

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
ĐẠI HỌC KINH TẾ THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH
TRƯỜNG KINH DOANH UEH



ĐỀ TÀI
NGHIÊN CỨU KHOA HỌC
CẤP TRƯỜNG KINH DOANH UEH

VAI TRÒ CỦA VỐN NHÂN LỰC TRONG HOẠT ĐỘNG XUẤT KHẨU CỦA DOANH NGHIỆP: BẰNG CHỨNG TỪ KHU VỰC ASEAN

Mã số: CS-COB-2023-47
Chủ nhiệm đề tài: TS. NGUYỄN VĂN DŨNG
Địa chỉ Google scholar :
<https://scholar.google.com/citations?user=xyAwkKsAAAAJ&hl=vi&oi=ao>

TP. HỒ CHÍ MINH – 08/2024

DANH SÁCH THÀNH VIÊN THAM GIA NGHIÊN CỨU ĐỀ TÀI

Chủ nhiệm: TS. Nguyễn Văn Dũng

Đơn vị công tác: Khoa Kinh doanh Quốc tế - Marketing, Trường Kinh doanh, Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh

Địa chỉ: 279 Nguyễn Tri Phương, Quận 10, TP. Hồ Chí Minh

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3800-909X>

E-mail: dungnv@ueh.edu.vn

Thành viên: NCS. ThS. Đỗ Huỳnh Lâm Thịnh

Đơn vị công tác: NCS Khoa Kinh doanh Quốc tế - Marketing, Trường Kinh doanh, Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh

Địa chỉ: 279 Nguyễn Tri Phương, Quận 10, TP. Hồ Chí Minh

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0003-6677-683X>

E-mail: thinhdo.923102100012@st.ueh.edu.vn

MỤC LỤC

CHƯƠNG 1: GIỚI THIỆU.....	1
1.1 Tính cấp thiết của đề tài	1
1.2 Mục tiêu nghiên cứu.....	4
1.2.1 Mục tiêu tổng quát	4
1.2.2 Mục tiêu cụ thể.....	4
1.3 Câu hỏi nghiên cứu	4
1.4 Phương pháp, đối tượng và phạm vi nghiên cứu	4
1.5 Ý nghĩa của nghiên cứu.....	5
1.6 Cấu trúc của nghiên cứu.....	6
CHƯƠNG 2: TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU VÀ PHÁT TRIỂN GIẢ THUYẾT NGHIÊN CỨU	8
2.1 Khái niệm vốn nhân lực	8
2.2 Vai trò của vốn nhân lực trong hoạt động xuất khẩu của doanh nghiệp.....	9
CHƯƠNG 3: PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU	21
3.1 Dữ liệu	21
3.3 Các biến trong mô hình.....	23
3.3 Phương pháp xử lý dữ liệu.....	26
CHƯƠNG 4: KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN.....	28
4.1 Thống kê mô tả	28
4.2 Kết quả ước lượng mô hình multilevel mixed-effects logit.....	30
4.2.1 Tác động của trình độ học vấn của nhân viên đến hoạt động xuất khẩu của các doanh nghiệp ASEAN	31

4.2.2 Tác động của đào tạo nhân viên đến hoạt động xuất khẩu của các doanh nghiệp ASEAN	34
4.2.3 Tác động của các biện kiểm soát đến hoạt động xuất khẩu của các doanh nghiệp ASEAN	36
CHƯƠNG 5: KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý QUẢN TRỊ	39
5.1 Kết luận.....	39
5.2 Hàm ý quản trị	40
5.3 Hạn chế của nghiên cứu và hướng nghiên cứu tiếp theo	42
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	45
PHỤ LỤC.....	54

DANH MỤC BẢNG BIỂU

	Tên bảng biểu	Trang
Hình 2.1	Mô hình nghiên cứu	20
Bảng 4.1	Thống kê mô tả	28
Bảng 4.2	Ma trận tương quan	30
Bảng 4.3	Kết quả hồi quy	32

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

ASEAN	Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á
CEO	Tổng giám đốc điều hành
ISO	Tổ chức tiêu chuẩn hóa quốc tế
OECD	Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế
R&D	Nghiên cứu và phát triển

CHƯƠNG 1: GIỚI THIỆU

1.1 Tính cấp thiết của đề tài

Vốn nhân lực đóng một vai trò quan trọng và không thể thiếu trong hoạt động xuất khẩu của doanh nghiệp (Mulliqi, Adnett, & Hisarciklilar, 2019, Stucki, 2016). Nhân lực chất lượng cao và có kinh nghiệm trong lĩnh vực xuất khẩu có thể ảnh hưởng đến sự thành công và phát triển bền vững của doanh nghiệp trên thị trường quốc tế (Amadu & Danquah, 2019; Bari & Jayanthakumaran, 2021). Nhân viên có kiến thức và kỹ năng về quy trình, thủ tục hải quan, luật pháp liên quan và thị trường đích là một yếu tố quan trọng để đảm bảo rằng quá trình xuất khẩu diễn ra suôn sẻ và tuân thủ các quy định (López Rodríguez & Serrano Orellana, 2020).

Hiện nay, các doanh nghiệp đều có xu hướng hội nhập quốc tế và mở rộng phạm vi hoạt động để có thể gia tăng được giá trị cũng như lợi nhuận cho doanh nghiệp (Lu & Beamish, 2006). Có thể thấy rằng các doanh nghiệp ở khu vực đang phát triển thường có xu hướng thúc đẩy hoạt động xuất khẩu vào các thị trường kinh tế lớn như các quốc gia khu vực Châu Âu, để mở rộng khả năng kinh doanh (Pan & Nguyen, 2018). Bên cạnh đó, ASEAN là một trong những khu vực đang có tốc độ tăng trưởng mạnh về môi trường hoạt động kinh tế, điều này giúp cho các doanh nghiệp trong khu vực ASEAN có thêm cơ hội để thúc đẩy xuất khẩu hàng hóa sang thị trường quốc tế theo xu hướng toàn cầu hóa (ASEANstats, 2022).

Để có thể đạt được hiệu quả cao trong hoạt động xuất khẩu, các doanh nghiệp cần phải trang bị nhiều yếu tố khác nhau như nguồn lực, tài chính, cải tiến đổi mới sản phẩm, giấy tờ quy chuẩn, và nguồn nhân lực (Arslanagic-Kalajdzic, Balboni, Kadic-Magljalic, & Bortoluzzi, 2017; Aw, Roberts, & Winston, 2007). Trong đó, nguồn nhân lực là một trong những yếu tố quan trọng để các doanh nghiệp có thể vận hành hiệu quả được hoạt động xuất khẩu (Gkypali, Arvanitis, & Tsekouras, 2018). Khi nguồn nhân lực có đầy đủ kiến thức và chuyên môn sẽ giúp cho doanh nghiệp dễ dàng gia nhập vào thị trường quốc tế hơn so với các doanh nghiệp không có đủ nguồn nhân lực thực hiện (Brambilla, Lederman, & Porto, 2019).

Đối với các doanh nghiệp mới bước vào hoạt động xuất khẩu trong thị trường quốc tế, họ sẽ cần liên kết với các đối tác chiến lược cũng như các doanh nghiệp khác ở thị trường quốc tế, để nhằm thúc đẩy được khả năng xuất khẩu của doanh nghiệp (Chetty & Blankenburg Holm, 2000). Nhân viên là một trong những yếu tố để tạo ra lợi thế cạnh tranh trong thị trường (Cerrato & Piva,

2012), cũng như dễ dàng thúc đẩy việc liên kết mối quan hệ với các doanh nghiệp đối tác khác (Bari & Jayanthakumaran, 2021). Thêm vào đó, đối với các doanh nghiệp đã hoạt động xuất khẩu lâu năm, việc đầu tư vào nguồn nhân lực sẽ giúp cho doanh nghiệp có thể đổi mới sản phẩm và quy trình sản xuất để phù hợp với yêu cầu biến đổi của thị trường quốc tế (Capozza & Divella, 2019; Chang & Nguyen-Van, 2021).

Có thể thấy rằng, đối với các doanh nghiệp có kinh nghiệm lâu năm trong hoạt động xuất khẩu, doanh nghiệp sẽ cần thúc đẩy các chương trình đào tạo và huấn luyện để cập nhật các kiến thức mới cũng như thông tin quy chuẩn mới với thị trường quốc tế (González, Miles-Touya, & Pazó, 2016; Nguyen-Van & Chang, 2020). Vì thế, việc xây dựng đội ngũ nhân viên và có các chương trình đào tạo phù hợp là yếu tố cần thiết cho các doanh nghiệp xuất khẩu để nâng cao hiệu quả trong hoạt động.

Nhân viên có thể đóng góp vào việc phát triển các sản phẩm và dịch vụ có giá trị gia tăng cho thị trường quốc tế, bao gồm việc tùy chỉnh sản phẩm theo nhu cầu của khách hàng, cải thiện chất lượng hoặc thậm chí phát triển những giải pháp mới (Sun, Li, & Ghosal, 2020). Nhân viên nắm bắt thông tin về thị trường đích, bao gồm nhu cầu của khách hàng, xu hướng tiêu dùng, đối thủ cạnh tranh, văn hóa kinh doanh, và các yếu tố tác động đến việc xuất khẩu. Điều này giúp doanh nghiệp tối ưu hóa chiến lược xuất khẩu của mình (Amadu & Danquah, 2019). Như vậy, nhân viên chính là yếu tố quan trọng hàng đầu trong việc vận hành cũng như thúc đẩy được hoạt động xuất của doanh nghiệp (Alegre, Pla-Barber, Chiva, & Cristina, 2012; Arslanagic-Kalajdzic và cộng sự, 2017; Aw và cộng sự, 2007).

Doanh nghiệp sẽ khó có thể triển khai được các hoạt động cụ thể trong lĩnh vực xuất khẩu nếu như nhân viên không có đủ trình độ học vấn cũng như chuyên môn trong lĩnh vực này (Gkypali và cộng sự, 2018). Bên cạnh đó, các hoạt động xuất khẩu luôn yêu cầu đảm bảo về mức độ chính xác về tiêu chuẩn, quy định cũng như chính sách của thị trường quốc tế. Điều này sẽ đòi hỏi các doanh nghiệp phải có sự đầu tư vào các hoạt động nhân sự nhằm nâng cao kiến thức và thông tin; từ đó, thúc đẩy hoạt động xuất khẩu (Goedhuys & Sleuwaegen, 2016; Harris & Li, 2009).

Thêm vào đó, các nhân viên có trình độ học vấn cao sẽ có khả năng tìm hiểu và nghiên cứu thị trường để từ đó đưa ra các nhận định về nhu cầu khách hàng, mức độ cạnh tranh thương hiệu và sự thay đổi chính sách, để đưa ra các quyết định phù hợp (Julien & Ramangalahy, 2003). Các chương trình huấn luyện đào tạo nhân viên sẽ giúp cải thiện kiến thức; từ đó, các nhân viên của

doanh nghiệp sẽ có thể đưa ra quyết định chính xác hơn cho hoạt động xuất khẩu (Acemoglu, 1997; González và cộng sự, 2016).

Kim ngạch xuất nhập khẩu của khu vực ASEAN đạt 1.713 tỷ USD năm 2021. Đây là khu vực có độ mở cao với tổng kim ngạch xuất nhập khẩu bằng 99,8% GDP của khu vực năm 2021 (ASEANstats, 2022). Hầu hết các nước ASEAN là các nước đang phát triển, nên hoạt động xuất khẩu đóng góp một vai trò quan trọng trong việc đẩy mạnh phát triển kinh tế của khu vực (ASEAN, 2023). Bên cạnh đó, hoạt động xuất khẩu ngày càng đóng góp vai trò lớn trong việc phát triển kinh tế. Điều này có thể được giải thích thông qua việc các doanh nghiệp xuất khẩu sẽ học hỏi thêm kiến thức về công nghệ, sản phẩm và quy trình sản xuất từ các nước nhập khẩu, và doanh nghiệp ở khu vực ASEAN còn nâng cao được lợi nhuận và doanh thu thông qua việc tiếp cận với khách hàng ở thị trường quốc tế (Adipathy, Djayasinga, & Aida, 2023).

Từ đó, doanh nghiệp ở ASEAN sẽ có xu hướng thúc đẩy mạnh các hoạt động xuất khẩu với các nước như Trung Quốc, Châu Âu hay Mỹ, nhằm học hỏi các kiến thức cũng như tiếp cận và mở rộng khách hàng trong xu hướng toàn cầu hóa (García, Avella, & Fernández, 2012; Salomon & Shaver, 2005). Một trong những nhân tố quan trọng nhằm thúc đẩy phát triển được hoạt động xuất khẩu chính là nguồn vốn nhân lực (Amadu & Danquah, 2019; López Rodríguez & Serrano Orellana, 2020; Rodríguez & Orellana, 2020), vì nhân viên chính là người sẽ vận hành cũng như thực hiện toàn bộ hoạt động xuất khẩu của doanh nghiệp. Đối với các doanh nghiệp xuất khẩu, nguồn vốn nhân lực sẽ giúp doanh nghiệp đáp ứng các yêu cầu của các quốc gia nhập khẩu (Rodríguez, Dopico, & Del Castillo Puente, 2018).

Bên cạnh đó, nguồn vốn nhân lực có kiến thức và trình độ học vấn cao cũng sẽ giúp cho doanh nghiệp nâng cao được hiệu quả trong hoạt động xuất khẩu (Bari & Jayanthakumaran, 2021). Do vậy, để phát triển bền vững xuất khẩu, rất cần có nguồn vốn nhân lực tốt. Hiện nay, các nghiên cứu tập trung nhiều vào vai trò của vốn nhân lực đối với xuất khẩu ở cấp độ quốc gia. Tuy nhiên, còn ít nghiên cứu về vai trò này, sử dụng dữ liệu ở cấp độ doanh nghiệp. Đặc biệt trong bối cảnh các quốc gia ASEAN thì chưa có nghiên cứu nào về vấn đề này. Do vậy, nghiên cứu này sẽ có ý nghĩa khoa học và thực tiễn khi phân tích những vấn đề này.

1.2 Mục tiêu nghiên cứu

1.2.1 Mục tiêu tổng quát

Nghiên cứu này đánh giá về mức độ tác động của vốn nhân lực đến hoạt động xuất khẩu của doanh nghiệp.

1.2.2 Mục tiêu cụ thể

Nghiên cứu này có hai mục tiêu cụ thể như sau:

- (i) phân tích tác động của trình độ học vấn của nhân viên đến hoạt động xuất khẩu của các doanh nghiệp ASEAN
- (ii) phân tích tác động của đào tạo nhân viên đến hoạt động xuất khẩu của các doanh nghiệp ASEAN
- (iii) đề ra các hàm ý quản trị để nâng cao vốn nhân lực liên quan đến hoạt động xuất khẩu của doanh nghiệp

1.3 Câu hỏi nghiên cứu

Nghiên cứu xây dựng các câu hỏi nghiên cứu như sau:

- (i) Trình độ học vấn của nhân viên ảnh hưởng như thế nào đối với hoạt động xuất khẩu của doanh nghiệp trong khu vực ASEAN?
- (ii) Các chương trình đào tạo huấn luyện ảnh hưởng như thế nào đối với hoạt động xuất khẩu của doanh nghiệp trong khu vực ASEAN?
- (iii) Các hàm ý quản trị nào cần đề xuất để nâng cao vốn nhân lực liên quan đến hoạt động xuất khẩu của doanh nghiệp?

1.4 Phương pháp, đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của đề tài là vốn nhân lực và hoạt động xuất khẩu của các doanh nghiệp. Cụ thể, nghiên cứu tập trung xem xét ảnh hưởng của yếu tố vốn nhân lực bao gồm trình độ học vấn và chương trình đào tạo đối với hoạt động xuất khẩu của các doanh nghiệp trong khu vực ASEAN.

Nghiên cứu sử dụng nguồn dữ liệu từ Khảo sát Doanh nghiệp của Ngân hàng Thế giới (World Bank's Enterprise Surveys) bao gồm 154 quốc gia với 1800.000 doanh nghiệp (World Bank, 2024). Nghiên cứu sẽ tập trung chủ yếu ở khu vực ASEAN với mẫu nghiên cứu bao gồm 3.335 doanh nghiệp, được lấy từ Khảo sát Doanh nghiệp của Ngân hàng Thế giới vào năm 2015 cho Indonesia, Malaysia, Philippines, và Việt Nam. Trong khi đó, nghiên cứu sử dụng Khảo sát Doanh nghiệp của Ngân hàng Thế giới vào năm 2016 cho Lào, Campuchia, và Thái Lan.

Nghiên cứu sử dụng mô hình multilevel mixed-effects logit cho việc phân tích dữ liệu. Mô hình multilevel mixed-effects logit là một phân loại của mô hình hồi quy logistic (logit) được sử dụng để phân tích dữ liệu phụ thuộc phân loại ở mức độ nhiều cấp (multilevel) trong khi kiểm soát hiệu ứng ngẫu nhiên từ các nhóm (mixed-effects). Khi dữ liệu có cấu trúc phân cấp, khả năng xuất hiện tương quan giữa các quan sát trong cùng một nhóm là khá cao. Mô hình multilevel mixed-effects logit có thể xử lý và mô hình hóa tương quan này một cách hiệu quả (McCoach, 2019; StataCorp, 2019).

1.5 Ý nghĩa của nghiên cứu

Nghiên cứu này có hai đóng góp chính. Đầu tiên, đa phần các nghiên cứu về vai trò của vốn nhân lực đối với hoạt động xuất khẩu được thực hiện ở các quốc gia đã phát triển (Ganotakis & Love, 2012; Khan & Khan, 2012; Roper & Love, 2002). Thêm vào đó, không có nhiều nghiên cứu hiện nay tập trung vào chủ đề này với nguồn dữ liệu ở cấp độ doanh nghiệp (Javalgi & Todd, 2011; Gonzalez, Miles-Touya, & Pazo, 2016). Việc nghiên cứu tập trung vào nguồn dữ liệu doanh nghiệp để đánh giá về vai trò của nguồn nhân lực trong hoạt động xuất khẩu sẽ giúp có góc nhìn thực tế về các hoạt động trong thị trường quốc tế. Việc sử dụng nguồn dữ liệu doanh nghiệp tại các nước đang phát triển sẽ giúp nghiên cứu đánh giá hiệu quả về mặt lý thuyết vấn đề vốn nhân lực. Từ đó, nghiên cứu sẽ xem xét chi tiết các yếu tố liên quan đến các cấp độ nguồn nhân lực cũng như các hoạt động liên quan. Qua đó, nghiên cứu sẽ đóng góp thêm về mặt lý thuyết vai trò của vốn nhân lực đối với hoạt động xuất khẩu ở cấp độ doanh nghiệp.

Thứ hai, khu vực ASEAN có tốc độ tăng trưởng cao về hoạt động xuất khẩu và đứng thứ năm về quy mô nền kinh tế lớn trên phạm vi toàn cầu (ASEAN, 2023). Khu vực ASEAN là một trong những khu vực kinh tế năng động trong xu thế toàn cầu hóa hiện nay với nguồn nhân lực dồi dào (ASEAN, 2023). Đây không chỉ là khu vực quan trọng trong xuất khẩu tới các quốc gia có

nền kinh tế thị trường lớn mà còn là nơi các doanh nghiệp đạt tốc độ tăng trưởng nhanh trong các hoạt động quốc tế từ nông nghiệp đến công nghiệp. Điều này sẽ giúp nghiên cứu đánh giá được mức độ tác động của vốn nhân lực trong hoạt động xuất khẩu tại các nước đang phát triển, đặc biệt là ở khu vực ASEAN. Tuy nhiên, theo hiểu biết của nhóm tác giả, hiện nay chưa có nghiên cứu nào về vai trò của vốn nhân lực với hoạt động xuất khẩu tại khu vực ASEAN, nên bài nghiên cứu sẽ có đóng góp để gia tăng hiệu quả của hoạt động xuất khẩu thông qua cải thiện vốn nhân lực tại khu vực ASEAN.

1.6 Cấu trúc của nghiên cứu

Nghiên cứu tiếp tục với các chương sau: Chương 2 tập trung vào các cơ sở lý thuyết liên quan về vai trò của vốn nhân lực với hoạt động xuất khẩu và phát triển các giả thuyết nghiên cứu. Chương 3 trình bày phương pháp nghiên cứu và nguồn dữ liệu sử dụng cho phân tích. Trong chương 4, nghiên cứu trình bày kết quả phân tích dữ liệu và thảo luận kết quả nghiên cứu. Phần 5 đưa ra các kết luận và đề xuất một số hàm ý quản trị, cũng như hạn chế và hướng nghiên cứu trong tương lai.

Tóm tắt chương 1:

Chương 1 đã nêu bật tầm quan trọng của vốn nhân lực đối với hoạt động xuất khẩu của doanh nghiệp, đặc biệt là trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế. Nghiên cứu chỉ ra rằng vốn nhân lực chất lượng cao, bao gồm nhân viên có trình độ học vấn cao và kỹ năng chuyên môn, đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo quy trình xuất khẩu diễn ra hiệu quả và tuân thủ các quy định quốc tế. Điều này không chỉ giúp doanh nghiệp giảm thiểu rủi ro mà còn tăng khả năng cạnh tranh trên thị trường toàn cầu.

Nghiên cứu đã đặt ra mục tiêu tổng quát là đánh giá mức độ tác động của vốn nhân lực đến hoạt động xuất khẩu của doanh nghiệp tại khu vực ASEAN. Cụ thể, nghiên cứu tập trung phân tích hai yếu tố chính: (i) trình độ học vấn của nhân viên và (ii) chương trình đào tạo nhân viên. Những yếu tố này được xem xét trong mối quan hệ với khả năng xuất khẩu của doanh nghiệp, nhằm hiểu rõ hơn về cách các yếu tố này ảnh hưởng đến sự phát triển và thành công của doanh nghiệp trong môi trường kinh doanh quốc tế.

Đồng thời, chương này cũng nhấn mạnh sự cần thiết của nghiên cứu trong bối cảnh ASEAN, nơi mà hoạt động xuất khẩu ngày càng trở nên quan trọng đối với sự phát triển kinh tế của các quốc gia trong khu vực. Từ đó, nghiên cứu giúp cung cấp các bằng chứng thực tiễn và khoa học để hỗ trợ doanh nghiệp nâng cao năng lực cạnh tranh thông qua việc đầu tư vào vốn nhân lực.

CHƯƠNG 2: TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU VÀ PHÁT TRIỂN GIẢ THUYẾT NGHIÊN CỨU

2.1 Khái niệm vốn nhân lực

Vốn nhân lực đóng một vai trò quan trọng trong việc nâng cao hoạt động kinh doanh. Khái niệm vốn nhân lực bắt đầu trở nên phổ biến trong kinh tế từ những cuối năm 1950s, khi các nhà nghiên cứu phát triển các khái niệm liên quan đến vốn nhân lực cũng như tầm quan trọng của giáo dục trong kinh tế (Teixeira, 2014). Với vai trò quan trọng này, Theodore Schultz, đã nhấn mạnh về tầm quan trọng của việc đầu tư vào vốn nhân lực trong sự phát triển kinh tế. Kết quả nghiên cứu của ông đã chỉ ra rằng khái niệm của vốn nhân lực bao gồm năm nội dung chính: sức khỏe, đào tạo trong công việc, giáo dục, học tập và nhập cư (Schultz, 1961). Vào trong những năm 1960, nghiên cứu về tầm quan trọng của vốn nhân lực ngày càng phát triển, và trong đó Becker là một trong những nhà nghiên cứu có đóng góp lớn trong việc phát triển chủ đề này. Becker (1964) nhấn mạnh vốn nhân lực được hình thành thông qua việc giáo dục chính quy cũng như đào tạo dựa trên công việc thực tế.

Bên cạnh đó, một định nghĩa khác từ OECD (2001) đã nhận định vốn nhân lực là “kiến thức, kỹ năng, giá trị cạnh tranh và đặc điểm được thể hiện của một cá nhân dẫn tới sự hình thành nên những phúc lợi cá nhân, xã hội và kinh tế” (G. S. Becker, 1964). Ngoài ra, thành tích kinh tế ấn tượng của Nhật Bản, Đài Loan và các nền kinh tế châu Á khác trong những thập kỷ gần đây đã chứng minh một cách sinh động vai trò quan trọng của vốn con người trong việc thúc đẩy tăng trưởng (Becker, 1994). Dù không có các nguồn tài nguyên thiên nhiên phong phú, nhưng các quốc gia châu Á này đạt được sự tăng trưởng nhanh chóng nhờ vào lực lượng lao động có tay nghề, có trình độ học vấn, siêng năng và có trách nhiệm. Về khả năng tiếp thu kiến thức của nguồn nhân lực, nhân viên không chỉ đơn thuần tiếp nhận kiến thức mới từ bên ngoài mà còn phải biết cách tận dụng và vận dụng hiệu quả những kiến thức đó nhằm thúc đẩy việc áp dụng các sáng kiến đổi mới vào hoạt động của doanh nghiệp (Rauch & Rijsdijk, 2013).

Ngoài ra, các công ty tận dụng các nguồn kiến thức bên ngoài để xác định các cơ hội đổi mới và biến chúng thành phát triển sản phẩm mới hoặc quy trình quản lý chất lượng mới (Mulliqi và cộng sự, 2019). Để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, giao tiếp giữa các bộ phận khác nhau

như R&D, tiếp thị, thiết kế và sản xuất được coi là một trong những yếu tố quan trọng nhất, đòi hỏi các doanh nghiệp phải cơ cấu lại quan hệ lao động và thay đổi phương thức quản lý nguồn nhân lực dẫn đến quá trình phát triển. Bên cạnh đó, một định nghĩa khác từ OECD (2001) đã nhận định vốn nhân lực là “kiến thức, kỹ năng, giá trị cạnh tranh và đặc điểm được thể hiện của một cá nhân dẫn tới sự hình thành nên những phúc lợi cá nhân, xã hội và kinh tế”. Điều này có nghĩa rằng các doanh nghiệp sẽ gia tăng được vốn nhân lực thông qua các hoạt động nâng cao được giá trị kiến thức và kỹ năng của nhân viên.

Vốn nhân lực được phân loại thành 2 loại chính bao gồm (1) “chung” và (2) “cụ thể” (G. S. Becker, 1964; Protogerou, Caloghirou, & Vonortas, 2017). Đầu tiên, dạng vốn nhân lực chung được hiểu đó là bao gồm những kiến thức chung được xây dựng thông qua giáo dục đào tạo chính quy (G. Becker, 1994; Rauch & Rijdsdijk, 2013). Nhân viên có trình độ học vấn cao đóng một vai trò quan trọng trong việc trao đổi thông tin vì họ sở hữu một lượng kiến thức đáng kể (Gallié & Legros, 2012), điều này cho phép họ xác định và tiếp thu những kiến thức mới bên ngoài. Sau đó, số năm kinh nghiệm làm việc là một chỉ số quan trọng để đo lường năng lực chung của con người và nó nâng cao kiến thức được phát triển thông qua tích lũy kinh nghiệm (Rauch & Rijdsdijk, 2013).

Dạng vốn nhân lực cụ thể là các kiến thức và kỹ năng cụ thể trong một lĩnh vực hay ngành nghề nào đó (González và cộng sự, 2016; Kato, Okamuro, & Honjo, 2015). Ở cấp độ doanh nghiệp, hầu hết đầu tư vào vốn nhân lực xảy ra thông qua việc đào tạo cho nhân viên (Acemoglu, 1997). Vốn nhân lực cụ thể tập trung vào tính thực của tiền nguồn nhân lực và cách nâng cao kiến thức cơ bản một cách cụ thể (Aw và cộng sự, 2007; González và cộng sự, 2016). Đào tạo (training) là cách phổ biến mà các doanh nghiệp nâng cao và cập nhật kiến thức của nhân viên trong từng lĩnh vực cụ thể (Nguyen-Van & Chang, 2020). Đào tạo, đặc biệt là đào tạo tại chỗ (on-the-job training) trang bị cho nhân viên kiến thức mới, vì nhiều kiến thức của nhân viên từ giáo dục sẽ lỗi thời trong môi trường kinh doanh thay đổi nhanh chóng hiện nay (Dostie, 2017; González và cộng sự, 2016).

2.2 Vai trò của vốn nhân lực trong hoạt động xuất khẩu của doanh nghiệp

Cả dạng vốn nhân lực chung và cụ thể được đánh giá là có ảnh hưởng và tác động đến hoạt động xuất khẩu. Vốn nhân lực chung làm tăng khả năng nhận biết và đánh giá thông tin liên quan đến cơ hội thị trường nước ngoài một cách nhanh chóng (Ganotakis & Love, 2012b), để giải quyết các vấn đề và tiếp thu thêm những kỹ năng mới cần thiết cho thị trường quốc tế (Zucker, Darby,

Furner, Liu, & Hongya, 2007). Thêm vào đó, những doanh nghiệp với vốn nhân lực chung hầu như có thể phát triển hệ thống thông tin cần thiết để giúp cho họ nhận biết được các cơ hội kinh doanh tại các thị trường xuất khẩu (Shane, 2000). Cụ thể, người lao động có trình độ học vấn cao sẽ dễ dàng trong việc tiếp cận và học hỏi các thông tin liên quan đến hoạt động xuất khẩu, từ đó, áp dụng vào trong doanh nghiệp (Amadu & Danquah, 2019; Bari & Jayanthakumaran, 2021). Ví dụ, khi các doanh nghiệp khu vực ASEAN muốn xuất khẩu qua các thị trường Trung Quốc, Mỹ hoặc Úc, đều cần phải học hỏi, nắm bắt các thông tin liên quan đến chính sách, yêu cầu cũng như quy định liên quan đến hoạt động xuất khẩu. Điều này đòi hỏi nhân viên của doanh nghiệp cần có đủ kiến thức từ các chương trình đào tạo để có thể hiểu được các quy định liên quan cần thiết (Rodríguez & Orellana, 2020; Stucki, 2016).

Bên cạnh đó, thông qua kiến thức từ các chương trình đào tạo chính quy, người lao động có thể nắm bắt được các cơ hội thị trường xuất khẩu (Bari & Jayanthakumaran, 2021). Ví dụ, Việt Nam là một trong các quốc gia trên thế giới có kim ngạch xuất khẩu lớn về ngành dệt may. Vì thế các doanh nghiệp Việt Nam cần tập trung vào vốn nhân lực chung để có thể xác định quốc gia tiềm năng, mở rộng thị trường xuất khẩu và tăng cường khả năng hội nhập quốc tế. Thêm vào đó, các quốc gia Châu Âu ngày càng mở rộng yêu cầu và tiêu chuẩn cho các sản phẩm may mặc trong việc đảm bảo quy trình và sản phẩm xanh. Điều này đòi hỏi các doanh nghiệp không ngừng cải tiến và đổi mới, thông qua việc nâng cao trình độ và kiến thức của nhân viên (Fonseca, Faria, & Lima, 2019; Sun và cộng sự, 2020). Cụ thể, doanh nghiệp phải gia tăng các hoạt động học hỏi và chương trình đào tạo huấn luyện để nâng cao được kiến thức, thông tin, kỹ năng cho nhân viên; từ đó, áp dụng vào trong hoạt động xuất khẩu (Javalgi & Todd, 2011).

Vốn nhân lực không chỉ tạo ra được sự nổi bật cho các doanh nghiệp ở thị trường trong nước, mà đây là một nguồn lực quan trọng dẫn tới sự thành công để thâm nhập vào thị trường toàn cầu (Carpenter, Sanders, & Gregersen, 2001). Kỹ năng về kỹ thuật sẽ giúp cho các doanh nghiệp vừa và nhỏ gia nhập vào việc quốc tế hóa (Javalgi & Todd, 2011). Cụ thể, các năng lực về kỹ thuật được xem là cần thiết cho việc cải thiện sản phẩm và dịch vụ, trong khi đó kỹ năng quan hệ khách hàng là quan trọng để giữ chân khách hàng trung thành (González và cộng sự, 2016). Ví dụ, kỹ năng giải quyết vấn đề, kỹ năng kết nối con người, hoặc một số kỹ năng liên quan tới công việc có ảnh hưởng tích cực đối với hoạt động xuất khẩu của các công ty vừa và nhỏ (Munch & Skaksen, 2008).

Tuy nhiên, các kỹ năng cần thiết cho việc xuất khẩu có thể khác nhau ở từng giai đoạn trong một chuỗi giá trị. Cụ thể, kỹ năng liên quan đến công việc đóng vai trò quan trọng trong giai đoạn đầu phát triển dự án, và kỹ năng kết nối con người có vai trò quan trọng trong việc thương mại hóa (Herrmann & Peine, 2011). Có thể thấy rằng việc các công ty xuất khẩu vào thị trường quốc tế sẽ cần sự tin tưởng cũng như sự kết nối các doanh nghiệp đối tác tại thị trường quốc tế. Một trong những kênh quan trọng chính là con người, đây là kênh giao tiếp có thể xây dựng mối quan hệ với các bên liên quan cũng như nắm bắt được các thông tin quan trọng trong việc xuất khẩu hiệu quả (Bari & Jayanthakumaran, 2021; Carpenter và cộng sự, 2001). Điều này có thể giải thích thông qua việc các doanh nghiệp mới xuất khẩu sẽ chưa có đầy đủ thông tin tại thị trường với các đối tác, khách hàng và chính quyền, nên họ sẽ cần xây dựng mối quan hệ để tối đa hóa hiệu quả hoạt động thương mại hóa (Bu & Cuervo-Cazurra, 2020).

Thêm vào đó, các chương trình đào tạo huấn luyện cho vốn nhân lực không chỉ thúc đẩy nhân viên thúc đẩy được các kỹ năng cần thiết, mà còn tập trung trong việc gia tăng các kiến thức quan trọng (González và cộng sự, 2016; Nguyen-Van & Chang, 2020). Một trong những lý do mà các nhân viên của các công ty xuất khẩu cần phải gia tăng được kiến thức đó chính là sự giới hạn về thông tin của kiến thức khi các doanh nghiệp tham gia vào một thị trường mới; do vậy, nhân viên phải đưa ra những quyết định khác với thông lệ thường làm (Gallié & Legros, 2012). Điều này có thể tạo ra những bất lợi cho việc hoạt động xuất khẩu, vì mỗi thị trường đều có cách thức vận hành, văn hóa, tiêu chuẩn và chính sách khác nhau, nên doanh nghiệp cần phải tập trung trong việc nâng cao và cập nhật các kiến thức cho các nhân viên (Cerrato & Piva, 2012). Nhờ đó nhân viên có thể đưa ra được các quyết định phù hợp để tối ưu hóa được hoạt động xuất khẩu (Aw và cộng sự, 2007). Cụ thể, khi một doanh nghiệp mới thâm nhập và xuất khẩu vào thị trường Mỹ hoặc Trung Quốc, các nhân viên sẽ gặp nhiều khó khăn trong việc đưa ra được các quyết định phù hợp vì sự khác biệt về chính sách và cách thức vận hành về hoạt động xuất khẩu, nên chương trình huấn luyện sẽ đóng vai trò quan trọng giúp cho nhân viên nắm bắt được yêu cầu tiêu chuẩn như các chứng nhận ISO hay quy trình vận chuyển hàng hóa.

Dạng vốn nhân lực chung và cụ thể đều giúp tạo nên những lợi thế cạnh tranh bằng cách gia tăng năng lực đổi mới (Chang & Nguyen-Van, 2021; Fonseca, Faria, và cộng sự, 2019). Bên cạnh đó, sự thành công của các công ty xuất khẩu phụ thuộc đáng kể vào năng lực đổi mới và sự sáng tạo. Vốn nhân lực với những lao động có trình độ cao là nòng cốt của năng lực đổi mới sáng

tạo tại doanh nghiệp, từ đó giúp thúc đẩy hoạt động xuất khẩu (Cooper, Gimeno-Gascon, & Woo, 1994). Ta có thể thấy được rằng vốn nhân lực của một doanh nghiệp sẽ làm tăng khả năng cải tiến và vận dụng các sản phẩm công nghệ cao, điều này giúp cho các doanh nghiệp dễ dàng hiểu được cách vận hành và tương thích với thị trường quốc tế (Serra, Pointon, & Abdou, 2012). Vốn nhân lực cao có thể tạo ra sản phẩm có tính cạnh tranh và năng suất cao hơn, từ đó có thể làm tăng khối lượng và giá trị xuất khẩu (Geldres-Weiss, Uribe-Bórquez, Coudounaris, & Monreal-Pérez, 2016).

Ví dụ, khi các doanh nghiệp muốn tham gia và xuất khẩu vào thị trường Trung Quốc và các sản phẩm cũng như quy trình sản xuất được yêu cầu phải theo quy chuẩn bảo vệ môi trường; điều này đòi hỏi nhân viên của các doanh nghiệp phải có kiến thức liên quan tới các tiêu chuẩn yêu cầu. Từ đó, các doanh nghiệp sẽ cần phải đầu tư vào trong các khóa học huấn luyện và chương trình đào tạo phù hợp nhằm nâng cao kiến thức cần thiết nhằm đáp ứng nhu cầu trong thị trường quốc tế (Bari & Jayanthakumaran, 2021; Contractor & Mudambi, 2008; Mulliqi và cộng sự, 2019).

Một số nghiên cứu đã phân tích tác động của vốn nhân lực đến hoạt động xuất khẩu. Nghiên cứu của Contractor và Mudambi (2008) đã đưa ra nhận xét rằng vốn nhân lực có tác động tích cực đối với hoạt động xuất khẩu hàng hóa và dịch vụ. Bên cạnh đó, thông qua nghiên cứu ở 25 nước ở khu vực Châu Á, Mỹ Latinh và Châu Âu từ năm 1989 đến năm 2003, tác giả đã chỉ ra rằng việc đầu tư vốn nhân lực có tác động mạnh hơn ở các quốc gia ở khu vực Châu Á so với các nước phát triển khác (Contractor & Mudambi, 2008).

Một nghiên cứu khác của Mubarik, Devadason và Gonvindaraju (2020) đã nghiên cứu 568 doanh nghiệp vừa và nhỏ ở Pakistan đã chỉ ra rằng vốn nhân lực có tác động trực tiếp lẫn gián tiếp tới hiệu quả của hoạt động xuất khẩu. Nghiên cứu cũng chỉ ra rằng trình độ học vấn và hoạt động đào tạo có tác động quan trọng đối với hoạt động xuất khẩu (Mubarik, Devadason, & Govindaraju, 2020). Bên cạnh đó, nghiên cứu về vốn nhân lực của Cerrato và Piva (2012) với 1.324 doanh nghiệp vừa và nhỏ tại Ý, đã chỉ ra rằng vốn nhân lực có tác động tích cực đối với các hoạt động quốc tế, trong đó bao gồm hoạt động xuất nhập khẩu (Cerrato & Piva, 2012).

Rodriguez và Orellana (2019) nghiên cứu về vốn nhân lực chung và cụ thể với 1.525 doanh nghiệp tại Tây Ban Nha chỉ rõ về sự tác động riêng biệt của từng dạng vốn nhân lực đối với hoạt động xuất khẩu. Cụ thể, kết quả của nghiên cứu đã chỉ ra rằng vốn nhân lực chung, cụ thể là trình độ học vấn của nhân viên, có tác động lên cả xu hướng lẫn cường độ xuất khẩu của doanh nghiệp.

Trong khi đó, chỉ một số yếu tố trong vốn nhân lực cụ thể như kinh nghiệm làm việc của nhân viên có ảnh hưởng đối với cường độ và xu hướng xuất khẩu, nhưng yếu tố về chương trình đào tạo huấn luyện lại không có tác động. Bên cạnh đó, nghiên cứu cũng so sánh giữa vốn nhân lực chung và vốn nhân lực cụ thể, và kết quả đã cho thấy vốn nhân lực chung có khả năng tác động nhiều hơn so với vốn nhân lực cụ thể trong hoạt động xuất khẩu (López-Rodríguez & Orellana, 2020).

Từ những nghiên cứu trên, ta có thể thấy được việc đầu tư phát triển vốn nhân lực trong công ty sẽ giúp cho doanh nghiệp dễ dàng thúc đẩy các hoạt động xuất khẩu, do nhân viên sẽ dễ nắm bắt được các xu hướng xuất khẩu ở các quốc gia, cũng như tiếp thu được các thích ứng với quy định xuất khẩu của các quốc gia một cách nhanh chóng.

Thêm vào đó, vốn nhân lực chung cao hơn đóng vai trò quan trọng trong quy trình đưa ra quyết định phức tạp cũng như cho việc phân tích môi trường quốc tế bởi vì nó làm tăng khả năng nhận diện và đánh giá thông tin liên quan tới cơ hội thị trường nước ngoài một cách nhanh hơn, để có thể đối phó với các vấn đề và tiếp thu những kiến thức, kỹ năng mới cần thiết cho thị trường quốc tế (Cerrato & Piva, 2012; Stucki, 2016). Ngoài ra, học thức cao hơn cũng tạo ra các cơ hội để tiếp xúc với các cơ hội thương mại quốc tế mới. Nhân viên với học vấn cao có thể phát triển được các kênh thông tin cần thiết giúp cho doanh nghiệp có thể nhận diện được các cơ hội kinh doanh trong thị trường xuất khẩu (Shane, 2000).

Ngoài ra, việc nâng cao vốn nhân lực chung sẽ giúp cho doanh nghiệp có thể phán đoán được các tình huống bất lợi khi tham gia thị trường mới, và nhân viên sẽ đưa ra quyết định phù hợp (Kato và cộng sự, 2015; Littunen, 2003). Ví dụ khi Covid-19 xảy ra ở thị trường Trung Quốc và bắt đầu lan rộng ra các quốc gia khác trên thế giới. Điều này đòi hỏi các doanh nghiệp xuất khẩu phải xác định, phán đoán và đưa ra quyết định phù hợp cho hoạt động xuất khẩu. Thêm vào đó, thị trường ngày càng thay đổi nhanh chóng với sự tăng trưởng không ngừng của công nghệ và nhu cầu khách hàng (Mulliqi và cộng sự, 2019). Điều này làm thay đổi đáng kể trong nhu cầu các hàng hóa xuất nhập khẩu. Vì thế, việc dự đoán trước được các tình huống thị trường sẽ giúp cho doanh nghiệp dễ dàng ứng phó với sự biến động bất ngờ trong thị trường quốc tế (Bari & Jayanthakumaran, 2021; Stucki, 2016).

Với các kiến thức từ chương trình đào tạo chính quy, các nhân viên của doanh nghiệp xuất khẩu sẽ tiếp thu kiến thức mới trong thị trường quốc tế dễ dàng hơn. Nếu không, doanh nghiệp sẽ tốn nhiều thời gian và ngân sách để có thể đáp ứng và tìm hiểu được thị trường mới (López-

Rodríguez & Orellana, 2020). Điều này có thể dẫn tới việc mất đi cơ hội phát triển ở thị trường mới. Cụ thể, để xuất khẩu vào thị trường Mỹ, các doanh nghiệp Việt Nam sẽ cần đẩy mạnh nhận thức, năng lực thực thi các quy định của pháp luật của chính phủ, vì nếu doanh nghiệp không tiếp thu được các kiến thức mới nhanh chóng, thì các doanh nghiệp khác sẽ có thể thâm nhập thị trường một cách nhanh chóng và lấy đi cơ hội ở thị trường mới.

Nhân viên có trình độ học vấn cao sẽ có thể nhận diện được các cơ hội kinh doanh mới và tiềm năng phát triển ở thị trường quốc tế (Cerrato & Piva, 2012; Kato và cộng sự, 2015; Mulliqi và cộng sự, 2019). Nhân viên có học thức cao thường nắm bắt được các xu hướng, từ đó, họ sẽ đưa ra những quyết định thay đổi, cải tiến và đổi mới doanh nghiệp để phù hợp với các cơ hội kinh doanh mới (Fonseca, Faria, và cộng sự, 2019). Ví dụ, khách hàng có xu hướng tìm kiếm các sản phẩm bảo vệ môi trường cũng như liên kết công nghệ cao, nên các doanh nghiệp với nhân viên có trình độ học vấn cao sẽ có thể cải tiến, đổi mới nhanh chóng phù hợp với nhu cầu của thị trường. Điều này giúp cho các doanh nghiệp có thể xuất khẩu vào thị trường phù hợp với nhu cầu.

Serra và cộng sự (2012) nghiên cứu các yếu tố tác động đến xu hướng xuất khẩu của doanh nghiệp, trong đó tác giả nhấn mạnh trình độ học vấn của cấp quản lý. Cụ thể, thông qua việc nghiên cứu 167 doanh nghiệp Bồ Đào Nha và 165 doanh nghiệp Anh trong ngành dệt may. Yếu tố trình độ học vấn của nhân viên cấp quản lý có ảnh hưởng tích cực đối với xu hướng xuất khẩu của các doanh nghiệp Bồ Đào Nha (Serra và cộng sự, 2012). Mulliqi và cộng sự (2019) nghiên cứu tác động của vốn nhân lực đối với xuất khẩu ở 29 nền kinh tế chuyển đổi. Kết quả nghiên cứu cũng chỉ ra rằng nguồn nhân lực càng có trình sẽ ảnh hưởng trực tiếp đối với cường độ xuất khẩu của doanh nghiệp. Tuy nhiên, bên cạnh đó, tỷ lệ lực lượng lao động có trình độ học vấn cao hơn được cho là có tác động yếu hoặc không đáng kể đến hoạt động xuất khẩu của các doanh nghiệp trong các ngành sản xuất so với các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực dịch vụ và hàng hóa cơ bản (Mulliqi và cộng sự, 2019).

Amadu và Danquah (2019) đánh giá về sự tác động của vốn nhân lực đối với hoạt động xuất khẩu của doanh nghiệp ở khu vực Ghana, trong đó, yếu tố trình độ giáo dục của nhân viên là một trong yếu tố quan trọng ảnh hưởng tới xu hướng xuất khẩu của doanh nghiệp. Bên cạnh đó, nghiên cứu cũng chỉ ra rằng nhân viên có trình độ giáo dục cao sẽ giúp cho doanh nghiệp nâng cao được sự đổi mới và cải tiến, và mối quan hệ này có tác động tích cực đến khả năng xuất khẩu của doanh nghiệp (Amadu & Danquah, 2019).

Xuất phát từ các lập luận trên, giả thuyết nghiên cứu sau được đề xuất về vai trò của vốn nhân lực chung đối với hoạt động xuất khẩu của doanh nghiệp:

H1: Trình độ học vấn của nhân viên có tác động tích cực đến hoạt động xuất khẩu của các doanh nghiệp ASEAN.

So với dạng vốn nhân lực chung, việc sử dụng vốn nhân lực cụ thể sẽ tạo ra hiệu quả cho các công việc cụ thể (Tricot & Sweller, 2014). Nếu những công việc đó liên quan đến hoạt động xuất khẩu, chúng sẽ có tác động tích cực tới hoạt động xuất khẩu của doanh nghiệp. Một ví dụ điển hình cho vốn nhân lực cụ thể trong hoạt động xuất khẩu là kinh nghiệm làm việc quốc tế của người lãnh đạo doanh nghiệp, có mối liên hệ tích cực với hiểu biết về thị trường quốc tế (Musteen, Datta, & Butts, 2014). Kiến thức của các lãnh đạo doanh nghiệp trong thị trường quốc tế và quan hệ quốc tế của họ là nguồn lực quan trọng để tham gia vào thị trường nước ngoài (McDougall, Oviatt, & Shrader 2003).

Vốn nhân lực cụ thể được gia tăng lên nhờ vào những chương trình đào tạo huấn luyện cũng như kinh nghiệm làm việc hợp tác xuất khẩu ở thị trường quốc tế. Đây được xem là yếu tố nòng cốt để có thể đẩy mạnh hoạt động xuất khẩu (Aw và cộng sự, 2007; Nguyen-Van & Chang, 2020). Điều này có thể giải thích thông qua việc các quốc gia trên thế giới luôn có sự thay đổi về các yêu cầu kỹ thuật để đảm bảo quyền lợi cho người tiêu dùng ở nước đó, cũng như sự điều chỉnh chính sách, tiêu chuẩn và quy định để nâng cao được chất lượng sản phẩm (Goedhuys & Sleuwaegen, 2016). Từ đó, các doanh nghiệp xuất khẩu tập trung vào nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng cần thiết nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động xuất khẩu (Stucki, 2016). Một ví dụ là các quốc gia phát triển đang tập trung vào các sản phẩm bảo vệ môi trường cao, đòi hỏi người lao động của doanh nghiệp xuất khẩu từ các nước đang phát triển phải nâng cao kiến thức của mình trong lĩnh vực sản phẩm xanh như tiêu chuẩn ISO 14000, 14001 hay quy trình sản xuất xanh để có thể tiếp tục xuất khẩu (Delmas, 2001; Zeng, Tian, & Shi, 2005).

Đối với vốn nhân lực chung, kiến thức của nhân viên sẽ được xây dựng bởi trình độ học vấn từ đào tạo chính quy để gia tăng được mức độ tư duy và tìm kiếm các cơ hội mới trên thị trường. Trong khi đó, vốn nhân lực cụ thể sẽ tập trung vào các kiến thức đến từ kinh nghiệm làm việc và các chương trình đào tạo huấn luyện của doanh nghiệp (Becker, 1994; Stucki, 2016). Từ

đó, những kiến thức mới được tích lũy sẽ được nhân viên áp dụng vào trong hoạt động xuất khẩu nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động xuất khẩu.

Bên cạnh đó, vốn nhân lực cụ thể cũng giúp cho nhân viên có thể cập nhật các kiến thức mới một cách dễ dàng trong xu hướng toàn cầu hóa, điều mà các kiến thức từ đào tạo chính quy có thể không cập nhật được toàn diện (Rauch & Rijdsdijk, 2013; Robson, Akuetteh, Westhead, & Wright, 2012). Ví dụ, có thể thấy trong xu hướng toàn cầu hóa hiện nay, các quốc gia phát triển luôn có sự thay đổi về mặt tiêu chuẩn sản phẩm khác nhau và điều này luôn được cập nhật liên tục; từ đó, các kiến thức đào tạo chính quy tạo điều kiện giúp cho các nhân viên dễ dàng nhận diện được sự thay đổi đó, trong khi các kiến thức từ kinh nghiệm làm việc thực tế hay chương trình đào tạo huấn luyện sẽ được sử dụng để áp dụng để phù hợp với sự thay đổi tiêu chuẩn (Alegre và cộng sự, 2012; Amadu & Danquah, 2019; Brambilla và cộng sự, 2019). Nếu thiếu đi những kiến thức đến từ kinh nghiệm làm việc, nhân viên sẽ khó tiến hành hoạt động xuất khẩu một cách hiệu quả.

Robson và cộng sự (2012) chỉ ra rằng vốn nhân lực cụ thể có thể thúc đẩy được cường độ xuất khẩu. Deng, Menguc và Benson (2003) nghiên cứu sự tăng trưởng của hoạt động xuất tại Trung Quốc thông qua các hoạt động quản trị nhân lực. Cụ thể, nhóm tác giả đã xem xét hai yếu tố chính là yếu tố tuyển dụng và các chương trình đào tạo huấn luyện nhân viên. Kết quả nghiên cứu đã chỉ ra rằng các chương trình đào tạo nhân viên có tác động tiêu cực đối với sự tăng trưởng của hoạt động xuất khẩu, bên cạnh đó, lại không có sự tác động đối với việc gia tăng doanh số xuất khẩu (Deng, Menguc, & Benson, 2003). Từ đó, kết luận của nghiên cứu đã không nhất quán với các nghiên cứu trước về các hoạt động quản trị nhân sự và xuất khẩu.

Ngoài ra, theo nghiên cứu của Ferreras-Méndez, Fernández-Mesa và Alegre (2019) đã thực hiện nghiên cứu với 222 doanh nghiệp vừa và nhỏ đang hoạt động trong lĩnh vực xuất khẩu tại Tây Ban Nha. Kết quả nghiên cứu đã chỉ ra rằng việc hợp tác với các đối tác trong ngành sẽ giúp cho doanh nghiệp nâng cao được thêm kiến thức, từ đó sẽ thúc đẩy được các hoạt động xuất khẩu của mình (Ferreras-Méndez, Fernández-Mesa, & Alegre, 2019). Bên cạnh đó, nhóm tác giả cũng khẳng định rằng việc kết nối với các đối tác bên ngoài sẽ giúp cho doanh nghiệp thúc đẩy hiệu quả xuất khẩu, tuy nhiên chỉ khi doanh nghiệp phát triển hiệu quả mức độ tiếp thu kiến thức của nhân viên.

Tiếp theo đó, một nghiên cứu khác của Francioni, Pagano và Castellani (2016) đã đánh giá các yếu tố ảnh hưởng tới hoạt động xuất khẩu của các doanh nghiệp vừa và nhỏ. Dựa trên kết quả phân tích, nhóm tác giả đã được ra kết luận rằng việc cập nhật thông tin kiến thức mới sẽ đóng vai

trò quan trọng trong việc xuất khẩu hiệu quả hơn (Francioni, Pagano, & Castellani, 2016). Từ những phân tích và đánh giá các nghiên cứu trên, vốn nhân lực cụ thể như các kiến thức tiếp thu thông qua chương trình huấn luyện đào tạo sẽ giúp cho nhân viên có nhiều kiến thức để gia tăng được mức độ hiệu quả khi thực hiện hoạt động xuất khẩu. Bên cạnh đó, các nhà quản trị cấp cao với nhiều kiến thức trong thị trường quốc tế sẽ giúp cho các doanh nghiệp hoạt động xuất khẩu hiệu quả.

Vốn nhân lực cụ thể có ảnh hưởng đến xu hướng và cường độ xuất khẩu bởi nó giúp tăng lợi thế cạnh tranh bằng cách nâng cao khả năng đổi mới sáng tạo, là yếu tố quan trọng cho việc gia tăng hiệu quả của xuất khẩu (Rodil, Vence, & del Carmen Sánchez, 2016). Do vậy, nhân viên cần phải nâng cao các kiến thức mới phù hợp nhằm cải thiện được sản phẩm cũng như quy trình sản xuất. Khi nhân viên được nâng cao kiến thức mới của thị trường, họ sẽ có xu hướng thúc đẩy sáng tạo cũng như áp dụng các kiến thức mới vào trong công việc hằng ngày để nhằm thúc đẩy hiệu quả (McDougall và cộng sự, 2003). Ví dụ khi nhân viên có cơ hội tham gia vào chương trình huấn luyện và đào tạo về hoạt động xuất nhập khẩu tại Trung Quốc, họ sẽ sử dụng các kiến thức này vào trong sản phẩm và hệ thống quy trình. Điều này sẽ giúp cho nhân viên có thể thúc đẩy hoạt động sản xuất ở thị trường Trung Quốc.

Việc đổi mới sáng tạo sẽ giúp cho doanh nghiệp tạo ra được lợi thế cạnh tranh với các đối thủ ở trong thị trường quốc tế (Arslanagic-Kalajdzic và cộng sự, 2017; Leiponen, 2005). Với việc đẩy mạnh xuất khẩu, có thể thấy rằng các doanh nghiệp xuất khẩu phải đối mặt với sức ép cạnh tranh rất lớn của thị trường quốc tế. Điều này đòi hỏi các doanh nghiệp cần tạo ra những khác biệt hóa ở sản phẩm cũng như quy trình sản xuất để thu hút khách hàng ở các quốc gia khác (Rodil và cộng sự, 2016; Sun và cộng sự, 2020). Ví dụ như ở thị trường Trung Quốc, Mỹ hay các thị trường lớn như khu vực Châu Âu sẽ thu hút nhiều doanh nghiệp xuất khẩu từ các nước đang phát triển, điều này tạo sức ép cạnh tranh cho các doanh nghiệp ở khu vực ASEAN. Điều này đòi hỏi các doanh nghiệp ở khu vực ASEAN phải có những sự đổi mới ở các yếu tố trong công ty, và nhân viên sẽ cần cập nhật các kiến thức mới để áp dụng vào trong hoạt động doanh nghiệp nhằm gia tăng hiệu quả xuất khẩu.

Bên cạnh đó, chương trình đào tạo thông qua công việc thực tế trau dồi cho nhân viên nguồn vốn nhân lực cụ thể với nhiều cơ hội để cập nhật và tiếp thu nhiều kiến thức và kỹ năng thực tế để hấp thụ và chuyển đổi kiến thức nhằm phát triển đổi mới sản phẩm (Capozza & Divella,

2019; González và cộng sự, 2016). Có thể thấy được rằng việc cải tiến và sáng tạo đổi mới là yếu tố quan trọng nhằm thúc đẩy các hoạt động xuất khẩu của doanh nghiệp; tuy nhiên, điều này đòi hỏi kiến thức cũng như kỹ năng của nhân viên doanh nghiệp để phát triển và cải thiện sản phẩm (Ganotakis & Love, 2012b; Gkypali và cộng sự, 2018; González và cộng sự, 2016). Các chương trình đào tạo và huấn luyện dành cho nhân viên có thể nâng cao được các kỹ năng cần thiết để áp dụng vào việc đổi mới doanh nghiệp (Gallié & Legros, 2012). Một ví dụ điển hình là nhân viên có thể hấp thụ được các kiến thức mới từ thị trường Trung Quốc, Mỹ hay các nước đã phát triển thông qua việc tham gia vào các chương trình đào tạo khác nhau; tuy nhiên, nhân viên cũng gặp một số khó khăn nhất định để áp dụng vào trong doanh nghiệp. Điều này đòi hỏi doanh nghiệp cần phải nâng cao khả năng và kỹ năng để áp dụng vào trong việc đổi mới doanh nghiệp.

Thêm vào đó, những kiến thức trong chương trình đào tạo đó liên quan tới kinh doanh quốc tế, sẽ cung cấp cho nhân viên những khả năng và kỹ năng cụ thể để thực hiện các hoạt động trong thị trường quốc tế (Rodríguez và cộng sự, 2018). Những khả năng và năng lực mà nhân viên nhận được từ các chương trình đào tạo sẽ góp phần quan trọng trong việc thúc đẩy xuất khẩu của doanh nghiệp (van Uden, Knobens, & Vermeulen, 2017). Cụ thể, nhân viên sẽ học được kiến thức mới về quy định sản phẩm và quy trình sản xuất như các chứng nhận ISO từ các chương trình huấn luyện; nhờ đó, họ sẽ áp dụng vào cải tiến sản phẩm (Wu & Wu, 2019). Việc đầu tư vào nguồn nhân lực đóng vai trò quan trọng trong việc giúp tạo ra lợi thế cạnh tranh nhất định trên thị trường, giúp gia tăng giá trị hoạt động của doanh nghiệp trong thị trường quốc tế. Bên cạnh đó, nhân viên có thể được xem là nguồn tài sản quan trọng đối với các doanh nghiệp, nên đầu tư xây dựng các chương trình huấn luyện đào tạo sẽ giúp cho doanh nghiệp gia tăng được giá trị trong thị trường quốc tế (González và cộng sự, 2016). Một ví dụ điển hình là các doanh nghiệp xuất khẩu sẽ có lợi thế hơn trong hoạt động tại các quốc gia cũng như đối tác chiến lược quốc tế do đội ngũ nhân viên chuyên môn và kiến thức cao sẽ có thể tạo mức độ tin tưởng đối với các bên liên quan. Từ đó, doanh nghiệp xuất khẩu cũng sẽ có những lợi thế cạnh tranh nhất định thông qua nguồn lực nhân viên.

Một số nghiên cứu đã chỉ ra rằng các yếu tố trong vốn nhân lực cụ thể sẽ thúc đẩy việc đổi mới sáng tạo, từ đó nâng cao được hiệu quả khả năng xuất khẩu của doanh nghiệp. Nghiên cứu của Fernández-Mesa và Alegre (2015) đã phân tích về thái độ của CEO đối với định hướng xuất khẩu của các doanh nghiệp vừa và nhỏ. Thông qua việc phân tích và đánh giá các doanh nghiệp ở Tây Ban Nha và Ý, nhóm tác giả đã đưa ra kết luận rằng mặc dù định hướng doanh nghiệp

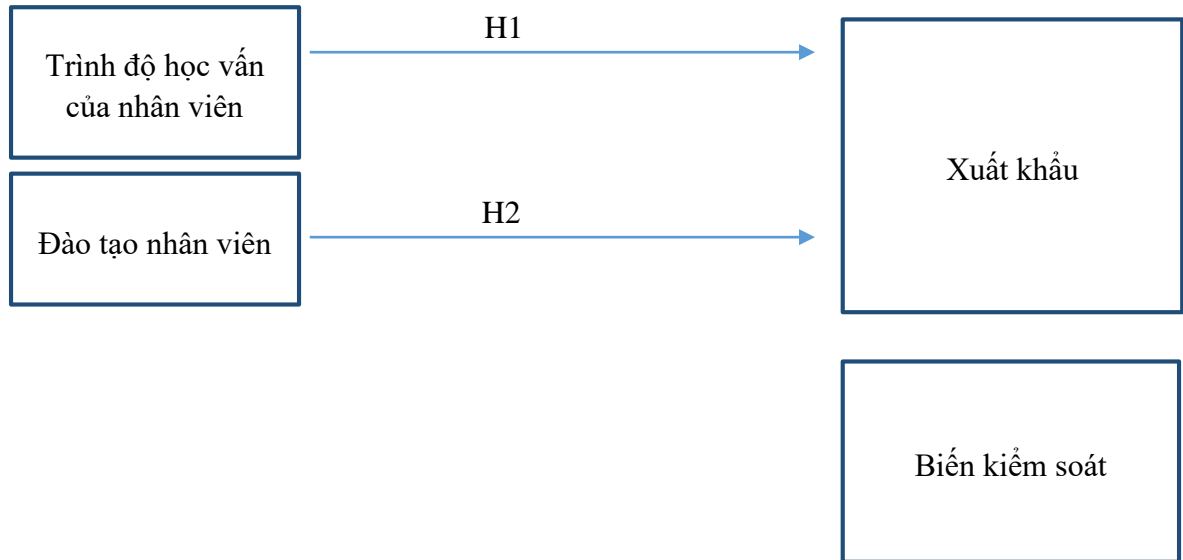
đóng góp vai trò quan trọng trong việc nâng cao được hiệu quả doanh nghiệp ở hoạt động xuất khẩu; tuy nhiên, yếu tố này vẫn chưa đủ để đẩy mạnh được hiệu quả hoạt động xuất khẩu (Fernández-Mesa & Alegre, 2015). Từ đó, doanh nghiệp cần phải đầu tư vào việc học hỏi kiến thức cũng như đổi mới sáng tạo để có thể gia tăng hoạt động xuất khẩu.

Bên cạnh đó, nghiên cứu của Kesidou và Szirmai (2008) tìm hiểu về học hỏi từ những kiến thức địa phương có ảnh hưởng đến sự đổi mới sáng tạo cũng như hiệu quả hoạt động xuất khẩu. Tác giả tập trung nghiên cứu các công ty phần mềm tại khu vực Uruguay. Tác giả đã đưa ra kết luận rằng các doanh nghiệp xuất khẩu ở các nước đang phát triển sẽ học hỏi kiến thức địa phương trong nước để có thể thúc đẩy được sự đổi mới và cải tiến doanh nghiệp; tuy nhiên, kiến thức đó vẫn chưa đủ để phát triển doanh nghiệp (Kesidou & Szirmai, 2008). Cụ thể, đối với hiệu quả xuất khẩu của doanh nghiệp, kiến thức quốc tế đóng góp vai trò quan trọng đối với các hoạt động trong thị trường quốc tế. Từ đó, có thể thấy rằng việc nâng cao kiến thức nội địa và quốc tế đều giúp cho doanh nghiệp đổi mới cải tiến và hiệu quả xuất khẩu. Do vậy, các doanh nghiệp nên đầu tư vào các chương trình huấn luyện đào tạo về các kiến thức quốc tế lẫn nội địa để gia tăng hoạt động xuất khẩu.

Một nghiên cứu khác thực hiện bởi Geldres-Weiss, Uribe-Bórquez, Coudounaris và Monreal-Pérez (2016) đã nghiên cứu những kiến thức thông qua việc trải nghiệm từ việc tham gia hoạt động xuất khẩu và việc đổi mới sản phẩm ảnh hưởng đến hiệu quả xuất khẩu. Cụ thể, kết quả đã cho thấy được rằng các doanh nghiệp muốn cải thiện hiệu quả xuất khẩu, họ cần phải tích lũy kiến thức từ việc học hỏi liên quan tới các quốc gia mà họ xuất khẩu, sau đó, doanh nghiệp sẽ tận dụng các kiến thức đó trong việc đổi mới để đẩy mạnh hiệu quả xuất khẩu (Geldres-Weiss và cộng sự, 2016). Xuất phát từ các lập luận trên, giả thuyết sau được đề xuất.

H2: Đào tạo nhân viên có tác động tích cực đến hoạt động xuất khẩu của các doanh nghiệp ASEAN.

Hình 2.1 trình bày mô hình nghiên cứu với hai giả thuyết được đề xuất là H1: Trình độ học vấn của nhân viên có tác động tích cực đến hoạt động xuất khẩu của các doanh nghiệp ASEAN và H2: Đào tạo nhân viên có tác động tích cực đến hoạt động xuất khẩu của các doanh nghiệp ASEAN.



Hình 2.1: Mô hình nghiên cứu

Tóm tắt chương 2:

Chương 2 đã trình bày một cách chi tiết các khái niệm cơ bản về vốn nhân lực và vai trò quan trọng của nó trong hoạt động xuất khẩu. Khái niệm vốn nhân lực được định nghĩa bao gồm các yếu tố như kiến thức, kỹ năng, và kinh nghiệm của nhân viên, mà từ đó tạo ra giá trị cho doanh nghiệp. Vốn nhân lực được phân loại thành vốn nhân lực chung và vốn nhân lực cụ thể. Vốn nhân lực chung bao gồm trình độ học vấn và kiến thức chung, trong khi vốn nhân lực cụ thể tập trung vào kỹ năng chuyên môn và kinh nghiệm làm việc trong lĩnh vực cụ thể. Cả hai dạng vốn nhân lực này đều được chứng minh là có tác động tích cực đến hoạt động xuất khẩu của doanh nghiệp.

Chương này cũng phát triển các giả thuyết nghiên cứu dựa trên lý thuyết và các nghiên cứu liên quan. Giả thuyết đầu tiên (H1) đề xuất rằng trình độ học vấn của nhân viên có tác động tích cực đến hoạt động xuất khẩu của doanh nghiệp. Giả thuyết thứ hai (H2) đề xuất rằng các chương trình đào tạo nhân viên có tác động tích cực đến hoạt động xuất khẩu. Các giả thuyết này sẽ được kiểm định thông qua phân tích dữ liệu thực nghiệm.

CHƯƠNG 3: PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

3.1 Dữ liệu

Dữ liệu cho nghiên cứu được lấy từ Khảo sát Doanh nghiệp của Ngân hàng Thế giới (World Bank's Enterprise Surveys) (<https://www.enterprisesurveys.org/en/enterprisesurveys>), bao gồm tổng cộng 180.000 doanh nghiệp trên 154 quốc gia (World Bank, 2022). Các cuộc phỏng vấn trực tiếp với chủ sở hữu công ty và quản lý cấp cao được thực hiện để thu thập hơn 100 chỉ số về đặc điểm của doanh nghiệp và đánh giá của họ về môi trường nơi họ hoạt động. Ngoài ra, những số liệu thống kê này được tổng hợp bằng các phương pháp vừa chuẩn hóa vừa nhất quán trong toàn bộ quá trình, cho phép so sánh giữa các quốc gia (World Bank, 2022).

Dữ liệu cross-sectional (dữ liệu cắt ngang) là loại dữ liệu được thu thập tại một thời điểm duy nhất hoặc trong một khoảng thời gian ngắn, từ nhiều đối tượng khác nhau. Trong nghiên cứu này, dữ liệu cross-sectional được thu thập từ Khảo sát Doanh nghiệp của Ngân hàng Thế giới vào các năm 2015 và 2016 từ các quốc gia ASEAN, cụ thể là Indonesia, Malaysia, Philippines, Việt Nam, Lào, Campuchia và Thái Lan. Điều này có nghĩa là dữ liệu phản ánh tình hình hiện tại của các doanh nghiệp tại các quốc gia này vào thời điểm khảo sát.

Nghiên cứu sử dụng dữ liệu từ Khảo sát Doanh nghiệp của Ngân hàng Thế giới vào năm 2015 cho Indonesia, Malaysia, Philippines và Việt Nam, và vào năm 2016 cho Lào, Campuchia và Thái Lan. Sau khi loại bỏ các quan sát không có dữ liệu đầy đủ, bộ dữ liệu cuối cùng bao gồm 3.335 quan sát. Dữ liệu cross-sectional cho phép phân tích nhiều biến số cùng một lúc, giúp nghiên cứu có thể kiểm tra mối quan hệ giữa các biến khác nhau trong một thời điểm cụ thể. Với 3.335 quan sát từ nhiều quốc gia khác nhau trong khu vực ASEAN, dữ liệu này cung cấp một cái nhìn đa dạng và đại diện về tình hình của các doanh nghiệp tại khu vực này. Điều này giúp nghiên cứu có thể tổng quát hóa kết quả cho toàn bộ khu vực (World Bank, 2022).

Hiện nay, có nhiều nghiên cứu sử dụng dữ liệu cross-sectional để phân tích tác động của vốn nhân lực lên hoạt động xuất khẩu. Một số nghiên cứu tiêu biểu như Contractor và Mudambi (2008) thực hiện nghiên cứu về tác động của việc đầu tư vốn nguồn nhân lực tới hoạt động xuất khẩu dịch vụ và hàng hóa tại 25 quốc gia bao gồm Úc, Canada, Ireland, Israel, New Zealand, Bồ

Đào Nha, Singapore, Tây Ban Nha, Trung Quốc, Ấn Độ, Malaysia, Philippines, Thái Lan, Việt Nam, Cộng Hòa Czech, Hungary, Ba Lan, Nga, Thổ Nhĩ Kỳ, Argentina, Brazil, Chi Lê, Costa Rica, và Mexico, được lấy từ năm 1989 đến năm 2003 dưới góc độ quốc gia.

Mulliqi, Adnett và Hisarciklilar (2019) thực hiện nghiên cứu về sự tác động của vốn nguồn nhân lực đến hoạt động xuất khẩu tại 29 nền kinh tế chuyển đổi bao gồm Albania, Bosnia-Herzegovina, Bulgaria, Croatia, Cộng Hòa Czech, Estonia, Hungary, Kosovo, Latvia, Lithuania, FYR Macedonia, Montenegro, Ba Lan, Romania, Serbia, Slovak Republic, Slovenia, Armenia, Azerbaijan, Belarus, Georgia, Kazakhstan, Kyrgyzstan, Moldova, Mongolia, Nga, Tajikistan, Ukraine, Uzbekistan, được khảo sát từ năm 2011 đến 2014, với tổng số lượng quan sát là 14.539 doanh nghiệp.

Munch và Skaksen (2008) đã nghiên cứu về trình độ học vấn của nhân viên với hiệu quả nhập khẩu tại các nước ở khu vực Châu Âu, bao gồm Đức, Anh, Tây Ban Nha, Ireland, Bồ Đào Nha, Bỉ, Hy Lạp, Austria, Hà Lan, Phần Lan, Đan Mạch, Na Uy và Thụy Điển, từ năm 1995 đến 2002, và được khảo sát với 10.378 doanh nghiệp.

Goedhuys và Sleuwaegen (2016) tiến hành nghiên cứu về đánh giá các yếu tố doanh nghiệp được chứng nhận ảnh hưởng đến hoạt động xuất khẩu, trong đó có yếu tố nguồn nhân lực. Nhóm tác giả đã xem xét 89 quốc gia ở các nền kinh tế phát triển và chuyển đổi như Afghanistan, Brazil, Vietnam, Yemen, Zambia, Iraq, Nepal, Sri Lanka và nhiều nước khác, từ năm 2006 đến 2013 với hơn 18.000 doanh nghiệp được lấy dữ liệu nghiên cứu.

Van Uden, Knoben và Vermeulen (2016) đã nghiên cứu về vốn nhân lực của các công ty có yếu tố xuất khẩu tại các nước trong khu vực Châu Phi Hạ Sahara với dữ liệu năm tương ứng, bao gồm Kenya (2013), Tanzania (2013), Uganda (2013), Ghana (2013), Congo (2013), Djibouti (2013), Malawi (2014), Namibia (2014), Nigeria (2014), South Sudan (2014), Sudan (2014), Zambia (2013), Ethiopia (2011).

Nghiên cứu này sử dụng dữ liệu cross-sectional từ Khảo sát Doanh nghiệp của Ngân hàng Thế giới, cung cấp một cái nhìn tổng quát và so sánh giữa các quốc gia ASEAN về tác động của vốn nhân lực đối với hoạt động xuất khẩu của doanh nghiệp. Mặc dù có một số hạn chế về việc không thể xác định nguyên nhân - kết quả và không theo dõi sự thay đổi theo thời gian, nhưng dữ liệu cross-sectional vẫn là một công cụ quan trọng và hữu ích trong việc phân tích và hiểu rõ các yếu tố ảnh hưởng đến doanh nghiệp tại một thời điểm cụ thể. Đồng thời về mặt thực tế gần như

không thể thu thập thông tin cho các quốc gia trong cùng một năm, vì kế hoạch triển khai và thu thập dữ liệu của Ngân hàng Thế giới là khác nhau giữa các quốc gia (World Bank, 2022).

3.3 Các biến trong mô hình

Phương trình sau đây được sử dụng để kiểm định các giả thuyết được đề xuất:

$$\begin{aligned} \text{Xuất khẩu}_i &= \beta_0 + \\ &\beta_1 \text{Trình độ học vấn của một nhân viên điển hình}_i + \beta_2 \text{Đào tạo nhân viên}_i + \\ &\beta_3 \text{Biến kiểm soát}_i + \varepsilon_i \quad (1) \end{aligned}$$

Biến phụ thuộc:

Xuất khẩu: Biến phụ thuộc trong mô hình là *Xuất khẩu*. Dựa theo các nghiên cứu trước (Bari & Jayanthakumaran, 2021; Rodríguez & Orellana, 2020), biến *Xuất khẩu* được xây dựng như một biến dummy với hai giá trị. *Xuất khẩu* = “1” nếu doanh nghiệp có hoạt động xuất khẩu và *Xuất khẩu* = “0” nếu doanh nghiệp không có hoạt động xuất khẩu. Việc xây dựng biến *Xuất khẩu* như một biến dummy đã được sử dụng rộng rãi trong các nghiên cứu trước đây về xuất khẩu. Ví dụ, Ganotakis và Love (2012a) sử dụng biến dummy về hoạt động xuất khẩu trong phân tích tác động của kinh nghiệm của đội ngũ sáng lập khởi nghiệp đến định hướng xuất khẩu của các doanh nghiệp công nghệ tại Vương quốc Anh. Stucki (2016) cũng sử dụng biến dummy về hoạt động xuất khẩu trong phân tích tác động của vốn nhân lực tổng quát và chuyên môn của các nhà sáng lập đến hoạt động xuất khẩu của các doanh nghiệp khởi nghiệp ở Thụy Sĩ.

Amadu và Danquah (2019) sử dụng biến dummy về hoạt động xuất khẩu trong phân tích ảnh hưởng của vốn nhân lực đối đến hành vi xuất khẩu của các doanh nghiệp sản xuất và dịch vụ tại Ghana. Rodríguez và Orellana (2020) cũng sử dụng biến dummy về hoạt động xuất khẩu trong phân tích ảnh hưởng của vốn nhân lực tổng quát và vốn nhân lực chuyên môn của người sáng lập đến hoạt động xuất khẩu của các công ty khởi nghiệp trong bối cảnh các công ty sản xuất ở Tây Ban Nha.

Biến độc lập:

Trình độ học vấn của một nhân viên điển hình: Biến *Trình độ học vấn của một nhân viên điển hình* được xây dựng như một biến liên tục (Chang & Nguyen-Van, 2021; Mulliqi và cộng sự, 2019). Thông tin để xây dựng biến được lấy từ câu hỏi “Số năm đi học trung bình của một công nhân sản xuất toàn thời gian cố định điển hình làm việc tại doanh nghiệp?” (Câu hỏi trong bảng hỏi tiếng Anh là “What is the average number of years of education of a typical permanent full-time production worker employed in this establishment?”).

Đào tạo nhân viên: Biến *Đào tạo nhân viên* được xây dựng như một biến dummy với hai giá trị. *Đào tạo nhân viên* = “1” nếu doanh nghiệp có cung cấp các chương trình đào tạo cho nhân viên và *Đào tạo nhân viên* = “0” nếu doanh nghiệp không cung cấp các chương trình đào tạo cho nhân viên (Amadu & Danquah, 2019; Chang & Nguyen-Van, 2021).

Biến kiểm soát:

Nghiên cứu và phát triển: Biến *Nghiên cứu và phát triển* được xây dựng như một biến dummy với hai giá trị. *Nghiên cứu và phát triển* = “1” nếu doanh nghiệp có các hoạt động nghiên cứu và phát triển và *Nghiên cứu và phát triển* = “0” nếu doanh nghiệp không có các hoạt động nghiên cứu và phát triển (Fonseca, de Faria, & Lima, 2019; Nguyen-Van & Chang, 2021). Các nghiên cứu trước cho thấy nghiên cứu và phát triển giúp doanh nghiệp phát triển các sản phẩm mới và cải tiến quy trình sản xuất, từ đó nâng cao khả năng cạnh tranh trên thị trường quốc tế. Sản phẩm độc đáo và có chất lượng cao thường dễ dàng thu hút khách hàng và đáp ứng được nhu cầu đa dạng của các thị trường xuất khẩu (Adipathy và cộng sự, 2023; Haini, 2021). Ngoài ra, nghiên cứu và phát triển cho phép doanh nghiệp nhanh chóng thích ứng với các yêu cầu và tiêu chuẩn chất lượng của các thị trường quốc tế. Ví dụ, việc nghiên cứu các xu hướng tiêu dùng mới và phát triển sản phẩm thân thiện với môi trường có thể giúp doanh nghiệp đáp ứng yêu cầu của các thị trường khắt khe như EU hay Mỹ (Harris & Li, 2009; Musteen và cộng sự, 2014).

Sở hữu của nước ngoài: Biến *Sở hữu của nước ngoài* được xây dựng như một biến liên tục. Biến này thể hiện tỷ lệ sở hữu của cá nhân hay tổ chức nước ngoài tại doanh nghiệp (Nguyen-Van & Chang, 2020; Xie & Li, 2018). Các nghiên cứu trước cho thấy sự tham gia của các cá nhân hay tổ chức nước ngoài thường mang lại nguồn vốn đầu tư lớn, giúp doanh nghiệp có đủ tài chính để mở rộng hoạt động sản xuất và xuất khẩu (Littunen, 2003; McDougall và cộng sự, 2003; Nguyen-Van & Chang, 2020). Điều này đặc biệt quan trọng đối với các doanh nghiệp ở khu vực ASEAN, nơi mà tiếp cận vốn thường là một thách thức lớn. Ngoài ra, các tổ chức nước ngoài

thường mang theo công nghệ và kỹ thuật tiên tiến, giúp doanh nghiệp cải thiện quy trình sản xuất và chất lượng sản phẩm. Công nghệ hiện đại không chỉ nâng cao hiệu quả sản xuất mà còn giúp sản phẩm đáp ứng các tiêu chuẩn quốc tế, từ đó tăng khả năng cạnh tranh trên thị trường xuất khẩu (Ganotakis & Love, 2012b; García và cộng sự, 2012).

Tuổi doanh nghiệp: Biến *Tuổi doanh nghiệp* là thời gian hoạt động của doanh nghiệp trên thị trường. Dựa theo các nghiên cứu trước (Nguyen-Van & Chang, 2021; Rodríguez & Orellana, 2020), nghiên cứu này lấy Logarit tự nhiên của thời gian hoạt động của doanh nghiệp để xây dựng biến *Tuổi doanh nghiệp*. Các doanh nghiệp có tuổi đời lâu thường tích lũy được nhiều kinh nghiệm trong quá trình hoạt động (Musteen và cộng sự, 2014). Kinh nghiệm này giúp họ hiểu rõ hơn về thị trường, từ đó dễ dàng nhận diện và nắm bắt các cơ hội xuất khẩu (López Rodríguez & Serrano Orellana, 2020). Doanh nghiệp lâu năm có cơ hội tiếp xúc và làm việc với nhiều đối tác quốc tế, giúp họ hiểu biết sâu sắc về các yêu cầu và tiêu chuẩn của thị trường quốc tế (Westhead, Wright, & Ucbasaran, 2001). Sự hiểu biết này là nền tảng quan trọng để phát triển chiến lược xuất khẩu hiệu quả (Rauch & Rijsdijk, 2013; Salomon & Shaver, 2005). Ngoài ra, các doanh nghiệp có thời gian hoạt động lâu dài thường xây dựng được mạng lưới đối tác mạnh mẽ và rộng khắp (Delmas, 2001). Những mối quan hệ này không chỉ hỗ trợ trong việc tìm kiếm khách hàng mà còn giúp họ tiếp cận các kênh phân phối và thị trường mới (Bu & Cuervo-Cazurra, 2020).

Kích cỡ doanh nghiệp: Biến *Kích cỡ doanh nghiệp* là tổng số lao động của doanh nghiệp. Dựa theo các nghiên cứu trước (Nguyen-Van & Chang, 2021; Rodríguez & Orellana, 2020), nghiên cứu này lấy Logarit tự nhiên của tổng số lao động của doanh nghiệp để xây dựng biến *Kích cỡ doanh nghiệp*. Doanh nghiệp có quy mô lớn thường có năng lực sản xuất mạnh mẽ, với khả năng sản xuất khối lượng lớn hàng hóa đáp ứng nhu cầu thị trường xuất khẩu (Cerrato & Piva, 2012). Quy mô lớn giúp doanh nghiệp tận dụng lợi thế kinh tế theo quy mô, giảm chi phí sản xuất trên mỗi đơn vị sản phẩm (Mubarik và cộng sự, 2020). Doanh nghiệp lớn thường có nguồn lực tài chính mạnh, cho phép họ đầu tư vào các hoạt động nghiên cứu và phát triển, marketing, và mở rộng thị trường (Aw và cộng sự, 2007). Khả năng tài chính vững mạnh giúp doanh nghiệp dễ dàng triển khai các chiến lược xuất khẩu và ứng phó với các rủi ro kinh doanh (Cooper và cộng sự, 1994).

3.3 Phương pháp xử lý dữ liệu

Nghiên cứu sử dụng mô hình multilevel mixed-effects logit cho việc phân tích dữ liệu. Mô hình multilevel mixed-effects logit là một phân loại của mô hình hồi quy logistic (logit) được sử dụng để phân tích dữ liệu phụ thuộc phân loại ở mức độ nhiều cấp (multilevel) trong khi kiểm soát hiệu ứng ngẫu nhiên từ các nhóm (mixed-effects). Mô hình này dựa trên hàm logit, giúp chuyển đổi giá trị liên tục thành xác suất. Multilevel model (hay còn gọi là hierarchical model) được sử dụng khi dữ liệu có cấu trúc phân cấp, tức là dữ liệu thu thập từ các mức khác nhau (ví dụ: học sinh trong lớp, lớp trong trường) (Hox, Moerbeek, & Van de Schoot, 2017).

Trong nghiên cứu này dữ liệu có cấu trúc phân cấp, bao gồm các ngành công nghiệp, và các quốc gia. Các mô hình multilevel cho phép xem xét tương tác giữa các mức dữ liệu và kiểm soát các hiệu ứng ẩn ngẫu nhiên từ các mức khác nhau. mixed-effects model là một loại mô hình kết hợp giữa các hiệu ứng ngẫu nhiên và cố định. Mô hình multilevel mixed-effects logit kết hợp cả ba khía cạnh trên để mô hình dữ liệu phân loại ở mức nhiều cấp, trong đó có các hiệu ứng ngẫu nhiên từ cấp (level) và các hiệu ứng cố định từ các biến độc lập (McCoach, 2019).

Mô hình này có thể được sử dụng trong nhiều lĩnh vực khác nhau như giáo dục, y tế, kinh tế, xã hội học, nghiên cứu thị trường và nhiều lĩnh vực khác để hiểu và dự đoán các biến phân loại dựa trên dữ liệu phân cấp và kiểm soát các yếu tố ngẫu nhiên từ các nhóm khác nhau (StataCorp, 2019). Mô hình multilevel mixed-effects logit có nhiều ưu điểm đáng chú ý khi được áp dụng trong phân tích dữ liệu phân loại ở mức độ nhiều cấp.

Thứ nhất, mô hình multilevel mixed-effects logit là lựa chọn tốt cho dữ liệu có cấu trúc phân cấp, nơi dữ liệu được thu thập từ các mức khác nhau. Nó cho phép mô hình hóa các hiệu ứng của các yếu tố ở cả mức cá nhân và mức nhóm. Điều này có nghĩa là các yếu tố ảnh hưởng đến đối tượng ở từng mức có thể được phân tích một cách chi tiết hơn, giúp hiểu rõ hơn về sự khác biệt và tương tác giữa các yếu tố ở các cấp độ khác nhau. Bên cạnh đó, mô hình này giúp kiểm soát hiệu ứng ngẫu nhiên từ các nhóm bằng cách cho phép chúng ta mô hình hóa hiệu ứng chung của nhóm cùng với sự biến thiên ngẫu nhiên trong hiệu ứng đó. Điều này rất quan trọng vì trong thực tế, các nhóm thường có sự khác biệt nội tại và mô hình này cho phép chúng ta kiểm soát và phân tích những khác biệt này một cách chính xác (McCoach, 2019; StataCorp, 2019).

Thứ hai, khi dữ liệu có cấu trúc phân cấp, khả năng xuất hiện tương quan giữa các quan sát trong cùng một nhóm là khá cao. Ví dụ, trong nghiên cứu giáo dục, học sinh trong cùng một lớp

học hoặc cùng một trường có thể có nhiều điểm chung hơn so với học sinh từ các lớp học hoặc trường khác. Mô hình multilevel mixed-effects logit có thể xử lý và mô hình hóa tương quan này một cách hiệu quả, giúp loại bỏ sự sai lệch do các tương quan nội nhóm gây ra và cung cấp kết quả phân tích chính xác hơn (McCoach, 2019; StataCorp, 2019).

Ngoài ra, mô hình này còn linh hoạt trong việc áp dụng cho nhiều loại dữ liệu khác nhau, từ các nghiên cứu y tế với bệnh nhân từ các bệnh viện khác nhau, cho đến nghiên cứu thị trường với khách hàng từ các khu vực địa lý khác nhau. Sự linh hoạt này giúp các nhà nghiên cứu có thể áp dụng mô hình vào nhiều tình huống thực tế khác nhau, nâng cao khả năng dự đoán và hiểu biết về các hiện tượng nghiên cứu (McCoach, 2019; StataCorp, 2019).

Để ước lượng mô hình multilevel mixed-effects logit, lệnh “*melogit*” được sử dụng trong Stata. Nghiên cứu này sử dụng phần mềm Stata 15 trong việc phân tích. Để so sánh một mô hình logit đơn giản và một mô hình multilevel mixed-effects logit, chúng ta có thể sử dụng likelihood ratio test. Mục tiêu là kiểm tra xem việc sử dụng mô hình multilevel mixed-effects logit có cải thiện đáng kể độ vừa vặn của mô hình so với mô hình logit đơn giản hay không. Nếu p-value nhỏ hơn mức ý nghĩa thông thường (0,05), điều này cho thấy rằng mô hình multilevel mixed-effects logit có độ vừa vặn tốt hơn đáng kể so với mô hình logit đơn giản (McCoach, 2019; StataCorp, 2019).

Tóm tắt chương 3:

Chương 3 đã mô tả chi tiết về phương pháp nghiên cứu, bao gồm nguồn dữ liệu, các biến trong mô hình và phương pháp xử lý dữ liệu. Dữ liệu sử dụng trong nghiên cứu được lấy từ Khảo sát Doanh nghiệp của Ngân hàng Thế giới, bao gồm thông tin từ 3.335 doanh nghiệp tại các quốc gia ASEAN bao gồm Indonesia, Malaysia, Philippines, Việt Nam, Lào, Campuchia, và Thái Lan.

Phương pháp phân tích chính được sử dụng là mô hình multilevel mixed-effects logit, một phương pháp tiên tiến cho phép kiểm soát hiệu ứng ngẫu nhiên và tương quan nội nhóm. Điều này giúp mô hình hóa một cách chính xác hơn các tác động của các yếu tố độc lập lên biến phụ thuộc, đồng thời kiểm soát sự khác biệt giữa các nhóm và các cấp độ dữ liệu. Phương pháp này không chỉ giúp kiểm soát các yếu tố ngẫu nhiên mà còn cho phép phân tích sâu hơn về mối quan hệ giữa vốn nhân lực và hoạt động xuất khẩu, từ đó cung cấp các kết quả phân tích chính xác và đáng tin cậy.

CHƯƠNG 4: KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN

4.1 Thống kê mô tả

Bảng 1 trình bày kết quả thống kê mô tả cung cấp cái nhìn tổng quan về các biến số được sử dụng trong nghiên cứu. Trong mẫu nghiên cứu, có gần 28% doanh nghiệp tham gia vào hoạt động xuất khẩu. Bên cạnh đó, trình độ học vấn của một nhân viên điển hình là hơn 10 năm, với giá trị nhỏ nhất là 2 năm và lớn nhất là 16 năm. Gần 33% doanh nghiệp có hoạt động Đào tạo nhân viên.

Ngoài ra, gần 16% doanh nghiệp có hoạt động nghiên cứu và phát triển. Tỷ lệ này cho thấy chỉ có một phần nhỏ các doanh nghiệp trong mẫu nghiên cứu tham gia vào hoạt động R&D. Điều này có thể phản ánh nhiều doanh nghiệp trong khu vực ASEAN chưa chú trọng đầu tư vào R&D hoặc chưa có điều kiện để thực hiện các hoạt động này.

Bảng 4.1: Thống kê mô tả

Biến	Số quan sát	Mean	S.D.	Min	Max
Xuất khẩu	3.335	0,275	0,446	0	1
Trình độ học vấn của một nhân viên điển hình	3.335	10,321	2,053	2	16
Đào tạo nhân viên	3.320	0,328	0,469	0	1
Nghiên cứu và phát triển	3.335	0,157	0,364	0	1
Sở hữu của nước ngoài	3.310	11,017	28,373	0	100
Tuổi doanh nghiệp	3,302	19,564	12,430	1	118
Tuổi doanh nghiệp (log)	3.302	2,785	0,640	0	4,771
Kích cỡ doanh nghiệp	3,335	196,902	661,496	2	17.000

Kích cỡ doanh nghiệp (log)	3.335	4,003	1,465	0,693	9,741
-------------------------------	-------	-------	-------	-------	-------

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu của tác giả

Bên cạnh đó, trung bình, tỷ lệ sở hữu của nước ngoài là 11%, với giá trị lớn nhất đạt 100%. Mức độ 11% này tương đối thấp, cho thấy phần lớn quyền sở hữu và kiểm soát vẫn thuộc về các nhà đầu tư trong nước. Độ lệch chuẩn cao (28,373) cho thấy sự phân tán lớn trong tỷ lệ sở hữu của nước ngoài giữa các doanh nghiệp.

Trung bình, các doanh nghiệp trong mẫu có tuổi đời khoảng 19,6 năm, với giá trị lớn nhất là 118 năm. Độ lệch chuẩn là 12,430, cho thấy sự phân tán khá lớn về tuổi đời của các doanh nghiệp. Logarit tự nhiên của tuổi doanh nghiệp được sử dụng để giảm thiểu sự phân tán và tạo ra phân phối chuẩn hơn cho biến. Trung bình logarit của tuổi doanh nghiệp là 2,785, với độ lệch chuẩn 0,640.

Trung bình, các doanh nghiệp có khoảng 196,902 lao động, nhưng với độ lệch chuẩn rất cao (661,496), cho thấy sự khác biệt lớn giữa các doanh nghiệp về quy mô lao động. Logarit tự nhiên của kích cỡ doanh nghiệp cũng được sử dụng để giảm thiểu sự phân tán và tạo ra phân phối chuẩn hơn cho biến. Trung bình logarit của kích cỡ doanh nghiệp là 4,003, với độ lệch chuẩn 1,465.

Bảng 2 trình bày ma trận tương quan của các biến giải thích trong mô hình. Kết quả cho thấy không có tương quan nào giữa 2 biến có giá trị vượt mức 0,5. Điều này cho thấy không có vấn đề đa cộng tuyến trong mô hình nghiên cứu (Dormann và cộng sự, 2013).

Bảng 4.2: Ma trận tương quan

Biến	1	2	3	4	5	6
1. Trình độ học vấn của một nhân viên điển hình	1					
2. Đào tạo nhân viên	0,0815****	1				
3. Nghiên cứu và phát triển	0,0856****	0,2472****	1			
4. Sở hữu của nước ngoài	0,0403**	0,1757****	0,0947****	1		
5. Tuổi doanh nghiệp (log)	0,0140	0,1350****	0,0679****	-0,0574****	1	
6. Kích cỡ doanh nghiệp (log)	0,1735****	0,3368****	0,2695****	0,3106****	0,1957****	1

Ghi chú:

* $p < ,10$; ** $p < ,05$; **** $p < ,01$

4.2 Kết quả ước lượng mô hình multilevel mixed-effects logit

Bảng 3 trình bày kết quả kiểm định các giả thuyết sử dụng phương pháp multilevel mixed-effects logit. Mô hình 1 phân tích tác động của trình độ học vấn của một nhân viên điển hình đến xuất khẩu. Mô hình 2 phân tích tác động của đào tạo nhân viên đến xuất khẩu. Mô hình 3 phân tích tác động của cả trình độ học vấn của một nhân viên điển hình và đào tạo nhân viên đến xuất khẩu. Nhìn chung, kết quả Likelihood Ratio (LR) test để so sánh mô hình logit thông thường với mô hình multilevel mixed-effects logit đều có ý nghĩa thống kê. Điều này cho thấy mô hình multilevel mixed-effects logit có ưu điểm hơn mô hình logit thông thường khi xử lý dữ liệu của nghiên cứu này.

4.2.1 Tác động của trình độ học vấn của nhân viên đến hoạt động xuất khẩu của các doanh nghiệp ASEAN

Mô hình 1 phân tích tác động của trình độ học vấn của một nhân viên điển hình đến xuất khẩu. Hệ số của biến *Trình độ học vấn của một nhân viên điển hình* có ý nghĩa thống kê và có dấu dương. Điều này cho thấy trình độ học vấn của nhân viên trong doanh nghiệp có tác động tích cực đối với hoạt động xuất khẩu. Kết quả này cho thấy giả thuyết H1 được chấp nhận. Kết quả nghiên cứu tương đồng với kết quả các nghiên cứu trước đây như Amadu và Danquah (2019), Serra và cộng sự (2012), Mulliqi và cộng sự (2019), López-Rodríguez và Orellana (2020), Fonseca, Faria, và cộng sự (2019).

Kết quả đã chỉ ra rằng dạng vốn nhân lực chung, cụ thể là học vấn cao của nhân viên, làm gia tăng hoạt động xuất khẩu (Shane, 2000), do họ có khả năng tiếp thu được các kiến thức mới cũng như giải quyết các vấn đề từ sự thay đổi của thị trường quốc tế (Cerrato & Piva, 2012). Các quốc gia trong khu vực ASEAN thường xuyên phải đối mặt với sự biến động của thị trường quốc tế (Chang & Nguyen-Van, 2021). Nhân viên có học vấn cao có khả năng nhanh chóng tiếp thu kiến thức mới và ứng phó hiệu quả với những thay đổi này (Deng và cộng sự, 2003; Javalgi & Todd, 2011). Điều này đặc biệt quan trọng trong bối cảnh các quốc gia ASEAN đang phát triển và cần thích ứng với những yêu cầu khắt khe từ thị trường toàn cầu.

Thêm vào đó, vốn nhân lực chung sẽ giúp cho nhân viên nhận biết được thông tin, từ đó, nắm bắt các cơ hội của thị trường một cách nhanh chóng hơn (Ganotakis & Love, 2012). Thị trường ASEAN rất đa dạng và đang phát triển nhanh chóng. Nhân viên có trình độ học vấn cao có khả năng nhận biết thông tin thị trường tốt hơn, từ đó nắm bắt các cơ hội kinh doanh một cách hiệu quả hơn (Robson và cộng sự, 2012; Shane, 2000). Điều này giúp các doanh nghiệp ASEAN tận dụng tối đa các cơ hội xuất khẩu (Contractor & Mudambi, 2008).

Thị trường sẽ luôn có sự đổi mới, và các doanh nghiệp cần nắm bắt các xu hướng để đáp ứng được với thị trường. Vốn nhân lực chung sẽ giúp cho các doanh nghiệp ASEAN hình thành một hệ thống thông tin phù hợp nhằm xác định được các cơ hội mới cũng như khách hàng tiềm năng để khai thác tối ưu thị trường nước ngoài (Westhead và cộng sự, 2001). Bên cạnh đó, nhân viên với học thức cao sẽ dễ dàng hòa nhập vào thị trường quốc tế hơn, do họ sẽ có đủ chuyên môn và kỹ năng để có thể đáp ứng với sự thay đổi của từng quốc gia (Shane, 2000).

Thêm vào đó, việc xây dựng đội ngũ nhân viên có học vấn cao sẽ giúp cho doanh nghiệp xây dựng được sự tin tưởng với các đối tác trên thị trường quốc tế, đặc biệt là các thị trường Nhật Bản hay Mỹ (López Rodríguez & Serrano Orellana, 2020; Mahoney & Kor, 2015). Đây là các thị trường đòi hỏi những tiêu chuẩn cao về sản phẩm và quy trình sản xuất.

Có thể thấy được rằng một trong những yếu tố quan trọng để xây dựng niềm tin đối với các bên liên quan trong hoạt động quốc tế là trình độ chuyên môn và học vấn của nhân viên (Mubarik và cộng sự, 2020; Mulliqi và cộng sự, 2019). Đa số các doanh nghiệp mới tham vào thị trường quốc tế sẽ thiếu nguồn thông tin về các đối tác, nhà cung cấp và khách hàng, và kênh truyền thông trực tiếp thông qua con người được đánh giá đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy hoạt động xuất khẩu của doanh nghiệp (Bu & Cuervo-Cazurra, 2020). Việc xây dựng được sự tin tưởng từ các đối tác ở thị trường quốc tế sẽ thúc đẩy hoạt động xuất khẩu hiệu quả (Cerrato & Piva, 2012). Sự tin tưởng từ đối tác quốc tế là yếu tố quan trọng trong hoạt động xuất khẩu của các doanh nghiệp ASEAN. Nhân viên và quản lý có học vấn cao không chỉ giúp doanh nghiệp xây dựng niềm tin mà còn tạo uy tín trong mắt các đối tác (Chetty & Blankenburg Holm, 2000; Stucki, 2016), đặc biệt ở những thị trường yêu cầu tiêu chuẩn cao như Nhật Bản và Mỹ. Điều này thúc đẩy sự hợp tác và gia tăng cơ hội xuất khẩu (Rodríguez & Orellana, 2020; Serra và cộng sự, 2012).

Bên cạnh đó, việc xây dựng đội ngũ nhân viên có trình độ học vấn cao từ đào tạo chính quy sẽ góp phần xây dựng được kiến thức nền cho doanh nghiệp, từ đó dễ dàng nắm bắt được các yêu cầu từ hoạt động xuất khẩu (Bari & Jayanthakumaran, 2021). Trong bối cảnh ASEAN, có thể thấy rằng nhân viên có kiến thức và học vấn liên quan tới kinh doanh quốc tế và xuất nhập khẩu sẽ nắm bắt được các giấy tờ, yêu cầu và quy định cần thiết liên quan đến hoạt động xuất khẩu một cách nhanh chóng. Nhờ vậy, sẽ nâng cao khả năng và hiệu quả hoạt động xuất khẩu (Bari & Jayanthakumaran, 2021).

Bảng 4.3: Kết quả hồi quy

	Mô hình 1	Mô hình 2	Mô hình 3
Trình độ học vấn của một nhân viên điển hình	0,052**		0,047*
	(0,025)		(0,025)
Đào tạo nhân viên		0,422***	0,414***

		(0,108)	(0,108)
Nghiên cứu và phát triển	0,410***	0,355***	0,341***
	(0,125)	(0,127)	(0,127)
Sở hữu của nước ngoài	0,018***	0,018***	0,018***
	(0,002)	(0,002)	(0,002)
Tuổi doanh nghiệp (log)	0,177**	0,169**	0,175**
	(0,083)	(0,084)	(0,084)
Kích cỡ doanh nghiệp (log)	0,678***	0,651***	0,644***
	(0,040)	(0,041)	(0,041)
Constant	-5,305***	-4,794***	-5,250***
	(0,503)	(0,464)	(0,513)
Constant for country effects	0,719	0,852	0,771
	(0,466)	(0,554)	(0,505)
Constant for industry effects	0,150	0,153	0,154
	(0,066)	(0,065)	(0,065)
Wald χ^2	537,34	548,98	550,58
Prob > χ^2	0,0000	0,0000	0,0000
	LR test vs, logit model: $\chi^2 = 158,33$	LR test vs, logit model: $\chi^2 = 166,46$	LR test vs, logit model: $\chi^2 = 159,00$
	Prob >= $\chi^2 =$ 0.0000	Prob >= $\chi^2 =$ 0.0000	Prob >= $\chi^2 =$ 0.0000
Số quan sát	3.277	3.263	3.263

Ghi chú:

*Sai số chuẩn trong ngoặc đơn. * $p < ,10$; ** $p < ,05$; *** $p < ,01$*

4.2.2 Tác động của đào tạo nhân viên đến hoạt động xuất khẩu của các doanh nghiệp ASEAN

Mô hình 2 phân tích tác động của đào tạo nhân viên đến xuất khẩu. Hệ số của biến *Đào tạo nhân viên* có ý nghĩa thống kê và có dấu dương. Điều này cho thấy đào tạo nhân viên có tác động tích cực đối với hoạt động xuất khẩu. Kết quả này cho thấy giả thuyết H2 được chấp nhận. Kết quả nghiên cứu tương đồng với kết quả các nghiên cứu trước đây như Robson và cộng sự (2012), Deng và cộng sự (2003), Ferreras-Méndez và cộng sự (2019), Francioni và cộng sự (2016), Fernández-Mesa và Alegre (2015).

Các chương trình đào tạo sẽ giúp cho nhân viên tiếp thu kỹ năng và kiến thức mới để có thể ứng dụng trong hoạt động xuất khẩu tại thị trường quốc tế (Rodríguez và cộng sự, 2018). Trong khu vực ASEAN, nơi có sự cạnh tranh mạnh mẽ và nhu cầu nâng cao năng lực xuất khẩu, việc đào tạo nhân viên là một chiến lược quan trọng để tăng cường khả năng cạnh tranh. Thêm vào đó, trên thực tế, thị trường xuất khẩu sẽ luôn thay đổi, nên các chương trình đào tạo sẽ cho nhân viên có cơ hội lĩnh hội các công nghệ, kiến thức mới để phát triển và đổi mới sản phẩm phù hợp với từng quốc gia (Capozza & Divella, 2019).

Ngoài ra, việc nâng cao trình độ của nhân viên thông qua các chương trình đào tạo sẽ giúp cho nhân viên gia tăng được mức độ hiểu biết về thị trường quốc tế, từ đó, gia tăng kinh nghiệm trong hoạt động xuất khẩu. Đây được xem là yếu tố quan trọng để các doanh nghiệp tham gia vào thị trường quốc tế một cách hiệu quả (McDougall và cộng sự, 2003). Thông qua các chương trình đào tạo, doanh nghiệp sẽ gia tăng được vốn nguồn nhân lực, từ đó tạo ra một lợi thế cạnh tranh ở trong thị trường quốc tế (Rodil và cộng sự, 2016). Cụ thể, khi nhân viên được cập nhật các kiến thức và kỹ năng mới, họ sẽ áp dụng vào trong công việc để tăng mức độ hiệu quả trong các nghiệp vụ xuất khẩu và khai thác những cơ hội mới. Đây là yếu tố quan trọng để các doanh nghiệp tham gia vào thị trường quốc tế một cách hiệu quả, đặc biệt trong bối cảnh các quốc gia ASEAN đang phát triển và mở rộng quan hệ thương mại toàn cầu (Roper & Love, 2002).

Thị trường quốc tế luôn có sự thay đổi nhất định, và các doanh nghiệp sẽ cần các chương trình đào tạo nhằm giúp nhân viên nắm bắt được các xu hướng và thông tin mới để hoạt động tối ưu trong thị trường quốc tế (Contractor & Mudambi, 2008; Stucki, 2016). Thêm vào đó, các quốc gia trên thế giới đều luôn cập nhật các tiêu chuẩn và yêu cầu liên quan đến chất lượng và quá trình sản xuất và sản phẩm của các doanh nghiệp hoạt động xuất khẩu (van Uden và cộng sự, 2017). Do

vậy, các doanh nghiệp trong khu vực ASEAN phải luôn xây dựng các chương trình huấn luyện để có thể nâng cao được kiến thức và thông tin liên quan để đẩy mạnh được hiệu quả của hoạt động xuất khẩu trong thị trường quốc tế.

Việc cập nhật và nâng cao kiến thức thông qua các chương trình đào tạo huấn luyện nhân viên sẽ giúp cho doanh nghiệp dễ dàng đổi mới trong sản phẩm và quy trình sản xuất (Aw và cộng sự, 2007; Dostie, 2017; González và cộng sự, 2016). Điều này góp phần cho việc thúc đẩy hiệu quả trong hoạt động xuất khẩu. Điều này có thể giải thích thông qua việc doanh nghiệp sẽ cải thiện được khả năng sản xuất và thay đổi sản phẩm phù hợp với từng quốc gia trong thị trường kinh doanh quốc tế. Nếu nhân viên không có sự thay đổi và cập nhật các kiến thức mới, điều này sẽ khó tạo ra lợi thế cạnh tranh ở thị trường quốc, và hoạt động xuất khẩu cũng dần kém hiệu quả (Francioni và cộng sự, 2016; Harris & Li, 2009). Một ví dụ điển hình là ở các nước phát triển như Nhật và Mỹ, thị trường luôn có sự thay đổi về nhu cầu sản phẩm liên quan đến việc bảo vệ môi trường, hay thành phần nguyên vật liệu tốt cho sức khỏe. Điều này đòi hỏi các doanh nghiệp xuất khẩu ASEAN cần phải đổi mới và nâng cao được chất lượng của sản phẩm để dễ dàng nhận được sự chấp nhận của thị trường quốc tế (Haini, 2021; Harris & Li, 2009).

Bên cạnh đó, việc xuất khẩu của các doanh nghiệp đòi hỏi các giấy tờ chứng nhận về kiểm định chất lượng cũng như quy trình. Điều này sẽ yêu cầu doanh nghiệp sẽ cần tổ chức các chương trình huấn luyện đào tạo chuyên sâu để giúp cho nhân viên có thể tiếp thu thêm được các kiến thức mới và sẽ giúp cho nhân viên nâng cao được sản phẩm cũng như quy trình sản xuất, từ đó, doanh nghiệp ASEAN có thể thúc đẩy hiệu quả trong việc xuất khẩu hàng hóa ở thị trường quốc tế (Bangwayo-Skeete & Moore, 2015).

Mô hình 3 xem xét sự tác động của trình độ học vấn của một nhân viên điển hình và đào tạo nhân viên đối với hoạt động xuất khẩu của doanh nghiệp. Hệ số của biến *Trình độ học vấn của một nhân viên điển hình* và *Đào tạo nhân viên* đều có ý nghĩa thống kê và có dấu dương. Kết quả này cho thấy giả thuyết H1 và H2 đều được chấp nhận trong mô hình với cả hai biến *Trình độ học vấn của một nhân viên điển hình* và *Đào tạo nhân viên*. Dạng vốn nhân lực chung và cụ thể đều có tác động tích cực tới hoạt động xuất khẩu, vì chúng thúc đẩy khả năng thích ứng và sáng tạo trong môi trường kinh doanh quốc tế cũng như trực tiếp ảnh hưởng tới hiệu quả và chất lượng của hoạt động xuất khẩu, giúp doanh nghiệp nâng cao khả năng cạnh tranh và đáp ứng tốt hơn các yêu cầu của thị trường mục tiêu (Cooper và cộng sự, 1994; Leiponen, 2005).

Việc phối hợp trong nâng cao vốn nhân lực chung và vốn nhân lực cụ thể sẽ mang lại hiệu quả cao trong việc đẩy mạnh hiệu quả hoạt động xuất khẩu (Fonseca, Faria, và cộng sự, 2019; Stucki, 2016). Cụ thể, vốn nhân lực chung sẽ giúp cho nhân viên có kiến thức nền trong lĩnh vực hoạt động xuất khẩu, từ đó, nhân viên dễ dàng trong việc tiếp thu các kiến thức mới từ các chương trình đào tạo huấn luyện của doanh nghiệp (Robson và cộng sự, 2012). Bên cạnh đó, các kiến thức được tích lũy từ các chương trình đào tạo nhân viên của các doanh nghiệp sẽ bổ trợ cho các kiến thức chính quy mà nhân viên có được trong trình độ học vấn (Rauch & Rijdsdijk, 2013). Từ sự bổ trợ lẫn nhau của trình độ học vấn và chương trình đào tạo, nhân viên sẽ thúc đẩy hiệu quả cho các hoạt động xuất khẩu. Trình độ học vấn cao sẽ giúp cho nhân viên dễ dàng phán đoán được các tính huống thị trường; bên cạnh đó, các kiến thức tiếp thu từ các chương trình đào tạo sẽ giúp cho nhân viên đưa ra hướng giải quyết hiệu quả cho các tính huống trên (Acemoglu, 1997; Aw và cộng sự, 2007; González và cộng sự, 2016). Điều này là do thị trường quốc tế có nhiều sự biến đổi mà buộc doanh nghiệp phải đưa ra các quyết định kịp thời. Vì thế, các nhân viên cấp quản lý cần phải có đầy đủ các kiến thức cũng như thông tin để có thể đưa ra quyết định phù hợp cho hoạt động xuất khẩu. Các nhân viên có trình độ học vấn cao sẽ có khả năng xem xét trước các tính huống có thể xảy ra để đáp ứng thị trường quốc tế kịp thời (Amadu & Danquah, 2019; Carpenter và cộng sự, 2001). Từ đó, hai giả thuyết nghiên cứu đều được chấp nhận và cho thấy tác động tích cực của trình độ học vấn và đào tạo nhân viên đối với hoạt động xuất khẩu của doanh nghiệp tại khu vực ASEAN.

4.2.3 Tác động của các biến kiểm soát đến hoạt động xuất khẩu của các doanh nghiệp ASEAN

Hệ số của biến *Nghiên cứu và phát triển* có ý nghĩa thống kê và có dấu dương trong cả ba mô hình. Điều này cho thấy hoạt động nghiên cứu và phát triển có tác động tích cực đối với hoạt động xuất khẩu. Như vậy, nghiên cứu và phát triển giúp các doanh nghiệp trong khu vực ASEAN phát triển sản phẩm mới và cải tiến quy trình sản xuất, nâng cao khả năng cạnh tranh trên thị trường quốc tế. Sản phẩm độc đáo và chất lượng cao dễ dàng thu hút khách hàng và đáp ứng nhu cầu đa dạng của các thị trường xuất khẩu. R&D cũng cho phép doanh nghiệp nhanh chóng thích ứng với các yêu cầu và tiêu chuẩn chất lượng quốc tế, chẳng hạn như xu hướng tiêu dùng mới và sản phẩm thân thiện với môi trường, giúp họ đáp ứng yêu cầu của các thị trường khắt khe như EU hay Mỹ (Aw và cộng sự, 2007; Gallié & Legros, 2012; Harris & Li, 2009).

Hệ số của biến *Sở hữu của nước ngoài* có ý nghĩa thống kê và có dấu dương trong cả ba mô hình. Điều này cho thấy tỷ lệ sở hữu của nước ngoài càng cao thì càng có tác động tích cực đối với hoạt động xuất khẩu. Sự tham gia của cá nhân hoặc tổ chức nước ngoài mang lại nguồn vốn đầu tư lớn và công nghệ tiên tiến, giúp các doanh nghiệp ở ASEAN mở rộng sản xuất và xuất khẩu. Điều này đặc biệt quan trọng trong bối cảnh khu vực ASEAN, nơi tiếp cận vốn thường gặp nhiều thách thức. Công nghệ hiện đại từ các tổ chức nước ngoài cải thiện quy trình sản xuất và chất lượng sản phẩm, nâng cao hiệu quả sản xuất và khả năng đáp ứng tiêu chuẩn quốc tế, từ đó tăng cường khả năng cạnh tranh trên thị trường xuất khẩu (Bayus & Agarwal, 2007; García và cộng sự, 2012).

Hệ số của biến *Tuổi doanh nghiệp* có ý nghĩa thống kê và có dấu dương trong cả ba mô hình. Điều này cho thấy doanh nghiệp hoạt động càng lâu năm, càng có khả năng tiến hành hoạt động xuất khẩu. Các doanh nghiệp càng có tuổi đời lâu trong khu vực ASEAN, càng tích lũy nhiều kinh nghiệm, giúp họ hiểu rõ thị trường và dễ dàng nắm bắt cơ hội xuất khẩu. Họ có cơ hội làm việc với nhiều đối tác quốc tế, hiểu biết sâu sắc về yêu cầu và tiêu chuẩn thị trường quốc tế, từ đó phát triển chiến lược xuất khẩu hiệu quả. Ngoài ra, doanh nghiệp lâu năm xây dựng mạng lưới đối tác mạnh mẽ và rộng khắp, hỗ trợ tìm kiếm khách hàng và tiếp cận kênh phân phối mới (Bu & Cuervo-Cazurra, 2020; Delmas, 2001).

Hệ số của biến *Kích cỡ doanh nghiệp* có ý nghĩa thống kê và có dấu dương trong cả ba mô hình. Điều này cho doanh nghiệp càng có quy mô lớn, càng có khả năng tiến hành hoạt động xuất khẩu. Doanh nghiệp có quy mô lớn ở ASEAN thường có năng lực sản xuất mạnh mẽ, đáp ứng nhu cầu thị trường xuất khẩu và giảm chi phí sản xuất nhờ lợi thế kinh tế theo quy mô. Họ có nguồn lực tài chính mạnh, cho phép đầu tư vào nghiên cứu, phát triển, marketing và mở rộng thị trường. Khả năng tài chính vững mạnh giúp doanh nghiệp dễ dàng triển khai chiến lược xuất khẩu và ứng phó với rủi ro kinh doanh (Cooper và cộng sự, 1994).

Tóm tắt chương 4:

Chương 4 tập trung vào việc trình bày kết quả nghiên cứu và thảo luận các kết quả nghiên cứu này. Đầu tiên, phần thống kê mô tả cung cấp một cái nhìn tổng quan về các biến số được sử dụng trong nghiên cứu. Kết quả từ mô hình phân tích hồi quy multilevel mixed-effects logit đã cung cấp những bằng chứng quan trọng về tác động của trình độ học vấn và đào tạo nhân viên đến

hoạt động xuất khẩu của doanh nghiệp. Cụ thể, trình độ học vấn của nhân viên có tác động tích cực và đáng kể đến khả năng xuất khẩu của doanh nghiệp, khẳng định vai trò quan trọng của vốn nhân lực chung trong việc nâng cao khả năng cạnh tranh trên thị trường quốc tế. Ngoài ra, các chương trình đào tạo nhân viên cũng cho thấy tác động tích cực.

CHƯƠNG 5: KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý QUẢN TRỊ

5.1 Kết luận

Nghiên cứu này đánh giá tác động của vốn nhân lực đối với hoạt động xuất khẩu của doanh nghiệp dưới bối cảnh kinh tế của khu vực ASEAN. Nghiên cứu đặc biệt tập trung vào phân tích tác động của trình độ học vấn của nhân viên và các chương trình đào tạo nhân viên đến hoạt động xuất khẩu của các doanh nghiệp trong khu vực này. Việc hiểu rõ vai trò của vốn nhân lực trong hoạt động xuất khẩu là rất quan trọng, vì nó có thể cung cấp các chiến lược nâng cao hiệu quả xuất khẩu và khả năng cạnh tranh của các doanh nghiệp.

Dữ liệu nghiên cứu được lấy từ Khảo sát Doanh nghiệp của Ngân hàng Thế giới vào năm 2015 và 2016, tập trung vào các quốc gia ASEAN bao gồm Indonesia, Malaysia, Philippines, Việt Nam, Lào, Campuchia, và Thái Lan. Tổng cộng có 3.335 quan sát được sử dụng trong phân tích, bao gồm các thông tin chi tiết về trình độ học vấn và đào tạo của nhân viên, cũng như các biến kiểm soát khác như sở hữu của nước ngoài, tuổi doanh nghiệp và kích cỡ doanh nghiệp.

Nghiên cứu áp dụng mô hình multilevel mixed-effects logit để kiểm định các giả thuyết về tác động của vốn nhân lực đến hoạt động xuất khẩu. Mô hình này cho phép phân tích dữ liệu có cấu trúc phân cấp, tức là dữ liệu được thu thập từ nhiều cấp độ khác nhau như cá nhân và nhóm. Mô hình multilevel mixed-effects logit đặc biệt hữu ích trong việc kiểm soát các hiệu ứng ngẫu nhiên từ các nhóm, giúp đưa ra các kết quả phân tích chính xác hơn so với mô hình logit thông thường.

Kết quả phân tích cho thấy trình độ học vấn của nhân viên có tác động tích cực đến hoạt động xuất khẩu của doanh nghiệp. Nhân viên có trình độ học vấn cao thường có khả năng tiếp thu và áp dụng các kiến thức mới, đồng thời dễ dàng thích nghi với các yêu cầu và thay đổi của thị trường quốc tế. Điều này giúp doanh nghiệp nâng cao hiệu quả xuất khẩu và tăng cường khả năng cạnh tranh trên thị trường toàn cầu.

Bên cạnh đó, các chương trình đào tạo nhân viên cũng được chứng minh là có tác động tích cực đến hoạt động xuất khẩu. Đào tạo giúp nâng cao kỹ năng chuyên môn và kiến thức thực tiễn của nhân viên, từ đó cải thiện khả năng thực hiện các hoạt động xuất khẩu. Các chương trình

đào tạo còn giúp nhân viên cập nhật các công nghệ mới và các tiêu chuẩn quốc tế, từ đó tăng cường hiệu quả sản xuất và chất lượng sản phẩm xuất khẩu.

5.2 Hàm ý quản trị

Kết quả nghiên cứu đã đề xuất ra các hàm ý quản trị quan trọng giúp cho doanh nghiệp gia tăng và phát triển hoạt động xuất khẩu của mình. Đầu tiên, trình độ học vấn của nhân viên có vai trò tích cực đến hoạt động xuất khẩu. Nhân viên là người thực hiện chính hoạt động xuất khẩu cho doanh nghiệp, nên trình độ của họ sẽ tác động đến hoạt động xuất khẩu. Vì vậy, doanh nghiệp nên có các chính sách tuyển dụng phù hợp và tiêu chuẩn để xem xét về trình độ và kinh nghiệm của nhân viên liên quan đến hoạt động xuất khẩu; từ đó, các doanh nghiệp ASEAN sẽ thúc đẩy hoạt động xuất khẩu ra thị trường thế giới. Doanh nghiệp có thể đưa ra những yêu cầu liên quan đến việc nhân viên tuyển dụng về trình độ học vấn đại học, có các giấy chứng nhận ngôn ngữ khác nhau và các bằng cấp liên quan đến kiến thức hoạt động quốc tế. Điều này sẽ giúp doanh nghiệp thúc đẩy được các hoạt động xuất khẩu ở thị trường quốc tế. Cụ thể, khi nhân viên có các giấy chứng nhận ngôn ngữ sẽ giúp cho khách hàng dễ dàng tiếp cận các thị trường quốc tế như Trung Quốc hay Mỹ, và từ đó dễ dàng làm việc trong hoạt động xuất khẩu. Bên cạnh đó, các bằng cấp liên quan tới ngành nghề sẽ giúp cho các nhân viên có kiến thức nền để làm việc với các đối tác cũng như hiểu được cách hoạt động của thị trường. Với các kiến thức được định hình từ các chương trình đào tạo chính quy, nhân viên sẽ dễ dàng nắm bắt được cơ hội phát triển ở các thị trường mới; từ đó, doanh nghiệp có thể mở rộng được hoạt động kinh doanh của mình. Thị trường càng trở nên cạnh tranh, điều này yêu cầu các doanh nghiệp luôn tìm kiếm các cơ hội ở các thị trường mới. Vì thế, nhân viên có trình độ cao sẽ giúp cho thúc đẩy mạnh mẽ hoạt động xuất khẩu của doanh nghiệp. Không những thế, nhân viên cũng sẽ nắm bắt được các nhu cầu mới của thị trường quốc tế và đặc biệt là khách hàng tại các quốc gia khác nhau. Điều này giúp cho doanh nghiệp nâng cao được khả năng tiếp cận các khách hàng và thị trường mới.

Thêm vào đó, hoạt động huấn luyện đào tạo nhân viên có tác động quan trọng đối với hoạt động xuất khẩu của công ty. Trong thực tế, vì hoạt động xuất khẩu sẽ thay đổi liên tục theo nhu cầu, xu hướng của từng quốc gia khác nhau, nếu nhân viên không cập nhật được các kiến thức đó sẽ làm giảm hiệu quả và tiến độ thực hiện xuất khẩu của doanh nghiệp. Cụ thể, các quốc gia như Trung Quốc đang tập trung vào các sản phẩm đạt chuẩn ISO 14000 liên quan đến việc bảo vệ môi

trường, nên doanh nghiệp ASEAN muốn xuất khẩu vào Trung Quốc cần phải đảm bảo chất lượng theo yêu cầu của quốc gia. Vì vậy, doanh nghiệp cần phải đầu tư vào nguồn vốn nhân lực thông qua các chương trình huấn luyện đào tạo nhân viên để nâng cao được trình độ, chuyên môn và kiến thức mới; từ đó, tận dụng trong thúc đẩy hoạt động xuất khẩu hiệu quả hơn.

Bên cạnh đó, việc nâng cao các kiến thức về chính sách cũng như là cách thức hoạt động xuất khẩu của thị trường quốc tế sẽ giúp cho doanh nghiệp dễ dàng tiếp cận với các quốc gia khác nhau. Các chương trình huấn luyện đào tạo cho nhân viên trong doanh nghiệp có thể là từ các cấp quản lý chia sẻ kinh nghiệm trong hoạt động tại thị trường quốc tế hoặc là từ các chuyên gia trong lĩnh vực xuất nhập khẩu. Điều này sẽ giúp nhân viên thể nắm bắt được cách thức vận hành cũng như định hướng phát triển hoạt động xuất khẩu của công ty và cập nhật các kiến thức mới ở từng quốc gia trong thị trường quốc tế. Các chương trình đào tạo từ cấp quản lý sẽ giúp cho nhân viên có thêm kiến thức về cách vận hành và quy trình công ty để có thể áp dụng vào trong công việc hằng ngày của họ, từ đó có thể cải thiện được hoạt động xuất khẩu. Bên cạnh đó, từ những kiến thức của các cấp quản lý, nhân viên sẽ nhận được các thông tin hữu ích từ những người có kinh nghiệm, điều này sẽ giúp nhân viên dễ dàng tiếp thu cũng như nâng cao được kỹ năng và kiến thức trong hoạt động xuất khẩu.

Ngoài ra, các doanh nghiệp cần có ngân sách cho việc tuyển dụng cũng như xây dựng các hoạt động việc quản trị và phát triển nhân sự. Cụ thể, doanh nghiệp có thể xây dựng những chế độ phúc lợi và lợi ích lâu dài đối với nhân viên nhằm tạo sự thu hút cho các nhân viên có trình độ học vấn cao. Đây là một trong những động lực quan trọng để giúp nâng cao được trình độ của đội ngũ nhân viên. Bên cạnh đó, doanh nghiệp có thể tạo dựng thêm môi trường làm việc thân thiện cũng như kết nối sẽ giúp cho hoạt động tuyển dụng nhân viên có trình độ cao dễ dàng hơn.

Doanh nghiệp cũng nên xây dựng một nguồn ngân sách và kế hoạch thường niên để giúp cho nhân viên nâng cao được kiến thức và kỹ năng cần thiết cho hoạt động xuất khẩu. Việc xây dựng lộ trình rõ ràng sẽ giúp cho nhân viên định hình được kiến thức mới và áp dụng dần vào trong hoạt động xuất khẩu của mình; từ đó, nâng cao được mức độ hiệu quả trong việc hấp thụ các kiến thức mới. Thêm vào đó, doanh nghiệp nên tổ chức việc chia sẻ kinh nghiệm và kiến thức từ các người chuyên gia trong ngành cũng như các nhân viên có kinh nghiệm trong công việc đang hoạt động chính ở lĩnh vực xuất khẩu. Điều này giúp cho việc chia sẻ kiến thức sẽ gần gũi và dễ dàng kết nối các nhân viên trong công ty và nâng cao hiệu quả hoạt động xuất nhập khẩu.

5.3 Hạn chế của nghiên cứu và hướng nghiên cứu tiếp theo

Nghiên cứu vẫn có một số hạn chế nhất định, là các hướng gợi ý cho những nghiên cứu trong tương lai về chủ đề này. Thứ nhất, Khảo sát Doanh nghiệp của Ngân hàng Thế giới (World Bank's Enterprise Surveys) chỉ có các câu hỏi như đã sử dụng trong nghiên cứu để đại diện cho vốn nhân lực chung và vốn nhân lực riêng. Những câu hỏi này có hạn chế nhất định khi chỉ tính đến số năm đi học của nhân viên, cũng không phản ánh trình độ học vấn của các cấp quản lý (cao, trung, thấp), nhân viên văn phòng, v.v. Do vậy, nghiên cứu trong tương lai cần khảo sát sâu hơn các khía cạnh của vốn nhân lực chung như đào tạo đại học, cao học, v.v. Ngoài ra, vốn nhân lực riêng trong nghiên cứu này đo lường bằng đào tạo dành cho nhân viên. Tuy nhiên, nghiên cứu trong tương lai cần khảo sát sâu hơn các khía cạnh của vốn nhân lực riêng như số năm kinh nghiệm trong các lĩnh vực kỹ thuật, thương mại, quản lý, và ngành cụ thể, hoặc nội dung chi tiết của các chương trình đào tạo.

Thứ hai, các nghiên cứu trong tương lai có thể sử dụng mô hình multinomial probit model để xử lý các biến phụ thuộc về xuất khẩu có nhiều hơn hai giá trị. Mô hình multinomial probit model, với khả năng xử lý các lựa chọn đa dạng và phức tạp, sẽ cung cấp một cách tiếp cận linh hoạt và chính xác hơn trong việc phân tích các quyết định xuất khẩu. Thay vì chỉ xem xét xuất khẩu như một biến nhị phân (có hoặc không), mô hình này cho phép các nhà nghiên cứu phân loại các quyết định xuất khẩu thành nhiều mức độ khác nhau, chẳng hạn như mức độ xuất khẩu thấp, trung bình, và cao. Việc áp dụng mô hình multinomial probit model sẽ giúp làm rõ hơn các yếu tố tác động đến từng mức độ xuất khẩu khác nhau. Ví dụ, các doanh nghiệp có thể chọn xuất khẩu một phần nhỏ sản phẩm của họ, hoặc có thể hoàn toàn dựa vào thị trường xuất khẩu, và mỗi quyết định này có thể bị ảnh hưởng bởi các yếu tố khác nhau. Mô hình này không chỉ giúp xác định sự khác biệt giữa các doanh nghiệp xuất khẩu và không xuất khẩu, mà còn cung cấp cái nhìn sâu sắc hơn về cách các doanh nghiệp điều chỉnh chiến lược xuất khẩu của họ dựa trên các yếu tố nội tại và ngoại tại.

Thứ ba, hiện tại, nghiên cứu mới chỉ xem xét hai khía cạnh là trình độ học vấn và đào tạo nhân viên. Tuy nhiên, hiệu quả của hoạt động xuất khẩu còn chịu ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố khác như các chứng nhận chất lượng quốc tế. Các chứng nhận như ISO, HACCP, và các tiêu chuẩn khác có thể đóng vai trò quan trọng trong việc tăng cường uy tín và khả năng cạnh tranh của sản phẩm trên thị trường quốc tế. Nghiên cứu trong tương lai nên tích hợp các yếu tố này để có cái

nhìn toàn diện hơn về các yếu tố ảnh hưởng đến xuất khẩu. Ngoài ra, thị trường xuất khẩu luôn tồn tại sự cạnh tranh khốc liệt. Những yếu tố như năng lực cạnh tranh của sản phẩm, chiến lược giá, và sự đổi mới trong sản phẩm có thể tác động mạnh mẽ đến hiệu quả xuất khẩu. Nghiên cứu hiện tại chưa xem xét đầy đủ các yếu tố cạnh tranh này. Việc mở rộng nghiên cứu để bao gồm các yếu tố cạnh tranh sẽ giúp xác định rõ hơn cách mà doanh nghiệp có thể tối ưu hóa hoạt động xuất khẩu trong môi trường đầy thách thức.

Thứ tư, mối quan hệ của trình độ học vấn và chương trình đào tạo nhân viên với hoạt động xuất khẩu của doanh nghiệp có thể bị chịu ảnh hưởng của các biến điều tiết (ví dụ như nguồn lực công ty có thể điều tiết mối quan hệ giữa các chương trình đào tạo và hoạt động xuất khẩu) mà nghiên cứu chưa khám phá đầy đủ. Ví dụ, doanh nghiệp có nguồn tài chính mạnh mẽ sẽ có khả năng đầu tư nhiều hơn vào các chương trình đào tạo chuyên sâu và liên tục cho nhân viên. Điều này giúp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, tăng cường khả năng cạnh tranh quốc tế. Ngược lại, những doanh nghiệp hạn chế về tài chính có thể gặp khó khăn trong việc triển khai các chương trình đào tạo hiệu quả, từ đó làm giảm tác động tích cực của đào tạo đến hoạt động xuất khẩu. Bên cạnh đó, các doanh nghiệp có nguồn lực công nghệ cao có thể cung cấp các chương trình đào tạo sử dụng công nghệ tiên tiến, giúp nhân viên tiếp thu nhanh chóng các kiến thức và kỹ năng mới. Điều này đặc biệt quan trọng trong bối cảnh quốc tế hóa, nơi mà sự đổi mới công nghệ liên tục diễn ra. Các doanh nghiệp thiếu công nghệ hiện đại có thể không tận dụng được toàn bộ tiềm năng của đào tạo nhân viên. Đây đều là những gợi ý nghiên cứu về các tác động điều tiết của nguồn lực doanh nghiệp trong mối quan hệ giữa vốn nhân lực và hoạt động xuất khẩu trong tương lai.

Thứ năm, các nghiên cứu trong tương lai cũng có thể nghiên cứu vấn đề này trong bối cảnh từng quốc gia ASEAN riêng lẻ để có được những hiểu biết sâu sắc và cụ thể hơn về vai trò của vốn nhân lực trong hoạt động xuất khẩu của doanh nghiệp. Việc tập trung vào từng quốc gia riêng lẻ sẽ giúp xác định rõ các yếu tố đặc thù và điều kiện kinh tế, xã hội, và văn hóa ảnh hưởng đến việc sử dụng và phát triển vốn nhân lực trong hoạt động xuất khẩu. Ví dụ, mỗi quốc gia ASEAN có các chính sách giáo dục và đào tạo khác nhau, cùng với các chương trình hỗ trợ doanh nghiệp và phát triển nguồn nhân lực đặc thù. Nghiên cứu riêng lẻ sẽ cho phép các nhà nghiên cứu đánh giá cụ thể hơn cách các chính sách này ảnh hưởng đến hiệu quả của các hoạt động xuất khẩu. Điều này đặc biệt quan trọng khi một quốc gia có thể có những lợi thế hoặc hạn chế nhất định trong việc phát triển nguồn nhân lực so với các quốc gia khác trong khu vực.

Tóm tắt chương 5:

Chương 5 đã tổng kết lại toàn bộ nghiên cứu và đề xuất các hàm ý quản trị quan trọng cho doanh nghiệp. Nghiên cứu kết luận rằng vốn nhân lực, đặc biệt là trình độ học vấn và chương trình đào tạo nhân viên, đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao hiệu quả xuất khẩu của doanh nghiệp tại khu vực ASEAN. Các doanh nghiệp nên chú trọng đầu tư vào đào tạo và nâng cao trình độ học vấn của nhân viên để gia tăng khả năng cạnh tranh trên thị trường quốc tế.

Ngoài ra, nghiên cứu cũng đề xuất rằng doanh nghiệp cần phát triển các chiến lược đào tạo và phát triển nhân lực phù hợp với đặc thù và nhu cầu của từng thị trường xuất khẩu. Điều này bao gồm việc cập nhật liên tục các kiến thức về quy định, tiêu chuẩn và yêu cầu của các thị trường khác nhau, cũng như nâng cao khả năng sáng tạo và đổi mới của nhân viên.

Cuối cùng, chương này cũng đưa ra các hướng nghiên cứu trong tương lai để tiếp tục khám phá vai trò của vốn nhân lực trong các lĩnh vực khác. Điều này bao gồm việc mở rộng phạm vi nghiên cứu sang các ngành công nghiệp khác và các khu vực địa lý khác, cũng như nghiên cứu sâu hơn về các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả xuất khẩu của doanh nghiệp.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Acemoglu, D. (1997). Training and innovation in an imperfect labour market. *The Review of Economic Studies*, 64(3), 445-464. doi:<https://doi.org/10.2307/2971723>
- Adipathy, D. A., Djayasinga, M., & Aida, N. (2023). Influence of innovation and exports on economic growth in ASEAN. *AIP Conference Proceedings*, 2621(1), 050018. doi:10.1063/5.0142477
- Alegre, J., Pla-Barber, J., Chiva, R., & Cristina, V. (2012). Organisational learning capability, product innovation performance and export intensity. *Technology Analysis & Strategic Management*, 24(5), 511-526. doi:10.1080/09537325.2012.674672
- Amadu, A. W., & Danquah, M. (2019). R&D, human capital and export behavior of manufacturing and service firms in Ghana. *Journal of African Business*, 20(3), 283-304.
- Arslanagic-Kalajdzic, M., Balboni, B., Kadic-Maglajlic, S., & Bortoluzzi, G. (2017). Product innovation capability, export scope and export experience. *European Business Review*, 29(6), 680-696. doi:10.1108/EBR-12-2015-0180
- ASEAN. (2023). *Investing in ASEAN 2023*. Retrieved from
- ASEANstats. (2022). *ASEAN Statistical Highlights 2022*. Retrieved from <https://www.aseanstats.org/wp-content/uploads/2022/12/ASEAN-Highlights-2022-02.pdf>
- Aw, B. Y., Roberts, M. J., & Winston, T. (2007). Export Market Participation, Investments in R&D and Worker Training, and the Evolution of Firm Productivity. *The World Economy*, 30(1), 83-104. doi:<https://doi.org/10.1111/j.1467-9701.2007.00873.x>
- Bangwayo-Skeete, P., & Moore, W. (2015). Entry into export markets and quality certifications: Evidence from developing countries. *Applied Econometrics and International Development*, 15, 17-34.
- Bari, M. T., & Jayanthakumaran, K. (2021). Networks, human capital and export success: evidence from Bangladesh. *Empirical Economics*, 61(3), 1539-1566.
- Bayus, B. L., & Agarwal, R. (2007). The role of pre-entry experience, entry timing, and product technology strategies in explaining firm survival. *Management Science*, 53(12), 1887-1902. doi:<https://doi.org/10.1287/mnsc.1070.0737>

- Becker, G. (1994). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. London: The University of Chicago Press.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Brambilla, I., Lederman, D., & Porto, G. (2019). Exporting firms and the demand for skilled tasks. *52(2)*, 763-783. doi:<https://doi.org/10.1111/caje.12382>
- Bu, J., & Cuervo-Cazurra, A. (2020). Informality costs: Informal entrepreneurship and innovation in emerging economies. *Strategic Entrepreneurship Journal*, *14(3)*, 329-368. doi:<https://doi.org/10.1002/sej.1358>
- Capozza, C., & Divella, M. (2019). Human capital and firms' innovation: evidence from emerging economies. *Economics of Innovation and New Technology*, *28(7)*, 741-757. doi:<https://doi.org/10.1080/10438599.2018.1557426>
- Carpenter, M. A., Sanders, W. G., & Gregersen, H. B. (2001). Bundling human capital with organizational context: The impact of international assignment experience on multinational firm performance and CEO pay. *Academy of management journal*, *44(3)*, 493-511. doi:<https://doi.org/10.2307/3069366>
- Cerrato, D., & Piva, M. (2012). The internationalization of small and medium-sized enterprises: the effect of family management, human capital and foreign ownership. *Journal of Management & Governance*, *16*, 617-644. doi:<https://doi.org/10.1007/s10997-010-9166-x>
- Chang, C.-H., & Nguyen-Van, D. (2021). Human capital and firm innovation: New Evidence from Asean Countries. *J. Econ. Forecast*, *3*, 52-71.
- Chetty, S., & Blankenburg Holm, D. (2000). Internationalisation of small to medium-sized manufacturing firms: a network approach. *International Business Review*, *9(1)*, 77-93. doi:[https://doi.org/10.1016/S0969-5931\(99\)00030-X](https://doi.org/10.1016/S0969-5931(99)00030-X)
- Contractor, F. J., & Mudambi, S. M. (2008). The influence of human capital investment on the exports of services and goods: An analysis of the top 25 services outsourcing countries. *Management International Review*, *48(4)*, 433-445. doi:10.1007/s11575-008-0025-9

- Cooper, A. C., Gimeno-Gascon, F. J., & Woo, C. Y. (1994). Initial human and financial capital as predictors of new venture performance. *Journal of Business Venturing*, 9(5), 371-395. doi:[https://doi.org/10.1016/0883-9026\(94\)90013-2](https://doi.org/10.1016/0883-9026(94)90013-2)
- Delmas, M. (2001). Stakeholders and Competitive Advantage: The Case of ISO 14001. *Production and Operations Management*, 10, 343-358. doi:10.1111/j.1937-5956.2001.tb00379.x
- Deng, J., Menguc, B., & Benson, J. (2003). The impact of human resource management on export performance of Chinese manufacturing enterprises. 45(4), 409-429. doi:<https://doi.org/10.1002/tie.10088>
- Dormann, C. F., Elith, J., Bacher, S., Buchmann, C., Carl, G., Carré, G., . . . Leitão, P. J. (2013). Collinearity: a review of methods to deal with it and a simulation study evaluating their performance. *Ecography*, 36(1), 27-46. doi:<https://doi.org/10.1111/j.1600-0587.2012.07348.x>
- Dostie, B. (2017). The Impact of Training on Innovation. *ILR Review*, 71(1), 64-87. doi:10.1177/0019793917701116
- Fernández-Mesa, A., & Alegre, J. (2015). Entrepreneurial orientation and export intensity: Examining the interplay of organizational learning and innovation. *International Business Review*, 24(1), 148-156. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2014.07.004>
- Ferreras-Méndez, J. L., Fernández-Mesa, A., & Alegre, J. (2019). Export Performance in SMEs: The Importance of External Knowledge Search Strategies and Absorptive Capacity. *Management International Review*, 59(3), 413-437. doi:10.1007/s11575-019-00379-6
- Fonseca, T., de Faria, P., & Lima, F. (2019). Human capital and innovation: the importance of the optimal organizational task structure. *Research policy*, 48(3), 616-627. doi:<https://doi.org/10.1016/j.respol.2018.10.010>
- Fonseca, T., Faria, P. d., & Lima, F. (2019). Human capital and innovation: the importance of the optimal organizational task structure. *Research policy*, 616-627.
- Francioni, B., Pagano, A., & Castellani, D. (2016). Drivers of SMEs' exporting activity: a review and a research agenda. *Multinational Business Review*, 24, 194-215. doi:10.1108/MBR-06-2016-0023

- Gallié, E.-P., & Legros, D. (2012). Firms' human capital, R&D and innovation: a study on French firms. *Empirical Economics*, 43(2), 581-596. doi:10.1007/s00181-011-0506-8
- Ganotakis, P., & Love, J. H. (2012a). Export propensity, export intensity and firm performance: The role of the entrepreneurial founding team. *Journal of International Business Studies*, 43(8), 693-718.
- Ganotakis, P., & Love, J. H. (2012b). The innovation value chain in new technology-based firms: Evidence from the UK. *Journal of product innovation management*, 29(5), 839-860. doi:<https://doi.org/10.1111/j.1540-5885.2012.00938.x>
- García, F., Avella, L., & Fernández, E. (2012). Learning from exporting: The moderating effect of technological capabilities. *International Business Review*, 21(6), 1099-1111. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2011.12.001>
- Geldres-Weiss, V. V., Uribe-Bórquez, C. T., Coudounaris, D. N., & Monreal-Pérez, J. (2016). Innovation and experiential knowledge in firm exports: Applying the initial U-model. *Journal of Business Research*, 69(11), 5076-5081. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.04.083>
- Gkypali, A., Arvanitis, S., & Tsekouras, K. (2018). Absorptive capacity, exporting activities, innovation openness and innovation performance: A SEM approach towards a unifying framework. *Technological Forecasting and Social Change*, 132, 143-155. doi:<https://doi.org/10.1016/j.techfore.2018.01.025>
- Goedhuys, M., & Sleuwaegen, L. (2016). International standards certification, institutional voids and exports from developing country firms. *International Business Review*, 25(6), 1344-1355. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2016.04.006>
- González, X., Miles-Touya, D., & Pazó, C. (2016). R&D, worker training and innovation: firm-level evidence. *Industry and Innovation*, 23(8), 694-712. doi:<https://doi.org/10.1080/13662716.2016.1206463>
- Haini, H. (2021). ICT, Innovation and SME export likelihood: Evidence from SMEs in the ASEAN economics. *The Singapore Economic Review*, 1-20. doi:10.1142/S0217590821500478

- Harris, R., & Li, Q. C. (2009). Exporting, R&D, and Absorptive Capacity in UK Establishments. *Oxford Economic Papers*, 61(1), 74-103.
- Herrmann, A., & Peine, A. (2011). When 'national innovation system' meet 'varieties of capitalism' arguments on labour qualifications: On the skill types and scientific knowledge needed for radical and incremental product innovations. *Research policy*, 687-701.
- Hox, J. J., Moerbeek, M., & Van de Schoot, R. (2017). *Multilevel analysis: Techniques and applications* (3 ed.): Routledge.
- Javalgi, R., & Todd, P. (2011). Entrepreneurial orientation, management commitment, and Human Capital: The Internationalization Of SMEs In India. *Journal of Business Research*, 1004-1010.
- Julien, P. A., & Ramangalahy, C. (2003). Competitive Strategy and Performance of Exporting SMEs: An Empirical Investigation of the Impact of Their Export Information Search and Competencies. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 27(3), 227-245.
doi:10.1111/1540-8520.t01-1-00002
- Kato, M., Okamuro, H., & Honjo, Y. (2015). Does Founders' Human Capital Matter for Innovation? Evidence from Japanese Start-ups. *Journal of Small Business Management*, 53(1), 114-128. doi:<https://doi.org/10.1111/jsbm.12094>
- Kesidou, E., & Szirmai, A. (2008). Local knowledge spillovers, innovation and export performance in developing countries: empirical evidence from the Uruguay software cluster. *The European Journal of Development Research*, 20(2), 281-298.
doi:10.1080/09578810802060769
- Leiponen, A. (2005). Skills and innovation. *International Journal of Industrial Organization*, 23(5-6), 303-323. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijindorg.2005.03.005>
- Littunen, H. (2003). Management capabilities and environmental characteristics in the critical operational phase of entrepreneurship—A comparison of Finnish family and nonfamily firms. *Family Business Review*, 16(3), 183-197. doi:<https://doi.org/10.1111/j.1741-6248.2003.tb00013.x>

- López-Rodríguez, J., & Orellana, B. (2020). Human capital and export performance in the Spanish manufacturing firms. *Baltic Journal of Management*, ahead-of-print. doi:10.1108/BJM-04-2019-0143
- López Rodríguez, J., & Serrano Orellana, B. (2020). Human capital and export performance in the Spanish manufacturing firms. *Baltic Journal of Management*, 15(1), 99-119.
- Lu, J. W., & Beamish, P. W. (2006). SME internationalization and performance: Growth vs. profitability. *Journal of International Entrepreneurship*, 4(1), 27-48. doi:10.1007/s10843-006-8000-7
- Mahoney, J., & Kor, Y. (2015). Advancing the Human Capital Perspective on Value Creation by Joining Capabilities and Governance Approaches. *Academy of Management Perspectives*, 29. doi:10.5465/amp.2014.0151
- McCoach, D. B. (2019). Multilevel Modeling. In G. R. Hancock, Stapleton, L. M., Mueller, R. O. (Ed.), *The reviewer's guide to quantitative methods in the social sciences* (2 ed., pp. 292-312). New York: Routledge.
- McDougall, Patricia, Oviatt, B., & Shrader, R. (2003). A Comparison of International and Domestic New Ventures. *Journal of International Entrepreneurship*, 59-82.
- Mubarik, M. S., Devadason, E. S., & Govindaraju, C. (2020). Human capital and export performance of small and medium enterprises in Pakistan. *International Journal of Social Economics*, 47(5), 643-662. doi:10.1108/IJSE-03-2019-0198
- Mulliqi, A., Adnett, N., & Hisarciklilar, M. (2019). Human capital and exports: A micro-level analysis of transition countries. *The Journal of International Trade & Economic Development*, 28(7), 775-800.
- Munch, J. R., & Skaksen, J. R. (2008). Human capital and wages in exporting firms. *Journal of International Economics*, 75(2), 363-372. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jinteco.2008.02.006>
- Musteen, M., Datta, D., & Butts, M. (2014). Do International Networks and Foreign Market Knowledge Facilitate SME Internationalization? Evidence from the Czech Republic. *Entrepreneurship Theory and Practice*.

- Nguyen-Van, D., & Chang, C.-H. (2020). Foreign technology licensing and firm innovation in ASEAN: the moderating role of employee training and R&D. *The Singapore Economic Review*, 1-28. doi:<https://doi.org/10.1142/S0217590820500393>
- Nguyen-Van, D., & Chang, C. H. (2021). Internationalization and product innovation in ASEAN: The moderating role of organizational innovation. *Managerial and Decision Economics*, 42(2), 437-462. doi:<https://doi.org/10.1002/mde.3245>
- OECD. (2001). *The Well-being of Nations: The Role of Human and Social Capital*. Paris: OECD.
- Pan, M., & Nguyen, H. (2018). Export and growth in ASEAN: does export destination matter? *Journal of Chinese Economic and Foreign Trade Studies*, 11(2), 122-131. doi:10.1108/JCEFTS-07-2017-0021
- Protogerou, A., Caloghirou, Y., & Vonortas, N. S. (2017). Determinants of young firms' innovative performance: Empirical evidence from Europe. *Research policy*, 46(7), 1312-1326. doi:<https://doi.org/10.1016/j.respol.2017.05.011>
- Rauch, A., & Rijsdijk, S. (2013). The Effects of General and Specific Human Capital on Long-Term Growth and Failure of Newly Founded Businesses. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 37. doi:10.1111/j.1540-6520.2011.00487.x
- Robson, P. J. A., Akuetteh, C. K., Westhead, P., & Wright, M. (2012). Exporting intensity, human capital and business ownership experience. *International Small Business Journal*, 30(4), 367-387. doi:10.1177/0266242610364426
- Rodil, Ó., Vence, X., & del Carmen Sánchez, M. (2016). The relationship between innovation and export behaviour: The case of Galician firms. *Technological Forecasting and Social Change*, 113, 248-265. doi:<https://doi.org/10.1016/j.techfore.2015.09.002>
- Rodríguez, J. L., Dopico, D. C., & Del Castillo Puente, A. M. (2018). Export performance in Spanish wineries: the role of human capital and quality management system. *European Journal of International Management*.
- Rodríguez, J. L., & Orellana, B. S. (2020). Human capital and export performance in the Spanish manufacturing firms. *Baltic Journal of Management*.

- Roper, S., & Love, J. H. (2002). Innovation and export performance: evidence from the UK and German manufacturing plants. *Research policy*, 31(7), 1087-1102.
doi:[https://doi.org/10.1016/S0048-7333\(01\)00175-5](https://doi.org/10.1016/S0048-7333(01)00175-5)
- Salomon, R. M., & Shaver, J. M. (2005). Learning by Exporting: New Insights from Examining Firm Innovation. *Journal of Economics & Management Strategy*, 14(2), 431-460.
doi:<https://doi.org/10.1111/j.1530-9134.2005.00047.x>
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 1-17.
- Serra, F., Pointon, J., & Abdou, H. (2012). Factors Influencing the Propensity to Export: A Study of UK and Portuguese Textile Firms. *International Business Review - INT BUS REV*, 21.
doi:10.1016/j.ibusrev.2011.02.006
- Shane, S. (2000). Prior knowledge and the discovery of entrepreneurial opportunities. *Organization science*, 11(4), 448-469. doi:<https://doi.org/10.1287/orsc.11.4.448.14602>
- StataCorp, L. P. (2019). *Stata multilevel mixed-effects reference manual release 16*. College Station, TX: Stata Press.
- Stucki, T. (2016). How the founders' general and specific human capital drives export activities of start-ups. *Research policy*, 45(5), 1014-1030.
- Sun, X., Li, H., & Ghosal, V. (2020). Firm-level human capital and innovation: Evidence from China. *China Economic Review*, 59, 101388.
- Teixeira, P. N. (2014). Gary Becker's early work on human capital – collaborations and distinctiveness. *IZA Journal of Labor Economics*, 3(1), 12. doi:10.1186/s40172-014-0012-2
- Tricot, A., & Sweller, J. (2014). Domain-specific knowledge and why teaching generic skills does not work. *Educational psychology review*, 26, 265-283.
doi:<https://doi.org/10.1007/s10648-013-9243-1>
- van Uden, A., Knoblen, J., & Vermeulen, P. (2017). Human capital and innovation in Sub-Saharan countries: a firm-level study. *Innovation*, 19(2), 103-124.
doi:10.1080/14479338.2016.1237303
- Westhead, P., Wright, M., & Ucbasaran, D. (2001). The internationalization of new and small firms: A resource-based view. *Journal of Business Venturing*, 333-358.

- World Bank. (2022). Survey Data set. Retrieved from <https://www.enterprisesurveys.org/en/methodology>
- World Bank. (2024). Enterprise Surveys Data. Retrieved from <https://www.enterprisesurveys.org/en/data>
- Wu, J., & Wu, Z. (2019). ISO certification and new product success in an emerging market. *Asian Business & Management*, 18(1), 51-71. doi:10.1057/s41291-018-0046-6
- Xie, Z., & Li, J. (2018). Exporting and innovating among emerging market firms: The moderating role of institutional development. *Journal of International Business Studies*, 49(2), 222-245. doi:<https://doi.org/10.1057/s41267-017-0118-4>
- Zeng, S. X., Tian, P., & Shi, J. J. (2005). Implementing integration of ISO 9001 and ISO 14001 for construction. *Managerial Auditing Journal*, 20(4), 394-407. doi:10.1108/02686900510592070
- Zucker, L., Darby, M., Furner, J., Liu, R., & Hongya, M. (2007). Minerva unbound: Knowledge stocks, knowledge flows and new knowledge production. *Research policy*, 850-863.

PHỤ LỤC

Kết quả phân tích Stata

Bảng 1: Thống kê mô tả

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
EXPORT_DUMMY	3,335	.2746627	.4464111	0	1
EMPLOYEE_E~L	3,335	10.32114	2.052919	2	16
EMPLOYEE_T~G	3,320	.3277108	.4694495	0	1
FORMAL_R_D	3,335	.1574213	.3642521	0	1
FOREIGN	3,310	11.01692	28.37338	0	100
AGE	3,302	19.5636	12.42958	1	118
LN_AGE	3,302	2.785316	.6400272	0	4.770685
SIZE	3,335	196.9019	661.4963	2	17000
LN_SIZE	3,335	4.003176	1.465296	.6931472	9.740969

Bảng 2: Ma trận tương quan

	EMPLOY~L	EMPLOY~G	FORMAL~D	FOREIGN	LN_AGE	LN_SIZE
EMPLOYEE_E~L	1.0000					
EMPLOYEE_T~G	0.0815 0.0000	1.0000				
FORMAL_R_D	0.0856 0.0000	0.2472 0.0000	1.0000			
FOREIGN	0.0403 0.0205	0.1757 0.0000	0.0947 0.0000	1.0000		
LN_AGE	0.0140 0.4205	0.1350 0.0000	0.0679 0.0001	-0.0574 0.0010	1.0000	
LN_SIZE	0.1735 0.0000	0.3368 0.0000	0.2695 0.0000	0.3106 0.0000	0.1957 0.0000	1.0000

Bảng 5: Kết quả hồi quy cho Mô hình 3

Integration method: mvaghermite

Integration pts. = 7

Log likelihood = -1440.318

Wald chi2(6) = 550.58

Prob > chi2 = 0.0000

EXPORT_DUMMY	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
EMPLOYEE_EDUCATION_TYPICAL	.046966	.0250723	1.87	0.061	-.0021748	.0961069
EMPLOYEE_TRAINING	.4137185	.1084318	3.82	0.000	.2011961	.6262409
FORMAL_R_D	.3412807	.1269447	2.69	0.007	.0924736	.5900877
FOREIGN	.0176988	.0017034	10.39	0.000	.0143602	.0210374
LN_AGE	.1748501	.0839646	2.08	0.037	.0102825	.3394176
LN_SIZE	.6436375	.0412795	15.59	0.000	.5627312	.7245438
_cons	-5.249693	.5133834	-10.23	0.000	-6.255906	-4.24348
COUNTRY_CODE						
var(_cons)	.7713894	.5054407			.2135685	2.786185
COUNTRY_CODE>SECTOR						
var(_cons)	.1536856	.0647782			.0672749	.3510857

LR test vs. logistic model: chi2(2) = 159.00

Prob > chi2 = 0.0000

Vai trò của vốn nhân lực trong hoạt động xuất khẩu của doanh nghiệp: Bằng chứng từ khu vực ASEAN

Nguyễn Văn Dũng, Đỗ Huỳnh Lâm Thịnh*
Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam

Tóm tắt

Nghiên cứu này phân tích về tác động của vốn nhân lực, cụ thể là trình độ học vấn của nhân viên và đào tạo nhân viên, đối với hoạt động xuất khẩu của doanh nghiệp trong bối cảnh khu vực ASEAN. Nghiên cứu sử dụng dữ liệu Khảo sát Doanh nghiệp của Ngân hàng Thế giới trong năm 2015 và 2016 với 3.335 doanh nghiệp từ các quốc gia Indonesia, Malaysia, Philippines, Việt Nam, Lào, Campuchia và Thái Lan. Nghiên cứu sử dụng mô hình multilevel mixed-effects logit để giải quyết cấu trúc dữ liệu theo thứ bậc (multilevel) của bộ dữ liệu sử dụng trong nghiên cứu. Kết quả nghiên cứu cho thấy trình độ học vấn của nhân viên và đào tạo nhân viên đều có tác động tích cực đối với hoạt động xuất khẩu của các doanh nghiệp trong khu vực ASEAN. Từ các kết quả trên, nghiên cứu cung cấp một góc nhìn cho các doanh nghiệp về cách thức nâng cao hiệu quả trong hoạt động xuất ở thị trường quốc tế thông qua việc nâng cao vốn nhân lực của lực lượng lao động.

Từ khóa: ASEAN, đào tạo nhân viên, trình độ học vấn của nhân viên, vốn nhân lực, xuất khẩu.

1. Đặt vấn đề

Vốn nhân lực đóng một vai trò quan trọng và không thể thiếu trong hoạt động xuất khẩu của doanh nghiệp (Mulliqi, Adnett, & Hisarciklilar, 2019; Stucki, 2016). Nhân lực chất lượng cao và có kinh nghiệm trong lĩnh vực xuất khẩu có thể ảnh hưởng đến sự thành công và phát triển bền vững của doanh nghiệp trên thị trường quốc tế (Amadu & Danquah, 2019; Bari &

*Tác giả liên hệ. Email: thinhdo.923102100012@st.uvh.edu.vn

<https://doi.org/10.61602/jdi.2024.77.07>

Ngày nhận: 03/02/2024; Ngày chỉnh sửa: 11/4/2024; Duyệt đăng: 22/4/2024; Trực tuyến: 12/7/2024

ISSN (print): 1859-428X, ISSN (online): 2815-6234

Jayanthakumaran, 2021). Nhân viên có kiến thức và kỹ năng về quy trình, thủ tục hải quan, luật pháp liên quan và thị trường đích là một yếu tố quan trọng để đảm bảo rằng quá trình xuất khẩu diễn ra suôn sẻ và tuân thủ các quy định.

Nhân viên có thể đóng góp vào việc phát triển các sản phẩm và dịch vụ có giá trị tăng thêm cho thị trường quốc tế, bao gồm việc tùy chỉnh sản phẩm theo nhu cầu của khách hàng, cải thiện chất lượng hoặc thậm chí phát triển những giải pháp mới (Stucki, 2016). Nhân viên nắm bắt thông tin về thị trường đích, bao gồm nhu cầu của khách hàng, xu hướng tiêu dùng, đối thủ cạnh tranh, văn hóa kinh doanh, và các yếu tố tác động đến việc xuất khẩu giúp doanh nghiệp tối ưu hóa chiến lược xuất khẩu của mình (Amadu & Danquah, 2019).

Kim ngạch xuất nhập khẩu của khu vực ASEAN đạt 1.713 tỷ USD năm 2021. Đây là khu vực có độ mở cao với tổng kim ngạch xuất nhập khẩu bằng 99,8% GDP của khu vực năm 2021 (ASEANstats, 2022). Do vậy, để phát triển bền vững hoạt động xuất khẩu, rất cần có nguồn vốn nhân lực tốt. Hiện nay, các nghiên cứu tập trung nhiều vào vai trò của vốn nhân lực đối với xuất khẩu ở cấp độ quốc gia. Tuy nhiên, còn ít nghiên cứu về vai trò này, sử dụng dữ liệu ở cấp độ doanh nghiệp. Đặc biệt trong bối cảnh các quốc gia Đông Nam Á thì chưa có nghiên cứu nào về vấn đề này. Do vậy, nghiên cứu này sẽ đóng góp vào khoảng trống nghiên cứu kể trên, giúp làm phong phú hơn hiểu biết về vai trò của vốn nhân lực trong bối cảnh ASEAN và sử dụng dữ liệu ở cấp độ doanh nghiệp. Cụ thể, nghiên cứu này có hai mục tiêu: (i) phân tích tác động của trình độ học vấn của nhân viên đến hoạt động xuất khẩu của các doanh nghiệp ASEAN và (ii) phân tích tác động của đào tạo nhân viên đến hoạt động xuất khẩu của các doanh nghiệp ASEAN.

Nghiên cứu này có hai đóng góp chính. Đầu tiên, đa phần các nghiên cứu về vai trò của vốn nhân lực đối với hoạt động xuất khẩu được thực hiện ở các quốc gia đã phát triển (Ganotakis & Love, 2012). Thêm vào đó, không có nhiều nghiên cứu hiện nay tập trung vào chủ đề này với nguồn dữ liệu ở cấp độ doanh nghiệp (Javalgi & Todd, 2011). Từ đó, bài nghiên cứu sẽ đóng góp về mặt lý thuyết thêm về vai trò của vốn nhân lực với hoạt động xuất khẩu ở cấp độ doanh nghiệp.

Thứ hai, khu vực ASEAN có tốc độ tăng trưởng cao về hoạt động xuất khẩu và đứng thứ năm về quy mô nền kinh tế lớn trên phạm vi toàn cầu (ASEAN, 2023). Tuy nhiên, theo hiểu biết của nhóm tác giả, hiện nay chưa có nghiên cứu nào về vai trò của vốn nhân lực với hoạt động xuất khẩu tại khu vực ASEAN; nên bài nghiên cứu sẽ có đóng góp thực tiễn cho các doanh nghiệp ở

khu vực ASEAN để gia tăng hiệu quả của hoạt động xuất khẩu thông qua cải thiện vốn nhân lực.

Bài nghiên cứu tiếp tục với các phần sau: Phần 2 tập trung vào cơ sở lý thuyết liên quan và phát triển các giả thuyết nghiên cứu. Phần 3 trình bày phương pháp nghiên cứu và nguồn dữ liệu sử dụng cho phân tích. Trong phần 4, nghiên cứu trình bày kết quả phân tích dữ liệu và thảo luận kết quả nghiên cứu. Phần 5 đưa ra các kết luận và đề xuất một số hàm ý quản trị.

2. Tổng quan nghiên cứu và phát triển giả thuyết nghiên cứu

Becker (1964) nhấn mạnh vốn nhân lực được hình thành thông qua việc giáo dục chính quy cũng như đào tạo dựa trên công việc thực tế. Bên cạnh đó, một định nghĩa khác từ OECD (2001) đã nhận định vốn nhân lực là “kiến thức, kỹ năng, giá trị cạnh tranh và đặc điểm được thể hiện của một cá nhân dẫn tới sự hình thành nên những phúc lợi cá nhân, xã hội và kinh tế”.

Vốn nhân lực được phân loại thành 2 loại chính bao gồm (1) “Chung” và (2) “Cụ thể” (Becker, 1964). Đầu tiên, dạng vốn nhân lực chung được hiểu đó là bao gồm những kiến chung được xây dựng thông qua giáo dục đào tạo chính quy. Tiếp theo đó, dạng vốn nhân lực cụ thể là các kiến thức và kỹ năng cụ thể trong một lĩnh vực hay ngành nghề nào đó (González, Miles-Touya, & Pazó, 2016; Stucki, 2016). Ở cấp độ doanh nghiệp, hầu hết những đầu tư vào vốn nhân lực xảy ra thông qua việc đào tạo cho nhân viên (Javalgi & Todd, 2011).

Cả dạng vốn nhân lực chung và cụ thể được đánh giá là có ảnh hưởng và tác động đến hoạt động xuất khẩu. Vốn nhân lực chung làm tăng khả năng nhận biết và đánh giá thông tin liên quan đến cơ hội thị trường nước ngoài một cách nhanh chóng (Ganotakis & Love, 2012), để giải quyết các vấn đề và tiếp thu thêm những kỹ năng mới cần thiết cho thị trường quốc tế. Thêm vào đó, những doanh nghiệp với vốn nhân lực chung có thể phát triển hệ thống thông tin cần thiết để giúp cho họ nhận biết được các cơ hội kinh doanh tại các thị trường xuất khẩu (Shane, 2000).

Vốn nhân lực không chỉ tạo ra được sự nổi bật cho các doanh nghiệp ở thị trường trong nước, mà đây là một nguồn lực quan trọng dẫn tới sự thành công để thâm nhập vào thị trường toàn cầu (Bari & Jayanthakumaran, 2021). Kỹ năng về kỹ thuật sẽ giúp cho các doanh nghiệp vừa và nhỏ gia nhập vào việc quốc tế hóa (Javalgi & Todd, 2011). Cụ thể, các năng lực về kỹ thuật được xem là cần thiết cho việc cải thiện sản phẩm và dịch vụ, trong khi đó Kỹ năng quan hệ khách hàng là quan trọng để giữ chân khách hàng trung thành (González et al., 2016). Ví dụ, Kỹ năng giải quyết vấn đề, Kỹ năng kết nối con người, hoặc một số Kỹ năng liên quan tới công việc có ảnh hưởng tích

cực đối với hoạt động xuất khẩu của các công ty vừa và nhỏ. Tuy nhiên, các kỹ năng cần thiết cho việc xuất khẩu có thể khác nhau ở từng giai đoạn trong một chuỗi giá trị (Ganotakis & Love, 2012). Cụ thể như là Kỹ năng liên quan đến công việc đóng vai trò quan trọng trong giai đoạn đầu phát triển dự án, nhưng Kỹ năng kết nối con người có vai trò quan trọng trong việc thương mại hóa .

Dạng vốn nhân lực chung và cụ thể đều giúp tạo nên những lợi thế cạnh tranh bằng cách gia tăng năng lực đổi mới (Chang & Nguyen-Van, 2021; Fonseca, Faria, & Lima, 2019). Bên cạnh đó, sự thành công của các công ty xuất khẩu phụ thuộc đáng kể vào năng lực đổi mới và sự sáng tạo. Vốn nhân lực với những lao động có trình độ cao là nòng cốt của năng lực đổi mới sáng tạo tại doanh nghiệp, từ đó giúp thúc đẩy hoạt động xuất khẩu.

Thêm vào đó, vốn nhân lực chung cao hơn đóng vai trò quan trọng trong quy trình đưa ra quyết định phức tạp cùng như cho việc phân tích môi trường quốc tế bởi vì nó làm tăng khả năng nhận diện và đánh giá thông tin liên quan tới cơ hội thị trường nước ngoài một cách nhanh hơn, để có thể đối phó với các vấn đề và tiếp thu những kiến thức, kỹ năng mới cần thiết cho thị trường quốc tế (Stucki, 2016). Ngoài ra, học thức cao hơn cũng tạo ra các cơ hội để tiếp xúc với các cơ hội thương mại quốc tế mới. Nhân viên với học vấn cao có thể phát triển được hệ thống thông tin cần thiết giúp cho doanh nghiệp có thể nhận diện được các cơ hội kinh doanh trong thị trường xuất khẩu (Shane, 2000).

Xuất phát từ các lập luận trên, giả thuyết nghiên cứu sau được đề xuất về vai trò của vốn nhân lực chung đối với hoạt động xuất khẩu của doanh nghiệp.

H1: Trình độ học vấn của nhân viên có tác động tích cực đến hoạt động xuất khẩu của các doanh nghiệp ASEAN.

So với dạng vốn nhân lực chung, việc sử dụng vốn nhân lực cụ thể sẽ tạo ra hiệu quả cho các công việc cụ thể (Chang & Nguyen-Van, 2021). Nếu những công việc đó liên quan đến hoạt động xuất khẩu, chúng sẽ có tác động tích cực với khuynh hướng xuất khẩu của doanh nghiệp. Một ví dụ điển hình cho vốn nhân lực cụ thể trong hoạt động xuất khẩu là kinh nghiệm làm việc quốc tế của người lãnh đạo doanh nghiệp, được tìm thấy là có mối liên hệ tích cực với hiểu biết về thị trường quốc tế. Kiến thức của các lãnh đạo doanh nghiệp trong thị trường quốc tế và quan hệ quốc tế của họ được đánh giá là nguồn lực quan trọng để tham gia vào thị trường nước ngoài (Stucki, 2016).

Vốn nhân lực cụ thể có ảnh hưởng đến xu hướng và cường độ xuất khẩu bởi nó giúp tăng lợi thế

cạnh tranh bằng cách nâng cao khả năng đổi mới sáng tạo, là yếu tố quan trọng cho việc gia tăng hiệu quả của xuất khẩu (Bari & Jayanthakumaran, 2021). Bên cạnh đó, vốn nhân lực cụ thể tích lũy thông qua chương trình đào tạo hoặc công việc thực tế cung cấp cho nhân viên nhiều cơ hội để cập nhật và tiếp thu nhiều kiến thức và kỹ năng thực tế để làm gia tăng khả năng của họ trong việc hấp thụ và chuyển đổi kiến thức để phát triển đổi mới sản phẩm (González et al., 2016). Thêm vào đó, nếu những kiến thức trong chương trình đào tạo đó liên quan tới kinh doanh quốc tế, chúng sẽ cung cấp cho nhân viên những khả năng và kỹ năng cụ thể để thực hiện các hoạt động trong thị trường quốc tế (Mulliqi et al., 2019). Xuất phát từ các lập luận trên, giả thuyết sau được đề xuất.

H2: Đào tạo nhân viên có tác động tích cực đến hoạt động xuất khẩu của các doanh nghiệp ASEAN.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Dữ liệu

Dữ liệu cho nghiên cứu được lấy từ Khảo sát Doanh nghiệp của Ngân hàng Thế giới (World Bank's Enterprise Surveys) (<https://www.enterprisesurveys.org/en/enterprisesurveys>), bao gồm tổng cộng 180.000 doanh nghiệp trên 154 quốc gia (World Bank, 2022). Các cuộc phỏng vấn trực tiếp với chủ sở hữu công ty và quản lý cấp cao được thực hiện để thu thập hơn 100 chỉ số về đặc điểm của doanh nghiệp và đánh giá của họ về môi trường nơi họ hoạt động. Ngoài ra, những số liệu thống kê này được tổng hợp bằng các phương pháp vừa chuẩn hóa vừa nhất quán trong toàn bộ quá trình, cho phép so sánh giữa các quốc gia (World Bank, 2022).

Nghiên cứu này tập trung vào bối cảnh khu vực ASEAN. Cụ thể, nghiên cứu sử dụng Khảo sát Doanh nghiệp của Ngân hàng Thế giới vào năm 2015 cho Indonesia, Malaysia, Philippines, và Việt Nam. Trong khi đó, nghiên cứu sử dụng Khảo sát Doanh nghiệp của Ngân hàng Thế giới vào năm 2016 cho Lào, Campuchia, và Thái Lan. Sau khi loại bỏ các quan sát không có dữ liệu, bộ dữ liệu cuối cùng sử dụng cho phân tích bao gồm 3.335 quan sát.

3.2. Các biến trong mô hình

Phương trình sau đây được sử dụng để kiểm định các giả thuyết được đề xuất:

$$\text{Xuất khẩu}_i = \beta_0 + \beta_1 \text{Trình độ học vấn của một nhân viên điển hình}_i + \beta_2 \text{Đào tạo nhân viên}_i + \beta_3 \text{Biến kiểm soát}_i + \varepsilon_i \quad (1)$$

3.2.1. Biến phụ thuộc

Xuất khẩu: Biến phụ thuộc trong mô hình là Xuất khẩu. Dựa theo các nghiên cứu trước (Bari & Jayanthakumaran, 2021; Rodríguez & Orellana, 2020), biến Xuất khẩu được xây dựng như một biến dummy với hai giá trị. Xuất khẩu = “1” nếu doanh nghiệp có hoạt động xuất khẩu và Xuất khẩu = “0” nếu doanh nghiệp không có hoạt động xuất khẩu.

3.2.2. Biến độc lập

Trình độ học vấn của một nhân viên điển hình: Biến Trình độ học vấn của một nhân viên điển hình được xây dựng như một biến liên tục (Chang & Nguyen-Van, 2021; Mulliqi et al., 2019). Thông tin để xây dựng biến được lấy từ câu hỏi “Số năm đi học trung bình của một công nhân sản xuất toàn thời gian cố định điển hình làm việc tại doanh nghiệp?”.

Đào tạo nhân viên: Biến Đào tạo nhân viên được xây dựng như một biến dummy với hai giá trị. Đào tạo nhân viên = “1” nếu doanh nghiệp có cung cấp các chương trình đào tạo cho nhân viên và Đào tạo nhân viên = “0” nếu doanh nghiệp không cung cấp các chương trình đào tạo cho nhân viên (Amadu & Danquah, 2019; Chang & Nguyen-Van, 2021).

3.2.3. Biến kiểm soát

Nghiên cứu và phát triển: Biến Nghiên cứu và phát triển được xây dựng như một biến dummy với hai giá trị. Nghiên cứu và phát triển = “1” nếu doanh nghiệp có các hoạt động nghiên cứu và phát triển và Nghiên cứu và phát triển = “0” nếu doanh nghiệp không có các hoạt động nghiên cứu và phát triển (Fonseca et al., 2019).

Sở hữu của nước ngoài: Biến Sở hữu của nước ngoài được xây dựng như một biến liên tục. Biến này thể hiện tỷ lệ sở hữu của cá nhân hay tổ chức nước ngoài tại doanh nghiệp (Chang & Nguyen-Van, 2021).

Tuổi doanh nghiệp: Biến Tuổi doanh nghiệp là thời gian hoạt động của doanh nghiệp trên thị trường. Dựa theo các nghiên cứu trước (Rodríguez & Orellana, 2020), nghiên cứu này lấy logarit tự nhiên của thời gian hoạt động của doanh nghiệp để xây dựng biến Tuổi doanh nghiệp.

Kích cỡ doanh nghiệp: Biến Kích cỡ doanh nghiệp là tổng số lao động của doanh nghiệp. Dựa theo các nghiên cứu trước (Chang & Nguyen-Van, 2021; Rodríguez & Orellana, 2020), nghiên

cứ này lấy logarit tự nhiên của tổng số lao động của doanh nghiệp để xây dựng biến Kích cỡ doanh nghiệp.

3.3. Phương pháp xử lý dữ liệu

Nghiên cứu sử dụng mô hình multilevel mixed-effects logit cho việc phân tích dữ liệu. Mô hình multilevel mixed-effects logit là một phân loại của mô hình hồi quy logistic (logit) được sử dụng để phân tích dữ liệu phụ thuộc phân loại ở mức độ nhiều cấp (multilevel) trong khi kiểm soát hiệu ứng ngẫu nhiên từ các nhóm (mixed-effects). Mô hình này dựa trên hàm logit, giúp chuyển đổi giá trị liên tục thành xác suất. Multilevel model (hay còn gọi là hierarchical model) được sử dụng khi dữ liệu có cấu trúc phân cấp, tức là dữ liệu thu thập từ các mức khác nhau (ví dụ: học sinh trong lớp, lớp trong trường). Trong nghiên cứu này dữ liệu có cấu trúc phân cấp, bao gồm các ngành công nghiệp, và các quốc gia. Các mô hình multilevel cho phép xem xét tương tác giữa các mức dữ liệu và kiểm soát các hiệu ứng ẩn ngẫu nhiên từ các mức khác nhau. Mixed-effects model là một loại mô hình kết hợp giữa các hiệu ứng ngẫu nhiên và cố định. Mô hình multilevel mixed-effects logit kết hợp cả ba khía cạnh trên để mô hình dữ liệu phân loại ở mức nhiều cấp, trong đó có các hiệu ứng ngẫu nhiên từ cấp (level) và các hiệu ứng cố định từ các biến độc lập.

Mô hình này có thể được sử dụng trong nhiều lĩnh vực khác nhau như giáo dục, y tế, kinh tế, xã hội học, nghiên cứu thị trường và nhiều lĩnh vực khác để hiểu và dự đoán các biến phân loại dựa trên dữ liệu phân cấp và kiểm soát các yếu tố ngẫu nhiên từ các nhóm khác nhau. Mô hình multilevel mixed-effects logit có nhiều ưu điểm đáng chú ý khi được áp dụng trong phân tích dữ liệu phân loại ở mức độ nhiều cấp. Thứ nhất, mô hình multilevel mixed-effects logit là lựa chọn tốt cho dữ liệu có cấu trúc phân cấp, nơi dữ liệu thu thập từ các mức khác nhau. Nó cho phép mô hình hiệu ứng của các yếu tố ở cả mức cá nhân và mức nhóm. Ngoài ra, mô hình này giúp kiểm soát hiệu ứng ngẫu nhiên từ các nhóm bằng cách cho phép chúng ta mô hình hiệu ứng chung của nhóm cùng với sự biến thiên ngẫu nhiên trong hiệu ứng đó. Đồng thời khi dữ liệu có cấu trúc phân cấp, khả năng xuất hiện tương quan giữa các quan sát trong cùng một nhóm là khá cao. Mô hình multilevel mixed-effects logit có thể xử lý và mô hình hóa tương quan này một cách hiệu quả.

4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

Bảng 1 trình bày kết quả thống kê mô tả. Trong mẫu nghiên cứu, có gần 28% doanh nghiệp tham gia vào hoạt động xuất khẩu. Bên cạnh đó, trình độ học vấn của một nhân viên điển hình là

hơn 10 năm. Gần 33% doanh nghiệp có hoạt động Đào tạo nhân viên. Đồng thời, gần 16% doanh nghiệp có hoạt động nghiên cứu và phát triển.

Bảng 1. Thống kê mô tả

Biến	Số quan sát	Mean	S.D.	Min	Max
Xuất khẩu	3.335	0,275	0,446	0	1
Trình độ học vấn của một nhân viên điển hình	3.335	10,321	2,053	2	16
Đào tạo nhân viên	3.320	0,328	0,469	0	1
Nghiên cứu và phát triển	3.335	0,157	0,364	0	1
Sở hữu của nước ngoài	3.310	11,017	28,373	0	100
Tuổi doanh nghiệp (log)	3.302	2,785	0,640	0	4,771
Kích cỡ doanh nghiệp (log)	3.335	4,003	1,465	0,693	9,741

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu của tác giả

Bảng 2 trình bày ma trận tương quan của các biến giải thích trong mô hình. Kết quả cho thấy không có tương quan nào giữa 2 biến có giá trị vượt mức 0,5. Điều này cho thấy không có vấn đề đa cộng tuyến trong mô hình nghiên cứu.

Bảng 2. Ma trận tương quan

Biến	1	2	3	4	5	6
Trình độ học vấn của một nhân viên điển hình	1					
Đào tạo nhân viên	0,0815***	1				
Nghiên cứu và phát triển	0,0856***	0,2472***	1			
Sở hữu của nước ngoài	0,0403**	0,1757***	0,0947***	1		
Tuổi doanh nghiệp (log)	0,0140	0,1350***	0,0679***	-0,0574***	1	
Kích cỡ doanh nghiệp (log)	0,1735***	0,3368***	0,2695***	0,3106***	0,1957***	1

Ghi chú: * $p < 0,10$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu của tác giả

Bảng 3 trình bày kết quả kiểm định các giả thuyết sử dụng phương pháp multilevel mixed-effects logit. Mô hình 1 phân tích tác động của trình độ học vấn của một nhân viên điển hình đến xuất khẩu. Mô hình 2 phân tích tác động của đào tạo nhân viên đến xuất khẩu. Mô hình 3 phân tích tác động của cả trình độ học vấn của một nhân viên điển hình và đào tạo nhân viên đến xuất khẩu. Nhìn chung, kết quả likelihood ratio (LR) test để so sánh mô hình logit thông thường với mô hình multilevel mixed-effects logit đều có ý nghĩa thống kê. Điều này cho thấy mô hình multilevel mixed-effects logit có ưu điểm hơn mô hình logit thông thường khi xử lý dữ liệu của nghiên cứu này.

Mô hình 1 phân tích tác động của trình độ học vấn của một nhân viên điển hình đến xuất khẩu. Hệ số của biến Trình độ học vấn của một nhân viên điển hình có ý nghĩa thống kê và có dấu dương. Điều này cho thấy trình độ học vấn của nhân viên trong doanh nghiệp có tác động tích cực đối với hoạt động xuất khẩu. Kết quả này cho thấy giả thuyết H1 được chấp nhận. Kết quả đã chỉ ra rằng dạng vốn nhân lực chung, cụ thể là học vấn cao của nhân viên, làm gia tăng hoạt động xuất khẩu (Shane, 2000), do họ có khả năng tiếp thu được các kiến thức mới cũng như giải quyết các vấn đề từ sự thay đổi của thị trường quốc tế. Thêm vào đó, vốn nhân lực chung sẽ giúp cho nhân viên nhận biết được thông tin, từ đó, nắm bắt các cơ hội của thị trường một cách nhanh chóng hơn (Ganotakis & Love, 2012). Cụ thể, thị trường sẽ luôn có sự đổi mới, và các doanh nghiệp cần nắm bắt các xu hướng để đáp ứng được với thị trường. Vốn nhân lực chung sẽ giúp cho các doanh nghiệp hình thành được một hệ thống thông tin phù hợp nhằm họ có thể xác định được các cơ hội mới cũng như khách hàng tiềm năng để nhằm khai thác tối ưu thị trường nước ngoài (Bari & Jayanthakumaran, 2021). Bên cạnh đó, nhân viên với học thức cao cũng sẽ giúp cho họ dễ dàng hòa nhập vào thị trường quốc tế hơn, do họ sẽ có đủ chuyên môn và Kỹ năng để có thể đáp ứng với sự thay đổi của từng quốc gia (Shane, 2000).

Bảng 3. Kết quả hồi quy

Biến	Mô hình 1	Mô hình 2	Mô hình 3
Trình độ học vấn của một nhân viên điển hình	0.052**		0.047*
	(0.025)		(0.025)
Đào tạo nhân viên		0.422***	0.414***
		(0.108)	(0.108)
Nghiên cứu và phát triển	0.410***	0.355***	0.341***
	(0.125)	(0.127)	(0.127)

Sở hữu của nước ngoài	0.018***	0.018***	0.018***
	(0.002)	(0.002)	(0.002)
Tuổi doanh nghiệp (log)	0.177**	0.169**	0.175**
	(0.083)	(0.084)	(0.084)
Kích cỡ doanh nghiệp (log)	0.678***	0.651***	0.644***
	(0.040)	(0.041)	(0.041)
Constant	-5.305***	-4.794***	-5.250***
	(0.503)	(0.464)	(0.513)
Constant for country effects	0.719	0.852	0.771
	(0.466)	(0.554)	(0.505)
Constant for industry effects	0.150	0.153	0.154
	(0.066)	(0.065)	(0.065)
Wald χ^2	537.34	548.98	550.58
Prob > χ^2	0.0000	0.0000	0.0000
	LR test vs. logit model: $\chi^2 = 158.33$	LR test vs. logit model: $\chi^2 = 166.46$	LR test vs. logit model: $\chi^2 = 159.00$
	Prob >= $\chi^2 = 0.0000$	Prob >= $\chi^2 = 0.0000$	Prob >= $\chi^2 = 0.0000$
Số quan sát	3,277	3,263	3,263

Ghi chú: Sai số chuẩn trong ngoặc đơn. * $p < 0,10$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu của tác giả

Mô hình 2 phân tích tác động của đào tạo nhân viên đến xuất khẩu. Hệ số của biến Đào tạo nhân viên có ý nghĩa thống kê và có dấu dương. Điều này cho thấy đào tạo nhân viên có tác động tích cực đối với hoạt động xuất khẩu. Kết quả này cho thấy giả thuyết H2 được chấp nhận. Các chương trình đào tạo sẽ giúp cho nhân viên tiếp thu Kỹ năng và kiến thức mới để có thể ứng dụng trong hoạt động xuất khẩu tại thị trường quốc tế (González et al., 2016). Thêm vào đó, trên thực tế, thị trường xuất khẩu sẽ luôn thay đổi và cập nhật, nên các chương trình đào tạo sẽ cho nhân viên có cơ hội lĩnh hội các công nghệ, kiến thức mới để phát triển và đổi mới sản phẩm phù hợp với từng quốc gia (Ganotakis & Love, 2012). Ngoài ra, việc nâng cao trình độ của nhân viên thông qua các chương trình đào tạo sẽ giúp cho họ gia tăng được mức độ hiểu biết về thị trường quốc tế, từ đó, gia tăng kinh nghiệm trong hoạt động xuất khẩu. Đây được xem là yếu tố quan trọng để các doanh nghiệp tham gia vào thị trường quốc tế một cách hiệu quả (Rodríguez & Orellana, 2020). Thông qua các chương trình đào tạo, doanh nghiệp sẽ gia tăng được vốn nguồn nhân lực, từ đó tạo ra một lợi thế cạnh tranh ở trong thị trường quốc tế (Mulliqi et al., 2019). Cụ thể, khi nhân viên được cập nhật các kiến thức và Kỹ năng mới, họ sẽ áp dụng vào trong công việc để gia tăng mức độ hiệu quả trong hoạt động xuất khẩu và khai thác những cơ hội mới (Rodríguez & Orellana,

2020). Thị trường quốc tế luôn có sự thay đổi nhất định, và các doanh nghiệp sẽ cần các chương trình đào tạo nhằm giúp nhân viên nắm bắt được các xu hướng và thông tin mới để hoạt động tối ưu trong thị trường quốc tế.

Mô hình 3 xem xét sự tác động đồng thời của trình độ học vấn của một nhân viên điển hình và đào tạo nhân viên đối với hoạt động xuất khẩu của doanh nghiệp. Hệ số của biến Trình độ học vấn của một nhân viên điển hình và Đào tạo nhân viên đều có ý nghĩa thống kê và có dấu dương. Kết quả này cho thấy giả thuyết H1 và H2 đều được chấp nhận trong mô hình với cả hai biến Trình độ học vấn của một nhân viên điển hình và Đào tạo nhân viên. Dạng vốn nhân lực chung và cụ thể đều có tác động đồng thời với hiệu quả của hoạt động xuất khẩu, vì doanh nghiệp có thể gia tăng được năng lực đổi mới thông qua việc nâng cao trình độ và Kỹ năng cho nhân viên (Shane, 2000; Stucki, 2016). Các kiến thức này sẽ giúp cho các doanh nghiệp gia tăng cơ hội trong việc thương mại hóa (Bari & Jayanthakumaran, 2021). Từ đó, hai giả thuyết nghiên cứu đều được chấp nhận và cho thấy tác động tích cực của trình độ học vấn và đào tạo nhân viên đối với hoạt động xuất khẩu của doanh nghiệp tại khu vực ASEAN.

5. Kết luận và hàm ý quản trị

Nghiên cứu này đánh giá tác động của vốn nhân lực đối với hoạt động xuất khẩu của doanh nghiệp dưới bối cảnh kinh tế của khu vực ASEAN, cụ thể là phân tích tác động của trình độ học vấn của nhân viên đến hoạt động xuất khẩu của các doanh nghiệp ASEAN và phân tích tác động của đào tạo nhân viên đến hoạt động xuất khẩu của các doanh nghiệp ASEAN. Nghiên cứu được thực hiện dựa trên dữ liệu Khảo sát Doanh nghiệp của ngân hàng thế giới vào năm 2015 và 2016 tập trung vào các quốc gia trong khu vực ASEAN, cụ thể Indonesia, Malaysia, Philippines, Việt Nam, Lào, Campuchia, và Thái Lan với 3.335 quan sát. Từ đó, nghiên cứu sử dụng mô hình multilevel mixed-effects logit để tiến hành kiểm định giả thuyết của mô hình nghiên cứu. Kết quả phân tích cho thấy trình độ học vấn của nhân viên và đào tạo nhân viên đều có tác động tích cực đối với hoạt động xuất khẩu của doanh nghiệp tại khu vực ASEAN.

Kết quả nghiên cứu đã đề xuất ra hai hàm ý quản trị quan trọng giúp cho doanh nghiệp gia tăng và phát triển hoạt động xuất khẩu của mình. Đầu tiên, trình độ học vấn của nhân viên có vai trò tích cực đến hoạt động xuất khẩu. Nhân viên là người thực hiện chính hoạt động xuất khẩu cho doanh nghiệp, nên trình độ của họ sẽ tác động đến hoạt động xuất khẩu. Vì vậy, doanh nghiệp nên

có các chính sách tuyển dụng phù hợp và tiêu chuẩn để xem xét về trình độ và kinh nghiệm của nhân viên liên quan đến hoạt động xuất khẩu; từ đó, các doanh nghiệp ASEAN sẽ thúc đẩy hoạt động xuất khẩu ra thị trường thế giới.

Thêm vào đó, hoạt động huấn luyện đào tạo nhân viên có tác động quan trọng đối với hoạt động xuất khẩu của công ty. Trong thực tế, vì hoạt động xuất khẩu sẽ thay đổi liên tục theo nhu cầu, xu hướng của từng quốc gia khác nhau, nếu nhân viên không cập nhật được các kiến thức đó sẽ làm giảm hiệu quả và tiến độ thực hiện xuất khẩu của doanh nghiệp. Cụ thể, các quốc gia như Trung Quốc đang tập trung vào các sản phẩm đạt chuẩn ISO 14000 liên quan đến việc bảo vệ môi trường, nên doanh nghiệp ASEAN muốn xuất khẩu vào Trung Quốc cần phải đảm bảo chất lượng theo yêu cầu của quốc gia. Vì vậy, doanh nghiệp cần phải đầu tư vào nguồn vốn nhân lực thông qua các chương trình huấn luyện đào tạo nhân viên để nâng cao được trình độ, chuyên môn và kiến thức mới, từ đó, tận dụng vào trong thúc đẩy hoạt động xuất khẩu hiệu quả hơn.

6. Hạn chế của nghiên cứu và hướng nghiên cứu tiếp theo

Nghiên cứu vẫn có một số hạn chế nhất định. Thứ nhất, hiệu quả của hoạt động xuất khẩu chịu ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố khác nhau như các chứng nhận chất lượng quốc tế hay yếu tố cạnh tranh, nhưng hiện tại nghiên cứu mới xem xét hai khía cạnh là trình độ học vấn của nhân viên và đào tạo huấn luyện của nhân viên. Tiếp theo, mối quan hệ của trình độ học vấn và chương trình đào tạo nhân viên với hoạt động xuất khẩu của doanh nghiệp có thể bị chịu ảnh hưởng của các biến điều tiết (ví dụ như nguồn lực công ty có thể điều tiết mối quan hệ giữa các chương trình đào tạo và hoạt động xuất khẩu) mà nghiên cứu chưa khám phá đầy đủ. Đây cũng là các hướng gợi ý cho những nghiên cứu trong tương lai về chủ đề này.

Lời cảm ơn

Bài báo này là sản phẩm của đề tài nghiên cứu khoa học công nghệ cấp trường có mã số CS-COB-2023-47 được tài trợ bởi Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Amadu, A. W., & Danquah, M. (2019). R&D, human capital and export behavior of manufacturing and service firms in Ghana. *Journal of African Business*, 20(3), 283-304.
- ASEAN (2023). *Investing in ASEAN 2023*. Retrieved from <https://asean.org/wp-content/uploads/2022/12/investment-report-2023.pdf>

- ASEANstats (2022). *ASEAN Statistical Highlights 2022*. Retrieved from <https://www.aseanstats.org/wp-content/uploads/2022/12/ASEAN-Highlights-2022-02.pdf>
- Bari, M. T., & Jayanthakumaran, K. (2021). Networks, human capital and export success: evidence from Bangladesh. *Empirical Economics*, 61(3), 1539-1566.
- Becker, G. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago
- Chang, C.-H., & Nguyen-Van, D. (2021). Human capital and firm innovation: New Evidence from Asean Countries. *J. Econ. Forecast*, 3, 52-71.
- Fonseca, T., Faria, P. d., & Lima, F. (2019). Human capital and innovation: the importance of the optimal organizational task structure. *Research policy*, 616-627.
- Ganotakis, P., & Love, J. H. (2012). The innovation value chain in new technology-based firms: Evidence from the UK. *Journal of product innovation management*, 29(5), 839-860. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1540-5885.2012.00938.x>
- González, X., Miles-Touya, D., & Pazó, C. (2016). R&D, worker training and innovation: firm-level evidence. *Industry and Innovation*, 23(8), 694-712. DOI: <https://doi.org/10.1080/13662716.2016.1206463>
- Javalgi, R., & Todd, P. (2011). Entrepreneurial orientation, management commitment, and Human Capital: The Internationalization Of SMEs In India. *Journal of Business Research*, 1004-1010.
- Mulliqi, A., Adnett, N., & Hisarciklilar, M. (2019). Human capital and exports: A micro-level analysis of transition countries. *The Journal of International Trade & Economic Development*, 28(7), 775-800.
- Rodríguez, J. L., & Orellana, B. S. (2020). Human capital and export performance in the Spanish manufacturing firms. *Baltic Journal of Management*.
- Shane, S. (2000). Prior knowledge and the discovery of entrepreneurial opportunities. *Organization science*, 11(4), 448-469. DOI: <https://doi.org/10.1287/orsc.11.4.448.14602>
- Stucki, T. (2016). How the founders' general and specific human capital drives export activities of start-ups. *Research policy*, 45(5), 1014-1030.
- World Bank. (2022). Survey Data set. Retrieved from <https://www.enterprisesurveys.org/en/methodology>

The role of human capital in firm export performance: The case of ASEAN

Nguyen Van Dung, Do Huynh Lam Thinh

University of Economics Ho Chi Minh City, Vietnam

Abstract

This study focuses on the impact of human capital, specifically employee education level and employee training, on enterprise export activities in the context of the ASEAN region. The study used World Bank Enterprise Survey data in 2015 and 2016 with 3,335 businesses from Indonesia, Malaysia, Philippines, Vietnam, Laos, Cambodia, and Thailand. The study uses the multilevel mixed-effects logit model to solve the hierarchical data structure (multilevel) of the data set used in the study. Research results show that employee education level and employee training both have a positive impact on the export performance of businesses in the ASEAN region. From the above results, the study provides a perspective for businesses on how to improve efficiency in export activities in international markets through enhancing the human capital of the workforce.

Keywords: ASEAN, employee's educational level, employee training, exporting, human capital.