什么样的离职原因是可以被接受的？

关于离职原因，我列出五点原则，相信只需几分钟，看完这篇回答，你以后在这个问题上就所向披靡了。

**原则一：外交语言**

跳槽的目的，对你来说应该是加薪、晋级、换行，理论上三者都占才好，实际中只要有一个能满足，就算成功跳槽。

那么，对于企业招人来说，它要求“本科学历，3年以上相关岗位工作经验”，请问这3年以上的工作经验哪来的？显然不是从学校里面学来的。从本质来分析的话，大多数岗位和绝大多数用人单位招人，就是挖人，从其他公司挖人过来，他们的目标就是跳槽的人。

所以，企业最关注的，是看你是否有与这个职位相关的技能和综合素质；至于你之前的历史，包括跳槽的原因、上家离职的原因，都不是企业关心的主要矛盾。

由此可见，我们往往过分看重了这个次要矛盾。企业早就准备好了你的跳槽，甚至用各种福利和前程来诱惑你离开上家，引诱你跳槽过来，它又怎会计较你离开是啥原因呢？

**既然是次要矛盾，则我们的应对之策当然是外交语言**。对于在职跳槽的人，尽量就这一句话“追求更好的事业发展”，官话为主；那么，对方如果问你“张先生，请问你离职的原因是什么呢？”你直接回答“追求更好的职业发展”即可；对方再追问：“离职总有个理由吧，请问您辞职的理由到底是什么？”还是回答刚刚那句话“为了追求更好的事业发展。”这里就不咬文嚼字了，职业发展、事业发展，都一样。

正常的HR只会问一次，也有一些拎不清心理阴暗的会问两三次。某些HR会强调，问你这个问题是想看看你的职业倾向性、前家的矛盾跟我们家的体系是不是也不相容，这是个官话、套话，是HR想强调自己在职能分工在企业中的地位。给对方一个面子，每问必答即可。

实际上，HR须要在系统里维护进你的履历，其中要填写“从前雇主离职的原因”这一栏，所以才会问。这一栏大多数公司会有一个选项是“追求更好的职业发展”，没有的话他她写上去即可。所以，你不用担心对方接受不接受你的离职理由，统一用外交语言答复即可。这个记录，主要是HR用来做公司人事情况备案的。

对于部门主管来说，主要是面试你的工作技能，但也有不开窍所谓花花肠子的部门主管可能会越权，他她也会问你离职原因，你照样那句“追求更好的职业发展”即可，多问就多答一次，不问不答，这几乎不会成为是否录用你的依据。

第三种方法，如果是猎头挖你，或者朋友引荐的职位，或者你个人能力强且很自信，则你说“贵司的这个职位，我无意间碰到，觉得非常适合我，我很感兴趣，所以这才过来面试，请给我一次机会。”意思就是，你们想法设法来挖我的，我本来工作做得好好的本不想跳槽，是你们引诱了我，要问我如果离职的话原因是啥，原因就是你们下一步录用我，否则我不会离职。

总之，外交语言，你懂就行。

问：“请问您对美国军舰这次驶入南海岛屿12海里以内的航行自由行动怎么看？”

外交语言答：“我们的立场是明确的，请域外国家不要搅乱南海秩序。”

继续问：“这是对中方的挑衅，请问你们下一步如何应对？”

外交语言继续答：“我们的立场是一贯的，希望域外国家不要搅乱南海安宁。”

**原则二：不说前雇主坏话**

任何前雇主、前领导、前同事的坏话，都不要说，实在对方问到你“如何评价你的前雇主？”你也要说它的好，说公司好，生意好，氛围好，同事好，最起码别说他们的坏话。

如果对方追问“既然这么好，你为何辞职？”应对之法当然还是那几个原因：“追求更好的职业发展”“因为个人原因”“是贵司通过猎头联系到我，这个职位更适合我......”

**原则三：尽量说客观原因**

通常，跳槽，是个上家到下家的过程，表现形式就是：上家---->下家。你的新雇主以及面试的企业自然就是有可能的下家，它有理由知道你从上家离开的原因。

我们可以变通下，变成这样的形式：上家---->缓冲区---->下家。这样一来，下家能够问你的则是从这个缓冲区出来的理由，而不会过多问你为何离开上家了。

这怎么理解呢？可能语言难以描述，实例更好说明。你看下如下真实回答吧，足够覆盖你任何一种离职原因了，从在职跳槽的无缝连接，到裸辞职业空档1-2个月，再到失业3个月甚至好几年的原因解释。

1. “我回老家处理了一下私事，现在事情已经完成，我心也安定了，所以重新回来找工作，回归职场。”
2. “我父母开了一个饭店，很多年了，他们年事已高，我必须回去打理。现在店也关了，我安心回来工作了。”
3. “我年迈的母亲得了重病，无人照看，我必须辞职照顾她。现在她病情好转且稳定了，我也已经将她接到深圳来了。所以现在我重新找工作，看到贵司这个职位很符合我。”
4. “我已经在一个小公司上班2个月，贵司人事通过猎头找到我，我看这个职位跟我非常吻合，所以来了兴趣，今天才会来面试，请给我这个机会。”
5. “我这几个月回郑州，卖掉了那里的房子，我老公一直在上海工作，此间我们也刚买了上海的房子，现在安定下来，我要重新回到我喜欢的工作中来，贵司是一个不错的雇主。”
6. “老婆和她父母命令我去年必须回去，我离职后经过几个月的调节，现在问题解决了，我已经跟老婆一起在上海买了房子，将老人孩子都接过来了，现在回归职场。”
7. “我前面工作了12年，换过2次工作，中间一天都没休息。这次我辞职给自己放松一下，参加了一个徒步西藏的旅游，看了世界，完成了我人生的最大心愿，现在我回来了。”
8. “家里没人照看孩子，怀孕和哺乳这一年，我必须辞职。现在有人照顾小孩了，因此我继续出来工作。”

通常，如上理由你只要说出一个，对方就不再追问了，不然他她会显得不通情达理，不近人情，反而显得他她自己有点二了。这里的规律，就是找一个客观原因作为你上家离职的缓冲区，而缓冲区显然要是一个不能长久的客观偶发事件，你从偶发事件中回来求职，就顺理成章了。

**原则四：不能说自己创业过**

这第四个原因，可能跟其他一些人的回答以及我们常见的思维有点出入。但我统计过数千个跳槽和求职案例，关于创业重回职场的基本规律就是：千万不要在简历中提及自己的创业经历，一提就死。

不信你试试看，真的一提就死。你想想原因，有哪家企业欢迎创业失败的人来求职的？你开过一个小店，失败了，到我们这里来应聘任何岗位，实际上你都不能胜任了，得重新培养，你的创业经历对我们来说没用。

从HR的角度来讲，创业的人是最不稳定的，有野心的，万一招你进来几个月不到你又创业去了，HR不是自打嘴巴？

部门主管更担心你不能安于现状，职业素养需要重新培养，还担心你跟其他同事的相处，以及你创业者思维是否能迅速转换过来。

再者，从企业的角度讲，你创业失败，这本身就是能力问题，一个市场上的失败者，我们有必要接受不？如果你创业成功，比方你是另一个“马云”，你来我们这打工，显然也是不合适的， 你注定要走，你来很可能是跟我们开玩笑，要么就是来刺探商业情报的。所以，从企业的经营观念来看，无论你创业失败还是成功，只要有了创业经历，只要简历中有了“创业”二字，基本都不会欢迎你。

从统计规律来讲，我已经接到过上百个创业者重回职场的求职咨询，有开网吧失败的，有卖了天猫店重回职场的，有创业公司股东创业失败的，那种开饭店后来要回来打工的则更多。他们求职时，一开始甚至接不到任何面试电话，自从简历中去掉创业经历后，这才有了好转。

所以，言归正传，千万不要提及自己的创业经历，更别说回答离职原因时还有意说自己创业失败了，这不是不打自招嘛！

补充下，这里有人不动脑筋问:“不写这段创业经历，简历不就空白了嘛！？”当然写在简历上，写在这家公司工作，只是老板股东是谁，你不知道；职位呢？当然写跟你的目标岗位接近的职位。

**原则五：尽量不说裁员遭遇**

最后这第五个原则，不经历是不知道的，被裁员的经历，在职场中不属于光彩得可以示人的一面，更不要说在面对新雇主的时候了。

无论是自发、他发还是不可抗力导致的你突然失业了，都尽量不要提及自己被裁员的遭遇。

有些人在外企，领到了公司所谓"n+1"的赔偿金，开心得不得了，以为自己多赚了几个月工资，所以不少没轮到的人甚至希望自己被裁员。殊不知你自己去查下，人事档案里给你备注的离职原因是这样一个单词involuntary，这是什么意思呢，就是指你是非自愿离职的，被公司辞退的。在当下，非自愿离职，主要就是裁员。到了下家准备发Offer给你时，HR了解到你上家的离职原因是裁员，或者从你上家人事专员那里获取了你的信息，其中关于离职原因显示为“involuntary”，对不起，Offer会被取消。

换到内资企业，则更加严峻，被裁员的人，哪怕是因为企业倒闭而失业的情况，新公司会将你之前的公司连同你本人，都当成失败者，是市场中的失败者，属于被市场淘汰的类别。自古中国是“成王败寇”，你虽然委屈，但没地方说理去。

总结以上五点关于离职原因的原则，一句话概括就是：尽量用外交语言，以客观原因来回答对方，不说上家的坏话，不透露任何创业和裁员经历。