# 人力资源部辞职报告(十五篇)

来源：网络 作者：寂夜思潮 更新时间：2024-06-07

*随着个人素质的提升，报告使用的频率越来越高，我们在写报告的时候要注意逻辑的合理性。那么我们该如何写一篇较为完美的报告呢？这里我整理了一些优秀的报告范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。人力资源部辞职报告篇一我是xx年11月到中集...*

随着个人素质的提升，报告使用的频率越来越高，我们在写报告的时候要注意逻辑的合理性。那么我们该如何写一篇较为完美的报告呢？这里我整理了一些优秀的报告范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

**人力资源部辞职报告篇一**

我是xx年11月到中集。至今已有一年又六个月了。我是抱着为一个中国企业尽心尽力的意愿，买了一张单程机票，到了中集。固然过往我在中国工作过，也和中国企业有过合资的经历，但这是我第一次在一个中国企业内担任职务。到中集的这个决定，有我的理想主义的色彩。这一年多来，我的经历丰富了很多，对中国和中国企业有了更深的了解。我很珍惜这一段经历，而且不后悔做了这个决定。

还有一个月的时间，我将离开中集。五月份时，这个信息将公然于众。我们共同探讨中集人力资源治理的模式和人选，已经几个月的时间。您二位一直了解我自己的想法和计划。但是，在这几个月的工作中，您们仍然保持对我的.信任，保密和敏感的工作仍然交付给我，让我看到您二位和中集的宽厚和胸怀。对此，我由衷地感谢!

人力资源是支撑中集未来持续发展的战略性因素。因此，不管我是否在中集，都希看您们以及团体总裁班子能够继续给予人力资源治理以强有力的支持。在今后的几年里，中集人力资源治理的基础工作需要做得更扎实。在我离开之前，有几件事情希看得到您们的关注：

今后两年左右，人力资源职能应该建立中集同一的职级系统。这个系统应该包括中集的各个产业，各个企业，各个地区，各个国家。只要是中集的企业，就应该纳进中集同一的职级系统。只有用同一的衡量标准，中集才能够比较公平地了解每个员工的职责大小。只有实行同一的职级系统，今后在薪酬福利的设计上，在员工职业生涯规划上，在后备队伍培育上，才有一个清楚的标准。团体人力资源部要在xx年把中集职级系统在中国境内的制造企业推行实施。xx年要把职级推进到burg，vanguard，泰国，等等。

今年已经开始成势的工作是全团体同一的业绩治理体系。多谢吴总的支持，整个团体现在开始意识到，共建团队愿景和年度工作计划，对上下一致协调，推动工作，业绩治理等，都有极大益处。xx年能够开始把如何做计划的方法推动下往，能够按照同一的方法评价各级员工工作计划完成情况和核心价值观的体现。今后几年，需要不断加强治理层的战略规划能力，猜测能力，团队治理/激励能力，业绩辅导能力。业绩治理体系需要有强大的治理团队，才有可能行使有效。几个表格，几个程序，是无法代替有效治理的能力。

由此可以看出领导力提升的重要性。远航需要得到大力支持。“远航一”应该做为领导力提升的第一步。向多年前中国的“扫盲”运动一样，远航应该走到中集的每一个角落。让每一位治理者都参加，包括企业的总经理们，包括总裁班子。这样，中集可以把远航做为团体治理的喉舌，推动同一的治理理念，同一的解决题目方法。只有这样，才有可能达到上下左右，发自内心的协调。协调是无法强求的。协调必须发自内心。团体人力资源部已经意识到，应该根据经营战略需要，分析应该具有的领导能力。今后应该启动“远航二”，“远航三”，等等。

此外，中集的人力资源职能，无论团体层面还是企业层面，都还没有能力提供及时，可靠，有效的人力资源信息，供治理团队做经营决策。首要两个原因是：人力资源职员的能力有限，人力资源信息系统没有实施推广。因此，在xx-xx年，中集需要全力推广团体同一的人力资源信息系统。这样一个系统，加上有效的信息治理，可以给经营治理层提供有效内部员工各种信息，同时可以降低人力资源职能部分的人工本钱。

此致

敬礼！

辞职人：xxx

20xx年xx月xx日

**人力资源部辞职报告篇二**

麦总，吴总：

我是xx年11月到中集。至今已有一年又六个月了。我是抱着为一个中国企业尽心尽力的意愿，买了一张单程机票，到了中集。虽然过去我在中国工作过，也和中国企业有过合资的经历，但这是我第一次在一个中国企业内担任职务。到中集的这个决定，有我的理想主义的色彩。这一年多来，我的经历丰富了很多，对中国和中国企业有了更深的了解。我很珍惜这一段经历，而且不后悔做了这个决定。

还有一个月的时间，我将离开中集。五月份时，这个信息将公开于众。我们共同探讨中集人力资源管理的模式和人选，已经几个月的时间。您二位一直了解我自己的想法和计划。但是，在这几个月的工作中，您们仍然保持对我的信任，保密和敏感的工作仍然交付给我，让我看到您二位和中集的宽厚和胸怀。对此，我由衷地感谢!

人力资源是支撑中集未来持续发展的战略性因素。因此，不管我是否在中集，都希望您们以及集团总裁班子能够继续给予人力资源管理以强有力的支持。在今后的几年里，中集人力资源管理的基础工作需要做得更扎实。在我离开之前，有几件事情希望得到您们的关注：

今后两年左右，人力资源职能应该建立中集统一的职级系统。这个系统应该包括中集的各个产业，各个企业，各个地区，各个国家。只要是中集的企业，就应该纳入中集统一的职级系统。只有用统一的衡量标准，中集才能够比较公平地了解每个员工的职责大小。只有实行统一的职级系统，今后在薪酬福利的设计上，在员工职业生涯规划上，在后备队伍培育上，才有一个清晰的尺度。集团人力资源部要在xx年把中集职级系统在中国境内的制造企业推行实施。xx年要把职级推进到burg，vanguard，泰国，等等。

今年已经开始成势的工作是全集团统一的业绩管理体系。多谢吴总的支持，整个集团现在开始意识到，共建团队愿景和年度工作计划，对上下一致协调，推动工作，业绩管理等，都有极大益处。xx年能够开始把如何做计划的方法推动下去，能够按照统一的方法评价各级员工工作计划完成情况和核心价值观的体现。今后几年，需要不断加强管理层的战略规划能力，预测能力，团队管理/激励能力，业绩辅导能力。业绩管理体系需要有强大的管理团队，才有可能行使有效。几个表格，几个程序，是无法代替有效管理的能力。

由此可以看出领导力提升的重要性。远航需要得到大力支持。“远航一”应该做为领导力提升的第一步。向多年前中国的“扫盲”运动一样，远航应该走到中集的每一个角落。让每一位管理者都参加，包括企业的总经理们，包括总裁班子。这样，中集可以把远航做为集团管理的喉舌，推动统一的管理理念，统一的解决问题方法。只有这样，才有可能达到上下左右，发自内心的协调。协调是无法强求的。协调必须发自内心。集团人力资源部已经意识到，应该根据经营战略需要，分析应该具有的领导能力。今后应该启动“远航二”，“远航三”，等等。

此外，中集的人力资源职能，无论集团层面还是企业层面，都还没有能力提供及时，可靠，有效的人力资源信息，供管理团队做经营决策。首要两个原因是：人力资源人员的能力有限，人力资源信息系统没有实施推广。因此，在xx-xx年，中集需要全力推广集团统一的人力资源信息系统。这样一个系统，加上有效的信息管理，可以给经营管理层提供有效内部员工各种信息，同时可以降低人力资源职能部门的人工成本。

一旦有了统一的职级，统一的业绩管理体系，有效的信息系统，人力资源职能部门可以建立员工的潜力评估，员工的职业生涯发展通道，关键核心岗位的后备力量培养，以及支持经营策略的人力资源规划。

一旦管理人员的领导力提升，员工对企业的心灵契约能够加深，企业和团队有凝聚力，上下左右协同程度提高，集团成为有机一体的可能性增强。对人治的依赖性会减低。一个更平等，更透明，更公平的企业文化会产生，会加深对人的信任和授权，增强信息的及时沟通。

集团人力资源部在今后2-3年里，有很多基础工作要做。中集的人力资源职能部门面对着要上陡坡的挑战。让这个职能部门自己杀出一条路来，是不现实的。如果人力资源管理没有总裁和总裁班子一致的支持，是无法行之有效的。同时，我认为如果把人力资源看成是最重要的经营资源之一，人力资源职能应该直接参与经营。

在中集目前的情况下，我不建议中集到外面去找一个有跨国公司经验的人力资源管理人员。中集更应该信任自己内部有能力有潜力的管理人员。把这些人真正用起来，激励起来。他们给中集带来的长远价值是远远比一个无法适应中集现状的空降兵要高。有些人不抱怨，不会哭，不愿意叫，不等于这些人没有期望，没有抱负，没有能力。会叫的人不一定最好。沉默的人不一定不强。

今天提出辞职申请，是我经过认真思考，做出的决定。我决定离开，让我最最舍不得而且不愿意辜负伤害的是集团人力资源部的同事们，许多成员企业的人力资源同事，许多成员企业的.总经理和许多总部的同事们，最后还有您二位。在这一年半的工作过程中，我结交了很多的朋友。同事们之间的支持和关心，中国人的那种情分，是我多年在国外比较难以得到的。

我很感谢二位在这一年多的时间里给我和人力资源部的支持。我希望今后二位能够更关切人力资源职能的发展。爱护一个刚刚成型的职能，帮助它的成长。同时，了解员工和各级管理人员的心态和心声。把人力资源部提供的员工满意度调查，离职面谈，申诉调查等等信息，做为了解员工的正当渠道。使用人力资源部提供的信息，将是对人力资源职能的最大认可。

非常感谢二位和中集的其他同事在这一年中给人力资源部的支持!我也祝愿中集早日达到一千亿的目标!我从内心祝愿中集越做越强，立于不败之地。今后如果需要，我将很愿意用一种不同的方式，以不同的角色，继续帮助中集。

此致

敬礼！

辞职人：xxx

20xx年xx月xx日

**人力资源部辞职报告篇三**

尊敬的xx人力资源部：

您好!

由于个人职业规划和一些现实因素，经过慎重考虑之后，特此提出离职申请，敬请批准。

非常感谢您在这段时间里对我的教导和照顾。在公司的这段经历于我而言非常珍贵。将来无论什么时候，我都会为自己曾经是公司的一员而感到荣幸。我确信在公司的这段工作经历将是我整个职业生涯发展中相当重要的一部分。最后祝公司领导和所有同事身体健康，工作顺利，公司生意兴隆，发展越来越好!

我会在我的任期之内将我的工作交给我的下一名接替者，这也是我为企业做出的\'最后贡献了，相信大家都能够好聚好散，我会这么做的!感谢企业领导在我在企业期间给予我的信任和支持，感激企业给予了我这样的工作和锻炼机会。

在xx工五个多月的时间里，我有幸得到了各位领导及同事们的倾心指导及热情帮助，在外贸物流专业技能上，我得到了很大程度的提高，在此感谢xx提供给我这个良好的平台，这五个多月的工作经验将是我今后职业生涯中的一笔宝贵财富。

我因有意外出发展，经本人再三考虑。决定在20xx年7月21日申请离职，于20xx年7月9日提交辞职报告。在此期间或许会因为我个人原因而影响中队的工作进度，希望大队能及时找到合适的人接任我的工作。我会在这段时间里完成工作交接，以减少因我的离职而给单位带来的不便。

在这里，特别感谢各位领导在过去的工作、生活中给予的大力支持与帮助;尤其感谢xx，xx等，五个多月来对我的信任和关照，感谢所有给予过我帮助的同事们。

望批准我的申请，并请协助办理相关离职手续，在正式离开之前我将认真继续做好目前的每一项工作。

祝公司事业蓬勃发展，前景灿烂。

此致

敬礼！

辞职人：xxx

20xx年xx月xx日

**人力资源部辞职报告篇四**

尊敬的x总：

我是20xx年x月到xxx。至今已有一年又六个月了。我是抱着为一个中国企业尽心尽力的意愿，买了一张单程机票，到了xx。虽然过去我在中国工作过，也和中国企业有过合资的经历，但这是我第一次在一个中国企业内担任职务。到xx的这个决定，有我的理想主义的色彩。这一年多来，我的经历丰富了很多，对中国和中国企业有了更深的了解。我很珍惜这一段经历，而且不后悔做了这个决定。

还有一个月的时间，我将离开xx。五月份时，这个信息将公开于众。我们共同探讨xx人力资源管理的模式和人选，已经几个月的时间。您二位一直了解我自己的想法和计划。但是，在这几个月的工作中，您们仍然保持对我的信任，保密和敏感的工作仍然交付给我，让我看到您二位和xx的宽厚和胸怀。对此，我由衷地感谢！

人力资源是支撑xx未来持续发展的战略性因素。因此，不管我是否在xx，都希望您们以及集团总裁班子能够继续给予人力资源管理以强有力的支持。在今后的几年里，xx人力资源管理的基础工作需要做得更扎实。在我离开之前，有几件事情希望得到您们的关注：

今后两年左右，人力资源职能应该建立xx统一的职级系统。这个系统应该包括xx的各个产业，各个企业，各个地区，各个国家。只要是xx的企业，就应该纳入xx统一的职级系统。只有用统一的衡量标准，xx才能够比较公平地了解每个员工的职责大小。只有实行统一的职级系统，今后在薪酬福利的设计上，在员工职业生涯规划上，在后备队伍培育上，才有一个清晰的尺度。集团人力资源部要在20xx年把xx职级系统在中国境内的制造企业推行实施。20xx年要把职级推进到burg，vanguard，泰国，等等。

今年已经开始成势的工作是全集团统一的业绩管理体系。多谢吴总的支持，整个集团现在开始意识到，共建团队愿景和年度工作计划，对上下一致协调，推动工作，业绩管理等，都有极大益处。20xx年能够开始把如何做计划的方法推动下去，能够按照统一的方法评价各级员工工作计划完成情况和核心价值观的体现。今后几年，需要不断加强管理层的战略规划能力，预测能力，团队管理/激励能力，业绩辅导能力。业绩管理体系需要有强大的管理团队，才有可能行使有效。几个表格，几个程序，是无法代替有效管理的能力。

由此可以看出领导力提升的重要性。远航需要得到大力支持。“远航一”应该做为领导力提升的第一步。向多年前中国的“扫盲”运动一样，远航应该走到xx的每一个角落。让每一位管理者都参加，包括企业的总经理们，包括总裁班子。这样，xx可以把远航做为集团管理的喉舌，推动统一的管理理念，统一的解决问题方法。只有这样，才有可能达到上下左右，发自内心的协调。协调是无法强求的。协调必须发自内心。集团人力资源部已经意识到，应该根据经营战略需要，分析应该具有的领导能力。今后应该启动“远航二”，“远航三”，等等。

此外，xx的人力资源职能，无论集团层面还是企业层面，都还没有能力提供及时，可靠，有效的人力资源信息，供管理团队做经营决策。首要两个原因是：人力资源人员的能力有限，人力资源信息系统没有实施推广。因此，在20xx—20xx年，xx需要全力推广集团统一的人力资源信息系统。这样一个系统，加上有效的信息管理，可以给经营管理层提供有效内部员工各种信息，同时可以降低人力资源职能部门的人工成本。

一旦有了统一的职级，统一的业绩管理体系，有效的信息系统，人力资源职能部门可以建立员工的潜力评估，员工的职业生涯发展通道，关键核心岗位的后备力量培养，以及支持经营策略的人力资源规划。

一旦管理人员的`领导力提升，员工对企业的心灵契约能够加深，企业和团队有凝聚力，上下左右协同程度提高，集团成为有机一体的可能性增强。对人治的依赖性会减低。一个更平等，更透明，更公平的企业文化会产生，会加深对人的信任和授权，增强信息的及时沟通。

集团人力资源部在今后2—3年里，有很多基础工作要做。xx的人力资源职能部门面对着要上陡坡的挑战。让这个职能部门自己杀出一条路来，是不现实的。如果人力资源管理没有总裁和总裁班子一致的支持，是无法行之有效的。同时，我认为如果把人力资源看成是最重要的经营资源之一，人力资源职能应该直接参与经营。

在xx目前的情况下，我不建议xx到外面去找一个有跨国公司经验的人力资源管理人员。xx更应该信任自己内部有能力有潜力的管理人员。把这些人真正用起来，激励起来。他们给xx带来的长远价值是远远比一个无法适应xx现状的空降兵要高。有些人不抱怨，不会哭，不愿意叫，不等于这些人没有期望，没有抱负，没有能力。会叫的人不一定最好。沉默的人不一定不强。

今天提出辞职申请，是我经过认真思考，做出的决定。我决定离开，让我最最舍不得而且不愿意辜负伤害的是集团人力资源部的同事们，许多成员企业的人力资源同事，许多成员企业的总经理和许多总部的同事们，最后还有您二位。在这一年半的工作过程中，我结交了很多的朋友。同事们之间的支持和关心，中国人的那种情分，是我多年在国外比较难以得到的。

我很感谢二位在这一年多的时间里给我和人力资源部的支持。我希望今后二位能够更关切人力资源职能的发展。爱护一个刚刚成型的职能，帮助它的成长。同时，了解员工和各级管理人员的心态和心声。把人力资源部提供的员工满意度调查，离职面谈，申诉调查等等信息，做为了解员工的正当渠道。使用人力资源部提供的信息，将是对人力资源职能的最大认可。

非常感谢二位和xx的其他同事在这一年中给人力资源部的支持！我也祝愿xx早日达到一千亿的目标！我从内心祝愿xx越做越强，立于不败之地。今后如果需要，我将很愿意用一种不同的方式，以不同的角色，继续帮助xx。

此致

敬礼！

辞职人：xxx

20xx年xx月xx日

**人力资源部辞职报告篇五**

尊敬的领导：

我于xx年年7月9日入职，来\*\*两年了，在人力资源助理这个职位上看过了很多别人的辞职信，现在却在为自已敲打这一封沉重的辞职信，感触万分。

首先，非常感谢经理对我的信任和教诲，让我在人力资源助理职位上具体接触了薪酬设计及计算、人员的招聘和配置、社会保险的\'办理、员工劳动合同的签订；同时，兼任经理助理职位让我能直接参与公司管理层会议，记录会议纪要让自已学会了如何把握重要的信息。

其次，我离职的主要原因是：发觉自己越来越不适应目前的工作环境，自已对目前的工作已熟练掌握，没有更好的学习动力和晋升空间。

同时，我知道自已在担任公司职位时，有很多不足之处，例如，在招聘公司人员时，也会招聘不到合适的人选；在举办公司年会时，也会有很多考虑不周的地方，在此很感谢领导的谅解和包容。

\*\*是我人生从业的第一家公司，我希望自己能继续跟公司一起共成长。但由于我个人原因，我希望在合同到期后不再续签，特提出离职申请，希望得到领导的批准，深表感谢。

最后，祝愿\*\*鸿运年年！

**人力资源部辞职报告篇六**

尊敬的x总：

我是20xx年x月到xxx。至今已有一年又六个月了。我是抱着为一个中国企业尽心尽力的意愿，买了一张单程机票，到了xx。虽然过去我在中国工作过，也和中国企业有过合资的经历，但这是我第一次在一个中国企业内担任职务。到xx的这个决定，有我的理想主义的色彩。这一年多来，我的经历丰富了很多，对中国和中国企业有了更深的了解。我很珍惜这一段经历，而且不后悔做了这个决定。

还有一个月的时间，我将离开xx。五月份时，这个信息将公开于众。我们共同探讨xx人力资源管理的模式和人选，已经几个月的时间。您二位一直了解我自己的想法和计划。但是，在这几个月的工作中，您们仍然保持对我的信任，保密和敏感的工作仍然交付给我，让我看到您二位和xx的宽厚和胸怀。对此，我由衷地感谢!

人力资源是支撑xx未来持续发展的战略性因素。因此，不管我是否在xx，都希望您们以及集团总裁班子能够继续给予人力资源管理以强有力的支持。在今后的几年里，xx人力资源管理的基础工作需要做得更扎实。在我离开之前，有几件事情希望得到您们的关注：

今后两年左右，人力资源职能应该建立xx统一的职级系统。这个系统应该包括xx的各个产业，各个企业，各个地区，各个国家。只要是xx的企业，就应该纳入xx统一的职级系统。只有用统一的衡量标准，xx才能够比较公平地了解每个员工的职责大小。只有实行统一的职级系统，今后在薪酬福利的设计上，在员工职业生涯规划上，在后备队伍培育上，才有一个清晰的尺度。集团人力资源部要在20xx年把xx职级系统在中国境内的制造企业推行实施。20xx年要把职级推进到burg，vanguard，泰国，等等。

今年已经开始成势的工作是全集团统一的.业绩管理体系。多谢吴总的支持，整个集团现在开始意识到，共建团队愿景和年度工作计划，对上下一致协调，推动工作，业绩管理等，都有极大益处。20xx年能够开始把如何做计划的方法推动下去，能够按照统一的方法评价各级员工工作计划完成情况和核心价值观的体现。今后几年，需要不断加强管理层的战略规划能力，预测能力，团队管理/激励能力，业绩辅导能力。业绩管理体系需要有强大的管理团队，才有可能行使有效。几个表格，几个程序，是无法代替有效管理的能力。

由此可以看出领导力提升的重要性。远航需要得到大力支持。“远航一”应该做为领导力提升的第一步。向多年前中国的“扫盲”运动一样，远航应该走到xx的每一个角落。让每一位管理者都参加，包括企业的总经理们，包括总裁班子。这样，xx可以把远航做为集团管理的喉舌，推动统一的管理理念，统一的解决问题方法。只有这样，才有可能达到上下左右，发自内心的协调。协调是无法强求的。协调必须发自内心。集团人力资源部已经意识到，应该根据经营战略需要，分析应该具有的领导能力。今后应该启动“远航二”，“远航三”，等等。

此外，xx的人力资源职能，无论集团层面还是企业层面，都还没有能力提供及时，可靠，有效的人力资源信息，供管理团队做经营决策。首要两个原因是：人力资源人员的能力有限，人力资源信息系统没有实施推广。因此，在20xx-20xx年，xx需要全力推广集团统一的人力资源信息系统。这样一个系统，加上有效的信息管理，可以给经营管理层提供有效内部员工各种信息，同时可以降低人力资源职能部门的人工成本。

一旦有了统一的职级，统一的业绩管理体系，有效的信息系统，人力资源职能部门可以建立员工的潜力评估，员工的职业生涯发展通道，关键核心岗位的后备力量培养，以及支持经营策略的人力资源规划。

一旦管理人员的领导力提升，员工对企业的心灵契约能够加深，企业和团队有凝聚力，上下左右协同程度提高，集团成为有机一体的可能性增强。对人治的依赖性会减低。一个更平等，更透明，更公平的企业文化会产生，会加深对人的信任和授权，增强信息的及时沟通。

集团人力资源部在今后2-3年里，有很多基础工作要做。xx的人力资源职能部门面对着要上陡坡的挑战。让这个职能部门自己杀出一条路来，是不现实的。如果人力资源管理没有总裁和总裁班子一致的支持，是无法行之有效的。同时，我认为如果把人力资源看成是最重要的经营资源之一，人力资源职能应该直接参与经营。

在xx目前的情况下，我不建议xx到外面去找一个有跨国公司经验的人力资源管理人员。xx更应该信任自己内部有能力有潜力的管理人员。把这些人真正用起来，激励起来。他们给xx带来的长远价值是远远比一个无法适应xx现状的空降兵要高。有些人不抱怨，不会哭，不愿意叫，不等于这些人没有期望，没有抱负，没有能力。会叫的人不一定最好。沉默的人不一定不强。

今天提出辞职申请，是我经过认真思考，做出的决定。我决定离开，让我最最舍不得而且不愿意辜负伤害的是集团人力资源部的同事们，许多成员企业的人力资源同事，许多成员企业的总经理和许多总部的同事们，最后还有您二位。在这一年半的工作过程中，我结交了很多的朋友。同事们之间的支持和关心，中国人的那种情分，是我多年在国外比较难以得到的。

我很感谢二位在这一年多的时间里给我和人力资源部的支持。我希望今后二位能够更关切人力资源职能的发展。爱护一个刚刚成型的职能，帮助它的成长。同时，了解员工和各级管理人员的心态和心声。把人力资源部提供的员工满意度调查，离职面谈，申诉调查等等信息，做为了解员工的正当渠道。使用人力资源部提供的信息，将是对人力资源职能的最大认可。

非常感谢二位和xx的其他同事在这一年中给人力资源部的支持!我也祝愿xx早日达到一千亿的目标!我从内心祝愿xx越做越强，立于不败之地。今后如果需要，我将很愿意用一种不同的方式，以不同的角色，继续帮助xx。

此致

敬礼！

辞职人：xxx

20xx年xx月xx日

**人力资源部辞职报告篇七**

尊敬的办公室人力资源管理领导：

自从人力资源部的xx领着我进入xxx公司，开始了我在xxx之路，到现在已经一年有余了，正是在这里我开始踏上了社会，完成了自己从一个学生到社会人的转变。在过去的一年多里，xxx公司给予了我许多学习和锻炼的机会，开阔眼界、增长见识，让我在工作能力、交际能力上都有所提高。我对公司给予的照顾表示忠心的感谢!但是，经过近段时间的思考，我越来越迷惘！我越来越觉得现在的工作、生活离自己想要的越来越远。所以，我必须离开，去过我思想深处另一种有别于目前的生活。因为我选择辞职做为对自已未来的交代。公司目前已经过了一年最忙的时间，是充电、整顿、储备人才的时刻。相信，我的离开会很快有新生力量补充。因为这不是我想要的工作、生活状态，所以，我现在对工作没有激情、对生活也极其懒散。本着对公司负责的态度，为了不让公司其他同事受到我消极情绪的影响，也为了不让公司因为我出现业务上的纰漏等，我郑重向公司提出辞职，望公司给予批准！祝公司稳步发展，祝公司的领导和同事们前程似锦、鹏程万里!此致敬礼！篇2尊敬的领导我于xx年年7月9日入职，来xx两年了，在人力资源助理这个职位上看过了很多别人的辞职信，现在却在为自已敲打这一封沉重的.辞职信，感触万分。首先，非常感谢经理对我的信任和教诲，让我在人力资源助理职位上具体接触了薪酬设计及计算、人员的招聘和配置、社会保险的办理、员

工劳动合同的签订;同时，兼任经理助理职位让我能直接参与公司管理层会议，记录会议纪要让自已学会了如何把握重要的信息。其次，我离职的主要原因是：

发觉自己越来越不适应目前的工作环境，自已对目前的工作已熟练掌握，没有更好的学习动力和晋升空间。同时，我知道自已在担任公司职位时，有很多不足之处，例如，在招聘公司人员时，也会招聘不到合适的人选;在举办公司年会时，也会有很多考虑不周的地方，在此很感谢领导的谅解和包容。xx是我人生从业的务上的纰漏等，我郑重向公司提出辞职，望公司给予批准!祝公司稳步发展，祝公司的领导和同事们前程似锦、鹏程万里!

此致

敬礼

xxx

20xx.x.x

**人力资源部辞职报告篇八**

尊敬的领导：

我于20xx年xx月xx日入职，来xxxx两年了，在人力资源助理这个职位上看过了很多别人的辞职信，现在却在为自已敲打这一封沉重的辞职信，感触万分。

首先，非常感谢经理对我的信任和教诲，让我在人力资源助理职位上具体接触了薪酬设计及计算、人员的招聘和配置、社会保险的办理、员工劳动合同的签订；同时，兼任经理助理职位让我能直接参与公司管理层会议，记录会议纪要让自已学会了如何把握重要的信息。

其次，我离职的主要原因是：发觉自己越来越不适应目前的工作环境，自已对目前的工作已熟练掌握，没有更好的\'学习动力和晋升空间。

同时，我知道自已在担任公司职位时，有很多不足之处，例如，在招聘公司人员时，也会招聘不到合适的人选；在举办公司年会时，也会有很多考虑不周的地方，在此很感谢领导的谅解和包容。

xxx是我人生从业的第一家公司，我希望自己能继续跟公司一起共成长。但由于我个人原因，我希望在合同到期后不再续签，特提出离职申请，希望得到领导的批准，深表感谢。

最后，祝愿xxxx鸿运年年！

此致

敬礼！

辞职人：xxx

20xx年xx月xx日

**人力资源部辞职报告篇九**

尊敬的领导：

我于xx年7月9日入职，来公司两年了，为自已敲打这一封沉重的辞职信，感触万分。

首先，非常感谢经理对我的信任和教诲，让我在人力资源助理职位上具体接触了薪酬设计及计算、人员的招聘和配置、社会保险的办理、员工劳动合同的签订；同时，兼任经理助理职位让我能直接参与公司管理层会议，记录会议纪要让自已学会了如何把握重要的信息。

其次，我离职的主要原因是：发觉自己越来越不适应目前的工作环境，自已对目前的.工作已熟练掌握，没有更好的学习动力和晋升空间。

同时，我知道自已在担任公司职位时，有很多不足之处，例如，在招聘公司人员时，也会招聘不到合适的人选；在举办公司年会时，也会有很多考虑不周的地方，在此很感谢领导的谅解和包容。

这是我人生从业的第一家公司，我希望自己能继续跟公司一起共成长。但由于我个人原因，我希望在合同到期后不再续签，特提出离职申请，希望得到领导的批准，深表感谢。

申请人：xxxx

申请日期：xx

**人力资源部辞职报告篇十**

尊敬的公司领导：

您好!我是人力资源部经理助理，我已向人力资源部递交辞职报告。

在这里工作的一年时间里，我学到了很多新的东西，充实和丰富了自己。同时，我也很幸运，能够有机会在这样一支团结向上，优秀的团队里学习，更重要的\'是，认识了这么多好的朋友和同事。

但是，古人云天下没有不散的宴席。我感觉到自己的能力和性格不适合在继续担任这份工作。很遗憾，没有机会再为公司做更多的贡献。但是我对公司的感情还是一如既往，希望公司能够蒸蒸日上，有更好的发展。

在过去的工作中，我自己也感到很欣慰的是，自己并没有给公司带来任何损失或者不好的影响。当然，如果我有做的不够的地方，希望您能够指正。

关于我的离职申请，希望您能够尽快批复我的辞职申请。

谢谢!

此致

敬礼！

辞职人：xxx

20xx年xx月xx日

**人力资源部辞职报告篇十一**

尊敬的领导：

我于xx年7月9日入职，来公司两年了，为自已敲打这一封沉重的辞职信，感触万分。

首先，非常感谢经理对我的信任和教诲，让我在人力资源助理职位上具体接触了薪酬设计及计算、人员的招聘和配置、社会保险的办理、员工劳动合同的签订；同时，兼任经理助理职位让我能直接参与公司管理层会议，记录会议纪要让自已学会了如何把握重要的信息。

其次，我离职的主要原因是：发觉自己越来越不适应目前的工作环境，自已对目前的工作已熟练掌握，没有更好的学习动力和晋升空间。

同时，我知道自已在担任公司职位时，有很多不足之处，例如，在招聘公司人员时，也会招聘不到合适的.人选；在举办公司年会时，也会有很多考虑不周的地方，在此很感谢领导的谅解和包容。

这是我人生从业的第一家公司，我希望自己能继续跟公司一起共成长。但由于我个人原因，我希望在合同到期后不再续签，特提出离职申请，希望得到领导的批准，深表感谢。

此致

敬礼！

辞职人：xxx

20xx年xx月xx日

**人力资源部辞职报告篇十二**

您好! 首先，非常感谢您这几个月对我的工作的支持与信任。

这段时间，我认真总结了这几个月的工作情况，以及今后自已的 职业规划 。在公司的.这段时间内，我学到了很多东西，无论是从专业技能，特别是对物流计划，还是做人的个方面都有了很大的提高，感谢公司领导对我的关心和培养，然而我现在却要辞职了，对于我此刻的辞职我只能表示深深的歉意。非常感谢公司给予我这样的工作和锻炼机会。但同时，我发觉自己从事物流行业的兴趣也减退了，我不希望自己带着这种情绪工作，对不起您也对不起我自己。所以我决定辞职，请您支持。

请您谅解我作出的决定，也原谅我所采取的暂别方式，我会在上交 辞职报告 后，这个月底离开公司，以便完成工作交接。

我衷心的祝福公司的业绩一路飙升，业绩节节攀升公司领导以及各位同事工作顺利、身体健康。

此致

敬礼

申请人：xxx

日期：xxx

**人力资源部辞职报告篇十三**

尊敬的领导：

您好！

自从人力资源部的xx领着我进入xx公司，开始了我在xx之路，到现在已经一年有余了，正是在这里我开始踏上了社会，完成了自己从一个学生到社会人的转变。在过去的一年多里，xx公司给予了我许多学习和锻炼的机会，开阔眼界、增长见识，让我在工作能力、交际能力上都有所提高。

我对公司给予的照顾表示忠心的感谢！但是，经过近段时间的思考，我越来越迷惘！我越来越觉得现在的工作、生活离自己想要的越来越远。所以，我必须离开，去过我思想深处另一种有别于目前的生活。因为我选择辞职做为对自已未来的交代。

公司目前已经过了一年最忙的时间，是充电、整顿、储备人才的时刻。相信，我的.离开会很快有新生力量补充。因为这不是我想要的工作、生活状态，所以，我现在对工作没有激情、对生活也极其懒散。本着对公司负责的态度，为了不让公司其他同事受到我消极情绪的影响，也为了不让公司因为我出现业务上的纰漏等，我郑重向公司提出辞职，望公司给予批准！

祝公司稳步发展，祝公司的领导和同事们前程似锦、鹏程万里！

此致

敬礼！

辞职人：xxx

20xx年xx月xx日

**人力资源部辞职报告篇十四**

尊敬的领导：

您好！

我现在郑重提出辞职！

我是xx年毕业于xx，现年签约于xx，同年至xx见习，并工作至现在。在工作实践中，我先后参加了xx，xx等的建设等工作。从参加工作到现在，从普通高速公路隧道到客运专线隧道，我始终未感觉到企业有任何进步，包括对人员的管理、对外企业的经营等，至始至终处于一种停滞、自以为“天下第一”的状态，这种状态使自己无法在开放、竞争日趋激烈的xx市场中游刃有余，只是苟延残喘、奄奄一息，让人感觉到一种“死亡”的气息。在对员工的“再培养、再教育”的问题上，企业单位更是缩手缩脚、裹足不前。在如今人才发展战略的现代潮流中，企业单位更应该认识到：只有自己员工自身素质、行为思想不断提高，企业才会有进步，在新环境中才会不困慌；只有自己员工不断进步，企业才会有更加强劲的.发展势头。从目前现状来看，企业单位给员工提供的“再培养、再教育”的机会少之又少，更是对员工自己“再学习”的选择横加干涉，显现出一幅野蛮、不思进取的嘴脸，使员工感觉到压抑和无法充分实现自身价值，尤其是技术管理人员。

在生活待遇问题上，企业单位给技术管理员工提供的保障更是无法与人相比，一个连自身经济都无法得以有效保障的员工，谈什么对精神文明的追求。在这种工作环境中，我已日趋颓废，对更加美好明天的向往更是缺乏勇气和力量。为此，我再一次郑重提出辞职请求，望相关领导予以审查、批准。

此致

敬礼！

辞职人：xxx

20xx年xx月xx日

**人力资源部辞职报告篇十五**

尊敬的公司领导：

您好！

首先感谢您在百忙之中抽出时间阅读我的辞职信。

我是怀着十分复杂的心情写这封辞职信的。自我进入公司之后，由于公司领导对我的关心、指导和信任，使我获得了很多机遇和挑战。经过这段时间在公司的工作，我在行政方面学到了很多知识，积累了一些经验，对此我深表感激。

由于我自身能力的不足，近期的工作让我觉得力不从心。为此，我进行了长时间的思考，觉得公司目前的工作安排和我自己之前做的`职业规划并不完全一致，而自己对人力资源这个领域也缺乏学习的兴趣。

为了不因为我个人能力的原因而影响公司的发展，经过深思熟虑之后我决定辞去目前在公司所担任的职务和工作。我知道这个过程会给您带来一定程度上的不便，对此我深表歉意。

我希望公司尽早找到合适人选，完成工作交接，以减少因我的离职而给公司带来的不便。

非常感谢公司领导在这段时间里对我的教导和照顾。在公司的这段经历于我而言非常珍贵。将来无论什么时候，我都会为自己曾经是公司的一员而感到荣幸。我确信在公司的这段工作经历将是我整个职业生涯发展中相当重要的一部分。

祝公司领导和所有同事身体健康、工作顺利！

再次对我的离职给公司带来的不便表示抱歉，同时我也希望公司能够体恤我的个人实际，对我的申请予以考虑并批准。

此致

敬礼！

辞职人：xxx

20xx年xx月xx日

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找