

生产工艺人员 KPI 绩效量化考核

1.1 生产管理部关键绩效考核指标

序号	KPI 指标	考核周期	指标定义/公式	资料来源
1	生产计划达成率	季/年度	$\frac{\text{实际产量}}{\text{计划产量}} \times 100\%$	生产管理部
2	内部利润达成率	季/年度	$\frac{\text{实际完成的内部利润额}}{\text{计划完成的内部利润额}} \times 100\%$	财务部
3	劳动生产效率	季/年度	$\frac{\text{产出数量} \times \text{标准工时}}{\text{日工作小时} \times \text{直接人工数量} - \text{损失}}$	质量管理部
4	交期达成率	季/年度	$\frac{\text{交货期无误次数}}{\text{交货总次数}} \times 100\%$	销售部
5	产品抽检合格率	月/季/年度	$\frac{\text{实际合格数}}{\text{抽样产品总数}} \times 100\%$	质量管理部
6	生产成本下降率	季/年度	$\frac{\text{上期生产成本} - \text{当期生产成本}}{\text{上期生产成本}} \times 100\%$	财务部
7	生产设备利用率	年度	$\frac{\text{开机总工时} - \text{外部停机总工时}}{\text{开机总工时}} \times 100\%$	设备部
8	生产安全事故次数	季/年度	考核期内生产安全事故发生的次数合计	生产管理部

1.2 工艺管理部关键绩效考核指标

序号	KPI 指标	考核周期	指标定义/公式	资料来源
1	新产品工艺设计任务完成准时率	季/年度	$\frac{\text{实际设计周期}}{\text{计划设计周期}} \times 100\%$	工艺管理部
2	工艺试验及时完成率	月/季/年度	$\frac{\text{按时完成工艺试验次数}}{\text{工艺试验总次数}} \times 100\%$	工艺管理部
3	工艺工装文件差错率	月/季/年度	$\frac{\text{出错的工艺工装文件份数}}{\text{工艺工装文件总份数}} \times 100\%$	质量管理部
4	工艺工装文件出错损失	季/年度	因本部门提供的工艺工装文件错误造成的经济损失金额	生产管理部 财务部
5	标准工时降低率	根据实际	$\frac{\text{改进前标准工时} - \text{改进后标准工时}}{\text{工艺改进前标准工时}}$	工艺管理部
6	工艺改进成本降低率	根据实际	$\frac{\text{改进前生产成本} - \text{改进后生产成本}}{\text{工艺改进前生产成本}} \times 100\%$	生产管理部 财务部
7	部门管理费用预算达成率	季/年度	$\frac{\text{实际发生费用}}{\text{费用预算总额}} \times 100\%$	财务部

1.3 生产车间主任绩效考核指标量表

被考核人姓名		职位	生产车间主任	部门	生产车间
考核人姓名		职位	生产管理部经理	部门	生产管理部

序号	KPI 指标	权重	绩效目标值	考核得分
1	生产计划 按时完成率	15%	考核期内确保产量、产值计划 100%按时完成	
2	劳动生产效率	10%	确保本考核期内的劳动生产效率比上一期的劳动生产效率提高__%	
3	交期达成率	10%	考核期内确保交期达成率在__%以上	
4	产品抽检合格率	10%	考核期内产品抽检合格率不得低于__%	
5	生产计划 排程准确率	10%	考核期内不得低于__%	
6	工时标准达成率	10%	考核期内工时标准达成率达__%	
7	物料标准达成率	10%	考核期内应达到__%以上	
8	生产现场 5S 质量	5%	考核期内 5S 要求的不合格项数不得超过__项	
9	生产安全事 故发生次数	10%	考核期内一般性的生产安全事故不超过__起， 重大生产安全事故为 0	
10	员工技能提升率	5%	考核期内应达到__%以上	
11	有效的流程和制度 得到实施的百分率	5%	考核期内确保有效的流程和制度 100%得到贯彻 实施	
本次考核总得分				
考核 指标 说明	员工技能提升率 $\text{员工技能提升率} = \frac{\text{年末技能评估得分} - \text{年初技能评估得分}}{\text{年初技能评估得分}} \times 100\%$			
被考核人		考核人		复核人
签字： 日期：		签字： 日期：		签字： 日期：

1.4 生产车间班组长绩效考核指标量表

被考核人姓名		职位	生产车间班组长	部门	生产车间
考核人姓名		职位	生产车间主任	部门	生产车间

序号	KPI 指标	权重	绩效目标值	考核得分
1	生产计划 按时完成率	20%	考核期内确保产量、产值计划 100%按时完成	
2	劳动生产效率	20%	确保本考核期内的劳动生产效率要比上一期的	

			劳动生产效率提高__%	
3	产品一次性合格率	20%	考核期内产品一次性合格率达到__%以上	
4	产品返工率	10%	考核期内产品返工率应控制在__%以内	
5	工时标准达成率	15%	考核期内工时标准达成率达__%	
6	生产安全事故发生次数	15%	考核期内一般性的生产安全事故不超过__起，重大生产安全事故为0	
本次考核总得分				
考核 指标 说明				
被考核人		考核人		复核人
签字： 日期：		签字： 日期：		签字： 日期：

1.5 生产车间班组长绩效考核方案

方案名称	生产车间班组长绩效考核方案	受控状态	
		编 号	
<p>一、考核目的</p> <p>为加强生产车间的班组建设，提高班组长的素质，全面评价班组长的工作绩效，保证企业经营目标的实现，同时，为员工的薪资调整、教育培训、晋升等提供准确、客观的依据，特制定生产车间班组长绩效考核实施方案。</p> <p>二、考核原则</p> <p>(一) 公平公开原则</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 人事考评标准、考评程序和考评责任都应当有明确的规定且对企业内部全体员工公开。 2. 考评一定要建立在客观事实的基础上进行评价，尽量避免掺入主观性和感情色彩。 3. 企业生产车间所有班组长都要接受考核，同一岗位的考核执行相同的标准。 <p>(二) 定期化与制度化</p> <p>绩效考核制度作为人力资源管理的一项重要的制度，企业所有员工都要遵守执行。将生产车间班组长考核分为季度考核和年度考核两种。</p> <p>(三) 量化与定性相结合</p> <p>生产车间班组长考核指标分为定性化与量化两种，其中，定性化指标权重点占 40%，量化指标权重点占 60%。</p>			

(四) 沟通与反馈

考核评价结束后，人力资源部或生产部门相关领导应及时与被考核者进行沟通，将考评结果告知被考核者。

在反馈考评结果的同时，应当向被考评者就评语进行说明解释，肯定成绩和进步，说明不足之处，提出今后努力方向的参考意见等，并认真听取被考核者的意见或建议，共同制订下一阶段的工作计划。

三、绩效考核小组成员

人力资源部负责组织绩效考核的全面工作，其主要成员包括人力资源部经理、生产部经理、生产车间主任、人力资源部绩效考核专员、人力资源部一般工作人员。

四、生产车间班组长绩效考核内容

(一) 生产车间班组长季度考核内容 (如下表所示)

生产车间班组长绩效考核表 (季度)

编号：

日期： 年 月 日

姓名				部门		岗位	生产车间班组长
考核时间				考核周期			
业绩指标	信息来源	考核人员	权重	考核标准		得分	
				标准定义	得分区间		
产值达成率 (A)	产值统计表	生产车间主任	15%	$A \geq 1.2$	91~100分		
				$1 \leq A < 1.2$	81~90分		
				$0.9 \leq A < 1$	61~80分		
				$0.8 \leq A < 0.9$	51~60分		
				$A < 0.8$	0~50分		
产品质量合格达成率 (B)	月度产品质量检查表	生产车间主任	15%	$B \leq 1$	91~100分		
				$0.9 \leq B < 1$	81~90分		
				$0.8 \leq B < 0.9$	61~80分		
				$0.7 \leq B < 0.8$	51~60分		
				$B < 0.7$	0~50分		
排单计划达成率 (C)	日排单计划及日排单计划履行记录	生产车间主任	20%	$C \geq 0.9$	91~100分		
				$0.8 \leq C < 0.9$	81~90分		
				$0.7 \leq C < 0.8$	61~80分		
				$0.6 \leq C < 0.7$	51~60分		
				$C < 0.6$	0~50分		
现场问题处理效果	技术问题处理记录	生产车间主任	20%	及时发现生产现场问题，处理十分妥当，没有造成任何损失	91~100分		
				及时发现生产现场问题，处理得当，造成的损失很小	81~90分		
				能够应对生产现场问题，采取处理措施，但造成一定损失	61~80分		
				未能及时发现生产现场问题，处理措施一般，但造成较大损失	51~60分		
				不能及时发现生产现场问题，且处理措施不当，造成很大损失	0~50分		

领导 综合 满意度	生产 车间 主任	生产 车间 主任	20%	大大超过计划要求，给公司带来预期外的较大收益	90~100分
				超出计划要求，超过公司预期目标	80~90分
				达到计划的基本要求，完成了基本目标	70~80分
				未能达到计划的要求，但尚未给公司带来较大损失	60~70分
				远远未完成计划，给公司的正常工作开展带来较大消极影响	60分以下
工作 态度	工作 积极 主动 性及 合作 意识	生产 车间 主任	10%	工作积极主动，具有良好的团队合作精神	80~100分
				能与同事较好合作，及时完成工作	70~80分
				能与同事相处工作，偶尔有矛盾但能及时完成工作	60~70分
				与人很难相处，常有矛盾发生，消极	60分以下
最终绩效得分					
生产车间主任评语		签字： 日期： 年 月 日			
人力资源部评语		签字： 日期： 年 月 日			

(二) 生产车间班组长年度考核内容 (如下表所示)

生产车间班组长绩效考核表 (年度)

编号：

日期： 年 月 日

姓名		部门		岗位	生产车间班组长
考核时间		考核周期			
考核事项	评分		权重	加权得分	
工作业绩			50%		
工作能力			30%		
工作态度			20%		
综合得分					

工作业绩考核细则表

资料来源	月度考核汇总表	人力资源部绩效考核专员	季度考核得分平均值
生产车间主任评语	签字： 日期： 年 月 日		
人力资源部评语	签字： 日期： 年 月 日		

五、考核周期

对生产车间班组长的考核，在绩效考核小组的直接领导下进行，季度考核的时间一般是下一个季度开始第一个月的1~10日进行；年度考核时间为次年1月的5~20日进行。

六、考核实施

绩效考核小组工作人员根据员工的实际工作情况展开评估，员工本人将自己的述职报告于考核期间交

于人力资源部，人力资源部汇总并统计结果，在绩效反馈阶段将考核结果告知被考核者本人。

七、考核结果的应用

考核结果分为五等（划分标准如下表所示），其结果为人力资源部薪资调整、员工培训、岗位调整、人事变动等提供客观的依据。

绩效考核结果等级表

A	B	C	D	E
优秀	好	合格	待提高	差

相关说明					
编制人员		审核人员		批准人员	
编制日期		审核日期		批准日期	