# 精选总经理离职报告,总经理离职报告范文,总经理离职报告(推荐)(7篇)

来源：网络 作者：月落乌啼 更新时间：2023-12-25

*精选总经理离职报告,总经理离职报告范文,总经理离职报告(推荐)一应聘方：(以下简称乙方)甲方经董事会决议，聘请乙方担任甲方的总经理。为加强管理，提高绩效，甲乙双方经充分协商，签订本合同，以资双方共同遵守。一.聘用内容：甲方聘请乙方担任甲方公...*

**精选总经理离职报告,总经理离职报告范文,总经理离职报告(推荐)一**

应聘方：(以下简称乙方)

甲方经董事会决议，聘请乙方担任甲方的总经理。为加强管理，提高绩效，甲乙双方经充分协商，签订本合同，以资双方共同遵守。

一.聘用内容：甲方聘请乙方担任甲方公司总经理。

二.聘用期限:自200年月日起至年月日止。

三.担保方式：风险抵押金。乙方须于每年的月日前向甲方交付当年度聘用经营风险保证金人民币\_\_\_\_\_\_元，作为乙方全面履行本合同的担保。

四.权利义务

(一)甲方由董事会行使下列职权

1、公司的经营方针和投资计划;

2、制订公司的年度财务预算方案、决算方案;

3、制订公司的利润分配方案和弥补亏损方案;

4、决定公司内部管理机构的设置，决定公司的基本管理制度;

5、监督乙方的工作

(二)乙方：

1、对甲方的生产经营管理负全面责任，行使一切生产经营管理职权，并接受甲方董事会的监督。保证甲方安全生产，长效管理，保值增值。

2、遵守法律法规和财务会计制度，拟订公司内部管理机构设置方案，拟订公司的基本管理制度;

3、不得改变甲方的法定代表人、名称和经营范围，如确实需要改动，应经董事会同意;

4、对甲方的财产无处分权，包括但不限于转让、转移、抵押、质押、出租、赠与等;

5、聘用经营期间，若以甲方的名义贷款，须经甲方董事会同意;

6、不得以甲方名义对外提供任何形式的担保;

7、应于每月\_\_\_日前据实向甲方董事会报送甲方的财务报表;

8、聘任或者解聘除应由董事会聘任或者解聘以外的负责管理人员;

9、公司章程和董事会授予的其他职权。

五.费用指标：乙方个人每月可列支经营管理等费用人民币\_\_\_\_万元;如超出，则从乙方个人的月收入中扣除。经营管理等费用具体支出项目为：

六.工资福利：聘用期间每年基本报酬为人民币\_\_\_\_万元(含社会保险、福利等)，按月平均预支，年终结算。乙方按本合同履行义务，同时还可按公司年销售额的\_\_\_\_%分取报酬，年终结算。

七.合同解除：

乙方违反本合同约定，经甲方指出后十日内不纠正的，或者甲方董事会认为乙方不能胜任工作而决议不再聘用乙方的，甲方有权单方解除合同，并不承担任何责任。

八.合同到期或者提前解除后，甲方有权对于乙方经营管理期间的甲方资产进行清产核资，清产核资由中国注册会计师的验证;双方办理移交手续，移交程序为：

九.违约责任：任何一方均不得单方终止本合同。如一方单到期限方终止合同，应向对方偿付违约金人民币\_\_万元。乙方不全面履行本合同致使合同被甲方解除的，乙方应向甲方偿付违约金\_\_万元。乙方违反本合同给甲方造成损失的，还应当赔偿甲方全部损失。

十.其他事项：

十一.合同生效及文本：本合同经甲、乙双方签署后生效，一式4份，甲方、乙方各执2份。

甲方：乙方：

签订日期：年月日

**精选总经理离职报告,总经理离职报告范文,总经理离职报告(推荐)二**

甲方：xx县楼餐饮服务有限公司。住所地：xx县人民中路。法定代表人郭，公司执行董事。

乙方：

为搞好甲方经营管理，经甲乙双方充分协商一致，就甲方聘任乙方的有关事宜，达成如下协议：

一、经甲方股东会同意，甲方聘任乙方为甲方总经理，负责公司的日常经营管理。

二、经营目标

乙方经营管理，必须完成下列经营目标：

(一)总体目标

每年实现利润80万元，今后年度每年递增10万元，利润任务分解到每月，逐月考核兑现。

(二)分类目标

1、客房部(含培训中心)30万元/年;

2、餐饮部(含茶座)40万元/年;

3、桑拿部5万元/年;

4、水电部5万元/年。

三、乙方报酬

乙方报酬由基本工资、岗位工资、效益工资和利润分红四部分组成，计算方法为：

报酬=基本工资+岗位工资+效益工资+红利。

基本工资每月200元，岗位工资每月400元，效益工资按照当月每万元营业利润奖励 元计算，上述三部分当月考核兑现;红利按照公司进行年度分配、提取后的净利润10%计算，逐月考核，年底决算后兑现。

四、乙方权力

总经理对执行董事和股东会负责，享有下列权力：

(一)按照合同约定及时足额获取经营管理报酬;

(二)主持公司的生产经营管理工作，并向执行董事和股东会报告工作;

(三)组织实施股东会和执行董事决议、公司年度计划和投资方案;

(四)拟订公司内部管理机构设置方案;

(五)拟订公司的基本管理制度;

餐饮服务有限公司总经理聘任合同

(六)制订公司的具体规章;

(七)提请执行董事和股东会聘任或者解聘公司部门经理、财务负责人;

(八)聘任或者解聘除由执行董事和股东会聘任或者解聘以外的人员;

(九)拟定公司职工的工资、福利、奖惩，决定公司职工的聘用和解聘;

(十)提议召开股东会临时会议;

(十一)批准单笔200元以下费用;

(十二)执行董事和股东会授予的其他职权。

五、乙方职责

1、对完成公司整体经营目标负总责;

2、全面执行股东会和执行董事作出的各种决议;

**精选总经理离职报告,总经理离职报告范文,总经理离职报告(推荐)三**

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。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。

一、反思走入公司的决策

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，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。

二、反思战略思路的配合

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：

xx年销售额较上年增长-10.7%，xx年增长率为2.3%;

质量方面：xx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xx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什么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。今天汽配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?我们都没有优势可言!

老板的格局决定一个企业的战略，有什么样的战略就会有什么样的企业!

三、反思对下工作的推动

一个企业的成功80%在于执行力，优秀的执行力可以弥补和发现战略的失误。而在我们公司有一个很奇怪的现象，同一件事情，不同的人安排会出现大相径庭的结果。下面从公司最基本的几个方面，分析一下我们不能有效推动工作的问题出在了哪里?

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，组织结构的确定要服从于公司的整体战略，然后根据企业发展的需要进行岗位分析，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，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您都清楚;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。

3、一个个被架空的主管，员工会服从他们的管理吗?

当层层都可以不服从安排，企业会是一个什么样的局面人事权的控制，将决定一个管理者的权威。我曾做过两个不同类型企业的总经理，虽不敢说取得过什么成就，但至少运做过他们品牌跃升至前几位。我非常清楚变革的艰难程度，在千名员工中近1/4是夫妻的复杂环境中，一招不慎甚至连自己怎么“死”的都不知道。在我们公司，人力资源部经理要接受双重领导，人事调整过分艰难。生产系统内部一个车间主管的任用上，根据其业绩已明显不适合，我建议其直接主管予以调整，主管说自己早想调整，但此人是您不久前直接任命的，强行调整会带来系列的问题。我曾三次跟您沟通过，但最终的结果是人事变动我事先都不知情：在其出问题后，您一怒之下当众拿下。如此一来，他的直接上级权威何在?部属有必要在乎他们吗?一个个被架空的主管，员工会服从他们的管理吗?

当层层都可以不服从安排，企业会是一个什么样的局面?

您告诉我，不听就狠罚。罚款就能解决所有问题吗?当罚款带来更艰难配合的局面下，对这些阳奉阴违的部属怎么办?

4、法之不行，自上犯之让一个人执行不太愿意做的事情时，只有两个办法：一个是通过沟通改变其观念，二是如果不执行意味着将出现其担心的后果。在纪律规范的过程中，为了有效推行企业的一系列举措，我首先实施了部分赢得民心的措施，然后草拟了企业基本规范十条，组织员工充分讨论修订、全员学习、考试并排名奖罚、执行日期事前公布、责任人处理、部门领导违纪率排名、定期张榜公布等，同时为了有效推动，实施了检查和处罚两权分立，并阶段性借用新入职人员检查。感谢您在这一点上的大力支持，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。

但问题在后边，很多人开始提出异议，穿工作服重要吗?开会响手机能影响企业效益吗?还不如把精力放到多生产一个配件上。在元老们的眼里，他们就是把太阳叫出来的公鸡，企业是他们拼死拼活挣来的，大家拼来拼去拼到最后却突然发现一个陌生人仅凭那点所谓的资历就在坐享其成，不仅高高地坐在他们的头顶上，而且还要享受着他们为企业辛苦半生都无法企及的待遇，内心会产生极端的不平衡，恨屋及乌，自然对新推行的一些政策极具抵触情绪。而更要命的是您的态度也随之开始动摇。其实我的目的在于给员工一个信息——从现在起，凡是新颁布的文件都会以此为例，以便为将来推行新的管理制度铺平道路。心理学中，这叫“首因效应”或“第一印象”。

可是……

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!

四、反思如何对一个管理者评价：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;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。

l总，这次我离意已决。我真的太累，本来很多轻而易举的事情，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。

感谢这五个月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!

礼!

**精选总经理离职报告,总经理离职报告范文,总经理离职报告(推荐)四**

甲方：

身份证号码：

住址:

乙方：

身份证号码：

住址：

为搞好甲方酒店的经营管理，甲方聘任乙方为甲方酒店的总经理，负责酒店的日常经营管理。

经甲乙双方充分协商一致，就甲方聘任乙方的有关事宜，达成如下协议：

第一条：酒店

本合同的“酒店”指位于 。

第二条：聘用内容

甲方聘请乙方担任甲方酒店的总经理。

第三条：聘用期限

自 年 月 日起至 年 月 日止。

第四条：营业额

在本合同中，“营业额”是指经营酒店及其设备所有的服务获得的全部收入的总和。

第五条：本合同的金额都以人民币计价。

第六条： 乙方须于 年 月 日前向甲方交付20万元，甲方每月给与乙方15%的净利润。该20万元在双方终止合同后由甲方不计息归还给乙方。

第七条：管理权

甲方授权乙方在接受聘任期间，对酒店经营管理有充分的决定权和指挥权，乙方及其授权代表可代表酒店对外签署与日常经营管理业务有关的文件、合同，本合同另有约定的除外。

乙方因管理酒店而产生的一切权利与业务均归属于甲方。

第八条：乙方的工作

1.主持酒店的生产经营管理工作，并向甲方报告工作;

2.制定酒店内部管理机构设置方案;

3.制定酒店的基本管理制度;

4.制订酒店的具体规章;

5.制订酒店职工的工资、福利、奖惩制度，决定酒店职工的聘用和解聘;

6.做好酒店工商、税务等各种证照的办理、年检等工作;

7.协调酒店的各种外部事务，创造良好的发展环境，并对因此而产生的各种费用作必要的记录与说明。

第九条：乙方禁止性行为

1.不得利用职位谋取私利;

2.不得将酒店资产以其个人名义或者以其他个人名义开立帐户存储;

3. 未经甲方授权，不得以酒店的名义对外签署财产担保合同及财产担保文件;

4.不得从事其他违反法律规定的行为。

第十条：乙方的报酬

乙方的报酬分为工资报酬和利润分红两部分：

1.工资报酬

乙方工资报酬由岗位工资、通讯费、经营奖励三部分组成，计算方法为：工资报酬=岗位工资+通讯费+经营奖励。

岗位工资、通讯费、经营奖励具体如下：

岗位工资每月10000元;通讯费每月1000元;如果当月的营业额大于100万元，则以当月的净利润的5%作为经营奖励给乙方，该经营奖励当月考核兑现。

2.利润分红

甲方承诺在乙方管理酒店期间，第六条提及的15%的净利润按月发放，并保证依第六条所述乙方第一年的利润分红不少于20万元。

第十一条：在本合同有效期内，酒店的全部产权属甲方所有，乙方不得以任何方式出售或抵押酒店的财产。

第十二条：日常经营支出由乙方或者乙方指定的人签字。单笔费用超过3万元的，须征得甲方的批准。3万元以上的固定资产添置或重大合同需经甲方批准方可添置或签署。

第十三条：甲方有权了解和知晓乙方所实施的管理工作，并提出意见和建议，使经营和资产本身得到良性发展。

第十四条：在合同有效期内，任何一方如不履行本合同规定的条款，视为违约。另一方有权根据违约程度要求违约方赔偿经济损失。但乙方已尽一个善良管理人应尽的义务仍不能达到本合同相关条款对乙方的要求的，不视为违约。

第十五条：若甲方无正当理由终止合同，应一次性支付 元给乙方作为对乙方的赔偿。

第十六条：本合同如有未尽事宜，经双方同意后，可以用书面形式进行补充或修改。合同的补充或修改文件与本合同具有同等法律效力。

第十七条：本合同自甲乙双方签字盖章之日起立即生效，共二份，双方各执一份，具同等法律效力。

甲方： 乙方：

(签章) (签章)

年 月 日 年 月 日

**精选总经理离职报告,总经理离职报告范文,总经理离职报告(推荐)五**

甲方(聘请方)：

乙方(应聘方)： (身份证号码： )

甲乙双方经充分协商，由甲方董事会决议、且经甲方股东会批准，聘请乙方担任甲方总经理一职，双方形成劳动关系，在本协议约定期限内由乙方行使甲方公司经营权。特此约定，以兹双方共同遵守。

第一条 聘用期限：

聘用期限五年，自 年 月 日起至 年 月 日止。聘用协议期满前一个月，经双方协商同意，可以续订聘用协议。本协议期限届满后，任何一方不再续订聘用协议的，应在协议期满前一个月书面通知对方。

第二条 经营管理模式

1、乙方在甲方公司担任总经理职务期间，全面组织公司管理、生产经营、市场开拓工及财务管理工作;

2、甲方承诺：自本协议签字之日起 个工作日内，甲方即注入资金人民币20xx万元，作为乙方组织公司生产经营的启动资金;

3、甲方为保证启动资金的顺利到位，自本协议签订之日起 个工作日内在 银行开立公司生产经营专用账户，并按照前述约定将启动资金以 (转账、电汇、现金)方式注入该专用账户;

4、乙方有权使用前述启动资金，但仅限于公司生产经营和管理;

5、甲方承诺：将公司每年利润的25%以及公司当年总产值的3%作为绩效奖金发放给乙方;乙方可自本协议签订当月起，每月从甲方处领取固定工资人民币 月，待年终结算绩效奖金时，再将已领取的工资从绩效奖金中进行抵扣。

第三条 甲方的权利与义务

1、对公司资产拥有所有权;

2、对乙方在贯彻执行国家法律、法规、政策和公司财产的使用、保护等方面进行监督检查;

3、甲方有权指派一人担任公司监事，直接负责监督乙方在职期间的工作，监督乙方对启动资金的使用情况等;

4、甲方不得以不正当形式干涉乙方的经营管理权;

5、甲方不得以不正当形式干预乙方对公司财务的管理。

第四条 乙方的权利与义务

1、自主安排并组织指挥公司的日常采购、生产和销售等工作，审批年度投资、财务计划内各项经费的开支;

2、全面负责公司的经营管理工作，行使董事会授予的生产经营管理职权;

3、本协议签订后乙方对公司现有人员全部接收，但乙方在总经理任职期间有人事管理的自主权，有权聘任、解聘公司内部任何岗位的人员，但应将相关人事材料报甲方董事会备案;

4、由乙方指派人员负责保管公司财务章、公章、合同章等印鉴;5、公司财务负责人亦由乙方指派：财务负责人全面管理公司的财务工作，签署重要的财务文件和报表，管理公司账目，对乙方负责并报告工作;

6、乙方必须在甲方公司的法定经营范围内从事经营活动(以甲方企业法人营业执照为准);

7、经甲方书面同意，乙方可以对甲方拥有所有权的财产进行处分，包括但不限于

8、乙方不得以甲方名义对外提供任何形式的担保;如需以甲方的名义贷款，须经甲方董事会同意;

9、乙方应于每月\_日前据实向甲方董事会报送乙方的财务报表;

10、乙方应依法纳税，按时清偿银行借款和其他债务，及时收回应收款;

11、乙方应当遵守法律法规以及甲方公司章程，忠实履行职务，维护公司利益，不得利用在公司的地位和职权，为自己谋取私利;

12、在本协议履行期间，乙方个人不得从事与甲方相竞争或损害甲方利益的活动;

13、乙方不得将甲方的秘密(包括但不限于技术秘密、商业秘密)擅自公开或出让;

14、本协议期限届满三十日以前，乙方应接受甲方派出的审计机构对其经营情况进行审核，确定无误后，双方在审计意见书上签字，乙方方可离职。

第五条 协议解除发生下述情况之一，履约方有权解除本协议：

1、乙方如滥用职权侵吞公司财物、侵占公司资产的;

2、甲方未按照本协议第二条第5款之承诺向乙方交纳发放绩效奖金，逾期2个月以上;

3、乙方未经甲方许可擅自以本企业名义向银行以外的机构或公民借款融资的;

4、甲方以不正当形式干预乙方对公司的经营管理权的。

第六条 违约责任： 任何一方未全面实际履行协议致使聘用协议解除，违约方应向守约方偿付违约金人民币20万元;如果守约方的实际损失超出该违约金的，则违约方按守约方的实际损失计算;

第七条 争议解决

因履行本协议发生争议的，双方应友好协商解决;如协商不成，可向各自所在地人民法院起诉。

第八条 其它

1、双方在协议期内形成的债权债务关系，不因本协议期限届满或解除而消灭;

2、本协议执行中如有未尽事宜，应由双方共同协商，做出补充规定;附件、补充规定与本协议具有同等效力;

3、本协议一式四份，甲、乙双方各持二份,自双方签字盖章时生效。

甲方： (盖章) 乙方： (盖章)

年 月 日 年 月 日

**精选总经理离职报告,总经理离职报告范文,总经理离职报告(推荐)六**

yjbys

男 44岁 湖南人

学历： 中专/技校

工作年限： 10年以上

期望薪资： 20000元以上

工作地点： 广州 - 不限

求职意向：餐饮店长/经理工作经验(工作了8年3个月，做了1份工作)

连锁酒店和饮食企业

工作时间：20xx年10月 至今[8年3个月]

职位名称：高级顾问和总经理

工作内容：从事酒店餐饮及连锁餐饮行业21年，其中连锁高层15年。熟悉全国连锁湘川菜、粤菜、东北菜、火锅多种经营模式;能带队完成各大、中、小型地方特色菜系连锁酒楼、火锅、粤菜及度假村的筹备、策划、市场开拓、成本控制、预算、各项管理制度及员工手册、培训等一系列工作。 独立完成项目有50多个，负责从筹备、试运营到盈利的全过程，如大塘、一品香、荔枝文化村、小肥羊、喜悦会、塞俩目等酒楼及度假旅游场所的筹建及经营管理。最近负责筹建过国企一万多职工的大饭堂 粤语流利

**精选总经理离职报告,总经理离职报告范文,总经理离职报告(推荐)七**

首先，我很感谢在全球金融危机严重影响的情况下，却给予了我们这些人工作的机会，让我们有锻炼自己、展示才华、提高素质和发展的舞台。我想我们所有的人更应该以感恩的心来对待这份来之不易的工作。

本人有幸担任湖南分公司财务部经理，深知自己肩负的责任重大，财务部门是企业的核心部门，它的工作贯穿了企业经营管理的各个环节。资金则相当于企业的血液，它的循环是否畅通，构成比例是否合理将直接影响到企业的生存与发展。所以，本人自入职以来也一直严格要求自己，按照国家的法律法规以及总公司的财务制度来执行，以高度的责任心和进取心对待本职工作，现就本人今年1-3月份以来的学习和工作等情况向各位经理、总经理做出如下汇报：

一、主要工作业绩

1、根据总公司财务部发放的《财务管理》与《财务规范事项》，归纳和总结了货币资金收支业务审批程序的相关规定，制定了《财务审批与支付程序》，进一步规范和完善了分公司内部的审批制度与报销流程，使分公司的收支业务严格的、有序按照事前与事后五级审批制度来执行;

2、制定了公司非财务人员和公司新进员工基本财务知识的培训内容，包括：费用的预算、资金的申请、费用的审批、审核与报销、资金的支付和方式以及外购物品出入库等要求与程序;

3、将内部控制与内部审计相结合，每月开始了自查、自检工作，从原始票据的审核、票据的粘贴、票据的填制以及印章保管等最基础的工作抓起，细化财务报账流程，加强财务工作的规范性、合理性和合法性，保障和促进各项业务的顺利开展，进一步完善分公司的财务管理与监督体系;

4、盘点和清查了湖南分公司自重新组建以来所购置的所有固定资产和物品，并将固定资产的使用责任落实到了部门和使用人;

二、今后需要加以改进的方面

1、通过总公司检查小组指出我们现存的一些问题后，意视到在我们的工作中还存在着严重的管理漏洞，需要去完善和落实，“开源节源”不是建立在一句口号上的，是要我们把它落实到、具体到日常的管理工作中去，所以我们财务部门将会配合和监督各个部门一起来落实和完善这个工作，以资金管理和成本费用控制为重点，严格贯彻执行预算制，将费用预算与考核制度相结合，控制点滴的成本与费用，合理、高效的运用和调配每一分钱财，节约和保障公司经营所需的资金;

2、不断加强财务部会计、出纳的专业知识和职业道德的培训和学习，及时了解和掌握国家颁布的相关法律、法规以及新税法政策出台的真正意义，提高财务管理人员的综合素质。

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！