答技巧：求职者不必过分在意面试官所说的薪酬上限，因为这道题可以理解为：“请给我一个付给你高薪的理由吧！”面试官希望求职者能够举出（或复述）在雇佣你之前考虑的所有各种因素，如成就、经验、技能等等，证明你值得应聘企业付出更高的薪酬。求职者可供选择的理由很多，如“五年的工作经验与掌握的技能，能够为企业做出的贡献可以支持我得到这样的薪酬”、“额外的加薪将由于我给企业节约的费用所抵消”、“我已经获得了高级职业资格证书，可以为企业省去一笔将来的培训费用”等等。（2）你认为雇主应该给与员工什么样的待遇？ 这个问题，面试官旨在考查求职者选择职位的重要动机以及求职者对待金钱的态度。 求职者应答技巧：俗话说“心有多大，舞台就有多大”，求职者在回答这个问题时，不要直接停在薪酬上，而应该关注企业与自身的发展方面。一般情况下，回答“雇主应该为员工提供一个可以施展抱负的平台”或者“为员工提供学习与发展的平台”，要优于回答“为员工提供公平的报酬”。 当然，有的员工也可以结合自身情况提出个性化的要求，例如，可以回答“我希望我的雇主会尊重我作为企业一份子的权利，并尊重我在经营过程中可能提出的建议和意见。”当然，这里必须有例证做支持。

（3）对于我们提出的报酬方案，你觉得还有哪些需要讨论？ 这个问题，面试官旨在考查求职者对于薪酬的满意度以及求职者对应聘职位的兴趣。求职者应答技巧：如果在面试过程中，由面试官主动提出薪酬方案，那么，他可能还会试探一下求职者对薪酬方案的态度。这个时候，求职者可以开口直言了，如果在自己预期的范围内，在做出肯定的意思表示后，可以就职位的工作内容等方面向面试官求证，以说明自己对这一职位充满兴趣；如果这一报酬方案离自己的心理预期相差太远，可以用试探性的预期向面试官寻求“加薪”的可能性。

（4）你的期望薪酬低于我们的薪酬下限，你如何看待这个问题？ 这个问题，面试官旨在考查求职者的应变能力以及求职者的求职动机。求职者应答技巧：如果求职者遇到这个问题，应该十分注意，面试官已经在担心你对自己缺乏信心了，所以，你的答案必须让面试官打消这一顾虑。但要注意，最忌讳临场修改自己的薪酬预期。求职者可以将这种薪酬标准，表示成自己的“预谋”。例如，“‘起点低，发展快’是我的座右铭，一份新的工作就是一个新的开始，我希望自己卸下所有的负担，从零开始，用自己的实际行动来为自己赢得加薪”。