**ÁO CÁO PHÂN TÍCH SƠ BỘ** **Dự án: Hệ thống Quản lý Tuyển dụng (Applicant Tracking System - ATS)**

**1. Các yếu tố môi trường hệ thống**

Hệ thống Quản lý Tuyển dụng (ATS) không hoạt động độc lập mà chịu ảnh hưởng bởi các yếu tố môi trường sau:

* **Quy trình nghiệp vụ:** Hệ thống phải tuân theo quy trình tuyển dụng nội bộ của công ty (ví dụ: các bước duyệt yêu cầu, số vòng phỏng vấn, quy trình phê duyệt đề nghị (offer)).
* **Luật lệ:** Hệ thống phải tuân thủ nghiêm ngặt **Luật An ninh mạng** và các quy định về **bảo vệ dữ liệu cá nhân** của ứng viên (ví dụ: CV, SĐT, CMND/CCCD).
* **Hệ thống bên ngoài:**
  + **Các trang đăng tin (Job Boards):** Hệ thống cần có khả năng kết nối (qua API) để đăng tin tự động lên các kênh như TopCV, LinkedIn, v.v.
  + **Website công ty:** Tích hợp với trang "Tuyển dụng" (Careers) trên website chính thức để hiển thị các vị trí đang mở.
  + **Hệ thống HRIS/ERP nội bộ:** Khi một ứng viên được "Trúng tuyển", dữ liệu của họ cần được chuyển sang hệ thống quản lý nhân sự (HRIS) để tạo hồ sơ nhân viên mới.
* **Người dùng:** Hệ thống phải phục vụ nhiều đối tượng với trình độ công nghệ khác nhau, từ ứng viên bên ngoài đến các trưởng bộ phận (Hiring Manager).

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **STAKEHOLDER** | **VAI TRÒ/ CHỨC VỤ** | **MỐI QUAN TÂM CHÍNH** |
| Bộ phận Tuyển dụng (Recruiters) | Người dùng chính (Primary User) | Muốn một công cụ để quản lý tất cả tin đăng, CV ứng viên, lịch phỏng vấn một cách tập trung, giảm thiểu công việc thủ công (Excel, Email). |
| Trưởng bộ phận (Hiring Managers) | Người dùng nghiệp vụ | Muốn dễ dàng xem và đánh giá CV, để lại nhận xét (feedback) cho ứng viên, và theo dõi tiến độ tuyển dụng của vị trí mình đang cần. |
| Ứng viên (Candidates) | Người dùng bên ngoài | Muốn một giao diện nộp đơn (apply) đơn giản, nhanh chóng (đặc biệt là trên di động) và muốn nhận được thông báo về trạng thái hồ sơ của mình. |
| Ban Giám đốc / Trưởng phòng Nhân sự | Nhà tài trợ (Sponsor) | Muốn có các báo cáo tổng quan (dashboard, report) về hiệu quả tuyển dụng (ví dụ: thời gian tuyển trung bình, chi phí, nguồn ứng viên hiệu quả). |
| Bộ phận IT / Kỹ thuật | Kỹ thuật & Bảo trì | Quan tâm đến vấn đề bảo mật hệ thống, khả năng tích hợp với các phần mềm hiện có, và tính ổn định, dễ bảo trì. |

**3. Các nguồn yêu cầu**

Để thu thập đầy đủ yêu cầu cho hệ thống, chúng ta sẽ sử dụng các nguồn/kỹ thuật sau:

1. Phỏng vấn (Interviews): Thực hiện phỏng vấn sâu với các Stakeholder chính (Trưởng phòng Tuyển dụng, Hiring Manager) để hiểu rõ quy trình hiện tại và những "nỗi đau" (pain points) họ đang gặp phải.
2. Phân tích tài liệu (Document Analysis): Xem xét các biểu mẫu (form) ứng tuyển hiện tại, các file Excel đang dùng để quản lý ứng viên, và các tài liệu mô tả quy trình tuyển dụng của công ty.
3. Quan sát (Observation): Quan sát trực tiếp cách một chuyên viên tuyển dụng xử lý hồ sơ ứng viên (từ lúc nhận email, lọc CV, lên lịch phỏng vấn) để phát hiện các bước thừa hoặc các nhu cầu ngầm.
4. Phân tích cạnh tranh (Competitor Analysis): Nghiên cứu các hệ thống ATS phổ biến trên thị trường (ví dụ: Base E-Hiring, Greenhouse, Workable) để học hỏi các tính năng hay và thông lệ tốt nhất.

**4. Một số yêu cầu chức năng & phi chức năng**

**Yêu cầu chức năng**

1. Quản lý tin tuyển dụng (Job Posting): Hệ thống phải cho phép người tuyển dụng (Recruiter) tạo, sửa, đăng tải và gỡ các tin tuyển dụng.
2. Thu thập hồ sơ (Candidate Application): Hệ thống phải cung cấp một cổng (portal) để ứng viên có thể nộp CV và điền thông tin ứng tuyển.
3. Quản lý ứng viên (Candidate Management): Hệ thống phải cho phép Recruiter lọc/tìm kiếm CV, và thay đổi trạng thái của ứng viên qua các vòng (ví dụ: Mới, Đã lọc, Phỏng vấn vòng 1, Từ chối...).
4. Lên lịch phỏng vấn: Hệ thống phải hỗ trợ đặt lịch phỏng vấn và gửi email mời phỏng vấn tự động cho ứng viên và người phỏng vấn.

**Yêu cầu phi chức năng**

1. Bảo mật (Security): Dữ liệu cá nhân của ứng viên (CV, SĐT, email) phải được mã hóa. Chỉ những người dùng được phân quyền (Recruiter, Hiring Manager của vị trí đó) mới được phép xem thông tin.
2. Hiệu năng (Performance): Trang ứng tuyển (dành cho ứng viên) phải tải xong trong vòng 3 giây trên kết nối di động.
3. Tính tương thích (Compatibility): Hệ thống phải hoạt động tốt trên các trình duyệt phổ biến (Chrome, Firefox) và phải có giao diện thân thiện với thiết bị di động (Responsive Design).
4. Tính dễ dùng (Usability): Giao diện cho ứng viên phải đơn giản, cho phép nộp hồ sơ trong tối đa 2 phút.

**5. Gợi ý cấu trúc tài liệu mô tả yêu cầu (SRS)**

Để đảm bảo các yêu cầu được mô tả rõ ràng, đầy đủ và logic, tài liệu Đặc tả Yêu cầu Phần mềm (SRS) cho dự án này nên có cấu trúc như sau:

**1. Giới thiệu** \* 1.1. Mục đích \* 1.2. Phạm vi của hệ thống \* 1.3. Định nghĩa, Từ viết tắt

**2. Mô tả tổng quan** \* 2.1. Bối cảnh sản phẩm \* 2.2. Đặc điểm người dùng (Actors) \* 2.3. Các ràng buộc (Constraints)

**3. Yêu cầu cụ thể (Specific Requirements)** \* 3.1. **Biểu đồ Use Case:** (Mô tả trực quan các chức năng) \* 3.2. **Yêu cầu chức năng:** \* 3.2.1. Chức năng Quản lý Tin tuyển dụng \* 3.2.2. Chức năng Quản lý Ứng viên \* 3.2.3. Chức năng Lên lịch phỏng vấn \* 3.2.4. Chức năng Báo cáo \* 3.3. **Yêu cầu phi chức năng:** \* 3.3.1. Yêu cầu về Bảo mật \* 3.3.2. Yêu cầu về Hiệu năng \* 3.3.3. Yêu cầu về Tính dễ dùng \* 3.4. **Yêu cầu Giao diện bên ngoài (External Interfaces):** \* 3.4.1. Tích hợp website công ty \* 3.4.2. Tích hợp các trang Job Board (API)

**4. Phụ lục** \* (Bao gồm mô hình dữ liệu (ERD) sơ bộ, các quy tắc nghiệp vụ chi tiết...)