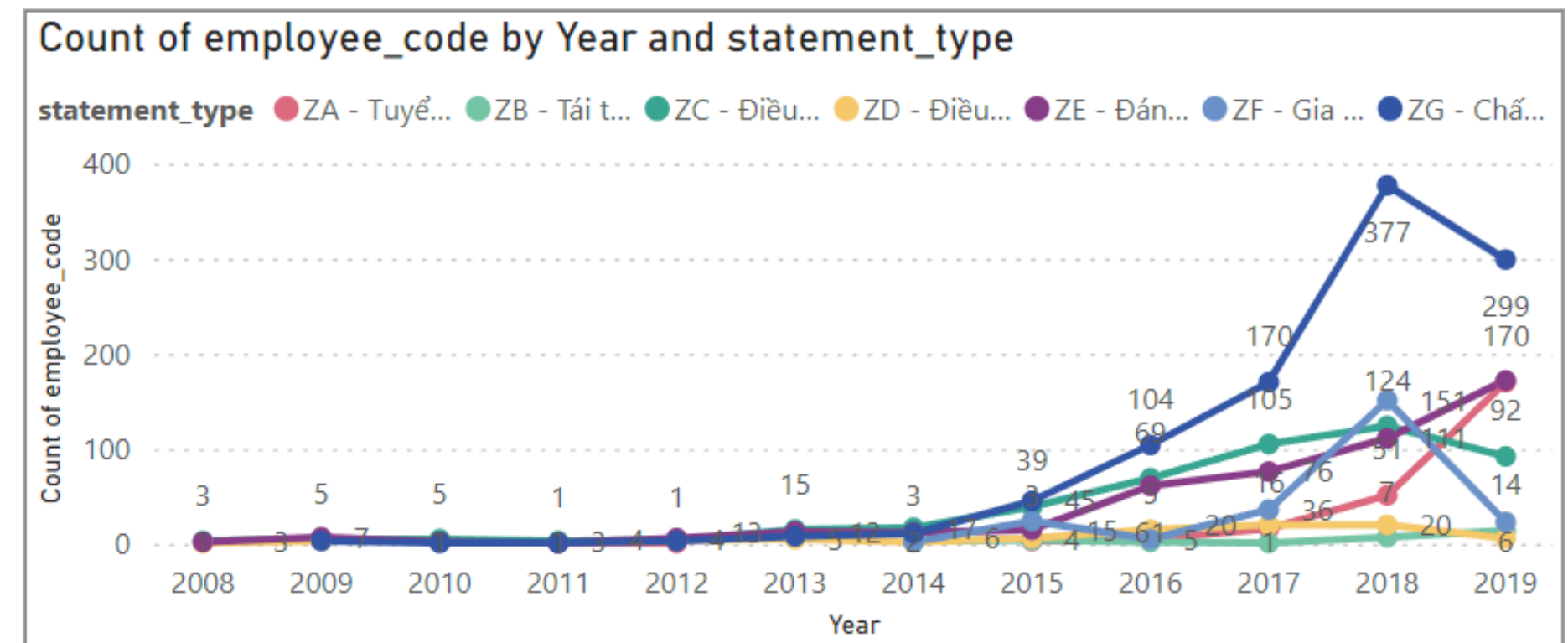
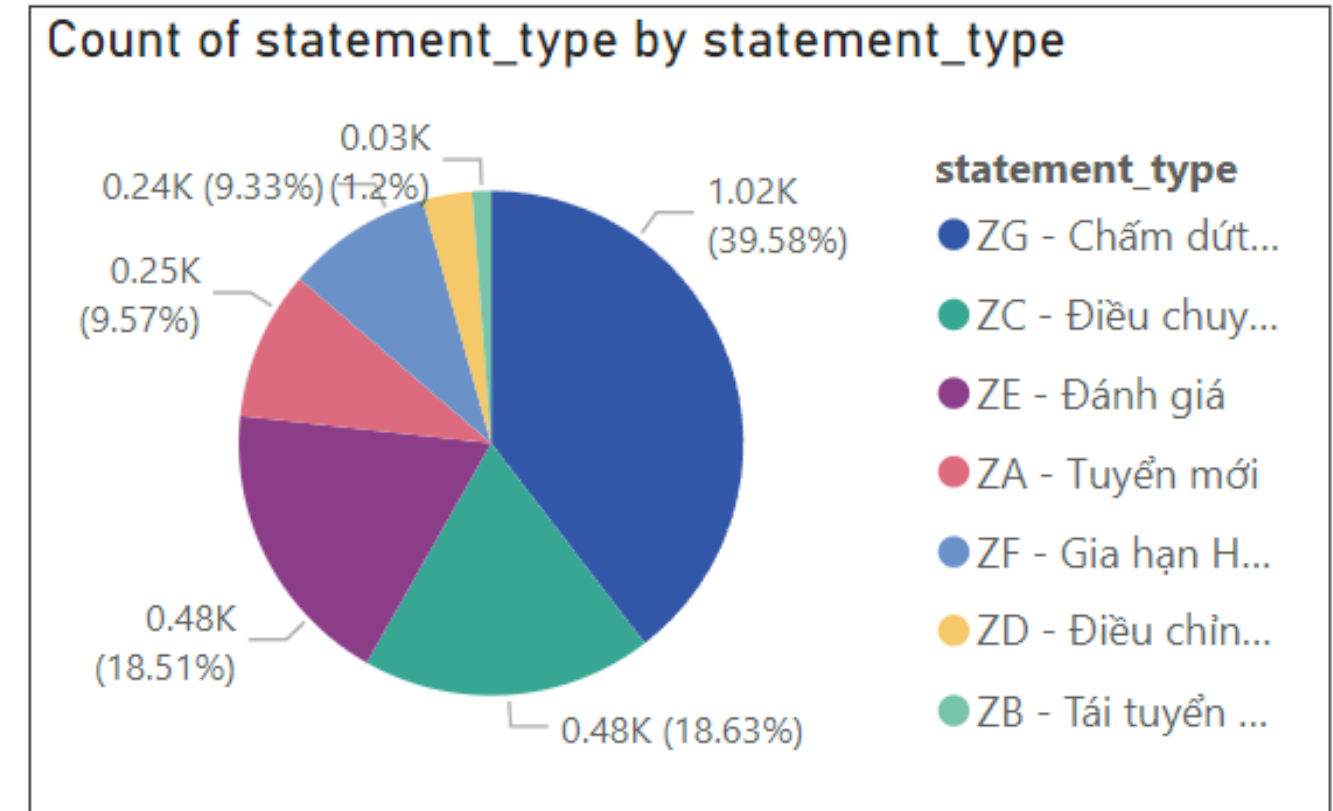


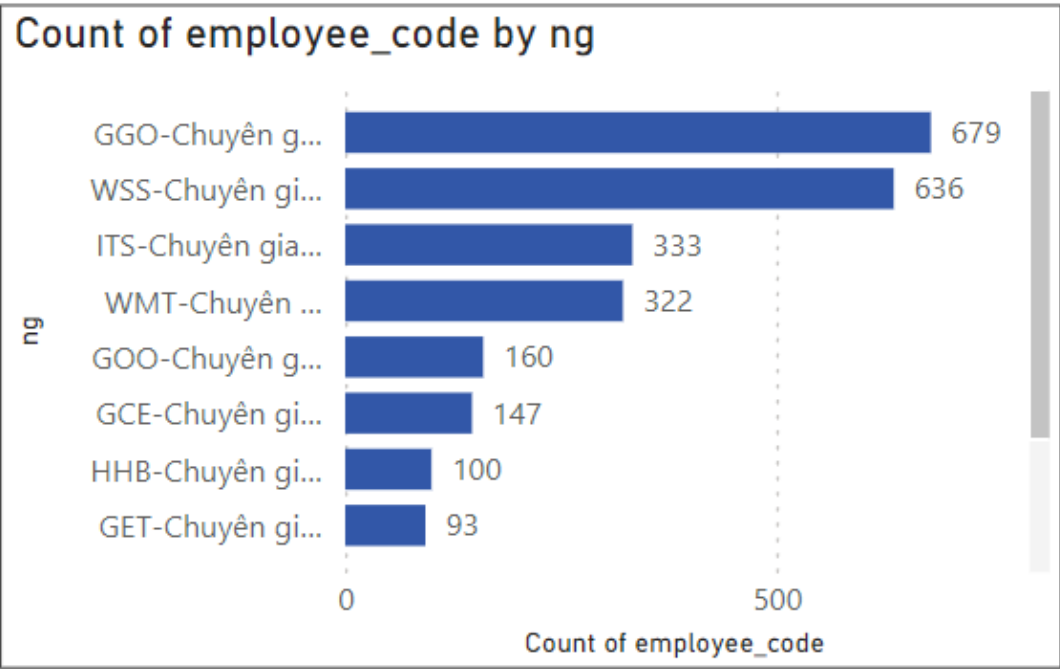
# BÁO CÁO TÌNH HÌNH NHÂN SỰ



# 1.TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NHÂN SỰ

Tính đến thời điểm hiện tại Topica có 2582 nhân viên, bao gồm: 325 quản lý, 131 chuyên gia, 1894 chuyên viên, 232 cộng tác viên. Công ty triển khai nhiều hoạt động nhân sự, trong đó chấm dứt HĐLĐ chiếm tỉ lệ cao nhất (39.58%) với 1022 nhân viên nghỉ việc gấp 4 lần so với nhân viên tuyển mới (250) nhân viên. Từ năm 2017 -2019 xu hướng nghỉ việc tăng cao.





Công ty	Count of employee_code
TE - Công ty CP giáo dục Topica English	1641
EDT - Công ty CP ĐT & PT đào tạo EDUTOP64	535
TET - TOP ENGLISH (THAILAND) COMPANY LIMITED	381
TPC - TOPICA COMPANY LIMITED	15
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
Total	2582

Công ty có 11 phòng ban với 22 vị trí công việc. TE-Công ty CP giáo dục Topica English có lượng nhân sự nhiều nhất (1641 nhân viên), theo sau là EDT-Công ty CP ĐT và PT đào tạo EDUTOP64 với 535 nhân viên, TET-TOP ENGLISH (THAILAND) COMPANY LIMITED đứng thứ ba (381 nhân viên). Các công ty còn lại với số lượng nhân viên ít ỏi (không quá 20 nhân viên). Thông qua biểu đồ trên, ta có thể nhận thấy được 2 phòng ban chiếm số lượng đông đảo nhân sự nhất là chuyên gia khác và chuyên gia tư vấn tuyển sinh với số lượng lần lượt là 679 và 636 nhân sự. Tiếp theo top là nhóm ITS – Chuyên gia phần mềm: 333 và WMT – Chuyên gia chạy số: 322. Các phòng ban khác thì số lượng dưới 200 nhân sự. Số lượng ít nhất là phòng ITT – Phân tích dữ liệu chỉ với 3 nhân sự. Có sự phân bố nhân sự không đồng đều giữa các công ty, chủ yếu ở Việt Nam chưa có sự đầu tư sang công ty nước ngoài.



2. TRẠNG THÁI HỢP ĐỒNG CÔNG TY

Trạng thái hợp đồng	Chuyên gia	Chuyên viên	Cộng tác viên	Quản lý	Total
<div>Chấm dứt HĐLĐ</div>	37	740	147	98	1022
GA - Người lao động đơn phương	29	663	134	81	907
GC - Thỏa thuận	5	72	9	16	102
GB - Công ty đơn phương	3	5	4	1	13
<div>Điều chuyển nội bộ</div>	33	310	15	123	481
CA - Điều chuyển trong nội bộ công ty	22	262	15	67	366
CB - Điều chuyển do bổ nhiệm	7	19		48	74
CC - Điều chuyển do chuyển đổi cơ cấu	4	29		8	41
<div>Đánh giá</div>	19	416		43	478
EA - Đánh giá sau thử việc	7	123		3	133
EC - Đánh giá full kỳ	8	95		16	119
EE - Đánh giá theo cơ chế riêng từng đơn vị		106		7	113
EB - Đánh giá mid term	2	91		16	109
ED - Đánh giá chương trình đặc biệt	2	1		1	4
<div>Tuyển mới</div>	32	163	24	28	247
AD - Tuyển mới NV định biên còn thiếu ko thử việc	31	66		28	125
AA - Tuyển mới NV định biên còn thiếu có thử việc	1	97			98
AG - Tuyển mới Cộng tác viên			24		24
<div>Gia hạn hợp đồng</div>	5	178	42	16	241
FA - Gia hạn do hết hạn HD	5	172	42	14	233
FB - Gia hạn do tạm hoãn HĐLĐ		6		2	8
<div>Điều chỉnh thu nhập</div>	4	64	1	13	82
DB - Điều chỉnh thu nhập do đơn vị đề xuất	2	60	1	10	73
DA - Điều chỉnh thu nhập do điều chỉnh thị trường	2	4		3	9
<div>Tái tuyển dụng</div>	1	23	3	4	31
BD - Tái tuyển dụng NV định biên thiếu ko thử việc/ Điều chuyển ko thử việc	1	18		4	23
BA - Tái tuyển dụng NV định biên thiếu có thử việc		5			5
Total	131	1894	232	325	2582

Tổng số nhân viên hiện tại là 1,560 người, với 247 nhân viên mới được tuyển dụng. Tuy nhiên, số lượng nhân viên nghỉ việc lên đến 1,022 người, chiếm tỷ trọng lớn và dẫn đến tỷ lệ rời bỏ ở mức cao 40%.

Trong số nhân viên nghỉ việc, đáng chú ý có 907 trường hợp đơn phương nghỉ việc (chiếm 88.7%), 102 trường hợp thỏa thuận nghỉ việc (10%), và 13 trường hợp công ty đơn phương chấm dứt (1.3%). Về hoạt động điều chuyển nội bộ, có 481 trường hợp, trong đó 366 người được điều chuyển trong nội bộ công ty, 74 người được bổ nhiệm, và 41 người do chuyển đổi cơ cấu. Công ty cũng thực hiện đánh giá 478 nhân sự, bao gồm 133 đánh giá sau thử việc, 119 đánh giá định kỳ, và 113 đánh giá theo cơ chế đơn vị.

Về mặt tuyển dụng, công ty đã tuyển mới 247 người, trong đó 125 người là tuyển định biên thiếu, 98 người theo thử việc, và 24 cộng tác viên. Song song đó, 241 trường hợp được gia hạn hợp đồng, với 233 gia hạn thông thường và 8 gia hạn tạm hoãn.

Qua phân tích số liệu, có thể thấy công ty đang gặp thách thức trong việc giữ chân nhân viên, tỷ lệ nghỉ việc cao và số lượng tuyển mới chưa đáp ứng được nhu cầu thay thế. Để cải thiện tình hình, công ty cần triển khai các giải pháp như: rà soát điều chỉnh chính sách đãi ngộ, tăng cường tuyển dụng, và tổ chức khảo sát đánh giá mức độ hài lòng của nhân viên.

### 3. TỶ LỆ NGHỈ VIỆC CÔNG TY

pt	Count of Employees leaving
TE - Công ty CP giáo dục Topica English	667
EDT - Công ty CP ĐT & PT đào tạo EDUTOP64	218
TET - TOP ENGLISH (THAILAND) COMPANY LIMITED	127
TPC - TOPICA COMPANY LIMITED	9
TSD - SADAN INDONESIA Limited Liability Company	1
<b>Total</b>	<b>1022</b>

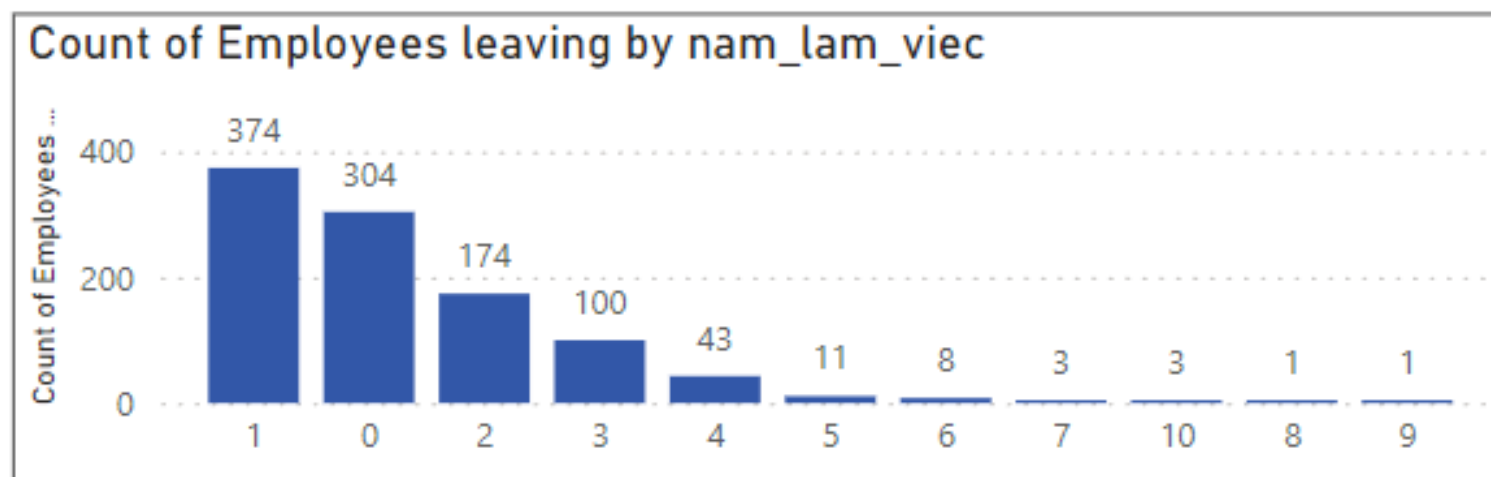
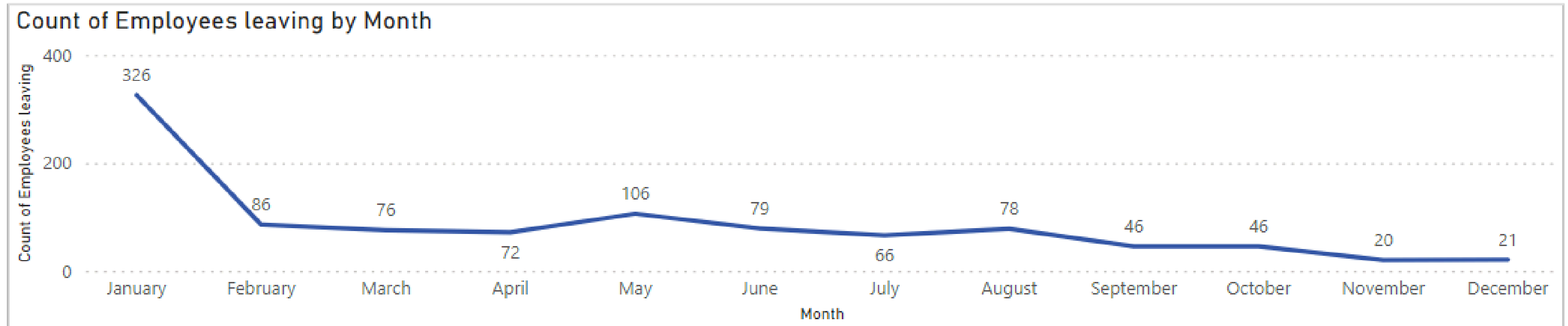
Loại nhân viên	Count of Employees leaving
Chuyên viên	740
Cộng tác viên	147
Quản lý	98
Chuyên gia	37
<b>Total</b>	<b>1022</b>

Phần lớn nhân viên nghỉ việc là Chuyên viên (740) bên cạnh đó còn có Cộng tác viên (147), Quản lý (98), Chuyên gia (37). Công ty CP giáo dục Topica English có lượng nhân viên nghỉ việc nhiều nhất (667), công ty CP ĐT & PT đào tạo EDUTOP64 (218), các công ty còn lại đều không quá 200 nhân viên. Điều này chứng tỏ tỉ lệ rời bỏ việc làm không chỉ xuất hiện ở vị trí thấp mà còn ở các vị trí cao. Đây là điều đáng chú ý mà các công ty cần chú ý, đặc biệt là Công ty CP giáo dục Topica English để tìm ra lí do thực sự mà nhân sự nghỉ việc để có biện pháp khắc phục phù hợp.

ng	Count of Employees leaving
WSS-Chuyên gia Tư vấn tuyển sinh	357
WMT-Chuyên gia Chạy số	112
IUU-Chuyên gia Thiết kế UI/ UX hoặc Video	9
ITS-Chuyên gia Phần mềm	86
HHB-Chuyên gia Nhân sự	29
GOO-Chuyên gia Vận hành Online	95
GGO-Chuyên gia Khác	195
GET-Chuyên gia Tuyển dụng và đào tạo Giảng viên	48
GCE-Chuyên gia Chăm sóc khách hàng bên ngoài	62
FFI-Chuyên gia Tài chính	29
Total	1022

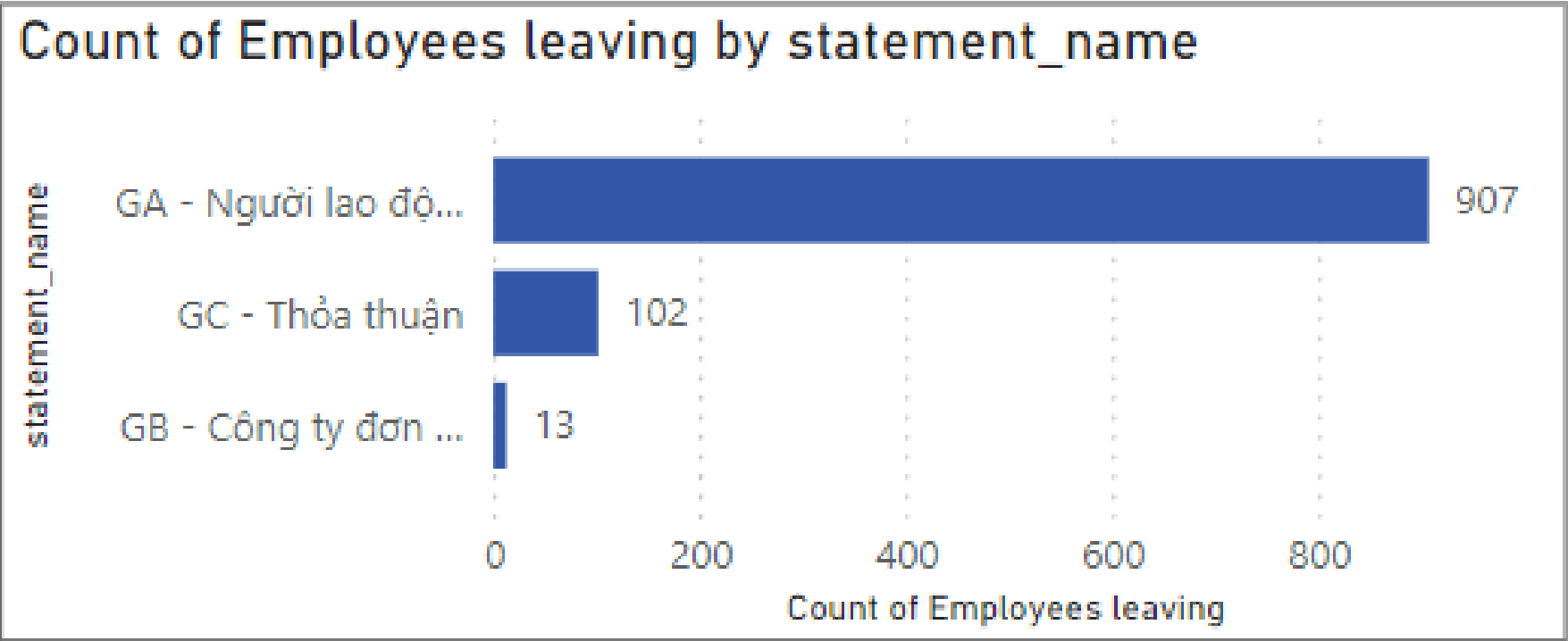
ng	Count of New employees
WSS-Chuyên gia Tư vấn tuyển sinh	66
ITS-Chuyên gia Phần mềm	64
GGO-Chuyên gia Khác	57
WMT-Chuyên gia Chạy số	24
HHB-Chuyên gia Nhân sự	11
GET-Chuyên gia Tuyển dụng và đào tạo Giảng viên	9
FFI-Chuyên gia Tài chính	7
GCE-Chuyên gia Chăm sóc khách hàng bên ngoài	4
GOO-Chuyên gia Vận hành Online	4
IBB-Phân tích dữ liệu	1
Total	247

Dựa vào bảng thống kê nhân viên theo phòng ban. Tổng số nhân viên rời đi là 1,022, trong khi số tuyển mới chỉ là 247, không đủ để bù đắp, có thể ảnh hưởng đến hoạt động công ty. Chuyên gia Tư vấn tuyển sinh" có 357 nhân viên rời đi nhưng chỉ tuyển mới 66, và "Chuyên gia Vận hành Online" có 95 người nghỉ việc nhưng chỉ tuyển 4, tỉ lệ nghỉ việc cao cho thấy khả năng có vấn đề ở các phòng ban này. Doanh nghiệp cần chú trọng vào việc giữ chân nhân sự và tăng cường tuyển dụng nhân sự mới.



Biểu đồ cho thấy nhân sự nghỉ việc nhiều nhất vào đầu năm, đặc biệt là tháng 1, chiếm hơn 30% tổng số nhân sự rời đi trong cả năm. Đây là thời điểm sau khi nhân viên nhận thưởng Tết, cho thấy có khả năng chính sách thưởng Tết của Topica chưa hiệu quả, dẫn đến tình trạng nghỉ việc hàng loạt sau Tết. Bên cạnh đó nhân viên có xu hướng nghỉ việc sớm vì họ cảm thấy mức lương và phúc lợi chưa tương xứng với kỳ vọng. Ngược lại, những nhân viên gắn bó lâu hơn thường có khả năng được tăng lương hoặc phúc lợi tốt hơn. Công ty có thể cần xem xét chính sách lương phù hợp để giữ chân nhân viên của mình.

Biểu đồ cho thấy tỷ lệ người lao động tự nguyện chấm dứt hợp đồng chiếm gần 90%, trong khi tỷ lệ nghỉ việc còn lại rất thấp, chủ yếu do công ty hoặc các yếu tố khác. Tỷ lệ nghỉ việc tự nguyện cao như vậy phản ánh một vấn đề tiềm ẩn trong môi trường làm việc hoặc chính sách đãi ngộ của công ty, có thể chưa đáp ứng được nhu cầu và mong đợi của người lao động.





# KẾT LUẬN

Qua phân tích, có thể thấy rõ tình trạng nhân sự rời đi ồ ạt tại công ty vào năm 2019, với tỷ lệ nghỉ việc không chỉ ở nhóm nhân sự cấp thấp mà còn ở cả nhóm nhân sự cấp cao, những người đã gắn bó lâu năm. Trong khi đó, tỷ lệ tuyển dụng mới chỉ đạt chưa đến 25% so với số lượng nhân sự đã rời đi, gây ra sự thiếu hụt nguồn lực nghiêm trọng, ảnh hưởng trực tiếp đến hoạt động kinh doanh do không đủ nhân sự để duy trì vận hành hiệu quả. Tỷ lệ nghỉ việc tự nguyện chiếm gần 90%, phản ánh rằng nhiều nhân viên không hài lòng với chính sách đãi ngộ và môi trường làm việc hiện tại. Để khắc phục, công ty cần cải thiện các chính sách phúc lợi, lương thưởng, và cơ hội phát triển nghề nghiệp nhằm thu hút và giữ chân nhân viên. Đồng thời, xây dựng một môi trường làm việc tích cực, quan tâm đến đời sống vật chất và tinh thần của nhân viên sẽ giúp tăng cường sự gắn bó và giảm thiểu tình trạng nghỉ việc.