

Nekateri avtorji predlagajo še bolj fino gradacijo sekundarnih ciljev. Tako n.pr. Schoderbeck in drugi (1980) delijo sekundarne cilje organizacije na dve vrsti: delovne in operativne. Delovni cilji določajo namen, ki si ga organizacija prizadeva doseči s svojo operativno politiko. Ti cilji kažejo kaj organizacija dejansko počne in so lahko v skladu z uradno deklariranimi cilji, ali pa tudi ne. Operativni cilji pa so tisti delovni cilji, za katere že obstajajo kriteriji za ovrednotenje. To so torej operativno definirani delovni cilji.

Primarni cilji so bolj splošni, bolj motivacijski in bolj ohlapni, zato jih je lažje opredeliti in opisati kot delovne cilje. Za ugotavljanje učinkovitosti organizacije pa so bolj prikladni delovni cilji, ker so konkretni in jih je možno razčleniti v merljive operativne cilje.

Anderson (1986) navaja pet kategorij primarnih ciljev poslovnega sistema, ki jim na splošno priznavajo največji pomen. To so:

- dobiček
- preživetje
- ekspanzija
- ravnovesje
- kontinuiteta

Nobena teh ciljnih kategorij nima vnaprejšnje prednosti pred ostalimi, temveč se ugotavljajo in določajo v skladu z namenom in potrebami sistema ter pogoji, v katerih sistem deluje. Kljub temu se pri podjetjih najbolj pogosto navaja **dobiček** kot primarni poslovni cilj. Seveda pa je sam izraz dobiček preohlapen, da bi ga lahko uporabili kot konkreten cilj neke organizacije. Primer opredelitve tega cilja bi lahko bil, da skuša ta poslovni sistem ali organizacija doseči **maksimalen dobiček**, pri čemer bi morale biti vse akcije organizacije usmerjene na povečanje dobička. Seveda pa tudi to še ni dovolj natančna opredelitev cilja. Takoj se namreč postavi vprašanje ali gre za takojšnjo maksimizacijo dobička ali pa za dolgoročno usmeritev na doseganje največjih možnih dobičkov. In dalje: ali gre za brezpogojno