

# 的房地产员工个人辞职报告(通用5篇)

随着社会不断地进步，报告使用的频率越来越高，报告具有语言陈述性的特点。怎样写报告才更能起到其作用呢？报告应该怎么制定呢？下面是我给大家整理的报告范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

## 的房地产员工个人辞职报告篇一

尊敬的领导：

你好！我是xx房产公司工程部的xxx□下面是我的辞职报告。

非常感谢领导给予在xx工作的机会以及在这两年里对我的帮助和关怀！由于某些个人原因，今天我在这里提出辞职申请。

在xx公司的两年时间里，公司给予我多次参加大大小小的工程项目，使我在这个施工方面上积累了一定的技术技能和工程经验，同时也学到了许多工作以外的处世为人等做人的道理。所有的这些我很珍惜也很感谢公司，因为这些都为我在将来的工作和生活中带来帮助和方便。另外，在和工程部各位同事以及其他部分同事的朝夕相处的两年时间里，也使我对工程部，对过去的、现在的同事建立了由浅到深的友谊，我从内心希望这份友谊，这份感情能继续并永久保持下去。

xx的发展和建设在进一步的规范和完善中，真心祝愿xx房产公司在今后的发展旅途中步步为赢、蒸蒸日上！

此致

敬礼

辞职人□xxx

20xx年x月x日

房地产销售员辞职报告

## 的房地产员工个人辞职报告篇二

xx地产领导：

您好！

面对房地产冰期的阴霾，为了节约成本与人力支出，并消除职场疲钝所产生的“7年之痒”，在第一个法定端午节刚刚结束之时，我不得不遗憾而凄婉地正式向xx地产提出辞呈。在过去的6年中□xx地产给予了我很多很多，尤其是把我从一个房地产门外汉培养成了业内的专业人士。为此，我将永远对xx地产充满感激之情，这种情愫亦将永远伴随我未来的人生旅程□xx年4月17日，是我永生难忘的日子，因为这一天是我到xx地产报到的日子，它将永远定格在我的记忆深处。

2011年6月10日，也将是我不会忘记的日子，因为这一天我正式向xx地产提出辞呈，它同样会铭刻在我的脑海之中。除了父母与自己的生日以外，我还将永远记住前述两个日子。因为这几个日子，要么赋予我生命，要么改变我人生，要么使我懂得为人的基本准则-孝道。尽管如此，天下没有不散的宴席，世上没有不谢的花朵，为了自己自以为是的未来，我也必须向xx地产提出辞呈，并按公司的规定办理离职手续。

在xx地产的5年，是我努力的5年、学习的5年、进步的5年、感动的5年，也是刻骨铭心的5年。多少风雨历程，多少日日夜夜，多少同仁们夜以继日、日以追夜的共同作战场面，多少始于惊心动魄终于喜笑颜开的事件，多少……令人不胜

数的感人场景，一出出、一幕幕，似乎随时都在我的眼前闪现，让人荡气回肠，令人浮想联翩。人生没有多少5年，也没有多少能有深刻记忆的5年，但在xx地产的5年，也许将成为我生命中最为闪光和值得回味的5年□xx地产的未来还很漫长，我的人生也还很漫长。

无论将来如何，我将继续关注xx地产，并在竭尽所能的情况下帮助xx地产。在为自己祈祷的同时，更为xx地产祝福，祝自己未来幸运，也祝xx地产一路走好!我相信自己的人生会很精彩，我也深信xx地产的未来会更加精彩!

以上辞呈，恳请批准。谢谢!

此致

敬礼

辞职人□xxx

20xx年x月x日

房地产销售辞职报告

## 的房地产员工个人辞职报告篇三

公司领导:

递交这份辞呈时，我的心情十分沉重。现在公司的发展需要大家竭尽全力，由于我身体状态不佳，和一些个人原因的影响，无法为公司做出相应的贡献，自己心里也不能承受现在这样坐在公司却无所作为，因此请求允许离开。

这段时间，我认真回顾了这两年来工作情况，觉得来qwe房产公司工作是我的幸运，我一直非常珍惜这份工作，这两年来公司领导对我的关心和教导，同事们对我的帮助让我感激不尽。在公司工作的近两年多时间中，我学到很多东西，无论是从专业技能还是做人方面都有了很大的提高，感谢公司领导对我的关心和培养，对于我此刻的离开我只能表示深深的歉意。感谢公司领导在我在公司期间给予我的信任和支持，感激公司给予了我这样的工作和锻炼机会。

我很遗憾不能为公司辉煌的明天贡献自己的力量，请公司领导谅解我做出的决定，也原谅我采取的暂别方式，我希望我们能再有共事的机会。相应的工作交接我已经在2月底请假前交接完毕。

我衷心祝愿公司的业绩一路飙升！公司领导及各位同事工作顺利！

此致

敬礼

辞职人□xxx

20xx年x月x日

房地产职员辞职报告

## 的房地产员工个人辞职报告篇四

尊敬的公司领导：

入职ns项目工作已经半年了(为ns项目服务15个月，前期为顾

问公司，后进ns)[]我在项目中学到了不少宝贵的经验，感谢ns集团给予我这份工作平台，感谢公司各位领导及同事的长期关心。

由于公司现状是待遇没有保障、工作环境极其压抑，我长期处在这样的工作压力、精神状态下，实在不堪重负。因此本人提出辞职申请。

辞职详细原因如下两点：

## 一、待遇无法保障、佣金长时间拖欠

### (1) 公司无法兑现承诺

今年7月进公司时签订的入职表，工资待遇中明确“约定”：本人待遇为税后底薪3500元/月+项目总销售额的万分之2的佣金提成。本约定只“兑现”了7、8两个月!之后风云突变，11月底公司领导在“百忙”中针对我的佣金点位“协商”并一致签字确认通过，内容如下：“完成月度销售回款额按万分之1.8提取，未完成月度销售回款额按万分之1.4提取。”原因是“为了平衡销售经理的销售佣金水平”，并且明确指出该比例自9月份开始执行。此外不知哪位“领导”提出我的佣金结算确认应该是“2007年7月20日前认购及签约不予计算”，问其原因，告知入职前认购及签约与我无关。也就相当于2007年7月20日前认购及签约的客户跟我没有关系，我不予理会。此种计算佣金的方式与销售回款总额计算方式大相径庭。至今该“文件”只停留在口头。就是上述两份“文件”把我9、10月份的佣金由入职时约定的佣金待遇从41000元骤降成12900元。就是这样的变动，使得我本应得到的28000元瞬间成为了天空浮云!

对于我们每一个为公司工作的人，薪酬支付是对我们个人努力工作的最大认同。在完成公司下达的任务目标的前提条件下得到自己应该所得，这是一个大公司对员工最起码的承诺

和信誉。

可是9、10月份两个项目都超额完成任务之后没想到竟然是这样的对待!对于ns项目单方面不履行协议让人很心寒。

也许是我的理解有误，所有的“ns地产，责任与承诺永远相伴”是针对业主的吧!

## (2) 销售佣金和工资长时间拖欠

公司高层领导在会上多次强调，“销售佣金要和工资按时发放”，我向下传达给每一位置业顾问的时候，每个人都很振奋!感觉佣金发放时间终于有保障了。可是结果呢?从未按时发放过。

例如我9、10月份佣金加起来拖欠时间为3个多月。自2007年7月入职以来，工资也从未按照公司承诺给员工次月10日的时间发放。如果公司真正关心员工的话应该在细节上做起，至少我经历的其他几家公司都是按时发放工资的。而且遇到节假日均提前发放。

按时发放工资能给每一位员工深深的心理暗示□ns集团是守信、一诺千金的。每个员工都会努力工作给予公司更大的回报。可惜，事实远远不是这样。翘首“盼工资”俨然成为我们每个员工生活中的一部分。

## 二、工作环境压抑

我自2000年一直从事房地产销售工作至今，大小代理商、开发商也经历了5家，但从没有像现在工作有这么压抑的氛围。每个销售部门都是房地产项目的窗口，都是该公司充满朝气、最活力充沛的部门，我从事ns项目一年多□ns项目原来的销售部门不是现在这个样子，我现在所在的部门很多人工作心情压抑。一个工作压抑的环境对公司的发展是十分不利的!

究其原因是集团公司派来的行政部经理“lbz”的行为所致。也许是因为我做了7年多房地产销售养成了“不良”的沟通方式，到目前为止已经发展到与其无法沟通的地步。此人也是部门经理，不过以老总身份自居，此人的处理问题的方式、方法我是无法适应与接受(不过公司高层若有时间可以做一下民意调查，据我的了解，相当保守的估计95%的人会不希望和此人共事)。

因此我无法继续正常工作下去。但是本着对集团销售部门良性发展的负责态度，我必须要向集团领导反映这件事，如果行政部经理“lbz”继续在这个岗位上不改变工作方式和沟通态度，销售部门的工作压抑氛围就会一直笼罩。

再次我感谢ns给我提供的工作平台，感谢li总给予我这份工作，但是在这种环境下我已经无法承受，未能完成项目收尾工作，同时向li总说声对不起！

此致

敬礼

辞职人□xxx

20xx年x月x日

## 的房地产员工个人辞职报告篇五

尊敬的xx领导：

本人xxx□房地产专职法律顾问，高级工程师(详情简历)2012年10月23日入职xx房地产有限公司。任项目经理一职，现提出辞呈。

天要下雨，娘要嫁人，生死有命，富贵在天。原本我想把我熟悉了十多年的房地产领域把我的热情全部献给公司。但是工作是残酷的，生活是现实的，工作的摧残，工作的蹂躏，让我心力交瘁，肺火肾虚，精神力和持久力也急剧下降，套用国内某性药广告上的一句话，过去十几分钟，现在几分钟，我每每只能在梦里去找寻那久已失去的男子汉威力。“公司的企业文化，宏大的职业生涯目标，前途光明都晃的我挣不开眼了”，当然了，直到现在也没有睁开过。

没文化没品位的公司是可怕的。领导往往重视有形的东西，而对无形的东西则较少关注，常常能够看到生产了多少，利润是多少，而忽视企业文化的建设，认为它与生产经营活动没有太大的关系。这种种看法都是没有认识到企业文化在企业发展中的积极作用，都会对企业文化建设产生非常大的阻碍作用，更别提构筑有鲜明特色的企业文化了。

公司的管理混乱就可以看出很多问题，这根本就不像个公司到是像公务员体制像政府机关单位上班的氛围，整个公司没有意识到，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，如何做计划的方法推动下去。管理层没有战略规划能力，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。由此可以看出领导层的重要性。“远航”需要得到大力支持。领导力提升的第一步。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。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。

如果公司管理层没有一致的支持，是无法行之有效的。主要原因是职权不明，分工不明。为权力斗争，勾心斗角，无事生非。不抱怨，不会哭，不愿意说，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。离开曾经与我同甘共苦的同事，希望领导能接受我的真诚和友善。也愿公司在未来的工作中发挥优势，扬长避短，祝愿公司兴旺发达！

根据《劳动合同法》第三十七条员工在提前30日书面通知单位。经过慎重考虑之后，特此辞呈！

此致

敬礼

辞职人□xxx

20xx年x月x日

房地产公司施工员辞职报告