



TEXT

黃錦翔

Column
就業智囊

「盈力僱員服務顧問」高級培訓顧問，擁有逾 10 年培訓經驗，擅於主講管理、上班族溝通及客戶服務等主題，並曾為多間企業提供人事管理的顧問意見。

說服有道 與應徵者「講價」

在求才若渴的市道下，僱主及管理人或要親自和應徵者議價。首先要明白談判議價最基本的概念，就是大家都有這樣的需要及相近的競爭力。

尋找雙方利益

僱主與心儀的應徵者交談時，最重要了解其工作期望。在交談過程中要探索兩個主題：一是 Tangible Interest（實質利益），即薪金、假期、福利等要求；二是 Intangible Interest（非實質利益），即對工作的非物質期望，如彈性較大、公司文化、穩定性、工作挑戰性等。作為管理層，要在交談過程中探索對方在這兩方面的追求。例如應徵者是已婚女士或雙職媽媽，她們可能會期望工作較穩定，如果能給她穩定的條件，她寧可薪金少一點也會接受。又如一些剛畢業的大學生，他們期望工作多姿多采，可以學到更多事情，如果能給予這方面的非物質利益吸引他，說不定能以一個較低的價錢聘用他。

金錢以外的籌碼

僱主或管理人要準備一些引證及數據等作為籌碼，例如行內這個職位大概薪金多少？今年的經濟指標如何？一定要客觀及理性。在過程中要觸及談判中最重要的 Batna（最佳替代方案）。你要讓應徵者知道如果滿足不到他的期望，

公司會怎樣做。例如若真是談不成，就會轉移考慮其他應徵者，讓他知道公司有替代方案；當然應徵者也可能會說自己正等待其他工作機會。誰的替代方案愈高，在談判或議價方面就有優勢。有些公司面試人員會放棄話事權，即自己在薪金及福利方面不能決策，希望能夠使應徵者讓步。

跳躍式談判

僱主一方也可採用一些招數如「跳躍式」的談判，不要與應徵者以直線的方式交談。如果在某一點上例如談到薪金時雙方已有很大分歧，那就很難繼續談下去。僱主應用跳躍式的方法，薪金、福利及工作時數等都可與應徵者談一談。先看看在哪个範疇上雙方分歧較大，哪些是大家的想法比較接近，儘快完成分歧較少的議題，採取先易後難的方法。例如工時、工作方向、工作單位，這些可以儘快完成，使雙方也感覺有良好的合作關係，令致談到價錢這最後一環雙方也願意讓步，合作的機會便較大。

最後可以用「權衡交換」的方法。如果應徵者很有理據定要堅持，僱主可權衡一下能交換甚麼回來。例如給予應徵者這個價錢，但要求延長試用期、被觀察長時間一點。又或在應徵者一方，如果僱主真的不能給你心目中的價錢，也可想想權衡交換甚麼，會否取得更心儀的工作崗位或職銜。 