

国际贸易经典译丛·简明系列

THE SHORT COURSE IN INTERNATIONAL TRADE SERIES

杰弗里·库瑞 (Jeffrey Curry) / 著
王琼 / 译

国际商务谈判

(第三版)

A Short Course in
International Negotiating
(3rd Edition)



YZLI0890146649



国际贸易经典译丛·简明系列

国际商务谈判

(第三版)

杰弗里·库瑞 (Jeffrey Curry) / 著
王琼 / 译



A Short Course in
International Negotiating

(3rd Edition)



YZLI0890145549

中国人民大学出版社
· 北京 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

国际商务谈判. 3 版/ (美) 库瑞著; 王琼译. —北京: 中国人民大学出版社, 2011. 12

ISBN 978-7-300-14877-9

I. ①国… II. ①库… ②王… III. ①国际商务-商务谈判-高等学校-教材
IV. ①F740. 41

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 259353 号

国际贸易经典译丛·简明系列

国际商务谈判 (第三版)

杰弗里·库瑞 著

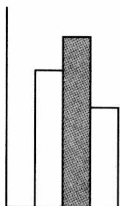
王 琼 译

Guoji Shangwu Tanpan

出版发行	中国人民大学出版社		
社 址	北京中关村大街 31 号	邮政编码	100080
电 话	010-62511242 (总编室)		010-62511398 (质管部)
	010-82501766 (邮购部)		010-62514148 (门市部)
	010-62515195 (发行公司)		010-62515275 (盗版举报)
网 址	http://www.crup.com.cn http://www.ttrnet.com (人大教研网)		
经 销	新华书店		
印 刷	涿州市星河印刷有限公司		
规 格	185mm×260mm 16 开本	版 次	2011 年 12 月第 1 版
印 张	15 插页 1	印 次	2011 年 12 月第 1 次印刷
字 数	277 000	定 价	29.00 元

版权所有 侵权必究

印装差错 负责调换



导 言

□ 对国际化人才的需求与日俱增

很多企业，有的规模较大有的规模较小，都犯了同一个错误，那就是采用和进入本国市场相同的策略抢占国际市场。那种认为在一国之内行得通的做法放之四海而皆准的想法，更多的是因为这些企业没有类似的经验，而不是因为它们的傲慢自大。一些最成功的跨国企业或者是企业家已经开始选择雇用国际化的专业人才来帮助他们打理自己的海外业务。这类人才可能是从企业内部选拔出来的，或者如果这是企业第一次涉足海外市场的话，也可以从企业外部通过咨询的方式引入这种国际化的专业人才。

因为下面两个原因，在国际贸易和国际投资活动中，企业需要聘请专业化的人才：第一，企业进入海外市场的成本很高；第二，一旦首次尝试以失败告终，企业很少有第二次机会，或者是不知道要等多久才能有第二次机会——在某些情况下，企业甚至根本就没有第二次机会可言。

企业的高级管理层不仅需要仰仗这些专业化人才来制定进入目标市场的战略，而且需要依赖这些人才通过最有效的方式来执行相应的战略。反过来，这些专业化人才会及时、不断地向管理层汇报、沟通市场上商机和风险的变化情况，以此来展示自己对于企业的发展付出了很多的努力。这些专业化人才永远不能犯下面这样的错误——通过“最终结果”来说明自己是很专业的。追求最

终结果的过程是一个漫长而艰巨的任务，如果这些专业化人才不能及时向企业管理层反馈最新的情况，管理层很可能就不会持续支持对方。专业化人才会利用自己敏锐的国际化嗅觉及时告知管理层市场上的新动向，并且培养这些管理层实现长期成功的一些技能。当这些专业化人才投身到其他项目中去时，企业其他员工必须在之前已经构建好的平台上进行工作和运转。

对这些专业化人才所提供的服务的需求达到了前所未有的迫切程度。国际贸易对于一国经济发展有着举足轻重的作用。而且国际贸易绝对不仅仅限于几个主要的经济体之间。对外贸易不仅代表着几十亿美元的利润，而且意味着数百万个生意机会和采购合同。反过来，每一个生意机会或者采购合同都含有无数的细节。而这些细节问题——它们直接决定着企业是盈利还是亏损——的出现绝非偶然的，相反，每一个细节都是在会议室、办公室、电话或者邮件中经过反复讨论磋商，交易双方才达成一致并且最后确定下来的。如果我们忽视媒介——会议室、办公室、电话或者邮件——的差异，那么这些过程有一个共同点，那就是它们都可以被称为“谈判”。

□ 为什么要谈判？

“谈判”（negotiation）一词源于拉丁语中的“negotiari”，意思是“交易或者做生意”。“negotiari”这个动词本身又是由两个词演化而来的：一个是动词“negare”，意指“拒绝”；另一个则是名词“otium”，意思是“休息、休闲”。因此，古罗马的商人们“拒绝休息”，除非生意已经搞定了。谈判是每一笔交易的核心环节，而且在大多数情况下，只有双方有着共同的目标（获取利润）但是实现目标的方式存在差异时，才会进行谈判。交易双方必须就这些实现目标的方式（即合同的细节）进行谈判，达到令双方满意的结果。正如我们在下面的内容中将要学到的，谈判是一个艰辛的过程，充满了对峙和妥协。不管是在国际贸易还是在国际投资中，谈判桌上总会有一方处在相对强势的位置。这种强势（比如，赚取更多的利润）可能是因为这一方有着强劲的“需求”，也可能是因为这一方有着强大的“供给”能力。谈判的过程就是重新调整双方力量对比的过程。在国际商务活动中，不存在“要么拿走，要么留下”（take it or leave it）（即免谈的意思——译者注）这样的事情。所有的一切都是可以商量的。一切都取决于谈判者的技能和技巧。

□ 零和博弈

国际商务谈判是零和博弈的一个典型案例，即一方所得到的即为另一方所

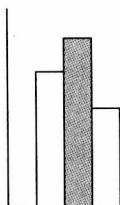
损失。你的对手总是希望在给你留出充足利润空间从而你不会退出交易的前提下，逼迫你最大限度的作出妥协和退让。有些商业领袖可能会把这种做法解读为双赢的局面，但是一个经验老到的国际化专业人才是非常冷酷无情的。在热情的笑容、彬彬有礼的握手和丰盛的宴席背后，隐藏着的是这样一个现实：交易双方都希望将对方“最优化”。这是一个虽然没有明说，但是已经被人们公认的事实。

在认识到国际商务谈判本质上是一个零和博弈这一事实之后，一些新兴市场国家的政府通过法律手段，在谈判开始之前，就规定了外国合作伙伴可以从交易中获取的利润的上限。也有一些国家的政府的对策更加简单，那就是赋予当地参与方对整个合作项目的否决权，即便它们的出资额非常有限。另外，还有一些国家则规定，本土企业至少应该占有 51% 的股权，外国合作方注入新的资本时也不例外。虽然诸如此类的规定限制了谈判的空间，但是却并未彻底关闭谈判之门。很多经验丰富的国际商务人士把这些规定视作一系列的参数，在由这些参数确定的框架下迫使对方作出各种各样的妥协。正如事实所证明的那样，很多“法定”合同条款，从当地资本所占的比重到整个合作项目的总体规模，都是可以灵活调整的。认识到这样一点是至关重要的：虽然每个企业的“战场”大小各不相同，但是主导性的理念却是一致的，那就是成功并不是要赢得一切，而是赢得足够多。

关于零和博弈这个现实以及“足够多”这个概念应该如何理解，本书在接下来的章节中有着详细的讨论。不管是亲自坐在谈判桌上的读者，还是希望了解如何才能找到合适的人选、制定恰当的战略来开展国际商务活动的读者，都可以从本书中获益。本书将遵照国际商务谈判中采用的“谁、做什么、何地、何时、如何做”（5W）的基本架构。在这里，我们假设读者已经了解了在当今市场上，“为什么谈判”这个问题的重要性。

杰弗里·库瑞

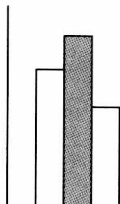
旧金山，加利福尼亚



目 录

第 1 章	首席谈判的作用	
	——小舞台，大角色	1
第 2 章	组建你自己的谈判小组	
	——首席代表，一般成员	10
第 3 章	掌控谈判	
	——谁扣动了扳机?	17
第 4 章	谈判的启动	
	——安排好一切	28
第 5 章	面对面的交锋	
	——紧紧扼住对方的喉咙	48
第 6 章	偏见的作用	
	——期望VS. 现实	57
第 7 章	谈判地点的选择	
	——你怎么从那里到这里来	62
第 8 章	谈判日程	
	——制定计划	68

第9章	翻译人员	
	——确保信息可以顺畅地传递	78
第10章	谈判风格 I	
	——主要的个人风格	86
第11章	谈判风格 II	
	——主要的团队风格	103
第12章	周密计划取得成功	
	——成功是一种选择,而不是结果	118
第13章	应对个人战略	
	——如何在谈判中抢占先机	130
第14章	应对小组战略	
	——如何保持自己抢占的先机	136
第15章	战术选择	
	——为了赢而战	148
第16章	终止谈判	
	——谁来作出这个决定?	171
第17章	报告结果	
	——99%就够了么?	175
第18章	实施	
	——努力贯彻执行	178
第19章	针对不同国家的战略战术	183
	参考文献	228



首席谈判的作用

——小舞台，大角色

在有些谈判中，虽然双方可能都组建了一支由国际化专业人才构成的庞大的谈判小组，但是真正的较量却是在两位首席谈判专家之间进行的。在这一章中，我们将讨论首席谈判的作用和特质，并且探究一下首席谈判的作用是如何影响到整个国际商务世界的。因为在大多数情况下，企业的管理者往往会考虑亲自出任首席谈判专家，因此在本章的最后，我们给出了一个关于这一角色的自我测评表。对于那些有意向从事谈判咨询工作的人来说，这张测评表也有很强的参考价值。

谁适合承担谈判工作？

并不是所有的人生来就适合担任谈判工作，而且国际谈判对谈判专家的要求要比国内谈判严苛得多。谈判专家必须兼具专业知识、社交能力、沟通技巧和一定的道德准则等各个方面的素质。此外，谈判工作不仅要求参与者思维敏捷，而且要求他们必须懂得站在坐在谈判桌另一面的对手的立场去考虑问题。

很多企业经常会犯的一个错误是，委任企业的一名高级管理人员出任谈判专家的角色，却没有切实考虑该人的谈判技能问题。很多时候，坐在老板这个位置上基本上就排除了一个人成为一名优秀的谈判专家的可能。因为在老板这

个位置上的人的一言一行通常是不容置疑的，他们可能不懂得如何从事本质上要求平等互让的谈判工作。除非他们的管理方式是广泛听取他人的意见和建议，否则老板们可能没有办法体谅谈判对手的需要。

谈判专家的立场必须永远处在中间层面上。在进入谈判流程之前，谈判专家必须明白，谈判的每一方最后都必须感觉他们得到的“足够多”。谈判专家的工作就是在满足企业的短期需求的前提下，谋求长期利益的最大化。

首席谈判

首席谈判负责统一把握公司的谈判战略、战术和整体风格。在谈判过程中，他必须表现得高度自制，在谈判进展得颇为艰难的条件下，他还必须保证谈判小组不偏离原来的轨迹。一旦谈判战略和战术都已经确定，谈判小组的纪律要求所有涉及变化和调整的决策，都必须以首席谈判专家的意见为准。尽管谈判小组成员的意见一致是非常重要的，但是授权给每一位谈判代表的意义却不大。国际商务活动中的风险非常高，首席谈判专家必须愿意承担起为整个结果负责的重任，即便在某些关键决策是由他们的下属作出的情况下，也是一样。

首席谈判需要具备的最重要的一项素质是应对来自方方面面的压力。他们必须同时照顾到公司总部、客户、小组其他成员、家人、谈判对手、政府官员等人的需求。首席谈判还必须是一个决策者，他需要让所有人都满意，但是同时又不会偏离既定的方针。在异国陌生的环境中，甚至可能使用完全不同的语言来履行这些职责，如果一个人的心脏不够强大，可能就没有办法胜任。

如果企业以顾问的形式从外部聘请了一位首席谈判专家，那么他和主要负责提供技术知识的谈判小组成员之间可能会存在一些特殊的问题。这些问题必须在谈判真正开始之前就予以解决。在后面的内容中我们会就此展开详细讨论，但是在这里，读者必须要牢记的一点是，首席谈判专家的职责之一就是在整个谈判过程中展示出一个一致、统一的议事日程。

谈判专家需要具备多少专业技能？

政府的法律法规以及企业自身的一些设计说明书使得专业技能成为了谈判过程的一个重要组成部分。谈判小组的成员除了需要掌握企业现有产品的实际规格之外，还需要熟悉与产品跨国界运输相关的专业知识。这一点在高科技和电信合作项目中非常普遍。虽然说首席谈判专家对于谈判过程中的技术性问题

有一个全面、大致的了解是非常必要的，但是他们却没有必要非得是这方面的专家。如果谈判涉及的主题本身属于高科技的范畴，小组的其他成员在必要时会提供相应的技术支持。首席谈判专家需要将注意力放在更加宏大的问题上。

首席谈判专家的候选人不管是对企业的产品还是对现代信息技术，都必须具有敏锐的眼光。现在，很多国际商务人士都会随身携带便携式电脑（笔记本电脑、掌上电脑等），从而可以随时查找大量必要的信息，以帮助他们迅速作出决策。这些“电子小组成员”大大减少了提供展示和/或技术决策支持服务的谈判人员的数量。另外，这些设备的使用还大大提高了首席谈判专家或者是谈判小组其他成员在旅行或者是谈判间歇的工作效率。因此，在这些新式技术装备面前，首席谈判专家决不能是一个新手或者是一个菜鸟，因为在谈判过程中，对手可能会根据他应用这些最新的硬件和软件技术设备的能力来判断他的实力强弱。在某种意义上，笔记本电脑就和老式的投影仪一样，既可能让你事半功倍，也可能让你尴尬不已（比如当电脑不能正常使用时）。另外，笔记本电脑还有安全风险。

性格特征

□ 机敏

首席谈判专家，不管他是企业内部的员工还是外聘的顾问，当代表企业行事时，他就肩负着企业的所有重担和所有人的信任。一个成功的首席谈判专家必须能够让谈判对手明白如何做才能实现最佳效果，因此这要求他兼具诚实和狡黠这两种特质。因此，在挑选首席谈判专家时，必须避免直率这种性格特征。那些“心思外露”或者是在处理任何事务时都坚持透明原则的人，在国际商务谈判市场上是不合格的。虽然在谈判过程中不能有欺诈行为，但是首席谈判专家必须清楚什么时候出哪张牌。所以，机敏在首席谈判专家应该具备的特质中排在首位。

□ 有耐心/沉稳

有耐心/沉稳也是一项必不可少的特质。谈判是一件相当费神的工作——不停地讨价还价，不停地见招拆招，旷日持久，消耗着人们的时间和精力。贪污腐败的官员、心胸狭窄的管理人员、不称职的企业职工，所有这些都得心应

付。正如我们在后面的章节中将要提到的，有些国家将有耐心作为在该国经济部门工作的“文化要求”。不管在哪个国家，在国际商务谈判中，一个做事毛毛糙糙的首席谈判专家都是难以起到作用的。

□ 适应能力

因为谈判从本质上说就是一个每一方都竭力让对方改变立场的过程，所以首席谈判专家必须具有高度的适应能力。战略呆板、战术匮乏注定只能导致谈判无果而终。除了在事先已经估计到的意外情况外，首席谈判专家还必须能够对未预见到的事态发展作出迅速而果断的反应。谈判过程很少完全按照计划进行，谈判也很少严格按照预想的模式展开。在谈判桌上，只知道坚持己见的人很难取得成功。

□ 耐力

虽然谈判主要是一项脑力工作，但是它也同样要求谈判人员具备良好的身体素质。首席谈判专家在整个谈判过程中都必须出席，而且每天工作八个小时的情况非常罕见。旅行的疲惫、气候的变化、航班延误、外国饮食、晚间的应酬，以及工作的压力，这一切都会让你感到筋疲力尽。有些国家的谈判人员故意采用轮番消耗对手的体力和脑力的战术，希望借此达到自己想要的结果。首席谈判专家（以及整个谈判小组）必须提防这种疲劳战术，而且最好是从敲定谈判流程时就注意到这一点。健康的身体、持久的耐力、适度节食都是身为一名首席谈判专家非常需要而且实用的品质。

□ 擅长交际

谈判过程本质上是一个社会交往的过程。很多国家的商业合同法都不够健全，在这样的条件下，人们能够达成生意凭借的就是对彼此的信任和友谊。即便有合同的制约，“关系”对于生意的顺利开展也发挥着巨大的作用。一个优秀的首席谈判专家在社交场合必须如鱼得水。人们在饭桌上谈成的生意和在办公室正襟危坐谈成的生意几乎各占一半。和谈判对手找到一个共同的、与生意无关的话题并且相谈甚欢——哪怕是需要借助翻译的帮忙——的能力，会大大提高首席谈判专家的地位。记住，虽然让步可以是迫于对手的压力，但是它同样可能是朋友的馈赠。

□ 专注

国际商务活动的参与者面临着各种各样的挑战。时差转换、语言不通、法律纠纷等等都会导致人们偏离事先制定的目标，甚至谈判失控也是非常可能的。很多企业高管在海外谈判之旅结束后要么颇感受挫，要么就是强烈地感觉到没有任何事情是按照计划进行的。因此，专注于谈判的核心问题的能力是一个首席谈判代表不可或缺的重要素质。对手可能会想尽一切办法把各种鸡毛蒜皮的事情都摆在台面上，希望借此掩盖主要的问题。在整个谈判过程中，首席谈判代表必须有能力让整个谈判小组（以及他自己）盯住关键事项不放。

□ 口齿清楚

那些无法清楚地表达自己的想法或者是无法理解对手提出的观点的人，在谈判桌上是没有任何价值的。一名好的首席谈判专家必须既是一个训练有素的倾听者，同时也是一个口齿清楚的讲述者。他们的一切——从他们的言行举止到衣着打扮，到身体语言，再到他们如何对待自己的下属——都会受到人们的关注。另外，为了达到良好的谈判效果，首席谈判代表还必须能够洞悉对手背后的动力是什么。谈判过程容不得半点差错。谈判桌就像一个舞台，虽然很小，但是首席谈判专家却发挥着巨大的作用。

□ 幽默感

谈判是一个非常艰辛的过程，有时候人们甚至会觉得付出和所得远不成比例。因此，首席谈判专家必须非常幽默，从而帮助交战双方度过一些难熬的时刻。谈判一拖再拖、在某些问题上钻牛角尖、荒诞的社交场合以及旅行途中的种种不适等等，都会让谈判人员感到非常沮丧。用幽默的心态来看待这一切，不要让自己看上去过于严肃，对于谈判朝着最终目标进行是至关重要的。

■ 组织能力

在海外工作时，首席谈判代表的一言一行都代表着企业的形象。因此，首席谈判代表必须具备高度的组织能力，从而有效地应对各种不可避免地会出现的问题。他必须具备挑选合适的人选组成一个在高压之下工作的谈判小组，并

且充分调动小组成员的斗志同时又能对他们加以控制的能力。首席谈判专家还必须有能力安排和调整谈判日程，以及在不同的环境之下监督谈判小组成员工作状态的能力。任何与谈判有关的细节问题都可能会决定着谈判时成功还是失败。

鉴于除了世界上的一些企业巨头之外，通常情况下谈判小组（有时甚至是首席谈判代表孤军奋战）无法得到企业行政部门的支持，所以他们只能依靠自己的资源。必须提前估计一下可能会出现哪些问题，然后给每个小组成员分配需要负责的事项。基本上没有犯错的余地。每次谈判前都应该有战略碰头会，谈判后则应该及时进行总结。一名专业的首席谈判代表不会忽视任何一个细节。

团结的重要意义

如果可能的话，首席谈判专家应该拥有绝对的权力，选择哪些人入选谈判小组。这是非常关键的，因为不管在任何时候，谈判小组的成员都必须统一思想，必须完全尊重、充分信任、绝对忠诚于首席谈判专家。首席谈判专家的权威及其对工作任务的分配，绝对是不容置疑的。对于那些主张弱化等级制管理结构的人来说，这种安排看起来似乎有点过于极端了。但是，在高风险、高压力、敌对性的国际商务谈判过程中，要想取得成功，除了统一步调之外，决不能容忍任何其他做法存在。

注意

小组成员之间意见不统一这一问题可能会被谈判对手利用到极致。

虽然谈判小组每个成员的权力和职责可能各不相同，但是整体的谈判方向必须由首席谈判专家来决定。所有偏离预订战略、战术的行为或者应急方案都必须和首席谈判专家进行讨论，并得到他的首肯。正如我们在下面的内容中将要看到的，分而治之是最为常见的谈判技巧，对此最好的防御措施就是整个谈判小组看起来是一个丝毫不可分割的整体。最后，鉴于谈判过程中的决策方式是高度集权化的，所以最好委派一名第二首席谈判代表（以防首席谈判代表因为生病或者其他原因缺席）。

自我测评

在小公司中，往往是挑选一名高层管理人员来担任首席谈判代表一职。不管是企业飞赴他国进行谈判，还是对手主动找上门来在己方的国土上进行谈判，都可能采取这种做法。虽然从形式上说，有必要让企业的高管在合同上签字或者是出席一些会议，但是让他们实际参与谈判却不管从哪个角度说都是没有必要的。有时候，把企业高管牵涉进来甚至可能会有违公司的最大利益，至少在细节最终敲定之前是这样。在这里我们给出了一个自我测评表，供企业管理层、企业所有者或者是任何希望从事国际商务谈判工作的人参考。

□ 自我测评表

1. 我是否有充足的时间和精力投身于这些至关重要的谈判之中。
是() 否()
2. 在国际商务领域，我是企业中最富有经验的人选么？ 是() 否()
3. 我是否了解谈判对手在文化和商业习惯上和我们有那些差别？
是() 否()
4. 我的语言能力适合谈判这项工作么？ 是() 否()
5. 我以前和翻译人员合作过么？ 是() 否()
6. 我以前就重要合同和客户进行过谈判么？ 是() 否()
7. 我的身体状况能否胜任旷日持久和高强度的谈判工作？
是() 否()
8. 我具备领导一支其成员完全不是由我决定的谈判小组的组织能力么？
是() 否()
9. 我具备进行谈判的专业技能么？ 是() 否()
10. 我能否每天工作 16 个小时？ 是() 否()
11. 在陌生的社交场合，我能否处之泰然？ 是() 否()
12. 我能否在对身体素质要求较高的环境下生活？ 是() 否()
13. 我能否轻松地融入对方的文化？ 是() 否()
14. 我的同事或者下属认为我是一个有耐心的人么？ 是() 否()
15. 在别人眼中，我是一个性格外向的人么？ 是() 否()
16. 我能否肩负起对整个谈判结果负责的重任？ 是() 否()
17. 我的组织能力适合领导这个谈判小组么？ 是() 否()

18. 我以前有过长期在国外出差的经历么？ 是() 否()
19. 出差是只会让我稍微有那么一点不愉快么？ 是() 否()
20. 出差是只会让我的家人稍微感到一点不愉快么？ 是() 否()

对于上面这 20 个问题，哪怕只有一项你回答的是“否”，那么我们都会建议你重新考虑你是否可以胜任一名首席谈判专家的工作。

首席谈判顾问应该具备的特质

有时候，在企业内部难以找到担任首席谈判专家一职的恰当人选，或者是企业内部虽然有合适的人选，但是他们忙于国内的工作，无法分身。不管是哪种情况，你都不得不求助于其他公司或者是谈判顾问。千万不要忘了，某些情况下首席谈判专家是企业谈判过程中的唯一代表，但是在其他一些情况下，首席谈判专家的任务是为企业的谈判小组成员提供战略和战术方面的建议。无论首席谈判专家扮演的是哪一种角色，作出正确的选择，找到合适的人员才能保证最终你的战略能够取得成功。下面给出的是在选择首席谈判顾问时应该考虑的一些问题：

- **职业道德。**应该清楚地告知首席谈判专家的候选人，你希望谈判按照怎样的模式进行。在这方面，应该仔细审核候选人的工作背景。我们甚至建议你不妨尝试一下角色模拟这种做法，以此判断谈判顾问是否具备按照贵公司的道德准则行事的能力。
- **文化素养。**和日本人进行谈判与和巴西人进行谈判肯定是不一样的。一定要确信候选人拥有与目标市场相关的工作经验。语言能力是非常重要的，但却不是必需的。如果有候选人声称自己熟练地掌握了某一门语言，那么在决定雇用他之前，可以进行相关的测试。方言也是一样。记住，广东话在北京用得很少。
- **专业技能。**很多谈判顾问都专注于在特定行业或者特定服务领域发展。虽然有人可能会坚称他们可以“在任何时间、任何地点、就任何问题”进行谈判，但你最好还是选择专注于你所提供的产品或服务的领域的顾问。高科技行业、电信业或者是金融服务业尤其如此。
- **敬业精神。**鉴于国际商务谈判的高强度，你派出的首席谈判专家或者首席谈判顾问不能是一个对公司利益漠不关心或者是毫不在乎的人。一个优秀的候选人必须表现得好像是在代表自己的公司做事一样。如果对方给你的感觉是，他只不过是把这次谈判当作是又一项海外任务，面试工作最好就不要再继续下去了。他必须为了你的成功付出所有努力。不要

让谈判桌另一边的对手察觉到你方的首席谈判顾问不过是你从其他公司花钱雇来的。很多时候，企业会为首席谈判顾问制作一个带有企业标志的名片，上面写着类似于“海外事务部副总裁”之类的头衔，希望借此消除企业自己的员工和谈判顾问之间的身份差异。

注意

在制作这样的名片之前，我们建议你最好检查一下这样做是否符合贵国与独立签约人有关的法律的规定。

- **忠诚。**很多谈判顾问都会抱怨说，他们承担了与谈判工作有关的所有职责，但是自己的权力却没有得到应有的保证。与此相反，企业总部的管理层则常常控诉谈判顾问总是自行其是。这两种情况都是不可取的。企业花钱聘请谈判顾问就是为了帮助自己确定战略，执行既定的战术。他们必须被赋予对谈判及随行的谈判组成员百分之百的控制权。反过来，谈判顾问必须丝毫不差地沿着企业管理层指明的方向前进。在谈判正式开始之前，这一切都必须明确地写在双方签订的聘用合同里。如果企业无法找到一个可以完全信任的首席谈判顾问，那么它最好就不要勉强。如果企业认为某个候选人身上具备其他有用的素质，那么可以选择这个人作为从本公司内部选出的首席谈判代表的助手。
- **激励。**大多数谈判顾问在要求企业报销相关开支的同时还要收取一定的费用。必要的开支有助于首席谈判专家树立一个于企业有利的形象。（不要低估外表的价值。）酬金则要根据首席谈判专家的经验以及项目的大小来确定。酬金还应该考虑到既定战略的完成情况。收入应该与谈判顾问的付出相挂钩。对于不同意根据其业绩来支付报酬的谈判顾问，企业最好敬而远之。