**(Vietnamese)**

**Báo cáo phân tích chi tiết hiệu suất nhân viên**

**I) Phân tích nhân viên**

Thời gian xét: **07/08/2018 đến 06/08/2023**

**1. Phân tích đơn vị kinh doanh (Business Unit):**

* Đơn vị kinh doanh có tần suất nhiều nhất là **SVG**, cho thấy đơn vị này có quy mô nhân sự lớn hoặc có hoạt động thường xuyên hơn so với các đơn vị khác.

**2. Trạng thái nhân viên (Employee Status):**

* Trạng thái phổ biến nhất là **Active**, chiếm số lượng lớn nhất, chứng tỏ đa số nhân viên vẫn đang làm việc tại công ty, ít xảy ra tình trạng nghỉ việc hoặc chuyển đổi trạng thái.

**3. Loại nhân viên (Employee Type):**

* Loại hình công việc **Full-Time** (nhân viên toàn thời gian) chiếm tần suất lớn nhất. Điều này thể hiện rằng công ty tập trung vào việc sử dụng nhân sự toàn thời gian thay vì bán thời gian, giúp đảm bảo sự ổn định trong hoạt động sản xuất và kinh doanh.

**4. Vùng lương (Pay Zone):**

* **Zone A** có tần suất nhiều nhất, cho thấy phần lớn nhân viên được xếp vào mức lương này. Điều này có thể phản ánh chính sách trả lương hoặc nhu cầu lao động trong khu vực.

**5. Phòng ban (Department Type):**

* **Production** là phòng ban chiếm tỷ lệ cao nhất, điều này khẳng định công ty tập trung chủ yếu vào sản xuất, với nhân sự đông đảo thuộc các chức danh liên quan đến lĩnh vực này.

**6. Division (Khối công tác):**

* **Field Operations** là khối công tác chính, có số lượng nhân viên nhiều nhất, chỉ ra rằng hoạt động hiện trường hoặc vận hành có vai trò quan trọng trong hoạt động của doanh nghiệp.

**7. Chức danh có tần suất cao nhất:**

* Các chức danh phổ biến nhất bao gồm:
  + **Production Technician I** (1321 lần)
  + **Production Technician II** (516 lần)
  + **Area Sales Manager** (297 lần)
  + **Production Manager** (154 lần)
  + **Software Engineer** (90 lần)

Đây là những vị trí quan trọng, đặc biệt là trong lĩnh vực sản xuất và quản lý bán hàng, kỹ thuật viên sản xuất đóng vai trò chủ lực.

**8. Phân tích giới tính:**

* Số lượng **nữ** là 1,682 người, chiếm 56.07%.
* Số lượng **nam** là 1,318 người, chiếm 43.93%.

Điều này cho thấy công ty có tỉ lệ nữ nhân viên cao hơn, đặc biệt trong các vai trò liên quan đến sản xuất.

**9. Phân tích theo bang (State):**

* Bang có tần suất cao nhất là **MA**, cho thấy nhiều nhân viên hoạt động tại khu vực này.

**10. Mô tả chức năng công việc (Job Function Description):**

* **Laborer** là chức năng công việc phổ biến nhất, phản ánh sự ưu tiên của công ty đối với các công việc lao động chân tay trong quá trình sản xuất.

**11. Đánh giá hiệu suất (Performance Score):**

* Phần lớn nhân viên có **Performance Score** là "Fully Meets", cho thấy mức độ hoàn thành công việc đạt yêu cầu.

**12. Điểm đánh giá nhân viên hiện tại (Current Employee Rating):**

* Điểm trung bình là **2.97**, gần bằng 3, cho thấy sự đánh giá tổng thể về hiệu suất của nhân viên là trung bình, cần cải thiện.

**13. Phân tích về thời điểm nhân viên nghỉ việc:**

* Các tháng có số lượng nhân viên rời đi cao nhất là tháng **5, 6 và 7**, với tháng 7 có tới 209 nhân viên rời đi, cho thấy có sự biến động lớn về nhân sự vào thời điểm này.

**14. Phân tích về thời điểm nhân viên bắt đầu làm việc:**

* Các tháng có số lượng nhân viên bắt đầu làm việc cao là **tháng 3, tháng 7 và tháng 11**, với ngoại lệ là tháng 12 có số lượng nhân viên mới cao nhất là 271 người.

**II) Khảo sát sự gắn kết nhân viên (Employee Engagement Survey)**

Thời gian xét: **05/08/2022 đến 05/08/2023**

**1. Điểm gắn kết (Engagement Score):**

* Điểm trung bình là **2.94**, gần bằng 3, cho thấy mức độ gắn kết của nhân viên ở mức trung bình.

**2. Điểm hài lòng (Satisfaction Score):**

* Điểm trung bình là **3.02**, xấp xỉ 3, cho thấy mức độ hài lòng của nhân viên là trung bình.

**3. Điểm cân bằng công việc-cuộc sống (Work-Life Balance Score):**

* Điểm trung bình là **2.99**, cho thấy sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống của nhân viên cũng ở mức trung bình, cần cải thiện thêm để tăng cường sự gắn kết.

**4. Số lượng tham gia huấn luyện:**

* Số lượng nhân viên tham gia huấn luyện hàng tháng khá đều đặn, tuy nhiên tháng **8/2022** và **11/2022** có số lượt tham gia thấp hơn, trong khi các tháng khác như **10/2022** và **7/2023** có số lượng cao hơn.

**III) Tuyển dụng (Recruitment)**

Thời gian xét: **06/05/2023 đến 05/08/2023**

**1. Lương mong muốn (Desired Salary):**

* Mức lương trung bình mong muốn là **65.08K**, điều này cho thấy kỳ vọng về lương của ứng viên ở mức khá cao.

**2. Kinh nghiệm làm việc (Years of Experience):**

* Trung bình kinh nghiệm là **9.96 năm**, cho thấy công ty chủ yếu nhận được hồ sơ từ các ứng viên có kinh nghiệm lâu năm.

**3. Phân tích trạng thái ứng tuyển:**

* Các trạng thái ứng tuyển phổ biến nhất là **Applied** (20.37%), **Offered** (20.33%) và **In Review** (19.83%), cho thấy quá trình tuyển dụng diễn ra khá nhanh chóng và đồng đều.

**4. Phân tích giới tính trong ứng tuyển:**

* Tỷ lệ **Male** (34.33%) và **Female** (32.23%) khá đồng đều, với một số ứng viên thuộc giới tính khác (33.43%).

**IV) Đào tạo và phát triển (Training and Development)**

Thời gian xét: **05/08/2022 đến 05/08/2023**

**1. Chi phí đào tạo (Training Cost):**

* Chi phí đào tạo trung bình là **558.63**, cho thấy công ty đầu tư đáng kể vào phát triển kỹ năng nhân viên.

**2. Thời gian đào tạo (Training Duration Days):**

* Thời gian đào tạo trung bình là **2.98 ngày**, phù hợp với các khóa học ngắn hạn.

**3. Phân tích loại hình đào tạo:**

* Có sự tham gia đồng đều giữa các loại hình đào tạo **Internal** (nội bộ) và **External** (bên ngoài).

**4. Phân tích kết quả đào tạo:**

* Số lượng kết quả đào tạo hoàn thành khá cao, nhưng vẫn có tỷ lệ không hoàn thành và không vượt qua đáng kể, cần cải thiện chương trình đào tạo để tăng hiệu quả.

**Kết luận:**

* Hiệu suất nhân viên nhìn chung là ổn định nhưng vẫn cần cải thiện về mức độ gắn kết và hài lòng.
* Quá trình tuyển dụng và đào tạo đang diễn ra đều đặn nhưng vẫn có khoảng cách giữa kỳ vọng của ứng viên và khả năng cung cấp của công ty.
* Nên chú trọng hơn vào các yếu tố như cân bằng công việc-cuộc sống và các tháng có biến động nhân sự để duy trì sự ổn định.

**(English)**

**Employee Performance Analysis**

**I) Employee Analysis**

**Period of Analysis:** August 7, 2018 – August 6, 2023

1. **Most Common Business Unit:** The business unit with the highest frequency is SVG, indicating a larger concentration of employees within this unit. This suggests that SVG is a major driver of operations or requires a higher workforce due to its workload.
2. **Most Common Employee Status:** The majority of employees have an "Active" status, reflecting that most employees are still engaged and contributing to the company. This signifies healthy employee retention and activity rates.
3. **Most Common Employee Type:** Full-Time employees represent the largest portion of the workforce, highlighting the company’s preference for long-term, stable employment contracts. This can indicate the company’s focus on productivity and continuity over short-term or contract labor.
4. **Most Common Pay Zone:** Zone A is the most frequent pay zone, implying that a large proportion of employees are concentrated in this compensation bracket. This can reflect the company's salary structure and competitive positioning for different roles or markets.
5. **Most Common Department Type:** Production is the dominant department type, aligning with the business needs to focus on output and manufacturing or other production-based activities.
6. **Most Common Division:** Field Operations is the largest division, signaling a significant portion of the company’s resources are allocated towards direct operational efforts, possibly in fieldwork, customer sites, or external operations.
7. **Top 5 Job Titles:**
   * **Production Technician I** (1,321 instances)
   * **Production Technician II** (516 instances)
   * **Area Sales Manager** (297 instances)
   * **Production Manager** (154 instances)
   * **Software Engineer** (90 instances)  
     These roles suggest that the core of the workforce is engaged in technical production and management, with a notable presence of sales and software engineering expertise, reflecting the company's operational priorities.
8. **Gender Distribution:**
   * Female employees make up **56.07%** (1,682 individuals)
   * Male employees make up **43.93%** (1,318 individuals)  
     This distribution highlights a relatively balanced gender workforce with a slight female majority, suggesting an inclusive environment that attracts diverse talent.
9. **Most Common State:** The state with the highest number of employees is MA, suggesting that a large portion of the workforce is concentrated in this region, which could be due to local business operations or headquarters.
10. **Most Common Job Function:** Laborer is the most frequent job function, indicating that a substantial part of the workforce is involved in manual or operational tasks essential to production.
11. **Most Frequent Performance Score:** "Fully Meets" is the most common performance score, reflecting that the majority of employees are meeting their job expectations without exceeding or falling short. This shows consistent performance but may indicate areas for improvement in driving employees to exceed expectations.
12. **Average Employee Rating:** The average current employee rating is **2.97**, which is approximately 3. This neutral average suggests that most employees perform at expected levels, but there may be room for elevating engagement and motivation to drive higher performance.
13. **Employee Departure Trends:**
    * **High departure months:** May, June, and July, with July having the highest departure rate (209 employees left). These months may indicate seasonal trends in turnover, potentially linked to performance reviews, contract renewals, or other business cycle factors.
    * **Employee onboarding trends:** March, July, and November show high onboarding rates (268 employees starting work), with **December** having the highest number of new hires (271). Conversely, February and June have the lowest onboarding rates, possibly indicating periods of reduced recruitment efforts or lower business demand.

**II) Employee Engagement Survey**

**Period of Analysis:** August 5, 2022 – August 5, 2023

1. **Engagement Score:** The average engagement score is **2.94**, approximately 3, suggesting a moderate level of engagement. This shows that while employees are engaged, there may be gaps in maintaining higher engagement levels, which could impact long-term satisfaction and retention.
2. **Satisfaction Score:** The average satisfaction score is **3.02**, reflecting a generally satisfied workforce. However, the close-to-neutral rating indicates potential for improvement in areas like employee recognition, compensation, or career development.
3. **Work-Life Balance Score:** The average work-life balance score is **2.99**, near 3. While employees generally feel balanced, there may be opportunities to further optimize flexibility, time off, and workload distribution.
4. **Training Participation:** Employee training participation is consistent, except for lower participation in **August 2022** and **November 2022** (215 and 212 participants respectively). **High participation** is observed in **October 2022**, **December 2022**, **January 2023**, and **July 2023** (over 260 participants per month). The variation could be influenced by business cycles or availability of training programs.

**III) Recruitment**

**Period of Analysis:** May 6, 2023 – August 5, 2023

1. **Desired Salary:** The average desired salary is **$65.08K**, reflecting the market expectations for the roles being filled. This average could inform future salary offerings to stay competitive.
2. **Years of Experience:** The average years of experience is **9.96 years**, signaling that applicants are generally seasoned professionals. This experience level aligns with the company’s need for skilled and experienced personnel.
3. **Status of Applications:**
   * **Applied:** 20.37%
   * **Offered:** 20.33%
   * **In Review:** 19.83%
   * **Rejected:** 19.80%
   * **Interviewing:** 19.67%  
     The close distribution across these stages shows an efficient recruitment process where applications are being consistently evaluated and advanced through the pipeline.
4. **Gender Distribution:**
   * Male: **34.33%**
   * Female: **32.23%**
   * Other: **33.43%**The near-equal distribution across genders reflects diversity in recruitment efforts.
5. **Applicant Volumes:** Over 800 applications per month, with **July** seeing the highest number of applicants (1,047). The sudden drop in applications in August (162) is due to the closure of the recruitment process early in the month.
6. **High-potential Candidates:** 34 high-potential candidates with master’s degrees and substantial work experience have been shortlisted, providing a strong talent pool for future hiring.

**IV) Training and Development**

**Period of Analysis:** August 5, 2022 – August 5, 2023

1. **Training Cost:** The average training cost is **$558.63** per employee, reflecting the company’s investment in employee development.
2. **Training Duration:** The average duration of training is **2.98 days**, approximately 3 days, indicating the time required for skill development and upskilling.
3. **Training Type Participation:**
   * Internal training: **1,509 employees**
   * External training: **1,491 employees**This balance shows that both internal resources and external expertise are utilized to develop employees.
4. **Top Training Programs:**
   * **Communication Skills:** 673 participants
   * **Project Management:** 609 participants
   * **Technical Skills:** 579 participants  
     These programs focus on both soft skills and technical competencies essential for overall performance improvement.
5. **Training Outcomes:**
   * **Incomplete:** 775
   * **Completed:** 770
   * **Passed:** 739
   * **Failed:** 716  
     These outcomes demonstrate that while the majority complete and pass their training, there are still substantial failure and incomplete rates, highlighting the need for enhanced support or review of training effectiveness.
6. **Training Participation Trends:** Participation remains relatively consistent, with **May 2023** having the highest number of participants (272). **August 2023** has the lowest due to the partial month analysis (35 participants).

**Conclusion**

The analysis provides key insights into employee performance, engagement, recruitment, and development. While the overall workforce shows stable performance and engagement, the company can focus on boosting engagement, satisfaction, and training success rates to drive higher performance. Recruitment efforts are diverse and attract experienced candidates, though fine-tuning the onboarding process can further improve efficiency. Training investments are yielding results, but addressing incomplete and failed outcomes will optimize the effectiveness of development programs.