

# TÌNH HÌNH NHÂN SỰ TOPICA GROUP

---

Report by Hoang Trung  
Năm 2019

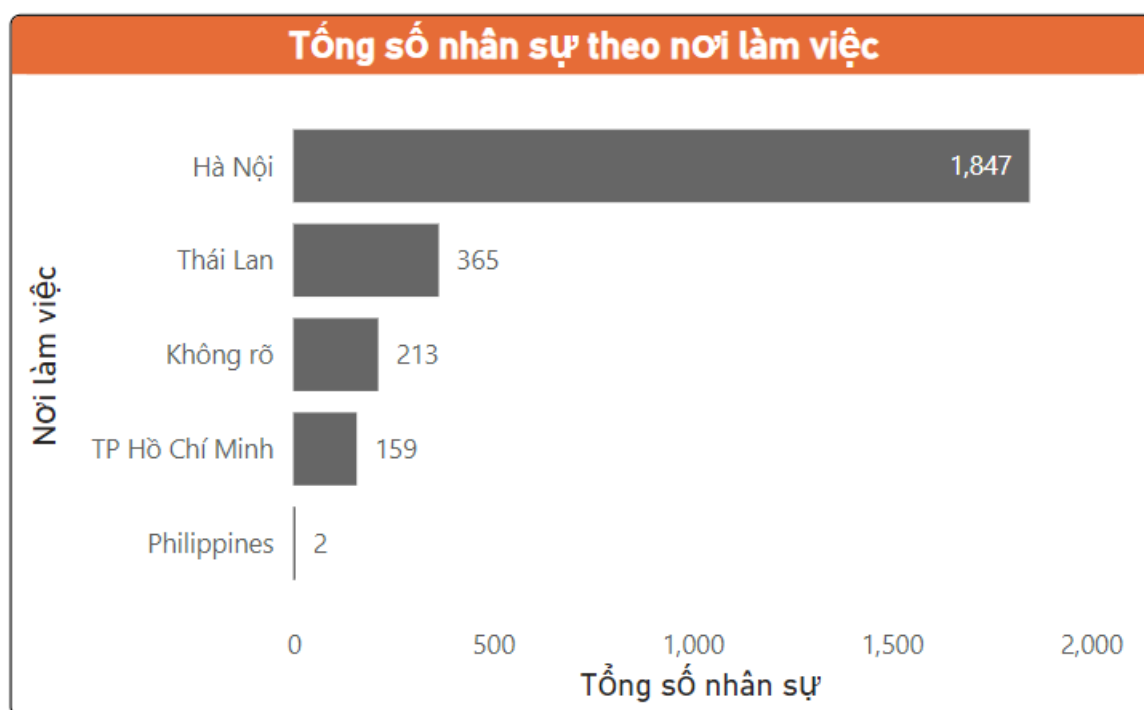
Tra Da Excel Company



Logo  
Name

## 1. Tổng quan tình hình nhân sự

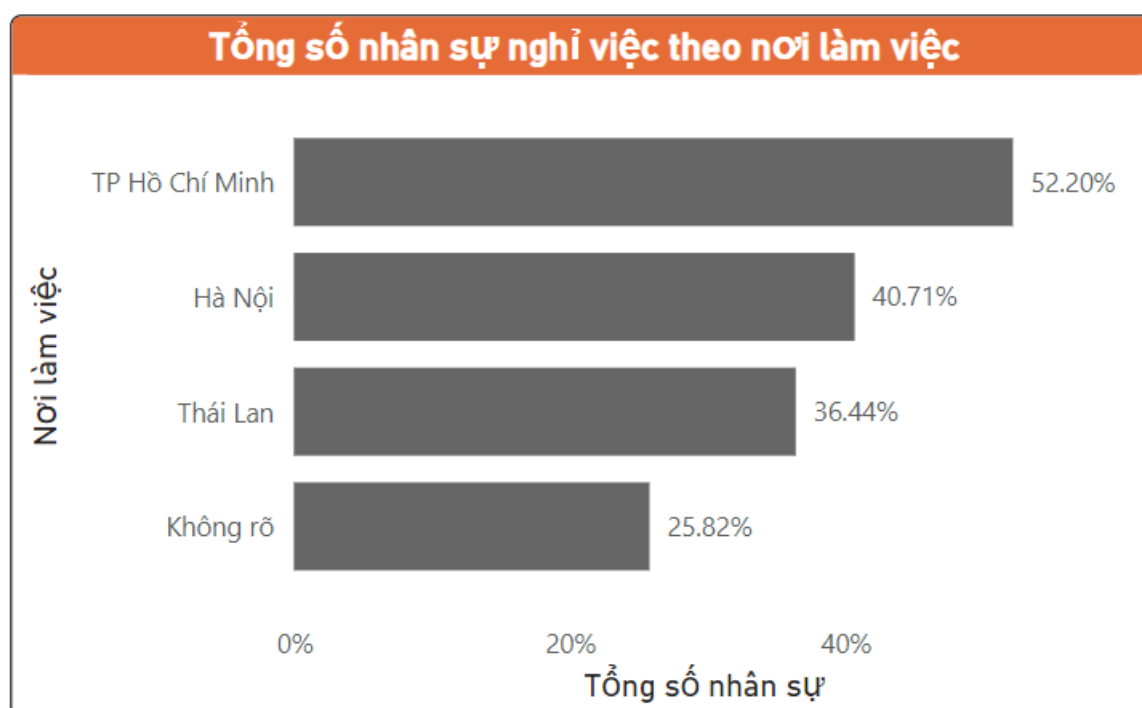
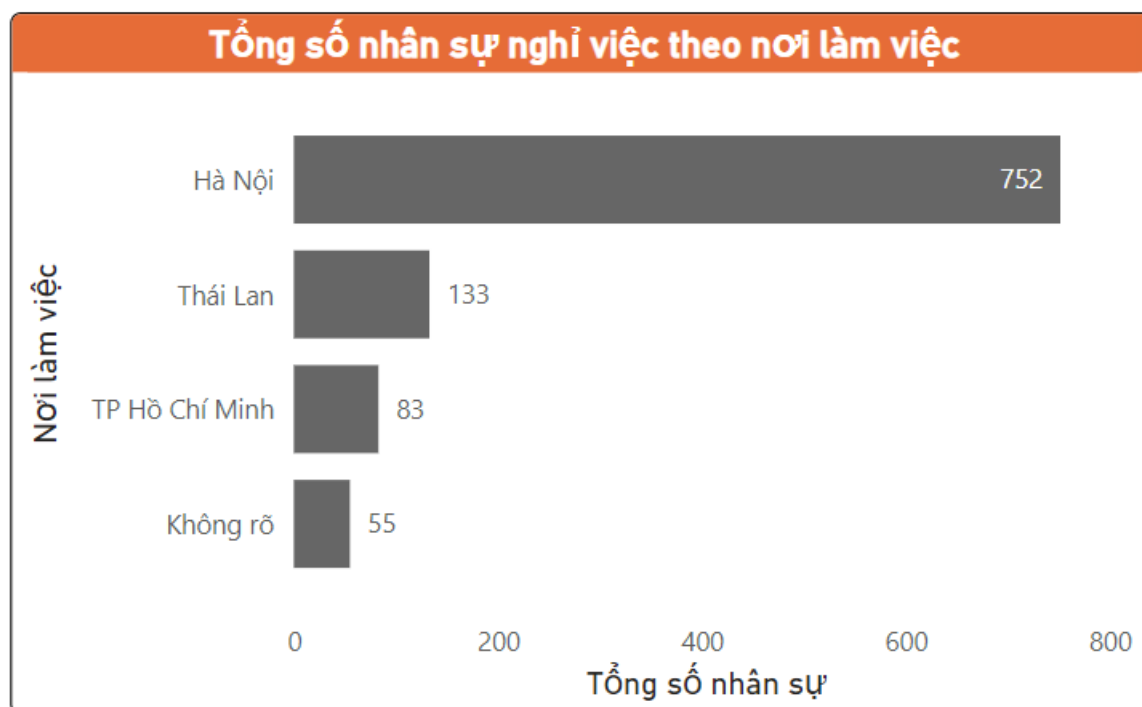
- Tổng số nhân sự của Topica Group cho đến thời điểm ngày báo cáo là **2.586 nhân sự**.
- Trong đó số nhân sự nghỉ việc là **1.023 nhân sự**.
- Tỷ lệ nhân sự nghỉ việc tại Topica Group là **39,56%**.
- Tổng số nhân sự tuyển mới là **250 nhân sự**.
- Tình hình phân bổ nhân sự theo nơi làm việc sẽ như biểu đồ dưới đây.



Bạn có thể thấy đa phần nhân sự của Topica Group làm việc tại Hà Nội.

Ngoài ra cũng có 213 nhân sự không rõ nơi làm việc, khả năng là cộng tác viên Online của Topica Group.

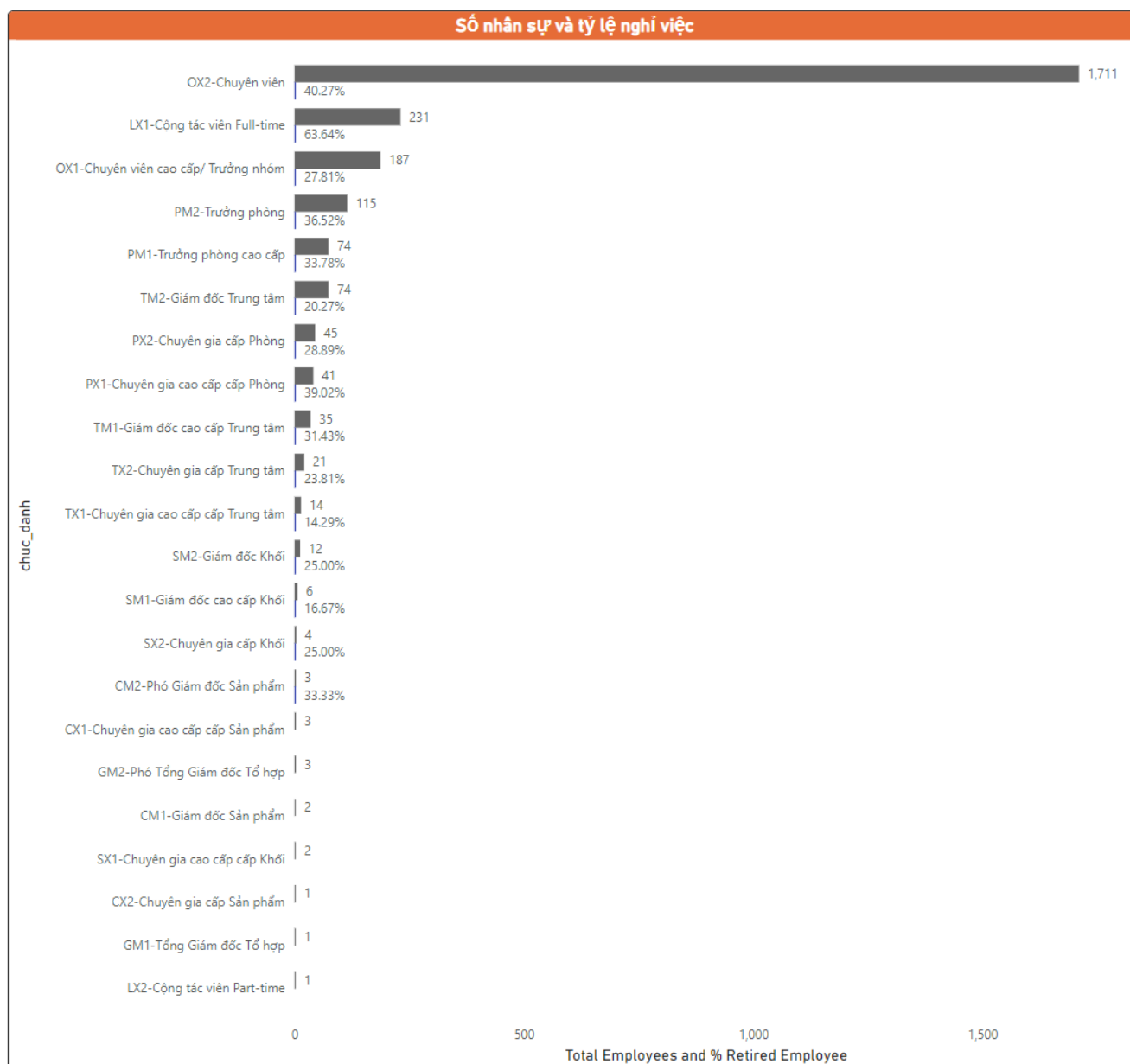
- Tình hình phân bố nhân sự nghỉ việc theo nơi làm việc sẽ như biểu đồ dưới đây.



Nhìn vào 2 biểu đồ trên bạn có thể dễ dàng nhận ra Hà Nội là nơi có nhân sự nghỉ việc nhiều nhất (**752 nhân sự**). Tuy nhiên tỷ lệ nhân sự nghỉ việc nhiều nhất lại nằm ở TP Hồ Chí Minh (**52,20%**)

## 2. Phân tích tỷ lệ nghỉ việc của công ty

Đầu tiên hãy nhìn vào biểu đồ dưới đây.



Trong biểu đồ này đã cho bạn thấy rõ ràng vị trí làm việc được tuyển dụng nhiều nhất ở Topica Group là Chuyên viên (Lên tới **1,711 nhân sự**, chiếm tỷ lệ **66,16%**)

Trong đó % nhân sự nghỉ việc lớn nhất thuộc về các nhóm:

- Cộng tác viên Full-time (63,64%)
- Chuyên viên (40,27%)

- Trưởng phòng (36,52%)
- Trưởng phòng cao cấp (33,78%)

Điều này nói lên không chỉ các nhân sự cấp thấp mà tỷ lệ rời bỏ cao cũng tới từ các nhân sự cấp cao của công ty. Đây là 1 điểm đáng chú ý và cần xem xét thật sự cẩn thận lý do mà các nhân sự này rời đi.

Ta sẽ thử xem tỷ lệ nhân sự rời đi của 2 năm gần nhất là 2018 và 2019.

Năm 2018:

Số nhân sự	Số nhân sự nghỉ việc	Tỷ lệ nhân sự nghỉ việc	Số nhân sự tuyển mới
25	13	52.00%	5

Năm 2019:

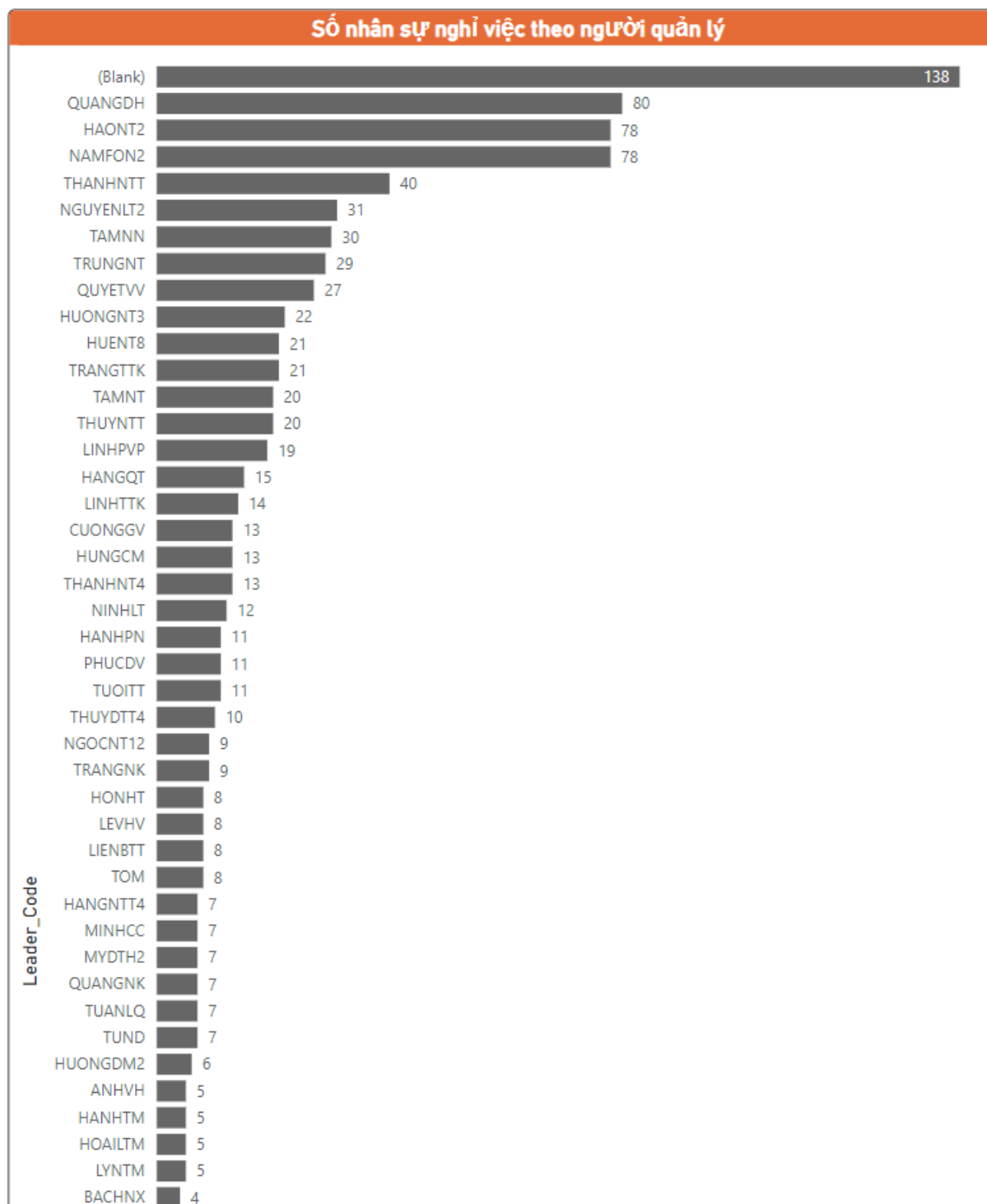
Số nhân sự	Số nhân sự nghỉ việc	Tỷ lệ nhân sự nghỉ việc	Số nhân sự tuyển mới
2,558	1,009	39.44%	243

Bạn có thể thấy từ năm 2018 đến năm 2019, chỉ 1 năm thôi nhưng số lượng nhân sự nghỉ việc tăng từ 13 lên 1009.

Tỷ lệ số nhân sự nghỉ việc gia tăng ở đây là **7.661,53%**. Đây là 1 con số rất lớn và chúng ta cần phải đi sâu vào xem tại sao năm 2019 số nhân sự nghỉ việc lại nhiều như vậy.

## 2.1. Phân tích tỷ lệ nghỉ việc theo nhân viên quản lý

Để xem xét vấn đề này thì mời mọi người cùng nhìn vào biểu đồ dưới đây.



Nhìn vào đây bạn có thể dễ dàng nhận ra có 3 bạn Leader quản lý có số lượng nhân sự rời đi lớn nhất là QUANGDH, HAONT2, NAMFON2 với số nhân sự rời đi lần lượt là 80, 78 và 78 nhân sự.

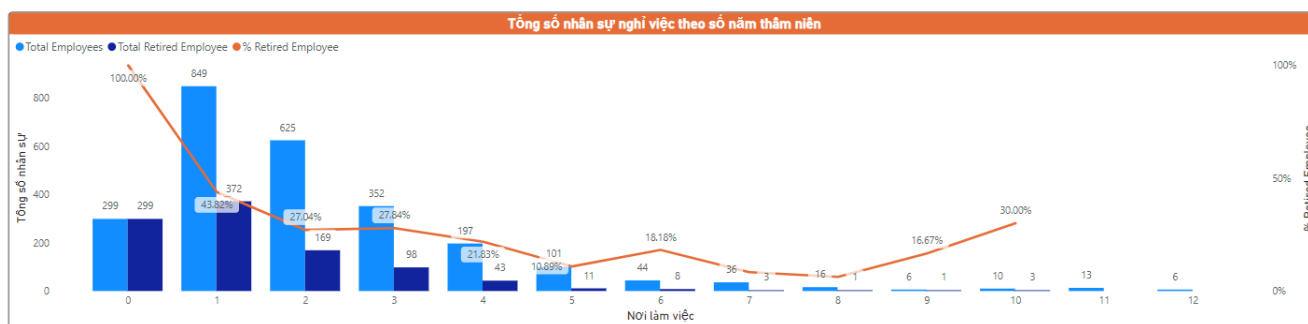
Đây là số nhân sự rời đi quá nhiều nếu chỉ tính trong năm 2019.

Ban lãnh đạo công ty nên làm việc với các leader này để xem xem lý do tại sao mà cấp dưới của họ lại rời đi nhiều đến như vậy.

## 2.2. Tỷ lệ nhân sự rời đi theo số năm thâm niên

Vậy giờ ta sẽ đặt ra 1 câu hỏi. Liệu nhân sự có số năm thâm niên lớn có rời bỏ công ty hay không?

Chúng ta hãy cùng theo dõi 1 biểu đồ dưới đây thể hiện dữ liệu nghỉ việc vào năm 2019.



Bạn có thể nhìn thấy các bạn nhân sự có thâm niên làm việc chưa tới 1 năm nghỉ việc toàn bộ. Đây thực sự là 1 điều bất ngờ với mình khi thấy nó.

Ngoài ra đáng lẽ tỷ lệ nghỉ việc phải giảm dần theo số năm thâm niên nhưng bạn có thể nhìn thấy trên biểu đồ đó là những bạn có thâm niên làm lâu tại doanh nghiệp như 6 năm, 9 năm hay 10 năm đều có xu hướng nghỉ việc gia tăng.

Điều này chứng tỏ chính sách giữ chân các nhân sự cấp cao của doanh nghiệp đang thực sự có vấn đề.

Nhìn chung là số nhân sự nghỉ việc tập trung vào nhóm các bạn có thâm niên đi làm từ 0 năm đến 4 năm (Chiếm tỷ lệ **97.22%** tổng số lượng nhân viên nghỉ việc)

## 2.3. Tỷ lệ nhân sự rời đi theo vị trí làm việc

Giờ tôi xin mời các bạn xem 1 bảng báo cáo liên quan tới số nhân sự nghỉ việc, tỷ lệ nghỉ việc và số nhân sự được tuyển mới theo vị trí làm việc.

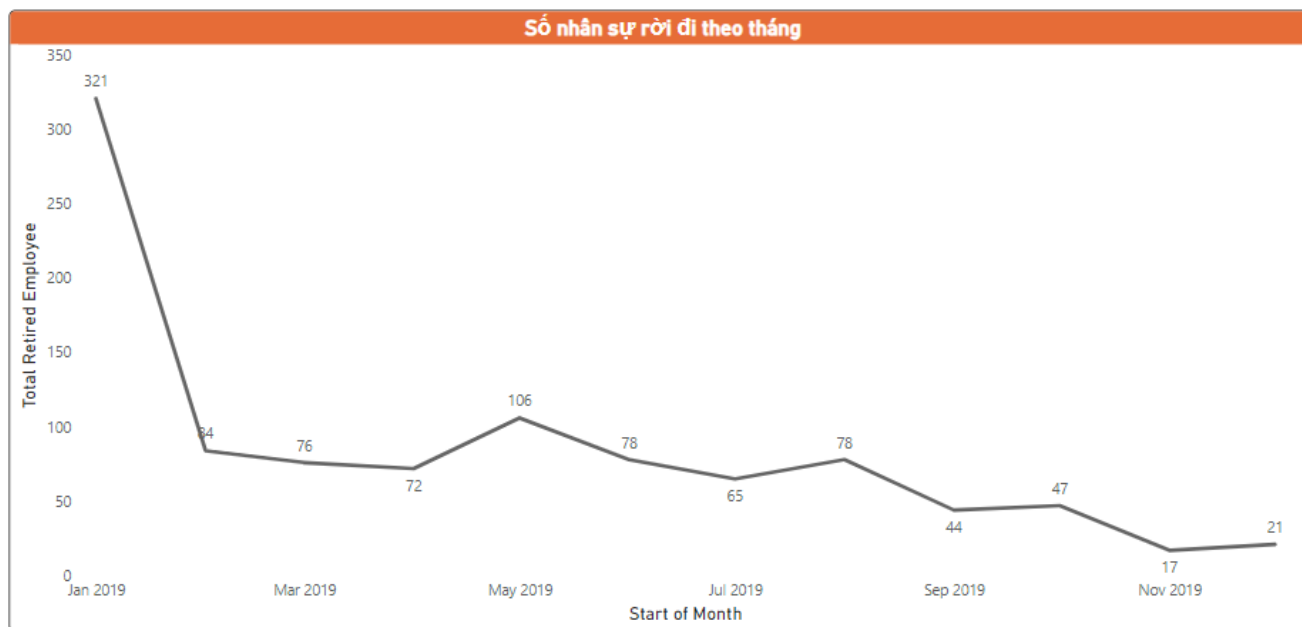
vi_tri_lam_viec	Total Retired Employee	% Retired / Grand Total	Total New Employees
WSS-Chuyên gia Tư vấn tuyển sinh	355	35.18%	68
GGO-Chuyên gia Khác	191	18.93%	52
WMT-Chuyên gia Chạy số	110	10.90%	25
GOO-Chuyên gia Vận hành Online	94	9.32%	3
ITS-Chuyên gia Phần mềm	86	8.52%	64
GCE-Chuyên gia Chăm sóc khách hàng bên ngoài	62	6.14%	3
GET-Chuyên gia Tuyển dụng và Đào tạo Giảng viên	48	4.76%	9
FFI-Chuyên gia Tài chính	27	2.68%	7
HHB-Chuyên gia Nhân sự	27	2.68%	11
IUU-Chuyên gia Thiết kế UI/ UX hoặc Video	9	0.89%	
IBB-Phân tích dữ liệu			1
<b>Total</b>	<b>1,009</b>	<b>100.00%</b>	<b>243</b>

Bạn có thể thấy tỷ lệ nghỉ việc nhiều nhất thuộc nhóm chuyên gia tư vấn tuyển sinh (Chiếm tỷ lệ 35.18 %)

Ngoài ra bạn có thể thấy rõ là số lượng nhân sự rời đi với tuyển mới có sự chênh lệch khá nhiều. Số lượng nhân sự tuyển mới so với số lượng nhân sự rời đi chỉ chiếm chưa tới 25%.

Đây là 1 con số đáng báo động vì khả năng cao là số nhân sự để vận hành công ty sẽ thiếu hụt 1 cách nghiêm trọng.

## 2.4. Tỷ lệ nhân sự rời đi theo tháng



Nhìn vào biểu đồ trên bạn có thể thấy số lượng nhân sự rời đi nhiều nhất là ngày đầu năm, sau đó có xu hướng giảm dần vào các tháng tiếp theo.

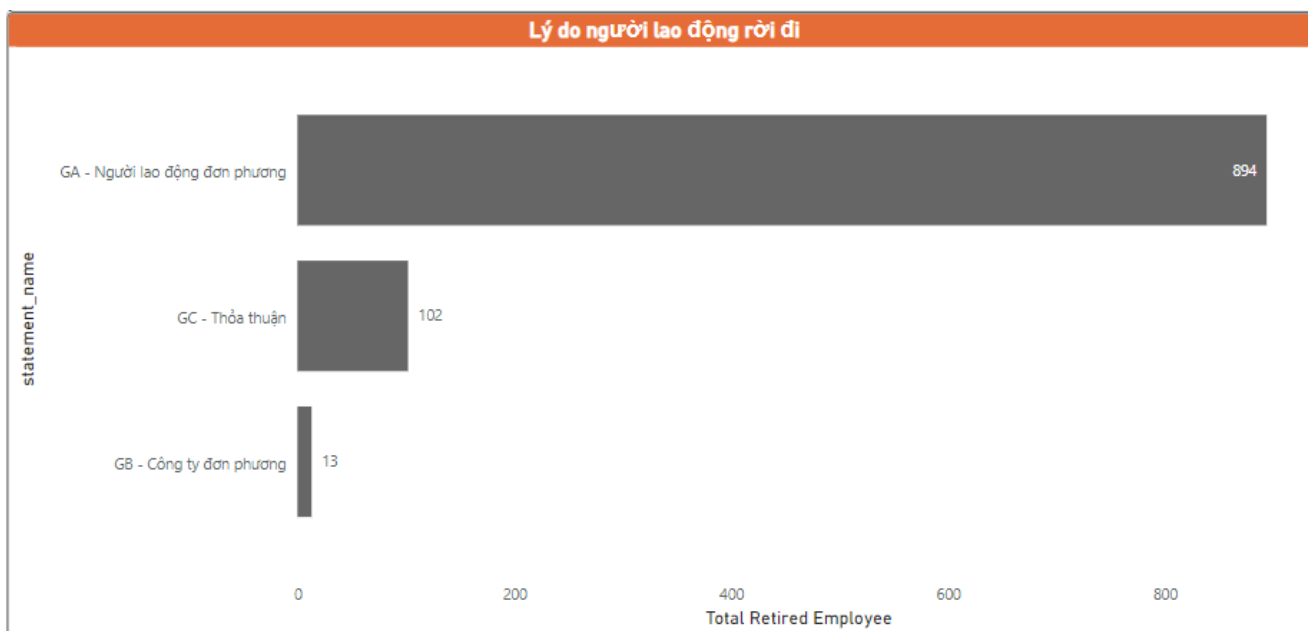


Số lượng nhân sự rời đi trong tháng 1 chiếm tới hơn 30% tổng số nhân viên rời đi của cả năm.

Đây là thời điểm người lao động đã nhận thưởng tết. Có thể thấy chế độ đãi ngộ của Topica đang thực sự có vấn đề nên người lao động mới chọn nghỉ việc hàng loạt sau khi nhận thưởng tết như vậy.

## 2.5. Lý do người lao động rời bỏ công ty

Các bạn hãy theo dõi biểu đồ dưới đây.



Trên đây là những lý do mà người lao động rời bỏ công ty. Bạn có thể thấy lý do chính chiếm tới gần 90% đó là người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Tỷ lệ thoả thuận chấm dứt là rất thấp. Đây sẽ là vấn đề công ty cần xem xét về đãi ngộ và môi trường làm việc xem tại sao lại xảy ra điều này.

## 3. Kết luận

Thông qua phân tích trên quý công ty có thể thấy rõ việc nhân sự rời đi ồ ạt trong năm 2019. Trong khi đó tỷ lệ nhân sự tuyển mới bổ sung cho các vị trí đã rời đi là không đáng kể (Chỉ đạt tầm 25% so với tổng số nhân sự rời bỏ)

Qua đó có thể thấy công ty cần chú trọng hơn cho việc tuyển dụng, có thể tăng đãi ngộ để thu hút các nhân sự chất lượng cao về với công ty.

Ngoài ra đãi ngộ cho các nhân viên mới cần tốt hơn để giảm tỷ lệ nhân viên có thâm niên dưới 1 năm nghỉ việc 100%.

Thêm nữa quý công ty cần quan tâm hơn tới nhóm nhân viên lâu năm, đặc biệt là các nhóm nhân sự chủ chốt từ trưởng phòng trở lên, tránh việc họ rời bỏ công ty sẽ khiến công ty phải chi lượng lớn tiền để tuyển dụng nhân sự bổ sung lại, cũng như thậm chí phải tăng đãi ngộ hơn cả các nhân sự cũ để thu hút nhân tài.