Hi Lợi, Duy đã đọc kỹ phần đánh giá của Lợi. Duy thấy những đánh giá của Lợi năm nay xác đáng và có những phản hồi như sau.

“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, việc đoàn kết và hỗ trợ team là điều cần thiết để một tập thể phát triển vững mạnh. Với tinh thần đó, Duy luôn hỗ trợ team và công ty hết mình từ nhiều vị trí khác nhau. Song, với tinh thần là hợp tác cùng phát triển, Duy mong muốn mình được tạo điều kiện phát triển hơn. Trong quá trình Duy công tác ở công ty trước đây, 1 năm duy làm việc với Verifone UI(html), 1 năm làm Ignenico UI(C++), 5 năm làm Android UI. Qua quá trình đó thì Lợi cũng thấy tính chuyên nghiệp, nghiêm túc và kiên trì của Duy trong công việc.
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 những trường hợp cần thiết. Song, Duy cũng không muốn để cho team mặc định rằng đó là công việc và trách nhiệm chính của Duy (thực tế đã có những lúc như vậy). 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 (năm nay đã có cải thiện). Cả một năm Duy làm UI layout, đến cuối năm lại đánh giá là code logic còn yếu mà không ghi nhận nỗ lực đóng ghóp của Duy trong phần UI. Duy cho là đó là một trong nhưng nghệ thuật lãnh đạo để dành ưu thế trong những lúc thỏa thuận, tránh cho nhân viên đòi hỏi phúc lợi, 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.
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 cá nhân. Duy bảo lưu quan điểm: nếu như Duy không được đảm bảo 1 trong 3 yếu tố trên thì Lợi cho Duy được nghỉ việc ở công ty để tìm một môi trường khác.
5. Nhìn nhận khách quan, hiện tại Duy cũng đã thấy được Lợi và Kha đã giao những task mới cho Duy và Duy cũng thấy happy với điều đó. Trên tinh thần vẫn hỗ trợ lẫn nhau hết mình, Duy sẵn sàng làm task UI để hỗ trợ team 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.”

Duy có những ý kiến cho 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 lâu dài.
2. Động lực: khi công việc Duy được tôn trọng xứng đáng, Duy sẵn sàng làm thêm giờ, vừa tạo thêm năng suất cho công ty, vừa phát triển được kỹ năng của bản thân.
3. Về tổ chức, sắp xếp Overtime: 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 leader 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. Với lại cũng phải chuẩn bị tinh thần tốt một chút để overtime được thoải mái năng suất hơn.
4. Đối với những nhiệm vụ 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 mà vẫn đảm bảo được chất lượng công việc. Còn khi đang bế tắc chưa tìm ra hướng xử lý mà còn gặp deadline thì càng bị căng thẳng. Trên tinh thần là cập nhật báo cáo đầy đủ kịp thời cho leader để tìm hướng xử lý sớm nhất.
5. Duy sẵn sàng work overtime vào thứ 7, chủ nhật.

“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 7.4$/h. Như thông báo với Lợi từ trước, Duy có yêu cầu mức lương Over Time là 9$/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 sau:

1. Duy đánh giá cao những nỗ lực của Lợi trong việc tạo môi trường làm việc thoải mái và gắn kết. Cá nhân Duy thấy các thành viên cũng luôn nhiệt tình hết mình với công việc và với các thành viên khác.
2. Hầu hết thời gian trong tuần Duy đã dành cho công ty, Duy cần thời gian để tự học thêm những kiến thức mới và tập thể dục thêm nên không tham gia đầy đủ các hoạt động với các bạn. Thời gian tới Duy sẽ cố gắng tham gia với các bạn.
3. Do đặc thù của ngành IT, 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.