HỆ THỐNG QUẢN LÝ TUYỂN DỤNG

**1. Các yếu tố môi trường hệ thống**

Hệ thống quản lý tuyển dụng (Applicant Tracking System - ATS) khi xây dựng cần xem xét các yếu tố môi trường nội bộ và bên ngoài có ảnh hưởng trực tiếp đến thiết kế, vận hành và bảo trì.

* **Môi trường Pháp lý (Bên ngoài):** Hệ thống bắt buộc phải tuân thủ các quy định về bảo vệ dữ liệu cá nhân (ví dụ: Nghị định 13/2023/NĐ-CP tại Việt Nam). Điều này ảnh hưởng đến cách thu thập, lưu trữ, xử lý và xóa dữ liệu ứng viên (phải có sự đồng ý rõ ràng, quy định thời gian lưu trữ).
* **Hạ tầng Công nghệ (Nội bộ):**
  + **Hệ thống hiện có:** Cần xác định khả năng tích hợp hai chiều với các hệ thống lõi như Quản lý Nhân sự (HRIS), Chấm công/Tính lương (Payroll) để đồng bộ dữ liệu khi tuyển dụng thành công.
  + **Website Công ty:** Hệ thống phải tích hợp với mục "Tuyển dụng" (Careers Page) trên website công ty để tự động đăng tin và nhận hồ sơ, đảm bảo trải nghiệm ứng tuyển liền mạch.
* **Quy trình nghiệp vụ (Nội bộ):** Hệ thống phải được thiết kế linh hoạt để phản ánh đúng quy trình tuyển dụng đặc thù của công ty (ví dụ: số vòng phỏng vấn, quy trình duyệt yêu cầu tuyển dụng, quy trình duyệt đề nghị (offer)).
* **Văn hóa Doanh nghiệp (Nội bộ):** Mức độ chấp nhận công nghệ của người dùng (Recruiters, Hiring Managers). Nếu người dùng quen với việc xử lý thủ công (qua email, Excel), hệ thống cần ưu tiên tính dễ sử dụng (user-friendly) và có kế hoạch đào tạo (training) kỹ lưỡng.

**2. Phân tích Stakeholders (Các bên liên quan)**

Stakeholder là bất kỳ cá nhân, nhóm hoặc tổ chức nào có ảnh hưởng hoặc bị ảnh hưởng bởi hệ thống. Việc xác định đúng các bên liên quan là cốt lõi để thu thập đủ yêu cầu.

| **Nhóm Stakeholder** | **Vai trò/Mối quan tâm chính** | **Ảnh hưởng đến dự án** |
| --- | --- | --- |
| **Ban Giám đốc (BOD) / Giám đốc Nhân sự (CHRO)** | Người tài trợ dự án. Cần báo cáo tổng quan (chi phí, thời gian tuyển dụng) để ra quyết định chiến lược. | Cao (Quyết định ngân sách, mục tiêu) |
| **Bộ phận Tuyển dụng (Recruiters)** | Người dùng chính (heavy-users). Cần hệ thống ổn định, tự động hóa (quét CV, gửi email mẫu), quản lý pipeline ứng viên hiệu quả. | Cao (Quyết định tính năng nghiệp vụ) |
| **Quản lý/Trưởng bộ phận (Hiring Managers)** | Người dùng nghiệp vụ. Cần dễ dàng tạo yêu cầu tuyển dụng, xem xét CV, đặt lịch phỏng vấn và đưa ra phản hồi nhanh chóng. | Trung bình (Yêu cầu về tính tiện dụng) |
| **Ứng viên (Candidates)** | Người dùng bên ngoài. Cần trải nghiệm nộp hồ sơ đơn giản, nhanh chóng, nhận được phản hồi tự động và theo dõi được trạng thái. | Trung bình (Ảnh hưởng đến Thương hiệu tuyển dụng) |
| **Bộ phận IT (Hạ tầng & Bảo mật)** | Người vận hành/bảo trì. Quan tâm đến bảo mật, khả năng tích hợp, khả năng mở rộng và yêu cầu hạ tầng. | Cao (Quyết định về công nghệ, bảo mật) |

**3. Các nguồn yêu cầu**

Để đảm bảo yêu cầu được thu thập đầy đủ và chính xác, chúng ta sẽ sử dụng kết hợp các phương pháp sau:

* **Phỏng vấn (Interviews):** Thực hiện phỏng vấn 1:1 với các stakeholder chủ chốt (CHRO, Trưởng phòng Tuyển dụng, Hiring Manager mẫu) để hiểu rõ tầm nhìn, mong đợi và các "nỗi đau" (pain points) hiện tại.
* **Hội thảo nghiệp vụ (Workshops):** Tổ chức các buổi làm việc nhóm với đội ngũ Recruiters để mô hình hóa quy trình tuyển dụng "As-Is" (hiện tại) và "To-Be" (mong muốn).
* **Phân tích tài liệu (Document Analysis):** Xem xét các biểu mẫu hiện tại (Form yêu cầu tuyển dụng, Bảng đánh giá phỏng vấn, mẫu email gửi ứng viên, file Excel theo dõi) để xác định các trường dữ liệu bắt buộc.
* **Phân tích đối thủ/Thị trường (Benchmarking):** Nghiên cứu tính năng của các hệ thống ATS phổ biến trên thị trường (ví dụ: Greenhouse, Lever, Base.vn) để học hỏi các thông lệ tốt nhất (best practices).
* **Quan sát (Observation):** Quan sát trực tiếp cách Recruiter xử lý công việc hàng ngày (nhận email, lọc CV, lên lịch) để phát hiện các tắc nghẽn mà họ có thể không nêu ra trong phỏng vấn.

**4. Yêu cầu chức năng & Phi chức năng (Mẫu)**

**Yêu cầu chức năng (Functional Requirements)**

*Mô tả hệ thống PHẢI LÀM GÌ (Các tính năng).*

* **YC-CN-01 (Quản lý Yêu cầu tuyển dụng):** Hệ thống cho phép Hiring Manager tạo yêu cầu tuyển dụng (requisition) mới, điền các thông tin (vị trí, số lượng, mô tả công việc) và gửi cho cấp trên phê duyệt.
* **YC-CN-02 (Quản lý Tin tuyển dụng):** Hệ thống cho phép Recruiter tạo tin tuyển dụng (job posting) từ requisition đã duyệt và tự động đăng tải lên trang Careers của công ty và các trang liên kết (nếu có).
* **YC-CN-03 (Thu thập Hồ sơ):** Hệ thống có khả năng nhận hồ sơ từ nhiều nguồn: trang Careers, email (tự động quét email tuyển dụng) và nhập tay (walk-in).
* **YC-CN-04 (Sàng lọc & Pipeline):** Hệ thống phải cung cấp giao diện dạng Kanban (kéo-thả) để Recruiter theo dõi ứng viên qua các vòng (CV Received, Screening, Interview, Offer, Hired, Rejected).
* **YC-CN-05 (Lên lịch phỏng vấn):** Hệ thống cho phép Recruiter xem lịch trống của người phỏng vấn (tích hợp Calendar) và gửi thư mời phỏng vấn (kèm mẫu) cho ứng viên và hội đồng.
* **YC-CN-06 (Báo cáo):** Hệ thống phải xuất được các báo cáo cơ bản: thời gian tuyển dụng trung bình (time-to-hire), hiệu quả nguồn tuyển dụng (source effectiveness).

**Yêu cầu phi chức năng (Non-Functional Requirements)**

*Mô tả hệ thống PHẢI NHƯ THẾ NÀO (Các đặc tính).*

* **YC-PCN-01 (Bảo mật):** Hệ thống phải phân quyền truy cập chi tiết. Hiring Manager chỉ thấy ứng viên của vị trí mình phụ trách; Recruiter không thấy được thông tin lương (offer) nếu không được phép. Dữ liệu ứng viên phải được mã hóa.
* **YC-PCN-02 (Hiệu suất):** Thời gian tải trang tổng quan (dashboard) và trang danh sách ứng viên không quá 3 giây. Chức năng tìm kiếm ứng viên phải trả kết quả dưới 2 giây.
* **YC-PCN-03 (Tính dễ sử dụng):** Người dùng mới (Hiring Manager) phải thực hiện được các thao tác cơ bản (xem CV, phản hồi) mà không cần đào tạo quá 30 phút.
* **YC-PCN-04 (Tính tương thích):** Hệ thống phải hoạt động ổn định trên các trình duyệt phổ biến (Chrome, Firefox, Edge phiên bản mới nhất) và có giao diện đáp ứng (responsive) cho thiết bị di động (để xem CV, duyệt nhanh).