



ẢNH HƯỞNG ĐẶC ĐIỂM NGƯỜI QUẢN LÝ ĐẾN HIỆU QUẢ HOẠT ĐỘNG KINH DOANH CỦA CÁC DOANH NGHIỆP THƯƠNG MẠI – DỊCH VỤ TẠI THÀNH PHỐ CẦN THƠ

Đoàn Thanh Ngọc¹

¹Công ty TNHH Dược Phẩm Colovi

Thông tin chung:

Ngày nhận bài: 17/11/2018

Ngày nhận kết quả bình duyệt:
11/06/2019

Ngày chấp nhận đăng:
04/2020

Title:

Impact of manager characteristics on business performance of services trading firms in Can Tho city

Keywords:

firms, manager characteristics, performance, Can Tho city

Từ khóa:

Doanh nghiệp, đặc điểm người quản lý, hiệu quả hoạt động, Thành phố Cần Thơ

ABSTRACT

This study aims at examining the impact of manager characteristics on business performance of 119 services trading firms in Can Tho city. The regression results show that managers with high education levels, gender, management experience have positive effect on the business performance. The study also shows that some firm characteristics had a significantly positive impact on business performance such as years of operation, debt and firm size.

TÓM TẮT

Bài viết nghiên cứu ảnh hưởng đặc điểm người quản lý đến hiệu quả hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp thương mại - dịch vụ tại thành phố Cần Thơ. Dựa trên mẫu dữ liệu gồm 119 người quản lý doanh nghiệp, kết quả phân tích hồi quy cho thấy người quản lý có trình độ học vấn cao, có giới tính là nam, có kinh nghiệm quản lý lâu năm thì có ảnh hưởng tích cực đến hiệu quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp. Ngoài ra, có bằng chứng cho thấy có sự ảnh hưởng của các đặc điểm của doanh nghiệp đến hiệu quả hoạt động kinh doanh như số năm thành lập của doanh nghiệp, quy mô doanh nghiệp và tỉ lệ nợ của doanh nghiệp.

1. GIỚI THIỆU

Sự tăng trưởng của ngành thương mại - dịch vụ là động lực cho sự phát triển kinh tế, cũng như có tác động tích cực đối với phân công lao động xã hội. Nền kinh tế càng phát triển thì thương mại - dịch vụ càng phong phú và đa dạng. Thương mại - dịch vụ đã trở thành yếu tố quan trọng trong quá trình sản xuất, nó phát triển các nhu cầu sử dụng về hàng hóa và dịch vụ trên thị trường, là cầu nối trung gian giữa doanh nghiệp sản xuất và thị trường tiêu dùng góp phần tạo nên một dây chuyền hoạt động sản xuất và kinh doanh

hiệu quả cho tất cả các doanh nghiệp tham gia thị trường này.

Thành phố Cần Thơ là động lực kinh tế của vùng Đồng bằng sông Cửu Long, trong giai đoạn 2016-2020, thành phố xác định thương mại - dịch vụ chiếm vị trí hàng đầu trong cơ cấu kinh tế. Tuy nhiên, chất lượng nguồn nhân lực còn nhiều hạn chế, nguồn nhân lực tuy dồi dào về số lượng nhưng trình độ chuyên môn kỹ thuật, kỹ năng của phần lớn người lao động chưa theo kịp tốc độ phát triển kinh tế - xã hội của thành phố. Sự thành bại của bất kỳ một doanh nghiệp nào cũng mang dấu

án quan trọng của người quản lý doanh nghiệp. Để điều hành hiệu quả các hoạt động của doanh nghiệp, người quản lý phải có năng lực quản lý tốt, trình độ học vấn và kỹ năng chuyên môn cao, có khả năng dự đoán, phân tích và đánh giá chính xác các biến động của môi trường kinh doanh cũng như có sự hiểu biết và am hiểu sâu sắc về nội bộ của chính doanh nghiệp đó để có những quyết định đúng đắn mang lại hiệu quả hoạt động kinh doanh tốt hơn. Các nghiên cứu về mối quan hệ giữa đặc điểm của người quản lý và hiệu quả hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp khá đa dạng. Mặc dù vậy, hiện nay, những nghiên cứu thực nghiệm liên quan đến người quản lý ở Việt Nam còn khá hạn chế. Chính vì vậy, nghiên cứu này hướng đến đo lường sự tác động của đặc điểm người quản lý đến hiệu quả hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp thương mại – dịch vụ tại Tp. Cần Thơ.

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1 Phương pháp nghiên cứu

2.1.1 Phương pháp thu thập số liệu

Tác giả tiến hành khảo sát người quản lý doanh nghiệp thương mại – dịch vụ tại Tp. Cần Thơ bằng phương pháp phỏng vấn trực tiếp qua bảng câu hỏi soạn sẵn. Đối tượng khảo sát là các giám đốc, phó giám đốc của các doanh nghiệp trong lĩnh vực thương mại tại Tp. Cần Thơ từ tháng 5/2018 đến tháng 8/2018. Theo Tabachnick và Fidell (1996), đối với phân tích hồi quy đa biến,

cỡ mẫu tối thiểu cần đạt được theo công thức $n = 50 + 8 \times m$ (m là số biến độc lập). Nghiên cứu này sử dụng 6 biến quan sát cỡ mẫu tối thiểu trong phân tích số liệu là 98 quan sát. Tuy nhiên, để phòng ngừa sai sót trong quá trình phỏng vấn và nhập liệu, tác giả chọn cỡ mẫu là 140 quan sát. Đề tài sử dụng phương pháp chọn mẫu là phương pháp phi ngẫu nhiên kiểu thuận tiện, với tiêu thức phân tầng theo quy mô doanh nghiệp (tổng tài sản).

2.1.2 Phương pháp phân tích số liệu

Bài nghiên cứu này sử dụng một số chỉ tiêu phân tích trong thống kê mô tả sử dụng để mô tả những đặc tính cơ bản của dữ liệu thu thập được về trình độ học vấn, kinh nghiệm quản lý, giới tính của người quản lý trên 140 mẫu nghiên cứu. Đồng thời, nghiên cứu sử dụng phương pháp phân tích hồi quy đa biến để đánh giá ảnh hưởng của đặc điểm người quản lý đến hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp. Mô hình ước lượng có dạng:

$$\text{Performance} = \alpha_0 + \sum \beta_i X_i + \sum \lambda_j D_j + \varepsilon.$$

X_i gồm các biến giải thích đại diện cho người quản lý bao gồm trình độ học vấn (Edu), số năm kinh nghiệm (Experience) và giới tính (Gender).

D_j gồm các biến kiểm soát biểu thị đặc điểm doanh nghiệp bao gồm tỉ lệ nợ (Debt), quy mô doanh nghiệp (Firm Size) và số năm thành lập doanh nghiệp (Firm Year).

Diễn giải chi tiết của các biến được tác giả trình bày và tóm tắt ở bảng 2.

Bảng 2. Diễn giải các biến trong mô hình

Ký hiệu	Tên biến	Đơn vị tính	Cách đo lường	Kỳ vọng
Performance	Hiệu quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp	%	ROA được tính bằng (Lợi nhuận ròng/Tổng tài sản cuối năm)	
Edu	Trình độ học vấn của người quản lý		Ba biến giả theo trình độ học vấn Trung cấp (nhóm tham khảo), Cao đẳng, Đại học, Sau Đại học	+
Experience	Số năm kinh nghiệm của người quản lý	Năm	Theo số năm	+

Ký hiệu	Tên biến	Đơn vị tính	Cách đo lường	Kỳ vọng
Gender	Giới tính của người quản lý		1: nữ; 0: nam.	+
Firm Year	Số năm thành lập của doanh nghiệp	Năm	Ln (Số năm thành lập)	+
Firm Size	Quy mô doanh nghiệp		Ln (Tổng tài sản)	+
Debt	Tỉ lệ nợ		Tổng nợ/Tổng tài sản	+

Nguồn: Tổng hợp của tác giả

2.2 Giả thuyết về các mối quan hệ trong mô hình nghiên cứu

2.2.1 Trình độ học vấn của người quản lý

Trình độ học vấn của người quản lý là nhân tố ảnh hưởng quan trọng đến hiệu quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp. Người quản lý có trình độ học vấn cao sẽ tiếp cận được với các phương thức quản lý hiện đại, có sự nhanh nhạy với những biến động thị trường và nắm bắt cơ hội kinh doanh tốt hơn nên sự phát triển của doanh nghiệp tăng lên (Ljungquist, 2007). Trình độ học vấn có ảnh hưởng tích cực liên quan đến sự đổi mới, các người quản lý được đào tạo bài bản, có trình độ học vấn cao, có khả năng nhận thức phức tạp hơn, làm tăng khả năng tiếp thu những ý tưởng mới, do đó, xu hướng chấp nhận những đổi mới sẽ tăng lên (Liu & Ravichandran, 2007). Người quản lý có học vấn càng cao thì khả năng tiếp thu kiến thức về khoa học kỹ thuật, khoa học quản lý sẽ tốt hơn, góp phần nâng cao hiệu quả doanh nghiệp (Nguyễn Quốc Nghi & Mai Văn Nam, 2011). Trình độ học vấn của nhà quản lý có thể ảnh hưởng đến các quyết định lựa chọn chiến lược và ảnh hưởng đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp. Người quản lý tốt nghiệp sau đại học có mối quan hệ cùng chiều với hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp (Jalbert và cs., 2002). Chính trình độ học vấn của người quản lý là một đặc điểm quan trọng góp phần làm tăng hiệu quả hoạt động của công ty (Huang, 2013). Vì vậy, giả thuyết H₁ được đề xuất như sau:

H₁: Trình độ học vấn của người quản lý càng cao thì hiệu quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp càng cao.

2.2.2 Số năm kinh nghiệm của người quản lý doanh nghiệp

Số năm kinh nghiệm của người quản lý là một nhân tố quan trọng cải thiện hiệu quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp. Số năm kinh nghiệm quản lý còn mang lại nhiều kiến thức liên quan đến công việc và tổ chức (Liu & Ravichandran, 2007). Những người quản lý có kinh nghiệm lâu năm sẽ đạt được mức độ thành công cao hơn so với những người quản lý ít có kinh nghiệm (Schmidt, 1986). Vì vậy, giả thuyết tiếp theo được đặt ra như sau:

H₂: Số năm kinh nghiệm của người quản lý doanh nghiệp càng nhiều thì hiệu quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp càng cao.

2.2.3 Giới tính của người quản lý doanh nghiệp

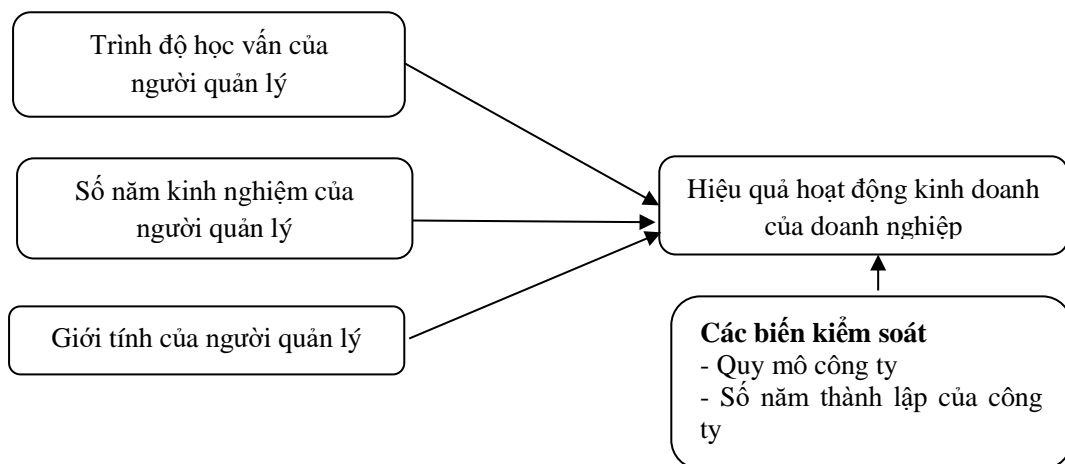
Vai trò của những người quản lý nữ được nhiều nghiên cứu tại Việt Nam và thế giới đề cập. Đây là một tín hiệu quan trọng trong vấn đề bình đẳng về giới tính trong việc điều hành doanh nghiệp. Người quản lý nữ có nhiều hiểu biết hơn về phân khúc thị trường hơn nam giới nên tăng sự đột phá và hiệu quả hơn trong quá trình ra quyết định (Singh & Vinnicombe, 2004). Nghiên cứu của Girlie (2012) cho rằng giới tính của lãnh đạo cũng ảnh hưởng đến hiệu suất hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp, theo đó Girlie chỉ ra rằng giới tính lãnh đạo là nữ sẽ ảnh hưởng tích cực đối với hoạt động của doanh nghiệp. Tuy nhiên, cũng có

ngiên cứu lại cho thấy người quản lý nữ đạt ít thành công hơn nam bởi vì nguồn vốn khởi nghiệp và nguồn nhân lực kinh doanh thấp, có thời gian kinh doanh ít hơn và có những quan tâm khác ngoài công việc kinh doanh (Fairlie & Robb, 2008) hoặc có nghiên cứu lại cho thấy không có mối liên hệ giữa giới tính và hiệu quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp (Yasser, 2012). Mặc dù tồn tại hai quan điểm trái ngược nhau song theo lý thuyết ràng buộc các nguồn lực đánh giá cao doanh nghiệp có người quản lý là nữ. Theo

đó, người nữ quản lý có kỹ năng quyết định trực giác, làm việc nhiệt tình, tạo ra một môi trường làm việc tốt và quan tâm tới nhân viên (Tate & Yang, 2015). Vì vậy, giả thuyết tiếp theo được đặt ra như sau

H₃: Doanh nghiệp có người quản lý nữ thì hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp tốt hơn doanh nghiệp có người quản lý nam.

Dựa trên phân biện luận phát triển giả thuyết ở trên, mô hình nghiên cứu được đề xuất như sau:



Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

Nguồn: Tổng hợp của tác giả

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN

3.1 Mô tả mẫu nghiên cứu

Số liệu sơ cấp được thu thập bằng cách phỏng vấn trực tiếp 140 người quản lý doanh nghiệp thuộc lĩnh vực thương mại tại Tp. Cần Thơ thông qua

bảng câu hỏi, thời gian thu thập từ 5/2018 đến 8/2018, số bảng câu hỏi thu về là 119.

Các số liệu thống kê về đặc điểm của người quản lý doanh nghiệp và đặc điểm của doanh nghiệp được mô tả trong bảng 3 bao gồm giá trị trung bình, giá trị lớn nhất, giá trị nhỏ nhất và độ lệch chuẩn.

Bảng 3. Thống kê mô tả mẫu nghiên cứu

Biến quan sát	Đơn vị tính	Trung bình	Giá trị lớn nhất	Giá trị nhỏ nhất	Độ lệch chuẩn
Performance	%	11%	44,36%	-32,68%	8,7
Experience	Năm	7,12	15	2	3,04
Gender	Biến giả	0,55	1	0	0,5
Firm Year	Năm	8,13	19	3	3,2
Firm Size	Triệu đồng	7.643	159.702	99	19.55
Debt	%	68%	99%	1%	24%

Nguồn: Số liệu khảo sát từ 119 người quản lý tại Tp.Cần Thơ (2017)

Bảng 3 cho thấy về đặc điểm của người quản lý thì số năm kinh nghiệm của người quản lý trung bình là 7 năm, người quản lý có kinh nghiệm thấp nhất là 2 năm và cao nhất là 15 năm. Tỷ lệ nam và nữ lãnh đạo gần tương đương nhau. Về các đặc điểm của doanh nghiệp cho thấy số năm thành lập trung bình của doanh nghiệp là 8 năm, trong đó doanh nghiệp thành lập lâu nhất là 19 năm và thành lập mới nhất là 3 năm. Về quy mô doanh nghiệp theo tài sản, tổng tài sản trung bình của doanh nghiệp là 7.643 triệu đồng, doanh nghiệp có tổng tài sản cao nhất là 159.702 triệu đồng, doanh nghiệp có tổng tài sản thấp nhất là 99 triệu đồng. Về tỷ lệ nợ, tỷ lệ nợ trung bình của doanh nghiệp là 68%, doanh nghiệp có tỷ lệ nợ cao nhất là 99% và doanh nghiệp có tỷ lệ nợ thấp nhất là 1%.

Trình độ học vấn của người quản lý được thống kê trong bảng 4, trong đó người quản lý có trình độ Đại học chiếm tỷ lệ cao nhất với 66 người (chiếm 56% cỡ mẫu nghiên cứu), kế đến là trình độ Cao đẳng gồm 26 người (chiếm 22%). Người quản lý có trình độ Trung cấp chiếm số lượng thấp nhất trong mẫu nghiên cứu với 11 người (chiếm 9%). Như vậy, số lượng người quản lý có trình độ từ Đại học trở lên chiếm 69% mẫu nghiên cứu, điều này cũng phù hợp với xuất phát điểm về chất lượng của người quản lý nên có vì trình độ học vấn càng cao thì họ học được nhiều hơn, tiếp cận được phương pháp và công cụ mới, hiện đại để từ đó vận dụng vào thực tiễn quản lý đạt kết quả tốt hơn.

Bảng 4. Thống kê trình độ học vấn của người quản lý

Trình độ học vấn	Tần số	Tỷ lệ (%)
Trung cấp	11	9
Cao đẳng	26	22
Đại học	66	56
Sau đại học	16	13
Tổng	119	100

Nguồn: Số liệu khảo sát từ 119 người quản lý tại Tp. Cần Thơ (2017)

Bảng 5 trình bày mối liên hệ giữa biến giới tính và biến trình độ học vấn của người quản lý doanh nghiệp. Trình độ của người quản lý có giới tính là nữ có xu hướng cao hơn so với người quản lý nam, cụ thể tỷ lệ người quản lý nữ có trình độ Đại học và Sau Đại học chiếm tỷ lệ 90,9%, còn đối với

người quản lý là nam là 41,5%. Đồng thời kiểm định Chi bình phương với giá trị P-value bằng 0,000 cho thấy kết quả có sự khác biệt ở các cấp học giữa nam và nữ của người quản lý doanh nghiệp thương mại – dịch vụ tại Tp. Cần Thơ.

Bảng 5. Mối quan hệ giữa trình độ học vấn và giới tính của người quản lý

	Biến	Giới tính		Tổng
		Nam	Nữ	
Trình độ học vấn	Trung cấp	9	2	11
	Cao đẳng	22	4	26
	Đại học	22	44	66
	Sau đại học	0	16	16
	Tổng	53	66	119
P-Value		Pr=0,000		

Nguồn: Số liệu khảo sát từ 119 người quản lý tại Tp. Cần Thơ (2017)

3.2 Kết quả phân tích hồi quy

Kết quả ước lượng bằng phương pháp hồi quy OLS được thể hiện trong bảng 6 như sau:

Bảng 6. Kết quả ước lượng với biến phụ thuộc ROA

Biến số	ROA
	Cao đẳng
Edu	Đại học
	Sau đại học
Experience	
Gender	
Firm Year	
Firm Size	
Debt	
Hằng số	
R²	
P-Value	
F	

Nguồn: Số liệu khảo sát từ 119 người quản lý tại Tp. Cần Thơ (2017)

Ghi chú: ***: mức ý nghĩa 1%, **: mức ý nghĩa 5%, *: mức ý nghĩa 10%. Hệ số tương quan giữa các biến được tính toán hầu hết nhỏ hơn 0,8 và hệ số phóng đại phương sai giữa các biến trong bảng VIF cũng nhỏ hơn 10. Điều này cho thấy mô hình không có hiện tượng đa cộng tuyến. Các kết quả tính toán này sẽ được cung cấp cho độc giả có yêu cầu.

Hệ số xác định R² của mô hình với ROA là biến phụ thuộc là 0,7234. Hệ số này cho thấy các nhân tố ảnh hưởng sử dụng trong mô hình giải thích được 72,34% sự biến thiên của biến hiệu quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp. Trong tổng các biến độc lập đưa vào mô hình có 3 biến có hệ số ước lượng có ý nghĩa thống kê ở mức ý nghĩa từ 1%-10%. Kết quả cụ thể như sau:

❖ **Đặc điểm của người quản lý doanh nghiệp:**

- *Trình độ học vấn của người quản lý doanh nghiệp:* Kết quả hồi quy cho thấy trình độ học vấn của người quản lý có ảnh hưởng đến hiệu quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp. Có thể nói, các doanh nghiệp mà người quản lý có trình độ học vấn càng cao thì hiệu quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp càng cao. Như vậy, kết quả thực nghiệm ủng hộ giả thuyết H₁. Kết quả của nghiên cứu này phù hợp với kết luận của Ljungquist (2007), Liu và

Ravichandran (2007), Nguyễn Quốc Nghi và Mai Văn Nam (2011), Jalbert và cs. (2002) và Huang (2013).

- *Năm kinh nghiệm của người quản lý doanh nghiệp:* Kết quả cho thấy năm kinh nghiệm của người quản lý có mối quan hệ cùng chiều với hiệu quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp ở mức ý nghĩa là 1%. Hệ số ước lượng của năm kinh nghiệm của người quản lý doanh nghiệp là 0,91, nghĩa là khi số năm kinh nghiệm càng nhiều thì hiệu quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp cũng sẽ thay đổi theo chiều hướng tăng lên. Như vậy, kết quả thực nghiệm ủng hộ giả thuyết H₂. Kết quả này cũng phù hợp với kết quả nghiên cứu của Liu và Ravichandran (2007), Schmidt (1986).
- *Giới tính của người quản lý doanh nghiệp:* Từ kết quả hồi quy có thể kết luận rằng giới tính nữ của người quản lý doanh nghiệp có ảnh

hường ngược chiều đến hiệu quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp với mức ý nghĩa thống kê 5%. Điều đó có thể được hiểu là khi một người quản lý doanh nghiệp là nữ thì hiệu quả hoạt động kinh doanh sẽ thấp hơn so với người quản lý là nam. Như vậy, kết quả thực nghiệm bác bỏ giả thuyết H₃. Kết quả này cũng phù hợp với kết quả nghiên cứu của Fairlie và Robb (2008) cho thấy người quản lý nữ đạt ít thành công hơn nam bởi vì nguồn vốn khởi nghiệp và nguồn nhân lực kinh doanh thấp, nữ quản lý có thời gian kinh doanh ít hơn và có những quan tâm khác ngoài công việc kinh doanh.

Đặc điểm của doanh nghiệp:

- *Năm hoạt động của doanh nghiệp:* Hệ số ước lượng của số năm hoạt động của doanh nghiệp là 4,28, điều này cho thấy năm hoạt động có ảnh hưởng đến hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp với mức ý nghĩa 5%. Doanh nghiệp có thời gian hoạt động càng dài thì có nhiều kinh nghiệm kinh doanh, tạo lập được uy tín và mối quan hệ tốt với các doanh nghiệp, đối tác, các ngân hàng thương mại, các tổ chức tín dụng, tiếp cận được nhiều thông tin, cơ hội kinh doanh nhanh chóng, kịp thời hơn và từ đó nâng cao hiệu quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp tốt hơn so với các doanh nghiệp có ít năm hoạt động.
- *Quy mô doanh nghiệp:* Hệ số ước lượng của số năm hoạt động của doanh nghiệp là 1,39, điều này cho thấy quy mô doanh nghiệp có ảnh hưởng đến hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp với mức ý nghĩa 1%, quy mô càng lớn chứng tỏ doanh nghiệp hoạt động càng có hiệu quả. Những doanh nghiệp có quy mô vốn càng nhỏ, thường là những doanh nghiệp tư nhân mới thành lập. Đặc điểm này làm cho các doanh nghiệp gặp nhiều khó khăn trong quá trình hoạt động kinh doanh vì các tổ chức cung ứng vốn xem các doanh nghiệp này có nhiều rủi ro nên chưa sẵn sàng cấp tín dụng vì thế quy mô doanh nghiệp càng nhỏ thì hiệu quả hoạt động kinh doanh sẽ càng thấp.

- *Tỉ lệ nợ của doanh nghiệp:* Hệ số ước lượng của số năm hoạt động của doanh nghiệp là 6,1, điều này cho tỷ lệ nợ có ảnh hưởng tích cực đến đến hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp với mức ý nghĩa 5%. Đối với một doanh nghiệp với tỉ lệ nợ hợp lý sẽ rất có lợi cho hoạt động kinh doanh, đặc biệt đối với ngành thương mại – dịch vụ việc sử dụng nhiều nợ là một hình thức đặc thù của ngành khi phần lớn doanh nghiệp chỉ là một công ty trung gian giữa một công ty sản xuất và người tiêu dùng.

4. KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý CHÍNH SÁCH

Mục tiêu của nghiên cứu là xem xét ảnh hưởng đặc điểm của người quản lý đến hiệu quả hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp thương mại – dịch vụ tại Tp. Cần Thơ với mẫu nghiên cứu gồm 119 người quản lý thông qua hình thức phỏng vấn trực tiếp bằng bảng câu hỏi soạn sẵn. Từ các mô hình lý thuyết và các nghiên cứu trong và ngoài nước, tác giả đã xây dựng mô hình nghiên cứu ảnh hưởng đặc điểm người quản lý đến hiệu quả hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp thương mại – dịch vụ tại Tp. Cần Thơ gồm 6 biến; với các biến thuộc đặc điểm của người quản lý bao gồm: Trình độ học vấn, số năm kinh nghiệm, giới tính và các biến kiểm soát bao gồm số năm hoạt động, tỉ lệ nợ và quy mô của doanh nghiệp.

Phương pháp phân tích hồi qui OLS được sử dụng để ước lượng ảnh hưởng của đặc điểm người quản lý doanh nghiệp đến hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp. Kết quả nghiên cứu cho thấy người quản lý doanh nghiệp có trình độ học vấn cao, có kinh nghiệm nhiều năm, giới tính nam... thì hiệu quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp sẽ càng cao.

Bên cạnh các đặc điểm của người quản lý doanh nghiệp thì nghiên cứu này còn tìm được bằng chứng có ý nghĩa thống kê về ảnh hưởng của một số yếu tố thuộc đặc điểm doanh nghiệp đến hiệu quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp. Cụ thể, các yếu tố như số năm hoạt động của doanh

ng nghiệp, quy mô của doanh nghiệp và tỉ lệ nợ của doanh nghiệp.

Dựa trên kết quả nghiên cứu, đề tài đề xuất một số hàm ý chính sách liên quan đến người quản lý nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp thương mại – dịch vụ. Cụ thể, người quản lý doanh nghiệp cần phải luôn chú trọng nâng cao trình độ học vấn và tích lũy kinh nghiệm làm việc để chủ động tạo ra những cơ hội cho chính bản thân phát triển. Về phía chính quyền địa phương cần tạo điều kiện thuận lợi cho người quản lý doanh nghiệp tham gia học tập cập nhật kiến thức và giao lưu học hỏi kinh nghiệm giữa các doanh nghiệp lẫn nhau. Nhà nước tạo điều kiện phát huy vai trò của hiệp hội doanh nghiệp, doanh nhân; thực hiện các chính sách hỗ trợ và khuyến khích doanh nghiệp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Fairlie, R. W. & Robb, A. M. (2009). Gender differences in business performance: evidence from the Characteristics of Business Owners survey. *Small Business Economics*, 33, 375-395.
- Huang, S. K. (2013). The Impact of CEO Characteristics on Corporate Sustainable Development. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 20, 234-244.
- Jalbert, T. (2002). Does School Matter? An Empirical Analysis Of CEO Education, Compensation. *And Firm Performance. International Business & Economics Research Journal*, 1, 83-98.
- Liu Y., & Ravichandan T. (2007). Information technology capital, managerial human capital, and firm performance: an empirical investigation. *ECIS 109*, 994-1006.
- Ljungquist, U. (2007). Core Competency Beyond Identification: Presentation of a Model. *Management Decision*, 45, 393-402.
- Mai Văn Nam & Nguyễn Quốc Nghi. (2011). Các nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Thành Phố Cần Thơ. *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ 2011*, 19b, 122-129.
- Ndoro G. (2012). Executive compensation and firm performance: evidence from the UK charities. *A Thesis Submitted to the University of Nottingham for the Degree of Doctor of Philosophy*.
- Schmidt, F. L., Hunter, J. E., & Outerbridge, A. N. (1986). Impact of job experience and ability on job knowledge, work sample performance, and supervisory ratings of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 71, 432-439.
- Singh, V. & Vinnicombe, S. (2004). Why So Few Women Directors in Top UK Boardrooms? Evidence and Theoretical Explanations. *Corporate Governance: An International Review*, 12, 479-488.
- Tate, G. & Yang, L. (2015). Female leadership and gender equity: Evidence from plant closure. *Journal of Financial Economics*, 117, 77-97.
- Yasser Q.R. (2012). Affects of Female Directors on Firms Performance in Pakistan. *Modern Economy*, 3, 817-825.