

# BÁO CÁO PHÂN TÍCH TÌNH HÌNH TUYỂN DỤNG VÀ NGHỈ VIỆC CỦA NHÂN SỰ



**TRẦN HOÀI NAM**

**12/12/2024**

1. Giới thiệu:

Báo cáo này cung cấp cái nhìn tổng quan toàn diện về bối cảnh nguồn nhân lực của Công ty trong năm 2024. Bằng cách đi sâu vào số liệu chính như số lượng nhân viên, vai trò công việc, tỷ lệ thôi việc. Qua đó cung cấp thông tin về lực lượng lao động hiện tại để tìm giải pháp tối ưu hóa nguồn nhân lực phù hợp với các mục tiêu chiến lược của công ty trong giai đoạn sắp tới.

2. Tổng quan về dữ liệu:

Dữ liệu được lấy từ bảng **HR\_Data**, các thông tin cần thiết dùng để phân tích được đề cập trong bảng sau:

Tên cột	Mô tả	Kiểu dữ liệu
employee_code	Mã nhân viên	VARCHAR
employee_first_name	Họ và tên đệm	VARCHAR
employee_last_name	Tên	VARCHAR
employee_work_date	Ngày bắt đầu làm việc	DATE
statement_type	Loại hợp đồng	VARCHAR
statement_code	Mã hợp đồng	VARCHAR
statement_valid_date	Ngày hợp đồng có hiệu lực	DATE
statement_expired_date	Ngày hợp đồng hết hạn	DATE
statement_created_date	Ngày tạo hợp đồng	DATE
statement_status	Tình trạng hợp đồng	VARCHAR
statement_note	Ghi chú	TEXT
statement_name	Tên hợp đồng	VARCHAR
PT	Chi nhánh	VARCHAR
CB	Vị trí làm việc	VARCHAR
NG	Chi tiết chuyên môn	VARCHAR
work_location	Địa điểm công tác	VARCHAR

### 3. Tổng quan tình hình nhân sự hiện tại



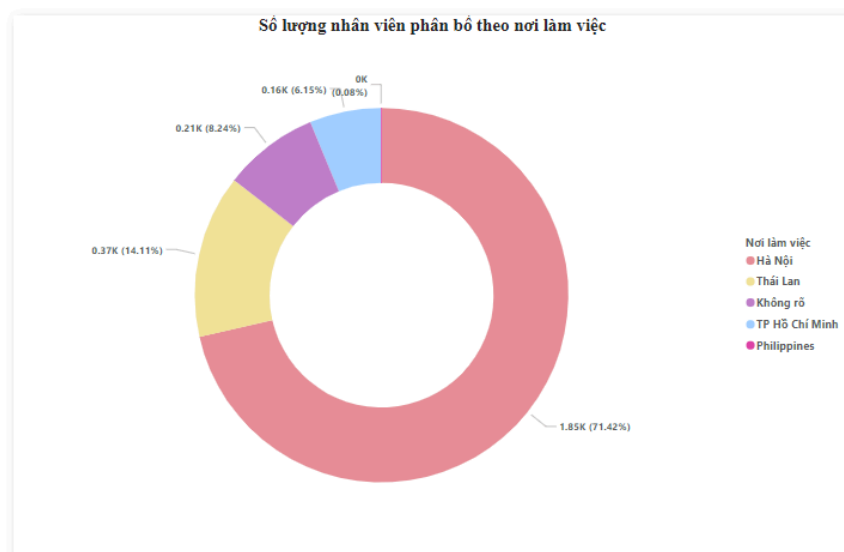
Tính đến tháng 10/2024, tổng nhân sự là **2586** trong đó có **1023** nhân viên đã nghỉ việc (chiếm 39,6%)

**5** địa điểm làm việc và **9** công ty con hoạt động với **22** vị trí (cấp bậc) làm việc theo **11** chuyên môn.

Quá trình làm việc, nhân sự được ký ít nhất 1 trong 7 loại hợp đồng với 21 tên gọi phù hợp với từng nhiên viên và từng thời điểm khác nhau.

Mức độ gắn bó của **1563** nhân viên đang làm việc tại công ty là khá cao bao gồm **776** nhân viên mới được tuyển thêm trong **năm 2019**.

-> Từ đó, có thể thấy công ty có tốc độ tuyển dụng khá cao, nhưng đồng thời cũng đối mặt với tình trạng nghỉ việc đáng kể.



Công ty tập trung phần lớn nhân sự tại **Hà Nội**, trong khi các chi nhánh quốc tế có quy mô nhỏ hơn, chủ yếu hỗ trợ hoạt động tại khu vực. Điều này phản ánh chiến lược tập trung nội địa nhưng có dấu hiệu mở rộng ra quốc tế.

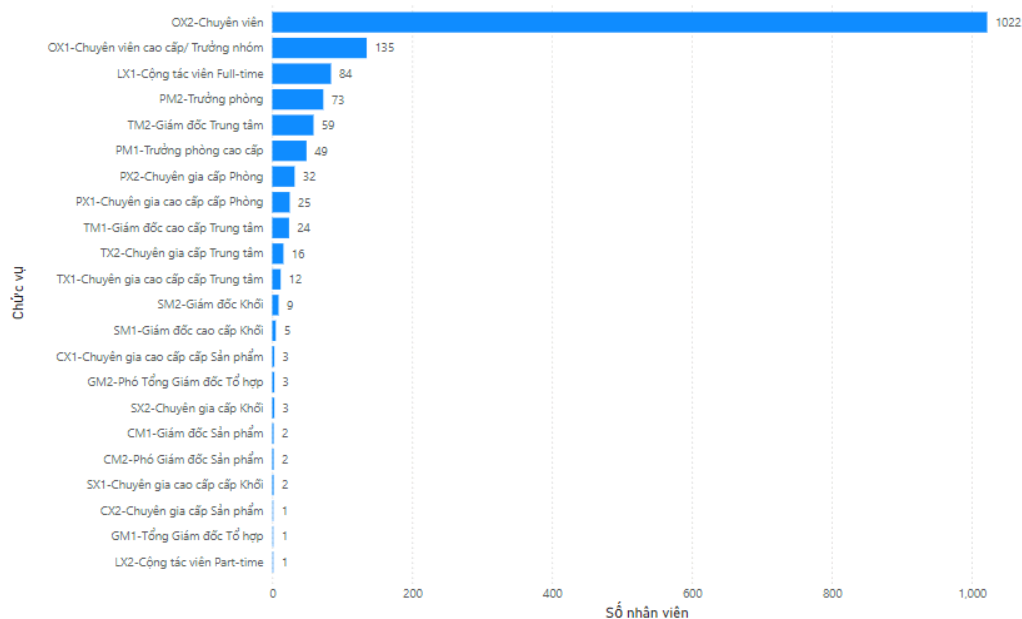
Việc phân bổ không đồng đều này có thể đặt ra thách thức trong quản lý và đồng bộ hóa các quy trình vận hành giữa các khu vực.

Chi nhánh	Số lượng
TE - Công ty CP giáo dục Topica English	1645
EDT - Công ty CP ĐT & PT đào tạo EDUTOP64	535
TET - TOP ENGLISH (THAILAND) COMPANY LIMITED	381
TPC - TOPICA COMPANY LIMITED	15
EDH - Công ty CP ĐT & PT đào tạo E.D.H	5
TEP - Topica Edtech Philippines Inc.	2
TEM - TOP ENGLISH (THAILAND) COMPANY LIMITED	1
TS - Topica Singapore PTE. LTD	1
TSD - SADAN INDONESIA Limited Liability Company	1

Chi nhánh **TE - Công ty CP Giáo dục Topica English** có số lượng nhân viên cao nhất, chiếm **1645 người** (63.6% tổng số nhân viên), cho thấy đây là đơn vị chủ lực trong hoạt động của công ty.

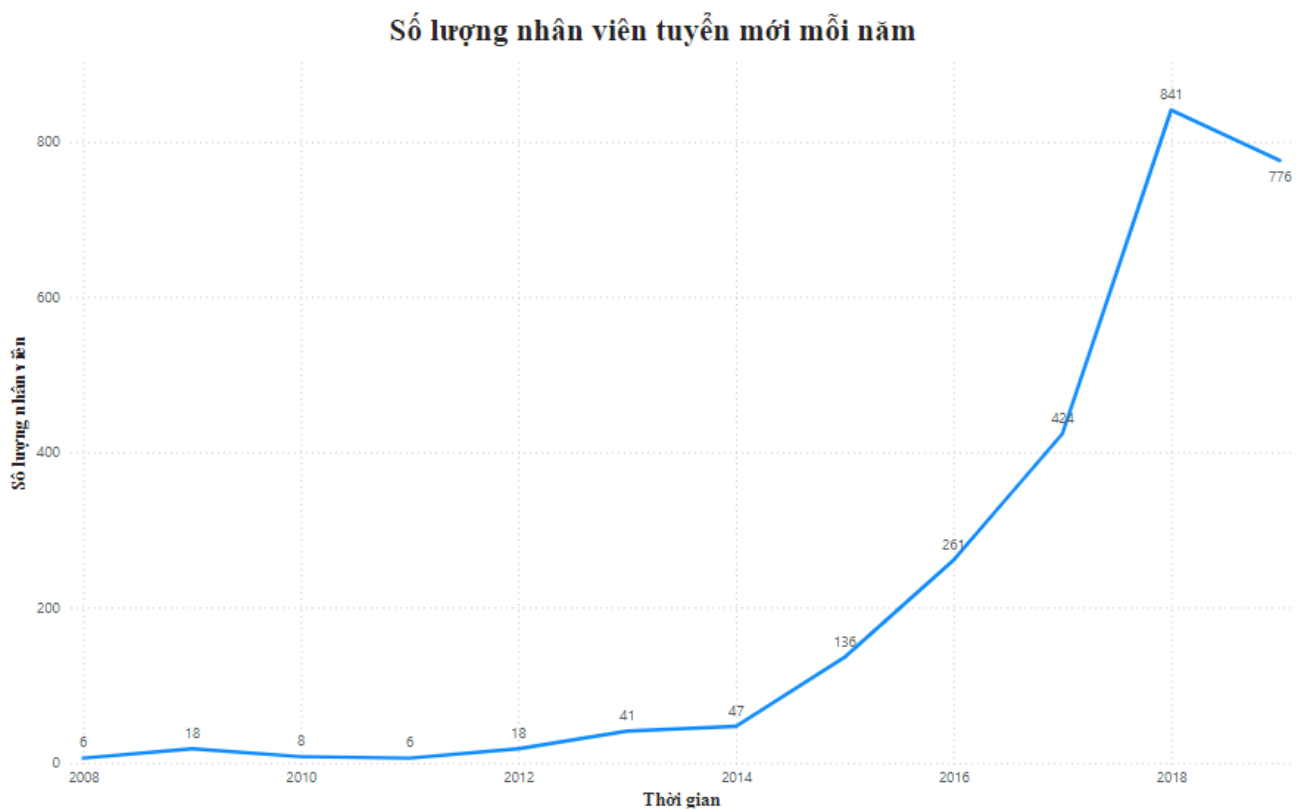
Các chi nhánh tiếp theo như **"EDT - Công ty CP ĐT & PT đào tạo EDUTOP64"** với 535 nhân viên và **"TET - TOP ENGLISH (THAILAND) COMPANY LIMITED"** với 381 nhân viên chỉ bằng khoảng 1/3 và 1/4 so với chi nhánh lớn nhất.

Số nhân viên còn làm việc tại công ty



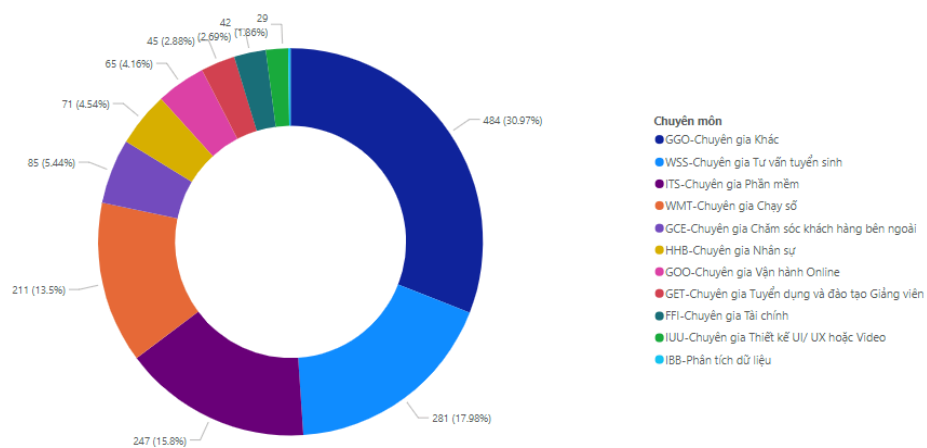
Dựa vào biểu đồ trên, có thể thấy rằng các bộ phận có số lượng nhân viên lớn nhất trong công ty này là **OX2-Chuyên viên** với 1022 nhân viên và **OX1-Chuyên viên cao cấp/ Trưởng nhóm** với 135 nhân viên, đều là những bộ phận then chốt và quan trọng của doanh nghiệp.

Các bộ phận khác như **LX1-Cộng tác viên Full-time**, **PM2-Trưởng phòng**, **TM2-Giám đốc Trung tâm** có lần lượt là 84,73 và 59 thể hiện đây là các bộ phận quản lý hoặc hỗ trợ ở cấp trung, góp phần đảm bảo các hoạt động hàng ngày của công ty diễn ra suôn sẻ.



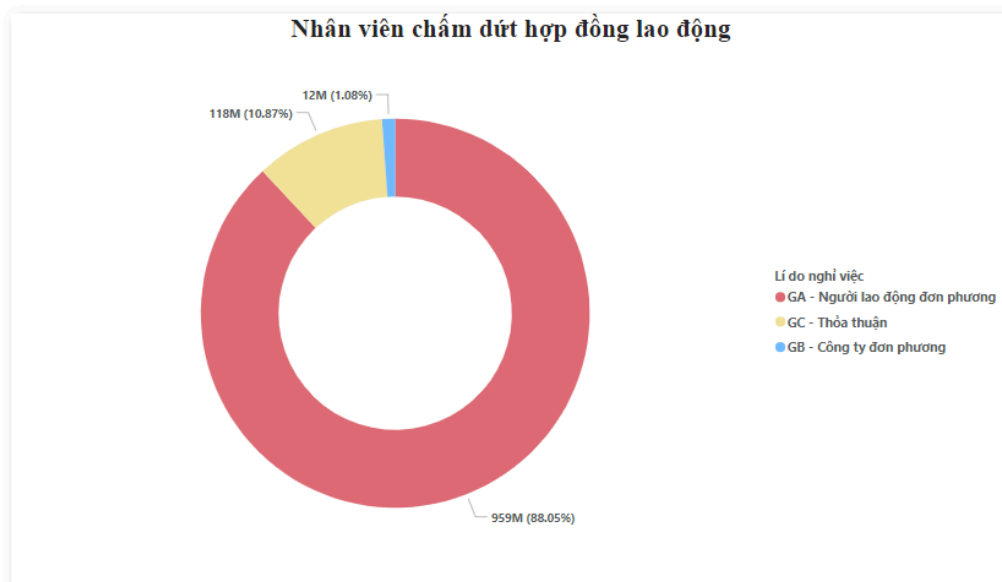
Công ty bắt đầu tăng mạnh lượng tuyển dụng nhân sự vào **năm 2015**. Đặc biệt, trong **năm 2018 và năm 2019**, công ty đã bổ sung một số lượng lớn nhân sự mới. Tăng trưởng đột biến trong các năm gần đây cho thấy công ty đang trong giai đoạn phát triển mạnh. Việc tuyển dụng quy mô lớn cũng có thể gắn liền với việc mở rộng thị trường, đa dạng hóa dịch vụ hoặc áp dụng công nghệ mới.

Số lượng nhân viên phân bổ theo chức danh chuyên môn



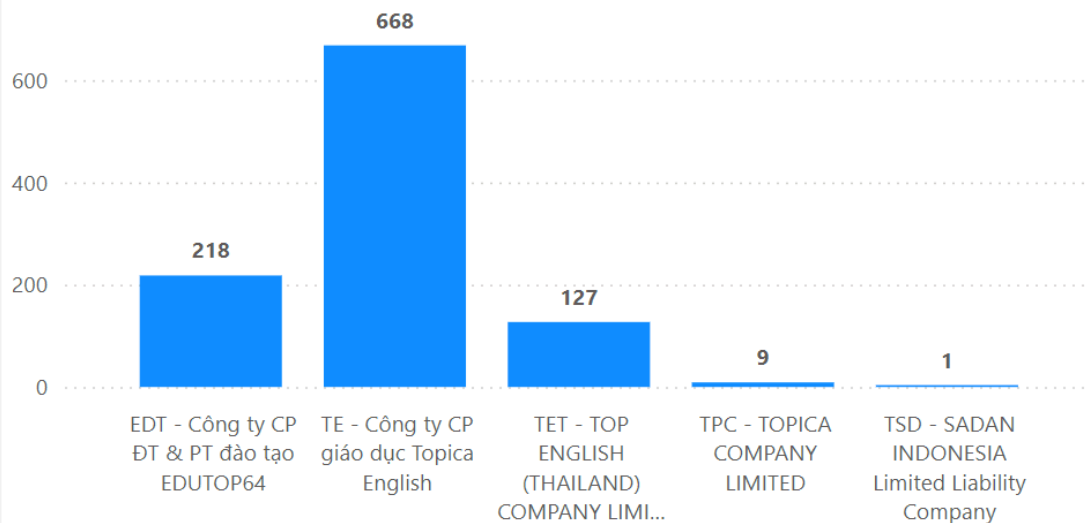
Ở vị trí **Chuyên gia khác** chiếm 31% hiện bao gồm nhiều chức danh từ cấp chuyên viên đến cấp giám đốc, có thể có một số chưa xác định được chuyên môn. Vì công ty thuộc ngành giáo dục và đào tạo nên cần thu hút học sinh, sinh viên. Do đó, vị trí **Chuyên gia tư vấn tuyển sinh** đứng thứ 2 (18%).

#### 4. Tình trạng nhân sự chấm dứt Hợp Đồng Lao Động

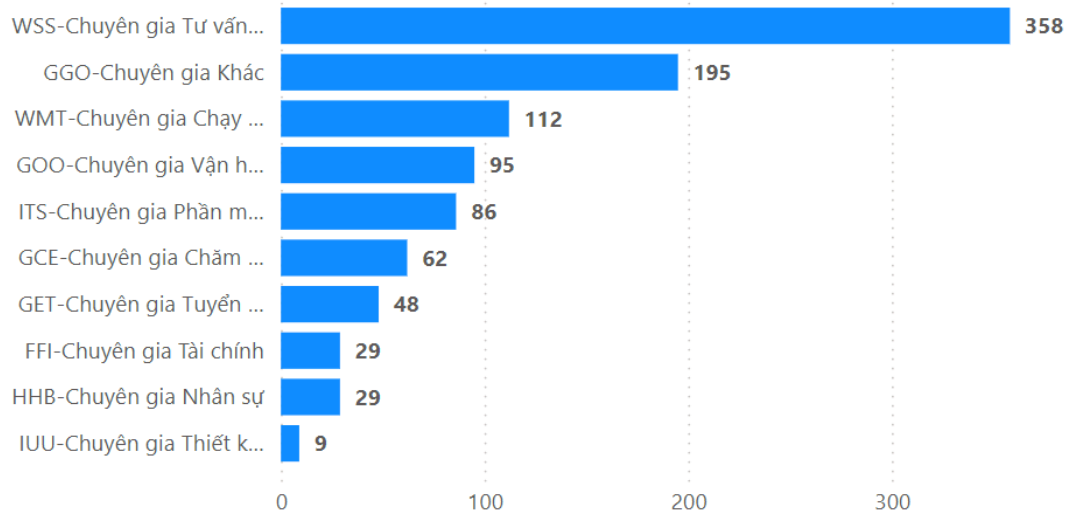


Theo dữ liệu tổng quan tình hình nhân sự của công ty, năm 2019 có tổng cộng 1023 nhân viên nghỉ việc. Trong đó, **số người lao động đơn phương** nghỉ việc chiếm 88.76% trong tổng số người Chấm dứt HĐLĐ, 9.97% nhân viên nghỉ việc theo thỏa thuận và chỉ 1.27% nhân viên nghỉ việc do công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng.

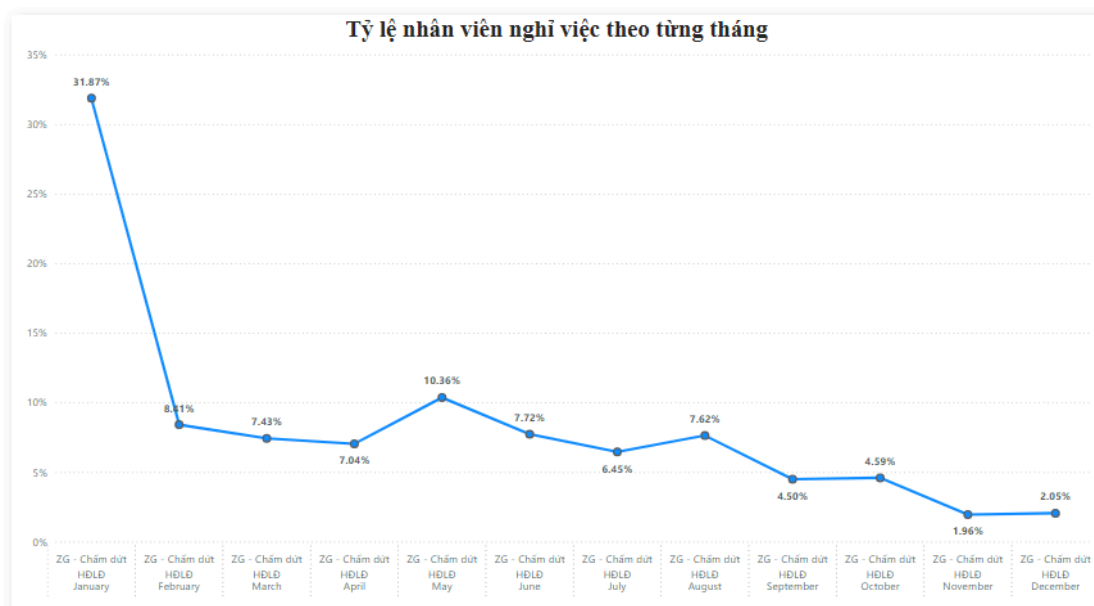
### Nhân viên chấm dứt hợp đồng lao động theo công ty con



### Nhân viên chấm dứt hợp đồng lao động theo chuyên môn

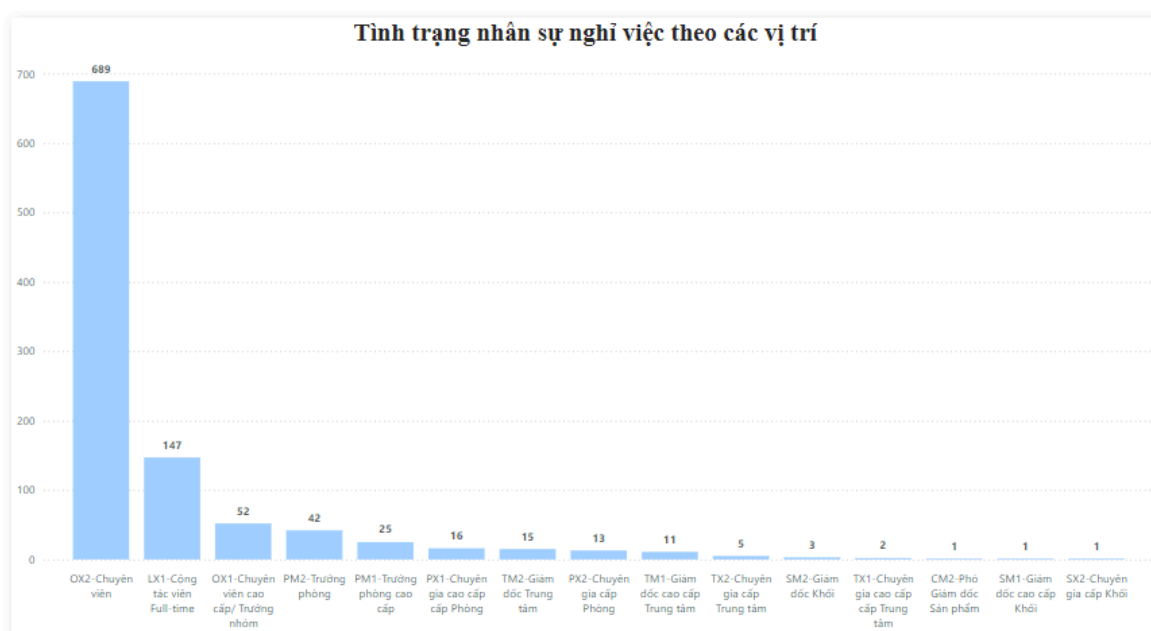


Số nhân sự nghỉ việc cao tại **Công ty CP Giáo dục Topica English** không chỉ phản ánh số lượng nhân viên lớn nhất mà còn có thể là dấu hiệu của áp lực công việc hoặc thách thức trong việc giữ chân nhân tài tại một chi nhánh quan trọng. Đặc biệt, vị trí **Chuyên gia Tư vấn tuyển sinh** có tỷ lệ nghỉ việc cao, điều này có thể gợi ý về tính chất công việc yêu cầu cường độ làm việc lớn, áp lực từ chỉ tiêu hoặc mức độ hài lòng với chế độ đãi ngộ chưa được đảm bảo.



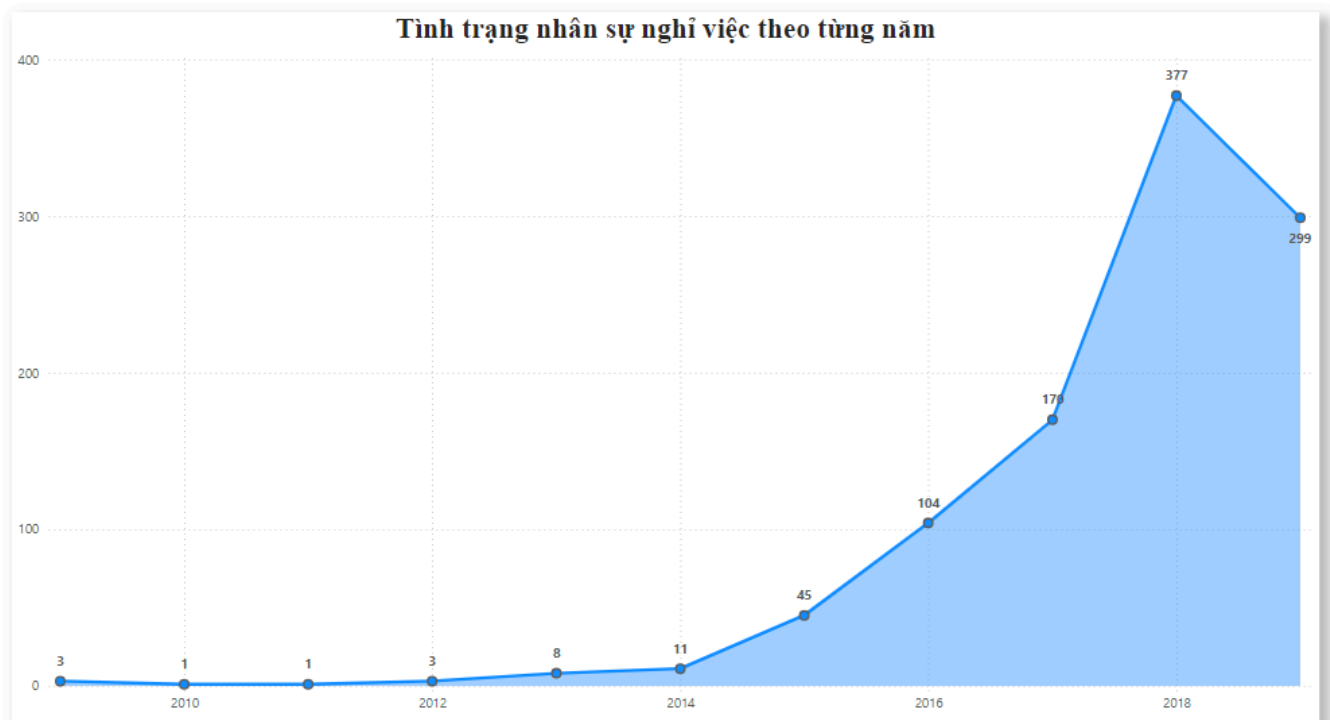
Tỷ lệ nghỉ việc cao trong tháng 1 năm 2019 (**31.87%**) có thể phản ánh một xu hướng phổ biến, khi nhân viên có xu hướng thay đổi công việc sau kỳ nghỉ lễ cuối năm hoặc trước Tết Nguyên đán. Đây thường là thời điểm nhân viên đánh giá lại sự phù hợp với công việc và tìm kiếm cơ hội mới.

Ngoài ra, các **tháng 2,5,6,8** cũng ghi nhận tỉ lệ nghỉ việc tương đối cao có thể có các yếu tố khác như: Áp lực công việc hoặc kỳ vọng chưa được đáp ứng, các tháng sau kỳ nghỉ lễ có thể là giai đoạn nhân viên cảm thấy áp lực khi trở lại làm việc hoặc đối mặt với các chỉ tiêu đầu năm. (Cần tìm hiểu thêm nguyên nhân).





Vị trí “**OX2-Chuyên viên**” và “**LX1- Cộng tác viên Full-time**” có số lượng nhân sự nhiều nhất trong công ty nhưng cũng có tỉ lệ chấm dứt HĐLĐ cao nhất lên đến tỉ lệ lần lượt là 40% và 63%. Ngoài ra, việc nhân sự cấp cao, bao gồm cả **chuyên gia** và **giám đốc**, cũng chấm dứt HĐLĐ là một tín hiệu cảnh báo nghiêm trọng. Điều này có thể phản ánh sự không đồng nhất trong định hướng phát triển, môi trường làm việc không đáp ứng kỳ vọng hoặc thiếu cơ hội phát triển lâu dài ở cấp quản lý.



Nguyên nhân chủ yếu dẫn đến nghỉ việc là do người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng với hơn 88%. Đỉnh điểm về số lượng nhân viên nghỉ việc là vào **năm 2018 với 377 người**.

Sau đó, con số này tăng dần qua các năm, từ 104 người vào năm 2016, 170 người năm 2017, tăng đến 299 người vào năm 2019. Trong khi trước đó, số lượng nhân viên nghỉ việc chỉ có 11 người vào năm 2014, 3 người vào năm 2009, 2012 và 2010.

Cho thấy tình hình nhân viên nghỉ việc ngày càng nghiêm trọng. Điều này có lẽ do chính sách giữ chân và đãi ngộ cho nhân viên ở công ty chưa thực sự tốt.

## **KẾT LUẬN:**

Những năm gần đây công ty tuyển một số lượng lớn nhân sự, đặc biệt là các vị trí “Chuyên viên” và “Cộng tác viên Full time”, tuyển nhiều nhưng tỉ lệ chấm dứt HĐLĐ của các nhân sự này khá cao thường là thâm niên ở vị trí này chỉ dưới một năm.

Mối quan hệ giữa quản lí với nhân sự cũng cần quan tâm. Vì có những quản lí mà tỉ lệ nhân sự dưới quyền chấm dứt HĐLĐ khá cao.

Vì vậy, cần có các giải pháp hiệu quả để khắc phục tình trạng nghỉ việc và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, từ đó đảm bảo mục tiêu phát triển bền vững trong tương lai.