

2023年老员工辞职报告书(优质8篇)

在当下这个社会，报告的使用成为日常生活的常态，报告具有成文事后性的特点。报告书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇报告呢？下面是小编为大家带来的报告优秀范文，希望大家可以喜欢。

老员工辞职报告书篇一

尊敬的领导：

我很遗憾自己在这个时候向公司正式提出辞职。我自x年7月1日进入xx股份有限公司人事部门，至今已过半载，正是在这里我开始踏上了社会，完成了个人人生中的一次重要转变——从一个学生到社会人的转变。在过去的半年里，公司给予了我良好的学习和锻炼机会，学到了一些新的东西充实了自己，增加了自己的一些知识和实践经验。我对于公司半年多的照顾表示衷心的感谢！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。经过慎重的思考，我发现在公司的工作离我的`职业目标渐行渐远。人如果偏离了自己的职业目标，那剩下的光阴只会虚度一生，碌碌无为，不会给公司带来任何价值，相信公司领导能给予充分的谅解。

我也很清楚这时候向公司辞职于公司于自己都是一个考验，公司正值用人之际，公司项目的开展，所有的前续工作在公司上下极力重视下一步步推进。也正是考虑到公司今后推进的合理性，本着对公司负责的态度，为了不让公司因我而造成的决策失误，我郑重向公司提出辞职，望公司给予批准。

祝公司项目推进顺利创造辉煌，祝公司的领导和同事们前程似锦鹏程万里！

此致

敬礼！

申请人□xxx

xxxx年xx月xx日

老员工辞职报告书篇二

尊敬的领导：

您好！

首先，我很感谢您当初愿意录用我，给了我这么一个工作的岗位，让我能够有地方展现自己的才能，实现自己的个人价值，但是在公司工作的这段时间里，我越来越觉得自己的身体不适合干这么高强度的工作，所以我很遗憾，我得向您辞职，离开公司了。

首先作为公司的人事文员帮助同事们解决一些简单的工作的确没什么，但是您去却忘了蚂蚁多了也是可以抬得动大象的，每天除了完成我自己的那一堆公司，还得帮他们忙，我其实特别想拒绝，但是我知道自己才来公司不久，这个时候跟同事把关系弄僵不好，我当时还是非常想好好的在公司待下去的，比较这份工作我也是花了很多的时间和精力才得到的，我不想这么轻易的放弃，但是我真的是高估了自己的能力，要是我工作中做的快也就算了，我现在每天工作都完成不了，每天我都需要加两个小时的班，长期以往，我的身体真的受不了，一天二十四个小时，我有将近十个小时坐在自己的岗位上，我哪里敢起来走动一下啊，您的文件要尽快做好检阅给您，他们的文件打印也是说马上就要，我算是忙的一刻也停不下来，而我也只有这样才能勉强的跟上公司的工作节奏和进展，我不能理解自己在下班时间耗费这么多的时间和精力在工作上，我能得到什么？一副越来越差的体身？我可不想现在不惯体身上的疲惫工作，以后再花钱到医院来治病，

这是我最不想看到的，但是我现在的身体就是往这方面在发展，由于自己不能合理的休息，身体的免疫力下降，身体上的小毛病也是没停过，要么是发烧，要么是手肘的位置疼痛，我这样强撑下去，只会越来越糟糕吧，我思来想去，决定还是辞职算了。

我为何要吃这一份苦呢，我也是为了自己的身体做考虑，身体健康那可是我们年轻人最大的本钱，我目前的工作上的事，我家里人也是知道了，无条件的赞成我辞职，有了他们的赞成，我也是毫不犹豫的写下了这份辞职报告。希望您能理解吧，是我没有想到这个位置的工作居然能如此的繁多，既然我不能很好的完成工作，从您的角度考量，您也不想自己用一个这样差劲的员工，谁不想自己手下的员工都非常的优秀，很明显我不是。

您放心，我就算辞职的了，公司的最气的项目文件信息我也不会泄露出去的，这点职业道德我还是有的，祝愿我能在调整好身体之后，能找到一份合适自己的工作，再见了。

此致

敬礼！

老员工辞职报告书篇三

XXXXXX□

因深感自己的能力、心态等各方面均不适应公司的要求，就我目前的工作状态来讲，无法胜任人事部经理一职，无法高效、及时的完成公司交待的工作任务。从我个人发展的`角度和从公司管理的角度讲，我均不适合继续为公司服务，所以特提出辞职。

很感谢公司给我的信任，对未完成或者完成得不好的工作，

导致了一些负面影响，我深表歉意。

我于二零xx年八月三十日正式提出辞职，希望于二零xx年九月三十日前(国庆节前)离职，望公司批准为谢。

在8月31日——200xx年9月31日过渡期间，我依然全力做好自己的本职工作，若公司需要在外部招聘，我尽全力在一个月为公司招聘到一个优秀、敬业的行人事部经理，并和其做好工作交接。

此致

敬礼

辞职人□xx

xx月xx日

老员工辞职报告书篇四

尊敬的公司领导：

您好！

我是xx□在这样的环境下面我感觉作为一名人事员工，进步了很多，我知道有些事情应该努力，我在xx这里还是感觉自己的我知道在这样的情况下面我需要积累，我来到公司已经两年，其实对于这份工作我是抱有一个强烈上进心，我知道自己现在的情况需要去思考，需要去积累，我清楚的意识到了在这个过程当中，自己有哪些缺点，作为一名人事员工我想这些都是应该去思考的，我现在的状态也不是非常的好，不能够持续的工作下去，这样会影响到日常的工作的。

这次的'事情让我感觉非常的不好，我现在也是不能够再这么

消耗下去了，我感觉有些事情实在是做的不够好，作为一名人事我现在应该去思考这个问题，有些事情还是应该持续下去，我应该对自己的有一个客观的认识，现在我回过头来想想确实还是这样的，我真的应该要去思考了，有些事情确实还是要督促自己，这份工作对于而言还是非常的重要，不管是在什么样的环境下面都应该对自己的抱有信心，但是时间久了就会出问题，我认为有些事情还是需要让自己清楚才是，这一点是毋庸置疑的，有些东西要主动一点，给给予自己足够的时间，在这个过程中更加应该清楚意识到这些。

虽然来到公司两年的时间了，但是我还是觉得自己做的不够好，特备是这段时间，让我感觉自己工作很不到位，这样的影响是非常不好的，我不希望再继续这么持续下去，我对这份工作还是需要有一个好的交代，现在我也应该努力去做好这些，我一定会好好去思考，我一定会在这样的环境下面让自己更加努力，持续发挥好自己状态，这一点是非常重要的，现在这样持续下去肯定非常的影响工作，我真的是不希望在这份工作当中留下不好的印象，这段时间以来我一直都在思考自己应该怎么去做好这份工作，有些事情还是应该努力的一点的，我一定会调整好自己的状态，不再继续这么消耗时间了。

我真的是非常的感激这两年的来的人事工作，公司对我也一直都不错，未来还会有更多的事情等着我去做好，我也一定会让自己进一步提高状态，作为一名人事工作者，我非常的感激公司对我的培养，让我在这两年的当中提高了自己的工作能力，现在个人状态原因无法留在公司了，望您批准我的辞职。

此致

敬礼！

老员工辞职报告书篇五

尊敬的领导：

您好！

岁月如梭，光阴似箭。转眼在xx约一年时间，在这约一年时间当中，亲历目睹公司的突飞猛进与扩张巨变，同时使本人在公司各领导的关爱、栽培与指导下不断得到学习与提升的机会。在这约一年时间当中，本人不仅收获了知识、经验，更重要的学会了如何做人。由于本人各方面的原因，我很遗憾自己在向公司股份制正式提出辞职。

来到公司也已经快一年了，在这近一年里，得到了公司各位同事的多方帮助，我非常感谢公司各位同事。正是在这里我有过欢笑，也有过泪水，更有过收获。公司平等的人际关系和开明的工作作风，一度让我有着找到了依靠的感觉，在这里我能开心的工作，开心的学习。或许这真是对的，由此我开始了思索，认真的思考。

但是最近我感觉到自己不适合做这份工作，同时也想换一下环境。我也很清楚这时候向公司辞职于公司于自己都是一个考验，公司正值用人之际，公司新的制度的启动，所有的后续工作在公司上下极力重视下一步步推进。本着对公司负责的态度。能为公司效力的日子不多了，我一定会把好自己的最后一班岗，做好工作的交接工作，尽力让客户交接做到平衡过渡。离开这个公司，离开这些曾经同甘共苦的同事，很舍不得，舍不得领导们的谆谆教诲，舍不得同事之间的那片真诚和友善。

在短短的一年时间我们公司已经发生了巨大可喜的变化，我很遗憾不能为公司辉煌的明天贡献自己的力量。本人怀着无比感恩的心，对领导及各部门同事的支持、关心、厚爱表示最诚挚、最深情的谢意！

最后，我只有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!身体健康、万事顺心!

在x月xx号前，请公司安排各项工作(资料)的交接与移交，保持工作的正常开展。请予批准!

辞职人□xx

文档为doc格式

老员工辞职报告书篇六

尊敬的领导、经理:

您们好!我是人力专员xxx□下面是我的辞职报告。

我很遗憾自己在这个时候向公司提出辞职。在人力资源部已经快要一年了，在这很感谢各位领导的教导和照顾，尤其是经理您!是您给了我一个又一个很好的学习机会，并且挑战自己，让我在踏进社会后第一次有了归属的感觉。经理您一直对我的栽培与信任，我在这只能说，我令您失望了!离开公司的这刻，我衷心向您说声谢谢!人生数十年，弹指一挥间，我已去其四分一?三分一?或者更少也说不定。一枯一荣，皆有定数。

一年来可能还绑不住我年轻火热的心吧?或许这真是对的，由此我开始了思索，认真的思考。我想只有重新再跑到社会上去遭遇挫折，在不断打拼中去寻找属于自己的定位，才是我人生的下一步选择。不论以后的成功与否，我头始终一直往前看的。离开公司，离开曾经一起共事的同事，很舍不得，舍不得领导们的关心，舍不得经理的和善和信任，舍不得同事之间的那片真诚和友善。也祝愿公司在往后的发展中更上一层楼，事业蒸蒸日上!

以上所述，因个人原因，现正式向公司提出辞呈，在辞职这段时间我会做好交接工作。希望领导给予批准，谢谢！

此致

敬礼！

申请人□xxx

xxxx年xx月xx日

人事员工的辞职报告 篇2

老员工辞职报告书篇七

尊敬的公司领导：

您好！

鉴于家里和各方面的原因，我不得不怀着十分复杂的心情给您写这封信，我将无法再为公司尽自己的一份力了。

转眼来到公司已经三年了，三年的锻炼和学习使我由学生成长为一个有一技之长的人，三年的生活和工作也使我深深的喜欢上了这片热土，还有这片热土上生活和工作的人。但是由于我家在遥远的湖北，年迈的父母、久别的妻子、襁褓中的'幼儿……都是我无法回避的现实。自古忠孝不可两全，我没有改变现实的能力，所以我只能让现实选择我，离开我热爱的工作和朋友。

谁也不想说再见，但是在冷酷的现实面前却不能不说再见。在此我只能对那些在工作和学习中关心和帮助过我的真诚的道一声谢谢。

在以后的日子里，如果公司的领导和朋友有用到我的地方，我一定会尽自己最大的能力去完成，以感谢在这片热土上关心和帮助过我的人。

请批准我的辞职！

xx部长，您们好！我很遗憾自己在这个时候向公司正式提出辞职。我来公司也快两年了，也很荣幸自己成为西湖电子的一员。在公司工作近两年中，我学到了很多知识与技能，移动通信研究所的发展也逐渐走上了轨道，从当初的我一个人到现在的28人；研发，产品，市场团队的框架已经基本建立，大家各司其职；产品的供应链体系也已经大体建立，为部门产品线的持续发展打下了一定的基础。我非常感激公司领导给予我在这样的良好环境中工作和xx部长，您们好！我很遗憾自己在这个时候向公司正式提出辞职。

我来公司也快两年了，也很荣幸自己成为西湖电子的一员。在公司工作近两年中，我学到了很多知识与技能，移动通信研究所的发展也逐渐走上了轨道，从当初的我一个人到现在的28人；研发，产品，市场团队的框架已经基本建立，大家各司其职；产品的供应链体系也已经大体建立，为部门产品线的持续发展打下了一定的基础。

我非常感激公司领导给予我在这样的良好环境中工作和学习的机会。特别是章总，朴总，蒋总，沈部长在这两年中都给了我太多的关心，帮助和支持，我在此表示诚挚的感谢！

由于个人能力等原因，2011年的责任考核指标已无望完成，按照当初的约定，我将提交辞职申请；另外，由于家庭原因，我现在无法全身心的投入到工作中去，无论是对公司还是个人来说，选择辞职将是对双方负责的行为；同样，由于个人能力的问题，我已经没有信心可以带领这个团队完成公司期望的目标。

我对现在这个团队投入了深厚的感情，对现在做的产品也充满信心，如果有一个能力强的带头人，我相信他们可以做出一番业绩来回报公司，所以我希望公司领导一如既往的支持移动通信研究所。在我正式离开之前，我会把我的工作全部移交给接替我的人，直到他上手后我再离开，在当前的人员中，我认为许博士应该可以接替我的工作，供公司参考。

老员工辞职报告书篇八

尊敬的公司领导：

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。

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。

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。

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20xx年x20xx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2x3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。沉默的人不一定不强。

此致

敬礼！