

求職面試到了「談薪論價」傾人工階段，當招聘一方致電壓價時，應徵者如果不想就範，只要在見工前袋定一些「捍衛人工要求技巧」，將可加強討價還價 Bargaining power（議價能力），為自己在薪酬方面，爭取合理回報。毅知顧問公司董事總經理周綺萍提醒，能拿捏好以下「捍衛人工要求技巧」，自會有助提升議價能力，將理想薪酬目標拉近。

文章由 SEEK 旗下領先的
香港網上求職招聘平台 JobsDB 提供

捍衛人工要求 4大技巧

過往薪酬勿報大數

求職者的「過往薪酬」（Previous Salary）或「現時薪酬」（Current Salary），很多時都是招聘者定立薪酬待遇的參考指標，為了叫到一個較靚價錢，不少應徵者在填報過去或現時的人工時，會「報大數」，冀望將來的薪金可以升值，不過，一旦公司做資歷審查（Reference Check）時發覺，你弄虛作假，涉及誠信問題，99.9%都會被取消錄用資格，到時便會因小失大。

亦有一些對「固定收入」和「浮動收入」概念模糊的應徵者，將基本薪金以外的 Bonus、佣金、交通津貼等，全部計算在 Current Salary 這固定收入之內，目的當然是想加大叫價籌碼，但根據香港《僱傭條例》，只有基本月薪、雙糧、固定津貼，才屬於「固定收入」，年終花紅、佣金、勤工獎等主要視乎員工工作表現及公司業績發放的報酬，均一概列為「浮動收入」，換言之，將之納入 Current Salary，並不恰當。

雖然 HR 審核候選人背景時，一般只會查證其職銜、工作範圍、是辭職還是被辭職，但有時亦會要求應徵者出示收入證明，以確定填寫的金額是否有屬實；因此，想有效捍衛自己的人工要求，還是別在工資銀碼上搞小動作，一個真正有實力的人才，公司是不會介意花多一點預算去招才。

多模擬練臨場反應

正式「談薪論價」前，不妨找朋友、家人或專業的職涯顧問，模擬談判場面。多一點練習，臨場推銷自己的長處時，便會更琅琅上口，語氣更自然，說服力亦自然大為提升，不會在應對薪酬數字問題時，被 HR 問至口啞啞。

幸福，是要自己爭取的，想有合乎理想的薪酬，一定要主動地多下點工夫，而不是以一副苦主姿態，怨氣沖天地怒斥人家「收到 Offer 傾人工時，才去壓價！」

與市場工資要一致

見工商討工資時，薪酬定得過高或過低，都是跟自己過不去，所以，事前一定要做足資料搜集，了解應徵職位之行情、市價，尤其正進軍職場的新鮮人，必須搞清楚，Expected Salary（期望薪酬）與 Market Salary（市場工資）要一致，因不少新人很多時只着眼於薪酬調查所錄得的「中位數」，卻忽略了這數據是連同其他起薪點較高的專業，例如醫生、律師，一併計算在內，如求職者並未做足功課，沒有打聽清楚所投身行業的薪酬趨勢，而將薪金起跳較高的「中位數」，奉為「期望薪酬」指標，便會脫離市價，令期望與現實不符。

想知道自己的叫價到底是「貼地」還是「離地」，網上有很多同類型工種的薪酬資料，例如 JobsDB 每年更新的《薪酬調查報告》可作參考，亦可向從事相關行業的親友打聽行情，再根據這些數據，定出合乎市價的人工水平，並宜為這個期望薪酬，設一個介乎 10%-15% 的合理上下限，那麼，在議價時，才不會被人過度殺價，彼此亦有商量餘地。

拋開數字推銷自己

傾人工時，如 HR 向你表示：「你嘅 Expected Salary 超出咗公司預算」，你卻仍在薪金銀碼上周旋，堅持自己的叫價合理，是不會令議價籌碼增多。想在討價還價時佔多一點優勢，應因勢利導，從老闆的利益角度出發，不亢不卑地「推銷」自己，讓對方進一步了解你的過人之處，以及將來能夠對公司帶來什麼價值和貢獻，才可令人對你留下「物超所值」印象。

一些過往在工作上的豐功偉績、所建立的人脈，以及不論換了什麼機構以至行業也大派用場的可轉移技能（Transferable Skills），將是游說招聘者交換等值報酬的重要籌碼。在對談尾聲，精簡而得體地以「我期望在未來，這份工在職責和薪酬方面，也可為自己帶來進步」作結，更有畫龍點睛之效，這才是求職時，於「Expected Salary」一欄，備註「Negotiable」（無商議餘地）的真正意義。