

CHUẨN BỊ BỞI
NGUYEN ANH NGUYEN

BÁO CÁO TÌNH HÌNH NHÂN SỰ



Contents

I. Tổng quan tình hình nhân sự	3
1. Tình hình chung	3
2. Cụ thể	3
2.1. Tình hình nhân sự theo chi nhánh.	3
2.2. Tình hình nhân sự theo chức vụ.	4
2.3. Tình hình nhân sự theo trạng thái.	4
II. Phân tích tình hình nghỉ việc.	5
1. Tình hình nghỉ việc theo từng tháng.	5
2. Tình hình nghỉ việc theo chi nhánh.	6
3. Tình hình nghỉ việc theo vị trí.	6
4. Tình hình nghỉ việc theo thâm niên.	7

I. Tổng quan tình hình nhân sự

1. Tình hình chung

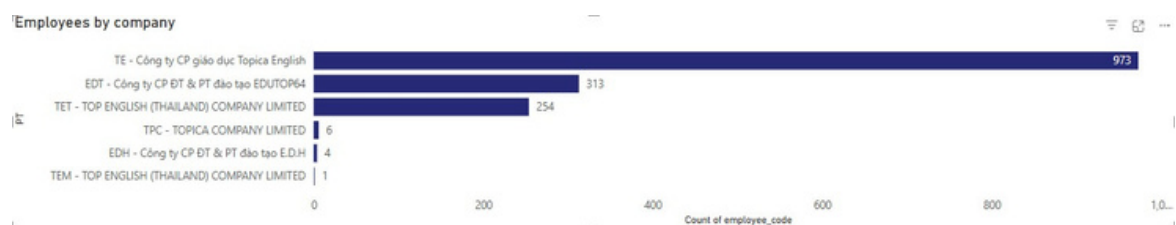
Dữ liệu được cung cấp từ 2586 nhân viên, được tổng hợp và cập nhật đến năm 2019.



Tổng quan, trong số 2586 nhân viên của công ty, có 250 nhân viên là tuyển mới, 1023 nhân viên nghỉ việc. Có thể thấy công ty đang đối mặt với vấn đề nghỉ việc nghiêm trọng của nhân sự khi số lượng nhân sự nghỉ việc chiếm gần 50% tổng số nhân sự của công ty.

2. Cụ thể

2.1. Tình hình nhân sự theo chi nhánh.



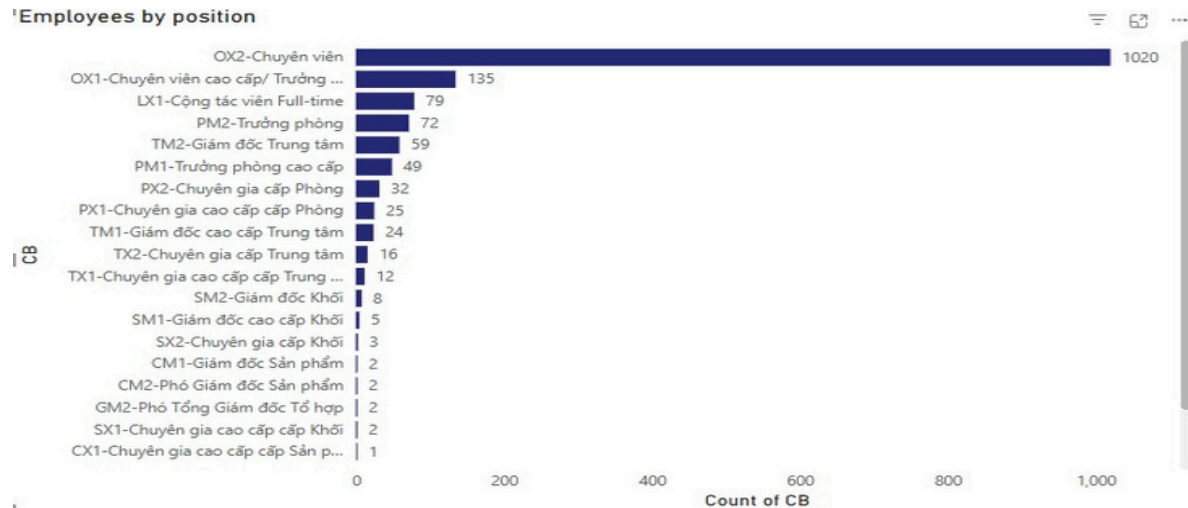
Có thể thấy Công ty CP giáo dục Topica English là đơn vị trọng yếu trong hoạt động kinh doanh, nhiều khả năng đóng vai trò cốt lõi về doanh thu hoặc vận hành chính. Topica English hiện có lượng nhân sự lớn nhất với 973 nhân viên.

EDT – Công ty CP ĐT & PT giáo dục EDUTOP64 và TET – TOP ENGLISH (THAILAND) COMPANY LIMITED lần lượt có 313 và 254 nhân viên. Dựa vào số lượng nhân viên của TOP ENGLISH (THAILAN) COMPANY LIMITED, có thể thấy cơ hội mở rộng thị trường quốc tế.

Cùng là công ty tại Thái Lan nhưng tỷ lệ phân bố nhân sự tại TET và TEM lại có sự chênh lệch rõ rệt (254 và 1).

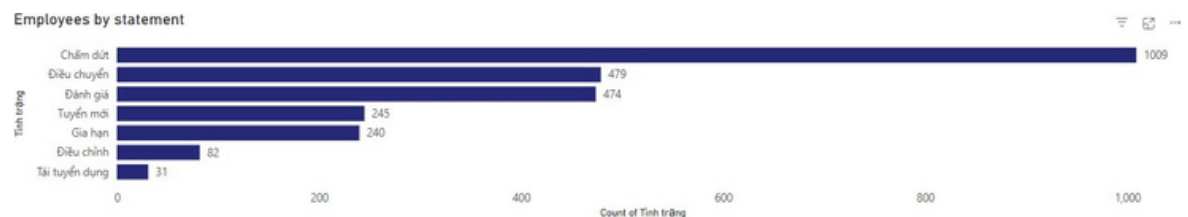
→ Tỷ lệ phân bố nhân sự không đồng đều phản ánh sự tập trung nguồn lực vào một vài đơn vị chiến lược.

2.2. Tình hình nhân sự theo chức vụ.



Dựa vào biểu đồ, có thể thấy rõ số lượng nhân viên nhiều nhất của công ty chủ yếu là Chuyên viên – OX2 và Chuyên viên cao cấp – OX1, chiếm đến 74,7% số nhân viên của công ty. Trong khi đó số lượng quản lý cấp trung và cao (PM, TM) chiếm dưới 10 %. Điều này đồng nghĩa mỗi quản lý hiện phải giám sát khoảng 12 nhân sự. Số lượng cộng tác viên Full-time chiếm 5% số nhân sự, một con số tương đối ổn.

2.3. Tình hình nhân sự theo trạng thái.



Biểu đồ cho thấy hoạt động nội bộ của công ty khá sôi nổi khi gần 1000 lượt điều chuyển và đánh giá (935). Chúng tôi công ty tích cực luân chuyển nhân lực giữa các phòng ban và đánh giá năng lực. Tuy nhiên, công ty lại chưa chú trọng vào quy trình điều chỉnh và tái tuyển dụng nhân sự khi chỉ có 82 và 31 trường hợp.

Đặc biệt, doanh nghiệp đang đối mặt với tình trạng chấm dứt hợp đồng lao động của nhân sự, chiếm trên 30% tổng nguồn lực công ty.

II. Phân tích tình hình nghỉ việc.



Như đã nêu ở trong phần phân tích chung, công ty đang đối mặt với vấn đề chấm dứt hợp đồng lao động nhiều của nhân viên. Trong 6 tháng vừa rồi, tỷ lệ nghỉ việc của nhân sự lên tới gần 35%.

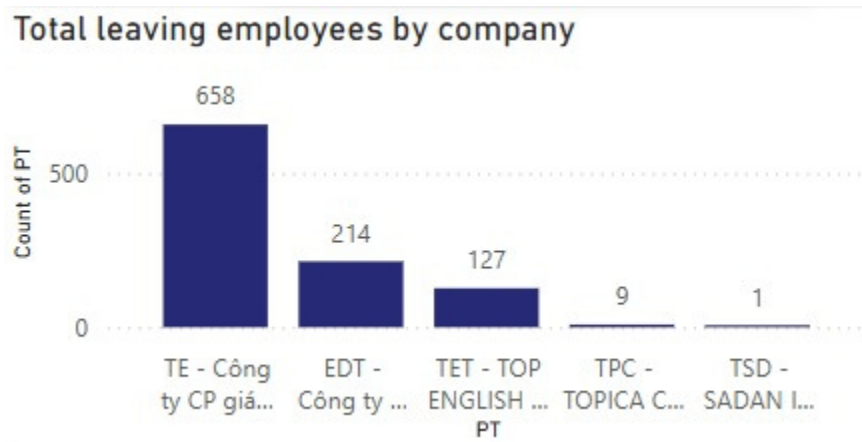
1. Tình hình nghỉ việc theo từng tháng.



Có thể thấy rõ từ biểu đồ, xu hướng nghỉ việc thời gian vừa qua tập trung nhiều nhất vào tháng 1 và giảm mạnh về cuối năm.

→ Công ty nên tìm hiểu rõ nguyên nhân xu hướng này xảy ra. Có thể do đãi ngộ hoặc lộ trình phát triển của công ty không phù hợp hoặc do xu hướng nhảy job đầu năm của nhân sự nói chung?

2. Tình hình nghỉ việc theo chi nhánh.

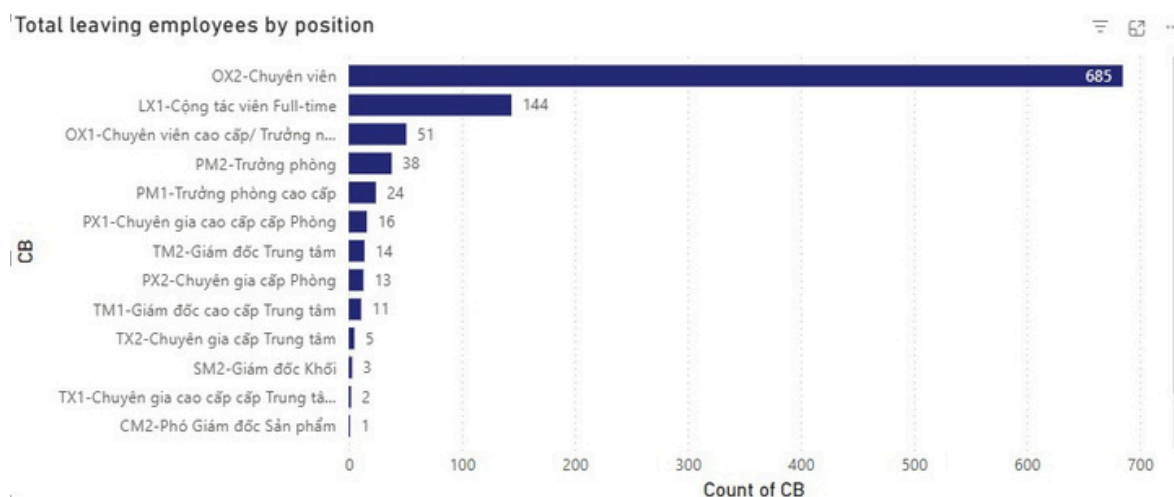


Qua biểu đồ, 2 công ty đang chịu áp lực nghỉ việc cao nhất có thể thấy là TE – Công ty CP giáo dục TOPICA ENGLISH và EDT – Công ty CP ĐT & PT Đào tạo EDUTOP64 (658 và 214 nhân viên nghỉ). Như đã được nhận xét ở phần I, TE và EDT là 2 công ty có lượng nhân viên nhiều nhất trong các chi nhánh

→ Công ty nên cân nhắc xem xét lý do nghỉ việc của nhân viên đến từ đâu? Có thể do môi trường, số lượng công việc, mức đãi ngộ hoặc lộ trình phát triển của chi nhánh.

Ngoài ra, rủi ro vận hành tại TET đáng báo động. Dù tỉ lệ thấp hơn, nhưng nửa số nhân sự rời đi trong năm cũng cho thấy cần cải thiện chương trình giữ chân – đặc biệt khi TET đang mở rộng thị trường quốc tế.

3. Tình hình nghỉ việc theo vị trí.



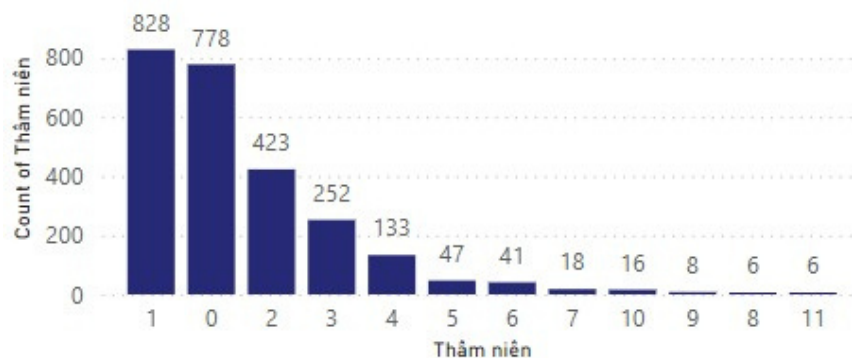
Tình hình nghỉ việc của nhân viên tập trung chủ yếu ở vị trí Chuyên viên. Có thể nhóm Chuyên viên chịu áp lực cao hoặc công việc không phù hợp gây ra tình trạng nhảy việc nhiều ở vị trí này.

Số lượng CTV nghỉ việc (144) cao gấp 1.8 lần so với số lượng CTV có ở trong công ty (79) cho thấy độ gắn kết yếu giữa CTV với công ty.

Nhu đã đề cập ở phần I, trung bình mỗi quản lý hiện tại phải giám sát 12 nhân sự, cho thấy áp lực ở vị trí này khá cao. Quản lý cấp phòng (PM2) và cấp cao hơn (PM1, TM2) đều có tỉ lệ nghỉ quanh 50 %, cho thấy vai trò lãnh đạo bị quá tải và/hoặc thiếu hỗ trợ.

4. Tình hình nghỉ việc theo thâm niên.

Total leaving employees by years of work



Phần lớn lượt nghỉ việc (gần 60 %) tập trung ở nhóm nhân viên có thâm niên dưới hai năm, trong đó thâm niên một năm thậm chí cao hơn nhóm mới vào, cho thấy nhiều người rời đi ngay sau khi kết thúc giai đoạn thử việc hoặc hợp đồng đầu tiên. Sau mốc hai năm, số lượt nghỉ việc giảm dần, minh chứng rằng nhân viên gắn bó lâu dài có xu hướng ổn định hơn. Đáng chú ý, chỉ khoảng 5 % lượt nghỉ việc đến từ những người đã làm việc trên năm năm, khẳng định giai đoạn “điểm chốt” cho rủi ro nghỉ việc nằm ở hai năm đầu tiên.