

# TÁC ĐỘNG CỦA VỐN TRI THỨC ĐẾN NĂNG LỰC ĐỔI MỚI SÁNG TẠO VÀ NĂNG SUẤT TRONG TỔ CHỨC: TỪ CÁC LÝ THUYẾT HIỆN HÀNH ĐẾN CÁCH TIẾP CẬN MỚI

Lê Anh Hưng\*, Nhâm Phong Tuân\*\*

Ngày nhận: 6/01/2015

Ngày nhận bản sửa: 19/1/2015

Ngày duyệt đăng: 25/01/2015

## Tóm tắt:

*Bài nghiên cứu này tập trung phân tích tác động của vốn tri thức đến tăng cường năng lực đổi mới sáng tạo và nâng cao năng suất của tổ chức. Nghiên cứu này bắt đầu bằng việc lược khảo các lý thuyết liên quan đến vốn tri thức nhằm tìm ra những khía cạnh quan trọng nhất đại diện cho vốn tri thức trong tổ chức. Sau đó, kết hợp lý thuyết vốn tri thức với lý thuyết đổi mới sáng tạo và năng suất để đề xuất các giả thuyết nghiên cứu. Cuối cùng là xây dựng khung phân tích thể hiện tác động của các thành phần khác nhau của vốn tri thức đến năng lực đổi mới sáng tạo sản phẩm và quy trình dẫn đến tăng năng suất của tổ chức.*

**Từ khóa:** Vốn tri thức, đổi mới sáng tạo, năng suất

## Impact of intellectual capital on innovation and productivity improvement in the organization: From the existing theories to a new approach

### Abstract:

*This paper focuses on analyzing the impact of intellectual capital on innovation and productivity improvement in the organization. The study begins with literature review on related theories of intellectual capital, aiming at finding out the most important aspects of intellectual capital in the organization. Then, the authors propose hypotheses based on combining theories of intellectual capital with innovation and productivity. Finally, the paper proposes a conceptual framework of impact of intellectual capital variables on product and process innovation, which then leads to improvement of productivity in the organization.*

*Keywords:* intellectual capital, innovation, productivity

## 1. Giới thiệu

Cạnh tranh toàn cầu bắt buộc các doanh nghiệp phải tập trung tăng cường năng lực cạnh tranh thông qua tăng cường tài sản vô hình điều mà không thể bắt chước dễ dàng bởi đối thủ cạnh tranh. Trong bối cảnh đó, tri thức được đề xuất như là chìa khóa cho phát triển bền vững. Trong hơn hai thập kỷ trở lại đây, “vốn tri thức” (Intellectual Capital) đã trở thành chủ đề thời sự và được thảo luận rộng khắp. Tầm quan trọng của Tri thức đối với đời sống xã hội và sự phát triển của con người nói chung là điều không cần phải bàn cãi. Ngay từ thế kỷ thứ XVI, F. Bacon đã đưa ra mệnh đề nổi tiếng “Tri thức là sức mạnh”. Và, cùng với sự phát triển của lịch sử, C.Mác đã tiên

đoán về sự thâm nhập ngày càng mạnh mẽ và trực tiếp của tri thức khoa học vào lực lượng sản xuất. Tuy nhiên, mãi đến những năm cuối thế kỷ XX và những thập niên đầu thế kỷ XXI này, vấn đề “vốn tri thức”, “kinh tế tri thức” mới lại được “hâm nóng” và được đưa ra bàn thảo rộng khắp. Cũng vào giai đoạn này, giới doanh nghiệp đã nhận thấy rõ một sự thật là: Tri thức là một tài sản, một loại vốn mà công ty cần nuôi dưỡng, duy trì.

Vốn tri thức giúp xây dựng năng lực đổi mới sáng tạo của tổ chức (Subramaniam & Youndt, 2005). Tuy nhiên, Tri thức của một tổ chức chỉ có giá trị khi chúng đảm bảo yếu tố mới, đủ số lượng và chưa được nhiều người biết đến. Do vậy không có gì ngạc

nhiên khi quá trình đổi mới sáng tạo thường đồng nghĩa với việc liên tục theo đuổi việc khai thác kiến thức mới và độc đáo (Nonaka & Takeuchi, 1995). Nguồn gốc của cái là một cái gì đó thuộc về tri thức con người. Khi chúng ta áp dụng tri thức vào thực hiện các công việc mà chúng ta biết rõ là phải làm như thế nào; chúng ta gọi điều đó là *năng suất lao động*. Còn khi chúng ta áp dụng tri thức vào những công việc mới và khác thì chúng ta gọi đó là *đổi mới sáng tạo*. Và, chúng ta thấy rằng, chỉ có tri thức mới cho phép chúng ta thực hiện được hai mục tiêu trên (Peter Drucker, 1998). Trong bối cảnh này, thách thức đặt ra là cần có nghiên cứu về tầm quan trọng của các khía cạnh vốn tri thức khác nhau đối với năng lực đổi mới sáng tạo dẫn đến tăng năng lực cạnh tranh và năng suất của tổ chức.

Một thực tế được công nhận rộng rãi là năng lực sáng tạo của một tổ chức có mối quan hệ chặt chẽ với vốn tri thức, hoặc khả năng tái sử dụng nguồn kiến thức của nó. Một số nghiên cứu trước đây đã nhấn mạnh đến việc một sản phẩm mới thể hiện kiến thức của một tổ chức như thế nào (Stewart, 1997), mô tả sự sáng tạo như là quá trình quản lý tri thức (Madhavan & Grover, 1998), và mô tả các công ty sáng tạo như là những người sáng tạo ra tri thức (Nonaka & Takeuchi, 1995). Hiện tại, có khá nhiều các nghiên cứu về tính sáng tạo để vận dụng vốn tri thức của những người đi trước, và nghiên cứu khảo sát kiến thức và vốn tri thức thường xuyên sử dụng kết quả là sự sáng tạo (Ahuja, 2000; Dougherty, 1992; Subramaniam & Venkatraman, 2001; Tsai & Ghoshal, 1998).

Tuy nhiên, những khía cạnh tốt về kiến thức tổ chức được tích lũy và vận dụng vẫn không có liên quan cụ thể đến năng lực sáng tạo mà tổ chức đó sở hữu, bởi hầu hết các nghiên cứu chỉ hướng đến những kiến thức chung, đến năng lực sáng tạo theo định nghĩa rộng (ví dụ, giới thiệu sản phẩm mới, bằng sáng chế công nghệ, tạo ra doanh số bán hàng từ các sản phẩm mới). Khoảng trống trong sự hiểu biết này cho thấy các tổ chức thường đầu tư nguồn lực đáng kể để phát triển vốn tri thức của họ, với một nhu cầu chiến lược để tăng cường sự lựa chọn khả năng đổi mới sáng tạo (Tushman & O'Reilly, 1997).

Nghiên cứu của chúng tôi là một nỗ lực để định nghĩa vấn đề này và mở rộng hiểu biết về mối liên hệ giữa vốn tri thức và năng lực đổi mới sáng tạo dẫn đến nâng cao năng suất. Để làm được điều đó, phương pháp nghiên cứu chính được chúng tôi sử

dụng là phương pháp nghiên cứu tài liệu tại bàn và suy luận logic. Chúng tôi đúc rút kinh nghiệm và tổng hợp những hiểu biết từ các nghiên cứu trước đó, xem xét các khía cạnh riêng biệt của vốn tri thức (nhân lực, tổ chức, và vốn xã hội) và năng lực đổi mới sáng tạo sản phẩm và quy trình trong một nỗ lực để phát triển những hiểu biết mới về các liên kết nội tại của chúng. Đổi mới sáng tạo thường là thách thức lớn đối với các doanh nghiệp Việt Nam do hạn chế về nguồn lực tài chính, thiếu năng lực hoạt động đa ngành, và có xu hướng sử dụng các giải pháp ít đổi mới sáng tạo. Ngoài ra, các doanh nghiệp Việt thường hạn chế về vốn vật chất và trình độ khoa học công nghệ. Do đó, các doanh nghiệp này càng cần cần phát triển vốn tri thức nhằm mang lại lợi thế cạnh tranh. Tuy nhiên, các nghiên cứu về quản trị tri thức và đổi mới sáng tạo tại Việt Nam hiện nay mới chỉ dừng lại ở mức giải thích các khái niệm, chưa có nhiều nghiên cứu lý giải được mối liên hệ giữa vốn tri thức đối với nâng cao năng lực đổi mới sáng tạo. Do vậy cần thiết phải có các nghiên cứu về tác động giữa các thành phần khác nhau của vốn tri thức đến tăng cường năng lực đổi mới sáng tạo và nâng cao năng suất của tổ chức.

Nhằm giải quyết các vấn đề đặt ra ở trên, mục tiêu của nghiên cứu này là nhằm xây dựng một khung khổ cho phân tích thực nghiệm để có thể kiểm tra tác động của các thành phần khác nhau của vốn tri thức lên năng lực đổi mới sáng tạo sản phẩm và quy trình giúp nâng cao năng suất trong tổ chức dựa trên tổng hợp và phát triển những nghiên cứu trước đây về vốn tri thức và đổi mới sáng tạo.

## **2. Tổng quan nghiên cứu và cơ sở lý luận**

### **2.1. Vốn tri thức**

Theo những nghiên cứu trước đây, vốn tri thức thuộc nguồn tài sản vô hình, là nền tảng quan trọng tạo lợi thế cạnh tranh cho tổ chức, và việc sử dụng vốn tri thức mang lại nguồn lực giá trị cho tổ chức (Edvinsson & Malone, 1997; Bontis & Fitz-enz, 2002). Theo đó, vốn tri thức được hiểu là toàn bộ kiến thức mà tổ chức có thể sử dụng trong quá trình sản xuất kinh doanh nhằm tạo lợi thế cạnh tranh. Các kiến thức này được tích lũy theo thời gian, và được lưu giữ trong mỗi nhân viên, cấu trúc, hệ thống, quá trình và cơ sở dữ liệu của tổ chức (Youndt, Subramaniam & Snell, 2004). Tóm lại, chúng ta có thể hiểu về vốn tri thức như tất cả các nguồn lực vô hình mà một tổ chức đang nắm giữ và nhờ đó mà có được lợi thế so sánh; và bằng cách kết hợp với các nguồn lực hữu hình, tổ chức tạo ra được

lợi nhuận trong tương lai.

Có nhiều ý kiến khác nhau về cấu trúc của vốn tri thức. Edivinsson & Malone (2003) khi lý giải về thực hiện quá trình và đo lường các chỉ số của tổ chức đã mô tả vốn tri thức bao gồm ba thành tố chính là: Vốn con người (human capital), Vốn cấu trúc (structural capital) và Vốn khách hàng (customer capital). Trong đó vốn con người đề cập đến năng lực, kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm trong mỗi cá nhân, và nó cũng bao gồm khả năng đổi mới sáng tạo của tổ chức; Vốn cấu trúc đề cập đến khả năng hệ thống hóa, truyền tải và phân phối tài liệu, tăng cường vốn con người và xây dựng cơ sở hạ tầng hỗ trợ, nó là một dạng khả năng của tổ chức bao gồm hệ thống hữu hình sử dụng để lưu trữ và truyền tải kiến thức trong tổ chức; Vốn khách hàng đề cập đến sự hài lòng của khách hàng, cung cấp hàng đúng tiến độ, giá cả hợp lý và lợi nhuận có được từ những khách hàng trung thành.

Subramaniam & Youndt (2005) đã chỉ rõ vốn tri thức trong nghiên cứu của họ dựa trên xây dựng năng lực đổi mới. Theo đó vốn tri thức về cơ bản bao gồm ba thành phần chính: vốn con người (Human Capital), vốn tổ chức (Organization Capital) và vốn xã hội (Social Capital). Trong đó vốn con người là kiến thức, kỹ năng, khả năng thích nghi và ứng dụng của mỗi người (Schultz, 1961); Vốn tổ chức bao gồm kiến thức được thể chế hóa, hệ thống kinh nghiệm bên trong tổ chức và được sử dụng thông qua cơ sở dữ liệu, bằng sáng chế, hướng dẫn sử dụng, cấu trúc, hệ thống và qui trình (Youndt và cộng sự, 2004); Vốn xã hội bao gồm những kiến thức được thấm nhuần, sẵn sàng sử dụng và được thông qua bởi sự tương tác giữa các cá nhân và hệ thống mạng lưới (Nahapiet & Ghoshal, 1998).

Về cơ bản, sự tách biệt khái niệm của ba khía cạnh của vốn tri thức này là bằng chứng về việc mỗi khía cạnh tích lũy và sử dụng kiến thức như thế nào: hoặc thông qua (1) cá nhân, (2) tổ chức, cấu trúc, quy trình, và hệ thống, hoặc (3) các mối quan hệ và mạng lưới. Ví dụ, sự khác biệt giữa vốn con người và vốn tổ chức được ghi chú đáng lưu ý trong quan sát của Daft & Weick (1984, p.285): “Các cá nhân đến và đi, nhưng các tổ chức bảo tồn kiến thức qua từng thời kỳ”. Đó là, kinh nghiệm cá nhân và nguồn nhân lực liên quan có thể hoặc không thể ở lại trong các tổ chức và có thể thay đổi tùy thuộc vào việc tuyển dụng, điều chuyển và luân chuyển nhân viên. Ngược lại, kiến thức tích lũy của tổ chức và vốn tổ chức liên quan không thay đổi một cách dễ dàng

(Walsh & Ungson, 1991). Đối với việc bảo toàn vốn xã hội, xu hướng hoạt động giống như vốn tổ chức hơn là vốn con người. Vốn xã hội bao gồm một mạng lưới các cá nhân, mỗi người có tùy chọn để rời khỏi tổ chức của họ, nhưng rất hiếm khi sự ra đi của một cá nhân có thể phá hủy sự sống còn của mạng tổng thể. Bởi vì vốn xã hội bắt nguồn từ định mức giao tiếp, hợp tác và chia sẻ các ý tưởng (Putnam, 1995), nó có xu hướng chủ yếu được duy trì trong các tổ chức không phụ thuộc vào những thay đổi của các cá nhân cụ thể (Bourdieu, 1985).

Mặc dù vốn xã hội có thể tương tự như vốn tổ chức (và cũng không giống như vốn con người) về sự tích lũy và duy trì trong tổ chức, vốn xã hội lại khác biệt so với vốn tổ chức về sự linh hoạt trong việc sử dụng kiến thức. Bởi bản chất, vốn tổ chức được hệ thống hóa và sự sáng tạo, duy trì và tăng cường diễn ra thông qua cấu trúc, hoạt động lặp đi lặp lại (Nelson & Winter, 1982). Sự hệ thống hóa này được thể hiện trong nhiều hướng dẫn, cơ sở dữ liệu, và bằng sáng chế mà các tổ chức sử dụng để tích lũy và lưu giữ tri thức. Nó cũng được phản ánh qua cấu trúc và quy trình theo thời gian của tổ chức, hoặc các quy tắc rõ ràng để tích lũy, chia sẻ và sử dụng kiến thức. Trao đổi thông tin được thực hiện như một phần của cấu trúc và quá trình thành lập do đó có xu hướng tuân thủ các hệ thống hướng dẫn sẵn có. Do đó, kiến thức nội tại của vốn tổ chức thường được gói gọn trong những thông số đã được thiết lập, tích lũy và sử dụng theo những quy tắc sẵn có (Brown & Duguid, 1991). Ngược lại, một đặc điểm vốn có của tri thức liên quan đến vốn xã hội là sự tiến hóa trong quá trình tương tác giữa các cá nhân hoặc nhóm người có xu hướng không tuân theo quy tắc được xác định trước và các thủ tục để truy cập, chia sẻ, hoặc trao đổi các thông tin còn thiếu. Do đó, kiến thức không bị ràng buộc bởi các thông số định trước và được tích lũy và sử dụng như là một chức năng biến chuyển của mỗi quan hệ và tương tác trong một mạng lưới (Burt, 1992). Về cơ bản, vốn xã hội minh họa một đường dẫn linh hoạt cho việc chia sẻ và trao đổi kiến thức và do đó đóng vai trò là người hỗ trợ để tăng cường cho vốn con người và vốn tổ chức (Kostova & Roth, 2003).

Tóm lại, vốn tri thức là tất cả các nguồn lực vô hình mà tổ chức đang nắm giữ và nhờ đó tạo được lợi thế cạnh tranh; và bằng cách kết hợp các nguồn lực hữu hình, tổ chức tạo ra lợi nhuận trong tương lai. Trong nghiên cứu này vốn tri thức được hiểu là các kỹ năng, kiến thức, thông tin, kinh nghiệm, khả năng giải quyết vấn đề và trí tuệ tổng hợp của cả tổ

chức. Vốn tri thức bao gồm 3 thành phần chính: vốn con người, vốn tổ chức và vốn xã hội. Trong đó vốn con người là kiến thức, kỹ năng, khả năng thích nghi và ứng dụng của mỗi người. Vốn tổ chức bao gồm kiến thức được thể chế hóa, hệ thống kinh nghiệm bên trong tổ chức và được sử dụng thông qua cơ sở dữ liệu, bằng sáng chế, hướng dẫn sử dụng, cấu trúc, hệ thống và qui trình; Vốn xã hội bao gồm những kiến thức được thấm nhuần, sẵn sàng sử dụng và được thông qua bởi sự tương tác giữa các cá nhân và hệ thống mạng lưới. Về cơ bản, sự tách biệt khái niệm của ba khía cạnh của vốn tri thức này là bằng chứng về việc mỗi khía cạnh tích lũy và sử dụng kiến thức khác nhau.

## 2.2. Đổi mới sáng tạo

Ý nghĩa của từ “đổi mới sáng tạo” (innovation) bắt nguồn từ “nova”, gốc latin có nghĩa là “mới”, thường được hiểu là sự mở đầu cho một sự việc hoặc giải pháp mới nào đó. Theo đó đổi mới sáng tạo là việc sử dụng các kiến thức mới nhằm cung cấp các sản phẩm và dịch vụ mới đáp ứng các nhu cầu của khách hàng (Allan, 2003). Đổi mới sáng tạo là yêu cầu bắt buộc của tổ chức nhằm phát triển các sản phẩm, dịch vụ, quy trình hay hệ thống quản lý mới đáp ứng các yêu cầu do sự thay đổi của môi trường kinh doanh, công nghệ hay mô hình cạnh tranh (D’Aveni, 1994). Dù hiểu theo cách nào đi nữa thì mục đích chính của đổi mới sáng tạo là phải tạo ra lợi nhuận và giá trị gia tăng cho tổ chức thông qua cung cấp các sản phẩm/dịch vụ chi phí thấp và khác biệt hóa được khách hàng chấp nhận dựa trên năng lực đổi mới sáng tạo.

Sáng tạo là việc tạo ra những ý tưởng mới lạ hoặc cách tiếp cận độc đáo trong giải quyết các vấn đề hoặc tận dụng những cơ hội. Đổi mới sáng tạo bắt nguồn từ những kiến thức mới về công nghệ và thị trường có liên quan đến tính sáng tạo của mỗi cá nhân, các nhóm và cả tổ chức. Do đó, tính sáng tạo là điều kiện đầu tiên để có được những phát minh và từ đó là sự đổi mới sáng tạo. Tuy nhiên, việc tạo ra ý tưởng và áp dụng các ý tưởng để tạo ra sản phẩm/dịch vụ mới chỉ là giai đoạn khởi đầu. Để trở thành đổi mới sáng tạo, các ý tưởng cần được phát triển nhằm tạo ra các sản phẩm/dịch vụ đáp ứng nhu cầu khách hàng.

Đổi mới sáng tạo có thể được phân loại theo một số tiêu chí khác nhau, có thể theo tính chất, độ sâu hoặc theo lĩnh vực đổi mới sáng tạo... Một trong những phân loại lâu đời nhất của định nghĩa đổi mới sáng tạo phân biệt nó theo đổi mới nâng cao (in-

mental innovation) và đổi mới đột phá (radical innovation) (Dewar & Dutton, 1986). Đổi mới nâng cao được chọn lọc trong các sản phẩm, dịch vụ, hoặc các công nghệ hiện hành và tăng cường các tiềm năng thành lập thiết kế và công nghệ sản phẩm/dịch vụ (Ettlie, 1983). Theo đó, khả năng sáng tạo nâng cao được định nghĩa là khả năng tạo ra những đổi mới cải tiến và tăng cường từ các sản phẩm và dịch vụ hiện có. Đổi mới sáng tạo triệt để, trái lại, là biến đổi lớn của sản phẩm, dịch vụ hoặc công nghệ hiện có thường áp dụng cho các thiết kế sản phẩm/dịch vụ phổ biến và công nghệ lạc hậu (Chandy & Tellis, 2000). Theo đó, năng lực sáng tạo đột phá là năng lực tạo ra những đổi mới chuyển đổi đáng kể các sản phẩm và dịch vụ hiện có. Schumpeter (1930) trong nghiên cứu của mình đã phân đổi mới sáng tạo thành 5 nhóm chính bao gồm: Đưa ra sản phẩm mới hoặc cải tiến chất lượng hiện có; Đưa ra phương pháp sản xuất mới; Phát triển thị trường mới; Phát triển nguồn cung ứng mới; Đổi mới tổ chức.

Các tổ chức ngày nay hoạt động trong một thế giới thay đổi nhanh chóng, với nhu cầu và mong muốn của người tiêu dùng không ổn định. Sự cạnh tranh cũng ngày càng khốc liệt do toàn cầu hóa và thị trường mở. Trong bối cảnh này những tổ chức có khả năng sử dụng hiệu quả nguồn lực tri thức cho việc đổi mới sáng tạo sản phẩm và quy trình sẽ giành được lợi thế cạnh tranh trên thị trường. Trong nghiên cứu này, chúng tôi tập trung vào đổi mới sáng tạo về sản phẩm, dịch vụ và đổi mới sáng tạo về quy trình làm cơ sở phát triển các giả thuyết nghiên cứu. Đổi mới sáng tạo sản phẩm là cải tiến các sản phẩm/dịch vụ hiện có hoặc tạo ra sản phẩm/dịch vụ mới hoàn toàn nhằm đáp ứng nhu cầu của thị trường và môi trường bên ngoài. Trong khi đổi mới quy trình liên quan đến việc hợp lý hóa, sắp xếp các bước, qui trình sản xuất tối ưu nhằm tận dụng tối đa các nguồn lực trong việc tạo ra lợi ích cho tổ chức.

## 2.3. Năng suất

Theo quan điểm truyền thống, khái niệm năng suất được hiểu một cách đơn giản. Đó là mối quan hệ giữa các kết quả đầu vào với kết quả đầu ra. Với cách định nghĩa này thì nguyên tắc cơ bản của tăng năng suất là thực hiện phương thức để tối đa hóa đầu ra và giảm thiểu đầu vào. Tuy nhiên, cùng với sự phát triển nhanh chóng của kinh tế thị trường, môi trường kinh doanh ngày càng cạnh tranh gay gắt. Khái niệm về năng suất cũng đã thay đổi, theo

đó năng suất hướng theo các kết quả của đầu ra và theo định hướng của khách hàng và thị trường.

Chất lượng là một phạm trù phức tạp và có nhiều định nghĩa khác nhau. Tuy nhiên định nghĩa về chất lượng của Tổ chức tiêu chuẩn hóa Quốc tế được chấp nhận và sử dụng rộng rãi. Theo đó: Chất lượng là “mức độ đáp ứng các yêu cầu của một tập hợp các đặc tính vốn có” (ISO 9000:2005). Chất lượng là tập hợp các chỉ tiêu, các đặc trưng thể hiện tính năng kỹ thuật hay tính hữu dụng của nó.

Năng suất và chất lượng gắn liền và hỗ trợ lẫn nhau (Khan, 2003). Năng suất và chất lượng là hai phạm trù có mối quan hệ tương hỗ với nhau, năng suất tác động đến chất lượng và ngược lại; bởi nếu sản xuất thật nhiều nhưng không đảm bảo các yếu tố chất lượng thì năng suất cũng vô nghĩa. Ngược lại, nếu chỉ chăm chăm vào chất lượng mà không có năng suất thì việc sản xuất sẽ không hiệu quả, số lượng sản phẩm đầu ra không đạt theo mong đợi khách hàng. Hai phạm trù này đồng hướng, chúng có mối quan hệ biện chứng, bổ sung và tăng cường lẫn nhau.

Khi xem xét trên góc độ quản lý, năng suất được hiểu là việc sử dụng tối ưu các nguồn lực để tạo ra sản phẩm đáp ứng tốt nhất những yêu cầu của khách hàng (Bernolak, 1997). Do đó để tăng năng suất không nhất thiết phải tăng vốn hay lao động. Kết quả đầu ra vẫn có thể khả quan hơn nếu biết sử dụng tối ưu nguồn lao động và vốn bằng cách phối hợp sử dụng tất nhất các yếu tố đầu vào kết hợp cải tiến tổ chức sản xuất, đổi mới công nghệ, áp dụng tiến bộ khoa học kỹ thuật, nâng cao chất lượng lao động, đổi mới sáng tạo,... Định nghĩa này đã đề cập đến hai đặc tính quan trọng của năng suất đó là tính hiệu quả và hiệu suất. Chính vì vậy việc đo lường năng suất phải bao gồm cả tính hiệu quả và hiệu suất, tức là đo lường mức độ doanh nghiệp đáp ứng các yêu cầu của khách hàng về chất lượng sản phẩm/dịch vụ, giá cả và thời gian đáp ứng, đo lường kết quả tài chính của doanh nghiệp.

Năng suất là một trạng thái tư duy, nhằm tìm kiếm và thường xuyên cải tiến những gì đang tồn tại. Điều này dựa trên một thực tế là: con người ngày hôm nay có thể làm việc tốt hơn ngày hôm qua và ngày mai tốt hơn ngày hôm nay. Việt Nam đang ở ngã rẽ trên quá trình phát triển. Để thúc đẩy tăng trưởng trong điều kiện hạn chế về lao động và vốn, Việt Nam phải hướng đến tăng trưởng dựa trên tăng năng suất lao động. Điều đó đòi hỏi phải nâng cao đáng kể năng lực đổi mới sáng tạo trong nước.

Trong báo cáo đánh giá Khoa học, Công nghệ và Đổi mới sáng tạo ở Việt Nam của World Bank năm 2014 nêu rõ: “Một khác biệt quan trọng có thể quyết định đến xu hướng phát triển của Việt Nam chính là tăng trưởng về năng suất và sự tăng trưởng này được quyết định bởi nhân tố quan trọng duy nhất là đổi mới sáng tạo.”

#### **2.4. Tác động của Vốn tri thức đến năng lực đổi mới sáng tạo và năng suất trong tổ chức**

*Tác động của Vốn con người đến năng lực đổi mới sáng tạo của tổ chức*

Mặc dù vốn tri thức bao gồm ba thành tố như trên, nhưng các nhà nghiên cứu vẫn nghiêng nhiều về thành tố vốn con người, và coi đây là thành tố quan trọng tạo nên thành công, lợi nhuận và sức cạnh tranh của tổ chức (Sveiby, 1997). Bởi lẽ chính con người chứ không phải các tòa nhà, hay trang thiết bị mới là yếu tố khác biệt chủ yếu của tổ chức (Bontis & Fitz-enz, 2002). Vốn con người đại diện cho tri thức, năng lực và tri thức của người lao động. Xây dựng nền tảng vốn con người là quá trình sáng tạo, đào tạo kỹ năng và trình độ chuyên môn cho người lao động phù hợp với vai trò và chức năng của họ trong tổ chức. Và tiếp theo đó, vốn con người trở thành nguồn chính dẫn đến các ý tưởng mới và kiến thức trong tổ chức (Snell & Dean, 1992).

Xét trên quan điểm dựa vào nguồn lực, tổ chức sẽ có được lợi thế cạnh tranh khi nó sở hữu nguồn lực có giá trị, hiếm, và không thể bắt chước được (Barney, 1991; Peteraf, 1993). Phát triển vốn con người đòi hỏi tổ chức phải tuyển dụng, đào tạo và giữ lại. Quá trình đào tạo giúp nâng cao năng lực cho người lao động, đáp ứng các yêu cầu hiện tại và phát triển các ý tưởng sáng tạo cho tương lai. Do đó, tổ chức cần phát triển vốn con người điều mà không thể bắt chước dễ dàng bởi các đối thủ cạnh tranh.

Những tổ chức xao nhãng khía cạnh xã hội của kỹ năng cá nhân, đồng thời không tạo được sự hiệp lực giữa vốn con người và vốn xã hội sẽ không có cơ hội nhận ra khả năng tiềm tàng của người lao động giúp tăng cường năng lực đổi mới tổ chức. Chính vì vậy, nỗ lực của tổ chức trong tuyển dụng, đào tạo, thiết kế công việc, và những hoạt động quản trị nhân sự khác cần tập trung không chỉ tập trung vào phát triển các kỹ năng nghề nghiệp mà còn phát triển các kỹ năng mềm trong giao tiếp, cộng tác, chia sẻ thông tin và truyền tải kiến thức.

Dựa trên những lý do trên, chúng tôi đưa ra giả thuyết:

H1: Vốn con người có tác động tích cực lên năng

lực đổi mới sáng tạo của tổ chức

*Tác động của Vốn tổ chức đến năng lực đổi mới sáng tạo của tổ chức*

Con người đóng vai trò là nguồn lực quan trọng quyết định đến sự đổi mới sáng tạo của tổ chức. Tuy nhiên, đổi mới sáng tạo không chỉ dừng lại ở việc phát minh ra các ý tưởng, mà các ý tưởng này cần được đưa vào khai thác (Harvard Business Essentials, 2003) và lúc này đòi hỏi một hoạt động tập thể. Đúng như Van de Ven (1986) từng nhận xét “Trong khi sáng chế hoặc ý tưởng sáng tạo là một hoạt động cá nhân, năng lực sáng tạo (sáng tạo ra và thực hiện những ý tưởng mới) là một hoạt động tập thể”. Vốn tổ chức là tất cả các yếu tố mang tính tổ hợp và “vô hình” mà tổ chức sở hữu. Nó hiện thân như là tri thức tập thể, các quá trình nội bộ, ý chí và văn hóa chung của tổ chức. Vốn tổ chức hoạt động dựa trên cơ chế tổng hợp và hệ thống hóa nhằm liên tục củng cố các kiến thức hiện có của tổ chức.

Kiến thức của một tổ chức tác động đến xu hướng củng cố kiến thức của mình. Những kiến thức này thường được sử dụng trong hoạt động cấu trúc thường xuyên và thường được coi là đáng tin cậy hơn và mạnh mẽ hơn so với kiến thức khác (Katila, 2002). Do đó, các hoạt động giải quyết vấn đề của một tổ chức có xu hướng tập trung vào những gì đã được chứng minh là hữu ích trước đó (Lyles & Mitroff, 1980) và các lĩnh vực liên quan chặt chẽ đến kiến thức từ trước (Martin & Mitchell, 1998). Hơn nữa, khi các tổ chức khai thác kiến thức của họ thông qua các hoạt động tái cấu trúc, họ thường đào sâu kiến thức của mình và tiếp tục hợp pháp hóa giá trị nhận thức của nó (Katila & Ahuja, 2002). Cuối cùng, quá trình này tạo ra một quỹ đạo đường phụ thuộc vào kiến thức cốt lõi (Cohen & Levinthal, 1990; Daneels, 2002).

Việc thể chế hoá các phương tiện của một tổ chức lưu giữ kiến thức và các cơ chế để sử dụng chúng định kỳ là điều hiển nhiên nhất trong vốn tổ chức. Điểm nổi bật của vốn tổ chức bao gồm sự phụ thuộc vào việc ghi chép, cơ sở dữ liệu, bằng sáng chế, và giấy phép nhằm hệ thống hóa và lưu giữ kiến thức, cùng với việc thành lập cấu trúc, quá trình, và thói quen đó được khuyến khích sử dụng lặp đi lặp lại các kiến thức này (Hansen, Nohria, & Tierney, 1999). Vốn con người có thể đến và đi khỏi tổ chức do đặc tính dễ thay đổi của người lao động, tuy nhiên vốn tổ chức thì còn lại mãi với doanh nghiệp.

Căn cứ vào những lập luận trên, chúng tôi đưa ra giả thuyết:

H2: Vốn tổ chức có tác động tích cực lên năng lực đổi mới sáng tạo của tổ chức

*Tác động của Vốn xã hội đến năng lực đổi mới sáng tạo của tổ chức*

Đổi mới bắt nguồn từ những ý tưởng từ bên trong và bên ngoài tổ chức. Nhưng để trở thành đổi mới, các ý tưởng cần được phát triển nhằm tạo ra các sản phẩm/dịch vụ theo nhu cầu khách hàng. Nói cách khác, một ý tưởng hay chỉ có thể coi là đổi mới sáng tạo nếu nó được sử dụng để tạo lợi thế so sánh cho tổ chức trong môi trường cạnh tranh. Trong phạm vi một tổ chức, nguồn đổi mới có thể nảy sinh ở các bộ phận khác nhau và vì vậy để ý tưởng trở thành sản phẩm mang lại lợi nhuận cho tổ chức cần có sự di chuyển ý tưởng đó sang các bộ phận liên quan. Trong mối quan hệ giữa các tổ chức, một tổ chức nào đó khó có thể có những ý tưởng đổi mới và vì vậy họ cần những ý tưởng đổi mới từ các viện nghiên cứu, các trường đại học, từ khách hàng hay từ chính các đối thủ cạnh tranh. Chính vì vậy sự di chuyển các ý tưởng đổi mới trong nội bộ tổ chức và giữa các tổ chức là điều tất yếu. Phát triển vốn xã hội của tổ chức giúp xây dựng một môi trường cho quá trình chuyển giao sự đổi mới diễn ra thuận lợi và đạt hiệu quả.

Vốn xã hội là nền tảng của khả năng sáng tạo (Subramaniam & Youndt, 2005). Nếu coi sự đổi mới về cơ bản là một nỗ lực hợp tác, vốn xã hội được biết đến như là một vai trò trung tâm trong việc tạo ra sự đổi mới cả tăng cường và triệt để. Đầu tư vào vốn xã hội có thể là cơ sở cho việc phát triển một loạt các khả năng sáng tạo và đạt được sự linh hoạt để sử dụng có chọn lọc những khả năng để đáp ứng thị trường cạnh tranh và nhu cầu cấp bách (Subramaniam & Youndt, 2005).

Do vậy, chúng tôi hy vọng vốn xã hội giúp phát triển “khả năng động” điều mà sẽ giúp tổ chức gia tăng sức cạnh tranh và có được lợi thế cạnh tranh từ kiến thức mới (Blyler & Coff, 2003; Teece và cộng sự, 1997). Do đó, chúng tôi đưa ra giả thuyết:

H 3: Vốn xã hội có tác động tích cực lên năng lực đổi mới của tổ chức

*Tác động của năng lực đổi mới sáng tạo đến năng suất của tổ chức*

Chìa khóa để tạo lợi thế cạnh tranh nằm trong khả năng của tổ chức trong việc nhận diện và đáp ứng với sự thay đổi của môi trường kinh doanh trước các đối thủ cạnh tranh. Vì vậy, vốn tri thức cho năng lực đổi mới sáng tạo là động lực đầu tiên dẫn đến nâng cao hiệu suất. Năng lực đổi mới sáng tạo được định

nghĩa bởi Kim (1997) là khả năng tạo ra kiến thức mới và hữu ích dựa trên nền tảng kiến thức trước đó. Năng lực đổi mới sáng tạo là tập hợp toàn diện và đầy đủ các đặc tính của tổ chức nhằm tạo điều kiện và hỗ trợ cho chiến lược đổi mới sáng tạo. Lawson & Samson (2001) mở rộng các định nghĩa về năng lực đổi mới sáng tạo cho rằng năng lực đổi mới sáng tạo là khả năng tích hợp bậc cao: chúng có khả năng mô hình hóa, quản lý các năng lực khác của tổ chức và là nguồn lực quan trọng thúc đẩy các hoạt động đổi mới sáng tạo. Sáng tạo tri thức biểu thị vốn tri thức trong việc áp dụng kiến thức đã được tích lũy và học hỏi cho mục đích thương mại. Nó đề cập đến khả năng áp dụng các kiến thức thu nhận được vào việc tìm kiếm cái mới, cải tiến và tối ưu cách thức tạo giá trị và tăng cường năng suất của tổ chức (Zahra & George, 2002). Quan điểm sáng tạo tri thức hoàn toàn tương đồng với những định nghĩa được nêu ra trong nghiên cứu về đổi mới sáng tạo nâng cao; đổi mới này tạo ra các thay đổi nhỏ. Đổi mới khi nó còn được gọi là đổi mới sáng tạo liên tục. Đổi mới sáng tạo nâng cao không đòi hỏi đầu tư lớn và không có nhiều rủi ro, thường tuân theo một quá trình đã được lên kế hoạch và có thể dự báo trước. Vì vậy các đổi mới sáng tạo nâng cao nên phổ biến hơn tại các công ty con nơi mà hạn chế về quy mô, nguồn lực, khả năng nghiên cứu phát triển,... Trái lại, các dự án đổi mới sáng tạo triệt để thường có độ không chắc chắn cao, nhất là trong giai đoạn đầu. Do tính không chắc chắn này, dự án không thể được lên kế hoạch chặt chẽ từ trước. Sự không chắc chắn có thể liên quan đến các yếu tố như không chắc chắn về kỹ thuật, thị trường, tổ chức hoặc nguồn lực.

Năng lực đổi mới sáng tạo là khả năng tạo ra kiến thức mới và hữu dụng dựa trên nền tảng kiến thức từ trước (Kim, 1997). Năng lực đổi mới sáng tạo là toàn bộ các đặc tính của tổ chức điều mà tạo điều kiện và hỗ trợ cho các chiến lược đổi mới. Lawson và Samson (2001) mở rộng định nghĩa trước đó khi

cho rằng năng lực đổi mới là năng lực thích ứng nâng cao: chúng có khả năng tạo ra các khuôn khổ, năng lực quản lý chủ chốt và nguồn lực giúp tăng cường thành công của các hành động đổi mới.

Để nâng cao năng suất một cách bền vững, cần hoàn thiện hóa phương thức sản xuất với hai bộ phận có tính quan hệ hữu cơ là lực lượng sản xuất (yếu tố hữu hình) và quan hệ sản xuất (yếu tố vô hình) hướng theo giảm dần sự lệ thuộc của năng suất vào yếu tố hữu hình và tăng dần dự đóng góp của các yếu tố vô hình. Trong bối cảnh nguồn lực hữu hình là hữu hạn, phần vốn vô hình còn rất nhiều tiềm năng đòi hỏi chúng ta cần đo lường năng suất các yếu tố tổng hợp và khai thác, phát triển phần tài sản vô tận này.

Từ những lập luận và lý do trên, chúng tôi đưa ra giả thuyết:

H4: Năng lực đổi mới sáng tạo có tác động tích cực đáng kể đến năng suất của tổ chức.

Từ 4 giả thuyết trên có thể đưa ra mô hình nghiên cứu (lý thuyết) như hình 1.

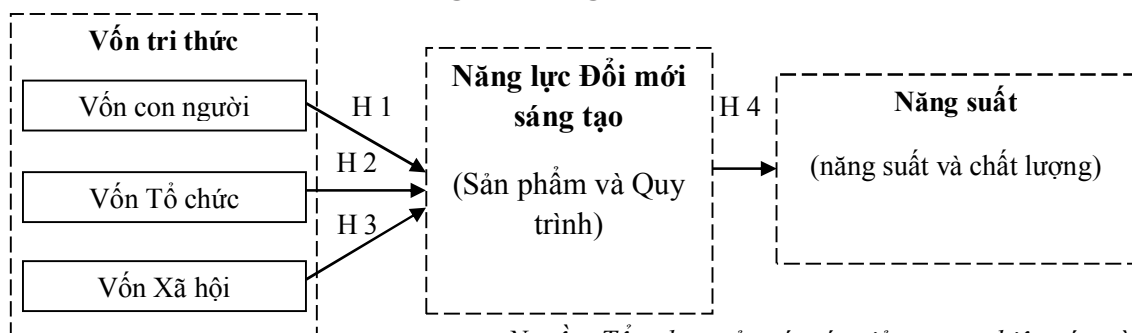
### 3. Xây dựng và phát triển các thang đo lường

Từ mô hình 1 có thể xem năng lực đổi mới sáng tạo và qui trình, năng suất của tổ chức như là hai biến phụ thuộc và ba khía cạnh của vốn tri thức như là các biến độc lập. Để xây dựng thang đo cho các biến độc lập trên cần xác định các biến sẽ được sử dụng trong quan sát cấu thành nên mỗi biến căn cứ vào nội hàm và chỉ tiêu cần đánh giá của mỗi biến. Kết quả xây dựng thang đo lường được trình bày dưới đây:

#### Thang đo vốn tri thức

Việc đo lường vốn con người thông qua việc đánh giá các công cụ và quy trình thực hiện để dài ngày dài với người lao động liên quan đến kỹ năng, năng lực, trình độ chuyên môn, kinh nghiệm, cam kết lâu dài và động lực làm việc của nhân viên;

**Hình 1: Khung phân tích tác động của vốn tri thức đến năng lực đổi mới sáng tạo và nâng cao năng suất trong tổ chức**



Nguồn: Tổng hợp của các tác giả trong nghiên cứu này

cùng với đó vốn tổ chức liên quan đến: phương pháp, bối cảnh, qui trình, văn hóa, cơ sở hạ tầng và công nghệ thông tin của tổ chức; Vốn xã hội được đánh giá thông qua số lượng và chất lượng mạng lưới, liên quan đến các mối quan hệ với các chủ thể bên trong và bên ngoài liên quan đến tổ chức như: khách hàng, chuỗi cung ứng, các trung tâm nghiên cứu, xã hội và các bên liên quan khác.

Theo đó trong nghiên cứu này, Vốn con người được đo lường thông qua một qui mô mẫu gồm 5 mục dựa trên những thảo luận ban đầu xung quanh vốn con người (Schultz, 1961) cùng với các nghiên cứu về chiến lược quản lý nguồn nhân lực đương thời (Snell & Dean, 1992), chúng phản ánh toàn bộ kỹ năng, sự thành thạo chuyên môn, và kiến thức ở cấp độ cao của người lao động trong tổ chức. Tương tự như vậy, vốn tổ chức được đo lường với quy mô bốn mục đánh giá khả năng của tổ chức phù hợp và lưu trữ kiến thức ở cấp độ vật lý như cơ sở dữ liệu, hướng dẫn sử dụng, bằng sáng chế (Davenport & Prusak, 1998) cũng như trong cấu trúc, văn hóa và cách thức tiến hành kinh doanh (Walsh & Ungson, 1991). Cuối cùng, thang đo vốn xã hội của tổ chức (5 biến quan sát) dựa trên ý nghĩa cốt lõi của các lý thuyết cấu trúc xã hội (Burt, 1992) cùng với mở rộng các lý thuyết quản lý tri thức đặc trưng (Gupta & Govindarajan, 2000); Những danh mục này nhằm đánh giá toàn bộ khả năng của tổ chức nhằm chia sẻ và thúc đẩy kiến thức bên trong và giữa mạng lưới người lao động, khách hàng, chuỗi cung ứng và các bên liên quan.

#### ***Thang đo năng lực đổi mới sáng tạo sản phẩm và qui trình***

Trong bối cảnh nhằm đo lường hiệu suất của đổi mới sáng tạo sản phẩm và qui trình, ngày càng có nhiều nghiên cứu dựa trên các chỉ số tài chính và kinh tế do quá trình đổi mới sản phẩm trong công ty mang lại (Shum & Lin, 2007). Trong phạm vi nghiên cứu bài báo chỉ xem xét khía cạnh đổi mới sáng tạo và qui trình của tổ chức. Kế thừa các thang đo được đề xuất bởi Milé Terziovski, Professor Danny Samson và Linda Glassop (2001); Cooper (2004); và OECD (2005) Chúng tôi dự kiến đo lường đổi mới sáng tạo sản phẩm và qui trình trong tổ chức thông qua các chỉ tiêu sau:

- Tỷ lệ % chi phí cho nghiên cứu và phát triển (R&D) trên tổng chi phí;

- Tỷ lệ các dự án bước vào giai đoạn phát triển để trở thành những thành quả kinh doanh (đáp ứng và vượt quá mục tiêu kinh doanh) trong ba năm qua;

- Tỷ lệ phần trăm của doanh thu bán hàng hiện nay có nguồn gốc từ những sản phẩm mới, hoặc được cải tiến trên tổng doanh thu trong ba năm qua;

- Tỷ lệ các dự án đưa ra thị trường đúng hạn và đạt chỉ tiêu doanh thu.

- Tổng số nhân viên làm việc trong bộ phận R&D

#### ***Thang đo năng suất doanh nghiệp bao gồm 4 thành phần***

Mức độ doanh nghiệp đáp ứng yêu cầu khách hàng về Chất lượng sản phẩm, về Giá sản phẩm, về Thời gian giao hàng và kết quả tài chính của doanh nghiệp.

### **4. Phương pháp nghiên cứu đề xuất**

#### ***4.1. Qui trình tiến hành nghiên cứu***

Mô hình lý thuyết nghiên cứu được xây dựng dựa trên nền tảng lý thuyết mô hình mạng SEM (Structural Equation Modeling và kỹ thuật xử lý dữ liệu bằng phần mềm SPSS kết hợp phần mềm AMOS. Do vậy nghiên cứu thực nghiệm sẽ được thiết kế bằng cách kết hợp cả phương pháp nghiên cứu định tính và nghiên cứu định lượng.

Đầu tiên một nghiên cứu định tính được thực hiện nhằm khám phá và phát triển thang đo nghiên cứu về tác động của vốn tri thức đối với tăng cường năng lực đổi mới sáng tạo và nâng cao năng suất của tổ chức. Nghiên cứu định tính được tiến hành gồm ba bước nghiên cứu là: (1) nghiên cứu tài liệu thứ cấp; (2) nghiên cứu sơ bộ định tính thông qua thảo luận tay đôi và phương pháp chuyên gia nhằm xây dựng, điều chỉnh và bổ sung các biến trong thang đo và (3) Nghiên cứu sơ bộ định lượng thông qua điều tra khảo sát một vài doanh nghiệp, nhà chuyên môn với thang đo đã được điều chỉnh ở trên để hoàn thiện bảng hỏi phục vụ quá trình điều tra chính thức.

Tiếp đến một nghiên cứu định lượng được thực hiện nhằm kiểm định thang đo và kết luận về các giả thuyết được đưa ra từ mô hình nghiên cứu. Quá trình tiến hành kiểm định thông qua các bước: (1) Đánh giá sơ bộ thang đo và độ tin cậy của biến đo lường bằng hệ số Cronbach Alpha và độ giá trị (factor loading) bằng phân tích nhân tố khám phá EFA, (2) tiếp theo sử dụng kỹ thuật phân tích nhân tố khẳng định CFA để kiểm định chặt chẽ hơn về tính đơn nguyên, độ tin cậy tổng hợp, độ giá trị (hội tụ, phân biệt) của các khái niệm, kiểm định các giả thuyết mô hình cấu trúc và độ phù hợp tổng thể của mô hình.

#### ***4.2. Chọn mẫu***

Đổi mới sáng tạo thường thách thức lớn đối với



**Bảng 1: Thang đo tác động của vốn tri thức đến năng lực đổi mới sáng tạo và nâng cao năng suất trong tổ chức**

<b>Vốn con người</b>	Nhân viên của Công ty có tay nghề cao
	Nhân viên của Công ty được coi là có chất lượng trong ngành
	Nhân viên của Công ty năng động và sáng tạo
	Nhân viên của Công ty là những chuyên gia phù hợp với chức năng và công việc họ đang đảm nhiệm
	Nhân viên của chúng tôi phát triển các ý tưởng và kiến thức mới
<b>Vốn xã hội</b>	Nhân viên của Công ty có những kỹ năng tốt khi cộng tác với từng bộ phận khác để phân tích và giải quyết vấn đề
	Nhân viên của Công ty chia sẻ thông tin và học tập từ những bộ phận khác
	Nhân viên của Công ty tương tác và trao đổi ý tưởng với những người ở bộ phận khác trong Công ty
	Nhân viên của Công ty là những đối tác tin cậy với khách hàng, chuỗi cung ứng, các bên liên quan,... nhằm phát triển các giải pháp để giải quyết công việc
	Nhân viên của Công ty áp dụng kiến thức thu nhận được vào những công việc được giao nhằm giải quyết vấn đề và tạo cơ hội cải tiến
<b>Vốn tổ chức</b>	Công ty chúng tôi sử dụng các bằng sáng chế và giấy phép như là cách thức lưu trữ kiến thức
	Nhiều kiến thức trong Công ty được chứa trong những hướng dẫn công việc, cơ sở dữ liệu,...
	Văn hóa của tổ chức (những giai thoại, nghi lễ) chứa đựng trong những ý tưởng có giá trị và cách thức tiến hành kinh doanh,...
	Kiến thức và thông tin của tổ chức được cụ thể hóa trong cấu trúc, hệ thống và các quy trình
	Tỷ lệ % chi phí cho nghiên cứu và phát triển (R&D) trên tổng chi phí
<b>Đổi mới sáng tạo sản phẩm và qui trình</b>	Tỷ lệ các dự án bước vào giai đoạn phát triển để trở thành những thành quả kinh doanh (đáp ứng và vượt quá mục tiêu kinh doanh) trong ba năm qua
	Tỷ lệ phần trăm của doanh thu bán hàng hiện nay có nguồn gốc từ những sản phẩm mới, hoặc được cải tiến trên tổng doanh thu trong ba năm qua
	Tỷ lệ các dự án đưa ra thị trường đúng hạn và đạt chỉ tiêu doanh thu
	Tổng số nhân viên làm việc trong bộ phận R&D
	Công ty cung cấp các sản phẩm và dịch vụ có chất lượng tốt
<b>Năng suất doanh nghiệp</b>	Sản phẩm của Công ty cung cấp có giá cả hợp lý
	Công ty luôn giao hàng đúng tiến độ
	Công ty đạt được các mục tiêu tài chính đề ra

*Nguồn: Tổng hợp của các tác giả trong nghiên cứu này*

các doanh nghiệp vừa và nhỏ do hạn chế về nguồn lực tài chính, thiếu năng lực hoạt động đa ngành, và có xu hướng sử dụng các giải pháp ít đổi mới sáng tạo (Parida & cộng sự, 2012). Các doanh nghiệp vừa và nhỏ thường hạn chế về vốn vật chất và trình độ khoa học công nghệ. Do đó, các doanh nghiệp này càng cần phải phát triển các nguồn vốn vô hình đặc biệt là vốn tri thức nhằm mang lại lợi thế cạnh tranh. Chính vì vậy đối tượng chính của các nghiên cứu thực nghiệm được lựa chọn theo mô hình đề xuất trên nên là các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại Việt Nam. Cỡ mẫu của nghiên cứu được xác định theo nguyên tắc tối thiểu để đạt được sự tin cậy cần thiết của nghiên cứu. Theo Tabachnick và Fidell (2007) có thể sử dụng công thức kinh nghiệm để xác định cỡ mẫu tối thiểu:  $n \geq 50 + 8p$ , trong đó  $n$  là cỡ mẫu tối thiểu,  $p$  là số nhân tố (biến độc lập) trong mô hình nghiên cứu sử dụng hồi quy. Một số nhà nghiên

cứ không đưa ra con số cụ thể mà đưa ra mối liên hệ giữa số lượng biến quan sát và kích thước mẫu. Theo Hoang Trong & Chu Nguyen Mong Ngoc (2008a; 2008b) sử dụng quy tắc nhân 5, tức là số biến quan sát nhân 5 sẽ ra cỡ mẫu tối thiểu của nghiên cứu đảm bảo tính tin cậy. Với tỷ lệ bình quân thu hồi phiếu đạt từ 60-65% các nghiên cứu trong tương lai tùy vào điều kiện cụ thể nên lựa chọn cỡ mẫu cho phù hợp và đảm bảo tính tin cậy trong nghiên cứu.

## 5. Kết luận

Vốn tri thức giúp xây dựng năng lực đổi mới sáng tạo của tổ chức. Tuy nhiên, Tri thức của một tổ chức chỉ có giá trị khi chúng đảm bảo yếu tố mới, đủ số lượng và chưa được nhiều người biết đến. Do vậy không có gì ngạc nhiên khi quá trình đổi mới sáng tạo thường đồng nghĩa với việc liên tục theo đuổi việc khai thác kiến thức mới. Vốn tri thức là tất cả

các nguồn lực vô hình mà tổ chức đang nắm giữ và nhờ đó tạo được lợi thế cạnh tranh; và bằng cách kết hợp các nguồn lực hữu hình, tổ chức tạo ra lợi nhuận trong tương lai.

Năng lực đổi mới sáng tạo là khả năng tạo ra kiến thức mới và hữu dụng dựa trên nền tảng kiến thức từ trước. Năng lực đổi mới sáng tạo là toàn bộ các đặc tính của tổ chức điều mà tạo điều kiện và hỗ trợ cho các chiến lược đổi mới. Các tổ chức ngày nay hoạt động trong một thế giới thay đổi nhanh chóng, với nhu cầu và mong muốn của người tiêu dùng không ổn định. Sự cạnh tranh cũng ngày càng khốc liệt do toàn cầu hóa và thị trường mở. Trong bối cảnh này những tổ chức có khả năng sử dụng hiệu quả nguồn lực tri thức cho việc đổi mới sáng tạo sản phẩm và quy trình sẽ giành được lợi thế cạnh tranh trên thị trường.

Sau khi lược thảo các nghiên cứu lý thuyết và thực nghiệm về vốn tri thức, năng lực đổi mới sáng tạo cũng như mối liên hệ nội tại giữa chúng. Nghiên cứu đề xuất một mô hình nghiên cứu nhằm kiểm chứng tác động của các khía cạnh khác nhau của vốn tri thức đến năng lực đổi mới sản phẩm và quy trình, dẫn đến nâng cao năng suất của tổ chức. Với điều kiện về đổi mới sáng tạo và năng suất lao động

thấp của Việt Nam hiện nay, và đòi hỏi cấp thiết về nâng cao năng lực đổi mới sáng tạo của toàn bộ nền kinh tế, mô hình được đề xuất này khi được áp dụng vào phân tích thực chứng sẽ góp phần đáng kể vào việc phát hiện ra những nhân tố quan trọng còn thiếu về vốn tri thức.

Kết quả nghiên cứu sau khi được kiểm chứng thực nghiệm sẽ đưa ra các đề xuất giúp các nhà hoạch định chính sách và chính phủ có những hỗ trợ tích cực để các tổ chức phát huy năng lực đổi mới sáng tạo, hội nhập kinh tế quốc tế, tăng cường năng lực cạnh tranh và cải thiện kết quả hoạt động kinh doanh. Ngoài ra, kết quả nghiên cứu cũng giúp các tổ chức đánh giá được vai trò của các thành phần vốn tri thức trong việc tăng cường năng lực đổi mới sáng tạo, từ đó đưa ra các quyết định chiến lược giúp tận dụng tối đa các nguồn lực tri thức cho đổi mới sáng tạo, nâng cao năng suất chất lượng và vị thế trong chuỗi giá trị toàn cầu.

Tuy nhiên, khung phân tích được đề xuất mới chỉ dừng lại ở mô hình khái niệm, cần được kiểm chứng thông qua các nghiên cứu thực nghiệm. Vì vậy các nghiên cứu trong tương lai cần tập trung vào nghiên cứu thực nghiệm để kiểm chứng các giả thuyết được đưa ra trên đây. □

## Tài liệu tham khảo

- Ahuja, G. (2000), 'Collaborative networks, structural holes, and innovation: a longitudinal study', *Administrative Science Quarterly*, 45: 435-455.
- Barney, J. (1991), 'Firm resources and sustained competitive advantage', *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- Bontis, N., & Fitz-enz, J. (2002), 'Intellectual capital ROI: a causal map of human capital antecedents and consequences', *Journal of Intellectual Capital*, 3(3), 223-247.
- Bourdieu, P. (1985), 'The forms of capital', In J.G. Richardson (Ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education*: 241-258. New York: Green-Wood.
- Brown, J. S., & Duguid, P. (1991), 'Organizational learning and communities of practice: Toward a unified view of working, learning and innovation', *Organization Science*, 2: 40-57.
- Burt, R. S. (1992), *Structural holes: The social structure of competition*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Cohen, W. M., & Levinthal, D. A. (1990), 'Absorptive capacity: a new perspective on learning and innovation', *Administrative Science Quarterly*, 35: 128-152.
- Daneels, E. (2002), 'The dynamics of product innovation and firm competencies', *Strategic Management Journal*, 23: 1095-2021.
- Dougherty, D. (1992), 'Interpretive barriers to successful product innovation in large firms', *Organization Science*, 3: 179-203.
- Edvinsson, L., & Malone, M. S. (1997), *Intellectual Capital: The Proven Way to Establish Your Company's Real Value by Finding Its Hidden Brainpower*, Piatkus.
- Hansen, M. T., Nohria, N. & Tierney, T. (1999), 'What's your strategy for managing knowledge?', *Harvard Business Review*, 77(2): 106-116.
- Hoang Trong & Chu Nguyen Mong Ngoc (2008a), *Analysis of research data with SPSS*. Vol. 1, Hong Duc Publish-

- er, Ho Chi Minh, Vietnam.
- Hoang Trong & Chu Nguyen Mong Ngoc (2008b), *Analysis of research data with SPSS*, Vol. 2, Hong Duc Publisher, Ho Chi Minh, Vietnam.
- Katila, R. & Ahuja, G. (2002), 'Something old, something new: A longitudinal study of search behavior and new product introduction', *Academy of Management Journal*, 23: 795-817.
- Katila, R. (2002), 'New product search over time: Past ideas in their prime?', *Academy of Management Journal*, 45: 995-1010.
- Kostova, T., & Roth, K. (2003), 'Social capital in multinational corporations and a micro-macro model of its formation', *Academy of Management Review*, 28: 297-317.
- Lyles, M. A., & Mitroff, I. I. (1980), 'From embedded knowledge to embodied knowledge: New product development as knowledge management', *Journal of Marketing*, 62(4): 1-12.
- Madhavan, R., & Grover, R. (1998), 'From embedded knowledge to embodied knowledge: New product development as knowledge management', *Journal of Marketing*, 62(4): 1-12.
- Martin, X., & Mitchell, W. (1998), 'The influence of local search and performance heuristics on new design introduction in new product market', *Research Policy*, 26: 753-771.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998), 'Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage', *Academy of Management Review*, 23: 242-266.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995), *The Knowledge – Creating company*, New York, NY, USA: Oxford Univ. Press.
- Putnam, R. D. (1995), Bowling alone: America's declining social capital, *Journal of Democracy*, 6(1): 65-78.
- Schultz, T. W. (1961), 'Investment in human capital', *American Economic Review*, 51: 1-17.
- Snell, S.A., & Dean, J.W. (1992), 'Integrated manufacturing and human resource management: A human capital perspective', *Academy of Management journal*, 35(3), 467–504.
- Stewart, T.A. (1997), *Intellectual capital: the new wealth of organizations*, Doubleday New York, NY, USA.
- Subramaniam, M., & Youndt, M.A. (2005), 'The influence of intellectual capital on the types of innovative capabilities', *Academy Manage Journal*, 48(3), 450–463.
- Sveiby, K.E., (1997), *The New Organizational Wealth: Managing and Measuring Knowledge-based Assets*, Berrett-Kohler, San Francisco, CA.
- Tabachnick & Fidell (2007), *Using Multivariate statistics*, 5<sup>th</sup> ed, Boston: Pearson Education.
- Tsai, W., & Ghoshal, S. (1998), 'Social capital and value creation: The role of intrafirm networks', *Academy of Management Journal*, 41: 464-478
- Tushman, M., & O'Reilly, C. (1997), *Winning through innovation*, Boston: Harvard Business School Press.
- Walsh, J.P., & Ungson, G. R. (1991), 'Organizational memory', *Academy of Management Review*, 16: 71-87.
- Youndt, M. A., Subramaniam, M., & Snell, S. A. (2004), 'Intellectual capital profiles: An examination of investments and returns', *Journal of Management Studies*, 41: 335-362.
- Drucker, P. F. (1998), 'The discipline of innovation', *Harvard business review*, 76(6), 149-157.
- Subramaniam, M., & Venkatraman, N. (2001), 'Determinants of transnational new product development capability: Testing the influence of transferring and deploying tacit overseas knowledge', *Strategic Management Journal*, 22(4), 359-378.
- Edvinsson, L. (2003), *Corporate longitude: What you need to know to navigate the knowledge economy*, financial times prentice hall.
- Daft, R. L., & Weick, K. E. (1984), 'Toward a model of organizations as interpretation systems', *Academy of management review*, 9(2), 284-295.
- Nelson, R., & Winter, S. (1982), *An evolutionary theory of economic change*, Cambridge, MA: Belknap Press.
- Afuah, A. (2003), *Innovation management: strategies, implementation and profits*, Oxford University Press.
- D'Aveni, R. (1994), *Hypercompetition: Managing the dynamics of strategic management*, New York.
- Dewar, R. D., & Dutton, J. E. (1986), 'The adoption of radical and incremental innovations: an empirical analysis', *Management science*, 32(11), 1422-1433.

- Ettlie, J. E. (1983), 'Organizational policy and innovation among suppliers to the food processing sector', *Academy of Management Journal*, 26(1), 27-44.
- Chandy, R. K., & Tellis, G. J. (2000), 'The incumbent's curse? Incumbency, size, and radical product innovation', *Journal of marketing*, 64(3), 1-17.
- Khan, J. H. (2003), 'Impact of total quality management on productivity', *The TQM magazine*, 15(6), 374-380.
- Bernolak, I. (1997). Effective measurement and successful elements of company productivity: the basis of competitiveness and world prosperity. *International Journal of Production Economics*, 52(1), 203-213.
- Havard business essentials (2003), *Quản lý tính sáng tạo và đổi mới*, Havard Business School Press.
- Van de Ven, A. H. (1986), 'Central problems in the management of innovation', *Management science*, 32(5), 590-607.
- Blyler, M., & Coff, R. W. (2003), 'Dynamic capabilities, social capital, and rent appropriation: Ties that split pies', *Strategic Management Journal*, 24(7), 677-686.
- Teece, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. (1997), 'Dynamic capabilities and strategic management', *Strategic Management Journal*, 18:509-533.
- Kim, L. (1997), *Imitation to innovation: The dynamics of Korea's technological learning*, Harvard Business Press.
- Lawson, B., & Samson, D. (2001), 'Developing innovation capability in organisations: a dynamic capabilities approach', *International journal of innovation management*, 5(03), 377-400.
- Zahra, S. A., & George, G. (2002), 'Absorptive capacity: A review, reconceptualization, and extension', *Academy of management review*, 27(2), 185-203.
- Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998), *Working knowledge: How organizations manage what they know*, Harvard Business Press.
- Gupta, A. K., & Govindarajan, V. (2000), 'Knowledge management's social dimension: Lessons from Nucor Stell', *Sloan Management Review*, 42(1) 71-79.
- Shum, P. & Lin, g. (2007), 'A World class new product development best practices model', *International Journal of Production Research*. Vol. 45, No. 77, pp 1609-1629.
- Terziowski, M., Samson, D. and Glassop, L. (2001), *Creating Core Competence through the Management of Organizational Innovation*, Foundation for Sustainable Economic Development.
- Cooper, R.; Edgett, S. & Kleinschmidt, E. (2004), 'Benchmarking Best NPD Practices – I', *Research Technology Management*, January-February 2004, pp 31-43.
- OECD [Organisation for Economic Co-Operation and Development] (2005), 'Guidelines for Collecting and Interpreting Innovation Data', Oslo Manual (3rd. Edition), OECD, Paris.
- Parida, V., Westerberg, M. and Frishammar, J. (2012), 'Inbound Open Innovation Activities in High-Tech SMEs: The Impact on Innovation Performance', *Journal of Small Business Management*, Vol. 50, No. 2, pp 283-309.
- Peteraf, M.A. (1993), 'The cornerstones of competitive advantage: A resource-based view', *Strategic Management Journal*, 14(3), 179-191.

---

### Thông tin tác giả:

**\*Lê Anh Hưng**, Thạc sỹ

- Tổ chức tác giả công tác: Trung tâm Chứng nhận Phù hợp QUACERT – Tổng cục Tiêu chuẩn Đo lường Chất lượng

- Địa chỉ liên hệ: Địa chỉ Email: [hungla@quacert.gov.vn](mailto:hungla@quacert.gov.vn)

**\*\*Nhâm Phong Tuân**, Tiến sỹ

- Tổ chức tác giả công tác: Giảng viên, Đại học Kinh tế, Đại học Quốc gia, Hà Nội

- Địa chỉ liên hệ: Địa chỉ Email: [tuannp@vnu.edu.vn](mailto:tuannp@vnu.edu.vn)