



CTC SMART TECH / PEOPLE DEVELOPMENT

Từ minh chứng công việc đến kế hoạch phát triển.

Case study thiết kế từ năng lực AI HR: nhân viên cập nhật minh chứng, quản lý nhận xét, HR điều phối hiệu chỉnh và người lao động phản hồi kết quả.

01 / BÀI TOÁN & LUỒNG XỬ LÝ

Mỗi bước có đầu vào. Mỗi quyết định có căn cứ.

Mục tiêu

Công bố tiêu chí, trọng số và quyền trước kỳ đánh giá.

Nhận xét

Quản lý đối chiếu rubric và ghi nhận xét có căn cứ.

Minh chứng

Nhân viên cập nhật công việc và tự đánh giá.

02 / PHẠM VI BẰNG CHỨNG

Từ nguồn hiện có đến thiết kế đề xuất.

Có landing AI HR và định hướng Performance Analytics; hệ thống đánh giá, trợ lý và app trong bộ này là prototype đề xuất, không dùng dữ liệu nhân sự thực.

Nguồn

Định hướng AI HR & Performance Analytics của CTC Smart Tech

Phạm vi

Không chấm điểm tự động, không đưa quyết định lương/kỷ luật, không suy đoán cảm xúc hoặc tính cách.



GIAO DIỆN / PROTOTYPE ĐỂ XUẤT

Không gian nghiệp vụ People Development

CTC SMART TECH

Case study / CTC Smart Tech

CTC People Development

Không gian nghiệp vụ theo vai trò.

Tổng quan hệ thống

Nhân viên

Quản lý trực tiếp

HR / Hội đồng hiệu chỉnh

Trợ lý nghiệp vụ

PROTOTYPE ĐỂ XUẤT
Dữ liệu tự tạo, không có thông tin khách hàng hoặc nhân sự thực.
Chưa kết nối hệ thống production.

CTC People Development

PROTOTYPE

Không gian nghiệp vụ có nguồn gốc người quyết định

Từ minh chứng công việc đến kế hoạch phát triển.

Performance Review - Chu trình phát triển nhân sự

03

Nhóm minh chứng mẫu

01

Hồ sơ đang xử lý

00

Quyết định nhân sự tự động

Hàng đợi nghiệp vụ

Hồ sơ mẫu	Nội dung	Căn cứ	Trạng thái
DEMO-REVIEW-01	Mục tiêu công việc	Minh chứng được phép sử dụng	Chờ tự đánh giá
DEMO-REVIEW-02	Năng lực theo vai trò	Rubric công bố trước kỳ	Chưa bắt đầu
DEMO-PLAN-03	Kế hoạch phát triển	Mốc check-in thống nhất	Bản nháp

Mô hồ sơ mẫu

Luồng theo vai trò

1 Nhân viên

Xem mục tiêu và tiêu chí của kỳ đánh giá.

2 Quản lý trực tiếp

Đọc minh chứng của nhân viên trong phạm vi quản lý.

3 HR / Hội đồng hiệu chỉnh

Kiểm tra đầy đủ quy trình và căn cứ nhận xét.

Quyết định có chủ thể

Không chấm điểm tự động, không đưa quyết định lương/kỳ luật, không suy đoán cảm xúc hoặc tình cách.

Nguồn & phiên bản

EVIDENCE-DEMO v1

Tài liệu hoàn thành công việc giả lập, không chứa tên hoặc kết quả của nhân sự thực.

RUBRIC-DEMO v1

Đánh giá dựa trên mục tiêu, chất lượng đầu ra và phối hợp; người quản lý chịu trách nhiệm nhận xét.

POLICY-DEMO-HR

Nhân viên có quyền phản hồi. Không dùng sinh trắc học, cảm xúc suy đoán hoặc AI để tự quyết định điểm cuối.

Nhật ký phiên prototype

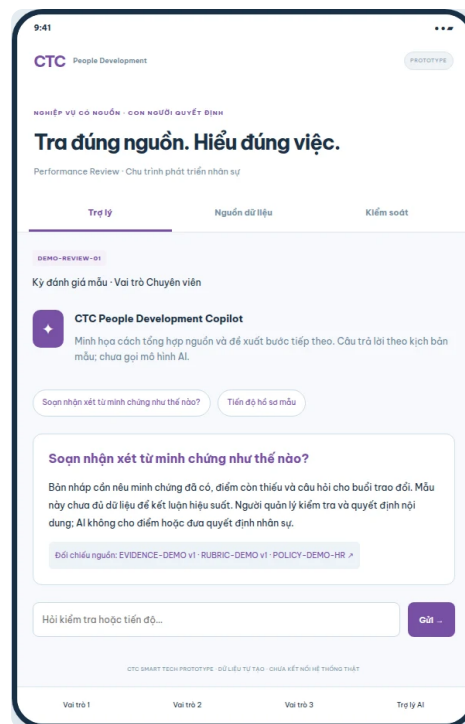
Dashboard prototype với hồ sơ giả lập; trạng thái và quy trình theo thiết kế giải pháp.



GIAO DIỆN / PROTOTYPE ĐỂ XUẤT

Trợ lý People Development

CTC SMART TECH



Soạn nhận xét từ minh chứng như thế nào? Kịch bản mô phỏng có nguồn; chưa gọi LLM.



LUỒNG NGHIỆP VỤ

Chuyển giao công việc qua cùng một hồ sơ.

01

Chờ tự đánh giá

03

Chờ HR hiệu chỉnh

02

Chờ quản lý nhận xét

04

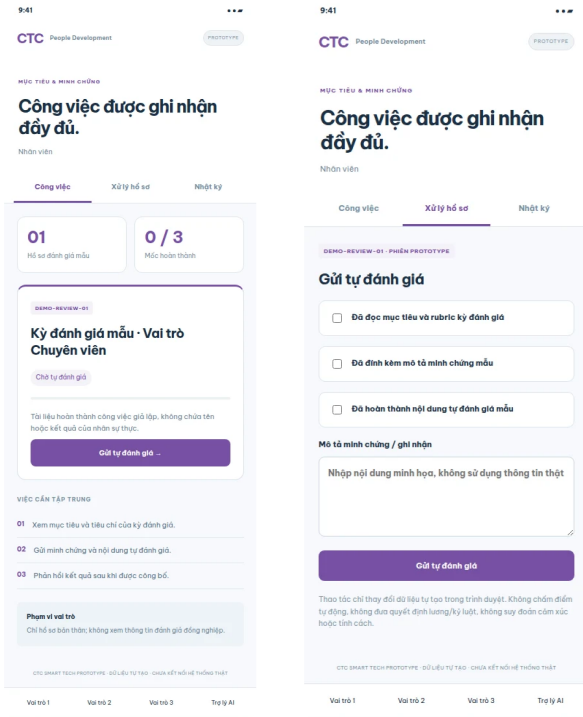
Đã công bố kết quả mẫu



APP / MỤC TIÊU & MINH CHỨNG

Nhân viên

CTC SMART TECH



Prototype để xuất · dữ liệu tự tạo · chưa kết nối hệ thống thật

NGHIỆP VỤ / MỤC TIÊU & MINH CHỨNG

Tập trung vào việc cần xử lý.

01

Xem mục tiêu và tiêu chí của kỳ đánh giá.

03

Phản hồi kết quả sau khi được công bố.

02

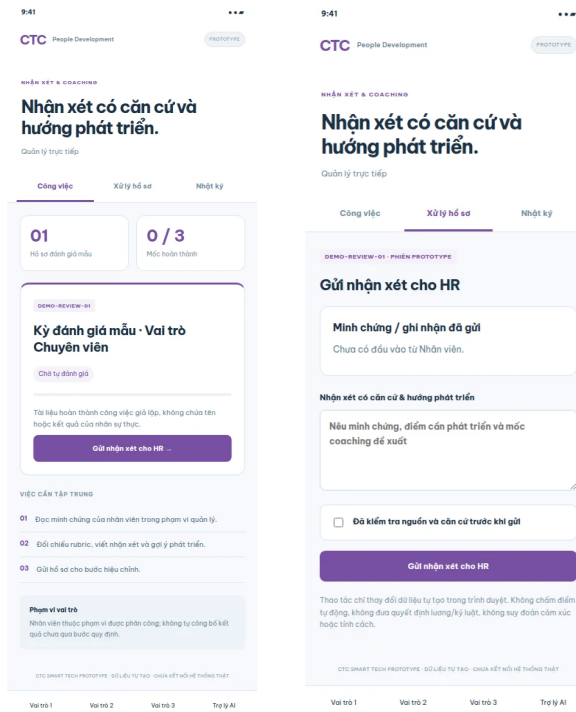
Gửi minh chứng và nội dung tự đánh giá.



APP / NHẬN XÉT & COACHING

Quản lý trực tiếp

CTC SMART TECH



Prototype để xuất · dữ liệu tự tạo · chưa kết nối hệ thống thật

NGHIỆP VỤ / NHẬN XÉT & COACHING

Tập trung vào việc cần xử lý.

01

Đọc minh chứng của nhân viên trong phạm vi quản lý.

03

Gửi hồ sơ cho bước hiệu chỉnh.

02

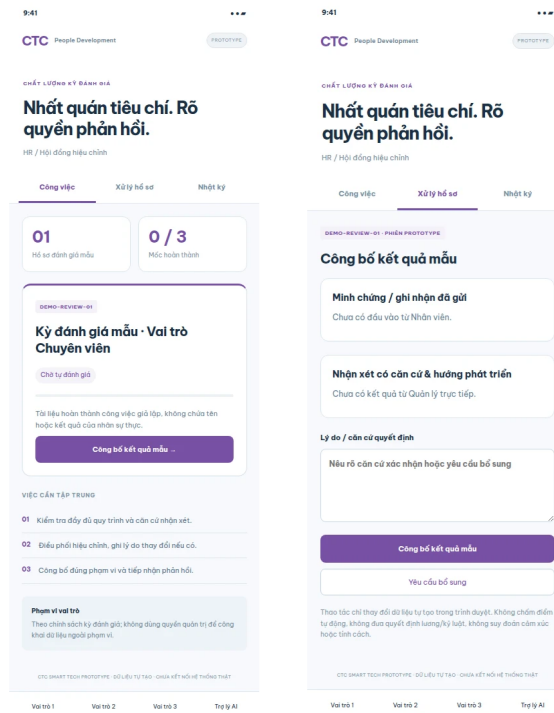
Đối chiếu rubric, viết nhận xét và gợi ý phát triển.



APP / CHẤT LƯỢNG KỲ ĐÁNH GIÁ

HR / Hội đồng hiệu chỉnh

CTC SMART TECH



Prototype để xuất · dữ liệu tự tạo · chưa kết nối hệ thống thật

NGHIỆP VỤ / CHẤT LƯỢNG KỲ ĐÁNH GIÁ

Tập trung vào việc cần xử lý.

01

Kiểm tra đầy đủ quy trình và căn cứ nhận xét.

03

Công bố đúng phạm vi và tiếp nhận phản hồi.

02

Điều phối hiệu chỉnh, ghi lý do thay đổi nếu có.

KIẾN TRÚC ĐỀ XUẤT

App theo vai trò. Dữ liệu nghiệp vụ dùng chung.

Trải nghiệm

Workspace quản trị, app mobile và trợ lý truy xuất cùng mã hồ sơ.

Dữ liệu

Nguồn có phiên bản, tích hợp hệ thống gốc và cơ chế đồng bộ.

Nền tảng

API phân quyền, dịch vụ nghiệp vụ và nhật ký thay đổi.

NGUỒN & TRỢ LÝ

Đối chiếu nguồn trước khi kết luận.

EVIDENCE-DEMO v1

Tài liệu hoàn thành công việc giả lập, không chứa tên hoặc kết quả của nhân sự thực.

POLICY-DEMO-HR

Nhân viên có quyền phản hồi. Không dùng sinh trắc học, cảm xúc suy đoán hoặc AI để tự quyết định điểm cuối.

RUBRIC-DEMO v1

Đánh giá dựa trên mục tiêu, chất lượng đầu ra và phối hợp; người quản lý chịu trách nhiệm nhận xét.

QUYỀN & TRÁCH NHIỆM

Phê duyệt gắn với người chịu trách nhiệm.

Nhân viên

Chỉ hồ sơ bản thân; không xem thông tin đánh giá đồng nghiệp.

HR / Hội đồng hiệu chỉnh

Theo chính sách kỳ đánh giá; không dùng quyền quản trị để công khai dữ liệu ngoài phạm vi.

Quản lý trực tiếp

Nhân viên thuộc phạm vi được phân công; không tự công bố kết quả chưa qua bước quy định.

LỘ TRÌNH PILOT

Thử trong phạm vi nhỏ. Đo trước khi mở rộng.

01

Chọn một nhóm vị trí; thống nhất rubric và chính sách truy cập.

03

Chạy thử kỳ đánh giá với ba vai trò, hiệu chỉnh và phản hồi.

02

Tạo bộ minh chứng được phép dùng và biểu mẫu đánh giá.

04

Nghiệm thu quyền truy cập, căn cứ nhận xét và hành động phát triển.

NGHIỆM THU

Chứng minh bằng kịch bản và dữ liệu.

01

Chỉ gửi khi tự đánh giá có minh chứng và đủ checklist.

03

Nhân viên được phản hồi kết quả trong phạm vi hồ sơ mình.

02

Nhận xét có căn cứ trước khi HR công bố.

04

Không có quyết định tự động về điểm, lương hoặc kỷ luật.



BƯỚC TIẾP THEO

Cùng xác định bài toán ưu tiên.

info@smarttechctc.io · (+84) 032 9119 825

Case study

solutions.smarttechctc.io/vi/case-study/performance-review-cycle/

Pilot

Chốt phạm vi, nguồn dữ liệu, người phụ trách và tiêu chí nghiệm thu.