

# >> BÁO CÁO Tình hình nhân sự

**Reported by**  
**Thai Kien**



## **Nội dung**

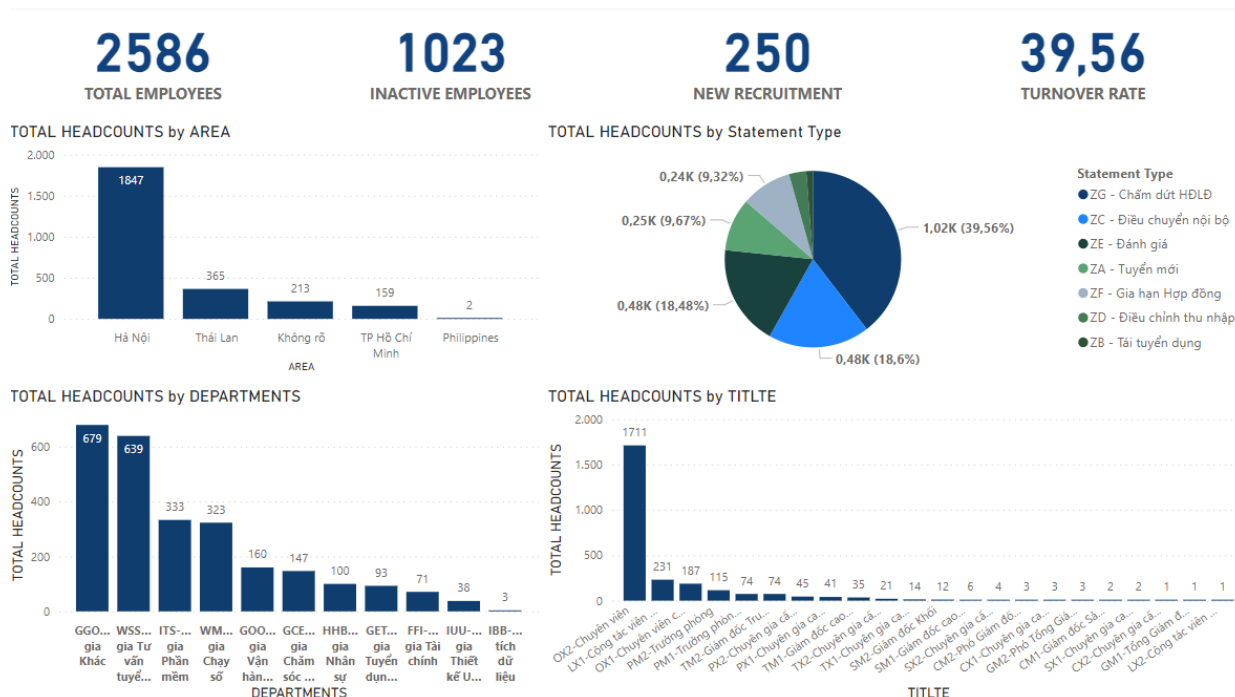
<b>BÁO CÁO TÌNH HÌNH NHÂN SỰ CỦA CÔNG TY</b> .....	2
<b>1. TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NHÂN SỰ</b> .....	2
<b>2. TÌNH HÌNH TUYỂN MỜI</b> .....	3
<b>3. TÌNH HÌNH NGHỈ VIỆC</b> .....	4
<i>3.1. Tình hình chung</i> .....	4
<i>3.2. Tình hình nghỉ việc theo vị trí</i> .....	5
<i>3.3. Tình hình nghỉ việc theo phòng ban</i> .....	6
<i>3.4. Thống kê tình hình lý do nghỉ việc</i> .....	7

# BÁO CÁO TÌNH HÌNH NHÂN SỰ CỦA CÔNG TY

## 1. TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NHÂN SỰ

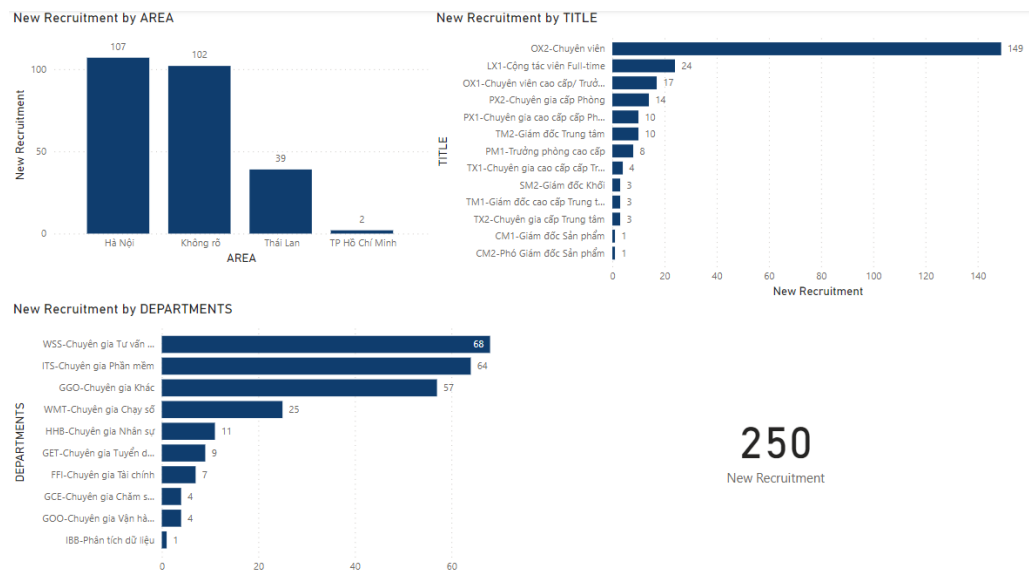
Cập nhật dữ liệu nhân sự công ty tới thời điểm báo như sau:

- Tổng nhân sự 2586 nhân sự trong đó có
- 1023 nhân sự đã nghỉ việc chiếm 60,4% tổng số lượng nhân viên của công ty
- 250 nhân sự mới
- Turnover rate hiện tại là 39,56%



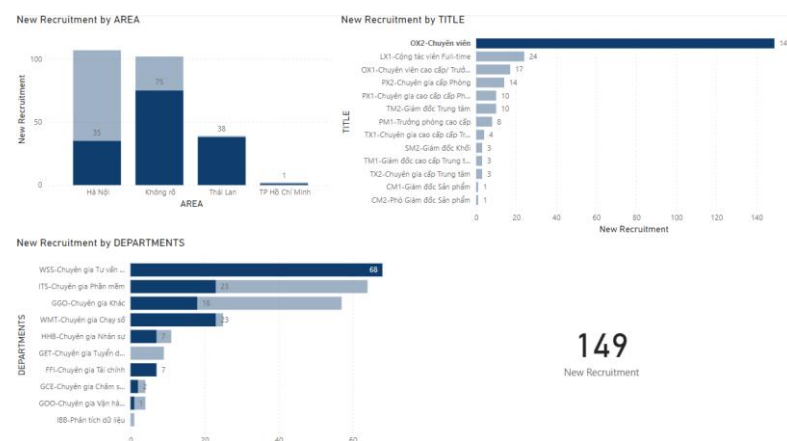
- Hiện tại, số lượng nhân sự với chức danh “Chuyên Viên” ở công ty đang chiếm đa số và thường tập trung nhiều nhất ở khu vực Hà Nội và các phòng ban như GCO và WSS
- Số lượng nhân viên trong năm 2019, đơn phương chấm dứt với công ty là 1002 nghìn nhân sự và tập trung ở vị chuyên viên ở phòng ban “Chuyên gia tư vấn tuyển sinh”. Đây là vị trí và phòng ban quan trọng của công ty nhằm thúc đẩy doanh thu do đó cần tìm hiểu lý do và nguyên nhân tại sao nhân viên lại đơn phương chấm dứt hợp đồng với công ty.

## 2. TÌNH HÌNH TUYỂN MỚI



(Biểu đồ tình tuyển mới)

- Số lượng nhân sự nghỉ nhiều tuy nhiên nhu cầu tuyển mới giữa các vị trí ở các phòng ban không nhiều do có sự luân chuyển nội bộ
- Lượng nhân sự mới được tuyển thường tập trung ở khu vực Hà Nội, khu vực Không rõ (có thể là nhân sự làm thị trường) cho các phòng ban như Tư vấn tuyển sinh, Chuyên gia phần mềm và Chuyên gia khác.
- Vị trí “Chuyên viên” với lượng nhân sự mới nhiều nhất (149 nhân sự) được tuyển chủ yếu tập trung cho phòng ban Tư vấn tuyển sinh ở khu vực Không rõ (Thị trường)



(Biểu đồ tuyển mới vị trí Chuyên Viên)

### 3. TÌNH HÌNH NGHỈ VIỆC

#### 3.1. Tình hình chung

Trong báo cáo này, chúng ta sẽ chọn năm 2019 là năm gần nhất để phân tích tình hình nghỉ việc

- Tổng số lượng nhân sự là 776
- Số nhân sự nghỉ là 299 nhân sự

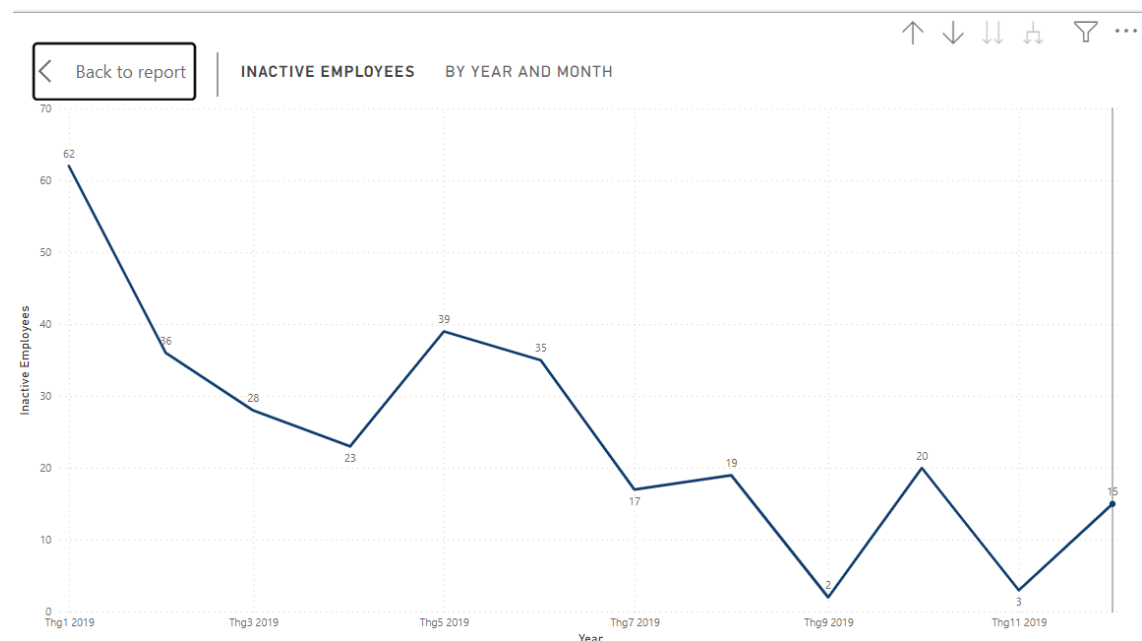
**776**  
TOTAL EMPLOYEES

**299**  
Inactive Employees

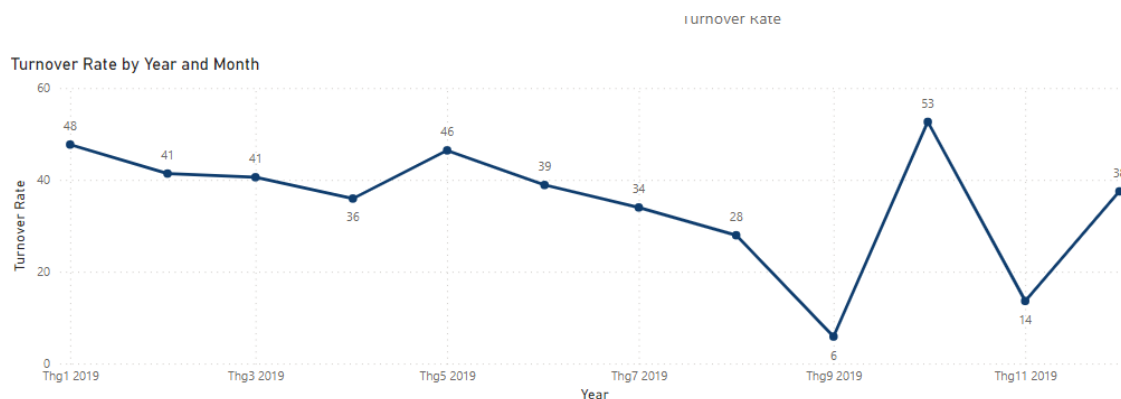
Tỷ lệ turnover rate năm 2019

**38,53**  
Turnover Rate

#### 3.1. Phân tích tình hình nghỉ việc theo tháng



- Tháng 01 là tháng có số lượng nhân viên nghỉ việc nhiều nhất. Đây là thời điểm hầu hết người lao động có xu hướng nhảy việc trước Tết và sau Tết sau khi được nhận thương lương tháng 13 hoặc bonus
- Số lượng nhân viên nghỉ việc giảm dần từ tháng 2 đến tháng 4 nhưng lại tiếp tục biến động từ tháng 05 trở đi
- Để rõ hơn về tình hình nghỉ việc theo thời gian ta cần so chiếu thêm với tỷ lệ turnover rate



Tuy tổng số nhân sự của tháng 10/2019 nghỉ không nhiều bằng tháng 01/2019 nhưng tỷ lệ turnover rate của tháng 10 tăng đột biến (52%). Nguyên nhân do số lượng nhân viên tháng 10 còn làm việc còn rất ít (38 nhân viên) nhưng số lượng nhân viên rời công ty lại nhiều (20 nhân viên)

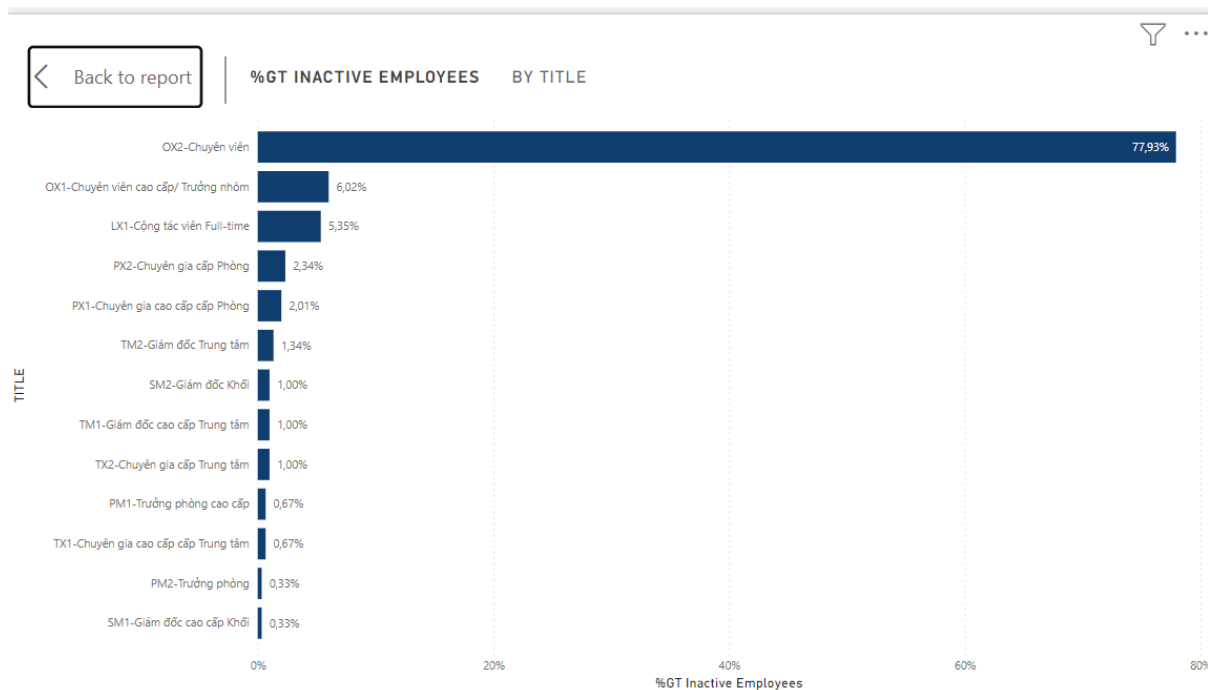
38

TOTAL EMPLOYEES

20

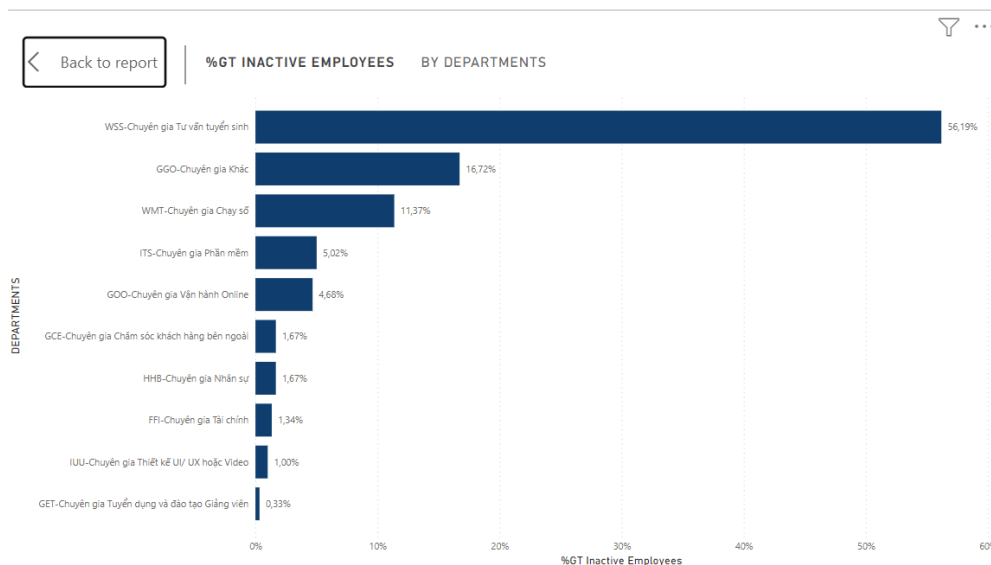
Inactive Employees

### 3.2. Tình hình nghỉ việc theo vị trí



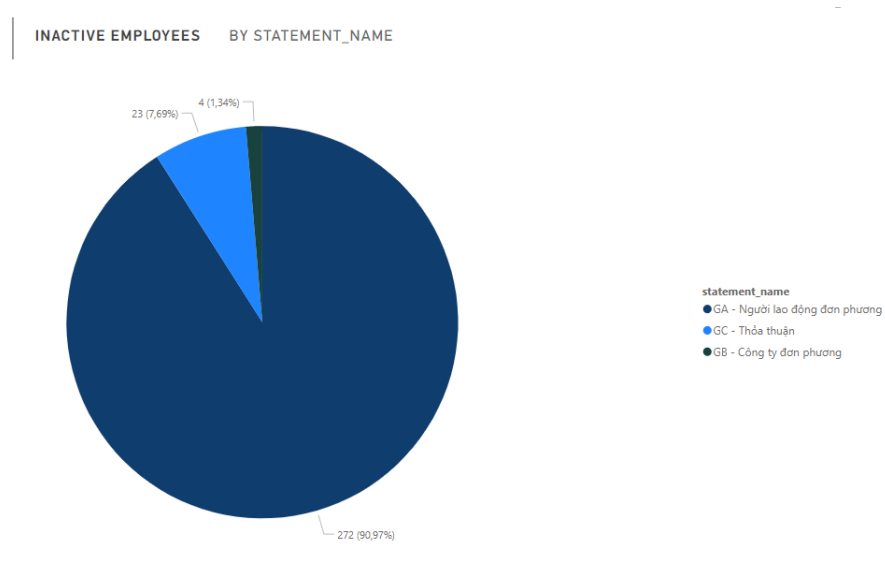
- Chức danh “Chuyên Viên” luôn được tuyển mới và có số lượng nhân sự nhiều nhất ở công ty tuy nhiên đây cũng là vị trí có số lượng nghỉ việc nhiều nhất.
- Năm 2019, vị trí này nghỉ chiếm 77,9% so với các vị trí khác. Điều này đặt ra câu hỏi về cách quản lý nhân viên của các Line Manager.

### 3.3. Tình hình nghỉ việc theo phòng ban.



- Phòng “Tư vấn tuyển sinh” số lượng nhân viên nghỉ việc nhiều nhất (56,19%) so với các phòng ban khác. Điều này, tỷ lệ thuận với việc phòng ban này có nhiều nhân sự và tuyển mới nhiều nhất. Đây là phòng quan trọng giúp thúc đẩy doanh số, tuy nhiên lượng nhân viên biến động liên tục.
  - Phòng “Chuyên gia khác” và “Chuyên gia chạy số” là hai phòng có số lượng nhân viên nghỉ nhiều sau phòng “Tư vấn tuyển sinh”
- ⇒ Điều này chỉ ra rằng, việc quản lý team ở các phòng này chưa tốt, việc training, đãi ngộ, KPI, bonus, cấp trên chưa thật sự ổn. Team OD cần phối hợp với các Head để tìm ra giải pháp

### 3.4. Thống kê tình hình lý do nghỉ việc



Có ba lý do chính để nhân viên nghỉ việc nhưng tỷ lệ nhân viên đơn phương chấm dứt hợp đồng chiếm 90,97% so với các lý do còn lại. Điều này có thể do nhân viên chưa hài lòng về môi trường, chính sách, lương thưởng,...ở công ty

- ⇒ Team HRBP cần thực hiện công việc phỏng vấn nghỉ việc để thu thập lý do nhân viên muốn nghỉ việc là gì để team Policy và team OD có thể dựa vào đó cải thiện chính sách, lương thưởng, Bonus, KPI, ...