



**ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN**  
THAINGUYEN UNIVERSITY

**ISSN 1859 - 2171**

**TẠP CHÍ**  
**KHOA HỌC**  
**&**  
**CÔNG NGHỆ**  
**JOURNAL OF SCIENCE AND TECHNOLOGY**

**CHUYÊN SAN KHOA HỌC XÃ HỘI - NHÂN VĂN - KINH TẾ**  
**SOCIAL SCIENCES - HUMANITIES - ECONOMICS**

**Tập 170, số 10, 2017**

## CHUYÊN SAN KHOA HỌC XÃ HỘI – NHÂN VĂN – KINH TẾ

| Mục lục                                                                                                                                                                                                                   | Trang |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| <b>Lưu Bình Dương, Nguyễn Văn Tiến</b> - “Thiên hóa” - yếu tố cơ bản cấu thành luật tục                                                                                                                                   | 3     |
| <b>Nguyễn Thị Mai Chanh, Bùi Thuỳ Linh</b> - Phương thức huyền thoại hoá nhân vật trong <i>Từu quốc</i> của Mạc Ngôn                                                                                                      | 9     |
| <b>Phạm Văn Cường</b> - Nghiên cứu sự thích ứng với phương thức đào tạo theo học chế tín chỉ của sinh viên dân tộc thiểu số miền núi phía Bắc                                                                             | 15    |
| <b>Bùi Linh Phượng, Mai Thị Ngọc Hà</b> - Phân tích, so sánh nội dung toán học trong chương trình đào tạo ngành nông lâm nghiệp của một số trường đại học trên thế giới                                                   | 19    |
| <b>Trịnh Thị Kim Thoa</b> - Thực trạng và giải pháp để nâng cao chất lượng học tập môn tư tưởng Hồ Chí Minh tại Trường Đại học Công nghệ Thông tin và Truyền thông – Đại học Thái Nguyên                                  | 25    |
| <b>Thân Thị Thu Ngân</b> - Kỷ niệm 90 năm ra đời tác phẩm “Đường Kách mệnh” (1927 – 2017) - Ý nghĩa lý luận và thực tiễn việc nghiên cứu tác phẩm “Đường Kách mệnh” của lãnh tụ Nguyễn Ái Quốc - Hồ Chí Minh              | 31    |
| <b>Ma Thị Ngân</b> - Một số đặc điểm cần lưu ý khi xây dựng chương trình môn học giáo dục thể chất nhằm nâng cao kết quả học tập của sinh viên                                                                            | 35    |
| <b>Dương Thị Hương Lan, Nguyễn Vũ Phong Vân, Nguyễn Hiền Lương</b> - Ứng dụng các hoạt động học tập trải nghiệm vào trong một giờ học nói tiếng Anh ở Trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh – Đại học Thái Nguyên | 41    |
| <b>Lê Ngọc Nương, Nguyễn Thị Hà, Nguyễn Hải Khanh</b> - Xây dựng khung lý thuyết về sự hài lòng trong công việc của người lao động tại Công ty Cổ phần Quản lý và Xây dựng giao thông Thái Nguyên                         | 47    |
| <b>Đoàn Quang Thiệu</b> - Xây dựng hệ thống nghiệp vụ kinh tế phát sinh và bộ chứng từ kế toán mẫu để thực hành cho sinh viên                                                                                             | 53    |
| <b>Đỗ Thị Hà Phương, Đoàn Thị Mai, Chu Thị Hà, Nguyễn Thị Giang</b> - Các yếu tố ảnh hưởng tới mức sẵn lòng chi trả của người tiêu dùng đối với thực phẩm an toàn trên địa bàn thành phố Thái Nguyên, tỉnh Thái Nguyên    | 59    |
| <b>Nguyễn Thị Thanh Thủy</b> - Phân tích tình hình tài chính của công ty cổ phần FPT                                                                                                                                      | 65    |
| <b>Vũ Hồng Vân, Lương Thị Mai Uyên</b> - Nâng cao năng lực cạnh tranh của ngành cơ khí trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế                                                                                           | 71    |
| <b>Nguyễn Thị Linh Trang, Bùi Thị Ngân</b> - Phát triển dịch vụ thanh toán không dùng tiền mặt tại Ngân hàng Thương mại Cổ phần quân đội – chi nhánh Thái Nguyên                                                          | 77    |
| <b>Nguyễn Thị Lan Anh, Nông Thị Vân Thảo</b> - Xây dựng hệ thống hỗ trợ quản lý chấm điểm cán bộ tại sở giao dịch Vietcombank                                                                                             | 85    |
| <b>Nguyễn Thu Nga, Kiều Thị Khánh, Hoàng Văn Dư</b> - Hiệu quả kinh doanh của các ngân hàng khi tính đến rủi ro tín dụng                                                                                                  | 91    |
| <b>Nguyễn Thị Vân, Nguyễn Bích Hồng</b> - Giải pháp thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu kinh tế tỉnh Bắc Giang theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa đến năm 2020, tầm nhìn 2030                                               | 97    |
| <b>Đàm Thị Phương Thảo, Nguyễn Tiến Mạnh</b> - Đánh giá ảnh hưởng của một số nhân tố đến hiệu quả hoạt động kinh doanh của các công ty bất động sản niêm yết trên sàn giao dịch chứng khoán Việt Nam                      | 103   |
| <b>Phạm Thị Huyền</b> - Án lệ và việc áp dụng án lệ trong hệ thống pháp luật Việt Nam                                                                                                                                     | 109   |
| <b>Dương Thị Huyền</b> - Mối quan hệ của thương điểm Anh ở Hirado (1613- 1623) với chính quyền Nhật Bản                                                                                                                   | 115   |
| <b>Trần Nguyễn Sĩ Nguyên</b> - Dân vận khéo là vấn đề cốt lõi trong nghệ thuật hoạt động chính trị Hồ Chí Minh                                                                                                            | 121   |
| <b>Đinh Thị Giang</b> - Quan điểm của J.Locke về nguồn gốc và bản chất của nhà nước                                                                                                                                       | 127   |

|                                                                                                                                                                                                                                                          |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>Trần Bảo Ngọc, Lê Thị Lựu, Bùi Thanh Thủy và cộng sự</b> - Nhận thức của sinh viên Dược về môi trường giáo dục tại trường Đại học Y Dược - Đại học Thái Nguyên bằng bảng hỏi DREEM                                                                    | 131 |
| <b>Lương Ngọc Huyền</b> - Thực trạng việc vận dụng toán học vào thực tiễn trong dạy học và kiểm tra, đánh giá kết quả học tập môn Toán của học sinh lớp 10 ở các trường trung học phổ thông trên địa bàn thành phố Tuyên Quang, nguyên nhân và giải pháp | 137 |
| <b>Nguyễn Thị Hồng, Nguyễn Xuân Trường, Hoàng Thị Giang</b> - Tiếp cận địa lý trong nghiên cứu quan hệ giữa phát triển kinh tế gắn với đảm bảo an ninh quốc phòng khu vực các xã vùng cao biên giới (ví dụ tại tỉnh Hà Giang)                            | 143 |
| <b>Đỗ Thị Quyên, Nguyễn Thị Kim Tuyến</b> - Nghiên cứu các yếu tố tâm lý ảnh hưởng đến hành vi mua trực tuyến của người tiêu dùng tỉnh Thái Nguyên                                                                                                       | 149 |
| <b>Phương Hữu Khiêm, Nguyễn Đắc Dũng, Nguyễn Ngọc Lý</b> - Phát triển thị trường sản phẩm đầu ra cho rừng trồng sản xuất theo hướng bền vững trên địa bàn huyện Đồng Hỷ tỉnh Thái Nguyên                                                                 | 155 |
| <b>Phan Thị Thanh Huyền, Hà Xuân Linh</b> - Nghiên cứu giá đất ở trên địa bàn huyện Sóc Sơn, thành phố Hà Nội                                                                                                                                            | 161 |
| <b>Nguyễn Thị Vân Anh</b> - Thu hút đầu tư – động lực và cơ sở phát triển kinh tế bền vững tỉnh Thái Nguyên                                                                                                                                              | 167 |
| <b>Văn Thị Quỳnh Hoa, Nguyễn Lan Hương</b> - Hiệu quả của việc ứng dụng công nghệ thông tin trong việc giảng dạy tiếng Anh cho sinh viên năm thứ nhất trường Đại học Nông Lâm - Đại học Thái Nguyên                                                      | 173 |
| <b>Mai Văn Cẩn</b> - Sử dụng hình tượng nhân vật Thạch Sanh trong một số hoạt động dạy thực hành tiếng Anh bậc trung học phổ thông                                                                                                                       | 179 |
| <b>Đỗ Thị Hương Liên</b> - Bàn thêm về cuộc khởi nghĩa của Hoàng Đình Kinh (Cai Kinh) và mối liên hệ với các cuộc khởi nghĩa đương thời                                                                                                                  | 185 |
| <b>Phạm Văn Quang, Nguyễn Huy Ánh</b> - Giải pháp tăng cường tính tích cực, chủ động trong học tập của sinh viên khoa Thể dục thể thao trường Đại học Sư phạm - Đại học Thái Nguyên                                                                      | 191 |
| <b>Nguyễn Thị Minh Thu, Bùi Thị Ngọc Anh</b> - Ca dao, dân ca làng chài Vĩnh Hạ Long - nét văn hóa mang đậm yếu tố biển                                                                                                                                  | 197 |
| <b>Đặng Anh Tuấn, Ngô Thị Minh Hằng, Phạm Thị Trung Hà</b> - Sự hồi phục của thị trường bất động sản và rủi ro kinh doanh của các công ty bất động sản                                                                                                   | 203 |
| <b>Lê Văn Thor, Vũ Anh Tuấn</b> - Đánh giá tình hình sử dụng đất tại các khu đô thị trên địa bàn thành phố Việt Trì, tỉnh Phú Thọ giai đoạn 2011 – 2016                                                                                                  | 209 |

## XÂY DỰNG HỆ THỐNG HỖ TRỢ QUẢN LÝ CHẤM ĐIỂM CÁN BỘ TẠI SỞ GIAO DỊCH VIETCOMBANK

Nguyễn Thị Lan Anh\*, Nông Thị Vân Thảo

Trường Đại học Kinh tế & Quản trị kinh doanh - ĐH Thái Nguyên  
Ngân hàng Vietcombank chi nhánh Thái Nguyên

### TÓM TẮT

Tiền lương phải trả cho cán bộ nhân viên trong hệ thống ngân hàng nói chung và tại Sở giao dịch (SGD) ngân hàng thương mại cổ phần ngoại thương Việt Nam (Vietcombank) nói riêng bao gồm 2 phần: Lương cơ bản (V1.01) và lương kinh doanh (V1.02). “Hệ thống hỗ trợ quản lý chấm điểm cán bộ tại SGD Vietcombank” được xây dựng nhằm nâng cao hiệu quả trong đánh giá chất lượng công việc của cán bộ, nhân viên trong SGD Vietcombank. Hệ thống gồm 3 chức năng chính là quản lý điểm cán bộ để bình xét chi trả lương công việc, quản lý điểm thanh toán viên/giao dịch viên và quản lý huy động vốn. Hệ thống được thiết kế và cài đặt mặc định phân quyền theo chức vụ của cán bộ trong đơn vị. Trong giới hạn bài viết, nhóm tác giả muốn giới thiệu đến bạn đọc chức năng quản lý chấm điểm cán bộ tại SGD Vietcombank.

**Từ khóa:** Hệ thống hỗ trợ quản lý chấm điểm, quản lý điểm cán bộ, quản lý điểm giao dịch viên, Sở giao dịch (SGD), Vietcombank

### ĐẶT VẤN ĐỀ

Quản lý chất lượng công việc bằng phần mềm là một việc làm phức tạp và đòi hỏi tính chuyên nghiệp không kém gì quản lý tài chính hay quản lý sản xuất. Kinh tế thị trường đã làm thay đổi bản chất quan hệ giữa nhân viên và người quản lý. Một mặt ngân hàng muốn kiểm soát tối đa hiệu suất làm việc của nhân viên, mặt khác nhân viên cũng có toàn quyền đánh giá ý thức và sức lao động của mình đối với ngân hàng.

Để đảm bảo chất lượng dịch vụ trước hết phải nâng cao chất lượng người cung cấp dịch vụ. Nhân viên ngân hàng cần có thái độ phục vụ tốt, lịch sự, chuyên nghiệp, nhiệt tình đáp ứng nhu cầu của khách hàng... Những yếu tố này đã được cụ thể hóa trong bộ tiêu chuẩn về tác phong làm việc và chất lượng phục vụ khách hàng đang được áp dụng tại các phòng ban thuộc SGD Vietcombank. Điều này đặt ra tính cấp thiết trong công tác quản lý việc thực hiện bộ tiêu chuẩn nói riêng và việc đánh giá chất lượng công việc của mỗi cán bộ, nhân viên ngân hàng. Vấn đề sẽ được giải quyết thông qua việc xây dựng một hệ thống hỗ trợ quản lý chấm điểm cán bộ tại SGD Vietcombank.

### HỆ THỐNG THÔNG TIN (HTTT) LÀ GÌ?

Hệ thống là một tập hợp gồm các phần tử, các mối quan hệ giữa các phần tử liên kết với nhau thành một thể thống nhất để thực hiện một chức năng hoặc mục tiêu nào đó mà từng phần không thể có được. Thông tin được hiểu theo nghĩa thông thường là một thông báo hay bản tin làm tăng thêm sự hiểu biết của một đối tượng nhận tin về một vấn đề nào đó, là sự thực hiện mối quan hệ giữa các sự kiện và hiện tượng.

HTTT là hệ thống sử dụng các thiết bị tin học (máy tính và các thiết bị trợ giúp), các chương trình phần mềm (các chương trình tin học và các thủ tục) và con người (người sử dụng và các nhà tin học) để thực hiện các hoạt động thu thập, cập nhật, lưu trữ, xử lý, biến đổi dữ liệu thành các sản phẩm thông tin [4], [5].

### THỰC TRẠNG CƠ CHẾ QUẢN LÝ CHẤM ĐIỂM CÁN BỘ TẠI SỞ GIAO DỊCH VIETCOMBANK

#### Giới thiệu về Sở giao dịch Vietcombank

SGD Vietcombank (trước đây là SGD ngân hàng ngoại thương Việt Nam) được thành lập ngày 28/12/2005 trên cơ sở điều chỉnh, sắp xếp lại bộ máy tổ chức và hoạt động của Hội sở chính (HSC) và SGD Vietcombank, tên

\* Tel: 0974 198 666; Email: lananhketoantn@gmail.com

giao dịch: SGD Vietcombank, trụ sở chính: 31-33 Ngô Quyền, quận Hoàn Kiếm, Hà Nội.

SGD Vietcombank là đại diện pháp nhân, hạch toán phụ thuộc, có con dấu và bảng cân đối kế toán riêng, hoạt động kinh doanh theo điều lệ về tổ chức và hoạt động của Vietcombank. Quy chế quản lý tổ chức, hoạt động SGD được Hội đồng Vietcombank ban hành và theo các quy chế, quy định khác của hệ thống ngân hàng Vietcombank. SGD Vietcombank tiếp nhận toàn bộ cơ cấu tổ chức bộ máy, nhân sự, tài sản và các vấn đề liên quan của SGD Vietcombank [2], [6].

### **Thực trạng quản lý chấm điểm cán bộ tại Sở giao dịch Vietcombank**

Tiền lương phải trả cho cán bộ nhân viên trong hệ thống ngân hàng nói chung và tại SGD Vietcombank nói riêng bao gồm 2 phần: Lương cơ bản (V1.01) và lương kinh doanh (V1.02). Lương cơ bản là lương được trả cho 100% cán bộ ngân hàng theo quy định của Nhà nước, lương kinh doanh được Giám đốc các chi nhánh chi trả cho từng cán bộ, nhân viên căn cứ vào kết quả kinh doanh của chi nhánh và hiệu quả chất lượng công việc của cán bộ, nhân viên trong chi nhánh. Bài báo đề cập đến việc đánh giá chất lượng công việc của cán bộ nhân viên ngân hàng làm căn cứ để trả lương kinh doanh.

Lương kinh doanh được tính như sau:

$$V_{1.02} = HSL_{KD} \times HS_{ĐC} \times HS_{HTCV} \times MLKD_{BQ}$$

Trong đó: -  $HSL_{KD}$ : Hệ số lương kinh doanh (căn cứ vào chức danh và trình độ đào tạo của người lao động);

-  $HS_{ĐC}$ : Hệ số điều chỉnh (áp dụng đối với cán bộ quản lý);

-  $MLKD_{BQ}$ : Mức lương kinh doanh bình quân 1 hệ số (căn cứ vào kết quả kinh doanh của sở giao dịch);

-  $HS_{HTCV}$ : Hệ số hoàn thành công việc, Sở giao dịch tiến hành quản lý chấm điểm cán bộ theo các tiêu chí để xác định mức độ hoàn thành công việc của cán bộ.

Nhằm nâng cao hiệu quả công việc đối với từng cán bộ, khuyến khích cán bộ hoàn thành tốt nhiệm vụ để không ngừng đáp ứng yêu cầu ngày càng đổi mới của ngân hàng và là một trong những cơ sở để Hội đồng lương (HDL) xem xét đánh giá tính điểm của cán bộ tại SGD Vietcombank. Ban giám đốc đưa ra tiêu chuẩn bình xét chi trả lương hàng tháng cho cán bộ trong SGD. Bộ tiêu chuẩn gồm 12 tiêu chí, chấm theo thang điểm 100 với mỗi mức điểm là một mức lương công việc tương ứng, hàng tháng các phòng/tổ căn cứ vào các tiêu thức sau để đánh giá cán bộ trong tháng [3]:

Tiêu chuẩn 1: Hoàn thành chương trình công tác (25 điểm) (*Không hoàn thành chương trình công tác: trừ đến 25 điểm; Có sai sót quy trình, quy định: trừ từ 2 đến 15 điểm; Thiếu, trễ báo cáo định kỳ: trừ từ 2 đến 6 điểm*)

Tiêu chuẩn 2: Hợp tác công tác (10 điểm) (*Phân công hợp tác với đồng nghiệp nhưng không làm hoặc không tự giác hỗ trợ đồng nghiệp khi đồng nghiệp đang bận: trừ đến 10 điểm; Phối hợp công việc nhưng chất lượng không cao: trừ từ 2 đến 6 điểm; Nhận công việc nhưng không hoàn thành: trừ từ 1 đến 10 điểm*)

Tiêu chuẩn 3: Hồ sơ gọn gàng, ngăn nắp, bảo vệ giữ gìn tài sản tập thể, cơ quan (5 điểm) (*Để hồ sơ không ngăn nắp, không khoa học: trừ 1-3 điểm; Hết giờ không cất tài liệu gọn gàng: trừ 2 điểm; Không có ý thức bảo vệ giữ gìn tài sản tập thể: trừ 1-3 điểm; Để mất tài liệu, chứng từ: trừ 5 điểm*)

Tiêu chuẩn 4: Học tập, nâng cao nghiệp vụ (5 điểm) (*Không tham gia học tập nghiệp vụ chuyên môn theo yêu cầu công tác hoặc tham gia nhưng không hoàn thành nhiệm vụ: trừ đến 5 điểm*)

Tiêu chuẩn 5: Ngày công lao động trong tháng (5 điểm) (*Nghỉ không có lý do chính đáng từ 1 ngày trở lên: trừ đến 5 điểm; Nghỉ không bàn giao công việc chu đáo: trừ đến 5 điểm*)

Tiêu chuẩn 6: Thời gian làm việc (10 điểm) (*Trong tháng thường xuyên đi làm muộn (từ 5 ngày trở lên): trừ 10 điểm; Đi muộn hoặc về*

*sớm từ 3-5 ngày: trừ 5 điểm; Trong giờ làm việc ra ngoài không xin phép lãnh đạo phòng và làm việc riêng: trừ 1-5 điểm; Đi muộn hoặc về sớm dưới 3 ngày: trừ từ 1-3 điểm)*

**Tiêu chuẩn 7:** Thực hiện nhiệm vụ đột xuất được giao (5 điểm) *(Không thực hiện nhiệm vụ phân công hoặc thực hiện nhưng không hoàn thành: trừ 5 điểm)*

**Tiêu chuẩn 8:** Thực hiện chính sách khách hàng (15 điểm) *(Thái độ phục vụ không tốt, bị phản ánh: trừ từ 10-15 điểm; Thiếu ý thức phục vụ khách hàng bị lãnh đạo nhắc nhở: trừ từ 3-9 điểm; Mất trật tự trong giờ làm việc, nói chuyện riêng khi đang phục vụ khách hàng: trừ từ 1-5 điểm)*

**Tiêu chuẩn 9:** Trang phục công tác (5 điểm) *(Không mặc đúng quy định, không đeo biển tên: trừ từ 1-5 điểm)*

**Tiêu chuẩn 10:** Bảo vệ, giữ gìn thông tin nội bộ (3 điểm) *(Tiết lộ bí mật, tài liệu không được phép: trừ đến 3 điểm)*

**Tiêu chuẩn 11:** Đoàn kết nội bộ (5 điểm) *(Có thái độ không tốt với đồng nghiệp: trừ từ 2-5 điểm)*

**Tiêu chuẩn 12:** Thực hiện chính sách xã hội và sinh hoạt đoàn thể (7 điểm) *(Không chấp hành hoặc chấp hành không nghiêm túc trừ từ 2-7 điểm)*

SGD Vietcombank chia từng bậc lương cho cán bộ thành 4 mức: Mức 1 (100% bậc lương); mức 2 (95% bậc lương); mức 3 (90% bậc lương); mức 4 (80% bậc lương) [1]. Căn cứ vào tổng số điểm cán bộ đạt được theo tiêu chuẩn chấm điểm hàng tháng trên, HDL SGD Vietcombank phân loại lao động và xếp loại lương cán bộ vào các mức: Đạt 90-100 điểm (Mức 1); Đạt 80-89 điểm (Mức 2); Đạt 70-79 điểm (Mức 3); Dưới 69 điểm (Mức 4). Số tiền còn lại từ lương của cán bộ không đạt mức 1 của bậc lương công việc sẽ được chuyển vào quỹ lương khuyến khích người lao động có trình độ chuyên môn nghiệp vụ giỏi của SGD để khen thưởng, khuyến khích cho những cá nhân hoàn thành tốt nhiệm vụ, có nhiều đóng

góp vào kết quả kinh doanh của SGD. Việc sử dụng quỹ khuyến khích do Ban giám đốc, HDL, Hội đồng thi đua khen thưởng, Ban chấp hành công đoàn SGD quyết định.

Tiêu chuẩn bình xét chi trả lương này được xây dựng trên cơ sở làm việc thông qua ý kiến của toàn thể cán bộ SGD. Cuối mỗi tháng từng cá nhân phải tự đánh giá được kết quả trong tháng dựa trên tiêu chuẩn điểm đã được thống nhất và tự nhận xếp loại mức của bậc lương công việc, trên cơ sở đó lãnh đạo phòng sẽ chấm điểm đánh giá cho cán bộ phòng mình phụ trách. Các phòng/tổ phải hoàn thành việc chấm điểm của phòng trước ngày làm việc thứ 2 hàng tháng. HDLSGD họp xét lương chậm nhất không quá ngày 10 hàng tháng. Việc bình xét chấm điểm hàng tháng yêu cầu thực hiện chính xác, tránh nê nang, qua loa, hình thức. Trường hợp phòng chấm điểm thiếu chính xác, phụ trách phòng phải chịu trách nhiệm trước HDL.

#### **Vấn đề đặt ra và giải pháp**

Hiện nay, tại SGD Vietcombank đang thực hiện việc quản lý chất lượng công việc của cán bộ dựa theo các bộ tiêu chuẩn đã được xây dựng. Tuy nhiên, việc thực hiện lại được tiến hành bằng phương pháp bán thủ công: Mỗi nhân viên sẽ tự chấm điểm cho mình, sau đó in bảng điểm và nộp lại cho quản lý phòng. Quản lý phòng phải tập hợp lại các bảng điểm của nhân viên và lập thành bảng tổng hợp của phòng, sau đó lại in báo cáo của phòng để gửi về cho quản lý cấp trên. Công việc này được tiến hành lặp lại hàng tháng, hàng quý. Với số lượng hơn 700 cán bộ hiện đang công tác tại SGD, thì việc quản lý chất lượng công việc của cán bộ sẽ gây tốn kém về mặt thời gian, chi phí in ấn, giấy mực..., hơn nữa là những khó khăn đối với người quản lý trong việc lưu trữ và quản lý thông tin cán bộ.

Từ những bất cập này, “Hệ thống hỗ trợ quản lý chấm điểm cán bộ tại SGD Vietcombank” đã được nghiên cứu xây dựng và phát triển với mục đích khắc phục những khó khăn và nâng cao hiệu quả trong công tác đánh giá chất lượng công việc cán bộ. Hệ thống gồm 3

chức năng chính là quản lý điểm cán bộ để bình xét chi trả lương công việc, quản lý điểm thanh toán viên/giao dịch viên và quản lý huy động vốn. Hệ thống được cài đặt và chạy trực tuyến trong mạng nội bộ, lấy dữ liệu một phần do người dùng nhập, liên kết tham chiếu tới cơ sở dữ liệu được đặt trong hệ thống các phân hệ nghiệp vụ cơ bản của ngân hàng (Core Banking). Hệ thống có kho dữ liệu riêng đặt tại máy chủ của SGD và được thiết kế, cài đặt mặc định phân quyền theo chức vụ của cán bộ trong đơn vị. Trong giới hạn bài viết, nhóm tác giả muốn giới thiệu đến chức năng quản lý điểm của cán bộ SGD Vietcombank trong “Hệ thống hỗ trợ quản lý chấm điểm cán bộ tại SGD Vietcombank” (Hệ thống quản lý điểm cán bộ V1.2)

#### **XÂY DỰNG HỆ THỐNG HỖ TRỢ QUẢN LÝ ĐIỂM CÁN BỘ TẠI SỞ GIAO DỊCH VIETCOMBANK (V1.2)**

##### **Mục tiêu của hệ thống**

- Giúp cán bộ trong SGD tiến hành tự chấm điểm và nộp điểm theo từng tiêu chí quy định;
- Giúp quản lý phòng/tổ xem điểm từng cán bộ của phòng và tiến hành chấm điểm cán bộ, nộp điểm theo những tiêu chí trên;
- Tổng hợp và tính điểm trung bình theo tháng, quý;
- HĐL duyệt và căn cứ vào bảng điểm xét mức lương, thưởng theo quy định;
- Cập nhật và quản lý đầy đủ thông tin cũng như những thay đổi thông tin cán bộ;
- Lập đầy đủ báo cáo về cán bộ, trình lên Giám đốc Sở và HSC;
- Tận dụng năng lực tài nguyên (hệ thống máy tính), năng lực con người nhằm nâng cao hiệu quả công tác quản lý;
- Giúp ngân hàng tiết kiệm chi phí nhờ giảm bớt đội ngũ nhân công, tiết kiệm chi phí do thất thoát, lãng phí, sai sót có thể xảy ra trong công tác quản lý.

Ngoài ra yêu cầu của hệ thống là khả năng truy cập dữ liệu nhanh chóng, thao tác vào ra dữ liệu đơn giản, chính xác, dễ thực hiện, có

khả năng phát hiện lỗi tốt, giao diện trình bày đẹp, dễ hiểu, dễ sử dụng.

##### **Yêu cầu về người sử dụng**

- Về nghiệp vụ: Chương trình được thiết kế theo định hướng: Các công việc thủ công trước đây như chấm điểm, nộp điểm, duyệt điểm, tổng hợp số liệu bằng tay và trí nhớ... nay thay bằng máy tính, người sử dụng chỉ cần nhập vào mức điểm theo tiêu chí sẵn có, chương trình sẽ tự động cập nhật, tính toán và đưa ra báo cáo kết quả.

- Về chuyên môn: Chương trình được xây dựng với giao diện dễ nhìn và dễ sử dụng nhưng vẫn đảm bảo thực hiện chính xác các nghiệp vụ. Người dùng chỉ cần biết sử dụng vi tính văn phòng và thực hiện các thao tác, nút lệnh đơn giản, không đòi hỏi người sử dụng phải mất nhiều thời gian học sử dụng chương trình.

##### **Mô tả hệ thống**

Cuối mỗi tháng cán bộ tự đánh giá điểm theo tiêu chí và bảng điểm đã có trên hệ thống, sau đó nộp điểm lên quản lý phòng/tổ mình trực thuộc. Quản lý phòng/tổ tiến hành chấm lại một lần nữa điểm từng cán bộ, căn cứ vào đó xếp loại cán bộ theo các mức: Đạt từ 90-100 điểm (mức 1: 100% bậc lương); Đạt từ 80-89 điểm (mức 2: 95% bậc lương); Đạt từ 70-79 điểm (mức 3: 90% bậc lương); Đạt dưới 69 điểm (mức 4: 80% bậc lương).

Sau đó quản lý phòng/tổ tổng hợp lại bảng điểm của các thành viên trong phòng duyệt bảng điểm cả phòng và nộp lên HĐL. HĐL xem và duyệt bảng điểm từng phòng (có thể điều chỉnh lại điểm nếu muốn). Dựa vào mức xếp loại cán bộ để tính lương và khen thưởng kỷ luật đối với từng cá nhân. Trong quá trình nộp và duyệt điểm, nếu có nhu cầu thay đổi số điểm thì tùy theo mức quản lý phòng/tổ hay HĐL đã duyệt hay chưa để báo cáo xin sửa đổi.

##### **Giao diện đăng nhập hệ thống**

Mục tiêu: Xác định đúng người dùng cho phép truy nhập vào hệ thống, để từ đó cung cấp các chức năng và quyền hạn mà người dùng được sử dụng.

Mẫu thiết kế:

Hình 1. Giao diện đăng nhập hệ thống V1.2

Kết quả: Người dùng được phép truy nhập vào hệ thống khi đăng nhập đúng và cho ra màn hình giao diện các chức năng cho phép tương ứng với mỗi người dùng.

### Giao diện đổi mật khẩu

Mục tiêu: Thay đổi mật khẩu.

Mẫu thiết kế: xem hình 2.

Hướng dẫn sử dụng: Muốn thay đổi mật khẩu, người dùng nhập mật khẩu cũ, sau đó nhập mật khẩu mới và nhắc lại mật khẩu mới. Sau đó nhấn chấp nhận để xác nhập mật khẩu mới.

### Giao diện chấm điểm cán bộ V1.2

Mục tiêu: Chấm điểm V1.2 cho cán bộ.

Mẫu thiết kế: xem hình 3.

Hình 2. Giao diện đổi mật khẩu của hệ thống V1.2

Hướng dẫn sử dụng:

**Bước 1:** Chọn menu Quản lý điểm V1.2 -> Chấm điểm Cán bộ

**Bước 2:** Chấm điểm các dòng có chữ CB (đối với cán bộ, nhân viên nói chung), dòng có chữ LD (đối với quản lý phòng/tổ) và nhận xét cho từng tiêu chí.

**Bước 3:** Click mục Nộp bảng điểm V1.2. Trong trường hợp muốn sửa lại bảng điểm thì cán bộ click vào nút hủy kết quả chấm V1.2 sau đó chấm lại. Thao tác này chỉ có thể thực hiện khi bảng điểm chưa được duyệt bởi lãnh đạo. Nếu bảng điểm đã được duyệt bởi quản lý phòng thì cán bộ phải thông qua quản lý phòng mới có thể hủy kết quả và sửa lại.

Hình 3. Giao diện chấm điểm của hệ thống V1.2

### Giao diện Duyệt và Nộp bảng điểm V1.2

Mục tiêu: Duyệt và nộp bảng điểm V1.2 của phòng

Mẫu thiết kế:

Hình 4. Giao diện Duyệt và Nộp bảng điểm của hệ thống V1.2

Hướng dẫn sử dụng:

**Bước 1:** Chọn menu Quản lý điểm V1.2 -> Duyệt & Nộp bảng điểm

**Bước 2:** Đối với cấp quản lý phòng/tổ: Bảng điểm của tất cả cán bộ trong phòng sau khi chấm sẽ hiển thị tại đây. Nếu cần sửa lại bảng điểm của cán bộ nào thì quay lại mục “Chấm điểm cán bộ”. Trường hợp cần thêm thông tin chú thích lý giải cụ thể thì nhập nội dung vào cột Ghi chú, trường hợp cấp quản lý chung đã duyệt thì không sửa điểm được nữa; Đối với cấp quản lý chung: Chọn từng phòng để xem dữ liệu và điều chỉnh nếu cần. Khi chọn một phòng nếu quản lý phòng đã nộp bản mềm thì dữ liệu phòng đó sẽ hiển thị và sửa đổi, ngược lại sẽ không có dữ liệu.

**Bước 3:** Đối với cấp quản lý phòng/tổ: Click mục Nộp bảng điểm V1.2 lên Hội đồng lương; Đối với cấp quản lý chung: Click vào mục Duyệt bảng điểm để chấp nhận bảng điểm của phòng đã chọn.

#### KẾT LUẬN

Do những hạn chế về thời lượng nên bài viết mới chỉ dừng lại giới thiệu với người đọc một trong ba chức năng cơ bản của hệ thống đó là chức năng quản lý điểm cán bộ V1.2, hai chức

năng quản lý điểm đối với thanh toán viên/giao dịch viên và quản lý huy động vốn sẽ được giới thiệu với bạn đọc trong bài viết gần nhất. Trong tương lai hệ thống hoàn toàn có thể đưa vào sử dụng trong thực tế khi tính toán đầy đủ các yếu tố liên quan đến hạ tầng công nghệ, nhân lực, giao diện với các hệ thống khác... Ngoài ra có thể tích hợp theo nhiều chức năng khác như quản lý tài sản cố định, quản lý hàng khuyến mại... Đây sẽ là hướng để phát triển và hoàn thiện hệ thống này.

#### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ngân hàng Vietcombank (2008), *Quyết định số 1288/QĐ-NHNT-TCCB-ĐT*, ngày 28/10/2008 ban hành quy chế chi trả tiền lương trong hệ thống Vietcombank.
2. Ngân hàng Vietcombank (2015), *Quyết định 949/QĐ-HDQT-TCCB&ĐT* ngày 11/8/2015, *Quy định chức năng, nhiệm vụ chi nhánh Ngân hàng Vietcombank*.
3. Sở giao dịch Ngân hàng Vietcombank (2010), *Công văn số 213/SGDNHNTQLNS về việc thực hiện tiêu chuẩn bình xét chi trả lương hàng tháng*.
4. Trần Thị Song Minh (2012), *Hệ thống thông tin quản lý*, Nxb Kinh tế quốc dân
5. Nguyễn Văn Vỹ (2010), *Phân tích và Thiết kế Hệ thống thông tin*, Nxb Giáo dục Việt Nam.
6. <http://www.vietcombank.com.vn/>

#### SUMMARY

#### BUILDING THE SYSTEM OF MANAGEMENT SUPPORT IN SCORING STAFFS AT VIETCOMBANK TRANSACTION DEPARTMENT

**Nguyen Thi Lan Anh\*, Nong Thi Van Thao**

*University of Economics and Business Administration - TNU  
Vietcombank (Thai Nguyen Branch)*

Wages expenses in the banking system in general and Joint Stock Commercial Bank for Foreign Trade of Vietnam (Vietcombank) in particular consist of 2 parts: Basic wages (V1.01) and business wages (V1.02). To improve efficiency in the evaluation of the work quality of staff at Vietcombank Transaction Department “The system of management support in scoring staff at Vietcombank Transaction Department” has been studied and developed to meet the above requirements. The system includes three main functions: To manage the average score of staffs to decide wages at work; to manage scores of payments/ transaction employees and to manage capital raising. The system has been designed and installed by default under the decentralization of staff positions in the unit. In this article, the authors would recommend readers the staff grading management function at Vietcombank Transaction Department.

**Keywords:** *Systems of management support in scoring staffs, manage the average score of staffs, manage scores of transaction employees, amount of business, Vietcombank*

Ngày nhận bài: 18/7/2017; Ngày phản biện: 08/8/2017; Ngày duyệt đăng: 28/9/2017

\* Tel: 0974 198 666; Email: lananhketoantn@gmail.com

## SOCIAL SCIENCE – HUMANITIES – ECONOMICS

| Content                                                                                                                                                                                                                                                | Page |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| <b>Luu Binh Duong, Nguyen Van Tien</b> - "Sacred" fundamental structure of customary law                                                                                                                                                               | 3    |
| <b>Nguyen Thi Mai Chanh, Bui Thuy Linh</b> - The characters of mythology in “The Republic of Wine” by Guan Moye                                                                                                                                        | 9    |
| <b>Pham Van Cuong</b> - Studying adaptation to the training method of the credit for northern mountainous ethnic minority students                                                                                                                     | 15   |
| <b>Bui Linh Phuong, Mai Thi Ngoc Ha</b> - Analysis and comparison of mathematical content in the forestry agricultural sector training program of a number of universities in the world                                                                | 19   |
| <b>Trinh Thi Kim Thoa</b> - The situation and the solutions to improve the quality of teaching and learning Ho Chi Minh ideology at University of Information and Communication Technology – TNU                                                       | 25   |
| <b>Than Thi Thu Ngan</b> - The 90 <sup>th</sup> anniversary of the publication of “ <i>Duong Kach menh</i> ” book (1927 – 2017)<br>Theoretical and practical meaning of the work “ <i>Duong Kach menh</i> ” of the leader Nguyen Ai Quoc - Ho Chi Minh | 31   |
| <b>Ma Thi Ngan</b> - Some features should be regarded when building a physical education program to increase the learning result of students                                                                                                           | 35   |
| <b>Duong Thi Huong Lan, Nguyen Vu Phong Van, Nguyen Hien Luong</b> - Applied experiential learning activities in an English speaking lesson of University of Economics and Business Administration - Thai Nguyen University                            | 41   |
| <b>Le Ngoc Nuong, Nguyen Thi Ha, Nguyen Hai Khanh</b> - Building the theory of integrity of satisfaction in the work of laborers at Thai Nguyen Traffic Trading and Management Joint Stock Company                                                     | 47   |
| <b>Doan Quang Thieu</b> - Establishing the standard sample system of occurred economic operations and accounting vouchers for students' practice                                                                                                       | 53   |
| <b>Do Thi Ha Phuong, Doan Thi Mai, Chu Thi Ha, Nguyen Thi Giang</b> - Factors influencing willingness to pay for safety food in Thai Nguyen city, Thai Nguyen province                                                                                 | 59   |
| <b>Nguyen Thi Thanh Thuy</b> - Analysis of FPT Joint Stock Company's financial situation                                                                                                                                                               | 65   |
| <b>Vu Hong Van, Luong Thi Mai Uyen</b> - Strengthen competitive capability of mechanical industry in the process of international economic integration                                                                                                 | 71   |
| <b>Nguyen Thi Linh Trang, Bui Thi Ngan</b> - The development of non - cash payment service at military JSC Bank – Thai Nguyen branch                                                                                                                   | 77   |
| <b>Nguyen Thi Lan Anh, Nong Thi Van Thao</b> - Building the system of management support in scoring staffs at Vietcombank transaction department                                                                                                       | 85   |
| <b>Nguyen Thu Nga, Kieu Thi Khanh, Hoang Van Du</b> - Investigation of commercial bank's efficiency with credit risk incorporated                                                                                                                      | 91   |
| <b>Nguyen Thi Van, Nguyen Bich Hong</b> - Solutions to promote the economic structural transformation in Bac Giang province towards industrialization and modernization to 2020 with a vision to 2030                                                  | 97   |
| <b>Dam Thi Phuong Thao, Nguyen Tien Manh</b> - Estimating the effect of some factors on operational efficiency of real estate companies posted up in Viet Nam stock market                                                                             | 103  |
| <b>Pham Thi Huyen</b> - Precedent and the application of precedent in Vietnam law system                                                                                                                                                               | 109  |
| <b>Duong Thi Huyen</b> - The relationship of the English's factory in Hirado (1613- 1623) with Japan government                                                                                                                                        | 115  |
| <b>Tran Nguyen Si Nguyen</b> - Subtle mass mobilization is core of political activism art of Ho Chi Minh                                                                                                                                               | 121  |

|                                                                                                                                                                                                                                                    |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>Dinh Thi Giang</b> - J. Locke's thoughts of the origin and characteristics of civil society                                                                                                                                                     | 127 |
| <b>Tran Bao Ngoc, Le Thi Luu, Bui Thanh Thuy et al</b> - The pharmaceutical students' perception of educational environment at Thai Nguyen University of Medicine and Pharmacy by DREEM questionnaire                                              | 131 |
| <b>Luong Ngoc Huyen</b> - A current issue of applying mathematics into teaching practice and assessing, evaluating the result of learning mathematics of 10 <sup>th</sup> grade students in high schools in Tuyen Quang city, causes and solutions | 137 |
| <b>Nguyen Thi Hong, Nguyen Xuan Truong, Hoang Thi Giang</b> - Geographical approaches in research of the relationship between economic development and ensuring national defense and security for border communes, Ha Giang province               | 143 |
| <b>Do Thi Quyen, Nguyen Thi Kim Tuyen</b> - Study psychological factors which affect to the buy online behavior of consumers in Thai Nguyen province                                                                                               | 149 |
| <b>Phuong Huu Khiem, Nguyen Dac Dung, Nguyen Ngoc Ly</b> - Developing the output product market for forest plantations followed sustainable trend in Dong Hy district, Thai Nguyen province                                                        | 155 |
| <b>Phan Thi Thanh Huyen, Ha Xuan Linh</b> - Study on residential land price in Soc Son district, Ha Noi city                                                                                                                                       | 161 |
| <b>Nguyen Thi Van Anh</b> - Attracting investment – motivation and foundation to develop sustainable economic in Thai Nguyen province                                                                                                              | 167 |
| <b>Van Thi Quynh Hoa, Nguyen Lan Huong</b> - The effects of information technology in teaching English to first year students at University of Agriculture and Forestry - Thai Nguyen University                                                   | 173 |
| <b>Mai Van Can</b> - Using the character of Thach Sanh in teaching English practice at secondary school                                                                                                                                            | 179 |
| <b>Do Thi Huong Lien</b> - Discussion on revolution of Hoang Dinh Kinh (Cai Kinh) and relationship with contemporary revolutions                                                                                                                   | 185 |
| <b>Pham Van Quang, Nguyen Huy Anh</b> - Solutions to enhance the activeness of study of students physical education and sport faculty at Thai Nguyen University of Education                                                                       | 191 |
| <b>Nguyen Thi Minh Thu, Bui Thi Ngoc Anh</b> - Folk songs in fishing village of Ha Long Bay - characteristics of sea culture                                                                                                                       | 197 |
| <b>Dang Anh Tuan, Ngo Thi Minh Hang, Pham Thi Trung Ha</b> - Recovering of real estate market and business risk of real estate companies                                                                                                           | 203 |
| <b>Le Van Tho, Vu Anh Tuan</b> - Assessment land use in urban areas in Viet Tri city – Phu Tho province from 2011 to 2016                                                                                                                          | 209 |