

HỌC VIỆN CÔNG NGHỆ BƯU CHÍNH VIỄN THÔNG



MAI PHƯƠNG NAM

**NGHIÊN CỨU GIẢI PHÁP QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC
VÀ ỨNG DỤNG THỰC TẾ TẠI NGÂN HÀNG ĐẦU TƯ VÀ
PHÁT TRIỂN VIỆT NAM**

Chuyên ngành: HỆ THỐNG THÔNG TIN

Mã số: 8.48.01.04

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ

HÀ NỘI - NĂM 2022

Luận văn được hoàn thành tại:

HỌC VIỆN CÔNG NGHỆ BƯU CHÍNH VIỄN THÔNG

Người hướng dẫn khoa học: PGS. TS Trần Quang Anh

Phản biện 1: PGS.TS Ngô Quốc Tạo.....

Phản biện 2: PGS.TS Hoàng Xuân Dậu.....

Luận văn được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận văn thạc sĩ tại Học viện Công nghệ Bưu chính Viễn thông

Vào lúc: 8 giờ 30 ngày 02 tháng 07 năm 2022

Có thể tìm hiểu luận văn tại:

- Thư viện của Học viện Công nghệ Bưu chính Viễn thông.

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài:

Tại mỗi doanh nghiệp hay tổ chức nguồn nhân lực đóng vai trò quan trọng trong tất cả các hoạt động. Do đó việc khai thác tốt nguồn lực này để phục vụ phát triển doanh nghiệp là một vấn đề quan trọng trong việc quản lý của doanh nghiệp. Quản lý nguồn lực đòi hỏi sự hiểu biết về con người ở nhiều khía cạnh, và quan niệm rằng con người là yếu tố trung tâm của sự phát triển. Các kỹ thuật quản lý nhân lực thường có mục đích tạo điều kiện để con người phát huy hết khả năng tiềm ẩn, giảm lãng phí nguồn lực, tăng hiệu quả của tổ chức.

Quản trị nhân sự gắn liền với mọi tổ chức, bất kỳ cơ quan, tổ chức nào cũng cần phải có bộ phận nhân sự. Quản trị nhân sự là một cấu phần quan trọng của chức năng quản trị, nó có gốc rễ và các nhánh trải rộng khắp nơi trong mọi tổ chức doanh nghiệp. Quản trị nhân sự hiện diện ở khắp các phòng ban, bất cứ cấp quản trị nào cũng có nhân viên dưới quyền vì thế đều phải có quản trị nguồn nhân lực. Cung cách quản trị tạo ra bầu không khí văn hóa cho doanh nghiệp. Đây cũng là một trong những yếu tố quyết định đến sự thành bại của doanh nghiệp và sự gắn bó của nhân viên với doanh nghiệp.

Vậy giải pháp nào để doanh nghiệp có những bước đi đúng đắn trong các quản trị nguồn nhân lực của mình? Nổi bật trong ứng dụng CNTT mang lại hiệu quả cao cho doanh nghiệp không chỉ là quản lý nhân sự thông thường mà là còn quản lý lộ trình công danh, đánh giá hiệu suất công việc, quản lý toàn bộ các thông tin xung quanh nhân viên, có góc nhìn 360 độ về nhân viên để đưa ra những quyết sách trong quản trị điều hành doanh nghiệp là hệ thống HCM. Giải pháp HCM được triển khai ở rất nhiều doanh nghiệp trên thế giới là công cụ quan trọng để DN nâng cao năng lực cạnh tranh đồng thời nó cũng giúp DN tiếp cận tốt hơn với các tiêu chuẩn quốc tế. Một DN nếu ứng dụng ngay từ khi quy mô còn nhỏ sẽ thuận lợi hơn là để triển khai và sớm đi vào nề nếp. DN nào chậm trễ ứng dụng HCM, DN đó sẽ tự gây khó khăn cho mình và tạo lợi thế cho đối thủ.

Đây là lý do tôi chọn đề tài : “*Nghiên cứu giải pháp quản trị nguồn nhân lực và ứng dụng thực tế tại Ngân hàng đầu tư và phát triển Việt Nam*” cho luận văn thạc sỹ của mình.

2. Tổng quan về vấn đề nghiên cứu:

Luận văn nghiên cứu các cơ sở lý luận về quản trị nguồn nhân lực trong doanh nghiệp, quản trị nguồn nhân lực trong kỷ nguyên số, tìm hiểu về thực trạng quản lý nguồn nhân lực tại BIDV:

Nghiên cứu về hệ thống Peoplesoft HCM, kiến trúc hệ thống, ngôn ngữ lập trình, bảo mật dữ liệu để áp dụng các mô hình quản trị nguồn nhân lực thực tế tại BIDV đưa vào hệ thống

3. Mục đích nghiên cứu:

Mục tiêu của luận văn nghiên cứu hệ thống, cách thức xây dựng, phát triển các chức năng mới trên hệ thống Peoplesoft HCM. Tìm hiểu các quy trình quản lý đào tạo của BIDV trên thực tế từ đó xây dựng giải pháp đưa quy trình từ vận hành giấy tờ lên hệ thống để đáp ứng được nhu cầu quản lý của BIDV

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu:

Luận văn nghiên cứu về hệ thống Peoplesoft HCM, Tổng thể hệ thống QTNNL đang áp dụng tại BIDV và bài toán quản lý Đào tạo tại BIDV

5. Phương pháp nghiên cứu:

- Phương pháp nghiên cứu lý thuyết: Nghiên cứu tổng quan về QTNNL.
- Phương pháp tiếp cận hệ thống: Nghiên cứu thực trạng của hệ thống QTNNL thông qua việc thu thập các dữ liệu thứ cấp và phỏng vấn các đối tượng liên quan.
- Phương pháp thực nghiệm:
 - + Xây dựng hệ thống đáp ứng yêu cầu nghiệp vụ
 - + Thực nghiệm và đánh giá kết quả

Luận văn được bố cục thành 3 chương với các nội dung chính như sau:

Chương 1: Giới thiệu về lý thuyết QTNNL trong doanh nghiệp bao gồm các khái niệm về QTNNL và sự phát triển của quản trị nhân lực qua các cuộc cách mạng công nghiệp

Chương 2: Mô tả về thực trạng tin học hóa hệ thống QTNNL tại BIDV, Giới thiệu các giải pháp QTNNL phổ biến trên thị trường, đi sâu vào phân tích và lựa chọn giải pháp hệ thống QTNNL cho BIDV

Chương 3: Giới thiệu về kiến trúc hệ thống Peoplesoft, Mô hình logic, mô hình dữ liệu của hệ thống QTNNL tại BIDV, cách thức customize chức năng, báo cáo trên hệ thống Peoplesoft và 1 số chức năng tiêu biểu mà học viên đã thực hiện trên hệ thống

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ HỆ QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC TRONG DOANH NGHIỆP VÀ THỰC TRẠNG TIN HÓA HỆ THỐNG QUẢN TRỊ NNL TẠI BIDV

Chương này giới thiệu về lý thuyết QTNNL trong doanh nghiệp bao gồm các khái niệm về QTNNL, sự phát triển của quản trị nhân lực qua các cuộc cách mạng công nghiệp và thực trạng tin học hóa hệ thống quản trị NNL tại BIDV

1.1 Các khái niệm

1.1.1 Khái niệm quản trị nhân lực và các chức năng của quản trị nhân lực.

- Quản trị nguồn nhân lực là hệ thống các triết lý, chính sách và hoạt động chức năng về thu hút, đào tạo - phát triển và duy trì con người của một tổ chức nhằm đạt được kết quả tối ưu cho tổ chức lẫn nhân viên.

- Quản trị nguồn nhân lực là hệ thống các triết lý, chính sách và hoạt động chức năng về thu hút, đào tạo phát triển và duy trì con người của một tổ chức nhằm đạt được kết quả tối ưu cho cả tổ chức lẫn nhân viên.

Các chức năng của quản trị nhân lực bao gồm 03 nhóm:

- 1) Thu hút nguồn nhân lực (phân tích công việc, hoạch định nhân lực, tuyển mộ và tuyển chọn),
- 2) Đào tạo và phát triển nhân lực,
- 3) Duy trì nhân lực (đãi ngộ, đánh giá, quan hệ lao động).

Ngày nay, theo một số nhà nghiên cứu, quản trị nhân lực còn có nhiều chức năng quan trọng và phức tạp hơn. Theo McGuire và Jorgensen (2011), quản trị nhân lực có 03 nhóm chức năng chính: 1) Quản trị: những hoạt động tạo nên nền tảng công cụ và hệ thống nhằm thu hút, duy trì và bảo đảm kết quả sử dụng nhân lực; 2) Phát triển: những hoạt động nhằm phát triển chất lượng nhân lực và sự gắn kết bền vững của họ trong tổ chức; 3) Hỗ trợ: những hoạt động hỗ trợ cho người sử dụng lao động và người lao động duy trì được nền tảng cho quản trị và phát triển.

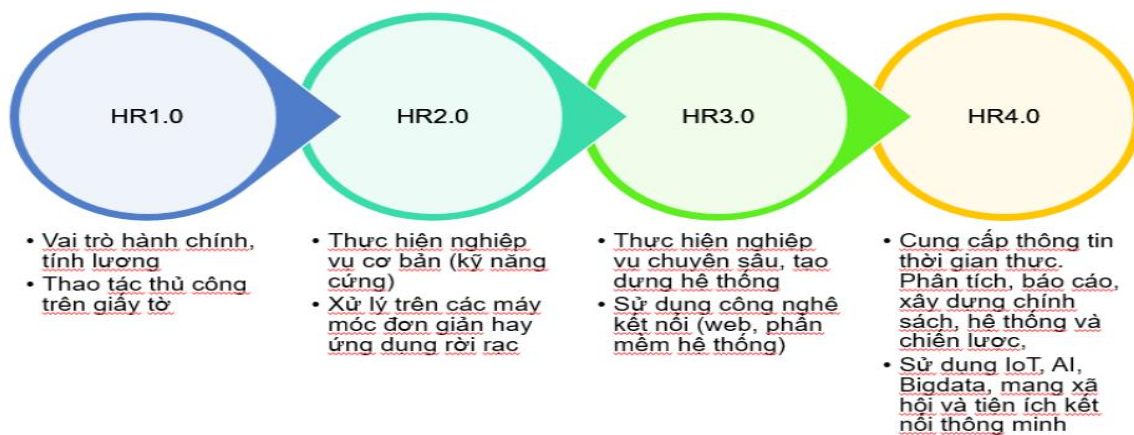


Hình 1.1. Các chức năng của quản trị nhân lực hiện đại

(Nguồn: McGuire & Jorgensen, (2011))

1.1.2 Sự phát triển của quản trị nhân lực qua các cuộc cách mạng công nghiệp

Trước yêu cầu của cuộc CMCN 4.0, quản trị nhân lực đã và đang thay đổi. Hình 2 cho thấy đặc trưng của các mô hình quản trị nhân lực qua các cuộc CMCN.



Hình 1.2 Đặc trưng quản trị nguồn nhân lực qua các cuộc cách mạng công nghiệp

1.2 Thực trạng tin học hóa hệ thống quản trị NNL tại BIDV

1.2.1 Tổng quan về Ngân hàng BIDV

Ngân hàng Đầu tư và Phát triển Việt Nam là doanh nghiệp cổ phần nhà nước hạng đặc biệt, được tổ chức theo mô hình tổng công ty cổ phần nhà nước. Được thành lập ngày 26/4/1957

1.2.2 Đánh giá thực trạng ứng dụng CNTT vào QTNNL tại BIDV

- Từ năm 2006 BIDV đã xây dựng phần mềm quản trị nhân sự trên nền tảng ASP và cơ sở dữ liệu SQLServer 2000 và áp dụng trên toàn hệ thống. Tuy nhiên với tốc độ phát triển nhanh về quy mô và hiệu quả hoạt động thì phần mềm quản trị nhân sự hiện tại chưa đáp ứng được công tác quản lý hồ sơ, thông tin của cán bộ

- Hệ thống tính lương hàng tháng cho cán bộ công nhân viên chạy độc lập với phần mềm quản lý nhân sự

- Chưa xây dựng được hệ thống tính KPI hiệu suất làm việc, quản lý giao việc

- Việc quản lý đào tạo, theo dõi quá trình đào tạo của cán bộ, tổ chức lớp học, tính chi phí học cho cán bộ của Viện quản lý đào tạo BIDV chưa có hệ thống quản lý, hoàn toàn theo dõi thủ công trên excel.

- Công tác theo dõi quản lý thi đua khen thưởng chưa có hệ thống công nghệ thông tin để theo dõi quản lý.

- Các quy trình quản lý chưa được thực hiện số hóa, vẫn phải thực hiện thủ công ở bên ngoài gây lãng phí rất nhiều thời gian và chi phí

Kết luận chương 1

Kết thúc chương 1. Luận văn đã trình bày được lý thuyết cơ bản của quản trị nguồn nhân lực, tầm quan trọng của ứng dụng của công nghệ trong công tác quản trị NNL, sự phát triển của các hệ thống quản trị nguồn nhân lực trong thời kỳ kỷ nguyên số. Cũng trong chương này luận văn đã giới thiệu sơ lược về ngân hàng BIDV và sự cần thiết cần phải có giải pháp quản trị NNL hỗ trợ cho công tác quản trị tại BIDV. Trong chương tiếp theo luận văn sẽ nghiên cứu về các mô hình triển khai giải pháp quản trị NNL và các phân tích lựa chọn giải pháp hệ thống QTNNL tại BIDV

CHƯƠNG 2: PHÂN TÍCH LỰA CHỌN GIẢI PHÁP QTNNL TẠI BIDV

Chương này Mô tả về các giải pháp QTNNL phổ biến trên thị trường, đi sâu vào phân tích và lựa chọn giải pháp hệ thống QTNNL cho BIDV

2.1 Phân tích lựa chọn giải pháp QTNNL tại BIDV

Với tầm nhìn trở thành định chế tài chính hàng đầu khu vực Đông Nam Á, có nền tảng số tốt nhất Việt Nam, phần đầu thuộc top 100 Ngân hàng lớn nhất khu vực châu Á, BIDV cần một giải pháp QTNNL theo tiêu chuẩn quốc tế, đủ lớn với sự tăng trưởng nhân sự 5%/năm và có tính mềm dẻo để phục vụ cho những bài toán theo yêu cầu đặc thù của BIDV.

2.2.1 Giới thiệu các giải pháp Quản trị nguồn nhân lực phổ biến trên thị trường hiện nay

2.2.1.1 Giải pháp phần mềm thương mại đóng gói nước ngoài

Giải pháp phần mềm thương mại đóng gói nước ngoài là việc thực hiện mua bản quyền phần mềm và triển khai, đào tạo, bàn giao cho chủ đầu tư.

Đặc điểm của các giải pháp phần mềm thương mại đóng gói nước ngoài:

a. Ưu điểm:

- Sự chuẩn mực của quy trình
- Chức năng chuyên sâu và khả năng tham số hóa mạnh
- Công nghệ tiên tiến

b. Nhược điểm:

- Giá thành cao.
- Giao diện và ngôn ngữ
- Không thể chủ động hoàn toàn về kỹ thuật đối với giải pháp HCM
- Quản lý thay đổi

Giải pháp phần mềm thương mại đóng gói trong nước

Là phần mềm do các công ty công nghệ thông tin của Việt Nam xây dựng và phát triển, được thiết kế phù hợp với theo các quy định, tiêu chuẩn của Việt Nam.

Đặc điểm của các giải pháp HCM đóng gói trong nước:

a. Ưu điểm:

- Giá thành thấp
- Giao diện và ngôn ngữ
- Khả năng tùy chỉnh cao

b. Nhược điểm:

- Chức năng hệ thống còn khá đơn giản, chưa đủ toàn diện
- Việc triển khai và bảo trì hệ thống hoàn toàn phụ thuộc vào chính đơn vị cung cấp giải pháp. Qua phân tích trên ta có thể thấy Giải pháp phần mềm thương mại đóng gói nước ngoài phù hợp với nhu cầu của BIDV

2.2 Phần mềm thương mại của một số nhà cung cấp hiện có trên thị trường

2.2.1 PeopleSoft Human Capital Management (HCM)

PeopleSoft HCM sẽ cho phép doanh nghiệp/tổ chức tối đa hóa lợi thế cạnh tranh của doanh nghiệp/tổ chức bằng cách:

- Tinh giản hệ thống nhân sự

- Triển khai tự phục vụ
- Gắn lực lượng lao động với mục tiêu của công ty
- Hệ thống linh hoạt và toàn cầu
- Quản lý Tài năng và Tự Phục Vụ

Các lợi ích chính mang lại có thể kể đến bao gồm:

- Tăng năng suất lao động
- Theo dõi, giữ và khuyến khích các cán bộ tài năng
- Đạt được chiến lược tốt hơn với hoạt động tài chính
- Tận dụng tốt nguồn lực, phát triển và triển khai các chương trình nhân sự
- Quản lý hiệu quả và hoạt động theo tiêu chuẩn toàn cầu
- Tuân thủ tập chung hoặc địa phương
- Thực hiện quy trình kinh doanh lõi hiệu quả

2.2.2 SAP SuccessFactors

SAP SuccessFactors HCM Suite là giải pháp nhân sự trên công nghệ điện toán đám mây của SAP. Nó cung cấp nhiều ứng dụng khác nhau từ các ứng dụng Nhân sự cốt lõi như Trung tâm nhân viên hoặc Bảng lương trung tâm cho nhân viên, cũng như Quản lý nhân tài, Tuyển dụng



Hình 2.5 Các thành phần của hệ thống SAP SuccessFactor HCM

- Employee Central: Quản lý hồ sơ nhân sự
- Recruiting: Quản lý tuyển dụng

- Onboarding: Quản lý nhân viên gia nhập/ nghỉ việc
- Learning Management: Quản lý học tập và đào tạo
- Compensation: Quản lý lương hiệu suất và phúc lợi
- Performance & Goals Management: Quản lý mục tiêu và hiệu quả công việc
- Succession & Development: Quản lý thăng tiến và phát triển
- Workforce analytics and planning: Quản lý kế hoạch phát triển nguồn lực
- Employee Central Payroll: Quản lý tiền lương

2.3 So sánh giải pháp PeopleSoft HCM và SAP SuccessFactor

Bảng 2.1 Một số tiêu chí so sánh giải pháp Peoplesoft HCM và SAP Success Factor

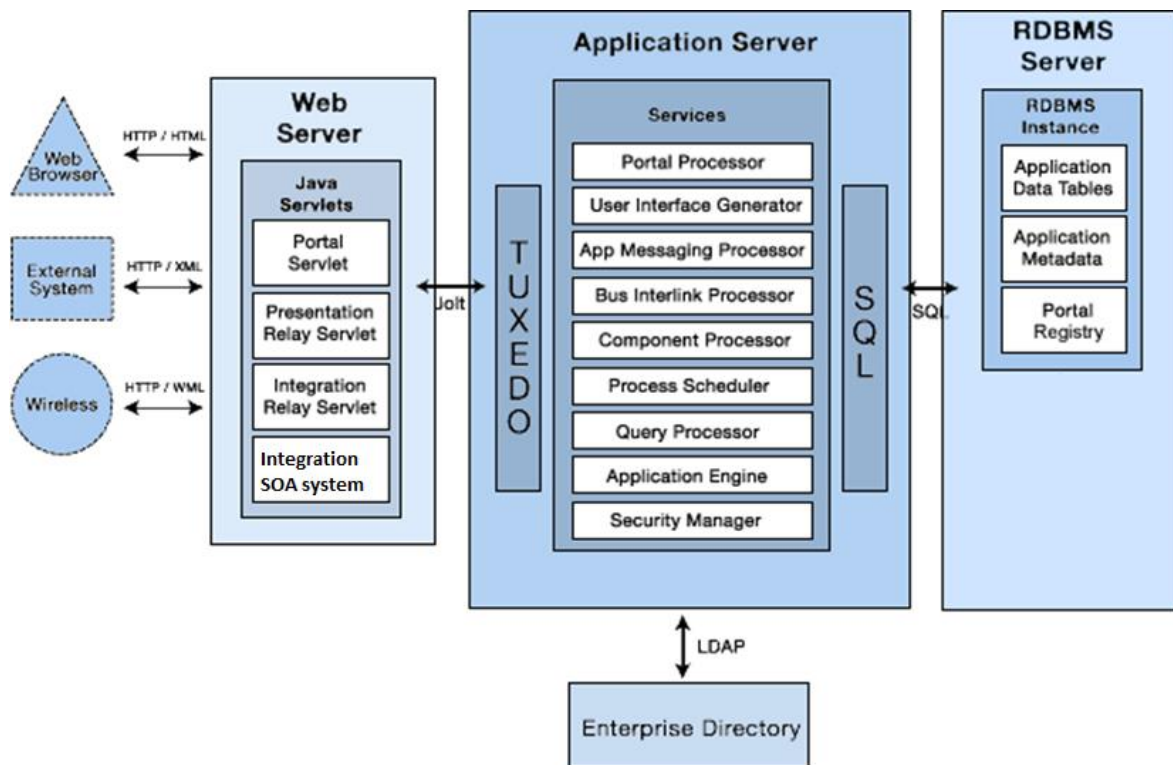
Tiêu chí	Peoplesoft HCM	SuccessFactors
Năm ra đời sản phẩm	1980	2001
Độ linh hoạt, mềm dẻo, phù hợp	<ul style="list-style-type: none"> - Là sản phẩm lý tưởng cho các doanh nghiệp có tốc độ phát triển nhanh (100 - 10000 Users) và có nhu cầu tích hợp dữ liệu giữa các phần mềm khác nhau. Hỗ trợ nhiều mô hình doanh nghiệp: sản xuất, xây dựng, thương mại, bán lẻ, dịch vụ..... - Triển khai được trên môi trường Onpremis và Cloud - Dễ dàng cài đặt, cấu hình và sử dụng. Liên tục nhận được sự hỗ trợ cập nhật tính năng từ Oracle và các Partner của Oracle trên toàn thế giới. Ngôn ngữ lập trình dễ sử dụng. - Có hỗ trợ tiếng Việt. 	<ul style="list-style-type: none"> - Là sản phẩm được thiết kế dành cho các doanh nghiệp quy mô lớn, đa ngành nghề (100 - 1000 Users). Hỗ trợ nhiều mô hình doanh nghiệp với các giải pháp đặc thù theo từng ngành nghề: Sản xuất, BĐS, Xây dựng, Logistics, Dầu khí..... - Triển khai trên môi trường Cloud - Ngôn ngữ lập trình đặc thù và phức tạp. Khả năng customize thấp vì hãng tự động Update các chức năng mới thường xuyên - Không hỗ trợ tiếng Việt

Tiêu chí	Peoplesoft HCM	SuccessFactors
Hỗ trợ nhiều chi nhánh	Hỗ trợ doanh nghiệp có cấu trúc Tập đoàn – TCT – Công ty thành viên – Chi nhánh phụ thuộc	Hỗ trợ các loại hình cấu trúc doanh nghiệp đa tầng
Database	Microsoft SQL Server, Oracle	Sysbase, HANA, Oracle
Khả năng kết nối mở rộng	Với công cụ tích hợp Inter broker có thể dễ dàng tích hợp với các hệ thống khác bên ngoài	Linh hoạt, với nhiều APIs được xây dựng và chuẩn hóa
Độ ổn định của hệ thống	Do được triển khai trên môi trường Onpremis nên hệ thống có thể hoạt động được 24/7	Với việc triển khai trên môi trường Cloud nên đôi khi bị dừng hệ thống khi hãng có sự nâng cấp
Tính bảo mật	Tuân theo quy định bảo mật của đơn vị	Phụ thuộc vào cơ chế bảo mật của đơn vị cung cấp
Môi trường triển khai	On Premise	Cloud
Thời gian triển khai	Khoảng từ 6-10 tháng	Tối thiểu 08 tháng
Chi phí đầu tư	Tối thiểu 350.000 USD	Tối thiểu 500.000 USD

2.4 Ứng dụng giải pháp Peoplesoft HCM tại BIDV

2.4.1 Kiến trúc hệ thống Peoplesoft

2.4.1.1 Mô hình vật lý

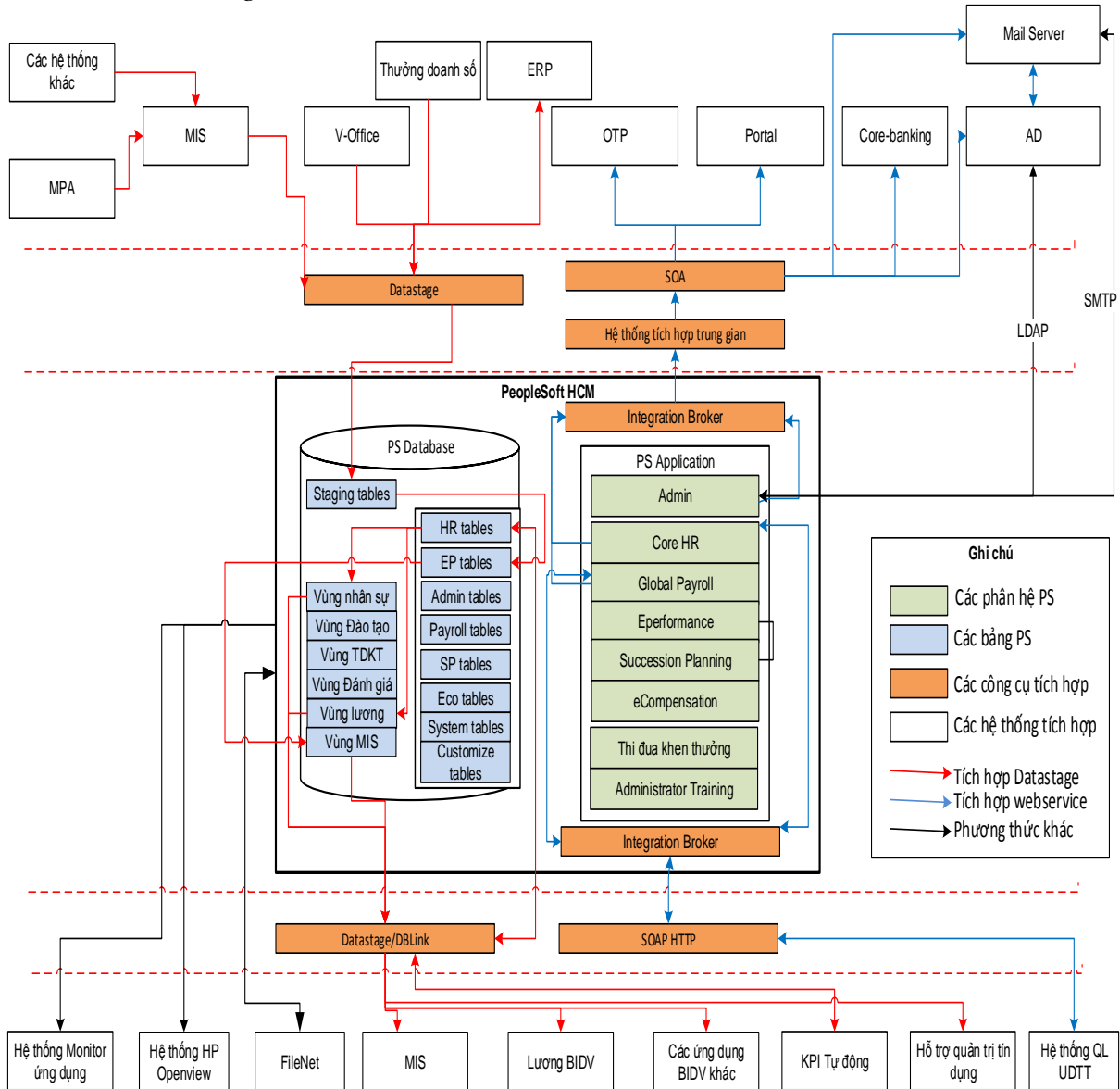


Hình 2.6 Kiến trúc hệ thống People Soft HCM

2.4.1.2 Các phân hệ trên hệ thống Peoplesoft HCM

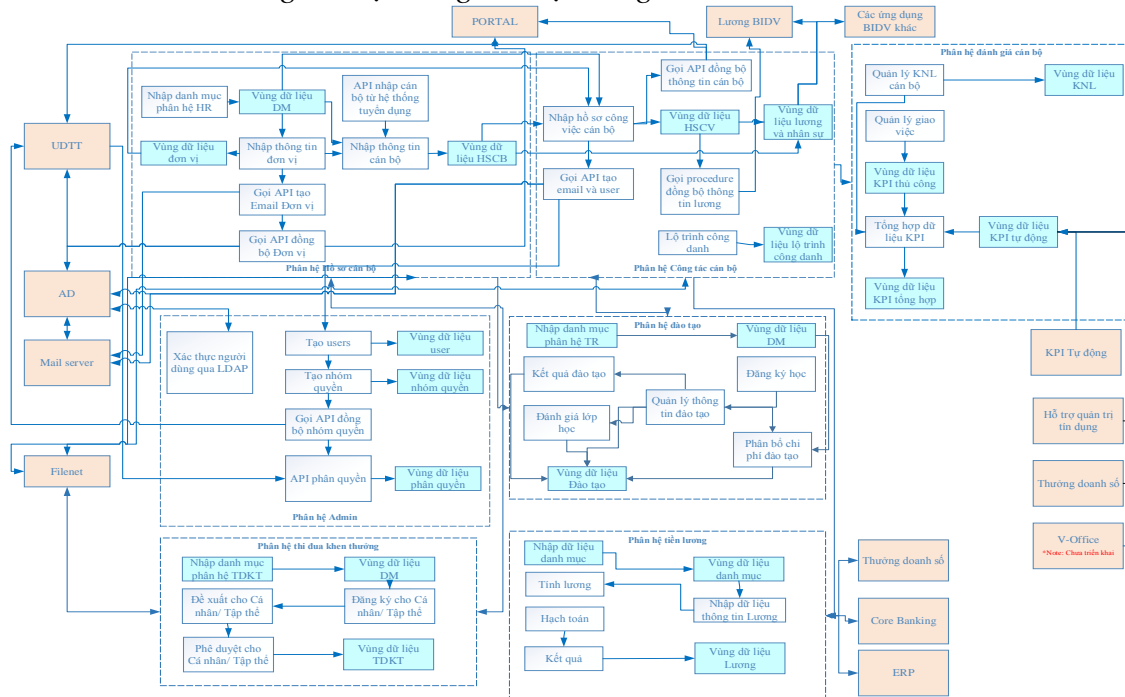
- Phân hệ mô hình tổ chức và quản lý hồ sơ cán bộ
- Phân hệ Tiền lương, chế độ chính sách
- Phân hệ đánh giá cán bộ
- Phân hệ quản lý đào tạo: (phân hệ con của phân hệ HR)
- Phân hệ công tác cán bộ
- Phân hệ thi đua - khen thưởng
- Phân hệ Quản trị hệ thống

2.4.1.3 Mô hình logic



Hình 3.2 Mô hình thiết kế tổng thể hệ thống Peoplesoft HCM tại BIDV

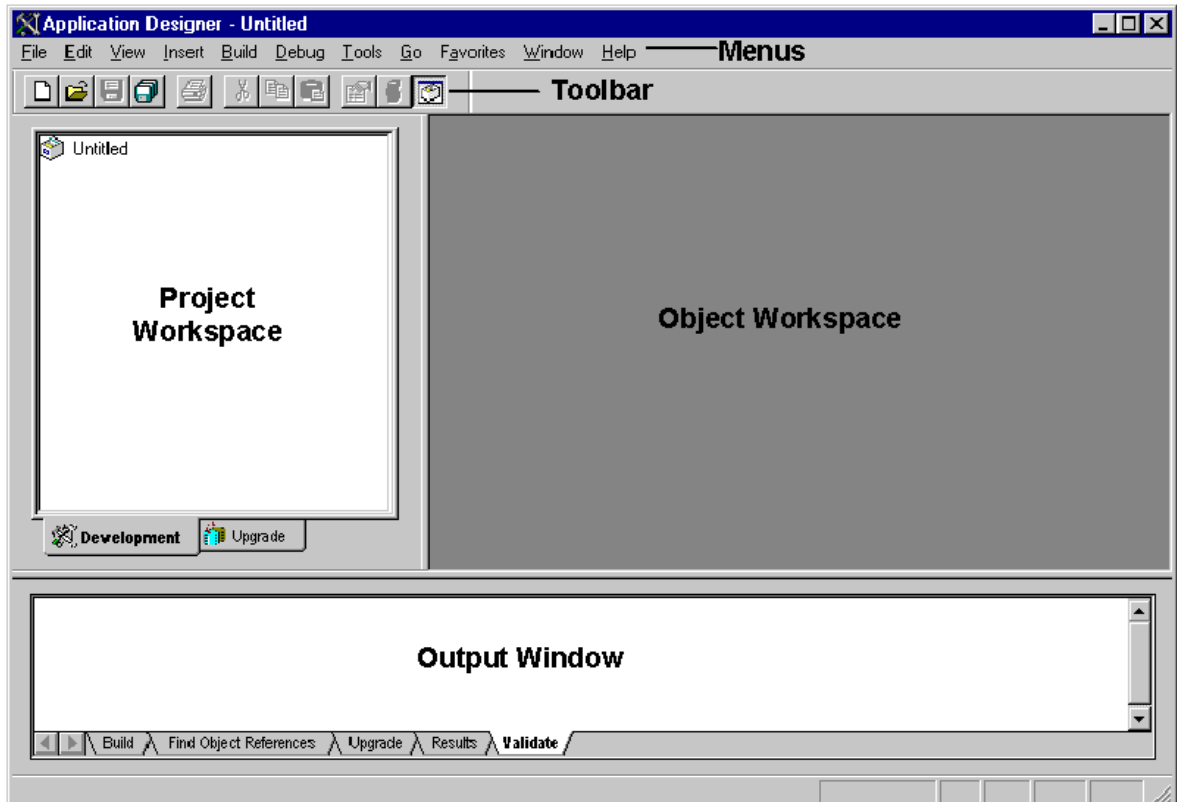
2.4.1.3 Mô hình luồng dữ liệu tổng thể hệ thống



Hình 3.3 Mô hình luồng dữ liệu tổng thể hệ thống hệ thống

2.4.2 Phát triển và tùy chỉnh ứng dụng trên hệ thống Peoplesoft HCM

2.4.2.1 Công cụ thiết kế



Hình 3.4 Giao diện công cụ Appication Designer

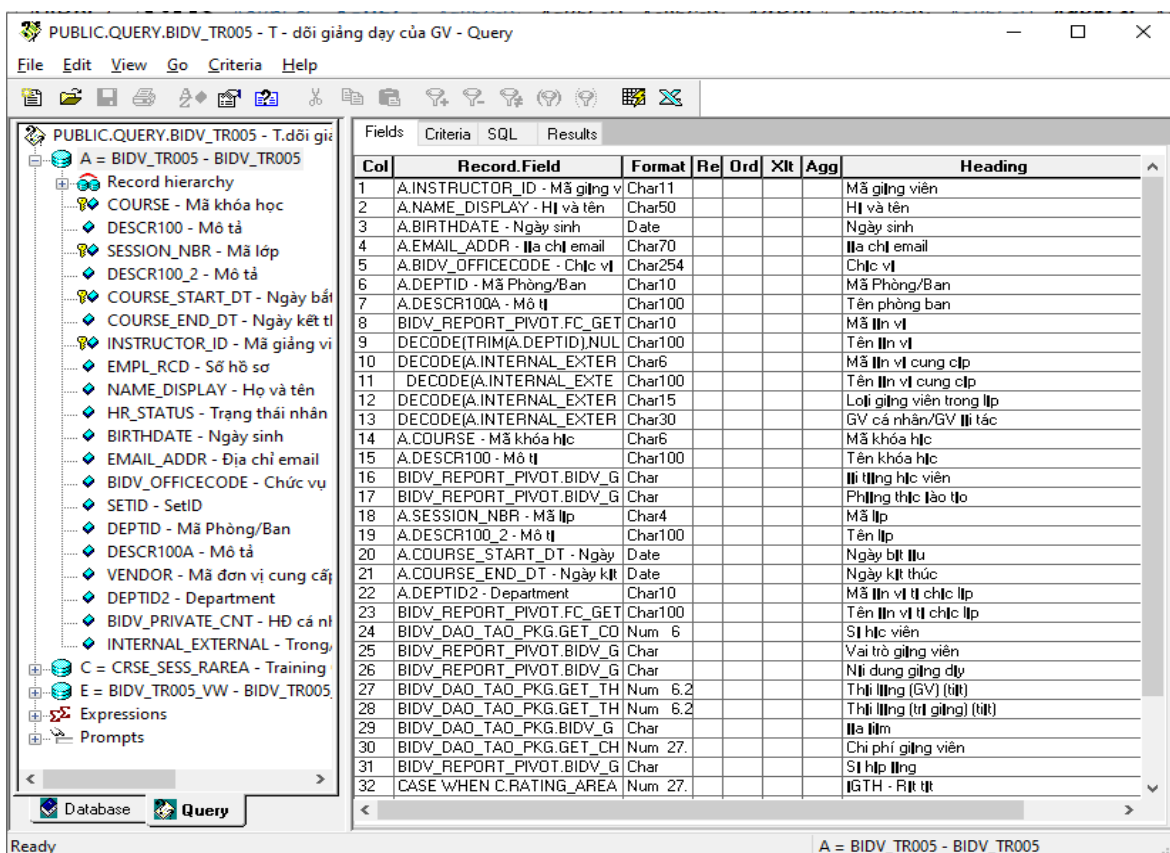
2.4.2.2 Cách xây dựng một chức năng mới trên hệ thống Peoplesoft HCM

Qua quá trình nghiên cứu và thực tiễn có thể thấy để xây dựng thêm một chức năng mới trên hệ thống Peoplesoft HCM cần thực hiện các bước như sau:

- Thiết kế ứng dụng
- Tạo field
- Tạo record
- Build record
- Tạo page
- Tạo component
- Đăng ký component
- Kiểm tra lại ứng dụng

2.4.2.3 Cách xây dựng báo cáo trên hệ thống Peoplesoft HCM

a. Bước 1: Tạo PS Query



Hình 3.12 Màn hình đăng ký chức năng lên hệ thống

1. Xác định các field và record
2. Lựa chọn record
3. Lựa chọn field cần hiển thị

4. Tạo các expression
5. Tạo Promts
6. Tạo Criteria
7. Lưu và chạy Query (Hệ thống xuất ra file excel)
8. Tạo file XML
9. Thiết kế file template
10. Upload file lên app
11. Lưu và chạy báo cáo (Hệ thống xuất ra file Excel, rtf, pdf, html)

2.4.2.4 Bảo mật trên hệ thống Peoplesoft HCM

Với hệ thống Peoplesoft HCM ngoài bảo mật trên các thiết bị phần cứng với mỗi người dùng ngoài bảo mật theo cơ chế đăng nhập theo tên đăng nhập và mật khẩu hệ thống còn cung cấp quyền truy cập theo hệ thống AD và các lớp bảo mật như sau

- Bảo mật theo vùng dữ liệu
- Bảo mật theo nhóm người dùng tác nghiệp
- Bảo mật theo danh sách quyền

2.5 Kết luận chương 2

Kết thúc chương 2 luận văn đã trình bày các phân tích, lựa chọn giải pháp công nghệ cho hệ thống QTNNL tại BIDV, So sánh 2 giải pháp hàng đầu trên thế giới là Peoplesoft và Success Factor thì giải pháp Peoplesoft HCM là phù hợp với nhu cầu của BIDV. Chi tiết hệ thống Peoplesoft, cách thức xây dựng chức năng, báo cáo và áp dụng thực thể cho bài toán quản lý đào tạo tại BIDV. Trong chương tiếp theo luận văn sẽ nghiên cứu về áp dụng quy trình quản lý đào tạo tại BIDV trên hệ thống Peoplesoft.

CHƯƠNG 3: PEOPLESOFT HCM VỚI BÀI TOÁN QUẢN LÝ ĐÀO TẠO TẠI BIDV

Giới thiệu quy trình quản lý đào tạo mà học viên khảo sát được trên thực tế, Xây dựng giải pháp, thiết kế cơ sở dữ liệu và 1 số chức năng tiêu biểu mà học viên đã thực hiện trên hệ thống

3.1 Khảo sát nhu cầu quản lý đào tạo

Quản lý quá đào tạo tại BIDV là bài toán đặc thù của BIDV thường kéo dài nhiều quá trình, mỗi quá trình lại có quy trình riêng phức tạp.

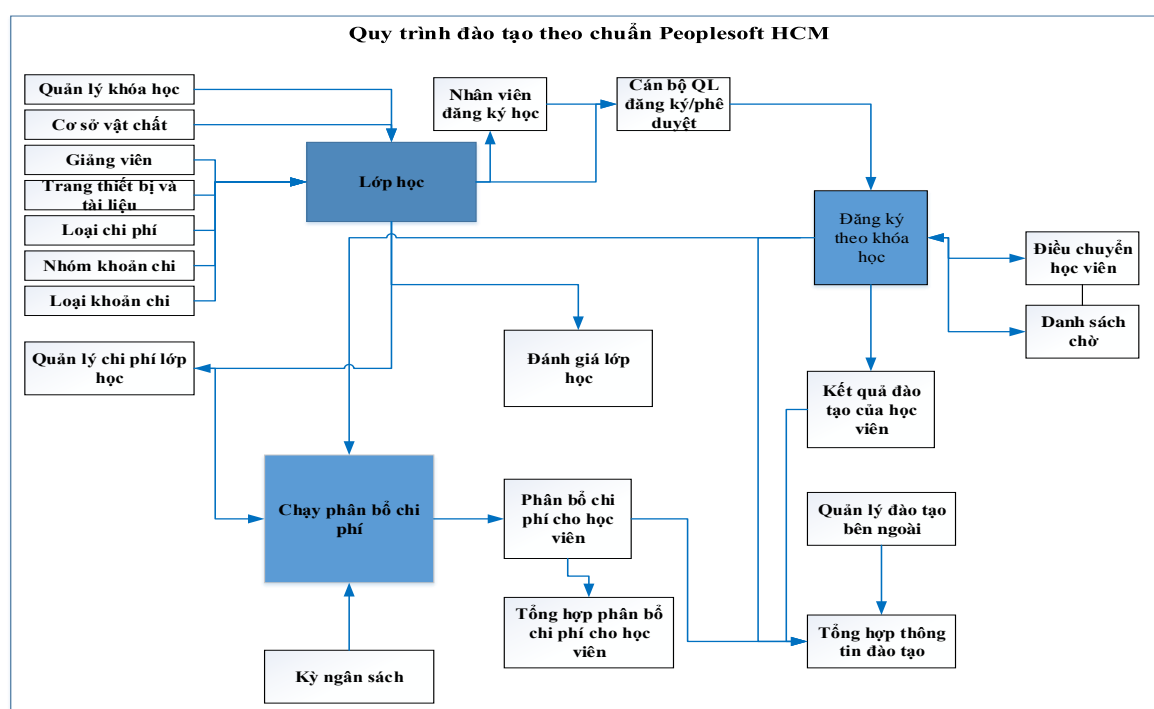
Nhìn chung các vấn đề cần quản lý trong công tác đào tạo cán bộ tại BIDV được chia thành các nhóm:

- Quản lý thông tin danh mục tham số đầu vào master data
- Quản lý khung chương trình đào tạo
- Quản lý kế hoạch đào tạo
- Quản lý quá trình thực hiện đào tạo

3.2 Phân tích quy trình nghiệp vụ chức năng

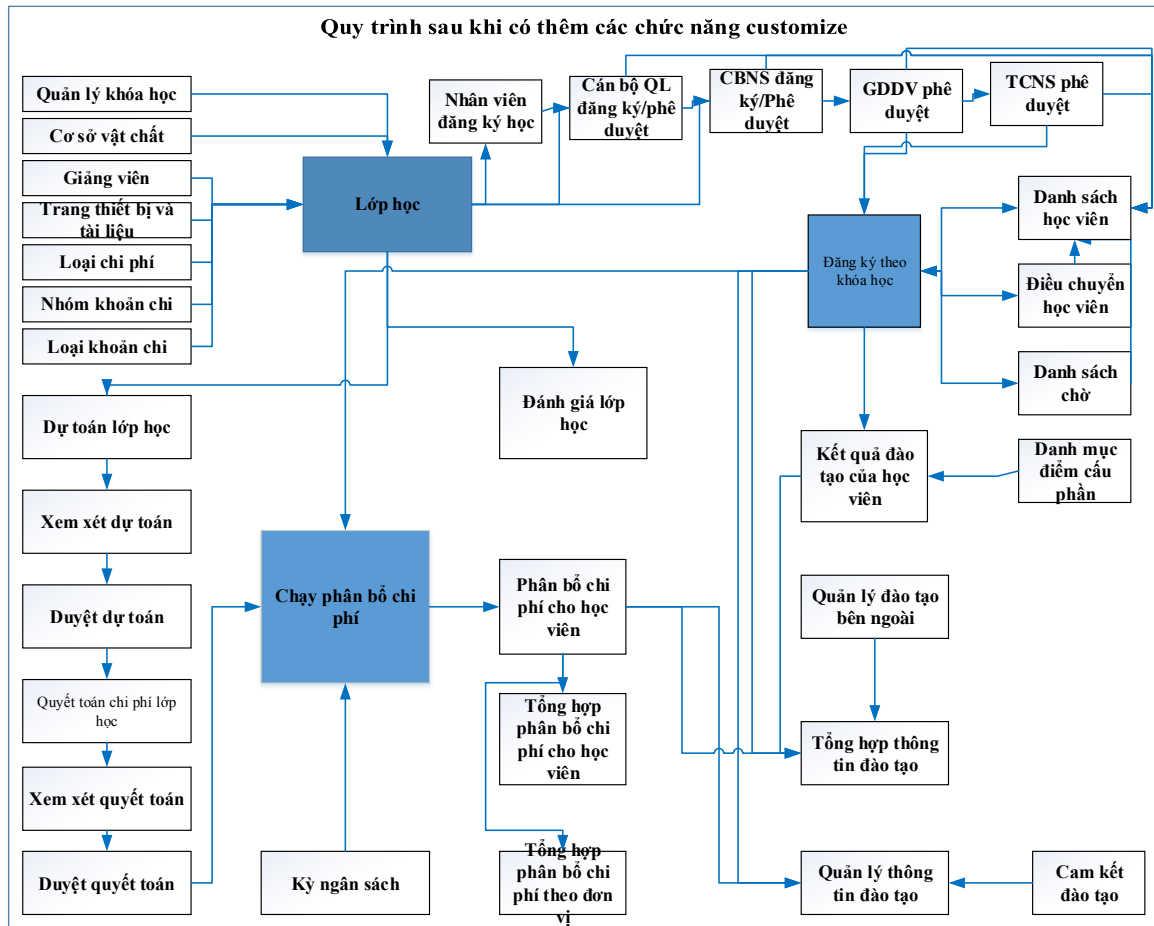
Qua khảo sát thực tế tại BIDV và nghiên cứu các tài liệu thì có thể thấy luồng quy trình tác nghiệp Quản lý đào tạo được thể hiện như sau:

Quy trình nghiệp vụ dưới góc nhìn chuẩn hệ thống Peoplesoft HCM

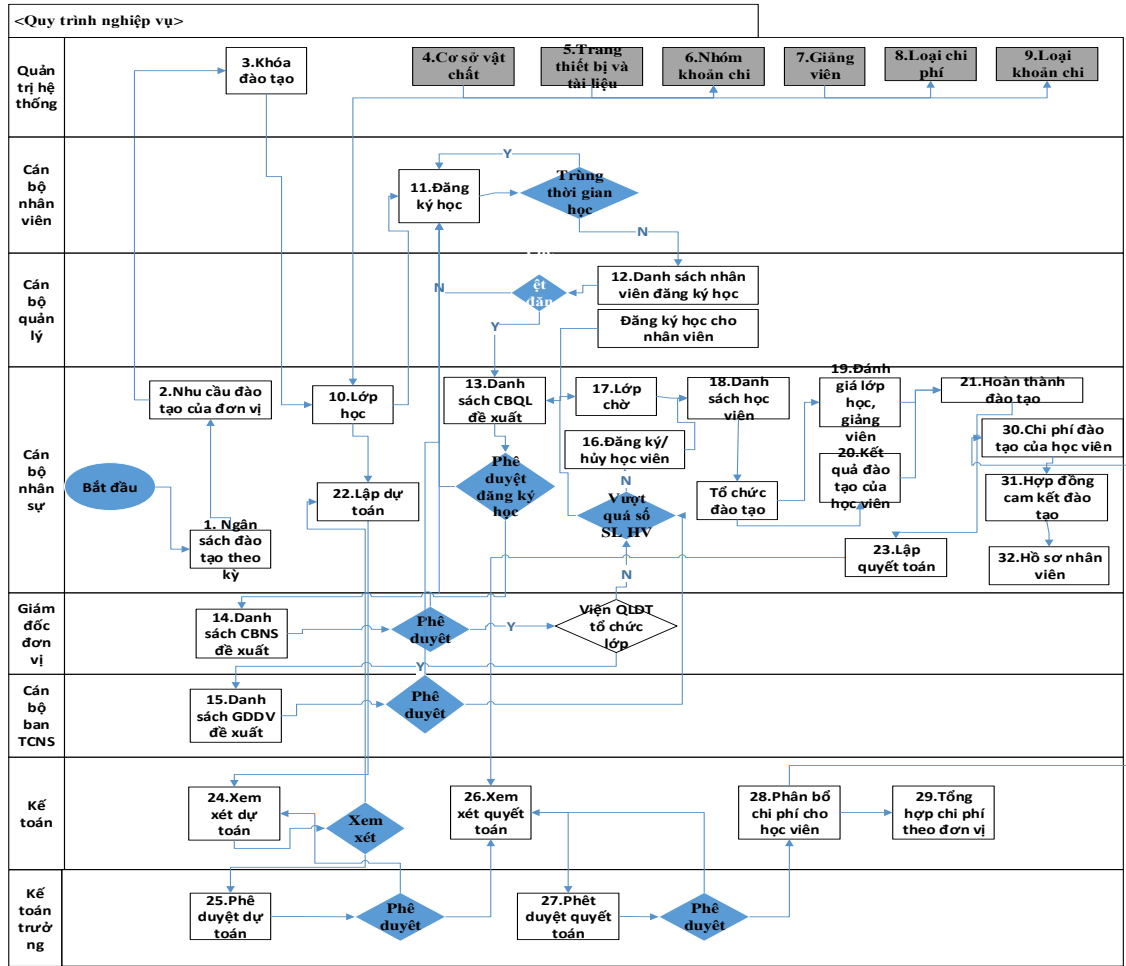


Hình 3.2 Quy trình xử lý thông tin chuẩn của hệ thống Peoplesoft

- Quy trình nghiệp vụ sau khi có thêm các chức năng customize



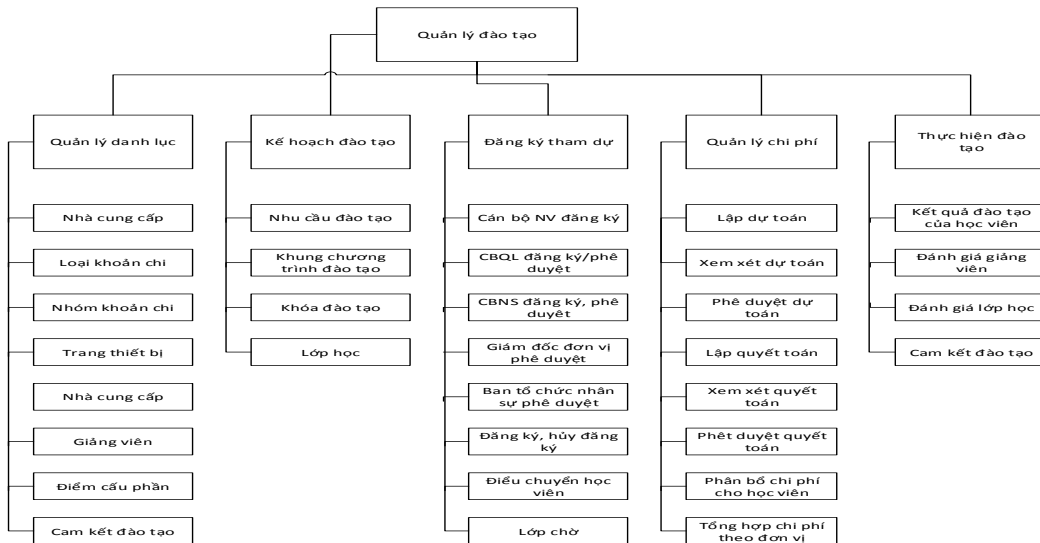
Hình 3.3 Quy trình xử lý thông tin sau khi có thêm các chức năng customize



Hình 3.4 Quy trình nghiệp vụ hệ thống

3.3 Thiết kế chức năng

a. Biểu đồ phân cấp chức năng:



Hình 3.5 Biểu đồ phân cấp chức năng Modul Đào tạo

b. Thiết kế một số chức năng chi tiết

(1) Cán bộ nhân sự đề xuất

Hình 3.6 Giao diện màn hình cán bộ nhân sự đề xuất

(2) Lãnh đạo đơn vị phê duyệt

- Mô tả

- Cán bộ nhân sự đăng ký cho học viên tham gia khóa đào tạo và tổng hợp danh sách học viên

- Thiết kế chi tiết

Menu: ADMINISTER_TRAINING_(GBL)

Component: BIDV_TRN_GD_PDDK

Page: BIDV_TRN_GD_PDDK

- **Giao diện và các trường dữ liệu trên form giống với thiết kế của CBNS đề xuất**
- **Mô tả các hành động trên Form**

STT	Hành động	Mô tả
1	Load dữ liệu	Khi vào chức năng hệ thống tự động load dữ liệu từ view BIDV_TRN_GDPD_V lên màn hình theo sự kiện Prebuid theo phân quyền data của người dùng
2	Xem chi tiết khóa học	Nhấn vào nút xem chi tiết khóa học
3	Tìm kiếm danh sách học viên đang ký theo trạng thái đăng ký và theo phòng ban đơn vị	Nhập mã phòng ban, chọn trạng thái tham gia
4	Thêm, sửa, xóa bản ghi trên form	Thêm mới 1 bản ghi khi trạng thái lớp đang hoạt động và còn trong thời gian cho phép đăng ký Xóa, Sửa bản ghi khi trạng thái phê duyệt là "Cán bộ nhân sự đề xuất"
5	Lưu và trình duyệt	Lưu dữ liệu và trình duyệt theo lựa chọn Phê duyệt hoặc hủy phê duyệt. Phê duyệt nếu khóa do Viện tổ chức sẽ

		chuyển trạng thái phê duyệt “Giám đốc đơn vị phê duyệt”, nếu khóa do đơn vị tổ chức trạng thái phê duyệt sẽ chuyển thành Phê duyệt trạng thái Ghi danh chuyển thành đã đăng ký. Hủy phê duyệt bản ghi sẽ chuyển trạng thái Phê duyệt → Giám đốc đơn vị từ chối phê duyệt
--	--	--

- **Sử dụng các bảng dữ liệu**

STT	Tên bảng	Phương thức		
		Insert	Update	Delete
1	BIDV_TRN_PD_DK		X	

(3) Lập dự toán

- Thiết kế chi tiết

Menu: ADMINISTER_TRAINING_(GBL)

Component: COURSE_SESS_BUGDET

Page: CRS_SESSN_DT3_GBL

- **Giao diện**

Subpage: SESSN_BUGGE_HD_SBP (Level 0)

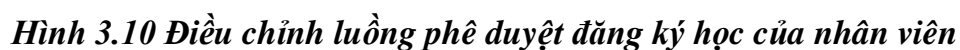
Hình 3.7 Giao diện màn hình lập dự toán (Header)

Subpage: SESSN_DT3_CPLH_SBP

Hình 3.8 Giao diện màn hình lập dự toán (Detail)



Một số chức năng chi tiết



1. Thiết kế mới chức năng và nắn luồng chạy phê duyệt đăng ký học chuẩn của hệ thống từ cán bộ quản lý phải đi qua CBNS, GDDV, TCNS phê duyệt

NAMMP ps ★ 🔍 📄 🔗 🔒 🔧 🔔

Ưa thích ▾ Menu chính ▾ > Quản lý đào tạo ▾ > Customize TRN ▾ > CBNS đề xuất danh sách

Xin chào NAMMP

Khóa đào tạo 160101 Đào tạo phân hệ tiền lương
Lớp 0001 Đào tạo phân hệ tiền lương

Trạng thái hoạt động lớp: Hoạt động
Ngày bắt đầu lớp học 18/01/2020
Thời gian bắt đầu 8:00AM

Thời gian kết thúc đăng ký
Cơ sở đào tạo
Số học viên tối thiểu 0
Số học viên đã ghi danh 0

Thời gian kết thúc đăng ký
Ngôn ngữ
Số học viên tối đa 2
Số học viên chờ 0

Chi tiết khóa học

Mã Phòng/Ban 160XXXXXX 🔍 SỞ GIAO DỊCH III
Đăng ký/tham gia
Tìm kiếm

Danh sách CBNV đăng ký học
Tổng số đề xuất 2

Mã nhân viên	Số hồ sơ	Họ và tên	BUSINESS UNIT	Mã Phòng/Ban	Tên phòng ban/Đơn vị	Mã VTCD	Mô tả vị trí công việc	Trạng thái phê duyệt	Đăng ký/tham gia	
1 00028228	0	Nguyễn Huy Tiến	BIDV	1600150XXX	P. Giao dịch Nguyễn Khang - Khối Trục thuộc - SỞ GIAO DỊCH III - BIDV	2000	CV KH hỗn hợp	Chờ GD Đơn vị phê duyệt	CBNS đề xuất	+
2 00009010	0	NGUYỄN ĐÌNH THẮNG	BIDV	1600465XXX	P. QLV&DV kho quỹ - Khối Tác nghiệp - SỞ GIAO DỊCH III - BIDV	9403	TP	Chờ GD Đơn vị phê duyệt	CBNS đề xuất	+

☐ Chọn PD 500 học viên ☐ Chọn hủy PD 500 học viên
Lưu và trình duyệt

Lưu Quay về tìm kiếm Trước Kế tiếp Th.báo

Hình 3.11 Giao diện màn hình CBNS đề xuất

NAMMP ps ★ 🔍 📄 🔗 🔒 🔧 🔔

Ưa thích ▾ Menu chính ▾ > Quản lý đào tạo ▾ > Customize TRN ▾ > Lãnh đạo Đơn vị phê duyệt

Xin chào NAMMP

Khóa đào tạo 160101 Đào tạo phân hệ tiền lương
Lớp 0001 Đào tạo phân hệ tiền lương

Trạng thái hoạt động lớp: Hoạt động
Ngày bắt đầu lớp học 18/01/2020
Thời gian bắt đầu 8:00AM

Thời gian kết thúc đăng ký
Cơ sở đào tạo
Số học viên tối thiểu 0
Số học viên đã ghi danh 0

Thời gian kết thúc đăng ký
Ngôn ngữ
Số học viên tối đa 2
Số học viên chờ 0

Chi tiết khóa học

Mã Phòng/Ban 160XXXXXX 🔍 SỞ GIAO DỊCH III
Tìm kiếm

Danh sách CBNV đăng ký học
Tổng số đề xuất 2 Cập nhật dữ liệu

Mã nhân viên	Số hồ sơ	Họ và tên	BUSINESS UNIT	Mã Phòng/Ban	Tên phòng ban/Đơn vị	Mã VTCD	Mô tả vị trí công việc	Trạng thái phê duyệt	Đăng ký/tham gia	
1 00028228	0	Nguyễn Huy Tiến	BIDV	1600150XXX	P. Giao dịch Nguyễn Khang - Khối Trục thuộc - SỞ GIAO DỊCH III - BIDV	2000	CV KH hỗn hợp	Chờ GD Đơn vị phê duyệt	CBNS đề xuất	
2 00009010	0	NGUYỄN ĐÌNH THẮNG	BIDV	1600465XXX	P. QLV&DV kho quỹ - Khối Tác nghiệp - SỞ GIAO DỊCH III - BIDV	9403	TP	Chờ GD Đơn vị phê duyệt	CBNS đề xuất	

☐ Chọn PD 500 học viên ☐ Chọn hủy PD 500 học viên
Lưu và trình duyệt

Quay về tìm kiếm Trước Kế tiếp Th.báo

Hình 3.12 Giao diện màn hình Lãnh đạo đơn vị đề xuất

NAMMP ps

Ua thích Menu chính Quản lý đào tạo Customize TRN Trụ sở chính phê duyệt

Xin chào NAMMP

Khóa đào tạo: 1002
Lớp: 0001 lớp: 0001 123456
Trạng thái hoạt động lớp: Hoàn thành
Ngày bắt đầu lớp học: 14/02/2020
Thời gian bắt đầu đăng ký: 01/02/2020
Thời gian kết thúc đăng ký: 09/02/2020
Cơ sở đào tạo
Ngôn ngữ
Số học viên tối thiểu: 1
Số học viên tối đa: 10
Số học viên chờ: 0
Mã Phòng/Ban
Đăng ký/tham gia
Phê duyệt bởi ban TCNS: ☐

Chi tiết khóa học

Danh sách CBNV đăng ký học

Tổng số đề xuất: 1

Mã nhân viên	Số hồ sơ	Họ và tên	BUSINESS UNIT	Mã Phòng/Ban	Tên phòng ban/Đơn vị	Mã VTCD	Mô tả vị trí công việc	Trạng thái phê duyệt	Đăng ký/tham gia	Kết thúc lớp
1 00001190	0	Nguyễn Thị Nhung B	BIDV	1590618XXX	P. Quản lý nội bộ - KHỐI QUẢN LÝ NỘI BỘ - GIA LÂM - BIDV	0213	CV Quản lý KHDN 6		Kết thúc lớp	

Quay về tìm kiếm Trước Kế tiếp Thảo luận

Hình 3.13 Giao diện màn hình Trụ sở chính phê duyệt

3.4 Kết quả đạt được

Hiện tại hệ thống đã đi vào vận hành chính thức phục vụ cho hơn 25.000 cán bộ nhân viên của BIDV tự đăng ký tham gia các khóa đào tạo. Hỗ trợ cho các cán bộ nhân sự chuyên trách quản lý đào tạo tại hơn 190 chi nhánh và Viện quản lý đào tạo BIDV trong công tác quản lý đào tạo với số lượng các lớp học được ghi nhận trên hệ thống là 536 lớp đã được ghi nhận quản lý trên hệ thống và 21409 cán bộ nhân viên đăng ký

3.5 Kết luận chương 3

- Trình bày quá trình khảo sát yêu cầu nghiệp vụ thực tế trong quản lý đào tạo tại BIDV, xây dựng quy trình nghiệp vụ trên thực tế.
- Nghiên cứu hệ thống, áp dụng quy trình thực tế vào hệ thống
- Thực hiện phân tích thiết kế chức năng, cơ sở dữ liệu dựa trên quy trình nghiệp vụ đưa ra giải pháp tùy chỉnh chức năng chuẩn của hệ thống hay xây mới chức năng để đáp ứng yêu cầu bài toán.
- Xây dựng các chức năng đăng ký học cho cán bộ, xây dựng chức năng quản lý chi phí lớp học
- Đưa ra những kết quả đã đạt được trên thực tế triển khai tại BIDV.

KẾT LUẬN

Luận văn này đã nghiên cứu, thực hiện và đạt được một số kết quả như sau:

- Nghiên cứu tổng quan về hệ thống Peoplesoft HCM;
- Nghiên cứu cách thức xây dựng các chức năng trên hệ thống Peoplesoft, Cách thức xây dựng báo cáo trên hệ thống Peoplesoft.
- Nghiên cứu về mô hình, luồng hệ thống Peoplesoft HCM triển khai tại BIDV.
- Tìm hiểu quy trình nghiệp vụ, xây dựng các chức năng theo yêu cầu bài toán quản lý Đào tạo tại BIDV;
- Xây dựng hệ thống, đưa hệ thống vào triển khai vận hành thực tế tại BIDV.

Trong tương lai, luận văn có thể được tiếp tục nghiên cứu theo hướng sau khi hệ thống được xây dựng hoàn chỉnh nghiên cứu Xây dựng kho dữ liệu tập trung tích hợp dữ liệu về Kho trực quan hóa dữ liệu của cán bộ nhân viên lên các hệ thống báo cáo nhân viên để có góc nhìn 360 độ về các thông tin của cán bộ nhân viên.

DANH MỤC CÁC TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tiếng việt

[1] Nguyễn Thị Thanh Bình, (2019), “Xu hướng quản trị nguồn nhân lực trong kỷ nguyên số”, Truy cập tại <http://tapchitaichinh.vn/tai-chinhkinh-doanh/xu-huong-quan-tri-nguon-nhan-luc-trong-ky-nguyen-so-302586.html>. Truy cập ngày 12/3/2022.

[2] PGS., TS. Đặng Hoàng Linh, ThS. Nguyễn Đức Tuấn “ Nguồn nhân lực trong hoạt động ngân hàng và một số khuyến nghị”, Truy cập tại <https://tapchinganhang.gov.vn/nguon-nhan-luc-trong-hoat-dong-ngan-hang-va-mot-so-khuyen-nghi.htm> . Truy cập ngày 15/3/2020.

[2] Nguyễn Thị Nam Phương ,(2019), “Xu hướng quản trị nhân lực 4.0 và những khuyến nghị đối với Việt Nam.”. Truy cập tại https://ocd.vn/thay-doi-tat-yeu-cua-quan-tri-nguon-nhan-luc-trong-cmcn-4_0/. Truy cập ngày 12/3/2022.

Tiếng Anh

[1] Dr. MOHAMMAD SALAMEH AL-MAHAIRAH , Dr. MELANIE LOURENS , Dr. S SRIRANJANI MOKSHAGUNDAM , Dr. K. SURESH KUMAR , (2022), *Human resource information system*

[2] Judi Doolittle, (2009) , *PeopleSoft Developer's Guide for PeopleTools & PeopleCode*

[3] Adam T. Bromwich, (2000) , *PeopleSoft HRMS Reporting*.

Website

[1] https://docs.oracle.com/cd/E17566_01/epm91pbr0/eng/psbooks/psft_docall.htm. [Last accessed 26 Jan 2022]

[2] Cloud ERP vs On-premise ERP. <https://www.shyamsblog.com/2018/12/cloud-erp-vs-on-premise-erp-system.html>. [Last accessed 26 Jan 2022]

[3] Oracle PeopleSoft applications. <https://www.oracle.com/applications/peoplesoft/>. [Last accessed 26 Jan 2022]

[4] Unterschied zwischen SAP und PeopleSoft. <https://strephonsays.com/sap-and-peoplesoft-13383>. [Last accessed 15 April 2022].

[5] <https://www.betterbuys.com/hrms/reviews/oracle-peoplesoft-hcm/>. [Last accessed 15 April 2022].

[6] www2.deloitte.com, “Deloitte’s fifth annual Global Human Capital Trends report and survey”, [Last accessed 15 April 2022].

[7]. <https://news.appota.com> [Last accessed 15 April 2022].

[8]. <https://www.gartner.com/reviews/market/human-capital-management-suites/vendor/oracle/product/oracle-peoplesoft> [Last accessed 15 April 2022].