

BÁO CÁO TÌNH HÌNH NHÂN SỰ

Reporter: Giáp Hoàng Long
giaplong305@gmail.com

NỘI DUNG CHÍNH



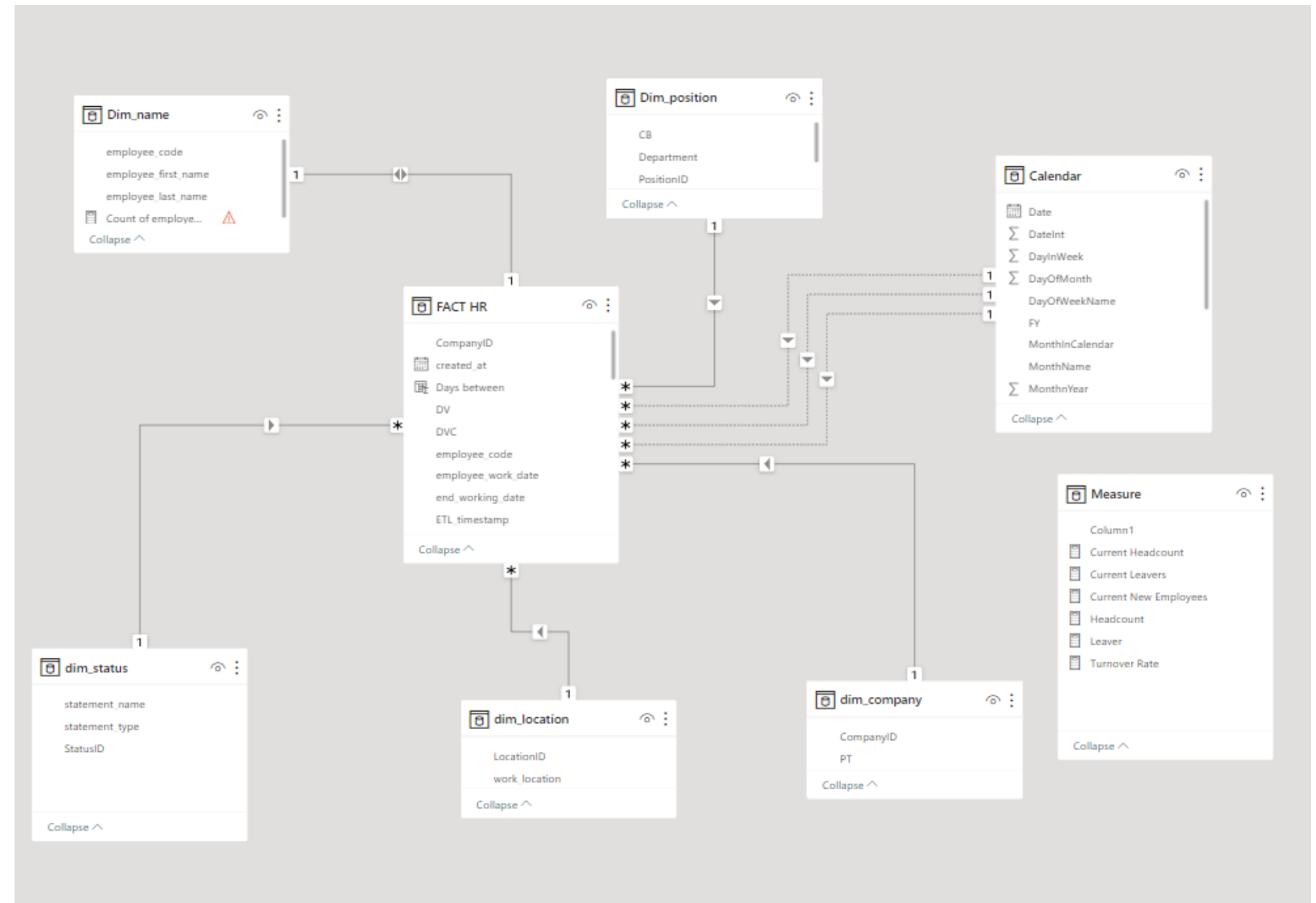
1. Dữ liệu

2. Tình hình tổng quan nhân sự trong công ty

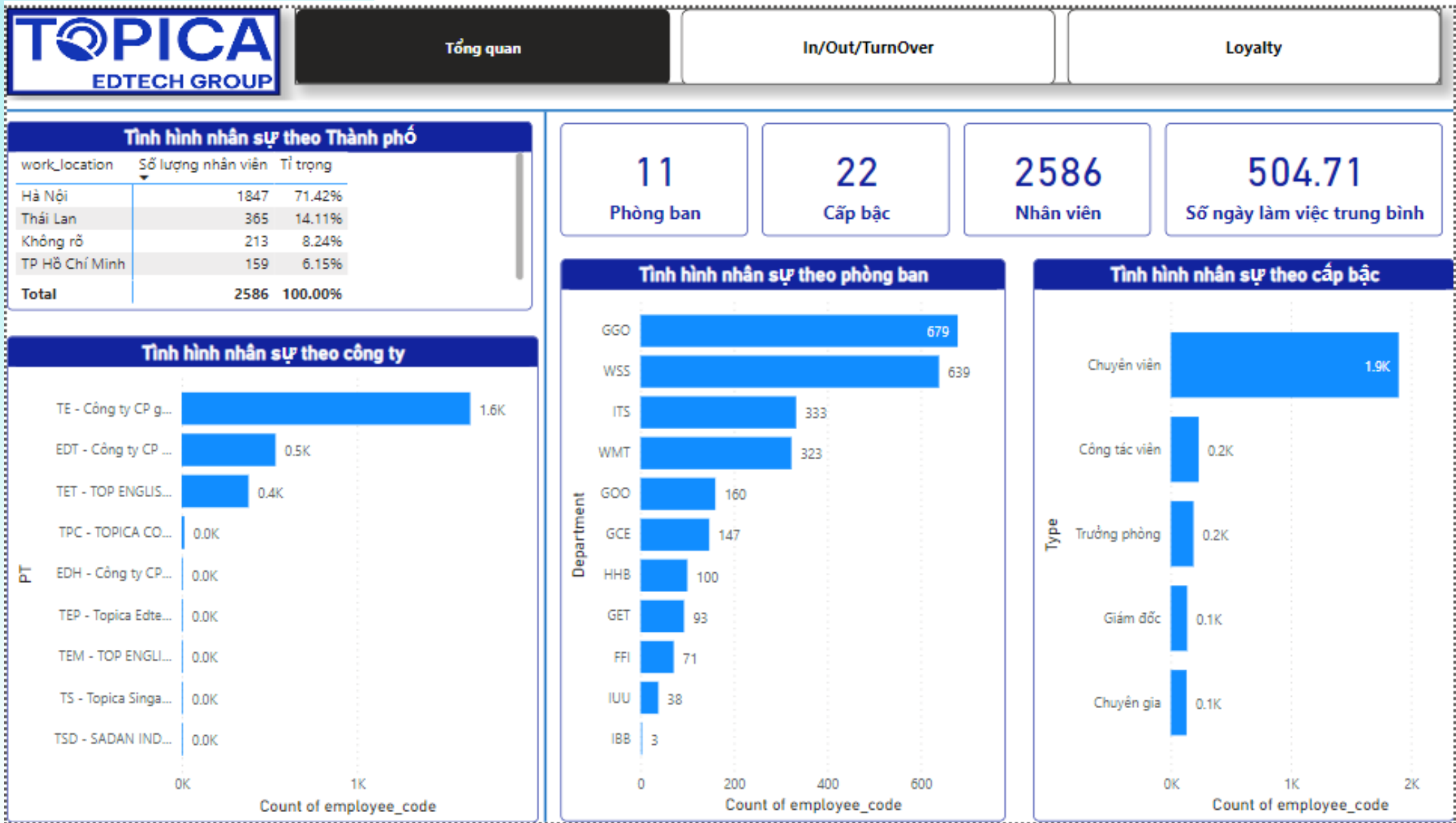
3. Phân tích tỉ lệ nghỉ việc và tuyển dụng của công ty

DATA MODEL

- Tính đến **hết ngày 8/12/2019**, dữ liệu ghi nhận **2586 dòng** ở bảng Fact HR tương đương thông tin của **2586 nhân viên**.
- Bao gồm **9 công ty mẹ và công ty con của Edtech Group**. Ở **4 thành phố** là Hà Nội, Hồ Chí Minh, Thái Lan và Philippines

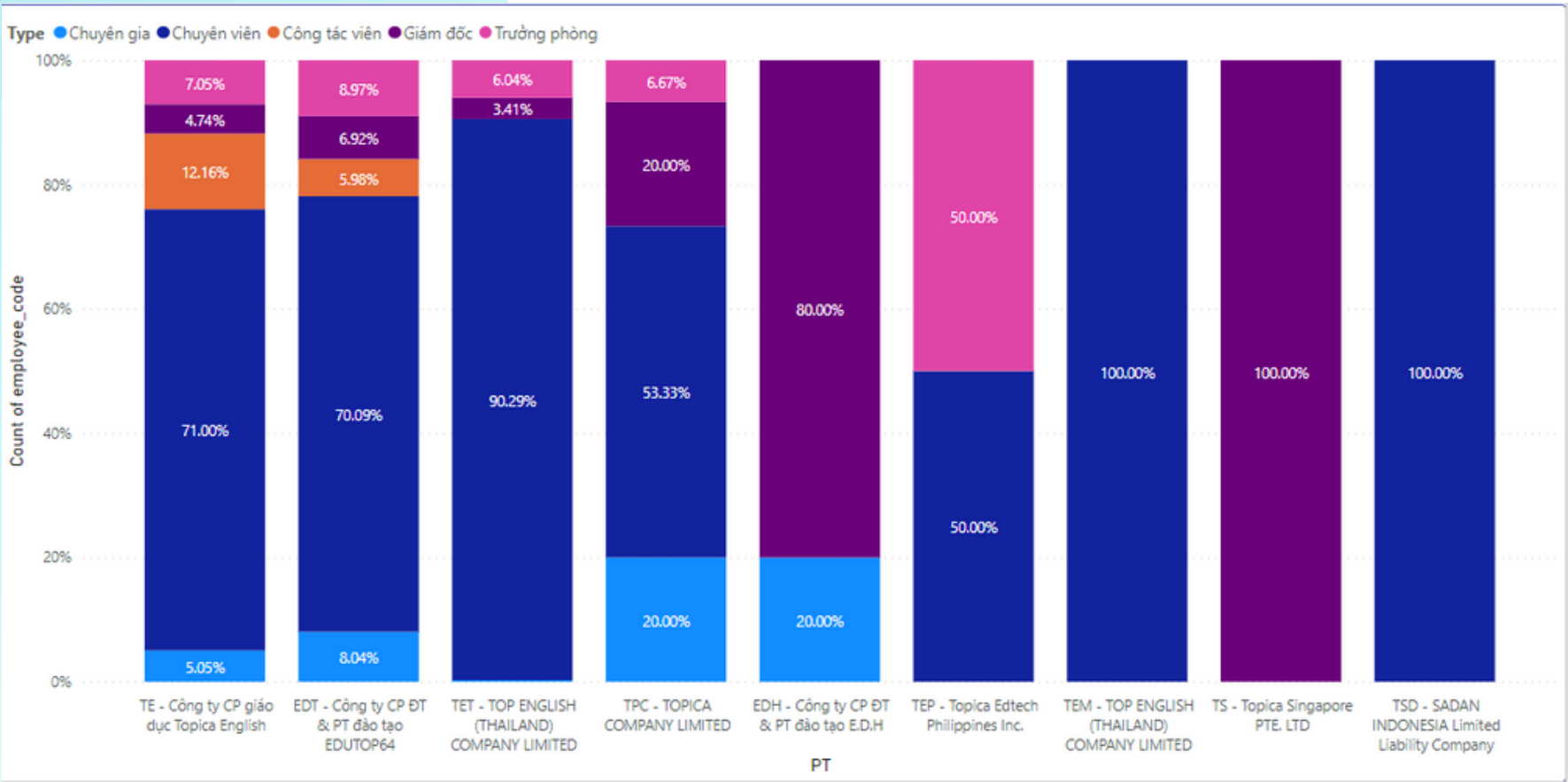


TÌNH HÌNH TỔNG QUAN



- Công ty có 11 phòng ban và hiện có 22 cấp bậc khác nhau trong công ty. Lực lượng chính của công ty là chuyên viên với 1898 nhân sự
- Số ngày làm việc bình quân của một nhân viên tại công ty là 504,71 ngày. Tuy nhiên, đối với các vị trí trưởng phòng và giám đốc số ngày làm việc trung bình là trên 954,15 ngày.
- Lực lượng chính của công ty đến từ phòng ban Chuyên gia khác (GGO) và Chuyên gia tư vấn tuyển sinh (WSS)

TÌNH HÌNH TỔNG QUAN



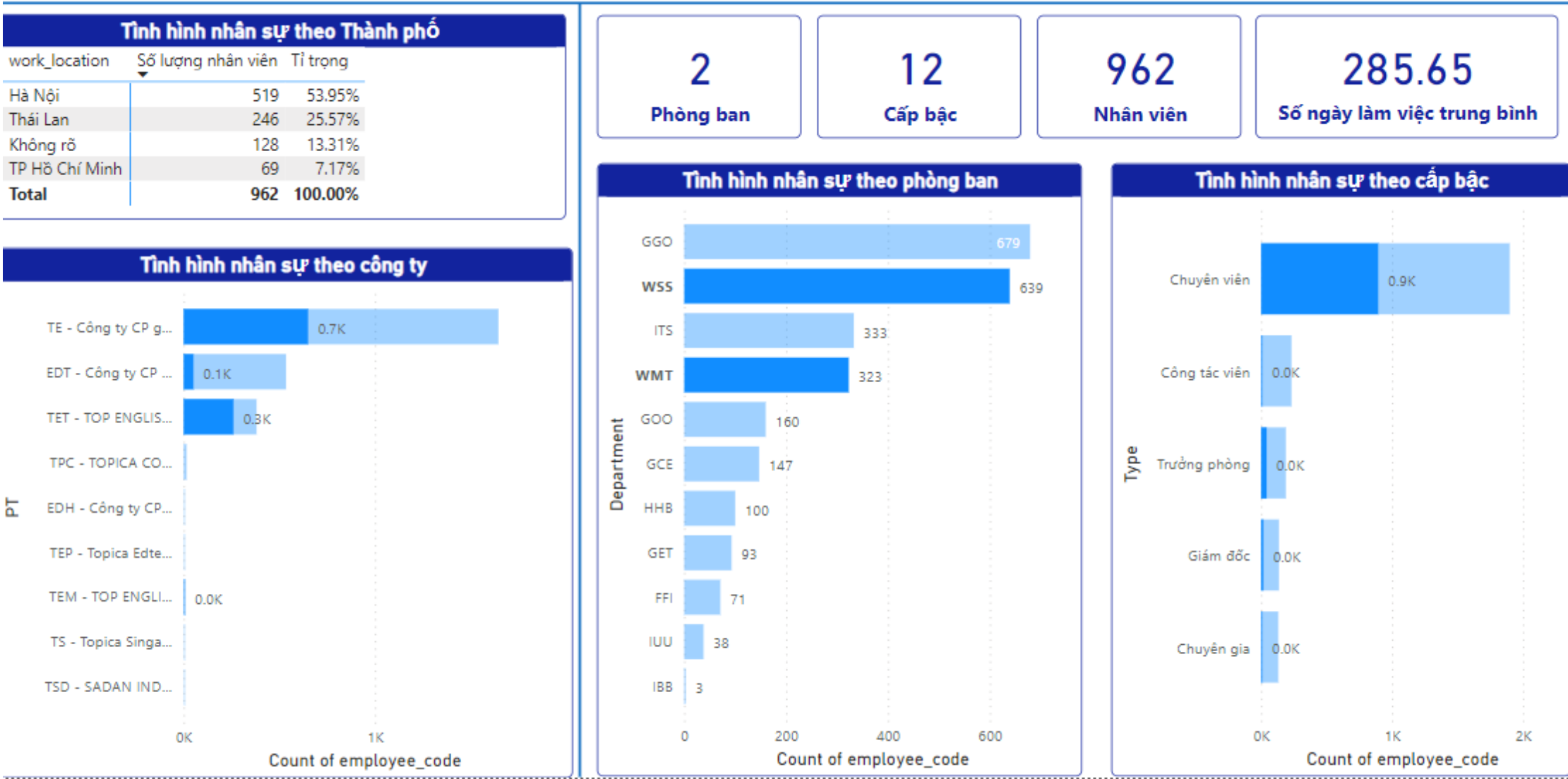
- Lực lượng nhân sự tập trung và phân bố chủ yếu ở **3 công ty TE, EDT và TET**.
- Công ty **TE** có **1645 nhân sự**, xếp thứ **1**.
- **Phòng phân tích dữ liệu** là phòng có ít nhân sự nhất công ty (**3 người**)
- Các trụ sở công ty tại **Việt Nam chiếm 77,57 %** số lượng nhân sự của tập đoàn.
- Lượng nhân viên **làm việc từ xa chiếm 8,24%**

Tình hình nhân sự theo Thành phố		
work_location	Số lượng nhân viên	Tỉ trọng
Hà Nội	1847	71.42%
Thái Lan	365	14.11%
Không rõ	213	8.24%
TP Hồ Chí Minh	159	6.15%
Total	2586	100.00%

INSIGHT TỪ TỔNG QUAN

- Số ngày làm việc trung bình ở 2 department **WSS** và **WMT** thấp nhất trong tất cả
- =>> Số ngày làm việc ít ở 2 bộ phận này này cao và đa phần là các chuyên viên
- =>> Chuyên gia tư vấn tuyển sinh (WSS) là bộ phận có số ngày làm việc ít nhất dù đây là lực lượng đông thứ 2 của công ty. (268,51 ngày).

statement_type	Count of employee_code
<input checked="" type="checkbox"/> ZG - Chấm dứt HĐLĐ	470
GA - Người lao động đơn phương	443
GC - Thỏa thuận	22
GB - Công ty đơn phương	5
<input checked="" type="checkbox"/> ZE - Đánh giá	235
<input checked="" type="checkbox"/> ZA - Tuyển mới	93
<input checked="" type="checkbox"/> ZC - Điều chuyển nội bộ	74
<input checked="" type="checkbox"/> ZF - Gia hạn Hợp đồng	64
<input checked="" type="checkbox"/> ZD - Điều chỉnh thu nhập	20
<input checked="" type="checkbox"/> ZB - Tái tuyển dụng	6
Total	962



- Trong số 962 nhân viên của 2 bộ phận này có đến 470 nhân viên chiếm 48,85% là người lao động nghỉ việc. Có thể thấy tỉ lệ nghỉ việc rất cao.
- Giải pháp: Cần đẩy mạnh tuyển dụng để bù đắp và phân tích sâu hơn thêm các nguyên nhân dẫn đến thực trạng này.

INSIGHT TỪ TỔNG QUAN

statement_type	Count of employee_code
⊕ ZC - Điều chuyển nội bộ	57
⊕ ZG - Chấm dứt HĐLĐ	31
⊕ ZA - Tuyển mới	20
⊕ ZF - Gia hạn Hợp đồng	9
⊕ ZD - Điều chỉnh thu nhập	8
⊕ ZE - Đánh giá	8
⊕ ZB - Tái tuyển dụng	3
Total	136

- Các vị trí giám đốc có thời gian làm việc **ít hơn** trưởng phòng (954 ngày so với 1175 ngày)
- Lý giải điều này có thể đến từ việc các **giám đốc nghỉ việc khá nhiều 22,79%** và tình trạng tuyển mới giám đốc kéo theo (tỉ lệ tuyển mới vị trí giám đốc là 14,7%)
- Mặc dù chính sách của công ty là **tuyển dụng giám đốc nội bộ 41,9%** xong các giám đốc lại có tình trạng nghỉ việc sớm.
- Chính vì vậy, cần điều chỉnh phúc lợi để các vị trí này có mức độ đóng góp lâu dài hơn.

statement_type	Count of employee_code
⊕ ZG - Chấm dứt HĐLĐ	67
⊕ ZC - Điều chuyển nội bộ	66
⊕ ZE - Đánh giá	35
⊕ ZA - Tuyển mới	8
⊕ ZF - Gia hạn Hợp đồng	7
⊕ ZD - Điều chỉnh thu nhập	5
⊕ ZB - Tái tuyển dụng	1
Total	189

- Các vị trí trưởng phòng có số ngày làm việc **lâu nhất** và chỉ gần **35% là được điều chuyển nội bộ** và cũng **35% nghỉ việc**
- Tuy nhiên vị trí này sẽ không cần áp lực tuyển mới quá nhiều vì có thể điều chuyển các nhân viên hoặc chuyên gia lên vị trí này

PHÂN TÍCH TỈ LỆ NGHỈ VIỆC VÀ TUYỂN DỤNG CỦA CÔNG TY NĂM 2019

39.22%

Turnover Rate

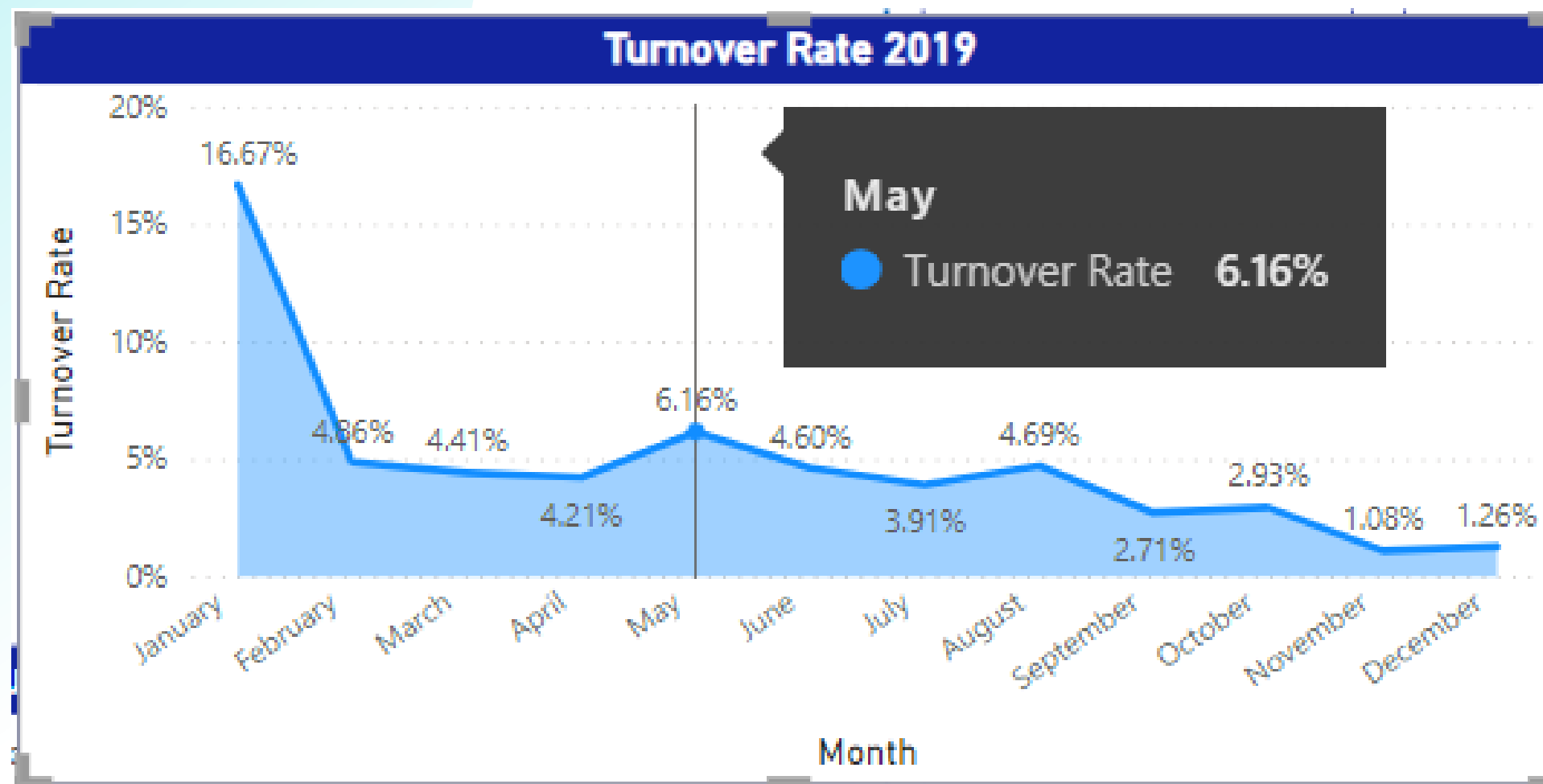
2570

Tổng NV 2019

1008

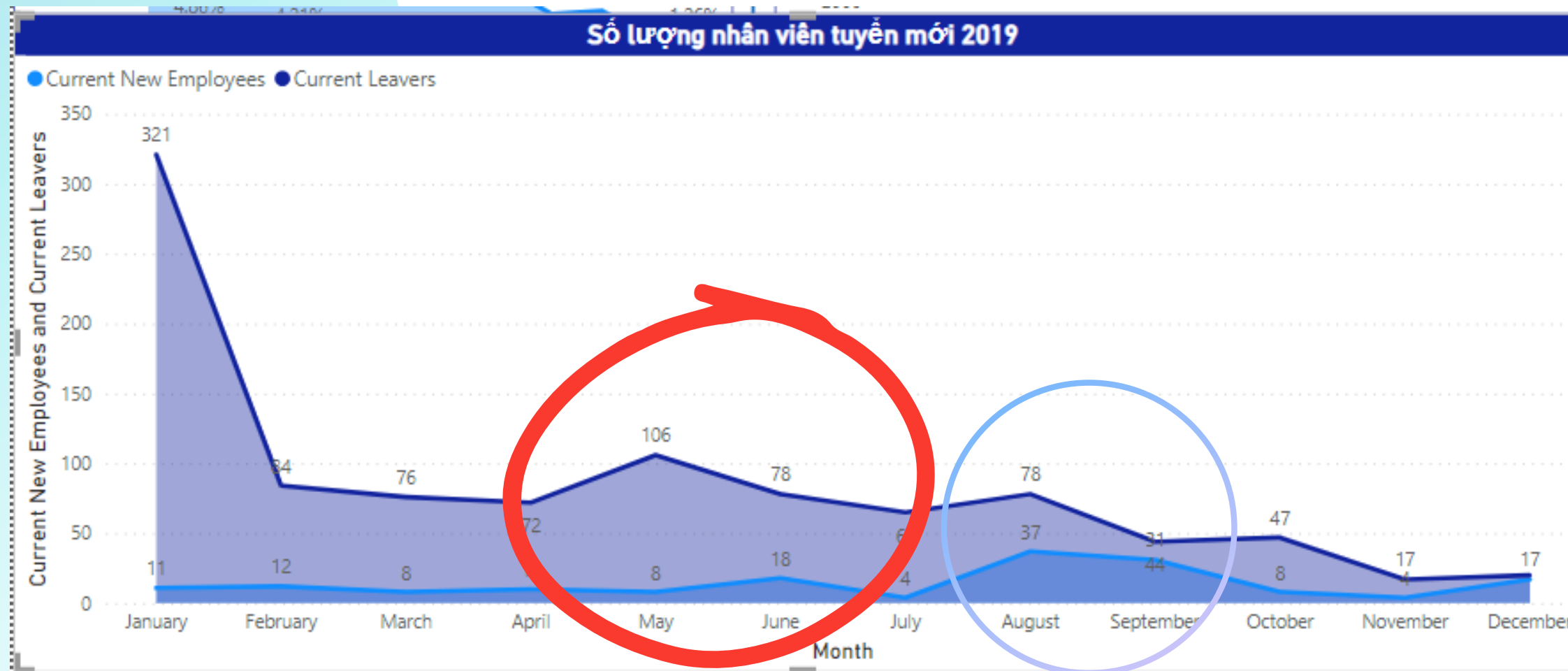
NV chấm dứt HĐ

- Tỉ lệ Turnover Rate tính đến năm 2019 là 39,22%. Tỉ lệ này được tính bằng tổng số nhân viên nghỉ việc /số lượng nhân viên hiện có của công ty
- Dưới góc độ các tháng của năm 2019, có thể thấy tỉ lệ nghỉ việc **rất cao vào tháng 1** (tuy nhiên đây là lúc mà thị trường nhân sự biến động nhiều nên con số này hoàn toàn bình thường)



- **Tháng 5 2019**, ghi nhận **chỉ số Turnover cao nhất 6,16%**. Ở mức độ này cho thấy công ty đang gặp các vấn đề về lương, "sếp" và cơ hội phát triển, thăng tiến của nhân viên. (theo Dr. John Sullivan)
- Vấn đề nghỉ việc cần phải cải thiện ở **6 tháng đầu năm**, để đưa về **mức lý tưởng là 3%**.

PHÂN TÍCH TỈ LỆ NGHỈ VIỆC VÀ TUYỂN DỤNG CỦA CÔNG TY NĂM 2019



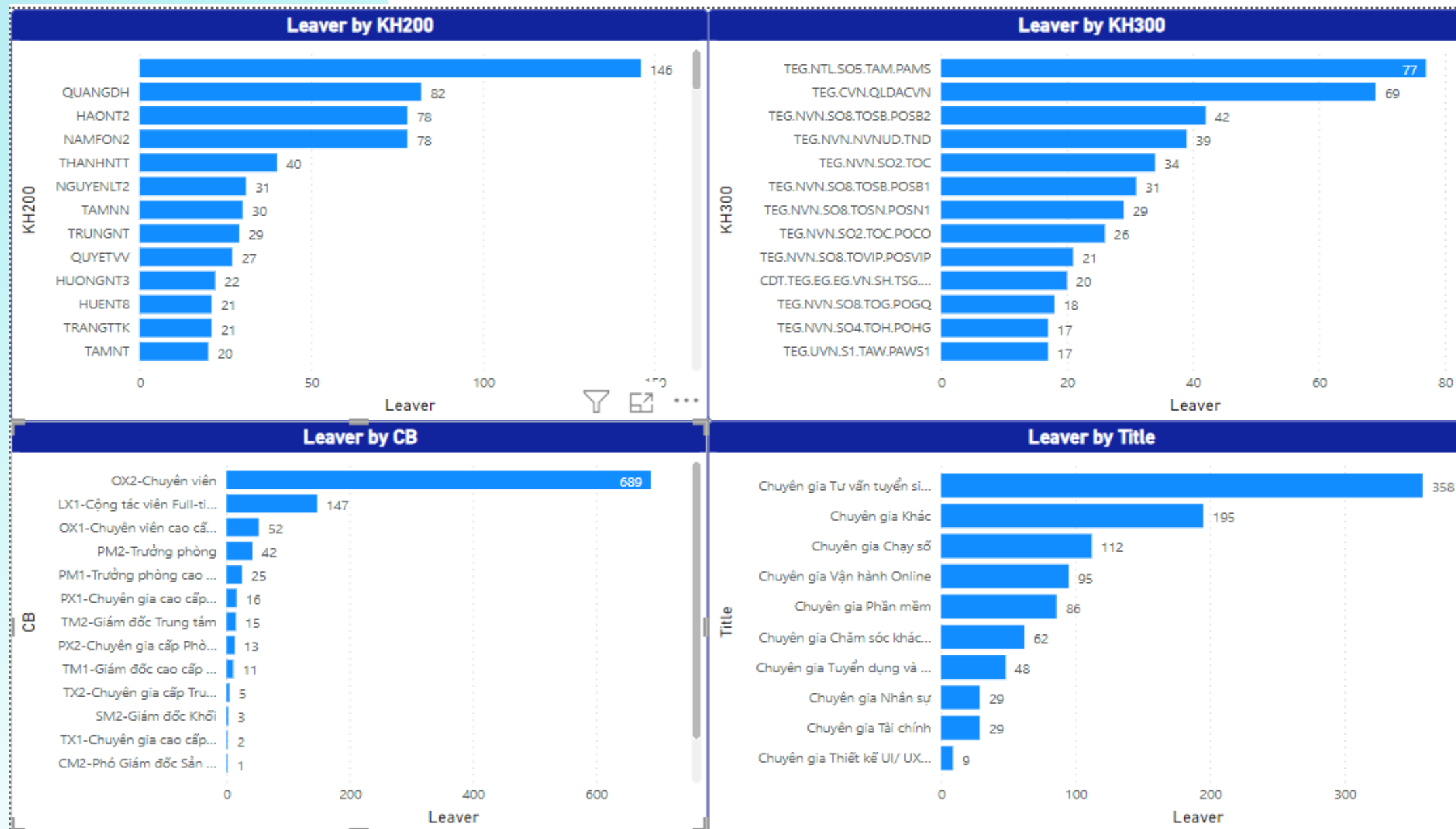
168

NV tuyển mới

- Giai đoạn **tháng 5 và 6** có số lượng nhân viên nghỉ việc cao, nên các **tháng 8 và tháng 9** phải tuyển mới rất nhiều.

- Số lượng nhân viên tuyển dụng mới của Topica năm 2019
- **Tăng 230%** so với năm 2018 với số lượng tuyển mới chỉ là **51** nhân sự.

PHÂN TÍCH TỈ LỆ NGHỈ VIỆC VÀ TUYỂN DỤNG CỦA CÔNG TY NĂM 2019



- Danh sách các quản lý, trưởng phòng có số lượng nhân viên nghỉ nhiều nhất. Có thể phân tích từ góc độ, ai quản lý kém làm tình trạng nhân viên nghỉ nhiều xảy ra.
- Thứ hai, có thể thấy, ở Việt Nam tháng **5, 6 là thời điểm kết thúc năm học.**

=>> Không có việc làm, nhân viên và cộng tác viên tuyển sinh nghỉ việc nhiều.

=>> Góc độ khác thì là do **chuẩn bị bắt đầu năm học mới, nhân viên không muốn làm công việc đó nữa nên nghỉ =>> Dẫn đến phải tuyển dụng nhiều vào tháng 8 và tháng 9 thời điểm bắt đầu năm học mới**

=>Tuy nhiên tỉ lệ nghỉ và tuyển mới vẫn khá chênh lệch nhau, giải pháp đưa ra là tuyển dụng sớm từ giai đoạn tháng 6, 7 nhằm tránh tình trạng thiếu hụt nhân sự vào mùa tuyển sinh.

THANK YOU

Reporter: Giap Hoang Long

