# 企业辞职报告(汇总十六篇)

来源：网络 作者：静默星光 更新时间：2025-05-15

*企业辞职报告一您好！很遗憾此时向公司提交辞职报告。我离开公司可能并不意外，但在别人眼里，他们会觉得我疯了，不想要这么好的工作。这不是有病吗？但是，他们不知道我的难处。我离职的原因有很多。这里我想向公司领导解释一下。公司已经获得了声誉，在别人...*

**企业辞职报告一**

您好！

很遗憾此时向公司提交辞职报告。我离开公司可能并不意外，但在别人眼里，他们会觉得我疯了，不想要这么好的工作。这不是有病吗？但是，他们不知道我的难处。我离职的原因有很多。这里我想向公司领导解释一下。

公司已经获得了声誉，在别人看来能够总结工作是多么幸运。我在20xx年加入公司，从学生变成了工人。我很珍惜这份来之不易的工作。在工作中，同事、班长、主管都很照顾我。虽然我的服务年限很短，但概述的文化氛围深深地感染了我，让我学到了很多。在我呆在家里的时候，我赢得了一个出国的机会。现在在外地，工作一直比较稳定。

公司是我的起点。只有放弃，我才有出路。这样下去只会浪费我的青春。其实公司的工资并不高，最后也只能算是吃饱了。可惜食物没有味道。一些老员工为公司奋斗了十几年，工作兢兢业业。结果他们得到了什么？或者说普通一线员工，工资没有明显增长，但是管理人员的工资直线上升。为什么？因为他们没有管理人才，没有好的待遇。公司注重管理型，却忽略了我们一线员工。这种环境不适合我，所以决定辞职，希望各级领导尽快回复！

其实离开公司不是我想要的，而是我不得不离开。我没有后悔我的决定，但是离开公司对我来说有点难过。我怀念在公司的时光。

以后，祝公司越来越好的发展！生意兴隆！一切顺利！

为了这个！

致敬

申请人:xxx

**企业辞职报告二**

尊敬的某某：

自某某年入职以来，我一向很喜欢这份工作，但因某些个人原因，我要重新确定自我未来的方向，最终选择了开始新的工作。

期望公司能早日找到适宜人手开接替我的工作并期望能于今年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，期望公司理解！在我提交这份辞呈时，在未离开岗位之前，我必须会尽自我的职责，做好应当做的事。

最终，衷心的说：“对不起”与“多谢”。

祝愿公司开创更完美的未来！

望领导批准我的申请，并协助办理相关离职手续。

此致

辞职人：

日期：

**企业辞职报告三**

尊敬的领导：

你们好！感谢几年来对我的教导、批评和指正。回首三年，满怀感慨！x的点点滴滴，都将刻骨铭心，令我无法释怀。我珍惜这三年的时光和珍贵的感情，不舍那些同事和学生。而现实的无奈，注定我和x缘分之淡薄，面对父母的高龄，婚姻的实际，生活的真实，我无奈之下提交此申请。

我于20xx年x月x日参加x工作，一直以来兢兢业业的为x的x教育付出真心，并取得实际成果。我曾经一度把自己的理想和热情交给x。渴望为实现最好最完善最合理最实际的x教育而努力。而今，不免有负大学的期许。不仅没有做到最好，并提前提出辞职，真是有愧于领导厚望。

对于x，我感情颇深。特别是对x的教学和x系的学生我怀着一片赤诚。但自己感觉到力量之单薄，思想之局限并不能胜任大学教学体制之发展，教学改革之初衷。同时，父母年岁日渐衰老，生活压力日益加大。不得已而为之提出此辞职申请，还望领导体谅、担待、理解、海涵。

最后感谢领导和同事们的的鼓励和支持、理解和认可。希望有机会能为x的发展再尽绵薄之力！望能考察批准！

此致

敬礼！

辞职人：xxx

20xx年xx月xx日

**企业辞职报告四**

尊敬的领导：

你好！我已决定于xx年6月15日正式离职，所以特提前半月向您提交这份辞职申请。还请留意一下简历中是否有适合接替我工作的人选，感激你这几年对我的照顾和帮忙，十分感激！

最近在整理自己的简历，突然发觉这几年我在公司做的工种实在太多了，细数一下，有不下十种，先是xx年3月从前台开始做起，然后是人事，行政，市场开拓，婚庆，护肤品牌信息收集，再到之后的外贸。还有兼职文案，校对，送货，以及各种各样的手工。并且大多数时候我同时在做好几件事情，虽然我从来没有抱怨过我的工作太多可是这并不表示我的工作量小。并且我所有的工作都有做完的那天，或者是被人接手的那一天，这也就意味着一个新的工作即将来临。有时候就觉得自己是个高级打杂工，真的太杂了，杂到我此刻已经搞不清楚我自己能干什么，想干什么，我此刻对自己的职业定位和前程也是一片迷茫。所以，我此刻想休息一下，为自己的将来好好打算一下，重新规划自己的职业和人生。

记得年前已经跟你谈过一次，谈过我的想法，所以想必我的辞职对你来说应当不会太意外。我是公司刚起步不久就过来帮你创业了，到此刻为止已经做了快3年多了，看着公司一天天成长壮大，慢慢的走上正轨我心里也是蛮高兴的。老实说离开公司多少还是有些不舍。我明白你的想法点子也很多，以前每一次你有新想法我都很支持你，都会全心全意按着你的想法去做事。公司出现了什么问题，我都会尽我最大的努力去帮你处理好。因为我很重承诺，我答应的事情必须会做到。此刻公司已经走上正轨并且新鲜血液不断供给，我想我能够激流勇退了，也请你给我一次机会，一次让我实现自己想法的机会。

望领导早日批准我的申请书，在此十分感激！

此致

敬礼！

辞职人：xxx

x年x月x日

**企业辞职报告五**

本人自来公司已经五年了，于任职期间，自认对于本人业务范围内之工作竭尽其所能以达成公司任务之分配，每日尽忠职守、披星戴月的奉守岗位均超过法定加班时数，均有员工签到簿及监视器以兹证明，且依据劳动法规定，雇主延长劳工工作时间者，其延长工作时间之工资标准加给予。

本人无法苟同以xx公司如此有制度的企业却无申报加班费之机制，故据以提出辞呈以玆抗议。后续加班费之给付将向劳资相关单位申诉。

敬

陈经理 敬会人事室主任

钱副理

行政赵小姐

团队管理人的辞呈

尊敬的陈总经理：

请接受我的这份正式辞呈。您知道，在过去的半年中，我们在公司项目的处理方法、任务分配及目标上存在许多分歧。这些冲突影响了我对团队的管理，也让我对该项目的未来结果感到迷惘。显而易见，你我都无法就此作出让步。因此，我想辞职对于我和这个团队来说都是最好的选择。

20××年 8 月 25 日（星期五）将是我在公司工作的最后一天。我希望在您有空的时候和您谈谈，商量一下工作交接问题。

此致，

敬礼！

欣

20×× 年 5 月 19 日

**企业辞职报告六**

各位同仁：上午好！

xx市是全省管辖县最多的市，也是全省产险经营主体较多三个市之一，xx分公司业务散、数据量大、人员多、成本高。 本人自20xx年元月至20xx年4月担任xx分公司总经理期间，在省公司的正确领导下，在班子成员及全系统上下的理解、支持和帮助下，认真地履行主要负责人岗位职责，积极应对公司内外环境的变化，不断学习与思考，不断更新思想观念，不断调整工作重点，不断改进工作方法，不断维护公司团结和谐，大力推进公司有效发展与服务创新，使xx公司走出了连年亏损的困境，步入了持续、稳定、健康发展的轨道。

一、主要经营指标完成情况(略)

以上财务数据综合对比分析表明：我任期结束时，公司业务质量相对稳定，未决赔款准备金较充足，净现金流在增加，总体财务状况较好，盈利能力和抗风险能力较强，利润总额及利润率超全省系统平均水平，独占安庆产险市场鳌头（20xx年，xx人保利润总额xxxx万元，xx产险公司（含人保）利润总额xx万元），保费增长幅度与全省系统及xx产险市场的差距在缩小，业务发展也开始步入快车道。

二、主要工作情况

在分公司总经理任内，我主要从以下几个方面积极、主动、认真履行岗位职责。

（一）以身作则，发挥模范带头作用。古语说，上梁不正下梁歪，中梁不正垮下来，其身正不令而行，其身不正虽令不从。俗语说，村看村、户看户、社员看干部。以身作则做表率是一个领导者特别是主要负责人的基本要求，我在四年任内，力求以身作则发挥正面导向作用。一是注重个人品德、作风修炼，不断完善自己，努力增强人格影响力；我带头廉洁自律、遵纪守法、厉行节约、勤奋学习、加班工作、团结同志、求真务实、言行一致、公平公正、坦荡包容；四年来，我平均每星期休息半天左右，全身心投入公司发展与管理；二是大灾来临冲锋在前，与受灾客户及一线员工同甘共苦，努力增强行为感召力；三是注重团结和谐，包容五湖四海，努力增强领导公信力；我力求做到“严以律己、宽以待人、容人之短、用人之长、不偏听偏信、不带有色眼睛看人、不感情用事、不搞双重标准”，力求公平公正地对待每一位市公司班子成员、营业机构班子成员、本部中层干部及全体员工，与全系统员工一起追求“公平正义”的阳光；四是正确应对困难与问题，不畏浮云遮望眼，努力增强管理定力；我力求做到“困难面前不弯腰、问题面前不退缩、大灾面前不怨天、矛盾面前不尤人”；由于种种因素，20xx年xx公司主动与被动调整的保费规模比较大，汛期大灾严重地影响了公司效益；为了增强公司上下完成各项经营指标的信心，我与班子一起分析了我们取得的成绩及面临的有利条件，提出了战胜各种困难的办法与措施，让全系统上下看到全面完成各项经营指标的希望，最终全面完成了各项经营指标。

（二）贯彻民主集中制，发挥班子的作用。要想火车跑得快，全靠车头带。市公司班子就是全市系统的火车头，只有火车头动力强劲又不偏离轨道，火车才能跑得快、跑得稳定。四年任内，我高度注重贯彻党的民主集中原则，实行班子集体领导与班子成员分工负责相结合的领导制度，涉及公司全局的大事、热点、焦点、敏感问题必须经过班子集体议决，具体事务由分管领导决策，充分发挥班子的集体领导作用。

（二） 超前思考、理清发展思路，发挥导向作用。作为公司主要负责人就应该先公司之忧而忧、后公司之乐而乐，居安思危、超前思考、超前谋划、理清发展思路、提出发展战略。上任伊始，我根据长期学习、思考和与同仁交流的积累，提出了xx公司20xx年及今后一个时期的总体工作思路：一、二、三、四、五。“一”就是一个中心，以经济效益为中心；“二”就是立足两个基本点，科学发展与民主管理；“三”就是深化三项制度改革：用工制度改革、人事制度改革和分配制度改革；“四”就是统筹四个方面的利益：客户利益、员工利益、公司利益、社会利益；“五”是抓好五大建设：领导班子建设、员工队伍建设、规章制度建设、企业文化建设和信息化建设。

（三） 致力于大公关，发挥造势的作用。上任伊始，我提出了“树立三大服务理念（为客户服务、为政府服务、为社会服务），统筹三大利益（客户利益、公司利益、社会利益），抓好三个统一（公司的发展目标与地方经济社会发展目标统一、公司的经营管理工作与政府的社会管理工作统一、公司经济效益与社会效益统一），发挥三大保险功能（经济补偿功能、资金融通功能、辅助社会管理功能）。”的指导思想，旨在拉开与其它保险公司的距离，争取政府和社会的广泛支持。20xx市政府选定我司作为政策性农业保险独家经办机构，召开了全市政策性农业保险试点工作会议，各县（区）分管县（区）长参加了会议，市政府副秘书长主持会议，财政局长、农委主任布置工作，常务副市长发表讲话，我应邀作了大会发言，各大新闻媒体进行了持续报道，安庆公司成为全省人保系统承办种植业保险的三家公司之一。我连续四年，在全市金融工作会议上，代表保险业发言，“公司经营责任与履行社会责任相统一”的观点得到了市政府的肯定。20xx年，市公司被市政府评为“支持地方经济发展先进单位”；我每年出席市级财政统保客户座谈会，与市财政局分管局长、六大班子办公室分管主任及小车班长保持了良好的沟通关系，连续中标市级财政车辆统一保险业务。我与市交警支队联系举办了“迎奥运道路安全”摄影赛，合作建立了“xx市区道路交通事故理赔服务中心”，建立了保险参与交通事故调解制度。我们配合市保险行业协会举办了纪念改革开放三十年xx保险业高峰论坛，安庆报刊发了纪念专版。我编写了《与共和国同龄，沐浴改革开放春风成长》（中国人保财险安庆市分公司风雨兼程三十年）纪念专辑，在《xx日报》、《xx宣传》、《xx统计年鉴》等媒体上广为刊发。我与分管副、总助、部门及营业机构负责人一起公关，巩固和发展了与分管市长、秘书长、金融办、农委、法院、检察院、电信局、劳动局、卫生局、林业局、医保局、畜牧局、种植业管理局等政府首长、政府部门及大客户的关系，巩固了华茂集团、安庆石化、全力集团等大客户业务，努力扩大人保财险的影响力，为营业机构拓展业务创造一个良好的外部环境

（四）总揽全局协调各方，发挥整合公司资源的作用。安庆公司下辖九部门、十三家营业机构，分工不同、职责各异，比较庞大的人、财、物资源，分散使用于各部门、各单位之中，只有有效地协调各方、充分地整合各种资源，才能形成整体合力，实现公司总体经营目标。我和分管副总、总助一起及时协调本部部门之间、本部与营业机构之间、不同营业机构之间的关系，使之相互理解、相互信任、相互支持、相互促进，自觉把部门目标、营业机构目标与公司总体目标统一起来，努力形成安庆人保的核心竞争力。

（五）勇于承责任，发挥挡风墙的作用。公司党委书记、总经理是公司所有问题的主要负责人和最终负责人，问题出在下面、根子在上面。每当公司出现问题时，我不是简单地苛责下面、诿过于他人，而首先从自己身上找根源，主动承担领导责任，帮助分析原因，保护为了创造性地工作而出现失误的同志，批评处理为一己私利或工作敷衍塞责而出问题的人，积极寻找解决问题的治本之策。

（六）用人不疑大胆授权，充分发挥公司的整体作用。一是力求最大限度地发挥班子成员、本部门各部门、各营业机构负责人的作用，从不越级指挥、插手他（她）们职权范围内的事情；二是对他（她）们的工作给予全力支持，及时协调解决提交的疑难问题，合理地配置必要的资源，承担最终责任；三是实时查询数据，适时地了解他（她）们的工作情况，进行必要的沟通、协调与指导。

（七）突出重点，发挥战略性、全局性、长远性工作主抓手的作用。一是主持制订xx公司三年发展计划和实施“1018崛起工程”，规划安庆公司发展蓝图；二是不断宣导科学发展观：坚持依法合规经营不动摇、坚持效益第一经营理念不动摇、坚持求真务实作风不动摇、坚持构建和谐公司不动摇，并以此为标准来指导与检验公司的发展与管理工作；三是抓营业机构班子建设，夯实人保发展之基：根据公司发展与经营需要，先调整了五家县支公司、三家市区营业机构主要负责人，充实了十二家营业机构领导班子；四是主持召开《巩固与发展县域市场优势座谈会》，积极推进县域公司与农网建设，巩固与发展人保财险农村根据地；四年任内，安庆公司建设了三十一家标准化乡镇营销服务部，在全省人保系统名列第一；五是主持召开《恢复与重建市区市场优势座谈会》，大力推动市区营业机构专业化经营，整合市区销售资源，发挥本部及市区营业机构两个层面的公关与市场拓展作用，恢复与重建人保财险市区的强大市场优势；与全市三十余家四s店建立了良好的合作关系；与全市各大银行建立了良好的合作关系，银保业务收入名列全省人保系统前列；六是创新销售能力建设，增强公司业务拓展能力：与人保寿险、人保健康联合共建农网和销售团队，交叉销售保费收入名列全省人保系统前茅；全市十一家营业机构组建了综合销售团队；大力发展电销业务，电销保险收入完成率名列全省人保系统第一；六是继续加强基础管理，不断提高经营管理水平：每年签订依法合规经营责任状，出台了《市公司内控制度汇编》，牢守合规低线，任内合规水平不断提高；每年签订数据质量管理责任，按季考核实时监控；数据质量名列全省人保系统前茅；不断强化单证与承管理，出台了《单证管理制度》、《承保管理制度》，坚持持证上岗、定期培训检查、验险核保制度，任内承保质量不断提高，保费折扣率处全省较低水平；签订《依法合规用工责任书》、《薪酬管理责任书》，清理了部分超额用工，规范了薪酬发放，任内用工规范程度不断提高；加强财务管理，出台了系列财务管理制度，任内综合费用率、应收保费率处全省人保系统较低水平；强化理赔管理，出台了系列理赔管理制度，任内综合赔付大幅下降、案件处理率大幅上升；七是大力加强企业文化建设，不断增强公司凝聚力：市公司职工之家通过省公司检查验收；市全保会上举办了高质量的职工文艺会演；每年“三八”节女职工活动丰富多彩，召开安庆人保史上首次团员代表大会，编发团委简报，团的活动丰富多彩。

三、存在主要问题

四年任内，我虽然做了一些应该做的工作，但还有不少工作没有做成、没有做好、没有做到位，还存在不少问题与不足，主要表现在以下四个方面： 一是没有实现规模与效益的统一。20xx年以来，我们扭亏增盈的力度比较大，措施有力成效显著，保费利润率超过全省人保系统平均水平，在xx产险业独占鳌头。但是，过于拘泥于“以效益为中心”，承保条件相对比较严格，手续费相对比较低，严格控制应收保费，致使发展速度相对较慢，增长幅度低于全省人保险系统和安庆产险市场，市场份额连年下降，没有实现规模与效益的`平衡。二是没有实现严格要求自己与严格管理公司的统一。尽管我对自己要求比较严，但对部属管理比较宽，过于拘泥于“严于律己宽以待人”的古训，致使少数部属胆大妄为，影响市公司执行力。

（三）没有实现公司和谐与大胆改革的统一。我上任伊始就提出了三项制度改革的思路，但由于种种原因一直未能彻底实施，影响公司发展动力。

（四）没有实现埋头实干与上下沟通的统一。四年任内，我集中全部精力和时间用于公司经营管理，力图安庆公司崛起再创辉煌，忽视了上下沟通，致使前几任在特殊情况下购置的帐外车辆没能按上级要求在规定时间内清理人帐，遭到省公司处分，造成历史的误会，在省人保系统内，给我本人及安庆公司带来不良影响。

回顾四年多任期，我在百年不遇雪灾发生时就任安庆分公司总经理，在市场竞争空前激烈、市场秩序非常混乱、公司人心不稳、经营亏损的情况下开始总经理任期；四年来，我团结班子及全系统员工，战胜重重困难，在连年遭遇大灾的情况下，连续两年超额完成利润计划，实现了公司的有效发展，年平均增长10%以上，完成了自己的历史使命，我无愧、无憾、无怨、无悔。

我坚信在新任总经理的领导下，xx公司一定能够巩固效益基础，大胆深化三项制度改革，不断加快发展步伐，不断强化管理，不断优化服务，实现规模与效益的统一，完成安庆公司崛起的目标！

**企业辞职报告七**

各位领导:

时间过得真快，来公司一年多了。回顾过去的一年，真是一言难尽。成绩和缺点都有，但大多数都是无奈和悲哀的。从公司招我的第一天起，目的是什么？我一直在问自己这个问题，和你沟通了很久，目的才确定。但是从后来的工作中发现，公司不需要一个开发部的总监，只需要一个又一个的区域经理，就可以把国内仅有的几个代理商发展成一个盛开状态的区域经理。

从公司的发展来看，基础问题很多，一切似乎都那么乱，可能反映了小保安企业的管理现状。而拓展部主任的工作是什么，只有三件事:

建立、规范和加强营销管理体系，重点是销售管理和品牌建设。

巩固和提高销售业绩，重点是市场开发和销售业绩。

品牌建设和公关策划，重点是品牌推广和公关。分析公司现状，不需要开发部主任，这与邀请我加入的初衷不符，因为我一直在公司做的是开发部经理或区域经理的工作。公司邀请我来是因为我过去做的不错，准备给我提供更大的平台，所以我来了，但从某种意义上来说我还是做了区域经理。

刚来的时候，公司跟我说公司管理混乱，需要规范管理，加强制度化，于是我就开始关注营销体系的制度化。但是这两点我们还没做完，公司草草否决了新制度，我能理解。

任何制度的引入，肯定会破坏现有的利益平衡。

因为金融系统对新系统持不信任态度。

原因现有人员对新系统的适应性，以及短时间内绩效的下降，造成了对公司不信任的原因。原因新系统的实施和后续需要全程跟踪控制，但公司没有给我这个时间。其实我知道公司需要的是业绩，不是管理。

基于职业道德，在公司没有一分钱支撑市场，市场维护几乎为零的情况下，我的差旅费和其他业务员一样。我一直在努力整合公司现有的资源，改善销售部的很多缺点。最后还是辜负了我的期望。代理商已经从少数发展到相当大的规模。该公司的业绩增长了六倍，销售额同比增长了数百%。月出货量稳定，数据结构良性。我觉得我配得上我的努力和公司。

敬礼！

辞职申请人:xxx

xx年xx月xx日

**企业辞职报告八**

人力资源服务商发布《20xx企业离职与调薪调研报告》。报告说，20xx年中国19个行业的员工离职率平均为15.9%，为20xx-20xx年的最低，其中it行业的离职率最高。

数据显示，20xx年员工主动离职率也创下五年来的最低纪录，为7.87：1，占离职总人数的88.7%。而20xx年主动离职与被动离职比率为16.3：1，即主动离职员工占总离职人数的94.2%。报告预期，20xx年这19大行业的离职率将会上升，薪酬增长也将达到7.8%，远超过20xx年5.1%的水平。

某人力资源服务商《离职率调研报告》每年发布一次。本次调研于20xx年10-12月进行，共收集企业问卷3368份，覆盖化工能源、金融、汽车制作等19个行业。高科技、制造业、房地产和消费品等四个行业的离职率报告同期出炉。

调查显示，八成以上的企业经营业绩在20xx年年底陷入最低点，这一变化也改变了薪酬增长和跳槽离职的节奏。人力资源管理的策略从“人才争夺”转向“人才培养”和“成本控制”。20x、20xx年19个行业的平均离职率分别22.3%和23.1%，20xx年只相当于20xx年的70%。

调查数据显示，行业间的离职率差异并不明显。离职率最高的行业是高科技18.3%，离职率最低的行业是生物医药，为12.6%。但是职能间的离职率差异迥然：营销类岗位的平均离职率最高，达到29.9%，主、被动离职率比接近19：1；其次为技术研发类的岗位，平均离职类为26.6%；主、被动离职率比为13.6：1；生产类岗位离职率为14.1%，主、被动离职率6.5：1；行政类职位的离职率最低为6.2%，主动与被动离职率比为3.4：1。虽然此次调查数据与20xx年营销类离职率38%，技术类33%等不可同日而语，但是离职率高低的排行与20xx年如出一辙。

受经济不景气的影响，20xx年主动离职率人群明显减少。20xx年全国最大的招聘网站共发布职位850多万，虽然与20xx年接近，但是20xx年1-6月份发布的空缺职位相当于20xx年同期的75%.工作不好找，使得人心思稳。另一方面，由于薪酬增长放缓，特别是企业间和行业间的薪酬差异缩小，通过跳槽实现薪酬的跳跃性增长变得越来越困难。如果考虑到通过一些非常手段迫使员工提出辞职等因素，那么实际主动离职率的比例更低。调查显示，基层员工的离职率和主动离职率最高，分别为29.2%和20.5：1；中层高管理和技术人员（主管/经理/总监）为16.5%和11.6：1，高层管理和技术人员（副总裁/总经理/总裁）仅为7.2%和1.6：1。

但是调查也显示，尽管主动离职人数减少，但是员工对雇主的满意率却没有相应提高，而雇主对员工的满意度也呈现下降趋势。薪酬是员工的最大的不满，其次是不满于企业对经营状况的秘而不宣，排列第三的是企业对员工的关爱不够。而雇主对员工的不满多为工作知识和技能不足，敬业度和忠诚度。

某人力资源服务商薪酬调查部分析认为，经济危机对职场人士的心理带来了深刻的影响。减薪裁员、内部调动、强迫休假、缩减部培训等等，虽然减少了企业人才成本，但也影响了员工士气，职场中人普遍存在状态低迷，工作效率降低，工作意愿不强。不过，根据以往经济周期的运行规律，随着经济增长，员工离职率将逐渐回升，并可能在短时间出现跳槽高峰。

受经济不景气的影响，20xx年调薪幅度相比20xx年跌幅逾50%，为5.1%。但欣慰的是，调查数据显示企业在20xx年预计调薪幅度、调薪次数等方面的预期都好于20xx年。

某人力资源服务商的调查发现，超过三分之二的受访企业表示将在20xx年增加人才管理预算。由于经济不景气影响而造成加薪滞缓的高科技、物流、贸易和机械制造等行业，将在20xx年予以“补涨”。而未受影响的互联网、快速消费品等行业20xx年的加薪幅度则等同于、甚至小于20xx年。另对19个行业的200多家领先企业调查发现，在20xx年凭借实力积极招聘和储备人才的企业，20xx年的加薪幅度也较小。

由于对20xx年的经济局势有不同的预见，一半以上的企业将保持甚至扩大员工现有薪酬中浮动比例，“绩优”的员工将获得更高的收入。同时，八成以上的企业称，在人才竞争中将首先考虑“加强雇主品牌建设”或者“扩大雇主口碑传播”，而不是“提高员工薪酬福利”。事实上，很多企业将20xx年的业绩增长首先归功于“开支节省”、“国家政策”或“全球经济好转”，而“员工的努力和配合”的作用不明显。

20xx年工资水平占gdp的8%，而国务院预测20xx年的物价将达到5%。某人力资源服务商薪酬调查部预计，20xx年企业提供的薪酬将更具有弹性，同时将会根据业绩和物价指数的波动，多次调整员工薪酬。

**企业辞职报告九**

人才的流动和流失，已经成为中国企业用工的一大常态。随着中国企业在快速发展，个别行业离职率也逐年上涨。

在20xx年初，众达朴信数据部门针对20xx年离职率进行了一次全面的调查，共收回有效问卷1635份。本报告对20xx年离职率数据进行了详尽的分析，并汇集了众达朴信专家顾问团队的专业指导和建议，希望可以帮助企业在20xx年制定出合理的人才保留规划，使企业和员工达到双赢。

20xx年企业员工离职率微增长

20xx年整体离职率超过28%，比20xx年高出3.2%；员工主动离职率高达19.6%,比上年增加2.2%。这与全国经济下行，各行业加速转型有关。

1 / 5

民营企业离职率高达32.5%，稳居第一

通过对不同性质的企业离职率分析，民营企业离职率稳居第一，国企相对来讲职业环境更稳定。随着市场经济不断深入，国企深化改革，这一局面有望被打破。

传统行业离职率攀升，人才流失严重

20xx年各行业在经济常态下，急剧变革。传统行业重组在即，门店销售，餐饮行业，零售百货，服装纺织等行业受冲击尤为明显，离职率保持在30%以上的高位。高新技术产业走轻资产，知识型道路，离职率相对较低。

2 / 5

与上年相比，旅游/酒店，快消，贸易，金融行业离职率增长幅度均超过20%。

一线生产操作岗位离职率高，企业转型任务重

受经济转型的影响，传统行业受到严重冲击。劳动密集型产业逐渐退出中国市场，这是经济新常态的前提。生产操作，销售，工程建设等职位离职率超过30%，相对而言信息技术，行政，财务岗位较稳定。

中层离职率高，是企业无法回避的痛

主管、专业经理、专员、助理等层级离职率超过20%，其中主管和专业经理层离职率高达四分之一。同时总监和高层离职率也将超过10%。

3 / 5

毕业生缺少职业规划，入职一年离职率高达35.4%

工作年限低于3年的离职率保持在30%以上。90后的新生代上班族，追求自我价值实现，稳定性差，“频繁跳槽”成为其职业特征。

超七成员工因企业薪酬缺乏竞争跳槽

总体来看，员工主动离职率远远高于被动离职率。超过半数的员工离职原因主要集中在薪酬缺乏竞争性和职业前景受阻。

**企业辞职报告篇十**

各位领导:

您好！

经过一段时间的仔细考虑，我决定从公司辞职。首先非常感谢公司领导对我的大力培养。虽然刚开始对燃气具行业几乎一无所知，但公司领导还是给了我一个展示的舞台。但是因为以下原因，我选择了离开。大学毕业后，没有找到合适的工作。同时女朋友宣布和我分手了。在我人生最黑暗的时刻，公司收留了我，让我很快摆脱了失恋失业的打击，让我享受了工作。这是我一直感激公司的地方。以后的岁月里我还会记得公司的好，不会忘记！

1、工作业绩不显著。这两年在公司企划部工作，主要负责媒体投放、品牌推广、活动组织、终端形象、广告设计、素材制作、市场信息收集、展厅管理等工作。工作内容多样化、分散化。虽然我在这个部门单独工作了两年，但我承认我在工作中并没有取得突出的成绩，也许是因为我的工作能力有限，不能继续胜任这个职位。

2.身体不好。由于我的健康状况不太令人满意，考虑到这个职位需要一个健康的人来胜任更好的工作。比如旅游，收集市场信息，组织户外活动等等。所以我决定暂时展开这个工作阶段，在家培养一段时间。

虽然马上就要失业了，但还是给公司提个小建议:把企划部的人员编制增加到2个。这个部门的工作也分淡季。淡季，工作量可能少一些，部门人员可以市场信息；旺季一个人出门，部门需要留一个人在公司处理其他事务。如果只有一个人，往往会出现没有时间照顾的情况。

请公司领导批准我的辞职请求，并请公司领导派人交接工作。我非常重视和珍惜gr的这项工作，我很荣幸成为gr公司的一员。我相信在广州森林的这段经历会给我未来的职业发展带来很大的帮助。同时，我也坚信gr这个好平台，会招募更多优秀的规划师加入我们。目前公司正处于快速发展阶段，同事们斗志昂扬，雄心勃勃。但此时由于个人原因无法为公司分担担忧，深感抱歉。希望公司领导在百忙之中抽出时间来讨论工作交接的问题。20xx年6月5日离职，希望得到公司领导的许可！感谢您对我在公司期间的信任和支持，祝所有同事和朋友在工作和活动中取得更大的成就和利益！

最后，感谢公司领导对我工作的信任，感谢同事对我工作的支持。祝公司生意兴隆，同事们事业有成。

致敬

辞职申请人:xx

20xx年x月3日

**企业辞职报告篇十一**

人才的流动和流失，已经成为中国企业用工的一大常态。随着中国企业在快速发展，个别行业离职率也逐年上涨。 20xx年企业员工离职率微增长民营企业离职率稳居第一通过对不同性质的企业离职率分析，民营企业离职率稳居第一，国企相对来讲职业环境更稳定。

传统行业人才流失严重

20xx年各行业在经济常态下，急剧变革。传统行业重组在即，门店销售、餐饮行业、零售百货、服装纺织等行业受冲击尤为明显。高新技术产业走轻资产、知识型道路，离职率相对较低。

与上年相比，旅游/酒店、快消、贸易、金融行业离职率增长幅度均超过20%。

一线生产操作岗位离职率高，企业转型任务重受经济转型的影响，传统行业受到严重冲击。劳动密集型产业逐渐退出中国市场。生产操作、销售、工程建设等职位离职率超过30%;信息技术，行政，财务岗位则较稳定。

中层离职率高，是企业无法回避的痛主管、专业经理、专员、助理等层级离职率超过20%，其中主管和专业经理层离职率高达四分之一。同时总监和高层离职率也将超过10%。 毕业生缺少职业规划，入职一年离职率高达35.4% 工作年限低于3年的离职率保持在30%以上。90后上班族稳定性差，频繁跳槽成为其职业特征。

超七成员工因企业薪酬缺乏竞争跳槽

总体来看，员工主动离职率远远高于被动离职率。超过半数的员工离职原因，主要集中在薪酬缺乏竞争性和职业前景受阻。

超五成员工因无法胜任工作被离职被动离职原因主要集中在员工无法胜任和绩效不佳两方面。

it互联网行业平均月薪遥遥领先

按照建设四个中心国家战略的要求，落实发展海洋经济的总体规划，将充分依托洋山国际深水港和浦东国际航空港两大国际性枢纽港的优势，延伸和拓展浦东开发开放的经济社会效应，准确把握在新一轮发展的战略地位，积极贯彻宏观调控的各项政策措施，充分体现区位优势，培育和发展主导产业，加快产业发展步伐，壮大主导产业，提升产业集聚度，提升产业能级。加快经济的发展，就是要以加快优势产业的发展为基础，形成产业细化、优势明显、集群度高的产业群，共同推进经济圈产业的竞争力。

(一)总体发展现状 总体来看，我区4大重点产业发展状况良好，呈出现以下几个特点： (二)各产业发展现状

为了更全面地了解我区产业的发展现状，下面对各产业逐一进行分析：

虽然目前重点产业还很弱小，但已经有一批正处强劲发展的产业，还有一批具有较明显发展潜力的产业，经济崛起的步伐在明显的加快。经济发展的提速，我们认为其根本而有效的途径应是产业的集群化发展，以区域经济的一体化来加速改变经济发展的固有状态，不断激发发展活力。从产业发展的层面上看，加快工业产业集群建设应着力抓好六个方面。

在实际的发展中，应结合国际产业发展和转移规律、我国产业发展状况，制定出推进工业产业发展具体可行的措施。要从工业整体发展出发，立足于产业发展和产业集群状况，着眼于做大做强优势产业--强势发展产业--潜在优势产业，围绕产业联动，因地制宜地发展产业集群，合理布局生产力，形成产业聚集，要与大项目和龙头企业想结合，与产业园的特色相匹配，与人力资源相适应，发展以现代装备业为核心的先进制造业，同时与浦东联动发展电子信息、汽车及零部件、医药及医疗器械产业。

坚持二、三产业共同推动经济的产业发展方针，在发展中完成产业结构的战略性调整，在调整中实现产业创新提升，逐步构筑以高新技术为基础、现代服务业为先导、现代装备工业为支柱，特色鲜明、重点突出、体现临港经济特征的多元产业体系，努力构筑现代装备工业基地、现代物流基地和信息产业基地。 要做好工业产业集群，其根本点就是要以产业中心发展区域的产业为基础，特别是利用其市场优势和技术优势，整合同类产业和产品资源，发挥产业集群的引领导作用，带动经济圈产业的发展。充分利用产业结构调整和国际资本流动的有利时机，努力创造条件，改善软硬环境，大力引进外资，不断提高利用外资的水平和质量。特别是要吸引外资在我区建立研发中心和关键零部件生产基地，提升加工产品档次和开发能力。 (三)以产品为核心，加强产业集群分析研究

从产业竞争力上看，我们要对重点行业进行细化研究，从中类行业细化到小类行业、细化到产品。从小类行业上研究，以龙头产品为纽带，进行产业集群，进行充分合作和有效的竞争，提高产品市场占有率和赢利水平。同时充分重视国内外市场，做好两个市场大文章。比如电子信息行业，它的发展与国际it产业的发展休戚相关，但另一方面，国内市场仍有巨大的潜力，对电子行业的发展至关重要。在眼睛向外的同时，也要眼睛向内，加大技术投入，集中攻关，寻求核心技术突破，不但可从根本上解决技术受制于人的局面，而且可以大大提高行业的产品附加值，促进行业持续健康发展。坚持以质取胜战略，法力培育优秀品牌，使之成为的产品新亮点。 (四)开源节流并举，应对能源紧张局面。 工业的快速发展，用能需求急剧增加，能源供需趋紧。短期来说，强化节能意识，组织协调好能源供给，最大限度地舒缓用能紧张的局面。长远来看，关键是加强节能新技术的研发和应用，开发可替代新能源，特别是可循环使用的新能源，从根本上解决能源问题。与此同时，新技术的应用，还是从根本上化解原材料、能源价格上涨、成本压力增大的最佳途径。

招商引资是加快我区经济发展的重要手段，而工业园区则是我区工业经济发展的重要载体和主战场。要把园区的工业做大做强，招商引资，引进项目和资金仍然是一条重要的途径。把加快工业发展、壮大工业规模、培育工业经济增长点作为重大措施来抓，各部门要积极配合，为园区建设创造宽松环境。提升工业园区的能级，加快培育临港综合经济开发区、临港物流产业区、国际医学园区和信息产业园区的规划建设和功能培育。通过园区建设，拓宽我区工业发展空间，吸纳新的工业项目，形成新的发展格局，增强发展后劲。从经济一体化、空间布局扩容和功能提升出发，把工业园区整合成产业功能区，加快工业园区的产业集群化、市场专业化的发展。 (六)把握产业发展方向，加快发展新兴产业

大力扶持大型优势企业和中小高技术企业，针对我区目前存在的企业多、技术竞争力弱的问题，要继续实施企业集团战略、龙头企业战略，发挥规模优势，提高整体抗市场风险能力，力求在微电子、软件、计算机、通信等重点领域尽快形成一批具有国际竞争力的跨国企业集团和拳头产品。与此同时，进一步扶持中小高技术企业，培育大型企业的后备力量，以形成梯次推进的产业组织体系。比如通信设备、计算机及其他电子设备制造业是世界产业发展的方向，也是我国工业的五大重点发展产业。年，该产业的主营业务收入占我区规模以上总量的6.8%，实现总产值占总量的7.1%。要把握好产业发展的大势，着力发展增长潜力大、带动效益强、技术含量高的产业，发展和壮大新兴产业。

超2成男生情人节被单身

情人节复合成功率近四成

每到情人节，也是分手情侣复合的高峰。关于是否找前任过情人节的调查显示，有接近4成的男女选择可能会，有32.74%的女会员表示坚决反对。找前任一起过情人节，如果没有特别不能挽回的事情发生过，有很多人表示可以尝试，他们认为这是挽回感情的最佳时机。

**企业辞职报告篇十二**

尊敬的领导：

从xx年初至今，进入公司工作两年的时间里，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。

在过去的两年里，我在公司里工作的很开心，感觉公司的气氛就和一个大家庭一样，大家相处的融洽和睦，同时在公司里也学会了如何与同事相处，如何与客户建立良好关系等方面的东西。并在公司的过去两年里，利用公司给予良好学习时间，学习了一些新的东西来充实了自己，并增加自己的一些知识和实践经验。我对于公司两年多的照顾表示真心的感谢！！

在经过xx年下半年的时间里，公司给予了很好的机会，让自己学习做市场方面的运做，但由于自己缺乏市场等方面的经验，自己没有能很好的为公司做好新的市场开发，自己身感有愧公司的两年的培养。

由于我个人感觉，我在过去的一段时间里的表现不能让自己感觉满意，感觉有些愧对公司这两年的照顾，自己也感觉自己在过去两年没有给公司做过点贡献，也由于自己感觉自己的能力还差的很多，在公司的各方面需求上自己能力不够。所以，经过自己慎重考虑，为了自己和公司考虑，自己现向公司提出辞职，望公司给予批准。

申请人：xx

各位领导:

大家好！

当我提交这份辞呈时，我的心情非常沉重。现在，公司的发展需要每个人都尽自己最大的努力。因为状态不好和一些个人原因，无法为公司做出相应的贡献，也不忍心坐在公司无所事事，所以请假。

目前公司正处于快速发展阶段，同事们斗志昂扬，雄心勃勃。但此时由于个人原因无法为公司分担担忧，深感抱歉。

希望公司领导在百忙之中抽出时间来讨论工作交接的问题。20xx年9月30日离职，希望得到公司领导的许可！

感谢您对我在公司期间的信任和支持，祝所有同事和朋友在工作和活动中取得更大的成就和利益！

致敬

辞职人:××××

**企业辞职报告篇十四**

尊敬的\*\*经理：

您好！

很遗憾在这个时候向公司提出正式辞职，我虽然还不是公司的一名正式员工，或许，本身就不需要写这份辞职报告，但是，自从进入\*\*公司的第一天开始，我就身体力行地践行一个正式员工所要求的一切，完成好领导交代的所有任务。现在，当您看到这份报告的时候，我想我已经做出了这个决定。

来到\*\*差不多半年了，感觉还不错，朝九晚六的生活，不是很森严的等级制度，大家相处得很融洽，在这里我结识了很多朋友。虽然，多少有些不快。但是，就在这里，我至少还是学到了许多许多的东西，为人处世的哲理，办公室的文化等等。对此，我深表感谢。

这是我的第一份正式工作，毕竟，我还没毕业。我很欣慰，自己并不是因为钱而来的，而是发自内心的喜欢它，毕竟已经有了两年多的工作经验。更重要的是，当时有我的主控，闫魏魏女士，这么优秀的领导者的推荐，对此，我也深表感谢。来北京之前，父母也特意嘱托，\"既然决定去了，就要在公司好好干\"。对于，父母的鼓励和支持，也很欣慰。

在这几个月的工作中，我一直在不断努力，不断学习新的东西，我对自己的要求就是尽职尽责，坚守岗位……很多人都说做好自己的事就行了，确实如此。但是，这和我接受的高等教育、本性很是矛盾。就拿出差做汽车项目而言，很多人觉得应付差事，肆意铺张浪费，不顾成本，但是，我的脑海中早已经有了成本控制的理念，我个人以为，干一行爱一行钻一行，哪怕与自己的专业、爱好毫不相关，既然选择了，就得坚持，因为只要我努力，认真，踏实工作，总能学到有用的东西。成本控制虽然给我带来不了什么，或者是为公司节约不了多少，但是至少我是尽力了。

那些经历至少可以成为与朋友寒暄的材料。然而，工作上的毫无成就感和价值感总让我彷徨，纠结与矛盾。我开始了思考，也许是我还不够完美，能力不够强，经验不够丰富等等的原因，抑或是目前的工作不太适合我。

很快我就要离开\*\*了，衷心祝愿我们公司的事业蒸蒸日上！

此致

敬礼！

辞职人：xxx

20xx年12月

**企业辞职报告篇十五**

人力资源服务商发布《20xx企业离职与调薪调研报告》。报告说，20xx年中国19个行业的员工离职率平均为15.9%，为20xx-20xx年的最低，其中it行业的离职率最高。

数据显示，20xx年员工主动离职率也创下五年来的最低纪录，为7.87：1，占离职总人数的88.7%。而20xx年主动离职与被动离职比率为16.3：1，即主动离职员工占总离职人数的94.2%。报告预期，20xx年这19大行业的离职率将会上升，薪酬增长也将达到7.8%，远超过20xx年5.1%的水平。

某人力资源服务商《离职率调研报告》每年发布一次。本次调研于20xx年10-12月进行，共收集企业问卷3368份，覆盖化工能源、金融、汽车制作等19个行业。高科技、制造业、房地产和消费品等四个行业的离职率报告同期出炉。

调查显示，八成以上的企业经营业绩在20xx年年底陷入最低点，这一变化也改变了薪酬增长和跳槽离职的节奏。人力资源管理的策略从“人才争夺”转向“人才培养”和“成本控制”。20x、20xx年19个行业的平均离职率分别22.3%和23.1%，20xx年只相当于20xx年的70%。

调查数据显示，行业间的离职率差异并不明显。离职率最高的行业是高科技18.3%，离职率最低的行业是生物医药，为12.6%。但是职能间的离职率差异迥然：营销类岗位的平均离职率最高，达到29.9%，主、被动离职率比接近19：1；其次为技术研发类的岗位，平均离职类为26.6%；主、被动离职率比为13.6：1；生产类岗位离职率为14.1%，主、被动离职率6.5：1；行政类职位的离职率最低为6.2%，主动与被动离职率比为3.4：1。虽然此次调查数据与20xx年营销类离职率38%，技术类33%等不可同日而语，但是离职率高低的排行与20xx年如出一辙。

受经济不景气的影响，20xx年主动离职率人群明显减少。20xx年全国最大的招聘网站共发布职位850多万，虽然与20xx年接近，但是20xx年1-6月份发布的空缺职位相当于20xx年同期的75%.工作不好找，使得人心思稳。另一方面，由于薪酬增长放缓，特别是企业间和行业间的薪酬差异缩小，通过跳槽实现薪酬的跳跃性增长变得越来越困难。如果考虑到通过一些非常手段迫使员工提出辞职等因素，那么实际主动离职率的比例更低。调查显示，基层员工的离职率和主动离职率最高，分别为29.2%和20.5：1；中层高管理和技术人员（主管/经理/总监）为16.5%和11.6：1，高层管理和技术人员（副总裁/总经理/总裁）仅为7.2%和1.6：1。

但是调查也显示，尽管主动离职人数减少，但是员工对雇主的满意率却没有相应提高，而雇主对员工的满意度也呈现下降趋势。薪酬是员工的最大的不满，其次是不满于企业对经营状况的秘而不宣，排列第三的是企业对员工的关爱不够。而雇主对员工的不满多为工作知识和技能不足，敬业度和忠诚度。

某人力资源服务商薪酬调查部分析认为，经济危机对职场人士的心理带来了深刻的影响。减薪裁员、内部调动、强迫休假、缩减部培训等等，虽然减少了企业人才成本，但也影响了员工士气，职场中人普遍存在状态低迷，工作效率降低，工作意愿不强。不过，根据以往经济周期的运行规律，随着经济增长，员工离职率将逐渐回升，并可能在短时间出现跳槽高峰。

受经济不景气的影响，20xx年调薪幅度相比20xx年跌幅逾50%，为5.1%。但欣慰的是，调查数据显示企业在20xx年预计调薪幅度、调薪次数等方面的预期都好于20xx年。

某人力资源服务商的调查发现，超过三分之二的受访企业表示将在20xx年增加人才管理预算。由于经济不景气影响而造成加薪滞缓的高科技、物流、贸易和机械制造等行业，将在20xx年予以“补涨”。而未受影响的互联网、快速消费品等行业20xx年的加薪幅度则等同于、甚至小于20xx年。另对19个行业的200多家领先企业调查发现，在20xx年凭借实力积极招聘和储备人才的企业，20xx年的加薪幅度也较小。

由于对20xx年的经济局势有不同的预见，一半以上的企业将保持甚至扩大员工现有薪酬中浮动比例，“绩优”的员工将获得更高的收入。同时，八成以上的企业称，在人才竞争中将首先考虑“加强雇主品牌建设”或者“扩大雇主口碑传播”，而不是“提高员工薪酬福利”。事实上，很多企业将20xx年的业绩增长首先归功于“开支节省”、“国家政策”或“全球经济好转”，而“员工的努力和配合”的作用不明显。

20xx年工资水平占gdp的8%，而国务院预测20xx年的物价将达到5%。某人力资源服务商薪酬调查部预计，20xx年企业提供的薪酬将更具有弹性，同时将会根据业绩和物价指数的波动，多次调整员工薪酬。

**企业辞职报告篇十六**

尊敬的公司领导:

您好！

很遗憾此时向公司提交辞职报告。我离开公司可能并不意外，但在别人眼里，他们会觉得我疯了，不想要这么好的工作。这不是有病吗？但是，他们不知道我的难处。我离职的原因有很多。这里我想向公司领导解释一下。

公司已经获得了声誉，在别人看来能够总结工作是多么幸运。我在20xx年加入公司，从学生变成了工人。我很珍惜这份来之不易的工作。在工作中，同事、班长、主管都很照顾我。虽然我的服务年限很短，但概述的文化氛围深深地感染了我，让我学到了很多。在我呆在家里的时候，我赢得了一个出国的机会。现在在外地，工作一直比较稳定。

公司是我的起点。只有放弃，我才有出路。这样下去只会浪费我的青春。其实公司的工资并不高，最后也只能算是吃饱了。可惜食物没有味道。一些老员工为公司奋斗了十几年，工作兢兢业业。结果他们得到了什么？或者说普通一线员工，工资没有明显增长，但是管理人员的工资直线上升。为什么？因为他们没有管理人才，没有好的待遇。公司注重管理型，却忽略了我们一线员工。这种环境不适合我，所以决定辞职，希望各级领导尽快回复！

其实离开公司不是我想要的，而是我不得不离开。我没有后悔我的决定，但是离开公司对我来说有点难过。我怀念在公司的时光。

以后，祝公司越来越好的发展！生意兴隆！一切顺利！

为了这个！

致敬

申请人:xxx

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！