



HUMAN RESOURCE REPORT

AUTHOR

TRAN THIEN HA MY

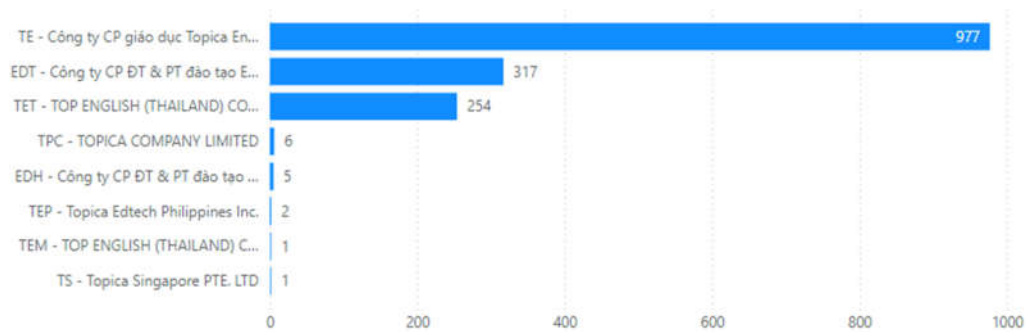
2024

Mục lục

| | |
|---|---|
| Tổng quan | 2 |
| 1. Tổng nhân viên theo chi nhánh..... | 2 |
| 2. Tổng nhân viên theo địa điểm | 2 |
| 3. Tổng nhân viên theo cấp bậc và ngạch | 2 |
| 4. Tổng số nhân viên hiện tại..... | 3 |
| Tình hình tuyển mới – nghỉ việc | 3 |

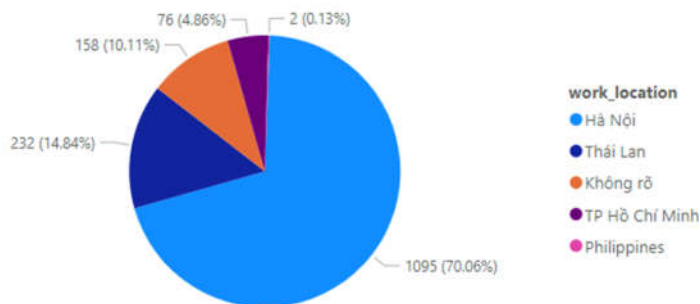
Tổng quan

1. Tổng nhân viên theo chi nhánh



Dựa vào biểu đồ trên, chi nhánh **TE – Công ty CP giáo dục Topica English** là chi nhánh có tổng số nhân viên nhiều nhất với 1144 nhân sự, tiếp theo là chi nhánh **EDT – Công ty CP ĐT & PT đào tạo EDUTOP64** và chi nhánh **TET – TOP ENGLISH (THAILAND) COMPANY LIMITED**.

2. Tổng nhân viên theo địa điểm



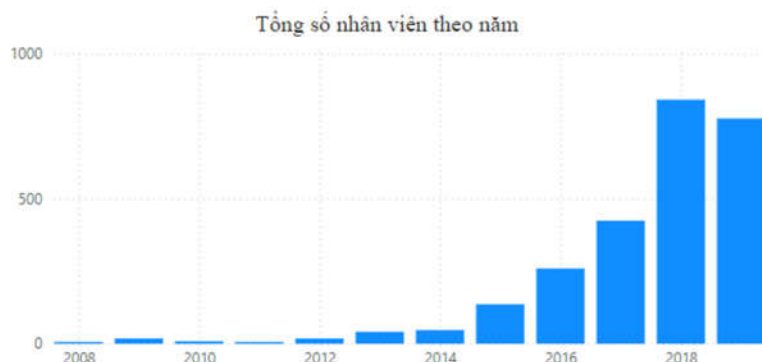
Số nhân viên ở Hà Nội chiếm số lượng lớn nhất với 70,06% nhân viên, tiếp theo là Thái Lan với 14,84%. Số nhân viên Không rõ vị trí chiếm 10%, đây là các nhân viên làm remote hoặc các cộng tác viên

3. Tổng nhân viên theo cấp bậc và ngạch



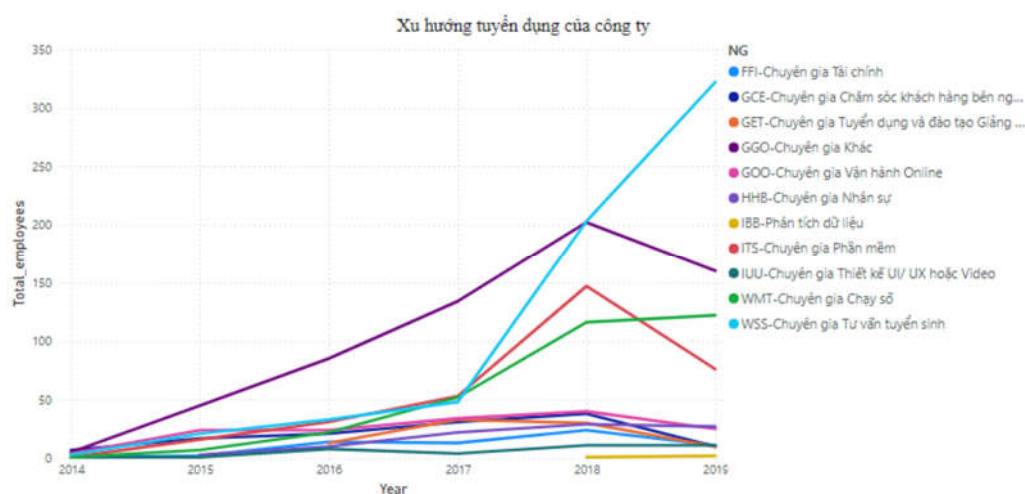
Theo cấp bậc, công ty có lượng chuyên viên cao nhất với 1157 nhân viên, tiếp theo là quản lý với 227 quản lý. Theo ngành, chuyên gia khác chiếm số lượng lớn nhất với 484 chuyên gia, tiếp theo là chuyên gia tư vấn tuyển sinh với 281 chuyên gia và chuyên gia phần mềm với 247 chuyên gia.

4. Tổng số nhân viên hiện tại



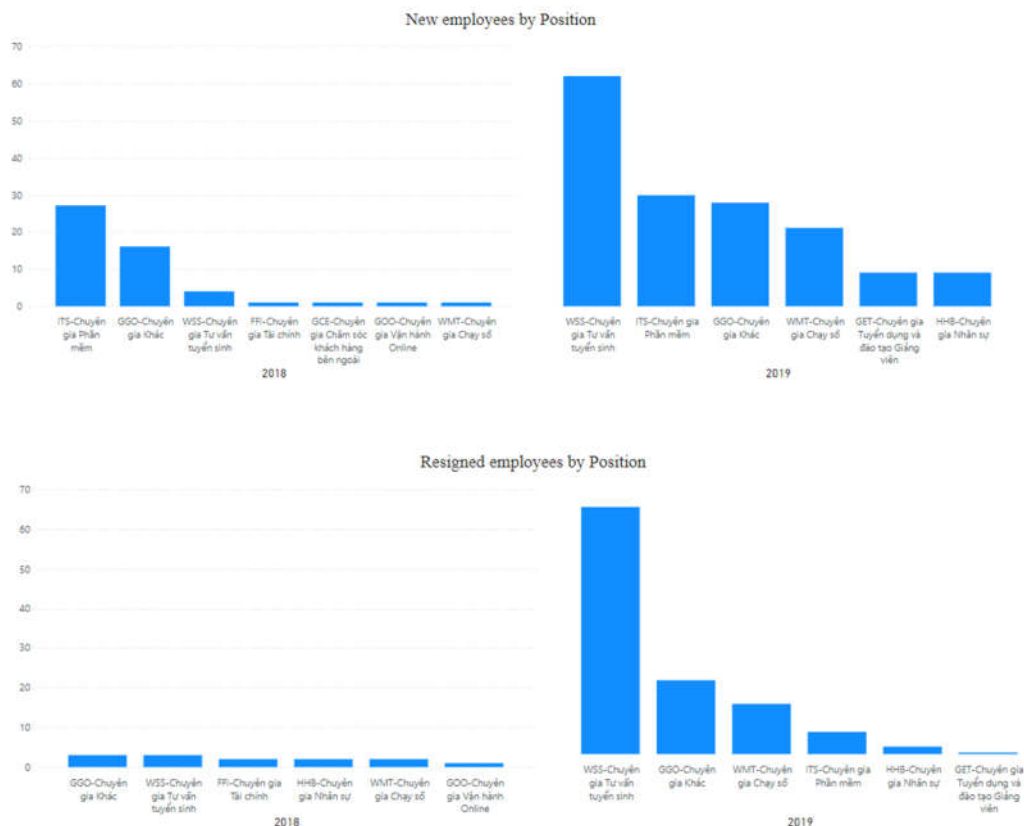
Bắt đầu từ năm 2015, công ty có sự phát triển rất mạnh mẽ và bất thường về mảng nhân sự. Số nhân sự onboard của công ty đã tăng trưởng gấp 2-3 lần mỗi năm và liên tục tăng trưởng trong 4 năm 2015 – 2018. Năm 2019 là năm đầu tiên công ty có sự sụt giảm về số nhân viên onboard. Tuy nhiên, nếu chỉ xét về số nhân viên được tuyển mới thì nhóm này có sự tăng vọt trong năm 2019.

Tình hình tuyển mới – nghỉ việc



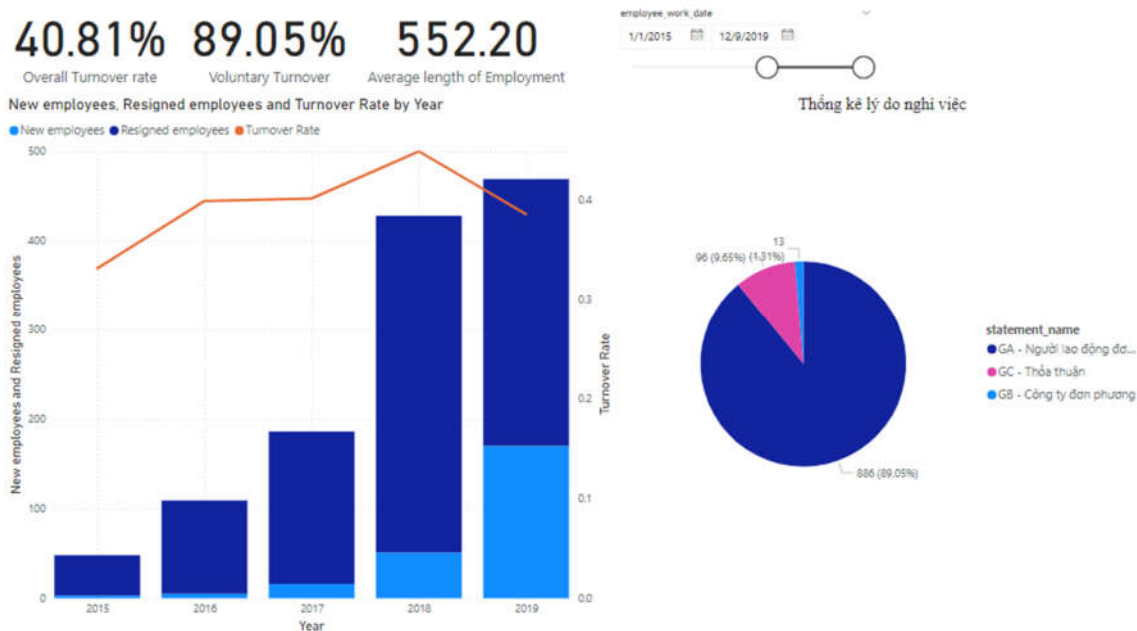
Về xu hướng tuyển dụng của công ty, ngoài 4 nhóm chuyên gia chính là chuyên gia tư vấn tuyển sinh, chuyên gia khác, chuyên gia phần mềm, chuyên gia chạy số có sự thay đổi lớn về nhân sự thì các nhóm nhân viên khác nhìn chung khá ổn định qua các năm. Từ năm 2014 - 2017, công ty tập trung tuyển dụng các vị trí chuyên môn là chủ yếu. Từ năm 2017 tới năm 2018, công ty tập trung phát triển hệ thống và phần mềm, bằng chứng là công ty tăng cường tuyển dụng các vị trí chuyên gia khác, chuyên gia phần mềm, chuyên gia chạy số, chuyên gia tư vấn tuyển sinh. Tuy nhiên tới 2019, phần mềm và hệ thống không còn là mục tiêu phát triển của công ty, dẫn đến công ty giảm số lượng tuyển các vị trí này và tập trung mạnh mẽ hơn vào mảng Sales với sự tiếp tục tăng trưởng của số lượng chuyên gia tư vấn tuyển sinh.

Đặc biệt, từ năm 2018 - 2019 có phần nhỏ các tuyển mới là nhân viên phân tích dữ liệu, chứng tỏ bắt đầu từ những năm này công ty bắt đầu phát triển hệ thống dữ liệu.



Bảng 3: Tình hình nhân viên nghỉ việc – tuyển mới theo vị trí

So với năm 2018, năm 2019 công ty tập trung tuyển thêm rất nhiều nhân sự mới, tập trung vào mảng sales với việc tuyển thêm chủ yếu là chuyên gia tư vấn tuyển sinh. Tuy nhiên, năm 2019 cũng là năm số lượng nhân sự nghỉ việc tăng vọt và nhân viên nghỉ việc cũng chủ yếu là các Chuyên gia tư vấn tuyển sinh. Điều này cho thấy công ty có khó khăn với việc duy trì nhân viên trong đội Sales.



Bảng 4: Thống kê tình hình nghỉ việc, lý do nghỉ việc

Tỉ lệ nghỉ việc tự nguyện trong công ty rất cao (89,05%). Với các nhân viên được tuyển từ năm 2015 trở đi, thời gian trung bình làm việc ở công ty là 1,5 năm (552 ngày). Tỉ lệ nghỉ việc trong công ty tăng đều trong năm 2015 - 2018 và đạt đỉnh vào năm 2018 (45%). Sự tăng trưởng nhanh về nhân sự nhưng thời gian làm việc trung bình thấp và tỉ lệ nghỉ việc tự nguyện cao cho thấy công ty gặp khó khăn trong việc duy trì nhân viên. Nguyên do có thể vì các vấn đề về sự hài lòng trong công việc, văn hóa công ty hoặc các cơ hội bên ngoài hấp dẫn hơn.