

总经理辞职申请书 13 篇

总经理辞职申请书 1（1665 字）

尊敬的领导：

您好！思考良久，还是打算提笔写下这封申请书。

很感谢能有机会与您共事，也是基于对您的认同，无论周围的压力有多大，无论其他人说什么，我不辩解，抗着，只希望努力是有结果的，是能帮助到您的，只希望有一天能看着我们公司逐步长大，成长为参天大树，只希望能有机会在树下纳凉。

而在眼下经济危机的形式下，大多数的地产公司的日子都很难过，市场的情形也不太乐观！结合公司现项目的情况，是不是还需要养这么多的人是否该考虑人力成本的压缩了（_____年度截止_____月份人事费用达 3,898,428 元，年人均数按 40 人计，人均人力成本 97500 元/年，很恐怖的数据了，如果再算边际贡献，极有可能会远远的`低于行业类公司的边际贡献了）从与各分管部门领导沟通的情况来看，建议如果在目前仅是_____项目的话，结合现在的工程进度安排与开发体量，人力需要大大的压缩，建议逐步进行减员计划（在目前而言，员工的合同将大量的于_____月_____日到期，对于确实不符合岗位要求的可以不再续签，这样可降低之后裁员的难度与裁员成本），对于_____项目而言，因为也是分期启动的，实际可根据分期计

划实行阶段性的人才扩充准备，当然这都只是我的建议而已，具体的还需要您再仔细的斟酌确定。

另外，在与各部门沟通的时候，中高层对公司未来的发展基本都感到迷惘，公司的战略目标不清晰，他们对自己的发展也感到迷惘，如果仅是山房项目而言，他们普遍认为仅需要十多二十人足亦（现在有 56 人），对于现在的人力感觉到甚是浪费，现在支撑他们留下的更多的在于您个人的人格魅力，但对于企业而言，这虽然是一种留人的方式，但却不是最好的方式，还是需要有企业的发展，企业的文化氛围来留人，这才是长久之计，尤其对于中高层管理人员而言，薪酬福利都是次要的，他们要的是发展与自我价值实现！对于企业的战略是需要您和高层讨论后确定的，对于企业的文化氛围我想这应是_____年度人事行政的工作重点吧。

同时，各部门还感觉到公司内部流程不太畅通，这可能跟授权与部门职责切分有关吧，这个在咨询顾问来后会有好的解决方案了，就不多说了。

公司的组织架构与基本的管理制度在顾问焦老师的帮助下相信能很快的定下来了，虽然只有短短的二天，但焦老师的能力基本上可以说是获得了所有人的认可。之前所列的有关_____月份的工作计划，特别是有关_____年人力规划、招聘培训计划都跟公司发展、组织架构、部门岗位职责划分、现有人员的现状息息相关，我想这部份的工作也需要顾问的咨询成果出来后做出来的规划、计划才是具有针对

性的，具有实操性的；有关薪酬绩效管理的办法，也需要在部门与岗位职责的划分清楚的情况下，岗位评价与绩效指标的设定才是科学有效的，所以这也需要基于顾问的结果来进行确定，但公司行政类的基本管理制度是可以先行的，毕竟这与公司的架构、职责划分的关系并不大，但却是规范日常行为的必须的法宝。

一直以来都在思考自己的发展与定位，因为地产，因为对您的认同，离开了所熟悉的 IT 企业，从去年八月进公司算起，已经一年有余了，虽然努力着，却一路跌跌撞撞，工作没有任何的起色，人力资源的工作也没能推动，曾以为自己在 HR 领域还算专业，但现在看来却是真的非常失败。从人力到做您的秘书到再兼做人力与法律事务联系，工作内容在不断的变化增加着，揽的事儿越来越多，却一样都没有做好。自己也在思量，到底应该做什么，回归人力但人力的工作却没能推动，失败！专门的从事秘书工作却感觉自己的性格并不适合做秘书，也是非常的失败。为此看来，我于公司而言并不是合适的人选，是时候该有决定了，是时候离开寻找更适合的人来帮助您了，当然在走之前会先把接班人给找好，在新的人来之前我会尽量的把工作做妥当。

此致

敬礼！

申请人：__x

日期

总经理辞职申请书 2 (2340 字)

公司董事会:

各位领导董事以及董事会主席,在__公司的近 2 个月的时间我经过了自身的努力和奋斗,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__公司总经理助理职务。

在辞去职务前我将我在__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__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__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，__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__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。我可以说不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。

最后就是我要说的销售扩张问题。现有的公司销售没有很好的体现，销售人员的缺乏，公司还局限于杭州，怎么样来以杭州为基点进行扩张。如果我们现在没有很好的销售团队。如果没有了杭州这个基点那公司是不是要有问题了呢？

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__公司工作。我也很难来改变公司所以我辞职。这将是我在__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：_____

____月____日

总经理辞职申请书 3（1012 字）

尊敬的领导：_____

您好！

有的人喜欢一个稳定的工作，有的人喜欢去体验不同的生活工作，我是一个闲不住的人，在岗位上每天重复这工作，感觉如同一个复印机一样，虽然工作轻松，但是我已经感觉到了瓶颈。

我想走出岗位，去其他工作中看看，在岗位上我虽然做的不错，有这非常悠闲的工作，我就是待不住，总想去其他地方看看，希望走出属于自己的一天，每个人都在成长，在岗位上工作多年，收获最多的是对人生观价值观的改变，我的想法可能有些幼稚，但是却是我最真实的想法。

你要我说出对于单位的问题和缺点，所实话，单位并没有什么明显的缺点，而且单位对我们员工也很人道，从来没有压榨我们，对我们很好，岗位工作虽然有些累，但是作为项目经理也不算太累，我主要负责的是规划，和监督。

每次施工我们的工作进度也不紧迫，认真负责的完成我的工作，走在工地上监督和管理员工，这样一开始还不错，但是每天都要听着轰隆隆的机器声，看着忙碌的人员修建房屋，高楼大厦，有很多自豪，可是毕竟在岗位上待久了，就感觉有些束缚，想要换个工作，想从新开始，毕竟这样的工作虽然也很不错，却并不是自己追求的。

我想要去体验不同的工作，比如去做一做销售，去做文员，不想在一个岗位上工作到老，我已经把我青年时光送给了单位，我用自己的青春时光，做了很多项目，现在趁着项目还没有开启的时候我提前提出辞职，希望单位可以安排合适的项目人员来顶替我工作。

我离开想必领导非常失望，毕竟能够一路成长到项目经理有领导的栽培，但是我也为了单位奋斗了将近十年时光，我相信我所做的一切已经能够回报单位给我的栽培，毕竟我所做的也让单位有了足够的收获，现在我厌倦了现在的工作，想要去外面看看，去体验不同的生。

过去有家庭的压力，我不得不拼命的干活，现在我不需要如何兼有奋斗我只要照顾好自己就好，忙碌的工作让我非常累，我想要做一些更轻松的工作，同时也想多陪陪家人，每当有新项目来时，经常是一年或者几年时间都在工地上面工作，根本就没有时间和家人相聚，现在到了团聚的时候在家附近找一份简单的工作，做着简单的事，陪陪家人也不错。

此致

敬礼!

辞职人: _____

20__年__月__日

4 (1802 字)

尊敬公司领导、财务总监:

你们好!

感谢你们这么多年来在工作和生活上对我的指导和帮助,更感谢你们对我无微不至的照顾和给予我的信任。在公司工作了,里有我所有的青春和所有的美好时光,现在要离开她,说心理话十分不情愿,但是我却不得不对她说“再见”,这是为了我的身体、我的家人、为了公司的明天更美好!

前的9月,我有幸的成为公司的一名员工。我先后从事过开票、收款、出纳、销售会计、原料成本会计、以及现在的主办会计工作岗位,在每一个工作岗位上我都任劳任怨、兢兢业业地完成领导交给我的所有任务,即使在我女儿出生的前一天也是如此,并得到了各级领导的好评。在没有电脑以前我每天晚上都必须加班汇总当天的销售报表和过销售收入明细账,因为白天要为客户结算折扣;计算成本时也必须一个一个品种的算;以至于没到公司几年,我的眼睛近视的度数一下上升了四百多度;现在用上电脑了,虽然比手工记账方便、快捷,

零，且必须配带近千度的高度镜片外，颈椎和双肩也受到了严重的损伤，（经过_光确认）经常痛得睡不着觉，并引起经常性头昏、失眠。因此，我觉得我已经不适宜做这项工作了，我必须和我生活了的工作说“再见”。

我的父亲在瘫痪了十年后于三年前去世了，作为子女我没有敬到自己的孝心。照顾瘫痪了十年父亲的母亲，在父亲去世后，作子女的本应该将她老人家接来享受晚年的，可是由于我工作的原因，经常加班、星期天也很少休息，年近七十的母亲成了我们家的保姆，每天买菜、煮饭、洗衣服、收拾屋子，还要照顾我年幼的女儿。为了不让我们操心，即使她老人家类风湿关节炎发作痛得直不起身也继续为我们家操劳。

对母亲，我万分的内疚！可是作为母亲的我却没有尽到母亲的责任，在学习上女儿经常因为我们回家晚了家庭作业没有做（外婆不懂），在生活上基本上都是外婆照顾，我也很少陪她上公园，参加课外活动等，以至于女儿现在胆子很小，思维不活跃。每次元旦节、五一节、儿童节、国庆节，甚至春节，别的孩子可以在妈妈的带领下去逛公园、外出旅游，而我只能把我的女儿孤伶伶地关在家里陪她外婆看一些无聊的电视，因为这个时候我还在公司伏案工作，每当这时，我最怕面对的就是我的女儿，她会说：“妈妈，班上的同学都有爸爸

！

作为一个母亲，我该怎么向孩子解释呢？

虽然我们夫妻在一个公司上班，但各忙各的工作，作为妻子的我，应该首先支持丈夫的工作，并照顾好他的身体，可是我什么也没有做到，他却成了家庭主男，工作和家庭都要操心，以至于被疾病缠身，经常晚上睡不着觉。对母亲、女儿、丈夫我都没有尽到我应尽的责任，为了让母亲健康幸福的度过晚年、让女儿有一个快乐幸福的童年、让丈夫有一个健康的身体安心的工作，让我的内心安宁，我只能选择离开！

虽然我在公司工作了，所有的业务也都很熟悉，但是我只是一只“井底之蛙”，只懂得做账和公司的会计核算，对于公司的管理、市场信息、原料行情、宏观的、微观的等等一系列作为一个管理者应该具备的知识和技能我都没有；虽然我在做报表，可是我却常常记不住公司的经营指标；我想象以前一样做好自己的本职工作，可是常常觉得时间不够、力不从心。结果是因为身体不好，工作没有做好，做细，管理也没有到位。现在公司财务部的同事们都能胜任她们自己的工作，作为一个财务人员，我尽到我的职责。我也可以扪心无愧地离开了。

各位领导，虽然我不是一个优秀的财务人员，可你们可以找很多很多比我优秀的财务人员，但是我的妈妈只有我一个女儿，我的女儿只有我一个妈妈，我的丈夫只有我一个妻子。为他们，也为了我自己，

特第四次向公司申请辞职，希望领导批准为谢!(会计报表已经一个昼夜的工作，已经完成了，主要经济指标快报也按照领导的要求在今晨 5:43 提交，虽然还是晚了几个小时，但我相信不会影响领导阅读，因为领导一般应当在 8:00 以后才打开电脑!)

此致

敬礼

辞职人：

__年__月__日

5 (2080 字)

尊敬的__：

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__年度的了，算一算，距今 8

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，

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(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__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：

_月_日

总经理辞职申请书 6（1733 字）

尊敬的__x 总：

您好！

思考良久，还是打算提笔写下这封辞职报告。

很感谢能有机会与您共事，也是基于对您的认同，无论周围的压力有多大，无论其他人说什么，我不辩解，抗着，只希望努力是有结果的，是能帮助到您的，只希望有一天能看着广居民生逐步长大，成长为参天大树，只希望能有机会在树下纳凉。

而在眼下经济危机的形式下，大多数的地产公司的日子都很难过，市场的情形也不太乐观！结合公司现项目的情况，是不是还需要

养这么多的人是否该考虑人力成本的压缩了（_____年度截止_____月份人事费用达 3,898,428 元，年人均数按 40 人计，人均人力成本 97500 元/年，很恐怖的数据了，如果再算边际贡献，极有可能会远远的低于行业类公司的边际贡献了）从与各分管部门领导沟通的情况来看，建议如果在目前仅是××项目的话，结合现在的工程进度安排与开发体量，人力需要大大的压缩，建议逐步进行减员计划（在目前而言，员工的合同将大量的于____月____日到期，对于确实不符合岗位要求的可以不再续签，这样可降低之后裁员的难度与裁员成本），对于××项目而言，因为也是分期启动的，实际可根据分期计划实行阶段性的人才扩充准备，当然这都只是我的建议而已，具体的还需要您再仔细的斟酌确定。

另外，在与各部门沟通的时候，中高层对公司未来的发展基本都感到迷惘，公司的战略目标不清晰，他们对自己的发展也感到迷惘，如果仅是山房项目而言，他们普遍认为仅需要十多二十人足亦（现在有 56 人），对于现在的人力感觉到甚是浪费，现在支撑他们留下的更多的在于您个人的人格魅力，但对于企业而言，这虽然是一种留人的方式，但却不是最好的方式，还是需要企业的发展，企业的文化氛围来留人，这才是长久之计，尤其对于中高层管理人员而言，薪酬福利都是次要的，他们要的是发展与自我价值实现！对于企业的战略是需要您和高层讨论后确定的，对于企业的文化氛围我想这应是_____年度人事行政的工作重点吧。

同时，各部门还感觉到公司内部流程不太畅通，这可能跟授权与部门职责切分有关吧，这个在咨询顾问来后会有好的解决方案了，就不多说了。

公司的组织架构与基本的管理制度在顾问焦老师的帮助下相信能很快的定下来了，虽然只有短短的二天，但××老师的能力基本上可以说是获得了所有人的认可。之前所列的有关____月份的工作计划，特别是有关_____年人力规划、招聘培训计划都跟公司发展、组织架构、部门岗位职责划分、现有人员的现状息息相关，我想这部份的工作也需要顾问的咨询成果出来后做出来的规划、计划才是具有针对性的，具有实操性的；有关薪酬绩效管理的办法，也需要在部门与岗位职责的划分清楚的情况下，岗位评价与绩效指标的设定才是科学有效的，所以这也需要基于顾问的结果来进行确定，但公司行政类的基本管理制度是可以先行的，毕竟这与公司的架构、职责划分的关系并不大，但却是规范日常行为的必须的法宝。

一直以来都在思考自己的发展与定位，因为地产，因为对您的认同，离开了所熟悉的it企业，从去年八月进公司算起，已经一年有余了，虽然努力着，却一路跌跌撞撞，工作没有任何的起色，人力资源的工作也没能推动，曾以为自己在hr领域还算专业，但现在看来却是真的非常失败。从人力到做您的秘书到再兼做人力与法律事务联系，工作内容在不断的变化增加着，揽的事儿越来越多，却一样都没有做好。自己也在思量，到底应该做什么，回归人力但人力的工作却

没能推动，失败！专门的从事秘书工作却感觉自己的性格并不适合做秘书，也是非常的失败。为此看来，我于公司而言并不是合适的人选，是时候该有决定了，是时候离开寻找更适合的人来帮助您了，当然在走之前会先把接班人给找好，在新的人来之前我会尽量的把工作做妥当。

祝愿：____，传承百年！

望领导早日批准我的申请，在此非常的感谢！

此致

敬礼！

申请人：__x

时间

总经理辞职申请书 7（1689 字）

____年多的员工，我对酒店有着一种格外亲切的感觉。每一个人在他年轻的时候，都有很多第一次，我当然也不例外。我的第一份工作是在酒店，我最青春的三年也是在酒店度过的。在这里，我学会了很多东西，能够跟同事们在一起工作，我觉得很开心，这里的每一位都是我的大哥大姐，我的叔叔阿姨，是他们教给了我在学校里面学不到的知识，如何为人、如何处事、如何工作……在酒店里，领导们也

对我十分的关心，从刚进入酒店开始，我就感受到从上至下的温暖。因为我是酒店里年龄最小的，也从来没有在这么大的集体里生活过，自然而然的，心里面就会产生一种被呵护的感觉。这是一种以前在集体里未曾有过的感觉，很温馨，很自豪，而且它一直陪伴着我，直到我离开……但这种感觉不会随着我的离开而走远，我想我永远也不会忘记，毕竟我曾经生活在一个温暖而又温馨的集体里。

王总，还记得第一次跟您近距离接触和认识是在2000年的时候。那时的我们参加酒店自成立以来组建的第一届篮球队，您正好是队长。让我意想不到(本资料权属本资料权属中国教育，放上鼠标按照提示查看中国教育更多资料，查看更多精彩__请登录原创本资料权属中国教育，放上鼠标按照提示查看中国教育更多资料)到的是，平时看起来那么斯文而又带点书卷气息的您在球场上也是那么的生龙活虎，丝毫不比年轻人逊色，虽然我们在第一次的组队中没有取得好的成绩，但我们坚持到底、团结奋斗的拼搏精神，同样赢得了观众与组委会的认同，最后摘取了精神文明风尚奖的称号。这是您带领我们取得的第一次成绩。

随着时间的流逝，斗转星移，您多年积累的工作经验与个人才华也得到充分的施展。这时的您已成为我们酒店的总经理。您在上任之后，制定了一系列的政策与方针，重新定位了酒店的经营策略，不断地尝试新的机制与奖励、分配办法，力争让酒店的经济效益不断迈上新高，也让酒店员工的福利待遇如芝麻开花一般节节高攀。更让人钦

佩的是，在今年的非典时期，同行中大多数都以停业减薪的方式来躲避这场灾难时，您却以审时度势的目光，作出在做好预防工作的同时继续经营的决定，酒店也因此没有为客源的减少而受到大的损失，职工的正常收入与福利也未受到任何的影响。可能这一切的一切在您眼里看来也许只是为员工办了一点实事而已，可在我们眼里，在我们心里都认为这才是一件大事，这才是为员工谋利益的举动，这才是一位被员工在心里面所认可的老总！

而我，作为这个集体的一份子，更加感觉到您对员工的关心与培养。您肯定想到，酒店要想在竞争激烈的社会中立于不败之地，人才的培养与发展是不可忽视的环节之一；对于酒店里为数不多的年轻人来说，要想在酒店里得到长足的发展，就必须得到管理的岗位上去锻炼不可。恰恰是在酒店飞速发展的时刻，您也有意识的让我走到了管理的岗上来，希望我从中能够学到一些管理的经验和处理各种关系的办法，为酒店的发展起到应有的作用。这是我人生中的又一个“第一次”，即第一次在工作中得到升职，对于一个初涉社会没多久的年轻人来说，它是一种激励，一种鞭策，一种锻炼，对我而言，这正是您对我工作的一种肯定，给我的一种鼓舞。在这里，我非常感谢您给我的这次机会，也想借此在这里向您说一声：“谢谢”！

人往高处走，这句千古不变的名言似乎在什么时候都非常适用，但是对于我来说，讲这句话时，声音是哽咽的，因为我马上就要离开我工作了三年多的酒店，离开与我并肩工作了三年多时间的同事和关

心我的领导们。当我做出这个决定的时候，心中的波澜久久不能平息。而在我把这个决定告诉您的时候，王总，您又是那样的通情达理，不
(本资料权属本资料权属中国教育，放上鼠标按照提示查看中国教育更多资料，查看更多精彩__请登录原创本资料权属中国教育，放上鼠标按照提示查看中国教育更多资料)仅语重心长地替我权衡利弊，分析情况，提醒我要做好家人的解释工作，而且又在办理手续方面给予我各种便利和一定的补偿，我真的不知该说什么才好。也许，千言万语也抵不过一句感谢，我想再对您说一声“谢谢您，王总”！

总经理辞职申请书 8 (1709 字)

尊敬的 X总：

您好！

思考良久，还是打算提笔写下这封辞职报告。

很感谢能有机会与您共事，也是基于对您的认同，无论周围的压力有多大，无论其他人说什么，我不辩解，抗着，只希望努力是有结果的，是能帮助到您的，只希望有一天能看着广居民生逐步长大，成长为参天大树，只希望能有机会在树下纳凉。

而在眼下经济危机的形式下，大多数的地产公司的日子都很难过，市场的情形也不太乐观！结合公司现项目的情况，是不是还需要养这么多的人？是否该考虑人力成本的压缩了（__年度截止 10 月份

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/766235052243010201>