

TP. Hồ Chí Minh, ngày      tháng      năm 2017

## **QUY TRÌNH ĐÁNH GIÁ KPIs ÁP DỤNG TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC QUỐC TẾ SÀI GÒN**

### **1. GIỚI THIỆU**

KPIs là bộ chỉ số được xây dựng trong kế hoạch hành động giai đoạn 2017-2025 nhằm phản ánh các hoạt động chính tại Trường Đại học Quốc tế Sài Gòn đang hoạt động như thế nào, có hiệu quả hay không của toàn thể hoạt động chính đáp ứng Triết lý giáo dục, Sứ mạng của Trường và kế hoạch chiến lược giai đoạn 2017-2025 tầm nhìn 2030. Quy trình xây dựng và đánh giá KPIs được thiết lập để thực hiện dựa trên mục tiêu và kết quả của công việc của từng cá nhân, đơn vị trong phạm vi Trường Đại học Quốc tế Sài Gòn kể từ năm 2017.

### **2. QUY TRÌNH XÂY DỰNG KPIs**

Lập kế hoạch đánh giá KPIs được chia làm 6 bước:

#### **Bước 1: Cam kết**

Lãnh đạo các phòng/khoa và cá nhân cam kết thực hiện công tác đánh giá hiệu quả công việc dựa trên các tiêu chí đo lường và có chế độ khen thưởng hợp lý.

#### **Bước 2: Xây dựng danh mục KPIs**

- Xây dựng danh sách KPIs cho từng phòng/khoa (KPIs nhân sự, KPIs tuyển sinh, KPIs tài chính, KPIs khoa...) và chức danh công việc lãnh đạo, tổng hợp gửi về Phòng Hành chính thống kê để tham mưu trình lên Ban Giám hiệu.
- Từng giai đoạn trong hoạt động điều hành theo từng học kỳ và năm học, nhà trường xây dựng chỉ tiêu KPIs khả thi cho từng nhân viên (số lượng nhân sự, công việc,...), phòng/khoa.

#### **Bước 3: Xây dựng nội quy nghiệp vụ**

- Phối hợp với từng phòng ban để xây dựng và chuẩn hóa quy trình thực hiện để đạt được mục tiêu KPIs đề ra.
- Ban hành nội quy và hướng dẫn triển khai quy trình.

#### **Bước 4: Lập kế hoạch và giao cho từng nhân viên**

Lập kế hoạch thực hiện công việc.

Với những ngành/chức năng khác nhau sẽ có kế hoạch khác nhau.

Giao kế hoạch công việc cho từng nhân viên gồm:

- Tên công việc
- Quy trình thực hiện
- Sản phẩm thu được
- Thời hạn hoàn thành
- Người hỗ trợ

#### **Bước 5: Thực hiện công việc theo kế hoạch**

- Từng nhân viên được giao công việc cần thực hiện, cập nhật và báo cáo kết quả công việc theo học kỳ.
- Theo dõi báo cáo KPIs hàng học kỳ để so sánh tỷ lệ với chỉ tiêu.

#### **Bước 6: Đánh giá KPIs**

- Tổng kết số liệu hoạt động đạt được của từng nhân viên, từng phòng ban.
- Đánh giá để thưởng cho cá nhân hoàn thành chỉ tiêu cũng như giải pháp cho các chỉ tiêu chưa hoàn thành theo từng giai đoạn (học kỳ, năm học).

### **3. CÁC YÊU CẦU ĐÁNH GIÁ KPIs TẠI SIU**

Để đánh giá hiệu quả KPIs cần thực hiện đúng 5 yêu cầu sau đây:

#### **3.1. Xác định các yêu cầu cơ bản việc đánh giá**

Các cấp quản lý tại các phòng/khoa cần xác định các công việc cụ thể của từng nhân viên, phòng ban. Lưu ý, các yêu cầu này cần thể hiện đặc trưng công việc của từng bộ phận và bản thân nhân viên, đồng thời phải liên quan đến mục tiêu kế hoạch trung hạn 2017-2020 và kế hoạch hành động 2017-2025.

#### **3.2. Xác định phương pháp đánh giá KPI**

Mỗi phòng/ khoa thống nhất phương thức đánh giá thực hiện công việc phù hợp với mục tiêu, tầm nhìn chiến lược của Trường Đại học Quốc tế Sài Gòn.

#### **3.3. Đảm bảo cấp quản lý thực hiện đầy đủ quy trình đánh giá KPI công việc**

Hệ thống đánh giá KPI cần được thiết lập đầy đủ, chính xác và đồng thời Quản lý cần được đào tạo kỹ lưỡng trước khi thực hiện đánh giá công việc theo KPIs tại bộ phận.

#### **3.4. Đánh giá công việc cho từng phòng ban**

Quản lý thực hiện việc đánh giá KPI qua hiệu quả công việc của từng nhân viên.

### **3.5. Thực hiện đánh giá công việc theo KPI**

Việc đánh giá kết quả công việc dựa trên hệ thống chỉ số đánh giá KPIs sẽ giúp quản lý và nhân viên có góc nhìn cụ thể và đúng đắn về mục tiêu cũng như hiệu suất công việc, làm cơ sở khen thưởng tại SIU.

#### **Nơi nhân:**

- HĐQT (để báo cáo);
- Lãnh đạo các đơn vị;
- Lưu P.HC&DVSV.

**HIỆU TRƯỞNG**

**TS. TRẦN XUÂN ĐỊNH**