

拒收 offer 的六大应对对策

1 薪酬没达到要求

有很多候选人在面试谈薪过程中,因为HR一直压价,当时表示接受公司提供的薪酬,可面试结束回家后,左思右想,还是觉得这个数字离自己的预期太远,这时拒绝 offer 也就是不二选择了。在面试的过程中就需要做准备和候选人沟通,清楚他能接受的最低薪资和期望薪资范围,给出的薪资要和求职者的能

力相匹配。在后期薪资沟通过程中,采取的计算方式也需要灵活化、多样化,比如说年薪、月薪等,增加谈判的技巧。一般来说,30%的薪酬涨浮是可以接受的,如果仍被拒绝,可以在了解用人部门的意图和薪资空间后,帮助候选人争取,或者和候选人说明原因,并描述工作内容和发展前景等。

2 职位定位没达到要求

在招聘之前,面试官要了解用人部门的需求。如果职位定位没有达到候选人的期望,有空间的帮忙争取,没可能性的向候选人说明原因,对他进行劝服,并了解用人部门给他制定的发展计划是怎样的;还要梳理候选人在公司的定位,比如说,候选

人面试一个岗位,title是副总监,他希望能是总监。通过和业务部门沟通,发现这个岗位目前没有设总监的计划,副总监实际就是部门的负责人,岗位的发展方向就是总监或高级总监,那种情况下,就可以劝说候选人暂时接受副总监这个title。

3 同时在看多个机会

面试的过程中,有的候选人的手里有好几个 offer。HR 要通过各种方法提高候选人选择的概率,比如说开诚布公地询问候选人手里有哪些 offer,但不需要告诉我具体是哪家公司。可以说一下公司的规模、市场定位和岗位需求就行,然后可以帮助候选人分析这些 offer 的优

缺点。来做这些分析不是重点,在这个过程中,要重点阐述的是公司的优势、业务前景、岗位发展规划以及公司老板和同事对于候选人的认可。比如说从整个行业的发展方向分析,在目前的经济大环境下,其他公司与我们公司是怎么样的,这些都会提高候选人选择的概率。

4 所在公司给予挽留和升职加薪

如果候选人拿到 offer,遇到原公司老板的升职加薪的挽留,要聪明的帮候选人分析,提醒他最初想离职的原因是什么。最初跳槽的初衷是因为薪资还是

平台或者其他原因,在原先的公司这种核心需求是不能改变的,或者可以联合用人部门一起,拿出更吸引人的亮点,打消候选人的顾虑。

5 对 HR 和面试官不满意

作为 HR,需要专业、熟练和耐心,很多候选人与其说是在意钱,不如说是在意公司对他的态度。比如,同样是月薪 38K 的 Offer,一家是原本上限只能给到 35K,你

通过层层特批加到了 38K,另一家的上限是 45K,经过评估给出了 38K。在实践中,超过 7 成的候选人会选择第一家,觉得第一家公司可能会对他更加的认可和重视。

所以,需要培训面试官和 HR,让他们对公司的业务和政策特别熟练。一个极具魅力的 HR 不仅对于招聘业务,甚至对公司的品牌都大有帮助。

6 无理由直接爽约

候选人通过面试,确定入职时间的时候,有的求职者说要过一个月,因为和原公司签订的合同约定,公司都会表示理解。期间,即使基本上每隔

一周就会邮件联系人,和他确认,也一一回复,肯定能来。但是往往在最后的时间,却联系不到人,找不见人爽约了。短短几个小时的面试时间,不

足以我们了解候选人,建议面试结束之后,启动背景调查,从不同的方面了解这个人,同时也要做好两手准备,不要在一棵树上吊死。

HR 必修课

如何让 offer 不被放鸽子?

拒绝 offer 的原因

其实,Offer 被拒是高度市场化的人才流通领域中很常见的现象,也是老板、用人部门和 HR 们非常大的痛点。绝不仅仅是 HR 凭着“三寸不烂之舌”优秀的话术就能轻易搞定的事情,而是心理、实力、愿景、人性、资本的多重碰撞。候选人为什么会拒绝 offer,大致有以下 7 种情况:

1. 薪酬没达到期望值;
2. 平台,晋升空间小;
3. 原公司挽留,除了加钱,还有做生不如做熟的感情牌;
4. 平衡生活和家庭;
5. 其他更好的机会;
6. 在接触的过程中,对面试官 (HR/老板) 不满意;
7. 还有些比较无奈的情况,比如说面试流程过长等。