

2023年地产公司辞职报告 地产辞职报告书(模板五篇)

作者：有故事的人 来源：范文网 www.wtabcd.cn/fanwen/

本文原地址：<https://www.wtabcd.cn/fanwen/meiwen/343538bbb94b293f13cb2a73efa33460.html>

范文网，为你加油喝彩！

报告，汉语词语，公文的一种格式，是指对上级有所陈请或汇报时所作的口头或书面的陈述。报告对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇报告。以下是我为大家搜集的报告范文，仅供参考，一起来看看吧

地产公司辞职报告 地产辞职报告书篇一

您好！我是营销部的xxx，我五年的合同期马上就要到了，我不再选择续约，现递交辞呈，正式向公司提出辞职。

我自xx年加入xx房地产开发有限公司，一直在营销部工作，从事民用住宅营销工作。我在这五年时间里，受到各级领导的关心与培养下，努力工作，基本圆满地完成了本职工作的各项任务，也取得了一定的成绩，受到了领导的肯定，本人表示十分感谢。但由于自己感觉业务素质急需充电和提高，我想继续学习，完善自己的知识体系，然后重新找一份工作，在不断打拼中去寻找属于自己的定位。特此申请辞去我现在的职务。

离开公司，离开曾经一起共事的同事，很舍不得，舍不得领导们的关心，舍不得经理的和善和信任，舍不得同事之间的那片真诚和友善。也祝愿公司在往后的发展中更上一层楼，事业蒸蒸日上！再次感谢领导多年来对我的支持和勉励，在此我衷心的道声“谢谢”。

现正式向公司提出辞呈，在辞职这段时间我会做好交接工作。希望领导给予批准，谢谢！

此致

敬礼！

辞职人：xxx

x年x月x日

地产公司辞职报告 地产辞职报告书篇二

尊敬的xx：

我很遗憾自己在这个时候向集团正式提出辞职申请。

来到万达已经两年有余了，在这两年里，得到了集团和项目公司各位同事的多方帮助，我衷心的感谢黄总和各位万达的同仁。在万达我有过压力，也有过煎熬，更有过收获。万达简洁的人际关系和坚韧的工作作风，让我在职业的道路上有了全新的感悟，也有了从未有过的巨大收获。在这里非常感谢集团领导特别是黄总您给予我的帮助和支持，很多教诲会伴随我未来的职业生涯。

万达是个讲究执行力和任务完成为结果的高绩效团队，当每月月底任务不能完成的时候，我都非常愧疚。从进入20xx年起，连续2月、3月、4月3个月我都不能完成签约指标，我感觉到自己的能力已经不能肩负起带领惠山的销售团队继续完成年度的销售任务。

愧对集团领导对我的信任，也无法面对惠山销售团队的在付出努力后还是一次又一次失败的挫折感，也正是因为我的业绩不好，影响到项目公司很多员工不能晋级和加薪。在最近的3个月里，从1-2月住宅即将清盘的推广，到2-3月商铺换颜为第五大道及国际餐饮美食街的升级推出，再到4月改soho为mini公馆重新包装面世，一次又一次的销售不利，让我的信心也一步步的在流失，直至殆尽。目前我的能力和状态已经不能完成集团交付给我年度指标的完成。现在才4月底，正是考虑到项目在今年年底前还有一个相对较长的销售期，本着对惠山项目负责的态度，我也不能继续尸位素餐，我郑重向公司提出辞职。

我可以在此辞呈递交之后的30天内离开公司，您可以安排新的营销副总来填补因我离职而造成的空缺，同时我也能够协助来人顺利完成工作的交接。

能为万达效力的日子不多了，我一定会站好自己的最后一班岗，做好工作的交接，保证让项目做到平稳过渡。在两年多的时间里伴随着惠山项目从开工到即将的开业使我倍感荣幸，在万达工作的点点滴滴，苦于乐都是珍贵的人生回忆。祝黄总和各位公司同仁身体健康、工作顺利！

此致

敬礼

辞职人：xxx

20xx年xx月xx日

地产公司辞职报告 地产辞职报告书篇三

xx总：

您好！思考良久，还是打算提笔写下这封辞职报告。

很感谢能有机会与您共事，也是基于对您的认同，无论周围的压力有多大，无论其他人说什么，我不辩解，抗着，只希望努力是有结果的，是能帮助到您的，只希望有一天能看着广居民生逐步长大，成长为参天大树，只希望能有机会在树下纳凉。

而在眼下经济危机的形式下，大多数的地产公司的日子都很难过，市场的情形也不太乐观！结合

公司现项目的情况，是不是还需要养这么多的人？是否该考虑人力成本的压缩了（xx年度截止10月份人事费用达3,898,428元，年人均数按40人计，人均人力成本97500元/年，很恐怖的数据了，如果再算边际贡献，极有可能会远远的低于行业类公司的边际贡献了）？从与各分管部门领导沟通的情况来看，建议如果在目前仅是xx项目的话，结合现在的工程进度安排与开发体量，人力需要大大的压缩，建议逐步进行减员计划（在目前而言，员工的合同将大量的于12月31日到期，对于确实不符合岗位要求的可以不再续签，这样可降低之后裁员的难度与裁员成本），对于函大项目而言，因为也是分期启动的，实际可根据分期计划实行阶段性的人才扩充准备，当然这都只是我的建议而已，具体的还需要您再仔细的斟酌确定。

另外，在与各部门沟通的时候，中高层对公司未来的发展基本都感到迷惘，公司的战略目标不清晰，他们对自己的发展也感到迷惘，如果仅是山房项目而言，他们普遍认为仅需要十多二十人足亦（现在有56人），对于现在的人力感觉到甚是浪费，现在支撑他们留下的更多的在于您个人的人格魅力，但对于企业而言，这虽然是一种留人的方式，但却不是最好的方式，还是需要有企业的发展，企业的文化氛围来留人，这才是长久之计，尤其对于中高层管理人员而言，薪酬福利都是次要的，他们要的是发展与自我价值实现！对于企业的战略是需要您和高层讨论后确定的，对于企业的文化氛围我想这应是xx年度人事行政的工作重点吧。

同时，各部门还感觉到公司内部流程不太畅通，这可能跟授权与部门职责切分有关吧，这个在咨询顾问来后会有好的解决方案了，就不多说了。

公司的组织架构与基本的管理制度在顾问焦老师的帮助下相信能很快的定下来了，虽然只有短短的二天，但xx老师的能力基本上可以说是获得了所有人的认可。之前所列的有关11月份的工作计划，特别是有关xx年人力规划、招聘培训计划都跟公司发展、组织架构、部门岗位职责划分、现有人员的现状息息相关，我想这部份的工作也需要顾问的咨询成果出来后做出来的规划、计划才是具有针对性的，具有实操性的；有关薪酬绩效管理的办法，也需要在部门与岗位职责的划分清楚的情况下，岗位评价与绩效指标的设定才是科学有效的，所以这也需要基于顾问的结果来进行确定，但公司行政类的基本管理制度是可以先行的，毕竟这与公司的架构、职责划分的关系并不大，但却是规范日常行为的必须的法宝。

一直以来都在思考自己的发展与定位，因为地产，因为对您的认同，离开了所熟悉的it企业，从去年八月进公司算起，已经一年有余了，虽然努力着，却一路跌跌撞撞，工作没有任何的起色，人力资源的工作也没能推动，曾以为自己在hr领域还算专业，但现在看来却是真的非常失败。从人力到做您的秘书到再兼做人力与法律事务联系，工作内容在不断的变化增加着，揽的事儿越来越多，却一样都没有做好。自己也在思量，到底应该做什么，回归人力？但人力的工作却没能推动，失败！专门的从事秘书工作？却感觉自己的性格并不适合做秘书，也是非常的失败。为此看来，我于公司而言并不是合适的人选，是时候该有决定了，是时候离开寻找更适合的人来帮助您了，当然在走之前会先把接班人给找好，在新的人来之前我会尽量的把工作做妥当。

祝愿：xx传承百年！

地产公司辞职报告 地产辞职报告书篇四

xx地产领导：

您好！

面对房地产冰期的阴霾，为了节约成本与人力支出，并消除职场疲钝所产生的“7年之痒”，在第一个法定端午节刚刚结束之时，我不得不遗憾而凄婉地正式向xx地产提出辞呈。在过去的6年中，xx地产给予了我很多很多，尤其是把我从一个房地产门外汉培养成了业内的专业人士。为此，我将永远对xx地产充满感激之情，这种情愫亦将永远伴随我未来的人生旅程。xx年xx月xx日，是我永生难忘的日子，因为这一天是我到xx地产报到的日子，它将永远定格在我的记忆深处。

xxxx年xx月xx日，也将是我不会忘记的日子，因为这一天我正式向xx地产提出辞呈，它同样会铭刻在我的脑海之中。除了父母与自己的生日以外，我还将永远记住前述两个日子。因为这几个日子，要么赋予我生命，要么改变我人生，要么使我懂得为人的基本准则-孝道。尽管如此，天下没有不散的宴席，世上没有不谢的花朵，为了自己自以为是的未来，我也必须向xx地产提出辞呈，并按公司的规定办理离职手续。

在xx地产的5年，是我努力的5年、学习的5年、进步的5年、感动的5年，也是刻骨铭心的5年。多少风雨历程，多少日日夜夜，多少同仁们夜以继日、日以追夜的共同作战场面，多少始于惊心动魄终于喜笑颜开的事件，多少……令人数不胜数的感人场景，一出出、一幕幕，似乎随时都在我的眼前闪现，让人荡气回肠，令人浮想联翩。人生没有多少5年，也没有多少能有深刻记忆的5年，但在xx地产的5年，也许将成为我生命中最为闪光和值得回味的5年。xx地产的未来还很漫长，我的人生也还很漫长。

无论将来如何，我将继续关注xx地产，并在竭尽所能的情况下帮助xx地产。在为自己祈祷的同时，更为xx地产祝福，祝自己未来幸运，也祝xx地产一路走好!我相信自己的人生会很精彩，我也深信xx地产的未来会更加精彩!

以上辞呈，恳请批准。谢谢!

地产公司辞职报告 地产辞职报告书篇五

x总：

您好！

思考良久，还是打算提笔写下这封辞职报告。

很感谢能有机会与您共事，也是基于对您的认同，无论周围的压力有多大，无论其他人说什么，我都不去辩解，只希望努力是有结果的，是能帮助到您的，只希望有一天能看着xx逐步成长为参天大树，只希望能有机会在树下纳凉。

而在眼下的经济形式下，大多数的地产公司的日子都很难过，市场的情形也不太乐观。结合公司现项目的情况，是否该考虑人力成本的压缩了？从与各分管部门领导沟通的情况来看，如果在目前仅是xx项目的话，结合现在的工程进度安排与开发体量，人力需要大大的压缩，建议逐步进行减员计划；对于xx项目而言，因为也是分期启动的，实际可根据分期计划实行阶段性的人才扩充准备，当然这都只是我的建议而已，具体的还需要您再仔细的斟酌确定。同时，各部门还感觉到公司内部流程不太畅通，这可能跟授权与部门职责切分有关吧，这个在咨询顾问来后会有好的解决方案了，就不多说了。

公司的组织架构与基本的管理制度在顾问xx老师的帮助下相信能很快的定下来了，虽然只有短短

的二天，但xx老师的能力基本上可以说是获得了所有人的认可。之前所列的有关11月份的工作计划，特别是有关xx年人力规划、招聘培训计划都跟公司发展、组织架构、部门岗位职责划分、现有人员的现状息息相关，我想这部份的工作也需要顾问的咨询成果出来后做出来的规划、计划才是具有针对性的，具有实操性的。

一直以来都在思考自己的发展与定位，因为地产，因为对您的认同，离开了所熟悉的it行业，从去年八月进公司算起，已经一年有余了，虽然努力着，却一路跌跌撞撞，工作没有什么起色，曾以为自己在hr领域还算专业，但现在看来却是十分失败。看来我于公司而言并不是合适的人选，是时候离开寻找更适合的人来帮助您了，当然在走之前会先把接班人找好，在新人来之之前我会尽量的把工作做妥当。

更多 范文 请访问 https://www.wtabcd.cn/fanwen/list/91_0.html

文章生成doc功能，由[范文网](#)开发