

2023年副总经理辞职书(精选5篇)

人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？下面是小编为大家收集的优秀范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

副总经理辞职书篇一

尊敬的团体董事会：

首先感谢董事长和董事会给予我的机会和信任，让我在团体内担负重要岗位工作，并取得了更加丰富人生经验。

从我来公司之前，就对公司的良好发展远景布满向往，希看能加进这个团队，在公司开辟的新增长点或新项目中努力发挥自己的作用，与大家一起共同创造和见证公司的发展，在工作和成效中体现自己人生的价值。

但半年多来，由于市场条件的变化和公司决策计划的调剂，使自己能在这里发挥的环境条件也相应发生了变化，自己的价值也难以得到应有的体现，本人日趋对自己可能没法在公司创造本人本来期看的价值而感到惶恐。因此，本人特此请求辞往在团体常务副总裁的职务，希看董事会批准。

最后，再次董事长和全体员工的这半年来对我的关心、帮助和支持，衷心祝贺团体的明天更加兴旺发达。

此致

敬礼！

申请人：

x年xx月xx日

副总经理辞职书篇二

尊敬的xx□

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xx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xx年度的了，算一算，距今8年有余了。关键是公司就没有使用过。我记得您说过，这个公司就没有靠制度管理过，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xx公司发展的根基。现有的xx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，加上绩效考核形同虚设，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xx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□xx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xx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：

20xx年x月x日

副总经理辞职书篇三

尊敬的. 姜总：

您好，我带着复杂的心情写这封辞呈。由于您对我的能力的信任，使我得以加入公司，并且在短短的数月间获得了许多的机遇和挑战。经过这短时间在公司从事的副总管理工作，使我在管理领域学到了很多知识。对此我深怀感激！

但由于各方面的原因，我不得不向公司提出申请，并希望能于今年8月1日正式离职。

在此辞职之前对公司现状有几点看法，万望能够仔细考虑：

记得海尔总裁张瑞敏曾经说过：用人要疑，疑人要用，要学会用疑人，用好疑人，并且给予足够的信任。

张瑞敏的话乍听起来颇有几分自相矛盾的意思，且与中国自古以来的用人观念“用人不疑疑人不用”相悖，但是细想却颇有几分意味。人都是一个单独的个体，都有自己的思想，在一定的利益驱使下不可能对任何一个人完全信任。毕竟，中国的社会主义论只是理想的，而不如资本主义国家的资本主义理论现实，古语亦有言“人不为己天诛地灭”。因此我们根本就没有可以完全信任的人，如果只是“用人不疑疑人不用”，那么我们将无人可用！然而，“疑人”是用了，但是如果如果没有给予他足够的信任，那么“疑人”终将变成废人。

毕竟人材可以培养，人才可以利用，人财可以珍藏。但这些都是都建立在“人”可以体现价值的时候。所以在用人之时希望您能够考虑再三，观察再三，在确定能够用的时候一定要

给予足够的信任。只有这样您才能够将他的才能、知识化作公司的财富！

现代管理学将管理分为四个层次：人管人，制度管人，理念观人，自律（自认为）。

第一个层次人管人出现已久，于企业而言是明显的小作坊式管理，并沿用至今。第二个层次制度管人也出现已久，最常见的便是国家法律。但是出现在我国企业中的，还是较晚，发展至今是中小型企业中最常见的管理制度。而理念管人则是出现在80年代，现在许多大企业都是这个制度，如海尔，美的，微软，三星等。但是理念管人却是建立在制度管人之上的，理念管人可以跳过人管人却不能跳过制度管人，但是较为明显的是，这对于现在的企业而言还是有些困难，理念管人并不完善。至于自律这个概念可以说本人杜撰，但却还是有一定的可取性，那可以称之为管理学的理想层次，如社会主义社会。离我们较远，因此可以不考虑。

鉴于此，我们可以将企业的四个管理理论理解为：奴隶理论，封建理论，资本主义理论，和社会主义理论。而于我公司来说，虽然发展六年，但是我完全可以说我们一直都是人管人。如果理解成国家，那么我们就一直处于奴隶制度。

21世纪是一个高速发展的时期，而21世界接下来的十年各方面企业林立而出，是一个啃饼干的时期。而到现在□20xx年各方面产业相继发展，饼干相对于言已经去了1/9.，余下的将是隐形产业。而在这一时期，将是大鱼吃小鱼、快鱼吃慢鱼的时期。于中国的企业来说，这个代价是相当大的。毕竟中国人讲究的是传承，即使那条鱼再小，只要它还能动，你就不能随意的啃动，再小也能弊出一个浪花，让你溅一身水。因此如张瑞敏说的：在海尔的扩张之中，讲究的是吃休克鱼。

休克鱼指的是：有一定的设施，“硬件”较好，而相应的“软件”太差。于张瑞敏说的条件设施好了，管理却上不

去，导致不能盈利，因此“休克”了，但是却没有死，这种鱼蹦不出浪花。因此是中国企业最好的“补品”。因此做企业，要的不只是硬件，软件也是非常重要。而于现在企业来说，只有达到了制度管人之上才能说跟上了时代，才不会变成休克鱼，而是变成一条大鱼。身边的列子便有“卡贝”。因此别人总是说，卡贝前副总经理王增美在卡贝没有作出什么成绩，而我却说：卡贝能够发展成现在他有很大的功劳。无规矩不成方圆。起码他在里边作出了卡贝的“规矩”，即使有些废弃了，但是功始终要大于过。

对于我们公司，我只是希望诸位能够在我走之后讲我们的制度严格的实施下去，只有这样我们才能有一定的资本。在制度严明的保证下做有质量规格，按期交货，客户信任的企业。这样我们才不会做一条休克鱼，而是做一条吃休克鱼的企业。

xxx

20xx年xx月xx日

副总经理辞职书篇四

xxxx有限公司：

“本人为家中独子，故家里人丁稀缺，近来本人家母身体略有不适，家父整日忙于家中生意，发肤尽显疲惫，故本人甚是担忧父亲身体，经家中商讨和自己内心决定，故辞去现文印一职，回家帮助父亲分担压力以维持家中生意。望公司谅解，感激不尽，如有来世，定当再继前缘”！

此致

敬礼

申请人□xxx

20xx年xx月xx日

副总经理辞职书篇五

亲爱的××：

首先谢谢你，谢谢你几个月前从网上找到我，给我加入xx这个大家庭的机会。

几个月过去了□xx使我从对服装行业一无所知，到目前自认也是行业中的一份子□xx带给了我很多愉快的记忆，也带给我人生经验的增长和微薄的薪酬□xx让我第一次冠上了经理名称。让我顺利地开展了工作。几个月前何总给我一项任务就是开拓xx广东的市场，现在广东已经从没有一家实体店到拥有广州新大新，佛山南海广场，惠州吉之岛等多家自营店，我觉得今年xx在广东的布局已经完成。我也可以放心地向你辞职了。

也许你会猜测我的去向。但我自认没有能力去耕一块新田，我还是会去找一棵可以遮挡风雨的树，在树下我希望可以愉快地生活。哪怕一时间没有满意的我也不介意，因为我对自已充满信心。希望你理解。

话说多了就会啰唆，但当我走出飞马离开xx的时候，我想我还是会回过头看一看。以后无论在那里，静心的时候我还是会回想起我在xx的日子，回想xx□

谢谢xx小姐对我的信任，也谢谢陈总你对我的严格要求。祝愿你们的事业蒸蒸日上，也希望xx健康成长，请批准我的请辞。

此致

敬礼！

辞职人□xxx

x年x月x日