

最新饭店服务员的辞职信 饭店服务员辞职信(优秀5篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？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。

饭店服务员的辞职信篇一

尊敬的经理：

您好！首先感谢您在百忙之中抽出时间开阅读我的辞职信。

我是怀着十分复杂的心情写这封的自从我进入了餐厅之后，由于你对我的指导和信任，使我获得了许多机遇和挑战。经过这段时间在餐厅的工作，我从中学到了许多知识，积累了一定的经验，对此我深表感激。由于我自身工作能力不足，近期的工作让我觉得力不从心，为此我作了很长时间的思考，我决定递上辞呈。

为了不因为我个人能力不足的原因影响了餐厅的正常运作，更迫切的原因是我必须在x年xx月后参加计算机等级证的培训，较长时间内都不能上班，所以经过深思熟虑之后，我决定在x年xx月前辞去而我在餐厅的工作。我知道这个过程中会给你带来一定程度上的不便，对此我深表歉意。

感谢你 and 餐厅各位同事对我的教导和照顾，在餐厅这段经历对我而言异常的珍贵。将来无论什么时候，我都会以自己曾经是餐厅的一员而感到荣幸。我确信在餐厅的工作历程将是我整个职业生涯发展中相当重要的部分。

祝餐厅领导和个各位同事身体健康工作顺利！

再次对我离职给餐厅所带来的不便表示抱歉。同事希望餐厅能够体谅我的个人实际，对我的申请予以考虑和批准。

此致

敬礼！

XXX

x年xx月xx日

饭店服务员的辞职信篇二

尊敬的宾馆领导：

您好！

我将辞去在xx宾馆担任的职位。我喜欢我的新工作，希望它可以给我新的挑战。我在本宾馆工作任职的最后一天是20xx年8月10日，离职前我有充足的时间完成一些未完的项目并做好工作交接。如果您发现以往的工作有什么问题，请在方便的时候与我联系，我希望调迁工作能够顺利进行。为xx宾馆服务的这段经历让我受益匪浅，我很庆幸能够有机会为贵宾馆工作。

在过去的两年里，我在宾馆里工作的很开心，感觉宾馆的气氛就像一个大家庭一样，大家相处的融洽和睦，同时在宾馆里也学会了如何与同事相处，如何与客户建立良好关系等方面的东西。并在宾馆的过去两年里，利用宾馆给予良好学习时间，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。我对于宾馆两年多的照顾表示真心的感谢！！

XXX

x年xx月xx日

饭店服务员的辞职信篇三

尊敬的经理：

您好！首先感谢您在百忙之中抽出时间开阅读我的辞职信。

我是怀着十分复杂的心情写这封的自从我进入了餐厅之后，由于你对我的指导和信任，使我获得了许多机遇和挑战。经过这段时间在餐厅的工作，我从中学到了许多知识，积累了一定的经验，对此我深表感激。由于我自身工作能力不足，近期的工作让我觉得力不从心，为此我作了很长时间的思考，我决定递上辞呈。

为了不因为我个人能力不足的原因影响了餐厅的正常运作，更迫切的原因是我必须在x年xx月后参加计算机等级证的培训，较长时间内都不能上班，所以经过深思熟虑之后，我决定在x年xx月前辞去而我在餐厅的工作。我知道这个过程中会给你带来一定程度上的不便，对此我深表歉意。

感谢你和餐厅各位同事对我的教导和照顾，在餐厅这段经历对我而言异常的珍贵。将来无论什么时候，我都会以自己曾经是餐厅的一员而感到荣幸。我确信在餐厅的工作历程将是我整个职业生涯发展中相当重要的部分。

祝餐厅领导和个各位同事身体健康工作顺利！

再次对我离职给餐厅所带来的不便表示抱歉。同事希望餐厅能够体谅我的个人实际，对我的申请予以考虑和批准。

此致

敬礼！

XXX

x年xx月xx日

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)

饭店服务员的辞职信篇四

尊敬的领导：

您们好！

我很遗憾自己在这个如此繁忙的时候向酒店正式提出辞职。

弹指瞬间，来到同庆楼酒店也快两个月了，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。有过欢笑，有过收获，也有过泪水和痛苦。回首这两个月以来，真是一言难尽.....

在我即将离开这个曾经成长过，奉献过，快乐过，痛苦过，

充实过的大家庭时，我以笨拙的笔迹写下了这封信。提出辞职对我来说是既感遗憾又感幸运。遗憾的是我将要离开我工作和为之努力和奋斗的团队，从此将和原来的队友和朋友行走在两条不同的道路上，幸运的是我终于作出了离开的决定，终于可以摆脱终日忙碌的日子，静下来好好的准备一下我接下来的学习生活了！

也许我并不能算是一名优秀的服务员，因为我的工作能力不是最强的，待人处世不是最好的，对此我是既感惭愧又觉无奈！古人说“鱼于熊掌不可得兼”，诚哉斯言！因为我不是最优秀的，所以难免顾此失彼。很幸运我还能及时的回头并作出相应的补救。现在想来还是心有余悸！

在酒店工作的这段日子里，我学到了许多东西，同时也提高自己的能力，对此我倍感幸运。因为我进入了一个好的团队，遇到并结识了这么多优秀的队友。两个月以来，我时刻提醒自己：一定要珍惜这份机会，珍惜这些队友，努力做好自己的工作。我现在可以毫不惭愧的说我实现了自己当初的诺言！

离开这个已经熟悉或者说已经产生强烈认同感和依赖感的集体，心里难免会有很多的依恋和不舍，但是明天的太阳终究还是会从东方升起的，所以尽管要选择放弃，选择从新开始，但是我相信不管将来如何，我都会勇敢而坚强的面对！坚强的面对人生中的风风雨雨！永远做一个堂堂正正顶天立地的男子汉！

虽说酒店乃我们生活的大家庭，在我在此工作生活的几个月来也发现一些本人认为的遗憾，也可以说是我辞职的间接原因。就我认为一个酒店乃至企业集团的长久发展离不开员工的团结奋进，高管的正确决策和对待员工的平等态度，以及各项措施的顺利实行和完备后勤保障！但对于同庆楼来说，许多方面都达不到上述所说的要求！员工生活水平的恶劣，生活的枯燥；以及不是所有的员工都能和谐的相处，主管等与员工都有很大的隔阂，看似平静的酒店实则波浪翻滚，内

部矛盾纷扰！上级对待下级的态度让人担忧……这样的环境怎能让人安心自己为酒店努力工作，怎么能留得住人才啊！酒店的内部也需要改革，不是领导让员工努力工作，而是员工自觉努力工作，这需要你们自己去发现好的方法去解决问题！

说了这么多，都是为了请求辞职。因为考虑到自己的学习和工作有很大的冲突，所以我决定提出辞职，在还没有被批准的这段时间里，我依然会把我的工作做好，希望领导能尽快批准！！！！

此致

敬礼

XXX

x年xx月xx日

饭店服务员的辞职信篇五

x总， x总：

我是xx年11月到中集。至今已有一年又六个月了。我是抱着为一个中国企业尽心尽力的意愿，买了一张单程机票，到了中集。虽然过去我在中国工作过，也和中国企业有过合资的经历，但这是我第一次在一个中国企业内担任职务。到中集的这个决定，有我的理想主义的色彩。这一年多来，我的经历丰富了很多，对中国和中国企业有了更深的了解。我很珍惜这一段经历，而且不后悔做了这个决定。

还有一个月的时间，我将离开中集。五月份时，这个信息将公开于众。我们共同探讨中集人力资源管理的模式和人选，已经几个月的时间。您二位一直了解我自己的想法和计划。

但是，在这几个月的工作中，您们仍然保持对我的信任，保密和敏感的工作仍然交付给我，让我看到您二位和中集的宽厚和胸怀。对此，我由衷地感谢！

人力资源是支撑中集未来持续发展的战略性因素。因此，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：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。这个系统应该包括中集的各个产业，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□20xx年要把职级推进到泰国，韩国等等。

今年已经开始成势的工作是全集团统一的业绩管理体系。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，能够按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。

由此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，包括企业的总经理们，包括总裁班子。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。今后应该启动“远航二”，“远航三”，等等。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。首要两个原因是：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xx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。

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。

上陡坡的挑战。让这个职能部门自己杀出一条路来，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。中集更应该信任自己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。我决定离开，让我最最舍不得而且不愿意辜负伤害的是集团人力资源部的同事们，许多成员企业的人力资源同事，许多成员企业的总经理和许多总部的同事们，最后还有您二位。在这一

年半的工作过程中，我结交了很多的朋友。同事们之间的支持和关心，中国人的那种情分，是我多年在国外比较难以得到的。我很感谢二位在这一年多的时间里给我和人力资源部的支持。我希望今后二位能够更关切人力资源职能的发展。爱护一个刚刚成型的职能，帮助它的成长。同时，了解员工和各级管理人员的心态和心声。把人力资源部提供的员工满意度调查，离职面谈，申诉调查等等信息，做为了解员工的正当渠道。使用人力资源部提供的信息，将是对人力资源职能的最大认可。非常感谢二位和中集的其他同事在这一年中给人力资源部的支持！我也祝愿中集早日达到一千亿的目标！我从内心祝愿中集越做越强，立于不败之地。今后如果需要，我将很愿意用一种不同的方式，以不同的角色，继续帮助中集。

XXX

x年xx月xx日