



HR 面：谈钱不伤感情

当你顺利通过面试，最后 HR 面试主要有两大环节：

1. 了解候选人是否在岗位、团队、公司文化等方面能够跟要求匹配，并且能够长期服务
2. 谈薪资

匹配度考查

很多情况下 HR 并不懂技术，但是也会问你项目上的问题，这时候其实是考查候选人对自己所做项目和技术的掌握能力。「检验一个人是否掌握一个专业知识，看他能不能把专业知识通俗易懂地对一个外行讲明白」。在面对 HR 询问项目或者技术点的细节时，你应该尽量通俗易懂地将知识点讲明白。怎样做到通俗易懂？笔者建议多作类比，跟生活中常见的或者大家都明白的知识作对比。举个例子，讲解「减少 Cookie 对页面打开速度优化有效果」的时候，笔者会这样来介绍：

你应该知道平时上传文件（比如头像）要比下载文件慢，这是因为网络上行带宽要比下行带宽窄，HTTP 请求的时候其实是双向的，先上传本地的信息，包括要访问的网址、本地携带的一些 Cookie 之类的数据，这些数据因为是上行（从用户手中发到服务器，给服务器上的代码使用），本来上行带宽小，所以对速度的影响更大。因此在 HTTP 上行请求中，减少 Cookie 的大小等方式可以有效提高打开速度，尤其是在带宽不大的网络环境中，比如手机的 2G 弱网络环境。

如果他还是不太清楚，那么带宽、上行、下行这些概念都可以类比迅雷下载这个场景，一解释应该就明白了。

HR 面试还会通过一些问题，判断你与公司文化是否契合，比如阿里的 HR 有政委体系，会严格考查候选人是否符合公司企业文化。针对这类问题应该在回答过程中体现出自己阳光正能量的一面，不要抱怨前公司，抱怨前领导，多从自身找原因和不足，谦虚谨慎。

1. 给你多少就要多少，不会议价
2. 谈一次被打击一次，最后越来越没有底气

尤其是很多不专业的 HR 以压低工资待遇为自己的首要目标，把候选人打击得不行不行的。一个不够满意的 offer 往往导致入职后出现抱怨，本小节重点讲下如何谈到自己中意的 offer。

准确定位和自我估值

在准备跳槽时，每个人肯定会对自己有一个预估，做好足够的心理准备。下面谈下怎么对自己的薪酬做个评估。一般来说跳槽的薪水是根据现在薪酬的基础上浮 15~30%，具体看个人面试的情况。对于应届毕业生，大公司基本都有标准薪水，同期的应届生差别不会特别大。

除了上面的方法，还应该按照公司的技术职级进行估值。每个公司都有对应的技术职级，不同的技术职级薪酬范围是固定的，如果是小公司，则可以参考大公司的职级范围来确定薪资范围。

根据职级薪资范围和自己现在薪酬基础上浮后的薪酬，做个比较，取其较高的结果。

当然如果面试结果很好，你可以适当地提高下薪酬预期。除了这种情况，应该针对不同的性质来对 offer 先做好不同的估值。这里的预期估值只是心理预期，也就是自己的「底牌」。

所谓不同性质的 offer 指的是：

1. 是否是自己真心喜欢的工作岗位：如果是自己真心喜欢的工作岗位，比如对于个人成长有利，或者希望进入某个公司部门，从事某个专业方向的工作，而你自己对于薪酬又不是特别在意，这时候可以适当调低薪酬预期，以拿到这个工作机会为主。
2. 是否只是做 backup 的岗位：面试可能不止面试一家，对于不是特别喜欢的公司部门，那么可以把这个 offer 做为 backup，后面遇见喜欢的公司可以以此基础来谈薪水。

这时候分两种情况：如果面试结果不是很好，这种情况应该优先拿到 offer，所以可以适当降低期望薪酬；如果面试结果很好，这种情况应该多要一些薪酬，增加的薪酬可以让你加入这家公司也心里很舒服。



关于如何客观评估自己的身价，有篇知乎的帖子比较专业，有时间可以读一下：

[如何在跳槽前客观地评估自己的身价？](#)

跟 HR 沟通的技巧

跟 HR 沟通的时候，不要夸大现在的薪酬，HR 知道的信息往往会超出你的认知，尤其大公司还会有背景调查，所以不要撒谎，实事求是。

跟 HR 沟通的技巧有以下几点：

不要急于出价

不要急于亮出自己的底牌，一旦你说出一个薪酬范围，自己就不能增加薪酬了，还给了对方砍价的空间。而且一个不合理的价格反而会让对方直接放弃。所以不要着急出价，先让对方出价。

同时，对于公司级别也是，不要一开始就奔着某个目标去面试，这样会加大面试的难度，比如：

目标是拿到阿里 P7 的职位，不要说不给 P7 我就不去面试之类的，这样的要求会让对方一开始就拿 P7 的标准来面试，可能会找 P8+ 的面试官来面试你，这样会大大提升面试难度。

要有底气足够自信

要有底气，自信，自己按照上面的估值盘算好了想要的薪酬，那么应该有底气地说出来，并且给出具体的原因，比如：

1. 我已经对贵公司的薪酬范围和级别有了大概的了解，我现在的水平大概范围是多少
2. 现在公司很快就有调薪机会，自己已经很久没有调薪，年前跳槽会损失年终奖等情况
3. 现在我已经有了某个公司多少 K 的 offer



谈好 offer 就要尽快落实

对于已经谈拢的薪酬待遇，一定要 HR 以发邮件 offer 的形式来确认。

小结

本小节详细谈了 HR 轮面试的两大环节，重点介绍了谈 offer 的一些技巧，希望对你有所帮助和启发。

留言

写下你的留言