

目标把控方案设计(实用5篇)

为有力保证事情或工作开展的水平质量，预先制定方案是必不可少的，方案是有很强可操作性的书面计划。怎样写方案才更能起到其作用呢？方案应该怎么制定呢？下面是小编为大家收集的方案策划范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

目标把控方案设计篇一

按照中央和省、关于整改落实、建章立制的部署要求，针对查摆出来的突出问题，结合谈心谈话和专题民主生活会上大家所提意见，现制定如下整改方案：

一、查摆问题情况

经过初步梳理和排查，本人共查出四风方面存在的问题9条，其中形式主义方面3条、官僚主义方面2条、享乐主义方面2条、奢靡之风方面2条，自己在“四风”方面存在以下突出问题：

(一)形式主义方面。突出表现在：理论学习不系统不深入不持续，运用理论指导实际工作有差距，工作作风不够扎实，调查研究不到位，存在以文件贯彻文件现象。具体表现在：

1、工作作风不扎实。在工作中表率、引领和“示范”作用做的不够好，没有很好地起到“旗帜”的作用。

2、理论学习主动性不够。学习缺少主动性，没有给自己制定相应的学习计划，往往是遇到相应的问题和困难，才临时抱佛脚，在学习上始终是被动的。例如，在每次上级组织的理论考试中，基本上都是搞突击学习，平时积累的知识少。

3、工作中检查落实和精细化管理不到位。工作中安排的时候

多，检查工作的时候少，重视工作的安排和要求，对工作的完成情况进行督促检查不太重视，没有随同工作进行跟进和追踪。

(二)官僚主义方面。突出表现在：宗旨意识树立不牢，联系基层贴近相对人不紧密，发挥班子整体合力上还有差距。具体表现在：

1、密切联系群众工作不到位。在各项管理行为过程中，有时存有“接地气”不足的一面，造成了基层群众感到与自己“难接触”的感觉。在工作中，对民警的工作和生活关心不够，没能经常性的与民警谈心交流，不能全面了解民警的思想动态。

2、管理工作不够深入，工作方法不当。工作中有时有急躁情绪，缺少与民警的交流沟通，有时批评人不注意方式方法。

(三)享乐主义方面。突出表现在：满足于现状，时不我待的紧迫感不足，创新意识不强，工作存在得过且过思想。

1、担当意识不够强，怕冒险怕担责。思想上求稳怕乱，行动上缩手缩脚，不想多管事，不想揽权也不想要权。这是标准的求稳怕乱、不勇于担当的表现。

2、进取心不强，敢于创新的措施不多。担当的实干精神不够，有时在工作中，自觉不自觉的为自己找台阶下，在困难和问题面前，存有畏难发愁的情绪，缺乏自信心。

(四)奢靡之风方面。

1、厉行节约、艰苦奋斗的意识弱化。对照上级有关艰苦奋斗、勤俭节约、带头过“紧日子”的要求，认识上还有差距，总认为现在经济发展了，生活水平提高了，工作条件也应随之改善。

2、公务浪费现象还时有发生。虽然也知道上级的要求和节约的重要性，但在具体工作细节上注意还很不够，这说明节约意识不强，不注意小节，实质上是自我要求不严格的体现。

二、整改事项、目标和措施

1. 针对理论学习不够深入，理想信念不够坚定的问题 具体表现：理论学习缺乏自觉性、主动性，在理论学习和业务学习上缺乏系统性，学习的广度和深度有所欠缺，学以致用做得不够好，理想信念不够坚定。

整改目标：理论学习不断深入，自身政治理论水平和业务水平不断提高，理想信念更加坚定。

整改措施：(1)认真按照我局制定的各项学习制度，积极参加我局组织的集中学习，同时每周抽出至少4学时的自学时间。

(2)制定年度学习计划，坚持学习经常化、系统化。认真学习马列主义、毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”重要思想以及管理知识、市场经济等业务知识，并做好写读书笔记，撰写心得体会(3)坚持理论联系实践的优良学风，把所学知识与日常工作紧密结合起来，用实践来检验学习的效果。(4)进一步坚定理想信念，不断增强政治敏锐性和政治鉴别力，提高政治修养，更加自觉地同党中央保持高度一致，坚定实现共产主义的理论信念。完成时限：2015年10月。

2. 针对宗旨观念树的不牢，工作作风不够扎实的问题。具体表现：在牢记宗旨、树立全心全意为人民服务的观念上存在模糊认识，工作中布路多亲自检查少，有时有急躁情绪，处理问题刚性多、韧性少。

整改目标：牢固树立全心全意为人民服务的宗旨观念，切实转变工作作风。

整改措施：(1)加强社会主义核心价值体系及党的十七大和十七届五中全会精神的学习，牢固树立全心全意为人民服务的宗旨观念。(2)工作中注意处理问题的方式方法，克服急躁情绪。 整改时限：立整立改，长期坚持。

3. 针对创新意识有待进一步加强的问题。

具体表现：对解放思想、实事求是的精髓不能够全面深刻的把握，工作中，经验主义意识浓厚，创新意识不强，往往是执行多，创造性地开展工作少。整改目标：创新工作思路和方法，开创工作新局面。 整改措施：(1) 树立开拓创新的精神，永葆工作中的蓬勃生机和活力。要进一步更新观念，与时俱进，开拓创新，工作中勤于思考，多发现问题，多想办法，多出路子。(2)工作中要充分发挥主观能动性，突破原有的经验主义束缚，想问题办事情立足实际，大胆探索，创造性地开展工作。

《个人整改方案目标》全文内容当前网页未完全显示，剩余内容请访问下一页查看。

目标把控方案设计篇二

县学领办：

按照学习实践活动领导小组《关于做好学习实践活动完善制度、整改落实阶段工作的通知》（新学领发201565号）文件要求，结合我局实际情况以及梳理出的问题，现制定如下实施方案：

一、整改落实工作的指导思想、基本原则和目标要求 整改落实工作的指导思想：以中国特色社会主义理论为指导，全面贯彻党的十七大精神，深入学习实践科学发展观，围绕“为

民理财、关注民生，努力推进城乡公共财政均衡化”为主题，进一步解放思想，创新思路，进一步深化财政改革，推进依法理财，优化服务体系，为促进全市经济社会科学发展，建设美好新龙做出应有的贡献。

整改落实工作的基本原则：一是坚持统筹兼顾的原则，既要立足当前，抓好突出矛盾和问题的解决，又要着眼长远，抓好今后一个时期工作的推进，做到治标与治本相结合；二是坚持先易后难的原则，根据解决问题和完善体制机制的难易程度，分门别类制定具体整改措施，有计划有步骤地加以推进；三是坚持民主监督的原则，把发扬民主、群众参与贯穿整改落实始终，及时公布整改落实方案和整改进展情况，以群众满意为标准，自觉接受群众监督。

作效率明显提高、队伍素质普遍增强，体制机制更加完善，财政工作成效显著。

二、整改落实的项目及整改目标

通过广泛征求意见和排查梳理存在问题，列入整改落实的项目主要有5条。

- 1、结合实际，狠抓制度落实，作风转变，监督检查。
- 2、加大全县财会人员特别是新进财会人员的业务培训力度。
- 3、加强单位帐户、资金的监管力度，区乡项目资金的落实和工程监管。
- 4、充分发挥党员先锋模范作用。
- 5、加强对单位干部职工工作、生活的关心力度。按照“四明确一承诺”要求，制定《财政局学习实践科学发展观活动整改落实方案任务分解表》，在明确整改项目和整改目标的基础

基础上，逐项落实整改措施、明确整改责任人和整改时限，并对整改落实工作作出相应承诺。

三、整改落实工作的具体要求

1、强化领导，推动整改。局学习实践活动领导小组加强对整改落实工作的组织领导，及时了解整改进展情况，采取有效措施，真正在抓整改、办实事、解难题、建制度、促发展上取得新突破，不断提高整改落实工作的公信力。

2、明确责任，落实整改。推行整改落实工作责任制，形成一级抓一级、层层抓落实的工作格局。局领导班子成员带头抓好整改落实，股室负责人和工作责任人要认真落实各项整改措施，确保整改工作落到实处。

局领导牵头、相关股室配合，形成整改合力，确保复杂问题、难点问题得到及时有效的解决。

4、加强督查，问效整改。局领导小组对整改落实工作及时进行督促和跟踪问效，对整改落实工作成效显著的及时总结交流，对问题整改不到位的进一步落实整改措施，确保快节奏、高质量地推进整改落实工作。

四、主要措施

我局整改落实阶段从7月中旬开始，到8月底基本结束，主要任务是明确整改目标，落实整改责任，扎实推进，切实取得推动科学发展的实践成果和制度成果。重点要统筹抓好制定整改落实方案、集中解决突出问题、完善财政体制机制等工作。

确落实整改责任。建立健全整改落实责任制，逐项明确责任领导、承办部门，把任务分解细化，把责任落实到人。一承诺，就是要采取适当方式，在一定范围公布整改落实方案，

对重要事项要作出公开承诺，落实情况要向党员、群众通报，自觉接受监督。

《整改方案总体目标》全文内容当前网页未完全显示，剩余内容请访问下一页查看。

目标把控方案设计篇三

本绩效考核方案以业绩为导向来进行考核，考核内容突出部门和个人的工作重点，并注重达到的实际结果。

1、每年年初，根据公司的战略目标，设计公司的战略地图，通过会议将战略目标分解至部门，并通过鱼骨图的方式确定部门的kpi指标，制定各部门年度规划识别表(目标分解的具体步骤见附录，见《绩效考核方案》第5页)。

2、部门通过会议的方式对本部门目标进行再次分解，确定部门内部每位员工的考核指标，即kpi和cpi指标，制定出各岗位的规划识别表。

1、部门的考核内容通过年度计划会议上确定的部门关键绩效指标[kpi]和月度工作目标来确定，见《部门绩效考核表》。为提倡团队精神，部门的考核结果与相应系数对应，对部门内部员工的业绩有直接的影响。

2、公司员工分为管理员工和普通员工两类。

1)管理员工中，部门负责人通过关键绩效指标[kpi]和月度工作目标考核，填写《员工绩效考核表(1)》。

2)其他管理员工通过关键绩效指标[kpi]、月度工作目标、日常绩效指标[cpi]、工作质量、纪律性、成本意识等几个方面考核，填写《员工绩效考核表(2)》。

3) 普通员工的考核从工作任务的完成、工作能力、工作协调、责任感、工作勤惰、工作质量、纪律性、成本意识等几个方面考核，填写《员工绩效考核表(3)》。

3、月末，部门及员工都应对本月工作做出总结，提出工作改进意见，填写《部门月度工作总结表》和《员工月度工作总结表》。

1、部门及部门负责人的考核指标需与分管领导充分沟通后填写，并确定分值，满分100分。

2、其他管理员工的考核指标应与部门负责人充分沟通后填写，并确定分值，其中关键绩效指标[kpi]月度工作目标、日常绩效指标[cpi]三项指标占70%，工作质量、纪律性、成本意识等三项固定指标占30%。

3、普通员工的考核只通过固定指标考核，满分100分。

1、被考核者均采用自评、直接上级（第一考核者）评分、隔级上级（第二考核者）评分相结合的方式考核。其中，自评仅作参考，不列入考核分数，第一考核者评分占70%，第二考核者评分占30%。

2、各部门每月评出的优秀员工率应不高于5%，较差员工率不低于5%，其他员工的评分也应保持一定差别。

3、如果考核年度内6个月被评为优秀员工，则考虑该员工升职或加薪；如连续3个月被评为较差员工，则该员工将作辞退处理。

未乘部门系数之前，员工最高得分为100分。员工考核结果的计算公式为（员工个人实际得分+加/减分[x]部门系数=计算考核奖金的分数。

目标把控方案设计篇四

目标教学（方案，案例）

一、实验的可行性分析

1、由市教研中心牵头，我校积极承担的“小学阅读过程目标评价”实验课题，在第一轮实验中，我校业已结题，并成为市优秀课题组。课题组教师在理论武装、实践锻炼中提高了业务素质，实验班学生阅读水平和能力有明显提高。在实验验收中，得到艾国清老师，冯发柱、陈天金等县市教研室专家们的好评，学生能力测试优秀率达96%。在开发性成果、应用性研究成果等方面取得了成效，充分论证了实验的可行性，具有很强的推广价值。

2、但是，由于实验面较小，大多数班级的教学仍是一种传统的教学模式，甚至是走进了语文阅读教学的一个误区：课文内容分析贯穿于课堂教学的始终。学生不是主动的学习者，而是被动的接受者，忽视学生的主体性；重结果，轻过程，忽视学生学习策略的运用，忽视学生监控、调节学习过程的能力。长期以来，学生学习能力，学习兴趣等智商[iq]与情商[eq]均得不到发展，有悖于新大纲中体现的“以人为本，以学为主”的思想。

3、现行大纲（试用修订版）提出来“立足促进学生发展，为他们终身学习、生活和工作，奠定基础”，反映了教学活动的本质，而“阅读过程目标评价”，正是这一教学思想在实践中的应用。它让学生经历学习的全过程，认识自己的学习过程，认识结论的获得过程；它强调主体对自身认知活动的认知和对其学习活动的自我调控，强调把教学目标内化为学生的内在动机，让学生了解自己的学习过程，对学习活动的方`式、特点及效果进行知觉和把握，正确处理教师、学生、教材三者的关系；同时，学生学习、学会创造、学会生存，成为当今世界教育改革的总趋势，重视学生创新意识、造精

神、实践能力，成为素质教育的重要内容。“目标评价”实验中，教师树立目标意识，反馈意识和人本意识，充分发扬教学民主，教学中，将着眼点始终建立在学生这个主体的发展与成长上，学前调查学情，学中调控阅读过程，鼓励学生的创造性，引导学生自学，把学生摆在主体的地位，与当今教改热点是吻合的，也可以说“目标评价”实验在探求学生主体性、实践性、创造性方面走在了前列。

4、我校广大语文教师有较强的教研教改意识，在“小语学法指导”实验中积累了多年的教改实验经验，而“小语目标评价”课题研究，就是在原“学法指导”课题研究的基础上开展的。我们应该看到，现在“学法指导”似乎走向了机械地运用学习方法的歧途，而忽视学生这个主体的多样性，见“法”不见“人”。而“目标评价”把阅读过程的认知和把握作为阅读教学的重要任务，把实施阅读策略指导作为阅读教学的重点目标，引导学生总结学习方法适用的范围、对象、条件、情景，正确辨别学习材料的特点和学习情景的变化，从而选择与之相适应的学习方式、方法，促进阅读策略的迁移（它包含学习方法和选取方法的方法）。这种阅读策略就优于“学法指导”，具有更大的概括性和灵敏度。

二、实验目标：

[1][2][3][4]

目标把控方案设计篇五

（一）为了实现本酒店业绩攀升和员工的全面发展，建立有效的绩效考评机制，加强部门之间的配合协作能力，提高酒店经营管理机制，特制定本方案。

（二）本绩效考核方案适合本酒店各部门员工的绩效考核。

目前绩效考核已经成为企业人力资源管理中备受重视的环节，

所谓绩效考核就是对”绩”，”效”的考评，”绩”就是员工业绩。在酒店管理工作中，绩效考核的重要作用可以从酒店战略发展层面、人力资源管理层面、经营管理三个层面进行分析：

再次，它是经营管理必要的沟通渠道，绩效考核将所有员工都纳入到管理活动中，成为管理者更好了解酒店运作、组织现状的门道，也是员工参与本酒店管理的方式之一。

希望通过绩效考评这一制度的实施，能够实现酒店员工本身的综合绩效考核成绩作为每月绩效工资发放、年终奖发放及优秀部门评选的依据。

从20xx年x月xx日执行

酒店全体员工

1、考核周期

各部门每月对员工进行一次考核，并与当月23—25日将各部门考核结果汇总提报至人力资源部。

2、考核方式及绩效工资标准

每月参照考核评分表对员工进行相关项目的考核，按工资标准从工资中提取20%额度作为绩效考核浮动工资，员工月考核分值作为系数乘以浮动工资，以作为考核结果的实际绩效工资。

3、考核关系

部门经理自评考核由人力资源部审核交总经理复核，并签字确认。

各部门主管、领班和普通员工由部门经理直接考核。

1、考核结果作为评选年度优秀员工的依据。

2、考核评分标准为：

89分—80分为良好，员工将得到100%的绩效工资；

79分—70分为及格；员工将得到80%的绩效工资（不超过部门总人数的10%）；

80分以下为不及格，员工将得到50%的绩效工资（不超过部门总人数的10%）。

连续三个月考核不及格者，将给予降职、降级、劝退或半年内不得加薪；

连续三个月考核优秀者，将给予晋升、晋级奖励。

3、考核结果作为职务调整（升迁、降职），薪资调整等有效依据。

4、考核结果将进入到员工个人档案以备案。

5、考核结果将作为员工绩效工资的发放依据。