BỘ CÔNG THƯƠNG
TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐIỆN LỰC

DƯƠNG VĂN HÙNG

NGHIÊN CỨU ĐỔI MỚI QUẢN LÝ TRONG DOANH NGHIỆP PHÂN PHỐI ĐIỆN TẠI TỔNG CÔNG TY ĐIỆN LỰC MIỀN BẮC

Ngành: Quản trị kinh doanh

Mã số ngành**:** 9340101

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ QUẢN TRỊ KINH DOANH

Hà Nội - 2023

Công trình này được hoàn thành tại:

Trường Đại học Điện lực

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS. Lê Anh Tuấn

Phản biện 1: PGS.TS. Nguyễn Hồng Thái

Phản biện 2: PGS.TS. Phan Thế Công

Phản biện 3: PGS.TS. Bùi Quang Tuấn

Luận án sẽ được bảo vệ trước Hội đồng đánh giá luận án tiến sĩ cấp trường họp tại Trường Đại học Điện lực

Vào hồi 14 giờ, ngày 28 tháng 08 năm 2023.

Có thể tìm hiểu luận án tại:

1. Trung tâm học liệu – Trường Đại học Điện lực
2. Thư viện Quốc gia Việt Nam

Hà Nội - 2023

DANH MỤC CÁC BÀI BÁO KHOA HỌC ĐÃ ĐƯỢC CÔNG BỐ

LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN TIẾN SĨ

1. Phan Duy Hùng, Trương Thị Thu Hường, Dương Văn Hùng, 2017. *Ứng dụng mô hình CB-SEM và PLS-SEM: Áp dụng với một nghiên cứu điển hình.* Tạp chí công thương số 12, 11/2017, Trang 207-213. (ISSN: 0866-7756).

2. Dương Văn Hùng, 2018. *Quản lý quá trình đổi mới sáng tạo – Mô hình Fugle hiện đại.* Tạp chí công thương số 4, 04/2018, Trang 162-172. (ISSN: 0866-7756).

3. Dương Văn Hùng 2020. *Đổi mới sáng tạo và các nhân tố ảnh hưởng trong tổ chức.* Tạp chí công thương số 7, 4/2019, Trang 134-137. (ISSN: 0866-7756).

4. Lê Anh Tuấn, Dương Văn Hùng, Nguyễn Ngọc Thía, 2019. *Nghiên cứu hoạt động đổi mới và phương thức triển khai nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động tại các công ty điện lực Miền Bắc*. Tạp chí công thương số 21, 11/2019, Trang 76-81. (ISSN: 0866-7756).

5. Lê Anh Tuấn, Dương Văn Hùng, Nguyễn Tố Tâm, 2020. *Các nhân tố tác động tới hoạt động đổi mới quản lý và kết quả hoạt động trong các doanh nghiệp trực thuộc tổng công ty điện lực Miền Bắc*. Báo cáo hội nghị quốc gia "Tăng trưởng xanh: Quản trị và phát triển doanh nghiệp", tháng 6/2020, Trang 34-41 (ISBN: 978-604-9963-46-9)

6. Lê Anh Tuấn, Dương Văn Hùng, 2020. *Các yếu tố tác động tới hoạt động đổi mới và kết quả hoạt động của các công ty điện lực.* Tạp chí kinh tế Chấu Á – Thái Bình Dương số 578, 12/2020, Trang 82-84 (ISSN: 0868-3808)

7. Dương Văn Hùng, 2022. *Đổi mới quản lý.* Tạp chí kinh tế Chấu Á – Thái Bình Dương số 609, 04/2022, Trang 111-113 (ISSN: 0868-3808)

8. Tuan Le Anh, Tam Nguyen To, Hung Duong Van, 2022. *Factors influencing innovation and operating performance in power distribution companies*. International Journal of Business and Systems Research, 08/2022, pp 575-598. (ISSN: 2288-4645) (https://doi.org/10.1504/IJBSR.2022.125467).

PHẦN MỞ ĐẦU
GIỚI THIỆU CHUNG VỀ NGHIÊN CỨU

1. Lý do lựa chọn đề tài

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và sự cạnh tranh trong môi trường kinh ngày càng khốc liệt, đổi mới (tiếng anh là Innovation) được thừa nhận rộng rãi là động lực thúc đẩy tăng trưởng kinh tế và là nguồn lợi thế cạnh tranh cho các công ty. Đổi mới là tiền đề tạo ra lợi thế cạnh tranh và có tính quyết định đến sự tồn tại và phát triển không chỉ trong ngắn hạn mà còn mở đường tương lai dài hạn cho doanh nghiệp. Trong nhiều nghiên cứu, trong các tài liệu và quy định của pháp luật Việt Nam hiện nay, đổi mới được coi là vũ khí then chốt trong phát triển doanh nghiệp và tăng trưởng kinh tế quốc gia. Vai trò của đổi mới đã được khẳng định một cách rõ nét trong Nghị quyết Đại hội lần thứ XIII của Đảng và Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 10 năm 2021 - 2030, nhấn mạnh đổi mới là động lực quan trọng để phát triển kinh tế-xã hội của đất nước, tạo bứt phá nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả và sức cạnh tranh của nền kinh tế.

Hiểu rõ vai trò của đổi mới trong giai đoạn kinh tế hiện nay, đặc biệt trong quá trình phát triển thị trường điện cạnh tranh, Tập đoàn Điện lực Việt Nam (EVN) đang triển khai xây dựng Đề án Nâng cao năng lực đổi mới trong Tập đoàn Điện lực Quốc gia Việt Nam, nhằm đẩy mạnh các đổi mới, góp phần nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh và năng suất lao động. Việc đổi mới sẽ được triển khai trên tất cả các lĩnh vực: nguồn điện; truyền tải điện; kinh doanh, phân phối điện; điều độ hệ thống điện; các dịch vụ phụ trợ và công tác quản trị EVN.

Thuật ngữ đổi mới (các tài liệu việt hóa cũng thường nhắc đến là đổi mới) là thuật ngữ có tính đa chiều. Đổi mới có thể là quá trình hay cũng có thể là kết quả. Theo nghiên cứu này, hai cách hiểu này tương ứng với hai thuật ngữ là quá trình đổi mới và kết quả đổi mới. Kết quả đổi mới được hiểu là mức độ thành công của doanh nghiệp trong ứng dụng những ý tưởng mới, tri thức mới, phát minh hay sáng chế cùng sự kết hợp những nguồn lực khác trong quá trình đổi mới. Theo OECD (2005) kết quả đổi mới có thể chia làm bốn loại bao gồm: đổi mới sản phẩm, đổi mới quy trình, đổi mới marketing và đổi mới tổ chức. Nó được thúc đẩy bởi nhận thức rằng đổi mới đại diện cho một trong những chiến lược bền vững và quan trọng nhất dẫn đến tăng hiệu suất và thành công về kinh tế.

Hầu hết các nghiên cứu về đổi mới được dành để tìm hiểu cách thức các công ty có thể thúc đẩy đổi mới công nghệ và vai trò của loại đổi mới này trong phát triển kinh tế. Gần đây, "đổi mới quản lý" là một chủ đề ngày càng được quan tâm nhiều hơn trong giới học thuật và thách thức quan điểm cho rằng kết quả hoạt động của công ty chủ yếu đến từ việc áp dụng đổi mới công nghệ, đổi mới quản lý đề cập đến các phương thức, quy trình, cấu trúc hoặc kỹ thuật quản lý mới, nhằm mục đích cải thiện chức năng của tổ chức. Ví dụ kinh điển về những đổi mới quản lý như triển khai hình thức đa bộ phận tại General Motors và DuPont sau khi Chiến tranh thế giới thứ hai; Tổ chức Spaghetti của Oticon; 3M của mô hình lồng ấp; vòng tròn chất lượng của Toyota;… Trên cơ sở tổng quan các nghiên cứu trước đây, tác giả thấy rằng hai khía cạnh nghiên cứu cần được quan tâm nhiều về đổi mới quản lý trong thời gian tới. Đầu tiên, nghiên cứu về các nhân tố tác động, thúc đẩy đổi mới quản lý cần có thêm các nghiên cứu thực nghiệm và dựa trên lý thuyết nền tảng để xây dựng

các giả thuyết nghiên cứu. Thứ hai, nghiên cứu về kết quả của đổi mới nhằm đo lường, đánh giá tác động của đổi mới quản lý đến kết quả của tổ chức gồm nhiều khía cạnh khác nhau cả kinh tế và phi kinh tế. Ngoài ra, kết quả của đổi mới còn liên quan đến ảnh hưởng của đổi mới quản lý tới đổi mới công nghệ (đổi mới sản phẩm, đổi mới quy trình công nghệ). Đồng thời, bối cảnh nghiên cứu tác giả hướng đến cũng tương đối đặc thù và với tổng quan nghiên cứu hiện tại của tác giả thì chưa có nhiều nghiên cứu về đổi mới quản lý liên quan đến các công ty phụ thuộc (trực thuộc các tổng công ty), đặc biệt là các doanh nghiệp trong ngành điện nói chung và phân phối điện nói riêng. Chính sự phân mảnh về tri thức liên quan đến đổi mới quản lý cùng với các nghiên cứu thực nghiệm gắn chặt với lý thuyết nền tảng còn hạn chế, vì vậy, mục tiêu chính của nghiên cứu này là phát triển mô hình dựa trên các lý thuyết phù hợp, có căn cứ tác động đến đổi mới quản lý và kết quả của doanh nghiệp phân phối điện.

2. Mục tiêu và câu hỏi nghiên cứu

Mục tiêu chung của nghiên cứu này là xây dựng mô hình các nhân tố tác động đến đổi mới quản lý, tác động kết quả hoạt động của doanh nghiệp phân phối điện; kiểm định mô hình này tại Tập đoàn Điện lực Việt Nam; đánh giá tác động của các nhân tố tới đổi mới quản lý và kết quả hoạt động tại các đơn vị nghiên cứu.

- Mục tiêu cụ thể của nghiên cứu:
- Xác định, đánh giá các nhân tố tác động đến đổi mới quản lý của doanh nghiệp phân phối điện tại Tổng công ty điện lực Miền Bắc.
- Đánh giá tác động của đổi mới quản lý đến kết quả của doanh nghiệp phân phối điện tại Tổng công ty điện lực Miền Bắc.
- Đề xuất các khuyến nghị, giải pháp đẩy mạnh đổi mới quản lý của doanh nghiệp phân phối điện tại Tổng công ty điện lực Miền Bắc.
- Câu hỏi nghiên cứu:
- Các nhân tố tác động đến đổi mới quản lý bao gồm các nhân tố nào? Đâu là mô hình phù hợp để đánh giá tác động của các nhân tố này?
- Đánh giá tác động của các nhân tố trong mô hình đề xuất đối với đối tượng nghiên cứu thực tế?
- Đổi mới quản lý tác động như thế nào đến kết quả của doanh nghiệp phân phối điện?
- Giải pháp, khuyến nghị cần thiết nhằm thúc đẩy đổi mới quản lý của doanh nghiệp phân phối điện tại Tổng công ty điện lực Miền Bắc ?

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu: đổi mới quản lý trong doanh nghiệp phân phối điện

Phạm vi nghiên cứu:

+ Phạm vi về không gian nghiên cứu: là các công ty (chủ yếu là các công ty điện lực) trực thuộc Tổng công ty Điện lực Miền Bắc (EVNNPC) theo Quyết định số 0789/QĐ-BCT ngày 05/02/2010 của Bộ Công Thương, hoạt động theo mô hình Công ty mẹ - Công ty con.

+ Phạm vi về thời gian nghiên cứu: dữ liệu thứ cấp thu thập từ năm 2018 đến 2022, dữ liệu sơ cấp thu thập được trong năm 2019.

4. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu này kết hợp cả phương pháp định tính và phương pháp định lượng nhằm khám phá và đưa lại hiểu biết sâu hơn về đổi mới quản lý trong doanh nghiệp phân phối điện.

Phương pháp nghiên cứu định tính gồm nghiên cứu tài liệu từ các nguồn khác nhau như các tài liệu chuyên ngành của các cơ quan nghiên cứu và quản lý, thư viện, internet,…

Phương pháp nghiên cứu định lượng là phương pháp điều tra được sử dụng để lấy các thông tin sơ cấp về đổi mới trong các công ty con của Tổng công ty Điện lực Miền Bắc.

5. Những đóng góp chủ yếu của nghiên cứu

• Về mặt lý thuyết:

Thứ nhất, đề tài hệ thống tri thức hoá về đổi mới nói chung và đổi mới quản lý nói riêng, cung cấp góc nhìn sâu hơn về đổi mới quản lý trong các doanh nghiệp phân phối điện tại Việt Nam.

Thứ hai, đổi mới quản lý và đổi mới công nghệ hiện có nhiều quan điểm khác nhau, một mặt cho rằng chúng tích hợp với nhau, mặt khác cho rằng chúng độc lập với nhau. Đề tài củng cố mối liên hệ chặt chẽ giữa hai loại hình đổi mới này.

Thứ ba, đề tài xây dựng mô hình và kiểm định được mô hình lý thuyết mới về mối quan hệ giữa đổi mới quản lý và đổi mới công nghệ, các nhân tố tác động tới đổi mới quản lý và tác đội của đổi mới quản lý và đổi mới công nghệ tới kết quả hoạt động.

• Về mặt thực tiễn: đề tài đưa ra hàm ý quản trị và một số đề xuất nhằm thúc đẩy đổi mới quản lý tại các công ty (điện lực) trực thuộc EVNNPC nói riêng và các công ty phân phối điện nói chung.

6. Kết cấu luận án

Ngoài phần mở đầu và kết luận, luận án được trình bày với cấu trúc như sau:

Chương 1. Tổng quan nghiên cứu về đổi mới quản lý

Chương 2. Cơ sở lý thuyết

Chương 3. Mô hình và giả thuyết nghiên cứu

Chương 4. Phương pháp nghiên cứu và kết quả nghiên cứu

Chương 5. Hàm ý và đề xuất

Ngoài các nội dung chính, luận án còn bao gồm danh sách các công trình của tác giả đã được công bố liên quan đến luận án và các phụ lục.

CHƯƠNG 1. TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU VỀ ĐỔI MỚI QUẢN LÝ

1.1. Tổng quan nghiên cứu chung về đổi mới quản lý

Sự quan tâm của các nhà nghiên cứu đối với đổi mới quản lý ngày càng gia tăng trong thời gian gần đây, tuy nhiên so với đổi mới công nghệ thì còn ít các nghiên cứu, các bài tổng quan tri thức về đổi mới quản lý như kỳ vọng của tác giả. Theo phân tích của tác giả, nguyên nhân của vấn đề này xuất phát từ một số lý do như sau:

Thứ nhất, nghiên cứu về đổi mới công nghệ (đổi mới sản phẩm và đổi mới quy trình) được giới học thuật quá chú tâm trong nhiều thập kỷ trở lại đây vì đặc điểm và bản chất của loại hình đổi mới này có tính định hình, thuận lợi cho nghiên cứu, đánh giá và vai trò của nó trong thời kỳ kinh tế công nghệ là vượt trội.

Thứ hai, đổi mới quản lý là một khái niệm rộng, phức tạp bao trùm cả các lý thuyết về tổ chức và các lý thuyết liên quan về đổi mới, nó gắn liền với cấu trúc xã hội và hệ thống quản lý. Bằng chứng chỉ ra là thuật ngữ cho đổi mới quản lý như tác giả đã phân tích ở trên thậm chí còn chưa hoàn toàn được thống nhất. Các nhà nghiên cứu thường dựa vào các nghiên cứu nền tảng trước đó để làm điểm tựa, điểm xuất phát, chính vì đặc điểm ít nghiên cứu trước đây càng làm cho số lượng nghiên cứu về lĩnh vực này hạn chế.

Thứ ba, gần đây vai trò của đổi mới quản lý được chú trọng nhiều hơn bởi tính khó bắt chước, tính ưu việt của nó trong việc xây dựng lợi thế cạnh tranh cho các doanh nghiệp trong thời kỳ cạnh tranh khốc liệt ngày nay. Vì vậy, các nhà nghiên cứu ngày càng đặt nhiều quan tâm, chú ý vào lĩnh vực nghiên cứu này hơn trong thời gian gần đây.

Tiếp theo, tác giả tổng quan nghiên cứu tiêu biểu liên quan đến đổi mới quản lý, với bài báo của Birkinshaw và cộng sự (2008) là điểm xuất phát cho các nghiên cứu mới về đổi mới quản lý, bởi vì nó được trích dẫn và đồng trích dẫn một cách rộng rãi, chỉ ra rằng đây là cốt lõi của cộng đồng các nhà nghiên cứu có ảnh hưởng. Từ đây, tác giả dựa vào các bài báo, bài nghiên cứu liên quan đến lĩnh vực nghiên cứu đổi mới quản lý, và mạnh dạn phân chia các giai đoạn phát triển về đổi mới quản lý thành 3 giai đoạn (trước 2009, từ 2009 – 2018 và sau 2019). Dựa vào phân tích về đặc điểm, nội dung nghiên cứu của các giai đoạn này trong quá trình phát triển nghiên cứu về đổi mới quản lý, tác giả có đưa ra một số nhận định về hai hướng nghiên cứu tiêu biểu gần đây thu hút nhiều quan tâm của giới học thuật liên quan đến đổi mới quản lý.

1. *Các nhân tố thúc đẩy đổi mới quản lý*
2. *Tác động của đổi mới quản lý đến kết quả hoạt động*

1.2. Tổng quan nghiên cứu về các nhân tố tác động đến đổi mới quản lý

Dựa trên các bài báo nghiên cứu liên quan đề cập đến các nhân tố tác động, thúc đẩy đổi mới quản lý, tác giả chỉ ra rằng mối liên hệ giữa các nhân tố này còn rời rạc và mang tính độc lập với nhau. Nhìn chung, các nghiên cứu thực nghiệm về các nhân tố thúc đẩy khái niệm nghiên cứu "đổi mới quản lý" còn tương đối hạn chế trong khi các nghiên cứu lý thuyết đề xuất các nhân tố vẫn còn dựa chủ yếu vào các lý thuyết nền tảng sử dụng phổ biến trong nghiên cứu đổi mới công nghệ.

1.3. Tổng quan nghiên cứu về tác động của đổi mới quản lý đến kết quả của tổ chức

Mặc dù số lượng nghiên cứu thảo luận về đổi mới quản lý ngày càng tăng, các nghiên cứu thực nghiệm về mối quan hệ giữa khái niệm nghiên cứu "đổi mới quản lý" và kết quả vẫn còn khan hiếm chủ yếu tập trung vào "đổi mới hành chính", "đổi mới tổ chức". Các nghiên cứu cũng sử dụng các thước đo kết quả của đổi mới khác nhau dựa trên các đặc điểm khách quan/chủ quan của thước đo. Tác giả thấy rằng các nghiên cứu hiện tại tập trung vào hai loại kết quả của đổi mới là kết quả hoạt động và kết quả đổi mới.

1.4. Khoảng trống nghiên cứu

Trên cơ sở tổng quan các nghiên cứu trước đây, tác giả nhận thấy rằng các nghiên cứu về đổi mới quản lý còn một vài điểm mở để mở rộng tìm hiểu như sau:

Thứ nhất, nghiên cứu về đổi mới quản lý vẫn còn khá mới mẻ cả về khía cạnh nghiên cứu lý thuyết lẫn nghiên cứu thực nghiệm so với nghiên cứu về đổi mới công nghệ (đổi mới quy trình và đổi mới sản phẩm).

Thứ hai, các nghiên cứu thực nghiệm về các nhân tố tác động, thúc đẩy với khái niệm nghiên cứu "đổi mới quản lý" và kết quả của nó vẫn còn tương đối phân mảnh. Các nhân tố thúc đẩy đổi mới hiện tại còn rời rạc và chưa có sự liên kết. Đây là khía cạnh nghiên cứu còn nhiều tri thức chưa được khai thác, cần được quan tâm nhiều hơn trong thời gian tới.

Thứ ba, vấn đề nghiên cứu thực nghiệm ở trên còn nhiều hạn chế, theo tác giả một phần quan trọng là xuất phát từ các nghiên cứu về các nhân tố tác động, thúc đẩy đổi mới quản lý chưa dựa vào các lý thuyết cập nhật hơn so với các lý thuyết thường áp dụng phổ biến cho đổi mới công nghệ (lý thuyết quản trị dựa trên nguồn lực). Điều này cũng dễ hiểu bởi ngay cả nghiên cứu về đổi mới chung cũng chưa hoàn toàn thống nhất về các lý thuyết, khái niệm.

Thứ tư, các nghiên cứu thực nghiệm với các bối cảnh nghiên cứu khác nhau cũng sẽ đem lại những tri thức mới, các nghiên cứu trước đây về đổi mới quản lý chưa áp dụng cho lĩnh vực phân phối điện và đặc biệt đối với các công ty có tính chất phụ thuộc.

CHƯƠNG 2. CƠ SỞ LÝ THUYẾT

2.1. Cơ sở lý luận về đổi mới

2.1.1. Khái niệm đổi mới

Thuật ngữ "đổi mới" được định nghĩa theo nhiều quan điểm khác nhau, hiện vẫn chưa có một định nghĩa chuẩn về đổi mới hoặc đo lường. Phan (2017) cho rằng có nhiều định nghĩa về đổi mới như vậy là do các nhà nghiên cứu tiếp cận từ các góc nhìn khác nhau (kinh tế, kỹ thuật, hành vi,…), các cấp bậc khác nhau (quốc gia, tổ chức, nhóm, cá nhân) và các loại hình khác nhau (sản phẩm, quy trình, tổ chức, marketing). Có nhiều định nghĩa về đổi mới cũng xuất phát từ bản thân khái niệm này có nhiều thuộc tính và khía cạnh khác nhau. Nghiên cứu của Baregheh và cộng sự (2009) đã chỉ ra 6 thuộc tính của đổi mới gồm: (1) Bản chất của đổi mới, (2) các loại hình đổi mới, (3) các giai đoạn đổi mới, (4) bối cảnh xã hội của đổi mới, (5) phương tiện để đổi mới và (6) mục tiêu của đổi mới. Nghiên cứu của Ram và cộng sự (2010) đã chỉ ra 5 khía cạnh của đổi mới là (1) đổi mới là một cái gì đó mới, (2) đổi mới là chất xúc tác cho sự thay đổi, (3) đổi mới là yếu tố điều khiển giá trị, (4) đổi mới là phát minh và (5) đổi mới là một quá trình.

Mặc dù có rất nhiều định nghĩa được các nhà nghiên cứu, tổ chức đề xuất, mỗi định nghĩa khai thác những khía cạnh (quá trình đổi mới hoặc kết quả đổi mới) hay những thuộc tính khác nhau của đổi mới, nhưng những định nghĩa này đều có những điểm chung là "tính mới" trong quá trình, hoạt động hay kết quả.

2.1.2. Các khía cạnh của khái niệm đổi mới

Ram và cộng sự (2010) đã tổng quan các bài báo khoa học thảo luận về khái

niệm đổi mới chỉ ra 5 khía cạnh thường được sử dụng để mô tả khái niệm này, bao gồm:

1. Đổi mới là một cái gì đó "mới".
2. Đổi mới là chất xúc tác cho sự thay đổi.
3. Đổi mới là quá trình.
4. Đổi mới là yếu tố điều khiển giá trị.
5. Đổi mới không nhất thiết là sáng chế.

Tóm lại, khái niệm đổi mới bao trùm nhiều khía cạnh đa dạng. Tuy nhiên, trọng tâm của các khía cạnh cơ bản là đổi mới là cái gì đó mới và mới phải làm tăng giá trị hoặc mang đến sự cải thiện cho đơn vị thực hiện.

2.1.3. Phân loại đổi mới

Theo loại hình đổi mới:

Tại Việt Nam, việc phân chia theo khái niệm của OECD (2005) vẫn được sử dụng phổ biến như là cơ sở để phân loại đổi mới. Doanh nghiệp có hoạt động đổi mới, biểu hiện cụ thể ở 4 loại hình đổi mới: đổi mới sản phẩm, đổi mới quy trình, đổi mới marketing và đổi mới tổ chức. Trong đó, đổi mới sản phẩm và đổi mới quy trình thuộc về đổi mới công nghệ. Cụ thể các loại hình đổi mới được OECD (2005) định nghĩa như sau:

- Đổi mới sản phẩm
- Đổi mới quy trình

- Đổi mới marketing
- Đổi mới tổ chức

Theo tính mới của đổi mới

- Mới đối với doanh nghiệp
- Mới đối với thị trường
- Mới đối với ngành
- Mới đối với thế giới

2.1.4. Các thước đo đổi mới

Nghiên cứu của Edison và cộng sự (2013) cho thấy, đổi mới thường được đo lường dựa trên dữ liệu đầu vào (mức chi cho hoạt động nghiên cứu và phát triển,…); dựa trên kết quả đầu ra của đổi mới (số lượng bằng sáng chế, số lượng quy trình mới hoặc cải tiến,…); dựa trên kết quả đổi mới (phần trăm doanh thu từ sản phẩm mới,…) và dựa trên đổi mới. Đo lường đổi mới dựa trên khảo sát đổi mới ngày càng được các nhà nghiên cứu sử dụng vì những lý do sau đây:

Thứ nhất, nghiên cứu và phát triển (R&D) đại diện cho dữ liệu đầu vào của hoạt động đổi mới.

Thứ hai, đo lường đổi mới dựa trên kết quả đầu ra như dữ liệu bằng sáng chế.

Thứ ba, đo lường đổi mới dựa trên số lượng đổi mới của doanh nghiệp.

Đo lường đổi mới thông qua khảo sát doanh nghiệp, dữ liệu đổi mới được thu thập từ các cuộc khảo sát hoặc phỏng vấn các doanh nghiệp. Tuy nhiên, mức ý nghĩa và tính đại diện của nghiên cứu lại phụ thuộc vào tỷ lệ trả lời khảo sát của các doanh nghiệp. Mặc dù vậy, đo lường đổi mới thông qua khảo sát doanh nghiệp đang trở thành phương pháp chuẩn trong việc thu thập thông tin trực tiếp về đổi mới.

2.2. Cơ sở lý luận về đổi mới quản lý

1.2.1. Khái niệm đổi mới quản lý

Gần đây thuật ngữ "đổi mới quản lý" thu hút được sự quan tâm đáng kể của các học giả. Thời điểm quan trọng là năm 2005, khi Birkinshaw, Hamel và Mol (2005) xuất bản một bài báo về đổi mới quản lý trên Tạp chí của Viện nghiên cứu lãnh đạo. Định nghĩa được trích dẫn thường xuyên nhất, được đề xuất bởi Birkinshaw và cộng sự (2008), đổi mới quản lý là "việc tạo ra và thực hiện một phương thức, một cấu trúc hoặc một kỹ thuật hoàn toàn mới so với thế giới và nhằm mục đích hoàn thành các mục tiêu của công ty". Tuy nhiên, trong nghiên cứu tiếp theo của họ, Mol và Birkinshaw (2009) định nghĩa đổi mới quản lý là "các phương thức quản lý mới đối với công ty, chứ không phải hoàn toàn mới so với thế giới". Bằng cách áp dụng một cách tiếp cận toàn diện hơn nữa, Hamel (2006) cho rằng đổi mới quản lý là "sự tách biệt rõ ràng khỏi các hình thức tổ chức truyền thống, thay đổi đáng kể cách thức thực hiện công việc quản lý". Cuối cùng, cần phải kể đến định nghĩa do Vaccaro và cộng sự (2012) đưa ra coi đổi mới quản lý là "việc triển khai một phương thức quản lý, một quy trình hoặc một cấu trúc hoàn toàn mới đối với công ty áp dụng". Từ quan điểm định nghĩa tác nghiệp, một đổi mới quản lý có thể được coi là một cái gì đó "mới so với thế giới" hoặc là một cái gì đó "mới đối với công ty áp dụng". Vì vậy, về tính mới của đổi mới quản lý, 'mới' có thể là hoàn toàn mới đối với thế

giới hoặc mới đối với công ty. Trong nghiên cứu này, thuật ngữ đổi mới quản lý được áp dụng cho đổi mới hành chính, tổ chức hoặc quản lý, bao gồm bản chất của cả định nghĩa truyền thống và định nghĩa gần đây hơn.

2.2.2. Tính mới của đổi mới quản lý

Theo các phân tích ở trên về "tính mới" trong định nghĩa về đổi mới quản lý của Birkinshaw và cộng sự cũng như các nhà nghiên cứu khác, tính mới của đổi mới quản lý dưới góc nhìn của tác giả gồm 2 khía cạnh mà các tổ chức thường tiếp cận như sau:

1. Phát minh và áp dụng phương pháp hoặc phương thức quản lý triệt để hoàn toàn mới đối với thế giới. Tổ chức phát triển đổi mới quản lý và triển khai nó trước tiên, và sự thành công của đổi mới quản lý triệt để của tổ chức tiên phong sẽ khiến các tổ chức khác áp dụng nó.
2. Áp dụng phương pháp hoặc phương thức quản lý đã tồn tại nhưng là mới đối với tổ chức và khác với các phương pháp và phương thức quản lý hiện tại của tổ chức. Tổ chức không tạo ra đổi mới quản lý và không nhất thiết phải là tổ chức đầu tiên áp dụng nó. Sự thành công của các tổ chức trước đây đã áp dụng đổi mới quản lý ảnh hưởng đến việc áp dụng nó bởi những tổ chức mới.

2.2.3. Quá trình đổi mới quản lý

Quá trình đổi mới quản lý bao gồm từ tạo ra (mới hoàn toàn so với thế giới) đến áp dụng (được phát triển trong một tổ chức khác). Đứng trên quá trình của tổ chức tạo ra đổi mới quản lý, Birkinshaw và Mol (2006) đã tiết lộ quy trình tạo ra đổi mới quản lý theo bốn giai đoạn: (1) sự không hài lòng với hiện trạng, chủ yếu từ bên trong công ty; (2) cảm hứng, thường là từ bên ngoài; (3) phát minh, được kích hoạt bởi sự kết hợp của sự không hài lòng và cảm hứng; (4) xác nhận, từ cả bên trong và bên ngoài; và (5) phổ biến đến các tổ chức. Birkinshaw và cộng sự (2008) cũng đã xác định một quy trình có hệ thống để tạo ra sự đổi mới quản lý ở cấp độ doanh nghiệp gồm bốn giai đoạn: (1) động lực liên quan đến các nhân tố tạo thuận lợi và hoàn cảnh thúc đẩy các cá nhân xem xét phát triển đổi mới quản lý của chính họ; (2) phát minh là một hành động thử nghiệm ban đầu mà từ đó xuất hiện một thực tiễn quản lý giả thuyết mới; (3) thực hiện là quy trình kỹ thuật thiết lập giá trị của đổi mới quản lý mới trong một bối cảnh thực tế; và (4) lý thuyết hóa và dán nhãn là một quá trình xã hội, theo đó các cá nhân bên trong và bên ngoài tổ chức hiểu và xác nhận đổi mới quản lý để xây dựng tính hợp pháp của nó.

2.2.4. Nội dung của đổi mới quản lý

Từ phân tích khái niệm "đổi mới quản lý" từ các nhà nghiên cứu tiêu biểu trên, đổi mới quản lý là một cấu trúc đa chiều, và theo tác giả, cấu trúc này có thể mở rộng thành năm chiều, các chiều dựa trên một số lý thuyết hiện đại liên quan đến tính đổi mới của tổ chức và các khái niệm của "đổi mới quản lý". Theo đó, đổi mới quản lý như một cấu trúc đa chiều bao gồm:

- Chiến lược
- Cấu trúc
- Động lực và phát triển của nhân viên

- Quan hệ liên tổ chức và quan hệ đối tác
- Khía cạnh CNTT-TT

2.3. Các lý thuyết nền tảng hình thành mô hình nghiên cứu

- Lý thuyết môi trường tổ chức
- Lý thuyết nguồn lực
- Lý thuyết tri thức tổ chức
- Lý thuyết học tập tổ chức

CHƯƠNG 3. MÔ HÌNH VÀ GIẢ THUYẾT NGHIÊN CỨU

2.1. Thực trạng đổi mới trong ngành điện

3.1.1 Chủ trương chính sách của Đảng, Chính Phủ

Đảng và Chính phủ đã đưa ra những định hướng rất rõ ràng về ĐMST, vai trò của ĐMST trong nhiều Nghị quyết, Quyết định, cụ thể như sau:

- Nghị quyết số 52-NQ/TW của Bộ Chính trị

- Báo cáo chính trị Đại hội Đảng XIII

- Nghị quyết 55/NQ-BCT

- Quyết định 569/QĐ-TTg:

3.1.2 Thực trạng áp dụng đổi mới của Tập đoàn điện lực quốc gia Việt Nam

3.1.2.1. Kết quả đổi mới đạt được (cập nhật đến 2022)

- ❖ Kết quả đổi mới trong khối KD&DVKH
- ❖ Kết quả đổi mới trong sản xuất, vận hành
- ❖ Kết quả đổi mới trong khối đầu tư xây dựng:
- ❖ Kết quả đổi mới của khối quản trị nội bộ

3.1.2.2. Một số hạn chế về hoạt động đổi mới của Tập đoàn điện lực quốc gia Việt Nam

- Chưa xây dựng được một hệ thống quản lý đổi mới
- Chưa có các chính sách hỗ trợ thúc đẩy đổi mới
- Chưa có nguồn nhân lực được đào tạo, có kiến thức về quản lý đổi mới, cũng như chưa hình thành chức năng nhiệm vụ quản lý đổi mới.
- Chưa xây dựng được bộ tiêu chí đánh giá kết quả đổi mới, năng lực đổi mới. Chưa có chỉ tiêu kế hoạch về đổi mới.
- Hoạt động Đề tài NCKH mới chỉ mức thực hiện các thủ tục hành chính Hội đồng KHCN xét duyệt Đề tài, ký hợp đồng, quản lý thực hiện hợp đồng, Hội đồng KHCN nghiệm thu Đề tài.
- Hoạt động Sáng kiến mới chú trọng ở khâu xét duyệt sáng kiến phục vụ thi đua khen thưởng, là khâu cuối cùng khi sáng kiến đã được áp dụng thành công.
- Công tác phổ biến nhân rộng áp dụng các kết quả nghiên cứu, sáng kiến cũng còn nhiều hạn chế.

3.1.3. Đặc điểm của đổi mới quản lý trong phân phối điện tại Tổng công ty điện lực Miền Bắc

3.1.3.1. Tổng quan về Tổng công ty điện lực Miền Bắc

Tổng công ty Điện lực miền Bắc (EVNNPC) được thành lập theo Quyết định số 0789/QĐ-BCT ngày 05/02/2010 của Bộ Công Thương, hoạt động theo mô hình Công ty mẹ - Công ty con, trong đó Công ty mẹ-EVNNPC là công ty TNHH MTV do Tập đoàn Điện lực Việt Nam (EVN) nắm giữ 100% vốn điều lệ.

EVNNPC là một trong 05 Tổng công ty phân phối điện thuộc EVN, thực hiện quản lý, vận hành lưới điện phân phối và kinh doanh bán điện trên địa bàn 27 tỉnh, thành phố miền Bắc Việt Nam (không kể thành phố Hà Nội).

3.1.3.2. Cơ chế quản lý của Tổng công ty Điện lực Miền Bắc

Về cơ chế quản lý, EVNNPC đang thực hiện theo mô hình quản lý hỗn hợp, vừa quản lý tập trung vừa quản lý phân tán (phân quyền). Mô hình này đáp ứng phù hợp với chủ trương đẩy mạnh phân cấp cho các đơn vị thành viên và các quy định phân cấp quản lý trong Tập đoàn Điện lực Quốc gia Việt Nam và các quy định của pháp luật.

3.1.3.3. Đặc điểm đổi mới quản lý trong các doanh nghiệp phân phối điện

Với cơ chế quản lý của các Tổng công ty Điện lực và bản chất tương đối trìu tượng, vô hình và khó bắt chước của đổi mới quản lý, đổi mới quản lý tại các công ty Điện lực trực thuộc thường phát triển, triển khai theo chiến lược và kế hoạch của Tổng công ty Điện lực.

3.1.3.4. Nhận định chung về các vấn đề liên quan đến đổi mới quản lý tại doanh nghiệp phân phối điện

Vai trò của đổi mới quản lý đến các doanh nghiệp phân phối điện càng cần được làm rõ để nâng cao hiểu biết và xây dựng chiến lược, kế hoạch đổi mới phù hợp hơn.

Do đặc điểm về cơ chế quản lý theo mô hình quản lý hỗn hợp vừa quản lý tập trung vừa quản lý phân tán như phân tích ở trên, tác giả tự đặt ra câu hỏi về vai trò của quản lý cấp cao với sự hỗ trợ của mình tại các doanh nghiệp phân phối điện trực thuộc có thực sự quan trọng đối với đổi mới quản lý nói riêng.

Công tác phổ biến nhân rộng các ứng dụng, sáng kiến còn nhiều hạn chế. Vai trò của việc học tập cá nhân, nhóm, tổ chức cần được nghiên cứu sâu hơn hay nói cách khác mức độ tác động học tập tổ chức tại doanh nghiệp phân phối điện đối với đổi mới nói chung và đổi mới quản lý nói riêng.

Cơ sở dữ liệu về sáng kiến đang bị phân tán tại các đơn vị trong Tập đoàn nói chung và Tổng công ty nói riêng, để giải quyết vấn đề này thì vai trò liên kết mạng lưới tri thức cùng các đơn vị khác, các đối tác bên ngoài nhằm tăng nguồn tri thức đổi mới của doanh nghiệp phân phối điện nên được đánh giá sâu hơn.

Để triển khai các sáng kiến, ứng dụng và đổi mới tại doanh nghiệp với các tri thức mới cần sự tham gia của toàn bộ nhân sự, do đó năng lực nhân sự và hoạt động đổi mới cần được làm rõ hơn tại doanh nghiệp phân phối điện.

3.2. Các giả thuyết nghiên cứu

Giả thuyết 1: Đổi mới quản lý tác động tích cực đến đổi mới công nghệ.

Giả thuyết 2: Đổi mới quản lý tác động tích cực đến kết quả hoạt động.

Giả thuyết 3: Đổi mới công nghệ tác động tích cực đến kết quả hoạt động.

Giả thuyết 4: Sự hỗ trợ của quản lý cấp cao tác động tích cực đến đổi mới quản lý.

Giả thuyết 5: Học tập tổ chức tác động tích cực đến đổi mới quản lý.

Giả thuyết 6: Sự hỗ trợ của quản lý cấp cao tác động tích cực đến học tập tổ chức

Giả thuyết 7: Sự hỗ trợ của quản lý cấp cao tác động tích cực đến năng lực nhân sự.

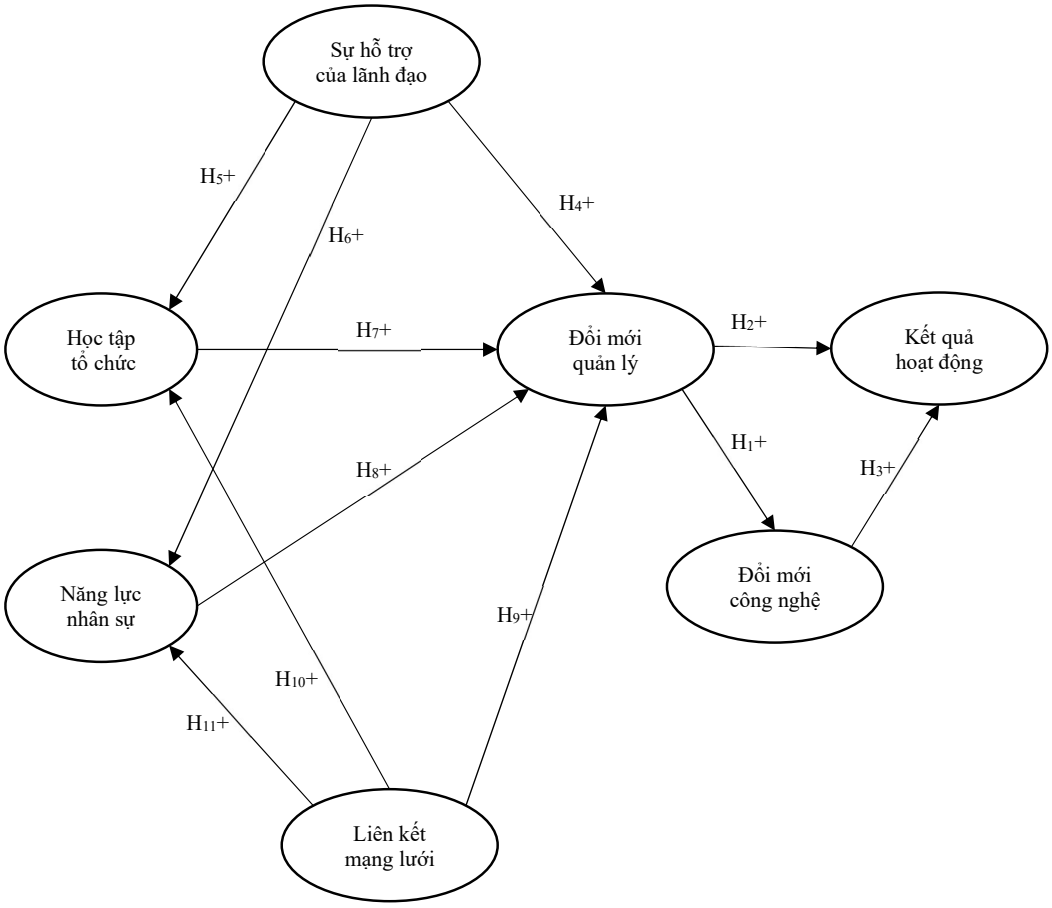
Giả thuyết 8: Năng lực nhân sự tác động tích cực đến đổi mới quản lý.

Giả thuyết 9: Liên kết mạng lưới tác động tích cực đến đổi mới quản lý

Giả thuyết 10: Liên kết mạng lưới tác động tích cực đến học tập tổ chức.

Giả thuyết 11: Liên kết mạng lưới tác động tích cực đến năng lực nhân sự.

3.3. Mô hình nghiên cứu



Hình 3.1 Mô hình nghiên cứu của luận án

Nguồn: Tác giả tự tổng hợp và đề xuất

CHƯƠNG 4. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU VÀ KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

4.1. Phương pháp nghiên cứu

4.1.1. Phương pháp định tính

Phương pháp thu thập dữ liệu thứ cấp được sử dụng để rà soát và tổng hợp những thông tin, tư liệu liên quan đến vấn đề đổi mới.

4.1.2. Phương pháp định lượng

4.1.2.1. Phương pháp thu thập dữ liệu sơ cấp

Nghiên cứu thu thập thông tin sơ cấp thông qua phương pháp điều tra khảo sát bằng bảng hỏi tự điền (Phiếu điều tra).

Loại thang đo được sử dụng cho đo lường các biến quan sát trong mô hình nghiên cứu là thang đo Likert 5 điểm.

Thang đo 7 khái niệm nghiên cứu gồm 26 biến quan sát được NCS đề xuất dựa vào các thang đo trước đây và tự đề xuất theo đặc điểm của nghiên cứu.

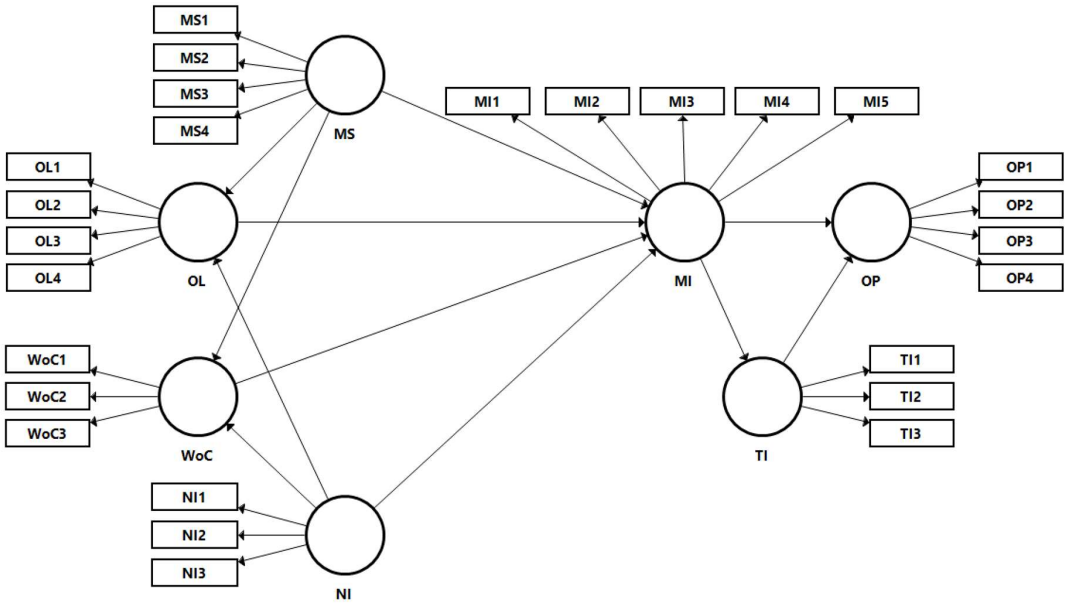
Tập hợp mẫu nghiên cứu là quản lý cấp cao, cấp trung và cơ sở, chuyên viên tại các công ty điện lực con trực thuộc tổng công ty điện lực Miền Bắc, lấy mẫu theo phương pháp thuận tiện phi xác suất tại 25 công ty điện lực và các công ty thành viên này. Tuy nhiên số phiếu từ một đơn vị được lấy không quá 6 phiếu. Các ý kiến lấy ở đây là ý kiến của các nhà quản lý và các chuyên viên/ kỹ thuật viên chủ chốt từ các công ty phân phối điện và các công ty thành viên khác của EVNNPC. Theo Hair và cộng sự (2017) sử dụng cho phân tích PLS-SEM trong nghiên cứu này cỡ mẫu bằng 130 là phù hợp để phân tích.

4.1.2.2 Xử lý và phân tích dữ liệu

Việc đánh giá kết quả phân tích PLS-SEM được thực hiện qua hai giai đoạn. Giai đoạn 1, đánh giá mô hình đo lường, kiểm tra các thang đo và nếu kết quả kiểm tra thỏa mãn các yêu cầu đặt ra thì các nhà nghiên cứu có thể bước vào giai đoạn 2 là đánh giá mô hình cấu trúc. Như vậy, giai đoạn 1 là khảo sát lý thuyết về các thang đo, trong khi giai đoạn 2 bao gồm lý thuyết cấu trúc, bao gồm việc xác định liệu các mối quan hệ cấu trúc có đáng kể và có ý nghĩa, cùng với việc thử nghiệm giả thuyết. Cũng giống như các phương pháp phân tích khác, PLS-SEM dựa trên các quy tắc để đánh giá kết quả của việc ước lượng mô hình.

4.2. Kết quả nghiên cứu

Từ kết quả chương 3, tác giả trình bày mô hình đo lường của mô hình nghiên cứu như sau:



Hình 4. 1 Mô hình cấu trúc chi tiết cơ sở

Nguồn: Tác giả tự tính toán trên phần mềm PLS-SEM

4.2.1. Đánh giá sơ bộ

Kết quả hệ số KMO lớn hơn 0,5 chứng tỏ có đủ biến quan sát cần thiết để tạo thành một nhân tố. Và với ý nghĩa 0,000 chứng tỏ tất cả các biến quan sát đều có mối tương quan với nhau trong tổng thể. Do đó thỏa mãn các phân tích tiếp theo. Kiểm tra độ tin cậy của thang đo bằng tiêu chí Cronbach Alpha với kết quả đều lớn hơn 0,7 nên các biến quan sát đảm bảo tính tin cậy. Kết quả EFA cho thấy hệ số tải của các chỉ báo đều lớn hơn 0,5 nên các biến quan sát đều được chấp nhận. Các kết quả phân tích EFA đã hình thành các yếu tố giống như đề xuất nghiên cứu của tác giả. Như vậy, đánh giá sơ bộ các nhân tố và các biến quan sát là phù hợp để thực hiện các bước phân tích dữ liệu tiếp theo của luận án này.

4.2.2. Đánh giá độ tin cậy của thang đo

Kết quả nghiên cứu cho thấy thang đo các khái niệm nghiên cứu đều có hệ số Cronbach's Alpha $0,7 < \alpha < 0,95$, hệ số tin cậy tổng hợp $0,85 < CR < 0,95$. Điều này có nghĩa là các thang đo được thiết lập đạt độ tin cậy cần thiết.

4.2.3. Đánh giá tính hội tụ

Kết quả nghiên cứu chỉ ra hầu hết các biến quan sát đều có hệ số tải ngoài (outer loading) đều lớn hơn 0,7. Biến quan sát OL1 có hệ số tải xấp xỉ bằng 0,7 (chỉ số tải ngoài là 0,68); tuy nhiên AVE của khái niệm học tập tổ chức là 0,644 lớn hơn ngưỡng 0,5 nên tác giả đã giữ lại biến sau khi cân nhắc đến giá trị nội dung. Điều này có nghĩa, các biến quan sát đều hội tụ vào các khái niệm trong thang đo. Bên cạnh đó, hệ số phương sai trích trung bình (AVE) đều $\geq 0,5$, tác giả có thể kết luận rằng các thang đo đều đạt hội tụ.

4.2.4. Đánh giá tính phân biệt

Kết quả chỉ ra rằng các thang đó tuy có tương quan nhưng vẫn phân biệt lẫn nhau, không có hiện tượng trung khái niệm dựa vào tiêu chí Fornell - Larcker và HTMT.

4.2.5. Đánh giá vấn đề đa cộng tuyến trong mô hình cấu trúc

Kết quả nghiên cứu cho thấy hoàn toàn không có tình trạng đa cộng tuyến do VIF đều nhỏ hơn 2. Tất cả các kết quả trên cho thấy các thang đo khái niệm trong mô hình nghiên cứu đều đạt được độ tin cậy.

4.2.6. Đánh giá sự phù hợp và ý nghĩa thống kê của các mối quan hệ

Kết quả đánh giá trên cho thấy vai trò trung gian của các khái niệm nghiên cứu như sau:

- Đổi mới công nghệ quản lý đóng vai trò trung gian toàn phần đối giữa đổi mới quản lý và kết quả hoạt động.
- Năng lực nhân sự và học tập tổ chức vai trò trung gian toàn phần giữa sự hỗ trợ của quản lý cấp cao và đổi mới quản lý.
- Học tập tổ chức đóng vai trò trung gian hỗ trợ một phần giữa liên kết mạng lưới và đổi mới quản lý.

4.2.7. Đánh giá mức độ hệ số xác định R^2

Khả năng dự đoán của mô hình với đổi mới quản lý là khá tốt. Học tập tổ chức, năng lực nhân sự, liên kết mạng lưới giải thích 42,3% đổi mới quản lý (hoặc 40,4% với hệ số xác định hiệu chỉnh). Đổi mới công nghệ giải thích tương đối nhỏ với 12,4% biến động của kết quả hoạt động.

4.2.7. Đánh giá mức độ tác động của quy mô hệ số f^2

Từ kết quả trong Bảng 4.13, liên kết mạng lưới sự có tác động của quy mô là mạnh hơn (hệ số f^2 = 0,217 > 0,015) trong khi tác động của quy mô học tập tổ chức và liên kết mạng lưới là ở mức nhỏ cho thấy vai trò của hai nhân tố này tác động đến đổi mới quản lý. Điểm chú ý mà tác giả muốn nhấn mạnh đó là tác động gián tiếp của sự hỗ trợ của quản lý cấp cao với đổi mới quản lý có ý nghĩa thống kê như phân tích ở trên và có tác động của quy mô ở mức nhỏ (hệ số f^2 = 0,011 < 0,02).

4.2.8. Tổng hợp kết quả phân tích dữ liệu

Kết quả kiểm định cho thấy đa số giả thuyết đều được chấp nhận. Tuy nhiên, có hai giả thuyết không được hỗ trợ bởi các kiểm định thống kê trong nghiên cứu do tác giả đề xuất là tác động trực tiếp từ sự hỗ trợ của quản lý cấp cao đến đổi mới quản lý và tác động trực tiếp của đổi mới quản lý tới kết quả hoạt động.

Tổng hợp kết quả từ toàn bộ đánh giá trên, nghiên cứu cho thấy các mối quan hệ là phù hợp với giả thuyết được đề xuất và hệ số đường dẫn giữa các khái niệm nghiên cứu trong mô hình đều có ý nghĩa thống kê, vai trò của các biến trung gian được khẳng định.

CHƯƠNG 5. HÀM Ý VÀ ĐỀ XUẤT

5.1. Kết quả và đóng góp của nghiên cứu:

5.1.1. Kết quả mô hình đo lường

Kết quả kiểm định mô hình đo lường cho thấy thang đo các khái niệm đều đạt độ tin cậy cao và đạt được giá trị cần thiết đặc biệt với các khái niệm nghiên cứu.

5.1.2. Kết quả mô hình lý thuyết

Kết quả kiểm định mô hình lý thuyết cho thấy trong số 11 giả thuyết nghiên cứu được đề xuất thì, 9 giả thuyết được chấp nhận và 2 giả thuyết bị bác bỏ, mô hình nghiên cứu phù hợp với dữ liệu thu thập, kết quả nghiên cứu không bị tác động do phương pháp thu thập dữ liệu và khả năng dự báo của mô hình đối với đổi mới quản lý là khá cao. Kết quả nghiên cứu này rất có ý nghĩa trên cả phương diện ứng dụng cũng như nghiên cứu hàn lâm.

5.2. Hàm ý lý thuyết và hàm ý quản trị

5.2.1 Hàm ý lý thuyết

Tác giả đã kiểm định mô hình với dữ liệu thực nghiệm, các nội dung đóng góp về lý thuyết chi tiết như sau:

- Thứ nhất, luận án là một nghiên cứu thực nghiệm dựa trên các lý thuyết nền tảng phù hợp với đối tượng nghiên cứu, đóng góp có giá trị trong nghiên cứu về "đổi mới quản lý".
- Thứ hai, luận án đã kiểm định các tiêu chí đo lường đối với thang đo đề xuất của các khái niệm trong mô hình nghiên cứu dựa trên các nghiên cứu trước đây và điều chỉnh có căn cứ với tham vấn từ các chuyên gia, nhà nghiên cứu. Các thang đo khái niệm này sẽ bổ sung thêm vào hệ thống cơ sở lý luận về đổi mới trong doanh nghiệp.
- Thứ ba, luận án đã đưa ra bằng chứng thực nghiệm để xác định, đo lường và đánh giá mối quan hệ của các nhân tố tác động đến đổi mới quản lý trong doanh nghiệp. Các nhân tố được nghiên cứu trong luận án bao gồm: sự hỗ trợ của quản lý cấp cao, học tập tổ chức, năng lực nhân sự, liên kết mạng lưới. Qua đó, kết quả nghiên cứu của luận án đã bổ sung thêm vào hệ thống cơ sở lý luận về nghiên cứu thực nghiệm đối với đổi mới quản lý.
- Thứ tư, luận án đưa ra các bằng chứng thực nghiệm là sự hỗ trợ của quản lý cấp cao không có tác động trực tiếp rõ ràng đối với đổi mới quản lý tại các công ty này và thậm chí tác động này có thể là không tích cực. Theo tác giả, đây là điểm mới quan trọng mà luận án nhận định được từ việc tìm ra khoảng trống nghiên cứu của luận án.
- Thứ năm, kết quả thực nghiệm của luận án chỉ ra không có quan hệ trực tiếp giữa đổi mới quản lý và kết quả hoạt động tuy nhiên tác động trực tiếp của đổi mới công nghệ đến kết quả hoạt động là rõ ràng. Đây là đóng góp quan trọng vào cơ sở lý luận về đổi mới nói chung và đổi mới quản lý nói riêng, cũng như trong quá trình triển khai các đổi mới tại doanh nghiệp.

- Thứ sáu, luận án cũng đưa ra bằng chứng thực nghiệm nhấn mạnh vai trò của liên kết mạng lưới đối với đổi mới quản lý.

5.2.2. Hàm ý quản trị

- Để đảm bảo sự thành công của đổi mới quản lý tại các đơn vị phụ thuộc, vai trò quan trọng của quản lý cấp cao cần được khẳng định lại đối với đổi mới quản lý trong tổ chức mặc dù minh chứng thực nghiệm của luận án không đủ chứng minh mối quan hệ chặt giữa hai khái niệm nghiên cứu này.
- Đầu tư, nâng cao chất lượng năng lực nhân sự bao gồm nhiều nội dung như nâng cao chất lượng tuyển dụng, xây dựng kế hoạch và quy trình đào tạo huấn luyện phù hợp với công ty, tạo môi trường học tập cho toàn bộ tổ chức để nâng cao tri thức của nguồn nhân lực.
- Để đẩy mạnh học tập tổ chức, cần sự hỗ trợ của quản lý cấp cao bằng việc chia sẻ tầm nhìn của tổ chức cùng với vai trò quan trọng của đổi mới cũng như cơ chế học tập đến từng nhân viên; điều chỉnh cơ cấu hỗ trợ và phối hợp giữa các bộ phận, phòng ban; đẩy mạnh và hoàn thiện kỹ năng làm việc nhóm của toàn bộ tổ chức; đưa các cơ cấu khen thưởng thích hợp thúc đẩy đưa ra ý tưởng đổi mới đặc biệt là các giải pháp thực tiễn đổi mới quản lý và công nghệ.
- Liên kết mạng lưới với việc cung cấp tri thức mới, cung cấp các phương pháp, thiết bị mới là đầu vào cho đổi mới nói chung và đổi mới quản lý nói riêng.

5.3. Một số đề xuất về đổi mới quản lý đối với doanh nghiệp phân phối điện thuộc Tổng công ty Điện lực Miền Bắc

5.3.1. Căn cứ đề xuất

5.3.2. Đề xuất mô hình đổi mới toàn diện tại các công ty điện lực:

5.3.3. Một số đề xuất triển khai tại Tổng công ty

5.3.4. Một số đề xuất triển khai tại Tổng công ty

5.4. Hạn chế của nghiên cứu và các hướng nghiên cứu tiếp theo

Mặc dù luận án đã có một số đóng góp về mặt khoa học và thực tiễn nhưng luận án vẫn còn một số hạn chế như sau:

Thứ nhất, nghiên cứu khảo sát đối tượng là ban giám đốc, quản lý phòng ban có thể tạo ra các sai số nghiên cứu từ sự phóng đại quan điểm, do đó cần mở rộng thêm đối tượng khảo sát là các đối tác như các trường, các viện nghiên cứu.

Thứ hai, hạn chế trong phương pháp thu thập dữ liệu do thu thập dữ liệu một lần duy nhất trong quá trình điều tra khảo sát lấy dữ liệu sơ cấp.

Thứ ba, nghiên cứu này chỉ phản ánh đổi mới tại một thời điểm, chưa có đánh giá về vấn đề này tại nhiều thời điểm khác nhau nhằm thấy rõ bản chất của các mối quan hệ trong nghiên cứu.

Thứ tư, hạn chế trong mô hình lý thuyết giả thuyết nghiên cứu: mô hình nghiên cứu của luận án có giá trị tuy nhiên vẫn còn các nhân tố khác cũng có thể đưa vào trong nghiên cứu các nhân tố tác động, thúc đẩy đến đổi mới quản lý trong tương lai nhằm tăng mức độ giải thích của mô hình nghiên cứu.

KẾT LUẬN

Đổi mới quản lý là một khái niệm khá mới mẻ trong nghiên cứu đổi mới mà các nhà nghiên cứu thường tập trung vào đổi mới công nghệ gồm đổi mới sản phẩm và đổi mới quy trình. Dựa trên việc tổng quan các nghiên cứu trong và ngoài nước liên quan đến đổi mới quản lý, luận án đã chỉ ra các hướng nghiên cứu gần đây về đổi mới quản lý và phân tích các hướng nghiên cứu này, từ đó chỉ ra khoảng trống nghiên cứu trong chương 1. Ở chương 2, tác giả trình bày về các cơ sở lý thuyết về đổi mới nói chung và đổi mới quản lý nói riêng để người đọc có góc nhìn rõ ràng hơn về đối tượng nghiên cứu của luận án. Tiếp theo, tác giả đã trình bày ở chương 3 thực trạng đổi mới trong ngành điện và nhận định về đặc điểm quản lý và đổi mới quản lý của doanh nghiệp phân phối điện tại Tổng công ty Điện lực Miền Bắc, đồng thời tác giả cũng trình bày các lý thuyết đề xuất trong luận án về môi trường tổ chức, nguồn lực, tri thức tổ chức và học tập tổ chức, từ đó tác giả đề xuất 11 giả thuyết nghiên cứu và mô hình nghiên cứu của luận án.

Trong chương 4, tác giả đã đi sâu vào quy trình nghiên cứu đã đề xuất và làm rõ chi tiết về thu thập dữ liệu và phân tích dữ liệu của luận án. Kết quả nghiên cứu cũng được trình bày trong chương 4. Tác giả trình bày theo quy trình phân tích dữ liệu đã đề xuất. Đánh giá độ tin cậy, giá trị hội tụ, giá trị phân biệt của thang đo nhằm khẳng định giá trị thang đo tác giả đề xuất. Mô hình lý thuyết sau đó được phân tích và kiểm định với phương pháp và kỹ thuật phân tích mô hình hoá cấu trúc tuyến tính dựa trên một phần bình phương nhỏ nhất PLS-SEM - được xem là phương pháp phân tích đa biến thế hệ 2. Kết quả chương 4 cho thấy mô hình lý thuyết có khả năng dự báo cáo, các giả thuyết được đề xuất trong nghiên cứu đều được chấp nhận với mức ý nghĩa thống kê đáng kể. Cuối cùng, trong chương 5, tác giả tóm tắt các kết quả nghiên cứu chính, tổng hợp và thảo luận kết quả nghiên cứu, phân tích các hàm ý lý thuyết và hàm ý quản trị; đề xuất và khuyến nghị liên quan đến đổi mới quản lý tại Tổng công ty Điện lực Miền Bắc và doanh nghiệp phân phối điện trực thuộc; và trình bày các hạn chế của nghiên cứu cũng như đề xuất các hướng nghiên cứu tiếp theo.