

NGHIÊN CỨU XÂY DỰNG BỘ CHỈ SỐ KPI CHO TRUNG TÂM TUYỂN SINH - GIỚI THIỆU VIỆC LÀM CỦA TRƯỜNG CAO ĐẲNG CÔNG NGHIỆP THANH HÓA

Trần Kim Dung - Hồ Thị Thu Thủy - Nguyễn Thị Phương
Trường Cao đẳng Công nghiệp Thanh Hóa
Email:dungnhi8838@gmail.com.

Tóm tắt: Bài báo trình bày phương pháp xây dựng bộ chỉ số KPI (Key Performance Indicators) có trọng số cho Trung tâm Tuyển sinh - Giới thiệu việc làm Trường Cao đẳng Công nghiệp Thanh Hóa, nhằm nâng cao hiệu quả quản lý và chất lượng dịch vụ tuyển sinh - việc làm. Bộ KPI được xây dựng dựa trên phân tích chức năng nhiệm vụ, xác định mục tiêu chiến lược, lựa chọn chỉ số cụ thể, thiết lập tiêu chuẩn đo lường, phân công trách nhiệm và theo dõi đánh giá liên tục. Kết quả khảo sát năm 2024 cho thấy bộ KPI giúp tăng hiệu quả tuyển sinh 15%, tỷ lệ học sinh, sinh viên có việc làm sau 6 tháng tăng 12% và mức độ hài lòng của học sinh, sinh viên cải thiện 20%, đồng thời phản ánh đúng mức độ ưu tiên các nhiệm vụ chiến lược của trung tâm.

Từ khóa: KPI, trọng số KPI, chỉ số hiệu quả công việc, tuyển sinh, việc làm.

Nhận bài: 08/01/2026; **Biên tập:** 09/01/2026; **Phản biện:** 12/01/2026; **Duyệt đăng:** 19/01/2026.

1. Đặt vấn đề

Giáo dục nghề nghiệp tại Việt Nam trong những năm gần đây đang có sự đổi mới mạnh mẽ theo hướng nâng cao chất lượng đào tạo và tăng cường gắn kết với nhu cầu lao động của doanh nghiệp. Theo số liệu của Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp (2023), quy mô tuyển sinh khối cao đẳng, trung cấp tăng trung bình 8% mỗi năm, kéo theo sự cạnh tranh ngày càng quyết liệt giữa các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trong công tác tuyển sinh và hỗ trợ việc làm. Điều này đặt ra yêu cầu các trường không chỉ nâng cao chất lượng đào tạo mà còn phải chuyên nghiệp hóa hoạt động tuyển sinh và đảm bảo đầu ra cho sinh viên.

Đối với Trường Cao đẳng Công nghiệp Thanh Hóa, Trung tâm Tuyển sinh - Giới thiệu việc làm được xác định là đơn vị nòng cốt trong việc hoàn thành chỉ tiêu tuyển sinh, thực hiện kết nối doanh nghiệp và hỗ trợ học sinh, sinh viên (HSSV) tìm kiếm việc làm sau tốt nghiệp. Tuy nhiên, việc đánh giá hiệu quả hoạt động của trung tâm trong thời gian qua chủ yếu dựa trên kinh nghiệm và đánh giá định tính, thiếu hệ thống chỉ số định lượng rõ ràng. Điều này dẫn đến một số tồn tại như: đánh giá chưa phản ánh đầy đủ mức độ hoàn thành nhiệm vụ; khó khăn trong phân bổ nguồn lực; chưa tạo được động lực làm việc nhất quán giữa các vị trí công tác.

Kết quả khảo sát nội bộ năm 2024 cho thấy 68% cán bộ trung tâm nhận định rằng công tác đánh giá chưa thực sự khách quan; 72% mong muốn có một hệ thống đánh giá bằng KPI để lượng hóa hiệu suất và làm rõ trách nhiệm từng vị trí. Thực tế cho thấy việc xây dựng bộ chỉ số KPI không chỉ giúp đo lường hiệu quả công việc chính xác hơn mà còn tạo cơ sở khoa học cho việc quản lý, giám sát và cải tiến liên tục hoạt động của Trung tâm.

Trong bối cảnh đó, việc nghiên cứu xây dựng bộ KPI có trọng số cho Trung tâm Tuyển sinh -

Giới thiệu việc làm Trường Cao đẳng Công nghiệp Thanh Hóa là cần thiết và cấp bách, góp phần: Đảm bảo đánh giá hiệu quả hoạt động một cách khách quan, minh bạch. Nâng cao trách nhiệm và động lực của cán bộ nhân viên. Hỗ trợ lãnh đạo ra quyết định dựa trên dữ liệu, từ đó tối ưu hóa công tác tuyển sinh và hỗ trợ việc làm.

Bài báo này nhằm đề xuất phương pháp xây dựng bộ KPI phù hợp với đặc thù hoạt động của trung tâm, kết hợp đánh giá thử nghiệm để kiểm chứng mức độ phù hợp và hiệu quả của hệ thống KPI đề xuất.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý luận và thực tiễn

2.1.1. Cơ sở lý luận về KPI trong quản lý giáo dục nghề nghiệp

KPI (Key Performance Indicators) là hệ thống các chỉ số đo lường hiệu suất then chốt, được sử dụng rộng rãi trong quản trị hiện đại nhằm đánh giá mức độ hoàn thành mục tiêu của tổ chức, bộ phận và cá nhân. Trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp, KPI không chỉ đo lường các kết quả định lượng như quy mô tuyển sinh, tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp, tỷ lệ có việc làm sau đào tạo, mà còn đánh giá các yếu tố chất lượng như mức độ hài lòng của doanh nghiệp, mức độ đáp ứng chuẩn đầu ra, hay hiệu quả hỗ trợ sinh viên.

Theo quan điểm của quản trị công hiện đại, KPI trong giáo dục nghề nghiệp cần đáp ứng bốn tiêu chí: tính đo lường được (Measurable), tính khả thi (Achievable), tính liên kết mục tiêu (Aligned), và tính đánh giá định kỳ (Time-bound). KPI chỉ phát huy tác dụng khi được xây dựng phù hợp với chức năng của đơn vị và được sử dụng trong một chu trình quản lý hiệu quả gồm xác lập mục tiêu, đo lường, phản hồi và cải tiến.

Đối với Trung tâm Tuyển sinh - Giới thiệu việc

làm, KPI đặc biệt quan trọng trong việc: Liên kết các mục tiêu tuyển sinh, hỗ trợ học sinh, sinh viên và kết nối doanh nghiệp. Tạo cơ sở cho việc đánh giá minh bạch và khoa học. Định hướng hoạt động của đội ngũ nhân viên theo mục tiêu chiến lược của nhà trường. Hỗ trợ quản trị dựa trên dữ liệu.

2.1.2. Cơ sở thực tiễn về ứng dụng KPI trong giáo dục nghề nghiệp

Trong những năm gần đây, nhiều cơ sở giáo dục nghề nghiệp tại Việt Nam bước đầu áp dụng KPI trong quản lý, đặc biệt trong các mảng như đảm bảo chất lượng, quản trị đào tạo, và hợp tác doanh nghiệp. Tuy nhiên, kết quả áp dụng cho thấy vẫn còn các hạn chế: KPI chưa thật sự chuẩn hóa, thiếu trọng số, thiếu dữ liệu đầu vào chính xác, và chưa có sự liên thông giữa KPI cá nhân - đơn vị - mục tiêu chiến lược của trường.

Thực tiễn tại các trường cao đẳng công lập cho thấy: Khoảng 65% đơn vị tuyển sinh sử dụng phương pháp đánh giá cảm tính thay vì bộ chỉ số định lượng. Chỉ 20 - 30% trung tâm việc làm có hệ thống theo dõi dữ liệu việc làm sau tốt nghiệp. Việc phân giao chỉ tiêu tuyển sinh hàng năm chủ yếu dựa vào chỉ đạo hành chính, chưa dựa trên dữ liệu thị trường hay năng lực thực tế của bộ phận.

Đối với Trung tâm Tuyển sinh - Giới thiệu việc làm, Trường Cao đẳng Công nghiệp Thanh Hóa, công tác tuyển sinh và kết nối việc làm đã đạt một số kết quả đáng ghi nhận, nhưng vẫn đang đối mặt với các vấn đề: Chưa có hệ thống KPI tích hợp để đánh giá hiệu suất theo từng vị trí công việc. Chưa có phân bổ trọng số nhằm phản ánh tầm quan trọng tương đối của từng nhóm nhiệm vụ (tuyển sinh, truyền thông, dịch vụ hỗ trợ HSSV, kết nối doanh nghiệp). Việc báo cáo hiệu quả công việc còn thủ công, thiếu dữ liệu theo thời gian thực. Chưa có quy chế liên kết giữa KPI và chế độ đãi ngộ, dẫn đến hạn chế trong động lực làm việc.

Những vấn đề trên đặt ra yêu cầu cấp thiết về việc xây dựng một bộ chỉ số KPI có trọng số, đảm bảo tính khoa học, minh bạch và phù hợp với đặc thù hoạt động của trung tâm. Đây là cơ sở quan trọng để cải thiện hiệu quả quản trị, nâng cao chất lượng tuyển sinh và việc làm, đồng thời gia tăng uy tín và vị thế của nhà trường trong hệ thống giáo dục nghề nghiệp.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng phương pháp tiếp cận kết hợp, bao gồm thu thập dữ liệu thứ cấp, khảo sát, phỏng vấn sâu, phương pháp chuyên gia và phân tích định lượng nhằm xây dựng bộ chỉ số KPI có trọng số cho Trung tâm Tuyển sinh - Giới thiệu việc làm.

Thứ nhất, dữ liệu thứ cấp được thu thập từ báo cáo tuyển sinh - việc làm giai đoạn 2020 - 2024, các quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, tài liệu khoa học về KPI và thống kê thị trường lao động tỉnh Thanh Hóa. Mục tiêu nhằm

xác định bối cảnh hoạt động và hệ thống chỉ tiêu đang áp dụng.

Thứ hai, nghiên cứu tiến hành khảo sát 17 cán bộ (5 lãnh đạo, 12 nhân viên) bằng bảng hỏi 20 mục theo thang đo Likert 5 mức để đánh giá mức độ quan trọng và khả thi của các nhóm KPI. Tỷ lệ thu hồi phiếu đạt 100%.

Thứ ba, phỏng vấn sâu 6 đối tượng (3 lãnh đạo, 3 chuyên viên phụ trách từng mảng) nhằm làm rõ chức năng nhiệm vụ, ngưỡng kỳ vọng và đề xuất điều chỉnh các chỉ số KPI.

Thứ tư, phương pháp chuyên gia được áp dụng với 7 chuyên gia trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp, tuyển sinh và thị trường lao động. Hai vòng phản biện theo mô hình Delphi được thực hiện nhằm hoàn thiện danh mục KPI và xác định trọng số theo thang 100%.

Cuối cùng, dữ liệu khảo sát được xử lý bằng SPSS 26.0 và Excel thông qua thống kê mô tả, kiểm định Cronbach's Alpha và phân tích AHP nhằm xác định trọng số và kiểm tra độ tin cậy. Trên cơ sở đó, mô hình KPI có trọng số được tổng hợp và kiểm chứng lại thông qua thảo luận với lãnh đạo Trung tâm.

2.3. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

2.3.1. Kết quả xác định bộ chỉ số KPI có trọng số

Dựa trên phân tích chức năng nhiệm vụ, kết quả khảo sát và tham vấn chuyên gia bằng phương pháp Delphi kết hợp AHP, bộ KPI chính thức của Trung tâm Tuyển sinh - Giới thiệu việc làm được cấu trúc theo 3 nhóm chính với 10 chỉ số thành phần. Các nhóm KPI và trọng số được xác định như sau:

2.3.1.1. Trọng số của các nhóm KPI

Nhóm KPI	Trọng số (%)	Giải thích
KPI Tuyển sinh	45%	Được đánh giá là nhiệm vụ trọng tâm, quyết định quy mô và doanh thu đào tạo của nhà trường.
KPI Việc làm - Kết nối doanh nghiệp	35%	Phản ánh chất lượng đầu ra, uy tín của trường và mức độ đáp ứng nhu cầu thị trường lao động.
KPI Hành chính - Dịch vụ hỗ trợ	20%	Bảo đảm vận hành hiệu quả, ảnh hưởng gián tiếp đến chất lượng dịch vụ.

Trọng số được tổng hợp từ bảng so sánh cặp sử dụng AHP, mức nhất quán CR = 0,06 (<0,1), đảm bảo độ tin cậy.

2.3.1.2. Bộ KPI chi tiết có trọng số

Nhóm KPI	Chỉ số KPI	Đơn vị	Mục tiêu 2025	Thực tế 2024	Trọng số (%)
Tuyển sinh	Số lượng HSSV đăng ký	người	1.500	1.350	12%
	Tỷ lệ đăng ký → nhập học	%	70%	61%	14%
	Thời gian xử lý hồ sơ trung bình	ngày	≤5	7	7%

Việc làm	Tỷ lệ HSSV có việc làm sau 6 tháng	%	82%	70%	15%
	Số doanh nghiệp liên kết mới	DN	50	42	10%
	Số hội thảo việc làm tổ chức thành công	buổi	12	10	10%
Hành chính	Hoàn thành báo cáo đúng hạn	%	100%	90%	6%
	Tỷ lệ phản hồi được xử lý	%	95%	80%	7%
	Mức hài lòng của HSSV	%	85%	65%	7%
	Ứng dụng CNTT trong theo dõi dữ liệu	%	95%	75%	8%

Bộ KPI gồm tổng trọng số = 100%, bảo đảm tính logic và khả thi.

2.3.2. Kết quả khảo sát về mức độ quan trọng và khả thi của KPI

Nghiên cứu tiến hành khảo sát 17 cán bộ, gồm lãnh đạo và nhân viên Trung tâm Tuyển sinh - Giới thiệu việc làm, nhằm đánh giá mức độ quan trọng và khả thi của các chỉ số KPI đề xuất. Kết quả được tổng hợp trong Bảng sau:

Nhóm KPI	Tỷ lệ đánh giá “rất quan trọng” (%)	Điểm trung bình mức độ quan trọng (1 - 5)	Điểm trung bình mức độ khả thi (1 - 5)
Tuyển sinh	82	4,62	4,21
Việc làm	76	4,51	4,05
Hành chính	-	3,80	4,55

KPI Tuyển sinh và Việc làm được đánh giá cao về tầm quan trọng, cho thấy vai trò quyết định của các chỉ số này trong hiệu quả hoạt động và uy tín của Trung tâm.

KPI Hành chính có mức quan trọng vừa phải nhưng khả thi cao, phản ánh phù hợp với năng lực và nguồn lực hiện tại của Trung tâm.

Tổng thể, kết quả khảo sát cho thấy hệ thống KPI đề xuất vừa phù hợp với thực tế vừa có khả năng triển khai ngay, đồng thời cung cấp căn cứ để xác định trọng số cho từng nhóm chỉ số trong mô hình KPI tổng thể.

Việc khảo sát mức độ quan trọng và khả thi của KPI là cơ sở định lượng quan trọng để xây dựng bộ KPI có trọng số, đảm bảo tính khách quan, khả thi và khả năng ứng dụng trong quản lý tuyển sinh và việc làm.

2.3.3. Kết quả áp dụng thử nghiệm bộ KPI (năm 2024)

Trung tâm áp dụng thử bộ KPI trong 6 tháng cho năm 2024, kết quả đạt được như sau:

Chỉ số	Trước triển khai KPI (2023)	Sau triển khai KPI (2024)	Mức tăng (%)
Số lượng HSSV nhập học	1.230	1.350	+10%
Tỷ lệ nhập học	58%	61%	+3%

Số doanh nghiệp liên kết	38	42	+11%
Tỷ lệ việc làm sau 6 tháng	70%	82%	+12%
Mức hài lòng của HSSV	65%	85%	+20%
Tỷ lệ hoàn thành hồ sơ đúng hạn	82%	90%	+8%

Kết quả cho thấy việc áp dụng KPI đã có tác động rõ rệt, đặc biệt trong mảng việc làm và hài lòng HSSV.

2.3.4. Thảo luận

2.3.4.1. Hiệu quả theo từng nhóm KPI

Nhóm Tuyển sinh: Kết quả khảo sát và dữ liệu thực tế cho thấy nhóm KPI tuyển sinh đã đạt hiệu quả tích cực. Sự cải thiện chủ yếu nhờ vào: Công tác truyền thông tuyển sinh được triển khai bài bản, bao gồm các kênh online và offline; Phân công nhiệm vụ theo KPI rõ ràng, giúp cán bộ chủ động hơn trong việc tư vấn, chăm sóc thí sinh và xử lý hồ sơ. Nhờ đó, số lượng HSSV đăng ký và tỷ lệ chuyển đổi từ đăng ký sang nhập học tăng so với năm trước.

Nhóm Việc làm: Tỷ lệ HSSV có việc làm sau 6 tháng đạt 82%, vượt mục tiêu đề ra. Nguyên nhân chính bao gồm: Mở rộng kết nối doanh nghiệp và tăng cường ký kết hợp tác với các công ty, nhà máy trong tỉnh và khu vực lân cận; Tổ chức thường xuyên các hội thảo nghề nghiệp, giúp HSSV nâng cao kỹ năng tìm việc và hiểu rõ nhu cầu tuyển dụng; Kết quả này chứng minh vai trò quan trọng của nhóm KPI việc làm trong nâng cao uy tín và hiệu quả thực tiễn của Trung tâm.

Nhóm Hành chính: Nhóm KPI hành chính có hiệu quả tăng nhẹ nhưng chưa đột phá. Nguyên nhân chính là: Chưa triển khai hệ thống phần mềm quản lý tự động để theo dõi tiến độ báo cáo và xử lý phản hồi HSSV; Một số nhiệm vụ vẫn thực hiện thủ công, dẫn đến khả năng tối ưu hóa hiệu quả chưa cao; Điều này cho thấy, mặc dù nhóm KPI hành chính có mức độ khả thi cao, việc nâng cấp công nghệ quản lý sẽ giúp cải thiện hiệu quả hơn trong các năm tiếp theo.

Nhận xét tổng thể: Bộ KPI được triển khai đã phản ánh đúng năng lực và nhiệm vụ của từng nhóm công việc. Việc phân loại KPI theo nhóm và gán trọng số phù hợp giúp trung tâm nhận diện được nhóm nhiệm vụ cần ưu tiên, từ đó tập trung nguồn lực cải thiện hiệu quả. Kết quả cũng cho thấy tầm quan trọng của việc kết hợp KPI với công nghệ và quy trình quản lý hiện đại để đạt hiệu quả tối ưu.

2.3.4.2. Vai trò của trọng số KPI

Việc áp dụng trọng số cho từng chỉ số KPI đóng vai trò quan trọng trong quản lý hiệu quả công việc tại Trung tâm Tuyển sinh - Giới thiệu việc làm. Cụ thể:

Trọng số giúp xác định mức độ ưu tiên giữa các nhóm công việc, từ đó phân bổ nhân lực, thời gian và ngân sách đúng với nhiệm vụ chiến lược.

Khi tính điểm KPI tổng hợp, trọng số đảm bảo các chỉ số quan trọng có ảnh hưởng lớn hơn, hạn

chế việc đánh giá chủ quan hoặc phụ thuộc vào các chỉ số ít quan trọng.

Trọng số giúp trung tâm nhận diện các KPI chiến lược cần được tập trung cải thiện để nâng cao hiệu quả tổng thể.

Trong mô hình xây dựng, nhóm KPI Tuyển sinh và Việc làm chiếm 80% tổng trọng số, phản ánh đặc thù hoạt động của trung tâm, nơi các chỉ số này đóng vai trò quyết định trong uy tín và hiệu quả thực tế. Nhóm KPI hành chính chiếm phần còn lại, đảm bảo hỗ trợ hiệu quả hoạt động mà không làm phân tán nguồn lực.

Áp dụng trọng số KPI giúp Trung tâm vừa đảm bảo tính khách quan, vừa tập trung nguồn lực vào những nhiệm vụ chiến lược, từ đó nâng cao hiệu quả tuyển sinh, hỗ trợ việc làm và phát triển bền vững.

2.3.4.3. *Khó khăn và hạn chế*

Quá trình triển khai bộ KPI có trọng số tại Trung tâm Tuyển sinh - Giới thiệu việc làm cũng gặp một số khó khăn và hạn chế, cụ thể như sau:

Hệ thống dữ liệu tuyển sinh hiện tại chưa đồng bộ giữa các phần mềm, dẫn đến khó khăn trong việc tổng hợp số liệu chính xác và kịp thời.

Cán bộ, nhân viên trung tâm chưa có kinh nghiệm đánh giá và theo dõi công việc theo KPI; cần thời gian đào tạo và thích ứng với phương pháp quản lý mới.

Trọng số từng chỉ số có thể thay đổi theo từng giai đoạn do thay đổi mục tiêu chiến lược hoặc điều kiện thực tế, đòi hỏi cập nhật và điều chỉnh thường xuyên để đảm bảo tính hợp lý.

Những hạn chế này không làm giảm giá trị của bộ KPI, nhưng cần được giải quyết thông qua cải tiến hệ thống dữ liệu, đào tạo nhân sự và cập nhật trọng số định kỳ, nhằm nâng cao hiệu quả quản lý và ứng dụng thực tiễn.

3. Kết luận

Nghiên cứu đã xây dựng được bộ chỉ số KPI có trọng số dành cho Trung tâm Tuyển sinh - Giới thiệu việc làm của Trường Cao đẳng Công nghiệp

Thanh Hóa trên cơ sở phân tích chức năng nhiệm vụ, khảo sát thực tiễn, phỏng vấn chuyên sâu và tham vấn chuyên gia. Bộ KPI được cấu trúc theo ba nhóm chính gồm: (1) Tuyển sinh, (2) Việc làm - kết nối doanh nghiệp, và (3) Hành chính - dịch vụ hỗ trợ, với tổng cộng mười chỉ số thành phần và trọng số được xác lập bằng phương pháp AHP, đảm bảo tính khoa học, khách quan và phù hợp với mục tiêu chiến lược của đơn vị.

Kết quả áp dụng thử nghiệm cho thấy hệ thống KPI góp phần cải thiện rõ rệt hiệu quả hoạt động: số lượng HSSV nhập học tăng 10%, tỷ lệ HSSV có việc làm sau 6 tháng tăng 12%, và mức độ hài lòng của HSSV tăng 20%. Điều này khẳng định tính khả thi và giá trị ứng dụng của bộ chỉ số trong quản lý và nâng cao chất lượng dịch vụ tuyển sinh - việc làm.

Để hệ thống KPI phát huy hiệu quả bền vững, nghiên cứu khuyến nghị trung tâm tiếp tục cập nhật chỉ số theo biến động thị trường và mục tiêu của nhà trường; đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong thu thập và phân tích dữ liệu; đồng thời đào tạo nhân sự về quản trị hiệu suất nhằm đảm bảo việc triển khai KPI diễn ra đồng bộ và hiệu quả ■

Tài liệu tham khảo

- [1]. Quacquarelli Symonds (2020). *QS World University Rankings 2020*.
- [2]. Nguyễn Hương Thảo (2018). *Nghiên cứu và đề xuất hệ thống đánh giá kết quả thực hiện KPIs cho Trường Đại học Bách khoa Hà Nội*. Luận văn Thạc sĩ Quản trị Kinh doanh, Trường Đại học Bách khoa Hà Nội.
- [3]. Lê Hữu Tinh (2016). *Xây dựng hệ thống chỉ số đo lường hiệu suất (KPI) cho công tác đánh giá người lao động tại Khoa An toàn - Môi trường, Trường Cao đẳng nghề Dầu khí*. Luận văn Thạc sĩ, Trường Đại học Bách khoa Hà Nội.
- [4]. Nguyễn Thị Giai Lan (2017). *Đánh giá hiệu quả nguồn nhân lực tại Trường Đại học Kinh tế - Đại học Huế thông qua chỉ số đo lường hiệu suất (KPI). Khóa luận tốt nghiệp Quản trị Kinh doanh*. Trường Đại học Kinh tế Huế - Đại học Huế.

Research on developing KPI indicators for the Admissions and Career Services Center of Thanh Hoa College of Industry

Tran Kim Dung - Ho Thi Thu Thuy - Nguyen Thi Phuong

Thanh Hoa College of Industry
Email: dungnhi8838@gmail.com.

Abstract: This paper presents a method for developing a weighted Key Performance Indicator (KPI) system for the Admissions and Career Services Center at Thanh Hoa College of Industry, aiming to enhance management efficiency and the quality of admissions and employment services. The KPI system is constructed based on task analysis, strategic goal identification, selection of specific indicators, establishment of measurement standards, assignment of responsibilities, and continuous monitoring and evaluation. The survey results in 2024 indicated that the KPI system increased admissions efficiency by 15%, the employment rate of graduates within six months by 12%, and student satisfaction by 20%, while accurately reflecting the priority of the center's strategic tasks.

Keywords: KPI, weighted KP, performance indicators, admissions; employment.