

NGHIÊN CỨU ẢNH HƯỞNG NĂNG LỰC KINH DOANH CỦA DOANH NHÂN ĐỐI VỚI KẾT QUẢ HOẠT ĐỘNG KINH DOANH CỦA CÁC DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA NGÀNH THƯƠNG MẠI VÀ DỊCH VỤ TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI

● NGUYỄN THỊ VÂN ANH

TÓM TẮT:

Bài viết nghiên cứu và đánh giá các yếu tố thuộc năng lực kinh doanh của doanh nhân tới kết quả kinh doanh (KQKD) của doanh nghiệp nhỏ và vừa (DNNVV) trong ngành Thương mại và dịch vụ (TMDV) trên địa bàn Hà Nội. Kết quả nghiên cứu đã được kiểm định và đo lường cho thấy rằng sự tác động của các năng lực đến KQKD của DNNVV thể hiện: năng lực nắm bắt cơ hội (0,48), năng lực định hướng chiến lược (0,43), năng lực cá nhân (0,374), năng lực gia đình (0,35), năng lực ý tưởng (0,31), năng lực đạo đức (0,293), năng lực thực hiện trách nhiệm xã hội (0,26), năng lực học tập (0,243). Đồng thời, qua nghiên cứu này, tác giả một lần nữa chứng minh sự phù hợp của quan điểm phát triển dựa vào nguồn lực (RBV) với nhận định năng lực kinh doanh của doanh nhân đóng vai trò quan trọng trong việc giúp DNNVV trong ngành TMDV tạo ra lợi thế cạnh tranh và nâng cao KQKD của doanh nghiệp.

Từ khóa: năng lực kinh doanh, doanh nhân, hoạt động kinh doanh, doanh nghiệp nhỏ và vừa, thành phố Hà Nội.

1. Đặt vấn đề

Với định hướng đến năm 2025, Hà Nội trở thành trung tâm khởi nghiệp, đổi mới sáng tạo hàng đầu của cả nước, UBND thành phố đã phê duyệt “Đề án hỗ trợ khởi nghiệp sáng tạo trên địa bàn TP. Hà Nội giai đoạn 2019-2025” theo Quyết định số 4889/QĐ-UBND ngày 9-9-2019. Điều này đã có kết quả tích cực, năm 2021, trên địa bàn TP. Hà Nội có khoảng 144.741 doanh nghiệp, tăng

31,4% so với tổng điều tra kinh tế năm 2017, doanh nghiệp đăng ký kinh doanh, hơn 95% 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.

Để có được sự thành công đó, doanh nhân chính là người thực hiện khởi nghiệp, đồng thời

dẫn dắt và giúp doanh nghiệp tồn tại và phát triển. Năng lực kinh doanh và tài năng của doanh nhân là một trong những yếu tố quan trọng tạo nên thành công của DNNVV, đóng góp vào sự phát triển kinh tế - xã hội của thành phố.

Trong thời gian từ năm 2019-2021, số DNNVV trên địa bàn TP. Hà Nội giảm thê, ngừng hoạt động, phá sản tăng nhiều do ảnh hưởng của đại dịch Covid - 19. Bên cạnh đó, một trong những nguyên nhân quan trọng dẫn đến tình trạng trên là sự đứt gãy chuỗi cung ứng toàn cầu. Chính vì vậy, để duy trì sự tồn tại và phát triển của DNNVV, những phẩm chất và năng lực kinh doanh của doanh nhân càng đóng vai trò quan trọng, cộng thêm cơ hội của thị trường mang lại, hành lang pháp lý thuận lợi sẽ góp phần tạo nên thành công của doanh nghiệp. Đi theo các định hướng nghiên cứu đã có trên thế giới, bài báo nghiên cứu ảnh hưởng của năng lực kinh doanh của doanh nhân đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp - đây là một vấn đề có tính cấp thiết cao trong bối cảnh doanh nhân và doanh nghiệp ở địa bàn TP. Hà Nội.

2. Cơ sở lý thuyết và phương pháp nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý thuyết

2.1.1. Doanh nhân

Với cách tiếp cận đa dạng được nêu trong nhiều nghiên cứu đã có, doanh nhân khởi nghiệp DNNVV 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 đương đầu với rủi ro và sự không chắc chắn trong tiến trình khởi nghiệp để đạt được sự tăng trưởng thông qua việc 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 lớn Hoselitz (1951), Ehrlich (1986), Hébert và Link (1989), Zimmerer và Scarborough (2005), (Colombo & Grilli, 2005).

2.1.2. Năng lực kinh doanh của doanh nhân

Thông qua các nghiên cứu về năng lực kinh doanh của doanh nhân của Bird (1995), Thompson

& Richardson (1996), Allison, Chell, & Hayes, (2000), McGee & Peterson (2000), Man và cộng sự (2002), Winterton (2002), Orme & Ashton (2003), Ward (2004), Muzychenko và Saeed (2004), Ahmad (2007), Mitchelmore và Rowley (2010), Wijaya, (2008), Ho và cộng sự (2014), nghiên cứu này dựa trên quan điểm cho rằng năng lực kinh doanh của doanh nhân là sự hợp nhất các yếu tố như 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, tác động tích cực và hiệu quả đến hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp. Nghiên cứu này xây dựng năng lực kinh doanh của doanh nhân bao gồm 8 thành phần năng lực, gồm: năng lực nắm bắt cơ hội, năng lực định hướng chiến lược, năng lực cá nhân, năng lực gia đình, năng lực ý tưởng, năng lực đạo đức, năng lực thực hiện TNXH, năng lực học tập.

2.1.3. Kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp

KQKD của doanh nghiệp được xem xét từ góc độ tài chính và phi tài chính với nhiều thành phần, bên cạnh đó, trong nhiều nghiên cứu khác nhau tồn tại sự đa dạng trong định nghĩa và đo lường khác nhau về KQKD của doanh nghiệp Perren (2000), Atkinson và cộng sự (2007).

Trong số đó, Kaplan & Norton (1993) cho rằng hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp được xác định từ 4 nhóm thành phần cơ bản, bao gồm: tài chính, khách hàng, quy trình nội bộ và học tập - phát triển. Các nội dung này cơ bản đã thể hiện rõ các khía cạnh trong hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp, mang 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 bên trong và bên ngoài của doanh nghiệp, thể hiện góc độ tài chính và phi tài chính của doanh nghiệp.

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

Vai trò của năng lực kinh doanh của doanh nhân đặc biệt quan trọng đối với KQKD của doanh

nghiệp. Dựa trên lý thuyết dựa vào nguồn lực (Resource Based View - RBV) cho rằng năng lực doanh nhân được xem như là nguồn lực quý giá, 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 thực hiện vai trò của họ trong doanh nghiệp. Theo nghiên cứu của Mitchelmore & Rowley (2010), nhấn mạnh các cách tiếp cận khác nhau để hiểu rõ được tác động của năng lực doanh nhân đối với hiệu suất doanh nghiệp. Điều này thể hiện qua trường hợp các doanh nhân tìm kiếm cơ hội tốt hơn cho các liên doanh của doanh nghiệp dựa trên năng lực của mình. Bài báo này dựa trên kết quả nghiên cứu của các tác giả như Man và cộng sự (2002), Man và cộng sự (2008), Sánchez (2011), Ng và Kee (2013), Bendary và Minyawati (2015), Tehseen và Ramayah (2015), đã xây dựng 8 nhóm năng lực kinh doanh thành phần của doanh nhân, kế thừa từ nghiên cứu của Man (2001) và một số các nghiên cứu khác bao gồm: năng lực nắm bắt cơ hội (NBCH), năng lực định hướng chiến lược (DHCL), năng lực ý tưởng (YT), năng lực gia đình (NLGD), năng lực cá nhân (NLCN), năng lực đạo đức (NLDD), năng lực trách nhiệm xã hội (TNXH), năng lực học tập (NLHT). Trong đó, nhóm năng lực kinh doanh thành phần mới đó là năng lực thực hiện TNXH thể hiện năng lực doanh nhân có đóng góp vào sự phát triển xã hội với tinh thần doanh nhân khởi nghiệp. Ngoài ra biến “đám chấp nhận rủi ro trong kinh doanh” - là 1 biến đo lường được bổ sung vào nhóm năng lực cá nhân để hoàn thiện thang đo trong mô hình nghiên cứu này.

Giả thuyết về mối quan hệ giữa các biến nghiên cứu được đề xuất như sau:

H1: Năng lực nắm bắt cơ hội của doanh nhân ảnh hưởng cùng chiều đến KQKD của doanh nghiệp.

H2: Năng lực định hướng chiến lược của doanh nhân ảnh hưởng cùng chiều đến KQKD của doanh nghiệp.

H3: Năng lực cá nhân của doanh nhân ảnh hưởng cùng chiều đến KQKD của doanh nghiệp.

H4: Năng lực gia đình của doanh nhân ảnh hưởng cùng chiều đến KQKD của doanh nghiệp.

H5: Năng lực ý tưởng của doanh nhân ảnh hưởng cùng chiều đến KQKD của doanh nghiệp.

H6: Năng lực đạo đức của doanh nhân ảnh hưởng cùng chiều đến KQKD của doanh nghiệp.

H7: Năng lực thực hiện TNXH của doanh nhân ảnh hưởng cùng chiều đến KQKD của doanh nghiệp.

H8: Năng lực học tập của doanh nhân ảnh hưởng cùng chiều đến KQKD của doanh nghiệp.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Bài báo dựa trên nghiên cứu định tính và định lượng.

Bước 1: dựa trên sự kế thừa thang đo từ các nghiên cứu trước, bài báo tiếp tục thực hiện nghiên cứu định tính được triển khai thông qua việc sử dụng phương pháp phỏng vấn sâu 4 chuyên gia am hiểu về vấn đề doanh nhân, khởi nghiệp và 8 doanh nhân trên địa bàn nghiên cứu để điều chỉnh, 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. Bên cạnh đó, tác giả gửi bản khảo sát đến 2 chuyên gia ngôn ngữ, thực hiện dịch xuôi, dịch ngược để đảm bảo ý nghĩa của các câu hỏi trong bản hỏi để hiểu, rõ ràng, tường minh.

Bước 2: phương pháp nghiên cứu định lượng với kỹ thuật phân tích cơ bản được áp dụng trong nghiên cứu này bao gồm thống kê mô tả, kiểm định độ tin cậy thang đo, phân tích nhân tố khám phá (EFA), kiểm định phân tích nhân tố EFA và phân tích hồi quy. Phần mềm SPSS 22 được sử dụng cho các phân tích. Mẫu điều tra là 330 doanh nhân trên địa bàn nghiên cứu được thu thập theo phương pháp lấy mẫu quả cầu tuyết (snow ball).

Bài báo đã xây dựng thang đo năng lực kinh doanh của doanh nhân trên địa bàn Hà Nội với 8 nhóm năng lực kinh doanh cơ sở kế thừa kết quả của Man (2001), Ahmad (2007) và một số tác giả

khác. Thang đo KQKD của doanh nghiệp được phát triển trên cơ sở tiếp cận nghiên cứu của Kaplan và Norton (2001) và Lê Thị Phương Thảo (2016) 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. Kết quả thống kê mô tả

Về giới tính và độ tuổi của doanh nhân: Trong tổng số mẫu là 330 doanh nhân tham gia khảo sát, nam giới chiếm tỷ lệ 72.7% (tương đương 240 người), phổ biến trong độ tuổi 38 đến 48 tuổi (180 người chiếm 54.5%). Số doanh nhân đạt trình độ học vấn trên đại học đạt gần 68% và có thâm niên chủ doanh nghiệp trên 8 năm (55%).

Phần lớn họ đã tham gia một số chương trình đào tạo (89,3%) liên quan đến lĩnh vực quản trị doanh nghiệp, quản trị tài chính, quản trị nhân sự, luật doanh nghiệp; chưa từng làm công việc kinh doanh trước khi làm chủ và quản lý doanh nghiệp hiện tại (40%).

Về đặc điểm DNNVV: 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 thương mại, du lịch, vận tải, kho bãi; nhà hàng và dịch vụ lưu trú; với quy mô lao động phổ biến là từ 10 đến 49 lao động (80,7%).

3.2. Kết quả kiểm định độ tin cậy thang đo

- Kết quả phân tích nhân tố khám phá (Exploratory Factor Analysis - EFA):

Về thang đo năng lực kinh doanh của doanh nhân và KQKD của doanh nghiệp đều có kết quả phù hợp: 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 mô hình nghiên cứu 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's Alpha > 0,7.

3.3. Phân tích hồi quy

3.3.1. Mô hình hồi quy

Sau khi phân tích EFA, một số biến quan sát được cân nhắc loại bỏ khỏi mô hình do được đánh giá là biến không phù hợp. Các biến độc lập trong mô hình nghiên cứu được giữ nguyên tên, được trình bày và ký hiệu các biến F1 đến F8. Việc xem xét các nhân tố từ F1 đến F8 (NBCH, DHCL, NLCN, NLGD, YT, NLDD, TNXH, NLHT) xem yếu tố nào thật sự tác động đến KQKD của doanh nghiệp được thực hiện bằng phương trình hồi quy tuyến tính bội.

$$\begin{aligned} \text{KQKD} = & \beta_0 + \beta_1F_1 + \beta_2F_2 \\ & + \beta_3F_3 + \beta_4F_4 + \beta_5F_5 \\ & + \beta_6F_6 + \beta_7F_7 + \beta_8F_8 \end{aligned}$$

Trong đó, các biến nhân tố đưa vào phân tích hồi quy được tính bằng cách tính $F_j = \sum W_{kj}Z_k$ ($\lambda > 0,3$), tức là trọng số nhân tố được trích từ bảng ma trận trọng số nhân tố Z_k (Component Score Coefficient Matrix) nhân với biến quan sát X_{kj} có hệ số tải $\lambda > 0,3$.

Từ bảng ma trận tương quan và các biến nhân tố, các biến độc lập đo lường năng lực doanh nhân tác động đến KQKD của doanh nghiệp NNV, cho phép dự đoán biến độc lập tác động đồng biến lên biến phụ thuộc.

3.3.2. Kết quả hồi quy và kiểm định

Phương trình hồi quy tuyến tính đánh giá mức độ tác động của năng lực doanh nhân tác động đến KQKD của doanh nghiệp NNV được xác định như sau:

$$\begin{aligned} \text{KQKD} = & 0,002 + 0,48F_1 + 0,43F_2 \\ & + 0,374F_3 + 0,35F_4 + 0,31F_5 \\ & + 0,293F_6 + 0,26F_7 + 0,243F_8 \end{aligned}$$

Phân tích ANOVA đối với mô hình hồi quy đa biến cho thấy giá trị kiểm định $F = 46,975$ có ý nghĩa ở mức thống kê 1% chứng tỏ rằng mô hình hồi quy xây dựng là phù hợp với bộ dữ liệu thu thập được và giả thuyết H1 đến H8 được chấp nhận. Giá trị R^2 của mô hình tổng thể bằng 54,9% cho thấy sự thay đổi của biến phụ thuộc KQKD được giải thích bởi các biến nhân tố F1, F2, F3, F4, F5, F6, F7 và F8.

Giải thích ý nghĩa hệ số hồi quy:

Trong điều kiện các yếu tố khác không đổi, với mức ý nghĩa ở mức 1% nếu F1 tăng 1 đơn vị thì KQKD tăng 0,48 đơn vị; F2 tăng 1 đơn vị thì KQKD tăng 0,43 đơn vị; F3 tăng 1 đơn vị thì KQKD tăng 0,374 đơn vị; F4 tăng 1 đơn vị thì KQKD tăng 0,35 đơn vị; F5 tăng 1 đơn vị thì KQKD tăng 0,31 đơn vị; F6 tăng 1 đơn vị thì KQKD tăng 0,293 đơn vị; F7 tăng 1 đơn vị thì KQKD tăng 0,26 đơn vị, F8 tăng 1 đơn vị thì KQKD tăng 0,243 đơn vị. So sánh hệ số hồi quy giữa các biến cho thấy, năng lực nắm bắt cơ hội có ảnh hưởng mạnh nhất đến KQKD của DNNVV. Nhận xét tương tự đối với các nhân tố khác có thể thấy cả 8 biến đưa vào mô hình đều có ảnh hưởng tích cực đến KQKD của DNNVV, kết quả nghiên cứu này cũng phù hợp và có nhiều điểm tương đồng với các nghiên cứu của Man và cộng sự (2008), Ahmad và cộng sự (2010), Sánchez (2011), Ng và Kee (2013), Bendary và Minyawari (2015), Tehseen và Ramayah (2015).

4. Kết luận

Dựa trên phương pháp nghiên cứu định tính

và định lượng, bài báo này đã tiếp tục đưa ra bằng chứng chứng minh sự phù hợp của quan điểm phát triển dựa vào nguồn lực (RBV) với nhận định rằng năng lực kinh doanh của doanh nhân chính là một trong những nguồn có giá trị góp phần tạo ra lợi thế cạnh tranh và nâng cao KQKD của doanh nghiệp. Mô hình nghiên cứu đưa ra 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 định hướng chiến lược, năng lực cá nhân, năng lực đạo đức, năng lực ý tưởng, năng lực thực hiện TNXH, năng lực gia đình, năng lực học tập có ảnh hưởng cùng chiều đến KQKD của doanh nghiệp - có ảnh hưởng đến KQKD của doanh nghiệp (thông qua 4 phương diện: tài chính, khách hàng, quy trình nội bộ và học tập - phát triển). Bên cạnh đó, năng lực cá nhân đóng vai trò là nền móng vững chắc cho doanh nhân hoàn thành xuất sắc các vai trò khác nhau trong quá trình khởi nghiệp và kinh doanh ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Ahmad, N. (2007). *A Cross-Cultural Study of Entrepreneurial Competencies and Entrepreneurial Success in SMEs in Australia and Malaysia*. The thesis of PhD, The University of Adelaide, USA.
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 Minyawari 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), 23-38.
4. Bird, B. (1995). Toward a theory of entrepreneurial competency. *Advances in Entrepreneurship, Firm Emergence, and Growth*, JAI Press, 2, 51-72.
5. Colombo, M. G., & Grilli, L. (2005). Founders human capital and the growth of new technology-based firms: A competence-based view. *Research policy*, 34(6), 795-816.
6. Drago, William A and Christine Clements (1999). Leadership characteristics and strategic planning. *Management Research News*, 22(1), 11-18.
7. Ehrlich, E. (1986). America Expects Too Much from It Entrepreneurial Heroes. *Business Week*, 33(July), 28.
8. Hébert, R. F. and A. N. Link (1989). In Search of the Meaning of Entrepreneurship. *Small Business Economics*, 1(1), 39-49.

9. Ho, T. C. F., Ahmad, N. H., &Thurasamy, R. (2014). Learn and thou shall thrive: Advancing a model of workplace familism and organizational learning capability in small and medium enterprise (SMEs) manufacturers in Malaysia. *Business Strategy Series*, 14(5/6), 4-4.
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.
11. Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1993). Putting the balanced scorecard to work. *Harvard Business Review*, (September/October), 134-147.
12. Lê Thị Phương Thảo (2016). *Nghiên cứu năng lực lãnh đạo của giám đốc DNNV khu vực Bắc Miền Trung*. Luận án Tiến sĩ, Trường Đại học Kinh tế Huế.
13. Man, T.W. Y. (2001). Entrepreneurial competencies and the performance of small & medium enterprises in the Hong Kong services sector. *Management development*, 13(7), 23-34.
14. Man, T.W. Y., Lau, T., & Chan K. F. (2002). The competitiveness of small & medium enterprises. A conceptualization with focus on entrepreneurial competencies. *Journal of Business Venturing*, 17(2), 123-142.
15. Man, T.W. Y., Lau, T., & Snape E. (2008). Entrepreneurial competencies & the performance of small & medium enterprises: An investigation through a framework of competitiveness. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 21(3), 257-276.
16. McGee, J. E., & Peterson, M. (2000). Toward the development of measures of distinctive competencies among small independent retailers. *Journal of small business management*, 38(2), 19-33.
17. Mitchelmore, S. & J. Rowley (2010). Entrepreneurial Competencies: A Literature Review & Development Agenda. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 16(2), 92-111.
18. Muzychenko, O., & Saeed, J. (2004). Cross cultural professional competence in higher education. *Journal of Management Systems*, 16(4), 1-19.
19. Ng, H.S, Kee, D.M.H. (2013). Effect of entrepreneurial competencies on firm performance under the influence of organizational culture. *Life. Sci. J.*, 10(4), 2459-2466.
20. Perren, L. (2000). Factors in the growth of micro-enterprises (part 2): exploring the implications. *Journal of small business and enterprise development*, 7(1), 58-68.
21. Sánchez, J. C., Carballo, T., & Gutiérrez, A. (2011). The Entrepreneur from a cognitive Approach. *Psicothema*, 23(3), 433-438.
22. Tehseen, S., & Ramayah, T. (2015). Entrepreneurial competencies & SMEs business success: The contingent role of external integration. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(1), 50.
23. Thompson, J., & Richardson, B. (1996). Strategic and competitive success: Towards a model of the comprehensively competent organization. *Management Decision*, 34(2), 5-19.
24. Ward, A. (2004). Enterprise skills and enterprise learning. *Foresight*, 6(2), 104-109.
25. Wijaya, Y. (2008). The prospect of familism in the global era: a study on the recent development of the ethnic-Chinese business, with particular attention to the Indonesian context. *Journal of business ethics*, 79(3), 311-317.
26. Winterton, Jonathan (2002). *Entrepreneurship: Towards a competence framework for developing SME managers*. United States Association for Small Business & Entrepreneurship Conference Proceedings.
27. Zimmerer T.W., & Scarborough, N.M. (2005). *Essentials of Entrepreneurship & Small Business management* (4th edition). Upper saddle River, NJ: Prentice Hall.

Ngày nhận bài: 10/4/2022

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 7/5/2022

Ngày chấp nhận đăng bài: 17/5/2022

Thông tin tác giả:

TS. NGUYỄN THỊ VÂN ANH

Trường Đại học Điện lực

**A STUDY ON THE IMPACTS OF ENTREPRENEURIAL
COMPETENCIES ON THE PERFORMANCE
OF SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES
IN THE TRADE AND SERVICE SECTOR IN HANOI**

● Ph.D **NGUYEN THI VAN ANH**

Electric Power University

ABSTRACT:

This study explores and evaluates the factors of entrepreneurial competencies on the performance of small and medium-sized enterprises (SMEs) in the trade and service sector in Hanoi. The study's results are tested and measured, they show that the impact of entrepreneurial competencies on the performance of SMEs as follows: Opportunity competency (0.48), Strategic competency (0.43), Personal competency (0.374), Family competency (0.35), Conceptual competency (0.31), Ethical competency (0.293), Social responsibility competency (0.26), and Learning competency (0.243). These results once again prove the appropriateness of the resource-based development (RBV) perspective with the perception that entrepreneurial competencies of entrepreneurs play an important role in helping SMEs in the trade and service sector create competitive advantages and improve their business performance.

Keywords: business capability, entrepreneur, businesses, small and medium-sized enterprises, Hanoi.