

# XÂY DỰNG CHỈ SỐ ĐO LƯỜNG HIỆU QUẢ CÔNG VIỆC CHO GIẢNG VIÊN KHỐI KINH TẾ TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC NGUYỄN TẮT THÀNH

● HỒ NGỌC HUYỀN TRÚC - HUỖNH THANH ĐIỀN

## TÓM TẮT:

Đo lường hiệu quả công việc của giảng viên là công việc chưa có nhiều cơ sở giáo dục đại học tại Việt Nam thực hiện. Do vậy, bài viết xây dựng bộ tiêu chí nhằm đo lường hiệu quả công việc của giảng viên khối kinh tế tại Trường Đại học Nguyễn Tất Thành.

Kết quả cho ra bộ tiêu chí có 6 tiêu chuẩn đánh giá cho giảng viên, gồm: Công tác giảng dạy, nguyên cứu khoa học, chăm sóc sinh viên và phục vụ cộng đồng, hoạt động phát triển năng lực chuyên môn, hoạt động phát triển văn hóa và thái độ, tinh thần trách nhiệm. Các tiêu chí chi tiết và cách tính điểm cho từng tiêu chí cũng được đề xuất.

**Từ khóa:** KPI, hiệu quả công việc, giảng viên, Trường Đại học Nguyễn Tất Thành.

## 1. Đặt vấn đề

Việc đánh giá hiệu quả công việc của người lao động là vô cùng quan trọng không chỉ đối với người lao động, mà còn đối với người sử dụng lao động. Đánh giá người lao động chính xác sẽ góp phần giúp cho người sử dụng lao động đưa ra các quyết định đúng đắn liên quan đến chính sách phân bổ tiền lương, khen thưởng, bồi dưỡng nâng cao năng lực, để bạt hay xử lý hợp lý cho từng cá nhân, đơn vị.

Khu vực giáo dục đại học là một khu vực có tốc độ phát triển rất nhanh trong nền kinh tế quốc dân và yêu cầu một nguồn nhân lực khá đặc thù.

Đặc biệt, chất lượng giảng viên là yếu tố tiên quyết mà bất kỳ một trường đại học nào cũng cần xem xét kỹ lưỡng. Rõ ràng, việc trang bị kỹ năng cho sinh viên, những người lao động trẻ sẽ góp phần cho sự phát triển của đất nước, phụ thuộc rất lớn vào trình độ học thuật và truyền đạt của giảng viên khi còn trên ghế nhà trường. Chính vì vậy, việc đánh giá hiệu quả công việc của giảng viên sẽ đóng vai trò quan trọng không chỉ với chất lượng đào tạo của trường, mà còn là với sự phát triển tương lai của nền kinh tế [1].

Thực tế cho thấy, các cơ sở giáo dục nói chung và giáo dục đại học nói riêng cũng đã quan tâm,

tìm hiểu cũng như áp dụng các mô hình đánh giá năng lực giảng dạy của giảng viên với mong muốn khuyến khích sự nỗ lực phấn đấu của giảng viên, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo trong giáo dục đại học. Tuy nhiên, việc đánh giá giảng viên hiện nay chỉ căn cứ trên các tiêu chí mang tính chủ quan, cảm tính, đôi khi thiếu tính chính xác.

Do vậy, nghiên cứu xây dựng bộ tiêu chí nhằm đo lường hiệu quả công việc của giảng viên dựa trên các phương pháp nghiên cứu định tính bao gồm phỏng vấn sâu và phỏng vấn nhóm. Đối tượng thực hiện phỏng vấn là giảng viên, quản lý của khối ngành kinh tế tại Trường Đại học Nguyễn Tất Thành, một trường đại học tư thục tại TP. Hồ Chí Minh. Kết quả nghiên cứu được kì vọng sẽ giúp ích cho việc triển khai đánh giá KPI (Key Performance Indicator) của Nhà trường và là cơ sở để các cơ sở giáo dục khác có thể điều chỉnh áp dụng cho phù hợp với bối cảnh của mình.

## 2. Phương pháp nghiên cứu

Để xây dựng bộ chỉ số đo lường hiệu quả công việc cho giảng viên, nghiên cứu này trải qua 3 bước:

*Bước 1:* Tổng hợp, phân tích và so sánh các văn bản, biểu mẫu nội bộ của Trường Đại học Nguyễn Tất Thành về đánh giá xếp loại giảng viên [2]. Trong đó, soạn thảo bảng câu hỏi trực tiếp trực tuyến và gửi đến các lãnh đạo, cán bộ quản lý và giảng viên ( $n = 91$ ) để biết sâu hơn việc xây dựng bộ chỉ số phù hợp nhất với môi trường và điều kiện của đối tượng nghiên cứu.

Bảng khảo sát bao gồm 3 phần: (1) Giới thiệu mục tiêu của khảo sát; (2) Thông tin về người khảo sát; (3) Ý kiến của giảng viên về hệ thống đánh giá giảng viên hiện đang áp dụng và các hoạt động đặc thù của giảng viên. Sau khi thu được kết quả khảo sát, nghiên cứu áp dụng phương pháp phỏng vấn sâu và thảo luận nhóm.

*Bước 2:* Phỏng vấn sâu. Trong đó, phỏng vấn một số lượng nhỏ các ứng viên nhằm tìm hiểu quan điểm, cách nhìn của họ về vấn đề đánh giá giảng viên. Các tiêu chí phỏng vấn sâu, gồm: Thông tin về quá trình công tác, Thực trạng công tác đánh giá giảng viên hiện nay, Những nội dung

đánh giá giảng viên, Tần suất đánh giá và Cách thức triển khai đánh giá [3, 4].

*Yêu cầu mẫu, áp dụng phương pháp chọn mẫu* chỉ tiêu kết hợp với mẫu tăng nhanh. Bên cạnh đó, nghiên cứu cũng cố gắng cân bằng về giới tính giảng viên, trình độ và số năm công tác [5].

*Bước 3:* Thảo luận nhóm nhằm thu thập thông tin mang tính đa chiều dưới nhiều góc độ của tập thể/nhóm dựa trên kết quả từ phương pháp phỏng vấn sâu [5]. Đầu tiên, lập danh sách chuyên gia khoảng 6 - 8 người và tập hợp họ tại một địa điểm vào thời gian nhất định. Trong buổi thảo luận nhóm, đưa ra các tiêu chí tương tự như trong phỏng vấn sâu để tất cả mọi người trong nhóm có thể đưa ra ý kiến. Ngoài ra, trình bày bộ tiêu chí có được trong phỏng vấn sâu để người tham gia có thể xem xét kĩ và nêu các góp ý chỉnh sửa nhằm mục đích hoàn thiện bộ tiêu chí. Kết thúc phần thảo luận, người điều hành tóm tắt lại những ý kiến của người tham gia [5].

## 3. Kết quả và thảo luận

### 3.1. Ý kiến của giảng viên về hệ thống đánh giá giảng viên hiện tại

Nhằm mục đích thu thập dữ liệu một cách khách quan về các hoạt động của giảng viên, nghiên cứu tiến hành khảo sát lấy ý của giảng viên hiện đang công tác tại Trường Đại học Nguyễn Tất Thành. Kết quả khảo sát sẽ là cơ sở để xác định các hoạt động đặc thù của một giảng viên tại trường đại học.

Thời gian khảo sát: Trong tháng 5/2020.

Đối tượng khảo sát: Giảng viên khối kinh tế - Trường Đại học Nguyễn Tất Thành tại các Khoa: Quản trị kinh doanh, Tài chính - Kế toán, Luật. Tổng cộng có 100 bảng câu hỏi trực tuyến được phát đi và có 91 bảng trả lời hợp lệ.

Kết quả cho thấy: Giảng viên cho rằng, hệ thống đánh giá giảng viên hiện nay là chưa phù hợp - chiếm tỉ lệ 63,33%; Giảng viên hoàn toàn không tán thành và cho rằng hình thức đánh giá hiện tại rất không phù hợp - chiếm tỉ lệ 21,11%. Như vậy, nhìn chung phần đông giảng viên cho ý kiến không đồng tình với tình hình đánh giá hiện nay.

Có 75,56% giảng viên cho rằng, các hoạt động đặc thù của giảng viên gồm: Giảng dạy, nghiên cứu khoa học, phục vụ cộng đồng, chăm sóc sinh viên.

### **3.2. Kết quả phỏng vấn sâu**

Sau khi thực hiện khảo sát, tác giả tiến hành phỏng vấn sâu các chuyên gia nhằm mục đích khai thác sâu hơn những thông tin dựa trên quan điểm của mỗi cá nhân để có đủ thông tin trong việc xác định các chỉ số đánh giá hiệu quả công việc của giảng viên.

Kết quả phỏng vấn sâu cho thấy, nhóm chuyên gia cũng có cùng quan điểm với tác giả về các tiêu chuẩn, tiêu chí trong công tác đánh giá giảng viên.

**Tiêu chuẩn về công tác nghiên cứu khoa học:** Trong quá trình phỏng vấn sâu, tác giả đã tiếp cận 2 nhóm đối tượng: Nhóm giảng viên chuyên về công tác giảng dạy và Nhóm giảng viên chuyên về nghiên cứu khoa học. Đối với nhóm giảng viên chuyên về công tác giảng dạy sẽ cảm thấy việc nghiên cứu khó khăn hơn nhóm giảng viên chuyên nghiên cứu. Và họ thường sử dụng giờ giảng dạy để bù cho công tác nghiên cứu khoa học. Ngược lại, đối với nhóm giảng viên chuyên về nghiên cứu, khi trao đổi về lĩnh vực nghiên cứu, họ thường tỏ ra đó là lợi thế của mình, vì với họ công tác nghiên cứu khoa học chính là đam mê và có thể dễ dàng thực hiện. Và sau kết quả thảo luận, nhóm tác giả đã có thể rút ra các tiêu chí đánh giá cho tiêu chuẩn nghiên cứu khoa học sẽ bao gồm các tiêu chí đánh giá như hoàn thành mức giờ chuẩn nghiên cứu khoa học, hướng dẫn sinh viên nghiên cứu khoa học.

**Tiêu chuẩn phục vụ cộng đồng:** Phục vụ cộng đồng đây là công việc gắn liền giảng viên. Khi tham gia giảng dạy đã là một phần phục vụ cộng đồng khi họ tạo ra tầng lớp lao động cho xã hội. Giảng viên định hướng cho các thế hệ tương lai khi tham gia vào cộng đồng với vai trò là người có ích. Các tiêu chí đánh giá bao gồm: Tham gia các hoạt động liên kết đào tạo do đơn vị tổ chức; tham gia các đề tài nghiên cứu, chuyển giao công nghệ phục vụ lợi ích cộng đồng; tham gia các hoạt động đoàn thể; thực hiện các hoạt động phục vụ cộng đồng trong công tác tình nguyện.

**Tiêu chuẩn về chăm sóc sinh viên:** Gồm các tiêu chí như thực hiện công tác giáo viên chủ nhiệm; tham gia tư vấn học thuật cho sinh viên; tham gia tư vấn phi học thuật cho sinh viên.

**Tiêu chuẩn học tập suốt đời:** Trong quá trình phỏng vấn, tác giả đã nhận được những phản hồi rất tích cực cho tiêu chuẩn này. Có nhiều ý kiến đã nêu quan điểm về tiêu chuẩn học tập suốt đời, do vậy tác giả đã liệt kê các tiêu chí đánh giá tiêu chuẩn bao gồm: Tham gia các buổi hội thảo và tập huấn bồi dưỡng nâng cao chuyên môn; hoàn thành tiến độ kế hoạch học tập phát triển nghề nghiệp cá nhân; khả năng sử dụng ngoại ngữ trong giảng dạy; đáp ứng khả năng sử dụng công nghệ thông tin trong công tác giảng dạy.

**Tiêu chuẩn hỗ trợ công tác quản lý:** Gồm các tiêu chí như tham gia sinh hoạt hội họp cấp bộ môn, khoa, trường; tham gia công tác đảm bảo chất lượng tại khoa; chấp hành đúng qui định về công tác giảng dạy; chấp hành sự phân công của lãnh đạo; phối hợp công tác với các cá nhân trong và ngoài trường; tham gia quản lý phòng thí nghiệm, quản lý website của Khoa.

### **3.3. Kết quả phỏng vấn nhóm**

Trình tự các bước của thảo luận như sau:

#### **3.3.1. Thống nhất các tiêu chuẩn đánh giá và tỉ trọng từng tiêu chuẩn**

Trong bước đầu tiên, tác giả đã thiết kế bảng biểu gồm các tiêu chuẩn và tỉ trọng được tổng hợp phân tích từ kết quả khảo sát và kết quả phỏng vấn sâu để nhóm chuyên gia tham gia bàn luận và đóng góp ý kiến. Căn cứ theo kết quả khảo sát cho thấy, có 74,73% cán bộ giảng viên thống nhất nội dung công việc chính của giảng viên là giảng dạy, nghiên cứu khoa học, phục vụ cộng đồng, các công tác khác với tỉ trọng cao nhất cho từng nhóm tiêu chuẩn lần lượt là 40%, 30%, 15%, 10%.

Trong quá trình thảo luận, nhóm chuyên gia cũng căn cứ vào Quyết định số 500/QĐ-NTT ngày 03/10/2016 về việc ban hành quy định về chức trách, nhiệm vụ, tiêu chuẩn giờ dạy, giờ hướng dẫn thực tập, nghiên cứu khoa của giảng viên (sau đây gọi là quyết định 500). Theo quy định thì định

mức giờ chuẩn giảng dạy của giảng viên là 530 tiết/năm và được phân bổ cho các nhiệm vụ cụ thể như sau: Hoạt động giảng dạy 270 tiết; hoạt động nghiên cứu khoa học 180 tiết; hoạt động chuyên môn và các nhiệm vụ khác 80 tiết. Như vậy, tỉ lệ cho các hoạt động giảng dạy; nghiên cứu khoa học; hoạt động chuyên môn và các nhiệm vụ khác lần lượt là 50,94%; 33,96%; 15,09%.

Trong chiến lược phát triển trường giai đoạn 2014 – 2020, sửa đổi bổ sung lần thứ 2 vào năm 2017, các lĩnh vực được quan tâm đẩy mạnh bao gồm: Lĩnh vực đào tạo, nghiên cứu khoa học, lĩnh vực phục vụ cộng đồng và xã hội, lĩnh vực đội ngũ giảng viên, lĩnh vực cơ sở vật chất, lĩnh vực quản lý và chính sách, lĩnh vực tài chính, lĩnh vực hợp tác quốc tế.

Tổng hợp các nguồn dữ liệu hiện có, nhóm chuyên gia đã cùng thảo luận và thống nhất các tiêu chuẩn được cho vào đánh giá giảng viên như sau:

*Về tiêu chuẩn giảng dạy:* Nhóm chuyên gia đề xuất chỉnh sửa lại câu, từ; đồng thời khi xét về tỉ trọng cho tiêu chuẩn giảng dạy đã thu được những ý kiến từ chuyên gia. Sau nhiều trao đổi, nhóm chuyên gia thống nhất lấy điểm trung bình giữa tỉ trọng theo quy đổi từ quyết định 500 là 50% và tỉ trọng chiếm tỷ lệ cao nhất theo ý kiến khảo sát từ phía giảng viên là 40% sẽ là kết quả cho tỉ trọng tiêu chuẩn công tác giảng dạy của giảng viên là 45%, tương đương 45 điểm.

*Về tiêu chuẩn nghiên cứu khoa học:* Tỷ lệ quy đổi công tác nghiên cứu khoa học theo Quyết định số 500/QĐ-NTT là 180 tiết, tương đương 33,96%, tỷ trọng này có giá trị gần bằng với tỷ trọng trong quá trình khảo sát giảng viên, trong đó có 79,12% giảng viên cho rằng hoạt động nghiên cứu khoa học nên khoảng 30%. Do vậy, các chuyên gia đã quyết định tỷ trọng cho công tác nghiên cứu khoa học sẽ là 30%, tương đương 30 điểm.

Như vậy, 2 tiêu chuẩn quan trọng nhất trong hoạt động của giảng viên là hoạt động giảng dạy và nghiên cứu khoa học hiện nay đang chiếm tỉ lệ 75% trên tổng số 100%. Các hoạt động còn lại sẽ được cân đối trong 25%.

Về tiêu chuẩn các hoạt động liên quan đến phục vụ cộng đồng, phục vụ sinh viên và kết nối doanh nghiệp. Trong đó, thống nhất gom 3 tiêu chuẩn thành một và gọi chung là “tiêu chuẩn chăm sóc sinh viên và phục vụ cộng đồng”.

Về tiêu chuẩn học tập suốt đời. Trong quá trình trao đổi, nhóm chuyên gia hoàn toàn thống nhất với tiêu chuẩn đánh giá trên và chỉ đề xuất chỉnh sửa “hoạt động học thuật” thành “hoạt động phát triển năng lực chuyên môn”. Ngoài ra, có 2 tiêu chuẩn được thống nhất nhưng chưa được phân bổ tỷ trọng, do vậy nhóm chuyên gia tiếp tục rà soát lại các tiêu chuẩn đánh giá và thống nhất sẽ tiến hành phân bổ lại tỷ trọng cho hợp lý với tổng số tỷ trọng còn lại được phân bổ là 25%.

Về các tiêu chuẩn đánh giá giảng viên, tất cả chuyên gia đều đồng ý nên đưa thêm tiêu chuẩn đánh giá về ý thức, thái độ vào hoạt động đánh giá. Do vậy, nghiên cứu bổ sung thêm tiêu chuẩn “thái độ, tinh thần trách nhiệm” vào hoạt động đánh giá giảng viên. Đồng thời, đánh giá tầm quan trọng từ các hành động nhỏ nhưng có sức ảnh hưởng lan tỏa đến các sinh viên và hình ảnh của Nhà trường. Nhóm chuyên gia đã bổ sung thêm tiêu chuẩn đánh giá về “hoạt động phát triển văn hóa” Trường Đại học Nguyễn Tất Thành vào giảng viên.

Như vậy, có tổng cộng 4 tiêu chuẩn đưa vào nhưng chưa được phân bổ tỉ trọng, là: Tiêu chuẩn chăm sóc sinh viên và phục vụ cộng đồng; Hoạt động phát triển năng lực chuyên môn; Thái độ, tinh thần trách nhiệm; Hoạt động phát triển văn hóa. 25% được phân bổ cho 4 tiêu chuẩn và kết quả được thống nhất, cụ thể như Bảng 1.

*3.3.2. Thống nhất các tiêu chí đánh giá chi tiết trong từng tiêu chuẩn và mức điểm cho từng tiêu chí*

*Về công tác giảng dạy:* Nghiên cứu bổ sung thêm các mức độ hoàn thành, cụ thể: Hoàn thành 100% mức giờ chuẩn; hoàn thành 85% đến dưới 100% mức giờ chuẩn; hoàn thành từ đủ 70% đến dưới 85% mức giờ chuẩn sau khi tiếp nhận các ý kiến thảo luận. Đồng thời, về tiêu chí “góp ý cho chương trình giảng viên có tham gia giảng dạy”, bổ sung thêm tiêu chí

**Bảng 1. Kết quả bước 1 trong thảo luận nhóm cho các tiêu chuẩn đánh giá giảng viên**

Tiêu chuẩn	Tỉ trọng (%)
Công tác giảng dạy	45
Nguyên cứu khoa học	30
Chăm sóc sinh viên và phục vụ cộng đồng	8
Hoạt động phát triển năng lực chuyên môn	8
Hoạt động phát triển văn hóa	4
Thái độ, tinh thần trách nhiệm	5

“phải tham gia các buổi họp góp ý”, vì nếu không trực tiếp tham gia các buổi họp để nắm thông tin về định hướng phát của bộ môn của Khoa thì rất có thể dẫn đến các nội dung góp ý sẽ không hướng đến đúng mục tiêu.

Về “tiêu chí xây dựng mới đề cương”, bổ sung thêm tiêu chí “phải cập nhật đề cương môn học giảng dạy đạt yêu cầu”. Vì đề cương môn học không phải chỉ xây dựng một lần mà sẽ phải cập nhật bổ sung hoặc xây dựng mới và khi tiến hành xây dựng hoặc cập nhật giảng viên phải thực hiện theo đúng yêu cầu của Nhà trường và tiêu chí “chỉnh sửa nội dung bài giảng đạt yêu cầu”;

Về tiêu chí “xây dựng ngân hàng đề thi”, bổ sung “tiêu chí cập nhật ngân hàng đề thi”. Đối với tiêu chí “phản hồi của người học”, nhóm thảo luận đề xuất thêm vào các mức độ điểm để đánh giá chi tiết hơn. Ngoài việc sinh viên đánh giá giảng viên thì chính những đồng nghiệp là giảng viên cũng có thể đánh giá lẫn nhau, để qua đó có thể học hỏi lẫn nhau trong hoạt động chuyên môn cũng như rút kinh nghiệm trong công tác giảng dạy. Đối với tiêu chí các bài giảng do đồng nghiệp đánh giá cũng chia thành các mức độ từ 8 đến 10 điểm và từ 6 đến 7,9 điểm. Kết quả sau khi điều chỉnh thì tiêu chuẩn “công tác giảng dạy” sẽ gồm 12 tiêu chí với những tiêu chí được phân chia thành từng mức độ khác nhau.

Về tiêu chuẩn “Nghiên cứu khoa học”: Nhóm chuyên gia đề xuất bổ sung thêm các mức độ hoàn thành như: Hoàn thành 100% định mức giờ nghiên cứu khoa học; hoàn thành 75% đến dưới

100% định mức giờ nghiên cứu khoa học; hoàn thành từ đủ 50% đến dưới 75% định mức giờ nghiên cứu khoa học. Ngoài trách nhiệm trong công tác nghiên cứu của bản thân thì giảng viên còn có trách nhiệm hướng dẫn sinh viên trong hoạt động nghiên cứu, phần nào định hướng cho sinh viên các hoạt động nghiên cứu cơ bản. Tuy nhiên, phần lớn ý kiến cho rằng, các giảng viên sẽ mất điểm ở tiêu chí hướng dẫn sinh viên vì không phải sinh viên nào cũng có khả năng nghiên cứu và cũng không phải sinh viên nào cũng muốn làm nghiên cứu. Qua nhiều ý kiến trao đổi các thành viên trong nhóm thảo luận đã quyết định bổ sung vào đây tiêu chí “hoàn thành tối thiểu 1 bài báo đăng trên tạp chí trong và ngoài nước” để khi giảng viên không thể hướng dẫn sinh viên nghiên cứu thì tự bản thân mình cũng có thể tự thực hiện nghiên cứu để đạt được tiêu chí đánh giá. Như vậy, sau khi điều chỉnh, tiêu chuẩn “Nghiên cứu khoa học” sẽ có 2 tiêu chí với mỗi tiêu chí được phân chia thành từng mức độ khác nhau.

4 tiêu chuẩn còn lại, gồm: “Chăm sóc sinh viên và phục vụ cộng đồng”, “Hoạt động phát triển năng lực chuyên môn”, “Hoạt động phát triển văn hóa” và “Thái độ, tinh thần trách nhiệm”. Các chuyên gia đã tiến hành phân tích và thống nhất một số tiêu chí tốt nhất liên quan bao gồm các công tác chủ nhiệm, tư vấn học thuật, giới thiệu việc làm và khởi nghiệp cho sinh viên, tham gia hoạt động tăng cường chuyên môn và thái độ tuân thủ nội quy trường.

### 3.3.3. Cộng điểm và trừ điểm

Ở bước này, các chuyên gia căn cứ vào kỳ vọng, mong muốn đạt được vượt bậc từ giảng viên để đưa ra các tiêu chí cộng điểm cũng như xét mức độ vi phạm đối với các tiêu chí đánh giá để xác định những điểm trừ. Tổng điểm được phân bổ cho điểm cộng và điểm trừ là 20 điểm và mỗi tiêu chí cộng và trừ là 2 điểm. Các nội dung được cộng điểm chủ yếu bao gồm các thành tích về giảng dạy e-learning, công bố quốc tế, có giải thưởng cấp tỉnh trở lên và các sáng kiến mang tính đột phá. Các nội dung bị trừ điểm bao gồm vi phạm các tiêu chuẩn về nhà giáo, tác phong, vi phạm quy chế và trễ hạn đề tài nghiên cứu khoa học.

#### 3.3.4. Tần suất đánh giá và quy đổi thang điểm

Căn cứ vào kết quả khảo sát, phỏng vấn nhóm và đặc thù ngành giáo dục đại học, đánh giá 1 năm/ lần được thống nhất là tần suất đánh giá.

Về quy đổi thang điểm thành xếp hạng. Nhóm chuyên gia trong phỏng vấn nhóm thống nhất áp dụng thang Likert với các mức xếp hạng sau:

- Mức 1: Chưa đáp ứng được yêu cầu - Dưới 50 điểm;
- Mức 2: Cần cải tiến - Từ 50 đến dưới 65 điểm;

- Mức 3: Hài lòng - Từ 65 đến dưới 75 điểm;

- Mức 4: Rất hài lòng - Từ 75 đến dưới 85 điểm;

- Mức 5: Vượt mong đợi - Trên 85 điểm.

### 4. Kết luận

Đề tài đã tiến hành nghiên cứu các chỉ số đo lường hiệu quả công việc cho giảng viên khối kinh tế tại trường Đại học Nguyễn Tất Thành. Thông qua kết quả phỏng vấn sâu và thảo luận nhóm, nhóm tác giả đã rút ra được 6 tiêu chuẩn đánh giá giảng viên và các tiêu chí chi tiết tương ứng cho mỗi tiêu chuẩn.

Bộ tiêu chí sẽ là cơ sở để áp dụng chính sách KPI cho giảng viên toàn trường trong tương lai. Tuy nhiên, nghiên cứu còn một số hạn chế, như: Cơ sở để xây dựng bảng tiêu chí hoàn toàn dựa trên nghiên cứu với đối tượng là giảng viên ngành kinh tế và luật, bộ tiêu chí này có thể còn cần phải điều chỉnh để phù hợp với đặc thù giảng viên các khối ngành khác; Chưa được áp dụng và thu nhận ý kiến đóng góp, phản hồi trên một mẫu giảng viên lớn hơn, do đó rất có thể có những tiêu chí đánh giá sẽ chưa được sự đồng thuận cao trong toàn Trường ■

### TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Nguyễn Thị Thu Hương (2012). Xây dựng đội ngũ giảng viên trong trường đại học - Thực trạng và giải pháp. *Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội*, Luật học, 28, 110-116.
2. Nguyễn Thị Tuyết (2008). Tiêu chí đánh giá giảng viên. *Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội*. Khoa học Xã hội và Nhân văn, 24, 131-135.
3. Muniandy, Balakrishnan & Ong, Mei Yean & Kia Kien, Phua & Ong, Saw Lan. (2011). Assessing Key Performance Indicators Monitoring System (KPI-MS) of a university using technology acceptance model. *International Journal of Social Science and Humanity*, 1(3), 171-176.
4. Le, L. N. Q., Do, H. N., Lam, T. T., Vu, T. T. T., & Dinh, A. N. (2017). Designing key performance indicators for higher education programs in engineering and technology. *Science & Technology Development Journal-Economics-Law and Management*, 1(Q3), 44-50.
5. Phạm Văn Quyết và Nguyễn Quý Thanh (2001). *Phương pháp nghiên cứu xã hội học*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.

**Ngày nhận bài: 2/7/2020**

**Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 12/7/2020**

**Ngày chấp nhận đăng bài: 22/7/2020**

*Thông tin tác giả:*

**HỒ NGỌC HUYỀN TRÚC**

**HUỲNH THANH ĐIỀN**

**Trường Đại học Nguyễn Tất Thành**

**DEVELOPING MAIN KEY PERFORMANCE  
INDICATORS FOR ECONOMICS LECTURERS  
OF NGUYEN TAT THANH UNIVERSITY**

● **HO NGOC NGUYEN TRUC**

● **HUYNH THANH DIEN**

Nguyen Tat Thanh University

**ABSTRACT:**

Measuring work performance of lecturers is an uncommon practice among Vietnamese educational institutions. In this study, a set of indicators was proposed with the aim of measuring lecturers' work performance. The outcome indicators consist of 6 main measurement groups including: teaching, research, student administration and public service, self-enhancing activities, cultural development activities, and attitude and responsibilities. Detailed indicators and marking for each group are also discussed.

**Keywords:** KPI, work performance, lecturer, Nguyen Tat Thanh University.