

**CÔNG TY CỔ PHẦN
TECOMEN HOLDING**

Số: 2209/2026/TB-TCMHO

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

Hà Nội, ngày 22 tháng 09 năm 2026

THÔNG BÁO

V/v: Tổ chức triển khai đánh giá nhân sự định kỳ

Kính gửi: Toàn thể Cán bộ nhân viên (CBNV) Tập đoàn

- Căn cứ yêu cầu của Ban Lãnh đạo Tập đoàn và tình hình hoạt động của Công ty;
- Căn cứ Ủy quyền số 04/2023/UQ-TCMHO ngày 09/11/2023 của Ông Nguyễn Thy Phương cho Bà Vũ Thị Hào;

Ban Hoạch định và Phát triển nguồn nhân lực (HD&PTNNL) Tập đoàn thông báo triển khai **Đánh giá nhân sự định kỳ** với các nội dung cụ thể như sau:

1. Mục tiêu đánh giá

- Đánh giá dựa trên kết quả thực hiện BSC/KPIs và mức độ thực hiện công việc của CBNV so với tiêu chuẩn của vị trí.
- Làm cơ sở cho công tác quản trị, phát triển và sử dụng nguồn nhân lực trong Tập đoàn: quy hoạch, đào tạo, điều chỉnh phân công và sắp xếp vị trí công việc.
- Ghi nhận đúng những cá nhân đáp ứng tốt yêu cầu công việc để ghi nhận và phát triển; đồng thời xác định các trường hợp chưa đáp ứng yêu cầu để có phương án hỗ trợ cải thiện hoặc sắp xếp lại cho phù hợp.
- Tạo cơ sở dữ liệu phục vụ việc theo dõi và cải thiện hiệu quả thực hiện công việc qua từng kỳ đánh giá.

2. Đối tượng và phạm vi đánh giá

- **Đối tượng:** Toàn thể CBNV ký Hợp đồng lao động chính thức tại thời điểm thực hiện đánh giá.
- **Phạm vi:** Toàn Tập đoàn, bao gồm Công ty Cổ phần Tecomen Holding và các Công ty thành viên.

3. Thời gian và tần suất đánh giá

- **Tần suất:** Đánh giá định kỳ hàng quý, thực hiện vào tháng cuối của mỗi quý.
- **Kỳ đánh giá Quý III.2026:** Thực hiện từ 22/09/2026 đến trước 12h ngày 28/09/2026.

4. Trách nhiệm triển khai

- CBNV có trách nhiệm tổng hợp, cung cấp đầy đủ kết quả BSC/KPIs trong kỳ theo hướng dẫn tại Phụ lục đính kèm.
- Cán bộ quản lý (CBQL) thực hiện đánh giá đối với CBNV thuộc phạm vi quản lý, bảo đảm tính khách quan và chính xác.
- Căn cứ vào các kết quả trong kỳ, CBQL có trách nhiệm đưa ra các phương án sử dụng nguồn lực hiệu quả và xây dựng kế hoạch nâng cao năng lực của CBNV do mình phụ trách, nhằm đạt được mục tiêu của Ban/Phòng/Bộ phận.
- Ban HD&PTNNL có trách nhiệm hướng dẫn, rà soát kết quả đánh giá, bảo đảm việc đo lường chính xác và đầy đủ dữ liệu căn cứ, tổng hợp và triển khai phương án sử dụng hiệu quả nguồn lực trên toàn Tập đoàn.

Thông báo có hiệu lực kể từ ngày ký, đề nghị toàn thể CBNV Tập đoàn nghiêm túc chấp hành.

Trân trọng thông báo./.

Nơi nhận:

- Ban/Phòng/Bộ phận (thực hiện);
- Lưu Ban HD&PTNNL (01).

**CÔNG TY CỔ PHẦN TECOMEN HOLDING
PHÓ GIÁM ĐỐC NHÂN SỰ***(Đã phê duyệt)***VŨ THỊ HẢO**

PHỤ LỤC: HƯỚNG DẪN ĐÁNH GIÁ

I. CẤU TRÚC ĐIỂM ĐÁNH GIÁ:

Kết quả đánh giá của mỗi CBNV được xác định trên 02 nhóm tiêu chí với tỷ trọng như sau:

TT	Nội dung	Tỷ trọng
1	Kết quả BSC/KPIs 7 hoặc 8 tháng đầu năm 2026	50%
2	Mức độ thực hiện công việc so với tiêu chuẩn vị trí	50%

Lưu ý: Đối với CBNV chưa có kết quả BSC/KPIs, điểm đánh giá được xác định bằng kết quả Mức độ thực hiện công việc so với tiêu chuẩn vị trí.

II. TRÌNH TỰ THỰC HIỆN

Bước	Nội dung thực hiện	Người thực hiện	Hướng dẫn chi tiết
1	Chuẩn bị dữ liệu nhân sự Gửi CBQL các đơn vị theo nhóm đối tượng tương ứng	C&B phụ trách đơn vị	Tổng hợp dữ liệu
2	Đánh giá mức độ thực hiện công việc so với tiêu chuẩn vị trí	CBQL	Mục III
3	Tổng hợp điểm đánh giá và xếp thứ tự nhân sự trong đơn vị từ 1 đến n	CBQL	1 là tốt nhất, n là kém nhất
4	Xếp loại nhân sự theo các nhóm A, B, C, D, E theo tỷ lệ quy định	CBQL	Mục IV
5	Tổng hợp kết quả đánh giá từng bước gửi về đầu mối C&B của Ban HĐ&PTNNL	CBQL	Biểu mẫu excel đính kèm

III. ĐÁNH GIÁ MỨC ĐỘ THỰC HIỆN CÔNG VIỆC SO VỚI TIÊU CHUẨN VỊ TRÍ

1. Các yếu tố đánh giá

TT	Yếu tố	Nội dung đánh giá
1	Độ phức tạp và giá trị công việc	Khả năng xử lý công việc có độ khó/giá trị cao hơn hoặc thấp hơn so với tiêu chuẩn của vị trí
2	Tốc độ đáp ứng công việc	Khả năng hoàn thành công việc nhanh/chậm hơn so với mức tiêu chuẩn vị trí, trên cơ sở so sánh cùng mức độ khó
3	Khả năng làm việc độc lập	Mức độ cần hỗ trợ từ cấp trên trực tiếp nhiều hay ít hơn so với yêu cầu tiêu chuẩn của vị trí
4	Khả năng sáng tạo trong thực hiện công việc	Mức độ chủ động, sáng tạo trong cách thức thực hiện công việc so với yêu cầu của vị trí.

2. Nguyên tắc đánh giá:

TT	Mức	Ý nghĩa
1	Dưới 80%	Thấp hơn rõ rệt so với tiêu chuẩn vị trí ở tiêu chí này.
2	80% – dưới 90%	Thấp hơn tiêu chuẩn, khoảng cách còn đáng kể.
3	90% – dưới 100%	Gần đạt tiêu chuẩn, còn thiếu chút ít.
4	100%	Đúng bằng mức tiêu chuẩn của vị trí.
5	Trên 100% – 120%	Cao hơn tiêu chuẩn ở mức thấy được.
6	Trên 120%	Cao hơn tiêu chuẩn rõ rệt, tạo khác biệt.

IV. TỶ LỆ XẾP HẠNG NHÂN SỰ

CBQL sắp xếp nhân sự theo thứ tự điểm đánh giá từ cao xuống thấp, xếp hạng nhân sự theo tỷ lệ quy định như sau:

TT	Nhóm NS	Diễn giải	Tỷ trọng toàn Công ty	Tỷ trọng theo Ban/Phòng/BP (theo số lượng nhân sự)		
				<5	5 - <10	10 trở lên
1	A	Xuất sắc, cần phát huy hơn nữa	10%	40%	30%	10%
2	B	Tốt, cần phát triển lên	20%			20%
3	C	Vừa đạt, cần cố gắng	40%	60%	50%	40%
4	D	Gần đạt, cần cải thiện	20%		20%	20%
5	E	Cần cải thiện nhiều	10%			10%