

上班族
私房書

美国著名出版集团麦格劳－希尔
出版公司职场经典

与高薪 有约

Get More
Money
on
Your Next Job



领一张步步高升的人生执照

[美] 李·E·米勒 (Lee E. Miller) · 著
张茂芸 林 健 · 译

世界图书出版公司

北京·广州·上海·西安

09/13.2
MSF

2.12

与高薪有约

Get more Money on Your Next Job

[美] 李·E·米勒 (Lee E. Miller) 著
张茂芸 林健 译

世界图书出版公司

北京·广州·上海·西安

麦格劳-希尔国际出版公司

第一章



谈判的原则

——求职谈判十一诫

重要的原则可以毫无弹性,且必须毫无弹性。

——亚伯拉罕·林肯 (Abraham Lincoln)



我把针对工作的谈判的几个特性和适用于商业的一般谈判原则，整合成这套我称之为“求职谈判十诫”的基本准则，适用于各种求职谈判。在您运用书中的谈判策略时，请牢记以下十诫。

第一诫 做好准备

当我只是个童子军时，老师便教我们要“做好准备”，而这也是求职谈判的第一守则。比起其他谈判，求职谈判的准备工夫更形重要。准备愈充分，谈判成功的机会也就愈大。因为这一点举足轻重，我花了一整章的篇幅来介绍（请见下一章“谈判前的准备”）。做好准备，是确保你谈判顺利最重要的因素，将它列为第一诫实不为过。

第二诫 了解求职谈判的独特之处

求职谈判和其他谈判不同。一些其他谈判可用的技巧 -



并不适用于求职谈判。谈工作不像买车或房子一样,可以一次成交,也不像你和同一批人谈一连串交易一样。求职谈判结束了,你还要与原先谈判的对手每天共事,更重要的是,你的事业成败,可能还操在对方手上。正因为此,尽管你在谈判时想为自己争取到最有利的条件,也要妥善处理,免得有损形象。毕竟谈判的过程,是该公司对你这个员工的第一次观察。

由此可知,你未来的主管希望你来上班时,对一切都满意,对你所同意的条件,也觉得很公平。他的目标是在你开始上班后,激励你全力以赴。这一点和其他谈判有所不同——一旦公司觉得这工作非你莫属,他们的首要考虑,不是在谈判时压低你的待遇,而是让你接受这份工作。由此可知,求职谈判的特别之处,就是双方的基本目标一致。

第三诫 知道你要什么,公司要什么

求职谈判少不了交换条件。要想在这谈判中有满意的结果,就必须先想好自己考虑条件的先后顺序。你想要什么?能不能接受薪水低而股份多?自己是否有领奖金的资格?能否承受收入逐年暴起暴落?工作稳定性重不重要?优渥的公



司福利又有多重要？

了解自己的需求，还可以帮你决定适合你的公司的形态。例如家族企业的薪水可能不错，但大概不会给非家族成员太多股份。反观草创期的公司，或许付不起一般行情的薪水，但通常会让你入股，各有利弊。

不论你想进怎样的公司，它们都不太可能百分之百满足你的需求。每个公司对什么职位拿多少薪水、享何种福利，都有一大堆自己的规定。知道对方能做到的限度，可以决定你要争取些什么，还可以避免用很重的谈判筹码来要求本就是你应得的福利。

了解你的需要，就可针对你认为最重要的事来下功夫。这时候就牵涉到交换条件，必须运用创意，整理出一套符合你需求的待遇模式（请见策略十——能屈能伸）。好比说，你家小孩快上大学了，那么签约奖金或高薪，比起后期福利或公司股份来，就重要得多。但如果你不在乎担风险，大概会乐意接受低薪，换取公司的股份。

知道自己要什么，和公司在组织与预算限制内能做到的限度，就可决定要怎么交换条件，才对你最有利。你的目标，是要得到你所认为最重要的东西。这样万一对方无法提供符



合你需求的待遇,也有充分的理由拒绝对方。拒绝对方,有时是谈判中最重要的决定(请见策略二十五——一走了之)。

第四诫 掌握谈判时的互动关系

有时你所具有的能力或经验,正是该职务特别需要的。公司急着找人,而你可能是惟一在面谈中过关斩将的人选。在公司确定你是最佳人选之前,如果你能一直避谈待遇,就大大占了优势,即便有其他合格的应征者也无所谓。这些情况是再好不过的。但另一方面,你也可能只是公司考虑的几个人选之一,公司用其中哪一位都可以。这种情况下,要用谁就得看待遇了。衡量一下你的处境,了解双方的立场,可以帮你决定何时该乘胜追击,何时该退后一步。

第五诫 别说谎,说对你有利的实话

诚实很重要。如果你觉得说谎没什么不对,希望你至少可以明白它没什么作用,尤其是在谈新工作的时候。如果你在面谈中说谎,迟早有被拆穿的一天,而一旦如此,就不会再有人相信你。就算你还保得住饭碗,但谈判时也会处于绝对



的劣势。最重要的是，往后你在工作上的信誉会大打折扣。

不过话说回来，全然坦白也不见得有利。面谈时你自然不该说谎，但也不用知无不言。你不必直接回答某些问题，除非你的说法对你有利。至于要说什么、怎么说，由你决定。

准备面谈时，有个要点是：针对可能会不好应付的地方，事先演练发生状况时应对的方法。你回答某些问题的方式，甚至任何一点犹豫的神色，都代表某种意义。因此，先想好怎么应付难题很重要，这样你的回答不但诚实，又能帮你达成目的。

第六诫 明了公平的重要性

买车的时候，你总想把价钱谈得愈低愈好，卖车的人却想卖得愈贵愈好。即使要为此同对方谈上好几回，你还是会想谈成最好的条件，因为这个合作关系会一直持续下去。谈工作就像其他谈判一样，目标是尽力争取最大利益。然而公司的宗旨，通常不是花最少的钱用一个人，而是要用最好的人。尤其当你的谈判对象，就是未来的上司，而非职介所或人事部门时，更是如此。



公平,是大多数公司同意条件的考虑基准。公司在预算和组织规定的范围内,通常会接受公平合理的要求,雇用合意的人选。抓住这一点来谈,往往是最有力的武器,有时甚至还可以说服公司调整薪资结构,或增加拨给该职位的薪资预算。

你对公司的每个要求,都应该可以从公平的角度,解释成合理的待遇。例如,你未来就任的地方,生活费较高,要求加薪以贴补生活费才公平。又如你买了房子后,利率忽然暴涨,要求公司补助购屋贷款,可算合理的要求。别家类似公司的经理有1%的公司股份,你也可要求比照办理。你未来的雇主,总希望你在点头的时候,心里也觉得待遇很公平。谈判时记住这点原则——了解公平的重要性——对成败有很大的影响。

第七诫 不确定也有好处

向对方透露愈多自己的底细,可能得到的就愈有限。公司若不很确定要花多少工夫才能让你点头,那么其在一开始提出的条件,可能会接近最高的待遇,甚至比你原先想的还好。



碰上任何谈判,都要尽可能让对方先提条件。由于资方通常是先开口的一方,他们会预先决定雇用你的大约待遇。他们常利用职介所打听你现在的薪水、福利、公司股份等,以了解你的期望,及聘用你之后可能出现哪些特别的问题。有了这些资料,他们就可以定出支付给你的最低待遇。

对方未必会给你最低待遇,但如果你把自己的状况讲得太清楚,他们也可能把预定的价钱打点折扣。不要透露你确实的待遇或辞去现职的代价,才能迫使对方给你最好的待遇。

第八诫 运用创意

你也许得不到想要的一切,但总想尽力去争取吧,记住把重点放在你总薪金的价值上。运用不同的方式达成目标。为了提高待遇,必要时就与对方交换条件,但开出的条件仍要有限度,把自己锁死了,发挥创意的空间就少了。你坚持的东西愈少,最后得到的往往愈多。

懂得运用创意,就可以把你的要求,以让公司能接受的方式提出,还可从中找出与众不同的“交换法”;如此可收回对方



可能觉得困难的要求,而在公司弹性较大的方面,换取更好的条件,把整体待遇的价值提到最高。

不过创意能做到的也有限度,最后你还是得让公司同意合约中对你很重要的事项。如果你做不到,或必须放弃太多原则,这工作大概并不适合你。然而在你坚持合约中的某些条件之前,要确定其是否绝对必要。合约中多半是待遇问题,只是形式不一而已。因此这些条件的价值很容易计算,看其是否等值,或者更好(请见策略十——能屈能伸)。若对特定条件不肯让步,你可能会失去更有价值的东西,甚至连工作也得不到。

第九诫 重目标而不重输赢

谈判时屡见不鲜的情形是——输赢变得比目标更重要。求职谈判有此倾向的话,特别糟糕。你要注意的不仅是达成目标,还得让你未来的主管,不觉得自己成了谈判的大输家。记住,你未来的事业操在他手上。谈判时如果为了谈成好条件,而和他闹僵,你也得不到什么好处。



第十诫 见好就收

谈工作时犯贪心,无异前功尽弃。每回谈判,总有谈到你差不多满意的时候,这时就向对方道谢,接受工作就行了。若你没发现何时该见好就收,公司可能觉得一开始就不该决定用你。大部分的公司都希望给你公平待遇,皆大欢喜。对方若觉得你过于贪心或不讲理,谈判可能就此宣告破裂。就算没这么糟,这对你和新东家的关系,也会造成难以估计的损伤。我念哈佛法学院时,讲授“审问技巧”(trial tactics)的杨格教授(Irving Younger)有言,法庭上交互审问证人时,一旦你讲完重点,就要“打住,闭嘴,坐下”这其中的智慧也适用于谈判中。

最后还应该有一诫,必须再三强调的是:

第十一诫 勿忘劳资关系是持续的关系

求职谈判只是你在该公司事业的起点。双方未来如何相处,取决于此。要求过低,未来工作将处于劣势;得寸进尺,又会在还没上班前就把关系弄僵。因此,怎么拿捏最初谈判的



分寸,对你在该公司工作顺利与否有极大影响,可好也可坏。

遵循这求职谈判十一诫,并运用本书所讲述的谈判策略,能让你有效地讨论合约条件,为自己争取到最好的待遇,信心十足地开始新工作。只要你工作表现优良,未来还是会有提高待遇的机会。

第二章



谈判前的准备

要使行动有效，就须加以计划。有句格言说：“行远必自迩。”容我再加一句：“带份地图。”

——福莱撒·拜伦(Fletcher Byron)



谈判是否成功,端赖周全的准备,求职谈判尤其如此。“准备”本就是处事妙方,在谈判中更是举足轻重。为求职谈判时,这正是你占得到上风的一点。对方一旦决定用你,大多不会为洽谈合约准备什么,有时甚至毫无准备。在整个求贤的过程里,公司的重点是找到胜任的人;找到了,首要目标就是让他接受这工作,并鼓励他尽快报到。公司虽可能会考虑一下该职位的薪金问题,但几乎不会花时间去想谈判策略。

一般来说,公司付薪惟一的实际限制,是预算的限度和公司的结构。既然工资制度没有严格的架构,一般公司,尤其是小公司,提供待遇的弹性幅度往往很大。实际上,待遇受限的真正原因,常只是因为公司的谈判代表不想被你牵着鼻子走。

因此,若能满足公司的需求,待遇又在预算范围与公司规定内,对方几乎会同意所有合理的安排。事实上,若你能说服未来的公司,该职位的薪金并不合理,对方常会用其他方式,再多加一些钱。