HRSO

《薪酬健康度自测表》

Compensation Health Self-Assessment Form

第三版

薪洞见 · 西安薪人薪事企业管理咨询有限公司

本自测表基于300+企业薪酬改革实战案例及“三表一卡”、“4R-HC模型”等原创方法论编制，

未经许可不得转载。

《薪酬健康度自测表》

（老板专用版 · 数字化薪酬诊断工具）

本自测表基于西安薪人薪事 18 年咨询实战经验及 300+企业薪酬改革案例提炼，涵盖**战略对齐、内部公平、外部竞争、激励有效性、成本合理、管理数字化**六大维度，共 24 项关键指标。完成测试约需 8 分钟，助你快速定位企业薪酬体系的核心问题。

测试说明

- **适用对象**：企业创始人、CEO、HR 负责人
- **评分方式**：每题根据实际情况打分（1-5 分），1 分=完全不符，5 分=完全符合
- **结果解读**：测试结束后，根据总分对应区间获取诊断结论及行动建议

一、战略对齐维度（共 4 题）

核心考察：薪酬体系是否支撑业务战略？

序号	问题	1 分	2 分	3 分	4 分	5 分
1	公司有清晰的薪酬理念（例如：领先型、跟随型、成本控制型），并且全员知晓	□	□	□	□	□
2	薪酬策略与公司年度业务目标直接挂钩（如：冲刺营收时强化浮动激励）	□	□	□	□	□
3	不同业务单元/部门的薪酬模式能体现其战略角色（如：销售高浮动、研发高固定）	□	□	□	□	□
4	薪酬总额预算的编制与调整有明确规则，且与经营业绩联动	□	□	□	□	□

本维度小计：____ / 20 分

二、内部公平维度（共 4 题）

核心考察：员工是否感觉“同工同酬、按劳分配”？

序号	问题	1 分	2 分	3 分	4 分	5 分
5	公司有明确的职级体系，且每个职级对应清晰的薪酬带宽	□	□	□	□	□
6	相同职级、相近绩效的员工，薪酬差异在合理范围内（差异≤20%）	□	□	□	□	□
7	新老员工薪酬倒挂现象不严重（3 年内老员工薪资不低于同岗新人的 90%）	□	□	□	□	□
8	调薪有客观依据（绩效、能力、市场数据），而非凭感觉或关系	□	□	□	□	□

本维度小计：____ / 20 分

三、外部竞争维度（共 4 题）

核心考察：能否吸引和保留核心人才？

序号	问题	1 分	2 分	3 分	4 分	5 分
9	公司近一年使用过薪酬调研报告或市场数据来校准薪酬水平	□	□	□	□	□
10	关键岗位（如技术、销售、高管）的年度总现金处于市场中位值（P50）以上	□	□	□	□	□
11	核心人才主动流失率低于 10%，且流失原因与薪酬关联度低	□	□	□	□	□
12	招聘目标岗位时，offer 接受率超过 70%（不被竞争对手因薪资抢人）	□	□	□	□	□

本维度小计：____ / 20 分

四、激励有效性维度（共 4 题）

核心考察：钱是否花在了“刀刃”上？

序号	问题	1 分	2 分	3 分	4 分	5 分
13	浮动薪酬（绩效、奖金、提成）占员工总现金的比例能有效驱动业绩（销售≥40%，职能 10-20%）	□	□	□	□	□
14	绩效考核结果与奖金发放强关联，且员工清楚“做什么能拿更多”	□	□	□	□	□
15	公司设有中长期激励（如年终奖梯度、项目分红、期权/股权），且覆盖核心骨干	□	□	□	□	□
16	近一年做过员工薪酬满意度调研，且满意度≥70%	□	□	□	□	□

本维度小计：____ / 20 分

五、成本合理维度（共 4 题）

核心考察：人力投产比是否健康？

序号	问题	1 分	2 分	3 分	4 分	5 分
17	公司人力成本率（总薪酬/总营收）与同行业对标处于合理区间	□	□	□	□	□
18	薪酬总额增长率低于营收/利润增长率（健康企业通常薪酬增速＜利润增速）	□	□	□	□	□
19	公司有清晰的加班费、社保公积金、个税合规管控流程，无历史欠账	□	□	□	□	□
20	每年做薪酬预算，且实际执行偏差控制在 5%以内	□	□	□	□	□

本维度小计：____ / 20 分

六、管理数字化维度（共 4 题）

核心考察：薪酬管理是否透明、高效、可追溯？

序号	问题	1 分	2 分	3 分	4 分	5 分
21	薪酬核算、发放、报税通过 HR 系统自动完成，无需手动 Excel 拼接	□	□	□	□	□
22	员工可自助查看工资条、个税明细、历史调薪记录	□	□	□	□	□
23	管理层能实时看到部门薪酬总额、人效数据、薪酬结构分析报表	□	□	□	□	□
24	调薪申请、奖金审批、编制变更等流程线上化，且有数据留痕	□	□	□	□	□

本维度小计：____ / 20 分

总分统计

维度	得分	健康度评估
(一) 战略对齐		□ 优秀(≥16) □ 良好(12-15) □ 关注(8-11) □ 危险(≤7)
(二) 内部公平		□ 优秀(≥16) □ 良好(12-15) □ 关注(8-11) □ 危险(≤7)
(三) 外部竞争		□ 优秀(≥16) □ 良好(12-15) □ 关注(8-11) □ 危险(≤7)
(四) 激励有效性		□ 优秀(≥16) □ 良好(12-15) □ 关注(8-11) □ 危险(≤7)
(五) 成本合理		□ 优秀(≥16) □ 良好(12-15) □ 关注(8-11) □ 危险(≤7)
(六) 管理数字化		□ 优秀(≥16) □ 良好(12-15) □ 关注(8-11) □ 危险(≤7)
总分		**综合健康度等级：**

综合健康度等级解读

总分区间	综合评级	诊断结论	建议行动
96-120 分	🟢 优秀	薪酬管理体系成熟，已具备数字化管理基础。	可进一步优化中长期激励、行业对标精准度，保持定期复盘。
72-95 分	🟡 良好	基础较好，但存在 1-2 个维度明显短板（如下降维度得分≤11）。	建议优先修复短板维度，可启动“薪酬微诊断”专项。
48-71 分	🟠 关注	存在系统性风险，员工对薪酬公平性/激励性已有抱怨，影响团队稳定。	建议全面薪酬审计，重新设计薪酬架构与绩效激励机制。
≤47 分	🔴 危险	薪酬体系基本失灵，人才流失严重，人力成本失控。	必须立即进行薪酬体系重建，建议引入专业咨询+数字化落地。

测试后下一步

1. **自测发现问题？** → 后台回复“**诊断**”，获取 15 分钟顾问免费电话解读（限企业负责人）。
2. **想获取行业薪酬数据？** → 后台回复“**报告**”，领取《2026 年薪酬趋势及人效对标白皮书》。
3. **已有初步想法，想了解“数字化薪酬”如何落地？** → 后台回复“**落地**”，预约 CES 轻量咨询方案讲解。

© 薪洞见 • 西安薪人薪事企业管理咨询有限公司

本自测表基于 300+企业薪酬改革实战案例及“三表一卡”、“4R-HC 模型”等原创方法论编制，未经许可不得转载。

关注我们　　联系顾问