# 2024年总经理辞职报告书(模板15篇)

来源：网络 作者：眉眼如画 更新时间：2024-08-24

*随着社会一步步向前发展，报告不再是罕见的东西，多数报告都是在事情做完或发生后撰写的。报告帮助人们了解特定问题或情况，并提供解决方案或建议。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。总经理辞职报告书篇一唐董事长并各位董事：每...*

随着社会一步步向前发展，报告不再是罕见的东西，多数报告都是在事情做完或发生后撰写的。报告帮助人们了解特定问题或情况，并提供解决方案或建议。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。

**总经理辞职报告书篇一**

唐董事长并各位董事：

每月需近3000元现金开销，中心现暂时无力按月支付工资；现中心又面临人员过剩（需裁剪部分人员），本人也不想为中心增加额外负担。 为此，特向唐董事长及董事会申请辞去现任副总经理职务和其他工作。 另：

1、本人的工作移交在30个工作日内完成，请安排人员接管；

2、本人自20 年9月1日到现在已满一年多的工作时间，其工资和其它费用至今未领取分文，请唐董事长及董事会按有关法律和政策规定从即日起在五个工作日内给予合理解决并现金结清。

3、工资和其它费用结清之日为辞职之日。

祝愿：唐董事长及各位董事工作顺利，事业兴旺发达！

辞职人：

年 月 日

**总经理辞职报告书篇二**

尊敬的xxxxx小额贷款有限公司董事会：

您们好！

鉴于我个人能力及不能胜任总经理工作岗位要求等多方面原因的考虑，经过深思熟虑，特向公司提出辞职。

我于3月于公司成立时正式上任，工作上各位股东给予了大力支持与培养，给了我一个又一个很好的学习机会。感谢各位股东一直对我的栽培与信任，很遗憾令您失望了！

要辞退总经理职务的这一刻，我衷心向大家说声谢谢！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，也同时对我的辞职给公司带来的不便表示深深地歉意。

在离开之前我仍将按往常一样尽力将自己的工作做好。离开之后我也将一如既往的把公司的业务及相关的事务处理好，因为我本来就是公司的股东。望公司董事会给予批准。

祝xxxx公司的生意财源滚滚，大展宏图！

祝公司股东及同事们前程似锦，万事如意！

此致

敬礼！

申请人：

20xx年10月21日

**总经理辞职报告书篇三**

尊敬的xxxxx小额贷款有限公司董事会：

您们好！

鉴于我个人能力及不能胜任总经理工作岗位要求等多方面原因的考虑，经过深思熟虑，特向公司提出辞职。

我于20xx年3月于公司成立时正式上任，工作上各位股东给予了大力支持与培养，给了我一个又一个很好的学习机会。感谢各位股东一直对我的栽培与信任，很遗憾令您失望了！

要辞退总经理职务的这一刻，我衷心向大家说声谢谢！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，也同时对我的辞职给公司带来的不便表示深深地歉意。

在离开之前我仍将按往常一样尽力将自己的工作做好。离开之后我也将一如既往的把公司的业务及相关的事务处理好，因为我本来就是公司的股东。望公司董事会给予批准。

祝xxxx公司的生意财源滚滚，大展宏图！

祝公司股东及同事们前程似锦，万事如意！

此致

敬礼！

辞职人：xx

xx年x月x日

**总经理辞职报告书篇四**

尊敬的领导：

很遗憾在这个时间向领导提出辞职。我自去年九月份担任总经理一职务至今，正是在这里我完成了一个转变，工作上多有疏漏，但是我必须说明，不是因为我的工作走进了死胡同所以才提出辞职，不是我无能，要留下一个烂摊子留给后来人收拾，而是我想有更多的自由时间接触社会锻炼自我，更多的时间接近同学走进同学当中，只是这是我很早的`决定，已经考虑了很久也也觉得足够明智，不是我不能为同学为学校领导做出多少的牺牲，而是我有我的追求，路是自己走出来的，我想去好好的走自己的路，而这里的工作着实让我受到了许多的束缚，也很抱歉辞职报告很早就已经写完，拖了很久才正式提出。心情的不稳定因素有，现在的状况您可以非常放心，我是非常理性和坦白的面对您们，面对自己的未来的。

不要觉得是我因为无能力继续管理班级而提出辞职，很多人会这样想，觉得你是扛不住了，所以才辞职了，但是对于我来说并不是，我有我的追求。无论今天的主题是什么，我的心中的却很复杂，有感激，有气愤，有无奈，有歉意，有不舍，也有成长。我想最重要的应该是自己学会了慢慢长大和成熟来到这个新环境，开始感觉还不错，真是想好好干下去。事实上也是如此，。我原来有很多抱负，希望能够在这里实现，但是学校的很多事情和种种行为行为让我感到十分失望。我认为，拥有一个好的环境创造一个良好的适合的氛围，跟随一个英明果断、有人格魅力的领导工作，我才有发展和前途。

在这个岗位上干了这么久，我非常了解领导之辛苦，领导也很难，所以我有利益上的不满从来不说。但是当我无法忍受的时候，就辞职。对于这里的一切不用说明，每一个在这里的人都是很清楚的，硬件设备很差，让人感觉被遗忘，老师的工作也让我觉得似乎被忽略，不过也有几位老师令我非常感动，她们真的就像我的父母，从课下随和的言谈到讲课的卖力和叮嘱，让我再一次真正体会到了什么是为人师表！学生的素质是我不能预见的，本来期望自己也可以在这里展现在自己的能力魅力，可以有丰富多彩的年轻的生活，可是，却一次次的让我失望，从考勤到各项活动的参加，从平时的学习状态到考试期间的各种“准备”都让我很失望很痛心。从着装到言谈行为举止，如何能体现出大学生的状态呢？！

有人对我讲是我对自己对他人的要求太高，所以对很多事情都会觉得不由自主的失望，但是每一次的失望都让我减弱了继续带领他们奋斗的信心！阿基米德曾经说，对每一件事都要有百分百信心的投入才有可能获得成功，但是在你的每一次投入之后得到的都是失望，我想不失望的人几乎是不存在的，我不是圣人更不可能忍受每一次自己的投入都深受打击，但是我却还有很长的路要走，还有自己的追求，于是我不可能放弃了自己的追求去麻木的忍受这一切，我要活的精彩，要有更丰富的人生经历。在过去的半年里，我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，生活的经历，我对于领导一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，我觉得这里的一切现实离我所追求的目标越来越远。

**总经理辞职报告书篇五**

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。俗话说：天下无不散之筵席。由于个人职业规划和一些现实因素（简单阐述离职企业副总经理岗位的原因，比如父母年迈、夫妻分居），经过深思熟虑，我决定辞去所担任的企业副总经理岗位的工作。

我很遗憾自己在这个时候向您正式提出辞职，给×××（改成自己企业副总经理岗位所在的单位名称）管理所带来不便，深表歉意！此时我选择离开企业副总经理岗位，离开朝夕相处同事和无微不至的领导，并不是一时的心血来潮，而是我经过长时间考虑之后才做出的艰难决定。相信在我目前的企业副总经理岗位上，×××（改成自己企业副总经理岗位所在的单位名称）有很多同事可以做得更好，也相信您在看完我的辞职报告之后一定会批准我的申请。

转眼之间，在×××（改成自己企业副总经理岗位所在的单位名称）工作已经×年，回首企业副总经理岗位工作和生活的点点滴滴，感慨颇多，有过期待，也有过迷茫，有过欢笑，也有过悲伤。

见证我成长的（改成自己企业副总经理岗位所在的单位名称）各位领导、同事。正是刚入行时领导与同事们不遗余力地教导，才使我迅速掌握业务，从而在企业副总经理岗位上做好本职工作；正是迷茫失落时同事的关心帮助，才使我振奋精神，以积极的姿态投入到工作和生活中去。在此感谢×××（改成自己企业副总经理岗位所在的单位名称）提供给我这个良好的平台，这些年的工作经验将是我今后职业生涯中的一笔宝贵财富。你们的教诲指导与帮助，我将永远铭记!

由于老家在××地方，父母年迈，无暇照顾，况且我是家中的独子，责任重大。为此，我经常忧心忡忡、自感不孝。这种情绪也直接影响了我在企业副总经理岗位上的工作效率，对×××（改成自己企业副总经理岗位所在的单位名称）的发展也造成负面影响。为了能更好的照顾家庭，我思虑再三后决定辞去企业副总经理岗位工作回家乡。我知道这个过程会给您带来一定程度上的不便，对此我再次深表抱歉。

能为×××（改成自己企业副总经理岗位所在的单位名称）效力的日子不多了，我一定会把好自己最后一班岗，尽力做好与各部门的交接工作。望×××（改成自己企业副总经理岗位所在的单位名称）领导批准我的申请，并请协助办理相关离职手续，在正式离开之前我将认真继续做好企业副总经理岗位的每一项工作。

祝×××（改成自己企业副总经理岗位所在的单位名称）事业蓬勃发展，前景灿烂。

企业副总经理 王××

20xx年5月1日

**总经理辞职报告书篇六**

xx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。

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

申请人：xxx

20xx年xx月xx日

**总经理辞职报告书篇七**

尊敬的酒店领导：

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xx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xxx的同事关系，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xx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：自己的爱好是甚么，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未几了，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。

在xx大酒店的这段时间里，受益实多，在此无以复言，唯多作感谢，徒表我心!愿华天兴旺发达，终开天下!

此致

敬礼!

xxx

20xx年xx月xx日

**总经理辞职报告书篇八**

尊敬的领导：

您好！

我怀着十分复杂的心情写这封辞职申请。自到xx国际酒店工作，至今已经一年有余。由于您对我的关心、指导和信任，使我获得了很多的机遇和挑战。在这里，见证了酒店改造旧貌换新颜；在这里，参与了酒店荣膺五星的升华蜕变；在这里，也度过了我人生中最有意义的时段。由衷感谢酒店给予我发展的平台，对此我深表感激。

由于我自身经验的局限性，近期的工作让我觉得力不从心。为此，我进行了长时间的思考，为了不因为我个人的原因而影响酒店的外宣水准，经过深思熟虑之后我决定辞去酒店经理这份工作。我的决定可能会给您带来一定程度上的不便，对此我深表歉意。

我会在办理离职手续之前完成工作交接，以减少因我的`离职而给酒店带来的不便。为了减少对今后工作可能造成的影响，我将继续保留酒店联网号码，如果有同事对我以前的工作有相关咨询，我将及时做出答复。

非常感谢您一年来对我的支持和宽容，在酒店工作的这段经历对我而言非常的珍贵，将来无论什么时候，我都会为自己曾是xx国际酒店的一员而感到荣幸。

祝xx国际酒店领导和所有同事身体健康、工作顺利！

此致

敬礼！

辞职人：xx

x月x日

**总经理辞职报告书篇九**

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：unjs

20xx年1月14日

[酒店总经理辞职报告]

文档为doc格式

**总经理辞职报告书篇十**

：

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xx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：xxx

20xx年x月x日

**总经理辞职报告书篇十一**

xx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。

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。

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：

20xx年xx月xx日

**总经理辞职报告书篇十二**

尊敬的领导：

很遗憾在这个时间向领导提出辞职。我自去年九月份担任总经理一职务至今，正是在这里我完成了一个转变，工作上多有疏漏，但是我必须说明，不是因为我的工作走进了死胡同所以才提出辞职，不是我无能，要留下一个烂摊子留给后来人收拾，而是我想有更多的自由时间接触社会锻炼自我，更多的时间接近同学走进同学当中，只是这是我很早的决定，已经考虑了很久也也觉得足够明智，不是我不能为同学为学校领导做出多少的牺牲，而是我有我的追求，路是自己走出来的，我想去好好的走自己的路，而这里的工作着实让我受到了许多的束缚，也很抱歉辞职报告很早就已经写完，拖了很久才正式提出。心情的不稳定因素有，现在的状况您可以非常放心，我是非常理性和坦白的面对您们，面对自己的未来的。

不要觉得是我因为无能力继续管理班级而提出辞职，很多人会这样想，觉得你是扛不住了，所以才辞职了，但是对于我来说并不是，我有我的追求。无论今天的主题是什么，我的心中的却很复杂，有感激，有气愤，有无奈，有歉意，有不舍，也有成长。我想最重要的应该是自己学会了慢慢长大和成熟来到这个新环境，开始感觉还不错，真是想好好干下去。事实上也是如此。我原来有很多抱负，希望能够在这里实现，但是学校的很多事情和种种行为行为让我感到十分失望。我认为，拥有一个好的环境创造一个良好的适合的氛围，跟随一个英明果断、有人格魅力的领导工作，我才有发展和前途。

在这个岗位上干了这么久，我非常了解领导之辛苦，领导也很难，所以我有利益上的不满从来不说。但是当我无法忍受的时候，就辞职。对于这里的一切不用说明，每一个在这里的人都是很清楚的，硬件设备很差，让人感觉被遗忘，老师的工作也让我觉得似乎被忽略，不过也有几位老师令我非常感动，她们真的就像我的父母，从课下随和的言谈到讲课的卖力和叮嘱，让我再一次真正体会到了什么是为人师表!学生的素质是我不能预见的，本来期望自己也可以在这里展现在自己的能力魅力，可以有丰富多彩的年轻的生活，可是，却一次次的让我失望，从考勤到各项活动的参加，从平时的学习状态到考试期间的各种“准备”都让我很失望很痛心。从着装到言谈行为举止，如何能体现出大学生的状态呢?!

有人对我讲是我对自己对他人的要求太高，所以对很多事情都会觉得不由自主的失望，但是每一次的失望都让我减弱了继续带领他们奋斗的信心!阿基米德曾经说，对每一件事都要有百分百信心的投入才有可能获得成功，但是在你的每一次投入之后得到的都是失望，我想不失望的人几乎是不存在的，我不是圣人更不可能忍受每一次自己的投入都深受打击，但是我却还有很长的路要走，还有自己的追求，于是我不可能放弃了自己的追求去麻木的忍受这一切，我要活的精彩，要有更丰富的人生经历。在过去的半年里，我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，生活的经历，我对于领导一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，我觉得这里的一切现实离我所追求的目标越来越远。

此致

敬礼

申请人：

x年xx月xx日

**总经理辞职报告书篇十三**

尊敬的经理：

我是物业部，很遗憾今天向您递交了辞职报告。

xx是一个刚组建的新公司，在现有xx物业市场已经算是起步很晚的物业公司了，想在现有物业市场生存、扩大发展市场，首先依靠自身开发商，先把企业品牌打造出来，严格执行各项，培养打造本企业自己的团队，在今后的几年里，积累企业财富，在xx市提高xx企业的社会知名度!

刚来的时候，就怕与你们在今后的管理经营上面发生管理经营思路不一致，以便造成不必要的麻烦，所以当时我就一再强调独立的管理经营权，只是为了更好的经营企业，能把xx经营起来，能在未来十至十五年内把xx做成xx物业的`龙头企业。但是现在公司的执行力度，让我看不见希望也制约着员工的发展，鉴于自身工作发展和职业生涯规划的需要，在这里特别提出辞职，请于批准。

特此报告。

此致

敬礼

姓名

日期

**总经理辞职报告书篇十四**

一位总经理的辞职信

这是一封真实的辞职信，其中的酸甜苦辣想必对许多老板和职业经理人都有似曾相识的感觉。我们刊发此信，是想让人们对如何用好职业经理人和如何做好职业经理人以及如何完善我国职业经理人制度做更多的思考研究。为了维护有关方面的权益，避免不必要的麻烦，在刊发时隐去了老板的姓名以及当事企业的名称，作者也以笔名署名。部分标题做了技术处理。

——编者

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。

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：

2024 年销售额较上年增长-10.7%，2024 年增长率为 2.3%;

质量方面：2024 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 2024 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

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。

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!

礼!

**总经理辞职报告书篇十五**

尊重的领导：

你好！

人才一直是一个公司的核心所在，因此人力资源是支撑中集未来持续发展的战略性因素。所以不管我是否在中集，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：

我建议，中集今后两年左右，人力资源职能应该建立中集统一的职级系统。这个系统应该包含中集的各个产业，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。

对于今年来说，集团统一业绩管理体系尤为重要，在这里要多谢吴总的支持，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，能够依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。

从以上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，包含企业的总经理们，包含总裁班子。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。

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。重要两个原因是：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20xx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。

公司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。

公司管理人员的领导力提升，员工对企业的心灵契约就能够加深，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。让这个职能部门本身杀出一条路来，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。中集更应该信任本身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，没有理想，没有能力。会叫的人不一定最好。沉默的人不一定不强。

此致

敬礼！

申请人：xxx

20xx年xx月xx日

本文档由028GTXX.CN范文网提供，海量范文请访问 https://www.028gtxx.cn