

FDC105 - GROUP 5



HR ISSUE

Attrition

TABLE OF *Contents*

01

Overview Problem

02

Headcount Overview ✨

03

Attrition in Details ✨



OVERVIEW



Problem description

- a. Đối tượng:** Nhân sự công ty XYZ
- b. Phạm vi:**
 - Không gian: Công ty XYZ - với 4410 nhân viên
 - Thời gian: năm 2015
- c. Đối tượng sử dụng báo cáo:** Ban quản trị nhân sự, quản trị vận hành doanh nghiệp
- d. Nội dung vấn đề:**

Tỉ lệ nhân viên nghỉ việc: **16.12%**

=> Ảnh hưởng **tiêu cực** đến **năng suất** làm việc chung của công ty.

=> Cần thực hiện những **thay đổi** kịp thời nhằm **giữ chân nhân viên** một cách tối đa.

OVERVIEW *Problem*

Data description

a. Nhóm dữ liệu quy chiếu (Dim):

- Dữ liệu nhân sự công ty XYZ
(**DimEmployee**)

b. Nhóm dữ liệu thực hiện (Fact):

- Dữ liệu khảo sát nhân viên
(**FactEmployeeSurvey**)
- Dữ liệu khảo sát của quản lý
(**FactManagerRating**)
- Dữ liệu thời gian (**FactTime**)

Objectives of the project

- Xác định **các yếu tố ảnh hưởng** đến sự ra đi của nhân viên
- Đưa ra **giải pháp** quản trị nguồn nhân lực cho công ty XYZ

Metrics

- **TotalEmployee**: Đếm tổng số nhân viên
- **ActiveEmployee**: Đếm nhân viên chưa nghỉ việc
- **InactiveEmployee**: Đếm nhân viên đã nghỉ việc
- **AttritionRate**: Tỷ lệ nhân viên nghỉ việc

HEADCOUNT



XYZ Company

4410

Employees

711

InactiveEmployees

2.73

Job Satisfaction

\$65.03K

Average of Monthly Income

Attrition in details

➔

Departmen...

Human Resources

Research & Dev...

Sales

Attrition

No

Yes

Employee by Attrition

Attriti...

No

Yes

16.12%

83.88%

Employee by Years at Company

Attrition

No

Yes

< 5y

5y - 10y

10y - 20y

> 20y

30%

32%

17%

6%

10%

4%

2%

Employee by Department

Departme...

Research & ...

Sales

Human Res...

4.29%

30.34%

65.37%

Employee by Age

Attrition

No

Yes

20

40

60

2%

4%

12%

18%

4%

2%

18%

13%

9%

6%

4%

Employee by Job Role

Sales Executive

22.18%

Research Scientist

19.86%

Laboratory Technician

17.62%

Manufacturing Director

9.86%

Healthcare Repres...

8.91%

Sales Representative

5.65%

Research Director

5.44%

Manager

6.94%

Huma...

3.54%

ATTRITION IN DETAILS

Cá nhân

- Độ tuổi
- Giới tính
- Học vấn...

Công việc

- Phòng ban
- Chức vụ
- Cấp bậc...

Đãi ngộ

- Lương
- Tỷ lệ tăng lương
- Cơ hội thăng tiến...



- Phòng ban làm việc
- Chức vụ và cấp bậc công việc
- Số năm làm việc tại công ty
- Số lần được đào tạo trong 1 năm

Attrition in Details

16.12%

AttritionRate

22.91%

by LOW Job Satisfaction

25.21%

by LOW Environment S

31.38%

by BAD WorkLife Balance

AttritionRate

by Department

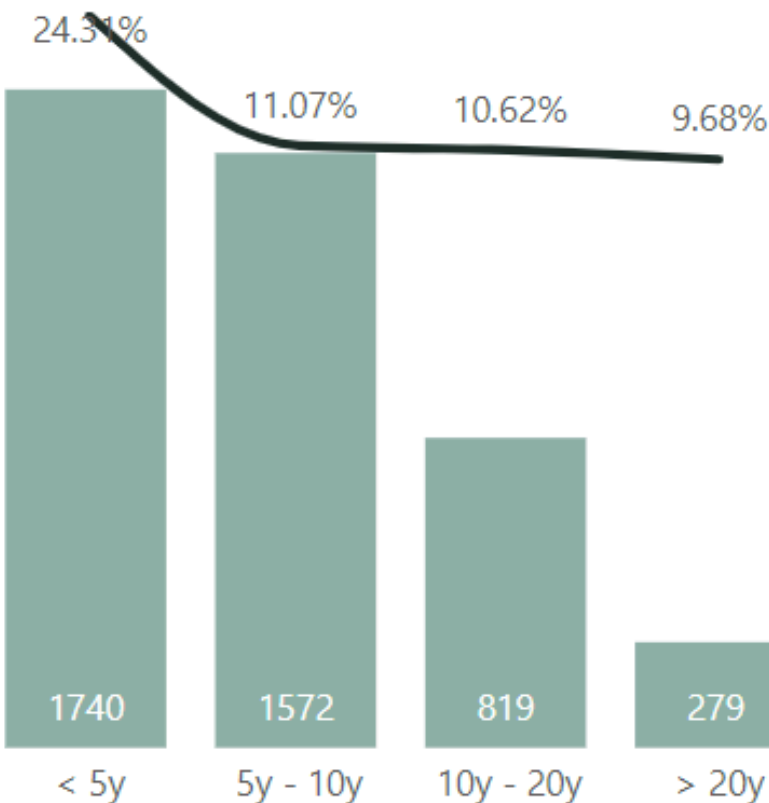
● HR ● R&D ● Sales



TotalEmployees and AttritionRate

by Years At Company

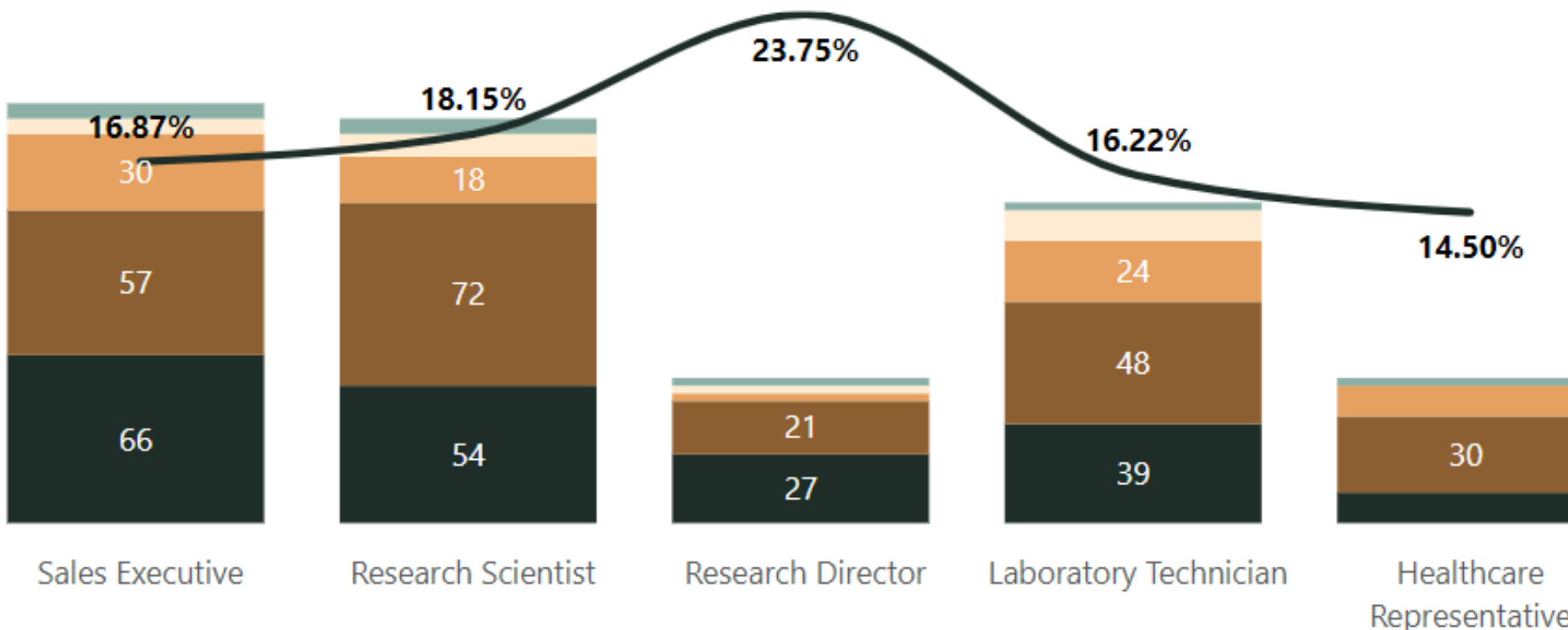
● TotalEmployees ● AttritionRate



InactiveEmployees and AttritionRate

by JobRole and JobLevel

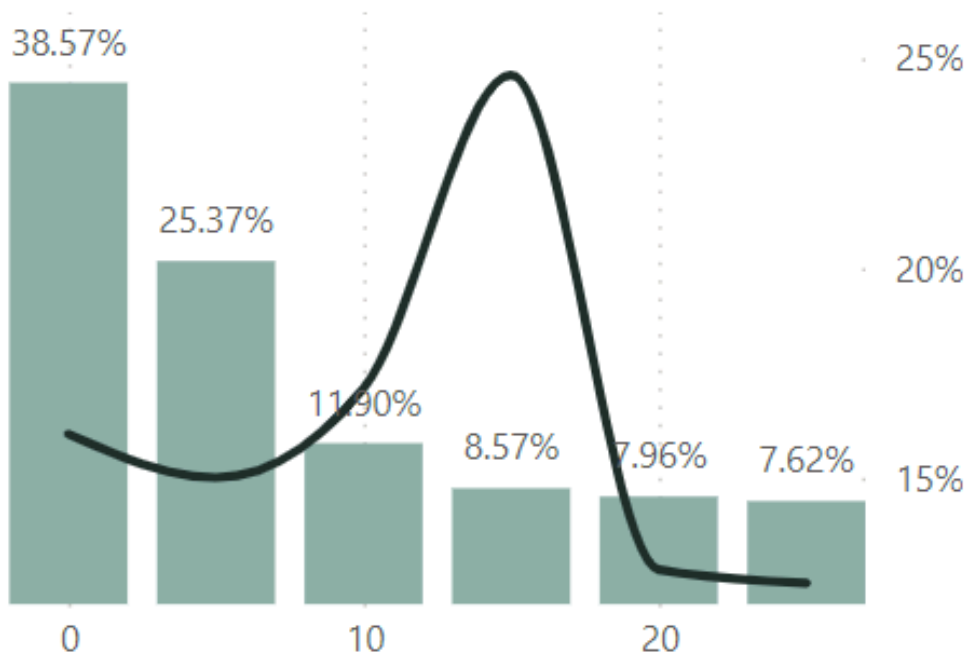
JobLevel ● 1 ● 2 ● 3 ● 4 ● 5 — AttritionRate



TotalEmployees and AttritionRate

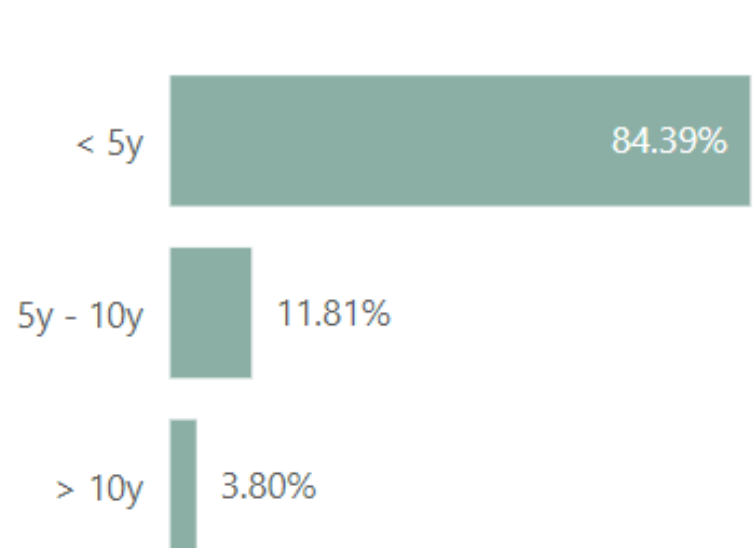
by Distance

● %GT TotalEmployees ● AttritionRate



% InactiveEmployees

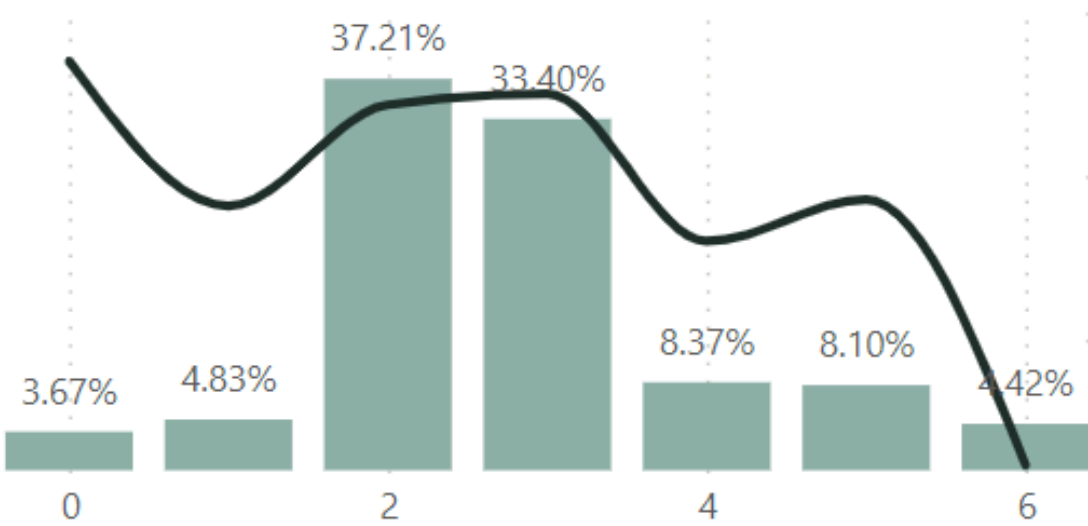
by Years Since Last Promotion



% TotalEmployees and AttritionRate

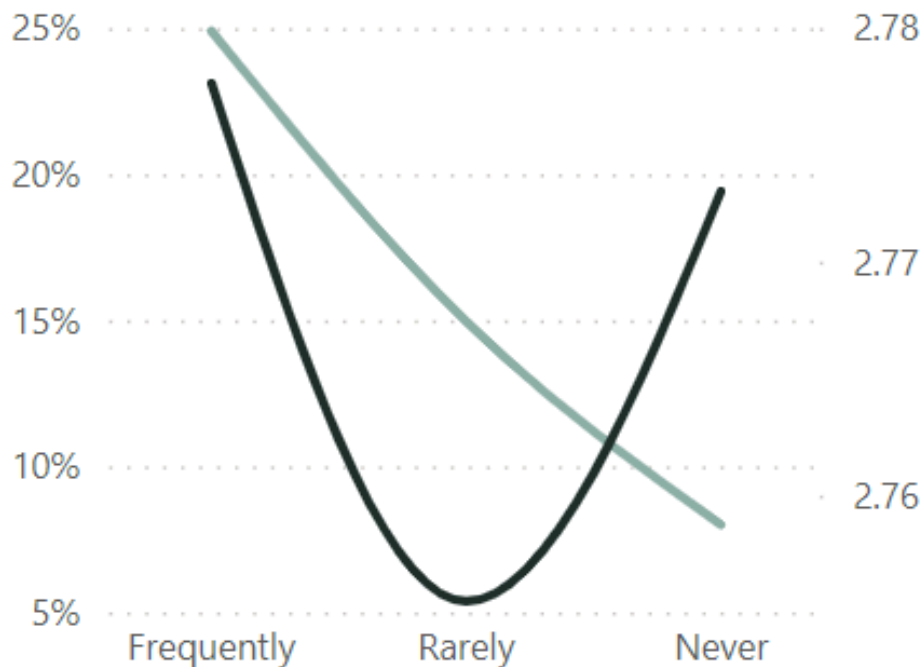
by Training Times

● %GT TotalEmployees ● AttritionRate



AttritionRate and WorkLifeBalance

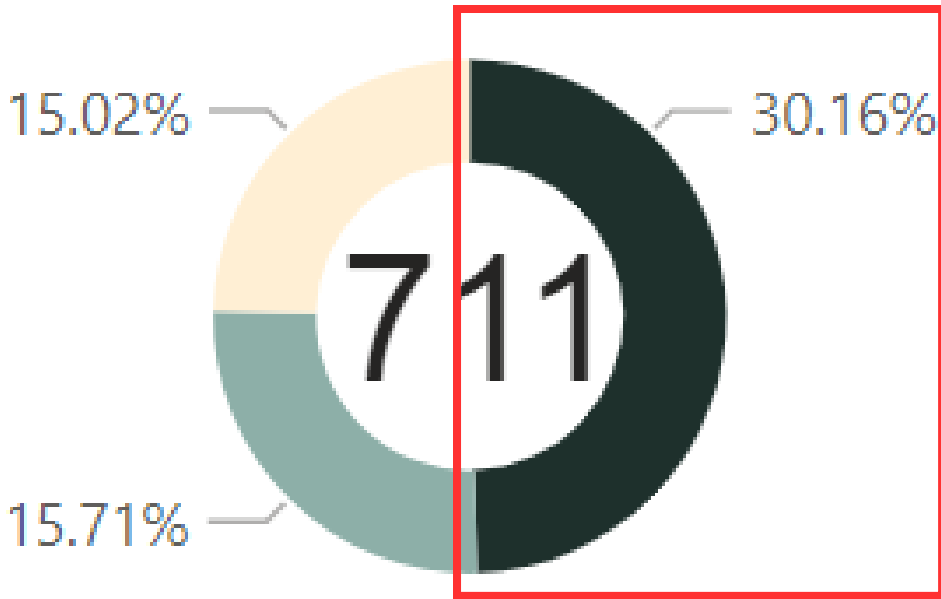
● AttritionRate ● Average of WorkLifeBalance



AttritionRate

by Department

● HR ● R&D ● Sales



PHÒNG BAN LÀM VIỆC

- Phòng **nhân sự** có tỷ lệ nghỉ việc cao nhất, chiếm 30.16% số nhân viên cả phòng
- Số lượng nhân viên của phòng nhân sự là **rất ít** so với hai phòng ban còn lại
- Đa số nhân viên của phòng nhân sự giữ chức vụ liên quan đến chuyên môn của phòng ban khác

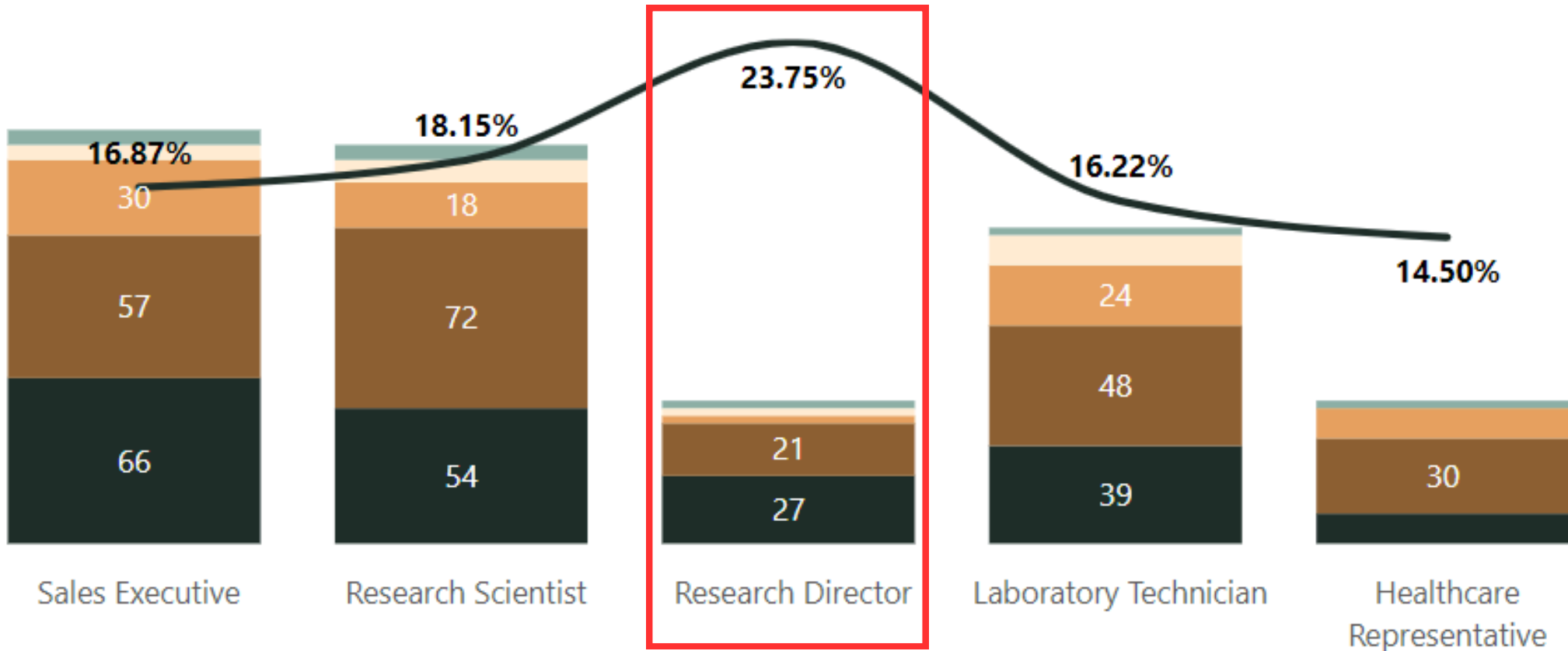
JobRole	Quantity
Healthcare Representative	9
Human Resources	3
Laboratory Technician	39
Manager	9
Manufacturing Director	24
Research Director	3
Research Scientist	36
Sales Executive	54
Sales Representative	12
Total	189

Nguyên nhân	Giải pháp
Công ty chưa có chiến lược nhân sự cụ thể	Tuyển dụng nhân sự mới có chuyên môn và kinh nghiệm về quản trị nguồn nhân lực
Nhân viên làm việc đa nhiệm và công việc chính lại thuộc về phòng ban khác	Giảm thiểu lượng công việc của những nhân viên đa nhiệm, không áp đặt quá nhiều KPI
Áp lực công việc lớn	Lắng nghe ý kiến và đề xuất của các nhân viên hiện còn đang làm việc

InactiveEmployees and AttritionRate

by JobRole and JobLevel

JobLevel ● 1 ● 2 ● 3 ● 4 ● 5 — AttritionRate



CHỨC VỤ VÀ CẤP BẬC

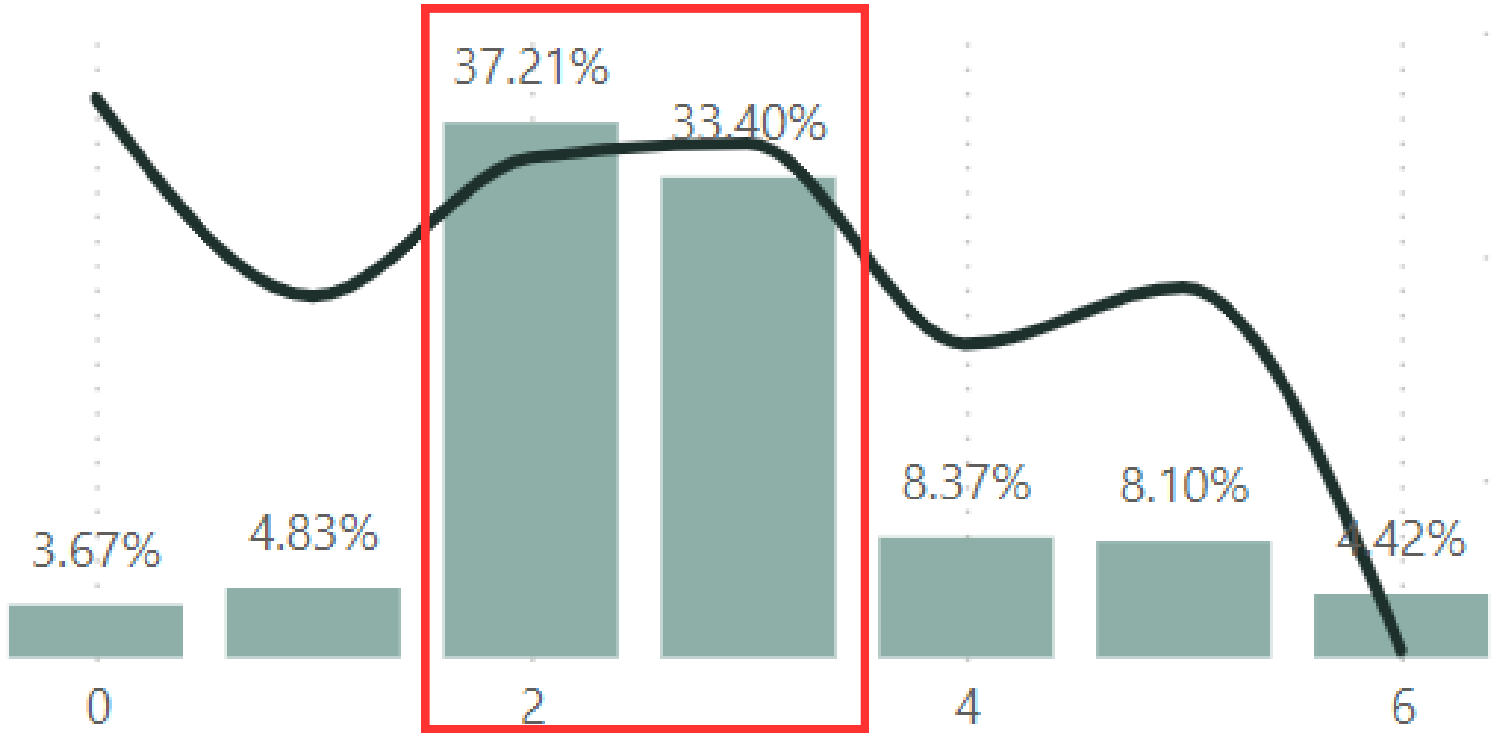
- Nhân viên có cấp bậc ở **mức 1 và 2** là chủ yếu và có tỷ lệ lên đến khoảng 70%
- Tỷ lệ nghỉ việc của nhân viên giữ chức vụ **Giám đốc nghiên cứu** đang là cao nhất, lên đến 23.75%

Nguyên nhân	Giải pháp
Đãi ngộ của công ty chưa đủ tốt, họ không hài lòng với môi trường làm việc	Nghiên cứu đãi ngộ cho vị trí này trên thị trường lao động, khảo sát nhu cầu của nhân sự cấp cao về đãi ngộ
Áp lực công việc quá lớn, khiến họ không thể cân bằng giữa công việc và cuộc sống cá nhân	Giảm tải lượng công việc, thêm phúc lợi về hỗ trợ cho gia đình để giúp họ bớt đi các gánh nặng cuộc sống
Họ không đủ khả năng đảm nhiệm công việc (nhân sự giữ chức vụ này thuộc cấp bậc 1, 2 cũng chiếm đa số)	Đánh giá hiệu quả công việc, đưa ra giải pháp đào tạo kịp thời, đồng thời bổ nhiệm nhân sự khác tham gia hỗ trợ

% TotalEmployees and AttritionRate

by Training Times

%GT TotalEmployees ● AttritionRate



SỐ LẦN ĐÀO TẠO TRONG 1 NĂM

- Nhân viên công ty được đào tạo **khoảng 2-3 lần** 1 năm
- Nhóm được đào tạo **ít hơn 4 lần** trong năm ngoài có xu hướng nghỉ việc nhiều hơn

Nguyên nhân

- Công ty ít chú trọng đến việc đào tạo nhân sự
- Năng lực của nhân viên không đủ để đáp ứng yêu cầu công việc
- Nhân viên không thích nghi được

Giải pháp

- Công ty nên tổ chức nhiều buổi đào tạo hơn (từ 5 buổi/năm trở lên)
- Đánh giá hiệu quả đào tạo từ phản hồi của nhân viên sau mỗi buổi đào tạo hoặc hiệu suất làm việc của nhân viên

SỐ NĂM LÀM VIỆC TẠI CÔNG TY



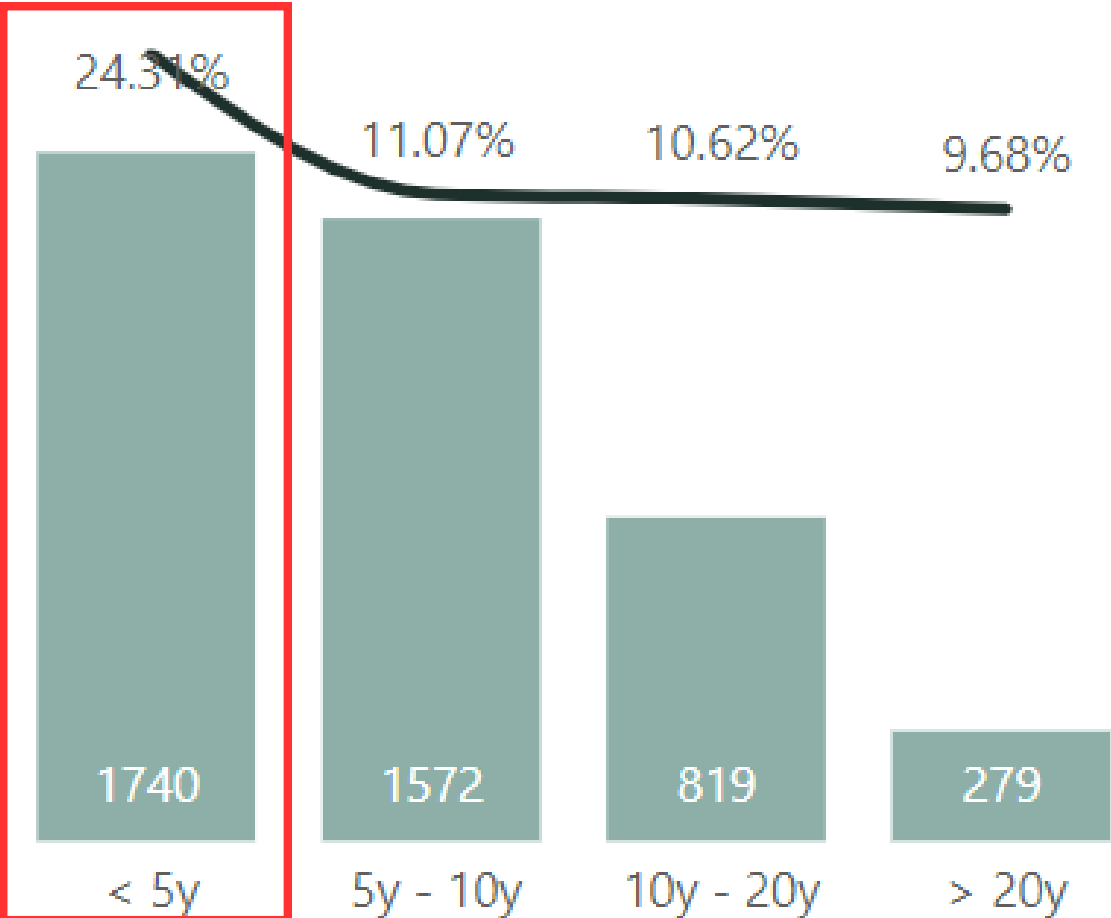
Nhân viên đa số không gắn bó lâu dài với công ty

- Chỉ khoảng 25% nhân sự làm việc trên 10 năm
- Tỷ lệ nghỉ việc của nhân viên làm việc dưới 5 năm cao nhất, 24.31%

TotalEmployees and AttritionRate

by Years At Company

● TotalEmployees ● AttritionRate



Nguyên nhân	Giải pháp
<ul style="list-style-type: none">• Không có sự kết nối giữa các nhân viên• Công ty chưa tạo ra được văn hoá hoà nhập, gắn bó	Tổ chức nhiều hơn những hoạt động nhằm gắn kết giữa các nhân viên, như hoạt động xây dựng đội nhóm hay sự kiện toàn công ty...



HẠN CHẾ

- Không phân tích được theo chiều thời gian vì tất cả nhân sự đều làm việc cho đến hết năm tham chiếu 2015
- Từ bảng **FactTime**, có nhiều ngày nhân viên phải **tăng ca** (thời gian làm việc từ **9 đến 12 tiếng**) nhưng nhóm chưa có ý tưởng tạo visual để phân tích theo yếu tố này
- Nhiều nhân viên có **kết quả khảo sát thấp** (1) nhưng vẫn đang làm việc, khả năng cao nhóm nhân viên này sẽ **ngỉ việc trong tương lai**. Tuy nhiên, thông tin này khá chung chung nên nhóm chưa đưa ra được giải pháp cụ thể cho công ty
- Không có đủ thông tin về hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty hay quy trình tuyển dụng, đào tạo, đãi ngộ nhân sự nên tất cả **nguyên nhân và giải pháp** đưa ra đều là nhóm đang **phỏng đoán**

THANK YOU

