

The Saigon International
University



Khóa luận
tốt nghiệp

Thành phố Hồ Chí Minh - 2024

KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

Ngành
QUẢN TRỊ KINH DOANH

Đề tài
**GIẢI PHÁP MỞ RỘNG THỊ TRƯỜNG ĐÔNG NAM Á CỦA PHẦN MỀM
QUẢN LÝ NHÂN SỰ TANCA**

Giảng viên hướng dẫn

TS. LƯU THỊ THANH MAI

Sinh viên

LÊ NGUYỄN THU TRANG

MSSV: 94012002082



**The Saigon
International
University**

Lewis Campus

Email: admission@siu.edu.vn

Website: www.siu.edu.vn

NHẬN XÉT VÀ ĐÁNH GIÁ CỦA GVHD

1. Thái độ của sinh viên

.....
.....
.....
.....

2. Hình thức nghiên cứu

.....
.....
.....
.....

3. Nội dung bài nghiên cứu

.....
.....
.....
.....

4. Đánh giá chung kết quả nghiên cứu (tổng điểm)

.....
.....
.....
.....

TP.Hồ Chí Minh, ngày...tháng...năm...
GIẢNG VIÊN HƯỚNG DẪN

LỜI CAM ĐOAN

Em xin cam kết bài khoá luận tốt nghiệp với đề tài “ **Giải pháp mở rộng thị trường Đông Nam Á của phần mềm quản lý nhân sự Tanca**” là bài nghiên cứu độc lập của riêng em dưới sự hướng dẫn trực tiếp của giảng viên Lưu Thị Thanh Mai.

Nội dung và kết quả của nghiên cứu này chưa từng được công bố với các nghiên cứu trước đây. Các nguồn tài liệu tham khảo được trích dẫn rõ ràng từ nhiều tác giả đã được công bố. Nếu có phát hiện bất kỳ gian lận nào tôi xin chịu trách nhiệm hoàn toàn về nội dung của bài khoá luận này.

Tp. Hồ Chí Minh, ngày.....tháng....năm 2024
Sinh viên thực hiện

(Ký tên và ghi rõ họ tên)

Lê Nguyễn Thu Trang

LỜI CẢM ƠN

Lời nói đầu tiên, em xin gửi lời cảm ơn chân thành đến thầy cô và nhà trường đã sát cánh cùng em trong 4 năm học vừa qua. Tại Trường Đại học Quốc tế Sài Gòn này, em đã học được rất nhiều kiến thức và kỹ năng bổ ích để trang bị cho hành trang bước vào công việc mai sau. Ước mơ từ nhỏ của em là kiếm thật nhiều tiền và em đã đắn đo suy nghĩ mình sẽ lựa chọn ngành nghề nào, công việc nào. Chính thầy cô tại SIU là người hướng dẫn, tư vấn cho em lựa chọn ngành nghề phù hợp với mình đó là ngành Quản trị kinh doanh.

Tiếp theo, em xin gửi lời cảm ơn cô Mai. Người đã cùng em , tận tình chỉ dạy em trong quá trình hoàn thành thực tập và khoá luận này. Nhờ sự chỉ dạy tận tình, truyền đạt những kiến thức bổ ích và em đã hoàn thành đúng hạn. Trong quá trình thực tập và làm khoá luận, kinh nghiệm của em không nhiều và không tránh khỏi những sai sót, mong thầy cô xem xét và đóng góp thêm nhiều kiến thức bổ ích cho em, em rất mong nhận được sự đóng góp của thầy cô vì đó là những bài học bổ ích để giúp cho em mai sau thành công hơn trong công việc.

Cuối cùng, em xin kính chúc quý thầy cô tại Trường Đại học Quốc tế Sài Gòn luôn có một sức khoẻ tốt và thành công trong sự nghiệp dẫn dắt sinh viên tụi em.

Một lần nữa, em xin chân thành cảm ơn!

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

HRIS: Hệ thống quản trị nguồn nhân lực

AI: Trí tuệ nhân tạo

SME: Doanh nghiệp vừa và nhỏ

HRM: Quản trị nguồn nhân lực

CNTT: Công nghệ thông tin

ERP: Hệ thống hoạch định nguồn nhân lực

CEO: Tổng giám đốc

CTO: Giám đốc kỹ thuật

GT: Phương thức phân phối hàng theo truyền thống

MT: Phương thức phân phối hàng hiện đại

DMS: Hệ thống quản lý kênh phân phối

FMCG: Ngành hàng tiêu dùng

BDAAS: Công cụ cung cấp thông tin phân tích hệ thống

DANH SÁCH BIỂU ĐỒ

Bảng 1.1: Mô hình nhu cầu người tiêu dùng (Philip Kotler, Nguyên Lý Marketing, 2021).....	4
Bảng 1.2: Mô hình 5 áp lực cạnh tranh (Porter, 2008)	6
Bảng 1.3: Sơ đồ phân khúc thị trường.....	11
Bảng 1.4: Mô hình môi trường vĩ mô.....	14
Bảng 2.1. Sơ đồ cơ cấu tổ chức Công ty Cổ phần Tanca.....	24
Bảng 2.2. Kết quả kinh doanh (2019-2024) của Công ty Cổ phần Tanca.....	27
Bảng 2.3. Mô hình phân tích SWOT hiện nay của Công ty Cổ phần Tanca.....	30
Bảng 3.1: Mô hình 6P Marketing.....	37
Bảng 2.4: Hiện trạng và giải pháp về sản phẩm của phần mềm quản lý nhân sự Tanca.....	40

Mục lục

Lời mở đầu.....	1
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ THỊ TRƯỜNG VÀ HOẠT ĐỘNG MỞ RỘNG THỊ TRƯỜNG ĐÔNG NAM Á CỦA PHẦN MỀM QUẢN LÝ NHÂN SỰ TANCA.....	3
1.1. Thị trường phần mềm quản lý nhân sự và vai trò của thị trường đối với hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp	3
1.1.1. Định nghĩa thị trường HRIS.....	3
1.1.2. Đặc điểm thị trường HRIS	3
1.1.2.1. Kích thước thị trường.....	3
1.1.2.2. Nhu cầu của người tiêu dùng	4
1.1.2.3. Đối thủ cạnh tranh.....	5
1.1.2.4. Các xu hướng trong thị trường.....	7
1.1.2.5. Khó khăn trong thị trường.....	8
1.2. Cơ hội và thách thức cho TANCA	9
1.2.1. Cơ hội và thách thức	9
1.3. Phân khúc thị trường mục tiêu của Tanca	10
1.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động kinh doanh	13

1.5. Năng lực cạnh tranh	15
1.6. Đặc điểm thị trường mục tiêu.....	16
1.6.1. Quy mô thị trường.....	16
1.6.2. Tốc độ tăng trưởng.....	16
1.6.3. Mức độ cạnh tranh	17
1.6.4. Văn hoá kinh doanh	18
1.6.5. Rào cản gia nhập thị trường.....	19
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG HOẠT ĐỘNG MỞ RỘNG THỊ TRƯỜNG CỦA CÔNG TY CỔ PHẦN TANCA	20
2.1. Khái quát về Công ty Cổ phần Tanca.....	20
2.1.1. Thông tin chung về công ty Cổ phần Tanca.....	20
2.1.2. Quá trình hình thành và phát triển của Tanca	21
2.1.3. Đặc điểm sản phẩm kinh doanh	21
2.1.4. Cơ cấu tổ chức.....	22
2.2. Mối quan hệ liên kết với các đơn vị khác trong hoạt động của Công ty Cổ phần Tanca	26
2.3. Tình hình hoạt động kinh doanh của Công ty Cổ phần Tanca	27
2.4. Chiến lược phát triển thị trường của Công ty Cổ phần Tanca	28
2.5. Thực trạng về thị trường mà Công ty Cổ phần Tanca đang hoạt động	29
2.6. Kinh nghiệm hoạt động kinh doanh tại thị trường nước ngoài	31
CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP MỞ RỘNG THỊ TRƯỜNG ĐÔNG NAM Á CỦA PHẦN MỀM QUẢN LÝ NHÂN SỰ TANCA	32
3.1. Định hướng và phát triển trong tương lai của Công ty Cổ phần Tanca.....	32
3.2. Nghiên cứu nhu cầu từng lĩnh vực kinh doanh	33
3.3. Nghiên cứu Marketing mix của Công ty Cổ phần Tanca	35
3.3.1. Sản phẩm.....	38
3.3.2. Giá.....	40
3.3.3. Phân phối.....	41
3.3.4. Quảng bá	41
3.3.5. Con người.....	42
3.3.6. Quy trình	42
3.3.7. Bằng chứng vật chất.....	42
3.4. Kết luận	43
TÀI LIỆU THAM KHẢO	

Lời mở đầu

Ngày nay, để quản lý nhân sự một cách tốt nhất và hiệu quả nhất thì việc đưa công nghệ thông tin để quản lý là rất cần thiết. Công ty Cổ phần Tanca, cần phải đề cao việc mở rộng thị trường và nâng cao hiệu quả quản lý, mau chóng tìm ra giải pháp hiệu quả để củng cố đẩy mạnh thị trường về sản phẩm phần mềm quản lý nhân sự của mình.

Công ty Cổ phần Tanca đã tìm kiếm và sử dụng giải pháp mở rộng thị trường phần mềm quản lý nhân sự, điều này không chỉ mang về hiệu quả hoạt động của công ty mà còn có ảnh hưởng lớn đến xã hội và kinh tế. Đây là bước đi quan trọng mang lại các phương pháp quản lý nhân sự hiệu quả cũng như để củng cố vị trí trong thời buổi cạnh tranh mạnh mẽ hiện nay, giúp công ty phát triển tốt hơn.

1. Lý do chọn đề tài

Là sinh viên ngành Quản trị kinh doanh, em quan tâm đến lĩnh vực kinh doanh quốc tế và chiến lược mở rộng thị trường. Em nhận thấy được cơ hội tìm năng tại thị trường Đông Nam Á đối với các doanh nghiệp ở Việt Nam và đặc biệt là lĩnh vực kinh doanh về công nghệ thông tin.

Lý do em chọn đề tài "Giải pháp mở rộng thị trường Đông Nam Á của phần mềm quản lý nhân sự tại Công ty Cổ phần Tanca" là vì nó không chỉ mang lại nhu cầu phát triển của công ty mà còn khai thác thị trường một cách hiệu quả. Giải pháp nghiên cứu này có thể đem lại những giá trị mới mẻ từ mặt khoa học đến thực tiễn, từ việc xử lý các vấn đề kinh tế, xã hội đến những thách thức các quản lý mà doanh nghiệp đang phải đối mặt.

Mở rộng thị trường quốc tế là phương hướng rất quan trọng cho tất cả các doanh nghiệp đang có dự tính phát triển lâu dài. Đối với Công ty Cổ phần Tanca với lĩnh vực kinh doanh phần mềm quản lý nhân sự toàn diện thì mở rộng thị trường yêu cầu Tanca phải đưa ra được chiến lược và giải pháp toàn diện vì tất cả yếu tố này sẽ liên quan đến sự thành công cho Tanca.

2. Mục tiêu nghiên cứu

Mục tiêu của đề tài là nghiên cứu, phân tích và đề xuất các giải pháp cụ thể để giúp Tanca mở rộng thị trường nước ngoài. Bao gồm: Phân tích thị trường Đông Nam Á và đối thủ cạnh tranh trên thị trường này, đề xuất chiến lược tiếp cận thị trường một cách có hiệu quả, xây dựng mô hình và chiến lược marketing, đánh giá hiệu quả và tính khả quan của các giải pháp được đề xuất.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Để thực hiện cho việc nghiên cứu này, đối tượng và phạm vi nghiên cứu là các doanh nghiệp đang sử dụng phần mềm nhân sự thuộc khu vực thị trường Đông Nam Á và các doanh nghiệp vẫn còn đang áp dụng việc quản lý thủ công.

4. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp mà em sẽ sử dụng để nghiên cứu là phương pháp phân tích SWOT và marketing mix cũng như sẽ dựa trên các yếu tố ảnh hưởng đến việc mở rộng thị trường Đông Nam Á. Ngoài ra, để nghiên cứu em sẽ sử dụng thêm các phương tiện thống kê để đánh giá hiệu quả các chiến lược này một cách hiệu quả.

5. Kết cấu đề tài

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ THỊ TRƯỜNG VÀ HOẠT ĐỘNG MỞ RỘNG THỊ TRƯỜNG ĐÔNG NAM Á CỦA PHẦN MỀM QUẢN LÝ NHÂN SỰ TANCA

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG HOẠT ĐỘNG MỞ RỘNG THỊ TRƯỜNG CỦA CÔNG TY CỔ PHẦN TANCA

CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP MỞ RỘNG THỊ TRƯỜNG ĐÔNG NAM Á CỦA PHẦN MỀM QUẢN LÝ NHÂN SỰ TANCA

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ THỊ TRƯỜNG VÀ HOẠT ĐỘNG MỞ RỘNG THỊ TRƯỜNG ĐÔNG NAM Á CỦA PHẦN MỀM QUẢN LÝ NHÂN SỰ TANCA

1.1. Thị trường phần mềm quản lý nhân sự và vai trò của thị trường đối với hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp

1.1.1. Định nghĩa thị trường HRIS

HRIS (viết tắt của Human Resources Information System) nghĩa là Hệ thống thông tin nguồn nhân lực hay còn gọi là Hệ thống quản trị nguồn nhân lực, một nền tảng thu thập và lưu trữ thông tin liên quan đến tất cả các nhân sự trong một tổ chức hoặc doanh nghiệp (Linh, 2024). Các tính năng chính của HRIS thường bao gồm:

- Lưu trữ và quản lý toàn bộ thông tin của nhân sự - Quản lý lịch làm và tính công.
- Tính lương và quản lý các chế độ bảo hiểm, phúc lợi.
- Quản lý quy trình tuyển dụng và đào tạo nhân viên.
- Đánh giá hiệu suất và quản lý những thông tin liên quan đến phát triển nghề nghiệp của nhân viên.
- Xuất báo cáo để phân tích và ra quyết định về nhân sự.

Thị trường công nghệ HRIS đang phát triển vượt trội với nhiều doanh nghiệp kinh doanh phần mềm khác nhau cạnh tranh trong việc đưa ra các công nghệ phù hợp với nhu cầu quản lý nhân sự, từ các doanh nghiệp vừa và nhỏ đến các doanh nghiệp lớn.

1.1.2. Đặc điểm thị trường HRIS

Thị trường phần mềm (HRIS) là một phần trong ngành CNTT đang phát triển lớn mạnh để đáp ứng nhu cầu quản lý nhân sự hiện đại cho doanh nghiệp trên toàn cầu.

1.1.2.1. Kích thước thị trường

Thị trường công nghệ (HRIS) ở Đông Nam Á đang trải qua một sự phát triển lớn mạnh. Giá trị dự kiến sẽ lên khoảng 5 tỷ USD vào năm 2023 và đạt 8,6 tỷ USD vào năm 2028. Điều này cho thấy dự kiến tăng 15% trong giai đoạn 2023–2028. Ngoài ra, nó dựa vào các yếu tố thúc đẩy quan trọng khác, chẳng hạn như:

- Cần tìm kiếm các phương pháp quản lý nhân sự hiệu quả - Đầu tư công nghệ tăng cao.
- Sự phát triển mạnh của các SME.

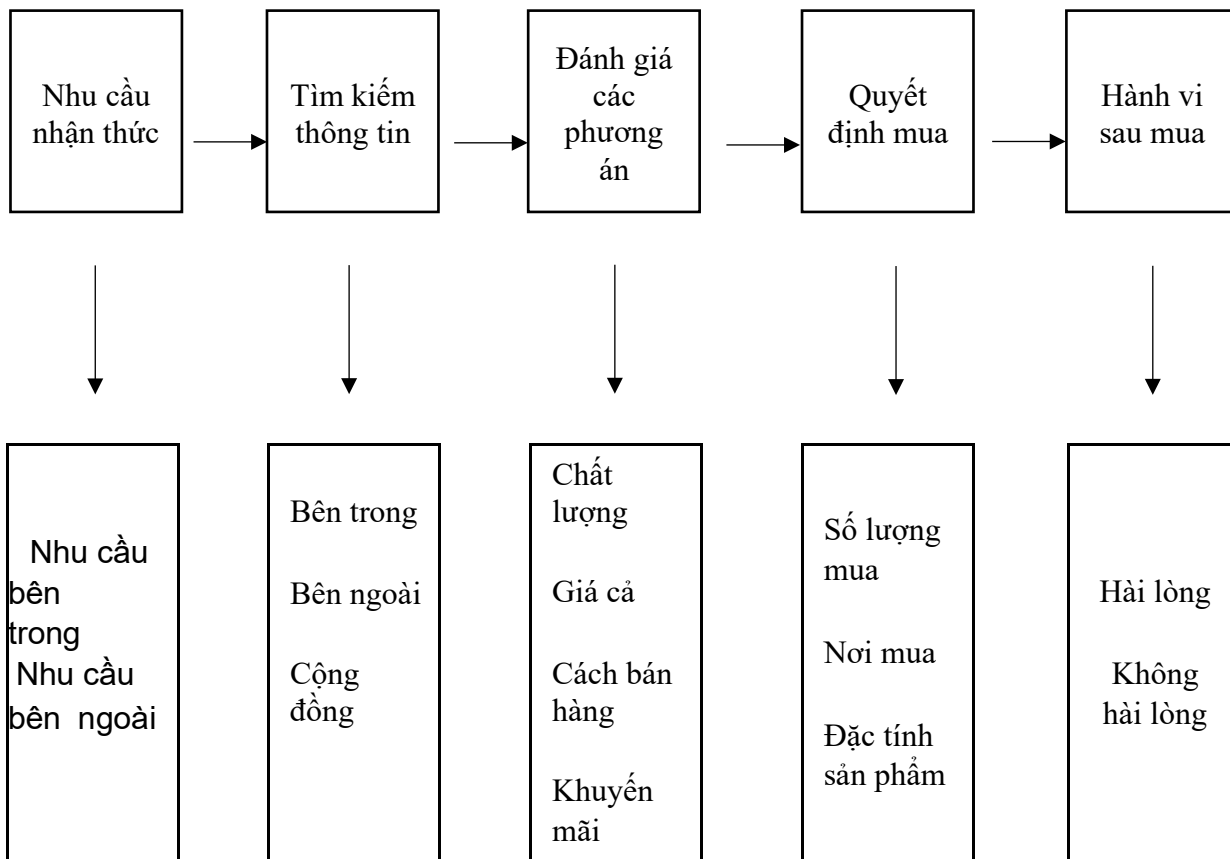
- Cần hỗ trợ từ chính phủ bằng các chính sách tốt.

SME phát triển nhanh hơn so với các doanh nghiệp lớn chiếm thị phần lớn. Nhiều lĩnh vực kinh doanh, chẳng hạn như sản xuất, dịch vụ, tài chính và bán lẻ, đang bắt đầu sử dụng HRIS. Tốc độ tăng trưởng kinh tế của ĐNA hiện là một trong những khu vực tăng nhanh nhất trên thế giới.

Sự phát triển của các giải pháp HRIS bắt nguồn từ sự phát triển của nền kinh tế và công nghệ thông tin ở các quốc gia như Singapore, Malaysia, Indonesia, Philippines, Thái Lan và Việt Nam.

SAP SuccessFactors, Oracle HCM Cloud, Workday HCM, Adobe Workday HCM và BambooHR là ví dụ về các nhà cung cấp đang đẩy mạnh việc mở rộng thị trường của họ cùng với thị trường tăng lên.

1.1.2.2. Nhu cầu của người tiêu dùng



Bảng 1.1: Mô hình nhu cầu người tiêu dùng (Philip Kotler, Nguyên Lý Marketing, 2021).

Bởi những lợi ích thiết thực mà HRIS mang lại cho doanh nghiệp, nhu cầu đối với nó trên thị trường ngày càng tăng. Các doanh nghiệp phải đầu tư vào HRIS nếu họ muốn quản lý nhân sự của mình hiệu quả hơn. Điều này sẽ dẫn đến tăng hiệu suất lao động, hiệu quả hoạt động và khả năng cạnh tranh của họ.

Yếu tố bên trong doanh nghiệp. HRIS giúp tự động hóa nhiều quy trình thủ công tốn thời gian, giúp nhân viên tập trung vào các hoạt động có giá trị cao hơn, chẳng hạn như tuyển dụng, đào tạo và phát triển nhân tài. Điều này dẫn đến những cải tiến trong quản lý nhân sự, dẫn đến năng suất lao động cao hơn và hiệu quả hoạt động chung của công ty.

HRIS cho phép doanh nghiệp sử dụng dữ liệu và phân tích nhân sự để đưa ra quyết định nhanh chóng về tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá hiệu suất và các vấn đề khác liên quan đến nhân sự.

Doanh nghiệp có thể sử dụng HRIS để tuân thủ các quy định về lao động, đảm bảo quyền lợi của người lao động và tránh rủi ro pháp lý liên quan đến nhân sự.

HRIS giúp các công ty giảm chi phí vận hành bộ phận nhân sự, tuyển dụng và đào tạo. HRIS giúp nhân viên quản lý tốt hơn thông tin cá nhân của họ, chẳng hạn như bảng lương, lịch nghỉ phép, ..., giúp họ cảm thấy được quan tâm và tăng sự gắn bó với công ty.

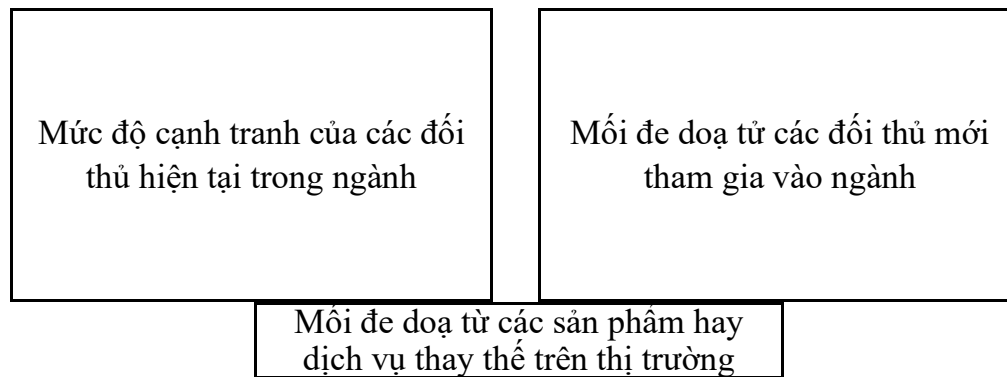
Các yếu tố bên ngoài doanh nghiệp. Doanh nghiệp cần có nguồn nhân lực chất lượng cao để tạo dựng lợi thế cạnh tranh trong môi trường kinh doanh ngày càng khốc liệt. HRIS cải thiện khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp bằng cách hỗ trợ quá trình tuyển dụng, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực. Đặc biệt, nhân tài cấp cao đang trở nên khan hiếm trên thị trường lao động. Để thu hút, tuyển dụng và giữ chân nhân viên, các doanh nghiệp cần có các công cụ HRIS hiệu quả.

Các giải pháp HRIS tiên tiến hơn đáp ứng nhu cầu quản lý nhân sự ngày càng phức tạp của các doanh nghiệp do sự phát triển của công nghệ đám mây, dữ liệu lớn và trí tuệ nhân tạo (AI). Đông Nam Á, bao gồm Việt Nam, có chính sách hỗ trợ các công ty sử dụng công nghệ thông tin trong quản lý nhân sự. Điều này làm tăng nhu cầu HRIS.

1.1.2.3. Đối thủ cạnh tranh

Quyền lực của nhà cung cấp

Quyền lực của khách hàng



Bảng 1.2: Mô hình 5 áp lực cạnh tranh (Porter, 2008).

Sự cạnh tranh trong thị trường HRIS là sự cạnh tranh giữa các doanh nghiệp cung cấp phần mềm HRIS để thu hút khách hàng và định vị thương hiệu của mình. Cạnh tranh này được diễn ra thông qua một loạt các hoạt động như sau.

Các nhà cung cấp HRIS luôn không ngừng tiếp thu cải tiến sản phẩm của họ từ nhu cầu của khách hàng để đáp ứng bằng cách thêm các tính năng và chức năng mới trong việc chuyển đổi số.

Một yếu tố quan trọng giúp các nhà cung cấp HRIS thu hút và giữ chân khách hàng là dịch vụ khách hàng tốt. Một yếu tố quan trọng khác đối với khách hàng khi lựa chọn phần mềm HRIS là chi phí. Các nhà cung cấp HRIS sử dụng nhiều kênh quảng cáo và marketing để tìm kiếm khách hàng mới và quảng bá sản phẩm của họ.

Ngoài ra, trong thị trường HRIS hiện nay, có nhiều yếu tố ảnh hưởng đến sự cạnh tranh.

Trong thị trường HRIS, yếu tố quan trọng nhất ảnh hưởng đến cạnh tranh là nhu cầu của khách hàng. Để cung cấp các sản phẩm và dịch vụ đáp ứng nhu cầu của khách hàng, các nhà cung cấp HRIS phải hiểu rõ nhu cầu của khách hàng. Công nghệ HRIS không ngừng phát triển. Các nhà cung cấp HRIS phải theo kịp các thay đổi công nghệ để cung cấp cho khách hàng các sản phẩm tiên tiến nhất. Các công ty HRIS cạnh tranh với nhau về tính năng và chức năng. Điều này có thể bao gồm tự động hóa quy trình, hỗ trợ pháp lý nhân sự, quản lý lương thưởng, quản lý thời gian làm việc, phân tích dữ liệu và quản lý thông tin nhân viên.

Sự cạnh tranh trong thị trường HRIS phụ thuộc vào số lượng đối thủ.

Có khá nhiều rào cản trong việc gia nhập thị trường HRIS bao gồm các vấn đề như số tiền cần thiết, trình độ kỹ thuật và danh tiếng. Phân tích đối thủ cạnh tranh là một trong những phần không thể thiếu trong chiến lược kinh doanh của các doanh nghiệp cung cấp HRIS. Các nhà cung

cấp HRIS có thể tìm hiểu về điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội và thách thức của đối thủ cạnh tranh thông qua các phân tích cạnh tranh. Hoặc có thể tạo ra các kế hoạch cạnh tranh phù hợp để thu hút khách hàng và tăng khả năng cạnh tranh trong thị trường.

Tất cả các sản phẩm SAAS tại Việt Nam đều xây dựng theo phương pháp đại phương hoá, nghĩa là cách xây dựng cho người Việt Nam xài với các nghiệp vụ rất đặc thù cho người Việt Nam. Điều này khiến cho tiêu chuẩn xây dựng sản phẩm không được cao và nhiều sản phẩm vẫn còn đang nằm trong giai đoạn cần phát triển và cần vá nhiều lỗi.

Ngoài ra việc phát triển quá nhiều tính năng trên sản phẩm cũng là cho sản phẩm không sâu khiến cho khi quảng cáo thì hay nhưng khi áp dụng vào thì không triển khai được tốt nên khách hàng có thể không dùng nữa hoặc rời bỏ. Hầu hết các sản phẩm SAAS không cho phép dùng thử hoặc không tập trung hướng dẫn người dùng tự xài để nâng cấp sản phẩm mà chủ yếu là sử dụng cách demo để tư vấn khách hàng.

Điểm khác duy nhất là tập trung vào hệ thống lịch làm việc (xếp ca) và chăm công tốt nhất thị trường mà không có đối thủ nào có được. Tanca xây dựng dựa trên tiêu chuẩn toàn cầu về xếp ca và chăm công nên có thể phục vụ cho các doanh nghiệp trên toàn cầu.

1.1.2.4. Các xu hướng trong thị trường

Việc áp dụng chuyên đổi số của các doanh nghiệp thuộc khu vực Đông Nam Á đang có dấu hiệu tăng nhanh chóng và trong đó bao gồm việc áp dụng các giải pháp liên quan đến HRIS để quản lý nhân sự nhanh chóng và hiệu quả

Nhu cầu sử dụng HRIS để quản lý nhân sự đối với các quản lý trẻ đang tăng cao. Những người quản lý trẻ tuổi thường có xu hướng tìm kiếm các công nghệ hiện đại và đưa chúng vào công việc quản lý tránh mất thời gian và mang lại hiệu quả tốt.

DNA là một khu vực có sự đa dạng về văn hoá và quy định về pháp lý khác nhau. Vì vậy, các giải pháp HRIS đều nâng cao tính năng khả năng theo từng địa phương như ngôn ngữ và quy định pháp luật.

Khả năng chi trả của các doanh nghiệp ở Đông Nam Á là khác nhau. Tất cả các doanh nghiệp cung cấp giải pháp HRIS đều đưa ra các chính sách linh hoạt với từng địa phương để đáp ứng được nhu cầu và khả năng chi trả của mỗi doanh nghiệp.

Ngoài ra, các phần mềm hiện nay đều rất đa dạng, cho phép tích hợp và mở rộng dễ dàng với các hệ thống khác như thanh toán, hệ thống ERP và các hệ thống hoạt động vận hành của doanh nghiệp.

Giải pháp HRIS phải cam kết bảo mật và thực hiện đúng các quy định pháp luật của mỗi địa phương về quản lý dữ liệu nhân viên do hành động tràn dữ liệu cá nhân ngày càng nhiều và các quy định pháp luật càng nghiêm khắc để bảo vệ quyền lợi con người.

1.1.2.5. Khó khăn trong thị trường HRIS

Nhu cầu về các giải pháp HRM đang tăng lên: ĐNA, với dân số trẻ trung và năng động, đang trở thành một trong những nơi mà kinh tế phát triển nhanh nhất thế giới. Điều này dẫn đến việc sử dụng về các sản phẩm HRM hữu ích giúp các công ty quản lý nhân lực một cách hiệu quả hơn.

Sự gia tăng về công nghệ: Lợi ích của số hóa quy trình và tích hợp công nghệ bao gồm cả quản lý nhân sự đang trở nên rõ ràng hơn đối với các doanh nghiệp Đông Nam Á. Điều này cho phép TANCA và các nhà cung cấp phần mềm HRM khác cung cấp các sản phẩm dựa trên thiết bị di động, đám mây.

Sự tuân thủ các quy định: Ở Đông Nam Á, luật lao động đang trở nên phức tạp hơn. Các sản phẩm HRM có thể giúp các công ty tuân thủ các quy định này và tránh phạt.

Nhu cầu đào tạo và phát triển nhân lực: Các doanh nghiệp ở ĐNA quan tâm đến việc quản lý nhân lực. HRMS có thể hỗ trợ phát triển nhân viên và quản lý hiệu suất của nhân viên.

Cạnh tranh gay gắt: Thị trường HRMS ở ĐNA có nhiều nhà cung cấp trong nước và quốc tế. Để thu hút và giữ chân khách hàng, TANCA phải xây dựng các điểm mạnh để cạnh tranh rõ rệt.

Thiếu nhận thức về lợi thế của HRM: Nhiều công ty ở ĐNA vẫn chưa hiểu về lợi ích của việc sử dụng các giải pháp HRM cho công ty của họ.

Quy định và văn hoá đa dạng: Các nền văn hóa và luật pháp khác nhau ở ĐNA có thể gây ra những vấn đề khi sử dụng và tuân thủ các giải pháp HRMS.

Hạ tầng CNTT chưa phát triển: Việc thiếu hạ tầng CNTT ở một số quốc gia Đông Nam Á có thể hạn chế việc sử dụng các giải pháp HRMS dựa trên đám mây.

Kỹ năng CNTT hạn chế: Một số công ty ở ĐNA sẽ gặp khó khăn khi tìm kiếm nhân viên có đủ kỹ năng để sử dụng các giải pháp HRM.

TANCA đã mở rộng thị trường và hoạt động tại Đông Nam Á, mang lại nhiều cơ hội lớn để cung cấp các sản phẩm HRMS, nhưng cũng đề ra những thách thức mà họ cần vượt qua để thành công ở đây. Và để thực hiện được nó, TANCA cần có chiến lược rõ ràng và linh hoạt tập trung vào việc tối ưu hóa sản phẩm và dịch vụ để đáp ứng đúng nhu cầu của từng thị trường cụ thể.

1.2. Cơ hội và thách thức cho TANCA

1.2.1. Cơ hội và thách thức

Là nhà cung cấp HRM trong nước, TANCA có thể mang lại lợi thế cho công ty vì nó hiểu rõ văn hóa và quy định địa phương.

Giải pháp được bản địa hóa: TANCA có khả năng cung cấp các giải pháp HRM được bản địa hóa để đáp ứng nhu cầu của các công ty ở Đông Nam Á.

Giải pháp dựa trên đám mây: TANCA có khả năng cung cấp các giải pháp HRM dựa trên đám mây để triển khai và sử dụng.

Tập trung vào SME: TANCA có thể tập trung vào SME, phân khúc thị trường có nhiều tiềm năng phát triển ở ĐNA.

Cạnh tranh với các nhà cung cấp quốc tế: TANCA sẽ phải cạnh tranh với các nhà cung cấp HRM quốc tế có nguồn lực và chuyên môn cao hơn.

Nâng cao nhận thức về thương hiệu: TANCA cần cải thiện nhận thức về thương hiệu của mình ở Đông Nam Á.

Mở rộng sang các thị trường mới: Nếu TANCA muốn tăng trưởng, nó sẽ phải tìm hiểu về các quốc gia mới ở ĐNA.

Đầu tư nghiên cứu và phát triển: Để TANCA theo kịp các xu hướng mới nhất trong ngành HRM, nó sẽ cần phải đầu tư nghiên cứu và phát triển.

Mặc dù có nhiều thách thức, thị trường HRM Đông Nam Á có nhiều tiềm năng tăng trưởng. Bằng cách tập trung vào các giải pháp được bản địa hóa, dựa trên đám mây và nhắm mục tiêu vào các doanh nghiệp vừa và nhỏ, TANCA có thể thành công trong thị trường này. Để cạnh tranh với các nhà cung cấp quốc tế, công ty phải phát triển và nâng cao nhận thức về thương hiệu.

Doanh nghiệp SME:

- Đặc điểm: Có quy mô nhỏ đến trung bình chiếm số lượng lớn.
- Nhu cầu: Hầu hết các SME có nhu cầu cần các giải pháp HRM để giúp họ tối ưu hóa quản lý nhân sự, bao gồm phát triển nhân viên, quản lý hiệu suất và quản lý lương thưởng.
- Yêu cầu sản phẩm: Các giải pháp phần mềm phải đơn giản, dễ triển khai, rẻ tiền và có khả năng để đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp.

Các tập đoàn và doanh nghiệp lớn:

- Đặc điểm: Các công ty toàn cầu hoặc các tập đoàn lớn đang mở rộng hoạt động của họ tại khu vực ĐNA.
- Nhu cầu: Các giải pháp quản lý nhân sự phức tạp hơn cần được kết hợp với các ERP và các tiêu chuẩn quản lý quốc tế.
- Yêu cầu sản phẩm: Phải đáp ứng các yêu cầu bảo mật nghiêm ngặt và có khả năng mở rộng cao.

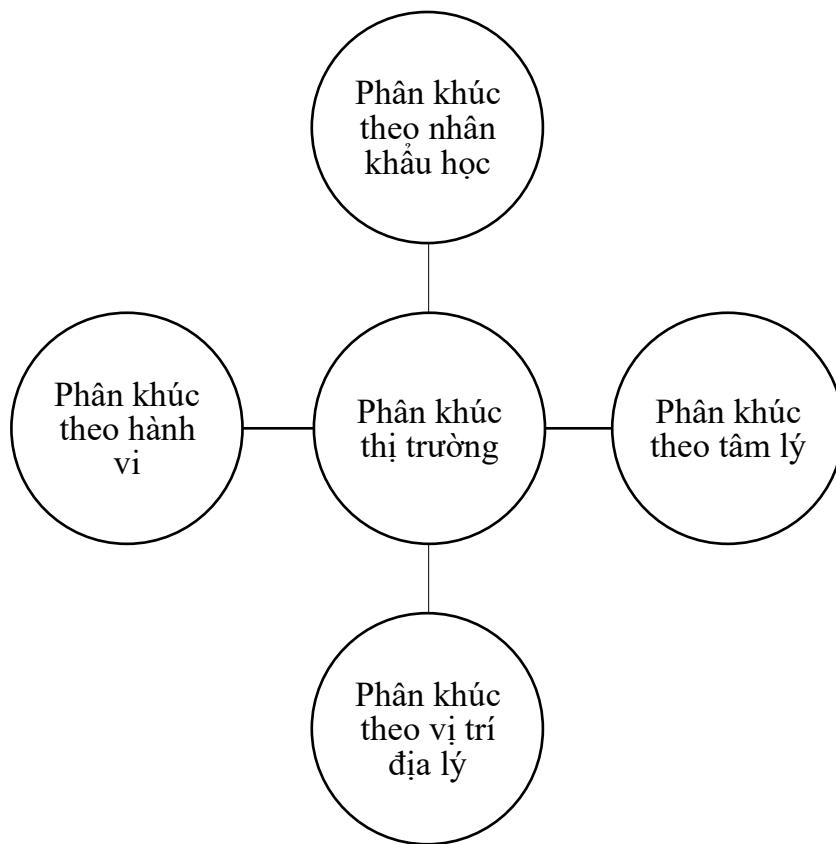
Các công ty khởi nghiệp và công ty công nghệ:

- Đặc điểm: Với sự gia tăng của các công ty khởi nghiệp và công ty công nghệ mới, lĩnh vực công nghệ đang phát triển mạnh mẽ tại ĐNA.
- Nhu cầu: Các doanh nghiệp này cần các giải pháp HRM linh hoạt và hiện đại để tạo ra một môi trường làm việc hiệu quả và thay đổi.
- Yêu cầu sản phẩm: Để cung cấp thông tin phân tích chiến lược, sản phẩm phải linh hoạt cao và tích hợp với các công nghệ mới như AI và phân tích dữ liệu.

1.2.2. Thách thức trong chuyển đổi số Đông Nam Á

Việc chuyển đổi số của ĐNA vẫn còn gặp nhiều vấn đề khó khăn và thách thức do còn hạn chế về năng lực và mạng lưới mạng kết nối mặc dù nhu cầu chuyển đổi số đang rất cao. Quy trình số hóa doanh nghiệp ở ĐNA vẫn chưa đồng nhất, còn nhiều sự phân chia trong việc kết nối với kỹ thuật. Một trong những thử thách mà ASEAN đang phải đối diện. Mạng lưới kỹ thuật số ở các nước đang còn bị hạn chế ở các vùng nông thôn chưa phát triển. Sự phân chia này là do mức chi phí thiết lập đầu tư cơ sở hạ tầng ở các vùng này khá cao và mức sống của khi vực này lại khá thấp. Đang bị mất cân bằng về việc tiếp cận công nghệ (Bình, Chuyển đổi số ở Đông Nam Á: Thách thức và giải pháp, 2022)

1.3. Phân khúc thị trường mục tiêu của Tanca



Bảng 1.3: Sơ đồ phân khúc thị trường (Philip Kotler, Principles of Marketing, 2018)

1.3.1. Phân khúc thị trường theo nhân khẩu học

Phân khúc thị trường theo nhân khẩu học trong thị trường phát triển công nghệ được dựa các đặc điểm như độ tuổi, nghề nghiệp, mức doanh thu,... của các nhân sự trong doanh nghiệp. Dựa theo phân khúc này có thể chỉ ra đối tượng mà các doanh nghiệp về công nghệ có thể hướng tới là các khách hàng trẻ tuổi, có chức vụ như: chủ, IT, HR,... có hứng thú với việc áp dụng công nghệ vào trong quản lý nhân sự. Điều này giúp Tanca có thể phát triển lớn mạnh trong thị trường này.

SME ở các quốc gia này: Do số lượng SME rất lớn và nhu cầu tăng về các giải pháp HRM và giá cả thấp, dễ dùng. Đây là phân khúc tiềm năng nhất cho TANCA. Một số doanh nghiệp trong lĩnh vực sau cần sử dụng nhiều lao động, chẳng hạn như: sản xuất, bán lẻ và dịch vụ. Các giải pháp HRM rất cần thiết cho những công ty này để quản lý hiệu quả lực lượng lao động lớn của họ.

Các doanh nghiệp đang tìm kiếm giải pháp HRM dựa trên đám mây: Do tính dễ sử dụng, triển khai và bảo trì, các giải pháp dựa trên đám mây được nhiều doanh nghiệp chọn sử dụng. Các công ty sẵn sàng chi trả cho các giải pháp HRM cao cấp: Những công ty này có nhu cầu về các giải pháp HRM bao gồm nhiều tính năng và chức năng mới.