# 最新中层管理者辞职报告 中层辞职报告(7篇)

来源：网络 作者：落梅无痕 更新时间：2025-03-31

*中层管理者辞职报告 中层辞职报告一我从去年5月份进入nes计算机公司到现在，在这一年的时间里承蒙各位领导的关心和厚爱，在此表示衷心的感谢。这一年的工作对我本人的帮助非常大，学到了很多东西，与公司诸位同仁的合作也相当愉快和默契。但遗憾的是，在...*

**中层管理者辞职报告 中层辞职报告一**

我从去年5月份进入nes计算机公司到现在，在这一年的时间里承蒙各位领导的关心和厚爱，在此表示衷心的感谢。这一年的工作对我本人的帮助非常大，学到了很多东西，与公司诸位同仁的合作也相当愉快和默契。但遗憾的是，在今年5月份的工作结束后，我将离开公司。做出这个决定对我个人而言是相当困难的，作为公司的一名中层干部，我的离去相信对公司、特别是一些正在进行的项目会带来一定的损失。我会在剩下的工作时间里尽力完成自己份内的工作，并在离职前交接好手头的工作以尽量减少或避免这些损失。

nes是一个非常有前景的公司，从我进入nes到现在，公司承接的项目越来越多，规模也一天天的壮大。虽然公司内部也存在一些这样那样的问题，但和其他国内软件公司一样，都是发展中必然会出现的一些问题，相信随着时间的推移，这些问题都会得到合理完善的解决。而且公司副总经理\_\_\_、项目经理\_\_\_等人认真负责的工作态度和勤奋忘我的工作精神给我留下了深刻的印象。可以说公司的发展和他们的努力是分不开的。所以我的辞职并非出于对公司制度或个人有什么不满，完全是我个人的意愿。

既然已经做出了离开的决定，我想我可以站在一个相对中立的立场对nes提出一些意见和建议，希望能对nes今后的发展能有一定的帮助，谨供各位领导参考。

一、绩效考评标准的建立。对任何一家公司而言，不断的激发员工的工作和创造热情是相当重要的，软件公司也不例外。应该创造一个好的制度以保证并激励优秀的员工能够多劳多得。项目奖金和年终奖金是较多公司所采取的一种激励方式。另外在项目进行中对有突出表现的员工给与一定的物质奖励和精神奖励也非常重要。不要小看精神奖励，有时一个称号也会极大的激励起员工的工作热情。这一点，我们公司做的还相当不够。要建立起这样一个多劳多得的奖励制度，关键是要有一套对工作成绩衡量和评定的标准，制定这样一个标准很重要。虽然软件公司的工作有一定的特殊性，但国际上优秀的软件公司的管理经验和相关的技术文件(比如cmm软件成熟度评定标准)都可以为公司制定这样的一套标准提供详尽的资料。只要公司愿意组织人力物力去开发一套能够满足自身需求的绩效考评标准不仅能使公司在业务上更上一层台阶，也为今后的发展奠定了坚实的基础。

二、对员工的培训。计算机和相关技术的发展速度是有目共睹的，所以对软件开发人员的培训也是重中之重。相信这一点公司的高层领导早就意识到了，然而公司的各项培训制度却不尽如人意。原因可以说有各个方面的，但关键还是太注重借助内部资源。事实上公司完全可以向员工提供各种外部的培训机构和培训课程的相关资料，让员工自由选择，并在培训时间上给与一定的配合。至于培训费用可以先让员工自己承担，如果数额不大，在考试合格后即可给与报销。对于数额较大的可以采取考试合格后公司先保存票，等员工为公司持续工作了一段时间后再给与报销。如果员工能够取得一些对公司发展非常有利的证书也可在工资水平上做出相应的调整，具体情况由公司掌握。相信如果能够采取这样的措施，对整个公司员工的培训热情和从业素质都会有极大的促进。

三、资源的再利用。作为一个规模不断壮大的软件公司，能否做到或者说能够做到多少程度的软件资源再利用是判断这家公司是否摆脱作坊式软件开发的关键。资源首先靠积累，当公司已经有了一部分的资源后，如何积累这些资源?以怎样的方式保存这些积累?如何利用这些已经积累的资源?这三个问题都是资源再利用不可或缺的一环。能够做好资源的再利用，对缩短项目完成周期，提高完成质量都会有极大的帮助。已经做完的项目不应该只剩下一些文档和源程序。相关的技术和共通模块也不应该只保存在开发人员的脑子里。应该分门别类地整理起来放进公司的数据库，再开发新的相关的软件时可以很快地找到并再一次的利用和完善。这是一个长期而巨大的工程，但公司应该能意识到这样的代价是完全值得去付出的。cmm标准是其中一条可以帮助公司走上正轨的道路。

四、内部的计算机管理系统。作为一个软件开发公司如果没有一个像样的内部计算机管理系统就像鞋匠的儿子没有鞋穿一样不可思议。既然其他行业的公司都知道通过购买或委托开发一套适合自己的计算机管理系统能够极大的提高自身生产效率和公司盈利，那么作为专业开发这类系统的软件公司更应该拥有这样一套管理系统。前面提到过的绩效衡量标准、资源再利用等都离不开一个完善的公司内部数据库管理系统。我认为这一点应该引起公司决策者充分的重视，虽然我个人非常希望公司能拥有这样一套系统并且也利用了部分工作时间开发了一些相关的项目管理模块和功能，但这些离一个完整的管理系统还是有相当的距离，而且这也不是凭我一个人的力量可以完成的。即使我离开公司，我仍然希望能有人或一个团队在公司领导的支持下完成并不断优化这样一个系统。

以上是我个人对公司的一点意见和建议，如果这能对nes公司今后的发展有所助益，那么对即将离开公司的我也将是一种莫大的鼓励和安慰。最后，谨祝公司的业绩一如既往一路飙升!

此致

敬礼!

辞职人：

\_\_年\_月\_日

**中层管理者辞职报告 中层辞职报告二**

尊敬的学校领导：

承蒙学校领导的厚爱和信任，本人自20\_\_年9月始担任学校的政教处主任以来，分管德育以及安全工作，至今近三载，这期间，经历了很多的事情，我也得到了许多宝贵的人生财富，对此，我颇感幸运，也很感谢学校领导给我的机会。

然而随着学校方方面面的变化，学校管理理念的转变，再加上本人的性格上的原因(心直口快、直来直往)，引来了管理团队中一些人的反感以及排斥，我也曾试着与他人沟通，但始终未能转变别人“积怨已深”的印象。即使我已退让三分，笑看风雨，也经不起“咄咄逼人”的中伤与挑衅。

心有余而力不足之际，思及近三年来，我们校园校貌的巨大改变，再看我校师生的纪律意识正逐渐淡薄，拖沓、推诿之风悄然袭来，本人承担着不可推卸的责任，与其“在其位不能谋其职，不如让有德者而居之”。

因此，本人思之再三，慎而又慎之后，决定向学校领导提出辞职，从此甘心做一个普普通通的教师，回到原点，以求整个管理层的“安定团结”，“皆大欢喜”。

本人虽然离开学校领导班子集体，但还是二道小学的一员，也许在原领导班子成员中，唯有我，从来没有外出高就的念头，身为土生土长的二道老百姓，二道小学的发展对于我来说显得尤为重要。

所以今后我一定会认真做好自己的本职工作，除了不再担任学校任何领导职务(包括政教处、少先队等)之外，其他方面只要学校用得着我的地方，我都会尽力而为，不敢说做的很好，但至少不会给二道小学脸上抹黑。

我意已决，考虑到下学期的开学工作问题，我选择了这个时候递交报告，意在使学校工作能够按部就班的进行，请学校尽快考虑我的报告。

最后想给学校管理提几点个人意见，以供参考：

1、个人认为，所谓的“人文管理”在我们二道小学是一个不太成功的管理模式，因为不管是老师还是学生的思想素质都还没有达到那个自觉的高度。

当我们在制定制度的时候，全体教师都在看，家长们也再看。而当我们的制度只是一纸空文的时候，换得的是大家淡定的一笑。

在工作作风方面，作为学校管理团队的一员，任何班子成员都当“以诚相待”。“团结-批评-团结”的公式告诉我们要善于倾听“好”与“不好”的意见。在处理不同意见方面，有四种情况，其一直谏，其二微谏，其三无动于衷，其四当面不敢说，背后“煽风点火”，唯恐天下不乱。如果领导集体内部都不团结，还谈什么全体教师齐心协力，共创佳绩。

在个人发展方面，光靠“个人魅力”去吸引师生的支持，那是很短暂的美好。长此以往，将会成就一批只会提意见而不会干实事的人。中层干部即使有能力做到，魅力也将暗淡。

2、提高各种任职尤其是班主任的待遇。学校的发展离不开班级的发展。好的学校往往有非常出色的班主任“坐镇边关”。班主任的事情很多，责任很大。

和班主任教师深入交流的三年里，大部分老师，有特别是年长的老师都是任劳任怨的。他们的奉献精神深深的感动了我。班主任队伍需要充实新的力量，年轻的教师需要展示的“平台”。班主任的专题会议很少开，但是他们的工作照常做。

平时也许看不出来，一到关键时刻。个个都精神起来了，为点小利就大动肝火的那是个别的，不影响整体发展。那么，我们可不可以在加大点“刺激”，让那些有思想、有作为的班主任老师们走得更远呢?

班主任教师是“团长”，我们的学校需要更多的“优秀团长”!班主任优秀则团队凝聚力强，团队凝聚力强则班级优秀，班级优秀则学生能力杰出，学生能力杰出则教育改革不再是空话。

3、教师的评优评先机制还是有待于改进，评优的目的就是促进大家行动起来，不要把它变成就那么几个人的事情!几个人坐在那里商量另几个人中哪个更合适!

年轻的老师很有激情，是学校建设的主力军!他们想多点机会学习、进取是情理之事!外出学习诚然要多派他们出去，内部提高更加有利于他们实际的成长!

以前还有个“骨干教师结对子”，有了开头，就不见结尾。 “教师讲坛”办得很好，好像也是断断续续。

课堂教学改革，雷声大，雨点越来越小了。

课题的事情，成了几个人的事情。

有能力的人才，不想把“秘方”外泄的关键原因，就是没有足够的“刺激”调动他的“激情”。

给那些有才华的老师们一点“甜头”、一点“盼头”，评奖、评优不是送人情，大家都在看呢。几个人评出来的不一定就是真正的贤能者!让学生也加入评价进来，让业绩来说话!

让老师与其应付式的写点论文，换个奖，涨个“收入”。不如竭力打造本校的名师。“三名工程”县上早就启动了，我们看到的还是老样子。

4、 学生干部队伍必须进一步加强建设力度。三年里，在学生管理工作方面取得的成绩离不开学生干部的功劳!随着学生的毕业，学生干部人才不接、良莠不齐。

一部分学生干部没有经受过专门的培训就开始踏上工作岗位，处理问题欠缺随机应变和实干精神!甚至一部分学生干部成绩优异，却处处违纪。花点时间在学生干部身上是值得的!急切希望学生干部例行会议能落实下来!

以上意见也许提得不够委婉，万望领导海涵。

离开政教处一职是个艰难的选择，“痛定思痛”之后，前面的路将更加宽广，更加阳光!

最后，全力向校长室推荐邓金权同志继任政教处主任一职，并真诚祝愿二道小学教育越办越好!

此致

敬礼!

辞职人：

\_\_年\_月\_日

**中层管理者辞职报告 中层辞职报告三**

尊敬的学校领导：

承蒙学校领导的厚爱和信任，本人自20xx年9月始担任学校的政教处主任以来，分管德育以及安全工作，至今近三载，这期间，经历了很多的事情，我也得到了许多宝贵的人生财富，对此，我颇感幸运，也很感谢学校领导给我的机会。

然而随着学校方方面面的变化，学校管理理念的转变，再加上本人的性格上的原因(心直口快、直来直往)，引来了管理团队中一些人的反感以及排斥，我也曾试着与他人沟通，但始终未能转变别人“积怨已深”的印象。即使我已退让三分，笑看风雨，也经不起“咄咄逼人”的中伤与挑衅。

心有余而力不足之际，思及近三年来，我们校园校貌的巨大改变，再看我校师生的纪律意识正逐渐淡薄，拖沓、推诿之风悄然袭来，本人承担着不可推卸的责任，与其“在其位不能谋其职，不如让有德者而居之”。

因此，本人思之再三，慎而又慎之后，决定向学校领导提出辞职，从此甘心做一个普普通通的教师，回到原点，以求整个管理层的“安定团结”，“皆大欢喜”。

本人虽然离开学校领导班子集体，但还是二道小学的一员，也许在原领导班子成员中，唯有我，从来没有外出高就的念头，身为土生土长的二道老百姓，二道小学的发展对于我来说显得尤为重要。

所以今后我一定会认真做好自己的本职工作，除了不再担任学校任何领导职务(包括政教处、少先队等)之外，其他方面只要学校用得着我的地方，我都会尽力而为，不敢说做的很好，但至少不会给二道小学脸上抹黑。

我意已决，考虑到下学期的开学工作问题，我选择了这个时候递交报告，意在使学校工作能够按部就班的进行，请学校尽快考虑我的报告。

最后想给学校管理提几点个人意见，以供参考：

1、个人认为，所谓的“人文管理”在我们二道小学是一个不太成功的管理模式，因为不管是老师还是学生的思想素质都还没有达到那个自觉的高度。

当我们在制定制度的时候，全体教师都在看，家长们也再看。而当我们的制度只是一纸空文的时候，换得的是大家淡定的一笑。

在工作作风方面，作为学校管理团队的一员，任何班子成员都当“以诚相待”。毛主席“团结-批评-团结”的公式告诉我们要善于倾听“好”与“不好”的意见。在处理不同意见方面，有四种情况，其一直谏，其二微谏，其三无动于衷，其四当面不敢说，背后“煽风点火”，唯恐天下不乱。如果领导集体内部都不团结，还谈什么全体教师齐心协力，共创佳绩。

在个人发展方面，光靠“个人魅力”去吸引师生的支持，那是很短暂的美好。长此以往，将会成就一批只会提意见而不会干实事的人。中层干部即使有能力做到，魅力也将暗淡。

2、提高各种任职尤其是班主任的待遇。学校的发展离不开班级的发展。好的学校往往有非常出色的班主任“坐镇边关”。班主任的事情很多，责任很大。

和班主任教师深入交流的三年里，大部分老师，有特别是年长的老师都是任劳任怨的。他们的奉献精神深深的感动了我。班主任队伍需要充实新的力量，年轻的教师需要展示的“平台”。班主任的专题会议很少开，但是他们的工作照常做。

平时也许看不出来，一到关键时刻。个个都精神起来了，为点小利就大动肝火的那是个别的，不影响整体发展。那么，我们可不可以在加大点“刺激”，让那些有思想、有作为的班主任老师们走得更远呢?

班主任教师是“团长”，我们的学校需要更多的“优秀团长”!班主任优秀则团队凝聚力强，团队凝聚力强则班级优秀，班级优秀则学生能力杰出，学生能力杰出则教育改革不再是空话。

3、教师的评优评先机制还是有待于改进，评优的目的就是促进大家行动起来，不要把它变成就那么几个人的事情!几个人坐在那里商量另几个人中哪个更合适!

年轻的老师很有激情，是学校建设的主力军!他们想多点机会学习、进取是情理之事!外出学习诚然要多派他们出去，内部提高更加有利于他们实际的成长!

以前还有个“骨干教师结对子”，有了开头，就不见结尾。 “教师讲坛”办得很好，好像也是断断续续。

课堂教学改革，雷声大，雨点越来越小了。

课题的事情，成了几个人的事情。

有能力的人才，不想把“秘方”外泄的关键原因，就是没有足够的“刺激”调动他的“激情”。

给那些有才华的老师们一点“甜头”、一点“盼头”，评奖、评优不是送人情，大家都在看呢。几个人评出来的不一定就是真正的贤能者!让学生也加入评价进来，让业绩来说话!

让老师与其应付式的写点论文，换个奖，涨个“收入”。不如竭力打造本校的名师。“三名工程”县上早就启动了，我们看到的还是老样子。

4、 学生干部队伍必须进一步加强建设力度。三年里，在学生管理工作方面取得的成绩离不开学生干部的功劳!随着学生的毕业，学生干部人才不接、良莠不齐。

一部分学生干部没有经受过专门的培训就开始踏上工作岗位，处理问题欠缺随机应变和实干精神!甚至一部分学生干部成绩优异，却处处违纪。花点时间在学生干部身上是值得的!急切希望学生干部例行会议能落实下来!

以上意见也许提得不够委婉，万望领导海涵。

离开政教处一职是个艰难的选择，“痛定思痛”之后，前面的路将更加宽广，更加阳光!

最后，全力向校长室推荐邓金权同志继任政教处主任一职，并真诚祝愿二道小学教育越办越好!

此致

敬礼!

辞职人：

xx年x月x日

**中层管理者辞职报告 中层辞职报告四**

尊敬的总经理、各位领导：

我从去年5月份进入nes计算机公司到现在，在这一年的时间里承蒙各位领导的关心和厚爱，在此表示衷心的感谢。这一年的工作对我本人的帮助非常大，学到了很多东西，与公司诸位同仁的合作也相当愉快和默契。但遗憾的是，在今年5月份的工作结束后，我将离开公司。做出这个决定对我个人而言是相当困难的，作为公司的一名中层干部，我的离去相信对公司、特别是一些正在进行的项目会带来一定的损失。我会在剩下的工作时间里尽力完成自己份内的工作，并在离职前交接好手头的工作以尽量减少或避免这些损失。

nes是一个非常有前景的公司，从我进入nes到现在，公司承接的项目越来越多，规模也一天天的壮大。虽然公司内部也存在一些这样那样的问题，但和其他国内软件公司一样，都是发展中必然会出现的一些问题，相信随着时间的推移，这些问题都会得到合理完善的解决。而且公司副总经理、项目经理等人认真负责的工作态度和勤奋忘我的工作精神给我留下了深刻的印象。可以说公司的发展和他们的努力是分不开的。所以我的辞职并非出于对公司制度或个人有什么不满，完全是我个人的意愿。

既然已经做出了离开的决定，我想我可以站在一个相对中立的立场对nes提出一些意见和建议，希望能对nes今后的发展能有一定的帮助，谨供各位领导参考。

一、绩效考评标准的建立。对任何一家公司而言，不断的激发员工的工作和创造热情是相当重要的，软件公司也不例外。应该创造一个好的制度以保证并激励优秀的员工能够多劳多得。项目奖金和年终奖金是较多公司所采取的一种激励方式。另外在项目进行中对有突出表现的员工给与一定的物质奖励和精神奖励也非常重要。不要小看精神奖励，有时一个称号也会极大的激励起员工的工作热情。这一点，我们公司做的还相当不够。要建立起这样一个多劳多得的奖励制度，关键是要有一套对工作成绩衡量和评定的标准，制定这样一个标准很重要。虽然软件公司的工作有一定的特殊性，但国际上优秀的软件公司的管理经验和相关的技术文件(比如cmm软件成熟度评定标准)都可以为公司制定这样的一套标准提供详尽的资料。只要公司愿意组织人力物力去开发一套能够满足自身需求的绩效考评标准不仅能使公司在业务上更上一层台阶，也为今后的发展奠定了坚实的基础。

二、对员工的培训。计算机和相关技术的发展速度是有目共睹的，所以对软件开发人员的培训也是重中之重。相信这一点公司的高层领导早就意识到了，然而公司的各项培训制度却不尽如人意。原因可以说有各个方面的，但关键还是太注重借助内部资源。事实上公司完全可以向员工提供各种外部的培训机构和培训课程的相关资料，让员工自由选择，并在培训时间上给与一定的配合。至于培训费用可以先让员工自己承担，如果数额不大，在考试合格后即可给与报销。对于数额较大的可以采取考试合格后公司先保存票，等员工为公司持续工作了一段时间后再给与报销。如果员工能够取得一些对公司发展非常有利的证书也可在工资水平上做出相应的调整，具体情况由公司掌握。相信如果能够采取这样的措施，对整个公司员工的培训热情和从业素质都会有极大的促进。

三、资源的再利用。作为一个规模不断壮大的软件公司，能否做到或者说能够做到多少程度的软件资源再利用是判断这家公司是否摆脱作坊式软件开发的关键。资源首先靠积累，当公司已经有了一部分的资源后，如何积累这些资源?以怎样的方式保存这些积累?如何利用这些已经积累的资源?这三个问题都是资源再利用不可或缺的一环。能够做好资源的再利用，对缩短项目完成周期，提高完成质量都会有极大的帮助。已经做完的项目不应该只剩下一些文档和源程序。相关的技术和共通模块也不应该只保存在开发人员的脑子里。应该分门别类地整理起来放进公司的数据库，再开发新的相关的软件时可以很快地找到并再一次的利用和完善。这是一个长期而巨大的工程，但公司应该能意识到这样的代价是完全值得去付出的。cmm标准是其中一条可以帮助公司走上正轨的道路。

四、内部的计算机管理系统。作为一个软件开发公司如果没有一个像样的内部计算机管理系统就像鞋匠的儿子没有鞋穿一样不可思议。既然其他行业的公司都知道通过购买或委托开发一套适合自己的计算机管理系统能够极大的提高自身生产效率和公司盈利，那么作为专业开发这类系统的软件公司更应该拥有这样一套管理系统。前面提到过的绩效衡量标准、资源再利用等都离不开一个完善的公司内部数据库管理系统。我认为这一点应该引起公司决策者充分的重视，虽然我个人非常希望公司能拥有这样一套系统并且也利用了部分工作时间开发了一些相关的项目管理模块和功能，但这些离一个完整的管理系统还是有相当的距离，而且这也不是凭我一个人的力量可以完成的。即使我离开公司，我仍然希望能有人或一个团队在公司领导的支持下完成并不断优化这样一个系统。

以上是我个人对公司的一点意见和建议，如果这能对nes公司今后的发展有所助益，那么对即将离开公司的我也将是一种莫大的鼓励和安慰。最后，谨祝公司的业绩一如既往一路飙升!

此致

敬礼!

辞职人：

xx年x月x日

**中层管理者辞职报告 中层辞职报告五**

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申请。

来到\*\*公司也快两年了，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。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。然而工作上的毫无成熟感总让自己彷徨。记得\*总曾说过，工作上如果两年没起色就该往自己身上找原因了。或许这真是对的，由此我开始了思索，认真的思考。尽管我一思考，上帝便会发笑，但这笑带着一丝苦涩，思考的结果连自己都感到惊讶――或许自己并不适合软件开发这项工作。否定自己让自己很痛苦，然而人总是要面对现实的，自己的兴趣是什么，自己喜欢什么，自己适合做什么，这一连串的问号一直让我沮丧，也让我萌发了辞职的念头，并且让我确定了这个念头。或许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。从小到大一直过得很顺，这曾让我骄傲，如今却让自己深深得痛苦，不能自拔，也许人真的要学会慢慢长大。

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，sun ltd. erp 20xx项目启动，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。我想在项目还未正式启动开始之前，公司在项目安排上能做得更加合理和妥当。长痛不如短痛，或许这对公司对我都是一种解脱吧。

能为公司效力的日子不多了，我一定会把好自己最后一班岗，做好项目开始前的属于自己的所有工作，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，舍不得领导们的譐譐教诲，舍不得同事之间的那片真诚和友善。

也愿公司在今后的工作中发挥优势，扬长避短，祝愿公司兴旺发达!

此致

敬礼!

辞职人：

xx年x月x日

**中层管理者辞职报告 中层辞职报告六**

尊敬的领导：

首先，感谢领导及同事在这近半年里，对我工作的支持与帮助。在这一年里我学到了很多，得到了很多。在贵公司这段时间将会是我一生中，都难以忘却的宝贵财富。同时这段时间里发现了自己很多不足之处，需要改进的地方也很多。

在销售部的日子里，因为工作的关系，与同事朝夕相处，建立了深厚的友谊。我从内心希望这份友谊能继续并永久维持下去。

但现在因为我个人以及家庭的原因，经过深思熟虑地思考，我不得不提出辞职，希望能于xx年6月15日正式离职，请公司批准。并请公司在6月15日前安排好人员接替我的工作，我将尽心交接。对由此为公司造成的不便，我深感抱歉。同时也希望公司能体恤我的个人实际，对我的申请予以考虑并批准为盼。

最后，我真心的希望贵公司能在今后的建设与发展旅途中步步为赢、蒸蒸日上!

此致

敬礼

辞职员：

20xx年x月x日

**中层管理者辞职报告 中层辞职报告七**

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申请。

来到\*\*公司也快两年了，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。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。然而工作上的毫无成熟感总让自己彷徨。记得\*总曾说过，工作上如果两年没起色就该往自己身上找原因了。或许这真是对的，由此我开始了思索，认真的思考。尽管我一思考，上帝便会发笑，但这笑带着一丝苦涩，思考的结果连自己都感到惊讶――或许自己并不适合软件开发这项工作。否定自己让自己很痛苦，然而人总是要面对现实的，自己的兴趣是什么，自己喜欢什么，自己适合做什么，这一连串的问号一直让我沮丧，也让我萌发了辞职的念头，并且让我确定了这个念头。

或许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。从小到大一直过得很顺，这曾让我骄傲，如今却让自己深深得痛苦，不能自拔，也许人真的要学会慢慢长大。 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，sun ltd. erp 20xx项目启动，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。我想在项目还未正式启动开始之前，公司在项目安排上能做得更加合理和妥当。长痛不如短痛，或许这对公司对我都是一种解脱吧。

能为公司效力的日子不多了，我一定会把好自己最后一班岗，做好项目开始前的属于自己的所有工作，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，舍不得领导们的譐譐教诲，舍不得同事之间的那片真诚和友善。

也愿公司在今后的工作中发挥优势，扬长避短，祝愿公司兴旺发达!

此致

敬礼

辞职人：

20xx年x月x日

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！