

最新员工辞职报告简单 员工离职及辞职报告参考(实用5篇)

在当下这个社会，报告的使用成为日常生活的常态，报告具有成文事后性的特点。报告的格式和要求是什么样的呢？下面是小编帮大家整理的最新报告范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

员工辞职报告简单篇一

1、重视辞职离职事件

要想留住关键员工最重要的一点就是避免他们辞职。应重视每一项辞职和离职事件，积极进行预防性管理。即当一个员工离职时，最好马上对其进行面谈，了解其之所以离职的真正原因，因为这些原因往往与公司管理有关、与公司领导者管理风格有关，同时也可能与公司福利、激励制度不健全有关，这些信息非常有利于公司因势利导，不断改进自身、提升自身。

2、迅速采取善后措施

通过离职面谈获知员工真正离职原因之后，要采取措施切实考察员工离职原因在公司内是否存在，如果存在则必须立即采取善后措施，以避免其他优秀员工因为同样原因离职。类似行动往往具有明显效果，员工对于公司管理层采取的'任何一个行动都是了然于心。及时采取善后措施会让其他员工感受到公司对他们的重视，会带给他们一种很温暖的感觉，也会有效增强团队凝聚力。

二、针对核心员工的实施有效的激励管理

1、要让员工觉得受到特殊的重视和待遇

公司如果员工关系管理得很健康，公司整体氛围将会特别健康，在这个前提下每一个硬件流程是允许有一点缺陷存在的，因为员工不会看到这些缺陷，这正是心理学上讲到的晕轮效应；反之，如果公司内部关系不健康，员工将觉得不舒服，硬件流程再优秀员工也会鸡蛋里挑骨头。

2、多样化的奖励机制

奖励的角度多种多样，要根据企业需要设立合适的奖励。比如在奖励方面可以设长期服务奖、特殊贡献奖、优秀人才奖，还可以设优秀建议奖等等。另外还可以设发明创造奖、热心公益事业奖等等，可以利用头脑风暴集思广益，从而设立各式各样有意义的奖项。

3、奖励要对症下药

奖励要注意对症下药，只有员工认可的奖励才能对其产生激励作用，否则，即使再昂贵的奖励也产生不了任何作用。奖励员工的时候最不明智的行为就是公司管理层把自己的意愿强加给员工，这样只会造成花钱不办事的后果。

4、积极反馈—正面指导反馈

积极反馈是激励的一种方式，它强调的是一种正面的表扬，主要用来肯定行为价值，多用描述性语言。反馈过程中要充分展现真心，要及时也要经常，这样可以有效化解员工和公司之间的隔阂，让员工更能了解到公司情况，理解公司决定，真正融入到企业中。

三、企业部门经理留人的有效方法

企业难以留住真正的人才，这是令许多企业领导者头痛的问题。好不容易招进来一个合适的人，并且刚刚熟悉公司不久，却又提出辞职。不少企业领导者感到困惑，公司提供的待遇

应该说在同行业中还是有竞争力的，各方面的人事制度也还算健全，但为什么员工却不能长期服务下去。

按照马斯洛的需求层次理论，人的需求有五种层次：生理需求、安全需求、社会需求、尊重需求、自我实现需求。物质需要是任何员工都必须首先满足的，但对于另一部分员工，尤其是中、高层管理人员来说，他们的需要更在于自我实现的需要。他们希望在工作上有所成就，在事业上有所建树，实现自己的理想和抱负，这种高层次需要表现在胜任感、成就感等方面，当员工完成一个又一个挑战性工作时，他实现了自我价值，获得成熟感和满足感。这种成功后的喜悦远比其他任何报酬都重要，这样的企业激励手段是企业留人最重要的原因，“雷尼尔效应”在这里发挥了效应。因此，企业要能留人，必须先结其心，强化员工的事业感召力，一个企业如果不能为人才施展才华提供最佳舞台，那么这家企业也就失去留人的前提条件。企业要使员工能见其实现自我价值的希望，否则员工看不到希望，自然就会选择离开。所以可以采取下列方法来留住核心人才。

1、事业留人-工作是快乐的

比尔·盖茨曾经说过：“如果把我們最优秀的20名员工拿走，我可以說微软将变成一家无足轻重的公司。”由此可见关键员工的重要作用，所以一家公司投资、培训、精力、费用都会首先投向关键员工，留住他们就等于留住公司的核心竞争力。而用事业留人是留住关键员工的一种有效方法。对中青年人才要破格提拔、放手任用，给他们以充分展示自己的空间。他们往往要的不是金钱，而是一块能充分发挥想象力、创造力，能满足其荣誉感和成就感的空间。

根据赫斯博格的双因素理论，钱是最留不住人的，工作的影响力、胜任力、成就感、自豪感，那种能自己作主的权力和内部沟通能参与意见的权利是真正能让员工产生满意感的因素，所以当企业想留人的时候，最关键的是用工作留人、用

事业留人，让大家感觉到工作是快乐的。

2、感情留人-得人心者得天下

美国密歇根州立大学的心理学教授frederickmorgeson博士发现，办公室气氛、工作的人际关系等“软”环境更影响人们对工作的满意程度。调查显示，不是薪资，而是与同事共同工作的频率，职场的友谊，以及在工作中获得的情感支持，是预测员工工作满意度的有效指标。有些老板以为只要付钱，就可以任意对员工颐指气使，让很多员工凉心。

3、企业文化留人-家的感觉真好

营造一种具有事业感召力的企业文化，让员工从企业独特的文化中看到事业发展的方向和希望，这样的企业文化才能留得住企业需要的真正人才。而如何让企业文化来留住人才，是每一个企业“掌门人”和每一个企业管理者都必须深思的重大问题。

好的企业文化对一个企业在某个阶段“留人”是非常关键的。好的企业文化，应该包括四个方面：一视同仁的价值判别标准，因人而异的员工培养方式，公道合理的薪酬激励机制，宽严有度的人性化管理。单纯靠加薪、高薪来“挖人”，效果是短期的，也是不理想的。因此，企业老板，要努力构建良好的企业文化，使员工能够实现自己的价值和理想，才有利于“留人”。

4、制度留人-没有规矩不成方圆

先进的用人制度既能促进人才成长，又能保证队伍稳定。落后的用人制度不仅压抑人才，在市场经济条件下，必定会导致优秀人才纷纷离去。因此，优秀的企业必须通过改革和完善用人制度来吸纳、安抚和稳定人才。而且，这种制度要具有根本性、长期性和全局性。

5、薪酬福利留人-有钱用在刀刃上

薪酬留人要从战略出发。中小企业在设计薪酬时，要关注薪酬管理对企业战略目的的支持，考虑如何使企业通过薪酬管理体系来支撑企业的竞争战略，获得竞争优势。员工的努力和行为集中到帮助企业市场的竞争和生存的方向上去，可以使员工和企业确立共同的价值观和行为准则。企业在确立组织的公司层战略和业务单元战略的基础上，要确定企业的人力资源战略，而薪酬战略是建立在人力资源战略基础之上的，体现出作为人力资源系统子系统的薪酬系统如何支持人力资源战略的实现。在确立了薪酬战略以后，必须将薪酬战略转化为具体的薪酬制度和薪酬管理流程，才可以完善战略性薪酬体系的设计。通过完善设计来有效地引导员工的态度和行为方式。

员工辞职报告简单篇二

尊敬的老板：

您好！首先，感谢你在我工作的这段时间的对我的指导和帮助。

这段时间，我认真回顾了这半年来的工作情况，觉得来xx宾馆工作是我的幸运，一直以来我也非常珍惜这份工作，这半年多来老板对我的关心和教导让我感激不尽。在xx宾馆工作的半年多时间中，我学到很多东西，无论是交际方面还是做人方面都有了很大的改善，感谢老板对我的关心和培养，对于我此刻的离开我只能表示深深的歉意。非常感激这份工作给予了我很好的锻炼机会，但同时，我发觉自己从事这份工作心有余而力不足，长时间的工作让我有点吃不消。故我决定辞职，请您支持。

请您谅解我做出的决定。我将做到年底结束后离开宾馆，以便完成工作交接。我很遗憾不能为宾馆辉煌的明天贡献自己的力量。我只有衷心祝愿xx宾馆的业绩一路飙升！老板及各位同

事工作顺利!

此致

敬礼!

辞职人:

日期:

员工辞职报告简单篇三

尊敬的公司领导:

感谢这一年多来给予我的照顾和培养，现在由于我个人原因的影响，我认为我已经不适合再胜任我目前的工作！所以，经过深思熟虑之后，向公司递交这份辞呈，希望公司予以批准！

来黄石已经10个月，在这里我体会到了好多，也学到了好多，也犯了一些错误，这期间非常感谢公司领导对于我的信任和关心，让我不断的在错误中进步，不断的提升了信心。我知道现在的ht正是发展壮大，蒸蒸日上之时，作为一名ht员工本因该将自己的全部精力贡献于此，和其一起发展进步，但由于现在的自己已是有力无心，觉得这样下去，自己有愧于ht给予自己的一个这么好的发展平台，有愧于自己的这份收入；再加上外部压力和思想上的羁绊，让自己私下里常想的太多，工作中难免就分散了精力。这样长此以往，不是最优的自己，那么肯定很难做出成绩来，我觉得那就已无太大意思！

在ht的经历将永远是我人生经历当中的一笔重要财富，永远不会忘记ht的精神——严谨务实，以后的工作如此，做人更加是这样！将会在今后的工作当中以此标准来衡量自己，作个

不夸大，不虚浮的自己！

最后希望公司领导在百忙之中抽出时间受理我的离职请求！

员工的辞职报告范本

2. 超市员工的辞职报告范本

3. 员工的辞职报告

员工的辞职报告

5. 公司老员工的辞职报告

6. 员工的辞职报告怎样写

7. 员工的辞职报告（通用版）

8. 关于会计员工的辞职报告

9. 信用社员工的辞职报告

员工辞职报告简单篇四

尊敬的组长、班长、部门经理、人事部经理：

你们好，我将于30日后离职，与公司解除劳动关系，依据中华人民共和国劳动合同法第四章第三十七条，现正式予以告知，请尽快安排人员交接相关工作。

请上级批准我的申请！谢谢！

员工辞职报告简单篇五

如果优秀员工要离职，是谁的责任？每一个跳槽的员工，表

面上是向往彼岸更好的待遇、更宽松的环境，然而，有专家研究认为，决定一个人能不能取得卓越成绩的最大影响因素来自于他的直接上司，因此，员工的跳槽与直接上司不无关系，甚至有70%的明星员工是被平庸的经理折磨走的。

听了这句话，你是否吃惊？

对一个人、对一个团队最大的影响，往往来自于这个团队的直接上司，他才是一个组织环境、文化核心决策的决定因素；而事实上，不称职的上司大有人在，如果想衡量是否称职，可以对照以下标准：

1他是否只用钱来作为奖罚手段？

团队激励宝不以罚款是为手段和目的。所有人似乎都认为，罚款之后，对方一定会因为害怕罚款而承担一定的责任。其实这是想当然！一个高级主管，要懂得自己想和别人想是两回事。你自己觉得ok的，部属很多时候是觉得不ok的。而罚款之后，很多部属的心态是，罚就罚吧，罚都罚了，你还想让我怎么样？根本没有把教训放在心上。

那么用钱作为奖励手段呢？团队激励宝拥有一套全新的管理方法，它的核心内容就是用奖分和扣分来记录和考核人的综合表现，让员工快乐积分，快乐工作！

2他很民主吗？

每个人都希望被倾听，因此，我们都认为民主是好事，因为它能充分反映员工的意愿。但是千万要小心，民主有时候其实是个陷阱。

民主，其实就是听从大部分人的意见；独.裁，其实就是听从小部分人的意见。从表面上看，似乎民主比较安全。其实不然。一个高级主管如果相信管理要民主，基本上，他干不了

什么事情。但一个人如果什么都独裁，他也干不了什么事情。所以一个高级主管，要有内敛的气质。要懂得，有些事情，要摆上台来，搞民主的样示。有些事情，要放在心里，暗中进行。所以，如果你的上司不停地征求大家的意见，一直议而不决，你就要特别小心了：他有可能是3不想承担责任。

3他希望你听话吗？

尽管网络上有大量的《如何让下属听话》、《下属不听话怎么办》之类的文章，但只希望你听话的上司真的不是好上司。

一个优秀的上级管理者其实就像催化剂，它不是内因，但它是一个重要的推动力量。他会推动你向更好的方向发展，而不是将你固定在自己的思维与行为模式里，无法成长。

有人甚至说：一个人，如果非常听话，基本上是没有什么用的。只有真正有才干的人、才会跟你抬杠、才敢说出自己的想法。这是因为，真正有才干的人都是有傲骨的。高级主管难就难在，要去收服这些真正有才干的人。这是主要工作。

这话听起来有些极端，但再仔细想想，是不是也有几分道理呢？如果能引进积分制管理，用积分去激励员工自由的发挥将会是一件多么美妙的事情！