《人力成本健康自测 10 问》

说明：每道题请根据您公司的真实情况，在“得分”栏打 1-5 分

1 分 = 完全不符 / 情况严重

5 分 = 非常符合 / 做得很好

请诚实作答，分数越低，说明“出血点”越多

序号	自测问题	1分	2分	3分	4分	5分	计分
1	**招聘前**，我们能用几句话写清楚“这个岗位到底要什么样的人”，而不是凭感觉招	□	□	□	□	□	
2	**核心岗位**（如销售、技术、运营）近一年的半年留存率 ≥ 80%	□	□	□	□	□	
3	我能清晰说出公司里**谁是高潜人才、谁是低效人员**，并且有针对性的管理动作	□	□	□	□	□	
4	公司有**明确的绩效目标**（每人每月/每季度知道要打什么靶），并且过程可追踪	□	□	□	□	□	
5	我们的**激励方式**不止是发钱，还能让“能干的人有劲，混日子的人难受”	□	□	□	□	□	
6	我知道公司**核心岗位的薪酬在市场上处于什么水平**（50 分位？75 分位？）	□	□	□	□	□	
7	员工的**调薪有清晰规则**（凭能力/贡献，而不是凭谁闹得凶或老板心情）	□	□	□	□	□	
8	我们**从来没有因为算错工资、算错加班费、个税问题**被员工投诉或仲裁	□	□	□	□	□	
9	公司从**劳动合同、考勤、加班、休假到离职**，有一套完整的合规流程，我不担心被员工告	□	□	□	□	□	
10	过去一年，**人力成本总额的增长速度 ≤ 公司营收/利润的增长速度**	□	□	□	□	□	
合计得分							

得分汇总与评价：

您的总分	健康等级	评价与建议
45-50 分	🟢非常健康	您的人力成本管理相当到位，几乎没有明显“出血点”。继续保持，同时可以关注行业最佳实践，做得更精细。
35-44 分	🟡亚健康	存在一些明显的浪费或风险点。建议按得分最低的 2-3 个问题优先改进，通常半年内就能看到明显成效。
25-34 分	🟠中度风险	您的公司正在“流血”，而且可能不止一处。不要再用“裁员”这种简单粗暴的方式了，需要系统诊断。
10-24 分	🔴高危警报	人力成本很可能已经严重侵蚀利润。再不行动，利润会被一点点耗光。强烈建议您马上做一次全面复盘。

老板，做完这 10 问，您是什么感觉？

如果总分低于 35 分，别急着怪 HR 或业务负责人。大概率不是人的问题，而是**流程和机制**的问题。

您只需要做一件事：**找到得分最低的那几道题对应的领域，那就是您公司最大的“出血点”**。

比如：

- 第 1、2 题低 → **招错人**（反复招、反复走）
- 第 3、4、5 题低 → **用错人**（人效低、内耗大）
- 第 6、7、8 题低 → **发错薪**（不公平、有纠纷）
- 第 9 题低 → **用错工**（合规风险大）
- 第 10 题低 → **整体失控**（成本增速超过业绩）

找到出血点，才能精准下刀。

关注我们　　联系顾问