



BUSINESS

- Team up ■ Brainstorm
- Strategy ■ Goals



2023

**E DOANH NGHIỆP  
CỦA BẠN ĐÃ SẴN SÀNG  
CHUYỂN ĐỔI SỐ  
TRONG QUẢN TRỊ NHÂN SỰ ?**

MATE Technology JSC



# LỜI MỞ ĐẦU



Kết quả từ Báo cáo Thị trường Tuyển dụng 2022 và Xu hướng Tuyển dụng 2023 của TopCV cho thấy:

- 88,1% doanh nghiệp đồng ý với việc ứng dụng công nghệ để tối ưu hiệu quả quản trị nguồn nhân lực.
- 64,9% lãnh đạo doanh nghiệp cho biết sẽ ứng dụng công nghệ để chuyển đổi số trong quản trị nhân lực vào năm 2023.

Không chỉ dừng lại ở nhu cầu, nhiều doanh nghiệp còn thể hiện rõ cam kết bằng việc sẵn sàng bỏ nguồn ngân sách lớn để đầu tư.

Báo cáo liên quan tới tài chính mới đây của Navigos Group cũng cho thấy:

- 36% doanh nghiệp dự định đầu tư ngân sách đến 500 triệu đồng
- 27% đồng ý mức ngân sách từ 50 - 200 triệu đồng vào việc phát triển công nghệ phù hợp với mong muốn của họ.

Nhìn vào những con số này, rõ ràng việc chuyển đổi số trong quản trị nguồn nhân lực đang trở thành yêu cầu bắt buộc - nếu doanh nghiệp không muốn bị bỏ lại trong “cuộc đua” chuyển đổi số trong doanh nghiệp tại Việt Nam và trên thế giới.

Trong khuôn khổ Ebook này, MATE hy vọng cung cấp cho độc giả góc nhìn tổng quan về thực trạng chuyển đổi số trong các hoạt động của Doanh nghiệp nói chung và trong mảng Quản trị nhân lực nói riêng, từ đó giúp các nhà quản trị có những nhận định đúng đắn trong quyết định lộ trình thích ứng với xu thế chuyển đổi số của đơn vị mình.

Để cuốn Ebook được hoàn thiện hơn, chúng tôi rất mong nhận được những ý kiến đóng góp và chia sẻ của Quý độc giả. MATE xin cảm ơn Quý độc giả đã chung tay cùng MATE xây dựng kho tàng kiến thức miễn phí phục vụ cộng đồng. Trân trọng mời Quý độc giả đón đọc Ebook!



**Thực trạng chuyển đổi số tại các doanh nghiệp Việt Nam**

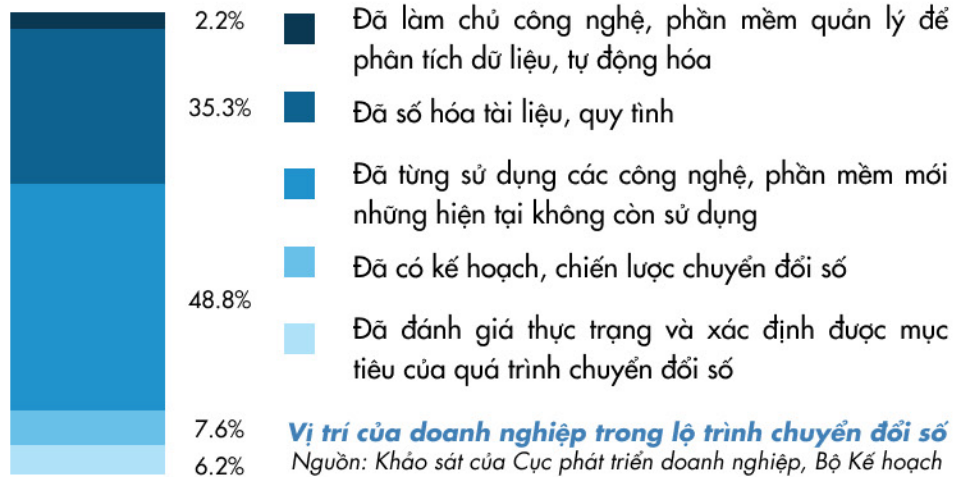
# 1 Thực trạng chuyển đổi số tại các doanh nghiệp Việt Nam



Bộ Kế hoạch và Đầu tư tiến hành khảo sát trên 1.000 doanh nghiệp nhỏ và vừa với số lượng nhân sự dưới 500 người trong nhiều lĩnh vực như Công nghiệp chế biến, Chế tạo, Khai khoáng, Bán buôn và bán lẻ... về thực trạng và nhu cầu ứng dụng công nghệ số trong hoạt động sản xuất, kinh doanh của các doanh nghiệp tại Việt Nam được thống kê kết quả dưới đây.

## 1.1. Mức độ sẵn sàng chuyển đổi số của Doanh nghiệp Việt Nam

Đa phần các doanh nghiệp đã có nhận thức về sự cần thiết phải chuyển đổi số, nhưng chưa đạt được mục tiêu kỳ vọng đề ra nên đã ngừng sử dụng, hoặc vẫn đang sử dụng nhưng còn gặp khó khăn, chưa thực sự thuận lợi, cụ thể:



**Vị trí của doanh nghiệp trong lộ trình chuyển đổi số**

Nguồn: Khảo sát của Cục phát triển doanh nghiệp, Bộ Kế hoạch và Đầu tư năm 2022

Bán hàng online (bán hàng qua mạng)  
Bán hàng qua điện thoại



■ Không sử dụng    ■ Có sử dụng

Nguồn: Khảo sát của Cục phát triển doanh nghiệp, Bộ Kế hoạch và Đầu tư năm 2022

Các doanh nghiệp ưu tiên ứng dụng công nghệ số trong một số trong các nghiệp vụ ảnh hưởng trực tiếp tới doanh thu của doanh nghiệp như: hệ thống kênh phân phối, tiếp thị, bán hàng và chăm sóc khách hàng...

Về thực trạng ứng dụng công nghệ số trong một số nghiệp vụ, hầu hết doanh nghiệp được khảo sát thực hiện chuyển đổi số mang tính khá rời rạc, nhằm quản lý từng chức năng hoạt động riêng lẻ như vận chuyển hàng hoá, kho hàng, bán hàng, nhân sự và kế toán mà thiếu đi sự kết nối mang tính đồng bộ.

Ví dụ theo kết quả khảo sát tại các doanh nghiệp đang ứng dụng công nghệ trong hoạt động quản trị nhân lực cho thấy:

- Hơn 40% doanh nghiệp mới chỉ sử dụng phần mềm số ở mức rất ít hoặc thậm chí hiếm sử dụng.
- Chỉ 26.7% doanh nghiệp ứng dụng thường xuyên ở mức độ cao.

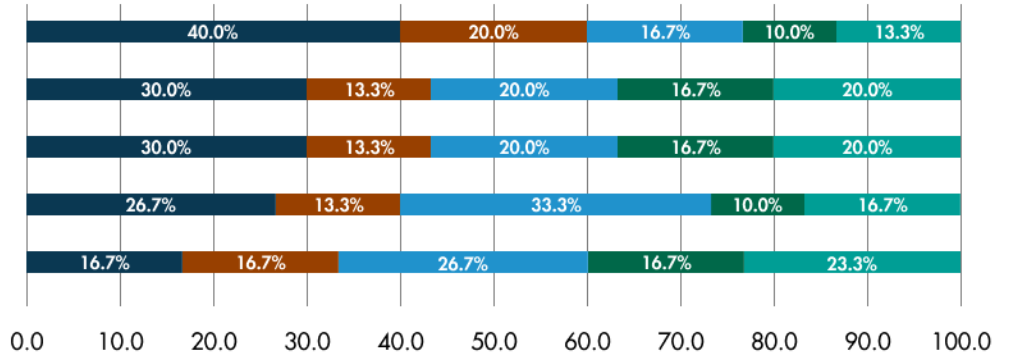
### Quản lý xe, vận chuyển hàng hóa

#### Quản lý kho hàng

#### Quản lý đơn hàng, khách hàng

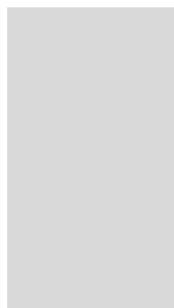
#### Quản lý nhân sự

#### Kế toán



- Có nhưng hầu như không sử dụng
- Sử dụng rất ít
- Trung bình (sử dụng song song cả phần mềm và cách truyền thống)
- Sử dụng phần lớn
- Hầu hết chỉ sử dụng bằng phần mềm

Nguồn: Khảo sát của Cục phát triển doanh nghiệp, Bộ Kế hoạch và Đầu tư năm 2022



## 1.2. Mức độ đầu tư cho chuyển đổi số tại các Doanh nghiệp Việt Nam

Kết quả khảo sát cho thấy, đa số các doanh nghiệp chưa chú trọng đầu tư ngân sách hoặc có dự toán ngân sách nhưng không đáp ứng được nhu cầu thực tế cho các tư vấn và giải pháp chuyển đổi số, cụ thể:

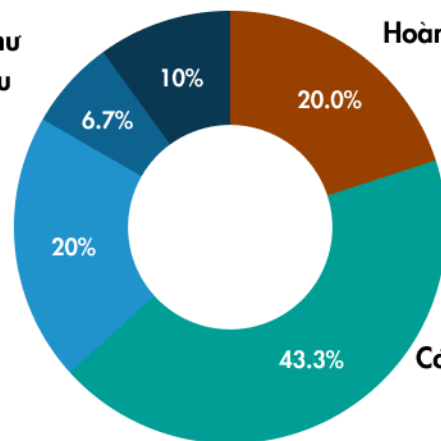
Luôn ưu tiên, đáp ứng đầy đủ khi có nhu cầu

Có tương đối, hầu như đáp ứng các nhu cầu khi cần

Đáp ứng trung bình

Hoàn toàn không

Có nhưng hầu như không đủ



Nguồn: Khảo sát của Cục phát triển doanh nghiệp, Bộ Kế hoạch và Đầu tư năm 2022

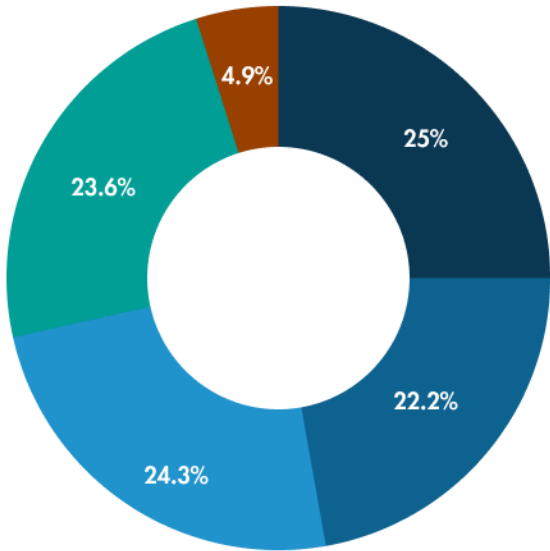
### 1.3. Nguyên nhân thất bại khi chuyển đổi số tại Doanh nghiệp Việt Nam

Nghiên cứu từ Forbes cho thấy 70% doanh nghiệp gặp thất bại hoặc khó khăn khi thực thi chương trình Chuyển đổi số. Đặc biệt với các doanh nghiệp quy mô lớn, lâu đời, việc thực thi các chiến lược chuyển đổi này một cách toàn diện và hiệu quả lại càng có nhiều trở ngại.



### 1.4. Nhu cầu hỗ trợ chuyển đổi số của doanh nghiệp

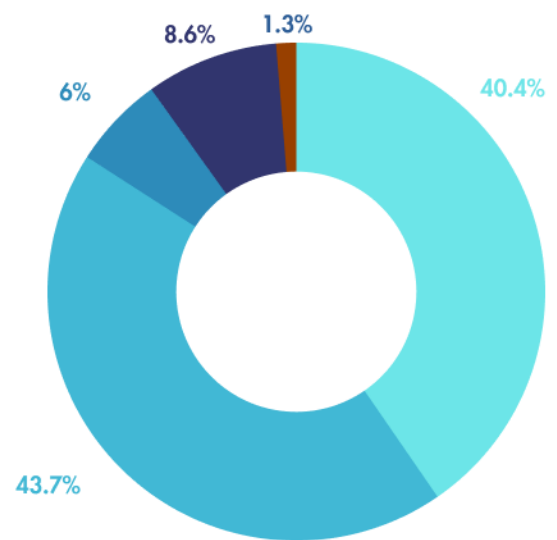
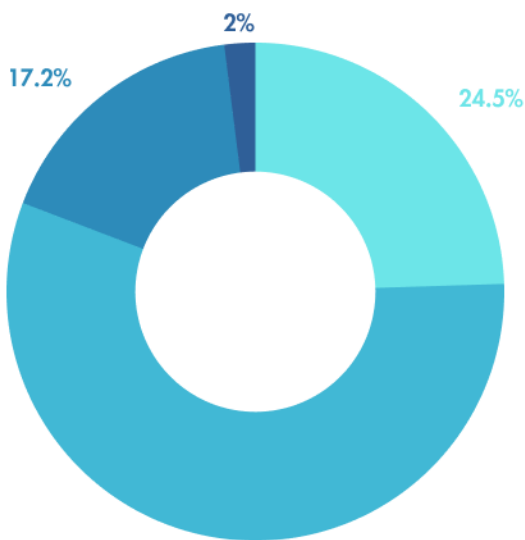
Kết quả khảo sát cho thấy, các doanh nghiệp có sự tự tin về kiến thức cho chuyển đổi số nhưng lại không thể tự mình thực hiện quá trình thay đổi mang tính toàn diện này. Doanh nghiệp có nhu cầu hỗ trợ ở hầu như tất cả giai đoạn chuyển đổi số, cụ thể:



- Hỗ trợ tư vấn về các nền tảng, giải pháp công nghệ chuyển đổi số
- Hỗ trợ tư vấn triển khai các hoạt động CDS của doanh nghiệp
- Hỗ trợ xây dựng lộ trình chuyển đổi số
- Hỗ trợ về chuẩn hóa các quy trình hoạt động doanh nghiệp
- Hỗ trợ kiến thức chuyển đổi số

Nguồn: Khảo sát của Cục phát triển doanh nghiệp, Bộ Kế hoạch và Đầu tư năm 2022

Một trong các nguyên nhân lý giải cho điều này bởi sự hạn chế về nguồn nhân lực nội bộ chuyên trách để triển khai chuyển đổi số, cụ thể:



Số lượng nhân sự phụ trách chiến lược CDS của doanh nghiệp (%) và Số lượng nhân sự làm trong bộ phận IT của doanh nghiệp (%)



## 2. Thực trạng chuyển đổi số trong quản trị nguồn nhân lực



# 2 Thực trạng chuyển đổi số trong quản trị nguồn nhân lực

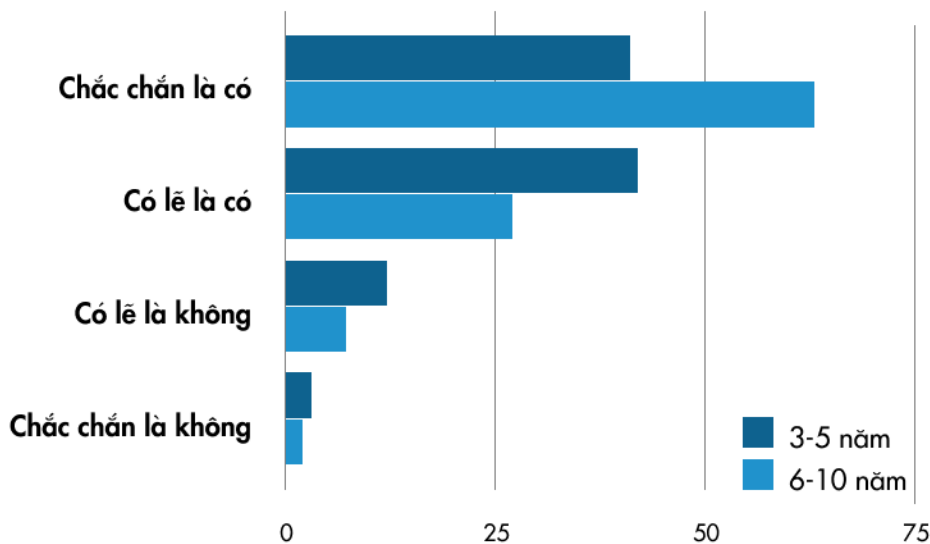
## 2.1. Tác động của công nghệ lên bố cảnh việc làm trong 10 năm tới

### A. Công nghệ chắc chắn sẽ thay đổi bố cảnh việc làm trong 6-10 năm tới

Theo phân tích của PwC dự đoán:

30% công việc có nguy cơ bị tự động hoá vào giữa những năm 30 của thế kỉ 21. Điều này phản ánh tác động mà tự động hoá và công nghệ mới sẽ mang lại, đòi hỏi việc đáp ứng nhu cầu các cơ hội và việc làm mới sắp mới.

Q: Bạn có nghĩ rằng công nghệ sẽ thay đổi công việc hiện tại của bạn?



**90%** người được hỏi tin rằng tác động của công nghệ diễn ra trong 6-10 năm nữa.

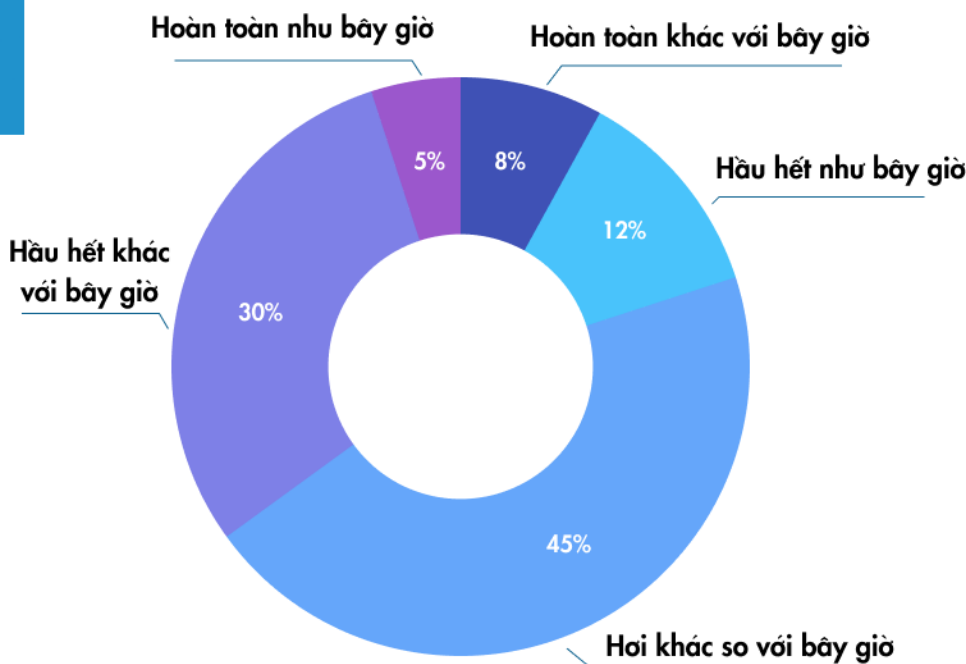
**83%** người được hỏi tin rằng tác động của công nghệ diễn ra trong 3-5 năm nữa.

### B. Tính chất công việc sẽ khác hiện tại

Q: Khi nghĩ về một người làm công việc như của bạn và tác động công nghệ đến việc đó, bạn có nghĩ rằng công việc như của bạn sẽ trở nên lỗi thời hoặc thay đổi đáng kể bởi sự tác động hóa trong 10 năm tới?

**45%** người được hỏi tin rằng công nghệ sẽ làm việc của họ hơi khác trong tương lai.

**38%** người được hỏi nói rằng công việc sẽ rất khác (cụ thể là nhiều phần của công việc có thể không tồn tại trong thời gian 10 năm).



Các câu trả lời này cho thấy rằng mặc dù người được khảo sát tin rằng công nghệ mới và tự động hoá sẽ thay đổi bố cảnh công việc, nhưng mức độ thay đổi công việc sẽ khác nhau.

### C. Công nghệ sẽ cải thiện năng suất lao động

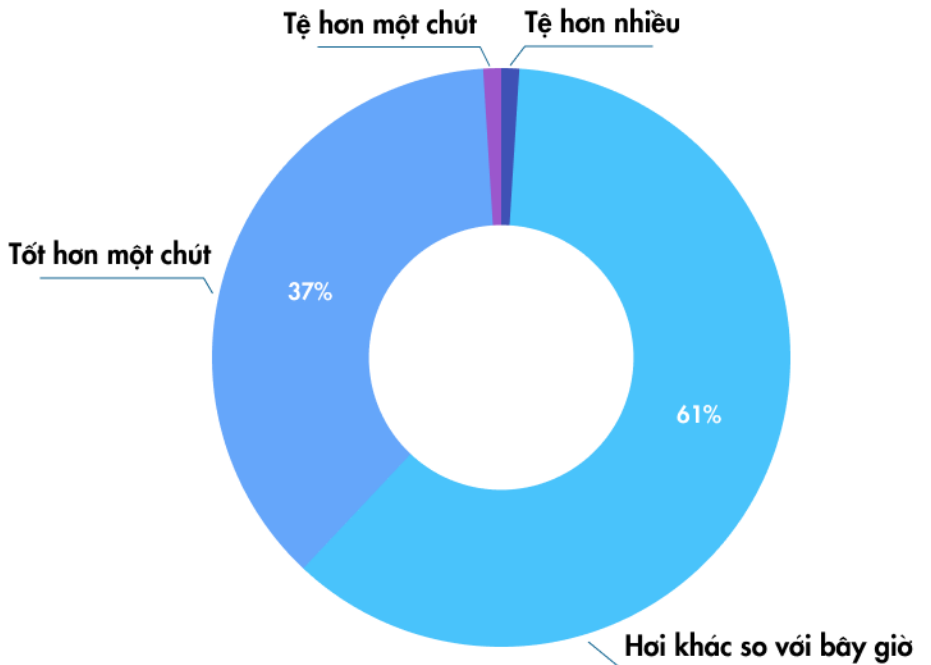
Q: Bạn có nghĩ rằng công nghệ sẽ làm công việc hàng ngày của bạn tốt hơn?

**98%** người được hỏi tin rằng công nghệ sẽ cải thiện hiệu quả công việc của họ.

Các lý do cho tầm nhìn lạc quan này là:

**35%** Công nghệ sẽ cho phép tôi làm nhiều công việc thú vị hơn.

**25%** Công nghệ sẽ giúp tôi làm được nhiều việc hơn.



**20%** Công nghệ sẽ tìm ra giải pháp cho các vấn đề.

## 2.2. Xu hướng quản trị nhân lực trong tương lai

### 01. Hình thức làm việc: HYBRID là xu hướng tất yếu

Hình thức làm việc kết hợp (hybrid) và làm việc từ xa sẽ còn tiếp tục trong năm 2023. Những nhà tuyển dụng không nhượng bộ điều này sẽ tự phải đặt câu hỏi: "Liệu có đáng mạo hiểm nếu không muốn đánh mất những ứng viên tài năng hàng đầu".

(Chinor Lee - iCIMS)



80% doanh nghiệp tin rằng việc áp dụng hình thức làm việc này là chuẩn mực mới của thị trường lao động (PwC).

### 02. Đẩy mạnh quản lý hệ sinh thái lực lượng lao động

**16% người lao động ở Mỹ kiếm tiền thông qua công việc hợp đồng.**

Theo ADP, trong khoảng 40% công ty, cứ 4 nhân viên thì có 1 người là lao động thời vụ. Năm 2023, HR sẽ bắt đầu quản lý hệ sinh thái lực lượng lao động phức tạp ngoài nhân viên cố định. (AIHR)



### 03. Các nền tảng tuyển dụng trực tuyến sẽ phát triển mạnh

Sàng lọc, tuyển dụng ứng viên sẽ chuyển dịch sang phương pháp hiệu quả hơn thông qua số hóa và tự động hóa. Tuyển dụng trên nền tảng số và mạng xã hội sẽ tiếp tục phát triển và dẫn đầu trong tuyển dụng nhân sự thế hệ Gen Z.



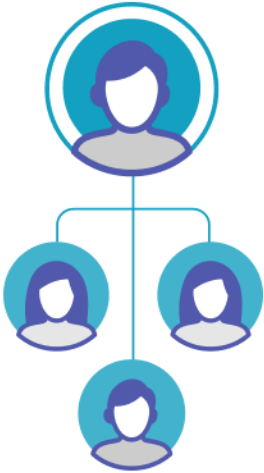
- 10,7 triệu người dùng mỗi tháng
- 55% người dùng có độ tuổi trung bình 25-34 tuổi
- 49 triệu người dùng hàng tuần sử dụng LinkedIn để tìm việc

## 04. Thay đổi thiết kế tổ chức & quản lý

Định hướng thay đổi nên song song 2 tuyến:

- Tiếp tục đầu tư năng lực mới để tích lũy kinh nghiệm xây dựng mô hình kinh doanh mới, phát triển lên tầm cao mới.
- Linh hoạt liên tục rà soát tính hợp lý và tối ưu hoá để thực thi nguồn nhân lực theo hướng 'đa năng - đa nhiệm'.

Nhân sự linh hoạt, lãnh đạo đổi mới chính là chìa khóa của sự ổn định.



## 05. Lộ trình nhân sự rõ ràng

- 47% nhà quản lý xem xây dựng lộ trình nhân sự là ưu tiên hàng đầu.
- 44% cho rằng doanh nghiệp của họ chưa xây dựng được lộ trình phát triển đủ hấp dẫn với nhân viên.

"Sự mù mờ về con đường thăng tiến là nguyên nhân khiến nhân sự rời bỏ doanh nghiệp."

(Gartner)



3/4 nhân viên được hỏi cho biết họ đang tìm cơ hội phát triển nghề nghiệp mới bên ngoài doanh nghiệp.

## 06. Văn hóa DEIB là cốt lõi

- DEIB - Đa dạng, công bằng, hòa nhập
- Xóa bỏ phân biệt đối xử, thiên vị và quấy rối
  - Tạo ra một nơi làm việc đa dạng và hòa nhập
  - Thúc đẩy đổi mới và tăng trưởng vẫn chưa được áp dụng rộng rãi.



- 67% nhân viên độ tuổi 18 - 34
  - 58% nhân viên độ tuổi 35 - 44
- Cần nhắc từ chối làm việc/ nghỉ việc nếu thấy mất cân bằng giới tính trong bộ máy lãnh đạo.

## 2.3. Xu hướng và tác động của HR 4.0

### A. Khái niệm

Khái niệm HR 4.0 gắn liền với Công nghiệp 4.0, hay còn gọi là cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

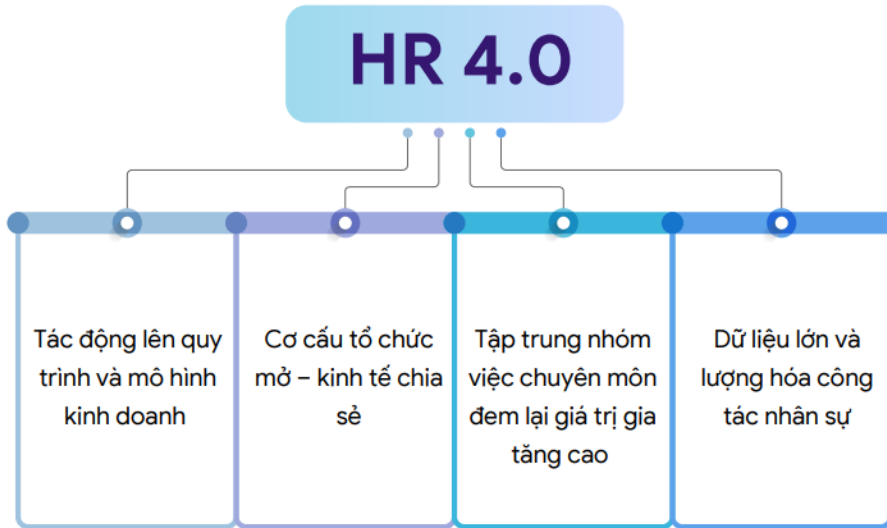
HR 4.0 là cuộc cách mạng trong lĩnh vực nhân sự. Các công nghệ đổi mới như Internet, Big Data, AI đang giúp tự động hoá hầu hết quy trình nhân sự chứ không còn hành động thủ công lặp đi lặp lại.

### B. Lịch sử hình thành

Lịch sử hình thành các giai đoạn trong ngành nhân sự tương ứng với 4 cuộc cách mạng công nghiệp nổi tiếng trên thế giới:

|   |  |  |   |
|---|--|--|---|
|  <p>Là thời kỳ của giấy tờ, quy trình quản trị thủ công, tuyển dụng bằng tờ rơi, báo giấy, truyền miệng</p> <p><b>HR 1.0</b></p> |  <p>Là thời kỳ sơ khai của máy tính, công việc được xử lý bằng máy móc. Việc quản trị nhân sự đã được hỗ trợ bởi phần mềm</p> <p><b>HR 2.0</b></p> |  <p>Đánh dấu sự xuất hiện của internet, các website tuyển dụng, thông tin tuyển dụng được truyền tải một cách nhanh chóng. Các phần mềm được chú trọng</p> <p><b>HR 3.0</b></p> |  <p>Là kỷ nguyên ứng dụng công nghệ trí tuệ nhân tạo, robot văn phòng, internet vạn vật, điện toán đám mây và dữ liệu lớn</p> <p><b>HR 4.0</b></p> |
|---|--|--|---|

## C. Tác động của HR 4.0 tới hoạt động doanh nghiệp



### 2.4. Lợi ích khi thực hiện chuyển đổi số trong quản trị nhân lực

Hơn 90% các nhà lãnh đạo đã nhận thấy tầm quan trọng của việc chuyển đổi và số hoá cách thức quản trị nhân sự trong doanh nghiệp bởi những lợi ích khi ứng dụng công nghệ vào các nghiệp vụ quản trị nhân lực như:

**Tự động hóa nghiệp vụ của HR**  
Tự động đăng tin tuyển dụng, tổng hợp công, tính lương và lưu trữ thông tin hồ sơ nhân viên.

**Công nghệ tiên tiến vượt trội**  
Ứng dụng AI, Máy học giúp scan, gợi ý và nhập liệu hồ sơ ứng viên; Trợ lý ảo báo cáo tình hình nhân sự.

**Đồng bộ dữ liệu**  
Liên thông dữ liệu giữa các ứng dụng, tiết kiệm thời gian nhập liệu, tăng hiệu quả công việc.





**Bảo mật dữ liệu tốt**  
Toàn bộ dữ liệu được lưu trữ trên Cloud, phân quyền sử dụng tài nguyên. Đạt tiêu chuẩn Tier 3, ISO 27000 và CSA STAR.

**Báo cáo trực quan**  
Phần mềm cung cấp hơn 50 báo cáo sinh động.

**Quản lý từ xa**  
Sử dụng trên mọi thiết bị, tiện lợi làm việc từ xa.

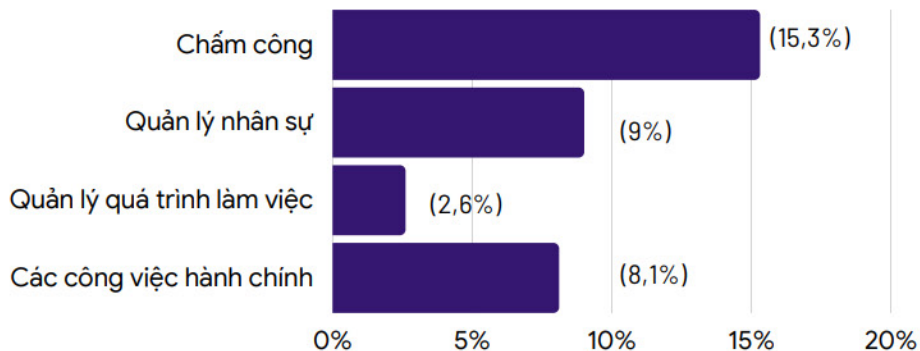
### 2.5. Doanh nghiệp nên làm gì trước xu thế chuyển đổi số trong quản trị nhân sự?

Đứng trước cuộc tiến hóa vũ bão của công nghệ, doanh nghiệp cần có những giải pháp, quy trình thích ứng ngay với những thay đổi mới như:

-  1. Làm quen với tư duy định hướng dữ liệu (data-driven)
-  2. Liên tục cập nhật các xu hướng mới nhất về nhân sự và công nghệ qua các sự kiện, diễn đàn, các trang tin tức, blog, ấn phẩm ebook,...
-  3. Học hỏi kinh nghiệm từ các case study doanh nghiệp tiên phong trong áp dụng công nghệ vào các nghiệp vụ quản trị nhân sự
-  4. Tham khảo và trải nghiệm các công nghệ mới trong lĩnh vực nhân sự

## 2.6. Những hoạt động chuyển đổi số trong quản trị nhân lực

Kết quả thống kê cho thấy, bộ phận hành chính nhân sự thường phải làm những công việc thủ công, chiếm nhiều thời gian và công sức như:





# BUSIN

- Team up
- Brainstorm
- Strategy
- Goals

## 3 | Phương pháp xác định mức độ sẵn sàng số hóa trong phòng nhân sự

# 3 Phương pháp xác định mức độ sẵn sàng số hóa trong phòng nhân sự

## 3.1. Thang điểm đánh giá mức độ sẵn sàng số hóa

Đánh giá mức độ sẵn sàng số hóa của doanh nghiệp theo thang điểm trên mỗi tiêu chí từ 1 điểm đến 5 điểm.

Ví dụ: Doanh nghiệp A đánh giá về Trụ cột dữ liệu và tài sản thông tin (bao gồm 7 tiêu chí) như sau:

**Vậy tổng số điểm của trụ cột dữ liệu và tài sản thông tin là 30.**

- Đối chiếu với thang điểm đánh giá mức độ số hóa doanh nghiệp, mức độ số hóa của trụ cột này là mức 4.
- Những trụ cột khác được đánh giá tương tự như trên.
- Thang điểm đánh giá mức độ số hóa doanh nghiệp nhỏ và vừa được thể hiện trong Bảng sau đây.

| Tiêu chí  |  |
|---|--|
| Doanh nghiệp có sở hữu CSDL riêng của mình  |  |
| Doanh nghiệp có thể thu thập và sử dụng dữ liệu lớn   |  |
| Doanh nghiệp có sử dụng phần mềm/ứng dụng quản lý CSDL  |  |
| Doanh nghiệp có phương pháp thu thập dữ liệu riêng thông qua các kênh số  |  |
| Doanh nghiệp đã tạo ra/nâng cao doanh thu từ việc khai thác dữ liệu của mình  |  |
| Doanh nghiệp có sử dụng phần mềm hỗ trợ kinh doanh thông minh, công cụ phân tích và biểu thị dữ liệu; công cụ quản trị tri thức |  |
| Doanh nghiệp có sử dụng công cụ/tiện ích hỗ trợ ra quyết định   |  |
| <b>Tổng điểm</b>  |  |

| Tiêu chí                           | Sg Tiêu chí | Thang điểm tối đa |            |            |            |            |
|------------------------------------|-------------|-------------------|------------|------------|------------|------------|
|                                    |             | Mức 1             | Mức 2      | Mức 3      | Mức 4      | Mức 5      |
| Trải nghiệm số cho khách hàng      | 13          | 13                | 26         | 39         | 52         | 65         |
| Chiến lược số                      | 1           | 5                 | 10         | 15         | 20         | 25         |
| Hạ tầng và Công nghệ số            | 16          | 16                | 32         | 48         | 64         | 80         |
| Vận hành                           | 13          | 13                | 26         | 39         | 52         | 65         |
| Chuyển đổi số văn hóa doanh nghiệp | 10          | 10                | 20         | 30         | 40         | 50         |
| Dữ liệu và tài sản thông tin       | 7           | 7                 | 14         | 21         | 28         | 35         |
| <b>Đánh giá tổng thể</b>           | <b>60</b>   | <b>64</b>         | <b>128</b> | <b>192</b> | <b>256</b> | <b>320</b> |

Thang điểm đánh giá mức độ số hóa doanh nghiệp nhỏ và vừa

Ví dụ: Một doanh nghiệp sau khi phân tích tiêu chí đánh giá mức độ số hóa doanh nghiệp thì nhận thấy:

| Tiêu chí                                  | Điểm       |
|---|------------|
| Chỉ số trải nghiệm số cho khách hàng      | 45         |
| Chỉ số chiến lược số                      | 10         |
| Chỉ số hạ tầng và công nghệ số            | 60         |
| Chỉ số vận hành                           | 30         |
| Chỉ số chuyển đổi số văn hóa doanh nghiệp | 30         |
| Chỉ số dữ liệu và tài sản thông tin       | 18         |
| <b>Tổng điểm</b>                          | <b>193</b> |

Vệ độ sẵn sàng số hóa của doanh nghiệp này đang ở mức 3.

## 3.2. Tự đánh giá thông qua phương pháp đánh giá, xếp loại mức độ số hóa doanh nghiệp nhỏ và vừa

### A. Cách 1 - Đánh giá theo từng trụ cột

Căn cứ vào kết quả đánh giá điểm tổng đạt được của các tiêu chí trong trụ cột, đối chiếu với thang điểm đánh giá trong Bảng 1 để xếp loại Trụ cột đó đang ở mức nào trong 5 mức:

- Mức 1- Khởi động
- Mức 2 – Bắt đầu
- Mức 3 – Hình thành
- Mức 4 – Nâng cao
- Mức 5 – Dẫn dắt.

Ngoài ra, nếu công ty có thang điểm đánh giá theo từng trụ cột đạt ở mức 0 thì đồng nghĩa với việc công ty chưa khởi động cho việc số hóa.

| Mức độ | Thang điểm đánh giá theo từng trụ cột      | Đánh giá       |
|--------|--|----------------|
| 0      | Nhỏ hơn 10% điểm tối đa từng trụ cột       | Chưa khởi động |
| 1      | Từ 10% đến 20% điểm tối đa từng trụ cột    | Khởi động      |
| 2      | Trên 20% đến 40% điểm tối đa từng trụ cột  | Bắt đầu        |
| 3      | Trên 40% đến 60% điểm tối đa từng trụ cột  | Hình thành     |
| 4      | Trên 60% đến 80% điểm tối đa từng trụ cột  | Nâng cao       |
| 5      | Trên 80% đến 100% điểm tối đa từng trụ cột | Dẫn dắt        |

Thang điểm đánh giá mức độ chuyển đổi số theo từng trụ cột của doanh nghiệp nhỏ và vừa

Ví dụ: Công ty có trụ cột chiến lược số là 10 điểm thì sẽ được đánh giá đạt mức 1 - khởi động.





## B. Cách 2 - Đánh giá tổng thể

Phương pháp đánh giá này được thực hiện thông qua việc tổng số điểm của các trụ cột. Cụ thể:

| Mức độ | Thang điểm đánh giá theo từng trụ cột  | Đánh giá       |
|--------|--|----------------|
| 0      | Tổng số điểm $\leq 20$   | Chưa khởi động |
| 1      | Tổng số điểm $> 20$ và có tối thiểu 4 trụ cột đạt mức 1 hoặc cao hơn nhưng chưa đạt yêu cầu để xếp mức cao hơn mức 1                                     | Khởi động      |
| 2      | Tổng số điểm $> 64$ và có tối thiểu 4 trụ cột đạt mức 2 hoặc cao hơn nhưng chưa đạt yêu cầu để xếp mức cao hơn mức 2                                     | Bắt đầu        |
| 3      | Tổng số điểm $> 128$ và có tối thiểu 4 trụ cột đạt mức 3 hoặc cao hơn nhưng chưa đạt yêu cầu để xếp mức cao hơn mức 3                                    | Hình thành     |
| 4      | Tổng số điểm $> 192$ điểm và có tối thiểu 5 trụ cột đạt mức 4 hoặc cao hơn nhưng chưa đạt yêu cầu để xếp mức cao hơn mức 4.<br>Điểm tối đa trên 192 điểm | Nâng cao       |
| 5      | Tổng số điểm $> 256$ điểm và có tối thiểu 5 trụ cột đạt mức 5 hoặc cao hơn. Điểm tối đa trên 256 điểm  | Dẫn dắt        |





# 4

## Casestudy các doanh nghiệp chuyển đổi số trong hoạt động quản trị nhân sự thành công

# 4 Casestudy các doanh nghiệp chuyển đổi số trong hoạt động quản trị nhân sự thành công

## Công ty Tư vấn Quản lý Toàn cầu McKinsey & Company

"Hybrid Working giúp giảm tới 30% chi phí vận hành".

Ngoài ra, khi không bị giới hạn bởi việc phải có mặt tại văn phòng, công ty có thể mở rộng nguồn lực, tuyển dụng nhân tài từ khắp nơi trên thế giới, gia tăng tính cạnh tranh khi gia nhập thị trường quốc tế.

*(Mô hình làm việc Hybrid Working được ưa chuộng hậu giãn cách - VNExpress)*



## Project Management Institute

### Sonnen

"Sonnen là nhà cung cấp dịch vụ B2C (năng lượng tái tạo). Doanh nghiệp này cho phép các hộ gia đình kết nối với mạng của mình để sản xuất, lưu trữ và chia sẻ điện năng của họ.

Chuyển đổi số đã giúp Sonnen: Gia tăng số lượng khách hàng tiềm năng; Hợp lý hóa quá trình giao tiếp giữa các đối tác và các nhóm khách hàng; Chuyển tất cả thông tin liên lạc sang phần mềm nội bộ (thay vì kết nối nhiều ứng dụng bên ngoài từ các nhà môi giới khác nhau); Kiểm soát và minh bạch các quy trình kinh doanh..."

*(Các công ty chuyển đổi số thành công)*

### Theo PMI

"Doanh nghiệp ứng dụng thành công các phần mềm quản lý dự án có xu hướng đáp ứng tiến độ công việc, ngân sách và đưa ra kết quả then chốt tốt hơn hẳn các đơn vị còn lại.

Thậm chí, các tổ chức có thể tiết kiệm được tới 28 lần ngân sách dự kiến khi sở hữu một quy trình quản lý, vận hành hiệu quả".

*(Quản trị năng suất - Kiến thức, kinh nghiệm quản trị năng suất trong doanh nghiệp số)*



## Nike

Nike là công ty sản xuất đồ thể thao nổi tiếng tại Mỹ. Các hoạt động chuyển đổi số của Nike có nhiều mặt nhưng quan trọng nhất là: thương hiệu và trải nghiệm khách hàng. Chuyển đổi số đã giúp Nike phát triển mạnh trong nhiều năm. Giá cổ phiếu của Nike đã tăng từ 52 đô la lên gần 88 đô la trong 2 năm kể từ khi quá trình chuyển đổi bắt đầu."



## Netflix

"Netflix đã tận dụng chuyển đổi số để đổi mới mô hình kinh doanh của mình ... Cho đến nay, Netflix là nhà cung cấp nội dung video kỹ thuật số phổ biến nhất, với các đối thủ nặng ký về công nghệ khác như Amazon hay Youtube đang theo sau về nhu cầu."



## Grab

Grab đã "soán ngôi" thống trị của mô hình taxi truyền thống, tạo ra mạng lưới xe công nghệ phát triển hơn... Với tất cả các tiện ích và giá trị tạo ra, sản phẩm/dịch vụ của Grab có thể dễ dàng tiếp cận đến khách hàng hơn."

*(Grab là loại hình kinh doanh gì? Mô hình kinh doanh của Grab có điểm gì đột phá? TinoGroup)*







Hiện nay, cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư với những đặc trưng của nền kinh tế số - dựa trên dữ liệu lớn, internet vạn vật, trí tuệ AI... tạo nên một mô hình sản xuất, kinh doanh sáng tạo hết sức đa dạng cho doanh nghiệp. Hơn nữa, kinh tế chia sẻ đã khiến cho nguồn lực của doanh nghiệp hoàn toàn thay đổi với việc chuyển sang nguồn nhân lực số. Do đó, chuyển đổi số trong quản trị nhân lực sẽ trở thành xu hướng phát triển tất yếu trong thời gian tới.

Vì vậy, bộ phận nhân sự cần có một kế hoạch cụ thể và chiến lược rõ ràng khi thực hiện chuyển đổi số trong lĩnh vực quản trị nhân sự. Nếu được thực hiện đúng cách, chuyển đổi số trong quản trị nhân sự sẽ giúp cho doanh nghiệp trở nên năng động hơn và có sự cạnh tranh cao hơn trên thị trường.

Hy vọng sau Ebook này, HR và các nhà quản trị có thể hiểu thêm về số hóa, cũng như trả lời được câu hỏi liệu doanh nghiệp của bạn đã sẵn sàng số hóa trong mảng Quản trị nhân sự hay chưa.