

2023年公司财务负责人辞职 财务负责人 辞职报告集合(实用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。相信许多人会觉得范文很难写？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

公司财务负责人辞职篇一

高总：

您好！

那天我同您说辞职时，您一脸的无奈，您多次问我为什么，我只给了您一个最简单的理由，那就是这里上下班不方便。其实当时我就很想同您说出我真正的理由，可是我还是害怕，害怕会因为我的逆耳之言刺伤您那高尚的威严，今天我把它写下来，看是否有机会发给您。

其实按常理推测，作为负责财务部门工作的中层管理人员，在公司做得时间越长，应该说越是公司的核心管理人员，越发会受到公司的重用，得到更好的职业发展。当然，却使公司在管理上有何不足，中层管理者都是有责任去推动并改善的，可我却最终还是选择了离开，偶尔想想有种觉得自己是在逃避现实的丝丝惆怅(逃避现实的跳槽是最不明智的)，可回头一想，曾经也尝试过，尝试我作为一股中层的力量来推动并改进我们的现有的管理模式，但那些尝试还是很大部分都挫败了。那一次次的挫败，使我的心麻木的在本公司再也很难找得到激情，我怀疑如果还不给自己选择更多一点挑战，我终将会在公司被沉沦，这种看似轻松的工作模式，使的我心常常找不到方向，恰似一种温水煮青蛙的温和，很可能会将我推向社会的

淘汰品之列。

我提议过, 不应该将仓库和采购部并成物料部, 统一有采购部经理来统领.

我提议过, 要仓库即时将发生的收发料单据送到我们财务部, 让我们紧跟物料信息, 可很多时候, 我们收到的却是前半个月发生的业务.

还有, 我提议过……

我不想说了, 总有那么多的不规范, 总有那么多的风险隐藏在我们的业务操守中, 你美其名曰的筹划, 却让我每个月都会在那种违规的业务中带着风险绞尽脑汁。我承认, 财务部门是一个信息集中中心, 通过财务数据可以轻易看到经营环节中的不足, 流程设置的缺陷, 可我觉得这业务本身都是不合理的, 就是真把头发都想白了, 那还是违法的, 风险和收益的对冲, 边际收益无乎为零。总是从事一些没有意义的活动, 人很容易变得麻木。筹划应该穿插来生产经营的每一个环节中, 应该是事前计划, 事中调整, 事后总结, 而我们却总是在做事后弥补, 总有一些原因使得我拟出的流程改善建议被扼杀或中途流产。

公司刚把我引进来的时候, 您将公司当时很多管理上混乱的问题都跟我坦诚相对, 并就你规划中的管理模式, 希望得到我财务角度上的支持, 你希望我不仅懂得如何做好一盘帐, 更多的希望是我能通过财务手段, 本着成本节约, 扩大利润的. 原则来协调各相关部门, 对公司的相关流程起到一定的监控作用, 那意思就是说我应该有大局的眼光通过财务信息来参与管理, 可做下来之后, 我发现, 一个人想的、说的和做的完全可以是一万八千里的背道而驰, 这使我很懊恼, 甚至于还在怀疑我自己, 我很遗憾, 我的到来没有给公司管理带来实质性的改变, 提升只是一种表面的形式主义而已。

记得当初我们是经过近两个月的磨合,彼此才达成合作意向,我怀着极大的激情来到公司,我觉得你是一个爱才惜才的开明的私企老板,可后来我财务部的人换了一轮又一轮,虽然说一个公司的成长需要在一种新旧文化的磨合中更能促进成长,可是新空气的到来却似一阵风一样,来了之后又强劲地飞走了,柔和的却又被原有的气息给同化了,一批批的激情,一批批的涣散。我向你提出适当加薪来避免人员流动过快,可你却说了一句让我的心失落到极点的话:这样的人才在网上大把啦,这样的职位,仅需要如此的人才,如此的能力也只配这样的薪资,如果能力超强,另谋高就我也无异语。言下之意就是说我们的能力仅如此而已。可是,您真是大错特错了,您总在抱怨社会真正有用的人才太少,其实人才就在你的身边,如果你推行出一些真正有用的激励机制,采取一些恰当的手段,不是有句话说:重奖之下出猛将吗,把我们公司本有的这些人的潜力都挖掘出来,把各部的作业操守规范起来,协作意识强点,服务意识跟进,一起互动,组织的力量是强大的,只有共同的推进,公司才有可能进步。看着你满头的银发,我在心里也为你怅叹,很多的时候,个人的力量是非常薄弱的。

前两年你觉得部门全面,更能体现有组织有纪律的企业文化,更能分工明确,可庞大的组织架构,造就出了员工之间在工作上的拖沓,内耗在一天天的放大,如今你又想用erp来约束员工的工作行为,规范工作的操作流程,可我还是觉得这是不现实的设想。厂规上我们是八点钟准时上班,可真正工作却都在九点后,上班时有人上qq无聊、有人玩游戏、有人在看股市行情。同样,很多时候你带着公司的人外出就餐,常会在下午三四点后带着酒味回到公司,这种违背工作制度、占用工作时间的放松,我真的不敢恭为,这种低效率的,没有一点原则性的办公室文化几乎使我堕落。

本来说国人受几千年儒家思想的熏陶,家和家族的概念已深入人心,很显然面对职场,人也很容易将企业当成自己的家来看待,然而据我所知,公司的大部分人都没有将自己的职

业发展寄予公司来带动。你常说，我们要将一些下属能完成的工作下放，腾出更多的精力和时间来关注一些更具有关注意义的事情，可您在工作中却总是事无俱细，亲力亲为，更多的是在越级指导，有时我都很惊叹你的细心和记忆。奖罚制度你总高喊要实施，却无法细化，关于绩效的核算规则却总无法透明，你一次次地向员工承诺，但却一次次地无以兑现，这在员工心里产生了极大的不满情绪，作为员工的心，其实是最容易收腹的，因为大家的心里都有一个最淳朴的理想，那就是我的付出能得到相应的回报，这种回报不单是指金钱，更多的时候是一种精神的认可，有些认可会比老板用金钱来奖励还要使人亢奋，一旦人的这种补认可的需求得不到满足，或在多次的否定之后，甚至于老板那种视而不见的沉默中，心会慢慢变得麻木，冷漠之后的组织出现了涣散的局面也就自然而然了。

你的理念很前卫，这一点我很欣赏，可以说我在你的身上学到了很多看问题的视角，可是你却忽略了一个事实，你前卫的理念没有发挥到真正的业务战略上，你很在意形式，而忘记了每一实体本身。我们的行政会议每周举行一次，旨在提出问题，讨论问题，解决问题，可我总觉得每一次的会议你都在承担着当前政治经济形势的传播者，我们公司的人员素质你应该很清楚，您注意到没有，在你口沫飞杨的主持中，下面的却在发短信，却似禾尚般地打坐，其它的能听得进的又有几个，真正取得到效益的又有几次，长长的两个钟，有时我都感觉眼困。我并不是说您对政策性的传播是一种错误，可我觉得不应该占用我们会议的时间，完全可以由行政部通过宣传栏来宣传。

洋洋洒洒一口气却写了那么多，看似通篇牢骚，但却全是我的所思所想，我没有别的意思，就想告知一下我辞职的原因。就当以上是一个员工的坦诚建议，是否对公司有用完全取决于您，虽然我已经辞职，但我依然希望公司越做越大，越走越远。

此致

敬礼！

辞职人□xx

xxxx年xx月xx日

公司财务负责人辞职篇二

高总您好：

那天我同您说辞职时，您一脸的无奈，您多次问我为什么，我只给了您一个最简单的理由，那就是这里上下班不方便。其实当时我就很想同您说出我真正的理由，可是我还是害怕，害怕会因为我的逆耳之言刺伤您那高尚的威严，今天我把它写下来，看是否有机会发给您。

其实按常理推测，作为负责财务部门工作的中层管理人员，在公司做得时间越长，应该说越是公司的核心管理人员，越发会受到公司的重用，得到更好的职业发展。当然，却使公司在管理上有何不足，中层管理者都是有责任去推动并改善的，可我却最终还是选择了离开，偶尔想想有种觉得自己是在逃避现实的丝丝惆怅（逃避现实的跳槽是最不明智的），可回头一想，曾经也尝试过，尝试我作为一股中层的力量来推动并改进我们的现有的管理模式，但那些尝试还是很大部分都挫败了。那一次次的挫败，使我的心麻木的在本公司再也很难找得到激情，我怀疑如果还不给自己选择更多一点挑战，我终将会在公司被沉沦，这种看似轻松的工作模式，使的我心常常找不到方向，恰似一种温水煮青蛙的温和，很可能会将我推向社会的淘汰品之列。

我提议过，不应该将仓库和采购部并成物料部，统一有采购部经理来统领。

我提议过，要仓库即时将发生的收发料单据送到我们财务部，

让我们紧跟物料信息,可很多时候,我们收到的却是前半个月发生的业务.

还有,我提议过……

我不想说了,总有那么多的不规范,总有那么多的风险隐藏在我们的业务操守中,你美其名曰的筹划,却让我每个月都会在那种违规的业务中带着风险绞尽脑汁。我承认,财务部门是一个信息集中中心,通过财务数据可以轻易看到经营环节中的不足,流程设置的缺陷,可我觉得这业务本身都是不合理的,就是真把头发都想白了,那还是违法的,风险和收益的对冲,边际收益无乎为零。总是从事一些没有意义的活动,人很容易变得麻木。筹划应该穿插来生产经营的每一个环节中,应该是事前计划,事中调整,事后总结,而我们却总是在做事后弥补,总有一些原因使得我拟出的流程改善建议被扼杀或中途流产。

公司刚把我引进来的时候,您将公司当时很多管理上混乱的问题都跟我坦诚相对,并就你规划中的管理模式,希望得到我财务角度上的支持,你希望我不仅懂得如何做好一盘帐,更多的希望是我能通过财务手段,本着成本节约,扩大利润的原则来协调各相关部门,对公司的相关流程起到一定的监控作用,那意思就是说我应该有大局的眼光通过财务信息来参与管理,可做下来之后,我发现,一个人想的、说的和做的完全可以是一万八千里的背道而驰,这使我很懊恼,甚至于还在怀疑我自己,我很遗憾,我的到来没有给公司管理带来实质性的改变,提升只是一种表面的形式主义而已。

既得当初我们是经过近两个月的磨合,彼此才达成合作意向,我怀着极大的激情来到公司,我觉得你是一个爱才惜才的开明的私企老板,可后来我财务部的人换了一轮又一轮,虽然说一个公司的成长需要在一种新旧文化的磨合中更能促进成长,可是新空气的到来却似一阵风一样,来了之后又强劲地飞走了,柔和的却又被原有的气息给同化了,一批批的激情,一

批批的涣散。我向你提出适当加薪来避免人员流动过快，可你却说了一句让我的心失落到极点的话：这样的人才在网上大把啦，这样的职位，仅需要如此的人才，如此的能力也只配这样的薪资，如果能力超强，另谋高就我也无异语。言下之意就是说我们的能力仅如此而已。可是，您真是大错特错了，您总在抱怨社会真正有用的人才太少，其实人才就在你的身边，如果你推行出一些真正有用的激励机制，采取一些恰当的手段，不是有句话说：重奖之下出猛将吗，把我们公司本有的这些人的潜力都挖掘出来，把各部的作业操守规范起来，协作意识强点，服务意识跟进，一起互动，组织的力量是强大的，只有共同的推进，公司才有可能进步。看着你满头的银发，我在心里也为你怅叹，很多的时候，个人的力量是非常薄弱的。

前两年你觉得部门全面，更能体现有组织有纪律的企业文化，更能分工明确，可庞大的组织架构，造就出了员工之间在工作上的拖沓，内耗在一天天的放大，如今你又想用erp来约束员工的工作行为，规范工作的操作流程，可我还是觉得这是不现实的设想。厂规上我们是八点钟准时上班，可真正工作却都在九点后，上班时有人上qq无聊、有人玩游戏、有人在看股市行情。同样，很多时候你带着公司的人外出就餐，常会在下午三四点后带着酒味回到公司，这种违背工作制度、占用工作时间的放松，我真的不敢恭为，这种低效率的，没有一点原则性的办公室文化几乎使我堕落。

本来说国人受几千年儒家思想的熏陶，家和家族的概念已深入人心，很显然面对职场，人也很容易将企业当成自己的家来看待，然而据我所知，公司的大部分人并没有将自己的职业发展寄予公司来带动。你常说，我们要将一些下属能完成的工作下放，腾出更多的精力和时间来关注一些更具有关注意义的事情，可您在工作中却总是事无俱细，亲力亲为，更多的是在越级指导，有时我都很惊叹你的细心和记忆。奖罚制度你总高喊要实施，却无法细化，关于绩效的核算规则却总无法透明，你一次次地向员工承诺，但却一次次地无以兑

现，这在员工心里产生了极大的不满情绪，作为员工的心，其实是最容易收腹的，因为大家的心里都有一个最淳朴的理想，那就是我的付出能得到相应的回报，这种回报不单是指金钱，更多的时候是一种精神的认可，有些认可会比老板用金钱来奖励还要使人亢奋，一旦人的这种补认可的需求得不到满足，或在多次的否定之后，甚至于老板那种视而不见的沉默中，心会慢慢变得麻木，冷漠之后的组织出现了涣散的局面也就自然而然了。

你的理念很前卫，这一点我很欣赏，可以说我在你的身上学到了很多看问题的视角，可是你却忽略了一个事实，你前卫的理念没有发挥到真正的业务战略上，你很在意形式，而忘记了每一实体本身。我们的行政会议每周举行一次，旨在提出问题，讨论问题，解决问题，可我总觉得每一次的会议你都在承担着当前政治经济形势的传播者，我们公司的人员素质你应该很清楚，您注意到没有，在你口沫飞杨的主持中，下面的**却在发短信，**却似禾尚般地打坐，其它的能听得进的又有几个，真正取得到效益的又有几次，长长的两个钟，有时我都感觉眼困。我并不是说您对政策性的传播是一种错误，可我觉得不应该占用我们会议的时间，完全可以由行政部通过宣传栏来宣传。

洋洋洒洒一口气却写了那么多，看似通篇牢骚，但却全是我的所思所想，我没有别的意思，就想告知一下我辞职的原因。就当以上是一个员工的坦诚建议，是否对公司有用完全取决于您，虽然我已经辞职，但我依然希望公司越做越大，越走越远。

公司财务负责人辞职篇三

尊敬的领导：

您好！

首先，感谢您在百忙之中抽出时间阅读我的辞职信。俗话说：

天下无不散之筵席。由于个人职业规划和一些现实因素(简单阐述离职财务总监(cfo)岗位的原因, 比如父母年迈、夫妻分居), 经过深思熟虑, 我决定辞去所担任的财务总监(cfo)岗位的工作。

我很遗憾自己在这个时候向您正式提出辞职, 给×××(改成自己财务总监(cfo)岗位所在的单位名称)管理所带来不便, 深表歉意!此时我选择离开财务总监(cfo)岗位, 离开朝夕相处同事和无微不至的领导, 并不是一时的心血来潮, 而是我经过长时间考虑之后才做出的艰难决定。相信在我目前的财务总监(cfo)岗位上, ×××(改成自己财务总监(cfo)岗位所在的单位名称)有很多同事可以做得更好, 也相信您在看完我的辞职报告之后一定会批准我的申请。

转眼之间, 在×××(改成自己财务总监(cfo)岗位所在的单位名称)工作已经×年, 回首财务总监(cfo)岗位工作和生活的点点滴滴, 感慨颇多, 有过期待, 也有过迷茫, 有过欢笑, 也有过悲伤。

×××(改成自己财务总监(cfo)岗位所在的单位名称)财务总监(cfo)岗位工作是我职业生涯中珍贵而十分有意义的开端。在领导、同事的关怀指导和帮助下, 使我成为一名具有一定实际工作能力和处理日常事务能力的合格的财务总监(cfo)岗位工作者。我十分感激公司对我帮助和支持!但是由于个人发展的原因, 请领导批注我的辞职的申请!

此致

敬礼!

辞职人xx

时间

公司财务负责人辞职篇四

尊敬的领导：

我很遗憾这个时候提出辞职。

可能，我天生不是做管理者的料，我必须承认，在迈为的这一年半里，我做的很失败，我对自己很失望！有人说，在哪跌倒的，就应该从哪爬起来。可是，我没有这个勇气了，我想放弃了。我的离开，对迈为来讲，应该算件好事，一个有经验、有能力的财务主管会对公司有很大帮助的。

我很感谢公司给我提供的大舞台，感谢领导对我长久以来如此的信任和支持！我想我今后恐怕很难再遇到这么友善的领导了。但是，我恐怕注定是群舞中最不起眼的那个，无法担当领舞的角色，既然如此，为了不拖累公司，不成为公司成长的瓶颈，也为了减少我对自己的失望，我想，我还是离开吧，把这个财务主管的位置空出来给能够为迈为的成长起到推动作用的人才吧。

当初选择来到迈为，是正确的。我不会忘记领导对我的信任，同事对我的帮助，更不会忘记我婚礼上大家那一张张的笑脸与一声声的祝福，这些将成为我无法磨灭的记忆！现在，虽然我是流着泪写下的辞职信，可我依然不会后悔离开，并不代表厌恶，并不代表要舍弃、要忘记！我真心的希望迈为能过成长壮大，希望我们曾将在例会上的那些玩笑能够成真，希望有一天，我可以骄傲的别人说“迈为集团财务部最初的建立还有我的一点点功劳呢”！

我愧对公司给我提供的机会，愧对领导对我的信任！所以，我选择离去，一方面，减少对自己的失望，减少痛苦，另一方面，不要成为公司成长的瓶颈！

对不起！我的朋友们，珍重！

此致

敬礼！

辞职人□xx

20xx年xx月xx

公司财务负责人辞职篇五

高总您好：

那天我同您说辞职时，您一脸的无奈，您多次问我为什么，我只给了您一个最简单的理由，那就是这里上下班不方便。其实当时我就很想同您说出我真正的理由，可是我还是害怕，害怕会因为我的逆耳之言刺伤您那高尚的威严，今天我把它写下来，看是否有机会发给您。

其实按常理推测，作为负责财务部门工作的中层管理人员，在公司做得时间越长，应该说越是公司的核心管理人员，越发会受到公司的重用，得到更好的职业发展。当然，却使公司在管理上有何不足，中层管理者都是有责任去推动并改善的，可我却最终还是选择了离开，偶尔想想有种觉得自己是在逃避现实的丝丝惆怅(逃避现实的跳槽是最不明智的)，可回头一想，曾经也尝试过，尝试我作为一股中层的力量来推动并改进我们的现有的管理模式，但那些尝试还是很大部分都挫败了。那一次次的挫败，使我的心麻木的在本公司再也很难找得到激情，我怀疑如果还不给自己选择更多一点挑战，我终将会在公司被沉沦，这种看似轻松的工作模式，使的我心常常找不到方向，恰似一种温水煮青蛙的温和，很可能会将我推向社会的淘汰品之列。

我提议过，不应该将仓库和采购部并成物料部，统一有采购部经理来统领。

我提议过,要仓库即时将发生的收发料单据送到我们财务部,让我们紧跟物料信息,可很多时候,我们收到的却是前半个月发生的业务.

还有,我提议过……

我不想说了,总有那么多的不规范,总有那么多的风险隐藏在我们的业务操守中,你美其名曰的筹划,却让我每个月都会在那种违规的业务中带着风险绞尽脑汁。我承认,财务部门是一个信息集中中心,通过财务数据可以轻易看到经营环节中的不足,流程设置的缺陷,可我觉得这业务本身都是不合理的,就是真把头发都想白了,那还是违法的,风险和收益的对冲,边际收益无乎为零。总是从事一些没有意义的活动,人很容易变得麻木。筹划应该穿插来生产经营的每一个环节中,应该是事前计划,事中调整,事后总结,而我们却总是在做事后弥补,总有一些原因使得我拟出的流程改善建议被扼杀或中途流产。

公司刚把我引进来的时候,您将公司当时很多管理上混乱的问题都跟我坦诚相对,并就你规划中的管理模式,希望得到我财务角度上的支持,你希望我不仅懂得如何做好一盘帐,更多的希望是我能通过财务手段,本着成本节约,扩大利润的原则来协调各相关部门,对公司的相关流程起到一定的监控作用,那意思就是说我应该有大局的眼光通过财务信息来参与管理,可做下来之后,我发现,一个人想的、说的和做的完全可以是一万八千里的背道而驰,这使我很懊恼,甚至于还在怀疑我自己,我很遗憾,我的到来没有给公司管理带来实质性的改变,提升只是一种表面的形式主义而已。

厮得当初我们是经过近两个月的磨合,彼此才达成合作意向,我怀着极大的激情来到公司,我觉得你是一个爱才惜才的开明的私企老板,可后来我财务部的人换了一轮又一轮,虽然说一个公司的成长需要在一种新旧文化的磨合中更能促进成长,可是新空气的到来却似一阵风一样,来了之后又强劲地飞走

了，柔和的却又被原有的气息给同化了，一批批的激情，一批批的涣散。我向你提出适当加薪来避免人员流动过快，可你却说了一句让我的心失落到极点的话：这样的人才在网上大把啦，这样的职位，仅需要如此的人才，如此的能力也只配这样的薪资，如果能力超强，另谋高就我也无异语。言下之意就是说我们的能力仅如此而已。可是，您真是大错特错了，您总在抱怨社会真正有用的人才太少，其实人才就在你的身边，如果你推行出一些真正有用的激励机制，采取一些恰当的手段，不是有句话说：重奖之下出猛将吗，把我们公司本有的这些人的潜力都挖掘出来，把各部的作业操守规范起来，协作意识强点，服务意识跟进，一起互动，组织的力量是强大的，只有共同的推进，公司才有可能进步。看着你满头的银发，我在心里也为你怅叹，很多的时候，个人的力量是非常薄弱的。

前两年你觉得部门全面，更能体现有组织有纪律的企业文化，更能分工明确，可庞大的组织架构，造就出了员工之间在工作上的拖沓，内耗在一天天的放大，如今你又想用erp来约束员工的工作行为，规范工作的操作流程，可我还是觉得这是不现实的设想。厂规上我们是八点钟准时上班，可真正工作却都在九点后，上班时有人上qq无聊、有人玩游戏、有人在看股市行情。同样，很多时候你带着公司的人外出就餐，常会在下午三四点后带着酒味回到公司，这种违背工作制度、占用工作时间的放松，我真的不敢恭为，这种低效率的，没有一点原则性的办公室文化几乎使我堕落。

本来说国人受几千年儒家思想的熏陶，家和家族的概念已深入人心，很显然面对职场，人也很容易将企业当成自己的家来看待，然而据我所知，公司的大部分人并没有将自己的职业发展寄予公司来带动。你常说，我们要将一些下属能完成的工作下放，腾出更多的精力和时间来关注一些更具有关注意义的事情，可您在工作中却总是事无俱细，亲力亲为，更多的是在越级指导，有时我都很惊叹你的细心和记忆。奖罚制度你总高喊要实施，却无法细化，关于绩效的核算规则却

总无法透明，你一次次地向员工承诺，但却一次次地无以兑现，这在员工心里产生了极大的不满情绪，作为员工的心，其实是最容易收腹的，因为大家的心里都有一个最淳朴的理想，那就是我的付出能得到相应的回报，这种回报不单是指金钱，更多的时候是一种精神的认可，有些认可会比老板用金钱来奖励还要使人亢奋，一旦人的这种补认可的需求得不到满足，或在多次的否定之后，甚至于老板那种视而不见的沉默中，心会慢慢变得麻木，冷漠之后的组织出现了涣散的局面也就自然而然了。

你的理念很前卫，这一点我很欣赏，可以说我在你的身上学到了很多看问题的视角，可是你却忽略了一个事实，你前卫的理念没有发挥到真正的业务战略上，你很在意形式，而忘记了每一实体本身。我们的行政会议每周举行一次，旨在提出问题，讨论问题，解决问题，可我总觉得每一次的会议你都在承担着当前政治经济形势的传播者，我们公司的人员素质你应该很清楚，，您注意到没有，在你口沫飞杨的主持中，下面的xx却在发短信，xx却似和尚般地打坐，其它的能听得进的又有几个，真正取得到效益的又有几次，长长的两个钟，有时我都感觉眼困。我并不是说您对政策性的传播是一种错误，可我觉得不应该占用我们会议的时间，完全可以由行政部通过宣传栏来宣传。

洋洋洒洒一口气却写了那么多，看似通篇牢骚，但却全是我的所思所想，我没有别的意思，就想告知一下我辞职的原因。就当以上是一个员工的坦诚建议，是否对公司有用完全取决于您，虽然我已经辞职，但我依然希望公司越做越大，越走越远。

辞职人□xx

20xx年xx月xx