

NHẬN DIỆN CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN NĂNG LỰC ĐỔI MỚI SÁNG TẠO TRONG KHU VỰC KINH TẾ TƯ NHÂN

Determining factors affecting innovation capacity in the Vietnamese private economy

NGUYỄN DANH NAM
UÔNG THỊ NGỌC LAN

Nghiên cứu này khám phá các yếu tố quyết định năng lực đổi mới sáng tạo của các doanh nghiệp siêu nhỏ và nhỏ trong khu vực kinh tế tư nhân Việt Nam. Thiết kế nghiên cứu cắt ngang và phương pháp định lượng được sử dụng để tìm ra các yếu tố tác động. Dữ liệu được thu thập bằng cách sử dụng bảng câu hỏi cấu trúc và được phân tích tương quan và hồi quy đa biến. Kết quả nghiên cứu cho thấy, lãnh đạo, nhân sự, quản lý, văn hóa doanh nghiệp, tri thức, tài chính, phương tiện hỗ trợ, chính sách, quan hệ liên kết, khung pháp lý và đặc điểm ngành đã ảnh hưởng đáng kể đến năng lực đổi mới sáng tạo của các doanh nghiệp siêu nhỏ và nhỏ trong khu vực kinh tế tư nhân. Lãnh đạo và nhân sự có ảnh hưởng trực tiếp và lớn nhất đến năng lực đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp.

Từ khóa: đổi mới sáng tạo, doanh nghiệp siêu nhỏ và nhỏ, khu vực kinh tế tư nhân.

This study explores the determinants of innovation capacity among private micro and small enterprises in Vietnam. A cross-sectional study design and quantitative methods are used to find the influencing factors. The data is collected using a structured questionnaire and is utilized for the correlation and multivariate regression analysis. The findings reveal that leaders, resources, management, organisational culture, knowledge, finance, support means, government's policy, affiliate relations, legal framework, and industry features significantly influence the innovation capacity of private micro and small enterprises. The factors "leader" and "resources" directly and most largely influence enterprise innovation.

Keywords: innovation, micro and small enterprises, private economy.

1. Đặt vấn đề

Trong nền kinh tế thị trường, đổi mới sáng tạo đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo lợi thế cạnh tranh bền vững của doanh nghiệp. Lịch sử văn minh nhân loại đã chứng minh rằng, nền văn minh thế giới sẽ không thể đạt được nếu không có sự đổi mới và tiến bộ công nghệ. Đổi mới sáng tạo đã tác động tổng thể, làm thay đổi cuộc sống của con người, biến chuyển nền kinh tế quốc gia và thay đổi xã hội (Meissner và

Kotsemir, 2016).

Thời gian gần đây, kinh tế thế giới bị ảnh hưởng bởi những thay đổi kinh tế, văn hóa, xã hội khác nhau. Quá trình toàn cầu hóa, sự cạnh tranh của các doanh nghiệp đa quốc gia hoặc các doanh nghiệp khổng lồ, cũng như sự thay đổi mạnh mẽ của công

Nguyễn Danh Nam, TS., Trường đại học Công nghệ Đông Á; Uông Thị Ngọc Lan, TS., Trường đại học Kinh tế, Đại học Quốc gia Hà Nội.

nghệ khiến các công ty bắt buộc phải đổi mới sáng tạo về sản phẩm, dịch vụ và các hoạt động kinh doanh khác. Cải tiến và đổi mới này có tác động tích cực đến cuộc sống của mọi người trên khắp thế giới (Nikolaidis và cộng sự, 2013). Đối với các quốc gia phát triển, đổi mới sáng tạo là phương tiện để nâng cao năng lực cạnh tranh và tạo ra những sự khác biệt bằng cách tăng cường hoạt động nghiên cứu và phát triển (de Oliveria Sousa và cộng sự, 2020).

Chính phủ các quốc gia đang phát triển trong đó có Việt Nam đang ưu tiên phát triển, tăng cường tính sáng tạo và đổi mới của doanh nghiệp. Doanh nghiệp đổi mới sáng tạo có thể tạo việc làm, trở thành doanh nghiệp cạnh tranh và nâng cao mức thu nhập cho người lao động (Daska và cộng sự, 2018). Ở Việt Nam, khu vực kinh tế tư nhân là động lực quan trọng đối với sự nghiệp đổi mới và phát triển đất nước, đóng góp khoảng 40% GDP, 30% ngân sách nhà nước và thu hút khoảng 85% lực lượng lao động của cả nước. Đặc điểm nổi bật của khu vực kinh tế tư nhân Việt Nam là doanh nghiệp siêu nhỏ và nhỏ chiếm 96%, doanh nghiệp quy mô vừa chỉ 2% và doanh nghiệp có quy mô lớn chỉ 2% (Tổng cục Thống kê, 2022). Trong bối cảnh mới, 96% doanh nghiệp siêu nhỏ và nhỏ cần cải thiện các hoạt động tổng thể bằng cách đổi mới sáng tạo.

Tuy nhiên, số lượng nghiên cứu thực nghiệm liên quan đến đổi mới sáng tạo trong khu vực kinh tế tư nhân của Việt Nam tương đối hạn chế. Những nghiên cứu trước đây chủ yếu tập trung vào việc đánh giá hiệu quả hoạt động và tăng trưởng của doanh nghiệp (Nguyễn Minh Ngọc, 2022). Quan trọng hơn, các nghiên cứu thực nghiệm về quan điểm đổi mới sáng tạo bằng cách liên hệ nó với 96% doanh nghiệp siêu nhỏ và nhỏ còn hiếm.

Lý do chính thúc đẩy chúng tôi thực hiện nghiên cứu này là các nghiên cứu trước đây đã đánh giá riêng biệt từng loại hình doanh nghiệp như doanh nghiệp xuất nhập khẩu, doanh nghiệp sản xuất, doanh nghiệp dịch vụ và xây dựng. Chính vì vậy, nghiên cứu này tập trung đánh giá tổng thể các doanh nghiệp trong nền kinh tế với đa dạng lĩnh vực kinh doanh. Khoảng trống thứ hai thúc đẩy chúng tôi thực hiện nghiên cứu này là các nghiên cứu trước đây chỉ khám phá tác động của các yếu tố nội sinh hoặc ngoại sinh, trong khi nghiên cứu này xem xét cả yếu tố nội sinh và ngoại sinh quyết định đến sự đổi mới sáng tạo của các doanh nghiệp siêu nhỏ và nhỏ trong khu vực kinh tế tư nhân Việt Nam. Các yếu tố được xem xét trong nghiên cứu này là nhân sự, văn hóa, quản lý, lãnh đạo, tài chính, tri thức, phương tiện hỗ trợ, chính sách, quan hệ liên kết, khung pháp lý và đặc điểm ngành có ảnh hưởng tích cực đến đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp. Do đó, mục tiêu của nghiên cứu là khám phá các yếu tố quyết định năng lực đổi mới sáng tạo của các doanh nghiệp siêu nhỏ và nhỏ trong khu vực kinh tế tư nhân Việt Nam.

2. Cơ sở lý luận và đề xuất mô hình nghiên cứu

2.1. Quan điểm về đổi mới sáng tạo

Tiếp cận theo hướng vĩ mô, Luecke và Katz (2004) định nghĩa đổi mới sáng tạo là việc xây dựng ra một cái mới hoặc tạo ra một phương pháp mới, đồng thời nó còn là sự thể hiện, kết hợp chung nhất của tri thức vào trong sản phẩm, quy trình hoặc dịch vụ mới để tạo ra giá trị và đáp ứng yêu cầu của thực tiễn.

Tiếp cận theo hướng vi mô, Ngo và O'Cass (2009) lập luận rằng, đổi mới sáng tạo là một quá trình mang tính hệ thống, sử dụng tổng hợp những kiến thức, kỹ năng và

mọi nguồn lực sẵn có của doanh nghiệp để tham gia vào các hoạt động đổi mới để giúp thay đổi về kỹ thuật hoặc phi kỹ thuật.

OECD (2018) đã phân loại đổi mới sáng tạo theo bốn khía cạnh:

(i) Đổi mới sáng tạo sản phẩm là việc tìm ra sản phẩm mới hoặc cải tiến phần lớn sản phẩm hiện có về tính năng hoạt động hoặc mục đích sử dụng như: tiêu chuẩn kỹ thuật, linh kiện, vật liệu, phần mềm, tránh gây ô nhiễm môi trường.

(ii) Đổi mới sáng tạo quy trình là những thay đổi cơ bản trong phương thức sản xuất, máy móc hoặc cải tiến phần mềm. Đổi mới quy trình có thể được tiến hành nhằm giảm thiểu tối đa chi phí sản xuất, phân phối, tạo ra chất lượng tốt nhất, đưa ra được sản phẩm mới hoặc nâng cấp sản phẩm.

(iii) Đổi mới sáng tạo marketing là việc vận dụng các phương thức marketing mới để thay đổi trong các mẫu mã thiết kế, phân phối, quảng cáo và định giá nhằm nắm bắt được yêu cầu của khách hàng nhanh chóng hơn, tìm kiếm thị trường mới, hoặc định vị mới cho sản phẩm để tăng doanh thu.

(iv) Đổi mới sáng tạo quản lý là việc sử dụng các phương thức quản lý mới nhằm gia tăng hiệu quả kinh doanh trên cơ sở cắt giảm chi phí giao dịch và chi phí hành chính, cải thiện các mối quan hệ với bên ngoài để tạo ra kiến thức, tăng năng suất lao động và nâng cao hiệu quả công việc.

2.2. Quan điểm về năng lực đổi mới sáng tạo

Năng lực đổi mới sáng tạo là tập hợp các kiến thức, kỹ năng cần thiết để tiếp nhận, nhạy bén và cải tiến các công nghệ hiện tại đang có để từ đó tạo ra những công nghệ mới (Romijn và Albaladejo, 2002).

Chen (2009) cho rằng, năng lực đổi mới sáng tạo là năng lực nội tại của doanh

nh nghiệp bắt nguồn từ quy trình, hệ thống, cơ cấu tổ chức mà có thể được huy động vào các hoạt động đổi mới sản phẩm hoặc quy trình.

Ngo và O’Cass (2009) cũng thừa nhận, năng lực đổi mới sáng tạo là một quá trình tổng thể thông qua việc sử dụng các kiến thức, kỹ năng và các nguồn lực sẵn có của doanh nghiệp để thực hiện các hoạt động đổi mới sáng tạo để tạo ra những đổi mới sáng tạo trong kỹ thuật (đổi mới về sản phẩm, dịch vụ và quy trình công nghệ sản xuất) và phi kỹ thuật (đổi mới về quản lý, thị trường, vận hành và marketing).

Tổng hợp các quan điểm trên, Cakar và Erturk (2010) nhấn mạnh năng lực đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp là khả năng tập hợp được tri thức, trí tuệ của các thành viên trong tổ chức với mục đích là tạo ra tri thức mới, mà kết quả cuối cùng là sản phẩm mới hoặc quy trình mới. Như vậy, cốt lõi của năng lực đổi mới sáng tạo trong doanh nghiệp là con người, là đội ngũ nhân lực có chất lượng cao. Tóm lại, năng lực đổi mới sáng tạo liên quan trực tiếp tới việc sử dụng tất cả các nguồn lực để tạo ra kết quả cuối cùng là tạo được cái mới gồm: công nghệ mới, quy trình mới, sản phẩm mới, cách thức vận hành mới...

2.3. Xây dựng mô hình nghiên cứu

Trong các nghiên cứu trước đây, nhiều học giả đã khám phá các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực đổi mới sáng tạo, mặc dù các yếu tố là khác nhau giữa các nghiên cứu (Romijn và Albaladejo, 2002; Wan và cộng sự, 2005; Nguyễn Quốc Duy, 2015; Đặng Thu Hương, 2020; Kassa và Mirete, 2022). Bảng 1 trình bày các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp trong các tài liệu nghiên cứu khác nhau.

BẢNG 1: So sánh các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực đổi mới sáng tạo qua các nghiên cứu khác nhau

Tác giả	Các yếu tố bên trong	Các yếu tố bên ngoài	Lĩnh vực
Romijn và Albaladejo (2002)	Trình độ đào tạo và kinh nghiệm của người quản lý, mức chi cho hoạt động nghiên cứu và phát triển R&D và đào tạo, kỹ năng của đội ngũ nhân viên	Mức độ chặt chẽ liên kết giữa các thành viên trong chuỗi giá trị, mức độ gắn kết về khoảng cách địa lý giữa các thành viên, sự hỗ trợ về thể chế	Sản xuất
Wan và cộng sự (2005)	Trao quyền, sự hiện diện của các nguồn lực tổ chức, niềm tin rằng sự đổi mới là quan trọng, sẵn sàng chấp nhận rủi ro, sẵn sàng trao đổi ý tưởng		Sản xuất và dịch vụ
Nguyễn Quốc Duy (2015)	Các thuộc tính chung của doanh nghiệp, các yếu tố thuộc về chiến lược cấp doanh nghiệp và kiểm soát các hoạt động, các yếu tố thuộc về tổ chức, văn hóa và lãnh đạo, các yếu tố thuộc về nguồn lực và chiến lược chức năng	Quan hệ liên kết, khung pháp lý, đặc điểm ngành	Sản xuất
Đặng Thu Hương (2020)	Tài chính, tri thức, văn hóa, quản lý, lãnh đạo, nhân lực sáng tạo	Chính sách, hợp tác	Sản xuất
Kassa và Mirete (2022)	Thái độ kinh doanh, lãnh đạo doanh nghiệp	Đào tạo khởi nghiệp, khả năng tiếp cận cơ sở hạ tầng, sự hỗ trợ của chính phủ	Dịch vụ và sản xuất

Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp.

Dựa trên những quan sát thực tế tại các doanh nghiệp kết hợp với phân tích lý thuyết và so sánh các mô hình nghiên cứu có liên quan, nhóm tác giả đề xuất mô hình phân tích như sau:

$$\text{ĐMST} = \beta_0 + \beta_1.\text{NS} + \beta_2.\text{VH} + \beta_3.\text{QL} + \beta_4.\text{LD} + \beta_5.\text{TC} + \beta_6.\text{TT} + \beta_7.\text{PTHT} + \beta_8.\text{CS} + \beta_9.\text{QHLK} + \beta_{10}.\text{KPL} + \beta_{11}.\text{ĐĐN}$$

Trong đó: biến phụ thuộc: năng lực đổi mới sáng tạo (ĐMST); các yếu tố ảnh hưởng (biến độc lập) từ bên trong bao gồm: nhân sự (NS), văn hóa doanh nghiệp (VH), quản lý (QL), lãnh đạo (LD), tài chính (TC), tri thức (TT), phương tiện hỗ trợ (PTHT); các yếu tố ảnh hưởng (biến độc lập) từ bên ngoài bao gồm: chính sách (CS), quan hệ liên kết (QHLK), khung pháp lý (KPL), đặc điểm ngành (ĐĐN) và β_k : hệ số

hồi quy ($k = 0, 1, \dots, 11$).

3. Phương pháp phân tích và dữ liệu

Thang đo sơ bộ được kế thừa từ nghiên cứu trong nước của Nguyễn Quốc Duy (2015) và Đặng Thu Hương (2020) kết hợp với quá trình phỏng vấn năm chuyên gia trong lĩnh vực khoa học, công nghệ và thảo luận nhóm với mười chủ doanh nghiệp trong các lĩnh vực khác nhau đi tiên phong trong quá trình thực hiện đổi mới sáng tạo. Mục đích để xác định rõ ràng các yếu tố ảnh hưởng trực tiếp đến năng lực chuyển đổi số của doanh nghiệp, hiểu rõ nội dung các yếu tố, đồng thời điều chỉnh các biến quan sát trong thang đo để phù hợp với thực tế. Dữ liệu thu về được đem xử lý để phục vụ cho việc hiệu chỉnh thang đo chính thức để tiến hành khảo sát.

Kết quả cho thấy, các thành viên tham gia đều nhất trí với hai nhóm yếu tố ảnh hưởng tới năng lực đổi mới sáng tạo của khu vực kinh tế tư nhân. Thang đo chính thức được xây dựng với 58 biến quan sát.

Để phân tích nhân tố khám phá (EFA), cỡ mẫu theo đề xuất của Nguyễn Đình Thọ (2011) cần gấp tối thiểu năm lần số lượng thang đo và tốt nhất là mười lần. Do đó, nghiên cứu này cần 630 phiếu khảo sát. Ngoài ra, để tránh tình trạng số phiếu thu về không hợp lệ, không đạt được như kỳ vọng, nhóm tác giả tăng 10% số phiếu và tổng số phiếu thực tế phát ra là 693 phiếu.

Phương pháp chọn mẫu xác suất ngẫu nhiên được sử dụng để lựa chọn các doanh nghiệp siêu nhỏ và nhỏ đã đăng ký với Bộ Khoa học và Công nghệ trong việc sẵn sàng đổi mới sáng tạo. Phiếu khảo sát được gửi bằng hình thức trực tiếp kết hợp gửi thư

điện tử cho các doanh nghiệp siêu nhỏ và nhỏ hoạt động trong các lĩnh vực kinh doanh khác nhau. Thời gian khảo sát từ tháng 12-2022 đến tháng 2-2023. Số phiếu thu về sau khi làm sạch đạt 671 phiếu và dữ liệu này sẽ được phân tích và kiểm định giả thuyết với mức ý nghĩa 5%.

4. Kết quả nghiên cứu

Bảng 2 thể hiện kết quả đánh giá độ tin cậy thang đo của mô hình nghiên cứu cho thấy, hệ số Cronbach's alpha thấp nhất là 0,711 và cao nhất là 0,845. Tất cả các biến quan sát của thang đo đều lớn hơn 0,6. Các hệ số tương quan biến - tổng đều lớn hơn 0,3. Hệ số Cronbach's alpha nếu loại biến của tất cả 43 biến quan sát đều nhỏ hơn hệ số Cronbach's alpha tổng. Tất cả các thang đo đều đạt được hai giá trị tin cậy và giá trị phân biệt. Do đó, tất cả thang đo được đánh giá là tốt và đủ điều kiện đưa vào phân tích nhân tố khám phá EFA.

BẢNG 2: Kết quả phân tích các biến độc lập

Thang đo	Các biến quan sát	Dấu ảnh hưởng kỳ vọng	Hệ số Cronbach's alpha	Hệ số tải nhân tố
Nhân sự	NS1	+	0,845	0,834
	NS3			0,823
	NS5			0,812
	NS4			0,802
	NS2			0,789
Văn hóa	VH1	+	0,721	0,829
	VH2			0,825
	VH4			0,810
	VH5			0,796
	VH3			0,736
Quản lý	QL2	+	0,788	0,827
	QL3			0,818
	QL5			0,809
	QL4			0,805
	QL1			0,794
Lãnh đạo	LĐ3	+	0,834	0,794
	LĐ4			0,757
	LĐ1			0,779
	LĐ5			0,753
	LĐ2			0,749

Nhận diện các yếu tố ảnh hưởng...

Thang đo	Các biến quan sát	Dấu ảnh hưởng kỳ vọng	Hệ số Cronbach's alpha	Hệ số tải nhân tố
Tài chính	TC2	+	0,805	0,782
	TC3			0,776
	TC4			0,772
	TC1			0,761
	TC5			0,744
Tri thức	TT3	+	0,711	0,764
	TT1			0,751
	TT2			0,748
	TT4			0,740
	TT5			0,739
Phương tiện hỗ trợ	PTHT3	+	0,823	0,747
	PTHT1			0,728
	PTHT4			0,722
	PTHT2			0,717
Chính sách	CS2	+	0,818	0,735
	CS3			0,731
	CS5			0,727
	CS6			0,703
	CS1			0,697
	CS4			0,695
Quan hệ liên kết	QHLK1	+	0,833	0,723
	QHLK3			0,713
	QHLK4			0,707
	QHLK5			0,697
	QHLK6			0,688
	QHLK2			0,671
Khung pháp lý	KPL5	+	0,794	0,708
	KPL1			0,701
	KPL2			0,678
	KPL3			0,668
	KPL4			0,657
	KPL6			0,653
Đặc điểm ngành	ĐDN2	+	0,767	0,705
	ĐDN3			0,703
	ĐDN6			0,670
	ĐDN5			0,644
	ĐDN4			0,639
	ĐDN1			0,629
Hệ số KMO = 0,710				
Kiểm định Bartlett	Giá trị Chi bình phương xấp xỉ			9.022,001
	df			506
	Sig.			0,000
Tổng phương sai trích (%)				78,905%

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu của nhóm tác giả.

Nhận diện các yếu tố ảnh hưởng...

Kết quả phân tích nhân tố khám phá các biến độc lập cho thấy, hệ số tải nhân tố và hệ số KMO đạt yêu cầu (lớn hơn 0,5 và nhỏ hơn 1); thống kê Chi-square của kiểm định Bartlett đạt mức giá trị 9.022,001 với mức ý nghĩa 0,000 (nhỏ hơn 0,05). Tại mức giá trị Eigenvalue bằng 1,478 (lớn hơn 1), phân

tích nhân tố đã trích ra được 11 nhân tố với tổng phương sai trích đạt 78,905% (lớn hơn 50%). 11 nhân tố này giải thích được 78,905% sự biến thiên của dữ liệu. Hệ số tải của các biến quan sát đều lớn hơn 0,5, do đó các dữ liệu có được để sử dụng phân tích nhân tố khám phá là phù hợp.

BẢNG 3: Kết quả phân tích biến phụ thuộc

Yếu tố phụ thuộc trong mô hình nghiên cứu	Mã hóa	Số biến quan sát	Hệ số Cronbach's alpha	Hệ số tải nhân tố
Năng lực đổi mới sáng tạo	ĐMST	ĐMST4	0,799	0,827
		ĐMST3		0,815
		ĐMST2		0,803
		ĐMST1		0,785
		ĐMST5		0,762
Hệ số KMO = 0,695				
Kiểm định Bartlett	Giá trị Chi bình phương xấp xỉ		386,661	
	df		5	
	Sig.		0,000	
Tổng phương sai trích (%)			81,331%	

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu của nhóm tác giả.

Bảng 3 thể hiện kết quả phân tích nhân tố thang đo biến phụ thuộc có hệ số Cronbach's alpha, hệ số tải nhân tố và hệ số KMO lớn hơn 0,5 và nhỏ hơn 1. Thống kê Chi-square của kiểm định Bartlett đạt giá trị 386,661 với Sig. nhỏ hơn 0,05. Hệ số Eigenvalue lớn hơn 1, tổng phương sai trích được lớn hơn 50%. Như vậy, theo Nguyễn Đình Thọ (2011), dữ liệu thu về đối với thang đo đạt yêu cầu đặt ra.

Bảng 4 thể hiện kết quả phân tích hệ số tương quan cho thấy, các biến có tương quan với nhau; 11 biến độc lập đều có tương quan với biến phụ thuộc năng lực đổi mới sáng tạo trong khu vực kinh tế tư nhân. Trong đó, tương quan mạnh nhất là nhóm các yếu tố bên trong với yếu tố lãnh đạo

(LĐ), tiếp đến là yếu tố nhân sự (NS) và tương quan yếu nhất là phương tiện hỗ trợ (PTHT). Nhóm các yếu tố bên ngoài có mối tương quan thấp hơn so với nhóm các yếu tố bên trong, tuy nhiên tương quan lớn nhất là yếu tố chính sách (CS) và nhỏ nhất là yếu tố quan hệ liên kết (QHKL). Các mối tương quan đều có ý nghĩa thống kê ở độ tin cậy là 99% nên dễ dàng nhận thấy các yếu tố trong cả hai nhóm yếu tố độc lập đều đủ điều kiện để đưa vào mô hình giải thích cho biến phụ thuộc năng lực đổi mới sáng tạo trong khu vực kinh tế tư nhân. Có thể kết luận, sau khi kiểm định Pearson thì giữa các biến độc lập với nhau đều thỏa mãn điều kiện để đưa vào phân tích hồi quy và không xuất hiện hiện tượng đa cộng tuyến.

BẢNG 4: Kết quả phân tích hệ số tương quan Pearson

Nhân tố	ĐMST	NS	VH	QL	LĐ	TC	TT	PTHHT	CS	QHLK	KPL	ĐĐN
ĐMST	1											
NS	0,518**	1										
VH	0,343**	0,489**	1									
QL	0,488**	0,428**	0,397**	1								
LĐ	0,536**	0,245**	0,251**	0,228**	1							
TC	0,398**	0,332**	0,373**	0,497**	0,444**	1						
TT	0,461**	0,484**	0,589**	0,326**	0,323**	0,132**	1					
PTHHT	0,266**	0,441**	0,452**	0,339**	0,228**	0,286**	0,328**	1				
CS	0,389**	0,515**	0,361**	0,248**	0,511**	0,312**	0,208**	0,293**	1			
QHLK	0,218**	0,522**	0,323**	0,597**	0,314**	0,414**	0,190**	0,390**	0,361**	1		
KPL	0,338**	0,514**	0,509**	0,126**	0,333**	0,377**	0,370**	0,111**	0,323**	0,171**	1	
ĐĐN	0,278**	0,391**	0,452**	0,239**	0,256**	0,202**	0,255**	0,257**	0,509**	0,249**	0,271**	1

Ghi chú: **: tương quan có ý nghĩa ở mức 0,01.

Người: Kết quả xử lý số liệu của nhóm tác giả.

BẢNG 5: Kết quả phân tích hồi quy đa biến

Mô hình	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa		Hệ số hồi quy chuẩn hóa	Hệ số t	Hệ số Sig.	Thống kê đa cộng tuyến	
	Hệ số Beta	Độ lệch chuẩn	Hệ số Beta			Dung sai điều chỉnh	VIF
1 (Hằng số)	0,662	0,360		6,255	0,002		
NS	0,498	0,055	0,651	5,435	0,003	0,756	1,551
VH	0,263	0,051	0,378	4,679	0,001	0,534	1,712
QL	0,291	0,054	0,302	4,134	0,000	0,561	1,734
LĐ	0,475	0,057	0,697	5,994	0,001	0,793	1,587
TC	0,205	0,056	0,325	4,001	0,002	0,563	1,748
TT	0,253	0,053	0,345	4,912	0,000	0,599	1,748
PTHT	0,174	0,052	0,202	3,202	0,003	0,463	1,648
CS	0,418	0,058	0,505	4,001	0,001	0,656	1,551
QHLK	0,372	0,055	0,280	3,148	0,000	0,434	1,612
KPL	0,165	0,051	0,302	4,280	0,003	0,561	1,734
ĐDN	0,069	0,056	0,258	3,347	0,002	0,473	1,687

a. Biến phụ thuộc: ĐMST

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu của nhóm tác giả.

Mô hình hồi quy phản ánh các yếu tố ảnh hưởng tới năng lực đổi mới sáng tạo trong khu vực kinh tế tư nhân theo hệ số beta chuẩn hóa như sau:

$$\begin{aligned} \text{ĐMST} = & 0,651\text{NS} + 0,378\text{VH} + \\ & 0,302\text{QL} + 0,697\text{LĐ} + 0,325\text{TC} + 0,345\text{TT} \\ & + 0,202\text{PTHT} + 0,505\text{CS} + 0,280\text{QHLK} + \\ & 0,302\text{KPL} + 0,258\text{ĐDN} \end{aligned}$$

Như thấy trong bảng 5 cũng như trong phương trình hồi quy, 11 yếu tố độc lập đều có ảnh hưởng thuận chiều tới biến phụ thuộc và mức độ ảnh hưởng của nhóm yếu tố bên trong cao hơn so với nhóm yếu tố bên ngoài. Trong đó, nhóm yếu tố bên trong giảm dần theo thứ tự từ cao tới thấp là: lãnh đạo, nhân sự, văn hóa doanh nghiệp, tri thức, tài chính, quản lý, phương

tiện hỗ trợ và nhóm yếu tố bên ngoài giảm dần từ cao tới thấp là: chính sách của Nhà nước, khung pháp lý, quan hệ liên kết, đặc điểm ngành.

Như vậy có thể thấy hai nhóm yếu tố bên trong và bên ngoài đều có ảnh hưởng tích cực tới năng lực đổi mới sáng tạo trong khu vực kinh tế tư nhân. Nếu cải thiện được 11 yếu tố ảnh hưởng sẽ tạo ra đòn bẩy một cách toàn diện làm gia tăng năng lực đổi mới sáng tạo trong khu vực kinh tế tư nhân. Kết quả nghiên cứu này tương đồng với các kết luận của Romijn và Albaladejo (2002), Wan và cộng sự (2005), Nguyễn Quốc Duy (2015), Đặng Thu Hương (2020). Các nghiên cứu đều nhấn mạnh tới các yếu tố quan trọng như: lãnh đạo, nhân sự, quản lý,

chính sách, văn hóa, tri thức và tài chính. Tuy nhiên, nghiên cứu này vẫn còn hạn chế đó là chưa đề cập và xem xét ảnh hưởng của yếu tố trao quyền tới năng lực đổi mới sáng tạo trong khu vực kinh tế tư nhân, bởi nghiên cứu của Wan và cộng sự (2005) đã cho thấy, mối quan hệ chặt chẽ trong việc trao quyền với năng lực đổi mới sáng tạo tại doanh nghiệp.

5. Kết luận và giải pháp

Mục đích của nghiên cứu này nhằm khám phá các yếu tố chủ yếu ảnh hưởng đến năng lực đổi mới sáng tạo trong khu vực kinh tế tư nhân. Kết quả nghiên cứu cho thấy, các yếu tố lãnh đạo, nhân sự, quản lý, văn hóa doanh nghiệp, tri thức, tài chính, phương tiện hỗ trợ, chính sách của Nhà nước, quan hệ liên kết, khung pháp lý và đặc điểm ngành có ảnh hưởng tích cực đến năng lực đổi mới sáng tạo của các doanh nghiệp siêu nhỏ và nhỏ trong khu vực kinh tế tư nhân. Trong đó, tác động của lãnh đạo và nhân sự có ảnh hưởng mạnh nhất. Điều đó hàm ý rằng, nếu trình độ và sự lãnh đạo của chủ doanh nghiệp đối với đổi mới sáng tạo tốt cùng với đội ngũ nhân lực sáng tạo thì năng lực đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp đó càng cao. Kết quả nghiên cứu đã gợi mở một số hàm ý quản trị quan trọng cho lãnh đạo các doanh nghiệp trong việc nâng cao năng lực đổi mới sáng tạo.

Lãnh đạo và nhân sự là hai yếu tố nội tại có tác động mạnh nhất đến năng lực đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp siêu nhỏ và nhỏ trong khu vực kinh tế tư nhân. Chính vì vậy, để nâng cao năng lực đổi mới sáng tạo, điều cấp thiết hiện nay là các doanh nghiệp cần tập trung cải thiện hai yếu tố này.

Đối với yếu tố lãnh đạo, các nhà lãnh đạo của doanh nghiệp có thể trang bị cho mình những kiến thức, kinh nghiệm, đào

tạo trong công việc và đào tạo ngoài công việc bằng cách tham gia các chương trình đào tạo được cung cấp bởi các trường đại học, các cơ quan nhà nước liên quan đến thay đổi tư duy kinh doanh để thúc đẩy đổi mới sáng tạo. Một lãnh đạo có đầu óc kinh doanh có thể mang lại một cái nhìn sâu sắc mới cho doanh nghiệp của mình. Bên cạnh đó, một cuộc khảo sát gần đây cho thấy trong số các doanh nghiệp đổi mới sáng tạo thành công, 80% các nhà lãnh đạo của doanh nghiệp thường xuyên củng cố giá trị và tầm quan trọng của đổi mới (Daft, 2020). Chính vì vậy, các nhà lãnh đạo có thể thực hiện vai trò quản trị ngay tại doanh nghiệp để nâng cao hiệu suất và đổi mới. Phong cách lãnh đạo chuyển đổi là bằng chứng điển hình giúp doanh nghiệp chuyển đổi sang quá trình đổi mới. Bằng cách này, lãnh đạo của doanh nghiệp sẽ có thể thúc đẩy các công nhân tạo ra những hệ thống, sản phẩm và dịch vụ mới.

Đối với yếu tố nhân sự, các doanh nghiệp cần đẩy mạnh phát triển đội ngũ nhân lực sáng tạo bằng cách thực hiện các chương trình và nội dung đào tạo, bồi dưỡng nhằm phát triển đội ngũ nhân lực R&D cho doanh nghiệp. Đồng thời, các doanh nghiệp cần xây dựng chính sách, chế độ đãi ngộ hấp dẫn để thu hút nhân tài trong lĩnh vực khoa học, công nghệ. Hơn nữa, doanh nghiệp cũng nên tăng cường mở rộng các mối quan hệ mạng lưới để hỗ trợ đội ngũ nhân viên tiếp cận nguồn lực tri thức đa dạng từ bên ngoài trong việc chuyển giao công nghệ.

Ngoài ra, trong số các yếu tố ngoại sinh có ảnh hưởng đến năng lực đổi mới sáng tạo thì chính sách của Nhà nước có tác động mạnh mẽ nhất. Điều này hoàn toàn phù hợp với thực tiễn bởi các chính sách, môi trường

thể chế của Nhà nước tốt sẽ tạo động cơ cho doanh nghiệp hấp thụ những công nghệ hiệu quả phục vụ cho quá trình đổi mới sáng tạo (Fredriksson và Svensson, 2003). Chính vì vậy, Chính phủ cần đưa ra chính sách nhằm giúp nâng cao năng lực quản lý và đề cao tinh thần doanh nghiệp để chủ doanh nghiệp mở rộng tầm nhìn dài hạn hơn thông qua đầu tư vào hoạt động đổi mới sáng tạo. Bên cạnh đó, Chính phủ cũng cần ban hành các chính sách giúp các doanh nghiệp siêu nhỏ và nhỏ tiếp cận các nguồn lực kiến thức bên ngoài thông qua kênh liên kết là trường đại học, viện nghiên cứu, hiệp hội nghề nghiệp trong việc chia sẻ thông tin và chuyển giao công nghệ cho doanh nghiệp.

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN

1. Cakar N.D and Erturk A. (2010), “Comparing innovation capability of small and medium sized enterprises: examining the effect of organizational culture and empowerment”, *Journal of Small Business Management*, 48(3), pp. 325-359.
2. Chen C.J. (2009), “Technology commercialization, incubator and venture capital and new venture performance”, *Journal of Business Research*, 62(1), pp. 93-103.
3. Daft R.L. (2020), *Organization Theory and Design*, Cengage learning.
4. Daksa M.D., Yismaw M.A., Lemessa S.D. and Hundie S.K. (2018), “Enterprise innovation in developing countries: an evidence from Ethiopia”, *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 7(1), pp. 1-19.
5. de Oliveira Sousa S.R., da Silva W.V., da Veiga C.P. and Zanini R.R. (2020), “Theoretical background of innovation in services in small and medium-sized enterprises: literature mapping”, *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 9(1), pp. 1-26.
6. Đặng Thu Hương (2020), “Nhân tố tác động đến năng lực đổi mới sáng tạo của các doanh nghiệp công nghiệp tỉnh Quảng Ninh”, *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, số 280, tr. 96-104.
7. Fredriksson P.G. and Svensson J. (2003), “Political instability, corruption and policy formation: the case of environmental policy”, *Journal of Public Economics*, 87(7), pp. 1383-1405.
8. Kassa E.T. and Mirete T.G. (2022), “Exploring factors that determine the innovation of micro and small enterprises: the role of entrepreneurial attitude towards innovation in Woldia, Ethiopia”, *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 11(26), pp. 1-20.
9. Luecke R. and Katz R. (2004), *Managing Creativity and Innovation*, Harvard Business School Press, Boston, MA.
10. Meissner D. and Kotsemir M. (2016), “Conceptualizing the innovation process towards the active innovation paradigm - trends and outlook”, *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 5(1), pp. 1-18.
11. Ngo L.V. and O’Cass A. (2009), “Creating value offerings via operant resource-based capabilities”, *Industrial Marketing Management*, 38(1), pp. 45-59.
12. Nguyễn Đình Thọ (2011), *Phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh*, Nxb. Lao động xã hội, Hà Nội.
13. Nguyễn Minh Ngọc (2022), “Tác động của đổi mới sáng tạo đến doanh số và kim ngạch xuất khẩu”, *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, số 296, tr. 32-42.
14. Nguyễn Quốc Duy (2015), “Đổi mới sáng tạo và các nhân tố tác động - tổng kết cơ sở

- lý thuyết”, *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, số 221(II), tr. 37-46.
15. Nikolaidis Y., Fouskas K. and Carayannis E.G. (2013), “Assisting regional policy by rapidly comparing enterprise innovation between regions”, *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 2(16), pp. 1-25.
16. OECD (2018), *Oslo Manual 2018: Guidelines for Collecting, Reporting and Using Data on Innovation (4th Editioned.)*, OECD Publishing, Paris/Eurostat, Luxembourg.
17. Romijn H.A. and Albaladejo M. (2002), “Determinants of innovation capability in small electronics and software firms in Southeast England”, *Research Policy*, 31(7), pp. 1053-1067.
18. Tổng cục Thống kê (2022), *Sách trắng doanh nghiệp Việt Nam năm 2022*, Nxb. Thống kê.
19. Wan D., Ong C.H. and Lee, F. (2005), “Determinants of firm innovation in Singapore”, *Technovation*, 25(3), pp. 261-268.

Ngày nhận bài : 14-03-2023
Ngày nhận bản sửa : 15-03-2023
Ngày duyệt đăng : 15-03-2023