

RETAIL 2026 WORKFORCE

- ✓ Kiểm soát quỹ lương
- ✓ Tối ưu nhân sự
- ✓ Tăng hiệu suất



3P PAYROLL

-  Position
-  Person
-  Performance



AI RECRUITMENT

AI



SHIFT & ATTENDANCE

-  Shift
-  Attendance
-  Location
-  Overtime

➤ 13:30 - 17:00
ngày 30.08.2026

➤ Tầng 8, Tòa nhà The Nexus
38 Tôn Đức Thắng, P. Bến Nghé, TP.HCM



RETAIL 2026 WORKFORCE

- ✓ Kiểm soát quỹ lương
- ✓ Tối ưu nhân sự
- ✓ Tăng hiệu suất



Inspire Creativity-Guest
Account: 6765369
Password: 754576



Sự kiện độc quyền dành cho các nhà lãnh đạo ngành Bán lẻ



Cập nhập xu hướng và bức tranh toàn cảnh bài toán tối ưu vận hành và quản lý chuỗi bán lẻ



Làm chủ công nghệ AI đột phá & Nhân sự để tăng hiệu suất



Kết nối với các Lãnh đạo và Quản lý cấp cao ngành TMĐT và Bán lẻ



Nắm giữ chiến lược bảo vệ biên lợi nhuận trước hàng loạt chi phí



Tiếp cận giải pháp quản lý toàn trình nhân sự 6 chặng



Kết nối chuyên sâu & Sở hữu bộ tài nguyên vận hành độc quyền

Các Chuyên gia & Diễn giả



**Ngân
Lâm**

HR Director

Pizza 4P's



**Tâm
Nguyễn**

CHRO

Nhất Tín Logistics



**Giang
Đỗ**

Co-Founder
& CEO

UpBase



**Kha
Nguyễn**

Digital
Transformation
Manager

UpBase



AGENDA

Check-in	14:00 – 14:30
Phiên 1: Bối cảnh Nhân sự Bán lẻ & Chuỗi cung ứng 2026	14:30 – 15:00
Phiên 2: 3 thách thức trong Quản trị Nhân sự Tuyển đầu	15:00 – 15:30
Phiên 3: Giải pháp Chuyển đổi số & AI theo Toàn trình Nhân sự	15:30 – 16:05
Phiên 4: Tọa đàm Bàn tròn	16:05 – 16:20
Phiên 5: Tea Break & Tư vấn 1:1	16:20 – 17:00

PHIÊN 1

Bối cảnh Thị trường Nhân sự Bán lẻ & Chuỗi cung ứng 2026

Khi biên lợi nhuận ngày càng mỏng, mỗi giờ công lao động là một quyết định tài chính.

Diễn giả: Ms. Ngân Lâm

Human Resources Director · Pizza 4P's

UpBase × Lark Suite (ByteDance)
30.09.2026 · The Nexus, Quận 1, TP.HCM

Phiên 1 sẽ trả lời

- 1 Thị trường bán lẻ & chuỗi cung ứng 2026 đang chịu áp lực gì?
- 2 Vì sao chi phí nhân sự trở thành đòn bẩy sống còn của biên lợi nhuận?
- 3 Điểm đứt gãy nằm ở đâu trong toàn trình nhân sự?
- 4 4 bài toán C-Level buộc phải giải trong 12 tháng tới



Ms. Ngân Lâm

HR Director Pizza 4P's

- 15 năm kinh nghiệm trong lĩnh vực quản trị nhân sự
- Từng là chuyên gia tư vấn tại Deloitte Việt Nam và Hay Group (nay là Korn Ferry).

Ngành bán lẻ và chuỗi cung ứng 2026 đã chấm dứt kỷ nguyên “đua mở rộng bằng mọi giá”

Để bảo toàn biên lợi nhuận mỏng, doanh nghiệp buộc phải chuyển từ tư duy quản lý chi phí thụ động sang quản trị hiệu suất trên từng mét vuông sàn và từng giờ công lao động.

Bốn áp lực cùng lúc trong chi phí nhân sự

01

Tái cơ cấu điểm bán

Chuyển sang mô hình tinh gọn, đối mặt với bài toán sắp xếp/cắt giảm nhân sự để bảo vệ biên lợi nhuận mỏng

02

Biến động nhân sự cao

Bán lẻ dẫn đầu tỷ lệ nghỉ việc tự nguyện toàn thị trường

03

Mùa vụ kép Cửa hàng - Kho vận

Cửa hàng và kho vận cùng thiếu người tại một thời điểm

04

Quy định mới về BHXH

Chi phí nhân công tăng ngay lập tức, không có thời gian chuẩn bị

Làn sóng tái cơ cấu điểm bán & biên lợi nhuận mỏng

-30%

số lượng cửa hàng kém hiệu quả bị thu hẹp ở các chuỗi bán lẻ vừa và nhỏ, nhường chỗ cho mô hình tinh gọn, tối ưu dòng tiền và làm chủ công nghệ.

Nguồn: <https://klmarketing.vn/vietnam-retail-store-modern-trade-trend/>

4-5.5%

Biên lợi nhuận ròng của **một số doanh nghiệp bán lẻ niêm yết tiêu biểu** năm 2025 và Quý 1.2026. Mỗi đồng chi phí nhân sự dư thừa, mỗi giờ công lãng phí đều trực tiếp ảnh hưởng đến lợi nhuận

Nguồn: SSI research

Hệ quả: không còn chỗ cho sai sót trong bài toán quản trị chi phí nhân sự. Một sai lệch 1% trong chi phí nhân công có thể làm sụt giảm lợi nhuận của cả điểm bán

Bán lẻ vẫn dẫn đầu về tỷ lệ nghỉ việc tự nguyện

16,8 %

tỷ lệ nghỉ việc tự nguyện ngành bán lẻ
vẫn dẫn đầu toàn thị trường lao động

Nguồn: <https://htv.vn/doanhnhansaigon/khao-sat-talentnet-mercer-2025-thoi-ky-tang-luong-than-trong-bao-phu-doanh-nghiep-viet-326803.html>

Chi phí nhìn thấy: chi phí đăng tuyển.

PHẦN CHÌM – THƯỜNG KHÔNG ĐƯỢC NHẮC ĐẾN

- **Chi phí đào tạo lại từ đầu** Mỗi lần thay người là một lần trả lại toàn bộ chi phí huấn luyện đã đầu tư.
- **Giai đoạn năng suất thấp** Nhân sự mới cần nhiều tuần để đạt chuẩn
- **Doanh thu mất đi ngày cao điểm** Thiếu người bán hàng đúng ngày lễ, Tết, Mega Sale là doanh thu không bao giờ lấy lại được.
- **Áp lực dồn lên người ở lại** Nhân sự giỏi gánh thêm ca, kiệt sức, và trở thành người nghỉ việc tiếp theo.

Sự liên kết giữa Cửa hàng và Kho vận

Nhân sự bán lẻ và nhân sự kho vận/giao hàng chia sẻ cùng một đặc tính: lực lượng tuyển đầu làm việc theo ca, phân tán đa điểm, biến động theo mùa vụ.

● STORES – Cửa hàng

- Tư vấn bán hàng, thu ngân, quản lý ca
- Nhu cầu nhân sự bám theo lưu lượng khách từng khung giờ
- Cao điểm: cần người tư vấn để không mất đơn tại quầy

● HUBS – Kho vận & Giao nhận

- Nhặt hàng, đóng gói, trung chuyển, giao chặng cuối
- Nhu cầu nhân sự bám theo khối lượng đơn hàng
- Cao điểm: cần người xử lý và đóng gói cấp tốc để giữ SLA

ÁP LỰC MÙA VỤ KÉP

Tết · Mega Sale 11/11 · 12/12 nhu cầu nhân sự lớn ở cả 2 điểm cùng một lúc. Doanh nghiệp không thể điều người từ Store sang Hub vì cả hai đều đang thiếu, và cũng không thể tuyển gấp vì thị trường lao động thời vụ cạn cùng thời điểm.

Quy định mới về BHXH: chi phí nhân công tăng tức thì

QUY ĐỊNH MỚI

Hợp đồng lao động từ 1 tháng trở lên bắt buộc tham gia BHXH bao gồm cả lao động thời vụ và bán thời gian

Nhóm lao động trước đây nằm ngoài quỹ BHXH nay được đưa vào diện bắt buộc, cũng chính là nhóm đông nhất của bán lẻ và kho vận.

Nguồn: <https://hanoi.baohiemxahoi.gov.vn/tintuc/Pages/chinh-sach-moi.aspx?CatelD=0&ItemID=35094>

~17 %

chi phí nhân công có thể phát sinh thêm, làm phình quỹ lương thời vụ ngay trong mùa cao điểm nếu cơ cấu ca kíp không được tối ưu.

Nguồn: <https://ebh.vn/tin-tuc/muc-dong-bao-hiem-xa-hoi-bat-buoc>

Điều đáng chú ý: đây là chi phí bắt buộc. Biến số duy nhất doanh nghiệp còn kiểm soát được là cơ cấu ca kíp, tuyển bao nhiêu người, làm bao nhiêu giờ, vào đúng khung giờ nào.

Bốn áp lực khiến doanh nghiệp cần quản trị chi phí nhân sự

Dù xuất phát từ thị trường, con người hay pháp lý, tất cả đều kết thúc ở cùng một chỉ số mà Ban điều hành phải chịu trách nhiệm.

● Tái cơ cấu điểm bán

● Turnover 16,8%

● Mùa vụ kép Store-Hub

● Luật BHXH +17%



CHỈ SỐ CHỊU SỨC ÉP

Chi phí Nhân công / Doanh thu

Đây là chỉ số duy nhất mà C-Level cùng nhìn vào nhưng ở hầu hết doanh nghiệp, nó chỉ được tổng hợp thủ công vào cuối tháng, khi thiệt hại đã xảy ra xong.

Không phải bài toán tuyển bao nhiêu người

Mà là chất lượng của cả hành trình trải nghiệm nhân viên, từ lúc vào đến lúc rời đi.

CÁCH DOANH NGHIỆP ĐANG NHÌN

**“Chúng ta thiếu người.
Hãy tuyển thêm.”**

- Đo lường tỷ lệ nghỉ việc ở điểm cuối khi nhân viên đã nộp đơn
- Bỏ lỡ hoàn toàn các điểm đứt gãy xuyên suốt hành trình phía trước
- Xử lý triệu chứng, không giải quyết nguyên nhân

CÁCH CẦN NHÌN

**“Hành trình của nhân sự
đang gãy ở đâu?”**

- Tuyển vào rồi được onboarding ra sao, đào tạo thế nào
- Đánh giá và trả lương có công bằng không
- Có lộ trình phát triển rõ ràng không

Đã đến lúc tạm dừng vòng lặp “Tuyển – Mất – Tuyển lại”. Trước khi gia tăng headcount, doanh nghiệp cần quay về giải quyết triệt để các vấn đề nội bộ thay vì tiếp tục đổ nguồn lực vào một bộ máy chưa chuẩn hóa

Sáu chặng nhưng chỉ đo ở chặng cuối



Turnover chỉ phản ánh kết quả, không chỉ ra nguyên nhân. Một nhân sự nghỉ việc ở tháng thứ 6 thường bắt đầu có dấu hiệu từ tháng thứ 1 từ cách họ được đào tạo, phân ca, hoặc đánh giá. Nếu chỉ đo ở chặng cuối, doanh nghiệp luôn phản ứng chậm hơn vấn đề một bước.

Ba điểm đứt gãy phổ biến khiến người giỏi rời đi trước

Đây cũng chính là ba nội dung Phiên 2 sẽ bóc tách chi tiết.

CHẶNG 2

Onboarding yếu

Nhân viên mới mất phương hướng trong 30 ngày đầu và rời đi trước khi kịp tạo ra giá trị.

CHẶNG 5

Lương thưởng cào bằng

Người làm xuất sắc nhận thu nhập ngang người trung bình → triệt tiêu hoàn toàn động lực cống hiến.

CHẶNG 4

Quản lý ca rời rạc

Phân công bất hợp lý, thiếu minh bạch trong ghi nhận đóng góp, nhân sự không thấy mình được đối xử công bằng.

Bốn bài toán C-Level & BOD phải giải trong 12 tháng tới

1 Scale đúng người, đúng lúc

Tăng giảm quân số theo mùa vụ mà không phình chi phí dài hạn.

2 Cân bằng giờ công với doanh thu

Chi phí giờ công phải khớp doanh thu thực tế theo từng khung giờ và từng chi nhánh.

3 Trả lương tương xứng giá trị

Áp dụng Lương 3P, không cào bằng, không lãng phí quỹ lương.

4 Rút ngắn độ trễ ra quyết định

Nhìn được chi phí nhân công theo thời gian thực, thay vì chờ báo cáo cuối tháng.

Đặt câu hỏi cho diễn giả



Scan QR code

PHIÊN 2

3 Thách thức trong Quản trị Nhân sự Tuyển đầu

Vì sao doanh nghiệp làm đúng mọi quy trình HR mà quỹ lương vẫn mất kiểm soát và người giỏi vẫn ra đi

Diễn giả: Tâm Nguyễn
CHRO

UpBase × Lark Suite (ByteDance)
30.09.2026 · The Nexus, Quận 1, TP.HCM

Phiên 2 đi qua 3 thách thức

- 1 Tuyển liên tục vẫn thiếu người đúng lúc
- 2 Cân bằng chi phí giờ công và doanh thu thực tế
- 3 Trả lương cao vẫn mất người giỏi



Ms. Tâm Nguyễn

CHRO Nhất Tín Logistics

- 20 năm kinh nghiệm quản trị nhân sự qua nhiều lĩnh vực như Sản xuất, Logistics, FMCG, Bán lẻ, Công nghệ và Chăm sóc sức khỏe
- Chị Tâm có thể mạnh về Văn hóa Doanh nghiệp, chuyển đổi tổ chức, chiến lược nhân sự, quản trị nhân tài, hoạch định kế nhiệm và Total Rewards.

Ba nút thắt trong quản trị nhân sự

Mỗi thách thức ứng với một quy trình chưa được chuẩn hoá

01

Tuyển liên tục vẫn thiếu người đúng lúc

Tuyển dụng & Onboarding – scale
đúng người, đúng lúc, đúng số
lượng

02

Cân bằng chi phí giờ công và doanh thu thực tế

Phân ca & Chấm công
Trao quyền cho Giám đốc chi
nhánh / Cửa hàng trưởng
Cân bằng chi phí giờ công với
doanh thu thực tế

03

Trả lương cao vẫn mất người giỏi

Đánh giá & Lương 3P – trả đúng
giá trị và quản trị P&L điểm bán

THÁCH THỨC 01

Tuyển liên tục vẫn thiếu người lúc cao điểm

Thách thức trong Tuyển dụng & Onboarding: scale đúng người, đúng lúc, đúng số lượng

Bài toán mùa vụ kép

Cao điểm Tết, 11/11, 12/12: chuỗi cần tuyển và onboard hàng trăm nhân sự trong vài tuần, rồi tinh gọn nhanh ngay sau mùa vụ

TUYỂN CHẬM / TUYỂN THIỂU

Mất doanh thu

Không đủ nhân lực để thực hiện công việc.
Doanh thu mùa/ngày cao điểm mất đi là doanh thu không bao giờ lấy lại được.

TUYỂN DƯ

Phình quỹ lương

Thừa nhân lực kéo dài sang các tháng thấp điểm ngay sau mùa vụ, khi doanh thu đã rơi về mức nền.

Doanh nghiệp cần phải dự báo đúng và chỉ đúng khi có **dữ liệu lịch sử** lưu lượng khách và khối lượng đơn hàng theo từng điểm, từng khung giờ

Ba nút thắt khiến tuyển dụng tuyển đầu luôn trễ nhịp

01

Quy trình thủ công

Đăng tin rời rạc trên nhiều kênh, lọc CV bằng tay, gọi điện từng ứng viên qua Zalo/Email.

02

Chi phí thay thế chìm

Chi phí không chỉ ở chi phí đăng tuyển, mà còn là Chi phí Đào tạo nhân sự mới trong giai đoạn đầu hội nhập, năng suất lao động thấp

03

Onboarding không chuẩn hoá

Mỗi nơi hướng dẫn một kiểu. Hoặc không có người hướng dẫn. Nhân sự mới mất phương hướng trong 30 ngày đầu, đúng giai đoạn quyết định họ ở lại hay rời đi.

Để vượt qua, doanh nghiệp cần ba năng lực

1

Dự báo định biên theo mùa vụ

Công thức tính quân số dựa trên dữ liệu lịch sử lưu lượng khách và khối lượng đơn hàng, không dựa vào cảm tính của quản lý.

2

Hệ thống dữ liệu ứng viên tập trung

Một “cổng tiếp nhận” – Phần mềm Tuyển dụng duy nhất cho mọi kênh, có khả năng sàng lọc và xếp hạng tự động theo tiêu chí trong JD /Job requirements phù hợp thực tế của nhân sự tuyển đầu.

3

Onboarding chuẩn hoá, không giấy tờ

Chuẩn hóa quy trình đào tạo Hội nhập, rút ngắn thời gian để nhân sự mới đạt năng suất chuẩn.

THÁCH THỨC 02

Cân bằng chi phí lao động và doanh thu thực tế

Mô hình bán lẻ và chuỗi cung ứng có lực lượng lao động phân tán đa điểm, biến động liên tục theo khung giờ và mùa vụ. Thách thức lớn nhất không nằm ở việc ghi nhận giờ làm, mà ở việc làm chủ chi phí lao động.

Bóc tách chi phí lao động

Không thể tối ưu nếu thiếu dữ liệu định lượng, dư thừa hay thiếu hụt ở khâu nào, vào khung giờ nào?

FIXED & VARIABLE COST

Chi phí Cố định & Chi phí Biến đổi

Nắm rõ cơ cấu chi phí lao động, phần nào thuộc chi phí cố định và biến đổi

OVERTIME & IDLE TIME COST

Tăng ca ngoài kế hoạch / Lao động nhàn rỗi

OT - Chi phí đắt nhất trên mỗi giờ công → Planning sai
Chi phí lao động nhàn rỗi
→ Ngày / mùa thấp điểm

VACANCY COST

Chi phí khuyết vị trí

Ca thiếu người: mất đơn tại quầy, trễ SLA

TURNOVER COST

Chi phí biến động nhân sự

Tuyển lại, đào tạo lại, và giai đoạn năng suất thấp kéo dài.

Phân tích đúng nguyên nhân gốc rễ để có giải pháp triệt để cho điều phối ca, thay vì cắt giảm định biên một cách cơ học

Trao quyền cho cấp cơ sở và gắn KPI vào P&L

HIỆN TẠI

Người ghi nhận hành chính

- Nhận lịch ca từ trên xuống, không có quyền điều chỉnh
- Không nhìn thấy chi phí nhân công của chính điểm mình
- KPI không gắn với hiệu quả kinh doanh / Lợi nhuận



MỤC TIÊU

Trưởng cửa hàng/ kho vận

- Chủ động duyệt ca linh hoạt theo lưu lượng thực tế
- Điều chuyển nhân sự part-time giữa các điểm lân cận
- Thưởng KPI khi tối ưu tỷ lệ Chi phí nhân công / Doanh thu
- Khoán năng suất lao động / Mô hình tự quản (Bưu cục / Cửa hàng / Điểm giao dịch)

Áp dụng cho cả quản lý cửa hàng và quản lý kho vận – hai vị trí trực tiếp quyết định phần lớn chi phí nhân công của chuỗi.

Gắn kết nhân viên từ điểm chạm hàng ngày đến **văn hoá công ty**



Attract
Thu hút



Recruit
Tuyển dụng



Onboard
Hội nhập



Engage
Vận hành & Gắn kết



Develop
Đào tạo & Phát triển



Exit
Nghỉ việc

EMPLOYEE JOURNEY FRAMEWORK

Chuẩn hoá và cá nhân hoá trải nghiệm ở từng chặng Attract → Exit. Mỗi điểm chạm có người chịu trách nhiệm rõ ràng và có thước đo riêng, thay vì mỗi chi nhánh làm một kiểu.

CULTURE FRAMEWORK & ENGAGEMENT ARCHITECTURE

Từ Sứ mệnh - Tầm Nhìn - Chiến lược kinh doanh đến Giá trị cốt lõi & Hành vi
Văn hoá doanh nghiệp là nền tảng để kết nối nhân viên trong tổ chức

EVP & EMPLOYER BRANDING FRAMEWORK

Nhân sự giỏi nhìn thấy lộ trình phát triển của mình.
Được ghi nhận, tự chủ và thấy mình “lớn lên” từ môi trường làm việc

Chuẩn hoá từ Thu hút đến Nghỉ việc: nhất quán trong cách doanh nghiệp đối xử với người lao động tuyển đầu ở mọi điểm chạm, kể cả điểm chạm cuối cùng

Ra quyết định trong vài giờ, thay vì vài tuần

HRBP LINH HOẠT

Từ hậu cần giấy tờ sang cố vấn vận hành

- Doanh số bùng nổ tại một điểm bán, hoặc kho dồn ứ đơn mùa sale
- HRBP và quản lý cơ sở phối hợp điều chuyển ca chéo ngay trong ngày
- Bổ sung nhân sự thời vụ trong vài giờ, không chờ quy trình phê duyệt cả tuần

NỀN TẢNG DỮ LIỆU BẮT BUỘC

- **Bộ HR Metrics chuẩn hoá toàn công ty**
Triệt tiêu tình trạng mỗi chi nhánh một file Excel với cách tính giờ công khác nhau.
- **Dashboard điều hành 5 chỉ số**
Turnover · Absenteeism · Productivity · Headcount · Labor Cost theo thời gian thực.
- **Cảnh báo sớm theo nguyên nhân gốc**
Có hệ thống cảnh báo trước những nguy cơ có thể xảy ra (Năng suất lao động, doanh thu...)

Từ chỉ số nhân sự đến tác động kinh doanh

Bốn nhóm đầu ra, mỗi nhóm có bộ chỉ số riêng và một tác động đo đếm được trên P&L.

Trọng tâm đầu ra	Bộ chỉ số đo lường trọng yếu	Tác động trực tiếp đến hiệu quả doanh nghiệp
Workforce Productivity Năng suất lực lượng lao động	Revenue / Employee Contribution / Employee Productivity by Store · Hub · Route	Tối đa hoá sản lượng đầu ra với bộ máy tinh gọn: nâng doanh thu và năng lực xử lý đơn mà không tăng định biên cơ học.
Labor Cost Optimization Tối ưu hoá chi phí lao động	Labor Cost / Revenue % OT Cost · Vacancy Cost · Turnover Cost	Hạ chi phí biên: cắt giờ công lãng phí, kiểm soát quỹ lương theo thời gian thực, bảo toàn biên lợi nhuận ròng 3–7%.
Retention & Engagement Giữ chân và gắn kết 🚩	Turnover % · Absenteeism % 90-day Retention Employee Engagement Score eNPS (Employee Net Promoter Score)	Giữ lại nhân sự thạo việc, cắt vòng lặp tuyển – đào tạo – năng suất thấp lặp đi lặp lại mỗi mùa vụ.

THÁCH THỨC 03

Trả lương cao hơn nhưng vẫn mất người giỏi

Thách thức trong Đánh giá & Lương 3P: trả đúng giá trị, giữ chân nhân tài và quản trị P&L cửa hàng.

● THÁCH THỨC 03

Thách thức cốt lõi trong Tính lương 3P & Quản trị P&L

Lương 3P đáng lẽ chuyển quỹ lương từ “chi phí thụ động” thành “đòn bẩy đầu tư”, nhưng thường thất bại tại các chuỗi bán lẻ và logistics vì tách rời khỏi kiến trúc tổ chức, mô hình năng suất thực tế và thiếu nền tảng công nghệ số tương xứng

Payroll quá phức tạp để làm tay

Việc làm tính lương thủ công tốn nhiều thời gian và sai sót. Bảng lương phức tạp, nhiều công thức...



"Cào bằng lương" triệt tiêu người giỏi

"Cào bằng lương" không tạo ra công bằng, mà có thể triệt tiêu động lực của người giỏi.



Độ trễ P&L (30-45 ngày)

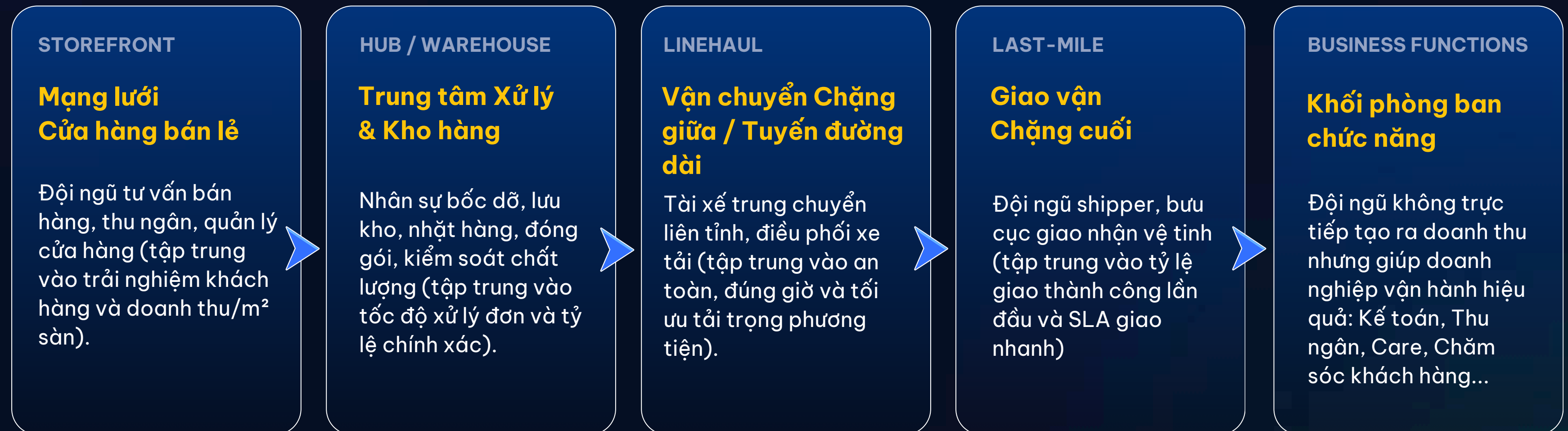
Chi phí nhân công được tổng hợp thủ công vào cuối tháng. Thường sau khi tính lương xong mới biết được chi nhánh hoặc cửa hàng đang tăng chi phí lao động.



● THÁCH THỨC 03

Lương 3P chỉ chạy được trên một mô hình tổ chức chuẩn

Phân định rõ đặc thù vận hành và thước đo hiệu quả của từng mắt xích trước khi bàn tới công thức trả lương.



● THÁCH THỨC 03

Chuẩn hóa Phạm vi Quản lý, Cấp bậc & Sự Rõ ràng về Vai trò

Span of Control

Xác định số nhân viên tối ưu cho mỗi quản lý, 'tránh quá tải giám sát.

Layers

Loại bỏ tầng nấc trung gian không cần thiết; luồng chỉ đạo từ Ban điều hành xuống tuyến đầu không bị cản trở.

Role Clarity (RACI)

Định nghĩa chuẩn từng vị trí để phản ánh chính xác cấu phần lương.



P1

Position

Lương theo vị trí và trách nhiệm đến từ Role Clarity

P2

Person

Lương theo năng lực, thâm niên, chứng chỉ nghiệp vụ

P3

Performance

Lương theo hiệu suất đến từ mô hình đo lường năng suất

● THÁCH THỨC 3 – NỀN MÓNG

Xây dựng Mô hình Đo lường Năng suất theo Cửa hàng/ Kho/ Tuyến

ĐO LƯỜNG NĂNG SUẤT

Tại Cửa hàng ➔ **Doanh số / giờ làm việc**

Tại Hub ➔ **Số sản phẩm xử lý / giờ công**

Theo Tuyến ➔ **Tỷ lệ giao đúng giờ / tuyến**

Các chỉ số này cấu phần P3 một cách tự động, khách quan và minh bạch, nhân viên tự kiểm chứng được thu nhập của mình.



	Họ và Tên	Bộ Phận	Lương Cứng (VND)	Tổng Giờ Làm (Cửa Hàng)
NV101	Nguyễn Văn Hùng	Cửa Hàng	7.500.000	160
NV102	Trần Thị Mai	Cửa Hàng	7.200.000	170
NV103	Lê Văn Nam	Hub	7.000.000	0
NV104	Phạm Thị Thảo	Hub	7.000.000	0
NV105	Hoàng Quốc Việt	Tuyến (Route)	6.800.000	0
NV106	Vũ Minh Tuấn	Tuyến (Route)	6.800.000	0
NV107	Đinh Thị Quỳnh	Cửa Hàng	7.400.000	165
NV108	Bùi Đức Duy	Hub	7.100.000	0
TỔNG CỘNG			56.800.000	495

Doanh số

Giờ công

Tỷ lệ giao hàng đúng giờ

- **TỔNG KẾT PHIÊN 2**

Ba thách thức dẫn tới bốn yêu cầu với hệ thống

1 Một trục dữ liệu duy nhất

Chấm công, POS, kho vận, vận tải và nhân sự nằm trên cùng một nguồn, không còn rời rạc, phân tán

2 Tự động hoá tác vụ lặp lại

Tuyển dụng, hợp đồng, phân ca, tính lương chạy tự động thay vì phụ thuộc sức người.

3 Theo dõi theo thời gian thực

Chi phí nhân công trên P&L của từng điểm bán và từng kho ngay trong ngày.

4 Trải nghiệm mobile-first

100% nhân sự tuyển đầu thao tác trên điện thoại: nhận ca, chấm công, xem lương, nhận phản hồi.

Bộ phận Chuyển giao: Chuyển đổi số & Trí tuệ Nhân tạo AI

HR Digital & AI Transformation

Đặt câu hỏi cho diễn giả



Scan QR code

PHIÊN 3

Giải pháp Chuyển đổi số & AI theo Toàn trình Nhân sự

Trình diễn trực tiếp 6 chặng nhân sự trên nền tảng hợp nhất
Lark Suite × UpBase HRM

Mr. Nguyễn Hùng Việt Kha

UpBase JSC

UpBase × Lark Suite (ByteDance)
30.09.2026 · The Nexus, Quận 1, TP.HCM

Phiên 3

- 1 TRANSFORMATION CHECKLIST MAP
- 2 DASHBOARD
- 3 ONBOARDING
- 4 SẮP XẾP CÔNG CA



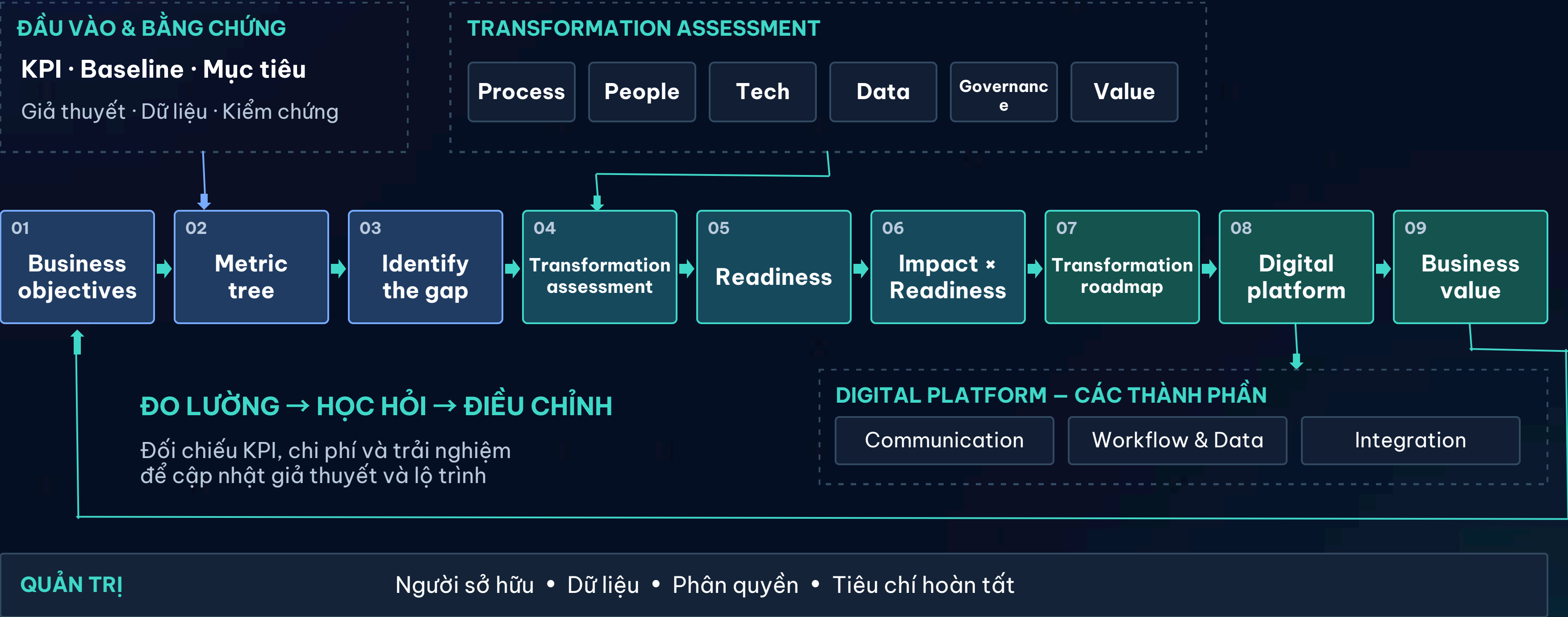
Mr. Kha Nguyễn

Digital Transformation Manager – UpBase

Trực tiếp dẫn dắt các chiến dịch tái cấu trúc toàn diện, giải quyết triệt để bài toán chuẩn hóa quy trình và nâng cao năng lực cộng tác liên phòng ban

Digital Transformation: Checklist Map

Bản đồ liên kết các bước, thành phần đánh giá và nền tảng triển khai



Digital Transformation Framework

Ba giai đoạn liên kết mục tiêu, mức sẵn sàng và giá trị kinh doanh



Metric Tree: Từ mục tiêu đến chỉ số

Ví dụ minh họa: giảm chi phí nhân sự trên mỗi đơn vị đầu ra đạt chuẩn



Nét liền: phân rã KPI. Nét đứt: chỉ số để tìm nguyên nhân. Đo cùng phạm vi, cùng kỳ và tránh cộng trùng.

Transformation Assessment: Scoring

Sáu trụ cột, thang 1–5: điểm 5 là mức cao nhất • Ví dụ minh họa

Quy trình

Luồng chuẩn, bàn giao, ngoại lệ



3/5

Con người

Vai trò, năng lực, khả năng tiếp nhận



3/5

Công nghệ

Hệ thống, tích hợp, vận hành



4/5

Dữ liệu

Nguồn, chất lượng, chủ dữ liệu



2/5

Quản trị

Trách nhiệm, phê duyệt, kiểm soát



3/5

Giá trị

Baseline, KPI, chi phí, lợi ích



3/5

TRUNG BÌNH MINH HỌA

$$18 \div 6 = 3/5$$

Sáu trụ cột có trọng số bằng nhau

Dữ liệu sai vẫn là điểm dừng.

Thiếu bằng chứng → chưa chấm;
không gán 0 hoặc tính trung bình.

THANG ĐÁNH GIÁ ĐỀ XUẤT

1 Tự phát

2 Theo bước

3 Chuẩn hóa

4 Đo lường

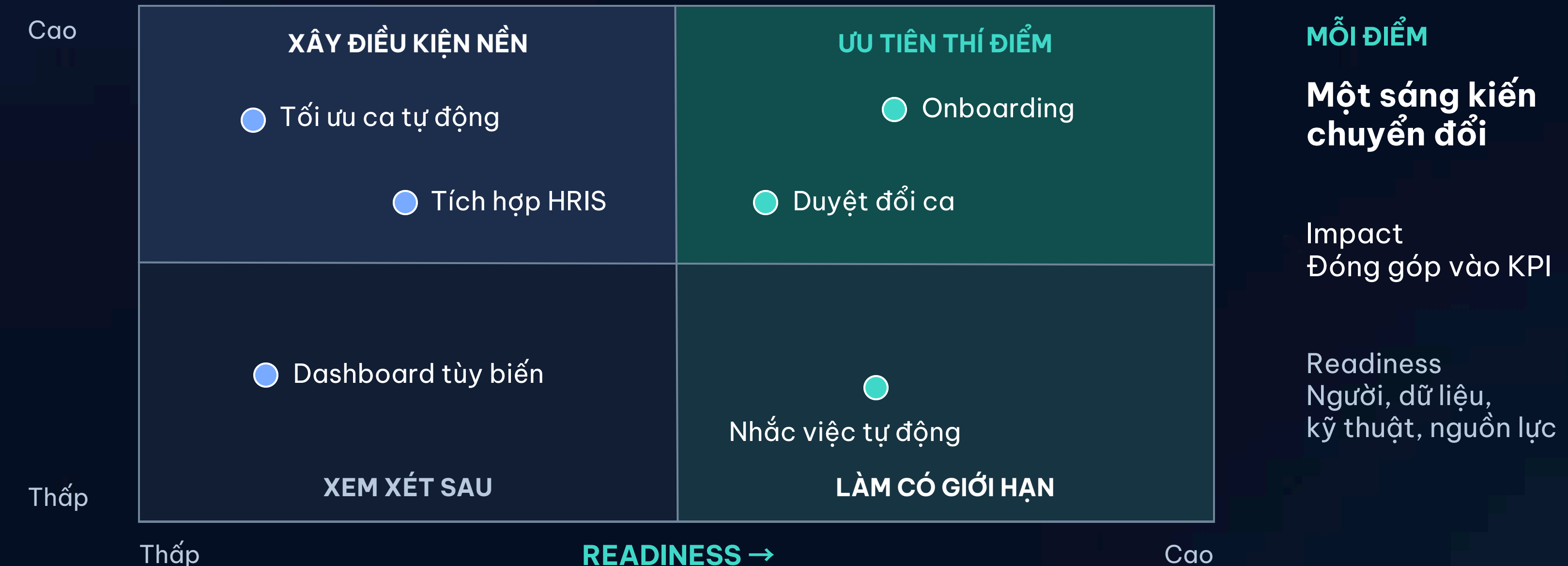
5 Tối ưu liên tục

Chấm bằng bằng chứng theo từng trụ cột. Điểm hiện trạng không thay thế readiness của từng sáng kiến.

Impact × Readiness

Định vị sáng kiến để lựa chọn thứ tự triển khai

IMPACT ↑

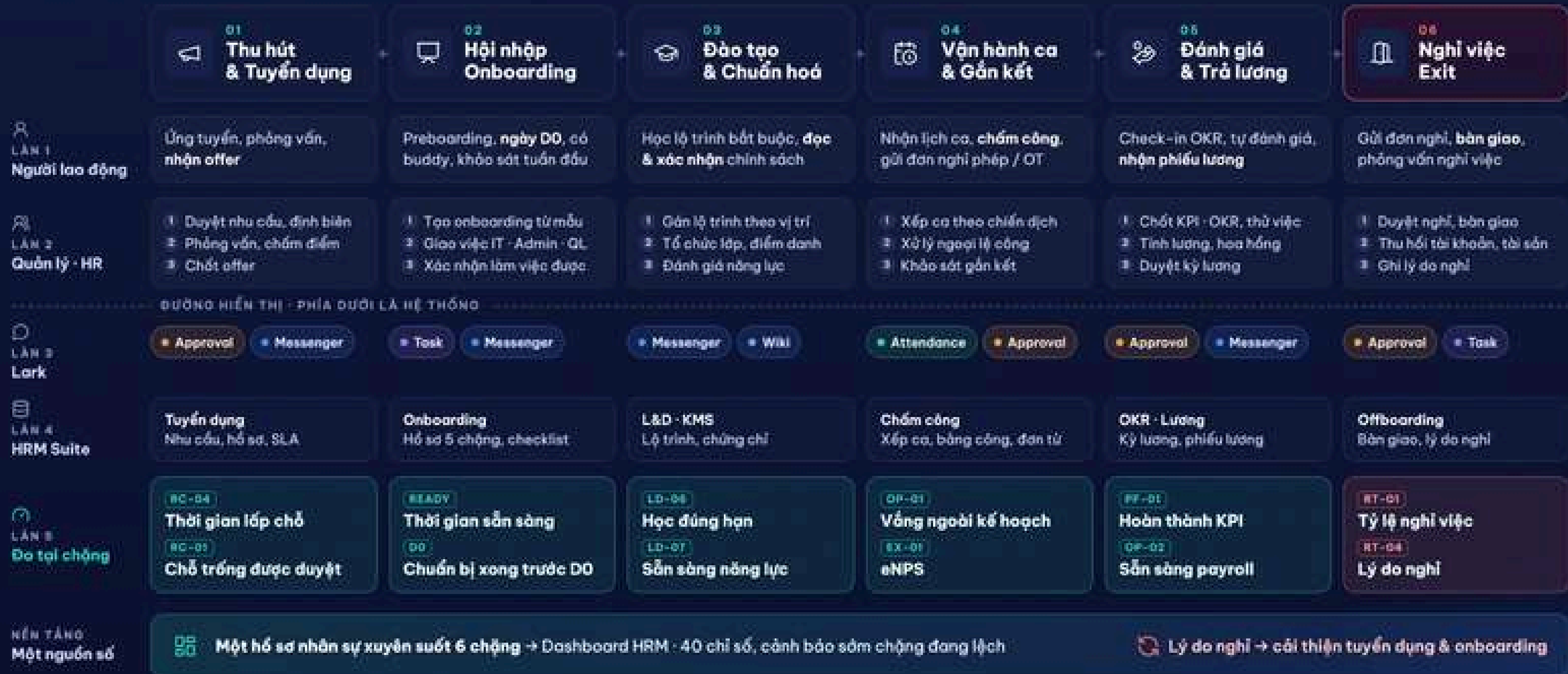


Vị trí các điểm là giả định minh họa. Đánh giá thực tế cần bằng chứng, chi phí và phụ thuộc.

Digital Platform with Lark



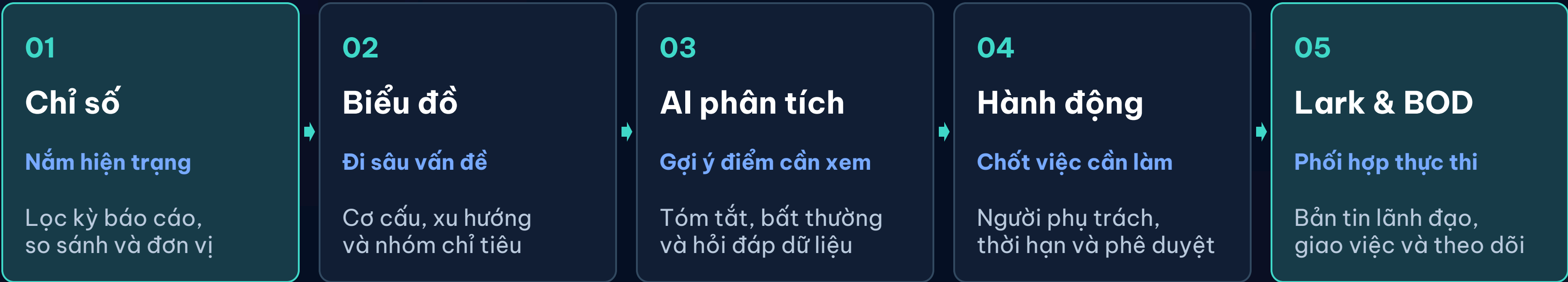
Sáu chặng, đo ngay tại từng chặng



Dashboard nhân sự: từ chỉ số đến hành động

Upbase HRM Suite tổng hợp dữ liệu, hỗ trợ phân tích và phối hợp xử lý trên Lark

HRM ANALYTICS



NHỮNG GÓC NHÌN CHÍNH



MỤC TIÊU

Phát hiện vấn đề sớm, ưu tiên việc cần làm và theo dõi đến khi hoàn tất.

AI hỗ trợ gợi ý. Người quản lý kiểm chứng dữ liệu và phê duyệt hành động.

Lark HRM Suite

Báo cáo điều hành

HRM Analytics

Số liệu → AI → hành động → Lark BOD

Biểu đồ thực tế

6 use case AI

Bản tin BOD 08:00

Hành trình nhân sự | Điểm chạm Onboarding

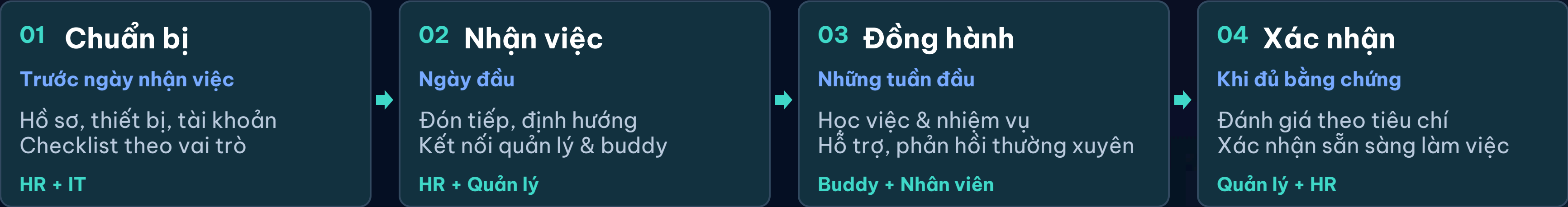
Onboarding nối kết quả tuyển dụng với khả năng làm việc độc lập của nhân viên mới

VÒNG ĐỜI NHÂN SỰ



PHÓNG TO ONBOARDING

Từ trước ngày nhận việc đến khi đạt chuẩn công việc



CẦN LÀM RÕ

Ai phụ trách? Khi nào hoàn tất? Bằng chứng nào cho thấy đã sẵn sàng?

Upbase · Lark HRM Suite

Onboarding

Sẵn sàng đúng lúc

Từ **nhu cầu** đến người mới làm việc được – trước Mega Livestream

Nhu cầu

Lark Approval

Onboarding

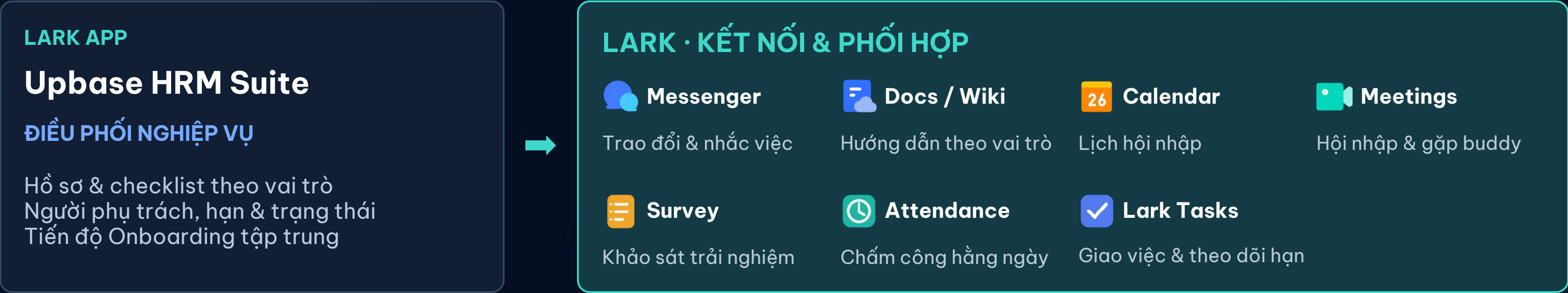
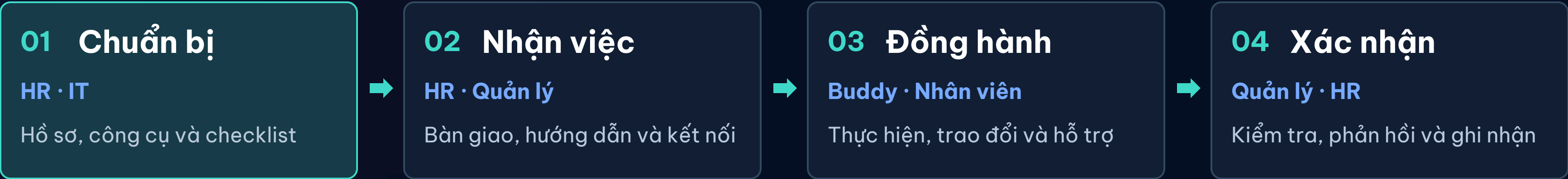
Messenger · Attendance

Sẵn sàng

Onboarding | Lark x Upbase HRM Suite



Một hành trình thống nhất: đúng việc, đúng người, rõ tiến độ từ trước ngày nhận việc



KẾT QUẢ CẦN ĐO Sẵn sàng ngày đầu • Việc đúng hạn • Thời gian đạt năng suất chuẩn

Concept triển khai • Các luồng tích hợp cần cấu hình và nghiệm thu theo quy trình thực tế.

Công ca | Từ nhu cầu đến công được duyệt

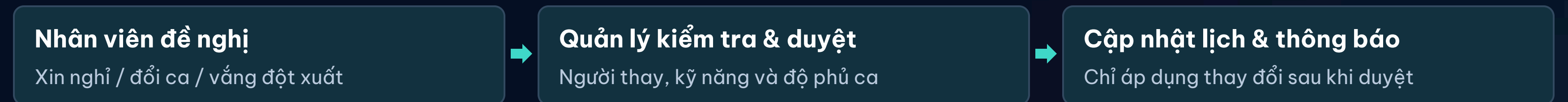
Đủ người, đúng kỹ năng, đúng điểm và khung giờ – theo dõi từ kế hoạch đến thực tế

ĐẦU VÀO

Nhu cầu theo điểm / giờ / vai trò + Kỹ năng, lịch khả dụng và quy tắc giờ làm



KHI CÓ PHÁT SINH



Lịch đã cập nhật tiếp tục là căn cứ cho chấm công và đối soát.

THEO DÕI

Thiếu phủ ca / Giờ tăng ca / Đổi ca sát giờ

Lark HRM Suite

Chấm công · Kế hoạch nhân lực · Lương

Sắp xếp công ca

đồng bộ giữa **HRM Suite** & **Lark**

7h-16h30	7h-16h30	7h-16h30	7h-16h30	7h-16h30	Live 18h	Nghỉ
7h-16h30	13h-22h	13h-22h	7h-16h30	Nghỉ	7h-16h30	7h-16h30
Live 18h	Live 18h	Live 18h	Live 18h	Nghỉ	Live 18h	Live 18h
13h-22h	13h-22h	7h-16h30	Nghỉ	7h-16h30	13h-22h	13h-22h

Phân ca & sắp xếp nhân sự

Lark × Upbase HRM Suite: đủ người, đúng kỹ năng, đúng điểm và khung giờ



KẾT QUẢ CẦN ĐO

Thiếu phủ ca • Giờ tăng ca • Đổi ca sát giờ

Concept triển khai • Quản lý duyệt lịch; tích hợp và quy tắc công-ca cần cấu hình, nghiệm thu.

Panel Discussion



**Ngân
Lâm**

HR Director

Pizza 4P's



**Tâm
Nguyễn**

CHRO

Nhất Tín Logistics



**Giang
Đỗ**

Co-Founder
& CEO

UpBase



**Kha
Nguyễn**

Digital
Transformation
Manager

UpBase



UpBase × Lark Suite (ByteDance)
30.09.2026 · The Nexus, Quận 1, TP.HCM

Đặt câu hỏi cho diễn giả



Scan QR code

Tư vấn lộ trình chuyển đổi số toàn diện với UpBase x Lark



Teabreak & Networking

Ms. Ngân Lâm

HR Director – Pizza 4P's

Ms. Tâm Nguyễn

CHRO – Nhất Tín Logistics

Mr. Đỗ Văn Giang

Co-Founder & CEO – UpBase JSC

Mr. Nguyễn Hùng Việt Kha

DX Manager – UpBase JSC

UpBase × Lark Suite (ByteDance)
30.09.2026 · The Nexus, Quận 1, TP.HCM