

校招生如何和hr谈薪资？

我在人力资源领域工作了十年，曾经在特斯拉、亚马逊和滴滴这三家高速发展的科技公司工作。今天就站在一个专业 HR 的角度，帮助大家更加顺利通过面试并建立科学的薪酬观念。

第一种我总结为小聪明。给大家举四个例子：

一、我相信公司很正规，一定会根据我的能力给到合理的薪酬。

二、我对薪水没有很高的要求，能够负担我的生活即可。

三、我现在无所谓，更重要的是锻炼自己的能力。

四、我并没有想过这个问题，工作机会对我来说更重要。

刚才这四个答案，相信大家在不同的面试宝典里面或是经验分享里面都有见过。但是他们对于面试官来说，并不是好的回答。这些答案会让面试官很容易看出来，你是在回避问题，不想给出正面的答案。

因为薪水是每个人换工作时一定会考虑的问题，只是对于不同人的优先级并不一样，但即使对于你来说，薪水是换工作时最不重要的一项因素，你也一定思考过这个问题。侧面的回避，并不能达到你的目的，反而会给面试官留下不真诚的印象。

第二种典型错误，我总结为谈感情。给大家举三个例子：

一、北京生活压力很大，当然是越高越好了。

二、我刚跟女朋友一起来北京，她还没有工作，我希望薪酬能够有比较高的涨幅。

三、我真的是太喜欢你们公司了，我特别特别想来，我可以不要薪水的。

这几个例子都有一个共同点，就是提到的理由和工作其实并不十分相关，都不是让公司去认可你的理由。也就是说，并不是公司支付给你薪酬的理由。

在工作环境中，客观、理性、冷静、专业，都是我们经常提到的关键词，尤其是在第一次与公司接触的这个面试环节，太多提及感性因素，会留下不太专业的印象。

我想重点谈一下第三句，也就是说「我真是太喜欢你们了，我特别想来，我可以不要薪水。」这句话其实有很强的套路感，可能面试官每天都听上好几遍，所以他并不一定能够打动人，反而容易让面试官觉得你是在套路我。

而且这句话本身没有什么意义，因为对于公司来说用对人才，并且为之付出合理的成本，是一家公司专业性的体现。正规公司都不会出现不给钱这种情况，也不会为了贪便宜去用一个不要薪水，但能力不好的人。因为公司要为之付出更多的培训成本，同时也会承担达不成目标的这个风险。所以相比较薪水那些成本来说，反而可能就得不偿失了。

第三种典型错误叫作不专业。给大家举五个例子：

第一个例子，我会听到有人这么讲：大家都说跳一次槽至少要涨 30% 。所以呢，我期望能够有 30% 以上的涨幅。我们来分析一下这句话。首先 30% 这个涨幅，其实已经是比较高的一个涨幅了，并不是市场的平均情况，更不是一个至少这样一个情况。

其次，更重要的是大家都说我就怎么说，这样一个方式，不是一个很好的表达方式，不是一个专业的分析问题的思路。所以，这句话会表现得你不太专业。

第二个例子，我还会听到另外一种说话方式。说我毕业时就定下了工作五年，月入三万这样一个目标。现在，工作五年了，我希望月薪能够有三万。

我们来分析一下，这句话是一个个人计划，个人计划是没有问题的。你可以计划五年月入三万，也可以计划十年年入百万。但是这个计划，不是公司给到你这样一个报酬的理由。

第三个例子。我会遇到一些人，给到一个非常高的涨幅要求。比如说，希望薪水翻倍，或者是说我期望 50% ，甚至更高的这样一个要求，但同时又不解释原因。

不管是涨幅翻倍，还是 50% 以上，都是非常规的要求。我们在职场当中，提出非常规的要求，最好伴随着支撑这个要求的理由。在面试中，如果你不主动提及原因的话，很可能就会留下其实你现在换工作就是看钱，你狮子大张口，这样一种不太好的印象。

每次我遇到这种答案，我都会追问，那你为什么期望这么高的一个涨幅。我经常还会遇到完全给不出任何合理解释的情况，这样的话就更不专业了。

第四个例子。有些人会在面试当中，表现出前后矛盾。比如开始提及换工作的原因的时候，说到我更看重的是一个更好的工作平台，我想要更好的发展机会，薪水并不重要。但是在后面去谈到薪水期望的时候，又给到了一个非常高的数字，非常高的一个涨幅的要求，这个其实就会有一些矛盾。

第五个例子。我会遇到有一些人表现的很为难。一提到这个话题的时候，就觉得好像不太好意思，会表现的紧张，但这个其实是完全没有必要的。你看面试官在提问这个问题的时候，也不会觉得不好意思对吧？

那我们引申一下，这个跟工作当中去谈涨薪，是有些相似的。我也会经常遇到一些人说，我不太好意思跟我老板提这个涨薪的要求。其实像这样的话题，我们更需要保持专业性，我们要为自己提供的价值，争取一个合理的回报。有这样专业的态度，才更容易去处理这类问题。表现的紧张会让面试官觉得，其实你不够自信。

与 HR 谈薪资的基本概念一：了解企业定薪的基本逻辑

1. 正规的公司，都有自己的薪酬结构，也就是基于不同职位和不同职级，对应都有一个薪酬范围。一般情况下，在确认招聘前，企业内部会有明确的定位，需要招聘的是什么职位，以及什么级别，相对应的就有一个已经设定好的薪酬范围；

2. 企业挑选简历的时候，会对应这个职位需求寻找匹配的简历。再通过面试，去评估你在这个级别里对应的是什么位置，比如这个级别里最 top，还是中间，还是刚刚够得上这个级别，这也就决定了在这个级别范围内，会给到你什么样的薪水；

3. 为什么需要这个结构呢？

因为这是保持公司内部公平性最好的方法。每个人的历史薪酬都是多种原因造成的，一家公司定薪的时候如果以每个人的历史薪酬为依据，那内部的公平性一定会被打破。相信你在公司里也不期望看到薪酬不公平的现象。

与 HR 谈薪资的基本概念二：了解薪酬总包

第二个概念就是 **total package**，也就是薪酬总包。先举一个例子。

我经常在面试当中会听到一种回复，说我现在月薪是两万，我期望月薪两万五。这是一个常见的一种回答方式，但其实这个回答是不太严谨的，有的时候呢，甚至会坑了自己。因为你从一家公司能够得到的，不仅仅是月薪，而是 **total package**。那 **total package** 包括什么呢？我们有两个维度来进行分解。

第一个维度，可以把 **total package** 分为现金加非现金这两种构成。其中现金部分，又可以进一步分解为固定部分和非固定部分。固定部分指的就是常规的，固定月薪；那非固定部分呢，可能包括像年底奖金、季度奖金这样的，基于绩效结果来去计算的最终的数字。

非现金就有多种形式了，可能会是分红，也可能是股票，或者是现在很多创业公司，可能会给到的期权。也有一些公司会给到各种各样的一些福利。比如有些公司会给到配车，或者是一些提供公寓等，这样一些非现金形式的一些福利。这些其实也都是 **total package** 当中的一部分。

那第二个维度我们可以把 **total package** 分解为，短期所得和长期所得。短期所得指的就是当下，这一次 **offer** 当中所把包含的各项内容；长期所得指的是进入一家公司以后，在薪酬方面未来的成长性。比如说年度调薪的方法，员工的薪酬激励的方法，也有可能是不是未来我有一些员工的增加期权股权的方法，这些其实也会非常大的影响到，你在这家公司未来能够得到的收益。

基于刚才两种形式的分解，我们能够很清晰的看出，其实我们在一家公司能够得到的不仅仅是当前的月薪，这一个简单的概念。那我们在回答这个问题的时候呢，我们在计算当前薪酬的时候呢，你就需要按照 **total package** 来计算。相对应的我提出期望的时候，也应该按照 **total package** 来表达，这样才更加的全面。

与 HR 谈薪酬的基本概念三：价值稀缺性

我们回顾一下，在开头的时候提到一个例子。有些人会在面试当中提出一个很高的薪水增幅的要求，但是不给到一个合理的解释。那什么样的理由是合理的呢？最主要的一点就是你能够给公司提供到的价值。而且这个价值是被这家公司所需要的。

同时，这样的价值又受到另外一个因素的影响，就是价值的稀缺性。简单来说就是市场的供求关系。这一点在很多职业规划的时候，会被经常提起，我们都鼓励大家去寻找一些未来的朝阳行业，就是这个道理。因为朝阳行业发展的更快，对人才需求更多。在这个行业发展初期的时候，往往人才储备是很难跟的上。相对应的这些人的薪酬就会比较高。

我们可以看到最近几年比较蓬勃发展的一些互联网和传统行业结合的领域，需要既要懂互联网，又要懂一些传统领域的知识。在这些领域发展起来呢，可能在初期的时候就会遇到人才储备很少这样的情况，那供求关系可能就会更偏向于人才这一面，相对应的薪酬可能就会更高。

与 HR 谈薪酬的三个基本原则

刚才我们介绍了三个基本的概念。第一个是企业的定薪逻辑，第二是 **total package**，第三个是价值和价值稀缺性的原则。基于这三个基本概念，我们能够得出来以下几个结论。

第一个，我们不需要担心在面试当中，说出来自己的薪酬期望。因为企业方自然有自己的衡量，有自己的薪酬结构，也有自己定薪的逻辑。

第二个结论，是我们给到的期望必须要有理有据。而最核心的理由就是你能够对公司和这个职位带来什么样的价值，这个价值在市场上会得到什么样的薪酬认可。

第三个理论，是你提到的薪酬期望不仅仅只是月薪，而是一个 **total package**。

基于以上分析我们现在就来看一下如何回答，面试当中薪酬期望这样一个问题。我把答案分解为三步。

第一步，先不要着急回答，我们先来询问对方贵公司的薪酬结构。

第二步，在得到对方薪酬结构之后，也不要着急回答，我们还需要进一步了解到，在这家公司未来会有什么样的薪酬成长空间。

第三步，基于以上两点综合考虑当前和未来发展的可能性，计算出当前的薪酬期望，并给出适当的依据。尤其是在你的薪酬期望相较现在薪水有比较高增幅的时候，建议更主动地提出来你给出这样期望的原因。这个原因的核心内容就是，你能够为这家公司这个职位带来什么样的价值，以及这个价值在市场上会得到什么样的薪酬认可。

如何准确评估自己的价值？

如何知道自己的价值在市场上能够得到怎么样的薪酬认可呢？那我们基本上有两个核心方法。

第一件是我们要做一个基础调研，这个调研可能会包括以下几种类型，几个方向。

第一个就是你自己当下的薪水和你在当前公司未来的成长空间。

第二类是和你做同类型工作的同学，他们现在可能分散在不同的公司，在这些公司是什么样一个薪酬情况。

第三类，我们其实是可以在网上了解到一些公开信息，你所期望的目标职位的一些薪水信息。这些公司在发布招聘广告的时候，也有很多公司会标明自己的薪酬范围。

第四类，市场上有一些公开的信息其实比如说像 BAT 这个级别的公司，薪酬在市场上已经相对是比较公开的。我们可以在很多平台上，类型于像知乎这样平台上，找到一些信息做参考。

第五类，如果有渠道的话，可以去跟猎头聊一聊，因为他们平常是在跟不同的候选人和不同的公司打交道，对这个市场上行业上的薪酬是有一个比较清晰的认识。

那基于刚才五类渠道，做充分的调研的话，对市场上你能够提供到的价值的一个薪酬的回报，基本上应该能够得到一个清晰的认识了。

那第二类的渠道呢，就是我们要了解到，我们自己置身价值的稀缺性，这个叫基于我们对大行业 and 行业趋势的判断了。你所在的行业是不是一个朝阳的行业，具备你身上技能的人员在行业大概是一个什么样的情况，你可以预估一下人才的储备。

你之前的同事如果离开公司的话，都去往什么样的公司，得到什么样的职位？他们可能会有什么样的薪酬和薪酬成长空间，这也是行业发展和行业趋势的一个侧面的体现。同时，对于自己行业的了解，也可以通过去询问一些专业人士，或者是可以在网上去找一找，招聘类似职位的公司和职位开放的数量，这

些也都是公开信息，我们可以作一个大概的判断，除此之外呢，我们也可以去分析一下，自己身上是不是有一些非常规的一些特殊能力，而这些能力对于对方公司来说是适用的。

比如你可能应聘的是一家互联网金融公司，那互联网金融公司是很需要金融和互联网双重技能的。但其实市场上，同时具备这两个行业的能力，知识储备和经验的人，是相对来说比较少的，如果你是互联网行业从业者，但是你对金融很感兴趣，平常经常做很多的理财，也很关注这个行业的趋势。看了很多书，甚至去考了一些证书，那这些信息都应该是比较好的，对你自己身上特殊能力的一些支撑，这些可以在面试当中提出来，作为你对于薪酬期望这样一个依据。

如果 HR 给出的薪资低于期望值该怎么办？

最后，我们再花一点时间来看一个可能会出现的情况，就是对方给到的薪酬是低于你所提出的薪酬期望的。那这样的情况呢，我们可能可以怎么去处理。

首先，建议先去询问原因，是如何得出这样一个薪酬的。为什么会低于你的期望。我们可以基于对方的原因的基础上，再有的放矢的去采取一些行动。举个例子，可能对方提到了这个薪酬是基于面试的结构来定的。面试当中我们认为你可能在某一些能力上，还稍微有一些欠缺。如果你在这个能力上其实有很好的积累，那可能是由于面试当中时间比较短，没有太多的机会展现，可以在这个时候再去争取一下，跟对方更好的去展现你在这方面的能力，这是第一种方法。

第二种方法，也可以从 **total package** 的角度来计算，我们来评估一下当前的现金部分和非现金部分，和未来的成长性之间是什么样一个关系。有可能当前给到你的薪酬，其实并不能满足当下期望，但是未来的成长空间是比较大的，那这样机会，我也建议大家能够去综合考量。

第三种，我们可以去评估一下新工作的要求的各项优先级。比如说，这个新工作给你带来的这个工作内容机会，是一个非常难得的机会，你在这个岗位上可能学到你非常期待去积累的一项能力，而这项能力能够帮助你未来，能够得到更快速的成长，那在这样的基础上，可能就要重新思考一下，薪酬暂时没有达到你的期望的话，是不是可以接受的一个原因了。

如果当前这份工作给到你的机会，在工作内容，能力锻炼上都一般，同时又给不到你相应的薪酬期望，那可能这并不会是一个新理想的一个工作选择。

第四点，我们也可以通过入职之后，快速证明自己，在进一步提出合理的要求。因为毕竟面试是一个很短暂的互相了解的过程，对双方来说的话，都是一个很有限的机会，那可以在你进行充分的考虑之后，如果是你决定接受当下的 **offer**，那可以在这个时候跟 **HR** 提出，是否可以在入职以后，我们通过使用期尽快去评估你自己的能力，如果你能够去表现出来，超出他们预期的这样一个绩效，是不是有进步的空间，能够调整薪酬。

有些时候，在一些公司是有这样的空间的。那这样的空间，我们可以在一开始，就和 **HR** 或者是你的未来的直接的管理者来

进行提前的沟通，这样的话也帮助对方能够更好去观察你在试用期当中的绩效表现。

浏览器扩展 Circle 阅读模式排版, 版权归 www.zhihu.com 所有