

Năng lực cạnh tranh động của doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam trong bối cảnh mới

03/08/2025

ThS. Phạm Văn Phi và PGS.TS. Đào Thị Ái Thi***Trường Đại học Thành Đô*****PGS.TS. Đặng Thu Thủy*****Viện Hàn lâm Khoa học Xã hội Việt Nam***

(Quanlynhanuoc.vn) – Trong bối cảnh chuyển đổi số và biến động kinh tế toàn cầu, năng lực cạnh tranh động trở thành yếu tố then chốt giúp doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam thích ứng và phát triển. Bài viết phân tích ba trụ cột của năng lực này gồm: nhận diện cơ hội (sensing), nắm bắt cơ hội (seizing) và tái cấu trúc (transforming); đồng thời, đánh giá thực trạng và chỉ ra các thách thức lớn như hạn chế về nguồn lực, tư duy quản trị và hỗ trợ thể chế. Từ đó, bài viết đề xuất xây dựng hệ sinh thái hỗ trợ toàn diện nhằm nâng cao năng lực cạnh tranh động cho doanh nghiệp nhỏ và vừa trong bối cảnh mới.

Từ khóa: Doanh nghiệp nhỏ và vừa, năng lực cạnh tranh động, chuyển đổi số, đổi mới sáng tạo, Việt Nam.

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh nền kinh tế toàn cầu đang có những biến động sâu sắc bởi tiến trình toàn cầu hóa, sự phát triển nhanh chóng của công nghệ số và những tác động phức hợp từ đại dịch Covid-19, các doanh nghiệp trên toàn thế giới, đặc biệt là nhóm doanh nghiệp nhỏ và vừa, đang phải đối diện với nhiều thách thức và yêu cầu đổi mới sâu rộng. Việt Nam không nằm ngoài xu hướng đó. Doanh nghiệp nhỏ và vừa từ lâu đã được xem là trụ cột của nền kinh tế quốc dân, với vai trò cung cấp việc làm, thúc đẩy đổi mới sáng tạo, tạo ra giá trị gia tăng và đóng góp quan trọng vào tăng trưởng GDP quốc gia. Khu vực doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam với khoảng 940.000 doanh nghiệp, chiếm tới 98% tổng số doanh nghiệp đang hoạt động, sử dụng 51% lao động và đóng góp hơn 40% GDP (CafeF, 2025)¹.

Tuy nhiên, những thách thức đang ngày càng gia tăng và phức tạp đối với doanh nghiệp nhỏ và vừa, đặc biệt trong bối cảnh nền kinh tế đang bước vào giai đoạn chuyển đổi số, chịu ảnh hưởng từ các xu hướng mới như kinh tế xanh, phát triển bền vững, thương mại điện tử, và cạnh tranh toàn cầu ngày càng khốc liệt. Các doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam hiện đang đối mặt với nhiều hạn chế cố hữu, như quy mô nhỏ, nguồn lực hạn chế, trình độ công nghệ thấp, năng lực quản trị yếu, khả năng tiếp cận tài chính khó khăn và thiếu sự liên kết trong chuỗi giá trị. Những yếu tố này cản trở doanh nghiệp nhỏ và vừa không chỉ trong việc duy trì hoạt động ổn định mà còn làm giảm khả năng thích ứng, đổi mới và phát triển trong môi trường cạnh tranh biến đổi liên tục.

Trước thực tiễn đó, việc nâng cao năng lực cạnh tranh nói chung và đặc biệt là năng lực cạnh tranh động nói riêng trở thành yêu cầu sống còn đối với doanh nghiệp nhỏ và vừa. Năng lực cạnh tranh động không chỉ là khả năng doanh nghiệp phản ứng linh hoạt với các thay đổi từ

môi trường bên ngoài mà còn là khả năng đổi mới, học hỏi và tái cấu trúc tổ chức để nắm bắt cơ hội thị trường. Khác với năng lực cạnh tranh tĩnh truyền thống, năng lực cạnh tranh động nhấn mạnh đến tính liên tục trong đổi mới và thích ứng.

Bài viết nhằm làm rõ cơ sở lý thuyết về năng lực cạnh tranh động, phân tích thực trạng áp dụng tại khu vực doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam trong bối cảnh mới, và đề xuất các giải pháp chính sách, chiến lược quản trị nhằm nâng cao năng lực này, từ đó giúp doanh nghiệp nhỏ và vừa không chỉ tồn tại mà còn phát triển bền vững trong dài hạn.

2. Cơ sở lý thuyết về năng lực cạnh tranh động

Trong lĩnh vực quản trị chiến lược, khái niệm “năng lực cạnh tranh động” (dynamic capabilities – DC) đã trở thành một trong những trụ cột lý thuyết quan trọng nhất nhằm lý giải cách thức doanh nghiệp đạt được và duy trì lợi thế cạnh tranh trong môi trường thay đổi nhanh chóng. Lý thuyết này ra đời như một phản ứng và mở rộng của cách tiếp cận dựa trên nguồn lực (Resource-Based View – RBV), vốn nhấn mạnh vai trò của nguồn lực và năng lực cốt lõi (core competencies) như là yếu tố then chốt để tạo ra lợi thế cạnh tranh bền vững (Barney, 1991)². Tuy nhiên, RBV thường được xem là tĩnh và không đủ sức giải thích cách các doanh nghiệp ứng phó linh hoạt với sự biến động của môi trường kinh doanh toàn cầu (Teece, Pisano & Shuen, 1997)³.

Theo Teece et al. (1997)⁴, năng lực cạnh tranh động được định nghĩa là “khả năng tích hợp, xây dựng và tái cấu trúc các năng lực nội tại và bên ngoài nhằm phản ứng nhanh chóng với sự thay đổi của môi trường”. Định nghĩa này đặt trọng tâm vào khả năng biến đổi và đổi mới không ngừng nhằm thích nghi với các yếu tố biến động, như công nghệ mới, thay đổi nhu cầu khách hàng, các quy định pháp lý mới, hoặc các cú sốc từ thị trường toàn cầu.

Teece (2007)⁵ tiếp tục phát triển lý thuyết này và đề xuất ba yếu tố cấu thành năng lực động, gồm: (1) Sensing – Nhận diện và cảm nhận các cơ hội và mối đe dọa mới. Điều này bao gồm việc học hỏi từ khách hàng, quan sát thị trường, khai thác dữ liệu và phát hiện các xu hướng công nghệ và hành vi tiêu dùng mới nổi; (2) Seizing – Huy động và định hướng nguồn lực để nắm bắt cơ hội đã được nhận diện, bao gồm ra quyết định chiến lược, thiết kế mô hình kinh doanh phù hợp, và đầu tư vào các hoạt động sinh lợi; (3) Transforming – Tái cấu trúc tài nguyên, tổ chức và văn hóa doanh nghiệp để duy trì tính linh hoạt và hiệu quả trong dài hạn. Đây là năng lực then chốt giúp doanh nghiệp chuyển đổi và đổi mới liên tục.

Ngoài Teece, một số học giả khác cũng có đóng góp đáng kể trong việc định hình và phát triển khái niệm năng lực cạnh tranh động. Eisenhardt & Martin (2017)⁶ lập luận rằng, năng lực động là những quy trình tổ chức cụ thể (như R&D, liên kết chiến lược, phản ứng thị trường...) có thể dự đoán và tái lập được, dù kết quả sử dụng chúng có thể thay đổi tùy theo bối cảnh ngành và thị trường. Barreto (2010)⁷ mở rộng khái niệm này bằng cách nhấn mạnh năng lực cạnh tranh động không chỉ là khả năng thích ứng đơn thuần, mà còn là khả năng “thay đổi hướng đi chiến lược”, tức là thúc đẩy sự sáng tạo chiến lược (strategic innovation) và chuyển đổi mô hình kinh doanh.

Đối với doanh nghiệp nhỏ và vừa, năng lực cạnh tranh động có vai trò đặc biệt quan trọng trong việc vượt qua những hạn chế cố hữu như nguồn lực hạn chế, thiếu mạng lưới liên kết

hay sự yếu kém về công nghệ và quản trị. Nghiên cứu của Wang & Ahmed (2007)⁸ nhấn mạnh rằng, năng lực động là nền tảng để các doanh nghiệp nhỏ và vừa phát triển khả năng đổi mới liên tục (continuous innovation), vốn là yếu tố then chốt giúp doanh nghiệp tồn tại trong môi trường cạnh tranh gay gắt.

Trong bối cảnh nền kinh tế số và toàn cầu hóa sâu rộng, năng lực cạnh tranh động của doanh nghiệp nhỏ và vừa cần gắn chặt với các yếu tố sau: (1) Năng lực học hỏi tổ chức (organizational learning capabilities) khả năng tích lũy, chia sẻ và ứng dụng tri thức trong toàn doanh nghiệp (Zahra & George, 2002)⁹; (2) Năng lực kết nối mạng lưới (networking capabilities) khả năng liên kết và khai thác giá trị từ các đối tác trong chuỗi giá trị và hệ sinh thái kinh doanh; (3) Năng lực công nghệ số (digital capabilities) khả năng tích hợp công nghệ thông tin, dữ liệu lớn, và công cụ tự động hóa vào mô hình hoạt động để nâng cao hiệu quả và khả năng thích ứng.

Như vậy, năng lực cạnh tranh động không chỉ là khái niệm lý thuyết trừu tượng mà còn là công cụ chiến lược thiết yếu, đặc biệt đối với doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam – những đơn vị đang chịu áp lực rất lớn từ chuyển đổi số, biến động chuỗi cung ứng toàn cầu và cạnh tranh ngày càng khốc liệt từ cả doanh nghiệp lớn trong nước lẫn doanh nghiệp FDI.

3. Thực trạng năng lực cạnh tranh động của doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam

Kể từ sau công cuộc Đổi mới năm 1986, khu vực doanh nghiệp nhỏ và vừa đã trở thành lực lượng chủ đạo thúc đẩy tăng trưởng và chuyển dịch cơ cấu kinh tế tại Việt Nam. Tuy nhiên, sự phát triển của khu vực này vẫn chủ yếu về mặt số lượng, trong khi chất lượng phát triển, đặc biệt là năng lực đổi mới và thích ứng chiến lược tức năng lực cạnh tranh động còn nhiều hạn chế và chưa tương xứng với vai trò kỳ vọng.

Thứ nhất, về khả năng nhận diện cơ hội thị trường và công nghệ.

Một trong những khía cạnh cốt lõi của năng lực cạnh tranh động là khả năng sensing tức phát hiện và dự báo các cơ hội và rủi ro từ môi trường bên ngoài. Tuy nhiên, khảo sát của VCCI (2023)¹⁰ cho thấy, chỉ khoảng 21,8% doanh nghiệp nhỏ và vừa có bộ phận hoặc chức năng chuyên trách về nghiên cứu thị trường và xu hướng công nghệ. Trong khi đó, tới 64% doanh nghiệp thừa nhận việc ra quyết định chiến lược của họ dựa trên kinh nghiệm chủ quan hơn là dữ liệu thực chứng.

Hơn nữa, khả năng thu thập và phân tích dữ liệu trong doanh nghiệp nhỏ và vừa còn rất yếu do thiếu nguồn lực tài chính, thiếu công cụ phân tích hiện đại, và đặc biệt là thiếu nhân lực có kỹ năng số. Điều này dẫn đến tình trạng chậm trễ trong việc phát hiện xu hướng thị trường, hành vi tiêu dùng mới, công nghệ mới hoặc rủi ro mang tính hệ thống như biến động chuỗi cung ứng hay biến đổi khí hậu. Kết quả là nhiều doanh nghiệp nhỏ và vừa chỉ phản ứng bị động khi thị trường đã biến động, thay vì chủ động tái định vị chiến lược.

Thứ hai, về khả năng nắm bắt và hiện thực hóa cơ hội.

Ngay cả khi có thể phát hiện cơ hội, doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam cũng gặp khó khăn đáng kể trong khâu hiện thực hóa (seizing). Báo cáo của Ngân hàng Thế giới (World Bank, 2023)¹¹ cho biết, khoảng 72% doanh nghiệp nhỏ và vừa tại Việt Nam gặp rào cản trong tiếp

cần nguồn vốn phục vụ cho đổi mới công nghệ hoặc mở rộng kinh doanh. Việc thiếu các sản phẩm tài chính phù hợp cho doanh nghiệp nhỏ – chẳng hạn như vốn rủi ro, tín dụng đổi mới sáng tạo, bảo lãnh tín dụng đã làm giảm khả năng phản ứng nhanh với cơ hội thị trường.

Bên cạnh đó, quá trình ra quyết định đầu tư của doanh nghiệp nhỏ và vừa thường thiếu bài bản và bị giới hạn bởi tâm lý e ngại rủi ro. Nhiều doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp gia đình hoặc quy mô siêu nhỏ, thiếu chiến lược đầu tư dài hạn, ngại thay đổi mô hình hiện hữu, và ưu tiên lợi nhuận ngắn hạn. Văn hóa quản trị theo kiểu “cha truyền con nối” và thiếu các cơ chế ra quyết định linh hoạt cũng làm giảm tính nhanh nhạy trong nắm bắt cơ hội kinh doanh hoặc chuyển đổi công nghệ.

Thứ ba, về khả năng tái cấu trúc và đổi mới tổ chức.

Transforming là yếu tố then chốt của năng lực động, phản ánh khả năng tự thích nghi thông qua tái cấu trúc mô hình kinh doanh, tổ chức nội bộ và các quy trình vận hành. Tuy nhiên, rất ít doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam từng tiến hành đánh giá toàn diện cấu trúc tổ chức hoặc mô hình kinh doanh.

Đa phần các doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam vẫn duy trì mô hình quản trị truyền thống, chưa chuẩn hóa quy trình, chưa áp dụng công nghệ số, và chưa tích hợp các công cụ quản trị hiện đại như ERP, CRM, hay chuỗi cung ứng số. Việc đổi mới nếu có, chủ yếu mang tính chất bị động, phân tán và thường bị gián đoạn do thiếu nguồn lực và cam kết từ ban lãnh đạo.

Văn hóa doanh nghiệp trong doanh nghiệp nhỏ và vừa cũng là rào cản lớn. Tư duy ổn định, an toàn và tránh rủi ro phổ biến trong khu vực này, đặc biệt là tại các doanh nghiệp có quy mô siêu nhỏ, khiến việc chấp nhận cải cách và đầu tư cho học hỏi tổ chức, chia sẻ tri thức nội bộ, hay phát triển đội ngũ kế cận trở nên khó khăn. Điều này trực tiếp hạn chế năng lực chuyển đổi và thích ứng trong dài hạn.

Thứ tư, khác biệt theo ngành và vùng.

Mức độ phát triển năng lực cạnh tranh động trong doanh nghiệp nhỏ và vừa có sự phân hóa rõ rệt giữa các ngành và vùng. Các doanh nghiệp nhỏ và vừa trong lĩnh vực công nghệ, tài chính số, thương mại điện tử, hoặc logistics thường có khả năng sensing và transforming tốt hơn nhờ đặc thù ngành gắn liền với dữ liệu, công nghệ và áp lực đổi mới liên tục. Trong khi đó, doanh nghiệp nhỏ và vừa trong nông nghiệp, tiểu thủ công nghiệp, dệt may hoặc chế biến thực phẩm truyền thống có xu hướng bảo thủ hơn và chậm đổi mới.

Về mặt địa lý, các doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Hà Nội, TP. Hồ Chí Minh và Đà Nẵng có điều kiện tiếp cận tốt hơn với hệ sinh thái đổi mới, các trung tâm khởi nghiệp và chính sách hỗ trợ công nghệ. Ngược lại, doanh nghiệp nhỏ và vừa ở các tỉnh trung du, miền núi hoặc đồng bằng sông Cửu Long gặp khó khăn do hạn chế cơ sở hạ tầng số, nhân lực chất lượng cao, và dịch vụ hỗ trợ đổi mới.

4. Thách thức phát triển năng lực cạnh tranh động của các doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam

Phát triển năng lực cạnh tranh động (dynamic capabilities) được xem là nền tảng quan trọng để các doanh nghiệp nhỏ và vừa thích ứng, đổi mới và vươn lên trong bối cảnh toàn cầu hóa

và biến động môi trường kinh doanh ngày càng nhanh chóng. Tuy nhiên, tại Việt Nam, tiến trình này đang vấp phải hàng loạt rào cản cả từ phía doanh nghiệp và thể chế hỗ trợ. Những thách thức này không chỉ làm trì trệ quá trình chuyển đổi mô hình kinh doanh mà còn cản trở khả năng bắt nhịp với các xu thế mới, như kinh tế số, kinh tế xanh, chuỗi cung ứng toàn cầu.

Một là, thách thức nội sinh từ đặc điểm cấu trúc và nguồn lực doanh nghiệp.

Doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam phần lớn có quy mô nhỏ và siêu nhỏ, thường được điều hành theo mô hình gia đình hoặc chủ doanh nghiệp tự quản. Mô hình này thiếu phân công chức năng rõ ràng, quy trình ra quyết định mang tính chủ quan và thiếu cơ chế kiểm soát nội bộ bài bản. Bên cạnh đó, có ít doanh nghiệp nhỏ và vừa có chiến lược kinh doanh dài hạn được văn bản hóa; phần còn lại hoạt động theo định hướng ngắn hạn và thiếu mục tiêu phát triển cụ thể.

Nguồn lực nhân sự cũng là điểm nghẽn lớn. Đội ngũ lao động trong doanh nghiệp nhỏ và vừa đa phần chưa được đào tạo bài bản về công nghệ, quản trị và đổi mới sáng tạo. Việc thiếu vắng nhân sự có khả năng tư duy chiến lược, khai thác dữ liệu, quản lý rủi ro hoặc dẫn dắt chuyển đổi số khiến quá trình nâng cao năng lực cạnh tranh động gần như không thể khởi động. Thêm vào đó, cơ chế tổ chức trong nhiều doanh nghiệp nhỏ và vừa chưa khuyến khích sự linh hoạt và học hỏi tổ chức – hai yếu tố được xem là cốt lõi của transforming capabilities theo Teece (2007). Văn hóa doanh nghiệp nặng về tính thứ bậc, bảo thủ và ít đầu tư vào đào tạo liên tục khiến cho nội lực chuyển đổi không được nuôi dưỡng và phát triển.

Hai là, rào cản tài chính và hạn chế trong quản trị rủi ro đầu tư.

Năng lực cạnh tranh động gắn liền với khả năng đầu tư vào hoạt động học hỏi, R&D, chuyển đổi công nghệ, và mô hình kinh doanh – tức những lĩnh vực có tính rủi ro cao và đòi hỏi tài chính lớn. Tuy nhiên, hệ thống tài chính cho doanh nghiệp nhỏ và vừa tại Việt Nam hiện nay vẫn thiên về vốn ngắn hạn và tài sản thế chấp, rất khó đáp ứng cho các hoạt động đổi mới có độ bất định cao. Bên cạnh đó, năng lực quản trị tài chính và quản lý rủi ro trong doanh nghiệp nhỏ và vừa còn yếu, làm gia tăng tâm lý ngại thay đổi và hạn chế khả năng đầu tư chiến lược vào đổi mới. Đa số chủ doanh nghiệp vẫn lựa chọn con đường “an toàn” hơn là đầu tư cho tương lai dài hạn.

Ba là, văn hóa kinh doanh và tư duy chiến lược chưa theo kịp thời đại.

Một rào cản lớn nhưng khó đo lường là văn hóa doanh nghiệp bảo thủ, thiếu định hướng học hỏi và không khuyến khích đổi mới. Tư duy “ngại thay đổi”, “sợ thất bại”, và “làm đủ sống” vẫn chiếm ưu thế trong nhiều doanh nghiệp nhỏ và vừa, đặc biệt ở các doanh nghiệp gia đình hoặc doanh nghiệp địa phương. Việc không hình thành được tư duy chiến lược về tương lai đã khiến nhiều doanh nghiệp nhỏ và vừa bỏ lỡ cơ hội chuyển đổi khi thị trường thay đổi.

Bốn là, thách thức từ môi trường thể chế và hệ sinh thái hỗ trợ.

Mặc dù Chính phủ đã có nhiều nỗ lực cải thiện môi trường thể chế cho doanh nghiệp nhỏ và vừa, nhưng trên thực tế, sự thiếu đồng bộ giữa các chương trình, chính sách và tổ chức trung gian vẫn là rào cản đáng kể. Việc hỗ trợ đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số hay đào tạo nhân lực cho doanh nghiệp nhỏ và vừa thường được triển khai rời rạc, thiếu liên kết chiều sâu giữa

trung ương và địa phương, và chưa thực sự định hướng theo nhu cầu cụ thể của doanh nghiệp.

Hệ sinh thái hỗ trợ doanh nghiệp, bao gồm vườn ươm, quỹ đầu tư, viện nghiên cứu, trường đại học, tổ chức tư vấn và hỗ trợ kỹ thuật vẫn còn phân tán, chưa phát triển mạnh ở cấp địa phương. Điều này đặc biệt bất lợi đối với các doanh nghiệp nhỏ và vừa ở vùng nông thôn, miền núi hoặc khu vực ngoài các trung tâm kinh tế lớn. Theo OECD (2021)¹², tỷ lệ doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam nhận được hỗ trợ chuyên biệt cho hoạt động đổi mới sáng tạo chỉ đạt 8,9%, thấp hơn nhiều so với mức trung bình 28,5% ở các nước ASEAN-6.

Mặt khác, các chương trình hỗ trợ hiện nay chưa tập trung vào phát triển “năng lực động” như một chỉ tiêu chiến lược. Phần lớn vẫn dừng ở việc hỗ trợ thành lập doanh nghiệp mới, tiếp cận tín dụng hoặc xúc tiến thương mại, trong khi việc xây dựng năng lực học hỏi, phát hiện xu hướng và tái cấu trúc vẫn chưa được chú trọng tương xứng.

5. Kết luận

Trong bối cảnh kinh tế thế giới ngày càng biến động với tốc độ nhanh chóng, năng lực cạnh tranh động trở thành yếu tố then chốt quyết định sự tồn tại và phát triển của doanh nghiệp. Đối với khu vực doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam, một lực lượng đóng vai trò đáng kể trong nền kinh tế quốc dân, việc phát triển năng lực cạnh tranh động không chỉ là một lựa chọn chiến lược, mà còn là yêu cầu bắt buộc để vượt qua các thách thức nội tại và thích ứng hiệu quả với môi trường kinh doanh mới.

Nghiên cứu đã làm rõ cơ sở lý thuyết về năng lực cạnh tranh động dựa trên các học thuyết đương đại và các công trình gần đây trong bối cảnh nền kinh tế tri thức và chuyển đổi số. Theo đó, năng lực cạnh tranh động được cấu thành từ 3 yếu tố: khả năng nhận diện cơ hội (sensing); khả năng nắm bắt cơ hội (seizing); khả năng tái cấu trúc (transforming). Đây là những năng lực tổ chức có tính tích lũy và cần được nuôi dưỡng liên tục thông qua học hỏi, đổi mới sáng tạo và quản trị chiến lược linh hoạt.

Từ những phân tích, nghiên cứu nhấn mạnh việc phát triển năng lực cạnh tranh động không thể diễn ra đơn lẻ trong từng doanh nghiệp, mà đòi hỏi một hệ sinh thái hỗ trợ đồng bộ từ Nhà nước, tổ chức trung gian, các cơ quan nghiên cứu, học viện, trường đại học và hệ thống tài chính. Các chính sách hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa trong thời gian tới cần chuyển từ cách tiếp cận “hành chính – thủ tục” sang “chiến lược – thể chế”, trong đó, chú trọng xây dựng năng lực tổ chức, hỗ trợ phát triển đổi mới sáng tạo và thúc đẩy liên kết giữa các tác nhân trong nền kinh tế tri thức.

Chú thích:

1. CafeF. (2025). *Khu vực chiếm 40% GDP Việt Nam sắp đón cơ hội vàng để bứt phá nhờ quyết sách chưa từng có*. <https://cafef.vn/khu-vuc-chiem-40-gdp-viet-nam-sap-don-co-hoi-vang-de-but-pha-nho-quyet-sach-chua-tung-co-188250707073147364.chn?>
2. Barney, J. (1991). *Firm resources and sustained competitive advantage*. *Journal of management*, 17(1), pp.99-120.
3. Teece, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). *Dynamic capabilities and strategic management*. *Strategic management journal*, 18(7), pp.509-533.

4. Teece, D. J. (2007). Explicating dynamic capabilities: the nature and microfoundations of (sustainable) enterprise performance. *Strategic management journal*, 28(13), pp.1319-1350.
6. Eisenhardt, K. M., & Martin, J. A. (2017). *Dynamic capabilities: what are they?*. The SMS Blackwell handbook of organizational capabilities, pp.341-363.
7. Barreto, I. (2010). *Dynamic capabilities: A review of past research and an agenda for the future*. Journal of management, 36(1), pp.256-280.
8. Wang, C. L., & Ahmed, P. K. (2007). *Dynamic capabilities: A review and research agenda*. International journal of management reviews, 9(1), pp.31-51.
9. Zahra, S. A., & George, G. (2002). *Absorptive capacity: A review, reconceptualization, and extension*. Academy of management review, 27(2), pp.185-203.
10. VCCI (2023). *Báo cáo Năng lực Cạnh tranh Cấp tỉnh PCI 2023*. Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam.
11. World Bank (2023). *Sustainable Finance for SMEs: Lessons from ASEAN*. World Bank Group. <https://www.worldbank.org>.
12. OECD (2021). *SME and Entrepreneurship Policy in Viet Nam 2021*. OECD Publishing.

Tài liệu tham khảo:

1. Ambrosini, V., & Bowman, C. (2009). *What are dynamic capabilities and are they a useful construct in strategic management?*. International journal of management reviews, 11(1), pp.29-49.
2. Asian Development Bank. (2022). *Asia SME Monitor 2022: Volume I—Country and regional reviews*. <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/843146/asia-sme-monitor-2022-volume-1.pdf>.