# 酒店离职报告正文(十四篇)

来源：网络 作者：红叶飘零 更新时间：2024-09-06

*在经济发展迅速的今天，报告不再是罕见的东西，报告中提到的所有信息应该是准确无误的。报告对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇报告。下面我给大家整理了一些优秀的报告范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。酒店离职报告正文篇一您好首先非...*

在经济发展迅速的今天，报告不再是罕见的东西，报告中提到的所有信息应该是准确无误的。报告对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇报告。下面我给大家整理了一些优秀的报告范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。

**酒店离职报告正文篇一**

您好

首先非常感谢这一年来您们对我的关心及照顾，让我学到很多也体会很多。由于本人能力有限，很多工作上的疏忽和缺陷您们都能宽容我并时时教导我前进，更是让我由衷的感激。

第树立“以客户为中心”的思想，并将这一思想通过与客户富有意义的交流沟通、理解并影响客户行为，最终达到提高客户获取、客户保留、客户忠诚、客户创利的目的，是一个将客户信息转化成积极的客户关系的反复循环过程。

我在前台服务的岗位上，所做的一举一动都代表着酒店，但是在这一年里，我在思想认识还有实际工作中并没有尽到这个责任。通过认真反思，离职信主要原因有以下几点：

一、对自己的本职工作操作机械化，不创新求异。

非常感谢酒店领导给予我在这里工作的机会以及在这两年多时间里给我的帮助和关怀!因三月底需返校进行为期一年的\*\*\*\*培训，今天我在这里提出正式辞职申请。

如果说我所在部门工作有一定的成绩,最后我想说。如果说我个人的工作有点成效的话,这 要归功于全体员工的共同努力,要感谢我上级们对我培养和帮助,感谢各位同仁对我工作的 理解和支持。

在酒店工作一段时间中，学到了很多知识，酒店的营业状态也是一直表现良好态势。非常感激公司给予了我这样的机会在良好的环境工作和学习。但是鉴于个人原因，我还是决定辞职。希望公司的业绩一如既往一路飙升!主管及各位同仁工作顺利!

二、工作时工作怠慢，热情度不高。在服务上缺乏灵活信息和主动信息。

三、自身调节力差，情绪化严重。 四、缺乏销售意识和销售技巧，客房信息率低。

五、服务意识淡薄，没有真正的把客人的需求放在第一位。

也许，千言万语也抵不过一句感谢，我想再对您说一声“谢谢您，李总”! 万水千山多变换，人生犹如戏一场。人的一生可能都要扮演很多角色，也可能要走过很多的路才能到达一定高度，取得一些成就，得到众人的认可，成为主演。李总，在这里，我衷心的祝愿您扮演的角色可以得到更多人的认可，祝愿您的事业能够得到不断的进步，祝愿酒店在您的领导下蒸蒸日上，也真诚的祝福您在未来的人生旅途中一帆风顺，做主演中的主演。

六、缺乏交流和沟通，信息反馈不及时，导致工作不协调。

七、微机改革之后，缺乏责任心，没有及时的数据统计和信息理。

在这个时候提出这样的申请，我知道让领导非常的为难，我要表示深深的歉意。为了酒店的形象及利益，我选择了离开，希望领导能够予以批准!

这段时间，我认真回顾了这半年来的工作情况，觉得来峰峰宾馆工作是我的幸运，一直以来我也非常珍惜这份工作，这半年多来老板对我的关心和教导让我感激不尽。在xx宾馆工作的半年多时间中，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，感谢老板对我的关心和培养，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，长时间的工作让我有点吃不消。故我决定辞职，请您支持。

此致

敬礼!

**酒店离职报告正文篇二**

尊敬的领导：

您好!

我很遗憾自己在这个时候向酒店正式提出离职。

我自20xx年7月23日进入xxx股份有限酒店，20xx年年8月24日调入到筹备组，到现在已经有半年了，正是在这里我开始踏上了社会，完成了自己从一个学生到社会人的转变。酒店的过去半年里，利用酒店给予良好学习和锻炼时间，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。我对于酒店半年多的照顾表示真心的感谢!今天我选择离开并不是我对现在的工作畏惧，承受能力不行。经过这阵的思考，我觉得离我所追求的目标越来越远。人如果没有追求，他的生活很乏味，相信酒店领导会给予谅解。我也很清楚这时候向酒店离职于酒店于自己都是一个考验，酒店正值用人之际，酒店项目的开展，所有的前续工作在酒店上下极力重视下一步步推进。也正是考虑到酒店今后推进的合理性，本着对酒店负责的态度，为了不让酒店因我而造成的决策失误，我郑重向酒店提出离职，望酒店给予批准。

祝酒店项目顺利推进创造辉煌，祝酒店的领导和同事们前程似锦鹏程万里!

此致

敬礼!

离职人：xx

20xx年xx月xx日

**酒店离职报告正文篇三**

尊敬的领导：

您好！

我是我们酒店的酒店领班xxxx，很抱歉在这里向您提出辞职的事情。作为酒店的一名基层员工，可能您对我并不是很熟悉，但是我在我们酒店也差不多工作有两年的时间了，在我们酒店基层员工变动比较频繁的情况下，我也可以说是酒店的老员工了。我身边的同事自己都记不得来了又走了有多少个了，但是我坚持住了，坚持了差不多两年的时间了。但是很抱歉，到今天我是真的坚持下去了，我要跟酒店说再见了。

作为一名酒店管理专业毕业的学生来说，对于酒店的工作应该是非常有热情的，事实上也确实是这样子，来到我们酒店的时候，交代到我手上的工作我都是尽职尽责的完成，可能您会觉得这是我们身为一个员工基本的义务，但是您要知道有的人打一百分是的成绩，而有的人打一百分是因为就只有一百分。我觉得我就是后面的这一种，交代给我的工作我都是能够轻而易举的完成的，可是完成之后呢？尽管我做的非常的优秀，可是酒店并没有对我有过多的看重，跟其他的勉强完成工作任务的员工待遇都是一样的，刚开始的时候我觉得这是很正常的，我还是一个刚来酒店的新员工，酒店要是对我有很大的提携的话，肯定会造成其他老员工的不满。但是随着时间的推移，身边的员工走了一茬又一茬，我都成为了老员工了，在这个岗位上面我还是没有任何的变化，酒店也没有对我有任何的看重。所以渐渐的，我的热情被磨灭了，一直到今天可以说是彻底的熄灭了。

我要辞去我酒店领班的工作，并不是我自大觉得酒店不提拔我还是怎么，而是我觉得酒店的人才培养机制有很大的问题，对所有的员工都是一样的，没有任何的进阶方案。这样的现状让我感觉自己在这里继续工作下去的话没有任何的发展前景，所以前面的两年我在这里坚持了下来，既是因为之前酒店给了我工作的机会，也给了我锻炼的环境，所以我在酒店留了下来，但是，到今天我是真的坚持不下去了。说实话，这是我毕业之后的一份工作，酒店教会了我许多的东西和道理，说要离开我是真的挺舍不得的，但是为了更好的未来，我只能做出这样的决定！

写到这里，心里还有很多的话，但是不知道怎么表达出来，只能说希望酒店发展的越来越好，这也算是我在这工作两年以来一直有的期望吧。

此致

敬礼！

xxx

20xx年x月x日

**酒店离职报告正文篇四**

尊敬的酒店领导：

你们好!我是xxxxxx部门的主管xxxxxx

首先，很高兴能够在xxxxxx顺利工作了xxxx年，这段时光的工作无论我是开心、悲伤都有你们的陪伴与帮忙。在此先多谢各位领导、同事!

在那里我认识了很多对我有帮忙的人;无论是xxxx总时常的问候还是您的大度、细心、鼓励鞭策与同事们的热情帮忙我都常常为之感动。所以我经常告诉自我怀着一颗感恩的心做人。

从入职的第一天起你们教会了我做许多的事，无论是从打扫卫生、财务管理，到企业管理等我都获益良多，为之感谢。所以我经常告诉自我凭着一颗善良的心做事;

所以，在此请允许我说声“多谢你们”。

之后，请允许我于月日辞去“xxxxxx酒店xxxxxx部门经理”一职!原因如下：

第一：由于工作和生活的矛盾和压力导致我不想长期生活在这样的环境下，我受不了!

第二：我个人潜力不足，我经常因为某些原因得罪客人，我想这样长期下去必须会很大的影响酒店的顾客回头率，为了减少酒店损失，我只能选取辞职;

第三：我时常感觉由于个人潜力的问题，我需要进修成长，所以我需要一个十分长的时光去学习进修。

第四：从真正好处上说我的第一份工作就是在那里，在这每一天很开心的和同事们做事，每一天说的做多的就是为人、处事，但是因我个人原因，确实有事需要离开这是群众。

为梦想这天我选取离开。因为我明白，走的路多了才能到达必须高度，得到自我认识的认可，成为每一天的主演。即将离开，这条路我们走的依然清晰。

最后，请领导批准我的辞职，我相信我离开后会有一个更加适合的人来填补我的职位。

祝：酒店明天会更好、同事工作一切顺利!

此致

敬礼!

申请人：xxxxxx

日期：

**酒店离职报告正文篇五**

酒店离职尊敬的领导：

你们好！

首先，很高兴能够在××酒店实习#个月，这段时间无论开心、悲伤都有你们的陪伴与帮助。在此先谢谢各位领导、同事！在这里我认识了很多对我有帮助的人；无论是李总监时常的问候还是周总监的大度，到经理的细心、鼓励鞭策与同事们的热情帮助我都常常为之感动。所以我经常告诉自己怀着一颗感恩的心做人；在这里你们认真教我做了许多的事；无论是从打扫卫生或收银入账洗洗弄弄，到如何与客人沟通对客人服务与提高自身的做事能力我都常常为之感谢。所以我经常告诉自己凭着一颗善良的心做事；所以，在此请允许我说声\'谢谢你们\'。之后，请允许我于#月#日辞去\'××酒店服务员\'一职！原因如下：

第一：我个人对人事安排不认同；或许这不该我管的事，但堂堂××酒店只有这么一个前台，常常忙得不可开交！这也不重要，重要的是每次我这个的服务员总是要被客人说着说那和连平常休息时间都要准备好时刻回到酒店加班，抱歉，我不想长期生活在这样的环境下，我受不了！

第二：我个人能力不足，不能够胜任××酒店服务员一职；不得不重提，我经常因为某些原因得罪客人，我想这样长期下去一定会很大的影响酒店的顾客回头率，为了减少酒店损失，我只能选择辞职；

第三：我个人觉得实习生与正式员工差别太大；举一个例子，工资差距那么多。也许你们会说我们是实习生，但是我可不可以这样说，大家同样是干活，我们干的不比谁差不比谁少。康体中心就我一个实习生，请问，既然我们是实习生，为什么却是一个人？我和正式员工区别在哪里呢？

第四：从真正意义上说我的第一份工作就是在这里，在这每天很开心的和同事们做事，每天说的做多的就是为人、处事，但是因我个人原因，确实有事需要离开这是集体。

为梦想今天我选择离开。因为我知道，走的路多了才能到达一定高度，得到自己认识的认可，成为每一天的主演。即将离开，这条路我们走的依然清晰。最后，请领导批准我的辞职，我相信我离开后会有一个更加适合的人来填补我的职位。

祝：酒店明天会更好、同事工作一切顺利！

**酒店离职报告正文篇六**

尊敬的领导：

您好!首先，非常感谢您们这些年来对我的信任和关照。

这段时间，我认真回顾了在酒店这些年来的工作情况，觉得来xx酒店工作是我的幸运，一直以来我也非常珍惜这份工作，而且多年来领导们对我的关心和教导也让我感激不尽。在xx酒店工作的这段时间，我学到很多东西，无论是业务技能方面还是做人方面都有了很大的改善，这些都得益于酒店对我的关心和培养，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，但很遗憾，我因为身体健康原因对这份工作心有余而力不足，而长时间的工作也让我的的身体有点吃不消。故我决定辞职，请领导们谅解。

此致

敬礼!

辞职人：

xx年x月x日

**酒店离职报告正文篇七**

尊敬的酒店领导：

你们好!我是xx部门的主管xx

首先，很高兴能够在xx顺利工作了\_\_\_\_年，这段时光的工作无论我是开心、悲伤都有你们的陪伴与帮忙。在此先多谢各位领导、同事!

在那里我认识了很多对我有帮忙的人;无论是\_\_\_\_总时常的问候还是您的大度、细心、鼓励鞭策与同事们的热情帮忙我都常常为之感动。所以我经常告诉自我怀着一颗感恩的心做人。

从的第一天起你们教会了我做许多的事，无论是从打扫卫生、，到等我都获益良多，为之感谢。所以我经常告诉自我凭着一颗善良的心做事;

所以，在此请允许我说声“多谢你们”。

之后，请允许我于月日辞去“xx酒店xx部门经理”一职!原因如下：

第一：由于工作和生活的矛盾和压力导致我不想长期生活在这样的环境下，我受不了!

第二：我个人潜力不足，我经常因为某些原因得罪客人，我想这样长期下去必须会很大的影响酒店的顾客回头率，为了减少酒店损失，我只能选取辞职;

第三：我时常感觉由于个人潜力的问题，我需要进修成长，所以我需要一个十分长的时光去学习进修。

第四：从真正好处上说我的第一份工作就是在那里，在这每一天很开心的和同事们做事，每一天说的做多的就是为人、处事，但是因我个人原因，确实有事需要离开这是群众。

为梦想这天我选取离开。因为我明白，走的路多了才能到达必须高度，得到自我认识的认可，成为每一天的主演。即将离开，这条路我们走的依然清晰。

最后，请领导批准我的辞职，我相信我离开后会有一个更加适合的人来填补我的职位。

祝：酒店明天会更好、同事工作一切顺利!

此致

敬礼!

申请人：xx

日期：

**酒店离职报告正文篇八**

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xx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。xx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xx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！！

申请人：xxx

20xx年1月14日星期一

二、离职原因分析（自身因素、公司因素、社会环境）

1、主动离职原因

（1）缺乏有效的激励机制，又加之服务行业人员流动性

大，当员工发现很难在公司实现自己的职业规划，都会通过换公司追求新的发展，凡员工有更好的发展机会，一般都会选择离职；

（2）公司提供的条件未能达到员工个人预期，出现较强的落差感而另谋发展，如薪资不高（与入职时说法不一致）、福利问题：公司交通不便（无交通补贴）、员工反应住宿条件简陋、原则上节假日不休息、工作时间长、无加班工资、员工餐差等；

（3）公司各项管理制度不健全，流程不规范、明确，导致工作过程中出现较多的问题，如工作中出现踢皮球现象、执行不到位等；

（4）因工作需要，在领导与员工未进行良性沟通的前提下，各部门未经人力行政部同意对员工岗位调动或降职，导致员工心存不满；

（5）部门领导与下属之间缺乏主动沟通的意识，导致上下沟通渠道不畅通，员工在工作中遇到困难不能及时得到领导的指导，长期出现这个问题会使员工存在心理上的不满；

（6）离职管理水平欠缺，在员工离职时，部门领导未能与离职员工进行充分的离职面谈，导致离职的可能性增大。人力行政部对离职人员也未及时地进行有效的沟通，了解员工的一些具体、真实的想法并采取相应的措施，最终导致了人才的流失；

（7）员工个人方面的原因，如身体、家庭等；

（8）员工无法承受较大的工作压力，员工离职也引起连锁反应。

2、被动离职原因

（1）开业初期，员工需求量较大，因时间紧迫，所以录用门槛较低，招聘的个别员工的素质、岗位吻合度都有待提高，难免出现工作拖沓、不服从领导管理、无法保质保量完成工作任务，最终导致无法胜任工作；

（2）严重违反公司规章制度，如：与公司管理人员发生分歧，多次顶撞上司、工作时间在工作场所打牌、给公司形象造成不良影响。

三、采取的对应措施与建议

在外界竞争激烈，诱惑力长存，服务业人员流动性过高的前提下，公司要想保持吸引力，应从多方面采取手段；

1、创造良好的就业环境，公司要做到能适当的控制人员离职率，要做到有具体办法尽量避免人才流失，人才流失后可以尽快的找到合适的人选。

2、待公司发展到一定规模时，有必要进行员工岗位能力评价，适当调整个别岗位薪资水平，提高员工工作积极性；

3、构建公司绩效管理体系，实施绩效考核，为员工的奖惩、晋升、降职、离职提供依据，通过考核结果的反馈，领导与员工之间的沟通，实现工作的改进，最终实现公司与员工的“共赢”；

4、建立公司人才储备库，充分利用集团公司平台优势，实现人力资源共享，为公司人力资源提供强有力的保障；

5、构建公司培训体系，注重培训效果，前期主要是新员工培训、营销知识的培训，为员工提供学习、培训的机会，让其知晓公司各项规章制度并严格遵守；

6、建立公司工会，利用园区的场地举办各类活动、比赛，增强员工归属感和同事之间的友谊，定期开展年度、季度、月度评优评先工作，提高员工工作积极性，一旦员工之间发生矛盾，工会可以及时调解，消除不稳定因素；

7、建立完善的沟通机制，构建良好的沟通平台，处理好工作中的人际关系。建立横向与纵向的沟通机制能最大限度地缩短领导与员工、员工之间的距离，对员工起到激励作用。领导通过与员工的沟通，强化员工的积极行为，激励员工向组织目标前进，有利于员工之间的情绪表达，通过感情留人。

**酒店离职报告正文篇九**

尊敬的领导：

感谢缘分，我已经在xx宾馆股份有限公司度过了欢喜的七个月，然而世事无非缘生缘灭，在再三思考之下，我决定辞职考研。

于我，一生难得做一次酒店接待员，一生难得地在让我充满兴趣的岭南大地渡过一段时光，所以无论如何，我都感谢这段经历。我在本馆的工作一直没有什么压力，这反而让我更加在下班以后投入到自己的思想学习中，尤其在克服了头两个月的浮躁心态之后，加上平时不多朋友“骚扰”我，我开始继续思考一个人如何在不依赖感官的情况下达到美学意义的高潮，时光慢慢流逝，也飞快流逝，我终于决定去考北京大学哲学系以便继续学习，当然，我了解自己的机会成本和风险，我只是在相对安静的环境下认识到自己现阶段的重要性以及未来的幸福还是在于马上去学习。或许，我和东方宾馆的缘分未尽，以后还会合作。

无论如何，我必须忏悔自己在这段时间中没有对公司创造什么价值，也没有让自己在社会这部大书中学到期望中那么多。从通常的视角出发，我这次广州之行是失败的，不过我还是相信被火烧死的布鲁诺同志的一句话：世界是无穷无尽的原因导致的无穷无尽的结果，行为也是。作为一个有神论者，我还是感谢这段缘分，而且我对广州之“吃”与最动听的粤语依旧恋恋不舍。我开心地来到这里，理应开心地走。

最让我庆幸地是，我虽然胆战心惊做好全副准备来到国企，我还是碰到了很多有趣可爱的同事。祝福这家中国最老的国有五酒店，以后有机会我会回来入住的。

此致

敬礼!

辞职人：xxxx

xx年xx月xx日

**酒店离职报告正文篇十**

尊敬的领导：

您好!

首先感谢您在百忙之中抽出时间阅读我的辞职信。

我是怀着十分复杂的心情写这封辞职信的。自我进入酒店之后，我学习到了很多的知识，同事对我也十分热情，我对酒店也有了深厚的感情，但是由于家庭原因，我不得不离开我喜爱的岗位，辞去目前酒店主管的工作。我知道这个过程会给酒店带来一定程度上的不便，对此我深表歉意。我会尽快完成工作交接，以减少因我的离职而给酒店带来的不便。为了尽量减少对现有工作造成的影响，我请求在酒店的员工通讯录上保留我的手机号码一段时间，在此期间，如果有同事对我以前的工作有任何疑问，我将及时做出答复。非常感谢酒店对我的培养和照顾在xxxx酒店的这段经历于我而言非常珍贵。将来无论什么时候，我都会为自己曾经是xxxx酒店的一员感到荣幸。我确信这段工作经历将是我整个职业生涯发展中相当重要的一部分。

祝酒店领导和所有同事身体健康、工作顺利!再次对我的离职给酒店带来的不便表示歉意，同时我也希望酒店能够理解我的实际情况，对我的申请予以考虑并批准。

辞职人：xxxx

20xx年xxxx月xxxx日

**酒店离职报告正文篇十一**

尊敬的领导：

您好！

首先感谢您在百忙之中抽出时间阅读我的辞职信。

我是怀着十分复杂的心情写这封辞职信的。自我进入酒店之后，我学习到了很多的知识，同事对我也十分热情，我对酒店也有了深厚的感情，但是由于家庭原因，我不得不离开我喜爱的岗位，辞去目前酒店主管的工作。我知道这个过程会给酒店带来一定程度上的不便，对此我深表歉意。我会尽快完成工作交接，以减少因我的离职而给酒店带来的不便。为了尽量减少对现有工作造成的影响，我请求在酒店的员工通讯录上保留我的手机号码一段时间，在此期间，如果有同事对我以前的工作有任何疑问，我将及时做出答复。非常感谢酒店对我的培养和照顾在xxx酒店的这段经历于我而言非常珍贵。将来无论什么时候，我都会为自己曾经是xxx酒店的一员感到荣幸。我确信这段工作经历将是我整个职业生涯发展中相当重要的一部分。

祝酒店领导和所有同事身体健康、工作顺利！再次对我的离职给酒店带来的不便表示歉意，同时我也希望酒店能够理解我的实际情况，对我的申请予以考虑并批准。

此致

敬礼!

申请人：

日期：

**酒店离职报告正文篇十二**

尊敬的领导：

您好！

非常感谢酒店领导给予我在这里工作的机会和在这两年多时间里给我的帮助和关怀！因某些个人因素，今天我在这里提出正式辞职申请。

来到泉州东城大酒店已两载有余，正是在这里我步进了社会，完成了自己从一个学生到社会人的转变。两年多的时间里，有过欢笑，有过收获，也有过苦涩。酒店新鲜的工作环境和xx同事关系，能使我在这里安心的工作、开心的学习，然而随着时间的推移，一切奥妙的变化着，工作上的不成熟感、面对杂事的烦闷感、生活的压迫感、未来的旁皇感开始让自己烦躁不安。

记得有人曾这么说过，工作上假如两年没有起色就该往自己身上找缘由了。也许这真是对的，固然我也只能这么也许着，由此我开始了思考，认真的思考。然而我的每次思考，都会让上帝失笑，且这笑里带着的一丝苦涩不由让自己畏惧，每次思考的结果连自己都感到惊奇——也许腹中所学真的太少，也许自己其实不合适这里，其实不合适这个工作环境。还记得11年来的时候一大群，而今屈指，寥寥无几，也许走有走的缘由，留有留的理由，细想我的缘由，还真不知道是甚么：也许这个地方是我第一次由学校踏进社会的纽带；也许这个地方曾让我细细品味过酸甜苦辣；也许这个地方有那末多帮助过我的同事，关心过我的领导；也许这个地方给我留下过很多夹杂琐碎烦恼的美好；也许这个地方只是我人生旅途的一个小小站台……

人总是要面对现实的，曾一连串的问号：自己的是甚么，自己喜欢甚么，自己合适做甚么。如今已打破这一连串让人旁皇的问号，是到该做点甚么的时候了，家人给我争取的机会是该好好珍惜了，故而确定了辞职的动机，若执着于根本，或为缘由者四：

1、有言道，父母在，不远游，期或近之，此为其一也；

2、近三载，困守一岗，虽智不逮，未能尽善，然疲乏之心满矣，窃或离之，亦不可得，然境分歧，登大雅难也，余生亦不想混迹于碌碌无为中矣，此为其二；

3、不敢言辞劳苦，但凡琐碎之事，东奔西顾，未曾少安，绩或无表。然至而立不久矣，其岗虽无忧于温饱，然念及往后，禄俸单薄，又何希冀于家之担当，是为其三；

4、混迹现世三载，沌淆求生，然觉腹墨甚少，无从大展，顾需返校求知，此为其四，也为重要矣。

也许只有重新跑进社会往遭受挫折，在不断打拼中往寻觅属于自己的定位，才是我人生的下一步选择。从小到大一直过得很顺心，这曾让我自豪，如今却让自己闷愤不已，如再不破釜，或将沦进另外一没法自拔，或许人真的要学会渐渐长大。能为酒店效力的日子不多了，我会站好自己最后一班岗，做好本职工作，尽全力让班组员工安稳、顺利过渡，不至于让酒店工作环节遭到影响。

辞职人：xx

20xx年xx月xx日

**酒店离职报告正文篇十三**

尊敬的各位领导：

20xx年xx月xx日很抱歉给您写这封辞职报告。在酒店工作达九个月的我，虽然时间很短暂，但对这里有着一种格外亲切的像家一样的感觉，脑海里留下了美好的印象。在与每一位员工相处过程中，能够从他们身上学到好多有利于酒店管理的知识;为此，非常感谢领导给我提供的这个工作平台和升职机会;感谢领导对我在工作中的引导和在生活中的无微不至的关怀。工作时间虽然很短，对我人生而言却很有意义，是一种激励、鞭策、锻炼。九个月管理体验使我逐步懂得了如何工作才能成为一名合格的酒店中层管理者，学会了如何处理与同事之间复杂的人际关系，学会了理解和宽容。

同时，也让我从自身查找或怀疑自己的性格是否不适合做酒店管理;二是感觉自己离胜任酒店副总经理的要求的差距很大;三是自己缺乏酒店管理的专业知识太多;四是认识到做好三酒店管理不是靠“点将”和一时的热衷就能够把日常的酒店管理工作抓到位的，关键是靠系统的专业人才去脚踏实地干出来的;五是我目前的工作压力愈来愈大。以上这几点是我递交辞职的主要因素，同时由于孩子都在读书，家庭的经济压力也在猛增，这也是一个很现实的问题。最终是考虑到酒店今后的发展和100多名员工的生存问题，不想因为我的因素阻碍酒店管理的健全。经过深思熟虑后才做出此选择，其实当我写下这封信的时候心中的波澜久久不能平静，因为我来的时候就是作为一个长线计划。

借此机会，感谢以刘经理为首的酒店管理层和全体同事，是他们用以身作则和不怕得罪人的工作精神感染了我，使我从中学到很多关于酒店和;是他们让我找到了工作的快乐和友情的温暖;是他们对我工作中存在的缺点的理解和包容。

如果有机会的话我还会回来的，相信我在我离开这一阶段中，我会用心学习酒店管理知识，并掌握一整套的系统的现代化的管理模式，到时候与大家共同努力，共同进步，实现意杨之乡大酒店创建人和全体员工的梦想。

最后，衷心的祝愿宿迁市房地产开发有限公司兴旺发达!意杨之乡大酒店生意兴隆，蒸蒸日上!同时也给热爱酒店并好学的同事们提供一个酒店管理的学习网址-----东方迈点博客。因为在这段时间里我阅读了大量行业内精英写的管理和博客营销案例，以及一线员工工作中的贴身感受，让我请求领导给予批准，谢谢!在工作有不足之处，望领导见谅!

此致

敬礼!

辞职人：xxxxxx

20xx年xx月xx日

**酒店离职报告正文篇十四**

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。

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;而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。

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。今天我们企业所在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!

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，那您身边的司机都陆续做了部门经理、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，但至少通过运作使他们的品牌跃升至前几位。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，人事调整过于艰难。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?当罚款导致配合更加艰难的局面时，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20xx年随着酒店协议公司客户市场的拓展，挂账单位数量也随之上升，到 12 月底已达 79 家，给 部门应收账款管理带来了很大压力。为了保障酒店资金能够安全、准确、快速回笼，我们在 管理方面主要采取以下措施：

在管理上下大力度、严格执行公司的各项规章制度、在工作效率、服务意识上上一个层次，树立公司在社会上的形象。

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