
TÁC ĐỘNG CỦA PHONG CÁCH LÃNH ĐẠO ĐẾN HOẠT ĐỘNG ĐỔI MỚI SÁNG TẠO: BẰNG CHỨNG TỪ CÁC DOANH NGHIỆP VỪA VÀ NHỎ CỦA VIỆT NAM

Bùi Quang Tuyền

*Trường Đại học Kinh tế - Đại học Quốc gia Hà Nội
Học viện Viettel - Tập đoàn Công nghiệp Viễn thông Quân đội
Email: tuyenbq@vnu.edu.vn*

Mã bài: JED-740
Ngày nhận: 17/06/2022
Ngày nhận bản sửa: 24/10/2022
Ngày duyệt đăng: 17/11/2022

Tóm tắt:

Đổi mới được coi là yếu tố quan trọng thúc đẩy lợi thế cạnh tranh và hiệu quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp. Đã có nhiều nghiên cứu xem xét về các nhân tố ảnh hưởng đến khả năng đổi mới sáng tạo của một doanh nghiệp. Tuy nhiên, bài báo này được xem là một trong những nghiên cứu đầu tiên xem xét phong cách của nhà quản lý ảnh hưởng như thế nào đến đổi mới sáng tạo ở các doanh nghiệp vừa và nhỏ ở Việt Nam. Dựa trên bằng chứng thực nghiệm, nghiên cứu chỉ ra rằng những đặc điểm của các nhà quản lý cấp cao như sự ưa thích rủi ro cũng như phong cách thích hoạt động sáng tạo đóng vai trò quan trọng để nâng cao hiệu quả đổi mới của doanh nghiệp. Kết quả nghiên cứu hàm ý rằng phong cách lãnh đạo của người quản lý là một yếu tố rất quan trọng khi doanh nghiệp tuyển dụng, thăng chức và đàm phán kế hoạch trả lương cho họ.

Từ khóa: Phong cách lãnh đạo, cải tiến, SMEs, Vietnam

Mã JEL: D21, D23, D24, 032

The impact of entrepreneurial leadership on innovation: Evidence from small and medium-sized enterprises in Vietnam

Abstract

Innovation is seen as a key factor in making businesses more competitive and improving how well they do business. Many studies have been conducted to investigate the factors that influence a firm's innovation. But this paper is considered to be the first one to look at how entrepreneurial leadership affects innovation in small and medium-sized enterprises (SMEs) in Vietnam. The results show that senior managers' risk aversion and creative styles are key to improving the firm's innovation performance. This suggests that entrepreneurial leadership is a very important determinant when firms hire, promote, and negotiate pay plans for managers.

Keywords: Entrepreneurial leadership, innovation, SMEs, Vietnam

JEL Codes: D21, D23, D24, 032

1. Lời mở đầu

Đổi mới sáng tạo là một trong những nhân tố quan trọng nhất để doanh nghiệp tiếp tục phát triển và tăng trưởng của các nền kinh tế. Các nghiên cứu đã chỉ ra rằng sự đổi mới là chìa khóa thành công của một công ty. Tuy nhiên, nghiên cứu đổi mới thường mất nhiều thời gian, rủi ro và khả năng thất bại cao (Holmstrom, 1989). Vì vậy, việc tài trợ vốn cho các dự án để đổi mới là rất quan trọng.

Nhiều học giả đã xem xét mối liên hệ giữa đổi mới, nguồn lực tài chính và cấu trúc quản trị doanh nghiệp. Ví dụ, các nghiên cứu đã chỉ ra rằng các nguồn tài chính như giao dịch hoán đổi rủi ro tín dụng, vốn đầu tư mạo hiểm của công ty, các công cụ phái sinh tài chính và vốn đầu tư mạo hiểm của doanh nghiệp là những

nhân tố thiết yếu đối với hoạt động đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp (Chang & cộng sự, 2019; Blanco & Wehrheim, 2017; Chemmanur & cộng sự, 2014). Một số công trình nghiên cứu khác chỉ ra rằng những thay đổi minh bạch trên thị trường chứng khoán, quan tâm đến quyền lợi của cổ động và sự mạo hiểm sẵn sàng chấp nhận rủi ro và thất bại cũng là những yếu tố có tác động tích cực tới sự đổi mới của công ty (Brown & cộng sự, 2013; Fang & cộng sự, 2014; Tian & Wang, 2014).

Bên cạnh đó, tầm quan trọng của phong cách và cá tính của nhà quản lý trong việc hỗ trợ đổi mới sáng tạo đang ngày càng thu hút sự chú ý của các học giả (Dabić & cộng sự, 2021; Chan & cộng sự, 2014; Matzler & cộng sự, 2008; Sharma & Tarp, 2018). Tuy nhiên, các nhà nghiên cứu đã phát hiện ra rằng phong cách của các nhà quản lý có tác động khác nhau đến sự đổi mới tùy thuộc vào bối cảnh nghiên cứu (Amabile & cộng sự, 2004; George & Zhou, 2007; Madjar & cộng sự, 2002). Khá nhiều nghiên cứu đã tập trung vào các nước phát triển, các nghiên cứu về phong cách lãnh đạo và hoạt động đổi mới ở các nước đang phát triển trở nên vô cùng cần thiết bởi vì bối cảnh cũng như kết quả nghiên cứu đến từ các nước phát triển khó có thể được áp dụng trực tiếp ở các nước đang phát triển. Tại Việt Nam, vai trò của phong cách quản lý có ảnh hưởng như thế nào, và mức độ ra sao đến hoạt động đổi mới sáng tạo là những câu hỏi còn bỏ ngỏ. Vì vậy, để điền đầy vào khoảng trống nghiên cứu này, tác giả phân tích mối quan hệ giữa phong cách lãnh đạo của nhà quản lý và hoạt động đổi mới sáng tạo của các doanh nghiệp vừa và nhỏ tại Việt Nam vì hai lý do: (i) Các doanh nghiệp vừa và nhỏ có vị trí quan trọng đối với nền kinh tế Việt Nam vì cả số lượng và chất lượng doanh nghiệp của họ đều đang tăng trưởng nhanh chóng. Hầu hết các doanh nghiệp ở Việt Nam là doanh nghiệp nhỏ và vừa và họ đóng góp rất nhiều vào tổng sản phẩm quốc nội (GDP) (GSO, 2020)¹; (ii) Việt Nam đang nỗ lực gia nhập nền kinh tế toàn cầu, và các công ty đầu tư trực tiếp đang trở thành vấn đề lớn hơn đối với các doanh nghiệp vừa và nhỏ (SME). Đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) và các tập đoàn đa quốc gia (MNCs) đã có từ lâu, và họ hầu hết đã hoàn thành tốt nhờ các hoạt động đổi mới và sáng tạo. Các doanh nghiệp vừa và nhỏ (SME) ở Việt Nam cần hiểu đầy đủ tầm quan trọng của đổi mới sáng tạo và nâng cao khả năng đổi mới để duy trì sức cạnh tranh và bắt kịp xu hướng này. Do đó, việc phân tích phong cách lãnh đạo tác động ra sao đến hoạt động đổi mới sáng tạo của các doanh nghiệp vừa và nhỏ ở Việt Nam là rất quan trọng. Kết quả được kỳ vọng cung cấp những bằng chứng mới để thúc đẩy năng lực đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp nhỏ và vừa có thể vươn xa trong cuộc cạnh tranh toàn cầu.

2. Tổng quan lý thuyết và phát triển giả thuyết

Nhà quản lý được định nghĩa theo nhiều cách khác nhau. Ví dụ, Stephen & Marry (2012) cho rằng “nhà quản lý là những người có nhân viên cấp dưới, làm việc cùng và thông qua người khác để thực hiện mục tiêu chung của tổ chức”. Trong bối cảnh tại Việt Nam, một số nghiên cứu như Nguyễn Việt Long & Nguyễn Nam Tuấn (2022) và Đỗ Vũ Phương Anh (2016) đã đưa ra những hiểu biết cụ thể hơn về nhà quản lý trong doanh nghiệp. Cụ thể, Đỗ Vũ Phương Anh (2016) cho rằng nhà quản lý là những người đảm nhận một số công việc nhất định, giữ những chức vụ, chức danh nhất định và tham gia vào hệ thống quản lý của doanh nghiệp. Họ chịu trách nhiệm ra quyết định quản lý, lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo, kiểm soát và giám sát hoạt động của nhân viên để đạt được mục tiêu chung của công ty và mục tiêu của đơn vị hoặc bộ phận chuyên môn.

Tầm quan trọng của các nhà quản lý, đặc biệt là các nhà quản lý cấp cao đối với sự thành công của doanh nghiệp đã được công nhận (Kozlowski & cộng sự, 2009). Rất nhiều nghiên cứu đã được thực hiện về vai trò của phong cách nhà quản lý đến hiệu quả kinh doanh (như doanh thu, lợi nhuận, tham nhũng, v.v.). (ví dụ: Sharma & Tarp, 2018). Tuy nhiên, phong cách hoặc tính cách của nhà quản lý tác động ra sao đến hoạt động đổi mới sáng tạo của các công ty vẫn thu hút được ít sự chú ý. Trong phần tiếp theo, nghiên cứu khái quát hóa về mặt lý thuyết và đưa ra một số giả thuyết về mối quan hệ giữa phong cách của nhà quản lý bao gồm (sự ưa thích rủi ro, sở thích về kiểm soát và phong cách ưa thích đổi mới) và hoạt động đổi mới sáng tạo của các công ty.

Thứ nhất, sở thích kiểm soát (Locus of control) của nhà quản lý bao gồm sở thích về kiểm soát bên trong (Internal locus of control) và bên ngoài (External locus of control). Các nhà quản lý có phong cách kiểm soát bên trong nghĩ rằng họ có nhiều quyền lực đối với cuộc sống của họ. Các nhà quản lý có phong cách kiểm soát bên trong tin rằng họ có thể kiểm soát mọi việc diễn ra như thế nào dựa trên mức độ xử lý của chính họ (Lee & Tsang, 2001). Mặt khác, những nhà quản lý theo phong cách kiểm soát bên ngoài lại cho rằng kết

quả của họ được thiết lập bởi những thứ được xác định bởi các yếu tố bên ngoài và vượt sự kiểm soát của họ. Đổi mới sáng tạo là một hoạt động rủi ro và kết quả của hoạt động này chỉ có được sau khi sản phẩm được đưa vào thị trường (Mai & cộng sự, 2019; Shields & Young, 1994). Vì vậy, chúng ta có thể dự đoán một nhà quản lý có phong cách kiểm soát bên trong sẽ đưa ra nhiều ý tưởng mới hơn và tự mình hoàn thành công việc tốt hơn mà không cần bất kỳ sự trợ giúp nào từ các nguồn bên ngoài. Vì vậy, giả thuyết đầu tiên như sau:

Giả thuyết 1: Có mối quan hệ dương giữa sở thích kiểm soát bên trong của nhà quản lý và hoạt động đổi mới sáng tạo

Thứ hai, về lý thuyết, các nhà quản lý có phong cách đổi mới là những người cởi mở với những ý tưởng mới, sáng tạo và sẵn sàng tìm kiếm những cách thức mới để thực hiện công việc và giải quyết vấn đề (Patchen, 1965). Những người sáng tạo và có cá tính đổi mới có ảnh hưởng đến môi trường xung quanh (Crant, 1996) và tìm cách phát triển doanh nghiệp của họ. Các nhà quản lý đổi mới thường tập trung hơn vào thị trường, vì vậy họ có nhiều khả năng thử các sản phẩm và quy trình mới và tốt hơn để đáp ứng nhu cầu của khách hàng (Rauch & Frese, 2007). Tính đổi mới của các doanh nhân có vai trò thiết yếu trong việc áp dụng các đổi mới ở các doanh nghiệp vừa và nhỏ (Marcati & cộng sự, 2008). Vì vậy, chúng tôi đưa ra giả thuyết như sau:

Giả thuyết 2: Các nhà quản lý ưa thích phong cách đổi mới có tác động tích cực đến các hoạt động đổi mới sáng tạo trong doanh nghiệp của họ.

Thứ ba, dựa trên thuyết triển vọng, một số nghiên cứu (Markowitz, 1952; Arrow, 1971 ; Kahneman & Tversky, 1979) cho rằng các nhà quản lý có xu hướng tránh chấp nhận rủi ro khi họ lựa chọn giữa những phương án có vẻ mang lại lợi nhuận cho họ và chấp nhận rủi ro khi phải lựa chọn giữa những phương án có vẻ không tốt và thua lỗ cho họ. Dựa trên dòng lý thuyết này, một số nghiên cứu thực chứng gần đây cho thấy các nhà quản lý ít sợ rủi ro hơn có nhiều khả năng mở ra các cơ hội kinh doanh mới và có nhiều khả năng chọn một danh mục các hoạt động hoặc dự án có đặc điểm là rủi ro cao và lợi nhuận cao (Pattillo & Söderbom, 2000). Thêm nữa, các nhà quản lý với sở thích rủi ro thúc đẩy các quyết định liên quan đến việc tham gia vào hoạt động tự doanh và nâng cao hiệu quả kinh doanh của các công ty (ví dụ, Sharma & Tarp, 2018). Vì hoạt động cải tiến là lựa chọn có tính rủi ro cao, nghiên cứu đưa ra giả thuyết sau:

Giả thuyết 3: Các doanh nghiệp được lãnh đạo bởi các nhà quản lý thích rủi ro có xu hướng tham gia nhiều hơn trong các hoạt động đổi mới và sáng tạo.

3. Nguồn số liệu và phương pháp luận

3.1. Nguồn số liệu

Nghiên cứu này sử dụng 2 nguồn dữ liệu. Đầu tiên, nghiên cứu sử dụng bộ dữ liệu điều tra doanh nghiệp tư nhân nhỏ và vừa năm 2015 của vì đây là lần đầu tiên một mô-đun tính cách của nhà quản lý được thêm vào công cụ khảo sát. Bộ dữ liệu bao gồm khoảng 2.600 doanh nghiệp sản xuất ngoài quốc doanh. Đây là bộ dữ liệu giàu thông tin bao gồm phong cách nhà quản lý, hoạt động đổi mới sáng tạo và các đặc điểm khác của doanh nghiệp. Những thông tin này đảm bảo cho nghiên cứu đánh giá ảnh hưởng của phong cách của nhà quản lý đến hoạt động đổi mới và sáng tạo.

Thứ hai, chất lượng môi trường kinh doanh tại Việt Nam được đánh giá thông qua chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh (Provincial Competitiveness Index – PCI). Chỉ số minh bạch (transparency) của năm tương ứng sẽ được sử dụng. Chỉ số này **được thiết kế nhằm đánh giá** tính minh bạch của môi trường kinh doanh và nỗ lực cải cách hành chính của chính quyền các tỉnh, thành phố của Việt Nam có tác động tới sự phát triển của khu vực kinh tế tư nhân.

3.2. Phương pháp nghiên cứu

Để xác định liệu phong cách của nhà quản lý có ảnh hưởng trực tiếp đến hành vi đổi mới sáng tạo như thế nào, chúng tôi sử dụng chỉ định thực nghiệm như các mô hình nghiên cứu trước đây (ví dụ: Anh & Bui, 2022; Sharma & Tarp, 2018)

$$INNO_{ijk} = \beta_1 + \beta_2 PL_{ij} + \beta_3 IQ_j + \beta_4 X_{ij} + \beta_5 Provinces_{ij} + v_{ij} \quad (1)$$

Trong đó: i là doanh nghiệp vừa và nhỏ thứ i; j là địa phương j; k là các hình thức đổi mới sáng tạo của

doanh nghiệp. Trong phương trình hồi quy này, đổi mới được đo lường bởi một số thước đo. INNO là biến số thể hiện kết quả đổi mới của doanh nghiệp vừa và nhỏ (biến nhận các giá trị 1 hoặc 0, trong đó 1 là doanh nghiệp đã đổi mới và 0 là không đổi mới). Các hình thức đổi mới gồm: sản phẩm mới, đổi mới sản phẩm cũ, đổi mới sản phẩm nói chung (gồm sản phẩm mới và đổi mới sản phẩm cũ), đổi mới quy trình sản xuất, thay đổi nguồn cung cấp nguyên vật liệu mới (nhập khẩu).

Trong khi phong cách của nhà quản lý (PL) được đo bằng một số biến phản ánh các khía cạnh tính cách của các nhà lãnh đạo (sự ưa thích rủi ro, sở thích về kiểm soát và tính cách thích đổi mới), IQ là biến số thể hiện đặc điểm môi trường kinh doanh của địa phương nơi doanh nghiệp vừa và nhỏ có trụ sở chính. Biến IQ được xác định bằng chỉ số minh bạch cấp tỉnh. Biến X là biến về các đặc điểm của doanh nghiệp. Các đặc điểm riêng của doanh nghiệp ví dụ gồm: quy mô đo bằng số lượng lao động, số năm hoạt động của công ty, thanh toán các khoản phí phi chính thức. Thêm nữa, mô hình cũng kiểm soát biến giả tỉnh (provinces) để đo lường sự khác biệt về hoạt động của doanh nghiệp tại những thành phố lớn và những tỉnh khác. Biến phụ thuộc nhận giá trị 0 (doanh nghiệp không đổi mới) hoặc giá trị 1 (doanh nghiệp đã đổi mới). Vì vậy, nghiên cứu sử dụng mô hình hồi quy Probit. Thêm nữa, các đặc tính của nhà quản lý có thể là các biến nội sinh. Do đó, để làm giảm các vấn đề nội sinh (nếu có) trong mô hình, nghiên cứu sử dụng mô hình ước lượng Probit với biến công cụ. Theo các nghiên cứu trước đây (ví dụ: Anh & Bui, 2022; Fisman & Svensson, 2007), biến công cụ được tạo ra từ giá trị trung bình về phong cách của nhà quản lý theo vị trí địa lý (quận/huyện) và lĩnh vực hoạt động kinh doanh.

4. Kết quả thực nghiệm và thảo luận

Bảng 1 trình bày các ảnh hưởng biên trung bình sử dụng mô hình Probit với biến công cụ. Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng các đặc điểm tính cách của nhà quản lý có liên quan như thế nào đến khả năng đổi mới sáng tạo của các công ty. Cụ thể, theo Bảng 1, tính đổi mới và thái độ kiểm soát có liên quan tích cực đến khả năng đổi mới và sáng tạo của doanh nghiệp. Cụ thể hơn, tính cách yêu thích sự kiểm soát bên trong và đổi mới của người quản lý dự đoán xác suất đổi mới cao hơn khoảng trên 10% so với các nhà quản lý tương ứng không có tính cách như vậy. Kết quả hàm ý rằng những nhà quản lý có những đặc điểm quản lý đổi mới và yêu thích kiểm soát nội bộ có nhiều khả năng tham gia vào các hoạt động đổi mới và sáng tạo hơn. Kết quả này được giải thích bởi phát hiện rằng các nhà quản lý có khả năng kiểm soát nội bộ cao có thể ít dựa vào các lực lượng bên ngoài hoặc các cách thức kinh doanh bất hợp pháp để nâng cao hiệu quả hoạt động của công ty (Anh & Bui, 2022; Sharma & Tarp, 2018). Vì vậy, định hướng nội bộ các nhà quản lý sẽ giúp giảm thiểu các rủi ro của công ty và từ đó có cơ hội giúp doanh nghiệp thúc đẩy hoạt động đổi mới và sáng tạo. Kết quả ủng hộ giả thuyết 1 và 2.

Tiếp theo, nghiên cứu xem xét biến về sự ưa thích rủi ro. Như đã chỉ ra ở giả thuyết 3, chúng tôi kỳ vọng rằng ở những doanh nghiệp mà những nhà quản lý có sở thích an toàn và không thích rủi ro, kết quả hoạt động đổi mới sẽ có xu hướng thấp hơn. Cột 1 của Bảng 1 cho thấy, một mối quan hệ cùng chiều giữa mức độ không thích rủi ro của những nhà quản lý với hoạt động của đổi mới sáng tạo. Kết quả dường như ủng hộ phát hiện của một số nghiên cứu trước đây (ví dụ: Sharma & Tarp, 2018) cho rằng những nhà quản lý thích an toàn có thể sẽ bỏ qua các cơ hội đầu tư và phải trả cổ tức nhiều hơn khi mà rủi ro liên quan đến nợ của họ tăng lên. Tuy nhiên, trong trường hợp của chúng tôi hệ số của mối quan hệ giữa sự ưa thích rủi ro và hoạt động đổi mới không có ý nghĩa thống kê ở mức thông lệ 10%.

Liên quan đến các biến kiểm soát, kết quả cho thấy sự không đồng nhất về vai trò của quy mô và số năm hoạt động của công ty đối với đổi mới sáng tạo của chính các công ty. Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng trong khi quy mô có tác động tích cực đến hoạt động đổi mới và sáng tạo, số năm doanh nghiệp trên thị trường không thực sự ảnh hưởng đến hoạt động đổi mới một cách có ý nghĩa thống kê. Thêm nữa, các doanh nghiệp hộ gia đình có khả năng đổi mới và sáng tạo thấp hơn các doanh nghiệp với các công ty có cấu trúc sở hữu khác (công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty cổ phần...). Kết quả nghiên cứu này phù hợp với báo cáo gần đây khi cho rằng đầu tư cho R&D và đổi mới phần lớn được tiến hành ở các doanh nghiệp lớn và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam (MPI, 2018). Theo đó, có đến 98% doanh thu từ hoạt động đổi mới được tạo ra từ các doanh nghiệp lớn và những doanh nghiệp vi mô hoặc hộ gia đình hoặc các công ty nhỏ thường có xu hướng ít tiến hành đổi mới. Kết quả này phù hợp với các lý thuyết hiện hành về đổi

Bảng 1: Ảnh hưởng của phong cách lãnh đạo tới đổi mới sáng tạo trong các doanh nghiệp

Biến giải thích	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Ưu thích rủi ro	0.035 (0.115)						
Ưu thích kiểm soát bên trong 1		0.136*** (0.034)					
Ưu thích kiểm soát bên trong 2			0.178*** (0.037)				
Ưu thích kiểm soát bên ngoài 1				0.043 (0.029)			
Ưu thích kiểm soát bên ngoài 2					0.033 (0.029)		
Ưu thích đổi mới 1						0.109** (0.048)	
Ưu thích đổi mới 2							0.099** (0.045)
Tuổi của doanh nghiệp	0.003 (0.003)	0.004 (0.003)	0.004 (0.003)	0.003 (0.003)	0.003 (0.003)	0.003 (0.003)	0.004 (0.003)
Quy mô doanh nghiệp	0.002*** (0.001)	0.002*** (0.001)	0.002*** (0.001)	0.002*** (0.001)	0.002*** (0.001)	0.002** (0.001)	0.002*** (0.001)
Các khoản thanh toán phi chính thức	0.052 (0.062)	0.053 (0.062)	0.056 (0.063)	0.044 (0.062)	0.039 (0.063)	0.058 (0.062)	0.047 (0.062)
Giáo dục của nhà quản lý	0.051 (0.073)	0.069 (0.073)	0.055 (0.073)	0.049 (0.073)	0.049 (0.073)	0.047 (0.073)	0.046 (0.073)
Doanh nghiệp sở hữu hộ gia đình	-0.227*** (0.074)	-0.209*** (0.073)	-0.228*** (0.072)	-0.231*** (0.072)	-0.223*** (0.073)	-0.214*** (0.073)	-0.209*** (0.073)
Có chứng chỉ môi trường	0.176** (0.082)	0.173** (0.082)	0.142* (0.083)	0.171** (0.082)	0.172** (0.082)	0.173** (0.082)	0.174** (0.082)
Tính minh bạch của môi trường kinh doanh	0.281*** (0.095)	0.285*** (0.092)	0.268*** (0.092)	0.296*** (0.093)	0.292*** (0.092)	0.287*** (0.092)	0.289*** (0.092)
Số quan sát	2,646	2,646	2,646	2,646	2,646	2,646	2,646

Chú thích: Sai số chuẩn trong ngoặc; các hệ số có ý nghĩa thống kê tương ứng ở mức 10% (*), 5% (**) và 1% (***). Hệ số báo cáo là tác động biên. Biến phụ thuộc có giá trị 1 nếu doanh nghiệp có các hoạt động đổi mới sáng tạo và 0 nếu doanh nghiệp không có hoạt động này. Mô hình cũng kiểm soát biến giả tỉnh. Phương pháp ước lượng mô hình Probit với biến công cụ được sử dụng.

mới, sáng tạo của doanh nghiệp. Tuy nhiên, phần lớn các doanh nghiệp tại Việt Nam là doanh nghiệp nhỏ và ít tiến hành hoạt động đổi mới sản phẩm. Khi nhiều doanh nghiệp trong nền kinh tế không có đổi mới sản phẩm, Việt Nam sẽ rất khó thực hiện được tăng trưởng bao trùm và phát triển bền vững như mục tiêu

Bảng 2: Tác động của phong cách lãnh đạo đến hoạt động giới thiệu sản phẩm hoàn toàn mới

Biến giải thích	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Ưu thích rủi ro	-0.066 (0.123)						
Ưu thích kiểm soát bên trong 1		0.087** (0.037)					
Ưu thích kiểm soát bên trong 2			0.176*** (0.040)				
Ưu thích kiểm soát bên ngoài 1				0.028 (0.031)			
Ưu thích kiểm soát bên ngoài 2					0.034 (0.031)		
Ưu thích đổi mới 1						0.073 (0.051)	
Ưu thích đổi mới 2							0.103** (0.048)
Số quan sát	2,646	2,646	2,646	2,646	2,646	2,646	2,646

Chú ý: Sai số chuẩn trong ngoặc; các hệ số có ý nghĩa thống kê ở mức 10% (*), 5% (**) và 1% (***). Hệ số hồi quy là tác động biên. Biến phụ thuộc có giá trị 1 nếu doanh nghiệp có các hoạt động giới thiệu sản phẩm mới trên thị trường và 0 nếu doanh nghiệp không có hoạt động này. Phương pháp ước lượng mô hình Probit với biến công cụ được sử dụng. Mô hình cũng kiểm soát các biến giải thích khác như trong Bảng 1.

đã đặt ra.

Liên quan đến vai trò của môi trường kinh doanh đối với công tác cải tiến của các công ty, trong bối cảnh đặc thù của nền kinh tế Việt Nam khi phần lớn các doanh nghiệp vừa và nhỏ đều chưa có năng lực đổi mới hoặc có năng lực đổi mới còn yếu, nâng cao chất lượng của môi trường kinh doanh sẽ có tác động tích cực hơn cho các công ty nhỏ gia tăng hoạt động và hiệu quả từ đổi mới sáng tạo. Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng, tính minh bạch của thị trường và môi trường kinh doanh giúp hoạt động đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp vừa và nhỏ được cải thiện mạnh mẽ.

Bảng 3: Tác động của phong cách lãnh đạo đến hoạt động đổi mới sản phẩm hiện có

Biến giải thích	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Ưa thích rủi ro	0.236* (0.137)						
Ưa thích kiểm soát bên trong 1		0.138*** (0.042)					
Ưa thích kiểm soát bên trong 2			0.092** (0.046)				
Ưa thích kiểm soát bên ngoài 1				0.081** (0.034)			
Ưa thích kiểm soát bên ngoài 2					0.034 (0.035)		
Ưa thích đổi mới 1						0.139** (0.058)	
Ưa thích đổi mới 2							0.094* (0.055)
Số quan sát	2,646	2,646	2,646	2,646	2,646	2,646	2,646

Chú ý: Sai số chuẩn trong ngoặc; các hệ số có ý nghĩa thống kê tương ứng ở mức 10% (*), 5% (**) và 1% (***). Giá trị biên của các hệ số ước lượng được báo cáo. Biến phụ thuộc có giá trị 1 nếu doanh nghiệp có các hoạt động đổi mới sản phẩm hiện có và 0 nếu doanh nghiệp không có hoạt động này. Phương pháp ước lượng mô hình Probit với biến công cụ được sử dụng. Mô hình cũng kiểm soát các biến giải thích khác như trong Bảng 1.

Ở bảng 2, nghiên cứu xem xét sự ưa thích rủi ro, sở thích về kiểm soát và tính cách đổi mới của những nhà quản lý có liên hệ ra sao với từng loại hình đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp. Bảng 2 trình bày kết quả ước lượng của phong cách của nhà quản lý đối với việc giới thiệu sản phẩm hoàn toàn mới. Việc giới thiệu sản phẩm hoàn toàn mới là hoạt động rất rủi ro. Vì vậy, tương tự như Bảng 1 những doanh nhân với tính

Bảng 4: Tác động của phong cách lãnh đạo đến hoạt động đổi mới công nghệ và quy trình

Biến giải thích	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Sự ưa thích rủi ro	0.070 (0.194)						
Sự ưa thích kiểm soát bên trong 1		0.038 (0.057)					
Sự ưa thích kiểm soát bên trong 2			0.156** (0.066)				
Sự ưa thích kiểm soát bên ngoài 1				0.080* (0.047)			
Sự ưa thích kiểm soát bên ngoài 2					0.052 (0.047)		
Sự ưa thích đổi mới 1						0.185** (0.084)	
Sự ưa thích đổi mới 2							0.198*** (0.076)
Số quan sát	2,646	2,646	2,646	2,646	2,646	2,646	2,646

Chú ý: Sai số chuẩn trong ngoặc; các hệ số có ý nghĩa thống kê tương ứng ở mức 10% (*), 5% (**) và 1% (***). Giá trị biên của các hệ số ước lượng được báo cáo. Mô hình cũng kiểm soát các đặc điểm của doanh nghiệp bao gồm biến phụ thuộc có giá trị 1 nếu doanh nghiệp có tiến hành đổi mới công nghệ và 0 nếu doanh nghiệp không có hoạt động này. Phương pháp ước lượng mô hình Probit với biến công cụ được sử dụng. Mô hình cũng kiểm soát các biến giải thích khác như trong mô hình Bảng 1.

cách ưa thích đổi mới và có sự kiểm soát nội bộ tốt có xu hướng gia tăng khả năng đổi mới sáng tạo của các công ty trong năm tiếp theo.

Bảng 3 báo cáo kết quả nghiên cứu về tác động của sự ưa thích rủi ro và sở thích về đổi mới của những nhà quản lý có ảnh hưởng ra sao tới đổi mới sản phẩm hiện có của doanh nghiệp. Kết quả nghiên cứu chỉ ra những mối quan hệ tích cực giữa tính cách/phong cách của nhà quản lý và các hoạt động đổi mới sản phẩm hiện có. Kết quả này không nằm ngoài dự đoán bởi vì hoạt động đổi mới sáng tạo sản phẩm hiện có có tính chất bí mật và rủi ro thấp hơn. Vì vậy, những người quản lý có phong cách ưa thích mạo hiểm và đổi mới cũng như kiểm soát tốt có xu hướng tìm ra những cách thức sáng tạo và dũng cảm để thực hiện các hoạt động đổi mới sáng tạo. Kết quả từ Bảng 3 cho thấy trong khi những người có tính cách đổi mới dự đoán khả năng đổi mới sáng tạo cao hơn khoảng 14 điểm phần trăm, những nhà quản lý ưa thích rủi ro có khả năng đổi mới sản phẩm hiện có khoảng trên 20 điểm phần trăm.

Cuối cùng, Bảng 4 chỉ ra các hệ số ước lượng về vai trò về phong cách của nhà quản lý đối với hoạt động đổi mới và sáng tạo của doanh nghiệp có ý nghĩa kinh tế và thống kê tương tự như Bảng 1. Các nhà quản lý ưa thích rủi ro có xu hướng đổi mới đầy chuyên và công nghệ cao hơn nhưng hệ số tác động không có ý nghĩa thống kê. Tuy nhiên, những nhà quản lý có quyền kiểm soát nội bộ cao hơn và đổi mới có xu hướng thực thi đổi mới và sáng tạo đối với công ty mà mình phụ trách cao hơn.

5. Kết luận và hàm ý chính sách

Tăng cường khả năng đổi mới được coi là giải pháp mấu chốt giúp các doanh nghiệp Việt Nam nâng cao hiệu quả hoạt động và thúc đẩy quá trình cung cấp các sản phẩm và dịch vụ mới ra thị trường, tạo ra lợi thế cạnh tranh trước các đối thủ chính. Bài viết đóng góp cho lĩnh vực nghiên cứu bằng việc cung cấp các dẫn chứng mới về mối quan hệ giữa phong cách của nhà quản lý và hành vi đổi mới sáng tạo trong bối cảnh của các doanh nghiệp vừa và nhỏ tại Việt Nam. Những kết quả nghiên cứu cho thấy đặc điểm của các lãnh đạo cấp cao như sự ưa thích rủi ro, kiểm soát nội bộ, ưa thích hoạt động đổi mới là động lực cho việc đưa ra các quyết định đầu tư và đổi mới sáng tạo hiệu quả trong các DNNVV. Vì vậy, những đặc điểm của người quản lý nên được coi là yếu tố vô cùng thiết yếu khi các doanh nghiệp lựa chọn, tuyển dụng, thăng chức cho các nhà quản lý và đàm phán các chế độ khen thưởng.

Tuy thế, đặc tính của các nhà quản lý là không dễ thay đổi (Sharma & Tarp, 2018). Vì vậy, nghiên cứu này nhấn mạnh tầm quan trọng của việc cung cấp các chương trình đào tạo doanh nhân và giáo dục cá nhân cho các nhà quản lý, từ đó có thể giúp các doanh nghiệp duy trì chiến lược của doanh nghiệp mình và vượt qua các trở ngại do sự ưa thích rủi ro và sở thích cá nhân của người quản lý gây nên. Thêm nữa, khuyến khích các nhà quản lý không ngừng rèn luyện học tập và thể hiện sự công tâm liêm chính trách nhiệm trong quá trình hành động bởi đây chính là nhân tố sẽ tác động tích cực và mạnh mẽ nhất đến khả năng sáng tạo của họ nhằm tạo ra những đổi mới tích cực cho doanh nghiệp.

Cuối cùng, trong bối cảnh đặc thù của nền kinh tế Việt Nam khi phần lớn các doanh nghiệp vừa và nhỏ đều chưa có năng lực đổi mới hoặc có năng lực đổi mới còn yếu, kết quả nghiên cứu này đề xuất rằng việc cải thiện sự minh bạch của môi trường kinh doanh chính là chìa khóa để đại đa số các doanh nghiệp vừa và nhỏ của Việt Nam có thể thúc đẩy quá trình đổi mới và sáng tạo.

Ghi chú:

1. Chi tiết xem tại <https://www.gso.gov.vn/wp-content/uploads/2020/04/Ruot-sach-trang-2020.pdf>

Phụ lục 1: Thống kê mô tả và định nghĩa các biến trong mô hình hồi quy

Biến số	Định nghĩa và đo lường	Trung bình	Sai số chuẩn
Hoạt động cải tiến chung	1 nếu công ty có đưa ra sản phẩm mới hoặc cải tiến sản phẩm hiện có hoặc đổi mới công nghệ; 0 nếu không có	0.34	0.48
Có sản phẩm mới	1 nếu công ty có sản phẩm mới; 0 nếu không có	0.24	0.43
Cải tiến sản phẩm hiện có	1 nếu công ty có cải tiến sản phẩm hiện có; 0 nếu không có	0.13	0.34
Đổi mới về dây chuyền và công nghệ sản xuất kinh doanh	1 nếu công ty có đổi mới công nghệ; 0 nếu không có	0.05	0.22
Sự ưa thích rủi ro	Thang đo likert từ 0-10, phản ánh mức độ ưa thích rủi ro	0.45	0.50
Sự ưa thích kiểm soát bên trong 1	Thang đo likert từ 1-7, phản ánh quan điểm nếu thành công của họ phụ thuộc vào chính bản thân hay không.	5.60	1.40
Sự ưa thích kiểm soát bên trong 2	Thang đo likert từ 1-7, phản ánh quan điểm nếu thành công của họ phụ thuộc vào nỗ lực làm việc.	5.89	1.32
Sự ưa thích kiểm soát bên ngoài 1	Thang đo likert từ 1-7, phản ánh quan điểm nếu thành công của họ phụ thuộc chủ yếu vào yếu tố bên ngoài như may mắn và số mệnh.	3.17	1.54
Sự ưa thích kiểm soát bên ngoài 2	Thang đo likert từ 1-7, phản ánh quan điểm nếu thành công của họ phụ thuộc vào bản năng thay vì những nỗ lực.	2.99	1.57
Sự ưa thích cải tiến 1	Thang đo likert từ 1-7, phản ánh quan điểm nếu nhà quản lý có xu hướng luôn luôn đổi mới và tìm ra giải pháp trong bất cứ tình huống nào.	3.76	0.99
Sự ưa thích cải tiến 2	Thang đo likert từ 1-7, phản ánh quan điểm nếu nhà quản lý có xu hướng tìm ra nhiều giải pháp với một vấn đề của họ.	3.72	1.05
Tuổi của doanh nghiệp	Số năm doanh nghiệp vận hành trên thị trường	16.53	10.17
Tổng số lao động hay quy mô của công ty	Tổng số nhân viên	14.77	35.83
Trả chi phí chính thức	1 nếu doanh nghiệp có trả chi phí chính thức, 0 nếu không có	0.57	0.50
Thành thị (thành phố lớn)	1 nếu công ty ở thành phố lớn như (Hà Nội, Hải Phòng và Hồ Chí Minh), 0 nếu không ở thành phố lớn	0.45	0.50
Trình độ giáo dục của người quản lý	1 nếu nhà quản lý có trình độ giáo dục cao đẳng, đại học hoặc trên, 0 nếu không có.	0.25	0.43
Chứng chỉ môi trường	1 nếu doanh nghiệp có chứng chỉ đáp ứng tiêu chuẩn môi trường, 0 nếu không có	0.14	0.34
Tính minh bạch	Chỉ số minh bạch cấp tỉnh	6.20	0.31
Số quan sát (công ty)		2648	

Tài liệu tham khảo

- Amabile, T., Schatzel, E., Moneta, G., & Kramer, S. (2004), ‘Leader behaviours and the work environment for creativity: Perceived leader support’, *The Leadership Quarterly*, 14, 5- 32.
- Anh, V. P.,D & Bui, Q. T. (2022), ‘The influence of leadership personality on profitability and firm investment in human capital: The case of Vietnamese SMEs’, *Finance Research Letters*, 47(10), 1-8
- Arrow, K. J. (1971), ‘The theory of risk aversion’, *Essays in the theory of risk-bearing*, 90-120
- Blanco, I., & Wehrheim, D. (2017), ‘The bright side of financial derivatives: Options trading and firm innovation’, *Journal of Financial Economics*, 125(1), 99-119.
- Brown, J. R., Martinsson, G., & Petersen, B. C. (2013), ‘Law, stock markets, and innovation’, *The Journal of Finance*, 68(4), 1517-1549.
- Chan, I., Liu, A., & Fellows, R. (2014), ‘Role of leadership in fostering an innovation climate in construction firms’, *Journal of Management in Engineering*, 30(6),425-443.
- Chang, X., Chen, Y., Wang, S. Q., Zhang, K., & Zhang, W. (2019), ‘Credit default swaps and corporate innovation’, *Journal of Financial Economics*, 134(2), 474-500.
- Chemmanur, T. J., Loutskina, E., & Tian, X. (2014), ‘Corporate venture capital, value creation, and innovation’, *The Review of Financial Studies*, 27(8), 2434-2473.
- Crant, J.M. (1996), ‘The proactive personality scale as a predictor of entrepreneurial intentions’, *Journal of Small Business Management*, 34(3), 42-49.

-
- Dabić, M., Stojčić, N., Simić, M., Potocan, V., Slavković, M., & Nedelko, Z. (2021), 'Intellectual agility and innovation in micro and small businesses: The mediating role of entrepreneurial leadership', *Journal of Business Research*, 123, 683-695.
- Đỗ Vũ Phương Anh (2016), 'Nghiên cứu ứng dụng khung năng lực vào đánh giá nhân sự quản lý cấp trung trong doanh nghiệp ngoài quốc doanh Việt Nam', Luận án tiến sĩ, ĐH Quốc gia Hà Nội.
- Fang, V. W., Tian, X., & Tice, S. (2014), 'Does stock liquidity enhance or impede firm innovation?', *The Journal of Finance*, 69(5), 2085-2125.
- Fisman, R. & Svensson, J. (2007), 'Are corruption and taxation really harmful to growth? Firm level evidence', *Journal of Development Economics*, 83, 63-75.
- George, J., & Zhou, J. (2007), 'Dual tuning in a supportive context: Joint contributions of positive mood, negative mood, and supervisory behaviors to employee creativity', *Academy of Management Journal*, 50(3), 605-622.
- Holmstrom, B. (1989), 'Agency costs and innovation', *Journal of Economic Behavior & Organization*, 12(3), 305-327.
- Kahneman, D., Tversky, A. (1979), 'Prospect theory: An analysis of decision under risk', *Econometrica*, 47(2), 263-291.
- Kozlowski, S., Watola, D., Jensen, J., Kim, B., & Botero, I. (2009), 'Developing adaptive team: A theory of dynamic team leadership', In E. Salas, G. F. Goodwin, & C. S. Burke (Eds.), *Team effectiveness in complex organizations: Cross-disciplinary perspectives and approaches* (pp. 113-155), New York: Taylor & Francis Group.
- Lee, D.Y. & Tsang, E.W. (2001), 'The effects of entrepreneurial personality, background and network activities on venture growth', *Journal of Management Studies*, 38(4), 583-602.
- Madjar, N., Oldham, G., & Pratt, M. (2002), 'There's no place like home? The contributions of work and nonwork creativity support to employees' creative performance', *Academy of Management Journal*, 45(4), 757-767.
- Mai, A. N., Van Vu, H., Bui, B. X., & Tran, T. Q. (2019), 'The lasting effects of innovation on firm profitability: panel evidence from a transitional economy', *Economic research-Ekonomska istraživanja*, 32(1), 3411-3430.
- Marcati, A., Guido, G. & Peluso, A.M. (2008), 'The role of SME entrepreneurs' innovativeness and personality in the adoption of innovations', *Research Policy*, 37(9), 1579-1590.
- Markowitz, H. (1952), 'Portfolio selection', *The Journal of Finance*, 7(1), 77-91.
- Matzler, K., Schwarz, E., Deutinger, N., & Harms, R. (2008), 'The relationship between transformational leadership, product innovation and performance in SMEs', *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 21(2), 139-152.
- MPI (2018), *30 years of FDI mobilization in Vietnam*, Hanoi, Vietnam.
- Nguyễn Việt Long, Nguyễn Nam Tuấn (2022), 'Tác động của phong cách lãnh đạo đến độc lực làm việc: Nghiên cứu định lượng tại các cơ quan phát thanh và truyền hình', *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, 30(3), 78-87.
- Patchen, M. (1965), *Some Questionnaire Measures of Employee Motivation and Morale*, Institute of Social Research, University of Michigan, Ann Arbor, MI.
- Pattillo, C. & Soderbom, M., (2000), 'Managerial risk attitudes and firm performance in Ghanaian manufacturing: An empirical analysis based on experimental data', *Working paper*.
- Rauch, A. and Frese, M. (2007), 'Let's put the person back into entrepreneurship research: a meta-analysis on the relationship between business owners' personality traits, business creation, and success', *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16(4), 353-385.
- Sharma, S., & Tarp, F. (2018), 'Does managerial personality matter? Evidence from firms in Vietnam', *Journal of Economic Behavior & Organization*, 150, 432-445.
- Shields, M. D., & Young, S. M. (1994), 'Managing innovation costs: A study of cost consciousness behavior by R&D professionals', *Journal of Management Accounting Research*, 6 (1), 175-196.
- Stephen R. & Marry C. (2012), *Management*, Prentice Hall.
- Tian, X., & Wang, T. Y. (2014), 'Tolerance for failure and corporate innovation', *The Review of Financial Studies*, 27(1), 211-255.