# 推荐员工离职工作离职报告如何写

来源：网络 作者：情深意重 更新时间：2024-01-12

*推荐员工离职工作离职报告如何写一改革开放以来，我国在经济、政治、教育等方面取得了举世瞩目的成就，人民生活水平显著提高，人们的消费观念和消费方式也有很大变化。对于大学生而言，大学期间是需求不断扩张的发展时期，因而特别想以新异的消费形象，向社会...*

**推荐员工离职工作离职报告如何写一**

改革开放以来，我国在经济、政治、教育等方面取得了举世瞩目的成就，人民生活水平显著提高，人们的消费观念和消费方式也有很大变化。对于大学生而言，大学期间是需求不断扩张的发展时期，因而特别想以新异的消费形象，向社会展示自身成长成熟。

据相关报道，自20xx年第一次出现“劳工荒”到20xx年的农民工“返乡潮”，从沿海到内地多个城镇的制造型企业出现“招工难”现象，尤其是生产一线操作员工。生产一线操作工人主要选择每年的年底和次年的年初阶段离职，已经积累一定工作经验的熟练工人希望在新年找到一份综合条件更高的工作，也有部分工人选择本地就业，源于本地就业的低流动成本。

以九阳有限公司为例，现在制造型企业一线员工年龄组成以“90后”为主，人们冠之以新生代农民工，在文化认同、个性特征等方面具有自身的特点。

“90后”群体的受教育程度比以往的一线操作工人高，多数为中专和高中水平。因为是单身状态，当“90后”一线员工对目前的工作感到厌倦并认为没有发展前途的时候，和女性员工不同，他们较少考虑工作的稳定性而果断的选择离职。而很多的“80后”一线员工多处于已婚状态，考虑到家庭等因素，不会轻易做出离职的选择。

在文化认同方面，很多“90后”虽然来自农村，但受到传媒等影响，对家乡认同感随着在外时间的增长而逐渐淡薄，而对外部生活特别是对城市文化和城市充满向往。很多的“90后”一线员工已经具备了一定的城市性，他们通过不断调整自己的价值观、行为方式和社会关系等以更好地适应城市生活。在生活方式上，他们对生活的期望较高，对生活的满意度较低，个人意识和独立意识较强，接受和学习能力较强，主要表现在空闲时间的安排、消费方式和消费心理等方面。“90后”消费以休闲和享受为主，存在攀比心理。他们热衷休闲生活，如旅游、购物，在调查中发现，很多有离职经历的员工坦言原企业的工作强度较大、工时过长是他们离职的主要原因。

就笔者而言，近年来对农村社会发展状况有些许的思考和调查，有些观点可能不够全面和深入，但主要表述的是对农村发展的一种期望。

在个性特征方面，“90后”表现出很大的自我和随性，选择工作的初衷不仅仅满足于存在的需要，更重要的是自我价值的实现和更高的生活品质。在调查中发现，“90后”都有强烈的创业意愿，选择企业的前提是员工能够感知到企业提供的各方面条件是有助于创业规划的。很多员工离职是因为他们觉得企业不能更好的提供创业资源，或者是员工感觉到企业提供的发展空间小。其中因为这个原因离职的占32.3%。

回答会的只有2人，都是老人、占10%。回答老师布置了就去，不布置就不去的有5人，占25%，都是小学生。还有一些回答不会去的有13人，占65%。大家都是把这些工作当作别人的事情，不太关心。

像九阳这样的制造型企业，一般采用两班倒的时间安排，通常每天工作12到14小时，其中4到6小时属强制性加班。长时间的单调操作消耗了一线员工大量的体力，员工感到压力很大，怠工、离职等现象时常发生。

制造型企业对一线的规章制度和奖惩体系十分严格，每月按时上下班和加班才能获得全勤奖100元，期间有一次就要扣除全勤奖，很大企业规定员工请事假将被扣除当月工资的10%，很多员工对此项制度很反感。

区别于其他层次的员工，一线员工绩效评估贯穿于产品生产、出厂到售出的整个过程。一旦出厂前的质检或者经销商将消费者在产品使用过程中发现的产品质量问题反馈给企业，企业会对生产该产品部件的员工进行严厉的惩罚措施，如扣除月薪的1/3等。严格的规章制度和不合理的奖惩体系使员工感受到企业缺乏人性化的管理，进而选择离职。大约有44%的离职员工是受此因素影响的而产生离职的念头。

在市场经济的.体制下，随着改革开放的不断深入，人民生活水平日益提高，物质生活不断充实。中学生大都是独生子女，是家中的小太阳，自然倍受宠爱，其中1个重要的表现就是零花钱状况。面对日渐增长的零花钱我们究竟应如何看待呢?学生门是如何来安排他们的零花前的呢?这些零花钱又对他么产生了怎样的影响呢?这些都是十分另社会关注的问题。因此我们小组就这一状况进行了调查研究。

企业往往为了填补因离职产生的职位空缺，要求一线员工从事某一条生产线或两条不同的生产线上的两份工作。在调查中发现，38%的员工曾遇到过此工作安排。对企业而言，可以节省人员招聘成本，但对员工而言，这样单调乏味、技能单一、缺乏挑战性的工作安排，不仅消耗了大量的精力，也没有机会提升自己的专业技能水平，不利于个人的求职发展。

新大纲推荐的课外阅读书目，有一定的合理性，但也确实有值得商讨的地方。如：新大纲推荐的书目中中学生感兴趣的比较少;新大纲推荐的书目只注重对青少年学生文学鉴赏能力和人文素养的培养，未涉及文化、历史、哲学、思想、科学等方面的名著，因而限制了中学生的语文阅读视野;新大纲未推荐当代的优秀的文学作品，无法最大限度的激活他们的想象力、创造力。为此想通过这次调查了解中学生究竟喜欢读什么样的书，开展书目研究，最终为学生拿出一份更合理的书目。

情感支持表现为企业的领导、同事对员工的关心和帮助，工作支持表现为企业愿意为员工提供技能学习和培训的机会，支持员工对工作流程的建议等。在调查中发现，大部分一线员工属于异地就业，在工作和生活中迫切需要领导、同事的关心和支持。在对同一条生产线或者一个车间员工的员工，情感支持表现为团结互助的工作伙伴关系，可以缓解一个的工作压力，使员工产生一种对集体的归属感。员工对企业的忠诚度也随着企业采纳工作建议和意见、为员工提供工作技能培训而不断提高。此部分数据占据45%.

工作环境中最重要的因素是安全因素，体现在生产车间的噪音、辐射、气味、消防措施等，生活环境指的是企业为员工提供的食宿环境。在调查中发现，该类型员工普遍反映原来所在的车间噪音大，刺激性气味严重，辐射强，长期工作对身体伤害大。60%被调查的员工反应他们的工作环境或多或少的存在着环境对身体的安全隐患。还有部分员工(41.5%)反映原来离职的企业提供的住宿条件不理想，伙食差，在当今大家生活质量普遍提高的情况下，更多的求职者选择能提供更好的环境的企业而选择离开原来企业。

如果员工具有同行业的工作经历，管理者可以根据员工以往的薪酬待遇和工作成果以及现在工作的短期效果提升薪酬和福利待遇，根据员工的年龄和以往工龄，如针对24岁左右、工龄为2到3年的员工，企业可以提供条件较高的员工宿舍和增加餐费补助等，提高其组织承诺水平。

企业需要建立完善的奖励制度。管理者通过建立学习工作小组，安排具有工作经历的一线员工带动初次工作的员工，实现学习互助，提升工作业绩。具有工作经历的一线员工，其薪酬和绩效与小组工作成果挂钩，采取适当的奖励措施，如物质奖励和员工大会表彰优秀员工和小组等，激发员工的工作热情并增强员工的工作竞争意识，提升员工的团队凝聚力和责任感，促进团队合作。

根据员工的工作技能和工作成果，企业需要对其工作的职责、任务和目标等做出清晰的解释。对员工的工作成果进行阶段性考核，根据绩效和自身发展需求调整工作岗位，如晋升，借此激励员工。

具有同行业工作经历的员工相关知识和操作技能较为熟悉，能够很快熟悉现在企业的工作流程和程序，若长期从事某一项和多项无关的工作任务，员工的工作积极性会受到显著影响，对企业的承诺水平也会产生不利影响。

一种价值观是读书无用论的观点，在黄灯教授关于丰三村的文章中提到，大部门农村家庭对于子女教育能够取得多大的成就都基本不抱希望，反而对于他们迅速长大能够外出打工为家庭减轻经济负担的需要更迫切，而最后的那根稻草是那些年建筑业的火爆和从事建筑业那丰厚的收入。

企业管理者需要在特定工作阶段根据员工的工作技术改进计划安排工作任务，安排员工更为重要和更具挑战性的工作等，提升员工的工作热情，也体现出企业对员工的信任。

第社工性别结构不合理。女社工占社区工作主力的绝大多数，这就造成了“女的当男人用”的现象。社区中一些重体力活儿女社工也得顶上，有蛮横的男性居民来闹时，也大多是女社工拦着。

具有工作经历的员工可以介绍原先企业中值得学习的内容，包括人性化管理制度、员工工作安排和工作内容等，管理者根据本企业发展需要吸取改进。

今年以矿管“一张图”为契机，投入资金48万元将机房迁至局五楼，进行了整体改造。通过改造，我局计算机机房建成了一个集机房装修、机房安全、综合布线、网络通信、整体供配电、电磁屏蔽、安全保密、恒温恒湿、环境监控等功能于一体的高可用性机房，达到全省山区县市的一流水平。

工作中，员工发现可能会降低生产效率、增加生产成本的工作环节，并提出改进建议。管理者需要及时对改进建议做出评价，试运用成果较好的建议将被推广到整个生产过程中。管理者需要重视每一位员工提出的改进建议，根据改进的可操作性和试运行成果对相关员工进行表彰，并在企业内部开展相对应的分享学习活动，建立良好的学习氛围，也可以反映出企业对员工的重视和支持。

制造型企业的一线员工有其自身的特点和群体特征，我们通过调查他们离职的原因来为企业提供更好的解决问题的对策，为企业能稳定生产秩序、提高生产效率提供建议和意见，同时也是为了保障制造型一线员工的权益，提高他们就业生活的质量。希望此调查能对双方都有些许帮助，让我们一起为创造和谐的就业创业环境而共同努力。

我们实习的地方是相对较贫困的农村地区。这个地方生活条比较艰苦，自然环境也较为恶劣，人民的生活水平不高，很多人为了改变这中现象，在社会经济日益发展的今天，年轻人纷纷外出到沿海发达地方打工。在这些外出打工的年轻人中，有很大一部分是“上有老，下有小”的这一类型!年轻人外出大工就把家里的孩子留给父母和亲戚来照顾!这就是大部分“留守儿童”的来源!

**推荐员工离职工作离职报告如何写二**

各位领导：

您好！20xx年6月8日，我来到一家冷却室的生产车间做工人。我真诚地感谢你给我这个机会让我来到xxx公司。

到现在，一个多月过去了。在这段时间里，我很荣幸能和车间里许多优秀的人成为同事，他们对我新工作的无私关怀让我非常感动。我学到了很多，受益匪浅，相信以后一定会对我产生深刻的影响。真心感谢大家让我成长。我会记住这一次和帮助过我的人！但是因为每天在车间工作时间长，可能是因为不适应车间环境，经常感觉手指腿疼，最近越来越难以忍受。我认为我不适合这份工作。

本来打算在辞职前坚持完成试用期，但是因为家里有事不得不提前离职，所以现在提出辞职。如果我的辞职给领导和同事带来了不便，我谨表示深深的歉意。希望一周后能按合同离职，并请领导批准！

最后，再次感谢帮助过我的老员工和领导们！

此致

敬礼

辞职人：xxx

20xx年x月x日

**推荐员工离职工作离职报告如何写三**

员工离职证明公司开了会有风险吗?下面yjbys小编为大家解答一下，希望能帮到您!

员工离职证明公司开了会有风险吗?

原则上以开具一份离职证明为主，否则每个员工都要求多份或是多次开具的话，将会大大增加hr的工作量。

企业不开具离职证明给离职员工，是否有风险?

案例——20xx年5月31，小王与a公司解除劳动关系。离职当日，公司没有出具离职证明给小王，因为公司认为小王删掉了电脑里面的部分资料，属于交接不完整，按内部规定公司有权不开具离职证明。20xx年11月初，公司接到小王申请劳动仲裁的应诉资料。小王主张，由于公司没有依法开具离职证明，导致本人无法再就业，无法获取新的劳动报酬，故要求公司开具离职证明，并以原工资标准赔偿其从离职之日起至公司开具离职证明之日止的损失。20xx年3月初，劳动仲裁机构裁决该公司败诉。

分析——现实中，企业没有开具离职证明的原因大致有：1、劳动者拒绝工作交接或交接不完整;2、劳动者无故旷工、不辞而别，企业难以送达离职证明;3、企业不知道开具离职证明是法定义务。基于劳动者拒绝工作交接、交接不完整或者不辞而别，企业不应该或无法开具离职证明，看起来似乎非常符合常理!然而，法律文件却规定用人单位开具离职证明是没有任何附带条件的。

《劳动合同法》规定：用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明;用人单位违反本法规定未向劳动者出具解除或者终止劳动合同的书面证明……给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。《关于实行劳动合同制度若干问题的通知》规定：在劳动者履行了有关义务终止、解除劳动合同时，用人单位应当出具终止、解除劳动合同证明书，作为该劳动者按规定享受失业保险待遇和失业登记、求职登记的凭证;用人单位招用职工时应查验终止、解除劳动合同证明，以及其他能证明该职工与任何用人单位不存在劳动关系的凭证，方可与其签订劳动合同。

因此，从法律层面分析，原单位不开具离职证明，必然导致劳动者无法入职新单位，从而无法获取劳动报酬，故原单位需赔偿劳动者的相关损失。

司法实践中，建议——企业避免或减少法律风险的策略如下：

1、正常情况下，主动开具离职证明给劳动者。

2、企业在工作交接制度中明确离职证明的开具是离职流程中的最后环节;但千万不能写“不交接即不开具证明”之类的明显违法条款(注意，操作时还是无条件开具离职证明;此条款仅对劳动者产生心理上的约束作用)。

3、遇到恶意不交接(需有证据证明)却强烈要求开具离职证明的劳动者，企业可开具离职证明给他，同时在离职证明中客观地载明“该员工与本单位尚未交接完毕”。相信劳动者拿到了此证明，也无法入职新单位，因为新单位不会招用尚未交接完毕的劳动者。

4、在工作交接制度中，企业也可规定或在合同上约定“劳动者在离职时可以随时到人力资源部领取其离职证明”。此条款是对抗不辞而别的劳动者。如果劳动者主张企业没有开具离职证明，那么他必须先举证证明他到过人力资源部要求领取该证明。不辞而别的劳动者，是无法举证证明这一事实的。

**推荐员工离职工作离职报告如何写四**

尊敬的公司领导：

您好！

经过再三思考，正式向公司提出辞职。

由于诸多原因，现在我不得不向公司提出申请，对于由此给公司造成的不便，我深感歉意。但同时也希望公司能体恤我的个人实际情况，虽有很多的不舍，但还是做出以上的决定，希望公司领导能对我的申请予以考虑并批准。谢谢！

在此期间深知背后领导的信任与栽培，同事们的支持与帮助。转眼在公司已有一年多时间，不管是工作实践还是工作技能培训让我受益颇深，各方面能力都得到了很大的提高，对于公司领导对员工的技能培训表示感谢。在公司的工作很充实、愉快，同事们的支持与帮助在此表示感谢。尤其是杜总平时的教导与栽培，平时工作中的不足，还望谅解。

我希望可以在此辞呈递交之后的2—4周左右离开公司，便于公司在此期间寻找更合适的人选，来填补职位的空缺。在接下来的工作中，我一定会认真做好本职工作。

希望批准我的辞请，衷心感谢。祝公司蒸蒸日上！祝各位领导同事工作愉快！

此致

敬礼！

申请人：xxxx

xxxx年xx月xx日

**推荐员工离职工作离职报告如何写五**

尊敬的工厂领导：

您好!

20xx年x月x日我来到成为生产一部散热间的一名工人，对于这一点我真诚的感谢机缘也感谢给我这次机会，在我急需工作的时候，让我获得我人生中的第一份工作。

截止到现在已经过去了一个多月的时间。在这段时间里，很荣幸在车间里和很多优秀的人成为同事，也很感动他们无私地照顾我这个新工，我也学会了很多，让我受益匪浅，并且我相信在将来也一定会深深地影响我，我诚挚的感谢大家，感谢，因为你们让我成长。我将铭记这段在的时间以及那些帮助过我的人!

虽然我常常自求进步，很努力地工作，班长和主任也知道我经常迟一点下班，尽力将分配给我的工作做得更好，可是由于每天长时间在车间工作，可能是因为不适应车间的环境，经常感觉手指和腿部关节疼痛，最近更是越来越难以忍受，我想我是不适合做这份工作的。本来打算坚持干完试用期再辞职，可是家中有事不得不提前离开，所以现在提出辞职。若因为我的辞职给领导及同事造成不便，我在此表示深深的歉意。我希望可以按照合同在一个星期之后离开工厂，恳请领导批准!

最后再次感谢那些帮助过我的老员工和领导!

此致

敬礼!

辞职人：xxx

20xx年x月x日

**推荐员工离职工作离职报告如何写六**

尊敬的总经理:

大家好！我是网络部的xx。这是我的辞职报告。

为了一起工作，我就不提你和你骄傲的小公司的名字了。我写这封辞职信是想告诉你，看了你的公开信，我们都笑了。

又到了秋天，昨天外面下起了雨，让我想起了中国著名诗人汪国真的一句诗:“总有那么一些时候，你只是为了爱情而悄悄避开，却回避不了的是影子，却是那种无言的感觉……”

看，领导，他写得多好。我看了他的诗，吃了凉面。结果醋没放出来就吃完了。领导，你说，如果我们能继续相爱就好了。但是，有突发事件。我想去。我想挥挥手，走着走着，不带走一片云彩。如果也很有诗意我就给你看。

回到那天，第一次见到你，我就被你吸引住了。你坐在老板的桌子后面，像英国制造的大本钟一样又大又壮。你说你想工作就先热爱这家公司，因为你热爱公司，你就会热爱你的工作。不太懂。反正爱不爱都是扯淡。你能给我多少钱是认真的？

结果你报了个该死的低价。按照这个工资，我一个月每天可以平均花在三包孔夫子方便面上，还可以买个鸡蛋什么的滋补。你看到我不喜欢，就说:“爱情第一，工资无价。”至于我，那时候缺钱。爱怎么爱怎么爱。无论如何，爱上你的公司，可以算是对和谐社会安定团结的一种贡献。

在你的公司，你不仅要每天早上打卡，还要排队听你的讲座。我爱听你讲课，就像我小时候爱听奶奶吃豆子放屁一样，但是看到你在队前吐口水，地板很快就湿了，拖地的阿姨开心的说:有你在，她能活到九十九。

最后说到发工资，你把第一天拖下来，再拖到第十五天。如果我们不强硬，你会说:“我们应该以工厂为家，体谅别人。公司目前资金周转不公开。让我们一起度过这个难关，以后给你奖金！”结果呢？你让我们和你一起受苦，你却独自享受好处。你不愧是传说中的“每周剥皮”。我希望每个员工24小时工作，一个员工可以养活四五个人。在此基础上，每个员工最好只拿一个人的工资，或者不拿工资。也许只有这样，“周扒皮”才会心甘情愿。

但是我真的要走了。唉，我不想去，但我还是想留下。我想留下来揍你一顿。真的，是痛苦和爱。我爱你爱到可以揍你。

哦，对了，除了这封辞职信，桌子上还有一份我发给劳动仲裁委员会的表格纸。你看，顺便帮我把错别字挑出来，这样法院的人来找你的时候，就会因为你的工作人员文化水平低而看不起你。

你看，我有多想你！希望领导能批准我的辞职申请。

此致

敬礼！

离职人:xxx

20xx年xx月xx日

**推荐员工离职工作离职报告如何写七**

尊敬的公司领导：

大家好！

首先，我非常感谢公司给了我一个很好的实习机会，感谢公司对我的信任和照顾，尤其是给了我一个发挥个人优势的平台。在公司的两个月里，经理也给了我很多培养，让我学到了很多，提高了很多。同时也看到了社会竞争的残酷。但是因为在公司得不到自己想要的东西，无论是精神生活还是物质生活，很遗憾在这里向公司提交辞职申请。

这几天，我认真回顾了这两个月的工作。在工作期间，我全心全意地致力于促进公司的发展，始终关注公司的利益。在这两个月的工作中，我学到了很多，无论是专业技能还是做人方面。感谢公司领导的关心和培养。

在这里，经过仔细分析，我想给公司一些建议，但这只是我作为一个小员工的个人看法。首先，我认为公司网站运营缺乏专业的策划人才，对公司网站没有大的整体规划，没有制定好的网站运营政策。应邀请一些具有多年网站运营经验的专业人士对网站的运营、发展前景和可行性分析进行研究报告。在我负责网站编辑的这两个月里，感觉公司的制度有问题。首先，质与量的冲突，就我们网络事业部来说，规定每个人每天都要完成

数量七个以上，但是对于一些信息不足的网站，我们真的无法入门。如果非要从其他网站搜集信息，我个人认为是没有意义的。一是导致公司网站的真实性，二是侵犯版权。我们使用的所有信息和图片都没有经过版权所有者的批准，给公司网站的运营造成了负面隐患，会给网站访问者一种非常虚假的感觉，也可能受到影响。

其次是公司基层员工的积极性。

我觉得一个公司如果有发展空间，首先要分析的是领导的决策是否正确，目标是否合理，制定的政策是否符合实际情况，是否可行。

其次是分析基层员工的工作积极性。基层员工很少，但对所有公司都至关重要。基层员工如果工作积极性不高，会影响工作进度和认真程度，直接影响公司的发展进程和形象。在我们公司，我觉得基层员工对工作没有多大热情。原因是什么？我认为这是一个政策问题。公司的制度一直没有最终完善，一些工作要求没有明确的规范，导致一段时间后新旧规范冲突。这需要基层员工投入大量的时间和精力，长时间重复会让基层员工身心疲惫。

以上是我个人的建议，除了希望公司以后能不断改进发展，没有别的意思。

在公司里，得不到自己认为应得的待遇，收入太低，直接导致个人生活困难，甚至吃饭生活问题。因为这个原因，这段时间我很压抑，在各方面的压力下无法呼吸。正因为如此，我作为一个网站编辑的热情逐渐消退。我不想带着这种心情工作，只会对不起公司，对不起自己。而且深深觉得自己能力有限，不能满足公司的要求，在公司需求的各个方面能力都不够。所以现在向公司提出辞职，希望公司能理解。

我承诺离开公司后绝不做任何有损任务公司利益的事情，也不会泄露公司内部情况。衷心祝愿公司在未来的发展征途中一步一步走向胜利和繁荣！公司领导和同事工作顺利！

请公司所有领导审批！

谢谢

申请人：

xx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！