

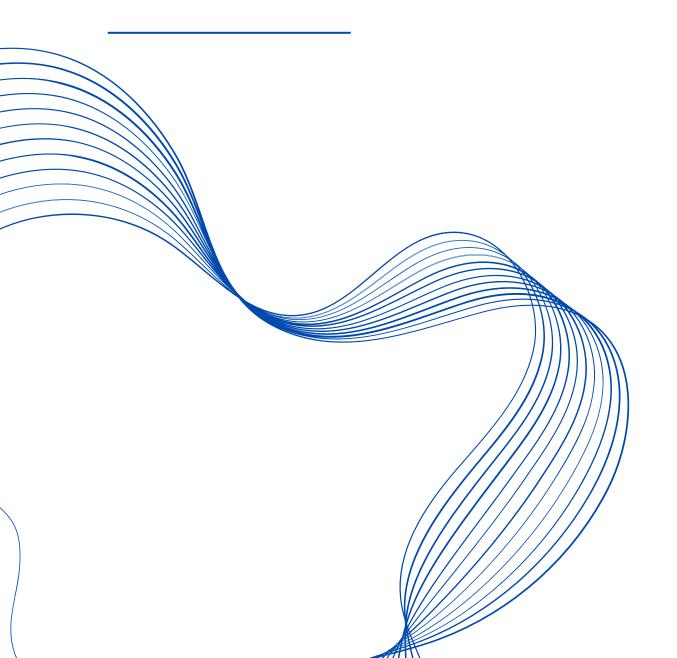
# HUMAN RESOURCES



Reporter: Võ Thụy Uyên Nhi

Email: vouyennhi83@gmail.com

## TABLE OF CONTENT





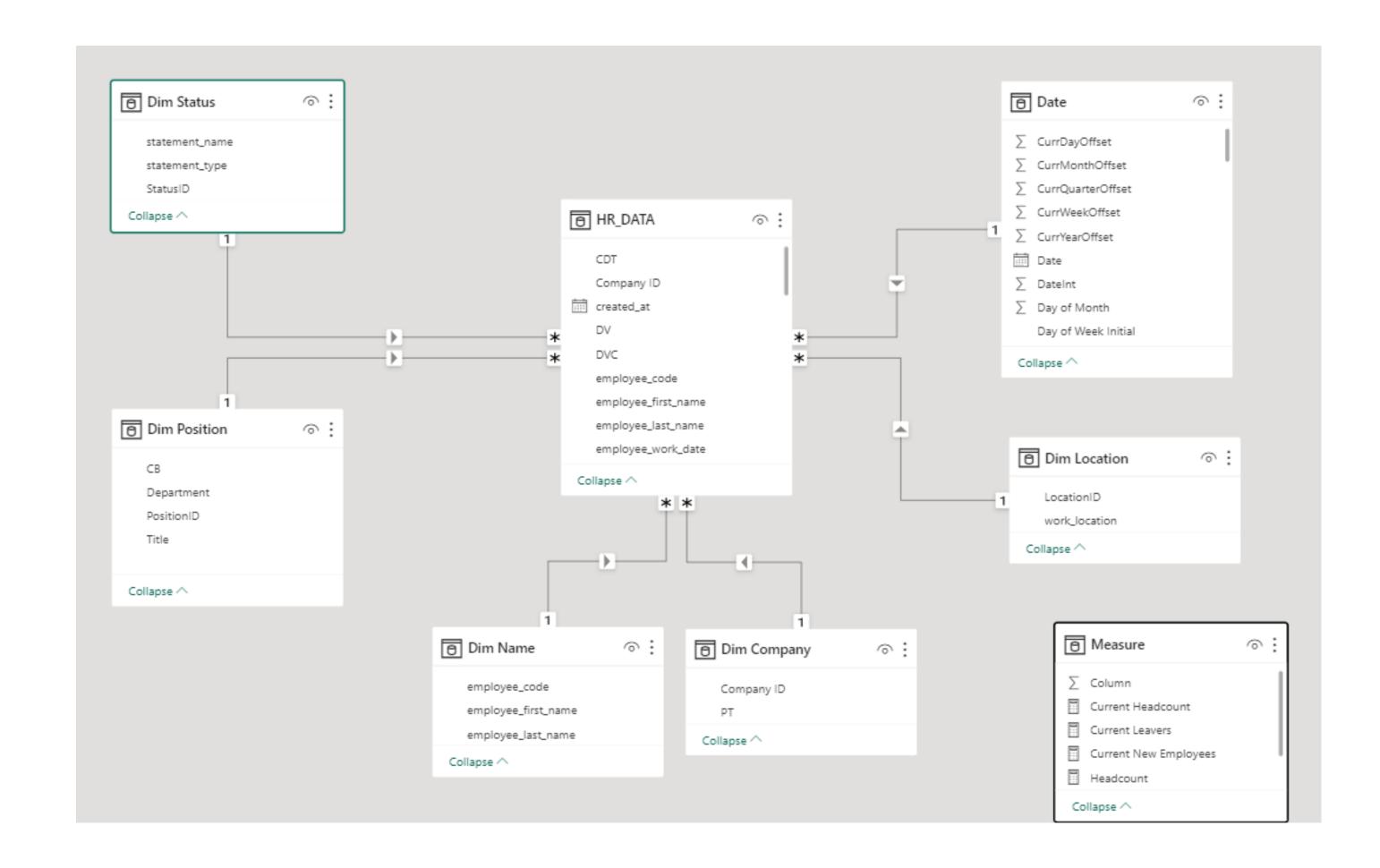




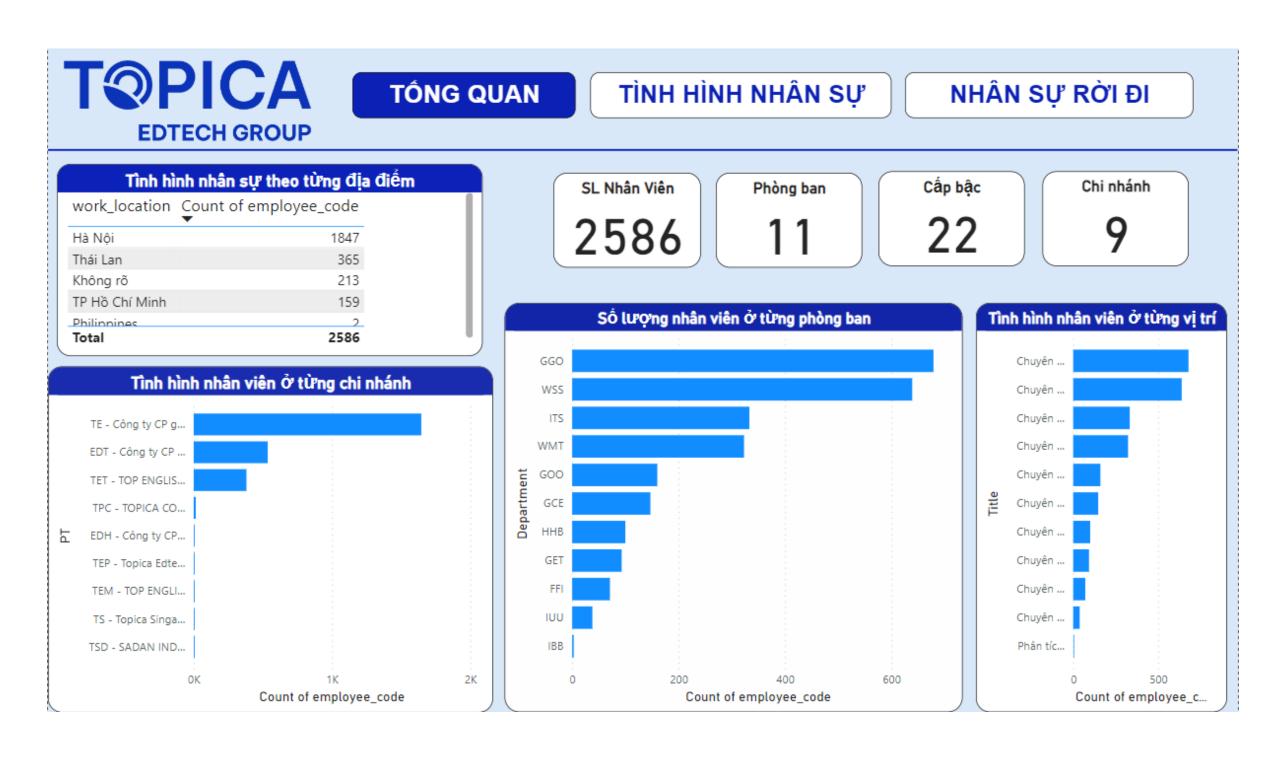
Phân tích chuẩn đoán



- Dữ liệu được lấy từ Topica Edtech Group, một công ty công nghệ giáo dục đa quốc gia.
- Dự liệu gồm các thông tin liên quan tới nhân sự công ty từ năm 2008 đến 8/12/2019.
- Dữ liệu gốc gồm 1 file excel HR\_DATA chưa được xử lý và làm sạch.
- dữ liệu ghi nhận 2586 dòng ở bảng fact HR\_DATA tương đương thông tin của 2586 nhân viên.

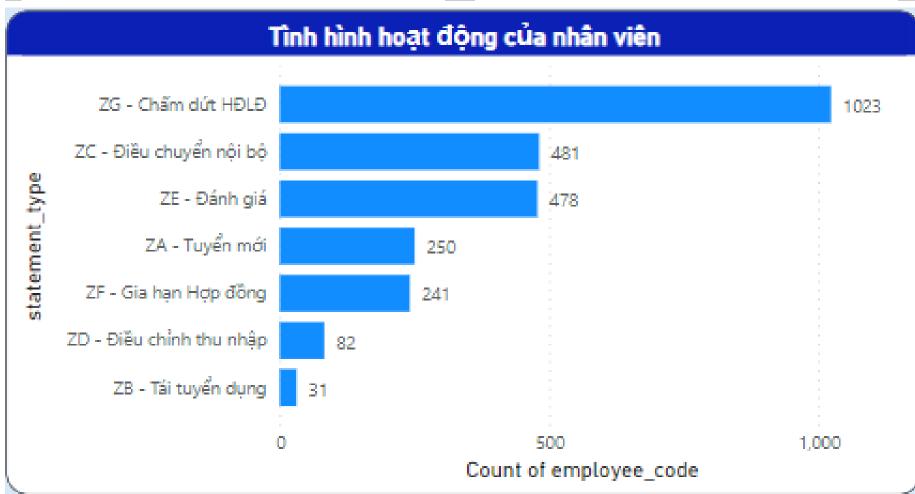


### OVERALL

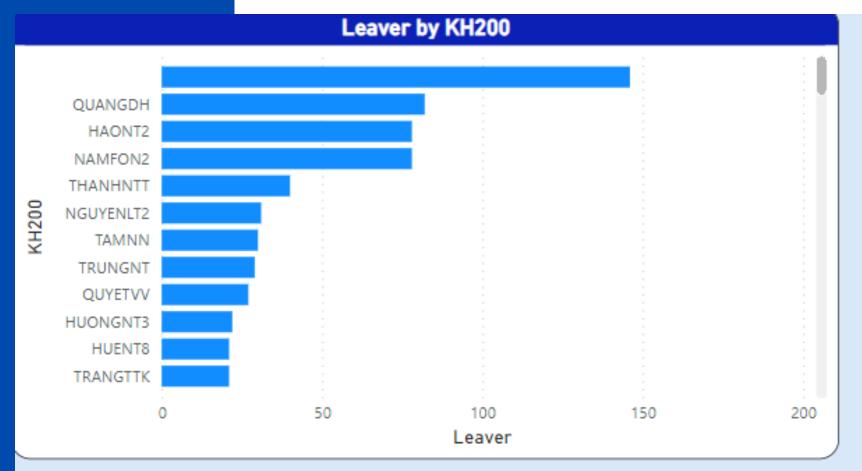


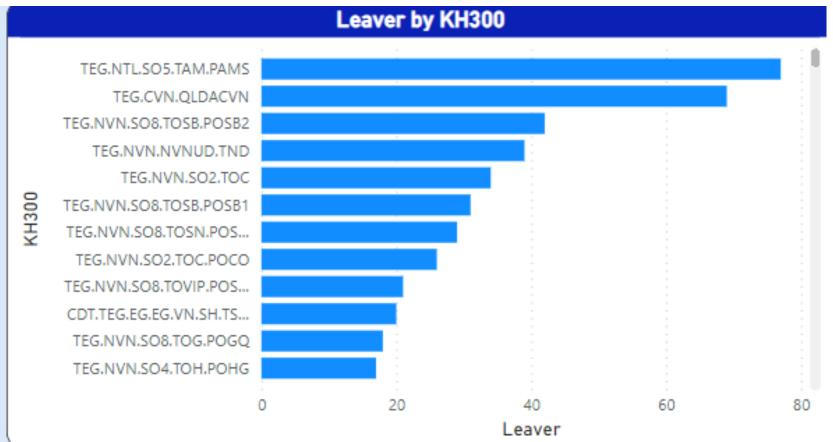
- Công ty bao gồm 2568 nhân viên, 9 chi nhánh của Edtech Group ở 4 thành phố là Hà Nội, Hồ Chí Minh, Thái Lan và Philippines.
- Trong đó, Hà Nội (trụ sở chính) chiếm 71,42% tổng số lượng nhân viên của doanh nghiệp và doanh nghiệp cũng đang phát triển tốt ở chi nhánh ở Thái Lan
- Công ty có 11 phòng ban và hiện đang có 22 cấp bậc khác nhau trong công ty. Lực lượng chính của công ty là chuyên viên với 1898 nhân sự
- Chi nhánh TE- chi nhánh chính Topica English có nhiều nhân viên nhất. Ở các chi nhánh khác luôn duy trì số lượng nhân viên ít
- Lực lượng chính của công ty đế từ phòng ban Chuyên gia khác (GGO) và Chuyên gia tư vấn tuyển sinh (WSS)

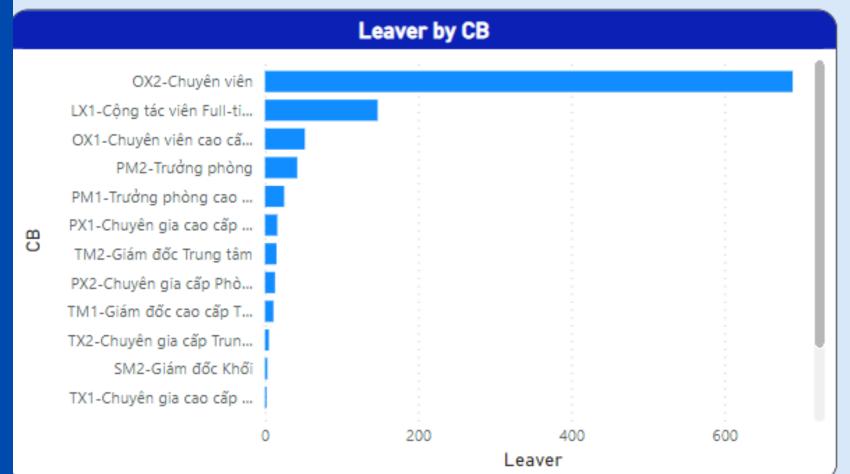


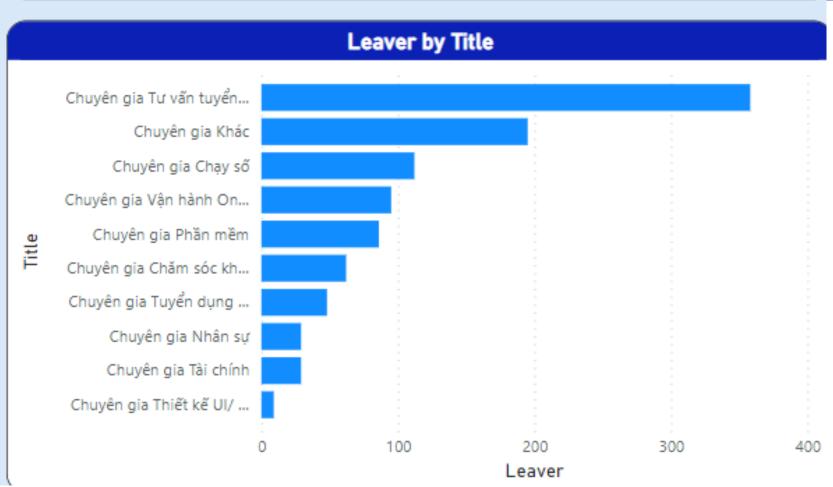


- Hầu hết nhân viên được tuyển dụng theo phương thức lao động đơn phương, không phải là nhân viên chính thức, theo dạng cộng tác.
- Nhân viên chủ yếu ở trạng thái chấm dứt hợp đồng lao động. Chủ yếu do người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng (Tự ý chấm dứt hợp đồng trước thời hạn).
- Kết hợp với chart số nhân viên chấm dứt theo cấp bậc thì hầu như số nhân viên nghỉ việc thuộc vào nhóm chuyên viên và cộng tác viên. Công ty cần xem xét và tìm ra nguyên nhân kịp thời để khắc phục.
- Đây có thể là vấn đề mà công ty nên xem xét lâu dài vì việc tuyển liên tục nhân sự mới có trình độ thấp có thể ảnh hưởng đến chi phí đào tạo và làm tăng chi phí của doanh nghiệp.









# ALLOCATE RESOURCE



Vị trí OX2 - chuyên viên, cụ thể chuyên viên tư vấn tuyển sinh có tỷ lệ chấm dứt hợp đồng cao nhất (do vị trí tư vấn tuyển sinh có điều kiện làm việc tốt, không yêu cầu bằng cấp cao, các công ty tuyển dụng nhiều và nhân viên có xu hướng nghỉ việc nếu mức lương ở công ty khác cao hơn công ty hiện tại nên dẫn tới tỷ lệ nhảy việc cao.



Điều chuyển nội bộ chiếm tỷ trọng cao thứ 2, điều chuyển nhân sự xảy ra khi doanh nghiệp cần cắt giảm và bổ sung nhân sự giữa các bộ phận khác nhau phục vụ những mục tiêu phát triển của doanh nghiệp hoặc doanh nghiệp muốn tạo điều kiện đặc biệt cho nhân viên phát triển hoặc đơn giản là thấy nhân viên đó phù hợp ở vị trí khác hơn.



Điều chỉnh thu nhập theo đề xuất chiếm tỷ trọng tương đối nhỏ (2.8%), nhân viên thay vì chọn điều chỉnh thu nhập họ có xu hướng chọn nghỉ việc.



#### **TÔNG QUAN**

#### TÌNH HÌNH NHÂN SỰ

#### NHÂN SỰ RỜI ĐI







776

#### SL NV nghỉ việc

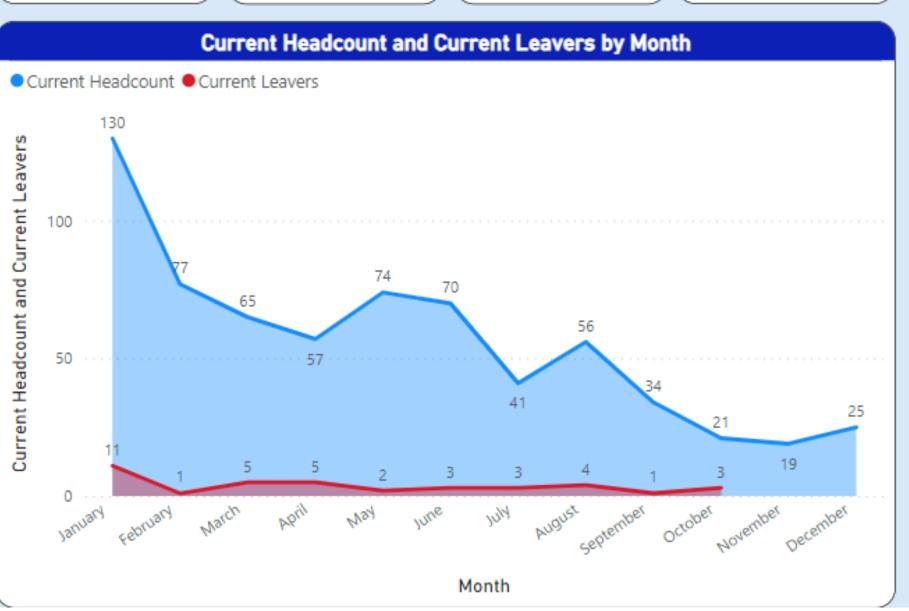
299

**Turnover Rate** 

0.39

SL NV tuyến mới

170



**Turnover Rate** 

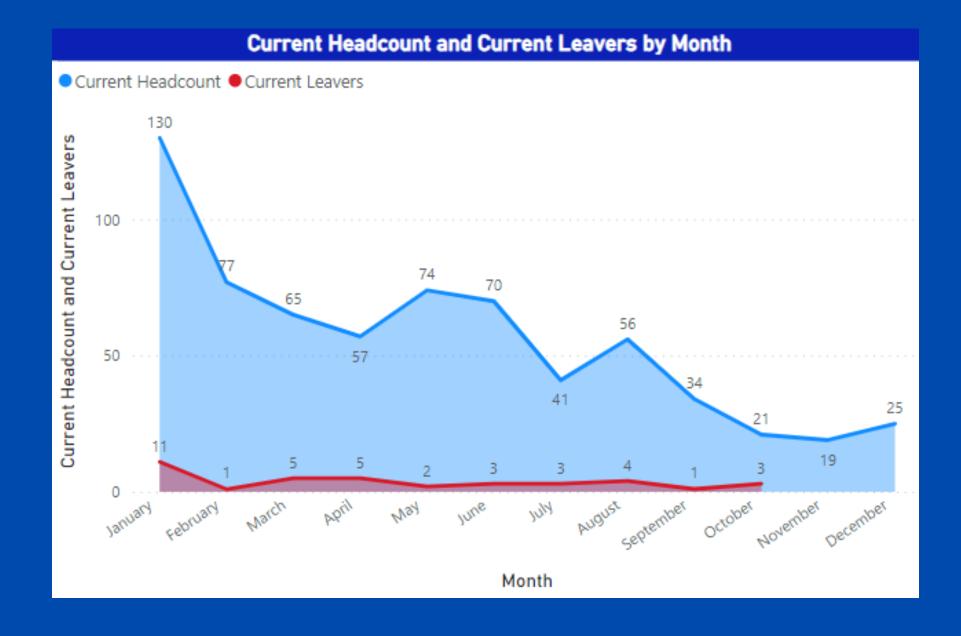
SL NV tuyến mới

Số lượng NV 2019

0.39

170

776



- Tuy là chỉ số nhảy việc Turnover Rate ;à 0.39 là một con số thể hiện tình hình nhân sự vẫn nằm trong tầm kiểm soát nhưng doanh nghiệp cần tìm hiểu để có cải thiện môi trường làm việc tốt hơn. Lý do nghỉ việc có thể xuất phát từ 1 số nguyên nhân như: Chế độ lương thưởng, nhân sự cấp trên, áp lực công việc, môi trường làm việc, muốn có trải nghiệm mới,.
- Nhân viên có xu hướng nghỉ việc vào thời điểm cuối năm (tháng 12, 5) và bắt đầu công việc mới vào đầu năm tháng 1. Điều này dựa vào kiến thức chuyên môn thì vào tháng 5 là kết thúc năm học, học sinh nghỉ nhiều dẫn đến công ty giáo dục như Topica Company không có nhu cầu nhiều cộng tác viên, chuyên viên tư vấn. Tương tự như vậy, tháng 12 nhiều nhân viên nghỉ có thể là do sắp đến Tết nên số lượng nhân viên, Cộng tác viên nghỉ nhiều cũng như là nhảy việc mới



### THANK YOU

(+84)772522418



vouyennhi83@gmail.com



https://github.com/VoUyennhil

