

Phân tích trắc lượng thư mục yếu tố nội sinh thúc đẩy năng lực đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp và một số hàm ý cho doanh nghiệp vừa và nhỏ tại Việt Nam

Lê Thị Thu Hà¹, Cao Hải Vân^{2(*)}

Trung tâm Sáng tạo và Ươm tạo, Trường Đại học Ngoại thương, Việt Nam¹

Khoa Kinh tế, Học viện Ngân hàng, Việt Nam²

Ngày nhận: 28/02/2025

Ngày nhận bản sửa: 05/05/2025

Ngày duyệt đăng: 03/06/2025

Tóm tắt: Dựa trên cách tiếp cận về nguồn lực (Resource- Based View), bài nghiên cứu sử dụng phương pháp trắc lượng thư mục khoa học phân tích sự đồng xuất hiện của các từ khóa liên quan đến chủ đề nhằm xây dựng một khung lý thuyết về các yếu tố nội sinh thúc đẩy năng lực đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp, từ đó đưa ra các khuyến nghị cho doanh nghiệp vừa và nhỏ (SMEs) tại Việt Nam. Qua việc phân tích tổng quan 378 tài liệu khoa học từ cơ sở dữ liệu Web of Science, nghiên cứu đã nhận diện và phân tích sáu cụm chủ đề chính bao gồm: đặc điểm chung của doanh nghiệp, định hướng chiến lược, văn hóa tổ chức, đội ngũ quản lý và lãnh đạo, nguồn lực nghiên cứu và khả năng hấp thụ tri thức,

Internal factors of innovation capability: A Bibliometric study for Vietnam's small and medium enterprises

Abstract: Based on the Resource-Based View (RBV) approach, this study employs the bibliometric analysis method to examine the co-occurrence of keywords related to the topic, aiming to develop a theoretical framework on endogenous factors that drive innovation capacity of Vietnam's small and medium enterprises (SMEs). By conducting a comprehensive review of 378 scientific studies from the Web of Science database, the research identifies and analyzes six key thematic clusters influencing firms' innovation capability, including: firm characteristics, strategic orientation, organizational culture, management and leadership teams, research resources and absorptive capacity, and open innovation activities. The study highlights the distinctive contribution of bibliometric methods in systematically developing a theoretical framework for understanding innovation capability. The findings provide insights and suggest future research directions to enhance innovation performance among Vietnamese enterprises.

Keywords: Internal factors, Innovation capability, SMEs, Bibliometric analysis, Vietnam

Doi: 10.59276/JELB.2025.07.2899

Le, Thi Thu Ha¹, Cao, Hai Van^{2(*)}

Email: ha.le@ftu.edu.vn¹, vanch@hvn.edu.vn²

Organization: FTU Innovation and Incubation Space, Foreign Trade University, Vietnam¹, Faculty of Economics, Banking Academy of Vietnam²

(*) Tác giả liên hệ/Corresponding author

và hoạt động đổi mới sáng tạo mở. Bài viết nhấn mạnh sự khác biệt trong cách tiếp cận khi sử dụng phương pháp trắc lượng thư mục để hệ thống hóa khung lý thuyết về năng lực đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp. Kết quả nghiên cứu gợi mở một số hướng đi mới cho các nghiên cứu ứng dụng nhằm cải thiện năng lực đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp tại Việt Nam trong thời gian tới.

Từ khóa: Yếu tố nội sinh, Năng lực đổi mới sáng tạo, SMEs, Trắc lượng thư mục, Việt Nam

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và cách mạng công nghiệp 4.0, khi vòng đời sản phẩm và công nghệ ngày càng rút ngắn, đổi mới sáng tạo (ĐMST) đã trở thành yếu tố cốt lõi quyết định sự tồn tại và phát triển bền vững của doanh nghiệp. Theo Schumpeter (1934), ĐMST không chỉ là động lực thúc đẩy tăng trưởng kinh tế mà còn là nhân tố chính mang lại lợi thế cạnh tranh lâu dài thông qua việc tạo ra các sản phẩm, quy trình và giá trị mới. Đối với các nền kinh tế đang phát triển như Việt Nam, ĐMST là con đường tất yếu để chuyển đổi từ mô hình tăng trưởng dựa vào lao động giá rẻ và tài nguyên thiên nhiên sang nền kinh tế tri thức và công nghệ cao (World Bank, 2013).

Ở cấp độ doanh nghiệp, để thúc đẩy năng lực ĐMST cần phải nắm rõ những yếu tố khách quan và chủ quan ảnh hưởng đến quá trình này (Wang & Ahmed, 2007; Börjesson và cộng sự, 2012). Theo cách tiếp cận dựa trên nguồn lực (RBV), năng lực ĐMST của doanh nghiệp chịu ảnh hưởng từ cả yếu tố ngoại sinh và yếu tố nội sinh, trong đó yếu tố nội sinh đóng vai trò then chốt, tạo nền tảng cho phát triển đổi mới bền vững (Nguyễn Quốc Duy, 2015). Tuy nhiên hiện nay ĐMST trong các doanh nghiệp Việt Nam còn hạn chế, chủ yếu dừng ở các cải tiến nhỏ, thụ động và phi chính thức (Phan, 2014; Nguyễn Danh

Nam & Uông Thị Ngọc Lan, 2024). Theo Báo cáo chỉ số ĐMST toàn cầu (GII) của WIPO (2024), thứ hạng của Việt Nam đã cải thiện từ vị trí 47 (2017) lên 44 (2024), nhưng trụ cột “nguồn nhân lực và nghiên cứu” vẫn ở mức thấp, xếp thứ 73 năm 2024 và tiếp tục giảm so với hai năm trước. Điều này cho thấy năng lực ĐMST tại Việt Nam, đặc biệt ở các yếu tố nguồn lực nội sinh như R&D và chất lượng nhân lực, vẫn còn nhiều hạn chế.

Trong những năm gần đây, ĐMST được xác định là động lực then chốt trong chiến lược phát triển kinh tế- xã hội của Việt Nam. Quan điểm này được thể hiện rõ trong các văn kiện như Đại hội XIII của Đảng, Chiến lược phát triển kinh tế- xã hội 2021-2030 và Nghị quyết 52-NQ/TW về cách mạng công nghiệp 4.0. Năm 2024, Chính phủ ban hành Chiến lược quốc gia về phát triển hệ sinh thái ĐMST đến năm 2030, đặt mục tiêu đưa Việt Nam trở thành trung tâm ĐMST của khu vực vào năm 2045. Trong bối cảnh đó, các doanh nghiệp vừa và nhỏ (SMEs) chiếm khoảng 98% tổng số doanh nghiệp và đóng góp gần 50% GDP (Tổng cục Thống kê, 2023) đóng vai trò then chốt. Tuy nhiên, phần lớn SMEs vẫn gặp khó khăn trong việc phát triển năng lực đổi mới do hạn chế về nguồn lực và công nghệ. Việc nghiên cứu các nhân tố nội sinh thúc đẩy ĐMST trong khu vực này vì thế có ý nghĩa đặc biệt quan trọng cả về lý luận và thực tiễn.

Dù đã có nhiều nghiên cứu về các yếu tố nội sinh tác động đến ĐMST, phần lớn các nghiên cứu này còn dựa trên phương pháp định tính, định lượng truyền thống hoặc áp dụng các mô hình lý thuyết sẵn có. Mục tiêu của nghiên cứu này là xây dựng khung lý thuyết tổng hợp về các yếu tố nội sinh ảnh hưởng đến năng lực ĐMST doanh nghiệp, từ đó đưa ra khuyến nghị cho SMEs tại Việt Nam, đồng thời đề xuất các hướng nghiên cứu tiếp theo nhằm làm rõ hơn mối quan hệ giữa các yếu tố này. Nghiên cứu sử dụng phương pháp trắc lượng thư mục, tổng quan 378 tài liệu từ cơ sở dữ liệu Web of Science, qua đó phân tích các khung lý thuyết nền tảng và cụm chủ đề tiêu biểu, mở ra các gợi ý nghiên cứu trong tương lai.

2. Tổng quan nghiên cứu

2.1. *Đổi mới sáng tạo và năng lực đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp*

Khái niệm đổi mới sáng tạo đã trải qua quá trình phát triển dài và được nghiên cứu từ nhiều góc độ. Từ định nghĩa đầu tiên của Schumpeter (1939) cho rằng ĐMST là “việc thực hiện các kết hợp mới”, đến nay, khái niệm của OECD (2005) vẫn được coi là toàn diện và bao quát nhất, ở đó ĐMST trong doanh nghiệp được hiểu là việc thực thi sản phẩm, quy trình, phương pháp marketing hoặc tổ chức mới/cải tiến đáng kể.

Để thực hiện ĐMST, doanh nghiệp cần sở hữu một số năng lực đặc biệt, được các học giả nghiên cứu từ nhiều khía cạnh khác nhau, bao gồm năng lực cốt lõi (Prahalad & Hamel, 2006), năng lực hấp thụ (Cohen & Levinthal, 1990) và năng lực tổ chức (Winter và cộng sự, 2000). Những năng lực này giúp doanh nghiệp nhận diện và khai thác cơ hội thị trường, từ đó tạo ra sản phẩm hoặc dịch vụ mới, tức là thể hiện năng lực ĐMST. Theo OECD (2005), năng

lực ĐMST phản ánh khả năng của các yếu tố tác động đến quá trình ĐMST và biểu hiện qua kết quả ĐMST của doanh nghiệp. Nói cách khác, năng lực ĐMST thể hiện trình độ và khả năng huy động các nguồn lực bên trong và bên ngoài tổ chức để thực hiện đổi mới.

2.2. *Yếu tố ảnh hưởng đến năng lực đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp*

Nhiều học giả đã nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực ĐMST của doanh nghiệp dưới các góc độ lý luận và phương pháp khác nhau. Saunila và Ukko (2013) cho rằng năng lực đổi mới bao gồm các yếu tố như văn hóa lãnh đạo, cấu trúc tổ chức, môi trường làm việc, kiến thức bên ngoài và hoạt động cá nhân. Tại Việt Nam, nhiều nghiên cứu thực nghiệm đã làm rõ những nhân tố đặc thù ảnh hưởng đến ĐMST trong từng ngành. Đặng Thu Hương (2020) xác định tám nhóm yếu tố như nhân lực, văn hóa, quản lý tri thức, tài chính và liên kết bên ngoài có vai trò then chốt trong các ngành cơ khí, dệt may và xây dựng. Dương Văn Hùng (2019) nhấn mạnh vai trò của chiến lược tài chính, sự ủng hộ của lãnh đạo, văn hóa tổ chức và năng lực hấp thụ tri thức trong đổi mới tổ chức. Nghiên cứu của Trần Thị Hồng Việt (2016) tại ngành da giày Hà Nội cũng cho thấy nhân sự, tri thức và thể chế chính sách ảnh hưởng rõ rệt đến đổi mới sản phẩm và marketing.

Mặc dù có sự khác biệt trong cách phân loại các yếu tố, đa số các nghiên cứu đều thống nhất rằng năng lực ĐMST chịu tác động của hai nhóm yếu tố chính theo lý thuyết nguồn lực (Resource-Based View- RBV): yếu tố nội sinh (bên trong doanh nghiệp) và yếu tố ngoại sinh (tác động từ bên ngoài). Yếu tố ngoại sinh bao gồm môi trường cạnh tranh, nhu cầu thị trường, vòng đời sản phẩm và mối liên kết với đối tác, đóng vai trò kích

thích và tạo điều kiện cho đổi mới (OECD, 2005; Chang và cộng sự, 2017). Trong khi đó, các yếu tố nội sinh như năng lực quản trị, kỹ năng nhân lực, đầu tư R&D và chiến lược tổ chức mới là yếu tố quyết định mức độ và hiệu quả đổi mới (Gunday và cộng sự, 2011). Sự kết hợp chặt chẽ giữa hai nhóm yếu tố này giúp doanh nghiệp duy trì khả năng thích ứng với thị trường và phát triển lợi thế cạnh tranh bền vững. Tuy nhiên, nếu thiếu nội lực, doanh nghiệp khó tận dụng các cơ hội đổi mới từ bên ngoài. Vì vậy, nghiên cứu này tập trung phân tích các yếu tố nội sinh hay “nội lực” nhằm làm rõ nền tảng thúc đẩy năng lực ĐMST, đặc biệt trong khu vực doanh nghiệp vừa và nhỏ tại Việt Nam.

Ngoài ra, mối quan hệ giữa các yếu tố nội sinh lại có sự tương tác qua lại với nhau. Văn hóa tổ chức không chỉ trực tiếp thúc đẩy đổi mới mà còn điều tiết mối quan hệ giữa khả năng hấp thụ tri thức và hiệu quả đổi mới. Một môi trường sáng tạo và chia sẻ tri thức thúc đẩy học hỏi từ bên ngoài, trong khi văn hóa bảo thủ làm suy giảm khả năng chuyển hóa tri thức thành đổi mới thực tiễn. Từ nền tảng đó, nghiên cứu đề xuất phân tích sự tương tác giữa các yếu tố nội sinh trong bối cảnh các SMEs tại Việt Nam- nơi nguồn lực hạn chế nhưng tiềm năng sáng tạo linh hoạt. Nghiên cứu cũng chỉ ra mối quan hệ giữa quy mô và năng lực đổi mới, nhấn mạnh vai trò của nội lực, gồm văn hóa tổ chức, năng lực quản trị và khả năng học hỏi- như một nền tảng bền vững thúc đẩy đổi mới, đồng thời đưa ra hàm ý thực tiễn cho nhà quản trị.

3. Phương pháp trắc lượng thư mục

Phân tích trắc lượng thư mục (Bibliometric Analysis) là một phương pháp tổng quan hệ thống, áp dụng toán học và thống kê vào tài liệu nghiên cứu (Pritchard, 1969). Đây

là công cụ quan trọng giúp khám phá tài liệu, xác định cấu trúc khái niệm và theo dõi sự phát triển của chủ đề nghiên cứu (Leung và cộng sự, 2017). Để minh họa khung lý thuyết, bản đồ khoa học thường kết hợp với các kỹ thuật phân tích thư mục như phân tích đồng trích dẫn, ghép nối thư mục, đồng tác giả và đồng từ khóa (Cobo và cộng sự, 2011), mang lại hiểu biết sâu rộng về lĩnh vực nghiên cứu (Chang và cộng sự, 2015).

Nghiên cứu này sử dụng phương pháp phân tích đồng từ khóa- một kỹ thuật quan trọng trong trắc lượng thư mục- nhằm khám phá các yếu tố nội sinh ảnh hưởng đến năng lực ĐMST của doanh nghiệp. Phương pháp này dựa trên tần suất xuất hiện đồng thời của các từ khóa trong tập hợp bài báo, từ đó làm rõ cấu trúc chủ đề, mối liên hệ giữa các khái niệm, cũng như sự phát triển và chuyển dịch xu hướng nghiên cứu theo thời gian (Braam và cộng sự, 1991; Ding và cộng sự, 2001; Su & Lee, 2010).

Các bước tiến hành thu thập và xử lý dữ liệu gồm ba giai đoạn chính:

Giai đoạn 1: Tìm kiếm chuỗi và thu thập dữ liệu. Dữ liệu được chiết xuất từ cơ sở dữ liệu Web of Science (<https://www.webofscience.com/wos/woscc/basic-search>) với từ khóa tìm kiếm chính là “internal factors” và “innovation” hoặc “innovation capability”, “innovative capability”, “innovation capacity”, thời gian của dữ liệu tìm kiếm từ năm 1992 đến tháng 2/2025, dữ liệu thu thập là dữ liệu thực tế bao gồm 406 bài báo.

Giai đoạn 2: Sàng lọc tài liệu. Từ 406 bài ban đầu, tác giả tiến hành lọc theo các tiêu chí: (i) chỉ giữ lại các bài được xuất bản trên tạp chí uy tín thuộc nhóm Q1-Q4 theo phân loại của Journal Citation Reports, (ii) loại trừ các bài trùng lặp và (iii) loại bỏ các bài không liên quan trực tiếp đến chủ đề

ĐMST từ góc độ yếu tố nội sinh. Sau quá trình sàng lọc, 378 bài báo được chọn để phân tích.

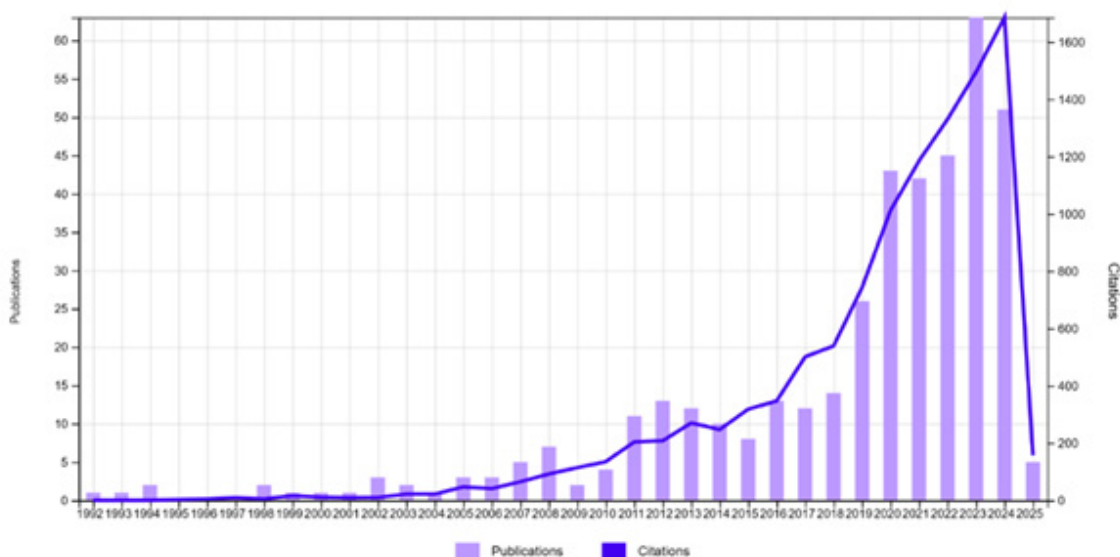
Giai đoạn 3: Phân tích và trực quan hóa. Dữ liệu được xử lý bằng phần mềm VOSviewer- một công cụ chuyên dùng trong phân tích mạng lưới từ khóa- nhằm xây dựng bản đồ trực quan mô tả các cụm chủ đề và mối liên hệ giữa các yếu tố nội sinh trong nghiên cứu về năng lực đổi mới. Mặc dù phương pháp trắc lượng thư mục mang lại cái nhìn hệ thống và khách quan về một lĩnh vực khoa học, song vẫn tồn tại một số hạn chế. Đáng chú ý là phương pháp này không cho phép đánh giá sâu về chất lượng nội dung hay đóng góp học thuật cụ thể của từng bài báo, và kết quả phân tích phụ thuộc đáng kể vào thuật toán xử lý từ khóa và tiêu chí sàng lọc ban đầu. Do đó, các kết luận từ phân tích trắc lượng cần được kết hợp với hiểu biết lý thuyết và các phân tích định tính để đảm bảo tính toàn diện và độ tin cậy của nghiên cứu.

4. Kết quả phân tích trắc lượng thư mục

các nhóm nhân tố nội sinh thúc đẩy năng lực đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp

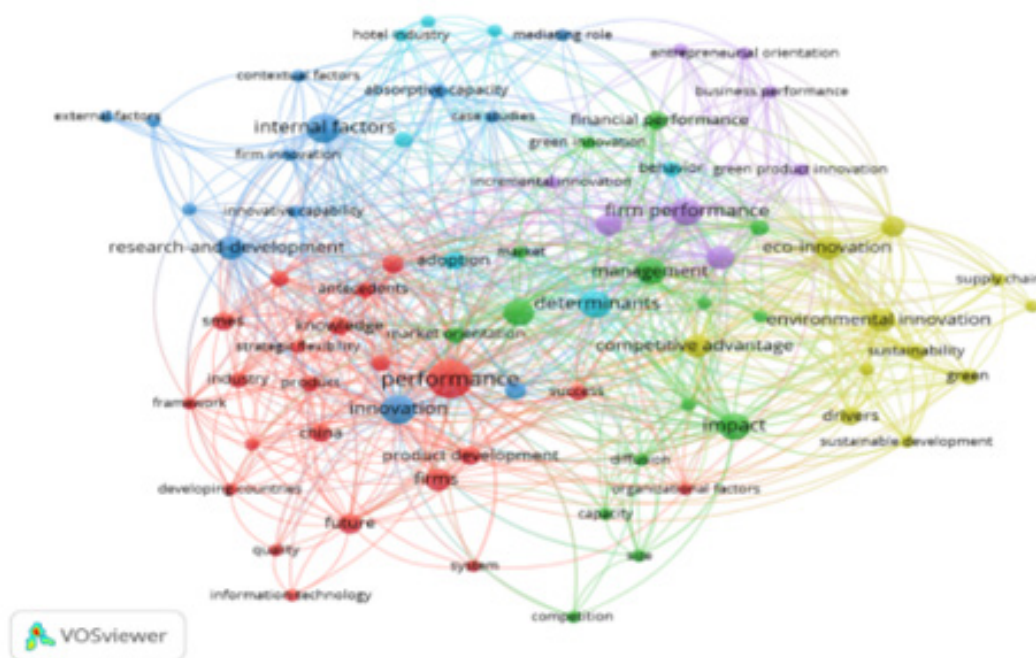
4.1. Thực trạng nghiên cứu liên quan đến chủ đề

Hình 1 cho thấy xu hướng nghiên cứu về các yếu tố nội sinh ảnh hưởng đến năng lực ĐMST của doanh nghiệp giai đoạn 1992-2/2025. Số lượng công bố tăng mạnh từ năm 2005 và đặc biệt bùng nổ sau năm 2019, phản ánh mức độ quan tâm ngày càng lớn của giới nghiên cứu. Sự gia tăng đột biến này chủ yếu do tác động của đại dịch COVID-19, khi doanh nghiệp phải thích ứng nhanh thông qua ĐMST, làm nổi bật vai trò của năng lực công nghệ, vốn con người và khả năng tổ chức (Ritter & Pedersen, 2020; Brem và cộng sự, 2021). Đồng thời, các chính sách phục hồi kinh tế nhấn mạnh chuyển đổi số và R&D nội tại (OECD, 2021) cũng thúc đẩy nghiên cứu. Sự phát triển của dữ liệu lớn và trí tuệ nhân tạo hỗ trợ phân tích sâu hơn, trong khi mạng lưới học thuật liên ngành mở rộng đã



Nguồn: Nhóm tác giả thống kê từ Web of Science (2025)

Hình 1. Xu hướng nghiên cứu các yếu tố nội sinh ảnh hưởng đến năng lực đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp (giai đoạn 1992- 2/2025)



Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp từ phần mềm VOSViewer 1.6.20.0

Hình 2. Phân tích sự xuất hiện cùng nhau của các từ khóa về các yếu tố nội sinh ảnh hưởng đến năng lực đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp (giai đoạn 1992- 02/2025)

gia tăng hợp tác và công bố. Số lượt trích dẫn cũng tăng dần và đạt đỉnh vào năm 2023, phản ánh tầm quan trọng học thuật của chủ đề. Giai đoạn 2018- 2023 đánh dấu sự bùng nổ về công bố và trích dẫn, khẳng định vai trò thực tiễn của nghiên cứu đối với ĐMST trong doanh nghiệp.

Hình 2 minh họa kết quả phân tích mối liên hệ giữa các từ khóa xuất hiện trong các nghiên cứu khoa học liên quan đến năng lực ĐMST của doanh nghiệp trong giai đoạn 1992 đến tháng 2/2025. Phân tích này giúp xác định những khái niệm thường xuyên được nghiên cứu cùng nhau, từ đó làm rõ các chủ đề trọng tâm xoay quanh các yếu tố nội sinh ảnh hưởng đến ĐMST trong doanh nghiệp. Đồng thời, kết quả cũng phản ánh xu hướng phát triển của lĩnh vực này theo thời gian, giúp nhận diện các yếu tố có tác động mạnh mẽ đến năng lực ĐMST của doanh nghiệp trong bối cảnh

kinh tế- xã hội thay đổi.

Trong Hình 2, mỗi màu sắc đại diện cho một cụm chủ đề có mối liên hệ chặt chẽ về nội dung. Nhóm nghiên cứu đã nhận diện các nhóm chủ đề chính là các nhóm yếu tố nội sinh ảnh hưởng đến năng lực ĐMST thông qua sáu cụm chủ đề nổi bật được thể hiện như trong Bảng 1.

Phân tích bản đồ đồng từ khóa cho thấy các cụm chủ đề trong lĩnh vực ĐMST liên kết chặt chẽ, tạo thành mạng tri thức đa chiều. Tâm điểm là cụm “innovation” và “performance”, kết nối chiến lược, năng lực tổ chức và bối cảnh vận hành doanh nghiệp. Sự giao thoa từ khóa phản ánh tính liên ngành của ĐMST, đồng thời gợi mở cách tiếp cận phân tầng để giải mã các yếu tố nội sinh thúc đẩy năng lực đổi mới, đặc biệt trong SMEs tại Việt Nam. Từ đó, nghiên cứu đề xuất phân loại sáu nhóm yếu tố nội sinh, làm cơ sở xây dựng mô hình

Bảng 1. Sáu nhóm chủ đề liên quan đến yếu tố nội sinh ảnh hưởng đến năng lực đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp

TT	Màu cụm	Chủ đề	Từ khóa tiêu biểu	Nội dung phản ánh
1	Màu đỏ	Đặc điểm doanh nghiệp	firm performance, size, re-sources, financial performance, SMEs	Đặc điểm về ngành, quy mô, tuổi, loại hình hoạt động, v.v. ảnh hưởng đến khả năng ĐMST của doanh nghiệp.
2	Màu tím	Định hướng chiến lược	strategic direction, market orientation, competitive advantage, diversification, technological innovations	Sự liên kết giữa tầm nhìn, định hướng, chiến lược tăng trưởng và khả năng đổi mới.
3	Màu xanh dương	Văn hóa tổ chức	organizational culture, internal factors, contextual factors, human capital, attitudes, adaption	Vai trò của văn hóa, môi trường làm việc, giá trị và thái độ trong định hình tư duy đổi mới và khả năng thích nghi của doanh nghiệp.
4	Màu xanh ngọc	Quản lý và lãnh đạo	leadership, human capital, strategic direction	Vai trò điều hành và ảnh hưởng của nhà quản trị trong quá trình ĐMST.
5	Màu xanh lá	Nguồn lực nghiên cứu và khả năng hấp thụ	resources, R&D, absorptive capacity, technological innovations	Sự kết hợp giữa nguồn lực R&D nội tại và khả năng học hỏi tri thức bên ngoài đóng vai trò nền tảng trong việc thúc đẩy đổi mới công nghệ và nâng cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp.
6	Màu vàng	Hoạt động ĐMST mở	cooperative strategies, knowledge sharing, external factors	Xu hướng các doanh nghiệp chủ động thiết lập chiến lược hợp tác với các đối tác bên ngoài như trường đại học, viện nghiên cứu hay startup nhằm khai thác nguồn tri thức phong phú và chuyên sâu ngoài tổ chức.

Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp và đề xuất

nghiên cứu và định hướng chính sách.

4.2. Các chủ đề về yếu tố nội sinh ảnh hưởng đến năng lực đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp

(i) Chủ đề về đặc điểm chung của doanh nghiệp

Cụm chủ đề về đặc điểm chung của doanh nghiệp thể hiện mối quan hệ giữa đặc điểm doanh nghiệp và khả năng đầu tư R&D, thúc đẩy ĐMST. Đặc điểm doanh nghiệp, gồm quy mô, tuổi đời, cơ cấu vốn và kết quả kinh doanh, phản ánh năng lực hoạt động và ảnh hưởng đến chiến lược kinh doanh, khả năng thích nghi thị trường và ĐMST. Các yếu tố này tạo ra sự khác biệt giữa doanh nghiệp cùng ngành, giúp đạt lợi thế cạnh tranh.

Quy mô doanh nghiệp là yếu tố quan trọng trong nghiên cứu về tác động đến ĐMST. Schumpeter (1939) cho rằng doanh nghiệp nhỏ có tiềm năng sáng tạo cao, nhưng sau đó (2008) lại nhận mạnh doanh nghiệp lớn có lợi thế ĐMST nhờ nguồn lực mạnh. Damanpour (1992) và Tsai (2001) cho rằng doanh nghiệp lớn dễ chấp nhận rủi ro và tận dụng quy mô trong R&D, trong khi Frit (1989) và Vega-Jurado và cộng sự (2008) lại cho thấy mối quan hệ tiêu cực giữa quy mô và ĐMST. Parida và cộng sự (2012), Pham và Matsunaga (2019) khẳng định doanh nghiệp lớn có lợi thế đổi mới sản phẩm nhờ nguồn lực dồi dào. Nghiên cứu của Vu và Nguyen (2024) cũng chỉ ra doanh nghiệp lớn và có vốn nhà nước có tỷ lệ đổi mới sản phẩm cao hơn. Đặc biệt, số lượng nhân sự và hoạt động xuất

nhập khẩu có tác động tích cực đến ĐMST. Tuổi đời doanh nghiệp ảnh hưởng không đồng nhất đến ĐMST. Doanh nghiệp lâu đời tích lũy kinh nghiệm và mạng lưới quan hệ nhưng dễ bảo thủ, khó thích nghi với thay đổi do văn hóa tổ chức (Nguyễn Quốc Duy, 2015). Trong khi đó, doanh nghiệp trẻ có khả năng đổi mới sản phẩm cao hơn (Pham & Matsunaga, 2019). Cơ cấu vốn và kết quả kinh doanh quyết định năng lực ĐMST. Tran và Santarelli (2013) chỉ ra cường độ vốn góp ảnh hưởng đến cam kết đầu tư ĐMST. Gómezar và cộng sự (2016) nhấn mạnh cơ cấu vốn đa dạng giúp doanh nghiệp tiếp cận tri thức và công nghệ mới. Kết quả kinh doanh tốt tạo động lực tài chính để đầu tư vào ĐMST (Pham & Matsunaga, 2019), trong khi doanh nghiệp có kết quả kinh doanh kém thường thận trọng hơn, ít đầu tư vào R&D và có nguy cơ trì trệ.

Tóm lại, doanh nghiệp có cơ cấu vốn hợp lý, nguồn vốn mạnh và kết quả kinh doanh tích cực có lợi thế trong ĐMST. Tuy nhiên, quản lý vốn hiệu quả và xây dựng chiến lược đầu tư phù hợp là yếu tố cốt lõi quyết định thành công của các sáng kiến đổi mới.

(ii) Chủ đề thể hiện định hướng chiến lược của doanh nghiệp

Cụm chủ đề nhấn mạnh sự liên kết giữa chiến lược tăng trưởng và khả năng đổi mới, gồm các yếu tố thể hiện định hướng chiến lược đóng vai trò quan trọng trong việc định hình năng lực ĐMST của doanh nghiệp. Ba chiến lược tăng trưởng chính của doanh nghiệp bao gồm: chuyên môn hóa, đa dạng hóa, và quốc tế hóa đều có những ảnh hưởng riêng biệt đến ĐMST.

Chuyên môn hóa tập trung phát triển năng lực lõi, giúp doanh nghiệp khai thác tối đa lợi thế chuyên môn và đạt được các thành tựu công nghệ đột phá (core competencies). Tuy nhiên, việc phụ thuộc quá nhiều vào

một lĩnh vực có thể làm tăng rủi ro khi thị trường hoặc công nghệ thay đổi (Robertson & Langlois, 1995). Đa dạng hóa mở rộng hoạt động sang nhiều lĩnh vực nhằm giảm thiểu rủi ro từ biến động ngành cụ thể, đồng thời tạo cơ hội khai thác tri thức từ các lĩnh vực khác (diversification, market adaptation). Tuy nhiên, Becheikh và cộng sự (2006) cảnh báo rằng chiến lược này có thể khiến doanh nghiệp thiếu tập trung nếu không quản lý tốt nguồn lực. Quốc tế hóa được xem là chiến lược thúc đẩy ĐMST mạnh mẽ nhất, thể hiện qua các cụm từ “internationalization” và “export strategies”. Các nghiên cứu Romijn và Albaladejo (2002); Spithoven và cộng sự (2013) chỉ ra rằng quốc tế hóa giúp doanh nghiệp tiếp cận tri thức, công nghệ tiên tiến từ thị trường toàn cầu, đồng thời tạo áp lực cải tiến sản phẩm để cạnh tranh. Frishammar và Andersson (2009) khẳng định rằng doanh nghiệp có mức độ quốc tế hóa cao thường có năng lực ĐMST vượt trội. Nghiên cứu của Pham và Matsunaga (2019); Gómez và cộng sự (2016) cho thấy chiến lược đa dạng hóa sản phẩm và tăng cường xuất khẩu đóng góp đáng kể vào năng lực ĐMST, giúp doanh nghiệp khai thác các nhu cầu mới từ thị trường. Không chỉ có vậy, theo Aksu (2024), các doanh nghiệp trong lĩnh vực sản xuất còn thể hiện định hướng chiến lược đổi mới không chỉ là kết quả của nội lực doanh nghiệp mà còn là đòn bẩy để hiện thực hóa năng lực ĐMST. Chiến lược này không chỉ tác động trực tiếp đến kết quả đổi mới mà còn đóng vai trò trung gian chiến lược- kết nối các yếu tố nội sinh với năng lực thích ứng và cạnh tranh của doanh nghiệp trong môi trường thay đổi.

Nhìn chung, mỗi chiến lược có tác động riêng biệt đến ĐMST. Việc lựa chọn chiến lược tăng trưởng phù hợp cần dựa trên đặc điểm nội tại của doanh nghiệp và bối cảnh

kinh doanh. Một chiến lược hiệu quả là sự kết hợp hài hòa giữa chuyên môn hóa, đa dạng hóa và quốc tế hóa, giúp tạo ra môi trường thuận lợi để ĐMST diễn ra liên tục và bền vững.

(iii) *Chủ đề liên quan đến văn hóa tổ chức*
Cụm chủ đề nhấn mạnh vai trò của văn hóa trong định hình tư duy đổi mới và khả năng thích nghi (adaptation). Văn hóa tổ chức là tập hợp những giá trị, niềm tin và giá định chung, định hình hành vi và môi trường làm việc trong doanh nghiệp. Một văn hóa khuyến khích sáng tạo giúp nhân viên đưa ra ý tưởng mới và thích nghi với thay đổi. Dulaimi và Hartmann (2006); Weryński và Dolińska-Weryńska (2024) cho rằng văn hóa tổ chức là yếu tố cốt lõi thúc đẩy hành vi đổi mới, biến ĐMST thành giá trị trung tâm. Valencia và cộng sự (2010) chứng minh rằng văn hóa không chỉ ảnh hưởng đến cách thức vận hành mà còn là động lực sáng tạo và phát triển sản phẩm mới. Ahmed (1998) nhấn mạnh văn hóa tổ chức là “yếu tố quyết định” của ĐMST, và thiếu văn hóa khuyến khích sáng tạo sẽ làm giảm hiệu quả đổi mới. Neely và cộng sự (2001) chỉ ra rằng văn hóa đổi mới, cùng với năng lực nội bộ và khả năng nhận diện môi trường bên ngoài, tạo thành một hệ sinh thái đổi mới. Lawson và Samson (2001), Smith (2008) bổ sung rằng việc khuyến khích cá nhân đề xuất và thử nghiệm ý tưởng mới là yếu tố quan trọng để đạt được ĐMST. Sang Long và Tan (2015) cũng nhấn mạnh vai trò của văn hóa tổ chức trong nâng cao hiệu quả đổi mới không chỉ trong doanh nghiệp mà còn trong các tổ chức học thuật. Văn hóa tổ chức ảnh hưởng mạnh mẽ đến ĐMST, thúc đẩy sự chấp nhận rủi ro, sáng tạo và phát triển năng lực cá nhân. Tuy nhiên, xây dựng văn hóa đổi mới đòi hỏi cam kết dài hạn từ lãnh đạo và các cơ chế hỗ trợ như khen thưởng, đào tạo và đầu tư

R&D, nhằm tích hợp ĐMST vào hoạt động doanh nghiệp và đảm bảo phát triển bền vững trong môi trường cạnh tranh.

(iv) *Chủ đề liên quan đến đội ngũ quản lý, lãnh đạo doanh nghiệp*

Đội ngũ quản lý, đặc biệt là nhà lãnh đạo doanh nghiệp, đóng vai trò quyết định trong việc thúc đẩy năng lực ĐMST, vì vậy cụm chủ đề này nhấn mạnh tầm quan trọng của kiến thức, kinh nghiệm và cam kết lãnh đạo đối với chiến lược ĐMST.

Trình độ học vấn và kinh nghiệm của lãnh đạo ảnh hưởng đến khả năng triển khai ĐMST. Koellinger (2008) cho rằng lãnh đạo có trình độ học vấn cao thường sáng tạo, linh hoạt và nhạy bén với ý tưởng mới. Kinh nghiệm làm việc giúp họ tích lũy kỹ năng và xây dựng mạng lưới quan hệ, hỗ trợ tích cực cho ĐMST (Romijn & Albaladejo, 2002). Tuy nhiên, nghiên cứu của Pham và Matsunaga (2019) tại Việt Nam cho thấy bằng cấp phổ thông có mối liên hệ với ĐMST sản phẩm, trong khi bằng cấp chuyên môn hoặc kinh nghiệm làm việc không có tác động đáng kể. Tuổi của lãnh đạo cũng ảnh hưởng đến ĐMST. Doanh nhân trẻ thường năng động, nhạy bén với công nghệ mới và có xu hướng đổi mới nhiều hơn. Ngược lại, lãnh đạo lớn tuổi có thể gặp khó khăn trong việc thích nghi do giảm tính linh hoạt và nhạy bén (Pham & Matsunaga, 2019). Cam kết lãnh đạo cấp cao là yếu tố thiết yếu trong chiến lược ĐMST. Cooper và Kleinschmidt (2007) nhấn mạnh rằng chiến lược đổi mới thành công đòi hỏi sự truyền đạt rõ ràng và cam kết mạnh mẽ từ lãnh đạo, cam kết này có mối tương quan thuận với sự phát triển dài hạn của doanh nghiệp.

Trong bối cảnh toàn cầu hóa, áp lực từ công ty mẹ hoặc tập đoàn buộc doanh nghiệp thúc đẩy ĐMST và tối ưu hóa nguồn lực. Lãnh đạo không chỉ hoạch định chiến lược

mà còn phải đảm bảo thực thi nhất quán, khuyến khích đổi mới và tạo động lực cho toàn bộ tổ chức.

(v) Chủ đề về nguồn lực nghiên cứu và khả năng hấp thụ của doanh nghiệp

Cụm chủ đề nhấn mạnh vai trò của việc khai thác tri thức bên ngoài và tối ưu hóa nghiên cứu nội bộ. Nguồn lực nghiên cứu và khả năng hấp thụ tri thức là hai yếu tố cốt lõi tác động mạnh mẽ đến năng lực ĐMST của doanh nghiệp.

Hoạt động nghiên cứu và phát triển nội bộ (R&D) đóng vai trò kép trong ĐMST. Theo Cohen và Levinthal (1989), R&D không chỉ giúp phát triển ý tưởng, chuyển hóa tri thức thành sản phẩm hay công nghệ mới mà còn nâng cao khả năng hấp thụ tri thức, cho phép doanh nghiệp tiếp thu hiệu quả nguồn tri thức bên ngoài. Trong các ngành công nghệ cao, R&D nội bộ đặc biệt quan trọng do doanh nghiệp khó tiếp cận công nghệ mới từ đối thủ với chi phí hợp lý (Lee, 1995). Khả năng hấp thụ tri thức (absorptive capacity) giúp doanh nghiệp nhận diện, đồng hóa và ứng dụng tri thức bên ngoài để tạo lợi thế cạnh tranh. Cohen và Levinthal (1990) nhấn mạnh rằng khả năng hấp thụ cao không chỉ tăng hiệu quả ĐMST mà còn cải thiện khả năng thích nghi với thị trường. Gómez và cộng sự (2016); Rangus và cộng sự (2017) cũng khẳng định mối quan hệ tích cực giữa khả năng hấp thụ và ĐMST trong các doanh nghiệp tại Tây Ban Nha và Slovenia. Nguồn lực tài chính, bao gồm cơ cấu vốn và quỹ đầu tư R&D, có vai trò quan trọng trong ĐMST. Bhattacharya và Bloch (2004) chỉ ra rằng doanh nghiệp có tài chính tốt thường đầu tư nhiều hơn vào R&D, từ đó thúc đẩy ĐMST. Tuy nhiên, tỷ lệ vay vốn cao có thể làm tăng rủi ro tài chính, cản trở hoạt động đổi mới (Nguyễn Quốc Duy, 2015).

Tóm lại, đầu tư vào R&D nội bộ và nâng

cao khả năng hấp thụ tri thức giúp doanh nghiệp tạo ra sản phẩm mới và khai thác tri thức bên ngoài hiệu quả. Zahra và George (2002) khẳng định khả năng hấp thụ tri thức có mối quan hệ thuận chiều với hiệu quả ĐMST, thúc đẩy doanh nghiệp đạt thành tựu đổi mới cao hơn.

(vi) Chủ đề về hoạt động đổi mới sáng tạo mở (open innovation)

ĐMST mở (open innovation) giúp doanh nghiệp tận dụng tri thức và nguồn lực bên ngoài để nâng cao năng lực đổi mới, nhấn mạnh vai trò của hợp tác công nghệ và chia sẻ tri thức trong phát triển sản phẩm và tối ưu hóa quy trình.

Hoạt động này bao gồm hợp tác công nghệ theo chiều dọc (với nhà cung cấp, khách hàng) và chiều ngang (với đối thủ, trường đại học, viện nghiên cứu). Parida và cộng sự (2012) chỉ ra rằng hợp tác chiều dọc thường thúc đẩy đổi mới đột phá, trong khi hợp tác chiều ngang chủ yếu hỗ trợ đổi mới không đột phá. Lựa chọn công nghệ liên quan đến đổi mới đột phá, còn tìm kiếm công nghệ phù hợp cho đổi mới không đột phá. Laursen và Salter (2006) nhấn mạnh mối quan hệ chữ U giữa phạm vi tìm kiếm tri thức bên ngoài và hiệu quả đổi mới. Spithoven và cộng sự (2013) cho thấy cả doanh nghiệp lớn và nhỏ đều có thể nâng cao khả năng giới thiệu sản phẩm mới nhờ chiến lược đổi mới mở, nhưng doanh nghiệp nhỏ gặp nhiều hạn chế hơn do thiếu nguồn lực. Cheng và Huizingh (2014) phân tích ba cơ chế đổi mới mở (hướng vào, hướng ra, kết hợp) và khẳng định tất cả đều có tác động tích cực đến ĐMST. Pullen và cộng sự (2012) cũng chỉ ra rằng SMEs có thể cải thiện ĐMST sản phẩm thông qua mạng lưới hợp tác.

ĐMST mở là động lực quan trọng giúp doanh nghiệp tận dụng tri thức bên ngoài để thúc đẩy ĐMST. Tuy nhiên, hiệu quả

phụ thuộc vào cân bằng giữa khai thác tri thức rộng và sâu, đồng thời áp dụng cơ chế bảo hộ sở hữu trí tuệ để duy trì lợi thế cạnh tranh.

5. Kết luận và hàm ý cho doanh nghiệp vừa và nhỏ ở Việt Nam

ĐMST là yếu tố then chốt quyết định khả năng cạnh tranh và phát triển bền vững của doanh nghiệp. Nghiên cứu trắc lượng thứ mục với sự đồng xuất hiện của các từ khóa liên quan đến chủ đề đã xác định sáu chủ đề liên quan đến các yếu tố bên trong thúc đẩy năng lực ĐMST của doanh nghiệp. Kết quả này cũng phù hợp với một số nghiên cứu về yếu tố ảnh hưởng đến năng lực ĐMST của doanh nghiệp trước đây như: Saunila và Ukko (2013), Dương Văn Hùng (2019), Đặng Thu Hương (2020), Ngo (2024), Vu và Nguyen (2024). Từ kết quả trên, bài nghiên cứu đưa ra một số hàm ý thực tiễn cho doanh nghiệp Việt Nam, đặc biệt là các SMEs nhằm nâng cao năng lực đổi mới trong điều kiện nguồn lực còn hạn chế.

Trước hết, việc tận dụng mạng lưới quốc tế để học hỏi và đổi mới là một hướng đi thiết thực và khả thi đối với SMEs Việt Nam. Thông qua tham gia vào chuỗi cung ứng toàn cầu dưới hình thức xuất khẩu, gia công, hoặc hợp tác OEM với các đối tác nước ngoài, doanh nghiệp có thể tiếp cận công nghệ tiên tiến và tri thức quản trị hiện đại. Mỗi quan hệ với đối tác quốc tế không chỉ nâng cao tiêu chuẩn sản xuất mà còn tạo ra áp lực và cơ hội để đổi mới quy trình, sản phẩm và mô hình kinh doanh. Đồng thời, SMEs có thể chủ động tham gia vào các hiệp hội ngành nghề quốc tế hoặc chương trình hỗ trợ kỹ thuật từ các tổ chức phát triển như JICA, USAID hay GIZ để tiếp cận công nghệ sạch, tiêu chuẩn toàn cầu và kinh nghiệm quản trị tiên tiến, qua đó nâng cao năng lực cạnh tranh dài hạn.

Bên cạnh đó, trong bối cảnh nguồn lực tài chính và nhân lực còn hạn chế, việc cải thiện năng lực R&D theo hướng tinh gọn và mở là lựa chọn phù hợp đối với SMEs. Thay vì đầu tư mạnh vào bộ phận R&D nội bộ, các doanh nghiệp nên ưu tiên chiến lược ĐMST mở thông qua hợp tác với trường đại học, viện nghiên cứu, startup công nghệ hoặc trung tâm ĐMST địa phương. Mô hình này không chỉ giúp chia sẻ chi phí nghiên cứu và rủi ro đổi mới, mà còn nâng cao hiệu quả khai thác tri thức từ bên ngoài- một yếu tố quan trọng trong năng lực hấp thụ tri thức (absorptive capacity). SMEs cũng nên chủ động tiếp cận các nguồn tài trợ nghiên cứu từ Quỹ Đổi mới công nghệ quốc gia (NATIF), Quỹ Phát triển khoa học và công nghệ, hoặc các chương trình hỗ trợ của Bộ Khoa học và Công nghệ nhằm bổ sung nguồn lực cho các hoạt động đổi mới.

Cùng với đó, xây dựng văn hóa tổ chức khuyến khích ĐMST là nền tảng lâu dài để duy trì năng lực thích ứng trong môi trường kinh doanh biến động. Các doanh nghiệp nên thúc đẩy tư duy học hỏi liên tục, chấp nhận rủi ro có kiểm soát và khuyến khích nhân viên thử nghiệm ý tưởng mới. Văn hóa này có thể được hình thành từ những thay đổi nhỏ nhưng thiết thực như tổ chức các buổi chia sẻ nội bộ (innovation talks), triển khai cơ chế “gợi ý cải tiến”, hoặc xây dựng nhóm dự án đa chức năng để triển khai các sáng kiến đổi mới một cách linh hoạt và thực tế.

Một yếu tố quan trọng khác là phát triển năng lực lãnh đạo định hướng đổi mới, trong đó vai trò của lãnh đạo cấp cao là then chốt. Các nhà quản lý SMEs cần được trang bị tư duy chiến lược về ĐMST, đặc biệt trong lựa chọn mô hình tăng trưởng phù hợp như chuyên môn hóa, đa dạng hóa hay quốc tế hóa. Doanh nghiệp nên chú trọng tuyển dụng hoặc đào tạo những

nhà quản lý có kinh nghiệm quốc tế, tư duy linh hoạt và khả năng dẫn dắt tổ chức vượt qua các thách thức mới. Quan trọng hơn, sự cam kết mạnh mẽ từ lãnh đạo cấp cao, thể hiện qua định hướng chiến lược rõ ràng và phân bổ nguồn lực hợp lý cho hoạt động đổi mới, chính là yếu tố đảm bảo tính bền vững trong quá trình nâng cao năng lực ĐMST.

ĐMST mở, thông qua hợp tác công nghệ và tìm kiếm tri thức bên ngoài, giúp nâng cao năng lực phát triển sản phẩm và doanh thu. SMEs hưởng lợi từ cơ chế hợp tác và bảo hộ sở hữu trí tuệ, trong khi doanh nghiệp lớn có lợi thế hơn trong thương mại hóa sản phẩm. Sự kết hợp của các yếu tố nội tại trên đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao năng lực ĐMST và duy trì lợi thế cạnh tranh cho doanh nghiệp trong môi trường kinh doanh đầy biến động.

Nghiên cứu cho thấy nhiều yếu tố nội sinh quyết định năng lực ĐMST của doanh nghiệp, và các yếu tố này khác nhau ở từng quốc gia. Các hướng nghiên cứu tiếp theo có thể tập trung vào nhiều khía cạnh khác nhau nhằm làm rõ thêm mối quan hệ tương tác giữa các yếu tố nội sinh. Thay vì xem các yếu tố như độc lập, cần phân tích chúng như một hệ thống có tác động qua lại. Ví dụ, văn hóa đổi mới có thể làm tăng hiệu quả của đầu tư R&D; hoặc chiến lược quốc tế hóa có thể giúp doanh nghiệp

khai thác tri thức bên ngoài tốt hơn. Điều này giúp hiểu rõ hơn doanh nghiệp cần kết hợp những yếu tố nào để nâng cao năng lực đổi mới trong từng bối cảnh cụ thể. Đồng thời, từng yếu tố riêng lẻ cũng mở ra những hướng nghiên cứu triển vọng, như: khảo sát mối quan hệ phi tuyến giữa quy mô, tuổi doanh nghiệp và ĐMST theo từng ngành; phân tích vai trò của văn hóa ĐMST trong từng loại hình doanh nghiệp; đánh giá khả năng hấp thụ tri thức từ mạng lưới quốc tế; nghiên cứu tác động dài hạn của đổi mới sáng tạo mở; làm rõ vai trò lãnh đạo trong điều phối ĐMST; phân tích ảnh hưởng của chiến lược quốc tế hóa đối với ĐMST tại SMEs ở các nước đang phát triển, v.v. Việc mở rộng các hướng nghiên cứu này sẽ giúp cung cấp thêm bằng chứng thực nghiệm, làm rõ mối quan hệ giữa các yếu tố tác động đến ĐMST và đề xuất các giải pháp hiệu quả nhằm thúc đẩy ĐMST cho doanh nghiệp trong bối cảnh toàn cầu hóa.■

Lời cảm ơn:

Bài báo là sản phẩm của đề tài khoa học công nghệ cấp Quốc gia “Nghiên cứu giải pháp nâng cao năng lực đổi mới sáng tạo trong hoạt động xuất khẩu của các doanh nghiệp Việt Nam trong bối cảnh mới” mã số KX.01.11/21-30.

Tài liệu tham khảo

- Ahmed, P.K. (1998). Culture and climate for innovation. *European Journal of Innovation Management*. 1(1), 30-43. <https://doi.org/10.1108/14601069810199131>
- Aksu, B., Akman, G. (2024). How Eco-innovation Determinants and Eco-innovation Strategy Influences Sustainability Performance of SMEs? Mediating Role of Eco-innovation Strategy. *Journal of Knowledge Economy*, 15, 9368–9392. <https://doi.org/10.1007/s13132-023-01360-3>
- Becheikh, N., Landry, R. & Amara, N. (2006). Lessons from innovation empirical studies in the manufacturing sector: A systematic review of the literature from 1993-2003. *Technovation*, 26(5–6), 644–664, <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2005.06.016>
- Bhattacharya, M. & Bloch, H. (2004). Determinants of innovation. *Small Business Economics*, 22(2), 155–162. <https://doi.org/10.1023/B:SBEJ.0000014453.94445.de>
- Björkdahl, J. & Börjesson, S. (2012). Assessing firm capabilities for innovation. *International Journal of Knowledge Management Studies*, 5, 171-184.

- Braam, R. R., Moed, H. F. & Van Raan, A. F. (1991). Mapping of science by combined co-citation and word analysis. *Journal of the American Society for Information Science*, 42(4), 233-251. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-4571\(199105\)42:4<233::AID-ASII>3.0.CO;2-I](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-4571(199105)42:4<233::AID-ASII>3.0.CO;2-I)
- Brem, A. , Giones, F. & Werle, M. (2021). The AI Digital Revolution in Innovation: A Conceptual Framework of Artificial Intelligence Technologies for the Management of Innovation. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 70(2), 770-776. <https://doi.org/10.1109/TEM.2021.3109983>
- Chang, Y. W., Huang, M. H. & Lin, C. M. (2015). Evolution of research subjects in library and information science based on keyword, bibliographical coupling, and co-citation analyses. *Scientometrics*, 105(3), 2071-2087. <https://doi.org/10.1007/s11192-015-1762-8>
- Chang, W.-J., Liao, S.-H. & Wu, T.-T. (2017). Relationships among organizational culture, knowledge sharing, and innovation capability: a case of the automobile industry in Taiwan". *Knowledge Management Research & Practice*, 15(3), 471-490. <https://doi.org/10.1057/s41275-016-0042-6>
- Cheng, C. C. J. & Huizingh, E. K. R. E. (2014). When is open innovation beneficial? The role of strategic orientation. *Journal of Product Innovation Management*, 31(6), 1235-1253. <https://doi.org/10.1111/jpim.12148>
- Cobo, Manuel & López-Herrera, A.G. & Herrera-Viedma, Enrique & Herrera, Francisco. (2011). Science Mapping Software Tools: Review, Analysis, and Cooperative Study Among Tools. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 62(7), 1382-1402. <https://doi.org/10.1002/asi.21525>
- Cohen, W. M. & Levinthal, D. A. (1990). Absorptive Capacity: A New Perspective on Learning and Innovation. *Administrative Science Quarterly*, 35(1), 128. <https://doi.org/10.2307/2393553>
- Cooper, Robert & Kleinschmidt, Elko. (1996). Winning Businesses in Product Development: The Critical Success Factors. *Research Technology Management*, 39(4), 18-29. <https://doi.org/10.1080/08956308.1996.11671073>
- Damanpour, F. (1992). Organizational Size and Innovation. *Organization Studies*, 13(3), 375-402. <https://doi.org/10.1177/017084069201300304>
- Ding, Y., Chowdhury, G.G. & Foo, S. (2001). Bibliometric cartography of information retrieval research by using co-word analysis. *Information Processing & Management*, 37(6), 817-842. [https://doi.org/10.1016/S0306-4573\(00\)00051-0](https://doi.org/10.1016/S0306-4573(00)00051-0)
- Đặng Thu Hương. (2020). Nhân tố tác động đến năng lực đổi mới sáng tạo của các doanh nghiệp công nghiệp tỉnh Quảng Nam. *Tạp chí Kinh tế & Phát triển*, 280(10), 96-104. Truy cập tại: <https://dlib.neu.edu.vn/handle/NEU/34652>
- Dulaimi, M. & Hartmann, A. (2006). The role of organizational culture in motivating innovative behaviour in construction firms. *Construction Innovation*, 6(3), 159-172. <https://doi.org/10.1108/14714170610710712>
- Dương Văn Hùng. (2019). Đổi mới sáng tạo và các nhân tố ảnh hưởng trong tổ chức. *Tạp chí Công thương*, truy cập tại <https://tapchicongthuong.vn/doi-moi-sang-tao-va-cac-nhan-to-anh-huong-trong-to-chuc-63534.htm>
- Frishammar, J. & Andersson, S. (2009). The overestimated role of strategic orientations for international performance in smaller firms. *Journal of International Entrepreneurship*, 7(1), 57-77. <https://doi.org/10.1007/s10843-008-0031-9>
- Frit, W. (1989). Determinants of Product Innovation Activities. *European Journal of Marketing*, 23(10), 32-43. [https://doi.org/10.1108/EUM000000000000593](https://doi.org/10.1108/EUM00000000000593)
- Gómez, J., Salazar, I. & Vargas, P. (2016). Sources of information as determinants of product and process innovation. *PLoS ONE*, 11(4), 1-15. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0152743>
- Gunday, G., Ulusoy, G., Kilic, K. & Alpkan, L. (2011). Effects of innovation types on firm performance. *International Journal of Production Economics*, 133(2), 662-676. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2011.05.014>
- Koellinger, P. (2008). Why are some entrepreneurs more innovative than others?. *Small Business Economics*, 31(1), 21-37. <https://doi.org/10.1007/s11187-008-9107-0>
- Laursen, K. & Salter, A. (2006). Open for innovation: The role of openness in explaining innovation performance among U.K. manufacturing firms. *Strategic Management Journal*, 27(2), 131-150. <https://doi.org/10.1002/smj.507>
- Lawson, B., & Samson, D. (2001). Developing Innovation Capability in Organisations: A Dynamic Capabilities Approach. *International Journal of Innovation Management*, 5, 377-400. <https://doi.org/10.1142/S1363919601000427>
- Lee, J. (1995). Small firms' innovation in two technological settings. *Research Policy*, 24(3), 391-401. [https://doi.org/10.1016/0048-7333\(93\)00772-I](https://doi.org/10.1016/0048-7333(93)00772-I)
- Leung, A., Francy-Pesek, J, Neda, S., Yoan R.M., Rodrigo, G., Geoff, G., Jose M. Eirin-Lopez, Till, B., Cameron D.M., Juan, A. & Christopher J.N. (2017). Basic surface features of nuclear FKBP facilitate chromatin binding. *Scientific Report*, 7(1), 3795. <https://doi.org/10.1038/s41598-017-04194-7>
- Neely, A., Adams, C. & Crowe, P. (2001). The performance prism in practice. *Measuring Business Excellence*, 5(2), 6-13. <https://doi.org/10.1108/13683040110385142>
- Nguyễn Danh Nam & Uông Thị Ngọc Lan. (2024). Nhận diện các nhân tố ảnh hưởng đến đổi mới sáng tạo tại các doanh nghiệp phát triển theo mô hình tập đoàn. *Tạp chí Quản lý Nhà nước*, truy cập từ <https://www.quanlynhanuoc.vn/2024/12/03/nhan-dien-cac-nhan-to-anh-huong-den-doi-moi-sang-tao-tai-cac-doanh-nghiep-phat-trien-theo>

- [mo-hinh-tap-doan/](#)
- Nguyễn Quốc Duy. (2015). Đổi mới sáng tạo và các nhân tố tác động- Tổng kết cơ sở lý thuyết. *Tạp chí Kinh tế & Phát triển*, 211(2), 37-46. Truy cập tại: <https://dlib.neu.edu.vn/handle/NEU/36060>
- OECD. (2005). *Oslo Manual: Guidelines for Collecting and Interpreting Innovation Data*, 3rd Edition, The Measurement of Scientific and Technological Activities. OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/9789264013100-en>
- OECD. (2021). *OECD Economic Outlook*, 2021(1). OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/edfbca02-en>
- Parida, V., Westerberg, M. & Frishammar, J. (2012). Inbound Open Innovation Activities in High-Tech SMEs: The Impact on Innovation Performance. *Journal of Small Business Management*, 50, 283-309. <https://doi.org/10.1111/j.1540-627X.2012.00354.x>
- Pham, T. T. T. & Matsunaga, N. (2019). Product and process innovation of micro, small and medium manufacturing enterprises in Vietnam. *Innovation in Developing Countries: Lessons from Vietnam and Laos*, 23–51. https://doi.org/10.1007/978-981-13-3525-9_2
- Phan, T. T. A. (2014). Characteristics of innovation in Vietnamese firms: an exploratory research. *Journal of Economics and Development*, 16(3), 82-95.
- Prahalad, C. K., Hamel, G. (2006). *The Core Competence of the Corporation*. In: Hahn, D., Taylor, B. (eds) *Strategische Unternehmensplanung-Strategische Unternehmensführung*. Springer, Berlin, Heidelberg. https://doi.org/10.1007/3-540-30763-X_14
- Pritchard, A. (1969). Statistical Bibliography or Bibliometrics. *Journal of Documentation*, 25, 348-349. <https://doi.org/10.1108/cb026482>
- Pullen, A. J. J., De Weerd-Nederhof, P. C., Groen, A. J. & Fisscher, O. A. M. (2012). Open innovation in practice: Goal complementarity and closed NPD networks to explain differences in innovation performance for SMEs in the medical devices sector. *Journal of Product Innovation Management*, 29(6), 917–934. <https://doi.org/10.1111/j.1540-5885.2012.00973.x>
- Rangus, Kaja & Drnovsek, Mateja & Di Minin, Alberto & Spithoven, André. (2017). The role of open innovation and absorptive capacity in innovation performance: Empirical evidence from Slovenia. *Journal of East European Management Studies*, 22(1), 39-62. <https://doi.org/10.5771/0949-6181-2017-1-39>
- Ritter, Thomas & Pedersen, Carsten. (2020). Analyzing the impact of the coronavirus crisis on business models. *Industrial Marketing Management*, 88, 214-224. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2020.05.014>
- Robertson, P. L. & Langlois, R. N. (1995). Innovation, networks, and vertical integration. *Research Policy*, 4, 543–562. [https://doi.org/10.1016/S0048-7333\(94\)00786-1](https://doi.org/10.1016/S0048-7333(94)00786-1)
- Romijn, H. & Albaladejo, M. (2002). Determinants of innovation capability in small electronics and software firms in southeast England. *Research Policy*, 31(7), 1053–1067. [https://doi.org/10.1016/S0048-7333\(01\)00176-7](https://doi.org/10.1016/S0048-7333(01)00176-7)
- Sang Long, C. & Tan, K. (2015). The Effect of Leaders' Emotional Intelligence on Employees' Organization Commitment in Malaysia. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(1). <http://dx.doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n1p37>
- Saunila, M., & Ukko, J. (2013). Facilitating innovation capability through performance measurement: A study of Finnish SMEs. *Management Research Review*, 36(10), 991-1010. <https://doi.org/10.1108/MRR-11-2011-0252>
- Schumpeter, J. A. (1934). *The Theory of Economic Development: An Inquiry into Profits, Capital, Credits, Interest, and the Business Cycle*. Transaction Publishers, Piscataway.
- Schumpeter, J. A. (1939). *Business Cycles: A Theoretical, Historical, and Statistical Analysis of the Capitalist Process*. McGraw-Hill Book Company Inc., New York.
- Schumpeter, J. A., 1934 (2008). The theory of economic development: An inquiry into profits, capital, credit, interest and the business cycle. *Journal of comparative research in anthropology and sociology*, 3(02), 137-148. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4499769
- Smith, E. (2008). *Using Secondary Data in Educational and Social Research*. New York: McGraw-Hill Education.
- Su, H. N. & Lee, P. C. (2010). Mapping knowledge structure by keyword co-occurrence: A first look at journal papers in technology foresight. *Scientometrics*, 85(1), 65-79. <https://doi.org/10.1007/s11192-010-0259-8>
- Spithoven, A., Vanhaverbeke, W. & Roijakkers, N. (2013). Open innovation practices in SMEs and large enterprises. *Small Business Economics*, 41(3), 537–562. <https://doi.org/10.1007/s11187-012-9453-9>
- Tổ chức Sở hữu trí tuệ thế giới (WIPO) (2024). Báo cáo Chỉ số đổi mới sáng tạo Toàn cầu 2024. Truy cập từ <https://www.wipo.int/web-publications/global-innovation-index-2024/en/>
- Tổng cục thống kê (GSO). (2023). Thủ tướng chỉ thị thúc đẩy phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa. Truy cập từ <https://www.gso.gov.vn/tin-tuc-khac/2025/03/thu-tuong-chi-thi-thuc-day-phat-trien-doanh-nghiep-nho-va-vua/>
- Tran, H. T. & Santarelli, E. (2013). *Determinants and Effects of Innovative Activities in Vietnam: A Firm-Level Analysis*. Quaderni- Working paper. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2338463>
- Ngo, H. T. T. (2024). The role of external network, government support, and absorptive capacity on the innovative activities of SMEs in Vietnam. *Journal of the Knowledge Economy*, 16, 1-27. <https://doi.org/10.1007/s13132-024-01913-0>
- Trần Thị Hồng Việt. (2015). Nhân tố tác động đến năng lực đổi mới sáng tạo của các doanh nghiệp cơ điện tử Hà Nội. *Tạp chí Kinh tế & Phát triển*, 12, 99-108.

- Tsai, W. (2001). Knowledge transfer in intraorganizational networks: Effects of network position and absorptive capacity on business unit innovation and performance. *Academy of Management Journal*, 4(5), 996–1004. <https://doi.org/10.2307/3069443>
- Valencia, J. C. N., Valle, R. S. & Jiménez, D. J. (2010). Organizational culture as determinant of product innovation. *European Journal of Innovation Management*, 13(4), 466–480. <https://doi.org/10.1108/14601061011086294>
- Vega-Jurado, J., Gutiérrez-Gracia, A., Fernández-de-Lucio, I. & Manjarrés-Henríquez, L. (2008). The effect of external and internal factors on firms' product innovation. *Research Policy*, 37(4), 616–632. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2008.01.001>
- Vu, T. T. H. & Nguyen, D. T. T. (2024). Impact of internal factors on product innovation: Empirical Evidence from Vietnamese textile and garment firms. *International Journal of Innovative Research and Scientific Studies*, 7(2), 271–280. <https://doi.org/10.53894/ijirss.v7i2.2617>
- Wang, C. L. & Ahmed, P. K. (2007). Dynamic Capabilities: A Review and Research Agenda. *The International Journal of Management Review*, 9(1), 31-51. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2007.00201.x>
- Weryński, P. & Dolińska-Weryńska, D. (2024). Conditions of cultural cycle of continuation and organisational change on the example of NGOs. *Scientific Papers of Silesian University of Technology*. <https://doi.org/10.29119/1641-3466.2024.198.34>
- Winter, S. G. (2000). The satisficing principle in capability learning. *Strategic Management Journal*, 21(10–11), 981–996. [https://doi.org/10.1002/1097-0266\(200010/11\)21:10/11<981::AID-SMJ125>3.0.CO;2-4](https://doi.org/10.1002/1097-0266(200010/11)21:10/11<981::AID-SMJ125>3.0.CO;2-4)
- World Bank. (2013). Vietnam Development Report: Skilling Up Vietnam – Preparing the Workforce for a Modern Market Economy. Truy cập từ <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/283651468321297015/skilling-up-vietnam-preparing-the-workforce-for-a-modern-market-economy>
- Zahra, S. & George, G. (2002). Absorptive Capacity: A Review, Reconceptualization, and Extension. *The Academy of Management Review*, 27(2), 185-203. <https://doi.org/10.2307/4134351>