**什么情况下，recruiter最容易出价？**

有明确的参照标准。  
如果能猜出或者明确知道你目前工资数目，在这个基础上，给出一定的涨幅即可。所以，recruiter永远会追问你的工资，有了数字，他们出价就容易多了。

有些人可能会以为Recruiter会按照你的能力来出价。  
首先，“能力”不是个可以客观量化的东西。  
其次，面试很难考察出一个人的真正能力，面试表现很有“能力”，不代表工作表现好。  
第三，你的老雇主出10万就能招到你，我司为何要出20万甚至30万？增加20%，一年给12万就很好了。还有，你为什么只值10万？是不是“能力”其实也就那么回事啊。尤其是好多年没跳槽的人，是不是没有“能力”拿高薪？这些想法未必正确，但是从公司的角度来看，有这些疑问，不算过分吧。

**什么样的情况下，对recruiter最有利？**

* 求职者是应届毕业生 – 大公司之间给的工资比较固定，有经验的recruiter可以猜出。
* 公司根本不在乎你 – 候选人比较多，招人容易，买方市场。
* **你工作好多年没挪窝 – 那你工资肯定比市面行情低，按照市面平均工资给就可以了。**
* 你搬到湾区 – 之前在房价低、消费低的德克萨斯？那你工资肯定比湾区低一截，容易对付。

最后三条，特别容易被公司low ball就是给了很低的工资打发掉。

**什么样的情况下，对你最有利？**

* 你经验丰富，换过几家公司，工作多年，没法猜出你目前挣多少钱
* 缺人的方向、难招的职位。比如，某个职位招了一年了，都没招到人；你的skills紧缺，Machine Learning Engineer现在就很火。
* 有多家公司想要你，相互抬价
* **《三》谈判两大要点**
* **首先，合理安排面试，争取同时期拿到多个offer。**
* 这样，一方面，讨价还价有资本，公司之间如果竞价，对你最有利；另一方面，即使某个offer谈崩了，你也有其他选择。
* 如何合理安排面试，需要考虑公司招聘速度，比如谷歌进展很慢，要早点投；有熟人的公司，尤其是小公司，可能很快就面试，那不要着急，除非你打算拿来练手。
* 这里也说一下为什么公司愿意竞价。
* 如何保证招来的员工的确能干活，能满足职位的要求？这个其实很难。每家公司面试都有多轮考察，都在想法改进招聘过程，但没有哪家公司的招聘是完美的。每家公司都有招来了但是不出活的员工，最终只能PIP甚至直接fire掉。即使面试表现完美的求职者，入职之后表现也未必很牛。
* 如果你拿到了多家公司的offer，得到多家公司的认可，这就是一个很强的信号。假如你有5个知名公司的offer，每家公司4轮面试，那加起来20轮面试应该考察的很全面了，所以，公司愿意高价招手握一把offer、大家都说好的求职者。

**其次，打死都不说你目前的工资。**

很多人在网上问，求职期间公司让填写表格，问目前工资，是否如实填写？

某刷题培训机构，告诉大家：

* 反正recruiter都知道行情，你就说了吧
* 虚报一下，至少要把当前的工资 \* 1.1

这尼玛都太坑人了！  
第一条，读书那么多年，刷题那么辛苦，最后还要被low ball！  
第二条，撒谎对不对、有什么后果，我们暂时不谈，关键是没必要啊。

如果你挣扎着苦求一个offer、没有这个offer就要打道回国，你出于求稳心理，所以别人问什么，你就回答什么，这种做法，我不赞成,但能理解。

但是，**只要你还有选择，尤其是骑驴找马，凡是问到工资，Warald在这里集中回答：不说！不给！不填！**

**如果你不说目前工资数目，Recruiter会在不同的阶段反复的问，变着法儿问，想出各种理由问，你的内心要足够强大，得挺住，总之，死活就是不说。**

从道理上来说，难道，你的工资不应该按照你的背景和经验来给吗？很多公司职位描述里号称“compensation commensurate with experience”，那为什么还要你目前的工资来做参考？如果你目前工资太低，不合理，那下一家公司凭什么以此为理由，继续打压你？

**保持这种不透明度，让对方开出合理的价位，你才有可能最大化自己的利益**。

什么情况例外？比如你不希望对方用一个你不满意的职位来浪费彼此的时间。即使是这种情况，你也尽量不要说“我目前在谷歌是T5”，因为这个回复间接的透露了你的收入，你可以问对方的职位是什么level、salary range。

有些时候，在面试你之前，recruiter会问你：**what is your expected salary**?

你告诉对方：I don’t have a specific number in mind. **I am open to discussing any competitive offer** 或者copy公司职位描述里的那句话 I will consider any **compensation commensurate with my experience**.

**少数情况下，对方还是不肯罢休**，那你可以说一个非常粗略的数字，对方付不起的话，大家就不要谈了。

**《四》讨价还价套路**

ok。假设公司已经给了你具体的工资数字了。下面如何继续讨价还价呢？

**1. 双方保持兴趣是基础**

如果你没兴趣加盟这家公司，甚至对其前途多方面质疑，那你再强再牛，对公司来说，没有任何价值，公司应该果断取消offer。

你对公司有强烈的兴趣，公司才会继续“追求”你，甚至加价。即使最后因为待遇谈不拢，公司也能理解，双方没有坏印象。过几年，有了更合适的职位，大家可以再谈。

所以，即使你对offer不满意，也要表现的对公司兴趣十足。这个不光是言语上的，如果某家公司你严肃考虑，那可以回访公司，或者跟更多的组员了解情况。这个过程，你要投入非常多的时间，甚至了解工作细节，这也证明了你的兴趣。

其实对于很多人来说，去个什么样的组、公司环境和发展机会如何，都是很重要的因素。也有人入职之后，发现新公司很坑，所以，入职前，从不同的角度看待公司，从多个渠道了解信息，也许你会有意想不到的发现。

另外一个小技巧：研究公司文化，看看科技新闻对该公司的介绍。简单点说，就是公司在意什么、领导们在强调什么，你就说什么好。

**2. 不要当场答应。**

无论对方给了什么数字，即使是惊喜，即使是dream公司，即使是你唯一的offer，也不要当场答应，因为必然有讨价还价的余地。

Recruiter也不期待你当场答应，她们做好了你要讨价还价甚至拒掉这个offer的心理准备，有些时候，为了促使你接受offer，recruiter甚至会主动加价。所以，沉住气，你有可能每年多拿好多钱。

**3. 自己少说，让对方多说。**

你已经拿到offer了，这个时候，一定要少说话！言多必失。

同时，让对方多说话。

Recruiter这个行业门槛低，你会遇到很多文科出身、毕业没多久的年轻妹子。除非你级别比较高，否则很有可能会跟一个经验并不丰富的年轻妹子打交道。

让妹子们多说话，要像谈恋爱一样，留意她们说的每句话、每个细节，也许她们无意之间会泄露信息给你。

比如，表扬对方的job description写的真好，尤其是里面提到了一条新技术，也许妹子说，对啊，这个方面的candidate不好找 – 这样你谈判更有底气；

再比如说，妹子给了工资数目，你沉默不语，她以为你不满意，自己神补刀一句：其实数字可以商量的，你对股票数目满意吗？这说明股票部分远没给到上限。

如果真的不知道该说什么好，那就语速变慢、少说甚至不说。咱们沉默是金，让妹子在电话另一边猜测你的心思~~等她出昏招。

**4. 书面确认工资数目**

有的公司给你offer letter，里面有详细的数字。

有的公司不给，而是在电话里通知，只有你口头答应了，才发。为了防止自己理解有误，也为了防止将来反悔，建议你在电话之后，发个邮件，说一下具体数字，声明：I just want to confirm I have the right numbers。

对方的邮件回复，照样有法律效力。

**5. 按照你的节奏来。**

很多时候，Recruiter会逼着你接受offer，比如48小时之内必须接受。

你要很清楚的回复：  
There’s no way that I can make such an important life decision in such a short period of time. I need more time to think it through before I give you my commitment.

如果你有家有口，那更是需要他们的助攻：  
I need more time to discuss it with my family/wife/husband.

如果涉及到从外地搬家，那卖房子、子女上学、配偶工作，等等，都成为挡箭牌。

你明确说了不会这么快做决定，球踢回去给她了，对方如果还想要你的话，就得让步了。如果你提到了家庭原因，对方还逼你，那就显得她人品太差了。

**有些时候，你甚至可以主动提出：你手里有多个offer，或者你在等某家的offer，所以你需要时间考虑**。

特殊情况下，如果你不尽快接受，offer有可能会没了。比如公司有其他的候选人也很强，或者公司发offer连续被好几个人拒的麻木了，谁接offer最快就谁了，等等。前面说了，谈判有风险，而且，也要看你的best alternative就是备胎情况如何。

总之，牢记一个原则：**你是人才，你在选择更好的职位，并不是求碗饭吃，公司想把你招揽过去，就得拿出足够的诚意和耐心**。

**6. 催其他公司给offer**

前面说了，安排多家公司竞价，更有可能拿到高薪。

收到A家的offer，接着联系B家的recruiter，催他们快点给offer。

A公司名字是否应该透露？如果你拿到的是知名公司，那一般建议你提一下，等于是这些公司给你背书，证明你的能力。如果公司没什么名气，你可以选择匿名。

接下来，B可能会来问你A的offer数字，是否透露，随你。如果不打算讲：  
I believe my compensation should be a true reflection of the value that I would bring to YYY company. I look forward to receiving an unbiased, independent evaluation from you.

或者等B也给了数字，你告诉她，远不如A给力，要求继续涨价。

催公司竞价这个过程，理想情况，应该是：

* A给15万
* B给18万
* 你告诉A，B给的更多，要求涨价
* A给20万
* 你告诉B，A给的更多，要求涨价
* 这期间，C公司也给offer了，23万
* 你告诉A，C数字最大，但是我还是对贵司感兴趣啊
* A咬咬牙，给你了25万
* 你告诉还在犹豫中的B，我真的对贵司非常感兴趣啊，但是我还有房子、老婆、孩子，就算我单身，我上有八十岁老母要供养啊。总之各种理由，我就是想多要工资。我想尽快做决定，就在明天下午，你们能再高点吗？
* B说，你如果立刻签字，我们给28万。
* A说，30万。你说，ok，就你了！

这样，你的offer从15万变成了30万。

当然，现实过程可能没这么顺利，工资要翻番很难，中途有很多细节要合理处理，但是，you get the point。

你一定要内心强大，咬牙坚持，就算拿不到30万，你也可能在几天之内，甚至一天之内，谈出一辆宝马。

想想吧，你这辈子什么时候这么豪气，一辆宝马动动嘴皮就来了 ^\_^

**几个注意事项：**

**整个过程中，你的工资完全可以不告诉任何一家**。

总会有公司或者老练的Recruiter，不吃你这套，但是，多面几家，多拿几个offer，一定会有先给价钱的。

此外，有的同学可能说，我伪造数字，甚至没有拿到offer，我谎称拿到，是否可以？这些公司在抢人才，他们存在竞争，应该不会通气吧。

首先，毕竟是假的，如果有什么细节你没处理好，可能被识破，那你就惨了。对方一怒之下，甚至通知其他公司都有可能。

其次，世界很小，尤其是人才流动活跃的行业，recruiter们自己也经常跳槽，在多家公司工作过，你不知道她们之间是否彼此认识。一个很简单的招呼，有可能会知道你造假。前些年，美国金融行业就发生过，一位中国留学生撒谎拿到某大公司offer，被recruiter去朋友圈打听一下，立刻揭穿。

第三，万一A公司要你出示B公司的offer作为验证，你咋办？

Warald不建议造假。如果竞价的offer对你不利，你可以不说，可以模棱两可，让对方摸不到底，也可能会起到同样的效果。毕竟，谈判的过程，并不是扒了你的底裤让对方看清楚，自始至终，你都应该坚决不让看。

**《五》如何做选择？如何评估offer？**

你只有一个屁股，最终只能座在一家公司里上班。你最终还是需要做选择。

**首先，金钱方面，如何计算？**

如果是苹果对苹果的选择，比如上市大公司之间，很容易，因为每分钱都是真实的。

如果是苹果对桔子的选择，比如上市公司和没上市的，那就难了。没上市的公司，存在很大的不确定性：

* 股票到底如何估算价值？有多大概率会上市？
* 上市6个月后，你才可以套现股票，那公司前景如何？
* 公司给的是RSU，还是option？
* 如果离职，你有多久时间可以行使option？

这需要你根据自己的情况思考。

**Warald建议多考虑长远目标。**比如说，最坏情况下，A公司没上市，或者股价一落千丈，收入方面不理想，但你做上了Engineering Manager甚至Director，然后继续跳下一家，那这段经历作为转行做管理的跳板和未来高升的积累，有可能并不亏。

这个时候也要注意：**凡是没有立刻兑现的东西，就当没有。**

如果公司跟你画大饼，比如，我司目前估值2B，增长迅速，如果按照涨到4B、10B，那你的股票值多少钱；你目前不是manager，但是入职一段时间以后，我们会提拔你；现在让你管理三个人，明年给你double headcount。

诸如此类，如果将来兑现了，很好；但是既然还没给，那就是没有，将来给不给，说不准的。

这里也不是在批评公司说话不算话，而是要你理智看待不确定性。比如，你入职之后，公司招到了比你更强、表现更好的人呢？

**《六》最后时刻，再努力一把**

谈判了一段时间之后，有可能：

**1. 公司给你下最后通牒。**

一个典型情况是，谈判的过程中，公司说，如果给你涨价到某个数字，你是否接受？  
或者，公司很强硬的说，we have already done our best. 明晚你必须给出决定，否则我们move on to our next candidate。

首先，审视一下自己是否真的愿意接，说话要谨慎。不要给人不诚实、不成熟的感觉。

其次，这个机会你有多么在意？谈判的底气，很大程度上也要看best alternative也就是对备胎选择的满意程度。如果你有很好的备胎，可以顶回去。没什么好的挡箭牌，那就简洁的说我还需要时间考虑。或者你心里有一个具体的数字，可以明确的说，给我某个数字，我可以立刻签。

**2. 你给公司下最后通牒。**

找工作拖了很久，讨价还价好多轮，你也想结束了。你可以主动告诉对方你的deadline，你会在某天做出决定。

你依然可以play your last-minute card，告诉对方，给我某个数字，我可以立刻签。如果对方不给，那就继续磨。

Warald不建议给出具体时间，比如5PM，而是用“by Friday afternoon”，这样有时间做缓冲，至于afternoon算5点还是8点，大家灵活处理。

**这里提醒：对方无论给你什么数字，哪怕是你满意的，也不建议你立刻答应，而是硬生生给拖成5点甚至8点**。因为到了最后一刻，公司有可能突然给你加点小甜头，比如签字费涨1万、股票多个1万5。

有了这笔钱，你可以旅游一把，或者请Warald吃顿饭，我虽然饭量略大，但是不挑食，很多人表示，二十块钱就可以把我打发了，或者直接拖我去公司食堂里蹭饭，一毛钱都不花。

《七》杂谈

这个过程中，你的心理压力会很大：

* 结果迟迟未决
* 患得患失
* Recruiter不停的说：告诉我你的工资啊，说了我才能帮你啊。
* 无论公司给了多少钱，明明比目前工资已经高很多了，你依然要更多的钱，你平常不是这种人啊
* 如果本职工作也比较忙，更是身心俱疲

如果压力过大，建议找心理医生吐槽。如果有能启发你的朋友，找他们聊聊，寻求点不同的思路，或者通过锻炼等方式减压，都会很有帮助。

这个过程中，你也可以看清楚：

* 哪家公司最有诚意。
* 哪家公司最适合你。
* 公司看重什么技能。
* 自己什么地方欠缺。

最终拿着满意的工资入职，明白自己努力的方向，你也更有动力做好。

诚然，要把结果从80%优化到90%甚至100%满意，很难；很多人也可能没有太大的negotiation power，但是根据Warald了解，很多中国人，问题在于压根就不试图去优化，或者想优化，但是处理的很糟糕。

哪怕是“打死不说目前工资数字，我未来的工资应该由我的经验和能力决定，而不是目前工资”这一条，很多人就做不到。

大多数人的谈判，是这样处理的：  
1. recruiter要你目前工资数字，你就给。  
2. recruiter给了你一个offer，你斗胆提个新数字，加些钱，对方取个中间值，然后你就接受了。

结果呢？很多人入职以后，会很懊悔自己被low ball的要死。Warald知道好几个人，应该是30几万年薪稳拿的情况，甚至被不到20万打发了！看到他们朴实的表情和憨笑，我内心都在咆哮！

**推荐两样学习材料**  
看到这里，相信很多同学明谈判（Negotiation）是一项很重要软技能（Soft skills），中国留学生群体很强调刷题、技术等硬技能，但忽视影响巨大的软技。而实际上，提高negotiation skills，比你费劲多刷几道leetcode题目，会给你带来更大的帮助、更长期的回报。

关于谈判的技巧，有一个著名的Harvard Negotiation Project，从1979年开始一直延续到近年。现在众多关于如何谈判的技巧，甚至相关的书籍、课程等，都来自这个著名的研究项目。  
从1981年开始，这个项目陆续出版四本畅销书。大家可以集中看其中的两本：

Getting to Yes: Negotiating Agreement Without Giving In

Difficult Conversations: How to Discuss What Matters Most

**什么样的人不适合读这个文章？**

* 觉得谈判工资是种贪婪的表现。赤裸裸要钱之后，还是继续要钱、反复要钱，感觉这样不好。
* 不想承担任何风险。讨价还价是个微妙的过程，再圆滑的处理手段，也存在谈崩了的可能性。
* **能有offer就谢天谢地了，没什么资本讨价还价。**
* **相信：工资由能力决定，公司会公平对待**。

**什么样的人适合讨价还价？**

* 类似的职位，类似的背景，凭什么我的收入要低？为什么我没拿到最高工资？这不公平！
* 我想最大化自己利益，我有这个耐心，也愿意冒一定的风险。
* 我坚信：新工作的工资应该由市场供需决定，而不是我目前的工资。
* 相信：尽管我要了公司不一定给，但是我不要公司必然不会给。



















