

CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN TỐC ĐỘ TĂNG TRƯỞNG CỦA CÁC DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA TẠI VIỆT NAM

Nguyễn Thu Hằng

Trường Đại học Ngoại thương, Cơ sở II tại TP. HCM

Email: nguyenthuhang.cs2@ftu.edu.vn

Khuru Thành Quý

Trường Đại học Ngoại thương, Cơ sở II tại TP. HCM

Email: quythanhkhuu@gmail.com

Nguyễn Ngọc Diệu Lê

Trường Đại học Ngoại thương, Cơ sở II tại TP. HCM

Email: nguyennngocdieule.cs2@ftu.edu.vn

Ngày nhận: 27/5/2018

Ngày nhận bản sửa: 27/10/2018

Ngày duyệt đăng: 05/11/2018

Tóm tắt:

Bài viết sử dụng dữ liệu khảo sát các doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam nhằm tìm hiểu ảnh hưởng của đặc điểm doanh nghiệp và đặc điểm của chủ doanh nghiệp lên tốc độ tăng trưởng. Kết quả chỉ ra rằng quy mô doanh nghiệp có quan hệ ngược chiều với tốc độ tăng trưởng, cho thấy sự không phù hợp của Quy luật Gibrat. Đòn bẩy tài chính, chất lượng lao động, hoạt động đào tạo và hoạt động xuất nhập khẩu góp phần thúc đẩy tăng trưởng, trong khi số năm hoạt động có quan hệ ngược chiều với tốc độ tăng trưởng. Tuổi của chủ doanh nghiệp có quan hệ ngược chiều với tốc độ tăng trưởng. Ngoài ra, giới tính và học vấn cũng ảnh hưởng đến tăng trưởng. Doanh nghiệp được lãnh đạo bởi nữ giới có tốc độ tăng trưởng cao hơn doanh nghiệp được lãnh đạo bởi nam giới. Học vấn của chủ doanh nghiệp cũng góp phần thúc đẩy tăng trưởng.

Từ khóa: Doanh nghiệp nhỏ và vừa; đặc điểm doanh nghiệp; đặc điểm chủ doanh nghiệp; Quy luật Gibrat; tốc độ tăng trưởng; Việt Nam

Mã JEL: M13, L25, L26.

Determinants of Firm Growth: Evidence from Vietnamese Small and Medium-Sized Manufacturing Enterprises

Abstract:

Using data from a survey of small and medium scale manufacturing enterprises (SMEs) in Vietnam, this study investigates the impact of firm and owner characteristics on firm growth. The results reveal that firm size has a negative effect on firm growth, suggesting the invalidity of Gibrat's Law. Leverage, labor quality, training and export activities all enhance growth, while firm age is negatively associated with the growth of SMEs. As for owner characteristics, the results indicate a negative relationship between owner age and firm growth. Furthermore, female-headed firms have higher growth than male-headed firms; and highly educated owners create higher growth than those with lower levels of education.

Keywords: SME, Firm attributes, Firm characteristics, Owner characteristics, Gibrat's law, Firm growth, Vietnam

JEL code: M13, L25, L26.

1. Đặt vấn đề

Các doanh nghiệp nhỏ và vừa đóng vai trò quan trọng trong nền kinh tế, là động lực của tăng trưởng, tạo công ăn việc làm, tăng cường đổi mới và năng lực cạnh tranh của nền kinh tế (Audretsch, 2002). Có hai nhánh nghiên cứu về ảnh hưởng của các nhân tố đến tốc độ tăng trưởng của các doanh nghiệp nhỏ và vừa. Nhánh thứ nhất cho thấy sự phụ thuộc của tốc độ tăng trưởng vào quy mô doanh nghiệp, và phủ định Quy luật Gibrat về mối quan hệ của hai đại lượng này. Ví dụ Evans (1987) cho rằng tốc độ tăng trưởng có quan hệ ngược chiều với quy mô và số năm hoạt động của doanh nghiệp. Nhánh thứ hai cho rằng tốc độ tăng trưởng không những phụ thuộc vào quy mô và số năm hoạt động mà còn tùy thuộc vào đặc thù của doanh nghiệp, của chủ doanh nghiệp.

Tại Việt Nam, mặc dù các doanh nghiệp nhỏ và vừa đóng vai trò quan trọng trong nền kinh tế, nhưng các nghiên cứu về các nhân tố ảnh hưởng lên tốc độ tăng trưởng của các doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam còn ít. Có một số nghiên cứu chính sau: Nham & Yoshi (2009), Nham (2012), Nguyen Thi Nguyet (2013) và Ha Van Dung (2016). Mặc dù đạt được một số kết quả, song các nghiên cứu này còn gặp một số hạn chế. Nham & Yoshi (2009), Nham (2012) chỉ tập trung vào các đặc điểm của doanh nghiệp và chủ doanh nghiệp, nhưng chỉ sử dụng mẫu dữ liệu của một năm nên không thể phân tích được tính động - một đặc thù cơ bản trong tốc độ tăng trưởng doanh nghiệp. Nguyen Thi Nguyet (2013) đã áp dụng mô hình động với dữ liệu bảng nhưng chỉ tập trung một số đặc điểm của doanh nghiệp. Hơn thế, Nguyen Thi Nguyet (2013) đo lường tốc độ tăng trưởng dựa trên số người lao động. Đúng từ góc độ quản lý nhà nước, thước đo này có thể hợp lý, nhưng trên thực tế các doanh nghiệp không hẳn nhắm tới chỉ tiêu tăng trưởng việc làm (Honjo & Harada, 2006). Ngoài ra, Nguyen Thi Nguyet (2013) giới hạn nghiên cứu trong ngành thương mại và dịch vụ. Ha Van Dung (2016) chủ yếu tập trung vào các nhân tố bên ngoài.

Vì vậy, bài viết này có một số đóng góp trong nghiên cứu về nhân tố ảnh hưởng đến tốc độ phát triển của doanh nghiệp nhỏ và vừa tại Việt Nam. Thứ nhất, nghiên cứu sử dụng bộ dữ liệu các doanh nghiệp nhỏ và vừa ngành sản xuất được khảo sát bởi Viện Nghiên cứu Kinh tế phát triển Thế giới trực thuộc Đại học Liên Hiệp quốc phối hợp với ba đối tác trong giai đoạn 2004-2014. Thứ hai, tốc độ tăng

trưởng được đo lường dựa trên doanh thu. Thứ ba, nghiên cứu đã bao quát các nhân tố bao gồm: đặc điểm doanh nghiệp (đòn bẩy tài chính, chất lượng lao động, hoạt động đào tạo, hoạt động xuất khẩu và số năm hoạt động); đặc điểm của chủ doanh nghiệp (độ tuổi, giới tính và học vấn). So với các nghiên cứu trước đây tại Việt Nam, nghiên cứu này bổ sung một số biến: hoạt động xuất khẩu, hoạt động đào tạo, số năm hoạt động, tuổi và học vấn của chủ doanh nghiệp. Các biến này được đưa vào nhằm bao quát bối cảnh hiện tại của nền kinh tế khi thương mại quốc tế, kinh nghiệm, kiến thức quản trị của chủ doanh nghiệp và lực lượng lao động đóng vai trò quan trọng trong nền kinh tế.

Kết quả chỉ ra rằng quy mô và số năm hoạt động của doanh nghiệp có tương quan âm với tốc độ tăng trưởng. Đòn bẩy tài chính, chất lượng lao động, hoạt động đào tạo và hoạt động xuất khẩu có tác động tích cực đến tốc độ tăng trưởng, trong khi độ tuổi của chủ doanh nghiệp có tác động ngược chiều đến tốc độ tăng trưởng. Doanh nghiệp có chủ doanh nghiệp lớn tuổi có tốc độ tăng trưởng thấp hơn doanh nghiệp có chủ doanh nghiệp trẻ tuổi. Ngoài ra, các doanh nghiệp được lãnh đạo bởi nữ giới có tốc độ tăng trưởng cao hơn các doanh nghiệp được lãnh đạo bởi nam giới. Cuối cùng, các doanh nghiệp được điều hành bởi chủ doanh nghiệp có bằng cao đẳng, đại học hoặc sau đại học có tốc độ tăng trưởng cao hơn các doanh nghiệp còn lại.

2. Cơ sở lý thuyết

Các nghiên cứu thực chứng về tốc độ tăng trưởng doanh nghiệp thường bắt đầu từ Quy luật Gibrat. Theo quy luật này, tốc độ tăng trưởng không phụ thuộc vào quy mô doanh nghiệp. Tuy nhiên, nhiều nghiên cứu đã chỉ ra bằng chứng chống lại quy luật này, bằng cách chứng minh mối quan hệ ngược chiều giữa tốc độ tăng trưởng và quy mô. Ví dụ, Evans (1987) đã chỉ ra mối quan hệ ngược chiều giữa quy mô doanh nghiệp và tốc độ tăng trưởng. Evans (1987) còn cho thấy mối quan hệ ngược chiều giữa tốc độ tăng trưởng và số năm hoạt động. Kết quả của Evans (1987) được kiểm chứng trong nhiều nghiên cứu như Honjo & Harada (2006), Coad & Tamvada (2012), Sleuwaegen & Goedhuys (2002) và Nguyen Thi Nguyet (2013). Ngoài ra, Evans (1987) còn cho thấy tốc độ tăng trưởng không chỉ chịu ảnh hưởng bởi quy mô và số năm hoạt động mà còn tùy thuộc vào các đặc điểm của doanh nghiệp, của chủ doanh nghiệp. Các nghiên cứu tiếp theo đã

đưa ra các bằng chứng về các mối quan hệ này với các bộ dữ liệu doanh nghiệp nhỏ và vừa của các quốc gia trên thế giới. Các đặc điểm doanh nghiệp bao gồm nguồn vốn, nguồn nhân lực, đặc điểm kinh doanh. Đặc điểm của chủ doanh nghiệp bao gồm độ tuổi, giới tính và học vấn.

Liên quan đến nguồn vốn, nếu khả năng tiếp cận thị trường vốn là như nhau giữa các doanh nghiệp, nguồn tài trợ bên ngoài có thể là thay thế hoàn hảo cho lợi nhuận giữ lại, khi đó cấu trúc vốn của doanh nghiệp không có mối liên hệ với tốc độ tăng trưởng (Honjo & Harada, 2006). Tuy nhiên, sự không hoàn hảo của thị trường vốn dẫn đến hạn chế tín dụng; vì thế các trở ngại tài chính trên thị trường vốn ảnh hưởng đến các quyết định đầu tư và tốc độ tăng trưởng của doanh nghiệp (Fazzari & cộng sự, 1988). Đặc biệt, các doanh nghiệp nhỏ và vừa thường gặp nhiều khó khăn khi huy động các nguồn vốn bên ngoài nên cấu trúc vốn hay đòn bẩy tài chính - thước đo khả năng tiếp cận nguồn vốn bên ngoài có thể ảnh hưởng lên tốc độ tăng trưởng (Honjo & Harada, 2006). Tuy nhiên, kết quả về tác động của cấu trúc vốn lên tốc độ tăng trưởng trong các nghiên cứu thực nghiệm không rõ ràng. Honjo & Harada (2006) cho thấy đòn bẩy tài chính có quan hệ ngược chiều với tăng trưởng việc làm và tài sản nhưng quan hệ cùng chiều với tăng trưởng doanh thu. Mateev & Anastasov (2010) không tìm thấy bằng chứng về mối quan hệ cùng chiều giữa đòn bẩy tài chính và tốc độ tăng trưởng. Trong các nghiên cứu ở Việt Nam, Nguyen Thi Nguyet (2013) tìm thấy mối quan hệ ngược chiều giữa đòn bẩy tài chính và tăng trưởng nhân sự, trong khi Ha Van Dung (2016) báo cáo mối quan hệ cùng chiều nhưng không có ý nghĩa thống kê giữa đòn bẩy tài chính và tăng trưởng nhân sự, tăng trưởng nguồn vốn.

Liên quan đến nguồn nhân lực, năng suất lao động, chất lượng lao động và hoạt động đào tạo được cho là các nhân tố chính góp phần tăng trưởng doanh nghiệp. Năng suất lao động được kỳ vọng có tác động tích cực lên tốc độ tăng trưởng. Mateev & Anastasov (2010), Goedhuys (2007), Nguyen Thi Nguyet (2013) công bố bằng chứng về mối quan hệ tích cực này. Tương tự, chất lượng lao động được tìm thấy có mối quan hệ tích cực lên tốc độ tăng trưởng doanh nghiệp trong nghiên cứu của Nguyen Thi Nguyet (2013). Thêm vào đó, người lao động được đào tạo có thể giúp doanh nghiệp thích ứng với sự thay đổi của môi trường kinh doanh, giúp doanh

nh nghiệp nâng cao hiệu quả sản xuất. Vì thế, hoạt động đào tạo được kỳ vọng có ảnh hưởng tích cực lên tốc độ tăng trưởng doanh nghiệp. Tuy nhiên, ảnh hưởng của hoạt động đào tạo lên tốc độ tăng trưởng còn gây tranh cãi trong thực tế cũng như trong nghiên cứu. Các doanh nghiệp nhỏ thường đối mặt với tỷ lệ nghỉ việc cao nên e ngại tổ chức các hoạt động đào tạo, bởi vì nguồn nhân lực sau đào tạo ra có thể bị thu hút bởi các doanh nghiệp lớn hơn (Hankinson, 1994). Cosh & cộng sự (2000) báo cáo về tác động tích cực của hoạt động đào tạo đến tốc độ tăng trưởng việc làm. Bryan (2006) cho thấy mức độ đào tạo không có ảnh hưởng lên tăng trưởng việc làm nhưng có tác động tích cực lên tăng trưởng doanh thu.

Liên quan đến đặc thù kinh doanh, khả năng tiếp cận thị trường nước ngoài được coi là nhân tố quan trọng ảnh hưởng đến tốc độ tăng trưởng. Hoạt động xuất khẩu giúp doanh nghiệp nâng cao năng lực cạnh tranh, tích lũy kiến thức và kinh nghiệm liên quan đến kỹ thuật, công nghệ, chất lượng sản phẩm dịch vụ, nhờ đó thúc đẩy tăng trưởng. Coad & Tamvada (2012) báo cáo rằng hoạt động xuất khẩu có tác động tích cực đến tăng trưởng doanh nghiệp, cho thấy sự phù hợp với lập luận về ảnh hưởng của việc tích lũy kinh nghiệm qua hoạt động xuất khẩu.

Tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa, chủ doanh nghiệp thường là người đưa ra các quyết định quan trọng. Vì thế đặc điểm của chủ doanh nghiệp có thể ảnh hưởng đến việc ra quyết định và ảnh hưởng đến tốc độ tăng trưởng. Ba đặc điểm chính của chủ doanh nghiệp là độ tuổi, giới tính và học vấn. Liên quan đến độ tuổi, có hai quan điểm gây tranh cãi về ảnh hưởng của độ tuổi của chủ doanh nghiệp lên tốc độ tăng trưởng doanh nghiệp (Mehraliyev, 2012). Một quan điểm cho rằng, các chủ doanh nghiệp lớn tuổi có nhiều kinh nghiệm hơn nên có thể nắm bắt được các cơ hội phát triển. Trái lại, một quan điểm khác lại cho rằng, chủ doanh nghiệp trẻ tuổi năng động và nhiệt huyết hơn trong việc theo đuổi các mục tiêu tăng trưởng. Hơn thế, người trẻ có nhu cầu về thu nhập cao hơn, có xu hướng chấp nhận rủi ro nhiều hơn và dẫn tới các nỗ lực nhằm thúc đẩy doanh nghiệp phát triển (Davidsson & Henrekson, 2002). Nhìn chung, các nghiên cứu có xu hướng ủng hộ quan điểm thứ hai (Mehraliyev, 2012), mặc dù quan hệ giữa độ tuổi của chủ doanh nghiệp và tốc độ tăng trưởng còn tùy thuộc vào cách nhìn và năng lực của họ. Giới tính của chủ doanh nghiệp cũng được coi là nhân tố ảnh hưởng đến tốc độ tăng trưởng. Có

một vài nguyên nhân dẫn đến sự khác biệt trong kết quả kinh doanh giữa doanh nghiệp được điều hành bởi nữ giới và nam giới. Nữ giới được coi là thận trọng và ngại rủi ro hơn so với nam giới (Croson & Gneezy, 2009). Doanh nghiệp được điều hành bởi nữ giới có thể có chiến lược và tốc độ phát triển khác so với doanh nghiệp được điều hành bởi nam giới (Nham, 2012). Thêm vào đó, nữ giới có vẻ coi trọng các mối quan hệ hơn nam giới, nên cách tiếp cận khách hàng của họ cũng khác so với cách tiếp cận của nam giới (Swan & cộng sự, 1984). Vì vậy, doanh nghiệp được điều hành bởi nữ giới và nam giới có thể có sự khác biệt về tốc độ tăng trưởng. Tuy nhiên, bằng chứng thực nghiệm về mối quan hệ này chưa rõ ràng. Ví dụ, Du Rietz & Henrekson (2000) báo cáo rằng doanh nghiệp được lãnh đạo bởi nữ giới có tốc độ tăng trưởng doanh thu thấp hơn. Laible (2013) ủng hộ kết quả này bằng việc báo cáo mối quan hệ ngược chiều giữa tỷ lệ sở hữu của nữ giới trong các vị trí quản trị và hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp. Tuy nhiên, Davis & cộng sự (2010) lại cho rằng do định hướng thị trường tốt hơn nên doanh nghiệp dịch vụ được lãnh đạo bởi nữ giới có kết quả kinh doanh cao hơn doanh nghiệp được lãnh đạo bởi nam giới. Cuối cùng, học vấn của chủ doanh nghiệp cũng là một nhân tố ảnh hưởng đến tốc độ tăng trưởng. Các nghiên cứu gần đây tập trung vào ảnh hưởng của kiến thức của chủ doanh nghiệp lên quyết định hoặc hành vi của nhà quản trị. Doanh nghiệp được điều hành bởi nhà quản trị có học vấn cao có tốc độ tăng trưởng cao hơn (Queiró, 2016). Nhà quản trị có học vấn cao có xu hướng tiếp nhận công nghệ mới và phương pháp quản trị nguồn nhân lực hiệu quả hơn, do đó góp phần thúc đẩy tăng trưởng.

3. Phương pháp nghiên cứu và dữ liệu

3.1. Phương pháp nghiên cứu

Ý tưởng cơ bản trong nghiên cứu về các nhân tố ảnh hưởng đến tốc độ tăng trưởng doanh nghiệp xuất phát từ việc kiểm định Quy luật Gibrat. Quy luật này cho thấy mối quan hệ giữa quy mô doanh nghiệp ở năm t và năm $t-1$ như sau:

$$LNSIZE_{it} = \alpha_i + \delta_t + \beta LNSIZE_{it-1} + \mu_{it} \quad (1)$$

Giả sử tồn tại tự tương quan giữa các phần dư hay $\mu_{it} = \rho\mu_{it-1} + \varepsilon_{it}$, trong đó ε_{it} là thành phần nhiễu trắng không có tự tương quan. Phương trình (1) có thể được viết lại như sau:

$$LNSIZE_{it} - LNSIZE_{it-1} = \alpha_i + \delta_t + (\beta-1)LNSIZE_{it-1}$$

$$+ \mu_{it} \quad (2)$$

Trong đó $\mu_{it} = \rho\mu_{it-1} + \varepsilon_{it}$ và $LNSIZE_{it-1}$ logarit tự nhiên của quy mô doanh nghiệp i ở năm $t-1$.

Về trái của mô hình là sự khác biệt giữa logarit tự nhiên của quy mô giữa hai năm kế tiếp, vì thế có thể được coi là tốc độ tăng trưởng doanh nghiệp ($GROWTH_{it}$). α_i và δ_t cho thấy các hiệu ứng cố định theo doanh nghiệp và theo thời gian. β cho thấy mối quan hệ giữa tốc độ tăng trưởng và quy mô doanh nghiệp. Nếu Quy luật Gibrat đúng thì β bằng 1. ρ cho thấy tự tương quan giữa các phần dư μ_{it} của mô hình (2). ε_{it} là nhiễu ngẫu nhiên, được giả định theo phân phối chuẩn, độc lập và đồng nhất với $E(\varepsilon_{it}) = 0$ và $Var(\varepsilon_{it}) = \sigma_\varepsilon^2$

Phương trình (2) có thể được viết lại là:

$$\mu_{it-1} = GROWTH_{it-1} - \alpha_i - \delta_{t-1} - (\beta - 1)LNSIZE_{it-2} \quad (3)$$

Kết hợp phương trình (2) và (3) ta thu được:

$$GROWTH_{it} = \alpha_i (1 - \rho) + (\delta_t - \rho\delta_{t-1}) + (\beta - 1)LNSIZE_{it-1} + \rho GROWTH_{it-1} + \theta_{it} \quad (4)$$

Trong đó $\theta_{it} = \rho(1 - \beta)LNSIZE_{it-2} + \varepsilon_{it}$, $\theta_{it} = \varepsilon_{it}$ nếu $\beta = 1$.

Trong các nghiên cứu thực chứng trước đây, mô hình (4) được sử dụng để kiểm định hai giả thuyết: sự phụ thuộc của tốc độ tăng trưởng vào quy mô doanh nghiệp (có nghĩa là $\beta = 1$) và tự tương quan của tốc độ tăng trưởng (có nghĩa là $\rho \neq 0$). Tương tự như các nghiên cứu trước đây, để kiểm định ảnh hưởng của đặc điểm doanh nghiệp và chủ doanh nghiệp lên tốc độ tăng trưởng, các tác giả bổ sung thêm các biến vào mô hình (4) như sau:

$$GROWTH_{it} = \alpha_i (1 - \rho) + (\delta_t - \rho\delta_{t-1}) + (\beta - 1)LNSIZE_{it-1} + \rho GROWTH_{it-1} + GX_{it-1} + KZ_{it} + \theta_{it} \quad (5)$$

Trong đó các biến X và Z là các đặc điểm doanh nghiệp và chủ doanh nghiệp, được đo lường ở năm $t-1$ và năm t . Biến giả năm và ngành cũng được đưa vào mô hình nhằm kiểm soát hiệu ứng cố định năm và ngành.

Biến phụ thuộc: Tốc độ tăng trưởng-Growth

Nguyen Thi Nguyet (2013) sử dụng tốc độ tăng trưởng việc làm là thước đo của tốc độ tăng trưởng doanh nghiệp. Thước đo này phù hợp nếu đứng từ góc độ quản lý nhà nước. Các doanh nghiệp không phải chỉ nhằm tới mục tiêu tăng trưởng việc làm (Honjo & Harada, 2006). Vì thế, các tác giả sử dụng tốc độ tăng trưởng doanh thu - sự khác biệt về logarit tự nhiên của doanh thu giữa hai năm liên tiếp làm thước đo tăng trưởng doanh nghiệp.

Biến độc lập

Tương tự như Evans (1987), các tác giả đưa biến *Lagged Growth* (biến trễ của biến phụ thuộc *Growth*) và $\ln(\text{Sale})$ (logarit tự nhiên của doanh thu tính theo triệu đồng ở năm $t-1$, thước đo quy mô doanh nghiệp) và $\ln(\text{Age})$ (logarit tự nhiên của số năm hoạt động, tính tại năm t) vào mô hình nhằm kiểm định tính phù hợp của Quy luật Gibrat và ảnh hưởng của số năm hoạt động lên tốc độ tăng trưởng. Hai giả thuyết đầu tiên sẽ là:

Giả thuyết 1: Doanh nghiệp nhỏ tăng trưởng nhanh hơn doanh nghiệp lớn.

Giả thuyết 2: Doanh nghiệp trẻ tăng trưởng nhanh hơn doanh nghiệp hoạt động lâu đời.

Tương tự như Honjo & Harada (2006) và Nguyen Thi Nguyen (2013), biến *Leverage* (đòn bẩy tài chính, được tính bởi nợ vay trên giá trị tài sản hữu hình tại năm $t-1$) được đưa vào mô hình để kiểm định ảnh hưởng của khả năng tiếp cận nguồn vốn bên ngoài đến tốc độ tăng trưởng. Do các bằng chứng về ảnh hưởng của biến này chưa rõ ràng trong các nghiên cứu trước đây nên giả thuyết tiếp theo sẽ là:

Giả thuyết 3: Đòn bẩy tài chính có ảnh hưởng đến tốc độ tăng trưởng.

Trong bối cảnh toàn cầu hóa, chất lượng lao động được kỳ vọng giúp doanh nghiệp tăng trưởng. Tương tự như Nguyen Thi Nguyen (2013), các tác giả sử dụng mức lương bình quân của người lao động là thước đo của chất lượng lao động. Với giả định người lao động có trình độ cao sẽ có thu nhập cao, vì doanh nghiệp có xu hướng cạnh tranh để thu hút và giữ chân người tài bằng cách trả lương cao hơn. Ngoài ra, để nâng cao sản lượng, doanh nghiệp thường đầu tư vào các hoạt động đào tạo nhằm cải thiện hiệu quả lao động. Tuy nhiên, với nguồn lực tài chính hạn chế, doanh nghiệp nhỏ và vừa e ngại cử người lao động tham gia các khóa học bên ngoài. Thay vào đó, doanh nghiệp có thể cung cấp các chương trình đào tạo tại nơi làm việc. Vì thế, hoạt động đào tạo và nghiên cứu phát triển (R&D) ở quy mô nhỏ được kỳ vọng có tác động tích cực đến tốc độ tăng trưởng. Như vậy, các tác giả bổ sung biến $\ln(\text{Labor quality})$ (chất lượng lao động, được đo lường bởi logarit tự nhiên của mức lương bình quân của người lao động, theo đơn vị triệu đồng ở năm $t-1$) và *Training* (hoạt động đào tạo, là biến giả, nhận giá trị 1 nếu doanh nghiệp có đầu tư vào hoạt động nghiên cứu phát triển hoặc hoạt động đào tạo

tại năm t) để kiểm định hai giả thuyết sau:

Giả thuyết 4: Chất lượng lao động có tác động tích cực lên tốc độ tăng trưởng doanh nghiệp.

Giả thuyết 5: Doanh nghiệp có hoạt động đào tạo có tốc độ tăng trưởng cao hơn.

Trong một nền kinh tế mới nổi như Việt Nam, thương mại quốc tế ngày càng quan trọng đối với các doanh nghiệp, đặc biệt với doanh nghiệp nhỏ và vừa. Vì thế, các biến *Export* (xuất khẩu, là biến giả nhận giá trị 1 nếu doanh nghiệp có tham gia xuất khẩu trực tiếp hay gián tiếp ở năm t) được đưa vào mô hình để kiểm định giả thuyết:

Giả thuyết 6: Doanh nghiệp có xuất khẩu có tốc độ tăng trưởng cao hơn.

Tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa, chủ doanh nghiệp chịu trách nhiệm trước các quyết định quan trọng của doanh nghiệp. Vì thế, đặc điểm của chủ doanh nghiệp có thể ảnh hưởng đến tốc độ tăng trưởng doanh nghiệp. Cuối cùng, các tác giả bổ sung các biến *Owner Age* (tuổi, là biến giả nhận giá trị 1 nếu chủ doanh nghiệp lớn hơn 40 tuổi), *Owner Gender* (giới tính, là biến giả nhận giá trị 1 nếu chủ doanh nghiệp là nam giới) và *Owner Education* (học vấn, là biến giả nhận giá trị 1 nếu chủ doanh nghiệp có bằng cao đẳng, đại học hoặc sau đại học). Quan điểm về mối quan hệ giữa tuổi tác và giới tính của chủ doanh nghiệp với tốc độ tăng trưởng vẫn còn nhiều tranh cãi. Vì thế, hai giả thuyết tiếp theo sẽ là:

Giả thuyết 7: Tuổi của chủ doanh nghiệp có ảnh hưởng đến tốc độ tăng trưởng.

Giả thuyết 8: Giới tính của chủ doanh nghiệp có ảnh hưởng đến tốc độ tăng trưởng.

Chủ doanh nghiệp được đào tạo sẽ có xu hướng vận dụng công nghệ hiện đại và các kiến thức quản trị nhân sự hiệu quả (Queiró, 2016). Ngoài ra, tại các thị trường đang phát triển như tại Việt Nam, chủ doanh nghiệp hoặc nhà quản trị có học vấn cao có xu hướng vận dụng các kỹ thuật marketing mới qua đó mở rộng thị phần. Vì thế, giả thuyết cuối cùng là:

Giả thuyết 9: Doanh nghiệp được điều hành bởi chủ doanh nghiệp có học vấn cao có tốc độ tăng trưởng cao hơn.

3.2. Dữ liệu và thống kê mô tả

Nghiên cứu sử dụng bộ dữ liệu của các cuộc khảo sát các doanh nghiệp nhỏ và vừa ở 10 tỉnh thành bao gồm Hà Nội, Hà Tây trước đây, Hải Phòng, Phú Thọ, Nghệ An, Quảng Nam, Khánh Hòa, Lâm

Bảng 1: Thống kê mô tả của một số biến chính

Tên biến	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Số lượng quan sát
<i>Biến phụ thuộc</i>			
<i>Growth</i>	0,060	0,278	8.131
<i>Biến độc lập</i>			
<i>Sale</i>	6.484	107.452	8.131
<i>Ln(Sale)</i>	6,994	1,467	8.131
<i>Đặc điểm doanh nghiệp</i>			
<i>Age</i>	13,92	9,908	8.131
<i>Ln(Age)</i>	2,404	0,703	8.131
<i>Leverage</i>	0,079	0,156	8.131
<i>Labor quality</i>	26,25	26,066	6.933
<i>Ln(Labor quality)</i>	2,966	0,796	6.933
<i>Training</i>	0,018	0,134	8.131
<i>Export</i>	0,067	0,250	8.131
<i>Đặc điểm chủ doanh nghiệp</i>			
<i>Owner Age</i>	0,673	0,469	8.131
<i>Owner Gender</i>	0,647	0,478	8.131
<i>Owner Education</i>	0,232	0,421	8.131

Đồng, Hồ Chí Minh và Long An. Khảo sát này được thực hiện bởi Viện Nghiên cứu Kinh tế phát triển Thế giới thuộc trường Đại học Liên Hiệp quốc phối hợp cùng ba đối tác cung cấp thông tin về các doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam từ năm 2004 đến năm 2014. Sau khi tổng hợp bộ dữ liệu, các quan sát có số người lao động nhiều hơn 300, hoặc có đòn bẩy tài chính âm hoặc lớn hơn 1, hoặc có doanh thu dưới 100 triệu đồng/năm được loại khỏi mẫu. Mẫu dữ liệu cuối cùng bao gồm 8.131 quan sát của 3.376 doanh nghiệp. Số lượng quan sát trong mỗi mô hình có thể ít hơn, tùy vào số lượng quan sát của mỗi biến trong mô hình.

Bảng 1 trình bày thống kê mô tả của một số biến chính trong mô hình. Tăng trưởng doanh thu bình quân đạt 6%, doanh thu bình quân là 6,484 tỷ đồng/năm. Số năm hoạt động bình quân của doanh nghiệp khoảng 14 năm. Đòn bẩy tài chính bình quân khoảng 8% cho thấy các doanh nghiệp hạn chế sử dụng nợ vay. Mức lương bình quân là 26 triệu đồng/người/năm, cho thấy mức lương được cung cấp là mức lương tối thiểu. Khoảng 1,8% số doanh nghiệp có hoạt động đào tạo hoặc nghiên cứu phát triển. 6,7% số doanh nghiệp có tham gia xuất khẩu. 67,3% chủ doanh nghiệp của mẫu lớn hơn 40 tuổi; 64,7% chủ doanh nghiệp là nam giới; 23,2% chủ doanh nghiệp có bằng cao đẳng, đại học hoặc sau đại học.

4. Kết quả nghiên cứu

Phương trình (5) là mô hình động với biến trễ của

biến phụ thuộc và sử dụng dữ liệu bảng. Mỗi tương quan có thể xảy ra giữa biến trễ và phần dư trong quá khứ hoặc kỳ hiện tại khiến vấn đề nội sinh đáng lo ngại. Nhằm khắc phục vấn đề này, bài viết sử dụng kỹ thuật ước lượng GMM hệ thống, hai bước có điều chỉnh sai số chuẩn theo phương pháp Windmeijer, trong đó biến giả năm và ngành, số năm hoạt động, tuổi, giới tính và trình độ học vấn của chủ sở hữu được coi là các biến ngoại sinh và các biến còn lại là nội sinh. Để lựa chọn các biến công cụ thích hợp, các tác giả đã chạy thử và so sánh các kiểm định với các nhóm biến công cụ khác nhau. Dựa trên các chỉ số thống kê của Sargan và Hansen về kiểm định mô hình “quá xác định” (over-identification), tập hợp biến công cụ với các độ trễ thích hợp, thỏa mãn kiểm định được trình bày trong Bảng 2. Trong tất cả các mô hình, các giá trị p của chỉ số thống kê Hansen và Sargan và của AR (1) và AR (2) cho thấy sự phù hợp của các biến công cụ và của các mô hình.

Hệ số hồi quy của biến *Ln(Sale)* có ý nghĩa thống kê và mang dấu âm trong tất cả các mô hình, hàm ý rằng các doanh nghiệp nhỏ có tốc độ tăng trưởng doanh thu cao hơn so với các doanh nghiệp lớn, hay giả thuyết 1 được ủng hộ. Kết quả này phù hợp với phát hiện của Nguyen Thi Nguyet (2013) và củng cố bằng chứng về tính không phù hợp của Quy luật Gibrat. Hơn nữa, hệ số hồi quy biến *Ln(Age)* có ý nghĩa thống kê và mang dấu âm trong tất cả các mô hình, cho thấy các doanh nghiệp trẻ có mức tăng

Bảng 2: Kết quả ước lượng

Tên biến/ Mô hình	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<i>Lagged Growth</i>	-0,0032 (-0,37)	-0,047* (-1,70)	-0,041* (-1,92)	-0,040* (-1,93)	-0,041** (-1,96)
<i>Ln(Sale)</i>	-0,023* (-1,70)	-0,090*** (-2,65)	-0,114*** (-2,79)	-0,117*** (-2,96)	-0,131*** (-3,06)
<i>Ln(Age)</i>	-0,0284*** (-4,76)	-0,040*** (-4,55)	-0,032*** (-4,12)	-0,031*** (-4,10)	-0,018*** (-2,91)
<i>Leverage</i>		0,719*** (2,87)	0,769*** (2,90)	0,744*** (2,96)	0,737*** (2,93)
<i>Ln(Labor quality)</i>			0,065** (2,06)	0,063** (2,06)	0,066** (2,12)
<i>Training</i>			0,126*** (2,73)	0,124*** (2,70)	0,129*** (2,77)
<i>Export</i>				0,109*** (2,62)	0,099** (2,53)
<i>Owner Age</i>					-0,025*** (-2,90)
<i>Owner Gender</i>					-0,021** (-1,98)
<i>Owner Education</i>					0,111*** (3,00)
<i>Hệ số chặn</i>	0,233 (2,20)	0,681*** (2,73)	0,744*** (3,53)	0,762*** (3,72)	0,824*** (3,84)
Số biến công cụ	32	36	44	47	50
Kiểm định Sargan	0,174	0,667	0,661	0,553	0,578
Kiểm định Hansen	0,764	0,898	0,946	0,916	0,934
AR(1)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
AR(2)	0,862	0,855	0,640	0,553	0,589
Số quan sát	8.131	8.131	6.933	6.933	6.933

*Chú thích: (***), (**), (*) cho biết các mức ý nghĩa thống kê tương ứng là 1%, 5% và 10%. Chỉ số thống kê Z được trình bày trong ngoặc đơn. Các ước lượng cho các biến giả năm và biến giả ngành được lược bỏ, không trình bày trong bảng.*

trường cao hơn các doanh nghiệp hoạt động lâu đời. Nói cách khác, giả thuyết 2 được chấp nhận. Phát hiện này cũng phù hợp với kết quả của các nghiên cứu trước đây như Evans (1987), Variyam & Kraybill (1992), Geroski & Gugler (2004). Phát hiện này có thể được giải thích bởi quan điểm cho rằng các doanh nghiệp lớn tuổi sẽ gặp bất lợi so với những doanh nghiệp trẻ trong việc thích ứng với những thay đổi trên thị trường. Các doanh nghiệp trẻ có thể tham gia thị trường ở quy mô tối ưu, với

chiến lược tích cực tiếp thu kiến thức bên ngoài và trở nên vượt trội hơn so với các doanh nghiệp hoạt động lâu đời hơn (Barron & cộng sự, 1994).

Liên quan đến cấu trúc vốn, hệ số của biến *Leverage* có ý nghĩa thống kê và mang dấu dương trong bốn mô hình. Kết quả này ủng hộ giả thuyết 3 và phù hợp với các nghiên cứu trước đây của Heshmati (2001), Becchetti & Trovato (2002), Honjo & Harada (2006). Ảnh hưởng của đòn bẩy cho thấy rằng vốn vay giúp doanh nghiệp nhỏ và

vừa mở rộng sản xuất, qua đó nắm bắt các cơ hội như cơ hội xuất khẩu giúp tăng trưởng doanh thu.

Liên quan đến các biến về nhân lực, hệ số hồi quy của hai biến *Ln(Labor quality)* và *Training* có ý nghĩa thống kê và mang dấu dương ở cả ba mô hình (3), (4) và (5), tức là giả thuyết 4 và 5 được chấp nhận. Dấu dương của hệ số hồi quy biến *Ln(Labor quality)* chỉ ra rằng các doanh nghiệp với chế độ đãi ngộ dành cho người lao động tốt hơn thường có doanh thu tăng trưởng nhanh hơn. Mối quan hệ này phù hợp với kết quả của Nguyen Thi Nguyet (2013), Mateev & Anastasov (2010) và Bigsten & Gebreyesus (2007). Kết quả cho thấy rằng các công ty có chế độ đãi ngộ cao với người lao động có trình độ và kinh nghiệm tốt, qua đó khuyến khích họ cống hiến nhiều hơn công việc. Hơn nữa, phát hiện này nhấn mạnh vai trò của các hoạt động đào tạo hoặc nghiên cứu phát triển trong các doanh nghiệp sản xuất. Các hoạt động đào tạo nhân viên hoặc nghiên cứu và phát triển giúp các doanh nghiệp nhỏ và vừa phát triển nhanh hơn. Phát hiện này phù hợp với kết quả của một số nghiên cứu trước đây như Cosh & cộng sự (2000), Goedhuys (2007).

Liên quan đến hoạt động xuất khẩu, hệ số hồi quy của biến *Export* có ý nghĩa thống kê và mang dấu dương ở mô hình (4) và (5), ngụ ý rằng xuất khẩu giúp tăng trưởng doanh thu. Kết quả này ủng hộ giả thuyết 6 và đồng thời xác nhận kết quả của Becchetti & Trovato (2002). Xuất khẩu giúp các doanh nghiệp nhỏ và vừa mở rộng thị trường nước ngoài, qua đó tăng trưởng doanh thu. Ngoài ra, thương mại quốc tế cũng giúp các doanh nghiệp nhỏ và vừa có thêm kinh nghiệm làm việc với đối tác nước ngoài.

Về các đặc điểm của chủ doanh nghiệp, các hệ số hồi quy của biến *Owner Age* và *Owner Gender* có ý nghĩa thống kê và mang dấu âm trong khi hệ số hồi quy của biến *Owner Education* có ý nghĩa thống kê và mang dấu dương trong mô hình (5). Các kết quả này ủng hộ giả thuyết 7, 8 và 9. Kết quả liên quan đến độ tuổi của chủ doanh nghiệp phù hợp với kết quả của Mehraliyev (2012) và Davidsson & Henrekson (2002). Các công ty với chủ sở hữu doanh nghiệp trung niên có mức tăng trưởng doanh thu thấp hơn so với các công ty với chủ doanh nghiệp trẻ. Điều này có thể bởi vì các chủ doanh nghiệp lớn tuổi thường có xu hướng lo ngại rủi ro nên ngần ngại áp dụng các chiến lược mang tính đột phá nhưng rủi ro. Trong khi đó, các chủ doanh nghiệp trẻ có xu hướng chấp nhận rủi ro cao hơn để đạt được thị phần lớn

và lợi nhuận cao hơn. Hơn nữa, kết quả cho thấy học vấn chủ doanh nghiệp là một yếu tố nữa ảnh hưởng đến tăng trưởng của doanh nghiệp. Kết quả đã chứng minh rằng doanh nghiệp được điều hành bởi các nhà quản trị có học vấn cao có tốc độ tăng trưởng cao hơn. Phát hiện này phù hợp với quan điểm cho rằng nhà quản trị với học vấn cao nhanh chóng nhận ra những thay đổi trong môi trường kinh doanh (Kangasharju & Pekkala, 2002), thường áp dụng các kiến thức về quản trị nhân sự, quản trị rủi ro một cách hiệu quả, và vận dụng công nghệ mới và nắm bắt cơ hội kinh doanh (Queiró, 2016).

Cuối cùng, kết quả nghiên cứu còn cho thấy rằng các doanh nghiệp nhỏ và vừa trong lĩnh vực sản xuất do nữ giới lãnh đạo có tốc độ tăng trưởng cao hơn doanh nghiệp được lãnh đạo bởi nam giới. Phát hiện này trái ngược với kết quả của Du Rietz & Henrekson (2000), Laible (2013), Nham (2012). Điều này có thể được giải thích bằng sự khác biệt của dữ liệu. Trong khi bài viết này chỉ tập trung vào các doanh nghiệp nhỏ và vừa của Việt Nam trong lĩnh vực sản xuất, Du Rietz & Henrekson (2000) nghiên cứu bộ dữ liệu khởi nghiệp ở Thụy Điển. Laible (2013) nghiên cứu các công ty đại diện cho tất cả các ngành và quy mô ở Đức. Cần lưu ý rằng các doanh nghiệp ở các nước phát triển như Đức có thể lớn hơn các doanh nghiệp ở Việt Nam rất nhiều. Không giống như các tập đoàn lớn nơi các quyết định quan trọng phải trải qua nhiều bước nhằm đạt được sự phê duyệt của ban lãnh đạo, tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa các quyết định được đưa ra dựa trên sự đánh giá cá nhân của chủ doanh nghiệp. Nham (2012) cũng sử dụng dữ liệu các doanh nghiệp nhỏ và vừa ngành sản xuất ở Việt Nam nhưng giới hạn trong năm 2005.

5. Kết luận

Kết quả nghiên cứu cung cấp một số phát hiện thú vị. Kết quả đã bác bỏ Quy luật Gibrat và xác nhận rằng quy mô doanh nghiệp có quan hệ ngược chiều với tốc độ tăng trưởng của doanh nghiệp. Ngoài ra, kết quả còn chỉ ra mối quan hệ giữa các đặc điểm doanh nghiệp với tốc độ tăng trưởng. Khả năng tiếp cận vốn, chất lượng lao động, hoạt động đào tạo và hoạt động xuất khẩu đóng vai trò tích cực với tốc độ tăng trưởng. Cuối cùng, kết quả chỉ ra ảnh hưởng của đặc điểm chủ sở hữu (độ tuổi, giới tính và học vấn) đến tăng trưởng doanh nghiệp.

Tài liệu tham khảo:

- Audretsch, D.B. (2002), *The dynamic role of small firms: Evidence from the US*, Springer.
- Barron, D.N., West, E. & Hannan, M.T. (1994), 'A time to grow & a time to die: Growth & mortality of credit unions in New York City, 1914-1990', *American Journal of Sociology*, 100(2), 381-421.
- Becchetti, L. & Trovato, G. (2002), 'The determinants of growth for small & medium sized firms. The role of the availability of external finance', *Small Business Economics*, 19(4), 291-306.
- Bigsten, A. & Gebreeyesus, M. (2007), 'The small, the young, & the productive: Determinants of manufacturing firm growth in Ethiopia', *Economic Development & Cultural Change*, 55(4), 813-840.
- Bryan, J. (2006), 'Training & performance in small firms', *International small business journal*, 24(6), 635-660.
- Coad, A. & Tamvada, J.P. (2012), 'Firm growth & barriers to growth among small firms in India', *Small Business Economics*, 39(2), 383-400.
- Cosh, A., Hughes, A. & Weeks, M. (2000), 'The relationship between training & employment growth in small & medium-sized enterprises', *Working Papers wp188*, Centre for Business Research, University of Cambridge.
- Croson, R. & Gneezy, U. (2009), 'Gender differences in preferences', *Journal of Economic literature*, 47(2), 448-474.
- Davidsson, P. & Henrekson, M. (2002), 'Determinants of the prevalence of start-ups & high-growth firms', *Small Business Economics*, 19(2), 81-104.
- Davis, P.S., Babakus, E., Englis, P.D. & Pett, T. (2010), 'The influence of CEO gender on market orientation & performance in service small & medium-sized service businesses', *Journal of Small Business Management*, 48(4), 475-496.
- Du Rietz, A. & Henrekson, M. (2000), 'Testing the female underperformance hypothesis', *Small Business Economics*, 14(1), 1-10.
- Evans, D.S. (1987), 'The relationship between firm growth, size, & age: Estimates for 100 manufacturing industries', *The journal of industrial economics*, 35(4), 567-581.
- Fazzari, S.M., Hubbard, R.G., Petersen, B.C., Blinder, A.S. & Poterba, J.M. (1988), 'Financing constraints & corporate investment', *Brookings papers on economic activity*, 1988(1), 141-206.
- Geroski, P. & Gugler, K. (2004), 'Corporate growth convergence in Europe', *Oxford Economic Papers*, 56(4), 597-620.
- Goedhuys, M. (2007), 'The impact of innovation activities on productivity & firm growth: evidence from Brazil', *MERIT Working Papers 002*, United Nations University - Maastricht Economic & Social Research Institute on Innovation & Technology.
- Ha, Van Dung (2016), 'An investigation on the impact of institutional environment on firm growth in Vietnam', *Journal of Economics & Development*, 18(2), 19-35.
- Hankinson, A. (1994), 'Small firms' training: The reluctance prevails', *Industrial & Commercial Training*, 26(9), 28-30.
- Heshmati, A. (2001), 'On the growth of micro & small firms: evidence from Sweden', *Small Business Economics*, 17(3), 213-228.
- Honjo, Y. & Harada, N. (2006), 'SME policy, financial structure & firm growth: Evidence from Japan', *Small Business Economics*, 27(4), 289-300.
- Kangasharju, A. & Pekkala, S. (2002), 'The role of education in self-employment success in Finl&', *Growth & change*, 33(2), 216-237.
- Laible, M.C. (2013), 'Gender diversity in top management & firm performance: An analysis with the IAB-Establishment panel', presentation at *the CAED Conference Paper*, Atlanta: Institute for Employment Research, September 18th – 20th, 2013.
- Mateev, M. & Anastasov, Y. (2010), 'Determinants of small & medium sized fast growing enterprises in central & eastern Europe: a panel data analysis', *Financial Theory & Practice*, 34(3), 269-295.
- Mehrliyeve, F. (2012), 'Determinants of Growth in small tourism businesses & the barriers they face: The case of

- Cappadocia', *International Journal of Business, Humanities & Technology*, 4(3), 106-120.
- Nguyen, Thi Nguyet (2013), 'Determinants of firm growth in the Vietnamese commercial-service sector', *Journal of Economics & Development*, 14(1), 57-77.
- Nham, P.T. & Yoshi, T. (2009), 'Factors contributing to the growth of small & medium enterprises: An empirical analysis of Vietnam's manufacturing firms', *Singapore Management Review*, 31(2), 35-51.
- Nham, P.T. (2012), 'Gender, innovation & the growth of small medium enterprises: An empirical analysis of Vietnam's manufacturing firms', *VNU Journal of Science, Economics & Business*, 28(2), 87-102.
- Queiró, F. (2016), 'The effect of manager education on firm growth', *QJ Econ*, 118(4), 1169-1208.
- Sleuwaegen, L. & Goedhuys, M. (2002), 'Growth of firms in developing countries, evidence from Cote d'Ivoire', *Journal of development Economics*, 68(1), 117-135.
- Swan, J.E., Rink, D.R., Kiser, G. & Martin, W.S. (1984), 'Industrial buyer image of the saleswoman', *The Journal of Marketing*, 48, 110-116.
- Variyam, J.N. & Kraybill, D.S. (1992), 'Empirical evidence on determinants of firm growth', *Economics Letters*, 38(1), 31-36.