

Trong một bảng tính tường chừng khổ khăn, nơi mỗi dòng là một nhân viên và mỗi cột là một thuộc tính – 🗓️ tuổi, 🕒 giờ nghỉ, 🏢 phòng ban, 💰 thu nhập, 📄 chức danh, 🏠 thăm niên, 😊 mức độ hài lòng – lại ẩn chứa một câu chuyện rất con người. Dữ liệu không chỉ nói về ai đang làm gì, mà còn hé lộ *trạng thái của họ* – có hài lòng không, có đang làm thêm giờ không, có còn dè dặt công ty không.

? Khi tất cả những yếu tố này cùng tồn tại trong một bảng dữ liệu, một câu hỏi tự nhiên xuất hiện:

"Điều gì khiến một nhân viên quyết định ở lại hay rời đi?"

• Có thể đó là vì họ làm trong một bộ phận có áp lực cao, vì thu nhập chưa tương xứng, hoặc vì họ làm thêm giờ quá thường xuyên. Cũng có thể là do khoảng cách xa nhà, thiếu cơ hội thăng tiến, hay đơn giản là sự thiếu gắn kết. Dù liệu không nói rõ lý do, nhưng để lại những dấu vết.

• Chính vì vậy, báo cáo này ra đời – như một hành trình lần theo các dấu hiệu trong dữ liệu, để hiểu sâu hơn về **biến động nhân sự**, xác định những **nguy cơ tiềm ẩn**, và hướng tới việc đưa ra **đề xuất cải thiện chính sách nguồn nhân lực** một cách chủ động và có cơ sở.

Trước khi đi sâu vào phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến nghi việc, bước đầu tiên chúng tôi thực hiện là đánh giá bức tranh toàn cảnh về nhân sự của tổ chức.

**? Câu hỏi đặt ra là:**

**"Công ty hiện có bao nhiêu nhân viên và mức độ biến động nhân sự hiện tại như thế nào?"**

Việc xác định **quy mô nhân sự** là cơ sở quan trọng để lương hóa tỷ lệ nghỉ việc, từ đó xây dựng các **chỉ số đo lường hiệu quả (KPI)** phù hợp. Đây cũng là nền tảng giúp ban lãnh đạo có góc nhìn rõ ràng hơn trước khi đi sâu vào những phân tích chi tiết theo từng nhóm đối tượng cụ thể như phòng ban, chức danh hay độ tuổi.

Phản tiếp theo sẽ lần lượt trình bày các thống kê tổng quát về lực lượng lao động, từ số lượng nhân viên hiện tại đến số người đã nghỉ việc, giúp làm rõ mức độ biến động nhân sự trong tổ chức.



Để bắt đầu bức tranh toàn cảnh về nguồn lực lao động của công ty, chúng tôi tiến hành thống kê tổng số nhân viên hiện tại trong tổ chức. Theo dữ liệu ghi nhận, tổng số nhân viên là **1.470 người**.

Tuy nhiên, điều đáng chú ý là trong số đó đã có 237 người nghỉ việc, tương đương với 16.12% tổng số nhân sự.

🔴 Tỷ lệ nghỉ việc **16.12%** không phải là con số nhỏ và có thể phản ánh nhiều vấn đề tiềm ẩn trong tổ chức như:

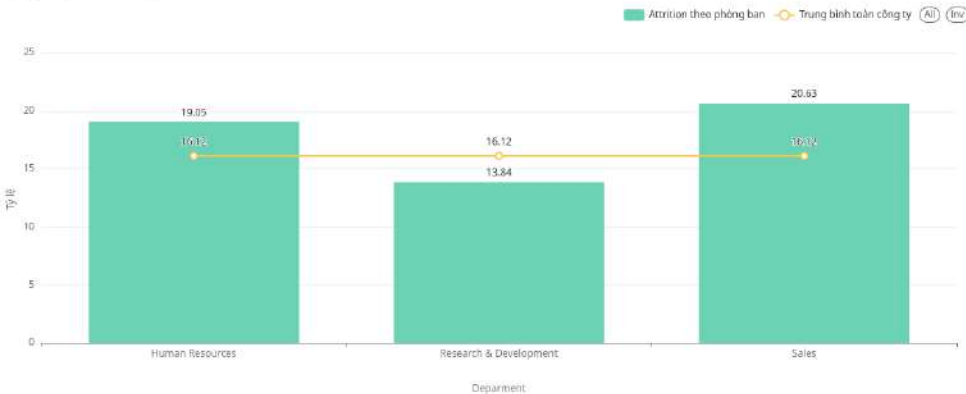
- Môi trường làm việc thiếu ổn định
- Chính sách chưa phù hợp
- Khối lượng công việc cao
- Thiếu sự gắn bó giữa nhân viên và doanh nghiệp

Biểu đồ sau đây thể hiện rõ tỷ lệ giữa nhân viên vẫn đang làm việc (83.88%) và nhân viên đã nghỉ việc (16.12%), qua đó giúp ban lãnh đạo có cái nhìn trực quan về mức độ biến động nhân sự hiện tại.

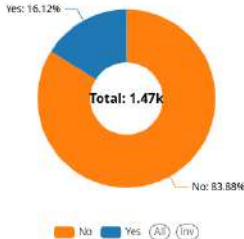
👉 Tuy nhiên, đây mới chỉ là cái nhìn cấp cao. Câu hỏi tiếp theo được đặt ra là:

"Những nhân viên nào đang nghỉ việc nhiều nhất? Họ thuộc bộ phận nào, làm công việc gì, và có điểm nào nổi bật?"

Tỷ lệ nghi việc theo Phòng ban



## Tỷ lệ nghỉ việc toàn công ty (%)






**KPI 1: TỶ LỆ NGHỈ VIỆC THEO PHÒNG BAN**

Sau khi xác định tỷ lệ nghỉ việc toàn công ty là 16.12%, bước tiếp theo trong quá trình phân tích là đặt câu hỏi:

"Phòng ban nào đang có tỷ lệ nghỉ việc cao hơn mức trung bình này? Và liệu có những khu vực nào cần được chú ý đặc biệt?"

Biểu đồ dưới đây minh họa rõ ràng sự khác biệt về tỷ lệ nghi việc giữa các phòng ban:

-  **Phong Sales** có tỷ lệ nghỉ việc cao nhất, lên tới **20.63%**, vượt xa phần trăm nghỉ việc bình thường tại đây. Đây có thể là một điểm **điểm cần được ưu tiên** phân tích sâu để tìm hiểu nguyên nhân – có thể do áp lực doanh số, khối lượng công việc lớn, hay chính sách đãi ngộ chưa phù hợp.
-  **Phòng Nhân sự (Human Resources)** cũng ghi nhận tỷ lệ nghỉ việc cao hơn trung bình, ở mức **19.05%**. Điều này đặc biệt đáng chú ý vì đây chính là bộ phận đóng vai trò giữ chân và phát triển con người – việc người nhân sự cũng rời bỏ công ty là một tín hiệu không mấy tích cực.
-  **Ngành luật, Phòng Nghiên cứu và Phát triển (Research & Development)** lại có tỷ lệ nghỉ việc thấp nhất, chỉ **13.84%**, thấp hơn đáng kể so với mặt bằng chung. Điều này cho thấy môi trường làm việc ở đây có thể ổn định hơn, hoặc nhân viên có xu hướng gắn bó lâu dài với công việc chuyên môn.

KPI 1.2: TỶ LỆ NGHỈ VIỆC THEO CHỨC DANH CÔNG VIỆC

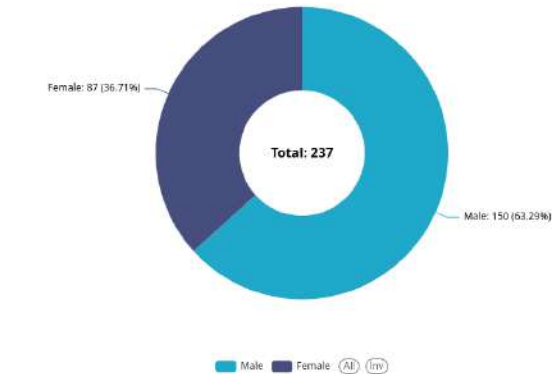
Sau khi đánh giá tỷ lệ nghỉ việc giữa các phòng ban, chúng tôi tiếp tục đào sâu thêm một lớp để trả lời câu hỏi:

"Những chức danh công việc cụ thể nào đang có tỷ lệ nghỉ việc cao vượt trội? Và ai đang rời bỏ công ty nhiều nhất?"

Biểu đồ dưới đây thể hiện tỷ lệ nghỉ việc tương ứng với từng chức danh công việc (Job Role), cùng với đường trung bình toàn công ty là 16.12% làm mốc so sánh. Kết quả cho thấy sự chênh lệch rõ rệt giữa các vai trò:

- 🔥 **Sales Representative (Nhân viên kinh doanh)** là nhóm có tỷ lệ nghỉ việc cao nhất với con số đáng báo động: **39.76%** – gần gấp 2.5 lần mức trung bình. Điều này phản ánh mức độ biến động rất lớn trong lực lượng bán hàng trực tiếp, nơi nhân viên phải đối mặt với áp lực chi tiêu, khách hàng và môi trường cạnh tranh cao.
- 🔥 Một số chức danh khác cũng có tỷ lệ nghỉ việc cao hơn trung bình, bao gồm:
  - 🔬 **Laboratory Technician:** 23.94%
  - 👤 **Human Resources:** 23.08%Những vai trò này tuy không mang tính chất kinh doanh như Sales, nhưng lại cho thấy dấu hiệu về sự mệt mỏi hoặc thiếu hài lòng trong môi trường làm việc hiện tại.
- ✅ Ngược lại, các vị trí như:
  - 🔬 **Research Director:** 2.5%
  - 👤 **Manager:** 4.9%thể hiện mức độ ổn định cao.

Tỷ lệ nghỉ việc theo Giới tính



KẾT LUẬN – TỔNG QUAN NHÂN SỰ

Qua những thống kê và phân tích ban đầu, bức tranh tổng thể về nguồn nhân lực trong tổ chức đã dần hiện rõ: công ty hiện có **1.470 nhân viên**, trong đó đã có **237 người nghỉ việc**, chiếm **16.12%** tổng nhân sự.

Tỷ lệ này không chỉ là một con số – nó là **tín hiệu đầu tiên** cho thấy tình trạng biến động nhân sự đang tồn tại và có xu hướng tập trung ở một số phòng ban và chức danh cụ thể. Đặc biệt, các bộ phận như Sales và Human Resources, cùng với vị trí Sales Representative, đang là những "điểm nóng" với tỷ lệ nghỉ việc vượt xa mức trung bình.

Phân tích còn cho thấy sự **chênh lệch giới tính** trong hành vi nghỉ việc – với nam giới chiếm tỷ lệ cao hơn, từ đó gợi mở thêm nhiều câu hỏi về áp lực, kỳ vọng và trải nghiệm làm việc khác biệt giữa các nhóm nhân viên.

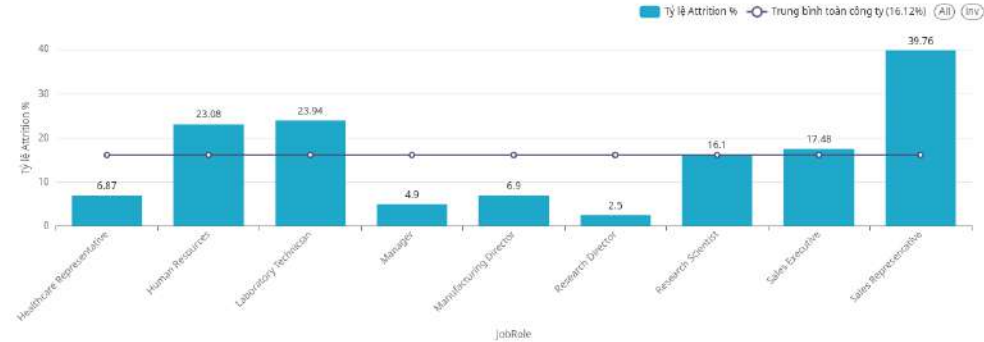
Những phát hiện ban đầu này đóng vai trò như bản đồ định hướng, giúp doanh nghiệp không chỉ nhìn thấy vấn đề mà còn biết nên bắt đầu từ đâu.

Ở các phần tiếp theo, chúng tôi sẽ tiếp tục đào sâu vào những yếu tố cá nhân và hành vi như:

- 📅 Thâm niên làm việc ( **YearsAtCompany** )
- 🕒 Tình trạng làm thêm giờ ( **OverTime** )
- 💰 Mức thu nhập ( **MonthlyIncome** )
- 🔥 Mức độ hài lòng với công việc và môi trường

Từ đó, từng lát cắt sẽ dần được ghép lại thành bức tranh hoàn chỉnh về nguyên nhân nghỉ việc – làm nền tảng cho các đề xuất cải thiện chính sách nhân sự ở phần cuối báo cáo.

Tỷ lệ nghỉ việc theo Vai trò công việc



KPI 2: PHÂN TÍCH TỶ LỆ NGHỈ VIỆC THEO GIỚI TÍNH

Một trong những khía cạnh thường bị bỏ qua nhưng lại rất quan trọng trong phân tích nhân sự là **yếu tố giới tính**. Câu hỏi đặt ra ở đây là:

"Liệu có sự khác biệt đáng kể nào về hành vi nghỉ việc giữa nam và nữ?"

Biểu đồ tròn dưới đây thể hiện cơ cấu giới tính trong nhóm 237 nhân viên đã nghỉ việc. Kết quả cho thấy:

- 👤 **Nam giới chiếm đa số với 150 người (63.29%)**
- 👤 **Nữ giới chiếm 87 người (36.71%)**

⚠️ Sự chênh lệch này cho thấy **nam giới có xu hướng nghỉ việc nhiều hơn** so với nữ trong tổ chức. Đây là một dấu hiệu ban đầu đáng quan tâm, mở ra các hướng phân tích sâu hơn như:

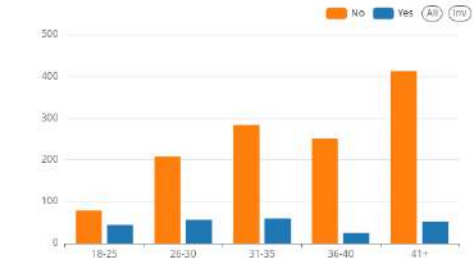
- 🔍 **Liệu nam giới có thường xuyên làm việc ở những bộ phận áp lực cao hơn không?**
- 🔍 **Có sự khác biệt về mức độ hài lòng công việc giữa hai giới không?**
- 🔍 **Cơ cấu giới tính tổng thể của công ty có cân bằng không? (để kiểm chứng đây là xu hướng thực sự hay phản ánh tỷ lệ gốc)**

💡 Việc phân tích theo giới tính giúp doanh nghiệp có cái nhìn đầy đủ hơn, từ đó xây dựng các **chính sách nhân sự cảm giới** và tạo ra môi trường làm việc công bằng, bền vững.

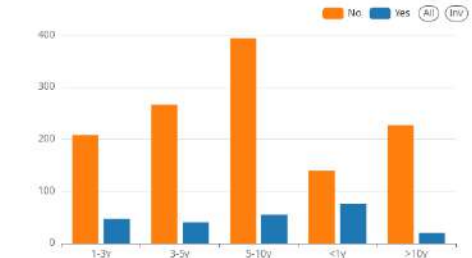
Phân tích nhân khẩu học

Phân tích sự ảnh hưởng của các yếu tố nền tảng như độ tuổi, thâm niên và thu nhập đến xu hướng nghỉ việc của nhân viên.

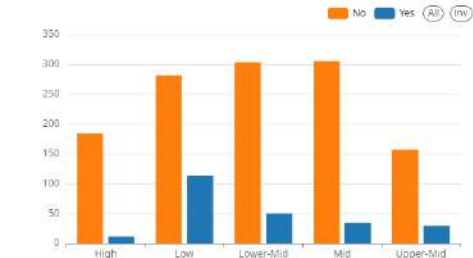
Attrition theo nhóm tuổi (AgeBand)



Attrition theo thâm niên (TenureBand)



Attrition theo mức thu nhập (IncomeBand)



Ài đang rời đi?

Một cái nhìn đầu tiên vào dữ liệu tiết lộ rằng quyết định nghỉ việc không ngẫu nhiên – nó phản ánh sự khác biệt rõ rệt về tuổi, thâm niên và thu nhập.

👤 Nhóm tuổi nào dễ rời đi?

Nhân viên trẻ trong độ tuổi **18-25** có xu hướng nghỉ việc cao nhất. Có thể họ vẫn đang tìm kiếm sự ổn định hoặc chưa tìm thấy sự gắn bó với tổ chức. Trong khi đó, nhóm **31-40** lại cho thấy sự ổn định hơn. Nhưng bất ngờ là tỷ lệ nghỉ tăng trở lại ở nhóm **41+**, gợi ý rằng ưu tiên cá nhân hoặc sức khỏe có thể đóng vai trò lớn.

🕒 Thâm niên có giúp giữ người?

Không hẳn. Nhóm có dưới **1 năm làm việc** ghi nhận tỷ lệ nghỉ việc cao nhất – cho thấy giai đoạn "thử việc" là thời điểm then chốt để giữ chân nhân viên mới. Các nhóm **3-10 năm** có vẻ ổn định hơn, nhưng một số vẫn rời đi sau hơn **10 năm** – có thể vì thiếu cơ hội mới hoặc đã đạt đến đỉnh phát triển cá nhân.

💰 Thu nhập có thật sự quan trọng?

Rất rõ ràng. Nhóm nhân viên có **thu nhập thấp (Low)** chiếm tỷ lệ nghỉ việc cao nhất. Ngược lại, các nhóm có thu nhập **cao hơn (High, Upper-Mid)** gần như không rời đi. Điều này nhấn mạnh rằng chính sách đãi ngộ vẫn là yếu tố cốt lõi trong việc giữ chân người giỏi.

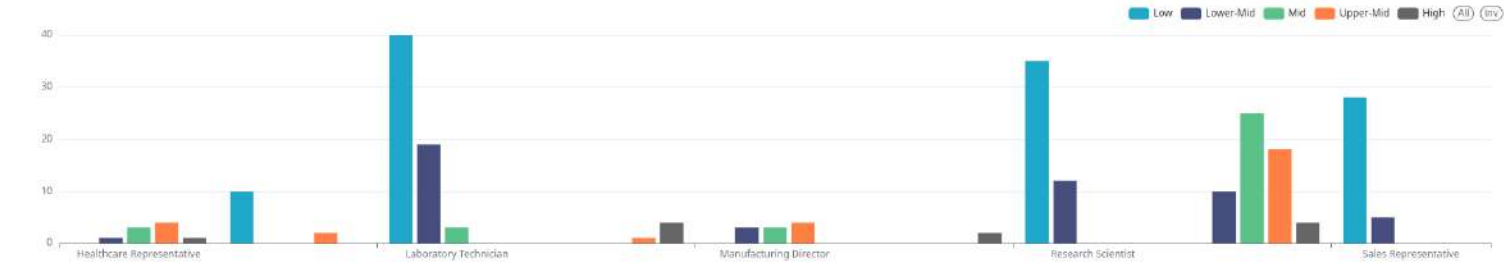
🔍 Tổng kết:

**Nhân viên trẻ, mới vào làm và thu nhập thấp chính là tổ hợp rủi ro cao nhất dẫn đến nghỉ việc.** Đây là nhóm mà doanh nghiệp cần đặc biệt quan tâm để xây dựng chiến lược giữ người hiệu quả và dài hạn.

👤 Phân phối mức lương theo vai trò công việc (Nhân viên nghỉ việc)

Biểu đồ thể hiện mức lương của các nhân viên đã nghỉ việc theo từng nhóm `JobRole`.

Phân phối mức lương theo vai trò công việc (Nhân viên nghỉ việc)



📌 Nhận định nổi bật:

- **Sales Representative** và **Laboratory Technician** là hai vai trò có **số lượng nghỉ việc cao nhất**, đặc biệt tập trung ở nhóm thu nhập thấp (**Low, Lower-Mid**).
- **Research Scientist** tuy là nhóm kỹ thuật cao nhưng vẫn ghi nhận một số lượng đáng kể nghỉ việc ở các mức thu nhập trung bình – cho thấy áp lực hoặc kỳ vọng công việc có thể là nguyên nhân.
- Trong khi đó, các vị trí như **Manufacturing Director** và **Manager** hầu như không xuất hiện nhiều ở nhóm nghỉ việc – đặc biệt là ở mức thu nhập cao hơn.

🔥 Kết luận:

**Những vai trò tuyển đầu với thu nhập còn khiêm tốn thường là điểm nóng về nghỉ việc.** Việc điều chỉnh chính sách đãi ngộ và khối lương công việc cho các nhóm như Sales hay Lab có thể giúp giảm tỷ lệ nghỉ việc đáng kể.

👤 Phân tích hành vi & thời gian làm việc

Nghiên cứu mối liên hệ giữa việc làm thêm giờ và mức độ hài lòng công việc với khả năng nghỉ việc của nhân viên.

Tỷ lệ nghỉ việc theo OverTime



📊 Tỷ lệ nghỉ việc theo OverTime

Biểu đồ tròn minh họa sự phân bố tình trạng nghỉ việc giữa hai nhóm: nhân viên có làm thêm giờ và không làm thêm.

📌 Nhận định:

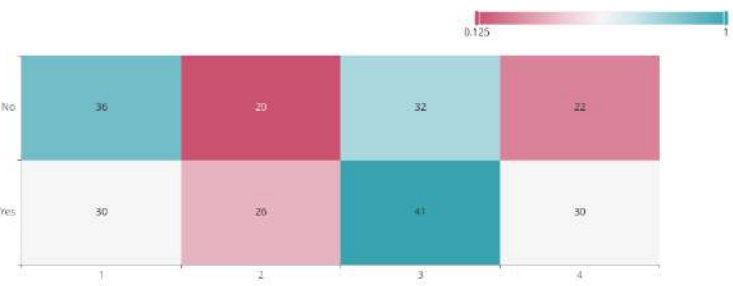
- **Nhân viên làm thêm giờ có tỷ lệ nghỉ việc cao hơn đáng kể** so với nhóm không làm thêm.
- Dù chênh lệch không quá lớn, nhưng điều này vẫn gợi ý rằng **làm việc quá sức** có thể là nguyên nhân tiềm ẩn gây ra sự mệt mỏi, căng thẳng và quyết định rời bỏ tổ chức.

💡 Kết luận:

Làm thêm giờ có thể không phải là yếu tố duy nhất, nhưng rõ ràng **đang tạo áp lực lớn lên người lao động** – đặc biệt là trong môi trường chưa cân bằng giữa công việc và cuộc sống. Đây là chỉ báo cần được theo dõi kỹ trong các chính sách nhân sự.



Tỷ lệ nghỉ việc theo kết hợp OverTime & Hải lòng công việc (Heatmap)



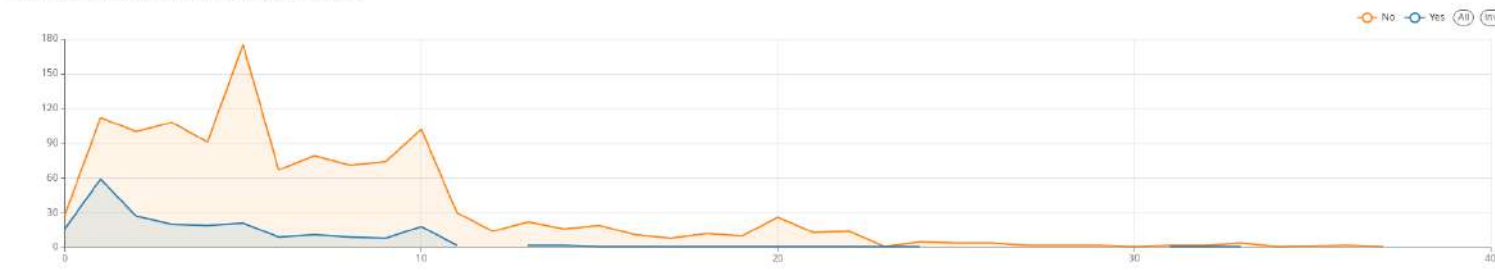
Nhận định:

- Nhân viên có mức độ hải lòng thấp (1~2) và thường xuyên làm thêm giờ (Yes) có tỷ lệ nghỉ việc cao nhất.
- Với nhóm **không làm thêm (No)**, nếu hải lòng công việc đạt mức 3, tỷ lệ nghỉ việc thấp hơn rõ rệt.
- Ngược lại, ngay cả với mức hải lòng cao (4), nếu **OverTime là "Yes"**, thì số ca nghỉ việc vẫn hiện hữu đáng kể.

Kết luận:

Làm thêm giờ và mức độ hải lòng công việc có **tác động cộng hưởng**. Khi cả hai yếu tố cùng tiêu cực, nguy cơ nghỉ việc sẽ **tăng vọt**. Đây là tín hiệu cho thấy doanh nghiệp cần kiểm soát khối lượng công việc và đồng thời cải thiện trải nghiệm công việc thực tế cho nhân viên.

Tỷ lệ nghỉ việc theo số năm làm việc (YearsAtCompany)



Nhận định:

- Tỷ lệ nghỉ việc **cao đột biến** ở những năm đầu tiên, đặc biệt là **năm thứ 1 và thứ 2**.
- Sau khoảng **năm thứ 3~4**, tỷ lệ này giảm dần, cho thấy nhóm nhân viên đã vượt qua giai đoạn thử thách và có xu hướng ổn định hơn.
- Tuy vậy, vẫn có những **điểm nhấp nhô** ở các năm sau, có thể phản ánh các biến động như tái cơ cấu, thay đổi chính sách hoặc cá nhân cảm thấy chững lại trong sự nghiệp.
- Từ năm thứ 10 trở đi, tỷ lệ nghỉ việc gần như **về 0**, cho thấy sự gắn bó lâu dài ở nhóm kỹ cựu.

Kết luận:

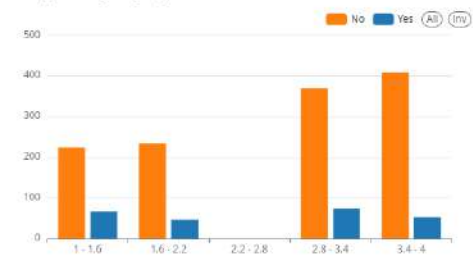
Giai đoạn **0~3 năm đầu** là thời điểm dễ mất người nhất. Đây là lúc nhân viên còn nhiều kỳ vọng, dễ thất vọng và dễ "rẽ hướng". Do đó, doanh nghiệp nên đầu tư mạnh vào **onboarding, mentoring** và **lộ trình phát triển rõ ràng** trong giai đoạn này.

Yếu tố hải lòng & cảm nhận

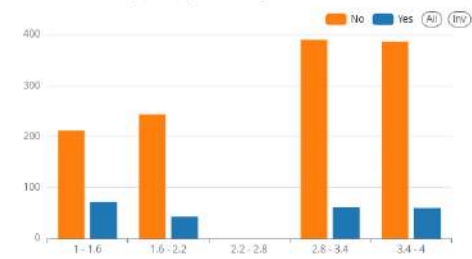
Phân tích ảnh hưởng của các yếu tố cảm xúc và đánh giá chủ quan đến quyết định nghỉ việc, gồm:

- Mức độ hải lòng công việc ( *JobSatisfaction* )
- Mức độ hải lòng môi trường làm việc ( *EnvironmentSatisfaction* )
- Cảm nhận cân bằng cuộc sống – công việc ( *WorkLifeBalance* )

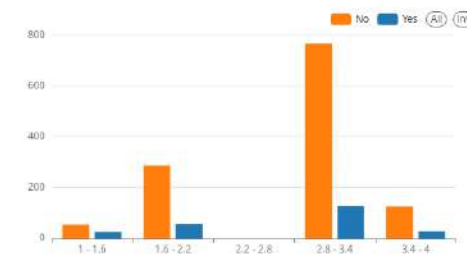
Mức độ hải lòng công việc theo Attrition



Attrition theo mức độ hải lòng môi trường



Attrition theo mức WorkLifeBalance



Mức độ hải lòng công việc theo Attrition

- Nhóm nhân viên có mức độ hải lòng dưới 2.5 có tỷ lệ nghỉ việc cao hơn đáng kể.
- Những người **hải lòng ở mức trung bình-cao (2.8 trở lên)** thường gắn bó lâu hơn với tổ chức.
- Điều này cho thấy: sự **không hải lòng trực tiếp phản ánh lên quyết định nghỉ việc**.

Attrition theo mức độ hải lòng môi trường

- Tương tự như hải lòng công việc, mức **hải lòng môi trường dưới 2.5** đi kèm với tỷ lệ nghỉ việc cao.
- Các yếu tố như đồng nghiệp, quản lý, cơ sở vật chất... đều có thể tác động đến cảm nhận này.
- Nhóm nhân viên hải lòng hơn về môi trường có xu hướng ổn định và gắn bó.

Attrition theo mức WorkLifeBalance

- Nhân viên có cảm nhận **WorkLifeBalance dưới 2.5**, đặc biệt là dưới 2.0, có tỷ lệ nghỉ việc cao nổi bật.
- Trong khi đó, nhóm cảm nhận tốt (trên 3.4) gần như không ghi nhận trường hợp nghỉ việc.
- Điều này cho thấy: **cân bằng cuộc sống – công việc** không chỉ là một "phúc lợi", mà là **điều kiện tồn tại** để giữ chân nhân tài.

Kết luận:

Cảm xúc chủ quan là chỉ báo mạnh mẽ cho hành vi nghỉ việc. Việc **nâng cao mức độ hải lòng** toàn diện – từ công việc, môi trường đến cân bằng cuộc sống – chính là chiến lược giữ người bền vững và hiệu quả nhất.

Tổng kết toàn bộ phân tích

- Nhân viên trẻ (18-25 tuổi)**, thu nhập thấp và thâm niên dưới 1 năm là nhóm có nguy cơ nghỉ việc cao nhất.
- Sales Representative và Laboratory Technician** là hai vai trò có nhiều người nghỉ việc, chủ yếu thuộc nhóm thu nhập thấp.
- Làm thêm giờ kết hợp với mức độ hải lòng thấp** làm gia tăng đáng kể khả năng nghỉ việc.
- Hải lòng với công việc, môi trường và Work-Life Balance** càng cao thì tỷ lệ nghỉ việc càng giảm mạnh.

**Chiến lược giữ chân nhân tài:** Tập trung cải thiện đãi ngộ, giảm làm thêm giờ, nâng cao trải nghiệm công việc và hỗ trợ nhân viên mới ngay từ đầu.

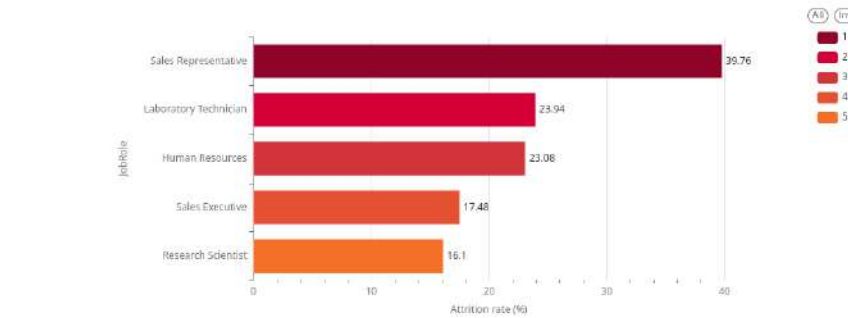


### Top 5 Chức Danh "Bão Động" về Tỷ Lệ Nghỉ Việc

Biểu đồ dưới đây cho thấy 5 chức danh có tỷ lệ nghỉ việc cao nhất. **Sales Representative** đứng đầu với **39.76%**, mức rất đáng lo ngại. Các vị trí như **Laboratory Technician** và **Human Resources** cũng nằm trong nhóm rủi ro.

Đặc biệt, 2/5 vị trí thuộc nhóm **Sales** cho thấy áp lực KPI và thiếu hỗ trợ là vấn đề nghiêm trọng. Ngay cả bộ phận **Human Resources** – thường là người giữ chân nhân viên – cũng không ngoại lệ.

### Top 5 JobRole có Tỷ lệ Nghỉ việc Cao nhất



### Làm Thêm Giờ: "Giọt Nước Tràn Ly"?

Biểu đồ Sunburst tại hiện hành trình nghỉ việc: từ **vai trò công việc** → **làm thêm giờ** → **nghỉ việc**. Dễ thấy nhất, **Sales Executive** và **Research Scientist** làm thêm giờ có tỷ lệ nghỉ việc cao vượt trội.

**OverTime** tưởng chừng là nỗ lực cần thiết, nhưng lại thường đi cùng quyết định nghỉ việc – đặc biệt ở nhóm phải chịu KPI cao hoặc áp lực nghiên cứu. Tuy nhiên, vẫn có ngoại lệ như **Manager**: ít làm thêm nhưng vẫn nghỉ việc đáng kể – cho thấy ảnh hưởng từ yếu tố như áp lực lãnh đạo hay môi trường nội bộ.

Gợi ý hành động:

- Đánh giá lại chính sách làm thêm giờ với nhóm áp lực cao.
- Khảo sát động lực và mức độ hài lòng của nhóm quản lý.
- Phân tích sâu từng hành trình để xây dựng cảnh báo sớm.



### Giải Mã Nhóm Sales Representative Đã Rời Dời

Sau khi xác định nhóm **Sales Representative** là "điểm nóng" về nghỉ việc, bảng dưới đây đi sâu vào các thuộc tính của những nhân viên **Sales Representative** đã quyết định rời bỏ công ty. Chúng ta có thể quan sát sự phân bố theo:

- Độ tuổi và Thâm niên:** Nhóm tuổi nào và những người có thâm niên bao lâu có xu hướng nghỉ việc cao nhất?
- Mức thu nhập:** Mức thu nhập có tương quan như thế nào với quyết định nghỉ việc?
- Mức độ hài lòng:** Mức độ hài lòng trung bình về môi trường làm việc, quan hệ đồng nghiệp và sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống của nhóm này ra sao? Các ô màu đậm hơn có thể chỉ ra mức độ hài lòng thấp hơn hoặc các đặc điểm nổi bật khác liên quan đến tỷ lệ nghỉ việc cao.

Cụ thể: gần **một nửa làm thêm giờ**, tỷ lệ nghỉ lên đến **48.5%**. Mức hài lòng với môi trường làm việc, quan hệ đồng nghiệp và cân bằng cuộc sống đều dưới **3.0** – thấp hơn mặt bằng chung.

Đáng chú ý, gần **1/3 là người trẻ (18-25 tuổi)**, làm việc chưa đầy 1 năm, và phần lớn thuộc nhóm thu nhập **thấp đến trung bình**. Không có trường hợp nào thu nhập cao phải rời bỏ – cho thấy ảnh hưởng rõ nét của đãi ngộ và gắn kết ban đầu.

Đây là nhóm cần được ưu tiên trong các chiến lược giữ chân nhân sự – không chỉ vì tỷ lệ nghỉ việc cao, mà còn vì họ là những "mầm non" của tổ chức.

Những thông tin chi tiết này là chìa khóa để hiểu rõ hơn về những thách thức và nhu cầu của nhân viên **Sales Representative**, từ đó xây dựng các chiến lược giữ chân hiệu quả hơn.

### Đặc Điểm Nghỉ Việc Của Nhóm Sales Representative

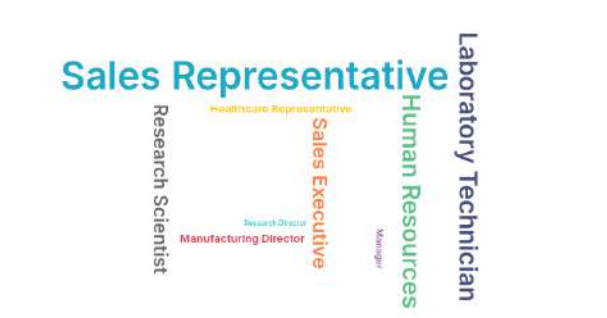
								Search
AgeBand	TenureBand	IncomeBand	Attrition Count	%OverTime	Avg Environment Satisfaction	Avg Relationship Satisfaction	Avg Work - Life Balance	
18-25	<1y	Low	10	80.0%	3.00	2.80	3.1	
18-25	1-3y	Low	4	75.0%	2.75	2.75	2.75	
26-30	<1y	Low	3	0.0%	2.33	3.33	3	
31-35	<1y	Low	3	33.3%	3.00	2.33	3.33	
26-30	1-3y	Low	3	33.3%	1.67	3.33	3.33	
31-35	1-3y	Low	2	50.0%	4.00	2.50	3	
26-30	3-5y	Lower - Mid	1	0.0%	3.00	2.00	3	
18-25	3-5y	Lower - Mid	1	100.0%	1.00	2.00	3	
18-25	1-3y	Lower - Mid	1	0.0%	1.00	1.00	3	
36-40	<1y	Low	1	0.0%	4.00	3.00	4	
36-40	3-5y	Lower - Mid	1	0.0%	3.00	2.00	3	
41+	1-3y	Low	1	100.0%	1.00	3.00	3	
41+	3-5y	Lower - Mid	1	100.0%	2.00	4.00	2	
41+	5-10y	Low	1	100.0%	4.00	3.00	3	
Summary			33	48.5%	2.70	2.76	3.06	



### Toàn Cảnh Mức Độ Nghỉ Việc Theo Chức Danh

Sơ đồ đám mây này cung cấp một cái nhìn trực quan về tỷ lệ nghỉ việc ở tất cả các vai trò. Kích thước của mỗi chức danh tương ứng với tỷ lệ nghỉ việc của vị trí đó. **Sales Representative** nổi bật với kích thước lớn nhất, khẳng định mức độ biến động nhân sự cao ở vai trò này. Các chức danh khác có kích thước đáng chú ý cũng cần được xem xét kỹ lưỡng hơn.

### Ranking JobRole Theo Tỷ Lệ Nghỉ Việc



Sau khi phân tích dữ liệu và hiểu rõ các yếu tố ảnh hưởng đến tình trạng nghỉ việc, nhóm chúng tôi tiếp tục triển khai mô hình dự đoán Attrition nhằm hỗ trợ doanh nghiệp chủ động nhận diện rủi ro mất nhân sự. Mục tiêu là:

- Dự báo khả năng một nhân viên có thể nghỉ việc, từ đó đưa ra các hành động can thiệp phù hợp.

Điều đó thành ra cho thấy 10 yếu tố quan trọng nhất được xác định bởi mô hình đo lường trong việc ảnh hưởng đến quyết định nghỉ việc của nhân viên. **TotalWorkingYears** (trung số năm làm việc) đang là yếu tố có sức ảnh hưởng lớn nhất (22.8%), theo sau là **OverTime** (14.7%) và **DailyRate** (11.3%). Điều này cho thấy rằng công nhân viên có nhiều kinh nghiệm (**TotalWorkingYears**) thường có nhiều lựa chọn hơn trên thị trường lao động và sẵn sàng nghỉ việc nếu không còn có lợi phát triển, trong khi **OverTime** là yếu tố tăng báo mức mà và để cân nhắc nhất cho công ty muốn thay đổi tình hình. Việc hiểu rõ các yếu tố này giúp chúng ta tập trung vào những khía cạnh quan trọng nhất trong quá trình phân tích các biến chính sách và môi trường làm việc.

Feature	Impact Level (%)
TotalWorkingYears	22.8%
OverTime	14.7%
DailyRate	11.3%
MonthlyIncome	9.6%
Age	8.7%
MaritalStatus_Single	5.7%
NumCompaniesWorked	5.6%
JobRole_Research Scientist	5.0%
HourlyRate	3.8%
YearsInCurrentRole	3.4%

[illegible]

**Sơ Sánh Mức Độ Quan Trọng Của Các Yếu Tố**  
So để đảm bảo máy trực quan hóa mức độ quan trọng tương đối của các yếu tố khác nhau trong việc dự đoán nguy cơ nghỉ việc. Các yếu tố có kích thước chữ lớn hơn cho thấy mức độ ảnh hưởng cao hơn. Chúng ta có thể thấy

**MonthlyWorkingYears, OverTime, DailyRate, và MonthlyIncome** nổi bật, cùng có kết quả tiêu biểu dưới thành ở trên.

Bảng dưới đây liệt kê 10 nhân viên được dự đoán là có nguy cơ nghỉ việc cao nhất, dựa trên mô hình phân tích. Các yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến quyết định nghỉ việc của họ bao gồm:

- RiskReason:** Nguyên nhân chính dẫn đến nguy cơ nghỉ việc, như "Thu nhập thấp", "Làm thêm nhiều", "Không hài lòng công việc", "Môi trường làm việc không tốt".
- OverTime:** Tỷ lệ làm việc ngoài giờ (OverTime), với người nhận viên có mức làm thêm 100%, điều này cho thấy mức độ tương đồng công việc quá cao, có thể là nguyên nhân chính gây căng thẳng.
- JobSatisfaction:** Mức độ hài lòng với công việc (JobSatisfaction), thường dao động từ 1 đến 2, cho thấy sự bất mãn rõ rệt của nhân viên đối với công việc hiện tại.
- WorkLifeBalance:** Chỉ số cân bằng giữa công việc và cuộc sống (WorkLifeBalance), mức độ trung bình đạt 3, nhưng tỷ lệ làm thêm cao có thể ảnh hưởng đến sự cân bằng này.
- MonthlyIncome:** Mức thu nhập hàng tháng (MonthlyIncome), với một số nhân viên có mức thu nhập thấp, điều này có thể góp phần vào sự không hài lòng và quyết định nghỉ việc.

Việc xác định sớm những nhân viên này cho phép bộ phận nhân sự chủ động tiếp cận và có các biện pháp can thiệp kịp thời để tăng cường sự gắn kết và giảm thiểu nguy cơ mất người.

Bảng dưới đây hiển thị thông tin chi tiết của top 10 nhân viên có nguy cơ nghỉ việc cao, giúp bạn nắm bắt thông tin cần thiết để đưa ra quyết định hành động. Bạn cũng có thể kèm theo heatmap để làm nổi bật các yếu tố như OverTime và JobSatisfaction.

Dự Đoán Top 10 nhân viên có nguy cơ nghỉ cao

EmployeeID	Department	JobRole	RiskReason	OverTime	Age	Attrition_Probability	JobSatisfaction	WorkLifeBalance	EnvironmentSatisfaction	MonthlyIncome	% OverTime
1273	Sales	Sales Representative	Thu nhập thấp; Làm thêm nhiều.	Yes	25	0.953	4	3	3	1118	100
478	Sales	Sales Representative	Tuổi trẻ; Thu nhập thấp; Làm thêm nhiều; Không hài lòng công việc; Môi trường làm việc chưa tốt	Yes	21	0.970	2	3	1	2174	100
959	Sales	Sales Representative	Tuổi trẻ; Thu nhập thấp; Làm thêm nhiều; Không hài lòng công việc	Yes	19	0.940	2	4	4	2121	100
702	Research & Development	Research Scientist	Làm thêm nhiều; Không hài lòng công việc; Môi trường làm việc chưa tốt	Yes	33	0.879	1	3	1	3348	100
1157	Sales	Sales Executive	Làm thêm nhiều; Không hài lòng công việc; Môi trường làm việc chưa tốt	Yes	33	0.847	1	3	1	8224	100
1961	Sales	Sales Representative	Thu nhập thấp; Không hài lòng công việc; Cân bằng cuộc sống kém; Môi trường làm việc chưa tốt	No	38	0.79	1	2	1	2658	0
1053	Research & Development	Research Scientist	Thu nhập thấp; Làm thêm nhiều; Không hài lòng công việc; Môi trường làm việc chưa tốt	Yes	26	0.788	1	3	1	2042	100
994	Research & Development	Research Scientist	Thu nhập thấp; Làm thêm nhiều; Không hài lòng công việc	Yes	29	0.784	1	3	4	2404	100
1439	Sales	Sales Representative	Không hài lòng công việc; Môi trường làm việc chưa tốt	No	25	0.76	1	3	1	4400	0
1318	Sales	Sales Executive	Làm thêm nhiều; Không hài lòng công việc	Yes	40	0.757	2	3	4	9094	100
Summary ☹️						0.8516	1.6	3	2.1	3778.3	80

Đề Xuất Hành Động

Hành động →	Mục tiêu cụ thể
Đổi thoại 1:1 →	Lắng nghe lý do bất mãn, xây dựng niềm tin, cam kết phát triển.
Điều chỉnh khối lượng làm việc →	Hạn chế làm thêm, cân bằng cuộc sống – công việc.
Cải thiện lương thưởng →	Xem xét tăng lương, phúc lợi, thưởng theo hiệu suất để giữ chân người giỏi.
Nâng cao môi trường làm việc →	Cải thiện không gian làm việc, đào tạo quản lý, văn hóa tích cực.
Phát triển nhân viên trẻ →	Đào tạo, xây dựng lộ trình nghề nghiệp và chương trình mentor.