



ĐỀ ÁN KÍNH TRÌNH GIÁM ĐỐC NHÂN SỰ TẬP ĐOÀN · Q3/2026

Thương hiệu Tuyển dụng GELEX 2026–2030

Uy tín thực sự — Năng lực thực thi — Lấy con người làm trung tâm

Đề án do Quản lý Dự án (Project Manager) — **Lương Thế Truyền**, Trưởng bộ phận Tuyển dụng & Thu hút Nhân tài — chuẩn bị hồ sơ,

kính trình Giám đốc Dự án (Project Owner) — **Chị Mai Thị Minh Thu, Giám đốc Nhân sự Tập đoàn** — chủ trì chỉ đạo.

Hồ sơ đã qua rà soát phản biện nội bộ (17 câu hỏi khó) · Bản trình v2 — 19/07/2026 · Nhân sự tham gia: phân công tại phiên đồng kiến tạo.

A Bức tranh thành công



B Định hướng đã phân xử



C Kế hoạch tổng thể



D Đề nghị phê duyệt

Đọc trang này là nắm được cả đề án

BÀI TOÁN

GELEX có môi trường làm việc tốt được kiểm định 4 năm liên tiếp, nhưng **chưa có bộ máy đưa bằng chứng đó ra thị trường nhân tài** — nên người giỏi bên ngoài chưa biết mà tìm đến.

ĐỊNH HƯỚNG (MỤC B)

Kiến trúc hai tầng: **Tập đoàn một thương hiệu chung** cho khối văn phòng Tập đoàn; **các thành viên giữ tên riêng, kèm dòng bảo chứng** "thành viên Tập đoàn GELEX". Đã phân xử từ 2 nghiên cứu độc lập, 9 doanh nghiệp đối sánh.

KẾ HOẠCH (MỤC C)

24–30 tháng · 3 giai đoạn · 3 cổng phán quyết. Song song là **dòng "thắng nhanh"**: nhân rộng mô hình CADIVI đạt Top 20 Nơi làm việc tốt nhất Việt Nam 2025 sang 5 đơn vị trụ cột — có kết quả nhìn thấy ngay từng năm.

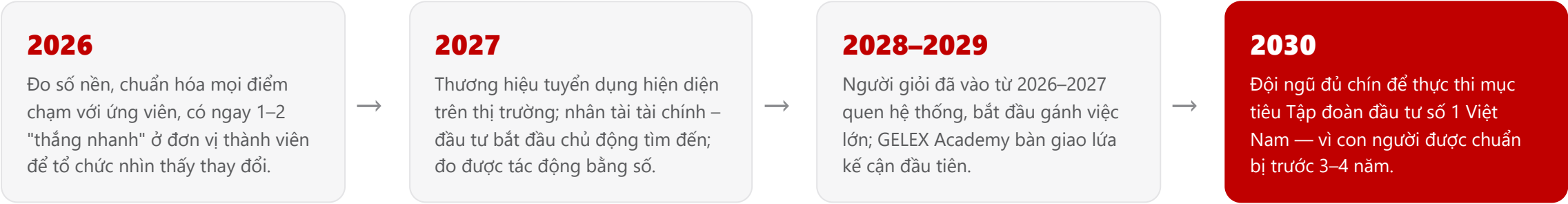
ĐỀ NGHỊ (MỤC D)

Kính đề nghị **Chị Thu — Giám đốc Nhân sự** quyết 3 việc trong Q3/2026: **chuẩn thuận bộ chuẩn · giao nhiệm vụ đo số nền · chuẩn thuận cơ chế cổng phán quyết**. Không việc nào cần ngân sách lớn ngay.

Vì sao phải làm ngay: người giỏi phải vào GELEX từ 2026–2027 thì mới kịp quen hệ thống và tạo kết quả cho mục tiêu 2030.

VÌ SAO PHẢI BẮT ĐẦU NGAY BÂY GIỜ

Chuỗi thời gian ngược từ mục tiêu 2030



"Con người là khoản đầu tư dài hạn và không giới hạn ngân sách."

— Chủ tịch HĐQT, Báo cáo thường niên 2025, tr.108

Một nhân sự cấp cao cần trung bình 12–24 tháng để thạo hệ thống trước khi tạo kết quả lớn — tuyển muợn một năm là mất một lứa kết quả. Trễ một quý ở bước đo số nền là cả lộ trình trượt theo.

GELEX không thiếu thực tế tốt. GELEX thiếu **bộ máy chuyển hóa thực tế tốt thành bằng chứng trên thị trường nhân tài** — đo được, có kiến trúc, phục vụ mục tiêu Tập đoàn đầu tư số 1 Việt Nam.

Thực tế đã có

- Giải thưởng HR Asia — Nơi làm việc tốt nhất châu Á: **4 năm liên tiếp 2023–2026**, cả 4 năm đều vượt mức trung bình thị trường ở 100% chỉ tiêu.
- **27,3 tỷ đồng · 849 khóa đào tạo** trong một năm (Báo cáo thường niên 2025, tr.108).
- CADIVI — thành viên Tập đoàn — vào **Top 20 Nơi làm việc tốt nhất Việt Nam 2025** (Anphabe).

Khoảng trống

- Mảng thu hút người ngoài vào: **chưa từng đo một con số nào** — chưa đo thời gian tuyển một vị trí, tỷ lệ nhận lời mời làm việc, mức độ ứng viên biết đến GELEX.
- Chưa có chương trình nhân tài mang tên Tập đoàn hướng ra thị trường.

Văn hóa "làm nhiều hơn nói" là điểm đáng quý — nhưng với ứng viên bên ngoài, **cái gì không được kể thì coi như không tồn tại**. Khoảng trống hiển thị này nặng nhất ở đúng nhóm nhân tài mà chiến lược 2026–2030 cần nhất: tài chính, đầu tư, quản trị rủi ro.

Mình mạnh gì



4 năm

liên tiếp đạt giải HR Asia — Nơi làm việc tốt nhất châu Á (2023–2026); cả 4 năm vượt mức trung bình thị trường ở 100% chỉ tiêu

27,3 tỷ

đồng đầu tư đào tạo · 849 khóa · 86.183 giờ học trong năm 2025 (Báo cáo thường niên 2025, tr.108)

30 + 38

30 người từng làm Big 4 (kiểm toán quốc tế) và 38 người từng làm ngân hàng/tài chính trong 260 hồ sơ nhân sự hiện tại

Hạng A

xếp hạng tín nhiệm VIS Rating, triển vọng Tích cực (BCTN 2025 tr.37) · Forbes 50 · Fortune Đông Nam Á 500

Bốn năm kiểm định độc lập nói gì về GELEX

Chuỗi HR Asia 2023 → 2026

- **2023:** lần đầu được vinh danh — Nơi làm việc tốt nhất châu Á hạng mục Việt Nam.
- **2024:** giữ giải năm thứ hai; toàn bộ chỉ tiêu khảo sát tiếp tục vượt mức trung bình thị trường.
- **2025:** giữ giải năm thứ ba.
- **2026:** năm thứ tư liên tiếp — ba chỉ tiêu tiêu biểu: Ý định gắn bó 4.72/5 · Sẵn sàng giới thiệu 4.68/5 · Môi trường lành mạnh 4.72/5.
- Ý nghĩa: đây là **kiểm định của bên thứ ba độc lập, lặp lại 4 năm** — không phải tự đánh giá.

Đầu tư cho con người — số của năm 2025

- 27,3 tỷ đồng ngân sách đào tạo · 849 khóa học · 86.183 giờ học.
- Khung lương thưởng xây cùng đơn vị tư vấn quốc tế Talentnet–Mercer.
- Các chương trình phát triển: Future Maker Day, mini MBA, GELEX Talent Leader.

Uy tín tài chính — lớp bảo chứng thứ hai

- Xếp hạng tín nhiệm VIS Rating: hạng A, triển vọng Tích cực (BCTN 2025 tr.37).
- Niêm yết HOSE từ 2018 · Forbes 50 công ty niêm yết tốt nhất · Fortune Đông Nam Á 500.

2025: Tập đoàn đồng hành cùng CADIVI — và có ngay kết quả được thị trường ghi nhận

Top 20

Nơi làm việc tốt nhất Việt Nam 2025 — khảo sát Anphabe

Đồng thời giữ vị trí **Top 5 ngành sản xuất công nghiệp chế biến – chế tạo**. Kết quả công bố ngày 19/11/2025, từ khảo sát 73.000 người đi làm và sinh viên, đánh giá hơn 650 doanh nghiệp thuộc 18 ngành (Anphabe & Intage Việt Nam).

Bài học rút ra cho cả đề án

- Chưa cần kế hoạch tổng thể hoàn chỉnh, chỉ cần Tập đoàn **kết nối và đồng hành đúng chỗ**, đơn vị thành viên đã tạo được kết quả tầm quốc gia.
- Đây chính là cách "**lấy ngắn nuôi dài**": mỗi kết quả nhìn thấy được sẽ nuôi niềm tin và sự ủng hộ của **Ban Lãnh đạo Tập đoàn GELEX và Ban Lãnh đạo các đơn vị thành viên** cho chặng dài hơi.
- Mỗi lần một thành viên được vinh danh kèm dòng "thành viên Tập đoàn GELEX" là một lần thương hiệu Tập đoàn được bảo chứng ngược — **giá trị lan hai chiều**.

Mô hình này sẽ được nhân rộng thành dòng "**thắng nhanh**" — trang 21

Mình hồng gì

0

Chỉ số thu hút người bên ngoài từng được đo.
Mảng việc quan trọng nhất đang **trắng số liệu** —
đúng bài toán một câu của đề án.

Chưa từng đo

- Thời gian tuyển thành công một vị trí cấp cao/tài chính; tỷ lệ ứng viên nhận lời mời làm việc.
- Mức độ ứng viên mục tiêu biết đến thương hiệu tuyển dụng GELEX.
- Chưa có chương trình nhân tài mang tên Tập đoàn hướng ra thị trường (mini MBA, GELEX Talent Leader hiện là tài sản nội bộ).

Nói thật cả điểm yếu — nguyên tắc thương hiệu "sạch"

- Chỉ tiêu "linh hoạt vận hành" là điểm yếu nội bộ lặp lại cả 4 năm khảo sát; năm 2026 thêm tín hiệu kiệt sức ở nhóm điểm thấp.
- Nguyên tắc đã chốt: thương hiệu không hứa vượt trải nghiệm thật — các điểm này giao dòng công việc nội bộ xử lý, không tô hồng.

⚠ Hai con số hay được Quản lý Dự án (anh Truyền) đề cập theo trí nhớ — mức sẵn lòng giới thiệu công ty (eNPS) ~80–90% và tỷ lệ tuyển qua người nội bộ giới thiệu ~30% — hiện **chưa có văn bản nguồn**, nên không đưa vào số trình. Việc truy nguồn nằm ngay trong chặng mở màn của kế hoạch.

Dữ liệu ứng viên — tài sản vô giá đang nằm phân mảnh

Hiện trạng

- Khối văn phòng Tập đoàn đang dùng phần mềm **E-hiring của nhà cung cấp Base** để quản trị ứng viên ứng tuyển.
- Nhiều đơn vị thành viên **chưa có hệ thống** — quản lý ứng viên thủ công bằng Excel, mỗi nơi một kiểu.

Hệ quả

- Không nhìn được **nguồn ứng viên toàn Tập đoàn** trên một màn hình; hồ sơ tốt của đơn vị này không đến được đơn vị khác.
- Điểm chạm trải nghiệm ứng viên (thư mời, phản hồi, lịch phỏng vấn) **không kiểm soát thống nhất** được.
- Nhiều chỉ số của đề án (thời gian tuyển, tỷ lệ nhận lời, nguồn biết đến, talent pool) cần dữ liệu tuyển dụng sạch — nền tảng phân mảnh thì đo thiếu chính xác.

Định hướng

- Đưa các đơn vị chưa có hệ thống lên **một nền tảng chung** — mở rộng Base hoặc phần mềm hiện đại hơn (đánh giá tại chặng 2.5).
- Kho dữ liệu ứng viên tập trung toàn Tập đoàn là **một loại tài sản vô giá** — nuôi talent pool (chỉ số 6) và cổng tuyển dụng chung.
- Mốc theo chỉ đạo: cổng tuyển dụng chung **xong trước Q2/2027** (trang 22).

Nhóm nhân tài chiến lược 2026–2030 cần — nhưng chưa nhìn thấy GELEX

Chiến lược cần ai

- 5 nhóm nghề ưu tiên của khối văn phòng Tập đoàn: **Đầu tư · Tài chính–Kế toán · Kiểm toán–Rủi ro · Pháp chế · Quản lý Dự án.**
- Nguồn trọng điểm: Big 4 (4 hãng kiểm toán quốc tế lớn), ngân hàng, quỹ đầu tư.
- Lãnh đạo cấp cao cho các công ty mới: mua từ thị trường 2026–2028, song song tự xây đội kế cận.

Bảng chứng GELEX hấp dẫn được nhóm này

- Trong 260 hồ sơ nhân sự hiện tại của khối văn phòng Tập đoàn: **30 người từng làm Big 4, 38 người từng làm ngân hàng/tài chính.**
- Nghĩa là: khi biết đến GELEX, nhóm này **có đến và có ở lại** — vấn đề không phải sức hấp dẫn, mà là số người biết đến còn quá ít.

Kết luận của mục A

- Nền nội bộ mạnh, có kiểm định 4 năm — **giữ.**
- Mảng thu hút bên ngoài trắng số — **đo ngay.**
- Kênh kể chuyện ra thị trường chưa có — **xây theo kiến trúc ở mục B.**

Thành công được đo bằng gì — 2 dòng công việc, 1 lời hứa giá trị, 6 chỉ số

Dòng 1 · Thu hút người ngoài vào — trọng tâm tạo kết quả

Mục tiêu: nhân tài Đầu tư, Tài chính–Kế toán, Kiểm toán–Rủi ro, Pháp chế, Quản lý Dự án từ Big 4, ngân hàng, quỹ đầu tư **chủ động tìm đến GELEX**.

- **Chỉ số 1** — Thời gian tuyển thành công vị trí cấp cao/tài chính
- **Chỉ số 2** — Tỷ lệ ứng viên nhận lời mời làm việc
- **Chỉ số 3** — Tỷ lệ ứng viên cấp cao chủ động nhắc tên Tập đoàn
- **Chỉ số 4** — Người theo dõi & tương tác trên LinkedIn
- **Chỉ số 5** — Độ chênh điểm đánh giá giữa các đơn vị thành viên
- **Chỉ số 6** — Độ lấp đầy talent pool: vị trí trọng yếu nào của Tập đoàn và thành viên cũng có sẵn ứng viên đủ sức đảm nhận

Dòng 2 · Nội bộ — giữ nền tự hào

Người GELEX tiếp tục là kênh chứng thực số một của thương hiệu tuyển dụng.

- Ý định gắn bó · Sẵn sàng giới thiệu (chuỗi HR Asia — số có nguồn: 4.72 / 4.68 năm 2026).
- Mức sẵn lòng giới thiệu công ty (eNPS) và tỷ lệ tuyển qua giới thiệu nội bộ — đưa vào theo dõi khi thiết lập được nguồn đo chính thức Δ .

CƠ CHẾ NGƯỠNG

Đo số nền Q3–Q4/2026 → Chỉ Thu — Giám đốc Nhân sự duyệt ngưỡng mục tiêu 2027 = số nền + mức tăng. Không đặt số cứng khi chưa đo.

6 chỉ số — nói bằng lời thường

Chỉ số 1

Tuyển một vị trí cấp cao mất bao lâu?

Đếm số ngày từ lúc mở vị trí đến lúc ứng viên nhận việc.
Thương hiệu mạnh → người giỏi đến nhanh → số ngày giảm.

Chỉ số 2

Mời 10 người, mấy người gật đầu?

Tỷ lệ ứng viên đồng ý khi GELEX gửi lời mời làm việc. **Từ chối nhiều nghĩa là thương hiệu hoặc gói đề nghị chưa đủ thuyết phục.**

Chỉ số 3

Ứng viên có tự nhắc tên GELEX không?

Hỏi mọi ứng viên cấp cao: "Anh/chị biết GELEX qua đâu?".
Người tự tìm đến nhiều lên = thương hiệu bắt đầu tự làm việc.

Chỉ số 4

Bao nhiêu người theo dõi câu chuyện GELEX?

Người theo dõi và lượt tương tác trên kênh LinkedIn của Tập đoàn — thước đo độ phủ của câu chuyện với giới chuyên môn.

Chỉ số 5

Các thành viên được nhìn nhận đều nhau chưa?

So điểm đánh giá công ty trên các nền tảng của từng thành viên. **Độ chênh giảm dần = cả hệ cùng mạnh lên, không ai bị bỏ lại.**

Chỉ số 6 — bổ sung 19/07/2026

Kho ứng viên sẵn sàng đây đến đâu?

Đếm số vị trí trọng yếu của Tập đoàn và thành viên đã có sẵn 2–3 ứng viên đủ sức đảm nhận. Số lượng tuyển cấp cao mỗi năm không lớn — **talent pool luôn đầy mới là thước đo bền, đúng** mối quan tâm thường trực của Giám đốc Nhân sự.

Cả 6 chỉ số hiện **chưa có số nền** — vì vậy việc đầu tiên của kế hoạch là đo, không phải chạy chiến dịch. Đặt mục tiêu trước khi đo là đoán mò; đo xong mới đặt ngưỡng là kỷ luật "đo rồi mới quyết".

Định hướng không đến từ một bản đề xuất — mà từ hai nghiên cứu độc lập

① Hai nghiên cứu độc lập và chuyên sâu

- Cùng một đề bài — "**Chiến lược thương hiệu tuyển dụng & kiến trúc thương hiệu Tập đoàn ↔ công ty thành viên**" — chạy trên **hai hệ trí tuệ nhân tạo hiện đại khác nhau**, không biết kết quả của nhau.
- 9 doanh nghiệp đối sánh trong nước và khu vực **có mô hình kinh doanh tương đồng với Tập đoàn GELEX**: REE · Hòa Phát · Masan · Vingroup · THACO (trong nước) và Tata · SCG · Keppel · Ayala (khu vực).



② Đối chiếu & kiểm chứng

- Lập hồ sơ đối chiếu **từng điểm vênh** giữa hai báo cáo.
- Kiểm chứng dữ kiện từng trường hợp; điểm chưa kiểm chứng được liệt kê công khai, không giấu.



③ Sổ 11 khuyến nghị

- Từng điểm được phân xử và ghi sổ, kèm căn cứ và cả **phương án bị loại**.
- Toàn bộ 11 khuyến nghị + 1 phân xử bổ sung (chỉ tiêu talent pool, 19/07/2026) kính trình Chị Thu — Giám đốc Nhân sự **chuẩn thuận tại mục D** để thành chuẩn chung.

Nghiên cứu tuân theo chuẩn "giải pháp dựa trên dữ liệu" toàn Tập đoàn đang thực hành: mỗi đề xuất kèm tối thiểu 02 dẫn chứng.

9 doanh nghiệp đối sánh — GELEX học ai, tránh ai

TRONG NƯỚC

Vingroup	TRÁNH	Phủ một tên cho cả hệ → khủng hoảng một mảng (VinFast) lan sang toàn hệ — lý do lớn nhất để giữ tên riêng các thành viên.
Masan	HỌC	Nhân tài tài chính cấp cao chỉ bị thuyết phục bởi tầm vóc hợp nhất của tập đoàn — củng cố tăng thương hiệu chung.
REE	TRÁNH	Phụ thuộc hình ảnh nhà sáng lập → khủng hoảng kế nhiệm 2024 — thương hiệu tuyển dụng phải kể chuyện tập thể, không dựa một cá nhân.
Hòa Phát	TRÁNH	Thương hiệu nghiêng hẳn về công nghiệp – công trường nên yếu đúng ở nhóm nhân tài tài chính, công nghệ — GELEX phải chủ động kể câu chuyện đầu tư – tài chính.
THACO	HỌC	Một cổng tuyển dụng hợp nhất cho cả hệ; TRÁNH thông điệp đẹp hơn trải nghiệm thật — đúng nguyên tắc thương hiệu "sạch" của đề án.

KHU VỰC CHÂU Á

Tata (Ấn Độ)	HỌC	Cơ chế phí sử dụng thương hiệu (0,25% doanh thu — tham chiếu cho 2028); TRÁNH tạo "tầng lớp tinh hoa" khi làm chương trình nhân tài.
Ayala (Philippines)	HỌC	Cổng tuyển dụng chung cả tập đoàn từ 2005: điều hướng hồ sơ chéo giữa các thành viên, giữ nhân tài trong hệ sinh thái.
Keppel (Singapore)	HỌC	Cách kể tầm vóc hợp nhất với nhân tài quản lý dự án và đầu tư hạ tầng.
SCG (Thái Lan)	HỌC	Một cổng tuyển dụng chung "SCG Career" cho cả tập đoàn dù các công ty con đã niêm yết riêng — đúng mô hình cổng chung GELEX nhắm tới; TRÁNH hình ảnh "ổn định, gia đình" lâu năm làm khó hút nhân tài số và đổi mới.

Kiến trúc hai tầng — điểm đồng thuận mạnh nhất của cả hai nghiên cứu

Tầng Tập đoàn — một thương hiệu chung

GELEX là thương hiệu tuyển dụng duy nhất cho toàn bộ chức danh 9 Ban chuyên môn khối văn phòng Tập đoàn + lãnh đạo cấp cao các công ty mới. Nhóm nghề ưu tiên: Đầu tư · Tài chính–Kế toán · Kiểm toán–Rủi ro · Pháp chế · Quản lý Dự án. Nguồn trọng điểm: Big 4, ngân hàng, quỹ đầu tư.

Tầng thành viên — giữ tên riêng, kèm dòng bảo chứng

Các thương hiệu 40–50 năm tuổi giữ nguyên tên, kèm dòng bảo chứng bắt buộc hiển thị: "**CADIVI / THIBIDI / Viglacera — thành viên Tập đoàn GELEX**" trên tin tuyển dụng và trang tuyển dụng. Quy tắc phân tầng: tuyển cho pháp nhân nào thì thuộc tầng đó.

Vì sao kiến trúc này thắng

- Giữ được tài sản không thể tái tạo (tên tuổi 40–50 năm của thành viên) mà vẫn có một câu chuyện Tập đoàn đủ tầm vóc cho nhân tài cấp cao.
- Cách ly rủi ro: sự cố ở một thành viên không kéo cả hệ đi xuống — bài học Vingroup/VinFast có số liệu kiểm chứng.
- Hai phương án còn lại đều bị loại có căn cứ — trang kế bên.

Hai phương án đã cân nhắc và loại — vì sao

Phương án 1 · Phủ tên GELEX lên toàn hệ **LOẠI**

Mọi đơn vị tuyển dụng dưới một tên GELEX duy nhất.

Vì sao loại: thương hiệu ngành dọc 40–50 năm (CADIVI, THIBIDI, Viglacera...) là tài sản không thể tái tạo trong mắt khách hàng lẫn người lao động ngành đó. Đồng thời, một tên chung đồng nghĩa khủng hoảng một mảng lan sang toàn hệ — trường hợp VinFast ảnh hưởng các thương hiệu cùng nhà Vingroup là bằng chứng có số liệu.

Phương án 2 · Để từng thương hiệu tự lo **LOẠI**

Mỗi thành viên tự xây thương hiệu tuyển dụng, Tập đoàn không có tầng chung.

Vì sao loại: nhân tài cấp cao khối tài chính – đầu tư chỉ bị thuyết phục bởi tầm vóc hợp nhất của cả Tập đoàn (bằng chứng Masan, Keppel). Bỏ tầng chung là bỏ đúng vũ khí duy nhất chinh phục nhóm nhân tài mà chiến lược 2026–2030 cần nhất.

Việc "gom hay giữ" từng thương hiệu thành viên về dài hạn **không cam kết trước** — sẽ quyết ở cuối lộ trình (cổng phán quyết thứ ba, Q4/2028) trên dữ liệu đo thật, đúng nguyên tắc "đo rồi mới quyết".

"Uy tín thực sự — Năng lực thực thi — Lấy con người làm trung tâm"

Uy tín thực sự

- Nói với người cẩn trọng, hay thăm định rủi ro: xếp hạng tín nhiệm A triển vọng Tích cực, niêm yết HOSE từ 2018, chuẩn mực quản trị công khai.

Năng lực thực thi

- Nói với người thích làm thương vụ lớn: hợp tác Sembcorp 245MW · Frasers/Titan · nắm chi phối Viglacera 50,2%.

Lấy con người làm trung tâm

- Có số chứng minh: 27,3 tỷ đồng · 849 khóa đào tạo một năm + cam kết công khai của Chủ tịch HĐQT.

Câu dẫn cho nhóm nhân tài đầu tư: "Con người là khoản đầu tư dài hạn, không giới hạn ngân sách."

— Chủ tịch HĐQT, Báo cáo thường niên 2025 tr.108

Định vị kế thừa ba giá trị cốt lõi Uy tín – Hợp lực – Sáng tạo, dịch sang ngôn ngữ ứng viên. Câu chữ sẽ tinh chỉnh khi thử với ứng viên thật; thay đổi định vị = quay lại cổng phán quyết.

Một định vị — ba người nghe khác nhau nghe được ba điều họ cần

Kiểm toán viên Big 4, 30 tuổi

- Lo nhất: rời "tháp an toàn" Big 4 có rủi ro không?
- Nghe được: "**Uy tín thực sự**" — công ty niêm yết, xếp hạng tín nhiệm A, quản trị chuẩn mực. Rủi ro thấp hơn họ tưởng.
- Bằng chứng sống: 30 người Big 4 đã đi trước và đang ở lại.

Chuyên gia đầu tư từ quỹ / ngân hàng

- Lo nhất: về tập đoàn công nghiệp thì còn được làm thương vụ lớn không?
- Nghe được: "**Năng lực thực thi**" — Sembcorp 245MW, Frasers/Titan, mua chi phối Viglacera. Thương vụ thật, quy mô thật.

Quản lý cấp trung mọi ngành

- Lo nhất: mình có được đầu tư phát triển hay chỉ là một mắt xích?
- Nghe được: "**Lấy con người làm trung tâm**" — 27,3 tỷ đồng đào tạo một năm, cam kết từ Chủ tịch HĐQT, giải thưởng môi trường làm việc 4 năm liên tiếp.

Nguyên tắc viết nội dung: đúng văn phong GELEX (điềm đạm, dựa dữ kiện, kể tập thể — không tung hô cá nhân), hệ màu Đỏ – Xám/Đen – Trắng thống nhất toàn bộ tài liệu tuyển dụng.

GIAI ĐOẠN 1

Nền móng & Bằng chứng

- Đo số nền 6 chỉ số (bắt buộc, mở màn)
- Chuẩn hóa điểm chạm + cảm nang phỏng vấn
- Hồ sơ giới thiệu Tập đoàn cho ứng viên cấp cao
- Quy định dùng dòng bảo chứng "thành viên Tập đoàn GELEX" — miễn phí giai đoạn đầu

GIAI ĐOẠN 2

Hiện diện & Kênh

- Kênh số của Tập đoàn (LinkedIn, trang tuyển dụng)
- Nền tảng ứng viên tập trung + cổng tuyển dụng chung — **xong trước Q2/2027**
- Giới thiệu nội bộ chính danh + nguồn đo chính thức — **đẩy sớm lên nửa đầu 2027**
- Chiến dịch nhắm nhóm tài chính – đầu tư
- Thiết kế đề án GELEX Academy

GIAI ĐOẠN 3

Mở rộng & Quyết định

- Mở rộng cổng tuyển dụng chung ra toàn bộ thành viên (học Ayala)
- Academy khóa 1 + bàn giao đội kế cận
- Đo lặp lại toàn hệ + hồ sơ kiến trúc



04/2028

Cổng G3 ký: hưởng đi dài hạn từng thương hiệu; cơ chế phí; chuyển đề án thành vận hành thường trực.

Kênh truyền thông tuyển dụng — đang ở đâu, nâng gì, thêm gì

Gelex.vn — kênh chính danh

ĐANG CÓ

Trụ cột nội dung chuẩn văn phong của Tập đoàn hiện nay.
Việc cần làm: mở phân khu tuyển dụng đúng nghĩa theo định vị mới (chặng 2.1).

Báo chí kinh tế chính thống

ĐANG CÓ

Đã có nền quan hệ qua báo cáo thường niên và giải thưởng (VnExpress, Tuổi Trẻ, Thanh Niên đưa tin CADIVI). Việc cần làm: tuyển bài chủ động về con người GELEX (chặng 2.2).

LinkedIn

TRỌNG TÂM MỚI

Kênh chính chinh phục nhóm tài chính – đầu tư; chỉ số 4 của đề án đo tại đây (chặng 2.1).

Facebook

CHUẨN HÓA

Phù hợp tuyển số lượng và truyền thông đơn vị thành viên; hiện phân tán theo từng đơn vị — chuẩn hóa nhận diện, gắn dòng bảo chứng "thành viên Tập đoàn GELEX".

TikTok

CÂN NHẮC

Tiếp cận lao động trẻ và kỹ thuật tại các thành viên sản xuất. Thí điểm có kiểm soát, đúng văn phong — không chạy trước khi có định vị.

YouTube tuyển dụng

ĐỀ XUẤT MỚI

Kênh video "người thật, việc thật": một ngày làm việc, câu chuyện nghề, chuyện đời ngũ. Một video dùng lại đa kênh (LinkedIn, Facebook, gelex.vn). Thí điểm sau cổng G1.

Hiện trạng chi tiết từng kênh (lượng theo dõi, tần suất, chất lượng nội dung) sẽ được **kiểm kê chính thức trong chặng đo số nền 1.1** — không suy đoán số liệu. Danh mục kênh và thứ tự ưu tiên: Chì Thu — Giám đốc Nhân sự quyết tại phiên đồng kiến tạo.

Dòng "thắng nhanh": lấy ngắn nuôi dài — mỗi năm phải có kết quả nhìn thấy được

Lộ trình 24–30 tháng là chặng đường dài. Để lãnh đạo và tổ chức **nhìn thấy thay đổi sớm nhất**, đề án chạy song song một dòng "thắng nhanh" ở tầng thành viên — nhân rộng đúng mô hình đã thành công: năm 2025, Tập đoàn đồng hành cùng CADIVI và có ngay Top 20 Nơi làm việc tốt nhất Việt Nam.

2026
ĐÃ CÓ ĐÀ

Chọn 1–2 đơn vị trụ cột tiếp theo tham gia giải thưởng môi trường làm việc uy tín (Anphabe, HR Asia...). Tập đoàn đóng vai trò kết nối, hỗ trợ hồ sơ khảo sát — đúng cách đã làm với CADIVI.

2027

Mở rộng dần theo năng lực từng đơn vị; mỗi lần vinh danh đều truyền thông kèm dòng bảo chứng "thành viên Tập đoàn GELEX" — thành viên được giải, Tập đoàn được bảo chứng ngược.

2028

Kết quả dòng thắng nhanh (số đơn vị được vinh danh, độ phủ truyền thông) đưa vào hồ sơ trình cổng phán quyết cuối — làm bằng chứng sống cho quyết định kiến trúc dài hạn.

GELEX Electric Thiết bị điện	CADIVI Dây & cáp điện · đã Top 20/2025	EMIC Thiết bị đo điện	GELEX Infrastructure Hạ tầng	GELEX Development Bất động sản — mảng mới
--	--	---------------------------------	--	---

12 chặng chính + 3 chặng thắng nhanh — mỗi chặng đo đếm được

GD1 · NỀN MÓNG

1.1

Q3-Q4/2026

Đo số nền 6 chỉ số + kiểm kê kênh truyền thông + truy nguồn 2 số đang treo cờ ⚠

1.2

Q3-Q4/2026

Chuẩn hóa điểm chạm ứng viên + cảm nang phỏng vấn

1.3

Q4/2026

Hồ sơ giới thiệu Tập đoàn + quy trình săn tìm cấp cao kênh kín

1.4

Q4/2026-Q1/2027

Quy định dùng dòng bảo chứng "thành viên Tập đoàn GELEX" — miễn phí giai đoạn đầu

TN-2026

Q3-Q4/2026

Thắng nhanh: 1-2 đơn vị trụ cột tham gia giải thưởng uy tín

GD2 · HIỆN DIỆN

2.1

Q1-Q2/2027

Kênh số Tập đoàn: LinkedIn + trang tuyển dụng

2.2

Q2-Q3/2027

Chiến dịch nhóm tài chính – đầu tư: PR, quảng cáo, bàn tròn

2.3

Q2-Q4/2027

Đề án GELEX Academy (người 2-3 năm kinh nghiệm / thạc sĩ tài chính)

2.4

Q1-Q2/2027

Giới thiệu nội bộ chính danh + nguồn đo chính thức — đẩy sớm lên nửa đầu 2027

2.5

Q4/2026-Q2/2027

Nền tảng ứng viên tập trung + cổng tuyển dụng chung toàn Tập đoàn — **xong trước Q2/2027**

TN-2027

Q1-Q2/2027

Thắng nhanh: mở rộng đơn vị được vinh danh — dồn vào nửa đầu 2027

GD3 · MỞ RỘNG

3.1

Q1-Q3/2028

Mở rộng cổng tuyển dụng chung ra toàn bộ thành viên + làm giàu kho dữ liệu ứng viên

3.2

Q1-Q4/2028

Academy khóa 1 + bàn giao đội kế cận dự bị

3.3

Q3-Q4/2028

Đo lập toàn hệ + hồ sơ quyết định kiến trúc

TN-2028

2028

Thắng nhanh: tổng kết kết quả đưa vào hồ sơ cổng phán quyết cuối

Chi tiết

Mỗi chặng bung 3-6 việc cụ thể trong file kế hoạch hành động Excel — trang 29.

Ba khái niệm để đọc kế hoạch này trong một phút

"Chặng" (Sprint) là gì?

- Một đợt làm việc **4 tuần**, đầu chặng chốt mục tiêu, cuối chặng nghiệm thu bằng sản phẩm cụ thể.
- Đây chính là nhịp mà Ban triển khai dự án Văn hóa đang chạy — tổ chức đã thuần thực, không phải học cách làm mới.

"Cổng phán quyết" (Gate) là gì?

- Điểm dừng bắt buộc giữa hai giai đoạn: đội trình dữ liệu — **Chị Thu — Giám đốc Nhân sự phán quyết và ký** — rồi mới được đi tiếp.
- Tác dụng: tiền và nguồn lực chỉ rót thêm khi giai đoạn trước chứng minh được kết quả bằng số.

"Đồng kiến tạo" là gì?

- Kế hoạch trình ở dạng **sửa trực tiếp được**: Chị Thu thêm bớt việc, đổi thời hạn, điều ngân sách, phân công người ngay trong phiên.
- Bản Chị Thu sửa xong là bản chính thức để triển khai — không có vòng "về làm lại rồi trình lại".

Vì sao làm theo lối này thay vì một bản kế hoạch cứng 5 năm: thị trường nhân tài thay đổi nhanh, kế hoạch cứng sẽ lạc hậu trước khi kịp chạy. Lối chặng ngắn + cổng phán quyết cho phép **linh hoạt trong chiến thuật, kỷ luật trong nguyên tắc**.

Đề án chạy đúng cách GELEX đang chạy — không phát minh nhíp mới

Chặng 4 tuần

- Đúng nhíp Ban triển khai dự án Văn hóa đang vận hành (hộp chốt mục tiêu đầu chặng · nghiệm thu – rút kinh nghiệm cuối chặng).

Giám đốc Nhân sự là "khách hàng" của từng chặng

- Tại mỗi cổng, Chị Thu — Giám đốc Nhân sự chủ trì phiên phán quyết trên hồ sơ dữ liệu — mỗi phiên khép lại bằng một quyết định được ký.

Dữ liệu trên cảm tính

- Bảng theo dõi 6 chỉ số cập nhật hằng tháng; mọi đề xuất kèm tối thiểu 02 dẫn chứng — đúng chuẩn hành vi giá trị Sáng tạo.

Cam kết 03 ĐÚNG

- Đúng giờ – Đúng hạn – Đúng cam kết: thời hạn từng việc công khai trong kế hoạch hành động, rà hằng quý.

Nhân sự tham gia: **để trống, chờ Chị Thu — Giám đốc Nhân sự phân công tại phiên đồng kiến tạo** — Ban dự án và danh mục nguồn lực ở trang kế bên. Ngân sách chi tiết trình theo từng cổng phán quyết.

Ban dự án & danh mục nguồn lực — phân công do Chị Thu quyết

Chị Mai Thị Minh Thu — Giám đốc Nhân sự Tập đoàn Giám đốc Dự án (Project Owner) — chủ trì chỉ đạo Chủ trì các phiên phán quyết tại cổng · duyệt ngưỡng chỉ số · duyệt ngân sách	Chị Thương — Phó Giám đốc Nhân sự Phó ban dự án (Deputy Project Director) [phân công tại phiên]
Anh Lương Thế Truyền — Trưởng bộ phận Tuyển dụng & Thu hút Nhân tài Quản lý Dự án (Project Manager) Điều phối triển khai toàn đề án · tổng hợp hồ sơ trình các cổng phán quyết	Anh Dũng — Trưởng phòng Tuyển dụng & Thu hút Nhân tài Chuyên gia mảng tuyển dụng — tham gia nắm thông tin, phối hợp [phân công tại phiên]
Em Thanh Dung — Thành viên dự án Phòng Tuyển dụng & Thu hút Nhân tài [phân công tại phiên]	Ban Truyền thông Duyệt nội dung, vận hành kênh [phạm vi phối hợp — chốt tại phiên]
Nhân sự các công ty thành viên + nhân sự được chỉ định khác Theo từng chặng [phân công tại phiên]	

👉 Các ô viền đứt nhập trực tiếp được — Chị Thu gõ phân công ngay trên trang này; nội dung tự lưu trên máy và nằm trong file "Xuất toàn bộ ghi chú".

Nguyên tắc với Ban Truyền thông: bộ phận Tuyển dụng là **nhà cung cấp nội dung – dữ liệu – hiểu biết thị trường nhân tài**, không xin quyền điều phối.

Nếu duyệt hôm nay — tổ chức nhìn thấy gì, và khi nào

**Cuối
2026**

Lần đầu tiên GELEX có bộ số nền thu hút nhân tài · mọi tin tuyển, thư mời, phỏng vấn của khối văn phòng Tập đoàn theo một chuẩn mới · hồ sơ giới thiệu Tập đoàn sẵn sàng cho các cuộc gặp ứng viên cấp cao · thêm 1–2 đơn vị trụ cột có mặt trong các giải thưởng môi trường làm việc.

**Giữa
2027**

Thương hiệu tuyển dụng GELEX hiện diện công khai: kênh LinkedIn và trang tuyển dụng vận hành theo định vị mới, cổng tuyển dụng chung + nền tảng ứng viên tập trung hoàn thành (mốc trước Q2/2027), tuyển bài PR trên báo kinh tế, chiến dịch nhắm đúng nhóm tài chính – đầu tư. Ứng viên bắt đầu chủ động nhắc tên GELEX — và ta đo được điều đó.

**Cuối
2027**

So số lần đầu: 6 chỉ số đo lại so với ngưỡng đã duyệt — trả lời bằng số câu hỏi "thương hiệu tuyển dụng có đang kéo người giỏi về không?". Đề án GELEX Academy trình duyệt, sẵn sàng tuyển khóa 1 đầu 2028.

Người giỏi vào từ 2026–2027 sẽ kịp 2–3 năm thấm hệ thống — đúng lứa nhân sự gánh mục tiêu 2030. **Đó là lý do mọi mốc ở trên không lùi được.**

Kính đề nghị Chị Thu — Giám đốc Nhân sự quyết 3 việc — không việc nào cần ngân sách lớn ngay

1

Chuẩn thuận bộ chuẩn
Kiến trúc hai tầng + định vị + bộ 6 chỉ số (gồm chỉ tiêu talent pool bổ sung) trở thành chuẩn cho mọi tài liệu tuyển dụng từ nay về sau (hồ sơ: mục B).

2

Giao nhiệm vụ đo số nền Q3–Q4/2026
Chặng mở màn khởi động ngay sau phiên; ngưỡng mục tiêu 2027 = số nền + mức tăng, trình Chị Thu duyệt sau khi có số — "đo rồi mới quyết".

3

Chuẩn thuận cơ chế cổng & cách phối hợp
Đề án chỉ chuyển giai đoạn khi qua cổng phán quyết có dữ liệu. Với Ban Truyền thông: Tuyển dụng là nhà cung cấp nội dung – dữ liệu – hiểu biết thị trường, không xin quyền điều phối.

Đề án gắn thẳng vào 4 trụ cột nhân sự 2026

Tuyển dụng cấp cao — công cụ thực thi trực tiếp

Lãnh đạo kế cận — nhận về xây đội dự bị

Năng lực nhân sự thành viên — quy chế + cổng chung + thắng nhanh

Phát triển văn hóa — cung cấp người thật, chuyện thật

Thời điểm: cần chốt trong Q3/2026 để kịp cửa sổ đo số nền Q3–Q4/2026 — trễ một quý là lộ trình 24–30 tháng trượt theo. Chi tiết trang kế bên.

Cửa sổ đo số nền duy nhất trong năm: cần trọn 1-2 quý dữ liệu tuyển dụng để chụp số chuẩn. Bỏ lỡ là phải chờ chu kỳ sau.



Cổng phán quyết G1 chỉ mở được khi số nền đã có — duyệt ngưỡng 2027 trên số thật.



Chiến dịch hiện diện chỉ được phép chạy sau cổng G1. Trễ G1 một quý = chiến dịch trễ một quý = người giỏi vào muộn một lúa.



Mục tiêu Tập đoàn không lùi. Mọi khoảng trễ hôm nay đều trừ thẳng vào quỹ thời gian chuẩn bị con người cho 2030.

- Kích hoạt chặng mở màn: chốt định nghĩa đo 6 chỉ số, bắt đầu ghi nhận số.
- Phân công nhân sự theo Ban dự án trang 25.
- Chọn 1–2 đơn vị trụ cột cho thắng nhanh 2026 · khởi động đánh giá nền tảng ứng viên chung (chặng 2.5).

- Không xin ngân sách chiến dịch — trình tại cổng G1 khi có số nền.
- Không xin ngân sách Academy — trình tại cổng G2 kèm đề án đầy đủ.
- Không xin quyền điều phối Ban Truyền thông.

Mời Chị Thu — Giám đốc Nhân sự chỉh trực tiếp trên kế hoạch hành động

Chị Thu sửa trực tiếp trong phiên

- **Người thực hiện** — toàn bộ cột "Ai làm / Phối hợp" đang để trống, chờ Chị Thu phân công từ Ban dự án và danh mục nguồn lực.
- **Thêm / bớt việc** trong từng chặng (mỗi chặng 3–6 việc).
- **Thời hạn** — đang ghi theo quý; ngày cụ thể do Chị Thu chốt.
- **Ngân sách** — các ô vàng chờ số của Chị Thu (đề án không đặt số trước).
- **Thăng nhanh** — chọn đơn vị trụ cột nào tham gia giải thưởng nào, năm nào.

Phần đề nghị giữ nguyên trong phiên (mở lại tại cổng khi có dữ liệu mới)

- Cấu trúc 3 giai đoạn – 3 cổng phán quyết.
- Nguyên tắc "đo rồi mới quyết" — tầng Tập đoàn không truyền thông đối ngoại trước cổng G1.
- Kiến trúc hai tầng · định vị · bộ 6 chỉ số.

 File làm việc: **GELEX EB Action Plan Sprint v2 2026 2028.xlsx — bấm để mở online hoặc tải về** — 12 chặng chính + 3 chặng thăng nhanh + 3 cổng phán quyết, khung: CHẶNG · Câu chuyện người dùng (vai trò luôn là **Giám đốc Nhân sự Tập đoàn GELEX**) · Tiêu chí nghiệm thu · Việc cần làm · Ai làm (trống) · Thời hạn · **Ngân sách** · Tình trạng · Sản phẩm đầu ra. Bản Chị Thu sửa trong phiên là bản chính thức → kích hoạt chặng mở màn.

Toàn bộ hồ sơ trong tay Chị Thu



Bản trình chiếu (PPTX)

Mở bằng PowerPoint để trình chiếu tại phiên hoặc chú thích trực tiếp.

Tải PPTX



Bản in (PDF)

Bản cố định toàn bộ trang trình — dùng để in hoặc gửi thư điện tử.

Tải PDF



Kế hoạch hành động (Excel)

Bản đồng kiến tạo — Chị Thu sửa trực tiếp: phân công, thời hạn, ngân sách.

Mở / tải Excel



Ghi chú chỉ đạo

Ghi chú của Chị Thu trên từng trang được lưu về hệ thống; xuất một file tổng để ghi sổ phán quyết.

Xuất toàn bộ ghi chú

Mọi con số trong đề án đều truy được về nguồn

- **Báo cáo thường niên GELEX 2024–2025** — số đào tạo (tr.108), xếp hạng tín nhiệm (tr.37), phát ngôn Chủ tịch HĐQT, các thương vụ chiến lược.
- **Anphabe & Intage Việt Nam, công bố 19/11/2025** — CADIVI Top 20 Nơi làm việc tốt nhất Việt Nam + Top 5 ngành sản xuất; khảo sát 73.000 người, 650+ doanh nghiệp (đưa tin: VnExpress, Thanh Niên, Tuổi Trẻ).
- **2 báo cáo nghiên cứu độc lập + hồ sơ đối chiếu phân xử** — 9 doanh nghiệp đối sánh, từng điểm vênh được kiểm chứng và ghi sổ.
- **Hồ sơ phân tích cách vận hành dự án Văn hóa GELEX** — nhíp chặng 4 tuần, nguyên tắc 03 ĐÚNG, chuẩn "giải pháp dựa trên dữ liệu".
- **Hồ sơ giải thưởng HR Asia 2023–2026** — kết quả khảo sát 4 năm, 3 chỉ tiêu tiêu biểu 2026, mức trung bình thị trường. Giới hạn mẫu: 50 người/năm theo danh sách chỉ định.
- **Thống kê hồ sơ nhân sự chuẩn hóa 2026** — 260 hồ sơ hợp lệ khối văn phòng Tập đoàn; 30 người từng làm Big 4, 38 người từng làm ngân hàng/tài chính (đã ẩn danh 100%).
- **Sổ 11 khuyến nghị đã phân xử** — kiến trúc, định vị, bộ chỉ số, lộ trình; nêu cả phương án bị loại kèm căn cứ.
- **Hồ sơ phản biện phiên trình** — 17 câu hỏi khó kèm phương án trả lời; các điểm còn treo cờ ⚠ và kế hoạch đóng cờ.

Luật dữ liệu của đề án: không suy đoán số liệu; mọi con số kèm nguồn; số chưa có nguồn chính thức luôn mang cờ ⚠ và không dùng làm số trình.

KHÉP LẠI

"Một chiến lược lớn chỉ thành hiện thực khi tổ chức có những con người đủ năng lực để triển khai — và những con người ấy chỉ đến khi họ nhìn thấy bằng chứng."

Đề án này xây đúng một thứ: **bộ máy đưa bằng chứng GELEX ra thị trường nhân tài** — đo được, kỷ luật, có thắng nhanh từng năm — để người giỏi vào từ 2026–2027 và đội ngũ đủ chín cho mục tiêu 2030.

Toàn bộ đề án trong một trang (tr.2)

Dòng thẳng nhanh 5 đơn vị trụ cột (tr.21)

Ban dự án chờ phân công (tr.25)

Kế hoạch hành động Excel — bản đồng kiến tạo (tr.29)

Tải PPTX · PDF · Excel (tr.30)

Tổng hợp ghi chú chỉ đạo của Chị Thu — Giám đốc Nhân sự

Chưa có ghi chú nào — mở khung "  Ghi chú chỉ đạo" ở góc trái dưới để ghi cho từng trang; ghi chú lưu xong sẽ tự hiện tại đây và trên trang tương ứng.