目录

面试谈薪资的技巧与准则（求职必备） 1

[面试题] 面试谈薪资待遇的关键问题辅导 2

[面试题] 面试的第四类问题：薪资待遇福利 3

[面试经验] 面试时巧妙谈薪资的万金油句子 3

面谈薪资11条戒律 5

薪资面试 10

HR决定不了你的薪资（IBM和微软工资策略有何不同） 11

把薪资谈到点子上 13

外企招聘用英语谈薪资待遇经典五句 15

识破薪资把戏有办法 16

[面试谈薪资的技巧与准则（求职必备）](http://bbs.guolairen.com/thread-1786771-1-1.html)

在宝贵的面试机会中谈薪资是一种浪费，从某种意义上说，这是给别人一个拒绝你的理由。所以职业顾问不主张在面试时主动和老板谈薪水。但在有些面试中，即使你一再避免谈薪水，面试官还是会要求你正面回答这些问题。这个时候如果还一再推脱，恐怕就要使自己显得软弱了。  
**如何谈到点子上?**4 M' {! e1 c: T7 A7 k' O& g3 I7 o  
**在回答薪金问题的时候，不能乘匹夫之勇乱答一气，要有准备，要有策略：**

**策略1、把期望值放到行业发展的趋势去**! X7 q5 x- W3 }: h9 Z  
　　考虑你的专业是什么?人才市场对你这类人才的需求有多大?留意一下你周围的人：你的同学、你的朋友、和你找同一个工作的人，他们能拿多少的薪水?结合公司的情况，取他们中间的一个平均值来考虑你的期望薪资，同时还应该多留意新闻中和本行业有关的报道。# V! e0 }8 p9 N( Z  R' X  
**策略2、谈薪水的时候不要拘泥于薪资本身**  
　　在面试中谈薪水，是不能“就薪水谈薪水”，要把握适度合理的原则。告诉自己的面试官，薪水不是重要的，你更在乎的是职位本身，你喜欢这份工作;告诉公司你希望公司能了解自己的价值。这样，就能将薪金问题提升到另一个高度，将有助于你找到一份满意的工作。

0 w8 O( \_& w9 P" n  q$ U$ b+ N**学会给自己留后路**2 }. n7 Q( L+ `& m; u  
　　旅游专业的张小姐毕业后来到一家大型的旅游会展公司面试，在业内人事看来，这是一家非常有名气和实力的公司。在面试中，张小姐表现得非常出色，但当面试官问及她期望的薪资的时候，她开出了一个较高的薪水，和该公司提供给新员工的薪水差距较大。面试官明确表示：这样的薪水，本公司不能接受。眼看着面试陷入僵局，自己喜欢的工作就要失去，张小姐又不想自贬身价，于是她一方面先是告诉面试官，薪水不是最重要的，重要的是自己希望能在公司学习、工作;另一方面，她又拿出自己以往的工作经历，并结合会展业的前景进行分析。这个“缓兵之计”很好地缓和了“谈判局势”，使即将结束的面试得到转机，也使张小姐最后求职成功。

[[面试题]](http://bbs.guolairen.com/forum.php?mod=forumdisplay&fid=8&filter=typeid&typeid=68) [面试谈薪资待遇的关键问题辅导](http://bbs.guolairen.com/thread-1701307-1-1.html)

**关键问题直接辅导**7 @  Q) d. K! h\* [1 B  
**1、典型问题：在我们公司工作，你希望得到什么样的薪金待遇?**  
　**考前辅导**：面试前要早做准备，在心里确定好自己希望的薪金范围。先了解该公司的所在地区、所属行业、公司规模，然后尽量了解本行业现在的工资水平。在告之对方自己希望的薪金待遇时，尽可能给出一个你希望的薪水范围，避免说出具体的数字，除非对方有这样的要求。  
　　**参考答案**：工资并不是我决定是否加盟的唯一因素，如果您一定要我回答，那我当然希望自己的薪水符合我的学历水平和实践经验，我希望自己的工资不低于年薪XX万元。  
**2、典型问题：你觉得自己每年加薪的幅度是多少?**+ ?) P" l6 K3 a  
　　**考前辅导**：通常情况下，面试官可以接受的答案是“收入的增长和生活水平提高保持一致。”除此之外，你还应该提到，自己工作业绩的提高是加薪的决定性因素。  \& \/ K5 k6 K1 B1 k# K  
　　**参考答案**：我想，自己薪水的提高取决于在公司的经营业绩和赢利状况，但我也希望自己收入的增长至少和我生活水平的提高保持一致。  
**3、典型问题：你愿意降低自己的薪水标准吗?**1 b. G/ t9 u5 J& n- [, Q  
　　**考前辅导：**如果确实非常想得到眼前的这份工作，那开始工作时降低自己的薪金标准是可以考虑的。面对面试官，你要首先强调自己可以把工作做好，并且设法了解公司什么时候能够给你调整工资待遇。此外，对自己的能够承受的工资底限要心中有数，但是不要把这个底限告诉你的面试官。  
　　**参考答案：**我对这个职位非常感兴趣，所以我可以考虑降低自己的薪金标准，但我也希望公司能给我时间让我证明自己的能力。我相信自己可以让公司满意我的工作，如果我出色地完成了自己的任务，您是否会考虑对我的薪水作一些调整呢?  
 **4、典型问题：从现在开始的三年内，你的薪金目标是什么?**& w3J! i6 |2 s9 Z. Z' u6 h& F/ P  
　　**考前辅导：**在面试前最好能了解一下同行业从业人员工资的增长情况，如果你能通过朋友打听到这家公司的薪金增长幅度更好。可以对面试官说出一个大概的数字范围或者百分比。6 Z9 O5 ~, g+ E1 ?  
　**参考答案：**我相信通过一段时间的实践，自己将成为这个行业中的佼佼者，我也希望自己以后的收入能和我的能力相符合。我希望自己的年收入在XX元到XX元之间。, K\* }8 {  h& \_- `  
**5、典型问题：你认为我们给你提供的薪水如何?**# }! d4 |. d' S( \3 Y0 G( ]  
　**考前辅导**：首先确定面试官给出的薪水是公司正式员工的工资，如果是这种情况，要把这个数额和自己的薪金要求相比较，看自己能否接受这个工资待遇。在欧美公司，面试官大都希望应聘者就这个问题和他进行商量;而对于本土公司则相反。" a( u! ?& z% c" ]. C  
　**参考答案：**您给出的这个数字和我的期望值很接近，但是我心目中的期望稍微要高出一些。我了解公司对于新人工资数额有一定的限制，我们能否谈谈除了工资以外的其它福利待遇?

[[面试题]](http://bbs.guolairen.com/forum.php?mod=forumdisplay&fid=8&filter=typeid&typeid=68) [面试的第四类问题：薪资待遇福利](http://bbs.guolairen.com/thread-1629484-1-1.html)

**1、你对工资有什么期望?**. s: X! k$ m# N# T3 p3 N& G; l2 \_  
　　自己应该如何出价呢?若没有把握，可以给出一个幅度，下限可以低些，上限不要太高，这样进可攻，退可守。在工资问题上，最容易出问题的是有些人恨不得在面试第一轮就先知道对方能支付多少工资及福利待遇如何。这可是你被拒的致命误区。在这个问题上大家有一个错误的理解，以为工资谈判是面试中的重要部分，其实招聘公司录取你的前提是对你各方面都满意，此前无需过早谈论工资。  
**2、你对加班有什么看法?**

首先说明，高效工作是人才的一个必备素质，也是为企业提高效率的一个途径。因此，能在工作时间内完成的就不要拖到休息时间。但如果是工作需要，或者公司做了临时的安排，那加班完成工作当然是义不容辞。另外，最好还能说明自己可以加班的条件，比如目前尚无家室，可以抽出较多的时间来工作。  
　　参考答案："我对自己的办事效率还是非常有自信的，但是如果因为工作需要而加班，那当然是义不容辞的---把事情做好是我一贯的准则。而且，我目前尚未成家，也可以抽出比较多的时间和精力。"

, d, l9 z, K/ I6 r  
  
**3、除了工资，还有什么福利最吸引你?**\* U5 D: ?5 I2 R  W! T/ p. {8 a  
　　尽可能诚实，如果你做足了功课，你就知道他们会提供什么，回答尽可能和他们提供的相配。如果你觉得自己该得到更多，也可以多要一点

[[面试经验]](http://bbs.guolairen.com/forum.php?mod=forumdisplay&fid=8&filter=typeid&typeid=66) [面试时巧妙谈薪资的万金油句子](http://bbs.guolairen.com/thread-1170792-1-1.html)

面试中有一个环节很多人不知道该怎么办?怎么和老板说自己的薪资，怎么说的合适，该开多少价钱，这一切都是关乎成败的。  
  
　　刚毕业的大学生，通常会因为没有什么工作经验而受到质疑，当面试官提出这样的问题时，你也不要为此过于紧张和担心。你应该巧妙地回避你的这一不足、而着重挖掘你已有的能力，特别是你的个人学习能力。你也可以表明你的观点：积极、快速、自主地去学习各种知识来充实自己，从而达到个人发展和工作上的要求。你可以这样表达：  
/ d# q  |8 G) k. Z( Y+ m2 G　　I taught myself to use Photoshop and Excel by buying the manuals, and I'm pretty proficient6 b' x/ j" p6 u. @9 n  
  
　　或者是4 U! `8 RWhen I was at university，I took the chance to study German as an extra subject, and reached a reasonable level  
$ @3 P  h# t) \) n  
　　应聘外企时进入到复试环节，在完成常规的面试问题的回答之后，主考官通常会询问：“Do you have any other questions?”如果你对自己未来的薪资非常关心，该不该问，如何用英文与你的老板谈薪资?  
- v+ G% J+ Q! l! z" d7 F. h  
　　华尔街英语专家为你支招：(万金油句子哦)

首先必须知道的是：在对方没有主动提到“薪资”的时候，我们应聘者千万不要贸然地直接询问，这时我们可以用一些惯用的语句来委婉表达这层意思，比如：“I was expecting something like … ”或者“ I was thinking of …” 。6 ~0 o; q' j: L, N% @  
, V# {1 k1 c3 e8 d  
　　再比如我们会碰到这样的情景，面试官：“What sort of salary would you be expecting, if you were offered the position?”那么我们通常的回答应该是：“I was thinking of something like RMB 4,000 a month ”或者“I was expecting around RMB 4,000 a month, considering my qualifications.”  
  
　　但意外的是，面试官有时却会说：“Well, the starting salary for this position is RMB 2,000 a month.”当我们听到这些话的时候，千万不要在脸上表现出紧张或者极不自然的神情;也不要直接就薪水讨价还价。否则，你会引起面试官的反感，甚至丢掉这份工作，特别是在一些国际知名的大公司。这时我们需要做的，最好是谦虚地和他沟通：“I was thinking of something more like four to five thousand, considering my qualification. But it depends on the pay scale. Would there be regular increments?”  
& m# \_, `9 A& Y7 {8 ^\* e' s  
　　总之，在应聘外企的时候，对薪资这个问题一定要认真准备、从容应对，对可能出现的每一个环节都加以考虑，只有这样我们才能有备无患，取得理想的结果。

**[教你：求职算算自己该拿多少薪资](http://bbs.guolairen.com/thread-1623226-1-1.html)**  
**一、看行情**& N) F0 T/ L' k4 D, P: J  
　　一般来说，大多数职位在市场中都会有一个比较公认的薪酬价格，聘人单位在考虑给你的薪酬时往往首先参考这些行情价来决定大致的幅度。除非你是被特别“猎”走或“挖”走的，否则一般都不会和这个价格相差太远。  
　　当然，这些行情价也会因公司的性质、规模大小、行业的不同等而有不同的弹性。比如，同是文员，外企和在中小型公司相比，只是简单打打字的薪酬就会相差很远。因此，在求职前你首先需要做的，就是把你要应聘的职位在同等类型、规模的公司里行情价是多少打探清楚。  
**二、看职位可替代性**: }5 g" s4 z7 T' z' W  
　　行情价只是大致标准，弄清楚后，你要做的就是考虑怎样去讨价还价，为自己争取尽可能多的利益了。在这里面，你所应聘职位的可替代性大小在很大程度上决定了你讨价还价的资本有多少。% a4 o4 M9 ]$ D: R\* T  
　　职位可替代性越小的(一般来说都是偏于技术性、技能性等方面的工作)，还价的资本就越高，你也就可以放心地提出自己的要求。如果是可替代性大，没了你谁都能干的那一种，则劝你还是少还价或是别还得太厉害为妙。另外，职位越高的工作，还价允许的幅度也就越大，反之，职位低的则不要期望能超出行情价太多了。! o% {2 S% a\* L. M  
**三、算算自己的经验和学历**# k% {2 l4 Q$ Q  
　　 工作经验和学历在不同的行业、公司里有不同的份量。如果你要应聘的是管理方面的工作或是技术工种的工作，那么你拥有的工作经验将是非常重要的———这也会极大地影响你可能会得到的薪酬。相反，如果只是非技术工种的一般性员工，那么你的工作经验将不会给你太多说话的权利。至于学历，则要看你的工作对学历的要求度是多少。比如说在IBM这种大公司里，高学历被认为代表着高素质，学历当然挺重要。而对于一些小公司来说，也许他们更情愿要一般的实干型人才。所以，自己的经验和学历值多少，在讨价还价的时候秤一秤，做到心中有数。  
　　此外，面试时你的衣着、态度、谈吐等种种具体表现也会很大地影响招聘者对你的打分。在一些公司里，你的临场表现甚至决定了你日后薪水的90%。在面试时发挥出自己的最佳状态，不但能使你获得预期的待遇，说不定还会有意外惊喜呢!d6

　　求职时关于薪酬的讨价还价可以反映求职者的智慧、才识以及对行业的熟悉程度，但是这个讨价还价的最终目的还是你能否得到一份满意的薪水。以上提供的只是关于薪酬的大致算法，而实际到了市场中，情况往往是千差万别的。因此，最重要的还是尽可能地把要应聘职位的相关信息了解清楚，同时正确估计自己的能力和水平，保持实事求是的态度，相信这样你不难给自己找到一份好工作，挣到一份好薪水。

[面谈薪资11条戒律](http://bbs.guolairen.com/thread-1226929-1-1.html)

面试临近尾声，双方感觉都还不错，但是，老板别有用心地忘记了与你谈那个最重要的问题——你的薪水……你该怎么办?  
\* B0 C) D' d8 D$ A0 m  
　　大大方方提出来!酬劳当然是很重要的，它在一定程度上决定着你的社会价值和你的生活水准，你当然要当面问个清楚。免得日后误会深重。而且这已是现代人的理性共识。和老板开口谈钱是你的正当权利,大可不必不好意思。! q! n6 g- q% h5 t5 U6 b  
  
　　当然这不是单纯的讨价还价，它是一个特别的商业谈判，有着若干通用的谈判规则。概括为“面谈薪酬十一诫”。8 A+ ?7 `- X9 R8 t& w  
8 D0 o. G1 @$ K; g' d: ~& q: \_  
　　诫一：无准备上阵  
  
　　此番面谈不但关乎你今后薪水薄厚，更可能影响到你是否能到手这份工作——如果你的期望值远远超过老板心中的标准，或者该处的承受能力，而你又不能切实结合该企业的实际情况让老板给你一个“例外”的理由，那么老板即使很欣赏你也只好对你说抱歉了。特别是那种你本来很想得到这份工作，而且适当降低标准你也能够承受的情况下。仓促上阵，只会让自己陷于被动。你的资料准备越充足，成功机会也就越大。  
+ Y7 \_& H\* d( |% Z9 \_6 m) S: i; z5 W  
　　诫二：不知道自己到底需要什么$ T& d% H; \- b% C  
  
　　面谈薪酬终归还是交易。要想成功，你必须首先考虑好自己最优先的需要。你到底想要什么?如果工资低而拥有大量股份你是否满意?你是否符合拿到奖金的标准?如果收入每年浮动很大，你是不是有能力应付?工作的安全感对你重不重要?  
# m7 `3 z\* |; ~3 V\* Y2 Y) }9 \_2 s  
　　明确你自己的需要也能帮你决定去何种类型的公司工作(比如，家传企业可能比新创立的公司能提供更高的薪水，但后者能提供前者不具备的股份或股权)。不过，不管你考虑的是何种公司，也许老板开的价钱他都未必能实现。关于公司某一职位所能付的工资和它能提供的福利，一般公司都有许多规章制度上的限制。  
& V\* u" }4 E( C6 \_6 v  
　　了解到你自己的需求和公司在制度及预算上的限制，你就能开出最符合你利益的价钱，同时对那些无法提供相应条件的公司，你也不必再浪费时间。: ]. A0 F\* u6 g- E' J  
4 h, Z" \( C2 Y0 ]$ e$ t  
　　诫三：狮子大开口  
2 z0 V& Y9 K1 k& h3 @\* e3 i  
　　工作面谈不同于一般“谈判”，因为面谈结束后，你可能会和你面谈时的“假想敌”一起共事。所以首先你要明确一点，它不是一次性交易，你不能像买车买房一样一味就盯着MO NNY(钱)。更为重要的是，你的事业成功可能就建立在这次面谈上。因此，尽管你想争取最好的价钱，也是要小心谨慎，千万不要因小失大，从此破坏了你在对方心目中的形象。  
; U: t; F  d( p) K  
　　同样准备越充足，成功机会也就越大。\* w%

　　诫四：盲目乐/悲观  
  
　　有时候你也许具备公司非常需要的技能或经验,是通过面试的惟一人选，而且公司正急于雇人。这时你若能适当推迟谈判的时间，直至公司最后决定你是最佳人选时，你讨价还价的优势就非常明显了。: ~3 J! F$ ?: a4 t, r  
7 C" }) V\* E( d8 }, B4 z' t- O  
　　或者你是公司正在考虑的几个候选人之一，而且其他竞争对手也都非常乐意被雇用。这种时候，你提出的价钱也许会起决定性的作用。认清形势，摸到其他竞争对手的底，你才能把握进退的时机。9 I; x\* n) r/ D9 `$ H  c6 F0 |/ ^  
9 I. y9 v6 V  y2 H: U- N  
　　也就是说，你要知道弹性应变，切忌盲目乐观或悲观。  
  
　　诫五：撒谎/实话实说  
  
　　诚实是重要的。如果你在面谈过程中撒谎，迟早会被发现，这会让你信誉尽失，即使得到了工作，处境也将非常不利。. @( Z1 Z; D6 x- ~% m- a9 [  
  
　　当然，完全实话实说效果也未必好。如果情势对你不利，可以不必直接回答问题。注意运用对你有利的事实。你说什么或怎么说都可以大做文章。不妨预先想好这些问题的答案以备提问。# \. \: {% @, b$ n  
8 N# o\* x+ b. w# z  
　　诫六：强调特殊性1 \!

　与其强调你自己的特殊性，不如在企业现有的基准之上分析你要求的合理性。公平在交易中是最重要的准则之一。大部分老板在做决定时会考虑到公平性。在企业制度和预算的限制之内，为了雇到他们想要的人员，他们几乎会同意所有公平合理的条件。论述公平性是面谈过程中极重要的武器。有时甚至能说服老板提高某一职位的薪酬或调整整个公司的薪酬结构。  
( I3 O0 X# U  H) Y9 M) ?; ]5 k  
　　你应该说明每一要求的合理性。如果生活费用在上涨，适当提高工资以作补偿的要求便是合理的;如果其他公司的同一职位人员享有公司1%的股份，你提出享有同样的待遇就不算过分。面谈是成是败，很大程度上决定于你对公平性的了解把握。3 F4 s8 J6 n% d: n  f\* [' c  
  
　　诫七：泄　底' n! C. t1 ?9 r' L  
  
　　如果老板不确定什么价钱能让你接受，同时你自信他对你感觉还不错，他的最初报价往往接近他的最高报价。若是你泄露了太多信息，比如说你原本过低的工资水平和期望值，或者想要获得这份工作的迫切心情，他也许就不会开出最好的条件。" F+ P6 k0 x2 m) d; M# l  
  
　　不早早透露你的全部要求，或者令你跳槽的全部条件，暗示对方你不过是想寻求更好的发展，说不定对方提供的条件大大超出你的预期。% V% @1 |1 p! N7 a1 Y7 e  
  
　　诫八：决不让步  
& I! h4 A$ P3 }- d- J+ Q+ z  
　　对方也许不能答应你开的所有条件，但是你要保证争取到所能争取到的那部分条件。试着把重心放在总体价值上，寻求达到目的的其他途径，要乐意为提高总体价值而做让步，别限死你的“要求”。' g0 F. x. ?3 a  
  
　　如果你够灵活，完全可以把你的要求包装成公司能够接受的样子。灵活变通一些，撤回公司难以接受的条件，或许会以对方能接受的方式换取同等甚至更好的条件。$ j; O( m6 H- ]! {# V: q  
  
　　但最终，你必须让公司同意对你至关重要的条件。如果做不到这一点，或者你必须放弃太多的利益以换取你所需的，那么这个职位是不适合你的。而当你决定在某些条件上不做任何妥协时，必须确认其必要性。盲目地决不让步，可能会错失更有价值的东西，甚至可能会失去你正孜孜以求的工作机会。+ v" H# y9 d- ?, F% @% {$ I5 D& D  
  
　　诫九：好　胜6 o  ?1 s2 |) W  
  
　　在谈判过程中，人们往往会去计较具体问题上口舌之争的输赢，反而忘了他所要达到的最终目标。这种态度尤其不适用于工作面谈中。注重你的目标固然重要，但若惹得未来老板有挫败感  
  
　　未免犯傻。记住，这个人会控制你未来的职业生涯。如果你给他造成了坏印象，即使你争取到好价钱，也是得不偿失的。  
  
　　诫十：不知何时叫停- |4 [2 b9 n, g0 P8 L  
  
　　到面谈的某一个点上，你所有能争取到的差不多都争取到了，在这个时候，你应该感谢你未来的老板，并表示接受条件。如果你不知道何时该叫停，公司没准会认为选择你的决定错了。大部分公司都希望给予你公平待遇并令你感觉愉快，但谁也不会喜欢不知进退的人。给人一个贪婪或不讲理的印象会使你前功尽弃。即便造不成恶性结果，对你未来的工作发展也是相当不利的。+ z( \0 \_" y; U  K) \_  b% E  
  
　　诫十一：不知轻重  
8 X# ~: P# Y- M0 c3 t8 P  
　　永远不要忘记，面谈是你和该企业关系的起点。这是最重要的戒律，怎么强调其重要性都不过分。它是你在该公司事业发展的第一步。它定下了你工作关系的调子。争取得太少，起点太低，你的整个职业生涯都将处于不利位置;而计较得太厉害，你会在开始前就毁了这种关系，或者给人留下不知天高地厚的印象。如何把握这中间的轻重关系，直接影响到你在未来公司的发展

个人观点：薪资这块问题是很敏感的，大家要慎重对待，要是实在糊弄不过去这个问题还是诚实的对HR说，你对这个行业不了解，按照公司的规定给，这个比较保险, w!

**[高薪资暗藏噱头 谈薪资有妙招](http://bbs.guolairen.com/thread-1319144-1-1.html)**

]( Q& Y6 H% F9 A2 v**明码标价也有噱头**; D7 s. J\* J\* j' B  H  
　　明码标价就意味着企业对求职者富有诚意吗?有的是，有的也不尽然。记者观察到，企业薪资的公示方法有这么几类：一是标出年薪，二是标出月薪，三是给出月最低工资，即底薪。一些企业利用求职者追求高薪的心理，在种种看似透明的薪资中玩起了噱头。$ ?7 ~2 u' [3 A  
**在以佣金为主要收入的职位上标示年薪**1 q7 T: [; K- K7 ?\* ~  
　　“10万年薪不是梦!”，这是某保险公司招聘代理人的广告语。保险代理人的收入主要来自保单提成，并非人人能拿高薪，更不存在固定年薪。求职者可衡量在没有佣金的情况下，固定底薪能否接受，再决定是否应聘。  
**年薪数额巨大**  
　　有的企业动辄开出20万、30万甚至100万元的年薪，引来无数求职者关注。一方面，这些职位大多对学历、经验、能力和社会关系要求颇高，符合条件的人如凤毛麟角;另一方面，一些企业开出巨额年薪是为了制造轰动效应，起促销作用，最后很可能一个人也不招。如果不是能力超群，这类职位大可不必理会。  
**含含糊糊地列出一个数字，却不解释它的构成**  
　　一家化妆品贸易公司，其招聘启事只有寥寥数字：“市场拓展部经理，月薪5000元以上;营销主管，月薪3000元以上;培训讲师，月薪2000元以上”。除此之外，既无公司介绍，又无岗位要求，求职者主动问起时，招聘者也避而不谈，反而是让求职者先把履历表填了再说。这样的企业，能让人放心吗?2 \_, ~7 Z9 E2 R% A, {) e  
**用最高月薪取代基本月薪**  
　　某公司开出4000元月薪招一个文员。一问才知，4000元指的是公司在效益最好的时候能拿到的数字，一般情况下也就3000元不到。  
**用税前工资代替税后工资**0 e3 ^0 \! A$ f! E( H% g+ S, |  
　　企业开价一般都往高里说，很少会给出去除个税和“四金”后的真正数字，而主动询问的求职者也不多。) t; I; n0 \7 k  
**透明薪资，借你一双慧眼**4 n3 j9 ~% g/ j7 f( A% T  
　　薪资透明为什么受欢迎?一位叫王菁的求职者告诉记者，应聘中最敏感、最麻烦的环节就是谈薪资。以往都是由企业询问求职者期望薪资，让求职者左右为难：报高了，会吓跑公司;报低了，自己又不甘心。这使得每次谈薪水都像招聘双方的一次心理战。但如果企业主动报价，主动权就能掌握在求职者手中。  
　　明码标价的好处不只这些，有心的求职者还能把它当作了解市场行情的窗口。李敏兰是从安徽来上海求职的大学生，她一边看着招聘广告，一边把感兴趣的职位、薪水记录在小本子上。面对记者的疑问，她解释说：“作为外地求职者，我对上海的市场行情不太了解。看看不同公司的报价，再比对一下公司的规模、名气、地理位置、投资背景，能大致估摸出某个职位的市场均价。心里有了谱，再去应聘那些‘待遇面议’的企业就有底气了。”原来，细心阅读招聘广告，还能从字里行间“读”出所需要的信息，广大求职者可要学会这一招。  
**识破薪资把戏有办法，谈高薪资也有妙招**

面对“透明薪资”中形形色色的把戏，求职者要一眼看穿可不容易。上海赫敦管理咨询公司首席职业顾问张建勤建议求职者从以下几个方面考察薪资的可信度：6 E! Q0 s% D- k+ e1 f2 L$ M1 o  
　　一看行业、职位特点。行业和职位是影响薪资水平的重要因素。一个工程师月入5000元很平常，普通出纳拿5000元就比较少见。同理，IT行业的工程师年薪十几万元不足为奇，但化工行业的工程师就不那么容易。多比较同行业、同类职位的薪酬水平，就不难看出对方的报价有没有水分。  
　　二看单位的实力。问清单位的注册资本、生产规模、市场占有率等情况，只有实力真正雄厚的企业才会不惜重金揽才。) O4 s9 n  Q1 y  
　　三看拿高薪的条件。高薪往往与高门槛挂钩，有的单位以不可能实现的目标作为高薪前提，一旦达不到目标，自然就拿不到这份高薪。因此要防对方“画饼充饥”。/ ?/ [' x& z) P+ A6 y0 K# g\* y  
　　四要仔细审视自己。对自己做出客观评价，看自己是否真值这个价钱。倘若信心不足，最好还是先及时充电，再重拳出击。' e- d6 s# S, z7 {  
　　高薪的标价往往让求职者一时脑热，直到签约还弄不明白状况，而在今后的工作中便逐渐知道其中猫腻，再去追问可能为时以晚，同时影响了自己的工作情绪，这就要求求职者要在应聘时多个心眼，即使是大公司对自己的薪资构成也要问清楚。

**[HR声音：如何和应聘者谈薪资](http://bbs.guolairen.com/thread-433947-1-1.html)**  
c0做HR这个行业真的很难，看上去风光无限，其实个中滋味，谁做谁知道，就说和应聘者谈薪资吧，薪资谈高了，老板不高兴，自己也郁闷，薪资谈低了，人家不愿来，给自己的招聘工作带来了很大的难度，直线部门老是在抱怨招聘速度太慢，如何给应聘者一个合理的薪资呢，结合本人的经验，随便聊聊。1、在你觉得这个人非常符合公司要求的时候，千万不要表现出公司对于这个岗位的迫切程度，否则，还没有谈工资，你已经输了一着，因为聪明的应聘者会从你的只言片语中嗅出点什么，给HR谈薪资带来了难度。   
2、在进入实质阶段的时候,即开始谈薪资前，首先要向应聘者说明我们公司的实力不是很强，给的薪资不会很高（即使你是世界500强，建议你也谦虚点），这一招叫降低应聘者的期望值，是谈判的技巧之一，你先为自己埋下伏笔，也是提醒应聘者有思想准备；但是同时你还要说：但是我们公司也没有你想象的那么差。这一招叫稳住应聘者，因为，你前面的那一句有可能把优秀的应聘者吓跑了。 + Q  Q2 Y1 z. w# N5 f  h\* |  
3、开始谈薪资了，首先你要问：你的期望工资是多少？这个大家都知道了，有的应聘者抱着搏一把的态度，漫天要价，这时候，你不要紧张，立即作出一个夸张的表情：啊，这么多！！（家乐福的谈判技巧）这时，把一批故意要高价的人给震住了，没有经验的应聘者就会说：没关系，大家可以谈的。这时，你心里就有数了，哦，看来有回旋的余地，也许和公司的标准差不多，有门。但是，有的人比较实在，你再做什么夸张的表情，也没有用，这时，你同样有数了。 0 r& u# H) H; t: j  
4、接下来，你就问应聘者：你最低的要求是多少？有的应聘者也经常上网，知道一些技巧，会问：公司能提供多少？这时，有的HR没有经验，就把自己的底线交了出去，注意：此时一定要沉住气，仍然不卑不亢，说：你最低的要求是多少？我们公司对这个岗位没有什么规定，你说了以后，我要向领导请示的。这一招叫“乾坤大挪移”，此时，应聘者已经开始动摇了，说出了一个最低要求，此时，你已经基本确定公司能否付得起这个薪水了。 \* e' C: x6 m9 d# Z+ l# \3 Q  m  
5、接下来，你其实已经确定能否招聘这个人了，如果他提的工资低于公司标准，我想：你可以直接答应他，但是实际上你付的薪水比这个高，这一点很重要，就是不要欺骗应聘者，因为有的人可能因为某种原因，暂时答应来，但是市场上他的价值并不止这么一点，你按照市场的价值给他，有利于留住这个人才。但是之前并不告诉他，在他报到的时候，突然告诉他高一些的薪水，往往有奇效，在管理上，这叫：超出对方期望值的事有很强的激励作用。如果，这个人提出的薪水和公司的标准有一定的距离，这时，你要考虑是否用公司其他的福利来说服对方，比如：交通补贴、年终奖、住宿、通讯补贴等，来说明总收入才能代表一个人的价值。   
6、还有一招叫：“故意降低法”，本人独创，专门对付那些漫天要价的应聘者，他要5000，我觉得他只值3500。我就会说：我们公司只能提供2500。这时，往往把那些人逼得把自己的底价亮出来，其实，做HR时间长了，基本上对方值多少钱，你心里应该是有数的，他把底线亮出来以后，你再和他谈判，就轻松多了，如果他同意这个薪资，我就会用第五点，即“多付一点点”，按照公司的标准给他，但事先不告诉他。但是有的HR拼命的压应聘者的工资，这个不可取，因为你要长久的留住他，就要公平的对待他，否则，即使他来了公司，也是人在曹营心在汉，迟早要走的。 )  
7、还有一点，就是一定要和应聘者谈好试用工资和转正工资，有的HR只谈试用工资，说转正后再谈，这不可取，你要给大家一个明确的目标，而且，试用结束的时候，通常公司和个人对自己的评判是不一致的，这时再谈判，如果崩了对双方都是一个损失。

[薪资面试](http://bbs.guolairen.com/thread-589306-1-1.html)

长期以来，多数高端的职业人士认为，面试的时候最好不要谈有关薪酬的事情。谁首先提到薪金就对谁不利。但是在实际过程中，面对的情况又不尽相同，高端人士如何在面试薪酬谈判中给自己定位呢？    
    对于寻找职业机会的高端人士，面试过程中对薪金保持沉默是不好的建议。在面谈的整个过程中，如果你对薪金要求一直保持沉默，会发生这类情况：该公司给了你报价，令人难以置信的低。现在，你不能说，“如果你们想聘我，必须大幅度提高这一薪金报价。”即使你可以这么说，但因为你谈判这么久而没有提出自己的薪金要求也使自己处在了十分不利的地位。这本是你该做的事情，但你没有把它说出来。  % u) z5 t$ k  u) Y5 I  
, K' f$ m2 r6 d3 k' a/ W  
    作为寻找职业机会的高端人才，要知道，对于招聘企业来说，给候选人提供报价是一件大事情。需要三个或五个部门，有的公司甚至可能更多部门的有关人士人参与审批，包括你将来要入职的部门，人力资源部门，财务部门，还有其他的相关部门。一旦形成了书面的文件（或电子文件），就公司而言不能再更改。重新调整薪酬就如同移动山脉一样困难。你不能指望未来提供的薪酬就能足够接近你的薪水要求。你必须事先让招聘经理知道您对未来工作的期望薪金是多少，然后你希望加入的目标公司的人才会跟公司里的有关人士交谈是否为您提供这份工作。   
    第二次面试是提出薪金要求的最佳时间   
    第一次面试提出薪金要求是不适当的，因为在早期阶段你甚至不知道该公司是否是对您感兴趣。如果你想在第二次面试之前确定你的薪金要求是否在考虑范围之内，那么就向给你打电话或者发电子邮件安排第二次面试的人表示： “我们能否事先谈论各自的薪金期望以便进一步达成共识？”记住，提出薪金问题的最佳时间是在第二次面试的时候。 2 o2 \; f  u+ M  i3 v# z; X# {  
    去掉幻想中的损失   
    在这一点上，你可以通过电子邮件或电话沟通薪酬要求，您需要提出一个具体的数目。你可以通过一些高端网站 ，从猎头或者同行好友，或从您自己的直觉和经验做出一个合理的薪金数目。你需要考虑的是你是不是谈判时提出太低薪酬数目的候选人。公司不会对任何人做出过于慷慨的出价。你要以一个合理的薪酬水平获得工作。不要幻想你已经在想象的保守的薪金水平上可能已经放弃了5000元。一定要去掉幻想中的损失这种想法。   
    现在，如果您提出了薪酬数目，招聘经理会压低一些 ，要知道，招聘经理不期望多付给任何人，这不是问题所在。你不太可能抛出你的“奢侈”的薪资要求。那样做的话，该公司只会告诉你，“这不在我们的考虑范围，但如果你能少2万接受这个工作的话，我们可以继续谈判。”这时你必须做出决定。 ! v& {, {0 M2 Q. k\* P  
    在目前的市场背景下，有一份工作总比没有工作好，对于薪酬问题，最终你必须自己做出决定。需要指出的是，高端专业人士对于工作与职业发展机会要区别对待。如果只是一份工作，你可以预先设定期望的薪酬，达不到你的要求你可以选择放弃。如果你是寻找职业发展机会，就要不断地与对方谈判讨论，这时不要首先提到薪酬，直到对方提出出价！在取消任何可能考虑的备选方案之前这样做是为了尽可能地为自己保留可能存在的谈判余地，这样将更好地满足候选人与雇主双方的需要。   
    如果你不是依赖所提供的薪金生活，并认为别人将支付你更高薪酬的话，你可以放过这个工作机会，继续寻找合适的职业机会。你甚至可以跟雇主约定时限作为后备的候选者，同时他们也可以继续他们的搜索。 ) {\* [4 E0 Q7 y% ~; }, [7 |$ \, Y  
    作为候选人，不管你做什么，在整个面试过程中认为谁首先提出薪酬对谁不利而保持沉默是十分错误的。你必须提出您的薪酬要求，你必须做你的市场薪酬调查，以便你能够获得与你的职业背景和专业技能相当的合理的薪酬。   
    总之，通过实施以上的薪酬谈判策略，你一定会在面试谈判中获得优势！

[HR决定不了你的薪资（IBM和微软工资策略有何不同）](http://bbs.guolairen.com/thread-1565410-1-1.html)

“你的工资不是HR决定的。”上周在中人网组织的一场研讨会上，人力资源专家的发言让许多职场新人产生了疑惑：“那我当初应聘时和HR谈薪水不是白谈了吗？”事实上，尽管现在越来越多的企业将人事部改成了人力资源部，又设置了薪酬经理一职，但员工的薪金也不是HR拍脑袋就能决定的，它受到越来越多的因素影响。因此，了解自己的薪水是如何确定的，对职场新人做好职业生涯规划是很好的参考。  
　　**岗位测评不同于岗位分析**' y! V% }\* Z0 o) b9 g  
& ]9 \_, @" P6 s) m4 y  
　　职场新人通常对“岗位测评”存在误解，以为岗位测评是用来了解岗位设置是否合理、该选用什么样的人到这样一个岗位工作的概念。但事实并非如此，岗位测评(Jobevaluation)实际是一家公司确定内部薪酬管理体系的一种方法。它不是为了招聘而设定的，比较确切的定义是：使用一致、公平的方法，依据岗位对组织的整体贡献，确定岗位的相对价值，以便实现薪酬管理体系的内部公平性和外部竞争力。很多职场新人对岗位测评的理解实际应该是“岗位分析”(Jobanalysis)，即岗位说明书，这个才是与招聘有关的概念。  
  
　　**七大要素决定薪水高低**0 |, J0 B. ]2 \_- e  [  
/ }2 a. e8 y! L8 u2 E  f8 S  
　　据朗讯集团人力资源总部前薪酬经理张首春介绍，现在越来越多的公司采用岗位测评的方式来调整薪酬标准。但无论是请咨询公司做，还是人力资源部自己做这项测评，所选择的测评要素以及评估小组的成员都是基本一致的。  
9 e' Y% ?8 O+ m# X& k/ v  
　　职位评价系统通常包括七要素：对企业的影响、任职资格、责任范围、解决问题难度、监督管理、沟通技巧、环境条件。这些因素大多数和个人素质没有多大关系，涉及个人能力的只有“任职资格”和“沟通技巧”两项，总共也只占24%。因此，决定一个岗位在公司重要与否，或者说决定你的薪金高低的是另外五项内容，而评估这五项内容的就是人力资源部组织的岗位评估小组。这个评估小组的成员一般包括HR、财务、公司副总以及基准部门经理(一般是公司人员最多的部门)和被测评部门主管。这些人要用两个月甚至更长的时间才能做好公司的岗位测评，拿出薪酬体系调整的方案，纳入所谓的“职级图”。职级图将公司所有岗位的薪金按照等级列入一张表中，可以一目了然地知道某个岗位(某个人)工资多少，未来还有多少涨薪空间。  
  
　**IBM和微软工资策略有何不同**

IBM与微软都是世界知名的IT公司，但是这两家公司员工的工资却有着明显的不同。IBM公司是低端岗位薪资定得高，而微软是中高端岗位薪资定得高。为什么这样呢？张守春认为是两家公司市场战略不同所致。- B- E  W( n9 W: F0 J  
2 j0 u- \_: U" ~9 l( l2 ]+ k  
　　IBM追求的是精湛运营，希望产品价格更有竞争力。它的人才战略以公司培养为主，为吸引优秀毕业生来公司工作，薪金定得相对就高。但随着职位的上升，薪金与市场其他公司相比可能就不再是最高的。而微软则不同，采用的是产品领先战略。这对研发人员提出了更高的要求，其人才战略是以中高端“掠夺”为主，相应的其薪金必须定得高一些才能吸引人才。  
  
　　这两家公司的薪金策略代表的正是当前众多公司薪金制定的一个法则——公司的发展战略是决定薪酬水平的一个重要因素。初涉职场的人有必要了解这些，才能更明确自身或者说所在岗位在公司的重要程度。

8 c; ]8 R: x" y# X! A  
+ j3 J; x  \_6 c  [2 g5 J  
" \& g! b7 x0 d8 g  
　**“好薪情”来自好的职业规划**5 E/ w: Z6 Z% J/ P  
  
　　在当前越来越流行岗位测评的年代，公司内部的薪金代表的是所处岗位的重要性以及个人未来发展空间是否广大。张守春认为，薪情应该包括非现金收入，主要有公司培训、休假、社会美誉度等。作为一个职场新人，应该更看重非现金收入部分。很多知名公司招聘时非常看重求职者的经历，有过大公司历练的人素养就会不一样，这给求职增加了获胜的筹码。因此，求职者应做好职业规划，对于第一份工作是要看收入，但更应重视工作中能力是否提高、知识是否增加，这是最宝贵的财富。因为薪水高低最主要的就是看一种稀缺性，看工作的不可替代性。

[把薪资谈到点子上](http://bbs.guolairen.com/thread-1068532-1-1.html)

先谈薪资是种浪费   
  
    在宝贵的面试机会中谈薪资是一种浪费，从某种意义上说，这是给别人一个拒绝你的理由。所以职业顾问不主张在面试时主动和老板谈薪水。但在有些面试中，即使你一再避免谈薪水，面试官还是会要求你正面回答这些问题。这个时候如果还一再推脱，恐怕就要使自己显得软弱了。   
  
    如何谈到点子上？ 8 b) Q0 ?9 j\* Q! u  
\* `  P5 C& U% k  
    在回答薪金问题的时候，不能乘匹夫之勇乱答一气，要有准备，要有策略：   
7 O- d3 d6 `2 ]. ?  
    策略1、把期望值放到行业发展的趋势去   
  
    考虑你的专业是什么？人才市场对你这类人才的需求有多大？留意一下你周围的人：你的同学、你的朋友、和你找同一个工作的人，他们能拿多少的薪水？结合公司的情况，取他们中间的一个平均值来考虑你的期望薪资，同时还应该多留意新闻中和本行业有关的报道。   
' i0 J( N( z3 d% n- b- `+ t# J  
    策略2、谈薪水的时候不要拘泥于薪资本身 6 t, y6 ?2 \) }4 U4 U3 K4 K" X  
) l1 K2 X1 @1 M  
    在面试中谈薪水，是不能“就薪水谈薪水”，要把握适度合理的原则。告诉自己的面试官，薪水不是重要的，你更在乎的是职位本身，你喜欢这份工作；告诉公司你希望公司能了解自己的价值。这样，就能将薪金问题提升到另一个高度，将有助于你找到一份满意的工作。   
- u' o, [- E. g% N( p" r  
    学会给自己留后路 ; P, d# Q& x0 u( Y1 n/ G  
  
    旅游专业的张小姐毕业后来到一家大型的旅游会展公司面试，在业内人事看来，这是一家非常有名气和实力的公司。在面试中，张小姐表现得非常出色，但当面试官问及她期望的薪资的时候，她开出了一个较高的薪水，和该公司提供给新员工的薪水差距较大。面试官明确表示：这样的薪水，本公司不能接受。眼看着面试陷入僵局，自己喜欢的工作就要失去，张小姐又不想自贬身价，于是她一方面先是告诉面试官，薪水不是最重要的，重要的是自己希望能在公司学习、工作；另一方面，她又拿出自己以往的工作经历，并结合会展业的前景进行分析。这个“缓兵之计”很好地缓和了“谈判局势”，使即将结束的面试得到转机，也使张小姐最后求职成功。 # ?) Q6 ?  X3 v% }% E  
% ]- D) a4 L% ?7 U\* w\* p3 K  
    关键问题直接辅导 \* p3 L- r/ i& P# l  h  
  
    1、典型问题：在我们公司工作，你希望得到什么样的薪金待遇？ + t6 Y- U1 J4 {/ P8 Q& C" F  
  
    考前辅导：面试前要早做准备，在心里确定好自己希望的薪金范围。先了解该公司的所在地区、所属行业、公司规模，然后尽量了解本行业现在的工资水平。在告之对方自己希望的薪金待遇时，尽可能给出一个你希望的薪水范围，避免说出具体的数字，除非对方有这样的要求。   
8 b3 H% d, {8 X/ T  
    参考答案：工资并不是我决定是否加盟的唯一因素，如果您一定要我回答，那我当然希望自己的薪水符合我的学历水平和实践经验，我希望自己的工资不低于年薪XX万元。 $ t3 p3 [5 F7 {. K/ R\* v  
4 |1 E" K& i5 B2 I  S7 p- \0 U  
    2、典型问题：你觉得自己每年加薪的幅度是多少？ \* |& r3 }3 l; S8 I  
  
    考前辅导：通常情况下，面试官可以接受的答案是“收入的增长和生活水平提高保持一致。”除此之外，你还应该提到，自己工作业绩的提高是加薪的决定性因素。   
  
    参考答案：我想，自己薪水的提高取决于在公司的经营业绩和赢利状况，但我也希望自己收入的增长至少和我生活水平的提高保持一致。 # @8 P0 ~\* a+ @; E# t0 c1 B  
  
    3、典型问题：你愿意降低自己的薪水标准吗？ ; Y1 {- Z% a2 d/ @3 H, Y  
! V# Y. }5 u+ G+ L" L  
    考前辅导：如果确实非常想得到眼前的这份工作，那开始工作时降低自己的薪金标准是可以考虑的。面对面试官，你要首先强调自己可以把工作做好，并且设法了解公司什么时候能够给你调整工资待遇。此外，对自己的能够承受的工资底限要心中有数，但是不要把这个底限告诉你的面试官。 ' Z6 J" w3 e+ m# w2 x  
  
    参考答案：我对这个职位非常感兴趣，所以我可以考虑降低自己的薪金标准，但我也希望公司能给我时间让我证明自己的能力。我相信自己可以让公司满意我的工作，如果我出色地完成了自己的任务，您是否会考虑对我的薪水作一些调整呢？ : {( L3 G. Q! `6 q  d' [  
5 r+ ~8 p/ l' z  X6 o! d  I  
    4、典型问题：从现在开始的三年内，你的薪金目标是什么？ ( j! w8 E3 [6 V1 H  
" X. `7 N0 O6 a9 e/ p  
    考前辅导：在面试前最好能了解一下同行业从业人员工资的增长情况，如果你能通过朋友打听到这家公司的薪金增长幅度更好。可以对面试官说出一个大概的数字范围或者百分比。   
# s# `' B" V9 d  
    参考答案：我相信通过一段时间的实践，自己将成为这个行业中的佼佼者，我也希望自己以后的收入能和我的能力相符合。我希望自己的年收入在XX元到XX元之间。   
  
    5、典型问题：你认为我们给你提供的薪水如何？   
\* U$ t2 w$ D2 d5 ~7 M. m# a  
    考前辅导：首先确定面试官给出的薪水是公司正式员工的工资，如果是这种情况，要把这个数额和自己的薪金要求相比较，看自己能否接受这个工资待遇。在欧美公司，面试官大都希望应聘者就这个问题和他进行商量；而对于本土公司则相反。 - j! V+ }2 Q% \  
: J9 }\* `& M  U$ m3 T  
    参考答案：您给出的这个数字和我的期望值很接近，但是我心目中的期望稍微要高出一些。我了解公司对于新人工资数额有一定的限制，我们能否谈谈除了工资以外的其它福利待遇？

[外企招聘用英语谈薪资待遇经典五句](http://bbs.guolairen.com/thread-933238-1-1.html)

If you're offered a much-desired position at the company of your dreams, it may be tempting to agree to the offer rightaway. But don't! Many managers expect perspective employees to negotiate their package, and even negotiating a small amount per month can offer big returnsin the long run. Here are some tips for negotiating your salary in English。  
4 y1 B$ O' z- Q+ R. U  
　　如果你理想中的公司能够提供给你一个非常好的职位，那么你一定会立刻接受这份工作。但如果不是呢?有很多经理都愿意同有前途的员工谈论薪资及福利的问题，他们甚至更希望以每月有限的支出换回长期的利润。这里有一些方法可以帮助你用英语谈论薪资的问题。  
8 i1 i9 w' P7 [# X  
　　1 Thank you for your offer。  
' {" B" I1 ]% j1 F1 u, o2 K  
　　No matter whatyour decision and what the package, make sure you give your thanks.You may also  
  
　　want to offerphrases such as, "I appreciate your consideration" and "I amhonored that you have selected me."  
+ X2 j1 T; V& \_0 V  
　　不论你的决定以及期望的薪资和福利是什么，你都要致谢。你还可以这么表达：  
  
　　I appreciate your consideration 以及 I am honoredthat you have selected me。  
3 a. ~" q6 K) b% n# E& m  
　　2Hmm% ~2 R: F6 F3 [) m  
  
　　It's oftendifficult to negotiate an offer once you've shown extreme interestin the job and satisfaction in the salary,so it's best to start at the beginning. Instead of saying,"OK", whenyou hear the salary figure, say "Hmmm..." This lets the hiring manager know you aren't quite satisfied and can leadto immediate negotiations。  
; z9 z& M# p  v- u7 `  
　　一旦你显示出对这份工作出奇的兴趣以及很满意薪水，那么你常常就会感到和公司谈论薪资是很困难的，所以你最好在谈论之初就做好准备。当你听到薪资的数字时，不要说“OK”，要说“Hmmm.。.”，这样可以让人事经理觉得你对薪资不是那么满意，随后你就可以立刻与他谈论薪资问题了。& z- k! y( I4 c  
  
　　3 Basedon my current salary  
  
　　Give a reasonfor your higher expectations. Maybe it's based on your currentsalary, other job offers or statistics you'verecently read about your field. Finish up the sentence with, "I had something a little higher inmind" or "I was expecting something within the 5 to 7,000range."  
  
　　说出你为何期望薪资高一点的理由。可能是因为你目前的薪资水平，或是其他工作能给你多少报酬，再或是你了解到最近同行业的薪资水平。你可以说这些句子：Ihad something a little higher in mind 或 I was expecting something withinthe 5 to 7,000 range。1 s& [% z0 Y; G$ w  
+ y, Q  f0 ?, }  
　　4 CanI let you know my final decision on Monday?  
5 G8 \_- ?: N8 d' c\* S  
　　Hiringmanagers have been known to put the squeeze on, especially if theyreally want you, but don't rush into decisions.Request at least several days to think through the decision. Youcan add,"I'm very interested in your company, but this will give me sometime to make a more informed decision."; c6 y, d4 y/ u# l& {% P  
  
　　人士经理如果真想雇佣你的话，他们尤其会拿捏得很好，这时你就不要匆忙做出决定。给自己几天的时间重新考虑一下自己的决定。你可以这么说：% D( j/ W$ U# [  
  
　　I'm veryinterested in your company, but this will give me some time to make amore informed decision。$ R0 @1 D) B/ d. M" X' [  
  
　　5 I'lltake it!  
5 j; }/ L7 a, f0 @0 U$ ?  
　　When it comes down to the final decision, this is afun and friendly way to accept an offer. If you had something more formalin mind, say "I'd like to formally accept your offer." If, onthe otherhand, you don't want the job, say, "After much consideration, I'mafraid I won't be able to accept your offer." Besure to always give an answer, and to always be polite!- a7 @+ k6 j% R& D3 {8 |" S  
  
　　当做出决定的最终时刻来临时，你要表现出乐于并且友善地去接受公司对你的聘用。如果你已经有一些头绪了，你就可以这么说：I'dlike to formally accept your offer。相反，如果你不想接受这份工作，你可以說：After muchconsideration, I'm afraid I won't be able toaccept youroffer。要确定地给出答案并且一定要有礼貌!

[识破薪资把戏有办法](http://bbs.guolairen.com/thread-891137-1-1.html)

面对“透明薪资”中形形色色的把戏，求职者要一眼看穿可不容易。上海赫敦管理咨询公司首席职业顾问张建勤建议求职者从以下几个方面考察薪资的可信度：; O2 ]9 f0 X8 p  
  
　　一看行业、职位特点。行业和职位是影响薪资水平的重要因素。一个工程师月入5000元很平常，普通出纳拿5000元就比较少见。同理，IT行业的工程师年薪十几万元不足为奇，但化工行业的工程师就不那么容易。多比较同行业、同类职位的薪酬水平，就不难看出对方的报价有没有水分。0 o- K$ }/ E" F+ w# A! w) L\* e  
  
　　二看单位的实力。问清单位的注册资本、生产规模、市场占有率等情况，只有实力真正雄厚的企业才会不惜重金揽才。8 z! {% i1 |, J4 q  
  
　　三看拿高薪的条件。高薪往往与高门槛挂钩，有的单位以不可能实现的目标作为高薪前提，一旦达不到目标，自然就拿不到这份高薪。因此要防对方“画饼充饥”。: \_  N8 t/ P. `% S  
3 H. J- c\* ?  }; @  
　　四要仔细审视自己。对自己做出客观评价，看自己是否真值这个价钱。倘若信心不足，最好还是先及时充电，再重拳拳出击。9 U+ M\* O7 V# i  
\* p5 o3 w! y# Y' T) P  l5 y% ~  
　　高薪的标价往往让求职者一时脑热，直到签约还弄不明白状况，而在今后的工作中便逐渐知道其中猫腻，再去追问可能为时以晚，同时影响了自己的工作情绪，这就要求求职者要在应聘时多个心眼，即使是大公司对自己的薪资构成也要问清楚。