

招聘中的薪酬谈判

薪酬谈判关乎员工整体待遇平衡，员工感受以及决策层内心的公平感。张老师在其长期的人力资源 and 培训工作中对薪酬及薪酬谈判工作做了多年的潜心研究，发现了许多鲜为人知的有关薪酬的规律和诀窍如两年断层等。总结出许多颇具特色的工作方法。曾经被国内外多家知名培训机构长期聘请开薪酬方面的公开课，许多专业和非专业人士听课后感都感觉这个课程实战性极强，令人改变了许多认识，干货很多，回去就能用。

参加对象：企业老板，人力资源总监，经理，薪酬主管及其他涉及薪酬谈判人员。

培训大纲：

第一章：薪酬谈判

- 开场讨论：如果你是应聘者你会争取什么？
- 什么时候需要薪酬谈判：入职，年度，晋升，离职
- 薪酬谈判的目的是什么？-不是压价，而是顾及长远和整体平衡
- 薪酬谈判的准备-应聘者在想什么
- 谁应该是公司的薪酬谈判代表-让最了解薪酬的人去
- 案例：应聘者同意每月少拿 3000 元

第二章：薪酬原理

- 案例：小试牛刀：该给他们多少钱？
- 薪酬原则
- 工资与奖金的实质是什么
- 表现好不是加薪的理由
- 案例：按绩效打分加薪
- 花聪明钱-产生能量与忠诚
- 内部公平性:工资差异应反映其为公司赢利所做的贡献。
- 外部竞争性 Q3

第三章：薪酬谈判的准备和步骤

- 一、知内部外部薪酬情况
- 二、知应聘者的强项弱项
- 三、准备应对突发情况可做模拟应答练习

第四章：谈判步骤

- 开场要放松
- 查出对方底线和原因

- 启发辅导
- 软硬适度，虚拟一个领导
- 脸软心硬

第五章：成功的薪酬谈判

- 用愿景和展望而不承诺
- 虚拟一个领导
- 允许回去考虑，但时间不能长
- 告诉对方需要提供现在的收入证明，工资卡流水，工资单等
- 询问期望，回应期望，打压期望

角色扮演：薪酬谈判

说明

本大纲为初步方案，通常情况下会在培训前与客户做进一步沟通，根据具体情况调整成最符合实际情况的个性化方案。