**BIÊN BẢN PHỎNG VẤN**

# Thông tin chung

## Thời gian

Lần 1: Ngày 15/3/2023 buổi phỏng vấn bắt đầu vào buổi tối lúc 20h10p

Lần 2: Ngày 24/3/2023 buổi phỏng vấn bắt đầu vào buổi sáng lúc 10h48p

## Địa điểm

Lần 1: 16 Dương Khuê, Quán Zozi 24/7

Lần 2: 80 Nguyễn Đức Trung, Quán Rich Dream

## Thành phần tham gia phỏng vấn

Người phỏng vấn: Nhóm 3 – Sinh viên khoa Thống Kê – Tin Học, Trường Đại học Kinh Tế - Đại học Đà Nẵng

Người được phỏng vấn: Anh Trịnh Đình Phương – Lập trình viên tại công ty Wiicamp Đà Nẵng

# Mục đích buổi phỏng vấn

Thu thập thông tin để xây dựng một phần mềm quản lý nhân viên.

# Khái quát yêu cầu

**-** Yêu cầu chức năng

* Chức năng quản lý thông tin
* Chức năng chỉnh sửa
* Chức năng chấm công
* Chức năng tạo tài khoản
* Chức năng quản lý tiền lương

-         Yêu cầu phi chức năng

* Màu sắc
* Giao diện
* Ngôn ngữ
* Font chữ

# Chi tiết yêu cầu

## Yêu cầu chức năng

### **Chức năng cho bộ phận quản lý :**

### Chức năng quản lý thông tin nhân viên:

* + Quản lý các thông tin chung (Họ tên, số điện thoại, email cá nhân, email do công ty cấp) và các thông tin khác (sinh nhật, thời gian bắt đầu làm việc tại công ty, gia đình). Những thông tin liên quan về doanh nghiệp thì sẽ quản lý những thông tin như là trình độ học vấn, các bằng cấp, bằng cấp về ngoại ngữ hay bằng cấp về chuyên môn rồi các chứng chỉ nghề nghiệp rồi vị trí công việc hiện tại của họ trong công ty cũng như là trình độ liên quan đến nghiệp vụ công việc hiện tại. Thông tin cựu nhân viên được lưu vĩnh viễn.

1. *Chức năng chỉnh sửa:* Chia làm 2 nhóm
   * Bộ phận quản lý cấp cao: Họ có tất cả quyền được quyền chỉnh sửa toàn bộ, chỉnh sửa rồi duyệt các yêu cầu đến xóa và có quyền được gắn tất cả các quyền lên cho những người khác.
   * Bộ phận quản lý cấp trung ( ví dụ như trưởng phòng nhân sự và trưởng phòng của các ban liên quan): Được chỉnh sửa trong một phạm vi nhất định dựa trên vai trò của bản thân và họ chỉ được gắn một số quyền cụ thể thôi, nghĩa là họ có thể gắn những quyền bằng hoặc là thấp hơn cái quyền của họ được giao đó, chứ họ không được gắn tất cả quyền.
2. *Chức năng chấm công:*
   * Chấm công như nhân viên tức là quét vân tay đã có sẵn ở công ty.
   * Được quyền truy cập vào danh sách chấm công, nắm giữ danh sách những ai đi làm, ai không đi làm.
3. *Chức năng tạo tài khoản:*
   * Nắm giữ tên đăng nhập tài khoản của từng nhân viên
   * Có quyền xoá tài khoản
4. *Chức năng quản lý tiền lương:*
   * Tính dựa trên hợp đồng nhân viên. Cộng tất cả các bảng lương và cộng trợ cấp lại, trừ đi các khoản là thuế miễn giảm, thuế thu nhập cá nhân của nhân viên sau đó trừ các tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm tự nguyện, bảo hiểm y tế, sau đó sẽ làm việc với lại bên thuế gọi là trung gian đóng khoản thuế cho nhân viên, nhân viên chỉ cần nhận số tiền cuối cùng.
   * Chỉ có quản lý cấp cao và bộ phận kế toán có quyền truy cập lương của từng nhân viên.
   * Bộ phận kế toán nhập từng mức lương cho từng nhân viên.

### **Chức năng dành cho nhân viên:**

* + 1. *Chức năng chỉnh sửa:*

Nhân viên chỉ được quyền chỉnh sửa những thông tin như sở thích, ưu điểm, đặc điểm,… không có quyền xoá tài khoản, họ chỉ được truy cập những tài nguyên cá nhân của bản thân như là chỉnh sửa ảnh đại diện, cập nhập những thông tin.

* + 1. *Chức năng chấm công:*

Hình thức quẹt vân tay đối với nhân viên đi làm offline và sẽ yêu cầu là thời gian làm việc trong ngày phải đủ 8 tiếng. Nhân viên ở xa thì làm online trên Gather và chấm công bằng cách báo danh cho người quản lý và trường hợp quên check in hay check out sẽ có bên bộ phận chức năng của công ty ghi chú lại.

* + 1. *Chức năng tạo tài khoản:*

Công ty tạo tài khoản riêng cho từng nhân viên, sẽ có phân cấp quyền truy cập khác nhau theo vị trí chức vụ trong công ty. Nhân viên mới chẳng hạn thì công ty sẽ chủ động cấp tài khoản cho nhân viên được cung cấp cái tên đăng nhập và mật khẩu cố định. Nhân viên có quyền đổi mật khẩu và chỉ được quyền xem lương của bản thân và được bảo mật mức lương, tránh bị người khác nhìn.

## Yêu cầu phi chức năng

### **Màu sắc:**

Không quá lòe loẹt, màu mè, màu sắc trung tính và mang âm hưởng sắc màu của công ty là màu cam. Ngoài ra sử dụng những màu đơn sắc như tông trắng đen cho thân thiện.

### **Giao diện:**

Workflow thân thiện, dễ sử dụng. Trên sidebar sẽ hiển thị các shortcut và những yêu cầu request cho nhân viên.

### **Ngôn ngữ:**

Hỗ trợ hai ngôn ngữ Việt và Anh

### **Font chữ:**

Khi chuyển web không được làm lỗi font chữ

# Các vấn đề chưa giải quyết được

Không có vấn đề

# Chi tiết nội dung phỏng vấn

**LẦN 1**

**Người phỏng vấn:** Dạ xin chào anh, chúng em là sinh viên đến từ Khoa Thống Kê – Tin Học của Trường Đại Học Kinh Tế - Đại Học Đà Nẵng. Thì hôm nay chúng em đến đây để thực hiện một bài phỏng vấn nho nhỏ nhằm thực hiện mục đích là thu thập thông tin để xây dựng một phần mềm quản lý nhân viên cho công ty của mình. Không biết là anh có thể dành một chút thời gian để chúng mình cùng trao đổi một chút được không ạ

**Người được phỏng vấn:** Ok, anh sẵn sàng

**Người phỏng vấn:** Dạ, trước khi bắt đầu buổi phỏng vấn thì em xin được giới thiệu, em là Oanh là sinh viên đến từ Trường Đại học Kinh Tế và đây là thành viên của nhóm tụi em. Để có thể tiện cho quá trình xưng hô, anh có thể giới thiệu cho tụi em biết về tên tuổi cũng như không việc hiện tại của mình được không ạ?

**Người được phỏng vấn:** Anh tên là Phương hiện tại anh là lập trình viên FullStack tại công ty Wiicamp

**Người phỏng vấn:** Dạ cho em hỏi công ty của mình đã hoạt động được lâu chưa và hiện tại thì đang làm về lĩnh vực gì ạ?

**Người được phỏng vấn:** Công ty của anh hoạt động tới nay được gần 3 năm, hoạt động trong lĩnh vực công nghệ thông tin cụ thể là outsource phần mềm

**Người phỏng vấn:** Dạ không biết nhân viên hiện tại bên mình là bao nhiêu và hoạt động trong quá trình quản lý nhân viên có gặp phải những khó khăn gì không ạ?

**Người được phỏng vấn:** Hiện tại thì công ty anh có khoảng 15 bạn nhân viên trong đó thì có khoảng 12 bạn là thường trực ở công ty, khoảng 3 bạn thì làm việc remote ở xa. Bởi vì là số lượng nhân viên trong công ty các bạn không thường xuyên lên công ty và cơ chế của công ty nó khá là dễ chịu trong việc nghỉ và vắng mặt, thế nên công ty thường xuyên kiểm kê số lượng nhân viên và cũng gặp một chút khó khăn trong việc quản lý nhân viên về giờ giấc làm việc

**Người phỏng vấn:** Dạ vậy thì đối mặt với những khó khăn trên, không biết hiện tại công ty có đang dùng phần mềm nào để hỗ trợ cho việc quản lý nhân viên nhằm để cải thiện những khó khăn đấy hay chưa ạ?

**Người được phỏng vấn:** Ở thời điểm hiện tại thì bọn anh chưa có phần mềm nào để quản lý cả

**Người phỏng vấn:** Dạ vậy anh có từng nghĩ đến giải pháp tạo ra một trang Web để hỗ trợ cho công ty mình giải quyết những vấn đề đó hay chưa?

**Người được phỏng vấn:** Đây cũng là dự định trong thời gian tới của bọn anh, thì bọn anh cũng tham khảo nhiều phần mềm về quản lý nhân viên rồi nhưng hoặc là có phí hoặc là quy mô nó quá lớn so với lại yêu cầu của bọn anh đề ra thế nên vẫn chưa tìm được phần mềm thích hợp. Nếu mà có điều kiện thì trong thời gian tới bọn anh cũng sẽ tạo ra 1 ứng dụng để quản lý nhân viên

**Người phỏng vấn:** Dạ như lúc nãy em có trình bày, hiện tại bọn em đang chuẩn bị xây dựng một phần mềm để hỗ trợ cho doanh nghiệp trong quá trình quản lý hoạt động của nhân viên. Thông thường với vai trò là nhà quản lý doanh nghiệp thì anh nhận thấy để làm một ứng dụng thì cần thu thập những thông tin gì của nhân viên để có thể tạo ra được app đó ạ?

**Người được phỏng vấn:** Không biết ở đây các bạn ở đây muốn quản lý về điều gì nhỉ? Ý là quy mô, phạm vi của quản lý ứng dụng?

**Người phỏng vấn:** Dạ, Nếu em chia các nhóm thông tin đó thành 2 loại là cá nhân và doanh nghiệp thì anh cảm thấy thế nào?

**Người được phỏng vấn:** Nếu là về mặt cá nhân thì bọn anh sẽ quản lý những thông tin chung thôi như kiểu họ tên, số điện thoại, email cá nhân và email do công ty cấp các thông tin cá nhân khác như sinh nhật, thời gian bắt đầu làm việc tại công ty và cũng có thể một số thông tin cá nhân riêng là về gia đình. Còn những thông tin liên quan về doanh nghiệp thì chắc chắn sẽ quản lý những thông tin như là trình độ học vấn, các bằng cấp họ có, bằng cấp về ngoại ngữ hay bằng cấp về chuyên môn rồi các chứng chỉ nghề nghiệp rồi vị trí công việc hiện tại của họ trong công ty cũng như là các trình độ liên quan đến nghiệp vụ công việc hiện tại

**Người phỏng vấn:** Anh có thể nói rõ hơn mong muốn về giao diện của phần mềm cũng như thao tác âm thanh, màu sắc nếu như mình sử dụng không?

**Người được phỏng vấn:** Anh nghĩ là đây là phần mềm quản lý nhân viên thì kể cả người quản lý và nhân viên thì bọn anh đều muốn được sử dụng qua phần mềm đó thì về cơ bản thì anh muốn giao diện nó phải thân thiện, dễ sử dụng, màu sắc thì không cần quá lòe loẹt, màu mè, màu sắc trung tính và mang âm hưởng sắc màu của công ty đó là màu cam

**Người phỏng vấn:** Vậy thì số lượng nhân viên của công ty mình có thường xuyên biến động hay không, số lượng tăng hay giảm có thường xuyên không ạ?

Người được phỏng vấn: Số lượng của nhân viên công ty anh thì không thường xuyên biến động lắm. Tuy nhiên như anh trình bày ban đầu ấy, bởi vì bọn anh làm việc trên cơ chế khá thoải mái thế nên bọn anh gặp khó khăn trong quá trình quản lý

**Người phỏng vấn:** Vậy anh nghĩ như thế nào khi ứng dụng có thêm chức năng chỉnh sửa ạ?

**Người được phỏng vấn:** Anh nghĩ tất nhiên là có rồi, chỗ này anh cần làm rõ hơn bởi vì ứng dụng cho cả nhân viên sử dụng thế nên là bọn anh sẽ phải giới hạn những thông tin nào mà nhân viên được chỉnh sửa và có 1 số thông tin chỉ được nhóm lãnh đạo hoặc cấp cao mới được chỉnh sửa

**Người phỏng vấn:** Dạ vậy cho em hỏi về mảng chấm công ạ, anh có muốn nhân viên được tính lương dựa vào mảng chấm công đó không ạ?

**Người được phỏng vấn:** Tất nhiên là có rồi, bọn anh muốn là có thể quản lý được nhân viên thông qua chấm công. Hiện tại đối với những bạn nhân viên mà có mặt tại công ty thì bọn anh chấm công theo hình thức là quét vân tay, hệ thống sẽ lưu lại và hiện tại tổng hợp 1 phần mềm cho ứng dụng máy chấm công cung cấp và tuy nhiên nếu mà có được tích hợp trong hệ thống Website hoặc ứng dụng luôn thì rất là tiện. Ngoài ra với những bạn đi làm ở xa thì bọn anh chỉ quản lý thông qua thủ công thôi nghĩa là tới giờ họp các bạn phải có mặt ở đầu buổi

**Người phỏng vấn:** Cho em hỏi là bên em có 1 gợi ý là sẽ tạo tài khoản riêng cho công ty để nhân viên có thể dễ dàng truy cập vào app? Không biết anh cảm thấy thế nào? Nếu được do công ty tạo tài khoản hay do nhân viên tự tạo

**Người được phỏng vấn:** Tất nhiên là mỗi nhân viên có tài khoản và họ có thể tự quản lý tài khoản của mình tuy nhiên là đối với nhân viên mới chẳng hạn thì bọn anh muốn công ty sẽ chủ động cấp tài khoản cho nhân viên, nhân viên được quyền truy cập vào tài khoản và thay đổi một số thông tin của họ

**Người phỏng vấn:** Vậy, nếu mà công ty có thể tạo tài khoản thì nhân viên có thể tự đổi hay chỉnh sửa mật khẩu được không?

**Người được phỏng vấn:** Có, tài khoản này là tài khoản cá nhân của nhân viên thế nên họ có toàn quyền thay đổi mật khẩu, chỉ có tài khoản email là tài khoản đăng nhập thì sẽ là cố định để công ty có thể quản lý

**Người phỏng vấn:** Dạ vậy hiện tại không biết cơ chế tính tiền lương cho nhân viên của bên mình tính như thế nào ạ anh?

**Người được phỏng vấn:** Với cơ chế tính tiền lương thì bọn anh tính dựa trên hợp đồng với nhân viên. Bọn anh sẽ cộng tất cả các bảng lương cộng trợ cấp lại, trừ đi các khoản là thuế miễn giảm, thuế thu nhập cá nhân của nhân viên sau đó trừ các tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm tự nguyện, bảo hiểm y tế, sau đó bọn anh sẽ làm việc với lại bên thuế gọi là trung gian đóng khoản thuế cho nhân viên, nhân viên chỉ cần nhận số tiền cuối cùng thôi

**Người phỏng vấn:** Dạ vậy nếu mà tính tiền lương theo chế độ nghỉ phép ở công ty như thế nào ạ? Thưởng phạt như thế nào? Vì có trường hợp nhân viên nghỉ quá số ngày nghỉ phép theo quy định của nhà nước thì lương có bị trừ phần đó đi không ạ?

**Người được phỏng vấn:** Theo như cơ chế chính thức của công ty á, thì bọn anh linh hoạt trong việc làm việc và nghỉ, tới thời điểm hiện tại thì chưa có bạn nào nghỉ gọi là quá nhiều, tuy nhiên thì nếu bình thường theo quy định nhà nước thì chúng ta sẽ có 12 ngày nghỉ phép là nghỉ vẫn có lương thì công ty sẽ du di có bạn có thể nghỉ đến 15 hoặc 20 ngày trong 1 năm cũng được. Ngoài ra bởi vì bọn anh có cơ chế làm việc linh hoạt nên các bạn có thể làm việc remote từ xa nên là nhiều bạn về quê thì vẫn duy trì công việc chỉ cần trong ngày online hoàn thành tốt công việc, sắp xếp thời gian để hoàn thành là được. Thế nên là bọn anh sẽ không trừ các khoản lương nếu như mà các bạn vắng và nghỉ

**Người phỏng vấn:** Hiện tại thì bọn em đã nắm rõ 1 số yêu cầu của anh về phần mềm bọn em sẽ gửi lại biên bản phỏng vấn cho anh trong ngày hôm nay để xác nhận những thông tin mình đã trao đổi trong cuộc phỏng vấn này. Cảm ơn anh đã dành thời gian cho tụi em để tham gia cuộc phỏng vấn ngày hôm nay ạ.

**LẦN 2**

**Người phỏng vấn**: Em chào anh, qua buổi phỏng vấn lần trước nhóm tụi em đã tổng hợp cũng như là phân tích tại các yêu cầu của công ty bên mình, bọn em nhận thấy còn một số vấn đề mà mình chưa giải quyết được, rất hy vọng anh có thể dành thêm một chút thời gian của bản thân để cùng tụi em trao đổi lại ở buổi ngày hôm nay được không ạ?

**Người được phỏng vấn:** OK

**Người phỏng vấn:** Trong quyền chỉnh sửa thông tin ở bên mình. Lần trước anh có đề cập đến là những nhân viên hoặc là những nhà quản lý cấp cao cũng đều sẽ được chỉnh sửa, bọn em vẫn chưa hiểu rõ là nhà quản lý cấp cao sẽ được chỉnh sửa những thông tin như nào hoặc là nhân viên thì sẽ được chỉnh sửa những thông tin nào?

**Người được phỏng vấn:** Đại khái thế này, công ty anh với số lượng nhân sự khoảng 15 bạn, mình sẽ chia làm 3 nhóm đi. Nhóm đầu tiên là quản lý cấp cao bao gồm: CEO, CTO,… nói chung là ban lãnh đạo. Nhóm thứ hai sẽ là nhóm những người làm quản lý phía bên dưới ví dụ như là trưởng phòng nhân sự chẳng hạn hoặc là trưởng các phòng, ban liên quan. Còn nhóm thứ ba là nhóm những nhân viên bình thường. Thì đối với nhóm đầu tiên là nhóm nhân sự cấp cao họ sẽ có tất cả các quyền, nói chung là từ tạo một nhân sự mới, chỉnh sửa rồi duyệt các yêu cầu đến xóa cái nhân sự đã khóa hệ thống luôn. Nhóm thứ hai là nhóm những nhà quản lý ở cấp dưới sẽ có quyền như là họ sẽ được tạo nhân sự mới, họ sẽ được gọi là gắn quyền cho những nhân sự, nhưng mà họ chỉ nhắn được gắn một nhóm quyền nhất định thôi. Ví dụ như anh là Trưởng phòng nhân sự, anh có thể gắn cho một bạn nhân viên A mới vô công ty có quyền được truy cập và chỉnh sửa những tài nguyên, chỉnh sửa thông tin cá nhân của bạn, cập nhật ảnh đại diện. Nhưng mà anh không có quyền được gắn cho bạn ấy cái quyền là bạn ấy có thể là sửa, xóa người khác. Các bạn có hiểu ở đây không?

**Người phỏng vấn:** Dạ tụi em hiểu.

**Người được phỏng vấn:** Ở đây sẽ có một cái quyền nó khá là nhạy cảm, đó là quyền được gắn quyền cho người khác. Đối với những người nhân sự, những cái người ban lãnh đạo thì họ sẽ có cái quyền được gắn tất cả các quyền cho những người khác. Còn với những người quản lý cấp trung, họ chỉ được gắn một số quyền cụ thể thôi, nghĩa là họ có thể gắn những quyền bằng hoặc là thấp hơn cái quyền của họ được giao đó, chứ họ không được gắn tất cả quyền. Cuối cùng là nhân viên bình thường thì họ chỉ được truy cập những tài nguyên cá nhân của bản thân thôi như là chỉnh sửa ảnh đại diện, cập nhật những thông tin.

**Người phỏng vấn:** Về thông tin của cựu nhân viên, nếu họ nghỉ việc rồi thì thông tin cá nhân của họ sẽ được lưu lại hay xóa đi. Nếu lưu lại thì khoảng thời gian là bao lâu?

**Người được phỏng vấn:** Bởi vì với cái quy mô hiện tại thì cái số lượng không nhiều nên là cái cựu nhân viên nó cũng không có nhiều mà đến nỗi mà bọn anh phải xóa khỏi hệ thống để mà cho nó khỏi nặng. Thế nên là về thời gian thì bọn anh sẽ lưu lại vĩnh viễn những thông tin đó. Tuy nhiên thì kể từ khi xác định là nhân viên nó sẽ nghỉ việc tại công ty trong một khoảng thời gian khoảng từ vài ngày tới một tháng chẳng hạn thì bọn anh sẽ chuyển cái tài khoản của cựu nhân viên đó sang sang trạng thái là blog, nghĩa là những thông tin nó vẫn còn những thông tin của nhân viên, đấy là về tên tuổi, rồi những thông tin cá nhân cũng giống như là những thông tin ở trong cái dự án liên quan thì nó vẫn còn. Tuy nhiên thì cái nhân sự đó họ sẽ không có quyền được đăng nhập vào trong hệ thống nữa và họ sẽ không được sử dụng các chức năng khác. Và kể từ đó trở đi thì những gọi là khi mà tạo một dự án mới chẳng hạn thì nhân sự nó cũng không được thêm những cái dự án sau đó nó họ chỉ tồn tại trong những cái hệ thống đã có, đã tồn tại.

**Người phỏng vấn:** Anh cho em hỏi là trường hợp nhân viên gặp sự cố như tai nạn, mất thì công ty sẽ giải quyết trường hợp đó như thế nào?

**Người được phỏng vấn:** Thông thường thì cái bọn anh chưa gặp cái tình trạng này bao giờ. Tuy nhiên là nếu có thì bọn anh, ví dụ như là sẽ tính theo kiểu là nhân sự đã làm được một khoảng thời gian là bao lâu ở công ty, còn bao nhiêu lâu nữa là tới tròn một tháng. Chẳng hạn, nếu như mà cái quãng thời gian nó lớn hơn hoặc lớn hơn nửa tháng, nghĩa là khoảng ba tuần thì bọn anh sẽ coi như là bạn ấy làm được một tháng và sẽ thanh toán khoản lương nó cho bạn đủ cái thời gian bạn ấy làm việc đấy. Ngoài ra bên ngoài, bởi vì các bạn có được đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm lao động thì sẽ có những cái chính sách riêng ở bên bảo hiểm giữa chu cấp như là tiền tuẫn táng cho các bạn ấy.

**Người phỏng vấn:** Anh có thể nói rõ là việc chấm công là như thế nào không?

**Người được phỏng vấn:** Chấm công thì bữa trước anh đã nói là có hai hình thức phải không thì đối với những cái bạn mà làm việc offline tại công ty thì bọn anh sẽ chấm công theo hình thức là quét vân tay và bọn anh sẽ yêu cầu là thời gian làm việc trong ngày phải đủ 8 tiếng là bao gồm là buổi sáng từ 8H tới 12H và buổi chiều từ 1H30 đến 5H30 thì các bạn vào đầu hoặc cuối các buổi. Các bạn sẽ phải check in hoặc check out online,đối với bạn nào nhưng mà quên check in hoặc check out ngày hôm đó chẳng hạn thì phải thông báo cho những bạn có chức năng ví như là quản lý nhân sự chẳng hạn để các bạn ấy có thể ghi chú lại cái nội dung đó là hôm nay có bạn A,bạn B đi về mà quên check out và về là vào khoảng thời gian này nếu mà kỹ hơn thì mình có thể check lại camera để check  điều đó, hoặc không thì mình sẽ bổ sung và lấp lại các thông tin mà người đó về lúc mấy giờ. Còn đối với các bạn làm việc online ấy thì bọn anh có một cái website tên là **Gather** ở trên đấy, nó giống như là một cái google meet online vậy. Thì vòng đầu buổi vào đúng 8H thì các bạn sẽ phải log in và đăng nhập vào cái hệ thống đó. Và trong suốt buổi họp hoặc là buổi làm việc ngày hôm đó thì các bạn sẽ phải online đủ 8 tiếng ở trong cái ứng dụng đó thì để nếu như mà có vấn đề gì cần phải tương tác thì những bạn làm việc offline có thể vô trong đó và tìm những cái bạn đó bất kỳ lúc nào. Đó là trong cái thời gian làm việc thì bạn phải luôn online.

**Người phỏng vấn:** Vậy cái web đó liên kết tới hệ thống chấm công không anh? Và nếu có thì nó sẽ được gửi thẳng tới danh sách nhân viên đi làm hay là?

**Người được phỏng vấn:**  Thì bây giờ hiện tại thì bọn anh chưa có cái hệ thống phần mềm, nhưng mà bọn em gợi ý thì bọn anh sẽ cái phần mềm gọi là bọn anh có một cái máy chấm công thì máy đó nó sẽ cung cấp một cái phần mềm thì nó sẽ liên kết với những cái thẻ từ đó hoặc là dấu vân tay. Có hai hình thức các bạn có thể quẹt thẻ hoặc là sử dụng dấu vân tay để check in check out thì khi mà có một cái, ví dụ như là anh vô đi qua cửa anh quét vân tay hoặc là anh quẹt thẻ thì dữ liệu nó sẽ truyền qua hệ thống mạng Lan của công ty, nó tới cái phần mềm của do cái cái thiết bị, cái máy chấm công nó cung cấp và nó gửi hình như là hiện tại là đã gửi về một tổng hợp thành một file excel để lưu lại là do bạn hiện tại là do bạn giám đốc quản lý.

**Người phỏng vấn**: Đó là trả lời đối với nhân viên đi làm tại nơi còn tụi em đang hỏi là nhân viên khi mà phải làm ở xa như anh nói là trong 1 web giả lập thì khi họ có mặt trong đó thì web giả lập đó có tự điểm danh cho những nhân viên có mặt trong đó như những app như Msteam không ạ và nếu có thì những danh sách đó nó sẽ được tự động gửi về trong phần mềm luôn hay không?

**Người được phỏng vấn:** Thì hiện tại thì cái phần mềm mà bọn anh để họp online nó không bọn anh không thể truy cập APIcủa nó, có nghĩa là bọn anh không thể tích hợp và trích xuất cái thông tin từ đó ra được. Nên là về cơ bản thì bọn anh không có cái thông tin tích hợp gọi là lấy auto từ hệ thống đó mà bọn anh sẽ phải điểm danh theo kiểu gần giống như điểm danh thủ công, bởi vì số lượng các bạn cũng khá ít và đặc điểm của công ty anh thì 8H bắt đầu từ 8H10 hằng ngày bọn anh sẽ có một buổi họp thì PM nghĩa là Project Manager sẽ họp với tất cả các bạn, bao gồm cả offline và online thì khi đó thì bạn ấy sẽ tổng hợp được là bạn nào là vắng và bạn nào nghỉ thì các bạn ấy có thể là cập nhật thủ công ở trên cái phần mềm hay là trong cái danh sách chấm công. Ngoài ra thì bọn anh có có một cái kênh chat thì bạn nào mà có vắng hay là nghỉ đột xuất thì phải xin phép trước và ở trên đó nó có cái tổng hợp và nó sẽ lưu lại thời gian bạn ấy xin nghỉ vào ngày nào và thời gian nào thì bọn anh cũng sẽ dựa vào cái đó làm căn cứ để làm chấm công.

**Người phỏng vấn:** Nếu mà chấm công xong thì hệ thống tự tính lượt chấm công của nhân viên. Danh sách tích hợp sẽ được gửi về đâu?

**Người được phỏng vấn:** Cái này anh không nắm rõ lắm nhưng mà theo như anh được biết thì cái danh sách đó sẽ được tổng hợp vào file Excel và bạn giám đốc và bạn quản lý, thì bởi vì là công ty anh không chấm, không tính lương dựa trên cái gọi là ngày công là đi hay là vắng. Thế nên là bọn anh sẽ cái thông tin đó chỉ là ở mức tham khảo để quản lý xem là bạn nhân viên ấy có thường xuyên vắng hay là đi sớm về khuya trong cái khoảng thời gian làm việc không, để quản lý về về mức văn hóa thôi chứ bọn em không có áp dụng cái hình thức là chấm lương theo dựa theo cái cái công.

**Người phỏng vấn:** Vậy cho em hỏi, Cái việc tính lương có liên quan gì đến cái việc chấm công ở trên không ạ?

**Người được phỏng vấn:** Như anh vừa nói rồi đấy. Đó là bọn anh sẽ không áp dụng cái ngày lương theo cái ngày công mà bọn anh sẽ chỉ quản lý về mức văn hóa thôi. Nghĩa là cái thái độ của bạn ấy đi sớm về muộn hoặc là vắng nhiều hay là vắng ít thì xem thử là bạn ấy có vấn đề gì. Ví dụ, một bạn nhân viên là thường xuyên đi muộn trong thời gian dài và vắng nhiều trong một tháng chẳng hạn, thì bọn anh có thể là làm việc, nói chuyện với bạn ấy xem bạn ấy có vấn đề gì trong cuộc sống không, có cần công ty hỗ trợ hay là giúp đỡ gì không? Còn bọn anh sẽ không trừ lương.

**Người phỏng vấn:** Nãy em có nói trong trường hợp nhân viên mất do tai nạn hoặc sao đó, thì tiền lương của nhân viên đó, bọn anh sẽ xử lý như thế nào? Sẽ gửi về cho người thân gia đình hay sẽ để làm gì?

**Người được phỏng vấn:** Bởi vì hệ thống tụi anh gửi tiền lương hàng tháng sẽ là tự động. Thế nên là nếu như mà có xảy ra trường hợp bất trắc đấy thì chắc là bọn anh sẽ phải tạm dừng cái việc gửi lương cho bạn ấy và có thể là liên hệ, bởi vì bọn anh có lưu thông tin của người nhà ấy hoặc là liên hệ cần thiết, thì trong trường hợp đó thì bọn anh sẽ có thể liên hệ theo cái số đó để chuyển cái tiền lương cho người thân của bạn ấy.

**Người phỏng vấn:** Vậy thì nhân viên trong công ty thì mỗi người sẽ có những mức lương khác nhau. Vậy thì cái việc mức lương khác nhau ấy thiết lập như thế nào ạ?

**Người được phỏng vấn:** Cái này là một vấn đề khá nhạy cảm trong ngành lập trình, hoặc là ngành công nghệ nói chung ấy, thì cái mức lương nó sẽ chỉ phụ thuộc một phần thôi, một tính tham khảo thôi, nó sẽ có một cái rank, chẳng hạn phụ thuộc theo năm kinh nghiệm của bạn ấy, cái level của các bạn hoặc là vị trí các bạn ấy làm trong công ty. Anh ví dụ nhá, giả sử cùng là hai bạn vô công ty cùng một thời điểm, đầu vào các bạn ngang nhau, đều là có một năm kinh nghiệm chẳng hạn. Tuy nhiên thì một bạn chỉ làm nhân viên bình thường ngày 8 tiếng lên rồi đi làm rồi nghỉ. Nhưng một bạn khác thì thường xuyên tham gia năng nổ các hoạt động của công ty thì đấy cũng sẽ là một yếu tố để bọn anh cộng thêm cái cái tiền lương sau mỗi lần, nó có một khái niệm gọi là check point, hay là review đấy. Nửa năm hoặc một năm một lần bọn anh sẽ review dựa theo cái đó. Thái độ của bạn tốt, bạn cống hiến nhiều cho công ty thì cái mức lương mỗi lần các bạn tăng nó sẽ nhiều hơn những bạn khác hoặc là cũng có một yếu tố nữa mang tính gọi là chủ quan nữa là phỏng vấn đầu vào. Mặc dù là hai bạn có cùng kiến thức, nhưng mà việc bạn thể hiện ra được là bạn có kiến thức hơn người khác. Lúc mà bạn phỏng vấn, hay nói vui là văn hay hơn thì có thể cũng là một yếu tố khiến lương các bạn cao hơn, nó cũng chỉ sem sem thôi. Nó còn phụ thuộc vào là công ty đó trả lương như thế nào nữa, rồi là vị trí của các bạn ấy, cách thể hiện của bạn khi phỏng vấn.Tổng hợp những cái đó nó sẽ ra bảng lương thì trả lương của công ty anh là theo hình thức là private nghĩa là kín, nghĩa là bọn anh sẽ không được biết lương của nhau, trừ những cái người như là kế toán hoặc là giám đốc họ làm trực tiếp là người deal lương với bạn nhân viên đó thì họ mới nắm được lương của từng người một. Bạn kế toán, bạn ấy sẽ tổng hợp, bạn ấy làm hồ sơ rồi làm quyết toán thuế thì bạn mới nắm được cái tiền lương đấy.

**Người phỏng vấn:** Vậy thì trong phần thưởng, phần lương thưởng của nhân viên nếu mình kiếm được một khách hàng, thì sẽ thưởng khoảng bao nhiêu phần trăm hoa hồng để tính vào lương hay được tính như thế nào ạ?

**Người được phỏng vấn:** Cái phần thưởng thì các bạn sale, họ sẽ có chính sách riêng. Các bạn ấy sẽ được áp dụng theo kiểu là lương cứng sẽ là một phần. Còn theo dự án thì tùy theo mức độ các bạn đóng góp có thể là bạn ấy kiếm được dự án. Đơn giản là bạn ấy kiếm được thông tin của khách hàng đó thôi về thì nó sẽ có một cái mức phần trăm anh gọi là tạm là level 1, chiết khấu cho level 1. Còn nếu như bạn ấy, giả sử như bạn ấy giỏi một loại ngoại ngữ tiếng Anh hay là tiếng Nhật chẳng hạn và các bạn ấy trong quá trình đấy có làm việc trực tiếp với khách hàng và để lấy yêu cầu về thì nó sẽ được áp dụng vào level 2 chẳng hạn. Rồi là ngoài ra là nếu mà các bạn ấy không chỉ lấy về mà bạn các bạn còn phân tích yêu cầu gọi là Business Analyst (BA) thì các bạn ấy sẽ được một cái mức cao hơn thì nó có khoảng 2 hoặc 3 level.  Mức độ như vậy để tính cái cái cái phần trăm thì cái cái tỷ lệ này thì sẽ do Ban giám đốc quyết định theo quy mô của dự án. Thế nên là cái cái số này thì anh không nắm và anh cũng không thể tiết lộ được thì các bạn cứ hiểu tạm thời là sẽ có khoảng 2 hoặc 3 level đấy. Tiền sẽ được tính theo kiểu tiền thưởng chứ không phải nằm trong tiền lương nó là thưởng nóng hoặc là theo từng dự án đấy.

**Người phỏng vấn:** Lần trước anh có nói về mặt thẩm mỹ anh muốn giao diện nó có màu cam là màu chủ đạo thì anh có thêm yêu cầu gì về màu sắc và giao diện của hệ thống không? Về giao diện a muốn cho dễ nhìn thì anh cần bố cục như thế nào?

**Người được phỏng vấn**:  Em có thể lặp lại câu hỏi to hơn giúp anh được không?

**Người phỏng vấn:** Dạ thì lần trước anh có nói về mặt thẩm mỹ anh muốn giao diện nó có màu cam là màu chủ đạo thì anh có thêm yêu cầu gì về màu sắc và giao diện của hệ thống không? Về giao diện a muốn cho dễ nhìn thì anh cần bố cục như thế nào?

**Người được phỏng vấn:** Đầu tiên là về giao diện, thì như bữa trước anh nói là sẽ chủ đạo là màu cam để cho dễ sử dụng. Ngoài ra màu sắc thì bọn anh muốn nói ngoài cái màu cam đó ra thì bọn anh sử dụng những màu sắc đơn giản thôi theo kiểu tông trắng, đen chẳng hạn để cho nó nhìn nó dễ dàng và thân thiện nhất. Tiếp theo tới là bởi vì website này sử dụng cho người Việt Nam nên là bọn anh muốn nó hỗ trợ font ít nhất là hai ngôn ngữ tiếng Việt và tiếng Anh bỏ và khi mà chuyển đổi qua những cái ngôn ngữ đấy thì cái website phải mượt và nó không được lỗi font. Tiếp theo tới là về mặt giao diện thì anh muốn là cái workflow, nghĩa là những cái chức năng anh tương tác ở trong cái website nó phải thật là thân thiện.Ví dụ như là ở trên menu, sidebar á, thì bọn anh muốn nó có những chức năng, cái shortcut dẫn tới là tạo tài khoản nhanh cho nhân viên này, rồi là liệt kê ra những cái yêu cầu request của nhân viên, yêu cầu xin nghỉ ốm hoặc là yêu cầu xin cung cấp thiết bị hay là những yêu cầu khác của nhân viên thì bọn anh có thể truy cập nhanh tới, không cần phải rườm rà vô danh sách nhân viên rồi sau đó mới tìm kiếm, rồi lọc.

**Người phỏng vấn**: Dạ vậy thì trong cái cái phần mềm ấy thì cái việc mức lương hồi nãy anh và tụi em có hỏi, em có một vấn đề thắc mắc là ví dụ mức lương đó là khi mà tụi em làm cái App á thì mức lương  nó chỉ hiển thị cho nhân viên xem thôi còn cái việc mà những cái người mà nhân viên có cái vai trò mà làm bên kế toán thì họ mới, họ mới có quyền là nhập mức lương vô đúng không ạ? Và họ tính theo cái công thức là nếu mà anh không không thể tiết lộ như anh nói, không thể tiết lộ những thứ như là phần trăm?

**Người được phỏng vấn:** Phần trăm hoa hồng

**Người Phỏng vấn:**  Với lại tất cả những cái kia á thì khúc đó thì là giám đốc sẽ tự thông báo cho những người bên phòng kế toán xong đó rồi người kế toán sẽ tự động nhập thủ công vô đúng không ạ. Hay là tụi em cần phải thiết kế thêm những cái phần chức năng vô như bên kế toán làm ạ?

**Người được phỏng vấn:** Bởi vì bọn em; Để anh từ từ mình giải quyết từng câu hỏi một trước nhé. Đầu tiên là là người khác có xem được lương không phải không? Thì bản thân mỗi một bạn nhân viên khi đăng nhập vô thì mình có cái quyền phải không thì bạn ấy chỉ được xem cái lương của mình thôi.

Có thể là nếu bọn em tích hợp được thêm cái chức năng mà nó hiển thị cái lịch sử nhận lương. Ví dụ, tháng này các bạn nhận lương bao nhiêu. Ví dụ sau 1 năm thì anh sẽ có hai lần tăng lương chẳng hạn thì anh sẽ biết được qua từng tháng thì anh sẽ tổng mức lương của anh là bao nhiêu, từng tháng anh nhận được bao nhiêu rồi, thưởng bao nhiêu, thứ nhất là cái đó. Thứ hai nữa là mình cũng có cái quyền là chỉ những bạn mà làm kế toán hoặc là những bạn có quyền nhất định thì mới được cái nhập, cái mức lương đó thôi. Còn có một chức năng trên UI chẳng hạn là anh đang xem cái bảng gọi là danh sách  lương của anh thì nó ở cái tờ số tiền có thể nó sẽ hiển thị dấu hoa thị, dấu sao (\*),  giống như kiểu các bạn xem password ở trên máy tính, nó sẽ không hiển thị ra mà các bạn sẽ có phải click vào một cái button hoặc là một cái nút nào đó, một chức năng thì nó show cái tiền đó ra để đảm bảo là có là khi nào anh cần thì anh mới xem cái tiền lương đó, kể cả khi anh đang mở cái giao diện đó và có người khác đi ngang qua thì nó cũng mang cái tính chất bảo mật và người khác không thể xem được cái cái giá trị đó thì khi nào anh muốn thì anh mới bật lên thôi thì nó cũng là một cái để để bảo mật. Còn vừa nãy em hỏi là cái gì nữa nhỉ?

**Người phỏng vấn:** Những bạn kế toán, bạn sẽ gọi là tính tiền lương riêng ở trong một cái cái phần ví dụ như excel đi, xong bắt đầu bạn nhập vô trong cái web/app đó, nên là tụi em có cần phải tạo thêm cái phần để cho các bạn tính nhập của trong đó không? Hay là các bạn tính riêng ở ngoài ấy ạ?

**Người được phỏng vấn:** Anh nghĩ là để mà ở mức quản lý đơn giản ấy thì mình cứ tính ở bên phần mềm bên ngoài đi. Mình tổng hợp tất cả những cái thành 2 mục là lương và thưởng, rồi mình trừ tất cả những cái như bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế các thứ đi mình nhập chỉ nhập cái kết quả, những con số ở trong đấy thôi để cho nó dễ dàng nhất.

**Người phỏng vấn:** Tức là trong cái cái web tụi em chỉ cần thiết kế cái phần tổng hợp là lương cứng. Phần thưởng thì sẽ là để cho kế toán tự nhập, phần trăm hoa hồng cũng sẽ là kế toán và dựa theo cái phần trăm đi làm đầy đủ hay không và lương thưởng, nghỉ phạt cũng được tích hợp trong đó đúng không anh?

**Người được phỏng vấn:** Nghĩa là các bạn sẽ nhập con số kết quả cuối cùng thôi chứ không cần phải nhập cái con số đó gọi là gọi là bữa trước em có hai khái niệm lương net, lương gross phải không? Các bạn không nhất thiết là phải nhập cái con số lương gross sau đó là áp dụng công thức để cho nó tính ra lương net mà các bạn được nhập luôn con số net mà bạn nhân viên thực nhận là bao nhiêu thì bọn anh chỉ cần quản lý cơ bản như vậy thôi. Để thống kê được là bọn anh đã chi bao nhiêu này, các bạn nhân viên nhận được bao nhiêu rồihoa hồng cho các bạn là bao nhiêu thôi.

**Người phỏng vấn:** Dạ. Vậy thì ngày hôm nay thì bọn em cũng đã nắm thêm

một số yêu cầu khác về cái phần mềm mà của anh. Cảm ơn anh đã dành thời gian tham gia buổi phỏng vấn ngày hôm nay.