HR传授面试谈薪技巧

[求职](http://www.yjbys.com/)者在[面试](http://yjbys.com/mianshi/)环节中，应该如何与面试进行薪酬谈判和加薪等问题呢？下面[应届](http://www.yjbys.com/)毕业生网将收集到的有关[HR](http://hr.yjbys.com/)对面试谈薪的看法吧。

      论题１
      面试时，该何时提出薪资要求？（面试，适时提出薪酬要求）
      第一次面试不要提出薪酬要求
      李小姐（任职于某ＩＴ企业）：我认为在第一次面试时最好不要提出薪酬要求，因为一方面，一般面试都会经过几轮，第一次面试一般是对普通的招聘人员作一个初步筛选，他根本没有决定薪酬的权力；另一方面，第一次面试时，作为求职者也还没充分了解这家公司对这个职位的要求，心里没有底之前，贸然提出薪酬要求就有点盲目。
      面试官不提　应聘者最好也不提
      周良文（广东北电通讯[人力资源](http://hr.yjbys.com/)总监）：李小姐所讲也对，也不对。第一次面试，是初次接触的阶段，双方还没有充分了解，还没有到火候，如果面试官不提薪酬问题，应聘者最好也不要提出来，其实提也白提。但这也不是完全绝对的，有些企业可能安排的面试就只有一次，假如面试者主动问起薪酬的问题，这有两种可能，一是你被相中了，或者是面试者想知道你的薪酬期望值，这时候你可以把自己的薪酬要求提出来。
一般而言，双方谈薪酬的时候，就是企业已基本决定录用应聘者的时候，这时候面试者会主动问“你对薪酬的期望值是多少？”或者介绍该公司的薪酬体系，这个时候是提出自己薪酬要求的最佳时机。
      不必担心提薪酬会失去机会
      ＪＯＹＣＥ（ＩＢＭ华南区招聘负责人）：许多人在面试的时候，往往会有两种担心：如果我要提出了自己的薪酬要求，谈钱是否让会人家觉得很市侩？而且提得不合适是否会失去机会？但如果我不提出来，到时候公司给我很低[工资](http://www.yjbys.com/wage/)又岂不是很亏待自己？
      其实这样的担心是不必要的。因为一名合格的面试官本来就应该给应聘者提供足够的信息，这个职位的工作职责是怎样的？报酬是多少？求职者在应聘时提出薪酬要求是十分正当的事。
      谈薪前要心中有数
       谈薪　准备
       “知己知彼，百战不殆”，向老板提出加薪要求的时候这一定理同样适用。
      首先需要弄清的是“自己到底值多少钱”；其次则要了解相同职位现在的工资水平是多少；最后需要明白的是企业怎样为员工定薪酬、不同组织形式的企业薪酬制度有何不同。
      论题 ２
      对不同企业、不同职位的谈薪策略是否有不同？（在不同企业、不同职位的谈薪策略）
      对不同企业和职位要有不同策略
      白洪山（中望商业机器有限公司人力资源总监）：面对不同的企业和职位，应聘者提出薪酬要求要有不同策略。
      企业可分两大类：一是传统制造型的企业，一个岗位能产生多少价值是基本可以估算的，这样企业有一个总体人力成本核算，在企业能支付工资水平中寻找合适的人选，你如果在面试中显示出很在乎钱、要价过高则有可能失败；另一类是像华为、中望等新的知识密集型企业，提供产品一套解决方案，是完全靠员工的智慧创造出来的，需要他们有扩张性的思维，这些企业更多地考虑这个人能否给公司带来更大的价值，如果是这样的人才花多大价钱也要请，因此，对于这类公司，你就要让公司感觉到你非常值钱，你是可以大胆提出薪酬要求的。
      对于销售人员，则只有对薪酬有野心的人才会被人重视。以前我在戴尔公司面试销售员，我必问的一个问题是：“你的年收入目标是什么？”如果回答是10万的人我基本不想跟他谈了，因为戴尔公司销售人员一般年收入在30万到80万元，对薪水和佣金制度没有追求的销售员不是一个好的销售员。
      因此，是不是在面试中提出自己的薪酬，怎样提自己的要求，首先要摸清这公司、这个职位最关心的是什么。
      谈薪酬前要注意企业的性质
      周良文：在与企业谈薪酬前，还要看企业的性质，在较小规模的民营、私营企业中，薪酬的弹性比较大，应聘时一定要与他们谈，不谈的话吃亏的可能性比较大；但在跨国企业、大型的公司中，一般有严格的薪资体系，你是什么岗位有什么薪酬已有一个标准，可谈的空间较小，但同一岗位也还是有几个档次，可以先了解清楚后争取较高档次的工资。
      在民营、私企中，谈判时要特别注意是怎么支付的，如果许诺的是年薪20万，但每个月只付5000元，年终要经过许多考核才能拿到其它部分，你就要看这考核目标能否完成，是否有比较多随意性的因素阻碍目标的实现，否则那些高薪便成了无法兑现的白日梦。
      论题 ３
      企业是怎么给应聘者定薪的？（以岗定薪是主流）
      企业定酬要“内显公平，外显竞争”
      周良文：一个正规企业制定薪酬政策时，一般遵守八字黄金定律：“内显公平，外显竞争”，在内部相似职责、相似职位的员工薪酬收入相当，在同行业内，相同职位的薪酬要跟同行有一定竞争力，有部分公司薪资是属同行前列的，有的定位是中上的，有的定在中等，还有的定在中下水平，不同的薪酬定位就可能吸引到不同层次的人才。
      另外，薪酬也如其它许多商品一样，它会随市场有一定的波动，如这次中华英才网的薪酬调查就表明整体薪酬在下降。
       科龙定酬以激励思想为主
      李智勇（广东科龙电器薪酬与考核科经理）每一个大企业都有其薪酬设计思想。科龙集团有一个薪酬委员会，与咨询公司合作开发了一套薪酬体系，主要是根据职位的要求和职责、对公司的贡献进行定薪，每个职位都有[工资标准](http://www.yjbys.com/wage/)，不过每个职位工资又分几个档次，用来综合考虑这个人的经验、工作年限、学历等素质。科龙定薪时特别注意薪酬的激励问题，其薪酬差别很大，高的和低的差别几十倍，因此在科龙如果能力高就可以拿到很高的薪酬。
       高科企业多用３Ｐ模式以岗定酬
       白洪山：现在在高科技企业和许多其它行业企业中，较多用３Ｐ模式来制定薪酬，即首先有一个职位薪酬，如果你胜任这个职位，那将得到这个职位的薪水。
       另外还有一个绩效薪酬，你有能力胜任某职位，但是否能发挥出来？在半年、一年的考核中若完成考核指标，那将得到一笔工资或奖金。
另外，在试用期阶段，企业一般都发试用期工资，如只发实际工资的七、八成，过了试用期再调整。但美资或美式体系的企业，一般很相信自己选定的人，一进来就按足额发放。
      论题４
      求职者怎样估算自己“值多少钱”？（参考相同职位水平按公司性质和头衔估算薪酬）
      ＪＯＹＣＥ：有一些实用的方法去估算自己的薪酬。一是参考这个职位目前的市场薪酬水平，这方面的信息可以通过媒体公布的薪资调查报告来收集，还可以通过向同行朋友多打听、多了解，另外如果平常与猎头公司有接触，还可以通过猎头来了解；二是看应聘公司的性质，它的薪酬水平在行业中的薪酬定位，外企一般比国企、民营企业的薪酬会高一些，外企之中，欧美的企业又大方一些，而韩日企业相对又对薪酬抓得紧一些；三是注意应聘时不能仅看职位的头衔，比如销售专员，有些指的是普通销售员，有些则可能相当于一个区域的销售经理，要通过面谈看其具体的工作职责是什么，根据职责来预估自己该提出怎样的薪酬水平。
       从上述几个方面综合考虑，一般就可以估算出这个职位的薪资水平，这样在谈判的时候提出来就不会太离谱。
       论题５
      怎样评价自己现在的工资水平？（评价要将发展潜力和福利等因素考虑在内）
      评价工资要考虑福利因素
      周良文：对工资福利方面，几乎大多数人都是不满意的。这应合了双因素理论，工资福利是一种保健因素，它不会对人产生激励作用，要么不满意，要么没有不满意。人的欲望是无止境的，要让人人感到绝对满意是很难的。
      不过作为员工本人，要客观地来看，与同行业同职位相比，与自己相同能力、相同职责、相同资历的人相比，如果处在适当水平就可以了。
评价工资要把发展放在第一位
      白洪山：我们在企业中都有体会，平常很忙不会多想对工资是否满意，但如果觉得除了薪酬什么也得不到的时候、在工作很困难付出的比回报多的时候，才会对薪资特别在意。
      是否要加薪，首先看自己的实际情况：一是初入行的人，更看重的应该是企业给你更多的培训、更多的发展机会，提出加薪要求可放在其次；二是入行比较久的人，考虑的是怎样使事业攀上顶峰，公司提供的发展前景、挑战性怎样；三是入行很久的人，各种培训也经历了、各种该锻炼的能力也有了，往往是哪里给的钱多就去哪里，提加薪就更有底气了。所以，评价自己对工资是否满意时，要把自己的职业生涯发展放在第一位。
       想加薪也需要战术
       加薪　战术
       和老板谈薪，除了要有一定的准备和理由外，还需要有技巧、有“战术”、有合适的时机和令人信服的口才。
       看看这些人力资源老总的一些建议。
      论题６
      谈薪论酬有哪些技巧？（谈薪，探到足够信息再谈）
      要有技巧有战术地谈薪酬
      周良文：面试者谈薪酬是有一定技巧的。第一步是了解对方可以提供的薪酬幅度是多少，这里的关键是善于发问，让对方多讲，而自己了解足够的信息。当经过几轮面试后，面试者问应聘者：“你还有什么想了解的问题吗？”应聘者就可问：“像你们这样的大（正规）企业都有自己的一套薪酬体系，请问可以简单介绍一下吗？”
      面试者一般就会简单介绍一下，如果介绍得不是太详细，还可以问：“贵公司的薪酬水平在同行中的位置是怎样的？除了工资之外还有哪些奖金、福利和培训机会？试用期后工资的加幅是多少？”等问题，从对方的回答中，你再对照一下市场行情心里就有底了（如果转载此文，请注明来自：YJBYS.COM)。
      第二步是根据以上信息，提出自己的期望薪酬。如果对自己想提的薪资还是把握不准，那也可以把问题抛给对方：“我想请教一个问题，以我现在的经历、学历和您对我面试的了解，在公司的薪酬体系中大约达到怎么样的水平？”对方就会透露给你准备开的工资水平。
       第三步，如果你对这工资还不太满意，就可以尝试用探讨式、协商式的口气去争取高一些：比如“我认为工作最重要的合作开心，薪酬是其次的，不过我原来的月薪是ＸＸ元，如果跳槽的话就希望自己能有点进步，如果不是让您太为难的话，您看这个工资是不是可以有一点提高？”这时要看对方的口气是否可以松动，松动的话则可以再举出你值更高价的理由。如果对方的口气坚决，则可以迂回争取试用期的缩短，比如说：“我对自己是比较有自信的，您看能不能一步到位直接拿转正期的工资，或者把３个月的试用期缩短为１个月？”
      第四步是在福利上争取更多一些，不过这只适用中高层职位者，因为下层员工的福利是几乎没有弹性的，而越往高层福利的弹性就越大，越有可能通过协商在各种补贴上争取多一些利益。
      总之最重要的技巧在于用探讨协商的语气来谈，还要察言观色见好就收，不要过度要求，否则让对方破例后，到时你进来后对方也会以更高的要求来考核你，还可能答应了最后也不兑现。（如果转载此文，请注明来自：yjbys.com)为了保险起见，求职者最好让对方在接收函上写明薪酬、试用期限、上班时间等，这样才辞去原职，免去日后口说无凭的纠纷。
      谈薪酬前应该给自己准确定位
      白洪山：在谈薪酬前，首先要准确自己的定位。从企业来讲，人才可分三类，一种是高层人才，他们的薪酬比较难以固定标准，只能通过双方协商谈判来决定的；二是部门经理等中层人才，这些也是有谈判空间的，但一般可谈的余地也不太大；三是市场上替换性很强的人，这样的人一般就比较少可以去讨价还价的资本。人要获得高薪最终靠的还是你的实力，通过谈判获得高薪，要看一前提：你是否是不可错过的人才。想方设法提高自己的实力、竞争力，比学会更多的薪酬谈判技巧更重要。
      论题７
      如何去与老板谈加薪？（谈薪要有理有据）
      谈薪的技巧和方式很重要
      白洪山：真要谈加薪的时候，一定要注意技巧，谈的方式方法很重要。最不成功的做法是：一直想着要求老板加薪，憋了几个月、几个星期，终于逮住一天见到上司或老板，就态度强硬地提出来：老板，你要给我加工资，外面有公司给我开出高５０％的工资，如果你不按这个幅度加给我，我明天就走人。
      这样提出来的效果往往很差，人都有面子，如果你这样一要挟他就加薪给你，岂不是很丢面子？许多有加薪潜力的人，比如上司的得力干将、平常工作表现很好的人，用这种方式提出来了，最后加不成薪还只好走人，走的时候自己还灰溜溜的。
要给足老板给你加薪的理由
      李小姐（乐百氏ＨＲ）：希望老板加薪的时候，首先自己要拿出说服老板给你加薪的理由，比如通过调查自己的薪酬是否低于同行业同职位的水平，在企业中、部门中是否比自己相同职责、相同贡献的人低。第二是看绩效评估表格中，自己是否处在表现占优的位置，但薪酬却没有得到体现。如果有充足的理由，不妨通过合适的方式去要求老板加薪。
      提出加薪要把握适当时机
       周良文：提出加薪要求时要把握适当时机，采用巧妙方法。一个好时机是做完绩效评估以后，一般上司都会找下属面谈，你可以很诚恳地问上司哪里还需要自己改善，如果上司问你有什么需要帮助时，可以适时提出加薪的要求；第二是在市场上年度薪资报告发布时，你可以乘机给上司一个善意的提醒。原则是在单独面对上司、在气氛比较宽松中提出。总之，不要让老板为难和吵架，不要要挟老板、要给他留足面子。

转自 应届毕业生<http://yjbys.com/mianshi/jiqian/445275.html>