# 最新总经理辞职报告打给谁 总经理辞职报告递交给谁(19篇)

来源：网络 作者：玄霄绝艳 更新时间：2024-07-05

*报告材料主要是向上级汇报工作,其表达方式以叙述、说明为主,在语言运用上要突出陈述性,把事情交代清楚,充分显示内容的真实和材料的客观。优秀的报告都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面是小编为大家整理的报告范文，仅供参考，大家一起来看看吧。总...*

报告材料主要是向上级汇报工作,其表达方式以叙述、说明为主,在语言运用上要突出陈述性,把事情交代清楚,充分显示内容的真实和材料的客观。优秀的报告都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面是小编为大家整理的报告范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

**总经理辞职报告打给谁 总经理辞职报告递交给谁篇一**

各位领导董事以及董事会主席，在\*\*公司的近2个月的时间我经过了我自身的努力和奋斗，由于我自身的缺点和性格难以和车间的同事融合。因此我决定辞职。辞去\*\*公司总经理助理职务。

在辞去职务前我将我在\*\*公司看到详细情况汇总如下。主要分4块问题：财务改良、人力资源管理改善、制度体系化流程化规范化、销售的扩张问题。因为企业发展到一定的程度必须要有所程度的改变也必然导致所有权和控制权的分离。就像我做职业经理人，为股东打工。不是为某一个人打工。如果没有公司上层的权利的下放以及决心那么任何一个人来了也会和我一样，要不就混日子拿钱。企业要发展壮大那么首先要有比较健全的制度来保障，大企业和小企业最重要的区别是什么?那就在于小企业的核心资源、信息都掌握在企业家一个人手里，而大企业的核心资源和信息却分散在管理人员。所以小的企业可以靠感情来维系，而大的企业靠健全制度。当然，单纯的靠制度也不可以完全管理好一个企业。企业还需要企业文化，需要员工之间的相互理解、相互尊重和相互信任。而我们\*\*公司缺少的就是上面的东西、制度、企业文化员工的理解、尊重和信任。 上面所说的就是健全公司制度这是我们\*\*公司发展的根基。现有的\*\*公司没有很好的制度和制度执行力，就是靠感情来维系，怎么样来提高制度执行力。是我公司应该要面临的问题。也就是我所说的4块问题的其中之一，制度的体系化流程化和规范化。 有了良好的制度和完善的制度那么就要有很好制度推行者，而他找来之前首先公司董事会要有一致的意见，还要有相应的公司职位法定权如果没有那也是一句空话也就谈不上还有2块的处理，人力资源管理改善、财务改良问题。

首先我来说一下人力资源管理改善问题，\*\*公司总的员工也不多，除了技术和外面的那就说里面的员工。虽然说我们的主任多不脱产，但是20多人的人员分3块且3个车间4个主任连带仓库有5个主任那就是管理资源浪费，我认为一个就可以。且工资制度要明确，同工同酬。而现有我们\*\*公司的薪酬制度不明确造成大家在吃大锅饭。员工的努力和不努力表现不明确，努力不努力应该由数据来说话。不是由感情来说话。这就是我要说的人力资源管理改善问题。

现在我要说的是财务制度的改良问题，这其中就问题多多，包括企业主的管理理念问题。首先我来说仓库管理问题，仓库的管理混乱，谁多可以领料没有很好的领用制度。仓库的呆滞料过多。有的东西没有账目，为什么没有。杭州工程处领用的东西为什么会多实际用的少为什么?是仓库还是杭州工程处的问题还是采购问题。因为出了这些问题首先的责任在谁，那就是企业主管理人。没有很好的采购制度和仓库管理制度以及现场生产管理制度多造成了现有的管理很乱，那首先追究责任人就是企业主和管理人。一般的大型品牌企业讲究的是零库存，而我们的公司不可能是零库存，那怎么样来实现和靠近零库存?这就是我要说的企业主的管理理念问题，价值分享。要做到这一点那我们公司的企业家必须摆在位置，学会价值分享，而不是独吞利润。我可以说一个不会分享价值要独吞利润的企业它永远不是一个成功的企业。而我们公司的仓库价值有100多万的库存，我就要问为什么?为什么会这么高。当然还不包括公司的呆滞料没有建账的。我们公司有很高的企业风险。所以说要学会价值分享，发展好的供应商使之变成好的商业合作伙伴进行利益捆绑转嫁我们公司的商业风险。转移我们的资金压力，使我们更好的更加灵活的面对市场风险。

在现有的生产中我们要掌握的就是装配过程，核心的东西。现有的铝壳加工就可以进行外加工，我要的就是半成品的壳子。而这个铝壳在我们的生产车间占有很大的比重，张维林的生成车间在总装铝壳就要花掉车间的5人，而每天的铝壳生产量大约在50~60套之间而我公司在本成品铝壳的常备原材料资金也大约在25万其中不包括小的配件。中间环节也可以减少成本浪费。反之原材料供应商成为我的仓库和我的风险嫁接主。而我公司更加灵活的面对市场和增加产量提高生产。我们也不存在生产场地不够等等问题。 有了上面的开端，那么我们的线路板也可以同样的来处理这个问题。我们的风险也可以嫁接给我的供应商。我要的就是半成品的板子，但是他上面还涉及led的元器件的问题，这也可以解决。我要的就是要我指定供应商的led，如果出现质量问题还可以进行索赔。我们主要来面对的就是新产品的开发和各供应商提供的半成品的组装问题。这中间我们的原材料常备又可以控制下来。中间的费用大约35万。而我们也不存在风险。 有了上面的两大块改善仓库的资金节约就出来了，那仓库建帐也可以更加方便管理，人力也节约了。随之而来的节约就更多了。因为现在的仓库领用和生产各方面多没有报表，各方面的合格率多没有也很难来真真的计算生产成本。如果有了上面的2块计算成本很方便。这就是我说的财务改良问题。

最后就是我要说的销售扩张问题。现有的公司销售没有很好的体现，销售人员的缺乏，公司还局限于杭州，怎么样来以杭州为基点进行扩张。如果我们现在没有很好的销售团队。如果没有了杭州这个基点那公司是不是要有问题了呢?

各位董事以上是我进2个月来看到和想到的问题。因为性格所使我不适合在现有形式下的\*\*公司工作。我也很难来改变公司所以我辞职。这将是我在\*\*公司的最后意见和今后接任者的工作建议，如有采纳非常高兴。

此致

敬礼

申请人：

时间

**总经理辞职报告打给谁 总经理辞职报告递交给谁篇二**

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。

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。

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。

**总经理辞职报告打给谁 总经理辞职报告递交给谁篇三**

xx公司董事会：

各位领导董事以及董事会主席，在\*\*公司的近2个月的时间我经过了我自身的努力和奋斗，由于我自身的缺点和性格难以和车间的同事融合。因此我决定辞职。辞去\*\*公司总经理助理职务。

在辞去职务前我将我在\*\*公司看到详细情况汇总如下。主要分4块问题：财务改良、人力资源管理改善、制度体系化流程化规范化、销售的扩张问题。因为企业发展到一定的程度必须要有所程度的改变也必然导致所有权和控制权的分离。就像我做职业经理人，为股东打工。不是为某一个人打工。如果没有公司上层的权利的下放以及决心那么任何一个人来了也会和我一样，要不就混日子拿钱。企业要发展壮大那么首先要有比较健全的制度来保障，大企业和小企业最重要的区别是什么?那就在于小企业的核心资源、信息都掌握在企业家一个人手里，而大企业的核心资源和信息却分散在管理人员。所以小的企业可以靠感情来维系，而大的企业靠健全制度。当然，单纯的靠制度也不可以完全管理好一个企业。企业还需要企业文化，需要员工之间的相互理解、相互尊重和相互信任。而我们\*\*公司缺少的就是上面的东西、制度、企业文化员工的理解、尊重和信任。

上面所说的就是健全公司制度这是我们\*\*公司发展的根基。现有的\*\*公司没有很好的制度和制度执行力，就是靠感情来维系，怎么样来提高制度执行力。是我公司应该要面临的问题。也就是我所说的4块问题的其中之一，制度的体系化流程化和规范化。

有了良好的制度和完善的制度那么就要有很好制度推行者，而他找来之前首先公司董事会要有一致的意见，还要有相应的公司职位法定权如果没有那也是一句空话也就谈不上还有2块的处理，人力资源管理改善、财务改良问题。

首先我来说一下人力资源管理改善问题，\*\*公司总的员工也不多，除了技术和外面的那就说里面的员工。虽然说我们的主任多不脱产，但是20多人的人员分3块且3个车间4个主任连带仓库有5个主任那就是管理资源浪费，我认为一个就可以。且工资制度要明确，同工同酬。而现有我们\*\*公司的薪酬制度不明确造成大家在吃大锅饭。员工的努力和不努力表现不明确，努力不努力应该由数据来说话。不是由感情来说话。这就是我要说的人力资源管理改善问题。

现在我要说的是财务制度的改良问题，这其中就问题多多，包括企业主的管理理念问题。首先我来说仓库管理问题，仓库的管理混乱，谁多可以领料没有很好的领用制度。仓库的呆滞料过多。有的东西没有账目，为什么没有。杭州工程处领用的东西为什么会多实际用的少为什么?是仓库还是杭州工程处的问题还是采购问题。因为出了这些问题首先的责任在谁，那就是企业主管理人。没有很好的采购制度和仓库管理制度以及现场生产管理制度多造成了现有的管理很乱，那首先追究责任人就是企业主和管理人。一般的大型品牌企业讲究的是零库存，而我们的公司不可能是零库存，那怎么样来实现和靠近零库存?这就是我要说的企业主的管理理念问题，价值分享。要做到这一点那我们公司的企业家必须摆在位置，学会价值分享，而不是独吞利润。我可以说一个不会分享价值要独吞利润的企业它永远不是一个成功的企业。而我们公司的仓库价值有100多万的库存，我就要问为什么?为什么会这么高。当然还不包括公司的呆滞料没有建账的。我们公司有很高的企业风险。所以说要学会价值分享，发展好的供应商使之变成好的商业合作伙伴进行利益捆绑转嫁我们公司的商业风险。转移我们的资金压力，使我们更好的更加灵活的面对市场风险。

在现有的生产中我们要掌握的就是装配过程，核心的东西。现有的铝壳加工就可以进行外加工，我要的就是半成品的壳子。而这个铝壳在我们的生产车间占有很大的比重，张维林的生成车间在总装铝壳就要花掉车间的5人，而每天的铝壳生产量大约在50~60套之间

而我公司在本成品铝壳的常备原材料资金也大约在25万其中不包括小的配件。中间环节也可以减少成本浪费。反之原材料供应商成为我的仓库和我的风险嫁接主。而我公司更加灵活的面对市场和增加产量提高生产。我们也不存在生产场地不够等等问题。

有了上面的开端，那么我们的线路板也可以同样的来处理这个问题。我们的风险也可以嫁接给我的供应商。我要的就是半成品的板子，但是他上面还涉及led的元器件的问题，这也可以解决。我要的就是要我指定供应商的led，如果出现质量问题还可以进行索赔。我们主要来面对的就是新产品的开发和各供应商提供的半成品的组装问题。这中间我们的原材料常备又可以控制下来。中间的费用大约35万。而我们也不存在风险。

有了上面的两大块改善仓库的资金节约就出来了，那仓库建帐也可以更加方便管理，人力也节约了。随之而来的节约就更多了。因为现在的仓库领用和生产各方面多没有报表，各方面的合格率多没有也很难来真真的计算生产成本。如果有了上面的2块计算成本很方便。这就是我说的财务改良问题。

**总经理辞职报告打给谁 总经理辞职报告递交给谁篇四**

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!

**总经理辞职报告打给谁 总经理辞职报告递交给谁篇五**

尊敬的总经理：

您好!这封辞职报告其实我一个月以前就写下了，好几次都是没有勇气递交出去，觉得在这个时候辞职很对不起您，对不起公司。但是时间是不等人的，我今天不得不递交出去，由于新公司那边要我尽快过去，我知道不能再拖下去了。在××公司五年的岁月你，感谢全体同仁的配合与帮助，这段时光我将会永记于心。

我平时的工作都是这些，希望对找到接替我的人有所帮助。

1、在总经理领导下负责办公室的全面工作，努力作好总经理的参谋助手，起到承上启下的作用，认真做到全方位服务。

2、在总经理领导下负责企业具体管理工作的布置、实施、检查、督促、落实执行情况。

3、协助总经理作好经营服务各项管理并督促、检查落实贯彻执行情况。

4、负责各类文件的分类呈送，请集团领导阅批并转有关部门处理。

5、协助总经理调查研究、了解公司经营管理情况并提出处理意见或建议，供总经理决策。

6、做好总经理办公会议和其他会议的组织工作和会议纪录。做好决议、决定等文件的起草、发布。

7、做好企业内外文件的发放、登记、传递、催办、立卷、归档工作。

8、负责保管使用企业图章和介绍信。

9、负责企业内外的公文办理，解决来信、来访事宜，及时处理、汇报。

10、负责上级领导机关或兄弟单位领导的接待、参观工作。

最后公司能尽快找到人选，以便于我做好交接工作，对于给公司带来的损失我感到很遗憾，也希望公司体谅我的苦衷。祝公司蒸蒸日上，再创佳绩，一路走好。

此致

敬礼!

辞职人：

20xx年xx月xx日

**总经理辞职报告打给谁 总经理辞职报告递交给谁篇六**

尊敬的各位领导，同志们：

不在我的位置很难体会我在此刻的心情：

既没有心轻万事如鸿毛的洒脱，也没有无限事从头说的执着，更没有“水深波浪阔，无使蛟龙得”的自负，没有“承恩不在貌，教妾若为容”的无奈，也没有“红颜未老恩先断，斜倚熏笼坐到明”的失落，也没有“情知春去后，管得落花无”的负气，更没有“吾谋适不用，勿谓知音稀”的遗憾，但“天不老，情难绝，心似双丝网，中有千千结”，这个“结”就是欣慰、眷恋、感激和希冀的交乘。

我感到欣慰的是在青春年华岁月中，在刻苦自学和独立思考人生的长途中，历练了、完成了一个普通农家子弟到企业高管的蜕变，在党组织的培养下，在41年的工作历程中，尤其在各个关键的岗位上，都创造了一流的业绩，留下了深深的印记，无怨无悔。任工程处处长时，工程处是中组部的先进基层党组织;1990年国务院企业管理升级评比中，考评为第一名;京九会战，铁道部领导的评价是：真正干得好的还是赣南段，本人被评为“全国优秀项目经理”;在广州当指挥，处理了棘手的遗留问题，开辟了一片市场，至今受益;在x局任董事长兼总经理8个年头，被评为全国劳模。我深信公道自在人心，民心自有秤，桃李下成蹊，我不信千秋无定评!

我眷恋的不是职位，因为我深知权力是一把双刃剑。我眷恋的是长年奋战在荒无人烟的高山深壑和异国他乡的员工，他们无私奉献，是最高尚和纯洁的人;我眷恋的是尘土飞扬和紧张艰险、攻城拔寨的施工场面;我眷恋的是众多做事实事求是，做人厚道宽容的同事和部属，那种一点灵犀暗通，相互会心一笑的默契让人难以忘怀;我眷恋的是对我有知遇之恩的上级，像国资委、铁道部等领导，他们给了我智慧和力量，以及“人生不满百，常怀天下忧”的情怀。

我感激的是一贯关心支持帮助我的同志，尤其是在总公司工作的三年半的时间里，董事会、党委、国瑞同志和领导班子成员给了我极大的支持和帮助。经理层团结协同，奋发努力，主动积极做好本职工作。

我特别感激把商务、设计、施工力量融为一体，坚持合作共赢，适应国际规则，精心运筹，在海外市场取得重大突破，并成功实施建国以来境外最大的公路、铁路工程项目的同志们;

感激那些在优化结构，完善产业链条，构建和加强设计咨询、工业制造、房地产开发、物流和“四电”板块，发育地下工程施工能力，为增强市场竞争力和创效能力做出贡献的同志们;

感谢在经营工作中，整合资源，加强协调，增加市场份额，控制造价幅度的同志们;

感谢在工程管理上不辞劳苦，勇于任事，果断处臵各种难题的同志们;

感谢那些以价值管理为导向，以项目责任成本为抓手，以控制信贷规模，加强财务集中管理为重点，竭尽全力改善企业财务状况的同志们;

感谢那些为强基固本，加强工程公司建设和项目管理做了不懈努力的同志们;

我衷心感谢那些日夜奋战，精心运作，在股市大幅震荡下跌时，逆市而上取得成功的同志们;

感谢为总部机关基础设施建设，改善办公和住宿条件，美化环境而任劳任怨，默默奉献的同志们;感谢为企业发展保驾护航，打击应该打击的，保护应该保护的，防范企业经营风险，维护企业根本利益的同志们;

我不能忘怀的是在遏止乱投资，规范资本运作，停止纳叙铁路施工，减少持股比例过程中给了我理解和有力支持的同志们。

这种感激之情实难用适当的语言表达出来，它将变成一种思念之情，我不知道你们是否思念我，但我对你们的思念会随着岁月的流逝而不断加深!

三年多来，工作都是在座的同志们做的，我的贡献在于赋予了这个规模巨大、高度分散的企业管理的理念、原则和目标，我真诚地感谢同志们对这些管理思想、理念、原则的高度的认同和认真贯彻执行。

思往事，惜流芳，易成伤。往事莫沉吟。人事有代谢，往来成古今。临别依依，我想嘱咐同志们几点：

1.有些社会价值普世皆准，比如民主、人权、公义、包容、实干兴邦等。我们要体察民意，发扬民主，民意不可违;我们也需要包容，从某种意义上讲，铁道部的前身就是铁道兵，中国铁建不仅包括穿过军装的，也包括各设计院、中土公司和二十一到二十五局集团公司，大家是一个利益共同体，都要团结在中国铁建这面大旗下，同心一意，奋勇向前。

2.我们这个企业点多线长面广，艰苦、流动、分散，如何发挥分散化管理的优势，同时又避免可能带来的风险呢?最关键的两点：一是选准人，有好的评价体系;二是要有一套业已存在全企业统一的方针、理念、原则，才能适应动态变化的要求，它和固定化企业的管理是两回事。我提出的求真务实、行稳致远、得人治事并重等管理理念和优化结构，包括组织结构的功能互补，产业结构的完善，经营、施工能力的覆盖面等;注重价值管理，包括审慎投资和成本控制、科学理财;强基固本，主要是加强工程公司建设和规范项目管理;实干兴邦，即注重解决现存的问题和矛盾，重大问题亲自上手等方针，以及经营、施工、理财、人事、项目等各专项管理的原则，是适合施工企业的实际情况的，是管用的。我们要继承完善，发扬光大，让企业的思想、理念、行为、结果，成为一个真正的生命循环系统，企业就一定能搞好。

3.人才乃兴业之本。事业盛衰，莫不与人才得失休戚相关，我们对各类人才，尤其是各级领导班子的人才结构和接班人要早布局，常考察，看准选好，千万别让一个人就毁了一个企业。

4.要全力支持新班子的工作。我们还有一批优秀的集团公司主管，我们要全力支持帮助他们，爱护尊重他们，尽职尽责做好本职工作，团结一致，共同奋斗。

人生如逆旅，我亦是行人。人生易老天难老，悠扬的军号声仿佛就在耳边，向军旗告别的仪式仿佛就在昨天，宏大的施工场面仿佛就在眼前，无情的岁月如浩荡的江河去而不返。情未尽，老先催，我的生命已似斜阳，暮色开始降临。今天可能是我最后一次对你们讲话，今后我将吟啸且徐行，一蓑烟雨任平生。无论我在何时何地，都会感念你们，不思量，自难忘。同志们，我向你们告别了。

**总经理辞职报告打给谁 总经理辞职报告递交给谁篇七**

尊敬的各位领导，同志们：

由于个人身体的关系，我就要卸任总经理一职了。此时此刻，没有惆怅，没有激动，没有遗憾，充斥内心的只是平静和感激。我深切地感受到大家多年来对我的关怀和爱护，这使我永生难以忘记。

我1980年1月师范大学毕业來到，在工作的xx年，是我人生中最重要、也是最美好的一段時光。经历了很多人和事，有很多感想，千头万绪还不知从何说起。

在我当了x年主管，x副总经理，x年总经理。我的青春、心血乃至一生都献给了。近xx个年头的总经理生涯，回忆起来百感交集，感喟良多。由于能力等原因，我没有能够为大家做多少事，一些工作可能也没有做好，辜负了亲们的厚望。但我大概可以告慰自己的是——这么多年来，我每一天都在为事业奔波和努力，从不懈怠;我真诚地、公正地对待每一个同志，毫无偏心;我坚定地维护学校和大家的利益，不惧怕任何困难和压力。我问心无愧，对得起良心，对得起下属，对得起员工，对得起事业。

我深深地知道，担任总经理，那既是荣耀，更是沉甸旬的责任，各界时刻在关注着。我时时警醒自己，恪尽职守，民主勤政，充分相信和依靠，时刻把职工的利益放在第一位，时刻如履薄冰，如临万丈深渊。

过去的日子，虽然很苦很累，但我感觉我的生活是充实的、温馨的、快乐的、幸福的!我为自己有一个充满凝聚力、战斗力的领导班子，有一个团结务实、善解人意的队伍感到自豪、感到骄傲!十几年来，为了办好，我用我的人格魅力和学识魅力，带领全校师生，上下一心、群策群力，苦并快乐着。如今，我们的汗水没有白流，我们的力气没有白费，我们已经基本实现我们的愿望。迎来了大发展，各方面工作取得了优异的成绩，无论是公司的管理，还是软硬件建设，都上了新的台阶;为此，我感到欣慰。这些成绩的取得，全靠全体员工的共同努力!全靠各位同志的团结一心、顾全大局!全靠各位对我们行政一班人特别是对我个人工作的理解与支持!在此，我再次对各位道一声：你们辛苦了!谢谢你们!谢谢你们对我多年来的支持与厚爱!

在这里简单地表达两层意思：感谢和希望。

我首先要感谢推荐、选拔我从事总经理工作的各位。是你们给了我一个与不同的角度来认识大计，并为之奉献自己的热血和才智。感谢你们支持和信任我，给了我这么长时间为大家做事的机会，并给予我许多的关心和帮助。你们的关怀，激励着我不断去奋斗，去拼搏。

其次，我要感谢和我一起共事的领导班子的所有成员，我和同志们朝夕相处，我们风雨同舟、荣辱与共，相互理解、相互支持、相互帮助，勤勤恳恳，兢兢业业为发展作出了贡献;共同承担了学校改革与发展的千斤重任，也共同见证了进步与辉煌，结下了同事间最深厚诚挚的友谊。我们一起提升管理效能，完善公司管理制度，改善公司条件，扩大公司规模，提升队伍素质，提高了公司质量、提升了公司效益、提高了公司声誉。我从同志们身上学到了许多优秀品格和作风，这是我得到的宝贵精神财富。同志们的深情厚谊，将激励我终身。

再次，我要感谢公司的全体教职员工，你们是工作的直接推动者、肩负了很重的责任，工作辛苦劳累。是你们细雨润物，忘我而执着!你们理解我，支持我，尊重我，也时刻鞭策着我。即使我过去对大家工作要求高，对大家关心体贴不够，有时可能批评过了头，也得到了大家的理解或谅解，我感到非常欣慰。

我还要感谢所有离退休老领导、老同志，感谢社会各界对发展的关心和支持!

我要感谢所有爱我的人，使我懂得了什么是人间真情;我要感谢曾经对我有误会的人，它能使我反思过去，并重新调整思路。我要感谢所有的人。

在这里，我还要向亲们表达一点歉意。由于我修养上的不足和个性使然，加之有时极度地疲劳和烦躁，不能很好地控制自己的情绪，对有的同志在态度上有所欠缺，也有一些事由于水平有限未能处理好，可能给你们造成了伤害。今天，我郑重地向你们道歉，恳请大家能够理解我，原谅我。

离开总经理岗位，我还是一名，我还会继续关心、关注发展，我将义无反顾为此奉献我的余生。

亲们，希望大家在新总经理的带领下，继续努力，一如既往维护好正常的轶序，使管理更规范，让这艘大船驶向更加美好的明天!

最后，请允许我用一句话和亲们共勉：我们，永远是光荣的x人。

**总经理辞职报告打给谁 总经理辞职报告递交给谁篇八**

xx公司董事会：

各位领导董事以及董事会主席，在\*\*公司的近2个月的时间我经过了我自身的努力和奋斗，由于我自身的缺点和性格难以和车间的同事融合。因此我决定辞职。辞去\*\*公司总经理助理职务。

在辞去职务前我将我在\*\*公司看到详细情况汇总如下。主要分4块问题：财务改良、人力资源管理改善、制度体系化流程化规范

化、销售的扩张问题。因为企业发展到一定的程度必须要有所程度的改变也必然导致所有权和控制权的分离。就像我做职业经理人，为股东打工。不是为某一个人打工。如果没有公司上层的权利的下放以及决心那么任何一个人来了也会和我一样，要不就混日子拿钱。企业要发展壮大那么首先要有比较健全的制度来保障，大企业和小企业最重要的区别是什么?那就在于小企业的核心资源、信息都掌握在企业家一个人手里，而大企业的核心资源和信息却分散在管理人员。所以小的企业可以靠感情来维系，而大的企业靠健全制度。当然，单纯的靠制度也不可以完全管理好一个企业。企业还需要企业文化，需要员工之间的相互理解、相互尊重和相互信任。而我们\*\*公司缺少的就是上面的东西、制度、企业文化员工的理解、尊重和信任。

上面所说的就是健全公司制度这是我们\*\*公司发展的根基。现有的\*\*公司没有很好的制度和制度执行力，就是靠感情来维系，怎么样来提高制度执行力。是我公司应该要面临的问题。也就是我所说的4块问题的其中之一，制度的体系化流程化和规范化。

有了良好的制度和完善的制度那么就要有很好制度推行者，而他找来之前首先公司董事会要有一致的意见，还要有相应的公司职位法定权如果没有那也是一句空话也就谈不上还有2块的处理，人力资源管理改善、财务改良问题。

首先我来说一下人力资源管理改善问题，\*\*公司总的员工也不多，除了技术和外面的那就说里面的员工。虽然说我们的主任多不脱产，但是20多人的人员分3块且3个车间4个主任连带仓库有5个主任那就是管理资源浪费，我认为一个就可以。且工资制度要明确，同工同酬。而现有我们\*\*公司的薪酬制度不明确造成大家在吃大锅饭。员工的努力和不努力表现不明确，努力不努力应该由数据来说话。不是由感情来说话。这就是我要说的人力资源管理改善问题。

现在我要说的是财务制度的改良问题，这其中就问题多多，包括企业主的管理理念问题。首先我来说仓库管理问题，仓库的管理混乱，谁多可以领料没有很好的领用制度。仓库的呆滞料过多。有的东西没有账目，为什么没有。杭州工程处领用的东西为什么会多实际用的少为什么?是仓库还是杭州工程处的问题还是采购问题。因为出了这些问题首先的责任在谁，那就是企业主管理人。没有很好的采购制度和仓库管理制度以及现场生产管理制度多造成了现有的管理很乱，那首先追究责任人就是企业主和管理人。一般的大型品牌企业讲究的是零库存，而我们的公司不可能是零库存，那怎么样来实现和靠近零库存?这就是我要说的企业主的管理理念问题，价值分享。要做到这一点那我们公司的企业家必须摆在位置，学会价值分享，而不是独吞利润。我可以说一个不会分享价值要独吞利润的企业它永远不是一个成功的企业。而我们公司的仓库价值有100多万的库存，我就要问为什么?为什么会这么高。当然还不包括公司的呆滞料没有建账的。我们公司有很高的企业风险。所以说要学会价值分享，发展好的供应商使之变成好的商业合作伙伴进行利益捆绑转嫁我们公司的商业风险。转移我们的资金压力，使我们更好的更加灵活的面对市场风险。

在现有的生产中我们要掌握的就是装配过程，核心的东西。现有的铝壳加工就可以进行外加工，我要的就是半成品的壳子。而这个铝壳在我们的生产车间占有很大的比重，张维林的生成车间在总装铝壳就要花掉车间的5人，而每天的铝壳生产量大约在50~60套之间

而我公司在本成品铝壳的常备原材料资金也大约在25万其中不包括小的配件。中间环节也可以减少成本浪费。反之原材料供应商成为我的仓库和我的风险嫁接主。而我公司更加灵活的面对市场和增加产量提高生产。我们也不存在生产场地不够等等问题。

有了上面的开端，那么我们的线路板也可以同样的来处理这个问题。我们的风险也可以嫁接给我的供应商。我要的就是半成品的板子，但是他上面还涉及led的元器件的问题，这也可以解决。我要的就是要我指定供应商的led，如果出现质量问题还可以进行索赔。我们主要来面对的就是新产品的开发和各供应商提供的半成品的组装问题。这中间我们的原材料常备又可以控制下来。中间的费用大约35万。而我们也不存在风险。

有了上面的两大块改善仓库的资金节约就出来了，那仓库建帐也可以更加方便管理，人力也节约了。随之而来的节约就更多了。因为现在的仓库领用和生产各方面多没有报表，各方面的合格率多没有也很难来真真的计算生产成本。

如果有了上面的2块计算成本很方便。这就是我说的财务改良问题。

最后就是我要说的销售扩张问题。现有的公司销售没有很好的体现，销售人员的缺乏，公司还局限于杭州，怎么样来以杭州为基点进行扩张。如果我们现在没有很好的销售团队。如果没有了杭州这个基点那公司是不是要有问题了呢?

各位董事以上是我进2个月来看到

和想到的问题。因为性格所使我不适合在现有形式下的\*\*公司工作。我也很难来改变公司所以我辞职。这将是我在\*\*公司的最后意见和今后接任者的工作建议，如有采纳非常高兴。

此致

祝各位商祺

落款

日期

**总经理辞职报告打给谁 总经理辞职报告递交给谁篇九**

亲爱的董事长，

我很遗憾地在此递交辞职报告。我决定从“aig 金融产品部”总经理位置离职。我希望您能够抽出点时间阅读一下我这封辞职报告，在我详细叙述辞职的理由之前，请允许我说一些心里话：

我对于自己在 aig-fp 的商品与权益部门所做的一切，感到自豪。导致aig大幅亏损的 cds 交易，我没有以任何形式参与，或是应该对此负责。现在 aig-fp 的400多位员工中，和此事有关的人员屈指可数。大部分应该负责的人都早已离职，而且显然躲过了如今外界公众的咆哮。

经过了12个月的辛勤工作——其间公司多次跟我们保证，我们将在20xx年3月获得年终奖——现在，我们这些 aig-fp 部门的员工，感觉自己被公司出卖了，而且还遭受到政府和国会的不公平对待。作为对此的回应，我准备离开公司，并且把我得到的税后奖金，全数捐献给因为这次金融风暴受害的人。对于这笔钱，我一分钱都不留。

在做出这个决定前，我已经为公司奉献了20xx年高质量的服务。但是如今我没有办法在这种不正常的环境下继续善尽我的职责，而且公司也不再为此付我薪水了。和你一样，我也被要求以年薪1美元的代价工作，而且我也同意了，因为我认为我不只对公司有责任，而且也对提供援助的政府有责任。但是现在两者都让我失望了，我没有办法再每天花上10个、12个、甚至 14个小时，不陪伴家人，却为了让我失望的人的利益继续工作。

你和我从来没有单独见面或交谈过，所以我想和你谈谈我自己的一些背景。我的父母都是学校教师，我是在钢铁厂里长大的，那些厂如今都倒闭了。我努力学习，被麻省理工学院录取，靠奖学金读完了大学。我在自己身上实现了美国梦。

显而易见，我的薪资报酬主要来自于我们部门的高盈利。我从来没有从现在导致公司巨额亏损的 cds 交易中领过1分钱。而且，我和许多 aig-fp 部门的同事一样，在这些亏损的 cds 交易中，损失了不少毕生积蓄，因为我们都把推迟支付的工资，投资在 aig-fp中。如同广大的美国纳税人一样，我们从未从cds交易中获利，却深受其害。

我对你目前在aig的角色，抱着崇高的敬意。因为在cds交易上，你和我一样无辜，而且在国家需要你的时候，你勇敢地站出来响应政府的号召，但是现在却因此而饱受抨击。

你也相当清楚，这个部门内大部分的员工都和这些巨额亏损毫无关联。你没有站在我们一边，让我感到相当失望。上周三，你面对国会议员和媒体关于我们年终奖的不实指控、以及后来纽约检察官发表一些无事实根据的评论的时候，却没有办法挺身而出为我们辩解。我们aig-fp部门的同仁深深感觉自己被背叛了。

在过去6个月你领导aig的期间，你从没有要求我们修改、重谈、或是放弃这笔年终奖，直到你出席国会听证会的数小时前。

我想你刚开始的想法是，既然这些年终奖原则上没错、在财务上也说得过去，那么应该给予尊重。但是这个做法现在看来在政治上不讨好。那么显然，你要么是误解了同联储、纽约州检察官、国会议员、财政部之间的成文或不成文的协议，要么就是不够坚定，无法抵挡这些政治压力。

liddy先生，我也祝你好运，祝你能够实践把红利退回给政府的承诺，也祝你能够继续把aig整顿好，尤其是那些不好处理的 cds 交易。短期内，我会继续帮忙确保没有什么问题发生，但是在这周发生的事情以后，我没办法再留下来很长时间了，因为有太多嫌隙和不信任。我不知道你将如何看待我的离职信，但是我想纽约检察官应该会感到欣慰，因为我是自愿离职的，而不是如他所威胁的让他“扫地出门”。

申请人：

xx年xx月xx日

**总经理辞职报告打给谁 总经理辞职报告递交给谁篇十**

尊敬的总经理：

您好!

我经过深思熟虑，决定辞去目前的总经理助理一职。

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。古人云：相见时难别亦难!来深圳能与公司结缘并与公司所有的人结下深厚的友谊，是我到深圳最可宝贵的东西。我们所有人一起走过那么多的风雨岁月，相信我们无论什么时候，走到那里，情谊与友谊是不会退去的。

天下没有不散的筵席。昨天的相遇也就意味着今日的暂时离别。离别很多时候是伤感的，但我们要用乐观的心态去面对。因为，今天的离别就是下次再次相聚的开始。人各有志。离去是不可避免的。感谢公司真诚对我的挽留。由于自身家庭原因，还有目前在深圳的生活状况，以及自己志向所期待的。我已不能接受公司对我的挽留。时不待我，我也没有时间再为公司出力了。公司经历了那么多的坎坷和动荡，相信今年将会有一个质的飞跃;也相信公司今后会发展的更好。

离开前，我一定会把工作交接好。把过去借仓库的资料和产品一一交换。保证绝对不留任何差错。其实，不是接不下来，而是他一个人可能要忙碌很多。压力要大很多。以他现在的能力是完全可以接手的。另外还有再指导一下。

技术方面是不成问题的。已来公司一年有余(我来公司三个月，就离开公司)，各方面完全可以接下来了。所以，请公司不要再以此来挽留我。近两年的时间中，也有许多做的不对之处，工作中由于经验和能力问题，也给公司带来了一些损失。请公司能够谅解。平时也与其他一些员工有过不愉快，也请大家能够原谅。好合好散，开开心心的来，大家就应该愉快的分开。今后无论到那里，我与公司以及其他员工都会是很好的朋友。

关于我的离职申请，希望您能够尽快批复。

辞职人：

20xx年xx月xx日

**总经理辞职报告打给谁 总经理辞职报告递交给谁篇十一**

尊敬的总经理/董事长：

你好。

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。

此致

敬礼!

辞职人：

20xx年xx月xx日

**总经理辞职报告打给谁 总经理辞职报告递交给谁篇十二**

尊敬的x总：

您好!

转瞬间来xx酒店工作已经一年有余。首先感谢公司这一年对我的栽培，感谢各位领导在工作中给予的支持和帮助。感谢您不吝赐教，让我在这一年职业生涯中受益匪浅。

早有耳闻，xx酒店是最大的民营酒店集团之一。里面饱学人士，数不胜数。很容幸，当时能够得到领导赏识，顺利聘任康体部经理一职。为此，我非常珍惜。论语有言：“学而不思则罔，思而不学则殆”。进入酒店大家庭后，我已迫不急待与各部门经理进行工作交流。并在交流中虚心学习，取长补短。力争在提高自我水平同时，带领康体部全体人员，在以总经理为核心指导下，完成酒店下达各项工作任务。

这一年，注定是不平凡的一年。营业额再次刷新了历史新高，足浴却因管理不善而濒临歇业。面对失败，我是首当其责，有愧于公司和领导对我的信任。但作为职业经理人，理应知耻而后勇。在公司领导带领下，迅速作出战略调整，立即着手筹备养生馆，并初步定于xx年xx月份择期开业。

这一年，是充满自我挑战的一年。由于工作特殊性，作息时间与正常生物钟完全相反。365个夜晚，渐感身体严重透支。尤为近日，旧伤发作，背部疼痛难忍。几经思量，深感自己身兼重责，不能以己之私，误公司大略。故在此向x总提前递交辞程，以另觅贤臣，还望领导批准!

此致

敬礼!

申请人：

x年xx月xx日

**总经理辞职报告打给谁 总经理辞职报告递交给谁篇十三**

xx公司董事会：

各位领导董事以及董事会主席，在\*\*公司的近2个月的时间我经过了我自身的努力和奋斗，由于我自身的缺点和性格难以和车间的同事融合。因此我决定辞职。辞去\*\*公司总经理助理职务。

在辞去职务前我将我在\*\*公司看到详细情况汇总如下。主要分4块问题：财务改良、人力资源管理改善、制度体系化流程化规范

化、销售的扩张问题。因为企业发展到一定的程度必须要有所程度的改变也必然导致所有权和控制权的分离。就像我做职业经理人，为股东打工。不是为某一个人打工。如果没有公司上层的权利的下放以及决心那么任何一个人来了也会和我一样，要不就混日子拿钱。企业要发展壮大那么首先要有比较健全的制度来保障，大企业和小企业最重要的区别是什么?那就在于小企业的核心资源、信息都掌握在企业家一个人手里，而大企业的核心资源和信息却分散在管理人员。所以小的企业可以靠感情来维系，而大的企业靠健全制度。当然，单纯的靠制度也不可以完全管理好一个企业。企业还需要企业文化，需要员工之间的相互理解、相互尊重和相互信任。而我们\*\*公司缺少的就是上面的东西、制度、企业文化员工的理解、尊重和信任。

上面所说的就是健全公司制度这是我们\*\*公司发展的根基。现有的\*\*公司没有很好的制度和制度执行力，就是靠感情来维系，怎么样来提高制度执行力。是我公司应该要面临的问题。也就是我所说的4块问题的其中之一，制度的体系化流程化和规范化。

有了良好的制度和完善的制度那么就要有很好制度推行者，而他找来之前首先公司董事会要有一致的意见，还要有相应的公司职位法定权如果没有那也是一句空话也就谈不上还有2块的处理，人力资源管理改善、财务改良问题。

首先我来说一下人力资源管理改善问题，\*\*公司总的员工也不多，除了技术和外面的那就说里面的员工。虽然说我们的主任多不脱产，但是20多人的人员分3块且3个车间4个主任连带仓库有5个主任那就是管理资源浪费，我认为一个就可以。且工资制度要明确，同工同酬。而现有我们\*\*公司的薪酬制度不明确造成大家在吃大锅饭。员工的努力和不努力表现不明确，努力不努力应该由数据来说话。不是由感情来说话。这就是我要说的人力资源管理改善问题。

现在我要说的是财务制度的改良问题，这其中就问题多多，包括企业主的管理理念问题。首先我来说仓库管理问题，仓库的管理混乱，谁多可以领料没有很好的领用制度。仓库的呆滞料过多。有的东西没有账目，为什么没有。杭州工程处领用的东西为什么会多实际用的少为什么?是仓库还是杭州工程处的问题还是采购问题。因为出了这些问题首先的责任在谁，那就是企业主管理人。没有很好的采购制度和仓库管理制度以及现场生产管理制度多造成了现有的管理很乱，那首先追究责任人就是企业主和管理人。一般的大型品牌企业讲究的是零库存，而我们的公司不可能是零库存，那怎么样来实现和靠近零库存?这就是我要说的企业主的管理理念问题，价值分享。要做到这一点那我们公司的企业家必须摆在位置，学会价值分享，而不是独吞利润。我可以说一个不会分享价值要独吞利润的企业它永远不是一个成功的企业。而我们公司的仓库价值有100多万的库存，我就要问为什么?为什么会这么高。当然还不包括公司的呆滞料没有建账的。我们公司有很高的企业风险。所以说要学会价值分享，发展好的供应商使之变成好的商业合作伙伴进行利益捆绑转嫁我们公司的商业风险。转移我们的资金压力，使我们更好的更加灵活的面对市场风险。

在现有的生产中我们要掌握的就是装配过程，核心的东西。现有的铝壳加工就可以进行外加工，我要的就是半成品的壳子。而这个铝壳在我们的生产车间占有很大的比重，张维林的生成车间在总装铝壳就要花掉车间的5人，而每天的铝壳生产量大约在50~60套之间

而我公司在本成品铝壳的常备原材料资金也大约在25万其中不包括小的配件。中间环节也可以减少成本浪费。反之原材料供应商成为我的仓库和我的风险嫁接主。而我公司更加灵活的面对市场和增加产量提高生产。我们也不存在生产场地不够等等问题。

有了上面的开端，那么我们的线路板也可以同样的来处理这个问题。我们的风险也可以嫁接给我的供应商。我要的就是半成品的板子，但是他上面还涉及led的元器件的问题，这也可以解决。我要的就是要我指定供应商的led，如果出现质量问题还可以进行索赔。我们主要来面对的就是新产品的开发和各供应商提供的半成品的组装问题。这中间我们的原材料常备又可以控制下来。中间的费用大约35万。而我们也不存在风险。

有了上面的两大块改善仓库的资金节约就出来了，那仓库建帐也可以更加方便管理，人力也节约了。随之而来的节约就更多了。因为现在的仓库领用和生产各方面多没有报表，各方面的合格率多没有也很难来真真的计算生产成本。

如果有了上面的2块计算成本很方便。这就是我说的财务改良问题。

最后就是我要说的销售扩张问题。现有的公司销售没有很好的体现，销售人员的缺乏，公司还局限于杭州，怎么样来以杭州为基点进行扩张。如果我们现在没有很好的销售团队。如果没有了杭州这个基点那公司是不是要有问题了呢?

各位董事以上是我进2个月来看到

和想到的问题。因为性格所使我不适合在现有形式下的\*\*公司工作。我也很难来改变公司所以我辞职。这将是我在\*\*公司的最后意见和今后接任者的工作建议，如有采纳非常高兴。

此致

祝各位商祺

申请人：

xx年xx月xx日

**总经理辞职报告打给谁 总经理辞职报告递交给谁篇十四**

尊敬的：

您好!

经过这两天的慎重考虑，鉴于我个人原因的多方面考虑，最终我决定辞职，辞去公司行政副总职务。

在辞去职务前，我谨将我在公司这段时间来看到情况简说如下。说的对与否，还望先不做评论，且看看。

自我进公司以来，我发现公司就没有一套完整的制度，虽然后来在您的干预下打印出了一份，但那也是xx年度的了，算一算，距今8年有余了。关键是公司就没有使用过。我记得您说过，这个公司就没有靠制度管理过，全靠您个人的能力在管理。于是乎，便出现这样一个现象，每次您一出差，公司便会出问题，而您一回来，就会有很多的人排着队到您的办公室找你解决问题，其实很多问题是根本不需要等您回来解决的，公司的中、高层领导就有能力解决的了的。那为什么还要等您回来解决呢?因为他们没有本该赋予他们职责的权利。一个基层员工，如果没有出现什么非常重大的事情，他是不应该出现在总经理的办公室的。在他的上面至少还有主管、部门经理、副总三个管理层面。 由于我们没有一个健全的公司制度体系，没有合理有效的岗位职责，没有一个能够运用并执行下去的绩效考核体系，所以显得有点混乱。一个制度的建立，必须要结合实际工作，要有实用性。不然，再完整的制度也无法发挥其应有的作用。

上面所说的就是要健全公司制度，这是我们\*\*公司发展的根基。现有的\*\*公司没有很好的制度和制度执行力，就是靠感情来维系。怎么样来提高制度执行力，是公司应该要面临的问题。接下来要做到的就是将制度体系化流程化和规范化。

接下来说说公司的文化，关于公司的管理理念，和我是有出入的，比如，我个人认为能够充分利用好上班期间的8个小时，比下班后留下继续做本应在8小时内完成的工作要强的多，而不是为了面子上的看似兢兢业业，实则在消耗能源，增加企业运营成本。为什么会这样?因为我们的管理者水平不够，或者说根本就没有水平。职责不够清晰，加上绩效考核形同虚设，没有通过合理有效的管控机制来管理，自然就会滋生诸如此类的问题。

企业发展到一定的程度必须要有所程度上的改变，也必然导致所有权和控制权的分离。就像我做职业经理人，为企业打工。而不是为某一个人打工。如果没有公司上层权利的下放以及决心，那么任何一个人来了也会和我一样，要不就混日子拿钱。企业要发展壮大，那么首先要有比较健全的制度来保障，大企业和小企业最重要的区别是什么?那就在于小企业的核心资源、信息都掌握在老板一个人手里，而大企业的核心资源和信息却分散在管理人员身上。所以小的企业可以靠感情来维系，而大的企业靠健全的制度来管理。当然，单纯的靠制度也不可以完全管理好一个企业。企业还需要有健康、良性的企业文化，需要员工之间的相互理解、相互尊重和相互信任。而我们\*\*公司缺少的就是上面的东西。

接下来说一下人力资源管理改善问题，\*\*公司总的员工也不多，但是人力资源本该应起到的作用却没有凸显出来。人力资源，重要的三大块：招聘培训、绩效考核、职级晋升(职业规划)，目前，我们只做到了招聘，培训也只是很少的量，绩效考核和职级晋升(职业规划)，停留在半空中，没有落地。

自进公司以来，参加过几次由公司人力资源部组织的培训，发现形式还是不错的，人力资源部在培训方面还是有能力的，那么为什么不可以多几次的组织这类的培训呢。既然我们有内部的能力，为什么还要向外索取呢。

绩效考核，首先需要有一个完整的、实用的岗位职责、部门职责，每个岗位、部门都能较好的完成本职责内的工作，那么人力资源部按照这样的一份岗位职责进行绩效考核，自然就能够在一个公平、公正、公开的环境下进行，也自然就能服众。更能激发所有的人更好的完成本职工作。

关于用人，还有一个我认为比较严峻的问题，就是公司的“夫妻工”过多。

其他问题诸如财务报销的审核制度等等我认为不够规范，这里就不阐述了，毕竟谨代表我个人的观点。

要离开公司的这一刻，我衷心向您说声谢谢!也感谢全体同事对我无微不至的关怀。对此，我表示诚挚的谢意，也同时对我的离去给公司带来的不便表示深深地歉意。

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能界定出某种思路是对或错。如果老板不对，就不可能有今天\*\*公司的成功。我只是对公司未来的命运说出了自己的忧虑，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。感谢这三个月来对我的关心和照顾，您的雷厉风行和敬业精神让我由衷敬佩。

我郑重向公司提出辞职，望公司领导给予批准。

祝公司的事业蒸蒸日上，再创辉煌;祝公司领导及同事们前程似锦，鹏程万里!

此致

敬礼

申请人：

20xx年x月x日

**总经理辞职报告打给谁 总经理辞职报告递交给谁篇十五**

尊敬的领导：

您好!

在××公司我一直过得很好，很感谢公司领导对我的关照和同事对我的帮助，但是由于薪酬和工作时间问题，我很抱歉我决定辞职。做为总经理助理，我每天做的事情很多很杂，工作上让我分不清文员跟助理的差别，工资上也是如此。

我每天都在做这些事情：办公设备的管理，计算机、传真机、签字长途电话、复印机的具体使用和登记，名片印制，邮件和报刊的收取、分发工作，低值易耗办公用品的发放、使用登记和离职时的缴回，各类办公用品仓库保管，每月清点，年终盘存统计，做到入库有验收、出库有手续，保证帐实相符，完成各项勤杂、采购工作等等大量很杂的工作，然而我的工资却每个月只有多，而且每周工作6天，我觉得我的付出跟收获不对等，我也不能对我目前的现状改变什么，因此我选择辞职。

希望领导能够批我的辞职请求，在我正式辞职的这段时间我会做好交接工作。

辞职人：

20xx年x月x日

**总经理辞职报告打给谁 总经理辞职报告递交给谁篇十六**

亲爱的××：

你好!

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。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-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的。

此致

敬礼!

辞职人:

x年x月x日

**总经理辞职报告打给谁 总经理辞职报告递交给谁篇十七**

尊敬的酒店领导：

首先致以我深深地歉意，怀着及其复杂而愧疚的心情我艰难写下这份辞职信，很遗憾自己在这个时候突然向酒店提出辞职，辞去酒店经理，不能再和酒店的一起发展!

其实我已经很幸福，很幸运能在酒店工作了近二十年多的时间，在这近二十年中我们一起工作，一起成长，一起为酒店的发展添砖加瓦。

离开这个曾经是我这一生最爱的工作岗位，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。但是出于个人的原因我还是要作出这个最痛苦的决定，我恳请领导原谅我，批准我的辞职。

此致

敬礼!

申请人：

x年xx月xx日

**总经理辞职报告打给谁 总经理辞职报告递交给谁篇十八**

尊重的总经理：

你好，我很遗憾本身在这个时分向公司正式提出辞职。

屈指一数，我来到公司也已然快三年了，在这近三年里，失掉了公司各位同事的多方协助，我从一个小职员到了企划部主管的地位，完成了从校园人向职业人士的圆满国度，我十分感激公司各位同事。恰是在这里我有过欢笑，也有过泪水，更有过播种。公司对等的人际关系和守旧的义务作风，一度让我有着找到了依赖的觉得，在这里我能开心的义务，开心的学习。或许这真是对的，由此我末尾了思考，仔细的思考。

但是最近我觉失掉本身不适合做这份义务，一同也想换一下环境。我也很清楚这时分向公司辞职于公司于本身都是一个考验，公司正值用人之际，公司新的项目的启动，全部的后续义务在公司上下竭力注重下一步步推进。也恰是思考到公司今后在这个项目布置的合感性，本着对公司担任的态度，为了不让公司因我而组成的决策失误，我郑重向公司提出辞职。

我思考在此辞呈递交之后的2—4周内分开公司，这样您将有时辰去找寻适合人选，来填补因我离任而组成的空缺，一同我也可以帮助您对新人实行入职培训，使他尽快熟习义务。

能为公司效能的日子不多了，我一定会把好本身最终一班岗，做好义务的交接义务，尽力让项目做到均衡过渡。分开这个公司，分开这些已然同甘共苦的同事，很舍不得，舍不得指点们的尊尊教导，舍不得同事之间的那片真诚和友善。

在短短的两年时辰我们公司已然显示了庞大可喜的变化，我很遗憾不能为公司辉煌的今天奉献本身的力气。我唯有衷心祝福公司的业绩一路飙升!公司指点及各位同事义务顺利!

总公司对\*领导班子包括我本人的工作作了充分肯定，这是对我的极大鼓舞和鞭策。从\*年\*月来到\*，转眼已经快\*年了。近\*年来，我和在座的许多同志同舟共济，共同奋斗，可以说，甜酸苦辣什么滋味都尝过，委屈呀，阻力呀，重重困难都有。

可谓“\*风风雨雨共度，取得工作成绩共享”，在我工作有困难的时候，是你们给了我很多的支持，很多的鼓励和帮助，也给了我力量。自我进入管理层几年来，在公司领导的正确领导下，及在座的诸位的共同努力下，我和领导班子一起，坚持抓班子、带队伍、促发展，紧紧围绕以增收增效为中心，以市场为导向,以优质服务为核心。

每年均能超额完成上级组织下达的指标任务，企业和谐稳定，员工团结互助，\*呈现出一片欣欣向荣的景象。尤其是在\*里，长安各项业绩均创历史新高。\*的发展得到了总公司的好评和赞扬。

所有这些成绩的取得，靠的是上级组织的正确领导，靠的是邓小平理论和“三个代表”重要思想的正确指引。成绩归功于党组织和全体员工的埋头苦干、勤奋工作，归功于班子成员的思想统一、团结协作，归功于各部门的开拓进取、扎实工作，归功于各位老领导、老同志们的关心爱护和大力支持。在此，我向同志们表示衷心的感谢!

由于自己能力和水平的局限，仍有一些工作做的不够好，一些事情还没有做完，留下了不足与遗憾。我认为，如果我在学习上再刻苦一些，决策水平和工作质量或许会更高一些;如果我在工作中能更深入一些、接触员工更广泛一些，考虑问题或许会更全面一些，今天也借此机会，向这么多年来因我个人主观原因，留给长安的遗憾，留给同志们的抱怨，向大家表示深深的歉意!

今天我将告别同志们，走上新的岗位。我的心情很不平静，\*的一草一木、一砖一瓦，时时萦绕在我的心头，使人难忘，令我眷恋。无论走到哪里，我都会永远回忆和珍藏;长安的每一点变化，都会给我带来无限的慰藉与欢乐;同志们的每一次进步，都会使我感到无限的喜悦与鼓舞。

从今天开始，我开始正式担任\*公司总经理职务，我将以扎扎实实的工作作风，勤勤恳恳的工作态度，尽职尽责的干好每一项工作，认真听取各方面的意见和建议;我将进一步加强学习，不断提高自已驾驭管理工作和应对纷繁复杂局面的能力，以勤补拙，用全身心的投入来弥补自身能力上的不足。

在此也恳切希望在座的同仁，能一如既往地关心支持我的工作，多提批评意见，以使我能及时地发现问题，解决问题，找出工作中的不足和差距，采取积极有效的措施加以弥补和纠正。由于公司刚刚成立,一切都要从头开始,将会面临譬如起步晚、信息落后、经验不足等困难,所以我衷心希望总公司能给予我们在物力,人力,财力等多方面充分的支持和帮助。

各位，今年是\*的起步之年，做好今年的工作，对公司今后一个时期的发展关系重大，我将积极解放思想，与时俱进，开拓创新，为\*公司的发展而努力奋斗!

**总经理辞职报告打给谁 总经理辞职报告递交给谁篇十九**

xx公司董事会：

各位领导董事以及董事会主席，在\*\*公司的近2个月的时间我经过了我自身的努力和奋斗，由于我自身的缺点和性格难以和车间的同事融合。因此我决定辞职。辞去\*\*公司总经理助理职务。

在辞去职务前我将我在\*\*公司看到详细情况汇总如下。主要分4块问题：财务改良、人力资源管理改善、制度体系化流程化规范化、销售的扩张问题。因为企业发展到一定的程度必须要有所程度的改变也必然导致所有权和控制权的分离。就像我做职业经理人，为股东打工。不是为某一个人打工。如果没有公司上层的权利的下放以及决心那么任何一个人来了也会和我一样，要不就混日子拿钱。企业要发展壮大那么首先要有比较健全的制度来保障，大企业和小企业最重要的区别是什么?那就在于小企业的核心资源、信息都掌握在企业家一个人手里，而大企业的核心资源和信息却分散在管理人员。所以小的企业可以靠感情来维系，而大的企业靠健全制度。当然，单纯的靠制度也不可以完全管理好一个企业。企业还需要企业文化，需要员工之间的相互理解、相互尊重和相互信任。而我们\*\*公司缺少的就是上面的东西、制度、企业文化员工的理解、尊重和信任。

上面所说的就是健全公司制度这是我们\*\*公司发展的根基。现有的\*\*公司没有很好的制度和制度执行力，就是靠感情来维系，怎么样来提高制度执行力。是我公司应该要面临的问题。也就是我所说的4块问题的其中之一，制度的体系化流程化和规范化。

有了良好的制度和完善的制度那么就要有很好制度推行者，而他找来之前首先公司董事会要有一致的意见，还要有相应的公司职位法定权如果没有那也是一句空话也就谈不上还有2块的处理，人力资源管理改善、财务改良问题。

首先我来说一下人力资源管理改善问题，\*\*公司总的员工也不多，除了技术和外面的那就说里面的员工。虽然说我们的主任多不脱产，但是20多人的人员分3块且3个车间4个主任连带仓库有5个主任那就是管理资源浪费，我认为一个就可以。且工资制度要明确，同工同酬。而现有我们\*\*公司的薪酬制度不明确造成大家在吃大锅饭。员工的努力和不努力表现不明确，努力不努力应该由数据来说话。不是由感情来说话。这就是我要说的人力资源管理改善问题。

现在我要说的是财务制度的改良问题，这其中就问题多多，包括企业主的管理理念问题。首先我来说仓库管理问题，仓库的管理混乱，谁多可以领料没有很好的领用制度。仓库的呆滞料过多。有的东西没有账目，为什么没有。杭州工程处领用的东西为什么会多实际用的少为什么?是仓库还是杭州工程处的问题还是采购问题。因为出了这些问题首先的责任在谁，那就是企业主管理人。没有很好的采购制度和仓库管理制度以及现场生产管理制度多造成了现有的管理很乱，那首先追究责任人就是企业主和管理人。一般的大型品牌企业讲究的是零库存，而我们的公司不可能是零库存，那怎么样来实现和靠近零库存?这就是我要说的企业主的管理理念问题，价值分享。要做到这一点那我们公司的企业家必须摆在位置，学会价值分享，而不是独吞利润。我可以说一个不会分享价值要独吞利润的企业它永远不是一个成功的企业。而我们公司的仓库价值有100多万的库存，我就要问为什么?为什么会这么高。当然还不包括公司的呆滞料没有建账的。我们公司有很高的企业风险。所以说要学会价值分享，发展好的供应商使之变成好的商业合作伙伴进行利益捆绑转嫁我们公司的商业风险。转移我们的资金压力，使我们更好的更加灵活的面对市场风险。

在现有的生产中我们要掌握的就是装配过程，核心的东西。现有的铝壳加工就可以进行外加工，我要的就是半成品的壳子。而这个铝壳在我们的生产车间占有很大的比重，张维林的生成车间在总装铝壳就要花掉车间的5人，而每天的铝壳生产量大约在50~60套之间

而我公司在本成品铝壳的常备原材料资金也大约在25万其中不包括小的配件。中间环节也可以减少成本浪费。反之原材料供应商成为我的仓库和我的风险嫁接主。而我公司更加灵活的面对市场和增加产量提高生产。我们也不存在生产场地不够等等问题。

有了上面的开端，那么我们的线路板也可以同样的来处理这个问题。我们的风险也可以嫁接给我的供应商。我要的就是半成品的板子，但是他上面还涉及led的元器件的问题，这也可以解决。我要的就是要我指定供应商的led，如果出现质量问题还可以进行索赔。我们主要来面对的就是新产品的开发和各供应商提供的半成品的组装问题。这中间我们的原材料常备又可以控制下来。中间的费用大约35万。而我们也不存在风险。

有了上面的两大块改善仓库的资金节约就出来了，那仓库建帐也可以更加方便管理，人力也节约了。随之而来的节约就更多了。因为现在的仓库领用和生产各方面多没有报表，各方面的合格率多没有也很难来真真的计算生产成本。如果有了上面的2块计算成本很方便。这就是我说的财务改良问题。

最后就是我要说的销售扩张问题。现有的公司销售没有很好的体现，销售人员的缺乏，公司还局限于杭州，怎么样来以杭州为基点进行扩张。如果我们现在没有很好的销售团队。如果没有了杭州这个基点那公司是不是要有问题了呢?

各位董事以上是我进2个月来看到和想到的问题。因为性格所使我不适合在现有形式下的\*\*公司工作。我也很难来改变公司所以我辞职。这将是我在\*\*公司的最后意见和今后接任者的工作建议，如有采纳非常高兴。

此致

敬礼!

辞职人：

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