

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN NĂNG LỰC CẠNH TRANH CỦA CÔNG TY CỔ PHẦN ĐỒNG TIẾN TẠI THÀNH PHỐ BIÊN HÒA

Nguyễn Thị Ngọc Anh

Đinh Thị Hóa

Trường Đại học Đồng Nai

*Tác giả liên hệ: Nguyễn Thị Ngọc Anh - Email: 1204020007@.dnpu.edu.vn

(Ngày nhận bài: 21/6/2024, ngày nhận bài chỉnh sửa: 7/7/2024, ngày duyệt đăng: 23/9/2024)

TÓM TẮT

Trong nền kinh tế phát triển và đổi mới không ngừng như hiện nay, việc các doanh nghiệp phải tồn tại và phát triển trong môi trường cạnh tranh khốc liệt là điều tất yếu. Công ty Cổ phần Đồng Tiến cũng là một trong những thành viên của nền kinh tế, vì thế không nằm ngoài quy luật biến thiên của này. Mục đích của bài viết này nhằm xác định các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực cạnh tranh của Công ty Cổ phần Đồng Tiến tại thành phố Biên Hòa để nâng cao khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp. Nghiên cứu này thực hiện thông qua hai bước: nghiên cứu sơ bộ để xây dựng thang đo cho mô hình nghiên cứu và nghiên cứu định lượng với mẫu khảo sát là 174 phiếu khảo sát là các nhà quản lý, khách hàng, nhà cung ứng của doanh nghiệp Đồng Tiến. Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng có 5 yếu tố ảnh hưởng đến năng lực cạnh tranh của Công ty Cổ phần Đồng Tiến bao gồm: chất lượng sản phẩm, dịch vụ; nguồn nhân lực; năng lực tổ chức quản lý; năng lực tài chính; năng lực kỹ thuật công nghệ.

Từ khóa: Các yếu tố ảnh hưởng, năng lực cạnh tranh, Công ty Cổ phần Đồng Tiến

1. Đặt vấn đề

Hiện nay, trong thời đại của khoa học kỹ thuật, công nghệ phát triển vượt bậc, hội nhập quốc tế ngày càng mở rộng, việc các doanh nghiệp tồn tại và phát triển trong môi trường cạnh tranh gay gắt là điều tất yếu. Do đó, việc nắm bắt được các yếu tố ảnh hưởng đến nâng cao năng lực cạnh tranh giúp doanh nghiệp tạo ra các giải pháp mới, sáng tạo, quản lý hiệu quả nguồn tài nguyên, xây dựng mối quan hệ kinh doanh lâu dài với khách hàng.

Theo thống kê của Hiệp hội Dệt may Việt Nam (Vitas), cả nước có khoảng 7000 doanh nghiệp dệt may, 80% là doanh nghiệp vừa và nhỏ, 40% là doanh nghiệp FDI, ngành sử dụng 3 triệu lao động, 70% năng lực của ngành dành cho sản xuất. Ngành dệt may là một trong những ngành công nghiệp lớn nhất và quan trọng nhất của Việt Nam, đóng góp lớn cho nền kinh tế quốc gia,

giữ vị trí quan trọng trong nền kinh tế đất nước bằng những đóng góp lớn: thu dụng lao động, ổn định đời sống xã hội, đóng góp vào kim ngạch xuất khẩu. Mặc dù còn nhiều thách thức, ngành dệt may Việt Nam năm 2023 tiếp tục tăng trưởng 2 con số và duy trì vị trí thứ 3 về xuất khẩu trên thị trường thế giới (Vũ Khuê, 2023). Là một trong số hàng nghìn công ty về sản xuất may mặc trong nước, với các mặt hàng chính là quần áo thời trang, bộ thể thao, bộ bảo hộ lao động, jacket, sơ mi, quần Âu... chủ yếu xuất khẩu đi thị trường Châu Âu (75%), Nhật Bản (10%), Hoa Kỳ (10%) và các thị trường khác (khoảng 5%), Công ty Cổ phần Đồng Tiến cũng đã, đang và sẽ phải tiếp tục đối mặt với một thị trường cạnh tranh đầy khốc liệt để giành lấy thị trường tiêu thụ. Riêng đối với thị trường trong nước, số lượng lớn các đối thủ cạnh tranh đã khiến cho doanh nghiệp phải đối mặt với rất nhiều

gian nan và thử thách. Bên cạnh đó, may mặc là ngành thay đổi liên tục, phải nắm bắt xu hướng của thị trường nếu không muốn bị bỏ lại phía sau. Khó khăn lại chồng chất hơn khi thị trường lớn mà công ty đang xuất khẩu sang như Pháp, Hoa Kỳ, Brazil, Thổ Nhĩ Kỳ... đang bị đe dọa khi ở châu Phi, Trung Đông đã và đang mọc lên những khu công nghiệp, công ty về may mặc trong thời gian tới, cạnh tranh về chi phí vận chuyển, nhân công ngày càng đắt gao. Song song với đó, Đồng Tiến nói riêng, ngành dệt may Việt Nam nói chung, hiện đang phải cạnh tranh cực kỳ gay gắt với Bangladesh. Trong khi ngành dệt may ở nước này đã sớm áp dụng chuyển đổi xanh vào sản xuất, thì ngành dệt may Việt Nam mới đang trên những bước đầu của chuyển đổi. Đặc biệt, lợi thế về nguồn lao động rẻ của Việt Nam không còn nữa nên có hiện tượng rải đơn hàng tới những nước lao động rẻ hơn như Bangladesh. Nghiên cứu “Các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực cạnh tranh của Công ty Cổ phần Đồng Tiến tại thành phố Biên Hòa” được thực hiện với mong muốn mang lại được những giá trị tích cực, hiệu quả cho doanh nghiệp, đưa ra những kiến nghị cụ thể để doanh nghiệp nâng cao năng lực cạnh tranh và đạt được thành công trong tương lai.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Khái niệm về năng lực cạnh tranh

Theo Porter (1998), năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp được hiểu là khả năng mà doanh nghiệp có thể duy trì vị thế hiện tại, mở rộng thị phần và lợi nhuận đạt được cao. Porter cho rằng, để có thể cạnh tranh thành công, doanh nghiệp phải có được lợi thế cạnh tranh đặc trưng, hoặc có chi phí sản xuất thấp hơn, hay có khả năng khác biệt hóa sản phẩm để đạt được mức giá cao hơn

trung bình so với các đối thủ cạnh tranh trong ngành.

Tổ chức Hợp tác và Phát triển kinh tế (OECD) cho rằng năng lực cạnh tranh là khả năng của các doanh nghiệp, ngành, quốc gia, khu vực trong việc tạo ra việc làm và thu nhập cao hơn trong điều kiện cạnh tranh quốc tế (Nguyễn Thị Nhiễu, 2013).

Theo cộng đồng cạnh tranh quốc gia (NCC): “Năng lực cạnh tranh là khả năng đạt được thành công trên thị trường trong việc nâng cao tiêu chuẩn sống cho mọi người, bắt nguồn từ mức độ cạnh tranh của công ty và môi trường kinh doanh cho phép và khuyến khích sự đổi mới, đầu tư góp phần mạnh mẽ vào việc tăng năng suất, tăng mức thu nhập thực tế và tạo nên sự phát triển bền vững” (Phan Thanh Tú, 2019).

Trong khi đó, Nguyễn Thị Loan (2023) cho rằng, năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp là khả năng duy trì và nâng cao lợi thế cạnh tranh trong việc tiêu thụ sản phẩm, mở rộng mạng lưới tiêu thụ, thu hút, sử dụng có hiệu quả các yếu tố sản xuất nhằm đạt lợi ích kinh tế cao, đảm bảo sự phát triển kinh tế bền vững.

2.2. Lý thuyết về cơ sở nguồn lực

Lý thuyết về nguồn lực của doanh nghiệp tập trung vào phân tích cạnh tranh dựa vào các yếu tố nội tại, bên trong, đó là nguồn lực của doanh nghiệp. Lý thuyết này cho rằng nguồn lực của doanh nghiệp chính là yếu tố quyết định đến năng lực cạnh tranh và kết quả kinh doanh của doanh nghiệp. Wernerfelt (1984) định nghĩa nguồn lực của doanh nghiệp là các tài sản vô hình, tài sản hữu hình mà doanh nghiệp có, gắn với tổ chức như nhãn hiệu, tri thức, máy móc, nhân viên... và vị thế của doanh nghiệp trên thị trường phụ thuộc vào quyền sở hữu nguồn lực khan hiếm

của doanh nghiệp. Theo Barney (1991) nguồn lực của gồm tất cả các tài sản, khả năng, quy trình tổ chức, đặc tính thông tin, kiến thức... mà doanh nghiệp nắm quyền kiểm soát. Việc phân chia nguồn lực phải dựa trên 3 tiêu chí cơ bản như: nguồn lực vật chất, nguồn lực con người, nguồn lực tổ chức và được đề xuất 4 tiêu chí VRIN để đánh giá bao gồm giá trị (Valuable), khan hiếm (Rare), khó bắt chước (Inimitable), khó có thể thay thế (Nonsubstitutable).

2.3. Lý thuyết về chiến lược cạnh tranh của Michael Porter

Năm 1979, Michael Porter giới thiệu mô hình 5 áp lực cạnh tranh, thể hiện tính cạnh tranh bền vững của doanh nghiệp được xem xét từ 5 nhân tố: rào cản gia nhập ngành, sự đe dọa của sản phẩm thay thế, sức mạnh mặc cả của nhà cung cấp, sức mạnh mặc cả của khách hàng, mức độ cạnh tranh giữa các doanh nghiệp nội bộ ngành (Porter, 2016). Từ 5 nhân tố này ông tổng kết có 2 loại lợi thế cạnh tranh mà doanh nghiệp có thể sở hữu là chi phí thấp và khác biệt hóa. Từ 2 loại lợi thế cơ bản này kết hợp với phạm vi hoạt động của doanh nghiệp tác giả tiếp tục đề xuất 3 chiến lược cạnh tranh tổng quát: chiến lược khác biệt hóa, chiến lược chi phí thấp và chiến lược tập trung. Và ở trong chiến lược tập trung lại có 2 biến thể: tập trung vào chi phí và tập trung vào khác biệt hóa.

2.4. Lý thuyết cạnh tranh dựa trên năng lực của doanh nghiệp

Năng lực là cơ sở tạo nên lợi thế cạnh tranh bền vững của doanh nghiệp. Nó trực tiếp phản ánh bản chất cấu trúc nguồn lực của doanh nghiệp đưa ra theo thời gian bởi khả năng năng động. Điều này phù hợp với nghiên cứu cho thấy rằng trong môi trường thay đổi liên tục thì các nguồn lực của công ty không

nhất thiết phải là hiếm, có giá trị, không thể bắt chước và không thể thay thế (Barney, 1991), mà nhấn mạnh đến sự phù hợp về các mối quan hệ hệ thống nguồn lực của doanh nghiệp và sự kết hợp mới của các nguồn lực có thể là nguồn gốc của lợi thế cạnh tranh mà các đối thủ cạnh tranh sẽ khó bắt chước hoặc cải tiến trong dài hạn (Phạm Thu Hương, 2017).

2.5. Mô hình và giả thuyết nghiên cứu

Dựa vào kết quả từ các nghiên cứu trước đây ở trong và ngoài nước khi nghiên cứu về các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp, nghiên cứu này thực hiện khảo sát các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực cạnh tranh của Công ty Cổ phần Đồng Tiến. Các giả thuyết trong bài báo sẽ dựa trên các nghiên cứu trước và chọn lọc những biến có tần suất lặp lại từ hai lần trở lên, phù hợp với thực trạng của Công ty Cổ phần Đồng Tiến sẽ được đưa vào nghiên cứu.

2.5.1. Giả thuyết nghiên cứu

➤ Năng lực tài chính

Năng lực tài chính của doanh nghiệp là khả năng đảm bảo nguồn lực tài chính cho hoạt động trong doanh nghiệp nhằm đạt được mục tiêu doanh nghiệp đề ra. Các nghiên cứu trước chứng minh rằng năng lực tài chính có tác động tích cực tới năng lực cạnh tranh của công ty như: Sauka (2014), Okwang'a & nnk. (2015), Phạm Thu Hương (2017), Nguyễn Thị Hương (2020), Nguyễn Thành Nam & Hà Tuấn Kiệt (2022), Nguyễn Thị Thanh Xuân & nnk. (2022), Nguyễn Thanh Nhân & Lưu Thanh Đức Hải (2023) và Trần Ngọc Trang (2022). Vì vậy giả thuyết đưa ra là:

Giả thuyết (H1): Năng lực tài chính có tác động tích cực tới năng lực cạnh tranh của Công ty Cổ phần Đồng Tiến.

➤ Năng lực tổ chức quản lý

Năng lực tổ chức quản lý là khả năng của một tổ chức kinh doanh để hiệu quả quản lý và điều hành các hoạt động nhằm đạt được mục tiêu kinh doanh và tạo ra lợi nhuận. Một số nghiên cứu cho thấy năng lực tổ chức quản lý càng cao thì năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp càng tốt: Okwang'a & nnk. (2015), Nguyễn Thành Long (2017), Phạm Thu Hương (2017), Nguyễn Thị Hường (2020), Nguyễn Thị Thanh Xuân & nnk. (2022), Nguyễn Thành Nam & Hà Tuấn Kiệt (2022), Trần Ngọc Trang (2022).

Giả thuyết (H2): Năng lực tổ chức quản lý doanh nghiệp có tác động tích cực tới năng lực cạnh tranh của Công ty Cổ phần Đồng Tiến.

➤ Chất lượng sản phẩm, dịch vụ

Chất lượng sản phẩm và dịch vụ đề cập đến sự đáp ứng của sản phẩm hoặc dịch vụ đối với yêu cầu, mong đợi và tiêu chuẩn của khách hàng, liên quan đến mức độ hoàn thiện, hiệu suất, độ tin cậy và giá trị mà sản phẩm hoặc dịch vụ mang lại.

Chất lượng sản phẩm luôn là một trong những yếu tố quan trọng nhất tạo nên sự thành công của một công ty (Nguyen & Nguyen, 2018). Theo Phạm Thu Hương (2017), chất lượng sản phẩm, dịch vụ là một trong những yếu tố giúp doanh nghiệp tạo được chỗ đứng trên thị trường, đó là khả năng đáp ứng, năng lực phục vụ và lấy được sự tín nhiệm từ phía khách hàng, tạo lợi thế cạnh tranh. Hai nghiên cứu của Hà Nam Khánh Giao & Huỳnh Thị Phi Duyên (2016) và Nguyễn Thành Long (2017) cũng có cùng quan điểm về chất lượng sản phẩm, dịch vụ có tác động tích cực đến năng lực cạnh tranh của một tổ chức.

Giả thuyết (H3): Chất lượng sản phẩm, dịch vụ có tác động tích cực tới năng lực cạnh tranh của Công ty Cổ phần Đồng Tiến.

➤ Nguồn nhân lực

Nguồn nhân lực là năng lực lao động của xã hội, nguồn gốc của sự phát triển kinh tế - xã hội, bao gồm các nhóm dân số trong độ tuổi lao động, có khả năng tham gia lao động, bao gồm tổng hòa các yếu tố vật chất, trí lực của họ được huy động vào quá trình lao động (Nguyễn Thị Thanh Xuân & nnk., 2022). Theo Irugu & Arasa (2017), Phạm Thu Hương (2017) thì nguồn nhân lực được coi là một tài sản quan trọng trong doanh nghiệp vì nó đóng vai trò then chốt trong việc thực hiện mục tiêu, chiến lược và cũng là nguồn tạo ra lợi thế cạnh tranh của doanh nghiệp. Các nghiên cứu khác như: Sauka (2014), Okwang'a & nnk. (2015), Nguyễn Thành Long (2017), Nguyen & Nguyen (2018), Nguyễn Thị Hường (2020), Nguyễn Thị Thanh Xuân & nnk. (2022), Nguyễn Thành Nam & Hà Tuấn Kiệt (2022), Trần Ngọc Trang (2022) cũng đồng thuận chỉ ra nguồn nhân lực có tác động tích cực tới việc nâng cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp.

Giả thuyết (H4): Nguồn nhân lực có tác động tích cực tới năng lực cạnh tranh của Công ty Cổ phần Đồng Tiến.

➤ Trách nhiệm xã hội

Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp là hệ thống các quan hệ của doanh nghiệp đối với người lao động và cộng đồng nơi doanh nghiệp hoạt động, là cam kết của doanh nghiệp đối với đạo đức kinh doanh và đóng góp vào phát triển kinh tế bền vững, nâng cao chất lượng cuộc sống cho người lao động và gia đình họ, cộng đồng địa phương và xã hội nói chung. Các

nghiên cứu trước của Nguyễn Thành Long (2017), Nguyễn Thị Lệ & nnk. (2019), Nguyễn Thị Hương (2020), Nguyễn Thị Thanh Xuân & nnk. (2022) về các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp cũng cho rằng trách nhiệm xã hội có ảnh hưởng tích cực đến năng lực cạnh tranh của công ty.

Giả thuyết (H5): Trách nhiệm xã hội có tác động tích cực tới năng lực cạnh tranh của Công ty Cổ phần Đồng Tiến.

➤ **Năng lực kỹ thuật công nghệ**

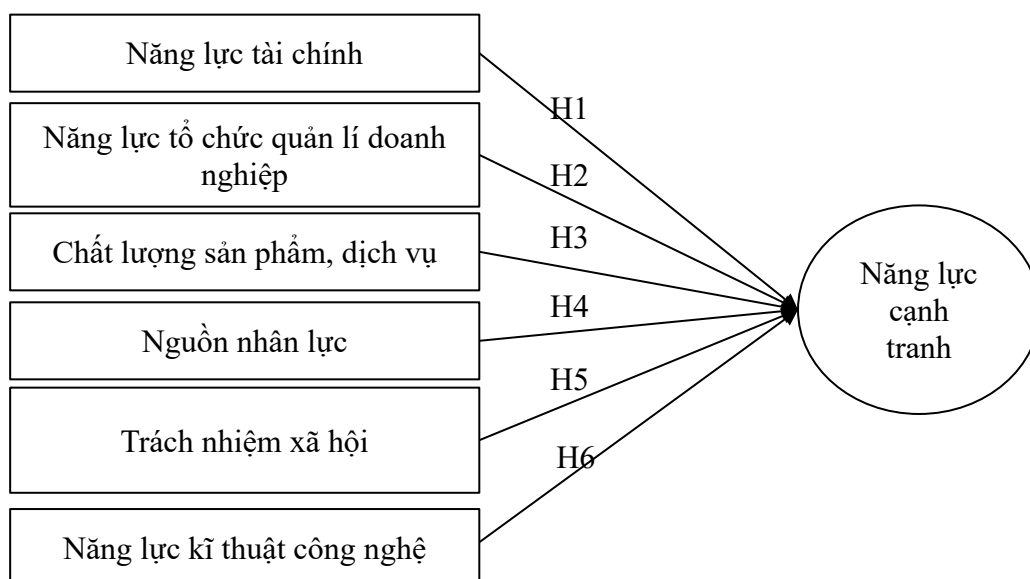
Năng lực công nghệ được hiểu như là nền tảng, một lợi thế cạnh tranh bền vững công ty vì nó thường tạo ra việc nâng cao kiến thức về công nghệ, về kỹ năng sản xuất và được đánh giá thông qua việc doanh nghiệp áp dụng các kỹ thuật công nghệ cao, đầu tư đầy đủ trang thiết bị cũng như việc vận dụng các giao dịch thông qua internet. Các nghiên cứu trước như: Phạm Thu Hương (2017), Nguyễn Thị Hương (2020), Nguyễn Thị Thanh Xuân & nnk. (2022), Trần Ngọc Trang (2022)

cho thấy công nghệ tác động đến năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp.

Giả thuyết (H6): Năng lực kỹ thuật công nghệ có tác động tích cực tới năng lực cạnh tranh của Công ty Cổ phần Đồng Tiến.

2.5.2. Mô hình nghiên cứu đề xuất

Mô hình nghiên cứu đề xuất gồm 6 yếu tố được nghiên cứu lặp lại và có tác động đến năng lực cạnh tranh của công ty ở những nghiên cứu trước: (1) Năng lực tài chính, (2) Năng lực tổ chức quản lý, (3) Chất lượng sản phẩm, dịch vụ, (4) Nguồn nhân lực, (5) Trách nhiệm xã hội, (6) Năng lực kỹ thuật công nghệ. Biến phụ thuộc là “Năng lực cạnh tranh” định nghĩa trong nghiên cứu này là khả năng duy trì và nâng cao lợi thế cạnh tranh, tạo ra năng suất và chất lượng với chi phí thấp hơn so với đối thủ cạnh tranh để đạt được lợi thế kinh tế, đảm bảo sự phát triển bền vững của công ty. Các biến quan sát được xây dựng theo thang đo Likert từ 1 đến 5 (trong đó 1: Hoàn toàn không đồng ý, 2: Không đồng ý, 3: Không ý kiến, 4: Đồng ý, 5: Hoàn toàn đồng ý).



Hình 1: Mô hình nghiên cứu do nhóm tác giả đề xuất

3. Thiết kế nghiên cứu

3.1. Nghiên cứu định tính

Trong nghiên cứu này thực hiện thảo luận nhóm 10 đối tượng là những cán bộ, nhân viên quản lý của Công ty Cổ phần Đồng Tiến để biết phản ứng của họ liên quan đến những khái niệm nghiên cứu chính của mô hình. Kết quả nghiên cứu này dùng để khám phá, bổ sung, điều chỉnh các biến của mô hình nghiên cứu và là cơ sở để thiết kế bản câu hỏi phỏng vấn cho nghiên cứu định lượng.

3.2. Nghiên cứu định lượng

Số biến cần ước lượng trong nghiên cứu này là 34. Mẫu nghiên cứu sẽ là 170 nhân viên, cán bộ quản lý và khách hàng của công ty. Để đảm bảo về chất lượng, nhóm tác giả sẽ khảo sát 174 mẫu thông qua Google form. Kết quả khảo sát được rà soát, kiểm tra hợp lệ: trả lời đầy đủ các câu hỏi, điền đầy đủ thông tin phù hợp với nghiên cứu.

4. Phân tích dữ liệu và kết quả nghiên cứu

4.1. Thống kê mô tả

Trong 174 người tham gia khảo sát có 142 người là cán bộ, nhân viên quản lý của Công ty Cổ phần Đồng Tiến (chiếm 81,6%), 32 người là khách hàng của công ty (chiếm 18,4%). Đối tượng trả lời bảng khảo sát chủ yếu là cán bộ quản lý của công ty cho nên họ am hiểu về tình hình hoạt động của công ty hiện tại và đưa ra câu trả lời có độ tin cậy. Trong tổng số cán bộ quản lý và khách hàng, có 57 người là nam (chiếm 32,8%), 117 người là nữ (chiếm 67,2%). Con số này cho thấy cái nhìn tổng quan về cơ cấu giới tính của ngành sản xuất gia công hàng may mặc, tỉ lệ nữ tham gia vào ngành này là chủ yếu.

Từ việc xử lý số liệu trên phần mềm, ta có thể thấy nhóm tuổi từ 30 đến 40 tuổi chiếm tỉ lệ cao nhất (86

người, chiếm 49,4%), nhóm tuổi từ 25 đến 30 tuổi có 38 người (chiếm 21,8%), nhóm tuổi từ 40 đến 50 tuổi có 24 người (tỉ lệ 13,8%), nhóm tuổi từ 18 đến 25 tuổi có 15 người (tỉ lệ 8,6%), nhóm trên 50 tuổi có 11 người (chiếm 6,3%). Điều này chứng tỏ các nhà quản lý và khách hàng đa số là những người có kinh nghiệm, nhận thức chín chắn về tình hình công ty và môi trường kinh doanh.

Theo kết quả khảo sát, số lượng quản lý và khách hàng của công ty có thâm niên làm việc ở công ty hiện tại trên 5 năm là nhiều nhất (103 người, chiếm 59,2%), nhóm có thâm niên từ 3 đến 5 năm có 42 người (chiếm 24,1%), 18 người (chiếm 10,3%) có thâm niên từ 1 đến 3 năm, nhóm có thâm niên dưới 1 năm có 11 người (chiếm 6,3%). Như vậy có thể thấy mức độ gắn bó của những người này với công ty là khá cao.

4.2. Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA

Phương pháp phân tích EFA (Exploratory Factor Analysis) dùng để rút gọn một tập biến k quan sát thành một tập F (với $F < k$) các nhân tố có ý nghĩa hơn trên cơ sở mối quan hệ tuyến tính của các nhân tố với các biến nguyên thủy (biến quan sát). Đây là phương pháp được sử dụng rộng rãi trong nghiên cứu để đánh giá sơ bộ các thang đo.

Từ kết quả độ tin cậy của thang đo, thang đo được đánh giá chất lượng tốt vì hệ số Cronbach Alpha tổng thể của các thang đo đều $> 0,6$. Kết quả của phân tích nhân tố khám phá cho thấy chỉ số KMO = 0,88 ($> 0,5$) nên phân tích EFA là phù hợp với dữ liệu nghiên cứu. Đại lượng Chi-square trong kiểm định Bartlett có giá trị lớn với mức ý nghĩa sig = 0,000 ($< 0,05$). Do đó, các biến

quan sát có tương quan với nhau xét trong phạm vi tổng thể.

Phương pháp trích hệ số sử dụng là Principal Components với phép xoay Varimax và điểm dừng khi trích các yếu tố tại eigenvalue bằng 1. Như vậy, có 6 nhân tố thỏa điều kiện với giá trị thấp nhất của chỉ số Eigenvalue là $1,110 > 1$ và tổng phương sai trích tích lũy đạt

63,720%. Điều này thể hiện rằng 6 nhân tố được rút ra giải thích được 63,720% biến thiên của dữ liệu. Do vậy các thang đo rút ra được chấp nhận. Đồng thời còn lại 28 biến quan sát được giữ lại trong phân tích nhóm vào 6 nhân tố và hệ số tải nhân tố của từng biến quan sát đều lớn hơn 0,527 (hệ số tải nhân tố nhỏ nhất của các biến được giữ lại là 0,5).

Bảng 1: Kết quả phân tích EFA

	Component					
	1	2	3	4	5	6
Nguồn nhân lực 5	0,796					
Nguồn nhân lực 4	0,741					
Nguồn nhân lực 2	0,739					
Nguồn nhân lực 1	0,722					
Nguồn nhân lực 3	0,709					
Nguồn nhân lực 6	0,701					
Tổ chức quản lí 4		0,875				
Tổ chức quản lí 3		0,806				
Tổ chức quản lí 5		0,753				
Tổ chức quản lí 2		0,714				
Tổ chức quản lí 1		0,644				
Tài chính 3			0,86			
Tài chính 1			0,832			
Tài chính 2			0,801			
Tài chính 4			0,785			
Chất lượng 3				0,736		
Chất lượng 2				0,692		
Chất lượng 4				0,678		
Chất lượng 5				0,655		
Chất lượng 1				0,638		
Trách nhiệm xã hội 3					0,735	
Trách nhiệm xã hội 4					0,733	
Trách nhiệm xã hội 2					0,605	
Trách nhiệm xã hội 1					0,527	
Công nghệ 1						0,848
Công nghệ 3						0,794
Công nghệ 4						0,793
Eigenvalues	5,519	4,367	2,855	1,990	1,363	1,110
% of Variance	20,442	16,174	10,576	7,369	5,047	4,113
Cumulative %	20,442	36,616	47,192	54,560	59,608	63,720

(Nguồn: Kết quả xử lí số liệu từ phần mềm SPSS 27)

Dựa vào bảng ma trận xoay các nhân tố, các biến quan sát được yêu cầu có hệ số tải hơn 0,5 được chia thành 6 nhóm nhân tố, các nhân tố này được gom lại và đặt tên cụ thể như sau:

Nhân tố 1: (NNL): gồm NNL1, NNL2, NNL3, NNL4, NNL5, NNL6 được đặt tên là “Nguồn nhân lực”

Nhân tố 2: (TCQL): gồm TCQL1, TCQL2, TCQL3, TCQL4, TCQL5 được đặt tên là “Năng lực tổ chức quản lý”

Nhân tố 3: (TC): gồm TC1, TC2, TC3, TC4 được đặt tên là “Năng lực tài chính”

Nhân tố 4: (CL): gồm CL1, CL2, CL3, CL4, CL5 được đặt tên là “Chất lượng sản phẩm, dịch vụ”

Nhân tố 5: (TNXH): gồm TNXH1, TNXH2, TNXH3, TNXH4 được đặt tên là “Trách nhiệm xã hội”

Nhân tố 6: (CN): gồm CN1, CN3, CN4 được đặt tên là “Năng lực kỹ thuật công nghệ”

4.3. Hiệu chỉnh mô hình nghiên cứu

Sau khi kiểm tra lại thang đo và thực hiện phân tích nhân tố khám phá (EFA), có 6 yếu tố ảnh hưởng đến năng lực cạnh tranh của Công ty Cổ phần Đồng Tiến và được đo bởi 28 biến quan sát. Mô hình được hiệu chỉnh chưa có sự thay đổi đáng kể nào, vẫn giữ nguyên 6 yếu tố ảnh hưởng đến năng lực cạnh tranh của công ty như sau: “Năng lực tài chính”, “Chất lượng sản phẩm, dịch vụ”, “Nguồn nhân lực”, “Trách nhiệm xã hội”, “Năng lực kỹ thuật công nghệ”, “Năng lực tổ chức quản lý”.

4.4. Phân tích hồi quy

Sau khi phân tích nhân tố khám phá EFA ta tiến hành phân tích tương quan Person, kết quả cho thấy biến TNXH có hệ số sig > 0,05 nên chúng ta loại bỏ

biến TNXH trước khi chạy hồi quy chính thức. Phân tích hồi quy tuyến tính của “năng lực cạnh tranh” sẽ được thực hiện với 5 biến độc lập là (1) nguồn nhân lực, (2) năng lực tổ chức quản lý, (3) năng lực kỹ thuật công nghệ, (4) chất lượng sản phẩm và dịch vụ, (5) năng lực tài chính.

Bước đầu của quá trình phân tích là kiểm tra độ phù hợp của mô hình, hệ số R^2 hiệu chỉnh là 0,621 có nghĩa là 5 biến độc lập được đưa vào mô hình ảnh hưởng tới 62,1% sự thay đổi của biến phụ thuộc là năng lực cạnh tranh, còn lại 37,9% là do ảnh hưởng của các biến ngoài mô hình và sai số ngẫu nhiên. Và hệ số $R^2 = 62,1\% > 50\%$ cho thấy mô hình khá phù hợp với tập dữ liệu mẫu.

Mặc dù hệ số R^2 hiệu chỉnh cho biết sự phù hợp của mô hình hồi quy bội với dữ liệu mẫu, nhưng nó không có giá trị trong việc khái quát hóa nên tiếp theo ta cần kiểm định F để đánh giá sự phù hợp với tổng thể. Giá trị F là 57,724 với mức ý nghĩa sig < 0,001 nên mô hình hồi quy được xem là phù hợp với tổng thể. Như vậy có ít nhất một biến độc lập trong mô hình có khả năng giải thích có ý nghĩa với sự biến thiên của biến phụ thuộc.

Kết quả phân tích hồi quy bội cho thấy các giá trị Sig của các biến NNL (nguồn nhân lực), TCQL (tổ chức quản lý), CN (năng lực kỹ thuật công nghệ), CL (chất lượng sản phẩm, dịch vụ), TC (năng lực tài chính) đều dưới 5%, đồng thời các hệ số phóng đại phương sai VIF đều có giá trị nhỏ hơn 2, chứng tỏ mô hình hồi quy này hoàn toàn không xảy ra hiện tượng đa cộng, tức mối liên hệ giữa các biến độc lập không ảnh hưởng đến kết quả giải thích của mô hình.

Bảng 2: Kết quả của mô hình phân tích hồi quy của mô hình các yếu tố tác động đến năng lực cạnh tranh của công ty

Biến độc lập	Giá trị chưa chuẩn hóa	Giá trị đã chuẩn hóa	Giá trị t	Mức ý nghĩa	VIF
	B	Beta			
(Constant)	-0,145		-0,558	0,577	
NNL	0,200	0,233	3,958	0,000	1,586
TCQL	0,164	0,198	3,858	0,000	1,206
TC	0,162	0,175	3,348	0,001	1,253
CL	0,361	0,370	5,958	0,000	1,761
CN	0,125	0,129	2,313	0,022	1,425
Giá trị R	0,795 ^a				
Giá trị R ²	0,632				
Giá trị R ² hiệu chỉnh	0,621				
Giá trị F (trong Anova)	57.724				
Mức ý nghĩa (trong Anova)	< 0,001				
Hệ số Durbin-Watson	1,768				

a. Biến phụ thuộc: NLCT

b. Biến tiên lượng (không đổi): CL, TCQL, NNL, CN, TC

(Nguồn: Kết quả xử lý số liệu từ phần mềm SPSS 27)

Qua kết quả phân tích hồi quy, ta có phương trình hồi quy tuyến tính bội của mô hình sau khi đã chuẩn hóa như sau:

Năng lực cạnh tranh = 0,37 * Chất lượng sản phẩm, dịch vụ + 0,233 * Nguồn nhân lực + 0,198 * Năng lực tổ chức quản lí + 0,175 * Năng lực tài chính + 0,129 * Năng lực kĩ thuật công nghệ

5. Kết luận và kiến nghị

5.1. Kết luận

Mô hình nghiên cứu đề xuất ban đầu gồm 6 yếu tố ảnh hưởng đến năng lực cạnh tranh của Công ty Cổ phần Đồng Tiến: năng lực tài chính, năng lực tổ chức quản lí, chất lượng sản phẩm/dịch vụ, năng lực kĩ thuật công nghệ, nguồn nhân lực, trách nhiệm xã hội. Các yếu tố trong mô hình được đo lường bởi 30 biến quan sát.

Kết quả sau khi đánh giá độ tin cậy của thang đo thì biến quan sát TNXH5 (trách nhiệm xã hội 5) và CN5 (công

ng nghệ 5) bị loại ra khỏi thang đo vì hệ số thang đo biến tổng < 0,3; còn lại 28 thang đo quan sát sẽ tiếp tục được đưa vào mô hình để kiểm định.

Trong phân tích nhân tố khám phá (EFA) cho các biến quan sát, mô hình nghiên cứu không có sự thay đổi nào, vẫn giữ nguyên 6 nhân tố ảnh hưởng đến năng lực cạnh tranh của Công ty Cổ phần Đồng Tiến, bao gồm: NNL (nguồn nhân lực), TCQL (năng lực tổ chức quản lí doanh nghiệp), TNXH (trách nhiệm xã hội), TC (năng lực tài chính), CN (năng lực kĩ thuật công nghệ), CL (chất lượng sản phẩm, dịch vụ). Tuy nhiên thang đo CN2 của nhân tố công nghệ không được giữ lại trong phân tích nhóm vì nó thuộc nhóm biến xấu loại 3 khi nằm tách biệt duy nhất ở một nhân tố.

Sau khi phân tích nhân tố khám phá EFA ta tiến hành phân tích tương quan Person, kết quả cho thấy biến TNXH có hệ số sig > 0,05 nên chúng ta loại bỏ

biến TNXH trước khi chạy hồi quy chính thức.

Kết quả phân tích hồi quy tuyến tính cho thấy năng lực cạnh tranh của Công ty Cổ phần Đồng Tiến chịu sự tác động của 5 nhân tố theo mức giảm dần như sau: chất lượng sản phẩm, dịch vụ (0,370), nguồn nhân lực (0,233), năng lực tổ chức quản lý (0,198), năng lực tài chính (0,175), năng lực kỹ thuật công nghệ (0,129).

5.2. Đề xuất, kiến nghị

Qua việc tổng hợp và phân tích các biến quan sát được trình bày trong đề tài, tác giả đưa ra nhận định về các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực cạnh tranh của Công ty Cổ phần Đồng Tiến gồm 5 nhân tố. Trong đó, yếu tố “Chất lượng sản phẩm, dịch vụ” có tác động mạnh nhất, điều này là hoàn toàn phù hợp với tính chất hoạt động của công ty. Đối với công ty gia công hàng may mặc thì chất lượng sản phẩm, dịch vụ là yếu tố quyết định để khách hàng lựa chọn đến với công ty. Vì vậy, việc nâng cao chất lượng sản phẩm, dịch vụ là cực kỳ cần thiết và phải mang lại hiệu quả, công ty cần xây dựng một hệ thống kiểm tra chất lượng toàn diện và đa chiều trong quá trình sản xuất, từ khâu kiểm tra nguyên vật liệu đầu vào đến lúc hoàn thiện sản phẩm.

Bên cạnh đó, công ty nên xây dựng môi trường làm việc tích cực, có chế độ lương, thưởng, phúc lợi cạnh tranh; minh bạch và công bằng trong việc thưởng phạt, tạo cơ hội thăng tiến và phát triển việc làm để tạo động lực cho người lao động cũng như thu hút và giữ chân người lao động ở lại, cống hiến lâu dài cho công ty. Đồng thời, các nhà quản lý cần thể hiện tốt vai trò của mình, quan tâm lắng nghe, trao đổi, động viên nhân viên và tạo điều kiện để nhân viên phát huy năng lực, chủ động sáng tạo trong công việc, từ đó xây dựng nên các chiến lược phù hợp, hoàn thiện chính sách cho người lao động.

Ngoài ra, công ty nên chú trọng tới việc nâng cao năng lực tổ chức quản lý công ty một cách chuyên nghiệp thông qua việc trau dồi các kỹ năng nghiệp vụ từ khâu lập kế hoạch cho tới khâu tổ chức, chỉ đạo, giám sát. Đầu tư vào trang thiết bị công nghệ, lựa chọn công nghệ phù hợp với điều kiện sản xuất, đảm bảo tính năng, chất lượng với giá cả phù hợp; quan tâm tới việc liên tục cải tiến và chuyển giao công nghệ cho các tổ chức có nhu cầu. Công ty cần chủ động trong việc tìm hiểu nhu cầu khách hàng để đưa ra các sản phẩm, dịch vụ phù hợp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tiếng Anh

- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of management*, 17(1), 99-120.
- Irungu, A. W., & Arasa, R. (2017). Factors influencing competitiveness of SMEs in Nairobi County, Kenya. *International Journal of Entrepreneurship and project management*, 2(1), 22-46.
- Nguyen D. B. L., & Nguyen, T. L. V. (2018). A study of effective competitive strategy of garment companies in Vietnam. *International Journal of Business and Management Studies*, 07(02), 301-312.

- Okwang'a, B., Mungania, A., & Karanja, J. (2015). Analysis of factors affecting the operational efficiency of Jua kali sector: a case of apparel industry in Nairobi, Kenya. *European Journal of Business and Management*, 7(30), 119-129.
- Sauka, A. (2014). Measuring the competitiveness of Latvian companies. *Baltic Journal of Economics*, 14(1+ 2), 140-158
- Wernerfelt, B. (1984). 'A resource-based view of the firm'. *Strategic Management Journal*, 5(2), 171-180.

Tiếng Việt

- Hà Nam Khánh Giao & Huỳnh Thị Phi Duyên. (2016). Các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực cạnh tranh của Agribank chi nhánh Quảng Ngãi, 125, 55-64.
- Nguyễn Thanh Nhân & Lưu Thanh Đức Hải. (2023). Các nhân tố ảnh hưởng đến năng lực cạnh tranh của các doanh nghiệp xuất khẩu tôm tỉnh Kiên Giang. *Tạp chí khoa học Trường Đại học Cần Thơ*, 59(3D), 236-246.
- Nguyễn Thành Long. (2017). Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp du lịch Bến Tre. *Tạp Chí Khoa Học Đại Học Mở Thành Phố Hồ Chí Minh*, 12(1), 225-244.
- Nguyễn Thành Nam & Hà Tuấn Kiệt (2022). Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực cạnh tranh của các doanh nghiệp trong lĩnh vực tư vấn thiết kế và xây dựng. *Tạp chí Công thương*. Truy cập ngày 27/03/2024, từ <https://tapchicongthuong.vn/bai-viet/nguyen-cuu-cac-yeu-to-anh-huong-den-nang-luc-can-phanh-cua-cac-doanh-nghiep-trong-linh-vuc-tu-van-thiet-ke-va-xay-dung-98939.htm>.
- Nguyễn Thị Hường. (2020). Các nhân tố ảnh hưởng đến năng lực cạnh tranh doanh nghiệp nhỏ và vừa: trường hợp của tỉnh Kiên Giang. *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, 278, 61-70.
- Nguyễn Thị Lệ, Huỳnh Thanh Nhã & Nguyễn Thiện Phong (2019). Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến năng lực cạnh tranh của các doanh nghiệp thủy hải sản vùng Đồng bằng sông Cửu Long. *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ*, 55(6B), 65-74.
- Nguyễn Thị Loan. (2023). Thúc đẩy chuyển đổi số nhằm nâng cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa. *Tạp chí nghiên cứu Tài chính Kế toán*, 02(235), 65-69.
- Nguyễn Thị Nhiều. (2013). Một số giải pháp nâng cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế. *Tạp chí Cộng sản*. Truy cập ngày 27/03/2024, từ <https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/nguyen-cu/-/2018/20280/mot-so-giai-phap-nang-cao-nang-luc-can-phanh-cua-doanh-nghiep-nho-va-vua-viet-nam-trong-boi-can-phenh-hoi-nhap-quoc-te.aspx#>.
- Nguyễn Thị Thanh Xuân, Lê Quan Hiếu & Trịnh Thị Thu Huyền. (2022). Các nhân tố ảnh hưởng tới năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa. *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, 299(2), 95-105.
- Phạm Thu Hương. (2017). *Năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp nhỏ và vừa, nghiên cứu trên địa bàn thành phố Hà Nội* [Luận án Tiến sĩ Kinh tế]. Trường Đại học Mở - Địa chất.

- Phan Thanh Tú. (2019). *Quản trị chiến lược doanh Nghiệp*. Nxb Công Thương.
- Porter, M. E. (2016). *Chiến lược cạnh tranh* (Nguyễn Ngọc Toàn biên dịch). Nxb Trẻ.
- Trần Ngọc Trang. (2022). Các yếu tố ảnh hưởng tới năng lực cạnh tranh của các doanh nghiệp bán lẻ hàng tiêu dùng Việt Nam. *Tạp chí Con số và Sự kiện*, kì I-4/2022, 46-48.

**FACTORS AFFECTING THE COMPETITIVE COMPETENCY OF
DONG TIEN JOINT STOCK COMPANY IN BIEN HOA CITY**

Nguyen Thi Ngoc Anh

Dinh Thi Hoa

Dong Nai University

*Corresponding author: Nguyen Thi Ngoc Anh - Email: 1204020007@.dnpu.edu.vn

(Received: 21/6/2024, Revised: 7/7/2024, Accepted for publication: 23/9/2024)

ABSTRACT

When the economy is constantly evolving and innovating, it is inevitable that the businesses must survive and develop in a harsh competitive environment. Dong Tien Joint Stock Company is also one of the members of the economy, so it is not outside this rule of variation. The purpose of this article is to identify factors affecting the competitiveness of Dong Tien Joint Stock Company in Bien Hoa city to improve the competitiveness of the business. This research was carried out in two steps: preliminary research to build a scale for the research model and quantitative research to test the research model with a survey sample of 174 survey forms from Dong Tien company's managers, customers, and suppliers. Research results show that there are 5 factors affecting the competitiveness of Dong Tien Joint Stock Company , namely, product and service quality, human resources, organizational and management capacity, financial capacity, technical capacity and technology.

Keywords: *Influencing factors, competitive capacity, Dong Tien Joint Stock Company*