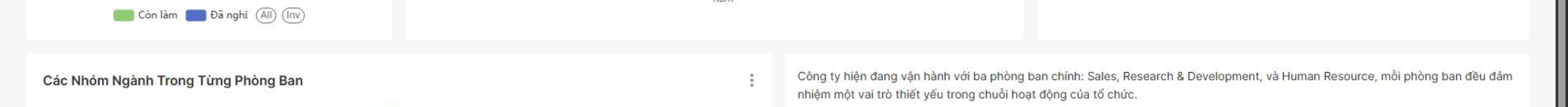


Phân Bó Số Lượng Nhân Viên Của Công Ty Theo Độ Tuổi : Số Nhân Viên Nam Trong Công Ty : Số Nhân Viên Nữ Trong Công Ty :

Frequency	Count	Percentage
Daily	60	60.37%
Weekly	28	28.37%
Monthly	11	11.26%



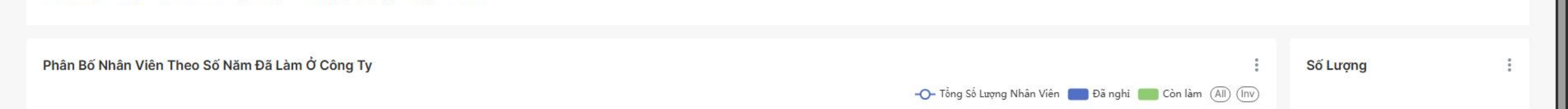
Số Nhân Viên Trong Các Ban



Vậy đâu là nguyên nhân sâu xa khiến nhân viên quyết định rời bỏ tổ chức – không chỉ ở phòng Nhân sự, mà trên toàn công ty?  
Để trả lời câu hỏi này, hãy cùng đi sâu vào phân tích các yếu tố liên quan đến hành vi nghỉ việc của nhân viên.

Phân Bố Số Lượng Nhân Viên Theo Hôn Nhân, Tình Trạng Làm Việc Và Giới Tính

Category	Value
Did not use the service	671



Thời Gian Đã Làm Cho Công Ty	Số nhân viên
Khoeing 0-3 năm	100
Khoeing 3-5 năm	60
Khoeing 6-9 năm	37
Từ 10-12 năm	20
Từ 13-15 năm	57
Từ 16-18 năm	13

1. <b>Nhóm 17-25 tuổi:</b> Dù chỉ có 123 người đang làm việc, nhưng đã có tới 44 người nghỉ việc - tỷ lệ rất cao (-36%).	10,000
2. <b>Nhóm 26-34 và 35-43 tuổi:</b> Chiếm phần lớn lực lượng lao động (422 và 427 người đang làm) nhưng cũng là làm việc của việc nghỉ việc (106 và 45 người)	
3. <b>Nhóm 44-52 tuổi và 53-62 tuổi:</b> có số lượng nghỉ việc chiếm hơn 350 người if (hơn khoảng (-25%) của công ty nhưng tỷ lệ nghỉ việc rất thấp chỉ hơn (-12%)	1,233

• **Nhóm 3-9 năm/20-43 tuổi:** Đây là xương sống của công ty - nhóm có kinh nghiệm, năng suất cao nhưng vẫn có tỷ lệ nghỉ việc đáng kể. Giữ chân nhóm này là then chốt cho sự ổn định của tổ chức.

Age Group	Male	Female
0-10	10	10
11-20	10	10
21-30	10	10
31-40	10	10
41-50	10	10
51-60	10	10
61-70	10	10
71-80	10	10
81-90	10	10
91-100	10	10

**Yêu tố công tác dễ lại - Sự khác biệt đáng ngờ**

Khi phân tích biểu đồ phân bố công tác, chúng ta phát hiện một điểm đáng chú ý liên quan đến tính chất di chuyển trong công việc và tỷ lệ nghỉ việc:

Yếu tố công tác	Tỷ lệ (%)
Tỉ lệ	100.00%
Cần làm	92.00%
Đã nghỉ	0.00%
Chưa	0.00%

**Phát hiện quan trọng**

3. Nhóm Travel.Frequently (đi công tác thường xuyên): Có tỷ lệ nghỉ việc cao nhất, với gần 25% đã nghỉ việc, trong khi chỉ có khoảng 75% còn tiếp tục làm việc.

Trạng thái	Tỷ lệ (%)
Đã nghỉ việc	24.91%
Còn tiếp tục làm việc	14.90%

• Giảm mặt cân bằng giữa công việc và cuộc sống cá nhân  
 • Trao sự học và thời gian xa gia đình  
 • Tăng mức độ mệt mỏi và căng thẳng

Khi nói đến các yếu tố để quá của việc thường xuyên công tác xa nhà như: mặt cân bằng giữa công việc và cuộc sống cá nhân hay là áp lực công việc chung ta sẽ cũng đi sâu hơn phân tích ở phần ngay phía sau đây.

Mức độ liên công và công việc hiện tại và sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống cá nhân (work-life-balance) từ lâu đã được xem là những yếu tố quan trọng quyết định sự gắn bó của nhân viên. Nhưng thực tế trong đó liệu có thay đổi gì?

- Liệu những người không làm công việc có phải là nhóm dễ rời bỏ nhất?
- Những người cảm thấy không thể tách mình ra khỏi áp lực công việc sau giờ hành chính — liệu họ có đang tìm lối thoát?

Profession (Nghề nghiệp)	Number of people (Số người)
Nông	450
Thủ công	400
Thương nhân	450
Sĩ	480

Nhóm "Trung bình": Với số lượng nhân viên có tầm cấp 1 mức trên (234), số nhân viên nghỉ việc có giảm (146)

Nhóm "Hải động": Số lượng nhân viên trong nhóm này còn tiếp tục tăng so với nhóm cũ nhất, trong số lượng nhân viên trong nhóm "Sĩ" hải động là rất cao (407), và các nhân viên nghỉ việc trong nhóm này cũng khá thấp, chứng minh rằng chỉ cần nhân viên hiệu quả nhất là họ thực sự là

Group	Yes (%)
1. Không biết (Don't know)	65
2. Chưa biết (Don't know yet)	65
3. Đã biết (Already know)	70
4. Chưa biết (Don't know yet)	70

- Quần lý kỹ vọng ở nhóm "Đã biết": Nếu họ kỹ vọng được thăng tiến hoặc tăng lương mà không được đáp ứng, họ sẽ rời đi sau team để họ khác lên.
- Ghi nhận và phát triển nhóm "Chưa biết": Những người này có thể trở thành đại sứ nội bộ team của sự tích cực. Hãy giữ họ bằng lời trình phát triển cá nhân rõ ràng.

Đồ thị từ biểu đồ "Phân Bội Trang Nghiêm Về Các Nhân Viên Theo Công Bằng Công Việc và Cuộc Sống" thể hiện rõ mối tương quan giữa trang nghiêm của các bảng công bằng và tỷ lệ nghỉ việc.

Nhóm	Số Nhân Viên, Đã nghỉ (%)	Số Nhân Viên, Còn làm (%)
Nhóm "Khó khăn"	31,3%	68,7%
Nhóm "Không khó khăn"	7,6%	92,4%

Nhóm "Khó khăn" có số lượng nhân viên nghỉ việc (31,3%) cao hơn so với số lượng nhân viên (68,7%) còn làm. Ngược lại, Nhóm "Không khó khăn" có số lượng nhân viên nghỉ việc (7,6%) thấp hơn so với số lượng nhân viên (92,4%) còn làm.

**Nhóm "Hành phách":** Có 27 người nhàn – tương đương 17,6%. Mặc dù tỷ lệ nghỉ việc [cao hơn](#) nhóm "Tốt", nhưng đây vẫn là một nhóm khá ổn định.

<p><b>Biểu Đồ Tỷ Lệ Nhân Viên Nghỉ Việc Theo Tình Trạng Làm Việc Quá Giờ</b></p>	<p>Nhóm nhân viên phải làm overtime có tổng cộng 416 người, trong đó 127 người đã nghỉ việc, tương đương khoảng 30,5%. Trong</p>
--	--

Tám tá, làm việc quá giờ là một yếu tố rất rõ ràng trong việc duy trì tư duy sáng tạo, và công ty nên xem xét kỹ để đảm bảo phân bổ công việc hợp lý, tránh để nhân viên rơi vào trạng thái quá tải, từ đó góp phần ổn định nguồn nhân lực.

**Phần B: Tình trạng người Việt theo Số năm Kể Từ Lần cuối Thở chôn**

Đang yêu cầu kho lưu trữ công việc, một người bạn khác đang gửi bạn danh sách người Việt đang chờ chôn cất tại cơ sở quản lý nghĩa trang. Thông tin không được gửi kèm theo để đảm bảo được tính và cảm giác tin cậy cá nhân, đặc biệt đối với những người bạn thân thiết của bạn.

**Phần tích mối liên hệ giữa thời gian không được thờ cúng và tỷ lệ người Việt.**

Dữ liệu cho thấy tỷ lệ người Việt qua đời nằm ở nhóm 0-1 năm sau khi thờ cúng (17%), cho thấy một bộ

[illegible]

**Mức lương – Mảnh ghép nhạy cảm nhưng không thể thiếu**

Phân Phối Mức Lương Của Nhân Viên Theo Tình Trạng Nghỉ Việc	
	Mức lương có ảnh hưởng rõ rệt đến tình trạng nghỉ việc của nhân viên

Đặc biệt từ mức lương **12.000đ**, chỉ tăng được **1%** (từ 12.000đ lên 12.120đ). Nhưng mức lương mới cũng tăng mà chỉ tăng 1 đồng bằng tiền lương hiện tại, và mức tiền mặt thưởng mới chỉ "bớt tiền" (từ 1.000đ xuống 800đ) và sự khác biệt này xuất phát từ mức lương phải triển khai như: như tiền kiếm vì chỉ tăng lương mà không tăng thêm thuế thu nhập, hoặc tăng các đường năng lực khác nghiệp.

Hình ảnh dưới đây **12.000đ** có sự tương tự **12.120đ** là tất cả tăng hoặc giảm. Đây là nhóm gần và có thể gần với tất cả tăng, chỉ là nhân sự có năng lực chỉ cần tăng một chút để vượt ngưỡng. Điều này chứng minh chính sách lương công cao và thể hiện

Figure 1 is a line graph titled "Trend of the number of people in the labor force (Mức Lương)". The horizontal axis (x-axis) represents the year, ranging from 2000 to 2020 with major ticks every 2 years. The vertical axis (y-axis) represents the number of people in the labor force, ranging from 0 to 20,000 with major ticks every 2,000 units. The graph shows a steady, nearly linear increase in the number of people in the labor force over the 20-year period. The data points are approximately: (2000, 2000), (2002, 2500), (2004, 3000), (2006, 3500), (2008, 4000), (2010, 4500), (2012, 5000), (2014, 5500), (2016, 6000), (2018, 6500), and (2020, 7000).

Phân tích theo nhóm trung bình theo thềm nền làm việc (boxplot): Biểu đồ boxplot phân tích sự thay đổi trong mức độ nhíp theo tổng điểm thềm nền tại công ty, từ đó cho thấy xu hướng tăng trưởng nhíp theo thời gian gần đây. Dưới đây là một số điểm nổi bật:

- Tăng dần theo thềm nền: Mức trung bình (mean) tăng đều theo thềm nền,

Sự chênh lệch về mức độ sử dụng thuốc giảm đau ở các nhóm nghiên cứu:
 

- Sự chênh lệch tăng dần: Giá trị trung bình tăng đều qua từng nhóm, từ ~2.453 USD (0-3 năm) lên đến ~7.303 USD (13-15 năm), phản ánh mức sản xuất nhập cảng được nâng dần theo thời gian.

Phân Bó Mức Lương Nhân Viên Theo Số Năm Làm Việc Và Vị Trí Cấp Bậc

2\_Mid level
3\_Senior
1\_Entry level
5\_Executive
4\_Lead
ADD
EDIT

Những bên cạnh đó **Cấp bậc** cũng góp vai trò quyết định Vị trí công việc ảnh hưởng người dân thu nhập.

Nhóm Entry Level chủ yếu tập trung ở mức lương thấp (dưới 5000\$) và **đạt 18** kinh nghiệm.

số khác vẫn ở Mid/Senior với mức lương đạo đạo không đủ. Đây chính là mâu thuẫn ở đâu mà có thể tạo cảm giác không có **Từ** **trình** **thăng** **tiến** rõ ràng sau khi cố gắng nhiều năm, từ đó dẫn đến nghỉ việc.

Biểu đồ cho thấy sự phân hóa và chênh lệch cơ hội trong nội bộ tổ chức. Để giải quyết

**► “Phong ban là một biến số lớn trong phương trình thu nhập”**  
 Nếu thu nhập của bạn phụ thuộc vào việc bạn có được một vị trí công việc hay không, thì biến đó chắc chắn là một biến số quan trọng khác: nó ảnh hưởng đến thu nhập của bạn. Tuy nhiên, biến này không thể đo lường được một cách chính xác, vì vậy nó được coi là một biến số quan trọng khác. Nó ảnh hưởng đến thu nhập của bạn, nhưng nó không thể đo lường được một cách chính xác.

lớn giữa các vai trò hoặc mức: thường hóa đồng.

**Human Resources** có phân bổ rất thấp ở cả hai cực. Một số nhân sự HR không rất thấp (~2,000), nhưng

**Research & Development** chủ yếu tập trung ở mức lương trung bình, Phần lớn doanh thu từ 3,000-6,000, là xuất hiện ở hai cực (rất thấp hoặc rất cao). Điều này phản ánh cơ cấu lương **đồng đều hơn**, tập trung chuyên môn.

Doanh nghiệp cần thiết kế chính sách lương **công bằng** và rõ ràng để trình bày trên thu nhập để giữ chân nhân tài ở các bộ phận ít được "thưởng nóng".

Sự chênh lệch thu nhập giữa nam và nữ là 0, không tương đồng đáng kể và không nhất quán giữa các phòng ban. Điều này cho thấy giới tính không phải yếu tố chi phối mạnh mẽ lương, mà có thể bị tác động các yếu tố khác như vị trí công việc, kinh nghiệm, hiệu suất hoặc đặc thù từng phòng ban.

[illegible]

Dưới đây là danh sách một số chủ đề nghiên cứu, công trình nghiên cứu:

- **Xây dựng bản đồ phát triển nông nghiệp xanh**
  - Thiết lập khung năng lực và mô hình tăng trưởng và các báo cáo
  - Xây dựng hệ thống chỉ số để đo lường được và chủ kỳ đánh giá định kỳ
  - Tạo lộ trình tăng tiến rõ ràng và các mức phát triển cơ sở

3. **Mô tả hóa học khung trong – thường dựa trên giá trị trị trường**

- Thực hiện benchmark (đổ thuốc và trị trường) để kỳ 6 tháng/lần để điều chỉnh mức lương cơ bản
- Công bố khung bậc lương và hệ số tính toán bonus trong toàn tổ chức
- Đảm bảo mức tính lương phân định đúng đóng góp và thành tích của nhân viên

Mô hình cơ cấu lương trên truyền thuyết số nhân, đặc biệt với nhóm nhân viên 1-10 năm

5. **Tôi ưu hóa chính sách thông tin và ghi nhận thành tích**

- Tăng tần suất review cơ hội thăng chức, đặc biệt với nhân viên tiềm năng
- Kết hợp bài học các tình huống khen thưởng giài chính và tài chính
- Xây dựng văn hóa ghi nhận thành tích thường xuyên và công khai
- Thiết kế các chương trình phát triển lãnh đạo kỳ vọng để tạo động lực dài hạn