

**Le & Associates**  
IN PEOPLE WE VALUE

**HR "ĐUA THỜI GIAN"  
ĐÁNH GIÁ NHÂN VIÊN**

*kip mùa Tết*

*Gặp nhau tại thang máy, D.M, một HR Executive làm việc chung tòa nhà văn phòng cùng tôi than thở “Mấy tuần này ngày nào em cũng tăng ca, tổ chức hướng dẫn các phòng ban đánh giá nhân viên để kịp kết quả chốt lương thưởng” . Tình trạng của M. dường như rất quen thuộc tại nhiều công ty hiện nay. Đặc biệt là năm nay khi thời gian Tết Nguyên Đán chỉ cách Tết Dương lịch 4 tuần, việc đã gấp nay lại càng gấp.*

### **Đánh giá nhân viên không thể đến hẹn lại lên**

Đánh giá nhân viên là hoạt động định kỳ của phòng nhân sự, cùng các cấp quản lý để quản lý và tối ưu hiệu quả công việc của nhân viên. Từ kết quả đánh giá, phòng nhân sự có thể tham vấn cùng Ban lãnh đạo công ty, đề ra các chương trình đào tạo phù hợp nâng cao kỹ năng chuyên môn, hoặc thực hiện các chính sách lương thưởng đối với các cá nhân có hiệu quả công việc tốt.

Đánh giá nhân viên có thể nói là hoạt động cốt lõi trong vận hành nhân sự của một công ty. Tuy nhiên, tại nhiều đơn vị, phòng nhân sự chưa thiết lập được quy trình đánh giá nhân viên một cách đồng bộ giữa các phòng ban. Hoạt động đánh giá này vẫn mang tính sự vụ, đến hẹn lại lên, khi cần xét lương thưởng, đặc biệt mùa cuối năm. Đây chính là lý do chính dẫn đến các tình trạng quá tải của phòng Nhân sự mùa cuối năm, hoặc tệ hơn là tạo ra những khúc mắc trong việc đánh giá, như nhân viên cảm thấy không thỏa đáng, thiếu tính công bằng...

### **Đánh giá nhân viên không thể mãi bằng biểu mẫu excel**

Khác với trường hợp trên, một số công ty có thực hiện công tác đánh giá định kỳ như theo quý, 6 tháng một lần hoặc vào cuối năm, nhưng bằng các biểu mẫu excel đánh giá nhân viên đơn giản. Thời gian đầu, việc áp dụng này dường như rất hiệu quả. Tuy nhiên, theo thời gian, nó cũng tồn tại rất nhiều bất cập, như:

Biểu mẫu có công thức tính không đồng bộ, mỗi phòng ban hoặc nhân viên khác nhau nếu tự ý sửa mẫu công thức, người quản lý kết quả tại phòng Nhân sự sẽ rất vất vả và tốn nhiều thời gian trong việc kiểm soát kết quả đánh giá nhân viên một cách sát thực.

Các tiêu chí đánh giá nhân viên đa dạng và khó thực hiện chỉ với excel: Tiêu chí phổ biến trong đánh giá nhân viên xoay quanh chất lượng công việc, thành tích, thái độ, các kỹ năng và tương tác. Đồng thời, các vị trí công việc có mức độ phức tạp hơn, các tiêu chí lại đa dạng hơn. Do đó, nếu đánh giá nhân viên thủ công bằng biểu mẫu KPI excel sẽ là một trở ngại lớn cho người quản lý Nhân sự và kết quả đánh giá cuối cùng.

### **Đánh giá nhân viên cần có kế hoạch, lộ trình thực thi và ứng dụng phần mềm**

Qua hai năm đại dịch 2020 - 2021, trục kỹ thuật số đã xoay chuyển mạnh mẽ, cùng với đó là các hình thức làm việc cũng trở nên đa dạng hơn. Người làm Nhân sự tại các công ty hiện nay đã bắt đầu áp dụng các phần mềm quản lý và đánh giá nhân viên để phục vụ tốt hơn cho công tác kiểm soát công việc và thúc đẩy năng suất lao động.

Hoạt động đánh giá nhân viên ngày càng trở nên quan trọng với các hình thức làm việc từ xa, giúp cả cấp quản lý và đội ngũ nhân viên hoàn toàn chủ động công việc theo kế hoạch và cam kết đã đề ra. Với các lợi ích như vậy, hoạt động đánh giá hiệu quả công việc cần được HR lên kế hoạch từ sớm, có lộ trình thực hiện và ứng dụng phần mềm quản lý nhân sự hiệu quả.

Để mùa Tết thực sự là mùa an vui của tất cả đội ngũ, vai trò của người HR thực sự quan trọng, và một trong những hoạt động họ cần làm ngay, chính là bắt tay vào việc xây dựng hệ thống phần mềm quản lý và đánh giá hiệu quả nhân viên ngay từ bây giờ.

**Theo Le & Associates**