

TRANG THÔNG TIN LUẬN ÁN TIẾN SĨ

Tên đề tài luận án tiến sĩ: Tác động của văn hoá doanh nghiệp đến năng lực sáng tạo của nhân viên các doanh nghiệp ICT Việt Nam – Nghiên cứu trường hợp Tập đoàn FPT

Chuyên ngành: Quản trị kinh doanh

Mã số: 9.34.01.01

Họ và tên NCS: Nguyễn Thị Huệ

Người hướng dẫn khoa học:

1. PGS.TS. Đỗ Minh Cường

2. PGS.TS. Nguyễn Thị Minh An

Cơ sở đào tạo: Học viện Công nghệ Bưu chính Viễn thông

NHỮNG KẾT QUẢ MỚI CỦA LUẬN ÁN:

Luận án tập trung nghiên cứu mối quan hệ giữa các yếu tố văn hóa doanh nghiệp (VHDN) và năng lực sáng tạo (NLST) của nhân viên trong các doanh nghiệp công nghệ thông tin và truyền thông (ICT) tại Việt Nam, với nghiên cứu điển hình là Tập đoàn FPT. Trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và xu thế chuyển đổi số đang diễn ra mạnh mẽ, việc hiểu rõ tác động của các yếu tố VHDN đến NLST có ý nghĩa quan trọng trong việc nâng cao năng lực cạnh tranh và đổi mới sáng tạo trong doanh nghiệp ICT. Dựa trên tổng quan lý thuyết trong và ngoài nước, luận án đã xây dựng mô hình nghiên cứu tổng hợp từ các mô hình kinh điển, bổ sung các yếu tố đặc thù ngành ICT Việt Nam và thực hiện khảo sát thực nghiệm quy mô lớn để kiểm định. Đóng góp mới của quá trình nghiên cứu thể hiện trong luận án như sau:

(1) Luận án đã đề xuất được một mô hình nghiên cứu đặc thù gồm 10 yếu tố VHDN tác động đến NLST của nhân viên doanh nghiệp ICT Việt Nam. Mô hình là sự tích hợp giữa các yếu tố trong mô hình DOCS của Denison (như Tầm nhìn, Giá trị cốt lõi, Định hướng khách hàng), mô hình Recardo & Jolly (như Hành vi lãnh đạo, Truyền thông nội bộ, Khen thưởng & ghi nhận), các yếu tố chung của cả 02 mô hình (Chấp nhận rủi ro, Học hỏi và Phát triển) cùng với 02 yếu tố đặc thù ngành ICT Việt Nam (Ứng dụng công nghệ, Phong trào và Văn hóa quần chúng). Từ đó góp phần hoàn thiện lý thuyết về tác động của VHDN đến NLST.

(2) Luận án đã đề bổ sung thang đo NLST, định nghĩa rõ các tiêu chí đánh giá NLST trong doanh nghiệp ICT. Đồng thời, luận án mở rộng hướng nghiên cứu, xây dựng khung lý thuyết để nghiên cứu mối quan hệ giữa VHDN và NLST trong ngành ICT tại Việt Nam.

(3) Luận án đã chỉ ra bốn yếu tố có ảnh hưởng mạnh nhất đến NLST của nhân viên FPT là: Chấp nhận rủi ro ($\beta = 0.379$), Tầm nhìn chiến lược ($\beta = 0.248$), Định hướng khách hàng ($\beta = 0.247$), và Hành vi lãnh đạo ($\beta = 0.215$). Đây là cơ sở thực nghiệm quan trọng cho việc xây dựng chiến lược phát triển văn hóa thúc đẩy đổi mới trong doanh nghiệp công nghệ.

(4) Từ những phát hiện thực nghiệm, luận án đã đưa ra các khuyến nghị cụ thể cho doanh nghiệp ICT Việt Nam, trong đó nhấn mạnh đến việc thiết lập môi trường chấp nhận thất bại sáng tạo, đầu tư vào R&D và phát triển hành vi lãnh đạo sáng tạo, đẩy mạnh truyền thông nội bộ và xây dựng hệ thống ghi nhận – khen thưởng phù hợp để thúc đẩy NLST. Họ có thể học cách tạo dựng một môi trường khuyến khích sự đổi mới, thử nghiệm các ý tưởng sáng tạo và không ngại thất bại để từ đó không ngừng cải tiến và phát triển.

(5) Luận án cũng đề xuất một số chính sách cấp vĩ mô dành cho Chính phủ và các cơ quan quản lý ngành ICT nhằm hỗ trợ doanh nghiệp đổi mới sáng tạo. Bao gồm việc xây dựng chính sách quốc gia về “chấp nhận rủi ro”, phát triển “bản đồ tầm nhìn ngành ICT”, khuyến khích lãnh đạo sáng tạo, ưu đãi thuế R&D và xây dựng hệ sinh thái đổi mới sáng tạo quốc gia có sự tham gia của doanh nghiệp tư nhân.

CÁC ỨNG DỤNG, KHẢ NĂNG ỨNG DỤNG TRONG THỰC TIỄN HOẶC NHỮNG VẤN ĐỀ CÒN BỎ NGỎ CẦN TIẾP TỤC NGHIÊN CỨU:

Kết quả của luận án đã chỉ ra mô hình lý thuyết có giá trị thực tiễn cao, có thể ứng dụng làm công cụ đánh giá và cải thiện năng lực sáng tạo cho đội ngũ nhân viên trong các doanh nghiệp ICT Việt Nam. Các yếu tố được kiểm định trong nghiên cứu có thể trở thành nền tảng để doanh nghiệp xây dựng văn hóa thúc đẩy đổi mới sáng tạo, đặc biệt trong bối cảnh chuyển đổi số đang diễn ra mạnh mẽ. Bên cạnh đó, các hàm ý chính sách cũng có thể được vận dụng để định hướng phát triển ngành công nghệ quốc gia theo hướng khuyến khích sáng tạo từ bên trong tổ chức. Tuy nhiên, từ thực tế triển khai và kết quả nghiên cứu, luận án cũng chỉ ra một số vấn đề còn bỏ ngỏ cần tiếp tục nghiên cứu và hoàn thiện như sau:

(1) Tiếp tục mở rộng phạm vi nghiên cứu sang các doanh nghiệp ICT khác ngoài FPT như Viettel, VNPT, CMC, Misa... để kiểm chứng tính khái quát và khả năng ứng dụng

mô hình trong nhiều bối cảnh văn hóa tổ chức khác nhau. Việc mở rộng mẫu nghiên cứu sẽ giúp xác thực sự phù hợp của mô hình với ngành ICT Việt Nam nói chung, đồng thời làm rõ những biến thiên về tác động giữa các yếu tố văn hóa trong từng loại hình doanh nghiệp.

(2) Phân tích sâu hơn về mối quan hệ tương tác giữa các yếu tố trong mô hình VHDN và có thể sử dụng biến trung gian thay vì chỉ có biến độc lập và biến phụ thuộc như mô hình hiện tại, chẳng hạn, biến Hành vi lãnh đạo có thể là biến trung gian đóng vai trò cầu nối, giải thích mối quan hệ giữa biến độc lập là Tầm nhìn, Giá trị cốt lõi với biến phụ thuộc là Năng lực sáng tạo của nhân viên. Với mô hình phức tạp như vậy, có thể sử dụng phương trình mô hình cấu trúc (SEM - structural equation model) để xử lý và phân tích.

(3) Nghiên cứu mở rộng thêm các biến giải thích vào mô hình như mức độ quốc tế hoá đối với các doanh nghiệp đa quốc gia đang là xu hướng phát triển của các doanh nghiệp ICT Việt Nam. Mức độ quốc tế hóa (internationalization) là một yếu tố quan trọng của Văn hoá doanh nghiệp nhưng biến này chưa có trong mô hình nghiên cứu.

(4) Từ chính các kết quả định lượng, các nghiên cứu sau có thể triển khai thêm các nghiên cứu thực nghiệm có can thiệp, ví dụ: xây dựng chính sách văn hóa chấp nhận rủi ro và chương trình Khen thưởng - Ghi nhận đi kèm, sau đó đo lường thay đổi NLST trước và sau khi triển khai để xác định hiệu quả chính sách.

Tóm lại, các kết quả từ luận án có thể ứng dụng ngay trong xây dựng chiến lược phát triển tổ chức, đào tạo nội bộ, xây dựng môi trường sáng tạo và đề xuất chính sách phát triển doanh nghiệp ICT sáng tạo để góp phần nâng cao NLST của nhân viên, từ đó nâng cao khả năng cạnh tranh của các doanh nghiệp ICT Việt Nam trên thị trường quốc tế. Để mô hình hoàn thiện và phát huy đầy đủ vai trò trong thực tiễn, những nghiên cứu sau có thể tiếp tục triển khai các hướng nghiên cứu liên ngành và thực nghiệm để có được những kết quả cụ thể hơn.

Xác nhận của người hướng dẫn khoa học

Nghiên cứu sinh

PGS TS. Nguyễn Thị Minh An

Nguyễn Thị Huệ