# 公司给员工离职报告 普通员工辞职报告通用(15篇)

来源：网络 作者：夜幕降临 更新时间：2025-04-21

*公司给员工离职报告 普通员工辞职报告一您好！很抱歉此时我正式向公司递交了辞呈。我去年大学毕业，到现在快一年了。大学毕业后，我来到公司工作。我进入社会后，公司让我在公司工作，让我慢慢适应公司，让我慢慢适应社会，我会永远记得我对公司的好！不知不...*

**公司给员工离职报告 普通员工辞职报告一**

您好！很抱歉此时我正式向公司递交了辞呈。我去年大学毕业，到现在快一年了。大学毕业后，我来到公司工作。我进入社会后，公司让我在公司工作，让我慢慢适应公司，让我慢慢适应社会，我会永远记得我对公司的好！

不知不觉在公司呆了一年(去年5月入职)。在公司工作的近一年时间里，在集团公司领导的培养和信任下，我学到了很多以前从未接触过的知识，开阔了眼界，锻炼了能力，学到了很多知识。我非常感谢公司给我这个机会在一个好的环境中工作和学习。

现在，我决定离开。也许会更好。我考虑辞职已经有一段时间了。公司的环境对员工非常关爱和保护。鉴于我的性格，可能很难在公司提升自己，成长为独立专家。我很清楚自己的性格倾向。其实公司培养人才或者提升自己都是一个突破性的难点。虽然我的想法是人需要不断的发展，进步，完善。我一直在努力改变和适应环境，以便更好地发挥自己的作用。但是我觉得我一直没有什么突破。我考虑了很久，决定要换个环境把它磨尖。

也许我应该提前一个月向你提交我的辞职报告。还好手头工作不多，一个星期就够交了。希望所有应该处理的事情，都能在3月10日前处理妥当。我马上就要离开公司了。最后一段时间，我会做好所有的交接工作，正常上班，等待你的回复和处理。今年的工作可能很难找。如果我能有时间找工作，我将不胜感激！离开这家公司，我充满了愧疚和遗憾。我不负公司的期望，不负你们对我的关心和爱护。遗憾的是无法体会到飞速发展和未来的辉煌，无法分享你的喜怒哀乐，无法聆听你的教诲，更遗憾的是无法留下任何东西。

我的离职不会给公司带来任何不良影响。感觉自己的能力和才华在公司数不胜数。以后会想继续努力的！但是，我还是觉得有点愧疚。每个领导都不想看到突然离职是事实，但我真的没有别的想法。我没有动力在公司工作。感谢公司给一个刚毕业的学生一个了解社会的机会，感谢公司所有的同事和帮助过我的每一个人。祝公司更强大，祝同事们牛年大吉。最后，衷心祝愿公司健康成长，事业蒸蒸日上！祝各位领导和同事身体健康、幸福、平安、幸福！

此致

敬礼！

辞职人员:

20xx年6月x日

**公司给员工离职报告 普通员工辞职报告二**

尊敬的韩总裁:

作为一名在酒店工作半年多的员工，我对酒店有一种非常亲切的感觉。每个人年轻的时候都有很多第一，我也不例外。

我的第一份工作是在酒店，我在酒店度过了我最青春的三年。在这里，我学到了很多东西，能够和同事一起工作，我感到很开心。这里的每个人都是我的哥哥姐姐，我的叔叔阿姨，他们教会了我在学校学不到的知识，如何做人，如何做事，如何工作。

在酒店，领导也很关心我。从刚进酒店的那一刻起，我就感受到了从上到下的温暖。因为我在酒店的年龄一般，不算太年轻，也没住过这么大的群体，自然心里会有一种被照顾的感觉。这是一种集体里从未有过的感觉，很温暖很骄傲，一直伴随着我，直到我离开.

但这种感觉不会随着我的离开而消失，我想我也永远不会忘记，毕竟我曾经生活在一个温暖温暖的集体里。韩先生，我还记得和你的第一次亲密接触和了解是在3月16日。随着时间的推移，你多年积累的工作经验和个人才能得到了充分的展现。你是我们酒店的经理。上班前，我制定了一系列政策方针，重新定位了酒店的管理战略，不断尝试新的机制、奖励和分配方式，努力将酒店的经济效益保持在一个新的高度，也使酒店员工的福利待遇高如芝麻开花。这是为员工谋取利益的行为，这是员工心中认可的管理者。

而我，作为这个集体的一员，更感受到你对员工的关心和培养。你一定认为，酒店要想在竞争激烈的社会中立于不败之地，人才的培养和发展是不可忽视的环节之一。由于自身能力不足，最近的工作让我不知所措，想让公司提交辞呈，忘记了领导的批准。

此致

敬礼！

辞职人:xxx

xx年x月x日

**公司给员工离职报告 普通员工辞职报告三**

尊敬的医院领导：

在递交这份辞职申请时，我的心情十分沉重。现在医院的发展需要大家竭尽全力，现在由于我的一些个人原因的影响，无法为公司做出相应的贡献。因此请求允许离开。当前医院正处于繁忙的阶段，同事都是斗志昂扬，壮志满怀，而我在这时候却因个人原因无法为医院分忧，实在是深感歉意。我希望医院领导在百忙之中抽出时间商量一下工作交接问题。本人在20xx年10月15日申请离职，希望能得到医院领导的准许!

感谢诸位在我在医院期间给予我的信任和支持，并祝所有同事和朋友们在工作和活动中取得更大的成绩和收益!

此致

敬礼!

申请人：

申请时间：\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日

**公司给员工离职报告 普通员工辞职报告四**

尊敬的银行领导：

您好！

首先感谢您在百忙之中抽出时间阅读我的辞职报告。

我是怀着十分复杂的心情写这封的。自我进入银行工作之后，由于行领导对我的关心、指导和信任，使我获得了很多机遇和挑战。经过这些年在行里的工作，我在金融领域学到了很多知识，积累了一定的，对此我深表感激。

由于我自身能力的不足，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，觉得行里目前的工作安排和我自己之前做的并不完全一致，而自己对一些新的领域也缺乏学习的兴趣和动力。为了不因为我个人能力的原因而影响行里的工作安排和发展，经过深思熟虑之后我决定辞去xx银行的工作。我知道这个过程会给行里带来一定程度上的不便，对此我深表抱歉。

非常感谢行里十多年来对我的关心和教导。在银行的这段经历于我而言非常珍贵。将来无论什么时候，我都会为自己曾经是xxxx银行的一员而感到荣幸。我确信在xxxx银行的这段工作经历将是我整个职业生涯发展中相当重要的一部分。

祝xxxx银行领导和所有同事身体健康、工作顺利！再次对我的离职给行里带来的不便表示抱歉，同时我也希望行领导能够体恤我个人的实际情况，对我的申请予以考虑并批准。

此致

敬礼！

辞职人：xxx

20xx年xx月xx日

**公司给员工离职报告 普通员工辞职报告五**

尊敬的公司领导：<

你好

我很抱歉在这个时候向你提出辞呈！

来公司一年了。我在公司也干的不错，没有任何不满。因为个人问题刚离职。我需要换个环境。如果我能留下，我会尽力留下，但我做不到。我有我的困难。我应该离开。我无法说服自己留下来。我只能选择辞职！

非常感谢您过去一年的信任和关心。你给了我一个又一个好的学习机会，你一直在培养和信任我。这里只能说，我让你失望了！在离开公司的这一刻，真诚的说声谢谢！

在这段时间里，我认真回顾了过去一年的工作，觉得在公司工作是我的幸运。我一直很珍惜这份工作。一年来，公司领导关心我，教导我，同事们也给了我很大的帮助。在公司一年多的工作中，我学到了很多东西，在专业技能和生活方面都有了很大的提高。感谢公司领导的关心和培养，此时此刻我只能对我的离开表示深深的歉意。非常感谢公司给我这个工作锻炼的机会。但与此同时，我发现我对这个行业的兴趣也下降了。我不想带着这种情绪工作。我很抱歉你自己也很抱歉。所以我决定辞职，请支持我。

我非常重视我在公司一年多的工作经验，我很荣幸成为这个充满活力的团队的一员。我相信我在公司的经历将对我未来的职业发展有很大的帮助。谢谢你一开始给我在公司工作的机会。在公司工作过，我感到骄傲和自豪！

在公司的一年里，我学到了很多知识，生活的原则和业务水平都有了很大的提高。我相信我在公司的一年是愉快的一年，也是我学习知识的最好的一年。但是，我还有很多需要改进的地方，我会继续努力。我相信我会做好的！

短短一年时间，我们公司发生了巨大而可喜的变化。很遗憾我不能为我们公司的辉煌未来贡献自己的力量。我只能真心希望公司业绩一飞冲天！公司领导和同事工作顺利！如上所述，由于个人原因，特此正式向公司提交辞呈，望领导批准。谢谢你。

此致<

敬礼！

xxx

20xx年xx月xx日

**公司给员工离职报告 普通员工辞职报告六**

各位领导:

很抱歉此时我正式向公司递交了辞呈。

来到移动公司已经三年了。就是在这里，我开始踏上社会，完成了从学生到社会人的转变。这里平等的人际关系和豁达的工作作风，让我工作学习都很愉快。但是因为离家远，也因为个人原因，这两天虽然很努力的集中精力工作，但是心里总是忐忑不安。我现在的状态真是无能。正式考虑这些因素，郑重向公司提交辞呈，希望领导能批准。另外，在离开之前，我会认真做好自己现有的工作，整理好未完成的工作，保证工作。

衷心感谢公司领导一直以来对我的信任，感谢身边同事的关心和帮助。我很荣幸成为公司的一员，我相信我在公司的工作和学习经历将成为我一生中宝贵的财富。

祝公司生意兴隆，取得更大的成功！

此致

敬礼！

辞职人:xxx

20xx年xx月xx日

**公司给员工离职报告 普通员工辞职报告七**

各位领导：

我非常感谢很多领导这两个月的关心和培养，也得到很多同事的帮助。我在xx找到了第一份工作。我很认真，很努力。希望在这个舞台上展示自己的才华，为xx的快速发展做出贡献。公司在xx成立仅20多年就发展到现在的规模，说明我们公司是一家有潜力的公司。

但是我的努力跟不上公司的发展，感觉力不从心，专业与公司要求不对口，让我感觉到工作的难度。最近几天旧病复发，还觉得食欲不振，经常失眠。我觉得我不适合这份工作。

考虑到公司的发展，我决定辞职，希望公司能找到更合适的人选。

此致

敬礼！

辞职人：xxx

日期：xxxx年xx月xx日

**公司给员工离职报告 普通员工辞职报告八**

人员流动是企业发展过程中的必然现象，适当的离职率对企业的发展和保持活力是有益的，但过低或过高都会影响企业的发展。

越来越多的企业意识到人才的重要性，不仅更重视对员工忠诚度的塑造，同时也通过种种措施来保证核心员工的留驻。然而，总会有人因对企业现状不满而选择离开，人员流动是企业发展过程中的必然现象，适当的离职率对企业的发展和保持活力是有益的，但过低或过高都会影响企业的发展。员工离职的原因多种多样，其中普遍性的因素有哪些？不同行业、不同区域的员工离职原因又有哪些差异？20xx年，fesco针对企业员工离职状况开展了调研，以期对企业人才的选用育留提供依据。

本次调研对象为企业人力资源部门负责招聘与离职管理的经理或相关人士，数据收集时间为20xx年11月-12月。调研共收集有效样本414份，分布在不同资本性质、不同行业、不同地域的组织中，可以综合反映出20xx年国内企业员工流动及人才保留状况。

从调研结果看，20xx年企业员工表现出了较高的流动性，市场50分位水平已达到16.3%，其中主动离职率水平为13.7%，被动离职率水平为2.6%。

从三个有代表性的行业(房地产、高科技和制造业)离职率情况来看，制造行业离职率最高，其市场50分位水平已达到25.5%，较高水平甚至已接近四成；而处在宏观调控下的房地产行业，上半年离职率也高达16.5%。

在通货高度膨胀，cpi不断攀高的情况下，薪酬水平无疑成为员工离职的首要原因，同时越来越多的\'人开始对自己的职业生涯进行重新规划。从调研结果看，员工离职主要可分为薪酬原因、个人原因、公司管理原因、企业发展原因和团队氛围原因五类。其中薪酬原因主要是薪酬水平和薪酬的公平性或激励性；个人原因主要是个人身体、志向、家庭或深造，缺乏或丧失足够的职业发展机会等；管理原因主要是管理方法不当；企业发展原因则主要涉及公司经营和政策方面因素。

如上所述，可以对员工的离职原因有了一个方向性的了解，而不同层级、不同司龄和不同工作职责的员工，诱发其离职的主要原因有很大的不同。

对于经理层级员工，除了薪酬水平原因外，离职的主要原因更多的与公司的管理制度、管理方法和自身承受的工作压力有关，而由于个人原因选择离职的经理层员工则相对较少。对于主管层级员工，离职的原因主要是缺乏或丧失足够的职业发展机会，另外个人价值得不到体现和团队氛围问题所占比例也较高。对于基层员工，离职的主要原因是个人身体、志向、家庭或深造等原因。另外，缺乏或丧失足够的职业发展机会和薪酬的公平性、激励性问题，也是影响一般员工离职的主要原因。

对于管理类员工，除了薪酬水平问题，离职则主要是薪酬的公平性或激励性原因和个人身体、志向、家庭或深造等原因。对于职能类员工，因为薪酬水平离职的很少，他们离职主要是个人身体、志向、家庭或深造等原因，另外个人价值得不到体现、个人性格与工作内容不适合和难以承受的工作压力也是他们离职的重要原因。而技术类员工离职的主要原因包括：薪酬水平、个人身体、志向、家庭或深造等原因、薪酬的公平性或激励性问题和缺乏或丧失足够的职业发展机会。生产类员工离职时首要考虑的是个人身体、志向、家庭或深造等原因，其次才是薪酬水平。另外，感觉缺乏或丧失足够的职业发展机会也是生产类员工离职的重要原因。

从调研结果看，员工的离职高峰期集中在第一季度，接近50%。春节后成为员工跳槽的高发期，其后的三个季度中，离职率逐季下降。这成为一种普遍规律，不同群体间差异性不大。

从调研结果看，企业在员工保留方面采取的措施主要以开展离职访谈为主，同时借助内部满意度调研和实施重点人才保留与激励措施来达到保留员工的目的。

在“80后”员工日益崛起的今天，企业如果不能尽快转变管理策略，将会面临更加严峻的人才管理危机。通过本次调研可以发现，除了薪酬以外，员工更加关注自身的发展，更加重视自身价值的实现。尤其对于入职1年以下的一般员工而言，他们是离职的高危群体，企业需要特别关注。这个时期的“80后”们，更需要得到的是公司对他们能力的认可和肯定，对于管理层来讲，改变管理中的方式方法显得更为重要。

引用袁岳老师的感叹，新生代的员工会这样说：某某童鞋，欢迎你来做我们主管，今天你的管理发言，没装，很好，特别提出表扬，希望你再接再厉哦，千万不要变成我们袁老大那样哦，我们现在都不太喜欢他了。

要合理降低新生代员工的离职率，从改变对新生代员工的管理方式做起。

**公司给员工离职报告 普通员工辞职报告九**

各位领导:

您好！

首先，我深表歉意和愧疚。很遗憾这个时候突然从公司辞职了。个人原因(家庭原因/身体原因等。)我无法在公司继续发展！真的舍不得离开这个单位，舍不得离开同甘共苦的同事。谢谢你的真诚和善良。但我还是要决定离职，要求领导批准我辞职。

与此同时，我很荣幸成为傅园的一员，我很感谢有机会在这里工作和学习。在领导的指导和同事的关心下，我衷心祝愿傅园发展壮大，祝愿所有在傅园辛勤工作的员工工作顺利，事业有成！

此致

敬礼!

申请人:xxx

20xx年x月x日

**公司给员工离职报告 普通员工辞职报告篇十**

尊敬的领导：

你好!

很高兴在那里工作了那么久，感激领导对我工作上的一路关心支持我，由于\_些个人的原因，今日我在那里提出辞职。

在这个月公司给予了我许多机遇和挑战，使我在这个工作岗位上积累了必须的工作技能和工作经验。同时也学到了许多工作以外的处世为人等做人的道理。所有的这些我很珍惜也很感激公司。因为这些都为我在将来的工作和生活带来帮忙和方便。另外，在和公司同事朝夕相处的这段时间里，彼此间也建立了由浅到深的友谊，这份感情能继续并永久坚持下去。

我研究在此辞呈递交后的1—2周内离开公司，这样您将有时间去寻找适宜人选，来填补因我离职造成的空缺。同时我也能够尽量协助和新人的工作交接，使之尽量熟悉工作。另外，如果您觉得我在\_个时间内离职比较适宜，不妨给我个提议或尽早告之。

对于由此为公司造成的不便我深感抱歉。真心祝愿公司在今后的发展旅途中步步为赢，蒸蒸日上!

签名：

\_\_年\_\_月\_\_日

**公司给员工离职报告 普通员工辞职报告篇十一**

尊敬的主席:

您好！很抱歉此时我正式向公司递交了辞呈。我去年大学毕业，到现在快一年了。大学毕业后，我来到公司工作。我进入社会后，公司让我在公司工作，让我慢慢适应公司，让我慢慢适应社会，我会永远记得我对公司的好！

不知不觉在公司呆了一年(去年5月入职)。在公司工作的近一年时间里，在集团公司领导的培养和信任下，我学到了很多以前从未接触过的知识，开阔了眼界，锻炼了能力，学到了很多知识。我非常感谢公司给我这个机会在一个好的环境中工作和学习。

现在，我决定离开。也许会更好。我考虑辞职已经有一段时间了。公司的环境对员工非常关爱和保护。鉴于我的性格，可能很难在公司提升自己，成长为独立专家。我很清楚自己的性格倾向。其实公司培养人才或者提升自己都是一个突破性的难点。虽然我的想法是人需要不断的发展，进步，完善。我一直在努力改变和适应环境，以便更好地发挥自己的作用。但是我觉得我一直没有什么突破。我考虑了很久，决定要换个环境把它磨尖。

也许我应该提前一个月向你提交我的辞职报告。还好手头工作不多，一个星期就够交了。希望所有应该处理的事情，都能在3月10日前处理妥当。我马上就要离开公司了。最后一段时间，我会做好所有的交接工作，正常上班，等待你的回复和处理。今年的工作可能很难找。如果我能有时间找工作，我将不胜感激！离开这家公司，我充满了愧疚和遗憾。我不负公司的期望，不负你们对我的关心和爱护。遗憾的是无法体会到飞速发展和未来的辉煌，无法分享你的喜怒哀乐，无法聆听你的教诲，更遗憾的是无法留下任何东西。

我的离职不会给公司带来任何不良影响。感觉自己的能力和才华在公司数不胜数。以后会想继续努力的！但是，我还是觉得有点愧疚。每个领导都不想看到突然离职是事实，但我真的没有别的想法。我没有动力在公司工作。感谢公司给一个刚毕业的学生一个了解社会的机会，感谢公司所有的同事和帮助过我的每一个人。祝公司更强大，祝同事们牛年大吉。最后，衷心祝愿公司健康成长，事业蒸蒸日上！祝各位领导和同事身体健康、幸福、平安、幸福！

此致

敬礼！

辞职人员:

20xx年6月x日

**公司给员工离职报告 普通员工辞职报告篇十二**

尊敬的王总：

您好！

作为一名在酒店工作了七年多的员工，我对酒店有着一种格外亲切的感觉。每一个人在他年轻的时候，都有很多第一次，我当然也不例外。我的第一份工作是在酒店，我最青春的三年也是在酒店度过的。在这里，我学会了很多东西，能够跟同事们在一起工作，我觉得很开心，这里的每一位都是我的大哥大姐，我的叔叔阿姨，是他们教给了我在学校里面学不到的知识，如何为人、如何处事、如何工作。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。因为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暖而又温馨的集体里。王总，还记得第一次跟您近距离接触和认识是在20xx年的时候。

那时的我们参加酒店自成立以来组建的第一届篮球队，您正好是队长。让我意想不到的是，平时看起来那么斯文而又带点书卷气息的您在球场上也是那么的生龙活虎，丝毫也不比年轻人逊色，虽然我们在第一次的组队中没有取得好的成绩，但我们坚持到底、团结奋斗的拼搏精神，同样赢得了观众与组委会的认同，最后摘取了精神文明风尚奖的称号。

这是您带领我们取得的第一次成绩。随着时间的流逝，斗转星移，您多年积累的工作经验与个人才华也得到充分的施展。这时的您已成为我们酒店的总经理。您在上任之后，制定了一系列的政策与方针，重新定位了酒店的经营策略，不断地尝试新的机制与奖励、分配办法，力争让酒店的经济效益不断迈上新高，也让酒店员工的福利待遇如芝麻开花一般节节高樊。更让人钦佩的是，在今年的非典时期，同行中大多数都以停业减薪的方式来躲避这场灾难时，您却以审时度势的目光，作出在做好预防工作的同时继续经营的决定，酒店也因此没有为客源的减少而受到大的损失，职工的正常收入与福利也未受到任何的影响。

可能这一切的一切在您眼里看来也许只是为员工办了一点实事而已，可在我们眼里，在我们心里都认为这才是一件大事，这才是为员工谋利益的举动，这才是一位被员工在心里面所认可的老总！而我，作为这个集体的一份子，更加感觉到您对员工的关心与培养。您肯定想到，酒店要想在竞争激烈的社会中立于不败之地，人才的培养与发展是不可忽视的环节之一；对于酒店里为数不多的年轻人来说，要想在酒店里得到长足的发展，就必须得到管理的岗位上去锻炼不可。

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，王总，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，王总！

万水千山多变换，人生犹如戏一场。人的一生可能都要扮演很多角色，也可能要走过很多的路才能到达一定高度，取得一些成就，得到众人的认可，成为主演。王总，在这里，我衷心的祝愿您扮演的角色可以得到更多人的认可，祝愿您的事业能够得到不断的进步，祝愿酒店在您的领导下蒸蒸日上，也真诚的祝福您在未来的人生旅途中一帆风顺，做主演中的主演。

此致

敬礼！

辞职人：xxx

日期：xxxx年xx月xx日

**公司给员工离职报告 普通员工辞职报告篇十三**

尊敬的公司领导：

首先，致以我深深地歉意，很遗憾在这个时候向公司提出辞职，离职的原因纯粹是出于个人未来的工作发展而考虑，无法继续在公司发展！离开前我也会认真做好工作地交接，把未完成的工作做一下整理，以保证公司工作的顺利延续。也很荣幸曾身为xx公司的一员，能有机会在这里工作学习，不胜感激！衷心祝愿所有在xx公司辛勤工作的同事工作顺利，事业有成！

此致

敬礼！

辞职申请人：

申请日期：

**公司给员工离职报告 普通员工辞职报告篇十四**

人员流动是企业发展过程中的必然现象，适当的离职率对企业的发展和保持活力是有益的，但过低或过高都会影响企业的发展。

越来越多的企业意识到人才的重要性，不仅更重视对员工忠诚度的塑造，同时也通过种种措施来保证核心员工的留驻。然而，总会有人因对企业现状不满而选择离开，人员流动是企业发展过程中的必然现象，适当的离职率对企业的发展和保持活力是有益的，但过低或过高都会影响企业的发展。员工离职的原因多种多样，其中普遍性的因素有哪些？不同行业、不同区域的员工离职原因又有哪些差异？20xx年，fesco针对企业员工离职状况开展了调研，以期对企业人才的选用育留提供依据。

本次调研对象为企业人力资源部门负责招聘与离职管理的经理或相关人士，数据收集时间为20xx年11月-12月。调研共收集有效样本414份，分布在不同资本性质、不同行业、不同地域的组织中，可以综合反映出20xx年国内企业员工流动及人才保留状况。

从调研结果看，20xx年企业员工表现出了较高的流动性，市场50分位水平已达到16.3%，其中主动离职率水平为13.7%，被动离职率水平为2.6%。

从三个有代表性的行业(房地产、高科技和制造业)离职率情况来看，制造行业离职率最高，其市场50分位水平已达到25.5%，较高水平甚至已接近四成；而处在宏观调控下的房地产行业，上半年离职率也高达16.5%。

在通货高度膨胀，cpi不断攀高的情况下，薪酬水平无疑成为员工离职的首要原因，同时越来越多的\'人开始对自己的职业生涯进行重新规划。从调研结果看，员工离职主要可分为薪酬原因、个人原因、公司管理原因、企业发展原因和团队氛围原因五类。其中薪酬原因主要是薪酬水平和薪酬的公平性或激励性；个人原因主要是个人身体、志向、家庭或深造，缺乏或丧失足够的职业发展机会等；管理原因主要是管理方法不当；企业发展原因则主要涉及公司经营和政策方面因素。

如上所述，可以对员工的离职原因有了一个方向性的了解，而不同层级、不同司龄和不同工作职责的员工，诱发其离职的主要原因有很大的不同。

对于经理层级员工，除了薪酬水平原因外，离职的主要原因更多的与公司的管理制度、管理方法和自身承受的工作压力有关，而由于个人原因选择离职的经理层员工则相对较少。对于主管层级员工，离职的原因主要是缺乏或丧失足够的职业发展机会，另外个人价值得不到体现和团队氛围问题所占比例也较高。对于基层员工，离职的主要原因是个人身体、志向、家庭或深造等原因。另外，缺乏或丧失足够的职业发展机会和薪酬的公平性、激励性问题，也是影响一般员工离职的主要原因。

对于管理类员工，除了薪酬水平问题，离职则主要是薪酬的公平性或激励性原因和个人身体、志向、家庭或深造等原因。对于职能类员工，因为薪酬水平离职的很少，他们离职主要是个人身体、志向、家庭或深造等原因，另外个人价值得不到体现、个人性格与工作内容不适合和难以承受的工作压力也是他们离职的重要原因。而技术类员工离职的主要原因包括：薪酬水平、个人身体、志向、家庭或深造等原因、薪酬的公平性或激励性问题和缺乏或丧失足够的职业发展机会。生产类员工离职时首要考虑的是个人身体、志向、家庭或深造等原因，其次才是薪酬水平。另外，感觉缺乏或丧失足够的职业发展机会也是生产类员工离职的重要原因。

从调研结果看，员工的离职高峰期集中在第一季度，接近50%。春节后成为员工跳槽的高发期，其后的三个季度中，离职率逐季下降。这成为一种普遍规律，不同群体间差异性不大。

从调研结果看，企业在员工保留方面采取的措施主要以开展离职访谈为主，同时借助内部满意度调研和实施重点人才保留与激励措施来达到保留员工的目的。

在“80后”员工日益崛起的今天，企业如果不能尽快转变管理策略，将会面临更加严峻的人才管理危机。通过本次调研可以发现，除了薪酬以外，员工更加关注自身的发展，更加重视自身价值的实现。尤其对于入职1年以下的一般员工而言，他们是离职的高危群体，企业需要特别关注。这个时期的“80后”们，更需要得到的是公司对他们能力的认可和肯定，对于管理层来讲，改变管理中的方式方法显得更为重要。

引用袁岳老师的感叹，新生代的员工会这样说：某某童鞋，欢迎你来做我们主管，今天你的管理发言，没装，很好，特别提出表扬，希望你再接再厉哦，千万不要变成我们袁老大那样哦，我们现在都不太喜欢他了。

要合理降低新生代员工的离职率，从改变对新生代员工的管理方式做起。

**公司给员工离职报告 普通员工辞职报告篇十五**

各位领导:

您好！

首先，我深表歉意和愧疚。很遗憾这个时候突然从公司辞职了。个人原因(家庭原因/身体原因等。)我无法在公司继续发展！真的舍不得离开这个单位，舍不得离开同甘共苦的同事。谢谢你的真诚和善良。但我还是要决定离职，要求领导批准我辞职。

与此同时，我很荣幸成为傅园的一员，我很感谢有机会在这里工作和学习。在领导的指导和同事的关心下，我衷心祝愿傅园发展壮大，祝愿所有在傅园辛勤工作的员工工作顺利，事业有成！

此致

敬礼!

申请人:xxx

20xx年x月x日

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！