

## 关键绩效指标 (KPI) 汇总

模块	No	指标名称	类型	定义	公式	数据来源
1.人员/环境管理	1	职员流失率 (%)	D类	反映职员对公司管理状况的认同程度；	$=\text{某时段流失职员总数} / \text{某时段职员平均数} * 100\%$	HR部
	2	人均培训课时 (时/人)	D类	反映公司对人力资源的投入程度；	$=\text{培训总时数} / \text{总人数} * 100\%$	HR部
	3	直间接人员比例 (%)	D类	反映公司间接人员是否比例得当；	$=\text{间接人员} / \text{直接人员} * 100\%$	HR部
2.物流管理	4	呆滞材料库存比率 (%)	B类	反映库存物料控制情况	$=\text{呆滞材料库存总金额} / \text{材料库存总金额} * 100\%$	财务
	5	采购计划按时完成率 (%)	B类	指是否制定有合理的采购数量及时间决定流程，明确规定采购数量之计算依据、采购时间确定依据，并对完成情况进行统计分析	$=\text{按时购回的物料金额} / \text{应购回的物料总额} * 100\%$	PMC
	6	采购价格变动指数	B类	综合反映采购部门对供应商开发以及市场价格、价格谈判的管理能力	$= (\text{单价变动额} * \text{当期用量}) \div \text{当期原料标准成本总额}$	采购部
	7	生产计划达成率 (%)	B类	反映对生产计划的控制情况。	$= \text{实际完成的数量} / \text{计划数量} * 100\%$	PMC
	8	库存盈亏率 (%)	B类	通过盘点或其它方式所发现的库存盈亏金额占总库存金额的比率，反映库存管理质量。	$= \text{库存盈亏金额} / \text{库存物品总额} * 100\%$ ；	财务
3.研发管理	9	研发项目成功率 (%)	B类	反映研发部门项目管理的实力；	$= \text{某时段成功的研发项目数} / \text{某时段总的研发项目数} * 100\%$ ；	研发部
	10	新产品收益 (%)	B类	反映公司的研发效益；	$= \text{某时段新产品销售收入} / \text{某时段的总销售收入} * 100\%$ ；	财务部
	11	单机型发出ECN次 (次)	B类	指本月因设计不完善造成的ECN数量；	/	研发部

4. 技术管理	12	产线平衡率 (%)	B类	指工序段中各工位工时的有效利用率。 其中： 加工工时：指工序段中各工位标准时间之和； 工序工时：指工序段中，线体节拍乘以标准人数； 线体节拍：指各工位节拍值最大者，线体节拍也叫瓶颈节拍。	=各工位标准时间之和/ (线体节拍*标准人数) *100% ；	技术部
	13	工程不良率 (%)	B类	反映制造质量管控水平；	=不良总数/ (生产总数+不良总数) *100% ；	生产部
	14	过程能力指数 ( CP 或 CPk 值)	B类	指过程能力满足设计标准要求的程度，它是技术要求和过程能力的比值。CP反映了一个过程的潜在能力，它假设过程均值与规格中心重合；而CPk是衡量过程实际能力的一个指数，它考虑了过程输出平均值的偏移。	CP= (USL - LSL) /6σ ； CPk= (T-2ε) /6σ (方法1) ； CPk=Min (Z <sub>USL</sub> , Z <sub>LSL</sub> ) /3 (方法2)	技术部/品质部
5. 品质管理	15	来料抽检不良率 (%)	B类	反映供应商来料质量控制情况 ；	=IQC 检查不良批数/进料批数*100%或检查不良个数/进料个数*100%	IQC
	16	成品抽检批合格率 (%)	B类	反映公司生产产品的质量控制水平；	=合格批数/抽检总批数*100% ；	QA
	17	退货率 (%)	B类	综合反映公司对产品质量的管理水平及顾客满意的程度；	=退货金额/销售总额*100% ；	财务部/CS
	18	顾客满意度 (分)	B类	指按程序文件规定要求对主要客户和次要客户进行调查后加权得出的顾客满意度分值；	/	CS

	19	品质成本 (万元)	B类	指第一次就无缺陷的做好某件事所花的代价和实际做此件事所花的代价的差值。 品质成本包括预防成本、鉴定成本、内部缺陷成本、外部缺陷成本四大部分； 预防成本：指为防止品质缺陷发生，使缺陷费用和鉴定费用降低而发生的品质规划、品质培训、购买设备、仪器等成本； 鉴定成本：指测量、控制、检验与审核物料、组件、在制品、完成品以确保其符合品质要求所需支出的各种费用； 内部缺陷成本：指产品、半成品等在未出厂即已不符合品质要求所发生的费用； 外部缺陷成本：指产品交付客户后、因品质缺陷所发生的各种费用；	=预防成本+鉴定成本+内部缺陷成本+外部缺陷成本	财务/品质部
6. 生产管理	20	生产性 (%)	B类	通过对工时与工时率的分析，可用以衡量生产效率状况,计算生产能力及确定生产目标,可对某产品的生产过程进行持续不断的改进，以最低的人工成本生产最多的产品；	=完成工时/投入工时*100% = (标准工时×产品完成数) / (在册工时+加班工时+借入工时-借出工时) *100%；	生产部
	21	全员劳动生产率 (%)	B类	反映人均创造劳动价值的能力；	= 实际总产值 / 在册总人数 *100%；	财务部
	22	物料损耗率 (%)	B类	反映对物料“低消耗”的管理能力；	=生产物料损耗金额/完成品原料金额*100%；	物流部
7. 信息管理	23	信息系统应用指数 (%)	B类	反映公司信息化建设的程度和水平。	=各信息系统用户总数/电脑总数*100%	电脑部
	24	企业邮箱使用指数 (%)	B类	反映公司的信息系统对企业沟通的支撑。	=月度企业邮箱收发总数/拥有企业邮箱的员工数量*100%	电脑部
	25	库存准确率 (%)	B类	反映在信息系统应用过程中的应用状况	=库存实物金额/系统库存金额*100%	电脑、财务部

## 8.环境管理

No	指标名称	类型	定义	公式	数据来源
1	人均文娱时数 (时/人)	D类	反映公司对员工心理健康的关注	$= \text{人均文娱活动总时数} / \text{总人数} * 100\%$	HR部
2	员工满意度 (%)	D类	反映员工对企业的认同度	$= \text{满意员工数} / \text{调查人数} * 100\%$	全体
3	“三正 7S”检查	C类	反映现场管理水平	要求达到 90 分以上	行政部
4	安全卫生检查、 宿舍检查	D类	反映后勤管理水平	要求达到 90 分以上	办公室/行政部

## 9.人员管理.

No	指标名称	类型	定义	公式	数据来源
1	职员流失率 (%)	D类	反映员工对公司的认同程度	$= \text{某时段流失职员总数} / \text{某时段职员平均数} * 100\%$	HR部
2	关键岗位员工流失人数 (人)	D类	反映关键岗位流失状况	/	HR部
3	薪酬不满意度 (%)	D类	反映对工资的认同度	$= \text{对薪酬不满意人数} / \text{总调查人数} * 100\%$	HR部
4	薪酬没有不满意度 (%)	D类	反映对工资的认同度	$= \text{对薪酬没有不满意人数} / \text{总调查人数} * 100\%$	HR部

中国管理资源网：www.QG68.cn .海量管理资料免费下载

5	人均合理化建议数量 (件/人)	D类	反映企业是否积极柬言，充分利用员工智慧	=合理化建议数量 / 总人数 * 100 %	H R 部
6	关键岗位培养计划 (%)	D类	指公司根据战略，关键成功要素，核心能力，定义关键岗位有无关键岗位的培养计划，实施否	=实施培养计划关键岗位数 / 关键岗位总数 (包括空缺岗位) * 100 %	H R 部
7	缺勤率 (%)	D类	反映员工是否积极敬业；	=缺勤人员数量 / 总人数 * 100 %	H R 部
8	人均培训课时 (时/人)	D类	反映公司对人力资源的投入程度；	=培训总时数 / 总人数 * 100 %	H R 部
9	直间接人员比例 (%)	D类	反映公司间接人员是否比例得当；	=间接人员 / 直接人员 * 100 %	H R 部
10	招聘达成率 (%)	D类	指人力资源部门招聘计划的达成度；	=招聘通过试用期人员 / 总需求岗位 * 100 %	H R 部