

NHỮNG NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN HIỆU QUẢ KINH DOANH CỦA DOANH NGHIỆP THEO ĐÁNH GIÁ TỪ DOANH NGHIỆP: NGHIÊN CỨU DOANH NGHIỆP VỪA VÀ NHỎ TẠI ĐÔNG NAM BỘ

Nguyễn Văn Chiến

Tóm tắt: Đông Nam Bộ được coi là động lực phát triển kinh tế của đất nước, tuy nhiên, đã và đang chịu nhiều tác động tiêu cực của đại dịch Covid - 19. Bài viết sử dụng dữ liệu khảo sát tại 202 doanh nghiệp vừa và nhỏ (SME) năm 2021 để tìm hiểu nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả kinh doanh của các doanh nghiệp SME tại vùng. Kết quả nghiên cứu cho thấy, dưới góc độ đánh giá của đại diện doanh nghiệp, các hỗ trợ chính sách từ Chính phủ và cơ chế khuyến khích khen thưởng trong doanh nghiệp có ảnh hưởng tích cực lên hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp; những nhân tố như chất lượng nguồn nhân lực, chế độ đào tạo bồi dưỡng không có mối tương quan với hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp. Nghiên cứu cũng đề ra một số hàm ý chính sách nhằm nâng cao hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp tại Đông Nam Bộ trong bối cảnh đại dịch.

Từ khóa: Chính sách khuyến khích; Doanh nghiệp SME; Hiệu quả kinh doanh; Nhân tố ảnh hưởng.

Mở đầu

Đông Nam Bộ là khu vực tập trung kinh tế ở phía Nam của Việt Nam, trong đó có các trụ cột chính bao gồm Thành phố Hồ Chí Minh (TPHCM) và các tỉnh Bình Dương, Đồng Nai, Bà Rịa - Vũng Tàu, Tây Ninh. Đây là khu vực dân số đông, dẫn đầu cả nước về xuất nhập khẩu, đầu tư trực tiếp nước ngoài, tăng trưởng kinh tế, và là một khu vực kinh tế quan trọng trong tiến trình đổi mới và phát triển kinh tế của đất nước (Hương Giang, 2019). TP HCM là nơi tập trung nhiều doanh nghiệp nhất vùng, là động lực tăng trưởng chính của toàn vùng và là nơi chiếm 31.6% - 34.3% tổng số doanh nghiệp của cả nước, thu ngân sách chiếm ¼ của cả nước, xuất khẩu hiện chiếm 16% của cả nước, trong khi dân số chỉ chiếm 9.4% (Diễn đàn doanh nghiệp (2020).

Nghiên cứu về các nhân tố tác động lên hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp đã được thực hiện trong một số nghiên cứu cả

trong và ngoài nước, tiêu biểu như nghiên cứu của Mardones và Cuneo (2020) tại Mỹ Latinh, Muhammad và cộng sự (2014) tại 63 doanh nghiệp ở Pakistan, và các nghiên cứu tại Việt Nam của NEU & JICA (2020), Ngân hàng thế giới (2020), Phước Minh Hiệp (2018), Nguyễn Quốc Nghi và Mai Văn Nam (2011). Theo đánh giá của Phước Minh Hiệp (2018) nhân tố như đặc điểm doanh nghiệp, đặc điểm chủ doanh nghiệp, nguồn vốn, các mối quan hệ xã hội, các chính sách hỗ trợ và hoạt động đổi mới có tương quan với hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp.

Giống như mặt bằng chung cả nước, khi các doanh nghiệp vừa và nhỏ (SME) chiếm tới trên 96,7% số lượng doanh nghiệp, điều này giải thích rằng SME đã và đang là động lực tăng trưởng kinh tế của cả nước (Chu Thanh Hải, 2020). Tuy nhiên, trong bối cảnh đại dịch, kết nối chuỗi cung ứng bị ảnh hưởng, ngoài giải pháp hợp lý thì nền kinh tế phải có khả năng chống chịu trong trường hợp dịch bệnh

kéo dài (NEU & JICA, 2020). Nghiên cứu này đánh giá ảnh hưởng của các nhân tố tới hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp SME tại khu vực Đông Nam Bộ trong bối cảnh Covid-19. Những kết quả nghiên cứu là cơ sở phục vụ cho các nhà nghiên cứu thảo luận những chính sách phù hợp, nhằm giúp doanh nghiệp nâng cao hiệu quả kinh doanh trong bối cảnh kinh tế khó khăn như hiện nay.

1. Tổng quan tình hình nghiên cứu

Trong sự phát triển kinh tế của mỗi khu vực và quốc gia, doanh nghiệp có vai trò to lớn đóng góp vào năng lực sản xuất, tạo công ăn việc làm và phát triển kinh tế. Các quốc gia nói chung và các địa phương, vùng kinh tế nói riêng luôn nuôi dưỡng khởi nghiệp, tinh thần doanh nghiệp nhằm tạo động lực giúp doanh nghiệp phát triển, và sâu xa hơn tạo việc làm, ngân sách và nâng cao mức sống. Điều này càng trở nên quan trọng hơn trong bối cảnh đại dịch Covid-19, theo đó, nhiều quốc gia như Singapore, Thái Lan, Hoa Kỳ, Malaysia... đều tăng trưởng âm, kéo theo đứt gãy chuỗi cung ứng và hoạt động doanh nghiệp rơi vào suy thoái.

Một số nghiên cứu điển hình về các nhân tố tác động đến hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp có thể kể đến như: Mardones và Cuneo (2020), Muhammad và cộng sự (2014), Tran & Vo (2020), Khan & Quaddus (2018), Shrader & Siegel (2007), NEU & JICA (2020), Phước Minh Hiệp (2018). Theo tác giả Mardones và Cuneo (2020), nghiên cứu tại các công ty tại Brazil, Chile, Mexico và Peru ở châu Mỹ Latinh cho thấy có mối quan hệ giữa tăng trưởng và quy mô của công ty với hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp. Yếu tố năng lực quản trị công ty thông qua sử dụng đòn bẩy tài chính trong ngắn hạn và dài hạn, tính thanh khoản của công ty cũng có tác động lên hiệu quả tài chính. Trong nghiên cứu khác tại 63 công ty niêm yết tại Pakistan trong thời

gian 5 năm từ 2007 đến 2011, Muhammad và cộng sự (2014) cho rằng, sử dụng đồng vốn hiệu quả có tác động tích cực lên hiệu quả doanh nghiệp. Do vậy, các nhà lãnh đạo doanh nghiệp cần thực hiện quản trị công ty thông qua sử dụng cấu trúc vốn phù hợp nhằm nâng cao hiệu quả kinh doanh tại Pakistan.

Nghiên cứu của Tran & Vo (2020) khẳng định vai trò chất lượng nguồn nhân lực lên hiệu quả kinh doanh tại Việt Nam, đặc biệt trong các doanh nghiệp năng lượng có chất lượng nhân lực cao và hiệu quả kinh doanh cũng tốt hơn so với các ngành khác. Tương tự, Khan & Quaddus (2018) cho rằng, các nhân tố về nhân khẩu học và yếu tố tâm lý có tác động tích cực lên doanh nghiệp, điều đó thể hiện rằng yếu tố con người cũng là một trong những nhân tố quan trọng ảnh hưởng tới hiệu quả kinh doanh tại doanh nghiệp. Trong nghiên cứu được thực hiện trong công ty liên doanh công nghệ cao, Shrader & Siegel (2007) cho rằng cải thiện chất lượng nguồn nhân lực thông qua kinh nghiệm của nhóm làm việc và chiến lược hoạt động, có ảnh hưởng tới thành quả của doanh nghiệp, đặc biệt trong dài hạn.

Nghiên cứu của NEU & JICA (2020) được thực hiện tại Việt Nam cho thấy, Việt Nam đã có những chính sách đúng đắn kiểm soát lây lan dịch bệnh trong năm 2020, tuy nhiên đại dịch có ảnh hưởng tới các doanh nghiệp trong kết nối chuỗi cung ứng và sản xuất kinh doanh. Nghiên cứu đề xuất những giải pháp thông qua chính sách hợp lý, nhằm giảm nhẹ tác động của đại dịch, trong khi chuẩn bị lực lượng để đối phó trong tình trạng dịch bệnh kéo dài. Bên cạnh đó, để hỗ trợ doanh nghiệp, Chính phủ đã áp dụng các biện pháp hoãn nộp thuế và giảm thuế suất thuế thu nhập doanh nghiệp cho doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ, cũng như các chính sách hỗ trợ người dân. Tuy nhiên, nhiều doanh nghiệp vẫn bị giảm doanh số, nhu cầu thị trường giảm, khả năng tiếp cận

đầu vào cho sản xuất khó khăn và nhiều doanh nghiệp sụt giảm đồng tiền (Ngân hàng thế giới, 2020).

Nghiên cứu của Phước Minh Hiệp (2018) về các doanh nghiệp vừa và nhỏ tại Bến Tre cho thấy, những nhân tố như đặc điểm doanh nghiệp, đặc điểm chủ doanh nghiệp, nguồn vốn, các mối quan hệ xã hội, các chính sách hỗ trợ và hoạt động đổi mới trong doanh nghiệp có tác động đến hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp. Tác giả đề xuất giải pháp tăng cường liên kết trong sản xuất kinh doanh, tiếp cận các chính sách của Chính phủ đối với doanh nghiệp, đặc biệt là chính sách về vốn đối với doanh nghiệp vừa và nhỏ, đồng thời nâng cao hoạt động đổi mới, cải tiến công nghệ để phát triển doanh nghiệp. Nghiên cứu của Nguyễn Quốc Nghi và Mai Văn Nam (2011) cũng khẳng định lại các chính sách chính phủ, đặc điểm doanh nghiệp, và các mối quan hệ xã hội có ảnh hưởng tới hiệu quả kinh doanh của SME tại Cần Thơ.

2. Phương pháp nghiên cứu

2.1. Phương pháp chọn mẫu

Dữ liệu cho bài viết được thu thập thông qua phiếu khảo sát các doanh nghiệp vừa và nhỏ trên địa bàn các tỉnh/ thành phố khu

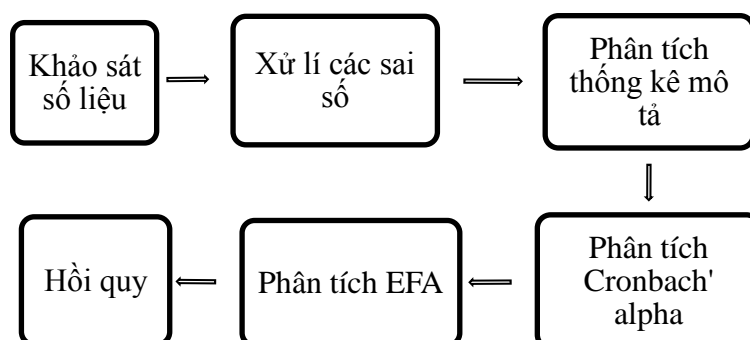
vực Đông Nam Bộ, bao gồm TPHCM, Bình Dương, Đồng Nai, Bà Rịa - Vũng Tàu và tỉnh Tây Ninh. Tác giả sử dụng phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên thuận tiện. Người trả lời khảo sát là đại diện doanh nghiệp.

Để chọn mẫu, tác giả sử dụng phương pháp chọn mẫu Tabachnick & Fidell (2007) đối với trường hợp phân tích có p biến độc lập, cỡ mẫu nhỏ nhất nên là $N = 50 + 5p = 50 + 5 \cdot 5 = 75$ (trong đó 50 là cỡ mẫu nhỏ nhất đã được Tabachnick & Fidell đề xuất trong nghiên cứu). Trong nghiên cứu này, số doanh nghiệp được lựa chọn khảo sát là 210 doanh nghiệp, sau khi xử lý các sai số và những trường hợp khảo sát không hợp lệ, quy mô cỡ mẫu còn 202 doanh nghiệp và lớn hơn 75 như đã tính toán. Do đó, cỡ mẫu là phù hợp và được thực hiện trong phân tích định lượng. Để đo lường các biến phụ thuộc chính, tác giả sử dụng thang đo Likert với 5 mức, bao gồm: Rất không đồng ý, không đồng ý, bình thường, đồng ý, và rất đồng ý.

2.2. Mô hình

Nghiên cứu thực hiện phân tích thống kê mô tả, kiểm định độ tin cậy thang đo, phân tích khám phá nhân tố và hồi quy. Quy trình nghiên cứu theo 6 bước ở Hình 1.

HÌNH 1. QUY TRÌNH PHÂN TÍCH



Dựa trên những nghiên cứu trước, trong nghiên cứu này, tác giả đánh giá nhân tố tác động hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp dựa trên những đánh giá từ doanh nghiệp bằng phương trình hồi quy đa biến, dựa trên các nghiên cứu tiêu biểu của Mardones và Cuneo (2020), Muhammad và cộng sự (2014), Tran & Vo (2020), Khan & Quaddus (2018), Ngân hàng thế giới (2020), NEU & JICA (2020),

Shrader & Siegel (2007), Phước Minh Hiệp (2018), Nguyễn Quốc Nghi và Mai Văn Nam (2011), phương trình hồi quy được đề xuất như sau:

$$HQ = \beta_0 + \beta_1 HUMAN + \beta_2 EDU + \beta_3 ENVI + \beta_4 POLICY + \beta_5 INCEN + \mu$$

Trong đó, các biến chính của mô hình được mô tả trong Bảng 1.

BẢNG 1. MÔ TẢ CÁC BIẾN, DẤU KÌ VỌNG

Tên biến	Ký hiệu	Dấu kì vọng	Nghiên cứu thực nghiệm
Biến phụ thuộc			
Hiệu quả kinh doanh	HQ		Mardones và Cuneo (2020), Muhammad và cộng sự (2014)
Biến độc lập			
Chất lượng nhân lực	HUMAN	+	Tran & Vo (2020), Shrader & Siegel (2007)
Đào tạo bồi dưỡng	EDU	+	Khan & Quaddus (2018), NEU & JICA (2020)
Môi trường làm việc	ENVI	+	Phước Minh Hiệp (2018)
Hỗ trợ về chính sách	POLICY	+	NEU & JICA (2020), Phước Minh Hiệp (2018), Nguyễn Quốc Nghi và Mai Văn Nam (2011)
Khuyến khích, khen thưởng	INCEN	+	Ngân hàng thế giới (2020), NEU & JICA (2020)

Nguồn: Tổng hợp của tác giả

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Phân tích thống kê mô tả

BẢNG 2. THỐNG KÊ MÔ TẢ MẪU NGHIÊN CỨU

	Số lượng	Tỷ lệ
Giới tính		
Nam	123	60,9
Nữ	79	39,1
Trình độ học vấn		
Trung cấp trở xuống	63	31,2
Trung cấp và cao đẳng	87	43,1
Đại học	49	24,3
Trên đại học	3	1,5
Địa bàn		
TPHCM	51	25,2

	Số lượng	Tỷ lệ
Bình Dương	98	48,5
Đồng Nai	27	13,4
BRVT	17	8,4
Tây Ninh	9	4,5
Tổng cộng	202	100

Thống kê mô tả mẫu nghiên cứu cho thấy, hầu hết người đại diện trả lời phỏng vấn là nam, chiếm tỷ lệ 60,9% và còn lại 39,1% là nữ. Về bằng cấp, 74,3% người đại diện có bằng cấp cao đẳng trở xuống, trong khi chỉ có 25,7% bằng cấp đại học trở lên. Về địa điểm, hầu hết doanh nghiệp được phỏng vấn tại TPHCM và Bình Dương, phần nhỏ được thực hiện tại Bà Rịa - Vũng Tàu, Đồng Nai và Tây Ninh.

3.2. Phân tích thang đo

Sử dụng thang đo Likert với 5 mức, bao gồm: Rất không đồng ý, không đồng ý, bình thường, đồng ý, và rất đồng ý với mỗi nhận định hỏi đại diện doanh nghiệp. Phân tích Cronbach's alpha được thực hiện nhằm đánh giá mức độ tin cậy thang đo. Kết quả được thể hiện ở Bảng 3.

BẢNG 3. KẾT QUẢ PHÂN TÍCH CRONBACH'S ALPHA

Biến quan sát	Giải thích	Tương quan biến	Cronbach' alpha khi loại biến
Hiệu quả kinh doanh - hệ số Cronbach's alpha = 0,780			
HQ1	Doanh nghiệp có khả năng thích ứng với đại dịch và duy trì kinh doanh	0,611	0,712
HQ2	Doanh nghiệp có hiệu quả kinh doanh tốt hơn	0,540	0,749
HQ3	Doanh nghiệp có thích ứng để duy trì và khả năng mở rộng sản xuất	0,623	0,707
HQ4	Doanh nghiệp có khả năng mở rộng và phát triển trong tương lai	0,565	0,736
Chất lượng nhân lực - hệ số Cronbach's alpha = 0,935			
HUMAN1	Doanh nghiệp tăng cường đầu tư vào nâng cao kỹ năng và chuyên môn người lao động	0,827	0,922
HUMAN2	Doanh nghiệp tuyển dụng nhân lực có chất lượng	0,933	0,890
HUMAN3	Doanh nghiệp có chính sách thu hút nguồn nhân lực có chất lượng	0,816	0,926
HUMAN4	Doanh nghiệp tạo môi trường làm việc để có khả năng thu hút lao động có kỹ năng	0,822	0,925

Biến quan sát	Giải thích	Tương quan biến	Cronbach' alpha khi loại biến
Đào tạo bồi dưỡng - hệ số Cronbach's alpha = 0.811			
EDU1	Đào tạo bồi dưỡng được duy trì thường xuyên và liên tục	0,646	0,759
EDU2	Thường xuyên tổ chức các khóa bồi dưỡng cho người lao động	0,601	0,774
EDU3	Có chính sách khuyến khích người lao động tự đào tạo bồi dưỡng	0,752	0,724
EDU4	Hỗ trợ tài chính để người lao động bồi dưỡng nâng cao trình độ	0,619	0,770
EDU5	Đào tạo bồi dưỡng người lao động trong bối cảnh cách mạng công nghệ	0,400	0,833
Môi trường làm việc - hệ số Cronbach's alpha = 0,342			
ENVI1	Môi trường làm việc thân thiện hơn	0,409	0,063
ENVI2	Tạo môi trường làm việc thân thiện và thoải mái cho người lao động	0,264	0,198
ENVI3	Sự hỗ trợ giúp đỡ nhau trong môi trường làm việc thân thiện	0,373	0,088
ENVI4	Người lao động cảm thấy thoải mái làm việc tại doanh nghiệp	-0,099	0,478
ENVI5	Người lao động muốn gắn bó với môi trường làm việc tại doanh nghiệp	-0,061	0,459
Hỗ trợ về chính sách - hệ số Cronbach's alpha = 0,829			
POLICY1	Chính sách của cơ quan quản lý là kịp thời	0,844	0,733
POLICY2	Các chính sách hỗ trợ được duy trì thường xuyên	0,710	0,769
POLICY3	Cơ quan quản lý thường xuyên lắng nghe những góp ý trong doanh nghiệp	0,682	0,778
POLICY4	Nhiều chính sách sách hay có khả năng giúp doanh nghiệp thuận lợi và phát triển	0,635	0,793
POLICY5	Chính sách của cơ quan quản lý hỗ trợ doanh nghiệp trong sản xuất kinh doanh	0,284	0,874
Khuyến khích, khen thưởng – hệ số Cronbach's alpha = 0,793			
INCEN1	Người lao động thường xuyên được được doanh nghiệp khuyến khích	0,628	0,714

Biến quan sát	Giải thích	Tương quan biến	Cronbach' alpha khi loại biến
INCEN2	Chính sách khen thưởng được duy trì thường xuyên	0,644	0,704
INCEN3	Người lao động được công nhận về thành quả thông qua khuyến khích hoặc khen thưởng	0,609	0,733
INCEN4	Người lao động mong muốn chính sách khuyến khích và khen thưởng tiếp tục được duy trì	0,512	0,767

Theo phân tích Cronbach's alpha, thang đo là tin cậy khi hệ số tương quan biến lớn hơn 0,3 và hệ số Cronbach's alpha lớn hơn 0,6. Kết quả phân tích Cronbach's alpha Bảng 3 thấy rằng biến “Môi trường làm việc” và thang đo POLICY5 không thỏa mãn điều kiện trên, vì vậy trong phân tích khám phá nhân tố EFA, những thang đo và biến này sẽ bị loại bỏ.

3.3. Phân tích khám phá EFA

Tiếp theo, phân tích nhân tố khám phá sẽ được thực hiện cho biến độc lập và phụ thuộc theo phương thức Principal Component Analysis (PCA) và phép quay Varimax để xác định số lượng nhân tố.

BẢNG 4. PHÂN TÍCH NHÂN TỐ KHÁM PHÁ VỚI BIẾN ĐỘC LẬP

Biến	Ký hiệu	Nhân tố			
		1	2	3	4
Chất lượng nhân lực	HUMAN1	0,947			
	HUMAN2	0,902			
	HUMAN3	0,895			
	HUMAN4	0,895			
Hỗ trợ về chính sách	POLICY1		0,900		
	POLICY2		0,858		
	POLICY3		0,823		
	POLICY4		0,802		
Đào tạo bồi dưỡng	EDU1			0,826	
	EDU2			0,819	
	EDU3			0,806	
	EDU4			0,734	
	EDU5			0,420	
Khuyến khích, khen thưởng	INCEN1				0,790

Biến	Ký hiệu	Nhân tố			
		1	2	3	4
	INCEN2				0,776
	INCEN3				0,774
	INCEN4				0,708
Điểm dừng phương sai trích		4,035	3,717	2,429	1,619
Tổng phương sai trích		19,866	37,344	53,873	69,412

Kết quả phân tích kiểm định KMO và Barlett cho thấy hệ số KMO = 0,810 lớn hơn 0,5 chứng tỏ nhân tố là phù hợp, khẳng định các biến quan sát có tương quan với nhau. Bảng 4 cho thấy rằng hệ số Eigenvalues của các nhân tố đều lớn hơn 1, đáp ứng yêu cầu để đưa vào mô hình. Chẳng hạn, nhân tố thứ 4 có Eigenvalue thấp nhất 1,619 nhưng vẫn lớn hơn 1. Tổng phương sai trích là 69,412% và lớn

hơn 50%, khẳng định rằng nhân tố 4 giải thích được 69,412% biến thiên của dữ liệu.

Kết quả phân tích khám phá nhân tố biến phụ thuộc, hệ số KMO = 0,741 và lớn hơn 0,5, điểm dừng phương sai trích là 2,413, trong khi tổng phương sai trích 60,318% và lớn hơn 50%, khẳng định rằng giải thích được 60,318% biến thiên của dữ liệu.

3.4. Phân tích tương quan

BẢNG 5. MA TRẬN TƯƠNG QUAN GIỮA CÁC NHÂN TỐ

Biến	HQ	HUMAN	POLICY	EDU	INCEN
HQ	1,000				
HUMAN	0,004	1,000			
POLICY	0,121	0,227**	1,000		
EDU	-0,052	0,001	0,001	1,000	
INCEN	0,172*	-0,030	-0,083	-0,362**	1,000

Ghi chú: *, ** tương ứng với mức ý nghĩa 5% và 1%.

Theo Gujarati (2004), Tran và cộng sự (2020), các biến có mức độ tương quan giữa các biến độc lập nhỏ hơn 0,8 đồng nghĩa với không có khả năng xảy ra hiện tượng đa cộng tuyến trong mô hình nghiên cứu. Theo kết quả Bảng 5, hệ số tương quan lớn nhất giữa các biến độc lập thuộc về cặp biến EDU và INCEN là 0,362 và nhỏ hơn 0,8, do vậy không xảy ra hiện tượng đa cộng tuyến trong nghiên cứu này.

3.5. Kết quả hồi quy

Hệ số Durbin - Watson trong nghiên cứu bằng 2,046, nằm trong khoảng 1 đến 3, nên không tồn tại hiện tượng tự tương quan trong mô hình nghiên cứu. Hệ số phóng đại phương sai VIF (Variance Inflation Factor) cũng dao động trong khoảng 1,055 đến 1,160 và đều nhỏ hơn 2, khẳng định lại một lần nữa mô hình nghiên cứu không xảy ra hiện tượng đa cộng tuyến (Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008). Hệ số Sig. của mô hình là 0,043 và thỏa mãn tại mức ý nghĩa 5%, điều đó

khẳng định là kết quả mô hình là tin cậy. Ngoài ra, hệ số R bình phương bằng 22%, thể hiện các biến độc lập giải thích được 22% sự biến thiên của biến phụ thuộc. Đây cũng là

nhược điểm trong nghiên cứu này, do mức độ giải thích của nghiên cứu chưa thật sự cao và cũng là nền tảng để tác giả thực hiện nghiên cứu tốt hơn trong tương lai

BẢNG 6. KẾT QUẢ HỒI QUY GIỮA CÁC BIẾN ĐỘC LẬP VỚI HIỆU QUẢ KINH DOANH

Các biến	Hệ số ước lượng chưa chuẩn hóa	Sai số chuẩn	Hệ số ước lượng chuẩn hóa	t	Sig.	1/VIF	VIF
C	2,304	0,438		5,257	0,000		
HUMAN	-0,015	0,049	-0,022	-0,309	0,758	0,948	1,055
POLICY	0,136	0,069	0,141	1,973	0,050	0,942	1,062
EDU	0,013	0,059	0,016	0,212	0,832	0,868	1,152
INCEN	0,167	0,066	0,189	2,520	0,013	0,862	1,160

Theo kết quả nghiên cứu, chỉ có 2 biến có ý nghĩa thống kê, đó là biến POLICY và biến INCEN, thể hiện tồn tại mối quan hệ giữa hỗ trợ chính sách (POLICY) và cơ chế khuyến khích khen thưởng trong doanh nghiệp (INCEN) với hiệu quả kinh doanh doanh nghiệp SME.

Đối với biến POLICY, hệ số ước lượng bằng 0,141 và mang dấu dương, điều đó có nghĩa rằng, khi nhà nước có cơ chế hỗ trợ về mặt chính sách phù hợp cho các doanh nghiệp tại khu vực Đông Nam Bộ trong bối cảnh đại dịch thì sẽ làm cho doanh nghiệp có hiệu quả sản xuất kinh doanh tốt hơn. Cứ 1 điểm hỗ trợ về mặt chính sách tăng lên sẽ làm tăng thêm 0,141 điểm về hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp. Kết quả này phù hợp với nghiên cứu của Phước Minh Hiệp (2018) thực hiện nghiên cứu với SME Bến Tre, và Nguyễn Quốc Nghi và Mai Văn Nam (2011) thực hiện tại SME TP. Cần Thơ. Theo các tác giả, những cơ chế chính sách phù hợp sẽ là động lực thúc đẩy các doanh nghiệp vừa và nhỏ phát triển, đặc biệt trong bối cảnh đại dịch, SMEs là những doanh nghiệp dễ bị tổn thương. Những chính sách phù hợp sẽ giúp doanh nghiệp dễ dàng vượt qua khó khăn để tồn tại và phát triển. Do vậy,

trong bối cảnh đại dịch, những doanh nghiệp có khả năng thích ứng và hòa nhập trong các chính sách điều hành từ chính quyền sẽ có khả năng giảm nhẹ được thiệt hại do dịch bệnh.

Đối với biến INCEN, hệ số ước lượng 0,189 và mang dấu dương, hàm ý rằng trong đại dịch, nếu doanh nghiệp tại khu vực Đông Nam Bộ có cơ chế hỗ trợ, khuyến khích khen thưởng hợp lý thì sẽ làm tăng hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp đó. Cụ thể, 1 điểm tăng thêm trong cơ chế khuyến khích khen thưởng trong doanh nghiệp sẽ làm tăng thêm 0,189 điểm về hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp. Điều này cũng phù hợp với những nghiên cứu của Ngân hàng thế giới (2020), NEU & JICA (2020), giải thích rằng, các cơ chế khuyến khích phù hợp cho người lao động sẽ giúp doanh nghiệp vượt qua khó khăn và phát triển, bởi lẽ, sự lớn mạnh của doanh nghiệp gắn bó chặt chẽ với sự trưởng thành của người lao động.

Kết luận và một số gợi ý chính sách

Với cỡ mẫu 202 doanh nghiệp, nghiên cứu này chỉ ra rằng, theo quan điểm của doanh nghiệp, có hai nhân tố có ảnh hưởng đến hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp, đó là hỗ trợ chính sách và cơ chế khuyến khích khen

thường trong doanh nghiệp. Cụ thể, cứ 1 điểm tăng thêm trong cơ chế hỗ trợ chính sách hoặc trong cơ chế khuyến khích khen thưởng ở doanh nghiệp sẽ làm tăng thêm lần lượt là 0,141 điểm, 0,189 điểm về hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp. Những bằng chứng này phù hợp với các nghiên cứu trước như trong nghiên cứu Phước Minh Hiệp (2018) thực hiện nghiên cứu tại SME Bến Tre, Nguyễn Quốc Nghi và Mai Văn Nam (2011) thực hiện tại SME TP. Cần Thơ, và nghiên cứu của Ngân hàng Thế giới (2020), NEU & JICA (2020). Ngược lại, nghiên cứu chưa thấy được mối tương quan giữa chất lượng nguồn nhân lực với hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp. Điều này có thể do đặc thù của dữ liệu và cách thức chọn mẫu ngẫu nhiên thuận tiện.

Để gia tăng hiệu quả kinh doanh tại doanh nghiệp vừa và nhỏ, nghiên cứu có một số đề xuất. Thứ nhất, doanh nghiệp vừa và nhỏ tại Đông Nam Bộ tiếp tục vận dụng linh hoạt các chính sách của Chính phủ để tạo thành lợi thế

trong kinh doanh, giúp doanh nghiệp vượt qua khó khăn và thách thức. Những chính sách của Chính phủ hiện nay gắn liền với tiêu vắc xin cho người lao động, thực hiện mở cửa và kết nối lại chuỗi cung ứng, duy trì lại đường hàng không, vận tải trong nước và các chính sách về hỗ trợ hoạt động sản xuất kinh doanh trong doanh nghiệp, cần được doanh nghiệp vận dụng linh hoạt phù hợp với thực tế tại từng doanh nghiệp. Thứ hai, doanh nghiệp vừa và nhỏ tại Đông Nam Bộ tiếp tục duy trì cơ chế khuyến khích, khen thưởng trong hệ thống, đặc biệt là đối với người lao động - đây được coi là nguồn lực chính để mở rộng sản xuất trong điều kiện dịch bệnh có thể còn kéo dài. Những cơ chế khuyến khích, khen thưởng đối với người lao động có thể là chính sách về lương, thưởng và các dịch vụ phúc lợi, khám chữa bệnh để người lao động có thể an tâm và thực hiện gắn bó khôi phục sản xuất trong doanh nghiệp.

Tài liệu tham khảo

1. Chu Thanh Hải (2020). Phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam hiện nay. *Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam*, số 11 – 2019. Nguồn truy cập <https://www.vass.gov.vn/nguyen-cuu-khoa-hoc-xa-hoi-va-nhan-van/phan-trien-doanh-nghiep-nho-va-vua-o-viet-nam-hien-nay-96>, ngày 10/11/2021.
2. Diễn đàn doanh nghiệp (2020). Kinh tế Đông Nam Bộ: Muốn đi xa phải đi cùng nhau. Nguồn truy cập <https://diendandoanhngiep.vn/kinh-te-vung-dong-nam-bo-muon-di-xa-phai-di-cung-nhau-194523.html>, ngày 10/10/2021.
3. Gujarati, D. (2004), *Basic Econometrics*. 4th ed. New York: McGraw-Hill Companies.
4. Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008). *Phân tích dữ liệu với SPSS*. Nhà xuất bản Hồng Đức.
5. Hương Giang (2019). Vùng kinh tế trọng điểm phía Nam: Vai trò dẫn dắt trong phát triển. Báo Đồng Nai. Nguồn truy cập <http://www.baodongnai.com.vn/kinhte/201905/vung-kinh-te-trong-diem-phia-nam-vai-tro-dan-dat-trong-phan-trien-2944651/>, ngày 10/11/2021.
6. Khan, E.A., Quaddus, M. (2018). Dimensions of human capital and firm performance: Micro-firm context. *IIMB Management Review*, 30(3), 229-241.
7. Mardones, J.K. và Cuneo, G.R. (2020). Capital structure and performance in Latin American companies. *Economic Research-Ekonomiska Istraživanja*, 33(1), 2171 – 2188.

8. Muhammad, H. và cộng sự (2014). The Impact of Capital Structure on Firm Performance: Evidence from Pakistan. *Journal of Industrial Distribution and Business*, 5(2), 13-20.
9. NEU & JICA (2020). Kiến nghị - đánh giá các chính sách ứng phó với Covid – 19 và các khuyến nghị. Nguồn truy cập https://www.jica.go.jp/vietnam/english/office/topics/c8h0vm0000ecmc4u-att/210305_02_vn.pdf, ngày 10/10/2021.
10. Ngân hàng thế giới (2020). Tác động của COVID-19 đối với doanh nghiệp tại Việt Nam- Khảo sát nhanh về doanh nghiệp và COVID-19. Nguồn truy cập <https://pubdocs.worldbank.org/en>, ngày 10/10/2021.
11. Nguyễn Quốc Nghi, Mai Văn Nam (2011). Các nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả hoạt động kinh doanh của các DN nhỏ và vừa ở TP. Cần Thơ. *Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Cần Thơ*, 19(b), 122-129.
12. Phạm Thị Hồng Quyên, Nguyễn Thị Thanh Bình, Trần Thị Thanh Nhân (2019). Nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả hoạt động Của doanh nghiệp nhỏ và vừa tại Thừa Thiên - Huế. *Tạp chí Tài chính*, 695, 83 – 86.
13. Phước Minh Hiệp (2018). Các nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn TP. Bến Tre. *Tạp chí tài chính*, kỳ 2, tháng 8.
14. Tran, T.N., Nguyen, T.T., Nguyen, V.C., Vu, T.T.H. (2020). Energy consumption, economic growth and trade balance in East Asian - A panel data approach. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 10(4), 443-449.
15. Shrader R, Siegel DS. (2007). Assessing the Relationship between Human Capital and Firm Performance: Evidence from Technology-Based New Ventures. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 31(6):893-908. doi:10.1111/j.1540-6520.2007.00206.x
16. Tran, N.P., Vo, H.D. (2020). Human capital efficiency and firm performance across sectors in an emerging market. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1738832.

Thông tin tác giả:**1. Nguyễn Văn Chiến, TS.**

- Đơn vị công tác: Đại học Thủ Dầu Một
- Địa chỉ email: chiennv@tdmu.edu.vn

Ngày nhận bài: 28/9/2021

Ngày nhận bản sửa: 21/11/2021

Ngày duyệt đăng: 03/12/2021