



几个现象要是出现在你的公司，你可能得考虑一下离职了

图片：Public Domain

怎样在企业中判断是否该离职？



宇文妍，SODO教研总监

对于题主的情况，我看到了三个关键点，分别是“学不到东西”，“薪资低”和“可能下岗”。作为职场新人而言后两者其实不构成离职要素，而真正不能接受的是学不到东西。如果你能学到有用的职场本领并不断成长那么你就不会有后两项的担忧。

除了题主的情况，以下一些建议，如果你发现目前的工作处境，已具备我提到的任意 1-2 项，便可以考虑辞职了：

一、关于公司

1. 缺乏基本契约精神和保障

今年 4 月的时候面试过一个姑娘，专业很好，沟通顺畅，双方都很认可。在约定好入职的前来两天，她很不好意思的给 HR 打了电话，说无法按照原约定入职，原公司极力挽留她，从团队情谊聊到物质条件，并开出了薪资翻番的筹码。说实话，以她所就职公司的规模和状况，基本可以推论这些都是空头支票。但是，立场所在，这样的判断实在不便与她直言。我只对 HR 说，人才需要有些耐心，你过几个月再联系看看，她是否还有意向。

不出所料，前几天 HR：反馈所有之前的承诺均未兑现，只是又重新将条件润色一遍，说等公司风投进来就兑现，现在正在谈。

你以为这个小姑娘会顺理成章的跳槽了，对不对？事实上，越是在沉没成本和不断被强调的目标面前，人们对于选择往往会失去方向。她决定在等

等看，因为毕竟等了那么久，不甘心。

希望她的付出真的能够等到兑现承诺。

讲常识：在职场我们首先要学会区分一份工作是否值得付出的首要标准是保障自己的基本利益。

契约精神，是企业作为商业载体基本的原则，如果对自己的员工都难以做到，绝对无法长远发展。

一份工作，如果基础的承诺薪酬，合理的五险一金等等都以各种理由拖延，无法实现，那还是早一点放弃比较好。

现在的市场环境竞争下，已经不可能再出现阿里巴巴的十八罗汉，那样励志的创业传奇了。

2.公司业务整体持续下滑

当公司的业务出现持续下滑，调整的措施和手段都不见效时，基本可以认定：公司进入了整体下行期，这是仅凭个人的能力难以扭转，那么你也要考虑辞职。公司要裁员的传言、推迟招聘、出现负面新闻报道，营运赤字较大等一系列情况的时候。都值得你警惕，如果不提前做好准备，那么等到公司倒闭的那一刻再走损失将是巨大的。

这样的公司一般会有如下表现：

- 无端压榨经费支出，即便数额很小也要层层审批，且经常被驳回
- 不断在制度上做严苛的调整（比如一天打卡 4 次之类的考勤要求）
- 管理层以各种理由陆续离职（这点屡试不爽，管理层一定会更早的了解到消息）
- 基本好几年没涨薪水（前提能力已经达到涨薪标准，且主动提出加薪的需求）

3.任何形式的性别红利

这曾经是我的一次辞职经历。

X 公司，细分行业里做的不错的一家集团公司，入职的时候正在筹备上市，面试我的 ceo 经验丰富且专业能力卓越，而且职位本身很有挑战性，欣然收了 offer 入职。熟悉公司情况后，忽然发现，几乎所有的高管层都是女性。说实话，这样的比例，在设计行业和集团规模的企业都不常见。不是狭隘的性别歧视，而是因为这是常理。

几个月后，我逐渐了解到，大 boss 的想法：

- ① 女性高管在岗位上相对稳定，尤其成家之后变动率更小
- ② 男性高管在业务成熟后，选择创业单干的比例较高，女性在这方面魄力

较小

③女性在沟通上更为柔和（大 boss 脾气惊人）

在知道了这些之后，毫不犹豫的辞职。

其实，职场所有的性别红利背后都是赤裸裸的性别歧视。而且这样的观念背后带给你的，很可能是绝对的伤害。

尤其对于年轻的女生，可能这是你进入职场需要学到的第一课。

4.与公司的价值观不合

当公司的价值观、企业文化，和你的道德、价值观不合拍的时候，你应该考虑去留。价值观对于公司，像是基因，基本上从建立之初创始人的理念和创建团队的核心价值观都会深植于企业制度等方方面面。如果工作环境里总是充斥着许多八卦是非、明争暗斗以及办公室政治，那一定要尽早离开。

举个例子：

留学行业中业界人都熟知的某公司，请了所谓的大师高人为公司量身定制了一套企业文化，并凝练成一套誓词：要求员工每天背诵，抄写，宣誓，充满了仪式感。可以体会一下，请右手摸胸大声朗读——我发誓从今日起：寻善源、存善心、发善言、行善事，因为我深知违反宇宙规律必遭天谴！

像这样每天带着你喊口号，表忠心的企业。不是传销组织，就是日薄西山，留不住人才，只能靠 LOW 到爆的低成本洗脑术了。

二、关于领导

关于这一点，简言之：

① 进大企业，看你的直属领导

② 进小公司，尤其是创业公司，一定看老板

在离职这个问题上，“领导”的因素，同样重要。

据统计，65%的员工辞职是因为自己的领导。我们常说员工辞掉工作或“炒掉”公司，但其实他们炒掉的是领导。“公司”不会做不利于他们的事情，而“人”会。

遇到什么样的领导，基本你可以毫不犹豫转身离开呢？

1.轻视下属

谁都喜欢听好听的话，得到别人的赞美。但是，很多人在工作中不但得不到赞赏和认可，反而会被轻视。如果领导盛气凌人，轻视甚至侮辱员工，

就会给职场上人际关系，包括工作关系，带来灾难性后果。

2.缺少信任

没人愿意和自己不信任的人一起工作。曼彻斯特顾问公司的一项调查显示，职场信任度在日渐降低。他们发现，领导在工作中出现以下问题时很快就会失去下属的信任：

- 1.言行不一致
- 2.将个人利益置于团体利益之上
- 3.隐瞒信息
- 4.撒谎或说话半真半假
- 5.思想保守

领导和下属之间信任关系的破裂如同镜子破裂一样。裂痕越多，镜像就越扭曲。同理，缺少信任，人际关系的裂痕就难以弥合。

3.缺少基本涵养

如果你的上司对你咆哮，丢东西，看扁你甚至在别人面前侮辱你；或者是每一天都在威胁你的饭碗时；还有当你受到以各种形式的骚扰时，即使工作本身再吸引你，你也应该马上离职。

没有人应该被这样对待，每个人都应该得到应有的尊重。你不必忍受这样的行为，无论你现在有多大的无力感也好，你是有选择的。重新审视你的履历表、整理你的面试服装并且开始寄出申请表格，马上做。

三、关于个人

1.工作影响到你的健康

首先强调：懒癌 / 玻璃心 / 拖延症等，这种完全个人感受类的“影响”，不在此范围内。

所有给你带来实际性的身体和心理伤害及不良影响，甚至存在安全隐患的工作，都需要慎重考虑。如果你看见自己正在这条路上，且预估不是短暂的过渡期或者经过沟通后仍无法得到解决和调整，一定要马上离开。没有一份工作值得你用你的健康来换——不管收入有多高，不管有多厉害，不管你一开始有多想要那份工作。待在这样的环境下，你所经历的一切只会更加的糟糕。你必须知道你值得更均衡和谐的人生，并且要想尽办法去达成它。

2.没有学到新技能

缺乏职业发展的空间，是就业者跳槽的重要原因之一。如果发现自己的工作收获不到任何的新技术，或者在工作中得不到成长的时候，也许就要考虑换别的公司了，如果还在从前的岗位上面待着，会失去更多的发展机

会。

辞职跳槽，并不可怕，也无可厚非。但是频繁地辞职跳槽，却很可怕。你是不是每天都参与那些你认为连你在睡觉时都可以做的工作？你是否已经在一个同样的工作岗位上 3 年至 5 年了，而且没有新的机会或者是职责去发展？

特别在强调终身学习的时代，不断的学习提升，不仅是谋生更是求存。

找一份可以激发你潜力的工作，尤为重要。

3.付出得不到认可

如果公司运营很好，你的工作，同事和老板都看在眼里。可是在工资和其他方面都没有相应的回报，这说明你的工作得不到老板的重视。干的好得不到表扬和奖励，职位被人超过，请求升职加薪却遭到拒绝。这样总是会让人感到失落，缺乏工作的动力，那么还不如不干。

写了这么多并不是鼓励大家一受委屈就离职，而是要提醒大家不要妄自菲薄，只要世界上还有重力，便不必自己想得太轻。我们可以忍辱负重，但是不能毫无原则。

欢迎关注微信公众号：sodo_art

[查看知乎原文](#)

客官，这篇文章有意思吗？

好玩！下载 App 接着看 (๑•ㅅ•) ✧

再逛逛吧 ' _>'

[阅读更多](#)

《芳华》是冯小刚继《我不是潘金莲》之后，又一部带着强烈作者风格的电影



下载「知乎日报」客户端查看更多