



ECT / PERFORMANCE REVIEW

Đánh giá có căn cứ. Phát triển có định hướng.

Chu trình đánh giá nhân sự từ mục tiêu, minh chứng và phản hồi đến hiệu chỉnh kết quả và kế hoạch phát triển; AI hỗ trợ tổng hợp.



01 / BÀI TOÁN

Điểm nghẽn cần được giải quyết.

HR Director, HRBP, quản lý trực tiếp và nhân viên tham gia kỳ đánh giá.

01

Mục tiêu chưa thống nhất và minh chứng phân tán khiến cuối kỳ phải tổng hợp thủ công.

03

Đánh giá kết thúc ở điểm số, thiếu kế hoạch coaching và theo dõi sau kỳ review.

02

Các quản lý sử dụng tiêu chuẩn khác nhau, dễ bị ảnh hưởng bởi sự kiện gần nhất.

02 / PHẠM VI GIẢI PHÁP

Các phân hệ phối hợp cùng nhau.

KPI / OKR & minh chứng

Thiết lập mục tiêu, trọng số, thang đo và kỳ đánh giá; nhân viên cập nhật kết quả kèm nguồn minh chứng.

AI Review Copilot

Tổng hợp minh chứng thành bản nháp nhận xét, chỉ rõ nguồn và dữ liệu thiếu; quản lý kiểm tra, chỉnh sửa.

Check-in & phản hồi

Tự đánh giá, trao đổi với quản lý và phản hồi 360 theo phạm vi cho phép; ghi nhận tiến độ xuyên kỳ.

Calibration & phát triển

HR điều phối hiệu chỉnh theo tiêu chuẩn chung; phê duyệt kết quả, phản hồi và theo dõi kế hoạch phát triển.



03 / LƯUỒNG NGHIỆP VỤ

Một quy trình có điểm kiểm soát.

01

Tổng nhất mục tiêu

02

Check-in & minh chứng

03

Tự đánh giá / quản lý

04

Hiệu chỉnh & duyệt

05

Trao đổi & phát triển



04 / ĐẦU VÀO

Chuẩn bị dữ liệu trước khi triển khai.

01

Cơ cấu tổ chức, vai trò và quan hệ quản lý từ HRIS.

03

Minh chứng công việc được phép dùng; chính sách lưu giữ và quyền xem phản hồi.

02

Khung năng lực theo vị trí, mục tiêu, thang điểm và chính sách đánh giá.

05 / PILOT

Bốn bước để kiểm chứng giá trị.

Giai đoạn 1

Chọn một nhóm vị trí; thống nhất rubric, quyền truy cập và mục tiêu.

Giai đoạn 3

Chạy thử một kỳ với dữ liệu được phép dùng, lấy phản hồi các vai trò.

Giai đoạn 2

Chuẩn hóa minh chứng mẫu, biểu mẫu và workflow đánh giá.

Giai đoạn 4

Kiểm tra độ nhất quán và quyền truy cập; chốt kế hoạch áp dụng.

06 / NGHIỆM THU

Thành công cần được đo như thế nào?

Tiến độ kỳ đánh giá

Tỷ lệ hoàn tất đúng hạn theo từng bước của quy trình.

Nhất quán đánh giá

Mức chênh giữa các người đánh giá trên cùng tình huống mẫu.

Chất lượng minh chứng

Tỷ lệ nhận xét có minh chứng liên quan và kiểm tra được.

Phát triển sau review

Tỷ lệ hành động coaching hoàn thành theo mốc đã thống nhất.

07 / QUẢN TRỊ

Quyền quyết định luôn có chủ thể rõ ràng.

Nguyên tắc 1

Không dùng khuôn mặt, giọng nói hoặc EEG để suy đoán cảm xúc, tính cách hay chấm hiệu suất nhân viên.

Nguyên tắc 3

Nhân viên có bước phản hồi/đề nghị xem lại; mọi thay đổi điểm có người thực hiện và lý do.

Nguyên tắc 2

AI không tự quyết định điểm cuối, tăng lương, kỷ luật hoặc chấm dứt lao động.

Nguyên tắc 4

Phản hồi 360 chỉ công bố theo chính sách; tránh nhóm quá nhỏ có thể suy ra người gửi.

08 / BÀN GIAO

Để đội ngũ sử dụng được mỗi ngày.

01

Quy trình kỳ đánh giá, biểu mẫu KPI/OKR và rubric theo nhóm vị trí.

03

Workflow review, bản nháp có nguồn, biên bản hiệu chỉnh và mẫu kế hoạch phát triển.

02

Ma trận quyền nhân viên-quản lý-HR-hội đồng hiệu chỉnh.



ECT / BƯỚC TIẾP THEO

Bắt đầu từ bài toán của doanh nghiệp bạn.

info@ectech.com.vn · 1900 292969

Khảo sát

Xác định hiện trạng, dữ liệu và quy trình ưu tiên.

Tổng nhất

Phạm vi, trách nhiệm và tiêu chí nghiệm thu pilot.