

求职面对喜欢的工作 需要降低薪资的时候怎么办

师弟前段时间跳槽，投了不少简历后，终于接到了一份喜欢工作的面试。面试后，HR表示师弟的条件还好，但不算太出彩，如果能接受降薪的话，就可以让师弟入职。

对于降薪师弟自然是不愿意，然而这份工作条件都还算可以，而且自己也的确喜欢，面对降薪还是拒绝，师弟一时间有些为难。

面对喜欢的工作，职场人往往都想争取一下，但当需要降薪求职的时候，职场人的选择又会变得有些犹豫。那么面对这个两难选项，我们都该考虑些什么？

降薪求职会有哪些隐患？

1、你不值钱，你的工作也不会值钱

小杰应聘时也遇到了降薪求职的问题，虽然觉得薪酬与自己的能力不太匹配，但因为自己的确喜欢这份工作，又可以学习积累经验，小杰还是接受了降薪。然而入职后，事情却没有按小杰想的那样发展。

工作后，领导一直安排给小杰的都是一些不痛不痒、耗费时间和精力重复性工作，而那些小杰期待的学习性工作却一直没有着落，甚至部门不少项目领导也没有安排小杰参加。干了一段时间后，小杰实在忍不住，找到了部门的前辈请教。

面对小杰的疑惑，前辈说这是因为领导觉得小杰能力不够，还需要再等一等，然而当小杰表示自己的能力可以胜任一部分工作，只是一直没有机会展现时，前辈的一句话让小杰有些崩溃。

“你有能力，当初干嘛降薪求职啊？”

很多职场人在面对降薪求职时，觉得只要自己喜欢，抱着学习的心态，那么薪资低点也无所谓。然而当你认同对方给你的低估价时，别人给予你的工作也不会拥有高价值。

在员工身上付出的越多，公司自然也想从员工身上得到更多的产出回报，而在工作上的体现就是给予员工更富有挑战性的任务，以及更高的任务参与率。但是降薪求职的你，从一开始就降低了公司对你的期待，领导自然也就不会把有价值的工作交付给你。

降薪求职让自己变得不值钱，原本想要得到学习机会的你，也只会更多低价值的工作占用时间和精力，得不偿失。

2、心理设限，陷入“不值得定律”

小雅和小杰一样，出于喜欢的考虑选择了降薪求职，只是她也没有得到自己想要的结果。

入职后，本以为干上自己喜欢工作就能干劲满满的小雅，很快就丧失了所有动力。每天做着繁杂的工作却拿着低于自己期望的薪资，让小雅心里觉得委屈，也觉得自己这份工作不值得自己这样努力。

没有了工作动力，小雅的工作状态渐渐下滑，工作成果也开始出现了差错，面对自己这样的状态以及领导和同事的眼光，小雅最终只好选择了离职。

心理学上有个著名的定律叫做“不值得定律”，它最直观的表达，就是人们会觉得不值得做的事情，就不值得做好。这个定律反映出职场中的一种心理，一个人如果从事的是一份自认为不值得的工作，往往会持冷嘲热讽、敷衍了事的态度。即使成功，也不会觉得有多大的成就感。

选择降薪求职，将工作变成不值得的选项，即使是自己喜欢的工作，最后往往也只会把喜欢变成了负担。

3、隐性收获变显性酬劳，丧失未来职场议价权

和小杰小雅相比，师弟的发展倒还不错。面对降薪还是拒绝，师弟最后选择了降薪。通过工作，师弟学习到了不少东西，自身的能力也得到了一定的发展。对于自己的表现师弟比较满意，也开始期待起公司的晋升和涨薪机会。

到了公司的年度评级调薪时机，师弟也委婉地向领导表示了自己的涨薪需求，然而面对师弟的需求，领导一句话就把师弟堵的说不出话。

“当初不是降薪也要来公司学习积累经验么？怎么这么快就要求涨薪了？”

抱着学习的想法降薪求职，等到学到东西后自然能在职场有所发展，这样的想法固然没错，但却并不是很合适，因为这样做，会把从工作中收获成长这个隐性收获，变成领导眼中的显性酬劳。

从工作中收获成长本就是工作隐含的属性，虽然会被公司作为招聘时职位的加分项，但本身并不算在公司付给员工的酬劳之中。然而当你明确降薪入职是为了自我成长时，在领导眼里，你能从工作中学习得到的东西，就成为了他付给你酬劳中的一部分。

将隐性收获变成显性酬劳，让自己的努力需要为一份额外的收获买单，自然就减少了自身成绩的重要性，而因为领导已经付给你了一部分薪酬，那么已经有了额外收获的你，也就丧失了自己本应有足够底气的职场议价权。

面对喜欢的工作，到底该不该降薪求职？

1、聚焦自我提升，拒绝贬值式降薪求职

职场人入职后最需要的就是快速自我提升，如果降薪求职后的确能够得到不错的机会，那么选择它也无厚非，但是如果你选择的是像小杰那样的贬值式降薪求职，那么你就应当毫不犹豫地拒绝。

降薪求职求的是成长平台和机会，而不是为了让自己变成廉价劳动力，参与重复性的让自己贬值的工作。对于职场人来说，时间和精力都极为宝贵，长时间参与无法让自己成长的工作，无疑就是贬值式工作。

面对这个问题，在面试时，职场人应当提前和HR沟通交流，确保对方明确自己降薪求职的动机，并且能够在之后的工作中为自己争取到相应的机会，而不会在心底庆幸低价招来了劳动力，然后把自己随便塞在哪里。

如果入职后，发现工作与预先约定的不同，自己依然处于贬值式工作中，那么果断止损就是最正确的选择。

2、善于把握机会，争取考核式降薪求职

面试时，当你的工作经历让HR觉得你不是那么具有说服力时，降薪求职的确是一个争取机会的办法，但办法也要讲究方法，我们要争取的，应该是考核式降薪求职。

像师弟那样的学习式降薪求职不太可取，这种方式的降薪求职会让职场人的处境变得很被动。所以在考虑降薪求职时，我们应该像对方表明我们具备能力，但是现有条件无法说服你，那么我愿意通过降薪的方式来争取一个机会证明自己，如果我的表现符合公司的要求，那么我也希望能够在后续的薪资上考虑调整。

学习式的降薪求职让公司先给予，职场人的立场就会变得弱势，而考核式求职则是职场人先给予，主动权则更多的把握在了职场人自己手里。在考虑降薪求职时，职场人应当争取考核式，而不要学习式。

3、追求机会不必低姿态，牢记降薪不是降期望

很多职场人降薪入职后，在公司里姿态都会放的很低，表现不够自信，遇到机会也不太敢争取，这一样是心理设限的一种表现，觉得接受了低薪资，自己也就不应该过多要求，其实这是完全没有必要的。

合理的谦逊姿态是职场需求，但缺乏自信的低姿态却是领导眼中的硬伤。在降薪入职时，我们应当记得，我们降低的是薪资，却不是降低自己对于工作的期望。降低薪资只是我们争取机会的方式，而不是限制我们工作状态的边框。在降薪入职后，我们该牢记自己的能力水平，切不可因降低的薪资而降低自己工作的表现和对自我的要求。

追求机会不必丧失底气，低姿态从来不是职场人该选择的职场武器，牢记降薪不是降期望，才能让职场人在降薪求职后，也能展现出自己最好的一面。

本文链接：<https://sanrenwenku.com/zhichang/xzjdg1618023728h5ejeu.shtml>