ẢNH HƯỞNG CỦA ĐÀO TẠO TỚI KẾT QUẢ HOẠT ĐỘNG: BẰNG CHỨNG TỪ CÁC DOANH NGHIỆP VỪA VÀ NHỎ TẠI VIỆT NAM

Nguyễn Duy Thành*

Nhận bài: 12/06/2021; Nhận kết quả bình duyệt: 01/07/2021; Chấp nhận đăng: 25/07/2021
© 2021 Trường Đại học Thăng Long.

Tóm tắt

Nghiên cứu này đánh giá ảnh hưởng của đào tạo và các đặc điểm của doanh nghiệp như hình thức sở hữu, lĩnh vực kinh doanh và số năm hoạt động tới kết quả hoạt động bao gồm kết quả vận hành và kết quả thị trường của 209 doanh nghiệp dịch vụ, thương mại vừa và nhỏ tại Việt Nam tính theo quy mô lao động. Kết quả ước lượng cho thấy đào tạo ảnh hưởng tích cực tới kết quả hoạt động của các doanh nghiệp, trong đó, ảnh hưởng của đào tạo tới kết quả thị trường lớn hơn tới kết quả vận hành. Tuy nhiên, kết quả ước lượng cho thấy không có sự khác biệt về kết quả hoạt động trong số các hình thức sở hữu, số năm hoạt động và lĩnh vực kinh doanh.

Từ khóa: *Ảnh hưởng của đào tạo nhân lực; Kết quả hoạt động; Kết quả vận hành; Kết quả thị trường*

1. Giới thiệu

Về lý thuyết, các chuyên gia và học giả trong lĩnh vực quản trị nguồn nhân lực đã xác định những chính sách đào tạo là vô cùng quan trọng trong việc nâng cao kỹ năng của nhân viên, sự tồn tại cũng như kết quả hoạt động của doanh nghiệp (Schuler, 2001). Đồng thời, đào tạo có ý nghĩa then chốt giúp các doanh nghiệp duy trì lợi thế cạnh tranh một cách bền vững (MacDuffie, 1995; Salas và Cannon-Bowers, 2001). Ảnh hưởng của đào tạo tới kết quả hoạt động của doanh nghiệp là một đề tài quan trọng trong lĩnh vực quản trị nguồn nhân lực (Nguyen và Truong, 2011).

Bên cạnh đó, Nguyen và Truong (2011) kết luận rằng ảnh hưởng của đào tạo tới kết quả hoạt động của doanh nghiệp đã được nghiên cứu rất nhiều trước đây tại các nước phát triển trên thế giới, tuy nhiên trong bối cảnh nền kinh tế chuyển đổi và mới nổi như Việt Nam có rất ít các nghiên cứu trong lĩnh vực này. Ngoài ra, Kroon và cộng sự (2012) cũng cho rằng các nghiên cứu về đào tạo chủ yếu được thực hiện tại các doanh nghiệp lớn mà ít được quan tâm nghiên cứu trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ. Tuy nhiên, các doanh nghiệp vừa và nhỏ là động lực để mở rộng và phát triển nền kinh tế ở cả các nước phát triển và đang phát triển trong vài thập kỷ qua (Golhar

* Khoa Kinh tế - Quản lý, Trường Đại học Thăng Long

và Deshpande, 1997; Ivy, 1997). Trong khi đó, theo Tổng cục Thống kê (2017b), số lượng doanh nghiệp vừa và nhỏ của Việt Nam tính đến ngày 01 tháng 07 năm 2017 là 507,86 nghìn doanh nghiệp chiếm 98,1% tổng số doanh nghiệp có kết quả sản xuất kinh doanh. Ngoài ra, Lu và cộng sự (2015) kết luận rằng, hầu hết các nghiên cứu về ảnh hưởng của đào tạo tới kết quả hoạt động được thực hiện ở các doanh nghiệp sản xuất và chế tạo mà ít được quan tâm nghiên cứu trong các doanh nghiệp dịch vụ, thương mại.

Theo số liệu từ Tổng cục Thống kê (2019), tổng mức bán lẻ hàng hóa và doanh thu dịch vụ tiêu dùng năm 2019 ước tính đạt 4.940,4 nghìn tỷ đồng, tăng 11,8% so với năm 2018. Ngoài ra, Theo Tổng cục Thống kê (2018), tính tới ngày 31/12/2018, tổng số doanh nghiệp đang hoạt động trong cả nước là 714.755, trong đó số lượng doanh nghiệp dịch vụ, thương mại có kết quả kinh doanh là 390.765 doanh nghiệp, chiếm 54,7% (Bộ Kế hoạch và Đầu tư, 2019). Do vậy, có thể thấy rằng lĩnh vực dịch vụ, thương mại có đóng góp đặc biệt quan trọng và là động lực để thúc đẩy tăng trưởng kinh tế của Việt Nam. Đồng thời, cũng theo Tổng cục Thống kê (2017a), lĩnh vực dịch vụ, thương mại hiện đang thu hút 4,9 triệu lao động, chiếm 33,8% tổng số lao động tại Việt Nam. Đặc biệt, các doanh nghiệp tư nhân vừa và nhỏ chiếm số lượng đông đảo trong lĩnh vực thương mại và dịch vụ. Chính vì vậy, việc đánh giá tác động của đào tạo tới kết quả hoạt động trong các doanh nghiệp dịch vụ, thương mại quy mô vừa và nhỏ có ý nghĩa quan trọng, giúp doanh nghiệp đưa ra các căn cứ khoa học để tiếp tục đầu tư vào hoạt động đào tạo nhân viên, giúp nâng cao hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp. Do vậy, tác giả đã tiến hành nghiên cứu này, với mục tiêu chính là đánh giá tác động của đào tạo nhân viên tới kết quả thị trường và kết quả vận hành của các doanh nghiệp vừa và nhỏ trong lĩnh vực thương mại và dịch vụ ở Việt Nam.

Bài viết có kết cấu như sau, mục 2 sẽ cung cấp một tổng quan lý thuyết và một số nghiên cứu thực nghiệm về mối quan hệ giữa đào tạo nhân viên và hoạt động doanh nghiệp; mục 3 trình bày mẫu nghiên cứu và phương pháp phân tích; mục 4 sẽ trình bày, diễn giải và thảo luận các kết quả nghiên cứu. Sau cùng, mục 5 sẽ đưa ra một số kết luận và khuyến nghị cho các doanh nghiệp.

2. Tổng quan lý thuyết và nghiên cứu thực nghiệm

Nghiên cứu của Singh (2004) kết luận rằng đào tạo bao gồm những chương trình chính thức theo định kỳ hằng năm liên quan đến các kiến thức, kỹ năng dành cho nhân viên để giúp họ có thể làm việc trong các nhóm. Còn Chen và Huang (2009) cho rằng đào tạo bao gồm những hoạt động, những chương trình và những chính sách toàn diện của doanh nghiệp nhằm giúp nhân viên giải quyết các vấn đề trong công việc. Trong khi đó, Delery và Doty (1996), Zhang và Li (2009), Lu và cộng sự (2015) cho rằng đào tạo là quá trình giúp cho nhân viên có được những kiến thức và kỹ năng cần thiết trong mọi giai đoạn, qua đó giúp cho họ có thể thăng tiến trong doanh nghiệp. Do vậy, bài báo này đồng quan điểm với Chen và Huang (2009), trong đó doanh nghiệp cần cung cấp sự đào tạo toàn diện về kiến thức và kỹ năng cho nhân viên để giúp họ có thể hoàn thành tốt nhiệm vụ cũng như giải quyết các vấn đề liên quan tới công việc.

Tổng quan nghiên cứu cho thấy các học giả trên thế giới đã đưa ra rất nhiều định nghĩa và sử

dụng đa dạng các thang đo khác nhau về kết quả hoạt động của doanh nghiệp (Zhang và Li, 2009; Lu và cộng sự, 2015). Các nghiên cứu trước đây về kết quả hoạt động thường sử dụng các chỉ số tài chính truyền thống (thang đo khách quan) như lợi nhuận, Tobin'q, ROA, ROE (Huselid, 1995; Delaney và Huselid, 1996; Delery và Doty, 1996). Nhưng gần đây, nhiều học giả đã sử dụng các thang đo cảm nhận (thang đo chủ quan) để đánh giá kết quả hoạt động của doanh nghiệp. Thang đo cảm nhận được sử dụng rộng rãi là bởi vì theo nghiên cứu của Kim và Slocum (2008), giữa các thang đo chủ quan và các thang đo khách quan về kết quả của hoạt động doanh nghiệp có độ tương quan cao. Nghiên cứu của Lin (2013) đã đánh giá kết quả hoạt động của các doanh nghiệp du lịch thông qua các thang đo chủ quan về kết quả tài chính và kết quả thị phần, gồm có: Lợi nhuận, tốc độ tăng trưởng doanh thu, tỷ lệ lợi nhuận trên doanh thu (ROS), tỷ lệ lợi nhuận trên vốn đầu tư (ROI), thị phần và tỷ lệ tăng trưởng của thị phần. Ngoài ra, nghiên cứu của Lu và cộng sự (2015) cho rằng kết quả hoạt động của doanh nghiệp bao gồm kết quả vận hành (operational performance) và kết quả thị trường (market performance). Trong đó, các chỉ tiêu về tổng doanh thu, tốc độ tăng trưởng doanh thu, thị phần, vị thế cạnh tranh và kết quả tổng thể được sử dụng để đánh giá kết quả vận hành của doanh nghiệp. Đồng thời, các thang đo cảm nhận về các chỉ tiêu tài chính như lợi nhuận, ROA, ROS, tốc độ tăng trưởng của tài sản và tinh thần làm việc của nhân viên được sử dụng để đánh giá kết quả thị trường. Vì vậy, bài báo này đồng tình với quan điểm của Lu và cộng sự (2015) khi cho rằng kết quả hoạt động của doanh nghiệp được đánh giá dựa trên hai khía cạnh là kết quả vận hành và kết quả thị trường.

Nhiều nghiên cứu trên thế giới đã cho thấy đào tạo ảnh hưởng tích cực tới kết quả hoạt động của doanh nghiệp. Harel và Tzafir (1999) đã phân tích hồi quy tuyến tính theo phương pháp bình phương nhỏ nhất (OLS) tại 215 doanh nghiệp Nhà nước và tư nhân với quy mô lớn hơn 200 lao động tại Israel. Kết quả ước lượng cho thấy trong số các thực tiễn của hệ thống quản trị nguồn nhân lực thì đào tạo tác động lớn nhất tới kết quả của tổ chức (organizational performance) và kết quả thị phần (market performance). Chen và cộng sự (2008) sử dụng bộ dữ liệu được Bộ Tài chính Đài Loan công bố để phân tích hồi quy tuyến tính theo phương pháp bình phương nhỏ nhất (OLS) tại 3.479 doanh nghiệp kiểm toán của Đài Loan từ năm 1989 - 2002. Kết quả ước lượng cho thấy đào tạo tác động tích cực tới kết quả hoạt động của các doanh nghiệp kiểm toán. Đồng thời, Chen và cộng sự (2008) còn kết luận rằng đào tạo đóng một vai trò quan trọng đối với hoạt động của các doanh nghiệp kiểm toán tại Đài Loan. Dimba (2010) phân tích hồi quy tuyến tính theo phương pháp bình phương nhỏ nhất (OLS) tại 50 doanh nghiệp sản xuất và chế tạo đa quốc gia lớn nhất tại Kenya với quy mô trên 100 lao động. Kết quả ước lượng cho thấy đào tạo tác động lớn nhất trong số các thực tiễn quản trị nguồn nhân lực tới kết quả hoạt động của các doanh nghiệp. Lu và cộng sự (2015) đã khảo sát 205 doanh nghiệp dịch vụ tại Trung Quốc. Kết quả phân tích mô hình cân bằng cấu trúc tuyến tính (SEM) cho thấy trong số các thực tiễn của hệ thống quản trị nguồn nhân lực kết quả cao (high performance human resource management system) thì đào tạo ảnh hưởng lớn nhất tới kết quả hoạt động của doanh nghiệp bao gồm kết quả vận hành và kết

quả thị trường.

Tại Việt Nam, các học giả cũng đã có những nghiên cứu về ảnh hưởng của đào tạo tới kết quả hoạt động của doanh nghiệp. King-Kauanui và cộng sự (2006) đã tiến hành phân tích hồi quy tuyến tính theo phương pháp bình phương nhỏ nhất (OLS) tại 200 doanh nghiệp sản xuất vừa và nhỏ tại Việt Nam, từ đó các tác giả kết luận rằng đào tạo tác động tích cực tới kết quả hoạt động của các doanh nghiệp. Nguyen và Truong (2011) cũng phân tích hồi quy tuyến tính theo phương pháp bình phương nhỏ nhất (OLS) tại 196 doanh nghiệp sản xuất và phi sản xuất (các ngành dịch vụ và xây dựng) của Việt Nam. Kết quả ước lượng cho thấy đào tạo ảnh hưởng tích cực tới kết quả hoạt động trong các doanh nghiệp sản xuất nhưng không ảnh hưởng tới các doanh nghiệp phi sản xuất trong giai đoạn 2005 và 2006. Nguyen và cộng sự (2015) đã sử dụng phương pháp so sánh bằng điểm xu hướng (propensity score matching) (PSM) trên bộ dữ liệu thứ cấp về các doanh nghiệp vừa và nhỏ tại 10 tỉnh và thành phố của Việt Nam được Viện Kinh tế Quản lý Trung Ương điều tra và thu thập. Phương pháp này cho phép loại bỏ một phần sai lệch do tự lựa chọn mẫu (self-selection) từ các biến số quan sát được. Kết quả phân tích cho thấy đào tạo ảnh hưởng tích cực tới lợi nhuận trên tổng tài sản (ROA) trong ngắn hạn. Tuy nhiên, đào tạo không ảnh hưởng tới doanh thu và lợi nhuận của các doanh nghiệp trong ngắn hạn hoặc trong tương lai gần với 1 hoặc 2 năm sau khi kết thúc quá trình đào tạo. Mới đây, Nguyen và cộng sự (2021) đã sử dụng bộ dữ liệu thứ cấp về lao động tại Việt Nam từ 2011-2015 và kết luận rằng đào tạo tại nơi làm việc tác động tích cực nhưng không đáng kể tới tiền lương của người lao động. Tuy nhiên, đào tạo tại nơi làm việc đóng một vai trò quan trọng đối với tiền lương của lao động trẻ, cũng như giúp cải thiện điều kiện làm việc của nhân viên.

Ngoài ra, đối với các đặc điểm của doanh nghiệp, Sun và cộng sự (2007) sử dụng phân tích hồi quy tuyến tính theo phương pháp bình phương nhỏ nhất (OLS) tại 86 khách sạn của Trung Quốc chỉ ra rằng số năm hoạt động tác động tích cực tới kết quả hoạt động của doanh nghiệp. Chow và cộng sự (2012) tiến hành phân tích hồi quy thứ bậc (hierachical regression) tại 196 doanh nghiệp trong các lĩnh vực sản xuất chế tạo, xây dựng, điện tử và công nghệ thông tin tại Singapore, và kết luận rằng có sự khác biệt về kết quả hoạt động theo các hình thức sở hữu của doanh nghiệp.

Thông qua tổng quan nghiên cứu có thể thấy các học giả tại Việt Nam và trên thế giới đã có nhiều nghiên cứu đánh giá tác động của đào tạo tới kết quả hoạt động của doanh nghiệp hoặc một số khía cạnh khác như tiền lương hay năng suất lao động của nhân viên, sử dụng dữ liệu điều tra thứ cấp từ các tổ chức như Tổng cục Thống kê. Theo như tìm hiểu của tác giả, hiện chưa có nhiều nghiên cứu đánh giá tác động của đào tạo tới kết quả vận hành và kết quả thị trường trong các doanh nghiệp dịch vụ, thương mại vừa và nhỏ tại Việt Nam. Khoảng trống nghiên cứu và tầm quan trọng của chủ đề nghiên cứu là căn cứ chính để tác giả thực hiện nghiên cứu này. Từ việc tổng quan các công trình tại Việt Nam và trên thế giới, nghiên cứu này đưa ra giả thuyết như sau:

H: Đào tạo ảnh hưởng tích cực tới kết quả hoạt động của doanh nghiệp.

3. Dữ liệu và phương pháp nghiên cứu

3.1. Dữ liệu

Dựa trên các nghiên cứu về đào tạo của Chen và Huang (2009) và nghiên cứu về kết quả hoạt động của Lu và cộng sự (2015), tác giả đã tiến hành phát triển bảng hỏi khảo sát với sự tham vấn của các chuyên gia trong lĩnh vực quản trị nguồn nhân lực cũng như các nhà quản trị cấp cao và cấp trung trong các doanh nghiệp thương mại và dịch vụ tại Việt Nam.

Thông qua bộ cơ sở dữ liệu từ các doanh nghiệp có kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của Tổng Cục Thuế, tác giả đã tiến hành thiết kế bảng hỏi theo hai cách. Cách thứ nhất, tác giả thiết kế bảng hỏi điện tử trên ứng dụng Google Form và gửi email tới các doanh nghiệp. Cách thứ hai, tác giả thiết kế các bảng hỏi trên giấy A4 và gửi trực tiếp cho các doanh nghiệp có thể trả lời trực tiếp.

Tác giả đã tiến hành nghiên cứu thử nghiệm (pilot survey) với việc gửi bảng hỏi tới 58 doanh nghiệp hoạt động trong hai lĩnh vực là dịch vụ và thương mại tại Hà Nội. Việc phân tích sơ bộ cho thấy độ tin cậy của thang đo (Cronbach's Alpha), phân tích nhân tố khám phá (EFA), phân tích hồi quy tuyến tính có kết quả tương đối tốt nên tác giả đã không tiến hành điều chỉnh lại thang đo.

Sau khi nghiên cứu thử nghiệm, tác giả đã tiến hành nghiên cứu chính thức trên quy mô toàn quốc. Phương pháp chọn mẫu được thực hiện trong nghiên cứu là phương pháp chọn mẫu thuận tiện (convenience sampling), trong đó tác giả đã gọi điện thoại và gửi email trực tiếp tới các các doanh nghiệp trên cả nước để xin phép các doanh nghiệp hỗ trợ tác giả trong quá trình thu thập dữ liệu phục vụ cho công tác nghiên cứu.

Thời gian khảo sát trong vòng 3 tháng, bắt đầu từ ngày 01/10/2020 tới ngày 31/12/2020. Trong tổng số hơn 1000 doanh nghiệp được gửi email và bảng hỏi giấy, tác giả thu được 239 phiếu trả lời (23,9%). Sau khi làm sạch dữ liệu, 209 phiếu trả lời của các doanh nghiệp dịch vụ, thương mại vừa và nhỏ (87,45%) đủ điều kiện được tiến hành phân tích trên phần mềm SPSS phiên bản 20.

Đối với 209 doanh nghiệp vừa và nhỏ, bảng hỏi được khảo sát tại 17 tỉnh/thành phố trên cả ba miền Bắc, Trung, Nam của Việt Nam, trong đó:

Bắc Giang, Bắc Ninh, Cà Mau, thành phố Đà Nẵng, Hà Giang, Khánh Hòa, Nam Định, Nghệ An mỗi tỉnh/thành phố có 1 phiếu trả lời, Bình Dương có 37 phiếu trả lời, Hà Nam có 7 phiếu trả lời, Hà Nội có 133 phiếu trả lời, Hải Dương có 2 phiếu trả lời, Thành phố Hồ Chí Minh có 10 phiếu trả lời, Hòa Bình có 3 phiếu trả lời, Hưng Yên có 2 phiếu trả lời, Thái Nguyên có 3 phiếu trả lời và Vĩnh Phúc có 4 phiếu trả lời.

Mỗi doanh nghiệp cung cấp một phiếu trả lời khảo sát.

Đối tượng trả lời phiếu trả lời khảo sát gồm có:

- 108 nhà quản trị cấp cao (giám đốc/phó giám đốc) (52,7%);

- Quản trị cấp trung như trưởng/phó phòng nhân sự có 62 người (29,7%);

- Kế toán trưởng có 39 người (18,6%).

Bảng 1. Cơ cấu mẫu theo hình thức sở hữu, số năm hoạt động và lĩnh vực kinh doanh

Đặc điểm	Phân loại	Tần số	Tỷ lệ (%)
1. Hình thức sở hữu	Nhà nước	1	0,5
	Tư nhân	19	9,1
	Cổ phần	82	39,2
	Trách nhiệm hữu hạn	66	31,6
	Doanh nghiệp FDI	41	19,6
3. Số năm hoạt động	5 - 10 năm	88	42,1
	10 – 20 năm	71	34
	Trên 20 năm	50	23,9
4. Lĩnh vực kinh doanh	Dịch vụ	135	64,6
	Thương mại	74	35,4

Nguồn: Theo khảo sát và phân tích của tác giả

Đối với số năm hoạt động, 5-10 năm có 88 doanh nghiệp (42,1%), 10-20 năm có 71 doanh nghiệp (34%) và trên 20 năm có 50 doanh nghiệp (23,9%).

Đối với hình thức sở hữu, các doanh nghiệp cổ phần chiếm đa số với 82 doanh nghiệp (39,2%), Nhà nước có 1 doanh nghiệp (0,5%), tư nhân có 19 doanh nghiệp (9,1%), trách nhiệm hữu hạn có 66 doanh nghiệp (31,6%) và 41 doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI) (19,6%).

Đối với lĩnh vực kinh doanh, các doanh nghiệp dịch vụ chiếm đa số với 135 doanh nghiệp chiếm 64,6%, các doanh nghiệp thương mại có 74 doanh nghiệp chiếm 35,4%.

Đối với quy mô doanh nghiệp tính theo số lao động, căn cứ theo Nghị định 39/2018/NĐ-CP của Chính phủ, đối với lĩnh vực thương mại và dịch vụ, các doanh nghiệp nhỏ có từ 10 tới 50 lao động, các doanh nghiệp vừa có từ 50 tới 100 lao động.

3.2. Mô hình nghiên cứu

- *Biến độc lập*: Đào tạo gồm có 4 chỉ báo:

(1) Doanh nghiệp cung cấp cho nhân viên sự đào tạo toàn diện,

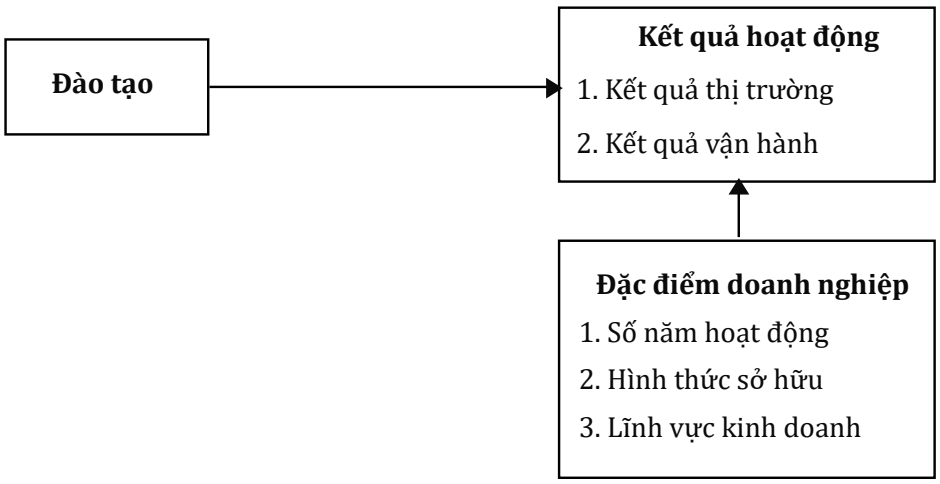
(2) nhân viên của doanh nghiệp được đào tạo qua mọi giai đoạn,

(3) doanh nghiệp cung cấp cho nhân viên một chương trình đào tạo chính thức để họ có thể thăng tiến,

(4) doanh nghiệp có chương trình đào tạo chính thức để dạy nhân viên mới kỹ năng làm việc.

- *Biến phụ thuộc*: Kết quả hoạt động gồm có kết quả quả vận hành và kết quả thị phần. Trong đó, kết quả vận hành (operational performance) gồm có 5 chỉ báo: (1) Vị thế cạnh tranh, (2) thị phần, (3) kết quả hoạt động tổng thể, (4) tốc độ tăng trưởng doanh số, (5) doanh thu của doanh nghiệp. Kết quả thị phần (market performance) gồm có 5 chỉ báo: (1) Tỷ suất lợi nhuận trên tổng tài sản, (2) tỷ suất lợi nhuận trên tổng doanh thu, (3) lợi nhuận, (4) phát triển tài sản và (5) tinh thần làm việc của nhân viên.

- *Biến kiểm soát*: Số năm hoạt động, hình thức sở hữu và lĩnh vực kinh doanh.



Hình 1. Mô hình nghiên cứu

Nguồn: Đề xuất của tác giả

3.3. Thang đo nghiên cứu

3.3.1. Các biến độc lập

Thang đo đào tạo dựa trên thang đo của Chen và Huang (2009). Thang đo về đào tạo có 4 chỉ báo dựa trên thang đo Likert từ 1 tới 5, với mức 1 là "rất không đồng ý" và mức 5 là "rất đồng ý". Độ tin cậy của thang đo trong nghiên cứu của Chen và Huang (2009) theo chỉ số Cronbach's Alpha là: 0,897 > 0,7 nên có độ tin cậy cao (Hair và cộng sự, 1998).

3.3.2. Các biến phụ thuộc

Thang đo kết quả hoạt động của doanh nghiệp được dựa trên nghiên cứu của Zhang và Li (2009) cũng như Lu và cộng sự (2015) bao gồm các thang đo cảm nhận (perceptual scales) về: Kết quả vận hành (operational performance) có 5 chỉ báo và kết quả thị phần (market performance) có 5 chỉ báo với độ tin cậy theo chỉ số Cronbach's Alpha lần lượt là 0,907 và 0,889 > 0,7 nên có độ tin cậy cao (Hair và cộng sự, 1998). Tất cả các chỉ báo đều sử dụng thang đo Likert từ 1 tới 5 với mức 1 là "rất không đồng ý" và mức 5 là "rất đồng ý".

3.3.3. Biến kiểm soát

Đối với số năm hoạt động (tính từ ngày thành lập tới năm 2020), tác giả đã chia ra làm 3 khoảng: 5 – 10 năm, 10 – 20 năm và trên 20 năm. Tác giả đã sử dụng 2 biến giả (dummy) để thay thế cho 3 khoảng trên, ký hiệu lần lượt là: 5 – 10 năm và 10 – 20 năm. Các biến giả 5 – 10 năm và 10 – 20 năm nhận các giá trị là 1, còn các doanh nghiệp có trên 20 năm hoạt động là biến cơ sở được dùng để so sánh.

Đối với hình thức sở hữu, tác giả đã sử dụng 4 biến giả (dummy) để thay thế cho 5 hình thức sở hữu của doanh nghiệp, ký hiệu lần lượt là: Nhà nước, tư nhân, cổ phần và trách nhiệm hữu hạn (TNHH). Các biến giả Nhà nước, tư nhân, cổ phần và trách nhiệm hữu hạn nhận các giá trị là 1, còn các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI) là biến cơ sở được dùng để so sánh với các doanh nghiệp trong nước.

Đối với lĩnh vực kinh doanh, tác giả đã sử dụng 1 biến giả (dummy) để thay thế cho 2 lĩnh vực kinh doanh của doanh nghiệp, ký hiệu là:

Dịch vụ. Biến giả dịch vụ nhận giá trị là 1, còn các doanh nghiệp thương mại nhận giá trị là 0.

4. Kết quả thực nghiệm và thảo luận

4.1. Độ tin cậy của thang đo

Để đánh giá độ tin cậy của thang đo, hệ số Cronbach's Alpha đã được sử dụng với độ tin cậy của đào tạo là 0,893 > 0,7 đồng thời hệ số tương quan biến tổng của các thực tiễn > 0,3 nên có độ tin cậy cao (Hair và cộng sự, 1998).

Kết quả hoạt động của doanh nghiệp gồm có 2 nhân tố là: (1) Kết quả thị phần và kết quả vận hành có chỉ số Cronbach's Alpha lần lượt là 0,876 và 0,952 > 0,7 đồng thời hệ số tương quan biến tổng của các thực tiễn > 0,3 nên có độ tin cậy cao (Hair và cộng sự, 1998).

4.2. Phân tích nhân tố khám phá (EFA)

Bảng 2. Phân tích EFA và độ tin cậy thang đo của các biến phụ thuộc

	Phương sai giải thích lũy kế	
	70,444	79,876
Kết quả vận hành *(Tính trong 3 năm vừa qua)*		
1. Vị thế cạnh tranh của doanh nghiệp trong ngành rất thuận lợi	0,896	
2. Thị phần của doanh nghiệp vẫn duy trì ở mức cao trong ngành	0,866	
3. Kết quả hoạt động tổng thể của doanh nghiệp là rất tốt	0,839	
4. Tốc độ tăng trưởng doanh số của doanh nghiệp vẫn duy trì ở mức cao trong ngành	0,765	
5. Doanh số bán hàng của doanh nghiệp trong ngành vẫn duy trì ở mức cao	0,752	
Kết quả thị trường *(Tính trong 3 năm vừa qua)*		
6. Tỷ suất lợi nhuận trên tổng tài sản của doanh nghiệp cao hơn		0,862
7. Tỷ suất lợi nhuận trên tổng doanh thu của doanh nghiệp cao hơn		0,836
8. Lợi nhuận của doanh nghiệp cao hơn		0,821
9. Phát triển tài sản là một lợi thế của doanh nghiệp		0,525
Cronbach's Alpha	0,952	0,876
KMO: 0,924; X2: 1.787,711; df: 36; sig.: 0,00		

Nguồn: Tính toán của tác giả

Vì các biến độc lập và phụ thuộc được dựa trên nghiên cứu của Lu và cộng sự (2015) tại 205 doanh nghiệp dịch vụ của Trung Quốc nên khi tiến hành phân tích nhân tố khám khá (EFA), tác giả đã sử dụng phương pháp xác định nhân tố từ trước (priori determination) nên đã cố định số nhân tố và phân tích tách riêng biến độc lập cũng như biến phụ thuộc, đồng thời sử dụng sử dụng phương pháp Principal Components (PCA) và phép xoay Varimax. Tuy nhiên, biến độc lập của mô hình nghiên cứu chỉ có duy nhất đào tạo nên tác giả đã không sử dụng việc phân tích nhân tố khám khá (EFA) (Hair và cộng sự, 1998). Biến độc lập có 4 chỉ báo, gồm: (1) Doanh nghiệp có các hoạt động đào tạo chính thức cho nhân viên, (2) doanh nghiệp có các chính sách và chương trình đào tạo toàn diện về kỹ năng và kiến thức cho nhân viên, (3) doanh nghiệp có các chương trình đào tạo giúp cho nhân viên giải quyết các vấn đề liên quan tới công việc, (4) doanh nghiệp

có chương trình đào tạo dành cho nhân viên mới (Chen và Huang, 2009).

Các biến phụ thuộc được tiến hành phân tích nhân tố khám phá (EFA) với 2 nhóm nhân tố bao gồm 10 chỉ báo có hệ số KMO là 0,924, giá trị sig. của kiểm định Bartlett's là 0,00 và phương sai giải thích tích lũy là 79,876% > 50% nên đủ tiêu chuẩn (Hair và cộng sự, 1998). Sau khi kiểm tra, chỉ báo "TT4 – Tinh thần làm việc của nhân viên là rất tốt" thuộc nhân tố "kết quả thị trường" trong thang đo của Lu và cộng sự (2015) có hệ số tải nhân tố (factor loading) < 0,5 nên bị loại bỏ (Hair và cộng sự, 1998). Do vậy, trong bối cảnh nghiên cứu về các doanh nghiệp dịch vụ vừa và nhỏ tại Việt Nam, thang đo gốc của Lu và cộng sự (2015) chỉ còn lại 9 chỉ báo với 2 nhóm nhân tố.

4.3. Phân tích tương quan

Kết quả phân tích tương quan có giá trị sig. là 0,00 cho thấy tất cả các biến độc lập và biến phụ thuộc trong mô hình đều có mối quan hệ tương quan với nhau nhưng không cặp biến nào có hệ số tương quan > 0,8 nên không xảy ra hiện tượng đa cộng tuyến nghiêm trọng (Hair và cộng sự, 1998).

Bảng 3. Phân tích tương quan

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. 5-10 năm	1	-0,612**	-0,059	0,067	-0,130	0,046	-0,301**	0,090	-0,012	-0,006
2. 10-20 năm	-0,612**	1	-0,050	0,019	0,044	-0,096	0,172*	-0,179**	-0,075	-0,065
3. Nhà nước	-0,059	-0,050	1	-0,022	-0,056	-0,047	0,051	0,028	0,067	0,043
4. Tư nhân	0,067	0,019	-0,022	1	-0,254**	-0,215**	-0,149*	-0,065	0,064	0,116
5. Cổ phần	-0,130	0,044	-0,056	-0,254**	1	-0,546**	0,062	-0,063	-0,038	-0,054
6. TNHH	0,046	-0,096	-0,047	-0,215**	-0,546**	1	-0,078	0,112	0,003	-0,061
7. Dịch vụ	-0,301**	0,172*	0,051	-0,149*	0,062	-0,078	1	-0,130	-0,052	-0,086
8. Đào tạo	0,090	-0,179**	0,028	-0,065	-0,063	0,112	-0,130	1	0,440**	0,525**
9. Kết quả vận hành	-0,012	-0,075	0,067	0,064	-0,038	0,003	-0,052	0,440**	1	0,767**
10. Kết quả thị trường	-0,006	-0,065	0,043	0,116	-0,054	-0,061	-0,086	0,525**	0,767**	1

*** Tương quan tại mức ý nghĩa 1%, * Tương quan tại mức ý nghĩa 5%*

Nguồn: Tính toán của tác giả

4.4. Phân tích hồi quy tuyến tính

4.4.1. Đào tạo và kết quả thị trường

Bảng 4 cho thấy kết quả phân tích hồi quy tuyến tính theo phương pháp bình phương nhỏ nhất (OLS) với kiểm định F có giá trị sig. là 0,000 nghĩa là đào tạo và các đặc điểm của doanh nghiệp ảnh hưởng tích cực tới kết quả thị

trường. Hệ số R^2 hiệu chỉnh là 0,200 chứng tỏ đào tạo và các đặc điểm của doanh nghiệp giải thích được 20,0% sự thay đổi của kết quả thị trường trong các doanh nghiệp dịch vụ, thương mại vừa và nhỏ tại Việt Nam. Các hệ số phóng đại phương sai (VIF)<2 nên không xảy ra hiện tượng đa cộng tuyến. Giá trị sig. của đào tạo là 0,000 < 0,05 nên đào tạo ảnh hưởng tích cực tới kết quả thị trường trong các doanh nghiệp dịch vụ, thương mại vừa và nhỏ tại Việt Nam. Trong khi đó, các giá trị sig. của các hình thức sở hữu, số năm hoạt động và lĩnh vực kinh doanh >0,05 nên không có sự khác biệt về kết quả thị trường giữa các hình thức sở hữu cũng như lĩnh vực dịch vụ với thương mại. Ngoài ra, hệ số β chuẩn hóa trong ảnh hưởng của đào tạo tới kết quả thị trường là 0,542.

4.4.2. Đào tạo và kết quả vận hành

Bảng 4 cho thấy kết quả phân tích hồi quy tuyến tính theo phương pháp bình phương nhỏ nhất (OLS) với kiểm định F có giá trị sig. là 0,000 nghĩa là đào tạo và các đặc điểm của doanh nghiệp ảnh hưởng tích cực tới kết quả vận hành. Hệ số R^2 hiệu chỉnh là 0,297 chứng tỏ đào tạo và các đặc điểm của doanh nghiệp giải thích được 29,7% sự thay đổi của kết quả vận hành trong các doanh nghiệp dịch vụ, thương mại vừa và nhỏ tại Việt Nam. Các hệ số phóng đại phương sai (VIF)<2 nên không xảy ra hiện tượng đa cộng tuyến. Giá trị sig. của đào tạo là 0,000<0,05 nên đào tạo ảnh hưởng tích cực tới kết quả vận hành trong các doanh nghiệp dịch vụ, thương mại vừa và nhỏ tại Việt Nam. Trong khi đó, giá trị sig. của các hình thức sở hữu, số năm hoạt động và lĩnh vực kinh doanh > 0,05 nên không có sự khác biệt về kết quả vận hành giữa các hình thức sở hữu cũng như lĩnh vực dịch vụ và thương mại. Ngoài ra, hệ số *β* chuẩn hóa trong ảnh hưởng của đào tạo tới kết quả vận hành là 0,447.

Bảng 4. Ảnh hưởng của đào tạo tới kết quả thị trường và kết quả vận hành

Biến	***Kết quả thị trường***			***Kết quả vận hành***		
	β	***Sig.***	***VIF***	β	***Sig.***	***VIF***
1. 5-10 năm	-0,092	0,240	1,787	-0,085	0,312	1,787
2. 10-20 năm	-0,030	0,690	1,694	-0,049	0,553	1,694
3. Nhà nước	0,013	0,825	1,041	0,048	0,459	1,041
4. Tư nhân	0,103	0,134	1,381	0,091	0,219	1,381
5. Cổ phần	-0,080	0,323	1,886	-0,010	0,910	1,886
6. TNHH	-0,144	0,073	1,853	-0,032	0,709	1,853
7. Dịch vụ	-0,030	0,639	1,158	-0,002	0,982	1,158
8. Đào tạo	0,542	0,000	1,061	0,447	0,000	1,061
R^2 hiệu chỉnh			0,288			0,179
F			11,523***			6,669***

**** Có ý nghĩa thống kê tại mức ý nghĩa 0,1%.*

Nguồn: Tính toán của tác giả

5. Thảo luận, kết luận và khuyến nghị

Kết quả của nghiên cứu cho thấy đào tạo ảnh hưởng tích cực tới kết quả hoạt động gồm kết quả thị trường và kết quả vận hành trong các doanh nghiệp dịch vụ, thương mại vừa và nhỏ tại Việt Nam. Kết quả này cũng giống với nghiên cứu của Chen và cộng sự (2008) tại Đài Loan,

Nguyen và Truong (2011) tại Việt Nam, Lu và cộng sự (2015) tại Trung Quốc. Bên cạnh đó, dựa trên hệ số β chuẩn hóa có thể thấy rằng đào tạo ảnh hưởng tới kết quả thị trường lớn hơn tới kết quả vận hành. Ngoài ra, kết quả hoạt động của doanh nghiệp không có sự khác biệt giữa các hình thức sở hữu, số năm hoạt động hay giữa lĩnh vực thương mại và dịch vụ. Kết quả này khác với các nghiên cứu của Sun và cộng sự (2007) tại Trung Quốc, cũng như Chow và cộng sự (2012) tại Singapore. Vì đa phần các doanh nghiệp tại Việt Nam là các doanh nghiệp vừa và nhỏ nên kết quả hoạt động sẽ ít bị ảnh hưởng bởi các đặc điểm của doanh nghiệp như quy mô, số năm hoạt động, lĩnh vực kinh doanh và hình thức sở hữu.

Do đó, các doanh nghiệp cần đầu tư cho đào tạo để gia tăng kết quả vận hành cũng như mở rộng thị trường. Ngoài việc đào tạo kiến thức và kỹ năng cho nhân viên mới thì các doanh nghiệp cũng cần đào tạo các nhân viên chính thức trong mọi giai đoạn để nhân viên có thể phát huy năng lực trong quá trình làm việc. Bên cạnh việc cung cấp các khóa đào tạo về kiến thức liên quan đến công việc, các doanh nghiệp dịch vụ và thương mại tại Việt Nam cũng cần trang bị thêm cho nhân viên các khóa đào tạo về kỹ năng mềm như các kỹ năng giao tiếp, kỹ năng đàm phán, kỹ năng giải quyết vấn đề để giúp nhân viên nâng cao hiệu quả làm việc. Đồng thời, sau khi kết thúc quá trình đào tạo, các doanh nghiệp cũng cần thăng tiến cho nhân viên để giúp nhân viên có thêm động lực làm việc cũng như cống hiến cho doanh nghiệp.

Ngoài ra, các cơ quan quản lý Nhà nước có thể đóng một vai trò quan trọng khi hỗ trợ các doanh nghiệp trong công tác giáo dục và đào tạo nghề cho lực lượng sinh viên cũng như học viên tại các trường đại học, cao đẳng, dạy nghề hay trung học chuyên nghiệp, qua đó giúp nâng cao trình độ và chất lượng nguồn nhân lực cho xã hội. Điều này cũng góp phần giúp cho các doanh nghiệp dễ dàng trong việc tuyển dụng nhân viên cũng như xây dựng kế hoạch cho quá trình đào tạo nguồn nhân lực sau này trong doanh nghiệp.

Nghiên cứu này vẫn còn tồn tại một số hạn chế cần được khắc phục trong những nghiên cứu tiếp theo. Thứ nhất, hạn chế của nghiên cứu này là chưa tìm ra được mối quan hệ trung gian hoặc điều tiết giữa đào tạo tới kết quả hoạt động của doanh nghiệp. Thứ hai, nghiên cứu này chỉ sử dụng phân tích hồi quy tuyến tính theo phương pháp bình phương nhỏ nhất (OLS) trong SPSS chứ chưa phân tích theo mô hình cân bằng cân bằng cấu trúc tuyến tính (SEM). Việc sử dụng mô hình SEM trong nghiên cứu sẽ phân tích được ảnh hưởng đồng thời của biến độc lập tới các biến phụ thuộc. Thứ ba, hạn chế tiếp theo của nghiên cứu này là cỡ mẫu nhỏ. Theo Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2019) thì tính đến thời điểm 31 tháng 12 năm 2017, số lượng doanh nghiệp dịch vụ, thương mại có kết quả sản xuất kinh doanh tại Việt Nam là 390.765 doanh nghiệp nên cỡ mẫu 209 doanh nghiệp (0,0076%) là rất nhỏ nên các nghiên cứu tiếp theo cần bổ sung thêm số lượng doanh nghiệp để giúp cho các kết quả ước lượng có kết quả chính xác hơn. Ngoài ra, nghiên cứu này được tiến hành khảo sát trước khi đại dịch Covid-19 bùng phát trên toàn thế giới. Chính vì vậy, sau khi đại dịch Covid-19 kết thúc, cần có những nghiên cứu sâu hơn về tác động của đào tạo cũng như các nhân tố khác tác động tới kết quả hoạt động của doanh nghiệp. Đây cũng là những gợi mở cho các nghiên cứu tiếp theo trong tương lai.

Tài liệu tham khảo

[1] Bộ Kế hoạch và Đầu tư, (2019), Sách Trắng Doanh Nghiệp Việt Nam năm 2019, Hà Nội: NXB Thống kê.

[2] Chen, C. J., and Huang, J. W., (2009), Strategic human resource practices and innovation performance – The mediating role of knowledge management capacity, Journal of Business Research, Vol. 62, no. 1, pp. 104-114.

[3] Chen, Y.S., Chang, B. G., and Lee, C.C., (2008), Organization type, professional training, manpower and performance of Audit firms, International Journal of Management, Vol. 25, no. 2, pp. 336-347.

[4] Chính phủ, (2018), Nghị định 39/2018/NĐ-CP, ban hành ngày 11 tháng 3 năm 2018.

[5] Chow, I. H. S., Teo, S. T., and Chew, I. K., (2013), Human resource management systems and firm performance: The mediation role of strategic orientation, Asia Pacific Journal of Management, Vol. 30, no. 1, pp. 53-72.

[6] Delaney, J. T., and Huselid, M. A., (1996), The impact of human resource management practices on perceptions of organizational performance, Academy of Management Journal, Vol. 39, no. 4, pp. 949-969.

[7] Delery, J. E., and Doty, D. H., (1996), Modes of theorizing in strategic human resource management: Tests of universalistic contingency and configurations performance predictions, Academy of Management Journal, Vol. 39, no. 4, pp. 802-835.

[8] Dimba, B. A., (2010), Strategic human resource management practices: Effect on performance, African Journal of Economic and Management Studies, Vol 1, no. 2, pp. 128-137.

[9] Golhar, D.Y., and Deshpande, S.P., (1997), HRM Practices of Large and Small Canadian Manufacturing Firms, Journal of Small Business Management, Vol.35, no.3, pp.30–38.

[10] Hair, Jr. J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., and Black, W. C., (1998), Multivariate Data Analysis, (5th ed), Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.

[11] Harel, G.H., and Tzafriz, S.S., (1999), The effect of human resource management practices on the perceptions of organizational and market performance of the firm, Human Resource Management, Vol.38, no.3, pp.185-199.

[12] Huselid, M.A., (1995), The impact of human resource management on turnover, productivity, and corporate finance performance, Academy of Management Journal, Vol. 38, no. 3, pp. 635-672.

[13] Ivy, R.L., (1997), Entrepreneurial Strategies and Problems in Post-communist Europe: A Survey of SMEs in Slovakia, Journal of Small Business Management, Vol.35, no.3, pp.93-97.

[14] King-Kauanui, S., Ngoc, S. D., and Asley-Cotleur, C., (2006), Impact of human resource management: SME performance in Vietnam, Journal of Development Entrepreneurship, Vol 11, no. 1, pp. 79-95.

[15] Kim, K., and Slocum, J. W., (2008), Individual differences and expatriate assignment effectiveness: The case of US based-Korean expatriates, Journal of World Business, Vol. 43, pp. 122–123.

[16] Kroon, B., Van De Voorde, K., and Timmers, J., (2012), High performance work practices in small firms: A resource-poverty and strategic decision-making perspective, Journal of Small Business Economy, Vol. 41, no. 1, 71-91.

[17] Lin, L., (2013), The impact of service innovation on firm performance, The Service Industry Journal, Vol. 33, no. 1, pp. 1599-1632.

[18] Lu, K., Zhu, J., and Bao, H., (2015), High-performance human resource managementand firm performance: The mediating role of innovation in China, Industrial Management & Data Systems, Vol. 115, no. 2, pp. 353-382.

[19] MacDuffie, J.P., (1995), Human resource bundles and manufacturing performance: Organisational logic and flexible production systems in the world auto industry, Industrial and Labor Relations Review, Vol. 48, no. 2, pp.197-221.

[20] Nguyen, K.D., Pham, T.T., Nguyen, T.H.O. Nguyen, D.T., and Truong, T.V., (2015), Impact evaluation of training on firm's performance: The case of the small and medium enterprises in Vietnam, Mediterranean Journal of Social Sciences, Vol. 6, no. 2, pp. 399-406.

[21] Nguyen, N. T., and Truong, Q., (2011), The impact of training on firm performance in a transitional economy: Evidence from Vietnam, Research and Practices Human Resource Management, Vol. 19, no. 1, pp. 11-24.

[22] Nguyen, T.Q., Nguyen, A.T., Tran, A.L., Le, H.T., Le, H.H.T., and Vu, L.P., (2021), Do workers benefit from on the job training? New evidence from matched employer-employee data, Finance Research Letters, Vol.40, 101664.

[23] Salas, E., and Cannon-Bowers, J.A., (2001), The science of training: A decade of progress, Annual Review of Psychology, Vol. 52, no. 1, pp. 471-499.

[24] Schuler, R. S., (2001), Human resource management, In M. Poole and M. Warner (Eds.), The International encyclopedia of business and management handbook of human resource management (2nd ed), London: Thomson Learning.

[25] Singh, K., (2004), Impact of human practices on perceived firm performance in India, Asia Pacific Journal of Human Resources, Vol. 42, no. 3, pp. 301-317.

[26] Sun, L. Y., Aryee, S., and Law, K. S., (2007), High-performance human resource practices, citizenship behavior, and organizational performance: A relational perspective, Academy of management journal, Vol. 50, no. 3, pp. 558-577.

[27] Zhang, Y. C., and Li, S. L, (2009), High performance work practices and firm performance: Evidence from pharmaceutical industry in China, The International Human Resource Management, Vol. 20, no. 11, pp. 2331-2348.

[28] Tổng cục Thống kê, (2017a), Bộ chỉ tiêu đánh giá mức độ phát triển doanh nghiệp cả nước và các địa phương năm 2017 và giai đoạn 2010-2017 (Tài liệu họp báo 13/10/2018), truy cập 29/06/2021 từ https://www.gso.gov.vn/Default.aspx?tabid=382&ItemID=18970.

[29] Tổng cục Thống kê, (2017b), Thông cáo báo chí Kết quả chính thức Tổng điều tra Kinh tế năm 2017, truy cập 30/06/2021 từ https://www.gso.gov.vn/Default.aspx?tabid=382&idmid=&ItemID=18945.

[30] Tổng cục Thống kê, (2018), Tổng quan kinh tế xã hội Việt Nam năm 2018, truy cập lần cuối ngày 1 tháng 7 năm 2021 từ https://www.gso.gov.vn/default.aspx?tabid=382&idmid=2&ItemID=19041.

[31] Tổng cục Thống kê, (2019), Thông cáo về tình hình kinh tế - xã hội quý IV và năm 2019, truy cập 01/07/2021 từ https://www.gso.gov.vn/default.aspx?tabid=382&idmid=2&ItemID=19453.