VAI TRÒ CỦA VỐN CON NGƯỜI VÀ VỐN XÃ HỘI ĐỐI VỚI SỰ PHÁT TRIỂN CỦA CÁC DOANH NGHIỆP SẢN XUẤT VỪA VÀ NHỎ

Vũ Hoàng Nam*, Nguyễn Thanh Liêm**

Nhiều nghiên cứu trước đây đã chỉ ra rằng để phát triển các doanh nghiệp vừa và nhỏ ở các nước đang phát triển cần phải hỗ trợ các doanh nghiệp này tiến hành các hoạt động cải tiến. Tuy nhiên, hiện có rất ít nghiên cứu định lượng về các yếu tố tác động tới các hoạt động cải tiến của các doanh nghiệp vừa và nhỏ đặc biệt ở các nước có nền kinh tế đang chuyển đổi. Nghiên cứu này sử dụng số liệu khảo sát các doanh nghiệp vừa và nhỏ của Việt Nam từ năm 2005 đến 2011. Kết quả nghiên cứu cho thấy vốn con người và vốn xã hội của các doanh nghiệp có vai trò quyết định đối với các cải tiến về sản phẩm, quy trình sản xuất, marketing và kết quả kinh doanh của các doanh nghiệp.

Từ khóa: Cải tiến, doanh nghiệp vừa và nhỏ, vốn con người, vốn xã hội

1. Giới thiệu

Doanh nghiệp vừa và nhỏ (DNVVN) có vai trò quan trọng ở các nước có nền kinh tế đang chuyển đổi vì chúng có vai trò quan trọng trong việc giảm nghèo đói. Theo OECD (2004), các DNVVN chiếm hơn 90% các doanh nghiệp trong khu vực phi nông nghiệp và tạo ra một lượng lớn công ăn việc làm. Vì vậy, chính phủ nhiều nước luôn mong muốn phát triển các DNVVN.

Cải tiến được coi là nhân tố quan trọng cho doanh nghiệp phát triển. Các cải tiến trong quá trình mua nguyên vật liệu, bán sản phẩm, liên kết với người thu mua, tự sản xuất những bộ phận quan trọng của sản phẩm, xây dựng thương hiệu góp phần phát triển các doanh nghiệp vừa và nhỏ trong các cụm công nghiệp ở các nước đang phát triển (Sonobe Tetsushi và cộng sự 2007; Akoten John và Otsuka Keijiro, 2007; Rabellotti Roberta, 1995; Schmitz Hubert, 1999; Nadvi Khalid, 1999; Cawthorne Pamela, 1995; và Gereffi Gary, 2001). Những nghiên cứu này cho thấy vốn con người của các doanh nghiệp là yếu tố quyết định tới các hoạt động cải tiến nói trên.

Ở Việt Nam, có rất ít nghiên cứu định lượng về vai trò của các hoạt động cải tiến trong quá trình phát triển của các DNVVN. Hansen Henrik và cộng sự (2006) nhấn mạnh rằng nhờ cải tiến mà các DNVVN sống sót nhiều hơn trong giai đoạn 1990-2000. Theo CIEM (2012), các doanh nghiệp cải tiến sản phẩm tăng trưởng nhanh hơn và ra khỏi ngành ít hơn. Trình độ học vấn của chủ doanh nghiệp có tác động tích cực tới các hoạt động cải tiến của DNVVN. Nguyen Ngoc Anh và cộng sự (2008) cho thấy cải tiến có vai trò quan trọng giúp các doanh nghiệp xuất khẩu nhiều hơn. Vu Hoang Nam và cộng sự (2009) và Vu Hoang Nam và cộng sự (2010) chỉ ra rằng trong cụm công nghiệp làng nghề sắt thép các doanh nghiệp tiến hành cải tiến có kết quả kinh doanh tốt hơn các doanh nghiệp khác. Trong các nghiên cứu này, học vấn, kinh nghiệm, và vốn xã hội đo bằng quan hệ trong gia đình của chủ doanh nghiệp đều quan trọng đối với các cải tiến. Tuy nhiên, hiện có rất ít nghiên cứu định lượng về các nhân tố tác động tới cải tiến và kết quả kinh doanh của các DNVVN của Việt Nam.

Nghiên cứu này sử dụng số liệu khảo sát DNVVN ở Việt Nam từ năm 2005 đến 2011. Kết quả cho thấy vốn con người của chủ doanh nghiệp có được nhờ học vấn và kinh nghiệm thực tế, chất lượng của lao động, và vốn xã hội của chủ doanh nghiệp có được khi tham gia các hiệp hội doanh nghiệp là các yếu tố tác động tới các hoạt động cải tiến về sản phẩm, quy trình sản xuất, marketing, và kết quả kinh doanh của DNVVN.

2. Khái quát về các DNVVN

DNVVN được hiểu là các doanh nghiệp có vốn đăng ký không quá 20 tỷ VNĐ và lao động không quá 300 người. DNVVN bao gồm doanh nghiệp nhà

nước, doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Theo CIEM (2012), khoảng 70% các DNVVN là các doanh nghiệp rất nhỏ trong đó phần lớn là các doanh nghiệp gia đình và chỉ khoảng 6% là doanh nghiệp vừa. Theo Hinh (2013), bức tranh chung về quy mô các doanh nghiệp sản xuất ở Việt Nam là chúng ta đang thiếu các doanh nghiệp có quy mô vừa và điều này hạn chế sự tăng trưởng và năng lực cạnh tranh của các DNVVN.

Trong nhiều năm qua, DNVVN là động lực phát triển kinh tế của Việt Nam (Hansen Henrik và cộng sự, 2006). Theo Bảng 1, hơn 97% các doanh nghiệp là DNVVN. DNVVN tạo ra rất nhiều việc làm và số lao động chiếm hơn 50% tổng số lao động trong nền kinh tế. DNVVN cũng đầu tư vốn khá lớn và chiếm hơn nửa doanh thu của các doanh nghiệp Việt Nam.

Dù các DNVVN ở Việt Nam tạo ra nhiều việc làm và có vai trò quan trọng trong xóa đói giảm nghèo nhưng thường không được coi là có tiềm năng tăng trưởng dựa trên cải tiến. Trinh Dinh Hinh (2013) chỉ rõ dù số lượng DNVVN nhiều nhưng các DNVVN khu vực tư nhân có năng suất thấp hơn các doanh nghiệp nhà nước và các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Theo Sakai Hitoshi và Takada Nobuaki (2000), các DNVVN thiếu kỹ năng quản trị và có năng lực cạnh tranh thấp. Các DNVVN gặp nhiều khó khan về tiếp cận vốn, đất đai, công nghệ, nguồn nhân lực chất lượng cao, hạn chế về thị trường, công nghệ lạc hậu, chi phí giao dịch cao. Trên thực tế, nhiều DNVVN chỉ tập trung cải tiến sản phẩm chứ không tập trung phát triển các sản phẩm mới hoàn toàn hoặc thực hiện các cải tiến khác (Phi Vinh Tuong, 2013).Vì vậy, các DNVVN rất khó nâng cao năng lực cạnh tranh và tồn tại trong môi trường ngày càng cạnh tranh.

Đối với sự hỗ trợ của Nhà nước, các DNVVN nhận được ít hỗ trợ trực tiếp từ chính phủ trong các hoạt động cải tiến. Trinh Dinh Hinh (2013) chỉ ra rằng các chính sách ngành của Việt Nam chủ yếu hỗ trợ sự hình thành của các doanh nghiệp mới.

Dưới tác động của khủng hoảng, các DNVVN gặp phải nhiều khó khăn hơn. Theo CIEM (2012), 60% các DNVVN cho biết khủng hoảng tác động xấu tới doanh nghiệp và doanh nghiệp phải giảm đầu tư mới và các hoạt động cải tiến năm 2011 so với 2009. Trong số hơn 2,500 DNVVN trong khảo sát thì có khoảng 20% đã đóng cửa năm 2011 do những khó khăn về tiếp cận vốn, hàng tồn kho tăng, khó tuyển dụng lao động có tay nghề cao. Trong 9 tháng đầu năm 2012, khoảng 42.000 DNVVN đã đóng cửa và khoảng 60% cắt giảm lao động.

3. Mô tả số liệu và các giả thuyết

Bài viết này dựa trên số liệu từ các cuộc khảo sát DNVVN tiến hành trong các năm 2005, 2007, 2009, và 2011. Khảo sát được tiến hành bởi Viện Nghiên cứu Kinh tế Trung ương (CIEM), Viện Khoa học Lao động Xã hội (ILSSA), trường Đại học Coopenhagen, UNU-WIDER, và Đại Sứ quán Đan Mạch. Tổng số doanh nghiệp khảo sát là 10,667. Hàng năm, các một số doanh nghiệp mới được đưa vào khảo sát thay cho các doanh nghiệp rời khỏi ngành. Do số liệu thiếu sót nên có 97 quan sát bị loại và chỉ còn lại 10,570 quan sát trong mẫu. Số liệu bao gồm đặc điểm chủ doanh nghiệp, các hoạt động cải tiến, kết quả kinh doanh của DNVVN. Các số liệu là của các năm 2004, 2006, 2008, và 2010.

Theo Bảng 2, phần lớn chủ doanh nghiệp có tuổi từ 40 đến 50, là dân tộc Kinh. Khoảng 60% đã hoàn thành học cấp 3.Tỷ lệ học xong đại học tăng từ 2.1% năm 2004 lên 24.2% năm 2010. Trong các nghiên cứu trước, học vấn là yếu tố quyết định cải tiến của doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp trong các cụm công nghiệp (Nichter Simeon và Goldmark Lara, 2009; Sonobe Tetsushi và cộng sự, 2007; Akoten John và cộng sự 2006; Akoten John và Otsuka Keijiro, 2007; Iddrisu Alhassan, 2006; Vu Hoang Nam và cộng sự, 2009, 2010).

Kinh nghiệm của chủ doanh nghiệp có thể thay

Bảng 1: Vai trò của DNVVN trong nền kinh tế

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Tổng số doanh nghiệp (1000)	112	129	156	206	249	286
Tỷ lệ DNVVN	97	97	97	98	98	98
Số lao động trung bình	23	22	21	19	18	17
Tỷ lệ lao động trong SME	41	44	43	47	50	50
Tỷ lệ vốn trong SME	32	50	36	38	42	47
Tỷ lệ doanh thu của SME	48	54	53	57	59	54

Nguồn: tính toán từ Tổng cục Thống kê

Bảng 2: Đặc điểm của chủ DNVVN

	2004	2006	2008	2010
Tuổi trung bình	44.7	51.3	45.7	45.7
Tỷ lệ nam giới	69.4	66.8	65.6	62.7
Tỷ lệ dân tộc Kinh	93.4	93.5	93.3	92.9
Đã hoàn thành tiểu học	7.5	8.2	9.0	8.4
Đã hoàn thành trung học cơ sở	31.8	31.3	28.0	27.9
Đã hoàn thành trung học phổ thông	57.9	56.0	59.2	62.2
Đã có chứng nhận nghề	18.7	18.3	15.4	17.6
Đã học xong đại học	2.1	1.3	20.8	24.2
Tỷ lệ trước đây đã làm việc:				
Công nhân trong doanh nghiệp nhà nước	25.9	30.2	26.4	20.2
Công nhân trong doanh nghiệp tư nhân	25.2	19.7	22.9	26.2
Giám đốc công ty sản xuất	8.9	9.1	8.5	8.7
Giám đốc công ty dịch vụ	19.5	14.2	16.2	18.5
Số doanh nghiệp	2,802	2,615	2,642	2,528

Nguồn: từ số liệu khảo sát

thế học vấn tại trường. Kinh nghiệm được đo bằng việc trước đây chủ doanh nghiệp đã từng làm công nhân hay/và quản lý tại các công ty sản xuất và công ty dịch vụ trước khi thành lập DNVVN. Theo Bảng 2, khoảng 1/4 chủ doanh nghiệp có kinh nghiệm làm việc trong các doanh nghiệp và quản lý doanh nghiệp dịch vụ trong khi đó có ít chủ doanh nghiệp trước đây làm quản lý các doanh nghiệp sản xuất. Vì vậy, giả thuyết sau được đưa ra:

H1: *Chủ DNVVN có học vấn cao và nhiều kinh nghiệm tiến hành cải tiến nhiều hơn và có kết quả kinh doanh tốt hơn.*

Bảng 3 trình bày chất lượng lao động đo bằng tỷ lệ lao động có học vấn cao trên tổng số lao động thường xuyên. Chất lượng của lao động có được do đào tạo chính thức đo bằng tỷ lệ lao động có bằng đại học/cao đẳng. Chất lượng lao động có được nhờ kinh nghiệm đo bằng tỷ lệ quản đốc và tỷ lệ nghệ nhân trong DNVVN. Đây là những người có kiến thức kỹ thuật cao nhờ đi học và kinh nghiệm sản xuất. Chủ doanh nghiệp thường dựa vào quản đốc để xử lý các vấn đề kỹ thuật, quản lý lao động và chất lượng sản phẩm (Vu Hoang Nam và cộng sự, 2009). Nghệ nhân cũng là những người hiểu biết nhiều về sản xuất.

Tỷ lệ lao động có bằng đại học/cao đẳng và tỷ lệ quản đốc đều nhỏ. Tỷ lệ nghệ nhân sản xuất có cao hơn nhưng vẫn thấp. Điều này thể hiện chất lượng lao động của DNVVN chưa cao và lao động có tay nghề cao là rất quý hiếm đối với các DNVVN. Vì vậy, giả thuyết sau đây được đưa ra:

H2*: DNVVN có lao động với trình độ học vấn cao và có nhiều kinh nghiệm thực tế tiến hành nhiều cải tiến hơn và có kết quả kinh doanh tốt hơn các* doanh nghiệp *khác.*

Có một tỷ lệ nhỏ các chủ doanh nghiệp là thành viên của một hiệp hội nào đó và là đảng viên Đảng Cộng sản (Bảng 4). Tương tự như vậy, dưới 10% chủ doanh nghiệp đã từng là cán bộ Nhà nước hoặc là cựu chiến binh. Là thành viên hiệp hội, đảng viên hoặc trước đây làm trong Nhà nước sẽ mở rộng quan hệ của chủ doanh nghiệp. Quan hệ của chủ doanh nghiệp không phản ánh toàn bộ vốn xã hội nhưng phản ánh những lợi ích mà chủ doanh nghiệp có thể thu được. Vì vậy, giả thuyết sau được đưa ra:

H3: *Những chủ DNVVN có vốn xã hội nhiều hơn*

Bảng 3: Chất lượng lao động

	2004	2006	2008	2010
Tỷ lệ so với tổng số lao động thường xuyên (%):				
Cán bộ có bằng đại học	3.8	3.2	3.7	3.6
Quản đốc	1.8	1.2	1.1	1.4
Nghệ nhân sản xuất	48.5	29.2	19.8	22.4
Số lượng doanh nghiệp	2,802	2,615	2,642	2,528

Nguồn: tính toán của tác giả

Bảng 4: Quan hệ của chủ DNVVN

	2004	2006	2008	2010
Tỷ lệ chủ doanh nghiệp là thành viên hiệp hội	9.6	10.2	10.2	7.6
Tỷ lệ chủ doanh nghiệp là đảng viên	9.3	7.6	7.2	9.5
Tỷ lệ chủ doanh nghiệp trước đây là:				
Cán bộ	6.3	4.6	4.6	3.1
Cựu chiến binh	7.0	8.5	6.8	8.0
Số lượng người trong gia đình chủ doanh nghiệp	4.9	4.8	4.7	4.5
Số lượng doanh nghiệp	2,802	2,615	2,642	2,528

Nguồn: tính toán của tác giả

Bảng 5: Đặc điểm của DNVVN

	2004	2006	2008	2010
Số năm thành lập	11.5	13.4	14.5	15.6
Tỷ lệ doanh nghiệp có đường lớn chạy qua	77.1	76.2	78.1	77.7
Tỷ lệ doanh nghiệp dễ tiếp cận đường sắt	77.1	37.7	57.9	51.2
Số lượng doanh nghiệp	2,802	2,615	2,642	2,528

Nguồn: tính toán của tác giả

do quan hệ rộng thường tiến hành nhiều cải tiến hơn và có kết quả kinh doanh tốt hơn.

Bảng 5 trình bày thêm những đặc điểm của DNVVN bao gồm số năm thành lập và cơ sở hạ tầng. Phần lớn các DNVVN có cơ sở hạ tầng tốt: có đường lớn chạy qua và dễ tiếp cận đường sắt. Vì cơ sở hạ tầng thường yếu kém nên các doanh nghiệp gần đường lớn và đường sắt thường có điều kiện tăng trưởng tốt hơn vì vận chuyển dễ dàng hơn.

Các ngành kinh doanh của doanh nghiệp ở trong Bảng 6. Các DNVVN ở trong nhiều ngành nghề khác nhau nhưng chủ yếu trong các ngành thâm dụng lao động như chế biến thực phẩm, sản phẩm kim loại, sản phẩm gỗ, dệt may và nội thất.

Bảng 6: Cơ cấu ngành của doanh nghiệp năm 2010

	2010
Thực phẩm	29.7
Kim loại	17.5
Gỗ	10.0
May mặc	9.5
Nội thất	7.1
Nhựa và cao su	4.8
Khoáng phi kim loại	4.7
Giấy và sp giấy	2.8
Da và giày dép	2.0
Sản phẩm điện và điện tử	1.9
Hóa chất và thuốc	1.8
Máy móc và thiết bị	1.1
Phương tiện vận chuyển	1.0
Sản phẩm khác	6.1
Số lượng doanh nghiệp	2,528

Nguồn: tính toán của tác giả

Thông tin về các hình thức cải tiến của DNVVN nằm trong Bảng 7. Các DNVVN đã tiến hành các cải tiến bao gồm: tạo ra sản phẩm mới, cải thiện sản phẩm cũ, thực hiện quy trình sản xuất mới và công nghệ mới, và xuất khẩu sản phẩm trực tiếp. Xuất khẩu là việc rất khó nên thường doanh nghiệp xuất khẩu những sản phẩm có chất lượng cao. Vì vậy, xuất khẩu được coi là cải tiến trong marketing.

Bài viết này cộng gộp hoạt động sản xuất sản phẩm mới và cải tiến sản phẩm cũ thành một và vì vậy chỉ có 3 hình thức cải tiến của các DNVVN: cải tiến sản phẩm, cải tiến quy trình sản xuất và cải tiến marketing.

Theo Bảng 7, các DNVVN tiến hành cải tiến sản phẩm nhiều hơn quy trình sản xuất và marketing trong giai đoạn 2004-2010. Điều này là hợp lý do khả năng cải tiến marketing của các DNVVN rất hạn chế do hạn chế về nguồn lực, kiến thức thị trường và kinh nghiệm thực tiễn. Cũng theo bảng này, lợi nhuận gộp của các doanh nghiệp không thay đổi nhiều.

4. Kết quả hồi quy

4.1. Lựa chọn mô hình hồi quy

Kiểm định các giả thuyết ở phần trên sẽ giúp phân tích được vai trò của vốn con người và vốn xã hội đối với các hoạt động cải tiến và kết quả kinh doanh của các DNVVN. Dựa trên nghiên cứu của Sonobe Tetsushi và Otsuka Keijiro (2006), mô hình hồi quy hai giai đoạn sẽ được sử dụng. Trong giai đoạn thứ nhất, hai biến phụ thuộc là các hoạt động cải tiến và kết quả kinh doanh của doanh nghiệp là

Bảng 7: Các hoạt động cải tiến và kết quả kinh doanh của DNVVN

	2004	2006	2008	2010
Tỷ lệ doanh nghiệp cải tiến sản phẩm	63.8	45.2	41.6	40.4
Tỷ lệ doanh nghiệp cải tiến quy trình sản xuất	29.5	15.5	13.9	13.3
Tỷ lệ doanh nghiệp xuất khẩu trực tiếp	4.6	4.4	4.3	3.9
Lợi nhuận gộp thực (tỷ VND)	0.21	0.24	0.25	0.26
Số doanh nghiệp	2,802	2,615	2,642	2,528

Nguồn: tính toán của tác giả

hàm số của cùng một nhóm biến độc lập bao gồm vốn con người, vốn xã hội và các đặc điểm của chủ doanh nghiệp và của chính doanh nghiệp.

Phương trình hồi quy có dạng:

$$FP = \beta 0 + \beta 1X + \beta 2HK + \beta 3SK + \varepsilon \qquad (1)$$

Trong đó, FP là biến phụ thuộc hoạt động cải tiến của doanh nghiệp hoặc kết quả kinh doanh, đo bằng lợi nhuận gộp, *X* bao gồm các biến số đặc điểm chủ doanh nghiệp như tuổi, giới tính, dân tộc, kinh nghiệm làm việc, số lượng thành viên trong gia đình và các biến số đặc điểm của doanh nghiệp bao gồm số năm thành lập, điều kiện cơ sở hạ tầng, và phân loại ngành của doanh nghiệp, *HK* là nhóm biến vốn con người bao gồm trình độ học vấn, kinh nghiệm của chủ doanh nghiệp và chất lượng của lao động.

Trong các mô hình hồi quy giai đoạn thứ nhất, mô hình OLS và mô hình Logit được sử dụng. Đồng thời chúng tôi cũng sử dụng mô hình Fixed Effects để phân tích thêm.

Phương trình hồi quy có dạng như sau:

$$P = \beta 0 + \beta 1X + \beta 2I + \varepsilon \qquad (2)$$

Trong đó, *P* là kết quả kinh doanh đo bằng lợi nhuận gộp thực, *X* nhận các giá trị tương tự như trong các phương trình hồi quy giai đoạn thứ nhất, *I* là các biến số về các hoạt động cải tiến của doanh nghiệp và là biến nội sinh. Vì vậy, việc sử dụng mô hình OLS trong phương trình (2) là không hợp lý. Cách tốt nhất để hồi quy trong trường hợp này là áp dụng mô hình IV. Tuy nhiên, chúng tôi không thể tìm thấy một biến công cụ nào để áp dụng mô hình IV. Vì vậy, mô hình Fixed Effects được lựa chọn.

4.2. Kết quả hồi quy

Bảng 8 trình bày các nhân tố tác động tới hoạt động cải tiến của doanh nghiệp. Các hệ số về trình độ học vấn của chủ doanh nghiệp bao gồm kiến thức chung và kiến thức nghề nhận giá trị dương và có ý nghĩa cao về mặt thống kê trong các phương trình hồi quy. Kết quả này cho thấy những chủ doanh nghiệp có kiến thức chung và kiến thức nghề ở mức cao tiến hành nhiều cải tiến hơn các chủ doanh nghiệp khác. Do vậy, giả thuyết H1 được khẳng định. Bên cạnh trình độ học vấn các biến số thể hiện kinh nghiệm sản xuất và quản lý trước đây của các chủ doanh nghiệp cũng nhận giá trị dương và có ý nghĩa về mặt thống kê trong nhiều phương trình hồi quy. Điều này giúp khẳng định thêm giả thuyết H1 về vai trò của vốn con người đối với các hoạt động cải tiến của doanh nghiệp.

Bảng 8 cũng cho thấy hệ số của các biến số về tỷ lệ lao động có trình độ học vấn cao và tỷ lệ quản đốc trong toàn bộ lao động thường xuyên cũng nhận giá trị dương và có ý nghĩa thống kê ở mức cao. Kết quả này khẳng định giả thuyết H2 về vai trò của chất lượng lao động đối với các hoạt động cải tiến của doanh nghiệp. Biến số thể hiện chủ doanh nghiệp là thành viên của ít nhất một hiệp hội doanh nghiệp cũng tương tự như các biến số thể hiện vốn con người trong các phương trình hồi quy. Điều này khẳng định giả thuyết H3 về vai trò của vốn xã hội đối với hoạt động cải tiến của doanh nghiệp.

Ngoài ra, Bảng 8 còn thể hiện việc tiếp cận dễ dàng cơ sở hạ tầng bao gồm hệ thống đường bộ và đường sắt cũng góp phần quan trọng tăng cường các hoạt động cải tiến của doanh nghiệp.

Bảng 9 trình bày kết quả hồi quy giai đoạn 2 về tác động của các hoạt động cải tiến đối với kết quả kinh doanh của doanh nghiệp. Theo bảng này, các biến số thể hiện vốn con người và vốn xã hội đều có các hệ số nhận giá trị dương và có ý nghĩa về mặt thống kê trong các phương trình. Kết quả này cho thấy vốn con người và vốn xã hội là các yếu tố quan trọng quyết định kết quả kinh doanh của doanh nghiệp. Đồng thời, bảng 9 cũng cho thấy các hoạt động cải tiến về quy trình sản xuất và cải tiến marketing giúp nâng cao kết quả kinh doanh của các doanh nghiệp.

5. Kết luận

Hiện có rất ít nghiên cứu định lượng về vai trò

Bảng 8: Các nhân tố tác động tới các hoạt động cải tiến của DNVVN

	Cải tiến sp		Cải tiến quy trình sx		Cải tiến marketing	
	Logit	Fixed Effects	Logit	Fixed Effects	Logit	Fixed Effects
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Giới tính (Nam=1)	0.048	0.060	0.069	0.082	-0.127	-0.116
	(0.050)	(0.060)	(0.060)	(0.070)	(0.110)	(0.200)
Tuổi chủ doanh nghiệp	-0.015***	-0.015***	-0.012***	-0.013***	0.008	0.006
	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.010)	(0.010)
Dân tộc (Kinh=1)	0.092	0.141	0.138	0.157	0.152	0.465
	(0.100)	(0.110)	(0.130)	(0.150)	(0.240)	(0.440)
Tiểu học	0.340**	0.365**	-0.080	-0.104	-0.460	-1.088
	(0.150)	(0.170)	(0.230)	(0.250)	(0.740)	(0.930)
Trung học cơ sở	0.307**	0.311**	0.120	0.093	-0.242	-0.783
	(0.140)	(0.150)	(0.210)	(0.230)	(0.620)	(0.800)
Trung học phổ thông	0.500***	0.518***	0.555***	0.554**	0.967	0.526
	(0.140)	(0.150)	(0.210)	(0.230)	(0.600)	(0.780)
Chứng chỉ nghề	0.421***	0.448***	0.271***	0.281***	0.218	0.437
	(0.060)	(0.060)	(0.080)	(0.080)	(0.200)	(0.290)
Bằng đại học/cao đẳng	0.534***	0.563***	0.528***	0.554***	1.034***	1.497***
	(0.080)	(0.090)	(0.090)	(0.100)	(0.210)	(0.320)
Từng làm cán bộ	0.236**	0.262**	0.074	0.059	-0.300	-0.386
	(0.100)	(0.120)	(0.130)	(0.140)	(0.270)	(0.420)
Là cựu chiến binh	0.267***	0.292***	0.110	0.123	-0.106	-0.013
	(0.090)	(0.100)	(0.110)	(0.120)	(0.240)	(0.380)
Là Đảng viên	-0.147*	-0.169*	0.033	0.045	0.198	0.515*
	(0.090)	(0.100)	(0.110)	(0.120)	(0.200)	(0.310)
Công nhân trong DNNN	0.153**	0.154**	0.020	0.004	0.448**	0.312
	(0.070)	(0.080)	(0.090)	(0.100)	(0.190)	(0.290)
Công nhân trong DNTN	0.250***	0.256***	-0.015	-0.029	0.286	0.126
	(0.070)	(0.070)	(0.080)	(0.090)	(0.190)	(0.270)
Quản lý doanh nghiệp SX	0.119	0.116	0.022	0.017	-0.054	-0.655
	(0.090)	(0.090)	(0.110)	(0.130)	(0.300)	(0.470)
Quản lý doanh nghiệp dịch vụ	0.222***	0.224***	0.216**	0.212**	0.119	0.012
	(0.070)	(0.080)	(0.090)	(0.100)	(0.200)	(0.310)
Tỷ lệ lao động có bằng ĐH	1.196***	1.289***	2.587***	2.857***	2.629***	3.752***
	(0.340)	(0.370)	(0.360)	(0.400)	(0.560)	(0.980)
Tỷ lệ quản đốc	1.821***	1.969***	2.448***	2.549***	2.929***	3.709**
	(0.610)	(0.600)	(0.600)	(0.640)	(0.940)	(1.870)
Tỷ lệ nghệ nhân	-0.041	-0.040	-0.052	-0.039	-0.053	0.038
	(0.080)	(0.090)	(0.100)	(0.110)	(0.210)	(0.330)
Số người trong gia đình	0.009	0.008	0.018	0.018	-0.011	-0.033
	(0.010)	(0.010)	(0.010)	(0.020)	(0.030)	(0.050)
Số năm thành lập	-0.001	-0.002	-0.003	-0.004	-0.033***	-0.042***
	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.010)	(0.010)
Đường bộ	0.192***	0.175***	0.313***	0.309***	0.406**	0.774***
	(0.060)	(0.070)	(0.080)	(0.090)	(0.170)	(0.280)

Đường sắt	0.250***	0.267***	-0.047	-0.041	-0.212	-0.232
	(0.050)	(0.060)	(0.070)	(0.080)	(0.140)	(0.210)
Là thành viên của hiệp hội	0.706***	0.747***	0.727***	0.774***	1.562***	2.030***
	(0.080)	(0.090)	(0.080)	(0.090)	(0.130)	(0.230)
Hệ số chặn	-0.606**		-1.394***		-5.922***	
	(0.240)		(0.330)		(0.800)	
Số doanh nghiệp	10,570	10,570	10,570	10,570	10,570	10,570

Ghi chú: các phương trình hôi quy đã bao gồm 13 biến giả về ngành, 9 biến giả về vùng và 3 biến giả cho thời gian. Số trong ngoặc là giá trị tuyệt đối của độ lệch chuẩn… *, ** và *** tương ứng mức ý nghĩa 10%, 5% và 1%.

Bảng 9: Các yếu tố tác động tới kết quả kinh doanh của các DNVVN

	Lợi nhuận gộp thực		
	OLS	Fixed Effects	Fixed Effects
	(1)	(2)	(3)
Cải tiến sp			0.014
			(0.040)
Cải tiến quy trình sx			0.087*
			(0.050)
Cải tiến marketing			0.794***
			(0.240)
Giới tính (Nam=1)	-0.124**	-0.080	-0.081
	(0.060)	(0.050)	(0.050)
Tuổi chủ doanh nghiệp	-0.004**	0.000	-0.001
	(0.001)	(0.001)	(0.001)
Dân tộc (Kinh=1)	0.216***	0.099	0.084
	(0.070)	(0.060)	(0.060)
Tiểu học	-0.002	0.004	0.009
	(0.020)	(0.010)	(0.010)
Trung học cơ sở	0.004	0.031	0.035*
	(0.020)	(0.020)	(0.020)
Trung học phổ thông	0.050**	0.092***	0.082***
	(0.020)	(0.030)	(0.020)
Chứng chỉ nghề	0.028	0.009	0.000
	(0.030)	(0.030)	(0.030)
Bằng đại học/cao đẳng	0.377***	0.247***	0.209***
	(0.070)	(0.050)	(0.050)
Từng làm cán bộ	-0.129***	-0.052	-0.044
	(0.040)	(0.040)	(0.040)
Là cựu chiến binh	0.003	0.002	-0.002
	(0.040)	(0.030)	(0.030)
Là Đảng viên	0.147**	0.133**	0.127**
	(0.070)	(0.060)	(0.060)
Công nhân trong DNNN	0.075	0.078	0.076
	(0.050)	(0.070)	(0.070)
Công nhân trong DNTN	0.058	0.118*	0.119*
	(0.050)	(0.070)	(0.070)

Quản lý doanh nghiệp sản xuất	0.063**	0.073*	0.077**
	(0.030)	(0.040)	(0.040)
Quản lý doanh nghiệp dịch vụ	0.059	0.078	0.076
	(0.060)	(0.050)	(0.050)
Tỷ lệ lao động có bằng đại học	0.519*	0.469*	0.348
	(0.290)	(0.260)	(0.280)
Tỷ lệ quản đốc	0.230	0.198	0.106
	(0.380)	(0.350)	(0.350)
Tỷ lệ nghệ nhân	0.110	0.097*	0.098*
	(0.070)	(0.050)	(0.050)
Số người trong gia đình	-0.009	-0.005	-0.004
	(0.010)	(0.010)	(0.010)
Số năm thành lập	0.005*	0.005	0.005
	(0.001)	(0.001)	(0.001)
Đường bộ	0.073***	0.044*	0.036
	(0.020)	(0.020)	(0.020)
Đường sắt	-0.010	0.013	0.016
	(0.050)	(0.050)	(0.050)
Là thành viên của hiệp hội	0.436***	0.169	0.110
	(0.130)	(0.140)	(0.120)
Hệ số chặn	-0.124	-0.14	-0.169
	(0.200)	(0.250)	(0.260)
Số doanh nghiệp	10,570	10,570	10,570

Ghi chú: các phương trình hôi quy đã bao gồm 13 biến giả về ngành, 9 biến giả về vùng và 3 biến gi cho thời gian. Số trong ngoặc là giá trị tuyệt đối của độ lệch chuẩn... *, ** và *** tương ứng mức nghĩa 10%, 5% và 1%.

của vốn con người và vốn xã hội đối với các hoạt động cải tiến của DNVVN ở các nước đang chuyển đổi. Bài viết này cho thấy trình độ học vấn, kiến thức nghề, kinh nghiệm sản xuất và quản lý của chủ doanh nghiệp, chất lượng của lao động, và vốn xã hội của chủ doanh nghiệp có vai trò quan trọng đối với các hoạt động cải tiến sản phẩm, cải tiến quy trình sản xuất, cải tiến marketing, và kết quả kinh doanh của các DNVVN của Việt Nam.

Các kết quả nghiên cứu này cho thấy để phát triển các DNVVN của Việt Nam cần phải nâng cao trình độ học vấn, kiến thức nghề cho chủ doanh nghiệp và cho người lao động trong các DNVVN. Đồng thời, các giải pháp để mở rộng quan hệ hay vốn xã hội của các chủ doanh nghiệp thông qua các hiệp hội doanh nghiệp cũng có ý nghĩa quan trọng đối với sự phát triển của các DNVVN.❐

Tài liệu tham khảo

Akoten, John., Sawada, Yasuyuki., và Otsuka, Keijiro. (2006), "The Determinants of Credit Access and Its Impacts on Micro and Small Enterprises: The Case of Garment Producers in Kenya,"*Economic Development and Cultural Change*, 54(4), 927-944.

Akoten, John. và Otsuka, Keijiro. (2007), "From tailors to mini-manufacturers: The role of traders in the performance of garment enterprises in Kenya,"*Journal of African Economies*, 16(4), 564-595.

Central Institue of Economic Management - CIEM (2012), "Characteristics of the Vietnamese business environment-evidence from a SME survey in 2011", Nhà xuất bản Lao động Xã hội.

Cawthorne, Pamela. (1995), "Of networks and markets: The rise and rise of a South Indian town, the example of Tiruppur`s cotton knitwear industry," World Development, 23 (1), 43-56.

Gereffi, Gary. (2001), "Local clusters in global chains: The causes and consequences of export dynamism in Torreon`s blue jeans industry," World Development, 29(11), 1885-1903.

Hansen, Henrik., Rand, John., Tarp, Finn., (2006). SME growth and survival in Vietnam, DiscussionPaper 0413, University of Copenhagen.

Iddrisu, Alhassan. và Sonobe, Tetsushi. (2006), "Transformation of an Industrial cluster: The case of vehicle repair and metalworking in Ghana." Mimeo, Foundation for Advanced Studies on International Development, Tokyo.

Nadvi, Khalid. (1999) "Collective efficiency and collective failure: The response of the Sialkot surgical instrument cluster to global quality pressures," World Development, 27 (9), 1605-26.

Nguyen Ngoc Anh, Pham Quang Ngoc và Nguyen Dinh Chu (2008). Innovation and exports in Vietnam's SME sector. *The European Journal of Development Research, 20*(2), 262-280.

Nichter, Simeon. và Goldmark, Lara. (2009), Small Firm Growth in Developing Countries, *World Development*, 37(9), 1453–1464.

Organization of Economic Cooperation Development - OECD (2004), Promoting SMEs for development, Second OECD conference of ministers responsible for small and medium-sized enterprises (SMEs), Istanbul, Turkey.

Phi Vinh Tuong (2013) "Promoting SMEs development in Vietnam: An approach to stabilize macro-economic condition and to restructure the economy", Japanese Institutional Repositories Online.

Rabellotti, Roberta. (1995) "Is there an "industrial district model? Footwear districts in Italy and Mexico compared," World Development, 23 (1), 29-41.

Sakai, Hitoshi. và Takada, Nobuaki. (2000), "Developing small and medium scale enterprises in Vietnam", Nomura Research Institute.

Schmitz, Hubert. (1999). "Global competition and local cooperation: Success and failure in the Sinos Valley, Brazil," World Development, 27 (9), 1627-1650.

Sonobe, Tetsushi., Akoten, John. và Otsuka, Keijiro. (2007), Thedevelopment of the footwear industry in Ethiopia: How different is it from the East Asian experience? Global Development Network Annual Conference, Beijing.

Sonobe, Tetsushi., và Otsuka, Keijiro. (2006), Cluster-based industrial development: An East Asian model, Palgrave MacMillan, UK.

Trinh Dinh Hinh. (2013), "Light manufacturing in Vietnam: Creating jobs and prosperity in a middle-income economy", The World Bank.

Vu Hoang Nam, Sonobe, Tetsushi. và Otsuka, Keijiro. (2009), An inquiry into the transformation process of village-based industrial clusters: the case of an iron and steel cluster in northern Vietnam, *Journal of Comparative Economics*, December, 2009.

Vu Hoang Nam, Sonobe, Tetsushi. và Otsuka, Keijiro. (2010), An inquiry into the development process of village industries: The case of a knitwear cluster in Northern Vietnam, *Journal of Development Studies*, 46(2), 312.

The roles of human and social capital in the development of manufacturing SMEs in Vietnam

Abstract:

Many studies show that promotion of the development of small and medium-sized enterprises (SMEs) in developing countries requires support for innovation. Nevertheless, there have been few rigorous studies about determinants of SMEs' innovation, especially in transitional economies. Based on the data collected from the surveys of SMEs from 2005 to 2011, this study shows that the human and social capital of SMEs is a key to innovation in product, production process, marketing, and performance of SMEs in Vietnam.

Thông tin tác giả:

**** Vũ Hoàng Nam**, tiến sĩ*

- Tổ chức tác giả công tác: Khoa Kinh tế Quốc tế, Trường Đại học Ngoại thương

- Lĩnh vực nghiên cứu chính: Kinh tế quốc tế, cụm công nghiệp.

- Địa chỉ liên hệ: Địa chỉ email: hoangnamftu@yahoo.com

***** Nguyễn Thanh Liêm**, thạc sĩ*

- Tổ chức tác giả công tác: Ban Kinh tế trung ương