

ẢNH HƯỞNG CỦA CÁC YẾU TỐ NỘI SINH TỚI NĂNG LỰC ĐỔI MỚI SÁNG TẠO CỦA DOANH NGHIỆP VỪA VÀ NHỎ Ở VIỆT NAM

Phùng Minh Thu Thủy
Đại học Kinh tế Quốc dân
Email: thuyphung@neu.edu.vn
Trần Thọ Đạt
Đại học Kinh tế Quốc dân
Email: tranthodat@neu.edu.vn

Ngày nhận: 24/9/2019
Ngày nhận bản sửa: 29/10/2019
Ngày duyệt đăng: 05/11/2019

Tóm tắt:

Năng lực đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp trong việc tạo ra sản phẩm đổi mới, quy trình đổi mới liên tục được cho là khởi đầu của lợi thế cạnh tranh bền vững. Nghiên cứu này tập trung tìm hiểu tác động của những yếu tố nội sinh tới từ chính bên trong tổ chức. Tìm hiểu mức độ tác động của những nhân tố này tới năng lực đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp vừa và nhỏ. Kết quả của nghiên cứu định tính cho thấy những yếu tố như hoạt động nghiên cứu và phát triển, kinh nghiệm của nhà quản lý và năng lực của đội ngũ lao động có tác động tới năng lực đổi mới sáng tạo. Mặc dù vậy kết quả của nghiên cứu định lượng cho thấy chỉ có hoạt động nghiên cứu và phát triển có tương quan dương với năng lực đổi mới và phát triển.
Từ khóa: Đổi mới sáng tạo, doanh nghiệp vừa và nhỏ, doanh nghiệp đổi mới, yếu tố nội sinh, năng lực

Mã JEL: O10

The impacts of firm endogenous factors on innovation capability of SMEs in Vietnam

Abstract:

Firm innovation capability in creating innovative products, continuous innovation process is said to be the beginning of sustainable competitive advantage. This study focuses on understanding the impact of endogenous factors coming from within the organization itself and learns the impact of these factors on the innovation capability of small and medium firms. The results of qualitative research show that factors such as research and development, managerial experience and the capacity of the workforce have an impact on innovation capacity. However, the results of quantitative research show that only research and development activities are positively correlated with innovation and development capacity.

Keywords: Innovation, SMEs, innovative firms, endogenous factors, capability.

JEL code: O10

1. Giới thiệu

Đề tài đổi mới sáng tạo được rất nhiều học giả trên thế giới tập trung nghiên cứu do tầm quan trọng và kết quả tích cực mà nó có thể mang lại. OECD (2007) tìm ra mối quan hệ tỷ lệ thuận rõ rệt giữa đổi

mới sáng tạo và năng lực cạnh tranh quốc gia. Chính vì lý do này mà rất nhiều các quốc gia thành viên của OECD đã đề ra các chiến lược dài hạn và ngắn hạn nhằm thúc đẩy đổi mới sáng tạo và củng cố nền kinh tế của mình thông qua tăng năng suất và phát triển

bền vững. Đổi mới sáng tạo cũng có vai trò vô cùng quan trọng đối với các quốc gia đang phát triển và các nền kinh tế mới nổi (OECD, 2012). Một trong những lý do có thể kể tới như đổi mới sáng tạo trong nông nghiệp giúp giảm đói nghèo và thúc đẩy tăng trưởng kinh tế. Đổi mới sáng tạo còn có thể giúp những quốc gia cải thiện phúc lợi xã hội, nắm bắt được các cơ hội kinh doanh, tiếp cận với công nghệ mới trên thế giới.

Ở cấp độ doanh nghiệp, đổi mới sáng tạo giúp giảm chi phí sản xuất, cải thiện chất lượng của hàng hóa và dịch vụ. Rất nhiều nghiên cứu chỉ ra rằng đổi mới sáng tạo cải thiện hiệu suất của doanh nghiệp bởi kết quả của đổi mới sáng tạo là tăng năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp. Quá trình đổi mới sáng tạo chuyển hóa năng lực nội tại của doanh nghiệp và giúp doanh nghiệp thích nghi được với sự thay đổi (Neely & Hii, 1998).

Theo nghiên cứu của Runckel (2015) thì doanh nghiệp vừa và nhỏ ở Việt Nam chiếm tới 97% tổng số doanh nghiệp đăng ký kinh doanh. Đây là bộ phận sử dụng tới 77% nguồn nhân lực và đóng góp 80% cho lĩnh vực bán lẻ. Theo báo cáo của Chính phủ thì doanh nghiệp vừa và nhỏ còn đóng góp trên 40% cho GDP. Điều này khẳng định vai trò quan trọng của doanh nghiệp vừa và nhỏ tại Việt Nam nói chung và vai trò của các doanh nghiệp này trong công cuộc đổi mới sáng tạo nhằm phát triển kinh tế cho đất nước vì thế những nghiên cứu về đổi mới sáng tạo ở cấp doanh nghiệp là hết sức cần thiết.

Những nghiên cứu trước đây chỉ ra rằng có một số doanh nghiệp có năng lực đổi mới sáng tạo tốt hơn những doanh nghiệp khác. Chính vì thế nghiên cứu này mục đích nhằm tìm ra lý giải cho vấn đề đó bằng cách nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng tới đổi mới sáng tạo đặc biệt là các yếu tố nội sinh của doanh nghiệp tại Việt Nam.

2. Tổng quan nghiên cứu

2.1. Năng lực đổi mới sáng tạo

2.1.1. Khái niệm

Schumpeter (1934) là người tiên phong và có sức ảnh hưởng lớn tới các lý thuyết về đổi mới sáng tạo. Ông lập luận rằng phát triển kinh tế được thúc đẩy bởi đổi mới sáng tạo thông qua quá trình năng động trong đó công nghệ cũ được thay thế bằng công nghệ mới.

Theo OECD & Eurostat (2005) thì đổi mới sáng

tạo là việc thực hiện một cải tiến mới hoặc cải tiến đáng kể sản phẩm (hàng hóa hoặc dịch vụ) hoặc quy trình, phương pháp tiếp thị mới hoặc các chức tổ chức mới trong thực hành kinh doanh, trong môi trường làm việc của tổ chức hoặc các quan hệ đối ngoại.

Hoạt động đổi mới sáng tạo là mọi hoạt động khoa học, công nghệ, tổ chức, tài chính, thương mại nhằm mục đích hoặc dẫn tới việc thực hiện đổi mới sáng tạo bao gồm cả hoạt động nghiên cứu và phát triển (R&D). Nói một cách đơn giản, đổi mới sáng tạo liên quan tới việc khai thác những ý tưởng mới (Neely & Hii, 2012).

Theo OECD & Eurostat (2005) thì sự đổi mới có thể bao gồm việc thực hiện một thay đổi đáng kể duy nhất, hoặc một loạt thay đổi nhỏ hơn thay đổi gia tăng cùng nhau tạo thành một sự thay đổi đáng kể. OECD & Eurostat (2005) nhận định đổi mới sáng tạo gồm: đổi mới sản phẩm, đổi mới quy trình, đổi mới tiếp thị và đổi mới tổ chức.

Trong đó:

- Đổi mới sản phẩm là việc giới thiệu một sản phẩm hay dịch vụ mới hoặc cải thiện đáng kể đối với các đặc tính hoặc mục đích sử dụng của nó. Đổi mới sản phẩm bao gồm cả các cải tiến đáng kể về đặc điểm kỹ thuật, các thành phần và vật liệu, phần mềm kết hợp, thân thiện với người dùng hoặc các tính năng chức năng khác.

- Đổi mới quy trình là việc thực hiện cải tiến mới hoặc cải thiện đáng kể quy trình sản xuất hoặc phương pháp phân phối. Bao gồm cả những cải tiến trong kỹ thuật, thiết bị hoặc phần mềm.

- Đổi mới tiếp thị là việc thực hiện một phương pháp tiếp thị mới liên quan tới những thay đổi đáng kể trong thiết kế, đóng gói sản phẩm, bao bì, định vị, xúc tiến quảng cáo cho sản phẩm hoặc định giá cho sản phẩm.

- Đổi mới tổ chức là việc thực thi một phương pháp tổ chức mới trong thực tiễn kinh doanh của công ty, trong môi trường làm việc hoặc với các mối quan hệ đối ngoại. Đổi mới tổ chức có thể giúp tăng hiệu suất bằng cách giảm chi phí hành chính hoặc chi phí giao dịch, cải thiện sự thoải mái tại nơi làm việc và do đó tăng năng suất lao động.

Tuy nhiên đổi mới về sản phẩm và quy trình là hai loại hình đổi mới sáng tạo quen thuộc nhất trong lĩnh vực sản xuất kinh doanh (OECD & Eurostat,

2005).

Năng lực đổi mới sáng tạo được hiểu là khả năng học hỏi, chuyển hóa những kiến thức và công nghệ mà một công ty cần có để tạo ra sản phẩm, dịch vụ, quy trình hoạt động thành công trên thị trường. Năng lực này giúp cho tổ chức có thể đổi mới, thúc đẩy đổi mới nhằm tạo ra lợi thế cạnh tranh. Đây là khả năng hấp thu, thích nghi và biến đổi công nghệ vào quản lý, vận hành cụ thể và các quy trình thường xuyên nhằm giúp tổ chức đạt được lợi nhuận, lợi ích (Zawislak & cộng sự, 2011).

Dess & Picken (2000) cho rằng đổi mới sáng tạo là một nguồn lực quan trọng của lợi thế cạnh tranh trong môi trường kinh doanh động, và nó cơ bản là một cách mới để làm một công việc nào đó: ví dụ như “sản phẩm mới” hoặc “một chất lượng mới” hoặc “một phương pháp sản xuất mới” hoặc “một thị trường mới” hoặc “một nguồn cung cấp mới” hoặc “một cấu trúc tổ chức mới”.

2.1.2. Các tiêu chí đánh giá năng lực đổi mới sáng tạo

Đổi mới sáng tạo được coi như một vũ khí cạnh tranh quan trọng trong thị trường toàn cầu nhưng mức độ đổi mới sáng tạo của từng tổ chức là khác nhau ngay cả trong cùng một ngành. Khi đánh giá năng lực đổi mới sáng tạo, các nghiên cứu sử dụng khá đa dạng và phong phú các tiêu chí. Hagedoorn & Cloodt (2003) đã sử dụng các chỉ số bao gồm: đầu vào cho hoạt động nghiên cứu và phát triển (R&D), số lượng bằng sáng chế, thông báo về sản phẩm mới làm thước đo đánh giá năng lực đổi mới sáng tạo. Trong khi đó Cirera & Muzi (2016) thì sử dụng đầu vào như: chi phí cho R&D, các hoạt động đổi mới sáng tạo và cả kết quả của đổi mới sáng tạo như sản phẩm mới, dịch vụ mới, bằng sáng chế, quy trình mới, phần trăm doanh thu từ sản phẩm mới để đánh giá.

Một số nghiên cứu khác (Avermaete & cộng sự, 2004; Barasa & cộng sự, 2017; Machikita & Ueki, 2015) thì chỉ sử dụng một trong hai hoặc cả hai kết quả của quá trình đổi mới sáng tạo đó là: (i) Sản phẩm, dịch vụ mới hoặc có cải tiến; (ii) Quy trình mới hoặc có cải tiến.

2.1.3. Các nghiên cứu về đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp ở Việt Nam

Các nghiên cứu về đổi mới sáng tạo ở Việt Nam những năm gần đây đã được chú ý hơn trước. Nghiên cứu của Tuan & cộng sự (2016) khẳng định vai trò

của các loại hình đổi mới sáng tạo tới năng lực cạnh tranh và sự thành công của các doanh nghiệp. Trong khi đó nghiên cứu của Phan Thi Thuc Anh (2014) chỉ ra rằng đổi mới sáng tạo ở các doanh nghiệp Việt Nam chủ yếu là thừa hưởng và áp dụng những công nghệ sẵn có chứ không phải phát triển mới. Ngoài ra hầu hết các doanh nghiệp không có bộ phận nghiên cứu và phát triển hoặc chưa chú trọng vào hoạt động này.

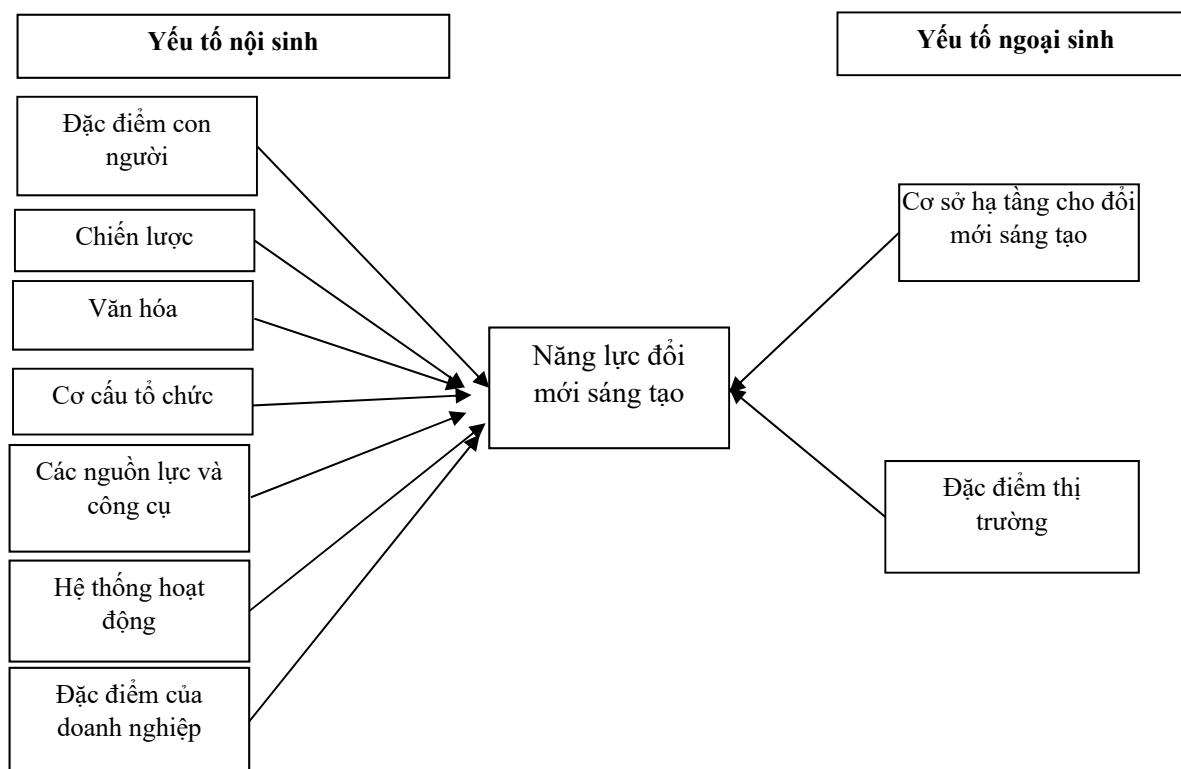
Theo kết quả điều tra đổi mới sáng tạo trong doanh nghiệp tại Việt Nam giai đoạn 2014-2016 của Cục Thông tin Khoa học và Công nghệ Quốc gia (2018), trên 60% doanh nghiệp cho rằng đổi mới sáng tạo giúp họ cải thiện chất lượng của hàng hóa và dịch vụ. Tuy nhiên các doanh nghiệp vẫn chỉ ra những rào cản tới hoạt động đổi mới sáng tạo xếp theo thứ tự điểm cao nhất xuống như sau: Chi phí cho hoạt động đổi mới công nghệ quá cao (2,29 điểm); Thiếu nhân lực có đủ trình độ chuyên môn để có thể tham gia, thực hiện các hoạt động đổi mới công nghệ (1,89 điểm); và xếp thứ ba là “Thiếu những khuyến khích, hỗ trợ thực sự hấp dẫn từ chính sách và pháp luật của Nhà nước (1,87 điểm). Kết quả của báo cáo này khá tương đồng với các nghiên cứu trước đó như nghiên cứu của Đào Mạnh Thắng (2015) và Nguyễn Thắng & cộng sự (2016).

2.2. Các yếu tố nội sinh của doanh nghiệp vừa và nhỏ

Lý thuyết về nguồn lực của doanh nghiệp (The resource-based view) cho rằng bản thân doanh nghiệp, kể cả doanh nghiệp vừa và nhỏ luôn tồn tại bốn loại nguồn lực bên trong hay chính là những yếu tố nội sinh dưới đây (Wernerfelt, 1984): (i) Nguồn lực tài chính (tiền, các khoản thu nhập, hiện trạng tài chính); (ii) Nguồn lực vật lý (máy móc thiết bị, vị trí kinh doanh, nhà xưởng, v.v.); (iii) Nguồn lực con người (các kỹ năng và khả năng của người lao động, trình độ tay nghề và kỹ thuật của người lao động); (iv) Nguồn lực tổ chức (cơ cấu, các mối quan hệ của tổ chức, cách thức quản lý, báo cáo).

Trong nghiên cứu của mình, Barney (1991) cho rằng các yếu tố nội sinh của doanh nghiệp đóng vai trò vô cùng quan trọng trong việc hỗ trợ năng lực đổi mới sáng tạo và tạo ra năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp. Các doanh nghiệp này muốn tồn tại, phát triển và đánh bại được các đối thủ chỉ khi các nguồn lực bên trong doanh nghiệp đạt đủ 4 yếu tố: có giá trị; hiếm; khó bắt chước; doanh nghiệp tận

Hình 1: Khung lý thuyết giải thích các yếu tố tác động tới năng lực đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp trong nghiên cứu của De Jong và Brouwer



Nguồn: De Jong & Brouwer (1999)

dụng những nguồn lực với tính năng trên.

2.3. Các yếu tố tác động tới năng lực đổi mới sáng tạo ở doanh nghiệp vừa và nhỏ

Năng lực đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp được coi là tiềm năng của doanh nghiệp trong việc tạo ra các sản phẩm đổi mới sáng tạo, do đó nó phụ thuộc vào các nguồn lực và năng lực mà tổ chức sở hữu nó. Các yếu tố quyết định then chốt tới năng lực đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp có thể kể đến như là (i) văn hóa của công ty; (ii) các quy trình nội bộ; và (iii) môi trường bên ngoài (Neely & Hii, 2012). Nghiên cứu này cũng đồng quan điểm với Barney (1991) cho rằng các nguồn lực là tập hợp các tài sản và kỹ năng, được sử dụng để hỗ trợ hoặc tạo ra lợi thế cạnh tranh của các doanh nghiệp.

Trong nghiên cứu tổng hợp về cơ sở lý luận liên quan tới các yếu tố tác động tới năng lực đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp vừa và nhỏ, De Jong & Brouwer (1999) chỉ ra hai nhóm yếu tố tác động tới năng lực đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp vừa và nhỏ bao gồm (i) nhóm yếu tố nội sinh bên trong doanh nghiệp và (ii) nhóm yếu tố ngoại sinh bên ngoài doanh nghiệp.

Avermaete & cộng sự (2004) lại cho rằng những nhân tố nội sinh và ngoại sinh tác động tới sản phẩm và quy trình đổi mới sáng tạo ở doanh nghiệp như trong Hình 2.

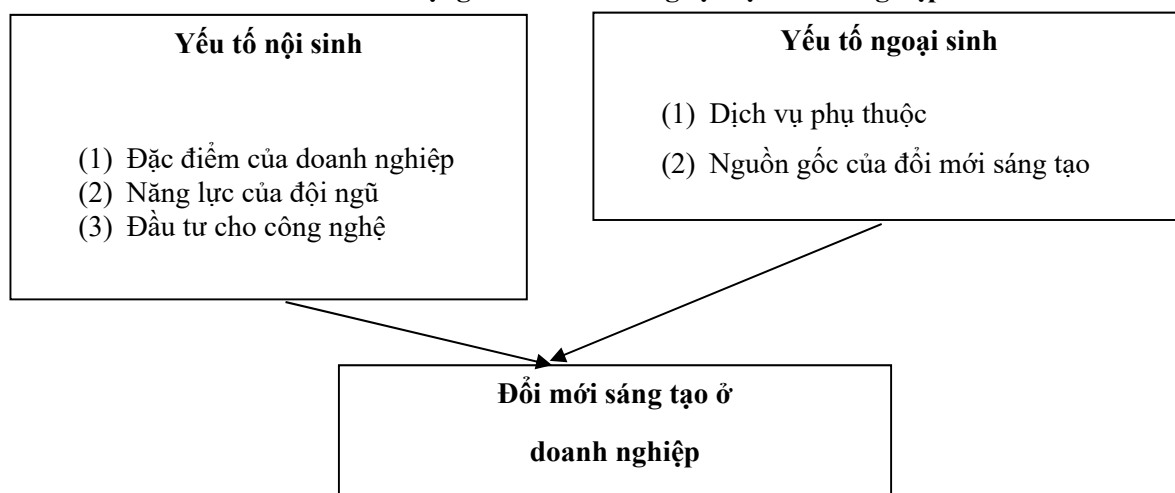
Tổng hợp từ các mô hình kể trên, kết hợp với quá trình thu thập dữ liệu, các tác giả quyết định xây dựng mô hình nghiên cứu các yếu tố nội sinh tác động tới năng lực đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp như trong hình 3.

3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu lựa chọn cách tiếp cận thực nghiệm để làm rõ các vấn đề nghiên cứu. Trên cơ sở khái quát và làm rõ các nhân tố nội sinh ảnh hưởng đến năng lực đổi mới sáng tạo, nghiên cứu khảo sát và làm rõ mức độ tác động của các nhân tố qua đó đề xuất các chính sách tăng cường năng lực đổi mới sáng tạo phù hợp.

Nghiên cứu sử dụng số liệu thứ cấp thu thập qua kết quả điều tra của ngân hàng thể giới: Dữ liệu được sử dụng trong nghiên cứu này được lấy từ hai nguồn chính: (1) Điều tra doanh nghiệp của Ngân hàng Thế giới (ES) được tiến hành từ tháng 11 năm 2014 đến tháng 4 năm 2016 và (2) Khảo sát Khả

Hình 2: Các nhân tố tác động tới đổi mới sáng tạo tại doanh nghiệp vừa và nhỏ



Nguồn: Avermaete & cộng sự (2004)

năng Đổi mới Sáng tạo (ICS) từ tháng 10 năm 2016 đến tháng 2 năm 2017. Khảo sát ICS là khảo sát kế tiếp và bổ sung cho ES được thực hiện với bằng cách lựa chọn ngẫu nhiên mẫu từ ES nên đây được coi là tập hợp con của ES. ICS tập trung vào các hoạt động sáng tạo và khả năng sáng tạo của các doanh nghiệp sản xuất. Khi đồng bộ dữ liệu để sử dụng cho nghiên cứu này, các tác giả sử dụng phần mềm xử lý số liệu Stata và hợp nhất ES và ICS tại Việt Nam nên những mẫu khảo sát là những doanh nghiệp vừa và nhỏ tham gia cả ES và ICS. Phương pháp hợp nhất số liệu này được sử dụng rộng rãi để nghiên cứu sự tác động của các biến độc lập lên biến phụ thuộc điển hình như trong nghiên cứu của (Barasa & cộng sự, 2017).

Số liệu sơ cấp thông qua phỏng vấn trực tiếp 15

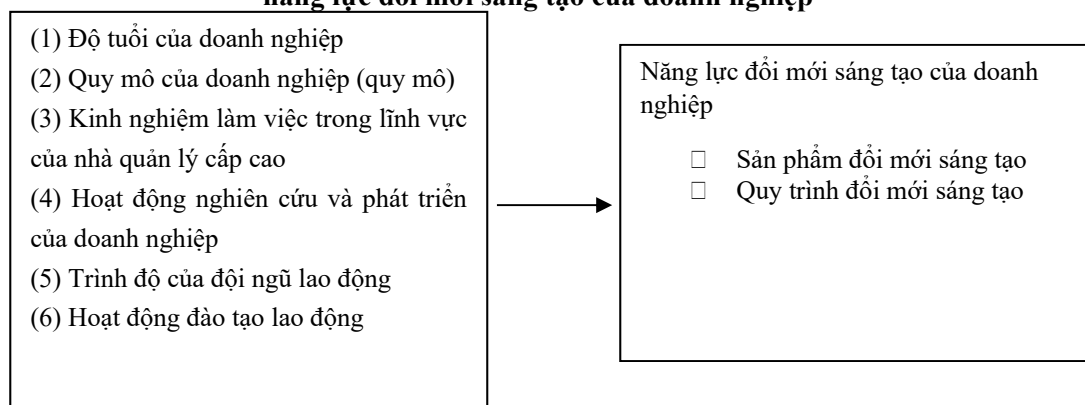
doanh nghiệp có đổi mới sáng tạo trên địa bàn Hà Nội và Hưng Yên vào năm 2018. Phỏng vấn tập trung làm rõ những yếu tố được cho là có tác động tới năng lực đổi mới sáng tạo tại doanh nghiệp, tầm quan trọng của những yếu tố này, các hỗ trợ hoặc hạn chế khác tác động tới đổi mới sáng tạo, đặc biệt là ảnh hưởng từ chính sách để từ đó đề xuất ra các giải pháp.

Nghiên cứu sử dụng phần mềm Stata để phân tích nhân tố và kiểm định độ tin cậy của số liệu và sử dụng mô hình Logit để kiểm định mối quan hệ giữa biến phụ thuộc và các biến độc lập.

Các giả thuyết về mối tương quan giữa các biến độc lập và biến phụ thuộc như sau:

H01. Độ tuổi của doanh nghiệp tương quan với

Hình 3: Mô hình nghiên cứu các yếu tố nội sinh tác động tới năng lực đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp



Nguồn: Tác giả tổng hợp.

Bảng 1: Thang đo các biến

Biến	Đo lường	Nguồn
Đổi mới sáng tạo		
Sản phẩm đổi mới	Doanh nghiệp có giới thiệu sản phẩm hay dịch vụ mới ra thị trường không? "1" có "0" không	ICS
Quy trình đổi mới	Doanh nghiệp có phương pháp sản xuất, cung ứng dịch vụ, các hoạt động logistic, quy trình mới nào hay không? "1" có "0" không	ICS
Các yếu tố nội sinh		
(1) Độ tuổi của doanh nghiệp	Số năm hoạt động của doanh nghiệp?	ES
(2) Quy mô của doanh nghiệp (quy mô)	Số lượng nhân viên cơ hữu tại doanh nghiệp?	ES
(3) Kinh nghiệm làm việc trong lĩnh vực của nhà quản lý cấp cao	Số năm kinh nghiệm làm việc trong lĩnh vực này của Cán bộ Quản lý cấp cao nhất?	ES
(4) Hoạt động nghiên cứu và phát triển của doanh nghiệp	Trong vòng ba năm qua, doanh nghiệp có chi tiêu cho hoạt động nghiên cứu và phát triển (NC&PT) chính thức, bao gồm hoạt động NC&PT nội bộ hoặc ký hợp đồng với các công ty khác, ngoại trừ các khảo sát nghiên cứu thị trường không? Dummy variable: "1" Yes "0" No	ES
(5) Trình độ của đội ngũ lao động	Lao động có kỹ năng Dummy variable: "1" Yes "0" No	ES
(6) Hoạt động đào tạo lao động	Doanh nghiệp này có chương trình đào tạo chính thức dành cho nhân viên dài hạn toàn thời gian không?	ES

Nguồn: Tác giả tổng hợp.

năng lực đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp

H02. Quy mô của doanh nghiệp tương quan với năng lực đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp

H03. Kinh nghiệm làm việc của nhà quản lý cấp cao tại doanh nghiệp tương quan với năng lực đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp

H04. Hoạt động nghiên cứu và phát triển tại doanh nghiệp tương quan với năng lực đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp

H05. Trình độ của đội ngũ lao động tại doanh nghiệp tương quan với năng lực đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp

H06. Hoạt động đào tạo tại doanh nghiệp tương quan với năng lực đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp

4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

4.1. Mức độ tác động của các yếu tố nội sinh tới năng lực đổi mới sáng tạo và vai trò của đổi mới

sáng tạo tại các doanh nghiệp vừa và nhỏ ở Việt Nam

Số liệu thống kê mô tả và ma trận tương quan của tất cả các biến được cung cấp trong Bảng 2 và Bảng 3

Dữ liệu bao gồm 260 công ty vừa và nhỏ trong lĩnh vực sản xuất ở Việt Nam với độ tuổi trung bình 12,56 tuổi và số nhân viên trung bình là 50. Có tới 84% các công ty được đặt tại thành phố lớn với dân số trên 1 triệu người. Hầu hết các công ty không tiến hành R & D nội bộ (67,31%). 57% các công ty có sự hợp tác trong chuỗi cung ứng của họ, trong khi đó chỉ có 16% các công ty có sự cộng tác bên ngoài chuỗi cung ứng. Ngân hàng Thế giới đã tiến hành khảo sát tại 4 vùng của Việt Nam là đồng bằng sông Hồng, Bắc Trung Bộ & duyên hải miền Trung, Đông Nam Bộ và đồng bằng sông Cửu Long. Khu vực Đông Nam Bộ có số doanh nghiệp lớn nhất với 105 doanh nghiệp, tiếp theo là Đồng bằng sông Hồng với

Bảng 2: Thống kê mô tả các biến

Số liệu thống kê	ĐMST	Quy mô	Độ tuổi	Kinh nghiệm nhà quản lý	Hoạt động R&D	Trình độ lao động (lao động có tay nghề)	Hoạt động đào tạo
mean	0,57	50.04	12,56	18,19	0,33	2,90	0,19
sd	0,50	50.25	8,41	9,56	0,47	1,23	0,39
min	0,00	2	1,00	2,00	0,00	0,00	0,00
max	1,00	200	57,00	56,00	1,00	5,01	1,00

Nguồn: Tác giả tổng hợp.

89 doanh nghiệp. Lý giải cho các con số này có thể là bởi vì Đông Nam Bộ có thành phố Hồ Chí Minh, thành phố lớn nhất về dân số (8,426 triệu người) và đồng bằng sông Hồng có Hà Nội - thủ đô của Việt Nam và đứng thứ hai về dân số (7,588 triệu người).

Về phía biến phụ thuộc, 57,31% các doanh nghiệp báo cáo rằng họ có sự đổi mới (có sản phẩm hoặc quy trình mới). Tốc độ đổi mới sản phẩm ở Việt Nam cao hơn đáng kể so với tốc độ tăng trưởng bình quân ở EU-28 (23,7%). Giải thích cho số liệu về đổi mới sáng tạo cao như vậy, Cirera & Muzi (2016) lập luận rằng nguyên nhân là do điều tra cho các doanh nghiệp tự báo cáo nên số liệu ở các nước đang phát triển thường mang tính chủ quan về sự đổi mới sáng tạo.

Kết quả điều tra được thể hiện ở Bảng 4 và Bảng 5.

4.2. Kết luận về các yếu tố ảnh hưởng

Bảng 6 thể hiện mối liên quan giữa các biến độc lập là các yếu tố nội sinh với biến phụ thuộc (Đổi

mới sáng tạo). Có thể thấy rằng trong tất cả các biến độc lập, chỉ có duy nhất hoạt động nghiên cứu và phát triển bên trong doanh nghiệp có ý nghĩa thống kê và có mối tương quan tỷ lệ thuận với đổi mới sáng tạo (P value <0,01). Điều này đồng nghĩa với việc khi doanh nghiệp có hoạt động nghiên cứu và phát triển thì khả năng doanh nghiệp có sản phẩm hoặc quy trình đổi mới là cao. Nghiên cứu định tính cũng có cùng kết quả khi các nhà quản lý được phỏng vấn cũng khẳng định vai trò của hoạt động nghiên cứu và phát triển:

“Tất nhiên chúng tôi có đầu tư cho nghiên cứu và phát triển vì ngành này thay đổi rất nhanh, không nghiên cứu ra sản phẩm mới thì nhanh chóng bị đào thải”

(Giám đốc công ty phần mềm)

“Bọn anh nhập phụ kiện về thì phải nghiên cứu, tìm hiểu cách điều chỉnh xem thế nào cho phù hợp với nhu cầu của khách Việt mình. Cứ thế bán mà không nghiên cứu về sản phẩm hoặc điều chỉnh sản

Bảng 3: Ma trận tương quan

	ĐMST	Độ tuổi	Quy mô	Kinh nghiệm nhà quản lý	Hoạt động R&D	Trình độ lao động (lao động có tay nghề)	Hoạt động Đào tạo
ĐMST	1,00						
Độ tuổi	0,04	1,00					
Quy mô	0,03	0,28	1,00				
Kinh nghiệm nhà QL	0,00	0,44	0,19	1,00			
Hoạt động R&D	0,24	0,06	0,15	0,06	1,00		
Trình độ lao động (lao động có tay nghề)	-0,02	0,07	0,61	0,06	-0,02	1,00	
Hoạt động Đào tạo	0,06	0,10	0,11	0,03	0,25	0,04	1,00

Nguồn: Tác giả tổng hợp.

Bảng 4: Số lượng doanh nghiệp trong điều tra

	Số lượng	Phần trăm
Không có đổi mới sáng tạo	111	42,69%
Có đổi mới sáng tạo	149	57,31%
Tổng	260	100%

Nguồn: Tác giả tổng hợp.

phẩm với những tính năng phù hợp với khách mình thì không bán được. Bọn anh có phòng phát triển sản phẩm riêng”

(Giám đốc công ty sản xuất cửa cuốn)

“Nhiều khi mất hàng tháng ngẫm nghĩ xem mẫu nào, họa tiết nào cho phù hợp với năm nay. Xong chị sẽ chuyển ý tưởng sang bên phát triển sản phẩm, họ vẽ lên máy, cùng bàn bạc và nghiên cứu tiếp, chuyển thành mẫu in. Tóm lại là mất rất nhiều công nghiên cứu em ạ.”

(Giám đốc công ty nội thất)

Nghiên cứu chạy ba mô hình với mô hình 1 (Model 1) chỉ bao gồm ba yếu tố là độ tuổi, quy mô và kinh nghiệm nhà quản lý, Mô hình 2 (Model 2) thêm yếu tố các hoạt động R&D và Mô hình 3 (Model 3) là mô hình đầy đủ với cả 5 biến độc lập thì cả mô hình 2 và mô hình 3 H03 đều có ý nghĩa. Kết quả trên tương đồng với nhiều nghiên cứu trên thế giới (Caloghirou, Kastelli, & Tsakanikas, 2004; Cassiman & Veugelers, 2006; Hung & Chou, 2013).

Kết quả cho thấy độ tuổi doanh nghiệp (H01) và quy mô doanh nghiệp (H02) không có tương quan với biến phụ thuộc, điều này có thể do độ tuổi trung bình của các doanh nghiệp vừa và nhỏ này là 12.56 và nghiên cứu tập trung vào doanh nghiệp có quy mô vừa và nhỏ nên cũng không có sự khác biệt quá lớn về quy mô. Mặc dù vậy, điều khiến nhóm nghiên cứu ngạc nhiên là kinh nghiệm quản lý (H03) không có tương quan. Khi các tác giả phỏng vấn những nhà quản lý tại doanh nghiệp vừa và nhỏ trong lĩnh vực sản xuất, vai trò của nhà quản lý vẫn được khẳng định:

“Cô đã làm việc trong ngành hóa thực phẩm mấy chục năm nay rồi, mọi ý tưởng mới đều từ đầu cô ra vì mình hiểu thuộc tính sản phẩm, hiểu thị hiếu của khách hàng, dựa vào nền tảng cơ bản của sản phẩm mình triển khai ra được rất nhiều mặt hàng mới”.

(Giám đốc doanh nghiệp sản xuất chế phẩm từ hoa Hibiscus)

“Về thiết kế, em là người thiết kế chính của công ty, sản xuất tuy là giám đốc của công ty nhưng tất cả thợ kỹ thuật đến họa sĩ thì họ chưa thể bằng một nửa mình. Nghĩa là có thể cho em sản xuất bất cứ sản phẩm gì, em mà trả lời là không làm được thì em nghĩ là nhiều công ty Việt Nam sẽ không làm được.”

(Giám đốc doanh nghiệp sản xuất gốm sứ mỹ nghệ)

“À vì đây là nghề của gia đình thế cho nên là mẫu mã mới, sản phẩm mới ở mình là chính.”

(Giám đốc doanh nghiệp sản xuất bánh mứt kẹo)

Trình độ của người lao động (H05) và hoạt động đào tạo của doanh nghiệp (H06) cũng có kết quả không tương quan trong khi nhiều doanh nghiệp đánh giá cao vai trò của lao động có tay nghề cao:

“Lao động có tay nghề rất quan trọng với công ty chú. Các thợ lành nghề thường họ biết việc, họ có thể hình dung ra cách làm sản phẩm như thế nào và triển khai các tính năng mới phù hợp với yêu cầu của khách hàng”

(Phó giám đốc doanh nghiệp sản xuất giấy vờ)

“Đây là cái đổi mới của bọn anh trong thời gian vừa rồi. Để tăng được năng suất thì chỉ có thể tập trung vào cái cũ giá. Trong ngành may thì cũ giá

Bảng 5: Số doanh nghiệp phân theo đổi mới sản phẩm, đổi mới quy trình

	Số lượng	Phần trăm
Có sản phẩm đổi mới	94	36,43%
Có quy trình đổi mới	123	47,67%

Nguồn: Tác giả tổng hợp.

Bảng 6: Kết quả mô hình Logistic Regression

	Model 1 DV=DMST==1		Model 2 DV=DMST==1		Model 3 DV=DMST==1	
	Coefficient t	SE	Coefficient	SE	Coefficient	SE
Độ tuổi	0,19	0,25	0,17	0,26	0,16	0,26
Quy mô	-0,01	0,13	-0,04	0,14	0,03	0,02
Kinh nghiệm nhà QL	-0,01	0,02	-0,01	0,02	-0,01	0,02
Hoạt động R&D			1,08***	0,30	1,12***	0,32
Trình độ Lđ (Lđ có tay nghề)					-0,08	0,18
Hoạt động Đào tạo					-0,10	0,37
Constant	0,46	0,84	0,20	0,87	0,38	0,99
Loại model	Logistic regression		Logistic regression		Logistic regression	
Observations	254		254		245	
Prob>Chi2	0,77		0,01		0,04	
Pseudo R-Square	0,00		0,05		0,05	

Nguồn: Tác giả tổng hợp.

quyết định rất là quan trọng, chủ yếu là nhờ vào các thợ may lành nghề”

(Phó giám đốc doanh nghiệp may xuất khẩu)

“Thợ cả quan trọng chứ, thợ nhiều năm kinh nghiệm có kỹ năng tốt hơn, khi yêu cầu họ chỉnh sản phẩm, thêm chi tiết cầu kỳ họ làm được, thợ mới chỉ làm những công đoạn đơn giản thôi”

(Giám đốc công ty tranh đá)

Kết quả này chỉ ra rằng có thể là do các doanh nghiệp chưa thực sự để tâm tới hoạt động đổi mới sáng tạo và đầu tư cho hoạt động đổi mới sáng tạo chưa thực sự được quan tâm. Đào tạo còn ở mức thấp chưa thực sự đáp ứng được yêu cầu.

4.3. Giải pháp và gợi ý về chính sách

Theo Tidd & cộng sự (2005) thì mỗi tổ chức có các đặc điểm rất khác nhau bao gồm vai trò của các cá nhân chính (ví như nhà quản lý) và hoạt động đào tạo và phát triển nhân viên, các hoạt động nghiên cứu và phát triển cũng như cách thức tổ chức của những hoạt động đó. Chính vì vậy giải pháp dành cho các doanh nghiệp nhằm tăng cường đổi mới sáng tạo như sau.

Thứ nhất, ở mức độ từng cá nhân trong doanh nghiệp, đổi mới sáng tạo luôn luôn gắn liền với các nhân vật đặc biệt biết kết hợp năng lượng, sự nhiệt tình và cách suy nghĩ sáng tạo nhằm tạo ra những

khái niệm mới. Do đó những nhà quản lý của những doanh nghiệp này nên tạo điều kiện để cho nhân viên thoải mái nói về những ý tưởng của mình. Khuyến khích những suy nghĩ mới và tinh thần chủ động trong công việc.

Thứ hai, các nghiên cứu cũng chỉ ra rằng đổi mới sáng tạo cũng được phát huy thông qua làm việc nhóm (Humphrey, 1996; Montes, Moreno, & Morales, 2005). Chính vì vậy những nhà quản lý cũng nên xem xét tăng tương tác nhóm và làm việc nhóm để tạo điều kiện cho đổi mới sáng tạo.

Thứ ba, thông qua nghiên cứu này, hoạt động nghiên cứu và phát triển có tương quan dương với đổi mới sáng tạo. Điều đó có nghĩa là khi doanh nghiệp có hoạt động nghiên cứu và phát triển thì khả năng đổi mới sáng tạo cũng tăng cao hơn. Các doanh nghiệp nên dành quỹ riêng cho nghiên cứu và phát triển cũng như thành lập bộ phận riêng để triển khai các hoạt động này.

Theo nghiên cứu của Lê Xuân Định & cộng sự (2016) thì đầu tư từ ngân sách nhà nước cho khoa học và công nghệ (KH&CN) năm 2015 đạt khoảng 17.390 tỷ đồng, bằng 1,52% tổng chi ngân sách nhà nước (NSNN) và 0,41% GDP, tăng mạnh so với năm trước. Tổng đầu tư toàn xã hội cho KH&CN hiện đạt khoảng 0,87% GDP, còn thấp so với mục tiêu chiến lược là 1,5%. So sánh với một số quốc gia khác cho

thấy, nếu đầu tư xã hội cho một cán bộ nghiên cứu của Việt Nam là 1 thì con số này của 28 quốc gia EU là 7,3, Hoa Kỳ (2012) là 12,1, Nhật Bản là 8,6, Singapo là 8,4, Trung Quốc là 7,9, Hàn Quốc là 7,4, Malaysia là 5,1, Thái Lan là 3,4 và của Liên bang Nga là 2,9.

Nghiên cứu kiến nghị một số đề xuất sau nhằm thúc đẩy đổi mới sáng tạo tại doanh nghiệp vừa và nhỏ ở Việt Nam.

Đầu tiên cần có cơ chế hỗ trợ các doanh nghiệp tiếp cận nguồn vốn đầu tư đổi mới công nghệ thông qua các Quỹ phát triển khoa học công nghệ. Tăng cường các chương trình hỗ trợ của nhà nước bởi khi phỏng vấn các doanh nghiệp, một vấn đề được nhắc

tới như rào cản đối với doanh nghiệp chính là vốn.

Thứ hai, cần thúc đẩy hỗ trợ các doanh nghiệp thương mại hóa các sản phẩm khoa học và công nghệ. Tạo đầu ra hoặc hỗ trợ đầu ra cho các sản phẩm đổi mới, sáng tạo nhằm kích thích các doanh nghiệp đầu tư cho đổi mới sáng tạo.

Thứ ba, tăng cường hỗ trợ cho hoạt động ươm tạo công nghệ, tạo các vườn ươm công nghệ, các khu công nghệ cao để thúc đẩy trao đổi thông tin nghiên cứu hỗ trợ cho các doanh nghiệp.

Cuối cùng, Nhà nước cần hoàn thiện cơ chế chính sách gần với thực tiễn hơn; tăng cường vai trò của các địa phương, giúp doanh nghiệp tiếp cận dễ dàng hơn thông tin về chính sách.

Tài liệu tham khảo:

- Avermaete, T., Viaene, J., Morgan, E. J., Pitts, E., Crawford, N., & Mahon, D. (2004), 'Determinants of product and process innovation in small food manufacturing firms', *Trends in food science & technology*, 15(10), 474-483.
- Barasa, L., Knoben, J., Vermeulen, P., Kimuyu, P., & Kinyanjui, B. (2017), 'Institutions, resources and innovation in East Africa: A firm level approach', *Research Policy*, 46(1), 280-291. doi:<https://doi.org/10.1016/j.respol.2016.11.008>
- Barney, J. (1991), 'Firm Resources and Sustained Competitive Advantage', *Journal of Management*, 17(1), 99-120, doi:<https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Caloghirou, Y., Kastelli, I., & Tsakanikas, A. (2004), 'Internal capabilities and external knowledge sources: complements or substitutes for innovative performance?', *Technovation*, 24(1), 29-39.
- Cassiman, B., & Veugelers, R. (2006), 'In search of complementarity in innovation strategy: Internal R&D and external knowledge acquisition', *Management Science*, 52(1), 68-82.
- Cirera, X., & Muzi, S. (2016), 'Measuring firm-level innovation using short questionnaires: evidence from an experiment', Working Paper 7696, Retrieved from <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/24531/Measuring0firm0e0from0an0experiment.pdf?sequence=1>
- Cục thông tin khoa học và công nghệ quốc gia (2018), *Kết quả điều tra đổi mới sáng tạo trong doanh nghiệp tại Việt Nam giai đoạn 2014-2016*, Hà Nội.
- De Jong, J. P., & Brouwer, E. (1999), *Determinants of the innovative ability of SMEs: Literature review*: EIM.
- Dess, G. G., & Picken, J. C. (2000), 'Changing roles: Leadership in the 21st century', *Organizational Dynamics*, 28(3), 18-34.
- Hagedoorn, J., & Cloudt, M. (2003), 'Measuring innovative performance: is there an advantage in using multiple indicators?', *Research Policy*, 32(8), 1365-1379.
- Humphrey, W. S. (1996), *Managing technical people: innovation, teamwork, and the software process*, Addison-Wesley Longman Publishing Co., Inc.
- Hung, K.-P., & Chou, C. (2013), 'The impact of open innovation on firm performance: The moderating effects of internal R&D and environmental turbulence', *Technovation*, 33(10), 368-380.
- Lê Xuân Định., Đào Mạnh Thắng., Lê Thị Khánh Vân., Vũ Anh Tuấn., Trần Thị Thu Hà., Nguyễn Mạnh Quân., Phùng Anh Tiến, Hồ Ngọc Luật. (2016), *Khoa học và công nghệ Việt Nam 2015* (B. K. h. v. C. nghệ Ed.), Hà Nội: Nhà Xuất Bản Khoa học và Kỹ Thuật.
- Machikita, T., & Ueki, Y. (2015), 'Measuring and Explaining Innovative Capability: Evidence from Southeast Asia',

- Montes, F. J. L., Moreno, A. R., & Morales, V. G. a. (2005), 'Influence of support leadership and teamwork cohesion on organizational learning, innovation and performance: an empirical examination', *Technovation*, 25(10), 1159-1172.
- Neely, A., & Hii, J. (1998), *Innovation and business performance: a literature review. The Judge Institute of Management Studies*, University of Cambridge, 0-65.
- Neely, A., & Hii, J. (2012), 'The Innovative Capacity of Firms', *Nang Yan Business Journal*, 1(1), 47-53.
- Nguyen, T. V., Phan, A. T. & Nguyen, M. T. (2016), 'Knowledge creation, innovation and financial performance of firms: evidence from Vietnam', *International Journal of Business and Management*, 11, 95.
- OECD & Eurostat (2005), *Oslo Manual: Guidelines for Collecting and Interpreting Innovation Data (3 ed.)*, Paris: OECD Publishing of the OECD directorate for science, technology and industry. Retrieved from <https://www.oecd.org/innovation/inno/50586251.pdf>
- OECD (2007), *Innovation and growth: Rationale for an innovation strategy*, Retrieved from <http://www.oecd.org/sti/inno/39374789.pdf>
- OECD. (2012), *Innovation for Development: A discussion of the issues and an overview of work*, Retrieved from <http://www.oecd.org/sti/inno/39374789.pdf>
- Phan Thi Thuc Anh (2014), 'Characteristics of Innovation in Vietnamese Firms: An Exploratory Research', *Journal of Economics and Development*, 16(3), 82-95
- Runckel, C. W. (2015), *Asia opportunities: Asean economic community (AEC) in 2015*: Retrived from http://www.business-inasia.com/asia/asean_economic_community
- Schumpeter, J. A. (1934), *The theory of economic development: An inquiry into profits, capital, credit, interest, and the business cycle* (Vol. 55), Piscataway: Transaction publishers.
- Tidd, J., Bessant, J., & Pavitt, K. (2005), *Managing innovation integrating technological, market and organizational change*: John Wiley and Sons Ltd.
- Tuan, N., Nhan, N., Giang, P. & Ngoc, N. (2016) 'The effects of innovation on firm performance of supporting industries in Hanoi, Vietnam', *Journal of Industrial Engineering and Management*, 9, 413-431.
- Wernerfelt, B. (1984), 'A resource-based view of the firm', *Strategic Management Journal*, 5(2), 171-180.
- Zawislak, P. A. a., Alves, A. C., Gamarra, J. E. T., Barbieux, D., & Reichert, F. M. (2011), *Innovation capabilities of the firm: The Brazilian experience*. Paper presented at the 9th Globelics International Conference (GLOBELICS).