

BÁO CÁO TÌNH TRẠNG QUẢN LÝ NHÂN LỰC VÀ GIẢI PHÁP

Phần 1: Giới thiệu

Ngày nay, mỗi công ty đều có bộ phận quản lý nhân sự với nhiệm vụ tổ chức, quản lý nhân viên, nguồn nhân lực con người để công ty, tổ chức đó luôn được đảm bảo về số lượng và chất lượng để từ đó doanh nghiệp được vận hành hiệu quả, tăng năng suất làm việc, đem đến sức mạnh và thúc đẩy doanh thu kinh doanh. Chính vì lý do đó, trong bài báo cáo này sẽ phân tích và dự đoán tình hình tăng/giảm nguồn nhân lực cũng như tổng kết được giải pháp cho doanh nghiệp, công ty

Phần 2: Phân tích dữ liệu

2.1 Tổng quát

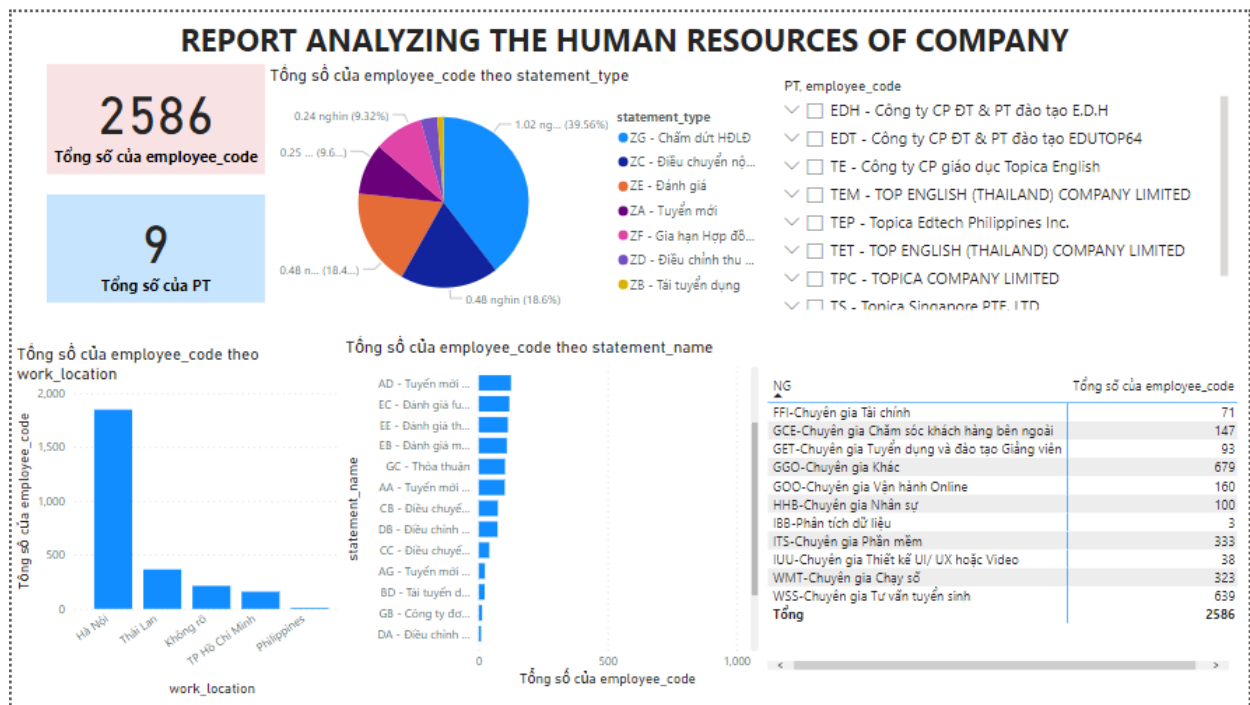
Nhìn vào biểu đồ đã được biểu diễn, ta thấy rằng có 2586 nhân viên làm việc trong 9 công ty con EDH, EDT, TE, TEM, TEP,... được phân bố ở các nơi khác nhau trong và ngoài nước: thành phố Hồ Chí Minh, Hà Nội, Philippines, Thái Lan,...

Công việc được chia thành các nhóm chính:

- Tài chính
- Kỹ thuật
- Chăm sóc khách hàng
- Truyền thông
- Nhân sự

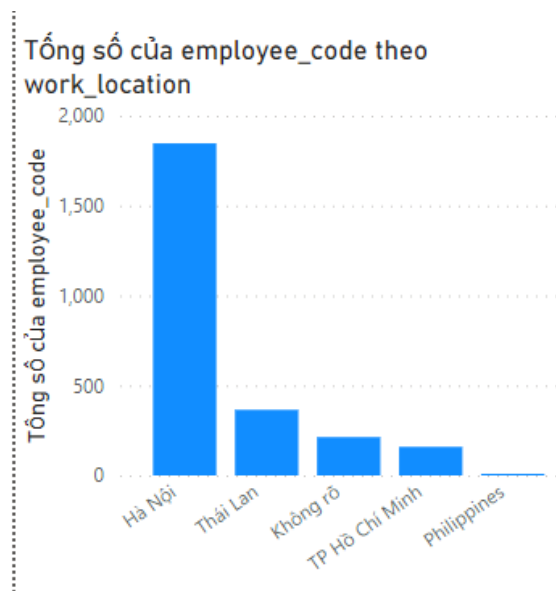
Tình hình nhân sự ở công ty được chia thành các nhóm chính:

- Chấm dứt hợp đồng lao động (ngưng làm việc)
- Gia hạn hợp đồng
- Tuyển mới
- Đánh giá
- Điều chuyển nội bộ
- Tái tuyển dụng
- Điều chỉnh thu nhập



2.2 Phân tích số lượng nhân viên

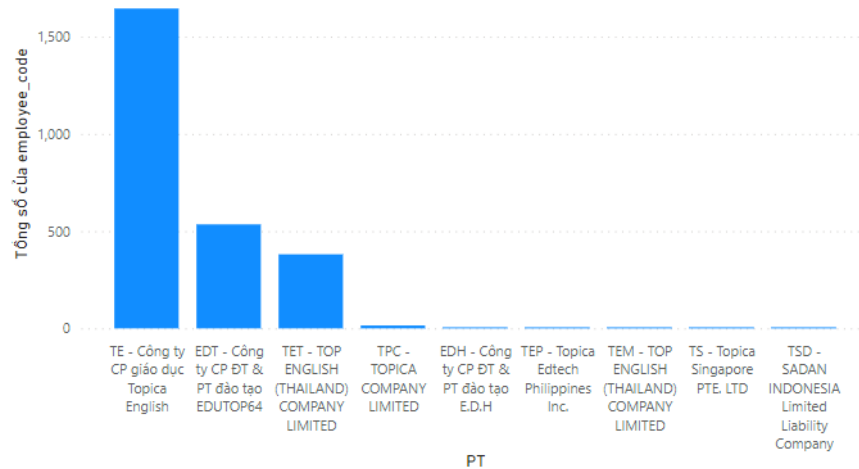
• Phân bố nhân sự



Số lượng nhân viên ở các chi nhánh có sự chênh lệch nhau, trong đó số lượng nhân viên ở Hà Nội là chiếm nhiều nhất 1847 (71,4%) , Thái Lan chiếm 365 (14,11 %), thành phố Hồ Chí Minh chiếm 159 (6,14%) và Philippines chiếm thấp nhất chỉ có 2 nhân viên (0,077%)

⇒ Đa số nhân sự tập trung ở trong nước đặc biệt là các thành phố lớn như Hồ Chí Minh, Hà Nội. Ngược lại, phân bố nhân sự khá ít ở nước ngoài.

Tổng số của employee_code theo PT

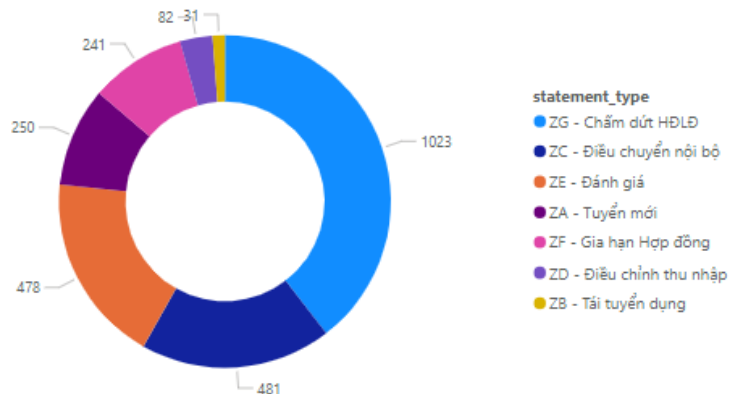


Từ số liệu trên, ta nhận thấy rằng những công ty trong nước thì có số lượng nhân viên nhiều hơn so với các công ty nước ngoài. Nhìn vào biểu đồ, nhân viên tập trung ở các công ty TE, EDT, TET, ... chứ không phải ở những công ty nước ngoài.

⇒ Công ty nước ngoài chỉ chiếm 399 nhân viên (15,4%), tỉ lệ này rất thấp so với số lượng nhân viên trong nước là 2187 (84%). Do đó

- Tình hình nhân sự**

Tổng số của employee_code theo statement_type



Số lượng nhân viên chấm dứt hợp đồng lao động và điều chuyển nội bộ là nhiều nhất, ngược lại tái tuyển dụng và gia hạn hợp đồng là ít nhất.

Số lượng nhân viên trong tình trạng chấm dứt hợp đồng lao động là 1023 nhân viên chiếm 39,55% trong khi đó số lượng nhân viên trong tình trạng tuyển mới là 250 chiếm 9,66% so với tổng số lượng nhân viên

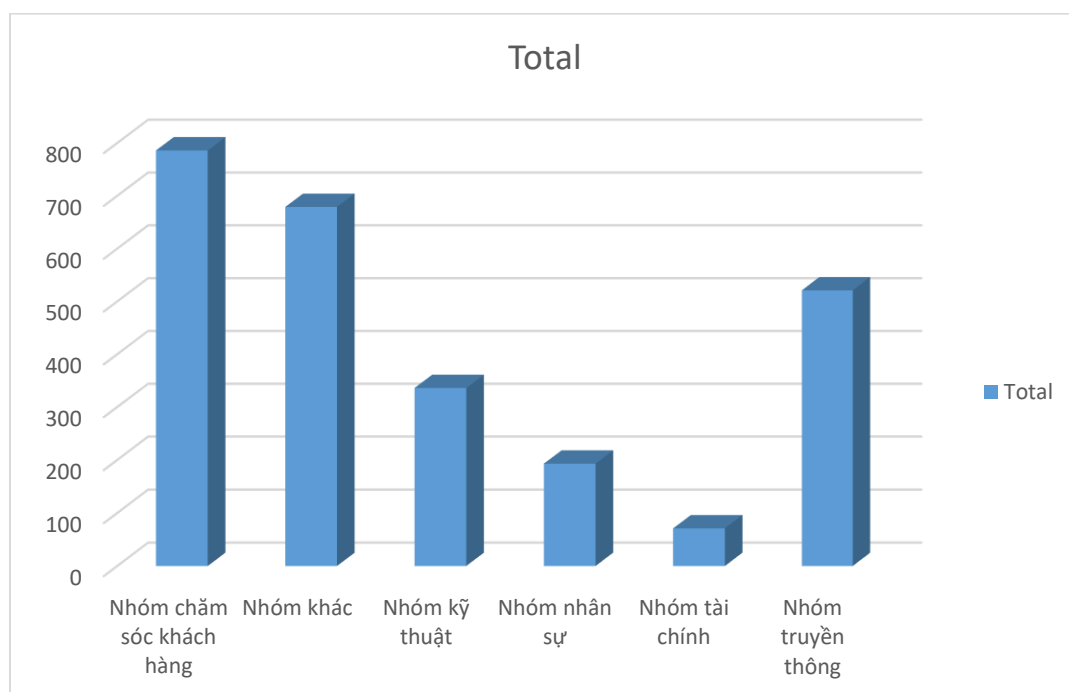
⇒ Tỷ lệ tình trạng nhân viên chấm dứt hợp đồng lao động và nhân viên mới chênh lệch 29,89%. Do đó công ty nên đề ra những giải pháp để cân bằng tỷ lệ nhân viên mới và nhân viên nghỉ việc tránh thiếu hụt nhân lực

• Tình hình vị trí nhân sự

NG	Tổng số của employee_code
FFI-Chuyên gia Tài chính	71
GCE-Chuyên gia Chăm sóc khách hàng bên ngoài	147
GET-Chuyên gia Tuyển dụng và đào tạo Giảng viên	93
GGO-Chuyên gia Khác	679
GOO-Chuyên gia Vận hành Online	160
HHB-Chuyên gia Nhân sự	100
IBB-Phân tích dữ liệu	3
ITS-Chuyên gia Phần mềm	333
IUU-Chuyên gia Thiết kế UI/ UX hoặc Video	38
WMT-Chuyên gia Chạy số	323
WSS-Chuyên gia Tư vấn tuyển sinh	639
Tổng	2586

2586
Tổng số của employee_code

Từ các nhóm chuyên viên trên, ta chia thành các nhóm chính sau:



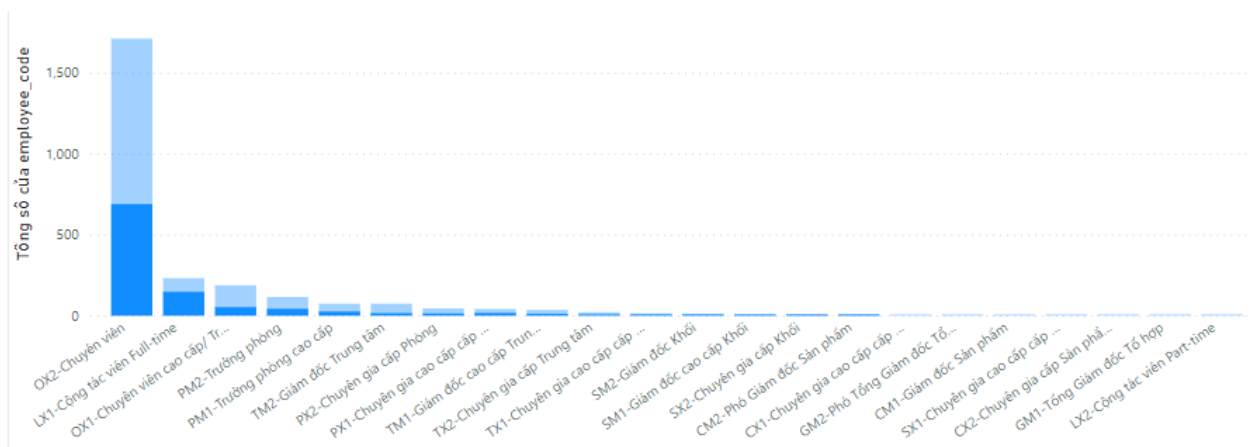
Nhóm tài chính là một trong những phòng ban quan trọng nhất nhưng số lượng nhân viên thấp nhất là 71 nhân viên

Nhóm chăm sóc khách hàng và nhóm truyền thông chiếm số lượng nhân viên lớn nhất, tuy nhiên những nhóm này có kinh phí, đầu tư cao và chỉ cần số lượng nhân viên vừa đủ

⇒ Giảm số lượng nhân viên ở những nhóm chăm sóc KH và truyền thông để tránh lãng phí chi phí, cũng như cân bằng số lượng nhân viên nhóm tài chính, sale vì những nhóm này đem lại lợi nhuận cho công ty nhiều hơn

2.3 Phân tích nguyên nhân nghỉ việc

- Tổng quan các vị trí có nhân viên nghỉ việc

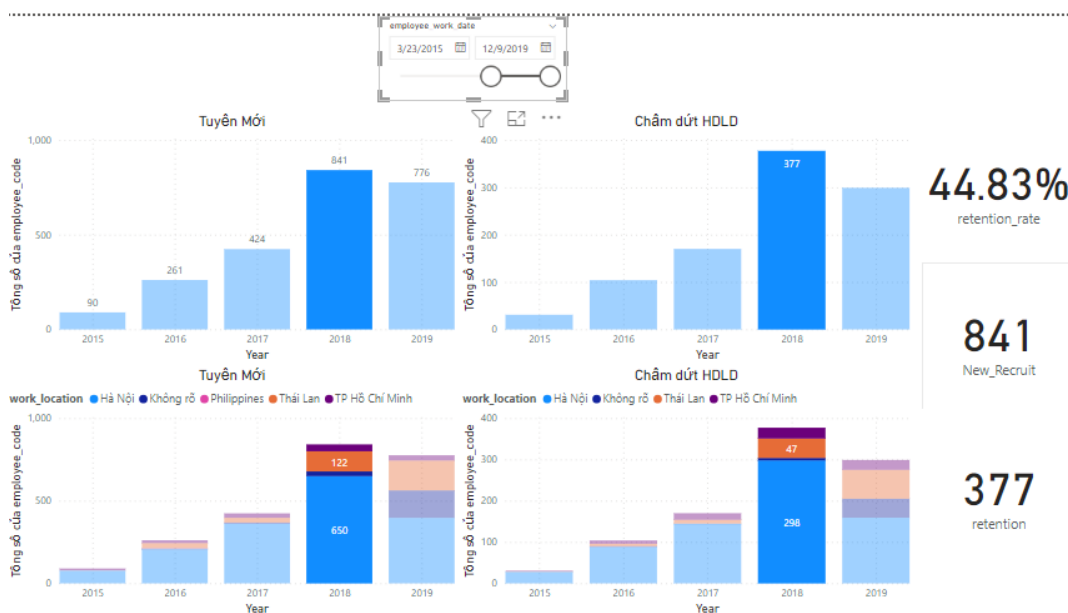


⇒ Nhân viên có chức vụ là chuyên viên và công tác viên full-time nghỉ việc nhiều nhất là 836 nhân viên, ngược lại các vị trí quan trọng, đầu não của công ty như giám đốc sản phẩm, phó tổng giám đốc cấp phòng, cấp khối chiếm 0-1% trên tổng số lượng nhân viên nghỉ việc

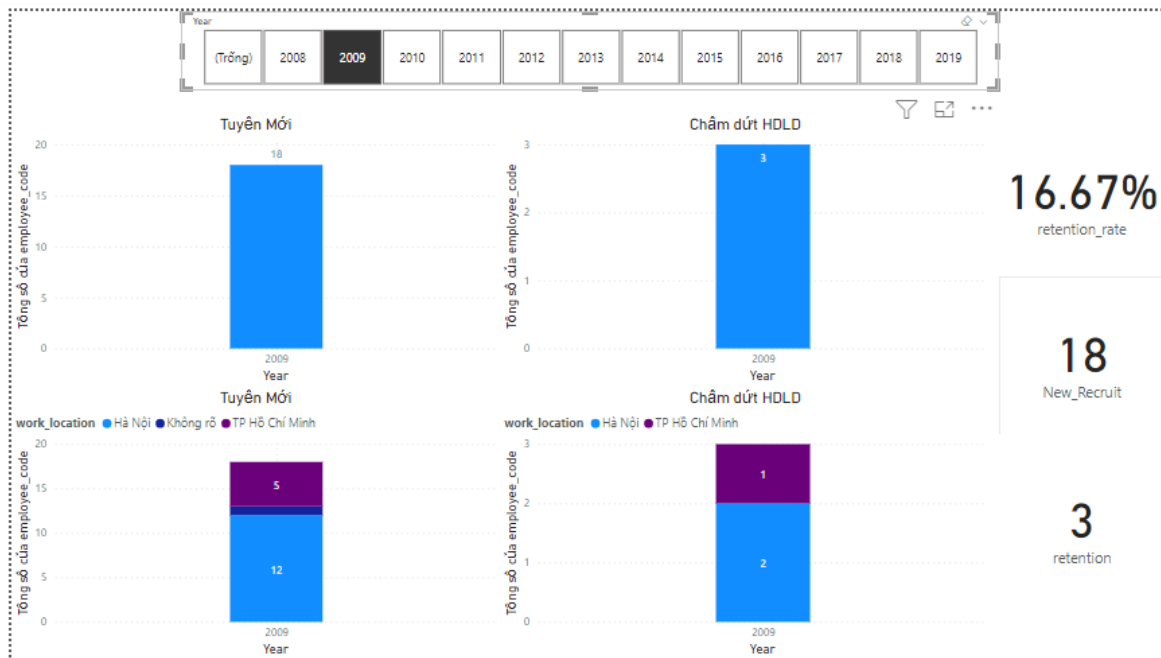
- Số lượng nhân viên nghỉ việc qua từng năm



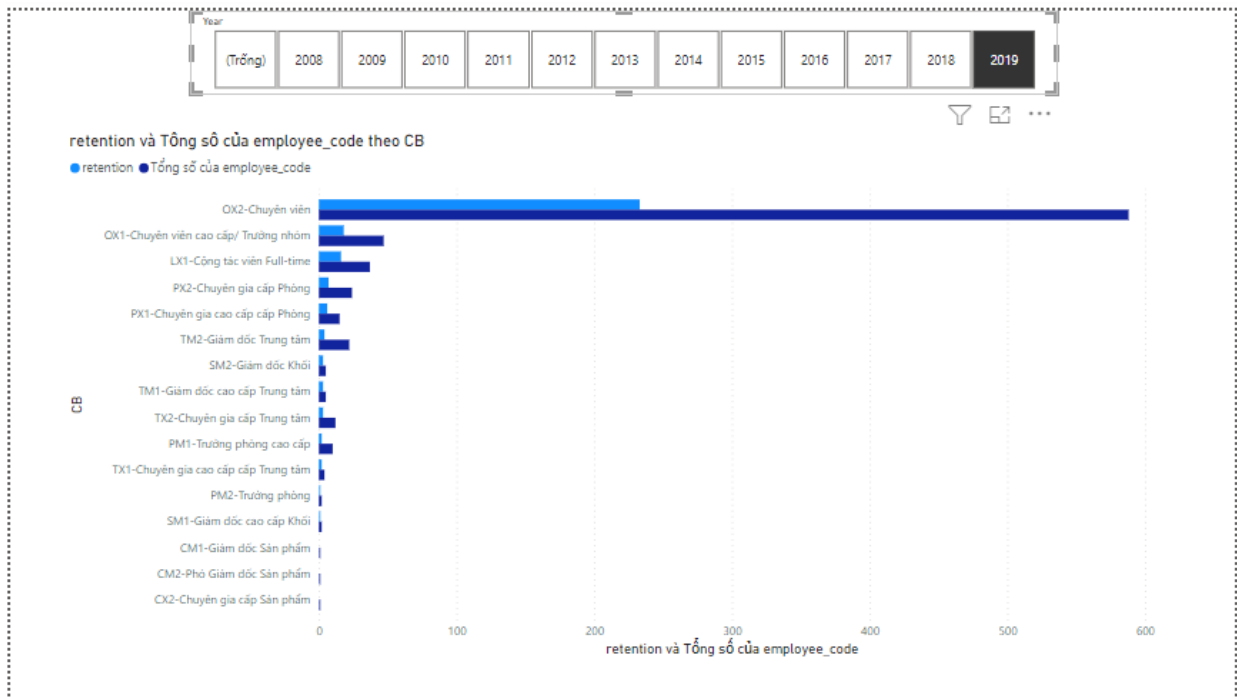
Tỉ lệ nhân viên nghỉ việc tăng theo từng năm, ở những năm 2008 thì tỉ lệ nghỉ việc chỉ 16,67%, đến năm 2016 thì tỉ lệ tăng dần và vào năm 2018 thì tỉ lệ cao nhất là 44,83% với tỉ lệ tăng gấp đôi và giảm còn 38.53% ở năm 2019.



Ở các năm đầu thì nghỉ việc chỉ xảy ra ở các chi nhánh tại Hà Nội và ít ở thành phố Hồ Chí Minh, nhưng qua các năm thì tỉ lệ nghỉ việc xảy ra ở khắp các chi nhánh từ trong nước đến ngoài nước.



⇒ Tuy tăng dần từ 2008 và đến năm 2019 có giảm nhưng nhìn chung tỉ lệ nghỉ việc trung bình rất cao ($\geq 39\%$) là một tỉ lệ báo động. Do đó nhóm HR của công ty cần điều chỉnh quản lý nhân sự một cách hợp lý, backup sẵn nhân viên để tránh trường hợp thiếu nguồn nhân lực



Theo số liệu thì qua từng năm, các vị trí chuyên viên, trưởng nhóm, công tác viên full time,.. là những vị trí nghỉ việc rất nhiều, nhất là vào năm 2019, số lượng chuyên viên nghỉ việc khoảng 39,6%,

Các vị trí khá quan trọng khác như trưởng nhóm, giám đốc trung tâm cũng có tỉ lệ nghỉ việc từ $> 30\%$

⇒ Nguồn nhân lực ở mỗi phòng ban bị giảm đến 30% và tăng dần năm mỗi điều này cho thấy rằng công ty đang bị khủng hoảng, do đó cắt giảm chi phí và nhân sự khá nhiều.

⇒ Tuy nhiên việc cắt giảm nguồn lực nhiều không đem lại hiệu quả vì đây là yếu tố trực tiếp vận hành các tài nguyên khác, giúp doanh nghiệp vượt qua khủng hoảng

Do đó doanh nghiệp, công ty chỉ nên cắt giảm nhân sự ở mức vừa đủ (khoảng 5-10%)

