

THỰC TRẠNG NĂNG LỰC LÃNH ĐẠO - QUẢN LÝ CỦA NỮ DOANH NHÂN TRÊN ĐỊA BÀN HÀ NỘI

Trần Thị Vân Hoa*

Năng lực lãnh đạo- quản lý doanh nghiệp của nữ doanh nhân là toàn bộ kiến thức về lãnh đạo- quản lý, các kỹ năng lãnh đạo-quản lý và tố chất lãnh đạo- quản lý mà nữ doanh nhân sử dụng để lãnh đạo-quản lý và điều hành hoạt động kinh doanh nhằm tạo ra giá trị mới cho doanh nghiệp. Bài viết dựa trên kết quả khảo sát 106 nữ doanh nhân trên địa bàn Hà Nội và đi đến kết luận: Trên địa bàn Hà Nội, tố chất có ảnh hưởng đến năng lực lãnh đạo- quản lý của nữ doanh nhân cao nhất, tiếp đến là kỹ năng và cuối cùng là kiến thức.

Từ khóa: Năng lực lãnh đạo-quản lý, nữ doanh nhân, kiến thức, kỹ năng, tố chất, Hà Nội

1. Các yếu tố cấu thành kỹ năng lãnh đạo- quản lý của doanh nhân

Có rất nhiều quan niệm khác nhau về năng lực, theo từ điển tâm lý học (tr160-163) năng lực làm việc là khả năng của mỗi cá nhân nhằm hoàn thành một hoạt động với hiệu suất được đề ra trong một thời gian nhất định. Năng lực làm việc của con người không phải là bất biến mà thay đổi trong quá trình hoạt động. Sự biến đổi của năng lực làm việc phụ thuộc vào loại hình công việc, đặc điểm tâm sinh lý và tình trạng sức khỏe của từng cá nhân. Trong quá trình phát triển của mỗi con người, năng lực không ngừng được đổi mới trên cơ sở lao động và sáng tạo. Theo Christian Batal (1983,tr182-198) năng lực làm việc tương ứng với kiến thức, kỹ năng và hành vi tố chất cần để có thể thực hiện đúng đắn các hoạt động riêng của từng vị trí làm việc nhất định.

Để hoàn thành sứ mạng là người chèo lái con thuyền doanh nghiệp đi tới thành công, các doanh nhân nói chung và nữ doanh nhân nói riêng không chỉ cần có năng lực chuyên môn mà đặc biệt họ cần có năng lực lãnh đạo-quản lý doanh nghiệp. Năng lực lãnh đạo và quản lý doanh nghiệp của nữ doanh nhân là khả năng hoàn thành nhiệm vụ lãnh đạo-quản lý doanh nghiệp của các nhà lãnh đạo nữ trong doanh nghiệp. Năng lực lãnh đạo-quản lý doanh nghiệp của nữ doanh nhân sẽ bao gồm toàn bộ kiến thức lãnh đạo quản lý doanh nghiệp; kỹ năng lãnh đạo- quản lý doanh nghiệp và tố chất lãnh đạo- quản lý doanh nghiệp. Trong đó:

Kiến thức lãnh đạo-quản lý doanh nghiệp là tập hợp những hiểu biết về các lý thuyết, phương pháp để thực hiện công việc lãnh đạo-quản lý doanh nghiệp. Kiến thức lãnh đạo quản lý của các nữ doanh nhân có được thông qua học hỏi, đọc, nghe, quan sát. Kiến thức có thể học hỏi từ trường, nhưng cũng có thể học hỏi từ cuộc sống xã hội và dễ dàng được chuyển giao từ người này qua người khác. Kiến thức lãnh đạo-quản lý doanh nghiệp thể hiện sự hiểu biết của của nữ doanh nhân trong việc tổ chức, điều hành doanh nghiệp, nhằm đạt mục tiêu của doanh nghiệp. Hệ thống các kiến thức này được thể hiện ở nhiều góc độ khác nhau như sự hiểu biết về kinh tế và kinh doanh, sự hiểu biết về hoạt động quản trị và điều hành doanh nghiệp, quản lý con người, hiểu biết về pháp luật kinh doanh, hiểu biết về kinh tế, chính trị và xã hội của Hà Nội, hiểu biết về truyền thống và văn hóa Hà Nội cũng như các kiến thức liên quan khác.

Kỹ năng lãnh đạo- quản lý doanh nghiệp là mức độ thành thạo trong công việc lãnh đạo-quản lý doanh nghiệp. Kỹ năng này có được thông qua quá trình các nữ doanh nhân trực tiếp thực hiện hoạt động lãnh đạo-quản lý doanh nghiệp của mình. Các kỹ năng lãnh đạo-quản lý doanh nghiệp chỉ có được do rèn luyện và thực hành chứ khó có thể chuyển giao từ người này qua người khác. Nếu không tự rèn luyện, không trải nghiệm thì không thể có kỹ năng lãnh đạo-quản lý được. Chính vì vậy, kinh nghiệm lãnh đạo-quản lý là nhân tố vô cùng quan trọng ảnh hưởng đến kỹ năng lãnh đạo-quản lý doanh nghiệp

Bảng 1: Kiến thức, kỹ năng, tố chất lãnh đạo quản lý của doanh nhân

STT	Kiến thức lãnh đạo- quản lý	Kỹ năng lãnh đạo-quản lý	Tố chất lãnh đạo-quản lý
1	Hiểu biết chung về kinh tế, kinh doanh	Kỹ năng giao tiếp	Sáng tạo
2	Hiểu biết về điều hành và quản trị doanh nghiệp	Kỹ năng xác định mục tiêu và điều hành DN	Linh hoạt
3	Hiểu biết về chiến lược và xu thế phát triển DN	Kỹ năng tổ chức và sắp xếp công việc	Tầm nhìn
4	Hiểu biết về pháp luật	Kỹ năng phát triển nhân viên dưới quyền	Kế hoạch
5	Hiểu biết về chính trị xã hội của Hà Nội	Kỹ năng phát triển mối quan hệ	Trách nhiệm
6	Hiểu biết về truyền thống văn hóa của Hà Nội	Kỹ năng quản lý bản thân	Nhạy cảm
7	Hiểu biết về lịch sử, địa lý		Bền bỉ và bản lĩnh
8	Hiểu biết về tài chính kế toán		
9	Hiểu biết về ngành nghề kinh doanh		

Nguồn: Kết quả thảo luận của nhóm nghiên cứu năm 2012

của các doanh nhân. Để làm tốt vai trò là người lãnh đạo trong doanh nghiệp, nữ doanh nhân cần có tổng hợp các kỹ năng giao tiếp, kỹ năng điều hành doanh nghiệp, kỹ năng phát triển nhân viên dưới quyền, kỹ năng phát triển quan hệ và kỹ năng quản lý bản thân.

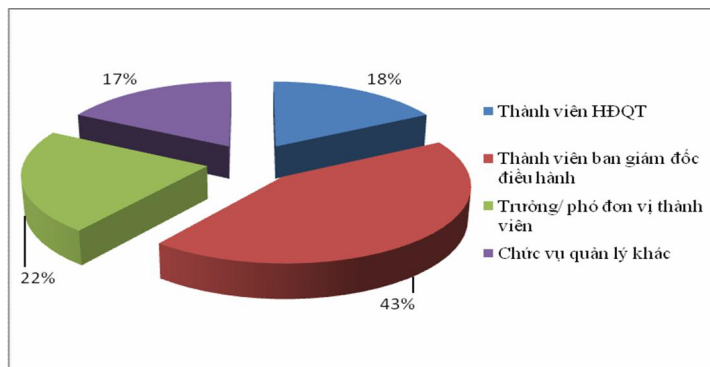
Tố chất lãnh đạo-quản lý của nữ doanh nhân là yếu tố phản ánh khả năng chịu đựng sức ép, làm việc với cường độ cao, khả năng duy trì sự cân bằng giữa cuộc sống cá nhân và công việc... Tố chất lãnh đạo-quản lý doanh nghiệp được thể hiện qua tầm nhìn, sự sáng tạo, sự nhạy cảm, trách nhiệm, bản lĩnh và sự bền bỉ trong công việc.

Như vậy năng lực lãnh đạo-quản lý doanh nghiệp của doanh nhân luôn gắn liền với công việc của doanh nhân trong quá trình điều hành và quản lý

doanh nghiệp. Đây là những năng lực đặc biệt gắn với một công việc cụ thể là lãnh đạo-quản lý doanh nghiệp của doanh nhân chứ không phải năng lực chung. Sau khi thảo luận với các chuyên gia để nhận diện tầm quan trọng của hệ thống kiến thức, kỹ năng và tố chất lãnh đạo-quản lý, nhóm nghiên cứu đã thiết kế phiếu khảo sát nhằm đánh giá thực trạng năng lực lãnh đạo của nữ doanh nhân trên địa bàn Hà Nội tập trung vào 3 nhóm chính trong bảng 1.

Nhóm nghiên cứu đã khảo sát và xin ý kiến bằng phiếu khảo sát 132 nữ doanh nhân về năng lực lãnh đạo-quản lý của các nữ doanh nhân Hà Nội theo phương pháp chọn mẫu thuận tiện. Kết quả đã thu được 132 phiếu trong đó có 106 phiếu phù hợp. Theo vị trí công việc của những người trả lời phiếu

Hình 1: Phân loại đối tượng trả lời phiếu điều tra theo vị trí công việc



Nguồn: Kết quả phân tích của nhóm nghiên cứu từ phiếu điều tra năm 2012

Bảng 2: Kết quả kiểm định độ tin cậy Cronbach's Alpha (α) của dữ liệu phân tích

	Kiến thức	Kỹ năng	Tổ chất
Số biến	9	35	15
Cronbach's Alpha	0.842	0,932	0,845

Nguồn: Kết quả phân tích của nhóm nghiên cứu năm 2012

đang đảm nhận thì có 18% đang làm việc với tư cách là thành viên HĐQT của công ty, 43% đang làm việc với tư cách là các giám đốc/thành viên ban giám đốc trực tiếp điều hành doanh nghiệp và 22% đang làm việc với tư cách là trưởng/phó đơn vị thành viên của doanh nghiệp; 17% đang giữ vị trí quản lý khác.

2. Kiểm định độ tin cậy của dữ liệu

Sau khi thu thập phiếu khảo sát, nhóm nghiên cứu đã tiến hành kiểm định độ tin cậy của dữ liệu. Theo Staler (1995) thì hệ số đo độ tin cậy của dữ liệu định lượng trong các cuộc khảo sát Cronbach's Alpha (α). Nếu hệ số Cronbach's Alpha (α) có giá trị từ 0,8 đến gần 1 thì thang đo lường là rất tốt; (α) từ 0,7 – 0,8 thì số liệu có thể sử dụng được tương đối tốt; và (α) từ 0,6 trở lên là có thể sử dụng được trong trường hợp các khái niệm đo lường là mới hoặc tương đối mới đối với người trả lời. Kết quả kiểm định độ tin cậy của dữ liệu bằng hệ số Cronbach's Alpha được thể hiện qua bảng 2.

+ Nhân tố “kiến thức” gồm 9 biến với hệ số Cronbach's Alpha bằng (0,842)

+ Nhân tố “kỹ năng” gồm 35 biến với hệ số Cronbach's Alpha là (0,932).

+ Nhân tố “tổ chất” gồm 15 biến. Kết quả phân tích cho thấy hệ số Cronbach's Alpha của nhân tố

này bằng (0,845).

Từ 106 kết quả phù hợp, nhóm nghiên cứu sử dụng phần mềm SPSS 17.0, áp dụng phương pháp phân tích nhân tố Principal Components với phép xoay Varimax. Điều kiện phân tích thỏa mãn các tiêu chí (1) Hệ số Eigenvalue > 1; (2) Hệ số kiểm định KMO > 0,5; (3) Kiểm định Bartlett có Sig. ≤ 0,05; (4) Tiêu chuẩn Factor Loading >0,5; (5) Phương sai trích >50%. Kết quả phân tích được thể hiện qua bảng 3.

Xem xét bảng KMO và kiểm định Bartlett sau khi EFA lần 2 cho thấy các quan sát với 26 biến Kỹ năng sau khi đã rút trích 7 biến là thích hợp khi hệ số KMO là (0,854) thỏa mãn điều kiện. Kiểm định Bartlett cho p-value (sig.=0,000) có ý nghĩa thống kê. Phương sai trích là 74,28%, cho thấy các biến này giải thích 74,28% quan sát.

Với 9 biến kiến thức, kết quả kiểm định Bartlett sau khi EFA lần 1 với hệ số KMO là 0,77 đáp ứng điều kiện; p-value (sig.=0,000) cho thấy có ý nghĩa thống kê. Phương sai trích là 72,71%, cho thấy các biến này giải thích 72,71% quan sát.

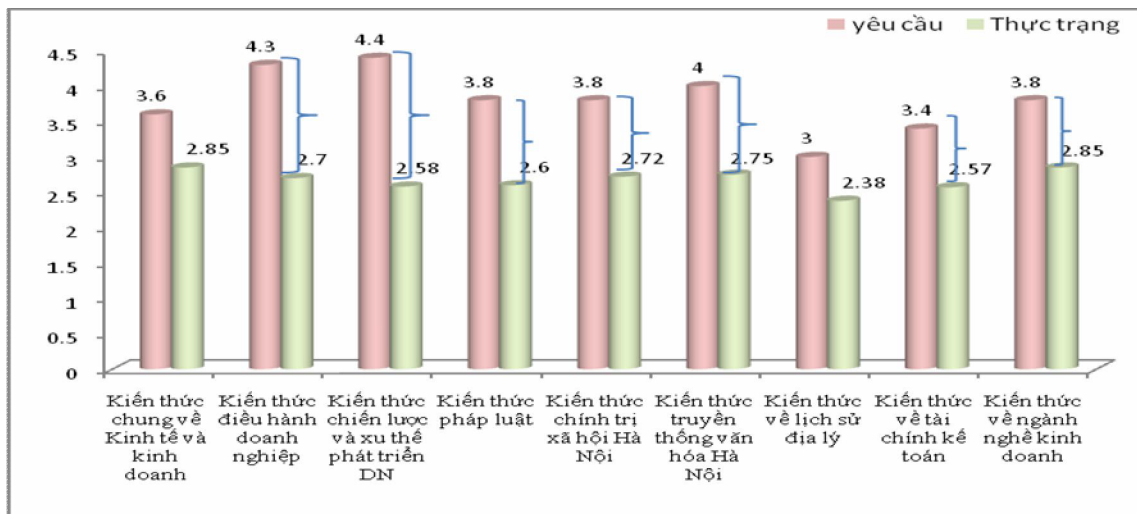
Với 15 biến tổ chất ban đầu, kết quả kiểm định EFA lần 2 sau khi rút trích 4 biến cho thấy hệ số KMO là 0,715 đáp ứng điều kiện; p-value (sig.=0,000) cho thấy có ý nghĩa thống kê. Phương

Bảng 3: Kết quả phân tích các nhân tố cấu thành năng lực lãnh đạo quản lý

EFA	Các	Hệ số KMO	P-value	Phương sai trích	Số biến	Factor loading	Kết luận
Lần 1	Kiến thức	0,77	0.000	72,71%	9	Tất cả >0,5	Đủ điều kiện phân tích
	Kỹ năng	0,823	0.000	73,44%	35	7 biến <0,5	Loại 7 biến
	Tổ chất	0.727	0.000	60,17%	15	4 biến <0,5	Loại 4 biến
Lần 2	Kỹ năng	0,854	0,000	74,288	26	Tất cả >0.5	Đủ điều kiện phân tích
	Tổ chất	0,715	0,000	71,86	11	Tất cả >0,5	Đủ điều kiện phân tích

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của nhóm nghiên cứu 2012

Hình 2: Thực trạng kiến thức của nữ doanh nhân Hà Nội



Nguồn: Kết quả điều tra và phân tích khoảng cách của nhóm nghiên cứu năm 2012

sai trích là 71,86%, cho thấy các biến này giải thích 71,86% quan sát.

3. Thực trạng năng lực lãnh đạo-quản lý của nữ doanh nhân trên địa bàn Hà Nội

Thực trạng năng lực lãnh đạo- quản lý doanh nghiệp được phân tích dựa trên kết quả phân tích khoảng cách giữa năng lực thực tế và năng lực yêu cầu cần có của các nữ doanh nhân Hà Nội. Kết quả phỏng vấn các chuyên gia cho thấy mức độ năng lực đạt được là chấp nhận được nếu khoảng cách giữa thực trạng và yêu cầu về năng lực <0.5 điểm; Mức độ năng lực đạt thấp và có khả năng cải thiện được nếu khoảng cách giữa thực trạng và yêu cầu trong khoảng từ 0,5 – 1.0. Mức độ năng lực rất thấp và đáng lo ngại khi khoảng cách giữa thực trạng và năng lực >1.0. Thực trạng năng lực lãnh đạo-quản lý của nữ doanh nhân được nhóm nghiên cứu phân tích trên cơ sở từng yếu tố cấu thành năng lực và phân tích hàm hồi qui. Kết quả phân tích như sau:

3.1. Thực trạng kiến thức lãnh đạo-quản lý của nữ doanh nhân

Kết quả điều tra cho thấy hiện nay doanh nhân nữ trên địa bàn Hà Nội đang thiếu kiến thức để có thể làm tốt vai trò là nhà lãnh đạo-quản lý doanh nghiệp. Khoảng cách chênh lệch giữa yêu cầu của kiến thức về chiến lược và xu thế phát triển doanh nghiệp là cao nhất (-1.82 điểm); kế tiếp đến Kiến thức về điều hành và quản trị DN với khoảng cách là (-1.60). Kiến thức thiếu hụt so với yêu cầu có khoảng cách cao tiếp theo lần lượt là các kiến thức về truyền thông văn hóa Hà Nội (-1,25), Kiến thức pháp luật (-1,20), Kiến thức về chính trị xã hội Hà Nội (-1.08); Điều này thể hiện rõ qua hình 2.

Nhóm kiến thức có sự khác biệt giữa yêu cầu và thực tế không lớn lắm là kiến thức về lịch sử địa lý (-0,62); kiến thức chung về Kinh tế và kinh doanh (-0,75); kiến thức về tài chính (-0,85). Điều này cho thấy bên cạnh việc cập nhật các kiến thức về Điều hành và quản trị doanh nghiệp, kiến thức về pháp luật, kiến thức về chiến lược và xu thế phát triển, nữ doanh nhân Hà Nội cần quan tâm cập nhật và nâng cao hiểu biết về chính trị xã hội của Hà Nội, kiến thức về truyền thông văn hóa của Hà Nội cũng như các kiến thức chung về kinh tế và kinh doanh để đáp ứng các yêu cầu về năng lực lãnh đạo-quản lý doanh nghiệp trong thời gian tới.

3.2. Thực trạng kỹ năng lãnh đạo-quản lý của nữ doanh nhân

Theo kết quả khảo sát của nhóm nghiên cứu, thực trạng kiến thức của các nữ doanh nhân trên địa bàn Hà Nội có nhiều khả quan hơn thực trạng kiến thức của họ với điểm khoảng cách chung nhỏ hơn 1 ở mức (-0,9 điểm). Khoảng cách cao nhất giữa thực trạng so với yêu cầu về kỹ năng là (-1,23) dành cho kỹ năng phát triển nhân viên, tiếp đến là kỹ năng xác định mục tiêu và điều hành DN với điểm khoảng cách là (-1,20) và kỹ năng giao tiếp có điểm khoảng cách là (-1,0).

Theo kết quả phân tích, kỹ năng xây dựng và phát triển các mối quan hệ với điểm khoảng cách chỉ (-0,34) ở mức chấp nhận được là kỹ năng tốt nhất của nữ doanh nhân Hà Nội. Đây cũng là điểm mạnh nhất của các nữ doanh nhân trên địa bàn Hà Nội. Kỹ năng tổ chức và sắp xếp công việc cũng chỉ có điểm khoảng cách gần ở mức chấp nhận được là kỹ năng tổ chức và sắp xếp công việc với (-0,75 điểm). Điều

Bảng 4: Kỹ năng của nữ doanh nhân

STT	Loại kỹ năng	Điểm yêu cầu	Điểm thực trạng	Khoảng cách
1	Kỹ năng giao tiếp	4,1	3,1	-1,00
2	Kỹ năng xác định mục tiêu và điều hành	4,4	3,2	-1,20
3	Kỹ năng phát triển nhân viên	4,5	3,27	-1,23
4	Kỹ năng tổ chức và sắp xếp công việc	4,3	3,55	-0,75
5	Kỹ năng xây dựng và phát triển quan hệ	4,0	3,66	-0,34
6	Kỹ năng quản lý bản thân	4,7	3,73	-0,97
7	Điểm kỹ năng chung	4,33	3,43	-0,90

Nguồn: Kết quả phân tích của nhóm nghiên cứu năm 2012

này cho thấy nữ doanh nhân Hà Nội cũng đã phát huy được lợi thế của giới trong lãnh đạo- quản lý doanh nghiệp trong thời gian qua. Kết quả đánh giá thực trạng kỹ năng của nữ doanh nhân trong thời gian qua được thể hiện trong bảng 4.

Kết quả phân tích cho thấy để có thể đáp ứng yêu cầu công việc lãnh đạo- điều hành doanh nghiệp trong điều kiện hiện nay, nữ doanh nhân Hà Nội cần được trải nghiệm và nâng cao kỹ năng xác định mục tiêu và điều hành doanh nghiệp, kỹ năng phát triển nhân viên dưới quyền. Các kỹ năng quản lý bản thân; kỹ năng tổ chức công việc và kỹ năng giao tiếp cũng cần được quan tâm hoàn thiện để có thể đáp

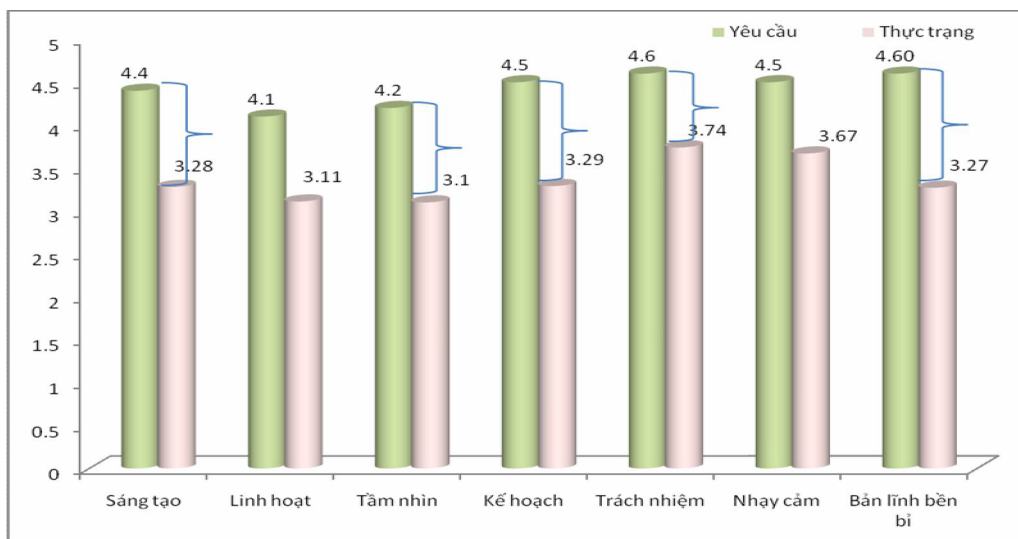
ứng yêu cầu ở mức độ cao hơn.

3.3. Thực trạng tổ chất lãnh đạo-quản lý của nữ doanh nhân Hà Nội

Tổ chất lãnh đạo-quản lý của nữ doanh nhân trên địa bàn Hà Nội được thể hiện qua các hành vi và thái độ đối với hoạt động lãnh đạo-điều hành doanh nghiệp. Kết quả phân tích cho thấy hiện nay nữ doanh nhân Hà Nội đang thiếu các tố chất bản lĩnh và bền bỉ với điểm khoảng cách giữa thực trạng và yêu cầu cao nhất là (-1,33) sau đó đến tố chất kế hoạch với sự đúng hẹn và giữ lời hứa với khoảng cách là (-1,21).

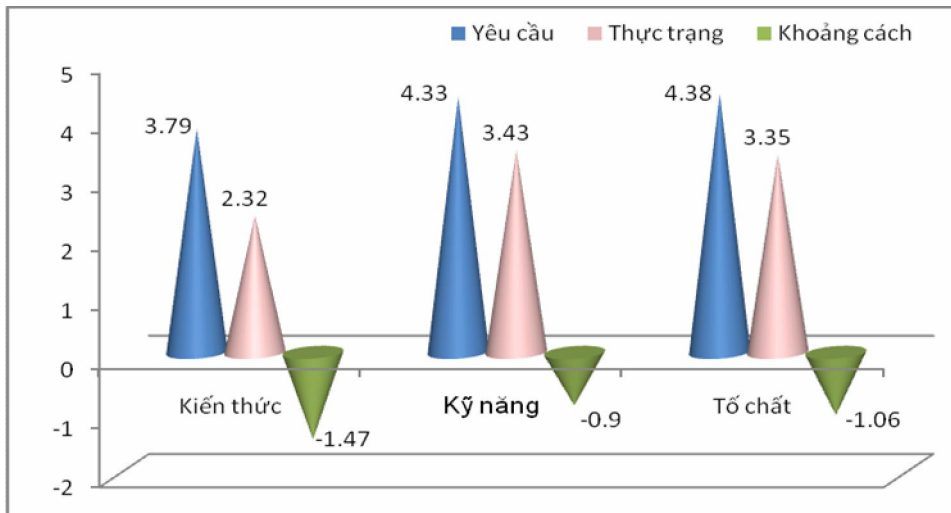
Các tố chất có điểm khoảng cách giữa thực trạng

Hình 3: Thực trạng tổ chất lãnh đạo-quản lý của nữ doanh nhân Hà Nội



Nguồn: Kết quả phân tích của nhóm nghiên cứu năm 2012

Hình 4: Thực trạng năng lực lãnh đạo-quản lý của nữ doanh nhân Hà Nội



Nguồn: Kết quả phân tích của nhóm nghiên cứu năm 2012

và yêu cầu nhỏ hơn 1,0 là các tố chất nhạy cảm, trách nhiệm với điểm khoảng cách là (-0,8). Điều này cho thấy nữ doanh nhân Hà Nội có điểm mạnh là nhạy cảm nắm bắt những mong đợi của đối tác cũng như làm việc có trách nhiệm, không tư lợi. Tuy nhiên, để có thể đáp ứng yêu cầu của tình hình mới thì cần phải rèn luyện các tố chất này để có thể giảm khoảng cách xuống dưới 0.5 trong thời gian tới. Thực trạng tố chất lãnh đạo- quản lý của nữ doanh nhân Hà Nội được thể hiện qua hình 3.

3.4. Đánh giá chung về thực trạng năng lực lãnh đạo-quản lý

Thực trạng năng lực lãnh đạo-quản lý của nữ doanh nhân Hà Nội được phân tích trên cơ sở lấy hệ số trung bình của các yếu tố kiến thức, kỹ năng và tố chất. Kết quả phân tích cho thấy yếu tố có khoảng cách thiếu hụt lớn nhất giữa yêu cầu và thực trạng kiến thức lãnh đạo-quản lý doanh nghiệp với điểm khoảng cách là (-1,47). Tố chất lãnh đạo- quản lý có khoảng cách trung bình là (-1,03) và kỹ năng là yếu tố được xem là mạnh nhất của các nữ doanh nhân với khoảng cách nhỏ hơn (-0,9). Điều này được thể hiện qua hình 4.

Kết quả khảo sát cũng cho thấy để nâng cao năng lực lãnh đạo-quản lý của nữ doanh nhân cần quan tâm đến việc cập nhật và hoàn thiện kiến thức lãnh đạo-quản lý cho nữ doanh nhân để từ đó có thể giúp các nữ doanh nhân hoàn thiện kỹ năng. Bên cạnh đó, cần có giải pháp thích hợp và tạo cơ hội cho các nữ doanh nhân rèn luyện bản lĩnh và sức chịu đựng bền bỉ trong giai đoạn kinh doanh khó khăn hiện nay.

Căn cứ vào kết quả khảo sát, nhóm nghiên cứu đã

tiến hành phân tích hồi quy bội để xác định mức độ tác động của các yếu tố đến năng lực lãnh đạo-quản lý của nữ doanh nhân trên địa bàn Hà Nội. Với các giả định là các biến độc lập là (1) KT-Nhân tố kiến thức lãnh đạo-quản lý; (2) KN- Kỹ năng lãnh đạo-quản lý; (3) TC- Tố chất cá nhân về lãnh đạo-quản lý đều có ảnh hưởng tích cực đến năng lực lãnh đạo-quản lý của nữ doanh nhân Hà Nội; Biến phụ thuộc là NL= năng lực lãnh đạo-quản lý. Nhóm nghiên cứu đã xây dựng phương trình hồi quy bằng phương pháp Enter. Kết quả cho thấy tất cả các biến đều có mức ý nghĩa <0.05; hệ số R bình phương của mô hình là (0,687), cho thấy 3 nhân tố này giải thích được 68% năng lực lãnh đạo-quản lý của nữ doanh nhân. Đây là giá trị phù hợp và chấp nhận được với mô hình.

Kết quả cũng cho thấy toàn mô hình có giá trị F p-value bằng 0,000, kết luận được với độ tin cậy 95% nên mô hình này có thể mở rộng cho tổng thể. Giá trị T-value của tất cả các biến đều có giá trị thống kê (<0,05), điều này khẳng định cả 3 nhân tố trên đều ảnh hưởng tới năng lực lãnh đạo-quản lý của nữ doanh nhân.

Kết quả phân tích hồi quy đa biến theo 3 biến độc lập bằng phương pháp Enter cho kết quả mô hình hồi quy sau:

$$NL = 0,124 KT * 0,318 KN * 0,537 TC$$

Từ phương trình hồi quy năng lực trên, có thể kết luận (1) tố chất có sự ảnh hưởng đến năng lực lãnh đạo-quản lý của nữ doanh nhân là cao nhất. (2) kỹ năng là yếu tố có tác động mạnh thứ hai đến năng lực lãnh đạo-quản lý của nữ doanh nhân và kiến thức là nhân tố có tác động mạnh thứ 3 đến năng lực

lãnh đạo-quản lý của nữ doanh nhân Hà Nội hiện nay.

Trên cơ sở phân tích thực trạng năng lực lãnh đạo-quản lý của nữ doanh nhân trên địa bàn Hà Nội nhóm nghiên cứu đã đề xuất các giải pháp đào tạo phi đào tạo để nâng cao kiến thức, kỹ năng và tố chất lãnh đạo-quản lý cho các nữ doanh nhân Hà Nội. Với các chương trình đào tạo cần đảm bảo không chỉ dừng lại ở cung cấp kiến thức mà cần tăng cường rèn luyện kỹ năng và tác động vào tiềm thức để thay đổi hành vi thái độ, từng bước tác động vào tố chất của nữ doanh nhân. Phương pháp đào tạo có sự tác động đa chiều thông qua thảo luận nhóm, phân tích tình huống, đóng vai là những phương pháp có tác động tích cực giúp nữ doanh nhân trải nghiệm và rèn luyện kỹ năng lãnh đạo-quản lý. Bên cạnh đó, cần quan tâm đến việc tư vấn, giải quyết các vấn đề của nữ doanh nhân trong quá trình lãnh đạo-quản lý doanh nghiệp ngay trên lớp

học. Có thể thay đổi địa điểm và hình thức học tập thông qua tham quan, chia sẻ kinh nghiệm tại doanh nghiệp để nữ doanh nhân có thể học qua kinh nghiệm thành công hoặc thất bại của các doanh nghiệp khác.

Các giải pháp phi đào tạo như xây dựng các vườn ươm doanh nghiệp dành cho nữ doanh nhân hay mở rộng cơ hội tiếp cận các nguồn vốn hỗ trợ kinh doanh, cơ hội thành lập và điều hành doanh nghiệp cho các nữ doanh nhân. Bên cạnh đó, cũng cần quan tâm đến việc xây dựng hành lang pháp lý hỗ trợ cho các hiệp hội nữ doanh nhân phát triển làm sân chơi và nơi chia sẻ kinh nghiệm cho các nữ doanh nhân thông qua các hoạt động thiết thực và gần gũi nhằm tăng cường tinh thần doanh nhân; tôn vinh các nữ doanh nhân thành đạt có đóng góp tích cực qua đó hình thành các tấm gương để nữ doanh nhân học tập.

Tài liệu tham khảo:

Vũ Dũng (2013) Từ điển tâm lý học, Nhà Xuất bản từ điển bách khoa.

Staler, S (1995), "Issues in conducting Marketing Strategy research", Journal of strategic.

Christian Batal (2002), Quản lý nguồn nhân lực trong khu vực Nhà nước, Phạm Quỳnh Hoa biên dịch, Nhà xuất bản sự thật.

Facts of leadership and management competency of women entrepreneurs in Hanoi

Abstract:

Leadership and management competency of women entrepreneurs include all knowledge, skill and attitude involved in managing their business in order to create new values for the company and society. This paper uses data from a survey of 106 women entrepreneurs and comes to a conclusion: In Hanoi, leadership managerent attitude is the first factor that has the strongest influence on leadership competency of women-entrepreneurs. The second is leadership management skill and the third is leadership managerent knowl-edge.

Thông tin tác giả:

* **Trần Thị Vân Hoa**, Phó giáo sư, Tiến sĩ kinh tế

- Nơi công tác: Viện Quản trị Kinh doanh, Đại học Kinh tế quốc dân

- Lĩnh vực nghiên cứu chuyên sâu: lãnh đạo và điều hành doanh nghiệp

- Một số tạp chí tiêu biểu mà tác giả đã từng đăng tải công trình nghiên cứu: Tạp chí Kinh tế và Phát triển Journal of International Business Studies.

Email: ttvhoa@bsneu.edu.vn