

# 面试中离职原因回答对方 面试时回答离职原因(汇总8篇)

答谢词是表达感激之情的一种特殊文体，它能够让我们真情流露。可以加入一些个人的故事或感想，让答谢词更加生动具体。这里有一些别人写的感人答谢词，或许能给你一些灵感。

## 面试中离职原因回答对方篇一

6. 个人成长问题：当我所处位置横向与纵向发展空间都不大的时候，我会因难以突破而离职。（涉及到心态与忠诚度的问题）。

8. 用人机制问题：一朝皇帝一朝臣的用人机制除反映了一种裙带关系外，更揭示了用人要讲究匹配互补。我的主子换了，把我也换了，并不代表我有什么问题，只是说明我与新主子不是最佳搭档，我不能与其有效的形成有利于企业的匹配互补组合（内阁重组就是这种情况）。

人际关系复杂。现代企业讲求团队精神，要求所有成员都能有与别人合作的能力，你对人际关系的胆怯和避讳，可能会被认为是心理状况不佳，处于忧郁焦躁孤独的心境之中，从而妨碍了你的从业取向。

收入太低。这样回答会使对方认为你是单纯为了收入取向，很计较个人得失，并且会把“如果有更高的收入，会毫不犹豫地跳槽而去的”这种观念形成对你的思维定势。

分配不公平。现在企业中实行效益薪金、浮动工资制度是很普遍的，旨在用物质刺激手段提高业绩和效率；同时，很多单位都开始了员工收入保密的措施。如果你在面试时将此作

为离开原单位的借口，则一方面你将失去竞争优势，另一方面你会有爱打探别人收入乃至隐私的嫌疑。

上司有毛病。既然是在社会中存在，就得和各式各样的人打交道。假如你挑剔上司，说明你缺乏工作上的适应性，那么，很难想象你在遇到客户或与单位有关系的.人时会不会凭好恶行事。

领导频频换人。工作时间，你只管做自己的事，领导层中的变动与你的工作应该没有直接关系的。你对此过于敏感，也表现了你的不成熟和个人角色的不明确。

竞争过于激烈。随着市场化程度的提高，无论是在企业内部还是在同行之间，竞争都日益激烈，需要员工能适应在这种环境下干好本职工作。

工作压力太大。现代企业生存状况是快节奏的，企业中的各色人等皆处于高强度的工作生存状态下，有的单位在招聘启事上干脆直言相告，要求应聘者能在压力下完成工作，这是越来越明显的趋向。

以上列出的几点面试时离职原因都是会令hr对你的印象大打折扣的，所以大家要小心应对hr的发问。其实，跳槽对每一个上班族来说都是正常的，在回答面试时离职原因时，你只要避开以上说的几点就行，最后祝每个求职者都能找到好工作。

## 面试中离职原因回答对方篇二

面试问离职原因怎么回答（实用）

辞职即辞去职务，是劳动者向用人单位提出解除劳动合同或劳动关系的行。那么关于离职的一些小知识你了解多少？下

面是小编整理的关于面试问离职原因怎么回答，欢迎阅读！

可以找一些理由：

- 1、从地理位置的原因出发，由于公司搬地址或者自己搬家，上班的过程中要花很多时间，不方便，也会对公司不利。
- 2、从自身的职业规划出发，谈谈自己的工作经历和职业规划，想找一个更大的平台并结合自己过去的工作积累的能力好好努力，争取做到更好。
- 3、从生活方面的事出发，比如要回去结婚、生子，或者自己身体原因，由于跟原来工作有冲突，为了不耽误公司的发展。
- 4、从自己的兴趣出发，由于公司做的工作不是自己感兴趣的，或者做的主要工作跟自己专业相关性不大，因此这次想找自己感兴趣的工作，同时自己也会更加努力去做好这份工作。

扩展资料：

巧妙回答离职的原因可以选择避重就轻的方法，避免说一些敏感的原因，比如被辞退，和领导员工不和睦等等。

- 1、感觉个人在公司发展的空间有限。
- 2、薪酬待遇与个人期望值有较大差距。
- 3、员工与领导层之间的互相信用程度较差，员工与上司不容易沟通，想法得不到上司重视。
- 4、公司发生改制、股东或主要经营者更换等，被调整离职。
- 5、个人原因(如自己选择创业、离开企业所在城市、出国、考研等)选择离职。

## 1. 工资低

错误回答：千万不要带着抱怨的心态去说，这样会让hr反感□hr不是来听你抱怨的。

回答技巧：在上家公司已经积累了足够的经验和能力了，现在想寻找一个新平台，谋求更大的发展。

## 2. 工作压力大，工作量多

错误回答：所有的工作都是有压力的，如果直接说只会让hr觉得你承受能力和抗压能力不行，进而影响面试结果。

回答技巧：原公司的工作流程繁琐、低效。希望能够从事有些高效率高质量的工作。

## 3. 缺乏晋升渠道且晋升机制不合理

错误回答：没能够晋升hr可能会认为是你能力不行，而非是公司晋升渠道或机制的问题。

回答技巧：原公司不符合我个人的职业规划，经过了几年的工作，我发现我个人的成长空间非常有限，所以决定寻求一份有更大提升空间的工作。

## 4. 同事关系不和谐，领导难相处

错误回答：吐槽原同事或领导□hr会认为你不成熟、不合群，进而影响面试结果。

回答技巧：原公司的权责不清晰。导致员工的工作效率都太低，大多数时间都浪费在无效沟通上。所以希望换一个注重效率、工作氛围好的平台。

其实，只要不是什么太离谱的离职原因，大部分hr都是能接受的，但也有几个错误点，希望大家不要去踩。

### (1) 吐槽、控诉上家公司

很多求职者在回答这个问题时，都会刻意避免说自己的主观原因，那就只能找公司的毛病了。

有部分求职者开始吐槽控诉上家公司后，面试官再一追问，就忍不住一直吐槽出来。

如果hr问到上家公司，就算有委屈，也要礼貌客套回复，不要过度去吐槽控诉上家公司。

### (2) 公司人际关系原因

要知道，在工作中，一定是有人际关系来往的。

即使你在原来的公司中，有着同事之间的勾心斗角，领导与自己不和的种种情况存在，呐也不能成为你告诉面试官的理由。

因为人际关系离职，会让hr怀疑你的个人适应能力和沟通能力的不足，同时也会想到你能否在未来的团队沟通、客户沟通中有着良好的表现。

在你叙述人际关系的时候，即使是同事或者领导的原因，但一说出来，在加上负面情绪的渲染，不管怎样，都会给面试官留下不好的印象。

### (3) 钱太少，福利待遇不好

虽然我们打工人出来打工，为的就是赚钱。但不能说自己是完全因为钱而离职的，会让hr觉得你过于计较得失。

不过也不是说不能提到钱太少的原因，只是不要把它作为自己离职的主要原因提及，而是作为次要原因来说即可。

从哪些角度去回答离职原因呢

### (1) 少点吐槽，不输出负面情绪

就算在上家公司有委屈，不开心，也不要过多的去说。hr问出这个问题不是来听你抱怨的，而是从另一个角度来考察你的心态，以及看待事情的角度。

所以即使错在别人，有不开心，也要将自己抽离负面情绪，正向的去看待问题，展现出自己的乐观积极以及抗压能力。

### (2) 多从自身主观出发，少点客观原因

如果是因为行业受限、业务等客观问题离职，那么这不是换一家公司就能解决的。

所以可以从自身出发，融合自己的职业规划，结合面试公司对自己吸引力来说。

## 面试中离职原因回答对方篇三

收入低没劲干

这样的跳槽理由会使招聘者误认为你很计较个人得失，对工作没有吃苦精神，把个人利益看得重于理想抱负。在用人者的眼里，这样的人最多只能临时聘用，不可委以重任，更谈不上合作创业。而且，你若仅为了追求高收入而跳槽，会让用人单位担心如果有更高的收入，你会毫不犹豫地再次跳槽。这种观念一旦形成思维定势，你的身价将会大打折扣，即使你有卓越的才能也很难获聘。

## 人际关系复杂

现代企业都很讲求团队精神。你对人际关系胆怯和逃避，你可能会被认为在人际交往中缺乏协调能力。而协调能力不行是现代型人才的“硬伤”，这将会直接妨碍你的从业取向。如果用人单位你加盟的目的就是为了让让你帮助协调企业的人际关系，若你如此回答，其结果就可想而知了。

## 工作压力太大

现代企业讲究快节奏、高效率，企业中人人都处于高强度的工作状态之下，不能适应高效工作的只能被淘汰。有的单位甚至在招聘启事上就已直言相告，要求应聘者能在一定的压力下完成工作。如果你在原单位不能适应有压力的工作，新的用人单位同样不会接受你，因为在现今形象下，绝对没有哪个单位愿意接收一个工作不紧不慢的闲人。

## 与上司合不来

人在社会，你就和是和各种各样的人打交道，什么样的.上司都有可能碰上。假如你挑剔上司，则说明你在工作上缺乏适应性，而且没有摆正你自己的位置。

毫无疑问，应该是你去主动适应你的上司，而不应要求你的上司来适应你。再者，在平时的业务往来中，你会接触到各种各样的客户或关系单位的人，对企业来讲，他们都是“上帝”，如果你尚处理不好与上司的关系，就更谈不上与“上帝”友好相处了。

## 面试中离职原因回答对方篇四

你能否描述一下你上一份工作的离职原因？”这类问题在面试

时经常会被问及, 招聘单位能从中获得很多关于你的信息. 因此, 在回答这个问题时应该集中精力.

面试离职原因: 通法就说想找到更适合满意的职位或环境, 其它的回答只要不能反映自己消极不利的一面就行. 最后问的问题就是: 详谈比较棘手的薪资待遇问题, 或者还想详细了解工作职责(以确定是自己意愿的工作); 最后就说你是为了自己的前途发展所以离职了! 还有就说贵公司有相当大的发展空间经我再三考虑决定来贵公司发展!

其实离职的原因很多, 你并不一定非要告诉主考官你详细的离职原因, 你只要记住, 不要说上家公司及上个领导的坏话就可以. 你可以说, 那家公司不适合你, 也可以说是家庭的原因, 个人的选择, 象你说的工作气氛不喜欢都是可以的, 总之, 面试所有说的话, 对自己的描述扬长避短就好了.

在面试中, 对于工作过的应聘者, 绝大多数考官都会问同一个问题: “你为什么离职?” 因为阜阳人才网 经调查研究发现通过这道题可以洞察一个人的求职动机、价值取向、忠诚度、心态、品格、某方面的能力缺陷等情况。

在面试初次跳槽的人员时常会听到: 上司不好、老板的情人不好、老板娘很烦、老板很刻薄公司很差等诸如此类“踩”别人的答案。而“老江湖”的答案则相对中性一点, 如: 基层人员答案常为回家建房, 公司效益不好, 工资低, 与上司合不来等; 中层人员的答案常为合同到期, 公司裙带关系严重, 公司运作混乱, 公司家族式管理, 我丈夫在这边等; 中高层人员答案常为公司家族式管理难以发挥, 公司体制有问题, 公司要把我调往分公司做经理, 当时想出去做生意等。把以各种上回答追问下去, 我们常会感到应试者: 忠诚度不够, 不会处理人际关系, 品格不健康, 在撒谎、不诚实, 因能力有问题而得不到升职、加薪、续签合同, 因某方面原因得不到重用而愤世嫉俗, 不能融入企业文化, 不稳定、骑牛找马……对于中基层我们一般不会把这道题目的权重放得太

重，而对于中高层则可能因为这一道题不过关而不被录用。在这里翻船，实在是可惜。

### 1、收入太低

这样回答会使对方认为你是单纯为了收入取向，而且很计较个人得失，并且，会把“如果有更高的收入，会毫不犹豫跳槽”的观念作为对你的思维定势，从而影响对你的评价。

### 2、人际关系复杂

现代企业讲求团队精神，你对人际关系胆怯和避讳，可能会被认为你在人际交往中缺乏协调能力。从而妨碍了你的从业取向。而如果招你来就是为了让让你帮助协调单位人际关系，那你的回答就与要求背道而驰了。

### 3、分配不公平

现在企业竞争中很注重努力和结果的结合。效益薪金、浮动工资制度是很普遍的，旨在用物质刺激手段提高业绩和效率；同时，很多单位都实施了员工收入保密的措施，如果你在面试时将此作为离开原单位的借口，则一方面你将失去竞争优势，另一方面你会有爱打探别人收入乃至隐私的嫌疑。

### 4、领导频频换人

工作时间，你只管做自己的事，领导层中的变动，与你的工作应该没有直接的关系的。你对此过于敏感，反映你个人角色的不明确。

### 5、上司有毛病

既然在社会中发展，就得和各式各样的人打交道，什么样的上司都可能碰上。假如你挑剔上司，则说明你缺乏工作上的

适应性，那么，很难想象你在遇到客户或关系单位的人时会不会凭好恶行事。

## 6、工作压力太大

现代企业讲究快节奏，企业中的各色人等皆处于\*\*\*\*\*度的工作生存状态下，有的单位在招聘启事上干脆直言相告，要求应聘者能在压力下完成工作。这已经是大势所趋。

那么倒底有没有标准答案呢？答案是肯定的：没有。但我们却可以通过分析找到一些更适合自己的答案。首先从动机角度分析，我们会因为企业的：工资、福利、待遇，文化、政策、机制，名气、前景、机会，工作、生活、心理环境等进入一家公司，但也会因此而离开一家公司；从自身的工作本身去分析，找出与自身目前工种、阶层及诉求工种、阶层相融合的答案；面试过程分析，这道题可能在面试一开始就会问到，可能在中间问到，也可能在面试结尾时，你要确保你这道题最终选用的答案不会前后矛盾。经过事前分析与准备及面试过程的临时筛选，你基本上可以找到适合你自己当时的回答方式。不过，不管你最终选用什么答案，都不应伤害之前的公司、老板、上司、同事、客户，也不要伤害自己，但又要让考官相信并且能够接受，这才是成功的答案。

1、人岗吻合率较低：第一种情况是公司所需求的技能与我拥有的技能是一个交集，并且交集面较小，那么这个时候劳资双方都可能不划算；第二种情况是我的技能是公司所需技能的子集或公司所需技能是我个人技能的子集，这时劳资双方其中有一方会不划算。这种无法较充分实现劳资双赢的合作是不会长久的，也即会是阶段性的。

2、职位的生命周期已到：企业中的一部份职位是为配合企业完成阶段性任务而特设的，并非常设职能，因此当这一阶段任务完成又找不到适合岗位时，我就得离开。

3、没有成就感：当我已想尽办法都无法改变目前环境、局面、观念等的时候，我会因无所突破而离职。

6、职业规划问题：在企业中无法实现我个人的职业生涯规划时，我会选择离职。

7、理念问题：当我的理念与企业理念差距较大，又无法有效融合的时候，我会选择离职。

8、用人机制问题：一朝皇帝一朝臣的用人机制除反映了一种裙带关系外，更揭示了用人要讲究匹配互补。我的主子换了，把我也换了，并不代表我有什么问题，只是说明我与新主子不是最佳搭档，我不能与其有效的形成有利于企业的. 匹配互补组合。

有的时候采用其中一种方式回答就可以，有时需同时采用几种方式组合回答，但不管你怎么回答都可能有一定风险，因为考官还会追问下去，因此你还必须准备好对你当时有利的解释，当然这种解释不只局限在这一道题中，而是可以渗透在整个面谈的过程中。这就要求求职者会“抓题”，在面试前把答案想好，并做好应答策略布署。

1、因为你们公司上司的问题导致你离职的，不同的公司上司千千万万种，我们应该以一颗包容的心去对待以前的领导，离职后挑上司的毛病是你个人修养的问题，这也从另一方面说明了你缺乏工作上的适应性，在面试的时候尽量不要诉说前上司的毛病过分的抱怨以前的领导者。

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。

## 面试中离职原因回答对方篇五

一、正面回答。对这个问题候选人要正面回答，不要绕，也不要回避。因为回避，会让面试官认为你有难以启齿的负面原因。如果绕着回答，面试官会认为你不爽快，对你性格和风格做出不利于录用的判断。

二、回答的原因要真实。第一，在这个问题上不能含糊，因为只有真实的才符合逻辑。你回答可以不是真实的全部，也可以不是主要真实，但一定是真实的。第二，如果不真实，

面试官也许从已知的事实中会判断出你在说谎。第三，只要是真实的，你就会心里坦然。第四，你可以发掘真实。这些真实是真实存在的，只是自己没有总结提炼而已。只有真实，才能经得起背景调查。

三、原因不要超过三个。正常一个人离开老东家，有太多的理由。我曾见过一位善于发现问题和总结问题的老总，把离开老东家的理由罗列了20条，可见这位老总深受老东家“伤害”。但面试官的时间有限，正常对这个问题的预设时间一般也就在一两分钟之内。所以，离开老东家的原因最好不要超过三个。讲多了，一是花费时间长，二是容易导致各条原因之间冲突，或原因有相互包含关系，给人思维混乱的印象。

在面试初次跳槽的人员时常会听到：上司不好、老板的情人不好、老板娘很烦、老板很刻薄、公司很差等诸如此类“踩”别人的答案。但这样的答案有可能对你面试带来不利影响。针对这一问题的回答，其实有很多见解，比如：

企业的用人机制问题：

一朝皇帝一朝臣的用人机制除反映了一种裙带关系外，更揭示了用人要讲究匹配互补。我的主子换了，把我也换了，并不代表我有什么问题，只是说明我与新主子不是最佳搭档，我不能与其有效的形成有利于企业的匹配互补组合。

个人职业规划的问题：

在企业中无法实现我个人的职业生涯规划时，我会选择离职，当该职位与个人规划有冲突时，我才选择了下一份工作。

企业理念问题：

当我的理念与企业理念差距较大，又无法有效融合的时候，我会选择离职。企业与我个人都有不同的价值观点，而企业

的理念价值与我个人差距较大，没有对错，只有适合于不适合。

人岗吻合率较低：

第一种情况是公司所需求的技能与我拥有的技能是一个交集，并且交集面较小，那么这个时候劳资双方都可能不划算；第二种情况是我的技能是公司所需技能的子集或公司所需技能是我个人技能的子集，这时劳资双方其中有一方会不划算。这种无法较充分实现劳资双赢的合作是不会长久的，也即是阶段性的。

没有成就感：

也许是企业的发展较慢，当我已想尽办法都无法改变目前环境、局面、观念等的时候，我会因无所突破而离职，我需要找到一个更好的机会去实现自身价值，而不是坐以待毙。

在面试中，对于工作过的应聘者，绝大多数考官都会问同一个问题：“你为什么离职？”因为通过这道题可以洞察一个人的求职动机、价值取向、忠诚度、心态、品格、某方面的能力缺陷等情况。要回答好这道问题确实不易，有很多人就算是中高层应试者都会在这道题上栽跟斗。

在面试初次跳槽的人员时常会听到：上司不好、老板的情人不好、老板娘很烦、老板很刻薄公司很差等诸如此类“踩”别人的答案。而“老江湖”的答案则相对中性一点，如：基层人员答案常为回家建房，公司效益不好，工资低，与上司合不来等；中层人员的答案常为合同到期，公司裙带关系严重，公司运作混乱，公司家族式管理，我丈夫在这边等；中高层人员答案常为公司家族式管理难以发挥，公司体制有问题，公司要把我调往分公司做经理，当时想出去做生意等。把以各种上回答追问下去，我们常会感到应试者：忠诚度不够，不会处理人际关系，品格不健康，在撒谎、不诚实，因能力有

问题而得不到升职、加薪、续签合同，因某方面原因得不到重用而愤世嫉俗，不能融入企业文化，不稳定、骑牛找马……对于中基层我们一般不会把这道题目的权重放得太重，而对于中高层则可能因为这一道题不过关而不被录用。在这里翻船，实在是可惜。

面试忌讳提及的离职原因：

### 1、收入太低

这样回答会使对方认为你是单纯为了收入取向，而且很计较个人得失，并且，会把“如果有更高的’收入，会毫不犹豫跳槽”的观念作为对你的思维定势，从而影响对你的评价。

### 2、人际关系复杂

现代企业讲求团队精神，你对人际关系胆怯和避讳，可能会被对方认为你在人际交往中缺乏协调能力。从而妨碍了你的从业取向。而如果招你来就是为了让对方帮助你协调单位人际关系，那你的回答就与要求背道而驰了。

### 3、分配不公平

现在企业竞争中很注重努力和结果的结合。效益薪金、浮动工资制度是很普遍的，旨在用物质刺激手段提高业绩和效率；同时，很多单位都实施了员工收入保密的措施，如果你在面试时将此作为离开原单位的借口，则一方面你将失去竞争优势，另一方面你会有爱打探别人收入乃至隐私的嫌疑。

### 4、领导频频换人

工作时间，你只管做自己的事，领导层中的变动，与你的工作应该没有直接的关系的。你对此过于敏感，反映你个人角色的不明确。

## 5、上司有毛病

既然在社会中发展，就得和各式各样的人打交道，什么样的上司都可能碰上。假如你挑剔上司，则说明你缺乏工作上的适应性，那么，很难想象你在遇到客户或关系单位的人时会不会凭好恶行事。

## 6、工作压力太大

现代企业讲究快节奏，企业中的各色人等皆处于\*\*\*\*度的工作生存状态下，有的单位在招聘启事上干脆直言相告，要求应聘者能在压力下完成工作。这已经是大势所趋。

那么倒底有没有标准答案呢?答案是肯定的：没有。但我们却可以通过分析找到一些更适合自己的答案。首先从动机角度分析，我们会因为企业的：工资、福利、待遇，文化、政策、机制，名气、前景、机会，工作、生活、心理环境等进入一家公司，但也会因此而离开一家公司；从自身的工作本身去分析，找出与自身目前工种、阶层及诉求工种、阶层相融合的答案；面试过程分析，这道题可能在面试一开始就会问到，可能在中间问到，也可能在面试结尾时，你要确保你这道题最终选用的答案不会前后矛盾。经过事前分析与准备及面试过程的临时筛选，你基本上可以找到适合你自己当时的回答方式。不过，不管你最终选用什么答案，都不应伤害之前的公司、老板、上司、同事、客户，也不要伤害自己，但又要让考官相信并且能够接受，这才是成功的答案。

1、人岗吻合率较低：第一种情况是公司所需求的技能与我拥有的技能是一个交集，并且交集面较小，那么这个时候劳资双方都可能不划算；第二种情况是我的技能是公司所需技能的子集或公司所需技能是我个人技能的子集，这时劳资双方其中有一方会不划算。这种无法较充分实现劳资双赢的合作是不会长久的，也即会是阶段性的。

2、职位的生命周期已到：企业中的一部份职位是为配合企业完成阶段性任务而特设的，并非常设职能，因此当这一阶段任务完成又找不到适合岗位时，我就得离开。

3、没有成就感：当我已想尽办法都无法改变目前环境、局面、观念等的时候，我会因无所突破而离职。

6、职业规划问题：在企业中无法实现我个人的职业生涯规划时，我会选择离职。

7、理念问题：当我的理念与企业理念差距较大，又无法有效融合的时候，我会选择离职。

8、用人机制问题：一朝皇帝一朝臣的用人机制除反映了一种裙带关系外，更揭示了用人要讲究匹配互补。我的主子换了，把我也换了，并不代表我有什么问题，只是说明我与新主子不是最佳搭档，我不能与其有效的形成有利于企业的匹配互补组合。

有的时候采用其中一种方式回答就可以，有时需同时采用几种方式组合回答，但不管你怎么回答都可能有一定风险，因为考官还会追问下去，因此你还必须准备好对你当时有利的解释，当然这种解释不只局限在这一道题中，而是可以渗透在整个面谈的过程中。这就要求求职者会“抓题”，在面试前把答案想好，并做好应答策略布署。

## 面试中离职原因回答对方篇六

像“大锅饭”阻碍了发挥、上班路途太长、专业不对口、结婚、生病、休假等等人们都可以理解的因素，是尽可以如实道来的。可是，有些因素谈起来就要很慎重了，比如：

人际关系复杂。现代企业讲求团队精神，要求所有成员都能有与别人合作的能力，你对人际关系的胆怯和避讳，可能会被认为是心理状况不佳，处于忧郁焦躁孤独的心境之中，从而妨碍了你的从业取向。收入太低。这样回答会使对方认为你是单纯为了收入取向，很计较个人得失，并且会把“如果有更高的收入，会毫不犹豫地跳槽而去的”这种观念形成对你的思维定势。

上司有毛病。既然是在社会中存在，就得和各式各样的人打交道。假如你挑剔上司，说明你缺乏工作上的适应性，那么，很难想象你在遇到客户或与单位有关系的人时会不会凭好恶行事。

竞争过于激烈。随着市场化程度的提高，无论是在企业内部还是在同行之间，竞争都日益激烈，需要员工能适应在这种环境下干好本职工作。

工作压力太大。现代企业生存状况是快节奏的，企业中的各色人等皆处于高强度的工作生存状态下，有的单位在招聘启事上干脆直言相告，要求应聘者能在压力下完成工作，这是越来越明显的趋向。

案例：姚先生在武昌某广告公司工作5年多，业务上是一把好手。但因与上司长期不和，姚先生忍无可忍，终于选择了跳槽。

在朋友的推荐下，姚先生面试了好几家企业。无一例外地，招聘人员都问到了跳槽的原因。刚开始，姚先生直言相告，却都没能应聘成功。朋友打探后告诉姚先生，对方觉得他业务能力不错，但“与上司不和”这一点，却一票否决了姚先生——与领导关系都搞不好，可见不会处理人际关系。

于是，姚先生吸取教训，将离职原因改为“收入太低”，可应聘的几家单位却仍不敢要他。朋友打听后告诉姚先生，对

方怕被他当作“过渡”单位，一有更好的单位挖墙脚，就可能再次跳槽。

姚先生头疼地说：“‘为什么跳槽’真是个难解的谜，怎么回答，都有可能被招聘单位抓‘小辫子’。”专家：尽量淡化敏感答案，不给招聘人员留下猜测的余地。

曾有调查表明，目前在面试中常见的离职原因包括：人际关系不好处理、收入不合期望、与上司相处不好、工作压力大等。但从企业招聘方来看，这些原因都或多或少包含求职者本身的因素，可能影响将来的工作发挥，如与同事及客户的人际关系、薪水问题、不能承受竞争等。因此不建议采用此类原因。郑州人才网建议求职者：尽量采用与工作能力关系不大、能为人所理解的离职原因，如为符合职业生涯规划、上班太远影响工作、充电、休假、生病等。避免敏感答案，并不意味着欺骗，如招聘人员问及细节问题，应如实回答。否则求职者的诚信度可能大打折扣，成功可能性更小。

本文来自传邦人才网，转载请注明出处。

当面试一个工作过的人员时，绝大多数考官都会问同一个问题：“你为什么离职？”因为通过这道题可以洞察一个人的求职动机、价值取向、忠诚度、心态、品格、某方面的能力缺陷等情况。要回答好这道问题确实不易，有很多人就算是中高层应试者都会在这道题上栽跟斗。

在面试初次跳槽的人员时常会听到：上司不好、老板的情人不好、老板娘很烦、老板很刻薄、公司很差等诸如此类“踩”别人的答案。而“老江湖”的答案则相对中性一点，如：基层人员答案常为——回家建房，公司效益不好，工资低，与上司合不来等；中层人员的答案常为——合同到期，公司群带关系严重，公司运作混乱，公司家族式管理，我丈夫(或妻子)在这边等；中高层人员答案常为——公司家族式管理难以发挥，公司体制有问题，公司要把我调往分公司做经

理，当时想出去做生意等。把以各种上回答追问下去，我们常会感到应试者：忠诚度不够，不会处理人际关系，品格不健康，在撒谎、不诚实，因能力有问题而得不到升职、加薪、续签合同，因某方面原因得不到重用而愤世嫉俗，不能融入企业文化，不稳定、骑牛找马对于中基层我们一般不会把这道题目的权重放得太重，而对于中高层则可能因为这一道题不过关而不被录用。在这里翻船，实在是可惜。

那么倒底有没有标准答案呢？答案是肯定的：没有。但我们却可以通过分析找到一些更适合自己的答案。首先从动机角度分析，我们会因为企业的：工资、福利、待遇，文化、政策、机制，名气、前景、机会，工作、生活、心理环境等进入一家公司，但也会因此而离开一家公司；从自身的工作本身去分析，找出与自身目前工种、阶层及诉求工种、阶层相融合的答案；面试过程分析，这道题可能在面试一开始就会问到（情况较少），可能在中间问到（常有），也可能在面试结尾时（大多时候在结尾问），你要确保你这道题最终选用的答案不会前后矛盾。经过事前分析与准备（多几个答案供临时选用）及面试过程的临时筛选，你基本上可以找到适合你自己当时的回答方式。不过，不管你最终选用什么答案，都不应伤害之前的公司、老板、上司、同事、客户，也不要伤害自己，但又要让考官相信并且能够接受，这才是成功的答案。以下是本人曾用过的离职理由，供大家参考（较适合主管、经理层）：

1、人岗吻合率较低：第一种情况是公司所需求的技能与我拥有的技能是一个交集，并且交集面较小，那么这个时候劳资双方都可能不划算；第二种情况是我的技能是公司所需技能的子集或公司所需技能是我个人技能的子集，这时劳资双方其中有一方会不划算。这种无法较充分实现劳资双赢的合作是不会长久的，也即会是阶段性的。

2、职位的生命周期已到：企业中的一部份职位是为配合企业完成阶段性任务而特设的，并非常设职能，因此当这一阶段

任务完成又找不到适合岗位时，我就得离开。

3、没有成就感：当我已想尽办法都无法改变目前环境、局面、观念等的时候，我会因无所突破而离职。（这种回答方式要有后续补充说明，否则考官会认为你无能）

4、企业发展较慢：当我在企业呆了较长时间，而因企业发展较慢，使我无法吸收新的养分或获得发展机会的时候，我会选择离职。（涉及到心态、价值观与忠诚度问题）。

5、个人成长问题：当我所处位置横向与纵向发展空间都不大的时候，我会因难以突破而离职。（涉及到心态与忠诚度的问题）。

6、职业规划问题：在企业中无法实现我个人的职业生涯规划时，我会选择离职（当心考官会认为你不稳定）。

7、理念问题：当我的理念与企业理念差距较大，又无法有效融合的时候，我会选择离职（以这种方式回答太危险，除非在之前你已让主考官感觉到你在一家经营管理理念不健康的企业中工作，而你的理念又是正确的，否则最好不用）。

8、用人机制问题：一朝皇帝一朝臣的用人机制除反映了一种裙带关系外，更揭示了用人要讲究匹配互补。我的主子换了，把我也换了，并不代表我有什么问题，只是说明我与新主子不是最佳搭档，我不能与其有效的形成有利于企业的匹配互补组合（内阁重组就是这种情况）。

有的时候采用其中一种方式回答就可以，有时需同时采用几种方式组合回答，但不管你怎么回答都可能有一定风险，因为考官还会追问下去，因此你还必须准备好对你当时有利的解释，当然这种解释不只局限在这一道题中，而是可以渗透在整个面谈的过程中。这就要求求职者会“抓题”，在面试前把答案想好，并做好应答策略布署。

像“大锅饭”阻碍了发挥、上班路途太长、专业不对口、结婚、生病、休假等等人们都可以理解的因素，是尽可以如实地道来的。华西人才网小编认为大家应掌握面试的分寸与技巧，有些因素谈起来就要很慎重了，比如：人际关系复杂。现代企业讲求团队精神，要求所有成员都能有与别人合作的能力，你对人际关系的胆怯和避讳，可能会被认为是心理状况不佳，处于忧郁焦躁孤独的心境之中，从而妨碍了你的从业取向。

收入太低。这样回答会使对方认为你是单纯为了收入取向，很计较个人得失，并且会把“如果有更高的收入，会毫不犹豫地跳槽而去的”这种观念形成对你的思维定势。

分配不公平。现在企业中实行效益薪金、浮动工资制度是很普遍的，旨在用物质刺激手段提高业绩和效率；同时，很多单位都开始了员工收入保密的措施。如果你在面试时将此作为离开原单位的借口，则一方面你将失去竞争优势，另一方面你会有爱打探别人收入乃至隐私的嫌疑。

上司有毛病。既然是在社会中存在，就得和各式各样的人打交道。假如你挑剔上司，说明你缺乏工作上的适应性，那么，很难想象你在遇到客户或与单位有关系的人时会不会凭好恶行事。

领导频频换人。工作时间，你只管做自己的事，领导层中的变动与你的工作应该没有直接关系的。你对此过于敏感，也表现了你的不成熟和个人角色的不明确。

聘者能在压力下完成工作，这是越来越明显的趋向。

案例：姚先生在武昌某广告公司工作5年多，业务上是一把好手。但因与上司长期不和，姚先生忍无可忍，终于选择了跳槽。

在朋友的推荐下，姚先生面试了好几家企业。无一例外地，

招聘人员都问到了跳槽的原因。刚开始，姚先生直言相告，却都没能应聘成功。朋友打探后告诉姚先生，对方觉得他业务能力不错，但“与上司不和”这一点，却一票否决了姚先生——与领导关系都搞不好，可见不会处理人际关系。于是，姚先生吸取教训，将离职原因改为“收入太低”，可应聘的几家单位却仍不敢要他。朋友打听后告诉姚先生，对方怕被他当作“过渡”单位，一有更好的单位挖墙脚，就可能会再次跳槽。

姚先生头疼地说：“‘为什么跳槽’真是个难解的谜，怎么回答，都有可能被招聘单位抓‘小辫子’。”

高级职业指导师张少雄：尽量淡化敏感答案，不给招聘人员留下猜测的余地。

曾有调查表明，目前在面试中常见的离职原因包括：人际关系不好处理、收入不合期望、与上司相处不好、工作压力大等。但从企业招聘方来看，这些原因都或多或少包含求职者本身的因素，可能影响将来的工作发挥，如与同事及客户的人际关系、薪水问题、不能承受竞争等。因此不建议采用此类原因。

推荐：尽量采用与工作能力关系不大、能为人所理解的离职原因，如为符合职业生涯规划、上班太远影响工作、充电、休假、生病等。

注意：避免敏感答案，并不意味着欺骗，如招聘人员问及细节问题，应如实回答。否则求职者的诚信度可能大打折扣，成功可能性更小。大家在面试时也可以参考面试成功的三大技巧。

## 面试中离职原因回答对方篇七

- 1、之前的工作中，已经学到了很多，比如熟悉了某某行业，掌握了什么技能(具体情况具体回答)。现在想把这些经验应用在自己感兴趣的领域，而贵公司的岗位和行业正是自己感兴趣的，希望能有机会在新平台上创造出更多的效益。
- 2、原单位的工作相对安逸，我期望今后的工作能有更多的挑战，能更好的实现个人的价值。(充满激情的眼神)。
- 3、之前的公司规模有限，希望能到一个更大的平台，更好的锻炼自己，更大程度的发挥自己的特长。
- 4、先前公司的晋升空间已经达到了瓶颈，想换个适合的环境，更好的实现个人价值。
- 5、先前工作的和个人的职业生涯规划有所偏离。然后补充说明自己的职业规划。
- 6、公司离家太远，想找离家近一点的工作，方便照顾家庭。
- 7、女(男)朋友在其他城市，为了以后感情稳定，所以想去女(男)朋友的城市发展。
- 8、人岗吻合率较低：第一种情况是公司所需求的技能与我拥有的技能是一个交集，并且交集面较小，那么这个时候劳资双方都可能不划算；第二种情况是我的技能是公司所需技能的子集或公司所需技能是我个人技能的子集，这时劳资双方其中有一方会不划算。这种无法较充分实现劳资双赢的合作是不会长久的，也即会是阶段性的。
- 9、职位的生命周期已到：企业中的一部份职位是为配合企业完成阶段性任务而特设的，并非常设职能，因此当这一阶段任务完成又找不到适合岗位时，我就得离开。

10、没有成就感：当我已想尽办法都无法改变目前环境、局面、观念等的时候，我会因无所突破而离职。（这种回答方式要有后续补充说明，否则考官会认为你无能）

11、企业发展较慢：当我在企业呆了较长时间，而因企业发展较慢，使我无法吸收新的养分或获得发展机会的时候，我会选择离职。（涉及到心态、价值观与忠诚度问题）。

12、个人成长问题：当我所处位置横向与纵向发展空间都不大的时候，我会因难以突破而离职。（涉及到心态与忠诚度的问题）。

13、职业规划问题：在企业中无法实现我个人的职业生涯规划时，我会选择离职（当心考官会认为你不稳定）。

回答时有什么注意事项？

## 面试中离职原因回答对方篇八

一、原因最好有主次之分。你可以这样回答：“我离开的最主要原因就是职业发展与我预期的发生了偏离；其次是每天上下班路途太远，耗去了太多的时间；第三，刚好三年合同到期。”这样回答有主有次，让面试官感觉你思路很清晰，回答问题有逻辑性、有结构性、有主见，同时也可以判断你真正的主要职业诉求是什么，新东家能否满足。这种清晰的职业诉求对自己面试是加分的。

二、三个匹配。描述离开老东家原因要做到三个匹配。

与职业发展相匹配。刚大学毕业参加工作两三年，正处于职业的学习期，你可以说：“我还很年轻，想寻找一个更加规范和成熟的能让我学习成长的平台。”这个年龄段，不适合

说我学富五车、才高八斗，太多的思路和才华无处施展，我想寻找一个能识货、充分授权、采纳我建议的老板。如果你这样说，面试官一般会认为你太嫩，招来也麻烦。但如是35岁以上了还这样说，面试官不会认为你谦虚，反而很有可能认为你不自信，或认为你太造作。

与职业身份相匹配。如果是基层员工，如果说离职原因是老板刚愎自用，自己没有发挥能量的舞台，面试官会认为你不着调。如果是中层经理，离职的很多原因是出在协调能力上，这符合身份。如果是高层职务、决策层职业经理人，离职原因是老板不授权、到处插手、放不开手脚干等这正常。但不要说是经济压力比较大、车配得级别低、费用给报销得不够，纠结于什么保险、住房公积金，或因老板和同事很偏狭的八卦，不愿意与这些人为伍等。曝老板和同事层次低，正说明自己层次不够。这话回家可以说，不能说给面试官听。

与行业特点相匹配。比如：行业内潜规则，自己不认同等；行业该衰退了，希望尽早退出，并能说出一二三来，说明你有前瞻性。

个人建议：了解为应聘的公司提问的问题，是想了解应聘者哪方面？其中辞职原因是为了了解：通过这道题可以洞察一个人的求职动机、价值取向、忠诚度、心态、品格、某方面的能力缺陷等情况 a□将到员工的需求，自己的公司能否满足□ b□员工对自己的未来职业有没有比较明确的目标规划□ c□员工的稳定性如何。

个人觉得面试官得目的有两个，一是看你的语言表达能力；二是看其公司和你离职的公司是否存在同样的可能令你离职的问题以考察你是否会在其公司呆得长久。