

TÁC ĐỘNG CỦA VỐN TRÍ TUỆ ĐẾN ĐỔI MỚI SÁNG TẠO QUY TRÌNH VÀ KẾT QUẢ KINH DOANH: NGHIÊN CỨU TRONG CÁC DOANH NGHIỆP PHÁT ĐIỆN VIỆT NAM

● VŨ HỒNG TUẤN

TÓM TẮT:

Mục tiêu của nghiên cứu là kiểm định tác động của vốn trí tuệ đến đổi mới sáng tạo quy trình và kết quả kinh doanh trong các doanh nghiệp phát điện Việt Nam. Kết quả nghiên cứu cho thấy, vốn trí tuệ có tác động tích cực đến đổi mới sáng tạo quy trình và kết quả kinh doanh.

Từ khóa: đổi mới sáng tạo, vốn trí tuệ, kết quả kinh doanh, doanh nghiệp phát điện.

1. Đặt vấn đề

Đổi mới sáng tạo (innovation) được xem là nhân tố quyết định sự tồn tại và phát triển của doanh nghiệp (Zahra và Covin, 1994). Đổi mới sáng tạo (ĐMST) đóng vai trò quan trọng trong việc tạo ra giá trị và duy trì lợi thế cạnh tranh. Trong ĐMST thì ĐMST quy trình (Process innovation) có thể được tiến hành nhằm cắt giảm chi phí sản xuất hoặc phân phối, nâng cao chất lượng, hoặc để tạo ra và/hoặc cung ứng sản phẩm mới hoặc cải tiến (Steward, 1997; OECD, 2005a; Gunday và cộng sự, 2011). Mặc dù giữ vị trí trung tâm trong các lý thuyết chính về ĐMST nhưng có rất ít nghiên cứu về các nhân tố tác động lên đổi mới - sáng tạo quy trình (Reichstein và Salter, 2006). Gần đây, có một số nghiên cứu về chủ đề này, trong đó phải kể đến nghiên cứu của Stewart (1997); Reichstein và Salter (2006); Li và cộng sự

(2007); Hilman và Kaliappen (2014), Phan Thị Thục Anh (2015),... Các lý thuyết được áp dụng trong nghiên cứu về ĐMST quy trình là lý thuyết quản trị dựa trên nguồn lực, lý thuyết quản trị dựa trên hành vi và lý thuyết quản trị chiến lược. Nghiên cứu này nhằm lấp khoảng trống của các nghiên cứu trước bằng cách dựa trên lý thuyết tri thức tổ chức (được cụ thể hóa là Vốn trí tuệ) để đánh giá tác động của Vốn trí tuệ đến ĐMST quy trình và kết quả kinh doanh trong các doanh nghiệp phát điện tại Việt Nam.

2. Cơ sở lý thuyết, mô hình và giả thuyết nghiên cứu

Lý thuyết tri thức tổ chức cho rằng tri thức tổ chức là nguồn lực chiến lược quan trọng nhất của doanh nghiệp và tiềm năng ĐMST của doanh nghiệp phụ thuộc vào nguồn lực tri thức của doanh nghiệp. Nhiều nghiên cứu cho thấy tri thức là chìa

khóa cho sự đổi mới (Nonaka và Takeuchi, 1995; Jensen và cộng sự, 2007). Vốn trí tuệ là tổng hợp các tài sản tri thức của một tổ chức và có đóng góp quan trọng nhất vào cải thiện vị trí cạnh tranh của tổ chức thông qua việc tạo ra giá trị cho các chủ thể (Marr và Schiuma, 2001; Subramaniam và Youndt, 2005). Các nghiên cứu về ĐMST dựa trên lý thuyết tri thức tổ chức trong những năm gần đây cho thấy vốn trí tuệ là một trong những nhân tố quan trọng tác động đến ĐMST và kết quả kinh doanh (Subramaniam và Youndt, 2005; Delgado - Verde và cộng sự, 2016). Với những lập luận trên, trong nghiên cứu này, lý thuyết tri thức tổ chức được cụ thể hóa là “Vốn trí tuệ”. Vốn trí tuệ thường được phân chia thành vốn nhân lực, vốn cấu trúc và vốn quan hệ dựa trên tri thức chứa đựng trong đó (Edvinsson và Malone, 1997; Meritum, 2002).

Vốn nhân lực biểu hiện qua đội ngũ nhân sự có kỹ năng, am hiểu, tinh thông chuyên môn và sáng tạo hình thành nên nguồn tri thức và ý tưởng mới chủ yếu trong công ty và như vậy có tác động đến ĐMST (Subramaniam và Youndt, 2005; Delgado - Verde và cộng sự, 2016). Riêng đối với ĐMST quy trình thì năng lực của nhân viên (Lee và cộng sự, 2011) có vai trò quan trọng đối với hoạt động ĐMST quy trình.

Với những lập luận trên, tác giả đề xuất giả thuyết 1 (H1): Vốn nhân lực tác động tích cực đến ĐMST quy trình.

Vốn cấu trúc dưới các hình thức như bản quyền, quy định, hệ thống, chỉ dẫn, cơ sở dữ liệu của công ty có tác động đến ĐMST căn bản khi được kết hợp mới hoặc kết hợp với các tri thức mới sẽ tạo ra các sản phẩm, dịch vụ hoặc quy trình hoàn toàn mới (Delgado-Verde & và cộng sự, 2016).

Với những lập luận trên, tác giả đề xuất giả thuyết 2 (H2): Vốn cấu trúc tác động tích cực đến ĐMST quy trình.

Vốn quan hệ là tất cả các nguồn lực gắn với các mối quan hệ bên ngoài như với khách hàng, nhà cung cấp, hoặc các đối tác R&D. Các mối quan hệ này tác động đến ĐMST căn bản thông

qua việc doanh nghiệp hấp thụ và áp dụng tri thức công nghệ, thị trường mới để đưa ra các sản phẩm, dịch vụ hoặc quy trình hoàn toàn mới (Delgado-Verde và cộng sự, 2016; Forés và Camisón, 2016; Alipour, 2012). Nghiên cứu của Rouvinen (2002), Reichstein và Salter (2006) cho thấy sự hợp tác với các đối tác bên ngoài như nhà cung cấp, nhà sản xuất thiết bị tác động đến ĐMST quy trình.

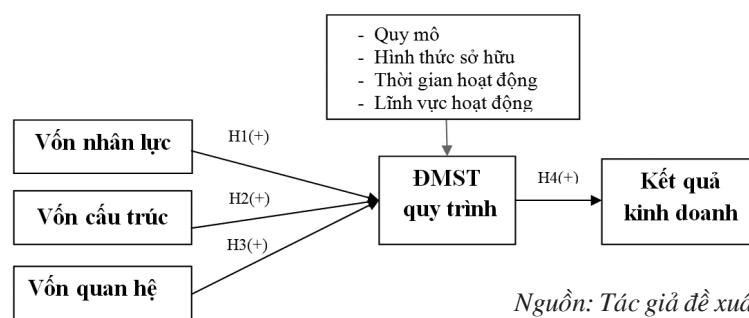
Với những lập luận trên, tác giả đề xuất các giả thuyết 3 (H3): Vốn quan hệ tác động tích cực đến ĐMST quy trình.

Nhiều nghiên cứu thực nghiệm đã xem xét tác động của ĐMST đến kết quả kinh doanh. Kết quả nghiên cứu cho thấy ĐMST có tác động trái ngược đến kết quả kinh doanh doanh (Gunday và cộng sự, 2011; Nguyễn và Vũ, 2013, Darroch, 2005). Riêng đối với ĐMST, quy trình ảnh hưởng tích cực đến kết quả kinh doanh của tổ chức (Hilman và Kaliappen, 2014; Hilmi và cộng sự, 2010). Do vậy, tác giả đề xuất giả thuyết 4 (H4): ĐMST quy trình tác động tích cực đến Kết quả kinh doanh

Ngoài ra, nghiên cứu sẽ đánh giá sự ảnh hưởng của biến kiểm soát (thuộc về đặc điểm doanh nghiệp như quy mô, thời gian hoạt động, lĩnh vực hoạt động, loại hình sở hữu) đến ĐMST quy trình của các doanh nghiệp.

Mô hình nghiên cứu được thể hiện như Hình 1.

Hình 1: Mô hình nghiên cứu



Vốn nhân lực gồm 5 biến quan sát, vốn cấu trúc gồm 4 biến quan sát, vốn quan hệ gồm 5 biến quan sát lấy từ Subramaniam và Youndt (2005), ĐMST quy trình gồm 6 biến quan sát lấy từ Wang and Ahmed (2004) và Gunday và cộng sự (2011), kết quả kinh doanh gồm 7 biến quan sát lấy từ Lopez - Nicolas, và Merono - Cerdan (2011).

3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu định lượng được thực hiện với 357 doanh nghiệp phát điện tại Việt Nam, mỗi doanh nghiệp phát 1 phiếu khảo sát. Thời gian khảo sát từ tháng 3 đến tháng 8/2018. Kết quả thu được 279 phiếu đủ điều kiện đưa vào phân tích, dữ liệu thu thập từ khảo sát được mã hóa, làm sạch và tiến hành phân tích trên phần mềm thống kê SPSS.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Kết quả kiểm định thang đo

Phân tích độ tin cậy được thực hiện cho mỗi thang đo. Kết quả thể hiện ở bảng 1 cho thấy, các câu hỏi đo lường từng biến có độ nhất quán bên trong ở mức chấp nhận được. Tuy nhiên, có 4 biến quan sát (1 biến đo lường vốn nhân lực, 1 biến đo lường vốn cấu trúc và 2 biến đo lường vốn quan hệ) có độ tương quan thấp với biến tổng; do vậy, tác giả đã chủ động loại bỏ những biến quan sát này. Việc loại bỏ chúng trong bộ thang đo khiến cho chỉ số cronbachs alpha tăng lên rõ rệt. Các chỉ số này đều ở mức từ 0.740 trở lên, cho thấy thang đo các biến đảm bảo độ tin cậy (Hair và cộng sự, 1998).

Tiếp theo, phân tích nhân tố khám phá sử dụng phương pháp trích principle component, phép xoay Varimax. Kết quả cho thấy, có 5 nhân tố được trích xuất, giải thích tổng cộng 74,136% sự biến thiên của các biến quan sát. Kiểm định KMO và Barlett's cho thấy chỉ số KMO = 0.872 thỏa mãn điều kiện KMO > 0,5 (Kaiser, 1974), sig = 0.000 < 5%, chứng tỏ rằng phân tích nhân tố là thích hợp và các biến tương quan với nhau trong tổng thể (Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2005). (Bảng 1)

4.2. Kết quả nghiên cứu

Các giả thuyết nghiên cứu được kiểm định thông qua áp dụng kỹ thuật phân tích hồi quy đa biến. Kết quả nghiên cứu ở Hình 2 cho thấy các hệ số hồi quy ước lượng hỗ trợ tất cả các giả thuyết nghiên cứu H1, H2, H3 và H4. Giả thuyết nghiên cứu H1 được hỗ trợ ($\beta = 0.211$; $p < 0.001$); giả thuyết nghiên cứu H2 được hỗ trợ ($\beta = 0.247$; $p <$

Bảng 1. Kiểm định thang đo các nhân tố

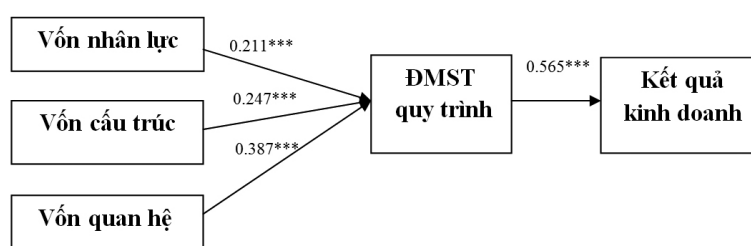
Nhân tố	Alpha
Vốn nhân lực	.840
Vốn cấu trúc	.832
Vốn quan hệ	.740
ĐMST quy trình	.878
Kết quả kinh doanh	.867

Nguồn: Tác giả tính toán

0.001); giả thuyết nghiên cứu H3 được hỗ trợ ($\beta = 0.387$; $p < 0.001$); và giả thuyết nghiên cứu H4 được hỗ trợ ($\beta = 0.565$; $p < 0.001$).

Kết quả phân tích các biến kiểm soát cho thấy p-value của các biến kiểm soát đều lớn hơn 0.1 (nhỏ nhất là 0.169), tức là không có sự khác biệt về ĐMST quy trình của doanh nghiệp liên quan đến các đặc điểm của doanh nghiệp như công suất, thời gian hoạt động, loại hình doanh nghiệp và lĩnh vực hoạt động. (Hình 2)

Hình 2: Kết quả ước lượng các tham số hồi quy



Hệ số hồi quy chuẩn hóa, *** có ý nghĩa < 0,001.

Nguồn: Tác giả tính toán

4.3. Bình luận kết quả nghiên cứu

Kết quả nghiên cứu cho thấy vốn trí tuệ tác động đến ĐMST và kết quả kinh doanh của các doanh nghiệp. Kết quả nghiên cứu này phù hợp với một số kết quả nghiên cứu gần đây như Subramaniam và Youndt (2005), Delgado-Verde và cộng sự (2016). Trong vốn trí tuệ thì yếu tố tác động mạnh nhất đến ĐMST quy trình là Vốn quan hệ, tiếp đến là Vốn cấu trúc và yếu nhất là Vốn nhân lực. Điều này có thể lý giải vì Vốn quan hệ gắn với các mối quan hệ bên ngoài như nhà cung cấp, nhà thầu thiết bị giúp doanh nghiệp cải tiến

máy móc thiết bị dây chuyền, tác động đến ĐMST quy trình, nâng cao hiệu quả sản xuất - kinh doanh. Điều này hoàn toàn hợp lý khi chúng ta chưa tự nghiên cứu và sản xuất được thiết bị. Trong khi đó, Vốn nhân lực tác động nhỏ nhất đến ĐMST quy trình có thể lý giải do các chính sách nhân lực hiện nay như chính sách thưởng hiện chưa công bằng giữa cá nhân và tập thể, mức thưởng quá thấp, thủ tục thanh toán phức tạp, thăng chức chưa gắn với ĐMST. Hơn nữa, ĐMST là một quá trình phức tạp, cần thời gian đánh giá hiệu quả, do đó đã hạn chế sự tác động của Vốn nhân lực đến ĐMST quy trình.

ĐMST quy trình có tác động dương đến kết quả kinh doanh thông qua việc cắt giảm chi phí lao động, giảm tiêu hao nguyên vật liệu đầu vào, tăng tính linh hoạt của sản xuất, từ đó cải thiện kết quả kinh doanh của doanh nghiệp. Kết quả nghiên cứu này cũng phù hợp với kết quả nghiên cứu trước (Hilman và Kaliappen, 2014; Hilmi và cộng sự, 2010).

5. Kết luận

Nghiên cứu đã xem xét mối quan hệ giữa Vốn trí tuệ và ĐMST quy trình. Kết quả nghiên cứu cho thấy Vốn trí tuệ có tác động tích cực đến ĐMST quy trình. Nghiên cứu có đóng góp mới khi làm sáng tỏ sự tác động của Vốn trí tuệ đến ĐMST quy trình mà trước đây chưa được các nghiên cứu đề cập. Khi Vốn trí tuệ được nâng cao, doanh nghiệp càng có khả năng thu nhận tri thức mới, giúp doanh nghiệp củng cố và hoàn thiện các quy trình hiện có (Chesbrough, 2003) và kết quả là ĐMST quy trình và kết quả kinh doanh sẽ được nâng cao.

Vốn trí tuệ cần được coi là các nguồn lực quan trọng của doanh nghiệp để đạt các mục tiêu chiến lược cho nên cần được quản trị ở tầm chiến lược. Các nhà quản lý doanh nghiệp cần được nâng cao nhận thức về vốn trí tuệ. Doanh nghiệp cần áp dụng nhiều biện pháp để nâng cao năng lực cho các nhà quản lý, tổ chức các khóa đào tạo cho các nhà quản lý doanh nghiệp về quản trị vốn trí tuệ ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Darroch Jenny. (2005). Knowledge management, innovation and firm performance. *Journal of Knowledge Management*, 9(3), 101-115.
2. Delgado-Verde Miriam, Gregorio Martín-de Castro, Javier Amores-Salvador. (2016). Intellectual capital and radical innovation: Exploring the quadratic effects in technology-based manufacturing firms. *Technovation*, 54, 35-47.
3. Grant Robert M. (1996). Toward a knowledge - based theory of the firm. *Strategic management journal*, 17(S2), 109-122.
4. Hilmi Mohd Faiz, T Ramayah, Yanti Mustapha, Shahrier Pawanchik. (2010). Product and process innovativeness: evidence from Malaysian SMEs. *European Journal of Social Sciences*, 16(4), 556-565.
5. Li Yuan, Yi Liu, Feng Ren (2007). Product innovation and process innovation in SOEs: evidence from the Chinese transition. *Journal of Technology Transfer*, 32(1-2), 63-85.
6. Nahapiet Janine, Sumantra Ghoshal. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of management review*, 23(2), 242-266.
7. Nguyễn Quốc Duy, Hồng Tuấn Vũ (2013). Quản trị tri thức chiến lược, đổi mới sáng tạo và kết quả kinh doanh: Nghiên cứu thực nghiệm ở các doanh nghiệp Việt Nam. *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, 198 (II), 55-64.
8. OECD. (2005a). Oslo manual: Guidelines for collecting and interpreting innovation data. Retrieved from: <https://www.oecd.org/science/inno/2367614.pdf>

9. Phan Thục Anh (2015). Các nhân tố tác động đến đổi mới - sáng tạo quy trình: Nghiên cứu thực nghiệm tại Vsoft. *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, 211(II), 63-71.
10. Steward T.A. (1997). Intellectual capital: The new wealth of organization. Doubleday, New York. <https://doi.org/10.1002/pfi.4140370713>
11. Subramaniam Mohan, Mark A Youndt. (2005). The influence of intellectual capital on the types of innovative capabilities. *Academy of Management journal*, 48(3), 450-463.

Ngày nhận bài: 5/4/2022

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 2/5/2022

Ngày chấp nhận đăng bài: 12/5/2022

Thông tin tác giả:

TS. VŨ HỒNG TUẤN

Trường Đại học Bách khoa Hà Nội

IMPACTS OF INTELLECTUAL CAPITAL ON THE INNOVATION PROCESS AND THE BUSINESS PERFORMANCE: CASE STUDY OF VIETNAMESE POWER GENERATION ENTERPRISES

● Ph.D VU HONG TUAN

Hanoi University of Science and Technology

ABSTRACT:

This study is to test the impact of intellectual capital on the innovation process and the business performance of Vietnamese power generation enterprises. The study's results show that the intellectual capital has a positive impact on the innovation process and the business performance.

Keywords: innovation, intellectual capital, business performance, power generation enterprises.