

2023年大学目标管理实施方案(实用5篇)

方案在各个领域都有着重要的作用，无论是在个人生活中还是在组织管理中，都扮演着至关重要的角色。方案的格式和要求是什么样的呢？以下是我给大家收集整理方案策划范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

大学目标管理实施方案篇一

- 1、每年10月上旬，由董事局拟订年度目标的指导方针。
- 2、每年10月中下旬，绩效管理中心组织，事业部部长及以上干部参与，讨论联盟下年度总目标；绩效管理中心根据讨论所达成的信息及数据拟订联盟下年度总目标。而后绩效管理中心将联盟下年度总目标自上而下由各级干部和员工充分讨论，并根据反馈意见进行反复修订。
- 3、每年10月底，绩效管理中心将经过反复讨论、修正凝练而成的联盟年度总目标，报联盟总裁、董事局审批、核准（见附表“新世纪企业联盟目标计划表”）。由联盟总裁向全联盟传达核准的联盟下年度总目标。
- 4、每年11月，根据联盟各事业部与职能部门的工作职责，绩效管理中心组织将联盟年度总目标分解至各事业部、处、中心，同时报请联盟常务副总裁批准。各事业部要自行组织将事业部目标分解至各下属部门。在目标分解中各级干部和员工要积极参与，充分发表意见。
- 5、每年12月上旬绩效管理中心组织联盟总裁、联盟常务副总裁、事业部签定目标责任书，各事业部自行组织与下属部门签定目标责任书，目标责任书均需绩效管理中心备案。
- 6、每年11月下旬至12月上旬，各事业部根据其年度目标自行编制年度经营计划书，并报请其直接上级审批后至绩效管理

中心备案。绩效管理中心参考各事业部及职能部门年度经营计划书，于12月中下旬负责完成联盟年度经营计划书的编制，并报请联盟董事局审批。开发分公司新项目要在开工前一月，编制《项目开发计划书》并报请常务副总裁批准。

大学目标管理实施方案篇二

在目标深度分解的过程中，最重要的是从产品组合的角度出发。每个区域的产品组合、产品梯队与公司整体往往有所不同，这说明区域在某些产品上还有很大发展空间，需要与公司达成协调。此外，在保证整体销量完成的同时，要兼顾对“明星”产品的培养，以期迅速形成“金牛”产品获得新的业绩支撑点。从长期看，形成完整的产品梯队更具战略意义。团队成员要结合自己的销售目标，分析公司工作方向与竞争策略，找出自己的思路与公司经营思路的差异和分歧，并且分析其原因。在理解公司的经营目标后，保持工作中正确和清晰的方向感，兼顾短期利益和公司长期战略，并据此重新拟订下期工作计划。

每个成员先将总业绩目标分解到每个产品上，再将每个单项产品的目标分解到每一个客户身上。在产品品项与客户数目较多时，依据80/20法则进行目标分解，赋予20%的重要客户和重要产品最高的优先级，将目标的大部分先分解下去。条件允许的话，目标分解越精细，执行〔〕效率与效果就会更好。

大学目标管理实施方案篇三

通过本次目标管理培训，深深体会到设定目标的重要性。从人生的角度来看目标管理，没有目标的人生是暗淡无光、无味无趣，没有努力的方向，没有奋斗的动力。你不知道你要去哪里也不知道如何去。从工作上的角度来看目标管理，没有目标的工作是会前功尽弃，失去了对时间的控制，失去了对工作的乐趣。

目标管理的工作流程包括以下五个步骤：

企业目标一定是从上至下的制定，因为有了企业的工作目标，才能有员工每个人的工作目标，才有每个员工的工作。制定目标包括制定企业的总目标、部门目标和个人目标，同时要制定完成目标的标准，以及达到目标的方法和完成这些目标所需要的条件，最后还有规定目标完成的日期等多方面的内容。

制定好企业总目标之后，应将总目标进行分解至各个部门，并附上目标完成期限。

目标的实施。

在目标实施过程中，要经常检查和控制目标的执行情况和完成情况，看看在实施过程中有没有出现偏差，同时对目标按照制定的标准进行考核，目标完成的质量可以与个人的升迁挂钩。

要的问题，即在进行目标实施控制的过程中，会出现一些不可预测的问题。因此在实行考核时，要根据实际情况对目标进行反馈，适当时应对目标进行修正，以防止正实施的目标不断偏离原有制度的目标。

目标管理中的目标不是上级强加的，而是由员工和下属部门在上级的协助下自己制定的。目标的完成是员工自我管理的结果，上级只通过和员工一起协商制定的目标完成标准来检查、控制目标的完成情况。目标管理的核心是让员工自己当老板，自己管理自己。

大学目标管理实施方案篇四

目标的分解过程遵循“参与决策”的方式，“由上而下”结合“由下而上”，共同参与目标的选择，并对如何实现目标达

成一致意见。

假设团队的本期目标比上期增加了20%，在团队会议上，每个成员首先将自己上期目标乘以120%作为基准目标，然后适当增加或减少业绩量来确定自己的目标。在目标分解的过程中，有时主管事先不公布目标，运用投标的方式自定目标，得到的个人目标总和往往比指定的团队目标还高。

每个成员必须论证增减业绩的原因：要求减少的，要提出自己区域市场的困难，并就此提出解决办法；要求增加的，要与大家分享他是如何来寻找新的业绩支撑点的。

目标制定的过程，也是相互学习与经验交流的过程，优秀的成员可针对“困难户”的问题提出一些切实可行的方案以供参考，这些“困难户”也可学习优秀成员的操作手法和思路。

参与决策的主要优点是能够诱导个人设立更高的目标，使个人发挥出他的潜能。员工参与决策，很大程度上可以鼓舞员工的士气，使他们普遍对自己选择的目标满意，也充满信心，因为他们是在主动挑战自我设定的目标，这对目标的实现打下了良好的基础。

大学目标管理实施方案篇五

为更新观念，创新机制，全面提高我校学生工作的水平 and 质量，促进学生德、智、体全面发展，根据我校实际情况，经学校研究决定，学生工作由学生工作部(处)代表学校对各院(部)实行目标管理，各院(部)可以根据本单位的特点，制定符合自身实际和专业特色的措施和方法，并对学生个人实行量化管理和综合考评。学校最终根据各院(部)学生工作目标的完成情况，对各院(部)的学生工作进行综合评价。

一、目标管理的目的和意义

实行院(部)学生工作目标管理,有利于健全和完善以院(部)为主的学生工作体制,进一步明确院(部)学生工作的内容、重点和责任;有利于充分调动和发挥院(部)在学生工作中的积极性、主动性和创造性;有利于促进学生综合素质的提高和优良校风、学风的形成,全面推动我校学生工作上台阶、上水平。

二、目标管理的实施办法

学生工作目标管理即围绕学生工作的目标、重点,建立学生工作目标管理评估指标体系,通过定期评估,对各院(部)的学生工作进行综合评价。目标评估工作主要通过查、看、听、评等手段,将目标落实的情况细化、量化,依据量化的结果对各院(部)的学生工作进行评比表彰和奖惩。为使目标评估顺利进行,必须重视以下三个环节:(1)各院(部)根据学校有关规章制度,结合自身实际制定相应的实施方案或细则,使各项工作有章可循;(2)各项学生工作的开展都要有完整记录,及时上报归档;(3)学生工作部(处)工作人员要深入各院(部)调查、了解、掌握各院(部)学生工作情况,同时,有组织、有计划地对各院(部)学生工作定期进行定期、不定期的检查评比,及时通报有关情况,搞好信息反馈。

三、目标管理的激励机制

1、学校对各院(部)目标管理的评估结果将作为年度评先表优的重要依据,结合年度学生工作总结、述职、评议与推荐,学校每年评选学生工作先进单位,设一等奖一名,二等奖两名,三等奖五名。奖励金额:一等奖5000元,二等奖4000元,三等奖3000元(以上三个奖励等次凡学生人数在1200人以上的院(部)增加20%;此项奖励从学校学生工作经费中支出,以经费划拨形式奖励给获奖单位)。同时,被评为学生工作先进院(部)的单位,在次年学生评先表优时,校级优秀学生、优秀学生干部比例增加3%。

2、被评为学生工作先进单位的主管学生工作的领导，在当年学校评先表优时推荐学校及相关部门予以优先考虑。

3、有下列情形之一的将取消该院(部)当年评先的资格：(1)学生中发生重大安全事故，被学校追究有关院(部)领导责任的；(2)出现群体斗殴事件的；(3)其它有严重不良影响情况的。

四、本办法解释权在学生工作部(处)。

五、本办法自印发之日起实施。