

BÁO CÁO

TÌNH HÌNH NHÂN SỰ



TOPICA GROUP

March, 2024

By Nguyễn Doãn Hoàng

MỤC LỤC

1. Cấu trúc nhân sự	2
1.1. Cơ cấu nhân sự.....	2
1.2. Số lượng nhân sự theo vị trí địa lý	2
1.3. Số lượng nhân sự theo công ty	3
1.4. Số lượng nhân sự theo trạng thái	3
1.5. Số nhân sự theo phòng ban và chức vụ.....	5
2. Biến động nhân sự	6
2.1. Tình hình tuyển mới nhân sự	6
a. Tình hình tuyển mới theo vị trí	6
b. Tình hình tuyển mới theo phòng ban và chức vụ	6
2.2. Tình hình nghỉ việc của nhân sự	7
a. Tình hình nhân sự nghỉ việc theo vị trí.....	7
b. Số lượng nhân sự nghỉ việc theo thời gian	7
c. Tình hình nhân sự nghỉ việc theo các lí do	8
d. Tình hình nghỉ việc của nhân viên theo phòng ban và chức vụ.....	8
3. Giải pháp	9

1. Cấu trúc nhân sự

1.1. Cơ cấu nhân sự

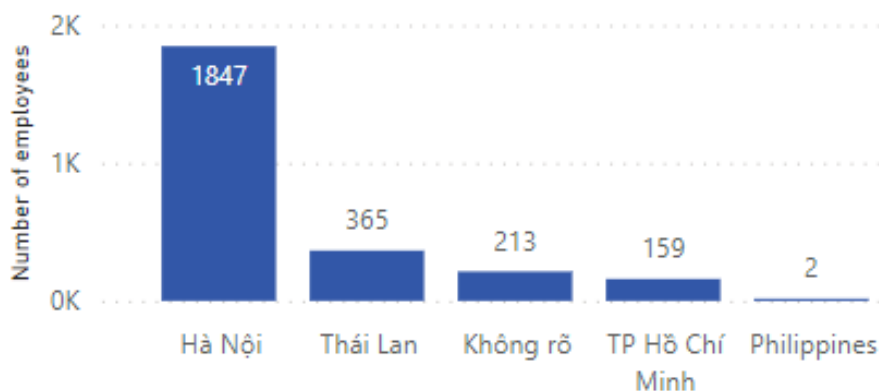


Theo dữ liệu được tổng hợp đến năm 2019, Topica Group có 2586 nhân sự, trong đó:

- 1023 nhân sự đã nghỉ việc
- 250 nhân sự mới được tuyển dụng
- Turnover rate là 39.56%
- Recruite rate là 9.67%

1.2. Số lượng nhân sự theo vị trí địa lý

Number of employees by Locations



Đa số, nhân viên của Topica Group làm việc ở Hà Nội, chiếm khoảng 71%, kế đến là Thái Lan và TP Hồ Chí Minh. Bên cạnh đó, có 213 nhân viên không rõ nơi làm việc.

1.3. Số lượng nhân sự theo công ty

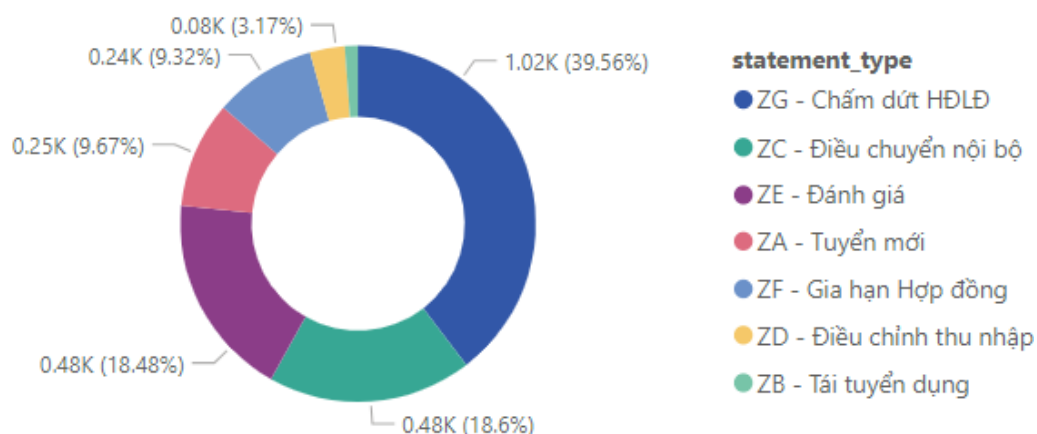
Company	Number of employees	Turnover Rate
TE - Công ty CP giáo dục Topica English	1645	40.61
EDT - Công ty CP ĐT & PT đào tạo EDUTOP64	535	40.75
TET - TOP ENGLISH (THAILAND) COMPANY LIMITED	381	33.33
TPC - TOPICA COMPANY LIMITED	15	60.00
EDH - Công ty CP ĐT & PT đào tạo E.D.H	5	
TEP - Topica Edtech Philippines Inc.	2	
TEM - TOP ENGLISH (THAILAND) COMPANY LIMITED	1	
TS - Topica Singapore PTE. LTD	1	
TSD - SADAN INDONESIA Limited Liability Company	1	100.00

Topica Group có 5 công ty, trong đó Topica English (TE) có số lượng nhân viên nhiều nhất (1645 người với turnover rate là 39,9%). Công ty thứ 2 có số lượng nhân viên cao là EDUTOP-EDT (535 người với turnover rate là 40,2%). Turnover rate của cả đa số các công ty đều trên 30%, đây là con số đáng chú ý.

Topica Group nên tập trung vào TE & EDT khi lên kế hoạch thực hiện bất kỳ hành động nào để cải thiện tình trạng của nhân viên đã nghỉ việc

1.4. Số lượng nhân sự theo trạng thái

Number of employees by statement_type



Trong cơ cấu nhân sự của Topica, nhân viên đã chấm dứt hợp đồng lao động chiếm tỷ lệ lớn, khoảng 39.56%. Trong số những nhân viên còn đang làm việc thì nhân viên được điều chuyển nội bộ và nhân viên đánh giá chiếm tỷ trọng cao nhất.

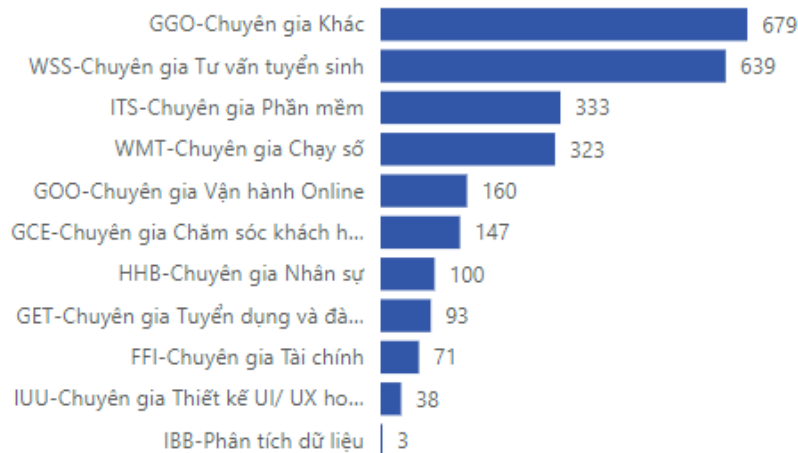
statement_type	Number of employees
ZG - Chấm dứt HĐLĐ	1022
GA - Người lao động đơn phương	907
GC - Thỏa thuận	102
GB - Công ty đơn phương	13
ZC - Điều chuyển nội bộ	478
CA - Điều chuyển trong nội bộ công ty	365
CB - Điều chuyển do bổ nhiệm	72
CC - Điều chuyển do chuyển đổi cơ cấu	41
ZE - Đánh giá	473
EA - Đánh giá sau thử việc	133
EC - Đánh giá full kỳ	114
EE - Đánh giá theo cơ chế riêng từng đơn vị	113
EB - Đánh giá mid term	109
ED - Đánh giá chương trình đặc biệt	4
ZA - Tuyển mới	245
AD - Tuyển mới NV định biên còn thiếu ko thử việc	123
AA - Tuyển mới NV định biên còn thiếu có thử việc	98
AG - Tuyển mới Cộng tác viên	24
ZF - Gia hạn Hợp đồng	241
FA - Gia hạn do hết hạn HĐ	233
FB - Gia hạn do tạm hoãn HĐLĐ	8
ZD - Điều chỉnh thu nhập	81
DB - Điều chỉnh thu nhập do đơn vị đề xuất	72
DA - Điều chỉnh thu nhập do điều chỉnh thị trường	9
ZB - Tái tuyển dụng	31
BD - Tái tuyển dụng NV định biên thiếu ko thử việc/ Điều chuyển ko thử việc	23
BA - Tái tuyển dụng NV định biên thiếu có thử việc	5
BG - Tái tuyển dụng Cộng tác viên	3
Total	2571

Mặc dù tỷ lệ nghỉ việc là khá cao và nguyên nhân chính nghỉ việc là do người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng. Tuy nhiên, số lượng nhân sự được điều chuyển nội bộ cũng như được đánh giá chiếm số lượng khá cao với lần lượt 478 và 473 nhân sự.

Số lượng nhân sự được gia hạn hợp đồng cũng có tỷ lệ gần như bằng với số lượng được tuyển mới. Điều này có thể cho thấy sự ổn định về nhân sự của công ty là không cao.

1.5. Số nhân sự theo phòng ban và chức vụ

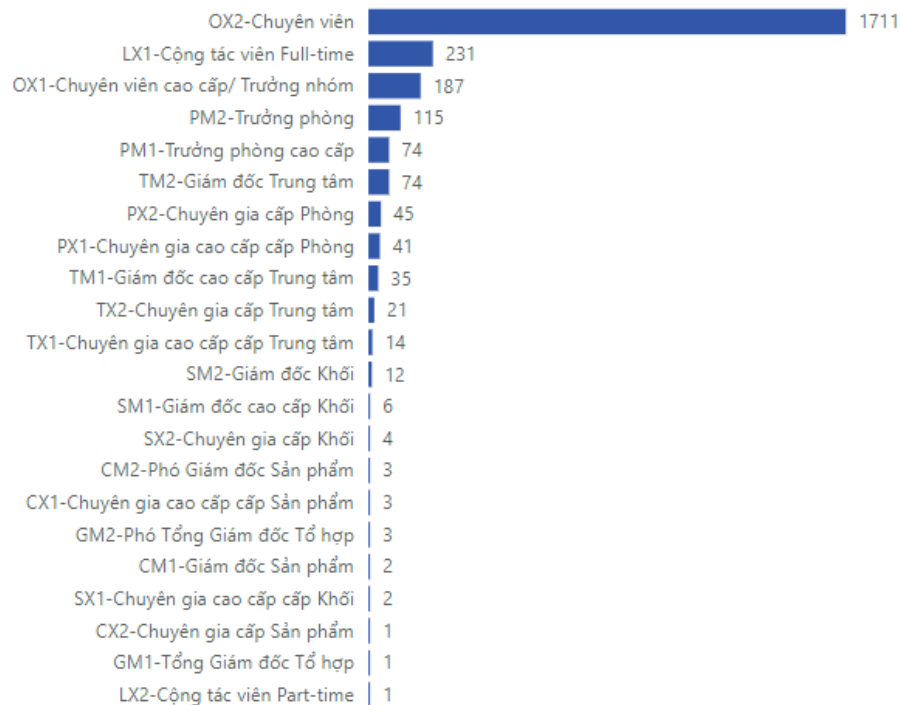
Number of employees by Departments



Nhân viên của phòng GGO và WSS chiếm đa số, khoảng hơn 600 người.

Sau đó là ITS và WMT với số lượng bằng khoảng $\frac{1}{2}$ so với 2 phòng ban bên trên. Phòng phân tích dữ liệu chiếm số lượng ít nhất, 3 người.

Number of employees by CB



Tỷ trọng chuyên viên trong tổng số nhân sự là rất cao, có tới 1711 nhân viên và gấp rất nhiều lần so với cộng tác viên full-time. Vị trí CTV full-time đứng vị trí thứ 2 về số lượng nhân viên nhưng chỉ có 231 người.

2. Biến động nhân sự

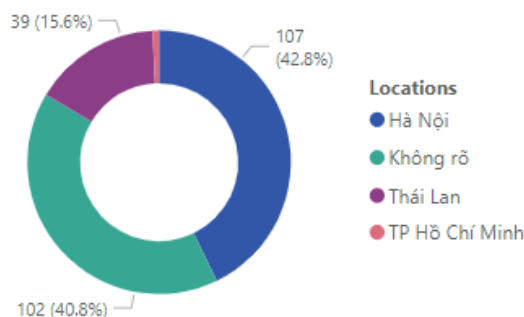
2.1. Tình hình tuyển mới nhân sự



Số lượng nhân sự nghỉ việc rất nhiều tuy nhiên nhu cầu tuyển mới giữa các vị trí ở các phòng ban không nhiều. Số lượng nhân viên tuyển mới chỉ bằng khoảng 1/4 nhân viên nghỉ việc. Điều này phần nào được giải thích thông qua việc đánh giá nhân viên và điều chuyển bên trong nội bộ công ty.

a. Tình hình tuyển mới theo vị trí

Number of new employees by Locations



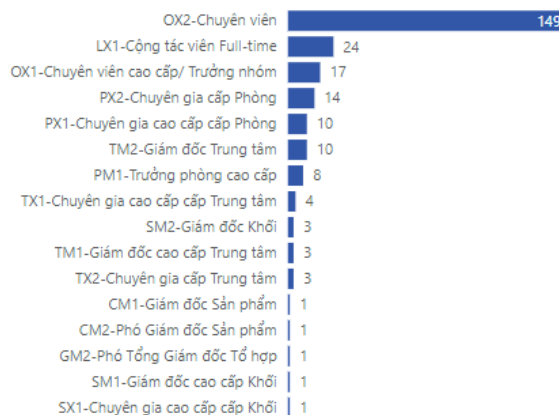
Lượng nhân sự mới được tuyển thường tập trung ở khu vực Hà Nội, khu vực Không rõ và thường dành cho các phòng ban như Tư vấn tuyển sinh, Chuyên gia phần mềm và Chuyên gia khác.

b. Tình hình tuyển mới theo phòng ban và chức vụ

Number of new employees by Departments



Number of employees by Titles

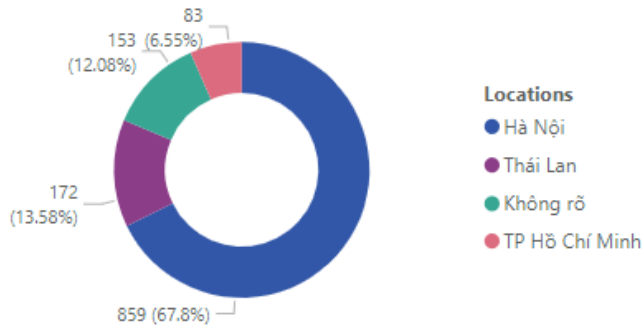


Vị trí “Chuyên viên” với lượng nhân sự mới nhiều nhất (149 nhân sự) được tuyển chủ yếu tập trung cho phòng ban Tư vấn tuyển sinh.

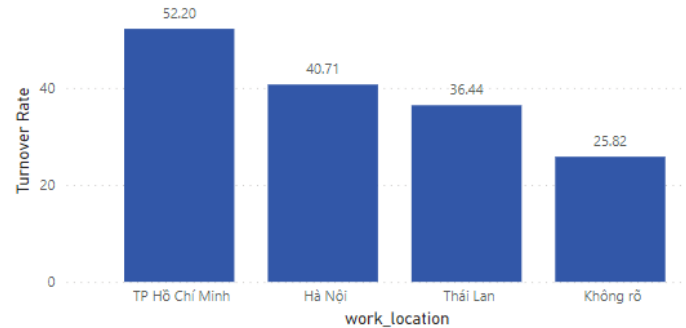
2.2. Tình hình nghỉ việc của nhân sự

a. Tình hình nhân sự nghỉ việc theo vị trí

Number of employees by Locations



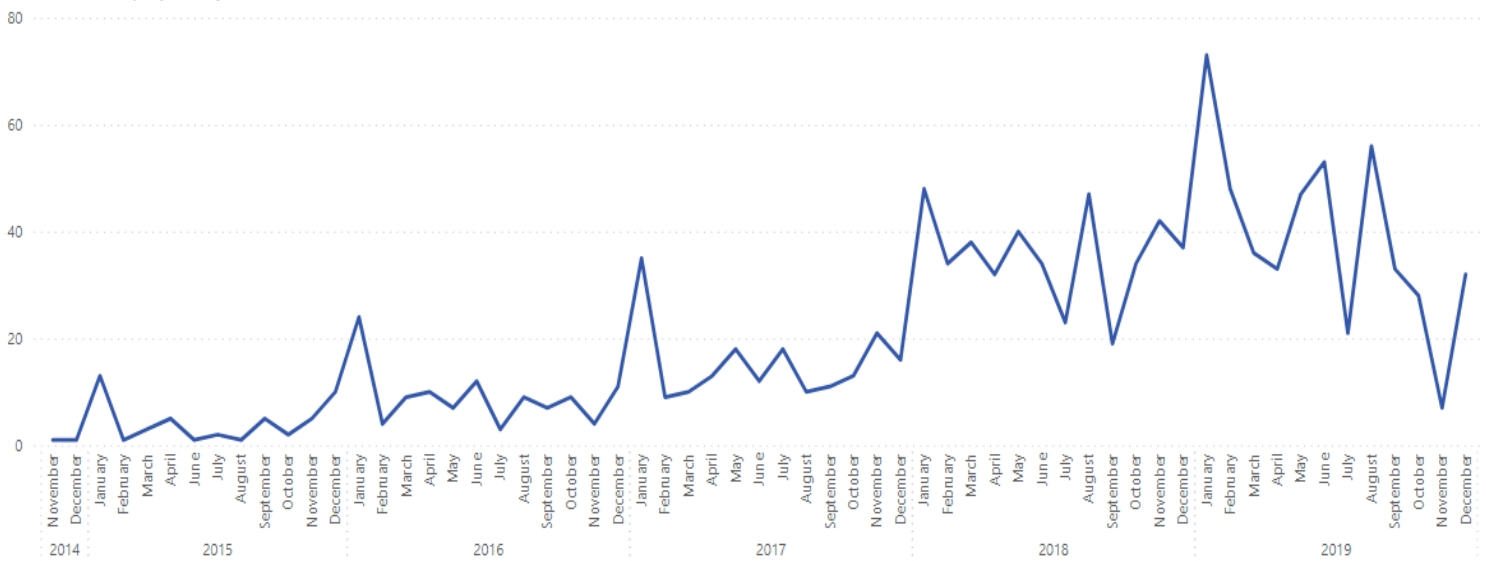
Turnover Rate by work_location



Từ biểu đồ, có thể dễ dàng nhận ra Hà Nội là nơi có nhân sự nghỉ việc nhiều nhất (859 nhân sự). Tuy nhiên tỷ lệ nhân sự nghỉ việc nhiều nhất lại nằm ở TP Hồ Chí Minh (52,20%)

b. Số lượng nhân sự nghỉ việc theo thời gian

Number of employees by Year and Month

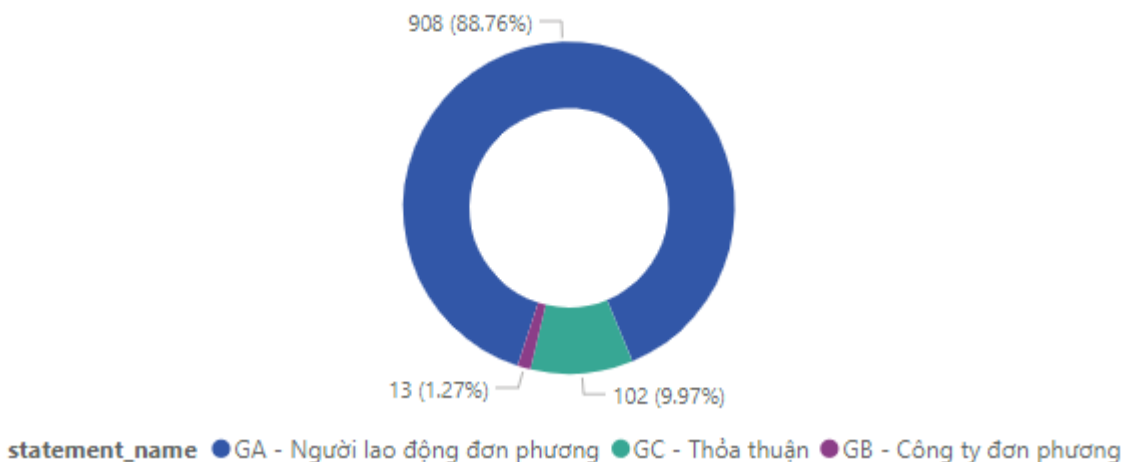


Thông qua dữ liệu thời gian về nhân sự nghỉ việc, có thể thấy tháng 1 hằng năm đều có tỷ lệ nhân sự nghỉ cao nhất trong năm, trong đó, cao nhất trong tháng 1 năm 2019. Đây là thời điểm hầu hết người lao động có xu hướng nghỉ việc trước Tết và sau Tết sau khi được nhận lương tháng 13 hoặc bonus. Hoặc có thể do chế độ phúc lợi của người lao động chưa thực sự được quan tâm dẫn đến số lượng nhân viên nghỉ việc rất lớn sau Tết.

Vì vậy, nếu Topica Group không có biện pháp xử lý phù hợp thì tình trạng nhân viên rời bỏ sẽ trở nên nghiêm trọng hơn.

c. Tình hình nhân sự nghỉ việc theo các lí do

Number of employees by by statement_name

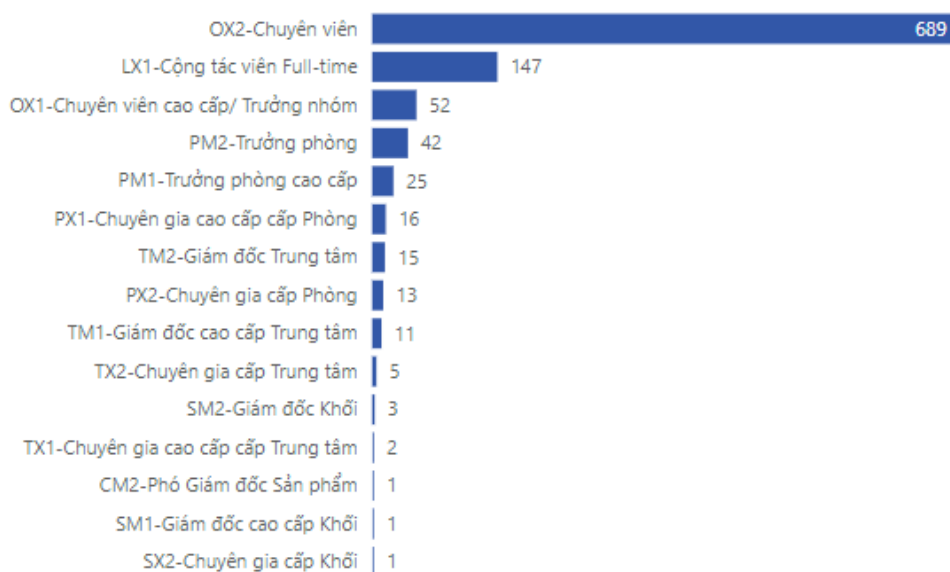


Có ba lý do chính để nhân viên nghỉ việc nhưng tỷ lệ nhân viên đơn phương chấm dứt hợp đồng chiếm 88.76% so với các lý do còn lại. Điều này có thể do nhân viên chưa hài lòng về môi trường, chính sách, lương thưởng,...ở công ty.

Bộ phận nhân sự cần thực hiện công việc phỏng vấn nghỉ việc để thu thập lý do nhân viên muốn nghỉ việc là gì để có thể dựa vào đó cải thiện chính sách, lương thưởng, KPI, ...

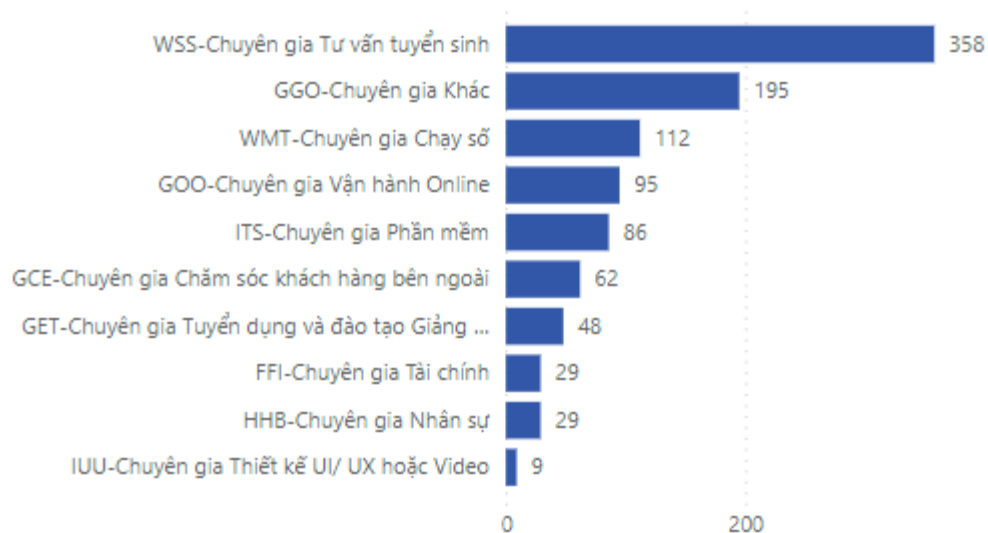
d. Tình hình nghỉ việc của nhân viên theo phòng ban và chức vụ

Number of employees by Titles



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.

Number of employees by Departments



Phòng “Tư vấn tuyển sinh” số lượng nhân viên nghỉ việc nhiều nhất (358 người) 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 việc nhiều sau phòng “Tư vấn tuyển sinh”. Điều này chỉ ra rằng, việc quản lý đội nhóm ở các phòng này chưa tốt, việc training, đãi ngộ, KPI, cấp trên chưa thật sự ổn.

3. Giải pháp

Qua phân tích trên, có thể thấy xu hướng nghỉ việc trở nên nghiêm trọng trong những năm gần đây, khi tỷ lệ tuyển dụng mới chỉ ở mức 9%. Điều này sẽ ảnh hưởng xấu đến sự ổn định nhân sự và hoạt động hàng ngày.

Để cải thiện vấn đề, cần thực hiện một số hành động sau:

1. Quan tâm hơn đến hoạt động tuyển dụng mới
2. Điều chỉnh phúc lợi cho nhân viên hợp lý hơn.
3. Môi trường làm việc, lộ trình thăng tiến rõ ràng cũng cần được quan tâm
4. Đào tạo nghề nghiệp chuyên sâu hơn cho nhân viên mới, nhân viên 1-2 năm
5. Tiến hành đào tạo kỹ năng quản lý cho Người quản lý để giảm khoảng cách giữa người quản lý và nhân viên của họ