

MỘT SỐ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRỰC TIẾP KINH DOANH DU LỊCH TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

A NUMBER OF SOLUTIONS TO HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT FOR DANANG TOURISM

NGUYỄN NAM ANH

Sở Du lịch Tp. Đà Nẵng

TÓM TẮT

Thực trạng nguồn nhân lực du lịch thành phố Đà Nẵng hiện nay chưa có tính chuyên nghiệp cao, thiếu lao động có tay nghề, yếu về trình độ quản lý... là một trong những rào cản cơ bản đối với quá trình thúc đẩy phát triển du lịch Đà Nẵng. Thêm vào đó, yêu cầu về nhân lực trong ngành Du lịch ngày càng cao, đặc biệt về yêu cầu chất lượng, kỹ năng nghiệp vụ, trình độ quản lý, ngoại ngữ, cũng như cơ cấu lao động hợp lý. Thực tế đòi hỏi ngành Du lịch Đà Nẵng phải có chính sách và chiến lược phát triển nguồn nhân lực phù hợp với mục tiêu chung của chiến lược phát triển Du lịch Việt Nam.

ABSTRACT

In reality, the present human resources of Danang tourism are not well-trained. The lack of professional skills and weakness in management ability are among the basic obstacles to the promotion and development of Danang tourism. Furthermore, the human resources development in the tourism sector specially requires higher quality, better qualification, management, foreign languages competence as well as proportional allocation of labour. It is for this reason that Danang tourism should develop suitable policies and strategies based on the overall objectives of Vietnam human resources development in tourism.

1. Đặt vấn đề

Đà Nẵng là thành phố có nhiều tiềm năng và lợi thế phát triển nhanh du lịch, được xác định là một trong những trung tâm du lịch của cả nước. Trong những năm qua, du lịch Đà Nẵng có sự phát triển khá nhanh về cơ sở vật chất kỹ thuật phục vụ du lịch, theo đó lao động được thu hút vào ngành du lịch liên tục tăng.

Tuy nhiên, nguồn nhân lực hiện nay chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển cả về mặt cơ cấu, chất lượng và số lượng. Công tác quản lý nguồn nhân lực, việc tuyển chọn, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực trực tiếp chưa được quan tâm đầu tư đúng mức.

Đề phát triển ngành du lịch Đà Nẵng nhanh chóng trở thành ngành kinh tế mũi nhọn theo tinh thần Nghị quyết Đại hội Đảng bộ thành phố lần thứ XIX đã đặt ra, trong đó nhiệm vụ quan trọng hàng đầu có tính quyết định là đào tạo và phát triển nguồn nhân lực du lịch.

Nguồn nhân lực du lịch bao gồm nhiều bộ phận: nguồn nhân lực thực hiện hiện chức năng quản lý nhà nước về du lịch; nguồn nhân lực trực tiếp kinh doanh du lịch; các nguồn nhân lực khác (thực hiện chức năng quảng bá, tuyên truyền, thông tin...). Trong phạm vi bài viết này, chúng tôi chỉ đề cập đến nguồn nhân lực trực tiếp kinh doanh du lịch của thành phố Đà Nẵng.

2. Thực trạng nguồn nhân lực trực tiếp kinh doanh du lịch tại Tp. Đà Nẵng

Bảng tình hình số lượng lao động trực tiếp kinh doanh du lịch của Tp Đà Nẵng

Chỉ tiêu	Đvt	Năm 2004		Năm 2005		Năm 2006	
		Số lượng	Tỷ trọng	Số lượng	Tỷ trọng	Số lượng	Tỷ trọng
Tổng lao động	Lđ	2.986		3.102		3.225	
Lao động nam	Lđ	1.405	47.05%	1.396	45%	1.396	43.29%
Lao động nữ	Lđ	1.581	52.95%	1.706	55%	1.829	56.71%

Độ tuổi 25t – 40t	Lđ	2.051	68.68%	2.132	68.72%	2.224	68.97%
Lđộng quản lý	Lđ	1.008	34%	1.025	33%	1.044	32%
Lễ tân	Lđ	244	8%	265	9%	280	9%
Buồng	Lđ	307	10%	314	10%	324	10%
Bàn	Lđ	345	12%	353	11%	366	11%
Bếp	Lđ	168	6%	183	6%	201	6%
Lữ hành-Hdviên	Lđ	391	13%	425	14%	435	13%
Lái xe	Lđ	259	9%	265	9%	286	9%
Bảo vệ sảnh	Lđ	110	4%	115	4%	124	4%
Bảo trì	Lđ	88	3%	90	3%	95	3%
Dvụ bổ sung	Lđ	66	2%	67	2%	70	2%

- Đến nay, lực lượng lao động của ngành du lịch thành phố Đà Nẵng tuy đông nhưng vẫn còn nhiều hạn chế, bất cập. Có thể nói đang trong tình trạng vừa thừa vừa thiếu lao động. Thừa lao động lớn tuổi, chưa được đào tạo về chuyên môn nghiệp vụ (chiếm 24,3%), thiếu lao động được đào tạo cơ bản về chuyên môn nghiệp vụ, ngoại ngữ.

- Chất lượng đội ngũ lao động còn thấp. Có 741 người tốt nghiệp đại học và cao đẳng chiếm 22,98% trong đó có 3,66% tốt nghiệp đại học – cao đẳng về du lịch; 909 trung cấp nghề chiếm 28,19%, số còn lại là sơ cấp.

- Riêng về trình độ ngoại ngữ, trừ một số tốt nghiệp chuyên ngành ngoại ngữ các trường đại học sư phạm, đại học tổng hợp, phần lớn trình độ ngoại ngữ tương đương bằng A, số có 2 ngoại ngữ chỉ chiếm khoảng 4%, có 35% tiếp xúc được với khách quốc tế nhưng chủ yếu là tiếng Anh và Pháp.

3. Đánh giá chất lượng lao động

3.1. Điểm mạnh

Nguồn nhân lực trực tiếp kinh doanh du lịch có sự phát triển nhanh về số lượng và chất lượng. Tỷ lệ lao động được đào tạo, bố trí đúng nghề, tỷ lệ lao động được đào tạo lại, lao động có kinh nghiệm nghề nghiệp, có trình độ ngoại ngữ có xu hướng tăng. Nguồn nhân lực du lịch nhìn chung đa phần còn rất trẻ (24 - 40 tuổi) chiếm hơn 70% tổng số lao động trực tiếp kinh doanh du lịch, phù hợp với đặc điểm của ngành Du lịch.

Ngày càng có nhiều doanh nghiệp áp dụng mô hình quản trị nguồn nhân lực tiên tiến, làm tốt các khâu tuyển chọn, đào tạo bồi dưỡng, sử dụng và duy trì nguồn nhân lực. Đặc biệt, các đơn vị liên doanh nước ngoài và các công ty lữ hành lớn, đội ngũ lao động có chất lượng khá cao, cũng như xét trên các mặt phong cách, thái độ nghề nghiệp, kỹ năng thực hành, kiến thức và trình độ giao tiếp bằng tiếng nước ngoài.

Nhận thức về tầm quan trọng của nguồn nhân lực đối với hiệu quả hoạt động kinh doanh du lịch đã có chuyển biến rõ rệt. Một số doanh nghiệp du lịch đặc biệt là cơ sở lưu trú đã tăng cường đầu tư cho công tác phát triển nguồn nhân lực.

Công tác hợp tác quốc tế về phát triển nguồn nhân lực ngày càng được tăng cường.

3.2 Điểm yếu và nguyên nhân của các yếu kém

a. Điểm yếu

Chất lượng lao động chưa đáp ứng được yêu cầu của từng nghề, trong quá trình phục vụ vẫn hay mắc phải sai sót, tỷ lệ khách hàng phàn nàn về chất lượng dịch vụ còn khá cao.

Có sự chênh lệch khá lớn về ý thức, thái độ làm việc, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, ngoại ngữ giữa đội ngũ lao động trực tiếp phục vụ du lịch trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài với các doanh nghiệp Nhà nước hoặc các doanh nghiệp có quy mô nhỏ.

Kỹ năng quảng bá, giới thiệu và bán sản phẩm du lịch, kỹ năng giao tiếp bằng tiếng nước ngoài còn hạn chế đối với nhân viên trực tiếp phục vụ du lịch, hơn nữa chưa có tác phong làm việc chuyên nghiệp.

Chưa có sự ổn định cao về đội ngũ lao động trực tiếp phục vụ du lịch. Tỷ lệ lao động chuyển từ doanh nghiệp du lịch này đến doanh nghiệp du lịch khác hoặc ra khỏi ngành có xu hướng tăng.

Chế độ tiền lương, tiền thưởng và kỷ luật lao động tại nhiều doanh nghiệp chưa có tác động khuyến khích người lao động thực hiện tốt nhiệm vụ theo mục tiêu của doanh nghiệp.

b. Nguyên nhân của các yếu kém

Có khoảng cách khá lớn giữa qui mô, cơ cấu, và chất lượng đào tạo với nhu cầu sử dụng lao động của các doanh nghiệp. Chương trình đào tạo tại các trường khá lạc hậu, đào tạo nặng về lý thuyết, việc đổi mới khá chậm chạp do thiếu cơ sở vật chất, thiếu kinh phí đào tạo.

Nhiều doanh nghiệp du lịch chưa có chiến lược phát triển nguồn nhân lực, các tiêu chuẩn trong ngành du lịch chậm được ban hành. Nhiều doanh nghiệp chưa có đội ngũ giám đốc nhân sự có tính chuyên nghiệp cao tại các doanh nghiệp, chưa xây dựng được tiêu chuẩn công việc, chưa thực hiện đúng qui trình tuyển chọn, đào tạo bồi dưỡng nguồn nhân lực, chưa quan tâm giải quyết tốt mối quan hệ giữa sử dụng và bồi dưỡng lao động.

Thiếu các chính sách phù hợp để huy động các nguồn tài trợ và thiếu sự phối hợp chặt chẽ giữa các đối tác liên quan để phát triển nguồn nhân lực du lịch.

Nhận thức của các doanh nghiệp về tầm quan trọng của nguồn nhân lực chưa đầy đủ, do vậy chưa phân bổ kinh phí để đầu tư đúng mức cho công tác phát triển nguồn nhân lực.

4. Một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực phục vụ du lịch trên địa bàn Tp. Đà Nẵng

4.1. Xây dựng chương trình phát triển nguồn nhân lực du lịch trong doanh nghiệp

- Chương trình định hướng công việc và phát triển nhân viên mới: tạo điều kiện cho nhân viên mới tìm hiểu về doanh nghiệp, ý thức được vị trí, vai trò của mình và bộ phận mình sẽ làm việc.

- Chương trình đào tạo bồi dưỡng phát triển đội ngũ nhân viên: Các doanh nghiệp nên theo dõi quá trình phát triển chuyên môn, nghiệp vụ và kỹ năng làm việc của nhân viên ở mỗi bộ phận để làm cơ sở cho việc hoạch định, tổ chức các chương trình đào tạo, bồi dưỡng. Cần nhắc giữa chỉ phí đào tạo và hiệu quả sử dụng nhân viên sau đào tạo để lập kế hoạch đào tạo thích hợp với mỗi công việc. Đồng thời, các doanh nghiệp nên có kế hoạch luân chuyển nhân viên giữa các bộ phận để nhân viên hiểu biết nhiều hơn về công việc của nhau. Từ đó, đề ra biện pháp quản trị có hiệu quả.

- Chương trình đề bạt, thăng tiến: Ban lãnh đạo phải tạo môi trường bình đẳng để khuyến khích nhân viên. Các tiêu chuẩn, điều kiện cụ thể đối với từng vị trí công tác cần được công bố công khai. Những người được đề bạt vào vị trí cao hơn phải là người giỏi hơn.

4.2. Hoàn thiện công tác tuyển dụng

- Các doanh nghiệp cần dựa trên cơ sở các qui chế, chính sách về tuyển dụng lao động, qui định về tiêu chuẩn nhân viên của nhà nước, của ngành để xây dựng các qui định, chính sách và tiêu chuẩn tuyển dụng phù hợp với điều kiện thực tế của doanh nghiệp.

- Mỗi bộ phận trong doanh nghiệp cần hoạch định cho mình kế hoạch tuyển dụng kèm theo tiêu chuẩn cụ thể về trình độ, kinh nghiệm, ngoại ngữ, sức khỏe, độ tuổi và hình thức.

- Mọi thông tin tuyển dụng, chế độ ưu tiên... cần được thông báo công khai trên phương tiện thông tin đại chúng. Quá trình thi tuyển phải được giám sát chặt chẽ và bảo đảm tính công bằng.

- Ứng viên trúng tuyển cần được trải qua thời gian thử việc, ít nhất là hai tháng với 85% lương đã công bố. Trong thời gian trên mỗi bên có quyền hủy bỏ hợp đồng thử việc bằng cách thông báo cho bên kia trước 24 giờ và không phải bồi thường nếu việc làm thử không đạt như thỏa thuận.

- Sau thời gian thử việc, nhân viên mới được xét tuyển dụng với sự ràng buộc giữa nhân viên và doanh nghiệp bằng hợp đồng lao động theo qui định tại điều 57,58,59 của bộ luật Lao động nước CHXHCN Việt Nam. Quyền lợi của nhân viên sau khi chấm dứt hợp đồng sẽ được giải quyết theo chế độ bảo hiểm xã hội và phụ thuộc vào thời gian mà nhân viên làm việc cho doanh nghiệp.

4.3. Nâng cao công tác đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

- Nâng cao tính chủ động trong công tác đào tạo, bồi dưỡng tại chỗ: các doanh nghiệp cần phải xây dựng qui trình công nghệ chuẩn hoặc xây dựng chất lượng dịch vụ theo tiêu chuẩn ISO. Trên cơ sở đó, mọi người lao động, mọi bộ phận phải được học tập, bồi dưỡng và thực hiện theo qui trình. Do đó, công tác đào tạo, bồi dưỡng nhân viên phải là nhiệm vụ thường xuyên của doanh nghiệp

- Tăng cường sự liên kết, hợp tác với các cơ sở đào tạo;
- + Liên kết giữa doanh nghiệp và các cơ sở đào tạo nhằm phát triển mô hình đào tạo tại các doanh nghiệp theo đơn đặt hàng. Đây là mô hình đào tạo rất tiết kiệm và hiệu quả.
- + Mở rộng quan hệ và gắn bó với các tổ chức, hiệp hội, tập đoàn khách sạn sẽ tạo được cơ hội đào tạo, học hỏi cho đội ngũ nhân viên của doanh nghiệp mình. Đồng thời, thu hút và tuyển chọn được các nhân viên giỏi.
- + Liên kết chặt chẽ với các trường nghề, cao đẳng, đại học đào tạo về du lịch nhằm thu hút các học viên, sinh viên giỏi thông qua các chương trình nhận sinh viên thực tập, cấp học bổng tài năng trẻ... nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.
- Thành lập quỹ đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nguồn nhân lực.
- Đây mạnh sự hợp tác với các doanh nghiệp khác trong công tác đào tạo: trong ngành du lịch Đà Nẵng còn tồn tại nhiều doanh nghiệp vừa và nhỏ nên hạn chế khả năng tự tổ chức đào tạo, bồi dưỡng. Do đó, sự liên kết, hợp tác của nhiều doanh nghiệp sẽ tổ chức đào tạo dễ dàng và hiệu quả.

4.4. Cải thiện điều kiện lao động và nâng cao chất lượng môi trường làm việc trong doanh nghiệp du lịch

- Điều kiện làm việc có ảnh hưởng trực tiếp đến kết quả lao động của mỗi cá nhân đồng thời cũng ảnh hưởng đến sức khỏe của người lao động.
- Hoàn thiện công tác tổ chức phục vụ nơi làm việc theo yêu cầu của công việc, tạo ra môi trường thuận lợi về tâm sinh lý cho người lao động.
 - Tạo ra bầu không khí dân chủ, tương trợ giúp đỡ lẫn nhau giữa những người quản lý, lãnh đạo với người lao động, giữa những người lao động với nhau để người lao động cảm nhận được sự tôn trọng và phát huy hết mọi tiềm năng của mình.
 - Xây dựng môi trường văn hoá doanh nghiệp, tạo ra những dấu ấn đặc trưng cho doanh nghiệp như tinh dân chủ, ý thức tập thể, sự quan tâm và có ý thức trách nhiệm với nhau trong công việc. Điều đó vừa góp phần nâng cao chất lượng phục vụ và ý thức trách nhiệm của người lao động.
 - Thường xuyên tổ chức kiểm tra sức khỏe, có kế hoạch chăm sóc sức khỏe cho nhân viên. Việc làm này sẽ giúp cho nhân viên có một sức khỏe tốt để họ tận tình với công việc và cảm thấy doanh nghiệp quan tâm nhiều đến mình.

4.5. Hoàn thiện chế độ đãi ngộ, đánh giá và khen thưởng người lao động

- Hoàn thiện công tác tiền lương của doanh nghiệp :
- + Người lãnh đạo doanh nghiệp phải biết được giá trị của lao động trong từng loại công việc, nắm bắt được thông tin về khung lương cho loại lao động đó, công việc đó trên thị trường lao động để quyết định mức lương, mức trả công lao động hợp lý.
- + Mỗi doanh nghiệp du lịch cần lựa chọn được hình thức trả lương hợp lý vừa khuyến khích được người lao động vừa bảo đảm các mục tiêu kinh doanh. Hình thức trả lương hiện nay phù hợp nhất là hình thức khoán theo doanh thu hoặc thu nhập.
- + Để gắn tiền lương với chất lượng lao động, mỗi người lao động sau một tháng làm việc thì cần được đánh giá xếp loại theo các mức độ. Ví dụ : A(1,2) – B(1,0) – C(0,8)
- + Nếu người lao động có thời gian gắn bó lâu dài với doanh nghiệp thì nên sử dụng hệ số lương theo thâm niên trong quá trình tính lương cho người lao động. Ví dụ: 5-10 năm (1,2); 10-15 năm (1,4); 15-20 năm (1,6); 20-25 năm (1,8); 25 năm trở lên (2,0)
- Phát triển các hình thức thưởng và đãi ngộ khác đối với người lao động:
- + Thưởng cho những nhân viên giỏi thiệu được khách đến với doanh nghiệp. Mức thưởng được xác định bằng tỷ lệ phần trăm trên doanh thu từ khách.
- + Thưởng đối với những nhân viên cung cấp được các dịch vụ có chất lượng cho khách hàng như được khách hàng khen ngợi, được các đồng nghiệp tin nhiệm và được người quản lý trực tiếp xác nhận. Mức thưởng được xác định bằng tỷ lệ phần trăm trên mức lương tháng của người đó.
- + Ngoài ra, các doanh nghiệp cần duy trì các hình thức thưởng khác như thưởng cuối năm, thưởng hoàn thành vượt kế hoạch, thưởng sáng kiến...
- + Các hình thức đãi ngộ khác có tác động đến động cơ và năng suất lao động, như các danh hiệu khen thưởng, thăm hỏi, động viên tinh thần của lãnh đạo doanh nghiệp đối với cá nhân và gia đình người lao động nhân dịp hiếu, sinh nhật, lễ tết...

4.6. Hoàn thiện hệ thống nội quy và tăng cường kỷ luật lao động

- Các doanh nghiệp cần củng cố và hoàn thiện nội qui lao động theo Nghị định 41 CP ngày 6/7/1999 của chính phủ và theo các nội dung sau : các điều khoản tuyển dụng, trật tự trong doanh nghiệp, thời gian làm việc và nghỉ ngơi, an toàn lao động và vệ sinh lao động, các qui định bí mật kinh doanh, bí mật thông tin của doanh nghiệp, các qui định về quyền lợi của nhân viên.

- Các doanh nghiệp cần qui định rõ các các điều khoản vi phạm nội qui lao động và hình thức kỷ luật đi kèm. Nội qui lao động, các điều khoản về kỷ luật lao động cần được doanh nghiệp phổ biến rộng rãi cho toàn thể nhân viên và xử lý thật nghiêm minh mọi trường hợp vi phạm.

- Tổng thu nhập mà nhân viên nhận được sau mỗi tháng làm việc nên được chia làm hai phần: tiền lương và tiền thưởng. Đối với nhân viên vi phạm kỷ luật, doanh nghiệp sẽ cắt, trừ tiền thưởng của tháng đó tùy theo hình thức, mức độ vi phạm kỷ luật và hình thức kỷ luật đi kèm. Đây là một biện pháp hữu hiệu để nâng cao ý thức và giữ gìn kỷ luật lao động trong các doanh nghiệp du lịch.

4.7. Bố trí và phân công lao động thích hợp tại các bộ phận doanh nghiệp

Vị trí làm việc là một động lực thúc đẩy nhân viên vận dụng được khả năng trí tuệ của họ vào công việc mà họ đang đảm nhiệm.

- Phải xem xét, đánh giá trình độ chuyên môn của nhân viên du lịch, xem những người nào phù hợp với những công việc gì, từ đó bố trí đảm bảo “đúng người đúng việc”.

- Việc bố trí nhân viên cho các bộ phận của doanh nghiệp, du lịch phải căn cứ vào tình hình thực tế về công việc, trách nhiệm của bộ phận đó. Phải bố trí sao cho khối lượng công việc mà mỗi cá nhân đảm đương phù hợp với khả năng thực tế của họ.

- Bố trí sắp xếp nhân viên du lịch làm việc ở các bộ phận cùng tính cách, cùng tâm lý vào một nhóm làm việc, lúc đó họ phải thúc đẩy nhau làm việc, cùng kết hợp, trao đổi để hoàn thiện công việc.

- Trên cơ sở đánh giá trình độ nhân viên thì cần mạnh dạn giao công việc cũng như quyền hạn và trách nhiệm cho nhân viên để họ có thể độc lập tự chủ trong công việc.

5. Kết luận và kiến nghị

5.1. Kết luận

Nguồn nhân lực đóng vai trò rất quan trọng đối với sự phát triển du lịch thành phố Đà Nẵng, có tác động quyết định tới hiệu quả kinh doanh của các doanh nghiệp. Các doanh nghiệp du lịch có phát triển được hay không phụ thuộc rất lớn vào đội ngũ nhân viên của mình.

Trong những năm qua, việc phát triển nguồn nhân lực trực tiếp kinh doanh du lịch tại thành phố Đà Nẵng vẫn còn nhiều hạn chế. Chính vì vậy, các doanh nghiệp, Sở du lịch cần quan tâm nhiều hơn đến nhân viên du lịch, coi việc phát triển nguồn nhân lực trực tiếp là nhiệm vụ hàng đầu.

5.2. Kiến nghị

Đề nghị Sở Du lịch thông qua UBND thành phố kiến nghị với Bộ Giáo dục và Đào tạo đưa ra một số môn học bằng ngoại ngữ (song ngữ) vào trong chương trình giảng dạy của các trường đại học, cao đẳng và trung học du lịch nhằm giúp cho sinh viên nâng cao khả năng ngoại ngữ.

Sở Du lịch cần tổ chức các hội nghị chuyên đề hàng năm về phát triển nguồn nhân lực du lịch nhằm trao đổi kinh nghiệm, xác định khó khăn và cách khắc phục để phát triển nguồn nhân lực Du lịch.

Sở Du lịch cần đẩy mạnh công tác thanh tra đến các doanh nghiệp du lịch.

Đề nghị Tổng cục Du lịch qui hoạch mạng lưới và hoàn thành sớm hệ thống trường đào tạo nghiệp vụ Du lịch.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Phan Đăng Thanh, *Pháp luật Việt Nam*, Nxb LĐ –XH, Hà Nội, năm 2004.
- [2] Sở Du lịch Đà Nẵng, *Báo cáo tình hình nguồn nhân lực du lịch*, năm 2006.
- [3] Nguyễn Trọng Đăng, *Quản trị doanh nghiệp khách sạn- Đà Nẵng*, năm 2000.
- [4] Christian Batal, *Quản lý nguồn nhân lực trong khu vực nhà nước*, Tập I và II (Sách dịch), Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội, năm 2002.
- [5] Tổng cục Du lịch, *Phát triển nguồn nhân lực du lịch Việt Nam và hội nhập khu vực*, Nxb LĐ - XH, Hà Nội, năm 2006.