

# 2023年酒店经理离职申请书(模板10篇)

每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？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。

## 酒店经理离职申请书篇一

尊敬的领导：

您好！

我怀着十分复杂的心情写这封辞职申请。自x年到x国际酒店工作，至今已经七年有余。由于您对我的关心、指导和信任，使我获得了很多的机遇和挑战。在这里，见证了酒店改造旧貌换新颜；在这里，参与了酒店荣膺五星的升华蜕变；在这里，也度过了我人生中最黄金的时段。由衷感谢酒店给予我发展的平台，对此我深表感激。

由于我自身经验的局限性，近期的工作让我觉得力不从心。为此，我进行了长时间的思考，为了不因为我个人的原因而影响酒店的外宣水准，经过深思熟虑之后我决定辞去酒店经理这份工作。我的决定可能会给您带来一定程度上的不便，对此我深表歉意。

我会在办理离职手续之前完成工作交接，以减少因我的离职而给酒店带来的不便。为了减少对今后工作可能造成的影响，我将继续保留酒店联网号码，如果有同事对我以前的工作有相关咨询，我将及时做出答复。

非常感谢您在这七年时间里对我的支持和宽容。在酒店工作的

这段经历对我而言非常的珍贵，将来无论什么时候，我都会为自己曾是x国际酒店的一员而感到荣幸。

祝x国际酒店领导和所有同事身体健康、工作顺利！

XXX

20xx年xx月xx日

## 酒店经理离职申请书篇二

尊敬的领导：

您好！

转瞬间来酒店工作已经一年有余。首先感谢公司这一年对我的栽培，感谢各位领导在工作中给予的支持和帮助。感谢您不吝赐教，让我在这一年职业生涯中受益匪浅。

早有耳闻，酒店是最大的民营酒店集团之一。里面饱学人士，数不胜数。很容幸，当时能够得到领导赏识，顺利聘任酒店部经理一职。为此，我非常珍惜。论语有言：学而不思则罔，思而不学则殆。进入酒店大家庭后，我已迫不急待与各部门经理进行工作交流。并在交流中虚心学习，取长补短。力争在提高自我水平同时，带领部全体人员，在以总经理为核心指导下，完成酒店下达各项工作任务。

这一年，注定是不平凡的一年。营业额再次刷新了历史新高，足浴却因管理不善而濒临歇业。面对失败，我是首当其责，有愧于公司和领导对我的信任。但作为职业经理人，理应知耻而后勇。在公司领导带领下，迅速作出战略调整，立即着手筹备养生馆，并初步定于2月份择期开业。

这一年，是充满自我挑战的一年。由于工作特殊性，作息时

间与正常生物钟完全相反。365个夜晚，渐感身体严重透支。尤为近日，旧伤发作，背部疼痛难忍。几经思量，深感自己身兼重责，不能以己之私，误公司大略。故在此向领导提前递交辞程，以另觅贤臣，还望领导批准！

此致

敬礼！

辞职人：

x月x日

### 酒店经理离职申请书篇三

尊敬的酒店领导：

您好！

我是xx酒店目前的经理xx，我很感谢领导对我在工作上能力的认可，让我担任酒店经理一职，但是如今恐怕是要辜负领导您的认可了，也遗憾自己不能再为酒店继续工作了，我现在就是来向领导请求辞职的，还望您批准。

我在酒店任职多年，也是难得的让领导认可了我的能力，所以当您让我当xx酒店的经理的时候，我是特别的开心，心里也是特别的激动。我想着这么多年终于能够让职位上升，终于能够大展身手，努力的为酒店奉献了。可是理想很美好，现实很残酷。我之前那么努力都很难升职，其实也是有点道理的。因为就我接手了经理的工作后，我才真正体会到历任经理的辛苦。酒店部门众多，每个部门的事情作为经理的我都要去审查，而且每天要处理的工作也很多，最重要的是我是酒店当前的带头人，自然是要对外交流的，可是这方面我是不太擅长的。有时候酒店会迎来很尊贵的客人，我得亲自

去接待，但我着实接待不好，还不如专门的接待员。这些日子的工作让我心神疲劳，工作多又忙，根本就顾不了那么多。每天部门的事情我差不多都要过目，这让我怕眼前感觉一片迷茫和黑暗。

近段日子的工作我特别难的坚持住了，可是一想到自己往后还要继续在这岗位上忙碌，我就感觉特别的痛苦。我思来想去，还是觉得自己不适合这工作，经理也是酒店的领导，我大概就是做不了管理的工作。酒店的工作太多了，我就工作不来，我也感觉自己特失败，难得有这个机会去任职这么好的工作，却被自己的不足给败了，真是难受至极。可我也知道不合适的'工作再怎么做好，最后也还是会选择放弃，而我只不过是提前放弃了，其实也是我自己看得明白。我知道自己的能力还是不足以担当这事业，所以我选择辞职放过自己。既然做不来，我就让其他人来做。当然辜负了领导您给的机会和期望，我也感到非常的内疚。毕竟您让我担当经理，就是希望我能把酒店建设的更好，哪想我没有管理的天赋，只能放弃了。但是我还会非常感激您，让我体会到职位高也不是那么好做的，最终看的还是自己的能力。那么我下月就会离职了，这一月还望您尽快找到那个接替工作的人，我也好做交接的工作，尽量的把酒店损失降到最低。

此致

敬礼！

辞职人□xx

xx月xx日

## 酒店经理离职申请书篇四

尊敬的酒店领导：

首先致以我深深地歉意，怀着及其复杂而愧疚的心情我艰难写下这份辞职信，很遗憾自己在这个时候突然向酒店提出辞职，辞去酒店经理，不能再和酒店的一起发展！

其实我已经很幸福，很幸运能在酒店工作了近二十年多的时间，在这近二十年中我们一起工作，一起成长，一起为酒店的发展添砖加瓦。

离开这个曾经是我这一生最爱的'工作岗位，离开这些曾经同甘共苦的同事，确实很舍不得，舍不得同事之间的那片真诚和友善。但是出于个人的原因我还是要作出这个最痛苦的决定，我恳请领导原谅我，批准我的辞职。

此致

敬礼！

辞职人：

xx月xx日

## 酒店经理离职申请书篇五

尊敬的领导：

您好！

很抱歉，我还是决定跟您辞职算了，这份工作我真的是干不下去了，不是说我干的累，觉得这份工作我适应不来，而是最为简单的一个问题，就是每个月的工资真的太少了，要是每个月能让我存下来一些钱，我也不会有辞职的想法了，我作为一个经理助理，我知道我的薪资不会高到哪去，这点我还是有自知之明的，所以我就决定另外寻找一份工作，不让自己再这么混下去了，希望您能理解我做出的这个决定。

首先我跟您说一下我是怎么想的，我从毕业出来，我就想开始赚钱的，因为我深知我父母供我读书花了多少钱，有多辛苦，所以我现在可以工作了，我自然是想每个月给家里分担点，每个月可以给家里打一点钱，慢慢的再多起来，让爸妈不那么的辛苦劳累，但是我现在呢我。我来到酒店工作四个月了，每个月拿着不到三千块的工资，在这座大城市里，这些钱我仅仅够养活我自己的，每次他们打电话来，问我在这过的怎么样，我都会跟他们说我过得很好，住得好，吃的也很好，让他们放心，但是我哪个月不是拮据着过的，每个月都要精打细算，我的工资跟这里的消费水平是完全不在一个档次上的，特别是这个房租，酒店的位置幼师处于市中心的位置，我为了上班方便，工资的好大一部分都花在租房子上来，这难免让我心疼不已啊。

我作为一个经理助理，我不明白为什么每天会有那么多不属于我的临时工作，您美曰其名是想要锻炼我，但是其实我都知道您不就是想看看我到底有没有资格做您的助理吗？这几个月，我也用我的行动证明了，不管您给我安排什么工作，我都能妥善的`完成，因为这些都是我在大学学过的，我其实也要感谢您，让我这段时间的工作经历非常的丰富，对我个人能力的提升也是有好处的，虽然说一点钱都没存下来，但是我整个人是有进步的。这四个月我没白干。我知道，对于你们来说，我还是一个刚毕业的大学生，没有什么酒店的工作经历，自然只能给我一个经理助理的职位，但是我觉得以我的工作能力，我适合更高的职位，也配得上更高的工资，我对我的个人能力还是有点信心的。既然这些我在您这里都得不到，那么我也只能选择跟您说再见了。种种的原因，让我真的觉得这份工作还是趁早放手比较好，早点去下一个单位发展，也可以早点孝敬爸妈，这才是我目前想的事情。

此致

敬礼！

辞职人□xx

20xx年xx月xx日

## 酒店经理离职申请书篇六

尊敬的xx□

你好！

首先致以我深深地歉意，怀着及其复杂而愧疚的心情我艰难写下这份辞职信，很遗憾自己在这个时候突然向酒店提出辞职，辞去酒店经理，不能再和酒店的'一起发展！

其实我已经很幸福，很幸运能在酒店工作了近二十年多的时间，在这近二十年中我们一起工作，一起成长，一起为酒店的发展添砖加瓦。离开这个曾经是我这一生最爱的工作岗位，离开这些曾经同甘共苦的同事，确实很舍不得，舍不得同事之间的那片真诚和友善。但是出于个人的原因我还是要作出这个最痛苦的决定，我恳请领导原谅我，批准我的辞职。

辞职人：

20xx年x月x日

## 酒店经理离职申请书篇七

尊敬的领导：

您好！

在酒店里，领导们也对我十分的关心，从刚进入酒店开始，我就感受到从上至下的温暖。领导也十分重视我，进酒店半年多时间，就委任我酒店经理一职。我是酒店里年龄最小的，

也从来没有在这么大的集体里生活过，自然而然的，心里面就会产生一种被呵护的感觉。这是一种以前在集体里未曾有过的感觉，很温馨，很自豪，而且它一直陪伴着我，直到我离开……但这种感觉不会随着我的离开而走远，我想我永远也不会忘记，毕竟我曾经生活在一个温馨的集体里。

人往高处走，这句千古不变的名言似乎在什么时候都非常适用，但是对于我来说，讲这句话时，声音是哽咽的，因为我马上就要离开我工作了一年的酒店，离开与我并肩工作了一年多时间的同事和关心我的领导们。

当我做出这个决定的时候，心中的波澜久久不能平息。而在我把这个决定告诉您的时候，总，您又是那样的通情达理，不仅语重心长地替我权衡利弊，分析情况，提醒我要做好家人的解释工作，而且又在办理手续方面给予我各种便利和一定的补偿，我真的不知该说什么才好。也许，千言万语也抵不过一句感谢，我想再对您说一声“谢谢您，总”！最后衷心祝愿酒店在各位领导的带领下蒸蒸日上，也真诚的祝福各位在未来的人生旅途中一帆风顺！

此致

敬礼！

辞职人□xx

x月x日

## 酒店经理离职申请书篇八

尊敬的领导：

你好！

在酒店工作一段时间的业务知识及专业知识已经基本掌握，但俗话说“学无止境”，有很多方面还是需不断学习。提出辞职我想了很久。酒店的环境对于我很照顾很保护。鉴于我的个性要在酒店自我提升及成长为人才或是我自身完善都是突破的难点。虽然我的观念是：人需要不断的发展、进步、完善。我也一直在努力改变，变得适应环境，以便更好的发挥自己的作用。但是我觉得自己一直没什么突破，考虑了很久，确定了需要变换环境来磨砺。

酒店近期人员变动较大，因此交接工作可能员工需要一个时期。我希望在7/15左右完成工作交接。这个老员工时间也许比较紧，如果实施上有太多困难，我同意适当延迟一段时间。但是我还是希望经理理解。

我希望在我提交这份辞程的时候，在未酒店，原因自不用说明。但是既已决定，挽留会让我最终离开的时候更为难。谢谢！最后，希望公司的业绩一如既往一路飙升！各位同仁工作顺利！

此致

敬礼！

XXX

xx年xx月xx日

## 酒店经理离职申请书篇九

l总：您好！

今天，当我不得不怀着复杂的心情提笔时，心中充满了感慨和遗憾，酒店经理辞职报告。今天算来差不多是我上任总经理五个月的样子，其间的酸甜苦辣，一言难尽。尽管这五个

月已经取得了我们公司历史最好的业绩，但我还是决意离开，这种结局带给我更多的是沉重和反思。

1. 是因为原因接受了任命，而非因为目的——我迈出的第一步就错了

当初经过跟您和猎头公司协商，我对公司进行了为期三周的调研，呈交管理诊断报告后我选择了放弃。两天后您亲自开车到我家，而且告诉我，您组织过中层管理人员集体表决，一致通过聘我做总经理，并让他们每个人签了“军令状”，如果某一天因为新任领导的管理需要，对他们进行调整或辞退，任何人不得有异议。我很感动，自感无法望孔明先辈之项背，无需三顾茅庐；也看您变革决心之大，告诉我把权力完全下放，可以大胆放手地去干；还有一点是我的私心——大学毕业二十年一直在外漂泊，中国人有个叶落归根的情结，而我们公司正好在老家，种种复杂的原因让我接受了这份任命。

问题恰恰出在这里：是因为原因接受了任命，而非因为目的——我迈出的第一步就错了；而作为您，在各项条件尚未完备，尤其在您没有足够思想准备的情况下，就匆忙引进了一个总经理。

进入公司两个月后，在逐渐意识到公司过分注重短期效益，授权也远不够充分时，我提出了离开。是您的诚心再一次打动了我，是啊，来的时间毕竟太短，完全放权也存在风险，公司失败不起，而员工的渴望、管理的现状也确需引进外聘的高管；我同样也失败不起，作为从业多年的职业经理，更不愿意轻易看到自己的失败。

2. 您需要的不是总经理，而是一个总经理助理或者执行副总

企业发展之初，老板的主要管理方式是靠人治。当企业十几、几十个人的时候，企业所有情形都能一目了然，问题一句话就能解决；而当组织规模扩张到上百人的时候，自己那双眼睛

已经远远不够用了，自己所到之处满眼都是问题，而且说个十遍八遍都不管用，就连睡觉都得睁一只眼睛。您招聘我的目的不仅因为自己飞得太高太快，感觉那些熟悉得连乳名都能随口叫出来的老臣已跟不上自己的思路及企业的形势，还希望借他人之手革除组织的痼疾，又能避免被人说成是炮打庆功楼的朱元璋似的领导。

今天看来，我们双方的定位就没有从根本上取得一致。您是想透过一个外聘的高管把自己的管理思路贯彻下去。您需要的不是总经理，而是一个总经理助理或者执行副总，无非为了促成我进来，冠了一个总经理的名头，尽管您对此一直讳莫如深。

但我们配合的最大问题在于，老板您希望透过一个职业经理去改变下边时，却没有意识到系统问题的根源大多出在自己身上。职业经理依之，将因错位导致舍本逐末；反之，试图改变老板的结局，往往注定失败的是自己。

因此，我们公司招聘高管，必须在您认识并接受改变自己的时候。

一个企业的战略要统领全局，是企业发展之大纲。战略是基于企业使命的基础上，充分分析优势、劣势、机会、威胁等综合因素并配备必要资源的结果。企业不同的发展阶段需要配合不同的战略。

## 1. 今天成功的经验，有可能是明天失败的根源

先看一下我们公司的部分运营指标和问卷调查数据：

### (1) 几个主要运营指标：

20xx年销售额较上年增长-10.7%□2xx年增长率为2.3%；

质量方面□2xx年配套产品退货率为13.8%;

成本方面基本变化不大;

交货期没有统计数据。

(2)下面是摘录的部分调查问卷、访谈和文件记录的数据:

了解公司战略规划的员工占比: 3.8%;

认同企业而留下的占比: 5.1%;

员工公平满意度: 29.4%;

越级指挥普遍性: 74.5%;

文件执行率: 13.4%。

近几年业绩徘徊的原因全在这里: 运营指标是结果, 问卷调查的数据是原因。您对诊断报告是认同的, 我们也不止一次沟通过, 企业由快速增长变成停滞不前, 已经说明企业发展遇到了瓶颈。长痛不如短痛, 趁现在企业效益还好, 市场还给我们喘息的机会, 应尽快把工作重心放到规范基础管理上, 否则受技术、人员素质、管理水平、执行力等诸多因素的制约, 在质量、交期无法彻底保障的情况下, 我们供货越多风险越大, 等到我们的品牌信誉出了问题再去补救, 就为时太晚!

事实上, 在我进公司不久, 您重新调整了20xx年的年度目标。这个目标是在前三年业绩徘徊的情况下, 销售额增长32.8%。

回顾一下我们公司发展的历史, 我们企业的发展, 得力于老板您敏锐的市场洞察力和广泛的社会资源, 我们是在行业竞争力极其弱小的情况下, 借火爆的行业形势, 靠低端产品和

价格优势迅速膨胀起来的，我们赖以成功的增长模式就是复制规模。

尽管您嘴上承认规范管理为第一要务，但内心似乎更偏好规模效益，做得更大，然后更强。但是，做大还是做强，要看企业发展的阶段，不是凭感觉或拍脑袋出来的。今天成功的经验，有可能是明天失败的根源。

2. 老板的格局决定一个企业的战略，有什么样的战略就会有怎样的企业

我曾在竞争比较激烈的行业做过，深刻理解残酷的市场竞争意味着什么。不用跟家电业比，即使跟普通竞争状况的行业相比，我们的生存都是问题。今天我们企业所在行业的竞争形势已经从蓝海跨入红海阶段，但我们的思维还未从根本上转变。

包括您在内的众多元老对此不以为然，企业为了快速赚钱难道还错了吗？要这么说，那我们的孩子为什么不中学毕业就去工作，而要选择上大学？上大学不仅不赚钱，每年还要花费上万元！

也许我们思路相悖的原因在于，在老板您的眼里，企业从无到有，是自己一点一滴心血的结晶，您对待公司更像是对待自己的孩子，尤其随着规模的发展，对企业命运的担忧可谓如履薄冰，容不得半点闪失，导致在战略决策的风险评估和选择上，倾向于经验避免失败。

但我一直在想，当行业形势迅速逆转后，我们怎么办？我们的核心竞争力在哪？靠技术？管理？市场资源？还是价值链？我们没有优势可言！

老板的格局决定一个企业的战略，有什么样的战略就会有怎样的企业！

## 1. 只换一个包工头，想领着原来一帮盖草房的泥瓦匠盖起高楼大厦是不可思议的

一个公司，组织结构的确要服从于公司的整体战略，然后根据企业发展的需要进行分析，进而把合适的人员选拔到合适的岗位。而在我们公司，核心权力层都是跟随您十年以上的老部下，如果这不是问题，那您身边的司机都陆续做了部门经理、副总经理的时候，还感觉不出其中的问题吗？感恩的方式有多种，如果送出去深造，对彼此是不是一种更负责任的做法？当然，也许问题出在了因为待遇匹配了相应的职位。

建筑学中有一个很形象的比喻：只换一个包工头，想领着原来一帮盖草房的泥瓦匠盖起高楼大厦，简直是天方夜谭，除非队伍素质提升，要么服从统一指挥，可这在我们公司却难以实现。

## 2. 老板不是救火队长

在公司组织伦理的管理上，您远没有意识到越级指挥对一个企业带来的危害。您对公司的情感是任何人无法比拟的。您喜欢事必躬亲，对企业的了解甚至哪个角落有个螺丝都清楚；当您看到工人维修效率太低，挽起袖子就下手，或者认为哪个地方需要调整，现场就调动起资源。效率倒是有了，但结果是连他们的主管都不知情，原有的计划也被打乱。试想老板您担任了多年的“救火队长”，其结果是不是“火势”越来越大？问题也像您带的手机一样变得越来越多？对此我曾不止一次跟您沟通过，您也意识到其中的问题，但您认为自己就这个脾气。

## 4. 法之不行，自上犯之

上的大力支持，实际看到的结果是，一路下来被罚的几乎都是一些主管，还有您倚重的那些员工。公司纪律也随之出现

空前的好转。

还有企业文化建设与冲突，等等。

以上种种问题，作为老板您心里也非常清楚，而且感受颇深，甚至对下面一个个小圈子能恨得咬牙切齿。但面对那些元老，您想变革又不能不投鼠忌器，导致这些棘手的问题一拖再拖。

也许原因在于您承载了一个企业矛盾的核心，既有自身理性和感性的矛盾，也有自己超前思路与原有滞后管理团队的矛盾，还有与外聘高管管理思路和文化的冲突，还要面对各种矛盾的平衡，不同力量博弈的结果往往成了判定决策执行的依据；而更深层的原因在于，对新招来的人，除了不放心外，潜意识里总希望看到自己的某种影子，既想管住他，按自己的思路运作，又想让他干好。种种原因导致了牵而不放，或者收收放放。

故此，公司的变革必须在您痛下决心的时候！

我们的根本分歧在于，缺乏统一的价值评判标准。

管理中有一个很耐人寻味的数字，一个组织对某人的评价，如果30%的员工说好，50%员工不了解，20%的员工说差，按说人无完人，这个人还是不错的，事实上这种比例带来的结果却是近70%的人认为这个人不怎么样。原因是影响切身利益的那些人会不遗余力地大肆宣扬某人如何差劲，而认为不错的那些人是很少主动站出来纠正的，最后，那些不明真相的员工也就自然倾向于舆论宣传者观点。

现在我把任职期间与去年同一时期的几个指标简单对比一下：去年同期每月人均产量957个，我任职期间每月人均1158个，人均产能增长率约为21%；产销比率为98.7%；质量指标也由原来的总成品率93.6%提升为95.7%。人均产能、产销率、质量、成本等指标均创公司历史最好记录。按说这些指标的取得，

不应该成为否认我系列措施的理由，事实上，我错了！

我们对一个管理者评价不是看业绩数字，而是就事论事，凭感觉。

我知道，您耳朵里每天塞满了各种各样的声音，您知道吗？您的一个家庭会议，其影响程度超过我几个会议的总和不止。我知道您喜欢听这些声音，兼听则明，这本身没有错，但那些汇报者如果真正想解决问题（不含投诉），为什么不直接找他的上级？而您又总是在有意无意地寻找支持您信念的信息。

记得我曾跟您探讨过n次，这个世界上，任何事情没有绝对的对与错，不是看过程，而应该放到某个特定的目的或环境中。这就是现实中为什么有人把某人看成战犯，有人却把他推崇为民族英雄；而做同一件事，在某一个阶段可能是正确的，而在另一个阶段可能就错了。

也许，我们职业经理只是站在绩效的角度上看问题，绩效上去了就自以为成功了；而老板您更关心某种决策给组织带来的后果，评价是建立在信息传递者评价的基础上。

在对待具体问题的处理上，职业经理往往认为有益于企业发展的就要坚持，错误的就坚决否定；而站在老板的角度上，有时即使明知职业经理的做法正确，出于各种因素的考虑，也会断然否定，哪怕是牺牲掉。

我们的根本分歧在于，缺乏统一的价值评判标准。

多年的外企经历一直促使我思考，是什么原因导致了国内企业的平均寿命不足2.9年？也许现阶段大多数企业需要的不是如何去创造成功，而是首先要懂得如何才能避免失败。这或许是中国培训业的悲哀。

x总，这次我离意已决。我真的太疲惫，本来很多容易做到的

事情，在我们公司我却显得无能为力。每一项措施的推行都让我精疲力竭，到头来却多是半途而废，面对政策的随意性，我不知道接下来该怎么做？先要适应然后改变，谈何容易！那种缓慢的进程更让我后怕将来某一天成为公司的罪人。也许作为第一任外聘的总经理，本来就很难打破短寿的魔咒，与老板彼此陌生感也是一种常态。

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界定某种思路就一定对或错。如果老板不对，就不可能有今天企业的成功。我只是对公司未来的命运充满了深深的忧虑，希望通过这次离职促使彼此深入的思考，或许能对公司的稳健发展有所裨益。

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，却是我的肺腑之言。

感谢这一年来对我的关心和照顾，您的心地宽厚、雷厉风行和敬业精神让我由衷敬佩。为了避免给企业造成一些不必要的负面影响，您可以考虑一种有利于公司的方式让我退出。

再次感谢！

申请人□xxx

xxxx年xx月xx日

## 酒店经理离职申请书篇十

尊敬的：您好！

我怀着十分复杂的心情写这封辞职申请。自xx年到xx国际酒店工作，至今已经七年有余。由于您对我的关心、指导和信任，使我获得了很多的机遇和挑战。在这里，见证了酒店改

造旧貌换新颜;在这里，参与了酒店荣膺五星的升华蜕变;在这里，也度过了我人生中最黄金的时段。由衷感谢酒店给予我发展的平台，对此我深表感激。

由于我自身经验的局限性，近期的工作让我觉得力不从心。为此，我进行了长时间的思考，为了不因为我个人的原因而影响酒店的外宣水准，经过深思熟虑之后我决定辞去酒店经理这份工作。我的决定可能会给您带来一定程度上的不便，对此我深表歉意。

我会在办理离职手续之前完成工作交接，以减少因我的离职而给酒店带来的不便。为了减少对今后工作可能造成的影响，我将继续保留酒店联网号码，如果有同事对我以前的工作有相关咨询，我将及时做出答复。

非常感谢您七年时间里对我的支持和宽容。在酒店工作的这段经历对我而言非常的珍贵，将来无论什么时候，我都会为自己曾是xx国际酒店的一员而感到荣幸。

祝xx国际酒店领导和所有同事身体健康、工作顺利!

签名□xxx

日期□xx年xx月xx日