



XU HƯỚNG NHÂN SỰ 2026

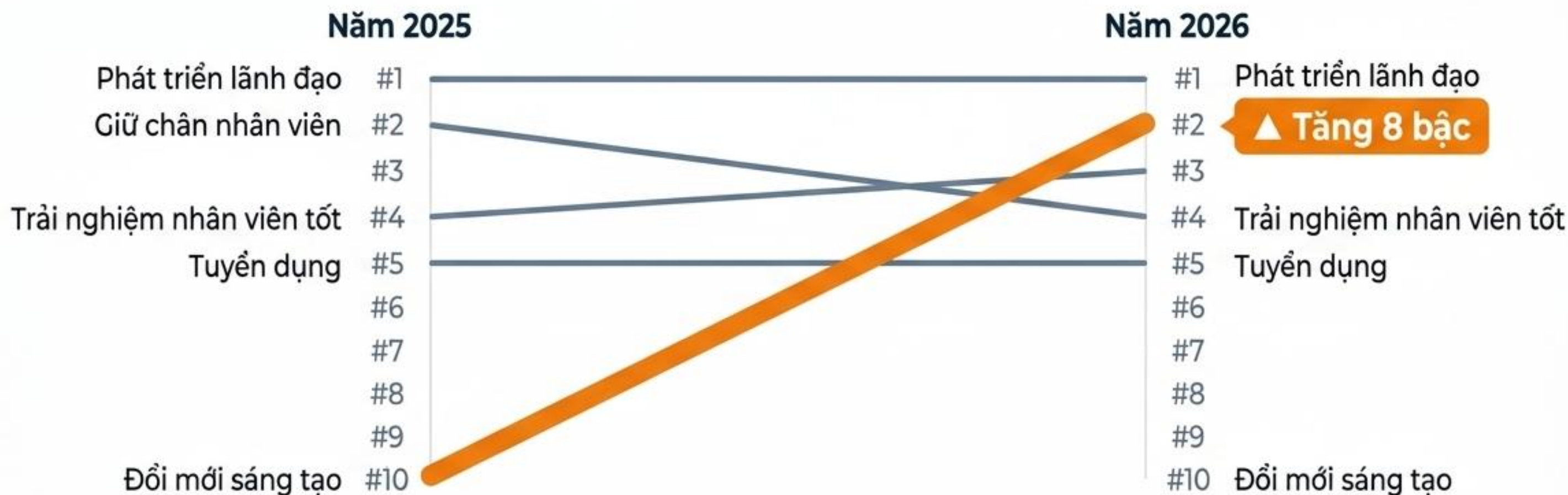
Dẫn đầu qua biến đổi: Lấy con người làm trung tâm & sẵn sàng cho tương lai

McLean & Company | Dữ liệu từ 1.626 Lãnh đạo | Cập nhật Tháng 8-9/2025

5 trụ cột chiến lược định hình bộ máy Nhân sự 2026



Đổi mới sáng tạo vươn lên trở thành ưu tiên cốt lõi của tổ chức



PHÁT HIỆN CHÍNH: Sự thăng hạng đột phá của **Đổi mới sáng tạo** (từ #10 lên #2) báo hiệu vai trò mới của Nhân sự: Thúc đẩy **sự linh hoạt** của tổ chức trong kỷ nguyên AI.

Khủng hoảng quản trị sự thay đổi và những rào cản từ phía lãnh đạo

70%

tổ chức thừa nhận gặp khó khăn nghiêm trọng trong quản lý biến đổi.

Chỉ 37% tổ chức Nhân sự đạt mức rất hiệu quả.

01. Quá tải

Quá nhiều thay đổi xảy ra cùng lúc

02. Thiếu trách nhiệm

Lãnh đạo không giải trình và chịu trách nhiệm

03. Thiếu năng lực

Lãnh đạo thiếu kỹ năng quản lý biến đổi thực tế

Cảnh báo: Chỉ 22% đang áp dụng phương pháp hoạch định kịch bản có cấu trúc.

Tổ chức đang bước qua giai đoạn thử nghiệm AI để tiến tới tối ưu hóa



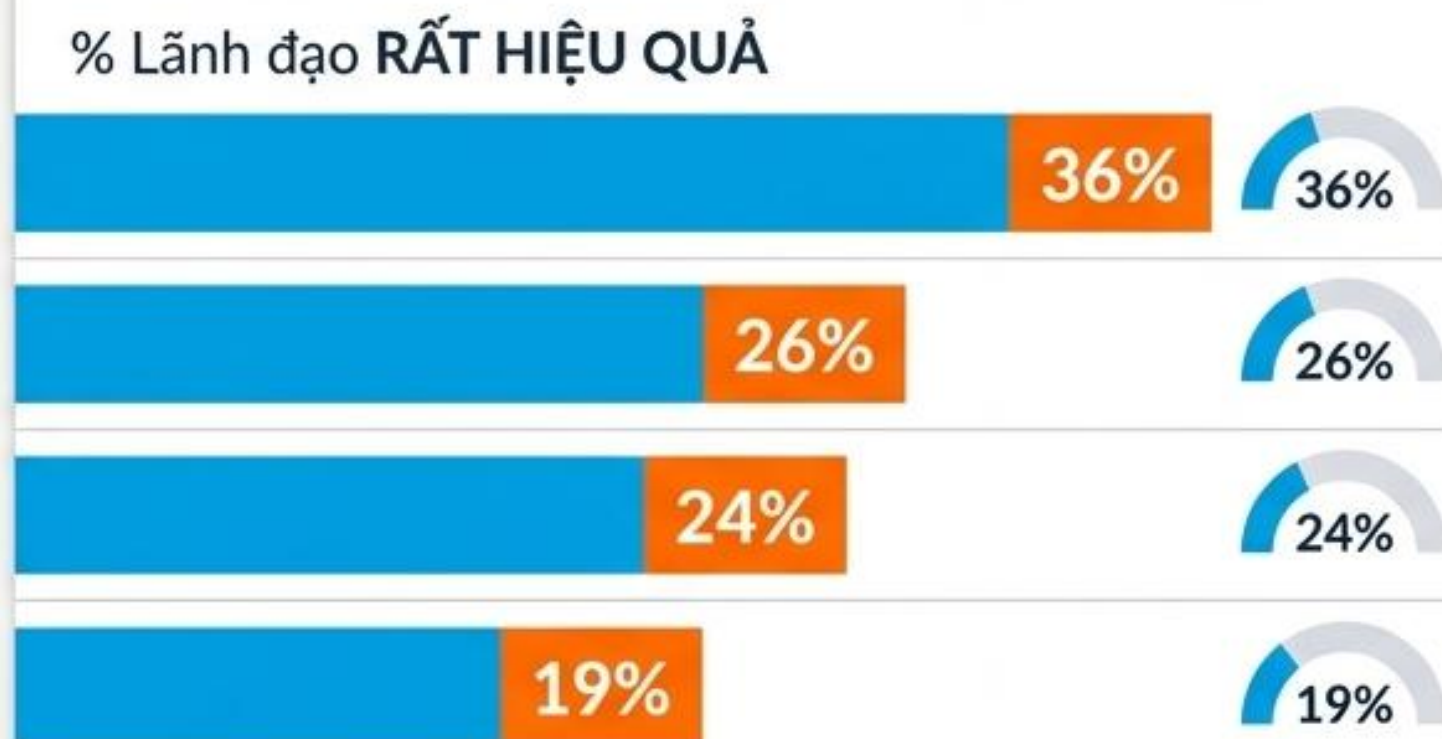
Hành động: Nhân sự phải chủ động hoạch định kịch bản & dẫn dắt biến đổi cùng ban lãnh đạo. Làm gì đó vẫn tốt hơn là không làm gì.

Văn hóa học tập liên tục là bộ khuếch đại năng lực lãnh đạo

Thiếu Văn hóa học tập



Văn hóa học tập liên tục



Động lực cốt lõi: **30%** lãnh đạo phân công hiệu quả & **38%** tự chịu trách nhiệm.
Lãnh đạo biết trao quyền giúp **tăng 1.5x** khả năng hình thành văn hóa học tập.

Sự đồng nhất giữa giá trị cốt lõi và chiến lược mang lại lợi thế vượt trội



50%

tổ chức đồng ý: Lãnh đạo ra quyết định phù hợp với giá trị tổ chức.

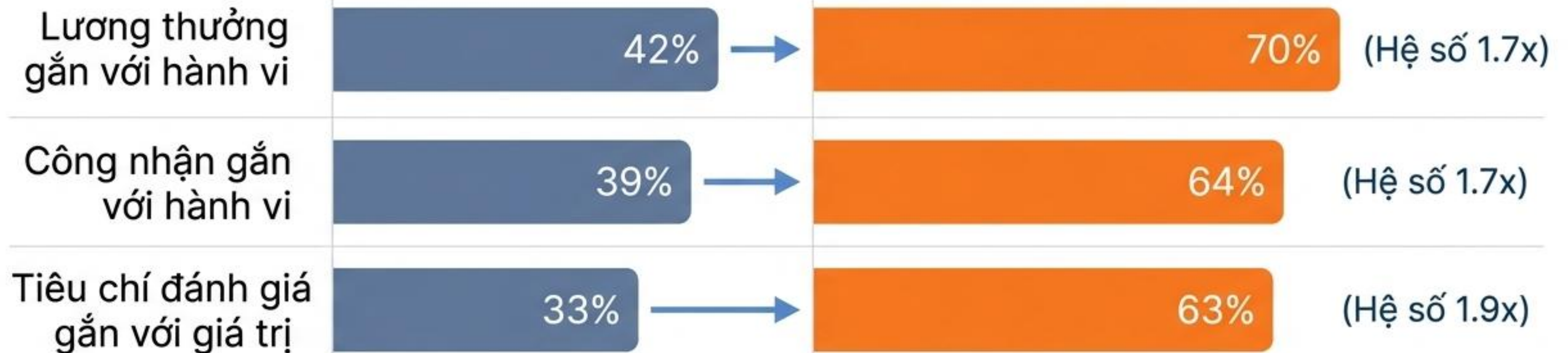
Dấu hiệu tích cực:

12%

nhân viên báo cáo **KHÔNG** trải qua sự mệt mỏi vì thay đổi.

Lãnh đạo hành động theo giá trị khi chúng được tích hợp vào hệ thống Nhân sự

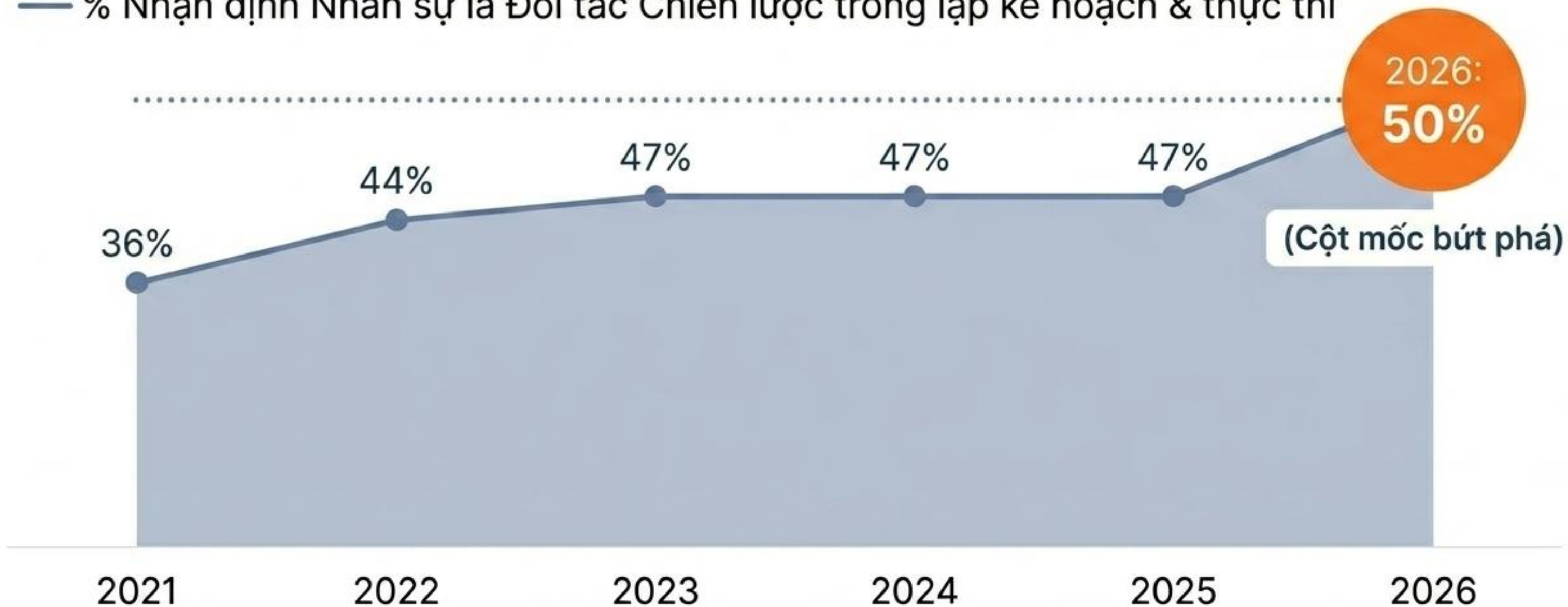
Before & After Integration



Tích hợp giá trị vào cấu trúc Nhân sự là công cụ mạnh mẽ nhất để ép buộc trách nhiệm giải trình.

Nhân sự chính thức củng cố vị thế Đối tác Chiến lược toàn diện

— % Nhận định Nhân sự là Đối tác Chiến lược trong lập kế hoạch & thực thi



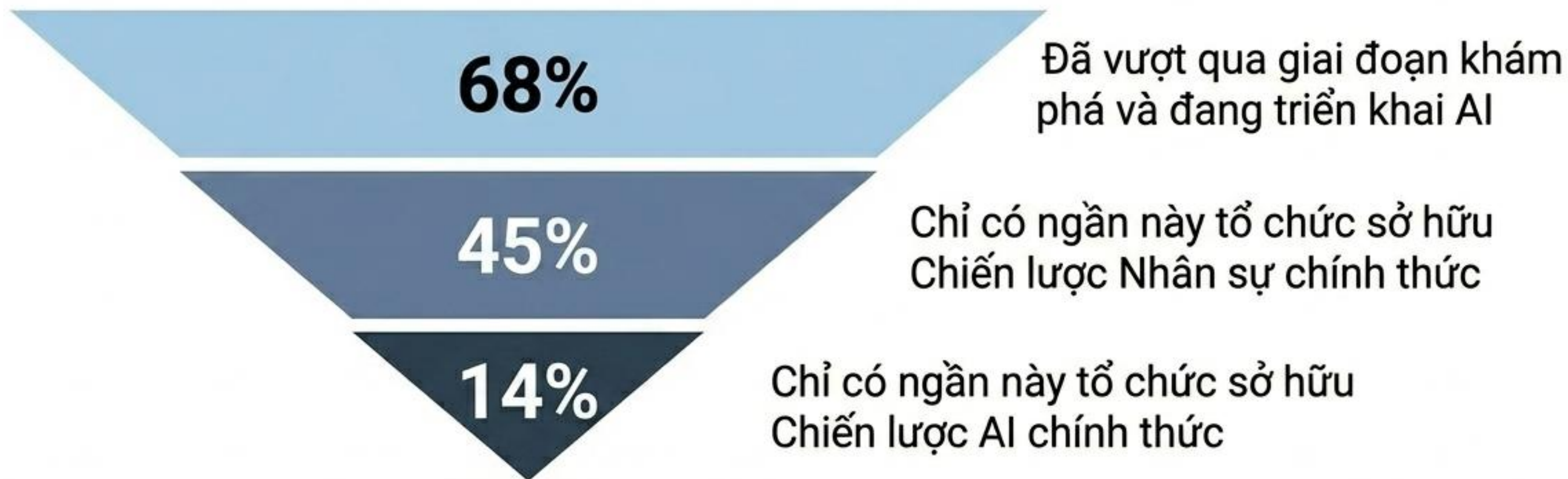
Mức độ hợp tác liên phòng ban quyết định tầm vóc chiến lược của Nhân sự

Network Matrix



Sự đứt gãy chiến lược: Ứng dụng AI tăng tốc nhưng thiếu vắng nền tảng định hướng

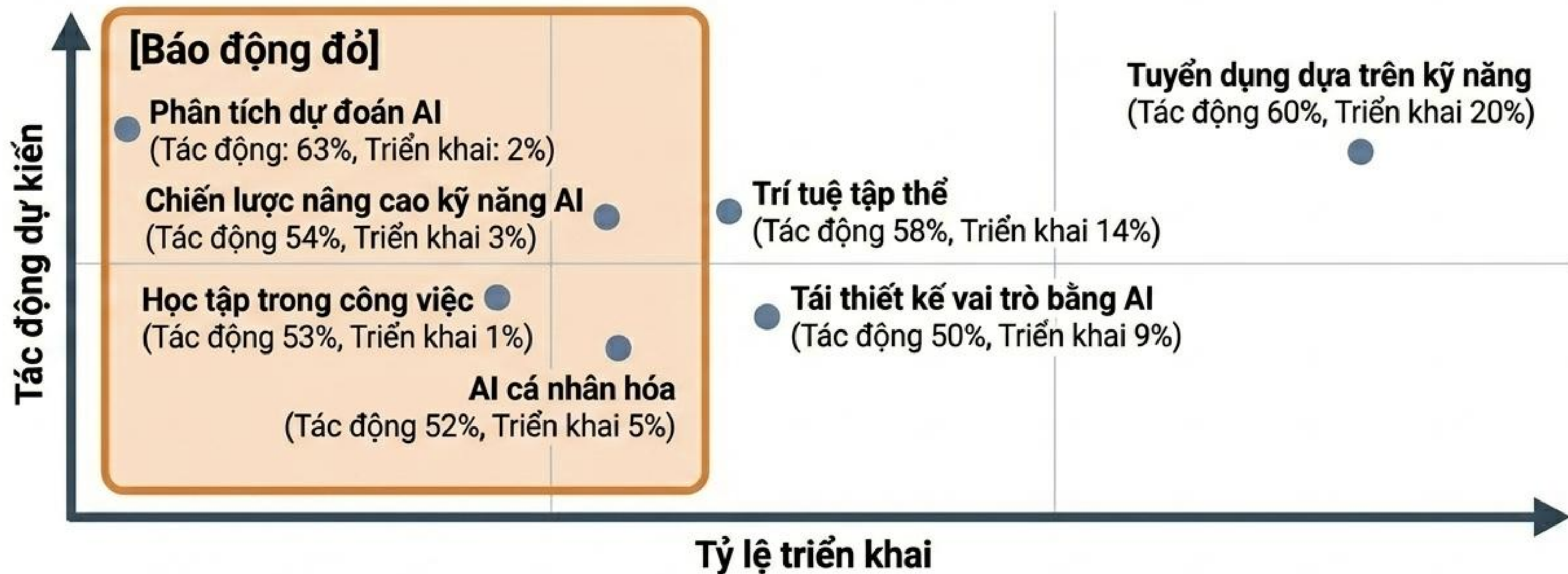
Funnel of Disconnect



Hành động khẩn: Không có chiến lược Nhân sự chính thức, sự hợp tác liên phòng ban (đặc biệt với IT & Tài chính) để đo lường ROI của AI sẽ hoàn toàn thất bại.

Khoảng trống thực thi: Sự chênh lệch giữa kỳ vọng AI và năng lực triển khai

Scatter Plot Matrix



Ba xu hướng có mức độ chênh lệch Báo động đỏ cần ưu tiên giải quyết



AI cho Phân tích Dự đoán

Kỳ vọng: **63%** | Thực tế: **2%**

Tình trạng: Khoảng cách **RẤT CAO**. Tổ chức thèm khát dữ liệu tương lai nhưng thiếu nền tảng công nghệ và kỹ năng.



Nâng cao kỹ năng AI (AI Upskilling)

Kỳ vọng: **54%** | Thực tế: **3%**

Tình trạng: Khoảng cách **RẤT CAO**. Nhân sự rất nhiệt tình với AI nhưng việc đào tạo năng lực hoàn toàn không theo kịp tốc độ ứng dụng.



Học tập trong luồng công việc (Learning in Flow)

Kỳ vọng: **53%** | Thực tế: **1%**

Tình trạng: Khoảng cách **RẤT CAO**. Mô hình đào tạo vẫn truyền thống, chưa tích hợp vi mô vào công việc hàng ngày.

Chiến lược hành động 2026: Kiến tạo bộ máy Nhân sự dẫn dắt tương lai

Pillar 01 (Biến đổi)

Khởi động
hoạch định
kịch bản chủ
động.
Cùng chia sẻ
quyền sở hữu
biến đổi với
ban lãnh đạo.

Pillar 02 (Lãnh đạo)

Xây dựng văn
hóa học tập
liên tục để
khuếch đại
năng lực quản
lý biến đổi và
gắn kết.

Pillar 03 (Văn hóa)

Hardwire (Tích
hợp chặt chẽ)
trách nhiệm
giải trình giá trị
vào đánh giá
và lương
lương thưởng.

Pillar 04 (Hợp tác)

Xây dựng
Chiến lược
Nhân sự
chính thức.
Liên minh chặt
chẽ với IT, Tài
chính &
Pháp chế.

Pillar 05 (Tương lai)

Đầu tư ngay
lập tức vào
chiến lược
Nâng cao kỹ
năng AI
(AI Upskilling).

Định hình tương lai bằng AI, nhưng phải được dẫn dắt bởi sự thấu hiểu con người.

Sự linh hoạt của tổ chức bắt đầu từ một bộ máy Nhân sự hội tụ đủ
Tầm nhìn, Khả năng hợp tác, và Văn hóa học tập.

