

最新副总经理辞职报告 副总辞职报告(汇总20篇)

在工作中遇到困难或不适应公司环境等情况下，辞职报告是一种表达自己意愿的方式。以下是小编为大家整理的一些优秀整改报告范文，希望能够给大家提供一些参考和借鉴。

副总经理辞职报告篇一

- 2、项目费用预算与项目现场员工服务培训；
- 3、根据公司管理体系制定项目现场服务标准；
- 4、每月项目工作报表与申报工作；
- 5、处理项目业主投诉、求助工作。
- 6、协调沟通甲方(招标方)、施工方相关工作。
- 7、项目员工服务绩效考核工作。
- 8、项目客户费用收取与沟通工作。

副总经理辞职报告篇二

尊敬的姜总：

您好，我带着复杂的心情写这封辞呈。由于您对我的能力的信任，使我得以加入公司，并且在短短的数月间获得了许多的机遇和挑战。经过这短时间在从事的副总管理工作，使我在管理领域学到了很多知识。对此我深怀感激！

但由于各方面的原因，我不得不向公司提出申请，并希望能

于今年8月1日正式离职。

在此辞职之前对公司现状有几点看法，万望能够仔细考虑：

记得海尔总裁张瑞敏曾经说过：用人要疑，疑人要用，要学会用疑人，用好疑人，并且给予足够的信任。

张瑞敏的话乍听起来颇有几分自相矛盾的意思，且与中国自古以来的用人观念“用人不疑疑人不用”相悖，但是细想却颇有几分意味。人都是一个单独的个体，都有自己的思想，在一定的利益驱使下不可能对任何一个人完全信任。毕竟，中国的社会主义论只是理想的，而不如资本主义国家的资本主义理论现实，古语亦有言“人不为己天诛地灭”。因此我们根本就没有可以完全信任的人，如果只是“用人不疑疑人不用”，那么我们将无人可用！然而，“疑人”是用了，但是如果如果没有给予他足够的信任，那么“疑人”终将变成废人。

毕竟人材可以培养，人才可以利用，人财可以珍藏。但这些都是都建立在“人”可以体现价值的时候。所以在用人之时希望您能够考虑再三，观察再三，在确定能够用的时候一定要给予足够的信任。只有这样您才能够将他的才能、知识化作公司的财富！

现代管理学将管理分为四个层次：人管人，管人，理念观人，自律（自认为）。

第一个层次人管人出现已久，于企业而言是明显的小作坊式管理，并沿用至今。第二个层次管人也出现已久，最常见的便是国家法律。但是出现在我国企业中的，还是较晚，发展至今是中小型企业中最常见的管理制度。而理念管人则是出现在80年代，现在许多大企业都是这个制度，如海尔，美的，微软，三星等。但是理念管人却是建立在制度管人之上的，理念管人可以跳过人管人却不能跳过制度管人，但是较为明显的是，这对于现在的企业而言还是有些困难，理念管人并

不完善。至于自律这个概念可以说本人杜撰，但却还是有一定的可取性，那可以称之为管理学的理想层次，如社会主义社会。离我们较远，因此可以不考虑。

鉴于此，我们可以将企业的四个管理理论理解为：奴隶理论，封建理论，资本主义理论，和社会主义理论。而于我们公司来说，虽然发展六年，但是我完全可以说我们一直都是人管人。如果理解成国家，那么我们就一直处于奴隶制度。

21世纪是一个高速发展的时期，而21世界接下来的十年各方面企业林立而出，是一个啃饼干的时期。而到现在□20xx年各方面产业相继发展，饼干相对于言已经去了1/9。余下的将是隐形产业。而在这一时期，将是大鱼吃小鱼、快鱼吃慢鱼的时期。于中国的企业来说，这个代价是相当大的。毕竟中国人讲究的是传承，即使那条鱼再小，只要它还能动，你就不能随意的啃动，再小也能弊出一个浪花，让你溅一身水。因此如张瑞敏说的：在海尔的扩张之中，讲究的是吃休克鱼。

休克鱼指的是：有一定的设施，“硬件”较好，而相应的“软件”太差。于张瑞敏说的条件设施好了，管理却上不去，导致不能盈利，因此“休克”了，但是却没有死，这种鱼蹦不出浪花。因此是中国企业最好的“补品”。因此做企业，要的不只是硬件，软件也是非常重要。而于现在企业来说，只有达到了制度管人之上才能说跟上了时代，才不会变成休克鱼，而是变成一条大鱼。身边的列子便有“卡贝”。因此别人总是说，卡贝前副总经理王增美在卡贝没有作出什么成绩，而我却说：卡贝能够发展成现在他有很大的功劳。无规矩不成方圆。起码他在里边作出了卡贝的的“规矩”，即使有些废弃了，但是功始终要大于过。

对于我们公司，我只是希望诸位能够在我走之后讲我们的制度严格的实施下去，只有这样我们才能有一定的资本。在制度严明的保证下做有质量规格，按期交货，客户信任的企业。这样我们才不会做一条休克鱼，而是做一条吃休克鱼的企业。

辞职人:xxx

xx年xx月xx日

副总经理辞职报告篇三

尊敬的领导：

您好！

经过这两天的慎重考虑，鉴于我个人原因的多方面考虑，最终我决定辞职，辞去公司行政副总职务。

在辞去职务前，我谨将我在公司这段时间来看到情况简说如下。说的对与否，还望先不做评论，且看看。

自我进公司以来，我发现公司就没有一套完整的制度，虽然后来在您的干预下打印出了一份，但那也是xx年度的了，算一算，距今8年有余了。关键是公司就没有使用过。我记得您说过，这个公司就没有靠制度管理过，全靠您个人的能力在管理。于是乎，便出现这样一个现象，每次您一出差，公司便会出问题，而您一回来，就会有很多人排着队到您的办公室找你解决问题，其实很多问题是根本不需要等您回来解决的，公司的中、高层领导就有能力解决的了。那为什么还要等您回来解决呢？因为他们没有本该赋予他们职责的权利。一个基层员工，如果没有出现什么非常重大的事情，他是不应该出现在总经理的办公室的。在他的上面至少还有主管、部门经理、副总三个管理层面。由于我们没有一个健全的公司制度体系，没有合理有效的岗位职责，没有一个能够运用并执行下去的绩效考核体系，所以显得有点混乱。一个制度的建立，必须要结合实际工作，要有实用性。不然，再完整的制度也无法发挥其应有的作用。

上面所说的就是要健全公司制度，这是我们公司发展的根基。

现有的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，是公司应该要面临的问题。接下来要做到的就是将制度体系化流程化和规范化。

接下来说公司的文化，关于公司的管理理念，和我是有出入的，比如，我个人认为能够充分利用好上班期间的8个小时，比下班后留下继续做本应在8小时内完成的工作要强的多，而不是为了面子上的看似兢兢业业，实则是在消耗能源，增加企业运营成本。为什么会这样？因为我们的管理者水平不够，或者说根本就没有水平。职责不够清晰，加上绩效考核形同虚设，没有通过合理有效的管控机制来管理，自然就会滋生诸如此类的问题。

企业发展到一定的程度必须要有所程度上的改变，也必然导致所有权和控制权的分离。就像我做职业经理人，为企业打工。而不是为某一个人打工。如果没有公司上层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、信息都掌握在老板一个人手里，而大企业的核心资源和信息却分散在管理人员身上。所以小的企业可以靠感情来维系，而大的企业靠健全的制度来管理。当然，单纯的靠制度也不可以完全管理好一个企业。企业还需要有健康、良性的企业文化，需要员工之间的相互理解、相互尊重和相互信任。而我们公司缺少的就是上面的东西。

接下来说一下人力资源管理改善问题，公司总的员工也不多，但是人力资源本该应起到的作用却没有凸显出来。人力资源，重要的三大块：招聘培训、绩效考核、职级晋升，目前，我们只做到了招聘，培训也只是很少的量，绩效考核和职级晋升（职业规划，停留在半空中，没有落地。

自进公司以来，参加过几次由公司人力资源部组织的培训，发现形式还是不错的，人力资源部在培训方面还是有能力的，

那么为什么不可以多几次的组织这类的培训呢。既然我们有内部的能力，为什么还要向外索取呢。

绩效考核，首先需要有一个完整的、实用的岗位职责、部门职责，每个岗位、部门都能较好的完成本职工作内的工作，那么人力资源部按照这样的一份岗位职责进行绩效考核，自然就能够在一个公平、公正、公开的环境下进行，也自然就能服众。更能激发所有的人更好的完成本职工作。

关于用人，还有一个我认为比较严峻的问题，就是公司的“夫妻工”过多。

其他问题诸如财务报销的审核制度等等我认为不够规范，这里就不阐述了，毕竟谨代表我个人的观点。

要离开公司的这一刻，我衷心向您说声谢谢！也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，也同时对我的离去给公司带来的不便表示深深地歉意。

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能界定出某种思路是对或错。如果老板不对，就不可能有今天公司的成功。我只是对公司未来的命运说出了自己的忧虑，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。感谢这三个月来对我的关心和照顾，您的雷厉风行和敬业精神让我由衷敬佩。

我郑重向公司提出辞职，望公司领导给予批准。

祝公司的事业蒸蒸日上，再创辉煌；祝公司领导及同事们前程似锦，鹏程万里！

此致

敬礼！

申请人：

20xx年x月x日

副总经理辞职报告篇四

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。

来到公司也已经快两年了，在这近两年里，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，公司新的项目的启动，所有的后续工作在公司上下极力重视下一步步推进。也正是考虑到公司今后在这个项目安排的合理性，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。

我考虑在此辞呈递交之后的2到4周内离开公司，这样您将有时间去寻找适合人选，来填补因我离职而造成的空缺，同时我也能够协助您对新人进行入职培训，使他尽快熟悉工作。

能为公司效力的日子不多了，我一定会站好自己最后一班岗，做好工作的交接工作，尽力让项目做到平衡过渡。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。

在短短的两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。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！

辞职人:xxx

xx年xx月xx日

副总经理辞职报告篇五

尊敬的xx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！

申请人□xxx

20xx年xx月xx日

副总经理辞职报告篇六

2. 确保全部工作在预算范围内按时优质地完成，使客户满意；
3. 领导项目的计划，组织和控制工作，以实现项目目标；
4. 严格执行公司对项目管理的规范；
5. 负责相关项目关系人(客户、上级领导、团队成员等)之间关系的协调；
6. 制定工作计划，项目执行计划，人员配置计划，工作分解结构，成本计划等；
7. 定期向公司报告项目进度，反馈并积极解决问题。

副总经理辞职报告篇七

亲爱的各位兄弟姐妹：

您好！

由于个人原因，我辞去我在比亚迪公司及其关联公司的一切职务。

离开之际，特向大家辞别和说明：

一、离开原因：累了。

二、离开的时间选择：

1、市场困难的阶段已经过去；这个月开始，一直到春节是个长长的大旺季；

三、离开后的方案：调养身体；深造提升。

入到公司二次腾飞的火红事业中去。继续攀登、成就梦想！

五、一起走过的日子里，我有许多给大家没照顾到的.地方，在此表示深深的歉意！

一起走过的日子里，大家给了我无私的支持和帮助，在此表示最真诚的感谢！

副总经理辞职报告篇八

尊敬的公司领导：

经过一段时间的慎重考虑，我决定向公司提出辞职。首先，非常感谢公司领导对我的大力栽培。虽然当初我对燃具行业近乎一无所知，公司领导依旧给了我一个施展的舞台。可是介于以下原因，还是选择离开。大学毕业后我没有找到合适的工作，同时女朋友也宣布和我分手，在我人生中最灰暗的时刻是公司收留了我，让我很快的从失恋和没有工作的打击中走出来，让我品尝到了在工作中的乐趣，这是我一直很感激公司的地方，在将来的岁月中我还是会记住公司的好的，我不会忘记！

1、工作成绩不显著。这二年，我在公司策划部就职，主要负责媒体投放、品牌宣传、活动组织、终端形象、广告设计、物料制作、市场信息收集、展厅管理等方面的工作。工作内

容较为多样化，也较为分散。虽然独自在这个部门做了二年，但是自认在工作方面没有突出的成绩，或许是自身工作能力有限，无法继续胜任这个职位。

2、身体欠佳。由于我身体健康情况一直不是非常理想，考虑到此工作岗位更需要一个健康良好的人胜任，以便更好的开展工作。譬如出差、收集市场情况，组织户外活动等等。因此决定暂时推出这个工作舞台，在家修养一段日子。

虽然我即将不在职，但是我依然向公司提出一个小小的建议：对策划部的人员编制增加至2人。这个部门的工作也分淡旺季，淡季的时候可能工作量较少，部门人员可以市场资料；旺季时，1人外出时，部门还需留守1人在公司进行其他事务的处理。如果只有一个人，经常会出现无暇顾及的局面。

恳请公司领导批准我的辞职请求，并烦请公司领导指派人员进行交接工作。我非常重视及珍惜在xx的这份工作，也很荣幸自己曾经成为gr公司的一员，我确信在广州林内的这段经历和经验，将为我今后的职业发展带来极大的帮助。同时我也坚信gr这个很好的平台，将会招纳到更出色的策划人才加盟。当前公司正处于快速发展的阶段，同事都是斗志昂扬，壮志满怀，而我在这时候却因个人原因无法为公司分忧，实在是深感歉意。我希望公司领导在百忙之中抽出时间商量一下工作交接问题。本人在20xx年6月5日离职，希望能得到公司领导的准许！感谢诸位在我在公司期间给予我的信任和支持，并祝所有同事和朋友们在工作和活动中取得更大的成绩和收益！

最后，再次感谢公司领导在工作上对我的信任，同事在工作中对我的支持，并祝公司业务蒸蒸日上，祝同事们在事业上获得更大的成功！

辞职人:xxx

xx年xx月xx日

副总经理辞职报告篇九

亲爱的各位兄弟姐妹：

您好！

由于个人原因，我辞去我在比亚迪公司及其关联公司的一切职务。

离开之际，特向大家告别和说明：

一、离开原因：累了。

二、离开的时间选择：

1、市场困难的阶段已经过去；这个月开始，一直到春节是个长长的大旺季；

三、离开后的计划：调养身体；深造提升

四、和大家一起工作、奋斗的日子是我快乐的时光，我会珍藏怀念！今后我希望我们之间没有了上下级关系后，可更自由的沟通和交流，希望成为更好的朋友。如果大家愿意，可随时联系我。给我的微博发私信或给我的私人邮箱发邮件我都可以收到。

入到公司二次腾飞的火红事业中去。继续攀登、成就梦想！

六、一起走过的日子里，我有许多给大家没关照到的地方，在此表示深深的歉意！

一起走过的日子里，大家给了我无私的支持和帮助，在此表

示最真诚的感谢!

XXXX,

您好

三年多时间里跟大家相处很幸福，很快乐，在这x年中我们一起加过班，一起幸苦过，一起为得到客户的认同欣慰过，在这x年时间中，能够得到各位的帮助和认同深感幸福，为各位领导 and 同志在我工作过程中给予的帮助和支持深表感谢，然而如今我却要辞职，感到相分遗憾。

在这x年中，一起进步，一起成长，一起把我们的工作做好，汗水终得到回报，我们的系统越来越完善，和客户的实际越来越紧密的结合，我很高兴3年来或者更长时间来我们的付出和努力得到了印证。和各位领导和同事的和-谐愉快的工作是一段很难忘的幸福经历，我为有这样的open的思想和心态的工作环境和人际环境感到无比的轻松和骄傲，我想这一定是我人生历程中的一段很美好很美好的经历和回忆。

感谢大家在这段时间对我工作中帮助，无言以表，再次感谢!因个人职业生涯规划和家庭规划原因，向公司提出辞职，请批复!

副总经理辞职报告篇十

尊敬的公司领导:

经过一段时间的慎重考虑，我决定向公司提出辞职。首先，非常感谢公司领导对我的大力栽培。虽然当初我对燃具行业近乎一无所知，公司领导依旧给了我一个施展的舞台。可是介于以下原因，还是选择离开。大学毕业后我没有找到合适的工作，同时女朋友也宣布和我分手，在我人生中最灰暗的

时刻是公司收留了我，让我很快的从失恋和没有工作的打击中走出来，让我品尝到了在工作中的乐趣，这是我一直很感激公司的地方，在将来的岁月中我还是会记住公司的好的，我不会忘记！

1. 工作成绩不显著。这二年，我在公司策划部就职，主要负责媒体投放、品牌宣传、活动组织、终端形象、广告设计、物料制作、市场信息收集、展厅管理等方面的工作。工作内容较为多样化，也较为分散。虽然独自在这个部门做了二年，但是自认在工作方面没有突出的成绩，或许是自身工作能力有限，无法继续胜任这个职位。

2. 身体欠佳。由于我身体健康情况一直不是非常理想，考虑到此工作岗位更需要一个健康良好的人胜任，以便更好的开展工作。譬如出差、收集市场情况，组织户外活动等等。因此决定暂时推出这个工作舞台，在家修养一段日子。

虽然我即将不在职，但是我依然向公司提出一个小小的建议：对策划部的人员编制增加至2人。这个部门的工作也分淡旺季，淡季的时候可能工作量较少，部门人员可以市场资料；旺季时，1人外出时，部门还需留守1人在公司进行其他事务的处理。如果只有一个人，经常会出现无暇顾及的局面。

恳请公司领导批准我的辞职请求，并烦请公司领导指派人员进行交接工作。我非常重视及珍惜在gr的这份工作，也很荣幸自己曾经成为gr公司的一员，我确信在广州林内的这段经历和经验，将为我今后的职业发展带来极大的帮助。同时我也坚信gr这个很好的平台，将会招纳到更出色的策划人才加盟。公司经理辞职报告范文公司经理辞职报告范文。当前公司正处于快速发展的阶段，同事都是斗志昂扬，壮志满怀，而我在这时候却因个人原因无法为公司分忧，实在是深感歉意。我希望公司领导在百忙之中抽出时间商量一下工作交接问题。本人在20xx年6月5日离职，希望能得到公司领导的准许！感谢诸位在我在公司期间给予我的信任和支持，并祝所有

同事和朋友们在工作和活动中取得更大的成绩和收益!

最后，再次感谢公司领导在工作上对我的信任，同事在工作中对我的支持，并祝公司业务蒸蒸日上，祝同事们在事业上获得更大的成功!

此致

敬礼!

辞职人

时间

副总经理辞职报告篇十一

尊敬的xx集团董事会：

首先感谢董事长和董事会给予我的机会和信任，让我在xx集团内担任重要岗位工作，并获得了更加丰富人生经验。

从我来公司之前，就对公司的良好发展前景充满向往，希望能加入这个团队，在公司开辟的新增长点或新项目中努力发挥自己的作用，与大家一起共同创造和见证公司的发展，在工作和成效中体现自己人生的价值。

但半年多来，由于市场条件的变化和公司决策计划的调整，使自己能在这里发挥的.环境条件也相应发生了变化，自己的价值也难以得到应有的体现，本人日益对自己可能无法在公司创造本人原先期望的价值而感到惶恐，因此，本人特此请求辞去在xxxx集团常务副总裁的职务，希望董事会批准。

最后，再次董事长和全体员工的这半年来对我的关心、帮助和支持，衷心祝愿xx集团的明天更加兴旺发达。

辞职人:xxx

xx年xx月xx日

副总经理辞职报告篇十二

尊敬的董事长先生:

尊敬的xx集团董事会:

首先感谢董事长和董事会给予我的机会和信任,让我在xx集团内担任重要岗位工作,并获得了更加丰富人生经验。

从我来公司之前,就对公司的良好发展前景充满向往,希望能加入这个团队,在公司开辟的新增长点或新项目中努力发挥自己的作用,与大家一起共同创造和见证公司的发展,在工作和成效中体现自己人生的价值。

但半年多来,由于市场条件的变化和公司决策计划的调整,使自己能在这里发挥的环境条件也相应发生了变化,自己的价值也难以得到应有的体现,本人日益对自己可能无法在公司创造本人原先期望的价值而感到惶恐。因此,本人特此请求辞去在xx集团常务副总裁的职务,希望董事会批准。

最后,再次董事长和全体员工的这半年来对我的关心、帮助和支持,衷心祝愿xx集团的明天更加兴旺发达。

此致

敬礼!

辞职人

时间

副总经理辞职报告篇十三

亲爱的各位兄弟姐妹：

您好！

由于个人原因，我辞去我在比亚迪公司及其关联公司的一切职务。

离开之际，特向大家告别和说明：

一、离开原因：累了。

二、离开的时间选择：

1、市场困难的阶段已经过去；这个月开始，一直到春节是个长长的大旺季；

三、离开后的计划：调养身体；深造提升

四、和大家一起工作、奋斗的日子是我快乐的`时光，我会珍藏怀念！今后我希望我们之间没有了上下级关系后，可更自由的沟通和交流，希望成为更好的朋友。如果大家愿意，可随时联系我。给我的微博发私信或给我的私人邮箱：发邮件我都可以收到。

五、希望：我在比亚迪公司服务了十三年。我很感谢公司给了我个人成长的平台！我也尽心尽力的工作，以回报公司。比亚迪并不完美，但这是一个有梦想、有骨气、优秀的中国公司！希望大家不要受我个人离开的影响。希望大家快速调整好心情，投入到公司二次腾飞的火红事业中去。继续攀登、成就梦想！

六、一起走过的日子里，我有许多给大家没关照到的地方，

在此表示深深的歉意！

一起走过的日子里，大家给了我无私的支持和帮助，在此表示最真诚的感谢！

此致

敬礼！

辞职人

时间

副总经理辞职报告篇十四

尊敬的集团董事会：

首先感谢董事长和董事会给予我的机会和信任，让我在xx集团内担任重要岗位工作，并获得了更加丰富人生经验。

从我来公司之前，就对公司的良好发展前景充满向往，希望能加入这个团队，在公司开辟的新增长点或新项目中努力发挥自己的作用，与大家一起共同创造和见证公司的发展，在工作和成效中体现自己人生的价值。

但半年多来，由于市场条件的变化和公司决策计划的调整，使自己能在这里发挥的环境条件也相应发生了变化，自己的价值也难以得到应有的体现，本人日益对自己可能无法在公司创造本人原先期望的价值而感到惶恐。因此，本人特此请求辞去在xx集团常务副总裁的职务，希望董事会批准。

最后，再次董事长和全体员工的这半年来对我的关心、帮助和支持，衷心祝愿xx集团的明天更加兴旺发达。

此致

敬礼！

辞职人

时间

副总经理辞职报告篇十五

尊敬的xx领导：

我很遗憾自己在这个时候向公司正式提出辞职。

来到公司也已经快两年了，在这近两年里，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，公司新的项目的启动，所有的后续工作在公司上下极力重视下一步步推进。也正是考虑到公司今后在这个项目安排的合理性，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。

我考虑在此辞呈递交之后的2到4周内离开公司，这样您将有时间去寻找适合人选，来填补因我离职而造成的空缺，同时我也能够协助您对新人进行入职培训，使他尽快熟悉工作。

能为公司效力的日子不多了，我一定会站好自己最后一班岗，

做好工作的交接工作，尽力让项目做到平衡过渡。离开这家公司，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。

在短短的两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。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！

此致

敬礼

申请人□xx

20xx年x月x日

副总经理辞职报告篇十六

尊敬的xx□

您好！

经过这两天的慎重考虑，鉴于我个人原因的多方面考虑，最终我决定辞职，辞去公司行政副总职务。

在辞去职务前，我谨将我在公司这段时间来看到情况简说如下。说的对与否，还望先不做评论，且看看。

自我进公司以来，我发现公司就没有一套完整的制度，虽然后来在您的干预下打印出了一份，但那也是xx年度的了，算一算，距今8年有余了。关键是公司就没有使用过。我记得您说过，这个公司就没有靠制度管理过，全靠您个人的能力在管理。于是乎，便出现这样一个现象，每次您一出差，公司便会出问题，而您一回来，就会有很多人排着队到您的办

公室找你解决问题，其实很多问题是根本不需要等您回来解决的，公司的中、高层领导就有能力解决的了。那为什么还要等您回来解决呢？因为他们没有本该赋予他们职责的权利。一个基层员工，如果没有出现什么非常重大的事情，他是不应该出现在总经理的办公室的。在他的上面至少还有主管、部门经理、副总三个管理层面。由于我们没有一个健全的公司制度体系，没有合理有效的岗位职责，没有一个能够运用并执行下去的绩效考核体系，所以显得有点混乱。一个制度的建立，必须要结合实际工作，要有实用性。不然，再完整的制度也无法发挥其应有的作用。

上面所说的就是要健全公司制度，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，是公司应该要面临的问题。接下来要做到的就是将制度体系化流程化和规范化。

接下来说说公司的文化，关于公司的管理理念，和我是有出入的，比如，我个人认为能够充分利用好上班期间的8个小时，比下班后留下继续做本应在8小时内完成的工作要强的多，而不是为了面子上的看似兢兢业业，实则是在消耗能源，增加企业运营成本。为什么会这样？因为我们的管理者水平不够，或者说根本就没有水平。职责不够清晰，加上绩效考核形同虚设，没有通过合理有效的管控机制来管理，自然就会滋生诸如此类的问题。

企业发展到一定的程度必须要有所程度上的改变，也必然导致所有权和控制权的分离。就像我做职业经理人，为企业打工。而不是为某一个人打工。如果没有公司上层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、信息都掌握在老板一个人手里，而大企业的核心资源和信息却分散在管理人员身上。所以小的企业可以靠感情来维系，而大的企业靠健全的制度来管理。当然，单

纯的靠制度也不可以完全管理好一个企业。企业还需要有健康、良性的企业文化，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。

接下来说一下人力资源管理改善问题□xx公司总的员工也不多，但是人力资源本该应起到的作用却没有凸显出来。人力资源，重要的三大块：招聘培训、绩效考核、职级晋升（职业规划），目前，我们只做到了招聘，培训也只是很少的量，绩效考核和职级晋升（职业规划），停留在半空中，没有落地。

自进公司以来，参加过几次由公司人力资源部组织的培训，发现形式还是不错的，人力资源部在培训方面还是有能力的，那么为什么不可以多几次的组织这类的培训呢。既然我们有内部的能力，为什么还要向外索取呢。

绩效考核，首先需要有一个完整的、实用的岗位职责、部门职责，每个岗位、部门都能较好的完成本职工作内的工作，那么人力资源部按照这样的一份岗位职责进行绩效考核，自然就能够在一个公平、公正、公开的环境下进行，也自然就能服众。更能激发所有的人更好的完成本职工作。

关于用人，还有一个我认为比较严峻的问题，就是公司的“夫妻工”过多。

其他问题诸如财务报销的审核制度等等我认为不够规范，这里就不阐述了，毕竟谨代表我个人的观点。

要离开公司的这一刻，我衷心向您说声谢谢！也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，也同时对我的离去给公司带来的不便表示深深地歉意。

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能界定出某种思路是对或错。如果老板不对，就不可能有今天xx公司的成功。我只是对公司未来的命运说

出了自己的忧虑，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。感谢这三个月来对我的关心和照顾，您的雷厉风行和敬业精神让我由衷敬佩。

我郑重向公司提出辞职，望公司领导给予批准。

祝公司的事业蒸蒸日上，再创辉煌；祝公司领导及同事们前程似锦，鹏程万里！

此致

敬礼

申请人□xx

20xx年x月x日

副总经理辞职报告篇十七

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报告。我是xx的院长xx□很遗憾向您提出辞职。因个人发展需要，已无法在本地继续工作，故提出辞职报告，对此给学校造成的不便还请谅解，再次对我的离职给学校带来的不便表示深深的.歉意。很感谢校长这几年给我做院长的机会，由于您对我的关心、栽培和信任，才使我在教育行业获得很多机遇和挑战。同时我也希望学校能否体恤我的个人实际，对我的请求予以考虑并批准。

祝学校领导和所有同事身体健康、工作顺利！

此致

敬礼！

申请人：

申请时间□XX年XX月XX日

副总经理辞职报告篇十八

尊敬的xx领导：

您好！

我是公司里的一名副总，想必我不用说名字您也知道，我们两已经这么熟，我也不拐弯抹角了，就直接说明我今天给您写这份辞职报告的原因，因为我的身体渐渐不行，因为我不想再承受这么重的压力，我想回家放松放松。所以我现在正式向您提出了我的辞职报告申请。其实我很早就跟您提过辞职的这件事情，因为辞职的这个念头在很早以前我就产生了。但是只因为您当时以为我是在开玩笑，叫我以后不要再開这种玩笑，再加上当时公司正处在一个危险的时期，我不能就此撒手不管，所以我才迟迟没有再提过辞职这件事情。但是现在公司的危机也解除，也正一步一步的向前稳步发展中，我作为公司的副总也算是了了心愿，所以请领导不要再把我这次的辞职申请当做是一个玩笑了。

我知道领导是不舍的我离开，不想要失去一个并肩作战的伙伴，但是我现在的身体状况，远比您了解到的更要糟糕，只是我平时尽量不表现出来。每天吃药也都是悄悄的背着你们吃，前几天去医院复查，医生说我的脑血栓越来越严重，并且还多增加了几道风险。所以建议我不要再继续从事这么高压的工作了。

虽然您也提过让我多回家休养几天，但是只要我还是公司的副总，只要我还在位一天，那我就为公司的运作而担心一天。您也知道我这个人的责任心很强，特别是作为公司的副总这么责任重大的位置，我不可能不去操劳，不可能不去承受压力，这么大的公司，随时都有可能会变动，只要一个环节没有把控的好，就会出现一个很大的漏洞。所以我得无时无刻关注着公司的动向，关注着公司的资金流向。只要我在位一天，我就不能停止自己的脚步，因为一旦停止，整个公司就可能会因为我这一时的松懈而付出惨痛的代价。

所以我想我是时候该放下我这个副总的担子了，我辛苦忙碌了大半辈子，也是时候该下位，让更多的年轻人能获得上位的机会。我现在只想要回到家中睡一个安稳觉，我不想再为公司的事情所烦恼了。我要回家好好的调养自己的身体，至于公司里的事情，我相信，即使我不在，您也能带领整个公司走向一个个辉煌的明天。

此致

敬礼！

辞职人□xx

20xx年xx月xx日

副总经理辞职报告篇十九

尊敬的xx姜总：

您好！

我带着复杂的心情写这封辞呈。由于您对我的能力的信任，使我得以加入公司，并且在短短的数月间获得了许多的机遇和挑战。经过这短时间在从事的副总管理工作，使我在

管理领域学到了很多知识。对此我深怀感激！

但由于各方面的原因，我不得不向公司提出申请，并希望能于今年8月1日正式离职。

在此辞职之前对公司现状有几点看法，万望能够仔细考虑：

记得海尔总裁张瑞敏曾经说过：用人要疑，疑人要用，要学会用疑人，用好疑人，并且给予足够的信任。

张瑞敏的话乍听起来颇有几分自相矛盾的意思，且与中国自古以来的用人观念“用人不疑疑人不用”相悖，但是细想却颇有几分意味。人都是一个单独的个体，都有自己的思想，在一定的利益驱使下不可能对任何一个人完全信任。毕竟，中国的社会主义论只是理想的，而不如资本主义国家的资本主义理论现实，古语亦有言“人不为己天诛地灭”。因此我们根本就没有可以完全信任的人，如果只是“用人不疑疑人不用”，那么我们将无人可用！然而，“疑人”是用了，但是如果如果没有给予他足够的信任，那么“疑人”终将变成废人。

毕竟人材可以培养，人才可以利用，人财可以珍藏。但这些都是都建立在“人”可以体现价值的时候。所以在用人之时希望您能够考虑再三，观察再三，在确定能够用的时候一定要给予足够的信任。只有这样您才能够将他的才能、知识化作公司的财富！

现代管理学将管理分为四个层次：人管人，制度管人，理念观人，自律（自认为）。

第一个层次人管人出现已久，于企业而言是明显的小作坊式管理，并沿用至今。第二个层次制度管人也出现已久，最常见的便是国家法律。但是出现在我国企业中的，还是较晚，发展至今是中小型企业中最常见的管理制度。而理念管人则是出现在80年代，现在许多大企业都是这个制度，如海尔，

美的，微软，三星等。但是理念管人却是建立在制度管人之上的，理念管人可以跳过人管人却不能跳过制度管人，但是较为明显的是，这对于现在的企业而言还是有些困难，理念管人并不完善。至于自律这个概念可以说本人杜撰，但却还是有一定的可取性，那可以称之为管理学的理想层次，如社会主义社会。离我们较远，因此可以不考虑。

鉴于此，我们可以将企业的四个管理理论理解为：奴隶理论，封建理论，资本主义理论，和社会主义理论。而于我公司来说，虽然发展六年，但是我完全可以说我们一直都是人管人。如果理解成国家，那么我们就一直处于奴隶制度。

21世纪是一个高速发展的时期，而21世界接下来的十年各方面企业林立而出，是一个啃饼干的时期。而到现在□20xx年各方面产业相继发展，饼干相对于言已经去了1/9。余下的将是隐形产业。而在这一时期，将是大鱼吃小鱼、快鱼吃慢鱼的时期。于中国的企业来说，这个代价是相当大的。毕竟中国人讲究的是传承，即使那条鱼再小，只要它还能动，你就不能随意的啃动，再小也能弊出一个浪花，让你溅一身水。因此如张瑞敏说的：在海尔的扩张之中，讲究的是吃休克鱼。

休克鱼指的是：有一定的设施，“硬件”较好，而相应的“软件”太差。于张瑞敏说的条件设施好了，管理却上不去，导致不能盈利，因此“休克”了，但是却没有死，这种鱼蹦不出浪花。因此是中国企业最好的“补品”。因此做企业，要的不只是硬件，软件也是非常重要。而于现在企业来说，只有达到了制度管人之上才能说跟上了时代，才不会变成休克鱼，而是变成一条大鱼。身边的列子便有“卡贝”。因此别人总是说，卡贝前副总经理王增美在卡贝没有作出什么成绩，而我却说：卡贝能够发展成现在他有很大的功劳。无规矩不成方圆。起码他在里边作出了卡贝的的“规矩”，即使有些废弃了，但是功始终要大于过。

对于我们公司，我只是希望诸位能够在我走之后讲我们的制

度严格的实施下去，只有这样我们才能有一定的资本。在制度严明的保证下做有质量规格，按期交货，客户信任的企业。这样我们才不会做一条休克鱼，而是做一条吃休克鱼的企业。

XXX

20xx年xx月xx日

副总经理辞职报告篇二十

尊敬的xx集团董事会：

首先感谢董事长和董事会给予我的机会和信任，让我在xx集团内担任重要岗位工作，并获得了更加丰富人生经验。

从我来公司之前，就对公司的良好发展前景充满向往，希望能加入这个团队，在公司开辟的新增长点或新项目中努力发挥自己的作用，与大家一起共同创造和见证公司的发展，在工作和成效中体现自己人生的价值。

但半年多来，由于市场条件的变化和公司决策计划的调整，使自己能在这里发挥的环境条件也相应发生了变化，自己的价值也难以得到应有的体现，本人日益对自己可能无法在公司创造本人原先期望的价值而感到惶恐。因此，本人特此请求辞去在xx集团常务副总裁的职务，希望董事会批准。

最后，再次董事长和全体员工的这半年来对我的关心、帮助和支持，衷心祝愿xx集团的明天更加兴旺发达。

此致

敬礼！

辞职人

时间