

2023年楼层长辞职信(通用5篇)

在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。范文书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇范文呢？下面是小编帮大家整理的优质范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

楼层长辞职信篇一

公司高层辞职报告精选(一)

尊敬的领导：

我从去年5月份进入***计算机公司到现在，在这一年的时间里承蒙各位领导的关心和厚爱，在此表示衷心的感谢。这一年的工作对我本人的帮助非常大，学到了很多的东西，与公司诸位同仁的合作也相当愉快和默契。但遗憾的是，在今年5月份的工作结束后，我将离开公司。做出这个决定对我个人而言是相当困难的，作为公司的一名中层干部，我的离去相信对公司、特别是一些正在进行的项目会带来一定的损失。我会在剩下的工作时间内尽力完成自己份内的工作，并在离职前交接好手头的工作以尽量减少或避免这些损失。

是一个非常具有前景的公司，从我进入到现在，公司承接的项目越来越多，规模也一天天的壮大。虽然公司内部也存在一些这样那样的问题，但和其他国内软件公司一样，都是发展中必然会出现的一些问题，相信随着时间的推移，这些问题都会得到合理完善的解决。而且公司副总经理xxx、项目经理xxx等人认真负责的工作态度和勤奋忘我的工作精神给我留下了深刻的印象。可以说公司的发展和他们的努力是分不开的。所以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。

既然已经做出了离开的决定，我想我可以站在一个相对中立的立场对***提出一些意见和建议，希望能对***今后的发展能有一定的帮助，谨供各位领导参考。

一、绩效考评标准的建立。

对任何一家公司而言，不断的激发员工的工作和创造热情是相当重要的，软件公司也不例外。应该创造一个好的制度以保证并激励优秀的员工能够多劳多得。项目奖金和年终奖金是较多公司所采取的一种激励方式。另外在项目进行中对有突出表现的员工给与一定的物质奖励和精神奖励也非常重要。

不要小看精神奖励，有时一个称号也会极大的激励起员工的工作热情。这一点，我们公司做的还相当不够。要建立起这样一个多劳多得的奖励制度，关键是要有一套对工作成绩衡量和评定的标准，制定这样一个标准很重要。虽然软件公司的工作有一定的特殊性，但国际上优秀的软件公司的管理经验和相关的技术文件(比如cmm软件成熟度评定标准)都可以为公司制定这样的一套标准提供详尽的资料。只要公司愿意组织人力物力去开发一套能够满足自身需求的绩效考评标准不仅能使公司在业务上更上一层楼台阶，也为今后的发展奠定了坚实的基础。

二、对员工的培训。

计算机和相关技术的发展速度是有目共睹的，所以对软件开发人员的培训也是重中之重。相信这一点公司的高层领导早就意识到了，然而公司的各项培训制度却不尽如人意。原因可以说有各个方面的，但关键还是太注重借助内部资源。事实上公司完全可以向员工提供各种外部的培训机构和培训课程的相关资料，让员工自由选择，并在培训时间上给与一定的配合。

至于培训费用可以先让员工自己承担，如果数额不大，在考

试合格后即可给与报销。对于数额较大的可以采取考试合格后公司先保存发票，等员工为公司持续工作了一段时间后再给与报销。如果员工能够取得一些对公司发展非常有利的证书也可在工资水平上做出相应的调整，具体情况由公司掌握。相信如果能够采取这样的措施，对整个公司员工的培训热情和从业素质都会有极大的促进。

三、资源的再利用。

作为一个规模不断壮大的软件公司，能否做到或者说能够做到多少程度的软件资源再利用是判断这家公司是否摆脱作坊式软件开发的关键。资源首先靠积累，当公司已经有了一部分的资源后，如何积累这些资源？以怎样的方式保存这些积累？如何利用这些已经积累的资源？这三个问题都是资源再利用不可或缺的一环。

能够做好资源的再利用，对缩短项目完成周期，提高完成质量都会有极大的帮助。已经做完的项目不应该只剩下一些文档和源程序。相关的技术和共通模块也不应该只保存在开发人员的脑子里。应该分门别类地整理起来放进公司的数据库，再开发新的相关的软件时可以很快地找到并再一次的利用和完善。这是一个长期而巨大的工程，但公司应该能意识到这样的代价是完全值得去付出的。CMM标准是其中一条可以帮助公司走上正轨的道路。

四、内部的计算机管理系统。

作为一个软件开发公司如果没有一个像样的内部计算机管理系统就像鞋匠的儿子没有鞋穿一样不可思议。既然其他行业的公司都知道通过购买或委托开发一套适合自己的计算机管理系统能够极大的提高自身生产效率和公司盈利，那么作为专业开发这类系统的软件公司更应该拥有这样一套管理系统。

前面提到过的绩效衡量标准、资源再利用等都离不开一个完

善的公司内部数据库管理系统。我认为这一点应该引起公司决策者充分的重视，虽然我个人非常希望公司能拥有这样一套系统并且也利用了部分工作时间开发了一些相关的项目管理模块和功能，但这些离一个完整的管理系统还是有相当的距离，而且这也不是凭我一个人的力量可以完成的。即使我离开公司，我仍然希望能有人或一个团队在公司领导的支持下完成并不断优化这样一个系统。

以上是我个人对公司的一点意见和建议，如果这能对***公司今后的发展有所助益，那么对即将离开公司的我也将是一种莫大的鼓励和安慰。最后，谨祝公司事业顺利。

此致

敬礼！

辞职人：****

20xx年xx月xx日

公司高层辞职报告经典(二)

尊敬的领导：

您好！我是xx的一名员工。首先很感谢公司给我的机会让我成为管理层，身为管理层我学到了很多以往没接触过的事物，这些经历将成为我生命里最宝贵的财富。再次感谢几位老总对我的厚爱与好评。

我很舍不得这个地方，有时候看到一些小东西小事物，都会想起自己所做出的点点滴滴。也喜欢那种和大家一起努力工作的时光。想起来就像我爸妈在开店子，我们这帮儿儿女女在帮忙照顾生意。想起来心就感觉很酸。很难过！

由于我个人原因，我即将要为我人生理想的第一个起点开始奋斗(喜欢餐饮行业的我一样希望有个属于自己事业的理想)。所以我再三考虑决定提出辞职!

对此，我的离去给公司带来不必要的麻烦和影响，表示诚挚的歉意。但事出有因，望高层领导给与批准!谢谢!

此致

敬礼!

辞职人: ***

20xx年xx月xx日

公司高层辞职报告推荐(三)

尊敬的xx□

我自2xxx年来到公司，工作中得到公司和您的培养，个人在业务方面得到了很大提高，公司的企业文化和工作环境也令我在享受着工作。

但是近来由于某些个人原因，已经影响到了我目前的工作，为了不给公司带来大的损失，我不得不提交辞职报告，希望能于2xxx年8月5日正式离职，请公司批准。这样还有一个月时间公司可以安排好人员接替我的工作，我将尽心交接，让公司的损失降到最低。在您正式批准离职后，我会列出书面交接清单给您。

此致

敬礼!

XXX

xxx年xx月xx日

公司高层辞职报告热门(四)

尊敬的朱总以及公司的各位领导：

首先，非常感谢您这一段时间来对我的信任和以及工作上的支持，我非常荣幸的于206月26日起，担任鑫怡家酒店管理有限责任公司营运总监一职，然而我现在因为身体原因却要辞职了。这几天我认真回顾了我这一段时间的工作情况，觉得来公司工作是对我的锻炼和磨练，我一直非常珍惜这份工作，这一段时间来，公司领导对我的关心，下属对我的支持让我感激不尽。在公司工作的这段时间中，在工作上我学到很多东西，也给了我发挥才干的舞台，在很多方面都有了很大的提高，对于我此刻的离开，我只能表示深深的歉意。非常感激公司给予了我这样的工作和施展的机会。我向公司提出辞职，主要是因为以前本来就有腰肌劳损的职业病，此次来到鑫怡家后因为工作上的压力和工作时间跨度太长的原因，现在这些病症愈加严重，需要很多时间来调养；严重影响到工作的进度和效率。考虑再三，我决定向公司提出辞职，请您谅解。我在公司工作的这段时间得到了您的大力支持和帮助，对于您的帮助和公司的支持我非常感谢，也希望我们能再次共事的机会，我会在离职前做好工作的交接，对所有交接的相关事宜做持续性支持。

到之处满眼都是问题，而且说个十遍八遍都不管用。这个时候，就是企业需要完善的组织、制度、计划、执行和控制。我们历练了很多孕育期的改革、变故、阵痛。希望以后的鑫怡家用最好、最适合的机制，发展企业、运作企业。

我很遗憾不能为公司辉煌的明天贡献自己的力量。我只有衷心祝愿公司的发展前程一帆风顺！公司领导及各位同事工作团

结、为规范公司化管理提高一个台阶，最后想对运营部的每个参与工作的员工说声谢谢，您们辛苦了。

望批准为谢！

申请人：

20xx年8月30日

公司高层辞职报告最新(五)

尊敬的领导：

您好！

今天，当我怀着复杂的心情写这份信之时，心中充满了迷茫和遗憾。今天算来差不多是我上任总经理一年了，其间的酸甜苦辣，一封信估计很难讲清楚。尽管这一年里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反思和迷惘。

一、反思走入公司的决策

1. 当时是临危受命，并不是我自己的选择——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，呈交管理诊断信后我选择了放弃。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“保证书”，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。我当时很感动，自感无法望孔明先辈之项背，更无需三顾茅庐；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，许多复杂的原因让我接受了这份任命。

问题恰恰出在这里：是因为一些原因接受了任命，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目标，授权也远不够充分时，我提出了离开。是您的诚意再一次打动了我，是啊，来的时间毕竟太短，完全放权也存在很多风险，公司失败不起，而员工的渴望、管理的现状也的确需要引进外聘的高管；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、反思对下工作的推动

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，组织结构的确要服从于公司的整体战略，然后根据企业发展的需要进行分析，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。

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。

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。

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！

楼层长辞职信篇二

尊敬的xx□

我自2xxx年来到公司，工作中得到公司和您的培养，个人在业务方面得到了很大提高，公司的企业文化和工作环境也令我在享受着工作。

但是近来由于某些个人原因，已经影响到了我目前的工作，为了不给公司带来大的损失，我不得不提交辞职报告，希望能于2xxx年8月5日正式离职，请公司批准。这样还有一个月时间公司可以安排好人员接替我的工作，我将尽心交接，让公司的损失降到最低。在您正式批准离职后，我会列出书面交接清单给您。

此致

敬礼！

xxx

xxx年xx月xx日

楼层长辞职信篇三

公司高层辞职报告精选(一)

尊敬的xx□

我自2xxx年来到公司，工作中得到公司和您的培养，个人在业务方面得到了很大提高，公司的企业文化和工作环境也令我在享受着工作。

但是近来由于某些个人原因，已经影响到了我目前的工作，为了不给公司带来大的损失，我不得不提交辞职报告，希望能于2xxx年8月5日正式离职，请公司批准。这样还有一个月时间公司可以安排好人员接替我的工作，我将尽心交接，让公司的损失降到最低。在您正式批准离职后，我会列出书面交接清单给您。

此致

敬礼！

xxx

xxx年xx月xx日

公司高层辞职报告经典(二)

能在过去六年里领导雅虎，我感到非常自豪。我要感谢董事会为我提供机会，让我在令人激动的互联网发展初级阶段领导雅虎这样具有开拓性的公司。

自春天加盟雅虎之日起，我就一直同一些最卓越、最具创新精神、最专注的人士一起工作，这让我感到很幸运。当时正值互联网泡沫破碎，雅虎面临着严峻的挑战。但通过我们共

同的努力，雅虎一直保持着令人惊叹的增长速度，为股东创造了巨大的价值。

今天，我们再度面临受众和广告客户需求大幅变化所带来的挑战。我们之中的每一个人都不会对公司近期的业绩满意。尽管遭遇困难，但雅虎的基础非常稳固，仍然是一家强大的公司。我们仍然是互联网广告市场的领先者，在全球市场保持着令人生畏的竞争力。此外，过去几个月我们取得了多项重要成就，包括推出了新搜索广告平台“巴拿马”，这一产品可以帮助我们获得一个更加光明的未来。

长期以来，我们一直在讨论确保雅虎高级管理层平稳过渡的重要性。不久前，我们还讨论了是否需要创建一支新管理团队，带领雅虎完成为期多年的战略转型。当谈到我未来的目标和计划时，我已经明确地告诉你们，我希望尽快辞去雅虎领导者的职务。我们已经达成共识，杨致远和苏珊·德克尔是一个完美组合，可以继续带领雅虎前进，因为他们有着卓越的才能，而且对于雅虎和所有员工非常专注。现在是新领导层上台的时候了，他们将带来不同的经营技巧和实力，将引导公司展现出全部实力。这是明智之举，现在正是行动之时。

杨致远和德克尔将会是一个不可能被击败的团队。杨致远一直被认为是一个有着远见卓识的人，是互联网先驱。他无与伦比的经验和创办公司的积极参与，使他对业界有着独特的洞察力，并对雅虎的潜力有着清晰的认识。加入雅虎七年以来，德克尔在执行我们的战略中起到了非常重要的作用，并表现出了独特的领袖气质。杨致远和德克尔对我来说是很好的合作伙伴，我对能在新的职位上继续与他们共事感到高兴。

我对雅虎的未来和全体人员充满信心。我们有着独特的受众群体、广告和技术资产，随着互联网持续增长，我们也将变得更具价值。在新领导团队的带领下，雅虎将充分展现出自身的巨大潜力。

公司高层辞职报告推荐(三)

最近满城风雨，矛头都是我作为一个ceo怎样失败。我多谢大家的意见和抨击，事发后也承诺过深切反省和负责。想了一星期，我再为我的错误向员工道歉，也多谢董事会再一次肯包容我的过失。但工作由个人的事，变成了所有人的事，性质已起了改变。雨过天青不难，但可以保证暴风雨不再来吗？我问了自己这个问题很久，意识到我这次的错误并非如一些记者说是技术上不小心，而是能力上出现了明显的缺失。我会正视问题，完善自我，不排除寻求专业辅助。在有信心改善之前，我明白到我在大家的心目中，不再是个称职的ceo，更不配做员工的领路人。为了令公众安心，为了显示我的后悔和承担，我决定引咎辞职，和公司结束合作关系，做回普通的消费者。这无疑是极大的损失，但我相信传媒界，和公司的客户，都会欢迎我这个痛苦的决定。我不是个称职的ceo，但做个称职的顾客，我很有信心。

我在xx公司工作近二十年，一向互相支持和了解。今日因我的不称职分手，也不会影响我们继续来往，处理合作的日常事务。我做错事，认了错，向董事会交待了，也得到董事会的原谅。基于问责分手，已是极刑。以前种种，我和董事会不会再作响应。以后种种，请大家尊重我和董事会只是朋友的关系，不要再订出管理者的标准。假如我们的关系再有变化，我们一定第一时间通知传媒，令大家可以再行监督。

我已搬离xx，再一次多谢董事会多年来的包容，和传媒多年来的鞭挞。人头落地了，退一步海阔天空，希望事情可以告一段落。

公司高层辞职报告热门(四)

尊敬的朱总以及公司的各位领导：

首先，非常感谢您这一段时间来对我的信任和以及工作上的

支持，我非常荣幸的于6月26日起，担任鑫怡家酒店管理有限责任公司营运总监一职，然而我现在因为身体原因却要辞职了。这几天我认真回顾了我这一段时间的工作情况，觉得来公司工作是对我的锻炼和磨练，我一直非常珍惜这份工作，这一段时间来，公司领导对我的关心，下属对我的支持让我感激不尽。在公司工作的这段时间中，在工作上我学到很多东西，也给了我发挥才干的舞台，在很多方面都有了很大的提高，对于我此刻的离开，我只能表示深深的歉意。非常感激公司给予了我这样的工作和施展的机会。我向公司提出辞职，主要是因为以前本来就有腰肌劳损的职业病，此次来到鑫怡家后因为工作上的压力和工作时间跨度太长的原因，现在这些病症愈加严重，需要很多时间来调养；严重影响到工作的进度和效率。考虑再三，我决定向公司提出辞职，请您谅解。我在公司工作的这段时间得到了您的大力支持和帮助，对于您的帮助和公司的支持我非常感谢，也希望我们能有再次共事的机会，我会在离职前做好工作的交接，对所有交接的相关事宜做持续性支持。

到之处满眼都是问题，而且说个十遍八遍都不管用。这个时候，就是企业需要完善的组织、制度、计划、执行和控制。我们历练了很多孕育期的改革、变故、阵痛。希望以后的鑫怡家用最好、最适合的机制，发展企业、运作企业。

我很遗憾不能为公司辉煌的明天贡献自己的力量。我只有衷心祝愿公司的发展前程一帆风顺！公司领导及各位同事工作团结、为规范公司化管理提高一个台阶，最后想对运营部的每个参与工作的员工说声谢谢，您们辛苦了。

望批准为谢！

申请人：

20xx年8月30日

公司高层辞职报告最新(五)

尊敬的领导：

我从去年5月份进入***计算机公司到现在，在这一年的时间里承蒙各位领导的关心和厚爱，在此表示衷心的感谢。这一年的工作对我本人的帮助非常大，学到了很多东西，与公司诸位同仁的合作也相当愉快和默契。但遗憾的是，在今年5月份的工作结束后，我将离开公司。做出这个决定对我个人而言是相当困难的，作为公司的一名中层干部，我的离去相信对公司、特别是一些正在进行的项目会带来一定的损失。我会在剩下的工作时间内尽力完成自己份内的工作，并在离职前交接好手头的工作以尽量减少或避免这些损失。

是一个非常有前景的公司，从我进入到现在，公司承接的项目越来越多，规模也一天天的壮大。虽然公司内部也存在一些这样那样的问题，但和其他国内软件公司一样，都是发展中必然会出现的一些问题，相信随着时间的推移，这些问题都会得到合理完善的解决。而且公司副总经理xxx、项目经理xxx等人认真负责的工作态度和勤奋忘我的工作精神给我留下了深刻的印象。可以说公司的发展和他们的努力是分不开的。所以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。

既然已经做出了离开的决定，我想我可以站在一个相对中立的立场对***提出一些意见和建议，希望能对***今后的发展能有一定的帮助，谨供各位领导参考。

一、绩效考评标准的建立。

对任何一家公司而言，不断的激发员工的工作和创造热情是相当重要的，软件公司也不例外。应该创造一个好的制度以保证并激励优秀的员工能够多劳多得。项目奖金和年终奖金是较多公司所采取的一种激励方式。另外在项目进行中对有

突出表现的员工给与一定的物质奖励和精神奖励也非常重要。

不要小看精神奖励，有时一个称号也会极大的激励起员工的工作热情。这一点，我们公司做的还相当不够。要建立起这样一个多劳多得的奖励制度，关键是要有一套对工作成绩衡量和评定的标准，制定这样一个标准很重要。虽然软件公司的工作有一定的特殊性，但国际上优秀的软件公司的管理经验和相关的技术文件(比如cmm软件成熟度评定标准)都可以为公司制定这样的一套标准提供详尽的资料。只要公司愿意组织人力物力去开发一套能够满足自身需求的绩效考评标准不仅能使公司在业务上更上一层楼台阶，也为今后的发展奠定了坚实的基础。

二、对员工的培训。

计算机和相关技术的发展速度是有目共睹的，所以对软件开发人员的培训也是重中之重。相信这一点公司的高层领导早就意识到了，然而公司的各项培训制度却不尽如人意。原因可以说有各个方面的，但关键还是太注重借助内部资源。事实上公司完全可以向员工提供各种外部的培训机构和培训课程的相关资料，让员工自由选择，并在培训时间上给与一定的配合。

至于培训费用可以先让员工自己承担，如果数额不大，在考试合格后即可给与报销。对于数额较大的可以采取考试合格后公司先保存发票，等员工为公司持续工作了一段时间后再给与报销。如果员工能够取得一些对公司发展非常有利的证书也可在工资水平上做出相应的调整，具体情况由公司掌握。相信如果能够采取这样的措施，对整个公司员工的培训热情和从业素质都会有极大的促进。

三、资源的再利用。

作为一个规模不断壮大的软件公司，能否做到或者说能够做

到多少程度的软件资源再利用是判断这家公司是否摆脱作坊式软件开发的关键。资源首先靠积累，当公司已经有了一部分的资源后，如何积累这些资源？以怎样的方式保存这些积累？如何利用这些已经积累的资源？这三个问题都是资源再利用不可或缺的一环。

能够做好资源的再利用，对缩短项目完成周期，提高完成质量都会有极大的帮助。已经做完的项目不应该只剩下一些文档和源程序。相关的技术和共通模块也不应该只保存在开发人员的脑子里。应该分门别类地整理起来放进公司的数据库，再开发新的相关的软件时可以很快地找到并再一次的利用和完善。这是一个长期而巨大的工程，但公司应该能意识到这样的代价是完全值得去付出的。CMM标准是其中一条可以帮助公司走上正轨的道路。

四、内部的计算机管理系统。

作为一个软件开发公司如果没有一个像样的内部计算机管理系统就像鞋匠的儿子没有鞋穿一样不可思议。既然其他行业的公司都知道通过购买或委托开发一套适合自己的计算机管理系统能够极大的提高自身生产效率和公司盈利，那么作为专业开发这类系统的软件公司更应该拥有这样一套管理系统。

前面提到过的绩效衡量标准、资源再利用等都离不开一个完善的公司内部数据库管理系统。我认为这一点应该引起公司决策者充分的重视，虽然我个人非常希望公司能拥有这样一套系统并且也利用了部分工作时间开发了一些相关的项目管理模块和功能，但这些离一个完整的管理系统还是有相当的距离，而且这也不是凭我一个人的力量可以完成的。即使我离开公司，我仍然希望能有人或一个团队在公司领导的支持下完成并不断优化这样一个系统。

以上是我个人对公司的一点意见和建议，如果这能对***公司今后的发展有所助益，那么对即将离开公司的我也将是一种

莫大的鼓励和安慰。最后，谨祝公司事业顺利。

此致

敬礼！

辞职人：***

20xx年xx月xx日

楼层长辞职信篇四

高层干部辞职报告精选(一)

最近满城风雨，矛头都是我作为一个ceo怎样失败。我多谢大家的意见和抨击，事发后也承诺过深切反省和负责。想了一星期，我再为我的错误向员工道歉，也多谢董事会再一次肯包容我的过失。但工作由个人的事，变成了所有人的事，性质已起了改变。雨过天青不难，但可以保证暴风雨不再来吗？我问了自己这个问题很久，意识到我这次的错误并非如一些记者说是技术上不小心，而是能力上出现了明显的缺失。我会正视问题，完善自我，不排除寻求专业辅助。在有信心改善之前，我明白到我在大家的心目中，不再是个称职的ceo□更不配做员工的领路人。为了令公众安心，为了显示我的后悔和承担，我决定引咎辞职，和公司结束合作关系，做回普通的消费者。这无疑是极大的损失，但我相信传媒界，和公司的客户，都会欢迎我这个痛苦的决定。我不是个称职的ceo□但做个称职的顾客，我很有信心。

我在xx公司工作近二十年，一向互相支持和了解。今日因我的不称职分手，也不会影响我们继续来往，处理合作的日常事务。我做错事，认了错，向董事会交待了，也得到董事会的原谅。基于问责分手，已是极刑。以前种.种，我和董事会不会再作响应。以后种.种，请大家尊重我和董事会只是朋友

的关系，不要再订出管理者的标准。假如我们的关系再有变化，我们一定第一时间通知传媒，令大家可以再行监督。

我已搬离xx[]再一次多谢董事会多年来的包容，和传媒多年来的鞭挞。人头落地了，退一步海阔天空，希望事情可以告一段落。

高层干部辞职报告经典(二)

尊敬的领导：

您好！我是xx的一名员工。首先很感谢公司给我的机会让我成为管理层，身为管理层我学到了很多以往没接触过的事物，这些经历将成为我生命里最宝贵的财富。再次感谢几位老总对我的厚爱与好评。

我很舍不得这个地方，有时候看到一些小东西小事物，都会想起自己所做出的点点滴滴。也喜欢那种和大家一起努力工作的时光。想起来就像我爸妈在开店子，我们这帮儿儿女女在帮忙照顾生意。想起来心就感觉很酸。很难过！

由于我个人原因，我即将要为我人生理想的第一个起点开始奋斗(喜欢餐饮行业的我一样希望有个属于自己事业的理想)。所以我再三考虑决定提出辞职！

对此，我的离去给公司带来不必要的麻烦和影响，表示诚挚的歉意。但事出有因，望高层领导给与批准！谢谢！

此致

敬礼！

辞职人：***

20xx年xx月xx日

高层干部辞职报告推荐(三)

尊敬的朱总以及公司的各位领导：

首先，非常感谢您这一段时间来对我的信任和以及工作上的支持，我非常荣幸的于6月26日起，担任鑫怡家酒店管理有限责任公司营运总监一职，然而我现在因为身体原因却要辞职了。这几天我认真回顾了我这一段时间的工作情况，觉得来公司工作是对我的锻炼和磨练，我一直非常珍惜这份工作，这一段时间来，公司领导对我的关心，下属对我的支持让我感激不尽。在公司工作的这段时间中，在工作上我学到很多东西，也给了我发挥才干的舞台，在很多方面都有了很大的提高，对于我此刻的离开，我只能表示深深的歉意。非常感激公司给予了我这样的工作和施展的机会。我向公司提出辞职，主要是因为以前本来就有腰肌劳损的职业病，此次来到鑫怡家后因为工作上的压力和工作时间跨度太长的原因，现在这些病症愈加严重，需要很多时间来调养；严重影响到工作的进度和效率。考虑再三，我决定向公司提出辞职，请您谅解。我在公司工作的这段时间得到了您的大力支持和帮助，对于您的帮助和公司的支持我非常感谢，也希望我们能有再次共事的机会，我会在离职前做好工作的交接，对所有交接的相关事宜做持续性支持。

到之处满眼都是问题，而且说个十遍八遍都不管用。这个时候，就是企业需要完善的组织、制度、计划、执行和控制。我们历练了很多孕育期的改革、变故、阵痛。希望以后的鑫怡家用最好、最适合的机制，发展企业、运作企业。

我很遗憾不能为公司辉煌的明天贡献自己的力量。我只有衷心祝愿公司的发展前程一帆风顺！公司领导及各位同事工作团结、为规范公司化管理提高一个台阶，最后想对运营部的每个参与工作的员工说声谢谢，您们辛苦了。

望批准为谢!

申请人:

20xx年8月30日

高层干部辞职报告热门(四)

尊敬的总经理、各位领导:

我从去年八月份进入xx计算机公司到现在,在这一年的时间里承蒙各位领导的关心和厚爱,在此表示衷心的感谢。这一年的工作对我本人的帮助非常大,学到了很多东西,与公司诸位同仁的合作也相当愉快和默契。但遗憾的是,在今年八月份的工作结束后,我将离开公司。做出这个决定对我个人而言是相当困难的,作为公司的一名中层干部,我的离去相信对公司、特别是一些正在进行的项目会带来一定的损失。我会在剩下的工作时间里尽力完成自己份内的工作,并在离职前交接好手头的工作以尽量减少或避免这些损失。

xx是一个非常有前景的公司,从我进入xx到现在,公司承接的项目越来越多,规模也一天天的壮大。虽然公司内部也存在一些这样那样的问题,但和其他国内软件公司一样,这都是发展中必然会出现的一些问题,相信随着时间的推移,这些问题都会得到合理完善的解决。而且公司副总经理xxx、项目经理xxx等人认真负责的工作态度和勤奋忘我的工作精神给我留下了深刻的印象。可以说公司的发展和他们的努力是分不开的。所以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。

既然已经做出了离开的决定,我想我可以站在一个相对中立的立场对xx提出一些意见和建议,希望能对xx今后的发展能有一定的帮助,谨供各位领导参考。

一、绩效考评标准的建立。对任何一家公司而言，不断的激发员工的工作和创造热情是相当重要的，软件公司也不例外。应该创造一个好的制度以保证并激励优秀的员工能够多劳多得。项目奖金和年终奖金是较多公司所采取的一种激励方式。另外在项目进行中对有突出表现的员工给与一定的物质奖励和精神奖励也非常重要。不要小看精神奖励，有时一个称号也会极大的激励起员工的工作热情。这一点，我们公司做的还相当不够。要建立起这样一个多劳多得的奖励制度，关键是要有一套对工作成绩衡量和评定的标准，制定这样一个标准很重要。虽然软件公司的工作有一定的特殊性，但国际上优秀的软件公司的管理经验和相关的技术文件都可以为公司制定这样的一套标准提供详尽的资料。只要公司愿意组织人力物力去开发一套能够满足自身需求的绩效考评标准不仅能使公司在业务上更上一层楼台阶，也为今后的发展奠定了坚实的基础。

二、对员工的培训。计算机和相关技术的发展速度是有目共睹的，所以对软件开发人员的培训也是重中之重。相信这一点公司的高层领导早就意识到了，然而公司的各项培训制度却不尽如人意。原因可以说有各个方面的，但关键还是太注重借助内部资源。事实上公司完全可以向员工提供各种外部的培训机构和培训课程的相关资料，让员工自由选择，并在培训时间上给与一定的配合。至于培训费用可以先让员工自己承担，如果数额不大，在考试合格后即可给与报销。对于数额较大的可以采取考试合格后公司先保存发票，等员工为公司持续工作了一段时间后再给与报销。如果员工能够取得一些对公司发展非常有利的证书也可在工资水平上做出相应的调整，具体情况由公司掌握。相信如果能够采取这样的措施，对整个公司员工的培训热情和从业素质都会有极大的促进。

三、资源的再利用。作为一个规模不断壮大的软件公司，能否做到或者说能够做到多少程度的软件资源再利用是判断这家公司是否摆脱作坊式软件开发的关键。资源首先靠积累，

当公司已经有了一部分的资源后，如何积累这些资源?以怎样的方式保存这些积累?如何利用这些已经积累的资源?这三个问题都是资源再利用不可或缺的一环。能够做好资源的再利用，对缩短项目完成周期，提高完成质量都会有极大的帮助。已经做完的项目不应该只剩下一些文档和源程序。相关的技术和共通模块也不应该只保存在开发人员的脑子里。应该分门别类地整理起来放进公司的数据库，再开发新的相关的软件时可以很快地找到并再一次的利用和完善。这是一个长期而巨大的工程，但公司应该能意识到这样的代价是完全值得去付出的。

四、内部的计算机管理系统。作为一个软件开发公司如果没有一个像样的内部计算机管理系统就像鞋匠的儿子没有鞋穿一样不可思议。既然其他行业的公司都知道通过购买或委托开发一套适合自己的计算机管理系统能够极大的提高自身生产效率和公司盈利，那么作为专业开发这类系统的软件公司更应该拥有这样一套管理系统。前面提到过的绩效衡量标准、资源再利用等都离不开一个完善的公司内部数据库管理系统。我认为这一点应该引起公司决策者充分的重视，虽然我个人非常希望公司能拥有这样一套系统并且也利用了部分工作时间开发了一些相关的项目管理模块和功能，但这些离一个完整的管理系统还是有相当的距离，而且这也不是凭我一个人的力量可以完成的。即使我离开公司，我仍然希望能有人或一个团队在公司领导的支持下完成并不断优化这样一个系统。

以上是我个人对公司的一点意见和建议，如果这能对xx公司今后的发展有所助益，那么对即将离开公司的我也将是一种莫大的鼓励和安慰。最后，谨祝公司兴旺发达。

此致

敬礼!

xxxx年xx月xx日

高层干部辞职报告最新(五)

XXX:

您好!

首先，感谢您这半年来对我的关照和支持，我将铭记在心。

在学生会工作，是我大学生活最精彩的一面，也是我的幸运，一直以来我也非常珍惜这份工作，这半年多来领导对我的关心和教导让我感激不尽。在学生会工作的时间里，我学到很多东西，无论是交际方面还是做人方面都有了很大的改善，感谢学校领导对我的关心和培养，对于我此刻的离开我只能表示深深的歉意。非常感激这份工作给予了我很好的锻炼机会，但同时，我发觉自己从事这份工作心有余而力不足，为了不影响学生会工作的开展，所以我决定辞职。

请谅解我做出的决定。我将做到元旦结束后离开学生会，以便完成工作交接。

我很遗憾不能为学生会辉煌的明天贡献自己的力量。我衷心祝愿学生会的业绩一路飙升!领导及各位同事工作顺利!

此致

敬礼!

XXXX年XX月XX日

楼层长辞职信篇五

领导辞职报告范文

尊敬的××总

首先，非常感谢您这一段时间来对我的信任和以及工作上的支持，然而我现在却要辞职了。

这几天我认真回顾了我这一段时间的工作情况，觉得来公司工作是对我的锻炼和磨练，我一直非常珍惜这份工作，这一段时间来，公司领导对我的关心和教导，同事们对我的帮助让我感激不尽。在公司工作的这段时间中，在工作上我学到很多东西，在很多方面都有了很大的提高，在生活上得到了公司领导的照顾，对于我此刻的离开，我只能表示深深的歉意。非常感激公司给予了我这样的工作和锻炼机会。

我向公司提出辞职，主要是无力解决目前遇到的工作困难，作为办公室的主管，我不希望因为我影响到办公室的正常工作。

另外，她对我的态度严重影响了我的情绪，甚至影响到我的正常工作，我不希望自己带着这种情绪工作，也不希望她总处于这样一种工作状态。也许我离开公司后，她没有了对立面，不会因为整天只想着针对我而无心工作，工作态度会有所改变。

领导辞职报告范文 **xx**经理：

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，使我得以加入公司，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，使我在美容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4月6日正式辞职。

辞职人签名：

日期：