

2023年领导的辞职报告(实用5篇)

“报告”使用范围很广，按照上级部署或工作计划，每完成一项任务，一般都要向上级写报告，反映工作中的基本情况、工作中取得的经验教训、存在的问题以及今后工作设想等，以取得上级领导部门的指导。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。

领导的辞职报告篇一

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,共建团队愿景和年度计划,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。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年-2012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。

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!

申请人□xxx

20xx年xx月xx日

公司管理人员辞职报告书(六)

领导的辞职报告篇二

尊敬的领导:

您好!

我带着复杂的心情写这封离职信。由于您对我的能力的信任,

使我得以加入公司成为一个负责人，并且在短短的几周时间获得了许多的机遇和挑战。经过这几周在公司从事市场的工作，使我在xx行业领域学到了很多知识、积累了一定的经验。对此我深怀感激！

公司无论工作环境、团队、压力，甚至个人喜好，我都很满意。但，因为某些个人的理由，我不得不向公司提出申请，并希望能与今年x月x日正式离职。

感谢您给我提供了一个展示自己才华的舞台，感谢您给了我一个能与一群出色员工一起工作的机会，感谢您在我们共同工作的这段时间给予我的支持与鼓励！

对于由此为公司造成的不便，我深感抱歉。但同时也希望公司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□xxx

2022年x月x日

领导的辞职报告篇三

范文1：

尊敬的校长：

您好！我一直拖到今天才对你说辞职的事，除了我个人的忙碌外，更大的原因是对你的关心和期望一直感到惭愧、内疚。我很尊敬你的为人，很欣赏你的处事态度、工作作风，所以能在你的领导下工作，我真的很开心。因此，我总怕在向您

辞职时，自己的不善表达会让你伤心难过，也无法应对你那亲切的话语，更不敢面对你那失望的眼神。可辞职这一念头在我脑海早已出现、潜伏已久！在忙碌的工作中不但无法改变这一想法，反而让自己这一想法更加坚定。新学期马上就要到了，我思虑再三，终于鼓起最大的勇气，决意向你辞去学校教导主任一职务，做一名普通教师。原因有三：

首先，个人性格不适合做学校主任。这点，我想你也早已看到。我表面一时的自信无法掩盖内心的自卑，而且我的自卑由来而久，难以改变。所以会上不敢淡然讲话和布置工作，也不敢面对老师的眼神，更别说有“领导的威严”了。

其次，我上进心不够。不管我表面有多坚强，我也只是一个简单的女人，我只求我能对得起我的工作和学生就行，从没想过要做什么很大的成绩或建树，根本不想做“学校领导”，所以我也一直不能十分专注于我的主任工作。单这点就决定我会让你失望，会有负于你对我寄予的期望。以前的我热爱工作，工作热情高，学生的学习和点滴常常牵动着我的心。可自从接任主任工作以来，我无法顾及学生的动态，也无法对他们进行课外辅导，更别说和他们谈心了，有时甚至连上课也无法正常完成。曾有学生就给我送过一张卡片，写过这样一个愿望：希望老师能多来上我们的课！与其教学和业务都不能做好，还不如让我专心于教学工作，我相信这一方面的工作我不会让你失望。

再次，我无法承担主任的工作压力。虽然我一直在努力做好自己的本职工作，可主任的业务工作繁多，工作稍为一多一赶，我就会心急、烦躁、抱怨，以致经常在工作上出错。身心俱疲已成了我不可避免的问题，它时时刻刻纠缠着我，我无法挣脱这沉重的精神枷锁！

我表面的坚强掩饰不了内心的脆弱，虽然我的言语乏力，但却情之切切，请您成全我这个小小的愿望。接受我的辞职！

此致

敬礼!

XXX

XXXX年XX月XX日

范文2:

尊敬的学校领导:

我很愧疚，因为我辜负了领导对我的关心。我怀着感激之情把这个申请写长一点，希望领导能理解我，包容我。

说心里话，干教学工作我一向很自信，但是唯有担任这个教务主任的工作让我手足无措。这一学期来，虽然我工作很勤恳，但是收效甚微，既辜负了领导的信任，又对不起老师的厚望。事非经过不知难，我很感谢学校领导给了我这次历练的机会，让我发现了自身的很多不足，明白了很多道理。我想把我不能胜任教导主任的几点原因列举出来，希望领导明鉴、批准为谢!

一是我这个人性格中有很多坏毛病，自命清高，固执，不羁言行，过于看重自己而听不进批评的话语;在工作中容易带情绪，甚至懈怠工作;性情孤僻，不喜欢把自己融入集体，是真正的“边缘人”。教导主任的工作主要是面对教师，我的一意孤行会让教师反感，我的自作聪明终究会让领导集体不融洽，不和睦。二是我的工作能力确实有问题，做事不果断，缺乏谨小慎微;做事随意性大，原则性不强;空喊口号，思想僵化而不知变通;协调能力差，不会分工合作而乱发脾气。不能独立开展工作，只会让校长更累。三是我不能把工作和生活的关系处理好。一学期来，我因为工作的事情把家庭生活、友情生活搞得一团糟。生活不愉快，一定会影响工作的质量。

除此以外，因为我个人的原因影响学校教务处工作的原因还很多，我不再列举。这并不是我故意去推诿，全是肺腑之言，全是我深刻检讨自己、解剖自己的心得。我只希望领导能体谅我，包容我，我一定会在以后的工作中全力以赴，弥补我的过失和给领导带来的麻烦！

此致

敬礼！

XXX

XXXX年XX月XX日

领导的辞职报告篇四

尊敬的领导：

我从今年4月份进入xx公司到现在，在这几个月里承蒙各位领导的关心和厚爱，在此表示衷心的感谢，虽然在xx公司只工作了短短几个月的时间，但是我从各位同事和领导们那里学到了很多的东西，使我受益匪浅。但我认为自己还有很多的不足之处，比如有时候比较拘谨、腼腆、有时候跟客户解释起来有点语无伦次，口才欠佳，知识面也不够丰富。所以，我想去继续学习，通过读本科来提高自己的学历和扩大自己的知识面，从而更加完善自己。

做出这个决定对我而言是相当的困难，是经过我的再三考虑，我的辞职并非出于对公司制度或个人有什么不满，完全是我个人的意愿。

最后真心祝愿公司业绩一路飙升！各位同事们工作顺利！

此致

敬礼

申请人：辞职报告

2014.11.19

领导的辞职报告篇五

尊敬的总经理：

我很感谢公司给我提供的大舞台，感谢领导对我长久以来如此的信任和支持！我想我今后恐怕很难再遇到这么友善的领导了。但是，我恐怕注定是群舞中最不起眼的那个，无法担当领舞的角色，既然如此，为了不拖累公司，不成为公司成长的瓶颈，也为了减少我对自己的失望，我想，我还是离开吧，把这个财务主管的位置空出来给能够为迈为的成长起到推动作用的人才吧。

当初选择来到迈为，是正确的。我不会忘记领导对我的信任，同事对我的帮助，更不会忘记我婚礼上大家那一张张的笑脸与一声声的祝福，这些将成为我无法磨灭的记忆！现在，虽然我是流着泪写下的辞职信，可我依然不会后悔——离开，并不代表厌恶，并不代表要舍弃、要忘记！我真心的希望迈为能过成长壮大，希望我们曾将在例会上的那些玩笑能够成真，希望有一天，我可以骄傲的别人说“迈为集团财务部最初的建立还有我的一点点功劳呢”！

我愧对公司给我提供的机会，愧对领导对我的信任！所以，我选择离去，一方面，减少对自己的失望，减少痛苦，另一方面，不要成为公司成长的瓶颈！

最后，望领导批准！

此致

敬礼!

申请人□xxx

20xx年xx月xx日

公司管理人员辞职报告书(二)