# 2024年领导辞职报告简单点1000字(5篇)

来源：网络 作者：花开彼岸 更新时间：2024-07-10

*“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。那么，报告到底怎么写才合适呢？下面是小编带来的优秀报告范...*

“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。那么，报告到底怎么写才合适呢？下面是小编带来的优秀报告范文，希望大家能够喜欢!

**领导辞职报告简单点1000字篇一**

解除劳动合同（关系），分为公司提出、员工个人以及客观原因造成，三种情形。而辞职就是员工主动提出解除劳动关系。因此，《劳动合同法》里对此也有明确的规定，那就是试用期提前3天通知，非试用期提前30天书面通知，然后劳动关系就解除了。

很多公司和员工都觉得，公司没批准自己的辞职，劳动关系就没解除，自己就没办法走人。实际上并非如此！看看法律条文规定“提前30天书面通知”，重点就是这个“通知”，就不难理解，实际上只要员工天通知到位，就行了，并不需要公司批准。

因此，只要我们有充分的证据证明，有提前30天书面通知了公司，那么到了30天后，无论公司批不批准，劳动关系就解除了。

我们一定要分清楚两个概念，那就是辞职和工作交接的关系。可以这样理解，辞职只有在劳动关系要解除时才会出现，但工作交接则不一定，离职时会涉及，但调岗时也会涉及工作交接。

因此，即便我们提前30天书面通知了公司辞职的事情，但在到期前，该进行工作交接时，还是要交接。

那么就会有人提出质疑：因为自己提前30天通知公司离职，但公司因为不同意辞职，就故意不安排工作交接怎么办？

这也大可不必担心，最多就是要多一个步骤，那么就是在书面通知公司离职时，要记得加一句类似：“请公司于x月x日之前安排人员和本人进行交接，若逾期不安排，视为公司无需本人进行工作交接，因此带来的一切责任及后沟由公司承担”。这里的“x月x日”，就写30天后的日期，这样刚刚好。本来辞职提前30天，也就是给公司预留交接的时间。

很多人都凭借自己想象的理解，固执地认为本来我就是提前30天亲自将辞职书交给公司的！实际上，说句不恰当的话，劳动仲裁主要还是看证据怎么样，而不是看本来怎么样！

你说你亲自提交了辞职通知书给公司，那你的证据呢？如果公司说你没交，你如何证明？在实际当中，当面提交通知书，的确不太好证明，你也不可能一手拿着辞职通知书，一手拿着手机拍摄！

所以，如果自己想辞职时，优先还是和公司沟通解决，按流程提前30天写辞职申请，然后走流程。

但如果公司就是故意不批准，故意不接收辞职申请，但自己的确有急事要离职时，那就可以采用邮寄的方式进行。毕竟邮寄的方式是有送达记录的，这样公司想耍赖也赖不掉。

虽然事实上已经将辞职信交给公司了，但经理和总监都没签字，那么人力资源部更没有签字，这个时候，如果公司不同意离职，员工也是没有任何办法的，因为部门经理说没有收到过你的辞职信，而这个时候，员工也没有有效证据证明送达时间。因此只能另外再通过邮寄的方式再次取证了。

但不管怎样，关于离职这个事情，你真的要坚持走人，相关通过沟通的方式，消除双方的顾虑，公司也不会强硬地卡住不放。但也不排除个别公司借用不批准辞职，来迫使员工自离，达到不发放离职工资活着扣发离职工资的目的。

**领导辞职报告简单点1000字篇二**

人员的流动性大，原因是什么呢?

首先是对文凭要求采取了一刀切，这样作为对xx在公司干了几年的老员工来说一点也不公平，至少人家现在也在进修。凭什么后来者快则几个月慢则一年都能上去。

有时候感觉很困惑，早在入职之初，领导就讲过，我们要的不是高智商的人，我们的人有中等的聪明程度就可以了，因为我们是一个赢在执行的团队。

是这样吗?也许快速消费品的行业特点决定了对员工的流动性不是很在意?也许快速消费品需要的是那种一头狮子带着一群羊的团队?

也有人曾经这样讲过，我们是快速消费品行业的黄埔军校，在其他产品的业务人员中，不少都是从我们这个团队走出去的这些出走的人，有些做了主管，那群羊当中隐藏了披着羊皮的狮子

自己辛苦培养起来的团队，一个个、一批批来了又离开，难道不是一种损失吗?公司领导、查核人员是那么在意一张单据上签名的真假，那么在意一个堆头二、三百元的开支是否属实，那么在意crc上的那些序号等等填写是否完整，怎么就不在意一个工作了两年或三年的业代流失后，公司在人员培训、工资开支等方面数以万计的损失呢?没有人在意和这个员工一起消失的那些无形的损失，比如对市场的熟悉、和经销商的良好配合等等，怎么没人在意也许换个方法，这些人能工作的更好，让领导更不担心业绩?怎么没有人愿意考虑怎样让这些有一定经验的员工留下来安心工作，同时又能避免假的东西存在呢?

又有多少人想过，这些假的东西产生的费用，有多少人是往自己口袋里装呢?他们冒着风险做些假的东西出来应付检查，难道是自己要从中得利?如果没有得到利益，那他们为什么要做假?

如果，新的员工进来后可以避免以往的问题，他们开始认真的填写crc、日报表，他们经手的各项费用都是真实的，这样才算是优胜劣汰，才是更新血液之后想要的结果，但是新人来了过一段时间后又开始重复原先的做法，那么，前面的淘汰有任何意义吗?每次的淘汰只能在短时间内保证问题不出现，却无法保证长时间以后他工作的真实性，这种淘汰没有任何意义。

有没有人真正的\'想过从根本上解决这个问题，而不是记过解除劳动合同(或辞职)招新人记过解除劳动合同(或辞职)首先让我们自身的血液不会腐败，否则有多少新的血液加入进来，迟早还是要坏掉。原本是要一往直前的，却变成一而再再而三的原地打转。

在治标的时候，请思考一下治本的方法，否则，痛苦的不单单是那些被干掉的一线业代，所有的压力最终会传递到领导层，他们永远不会感到省心，永远在担心某个地方的问题会在某天爆发出来，这种工作的状态，快乐吗?

这样的心态怎么会真正投入于辅导新人，真正投入于针对市场中的竟品动态来制定对策、打击对手、提高业绩?这种情况在组长这个层面表现的尤其突出，而组长又是一个业务组的核心和灵魂人物，他们领导水平的提升以及工作状态的好坏对于鼓舞士气、提高业绩、沟通经销商有至关重要的作用，对于他们的上级客观了解市场动态、贯彻各项意图也有重要的作用，而我们的组长更多时间是用来审查单据的真伪和填写各种表格，甚至可以这样说，他们的工作除了把上级的压力传导给业代之外就是填表了。

一个经验丰富的组长，三十岁左右，大好的年华，应该是带着业代助代做实在的事情，攻城略地，开拓局面的时候。有时候很想问：究竟是那些表格重要，还是沟通、管理业代(助代)，疏导他们的压力，给他们创造更好的工作环境重要呢?哪个是本哪个是末?那个是实那个是虚?那些设计表格的人们可有想过xx究竟是想要一堆外在漂亮的表格，还是要一个经得起风雨的营销团队?是要一个在市场中摸爬滚打过，经验丰富的实干家，还是要一个善于琢磨各种表格的表哥?

不要委托别人来做一线考察的事情，不要委托组长、企划，坦率说组长人微言轻，压力还大过业代，企划与市场距离太远，无法感同身受，希望制度的设计者、所领导、部领导自己下到一线，选择不同的地方静下心来蹲点一到两周，不是要来追究问题，而是跟着业代一家家跑，做陈列、贴广宣、割箱、议入产品、清理临期、点库存、要收据、拍照片、签协议、写crc、做日报表、更新铺货率表、和经销商沟通打款、协商价格、请经销商协助填写配送转单表、填写各类电子表格等等日常工作，只来考察工作量，计算工作时间，做一个完完全全的旁观者，只看不说，只来考察工作的种种要求是否合理，时间够不够用，来思考是不是制度在要求上存在问题，能不能让想干的人干的舒心、开心，让三心二意的人能定心。

看看如果按照公司的要求工作下来，是否可以正常的按时吃饭、洗衣、休息的话，那些有家的同事有多少时间可以照顾到家人，反之，请思考是否应该减轻工作量，是否应该更加合理的安排和协调各项工作之间的冲突和矛盾，请从整体全局的角度来思考，不要头痛医头，脚痛医脚。做一个长期的制度安排，根据各个地方的不同情况，经济发展的程度，商业习惯等诸多角度，制定政策、制度和方法，不要让一线苦苦打拼的业代和组长们左右为难。

当一个一线的业代认真的工作了一天的时候，往往会非常疲劳，驻外的业代条件更差，要洗衣，要做饭，很多时候下班晚了，连菜都买不到，长此以往，身体健康会出现问题(柳州的某业代吐血住院，大家都知道)，在这种情况下，没有几个人有心情写日报表的。如果当天的日报表没有写，或crc没有填，累计几天就是不小的工作量，就这样一天天拖延了下来，越积越多，干脆任由它去了，等什么时候有检查，再进行突击赶工，熬夜加班。很多地方都是这样。

不要喊打喊杀，中国人还有句古话：树挪死人挪活。也许换了业代之后情况会好转，但请记住，只有眼前的才是最可宝贵的，请珍惜当下，无论是时间还是所面对的缘分。

以上所反映的问题永远难以放在桌面上来谈，在集团内部可能也无人进行讨论。这也或许和我们这个民族的习惯有关，哪个王朝不是到问题积压如山、无法解决的时候才痛心疾首，这个时候已经无法摆脱崩溃的命运，而在此之前，永远是歌舞升平，盛世景象如果不是从根本上寻找解决问题的方法，那领导永远会为crc、日报表这样基本的工作而烦恼，没有更多的精力投入到全局的部设，人才的提拔等战略问题中去。

离开xx了，有些惋惜，也有些依恋，这些问题其实在正式离开之前很久就已经反复的考虑了，不吐不快，反正已经彻底的和xx告别了，希望这些想法能够起一点点作用。

还是说为什么人员的流动性大这个问题。

很多人会认为是业绩的压力迫使人离职，其实这只是问题的一角。

真正的问题在于公司在发展过程中，通过一批一批人的努力，逐渐设计了一套相互矛盾的制度，却希望员工们能够完美的执行这套自相矛盾的制度。在实行过程中，由于这套制度性质本身以及为尝试完成它而带来的过大工作量导致一些原本是基础的工作内容无法完成，当基础的工作无法完成的时候，业绩就成了问题，crc成了问题，日报表也成为问题，接下来是要应对各个方面的检查：营业部门的组长、所长、部领导或者更高层的巡视、协访，查核部门的查核人员、稽核人员，没有穷尽，没有尽头，随便哪个环节，哪次检查出现问题，又会牵连到组主管、所主管，这种心理负担不是常人可以承受的。

当压力过大的时候，更多的人选择的不是怎样做得更好，而是怎样逃避压力。xx是一家全国性的企业，应该有大把的mba，应该懂得这起码的心理常识。但却并没有重视，总是认为，人有无穷的潜力可以挖掘出来，个个人都没有满负荷的工作，市场的空间还很大。的确，很多地方，空间是有，为什么大家看到了却如同没有看到?是由于压力过大使得一线业代逃避工作。

你也许会说：如果一个业代平时的工作都做到位，怎么会担心这些检查和巡访?

有没有人真正的实地去计算过一个业代每天、每周、每月的工作量，跟着他们一家一家一天一天的跑过来，每天、每周、每月?考察他们实地工作时会遇到哪些困难，有没有想过当这些困难出现时各个业代是怎样应付的?当看待问题只是针对其中一个片段的时候，上级会认为下面的工作不难啊，时间也够用啊，为什么crc永远要出问题，日报表就那么让人头痛?有人说过，难道是让你们做你们根本没有能力做到的事情吗?crc、日报表是高科技吗?为什么你们就是不做，就是要拖拉呢?

业代的工作存在有主观随意性，多数时间远离主管的视线，是需要进行管控，我们中国人讲究中庸，用现代的话说是把握好度，过犹不及，太过头了，反而走向事情的反面，和设计者的初衷背离。管理业代也同样。

水至清则无鱼，人至察则无徒。这是过犹不及的表现。

**领导辞职报告简单点1000字篇三**

尊敬的领导：

您好!

我也是不想再去耽搁彼此的一个时间了，觉得还是离职是比较好一些，也是能让自己更好的去为以后而考虑，同时公司也是可以提早找到更加合适这个岗位的员工。

虽然我的工作做得还是让领导满意，但是自己却不是那么的满意，在岗位上也是过得不开心，每一天起来也是不怎么想来上班，而出于职业素养的考虑，自己还是认真的在岗位来做事情了，只是和其他同事相比还是有很大的差异，也是没有那么好，的确自己是个新人但我个人的感觉也是知道，自己不适应，经过这一个多月的时间，我也是明白自己的优势，同时也是意识到这份工作仅仅是自己能做，但是却不是我想长期去做的，很多的事情我也是要去考虑，毕竟工作也是生活中占比很大的一部分，如果自己都不想在这个岗位待下去，也是无法真的做好，同时生活也是会一团糟糕的，很抱歉自己也是辜负了领导的一个期盼，自己没办法继续在这呆下去了。

不过也是挺感谢的，能给予我这个机会，也是让我学到一些东西，更加的认清了自己的一些情况，但也是明白，一份工作，自己还是要去想好，再决定做不做的，而不是像之前那样，有选择就去做，而没有去考虑是否真的合适，是否是自己想要的一份工作，回顾在公司的时间，同事们也是很好的相处，的确是个不错的环境，只是自己还是没有办法那么好的融入进来，也是让领导您操心了，抱歉，这次自己也是之前的选择没有做好，从而耽搁了大家的时间，但我也是不想再继续下去，作出这个决定，我也是慎重的去做了考虑，和家人和朋友都是有过商量，想明白了才来说的，而不是一时仓促的决定，所以也是希望领导的一个理解。对于未来我也是有去考虑过，针对自己想要的以及能做的方面去着手，找工作也是不会再那么的仓促和不谨慎了。

对于离开，我知道的确是自己想清楚了，而最后的日子，我也是会继续的去把自己该做好的方面去做好，不会由于要离开了而不做事情的，请放心，会好好和同事去做好交接处理的，而我的离开也是望领导予以批准同意。

此致

敬礼!

辞职人：\_\_\_

20\_\_年\_月\_日

**领导辞职报告简单点1000字篇四**

xx：

您好！

很抱歉在这样的时段和您提出此事，考虑到诸多的个人原因，我决定向学校提出辞职。

我于12年11月1日正式入职xxx，历任xx校区主任→xx校区主任→xx部主管→常务副校长助理→校长秘书。近三年的时间里，在各位领导和同事的耐心指导和悉心帮助下，我在处事心态和工作能力上，获益良多。也很感谢领导和同事们在我出现各种问题时候，给予的提点和宽容。

最近一年时间里，我一直在您身边工作。您宏大的视野、宽阔的胸怀、卓著的能力和深厚的底蕴，都让我深深折服。这一年是我对您和xxx深入了解、对自己不断剖析的一年。了解越多，我越觉得xxx有着扎实的发展基础和良好的发展前景。这些都是我迟迟无法开始写这份申请的原因。

想要辞职的主要原因在我自己身上：一：自己的能力不足以对学校目前的工作提供更大的帮助；二：自己的薪资收入不足以平衡个人的生活压力。

学校现在需要的是能力卓著，深受信赖的人才，这样的人才有能力披荆斩棘，破旧立新，而我明显没有这方面的才能。今春，我的母亲因伤住院期间，我们有了长时间的对话。表面上看，她体谅我工作辛苦，不肯多做护理和治疗，怕我身体也吃不消，实则是考虑到我的收入情况，不愿意多花钱。暑假期间她选择回老家，在老家物价较低的大环境下，才肯进行全面系统的检查。这让我意识到，我有必要努力工作，为父母提供更好的生活条件。而以目前学校的现状和个人的能力，都无法让我在生活压力下找到更好的平衡点，因此我向学校提出辞职。

请人事部同事尽快安排，招募人才。我会做好目前的工作，准备好交接事宜。如果一切顺利，我希望能在8月30号前离职，谢谢！

失去在您身边学习的机会，是我最大的不舍；不能继续为学校出力，是我最大的不安。再次表达我深深的歉意，抱歉！给您和学校添麻烦了！

此致

敬礼！

xxx

20xx年x月x日

**领导辞职报告简单点1000字篇五**

尊敬的x总：

非常抱歉做出这个辞职的决定，从毕业就到这家公司做设计，直到现在做上主管。我从一个刚刚毕业什么都不懂的学生，到一个能够把在学校学的理论知识用到实践中去的设计师，能不能称师我不清楚，但我的职位就是设计师。经历这一年多的蜕变，我还是感谢公司对我的培养的，公司人和企业文化有时都会让我感动，用公司的话说这里比其他地有人情味儿。但有时我又想就是因为这里所谓的人情味儿使很多人都难以启齿说离开，因为已经不能把工作关系和个人感情分开来。

去年妈妈的生病，是帮我找的医生，对于只有一个母亲的我，母亲的生病无疑对我是个重大的打击，知道妈妈的诊断结果之后，连夜买了机票飞回大连，我感觉自己的天都塌了，那时的心情我至今都不能忘记，想起来是无尽的伤心和后怕，只想去最好的医院，找最好的医生给我妈做手术。那时还在广州出差的x总听说这件事之后，给我打来电话告诉我立刻回北京，他已经帮我安排好了医院和医生，医生是治我妈妈这种病的科室里的权威。那一刻的感动是无法言语的，人在最难的时候有个人能帮一把，这种帮助是我能够记一辈子的，不管这是否只是他的举手之劳，但对于我来说无疑是救了我全家。在我请假照顾妈妈的那两个月中，公司依然给我发着工资，这是我没有想到的，x总给我的不仅是帮助，在我看来这是一种恩惠，尽管在我妈妈生病之前我就想离开另谋高就，但发生了那件事之后我打消了辞职的念头，想用自己能做到的事情去回报x总给予我的帮助。

有时我想我的离开是不是没有良心，但工作和感情毕竟是两码事，不能混为一谈，现在我需要更高的薪水，更有发展的公司去体现我的价值，x总曾经给予我的帮助我一直记在心里，也一直念着x总的好，我不想勉强自己继续留在那个公司来作为我对x总的回报，与其勉强自己留下，还不如离开。

申请人：xxx

xxxx年xx月xx日

辞职报告表格 | 辞职报告模板 | 辞职报告如何写 | 辞职报告书 | 辞职理由

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