

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

TỪ KHÓA

ASEAN,
Đào tạo nhân viên,
Trình độ học vấn
của nhân viên,
Vốn nhân lực,
Xuất khẩu.

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.

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 & 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%

* Tác giả liên hệ. Email: thinhdo.923102100012@st.ueh.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; Ngày online: 12/7/2024

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

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 & 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. 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 & cộng sự, 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 & cộng sự, 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:

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

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 & 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?”.

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 & cộng sự, 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 cứu 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

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. 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

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 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 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** (0.025)		0.047* (0.025)
Đào tạo nhân viên		0.422*** (0.108)	0.414*** (0.108)
Nghiên cứu và phát triển	0.410*** (0.125)	0.355*** (0.127)	0.341*** (0.127)
Sở hữu của nước ngoài	0.018*** (0.002)	0.018*** (0.002)	0.018*** (0.002)
Tuổi doanh nghiệp (log)	0.177** (0.083)	0.169** (0.084)	0.175** (0.084)
Kích cỡ doanh nghiệp (log)	0.678*** (0.040)	0.651*** (0.041)	0.644*** (0.041)
Constant	-5.305*** (0.503)	-4.794*** (0.464)	-5.250*** (0.513)
Constant for country effects	0.719 (0.466)	0.852 (0.554)	0.771 (0.505)
Constant for industry effects	0.150 (0.066)	0.153 (0.065)	0.154 (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 & cộng sự, 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 & cộng sự, 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., & Hisarcikilar, 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

Nguyễn Văn Dũng, Do Huynh Lam Thịnh
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.