

Total employees

1470



Male

882

60%

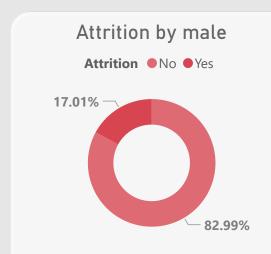


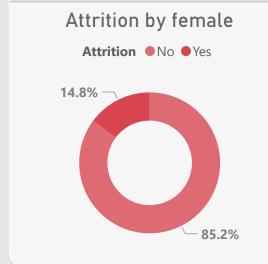
Female

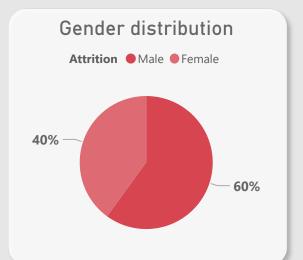
588

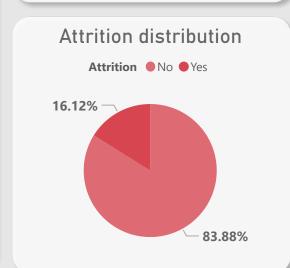
40%











Next retrenchment 237

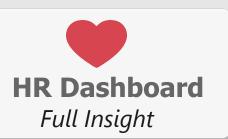
16.1%

Active workers

1233

83.9%





Total employees

1470



Male

882

60%



Female

588

40%

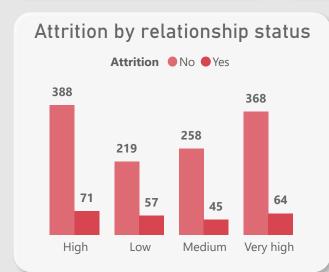


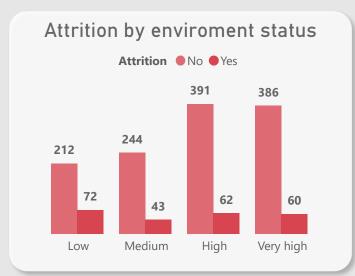
33.61

Average age (Active worker)

37.56











Total employees

1470



Male

882

60%



Female

588

40%

Due for promotion

72

4.90%

Not due for promotion

1398

95.10%

Emplyee name	Due for promotion
Adelaide L Harrop	1
Aiko Blossom	1
Alexis Q Grose	1
Aliza X Sammons	1
America V Lobel	1
Amiee Z Chaffins	1
Andrew Detweiler	1
Brendon E Mone	1
Buck H Rancourt	1
Candelaria Zajicek	1
Carlotta T Ryles	1
Carmelia E Bergeron	1
Carolin T Loya	1
Carolynn V Moynihan	1
Cecily D Houser	1
Celine Baskin	1
Christie Rodger	1
Clemente S Wiechmann	1
Total	72

Emplyee name	Will be retrenched
Abram S Manrique	1
Adalberto W Creek	1
Adele M Burnam	1
Adelia U Villagomez	1
Adell W Trower	1
Ahmed I Strope	1
Ahmed V Lease	1
Al Fegley	1
Alease Y Lander	1
Alexis D Bonelli	1
Allen L Vachon	1
Alphonso U Laffoon	1
Amado C Bonet	1
Amelia H Burbank	1
Andre Q Maxon	1
Andrea Rhymes	1
Angelo B Fitzmaurice	1
Armida Bridwell	1
Total	237





Total Employees

1470



Male

882

60%

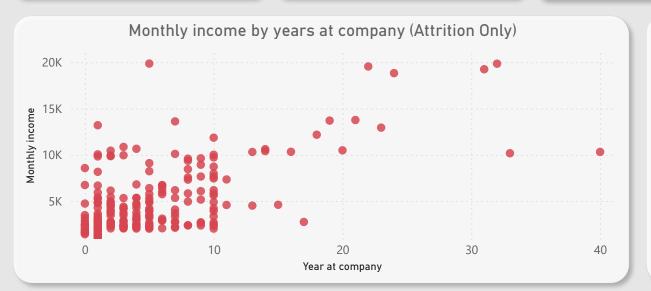


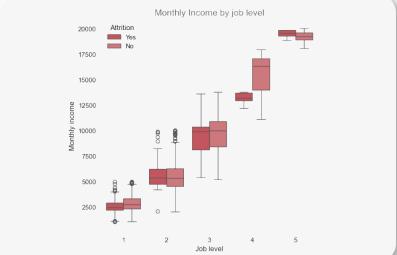
Female

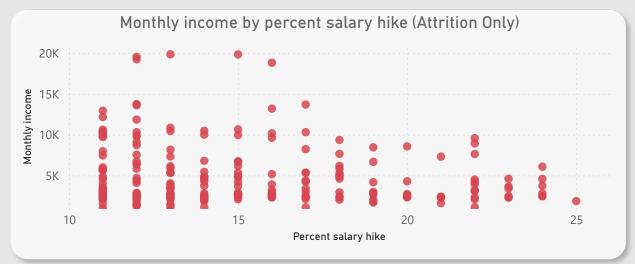
588

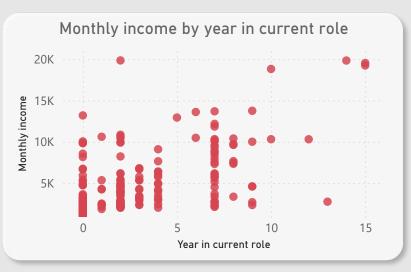
40%













- 1. Số lượng nhân viên nghỉ việc là 16.1% con số này có thể chấp nhận được và cũng cho thất công ty đã có những chính sách để giữ lại nhân viên đặc biệt là key member.
- 2. Phần trăm nhân viên nữ và nam nghỉ việc chênh lệch nhau khoảng 2.1% (nhân viên nam nghỉ việc nhiều hơn).
- 3. Độ tuổi nghỉ việc (Attrition Yes) trẻ hơn so với những người vẫn đang tiếp tục làm việc tại công ty. Nhân sự trong công ty đang có xu hướng già hóa điều này có thể tiềm ẩn nhiều rủi ro trong công việc ví dụ như chất lượng sản phẩm làm ra không đạt yêu cầu, độ nhạy bén trong công việc cũng giảm vì lý do tuổi tác, sức khỏe,...
- 4. Khoảng cách từ nhà đến công ty của những người nghỉ việc cao hơn, điều này ảnh hưởng đến việc suy giảm nhân sự vì khoảng cách xa nên sẽ ảnh hưởng rất nhiều đến việc dy chuyển. Công ty có thể tăng thêm phụ cấp xe cộ cho nhân viên ở xa.
- 5. Các nhân viên thuộc nhóm: Laboratory Technician, Human Resources, Sales Executive, Research Scientist and Sales Representative roles có số lượng nhân viên làm tăng ca nhiều điều này cho thấy khối lượng công việc có thể là một yếu tố góp phần làm suy giảm nhân sự.
- 6. Mức độ hài lòng trong công việc (JobSatisfaction) và môi trường làm việc (EnvironmentSatisfaction) ảnh hưởng đến sự suy giảm nhân sự (Attrition). Dựa vào biểu đồ có thể thấy số lượng nhân viên có mức độ hài lòng 1 (low), 2 (middle) là khá nhiều tuy không nằm trong danh sách suy giảm nhưng tiềm ẩn nguy cơ nghỉ việc trong tương lai.
- 7. Dựa vào biểu đồ thì sự suy giảm rơi vào những nhân viên kiếm được < 7.500 đô la mỗi tháng. Phân tích cũng cho thấy rằng hầu hết trong số họ có ít hơn 5 năm kinh nghiệm làm việc, cho thấy những nhân viên giai đoạn đầu được trả lương thấp nên sẽ có xu hướng nghỉ việc nhiều.
- 8. Hầu hết các trường hợp hao hụt đều có mức tăng lương từ 11%–15%, cho thấy tác động hạn chế đến việc giữ chân nhân viên. Những người có thu nhập cao nhận được mức tăng lương tương tự hoặc thậm chí ít hơn, cho thấy sự không phù hợp với kỳ vọng của nhân viên.

Hướng giải quyết

- Về môi trường làm việc thì công ty có thể đưa ra survey khảo sát về cơ sở hạ tầng, trang thiết bị máy móc, bãi đậu xe,... Để lấy phản hồi từ phía nhân viên nhằm phát hiện sớm và tiến hành nâng cấp sửa chữa để đảm bảo môi trường làm việc tốt nhất cho nhân viên.
- Các leader, manager có thể sắp xếp meeting 1 1 với memeber trong nhóm để bàn về những issue trong công việc ví dụ như: Khó khăn trong công việc, số lượng task có nhiều?, có muốn chuyển team, ... Từ đó hiểu hơn về mong muốn của member trong nhóm và tìm hướng giải quyết.
- Việc overtime nhiều có thể sẽ ảnh hưởng đến sức khỏe của các member nên các leader cần linh động trong việc phân bổ task hoặc sắp xếp experience member hỗ trợ cho người mới.
- Có thể hỗ trợ thêm phụ cấp đi lại cho những nhân viên ở xa hoặc giúp nhân viên tìm kiếm chỗ ở gần công ty để thuận tiện cho việc đi lại.
- Có thể luân chuyển nhân sự giữa các role dựa trên mong muốn của nhân viên điều này sẽ tránh được sự nhàm chán trong công việc do phải làm một công việc ở duy nhất một role quá lâu.
- Các Leader, Manager có thể cân nhắc tăng phần trăm lương cho những viên giỏi ở giai đoạn đầu nhằm tạo động lực cho nhân viên.