

ĐỀ XUẤT QUY TRÌNH PHÙ HỢP CHO VIỆC XÂY DỰNG CÁC KPI TRONG VIỆC ĐÁNH GIÁ NHÂN VIÊN CỦA CÁC DOANH NGHIỆP VIỆT NAM

PROPOSING APPROPRIATE PROCESSES FOR CREATING KPIS IN PERFORMANCE APPRAISAL OF VIETNAMESE COMPANIES

Tác giả: Bùi Văn Danh*, Nguyễn Dương Tôn Nữ Hoàng Anh

Tóm tắt bằng tiếng Việt:

Hiện nay, việc sử dụng các KPI (Key Performance Indicator) trong đánh giá thực hiện công việc của các công ty dần được phổ biến, nhằm bảo đảm nhân viên thực hiện đúng các trách nhiệm của mình và góp phần làm cho việc đánh giá thực hiện công việc trở nên minh bạch, rõ ràng, cụ thể, công bằng, hiệu quả hơn, dễ thực hiện hơn. Tuy nhiên, do nhầm lẫn giữa các khái niệm KRI, PI và KPI, cũng như không có một quy trình phù hợp, nên nhiều doanh nghiệp đã thất bại hoặc xây dựng nên những KPI không chuẩn xác. Bài viết này đề xuất một quy trình xây dựng các KPI phù hợp để các doanh nghiệp Việt Nam có thể tự áp dụng triển khai tốt nhất việc đo lường, báo cáo và cải thiện hiệu suất thực hiện công việc của nhân viên.

Từ khóa: chỉ số hiệu suất chính yếu (KPI); chỉ số đánh giá kết quả chính yếu (KRI); chỉ số hiệu suất (PI); quy trình; đánh giá thành tích nhân viên

Tóm tắt bằng tiếng Anh:

Today, the use of KPIs in performance appraisal of the companies is more and more popular to ensure that staff can comply with their responsibilities and to contribute to making performance appraisal become transparent, clear, specific, fair, more effective and easier to implement. However, due to confusion between the concepts KRI, PI and KPI, as well as not having a consistent process, many Vietnamese companies have failed to build standard KPIs. This article proposes a suitable process of KPI development for Vietnamese companies so that they can deploy the application of measurement as well as report and improve the performance appraisal of their employees.

Key words: KPI; KRI; PI; Processes; Performance Appraisal of Employees