

# 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.

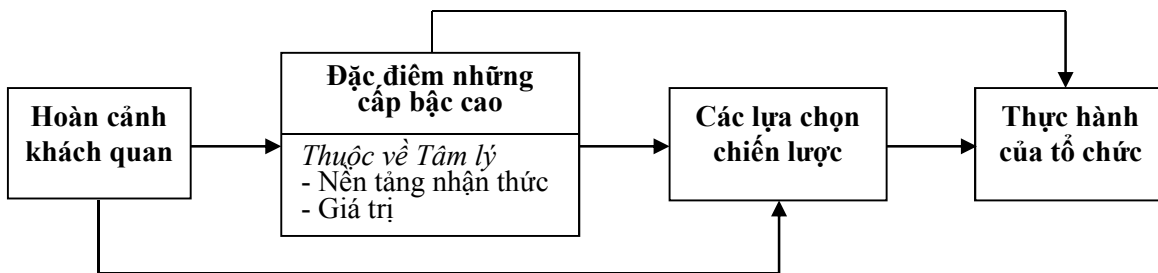
### **2.1. Chủ doanh nghiệp và thành công của doanh nghiệp nhỏ và vừa**

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	%
<b>Năm thành lập</b>		
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%
<b>Tổng</b>	<b>126</b>	<b>100%</b>
<b>Số lao động</b>		
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%
<b>Tổng</b>	<b>126</b>	<b>100%</b>

	Số lượng	%
<b>Lĩnh vực kinh doanh</b>		
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%
<b>Tổng</b>	<b>126</b>	<b>100%</b>
<b>Doanh thu bình quân năm</b>		
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%
<b>Tổng</b>	<b>126</b>	<b>100%</b>

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:

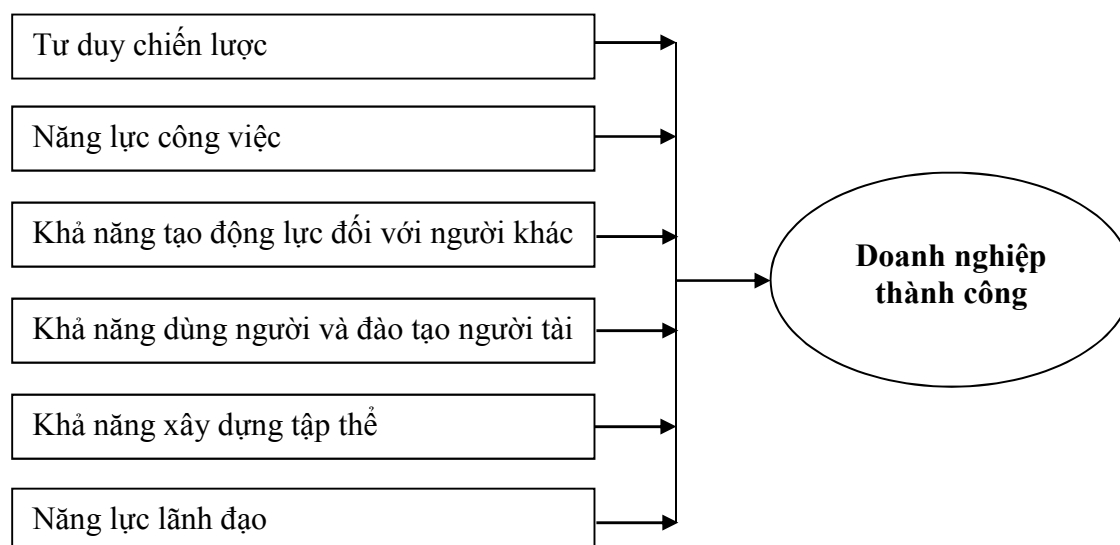
$$DNTC = A_0 + A_1x_1 + A_2x_2 + \dots + A_nx_n + \varepsilon$$

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);

$\varepsilon$ : 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 <sup>2</sup> (R Square)		R <sup>2</sup> hiệu chỉnh (Adjusted R Square)		Sai số chuẩn của ước lượng (Std. Error of the Estimate)		
	0.757 <sup>a</sup>		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*, 5<sup>th</sup> 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.



# YẾU TỐ QUYẾT ĐỊNH ĐẦU TƯ FDI VÀO NGÀNH CÔNG NGHIỆP ĐIỆN TỬ CỦA THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Huỳnh Thế Nguyễn

Trường Cao đẳng Tài chính – Hải quan.

Email: fomis.nguyen@gmail.com

Ngày nhận: 5/4/2016

Ngày nhận bản sửa: 25/4/2016

Ngày duyệt đăng: 25/5/2016

## Tóm tắt:

Nghiên cứu này phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định đầu tư FDI vào ngành công nghiệp điện tử thành phố Hồ Chí Minh. Nghiên cứu sử dụng thuật toán PLS-SEM (Partial Least Squares Structural Equation Modeling) để kiểm định giả thuyết nghiên cứu từ bộ dữ liệu khảo sát tất cả các doanh nghiệp FDI trong công nghiệp điện tử của thành phố năm 2015. Kết quả phân tích cho thấy yếu tố chiến lược phát triển ngành công nghiệp điện tử, nguồn tài nguyên phục vụ công nghiệp điện tử có ảnh hưởng tích cực đến quyết định đầu tư FDI vào công nghiệp điện tử thành phố Hồ Chí Minh. Vì vậy, trong thời gian tới ngành này cần thiết phải hoàn thiện chiến lược phát triển, cải thiện và nâng cao khả năng cung ứng nguồn tài nguyên để thu hút FDI nhằm bổ sung các khoảng trống về nguồn lực để phát triển ổn định, bền vững.

**Từ khoá:** Công nghiệp điện tử, FDI, PLS-SEM.

## Determinants of FDI investment decisions in electronics industry in Ho Chi Minh City

### Abstract:

This study analyzes the factors affecting the FDI investment decisions on electronics industry in Ho Chi Minh City. Algorithm employed in the research is PLS-SEM (Partial Least Squares Structural Equation Modeling) for testing hypotheses of survey data collected from the whole of FDI enterprises in the electronics industry in 2015. The research results show that the development strategy and resource of the electronics industry have a positive impact on FDI investment decisions in the electronics industry in Ho Chi Minh city. In the next time, this sector need to complete the development strategy, improve and enhance resources for attracting FDI in order to supplement the gaps in resources, develop stably and sustainably.

**Keyword:** electronics industry, FDI, PLS-SEM.

## 1. Giới thiệu

Ngành công nghiệp điện tử được đánh giá là ngành công nghiệp mũi nhọn, trọng điểm của thành phố Hồ Chí Minh và cả nước. Với đặc trưng là ngành công nghệ cao, hàm lượng chất xám lớn và đi vào kinh tế tri thức nên công nghiệp điện tử luôn được ưu tiên đầu tư phát triển. Tuy nhiên, trong điều kiện ở giai đoạn đầu của quá trình phát triển, ngành điện tử phải khai thác tối đa, có hiệu quả các nguồn lực trong và ngoài nước mới đạt được mục tiêu tăng trưởng bền vững dài hạn. Đặc biệt là thu hút và khai thác nguồn vốn FDI để bổ sung khoảng trống về nguồn lực trong nước. Theo Trần Thị Anh Đào &

Đinh Thị Thanh Bình (2013) thì nguồn vốn FDI là điều kiện cần thiết để ngành công nghiệp hội nhập thành công vào nền kinh tế toàn cầu. Enderwick (2005) cho rằng FDI sẽ bổ sung nguồn lực đầu tư; chuyển giao công nghệ, kỹ năng tổ chức và quản lý; nâng cao chất lượng và năng suất để ngành công nghiệp có thể tiếp cận thị trường thế giới.

Tuy nhiên, Athukorala & Tran (2012) cho rằng không phải tất cả các nước đang phát triển đều thành công trong việc khai thác FDI để tăng trưởng kinh tế. Điều này xuất phát từ các lý do khác nhau phía sau quyết định đầu tư của các FDI (Athukorala, 2009). Delaunay & Torrisi (2012) xác định yếu tố

GDP và chi phí lao động có ảnh hưởng tích cực đến dòng FDI vào Việt Nam. Nguyễn Minh Tiến (2014) phát hiện tầm quan trọng của quy mô thị trường, nguồn nhân lực, lao động có kỹ năng, chính sách vĩ mô, độ mở thương mại trong thu hút FDI. Nguyễn Thị Lan Anh (2014) kết luận động cơ tìm kiếm thị trường là nguyên nhân dẫn đến việc các công ty đa quốc gia đầu tư vào các ngành công nghiệp dịch vụ tại Việt Nam.

Nói chung, có rất nhiều nghiên cứu khác nhau về đầu tư FDI tại Việt Nam. Tuy nhiên, các nghiên cứu nêu trên chú trọng giải thích các yếu tố thu hút đầu tư, chưa có nhiều quan tâm đến lý do thực hiện đầu tư của nhà đầu tư quốc tế. Do đó, nghiên cứu này sẽ phát triển mô hình phân tích bao gồm các biến số có khả năng bao hàm cả hai nội dung thu hút đầu tư FDI và lý do (động cơ) tiến hành đầu tư FDI nhằm giải thích tốt hơn về quyết định thực hiện dự án đầu tư FDI vào ngành công nghiệp điện tử thành phố Hồ Chí Minh. Đặc biệt, nghiên cứu sử dụng dữ liệu sơ cấp để phân tích rõ hơn các thuộc tính hành vi quyết định đầu tư so với các nghiên cứu sử dụng dữ liệu thứ cấp đã thực hiện khi đề cập đến FDI.

## **2. Cơ sở lý thuyết và phương pháp nghiên cứu**

### **2.1. Cơ sở lý thuyết và khung phân tích**

Theo Dunning (2000, 2001 và 2009) thì quyết định đầu tư FDI thường hình thành từ sự tương tác giữa nước đầu tư, chủ đầu tư và nước thu hút đầu tư. Trong đó, một công ty đầu tư ra nước ngoài khi có lợi thế sở hữu (O - Ownership Advantage), lợi thế về vị trí (L - Location Advantage) và lợi thế nội bộ hóa (I - Internalization Incentives) (Dunning, 2000 và 2001). Dựa vào các lợi thế OLI, các doanh nghiệp đa quốc gia sẽ tổ chức và khai thác các năng lực cốt lõi để đầu tư FDI vào các địa điểm hấp dẫn ở các nước hoặc các vùng khác nhau (Dunning, 2000). Tuy nhiên, việc đầu tư FDI để khai thác OLI phụ thuộc đặc điểm kinh tế và chính trị của mỗi quốc gia, phụ thuộc vào kinh tế, chính trị của quốc gia hoặc khu vực mà các công ty đa quốc gia đang tìm kiếm để đầu tư. Đặc biệt, theo Dunning (2000) thì quyết định đầu tư FDI sẽ phản ánh đặc trưng của ngành công nghiệp và bản chất về hoạt động giá trị gia tăng của doanh nghiệp đang tham gia đầu tư. Nói cách khác, sự dịch chuyển FDI giữa các quốc gia phụ thuộc vào yếu tố “thu hút” của nước tiếp nhận đầu tư và “động cơ” (lý do) đầu tư của nhà đầu tư.

Về động cơ đầu tư FDI thì FDI tìm kiếm các địa điểm có thể phát huy lợi thế OLI để bù đắp cho các chi phí bổ sung liên quan đến việc hoạt động ở nước

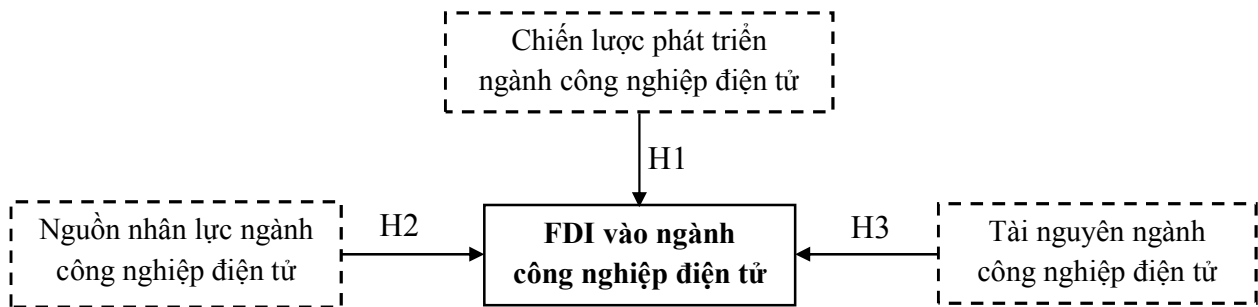
ngoài và có thể cạnh tranh với các nhà sản xuất ở nước tiếp nhận đầu tư. Đồng thời các công ty đa quốc gia sẽ lựa chọn nơi sản xuất khi có lợi ích tốt nhất kết hợp với việc chuyển nhượng các sản phẩm trung gian cho các đối tác nước ngoài (Stoian & Filippaios, 2008). Nói chung, FDI có xu hướng tìm kiếm 03 mục tiêu căn bản: (i) tìm kiếm tài nguyên; (ii) tìm kiếm thị trường và (iii) tìm kiếm hiệu quả (Dunning, 2000, 2001 và 2009). Việc tìm kiếm tài nguyên khi các nhà đầu tư xác định vị trí quốc gia hoặc địa bàn có nguồn tài nguyên thiên nhiên hấp dẫn; việc tìm kiếm thị trường nhằm mục đích mở rộng địa điểm tiêu thụ và tìm kiếm hiệu quả có mục tiêu thúc đẩy quá trình chuyên môn hóa nguồn lực trong mạng lưới nội bộ của doanh nghiệp.

Về thu hút FDI thì Demirhan & Masca (2008) cho rằng quy mô thị trường, cơ sở hạ tầng, mở cửa thương mại và sự ổn định kinh tế có tác động tích cực đối với FDI. Hơn nữa các chính sách chú trọng vào tạo điều kiện thị trường lao động, thuế doanh nghiệp, thuế quan và tư nhân hóa đã mở ra cánh cửa để tiếp nhận dòng vốn FDI (Demirhan & Masca, 2008). Đồng thời, Berkosz & Turk (2009) lập luận rằng các yếu tố truyền thống như: thị trường tiềm năng, chi phí lao động, tăng trưởng kinh tế và các chính sách hấp dẫn sẽ thu hút các FDI tiến hành các hoạt động đầu tư. Một cách tổng quát, Botello & Davila (2015) kết luận rằng các yếu tố để có thể tiếp nhận FDI là cơ sở hạ tầng, lao động có tay nghề cao, chi phí lao động thấp, an ninh, giảm thuế, tài nguyên thiên nhiên, tổng sản phẩm trong nước, hệ thống pháp lý, vị trí địa lý và chính sách công nghiệp.

Theo Dunning (2000, 2001, 2009) thì quyết định triển khai dự án đầu tư FDI phải thỏa mãn yêu cầu về thu hút đầu tư của địa bàn tiếp nhận đầu tư lẫn động cơ đầu tư của FDI. Theo tiêu chí này thì khung phân tích các yếu tố tác động đến quyết định đầu tư của FDI vào ngành công nghiệp điện tử Thành phố Hồ Chí Minh như Hình 1, gồm có: (1) Chiến lược phát triển công nghiệp điện tử. (2) Tài nguyên phục vụ sản xuất công nghiệp điện tử. (3) Nguồn nhân lực phục vụ công nghiệp điện tử. Đây là 03 yếu tố quan trọng phản ánh khả năng thu hút đầu tư (Liu, 2012; Đặng Quý Dương, 2014) và động cơ (lý do) lựa chọn địa điểm đầu tư của công ty đa quốc gia (Dunning, 2000; 2001; 2009). Cụ thể:

*Một là*, chiến lược phát triển công nghiệp điện tử có vai trò quan trọng trong khâu thu hút đầu tư và lựa chọn thực hiện dự án đầu tư của nhà đầu tư quốc tế (Đặng Quý Dương, 2014). Chiến lược phát triển hấp dẫn, có mục tiêu phù hợp với xu hướng phát

**Hình 1: Mô hình nghiên cứu**



triển của quốc gia và quốc tế luôn là điều kiện tiên quyết để nhà đầu tư quyết định tiến hành đầu tư nhằm mở rộng qui mô tiêu thụ. Hơn nữa, ngành điện tử có tiềm năng tăng trưởng ổn định và khả năng phát triển dài hạn sẽ kích thích luồng vốn FDI phát triển (Khachoo & Khan, 2012; Đặng Quý Dương, 2014). Đặc biệt, chiến lược phát triển công nghiệp điện tử thành ngành chủ lực, mũi nhọn thì không chỉ gia tăng cường độ mà còn mở rộng mức độ đầu tư của FDI để khai thác thị trường (Trần Văn Thọ, 2005; Đặng Quý Dương, 2014). Do đó, *giả thuyết H1: chiến lược phát triển ngành điện tử có ảnh hưởng tích cực đến quyết định đầu tư FDI vào công nghiệp điện tử.*

*Hai là*, nguồn nhân lực đáp ứng được các yêu cầu công việc trở thành yếu tố quan trọng để duy trì hoạt động và phát triển sản xuất kinh doanh của FDI (Zhao & Zhang, 2010). Đồng thời, nguồn lao động

dồi dào và thị trường lao động luôn đáp ứng các yêu cầu về nhân dụng là động cơ để mở rộng các dự án đầu tư (Asiedu, 2006; Wei, 2010; Liu, 2012). Trong đó, người lao động lành nghề, được đào tạo tốt, khả năng tiếp thu và vận dụng công nghệ cao sẽ xác lập niềm tin, điều kiện để FDI ổn định và phát triển (Asiedu, 2006; Liu, 2012; Đặng Quý Dương, 2014; Nguyễn Minh Tiến, 2014). Như vậy, *giả thuyết H2: nguồn nhân lực phục vụ công nghiệp điện tử có tác động tích cực đến quyết định đầu tư FDI.*

*Ba là*, ngành điện tử có tài nguyên thuận tiện cho sản xuất sẽ tạo môi trường cho FDI phát triển (Wei, 2010; Liu, 2012). Trong đó, nguyên vật liệu dồi dào, có nguồn cung ổn định, bền vững và giá rẻ là một trong các kênh quan trọng để nhà đầu tư duy trì và mở rộng đầu tư để tìm kiếm hiệu quả. Hơn nữa, số lượng nhà cung cấp nguyên vật liệu càng lớn càng gia tăng hoạt động FDI. Đặc biệt, ngành có ngành

**Bảng 1: Thang đo các khái niệm nghiên cứu**

Các khái niệm	Nguồn
<b>STA: Chiến lược phát triển ngành công nghiệp điện tử</b>	
STA1: Chiến lược phát triển ngành rất hấp dẫn.	
STA2: Mục tiêu phát triển ngành phù hợp.	
STA3: Mục tiêu chuyển dịch cơ cấu kinh tế của ngành hợp lý.	
STA4: Ngành có tiềm năng tăng trưởng và phát triển dài hạn.	
<b>HMU: Nhân lực phục vụ công nghiệp điện tử</b>	
HMU1: Lao động lành nghề và được đào tạo tốt.	
HMU2: Nguồn nhân lực và lao động dồi dào.	
HMU3: Trình độ quản lý và năng lực người lao động đáp ứng yêu cầu.	
HMU4: Khả năng tiếp thu và vận dụng công nghệ của lao động cao	
<b>RES: Đặc điểm tài nguyên phục vụ công nghiệp điện tử</b>	
RES1: Nguyên vật liệu dồi dào và giá rẻ.	
RES2: Nguồn cung nguyên vật liệu ổn định và bền vững.	
RES3: Chất lượng nguyên vật liệu đảm bảo tiêu chuẩn sản xuất.	
RES4: Nguồn tài nguyên đáp ứng đủ nhu cầu.	
RES5: Số lượng nhà cung cấp nguyên vật liệu lớn.	
<b>SAT: Quyết định đầu tư FDI vào công nghiệp điện tử</b>	
SAT1: Doanh thu tăng trưởng theo mong muốn.	
SAT2: Đáp ứng lợi nhuận kỳ vọng.	
SAT3: Hải lòng về quyết định đầu tư.	

*Nguồn: Tổng hợp của tác giả*

công nghiệp hỗ trợ phát triển, thị trường tiêu thụ thuận lợi, qui mô lớn và tiềm năng phát triển mạnh mẽ tạo thành động cơ lôi kéo hoạt động FDI phát triển (Khachoo & Khan, 2012; Liu, 2012; Đặng Quý Dương, 2014). Giả thuyết H3: *tài nguyên phục vụ sản xuất cho ngành điện tử tác động tích cực đến quyết định đầu tư FDI.*

## 2.2. Dữ liệu và phương pháp nghiên cứu

Mô hình nghiên cứu có 04 khái niệm nghiên cứu: Chiến lược phát triển ngành điện tử (STA), Nguồn nhân lực trong ngành điện tử (HMU), Tài nguyên phục vụ ngành điện tử (RES), Quyết định đầu tư FDI vào ngành điện tử (SAT). Thang đo các khái niệm này được xây dựng và phát triển từ các nghiên cứu như mô tả trong Bảng 1. Cấu trúc của tất cả các thang đo được thiết kế dạng Likert 05 điểm để người được yêu cầu tham gia đánh giá cho biết mức độ đồng ý hoặc không đồng ý, từ 1 là hoàn toàn không đồng ý đến 5 là hoàn toàn đồng ý.

Dữ liệu nghiên cứu được thu thập bằng phương pháp lấy mẫu phi xác suất thông qua cuộc khảo sát trong giai đoạn 10/04/2015- 2/3/2016 đến các doanh nghiệp FDI ngành điện tử thành phố Hồ Chí Minh. Đối tượng khảo sát là các cán bộ giữ chức vụ từ Trưởng hoặc Phó phòng Chức năng trở lên và nội dung khảo sát được thiết kế bằng một bảng hỏi có cấu trúc chứa đựng các thang đo đo lường khái niệm nghiên cứu. Đây là các đối tượng có đủ điều kiện và kiến thức về hoạt động của doanh nghiệp để cung cấp đầy đủ những thông tin cần thiết cho thực hiện nghiên cứu. Phiếu khảo sát được điều tra viên triển khai khảo sát trực tiếp các đối tượng trả lời khảo sát. Tất cả 32 doanh nghiệp đầu tư FDI vào ngành điện tử theo danh sách doanh nghiệp của Cục Thống kê thành phố Hồ Chí Minh đã được liên lạc để khảo sát, phỏng vấn và đồng ý tham gia trả lời khảo sát. Tỷ lệ 100% phiếu khảo sát (32 phiếu) thu được đều đủ điều kiện để phân tích kết quả nghiên cứu.

Nghiên cứu sử dụng phương pháp định lượng bằng kỹ thuật phân tích đường dẫn PLS-SEM để kiểm định giả thuyết nghiên cứu. Việc lựa chọn phương pháp PLS-SEM dựa vào các lý do chính:

(1) PLS-SEM là hệ thống phương trình cấu trúc dựa trên tiếp cận phương sai nên có ít ràng buộc dữ liệu và kỹ thuật thống kê như tiếp cận hiệp phương sai của SEM. Đặc biệt, tiếp cận phương sai rất thích hợp trong bối cảnh các khái niệm nghiên cứu mới được phát triển (Ngo & Cass, 2009; Hair & cộng sự, 2014);

(2) PLS-SEM cho phép xác định, kiểm tra đồng thời các giá trị thang đo và giả thuyết nghiên cứu

(Hair và cộng sự, 2014). Điều này phù hợp với mẫu nghiên cứu tương đối nhỏ và không cho phép phân tích CFA về các khái niệm nghiên cứu. Bên cạnh đó, PLS-SEM xem xét tất cả các hệ số đường dẫn cùng một lúc nên có thể phân tích đồng thời mối quan hệ trực tiếp và gián tiếp của các khái niệm (Ngo & Cass, 2012).

Nói chung, PLS-SEM cho phép vượt qua hạn chế về số quan sát, đồng ước lượng tuyến tính một cách chính xác các biến nghiên cứu và xem xét các biến này như là một thay thế hoàn hảo cho các biến quan sát (Hair & cộng sự, 2012). Theo Hair & cộng sự (2014) thì PLS-SEM gồm các thủ tục:

*Thứ nhất*, xác định mô hình bên trong và bên ngoài của PLS-SEM. Mô hình bên ngoài mô tả sự liên hệ giữa các quan sát và biến tiềm ẩn, giải thích giá trị của các khái niệm nghiên cứu. Mô hình bên trong xác định đường dẫn về tác động của các biến ngoại sinh đến biến nội sinh (Hair & cộng sự, 2011, 2012 và 2014).

*Thứ hai*, xác định giá trị độ tin cậy, phân biệt và giá trị hội tụ của mô hình bên ngoài. Theo Hair và cộng sự (2014) thì độ tin cậy tổng hợp CR (Composite Reliability) của thang đo lớn hơn 0,7 là thang đo đạt được độ tin cậy. Đồng thời, thang đo đạt được giá trị hội tụ khi trung bình phương sai trích AVE lớn hơn phương sai không giải thích được trong mỗi thang đo, tức là  $AVE > 0,5$  (Ngo & Cass, 2009, 2012; Hair & cộng sự, 2012 và 2014) và tải trọng nhân tố lớn hơn 0,7 (Hair & cộng sự, 2014). Thang đo đạt được giá trị phân biệt khi giá trị tương quan hai cấu trúc tổng hợp không cao hơn giá trị tin cậy ước tính riêng của từng cấu trúc (Ngo & Cass, 2012; Hair & cộng sự, 2014).

*Thứ ba*, xác định giá trị của hệ số đường dẫn và đánh giá ý nghĩa, độ phù hợp của mô hình. Theo Hair và cộng sự (2014) thì PLS-SEM không có tiêu chuẩn thống kê đánh giá độ phù hợp mô hình kiểu SEM. Các trị số beta, giá trị p-value, nhân tử phóng đại phương sai VIF, hệ số xác định  $R^2$  của mỗi cấu trúc nội sinh và các chỉ số Cohen effect size  $f^2$ , Stone – Geisser  $Q^2$  xác định độ phù hợp của đường dẫn (Hair & cộng sự, 2011, 2012 & 2014).

## 3. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

Kết quả chạy thuật toán PLS-SEM lần 1 truy xuất kết quả hệ số tải nhân tố của quan sát HMU3, HMU4 và RES3 khá thấp chỉ 0,675; 0,683 và 0,679 nhỏ hơn 0,700 nên chưa đạt được giá trị hội tụ (Hair & cộng sự, 2014). Do đó quan sát HMU3, HMU4 bị loại khỏi thang đo HMU và quan sát RES3 bị loại

**Bảng 2: Kết quả phân tích mô hình bên ngoài**

Các khái niệm nghiên cứu	Hệ số tải nhân tố
<b>STA: Cronbach's Alpha = 0,876***; CR = 0,916***; AVE = 0,733***</b>	
STA1: Chiến lược phát triển ngành rất hấp dẫn.	0,882***
STA2: Mục tiêu phát triển ngành phù hợp.	0,906***
STA3: Mục tiêu chuyển dịch cơ cấu kinh tế của ngành hợp lý.	0,888***
STA4: Ngành có tiềm năng tăng trưởng và phát triển dài hạn.	0,737***
<b>HMU: Cronbach's Alpha = 0,784***; CR = 0,890***; AVE = 0,803***</b>	
HMU1: Lao động lành nghề và được đào tạo tốt.	0,822***
HMU2: Nguồn nhân lực và lao động dồi dào.	0,965***
<b>RES: Cronbach's Alpha = 0,833***; CR = 0,889***; AVE = 0,667***</b>	
RES1: Nguyên vật liệu dồi dào và giá rẻ.	0,832***
RES2: Nguồn cung nguyên vật liệu ổn định và bền vững.	0,761***
RES4: Nguồn tài nguyên đáp ứng đủ nhu cầu.	0,859***
RES5: Số lượng nhà cung cấp nguyên vật liệu lớn.	0,809***
<b>SAT: Cronbach's Alpha = 0,731***; CR = 0,848***; AVE = 0,650***</b>	
SAT1: Doanh thu tăng trưởng theo mong muốn.	0,807***
SAT2: Đáp ứng lợi nhuận kỳ vọng.	0,831***
SAT3: Hải lòng về quyết định đầu tư.	0,708***

Ghi chú: \*, \*\*, \*\*\*, tương ứng với mức ý nghĩa 10%, 5% và 1%.

Nguồn: tính toán của tác giả

khởi thang đo RES. Kết quả chạy thuật toán PLS-SEM lần 2 sau khi loại quan sát không đạt có các giá trị về tải trọng, độ tin cậy tổng hợp, hệ số Cronbach's Alpha và phương sai trích trung bình (AVE) của các khái niệm nghiên cứu xác định mô hình bên ngoài ở Bảng 2.

Theo đó, các giá trị CR và Cronbach's Alpha của STA, HMU, RES, SAT đều lớn hơn 0,70 tại mức ý nghĩa 1%, xác định các thang đo đo lường các khái niệm nghiên cứu đạt được độ tin cậy (Ngo và Cass, 2012). Đồng thời tất cả các tải trọng cho 04 khái niệm nêu trên đều lớn hơn 0,70 và các giá trị AVE lớn hơn 0,50 tại mức ý nghĩa 1%, cho thấy các thang đo đạt được giá trị hội tụ (Ngo và Cass, 2009, 2012; Hair và cộng sự, 2012, 2014). Hơn nữa, kết quả phân tích trong Bảng 3 mô tả các giá trị tương quan hai cấu trúc tổng hợp thấp hơn giá trị tin cậy nội bộ riêng của từng cấu trúc ({0,803; 0,237; 0,381; 0,448

< 0,896} {0,667; 0,793; 0,535; 0,237 < 0,816} {0,650; 0,708; 0,793; 0,381 < 0,806} {0,733; 0,708; 0,535; 0,448 < 0,856}), do đó thang đo cho 04 cấu trúc HMU, RES, SAT và STA đều đạt được giá trị phân biệt. Nói chung, kết quả phân tích thuật toán PLS lần 2 xác định 04 thang đo khái niệm nghiên cứu đều đạt được giá trị và phù hợp cho phân tích đường dẫn.

Kết quả phân tích đường dẫn tác động của STA, HMU và RES đến SAT được thể hiện trong Bảng 4. Hệ số đường dẫn của RES và STA có ý nghĩa thống kê ở mức 1% và 5%, trong khi HMU chưa đạt yêu cầu như kỳ vọng. Hệ số R<sup>2</sup> và R<sup>2</sup> hiệu chỉnh cấu trúc nội sinh ở mức cao, tương ứng là 0,747 và 0,721 tại mức ý nghĩa 1% phản ánh mô hình có khả năng phản ánh tốt về mối quan hệ đường dẫn giữa các khái niệm (Hair và cộng sự, 2011). Nói cách khác, 72,1% biến động về phương sai của SAT bắt nguồn

**Bảng 3: Giá trị tương quan các cấu trúc và giá trị tin cậy nội bộ từng cấu trúc**

HMU	<b>0,896</b>			
RES	0,237	<b>0,816</b>		
SAT	0,381	0,793	<b>0,806</b>	
STA	0,448	0,535	0,708	<b>0,856</b>

Ghi chú: giá trị tin cậy nội bộ từng cấu trúc được in đậm theo đường chéo  
 Nguồn: tính toán của tác giả

**Bảng 4: Kết quả phân tích mô hình đường dẫn PLS-SEM**

Đường dẫn	Hệ số đường dẫn (đã chuẩn hoá)	VIF	Kết quả test giả thuyết
STA → SAT	0,360** (0,143)	1,654	Chấp nhận H1
HMU → SAT	0,081 (0,121)	1,251	Bác bỏ H2
RES → SAT	0,581*** (0,112)	1,402	Chấp nhận H3
<b>Test:</b>			
R <sup>2</sup>	0,747		
R <sup>2</sup> – Adjusted	0,721*** (0,110)		
Effect size (f <sup>2</sup> )			
STA → SAT	0,310		
HMU → SAT	0,021		
RES → SAT	0,952		
Stone – Geisser Q <sup>2</sup>	0,377		
Heterotrait – Monotrait Ratio			
RES → HMU	0,305		
STA → HMU	0,528		
STA → RES	0,618		

Ghi chú: \*, \*\*, \*\*\*, tương ứng với mức ý nghĩa 10%, 5% và 1%.

Nguồn: tính toán của tác giả

từ sự biến động của RES và STA. Các giá trị VIF của STA, HMU và RES đạt 1,654; 1,251; 1,402 phản ánh mức độ đa cộng tuyến trong khoảng chấp nhận (Hair & cộng sự, 2011).

Bên cạnh đó, giá trị Effect Size f<sup>2</sup> của các khái niệm STA đạt 0,310 phản ánh mức tác động của chiến lược phát triển ngành điện tử đến quyết định đầu tư FDI mức trung bình. Ngược lại, tác động của nguồn tài nguyên đến quyết định đầu tư rất mạnh với giá trị Effect Size f<sup>2</sup> của RES là 0,952. Đồng thời, chỉ số Heterotrait – Monotrait Ratio của STA, HMU, và RES nhỏ hơn 0,900 nên các khái niệm này đạt được giá trị phân biệt (Henseler & cộng sự, 2015). Hơn nữa kết quả chạy Blindfolding có chỉ số Q<sup>2</sup> đạt 0,377 dự đoán ảnh hưởng của các cấu trúc ngoại sinh đến khái niệm nội sinh chỉ trên mức trung bình (Hair & cộng sự, 2012 và 2014).

Kết quả chạy thuật toán PLS-SEM cho thấy mô hình nghiên cứu đạt được tin cậy và được nhận diện như sau:

Một là, mối quan hệ đường dẫn giữa Chiến lược phát triển đến Quyết định đầu tư FDI vào ngành điện tử có ý nghĩa thống kê hay có bằng chứng ủng hộ giả thuyết H1. Kết quả nghiên cứu này phù hợp với

nghiên cứu của Đặng Quý Dương (2014). Như vậy quyết định đầu tư FDI vào công nghiệp điện tử thành phố Hồ Chí Minh của các doanh nghiệp FDI có tham chiếu và xem xét chiến lược phát triển ngành điện tử của thành phố. Đồng thời, phát hiện này củng cố lý thuyết Dunning (2000, 2001 và 2009) về động cơ kinh tế để đầu tư FDI và chiến lược thu hút đầu tư của Đặng Quý Dương (2014), Đinh Phi Hồ (2014) nhưng theo cách tiếp cận cấu trúc.

Thứ hai, chưa có bằng chứng thống kê để ủng hộ giả thuyết H2 với nội dung nguồn nhân lực có mối quan hệ tích cực với quyết định đầu tư của FDI. Điều này cho thấy các FDI chỉ chú trọng vào tìm kiếm lợi nhuận ngắn hạn và tìm cách khai thác tài nguyên ở các nước tiếp nhận đầu tư. Về mặt thực tiễn, kết quả này phù hợp với nghiên cứu của Hồ Lê Nghĩa (2011) về trình độ nhân lực công nghiệp điện tử thấp, hoạt động sản xuất công nghiệp điện tử chủ yếu là gia công, lắp ráp với tay nghề không cao và khả năng vận dụng công nghệ hiện đại kém.

Thứ ba, có bằng chứng thống kê ủng hộ giả thuyết H3 về mối quan hệ đường dẫn tích cực giữa Tài nguyên và Quyết định đầu tư FDI vào điện tử thành phố. Kết quả này hỗ trợ cho các đề xuất lý

thuyết về đảm bảo nguồn cung nguyên vật liệu ổn định, đủ nhu cầu và bền vững để chế tác sản phẩm điện tử sẽ thu hút được đầu tư FDI. Hơn nữa, phát hiện của nghiên cứu cũng phù hợp với các nghiên cứu trước đây về mối quan hệ tích cực giữa nguồn tài nguyên và quyết định đầu tư FDI Đặng Quý Dương (2014), Đinh Phi Hồ (2014). Nói chung, các kết quả nghiên cứu đã xác nhận các định đề lý thuyết của Dunning (2000, 2001 và 2009) về động cơ tìm kiếm lợi nhuận thông qua tìm kiếm nguồn tài nguyên tối ưu của các doanh nghiệp FDI quốc tế.

#### 4. Kết luận và gợi ý chính sách

Nghiên cứu này đã phát hiện mối quan hệ đường dẫn quan trọng về các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định đầu tư FDI vào công nghiệp điện tử thành phố Hồ Chí Minh. Đầu tiên, phát hiện nổi bật là động cơ tìm kiếm lợi nhuận tối đa qua việc khai thác tài nguyên của các doanh nghiệp FDI như đề xuất lý thuyết của Dunning (2000, 2001 và 2009). Như vậy, nguồn tài nguyên dồi dào là điều kiện hấp dẫn để thu hút đầu tư và lựa chọn quan trọng để quyết định đầu tư của FDI. Thứ hai, chiến lược phát triển ngành điện tử rõ ràng, có mục tiêu hợp lý và trở thành ngành mũi nhọn, chủ lực là cơ sở để quyết định đầu tư. Thứ ba,

kết quả nghiên cứu đã cung cấp thêm hiểu biết về lý thuyết quyết định đầu tư FDI thông qua việc phát triển một mô hình đường dẫn dưới dạng cấu trúc trong việc xác định giả thuyết nghiên cứu. Cuối cùng, kết quả nghiên cứu cho thấy các nhà quản lý có thể thu hút và khai thác hiệu quả FDI vào ngành công nghiệp điện tử thành phố bằng cách:

*Một là*, triển khai có hiệu quả chiến lược phát triển ngành điện tử thành ngành mũi nhọn, chủ lực như kế hoạch đề ra. Trong đó, nội dung chiến lược phải công bố rộng rãi trong và ngoài nước. Đồng thời phải định vị ngành điện tử là ngành rất quan trọng trong thời kỳ hội nhập để các đối tác quốc tế có niềm tin đầu tư dài hạn. Hơn nữa, các nhà quản lý phải xác định mục tiêu phát triển, mục tiêu chuyển dịch cơ cấu kinh tế của ngành hợp lý và nỗ lực đạt được mục tiêu đó.

*Hai là*, duy trì và tổ chức tốt nguồn tài nguyên phục vụ sản xuất công nghiệp điện tử. Tuy nhiên việc khai thác và sử dụng tài nguyên làm tiền đề thu hút đầu tư phải tính đến yếu tố khai thác bền vững nguồn tài nguyên, bền vững về xã hội và môi trường. □

#### Tài liệu tham khảo

- Asiedu, E. (2006), 'Foreign Direct Investment in Africa: The Role of Natural Resources, Market Size, Government Policy, Institutions and Political Instability', *The World Economy*, 29(1), 63 – 77.
- Athukorala, P.C. & Tran, Q.T. (2012), 'Foreign direct investment in industrial transition: the experience of Vietnam', *Journal of the Asia Pacific Economy*, 17(3), 446 – 463.
- Athukorala, P.C. (2009), 'Trends and Patterns of Foreign Direct Investments in Asia A Comparative Perspective', *Margin: The Journal of Applied Economic Research*, 3(4), 365 – 408.
- Berkoz, L. & Turk, S.S. (2009), 'Locational Preferences of FDI Firms in Turkey: A Detailed Examination of Regional Determinants', *European Planning Studies*, 17(8), 1243 – 1256.
- Botello, J.C. & Davila, M. (2015), 'The new determinant creation theory: a way to attract new foreign direct investment flows', *International Journal of Business & Economic Development*, 3(1), 96 – 109.
- Chandprapalart, A. (2001), 'The Determinants of US Direct Investment in Thailand: A Survey on Managerial Perspective', PhD Thesis, University of Sarasota, Florida, USA.
- Đặng Quý Dương (2014), 'Tác động của vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài tới các ngành công nghiệp chế tác ở Việt Nam', Luận án Tiến sĩ Kinh tế, Đại học Kinh tế quốc dân.
- Delaunay, C. & Torrissi, C.R. (2012), 'FDI in Vietnam: An Empirical Study of an Economy in Transition', *Journal of Emerging Knowledge on Emerging Markets*, 4(4), 1-16.
- Demirhan, E. & Masca, M. (2008), 'Determinants of foreign direct investment flows to developing countries: a cross-sectional analysis', *Prague Economic Papers*, 4, 356 – 369.
- Đinh Phi Hồ (2014), 'Phương pháp nghiên cứu kinh tế và viết luận văn thạc sỹ', Nhà xuất bản Phương Đông.
- Dunning, J.H. (2000), 'The eclectic paradigm as an envelope for economic and business theories of MNE activity', *International Business Review*, 9, 163 – 190.
- Dunning, J.H. (2001), 'The Eclectic (OLI) Paradigm of International Production: Past, Present and Future', *Interna-*

- tional Journal of the Economics of Business*, 8(2), 173 – 190.
- Dunning, J.H. (2009), ‘Location and the multinational enterprise: A neglected factor?’, *Journal of International Business Studies*, 40, 5 – 19.
- Enderwick, P. (2005), ‘Attracting “desirable” FDI: theory and evidence’, *Transnational Corporations*, 14(2), 93 – 120.
- Hair, J.F., Ringle, C.M. & Sarstedt, M. (2011), ‘PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet’, *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139 – 152.
- Hair, J.F., Sarstedt, M., Hopkins, L. & Kuppelwieser, V. (2014), ‘Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research’, *European Business Review*, 26(2), 106 – 121.
- Hair, J.F., Sarstedt, M., Ringle, C.M. & Mena, J.A. (2012), ‘An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling in marketing research’, *Journal of the Academy of Marketing Science*, 40(3), 414 – 433.
- Henseler, J., Ringle, C.M. & Sarstedt, M. (2015), ‘A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling’, *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115 – 135.
- Hồ Lê Nghĩa (2011), ‘Chất lượng tăng trưởng ngành công nghiệp điện tử Việt Nam trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế’, Luận án Tiến sĩ kinh tế, Đại học Kinh tế Quốc dân.
- Huber, G.H. & Power, D.J. (1985), ‘Retrospective reports of strategic-level managers: Guidelines for increasing their accuracy’, *Strategic Management Journal*, 6(2), 171 – 180.
- Khachoo, A.Q. & Khan, M.I. (2012), ‘Determinants of FDI inflows to Developing Countries: A Panel Data Analysis’, *MPRA Paper No. 37278*, University Library of Munich, Germany.
- Lei, H-S. & Chen, Y-S. (2011), ‘The Right Tree for the Right Bird: Location Choice Decision of Taiwanese Firms’ FDI in China and Vietnam’, *International Business Review*, 20(3), 338 – 352.
- Liu, Y. (2012), ‘Foreign Direct Investment in China: Interrelationship between Regional Economic Development and Location Determinants of Foreign Direct Investment’, PhD Thesis, University of Western Sydney, Australia.
- Ngo, L.V. & O’Cass, A. (2009), ‘Creating value offerings via operant resource-based capabilities’, *Industrial Marketing Management*, 38, 45 – 59.
- Ngo, L.V. & O’Cass, A. (2012), ‘In Search of Innovation and Customer-related Performance Superiority: The Role of Market Orientation, Marketing Capability, and Innovation Capability Interactions’, *Journal of Product Innovation Management*, 29(5), 861 – 877.
- Nguyễn Minh Tiến (2014), ‘Đầu tư trực tiếp nước ngoài và tăng trưởng kinh tế ở các vùng của Việt Nam’, Luận án Tiến sĩ kinh tế, Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh.
- Nguyễn Thị Lan Anh (2014), ‘Multinational Corporations’ (MNCs) Motivations to Invest in the Vietnamese Services Industry’, PhD Thesis, Swinburne University of Technology, Australia.
- Stoian, C. & Filippaios, F. (2008), ‘Dunning’s eclectic paradigm: A holistic, yet context specific framework for analysing the determinants of outward FDI: Evidence from international Greek investments’, *International Business Review*, 17(3), 349 – 367.
- Trần Thị Anh Đào & Đinh Thị Thanh Bình (2013), ‘FDI and Growth in Vietnam: A Critical Survey’, *Journal of Economics and Development*, 15(3), 91 – 116.
- Trần Văn Thọ (2005), *Biến động kinh tế Đông Á và con đường công nghiệp hoá Việt Nam*, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- Vương Thị Minh Hiếu (2012), ‘Motivations and Determinants of Japanese Foreign Direct Investment in Asia: Vietnam as a destination for Japanese investors compared with Thailand and China’, PhD Thesis, Ritsumeikan Asia Pacific University, Japan.
- Wei, H. (2010), ‘*Foreign Direct Investment and Economic Development in China and East Asia*’, PhD Thesis, The University of Birmingham, UK.
- Zhao, G. & Zhang, Z. (2010), ‘Uncovering the relationship between FDI, human capital and technological progress in Chinese high – technology industries’, *China and World Economy*, 18(1), 82 – 98.