

2023年副总经理和财务总监谁大 副总经理辞职报告(优质5篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。相信许多人会觉得范文很难写？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

副总经理和财务总监谁大篇一

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

副总经理和财务总监谁大篇二

甲：(以下简称甲方)

乙：(以下简称乙方)

甲乙双方根据《中华人民共和国劳动法》等法律、法规、规

章的规定，在平等自愿、协商一致的基础上，同意订立本合同，共同遵守本合同所列条款。

1、本合同有效期：自20__年9月26日至20xx年9月25日止。合同期满聘用关系自然终止。

2、聘用合同期满前1个月，经双方协商同意，可以续订聘用合同。任何一方认为不再续订合同的，应在合同期满前1个月通知对方。

3、根据甲方工作需要，乙方同意从事荆州振富园艺工程有限公司总经理岗位工作。

(一) 岗位职务名称：荆州振富园艺工程有限公司总经理

(二) 直接上级：公司董事长司

(三) 直接下级：该公司副总经理及公司三总师。

总经理权利：

(1)、人事权：可建议公司董事长，随时任免公司(除财务部经理之外)的任何干部的权利，主导人事方面的工作。财务部经理的任免权归董事长所有，总经理有提议权。

(2)、财务权：公司董事长授权范围内的相关财务管理权

(3)、日常事务的决策权：全面负责公司运营管理的日常工作。重大事务必须汇报公司法人代表，接受公司董事长工作指令后按照程序实施。

2、总经理义务：

(1)、在董事长的领导下开展工作，对公司全面经营工程业绩

负责。制定公司的长期发展战略规划和年度工作计划;建立公司规章制度,并要带头遵守。建立完善各项人事管理制度、行政管理制度、工程管理及项目管理制度;建立公司符合实际的劳动工资制度和考核奖惩制度;建立良好的企业文化,营造恪守制度、和谐相处、互互助的良好氛围提高公司的凝聚力,培养员工对公司的忠诚度,树立企业的形象。

(2)、建立质量、安全管理体系,贯彻国家的质量安全法规,确保企业的质量安全。

(3)、明确总经理岗位职责,确保对公司的有效管理。加强生产经营质量管理,不断提高公司管理素质,不断提高公司的技术素质,降低工程成本,提高企业效益。在促进公司利润不断提高的前提下,使员工收入逐年增长,福利条件不断改善。

(4)做好公司法、公司章程、执行董事和股东会确定的其他职责。

(6)、公司重大事务须向董事会报告,经董事会同意,董事长签字后才能实施。

1、工作时间和休息休假:

(1)、乙方实行不定时工作制,工作休息执行公司规定。

(2)、乙方在合同期内享受国家规定的各项休息、休假的权利;

2、劳动报酬:

(1)、乙方工资实行年薪制,基本工资待遇:贰拾万元人民币/年整。每月10日按月支付。

(2)、年度奖励：有公司董事长隐形支付。

(3)、乙方基本工资增长办法：第一年不考虑增长，第二年乙方基本工资增长，以南京市上年度平均工资增长比例提高。公司制度健全后，按照公司制度执行。

(4)公司提供单身宿舍一间及必要的设施，工作车辆一台。

3、享受国家规定的社保、医保等福利待遇

乙方应遵守国家的法律、法规。应遵守甲方规定的各项规章制度和劳动纪律，依法管理。

乙方禁止性行为：

1. 不得利用职位谋取私利；
2. 未经投资人同意，不得以公司名义与自己或者自己的近亲属订立合同或者进行交易；
3. 不得自营或者为他人合伙经营与本公司同类的业务或者从事损害本公司利益的活动；
4. 不得将公司资产以个人名义或者以其他个人名义开立帐户存储；
5. 不得以公司资产为本公司的投资人以外的其他个人、组织、法人等金融借贷业务、抵押、材料、构配件机械租赁等提供担保；(公司法人授权的除外)
6. 不得从事其他违反法律、法规及公司制度的行为。
7. 接受公司的制度监督和工作范围制约。

一、本合同履行过程中，若甲方变更名称、法定代表人或者

主要负责人、投资人等事项，不影响本合同履行；若甲方发生合并或分立等情况，本合同继续有效，由承继单位继续履行。

涉及劳动者切身利益的条款内容或重大事项变更时，双方应当协商一致，以书面方式变更本合同。乙方确定居住地址为劳动关系管理相关文件、文书的送达地址，如发生变化，乙方应书面告知甲方。

二、本合同的解除或终止，应当按照法定的条件、程序和经济补偿规定标准执行。甲方违反法律规定解除或终止本合同，按《劳动合同法》第四十八条规定处理。双方依法终止和解除劳动合同的，甲方应当自解除或终止劳动合同之日起15日内，办理完毕乙方档案和社会保险关系转移等手续；甲方依法应当支付的经济补偿金、医疗补助费等相关费用，在乙方履行完交接手续时支付。

三、本合同未尽事宜，法律法规有规定的，按法律法规规定执行；法律法规没有规定的，由双方协商解决；若双方协商不成或者发生劳动争议，应当依法向调解机构申请调解，或者依法申请劳动争议仲裁、向人民法院起诉。

四、本合同一式 贰 份，自双方签字盖章之日起生效；双方至少各执一份。甲方应按规定建立职工名册备查，并自本合同签订之日起30日内到劳动部门办理备案手续。

五、本合同未尽事项按照国家《劳动合同法》及相关法律法规执行。（特别提示：以上条款内容甲乙双方在签署本合同前，均应事先仔细阅读，并详细了解本合同以及附件内容，双方签字后即行生效。）

甲方(盖章)

乙方(签名)

法定代表人(签名)

____年__月__日

副总经理和财务总监谁大篇三

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

副总经理和财务总监谁大篇四

各位领导、同志们：

大家好！非常荣幸参加本次会议。

转眼之间□xx年已经过了一半，伏案沉思，半年来，作为xx事业部副总经理，我始终坚持以经济效益为中心，加强部门管理，脚踏实地，不断学习，与部门员工齐心协力，较好地完成了公司下达的各项指标任务，主动向“营销经理”转型。现就xx事业部市场经营情况及下半年市场拓展思路向大家作个简要的汇报，请领导审查。

本人承蒙xx及各位领导厚爱，从xx年xx月担任xx事业部营销副总，进入xx事业部后，首先要做的第一项工作就是理清历

年来遗留下来的应收款以及发出商品的销售情况。然而，在清理的过程中，却发现成立不到半年的事业部经营状况如此混乱，发出商品遗留xx万元（基本上无法收回），应收款遗留xx万元，在这种情况下，我应该立即去做的就是带动营销人员清理发出商品货款，并就可收回的应收款进行大力的催讨。在集团各部门的配合下，我们取得了很大的进展，收回了xx□xx□xx应收款共计xx万元。并就xx公司要求的质量索赔事宜同xx高层进行沟通交涉，经过深入的交谈，站在客户的角度解决问题，在xx的理解、支持、配合下，至xx年xx月底，将索赔标准1赔6降低为1赔3，直接给企业降低损失xx万元。我们也深深的知道，客户是企业生存的生命线，我们也意识到根据目前的经营形式，不能只局限于已有的成熟的老客户，为了拓展我们的市场，也应该积极的对新用户进行拓展，在各部门的积极的配合下，在xx新开发的客户中，成功地处理好了同xx的关系，也取得了他们的进一步的认同，目前合作的非常愉快，订单也有所增加。另外，在同xx分部方面的合作，在经过我们的积极的拜访和通力的合作下，努力满足客户的各种需求，目前也获得了他们的认可，取得了令人欣慰的成绩；在和xx公司的合作也有了实质性的进展，提高了客户的满意度。根据市场的需求，紧跟市场电子信息化的进程，通过阿里巴巴宣传我们公司的产品，调查市场需求，目前客户询价不断，为提高我们未来的市场占有率打下了很好的基础。

另外，在新老班子领导的交替过程中，我忠实的履行了集团公司对xx事业部的指示，为xx事业部经营领导班子的更替工作做出了一定的努力。在新的领导班子上台以后，在经营业绩方面也取得了可喜的成绩，今年1—xx月份产品销售额同比去年同期增长了145.2%。总而言之，这离不开集团的领导，特别是xx兼任事业部总经理后的英明决策。在担任xx事业部营销副总以后，我坚持以卧龙“诚、和、创”为精神动力，本着踏踏实实做人的原则来处理各种关系。在稳固老用户的基础上，努力拓展新用户市场。在各个部门的配合下，老用

户xx公司产品、法国xx产品□xx产品都非常稳定□xx系列产品已经全面投产，订单也增加了。而xx的产品实现了系列化□xx产品也已经全面投产。

下半年，遵照xx总“努力拓展新客户，新市场”的要求，已着手对罩极电机市场、串激电机市场（外资厂的电动工具）、启动电机市场进行有效的拓展，重点对有意向的xx□xx及正在联络的xx及xx几个外资吸尘器电动工具的工业厂家以及广东中山、东莞罩极电机、串激电机市场进行有效的拓展，为xx年xx事业部的发展奠定坚实基础。

其次，加强管理，规范区域经理行为，确保工作的到位也是我今年工作的重心。观念的更新是首要因素。我首先将自己获取的相关知识通过各种形式传达给区域经理，使全员转变观念，培养工作自觉性；其次通过跟访、市场调查、平时工作调查等形式规范区域经理拜访行为，并分析各区域经理工作中的亮点与不足，宣扬亮点、指导不足，尽量使全员业务素质全面提升；为使区域经理拜访真正有价值，我通过实际跟访寻找最适合的拜访方法，杜绝了走马观花现象，提升了拜访质量；目前由于国外市场的不断打开，国内市场面临着很大的压力，所以我就特别强调对老客户访销服务到位的情况下大力发展新市场，减小市场盲点；重视客户投诉，将之与客户经理工作质量结合，加强自我督促，部门全员合理制订每日、每周、每月工作安排，互相监督，使工作逐渐向程序化发展。通过一系列管理措施，使区域经理基本知道应该做什么、怎样做。

我认为，一个人只有对自己的企业，对自己从事的工作抱以极大的热情，才能极大地发挥潜能，为企业创造更大的价值，并在工作中找到乐趣。我正是用这种心态面对自己的工作和企业，按照营销经理的职能职责严格要求自己，尽心尽责做好本职工作；当个人利益与公司利益发生冲突时，毫不犹豫放弃个人利益。

对于今后的努力方向，我对自己做了如下的打算：

- 1、继续加强学习，重“内涵”，迎接挑战；
- 2、加强动脑思考能力，在工作中多想办法、出点子；
- 3、加强组织协调能力；
- 4、带领营销提升服务水平，帮助客户赢利，提高客户忠诚度；
- 5、继续加强国内市场开拓工作。

副总经理和财务总监谁大篇五

我今年的工作压力非常大，集团公司工作量是海量的，在总经理不到位的情况下，我以总经理的岗位要求要求自己，把集团6家公司看作一盘棋，统筹安排整体推进，在董事长的逐项授权下开展具体工作，扛着重重压力，始终坚持公司利益高于一切，一边解决公司发展中的新问题，一边处理以前遗留的老问题，从房地产公司的基础建设从无到有点滴做起，以公司年度目标达成为方向，以公司团队建设为重点，以公司体系建设为保障，以公司日常管理为基础，展开集团公司的工作，通过自己的努力去解决公司发展中的几个问题：内外部资源整合问题，内部团队建设问题和制度流程体系的完善。10月份以后，总经理到位，我调整自己的角色，我的工作以围绕协助总经理工作，参与公司经营生产管理与决策展开。

本部门或本公司年度内部管理及团队建设情况：

(一)内部管理工作

1、制度建设：作为常务副总，面对公司多项目管理的实际需要，我积极推进公司内部制度流程建设工作，在年初即

定20xx年为公司制度建设年，希望通过一年打基础，二年做完善，三年成系统的制度建设，完成公司三级业务流程的建设，今年在公司内部初步建立了一些应急的制度。

(二) 团队建设工作：

20xx年5月我初到公司时，公司房地产专业人员非常缺乏，到20xx年底，通过我的努力完成了总部高层队伍的建设，通过招聘面试20xx年12月份，产品研发总监到岗□20xx年1月人力行政总监到岗，4月营销总监到岗，6月工程总监到岗，7月份董事长引进财务总监，而在年初我就安排行政部与猎头公司，签订了高级人才引进的合作协议，10月份杨总正式到岗就职，至此完成了集团总部的人员组织工作。

另外，完成了南召公司项目总经理，内黄公司常务副总等项目高管的招聘。

对公司的团队建设工作，我做的工作还很有限，虽然我屡次在各种会议中提出“树正气，讲效益，公司利益高于一切”，在工作我始终是以身作则，影响了公司一批想干好工作的同志，他们也是默默奉献，点滴做起，任劳任怨，公司的基础建设才得以初步达成。

年度目标管理情况：

副总经理任期述职报告

20xx年集团公司年度销售金额是6亿，总销面积21.2万平米。到三季度末据各下属公司实际情况调整目标为：销售目标3.28亿，销售面积为16.97万平米(因龙湖，兰考两项目未开建)；实际实现销售收入：2.73亿；总销售面积：12.3万平米。

虽然整体完成的情况不理想，有受到大环境影响的因素，更有公司经营战略布局的问题，但是为达成目标，我带领集团

刚刚创建的团队为年度目标达成努力，在人员少任务重的情况下，为项目公司解决我所能解决的所有问题，包括召开各种类型业务会议、实操完成各项目公司的招采和预结算工作、制定加快项目推进促进生产力发展的政策和制度，安排各口专业人员的多次下项目支援、内外部资源的整合和引入等。

目前存在的问题及今后努力的方向。

(1) 执行力

公司6--10月份的浮夸风：认真反思我的工作，有些事情出现有我的责任，比如北大纵横化费公司大量的人力、物力、财力，耗时半年时间做的无法使用的半成品制度，不仅没有对公司的规范化管理起到推进作用，反而起到了很大的副作用，这里有我整体高度不够的原因，也有发现问题没有及时处理，发现咨询公司实际驻场工作人员整体业务素质差、发现阶段性成果不能合格时、发现公司内部个别人员能力及专业度不够却越权指挥，越级汇报，我没有及时制止工作的推进和方向的调整，最终造成咨询公司的重心严重偏离，大搞浮夸风，即造成了他们的工作结果不合格也造成公司内部人心思动不安工作。

有些人员德薄而位尊是造成这次浮夸风的根本。以后再有类似情况出现，应该严格按照公司的管理层级进行管理，不能允许相关人员越权行事，对自己的分管的工作要加强执行力，既定目标要加强监督把控，把问题消灭在萌芽中。

(2) 坚持和方法

南召项目问题：在年初南召项目上马时，基于我的职业素养对bt项目和开发项目综合判断，屡次给公司建议这个项目的不可行性，但是最终建议没有得到公司的认可，6月份这个项目的匆忙上马。到10月份，项目自身的问题已彻底暴漏，公司已经累计投入资金约5000万元，但回收期还遥遥无期，给

公司整体发展带来很多遗留问题。

这件事情，我不够坚持，当我屡次建议没有被公司采纳时，我就放弃了坚持，任由事情发展下去，直到最后项目实在推进不了才开始接手，准备处理遗留问题。试想如果我当时采用了更合适的沟通方法和更多的坚持，今天公司也许就不会这样被动。

(3) 成长

作为公司的常务副总，虽每天早出晚归呕心沥血，但仍感到自己还有很多工作没有到位，高度急待提升，眼界还要开阔，综合能力还待加强，唯恐自己的能力不能匹配岗位，制约了自己的发展辜负了公司的希望。正视自己的不足，才能有好的成长。20xx带着许多遗憾过去，面对未来，清醒坚定的告诉自己：路漫漫其修远兮，吾将上下而求索。