最新目标分解总结 创业如何分解目标(汇总6篇)

总结，是对前一阶段工作的经验、教训的分析研究，借此上升到理论的高度，并从中提炼出有规律性的东西，从而提高认识，以正确的认识来把握客观事物，更好地指导今后的实际工作。写总结的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？以下是小编为大家收集的总结范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

目标分解总结 创业如何分解目标篇一

市场份额、销售额一点不少的落到销售部负责人头上；成本降低则销售部/生产部/技术部/财务部负责人头上都要挂这个指标，当然，采购这个职责属于哪个部门的也要挂；绩效考核系统/培养后备干部理所当然挂人资部；产品一次合格率挂生产部。

最好量化

这五项指标基本是百分比，最好要更明确，即：

市场份额提高20%，显然是年度目标，那么每个月也可以定这个目标，只能这样，才能保证全年目标的实现，或者经过商议，淡季定什么目标，旺季定什么目标，全年算术平均数不低于20%即可。这个20%是相对2015年市场占有率来说的，所以，一定要具体化是提高到什么样的份额，比如：2015年市场份额假设是15%，那么，提高20%后就是18%。 销售额增加20%、成本降低20%、产品一次性合格率提高5%也应如此处理，只是成本降低涉及的部门会多一些，那就分别处理。

绩效考核系统/培养后备干部，虽然公司没有给具体的量化指

标，但建议明确为好，比如：2月成立绩效考核委员会、3月制订绩效考核管理办法、4月对中高层实行kpi考核、6月推行全员考核、各季度出绩效考核总结报告，1月出台后备干部培养管理办法、2月制订后备干部培养计划并送批完成、3月开始实施计划、各月底出后备干部培养总结，年底进行绩效考核和后备干部培养满意度调查，年底出相应的工作总结与计划。

落到人头

部门负责人的目标有了后，因为这个工作并不是要部门负责人去具体完成的，是根据职责或分工，由某个或某几个具体下属去完成的，所以，必须分解到他们头上。比如：销售额增加20%，那就必须要求每个销售人员都是如此，不能鞭打快牛，也不能宽恕懒牛；产品一次性合格率也需要落实到各主管、产线、员工头上，也可以都是20%；成本降低20%，可以区别对待（如：采购降30%/销售降20%/生产降18%/财务降21%/技术降22%，但需讨论后决定），这些工作，如果能够明确是哪些员工在负责，就可以如数分到他们头上，如果不能明确，则每个人都挂这个指标。

其他指标也一样分解，比如：绩效考核当然就落到相应的绩效专员头上，后备干部培养就落在培训专员头上。

适当拔高

分到部门和各员工头上，做到人人有指标、个个有压力，可保证公司整体指标完成，只能每个员工指标完成，但一般来讲，每个员工都如数完成是不太可能的，总有一些员工会完成得好一些，有的完成差一些，这个规律一般也遵循1351原则，即完成优秀和差的员工各占1成，较好的3成，一般的5成。

为保证最终的公司目标能够出色完成，在分解公司目标到部门目标时可以适当加严即使提高一点，比如：销售额增加20%

是公司目标，分解到销售部时就可以变为21%，分到员工头上时就变为22%，如果一线下来都按20%定目标，有可能员工的积极性就没有那么高昂，最终不容易保证20%的实现，其他指标也一样。

多加讨论

分解目标不是那么容易的事，因为考核一般都与工资、奖金挂钩，直接影响到每位员工的收入，楼主不能自己凭经验来分解，也不能只听某位领导的安排，既要收集整理以往这方面的数据，尽量从财务部和相关部门去查找，还要把老板的意思了解透，更要召集各部门负责人来讨论，只要本着努力后能够达到、而不是轻易就能完成、更不是怎么努力也不太可能完成的指导思想，根据不同部门不同历史数据不同岗位实际情况，是可以找到一个相对合理的考核分解目标，今年先运行，年底总结经验后明年再实施，如此往复，只要坚持，就一定能够收到绩效考核的效果。

我们国家的小型发展性的企业和一些民营企业一般使用的是在拍目标，这样的结构形式，这样的情况下，基本没有什么讨价的余地，都是在一切大好形式下确定了基调，然后层层加码层层分解，最后再与工资奖金提升挂钩，这样的方式有激励作用，但是缺点也是指标太大，容易造成人才流失。

我们的一些外企和三产企业比较实用多一些的是“博”目标：一般由公司最高层，其实就是单位里的大老板，自己来下达任务，其他各个部门进行探讨，双方通过几个回合的交流，最终确定下来，一般这样的情况都是老板喜欢的目标。其实这样的情况下往往很造成个别部门的压力比较大，而有些部门很轻松。

还有一类比较先进的企业做法就是“愿“目标这样的办法一般比较公平，都是在每年的目标上有所增加一些，做出年度目标，很多老板为了保证部门公平基本一致性，全部在去年

的基础上给予增加的销售增加，然后大家公平分担。

目标分解总结 创业如何分解目标篇二

完善各项财务制度，做到财务工作长计划、短安排，使财务工作在规范化、制度化的良好环境中更好地发挥作用。特拟定年财务工作计划。

根据本单位的实际，不断完善各项管理制度，加强财务管理，努力开源节流，使有限的经费发挥真正的作用，为统计工作提供财力物力上的保证。

按时上报全市统计系统和行政经费财务月、季度财务报表，2按省财基处和市财政局的要求。作到账表一致。

认真搞好年地方经费和统计事业费的年度预决算工作。3按省统计局、市财政局的要求。

开展内审及离任审计。4深入基层指导县区统计局中央统计事业费的财务管理工作。

努力开源节流，5加强财务管理、完善财务管理制度。为统计工作和普查工作的正常开展提供财务保证。

做到专款专用，6管好用好全市各项普查工作经费。不挤占挪用。

认真学习《会计法》和财务电算化知识，7加强财务基础工作。做到会计业务精、电算化处理帐务技术熟练。

按机关管理制度的规定，加强对各种费用开支的核算。按月落实到科室，定期公布。

财务管理工作中起到助手和参谋的作用。9积极为领导出谋划

策。

其余开支由协助局长分管财务的领导审批，大额开支由集体讨论决定，做到民主理财、财务公开。

坚持原则，2财务人员必须按岗位责任制。秉公办事，做出表率。

反复征求职工意见基础上，3充实完善的财务管理制度。由局党组决定后，坚决执行，不能走样。

财务活动中认真执行。4财务人员必须认真学习财务管理的有关规定。

做到帐目清楚，5搞好财务基础工作。帐证、帐实、帐表、帐帐相符。使财务基础工作规范化并达标升级。

今年举办一期培训班，6搞好县区电算化培训。争取年底能计算机处理年报。

有良好的职业道德，7加强党风廉政建设。发扬勤俭节约的精神，当好家理好财。

一）市局财务人员年度考核严格按局机关管理办法执行。

二）对县区的财务工作。定期公布。

凡不在规定时间报送的一律视为迟报，2年报必须在规定的时间内报送。并按考核办法扣分。

发现财务基础工作不扎实，3内审、财务检查中。帐务处理不规范的县区，按考核办法扣分。

目标分解总结 创业如何分解目标篇三

了解公司年度市场开发计划，主要应了解以下方面的内容：增加店铺的数量;扩大单店面积的多少;提升单店增长率的计划;折扣促销、赠送礼品□vip客户管理计划;地域倾向计划;价格调整计划;广告及媒体宣传计划;上一年度本季资料等。

二、了解设计师对新一季产品的整体设计规划

服装设计师在入行新一季产品设计时，陈列师淘宝开店能赚钱吗要做的并不是等待，而应该随时了解服装设计师的思路及进展，与此同时，启动新一季终端陈列策划案。

三、了解新一季的面料订货及生产安排表

品牌每一季的面料订货种类通常比较繁多，有时数量会超过百种，此外面料的成分、订货量的多少、到货日期、针对面料的设计方向等都是陈列师必须掌握的信息。仅凭头脑是不可能全部记住这些信息的，也无法完全用色彩、图案等来分辨，陈列师应该按照公司统一的编号与其他部门沟通，提高工作效率，同时避免不必要的麻烦。有了这些信息，该产品系列的上市时间，卖场由哪些面料、服装组成，店铺的大概布局和构思就应运而生。

四、了解新品上市计划，入行色系整合

在进行陈列策划的过程中，有一个很重要的程序，即面对上百种面料进行色系整合。服装设计师在进行服装设计的时候不怎样进行网上开店是已经有色彩搭配方案了吗?没错，服装设计师在设计服装的时候一定会有一套色彩搭配方案，但仅有一套而已。作为陈列师，只有一种搭配方案远远不够，因为服装设计师的搭配方案不一定能够应对所有店铺的实际情况，不一定能被市场认可，这时第一反应就是通过更改陈列促进销售，这便是陈列师所准备的第二方案、第三方案大显

身手的时候。

五、了解当季库存成衣数量及清减计划表

成衣库存分为两种，一种是销售较好的畅销库存，一种是销售不好的滞销库存。畅销库存自然不必担心，关键在于滞销库存。如何将这些卖得不好的款式与新一季的货品重新组合，带动滞销库存的销售，这是陈列设计师必须考虑的。陈列师有责任通过自己的二次陈列搭配、组合设计为公司清减成衣库存。比如增加上衣与配饰的组合搭配方案dnf怎么开店，增加裤装的搭配、配饰的作用等。

六、了解库存面料及清减计划表

当年非常受欢迎的面料，企业可能会进行大量采购，这种做法很可能导致第二年面料有剩余，企业会将剩余的面料继续设计、生产成好卖的款式。陈列师此时要做的是掌握这些剩余面料的数量，通过剩余面料数量的多少判断该款服装的生产情况，制定相应的陈列方案。另外，一些曾经不好卖的剩余面料也需要陈列师关注，企业可能将它们重新设计成新的款式、重新加工染色或作为服装的辅料。总之，陈列师要了解它们的动向，因为总有一天，它们会变成成品，成为本季服装系列中的组成部分，而提前规划它们的陈列方式，将决定这些库存能否与新一季服装系列完美融合。

七、了解新一季配饰开发订货计划表

餐厅员工个人工作计划范文

第一、餐厅内部管理方面

1、参与制定合理的餐厅年度营业目标，并带领餐厅全体员工积极完成经营指标。

2、根据市场情况和不同时期的需要，与厨师长共同商讨并制定餐饮促销计划，并在实施过程中收集客人反馈意见加以改进。

3、制定员工岗位职责和服务标准程序，督促、检查餐厅管理人员和员工按服务标准对客服务，不断提高服务质量和工作效率。

4、抓好员工队伍建设，掌握员工思想动向，通过对员工进行评估、考核，为优秀员工提供晋升和加薪机会。

5、安排专人负责制定员工培训计划，并组织员工参与各项培训活动，不断提高员工服务技能、技巧以及服务质量，提高工作效率。

6、至少每月召开一次餐厅全体员工大会，分析、通报餐厅每月营运指标、收支情况，解决目前存在的问题;听取员工对餐厅内部管理和对外销售的意见及建议，让员工广泛参与餐厅的管理工作。

7、与厨房密切配合，检查菜品出菜质量，并及时反馈客人意见，改进菜品质量，满足客人需要。

8、建立餐厅物资管理制度，加强餐厅食品原料、物品的管理，安排专人负责食品原料、物品的领取和保管，检查前厅及厨房的食品、原料成本是否过高，确保各项成本的转进、转出得到体现，合理利用水、电等资源，减少浪费，降低费用，增加盈利。

9、抓好餐厅卫生工作和安全工作，安排专人负责检查餐厅清洁卫生，定人定期清洁整理餐厅各个区域，为客人提供舒适、优质的用餐环境。

第二，营销方面

1、利用各种媒体渠道广为宣传，增加餐厅在本地的知明度，并锁定目标客户群，加大对目标客户群的宣传力度。

2、建立常客联系档案，与客人建立良好的关系，并通过面谈、(资源来自)电话访问等形式征求客人意见，处理客人投诉，销售餐厅产品。

3、牢牢抓住佛罗仑比萨餐厅的企业餐饮文化，从餐厅的装修装饰风格和高质量餐品出品，以及热情温馨的服务，程度的展现这种休闲西餐的文化主题和内涵，抓住了这一卖点，将使餐厅具有无限的生命力。

第三，经营战略

1、经营初期，我们要在避其锋芒的同时，发扬自己的特点，产品上不要以品种数量取胜，要集中力量，把“比萨”这一本餐厅的招牌产品做精做好，拳头攥紧了打出去才有力量。

2、结合本餐厅的休闲特点，加大对下午茶的推广力度。

3、从长远来看，继续开分店，实行多店经营，是我们努力的目标。

今后的工作中，我将以此计划为基础，很据餐厅的具体运营状况和产生的问题，不断改进。

目标分解总结 创业如何分解目标篇四

学习计划是指学习的具体安排。要想真正完成好学习计划，在考虑计划的时候，一定要对自己的学习生活做出全面的安排。应包括社会工作时间、为集体服务时间、锻炼时间、睡眠时间及娱乐活动时间等。这样，在学习时间内才可能精力充沛地学习。

二、安排好常规学习时间和自由学习时间

学习时间可以分为两部分：一是常规学习时间，主要用来完成当天老师布置的学习任务，消化当天所学的知识。二是自由学习时间，是指完成啦老师布置的学习任务后所剩下的时间。这部分时间一般可以用来补课或提高深造。学习较差的同学，随着学习水平的提高，应经历常规学习时间逐渐减少，自由时间逐渐增加的过程。凡是体会到因为抓住啦自由学习时间而给学习的全局带来好处的同学，就会努力去提高常规学习时间内的学习效率，以便增加自由学习时间，使学习的主动权越来越大！

三、长计划和短安排

长计划和短安排是指在一个比较长的时间内，应有个大致计划。由于实际的学习生活往往无法预测，所以，长计划不可能太具体，不可能把每天干什么都列出来。但是，在学习上计划要解决哪些问题，心中应当有数。应把一个在短期内无法完成的学习任务分到每周、每天去。这样，在每天学习时，就会明白今天的学习在学习全局中的地位。有啦具体的短安排计划，长计划中的任务可以逐步得到实现;有啦长计划，就可以在完成具体学习任务时具有明确的学习目的。

四、从实际出发来制订计划

在订计划的时候，不要脱离啦学习的实际情况。主要指以下几方面：1.自己知识和能力2.每个阶段的学习时间3.学习上的缺欠和漏洞4.老师教学的实际进度从实际出发还要注意的一点是不要平均使用力量，要抓住重点。

五、计划要留有余地

计划终归不是现实，而只是一种可能性。要想把计划完成现实，还要经过一段很长的努力过程，在这个过程中自己的思

想会发生变化，学习的各种条件也会发生变化，计划订得再实际，也不免出现估计不到的情况。所以，为啦保证计划的实现，订计划时就不要太满、太死、太紧，要留出机动时间。

六、提高时间的利用率

早晨和晚上，或者说一天学习的开头和结尾部分的时间，可以安排着重看记忆的科目，如外语等;当心情比较愉快，注意力比较集中，时间又比较长，这时候可安排比较枯燥，或自己又不太喜欢的科目;零星的时间，注意力不容易集中的时间，可以安排做习题或去学习自己最感兴趣的学科。除此以外，还要注意学习时间和体育活动要交替安排，文科和理科要交替安排，相近的学习内容不要集中在一起学习，等等。这样安排，在同样多的时间内，由于安排啦合适的内容，就会收到较好的效果。

七、注重效果，不断调整

在计划执行到一个阶段之后，就应当检查一下效果如何，如效果不好，应找到原因，及时调整。

目标分解总结 创业如何分解目标篇五

人才的引进和培养是最根本的，也是最核心的，人才是第一生产力。企业无人则止，加大人才的引进大量补充企业的新鲜血液。 铁打的营盘流水的兵，所以在留着合理的人才上下功夫。在选好人，用好人，用对人。加强和企业办公室人沟通，多选拔和引进优秀销售人员，利用自己的关系，整合一部分业务人员，利用业务员转介绍的策略，多争取业务人员，加大招聘工作的力度，前期完善企业的人员配置和销售队伍的建立。另外市场上去招一些成熟的技术和业务人员。自己计划将工作重点放在榜样的树立和新榜样的培养上，一是主要做好几个榜样树立典型。因为榜样的力量是无穷的。

人是有可塑性的，并且人是有惰性的。对销售队伍的知识培训，专业知识、销售知识的培训始终不能放松。培训对业务队伍的建立和巩固是很重要的一种手段。定期开展培训，对业务员的心态塑造是很大的好处。并且根据业务人员的发展，选拔引进培养大区经理。业务人员的积极性才会更高。

为确保完成全年销售任务，自己平时就积极搜集信息并及时汇总，力争在新区域开发市场，以扩大产品市场占有额。合理有效的分解目标。

xxxxxx三省，市场是企业的核心竞争区，在这三省要完善销售队伍和销售渠道。一方面的人员的配置，另一方面是顾客资源的整合，顾客员工化的重点区域。要在这里树立企业的榜样，并且建立样板市场。加以克隆复杂。

其他省市以一部现有业务人员为主，重点寻找合作伙伴和一些大的代理商。走批发路线的企业在销售政策上适当放宽。

如果业务人员自己开拓市场，企业前期从业务上去扶持，时间上一个月重点培养，后期以技术上进行扶持利用三个月的时间进行维护。

产品是企业的生命线，不是我们想买什么，而是顾客想买什么。我们买的的顾客想买的。找到顾客的需求，才是根本。所以产品调整要与市场很好的结合起来。 另外，要考虑产品的利润，无利润的产品，它就无生存空间。对顾客来讲，也是一样。顾客不是买产品，而是买利润，是买的产品得来的利润。追求产品最大利润的合理分配原则，是唯一不变的法则。 企业不是福利院，所以为企业创造价值最大化，就是管理的最基本要求。从发展才是硬道理到赚钱才是硬道理的转变。

一个产品的寿命是有限的，不断的补充新产品，一方面显示出企业的实力，一方面显示出企业的活力。淘汰无利润和不

适应市场的产品。结合企业业务人员专业素质，产品要往三个有利于方面调整：有利于企业的发展、有利于业务人员的销售、有利于顾客的需求。

产品要体现企业的特色，走差异化道路。一方面，要有企业的品牌产品。一个产品可以打造一个品牌。所以产品要走精细化道路。

为积极配合销售，自己计划努力学习。在管理上多学习，在销售上多研究。自己在搞好销售的同时计划认真学习业务知识、管理技能及销售实战来完善自己的理论知识，力求不断提高自己的综合素质，为企业的再发展奠定人力资源基础。

我将以身作责，以实际行动来来带领整个团冲击计划目标。

目标分解总结 创业如何分解目标篇六

一、指导思想：

与时俱进，开拓创新。（抓好学生会内部基础，巩固各方面工作）

二、主要工作任务：

组织、引导各部门开展活动，创造良好的校园氛围。

1、组织各班干部、学生会干部、各部门骨干到大电教室，邀请领导开展知识讲座。

2、为增强学生实践能力，定期开展活动。

（1）强化学生会自身建设

（2）加强对学生会干部的.培养和锻炼发挥其骨干作用。

3、实行学生干部考核制度和奖惩办法，提高学生干部的组织纪律

三、工作要点：

1、年度学校工作计划所赋予学生会工作的重点，加强自身作风、制度建设。

2、督促配合举办“演讲比赛”、“文艺汇演”、“才艺展示”等活动，创造活跃、和谐的校园氛围。

3、着重以工作来宣传学生会（多开展有意义的活动）。

4、协调各部之间的工作，营造各司其职、团结协作的氛围。

5、落实完成学校交办的各项工作。

四、实施战略

1、组织、配合各部门、社团加强自身建设，培养良好的工作作风，建立完善的工作制度。

2、记者团（记者&摄影师）一个月出一份校刊。

（1）利用海报、板报同步发行。

（2）校刊发行到每一个班，每一个部门。

3、在开展的活动中融入更多的互动元素，使更大范围内的同学感到学生会工作给他们带来的快乐。

4、对学校布置的突击性工作，调动各方力量，全力以赴，按时完成。

备注：