

NĂNG LỰC CẦN CỬA CHỦ DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA THÀNH CÔNG TẠI VIỆT NAM

Nguyễn Thanh Hải

Trường Đại học Thương mại

Email: Haint@dhtm.edu.vn

Ngày nhận: 5/4/2016

Ngày nhận bản sửa: 25/4/2016

Ngày duyệt đăng: 25/5/2016

Tóm tắt:

Nghiên cứu đã tiến hành điều tra ý kiến bằng bảng hỏi với 126 doanh nghiệp nhỏ và vừa để tìm hiểu về các năng lực cần thiết của chủ doanh nghiệp thành công. Sau khi thu thập, dữ liệu và thực hiện phân tích hồi quy tuyến tính, kết quả nghiên cứu khẳng định 4 yếu tố năng lực cần thiết đối với chủ doanh nghiệp để thành công, gồm: khả năng tạo động lực đối với người khác, khả năng dùng người và đào tạo người, khả năng xây dựng tập thể và năng lực lãnh đạo. Trong khi đó, tư duy chiến lược và năng lực công việc của chủ doanh nghiệp không cho thấy có tác động đáng kể đến thành công của doanh nghiệp. Ngoài ra, lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp cũng có tác động đáng kể đến mức độ thành công của doanh nghiệp.

Từ khóa: năng lực, chủ doanh nghiệp, thành công, tư duy chiến lược, động lực, đào tạo, xây dựng tập thể, lãnh đạo, doanh nghiệp nhỏ và vừa, Việt Nam.

Necessary capacities of successful SME entrepreneurs in Vietnam

Abstract:

This research conducted a survey with 126 small and medium-sized enterprises (SMEs) to study the necessary capacities for successful entrepreneurs. On the basis of linear regression analysis, the findings confirmed four necessary capacities, including: ability to motivate others, ability to hire and train people, ability to build teams and leadership capacity. We did not find any relationship between entrepreneurs' strategic intent and work capacity and SME success. In addition, the result indicates that the business industry has a significant impact on SME success.

Keywords: Capacity, entrepreneur, success, strategic intents, motivation, training, team building, leadership, small and medium-sized enterprises, Vietnam.

1. Mở đầu

Trong mỗi tổ chức, người đứng đầu đóng vai trò rất quan trọng, thực hiện chức năng lãnh đạo và dẫn dắt tổ chức để đạt được các thành tựu chung. Ở các doanh nghiệp nhỏ và vừa với đặc điểm người chủ doanh nghiệp có ảnh hưởng lên toàn bộ mọi hoạt động và các quyết định của doanh nghiệp thì vai trò lãnh đạo, tổ chức của chủ doanh nghiệp càng trở nên rõ ràng. Sự thành bại của doanh nghiệp phụ thuộc

hoàn toàn vào năng lực của chủ doanh nghiệp. Với một số lượng 535.000 doanh nghiệp và chiếm 96% doanh nghiệp cả nước, đóng góp 45% vào GDP, 30% vào thu ngân sách nhà nước và tạo ra 55% số việc làm, vai trò và vị thế của cộng đồng các doanh nghiệp nhỏ và vừa ngày càng tăng trong nền kinh tế quốc dân. Chính vì vậy, các chủ doanh nghiệp nhỏ và vừa cũng có một trách nhiệm lớn lao để dẫn dắt các doanh nghiệp nhỏ và vừa phát triển mạnh mẽ và

bền vững, góp phần xứng đáng và to lớn hơn nữa vào sự phát triển của đất nước.

Đất nước đang chuyển mình mạnh mẽ trong xu thế hội nhập quốc tế sâu sắc, môi trường đầu tư, kinh doanh cũng thay đổi nhanh chóng. Trong điều kiện và hoàn cảnh mới, đòi hỏi các chủ doanh nghiệp cần phải nhận thức sâu sắc và cải thiện, nâng cao năng lực lãnh đạo nhằm thích ứng với những thay đổi mới. Chỉ khi các chủ doanh nghiệp cải thiện năng lực lãnh đạo, tư duy thì mới có đủ khả năng dẫn dắt doanh nghiệp đương đầu với những khó khăn, thử thách trong nền kinh tế toàn cầu hóa.

Nghiên cứu và tìm hiểu về các yếu tố cần và đủ trong năng lực của các chủ doanh nghiệp nhỏ và vừa trở nên cấp thiết trong bối cảnh hiện nay. Tuy nhiên, nghiên cứu về vấn đề này trong thực tế vẫn còn nhiều hạn chế. Trước thực trạng này, chúng tôi thực hiện nghiên cứu “*Năng lực cần của chủ doanh nghiệp nhỏ và vừa thành công tại Việt Nam*” với mong muốn tìm ra những phẩm chất, năng lực cần có ở một chủ doanh nghiệp để dẫn dắt doanh nghiệp thành công. Để trả lời cho câu hỏi, “những năng lực nào mà người chủ doanh nghiệp thành công cần có”, nghiên cứu hướng đến phân tích và làm rõ mức độ tác động của từng năng lực của chủ doanh nghiệp đến thành công của doanh nghiệp gồm: tư duy chiến lược, năng lực công việc, khả năng tạo động lực với người khác, khả năng dùng và đào tạo nhân tài, khả năng xây dựng tập thể và năng lực lãnh đạo.

2. Tổng quan nghiên cứu, cơ sở lý thuyết và phương pháp nghiên cứu

Hiện nay, vai trò và vị thế đóng góp quan trọng vào phát triển nền kinh tế của các doanh nghiệp nhỏ và vừa được thừa nhận rộng rãi, đặc biệt ở những quốc gia đang phát triển. Trên thế giới, các doanh nghiệp nhỏ và vừa chiếm 90% số doanh nghiệp và 50 – 60% việc làm; tại những quốc gia kém phát triển, doanh nghiệp nhỏ và vừa góp phần giảm nghèo đói và tạo cơ hội việc làm mới (Trương Minh Chương & Vương Đức Hoàng Quân, 2009; Ali, 2012).

Mặc dù các doanh nghiệp nhỏ và vừa nhận được đánh giá cao và đồng thuận của các học giả về vai trò đóng góp quan trọng vào tăng trưởng kinh tế nhưng vẫn còn rất ít các bằng chứng thực nghiệm chứng minh điều đó. Nghiên cứu của trung tâm IRIS (2008) tìm thấy mối liên kết mạnh mẽ giữa các doanh nghiệp quy mô vừa và tăng trưởng kinh tế nhưng không tìm thấy mối liên kết tương tự ở các

doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ. Nghiên cứu của Beck & cộng sự (2005) cũng cho kết quả tương tự về tương quan giữa quy mô của doanh nghiệp nhỏ và vừa và tăng trưởng GDP trên đầu người, nhưng không tìm thấy bằng chứng cho thấy các doanh nghiệp nhỏ và vừa làm giảm nghèo hoặc làm giảm chênh lệch thu nhập.

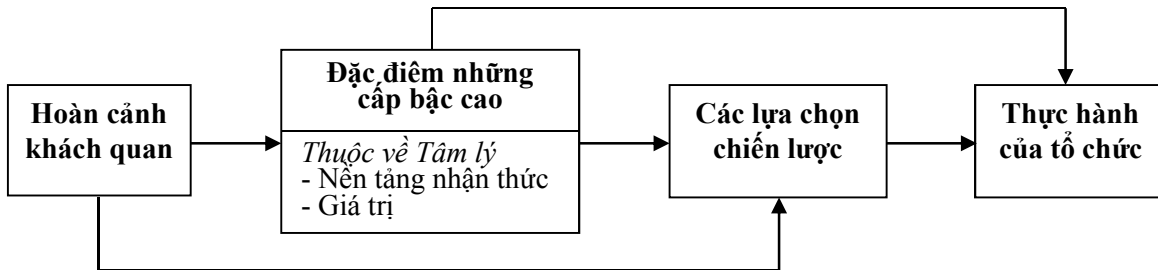
2.1. Chủ doanh nghiệp và thành công của doanh nghiệp nhỏ và vừa

Để lý giải khái niệm lãnh đạo doanh nghiệp nhỏ và vừa, nghiên cứu này dựa theo 2 quan điểm lý thuyết: quan điểm dựa trên nguồn lực (resource-based view) (Barney, 1991) và quan điểm cấp bậc cao (upper echelons perspective) (Hambrick & Mason, 1984). Quan điểm dựa trên nguồn lực cho rằng tăng trưởng và phát triển bền vững của doanh nghiệp gắn với các nguồn lực mà nó sở hữu. Một tổ chức có thể sở hữu lợi thế cạnh tranh nếu các nguồn lực khan hiếm, có giá trị, khó bắt chước và thay thế (Barney, 1991). Theo quan điểm này, năng lực của người lãnh đạo được xem như một nguồn lực vô hình trong tổ chức. Đối với các doanh nghiệp nhỏ và vừa vốn luôn phải thích ứng liên tục với những thay đổi và tìm kiếm cơ hội mới để tồn tại thì vị trí lãnh đạo càng trở thành nguồn lực giá trị trong khuyến khích cải tiến, chấp nhận rủi ro được tính kỹ lưỡng và chủ động. Do đó, một lãnh đạo phù hợp của doanh nghiệp có thể tạo ra lợi thế cạnh tranh bền vững và qua đó tăng cường khả năng thành công của doanh nghiệp (Chong, 2008).

Quan điểm những cấp bậc cao cho rằng lãnh đạo cấp cao có ảnh hưởng đến kết quả của tổ chức. Lãnh đạo của tổ chức tạo ảnh hưởng thông qua các lựa chọn chiến lược dựa trên nền tảng nhận thức và giá trị của họ (Hambrick & Mason, 1984).

Đối với các chủ doanh nghiệp, một trong những yếu tố cần phải có để lãnh đạo doanh nghiệp thành công là tư duy chiến lược. Một doanh nghiệp muốn thành công cần phải xác định và thiết lập các loại sản phẩm, dịch vụ chủ lực đối với từng loại thị trường trong từng giai đoạn. Từ những cơ sở định hướng chiến lược này, doanh nghiệp lập kế hoạch thực hiện cùng những giải pháp để đạt được các mục tiêu đã đề ra. Tất cả những công việc về hoạch định chiến lược và tầm nhìn phát triển này của doanh nghiệp phụ thuộc vào tư duy chiến lược của chủ doanh nghiệp. Doanh nghiệp muốn thành công nhất thiết người chủ doanh nghiệp phải có tư duy

Hình 1: Mô hình quan điểm những cấp bậc cao của tổ chức



Nguồn: Hambrick & Mason (1984)

chiến lược phát triển doanh nghiệp. Từ quan điểm này, nghiên cứu đề xuất giả thuyết sau:

Giả thuyết 1: Tư duy chiến lược của chủ doanh nghiệp có tác động tích cực đến sự thành công của doanh nghiệp nhỏ và vừa.

Nếu tư duy chiến lược là điều kiện cần thì năng lực công việc của chủ doanh nghiệp là điều kiện đủ để đảm bảo các hoạch định chiến lược của doanh nghiệp được thực thi thích đáng và đạt được các thành quả cuối cùng. Người chủ doanh nghiệp cần có khả năng đáp ứng các yêu cầu công việc hoặc tiến hành thành công công việc. Những năng lực công việc mà người chủ cần có như kiến thức, kỹ năng chuyên biệt... rất cần thiết cho chủ doanh nghiệp để quản lý doanh nghiệp thành công. Do đó, nghiên cứu đề xuất giả thuyết sau:

Giả thuyết 2: Năng lực công việc của chủ doanh nghiệp có tác động tích cực đến sự thành công của doanh nghiệp nhỏ và vừa.

Khả năng tạo động lực đối với người khác của chủ doanh nghiệp thúc đẩy nhân viên làm việc hiệu quả, hết mình vì công việc và trung thành với doanh nghiệp. Bằng cách luôn quan tâm, khuyến khích, động viên nhân viên kịp thời, đúng lúc, hợp lý và đánh giá nhân viên đúng năng lực, chủ doanh nghiệp có thể duy trì và phát triển đội ngũ nhân viên giỏi cho doanh nghiệp. Từ quan điểm này, nghiên cứu đề xuất giả thuyết sau:

Giả thuyết 3: Khả năng tạo động lực đối với người khác của chủ doanh nghiệp có tác động tích cực đến sự thành công của doanh nghiệp nhỏ và vừa.

Trong điều kiện thị trường cạnh tranh mạnh mẽ hiện nay, nhân lực là một yếu tố có tính chiến lược đối với mỗi doanh nghiệp. Bằng cách thu hút và đào tạo những nhân viên giỏi, giúp nhân viên phát huy tài năng, doanh nghiệp tạo ra được sản phẩm và dịch vụ tốt, tăng hiệu suất lao động, qua đó tạo lợi thế cạnh

tranh trên thị trường. Do đó, nghiên cứu đề xuất giả thuyết:

Giả thuyết 4: Khả năng dùng người và đào tạo người tài của chủ doanh nghiệp có tác động tích cực đến sự thành công của doanh nghiệp nhỏ và vừa.

Tinh thần tập thể tạo nên sức mạnh để doanh nghiệp vượt qua những khó khăn, thách thức, giúp cho các thành viên của doanh nghiệp học hỏi và nâng cao ý thức hợp tác cũng như chia sẻ khó khăn và cảm thấy hài lòng với thành công của tổ chức. Đó cũng chính là cơ sở tạo ra bầu không khí tin tưởng, đoàn kết, gắn bó và thúc đẩy tính năng động tích cực trong công việc của nhân viên. Từ đó, nghiên cứu đề xuất giả thuyết sau:

Giả thuyết 5: Khả năng xây dựng tập thể của chủ doanh nghiệp có tác động tích cực đến sự thành công của doanh nghiệp nhỏ và vừa.

Các phẩm chất cá nhân có vai trò quan trọng và cần thiết có tính chất thiên phú đối với các nhà quản lý giỏi. Các chủ doanh nghiệp cần phải có thái độ đúng đắn đối với công việc, phải nghiêm túc, cẩn trọng, có ý chí, niềm tin, say mê đối với nghề nghiệp; cần có tinh thần mạo hiểm và quyết đoán, tính tư duy sáng tạo, kiên nhẫn, linh hoạt và nhạy bén với những thay đổi của thị trường, có khả năng bao quát vấn đề song lại tỷ mỉ và chi tiết trong điều hành các hoạt động của doanh nghiệp,... Đây là các phẩm chất cần có để đảm bảo thành công trong kinh doanh của chủ doanh nghiệp. Vì vậy, nghiên cứu đề xuất giả thuyết sau:

Giả thuyết 6: Năng lực lãnh đạo của chủ doanh nghiệp có tác động tích cực đến sự thành công của doanh nghiệp nhỏ và vừa.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu này áp dụng 2 phương pháp nghiên cứu: phân tích tài liệu và khảo sát điều tra bảng hỏi. Các tài liệu thứ cấp được phân tích gồm: các sách,

Bảng 1: Mẫu khảo sát điều tra

	Số lượng	%
Năm thành lập		
Dưới 1 năm	19	15,08%
1 - 3 năm	19	15,08%
3 – 5 năm	21	16,67%
4 - 10 năm	45	35,71%
Trên 10 năm	22	17,46%
Tổng	126	100%
Số lao động		
Dưới 10 lao động	25	19,84%
10-49 lao động	18	14,29%
50-99 lao động	55	43,65%
Trên 100 lao động	28	22,22%
Tổng	126	100%

	Số lượng	%
Lĩnh vực kinh doanh		
Thương mại & dịch vụ	43	34,13%
Sản xuất & Công nghiệp	31	24,60%
Xây dựng	24	19,05%
Nông lâm ngư nghiệp	16	12,70%
Khác	12	9,52%
Tổng	126	100%
Doanh thu bình quân năm		
Dưới 1 tỷ VND	8	6,35%
1-10 tỷ VND	25	19,84%
10-50 tỷ VND	44	34,92%
50-100 tỷ VND	31	24,60%
Trên 100 tỷ VND	18	14,29%
Tổng	126	100%

báo, các báo cáo khoa học, các tài liệu nghiên cứu khoa học trong và ngoài nước. Mục đích của phương pháp phân tích tài liệu này là để nhằm thu thập thông tin lý luận, các cơ sở lý luận và xây dựng các giả thuyết nghiên cứu.

Phương pháp khảo sát điều tra bằng hỏi nhằm thu thập ý kiến đánh giá về các yếu tố chủ doanh nghiệp cần có để doanh nghiệp thành công. Có tất cả 126 doanh nghiệp được thu thập ý kiến bằng bảng hỏi. Các doanh nghiệp này được lựa chọn ngẫu nhiên từ danh sách thành viên của Hiệp hội doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam. Bảng hỏi được gửi cho các

doanh nghiệp, cụ thể trực tiếp đến chủ doanh nghiệp, và thu lại qua e-mail.

Trên cơ sở các lý luận đã trình bày ở trên, mô hình nghiên cứu được xây dựng như hình 2.

Phương trình hồi quy tuyến tính 6 yếu tố tác động đến sự thành công của doanh nghiệp được biểu diễn theo phương trình như sau:

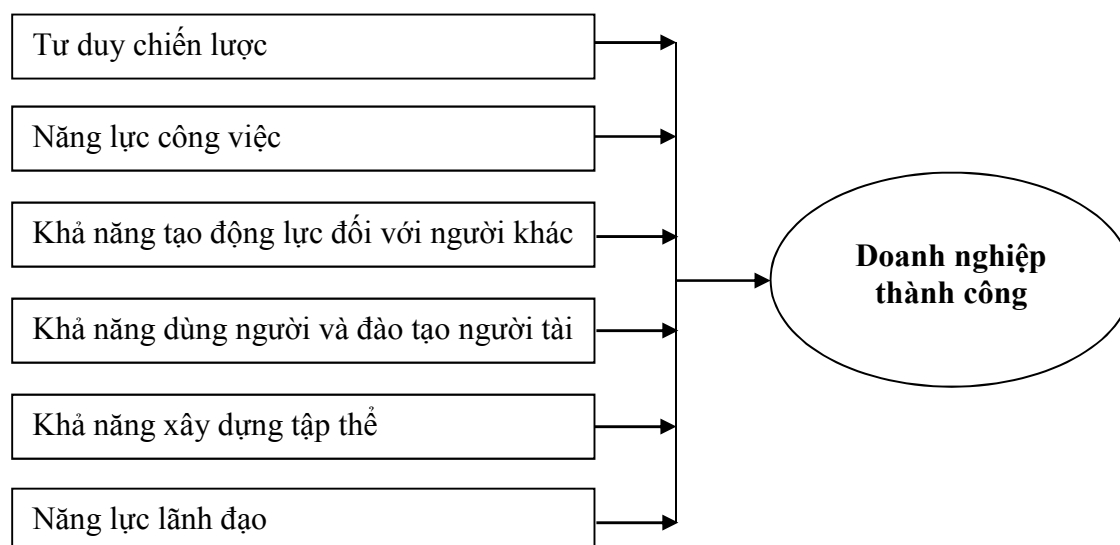
$$DNTC = A_0 + A_1x_1 + A_2x_2 + \dots + A_nx_n + \varepsilon$$

Với: DNTC: Doanh nghiệp thành công;

A_0, \dots, A_n : Các hệ số cần tìm;

X_1, \dots, X_n : Các yếu tố năng lực của chủ doanh

Hình 2: Mô hình nghiên cứu



nghiệp tác động đến thành công doanh nghiệp, gồm 6 yếu tố: tư duy chiến lược, năng lực công việc, khả năng tạo động lực đối với người khác, khả năng dùng người và đào tạo người tài, khả năng xây dựng tập thể, năng lực lãnh đạo, và các yếu tố đặc điểm của doanh nghiệp (tuổi doanh nghiệp, loại hình doanh nghiệp, lĩnh vực kinh doanh, số lao động và quy mô vốn của doanh nghiệp);

ε : Sai số chuẩn.

3. Kết quả và thảo luận

Nghiên cứu đã thực hiện phân tích hồi quy với 6 biến độc lập: tư duy chiến lược, năng lực công việc (NL công việc), khả năng tạo động lực đối với người khác (NL tạo động lực), khả năng dùng người và đào tạo người tài (NL dùng, đào tạo), khả năng xây dựng tập thể (NL XD tập thể) và năng lực lãnh đạo (NL lãnh đạo) nhằm tìm hiểu tác động của năng lực chủ doanh nghiệp đến thành công của doanh nghiệp. Ngoài ra, một số yếu tố đặc điểm của doanh nghiệp phản ánh tốt nhận thức thực tế cũng được phân tích bổ sung như: tuổi doanh nghiệp, loại hình doanh nghiệp, lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp, số lao động và quy mô vốn của doanh nghiệp.

Kết quả phân tích hồi quy cho thấy, thống kê F của mô hình là 13.952 và giá trị $p = 0,000$ khẳng định mô hình phân tích hồi quy phù hợp với dữ liệu thu thập được và tồn tại các biến có giá trị phân tích. Mô hình phân tích có giá trị VIF cao nhất là 1.594, cho thấy mô hình không tồn tại hiện tượng đa cộng tuyến.

Với hệ số $R^2 = 0,574$ cho thấy mô hình hồi quy giải thích 57% thực tế các yếu tố tác động đến thành công của doanh nghiệp. Ở mức ý nghĩa 95% độ tin cậy, có 5 yếu tố tác động đáng kể đến thành công của doanh nghiệp, gồm: lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp, khả năng tạo động lực, khả năng dùng người và đào tạo người tài, khả năng xây dựng tập thể và năng lực lãnh đạo (Sig. < 0,05). Các yếu tố còn lại như: tuổi doanh nghiệp, loại hình doanh nghiệp, số lao động và quy mô vốn, tư duy chiến lược và năng lực công việc của chủ doanh nghiệp đều không có ý nghĩa thống kê (Sig. > 0,05).

Kết quả nghiên cứu cho thấy, yếu tố tư duy chiến lược của chủ doanh nghiệp không có tác động đáng kể đến thành công của doanh nghiệp. Kết quả này trái ngược với khẳng định của Hambrick & Mason (1994) khi cho rằng, chủ doanh nghiệp có tác động đến thành công của doanh nghiệp thông qua các lựa

Bảng 2: Kết quả phân tích hồi quy

Hệ số R	R ² (R Square)		R ² hiệu chỉnh (Adjusted R Square)		Sai số chuẩn của ước lượng (Std. Error of the Estimate)		
	0.757 ^a		0.533		0.841		
Biến độc lập	Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	Giá trị t	Giá trị p (Sig.)	Kiểm định đa cộng tuyến	
	Giá trị B	Độ lệch chuẩn	Beta			Tolerance	VIF
Hằng số	-0.992	0.662		-1.498	0.137		
Tuổi DN	0.024	0.060	0.026	0.398	0.691	0.882	1.133
Loại hình	0.023	0.058	0.026	0.399	0.691	0.906	1.103
Lĩnh vực	0.132	0.066	0.143	2.010	0.047	0.743	1.346
Lao động	-0.137	0.087	-0.115	-1.572	0.119	0.703	1.422
Vốn	0.130	0.077	0.117	1.680	0.096	0.765	1.307
Tư duy chiến lược	0.052	0.084	0.040	0.616	0.539	0.900	1.111
NL công việc	-0.059	0.062	-0.064	-0.955	0.342	0.824	1.214
NL tạo động lực	0.456	0.082	0.432	5.591	0.000	0.627	1.594
NL dùng, đào tạo	0.283	0.081	0.252	3.504	0.001	0.721	1.387
NL XD tập thể	0.254	0.074	0.243	3.427	0.001	0.746	1.340
NL lãnh đạo	0.385	0.071	0.390	5.407	0.000	0.717	1.394

chọn chiến lược. Tuy nhiên, như đã dẫn chứng ở trên thì các yếu tố tác động đến thành công của doanh nghiệp khác nhau giữa các quốc gia (các nghiên cứu ở Jordani, Malaysia, Bangladesh, Đài Loan cho thấy các yếu tố tác động đến thành công của doanh nghiệp khác nhau). Yếu tố tư duy chiến lược không được các chủ doanh nghiệp xem là yếu tố tác động đến thành công của doanh nghiệp có thể lý giải ở 2 nguyên nhân.

Thứ nhất, xuất phát từ đặc điểm các doanh nghiệp nhỏ và vừa nước ta có quy mô nhỏ, làm ăn nhỏ lẻ và thiếu chuyên nghiệp, không gian thị trường hẹp, tính cạnh tranh yếu, điểm xuất phát của doanh nghiệp thấp, chủ yếu hoạt động kinh doanh theo mô hình gia đình... nên rất ít chú trọng đến hoạch định chiến lược và tầm nhìn phát triển dài hạn cho doanh nghiệp. Các doanh nghiệp nhỏ và vừa chú trọng nhiều hơn đến lợi nhuận kinh doanh trước mắt và xem hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp như một hoạt động sản xuất nhằm duy trì cuộc sống hơn là có nhu cầu mở rộng và phát triển quy mô sản xuất trở thành doanh nghiệp có quy mô lớn hơn. Thứ hai, các chủ doanh nghiệp bỏ vốn ra đầu tư sản xuất kinh doanh nếu bản thân có hạn chế về tầm nhìn tư duy chiến lược thì sẽ nhờ đến đội ngũ những nhà quản trị có tư duy chiến lược để hỗ trợ hoạch định định hướng phát triển doanh nghiệp.

Với kết quả phân tích yếu tố tư duy chiến lược không có tác động tuyến tính đến thành công của doanh nghiệp. Do đó, *giả thuyết 1 không được chấp nhận.*

Cũng như yếu tố tư duy chiến lược, kết quả nghiên cứu cho thấy năng lực công việc của chủ doanh nghiệp không có tác động đáng kể đến thành công của doanh nghiệp (Sig. > 0,05). Nguyên nhân yếu tố năng lực công việc không tác động đến thành công của doanh nghiệp cũng có thể được giải thích tương tự như với yếu tố tư duy chiến lược. Các doanh nghiệp nhỏ và vừa nước ta do đặc điểm hoạt động kinh doanh nhỏ, thiên hướng gia đình và cục bộ, thiếu tính chuyên nghiệp vì thế mà ít chú trọng đến các kỹ năng quản trị chuyên nghiệp ở người lãnh đạo của doanh nghiệp.

Hơn nữa, những người chủ doanh nghiệp đầu tư vốn vào sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp chú ý nhiều hơn đến lợi nhuận và hiệu quả kinh doanh, còn những hoạt động quản trị và hoạch định thường có sự trợ giúp của đội ngũ nhân viên cấp dưới. Kết quả nghiên cứu này cũng khác với một số nghiên

cứu ở Đài Loan, Malaysia hay Bangladesh, khi kỹ năng quản lý được xem là một yếu tố tác động đến thành công của doanh nghiệp.

Do độ tin cậy dưới 95% không đạt mức ý nghĩa thống kê, yếu tố năng lực công việc của chủ doanh nghiệp vì thế không có tác động đáng kể đến thành công của doanh nghiệp: *giả thuyết 2 không được chấp nhận.*

Yếu tố khả năng tạo động lực đối với người khác của chủ doanh nghiệp đạt mức tin cậy trên 95%, có ý nghĩa về mặt thống kê. Do đó, yếu tố này có tác động đáng kể và tích cực đến thành công của doanh nghiệp. Theo quan điểm dựa trên nguồn lực của Chong (2008) thì khả năng tạo động lực của chủ doanh nghiệp cũng là một nguồn lực có giá trị khuyến khích cải tiến. Khả năng tạo động lực của chủ doanh nghiệp qua đó góp phần tạo ra lợi thế cạnh tranh, tăng cường khả năng thành công của doanh nghiệp. Với kết quả tác động đáng kể và tích cực cho thấy, nếu chủ doanh nghiệp càng có khả năng tạo động lực với người khác thì khả năng thành công của doanh nghiệp càng cao. Vì vậy, có thể kết luận *giả thuyết 3 được khẳng định.*

Yếu tố con người hay nguồn nhân lực, đặc biệt là những cá nhân tài năng trong mỗi tổ chức đều có vai trò và tác động quan trọng đến thành công của mỗi tổ chức. Megginson & cộng sự (2009) cũng khẳng định, nguồn lực con người là một trong những yếu tố để doanh nghiệp thành công. Với mỗi doanh nghiệp, những nhân viên giỏi và tài năng trở thành một tài sản quý giá và tạo nên lợi thế cạnh tranh trên thị trường. Vì vậy, khi chủ doanh nghiệp có khả năng dùng người và đào tạo người tài cũng đồng nghĩa khả năng thành công của doanh nghiệp cũng cao hơn. Kết quả nghiên cứu này cũng cho thấy một kết quả tương tự, yếu tố khả năng dùng người và đào tạo người tài tác động đáng kể và tích cực đến thành công của doanh nghiệp: *giả thuyết 4 được khẳng định.*

Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy, khả năng xây dựng tập thể là một trong những yếu tố có tác động tích cực đến thành công của doanh nghiệp. Mỗi một doanh nghiệp là một tập hợp của những cá nhân với những đặc điểm cá nhân, tính cách và năng lực trình độ khác nhau. Khi tất cả những cá nhân cùng hòa vào một tinh thần chung, hợp tác tốt với nhau sẽ tạo nên sức mạnh của tập thể để đạt được các kết quả chung. Một chủ doanh nghiệp giỏi là người biết

cách biến sức mạnh của từng cá nhân riêng lẻ thành sức mạnh chung của tập thể. Với kết quả nghiên cứu cho thấy, chủ doanh nghiệp càng giỏi xây dựng tập thể thì doanh nghiệp càng có khả năng thành công: *giả thuyết 5 được khẳng định.*

Cùng với các yếu tố khác, năng lực lãnh đạo là yếu tố cần thiết và quan trọng đối với cương vị lãnh đạo của một doanh nghiệp. Những chủ doanh nghiệp sở hữu những năng lực như: nhạy bén với những thay đổi của thị trường, có khả năng quyết định, có tinh thần đổi mới sáng tạo, những phẩm chất như kiên nhẫn, tính bao quát và tỉ mỉ... có khả năng lãnh đạo doanh nghiệp thành công hơn. Kết quả nghiên cứu cho thấy, yếu tố năng lực lãnh đạo của chủ doanh nghiệp đạt mức tin cậy trên 95% (Sig. < 0,05), có tác động đáng kể và tích cực đến thành công của doanh nghiệp: *giả thuyết 6 được khẳng định.*

Như vậy, 4 trong 6 yếu tố năng lực của chủ doanh nghiệp có tác động tuyến tính và tích cực đến thành công của doanh nghiệp. Các yếu tố đặc điểm của doanh nghiệp không tác động đáng kể đến thành công của doanh nghiệp, ngoài trừ đặc điểm lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp. Điều này cho thấy, các năng lực của chủ doanh nghiệp tác động đến thành công của doanh nghiệp hoạt động ở các lĩnh vực với các mức độ khác nhau.

4. Kết luận và khuyến nghị giải pháp

Qua phương pháp nghiên cứu tài liệu và khảo sát điều tra bảng hỏi, thực hiện phân tích hồi quy với kết quả điều tra, có thể thấy những tác động tuyến tính của năng lực chủ doanh nghiệp đến thành công của doanh nghiệp. Kết quả cho thấy, có 4 trong số 6 yếu tố năng lực của chủ doanh nghiệp cần thiết cho doanh nghiệp thành công có tác động đáng kể và tích cực đến thành công của doanh nghiệp, 2 yếu tố còn lại không có tác động đáng kể đến thành công của doanh nghiệp. Các yếu tố tác động tích cực đến thành công của doanh nghiệp gồm: khả năng tạo động lực đối với người khác, khả năng dùng người và đào tạo người tài, khả năng xây dựng tập thể và năng lực lãnh đạo. Trong khi đó, 2 yếu tố tư duy chiến lược và năng lực công việc không cho thấy có tác động nào đến thành công của doanh nghiệp. Kết quả nghiên cứu này có phần khác biệt với những nghiên cứu được thực hiện trước đây ở một số quốc gia về những yếu tố cần thiết để doanh nghiệp thành công. Những khác biệt này phản ánh những đặc

điểm khác nhau về không gian và phạm vi nghiên cứu. Ngoài ra, lĩnh vực hoạt động là đặc điểm duy nhất của doanh nghiệp có tác động tích cực và đáng kể đến thành công của doanh nghiệp.

Dựa trên kết quả nghiên cứu và thảo luận ở trên, nghiên cứu đề xuất một số giải pháp nhằm tăng cường năng lực của chủ doanh nghiệp như sau:

- *Đối với Nhà nước, Hiệp hội và các cơ quan hữu quan:* Nhà nước có chính sách khuyến khích và tạo điều kiện cho các chủ doanh nghiệp nhỏ và vừa học tập, tiếp cận với các nguồn kiến thức và thông tin. Hiệp hội doanh nghiệp nhỏ và vừa cũng cần thiết lập cơ chế thúc đẩy các chủ doanh nghiệp nâng cao năng lực; nâng cao chất lượng đào tạo về quản lý doanh nghiệp trong các trường đại học;

- *Đối với chủ doanh nghiệp:* cần nhận thức đúng đắn tầm quan trọng của các yếu tố cần thiết trong năng lực quản lý; và luôn không ngừng học tập nâng cao năng lực quản lý, lãnh đạo;

- *Đối với các công ty cung cấp dịch vụ đào tạo và tư vấn doanh nghiệp:* cần nâng cao chất lượng dịch vụ, có hình thức truyền tải kiến thức và kỹ năng hấp dẫn.

Nâng cao năng lực của chủ doanh nghiệp là một yêu cầu tất yếu và cấp thiết, đặc biệt trong bối cảnh thực trạng còn nhiều hạn chế về năng lực của chủ các doanh nghiệp nhỏ và vừa nước ta, cùng với những thay đổi của nền kinh tế hội nhập, cạnh tranh mạnh mẽ hiện nay. Tuy nhiên, cải thiện và nâng cao chất lượng quản lý, điều hành của chủ doanh nghiệp là một công việc không dễ dàng, đòi hỏi mỗi chủ doanh nghiệp phải tự nhận thức vai trò, ý nghĩa và tầm quan trọng của nâng cao năng lực, kỹ năng quản lý, điều hành và lãnh đạo đối với sự tồn tại và phát triển của doanh nghiệp.

Dựa trên các kết quả nghiên cứu, tác giả đưa ra một số nhóm giải pháp đối với các bên liên quan nhằm cải thiện và nâng cao năng lực của chủ doanh nghiệp, bao gồm: nhóm giải pháp đối với Nhà nước, Hiệp hội và các cơ quan hữu quan, nhóm giải pháp dành cho chủ doanh nghiệp và nhóm giải pháp đối với các đơn vị cung cấp dịch vụ đào tạo và tư vấn doanh nghiệp. Những giải pháp được đề xuất trong nghiên cứu này nhằm tăng cường năng lực của chủ doanh nghiệp, để chủ doanh nghiệp có đủ khả năng quản lý, lãnh đạo doanh nghiệp thành công. Tuy nhiên, ngoài yếu tố năng lực của chủ doanh nghiệp thì để doanh nghiệp thành công còn cần phải có nhiều yếu tố khác nhau tác động và phối hợp đồng thời. □

Tài liệu tham khảo:

- Ali, Akbar (2012), 'The Role of Leadership in Human Resource Management – Proposing Conceptual Framework of Advanced Leadership Model', *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, 4(6), 979.
- Barney J. (1991), 'Firm resources and sustained competitive advantage', *Journal of management*, 17(1), 99-120.
- Beck T., Demircuc-Kunt A. & Levine R. (2005), 'SMEs, Growth, and Poverty: Cross-Country Evidence', *Journal of Economic Growth*, 10, 199-229.
- Chong, Eric (2008), 'Managerial competency appraisal: A cross-cultural study of American and East Asian managers', *Journal of Business Research*, 61, 191-200.
- Hambrick D.C. & Mason P.A. (1984), 'Upper echelons: The organization as a reflection of its top managers', *Academy of management review*, 9(2), 193-206.
- IRIS Center (2008), *Microenterprises in Bangladesh: Contribution to Economic Growth*, College Park, MD: IRIS Center.
- Meggison, L., Byrd, M.J. & Meggison, W.L. (2009), *Small Business Management*, 5th edition, McGraw-Hill.
- Trương Minh Chương & Vương Đức Hoàng Quân (2009), 'Năng lực quản lý và sự phát triển bền vững của các doanh nghiệp vừa và nhỏ trong bối cảnh khủng hoảng kinh tế tài chính', *Kỷ yếu Hội thảo Kinh tế Tài chính 2009*, Viện Nghiên cứu phát triển Thành phố Hồ Chí Minh.