

求职“月薪面议”是与非 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/229/2021_2022__E6_B1_82_E8_81_8C_E2_80_9C_E6_c108_229536.htm 应聘遭遇“月薪面议”

4月19日，到重庆人才大市场参加“鹏程万里”大型招聘会的张小姐告诉记者，当天她与好几家单位在谈及月薪时都告之“月薪面议”。她担心地向记者询问，这种面议具备法律约束力吗？转贴于学生大求职站 <http://job.studa.com> 记者在日前召开的招聘会上看到，绝大部分的招聘单位都在待遇一栏中标明“月薪面议”。“请问月薪面议是什么意思？”

记者在问了某大型企业的招聘人员后，该招聘人员回答说：“月薪面议就是根据你到单位后的表现，双方再商谈，你要1000元、2000元都可以谈。记者询问是否有个最低标准，他称“没有，工资的高低要看你的工作能力。”求职者：更喜欢明码标价 据悉，在人才市场上，不少求职者对“月薪面议”心存疑虑，认为“月薪面议”不能给人一种稳定感，不如明码标价的好。前来应聘办公室行政人员的张先生表示，月薪面议一般都是指中高级人才，这种人才的待遇应该属于机密，标明“月薪面议”也无可厚非，但一般的职位如文秘、行政人员等一般职位，最好明码标价。接受记者采访的大部分求职者认为，即使一般职位也是工资面议，那么招聘单位就应该给一个职位薪酬的一般范围，没有“一杆秤”，到时候面议就难以把握，不是因为要价太高，使求职者被拒之门外，就是因为要价太低，而委屈了求职者。一位求职者说：“我们不喜欢月薪面议，要实打实的，你给多少我觉得划算就干，不划算就不干。到时候面议谁也说不清。

”一位张小姐认为，招工时不说清楚具体的工资，心里总不踏实，如果干了活后用人单位硬说不满意，是不是很低的工资也拿不到？

招聘单位：能力决定薪酬

在招聘会上，记者随机采访了10家标明“月薪面议”的招聘单位，有两家明确表示，按照职位的工作量与工作难度，“月薪面议”有一个基本的工资标准，也就是说面议是在一定范围内浮动。但另外八家招聘单位则表示，“月薪面议”没有最低标准，最终的工资是根据所在职位及求职者的能力，双方商议确定。

从浙江来重庆揽才的某大型企业的招聘负责人表示，打出“月薪面议”的旗号是出于无奈，由于求职者的能力差距较大，在不知求职人才能力高低的情况下，撇开月薪，先谈能力，无非是想堵住某些逐利型人才的漫天要价，避免讨价还价时的尴尬。

重庆某企业的人力资源部负责人在接受记者采访时直言不讳地表示：“对于一开始就计较待遇，重视工资的求职者，不管其能力大小，我们一般都不会接受。”

职场专家：“月薪面议”要正确看待

重庆人才大市场职场专家梁晶在接受记者采访时表示，“月薪面议”的范畴适用于高级职员，用人单位对高级职员的月薪弹性很大，具体多少视人能力大小而定，尤其是业务类的高级职员，月薪上下波动很大，故不易明码标价，且目前薪酬对于大多数企业来说，都属于机密范畴，不易轻易公布。另外，对于中高级人才，如果明码标价，可能会给猎头或企业间带来的不正当竞争。对于货真价实的高级人才，“月薪面议”的结果可能会超出应聘者设定的价位。但对于一般职位的应聘者而言，最好慎用“月薪面议”，毕竟目前是一个供大于求的市场，这样可以节约应聘者和招聘者的时间和精力。

律师提醒：“面议”内容要

合同化 重庆红钢律师事务所向阳律师认为，“月薪面议”多适于高层次人才的求职，简单劳务则不应该“面议”。目前求职者还是尽量采取明确薪金的传统方式更为稳妥。虽然“月薪面议”并不一定存在欺诈，但这种面议毕竟不具备法律约束力。如果必须“面议”，则应把“面议”的具体内容合同化，以保护应聘者的合法权益。 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com