

被问“期望薪资”？莫慌莫慌！

作者：Victoria Pynchon 编译：杰泓/小马

有小鲜肉给我来信问道：被问到期望薪酬的时候肿么办啊？说高说低都不好！

这种问题嘛，其实也并不新鲜。以前这种问题一般是社会招聘上才会被问到，但据说现在在某些应届生面试里面也都有了。应对这问题的原则其实很简单——说出一个合理范围内最高的待遇水平就好。

为什么要这么干？提出“最高”的要求难道不会被面试官认为太傲慢了吗？

不会。不会。不会。重说三。

首先，如果某一事物的价值——比如你的价值——尚未明确，你提出的条件如同下了一个强有力的“船锚”，将讨价还价限定在你定下的范围内。谈判薪酬待遇水平时，给出高目标会将别人的注意力集中于候选人——你——的积极属性，而低报价则令人注意你的瑕疵。

如果你反其道而行，将预期工资设定地比预期雇主的支付意愿低，你不仅得不到更多的钱，还会给雇主留下不够老练、缺乏准备的印象。如果提出高于他们的支付意愿的工资要求，只要声明工资可以调整，你所冒的风险就会变得很小。

另外，提出你所能预估的最高工资，就为你赢得充足的议价空间。这是简单的谈判心理——如果在谈判中对手在最终同意前勉强做出一些让步，人们对谈判结果会更加满意。所以提出预期工资时留下议价空间，你会更有可能获得真正想要的结果。

听着轻巧，但怎么知道所谓的“合理范围内最高的待遇水平”呢？

1. 做好“尽职调查”(Due Diligence)，才能合理预估

从你的身边、行业内部以及 Glassdoor (国内也有类似网站) 这样的求职网站尽可能地了解你的目标职位和近似的工资水平。去问问你能否得到任何内部消息。试着去公司官网寻找工资相关信息或是跟负责招聘的人员套话。

这样的话，你将得到一个大致工资范围，然后根据你的经历、学历和技能填上所得范围里最高的工资。当然这确实有点咄咄逼人，但你必须如此。

2. 初次提出的时候稍显强势

第一次“报价”可以表现得稍微强势，这样能告诉对方你的自信，以及你对自己能贡献的价值了熟于胸。这样能帮助你获得比那些提出偏低价位的谈判者更有利的结果。

3. 别把话说死，留有余地，适当妥协

“报价”之后，立刻强调你期望的工资是可以调整或是可以商量的。另外，也可以根据特殊“国情”来看——比如户口啦，津贴、头衔、升职机会啦——如果你真的适合这个职位，你肯定能找到一个皆大欢喜的方案。谈判过程中，要乐于对你的初始提议做出妥协，这样你

仍然有机会获得有利的结果，而对方也会对此感到满意。

记住，提出你预估的最高报价所冒的风险很小，但不这么做的话失败的风险将变得很高。

文 | Victoria Pynchon

编译 | 杰泓/小马

小灶独家 | 未经允许禁止转载



小灶计划

求职路上 来开小灶

精选最有价值的求职资源

连接最有热情的职场精英