# 高管招聘的建议

来源：网络 作者：空谷幽兰 更新时间：2024-08-11

*第一篇：高管招聘的建议本人对高管招聘的建议和想法————齐悦宏现在高层管理人员的招聘已成为众多公司的招聘难点，如何招聘到匹配度较高的高管人员呢？高管人员招聘到位后又如何留住人才呢？以及如何防止对人才的反猎呢？本人对如上几个问题进行了自我观...*

**第一篇：高管招聘的建议**

本人对高管招聘的建议和想法

————齐悦宏

现在高层管理人员的招聘已成为众多公司的招聘难点，如何招聘到匹配度较高的高管人员呢？高管人员招聘到位后又如何留住人才呢？以及如何防止对人才的反猎呢？本人对如上几个问题进行了自我观点的产述，具体如下：

一、高管人才的招聘渠道

1、专业的猎头公司：专业性的猎头公司目前是招聘高管人才最常用的渠道之一。根据我公司的行业特点及发展情况，选择此方式对猎头公司的要求较高，建议主要从两个方向去选择：

一是选择行业单一（地产、商业类），针对性强的猎头公司，适合招聘商业技术类高管人才；

二是选择行业覆盖面广（涉及行业较多，也包括地产、商业类），综合性强的猎头公司，适合招聘综合能力类高管人才；

可以根据招聘职位的特点进行选择合作。目前北京有些专业的猎头公司是比较不错的，如：博人咨询、埃摩森咨询、科锐猎头、任仕道猎头、奥菲斯猎头、展动力猎头等。

2、互联网招聘：目前的人才招聘网站用的比较多的是三大招聘网，智联招聘、51JOB、中华英才。而这些人才招聘网都有高管招聘专栏，可以选择开通此项服务。服务费用也比猎头公司要少得多。但对公司内部的招聘体系有较高的要求。

3、专场招聘会：现在北京有些人力资源服务公司专门做各类人才的 1

专场招聘会，如：高级管理人才专场招聘会、海归人才专场、技术人才专场等等，这类专场招聘会的好处是在会场就可与候选人有深度的接触，面对面的沟通。在节省时间成本、提高工作效率、留住意向候选人等方面有不错的效果。

4、媒体招聘：借助报刊、电视广告进行媒体招聘。此种方法对公司的对外宣传意义更大。

二、留住高管人才

高管人才到位后如何能够留住，并真正融入到企业当中来发挥优势，这就是接下来我们应该考虑的更重要的问题了。对于任何一个企业想不借助空降兵就能作大作强，几乎是不可能的。因为时间不允许你自己去培养人才。我们看看国内的市场化的知名企业，可以说没有一个是没有空降兵的。但中国企业的空降兵做得非常失败，人才的流失率也是非常高。举个例子，招5个人，在半年内就会流失4个人，或者是被炒，或者是主动离职。企业高管招聘成功率之所以如此低，原因是很多的，有的是因为企业不把招聘当成一门科学，过分相信自己的感觉和经验，凭感觉招聘、面试的现象大量存在；有的是因为招聘流程不合理；有的是因为不尊重应聘人员等等。那么我们要是想留住高管人才就应该从以下几方面着手：

1、创建核心企业文化，营造好的文化氛围。

一种优秀的企业文化，它不是一天两天都能建立起来的，它需要日积月累，再从中提炼、沉淀，独树一帜，这样营建的企业文化才是经得起考验的，也才是有价值的。我们企业中的各类人才都要求在一个和谐、轻松、公正、公平、进取、团结的团队里工作，这样他们就开心，就精神舒畅，所以，我们的管理者应该极力营造这样的文化氛围，有了这样的氛围，团队才会有凝聚力，而有了凝聚力的团队，要想员工离开，大概只有通过强制裁员，才能确保你的流动率不至于过低了。

2、充分授权，给予可发挥的空间。我们招聘到的高级管理人才到企业当中都充当着非常重要的角色，企业也希望从而得到新鲜血液的补充，这些人才都是具有相当管理工作经验的。当企业赋予高管人才一定的工作职责的同时，也一定要赋予同等的权限，给予他们充分发挥自己优势的空间。

3、充分的信任。信任是建立在双方共同的基础之上的，我们常说的一句“用人不疑，疑人不用”。给予高管人才充分的信任，只有感觉自己是被充分信任和认可的，高管人才才会心甘情愿的跟随着企业走的更远。这也是我们生活当中与人交往十分重要的一条法则。

4、对企业现状做内、外因的分析。充分了解企业的现状，对人才流失做各种原因的分析、总结并不断完善发挥企业自身的优势，才能有效防止和解决人才流动问题。

5、提供有竞争力的薪酬。定期做行业及岗位薪酬水平调研，制订出具有竞争力的薪酬水平，保证对人才有足够的吸引力。对高管人员要舍得付高薪，拉开岗位水平。只有这样，才可能吸引住核心人才。

6、完善的激励机制。建立一套完善的激励机制，将绩效、薪酬、奖金相挂钩，充分体现多劳多得，公平公证的薪酬分配制度。充分调动高管人员的工作积极性和工作热情，为企业创造更多的财富。

三、对猎与反猎的防范

可以从以下几个方面入手：

1、提升企业自身的综合优势。企业文化的建设、重视对各层级员工的培训、立足于企业现状的人力资源管理的全面提高。

2、建立完善的工作程序及流程。实现正规化运作。

3、建立跨部门沟通合作的氛围，将2、3项相结合，不断降低工作难

度，进行分工协作，提高岗位专业度。

4、将公司的核心技能及工作内容从掌握在个人的手里转移到掌握在完善的工作流程、程序的层面上。

5、构建人才评价标准。通过战略分析、访谈及调查问卷，紧密结合岗位特征和工作环境特点，构建素质模型并提炼测评指标。

6、设计科学、规范、专业的招聘测评流程，确保整个招聘过程的公

平性、公正性。

7、建立一套强大而稳定的继任和发展流程。在跟着企业共同成长发

展起来的员工中，通过平时的工作表现、绩效考核、培训发展等情况，储备一批优秀的候选人，可以担任公司的各级管理人员，这些员工深入了解公司文化，因此，当公司出现高层职位空缺时，内部晋升也是挖掘人才的一个方面。

**第二篇：企业高管人员如何招聘**

企业高管人员如何招聘 ？

俗话说，千军易得，一将难求。招聘高层人才的困惑通常有：

企业吸引力在哪？

人才在哪？

企业需要什么样的人才？

老板需要什么样的人才？

对高端人才的需求，如何全过程管理？

一、企业吸引力在哪？

空间、薪资、公司发展前景„„

招高层——通常是挖，一定要找到吸引到对方的关键点,并能给得到。

二、人才在哪？

通过以下三点确定：

1.分析岗位需求，确定目标资源

2.对目标资源细分，寻找合适人选

3.对人选进行细分，筛选适合企业或者能够offer的动的人。

三、企业需要什么样的人才？怎么分析出企业需求？

1）企业需求——要求站在企业战略层面来思考，不同企业需要不同的人才。

案例分享：

一个台湾人，他是smt方面的专家，在业界属于高端人才，但有个缺点，脾气很暴躁。没办法和下属相处，没有人愿意和他合作，因为一次动手殴打员工，被干掉了。随后他被另外一家大公司招聘过去，那家公司看中的是他的技术，而且那家公司这方面的牛人也很多，那台湾人到新公司之后呢，发现竞争厉害，也就开始注意和人打交道的方式了。这样的人，放到小企业，那他就是害群之马，企业离职率会很高，人心惶惶，但是换到另一个环境，就可以好好改造他。其实每个人都是人才，看放在哪里，看你怎么用。对于不同的企业，人才需求重点不同。

需求的确定，以开会的方式集思广益很必要，针对高层人员的招聘开会到底要讨论什么内容，确定什么内容？其实就是讨论岗位的核心要求，个人认为，参加会议的人或部门不要太多，相关部门责任人就可以了，老板一定要在，他要一锤定音。

2）高端招聘60%的内容和精力，要花在需求分析上，需求分析，不仅体现在前期，还在于过程中，和后期，全过程的。

案例分享：

老板某天要求急招一个财务总监，根据公司某时上市的需求，要求很明确：第一、●作过IPO；第二、注册会计师；第三、同行业。核心要求基本知道了，老板的需求也很明确，那●作起来当然也比较快速，引来第一个，是●作过公司上市的，还在名企呆过。基本上要定他了，老板满意了，可候选人不满意了：候选人一问公司的财务状况，就给老板分析上市要求和公司目前的差距，还有公司未来的业绩发展趋势，指出最少四年内，此目标不太可能实现。而他的核心要求是：希望通过帮企业上市，获得原始股。最后没有成功，只能成为朋友了。

关于这个岗位的招聘，老板后来听取了人力资源管理者及其他部门负责人的意见，通过开会的形式，专门讨论之后重新明确了要求，而且，开会时讨论很激烈，人力、财务、销售负责人和老板参加会议，其实，销售和财务，在某种意义上是对立的，但销售部的人一定要参加，销售和财务的关系最密切。会议讨论后老板的要求变成：前期快速发展中，企业的财务基础不太牢固，从财务基础做起，一步一步做上来的，能切实规范企业财务的，但又能灵活处理企业发展过程中形成的问题。后来按这个需求招来的财务总监，上下都比较满意，一直干到现在。

在这个例子中，我们发现：

a)根据当前急需的工作内容来确定。就是说当前需要这个人来做什么？立即着手做

什么工作；

b)公司的长远业务要求（比如刚才讲到的上市），根据长远要求，有时需要大材 小用，但一定不能小才大用；

c)该岗位（业务）的客户（广义的客户）的需求；

前面三点，是着眼于对岗位的要求，只有清楚了该岗位要做什么，然后才去匹配人，并不是首先就要求人能做什么？现在很多公司走入误区，首先要求人能做什么，忘记了是岗位对人的要求。

d)根据岗位，然后这个人要怎样的素质，人要有怎样的学历，怎样的工作经历，怎样的工作成就等（不能因人设岗）对人的要求，还要讨论，哪些是硬性指标，哪些是弹性指标。硬性是必须具备的，弹性是可变通的。比如“学历”，岗位要求是“本科”，如果是硬性指标，就只能是本科或以上。如果是弹性指标，就是是否可以放宽到大专。

四、老板需要什么样的人才？

企业需求和老板需求有时是一致的，有时是不一致的。

企业需求——要求你站在企业战略层面来思考

老板需求——要求你站在现实层面来思考

两者一致时，最好；不一致时，要调和；无法调和时，要选一服从。

服从谁呢？如果说你服务于一家比较小的企业，那老板的要求是最高的，因为要不要是他说了算。但是服务于比较大的企业，如华为、中兴，很多时候考虑的就是企业需求。

假如以老板意见为主，要注意：

1、老板的需求是会改变的；

2、老板需求不一定正确，要善于引导。

案例分享：

某某（销售高端人才）出身名门，老板爱才，于是竭力想挖过来。但他忽略了公司现有一个销售总监，是与公司一起成长，业绩增长比较快速的人，只是文化起点低一些。这两个人都十分有性格，很张扬。老板花了很大的代价执意引入，还作了分工：一个管市场，一个管理销售。结果是分崩离析。本想引入一条鲢鱼，没想到是两只老虎。因为老板无法取舍，硬性组合了，结果两败俱伤！直到后来者离开。

究其原因，首先，老板只知爱才，而不知用才、不知企业真正需求的例子。属于典型的因才设岗，没有考虑到团队的整体配置，性格和才能的互补，关键人员之间是否无法相容等问题。而且前面的销售副总也干得很不舒服。

五、高端人才的需求，如何全过程管理（包括前、中、后期）

以招聘工程副总为例：

前期要做的工作：

1、明确工程副总在公司的定位。是副总经理分管工程。还是管理工程的副总工程师。明确定位，一定要和老板亲自沟通。

2、明确工程副总的工作内容（包括工作的环境，权限，权利，遇到的困难）这一点，是要讲给应聘者听的。尤其是苦难要讲清楚，能应聘的都是人才，而且请将不如激将。

3、明确老板对工程副总的期望（这个和工作内容是有区别的）

3.1立即着手解决公司在工程上遇到的瓶颈，遇到的工期滞后的问题。

3.2工程副总，能培养工程部经理，能让部门经理更能全面。

3.3工程副总，现在只是副总，管一个项目。但不久，至少要能管理好三个项目。

3.4工程副总，具有经营管理能力，以后要派驻外地分公司担任总经理,且必须胜任总经理。

以上3.1---3.4是老板的需求。单纯的说，这比分管工程的副总经理的岗位要求更丰富，超与了工程副总本身岗位要求。但岗位要求是前提。

4、明确公司的发展趋势，发展前途。明确工程副总这个岗位的发展前途，用事业机会来吸引有志之士。

5、明确工程部，对工程副总的期望。（下级部门只能对上级期望，不能提要求的）

6、明确其他部门（设计和营销）对工程副总的设想，期望。

7、最重要：明确这类人一般藏在哪里。或是哪些公司有这样的人？最好建立目标企业库，然后就要定向的去挖，去找。比如如果看上卓越集团的工程总监了，就要去找黄渊明商讨，能不能把这个人让出来。

明确了目标企业有哪些方法可以找到这样的人员？

高端人才需求的中端管理：

具体●作如下：

1、随时跟进老板需求。（是否有变化）需求是会议定出来的。前面讲了会议的讨论主要内容，根据讲的内容来，就能限制老板的天马行空。

2、在老板的需求没有变化的前提下，认真分析岗位要求。

就是前面刚讲了的3.1----3.4的岗位需求。

3、结合公司能给的薪水，寻找目标公司。

需找目标公司，要根据自己岗位的薪酬空间。工程副总的薪酬从30-100万不等。看

公司的规模。然后把在深圳的一线地产公司，找工程部经理（能找到总工程师，副总，再多钱都愿意），二线地产公司找工程部经理，副总，副总工程师。小地产公司就找：副总，总工程师等。这些信息是怎么获得的？资源怎么来的？地产公司的名字：可以从建设局找，深圳地产协会找。上市公司，就去证监会的年报上找。

4、面试邀请

面试邀请前，先电话里和要找的人确认清楚，自己的硬性指标（ABC等），符合硬性指标者，邀请面试。这个就是上周讲过的电话面试，不深入讲。记住：是邀请面试，甚至是求贤若渴。切忌礼貌和不必要的手续。高端人才来到公司，前台（做相关培训）要非常礼貌，热情，及时引导到相关的会议室，并送上水。（茶，咖啡。。）

5、面试中：

初试官（不论谁），一定要对应聘者充分介绍公司，岗位的情况（岗位的现状，将来，困难）这样让对方非常清楚的应聘，知己知彼。我一般要花40分钟介绍这些内容。这样来的人，才是冲着事业机会来的。面试时，要给对方充分的尊重。（人家在原来公司就是受到尊重的，来面试反而要给与更高规格的尊重）高级人才一定是充分的双向选择。（诸葛亮人才吧，也不知道考察了刘备的实 力多久，才选择刘备）所以高级人才在面试时，介绍公司，介绍岗位，显得尤其重要。当然要适度忽悠，重点可从发展空间，公司企业文化、福利等情况说明。

高级人才需求管理，后阶段：

1、面试完后，礼送出公司，甚至送出电梯。

2、由于公司的内部流程是个漫长的过程，因此这个过程中要对所有的准录用人才进行随时沟通；

2.1、至少每周沟通两次，一是稳定对方，二是再获得对方更多的信息。面试的沟通，比面试时有效多。有时候由于面试时间关系，沟通不充分。而且高级人才对基层人员都是非常尊重的。由于他们的矜持，也乐意让基层员工帮忙转达自己的意愿。（谁给高级人才做的公司、岗位介绍，就由谁沟通）

3、提醒公司内部，加速高级人才的审批；

4、高级人才面试时，尽可能的储备一人，即可以同时录用两人；但是高级人才不是频繁跳槽的，一般都是定向猎取，就怕别人也在猎取。

5、适当的给准录用人才，施加点压力，当然也给点诱惑。

**第三篇：浅析企业文化和促进“高管文化”发展的建议**

龙源期刊网 http://.cn

浅析企业文化和促进“高管文化”发展的建议 作者：覃光仁

来源：《沿海企业与科技》2024年第11期

[摘 要]文章阐述了企业的概念和组成部分，就如何进一步发展高管文化提出了建议。

[关键词]企业文化；高管文化；发展建议

[中图分类号]F270

[文献标识码]A

**第四篇：高管辞职报告[范文模版]**

高管辞职报告

在岗位上呆了一段时间后，有时会因为一些原因离开岗位，这时候辞职报告就很重要。辞职报告怎么写才合适呢？下面是小编整理的高管辞职报告，欢迎大家分享。

高管辞职报告1

您好！

经过近一个月的慎重思考，我决定向公司提出辞职申请。我决定辞职的原因主要有以下三点，我离开之前，思考再三，我必须告知各位领导。

一、无法继续忍受xx公司土皇帝式或土财主式的管理模式。不容置疑的说x总是一个天才，个人能力十分突出，智商和悟性非常高，有许许多多值得我尊重和学习的地方。但是我是一个职业经理人，和xx公司只是劳动契约关系，是用自己的劳动换回一份报酬，不是老板从路边捡回来养大的孩子——想打就打，想骂就骂，在为一份报酬工作的同时，我还要自己的尊严和人格！

二、企业管理要遵循木桶原理，一个企业的管理水平的高低是取决于木桶最短的一块木板，而不是最长的一块。xx公司部分部门的管理水平非常之低，已经很难支持到人事部门的管理改善，某些部门的做法使我倍感无力！我感觉不到任何成就感和归属感！

三、对薪酬待遇十分不满。五年前我的收入水平已经是税后工资10000元/月。之所以选择低收入的xx公司，是对xx公司的前景心存幻想，侥幸的希望将来xx上市后自己也能分得一杯羹。可是，通过近x个月的观察，我知道在xx公司，我永远是一个外人（或者说是地主家的一个长工），无论我如何努力，都不能得到老板的充分信任，分一杯羹的想法十分可笑！在连续数月惨遭克扣近1000元的所谓绩效工资之后，我对xx公司彻底失望了！

以上是本人的真实想法，可能有些不客观与狭隘，但是绝对都是我的肺腑之言。我的去意已决，望领导能体谅本人的情况，给予批准为谢！

关于离职时间，我尊重公司的决定，我可以立即离职，也可以30天后离职。如果公司决定我30天后离职，希望老板能公平的对待我，不要把我当坏人一样防范！

辞职人：xxx

20xx年x月x日

高管辞职报告2

高管辞职报告范文模板一

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。

我自年月日进入xxx股份有限公司，年月日调入xx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真心的感谢!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。

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!

辞职人：XX

20xx年xx月xx日

高管辞职报告3

尊敬的领导：

您好!

首先，非常感谢您这一年来对我的信任和关照。

这段时间，我认真回顾了这一年来的工作情况，觉得来xx酒店工作是我的幸运，我一直非常珍惜这份工作，这一年多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。在公司工作的一年多时间中，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。非常感激公司给予了我这样的工作和锻炼机会。但同时，我发觉自己从事xx行业的兴趣也减退了，我不希望自己带着这种情绪工作，对不起您也对不起我自己。真得该改行了，刚好此时有个机会，我打算试试看，所以我决定辞职，请您支持。

请您谅解我做出的决定，也原谅我采取的暂别方式，我希望我们能再有共事的机会。我会在上交辞职报告后1-2周后离开公司，以便完成工作交接。

在短短的一年时间我们酒店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!

高管辞职报告4

尊敬的xx：

自xx年入职以来，我一直很喜欢这份工作，但因某些个人原因，我要重新确定自己未来的方向，最终选择了开始新的工作。

希望公司能早日找到合适人手开接替我的工作，并希望能于今年5月底前正式辞职，如能给予我支配更多的时间来找工作，我将感激不尽，希望公司理解！在我提交这份辞呈时，在未离开岗位之前，我一定会尽自己的职责，做好应该做的事。

最后，衷心的说：“对不起”与“谢谢”。

祝愿公司开创更美好的未来！

此致

敬礼！

辞职人：

20xx年xx月xx日

高管辞职报告5

尊敬的公司领导：

能在过去六年里领导雅虎，我感到非常自豪。我要感谢董事会为我提供机会，让我在令人激动的互联网发展初级阶段领导雅虎这样具有开拓性的公司。

自20xx年春天加盟雅虎之日起，我就一直同一些最卓越、最具创新精神、最专注的人士一起工作，这让我感到很幸运。当时正值互联网泡沫破碎，雅虎面临着严峻的挑战。但通过我们共同的努力，雅虎一直保持着令人惊叹的增长速度，为股东创造了巨大的价值。

今天，我们再度面临受众和广告客户需求大幅变化所带来的挑战。我们之中的每一个人都不会对公司近期的业绩满意。尽管遭遇困难，但雅虎的基础非常稳固，仍然是一家强大的公司。我们仍然是互联网广告市场的领先者，在全球市场保持着令人生畏的竞争力。此外，过去几个月我们取得了多项重要成就，包括推出了新搜索广告平台“巴拿马”，这一产品可以帮助我们获得一个更加光明的未来。

长期以来，我们一直在讨论确保雅虎高级管理层平稳过渡的重要性。不久前，我们还讨论了是否需要创建一支新管理团队，带领雅虎完成为期多年的战略转型。当谈到我未来的目标和计划时，我已经明确地告诉你们，我希望尽快辞去雅虎领导者的职务。我们已经达成共识，杨致远和苏珊·德克尔是一个完美组合，可以继续带领雅虎前进，因为他们有着卓越的才能，而且对于雅虎和所有员工非常专注。现在是新领导层上台的时候了，他们将带来不同的经营技巧和实力，将引导公司展现出全部实力。这是明智之举，现在正是行动之时。

杨致远和德克尔将会是一个不可能被击败的团队。杨致远一直被认为是一个有着远见卓识的人，是互联网先驱。他无以伦比的经验和创办公司12年的积极参与，使他对业界有着独特的洞察力，并对雅虎的潜力有着清晰的认识。加入雅虎七年以来，德克尔在执行我们的战略中起到了非常重要的作用，并表现出了独特的领袖气质。杨致远和德克尔对我来说是很好的合作伙伴，我对能在新的职位上继续与他们共事感到高兴。

我对雅虎的未来和全体人员充满信心。我们有着独特的受众群体、广告和技术资产，随着互联网持续增长，我们也将变得更具价值。在新领导团队的带领下，雅虎将充分展现出自身的巨大潜力。

高管辞职报告6

领导、经理：

您们好!

我很遗憾自己在这个时候向公司提出离职。

来到公司差不多一年了，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，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，希望领导给予批准，谢谢。

此致

敬礼

辞职人：

20xx年x月x日

高管辞职报告7

尊敬的学校领导：

我带着复杂的心情写这封辞职报告。

由于学校对我能力的信任，使我得以加入中山实验高中，自从XX年入职以来，我一直都很享受这份工作。无论工作环境、团队、压力，甚至个人喜好，我都很满意。并在短短的两年半间里获得了许多的机遇和挑战。经过这两年半在学校从事的物理教学和班级管理工作，我在教育教学管理领域学到了很多知识、积累了一定的经验。对此我深怀感激。

我老家在山东农村，母亲在我一岁时病逝，父亲和我两人相依为命。我今年已经二十八岁，而我的父亲今年已经七十岁高龄，他盼望我能早日成家。由于我的爱人在深圳，两人两地分居，诸多不便，爱人的父母希望我们在一处工作。因此，我不得不向学校提出申请，并希望能于XX年3月1日正式离职。希望学校能早日找到合适的人选接替我的工作。

对于由此为学校造成的不便，我深感抱歉。但同时也希望学校能体恤我的个人实际，对我的申请予以考虑并批准为盼。

高管辞职报告8

尊敬的领导：

我很抱歉在这个时候向公司提出正式辞职。

我始终认为我们公司在本行业里是个一流的公司，不管是公司的规模，管理，企业文化还是对员工的待遇，福利。从还没毕业我就开始关注我们公司，我的许多学长和老乡也在公司就职，虽然在公司工作的时间不长，但我还是学到很多，作为一个刚刚跨出校门的毕业生来说，能在这样一个国有控股的大公司实习，磨练，是一个很好的经历。

但其工作性质和内容在我深刻接触以后发现确实不太适合我，并且父母都已年迈，家里无人照顾，人都有选择的权利，在经过深思熟虑以及和父母的商议过后，我在此时选择离开公司，我想对公司和我都是一个很好的结果。这个决定完全是出于个人原因。

除此之外，我也想对公司提出一点个人的意见，\*\*\*\*的工作氛围以及环境还是不错的，同事都很友好，并且能够互相帮助，这在本行业里边我认为是很重要的一点，但在选择船舶管理层是我希望公司能够慎重考虑，不仅要考虑到其个人技术水平，还应顾及到其管理能力与员工的亲和力。当然这仅仅是个人意见而已。

我很遗憾不能为公司辉煌的明天贡献自己的一份力量，我只有衷心的祝愿公司的业绩一路飙升，公司的领导以及同事工作顺利。

此致

敬礼!

辞职人：

高管辞职报告9

尊敬的公司领导:

您好!

首先感谢公司对我的培养,长期以来对我的关心和照顾,使我得到了家庭般的温暖。和大家在一起的日子里，让我学到了很多知识，学会了很多为人处事的原则。

现由于个人原因(家庭原因/身体原因等等)不能在公司继续工作了，请领导谅解!

此致

敬礼!

辞职人：XX

20xx年xx月xx日

高管辞职报告10

各位同仁和朋友：

由于个人未来发展的原因，今天是我在qsmc工作的最后一天，非常感谢各位同仁和朋友一直以来对我工作的支持和协助，在此衷心的说声谢谢!

首先感谢qsmc给我的一次工作的机会，非常感谢董事长黄健堂先生在百忙中对我亲自面试和加薪，非常感谢nb2/5工程部林佳鸿先生在十分繁忙的间隙给我面试机会!使我能获得3年半的稳定工作!非常感谢nb2工程部陈国振先生对我在工作中的悉心点拨，没有你们的协助，我不可能在qsmc顺利的工作，再次衷心的谢谢你们!同时感谢nb2bil工程课的各位兄弟姐妹，是你们真诚陪伴我度过在qsmc的每一天，使我充实坚强而且更加成熟!感谢其他协助部门兄弟姐妹的真诚协作，使我们的工作能顺利完成!没有qsmc提供的这份3年半稳定的工作，我不可能在某这片热土打拼，我不可能每年有时间邀不识字的双亲来某小住2月，以解每年只能回家2次的难舍亲情!没有这份稳定的工作，我不可能认识如此多优秀的员工和主管!我不可能成熟和长大，不可能认识到自己今后要走的路!

人生最重要的不是努力，也不是奋斗，而是抉择!不知不觉来qsmc已经三年半了，从25岁一晃就28岁了，人生最宝贵的青春在qsmc停留;此时的心情是非常复杂的。我知道，离开qsmc我一定会依依不舍，也许还会流泪!但我相信，流泪和不舍后会更坚强和自信!因为人生的路还很漫长，而我必须认真面对和正确把握!

我离开qsmc后，工作将交接给xxx，相信在今后的工作中给予更多的支持和协助!

再次感恩的心衷心的说声谢谢!祝愿我认识的人和认识我的人工作顺利，前程似锦!虽然对qsmc而言我只是大海中的浪花，而对父母和自己而言我是全部!

**第五篇：高管承诺书**

篇一：高级管理人员任职承诺书

×××××××××有限公司

高级管理人员任职资格承诺书

一、本人承诺在现行法律、法规、部门规章、规范性文件等规定下成为×××××××××有限公司（以下简称为公司）高管人员，在此过程中未通过或试图通过欺骗、隐瞒等非法方式取得公司高管人员任职资格。

二、本人承诺，在取得公司高级管理人员任职资格后，遵纪守法、诚信勤勉，认真学习法律法规及各项规章文件，进一步掌握行业管理知识。使自己持续具备公司高级管理人员任职资格条件并胜任高级管理人员职务。

三、本人承诺，在取得公司高级管理人员任职资格后，诚信守法、恪尽职守，审慎高效地行使职权、履行义务，自觉遵守法律、行政法规的有关规定，主动配合并接受相关部门的监管，维护所任职公司及其客户合法权益。发现有侵害公司及其客户合法权益的违法违规行为时，及时抵制和制止。如确实无法制止的，将在第一时间向相关部门报告。

四、本人承诺，在取得公司高级管理人员任职资格后，将切实履行职责，促进并建立健全公司内部控制和风险管控制度，确保相关制度有效执行。在本人的职责范围内对公司经营管理活动的合法合规性负有责任，对所分管业务的违法

违规行为承担领导责任。

五、本人承诺，在取得公司高级管理人员任职资格后，决不违背有关制度和政策规定。决不把个人利益凌驾于国家、集体和人民的利益之上。清正廉洁，决不徇私舞弊，决不利用职权收受贿赂或获取任何非法收入，决不挪用侵占公司及其客户的资产。

如本人上述声明存在虚假陈述或发生违背上述承诺事项的行为，本人愿意承担相应责任并接受处罚。

承诺人：

日 期：

董事及高级管理人员承诺书

本人拟在xx（小额贷款公司公司全称）担任xx（职务全称），现郑重承诺如下：

1．本人严格按照《重庆市小额贷公司试点管理暂行办法》等规定办理相关手续，上报的申请材料真实、准确、完整，不存在虚假陈述或重大遗漏。

2．本人没有《重庆市小额贷款公司试点管理暂行办法》第四十七条所列举不得担任小额贷款公司董事和高级管理人员的各类情形。3．本人成为xx（小额贷款公司公司全称）董事/高管后，将严格遵守《公司法》、《重庆市小额贷款公司试点管理暂行办法》等有关规定，合规经营，认真履职。

以上承诺若有虚假，本人愿承担相关责任。

承诺人（签名）：

日期： 年 月 日

篇三：董事、监事、高管承诺书

附件7：

承诺书

市金融办：

本人xx（姓名），申请成为xx公司（融资性担保公司全称）xx（职务），现郑重承诺如下：

一、本人上报的申请资料真实、准确、完整，不存在虚假陈述或重大遗漏。

二、本人无故意或重大过失犯罪记录。

三、本人未因违反职业操守或者工作严重失职给所任职的机构造成重大损失或者恶劣影响。

四、本人最近五年未担任因违法经营而被撤销、接管、合并、宣告破产或者吊销营业执照的机构的董事、监事、高级管理人员。

五、本人未曾在履行工作职责时有提供虚假信息等违反诚信原则行为，未曾指使、参与所任职机构对抗依法监管或案件查处。

六、本人未被取消董事、监事、高级管理人员任职资格，未被禁止从事担保或金融行业工作。

七、本人及配偶无数额较大的到期未偿还债务。

八、本人与拟任职的融资性担保公司不存在利益冲突。以上承诺事项若有虚假，本人愿承担相应责任。

承诺人（签名）：

年 月 日 篇四：高管承诺书

承诺书

xxxx公司：

鉴于，公司正处于全面建设现代化企业的关键性阶段，公司的管理模式和治理结构转型和改革力度不断加大，步伐不断加快，公司规模与日俱增，公司发展日新月异。为进一步规范经营决策、提高办事效率、增强公司活力，我们每一位员工都应当发挥更关键的作用和充当更重要的角色。作为公司的一名管理人员，我将更加出色地完成本职工作，发挥骨干作用，遵纪守法，敬业奉献，忠于职守，恪守以下承诺：

一、本人在公司工作期间，将严格遵守宪法、法律、法规、规章等规定。

二、本人在公司工作期间，已全部知悉并将严格遵守山东天普阳光生物科技有限公司已生效或将来发布生效的制度、规定、通知。

三、本人在公司工作期间，已认真学习并将严格遵守山东天普阳光生物科技有限公司岗位说明书，忠于职守，勤勉敬业，服从和执行上级作出的决定和命令。

四、本人在公司工作期间，将妥善保管公司交付的财产、物品、证照，绝不侵占、外借、复制、仿冒、丢失、损毁、私自使用；绝不滥用职权；绝不利用职务便利为自己或他人谋取利益。

五、本人在公司工作期间，将保证计算机信息系统安全，遵守公司规定，绝不对计算机信息系统功能进行删除、修改、增加、干扰；绝不对计算机信息系统中存储、处理或者传输的数据和应用程序进行删除、修改、增加的操作；绝不制作、传播计算机病毒等破坏性程序。

六、本人在公司工作期间及离岗后，将严守公司商业秘密，绝不

以不正当手段获取公司的商业秘密；绝不披露、使用或者允许他人使用公司的商业秘密；绝不违反公司有关保守商业秘密的要求。

七、本人在公司工作期间，将全心全意为公司服务，接受公司监督，维护公司的荣誉和利益，恪守职业道德，模范遵守社会公德，做一名清正廉洁、公道正派的员工。

八、本人在公司工作期间，绝不从事或者参与公司工作以外的营利性活动，绝不在其他企业中兼任职务。

……

本人若违反上述承诺中之一条或多条，即视为本人严重违反公司规章制度,公司可以根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条之规定单方解除劳动关系；若因违反上述承诺之一条或多条给公司造成了损失，本人愿承担全部民事责任及刑事责任。

承诺人：

年 月 日 篇五：高管人员任职承诺书

高管人员任职承诺书

本人就以下事项做出郑重承诺：

一、本人在招聘中提供的个人简历、身份证明、学历证明、技能及专业资格证书、任职资格等相关文件是真实、合法、有效的，在招聘中无弄虚作假、故意隐瞒与招聘职位有关的事实和行为。

二、本人任职将严格遵守国家和地方的法律法规、企业的规章制度和本合同的约定，认真履行工作职责，按时完成工作任务、积极为企业服务。

三、本人无法律法规和企业规章制度禁止的担任该职位的情形。

四、本人保证以上承诺内容的真实性，并自愿承担由于虚假承诺应当承担的一切责任。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！