**Biên bản phỏng vấn anh Nguyễn Đức Hiển – BU Leader, FSU 11, công ty Fsoft**

*Nhận xét của anh về main functions của đề tài tốt nghiệp nhóm chúng em là gì?*

Anh cho rằng “Customer satisfaction tracking” và “Project knowledge management” thật sự không có value trong dự án vì mục đích chính của hệ thống là quản lý engineer. Các em nên tập trung vào 2 mảng: lập plan và quản lý con người nhưng làm chi tiết hơn.

Quản lý từng user: ranking, vị trí hiện tại, khả năng…

Quản lý human resource thường phải dựa trên cơ hội dự án để đưa ra yêu cầu về recruitment.

*Theo anh trong công ty thì ai sẽ là người đảm nhận vai trò nhìn thấy được nhu cầu về nguồn nhân lực cho dự án?*

Director sẽ là người thấy được nhu cầu về nguồn nhân lực cho dự án dựa trên việc quản lý cơ hội việc làm. Hê thống cần có chức năng quản lý cơ hội cho director.

*Trong trường hợp director tạo 1 project, assign project đó cho 1 manager. Người manager này mới tiến hành assign engineer vào dự án. Giả sử hiện tại công ty không còn đủ nhân lực phù hợp cho dự án, manager mới tạo ra 1 yêu cầu về nguồn nhân lực thì có hợp lý hay không?*

Trường hợp này không hợp lý, vì quy trình tuyển người có thể tốn ít nhất 2 tháng. Tốt nhất các em nên xây dựng chức năng quản lý cơ hội, từ đó lập ra được các plan để chuẩn bị về mặt nhận sự cho dự án(nhân sự mới tuyển + nguồn nhân lực có sẵn).

*Nhóm chúng em muốn tích hợp thêm chức năng viết timesheet để tracking công việc hàng ngày của từng engineer trong từng dự án. Dựa trên timesheet, manager có thể tính bill cho khác hàng, và đánh giá nhân viên.*

Chức năng này thực tế nằm trong hệ thống quản trị dự án chứ không phải hệ thống như các em đang triển khai.

Những dự án dựa trên việc gửi timesheet để tính bill với khách hàng thì không nhiều.

Ngoài ra, việc đánh giá một engineer thì effort chỉ là một phần, hiệu quả công việc – thể hiện ở chất lượng sản phẩm mới quan trọng.

*Trường hợp 1 người làm nhiều dự án thì sẽ share effort như thế nào?*

Thông thường 1 engineer không làm nhiều hơn 2 dự án và effort sẽ chia 50-50%

*Tiêu chí đánh giá là do mỗi công ty đề ra hay có sẵn?*

Công ty đưa ra tiêu chí. Người đánh giá dựa trên tiêu chí đó mà cho điểm kèm theo comment giải thích vì sao cho điểm như vậy.

Mỗi tiêu chí có trọng số khác nhau tùy vào dự án.

*Theo anh hiện tại các công ty thường đánh giá nhân viên định kỳ một năm mấy lần?*

Tùy vào mỗi công ty mà có quy định khác nhau. Có công ty mỗi năm 2 lần, cũng có công ty một năm đánh giá một lần.

Cơ chế đánh giá là nhiều tầng. Trong dự án, manager sẽ đánh giá engineer và engineer cũng đánh giá những engineer khác cùng làm chung với mình nhưng sau cùng người approve vẫn là director. Đối với đánh giá định kỳ thì sẽ do director đánh giá (một director quản lý tối đa 150 người hoàn toàn có thể tự đánh giá từng engineer). Đánh giá theo năm phải dựa trên đánh giá từng dự án mà nhân viên đó đã tham gia.

Mỗi engineer đều có quyền xem và phản hồi về kết quả đánh giá của mình.

*Chúng em xin cảm ơn sự giúp đỡ rất nhiệt tình của anh.*