绩效健康度自测表（老板专用版）

测评说明： 请根据贵公司的真实感受，对以下描述进行打分（1 分=完全不符合/没做到；5 分=完全符合/做得很好）。

维度	序号	核心痛点自检描述（重点内容提炼）	您的评分（1-5 分）
一、理念与文化 *(大家怎么看考核)*	1	**杜绝“老好人”与“轮流坐庄”：**干部敢于区分优秀员工与落后员工，考核结果有明显差距，不再是平均主义。	1 2 3 4 5
	2	**全员发动机意识：**考核不只是人事部的事，各级管理者都认为抓绩效是自己的主要职责，不是替人事部打工。	1 2 3 4 5
	3	**战略一致性：**员工清楚自己的工作如何支撑公司的年度大目标，不仅是为了扣钱而考核，而是为了打赢仗。	1 2 3 4 5
二、配套机制 *(配套跟得上吗)*	4	**薪酬强挂钩：**干得好拿得多，干得差拿得少，薪酬差距能拉开，不存在“横向大锅饭”现象。	1 2 3 4 5
	5	**职业发展与培训：**晋升/降级/辞退有考核数据做依据，培训计划是针对考核短板制定的，不是拍脑袋决定的。	1 2 3 4 5
	6	**组织流程清晰：**每个岗位职责明确，流程顺畅，考核数据有据可查，不会出现“考核跟着感觉走”。	1 2 3 4 5
三、内容体系 *(考核指标准不准)*	7	**指标来源于战略分解：**公司的经营目标能层层分解到具体部门和个人，没有出现公司亏损但员工绩效全是满分的情况。	1 2 3 4 5
	8	**指标针对性与量化：**业务部门的指标是量化的硬指标（如营收、客户数），职能部门也有明确的履职标准，而非模糊的“态度分”。	1 2 3 4 5
	9	**体系统一不打架：**公司只有一套核心考核体系，而不是多个部门（如财务、安全、行政）各搞一套检查表，员工疲于应付。	1 2 3 4 5
四、操作体系 *(过程做得实不实)*	10	**绩效计划有行动方案：**定目标时不仅有数字，还有清晰的资源支持和行动路径，不是只喊口号不管过程。	1 2 3 4 5
	11	**持续辅导而非秋后算账：**管理者在过程中会提供指导和纠偏，而不是到了月底/年底才告诉员工“你不行、扣钱”。	1 2 3 4 5
	12	**反馈与申诉机制健全：**员工知道自己的打分原因，不服分时有地方说理，沟通不存在严重顾虑，能达成改进共识。	1 2 3 4 5

总分汇总与诊断评价

您的总分：_____ 分（满分 60 分）

分数区间	绩效健康度等级	老板专属建议（基于薪人薪事绩效诊断模型）
50-60 分	**健康强壮型**	**现状：**您的管理体系已比较完善，具备较强的战略执行力。 **建议：**关注数据化和 IT 系统支持，让管理效率再上台阶，从“人治”向“法治”自然过渡。
36-49 分	**亚健康待调理型**	**现状：** 意识到了考核的重要性，但存在“形式主义”或“执行软化”。 **建议：**重点复盘**第 4 项（薪酬挂钩）和第 11 项（过程辅导）**。这是中小企业最易出问题的环节：制度有，但领导带头当老好人，导致绩效沦为摆设。
20-35 分	**重症预警型**	**现状：**典型的“变着法子扣钱”或“干多错多扣得多”。考核已引发负能量，员工不信任。 **建议：**不要追求复杂的 BSC/KPI 模型。先停下来做三件事： 1. 明确每个部门极简的 3 个核心结果指标。 2. 老板亲自抓干部对绩效的责任心。 3. 停止为了扣钱而考核，先通过绩效对话统一作战目标。
20 分以下	**失能混乱型**	**现状：**绩效管理完全缺位或负效运行，战略意图难以落地。 **建议：**不适合搞正规军那套。建议只保留一项考核：**只奖不罚**。设立一个全员冲刺的高额单项奖，先把团队信心和合作氛围拉回来，再谈体系建设。

提醒：中小企业老板特别关注项（即使其他项满分，这两项 0 分全盘皆输）

- **第 1 项得分若≤2 分：**说明公司干部队伍存在严重的老好人风气，再好的制度都是废纸。
- **第 7 项得分若≤2 分：**说明考核是**脱实向虚**的，员工干得热火朝天但公司不赚钱。

关注我们　联系顾问