**16招HR实用面试谈薪**

目录

1. 避免一见面就谈薪水…………………………………………………………………………………………2
2. 不要直接询问对方希望薪资………………………………………………………………….…………2
3. 只告诉薪酬范围的下限和中间值……………………………………………………………….……3
4. 考虑好具体薪资的上下限……………………………………………………………………….….……3
5. 对原薪酬结构进行拆分………………………………………………………………………..…….……3
6. 提前告知薪酬原则…………………………………………………………………………………..….……4
7. 对应聘者的重要性加以弱化…………………………………………………………..………….……4
8. 知己知彼掌握薪酬信息……………………………………………………………………….…….……4
9. 不要忽略其他报酬………………………………………………………………………….………….……5
10. 抓住对方需求…………………………………………………………………………………………….……5
11. 心理战降低对方期望…………………………………………………………………….………….……5
12. 谈薪态度诚恳…………………………………………………………………………………..……….……6
13. 宣传企业，用事业吸引人…………………………………………………………….………….……6
14. 欲擒故纵，故意降低法…………………………………………………………………………….……7
15. 适时“最后通牒”……………………………………………… …………………….…………….……7
16. 安排冷却时间……………………………………………………………………………….………….……7

当你看上了某一个人才，彼此又都合适时，应聘者却嫌弃薪水太低，常常让很多HR心中纠结。

因此面对自己心仪的人才，HR到底该如何与其谈薪水？谈薪水时又该掌握哪些技巧呢？

一、避免一见面就谈薪水

面试时，HR应该避免一开始就谈论薪水。因为需要在面试过程中积累对应聘者足够的了解，也需要让应聘者对企业及职务有一定程度的认识，否则当双方的沟通还不够时，就盲目说出薪酬的数字，会破坏谈判的可能性。

在谈话的过程中，HR可以了解到哪方占了上风。

如果应聘者具备很好的条件，那么企业在给薪上必须大方些；相反地，如果应聘者只是条件相当的可能人选之一，企业则可以把薪资压低些，延后谈论薪资的时间，以获得信息及思考的机会。

二、不要直接询问对方希望薪资

有的HR在招聘中常常直接询问应聘者希望的待遇是多少，其实这样已经给予应聘者开价的权力，往往对企业较为不利。

尤其是当应聘者说出理想待遇，而企业又没有办法满足他的希望时，便产生了负面的影响。

相反地，如果经过询问在知道应聘者目前或上一份工作的薪资是多少后，即使又附加了他现在希望获得的待遇，企业也会有较合理的参考标准。

如果应聘者目前的薪资低于企业预定的最高给薪值，企业可以依据想要应聘者加入程度的高低，调整薪资以吸引应聘者；如果应聘者目前的薪资高于企业预定的最高给薪值，HR可以把说服的重点放在职务的其他优势上。

三、只告诉薪酬范围的下限和中间值

有些企业喜欢在一开始就公布职位的薪酬范围，例如在招聘广告中写明，这种做法对企业不利。一般应当保留薪酬范围的上限，只告诉应聘者薪酬范围的下限及中间值。

另外，还需讲出企业在薪酬方面具有竞争力的地方和吸引人的地方。

就好像做营销一样，要善于将企业薪酬的卖点告诉对方，如各种保险齐全，实行内部赠股制度，而且大企业让应聘者有更稳定、长久的收入等，尽量避免一开始就将企业的底牌亮出。

只讲下限值及中间值，一方面可以替企业筛选掉对薪酬期望过高的应聘者，一方面又保留了谈判空间，遇到经验丰富或者条件极佳的应聘者，还有可以上调的弹性空间。

四、考虑好具体薪资的上下限

在与应聘者谈论薪资之前，企业应该先考虑这个职务对企业的价值为何，以及企业愿意支付的薪资，才可能寻找到与企业薪资预期相符的应聘者。

否则，当出现对薪资预期过高的应聘者时，企业可能会与应聘者陷入不切实际的讨论，最后还是徒劳无功。

所以，在面试前，企业必须确定出职务给薪的最高上限为多少。因为企业必须顾及财务能力，以及内部给薪的公平性，这个上限即使企业最大竞争对手的最优秀员工来应聘，也不能被打破，否则员工薪资可能成为负担。

而且如果企业给予应聘者超出上限的薪资，当其他员工知道时，也会引起不满，从而影响员工的情绪。

五、对原薪酬结构进行拆分

HR需要全面了解应聘者的收入情况，包括其固定薪酬、绩效薪酬、奖金和提成、津贴与补助、期权股权、福利等等，另外，还应该问清楚薪酬是否含税等等。

当应聘者提出较高薪酬期待时，HR要能够将之进行有效拆分，去除其中浮动或预期部分，抓住固定部分。通常，固定部分的薪酬数字，就是应聘者能够接受的底线。

六、提前告知薪酬原则

针对部分应聘者不切实际的想法，HR需要明确告诉他们这些原则：

首先，定薪需要遵循公司原有的薪酬体系;

其次，原有薪酬可以作为参考，但并非绝对依据;

再次，公司目前的薪酬体系，是在对市场全面的调查基础上确定的，体现了公司的价值标准等等。

七、对应聘者的重要性加以弱化

即使HR内心很看重某个应聘者，但在薪资谈判时，必须要懂得适当弱化其自我评价的分量。

你可以向应聘者强调，有很多候选者正在竞聘该职位，公司也在权衡比较，这样就能够有效打压应聘者内心的自我评价、增加你的谈判筹码。

又如，你能够向应聘者点出其不足之处，进而实现对其重要性的弱化。比如可以使用下面的语言“如果你看到了工作的前进、未来的薪酬增长和总体福利待遇，你就能体会到我们的条件比较优越。而且，薪酬也不是我们公司所提供条件的全部价值。”

八、知己知彼掌握薪酬信息

薪资谈判过程中，作为企业方要知己知彼。

知己就是了解自己企业的薪资结构和现状，知彼就是了解应聘者的真实薪资待遇和他曾经的薪资待遇，同时知道同类人才的社会平均薪资，甚至他的社会关系(同学、亲朋等)的薪资待遇。

企业在调查了解全面信息的基础上，就掌握了谈薪的主动权，这样来与应聘者谈判，可以降低应聘者的心理预期，使应聘者主动降低薪资要求。

九、不要忽略其他报酬

一个职务的报酬并不只体现在薪资上，当企业与应聘者在薪资上的看法不同时，企业可以量化其他福利，以减少双方的分歧。

例如，HR可以向应聘者分析，虽然职务的基本底薪比应聘者的预期低，但是企业的佣金及年终奖金比一般企业高，想办法在不提高薪资的情况下，让应聘者看到一个职务的真正价值，以增强对应聘者的吸引力。

此外，HR可以仔细聆听应聘者的说法，了解他们重视的其他条件是什么，以尽量满足他们的要求。

对某些应聘者而言，弹性的上下班时间、休假、培训的机会等，虽然不是直接的薪资报酬，但是可能也是他们决定是否接受一项工作的重要参照。

十、抓住对方需求

不同的应聘者，所各自看重的职业报酬重点是不同的，在谈判中，HR需要抓住对方最关注的重点来说服。

要从对方离职的原因进行分析，抓住其在原公司未能满足的部分来寻找需求。例如，在面试时，HR应该主动问对方不满之处，例如稳定性、锻炼机会、工作权限、团队氛围、加班情况甚至试用期的长短等等。

从应聘者的表达中，抓住他们最关心的部分，从而予以施加影响，作出适当的吸引举措。

十一、心理战降低对方期望

无论多么急用的人才，在薪资谈判阶段都不能操之过急，要充分利用时间的纬度来解决问题。

人才的薪资预期要求比自己企业薪资水平高出很多时，也不要轻易放弃，必要时也要出点难题考一下。

有一位经理看上了一位很优秀的人才，非常想录用他，但就是应聘者的要价较高，自信心太强。于是他在谈判过程中出了几道专业领域里面的尖锐难题，结果应聘者答得不好，于是自信心锐减，就这样薪资很快谈了下来。所以薪资谈判是心理战，更是耐力战和智慧战。

十二、谈薪态度诚恳

薪资谈判的目标不是把薪资压到最低，而是为企业找到最适合的员工。

企业如果在谈论薪资上耍了太多花招，例如，误导应聘者将来加薪的幅度很大，只求把应聘者先说进门。这样，应聘者当时即使勉强接受过低的薪资，过后也会因为薪资确实不符合他们的需求而伺机离开。

企业虽然暂时省了些钱，但将来会付出更加高昂的代价。如果应聘者目前的薪资高于企业预定的最高给薪值很多，HR应该立刻诚实告知应聘者，以避免浪费双方的时间。

当企业诚实告知应聘者，虽然企业很希望聘请他，但是真的无法支付如此高的薪资时，有时候应聘者甚至会因为喜欢工作内容等原因，而在薪资上自动让步。

这种诚实的做法，比起在听到应聘者的高价后，再寻找其他借口拒绝应聘者，能使企业较大机会以低薪获得人才。

十三、宣传企业，用事业吸引人

HR在和应聘者交谈中，应引导应聘者看企业的网站和有关的宣传册，介绍企业的管理团队，介绍企业的文化；此外，还要介绍企业所在行业的发展趋势，介绍在这一大行业背景下企业的发展历史、现状及未来走向和发展战略；并结合应聘者的自身特点为应聘者做一简明而充满希望的职业生涯规划，以满足应聘者的成长渴望。

同时根据应聘者的实际情况积极正面地引导应聘者共同奋斗，体会企业成长的乐趣。但在进行此类操作时，忌讳神吹胡侃。

十四、欲擒故纵，故意降低法

还有一招叫：“故意降低法”，专门对付那些漫天要价的求职者，他要5000，我觉得他只值3500，我就会说：我们公司只能提供2500，这时，往往把那些人逼得把自己的底价亮出来。

其实，做HR时间长了，基本上对方值多少钱心里都是有数的。当对方把底线亮出来以后再和他谈判，就轻松多了。

作为HR，拼命压求职者的工资是不可取的，因为你要长久的留住他，就要公平对待他。否则，即使他来了公司，也是人在曹营心在汉，迟早要走的。

十五、适时“最后通牒”

如果应聘者要求的薪酬始终和企业标准差距较大，HR可以及时进行最后通牒，即明确告诉对方，自己已尽了最大努力进行特殊薪酬申请，但如果公司不同意，只能选择放弃。

你可以在高层已经真正同意薪酬标准的前提下，使用“最后通牒”的技巧，但你绝不应该将消息透露给候选人，除非他们真正准备接受聘请了。

这样的方法还能降低应聘者选择其他企业的机会，也阻止了他们再次打算讨价还价的可能。

十六、安排冷却时间

如果之前的薪酬沟通没有成功，应聘者有可能在离开谈判现场之后，继续通过电话、邮件等等，继续提出异议。

此时，HR不需要马上进行回复，而是要通过1—2天的等待，让对方知道，薪酬的调整需要经过公司内部流程审批，造成必要的困难感，从而让对方知难而退。

掌握这16招，根据实际情况灵活组合运用，祝你会所向披靡，百战百胜！