# 采购部绩效考核表

## 绩效考核维度与评分标准

根据采购部提交的实际绩效考核资料，建立以下绩效考核体系：

### 1. 品质维度考核表（权重25%）

| 考核维度 | 关键指标 | 目标值 | 权重 | 评分细则 | 实际业绩 | 得分 | 备注 |

|---------|---------|--------|------|----------|----------|------|------|

| 品质 | 来料合格率 | ≥98% | 8% | 达标25分，每降低1%扣2分 | \_\_\_% | \_\_\_ | 月度统计 |

| 品质 | 供应商审核覆盖率 | ≥95% | 7% | 达标满分，未达标按比例扣分 | \_\_\_% | \_\_\_ | 季度评估 |

| 品质 | 品质异常24小时响应率 | ≥100% | 5% | 24小时内响应达标满分 | \_\_\_% | \_\_\_ | 实时监控 |

| 品质 | 品质改进项目完成率 | ≥90% | 5% | 按期完成率达标满分 | \_\_\_% | \_\_\_ | 季度考核 |

| \*\*品质维度小计\*\* | | | \*\*25%\*\* | | | \*\*\_\_\_\*\* | |

### 2. 成本维度考核表（权重30%）

| 考核维度 | 关键指标 | 目标值 | 权重 | 评分细则 | 实际业绩 | 得分 | 备注 |

|---------|---------|--------|------|----------|----------|------|------|

| 成本 | 采购成本控制率 | 预算内 | 10% | 达标30分，超预算每1%扣3分 | \_\_\_% | \_\_\_ | 月度监控 |

| 成本 | 年度降本目标达成率 | ≥100% | 8% | 超额完成每1%加1分 | \_\_\_% | \_\_\_ | 年度考核 |

| 成本 | 重要物料价格下降率 | ≥3% | 7% | 重要物料价格优化效果 | \_\_\_% | \_\_\_ | 季度评估 |

| 成本 | 成本分析报告及时率 | ≥100% | 5% | 报告按时提交达标满分 | \_\_\_% | \_\_\_ | 月度统计 |

| \*\*成本维度小计\*\* | | | \*\*30%\*\* | | | \*\*\_\_\_\*\* | |

### 3. 交期维度考核表（权重25%）

| 考核维度 | 关键指标 | 目标值 | 权重 | 评分细则 | 实际业绩 | 得分 | 备注 |

|---------|---------|--------|------|----------|----------|------|------|

| 交期 | 供应商准时交付率 | ≥95% | 10% | 达标25分，每降低1%扣2分 | \_\_\_% | \_\_\_ | 月度统计 |

| 交期 | 紧急订单24小时响应率 | ≥100% | 6% | 24小时内安排达标满分 | \_\_\_% | \_\_\_ | 实时监控 |

| 交期 | 交期异常48小时解决率 | ≥90% | 5% | 48小时内解决达标满分 | \_\_\_% | \_\_\_ | 周度统计 |

| 交期 | 库存周转天数控制 | 目标范围内 | 4% | 控制在合理范围达标满分 | \_\_\_天 | \_\_\_ | 月度评估 |

| \*\*交期维度小计\*\* | | | \*\*25%\*\* | | | \*\*\_\_\_\*\* | |

### 4. 扣分项考核表（权重10%）

| 扣分项目 | 扣分标准 | 发生次数 | 扣分 | 说明 |

|---------|---------|---------|------|------|

| 供应商选择不当导致损失 | 5-10分/次 | \_\_\_ | \_\_\_ | 重大损失按上限扣分 |

| 未按流程执行采购 | 2-5分/次 | \_\_\_ | \_\_\_ | 违规程度决定扣分 |

| 重要信息传达延误 | 3-6分/次 | \_\_\_ | \_\_\_ | 影响程度决定扣分 |

| 合同条款遗漏或错误 | 3-8分/次 | \_\_\_ | \_\_\_ | 损失程度决定扣分 |

| 违反安全操作规程 | 5-15分/次 | \_\_\_ | \_\_\_ | 安全事故按上限扣分 |

| \*\*扣分项小计\*\* | \*\*累计上限20分\*\* | | \*\*\_\_\_\*\* | \*\*从总分中扣除\*\* |

### 5. 加分项考核表（权重10%）

| 加分项目 | 加分标准 | 完成情况 | 加分 | 说明 |

|---------|---------|---------|------|------|

| 提出并实施有效改进建议 | 3-8分/项 | \_\_\_ | \_\_\_ | 效果显著按上限加分 |

| 超额完成降本目标 | 5-10分/项 | \_\_\_ | \_\_\_ | 超额幅度决定加分 |

| 成功开发优质供应商 | 5-12分/项 | \_\_\_ | \_\_\_ | 供应商质量决定加分 |

| 重大项目表现突出 | 8-15分/项 | \_\_\_ | \_\_\_ | 贡献程度决定加分 |

| 获得内外部客户表扬 | 3-6分/项 | \_\_\_ | \_\_\_ | 表扬层级决定加分 |

| \*\*加分项小计\*\* | \*\*累计上限20分\*\* | | \*\*\_\_\_\*\* | \*\*加入总分\*\* |

## 综合绩效评分表

| 考核维度 | 权重 | 得分 | 加权得分 | 备注 |

|---------|------|------|----------|------|

| 品质维度 | 25% | \_\_\_ | \_\_\_ | 基础分25分 |

| 成本维度 | 30% | \_\_\_ | \_\_\_ | 基础分30分 |

| 交期维度 | 25% | \_\_\_ | \_\_\_ | 基础分25分 |

| 基础能力维度 | 20% | \_\_\_ | \_\_\_ | 基础分20分 |

| \*\*基础总分\*\* | \*\*100%\*\* | | \*\*\_\_\_\*\* | \*\*满分100分\*\* |

| 扣分项 | | | \*\*-\_\_\_\*\* | \*\*从总分扣除\*\* |

| 加分项 | | | \*\*+\_\_\_\*\* | \*\*加入总分\*\* |

| \*\*最终总分\*\* | | | \*\*\_\_\_\*\* | \*\*实际得分\*\* |

## 绩效等级评定

| 绩效等级 | 分数区间 | 绩效系数 | 奖金比例 | 职业发展 |

|---------|---------|---------|---------|----------|

| 优秀（A） | 90分以上 | 1.2 | 120% | 优先晋升、培训 |

| 良好（B） | 80-89分 | 1.0 | 100% | 正常发展通道 |

| 合格（C） | 70-79分 | 0.8 | 80% | 保持现状 |

| 待改进（D） | 60-69分 | 0.6 | 60% | 制定改进计划 |

| 不合格（E） | 60分以下 | 0 | 0% | 岗位调整或淘汰 |

## 考核周期与应用

### 月度考核

* \*\*考核内容\*\*：品质、成本、交期关键指标
* \*\*考核方式\*\*：数据统计+主管评价
* \*\*结果应用\*\*：月度绩效奖金发放

### 季度考核

* \*\*考核内容\*\*：综合绩效+改进项目
* \*\*考核方式\*\*：360度评价+数据分析
* \*\*结果应用\*\*：季度奖金+改进计划

### 年度考核

* \*\*考核内容\*\*：年度目标达成+能力发展
* \*\*考核方式\*\*：综合评价+述职报告
* \*\*结果应用\*\*：年终奖金+职业规划

## 考核说明

### 数据来源

1. \*\*系统数据\*\*：ERP系统、供应商管理系统
2. \*\*统计数据\*\*：月度报表、季度分析报告
3. \*\*评价数据\*\*：上级评价、同事评价、客户反馈

### 考核流程

1. \*\*数据收集\*\*：每月25日前完成数据统计
2. \*\*初步评分\*\*：每月28日前完成初评
3. \*\*复核确认\*\*：每月30日前完成复核
4. \*\*结果公布\*\*：次月3日前公布结果

### 申诉机制

1. \*\*申诉期限\*\*：结果公布后5个工作日内
2. \*\*申诉流程\*\*：书面申请→部门复核→HR仲裁
3. \*\*处理时限\*\*：10个工作日内给出最终结果

---

\*\*制定部门\*\*：采购部

\*\*审批人\*\*：总经理

\*\*生效日期\*\*：2025年8月12日

\*\*版本号\*\*：V1.0