|  |  |
| --- | --- |
| Họ và tên | :Trần Duy Đạt (dattd3) |
| Mã nhân viên | :3710513 |

* Kính gửi các Anh/Chị duyệt bài "Bài tập Hội thảo SHVH - CBLĐ số 11 - Đánh giá Năng lực Nhân viên"
* Nội dung: (3 câu hỏi)

1. Anh/Chị hãy cho biết hoạt động ĐGNL nhân viên đang được thực hiện như thế nào?

* Nhìn vào đội ngũ cán bộ lãnh đạo đang đúng với văn hóa tinh thần của công ty, năng nổ đi đầu, dám nghĩ dám làm.
* Lãnh đạo tiên phong nhận việc khó, là tấm gương cho CBNV cấp dưới

1. Theo Anh/Chị, làm sao để có phương pháp, hệ thống ĐGNL nhân viên tinh gọn?

* Theo ý kiến cá nhân của em, hoạt động đánh giá tại VinItis hiện tại(07/2023) đang hiệu quả, tinh gọn vì:
* Ý kiến cá nhân của em:
* Ý 1: Đầu tiên là mục tiêu của DGNL là gì, dựa vào đó chọn phương pháp cho phù hợp
* Ý 2: Không có phương pháp nào là toàn điện, mỗi loại đều có điểm mạnh điểm yếu riêng
* Lựa chọn phương pháp, xây dựng hệ thống dựa trên từng vị trí vào từng thời điểm phù hợp:
* Dựa trên các kiến thức anh Hoàng Đức Việt đã chia sẻ trong buổi hội thảo vì: các yếu tố thực tế, khả thi gồm 3 tiêu chí.
  + Tiêu chí 1: Ý thức tác phong làm việc (Phù hợp văn hóa doanh nghiệp)
* Tuân thủ các nguyên tắc trong công việc, đúng giờ trang phục, giao tiếp với đồng nghiệp, khách hàng
* Khả năng hợp tác với đồng nghiệp trong dự án
  + Tiêu chí 2: Năng lực cá nhân trong công việc (Hiệu xuất công việc)
* Khả năng đáp ứng nhu cầu, hiệu quả công việc theo kịp tiến độ của team
* Khả năng học tập, đào tạo nội bộ để phát triển trong công việc
  + Tiêu chí 3: Khả năng quản lý( Đối với quản lý)
* Khả năng quản lý, quản trị được đội nhóm để đạt được mục tiêu hiệu quả đối với doanh nghiệp
* Với quản lý là khả năng theo kpi của doanh nghiệp còn quản trị là làm việc với con người sao cho hiệu quả
* Theo đó có 2 nhóm phương pháp chính để đánh giá được các tiêu chí bên trên:
* Đánh giá theo mục tiêu: KPI, MBO
* Đánh giá theo khả năng giao tiếp kỹ năng: đánh giá 360 (tự đánh giá, đánh giá của cấp trên, cấp dưới, đồng nghiệp)
* Tóm lại: ĐGNL nhằm mục đích tìm người phù hợp

1. Anh/chị tự xây dựng bộ tiêu chí ĐGNL cho bản thân mình sao cho tinh gọn, toàn diện và hiệu quả nhất. BLĐ sẽ chọn ra bộ tiêu chí ĐGNL phù hợp nhất.

- có thể để nhân viên đánh giá theo bộ như sau:

dựa trên các mục tiêu trên em có bộ đánh giá như sau và đánh trọng số cho phù hợp kết hợp đánh giá 360 như công ty đang sử dụng:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Tên Tiêu chí | Trọng số(1-10) | Ghi chú (nếu có) |
| 1. Mục 1 đánh giá ý thức tác phong làm việc | | |
| đúng giờ trang phục |  |  |
| giao tiếp với đồng nghiệp, khách hàng |  |  |
| Khả năng hợp tác với đồng nghiệp trong dự án |  |  |
| 1. Năng lực cá nhân trong công việc (Hiệu xuất công việc) | | |
| Khả năng đáp ứng nhu cầu, hiệu quả công việc theo kịp tiến độ của team |  |  |
| Khả năng học tập, đào tạo nội bộ để phát triển trong công việc |  |  |
| 1. Khả năng quản lý( Đối với quản lý) | | |
| Khả năng quản lý, quản trị được đội nhóm để đạt được mục tiêu hiệu quả đối với doanh nghiệp |  |  |
| Với quản lý là khả năng theo kpi của doanh nghiệp còn quản trị là làm việc với con người sao cho hiệu quả |  |  |

---Hết ---