Hi Lợi, Duy đã đọc kỹ phần đánh giá của Lợi. Duy thấy những đánh giá của Lợi năm nay rất xác đáng.

“1. về vụ Duy làm UI khá nhiều, cái này sorry Duy khi mặc dù định hướng Duy làm business nhưng mà vẫn gửi cho Duy 1 số task Duy: - Không phải là vì các bạn khác ko làm, nhưng mà vì 1 số tihnf huống cần phải nhanh, tức là bạn nào mạnh về logic phần đó thì code, bạn nào mạnh và có kinh nghiệm về UI thì có thể xử lí phần UI vì nhiều lúc kh họ cần demo gấp. Trên tinh thần Lợi muốn xây dựng team như 1 đội bóng, ko phải chỉ có tiền đạo mới quan trọng, mà tất cả các vị trí đều quan trọng như nhau, ví trị nào yếu nhất thì đó chính là điểm yếu nhất của cả đội. Vì thế mong Duy hiểu và hỗ trợ Lợi thêm phần này trong thời gian gần đây, vì jo cũng đang chuyển dần cho Duy qua phần bussiness, tuy nhiên phần business nó có cái phức tạp hơn là phải rèn kĩ năng hiểu vấn đề nhanh hơn, nên Lợi tin Duy cũng cần time để rèn luyện dần dần, nhưng chắc chắn là dần dần Duy sẽ code logic nhiều hơn nhé.”

Về vấn đề này Duy có một số ý kiến sau:

1. Duy đồng ý với quan điểm của Lợi, bất kỳ vị trí công việc nào cũng đều có giá trị. Với tinh thần đó, Duy cũng đã hỗ trợ team và công ty hết mình từ nhiều vị trí khác nhau, từ làm layout Verifone, Igenico, andoid layout, tester, quay phim chụp ảnh … Đối với Duy, việc đoàn kết và hỗ trợ team là điều cần thiết để một tập thể phát triển vững mạnh nên cũng sẵn sàng hỗ trợ team trong thời gian tới. Song, với tinh thần là hợp tác cùng phát triển, Duy mong muốn là tất cả các thành viên đều được tạo điều kiện phát triển đồng đều, chứ ko bị thiên lệch một thành viên nào.
2. Duy không muốn làm nhiều công việc ngoài chuyên môn như trước đây như test ứng dụng, quay phim chụp ảnh. Duy sẵn sàng hỗ trợ team trong một số trường hợp cần thiết. Song, Duy cũng không muốn để cho team hiểu rằng đó là công việc và trách nhiệm chính của Duy. Nếu công ty không có người có chuyên môn làm tester, thì tốt nhất nên chia đều công việc đó bằng cách test chéo task của nhau một cách công bằng.
3. Cách nhìn nhận và đánh giá của lãnh đạo. Những năm trước, Duy thấy Lợi đánh giá thiếu công bằng đối với Duy. Cả một năm Duy làm UI layout. Đến cuối năm lại đánh giá là code logic còn yếu (trong khi cả năm không được code logic). Duy thông cảm cho vị trí lãnh đạo, nhưng Duy mong muốn được thấy đánh giá công bằng và chân thành. Tại sao duy phải bỏ thời gian công sức để hỗ trợ team để nhận lại một đánh giá thiếu khách quan? Ngành lập trình không phải là ngành có tuổi thọ dài, tại sao Duy phải lãng phí thời gian tuổi trẻ và nỗ lực của mình vào một công việc không có giá trị? Chính những đánh giá đó làm duy nghi ngờ công việc mình đang làm và không có động lực làm việc. Đứng trên quan điểm của Duy, Lợi sẽ thấy chấp nhận làm một việc ko phải chuyên môn của mình, không phải lựa chọn của mình cũng là một dạng nỗ lực và kiên trì.
4. Theo Duy có 3 vấn đề để người lao động gắn bó lâu dài với công ty theo thứ tự ưu tiên: sự tôn trọng với công việc họ làm, sự phát triển của kỹ năng nghề nghiệp, thu nhập.

Hiện tại Duy cũng đã thấy được Lợi và Kha đã giao những task mới cho Duy và Duy cũng thấy happy vs điều đó. Trên tinh thần vẫn hỗ trợ lẫn nhau hết mình, Duy sẵn sàng làm task UI nhưng cũng mong muốn là có đội ngũ kế cận để Duy có thể phát triển thêm.

“2. Kha đánh giá cao về chất lượng công việc của Duy về độ chính xác, tuy nhiên điều mà kha vs Lợi hơi ngại 1 chút là khả năng chịu dc app lực deadline của Duy, Duy cũng giống Lợi jo mình cũng có thể nói là có tuổi rồi, ko trâu như lứa trẻ nữa, nhưng dạo gần đây Duy đã thể hiện nổ lực hơn nhiều và có nhiều cam kết hơn vs deadline, cái này là là 1 điều cần Duy nâng cao hơn trong thời gian tới hơn nữa nhé.”

Quan điểm của Duy thấy ở đây nằm ở những vấn đề sau:

1. Sức khỏe: Duy muốn làm việc khi sức khỏe đảm bảo, lúc đó năng suất lao động mới chất lượng được và có thể làm việc một cách bền bỉ. Hiện tại thì sức khỏe Duy rất tốt, có thể đảm bảo làm việc lâu dài được nhưng cũng không nên phá sức.
2. Động lực: khi công việc Duy được tôn trọng, Duy sẵn sàng làm thêm giờ, vừa tạo thêm năng suất cho công ty, vừa phát triển được kỹ năng của bản thân. Khi Duy cảm thấy không được tôn trọng, rất khó để tự giác.
3. Tính tổ chức: Nếu Team cần phải Overtime cho công việc, duy muốn được biết trước kế hoạch để sắp xếp trước. Tại vì phần lớn thời gian trong tuần của Duy đã dành cho công việc, còn thời gian cá nhân của Duy thì đã được lên kế hoạch trước. Khi Lợi hay Kha báo overtime quá gần làm Duy không kịp điều chỉnh kế hoạch. Với những kế hoạch không quan trọng, Duy sẵn sàng gác lại để dành thời gian overtime

Đối với những task quen thuộc, vấn đề deadline là đơn giản vì khi mọi việc đã thấu đáo, chỉ cần tăng thời gian làm việc thì nhiệm vụ sẽ hoàn thành. Khi mệt mỏi một chút vẫn đảm bảo được chất lượng công việc. Song đối với những task mới và khó, thì Duy cần thời gian để thẩm thấu vấn đề. Khi đang bế tắc mà còn gặp deadline thì càng bị stuck.

Duy sẵn sàng work ovetime vào thứ 7, chủ nhật. Đó là khi duy được nghỉ ngơi đầy đủ và đảm bảo sức khỏe. Còn trong tuần, khi làm việc cường độ cao 8h trên công ty thì tối sẽ bị cạn năng lượng và nhiệt huyết. Duy nghĩ nên nghỉ ngơi sớm để đảm bảo năng suất cho ngày hôm sau. Dĩ nhiên, trong những trường hợp thật sự gấp và cần thiết, duy vẫn sẵn sàng work vào ban đêm.

Theo như ghi nhận của những thành viên trước đây, khi cường độ deadline càng nhiều thì năng suất và nhiệt huyết của anh em càng giảm, dễ chán nản. Chính vì vậy Duy mong ban lãnh đạo lên kế hoạch hợp lý, cân nhắc về deadline cho phù hợp để đảm bảo chất lượng công việc cũng như giữ lửa nhiệt huyết cho team.

“3. Về phần lương của Duy, Duy đề xuất 23 tr . Tuy nhiên Lợi đề xuất mức mới cho Duy là 24tr

Mức đề xuất này mục tiêu là để giúp Duy có thêm nhiều sự cố gắng hơn nữa, làm việc vs team như 1 tập thể nơi mà bạn nào cái gì cũng làm dc, và luôn hỗ trợ nhau để catch up deadline”

Duy cám ơn đề xuất của Lợi.

Theo như đề xuất của Lợi thì Duy có mức lương giờ hành chính tương đương 7.422$/h. Như thông báo với Lợi từ trước, Duy có yêu cầu mức lương Over Time là 9$/h. Theo luật lao động thì tiền làm thêm giờ được tính thêm ít nhất 150% (tương đương với mức 11.13$/h). Vì vậy Duy đề xuất mức lương OT 9$/h là hợp lý, mang ý nghĩa động viên và tiếp thêm động lực làm việc.

“*1. Người lao động làm thêm giờ được trả lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương thực trả theo công việc đang làm như sau:*

*a) Vào ngày thường, ít nhất bằng 150%;*

*b) Vào ngày nghỉ hằng tuần, ít nhất bằng 200%;*

*c) Vào ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương, ít nhất bằng 300% chưa kể tiền lương ngày lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương đối với người lao động hưởng lương ngày.*

”

“4. Về phần các hoạt động của công ty, có thể nhiều khi ít và nó chưa phù hợp vs Duy, nhưng mà Lợi cũng hy vọng Duy sẽ sắp xếp join chung vs các bạn cho vui, mỗi hoạt đôgnj như thế gắn kết team tốt hơn, nên mình cũng có cơ hội trao đổi kiến thức vs nhau.”

Cá nhân Duy có những ý kiến như thế này:

1. Duy đánh giá cao những nỗ lực của Lợi trong việc tạo môi trường làm việc thoải mái và gắn kết.
2. Duy hoan nghênh nhưng hoạt động liên quan đến học thuật hay kỹ thuật.
3. Tuy nhiên, tùy đặc thù công việc của ngành IT mà có những hình thức hoạt động phù hợp để tiết kiệm thời gian là tránh lãng phí tiền bạc và tài nguyên của công ty. Ví dụ vấn đề happy hour, Duy cảm thấy hơi lãng phí thời gian và tiền bạc mà không cần thiết lắm.
4. Duy thấy anh em gắn bó với nhau thông qua công việc. Thỉnh thoảng có dịp nào đó chỉ cần ngồi lại với nhau một chút là ok rồi. Tại vì trong một tập thể nhiều cá tính, độ tuổi cũng khác nhau, thời gian mỗi cá nhân cũng eo hẹp. Lợi cố gắng hết sức để gắn kết anh em, nhưng Duy thấy anh em cũng không hưởng ứng mấy. Duy thích những thứ đơn giản thôi, nhiều lúc cầu kỳ quá lại không đạt được ý nghĩa như mình muốn.

Trên đây là toàn bộ quan điểm cá nhân của Duy về những vấn đề cần trao đổi với Lợi. Hi vọng Lợi có thêm góc nhìn mới để công tác quản lý của Lợi được dễ dàng hơn.