# 人事经理

来源：网络 作者：春暖花香 更新时间：2024-09-12

*第一篇：人事经理人事经理需具备的知识与能力一、人力资源管理的专业知识人事经理必须首先是一位HRM的专家，能够理解人力资源管理在企业管理中的重要作用，重视人力资源本身的特性，对人事管理工作的各个环节-——人力资源战略、工作岗位分析、人力资源...*

**第一篇：人事经理**

人事经理需具备的知识与能力

一、人力资源管理的专业知识

人事经理必须首先是一位HRM的专家，能够理解人力资源管理在企业管理中的重要作用，重视人力资源本身的特性，对人事管理工作的各个环节-——人力资源战略、工作岗位分析、人力资源规划、招聘、配置、培训、绩效管理、薪酬管理、福利计划的制定、劳动关系管理、劳动争议处理的各种程序和流程熟练掌握并运用自如，也要了解在任何一项人事活动的任何流程和任何阶段会出现什么样的问题，应该采取什么样的策略去防范，能够根据公司的战略目标制定各种人事制度、人事管理计划，并保证顺利实施。而且，随着团队在企业管理运营中的作用得到重视，人事经理还必须成为团队管理的专家，知道团队运营的知识与技巧，知道如何建立团队，管理团队，对其进行改革。

二、企业运营知识

主要包括企业宗旨、企业文化、企业战略目标等，只有这样才能更有效地制定本公司人力资源规划，以及对招聘、培训、绩效、薪酬工作进行规划，甚至参与公司的总体战略规划的制定。因此，要求人事经理必须了解企业的生产与运作管理、营销管理、财务管理、质量管理等方面。

三、其他法律、经济方面的知识

人事经理除了具备上述各种知识外，还要具备一些工作需要的相关知识，例如，法律知识，《劳动法》及劳动争议、社会保障待方面的法律法规必须了解，而《公司法》、《合同法》的知识可以帮助人事经理了解宏观经济形势，了解企业内外部的市场行情，了解劳动力市场、资本市场的信息等；心理学知识可以帮助人事经理更好地进行人员管、招聘面试、人员素质测评、员工激励等；市场营销知识可以让人事经理明了各种市场的细分、让人事经理开拓视野，这有助于用战略眼光看待问题，做出正确、全面的决策。

一、领导能力

人事经理首先是人事部门的领导、负责人，其首要职责是“引领”、“指导”人事部门的人事主管、全体员工展开各项工作，因而要求人事经理能够带领人事部门全体员工，根据公司的总体目标制定本部门的计划，运用自己的影响力去协调员工的关系，使他们能够按照各种人事工作的科学流程完成任务。

二、组织变革能力

人事经理要根据企业面临的内外部环境，分析企业自身的优劣势，为企业设计科学的、最优的组织结构，并对其进行维护和管理，使其能够高效运转；人事经理还要根据变革，对其进行变革，并随之对人事制度做也相应的调整。

三、解决问题能力

人事经理要有高超的预测问题、发现问题、分析问题和解决问题的能力，要有敏锐的反应能力，正确的是非判断能力；不论是面对临时性问题，还是突发性、复杂性问题，在问题出现后能够保持清醒的头脑，能够找到问题发生的原因，分析将会带来的后果，及怎样才能解决问题发生的原因，分析将会带来的后果，及时解决问题并采取适当的策略保证以后这样的问题不会再出现。

四、合作能力

由于企业的工作任务仅仅靠个人甚至一个部门去完成的情况已经极少了，这

就要求人事经理要有合作能力。人事部门的事务也都是通过人事经理与其下属的合作来完成的。不管是与部门内的人员，还是与公司的其他部门经理甚至是企业外的有关人员一起工作，人事经理都要有合作的态度与精神，明白自己在某个合作项目中所充当的角色、发挥的作用、承担的责任，而且要靠自己的努力去促进工作的完成。

五、创新能力

经济的发展及外部经营环境的变化，要求人事经理必须有创新意识，能够接受新事物、新思想，能够运用自己的知识、技能，根据外部环境变化的条件，搜集有关信息，对原有的人事制度进行创新性的变革，甚至是完全创造出全新的、科学的、合理的人事管理制度，让公司的人事管理走在同行业前列，为公司战略的实现、运营发展作出贡献。

六、时间管理能力

是否能够有效、高效地支配时间是衡量一位管理人员的重要标准。人事经理要首先明白自己的职责，不能一味地陷入一般性的事务工作，制定合理的计划，按部就班地去履行计划，要能科学地安排自己的时间，同时要适当帮助员工管理工作时间，制定 一系列的管理制度，对工作时间内员工的行为进行约束与管理。

七、沟通能力

主要包括口头表达能力、书面写作能力、演讲能力、倾听能力以及很强的人际交往欲望，要懂得谈判的技巧。因为人事经理需要向总经理汇报工作、提出工作建议，向下属传达命令、就某些工作进行讨论，与企业外部门有关人员进行交往，良好的沟通能力是必不可少的。

八、学习能力

既包括人事经理自己学习的能力，也包括调动员工学习及培养员工的能力。任何人事经理都需要不断地充实自己，了解更新现代知识，力求自己在工作业绩、自身素质上有所突破，要使自己成为善于学习的人，要通过学习开阔自己的视野，学会控制情绪，提高自己适应环境的能力，而且还要能够根据本部门员工的个体情况，帮助他们设立职业生涯规划，激励他们不断进步，为员工提供更多的培训、学习机会。

**第二篇：人事经理个人简历**

人事经理（HR）个人简历范文

姓名： \*\*\*

目前所在地： 上海

身高： 169 cm59kg

婚姻状况： 未婚 年龄： 35

求职意向及工作经历

应聘职位： 人力资源：人事行政主管,人事经理

工作年限： 10

求职类型： 全职 可到职日期： 随时

月薪要求： 4500--6000希望工作地区： 上海

工作经历：

2024-10 ～ 2024-11\*\*\*\*\*有限公司

担任职务： 人事经理

工作描述：通过企业八年的人力资源实践工作，积累了丰富的人事管理经验，有较强对人力资源六大模块的实践运用与操作，具备丰富的企业内外相关部门的沟通能力及良好的部门间的平衡能力。

毕业院校： 上海大学

学历： 大专 毕业日期： 1999-07-01

所学专业一： 公共管理 所学专业二：

2024-09 2024-11 全国二级人力资源管理师培训 人力资源管理

语言能力

外语： 英语

工作能力及其他专长

1997年9月-1999年7月 就读上海大学，所涉科目有管理学基础、人力资源管理、西方经济学、社会概论、社会保障学、实用心理学、计算机应用等。

2024年9月-2024年11月 参加全国二级人力资源管理师培训。进一步强化人力资源管理的理论与实践操作。

自我评价

善于与他人沟通、性格外向乐于助人，工作责任心强、有吃苦精神。信念----困难是进步的阶梯，高品质沟通---是高效团队之基础，是把握信息、机遇和市场之根本。

月薪要求：4500-6000元。

**第三篇：写给人事经理**

写给人事经理

经过近二十年的发展，人力资源管理正逐渐由理论启蒙阶段进入深入、务实、操作、开发阶段。而作为履行企业人力资源管理职能的人事经理，面临的问题越来越多，解决问题的难度也越来越大，因而面临严峻的考验与挑战。

人事经理面对以下的问题：

人才短缺以及人才流失。如果说人才短缺是各类企业存在的普遍问题的话，那么，人才流失更是让一些中小企业雪上加霜。

激励乏术，士气低落。

劳资纠纷频繁。

内部冲突与摩擦。

问题使各类企业老总们焦头烂额，然而，当他们将目光转向办公会上的人事经理时，却感到那样的无助，简直恨不得马上炒他们的鱿鱼。

尴尬的人事经理被人看成这样的形象：

缺乏创造性，只知道处理例行日常事务，机械被动，不做研究、分析；“万金油”，不懂业务，管理凭经验，不懂管理技术以及计算机技术等；处理人事问题方法单一，不能有效解决问题；

缺乏法律常识，劳动合同漏洞百出，不懂规避法律风险，难以保护公司的利益；

缺乏危机处理手段。人事危机有时会成为公司的最大危机。当公司需要解决方案时，人力资源管理部门却只能将矛盾上交而无能为力；

不了解业务，难以起到支持业务发展的作用。

对突发性事件缺乏预见性。以人才流失为例，一般来说，骨干人员辞职都是经过了深思熟虑的，一旦提出辞职，就不会轻易收回。如果人事经理不了解员工状况，没有预见，老做“事后诸葛亮”，那么，恐怕该被“炒鱿鱼”了。

现代人力资源管理表现出如下的发展趋势：渡过了管理基本理论启蒙阶段的人事经理，其主要的职责已不是从事日常性人事关系协调而是为企业发展提供人力资源方面行之有效的解决方案；人力资源管理从简单的事务管理转向全方位的、深入到企业每个角落的人的潜能开发；由事后控制转向过程乃至超前管理；有无管理技能及对管理的操作能力成为衡量人事经理人是否胜任的主要标准；规范化、标准化代替了经验管理，成为企业提高效率的重要手段。

对人事经理的要求包括：

有素养，亲合，懂得如何沟通。以招聘面试为例，优秀的经理人在短时间的面谈后，即能激起应聘者加盟的愿望；拙劣的管理人员往往把一个又一个人才拒之门外而不自知。

研究个体，掌握提高管理技术水平，针对问题，解决问题。每个个体都有其强项、弱项，甚至盲点，如果管理一直停留在“以人为本”、“人尽其才”等笼统的口号上，那么管理成为一句空话。

掌握管理技能，变例行事务为解决问题能手，许多人力资源管理部门被视为技术的“贫民窟”，不懂业务，不懂计算机操作，不懂管理技术。如果你不能制订行动计划，帮助业务部门解决问题，或向高层管理人员提出建设性建议，那么，人力资源部门及人员就不会有威信，当然也发挥不了太大的作用。

懂得重点管理原则。对日常事件能授权则授权，而把大部分精力放在研究、预测、分析、沟通并制定计划、采取措施解决企业的根本问题上面。

掌握管理标准化技术，制订人力资源管理第三层文件，即操作文件。对大多数企业来说，第一、第二层次即企业人力资源战略及人事规章制度已经相当完善。但由于没有标准化的操作流程，管理规章制度操作或多或少存在因人而异、混乱的现象。对人事经理而言，管理如解决不了第三层次，即操作层次问题，人力资源管理就会沦为纸上谈兵。

“永远寻找解决方案，不要怨天尤人”

人力资源管理是一个复杂的管理课题，各企业都有自己的不同问题，新的问题会不断出现。管理的实质就是寻找解决方案，并予以实施。发现问题、寻找解决方案，是人事经理提高自身管理素质并推动企业管理水平不断提高的最重要途径。

一些外国公司培训中经常有一句话，“Alwayssolution,Neverexousc”，即“永远寻找解决方案，不要怨天尤人”。但愿它成为企业人事经理人的座右铭，时刻提醒人事经理人不要忘记自己的职责：为企业人、财、物、信息四要素管理中的人的要素提供有效、及时的解决方案。

**第四篇：人事经理辞职报告**

人事经理辞职报告

领导：

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，在员工职业发展上，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年年把中集职级系统在中国境内的制造企业推行实施。

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的 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。

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年-2024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。

今天提出辞职书，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。

**第五篇：人事经理辞职报告**

人事经理辞职报告(15篇)

在经济飞速发展的今天，我们使用报告的情况越来越多，我们在写报告的时候要避免篇幅过长。写起报告来就毫无头绪？以下是小编为大家整理的人事经理辞职报告，欢迎大家借鉴与参考，希望对大家有所帮助。

人事经理辞职报告1

尊敬的\*\*\*\*单位领导: 您好!

首先致以我深深地歉意，怀着及其复杂而愧疚的心情我写下这份辞职信，很遗憾自己在这个时候突然向\*\*\*单位提出辞职，纯粹是出于个人的原因(家庭原因/身体原因等等)，不能在\*\*\*单位继续发展!离开这个单位，离开这些曾经同甘共苦的同事，确实很舍不得，舍不得同事之间的那片真诚和友善。但是我还是要决定离开了，我恳请单位原谅我的离开。

同时，很荣幸曾身为\*\*\*单位的一员，能有机会在这里工作学习，不胜感激!衷心祝愿所有在\*\*\*\*辛勤工作的员工工作顺利，事业有成!

此致

敬礼!

辞职人：xxx

20xx年xx月xx日

人事经理辞职报告2

尊敬的领导：

来公司也了，在这个岗位的我早已经看惯了别人的离职，却在敲打自己这一封甚是沉重的辞呈之时，无从下笔。

首先非常感谢能把我从众多的应聘者中招入这个大家庭中来，我很喜欢这里，发自内心的热爱这里，爱老板、爱同事、爱X，在X我沁入了非常多的感情和汗水。我非常珍惜X大集体给予我这来的锻炼、学习和成长的机会，也非常的感谢XX和同事们给予我的众多帮助；更加感谢感谢X给予了我这样一个展示自己和改变自己的平台，不断的磨练让我认识到了自己的不足以及知识的匮乏。我欢欣的观察着公司的变化，愉悦的迎接一张又一张的新面孔，也很遗憾的送走一位又一位的同仁。在X的大家庭里，我学会了很多在其他地方不曾接触到的东西，也开始学会认真地善待身边的每一个人。珍惜这份工作机会，努力让自己快速的成长起来。

面对自己曾经犯过的错误，我只有感到抱歉，非常感谢XX的信任和重用，给予我一次又一次的机会继续在X学习和成长。在X一路摸索而来，深刻的认识到自己的能力十分不足，恐将无法在以后的工作中很好的完成工作任务，现提出申请辞职，望XX批准！

最后，我发自内心的希望公司鸿运年年！

顺祝商祺！

此致

敬礼！

辞职人：

20xx年xx月xx日

人事经理辞职报告3

尊敬的z主任：

您好！

工作近四年来，发现自己在工作、生活中，所学知识还有很多欠缺，已经不能适应社会发展的需要，因此渴望回到校园，继续深造。经过慎重考虑之后，特此提出辞职申请：我自愿申请辞去在公司的一切职务，敬请批准。

在公司近四年的时间里，我有幸得到了单位历届领导及同事们的倾心指导及热情帮助。工作上，我学到了许多宝贵的科研经验和实践技能，对科研工作有了大致的了解。生活上，得到各级领导与同事们的关照与帮助；思想上，得到领导与同事们的指导与帮助，有了更成熟与深刻的人生观。这近四年多的工作经验将是我今后学习工作中的第一笔宝贵的财富。

在这里，特别感谢公司的a主任、b主任、c主任在过去的工作、生活中给予的大力扶持与帮助。尤其感谢主任在近二年来的关照、指导以及对我的信任和在人生道路上对我的指引。感谢所有给予过我帮助的同事们。

望领导批准我的申请，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。

祝您身体健康，事业顺心。并祝公司事业蓬勃发展。

此致

敬礼！

XXX

XXXX年XX月XX日

人事经理辞职报告4

尊敬的xx总：

您好！

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。虽然过去我在工作过，也和企业有过合资的经历，但这是我第一次在一个企业内担任职务。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，对和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管理以强有力的支持。在今后的几年里，中集人力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，在员工职业发展上，在后备队伍培育上，才有一个清晰的尺度。集团人力部要在xx年年把中集职级系统在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的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，有效的人力信息，供管理团队做经营决策。首要两个原因是：人力人员的能力有限，人力信息系统没有实施推广。因此，在xx年xx年，中集需要全力推广集团统一的人力信息系统。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，人力职能部门可以建立员工的潜力评估，员工的职业发展通道，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。

集团人力部在今后23年里，有很多基础工作要做。中集的人力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，我认为如果把人力看成是最重要的经营之一，人力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。

今天提出辞职书，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部的同事们，许多成员企业的人力同事，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，人的那种情分，是我多年在国外比较难以得到的。

申请人：xxx

20xx年xx月xx日

人事经理辞职报告5

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!

来公司也XXX了，在XXX这个岗位的我早已经看惯了别人的离职，却在敲打自己这一封甚是沉重的辞呈之时，无从下笔。

第工作。很简单的两个字，但她包含了个人使命、个人愿景、个人目标、个人需求以及个人的核心角色，她是复杂的，也是丰富的，长时间的工作只会使人变得厌恶工作、害怕工作，这样何谈效率，也许员工不会想这么多，只是我多虑了。

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，在员工职业发展上，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年年把中集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的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。

同时，很荣幸曾身为\*\*\*单位的一员，能有机会在这里工作学习，不胜感激!衷心祝愿所有在\*\*\*\*辛勤工作的员工工作顺利，事业有成!

在结束一段工作经历的时候，尝试着写一份精彩的辞职报告递交上去。也许，自己会从中得到很多意料之外的收获。

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。

非常感谢行里十多年来对我的关心和教导。在银行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\*银行的一员而感到荣幸。我确信在\*银行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。

人力资源经理岗位的发展目标是：30%战略性工作，40%管控性工作，30%事务性工作，客观的讲，回顾一年的工作，由于客观实际(5月份成立，基础工作很薄弱，人员编制2人，部门员工五月份入职，没有相关工作经历，加上刚开始只有一台电脑)，作为部门负责人，经常被具体事务所困扰，只能做到急事急办，客观的讲，我对自己的工作状态并不满意。

您肯定想到，酒店要想在竞争激烈的社会中立于不败之地，人才的培养与发展是不可忽视的环节之一;对于酒店里为数不多的年轻人来说，要想在酒店里得到长足的发展，就必须得到管理的岗位上去锻炼不可。恰恰是在酒店飞速发展的时刻，您也有意识的让我走到了管理的岗上来，希望我从中能够学到一些管理的经验和处理各种关系的办法，为酒店的发展起到应有的作用。

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年-20xx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。

今天提出辞职书，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。

四是熟习各工作岗位。以积极主动的心态和锲而不舍的耐心，展开了前台接待和配送工作，积极稳妥地应对了各色各样的求职者，认真细致地做好了每分文件的分类工作，在10天的前台接待工作期间，美满的完成了工作任务，较好的维护了公司的门前形象。在配送部实习期间，全面了解了配送工作的流程。

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。

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。

此致

敬礼!

xxx

日期

人事经理辞职报告6

尊敬的部门领导：

你好！此次我怀着无比愧疚的心情来写此报告。因为事情来得太突然，仓促得让我措手不及。

首先，是感谢各位领导和同事们对我的照顾。特别要感谢周经理、易主任和各位同事在我的工作中所给予的照顾、支持和批评指正，让我看到了自己在工作中的不足，提醒我及时改正错误，变得更努力、更上进。这也将为我以后打下良好的工作基础。

再次，是致歉。无力的一个字一个字的写着这份连我自己都没底的报告，是我没能履行好与周经理的约定，也是我辜负了领导对我的一番赏识与提拔。我的突然离职，给领导和同事凭添了许多麻烦，也给部门的开展工作增加了诸多不便，在此，我致以深深的歉意。

站在平时的岗位边，看着这眼前刚刚适应的环境，回想自己在这一个多月时间里。要说自己对这个岗位有多深的感情，那是虚谈。但是，再怎么样也是自己辛辛苦苦努力过将近两个月的地方，那些烈日下汗水，那些疲累中的坚持，都将成为我即将过去的回忆。突然的离开让我变得很不舍，也困在与经理之间的承诺犹豫不决。人往高走，水往底流。经再三考虑，还是决定提笔写此报告，呈请部门领导批准。再次感谢我的这些领导和同事，也再次对xx致歉。

此致

敬礼！

XXX

XXXX年XX月XX日

人事经理辞职报告7

尊敬的单位领导：

您好！

首先致以我深深地歉意，怀着及其复杂而愧疚的心情我写下这份辞职信，很遗憾自己在这个时候突然向单位提出辞职，纯粹是出于个人的原因（家庭原因/身体原因等等），不能在单位继续发展！离开这个单位，离开这些曾经同甘共苦的同事，确实很舍不得，舍不得同事之间的那片真诚和友善。但是我还是要决定离开了，我恳请单位原谅我的离开。

同时，很荣幸曾身为单位的一员，能有机会在这里工作学习，不胜感激！衷心祝愿所有在辛勤工作的员工工作顺利，事业有成！

此致

敬礼！

辞职人：

20xx年xx月xx日

人事经理辞职报告8

尊敬的林总：

您好！

首先感谢您对我的信任和支持，让我加入XXX这个团队。进公司工作几年察觉，我完全不适合和胜任现在的工作，我辜负了您的希望，做了逃兵，在此说声：对不起。不管怎样，我还是想早点离开，对您对公司都是最好的选择。

今天我已经在OA上发了我的辞职书，如有不便之处，敬请海涵！最后我真诚的祝愿公司的业绩能够蒸蒸日上，公司越办越红火。

此致

敬礼！

人事经理辞职报告9

尊敬的XX：

来公司也XXX了，在XXX这个岗位的我早已经看惯了别人的离职，却在敲打自己这一封甚是沉重的辞呈之时，无从下笔。

首先非常感谢XXX能把我从众多的应聘者中招入XXXX这个大家庭中来，我很喜欢这里，发自内心的热爱这里，爱老板、爱同事、爱XXXX，在XXXX我沁入了非常多的感情和汗水。我非常珍惜XXXX大集体给予我这XXX来的锻炼、学习和成长的机会，也非常的感谢XX和同事们给予我的众多帮助；更加感谢感谢XXXX给予了我这样一个展示自己和改变自己的平台，不断的磨练让我认识到了自己的不足以及知识的匮乏。我欢欣的观察着公司的变化，愉悦的迎接一张又一张的新面孔，也很遗憾的送走一位又一位的同仁。在XXXX的大家庭里，我学会了很多在其他地方不曾接触到的东西，也开始学会认真地善待身边的每一个人。珍惜这份工作机会，努力让自己快速的成长起来。

面对自己曾经犯过的错误，我只有感到抱歉，非常感谢XX的信任和重用，给予我一次又一次的机会继续在XXXX学习和成长。在XXXX一路摸索而来，深刻的认识到自己的能力十分不足，恐将无法在以后的工作中很好的完成工作任务，现提出申请辞职，望XX批准！

最后，我发自内心的希望公司鸿运年年！

顺祝商祺！

此致

敬礼！

人事经理辞职报告10

尊敬的领导：

您好！

我加入到咱们企业里已经有大半年的时间了，目前我的岗位是人事部经理的助理，我每天的工作任务还是挺多的，再加上现在咱们企业的员工和业务是越来越多了，所以咱们这个部分也是越来越忙碌了。还记得刚加入到人事部的时候，我还只是一个没有任何人事管理经验的新人，是经理和老员工们一点点的把我带大了，让我了解了更多的业务，对咱们企业也越来越熟悉了，工作的时间越长，我就越是能感到人事部的压力是多么大，每个季度我们都有着自己的工作指标，不仅要处理好企业内部的交接，也得把招聘工作给做好，保证企业一直都有新鲜血液流动。工作起来的滋味确实是美妙的，但是我觉得自己怕是不能再胜任这个助理职位了。

在工作的时候，虽然有我诸位前辈一直带领着我，但是我觉得自己并不是很适合从事人事工作，因为我觉得自己和其他人的交流沟不是很顺畅，会用一种隔阂感，给人的感觉也不是很温暖，另外就是我这个脑子真的有点健忘，工作了这么久，虽然在大事上面没有出现过什么差错，但是我在许多小方面里都掉过链子，不是这里忘记弄了，就是那里的资料没有准备好，所以我也因此被领导们给批评过几次。我一直都想让自己能尽快、全面的融入到咱们xx这个大家庭中，我也想让大家为我的工作感到满意，所以我一直在学习管理方面的知识，还顺便参加过不少企业外的培训，可最后展现出来的效果总是不够令人感到满意，这也渐渐地让我心灰意冷了起来，毕竟我以前之所以来当经理助理还是因为想来挑战一下新的岗位，看看自己能不能把这件事情给做好，可实际情况已经告诉了我，我并不适合当一名人事助理，所以啊，哪怕我现在还没有想好自己以后要去做点什么，可我觉得自己应该休息一段时间了，利用休息的时间去好好地反思一下自己到底在哪些方面出现了问题。

相信大家也能看到我的日常表现，的确没有前辈们做的那么好，所以我也不愿意耽误各自的时间了，趁早离去也不是一个坏事情，我会做好交接工作的，在离开之前我也要再次感谢诸位前辈对我的帮助，在此我也祝愿咱们企业能越办越好，盈利越来越多！

此致

敬礼！

辞职人：xxx

20xx年x月x日

人事经理辞职报告11

尊敬的领导；

您好！

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XX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XX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，在员工职业发展上，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年年把XX职级系统在中国境内的制造企业推行实施。

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的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。“XX”应该做为领导力提升的第一步。向多年前中国的“XX”运动一样，XX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，XX可以把XX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。

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。

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。

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。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。

今天提出辞职书，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。

辞职人：XX

20xx年XX月XX日

人事经理辞职报告12

尊敬的xxxx单位领导:

您好!

首先致以我深深地歉意，怀着及其复杂而愧疚的心情我写下这份辞职信，很遗憾自己在这个时候突然向xxx单位提出辞职，纯粹是出于个人的原因(家庭原因/身体原因等等)，不能在xxx单位继续发展!离开这个单位，离开这些曾经同甘共苦的同事，确实很舍不得，舍不得同事之间的那片真诚和友善。但是我还是要决定离开了，我恳请单位原谅我的离开。

同时，很荣幸曾身为xxx单位的一员，能有机会在这里工作学习，不胜感激!衷心祝愿所有在xxxx辛勤工作的员工工作顺利，事业有成!

此致

敬礼!

申请人：XXX

XXXX年XX月XX日

人事经理辞职报告13

尊敬的×总您好：

感谢您的支持和厚爱，到这里工作不觉已有两年的时间，对单位和同事都产生了深厚的感情，但由于下面几个原因，特提出离职，请领导批准：

一、离家较远，上班不方便。

二、我单位本岗位工作主要为繁杂的事务性工作，因本人年纪偏大，自觉不太适应这份工作。

三、在本地区，人事经理的平均工资为3500-4000，而我单位工资偏低，自己承担住房、保险、交通等费用，生活比较吃力。

四、单位内部没有激励性的员工职业规划和发展空间，没有竞争性的薪酬晋级机制和奖金分配机制。

五、经过自己的努力考了高级人力资源管理师，也有数年的部门管理经验，所以想往更高的管理层次方面发展。我院的管理体制不太适合我本人的职业发展。

因此本人提出离职，在离职之前我会尽职做好自己的工作，并且物色好合适的人选，把工作进行详细的交接，保证工作的正常衔接，并在离职后自觉维护单位的声誉和利益，希望在3月15日前能完成交接工作。

恳请领导批准！

人事经理辞职报告14

尊敬的×总您好：

感谢您的支持和厚爱，到这里工作不觉已有两年的时间，对单位和同事都产生了深厚的感情，但由于下面几个原因，特提出离职，请领导批准：

一、离家较远，上班不方便。

二、我单位本岗位工作主要为繁杂的事务性工作，因本人年纪偏大，自觉不太适应这份工作。

三、在本地区，人事经理的平均工资为00-4000，而我单位工资偏低，自己承担住房、保险、交通等费用，生活比较吃力。

四、单位内部没有激励性的员工职业规划和发展空间，没有竞争性的薪酬晋级机制和奖金分配机制。

五、经过自己的努力考了高级人力资管理师，也有数年的部门管理经验，所以想往更高的管理层次方面发展。我院的管理体制不太适合我本人的职业发展。

因此本人提出离职，在离职之前我会尽职做好自己的工作，并且物色好合适的人选，把工作进行详细的交接，保证工作的正常衔接，并在离职后自觉维护单位的声誉和利益，希望在月1日前能完成交接工作。

恳请领导批准！

×××

××年××月×日

人事经理辞职报告15

尊敬的领导；

您好！

来公司也XX年了，在人事经理这个岗位的我早已经看惯了别人的离职，却在敲打自己这一封甚是沉重的辞呈之时，无从下笔。

首先非常感谢XX能把我从众多的应聘者中招入XX这个大家庭中来，我很喜欢这里，发自内心的热爱这里，爱老板、爱同事、爱XX，在人事经理的岗位上我沁入了非常多的感情和汗水。我非常珍惜XX大集体给予我这XX来的锻炼、学习和成长的机会，也非常的感谢XX和同事们给予我的众多帮助；更加感谢感谢XXXX给予了我这样一个展示自己和改变自己的平台，不断的磨练让我认识到了自己的不足以及知识的匮乏。我欢欣的观察着公司的变化，愉悦的迎接一张又一张的新面孔，也很遗憾的送走一位又一位的同仁。在XX的大家庭里，我学会了很多在其他地方不曾接触到的东西，也开始学会认真地善待身边的每一个人。珍惜这份工作机会，努力让自己快速的成长起来。

面对自己曾经犯过的错误，我只有感到抱歉，非常感谢XX的信任和重用，给予我一次又一次的机会继续在XXXX学习和成长。在XX一路摸索而来，深刻的认识到自己的能力十分不足，恐将无法在以后的工作中很好的完成工作任务，现提出申请辞职，望XX批准！

最后，我发自内心的希望公司鸿运年年！

辞职人：XX

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