



如何不伤感情地谈钱

作者：刘常超

在招聘过程中，其实经常会出现类似的情况：应聘者在面试过程中表现良好，但到最后的薪资谈判阶段，对方感觉把握住了主动权，趁机开出高期望值，导致整个招聘团队陷入僵局。

在这种情况下，HR一方面担心错过最适合的人才；另一方面，又不愿意打破企业的薪酬体系，给企业内部造成不平衡，对企业内部的人力资源管理体系造成冲击。遇到这种情况，HR究竟应该如何面对呢？如何又谈钱，又不伤感情呢？



薪酬谈判的几个技巧

一、适当打压

无论应聘者多么适合企业的岗位,在招聘过程中,HR 都应该积极利用不同手段,合理、适当而精准给对方心理压力,对其心理期望值加以打压,从而确保对方在看待底薪时会更加务实。

在进行打压之前,HR 必须要先摸清楚对方的心理底线,绝大多数应聘者在谈到底薪的时候,都会刻意进行上浮夸大,尤其是提到原企业薪酬时更是如此。

这就要求 HR 既要能熟悉人力资源的市场行情,同时也要懂得心理博弈的微妙技巧,从而掌握更多主动权。

打压是一场与面试者的博弈,可以简单分为下面四个方面:

1. 初期打压

在面试初期，HR 就应该早于应聘者建立薪资谈判的意识，从多方面去了解对方真实的想法。

面试初期，应聘者面临众多竞争对手，更关注的是公司整体实力如何、工作前景如何，同时也关注自己是否能够顺利进入“下一轮”，在这种情况下，他们通常不会表露出对薪酬的过多关注，而愿意作出一定的让步。

在这个阶段，HR 可以尽快压制对方薪资期待，避免其在后期太高期望。

例如，在初期就告知应聘者，其原供职企业有员工在本企业工作；或者提前告知应聘者，公司今后确定薪酬时，会需要其提供原公司的收入证明等等。

2. 薪酬结构拆分

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。

3. 提前告知薪酬原则

针对部分应聘者不切实际的想法，HR 需要明确告诉他们系列要点：

首先，定薪需要遵循公司原有的薪酬体系；然后，原有薪酬可以作为参考但并非绝对依据；最后，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。

4. 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景、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。”



二、强调优势

如果说压制应聘者是为了降低要求，那么强调公司优势就是为了转移对方注意力，弱化对薪酬的关注度。

1. 可以展现 “全面薪酬”

在谈判时，不能为了薪水而谈薪水，而是要将企业全部的核心价值点加以挖掘与认识，其中包括公司的品牌、工作的平台和环境、整体的福利等等。

这样，企业在应聘者心目中的优势就会全部加以展现，并增强其对企业的信心、提升整体吸引力，当这些吸引点越多，你在薪酬谈判天平上的筹码也就越多。

2. 描绘发展前景

你可以告诉对方，本行业具备强大的发展空间，无论是个人职业发展通道，还是薪酬提升空间，都能够形成充分的吸引力，同时你也可以举出内部员工的实际例子加以说明，从而引导应聘者学会往前看。

尤其应该向对方强调的是，目前的薪酬只是最初的基础，不会是一成不变的，如果个人能力、工作业绩有所提升，薪酬也会直接获得提升。

这就需要招聘者首先能做到对公司充满信心，真正相信公司给应聘者提供了合理的薪酬与未来，这样，应聘者才会先行。

3. 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。



三、放慢薪酬谈判的节奏

薪酬谈判通常都需要多次进行，不可能一蹴而就，越是高层管理者的薪酬谈判，就越是如此。

因此，HR 需要放慢薪酬谈判的节奏，具体方法如下：

1. 从下而上分区间进行谈判

薪酬谈判的起点是非常重要的，如果最初探讨的薪酬范围和最终的薪酬存在过大差别，就会导致应聘者的不信任感。

因此，你可以先大致确定薪酬范围，之后可以从最低的三分之一区间开始谈判，如果应聘者的异议较为强烈，可以再逐步转移到中等的三分之一区间、最高薪酬的三分之一区间。

2. 安排冷却时间

如果前两次薪酬沟通没有成功，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。

3. 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。

小提示：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。

HR 招聘合适的人才必备的薪酬谈判技巧：

1. 思考清楚岗位薪资上下限
2. 明确薪资标准
3. 避免开门见山谈薪资
4. 避免直接询问薪酬期望
5. 避免说薪酬绝对值
6. 掌握薪酬信息

7. 报酬不仅仅只有薪资
8. 薪资谈判要善用心理战术
9. 诚恳的态度是基础
10. 欲擒故纵，亮出底牌

面试沟通是个动态的过程，薪资沟通只是其中的一个环节，整个过程牵扯更多的技术、专业甚至文化、心理学等诸多因素。作为企业 HR，在开始面谈之前就应该想清楚目标是什么。如何去实现这个目标，并且有调整目标偏差时的预期风险规避机制。双方满意，达到目标才是最重要。

以上。