

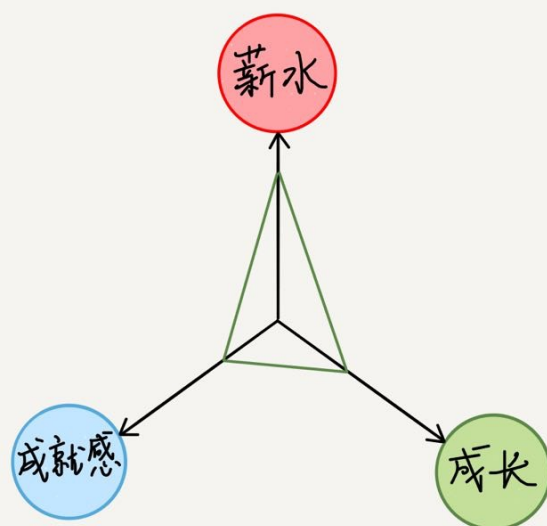
## 26-怎么谈薪水比较好？

经常有人问到如何谈薪水的问题。我们从雇用双方谈薪水的原则入手，看看谈薪水需要什么时候谈，谈些什么，怎样谈才能达到自己的期望。

### 应聘者谈薪水的原则

应聘者辛辛苦苦找工作，在面试中拼尽全力地表现，当然是为签个好Offer。但是你有没有想过，怎样才算好Offer？离家近？任务轻？工资高？一百个人心中，有一百个好Offer的定义。前面有读者回复说“现金为王”，这代表了现实中很多人的心声。

在“04 | 现在的你，到底该不该换工作”一文中，我提到了衡量工作满意度的三个因素：薪水（物质保障水平）、成就感（精神满足水平）、成长（职业发展速度）。根据对这三者的满意水平，我画了一个三角形，这个三角形就是选Offer的大局观。签Offer，就是要追求这个三角形面积最大。



衡量工作满意度的三角模型

但是对于要应聘的公司，你对入职后事业感和成长因素没有具体的认识，也不准确，而薪水却很好量化比较。所以，好Offer的条件，就成了对于大局不错的那个职位，尽量把薪水谈高点。这是应聘者谈薪水的原则。

### 招聘方定薪水的原则

关于薪水问题，坐你对面的雇主怎么想呢？

雇主要在一定的预算范围内招个好员工。他期望，给出的薪水和员工产出的价值是相称的，而员工能产出多少价值，由他在这个特定职位上所表现出的能力决定，而不是员工本身所具有的能力决定（这涉及职位环境的局限性和员工的适应性问题）。你表现出多大的能力，就给你定多少薪水，这是公司薪酬体系的内核。而

HR在制定薪酬体系时，也考虑了市场因素，并不断随着市场的变化，调整薪酬基点。不同公司的薪酬体系不同，职位设置不同，导致同样的员工，薪水“定价”不同。

公司除了付给你薪水，还在一定程度上，满足你对“成就感”和“成长”的需要。因此，雇主会根据你的情况，估计公司和职位对你的事业感和成长的影响，在公司既定的薪酬体系下，给你合理的薪水。也就是说，如果这个职位做的工作含金量很高，对你又是个非常好的发展机会，那么即使薪水一般，雇主也会觉得对你会有吸引力。而如果公司平台价值不明显，将来发展不明朗，就只好靠高薪来吸引人才了。

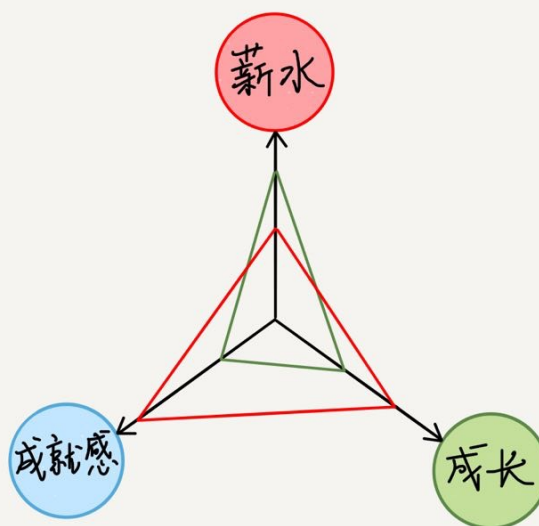
**薪水，属于激励因素。**智力工作，要在适当愉悦的状态下，才能表现最佳。懈怠的平庸者和激情的优秀者的生产效率和质量差别会非常大。对于IT从业者，工作成果的质量不容易量化。当员工对薪水产生不满，员工的产出质量和价值就可能降低，而且有时这些降低还无法察觉。

所以，理智的雇主，不会一味压低你的薪水，而是考虑公司的薪酬体系和市场水平，兼顾“成就感”“成长性”，给出符合应聘者价值（不是应聘者期待），带有激励作用的薪水。这是雇主定薪水的原则。

（但是不可否认，也存在一些公司，违反原则地压低应聘者薪水，后文会谈到此产生的矛盾。）

## 两个三角形

从双方的谈薪原则可以了解到，在“薪水”“成就感”“成长”空间里，雇主会给应聘者画一个三角形（请不要理解成画饼，两码事哈）。我将公司和应聘者的需要分别用一个三角形来表示，图中红色三角形代表了雇主提供的条件，而绿色三角形代表了应聘者对该职位的期望。可以看到，这两个三角形是有差异的。谈Offer，实际上就是在谈这两个三角形，使它们尽量靠拢。



公司与应聘者的需求三角形

审视这两个三角形的构成，限定到特定公司的薪酬体系里：

- 薪水和你的贡献价值成比例，你让公司觉得你对职位贡献的价值越高，可能得到的薪水也越高，从而扩大绿色三角形。
- 成就感和成长，与公司、团队、老板，以及职位做的事情、发展空间相关，公司要让你尽可能多地了解这些方面的优势，从而扩大给你的红色三角形，而不是只靠拉高薪水。
- 经过双方充分沟通，两个三角形尽可能地靠拢，你情我愿，Offer也就谈拢了。否则，即使签了Offer，双方的期待存在差异，矛盾迟早会在工作中暴露出来。

矛盾会有哪些方面呢？

- 如果应聘者谈成的薪水比其他同事高，但过了工作适应期，贡献度却比其他同事低。这种薪水倒挂现象，是一种矛盾。这要拷问公司的薪酬体系和外界相比，是否合理。要么调整薪酬水平，把其他同事的薪水慢慢调整上来，要么压低这位新员工的工资涨幅。传统IT公司，面对新兴互联网公司高薪现象的出现，薪水倒挂也是无奈之举，这也是对企业人才战略的考验。
- 如果雇主以低薪把应聘者招进来，但是其他的承诺没有兑现，导致应聘者失望，但是顾忌履历上出现频繁跳槽的问题，只好屈就一时。这样的工作心态和工作质量都不会好，公司也不会满意，其实雇主是在陪了夫人又折兵。
- 还有一种矛盾不是发生在薪水上，应聘者对薪水满意，但是工作一段时间后，发现工作不是自己期望的样子，没有成就感，能力也没有成长。但是碍于薪水还不错，只好边工作边期待转机。时间一长，就成了温水煮青蛙。几年过去，薪水比市场落后了，自己的竞争力也不在了。

所以，谈清楚这两个三角形，双方达成期待和给予的一致，是谈Offer的重要内容，不要给以后的工作留隐患。

## 什么时候谈薪水合适

谈薪水之前，先自我检查下面的条件是否已经具备。

首先，通过回顾面试和交流过程，分析面试官是否对你感兴趣：

- 这个职位，我可以直接上手创造价值？还是要经过一年半载的培训？面试官怎么看的呢？（这是经验方面的评估）
- 我的技能满足工作要求么？面试官觉得我可以胜任么？（这是技能方面的评估）
- 面试官觉得我将来能委以大任么？（这是潜力方面的评估）
- 面试中，我表现得有激情，有动力，肯全心全意为公司效力么？（这是动机方面的评估）

面试官对你以上方面的认可度越强，就对你越感兴趣，也就越想要你。

其次，检查你自己对这个工作是否感兴趣：

- 这是对我有价值的工作么？
- 我喜欢跟这样一群人，在这样的文化下工作么？
- 这个职业的上升空间，能支持我的职业规划么？

以上问题，实际上是在检查你是不是想做这个职位。

如果你想做，公司需要知道你的工作意愿。意愿越强，他们越相信你有做好的可能。相反，如果这个工作不是你想要的，就不要谈薪水了。高薪，不是让你一直工作下去的唯一决定因素，而且这个高薪还会耽误了你将来的高薪。不如继续寻找别的机会，除非现在你急需维持生活水平。

#### 小提示：

双方互相感兴趣，才有谈薪水的必要。

我建议的策略是，把三角形的详细沟通放到**面试官对你感兴趣且你对这个工作感兴趣**这两个条件形成之后做，这之前，如有不得已的Offer内容沟通，要保留弹性。

假如在以上两个条件形成之前，你就告知对方你的薪水期望，如果高出了职位预算，很可能对方就直接放弃你了，因为他还不清楚你的价值；如果过低，也不符合你的期望。所以如果对方一再追问，你可以跟他解释你期待的三角形构成，并且表达薪水期望是可以根据另外两个顶点调整的。

## 跟谁谈薪水

在“[02 | 想要成功面试，先要弄懂面试过程](#)”一文中我提到过，HR负责制定和维护公司的薪资结构；而职能经理有权决定你的职位级别，以及在该级别规定的薪水区间决定你的薪水。

职能经理最熟悉团队的薪资分布，最理解工作的价值轻重，并且负责激励和管理团队，所以对薪水有决定权。虽然HR负责整个公司的薪酬体系不被打破，但是对于特别优秀的人才，职能经理可能会给他调整到更高技能要求的职位，从而也就提高了他的薪水。

所以，定薪水的人，是你将来的经理。但是跟谁谈呢？谁找你谈，就跟谁谈。有可能是经理直接找你谈，这个很高效，因为他已经在面试中知道了你的能力和价值。也可能是HR找你谈，他可能已经跟经理达成一致，或者他会带着你的期望数字去跟经理达成一致。

## 薪水的构成

我们来了解一下基本知识，即员工薪资的基本构成及其注意事项，主要分为四部分。

1. **月薪和年薪**。注意，不少公司的年薪大于12个月薪。
2. **年终奖**：取决于公司的业绩和你的绩效。某些互联网公司，给杰出员工发半年工资做年终奖，但有的员工却一点都拿不到，目的就是按绩效激励或淘汰员工，显示了强烈的竞争文化。
3. **股票、期权**。上市公司都有股票，中高级的职位，公司可能会按照你的级别相应地配股，并且员工购买公司股票会享受内部价。一些创业公司，因为没有太多的现金或者股票，为了激励员工，提出了期权的做法，一旦公司IPO，期权变现，你很可能就财务自由了，这也是创业公司最吸引人的地方，但是风险也很高。
4. **福利**，条目比较多，各公司差异较大，包括社会保险（五险一金）、带薪年假、各种补贴（如交通费、餐补、通信补，甚至宿舍或者住房、租房补贴、买房贷款）等。注意，不要在面试中向面试官询问这些细碎的信息，可以在和HR谈Offer的时候询问。

以上部分，对于校园招聘的学生来说，基本是依靠面试结果定级，然后遵从公司统一的标准；对于社招，月薪是可以谈的；股票期权，是留给中高级职位的。

## 怎么谈薪水

相信你在投简历之前，就给自己设定了一个薪水预期。这跟市场就业环境、职位薪资水平、个人经验能力，以及你当前的薪水等因素有关。

因此，你首先可以通过一些职场社区、招聘网站、朋友同学，了解有关信息。其次在应聘过程中，你也要动态调整自己的期待，对于具体的公司职位，你要了解该它的薪资区间，评估它的平台价值和发展空间，综合权衡上文提及的三角形，来确定一个合理的期望薪水范围。

在我们内心设定了薪水期望，通过面试也产生了对彼此的兴趣，明确了谈薪水的对象之后，就可以谈薪水了。这是个互相了解对方心中三角形的过程，包括：

- 深入了解这个职位要求你必须做到什么，以及达到优秀的话，需要做到什么。
- 强调你能为公司做什么，带来什么价值。
- 了解职位的发展空间，以及对你的成长期望。
- 表达你的发展诉求，以及所需要的资源和支持。
- 了解该职位的薪酬水平，和薪水发展水平。着眼大局，而不是眼下的数字。
- 表达你的薪水期望。有些同学不好意思提自己的薪水期望值，其实是因为对自己的价值不自信，不晓得自己“值”多少。随着经验能力的积累，和对公司需求的了解，这种价值自信会越来越强。

面试官希望在以上的沟通中，双方都能真诚大方有底线，本着尊重负责的态度，看两个三角形的接近程度。注意，不是每次谈Offer都能成功的，即使谈不拢，也可以保留将来合作的机会。

## 总结

谈薪水是个敏感而且利益攸关的话题。但是，薪水并不是一个职位的全部，而且为了提薪而谈薪，效果并不一定好。所以，我们提到了由“薪水”“成就感”“成长”三方面构成的三角形，关注这个大局，就是既关注当前利益，又关注长久利益。谈薪水，就是拉近公司与应聘者双方心中两个三角形的过程。

**值得再次提醒的是，这个沟通最好在双方对彼此都产生了足够兴趣之后再进行。然后，你最好和薪水的决定者，也就是职能经理来谈薪水。**

薪水和员工产出的价值是相称的。有能力的应聘者，最有谈薪的话语权。面试的重点，还是要放到下面这些关键问题上：如何展示你的能力，让面试官相信你能解决他想解决的问题，你能为公司实现别人做不了的价值。这样一来，拿到如意的薪水，就是水到渠成的事情了。

## 思考时间

请你思考以下几个问题，相信你能轻而易举地回答上来。

- 如果HR在第一次面试时，就问你期望的薪水，你如何作答呢？
- 面试时，你该不该主动和面试官谈薪水？
- 面试官问期望薪资，你是不是要得越高越好？

欢迎在留言区分享你的想法。如果今天的内容让你有所启发，欢迎把它分享给你的朋友。



# 面试现场

面试只是起点，能力才是终局

白海飞

IBM 软件商务系统经理



新版升级：点击「👤请朋友读」，10位好友免费读，邀请订阅更有**现金**奖励。

## 精选留言：

- 王宝 2019-03-30 15:38:40

今年形势真的不好，面试屡屡碰壁，搞得我都不敢跟人家要太多。 [2赞]

作者回复2019-03-30 20:26:55

市场影响挺大的。

广告一下，我们还在招前端开发，微信号 baihaifei-Edison。

- 爱学习的老白 2019-03-30 00:28:20

一般面试的时候、甚至投递简历的时候，都会有一个薪资期待的模块啊，这个环节不能避免。要在纸上写：面议么。哈哈 [1赞]

作者回复2019-03-30 14:37:08

难道你不是写的面议么？哈哈。

其实，逼不得已亮出底牌也没啥，只要是经过一定的市场摸底，而不是随心所欲的一个数字。

- metalmac.kyle 2019-03-29 09:13:15

好文持续收藏！👍

问题尝试作答：

1. 面议，不回复具体数值；
2. 不要主动问薪资，待双方有兴趣时对方自然会提；
3. 参考白老师前文所述，一般是市场的1.5倍左右，具体也看实际面试表现情况来定。 [1赞]

作者回复2019-03-30 14:33:08

是这个路数。关于倍数，还是要看匹配度和可能的贡献价值来定。

- BertGeek 2019-04-08 09:06:00

简历面议，给自己和HR提供双方了解的机会。

实际薪资范围还是稍微偏高点：

一是证明自己有能力接受高位职能；

二是避免HR压价,好有底线回旋浮度。

作者回复2019-04-13 10:52:56

这就看个人的谈判技巧了。

其实，一个人当前阶段，对这个职位值多少钱，没有客观标准。薪水和贡献，还是个相辅相承的关系：员工：你给我薪水高，超出我的期待，就有热情干多干好；雇主：你多出活儿，创造价值多，我就多给你涨工资。关键是能否进入到正向循环，而不是陷入互相不满的负向循环里去。

● 唐正庆 2019-04-01 09:58:13

面试时填的个人资料里面，一般需要填目前薪资和期望薪资，如果期望薪资填面议，那目前薪资怎么填呢？

作者回复2019-04-04 09:27:42

如果必填，就如实填写吧，诚信。而且这个公司后面可能会查。

● enjoylearning 2019-03-30 21:19:39

今天作者提到成就感和成长，这个以前谈offer的时候还真没想到，总觉得能力在市场上值多少就谈多少，不会为了个人成长和成就感而愿意降薪，这确实会影响到工作的舒适体验度，但总感觉也不能差太远，有些HR肯定还是基于给老板生钱的策略，会给出薪资范围的最低值向上谈，我所遇到的谈薪环节都是HR环节。另外她们还会问有没有在面其他公司的安排，有些甚至会问下周有几家电话面试，几家现场面试，我一直不明白这背后的动机是啥，我猜会跟薪水或她们是否会立即给offer有关。

作者回复2019-04-04 11:00:43

我觉得是评估你在市场上的热度，以及你期待的强烈程度吧。

● Gavin 2019-03-29 21:12:47

第1个问题，一般来说面试官应该不会一开始就问我薪酬的，除非他事先对我很了解，或者想挖人过去，他有可能直接谈薪酬吧。双方还没有深入去聊，所以对一些情况并不是很了解，我觉得这种情况下可能就是先说：我相信公司在有自己的薪酬体系和制度，对于薪酬这一块可以按公司的薪酬制度去执行。

第2个问题。我也觉得应该不要一开始就主动去问薪酬的一些东西。如果太早就问薪酬的话，面试官可能会觉得你的动机可能会有一些问题。

第3个问题，一般来说公司对于薪酬这一块，一般要么是按照你的能力去付薪酬，要么是按照你的业绩去付薪，要么是按照这个岗位所在的岗位价值来进行付薪酬，当然也有综合这几种因素，总的来考虑去付薪酬的。所以如果你狮子大开口的话，可能对方会觉得你没有诚意啊，有可能导致后来谈不下去，这个机会就丧失了。所以我觉得还是首先你对自己的能力有一个评估，然后你对你所应聘的这个岗位在市场的这样一个价值大概的行情水平有一个评估。然后评判你大概在这个市场行情上你的能力处于哪一个分位？提报一个稍微偏上一点的一个价格吧。

作者回复2019-03-30 14:31:18

老司机 🍷