如何在面试中跟HR沟通薪资问题？

****

**如何在面试中跟HR沟通薪资问题？首先明确两个大主题:**

1、候选人要对自己有明确的认识

2、不要把HR摆在对立面

开始在知乎上看到这个问题的时候，大家的答案五花八门。但是几个HR的回答里都提到了：他们喜欢直接给数字的候选人，而不是采取回避态度。（是否存在1 对自己能力不自信 2 对薪资问题三缄其口的习惯性谈判方式 3 采取迂回战术试图为自己谋取更大利益 的可能性？）

也希望候选人对自己的能力有清楚的认识，而不是采取跟HR bargain，试图在有限的可能性里得到利益最大化；阐述清楚过去的工作经历，以及对未来公司的期望，这样会方便HR与部门进行沟通，针对你的情况，给出一个合适的薪资水准（这前提当然是公司正派不会想各种方法苛扣员工福利的前提下）

在候选人方面，摆正心态是前提。当你应聘一家公司的时候，你自己有对这家公司做了多深的了解？如果面试到了最后HR跟你谈offer的阶段，那么作为候选人，是否应该知道

1、公司所处行业的发展情况（与行业发展等因素相关）

2 、公司的整体运营状况（财务状况，投资项目etc）

3 、应聘职位的行业基本工资水平

4 、公司薪资的基本构成

5 、自己对职位的薪资要求

方法无论是去看一些行业分析报告公司年度报告还是询问猎头顾问，这些事前的准备在真正谈薪资的时候，会大大节省沟通成本，时间成本，促成双方利益优化。

其实第5点应该独立拎出来说，前四点都是对环境的考察，第五点说的是对自身的一个认知。自己肚子里有多少干货，自己总归有点概念。另外一般有资格谈薪资的都是有几年工作经验的，跳槽之后薪资涨幅也有一个大概的行业规律，在下一份工作中，能不能在提升自身业务水平的同时，为公司创造更大价值？个人的提升配不配的上那个行业规律的涨幅，个人也得有个判断。正确认识自己的能力，给出正确的期望值。对应聘者和HR都是好事。

在整个面试的过程中，大部分时间我们应聘者是跟HR沟通的，所以HR会比我们以后真正参与工作的部门经理，在面试阶段对我们更加了解。他们的反馈也会影响到部门的决定。HR的特点不就是见人多吗，所以别想着用一时的“演戏”为自己为自己赢得更多的优势，识人都是细节处见真知，看了那么多人的招聘HR会不懂这点？所以把真实的自己表述清楚就可以了。

HR Hannah Han 和 Sam Xu 阐述了HR所处的一个位置：面试者—HR—部门，其中还要将企业文化契合度；部门，团队的需求；应聘者性格等因素纳入考量范围。具体可见彩字部分，叙述的很详细。猎头 CFan-Asris对谈薪过程给出了一些“落地”的具体意见，调薪怎么调？其他福利怎么给？可以给大家在具体实践中一个参考。

Hannah Han ,UC招聘HR

面试到最后，双方都有意向了，最关键的问题也就出现了：薪酬

专业的HR一般会先详细了解下候选人目前的详细薪资构成，细节到基本月薪，股票数量及获利方 法，奖金构成及核算方式，补贴种类及报销方法，福利制度，公积金购买比例等等，恨不得拿到你的工资单研究清楚。

了解完候选人当前的薪酬情况之后，会了解下 候选人对于目前正在面试的这个机会的薪酬期望值。候选人的问题出现了：我怎样机智，优雅地谈薪水才能让我获得这个岗位可以提供的薪酬最大值？

**在回答HR关于薪酬期望值这个问题的时候会有几种众生相，可以归类如下：**

1. 直接告诉HR：我想要年薪XX，月薪XX；

2. 婉转告诉HR：我想要百分之XX~百分之XX的增长；

3. 反问HR:你们这个职位可以给的薪酬是多少呢？

4. 反问HR:你们觉得我值多少钱呢？

5. 回避问题：我觉得贵公司一定有自己的薪酬标准，你们按照能够给的薪酬开个价告诉我就好了，我能接受就接，不能接受就算了；

6. 回避问题：我对薪酬没什么要求，更看重这个平台和发展机会。

作为一名在招聘领域工作多年的HR，我个人最喜欢第一种回答。简单粗暴，直截了当。大家能谈就谈，谈不好就算。我的经验，给出答案一的候选人，往往是那种自我认知比较明确，目标感也很强的人。但是这个回答的难点就在于“自我认知明确”，要知道，大部分人是很难做到有自知之明的。由此，就有了后面5个答案。

3,4,5三个回答是最让我不能接受的答复，今天主要就是为了解答这三个问题。

实际上，在专业面试结束之后，用人部门已经对这个候选人有了一个初步判断：录用还是不录用，薪酬预期如何。但是HR还是要先问候选人：你的薪酬期望值是多 少？原因是用人部门的薪酬预期与候选人的薪酬预期往往是有差距的。那么HR就要想办法在用人部门的预期和候选人的预期之间找到一个平衡点，只有这样，录用 才能成功。既不让用人部门觉得打破了内部平衡，又不能让候选人觉得自己受委屈了，影响未来的工作积极性和稳定性。

聪明的候选人会像答案一一样告诉HR，我想要的就是这个价钱，你要能争取到我就一定会来，你争取不到我就不来了。但是大部分人不是这样想的，他们会问：那么用人部门的预期究竟是多少？你直接告诉我呀！为什么HR不能告诉你呢？

1、一个面试过程和一个买卖过程其实很像。候选人是卖方，卖的是他的知识技能以及他可能为公司创造的价值，用人部门无疑是买方。在一对一的谈判过程中，最有效率也最合理的方式一定是卖方先出价，因为卖方最清楚自己的能力和价值。即使是在拍卖会上，也得先有一个起拍价吧？

2、从面试流程上来讲，HR一旦输出了那个数字，就是最终的结果了，很难再有转圜的余地。要知道，HR在薪酬方面没有决策权，是不能轻易和候选人确认薪酬的， 如果HR在完全不了解候选人期望的前提下，就和用人部门确定了薪酬情况，然后输出给候选人，如果那个数字与候选人的预期又有较大差距的话，这次录用就只能 以失败收尾了。我相信没有任何一个公司的HR愿意把薪酬当成一件商品来讨价还价。一个薪酬方案一旦输出，几乎很难推翻再重新出了。

3、HR是可以影响用人部门的。因此了解清楚候选人的薪酬期望就非常有必要了。根据候选人的面试评估结果，结合候选人的薪酬期望值，用人部门才能做出一个最终 的判断：是否录用，薪酬方案如何。这个时候就是最终谈判的时候了，毕竟面试是一个双向选择的过程，如何出offer是用人部门的事，但是是否接受 offer就是候选人的事了。但是这个时候基本已成定局，薪酬方案就是这样，候选人可以选择接受还是不接受。

综上可以看出，谈薪酬最关键的一个点就是要管理好自己的薪酬期望值而且要和HR沟通清楚。 知乎上曾经有人回答过此类问题，我记得有一句是说“千万不要亮出自己的底牌”，如果有人认同了这句话，真的会影响到自己的一些职业机会的。说到底，跳槽谈 薪只是一个开始，加入到一家公司之后的职业晋升，加薪机会才是更应该看重的。

我相信，就算有些候选人在面试阶段压低了薪酬期望而加入了一家公司，他在这个 阶段损失的，一定会在后期调薪晋升或者年终奖中弥补回来。因为业绩是大家看得到的，哪个主管不愿意倾斜资源给最能创造价值的员工呢？当然如果有人觉得自己 入职时就应该得到的薪酬后期并没有相应的升职加薪等机会弥补回来，那么你可以下个定论说这个公司不是一个好公司，可以果断离开去看其他机会。

以上仅仅是个人意见，希望能够帮到一些正在面试谈薪的候选人。

Sam Xu，IT猎头->Sina HR

进入offer谈判环节之前，薪酬的框架基本确定，决定最终offer薪酬的因素有这么几点：

1、目前的薪酬，如上面所提到的薪资细节；

2、面试的反馈(业务部门面试为主导)； 专业技能&潜力&唯一性(chief,principle)等

3、目前拿到的一些offer(行业内)情况。

一般情况从HR的角度会询问候选人的目前薪酬，期望薪酬，会拿这两个值和部门相关负责人沟通；在这个过程中HR可以影响部门最终的期望！

**HR影响部门的因素有这么几点：**

1、候选人的目前状态是否正能量；

2、目前的状态和将来的目标比较明确

3、目前现有团队而言缺少什么样的人才，人才梯队建设

4、目前候选人拿到offer的一些情况。

**从HR角度考虑几个问题：**

HR要为招聘负责，考虑员工的招聘的同时需要考虑留任呢，很多时候不会为自己挖坑，给一个偏低的薪酬，候选人干半年就跑人；给一个偏低的薪酬，工作的积极性降低，真的没必要。

HR很多时候会尽力平衡好几个因素：

1、文化，性格，团队融合，团队人才需要，内部薪酬平衡，人才唯一性。

不是HR不能为你争取更多，不是HR打压你，很多时候不能因为一棵树木，影响整个丛林(文化，性格，团队融合，团队人才需要，内部薪酬平衡，人才唯一性)；当然如果你是principle，你是chief,你可以撑起整个丛林，你可以为团队带来更多，我会和相关的负责人将利与弊沟通到位。

2、面试不是单向性，而是双向性

我们在面试你，你也在面试我们；我们想知道你的一些情况，你也需要知道目前团队，业务，工作的responsibility，将来的规划等等。

我多么希望来交流(我不喜欢面试这个词)的候选人，能够将自己的过去所做的事情阐述清楚，目前的状态&目前所需要的讲清楚，接下来想要的明确好。（HR想明确知道的3 points）

猎头 CFan-Asris

根据我不多的猎头经验，如果不是特别想那些的候选人我们不会告诉他薪酬上限。因为客户公司曾经对我们的人选有疑问“为什么薪资谈判他一报价就是我们的上限，这样搞预算每次都被透支。”

**1、首先要做到薪酬调查，然后才能提出自己薪酬要求**

(1)了解一下公司在行业中的薪资级别(询问同行或者查看一些信息渠道)

(2)通过猎头询问大概；结合自己的现有工资，上浮20%-30%是跳槽行规；

**2、 薪资谈判的要点**

(1)谈判时开口问薪资不要在电话面试中问，也不要在业务部门面试时问。

(2)在HR面试时问，包括：

“这个岗位的薪资范围是多少”；

“一年调薪的次数是几次，比例如何？在几月份调

“我期望的薪资在XXX以上，如果其他福利优越，也可以商量

“五险一金怎么缴，比例多少”；

要注意的是，起薪越高，对你后续发展越有利，调薪和缴五险一金都有好处，所以尽量把起薪谈到岗位预算的上线。对HR说不清薪资结构，没有约定俗成的调薪制度的话的企业，千万慎之又慎！