# 2024年辞职报告书(十六篇)

来源：网络 作者：红叶飘零 更新时间：2024-06-23

*在经济发展迅速的今天，报告不再是罕见的东西，报告中提到的所有信息应该是准确无误的。报告的格式和要求是什么样的呢？下面是小编为大家带来的报告优秀范文，希望大家可以喜欢。辞职报告书篇一您们好!感谢你们这么多年来在工作和生活上对我的指导和帮助，更...*

在经济发展迅速的今天，报告不再是罕见的东西，报告中提到的所有信息应该是准确无误的。报告的格式和要求是什么样的呢？下面是小编为大家带来的报告优秀范文，希望大家可以喜欢。

**辞职报告书篇一**

您们好!

感谢你们这么多年来在工作和生活上对我的指导和帮助，更感谢你们对我无微不至的照顾和给予我的信任。尽管有很多不舍，但是今天我还是很遗憾自己在这个时候向公司正式提出辞职请求。

首先非常感谢您的知遇之恩，让我有幸于二零xx年十月加盟杉杉公司。在杉杉工作的这段时间里，您教会了我很多工作技巧处理问题的思路及方法，让我受益匪浅，终身难忘。同样我从一名普通财务人员成长为一名财务总监，也非常谢谢您的提拔与信任。会计部的各位同事，谢谢你们给予我的帮助和指导，大家相处十分融洽，一起开心工作、快乐学习，非常感谢你们的陪伴，你们是一个很棒的集体。

我知道，公司给了我成长的机会，往后也会给我更多的发展空间，这是金钱不能衡量的。可是通过这段时间的工作，我发觉自己对这份工作缺少一份热情，缺少一股干劲。慢慢地我开始思考自己是否适合在这一职位发展，能否胜任往后的工作。现在由于我私人种种原因(注册会计师考试、司法考试等)，同时也为了今后能实现保荐代表人的梦想，经过反反复复的考虑，所以我决定辞职。

我知道，这是一种不负责的行为，或许有点任性，但我确实有许多不成熟的思想及行为有待改进。我不想因为我的个人因素而影响到公司的运作，因此我作出了这个决定。

在杉杉户田的日子，我学到了许多，很感谢各位领导、同事对我的教导以及公司给予我人生中的成长、工作、学习机会，这让我没齿难忘。离开这个公司，离开这些曾经同甘共苦的同事，很舍不得，舍不得领导们的谆谆教诲，舍不得同事之间的那片真诚和友善。同时也愿公司早日实现世界最先进锂电材料供应商这一宏伟目标，祝愿公司不断兴旺发达!

请批准我的辞职申请，再次向各位表示最衷心的感谢与歉意!

**辞职报告书篇二**

l 总：您好!

今天，当我不得不怀着复杂的心情提笔时，心中充满了感慨和遗憾。今天算来差不多是我上任总经理五个月的样子，其间的酸甜苦辣，一言难尽。尽管这五个月已经取得了我们公司历史最好的业绩，但我还是决意离开，这种结局带给我更多的是沉重和反思。

一、反思走入公司的决策

1. 是因为原因接受了任命，而非因为目的——我迈出的第一步就错了当初经过跟您和猎头公司协商，我对公司进行了为期三周的调研，呈交管理诊断报告后我选择了放弃。两天后您亲自开车到我家，而且告诉我，您组织过中层管理人员集体表决，一致通过聘我做总经理，并让他们每个人签了 “军令状”，如果某一天因为新任领导的管理需要，对他们进行调整或辞退，任何人不得有异议。我很感动，自感无法望孔明先辈之项背，无需三顾茅庐;也看您变革决心之大，告诉我把权力完全下放，可以大胆放手地去干;还有一点是我的私心——大学毕业二十年一直在外漂泊，中国人有个叶落归根的情结，而我们公司正好在老家，种种复杂的原因让我接受了这份任命。

问题恰恰出在这里：是因为原因接受了任命，而非因为目的 ——我迈出的第一步就错了;而作为您，在各项条件尚未完备，尤其在您没有足够思想准备的情况下，就匆忙引进了一个总经理。

进入公司两个月后，在逐渐意识到公司过分注重短期效益，授权也远不够充分时，我提出了离开。是您的诚心再一次打动了我，是啊，来的时间毕竟太短，完全放权也存在风险，公司失败不起，而员工的渴望、管理的现状也确需引进外聘的高管;我同样也失败不起，作为从业多年的职业经理，更不愿意轻易看到自己的失败。

2. 您需要的不是总经理，而是一个总经理助理或者执行副总企业发展之初，老板的主要管理方式是靠人治。当企业十几、几十个人的时候，企业所有情形都能一目了然，问题一句话就能解决，当组织规模扩张到上百人的时候，自己那双眼睛已经远远不够用了，自己所到之处满眼都是问题，而且说个十遍八遍都不管用，就连睡觉都得睁一只眼睛。您招聘我的目的不仅因为自己飞得太高太快，感觉那些熟悉得连乳名都能随口叫出来的老臣已跟不上自己的思路及企业的形势，还希

望借他人之手革除组织的痼疾，又能避免被人说成是炮打庆功楼的朱元璋似的领导。

今天看来，我们双方的定位就没有从根本上取得一致。您是想透过一个外聘的高管把自己的管理思路贯彻下去，您需要的不是总经理，而是一个总经理助理或者执行副总，无非为了促成我进来，冠了一个总经理的名头，尽管您对此一直讳莫如深。但我们配合的最大问题在于，老板您希望透过一个职业经理去改变下边时，却没有意识到系统问题的根源大多出在自己身上。职业经理依之，将因错位导致舍本逐末;反之，试图改变老板的结局，往往注定失败的是自己。

因此，我们公司招聘高管，必须在您认识并接受改变自己的时候。

二、反思战略思路的配合

一个企业的战略要统领全局，是企业发展之大纲。战略是基于企业使命的基础上，充分分析优势、劣势、机会、威胁等综合因素并配备必要资源的结果。企业不同的发展阶段需要配合不同的战略。

1.今天成功的经验，有可能是明天失败的根源先看一下我们公司的部分运营指标和问卷调查数据：

(1)几个主要运营指标：

20xx 年销售额较上年增长-10.7%，20xx 年增长率为 2.3%;

质量方面：20xx 年配套产品退货率为 13.8%;

成本方面基本变化不大;

交货期没有统计数据。

(2)下面是摘录的部分调查问卷、访谈和文件记录的数据：

了解公司战略规划的员工占比：3.8%;

认同企业而留下的占比：5.1%;

员工公平满意度：29.4%;

越级指挥普遍性：74.5%;

文件执行率：13.4%。

近几年业绩徘徊的原因全在这里：运营指标是结果，问卷调查的数据是原因。您对诊断报告是认同的，我们也不止一次沟通过，企业由快速增长变成停滞不前，已经说明企业发展遇到了瓶颈，长痛不如短痛，趁现在企业效益还好，市场还给

我们喘息的机会，应尽快把工作重心放到规范基础管理上，否则受技术、人员素质、管理水平、执行力等诸多因素的制约，在质量、交期无法彻底保障的情况下，我们供货越多风险越大，等到我们的品牌信誉出了问题再去补救，就为时太晚! 事实上，在我进公司不久，您重新调整了 20xx 年的年度目标。这个目标是在前三年业绩徘徊的情况下，销售额增长 32.8%。

回顾一下我们公司发展的历史，我们企业的发展，得力于老板您敏锐的市场洞察力和广泛的社会资源，我们是在行业竞争力极其弱小的情况下，借火爆的行业形势，靠低端产品和价格优势迅速膨胀起来的，我们赖以成功的增长模式就是复制规模。尽管您嘴上承认规范管理为第一要务，但内心似乎更偏好规模效益，做得更大，然后更强。但是，做大还是做强，要看企业发展的阶段，不是凭感觉或拍脑袋出来的。今天成功的经验，有可能是明天失败的根源。

2.老板的格局决定一个企业的战略，有什么样的战略就会有什么样的企业我曾在竞争比较激烈的行业做过，深刻理解残酷的市场竞争意味着什么。不用跟家电业比，即使跟普通竞争状况的行业相比，我们的生存都是问题。今天汽配行业的竞争形势已经从蓝海跨入红海阶段，但我们的思维还未从根本上转变。包括您在内的众多元老对此不以为然，企业为了快速赚钱难道还错了吗?要这么说，那我们的孩子为什么不中学毕业就去工作，而要选择上大学?上大学不仅不赚钱，每年还要花费上万元!

也许我们思路相悖的原因在于，在老板您的眼里，企业从无到有，是自己一点一滴心血的结晶，您对待公司更像是对待自己的孩子，尤其随着规模的发展，对企业命运的担忧可谓如履薄冰，容不得半点闪失，导致在战略决策的风险评估和选择上，倾向于经验避免失败。

但我一直在想，当行业形势迅速逆转后，我们怎么办?我们的核心竞争力在哪? 靠技术?管理?市场资源?还是价值链?我们都没有优势可言!

老板的格局决定一个企业的战略，有什么样的战略就会有什么样的企业!

三、反思对下工作的推动

一个企业的成功 80%在于执行力，优秀的执行力可以弥补和发现战略的失误。而在我们公司有一个很奇怪的现象，同一件事情，不同的人安排会出现大相径庭的结果。下面从公司最基本的几个方面，分析一下我们不能有效推动工作的问题出在了哪里?

1.只换一个包工头，想领着原来一帮盖草房的泥瓦匠盖起高楼大厦是不可思议的一个公司，组织结构的确定要服从于公司的整体战略，然后根据企业发展的需要进行岗位分析，进而把合适的人员选拔到合适的岗位。而在我们公司，核心权力层都是跟随您十年以上的老部下，如果这不是问题，那您身边的司机，陆续做了部门经理、副总经理的时候，还感觉不出其中的问题吗?感恩的方式有多种，如

果送出去深造，对彼此是不是一种更负责任的做法?当然，也许问题出在了因为待遇匹配了相应的职位。

建筑学中有一个很形象的比喻：只换一个包工头，想领着原来一帮盖草房的泥瓦匠盖起高楼大厦，简直是天方夜谭，除非队伍素质提升，要么服从统一指挥，可这在我们公司却难以实现。

2.老板不是救火队长

在公司组织伦理的管理上，您远没有意识到越级指挥对一个企业带来的危害。您对公司的情感是任何人无法比拟的。您喜欢事必躬亲，对企业的了解甚至哪个角落有个螺丝您都清楚;当您看到工人维修效率太低，挽起袖子就下手，或者认为哪个地方需要调整，现场就调动起资源。效率倒是有了，但结果是连他们的主管都不知情，原有的计划也被打乱。试想老板您担任了多年的“救火队长”，其结果是不是“火势”越来越大?问题也像您带的手机一样变得越来越多?对此我曾不止一次跟您沟通过，

您也意识到其中的问题，但您认为自己就这个脾气。

3.一个个被架空的主管，员工会服从他们的管理吗? 当层层都可以不服从安排，企业会是一个什么样的局面人事权的控制，将决定一个管理者的权威。我曾做过两个不同类型企业的总经理，虽不敢说取得过什么成就，但至少运做过他们品牌跃升至前几位。我非常清楚变革的艰难程度，在千名员工中近 1/4 是夫妻的复杂环境中，一招不慎甚至连自己怎么“死”的都不知道。在我们公司，人力资源部经理要接受双重领导，人事调整过分艰难。生产系统内部一个车间主管的任用上，根据其业绩已明显不适合，我建议其直接主管予以调整，主管说自己早想调整，但此人是您不久前直接任命的，强行调整会带来系列的问题。我曾三次跟您沟通过，但最终的结果是人事变动我事先都不知情：在其出问题后，您一怒之下当众拿下。如此一来，他的直接上级权威何在?部属有必要在乎他们吗?一个个被架空的主管，员工会服从他们的管理吗? 当层层都可以不服从安排，企业会是一个什么样的局面?

您告诉我，不听就狠罚。罚款就能解决所有问题吗?当罚款带来更艰难配合的局面下，对这些阳奉阴违的部属怎么办?

4.法之不行，自上犯之让一个人执行不太愿意做的事情时，只有两个办法：一个是通过沟通改变其观念，二是如果不执行意味着将出现其担心的后果。在纪律规范的过程中，为了有效推行企业的一系列举措，我首先实施了部分赢得民心的措施，然后草拟了企业基本规范十条，组织员工充分讨论修订、全员学习、考试并排名奖罚、执行日期事前公布、责任人处理、部门领导违纪率排名、定期张榜公布等，同时为了有效推动，实施了检查和处罚两权分立，并阶段性借用新入职人员检查。感谢您在这一点上的大力支持，实际看到的结果是，一路下来被罚的几乎都是一些主管，还有您倚重的那些员工。公司纪律也随之出现空前的好转。

但问题在后边，很多人开始提出异议，穿工作服重要吗?开会响手机能影响企业效益吗?还不如把精力放到多生产一个配件上。在元老们的眼里，他们就是把太阳叫出来的公鸡，企业是他们拼死拼活挣来的，大家拼来拼去拼到最后却突然发现一个陌生人仅凭那点所谓的资历就在坐享其成，不仅高高地坐在他们的头顶上，而且还要享受着他们为企业辛苦半生都无法企及的待遇，内心会产生极端的不平衡，恨屋及乌，自然对新推行的一些政策极具抵触情绪。而更要命的是您的态度也随之开始动摇。其实我的目的在于给员工一个信息——从现在起，凡是新颁布的文件都会以此为例，以便为将来推行新的管理制度铺平道路。心理学中，这叫“首因效应”或“第一印象”。

可是„„

还有企业文化建设与冲突，等等。

以上种种问题，作为老板您心里也非常清楚，而且感受颇深，甚至对下面一个个小圈子能恨得咬牙切齿。但面对那些元老，您想变革又不能不投鼠忌器，导致这些棘手的问题一拖再拖。也许原因在于您承载了一个企业矛盾的核心，既有自身理性和感性的矛盾，也有自己超前思路与原有滞后管理团队的矛盾，还有与外聘高管管理思路和文化的冲突，还要面对各种矛盾的平衡，不同力量博弈的结果往往成了判定决策执行的依据;而更深层的原因在于，对新招来的人，除了不放心外，潜意识里总希望看到自己的某种影子，既想管住他，按自己的思路运作，又想让他干好。种种原因导致了牵而不放，或者收收放放。

故此，公司的变革必须在您痛下决心的时候!

四、反思如何对一个管理者评价： 我们的根本分歧在于，缺乏统一的价值评判标准管理中有一个很耐人寻味的数字，一个组织对某人的评价，如果 30%的员工说好，50%员工不了解，20%的员工说差，按说人无完人，这个人还是不错的，事实上这种比例带来的结果却是近 70%的人认为这个人不怎么样。原因是影响切身利益的那些人会不遗余力地大肆宣扬某人如何差劲，而认为不错的那些人是很少主动站出来纠正的，最后，那些不明真相的员工也就自然倾向于舆论宣传者观点。 现在我把任职期间与去年同一时期的几个指标简单对比一下：去年同期每月人均产量 957 个，我任职期间每月人均 1158 个，人均产能增长率约为 21%;产销比率为 98.7%;质量指标也由原来的总成品率 93.6%提升为 95.7%。人均产能、产销率、质量、成本等指标均创公司历史最好记录。按说这些指标的取得，不应该成为否认我系列措施的理由，事实上，我错了!

我们对一个管理者评价不是看业绩数字，而是就事论事，凭感觉。我知道，您耳朵里每天塞满了各种各样的声音，您知道吗?您的一个家庭会议，其影响程度超过我几个会议的总和不止。我知道您喜欢听这些声音，兼听则明，这本身没有错，但那些汇报者如果真正想解决问题(不含投诉 )，为什么不直接找他的上级? 而您又总是在有意无意地寻找支持您信念的信息。

记得我曾跟您探讨过 n 次，这个世界上，任何事情没有绝对的对与错，不是看过程，而应该放到某个特定的目的或环境中。这就是现实中为什么有人把某人看成战犯，有人却把他推崇为民族英雄;而做同一件事，在某一个阶段可能是正确的，而在另一个阶段可能就错了。

也许，我们职业经理只是站在绩效的角度上看问题，绩效上去了就自以为成功;而老板您更关心某种决策给组织带来的后果，评价是建立在信息传递者评价的基础上。

在对待具体问题的处理上，职业经理往往认为有益于企业发展的就要坚持，错误的就坚决否定;而站在老板的角度上，有时即使明知职业经理的做法正确，出于各种因素的考虑，也会断然否定，哪怕是牺牲掉。

我们的根本分歧在于，缺乏统一的价值评判标准。多年的外企经历一直促使我思考，是什么原因导致了国内企业的平均寿命不足2.9 年?也许现阶段大多数企业需要的不是如何去创造成功，而是首先要懂得如何才能避免失败。这或许是中国培训业的悲哀。

l 总，这次我离意已决。我真的太累，本来很多轻而易举的事情，在我们公司我却显得无能为力。每一项措施的推行都让我精疲力竭，到头来却多是半途而废，面对政策的随意性，我不知道接下来该怎么做?先要适应然后改变，谈何容易!那种缓慢的进程更让我后怕将来某一天成为公司的罪人。也许作为第一任外聘的总经理，本来就很难打破短寿的魔咒，与老板彼此陌生感也是一种常态。

我的离开不是为了证明谁对谁错，那毫无意义，管理上也没有哪一种理论界定某种思路就一定对或错。如果老板不对，就不可能有今天企业的成功。我只是对公司未来的命运充满了深深的忧虑，希望通过这次离职促使彼此深入的思考，或许能对公司的稳健发展有所裨益。

我怀着极其复杂的心情，怀着对公司和您的感念，怀着希望公司成为百年品牌的良好愿望，一口气写了这么多，说的不一定对，却是我的肺腑之言。

感谢这五个月来对我的关心和照顾，您的心地宽厚、雷厉风行和敬业精神让我由衷敬佩。为了避免给企业造成一些不必要的负面影响，您可以考虑一种有利于公司的方式让我退出。

再次感谢!

礼!

songzy

20xx.7.6

**辞职报告书篇三**

尊敬的餐厅领导：

虽然十分的不舍，但我还是递交了这份辞呈。

我知道，现在餐厅的发展需要大家竭尽全力，但由于我状态不佳，和一些个人原因的影响，无法为公司做出相应的贡献，自已心里也不能承受现在这样做在餐厅却无所作为，因此请求允许离开。

也许我该提前一个月给您递呈辞职信，好在我手头的工作不多，可以马上交接清楚.马上就要离开餐厅了，在这最后的一段时间里，我会做好所有的交接工作，静心等待您的答复、处理。

具体原因是：一，我每天上班都是给人一种很没有精神的感觉，并且时常逃班，换班上课，或是逃课上班，这样不但严重影响了餐厅的人员正常安排，而且还表现出对餐厅领导和学校授课老师的不尊敬。同时也影响了自己的学习。

二，我本来在餐厅做服务员我父亲是同意的，因为他也知道这种工作也适合学生做。可是后来被调到这儿做了骑手，我没有告诉父亲骑手是做什么的，可是这次我弟弟从贵阳回家经过昆明知道了骑手的具体工作内容并告知了父亲。所以父亲特别反对，还要我回去。

三，我个人也是在餐厅什么都学得“半桶水”，有时看伙伴们都忙的那么疯狂，而自己却什么也帮不上，自己也感到很内疚。我知道，当前餐厅正处于快速发展的阶段，伙伴们都是斗志昂扬，壮志满怀，而我在这时候却因个人原因无法为餐厅分忧，实在是深感歉意。

在此，我感谢市委宣传部和市文明办领导曾经提供给我一年多来的学习和成长时期，感谢领导和其他同事带给我快乐的工作和学习的时间。在各位领导的关心和同事们的指导帮助下，我学会了很多做人、做事的道理，同时我在综合协调和文章写作等方面也有了很大的提高，这将是我一生受用不尽的宝贵财富，在此我表示衷心的感谢。

我希望餐厅领导能在百忙之中抽出时间考虑一下我的个人问题。希望能得到公司领导的准许!

感谢诸位在我在餐厅期间给予我的信任和支持，并祝所有伙伴们在工作和活动中取得更大的成绩和收益!

此致

敬礼!

**辞职报告书篇四**

尊敬的行长：

经慎重考虑，我非常遗憾地向单位提出辞职，我带着复杂的心情写这封辞职信。由于您对我的能力的信任，使我得以加入xx银行，并且获得了许多的机遇和挑战。经过这些年在xx银行从事的工作，使我在领域学到了很多知识、积累了一定的经验。

我19xx年1月出生于，19xx年参加高考，进入中等师范学校。19xx年参加工作，开始在一所农村中学里当教师。在那里一干就是xx年。19xx年，参加公开招聘，进xx银行，分配在行支行从事办公室文秘及法律顾问工作。一年后，被选派到新成立的行支行，先后担任支行办公室主任、存款科长、银行卡部主任、分理处主任等职。后来，因机构改革，行整体退出，我于xx年底返回。已经担任了7年股级干部的我，又开始到基层营业网点当储蓄员、信贷员。xx年，调行分行办公室工作，并明确为副科级秘书;xx年，调行分行办公室工作，通过竞聘担任秘书科副经理;xx年8月，到省分行网点建设办公室工作，任综合负责人。

我一直勤奋努力地工作，并获得过众多的荣誉。特别是在分行工作期间，每年的年度考核，我几乎都是优秀(只有xx年为良好)，连续四年被xx银行业协会授予通讯工作一等奖，多次被省分行评为优秀信息员。

在做好工作的同时，我一直坚持业余自学，努力提高自身素质。通过自修，先后获得汉语言文学、法学、国际金融等专业4个大学文-凭，并被武汉大学授予法学学士学位。参加全国律师资格统考，取得了《中华人民共和国律师资格证书》，

在职场打拼中，因为自己坎坷的人生经历，使我错过了很多机会，也耽误了不少时间，如今年龄偏大，已经不能从事重要的工作岗位，更无升职的机会和空间，但自己又不愿意得过且过，浑浑噩噩地混下去，如果那样，只能成为行的累赘。思来想去，还是决定辞职，另谋生路。

此致

敬礼!

辞职人：

x年x月x日

**辞职报告书篇五**

尊敬的领导：

您好!

在经过我长时间的考虑之后，结合我自身的实际情况，我不得不作出辞职申请，因为很多的实际情况，我已经无法继续在公司中工作下去，这些是我不愿意看到的，也是领导不愿意看到的。因此特向领导提出辞职!

话说多了就会囉唆，但当我走出飞马离开时候，我想我还是会回过头看一看。以后无论在那里，静心的时候我还是会回想起我在日子，再这里感谢领导对我在这段时间的帮助和照顾,希望领导批准!

此致

敬礼

申请人：

20xx年xx月xx日

**辞职报告书篇六**

尊敬的总经理：

您好!

首先感谢您对我的信任和支持，让我加入这个团队。进公司当总经理助理几年了，我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。

从入职至今，进入公司工作的这段时间里，得到了您和公司各位同事的多方帮助，我觉得我非常快乐，也非常幸运，为此，我非常感谢公司各位同事，衷心感谢公司领导对我的帮助和信任。

在过去这段难忘的时光里，我在公司里工作的很开心，生活的很充实，感觉公司的氛围就和一个大家庭一样，大家相处的融洽和睦。行政文员辞职报告。同时，我从一个刚出校门的莽撞青年，在这里学会了如何与同事相处，如何理解客户的需要，如何与客户建立良好关系等等，不仅仅积累了工作经验，而且历练了自己的职业人生。并在公司里，我也获得了不少的培训机会，利用公司给予良好学习时间，学习了一些新的东西来充实了自己，并增加自己的一些知识和实践经验。我对于公司各方面的照顾表示真诚的感谢!!

新年有新气象，公司有新目标未来规划目标的达成，公司给予了员工更多的机会和发展空间，同时，也让员工感受到一定的工作压力，我们都明白这是公司对我们的考验，这种考验是公平的，对我们公司业绩和我们能力的提高都很重要。

由于我个人感觉，我在过去的一段时间里的表现不能让自己感觉满意，感觉有些愧对公司这两年的照顾和培养，总感觉自己在过去的工作中没有给公司做过点什么贡献，也由于自己感觉自己的能力还差的很多，在公司的将来发展需求方面自己能力不够。

所以，经过自己慎重考虑，为了自己和公司考虑，我决定现向公司正式提出辞职申请。对于由此为公司造成的不便，我深感抱歉。即便将来，我也不会忘记公司领导给予我的关怀和帮助，但同时也希望公司能体恤我的个人实际，望公司给予批准为盼。

辞职人：

20xx年xx月xx日

**辞职报告书篇七**

尊敬的领导：

您好!

我很遗憾自己在这个时候向公司正式提出辞职。

首先，非常感谢裕华给了我一个很好的实习机会，感谢公司一直以来对我的信任和关照，感谢公司给予我发挥个人优势的平台。在公司工作的n个月当中，公司给了我很多的培育，让我学到了许多，也进步了许多，同时也看到了社会竞争的残酷无情。但由于在公司里得不到我想要的东西，无论是精神上，还是物质生活上，为此，我很遗憾地在这里向公司提交辞呈。来裕华已经n个月了，虽然有点不舍，经过多方面的考虑，我还是打算辞职。

在过去几天里，我认真回顾了这n个月来的工作情况，在工作中，我一心为推动公司的发展而工作，一直以公司利益为中心，在这n个月的工作中，我学到很多东西，无论是从专业技能还是做人方面都有提高，感谢公司领导对我的关心和栽培。

在公司里，我得不到我自认为应有价值的待遇，但我深刻感觉到自己的能力的有限，没办法达到公司需要的要求，在公司的各方面需求上自己能力还不够。所以，自己现向公司提出辞职，望公司能谅解。

再次感谢公司给予我良好的环境工作和学习的机会，我保证，本人离职后绝不做出有损任务公司利益的事，也不向外透露公司内部的情况。我衷心祝愿公司在今后的发展旅途中步步为赢、蒸蒸日上!公司领导及各位同事工作顺利!

此致

敬礼

辞职人：

x年x月x日

**辞职报告书篇八**

尊敬的领导：

您好!

在酒店工作一段时间中，学到了很多知识，酒店的营业状态也是一直表现良好态势。非常感激公司给予了我这样的机会在良好的环境工作和学习。虽然在酒店里基础的业务知识及专业知识已经基本掌握，但俗话说“学无止境”，有很多方面还是需不断学习。提出辞职我想了很久。酒店的环境对于服务员很照顾很保护(至少对于我们的个人利益来说)。鉴于我的个性要在酒店自我提升及成长为独挡一面的能手，处于保护的环境下可能很难。我自己也意识到了自己个性倾于内向，其实，这不管是对于酒店培育人才或是我自身完善都是突破的难点。虽然我的观念是：人需要不断的发展、进步、完善。我也一直在努力改变，变得适应环境，以便更好的发挥自己的作用。但是我觉得自己一直没什么突破，考虑了很久，确定了需要变换环境来磨砺。

酒店近期人员变动较大，因此交接工作可能需要一个时期。我希望在7/15左右完成工作交接。这个时间也许比较紧，如果实施上有太多困难，我同意适当延迟一段时间。但是我还是希望经理理解。

我希望在我提交这份辞程的时候，在未离开岗位之前，是我的工作请主管尽管分配，我一定会尽自己的职，做好应该做的事。另外，希望主管不要挽留我，其实，离开是很舍不得，原因自不用说明。但是既已决定，挽留会让我最终离开的时候更为难。谢谢!最后，希望公司的业绩一如既往一路飙升!主管及各位同仁工作顺利!

此致

敬礼!

辞职申请人：

20xx年x月x日

**辞职报告书篇九**

xx市委组织部：

本人，于xx年参加xx省统一组织的“选聘高校毕业生到村任职”考试，经过考核被选聘到xx社区担任一职，由于我通过了招录的考试，不能继续在此工作，现申请于(日期)辞去工作，请予以批准。

回顾这xx年来的工作情况，首先，非常感谢xx市委组织部、xx党委以及xx社区在这段时间来对我的信任和关照，很荣幸能在xx社区工作，一直以来我都以非常珍惜这份工作。xx年来，市委组织部、xx党委的领导对我的关心和教导，xx社区的同事们对我的帮助让我感激不尽。在xx社区工作岗位上，我学到很多东西，无论是从专业技能还是为人处事方面都有了很大的提高。非常感激国家创造了大学生村官这个工作平台给予了我这样的工作和锻炼机会。

在今后的工作中，我会把在\*\*社区任职期间的工作热情和工作经验带到新的工作中，更加积极努力，脚踏实地，扎身基层为人民服务。

此致

敬礼

申请人：

xx年x月x

**辞职报告书篇十**

尊敬的领导：

您好!

在递交这份辞呈时，我的心情十分沉重。现在公司的发展需要大家竭尽全力，由于我状态不佳，和一些个人原因的影响，无法为公司做出相应的贡献，自已心里也不能承受现在这样坐在公司却无所作为，因此请求允许离开。

当前公司正处于快速发展的阶段，同事都是斗志昂扬，壮志满怀，而我在这时候却因个人原因无法为公司分忧，实在是深感歉意。

我希望公司领导在百忙之中抽出时间商量一下工作交接问题。本人在下周一离职，希望能得到公司领导的准许!

感谢诸位在我在公司期间给予我的信任和支持，并祝所有同事和朋友们在工作和活动中取得更大的成绩和收益!

此致

敬礼!

辞职申请人：

20xx年x月x日

**辞职报告书篇十一**

尊敬的x总：

转眼间，来公司一年多了，回首这一年多，真是一言难尽，既有业绩，也有不足，但更多的却是无奈和心酸。

从公司招我来的第一天起，目的是什么，我一直在问自己这个问题，与你沟通了许久，目的才确认。但从后来的工作中发现，公司其实并不需要一个拓展部总监，只需要一个又一个的区域经理，能把全国仅有的几个代理商开发至遍地开花状态的区域经理。

从公司的发展来看，存在很多基本问题，一切显得那么的杂乱无章，这也许正体现了安防小企业的经营现状。而拓展部总监的工作是什么，无非就是三件事：一、建立、规范和强化营销管理体系，职能侧重销售管理和品牌建设。二、巩固和提升销售业绩，职能侧重于市场开发和完成销售业绩。三、建设品牌和公关策划，职能侧重于品牌拉动和公关。分析公司的现状，其实并不需要拓展部总监，这与当初公司邀请我加盟的意向不一致的，因为我一直在公司做的就是拓展部经理或者区域经理的工作。公司请我来的目的，是因为我以前的业绩做得好，准备提供一个更大的平台给我，于是我来了，来了以后，却仍然成了某种意义上的区域经理。

刚来的时侯，公司告诉我，公司管理混乱，需要把管理规范起来，加强制度化建设，于是我就开始重点抓营销体系的制度化建设。然而，这两点我们都没有做完，公司便急急否定了新的制度，这点我能理解。原因一、任何一项制度的出台，肯定会破坏现有的利益平衡。原因二、财务系统对新制度抱着不信任的态度。原因三、现有的人员对新制度的适应性，短时间内的业绩下降就造成公司的不信任理由。原因四、新制度的实施和跟进，需要全程跟踪和把控，但公司没有给我这个时间。其实我知道，公司需要的就是业绩，而不需要管理。

本着职业道德，在公司没有一分钱投放市场支持，市场维护几乎为零的情况下，本人出差费用也相同于其它的业务员水平，我一直在困难的整合公司现有资源，完善销售部门的许多不足。终于不负所望，代理商从仅有几个发展到颇具规模，公司业绩番了六番，销售同比上涨了百分之几百，每月出货量稳定，数据结构良性，我想我无愧于自己付出的心血，也无愧于公司。

经过一年多的磨合，我却发现公司缺少营销的理念，目光极为短浅，赚了代理商的钱却不服务好代理商。同时企业缺少诚信，当市场人员费尽了心血，头发掉了不少，终于达到遍地开花的阶段，公司却认为，这些事情随便请一个二三千块薪水的业务人员也能搞定，何必花五六千请一个拓展部总监。于是，矛盾就出来了，新人介入，对拓展部总监实施不平等待遇。这时候我明白，合作期将要结束了。

说了这么多，目的只有两个。一、告诉您我准备辞职和为什么辞职。二、告诉您企业要做强做大，上述问题只是冰山一角，理论永远比不上实践。当然，您是老板，民营企业老板说了算，您和我也不用担心，地球离了谁都照转。

我对公司关注胜过一切，我非常相信您能把企业带向成功，走向未来。但是，如果您不能明辩是非，分清黑白，善于用人，自以为是，言而无信，那么，企业的明天会在哪里?

此致

敬礼!

**辞职报告书篇十二**

尊敬的领导：

你好，由于个人原因现需要提出辞职的申请，感谢这一年以来你们对我的关心和照顾，在这个岗位上我学到很多的东西。

酒店前台员工的服务工作直接关系到酒店的形象，在这一年里我自己也感觉到了很大的变化，虽然不能说是尽职尽责，但是我在工作中一直都提醒自己要注意服务和形象，因为我代表的是酒店，在这个方面经过酒店的培训，我已经做的很到位了。但同时我也感觉到前台工作比酒店其他岗位有更多的压力，虽然都是直接的对客服务，但是我们还必须时刻注意自己的细节，注意自己的一举一动，因为前台不仅仅是酒店的一名员工，除此之外，我们还需要对酒店的客房进行销售，但是我在这个方面的成绩一直都没有提高，因为我没有销售的技巧，这也说明我不是一个合格的前台，还有很多的工作技能还需要不断提高。酒店对我们的工作格外重视也让我们员工觉得自己的角色对酒店是很重要的，我也把自己看成酒店的一员，尽自己最大的努力尽量不辜负酒店领导的重视和栽培。

酒店对我们前台的要求格外的严格，这些都有利于我们职业素质的提高，我很喜欢这样具有挑战性的工作，也正因为如此我在这一年里认真的工作，你们平时也教导我们只有从事充满挑战的工作，才不会对自己的工作感到麻木和厌烦，我非常赞成这样的观点，但是现在我却因为个人的原因需要辞职了。又到了过年的时间，这个时候也是我最烦恼的时候，因为自己的人生大事还没有解决，为此父母一直都在催着自己回家结婚，同时男方的家里也是同样的意思，回家准备婚事，明年就不是一个人出来打工了，因此我不得不辞去酒店的工作。

在这个时候提出辞职我知道不是时候，酒店在这个时候是旺季，对于员工都比较的急缺，要招到一个比较合格的前台就更加的困难了，我提出辞职这样的请求不仅会对酒店的工作造成一定的影响，同时也让领导很为难，但是我也是没有办法，因为每个人总是要面对人生大事，一个人工作可以再找，但是如果失去幸福的机会，就会后悔一辈子，经过权衡的选择，我还是希望领导可以体谅我的处境，批准我的辞职申请。

此致

敬礼!

申请人：

申请日期：xx年xx月xx日

**辞职报告书篇十三**

尊敬的领导：

您好!

来到xx学校也快两年了，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。有过欢笑，有过收获，也有过泪水和痛苦。学校平等的人际关系和开明的工作作风，一度让我有着找到了依靠的感觉，在这里我能开心的工作，开心的学习。

然而工作上的毫无成熟感总让自己彷徨。否定自己让自己很痛苦，然而人总是要面对现实的，自己的兴趣是什么，自己喜欢什么，自己适合做什么，这一连串的问号一直让我沮丧，也让我萌发了辞职的念头，并且让我确定了这个念头。或许只有重新再跑到社会上去遭遇挫折，在不断打拼中去寻找属于自己的定位，才是我人生的下一步选择。从小到大一直过得很顺，这曾让我骄傲，如今却让自己深深得痛苦，不能自拔，也许人真的要学会慢慢长大。

能为学校效力的日子不多了，我一定会把好自己最后一班岗，做好项目开始前的属于自己的所有工作，尽力让项目做到平衡过渡。

也愿学校在今后的工作中发挥优势，扬长避短，祝愿学校兴旺发达!

辞职人：

20xx年x月x日

**辞职报告书篇十四**

尊敬领导：

我很遗憾自己在这个时候向公司正式提出辞职。来到咱公司也1年多了，正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转变。有过欢笑，有过收获，也有过泪水和痛苦。公司平等人际关系和开明工作作风，一度让我有着找到了依靠感觉，在这里我能开心工作，开心学习。同时工作上让我学到了很多，离不开领导的关怀，所有同事朋友的帮助，谢谢您们!

这是我职业生涯的第一份辞职书，自然异常沉重。以此也许还不足以表达自我此刻感慨之情。字句虽带文误，但句句发自肺腑。不妥之辞多请包涵，再次感谢领导对我在工作期间的关怀和栽培，我也为我的辞职给公司造成的损失表示由衷的抱歉。

因此本人因为个人原因，决定离开已经服务的xx公司。

此致

敬礼!

辞职人：第一范文网

20xx年xx月xx日

**辞职报告书篇十五**

尊敬的院领导：

您好!

我带着复杂的心情写这封辞职信。

由于学校的培养让我逐渐变的稳重，再加之学校对我能力的信任，使我得以留校加入x职业学院，自从20xx年5月入职以来，我一直都很享受这份工作。无论工作环境、团队、压力，甚至个人喜好，我都很满意。并在短短的两年半间里获得了许多的机遇和挑战。让我完成了从学生到职业生涯的转变，对此我深怀感激。尤其是董事长和许x老师从20xx年我刚到x职业学院就对我的我的帮助和培养，x校长、x校长、x校长在工作中点点滴滴给予我的指导，使我在北京xx大学的这段时间里不断充实坚强而且更加成熟!同时也非常感谢各协助部门同事的真诚协作，如果没有这份稳定的学习工作环境，我不可能认识如此多优秀的领导、老师、同事，我不可能成熟和长大，不可能认识到自己今后要走的路。

在这样好的工作学习环境中，本想和大家共同努力不断践行学校“质量立校、特色兴校、人才强校、内涵发展”战略，把学校做强做大。但由于我父亲计划在北京筹建公司，有一些外出的事情没有人帮忙，通过与我父亲及诸多企业管理人几次交流之后，发现自己能力十分有限，需要学习的还有很多，便决定去上海进修学习一段时间，原计划请假几个月，但通过考虑，接下来的几个正值学校招生和入学时期，各项工作比较繁忙，衔接比较多，便不得不向学校提出辞职申请，并希望能于20xx年xx月1日前正式离职。

虽然辞职意味着离开，但是x职业学院三年多对我的感情不会抹去，我更不会忘记母校，忘记这第一个工作的地方，我会一直关注和支持x职业学院的发展。尤其是团委、青年志愿者协会的发展。在完成工作交接离职之后，我的手机也会随时保持畅通，如果有同事对我以前的工作有任何疑问都可以随时打电话找我，我会全力以赴。同时希望学校能早日找到合适的人选接替我的工作。

对于由此为学校造成的不便，我深感抱歉。但同时也希望学校能体恤我的个人实际，对我的申请予以考虑并批准为盼。

此致

敬礼!

辞职人：

20xx年xx月xx日

**辞职报告书篇十六**

x老师：

您好。

当我提笔给您写这封信的时候，我的心情无疑是不快乐的，因为我将不得不告别我一直珍爱的工作——班长。

请你别惊讶，也不要愤怒，这的确是我经过深思熟虑后的决定，一个理智的决定，一个无奈的决定。

辞职的原因是长久以来困扰我的一个问题：我没有威信，没有足以震慑全班同学的威信，我的能力已经不足以担任这份工作，所以我选择离开。

在您不在班级的时候，如果您回来，您会看见这样一幕：我站在讲台前，努力地拍桌子，反复强调：“同学们，安静，不要再讲了!”一遍又一遍，老生常谈，同学们厌倦了这样的方式，无聊又反复的说教，当我面带尴尬却又无奈地面对一个在我——一个班长面前公然吵闹的班级，无地自容，那是一种发自内心的苦涩与酸楚。我很想对讲台下那些肆无忌惮的同学说：“你能懂我作为一个管不住班级的班长那种心情吗?那种自责却又无奈的心情吗?——你永远不懂!”

我是一个事事较真的人，当我每做不好一事，我会深深地怀疑自己的能力，怀疑我哪里出了问题。同时我又是一个善于给自己制造阴影，又不善于走出阴影的人，我在这份工作中频繁地走进贬低自我能力的阴影，如此往复，也常常给自己和身边的人带来不必要的麻烦。每当我想放弃时，都会看到您，作为一个班主任信任期待的目光，我是您的助手，是一个在您忙碌时能搭把手的人，您的鼓励和鞭策常常使我打消放弃的念头，继续管好班级，继续努力地做着我已不能胜任的工作。

最近的三件事深深地触动了我。

第一件：那一份我计划拟定的班委会名单让我陷入了两难的境地：一些愿意当班干部的同学成绩并不优异，各方面行为习惯也很不好，让我很不放心把班级交给他们;而那些成绩优异各方面能力也很强的同学却不愿意当班干部，因为马上就要中考了，他们都害怕影响自己的成绩。我征求了很多人的意见，有的竟然说：“不要选我哦，千万不要选我哦!”我很寒心，也很矛盾。我该怎么办?我再度陷入了怀疑自己能力的阴影。

第二件：在您进班级之前和最后一节课任课老师

来之前的这段时间，我站在讲台前拍桌子，示意同学们安静，也是有一定效果的。但班级始终无法静下来，吵哄哄，吵哄哄，我焦急无奈，茫然地站着，为什么别的班那么安静，我们班这样吵，为什么别的班班长那么有能力，而我却无用?为什么?

就这样我一直在喧闹中傻站到您悄然到来，当您来后的瞬间教室里鸦雀无声和先前的吵闹天壤之别，恍惚中我觉得自己很像蒲松龄笔下的小促织，那是一个投井的傻小孩变成的精灵，有一点卡夫卡《变形记》的味道，这促织弱小，颤巍巍的，它的主人让他与比他强壮十倍的“蟹壳青”较量时，也是抱着“顾念劣物无所用，拼搏一笑”，而可怜的促织也只能“伏地不动，蠢若木鸡”，当时看到这个荒唐的故事时，我还不以为然，现在却发现自己多像那个弱小的促织。

第三件：我看到了比我适合十倍百倍当班长的人选——。他是那样有能力，各项工作做得游刃有余，真让人羡慕，他也一定有威信，有能力管好整个班级的，我和他相比，相差很多。既然这样，我选择退出，但请您相信，这绝不是个自私的决定，我仍然热爱我们xx班这个美好的家庭，以及这个家庭里每一个可爱的人，我也仍然愿意为班级做其它的任何事情，我的能力所及的任何事情。

希望您能谅解我的选择。

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