

XÂY DỰNG KHUNG NĂNG LỰC ĐỔI MỚI SÁNG TẠO CHO DOANH NGHIỆP PHÙ HỢP VỚI THỰC TẾ TẠI VIỆT NAM

Vũ Văn Khiêm¹

Trường Đại học Văn Lang

Hồ Thế Nam Phương

Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân Văn - Đại học Quốc gia Hà Nội

Bùi Tiến Dũng

Học viện Khoa học, Công nghệ và Đổi mới sáng tạo - Bộ KH&CN

Tóm tắt:

Bài viết hướng tới xây dựng khung năng lực đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp phù hợp với điều kiện mới ở Việt Nam. Các tác giả đã phân tích các thành tố có ảnh hưởng quyết định đến năng lực đổi mới sáng tạo trong doanh nghiệp hiện nay. Đồng thời, dựa trên phân tích những yếu tố chính làm nên năng lực đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp để có thể đưa ra phạm vi thực hiện đổi mới sáng tạo đối với doanh nghiệp. Như vậy, phân nghiên cứu này sẽ làm cơ sở lý luận cho các nghiên cứu chuyên sâu hơn với định hướng nâng cao năng lực đổi mới sáng tạo trong các loại hình doanh nghiệp ở Việt Nam.

Từ khóa: *Đổi mới sáng tạo; Khung năng lực đổi mới sáng tạo; Doanh nghiệp.*

Mã số: 18042201

1. Mở đầu

Đổi mới sáng tạo là hoạt động thúc đẩy tăng trưởng kinh tế. Muốn có đổi mới sáng tạo, doanh nghiệp cần nhận thức đúng về bản chất và phương thức thực hiện đổi mới sáng tạo. Các yếu tố liên quan đến đổi mới sáng tạo trong doanh nghiệp sẽ quyết định chính sách đổi mới sáng tạo và các biện pháp thúc đẩy phù hợp. Theo cách đơn thuần, các kết quả điều tra, khảo sát về năng lực đổi mới sáng tạo trong doanh nghiệp sẽ thu được một số thông tin liên quan đến các yếu tố cơ bản, cũng như những đặc điểm chính. Tuy nhiên, tiếp cận đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp theo cách đó sẽ không đủ để đánh giá đúng mức độ và hiệu quả mang lại từ hoạt động đổi mới sáng tạo. Chẳng hạn như để thúc đẩy năng lực đổi mới sáng tạo trong doanh nghiệp cần phải nắm rõ những gì ngăn doanh nghiệp thực hiện đổi mới sáng tạo, những rào cản họ phải đối mặt, các chính sách mà doanh nghiệp dễ bị tổn hại. Trong nghiên cứu của Wang, C, L và cộng sự (Wang, 2007) hay

¹ Liên hệ tác giả: khiem08@gmail.com

những nghiên cứu của Börjesson, S và cộng sự (*Björkdahl, J, 2012*), một câu hỏi đặt ra là “liệu có thể đo lường năng lực đổi mới sáng tạo trong doanh nghiệp hay không?” Nếu làm được điều này thì kết quả đo lường đổi mới sáng tạo trong doanh nghiệp sẽ cung cấp cho các doanh nhân, nhà hoạch định chính sách, nhà khoa học, nhà đầu tư những thông tin hữu ích trước khi đưa ra những quyết định chính xác và hiệu quả. Cho đến nay, đã có một số nhóm nghiên cứu xây dựng các bộ chỉ số đổi mới sáng tạo ở nhiều mức độ khác nhau nhằm mục đích đo lường kết quả đầu ra từ các quá trình thực hiện đổi mới sáng tạo, chẳng hạn như bộ chỉ số đổi mới sáng tạo toàn cầu do WIPO và Đại học Cornell giới thiệu (Chỉ số đổi mới sáng tạo toàn cầu 2016, GI). Ngoài ra, các nguồn lực đầu tư tài chính cần thiết cho đổi mới sáng tạo và quy trình biến đổi nguồn lực đầu vào thành sản phẩm đầu ra cũng đã được đo lường cả định lượng và định tính trong nhiều công trình nghiên cứu (*CSIRO, 2018*).

Trước hết, hoạt động đổi mới sáng tạo trong doanh nghiệp được xác định bao gồm một loạt các hoạt động và quy trình về thị trường, ý tưởng kinh doanh, mạng lưới khách hàng và đối tác cạnh tranh, kỹ năng vận hành, công tác tổ chức, chuyển giao năng lực sáng tạo và tri thức diễn ra cả ở bên trong và bên ngoài doanh nghiệp. Như vậy, nếu đo năng lực đổi mới sáng tạo trong doanh nghiệp mà chỉ tập trung đến các chỉ số đầu vào trong hoạt động đổi mới sáng tạo, đặc biệt chú trọng yếu tố công nghệ thì mới chỉ là một phần. Trong khi đổi mới sáng tạo có liên quan nhiều hơn đối với hoạt động sản xuất, dịch vụ và khả năng tiêu thụ sản phẩm.

Những vấn đề nêu trên cho thấy cần làm rõ cách thiết kế năng lực đổi mới sáng tạo trong doanh nghiệp sao cho kết quả đo lường phải thực sự trở thành công cụ hữu ích trong việc ra quyết định thực hiện đổi mới sáng tạo tại doanh nghiệp (cả doanh nghiệp tư nhân trong nước, FDI và doanh nghiệp nhà nước). Trong bài viết này, chúng tôi hướng tới việc thiết kế khung năng lực đổi mới sáng tạo trong doanh nghiệp phù hợp với điều kiện Việt Nam hiện nay. Nghiên cứu này sẽ làm tiền đề cho các nghiên cứu tiếp theo.

2. Các thành tố quyết định năng lực đổi mới sáng tạo trong doanh nghiệp

Qua nghiên cứu cho thấy có nhiều thành tố quyết định năng lực đổi mới sáng tạo trong doanh nghiệp và các thành tố này cũng khác nhau ở mỗi quốc gia. Dưới đây, chúng tôi sẽ trình bày và làm rõ hơn những thành tố quan trọng liên quan đến năng lực đổi mới sáng tạo trong doanh nghiệp tại Việt Nam.

Thứ nhất, nhận thức về đổi mới sáng tạo trong doanh nghiệp

Ở nước ta hiện nay, nhận thức về đổi mới sáng tạo trong doanh nghiệp rất khác nhau, chưa thống nhất. Thuật ngữ "đổi mới sáng tạo trong doanh nghiệp" liên quan không chỉ đến các sản phẩm, quy trình mà còn cả các hoạt động tiếp thị và tổ chức thực hiện. *Schumpeter (1934)* đã mô tả các kiểu đổi

mới sáng tạo khác nhau như: sản phẩm mới, phương pháp sản xuất mới, nguồn đầu vào mới, khai thác thị trường mới và cách tổ chức kinh doanh mới (Andersen, E.S., 1996). Sổ tay Oslo theo phương pháp luận của OECD cũng đưa ra bốn loại đổi mới sáng tạo liên quan đến một loạt thay đổi trong hoạt động của doanh nghiệp bao gồm: đổi mới sản phẩm, đổi mới quy trình, đổi mới tổ chức hoạt động và đổi mới tiếp thị (Oslo Manual, 2005).

Trong nghiên cứu này, đổi mới sáng tạo trong doanh nghiệp được chúng tôi xác định là phương thức mà doanh nghiệp thực hiện từ ý tưởng đến sản phẩm hoặc dịch vụ thương mại hóa thành công thông qua việc xác định cụ thể các yếu tố về: Tầm nhìn, mục đích và mục tiêu; các quy trình thực hiện; các công việc phải làm. Thuật ngữ “năng lực đổi mới sáng tạo trong doanh nghiệp” được xem là khả năng mà doanh nghiệp có được để biến ý tưởng sáng tạo kết hợp các nguồn lực đầu vào thành sản phẩm phù hợp với nhu cầu của thị trường.

Năng lực đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp Việt Nam hiện còn yếu kém. Điều này cho thấy yêu cầu đối với việc nâng cấp doanh nghiệp trong hệ thống đổi mới sáng tạo quốc gia là cấp thiết. Các doanh nghiệp trong nước thiếu sự liên kết với các doanh nghiệp FDI cả trong sản xuất cũng như trong chuyển giao tri thức. Về tổng thể đổi mới sáng tạo trong doanh nghiệp ở Việt Nam cần được hiểu đúng với cách làm phù hợp trước khi đi vào xây dựng, thúc đẩy phát triển năng lực đổi mới sáng tạo bên trong, bên ngoài các loại hình doanh nghiệp (Ngân hàng thế giới, Bộ Kế hoạch và Đầu tư, 2016).

Thứ hai, đầu tư cho hoạt động khoa học và công nghệ trong doanh nghiệp và các nguồn lực cho xây dựng năng lực đổi mới sáng tạo

Thực tế ở nước ta hiện nay, đối với khu vực sản xuất kinh doanh việc sử dụng thuật ngữ “đổi mới sáng tạo trong doanh nghiệp” và “năng lực đổi mới sáng tạo trong doanh nghiệp” không phổ biến. Bởi vì phần lớn các doanh nghiệp Việt Nam thuộc loại hình doanh nghiệp nhỏ và vừa, tiềm lực khoa học và công nghệ còn hạn chế, về cơ bản hoạt động nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ bên trong doanh nghiệp chưa nhiều, quy mô nhỏ. Tuy nhiên, một bộ phận không nhỏ các doanh nghiệp, tập đoàn có vốn nhà nước dần dần đẩy mạnh hoạt động KH&CN với các phòng nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ đầu tư tương đối hiện đại. Dựa vào thế mạnh và thực lực của mình, các doanh nghiệp lớn này tham gia vào đổi mới sáng tạo tiêu biểu như Tập đoàn Viettel, Vinaphone, FPT, Tập đoàn than khoáng sản Việt Nam, Dầu khí,...

Theo kinh nghiệm của Hàn Quốc hoặc Malaysia (JooYong Kim, 2008), đối với Việt Nam, để nâng cao năng lực, các doanh nghiệp cần có cách thức riêng để có thể tiếp thu các công nghệ từ nước ngoài hoặc từ các công ty đa quốc gia. Để thực hiện được điều này thì các hoạt động KH&CN trong doanh nghiệp có được nguồn tài trợ từ các cơ quan nhà nước sẽ rất có ý

nghĩa và hiệu quả. Điều này liên quan đến phát triển năng lực của các doanh nghiệp về tiếp thu công nghệ và trong tương lai là năng lực sáng tạo ra công nghệ. Đối với doanh nghiệp, chất lượng nguồn nhân lực là yếu tố quan trọng hàng đầu vì đổi mới sáng tạo là một hoạt động đặc biệt rất cần nguồn nhân lực đặc biệt, chất lượng cao. Một loạt vấn đề liên quan đến năng lực đổi mới sáng tạo trong doanh nghiệp cần tính đến như cường độ hoạt động nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ, số nhân viên có trình độ KH&CN cao, số nhà nghiên cứu, số viện nghiên cứu khoa học hợp tác với doanh nghiệp, các dữ liệu sáng chế hữu ích cho chiến lược đổi mới sáng tạo,... Bên cạnh đó, nguồn nhân lực quản lý KH&CN, vốn hầu như chỉ có trong quản lý nhà nước, cũng cần được doanh nghiệp chú ý thích đáng vì hiệu quả to lớn mà họ mang lại (Vũ Văn Khiêm và cộng sự, 2012).

Nguồn lực tài chính mà doanh nghiệp có thể huy động được phục vụ cho hoạt động đổi mới sáng tạo thông qua các kênh khác nhau, các nguồn khác nhau có tầm cỡ chiến lược và một vị trí không gì thay thế được.

Ngoài ra, theo cách tiếp cận mới, các nguồn lực khác như tin lực, vật lực, quan hệ quốc tế phục vụ cho hoạt động đổi mới sáng tạo trong doanh nghiệp trở nên rộng lớn, thậm chí không có giới hạn. Tuy vậy, để có được các nguồn lực này phụ thuộc hoàn toàn vào cách mà doanh nghiệp tiếp cận và phương thức khai thác chúng.

Thứ ba, các nguyên tắc trong xây dựng năng lực đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp

Qua nghiên cứu, chúng tôi rút ra một số nguyên tắc cơ bản nhằm nâng cao năng lực đổi mới sáng tạo cho doanh nghiệp sau:

Nguyên tắc khoa học: Xây dựng năng lực đổi mới sáng tạo phải dựa trên các bằng chứng khoa học và nên xem xét cả lợi ích doanh nghiệp và lợi ích cộng đồng.

Nguyên tắc thực tiễn: Trong xây dựng năng lực đổi mới sáng tạo, mức độ đổi mới sáng tạo thực tế cần được tính đến, các chỉ số định lượng được sử dụng càng nhiều càng tốt, các chỉ số định tính cũng cần được định lượng gián tiếp, để tiện lợi cho triển khai.

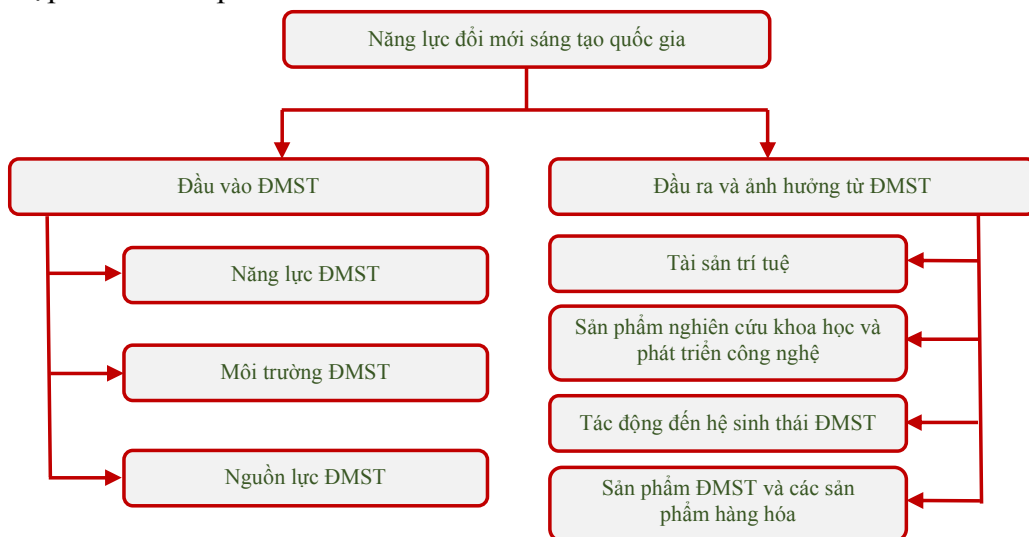
Nguyên tắc liên tục: Xây dựng năng lực đổi mới sáng tạo là một quá trình lâu dài, bền bỉ và nối tiếp nhau. Để đảm bảo liên tục trong hoạt động đổi mới sáng tạo doanh nghiệp cần xác định rõ năng lực hiện tại với các số liệu cụ thể để dự đoán triển vọng phát triển trong tương lai về khả năng thành công của đổi mới sáng tạo. Từ đó, doanh nghiệp cần có những thúc đẩy và duy trì sự phát triển các đổi mới sáng tạo ở mức ổn định.

Nguyên tắc lựa chọn ưu tiên trong xây dựng năng lực đổi mới sáng tạo trong doanh nghiệp: Có thể đo lường hoặc định lượng cụ thể về thực lực và lợi thế cạnh tranh của doanh nghiệp, trên cơ sở đó lựa chọn ưu tiên cho phát triển năng lực đổi mới sáng tạo từ bên trong với sự hỗ trợ bên ngoài.

Thứ tư, nâng cao năng lực đổi mới sáng tạo quốc gia

Khu vực tư nhân tạo ra của cải vật chất và phải ở vị trí trung tâm của chính sách trung hạn về tăng cường năng lực đổi mới sáng tạo quốc gia. Việt Nam đã đạt được những tiên bộ trong việc khuyến khích các doanh nghiệp xây dựng năng lực đổi mới sáng tạo. Quá trình đổi mới đất nước đã tạo điều kiện cho các doanh nghiệp được tiếp cận với những ý tưởng từ bên ngoài, tạo môi trường cạnh tranh và nhiều cơ hội cho cả trong nước và ngoài nước. Khu vực FDI chiếm hơn một phần ba tổng số việc làm chính thức của khu vực tư nhân (CSIRO, 2018). Tăng trưởng xuất khẩu đã luôn là một động lực quan trọng đối với tăng trưởng quốc gia trong hơn 30 năm đổi mới.

Để nâng cao năng lực đổi mới sáng tạo quốc gia, cần làm rõ các yếu tố đầu vào và đầu ra của đổi mới sáng tạo trên cơ sở nắm khung năng lực đổi mới sáng tạo quốc gia. Trên cơ sở xem xét điều kiện Việt Nam và tham khảo các nước, bước đầu nhóm nghiên cứu đưa ra các yếu tố chính trong năng lực đổi mới sáng tạo quốc gia như Hình 1 dưới đây. Từ đó, Chính phủ phải ưu tiên chủ yếu vào phát triển số lượng lớn các doanh nghiệp năng động và mang tính đổi mới sáng tạo để tạo ra phía cầu cho đổi mới sáng tạo. Nếu không như vậy, tất cả những nỗ lực về KH&CN sẽ là do cung đẩy và trong trường hợp xấu nhất sẽ làm cho đầu tư mạo hiểm về công nghệ cao tốn kém và không có giá trị (CSIRO, 2018). Tuy nhiên, Chính phủ vẫn chưa quan tâm đúng mức vấn đề này. Các doanh nghiệp tư nhân trong nước cảm thấy thiếu sự đáp ứng của Chính phủ đối với các nhu cầu của họ. Những thách thức này còn tùy thuộc theo loại hình doanh nghiệp. Đối với doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp FDI, doanh nghiệp trong nước, Việt Nam cần phải loại bỏ những rào cản riêng để tăng năng suất, cũng như có sự hỗ trợ thích hợp của Chính phủ.



Nguồn: Nhóm tác giả tự thiết kế gắn với điều kiện Việt Nam

Hình 1: Các yếu tố chính trong năng lực đổi mới sáng tạo quốc gia

Thứ năm, phát triển năng lực đổi mới sáng tạo trong doanh nghiệp trên nền cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ 4

Công nghiệp 4.0 được xem như tầm nhìn về số hóa, ứng dụng công nghệ thông tin ngày càng tăng trong sản xuất. Cụ thể hơn, công nghiệp 4.0 là cách thức của internet sự vật (IoT), dữ liệu lớn (big data) và điện toán đám mây (Cloud computing) làm thay đổi trong các quá trình sản xuất, hậu cần và tính chất việc làm trong tương lai. Trong bối cảnh hiện nay, các ngành công nghiệp đều đã thể hiện mình trong Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0. Các ngành công nghiệp, các lĩnh vực sản xuất kinh doanh, thậm chí cả xã hội đều nói hoặc đề cập đến một cơ cấu tổ chức sản xuất mới, tác động vào tất cả các khâu trong mọi chuỗi giá trị, biến đổi sản xuất phù hợp với nhu cầu của từng khách hàng, thay vì phân khúc khách hàng như trước đây. Do đó, các hoạt động đổi mới sáng tạo trong doanh nghiệp cũng phát triển theo xu hướng ứng dụng các công nghệ số trong cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ 4 (Bùi Tiến Dũng, 2017).

3. Các yếu tố cấu thành năng lực đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp

Điểm khởi đầu chính là tiềm năng sáng tạo của doanh nghiệp. Các yếu tố quyết định tiềm năng sáng tạo là dấu hiệu cho thấy sự phát triển của hoạt động sáng tạo và thúc đẩy tính sáng tạo trong doanh nghiệp. Các yếu tố cấu thành năng lực đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp được xác định như sau:

Thứ nhất, yếu tố tổ chức. Năng lực đổi mới sáng tạo vừa là chức năng vừa là tiêu chí để đánh giá hoạt động đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp, đồng thời cũng cho thấy khả năng mở rộng các hoạt động sáng tạo có thể tiến hành bên trong doanh nghiệp. Trong nội bộ doanh nghiệp, đặc biệt là đội ngũ nhân viên, thường có một khối lượng lớn kiến thức tiềm ẩn những kiến thức đã qua mã hóa chiếm phần nhỏ. Vấn đề quan trọng để doanh nghiệp có thể đi tới sáng tạo thành công là họ phải tổ chức một cách khoa học, hiệu quả nhằm khai thác triệt để những kiến thức còn tiềm ẩn và phát huy được đầy đủ tác dụng của những kiến thức đó. Hay nói cách khác, khả năng thúc đẩy năng lực đổi mới sáng tạo thông qua các bộ phận cấu thành bên trong, các nhân viên nòng cốt và lãnh đạo chủ chốt của doanh nghiệp.

Thứ hai, yếu tố môi trường làm việc. Quản lý trong nội bộ doanh nghiệp là phải tạo ra được môi trường tốt, thúc đẩy việc đưa kiến thức vào sử dụng chung trong doanh nghiệp ở mức tối đa, đẩy nhanh sự giao lưu học hỏi kiến thức trong doanh nghiệp, loại bỏ trở ngại và những khâu lưu thông kiến thức trung gian, thực hiện tự do kiến thức, giao lưu trực tiếp, cho phép mỗi một kiến thức trong nội bộ doanh nghiệp đều có thể trở thành một bộ phận trong hệ thống kiến thức của doanh nghiệp. Những quy định nội bộ đều phải được thực hiện trên cơ sở giữ kín bí mật của doanh nghiệp. Hệ thống kiến thức của doanh nghiệp luôn rộng mở để cung cấp kiến thức cho nhân viên trong doanh nghiệp, đồng thời cung cấp cả thiết bị phần cứng và phần

mềm tương ứng, bởi vì ý tưởng sáng chế của nhân viên trong doanh nghiệp có thể được nảy sinh ở bất cứ nơi đâu, bất cứ lúc nào.

Thứ ba, yếu tố văn hóa quản lý. Giá trị năng lực đổi mới sáng tạo phụ thuộc vào phương thức thực thi quản lý kiến thức trong nội bộ doanh nghiệp. Phương thức này phải vượt qua các rào cản về hành chính thứ bậc giúp doanh nghiệp lớn mạnh thành một tổ chức theo loại hình học tập, cung cấp cơ sở hạ tầng cần thiết để nhân viên có thể cùng sử dụng kiến thức trong nội bộ doanh nghiệp. Khi cần thiết có thể lập ra một bộ phận chủ quản về kiến thức, tạo ra bầu không khí văn hóa doanh nghiệp có lợi cho việc cùng sử dụng và tăng giá trị kiến thức.

Ngoài ra còn các yếu tố năng lực đổi mới sáng tạo trong doanh nghiệp quan trọng có tính chất quyết định được nhóm nghiên cứu rút ra như trình bày trong Bảng 1 dưới đây.

Bảng 1. Các yếu tố cốt lõi làm nên năng lực đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp

TT	Các yếu tố quyết định	Các thành phần
1	Năng lực của người q/ly và n/viên	Trình độ học vấn, đầu tư đào tạo, thời gian và loại hình đào tạo, trình độ ngoại ngữ, khả năng sử dụng c/ nghệ hiện đại
2	Tính hiện đại của cơ sở hạ tầng	Cơ sở dữ liệu, loại hình và cách bố trí của hệ thống CNTT, mức độ sử dụng CSHT phương pháp liên lạc trong DN
3	Tổ chức thực hiện công việc và ý thức trách nhiệm trước công việc	Các loại hợp đồng lao động, giải quyết các vấn đề trong nội bộ, khen thưởng cho đổi mới sáng tạo, hình thức tổ chức công việc, quan hệ nội bộ giữa các vị trí, sự tồn tại của bộ phận R&D
4	Hợp tác bên ngoài liên quan đến ĐMST	Hợp tác với các đơn vị khác, phạm vi hợp tác, nguồn kiến thức, số lượng các nhà hợp tác
5	Bảo vệ kiến thức	Tiếp cận công nghệ bảo mật, các hình thức pháp lý bảo vệ được sử dụng, gia công phần mềm, các loại cơ sở dữ liệu.
6	Nguồn đầu tư	Những hoạt động xúc tiến cơ chế tài chính để: i) Cung cấp cho các DN mới nguồn tài chính tương xứng, bao gồm những sự lựa chọn và nguồn vốn mạo hiểm/ nguồn không hạn định từ nguồn tư nhân hay nhà nước. ii) Đánh giá việc sử dụng và ứng dụng cơ chế khuyến khích đổi mới công nghệ và giao kết thương mại.
7	Quy định/luật lệ	Những hoạt động tăng cường quy định và luật lệ sẽ có tác động trực tiếp phát triển để có đầu vào cạnh tranh từ việc đổi mới sản xuất trên cơ sở công nghệ mới và quá trình đưa ra thị trường trong nước và quốc tế.

TT	Các yếu tố quyết định	Các thành phần
8	Văn hóa - Xã hội và đạo đức	Những hoạt động tập trung vào văn hóa - xã hội và đạo đức liên quan đến việc sử dụng các sản phẩm công nghệ mới trong sản xuất, dịch vụ và quá trình sản xuất kinh doanh và sự chấp nhận của xã hội

Nguồn: Nhóm tác giả nghiên cứu

4. Thiết kế Khung năng lực đổi mới sáng tạo dành cho doanh nghiệp Việt Nam

Hoạt động đổi mới sáng tạo trong doanh nghiệp có thể xuất phát từ nhiều nguồn khác nhau. Nó có thể bắt nguồn ở bên trong hay bên ngoài doanh nghiệp, từ những nỗ lực nghiên cứu của các trường đại học và các cơ quan nghiên cứu dưới áp lực từ phía nhà quản lý, khách hàng, đối thủ cạnh tranh, vùng lãnh thổ, thậm chí cả ở tầm quốc gia. Những áp lực xuất phát từ nhu cầu duy trì và phát triển doanh nghiệp. Chính những áp lực và đòi hỏi mang tính sống còn dẫn tới cần thực hiện đổi mới sáng tạo hay nói cách khác đó là nguồn gốc hình thành các hoạt động đổi mới sáng tạo. Tuy nhiên, khi phân tích những yêu cầu và áp lực của đổi mới sáng tạo, các nhà quản lý cần nhận thức rõ sự cần thiết phải có chuyên biến tích cực giữa thực tiễn và mong muốn đạt được. Trong phạm vi nghiên cứu này, các thông tin khảo sát về nguồn hình thành đổi mới sáng tạo thu được từ các doanh nghiệp, tập trung vào các doanh nghiệp KH&CN có đổi mới sáng tạo (phối hợp với Cục Phát triển Thị trường và Doanh nghiệp KH&CN, Bộ KH&CN) được trình bày trong Bảng 2. Bảng này đưa ra tỷ lệ liên hệ giữa nguồn hình thành đổi mới sáng tạo và ý tưởng sáng tạo, cách giải quyết vấn đề của doanh nghiệp.

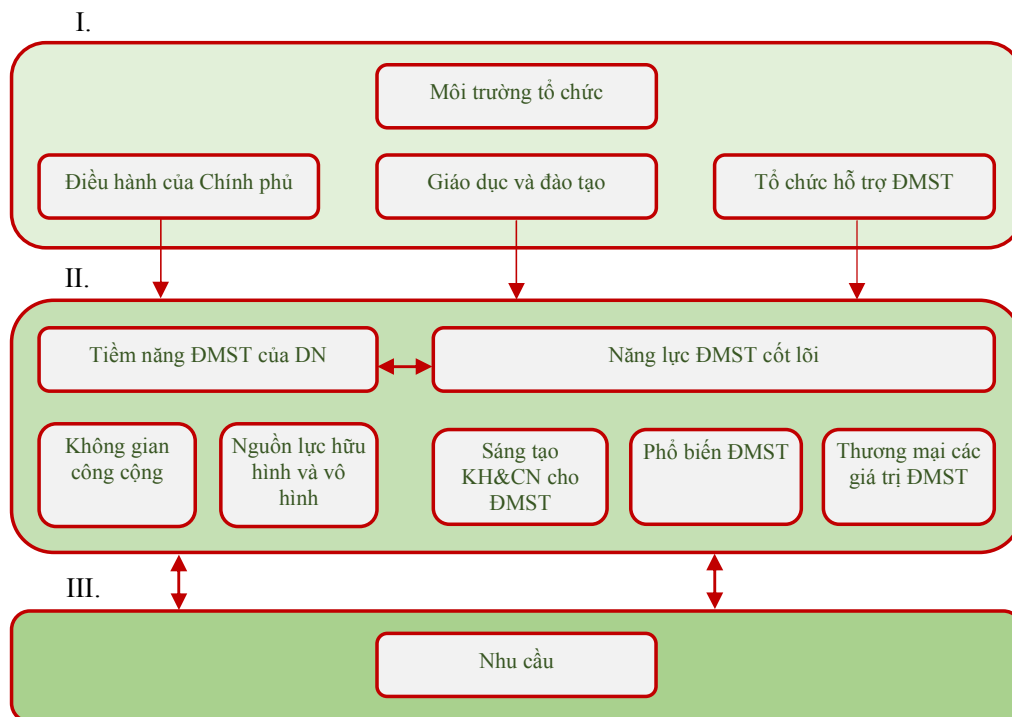
Bảng 2: Nguồn hình thành đổi mới sáng tạo trong doanh nghiệp

Nguồn hình thành đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp	Ý tưởng sáng tạo (%)	Giải quyết vấn đề của DN (%)
Nguồn bên ngoài (nhà sáng chế, khách hàng, nhà cung ứng, ...)	60	46
Nguồn bên trong (nhà quản lý, tổ chức, cá nhân)	20	14
Nguồn gốc không cụ thể	20	40
Tổng số	100	100

Nguồn: Tính toán từ kết quả khảo sát năm 2011

Trên cơ sở phân tích các mối quan hệ từ bên trong, bên ngoài doanh nghiệp dẫn đến các đổi mới sáng tạo, đồng thời kết hợp với các nhân tố tham gia vào chuỗi giá trị của doanh nghiệp, chúng tôi thiết kế khung năng lực đổi mới sáng tạo trong doanh nghiệp được cấu thành bởi ba phần riêng biệt như thể hiện trong Hình 2 dưới đây.

Phần thứ nhất (Khung III trong Hình 2) xuất phát từ nguồn thông tin bên ngoài (từ nhu cầu, từ thị trường hay từ thực tiễn đời sống). Đây là một bộ phận quan trọng nhất trong hoạt động nghiên cứu và phát triển thúc đẩy đổi mới sáng tạo, hình thành sản phẩm mới cho doanh nghiệp từ thị trường. Nếu doanh nghiệp xây dựng được một hệ thống các mối quan hệ hợp lý theo các kênh bên ngoài tương tác với các bộ phận trực tiếp làm đổi mới sáng tạo sẽ có thể đẩy nhanh quá trình nghiên cứu và triển khai đổi mới sáng tạo nâng cao tỷ lệ thành công.



Nguồn: Nhóm tác giả thiết kế

Hình 2: Khung năng lực đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp Việt Nam

Phần thứ hai (Khung I trong Hình 2) trong khung năng lực đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp, bao gồm ba thành tố chính sau:

Một là, hoạt động chỉ đạo, điều hành của Chính phủ giữ vai trò thiết yếu bằng các chính sách có tính chất định hướng, thiết lập các cơ chế hỗ trợ chung và cung cấp nguồn tài chính.

Hai là, với vai trò riêng của mình các cơ sở giáo dục, đào tạo và nghiên cứu khoa học sẽ cung cấp nguồn đầu vào thông qua các sản phẩm KH&CN, các kết quả của hoạt động KH&CN cho các đổi mới sáng tạo trong doanh nghiệp diễn ra nhanh hơn.

Ba là, các tổ chức hỗ trợ đổi mới sáng tạo trong doanh nghiệp tạo thành một hệ thống dịch vụ từ cơ sở hạ tầng kỹ thuật, nguồn tài chính bổ sung đến các hoạt động tư vấn, môi giới,...

Phần thứ ba, (Khung II trong Hình 2) như đã trình bày trong Bảng 1 ở trên, một bộ phận quan trọng cấu thành khung năng lực đổi mới sáng tạo bên trong doanh nghiệp bao gồm tất cả các hoạt động bên trong liên quan đến đổi mới sáng tạo cần được tính đến năm thành tố như:

Một là, hoạt động sáng tạo KH&CN, nói cách khác, đây chính là hoạt động nghiên cứu khoa học, phát triển công nghệ và sản xuất thử nghiệm các sản phẩm mới từ những thành quả thu được;

Hai là, phổ biến, tuyên truyền phát huy tinh thần, tạo động lực đổi mới sáng tạo. Trong điều kiện hiện nay, thành tố này lại trở thành tâm điểm và quan trọng bậc nhất khi mà các thành viên trong doanh nghiệp đều sử dụng các phương tiện liên lạc thông minh rất lợi hại. Động lực tinh thần, tâm lý tác động trực tiếp vào thành công của hoạt động đổi mới sáng tạo trong doanh nghiệp và cũng có thể nhanh chóng đem lại thất bại;

Ba là, các nỗ lực xúc tiến thương mại các sản phẩm từ đổi mới sáng tạo;

Bốn là, các nguồn lực hữu hình cũng như vô hình bên trong doanh nghiệp tạo lập cho đổi mới sáng tạo một sức mạnh cả vật chất lẫn tinh thần;

Năm là, không gian văn hóa, các hoạt động của đối tác, mạng lưới chuyên gia, các cộng sự, các đối tác,... Với doanh nghiệp Việt Nam, thành tố “không gian công cộng” khá xa lạ, thường ít được chú ý và quan tâm đúng mức. Đây chính là sự khác biệt sâu sắc giữa doanh nghiệp trong nước và nước ngoài. Thành tố này sẽ được xác định cụ thể hơn và đo lường trong các nghiên cứu sâu hơn.

Tuy nhiên, mối quan hệ hữu cơ giữa tiềm năng đổi mới sáng tạo trong doanh nghiệp và năng lực thực hiện đổi mới sáng tạo thể hiện mối tương quan, sự gắn kết tất cả các thành viên trong doanh nghiệp. Sự gắn kết này quyết định tỷ lệ sự thành công hay thất bại của hoạt động đổi mới sáng tạo liên tục diễn ra trong doanh nghiệp.

Ba câu phần rõ nét với chín thành tố trong Khung năng lực đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp cả từ bên trong và bên ngoài đều nằm trong một tổng thể có quan hệ chặt chẽ và thống nhất để hỗ trợ, thúc đẩy hoạt động đổi mới sáng tạo được nhân lên. Lưu ý rằng các cấu phần này có những vai trò và mức độ quan trọng khác nhau, nhưng nếu thiếu hoặc bị bỏ qua thì sẽ dẫn tới thất bại hay thực hiện đổi mới sáng tạo không thể thành công.

5. Kết luận

Xây dựng và nâng cao năng lực đổi mới sáng tạo cho doanh nghiệp là bước đi hết sức quan trọng nhằm thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, tạo bước đột phá cho đất nước. Trong hoàn cảnh và điều kiện riêng của nước ta hiện nay, doanh nghiệp cần lựa chọn cách làm, thực hiện đổi mới sáng tạo chủ động để tạo ra nhiều sản phẩm mới cho xã hội, đẩy nhanh quá trình ứng dụng công nghệ công nghệ cao, tăng năng suất chất lượng nhằm tăng dần thị phần.

Bài viết đề xuất khung năng lực đổi mới sáng tạo là nền tảng cho các nghiên cứu tiếp theo về xây dựng bộ chỉ số đánh giá năng lực đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp phục vụ hoạt động đo lường; phân tích và đề xuất cơ chế, chính sách thúc đẩy đổi mới sáng tạo của Việt Nam trong giai đoạn hiện nay./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tiếng Việt

1. Ngân hàng thế giới, Bộ Kế hoạch và Đầu tư, 2016. *Việt Nam 2035: hướng tới thịnh vượng, sáng tạo, công bằng và dân chủ*. Washington, DC.
2. Vũ Văn Khiêm, Nguyễn Duy Bảo, Lê Văn Chương, 2012. “Bàn về đào tạo nhân lực quản lý KH&CN”. *Tạp chí Hoạt động khoa học*, Số 634, tr. 60-63.
3. Bùi Tiến Dũng, 2017. “Tiếp cận Cách mạng công nghiệp 4.0 để Việt Nam sớm đạt mục tiêu nước công nghiệp”. *Tạp chí Chính sách và Quản lý Khoa học và Công nghệ*, Tập 6, số 4.

Tiếng Anh

4. OECD, 2005. *Oslo Manual, Guidelines for Collecting and Interpreting Innovation Data*, 3rd Edition, OECD Publishing.
5. CSIRO, 2018. *Vietnam Today, First report of the Vietnam's future digital economy project*.
6. Andersen, E.S., 1996. *Evolutionary Economics: Post-Schumpeterian Contributions*. London, Pinter Publishers.
7. Wang, C. L. & Pervaiz, A. K., 2007. *Dynamic Capabilities: A Review and Research Agenda*. *The International Journal of Management Review*, 9(1), pp. 31-51.
8. Joo-Yong Kim, 2008. *SME Innovation Policies in Korea*, the APEC SME innovation Center in TIPPA, Korea.
9. Björkdahl, J. & Börjesson, S., 2012. *Assessing firm capabilities for innovation*. *Int. J. Knowledge Management Studies*, 5, 171-184.