|  |  |
| --- | --- |
| Ngày gửi bài: | 2018 |
| Tên tác giả: | Hoàng La Phương Hiền, Trương Tấn Quân |
| Học hàm/học vị: | Thạc sĩ Hoàng La Phương Hiền, Tiến sĩ Trương Tấn Quân |
| Tổ chức tác giả công tác: | Trường Đại học Kinh tế, Đại học Huế |
| Thông tin liên lạc: | Địa chỉ | Nhà số 6, kiệt 61 đường Lê Minh, Huế |
| Email | hlphien@hce.edu.vn  |
| Điện thoại | 0905 301357 |
| Lĩnh vực nghiên cứu chuyên sâu của tác giả: | Khởi nghiệp, năng lực lãnh đạo, trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, văn hóa doanh nghiệp… |
| Tên bài viết: | VAI TRÒ CỦA NĂNG LỰC KINH DOANH CỦA DOANH NHÂN ĐỐI VỚI KẾT QUẢ HOẠT ĐỘNG KINH DOANH CỦA DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH THỪA THIÊN HUẾ  |
| Ngôn ngữ: | Tiếng Việt |
| Lĩnh vực nghiên cứu của bài viết: | Quản trị kinh doanh |
| Số từ của bài viết: | 4020 từ bao gồm phần tóm tắt và tài liệu tham khảo |
| Lời cam kết: | Tôi cam kết về bản quyền hợp pháp đối với bài viết, khẳng định rằng bài viết này chưa từng được công bố trước đó, và không gửi bài đến tạp chí khác trong thời gian xét duyệt. |

VAI TRÒ CỦA NĂNG LỰC KINH DOANH CỦA DOANH NHÂN ĐỐI VỚI KẾT QUẢ HOẠT ĐỘNG KINH DOANH CỦA DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH THỪA THIÊN HUẾ

THE ROLE OF ENTREPRENEURIAL COMPETENCIES IN DETERMINING THE PERFORMANCE OF SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES IN THUA THIEN HUE PROVINCE

TÓM TẮT

Nghiên cứu này được thực hiện để phân tích vai trò của năng lực kinh doanh đối với kết quả hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên cơ sở tiếp cận 300 doanh nhân tại địa bàn tỉnh Thừa Thiên Huế. Thông qua việc sử dụng kết hợp phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng, 10 mối quan hệ được đề xuất trong mô hình nghiên cứu lý thyết được ủng hộ. Trong đó, năng lực nắm bắt cơ hội có ảnh hưởng lớn nhất đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp với hệ số hồi quy chuẩn hóa 0,787.

**Từ khóa:** Năng lực kinh doanh, doanh nhân, kết quả hoạt động kinh doanh.

ABSTRACT

 This research studies the influence of entrepreneurial competencies on the performance of small and medium enterprises (SME) in Thua Thien Hue province by building a causal model using data obtained from 300 entrepreneurs. Via the use of both qualitative and quantitative research methods we have found statistically significant support for 10 proposed hypotheses. More specifically, opportunity competency is a strong predictor of firm performance with the hisghest regresstion weight 0.787.

**Key words:** Entrepreneurial competencies, entrepreneur, SMEs performance.

1. Giới thiệu

Yago và cộng sự (2007) cho rằng việc khởi tạo doanh nghiệp là động lực then chốt cho tăng trưởng kinh tế, góp phần tạo ra vô vàn cơ hội việc làm, tăng nguồn thu ngân sách địa phương và đất nước, đẩy mạnh xuất khẩu và tạo ra sự bùng nổ năng suất quốc gia. Theo báo cáo số 62-BC/TU của Thành ủy Huế, hiện nay, toàn thành phố Huế có 3.213 doanh nghiệp đăng ký kinh doanh, hơn 99% trong số đó là doanh nghiệp có quy mô nhỏ và vừa. Hoạt động sản xuất kinh doanh ngày càng ổn định; 56,6% doanh nghiệp có lãi; 20,3% doanh nghiệp hòa vốn, 23,1% doanh nghiệp lỗ; giải quyết việc làm cho 44.677 lao động.

Trong đó, doanh nhân được xem là chủ thể của tiến trình khởi nghiệp, do đó phát triển đội ngũ doanh nhân có bản lĩnh thương trường vững vàng, năng lực kinh doanh tốt, hội nhập quốc tế sâu rộng là một trong những yêu cầu bức thiết nhằm tiếp tục thực hiện thành công Nghị quyết 14-NQ/TU về “xây dựng và phát huy vai trò của đội ngũ doanh nhân Việt Nam trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế”, làm bệ đỡ vững chắc cho lực lượng doanh nhân trên địa bàn tỉnh Thừa Thiên Huế ngày càng trưởng thành, góp phần tích cực vào sự phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh nhà.

Số liệu từ Tổng cục Thống kê cho thấy năm 2015 cả nước có 39.056 doanh nghiệp gặp khó khăn buộc phải tạm ngừng hoạt động, tăng 2% so với năm 2014. Cùng nằm trong bối cảnh chung đó, trong vài năm trở lại đây, số doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn tỉnh Thừa Thiên Huế giải thể, ngừng hoạt động, phá sản tăng nhiều, chất lượng tăng trưởng, hiệu quả, sức cạnh tranh còn thấp và chưa tương xứng với tiềm năng, thế mạnh sẵn có. Một trong những nguyên nhân quan trọng dẫn đến tình trạng trên là công tác phát triển năng lực kinh doanh cho đội ngũ doanh nhân chưa được chú trọng khiến các doanh nghiệp nhỏ và vừa (DNNVV) trên địa bàn khó tiếp tục phát triển. Doanh nhân là người phải đồng thời vào vai của nhà kinh doanh, nhà quản trị và nhà chuyên môn trong doanh nghiệp do đó để làm tròn vai của mình, họ cần phải hội đủ những những phẩm chất và năng lực kinh doanh cần thiết để chèo lái con thuyền doanh nghiệp vượt qua bão khủng hoảng và cập đỗ bến bờ thành công. Những hạn chế về năng lực kinh doanh ảnh hưởng lớn đến việc lập chiến lược phát triển, định hướng kinh doanh và quản lý, phòng tránh các rủi ro pháp lý cho doanh nghiệp, hay nói cách khác là làm suy giảm chất lượng và kết quả hoạt động của các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh.

Bên cạnh đó, xét về mặt lý luận thì vai trò của năng lực kinh doanh của doanh nhân đối với kết quả hoạt đông kinh doanh của doanh nghiệp đã nhận được sự quan tâm của nhiều học giả trên thế giới tuy nhiên vẫn chưa có sự thống nhất và chỉ dừng lại ở góc độ đề xuất mô hình lý thuyết. Rõ ràng, đây là một vấn đề có tính cấp thiết cao trong bối cảnh doanh nhân và doanh nghiệp ở Thừa Thiên Huế nhưng cho đến nay vẫn chưa có một nghiên cứu nào trong nước cũng như quốc tế được thực hiện cho đối tượng ở phạm vi nghiên cứu này. Do đó, bài viết này hướng đến phân tích vai trò của năng lực kinh doanh của doanh nhân đối với kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp nhỏ và vừa (DNNVV) trên địa bàn tỉnh Thừa Thiên Huế.

2. Cơ sở lý thuyết và phương pháp nghiên cứu

*2.1. Cơ sở lý thuyết*

*2.1.1. Doanh nhân*

Trên cơ sở tiếp cận các quan điểm khác nhau về doanh nhân của các tác giả Cantillon (1755), Schumpeter (1934), Hoselitz’s (1951), Drucker (1985), Ehrlich (1986), Hébert và Link (1989), Zimmerer và Scarborough (2005), Hoàng Văn Hoa (2010), doanh nhân trong nghiên cứu này được hiểu là chủ doanh nghiệp, người trực tiếp lãnh đạo, quản lý và điều hành hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp nhằm mục tiêu lợi nhuận; phải luôn đương đầu với rủi ro và sự không chắc chắn trong tiến trình khởi nghiệp để đạt được sự tăng trưởng và huy động những nguồn lực cần thiết; đồng thời họ cũng phải là người gắn liền với quá trình sáng tạo và đổi mới để thành công trên cơ sở của việc nhận thức những cơ hội kinh doanh có giá trị.

*2.1.2. Năng lực kinh doanh của doanh nhân*

Từ việc tổng quan các tài liệu tham khảo về chủ đề năng lực kinh doanh trong các công trình khoa học của Bird (1995), Man và cộng sự (2002), Muzychenko và Saee (2004), Ahmad (2007), Mitchelmore và Rowley (2010), trong khuôn khổ của nghiên cứu này năng lực kinh doanh của doanh nhân là sự hợp nhất giữa kiến thức, kỹ năng, hành vi, thái độ và một số đặc điểm cá nhân khác của doanh nhân nhằm đáp ứng những yêu cầu của hoạt động kinh doanh từ đó giúp họ đạt được và duy trì sự thành công trong kinh doanh.

*2.1.3. Kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp*

Có rất nhiều cách định nghĩa và đo lường khác nhau về kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp trong nghiên cứu của Neely và cộng sự (1995), Otley (1999), Maisel (2001), Atkinson và cộng sự (2007). Trong số đó, Kaplan & Norton (1993) cho rằng hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp được xác định từ 04 nhóm thành phần cơ bản, bao gồm: Tài chính, khách hàng, quy trình nội bộ và học tập - phát triển. Nó xây dựng cơ sở để chuyển nội dung chiến lược kinh doanh thành các điều kiện thực hiện. Định nghĩa này được sử dụng trong nghiên cứu này bởi nó có tính tổng hợp cao và đảm bảo được sự cân bằng giữa các phương diện hoạt động, giữa mục tiêu ngắn hạn và chiến lược dài hạn, giữa các đối tác hữu quan bên trong và bên ngoài, giữa phương diện tài chính và phi tài chính của doanh nghiệp.

*2.1.4. Vai trò của của năng lực kinh doanh của doanh nhân đối với kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp*

Quan điểm dựa vào nguồn lực (Resource Based View - RBV) cho rằng năng lực doanh nhân được xem như là nguồn lực quý giá, hiếm hoi mà đối thủ khó có thể sao chép hay bắt chước nên sẽ góp phần tạo ra lợi thế cạnh tranh bền vững và giá trị gia tăng cho doanh nghiệp (Tehseen và Ramayah, 2015). Theo Drago và Clements (1999), doanh nhân là người định hướng và hành động để dẫn dắt hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp. Những quyết định kinh doanh của họ chịu sự ảnh hưởng của đặc điểm cá nhân, kiến thức, kỹ năng và khả năng . Do đó, doanh nhân cần phải có kiến thức, kỹ năng đa dạng và tổng hợp để làm tròn những vai trò phức tạp của họ trong doanh nghiệp (Sadler – Smith & ctg, 2003). Trong nghiên cứu của Chandler và Jansen (1992), doanh nhân các DNNVV phải đồng thời đảm trách ba vai trò cơ bản đó là vai trò của nhà kinh doanh, nhà quản lý và nhà chuyên môn. Do đó, việc phát triển một các đúng đắn và toàn diện các các nhóm năng lực kinh doanh thành phần cấu thành năng lực kinh doanh chung của doanh nhân sẽ góp phần nâng cao kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp. Dựa trên kết quả nghiên cứu của các tác giả như Man và cộng sự (2002), Baum và cộng sự (2001), Sony và Iman (2005), Man và cộng sự (2008), Ahmad và cộng sự (2010), Sánchez (2011), Ng và Kee (2013), Bendary và Minyawi (2015), Tehseen và Ramayah (2015), mối quan hệ giữa các biến nghiên cứu được đề xuất như sau:

H1: Năng lực định hướng chiến lược của doanh nhân ảnh hưởng cùng chiều đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.

H2: Năng lực phân tích - sáng tạo của doanh nhân ảnh hưởng cùng chiều đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.

H3: Năng lực nắm bắt cơ hội ảnh hưởng cùng chiều đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.

H4: Năng lực tổ chức - lãnh đạo của doanh nhân ảnh hưởng cùng chiều đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp

H5: Năng lực thiết lập quan hệ của doanh nhân ảnh hưởng cùng chiều đến kết quả hoạt đông kinh doanh của doanh nghiệp

H6: Năng lực cam kết của doanh nhân ảnh hưởng cùng chiều đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp

H7: Năng lực học tập của doanh nhân ảnh hưởng cùng chiều đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp

H8: Năng lực cá nhân của doanh nhân ảnh hưởng cùng chiều đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp

H9: Năng lực chuyên môn nghiệp vụ của doanh nhân ảnh hưởng cùng chiều đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp

H10: Năng lực thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nhân ảnh hưởng cùng chiều đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp

*2.2. Phương pháp nghiên cứu*

Trước tiên, nghiên cứu định tính được triển khai thông qua việc sử dụng phương pháp phỏng vấn sâu 2 chuyên gia am hiểu về vấn đề doanh nhân, khởi nghiệp và 8 doanh nhân trên địa bàn nghiên cứu để phát triển thang đo và kiểm chứng sự phù hợp về mặt nội dung cũng như từ ngữ được sử dụng cho các biến đo lường. Tiếp theo, phương pháp nghiên cứu định lượng với kỹ thuật phân tích nhân tố khám phá (EFA), phân tích nhân tố khẳng định (CFA), kiểm định độ tin cậy thang đo Chronbach alpha được sử dụng trên qui mô mẫu đủ lớn để chứng minh về mặt thống kê về mức độ phù hợp của thang đo các biến nghiên cứu được đề xuất. Sau đó, mô hình cấu trúc tuyến tính SEM được sử dụng để nghiên cứu sự ảnh hưởng của năng lực kinh doanh của doanh nhân đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp. Mẫu điều tra là 300 doanh nhân trên địa bàn nghiên cứu được chọn ra theo kỹ thuật chọn mẫu ném tuyết (snow ball).

Trên cơ sở kế thừa kết quả của Man (2001), Ahmad (2007), và một số tác giả khác để xây dựng thang đo năng lực kinh doanh của doanh nhân trên địa bàn Tỉnh Thừa Thiên Huế với 10 nhóm năng lực kinh doanh thành phần. Thang đo kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp được phát triển trên cơ sở tiếp cận nghiên cứu của Kaplan và Norton (2001) và Lê Thị Phương Thảo (2017) với kết quả hoạt động của 4 phương diện được phản ánh: Phương diện tài chính, khách hàng, quy trình nội bộ, học tập – phát triển.

3. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

*3.1. Đặc điểm mẫu nghiên cứu*

Trong 300 doanh nhân trên địa bàn nghiên cứu tham gia khảo sát thì có đến 240 người (tương ứng 80%) là nam giới, có độ tuổi phổ biến vào khoảng từ 36 đến 50 tuổi (174 người, chiếm 58%). Các doanh nhân này có trình độ học vấn khá cao gần 64% trong tổng mẫu điều tra có trình độ đại học trở lên, có số năm hoạt động kinh doanh chủ yếu trên 10 năm (58%). Phần lớn họ không có người thân sở hữu doanh nghiệp (84,3%), đã tham gia một số chương trình đào tạo (92,3%) liên quan đến lĩnh vực quản trị doanh nghiệp, quản trị tài chính, quản trị nhân sự, phổ cập kiến thức luật lao động, luật doanh nghiệp; chưa từng làm công việc kinh doanh trước khi làm chủ và quản lý doanh nghiệp hiện tại (89,7%); có thời gian trung bình mỗi ngày dành cho hoạt động kinh doanh từ 8 đến 12 tiếng (91,7%); ngoài làm chủ DN hiện tại thì có tham gia hoạt động kinh doanh khác (83,0%). Khi được điều tra về động cơ khởi nghiệp kinh doanh thì 100% doanh nhân tham gia kinh doanh để làm giàu và tận hưởng cuộc sống độc lập về mặt tài chính, 85,3% để tận hưởng cuộc sống tự do khi làm chủ, 16,7% để thoát khỏi sự nhàm chán khi đi làm thuê. Xét về đặc điểm doanh nghiệp do doanh nhân làm chủ thì hình thức sở hữu doanh nghiệp tư nhân và công ty TNHH là chiếm đa số với tỷ lệ lần lượt là 35,0% và 45,0% trong mẫu khảo sát và các doanh nghiệp này chủ yếu hoạt động trong lĩnh vực vận tải, kho bãi; dịch vụ lưu trú và ăn uống; hoạt động chuyên môn, khoa học và công nghệ với quy mô lao động phổ biến là từ 10 đến 49 lao động (85,7%).

**3.2. Kiểm định thang đo**

***Kết quả phân tích nhân tố khám phá ( EFA****)*

Trên cơ sở kế thừa 8 nhóm năng lực kinh doanh thành phần từ mô hình của Man (2001) bao gồm: Năng lực nắm bắt cơ hội (NBCH), năng lực định hướng chiến lược (DHCL), năng lực phân tích – sáng tạo (PTST), năng lực cam kết (NLCK), năng lực học tập (NLHT), năng lực tổ chức – lãnh đạo (TCLD), năng lực thiết lập quan hệ (TLQH), năng lực cá nhân (NLCN). Kết quả của nghiên cứu này đã phát triển thêm hai nhóm năng lực kinh doanh thành phần mới đó là năng lực chuyên môn nghiệp vụ (CMNV ) và năng lực thực hiện trách nhiệm xã hội (TNXH ) để doanh nhân có thể làm tròn vai của mình trong tiến trình khởi nghiệp đầy chông gai. Ngoài ra “bền bỉ cả về thể chất lẫn tinh thần” và “dám chấp nhận rủi ro trong kinh doanh” là 2 biến đo lường được bổ sung vào nhóm năng lực cá nhân để hoàn thiện thang đo này.

Về thang đo năng lực kinh doanh của doanh nhân và kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp (HDDN) đều có tổng phương sai trích lớn hơn 50%, tất cả các nhân tố mới được rút trích đều đảm bảo các điều kiện về giá trị Eigenvalue lớn hơn 1, các hệ số tải nhân tố của các biến quan sát trong từng yếu tố được rút trích đều lớn hơn 0,5. Do đó, thang đo các biến nghiên cứu đều thỏa mãn cả 2 tiêu chí về tính hội tụ (convergent validity) và tính biệt hóa (discriminant validity).

***Kết quả kiểm định độ tin cậy thang đo*** cho thấy thang đo các nhân tố thuộc 2 nhóm biến nghiên cứu đều đảm bảo độ tin cậy với hệ số Cronbach Alpha lớn hơn 0,8.

***Kết quả phân tích nhân tố khẳg định (CFA***) cho thang đo năng lực kinh doanh của doanh nhân cho thấy các chỉ số đánh giá: CMIN/DF= 1,939 (<3), GFI= 0,854 (≈ 0,9), TLI= 0,896 (≈ 0,9), CFI= 0,904 (> 0,9) và RMSEA= 0,056 (< 0,08). Đối với thang đo kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp thì CMIN/DF= 1,974 (<3), GFI= 0,921 (> 0,9), TLI= 0,969 (> 0,9), CFI= 0,976 (> 0,9) và RMSEA= 0,057 (< 0,08) đều thỏa mãn điều kiện. Do vậy, có thể kết luận thang đo các biến nghiên cứu là phù hợp với dữ liệu thị trường.

Ngoài ra, thang đo của các biến nghiên cứu đều đáng tin cậy, đạt giá trị hội tụ trong từng nhóm thang đo, đạt tính đơn nguyên và thỏa mãn yêu cầu về giá trị phân biệt.

*3.2.3. Vai trò của năng lực kinh doanh của doanh nhân đối với kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn tỉnh Thừa Thiên Huế*

Sau khi xem xét độ phù hợp của mô hình, nghiên cứu thu được mô hình ước lượng cuối cùng. Dựa trên kết quả trong bảng 1 và hình 1 cho thấy, 10 mối quan hệ được kiểm định đều có ý nghĩa thống kê (P-value <0,05). Mặt khác, kết quả phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính cũng chỉ ra rằng 10 nhóm năng lực kinh doanh thành phần cấu thành năng lực kinh doanh của doanh nhân có khả năng giải thích rất cao sự biến thiên của kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp. Trong đó, kết quả hoạt động của doanh nghiệp chịu sự chi phối mạnh nhất của nhóm năng lực nắm bắt cơ hội, tiếp đến là nhóm năng lực cá nhân và nhóm năng lực chuyên môn nghiệp vụ với hệ số hồi quy chuẩn hóa lần lượt là 0,787; 0,690 và 0,658. Kết quả nghiên cứu này có nhiều điểm tương đồng với các nghiên cứu của Baum và cộng sự (2001), Sony và Iman (2005), Man và cộng sự (2008), Ahmad và cộng sự (2010), Sánchez (2011), Ng và Kee (2013), Bendary và Minyawi (2015), Tehseen và Ramayah (2015) khi tìm ra được bằng chứng thống kê cho sự tác động của các nhóm năng lực kinh doanh thành phần đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.

**Bảng 1. Kết quả phân tích sự ảnh hưởng của năng lực kinh doanh doanh nhân đến kết quả hoạt động của DN**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Mối quan hệ tương quan giữa các nhân tố** | **Estimate** | **S.E.** | **C.R.** | **P** | **Hệ số chuẩn hóa** |
| HDDN | <--- | TNXH | ,063 | ,021 | 3,017 | ,003 | ,248 |
| HDDN | <--- | DHCL | ,128 | ,029 | 4,451 | \*\*\* | ,405 |
| HDDN | <--- | NLCK | ,133 | ,025 | 5,278 | \*\*\* | ,518 |
| HDDN | <--- | PTBT | ,172 | ,031 | 5,468 | \*\*\* | ,548 |
| HDDN | <--- | NBCH | ,243 | ,037 | 6,525 | \*\*\* | ,787 |
| HDDN | <--- | TCLD | ,118 | ,028 | 4,155 | \*\*\* | ,370 |
| HDDN | <--- | TLQH | ,095 | ,023 | 4,179 | \*\*\* | ,372 |
| HDDN | <--- | NLHT | ,070 | ,025 | 2,804 | ,005 | ,230 |
| HDDN | <--- | CMNV | ,162 | ,027 | 5,974 | \*\*\* | ,658 |
| HDDN | <--- | NLCN | ,211 | ,035 | 5,961 | \*\*\* | ,690 |

***Ghi chú:*** *Estimate: giá trị ước lượng; S.E.: sai lệch chuẩn; C.R.: giá trị tới hạn, \*\*\* - tương đương với giá trị 0.000*

*(Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu 2017)*



**Hình 1. Kết quả phân tích SEM về sự ảnh hưởng của năng lực kinh doanh doanh nhân đến kết quả hoạt động của DN**

*(Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu 2017)*

4. Kết luận

Thông qua một số phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng, nghiên cứu này một lần nữa chứng minh sự phù hợp của quan điểm phát triển dựa vào nguồn lực (RBV) khi cho rằng năng lực kinh doanh của doanh nhân chính là một trong những nguồn lực khan hiếm, vô giá góp phần tạo ra lợi thế cạnh tranh và nâng cao kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp. Cụ thể là, một số nhóm năng lực kinh doanh thành phần giúp doanh nhân làm tròn vai của nhà kinh doanh và nhà chuyên môn trong doanh nghiệp như: Năng lực nắm bắt cơ hội, năng lực chuyên môn nghiệp vụ, năng lực định hướng chiến lược, năng lực phân tích – sáng tạo, năng lực cam kết, năng lực học tập, năng lực thực hiện trách nhiệm xã hội ảnh hưởng cùng chiều đến kết quả kinh doanh của doanh nghiệp. Đồng thời, mối quan hệ giữa một số nhóm năng lực kinh doanh khác giúp doanh nhân hoàn thành vai trò nhà quản trị trong doanh nghiệp như: Năng lực tổ chức – lãnh đạo, năng lực thiết lập quan hệ và kết quả kinh doanh của doanh nghiệp cũng được ủng hộ trong nghiên cứu này. Cuối cùng, năng lực cá nhân đóng vai trò là bệ đỡ vững chắc cho doanh nhân hoàn thành xuất sắc các vai trò khác nhau trong tiến trình khởi nghiệp và kinh doanh. Trong đó, kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp được đánh giá một cách toàn diện thông quan 4 phương diện: Tài chính, khách hàng, quy trình nội bộ và học tập – phát triển.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

**Tài liệu tham khảo tiếng Anh**

1. Ahmad, N. (2007), ‘ACross-Cultural Study of Entrepreneurial Competencies and Entreprenuerial Success in SMEs in Australia and Malaysia’, TheUniversity of Adelaide, Phd thesis.

2. Atkinson, A.A., Waterhouse, J.H., and Wells, R.B., (2007), ‘A stakeholder approach to strategic performance measurement’, *Sloan Management Review*, 38 (3): 25-37.

3. Bendary A. N. and Minyawi E. A. (2015), ‘Entrepreneurial Competencies effect on Small and Medium Enterprises Performance through the mediation effect of Psychological Contracting of Outsourcing’, *International Journal of Business*, and Economic Development, 3(2).

4. Cantillon, R. (1755), *Essai sur la nature du commerce en general*, Ed. By Higgs, H. London: Macmillan.

5. Carlos, F. Gomes., Mahmoud M. Yasin., & Joao, V. Lisboa., (2011), ‘Performance measurement practices in manufacturing firms revisited’, *International Journal of Operations & Production Management*, 31(11), 520-530.

6. Chandler, G.N. and E Jansen (1992), ‘The founders self-assessed competence and venture performance’, *Journal of Business Venturing*, 7(3), 223-236.

7. Drago, William A and Christine Clements (1999), ‘Leadership characteristics and strategic planning’, *Management Research News*, 22(1), 11-18.

 Drucker, P.F. (1985), *Innovation and Entrepreneurship: Practice and Principles*. London: Pan Books.

8. Ehrlich, E. (1986), ‘America Expects Too Much from It Entrepreneurial Heroes’, *Business Week,* 33(July), 28.

9. Hébert, R. F. and A. N. Link (1989), ‘In Search of the Meaning of Entrepreneurship’, Small Business Economics*,* 1 (1), 39-49.

10. Hoselitz, B. F. (1951), *The Early History of Entrepreneurial Theory*. In: J. Spengler and W. Allen (eds.), *Essays in Economic Thought: Aristotle to Marshall.* pp. 193-220. Rand-McNally, Chicago, IL.

its technological competence, network competence, and innovation success. *Journal of Business Research.* 57(6), 548-556.