



BIỂU MẪU CHẤM ĐIỂM

MỨC ĐỘ TRƯỞNG THÀNH SỐ CỦA PHÒNG NHÂN SỰ

Nhóm chuyên gia

GoHR.vn

Biểu mẫu Chấm điểm Mức độ Trưởng thành Số (Digital Maturity Scorecard) của Phòng Nhân sự

Giới thiệu: Trong kỷ nguyên số, phòng Nhân sự không còn chỉ là bộ phận hành chính, giấy tờ. Một phòng Nhân sự hiện đại phải là đối tác chiến lược, sử dụng công nghệ và dữ liệu để tối ưu hóa nguồn nhân lực và thúc đẩy tăng trưởng. Nhưng làm sao để biết phòng Nhân sự của bạn đang ở đâu trên bản đồ số hóa? Biểu mẫu này sẽ cung cấp một bức tranh toàn cảnh, dựa trên dữ liệu, giúp bạn xác định vị trí hiện tại, so sánh với ngành và vạch ra lộ trình đầu tư nâng cấp một cách thông minh.

Đây là bộ tài liệu được biên soạn chuyên nghiệp bởi đội ngũ chuyên gia của GOHR.VN, với hơn 10 năm kinh nghiệm và đã triển khai thành công cho hơn 300 doanh nghiệp lớn nhỏ tại Việt Nam. Các tài liệu này được thiết kế để cung cấp giá trị tức thì, giúp các nhà lãnh đạo và quản lý nhân sự nhanh chóng xác định và có kế hoạch hành động cho những thách thức quan trọng nhất.

Hướng dẫn sử dụng:

- 1. **Khảo sát:** Hoàn thành bảng câu hỏi dưới đây bằng cách chọn phương án mô tả đúng nhất với thực trạng phòng Nhân sự của bạn.
- 2. **Chấm điểm tự động:** Mỗi câu trả lời tương ứng với một mức độ trưởng thành (từ 1 đến 4).
- 3. **Vẽ biểu đồ:** Dựa trên điểm trung bình của từng khía cạnh, hãy vẽ biểu đồ radar để trực quan hóa kết quả.
- 4. **So sánh & Hành động:** Đối chiếu điểm số của bạn với mức trung bình của ngành và tham khảo các gợi ý hành động.

BẢNG CÂU HỎI KHẢO SÁT

KHÍA CẠNH	CÂU HỎI	CÁC LỰA CHỌN (Chọn 1)
1. QUY TRÌNH (PROCESS)	1.1. Mức độ tự động hóa các quy trình nhân sự cốt lõi (Tuyển dụng, Chấm công, Tính lương, Onboarding...)	☐ 1: Hầu hết làm thủ công, qua email, file Excel.
		☐ 2: Đã tự động hóa một vài quy trình đơn lẻ.

		☐ 3: Hầu hết quy trình cốt lõi đã được tự động hóa và tích hợp.
		☐ 4: Quy trình hoàn toàn tự động, thông minh, có khả năng dự báo.
	1.2. Trải nghiệm của nhân viên với các thủ tục nhân sự (xin nghỉ phép, xem phiếu lương, cập nhật thông tin...)	☐ 1: Phức tạp, nhiều giấy tờ, phải hỏi trực tiếp HR.
		☐ 2: Có thể thực hiện online qua các form cơ bản.
		☐ 3: Dễ dàng tự phục vụ (self-service) qua một cổng thông tin nhân viên.
		☐ 4: Trải nghiệm liền mạch, cá nhân hóa trên mọi thiết bị.
2. CÔNG NGHỆ (TECHNOLOGY)	2.1. Mức độ ứng dụng hệ thống phần mềm quản trị nhân sự (HRM/HRIS)	☐ 1: Không có hoặc chỉ dùng các công cụ rời rạc (Excel, Google Sheets).
		☐ 2: Sử dụng phần mềm cho các chức năng cơ bản (chấm công, lương).

		☐ 3: Sử dụng một hệ thống HRM tích hợp nhiều module (Tuyển dụng, Đánh giá...).
		☐ 4: Sử dụng nền tảng HR Tech toàn diện, dựa trên cloud, AI, mobile-first.
	2.2. Khả năng tích hợp của các công cụ công nghệ nhân sự	☐ 1: Các công cụ hoàn toàn độc lập, không trao đổi dữ liệu.
		☐ 2: Có một vài kết nối thủ công giữa các hệ thống.
		☐ 3: Dữ liệu được đồng bộ tự động giữa các module chính.
		☐ 4: Hệ sinh thái công nghệ nhân sự được tích hợp liền mạch.
3. DỮ LIỆU (DATA)	3.1. Cách thức thu thập và quản lý dữ liệu nhân sự	☐ 1: Dữ liệu phân mảnh, lưu trữ trên nhiều file Excel, khó tổng hợp.
		☐ 2: Dữ liệu được tập trung hóa ở một nơi nhưng chưa chuẩn hóa.

		☐ 3: Dữ liệu tập trung, sạch sẽ và được quản lý trên một hệ thống duy nhất.
		☐ 4: Dữ liệu được quản lý tập trung, theo thời gian thực và an toàn bảo mật.
	3.2. Mức độ sử dụng dữ liệu để ra quyết định (People Analytics)	☐ 1: Chỉ dùng dữ liệu để làm báo cáo cơ bản (số lượng nhân viên, tỷ lệ nghỉ việc).
		☐ 2: Sử dụng dashboard để theo dõi các chỉ số nhân sự chính (HR metrics).
		☐ 3: Phân tích dữ liệu để tìm ra xu hướng, nguyên nhân của các vấn đề nhân sự.
		☐ 4: Sử dụng phân tích dự báo để đưa ra các quyết định chiến lược về nhân tài.
4. CON NGƯỜI (PEOPLE)	4.1. Năng lực số của đội ngũ nhân sự	☐ 1: Kỹ năng công nghệ hạn chế, ngại thay đổi.
		☐ 2: Có khả năng sử dụng các phần mềm cơ bản.

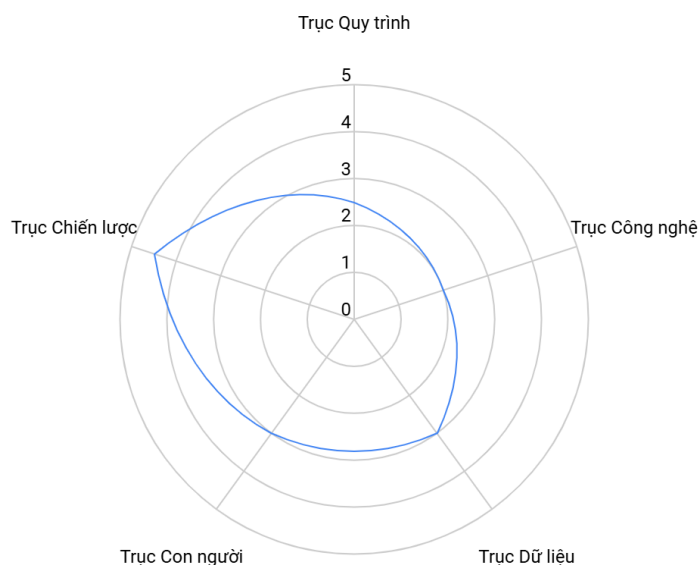
		☐ 3: Chủ động học hỏi, sử dụng thành thạo các công cụ công nghệ nhân sự.
		☐ 4: Có chuyên gia về HR Tech, phân tích dữ liệu trong đội ngũ.
	4.2. Mức độ chấp nhận và sử dụng công nghệ của nhân viên và quản lý	☐ 1: Thờ ơ, thậm chí chống đối các hệ thống mới.
		☐ 2: Sử dụng khi được yêu cầu, còn nhiều vướng mắc.
		☐ 3: Chủ động sử dụng và nhận thấy lợi ích của công nghệ.
		☐ 4: Xem công nghệ là một phần không thể thiếu trong công việc hàng ngày.
5. CHIẾN LƯỢC (STRATEGY)	5.1. Mối liên kết giữa chiến lược nhân sự và chiến lược kinh doanh	☐ 1: Chiến lược nhân sự tách rời, chủ yếu mang tính tác vụ, hành chính.
		☐ 2: Chiến lược nhân sự có bám sát mục tiêu kinh doanh nhưng chưa rõ ràng.

		☐ 3: Chiến lược nhân sự được xây dựng để hỗ trợ trực tiếp cho các mục tiêu kinh doanh.
		☐ 4: Nhân sự là đối tác chiến lược, dẫn dắt các sáng kiến về con người để tạo lợi thế cạnh tranh.
	5.2. Lộ trình và ngân sách đầu tư cho chuyển đổi số nhân sự	☐ 1: Không có lộ trình hay ngân sách cụ thể.
		☐ 2: Có ý định nhưng chưa có kế hoạch và ngân sách chính thức.
		☐ 3: Có lộ trình và ngân sách hàng năm cho các dự án HR Tech.
		☐ 4.: Chuyển đổi số nhân sự là một ưu tiên chiến lược với sự đầu tư mạnh mẽ, dài hạn.

BÁO CÁO KẾT QUẢ VÀ BIỂU ĐỒ RADAR

Sau khi có điểm trung bình cho từng khía cạnh, bạn có thể vẽ biểu đồ radar như mẫu dưới đây:

(Ví dụ minh họa)



- Trục Quy trình: 2.5
- Trục Công nghệ: 2.0
- Trục Dữ liệu: 3.0
- Trục Con người: 3.0
- Trục Chiến lược: 4.5

Điểm trung bình toàn ngành (Benchmark): 3/5

PHÂN TÍCH & LỘ TRÌNH HÀNH ĐỘNG

- **Dưới 2.0 (Giai đoạn Nền tảng):**
 - **Hiện trạng:** Phòng Nhân sự đang hoạt động chủ yếu thủ công, phản ứng với các yêu cầu tức thời. Công nghệ và dữ liệu chưa được khai thác.
 - **Lộ trình:** Ưu tiên số hóa các quy trình cơ bản nhất gây tốn nhiều thời gian (chấm công, tính lương, quản lý hồ sơ). Đầu tư vào một hệ thống HRM "all-in-one" đơn giản. Nâng cao nhận thức và kỹ năng số cơ bản cho đội ngũ.
- **2.0 - 3.0 (Giai đoạn Tối ưu hóa):**
 - **Hiện trạng:** Đã có những nền tảng công nghệ nhất định và bắt đầu sử dụng dữ liệu ở mức độ cơ bản. Tuy nhiên, các hệ thống còn rời rạc và chưa phát huy hết hiệu quả.

- **Lộ trình:** Tập trung vào việc tích hợp các hệ thống công nghệ. Chuẩn hóa và làm sạch dữ liệu. Bắt đầu xây dựng các báo cáo phân tích (People Analytics) để tìm hiểu sâu hơn về nhân sự. Đào tạo nâng cao cho đội ngũ HR.
- **Trên 3.0 (Giai đoạn Dẫn dắt Chiến lược):**
 - **Hiện trạng:** Phòng Nhân sự đã trở thành một đối tác chiến lược thực thụ. Công nghệ được ứng dụng triệt để, dữ liệu được dùng để dự báo và đưa ra các quyết định quan trọng.
 - **Lộ trình:** Khám phá các công nghệ mới như AI/Machine Learning trong tuyển dụng và giữ chân nhân tài. Cá nhân hóa trải nghiệm nhân viên. Xây dựng văn hóa doanh nghiệp dựa trên dữ liệu (data-driven culture).

Hy vọng hai bộ tài liệu này sẽ là công cụ đắc lực giúp doanh nghiệp của bạn phát triển bền vững và hiệu quả hơn.

Trân trọng,

Đội ngũ chuyên gia GOHR.VN