# 通过人力资源成本分析提高生产效率

来源：网络 作者：梦中情人 更新时间：2025-07-14

*第一篇：通过人力资源成本分析提高生产效率通过人力资源成本分析提高生产效率人力资源的开发和利用是人力资源工作者的工作价值观，既然是资源，就意味着可以不断地开发和利用，把合适的人放在合适的岗位，给其提供能充分发挥能力的舞台，从而吸引人才为公司...*

**第一篇：通过人力资源成本分析提高生产效率**

通过人力资源成本分析提高生产效率

人力资源的开发和利用是人力资源工作者的工作价值观，既然是资源，就意味着可以不断地开发和利用，把合适的人放在合适的岗位，给其提供能充分发挥能力的舞台，从而吸引人才为公司服务，这也是我们金三峡人力资源的战略发展方向。

要想最大化地挖掘和获得人力资源，首先要对现有人力资源成本进行分析，利用统计

手段和历史记录，结合市场行性和行业特性，通过数据直观反映公司人力资源利用情况，向相关部门和领导层提供人力资源成本报告，有利于及时发现问题，不断改进，将人力资源部门的参谋作用发挥的更充分。

目前公司虽然也在进行人力资源成本分析，但我认为现在也只是浮在表面的工资数字的重新组合，反映不出人力资源成本，只能算是个工资分析而已，这也是我一直在反思的问题，现在我谈谈我的想法，希望能得到大家的指正，以便于今后高质量地做好本职工作。

公司的薪酬分为三个部分，就拿品管计件工资分析来说，首先对照产品的定额，通过每天FQC产量报表，可以看出实际生产能力和产量定额的差距，如果大部分员工都能按时保质保量完成定额，而且连续超产，人力资源部门就应采取现场工作量和技能测评的方式进行数据的收集，适时调整。如果班产连续完不成，那就要和品管人员沟通，通过产品品质分析报告，从质量状况和投入产出率，就可以分析出究竟是过程质量没有控制好导致产品质检难度加大呢还是成品检验人员对产品质量检验标准认识不清，如果是过程质量没有控制好，结合品质分析报告可以发现是原材料问题，还是机台人员操作技能问题，还是工艺问题要改进，如果是产品质量标准认识不清，人力资源部门就要协助品管部门开展员工的质量检验标准的培训。

分析对比员工个人产量定额完成情况，可以找出熟练工和新员工之间的差距，通过现场观察方式，总结熟练工技能高超的经验，发现新员工培训方面的问题，可以建立标准化培训教材，规范新员工岗位培训，好的习惯培养成了，员工技能提升快，也有利于6S管理。当阳公司将现有的FQC分成若干小组，将产高质优的熟练工认命小组长，发放一定的岗位津贴不脱产，从实行的效果来看很好，起到了标杆和榜样作用，导向鲜明，这也是企业文化建设的一部分呢。

我想人力资源成本分析报告要是能做到以上这些层面，将找出的问题及时制定措施，人力资源部门根据整改措施进行跟踪验证，就可以提高生产效率。

**第二篇：提高生产效率,降低营运成本2**

提高生产效率——企业的致胜的法宝

市场上硝烟弥漫的气息迫使各企业不断调整经营策略,比如扩大生产规模、通过设备技术改造或加强内部的管理与挖潜等手段,从而提升产品质量,满足客户需求,最终提高产品在市场上的占有率.可以从以下方面提高生产效率：

一、人员管理：

1、通过召开部门员工会议或生产板报的形式,让员工了解公司、部门的经营策略,实施目标管理,生产经营情况要定期进行公布.2、人员的合理调配,依据熟练程度合理安排人员.每条生产线受生产品种的差异而使工作强度相差较大,有的人从上班至下班忙得不可开交,有的人却很闲.要合理安排好、调配好此岗位的人员,亦就是通常我们所说的站线.3、管理人员要了解每个员工的特点,注意栽培和使用,在平时工作中有意识地培养,合理地发挥个人特长,快手、慢手心中有数,造就多面手,知人善用.4、权力线要明确：员工（完成任务,报告问题）——组长（执行任务,处理问题,报告结果）——主任（执行计划,报告生产,处理问题）——主管（监督执行,总结计划,公布成果）

5、严格执行规章制度,提高人的效率,减少人员的无效时间,杜绝人浮于事.二、机械设备管理：

1、做好日常维护,减少故障时间,对由于责任心不强,未按要求对设备进行保养而使设备受损者,依据程度给予调离岗位、考核降级等处罚.2、设备故障时,生产班组长要及时上报主管领导,机修人员在故障发生后15分钟内务必到场处理,部门领导亲临现场组织抢修与协调,争取最短时间排除故障,减少停机待机时间.三、物料管理：

1、生产前的准备工作要充分,注意把好生产过程中的“三关”（投料量、中途消耗量、包装量）,制订奖罚规定,保证生产的连续性,“三关”的数量要基本上保持正比的关系.2、严格按制程条件实施操作,努力控制一次合格品.学会“把脉”诊治,做到早发现、早控制.设定不合格品的基数,超出基数部分实行产量倒扣处罚,提高员工的责任心,以减少不合格品的产生。

**第三篇：如何提高生产效率**

全员参与，持续改善

--记生产中心一线员工提案活动

有位研究工厂管理的老师是这样定义工作“积极性”的：工作积极性是员工主动付出智慧的意愿和行动，以其改善的数量或专利的数量为衡量指标。在如今追求效率制胜的思潮下，用少而精的资源去获取最大化的效益，成为各经济体生存、竞争壮大的不二法门。人力资源中的劳动力资源作为工厂生产最重要的一种资源，如何提升其工作效率，提升其工作积极性，也是工厂人资管理和生产管理一直在摸索的一个问题。

有感于此，在人力资源部和生产运作部的指导要求下，我们在生产一线提出了“全员参与，持续改善”的计件员工提案活动。藉希望生产中心下属各级员工对在日常工作中影响生产、效率、能源耗费或有效管理等事项提出改进或革新意见。在繁忙和重复的工作中发现问题，变日复一日为日日新，使重复性的劳动升华为创造性的工作，在相应奖励机制的配合下，化一成不变的制度为机制，让管理和监督退到自主管理的背后，使其感到自我价值，使进步的员工愈加进步，工作的热情长饱不衰，积极性从而实现。

从一月份开始的提案活动得到生产部门的重视和支持，先后有面点、状元、一区小品、出口等车间40名员工提报了84条提案书。提案内容涉及到简化生产流程，改进安全设施，减少浪费、员工关爱等各项改善意见。提案人还有新进入车间不久的大学生，我们根据其提案质量，分别给予了相应的奖品奖励。公司目前计时系统有了工作改进度，管理层面有了金点子评选机制，对一线员工的声音反映却甚少，一线员工提案活动就是反映他们的心声，展现他们的智慧。虽然目前尚无有效的提案转化机制，但其作为一种机制长期坚持下去，无疑会对生产管理、员工效率提升带来裨益。

现把员工提案的一些内容整理汇集，以飨各位同仁，并请生产管理同仁给予宣传、落实。

**第四篇：企业人力资源成本分析**

企业人力资源成本分析

中央财经大学

吴中兵

人力资源会计（human resource accounting）自从20世纪60年代在美国产生以来，从理论到实务都得到了大量有益的探索，但是至今仍然未能在理论上与传统会计融为一体，实务中亦未能得以大规模应用。对人力资源会计的探索和研究仍然进展缓慢。其原因在于人力资源会计面临的种种难题尚无法统一认识，其中重要的一点是如何认识人力资源的成本问题，比如哪些应该资本化的问题。本文拟就这一问题作以初步探讨。第一、人力资源成本

一、什么是人力资源？

人力资源，是存在于一定年龄阶段和健康状况基础上的人的劳动能力，是有待于发挥和可以发挥的潜在的生产要素。人力资源的质的规定体现在劳动者的年龄分布、学历层次、知识结构等方面上，量的规定体现在劳动者各个构成层次人员的多少上。从其效用上讲，人力资源和劳动力的概念基本相似，只是人力资源是与劳动者的知识状况紧密相联系的，强调其是有一定体质、智力和智能的劳动力，即强调其质的规定。所以，对于人力资源的把握关键在于质的把握，尤其是组织内高层管理、技术人员的质的规定。

人力资源的质的规定，决定了人力资源具有区别于其他资源的如下特征：

1、主观能动性，是人力资源区别于其他资源的本质性特征，决定了人是最重要的资源。其他任何资源，都不具有积极主动地、富有创造性地认识世界、改造世界的能力，只有具备一定的体力和智力的劳动者及其劳动能力，才具有这种能力，才是决定性的生产要素。离开了人力资源，企业有再多的资金、机器，也如同一盘散沙，不会创造效益。

2、个体性和变化性。人力资源的质的规定，决定了人力资源与劳动者的知识紧密联系，而知识分子的工作的一个重要特征是其个体性，倾向于独立劳动，而不象机器、房屋等物质资产那样与组织的集体劳动和持续经营紧密相连。比如，大学里不坐班的制度，更有利于教师发展个性，从事适合自己的研究，但是也减少了职工相互交流、相互监督的机会；又如，如果个体之间相互碰撞，搞“内耗”，不但不能发挥人力资源的作用，反而会阻碍组织的发展。其次，同一个人才，在不同背景下对同一种管理方式的反应也会不同，会对一成不变的管理方式感到厌倦，失去工作效率。另外，劳动者是否努力为企业工作，也会随着其个人的意志发生变化。这一点增加了管理上的难度。

以上两点对于人力资源被企业所拥有性、可控制性提出了挑战。

3、专用性。人力资源的质的规定，要求专门化的人才有什么样的潜质就发挥什么样的能力，换言之，如果不按照人力资源的潜质发挥其能力，则会由于“隔行如隔山”而造成巨大的浪费，可见人员的替代成本很大。

4、时效性。在同一个人自身的不同年龄段（或时期），比如青壮年期和老年期，即使知识水平不变，其劳动能力也显然不同；一个受过良好教育的人甚至集体，如果停止学习，不去提高自己，也会由于知识的遗忘、时代的变化而在一定程度上失去原有的能力。

5、开发的持续性和潜能的无限性。人力资源可以无限开发，而不象存货、固定资产那样开发潜力是有限的，用完即失去了。从个人层面上说，通过学习等途径，劳动者的能力不断增强，而其能力越强，学习新知识就越快，呈现加速度开发的趋势；从组织层面上讲，不断地增加人力资源的质和量的规定，则易于形成巨大的竞争优势和加速发展的惯性。

后三点决定了企业需要经常而持久地对人力资源的潜能进行开发。

二、人力资源的成本。

（一）人力资源成本的会计确认，比如，人力资源是不是资产？如何界定人力资源的成本？人力资源的成本是资本化，还是费用化，即人力资源投资支出是否应当计入“人力资本”或“人力资产”账户？这要从资产的本质含义和人力资源的特征去探究。

美国财务会计准则委员会（FASB）和我国200x年生效的新“企业会计制度”都认为，资产是过去业务所产生的、能以货币计量的、企业拥有或控制的、能在将来带来收益的经济资源。从人力资源的根本特征可以看出，判断人力资源是否为资产，关键是看其是否为企业所拥有和控制。持否定意见者认为，由于人才流动较为频繁，控制人力资源的难度较大，因而不能视其为资产。但是，判断一项资源是否具有可拥有性和控制性，不能用永久控制的标准。物质资产也不能确保永久性控制，比如固定资产也只是在可预见的将来为企业所拥有。所以，只要是可预见的期间可以控制的经济资源就应该是资产。人力资源不是不可以控制，在可预见的期间（如超过几个会计），是完全可以判定其是否具有可控制性的，所以人力资产是成立的，即可以确认的，从而人力资源成本也是可以确认的。

人力资源成本，指涉及人力资源的取得、开发、利用、保障和离职所发生的投资或支出，包括：（1）取得成本，指招募、选拔、定岗过程中发生的支出，比如招聘广告费、人才中介代理费、招聘会场费、招聘过程差旅费、招聘到的新员工安置费等。（2）开发成本，指岗前培训及定向、在岗培训、脱产培训的支出，首先是使得一个新员工达到胜任某个职位的技能并取得预期业绩而付出的成本，比如岗前培训的学费、材料费、咨询费、劳动时间损失费、生产率损失、学员的薪金；其次是为提高工作生活质量而产生的费用，比如医疗保健费用、继续教育和深造提高费用、保险费用、工作场所改善费用等。（3）使用成本，指对人力资源的维持（如工资、福利费）、奖励、调剂所发生的支出；（4）保障成本，指建立人力资源的更新换代、工伤等基金的支出；（5）离职成本，指离职低效成本（离职前工作效率较低）、遣散成本、离职后的补偿支出（如退休金）、空职成本、重新招聘的取得开发成本和超额成本（高薪重聘成本）。

根据资产成本的含义和国内外资本化的惯例，对人力资源的投资成本，要区分其受益期间，分别进行会计处理。是当期受益的，予以费用化，是长期受益的（超过了本个会计期间）则予以资本化，而不能简单地全部资本化或费用化。具体来讲包括：（1）对于由于人力资源的取得、开发、离职以及合法的超额投资支出等成本，由于受益期超出了当期，应该予以资本化，计入“人力资产”帐户。（2）对于人力资源的使用、保障支出，应予以当期费用化，可计入“管理费用”帐户。

（二）人力资源成本的会计计量，是指从人力资源投入上度量其成本价值，通常被认为是“人力资源成本会计”的内容。我们知道，就我国目前的会计信息状况而言，即使是实物资产的计量，在其客观性上目前也存在着极大的问题。人力资源成本的会计计量，显得更加困难。但这不是说人力资源的成本就根本无法计量了。对人力资源成本计量的方法，主要是根据相应的会计方法，对其投入的各项价值，分别予以确认和计量，从而汇总得出其成本数额。

（三）人力资源成本的计价方法包括以下三种：

历史成本法，即把为了获取人力资源而发生的全部支出作为其成本。比如，美国俄亥俄州哥伦布市巴里公司在其1967年年中核算中，把用于每一个管理人员的费用都按照招聘和录用费用、正式的职前教育和在职培训费、实践练习费、发展提高费等五个分类账记录和累计，然后将每个管理人员的总费用按其预期的总工作时间进行分摊。这种投资及其分摊应该与其收益相联系。

重置成本法，即目前重新取得类似的人员需要付出的代价。从个人的角度讲是招聘同等人才将会发生的支出；从组织的角度讲是人才在组织中发挥的作用，是个人相互配合才产生的，是职位重置成本。

机会成本法，指人力资源如果离职将会造成的损失，这由人才的可替代性程度决定。如果某个职位重要性极大，而对应的人员工作能力又有极强的专门性，难以被别人替代，该人离职将会造成极大损失，就认为该人员的成本很高；反之成本就低。

（四）人力资源成本的特征。人力资源的本质特征，决定了人力资源的投资成本具有以下特征：

1、人力资源成本投资收效比较慢。一般的实物资产，如固定资产，只要建造或者购买并安装成功了，马上就可以投入生产经营中使用，为企业带来收益。但是，人力资源的投资效益，并不象实物资产那么迅速显示出来，而是有一个比较长的时滞。比如，企业高薪聘请的经理人员为企业带来的贡献，可能要经过一段时间才能逐渐看出；企业内部对员工的培训，也需要经过较长时期才能看出其效益。有些企业把员工送到国外学习，这个时滞就更长了。这就要求企业提前进行人力资源的投资，储备大量的人才资源，才能在瞬息万变的市场竞争中立于不败之地，绝不能象“汽车加油”或“机器供电”似的随用随取。这在我国竞争日趋激烈、人才市场不太健全的背景下显得尤其重要。

2、人力投资受益效果大、期限长。虽然人力资源成本投资收效比较慢，但是一旦发生作用，其影响是极其重大而深刻的。良好的人力资源和其合理的组合，对企业的贡献会超过任何其他资产。而且，人力资源保持效果的期限一般比较长，不象固定资产等实物资产那样会突然失去效用。所以“智力投资”是最为明智的。

3、人力资源投资效益有明显的时效性。虽然人力资源投资的收益巨大而持久，但是它也有很强的时效性。如上文提到的，一个受过良好教育、专业技能很优秀的人，如果停止学习，不去提高自己，也会由于知识的遗忘而失去原有的能力，即使没有遗忘的部分，也会由于技术的进步、时代的变迁而在一定程度上失去竞争力，造成人力资源的极大浪费。

4、对人力资源投资的边际成本是递减的，而边际收益是递增的。比如，通过学习等途径，劳动者的能力不断增强，而其能力越强，学习新知识也就越快，呈现加速度开发的趋势。人所共知，入门学习最难，但是有了一定基础后，再学习同等数量和难度的知识，会比原来容易得多，也就是花费较少的时间、精力和金钱。这是符合一般教育规律和人的认知规律的，也说明对人力资源的投资的边际成本是递减的。另一方面，随着投资的增加，人力资源的能力加速度增强，其带来的收益也越来越巨大，成加速度上升趋势，所以，人力资源投资成本的边际收益是递增的。

5、人力资源投资收益预期具有较大不确定性。虽然人力资源可能带来的收益将是巨大的，但是人力资源价值是以人为载体的，其实现程度受主观能动因素影响较大，还存在着人才“跳槽”等风险，其价值不能完全由企业控制；即使确定能带来价值，其带来未来经济利益的期限较难确定；能为企业带来未来经济利益的数额也具有高度的不确定性。这些不确定性因素增加了人力资源会计的核算难度。

三、人力资源成本与人力资源收益的关系。

（一）人力资源收益，又叫人力资源价值，指人力资源为组织提供效用的能力，即在预期服务期内所能创造的未来收益的估计折现值。

（二）人力资源成本与人力资源收益的关系。

1、人力资源成本与人力资源收益的关系，首先体现在人力资源成本的摊销过程上，即根据配比原则，在人力资源使用期间，把其成本摊销到各个受益期间。人力资源摊销的难点在于其受益期间比较难以判断，这与实物资产不同。要解决这一问题，需要建立一套比较完善的人力资源价值评估体系。另外在会计法规上和所得税中，对于人力资源摊销得出的“人力资源费用”是否承认，也需要一定的制度保障。

人力资源成本与人力资源收益的关系，还在于二者具有正相关关系。企业进行的人力资源投资越多，储备的人才越充足，越能保证企业有长久的竞争力，创造出越来越多的超额收益。

虽然人力资源成本与人力资源收益呈现正方向变化，但是，如上文所说，随着投资数量的增加，人力资源的边际成本是递减的，而边际收益是递增的。

人力资源成本与人力资源收益的正相关关系，不是自动达到的，而是通过人力资源管理过程达到的。经常出现这样的现象：一个大企业的经营效益很好，一旦更换了企业领导和组织制度，虽然总体人员结构并未发生太大的变化，但企业业绩会发生戏剧般的变化。这说明人力资源不会自动创造财富，只有通过了一定的管理制度得以整和起来，人力资源才会发生巨大作用。

四、人力资源成本与分工的关系。

分工越细，越单一化、标准化，越有利于员工迅速掌握岗位技能，提高了生产效率，又节省了开发培训费，易于招聘比较廉价的劳动力，因为廉价的劳动力在各国的劳动力市场上都是过剩的。但是，过细的分工的弊端也非常突出，部分抵消了分工带来的效率，因为降低员工录用标准会危及产品质量，在激烈的竞争中失去主动；过细的分工导致工作单调乏味，失去挑战性；而且分工的过细会极大地增加流水作业线的长度，加大了管理难度，使人员管理成本上升。所以，适当合理的分工才能维持一个合理的人力资源成本，达到人力资源效益最大化。第二、目前我国企业人力资源投资状况

应该承认，在理论研究上，我国对人力资本的重要性及其与物质资本的博弈地位已经作了不少探讨，甚至不少人提出“以人力资本入股”或“劳动雇佣资本”的说法向传统“资本雇佣劳动”的说法提出挑战；实践上，我国目前人力资源管理与开发的状况，比以前也有了很大改善。但目前仍然存在不少问题，表现为：总体上，我国企业普遍缺乏统一的与企业发展战略相匹配的人力资源投资和开发规划，对其管理尚缺乏必要的组织保证；企业缺乏规范化、定量化的员工绩效考评体系，绝大多数国有企业仍然延续传统的以经验判断为主的绩效评估手段，致使人力资源的成本、效益得不到公正认识；而且中国企业普遍缺乏系统性和连续性的培训工作，员工能力的提高明显滞后于企业利润的增长；各不同所有制企业皆缺乏长期有效的人力资源开发激励手段；不少企业还认识不到人力资源大力持续开发的重要意义。因此，目前不少企业之所以不愿意在人力资源投资上花费很多的成本，既有人力资源可控制性差、收益预期性差的原因，更主要的是许多企业对人力资源投资的意义认识不足。

根据赵曙明教授的研究结果，总体上我国国有企业现阶段人力资源管理与开发滞后，这与国有企业长期的生产导向型经营思想、轻视人力资源投入和固化的管理模式呈现出必然的因果关系；民营企业与国有企业比较接近，这是因为大多数民营企业是在国有企业的背景下产生的，同时也与民营企业目前管理不规范有关；而三资企业表现出良好的人力资源管理与开发绩效，这是三资企业尤其重视人力资源投资开发的作用，采用了采用了不同于中国企业的管理模式的结果。除理论和实践之外，从政策层面讲，虽然十五大提倡按要素分配，为人力资本取得入股权、实现巨大生产作用提供了政策依据，但是其贯彻执行和具体的会计等政策大大落后于人力资源理论研究和实践活动。第三、加入WTO和进入知识经济时代后

我国企业更应该重视对人力资源进行投资

随着社会的发展，人力资源对经济增长的贡献远比物质资本重要得多。如美国在1900年到1975年间，物质资产收入份额已由约45%下降到20%，而劳动力收入份额，已由约55%上升到80%左右。人们越来越认识到，人力资源是企业最重要的资源，对人力资源进行充分的投资有着极其重要的意义。在我国，市场化进程导致以下结果：

知识经济对人才的要求不断增加，要求我们更加重视对人力资源进行投资。传统的粗放式经营、拼体力的生产特征无法适应知识经济的要求，以知识为本质属性的人力资源就是企业组织中最具有竞争优势的资源，对于企业生产过程的贡献越来越大；非人力资源供不应求的矛盾得到了很大程度的缓解，高知识水平的人才之争成了企业之间竞争的主要内容；同时，短缺经济已基本结束，不少行业已经进入买方市场，企业间的竞争日趋白热化，在外部环境不断变化的今天，企业要想立于不败之地，决不能仅仅依靠传统金融资本的运作和领先的科学技术，更必须依靠能够对这些科学技术掌握、运用并能不断创新的人才组合。在这之前，对人力资源进行大力投资从来没有显示出这样的重要意义。

中国加入WTO加速了经济的全球化。全球化逐渐主宰着竞争的市场，蕴涵着新市场、新产品、新观念、新的竞争力和对经营的新思考方式。只有具备大量人力资源优势的企业才会不断培养出全球性的灵敏嗅觉、效率和竞争力。以能力为本、适应广泛的变化能够吸引、留住和衡量并鼓励有能力的优秀人才的企业，才是有发展前途的企业。

随着企业对产品和服务市场的竞争的加剧，人才争夺大战也逐渐成为常见的现象。企业要么通过高薪招聘高素质的新员工，要么通过培训等途径来自己不断开发新的人力资源，但都要求企业重视对人力资源的投资。企业必须树立鲜明的人力资源意识，认识到人力资源是最有价值的资产，把人力资源投资成本和人力资源会计问题放在整个人力资源管理乃至整个企业管理的系统工程中认识，研究如何解决操作中的困难的问题，比如计量问题、可控制问题、收益预期性问题，才能在人力资源管理实践中合理投资、充分开发，使人力资源效益最大化。

出处：《兰州学刊》（200x年第2期）

**第五篇：如何提高工厂生产效率**

第一是文化引导性不强，没有企业归属感。第二，竞争机制和奖惩机制不配套。第三，薪酬机制不合理。实行工资性工资即基本工资和绩效工资即表现情况，按时考核，让车间绩效和个人联系起来。制度是硬性的，同时还要处理好与他们的关系.设定一定的标准作业量，即每小时要求多少，这个标准要经过试验来定，完不成的扣工时，超标的加工时，算是半绩效式管理。

另外有一点员工经常旷工，你要分析原因，是员工个人问题，还是公司机制原因，比如薪酬没竞争力或整体工作氛围不好。这个需要分析出原因才能对症下药，有些时候公司中存在的问题，并不能全怪员工，更多的往往是我们管理机制的问题。

有記件員工反映，即使他們已經達到昨天相當的產量，想早點下班休息一下，但是車間班長仍然要求他們加班到規定時間，致使他們雖然人坐在那裡，但是並沒有心思工作，效率要比正常慢一半以上。他們說他們理解公司要加班趕貨，但是也希望能關心其健康，一周能有一兩天晚上讓他們早點下班休息。筆者在此建議是：尽量避免疲劳作业，一周內可以有一晚上不加班自由，是否休息由各員工自己申請。

1、加強班組管理（培训）

班組是車間組織生産經營活動的基本單位，是企業最基層的生産管理組織，在實際工作中，經營層的決策做得再好，如果沒有班組長的有力支援和密切配合，沒有一批領導得力的班組長來組織開展工作，那麽經營層的政策就很難落實。所以班組管理應該是車間管理的重點，只有班組充滿了勃勃生機，車間才能保持旺盛的生產活力。

2、提高員工士氣

提高生産效率關鍵是提高士氣，士氣越高，生産效率就越高。而士氣取決於家企業中人與人的關係，所以企業應採取新型的領導方式，實行人性化管理，对每一个员工的的身体健康水平、生活困难情况、业务水平能力等等一系列直接与员工生产、生活密切有关的情况都应该关心和帮助，消除其思想负担，解决其后顾之忧，使之感受到在工厂工作过程中也充满人性的真情，感受到来自工厂和领导的关爱，這樣他們也就能够全身心的投入生产工作中来。另外要想辦法改善人與人之間的關係，使每個員工之間，員工與領導之間都能進行真誠持久的合作，實行上下意見交流，允許下級提意見，尊重下級的意見和建議，同時對於下面反映出來的問題，公司領導一定要盡快解決並回饋甚至公開給員工，否則員工就會認為這是形同虛設，久而久之也就不再會有人提意見了。需要補充的一點是，由於車間員工他們素質存在差異，他們可能會有提出很好的問題，也可能會提出不恰當的問題，對於那些提得不恰當的意見，我們也必須向他們解釋清楚原因，因為既然有人提出這樣的意見就說明可能有一部分人存在這種想法，我們

切不可以嚴厲的批評來對待他們，否則就會堵塞言路。

強化制度化管理

要想讓全廠員工緊密團結、相互配合、齊心協力的完成工廠的共同目標，必須實行工廠制度化管理。只有在制度面前人人平等、以制度管人、以制度服人，杜絕人情化管理，才能夠促進車間良好的管理秩 序，使車間具有良好的工作精神面貌。

建議公司完善《生産規章制度》和《職工獎懲制度》，使各項制度更貼近工廠實際情況，並具有更

好的可操作性，同時還要適應公司未來發展的需要。在此，需要強調的一點是，各項規章制度必須要細，要達到工作中所遇到的任何問題都能找到擬定的處理方法這一水平，這就需要在平時注意積累信息，並根據實際情況定時地對各項制度進行修改，切不可一成不變。此外，各項制度必須要張榜公布在車間顯眼的地方，以備員工隨時查看，讓他們隨時都能明白他們的行為將會讓他們得到什麼樣的獎賞或得到什麼樣的懲罰（員工新進時，我們跟他們講公司的各項規章制度，但是他們不可能一下子把所的制度都記在心裡，更何況他們也還不清楚以後將會遇到什麼樣的情況，所以他們就不會重視各項制度，因此到最後也就會變得不清楚公司的規章制度。如果我們把制度張貼公布，這樣當員工發生什麼狀況時，他們就會去查找制度，也就會馬上知道他們這種行為的結果）。

4、進行承包責任制試點

想當初我國實行家庭聯産承包責任制極大地激發了農民個人的主動性、積極性和創造性，促進了當時我國農村經濟的發展。在我國，我們應該采用一些跟中國國情相適應管理方法，借鑒前人曾取得卓越成就的改革方法也許能取得更理想的效果。在此，筆者大膽建議在我公司車間進行經濟承包責任制試點。在多年的生产实践中，制造型企业生产主管经常问到的问题无非是效率、品质、成本之类的话题，而这三者本来就

是唇齿相依的关系，现依据这些年在工厂生产合理化的经验，简捷的谈谈生产主管如何高效的促进生产效率大提升。

生产率是衡量一个企业的生产要素（资源）使用效率的重要尺度，即在材料、劳动力和生产设施等方面花费相同的成本，能够生产多少产品。对于制造业企业来说，有效的提高生产效率是降低生产成本的关键。

一．解除瓶颈生产工序：这是最简单的一招，但也是最厉害的一招，我自己的“名言”是，“把简单的招式练到极至就是绝招”。有一句格言：“瓶颈工序决定最大产能”。众所周知，均衡是生产进度的重要保证，在100个环节中，只要存在一个环节效率低下，那么99个环节的努力都可能解决不了进度落后的问题。因此，抓住瓶颈工序的生产节拍,不断予以改善，是提升效率最重要的法宝。

旧的瓶颈解决，新的瓶颈又产生，不断消除瓶颈，持续推动组合优化，实现生产效率大提升。那么，如何有效解除瓶颈工序呢？常采用的是解除瓶颈五步法：①.找出系统的瓶颈;②.决定如何挖尽瓶颈的潜能;③.给予瓶颈最优质的资源支持;④.给瓶颈松绑（绕过、替代、外包）;⑤.假如步骤四打破了原有的瓶颈，那么就回到步骤一,持续改进,重新寻找新瓶颈。

二．实施绩效、计件薪酬：记得一位管理大师曾说过：“如果一家企业员工的固定工资超过70%，这家企业就已经离死亡不远了”。这句话很容易理解，因为“旱涝保收”的员工根本就不可能有积极性，我们经常讲的一句俏皮话是“计时不要脸（摸鱼），计件不要命”。

实际上，管理就是利益分配，分配得好就是双赢和多赢。我曾到过一家上万人的企业，他们企业内部有10多名IE工程师，天天研究如何再提升效率，但效率就是提升不上来。我的说法非常简单，“现场效率改善不是牺牲员工利益达成公司的利益，这样的改善注定会失败”。意思是：“IE工程师是研究如何让员工做得更快更好，但员工做得更快更好相对于来讲就更辛苦，员工更辛苦如果工资没有上涨他肯定就不干了”。实际上，生产管理最宝贵的财富是员工，员工的核心是激励，激励的重点是满足员工的需求。生产现场作业部分（比如说点焊，焊锡等加工工序）必须采用计件制。在以往的咨询经历中，实施计件薪酬后产能效率一般都能提升10%以上。计件本来就是一种合理的薪酬方式，它鼓励员工多做多得，这样不仅能调动员工的积极性，更能提高现场的工作效率，确保流水线不待料,断料发生,降低生产成本。当然，实施计件薪酬，要重点解决以下六个问题：①.不良品返修、②.补制数量、③.新员工培训、④.计件单价核算、⑤.标准产能的合理化、⑥.生产线主管分工的合理性与公平性。

目前企业的生产管理形态不适合实施计件工资，那么在某些工位上，如果把生产现场的秩序再理顺一下，工作方法再改进一点（减少不必要的工作步骤，或使必要的操作用最迅速、最安全、最舒适的方法完成），那么提高我们工作效率、提高生产率实施绩效奖金制度则是必须的，而这时重点要关注的则是：①.考核项目、②.计算方式、③.项目内涵、④.目标权重、⑤.项目配分、⑥.评分规则、⑦.数据来源、⑧.考核周期、⑨奖金额配置。

三．鼓励员工自检与互检：在生产管理中，一般来讲，只要品质好，效率自然高。不良品返修往往会影响3倍以上的效率。在以往的生产合理化咨询中，发现一般企业都花费大量的资源做好首末件、全检、专检，却忽略了员工的自检与互检。

“品质是制造出来的”这个道理谁都懂，但如何执行很多人就不懂了，我们的做法是有两点：一．员工自检，员工在生产过程中要做到：①.“确认上道工序零部件的加工质量”;②.“确认本工序加工的技术、工艺要求和加工质量”;③.“确认交付到下道工序的完成品质量”。

二．员工互检，一般有两条质量管理原则：第一原则，当第一道工序给第二道工序提供产品的时候,如果第二道工序检测出存在不良产品,比如提供10个产品 ,被第二道工序检出来9个是合格的,1个不合格,那么,第二道工序有权对上游工序进行指数索赔。这里的索赔指数相当惊人，是成几何数递增的。

第二个原则，在第一道工序给第二道工序提供产品之后，如果第二道工序没有检出已经存的不良品，而流到第三道工序去了，第三道工序就要扣第二道工序的奖金„„

通过设计一系列制度，让员工做好自检与互检，不但可以大幅度提升效率，而且，可以大幅度削减品质检验员。

四.建立灵活的生产组织体系，以生产组织架构和运作为主体，而展开的一系列综合应用活动的形式和要素，它的最终目的是在保证质量良好地完成生产任务的前提下使全体人员得到以发展。

1.生产组织的职能将总体任务分配给每一个单位或个人，并建立既有分工又有合作的关系。2.按流程图排工位，依据作业时间量决定间距及复杂性，配置指导书工位，材料的投入，不良品的标识，工具•夹具•

仪器设备的放置。

3.确定工位平衡与流水线的顺畅，依据熟练程度合理安排员工，生产线不会堆料，流空间，不会有的人忙死，有的人空闲，不会导致漏作业。

4.人员工位顶替，合理分配个人特长，快手•慢手心中有数。

5.注重管理新员工，指定负责指导的专门人员，并明确责任，定时检查•确认。

6.确定有效生产能力与资格管理，分实习期•独立期•自主期•熟练期•级别期•发展期。

7.权力线要明确：员工（完成任务，报告问题）－组长（执行任务，处理问题，报告结果）－班长（执行计划，报告生产，处理问题）－主任（监察执行，总结计划，上报成果）

8.造就多面手，区别员工强项，注意栽培和使用•充员，在平时工作中有意识地培养。五.达成计划并增产，管理人员更应注意：

1.生产前的准备工作要充分（人员，机器，设备，材料，工艺，现场）2.控制拉速得当，保持人员作业时有适度的紧迫感，不要松懈。3.及时确认产量，并填写看板。

4.控制不良品，及时纠正，纠正无效停止工作，另找适宜人或寻找正确途径操作。5.来料不良品，产生的不良品及时确认退料•补料•换料。

影响生产效率的原因是多方面的，如设计开发的“先天不足引起的后天失调”、采购欠料导致生产线换型或停工待料等，抓住问题的主要矛盾予以针对性解决，产能效率大提升并非太难的事情。

当然，在精益生产中，提高效率常用的方法还有。但做为管理，一定要记住，生产管理要追求简单化，简单就是效率；生产管理，最有效的方法往往是最简单和最直接的，而不是都去赶时髦做所谓的六西格玛和丰田式生产。

建国初期有一句名言这样说道：“理解了也要执行，没理解也要执行，在执行中加深理解”。我们必须严格根据工艺标准来操作，为了使操作者能够更加了解生产过程，提高工作效率，应该把上下两道工序分别了解并仔细分析，坚持不断改良工艺的原则，以可行的途径，求得一种最合理的作业方式。

在我们作业时，我们是否应考虑以下几个问题：1.做某个动作是否有必要？有没有更好的方法？2.为什么要在此处做？有无更合适的地方？3.为什么此时做，有没有更合适的时间？

那么，就如何提高生产率这个问题，我结合自己工作现场的体会提出以下几点看法：一.改良我们的作业习惯

1．保持良好的坐姿，使身体与工作台结合的更合理，有利于作业。2．在生产过程中尽量使用双手从事生产工作。

3．操作范围内，尽量保持在短距离的移动，以提高时间利用率。

4.工作区域内,一定要保持清洁,符合5S规范要求。

二.合理分配工作场所,注意原材料摆放位置

1．手和手臂的运动途径应在正常工作区域内（正常坐姿手能够触及到的范围）。2．必须用眼睛注意的工作，应保证有正常视野，能够看清作业点的状况。

3．工具和材料应置于固定位置，方便一次拿的到。也可将最常用、重复使用率高的材料放置就近处，按照材料装配顺序依次摆放

三.工具和设备

1．工具和设备应放置在随手即可拿到的地方。

2．设计和使用简单的辅助工具或工装，使生产更顺利，更合理，方便作业。

四.材料搬运

1．为方便取拿，事先要有良好的设计。

2．是否考虑安排依重力原理设计一些工装将材料送使用地点。3．预置和分类标明下一工序所需的材料和零件。五.节省时间，1．工作时应精神集中，这样既能改善人工的迟疑或暂时停止的问题。同时还可避免造成安全事故。如烙铁烫伤，刀片划伤,物品砸伤等。

2．对我们工作时的动作进行分析，那些动作是必须的，那些动作是可以合并的，这样既能减少步骤，又能缩短时间。

若一个己本身在各方面都会有所提高，公司的发展也会更加稳健与快速员工通过有效的方法一天能够节

省一分钟，那车间100位员工一天就能节省100分钟，以此类推，那公司一年又能多生产多少只电池呢？如果大家每天都进步一点点，每天都多思考一点点，不仅自己本身在各方面都会有所提高，公司的发展也会更加稳健与快速！

效率来自专业化的分工、流程的标准化、生产的柔性等等。你回答，只要扣住生产的关键因素就行：一是人，要有熟练技能、有职业素养的工人；二是要有制度，把工艺的流程优化、标准化；

三是要有保障系统，保证辅助生产的优化，如材料供应、倒运、安全等；

四是要用管理，有优秀的管理人员来激励、组织、监督，保证各环节正常运行。

最后，老套路，要有技术创新氛围，不断研究、引进新工艺、新技术提高生产效率

一、人员管理：

1、首先，每对生产班组长实行轮换及各岗位的人员在各班组中穿插调整。其一，避免人员长期在同一班组里时间过久后，极容易拉帮结派，产生小团体；其二，降低班组长感情管理的风险；其三，通过人员的合理调整与搭配，可平衡各班组公平性的竞争。

2、通过召开部门员工会议或生产板报的形式，让员工了解公司、部门的经营策略，实施目标管理，生产经营情况要定期进行公布。

3、人员的合理调配，依据熟练程度合理安排人员，尤其是包装岗位。每条生产线受生产品种的差异而使工作强度相差较大，有的人从上班至下班忙得不可开交，有的人却很闲。因此要合理安排好、调配好此岗位的人员，亦就是通常我们所说的站线。

4、管理人员要了解每个员工的特点，注意栽培和使用，在平时工作中有意识地培养，合理地发挥个人特长，快手、慢手心中有数，造就多面手，知人善用。

5、权力线要明确：员工（完成任务，报告问题）——组长（执行任务，处理问题，报告结果）——班长（执行计划，报告生产，处理问题）——主任（监督执行，总结计划，公布成果）

6、严格执行规章制度，提高人的效率，减少人员的无效时间，杜绝人浮于事。

二、机械设备管理：

1、做好日常维护，减少故障时间，对由于责任心不强，未按要求对设备进行保养而使设备受损者，依据程度给予调离岗位、考核降级等处罚。

2、设备故障时，生产班长要及时上报主管领导，机修人员在故障发生后15分钟内务必到场处理，部门领导亲临现场组织抢修与协调，争取最短时间排除故障，减少停机待机时间。

三、物料管理：

1、生产前的准备工作要充分，注意把好生产过程中的“三关”（投料量、中控配料量、包装量），制订奖罚规定，保证生产的连续性，“三关”的数量要基本上保持正比的关系。

2、严格按制程条件实施操作，努力控制一次合格品。学会“把脉”诊治，做到早发现、早控制。设定不合格品的基数，超出基数部分实行产量倒扣处罚，提高员工的责任心，以减少不合格品的产生，并对每月各班一次合格率完成情况进行统计、分析、评比、公布。

四、方法：

1、作为生产部门的主管要清楚地了解生产工艺，设备的性能，工序的瓶颈，主动与销售部门、内勤进行有效沟通，对生产计划灵活合理安排。每天的生产计划要亲自安排并记于心，原则上计划量少于8吨不给予安排生产。且计划量少、时产较低的尽可能安排在小机生产，量身定做，因计划而异。

2、生产旺季时，各班之间的产量差异在100吨以内不考虑做出调整；当大于此数时，在生产计划方面适度做出调节，以均衡各班的收入。淡季阶段凡是开机生产第一个班的产量与当天生产N个班的产量实行平均分配，避免班与班之间相互制约，减少班组之间的抱怨。

3、目前我们生产的品种多达80多个，这样将造成我们生产过程中频繁地转换料，质量波动大，生产效率下降，品种无法压缩下来，唯有对配方进行优化，合并生产配方。

五、环境：

1、改善作业环境，使员工有一个舒适的工作环境，减少员工作业的疲劳感和对工作的厌恶感。

2、加强5S管理，杜绝“跑、冒、滴、漏”现象，为员工创造一个干净、舒适的工作环境。

总之，通过加强车间员工管理和设备管理，从而提高员工的操作技术技能和提高设备的使用效率。通过全面地对“人、机、料、法、环”进行综合分析考虑，尽最大努力达到稳定产品质量，提高生产效率的作用。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！