HR面试谈薪技巧

HR要想薪资谈判的环节取胜，就必须掌握薪资谈判技巧：

**压**

在谈薪酬时适当给予应聘者心理压力，降低其心理期望，让对方务实理性地看待薪酬。事先摸清楚应聘者的薪酬底线。强调公司很多候选人在竞争该职位，公司正在比较与衡量，这样可以有效降低应聘者谈判筹码。

**拉**

如果说是“压”是为了“避短”，“拉”就是为了“扬长”，即突出公司的卖点，弱化应聘者对薪酬的关注度。面试时避免应聘者把注意力全部集中到薪酬上，转而告诉应聘者，企业的很多核心价值点，比如公司品牌、工作平台、隐性福利、工作环境等，逐步展现给应聘者，让其增强对企业的信心，提升整体的吸引力。

这种吸引点越多，在薪酬谈判天平上的筹码就越多。同时告知应聘者在企业可获得的发展前景，比如职业发展通道、薪酬提升等，可以举内部员工的实际例子来说明，引导应聘者往前看。这些信息是用以满足应聘者的潜在需求，增强其心理保险系数，帮助其做出签约的决策。

当然，资深HR擅长做应聘者的求职需求分析。一方面可以从应聘者离职的原因来分析，这就是其在原公司不能得到满足的部分，在面试时可以问应聘者对原公司最不满意的地方，比如薪酬福利、工作稳定性、锻炼机会、工作权限、团队氛围、工作时间与地点、是否加班，甚至试用期长短等。在薪资谈判阶段往往要抓住应聘者的最关键的需求点来施加影响并作出适当的吸引举措。

**靠**

就是薪酬谈判时，HR可以根据应聘者的心理状态，设身处地为对方着想，用情感打动应聘者。人都是情感的动物，因此在谈判过程可以软硬兼施，特别是在薪酬谈判进入僵局或应聘者犹豫不定的时候，HR感性的说服可能会起到催化剂的作用。比如HR会关心应聘者的职业生涯规划发展，关注应聘者经济压力是否大，关注对方家庭离工作地点较远等。

**隐**

薪酬待遇不是很具备市场竞争力的公司，可以告知应聘者一个具有竞争力的数据(年薪或者月薪)，至于其他相关数据，则可以通过告知应聘者薪酬结构与计算方法而不涉及具体金额，比如固定与浮动部分的比例以及发放时间，或是在介绍福利时，也尽量展现福利的项目，而非具体额度。

以下就HR与应聘者进行薪资谈判时遇到的问题一一解答：

**01**

**应聘人员要的薪酬公司给不了，怎么进行洽谈?**

薪酬谈判要达到两个目标：一是吸引与激励人才，二是保证内部员工的公平，这两点是薪酬谈判的出发点，必须把握好两者的平衡。

坚持以内部的标准去进行薪酬谈判，薪酬水平如远远低于市场平均水平的情况下，结果导致“见光死”的现象，薪酬一开出来就把应聘者给吓跑了，或者经过一轮“拉锯战”后已经接近市场水平，但是应聘者已经在薪酬谈判的过程中产生很大的挫折感，对企业也丧失了原有的信任与信心，最后导致你“到了嘴边的鸭子又飞了”，这是吃力不讨好的事情。

薪酬要体现应聘者本身的市场价值，包括其素质、能力、经验与过往业绩状况。**如果候选人经验丰富、能力很强，薪酬水平应相应提高，反之则适当降低。关键看公司的薪酬标准了，看有无弹性。如果真是公司所需的优秀人才，可考虑向领导申请特批待遇。**

**02**

**一个好的薪酬设计方案最基本的应该分哪些细项，例如工资分哪些?**

设计薪酬方案，可以分为7步。(1) 薪酬变革前期准备工作;(2)薪酬战略澄清;(3) 职位评估或者职层排序;(4) 薪酬数据收集与深度分析;(5) 薪酬架构设计;(6) 福利设计;(7)设计薪酬管理的运作体系。

至于工资分为哪些，从工资结构上来说，有岗位工资(保障员工基本生活)、绩效工资(保障员工干得好)、福利工资(保证员工走不了)、技能工资(人性化管理的需要)。

**03**

**应聘人员一开始就问工资多少，转正要达到多少，该如何回答?**

在回答这些问题之前，我们必须要知道公司给薪的底线和最高上限，但是只告诉应聘者给薪范围的下限及中间值，这样一方面可以替公司筛选掉对薪资有过高预期的应聘者，一方面又保留了谈判空间，遇到经验丰富或者条件级佳的应聘者时，还可以有往上调整的弹性空间。

**04**

**如果应聘者想了解宽带薪酬设置的段数分配比率是多少，而公司没有实行这些，这种情况下的薪酬该怎么谈?**

要根据市场薪酬调研结果，结合公司的薪酬政策确定每个职级对应的薪资区间及基本工资和绩效工资标准。公司可以将每个职级对应的薪资区间划分为员工级、主管级、经理级、总监级、高管级，同一职级的员工根据其不同的能力水平和业绩表现，其基本薪资标准处于薪资区间中的不同位置。

**05**

**在初试中谈薪资好像比较尴尬，不谈又不能解开应聘者的疑惑。整个面试的过程中，是开始谈还是结束谈会比较好一些?**

对于基础岗位建议可以直接在初试中谈及会提高招聘效率。管理或技术类的则根据面试节奏来安排，您可以在面试过程中了解应聘者的薪资需求，告知大致的薪资区间，从而避免因薪资问题而导致的优秀的人才流失。

**06**

**在面试的时候无法甄别技术工的技术的情况下如何谈薪资?**

对于技工类人员的招聘，考虑其可操作性能否增加实际操作考核，由用人部门组织考评，从而对应聘者技术水平得出一个初步结论，结合公司制度及岗位匹配度予以定薪。

**07**

**招聘管理岗位人才，老板又没给薪资范围该如何谈薪资?**

管理类岗位的招聘，建议还是应与公司负责人沟通，给出大致的薪资区间，但在很多民营企业里也会存在由老总或领导直接决定薪资水平的情况，针对此类情况要先了解应聘者的薪资要求及原薪资情况将意见反馈给相关人员。

**08**

**怎么在面试过程中洽谈工资待遇合适?**

首先要注意的是尽量避免摊出所有底牌，这样对公司很不利;其次可以询问他们目前或上一份的薪资，而不要直接问应聘者想要的薪资，这样当对方说出理想待遇而公司又达不到时，容易让对方产生负面影响;第三不要一开始就直奔薪资的话题，应先对应聘者有足够的了解，如果盲目说出数字会破坏谈判的可能性。

**09**

**面试过程中对于薪资谈判有什么技巧吗?**

站在用人单位的角度来看，面试中可问些相关问题，比如：在我们公司工作，你希望得到什么样的薪金待遇?你觉得自己每年加薪的幅度是多少? 你愿意降低自己的薪水标准吗?从现在开始的三年内，你的薪金目标是什么?你认为我们给你提供的薪水如何等，侧面了解他对薪酬的看法。

当应聘者问用人单位薪酬相关时，要只告诉应聘者薪酬范围的下限及中间值，不能一开始就公布职位的薪酬范围，这种做法对公司不利。要适当给予应聘者心理压力，降低其心理期望，让对方务实理性的看待薪酬，因为招聘过程中，经常出现招聘人员被应聘者提供的原公司高薪唬住的现象。

**10**

**新成立公司薪酬制度不完善，公司又需要大规模招人，怎么做既能留住应聘者又不影响谈薪?**

根据市场调查和领导敲定一个大概区间拟定一个试用期工资或者与领导沟通后保证一个大概水平，并告诉新人不会比同行业低。

**11**

**招聘时经常遇见合适的人选，但是薪酬超过了岗位的最高薪酬标准该怎么办?**

(1)告知定薪原则。有的应聘者认为企业是可以依据他们提供的原薪酬与期望薪酬来定薪，存在很大的灵活性，这时候，要明确告知应聘者，定薪必须遵循公司的薪酬体系。

(2)弱化应聘者重要性。强调很多候选人在竞争该职位，公司正在比较与衡量，这样可以有效降低应聘者谈判筹码。

(3)展现“全面薪酬”。人才职业转换的影响因素是多方面的，包括公司品牌、工作平台、薪酬福利、工作环境等，要提炼出企业尽量多的卖点，逐步展现给应聘者，增强其对企业的信心，提升整体的吸引力。

**12**

**谈薪有哪几个恰当的时间点?**

一般薪酬谈判都要经过2-3次以上，而非一蹴而就的。在每一次薪酬沟通之后，如果应聘者有异议并要求薪酬提升，不应立即回复，最好有1-2天作为缓冲。让对方知道企业的薪酬调整是需要内部审批的，制造一种“艰辛得来”之感，让对方自动降低期望。

当薪酬明显超出公司薪酬标准时，可要求对方其提供原单位薪酬记录(工资条、存折)，或坚持薪酬底线，中止薪酬谈判，给对方一定的考虑时间，隔一段时间再询问其意向，同时继续物色其他候选人。

**13**

**公司对薪酬实行的是保密制度，面试时怎么才能绕开薪资话题进一步的面试?**

薪资本来就是敏感话题，不可能绕开，建议你们的面试流程可以分成几轮，初次筛选可以不回答这些问题，待到后面有进一步合作意向时，保留给薪范围上限，告诉下限及中间值，等到最后遇到条件级合适者时还可以有往上调整的弹性空间。

**14**

**求职者应聘的岗位和他的工作经验不匹配，薪资还应该参考他以前的工资吗?**

不必参考，因为他在此岗位是新岗位，没有经验，建议遵循公司的岗位工资标准。

**15**

**无法接触到公司的薪资标准，在面试的时候不得不涉及到薪资谈判该怎么办?**

一、在跟应聘者沟通时可以先告知企业情况及岗位的一些信息，若应聘者询问工资问题时您可以先了解他的基本情况，告之公司薪资弹性较大会视人员工作能力及岗位情况确定薪资，具体该岗位的薪资在我们面试后结合您的情况来确定。从而传递给应聘者一个信息，我们知道您的大致要求，企业会综合考虑。

二、用人部门应该知道，建议与用人部门领导多沟通，若果用人部门也不知道，老板应该有一个能够接收的薪酬范围，与老板沟通，同时结合求职者本人的情况，界定一个比较合适的工资标准。

**16**

**在不明确具体岗位的工资待遇时，应聘者问到薪资该怎么样巧妙的绕开这个问题?**

就说我公司这个岗位不设上限，如果能力达到，月薪过万都不成问题，关键看你的面试和实际工作中的表现了，最终待遇我会在您通过面试后与公司领导协商后就是给予你一个回复。