

ĐÁNH GIÁ NĂNG LỰC KINH DOANH CỦA NỮ DOANH NHÂN TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH THỪA THIÊN HUẾ

Hoàng La Phương Hiền*

TÓM TẮT

Title: Assessment of entrepreneurial competencies of female entrepreneurs in Thua Thien Hue province

Từ khóa: Năng lực kinh doanh, nữ doanh nhân, thang đo

Keywords: Entrepreneurial competencies, female entrepreneurs, scale.

Thông tin chung:

Ngày nhận bài: 10/01/2017;
Ngày nhận kết quả bình duyệt: 09/3/2017;
Ngày chấp nhận đăng bài: 16/3/2017.

Tác giả:

* Trường Đại học Kinh tế, Đại học Huế

Email: hlphien@hce.edu.vn

Nghiên cứu được thực hiện nhằm đánh giá năng lực kinh doanh của nữ doanh nhân trên địa bàn tỉnh Thừa Thiên Huế trên cơ sở kế thừa thang đo của Man (2001) với một số điều chỉnh nhất định. Kết quả phân tích cho thấy các nữ doanh nhân đã đáp ứng khá tốt một số nhóm năng lực kinh doanh thành phần như: Năng lực nắm bắt cơ hội, năng lực thực hiện chuẩn mực đạo đức, năng lực thiết lập quan hệ, năng lực cá nhân với điểm trung bình đánh giá từ 3,88 trở lên. Trong khi đó, một số nhóm năng lực còn lại như là năng lực học tập, năng lực nhận thức, năng lực định hướng chiến lược, năng lực tổ chức và lãnh đạo có mức độ đáp ứng thấp hơn so với các năng lực kể trên với điểm trung bình đánh giá từ 3,12 đến 3,77.

ABSTRACT

This study was conducted to assess the entrepreneurial competencies of female entrepreneurs in Thua Thien Hue province based on the measurement scale developed by Man (2001) with some modifications. Qualitative and quantitative research methods were used to analyse data. Based on a sample size of 200 female entrepreneurs, the results shows that female entrepreneurs have met some pretty good entreperneurial competencies which are opportunity competency, ethical competency, relationship competency, personal competency with the average score above 3.88. Meanwhile, the remaining competencies as learning competency, conceptual competency, strategic competency, organizing and leading competency are still lower scores ranging from 3.12 to 3.77 points.

1. Đặt vấn đề

Nữ doanh nhân là một trong những yếu tố động lực quan trọng và góp phần tạo đà tăng trưởng cho nền kinh tế quốc gia nói chung và tỉnh Thừa Thiên Huế nói riêng. Do đó, phát triển đội ngũ nữ doanh nhân có bản lĩnh, năng lực kinh doanh tốt, hội nhập quốc tế sâu rộng là một trong những yêu cầu bức thiết nhằm thực hiện chiến lược quốc gia về bình đẳng giới, đưa tỷ lệ nữ làm chủ doanh nghiệp chiếm trên 35% vào năm 2020.

Số lượng các nữ doanh nhân khởi nghiệp từ bàn tay và khối óc tăng lên một cách đáng kể trong những năm gần đây. Theo Ngân hàng Thế giới (WB), số doanh nghiệp do nữ sở hữu và điều hành chiếm khoảng 25 - 35% tổng số doanh nghiệp tư nhân trên toàn thế giới. Tính đến hết năm 2014, ước tính có khoảng 126 triệu phụ nữ khởi nghiệp hoặc điều hành doanh nghiệp; 98 triệu phụ nữ tham gia quản lý các doanh nghiệp đang hoạt động tại 67 nền kinh tế

trên toàn cầu. Tuy nhiên, theo thống kê, sự tự tin, chỉ số đổi mới sáng tạo, định hướng kinh doanh quốc tế tại doanh nghiệp của nữ doanh nhân thấp hơn so với doanh nghiệp do nam giới làm chủ. Tại Việt Nam, theo báo cáo của Tổng cục Thống kê năm 2014, trong số những người đang khởi sự kinh doanh tại Việt Nam, có 58% là nam giới và 42% là nữ giới. Đến giai đoạn kinh doanh đã phát triển tỷ lệ nam giới và nữ giới là gần như ngang nhau. Tuy nhiên, theo báo cáo Chỉ số khởi nghiệp toàn cầu - chuyên đề phụ nữ năm 2014 thì chỉ số đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp do nữ làm chủ thấp hơn so với nam giới (chỉ có 35% so với tỷ lệ 45% của nam giới). Mặc dù phụ nữ tự tin hơn nam giới khi bắt đầu khởi nghiệp nhưng lại có tâm lý sợ thất bại hơn. Trong báo cáo thảo luận về các vấn đề doanh nghiệp do nữ làm chủ đang phải đối mặt, trong đó tập trung vào khó khăn trong tiếp cận tài chính năm 2014 cũng đề cập doanh nghiệp do nữ làm chủ cũng gặp phải nhiều hạn chế khác nhau, từ việc hoàn toàn không thể tiếp cận nguồn vốn hay chỉ có thể nhận được với những điều khoản ít có lợi. Trong đó, cùng với thực trạng chung được phản ánh về năng lực kinh doanh của nữ doanh nhân cả nước thì số lượng nữ doanh nhân tỉnh Thừa Thiên Huế ngày càng phát triển, tuy nhiên những đóng góp của họ vào sự thịnh vượng của nền kinh tế địa phương vẫn còn nhiều hạn chế và triển vọng phát triển của hoạt động kinh doanh do họ làm chủ vẫn chưa thực sự bền vững và lâu dài. Theo Stoke (2006) thì nữ chủ doanh nghiệp gặp rất nhiều gian truân trong tiến trình tiếp cận nguồn lực kinh doanh bởi sự hạn chế về trình độ, rào cản của môi trường kinh tế - văn hóa - xã hội và đặc biệt là năng lực kinh doanh.

Có thể thấy rằng, do một số hạn chế về năng lực kinh doanh của các nữ doanh nhân cả nước nói chung và trên địa bàn tỉnh Thừa

Thiên Huế nói riêng đã tước đi cơ hội tiếp cận và mở rộng thị trường trong nước cũng như là thế giới trước thềm hội nhập kinh tế quốc tế sâu rộng của các nữ chủ doanh nghiệp. Do đó, việc nâng cao hiểu biết về năng lực kinh doanh của nữ doanh nhân trong tiến trình kinh doanh sẽ góp phần phát triển và hoàn thiện hơn năng lực kinh doanh của họ và đến lượt nó thì hiệu quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp sẽ được nâng cao (Churchill, 1983; Low, 1988).

Về mặt lý luận, các công trình nghiên cứu trong nước và quốc tế về đề tài doanh nhân và khởi nghiệp thì đã có và phần lớn là tập trung vào các doanh nhân (chủ doanh nghiệp) nói chung nhưng chưa có một định hướng nghiên cứu trong nước nào đi sâu vào việc tìm hiểu một cách đầy đủ về năng lực kinh doanh của nữ chủ doanh nghiệp. Xuất phát từ những lý do trên, vấn đề nghiên cứu được xác định như sau *“Đánh giá năng lực kinh doanh của nữ doanh nhân 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. Nữ doanh nhân

Trên cơ sở tiếp cận các quan điểm khác nhau về doanh nhân của các tác giả Drucker (1985), Ehrlich (1986), Hébert và Link (1989), Zimmerer và Scarborough (2005) thì nữ doanh nhân – một bộ phận của đội ngũ doanh nhân được hiểu trong phạm vi nghiên cứu này là 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 nữ 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 Saeed (2004), Ahmad (2007), Mitchelmore và Rowley (2010) thì trong khuôn khổ của nghiên cứu này năng lực kinh doanh của nữ doanh nhân là sự kết hợp giữa kiến thức, kỹ năng, hành vi, thái độ và một số đặc điểm cá nhân khác của nữ 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.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu đã kế thừa kết quả xây dựng thang đo của Man (2001), Ahmad (2007), Mitchelmore và Rowley (2013) trong quá trình xây dựng và phát triển thang đo năng lực kinh doanh của nữ doanh nhân trên địa bàn tỉnh Thừa Thiên Huế. Trong mô hình nghiên cứu lý thuyết đề xuất bởi Man (2001) thì năng lực kinh doanh của doanh nhân bao gồm 8 nhóm năng lực thành phần đó là: Năng lực định hướng chiến lược, năng lực kiên định, năng lực nhận thức, năng lực nắm bắt cơ hội, năng lực tổ chức và lãnh đạo, năng lực thiết lập quan hệ, năng lực học tập, năng lực cá nhân. Mô hình năng lực kinh doanh này được đánh giá là có tính tổng hợp cao nhất so với các mô hình khác bởi những hành vi liên quan đến năng lực kinh doanh được đề cập trong các nghiên cứu khác đều được phân loại và hàm chứa trong các nhóm năng lực kinh doanh mà Man đề xuất. Ngoài ra, mô hình năng lực kinh doanh của Man (2001) có một lợi thế vượt trội so với các mô hình khác ở chỗ dữ liệu thu thập được thực hiện ở Châu Á chứ không phải ở châu Mỹ hay Châu Âu như các mô hình khác nên nó đặc biệt có ý nghĩa cho trường hợp nghiên cứu năng lực kinh doanh của nữ doanh nhân ở Việt Nam

bởi sự tương đồng về văn hóa và các yếu tố môi trường nghiên cứu. Mô hình năng lực kinh doanh của nữ doanh nhân ở Anh được xây dựng trong nghiên cứu của Mitchelmore và Rowley (2013) sau này cũng cơ bản kế thừa các nhóm năng lực thành phần này của Man (2001). Do đó, trên cơ sở khảo lược lý thuyết thì mô hình hay thang đo năng lực kinh doanh của nữ doanh nhân trong nghiên cứu này bao gồm 8 nhóm năng lực kinh doanh thành phần kế thừa từ nghiên cứu của Man (2001) và bổ sung thêm nhóm năng lực thực hiện chuẩn mực đạo đức – đây là nhóm năng lực cần thiết cho doanh nhân khởi nghiệp kinh doanh thành công được đề cập đến trong nghiên cứu của Ahmad (2007).

Nghiên cứu định tính sử dụng phương pháp phỏng vấn sâu 10 nữ doanh nhân trên địa bàn nghiên cứu bằng bảng hỏi bán cấu trúc nhằm khám phá, điều chỉnh và bổ sung các thành phần của thang đo năng lực kinh doanh lý thuyết đề xuất sau khi tổng quan tài liệu cho phù hợp với điều kiện kinh tế, văn hóa, xã hội đặc thù của Việt Nam và của đối tượng nghiên cứu đặc biệt – các nữ doanh nhân tỉnh Thừa Thiên Huế.

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) và kiểm định độ tin cậy thang đo Cronbach 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 đề xuất. Mẫu điều tra là 200 nữ doanh nhân trên địa bàn nghiên cứu được chọn ra theo kỹ thuật chọn mẫu phát triển mầm (một trong những kỹ thuật chọn mẫu cụ thể thuộc nhóm kỹ thuật chọn mẫu phi xác suất). Việc tiếp cận và có được sự hợp tác từ phía đối tượng khảo sát là các nữ doanh nhân (vừa làm chủ và vừa trực tiếp điều hành doanh nghiệp) là rất khó khăn do đó thông qua mối quan hệ và sự giới thiệu của người thân, bạn bè để

phát triển và mở rộng kích thước mẫu là cần thiết. Số liệu sơ cấp được xử lý bằng phần mềm SPSS phiên bản 20.

Nghiên cứu này cũng kế thừa và áp dụng ma trận GAP của Leslie, J.B và cộng sự (2011) vào việc xác định hiệu quả của các năng lực kinh doanh hiện tại và nhận diện được những “khoảng trống thiếu hụt về năng lực kinh doanh” của các nữ doanh nhân.

3. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

3.1. Khái quát về đặc điểm của doanh nghiệp và đội ngũ nữ doanh nhân trên địa bàn tỉnh Thừa Thiên Huế

Kết quả điều tra của Cục Thống kê tỉnh Thừa Thiên Huế (2016) cho thấy, trong năm 2014, xét về loại hình doanh nghiệp thì số lượng doanh nghiệp ngoài nhà nước chiếm tỷ trọng lớn nhất (3.007 doanh nghiệp tương ứng 97,71% tổng số các doanh nghiệp trên địa bàn nghiên cứu), trong đó chiếm đa số là công ty TNHH với 1.353 doanh nghiệp, tương ứng 43,97%; tiếp đến là các doanh nghiệp tư nhân với số lượng là 1118 doanh nghiệp, tương ứng chiếm 36,33%.

Xét về tiêu chí phân bố các doanh nghiệp trên địa bàn theo phạm vi địa lý thì phần lớn các doanh nghiệp tập trung ở thành phố Huế (2.008 doanh nghiệp, chiếm 65,26% trong tổng số các doanh nghiệp trên địa bàn nghiên cứu).

Các doanh nghiệp trên địa bàn đã giải quyết việc làm cho 84.353 lao động, trong đó công ty TNHH và cổ phần đóng vai trò tích cực nhất cho quá trình giảm bớt áp lực về việc làm và thất nghiệp, đảm bảo cơ hội việc làm cho nhiều vùng địa lý và nhiều đối tượng lao động ở vùng sâu vùng xa, đối tượng lao động có trình độ tay nghề thấp.

Về nguồn vốn sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp thì nhóm các doanh nghiệp

ngoài nhà nước chiếm đến 55,86% tổng nguồn vốn sản xuất kinh doanh của toàn khu vực, trong đó nguồn vốn sản xuất kinh doanh của công ty cổ phần là lớn nhất trong nhóm doanh nghiệp này (16.494 tỷ đồng, chiếm 29,33%).

Theo kết quả tổng điều tra cơ sở kinh tế, hành chính, sự nghiệp năm 2012 về trình độ chuyên môn được đào tạo của người đứng đầu cơ sở của các tỉnh khu vực Bắc miền Trung thì đội ngũ doanh nhân đã có những nỗ lực trong việc nâng cao trình độ, kiến thức của mình; tuy nhiên vẫn chưa có những chuyển biến rõ rệt. Theo kết quả ta có thể nhận thấy phần lớn các chủ cơ sở các tổ chức ở cả 6 tỉnh trong khu vực đều chưa qua đào tạo, chiếm từ 59,9 đến 65,1% tổng số lượng. Trình độ đại học và trên đại học chiếm tỷ lệ rất thấp ở các tỉnh, trong đó Thừa Thiên Huế là tỉnh có tỷ trọng trình độ đại học và trên đại học (6,7%) cao hơn so với các tỉnh khác.

Về cơ cấu theo giới tính, theo kết quả điều tra doanh nghiệp của Tổng cục Thống kê (2013) và tính toán của tác giả thì trong 3.072 doanh nghiệp trên địa bàn thì có khoảng 585 doanh nghiệp do nữ làm giám đốc, chiếm khoảng 19,05% trong tổng số doanh nghiệp trên địa bàn. Tỷ lệ doanh nhân nữ trên địa bàn tỉnh nhìn chung khá thấp so với tỷ lệ doanh nhân nữ chung của cả nước (25,63%).

3.2. Kết quả của giai đoạn nghiên cứu định tính

Trên cơ sở phỏng vấn sâu 10 nữ doanh nhân trên địa bàn nghiên cứu thì một số từ ngữ trong thang đo nháp đề xuất từ quá trình tổng hợp lý thuyết được điều chỉnh để đảm bảo giá trị về mặt nội dung, phù hợp hơn với cách nghĩ và cách hiểu của đối tượng được khảo sát. Ngoài ra, với nhóm năng lực cá nhân thì có thêm 2 yếu tố được bổ sung vào thang đo này đó là: Bền bỉ cả về

thể chất lẫn tinh thần và cân bằng giữa gia đình và công việc kinh doanh. Nhóm năng lực đạo đức cũng được bổ sung thêm 2 yếu tố để phản ánh toàn diện hơn khái niệm nghiên cứu này đó là: Quan tâm đến phúc lợi của nhân viên, tạo ra cơ hội việc làm cho cộng đồng.

3.3. Kết quả của giai đoạn nghiên cứu định lượng

3.3.1. Đặc điểm mẫu nghiên cứu

Trong 200 nữ doanh nhân trên địa bàn nghiên cứu tham gia khảo sát thì có đến 130 người, chiếm 65.0% trong tổng số ở độ tuổi vào khoảng từ 36 đến 50 tuổi. Các nữ doanh nhân này có trình độ học vấn không cao với 9,5% trong tổng mẫu điều tra có trình độ đại học trở lên, có số năm hoạt động kinh doanh chủ yếu trên 10 năm (63,5%). Phần lớn họ đều có người thân sở hữu doanh nghiệp (90%), đã tham gia một số chương trình đào tạo (51,5%) 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; đã từng làm công việc kinh doanh trước khi làm chủ và quản lý doanh nghiệp hiện tại (97,5); có thời gian trung bình mỗi ngày dành cho hoạt động kinh doanh từ 8 đến 12 tiếng (90,0%); ngoài làm chủ DN hiện tại thì có tham gia hoạt động kinh doanh khác (75,0%). Khi được điều tra về động cơ khởi nghiệp kinh doanh thì 42,5% nữ doanh nhân tham gia kinh doanh để làm giàu và tận hưởng cuộc sống độc lập về mặt tài chính, 30,0% để tận hưởng cuộc sống tự do khi làm chủ, 27,5% để thoát khỏi sự nhàm chán khi đi làm thuê. Xét về đặc điểm doanh nghiệp do nữ 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 48,5% và 47,0% trong mẫu khảo sát và các doanh nghiệp này hoạt

động chủ yếu trong lĩnh vực thương mại, dịch vụ (97%) với quy mô lao động phổ biến là từ 10 đến 200 lao động (85%).

3.3.2. Kiểm định thang đo

Kết quả phân tích EFA cho thấy, giá trị kiểm định KMO thu được là 0,788 và p-value (Sig. = 0,000) của kiểm định Barlett đều bé hơn 0,05, tức đảm bảo các điều kiện để tiến hành phân tích nhân tố khám phá EFA.

Với số lượng 9 nhân tố được rút trích từ 54 biến quan sát ban đầu, tổng phương sai trích của phân tích EFA thu được là 73,404 % (> 50%), tất cả các nhân tố mới được rút trích đều đảm bảo các điều kiện về giá trị Eigenvalue lớn hơn 1, phương sai trích, cũng như điều kiện về hệ số tải nhân tố đều lớn hơn 0.5 (Bảng 1) thỏa mãn các điều kiện yêu cầu của phân tích EFA. Nói một cách khác, thang đo thỏa mãn cả 2 tiêu chí về tính hội tụ (convergent validity) và tính biệt hóa (discriminant validity). Cụ thể là về tính hội tụ, mỗi biến quan sát đều có hệ số tải cao (> 0,5) trên mỗi nhân tố tương ứng. Về tính biệt hóa, mỗi biến quan sát đều có hệ số tải cao lên một và chỉ duy nhất một nhân tố. Các nhân tố từ 1 đến 9 được đặt tên tương ứng là: Năng lực thực hiện chuẩn mực đạo đức, năng lực cá nhân, năng lực tổ chức và lãnh đạo, năng lực nhận thức, năng lực định hướng chiến lược, năng lực thiết lập quan hệ, năng lực học tập, năng lực nắm bắt cơ hội, năng lực kiên định.

Kết quả kiểm định độ tin cậy thang đo cho thấy, thang đo tất cả các nhân tố đều đảm bảo độ tin cậy với hệ số Cronbach Alpha lớn hơn 0.8, trong đó, nhân tố có hệ số Cronbach Alpha lớn nhất là 0,929 cho năng lực cá nhân và thấp nhất là năng lực học tập với hệ số Cronbach Alpha 0,840.

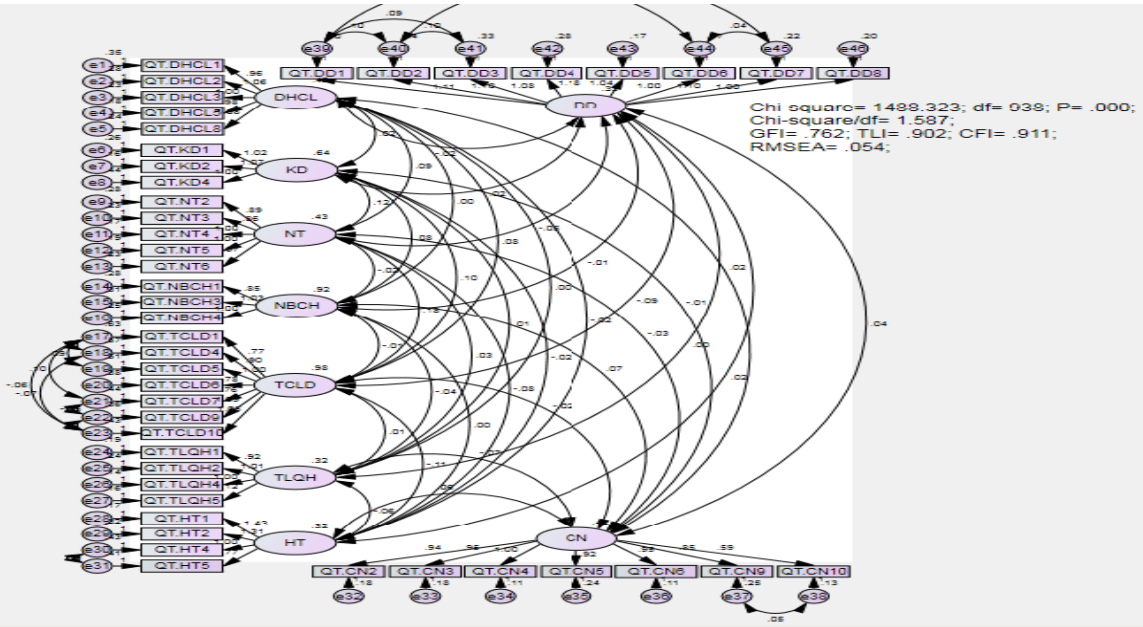
Bảng 1. Tổng hợp kết quả phân tích thang đo năng lực kinh doanh của nữ doanh nhân tỉnh Thừa Thiên Huế

Thang đo	Eigen value	Phương sai trích	Độ tin cậy thang đo		
			Alfa	CR	AVE
Năng lực đạo đức (DD)	6,715	14,597	0,928	0,926	0,612
Năng lực cá nhân (CN)	5,356	11,643	0,929	0,930	0,657
Năng lực tổ chức và lãnh đạo (TCLD)	4,925	10,706	0,923	0,920	0,624
Năng lực nhận thức (NT)	3,628	7,888	0,891	0,892	0,623
Năng lực định hướng chiến lược (DHCL)	3,195	6,945	0,894	0,895	0,632
Năng lực thiết lập quan hệ (TLQH)	2,978	6,474	0,879	0,881	0,649
Năng lực học tập (HT)	2,626	5,708	0,840	0,821	0,542
Năng lực nắm bắt cơ hội (NBCH)	2,384	5,183	0,897	0,899	0,749
Năng lực kiên định (KD)	1,959	4,259	0,876	0,881	0,712

Chú thích: Alfa - Hệ số Cronbach's Alpha; CR (Composite Reliability) - Độ tin cậy tổng hợp; AVE (Average variance extracted) - Trung bình phương sai rút trích.
(Nguồn: Kết quả điều tra 2016).

Kết quả phân tích nhân tố khẳng định (CFA) cho thang đo năng lực kinh doanh của nữ doanh nhân (hình 1) cho thấy các chỉ số đánh giá: CMIN/DF= 1.587 (<3), GFI = 0.762 (≈ 0.9), TLI = 0.902 (> 0.9),

CFI=0.911 (> 0.9) và RMSEA= 0.054 (<0.08) đều thỏa mãn điều kiện. Do vậy, có thể kết luận thang đo được rút trích của nghiên cứu là phù hợp (tương thích) với dữ liệu thị trường.



Hình 1. Mô hình phân tích CFA thang đo năng lực kinh doanh của nữ doanh nhân tỉnh Thừa Thiên Huế. (Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu 2016)

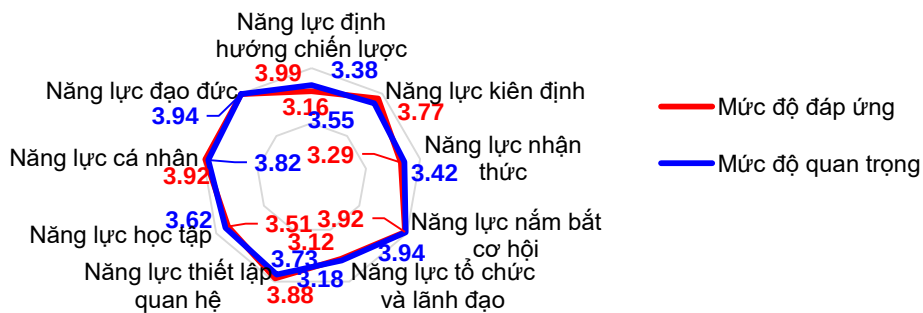
Kết quả phân tích nhân tố khẳng định (CFA) cho thấy thang đo năng lực kinh doanh của nữ doanh nhân được xây dựng và phát triển từ nghiên cứu này đáng tin cậy, đều đạt giá trị hội tụ trong từng nhóm thang đo, đạt tính đơn nguyên và thỏa mãn yêu cầu về giá trị phân biệt.

3.3.3. Đánh giá năng lực kinh doanh của nữ doanh nhân trên địa bàn tỉnh Thừa Thiên Huế

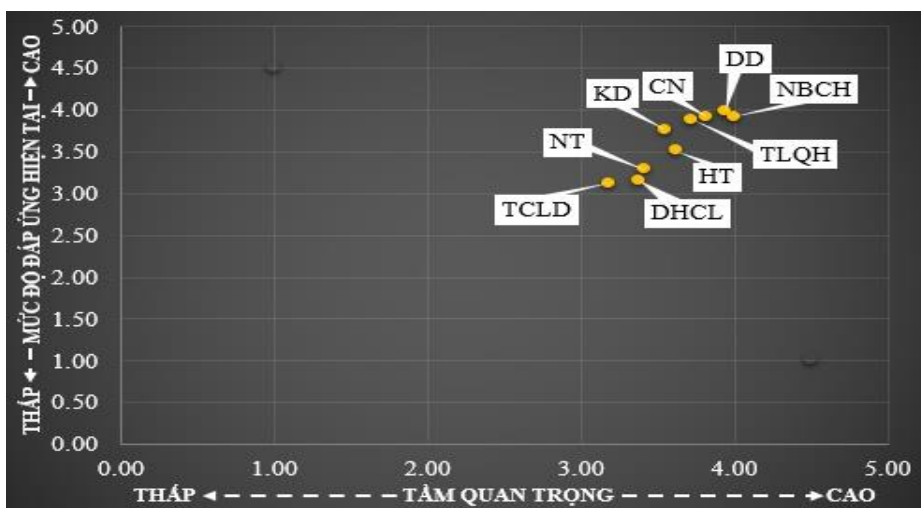
Sau khi tiến hành phân tích nhân tố khám phá (EFA) và phân tích nhân tố khẳng định (CFA) thì thang đo năng lực kinh doanh của nữ doanh nhân gồm 9 nhóm năng lực kinh doanh thành phần với 46 biến quan sát đã được rút trích từ tập 54 biến quan sát ban đầu sẽ được sử dụng để đánh giá khả năng

đáp ứng của các nữ doanh nhân với các nhóm năng lực này.

Nhìn vào hình 2 ta thấy rằng khả năng đáp ứng hiện tại đối với một số nhóm năng lực như: Năng lực nắm bắt cơ hội, năng lực thực hiện chuẩn mực đạo đức, năng lực thiết lập quan hệ, năng lực cá nhân được các nữ doanh nhân trên địa bàn nghiên cứu đánh giá từ khá tốt đến tốt với điểm trung bình đánh giá từ 3,88 điểm trở lên. Một số nhóm năng lực còn lại như là năng lực học tập, năng lực nhận thức, năng lực định hướng chiến lược, năng lực tổ chức và lãnh đạo lần lượt có mức độ đáp ứng thấp hơn so với các năng lực kể trên với điểm trung bình đánh giá từ 3,12 đến 3,77.



Hình 2. Thống kê đánh giá tầm quan trọng và mức độ đáp ứng về năng lực kinh doanh của nữ doanh nhân tỉnh Thừa Thiên Huế



Hình 3. Ma trận GAP về năng lực kinh doanh của nữ doanh nhân tỉnh Thừa Thiên Huế

Kết hợp với ma trận GAP (hình 3) để phân tích thực trạng về năng lực kinh doanh của các nữ doanh nhân trên địa bàn tỉnh Thừa Thiên Huế thì 9 nhóm năng lực kinh doanh thành phần đều rơi vào nhóm “Phát triển đúng hướng” và đây là một tín hiệu tích cực cho các nữ doanh nhân trên lộ trình hoàn thiện và phát triển năng lực kinh doanh của bản thân để tiếp tục gạt hái nhiều thành công trên con đường khởi nghiệp đầy chông gai. Ở nhóm này, những năng lực kinh doanh thành phần mà các nữ doanh nhân đánh giá có mức độ quan trọng đối với sự thành công của tổ chức trong tương lai và mức độ đáp ứng ở hiện tại đều từ 2,5 điểm trở lên. Như vậy, đây là những năng lực quan trọng và hiện tại các nữ doanh nhân cũng đã đáp ứng khá tốt.

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế sâu rộng thì các nữ doanh nhân trên địa bàn nghiên cứu đã đáp ứng tốt một trong những năng lực quan trọng quyết định sự thành công của họ trong kinh doanh đó là năng lực nắm bắt cơ hội với mức độ đáp ứng 3,92 điểm. Các nữ doanh nhân đã thực sự nhạy bén và linh hoạt trong việc chớp lấy thời cơ để đi tắt, đón đầu trong việc cung cấp những giải pháp kinh doanh và tiên phong trong việc tạo ra những sản phẩm hàng hóa và dịch vụ mới phù hợp với nhu cầu thị hiếu của khách hàng hiện tại cũng như là khách hàng tiềm năng.

Ngoài ra, trong kinh doanh, đích đến của một doanh nhân là kiếm tìm lợi nhuận. Nhưng điều đó vẫn chưa đủ để tạo ra sự phát triển bền vững và toàn diện cho doanh nghiệp trong tương lai bởi vì các nữ doanh nhân luôn ý thức được rằng ngoài việc làm giàu cho chính mình, doanh nhân còn phải có năng lực thực hiện trách nhiệm với đội

ngũ của mình, với khách hàng, với các đối tác kinh doanh và với cộng đồng xã hội. Đây chính là năng lực đạo đức, là tinh thần của một doanh nhân thực thụ, là vũ khí cạnh tranh sắc bén trên thương trường đầy rẫy những cạm bẫy và chông gai. Chính vì vậy các nữ doanh nhân trên địa bàn nghiên cứu tham gia khảo sát cho rằng năng lực đạo đức là một trong những năng lực quan trọng cho sự thành bại trong kinh doanh và trong thực tiễn hoạt động họ đã thực sự đáp ứng tốt năng lực thực hiện chuẩn mực đạo đức trong kinh doanh (với mức điểm trung bình đánh giá là 3,99).

Đối với nhóm năng lực cá nhân thì các nữ doanh nhân đánh giá cao về tầm quan trọng của nhóm năng lực này đối với sự thành công trong kinh doanh (với điểm trung bình đánh giá về mức độ quan trọng là 3,82) và khả năng đáp ứng của họ đối với nhóm năng lực này cũng cao (3,92). Các nữ doanh nhân trên địa bàn nghiên cứu đã hội tụ đầy đủ một số năng lực cá nhân cần thiết để đạt được sự thành công như là biết cách cân bằng giữa gia đình và công việc kinh doanh, có sự bền bỉ cả về thể chất lẫn tinh thần, nhận diện được điểm mạnh và điểm yếu của mình trong kinh doanh, sử dụng hiệu quả thời gian của bản thân, duy trì được thái độ lạc quan trong kinh doanh.

Đối với nhóm năng lực thiết lập quan hệ, khả năng đáp ứng của các nữ doanh nhân trên địa bàn nghiên cứu là 3,88 nên ta có thể nói rằng họ có ưu thế về khả năng dung hòa các mối quan hệ, khéo léo và mềm mỏng trong phong cách giao tiếp và đàm phán với đối tác cũng như khách hàng.

Đối với nhóm năng lực nhận thức, các nữ doanh nhân thấy rằng để thành công trong kinh doanh thì việc khám phá và

thương mại hóa được các ý tưởng, đánh giá và chấp nhận được các rủi ro tiềm ẩn là cần thiết nhưng trên thực tế họ vẫn chưa có được các ý tưởng kinh doanh tốt để thu được lợi nhuận từ các ý tưởng kinh doanh đó và họ vẫn chưa thực sự chủ động, còn lúng túng khi một vài rủi ro tiềm ẩn có thể xảy ra trong tiến trình kinh doanh của họ.

Đối với nhóm năng lực kiên định, đây là nhóm năng lực có mức độ quan trọng (điểm trung bình đánh giá là 3,55) cũng như khả năng đáp ứng (điểm trung bình đánh giá là 3,77) cũng khá cao so với các nhóm năng lực kinh doanh khác theo đánh giá của các nữ doanh nhân trên địa bàn nghiên cứu.

Đối với nhóm năng lực định hướng chiến lược thì khả năng đáp ứng của các nữ doanh nhân là chưa cao (điểm trung bình đánh giá là 3,16). Trong đó, khả năng xác định được những cơ hội kinh doanh dài hạn, ưu tiên những công việc gắn liền với mục tiêu kinh doanh, kết nối những hoạt động hiện tại cho phù hợp với định hướng chiến lược có mức độ đáp ứng thấp hơn mức độ quan trọng của chúng cho sự thành công trong kinh doanh của các nữ doanh nhân.

Đối với nhóm năng lực tổ chức và lãnh đạo, các nữ doanh nhân chưa ý thức được vai trò của việc lập kế hoạch kinh doanh, tổ chức nguồn lực, phối hợp công việc, giám sát cấp dưới, lãnh đạo cấp dưới, động viên cấp dưới và ủy quyền trong quản trị đồng thời khả năng đáp ứng hiện tại của họ đối với nhóm năng lực này vẫn còn nhiều hạn chế trong thực tiễn kinh doanh (điểm trung bình đánh giá là 3,12).

Đối với nhóm năng lực học tập, khả năng đáp ứng hiện tại của các nữ doanh nhân đối với nhóm năng lực này là chưa thực sự tốt (điểm trung bình đánh giá là 3,51). Năng lực này thể hiện thông qua khả năng học tập từ nhiều cách thức khác nhau (học từ trường lớp và từ thực tế công việc), chủ động học tập, cập nhật những vấn đề mới trong kinh doanh, áp dụng các kiến thức và kỹ năng vào hoạt động kinh doanh và các năng lực này đều có mức độ đáp ứng thấp hơn so với mức độ quan trọng của chúng đối với sự thành công trong kinh doanh của nữ doanh nhân.

4. Kết luận

Trên cơ sở thang đo năng lực kinh doanh của nữ doanh nhân được xây dựng và phát triển từ nghiên cứu này, tác giả tiến hành đánh giá thực trạng về năng lực kinh doanh của đội ngũ nữ doanh nhân trên địa bàn tỉnh Thừa Thiên Huế thông qua các kỹ thuật thống kê mô tả, phân tích ma trận GAP. Kết quả phân tích cho thấy các nhóm năng lực kinh doanh thành phần cấu thành nên năng lực kinh doanh của nữ doanh nhân trên địa bàn nghiên cứu tham gia khảo sát đều thuộc nhóm “phát triển đúng hướng”. Cụ thể là họ đã đáp ứng tốt năng lực nắm bắt cơ hội, năng lực thực hiện chuẩn mực đạo đức, năng lực thiết lập quan hệ, năng lực cá nhân. Trong khi đó, một số năng lực kinh doanh khác như là năng lực học tập, năng lực nhận thức, năng lực định hướng chiến lược, năng lực tổ chức và lãnh đạo thì cần phải tiếp tục được hoàn thiện và phát triển hơn nữa trong tương lai để đáp ứng tốt những yêu cầu khắt khe của môi trường kinh doanh đang có những chuyển biến phức tạp và hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế toàn cầu.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Ahmad, N. (2007). *A Cross-Cultural Study of Entrepreneurial Competencies and Entrepreneurial Success in SMEs in Australia and Malaysia.* The University of Adelaide, Phd thesis.
- Bird, B (1995). Towards a Theory of Entrepreneurial Competency. In J.A Katz and R.H Brockhaus (Eds.) *Advances in Entrepreneurship, Firm Emergence and Growth.* Middlesex, England, JAI PRESS INC.
- Churchill, N. C., & Lewis, V. L. (1983). The five stages of small business growth. *Harvard Business Review*, 61(3), 30-50.
- Cục thống kê tỉnh Thừa Thiên Huế (2016), Việt Nam: Niên giám thống kê 2015, NXB. thống kê.
- Drucker, P.F. (1985). *Innovation and Entrepreneurship: Practice and Principles.* London: Pan Books.
- Ehrlich, E. (1986) "America Expects Too Much from Its Entrepreneurial Heroes", *Business Week*, 33, July 28
- Hébert, R. F. and A. N. Link (1989) "In Search of the Meaning of Entrepreneurship", *Small Business Economics*, 1 (1), 39-49.
- Lerner, Miri and Tamar Almor (2002). Relationships among strategic capabilities and the performance of women-owned small ventures, *Journal of small business management*, 40(2), 109-125.
- Low, M. B., & MacMillan, I. C. (1988). Entrepreneurship: Past research and future challenges. *Journal of Management*, 14, 139 -161.
- Man, Thomas W. Y., Theresa Lau, and K. F. Chan (2002). "The competitiveness of small and medium enterprises: A conceptualization with focus on entrepreneurial competencies," *Journal of Business Venturing*, 17(2), 123-142.
- Man, Wing Yan Thomas (2001). "Entrepreneurial competencies and the performance of small and medium enterprises in the Hong Kong services sector," Ph.D., Hong Kong Polytechnic University (Hong Kong). *Management development*, 13(7), 23-34.
- Mitchelmore, S. and J. Rowley (2013). Entrepreneurial Competencies of Women Entrepreneurs Pursuing Business Growth, *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 20(1), 125-142.
- Muzychenko, Olga and John Saeed (2004). "Cross-cultural professional competence in higher education". *Journal of Management Systems*, 16(4), 1-19.
- Stokes, D. (2006). Marketing and the small business', in S. and Jones-Evans Carter, D. (ed), *Enterprise and small business: principles, practice and policy*, Harrow, England, Pearson Education Limited.
- Tổng cục Thống kê (2013), Doanh nghiệp nhỏ và vừa giai đoạn 2006 - 2011, NXB. Thống kê.
- Tổng cục Thống kê (2013), Kết quả tổng điều tra cơ sở kinh tế, hành chính, sự nghiệp năm 2012. Hà Nội, Việt Nam: NXB. Thống kê.
- Zimmerer T.W and Scarborough, N.M. (2005). *Essentials of Entrepreneurship and Small Business management*, 4th edition. Upper saddle River, NJ: Prentice Hall. 3, 270.