

## 黄浦区瑞金二路劳务派遣小时工外包

产品名称	黄浦区瑞金二路劳务派遣小时工外包
公司名称	协卓企业管理（上海）有限公司
价格	200.00/天
规格参数	黄浦区劳务派遣:网点多，覆盖范围广 劳务派遣:经验足 黄浦区:辐射长三角
公司地址	上海浦东兰嵩路555号森兰美伦A座507
联系电话	021-31663697 18964356869

## 产品详情

部门的人全部离职了，我要跑路吗？

在知乎上看到一个提问：部门的人都提离职，我要不要也走？

下面大家的回答五花八门，有人兴高采烈说“此时不跑，更待何时”，有人运筹帷幄“熬到后，你就是唯一的领导”……

情绪都很高涨，看似回答也都很笃定，只是，真的适用于你吗？那我们如果遇到类似的问题，又该怎么办呢？

分析原因：原因决定结果，不能一概而论

很多人一想到全部门离职，就下意识认为是领导太难缠，但事实上，这只是其中一个很小的可能，而且拉长时间维度来看，短时间集体离职和一个个离职的应对方式也完全不同。

琳琳和阿江是同公司的两个部门，琳琳在业务部，阿江在市场部，他们都面临全部门没剩什么人的情况。

但琳琳他们部门是因为公司裁员，将整个业务线条全都砍掉，领导觉得她能力很强，想要让她留下。

琳琳权衡了一下，觉得公司已经处于夕阳行业，虽然老板在这时候还能留下她，是对她的器重，但从个人发展来看，就算留下来，只是勉强有一份工作，在公司耗着而已，所以她婉拒了老板的挽留。

阿江则不同，他们部门是在3个月内，同事们一个个提出离职的，原因也各有不同，有的是因为和领导产生了矛盾，有的是因为觉得工作压力过大，有的是因为晋升失败，对涨薪幅度不满，于是相继走掉。

而这些问题阿江都没有遇到，所以非常纠结——走吧，这份工作并没有那么难以接受；不走吧，部门没人了，所有工作都压在自己一人身上，真是太累了。

观察变化：从变化判断下一步怎么走

阿江想了了一下，当同事都提离职后，自己的工作量和压力陡然增大，如果老板能给自己加薪，或者直接升为负责人，让自己重新招人，那么自己欣然乐意。

问题是，目前自己只是干活，职位和薪资都没有任何变化，所以他也萌生退意。

但他并没有直接辞职，而是抽空请领导吃了个饭，询问他对自己的真实想法，看到底是领导忙忘了，还是觉得自己哪方面没做好，这样以后不管是留下，还是跳槽，认识缺陷并提高短板都对自己受益良多。

在沟通时，阿江发现，原来之所以这个部门人都快走光了，还没有配备新手，是因为领导对这个业务也没有什么规划，说白了就是对这个项目并不重视。阿江嗅到了危险的味道，果断决定离职。

他一边浏览招聘网站，一边给自己2个月时间做准备，一方面，让自己独立撑起这个部门一段时间，趁机会熟悉一下部门的全链条运行以及管理工作，一方面他搜索的都是部门主管的岗位，看JD上的要求以及自己应该加强的地方。

这样一来，这2个月时间再加上之前独立工作的时间，足够成为自己部门主管的工作经验了。

主动出击，拒绝一味等待

除了像阿江那样，骑驴找马，借机往主管岗跳槽以求进一步提升之外，其他人如果还想在原公司工作，也可以参考这些方法：

A. 进行自我诊断，看工作真正的适配度

想要把事业命脉掌控在自己手中，需要多维度来审视这份工作。

我们可以从工作和自身两个维度、多个方面来判断：

工作：薪资水平、行业地位、晋升通道、发展前景、职业满意度、职业幸福感

自身：是否有自我驱动思维、是否有职业热情

工作和自身因素都满意或者都不满意这两种情况很简单，不再赘述。

如果工作方面满意，自身因素产生问题，那么不妨再与公司磨合一下，因为如果你是非自我驱动型的人，那么其实你的职业发展需要借力于公司或者领导，那么还不如在一个已经熟悉的工作环境，如果你的职业热情已经消磨殆尽，为了自身的工作发展，可以试着换个角度，在工作中重燃热情。

如果自身依然职业热情满满、自我驱动力十足，但工作产生较大问题，比如缺少职业前景、职业幸福感低，那么你可以将高自我驱动力应用在跳槽上，或许会有新的契机。

B. 正视情绪，找到解决方案

离职分为积极性离职和消极性离职。

所谓消极性离职，是指借离职来逃避现在的种种困难，积极性离职则是寻求更好的机会和发展。

但不论哪种离职，都需要在离职之前进行梳理和判断——我所追求或者逃避的，在这份工作中，真的无法得到吗？

比如消极性离职，如果是上司的原因造成的管理问题，是否能够通过沟通或者调岗的方式进行解决？如果觉得薪资较低，是否能跟领导提出涨薪申请？

比如积极性离职，想要提升自我能力，是否在这份工作中也有机会能锻炼到你想要提升的能力？想要尝试新的方向，是否公司内也有同样的部门，无需跳槽只要调岗就行？

写在后

后，简单做一个小结，当我们遇到全部门都提离职时，确实很容易陷入一种恐慌，这时只需要做到三点：

1. 从原因入手：如果是短时间集体离职，大概率是公司裁员，或者业务被砍掉，我们需要看公司、看老板、看职业发展，然后骑驴找马；如果是一个个离职，具体来看是什么原因造成的，是否有办法解决？
2. 从工作变化判断下一步该怎么走：如果你对工作本身并无不满，还能够加薪或者成为负责人，那么可以欣然留下，如果光干活，没升职，也没加薪，及时和领导确认原因，再判断是否该离开。
3. 主动出击：一方面对自己进行判断，看工作与自己的匹配程度，另一方面，积极尝试寻找解决方案，也可以趁机熟悉部门的管理工作，便于工作有进一步提升。

离职并非小事，走也好，留也罢，都可以，但是它应该是你深思熟虑之后的选择，而非人云亦云的盲从，部门只剩自己一个，可以是机遇也可以是危险的信号，希望这些方法能够帮助你识别判断，做出不后悔的选择。