如何回答你的离职原因

如果你不是[应届生](http://article.zhaopin.com/freshman/)，如果你正要参加一场面试，那么你一定知道，面试的过程中有一个问题不可避免，那就是：你为什么[离职](http://wendao.zhaopin.com/topics/%E7%A6%BB%E8%81%8C)？很多人担心这个问题回答不好，会影响面试成绩，因此各种理由也就应运而生，而实际上什么样的答案更能打动HR，我们今天就来一探究竟。

　　你为什么[离职](http://wendao.zhaopin.com/topics/%E7%A6%BB%E8%81%8C)？我因为……几分钟内的一问一答，看似简单，而实际上HR正在做着各种价值和风险评估。所以，作为面试者，一定要慎重看待这个问题。

　　从这个问题上，HR想考验面试者的是什么呢？

　　一、用以判断面试者陈述[离职](http://wendao.zhaopin.com/topics/%E7%A6%BB%E8%81%8C)原因的真实性。很多面试者的讲述是不真实的，因为有可能他就是被动[离职](http://wendao.zhaopin.com/topics/%E7%A6%BB%E8%81%8C)的一员，但是假话对于HR也是有意义的，可以借此判断面试者的坦诚度。对于半真半假的讲述或是真实的原因，也可以作为判断真实程度的参考。

　　二、可以作为全面判断面试者的参考因素。通过对[离职](http://wendao.zhaopin.com/topics/%E7%A6%BB%E8%81%8C)原因的描述，可大致判断面试者的价值观，而假的原因也是面试者认为是自己最为体面的离开的理由，从而表现出面试者深层次的价值观。并且面试者对[离职](http://wendao.zhaopin.com/topics/%E7%A6%BB%E8%81%8C)前因后果的描述，能够反映其处理矛盾的方式和风格以及看问题的角度和客观程度。面试者的思维模式、逻辑思维能力以及职业发展规划也均能从此回答中有所体现。

　　三、用以印证和对比。印证前面的讲述是否真实，印证面试者接下来要讲的职业诉求和发展规划是否有连通，并与面试官本身已知的信息相对比，并作为拟录用时的职业背景调查。

　　四、用来做综合的假设和预估。假设面试进入企业后会不会与现有人员有冲突性、互补性，从而判断是否录用以及录用后的定位。通过对面试者职业路径分析判断进入企业后会给组织带来什么正面和负面影响。甚至是判断面试者进入企业后的大致离开时间、方式、以及会不会给企业带来麻烦。

　　比较避讳的[离职](http://wendao.zhaopin.com/topics/%E7%A6%BB%E8%81%8C)原因

　　一、因为收入低而[离职](http://wendao.zhaopin.com/topics/%E7%A6%BB%E8%81%8C)。这样回答会让HR觉得你计较个人得失，工作的意义就是为了收入，并会猜想如果有更高收入的地方你会毫不犹豫的[离职](http://wendao.zhaopin.com/topics/%E7%A6%BB%E8%81%8C)，对你做出负面判断。

　　二、因为分配不公平而[离职](http://wendao.zhaopin.com/topics/%E7%A6%BB%E8%81%8C)。绩效工资、浮动奖金等是很多企业用来刺激员工提高工作效率的手段，用以体现努力和结果的结合，加之工资保密制度的实施，面试者用此作为借口会让HR以为你有喜欢打探别人隐私的嫌疑。

　　三、因为人际关系复杂而[离职](http://wendao.zhaopin.com/topics/%E7%A6%BB%E8%81%8C)。团队精神是大多数企业要求员工要具备的素质，拿人际关系复杂做原因HR可能会觉得你在人际交往中有所欠缺，没办法很好的融入群体。

　　四、因为上司的为人问题而[离职](http://wendao.zhaopin.com/topics/%E7%A6%BB%E8%81%8C)。人又很多种，当然，上司也有很多种，一味的讲述上司的毛病，会在一定程度上说明你是缺乏工作上的适应性，同时，HR也会联想到你遇见麻烦的客户时会不会也凭好恶行事。

　　虽是比较避讳的说辞，但是以上的四点的[离职](http://wendao.zhaopin.com/topics/%E7%A6%BB%E8%81%8C)原因比较普遍，可是用来和面试的HR对答却有些不妥，所以抱着真实的态度可以将这些原因列为次要原因，比如：“主要是因为职业发展与预期有了偏颇，其次……”再将上述原因委婉的一带而过，这样既真实又不会影响面试的成绩。

　　究竟如何回答，HR才会比较满意？

　　一、正面回答。直接回答原因而不是各种绕和回避，太过隐晦的回答反而会让面试官认为其中有不好的负面原因，还会以此判断你的性格和风格做出不利于你的判断。

　　二、原因要真实。你的回答可以不是真实的全部，但一定要真实，因为只有真实的你才会回答的比较坦然，也只有真实的才是符合逻辑的才能经得起背景调查。

　　三、原因不要过多。因为面试时间的限制，过多的原因的罗列可能会暴露各原因间的冲突，给HR造成你思维混乱的印象。

　　四、原因主次分明。类似于上面提到的对于避讳的辞职原因的解释，“主要是因为职业发展与预期有了偏颇，其次合同刚好到期。”主次分明的原因让HR感觉你思路清晰，逻辑性强。

　　五、希望与失望的刚好结合。失望时因为前公司不能满足你的需求而新公司刚好可以弥补你的失望。这样既讲述了真实的[离职](http://wendao.zhaopin.com/topics/%E7%A6%BB%E8%81%8C)原因，又能表达对新平台的渴望和赞美，面试官会比较希望有这样的表述。当然，做到这点一定是要在面试前有所准备，对面试的公司进行了解。

　　六、要三个匹配相结合。第一是与职业发展相匹配，刚毕业时可以表达自己正处于学习期，渴望一个成熟的令自身发展的平台，但如果是表达了自己才高八斗，想找一个识货的老板，HR反而会觉得你太嫩，不懂事。第二是与职业身份相匹配，即基层、中层、高层的回答均要符合职位身份。第三是与行业特点相匹配，比如自己不认同行业潜规则，行业衰退，想提前换个新领域等。

　　七、思维积极，把握情绪。数落甚至谩骂前公司绝不是一个好的说辞，对面试没有任何好处。一定要控制好自己的情绪，如果有冲突可以讲，但同时一定要说一些换位思考的话，这样HR会认为你看问题较为客观。

　　八、特别不太光彩的[离职](http://wendao.zhaopin.com/topics/%E7%A6%BB%E8%81%8C)原因怎么讲？讲出事实是一定要的，但是可以不是全部的事实。如果面试者主动的坦诚沟通比如考核制度、工作技能需求等，面试者可坦诚与其沟通避免日后工作上的麻烦。又比如，职业操守，社会道德、违法等问题，坦诚也是一种态度，这种情况下坦诚也许将坏事变好事，否则日后被人揭发反而被动。

　　在[职场](http://article.zhaopin.com/office/)中，每个人的经历都或多或少的有些不同，所以[离职](http://wendao.zhaopin.com/topics/%E7%A6%BB%E8%81%8C)的原因也是各种各样、千奇百怪。有的人可能只是因为一件事，而有的人则可能是多种因素综合的结果。总之，都是[离职](http://wendao.zhaopin.com/topics/%E7%A6%BB%E8%81%8C)人不愿提起的辛酸史。总结原因的同时也不忘反省，相信求一定会为职者们的面试加分。