
如何谈offer-拿高薪的秘诀

在面试过程中，如何谈offer是其中一个重点，这里，我们用3W1H分析法来谈一谈怎样谈offer，揭露拿“高薪”的秘诀。

第一个W，什么时间谈offer？很多人认为在面试结束的时候，和HR或者部门老大正式谈“价钱”的时候是谈offer的时间。实际上，“价钱”在HR第一次看见你的简历的时候，就在心里有了一个“估值”，以后HR会围绕这个估值，不停的进行磋商、谈判。所以，**第一次的offer谈判是无声的**，通过简历体现的，那么怎么才能提高这个“估值”呢？简历里面的title，带人情况，以往工作过的企业规模、口碑，都会影响这个“估值”。

举个栗子：A最近一份工作的title是产品经理，任职国内一线互联网公司，那么HR心里的估值就会在50万-70万之间。B最近一份工作的title是产品经理，任职国内普通互联网公司，HR的估值会直线下降到30万。

那么，在正式的面试中，什么时间谈offer呢？可以说，整个面试过程都是在谈offer，从自我介绍开始，到最后向企业的提问，都是在“谈”offer。只有充分体现了自身的价值，并对企业面临的问题提出具有创造性的解决方法，才能获得对方的高度认可，并在最后给到一个满意的薪资。（你就是我的Mr. Right，当然价钱随便开咯）。

第二个W，和谁谈offer？大部分情况下，会关心offer的人只有两个，一个是招聘负责HR，一个是直接上级。但是，他们首选关心的不是要多少钱，而是你是否足够优秀，有没有足够的能力和发展潜力去解决企业或者团队的相应问题，当他们真正问到薪资的时候，其实他们的心里已经有了一个预估的数字。如果出现平行部门负责人问到薪资的问题，**这可能是个坑（公司管理不规范、企业内部不协调的体现）**，可以用技巧性回避或者模糊答案的方法来处理这个问题。

谈offer的责任人主要有两个，一般不会出现第三个的情况，最终实锤的是负责HR，实际做主的是部门负责人。

所以，在面对部门负责人的时候，要将自身的能力、潜力发挥到及至，将对方业务进行深入研究，提出富有建设性的方案和建议。

举个栗子：L在面试某互联网公司智慧城市产品经理的时候，充分展示了自身在G端、B端、C端的经验和能力，并指出目前企业产品定位、营销策略的问题和不足，经过3轮面试后，不满足于普通产品经理的位置，主动要求再和部门老大聊一次，通过这次畅聊确定了他在部门中的重要位置，从而也为谈offer打下了良好的基础，最终获得49万年薪的offer。

那么，最终谈价钱的都是HR，HR又是怎么想的呢？首先，HR的第一目标是为企业找到合适的人，第二目标就是为企业省钱。所以，在最后谈价格的时候，HR会习惯性砍价。所以，在HR砍价之前有4个功课要做：

1. 拿出强有力前期薪资的证明，要将前期薪资计算的非常完整，包括：底薪、绩效、奖金、福利、补充医疗等等，所有直接非直接的收入全部要计算到年薪中，并尽量有银行流水佐证。
2. 证明自己就是公司最想要的那个人，这一点在面试的过程中体现。
3. 证明自己能创造的价值将远远超过公司的期望，这一点在和部门老大沟通的过程中体现。
4. 在面试前就想好**符合市场行情**的期望薪资底线，加上10%-15%的砍价空间（给HR的），并在第一次面试官询问的时候提出来，在之后谈到薪资的时候不要轻易变化，直到最后。

第三个W，为什么要给你这个数？这是面试官在听见你报出期望薪资的时候，心里冒出来的第一个问题，然后，他就开始回顾，面试中你举得例子，做过得事情，能做得事情，职业规划、发展潜力等等，最后得出结论，接受或者砍价或者不接受。

一个H，怎么谈offer？也就是怎么面对HR的开价和砍价，大部分情况下，你提出的薪资要求，HR出于职业习惯，都要砍上一刀，那么这一刀的轻重，就和你在面试中的表现息息相关，也和企业对岗位的定位有直接关系。

在最后真刀真枪谈价钱的时候，要注意以下3点：

1. 要勇敢的表达自己对薪资的要求和期望，千万不要不好意思说，也不能前后不一。
2. 要算清楚期望薪资的月薪是多少，年薪是多少，由于公司薪酬结构不同的问题，很多企业在相同年薪的情况下，月薪会有很大不同，谈薪资的时候必须要谈清楚年薪和月薪。
3. 一般情况下，来回谈了2-3轮之后，当HR表示“这个数字已经不可能继续争取了”，就需要尽快考虑是否接受，不要拖沓，一般情况下外企会给4-5天考虑的时间，互联网公司只给1-2天考虑的时间。

总结，offer是自身价值和潜力的体现，也是一个企业的认可，如果面对一个有能力有潜力的面试者，企业可以开出符合市场要求的薪资，也从一个侧面反应了这个企业的发展是正向的良性的。

不要不好意思谈钱，只要**“值”**就可以有。