

digiiTalent

Phần mềm

Quản trị Tài năng

So sánh hiệu suất và tiềm năng của nhân viên, nhận diện và khuyến nghị quản lý nhân tài



Mô hình Quản trị Tài năng 9 hộp của McKinsey – Nhận diện nhân tài

Tiềm năng	Cao	Viên ngọc thô Năng lực cao nhưng kết quả công việc kém, người này có thể có kinh nghiệm dày dặn nhưng thực hiện công việc không ổn định, có khả năng mở rộng thêm vai trò. Cần có người huấn luyện, chỉ dẫn thực hiện và cố vấn thêm để thực hiện công việc đúng mục tiêu theo yêu cầu. Hoặc cần xem lại vấn đề động lực công việc hoặc đánh giá	Nhân viên triển vọng Làm tốt công việc hiện tại và có tiềm năng làm được nhiều việc hơn. Cần được giao đảm nhận công việc chủ động để giúp chuẩn bị cho cấp độ tiếp theo	Nhà lãnh đạo tương lai Nhất quán thực hiện tốt nhiều loại công việc khác nhau. Đây là ngôi sao sáng trong công ty. Có tầm nhìn, giải quyết vấn đề tốt và có động lực cá nhân tốt
		Nhân viên không nhất quán Nếu được huấn luyện, có thể tiến bộ giới hạn trong mức độ; cần tập trung vào mục tiêu rõ ràng đối với nhân sự này	Nhân viên cốt lõi Nhân viên này có tính ổn định cao và nhất quán trong công việc. Có thể được xem xét để mở rộng công việc ở cùng cấp độ nhưng có thể cần được huấn luyện trong một số lĩnh vực, bao gồm cả quản lý con người	Nhân viên hiệu suất cao Ở vai trò hiện tại, nhân sự này vẫn có cơ hội tăng trưởng/ phát triển tốt; Cần tập trung vào chiến thuật và các hành động mục tiêu; tập trung cải thiện tư duy chiến lược cho nhân sự này
		Nhân viên dưới chuẩn Là người có năng lực không phù hợp với vị trí công việc hiện tại, kết quả thực hiện công việc theo đó đều không đạt yêu cầu trong quá khứ và dài hạn	Nhân viên hiệu quả Người thực hiện công việc hiệu quả, nhưng có thể đã đạt đến tới hạn tiềm năng nghề nghiệp. Cần được huấn luyện để trở nên đổi mới hơn, tập trung vào phát triển tư duy	Nhân viên đáng tin cậy Người có kinh nghiệm dày dặn trong thực hiện công việc nhưng đã đạt đến giới hạn tiềm năng nghề nghiệp. Một nhân viên có giá trị và có thể được khuyến khích để phát triển về giao tiếp và tính chủ động hơn nhờ được ủy quyền
	Trung bình			
	Thấp			
		Thấp	Trung bình	Cao
Hiệu quả công việc				

Mô hình Quản trị Tài năng 9 hộp của McKinsey – Quản lý nhân tài

Tiềm năng				
	Cao	Chỉ dẫn thêm trong công việc. Xem xét hệ thống đánh giá. Xem xét năng lực người quản lý	Giao thêm công việc. Xem xét/ cải thiện lại hệ thống chính sách	Bổ nhiệm
	Trung bình	Cân nhắc dừng sử dụng	Đào tạo. Xem xét/ cải thiện lại hệ thống chính sách	Đào tạo nâng cao năng lực
	Thấp	Dừng sử dụng	Xem xét chuyển công việc phù hợp hơn	Xem xét hệ thống đánh giá và giao việc. Xem xét năng lực người quản lý
		Thấp	Trung bình	Cao
Hiệu quả công việc				

Tính năng của digiiTalent

Thiết lập quy chế

- Thiết lập mô tả theo mô hình 9 hộp (nếu đơn vị muốn điều chỉnh riêng biệt)
- Thiết lập ngưỡng điểm đánh giá kết quả
- Thiết lập ngưỡng điểm mức độ đáp ứng năng lực

Nhập dữ liệu cho phân tích

- Nhập kết quả thực hiện công việc của nhân sự/ kiểm tra dữ liệu tích hợp (nếu tích hợp phần mềm)
- Nhập mức độ đáp ứng năng lực của nhân sự/ Kiểm tra dữ liệu tích hợp (nếu tích hợp phần mềm)

Khai thác báo cáo

- Khai thác các báo cáo nhận diện tài năng
- Khai thác các báo cáo về quản trị tài năng

Thiết lập thông tin cơ bản

- Thiết lập nhóm cấp (đối với các doanh nghiệp nhiều cấp độ cơ cấu)
- Thiết lập cơ cấu tổ chức công ty
- Thiết lập Danh mục chức danh
- Thiết lập thông tin nhân sự

Thiết lập quy chế đánh giá, phân tích dữ liệu

digiiTalent

▼ Báo cáo

Báo cáo

▼ Quản trị tài năng

Tạo đợt phân tích

Phân tích 9 hộp

▼ Thiết lập

Quy ước

Mô hình 9 hộp

▼ Cơ cấu

Nhóm cấp

Tổ chức

Chức danh

Nhân sự

▼ Quản trị

Nhóm quyền

Phân quyền

Người dùng

Quy ước

Tất cả

Đã duyệt

Chưa duyệt

☐

Thêm

☒

Xóa

☒

Duyệt

☒

Hủy duyệt

Nhập từ khóa

1 - 6 trong 6

<<

<

1/1

>

>>

☐

Mã

QU01-2023

Tên quy ước

Quy ước 2023

Thời hạn áp dụng

01/01/2022

-

31/12/2022

☐

Mã

QU01-2022

Tên quy ước

Quy ước 2022

Thời hạn áp dụng

01/01/2022

-

31/12/2022

☐

Mã

QU01-2021

Tên quy ước

Quy ước 2021

Thời hạn áp dụng

01/01/2021

-

31/12/2021

Ngưỡng Mức độ đáp ứng năng lực

Mức độ	Từ (>=)	Đến (<)
Cao	85.00	90.00
Trung bình	65.00	85.00
Thấp		65.00

Ngưỡng Kết quả thực hiện công việc

Mức độ	Từ (>=)	Đến (<)
Cao	90.00	
Trung bình	70.00	90.00
Thấp		70.00

☐

Mã

QU01-2020

Tên quy ước

Quy ước 2020

Thời hạn áp dụng

01/01/2020

-

31/12/2020

☐

Mã

QU01-2019

Tên quy ước

Quy ước 2019

Thời hạn áp dụng

01/01/2019

-

31/12/2019

☐

Mã

QU01-2018

Tên quy ước

Quy ước 2018

Thời hạn áp dụng

01/01/2018

-

31/12/2018

Doanh nghiệp điền quy ước điểm để định nghĩa mức độ thực hiện công việc và mức độ đáp ứng năng lực theo đặc thù

Nhập dữ liệu và phân tích tự động

Log out

admin

admin

Phân tích 9 hộp

Tất cả

Đã duyệt

Chưa duyệt

9 Box2022_Nam

Bộ phận

Chức danh

Nhân sự

Loại tài năng

Loại khuyến nghị

Nhập từ khóa

Nạp

➡ Nhập

➡ Xuất

✔ Duyệt

✖ Hủy duyệt

1 - 50 trong 88

<<

<

1/2

>

>>

Báo cáo

Báo cáo

Quản trị tài năng

Tạo đợt phân tích

Phân tích 9 hộp

Thiết lập

Quy ước

Mô hình 9 hộp

Cơ cấu

Nhóm cấp

Tổ chức

Chức danh

Nhân sự

Quản trị

Nhóm quyền

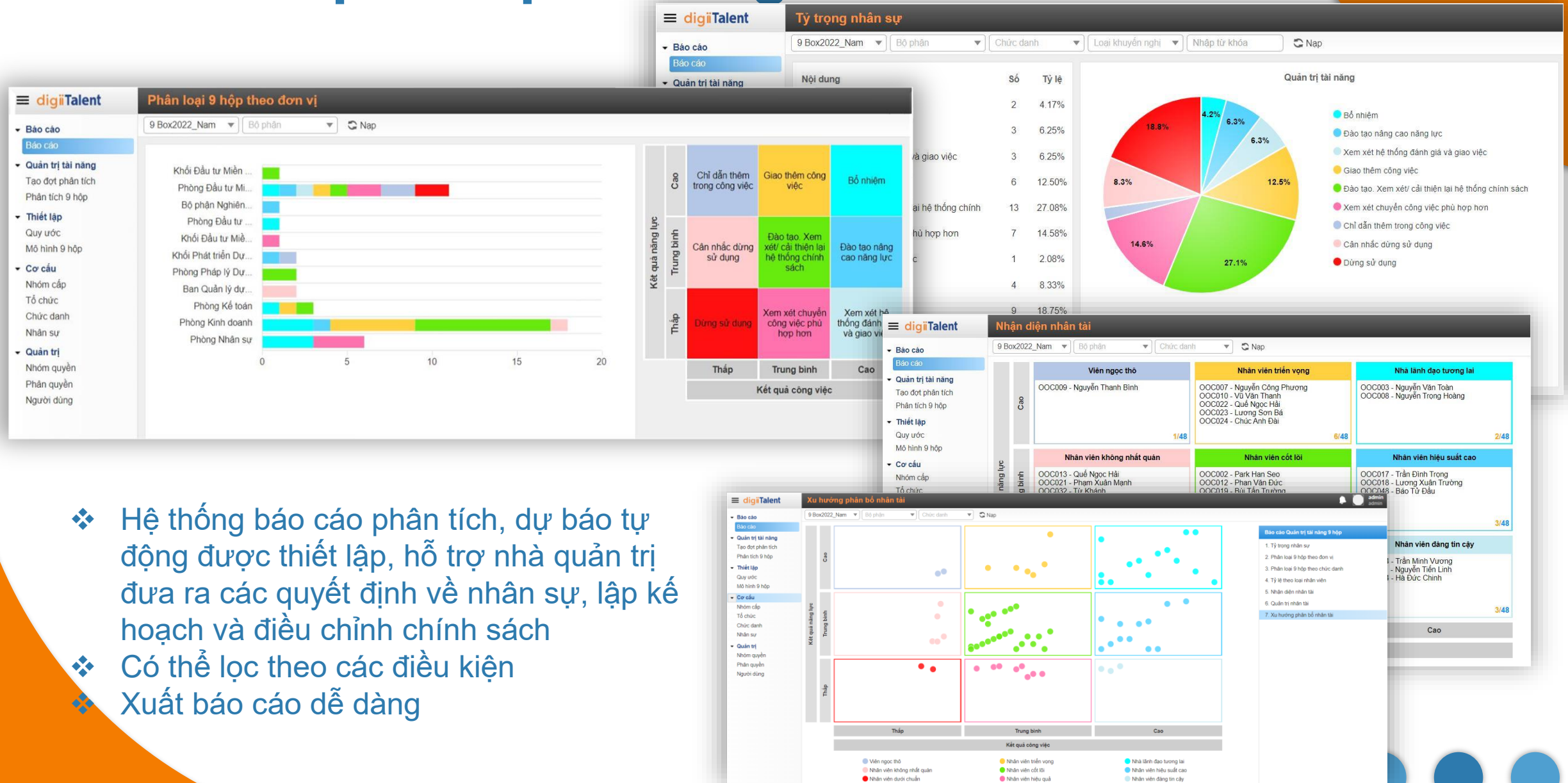
Phân quyền

Người dùng

☐	STT	Mã nhân viên	Tên nhân viên	Chức danh	Mức năng lực	Kết quả công việc	Nhận định tài năng	Khuyến nghị
☐	1	admin	admin	Giám đốc Khối Đầu tư Miền Nam	70.00	82.00	Nhân viên cốt lõi Nhân viên này có tính ổn định cao và nhất quán trong công việc. Có thể được xem xét để mở rộng công việc ở cùng cấp độ nhưng có thể cần được huấn luyện trong một số lĩnh vực, bao gồm cả quản lý con người	Đào tạo. Xem xét/ cải thiện chính sách
☐	2	OOC002	Park Han Seo	Giám đốc Khối Đầu tư Miền Nam	77.10	87.00	Nhân viên hiệu suất cao Ở vai trò hiện tại, nhân sự này vẫn có cơ hội tăng trưởng/ phát triển tốt; Cần tập trung vào chiến thuật và các hành động mục tiêu; tập trung cải thiện tư duy chiến lược cho nhân sự này	Đào tạo nâng cao năng lực
☐	3	OOC003	Nguyễn Văn Toàn	Trưởng phòng Đầu tư Miền Nam	87.00	90.00	Nhà lãnh đạo tương lai Nhân sự thực hiện tốt nhiều loại công việc khác nhau. Đây là ngôi sao sáng trong công ty. Có tầm nhìn, giải quyết vấn đề tốt và có động lực cá nhân tốt	Bổ nhiệm
☐	4	OOC004	Trần Minh Vương	Nhân viên Đầu tư	60.50	90.00	Nhân viên đáng tin cậy Người có kinh nghiệm dày dặn trong thực hiện công việc nhưng đã đạt đến giới hạn tiềm năng nghề nghiệp. Một nhân viên có giá trị và có thể được khuyến khích để phát triển về giao tiếp và tính chủ động hơn nhờ được ủy quyền	Xem xét hệ thống đánh giá
☐	5	OOC005	Nguyễn Hoàng Đức	Nhân viên Đầu tư	60.10	57.30	Nhân viên dưới chuẩn Là người có năng lực không phù hợp với vị trí công việc hiện tại, kết quả thực hiện công việc theo đó đều không đạt yêu cầu trong quá khứ và dài hạn	Dừng sử dụng
☐	6	OOC007	Nguyễn Công Phụng	Nhân viên Đầu tư	98.40	84.00	Nhân viên triển vọng Làm tốt công việc hiện tại và có tiềm năng làm được nhiều việc hơn. Cần được giao đảm nhận công việc chủ động để giúp chuẩn bị cho cấp độ tiếp theo	Giao thêm công việc
☐	7	OOC008	Nguyễn Trọng Hoàng	Nhân viên Đầu tư	90.00	93.00	Nhà lãnh đạo tương lai Nhân sự thực hiện tốt nhiều loại công việc khác nhau. Đây là ngôi sao sáng trong công ty. Có tầm nhìn, giải quyết vấn đề tốt và có động lực cá nhân tốt	Bổ nhiệm
☐							Viên ngọc thô	

Doanh nghiệp dữ liệu năng lực và kết quả công việc trực tiếp/ bằng excel hoặc tích hợp.
Hệ thống tự động nhận diện nhân tài và khuyến nghị quản trị tài năng

Báo cáo quản trị tài năng



- ❖ Hệ thống báo cáo phân tích, dự báo tự động được thiết lập, hỗ trợ nhà quản trị đưa ra các quyết định về nhân sự, lập kế hoạch và điều chỉnh chính sách
- ❖ Có thể lọc theo các điều kiện
- ❖ Xuất báo cáo dễ dàng

THANK YOU !

 +84 886 595 688

 oon@oon.vn

 <https://oon.vn>