

# XÂY DỰNG BỘ CHỈ SỐ ĐÁNH GIÁ HIỆU SUẤT THỰC HIỆN CÔNG VIỆC (KPI) CHO CÔNG TÁC ĐÁNH GIÁ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐẠI NAM

● ĐỖ QUANG HƯNG - PHAN TRỌNG PHÚC - NGUYỄN THU HƯƠNG

## TÓM TẮT:

KPIs (Key Performance Indicators) là những chỉ số đo lường hiệu suất trọng yếu, được coi là một “công cụ” mà rất nhiều doanh nghiệp, tổ chức trên thế giới, cũng như trong nước áp dụng để đo lường hiệu quả làm việc của các bộ phận chức năng và các cá nhân trong tổ chức. Trường Đại học Đại Nam với mục tiêu trở thành một địa chỉ được xã hội tín nhiệm cao về chất lượng đào tạo cần có một bộ chỉ số KPI đánh giá năng lực thực hiện hiệu quả công việc của giảng viên, từ đó thúc đẩy động lực làm việc và tự điều chỉnh để hướng tới các mục tiêu và chiến lược chung. Bài viết đề xuất bộ chỉ số KPI đánh giá hiệu suất thực hiện công việc cho giảng viên của Trường Đại học Đại Nam.

**Từ khóa:** Giảng viên đại học, đánh giá, hiệu suất, năng lực, KPI.

## 1. Đặt vấn đề

Đánh giá hiệu suất công việc là một trong những hoạt động quan trọng nhằm thu hút, duy trì, phát triển đội ngũ nhân sự của một tổ chức, đơn vị nói chung, trong đó có các trường đại học. Đánh giá hiệu suất cũng nhằm hệ thống hóa lại kết quả công việc, phương pháp làm việc, những phẩm chất và kỹ năng có liên quan đến công việc của cán bộ, giảng viên [1]. Kết quả đánh giá có ảnh hưởng quan trọng đến quyền lợi của đội ngũ giảng viên trong các trường đại học như công tác lương, thưởng, bổ nhiệm cho đến kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng. Khi đánh giá chính xác hiệu suất thực hiện công việc của giảng viên thì việc tổ chức, quy hoạch đội ngũ giảng viên sẽ chính xác, hiệu quả hơn, cho phép các trường đại học truyền đạt mục tiêu chiến lược của trường đến từng đơn vị và giảng viên. Đánh giá hiệu suất thực hiện công việc chính

là cơ chế kiểm soát đem lại thông tin phản hồi không chỉ cho từng giảng viên, mà còn đánh giá mục tiêu của từng trường đại học.

Thực hiện đánh giá hiệu suất công việc của giảng viên cũng sẽ giúp nhà quản lý có cái nhìn vừa tổng thể lại vừa cụ thể về những nhiệm vụ của giảng viên. Kết quả đánh giá sẽ là tấm gương phản chiếu trung thực nhất năng lực, phẩm chất, mức độ đáp ứng yêu cầu vị trí việc làm của giảng viên. Tuy nhiên, việc đánh giá hiệu suất công việc của giảng viên hiện nay còn mang tính hình thức, chưa sát thực, chưa xây dựng được hệ thống tiêu chí đánh giá giảng viên theo hướng định lượng, dẫn đến công tác đánh giá còn mang tính chủ quan, cảm tính hoặc chạy theo thành tích [2].

KPI (Key Performance Indicators) là hệ thống đánh giá hiệu suất làm việc, là công cụ đo lường đánh giá hiệu quả công việc được thể hiện qua số

liệu, tỷ lệ, chỉ tiêu định lượng nhằm phản ánh hiệu quả hoạt động của tổ chức hoặc bộ phận chức năng hay cá nhân [3]. Sử dụng trong đánh giá thành tích hay còn gọi là đánh giá hiệu quả công việc, hệ thống KPIs được hiểu là những chỉ số đánh giá kết quả thực hiện công việc. KPIs chính là mục tiêu công việc mà cá nhân, tổ/nhóm, phòng ban/tổ chức,... cần đạt được để đáp ứng yêu cầu chung [4]. Đối với trường đại học, các chỉ số đo lường hiệu quả chính này là những thành phần cơ bản của hệ thống lập kế hoạch và giám sát tổng thể, thường được xây dựng dựa trên sứ mạng của trường [5, 6].

Trường Đại học Đại Nam là một trường đại học đa ngành với mục tiêu trở thành một địa chỉ được xã hội tín nhiệm cao về chất lượng đào tạo “học tập gắn liền với thực tiễn cuộc sống”. Việc đánh giá, đo lường hiệu suất công việc của giảng viên một cách khoa học, chính xác sẽ giúp Nhà trường đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ, từ đó, lãnh đạo Nhà trường sẽ đưa ra các quyết định chính xác nhằm cải tiến chất lượng hoạt động của Nhà trường. Đây cũng chính là phương tiện giúp lãnh đạo trường, khoa truyền tải nhiệm vụ và mục tiêu đến toàn thể cán bộ nhân viên để đảm bảo tất cả mọi người đang đi đúng hướng, góp phần vào sự phát triển và tiến bộ của toàn trường. Do đó, việc xây dựng bộ chỉ số đánh giá hiệu suất thực hiện công việc (KPI) cho công tác đánh giá giảng viên Trường Đại học Đại Nam có tính cấp thiết.

## 2. Cơ sở lý luận và thực tiễn

Đánh giá bao gồm việc thu thập các “bằng chứng” về các hoạt động mà người giảng viên phải làm với tư cách là nhà giáo, nhà nghiên cứu, nhà hoạt động xã hội. Trên cơ sở đó đưa ra những nhận xét nhằm giúp giảng viên tiến bộ và qua đó nhiệm vụ của Nhà trường cũng được hoàn thành [7, 8]. Việc đánh giá phải được thực hiện trên các văn bản quy định của Nhà nước cụ thể như sau: Tiêu chuẩn nhiệm vụ, quyền hạn của giảng viên căn cứ vào quy định tại điều 55 Luật Giáo dục Đại học - Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam khóa XIII, kỳ họp thứ 3 thông qua ngày 18 tháng 6 năm 2012 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục Đại học số 34/2018/QH14 ngày 19/11/2018, hiệu lực thi hành từ ngày 01/07/2019; Thông tư số 20/2020/TT-BGDĐT quy định chế độ làm việc của giảng viên cơ sở giáo dục đại học do Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành ngày 27/7/2020. Bên cạnh đó, việc xây dựng KPI cũng căn cứ vào mục tiêu, chiến lược cụ thể của Trường Đại học Đại Nam, như: Quyết định

số 848/QĐ-ĐN về việc ban hành quy định chế độ làm việc đối với cán bộ giảng dạy ban hành ngày 31 tháng 8 năm 2016; Quy định về hoạt động khoa học công nghệ tại Trường Đại học Đại Nam ban hành ngày 13 tháng 1 năm 2020; Phiếu lấy ý kiến phản hồi của sinh viên về hoạt động giảng dạy do Phòng Khảo thí và Đảm bảo chất lượng ban hành.

Qua khảo sát, việc đánh giá tại Trường Đại học Đại Nam thường gặp phải các vấn đề như: mang tính chủ quan, theo cảm tính do không có chỉ tiêu đánh giá và công cụ đo lường rõ ràng cụ thể, không chỉ ra được sự khác biệt về năng lực và hiệu quả làm việc giữa các cá nhân. Ngoài ra, tâm lý nể nang, ngại va chạm của người đánh giá dẫn đến tình trạng đánh giá chỉ mang tính hình thức, dễ rơi vào xu hướng đánh giá “bình quân chủ nghĩa” - tất cả mọi người đều được đánh giá ngang nhau, khiến cho việc đánh giá không thực sự hiệu quả và làm giảm động lực làm việc của những cán bộ có năng lực và tâm huyết. Đồng thời, công tác đánh giá cũng không được thực hiện thường xuyên gây khó khăn trong việc bám sát các mục tiêu ngắn hạn, trung hạn hay dài hạn của Nhà trường.

Hiện nay, một số trường đại học đã triển khai xây dựng và áp dụng bộ chỉ số KPI để đánh giá hiệu suất công tác của giảng viên. Việc đánh giá hiệu suất của giảng viên được đánh giá trên 3 lĩnh vực chính là: giảng dạy, nghiên cứu khoa học và phục vụ. Tỷ trọng của các lĩnh vực được trình bày trong Bảng 1.

**Bảng 1. Tổng hợp các tiêu chí và trọng số đánh giá giảng viên của một số trường đại học**

Lĩnh vực	ĐH Kinh tế TP. Hồ Chí Minh	ĐH Sư phạm kỹ thuật TP. Hồ Chí Minh
Giảng dạy, đào tạo	40%	50%
Nghiên cứu khoa học	36%	30%
Phục vụ	24%	20%

Như vậy, việc đánh giá hiệu quả thực hiện công việc của giảng viên sẽ được thực hiện trên 3 lĩnh vực chính và tỷ trọng của mỗi lĩnh vực sẽ do từng trường đại học quyết định dựa trên mục tiêu, định hướng phát triển của Nhà trường.

### 3. Bộ chỉ số đề xuất đánh giá mức độ hoàn thành công việc của giảng viên Trường Đại học Đại Nam

Đánh giá công tác giảng viên là đánh giá theo năng lực thực hiện. Do vậy, thiết kế bộ công cụ cho Trường Đại học Đại Nam bao gồm hệ thống tiêu chuẩn, tiêu chí, quy trình đánh giá cần dựa trên việc phân tích chức năng, nhiệm vụ giảng viên theo chuẩn nghề nghiệp; theo điều kiện thực tế của Nhà trường như chất lượng đội ngũ giảng viên, điều kiện cơ sở vật chất, tài chính, môi trường làm việc,... để đảm bảo tính khả thi trong quá trình triển khai, thực hiện bộ công cụ.

Bộ chỉ số đề xuất đánh giá mức độ hoàn thành công việc (performance) của giảng viên nhà trường được dựa trên 3 nhiệm vụ chính mà giảng viên phải thực hiện là giảng dạy, nghiên cứu khoa học và hoạt động cộng đồng. Ngoài ra, việc đánh giá sẽ có thêm 2 tiêu chuẩn về điểm cộng và điểm trừ cho những hoạt động khác có liên quan tới công việc của người được đánh giá. (Bảng 2)

Bảng 2 đề xuất bộ chỉ số đánh giá hiệu suất làm việc của giảng viên Trường Đại học Đại Nam (KPI). Các tiêu chí và chỉ tiêu cụ thể:

- Tiêu chuẩn A: Hoạt động giảng dạy, chiếm tỷ trọng 60% trong tổng điểm đánh giá. Tiêu chuẩn A đánh giá trên 2 tiêu chí:

✓ Tiêu chí A1: Khối lượng giảng dạy, chiếm 70% trong tiêu chuẩn A. Giảng viên – Thạc sĩ thuộc (được xếp hạng vào nhóm III) giảng dạy đủ định mức 360 giờ chuẩn và tối đa không quá 2 lần mức tối thiểu. Đối với những giảng viên giảng dạy vượt định mức thì sẽ có điểm tăng thêm.

✓ Tiêu chí A2: Chất lượng giảng dạy, chiếm 30% trong tiêu chuẩn A. Hiện nay Trường Đại học Đại Nam đã có quy trình lấy phiếu đánh giá giảng viên từ sinh viên. Phiếu đánh giá gồm 15 tiêu chí, mỗi tiêu chí 10 điểm. Tổng điểm tối đa là 150 điểm. Điểm trung bình đánh giá của sinh viên đối với mỗi giảng viên là điểm trung bình tất cả các sinh viên tham gia đánh giá giảng viên đó. Theo cách tính mới, nhóm tác giả đề xuất 3 góc độ đánh giá chất lượng giảng dạy của giảng viên, gồm (1) đánh giá của sinh viên; (2) đánh giá của đồng nghiệp cùng đơn vị; (3) đánh giá của lãnh đạo đơn vị. Các phiếu đều được thiết kế theo định dạng 150 điểm tổng. Tỷ trọng giữa 3 phiếu này lần lượt là 50%-20%-30%.

**Bảng 2: Bộ chỉ số đánh giá hiệu suất thực hiện công việc của giảng viên Trường Đại học Đại Nam**

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐẠI NAM

\*\*\*

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

=====

### BẢNG ĐÁNH GIÁ HIỆU SUẤT LÀM VIỆC CỦA GIẢNG VIÊN

Họ và tên: Nguyễn Văn A Chức danh: Giảng viên - thạc sĩ  
Mã GV: ..... Nhóm: III  
Ngày đánh giá: ..... Đơn vị: Khoa Quản trị kinh doanh

Mã	Tiêu chí đánh giá	Đơn vị tính	Trị số			Cách tính điểm	Tính điểm	
			Tối thiểu	Tối đa	Tỷ trọng điểm		Khối lượng	Điểm quy đổi
[1]	[2]		[3]	[4]	[5]	[6]	[7]	[8]
A	Hoạt động giảng dạy				60%	A8 = (A1[8] + A2[8]) * A[5]		62.7
A1	Khối lượng giảng dạy	Giờ chuẩn	360	720	70%	A1[8] = A1[7] / A1[3] * A1[5]	400	77.8
A2	Chất lượng giảng dạy	Điểm		150	30%	A2[8] = A21[8] + A22[8] + A23[8]		26.8
A21	Đánh giá của sinh viên			150	50%	A21[8] = A21[7] * A21[5] / A21[4] * A2[5]	125	12.5
A22	Đánh giá của đồng nghiệp cùng đơn vị			150	20%	A22[8] = A22[7] * A22[5] / A22[4] * A2[5]	140	5.6
A23	Đánh giá của lãnh đạo đơn vị			150	30%	A23[8] = A23[7] * A23[5] / A23[4] * A2[5]	145	8.7
B	Hoạt động Khoa học công nghệ	Giờ chuẩn	100		30%	B[8] = B[7] / B[3] * B[5]	220	66.0
C	Hoạt động cộng đồng: đánh giá theo 3 mức độ	Điểm	0	10	10%	C[8] = C[7] * C[5]	8	0.8
	- Mức độ 1: Đề xuất, khởi xướng các hoạt động cộng đồng (9-10 điểm)							
	- Mức độ 2: Tích cực tham gia các hoạt động cộng đồng (7-8 điểm)							
	- Mức độ 3: Có tham gia hoạt động (5-6 điểm)							
	- Mức độ 4: Không tham gia (0 điểm)							
D	Điểm cộng	Điểm		10	10%	D[8] = D[7] * D[5]	10.0	1.0
E	Điểm trừ	Điểm		10	10%	E[8] = E[7] * E[5]	2.0	0.2
<b>TỔNG ĐIỂM</b>						<b>A+B+C+D-E</b>		<b>129.5</b>
<b>XẾP LOẠI</b>								<b>TỐT</b>

- Tiêu chuẩn B: Hoạt động khoa học công nghệ, chiếm tỷ trọng 30% trong tổng điểm đánh giá. Đối với hoạt động khoa học công nghệ, điểm đạt được dựa trên quy định về hoạt động khoa học công nghệ tại Trường Đại học Đại Nam ban hành ngày 13

của file excel nhằm thuận tiện cho việc giảng viên tự đánh giá khi chỉ cần điền thông tin thực tế của mình vào cột Khối lượng [7].

Sau khi tính điểm tổng thể, chỉ số KPI sẽ được đưa vào xếp loại theo các thứ hạng như ở Bảng 3.

**Bảng 3. Bảng xếp loại giảng viên theo KPI**

	Không xếp loại (kỷ luật)	Chưa hoàn thành nhiệm vụ	Hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế	Hoàn thành nhiệm vụ	Hoàn thành tốt nhiệm vụ	Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ
<b>Điểm KPI</b>	< 50	50-79	80-99	100	101-149	> 150
<b>Xếp loại KPI</b>	F	E	D	C	B	A

tháng 1 năm 2020. Các hoạt động khoa học công nghệ và giờ chuẩn tương đương đã có trong Quy định. Theo đó, một giảng viên phải thực hiện tối thiểu 100 giờ chuẩn cho nghiên cứu khoa học. Tiêu chuẩn B không quy định mức điểm tối đa do nhóm đang muốn nhấn mạnh vào công tác nghiên cứu khoa học của giảng viên trong giai đoạn hiện nay.

- Tiêu chuẩn C: Hoạt động cộng đồng, chiếm tỷ trọng 10%. Số điểm tối đa cho hoạt động này là 10 điểm. Mức độ đánh giá đối với hoạt động này chia thành 03 cấp là đề xuất/khởi xướng (9-10 điểm); tích cực tham gia (7-8 điểm), có tham gia (5-6 điểm). Những người không tham gia hoạt động cộng đồng sẽ được 0 điểm. Những hoạt động này cần có minh chứng tại các đơn vị chức năng trong trường và các khoa.

- Tiêu chuẩn D và E là tiêu chuẩn về điểm cộng và điểm trừ cho những hoạt động khác mà giảng viên có tham gia. Do là điểm cộng/trừ nên không có mức tối thiểu mà chỉ quy định mức tối đa dựa trên mức điểm của hoạt động cộng đồng là 10 điểm. Hai tiêu chuẩn này cũng chỉ chiếm cao nhất là 10% cho tổng điểm.

**Một số lưu ý đối với bảng đánh giá:**

- Những số liệu quy định tối thiểu, tối đa, tỷ trọng có thể thay đổi theo quy định của Nhà nước, pháp luật, cơ quan quản lý hoặc định hướng của Nhà trường trong những giai đoạn phát triển khác nhau.

- Danh mục các công việc của điểm cộng, điểm trừ là danh mục mở. Các trường có thể bổ sung, giảm bớt các đầu mục công việc hoặc mức điểm của từng việc tùy theo mục đích và giai đoạn.

- Tất cả tiêu chí được trình bày trong các sheet

Ví dụ như trong Bảng 2, giảng viên được đánh giá (ở 2 cột ngoài cùng bên phải) đạt 129,5 điểm - tương đương với mức hoàn thành tốt nhiệm vụ.

Với tỷ trọng các nhóm mục tiêu và bảng xếp loại như trong Bảng 3, các giảng viên đạt mức C (Hoàn thành nhiệm vụ) chỉ cần thực hiện tốt và đầy đủ các hoạt động chính. Đây là tỷ trọng được sử dụng trong bước đầu áp dụng hệ thống KPI để các cá nhân, đơn vị có thời gian thích ứng. Tỷ trọng này có thể được thay đổi khi kế hoạch và mục tiêu của Nhà trường thay đổi.

**4. Quy trình áp dụng bộ chỉ số KPI**

Để triển khai và thực thi thành công KPIs nhằm đánh giá hiệu suất công việc của giảng viên, ngoài việc xây dựng các chỉ số KPIs, quy trình quản lý dựa vào KPIs được đề xuất như sau:

✓ Bước 1: Giảng viên tự đánh giá. Giảng viên tự tính điểm theo mẫu phiếu đánh giá, đồng thời cung cấp các minh chứng kèm theo.

✓ Bước 2: Lãnh đạo trực tiếp (lãnh đạo Khoa) đánh giá giảng viên, kết quả đánh giá được chuyển đến Ban thi đua khen thưởng. Trong trường hợp kết quả tự đánh giá của giảng viên và lãnh đạo trực tiếp rơi vào hai mức phân loại đánh giá khác nhau thì hai bên phải thảo luận để quy về một mức; nếu hai bên vẫn không thể thống nhất được mức đánh giá chung thì chuyển lên cấp cao hơn ra quyết định.

✓ Bước 3: Hội đồng đánh giá thực hiện rà soát, đánh giá và thống nhất kết quả của từng giảng viên. Kết quả đánh giá chính thức sẽ được thông báo đến từng giảng viên, đơn vị sau khi có quyết định cuối cùng từ Chủ tịch Hội đồng quản trị hoặc Hiệu trưởng.

Trong quá trình bước đầu áp dụng bộ chỉ số KPI

trong đánh giá hiệu suất thực hiện công việc của giảng viên sẽ gặp phải một số phản ứng từ các giảng viên và những tác động không tích cực, do đó cần thực hiện một số giải pháp như sau:

✓ Cần thực hiện công tác truyền thông tốt tới tất cả các giảng viên về bộ chỉ số đo lường hiệu suất thực hiện công việc nhằm mục đích tránh tình trạng người lao động có suy nghĩ không chính xác về mục đích của việc triển khai là để xử phạt, giảm lương hay kỷ luật.

✓ Cần điều chỉnh các chính sách lương, thưởng, bổ nhiệm cán bộ theo kết quả đánh giá tuy nhiên cần thực hiện theo lộ trình.

✓ Xây dựng phần mềm đánh giá hiệu suất thực hiện công việc theo KPI.

✓ Trong quá trình thực hiện đánh giá hiệu suất theo KPI, giảng viên cần chuẩn bị các minh chứng cụ thể và lãnh đạo đơn vị cần tổ chức thảo luận dân chủ để hạn chế sự đánh giá không công bằng, cảm tính.

### **5. Kết luận**

Đánh giá hiệu suất công việc của giảng viên luôn là một công tác vô cùng quan trọng đối với bất kỳ trường đại học nào, Trường Đại học Đại Nam cũng không phải ngoại lệ. Việc xây dựng một hệ thống đánh giá giảng viên tốt không chỉ giúp Ban

lãnh đạo nhà trường căn cứ vào đó để đưa ra những chính sách nhân sự chính xác và kịp thời, thúc đẩy động lực làm việc, nâng cao tinh thần trách nhiệm của giảng viên mà còn hướng các bộ phận và các giảng viên vào những chiến lược, mục tiêu chung của Trường. Do tính cấp thiết trong việc cần phải xây dựng một hệ thống đánh giá giảng viên tại Trường Đại học Đại Nam, các tác giả đề xuất áp dụng phương pháp đánh giá cán bộ bằng hệ thống đo lường KPI. Một số kết quả thu được như sau:

✓ Xây dựng bộ chỉ số KPI đánh giá hiệu suất thực hiện công việc giảng viên dành cho Trường Đại học Đại Nam.

✓ Đề xuất quy trình áp dụng bộ chỉ số KPI trong đánh giá giảng viên.

✓ Đề xuất một số giải pháp để nâng cao hiệu quả áp dụng phương pháp đánh giá giảng viên bằng KPI tại Trường Đại học Đại Nam.

Tuy rằng bước đầu triển khai và thực hiện sẽ còn gặp nhiều khó khăn nhưng việc xây dựng hệ thống đánh giá giảng viên bằng phương pháp KPI là phù hợp với xu thế đổi mới cơ chế quản lý nhân sự hiện nay trong các tổ chức. Đồng thời, góp phần phát triển đội ngũ, gia tăng hiệu suất công việc của giảng viên và nâng cao chất lượng đào tạo của Nhà trường ■

### **TÀI LIỆU THAM KHẢO:**

1. Trần Vũ Hương Trà (2017) *Xây dựng bộ chỉ số đo lường hiệu suất công việc (KPI) để đánh giá năng lực thực hiện công việc tại một số phòng ban của Trường Đại học Bách khoa Hà Nội*, Luận văn Thạc sĩ, Trường Đại học Bách khoa Hà Nội.
2. Phạm Thị Hương, Nguyễn Vũ Phương (2020) *Tác động của đánh giá chương trình đào tạo theo Bộ tiêu chuẩn AUN-QA: Quan điểm của giảng viên*. Hcmcoujs-Khoa học xã hội, số 15.
3. Parmenter D. (2015). *Key performance indicators: developing, implementing, and using winning KPIs*. Third Edition. Published by John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey.
4. Nguyễn Ngọc Khánh (2016) *Xây dựng phương pháp đánh giá hiệu quả hoạt động người đại diện phần góp theo ủy quyền trong các doanh nghiệp ngành xây dựng hoạt động theo mô hình công ty mẹ-công ty con*, *Tạp chí Kinh tế Xây dựng*, Số 1;Tr. 19-21.
5. Shaker R. (2011). *Utilizing KPIs in evaluating academic programs*. Higher Education International Conference, Oct. 29 – Nov. 2, Beirut, Lebanon.
6. Masron TA, Ahmad Z, Rahim NB. (2012). Key performance indicators vs key intangible performance among academic staff: A case study of a public university in Malaysia. *Procedia-Social Behav Sci*, số 56, tr.494–503

7. Nguyễn Đức Chính (2004) *Đánh giá giảng viên đại học*. Khoa Sư phạm Đại học quốc gia Hà Nội.
8. Phạm Văn Thuần, Nguyễn Thị Thanh (2015) *Đánh giá giảng viên theo năng lực làm việc và kết quả thực hiện nhiệm vụ phù hợp với vị trí việc làm trong các trường đại học công lập Việt Nam*. VNU J Sci Educ Res 31.

**Ngày nhận bài: 16/8/2020**

**Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 26/8/2020**

**Ngày chấp nhận đăng bài: 6/9/2020**

*Thông tin tác giả:*

**1. ĐỖ QUANG HÙNG**

**Giảng viên Trường Đại học Công nghệ Giao thông vận tải và Trường Đại học Đại Nam**

**2. PHAN TRỌNG PHÚC**

**3. NGUYỄN THU HƯƠNG**

**Trường Đại học Đại Nam**

## DEVELOPING THE SET OF KEY PERFORMANCE INDICATOR TO EVALUATE THE PERFORMANCE OF DAI NAM UNIVERSITY'S FACULTY MEMBERS

● **DO QUANG HUNG**

Lecturer, University of Transport Technology and Dai Nam University

● **PHAN TRONG DUC**

● **NGUYEN THU HUONG**

Dai Nam University

### **ABSTRACT:**

KPI (Key Performance Indicator) is one of important performance measurements and is widely used by international and domestic organizations to evaluate their staff performance. In order to become a high-quality education and training institution, it is necessary for Dai Nam University to have its own KPIs system to evaluate the performance and the competency of the university's faculty members. The KPIs system could foster the work motivation and improve the productivity of the university's faculty members, helping the university implement its strategies effectively and reach its goals. This paper proposes a set of KPIs to Dai Nam University.

**Keywords:** University lecturer, evaluation, performance, competency, KPI.