# 高管辞职信(七篇)

来源：网络 作者：天地有情 更新时间：2024-07-10

*每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。高管辞职信篇一转眼间，来...*

每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

**高管辞职信篇一**

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！

辞职人：xxx

20xx年xx月xx日

**高管辞职信篇二**

尊敬的董事长：

您好！我是销售部经理，我很遗憾自己在这个时候向公司正式提出辞职。

我从20xx年进入公司，到现在已有14年了，在这14年的时间里承蒙公司各位领导的关心支持和厚爱，在此表示衷心的感谢。

这十四年的工作对我本人的帮助非常大，学到了很多东西，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，学到了公司精湛的管理与作为企业家超脱的认知，认识了这么多好朋友和同仁，而且呢，与公司诸位同仁的合作又是那么的愉快和默契。正是在这里我开始踏上了人生的转折。当然了，奋斗中有过苦，有过累，有过艰辛，有过开心与欢笑，但更多的是收益了奋斗中的收获与得到。

公司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，受益匪浅，衷心感谢公司领导和同仁们对我的关心爱护、信赖帮助和大力支持。

当然了，我很清楚，在这个时候提出向公司辞职，离开自己奋斗拼搏了十四年之久，既熟悉又心爱的公司，并非我所愿，实属我人生的无奈。目前，公司正值用人之际，而春季又是各个项目即将启动之际，所有的前续工作在公司上下极力重视下一步步推进。

而我呢，在正值事业发展腾飞的时期，却因家族公司而要放弃自己理想的事业，去从事虽说关系家族利益但却陌生的事业，憎恨家族公司的法人这样无情地毁灭了自己的理想，在这个关键时期撤股辞职自立门户！让家族公司面临无人照管和无法正常运转与存亡的危机中。同时，也让我置身于这两难的处境里，一面是家族公司的存亡，一面是自己目前所在公司的发展。唯一之路就是牺牲我的理想，担起家族负于的重任。留下我人生最大的遗憾与无奈。

我实在是难以呈上辞呈。离开洒下汗水和付出心血打拼了14年之多的公司，离开朝夕相处了14年之多的公司领导和同仁们，实在无法接受。无奈，为了家族公司的存亡与发展，为了我所在公司的发展和考虑到对公司今后早做合理的安排。本着对公司负责的态度，我经过深思熟虑，郑重地向公司提出辞职。而做出这个决定对我个人而言是相当困难的，作为公司的一名部门负责人，我的离去，不会对公司及一些正在进行的项目有所影响。。我会在剩下的工作时间里，尽力在项目还未正式启动开始之前，完成好自己份内的工作，并交接好手头的工作，以确保各项工作正常顺利运作。

诚然，遗憾的是在8月份的工作结束后，我将离开这个公司，离开这些曾经同甘共苦的同仁们，很舍不得。舍不得领导们的譐譐教诲，舍不得同仁之间的那片真诚和友善。能为公司效力的日子不多了，我会把好自己最后一班岗，做好项目开始前属于自己的所有工作，尽力让项目做到平衡过渡。为了家族公司的发展，现向公司提出辞职，望公司给予批准。

最后，祝愿公司在今后的工作中发挥优势，扬长避短，公司的业绩一如既往，一路飙升！兴旺发达！

此致

敬礼！

辞职人：xxx

20xx年xx月xx日

**高管辞职信篇三**

x总：

您好！

经过近一个月的慎重思考，我决定向公司提出辞职申请。我决定辞职的原因主要有以下三点，我离开之前，思考再三，我必须告知各位领导。

一、无法继续忍受xx公司土皇帝式或土财主式的管理模式。不容置疑的说x总是一个天才，个人能力十分突出，智商和悟性非常高，有许许多多值得我尊重和学习的地方。但是我是一个职业经理人，和xx公司只是劳动契约关系，是用自己的劳动换回一份报酬，不是老板从路边捡回来养大的孩子——想打就打，想骂就骂，在为一份报酬工作的同时，我还要自己的`尊严和人格！

二、企业管理要遵循木桶原理，一个企业的管理水平的高低是取决于木桶最短的一块木板，而不是最长的一块。xx公司部分部门的管理水平非常之低，已经很难支持到人事部门的管理改善，某些部门的做法使我倍感无力！我感觉不到任何成就感和归属感！

三、对薪酬待遇十分不满。五年前我的收入水平已经是税后工资10000元/月。之所以选择低收入的xx公司，是对xx公司的前景心存幻想，侥幸的希望将来上市后自己也能分得一杯羹。可是，通过近x个月的观察，我知道在xx公司，我永远是一个外人（或者说是地主家的一个长工），无论我如何努力，都不能得到老板的充分信任，分一杯羹的想法十分可笑！在连续数月惨遭克扣近1000元的所谓绩效工资之后，我对xx公司彻底失望了！

以上是本人的真实想法，可能有些不客观与狭隘，但是绝对都是我的肺腑之言。我的去意已决，望领导能体谅本人的情况，给予批准为谢！

关于离职时间，我尊重公司的决定，我可以立即离职，也可以30天后离职。如果公司决定我30天后离职，希望老板能公平的对待我，不要把我当坏人一样防范！

此致

敬礼！

辞职人：xxx

20xx年xx月xx日

**高管辞职信篇四**

尊敬的董事长、总经理：

提笔写此辞职报告，内心是百感交集。

不知不觉间加盟我们a公司已经近两年了，伴随公司走向高速成长，个人也增加了不少见识，遗憾的是本人没有足够的能力和实力挑起我们a公司公司转型成功的大梁，自己工作失误颇多，不能有效的根据公司实情进行变革，再加上个人工作作风相对刚硬，缺乏灵活性，工作方法不到位，以致造成诸多不良影响，有负董事长及各位董事的厚望。

这两年来我们欣喜的看到员工进步都非常的大，在我们这个行业来说，整个华中大区中，我们a公司的员工素质已经达到了一定的高度，让很多客户非常满意，这都是以董事长为首的董事们长期努力倡导的结果。但员工素质提高的速度还是远远落后于企业发展的速度，这对绝大部分转型的民营企业来讲都是一种挑战，很多企业因此走向了不同的命运。这个阶段我们不仅仅是跟竞争对手较劲，更重要的是我们要跟自己较劲，自己无法突破，只会限于以打击竞争对手为主要竞争策略的误区，不过这是中国民营企业发展过程中的一个必然现象，并不是我们a公司公司所特有。

结合企业前期员工骨干化，董事长您提出了骨干素质强化提高；根据企业组织结构的设计，针对重点岗位推出了内部竞聘，并初步制定出了时间表；重点抓细节，从生活和工作各个方面的细节优化来促进变革等等，这些高屋建瓴的做法让我深感佩服。

说到加入我们a公司的原因，其实也很简单，刚开始我并不是特别看好咱们这个行业的公司，因为发展水平太低了，加入需要时机，是董事长你的那句“做一个让y省最受尊重的大企业”打动了我，来到这个企业现在想想，也就是

奔着你本人来的，因为在y省像您这样放得开的有强烈的社会责任感的企业老板很少见。在y省前几年流行有句话：一个好员工碰到一个好老板不容易，一个好老板碰到一个好员工也不容易，您是一个好老板，但我不是一个好员工。

非理性的冲动总是会受到惩罚的。当初加盟我们a公司的时候我没有深入的了解企业的实际情况，对在企业的家族成员情况知之甚少，没有做好充分的前期准备，以至后期工作不力，严重影响了公司的发展和士气的提高。我想以后不管何种空降兵到来，特别是中高层的空降兵，董事会都要将公司的详细情况介绍给职业经理人，尤其是公司的思想观和价值观，做事的通常原则和做法，特别是中高层管理人员这方面的原则和做法，不充分了解公司的情况都会形成职业经理人与高端决策层的分歧，这是思想认识层面上的差异引起的冲突。我们决策时的许多意见不统一，就是这个问题前期没有沟通好。我坚持以职业操守和成熟的决策模式为基础，而执行董事或企业中的其他家族成员及受他们深刻影响的中高层管理人员，却是根据企业现有的不甚合理的规则。我们a公司以后需要在这个方面多留意一下，毕竟以后高管多了，要注意思想认知上的一致性，不然必然会造成职业经理三步曲：一见衷情、互相猜疑、不欢而散，这种宿命模式我希望我们a公司公司可以打破。

企业管理的变革有时需要的是外力的挤压或是改革了就走的匆匆过客。只要把组织结构以战略为导向，细化流程，疏通晋升通道，利益均沾的机制打造好，企业就不是因为职业性经理人的离职而产生较大的动荡。对于我们a公司来说，我属于那种匆匆过客，在主人家待的时间太长了对企业来说是不利的。这主要会表现为人力资本与股本间的冲突，经理人在企业的收益中占有一定的比例，毕竟这是以智慧为增值性的收益。中国民营企业中，人力资本的收益并没有资本投资收益来的直接和实在。中西部地区，包括部分发达地区的企业中，说话份量重的多是资本的话语权，而非职务权，从这个角度来说，企业员工更尊重的是资本，而非人力，即是俗语所说，拿人钱财，替人消灾。职业性的经理人要想在企业中成功的变革，就必然

走向权力三步骤，谋权、掌权、固权，这三步也就是企业内部权力斗争的三步曲，没有足够大的.权力和势力为基础，想在中国的企业中成功的变革是不可能成功的。职业经理人在中国难做最主要的因素就是这个，一边要根据自己的职业操守去认真的工作，不能让公司出现外部性的问题，一边要进行内部权力的斗争和较量，权力斗争失败的一般在企业都待不住，任何权力斗争失败的人都不会得到尊重。

许多人认识不到未来的趋势，看不清前景又不知道如何去变，最有把握的就是保守，稳定于现在就是最重要最主要的。这类人群就是这种思维模式，思想的重大差异就会导致更大的行动上的差异，冲突到一定级别肯定就是激烈的权力斗争了，这是不可避免的。我们a公司公司一直极力避免这类斗争上升到一定级别，尤其是在公司高速成长时期，大规模高级别的权力斗争将会严重影响公司的生存质量。在此方面我也一直尽力维护，因为新人的融入有个过程，而我是去变革的，新人初期会把希望都寄托在我的身上，他们不懂的企业逻辑，是很容易以支持变革为表面现象，以激进式的变革来争取自己的权力和利益，从而造成新旧冲突，思想的差异会拉开的更大，毕竟大大小小的新人都是我一手招聘过来的。因此，必须有一方要忍耐，妥协。不然企业瓶颈不可能及早解决，只会随着权力斗争的结束和机制的完善而告终。现在我们a公司公司还很脆弱，经不起折腾，更不能因为政治性的冲突将您全部的心血毁于一旦，毕竟一个企业家建立一个具有口碑不错的企业是很不容易，我不想我们a公司公司的转型因为我个人而推迟或是毁掉许多人赖以生存的前途，您的亲人和大部分的元老离开了我们a公司是很难生存下去的。

我们a公司公司温和的、渐进变革式前进是非常必要和重要的，因为我们a公司品牌虽然有很大的优势，但人员各方面的素质的提升却是渐进的，必须积累到一定程度，公司不会因为局部的外科手术或是全局性的调整影响到公司的生存。阴去其弊则怨不生。抓住要点，循序渐进。以利益均沾机制打造为基础，以人才的全面能力培养为重点，公司发展瓶颈的突破就是靠所有中高层管理人员管理思维的扩散度、处理突发事件的能力、系统化运作的能力、团队作业能力。将职业性经理人放到股东的位置上去运作效果也许更好一些，但就我的问题来说，是公司一个难题，我们a公司要突破的最佳时期也就是这两三年，但我在20xx年是不可能以股东的身份出现的，这只会让其他的股东及家族的一些成员不满，产生更复杂的局面，从而影响到企业的生存和发展。这是我不愿看到的。20xx年至20xx年这两年公司最重要的事情有三件，一是法人治理结构的调整，提前做出框架，解决公司高层建筑的组织结构与运作的问题，二是将利益均沾的分配机制打造出来，稳定和绑定骨干力量，三是将中高层决策机制及运作模式磨合出来，中高层必须形成一个利益一致、目标一致的高效团队。

对我们a公司来说，我也只能尽心尽力尽到这个份上了，毕竟我也是想让我们a公司好起来，改革并不能立时解决许多问题，我们需要的更多的是等待、忍耐，创造能解决问题的时机。我是做咨询出身的，带有许多咨询的通病，加入企业后最易犯的就是“晁错之错”，以已度人，而推恩令是行之有效的。我们a公司现在也是因为我的变革无成效而疲倦、不满、郁闷，总体来看也算是给企业是做了一点铺垫性的工作，但没有有效的改变企业的行为习惯，这是我的责任，我的能力不强造成的。好在，已经已经有了一个好的开端，变革的火已经烧起来了，所有的仇恨都会冲着我来，但许多新的规则已经在执行了。我的离开对我们a公司来说是一个新的契机，也是一个新的良好的开局，您只要守住这些就行了，我相信这方面您比我的心更为迫切。

xx副总一职的人选要求我想是这样的：年龄在35---40岁之间；有三年以上企业高层的实际工作经验；基层工作经验比较扎实；拥有系统化的思维和相对成熟的变革策略；略懂政治和权力的运作规则；最重要的是对企业忠诚。建议可以把副总们的家属都逐步的安排到企业的下游单位去，解决副总们的后顾之忧，这些副总就可以安心的投入于我们a公司宏伟的事业中了。

也非常的感谢您对我的理解，在各个方面包容我，好的也罢，坏的也罢，真的也好，假的也好，都过去了，我也不愿再想。个人身体也需要一段时间的静养，毕竟前几年身体透支过于厉害，现在也需要专门的恢复一下，个人的思维和想法也需要静下来整理整理。

公司的战略规划已经进行完了，基本上大的思路都明晰了，战略推进您是高手，这方面工作比我抓要高明而且有效的多，其他的日常类的管理事务其实都好做，只要想着员工的小事，员工自然会想着公司的大事，心里装着员工、客户、股东、社会，让这四类的群体都感到我们a公司是可以靠得住的就可以了，在您的带领下我们学会的吃亏，当吃亏再也吃不进去的时候就开始占便宜了。这方面我不担心，因为大部分的骨干都已经在思想中种下了这棵苗。

所有的工作就用60天左右的时间交接吧，实际内容也不多。务虚的部分跟您和总经理详细说一下，如果需要，我再出份专门的报告就行了。

鉴于此，特申请辞去xx副总之职，请予批准。

申请人：您的xx副总

20xx年4月13日

**高管辞职信篇五**

尊敬的×总：

您好！我想了很多许久才写下了这封辞职信。首先想对您说声谢谢，您壹年来给予的信任和厚爱，让我在任何时候内心都洋溢着感激之情。

回顾这壹年多来的工作情况，我深感能得到您的赏识进入××公司工作是我莫大的荣幸。我一直非常珍惜这份工作,且也十分认真努力地对待工作。在公司工作壹年多啦，您用您的大智慧为××公司的发展和未来规划描绘的宏伟蓝图,我深信不疑!在您的英明领导正确决策下,正在一步步实现……申请著名商标成功、××工业园项目逐步建成、“×××”××项目申报成功、×××扶助资金正在审批中、××项目也已通过专家评审、成立集团公司指日可待,这一切一切都历历在目,仿佛就发生在昨天……

回首在××公司这壹年多来,我受益良多：在自动化办公方面增长了知识，尤其是跟随×总您学到了不少书本上学不到的.东西，必将令我受用终身，在此我深表感激!

现基于我对家庭的经济负担,觉得目前公司支付给我的薪酬对于我来说太低。为此，我进行了长时间的思考，为了尽量减少对公司现有工作造成影响，同时也为了自己的人生追求和做为一个男人对家庭应该肩负的责任，我请求辞去在公司的职

务。

我非常感谢×总您在这壹年多来对我的厚爱信用和关怀，在工作中如果有什么失误与不足的地方，我只能对您说声抱歉，请您原谅!在××公司的这段经历对于我而言是非常珍贵的。将来无论什么时候，无论在哪里，我都会为自己曾经是公司的一员而感到荣幸。我确信也祝愿您:必将用您的大智慧引领××公司走向一个更加高远的、全新的末来。

再一次真诚地感谢您及公司全体同事对我的关爱与信任! 祝您和×总及您全家身体健康、生活幸福、工作顺利！ 再次对我的离职给公司带来的不便表示抱歉，谢谢！

此致

敬礼!

辞职人：×××

２０ ××年×月×日

**高管辞职信篇六**

尊敬的x总：

您好!我想了很多许久才写下了这封辞职信。首先想对您说声谢谢，您壹年来给予的信任和厚爱，让我在任何时候内心都洋溢着感激之情。

回顾这壹年多来的工作情况，我深感能得到您的赏识进入x公司工作是我莫大的荣幸。我一直非常珍惜这份工作,且也十分认真努力地对待工作。在公司工作壹年多啦，您用您的大智慧为公司的发展和未来规划描绘的宏伟蓝图,我深信不疑!在您的英明领导正确决策下，正在一步步实现……申请著名商标成功、x工业园项目逐步建成、“x”x项目申报成功、x扶助资金正在审批中、x项目也已通过专家评审、成立集团公司指日可待,这一切一切都历历在目,仿佛就发生在昨天……

回首在x公司这壹年多来,我受益良多：在自动化办公方面增长了知识，尤其是跟随x总您学到了不少书本上学不到的东西，必将令我受用终身，在此我深表感激!

现基于我对家庭的经济负担,觉得目前公司支付给我的薪酬对于我来说太低。为此，我进行了长时间的思考，为了尽量减少对公司现有工作造成影响，同时也为了自己的人生追求和做为一个男人对家庭应该肩负的责任，我请求辞去在公司的职务。

我非常感谢x总您在这壹年多来对我的厚爱信用和关怀，在工作中如果有什么失误与不足的地方，我只能对您说声抱歉，请您原谅!在公司的这段经历对于我而言是非常珍贵的。将来无论什么时候，无论在哪里，我都会为自己曾经是公司的一员而感到荣幸。我确信也祝愿您:必将用您的大智慧引领公司走向一个更加高远的、全新的末来。

再一次真诚地感谢您及公司全体同事对我的关爱与信任!祝您和x总及您全家身体健康、生活幸福、工作顺利!再次对我的离职给公司带来的不便表示抱歉，谢谢!

此致

敬礼!

xx

20xx年x月x日

**高管辞职信篇七**

x公司董事会：

各位领导董事以及董事会主席，在xx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xx公司总经理助理职务。

在辞去职务前我将我在xx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xx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xx公司发展的根基。现有的xx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，xx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xx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，怎么样来以为基点进行扩张。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xx公司工作。我也很难来改变公司所以我辞职。这将是我在xx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：xxx

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