

TINH THẦN ĐỔI MỚI CỦA DOANH NGHIỆP TRẺ: PHÂN TÍCH TỪ NGUỒN LỰC VÀ NĂNG LỰC ĐỘNG

Đỗ Thị Bình

Trường Đại học Thương mại
Email: binhdt@tmu.edu.vn

Ngày nhận: 24/03/2021

Ngày nhận lại: 19/04/2021

Ngày duyệt đăng: 22/04/2021

Thách thức của kinh doanh trong bối cảnh dịch bệnh phức tạp, đi lại và thông thương khó khăn đặt ra những yêu cầu về đổi mới, sáng tạo trong quá trình vận hành các doanh nghiệp, đặc biệt là những doanh nghiệp còn non trẻ. Bài nghiên cứu này kiểm chứng mối quan hệ giữa nguồn lực, năng lực động và tinh thần đổi mới của các lãnh đạo doanh nghiệp trẻ tại Việt Nam. Thông qua bộ dữ liệu được thu thập từ 220 doanh nghiệp trẻ, kết quả nghiên cứu đã cho thấy yếu tố nguồn lực có tác động tích cực tới năng lực động của doanh nghiệp và cả hai yếu tố này đều có tác động tới tinh thần đổi mới của các nhà lãnh đạo doanh nghiệp trẻ tại Việt Nam. Những khám phá của nghiên cứu góp phần đề xuất những hàm ý chính sách, hỗ trợ tốt hơn cho những doanh nghiệp trẻ trong bối cảnh hiện nay.

Từ khóa: Tinh thần đổi mới; Nguồn lực; Năng lực động; Covid 19; Doanh nghiệp trẻ

JEL Classifications: O15, J30, M13

1. Giới thiệu

Các doanh nghiệp trẻ được xác định là động cơ để tăng trưởng, đổi mới và tạo ra của cải. Trong khi một phần lớn các doanh nghiệp trẻ, nhỏ được cho là sẽ tồn tại trong thời gian ngắn và sẽ rời khỏi thị trường trong vòng vài năm kể từ khi hình thành (Headd, 2003; OECD, 2014), các doanh nghiệp trẻ còn tồn tại trên thị trường là những doanh nghiệp chiếm một phần đáng kể trong việc tạo ra việc làm mới và thường là những doanh nghiệp có tinh thần đổi mới cao (Crisuolo và cộng sự, 2014; Coad và cộng sự, 2014). Tinh thần đổi mới của các doanh nghiệp này là động lực chính để tăng năng suất dài hạn, kích thích, do đó, phát triển và tăng trưởng kinh tế (Aghion và Howitt, 2005).

Theo Cục Quản lý đăng ký kinh doanh thuộc Bộ Kế hoạch và Đầu tư, giai đoạn 2016 - 2019, mỗi năm Việt Nam có hơn 126.000 doanh nghiệp (DN) thành lập mới, lớn hơn 1,6 lần so với giai đoạn 2011 - 2015 (Bộ Kế hoạch và Đầu tư, 2019). Theo StartupBlink, trung tâm nghiên cứu và lập bản đồ hệ sinh thái khởi nghiệp toàn cầu, năm 2020 Việt Nam đứng thứ 59 trên thế giới, đứng thứ 3 tại Đông Nam Á về mức tăng trưởng khởi nghiệp. Theo đó, Việt Nam hiện có khoảng trên 3.000 DN khởi nghiệp (Việt Hưng, 2020). Mặc dù, tinh thần khởi nghiệp được đánh giá

cao nhưng Việt Nam lại nằm trong số 20 quốc gia có khả năng thực hiện các kế hoạch kinh doanh thấp nhất, chỉ có khoảng 3% được gọi là thành công, thỏa mãn được một trong các tiêu chí như: được định giá từ 10 triệu USD trở lên, doanh thu từ 2 triệu USD, có từ 100 nhân viên, đã gọi vốn vòng 2 hoặc đã bán được công ty với giá tốt. Như vậy, khoảng cách giữa khát vọng, ý chí và sự thành công của doanh nghiệp trẻ Việt Nam là quá lớn. Đáng chú ý là các DN khởi nghiệp và các DN trẻ thành công hiện nay hầu hết đều học hỏi ý tưởng và bản địa hóa từ mô hình tương tự đã thành công ở nước ngoài, sự đổi mới và sáng tạo còn nhiều hạn chế.

Những quan điểm và tinh thần sáng tạo của đội ngũ lãnh đạo đóng vai trò vô cùng quan trọng trong những quyết định thay đổi của doanh nghiệp bên cạnh những điều kiện về nguồn lực và năng lực. Các nghiên cứu của Calvo và cộng sự (2000); Avlonitis và cộng sự (1994); Chuang và cộng sự (2010) đã đề cập tới tinh thần đổi mới của tổ chức. Chi tiết hơn, các nghiên cứu của Musteen và cộng sự (2010); Ahn và cộng sự (2017); Sattayaraksa và cộng sự (2016) đã chỉ ra vai trò của đội ngũ lãnh đạo có tác động tới hoạt động đổi mới của doanh nghiệp. Tại Việt Nam, nghiên cứu của Vương (2017) đã đề cập tới mối quan hệ giữa năng lực, nguồn lực và thái độ, tinh

KINH TẾ VÀ QUẢN LÝ

thần đôi mới lãnh đạo của doanh nghiệp. Tuy nhiên, chưa có nhiều nghiên cứu tiến hành kiểm chứng các vấn đề về nguồn lực, năng lực động tới tinh thần đôi mới của doanh nghiệp trẻ. Từ khoảng trống nghiên cứu trên, nghiên cứu này tiến hành nghiên cứu đánh giá tác động của các vấn đề về nguồn lực, năng lực động và thái độ đôi mới lãnh đạo của khối doanh nghiệp trẻ tại Việt Nam.

2. Phát triển giả thuyết nghiên cứu

Tinh thần đôi mới của lãnh đạo

Tinh thần đôi mới, nhân khẩu học, niềm tin được chỉ ra là một trong ba yếu tố quan trọng để xem xét hành vi của con người (Assael, 1981). Các lý thuyết về tinh thần đôi mới được phát triển bởi nhiều nghiên cứu. Tại mỗi doanh nghiệp, chiến lược lãnh đạo của các quản lý cấp cao có tác động lớn tới năng lực của doanh nghiệp thông qua việc tạo động lực, hình thành văn hoá và đôi mới (Daft, 2001; Yukl, 1999; Elenko và cộng sự, 2005). Lãnh đạo cũng là những người có vai trò quan trọng tới việc kiểm soát nguồn lực, hoạch định chính sách và đặc biệt là các quyết định về chiến lược. Lãnh đạo cũng có khả năng đề xướng và hạn chế sự đổi mới nếu các vấn đề đôi mới không mang lại những lợi ích tích cực cho doanh nghiệp (Dewar và cộng sự, 1986). Những phân tích trên đã làm rõ vai trò của lãnh đạo DN đối với hoạt động đôi mới của doanh nghiệp, hay còn gọi là tinh thần đôi mới.

Năng lực động

Năng lực động được biết đến như một quan điểm bổ sung cho lý thuyết cạnh tranh của Porter (1985). Các vấn đề về cạnh tranh theo quan điểm truyền thống có liên hệ nhiều tới cấu trúc của ngành, tuy nhiên việc duy trì được những lợi thế cạnh tranh cho các doanh nghiệp một cách bền vững sẽ tương đối khó khăn do vấn đề về sao chép, học tập từ chính những đối thủ cạnh tranh của mình (Barney, 1991). Vì vậy, quan điểm cần đánh giá và xem xét chi tiết hơn về các vấn đề liên quan tới sự thay đổi của môi trường và tác động của chúng tới việc xây dựng lợi thế cạnh tranh của doanh nghiệp. Từ những yêu cầu trên, lý thuyết về năng lực động được đưa ra nhằm đánh giá khả năng vận dụng nguồn lực của doanh nghiệp với việc thích ứng với hoạt động của môi trường. Các hướng tiếp cận về năng lực động cũng có sự đa dạng, trong đó nổi bật có quan điểm của Teece & cộng sự (1997) cho rằng năng lực động bao gồm khả năng tích hợp, xây dựng, tái cấu trúc những tiềm năng của doanh nghiệp để thích nghi với sự thay đổi của môi trường. Trong khi đó, Wang (2017)

cho rằng năng lực động có vai trò định hướng hoạt động cấu hình lại, đổi mới, tái tạo nguồn lực và nâng cấp năng lực cốt lõi để phù hợp với môi trường. Năng lực động có thể hỗ trợ doanh nghiệp tạo ra những sự khác biệt Barney (1991, 2001). Năng lực động đóng vai trò quan trọng trong việc giúp doanh nghiệp tránh bị cạn kiệt nguồn lực dẫn tới sự thiếu hiệu quả khi chuyển đổi nguồn lực thành lợi thế (Zollo & Winter, 2000), và do đó có vai trò quan trọng tới sự đổi mới của doanh nghiệp (Breznik & Hisrich, 2014; Lee & Kelley, 2008; Zheng & Du, 2011). Nghiên cứu của Vương (2018) đã đề cập tới sự ảnh hưởng của năng lực tới tinh thần đôi mới của lãnh đạo. Những yếu tố thuộc về đội ngũ lãnh đạo cũng có mối liên hệ mật thiết đối với sự đổi mới của doanh nghiệp (Damanpour & Schneider, 2009; O'Casey & Sok, 2013).

H1: Năng lực động có tác động tích cực tới tinh thần đôi mới của lãnh đạo doanh nghiệp trẻ

Nguồn lực

Nguồn lực của doanh nghiệp bao gồm các yếu tố như cơ sở vật chất, bằng sáng chế, sáng chế, tài sản tài chính hoặc tài sản vật chất, vốn và nguồn nhân lực (Amit và Schoemaker, 1993). Theo Nguyen và Nguyen (2009) thì nguồn lực của doanh nghiệp có thể phân chia thành hai nhóm bao gồm nguồn lực hữu hình bao gồm máy móc, thiết bị, kỹ thuật, và nguồn lực vô hình bao gồm công nghệ, danh tiếng, nguồn nhân lực. Theo Daft (1983) thì nguồn lực của doanh nghiệp bao gồm tất cả tài sản, năng lực, quy trình, thuộc tính, thông tin, kiến thức... mà doanh nghiệp kiểm soát và sử dụng trong thực thi chiến lược để nâng cao hiệu suất và sự hiệu quả. Barney (1991) phân chia nguồn lực dựa trên 3 dạng cơ bản, bao gồm nguồn lực cơ sở vật chất, nguồn lực con người, nguồn lực tổ chức. Mối quan hệ giữa nguồn lực và năng lực động được chỉ ra trong những nghiên cứu của Lin và cộng sự (2014), Wu (2006)... cho thấy nguồn lực của doanh nghiệp có vai trò quan trọng trong việc hình thành, triển khai năng lực động. Ngoài ra, một số nghiên cứu khác cũng chỉ ra: những nguồn lực theo quy tắc VRIN (có giá trị, hiếm, khó bắt chước và không thể thay thế) mới có tác động tới phát triển năng lực động và hiệu quả kinh doanh (Barney, 1986; Dierickx & Cool, 1989; Grant, 1991; Wernerfelt, 1984). Tuy nhiên, trong nghiên cứu này, cả nguồn lực VRIN và non-VRIN được sử dụng để đánh giá tác động của nguồn lực của doanh nghiệp tới năng lực động và tinh thần đôi mới lãnh đạo của doanh

ngành trẻ. Và do đó, các giả thuyết nghiên cứu được đưa ra bao gồm:

H2. Nguồn lực VRIN có tác động tới năng lực động của các doanh nghiệp trẻ

H3. Nguồn lực VRIN có tác động tới tinh thần đổi mới lãnh đạo của doanh nghiệp trẻ

H4. Nguồn lực Non-VRIN có tác động tới năng lực động của các doanh nghiệp trẻ

H5. Nguồn lực Non-VRIN có tác động tới tinh thần đổi mới lãnh đạo của doanh nghiệp trẻ

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Đo lường các thang đo

Đề đo lường các biến độc lập và phụ thuộc, tác giả tiến hành tham khảo và lựa chọn những thang đo từ các nghiên cứu trước. Nghiên cứu sơ bộ được tiến hành nhằm đánh giá thang đo để phù hợp với bối cảnh nghiên cứu tại Việt Nam. Nội dung các thang đo từ các nghiên cứu nước ngoài được dịch sang tiếng Việt và xin ý kiến đánh giá của 02 Tiến sĩ chuyên ngành Quản trị kinh doanh để tránh những nội dung gây khó hiểu cho đáp viên. Phòng vấn chuyên sâu được tiến hành cho các nhóm bao gồm 09 CEO các doanh nghiệp trẻ để đánh giá sự phù hợp của các thang đo đối với bối cảnh nghiên cứu thực tế. Các vấn đề liên quan đến nội dung thang đo được ghi chép trong quá trình phỏng vấn và được bàn luận lần nữa với 02 chuyên gia trên để kết luận.

Sau khi loại bỏ 3 biến quan sát được đánh giá là không phù hợp tại thị trường Việt Nam, thang đo chính thức được mô tả ở Bảng 1.

3.2. Thu thập dữ liệu và xử lý dữ liệu

Dữ liệu nghiên cứu được thu thập thông qua các CEO của các doanh nghiệp trẻ. Điều tra được thiết kế gồm 3 phần: phần 1 đề cập tới các nội dung tổng quan và giải thích các thuật ngữ; Phần 2 bao gồm các câu hỏi có câu trả lời được thiết kế dưới dạng thang đo Likert 7 điểm phân ánh quan điểm (1-Rất không đồng ý đến 7-Rất đồng ý); Phần 3 gồm các câu hỏi về thông tin nhân khẩu học. Các thông tin về đội ngũ CEO và doanh nghiệp trẻ được tham khảo chủ yếu từ nhóm các hội cựu sinh viên các ngành kinh tế, quản trị kinh doanh, marketing, tài chính của các trường đại học bao gồm Đại học Thương Mại, Đại học Kinh tế Quốc dân, và Đại học Ngoại thương. Tác giả cũng đề nghị sự trợ giúp của VCCI để tiếp cận được các doanh nghiệp trẻ. Ngoài ra, các kênh thông tin từ các hội nhóm trên nền tảng mạng xã hội cũng được khai thác để tìm đối tượng đáp viên phù hợp. Để thực hiện mục tiêu nghiên cứu, các hướng dẫn được bổ sung một cách rõ ràng ở phần đầu của Bảng khảo sát. Trong đó chú trọng yêu cầu các CEO đánh giá các yếu tố trong khoảng thời gian dịch bệnh Covid 19.

Bảng 1: Cấu trúc, thang đo

No	Mã biến	Biến quan sát	Nguồn
Nguồn lực Non - VRIN			
1	NVRIN1	Vốn phục vụ hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp là cao	Tsai &
2	NVRIN2	Tài sản bất động sản của công ty ở mức cao so với đối thủ cạnh tranh trong ngành	Ghoshal, 1998; Bhide, 1996
3	NVRIN3	Thiết bị của công ty hiện đại hơn mức trung bình của ngành	
Nguồn lực VRIN			
4	VRIN1	Doanh nghiệp có bí quyết kinh doanh tốt so với đối thủ cạnh tranh	Teece và cộng sự (1997)
5	VRIN2	Doanh nghiệp có danh tiếng tốt trong ngành	
6	VRIN3	Doanh nghiệp có kinh nghiệm liên minh hợp tác	
Năng lực động			
7	DC1	Năng lực tích hợp các nguồn lực bên trong, bên ngoài của doanh nghiệp là rất linh hoạt.	Teece và cộng sự (1997)
8	DC2	Năng lực học hỏi lẫn nhau trong nội bộ doanh nghiệp rất thường xuyên.	
9	DC3	Khả năng đáp ứng trước sự thay đổi của môi trường của công ty là rất tốt	
10	DC4	Năng lực sắp xếp các nguồn lực của doanh nghiệp rất hiệu quả.	
Tinh thần đổi mới			
11	MAT11	Ghi nhận những ý kiến sáng tạo của nhân viên là điều hợp lý	Wang và cộng sự (2008)
12	MAT12	Thúc đẩy nhân viên đổi mới là một ý tưởng tốt	
13	MAT13	Đổi mới và sáng tạo là điều cần thiết cho doanh nghiệp trong bối cảnh Covid 19	

KINH TẾ VÀ QUẢN LÝ

Với 350 phiếu được phát ra, sau 2 tháng tiến hành thu thập dữ liệu (từ tháng 10 đến tháng 12 2020) thu về 229 phiếu đạt tỉ lệ 65,43%. Sau khi kiểm tra và rà soát có 9 phiếu không đầy đủ thông tin nên mẫu nghiên cứu cuối cùng là 220. Chi tiết đặc điểm mẫu nghiên cứu được mô tả ở Bảng 2.

Bảng 2: Thông tin mẫu nghiên cứu

Đặc điểm	Tần suất	%
<i>Giới tính</i>		
Nam	135	61,36
Nữ	85	38,64
<i>Năm hoạt động của doanh nghiệp</i>		
< 3 năm	35	15,91
3-7 năm	99	45,00
7- 10 năm	86	39,09

Dữ liệu sau khi thu thập được xử lý qua phần mềm IBM SPSS 24 và IBM AMOS 23. Kiểm định Cronbach Alpha, EFA, thống kê mô tả được xử lý bằng phần mềm SPSS 24. Phân tích nhân tố khẳng định, kiểm định giả thuyết nghiên cứu được xử lý qua IBM AMOS 23.

bậc tự do), GFI (Chỉ số phù hợp mô hình), AGFI (Chỉ số phù hợp mô hình đã điều chỉnh), CFI (Chỉ số phù hợp tương đối), TLI (Chỉ số Tucker và Lewis) và RMSEA. Theo Hair và cộng sự (2010), mô hình nghiên cứu được coi là phù hợp khi $TLI > 0.9$; $GFI > 0.9$; $CFI > 0.9$; $AGFI > 0.9$; $\chi^2/df < 3$ và $RMSEA < 0.08$.

Ngoài ra, các tiêu chuẩn đánh giá mức độ phù hợp và độ hội tụ của mô hình nghiên cứu gồm: $AVE > 0.5$; $AVE > MSV$; $SQR\sqrt{AVE} >$ hệ số tương quan; Hệ số tải nhân tố (FLs) > 0.5 ; Hệ số tin cậy tổng hợp (CR) > 0.7 ; Hệ số Cronbach Alpha (α) > 0.6 và không xuất hiện giá trị Cronbach α khi loại biến lớn hơn giá trị Cronbach α biến tổng (Hair và cộng sự, 2010).

4.2. Kiểm định giả thuyết nghiên cứu

Phân tích SEM (phân tích mô hình cấu trúc) được áp dụng để kiểm định các giả thuyết nghiên cứu. Các tiêu chuẩn kiểm định được tham khảo từ Hair và cộng sự (2010). Kết quả cho thấy các chỉ số đánh giá đều phù hợp với các điều kiện kiểm định. Tất cả giả thuyết nghiên cứu đề ra đều được chấp

Bảng 3: Kiểm định giá trị hội tụ

Nhóm yếu tố	Biến quan sát	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn	Độ tin cậy			
				α	CR	AVE	FLs
Nguồn lực VRIN	VRIN1	4.9234	0.7342	0.822	0.782	0.594	0.697
	VRIN2	4.7297	0.7345				0.707
	VRIN3	4.5766	0.8473				0.723
Nguồn lực Non - VRIN	NVRIN1	4.5315	0.7952	0.762	0.795	0.608	0.812
	NVRIN2	4.6081	0.8103				0.803
	NVRIN3	4.6171	0.7204				0.706
Năng lực động	DC1	4.3108	0.8561	0.867	0.779	0.701	0.802
	DC2	4.4505	0.8435				0.794
	DC3	4.4234	0.9022				0.759
	DC4	4.3198	0.9113				0.832
Tinh thần đổi mới sáng tạo	MAT11	4.5405	0.6543	0.793	0.802	0.567	0.793
	MAT12	4.5270	0.7209				0.789
	MAT13	4.6306	0.7065				0.704

Ghi chú: FLs: hệ số tải; α : hệ số tin cậy; CR: hệ số tin cậy tổng hợp; AVE: phương sai trích trung bình.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Mức độ phù hợp của mô hình nghiên cứu

Mức độ phù hợp của mô hình nghiên cứu được đánh giá qua các chỉ số: χ^2 / df (tỉ lệ Chi-square trên

nhận với mức giá trị P-value < 0.05 . Kết quả chi tiết được trình bày ở Bảng 5, Bảng 6 và Hình 2.

Kết quả phân tích SEM đã chỉ ra đối với biến phụ thuộc năng lực động thì nguồn lực VRIN có tác động

Bảng 4: Kiểm định giá trị phân biệt

	MSV	MaxR(H)	DC	MATI	VRIN	NVRIN
DC – Năng lực động	0.342	0.844	0.779			
MATI – Tinh thần đổi mới sáng tạo	0.452	0.810	0.623	0.763		
VRIN – Nguồn lực VRIN	0.367	0.765	0.565	0.579	0.734	
NVRIN – Nguồn lực không Non-VRIN	0.472	0.825	0.527	0.648	0.387	0.769

Bảng 5: Mức độ phù hợp của mô hình

Tiêu chí	Kết quả
Kiểm định Chi-square	
χ^2	90.012
χ^2 / df	< 3
P-value	1.642 (df=58)
	0.004
Các tiêu chí về mức độ phù hợp	
GFI	> 0.9
AGFI	0.944
TLI	> 0.9
	0.922
	0.957
Các tiêu chí thay thế	
CFI	> 0.9
RMSEA	0.973
	< 0.08
	0.050

5. Thảo luận, hàm ý và các hạn chế

5.1. Thảo luận

Thông qua phân tích SEM, nghiên cứu đã kiểm định được 5 giả thuyết nghiên cứu đề ra. Mô hình nghiên cứu được xây dựng thông qua việc tham khảo, vận dụng và phát triển các kết quả trong quá khứ để giải thích tinh thần đổi mới sáng tạo trong bối cảnh Covid 19. Kết quả cho thấy cả hai nhóm nguồn lực bao gồm VRIN và Non-VRIN đều có ảnh hưởng tới năng lực động của doanh nghiệp và tinh thần đổi mới sáng tạo trong bối cảnh dịch bệnh Covid 19. Bên cạnh đó, năng lực

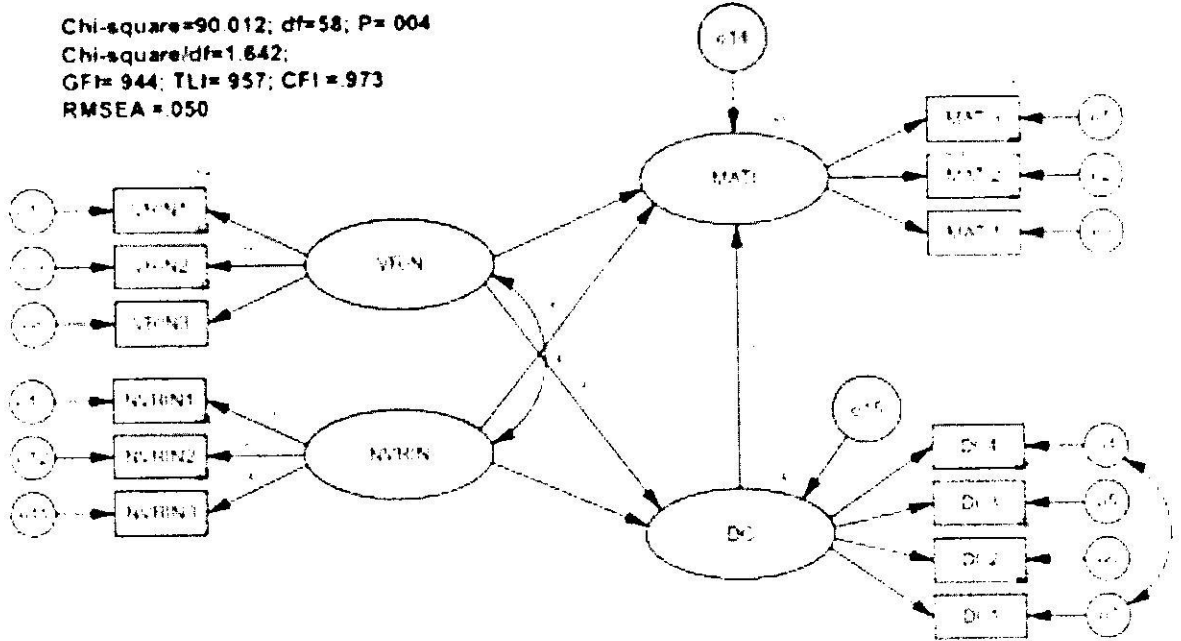
Bảng 6: Kết quả kiểm định giả thuyết nghiên cứu

Giả thuyết nghiên cứu	β	S.E.	C.R.	Giá trị P	Ghi chú
Năng lực động → Tinh thần đổi mới sáng tạo	0.202	0.062	2.219	0.027	Chấp nhận
Nguồn lực VRIN → Năng lực động	0.407	0.122	4.716	***	Chấp nhận
Nguồn lực VRIN → Tinh thần đổi mới sáng tạo	0.307	0.084	3.395	***	Chấp nhận
Nguồn lực Non-VRIN → Năng lực động	0.375	0.090	4.634	***	Chấp nhận
Nguồn lực Non-VRIN → Tinh thần đổi mới sáng tạo	0.426	0.071	4.696	***	Chấp nhận

mạnh với $\beta=0.407$ và nguồn lực Non-VRIN tác động với $\beta=0.375$. Đối với biến phụ thuộc tinh thần đổi mới sáng tạo, các yếu tố nguồn lực VRIN, nguồn lực Non-VRIN và năng lực động đều có tác động với β lần lượt là 0.307; 0.426; 0.202. Giá trị $R^2 = 0.58$ cho thấy các yếu tố được xem xét phân tích có ảnh hưởng tới 58% sự biến thiên của biến phụ thuộc tinh thần đổi mới sáng tạo.

động cũng là yếu tố có tác động tới tinh thần đổi mới sáng tạo. Kết quả này có sự tương đồng với nghiên cứu của Barney (1986); Dierick & Cool (1989); Grant (1991); Wernerfelt (1984) về quan điểm nguồn lực VRIN có tác động lớn tới năng lực động của doanh nghiệp. Năng lực động có tác động tới tinh thần đổi mới sáng tạo cũng phù hợp với nhiều nghiên cứu Breznik & Hisrich (2014); Lee &

Hình 1: Kết quả phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính SEM



Kelley (2008); Zheng & Du (2011). Tuy nhiên, kết quả nghiên cứu cũng chỉ ra không chỉ nguồn lực VRIN có tác động tới các biến phụ thuộc mà nguồn lực Non-VRIN cũng ảnh hưởng tới các biến này. Dựa vào kết quả phân tích SEM, so sánh giá trị β giữa nguồn lực Non-VRIN và nguồn lực VRIN có thể kết luận, nguồn lực Non-VRIN có mức độ tác động thấp hơn đến năng lực động của doanh nghiệp trẻ nhưng lại có mức độ tác động lớn hơn đối với tinh thần đổi mới sáng tạo. Việc nguồn lực Non-VRIN có tác động tới năng lực động là một kết quả mới và ngược với quan điểm của nhiều nghiên cứu khi cho rằng chỉ nguồn lực VRIN mới ảnh hưởng tới năng lực động của doanh nghiệp. Kết quả thú vị này có thể được giải thích bởi một số nguyên nhân như sau:

Một là, đối với nhóm doanh nghiệp trẻ thì nguồn lực VRIN có thể không rõ ràng. Các vấn đề liên quan tới bí quyết sáng chế, danh tiếng hay kinh nghiệm liên minh hợp tác còn nhiều những hạn chế. Trong khi đó, bối cảnh Covid 19 khiến nhiều doanh nghiệp rơi vào tình trạng gặp khó khăn trong việc duy trì kinh doanh. Những chi phí liên quan tới kho bãi, mặt bằng, trang thiết bị giờ có vai trò quyết định tới việc doanh nghiệp có thể tiếp tục sản xuất hay phải tạm dừng. Thực tế, dịch bệnh Covid diễn ra

trong thời gian dài khiến các doanh nghiệp có chi phí lớn cho việc thuê mặt bằng, thuê máy móc bị ảnh hưởng do chi phí cố định quá cao... Trong khi đó, để phát huy năng lực động thì vẫn cần đảm bảo được hoạt động kinh doanh và cân bằng các chi phí. Vì vậy, trong bối cảnh Covid 19, thì nguồn lực Non-VRIN có tác động tới năng lực động là phù hợp với thực tế.

Thứ hai, dù nguồn lực VRIN có vai trò quan trọng hơn đối với năng lực động so với nguồn lực Non-VRIN. Tuy nhiên, kết quả phân tích SEM đã chỉ ra nguồn lực Non-VRIN mới là yếu tố quan trọng tác động đến tinh thần đổi mới sáng tạo. Kết quả này tương đối trái ngược với những quan điểm của các nghiên cứu trong quá khứ, các yếu tố bí quyết, danh tiếng, năng lực hợp tác mới đóng vai trò chính đối với sự đổi mới của doanh nghiệp. Nhưng trong thực tế, khi hầu hết doanh nghiệp trẻ không có quá nhiều ưu thế về nguồn lực VRIN và dịch bệnh Covid 19 diễn ra trong thời gian quá dài thì để tiến hành đổi mới thì những đội ngũ quản lý cần đổi mới với các vấn đề khẩn cấp trong ngắn hạn. VD: Chi trả lương nhân viên, chi trả chi phí cố định...

5.2. Hàm ý kiến nghị

Những kết quả nghiên cứu cũng gợi ý một số hàm ý cho những những nhà hoạch định chính sách

để hỗ trợ doanh nghiệp trẻ vượt qua những khó khăn trong bối cảnh hiện nay bao gồm:

Thứ nhất, cần nâng lực động và các yếu tố nguồn lực đều cho thấy ảnh hưởng đối với tinh thần đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp nhưng các yếu tố nguồn lực đang có vai trò quan trọng hơn nhiều năng lực động. Kết quả này cho thấy các doanh nghiệp đang gặp khó khăn trong việc triển khai năng lực động cũng như thiếu hụt nguồn lực một cách trầm trọng. Từ những thực trạng này, quá trình đổi mới đang có thể chỉ dừng lại ở tư tưởng mà chưa thể triển khai. Vì vậy, các nhà hoạch định chính sách cần có những điều chỉnh trong những chính sách hỗ trợ doanh nghiệp, đặc biệt chú trọng đến giải pháp hỗ trợ bù đắp các khoản chi phí cố định thông qua việc giảm thuế, giảm lãi suất cho vay, hỗ trợ thu nhập cho người lao động để doanh nghiệp vẫn duy trì được nền tảng nguồn lực.

Thứ hai, cần có những chính sách hỗ trợ để tạo ra môi trường kinh doanh thuận lợi cho doanh nghiệp trẻ. Khi các thủ tục hành chính, sự hỗ trợ được đẩy nhanh sẽ giúp doanh nghiệp nhanh chóng trở lại với hoạt động kinh doanh.

Thứ ba, không chỉ các chính sách hỗ trợ về nguồn vốn, giải pháp hỗ trợ giảm chi phí mà cần có những chính sách giúp doanh nghiệp có kiến thức để nâng cao năng lực động thông qua liên minh, hợp tác để sẵn sàng đổi mới, vượt qua khó khăn.

Bên cạnh những kết quả đạt được, nghiên cứu vẫn còn những hạn chế, thứ nhất là phương pháp lấy mẫu vẫn là lấy mẫu thuận tiện nên chưa đảm bảo tính khái quát và khách quan và mẫu nghiên cứu vẫn chưa thực sự lớn đối với quy mô nhóm doanh nghiệp trẻ. Thứ hai là các kiểm định đa nhóm chưa được xem xét, áp dụng và các yếu tố liên quan đến cảm nhận của đội ngũ lãnh đạo chưa được đưa vào kiểm định. Thứ ba là cần bổ sung thêm một vài yếu tố để tăng mức độ giải thích của mô hình. ◆

Tài liệu tham khảo:

1. Avlonitis, A.J., Kouremenos, A., & Tzokas, N. (1994). *Assessing the Innovativeness of Organizations and its Antecedents: Project Innovstrat*. European Journal of Marketing, 28(11), 5-28;
2. Calvo, J.L. (2000). *Una caracterización de la Innovación tecnológica en los Sectores Manufactureros Espanoles*. Economía Industrial, 331, 139-150;
3. Chen, C.J. (2009). *Technology commercialization, incubator and venture capital, and new venture performance*. Journal of Business Research, 62(1), 93-103;
4. Chuang, L.M., Liu, C.C., Tsai, W.C. and Huang, C.M. (2010). *Towards an analytical framework of organizational innovation in the service industry*. African Journal of Business Management, 4(5), 790-799;
5. Dalia, G., Salah, T., Elrayyes, N. (2011). *How to measure organization innovativeness ? An overview of Innovation measurement frameworks and innovation audit*. Egypt technology innovation and entrepreneurship center.
6. Musteen, M., Barker III, V. L., & Baeten, V. L. (2010). *The influence of CEO tenure and attitude toward change on organizational approaches to innovation*. The Journal of Applied Behavioral Science, 46(3), 360-387.
7. Ahn, J. M., Minshall, T., & Mortara, L. (2017). *Understanding the human side of openness: the fit between open innovation modes and CEO characteristics*. R&D Management, 47(5), 727-740.
8. Sattayaraksa, T., & Boon-itt, S. (2016). *CEO transformational leadership and the new product development process*. Leadership & Organization Development Journal.
9. Barney, J. (1991). *Firm resources and sustained competitive advantage*. Journal of management, 17(1), 99-120.
10. C.G. Brush, P.G. Greene, M.M. Hart, L.F. Edelman, *Resource configurations over the life cycle of venture*, Frontiers of Entrepreneurship Research 1997, pp. 315-329.
11. W. Tsai, S. Ghoshal, *Social capital and value creation: the role of intrafirm networks*, Academy of Management Journal 41(4), 1998, pp. 464-476.
12. D.J. Collis, *A resource-based analysis of global competition: the case of the bearing industry*, Strategic Management Journal 12, 1991, pp. 49-68.
13. S.A. Lippman, P.R. Rumelt. *Uncertain liminality: an analysis of interfirm differences in effi-*

ciency under competition, *Bell Journal of Economics* 13, 1982, pp. 418–438.

14. D. Leonard-Barton, *Core capabilities and rigidities: a paradox in managing new product development*, *Strategic Management Journal* 13, 1992, pp. 111–125.

15. D.L. Deephouse, *Media reputation as a strategic resource: an integration of mass communication and resource-based theories*, *Journal of Management* 26, 2000, pp. 1091–1112.

16. M.A. Hitt, L. Bierman, K. Shimizu, R. Kochhar, *Direct and moderating effects of human capital on strategy and performance in professional service firms: a resource-based perspective*, *Academy of Management Journal* 44(1), 2001, pp. 13–28.

17. Breznik, L.. & Hisrich, R. D. (2014). *Dynamic capabilities vs. innovation capability: are they related?*. *Journal of small business and enterprise development*.

18. Lee, H., & Kelley, D. (2008). *Building dynamic capabilities for innovation: an exploratory study of key management practices*. *R&D Management*, 38(2), 155-168.

19. Zheng, S., Zhang, W., & Du, J. (2011). *Knowledge-based dynamic capabilities and innovation in networked environments*. *Journal of knowledge management*.

20. Damanpour, F., & Schneider, M. (2009). *Characteristics of innovation and innovation adoption in public organizations: Assessing the role of managers*. *Journal of public administration research and theory*, 19(3), 495-522.

21. O'Cass, A., & Sok, P. (2013). *Exploring innovation driven value creation in B2B service firms: The roles of the manager, employees, and customers in value creation*. *Journal of Business Research*, 66(8), 1074-1084.

22. Daft, R. L. and S. W. Becker (1978). *The Innovative Organization*. Elsevier, New York.

23. Yukl, G. (1999). *An Evaluative Essay on Current Conceptions of Effective Leadership*, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, pp. 33–48.

24. Dewar, R. D. and J. E. Dutton (1986). *'The Adoption of Radical and Incremental Innovations:*

An Empirical Analysis', *Management Science*, 32, pp. 1422–1433.

25. Elenkov, D. S., W. Judge and P. Wright (2005). *'Strategic Leadership and Executive Innovation Influence: An International Multi-Cluster Comparative Study'*, *Strategic Management Journal*, 26, pp. 665–682.

26. Lin, Y., & Wu, L. Y. (2014). *Exploring the role of dynamic capabilities in firm performance under the resource-based view framework*. *Journal of business research*, 67(3), 407-413.

27. Wu, L. Y. (2006). *Resources, dynamic capabilities and performance in a dynamic environment: Perceptions in Taiwanese IT enterprises*. *Information & Management*, 43(4), 447-454.

Summary

The challenges of business in the context of the Covid pandemic, threats in travel and trade have posed requirements for innovation and creativity in the operation of enterprises, especially young ones. This study examines the relationship between resources, dynamic capabilities and innovative spirit of young enterprises' leaders in Vietnam. Through the data set collected from 220 young enterprises, the research results show that the enterprise's resources have positive impact on the dynamic capabilities and in turn, both of these factors positively effect on the innovative spirit of young enterprises' leaders in Vietnam. The findings of the study contribute to proposing policy implications, that better support for young enterprises in the current context.