

采购经理 KPI 考核指标

考 核 项 目				权重	考核 指标	得分	数据来源	考核周期
项目名称		计算方式	项目界定					
量 化 指 标 (70%)	1、采购 及时率	采购及时率=（规定时 间采购(de) 订单数÷ 下达采购订单(de) 总 数）100%	省外 3-5 天,省内 2-3 天,市 内 1-2 天		95%		厂部	月 度
	2、采购 成本 (de) 下 降率	采购成本下降率=（本 月产品类别现采购成 本价—上月度采购成 本价）÷现采购成本价 100%			1%		财务部	
	3、采购 质量合 格率	采购合格率=（本月交 付不合格品数量÷本 月交付总数量）100%	超过检验 标准即为 不合格		95%		制度质量 部	
	4、、付 款结算 期	定型产品各原材料采 购(de) 平均天数	主要是针 对定型产 品(de) 原 材料		15 天		财务部	
	5、采购 费用率	采购费用率=采购费用 /采购总金额 100%	采购费用 含工资、		%		财务部	

			运费、差旅费、招待费、费等				
	6、采购 供应商 (de) 增加数				1 家	制度质量 部	
定性 指标 (30%)	1、供应 商档案 (de) 建立（包括 老供应 商及新 增供应 商）				每月		月
	2、采购 产品价 格表				每月		度
	3、主要 供应商				每月		

	(de) 信 誉评定						
关 键 事 件	采购产品发生重大质量问题,导致客户退货或者批量退货,公司损失在 1 万元以上(de), 扣 20 分;采购产品发生重大安全事故,公司损失损失在 1 万元以上(de), 扣 20 分;凡涉及泄露公司商业机密,接受供应商吃、喝、礼物与回扣等问题,全部绩效为 0 分.						
	说明: 关键事件是指由于公司营销人员在管理、操作、沟通、信息传递等方面(de) 失误或过失,而造成经济损失或对公司声誉、品牌竞争力、客户忠诚度造成显着影响(de) 事件.						
其 他 事 项	考核综合得分						
	直属上级签名	年 月 日		被考核人签名	年 月 日		
	1. 每月 8 号前确定各职位本月(de) 不确定(de) 定性指标; 2. 下月 1-3 号财务收集数据; 号召开预算评估会议并产生新(de) 定性指标; 号规定为全公司绩效考核日,各级领导根据员工表现客观量分,被考核员工签字确认成绩后由上级存档原件并将复印件于 8 号下班前交人力资源经理处; 各经理给出下属(de) 考核分数,人力资源部给出各经理职位(de) 考核分数; 5. 人力资源部根据考核分数计算上月考核工资; 6. 如有延误,相关责任人按不低于 5 分/天(de) 标准在相关考核项目中予以处罚.						

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

生产厂长 KPI 考核指标

考 核 项 目				权 重	考核 指标	得 分	数据来源	考核周 期
项目名称		计算方式	项目界定					
量 化 指 标 (70%)	1、产品 生产过 程合格 率	产品生 产过程合格 率=合格批 次/检验批 次 100%	合格：以制 度质量部 判定为准 批次：同一 时间送检 (de) 同一 种品种为 1 批		100%		制度质量 部	月
	2、定额 成本控 制率	定额成本 控制率=实 际成本/定	成本包括： 材料成本、 直接工人		100%		财务部	度

		额成本 100%	工资、制造 成本					
	3、出货 及时率	出货及时 率=及时出 货批次/出 货总批次 100%			98%		营销部	
	4、生产 效率提 升率	生产效率 提升率=当 期产能/前 3个月平均 产能 100% 产能=入库 产量/生产 员工总工 时 100%	入库产量： 以检验合 格(de)入 库产品产 量为准.当 期员工总 工时,以人 力资源部 统计(de) 考勤工时 为准.		125%		仓库 人力资源 部	
	5、生产 安全		生产安全 事故：包括 生产车间		100%		人力资源 部	

			内(de) 工 伤、消防安 全事故、设 备事故.					
定 性 指 标 (30%)	1、5S 体 系(de) 构建与 实施情 况		5S 体系 (de) 构建 每周 5S 检 查表格				人力资源 部	月 度
关 键 事 件	生产人员在生产过程中,导致重大(de) 安全事故与质量事故,公 司损失在 1000 元以上扣 0 分.							
	说明: 关键事件是指由于公司生产人员在管理、操作、沟通、信 息传递等方面(de) 失误或过失,而造成经济损失或对公司声誉、 品牌竞争力、客户忠诚度造成显着影响(de) 事件.							
其 他	考核综合得分							
	直属上级签名	年 月 日		被考核人签名确 认		年 月 日		

事项	1. 每月 8 号前确定各职位本月(de) 不确定(de) 定性指标；2. 下月 1-3 号财务收集数据；号召开预算评估会议并产生新(de) 质定性指标；号规定为全公司绩效考核日,各级领导根据员工表现客观量分,被考核员工签字确认成绩后由上级存档原件并将复印件于 8 号下班前交人力资源经理处；各经理给出下属(de) 考核分数,人力资源部给出各经理职位(de) 考核分数；5. 人力资源部根据考核分数计算上月考核工资；6. 如有延误,相关责任人按不低于 5 分/天(de) 标准在相关考核项目中予以处罚.									

技术经理 KPI考核指标

考 核 项 目				权 重	考核 指标	得 分	数据来源	考核周期
项目名称		计算方式	项目界定					
量 化	1、新产品研发计划完	时间进度指标：实际工作日/计			90%		技术部	月

指 标 (70%)	成率 (按项	划工作日 100%						度
	目考 核)	技术指标： 实际达成 指标项目 数/应达成 (de) 指标 项目数 100%			90%		技术部 制度质量 部	
	3、合格 产品配 方或工 艺流程 改进成 本降低 率	(原配方 或工艺成 本-现配方 或现工艺 成本)/原 配方或原 工艺成本 100%			2%		财务部	
	3、产品 改良计 划完成 率 (按	时间进度 指标：实际 工作日/计 划工作日			90%		技术部	

	项目考	100%						
	核)	技术指标： 实际达成 指标项目 数/应达成 指标项目 数 100%			90%		技术部 制度质量 部	
	4、小试 合格率	小试检验 合格批次/ 小试检验 总批次 100%			60%		技术部 制度质量 部	
	5、中试 合格率	中试检验 合格批次/ 中试检验 总批次 100%			80%		技术部 制度质量 部	
	6、产品 质量不 合格率 (配方	当期不合 格产品批 次/当期生 产总批次			1%		制度质量 部 生产部	

[illegible]

	说明：关键事件是指由于公司技术人员在管理、操作、沟通、信息传递等方面(de) 失误或过失,而造成经济损失或对公司声誉、品牌竞争力、客户忠诚度造成显着影响(de) 事件.			
其他事项	考核综合得分			
	直属上级签名	年 月 日	被考核人签名	年 月 日
	1. 每月 8 号前确定各职位本月(de) 不确定(de) 定性指标；2. 下月 1-3 号财务收集数据；号召开预算评估会议并产生新(de) 质定性指标；号规定为全公司绩效考核日,各级领导根据员工表现客观量分,被考核员工签字确认成绩后由上级存档原件并将复印件于 8 号下班前交人力资源经理处；各经理给出下属(de) 考核分数,人力资源部给出各经理职位(de) 考核分数；5. 人力资源部根据考核分数计算上月考核工资；6. 如有延误,相关责任人按不低于 5 分/天(de) 标准在相关考核项目中予以处罚.			

营销经理 KPI 考核指标

考 核 项 目				权 重	考核 指标	得 分	数据来 源	考核周 期
项目名称		计算方式	项目界定					
量 化	1、目标达成率	目标达成率 =实际完成 销售额/目	实际完成 销售额:以 财务报表		100%		财务部	月

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/908125126125007004>