

**ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ**

NGUYỄN THỊ MINH PHƯƠNG

**CÁC NHÂN TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN
NĂNG LỰC CẠNH TRANH CỦA CÁC
CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC CÔNG LẬP VIỆT NAM**

Chuyên ngành: Quản trị Kinh doanh

Mã số: 9340101.01

**TÓM TẮT
LUẬN ÁN TIẾN SĨ QUẢN TRỊ KINH DOANH**

HÀ NỘI - NĂM 2022

**LUẬN ÁN ĐƯỢC HOÀN THÀNH TẠI:
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ - ĐHQGHN**

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: PGS TS. NGUYỄN ANH TUẤN

Phản biện 1:

Phản biện 2:

**Luận án sẽ được bảo vệ tại Hội đồng chấm luận án, họp tại
Trường Đại học Kinh tế - ĐHQGHN**

Vào hồi: ...

Có thể tìm hiểu luận án tại:

- Thư viện Quốc gia**
- Trung tâm Thông tin - Thư viện ĐHQGHN**

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Cùng với xu hướng chung của thế giới, giáo dục đại học (GDĐH) Việt Nam nói chung và các cơ sở GDĐH công lập ở Việt Nam nói riêng đã và đang phải đối mặt với việc bị cạnh tranh hết sức khốc liệt (Lê Thị Hà Giang, 2015). GDĐH học đang có xu hướng quốc tế hóa ngày càng mạnh mẽ, trở thành xu thế bắt buộc. Quá trình này tạo ra nhiều cơ hội cho giáo dục đại học các nước đang phát triển tiếp cận nhanh với trình độ quốc tế khi tạo được sức ép nâng cao chất lượng đào tạo và KH&CN, thúc đẩy hợp tác quốc tế, tiếp cận nguồn lực quốc tế và có các chỉ tiêu chung trong đánh giá, xếp hạng. Tuy nhiên, điều này cũng đặt ra nhiều thách thức cho đại học ở các nước đang phát triển trong việc quản lý việc dịch chuyển của các luồng chất xám là những người học, giảng viên, cán bộ quản lý giỏi khi có sự chênh lệch giữa các trường đại học (về thứ hạng, nguồn lực, môi trường,...), do đó đòi hỏi giáo dục đại học các nước phải nhanh chóng đổi mới mạnh mẽ để nâng cao sức cạnh tranh, tạo cơ hội thu hút nguồn lực và nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng yêu cầu xã hội, đạt được những chuẩn mực chung về chất lượng giáo dục của quốc tế. Vấn đề xây dựng và hoàn thiện năng lực cạnh tranh (NLCT) của trường đại học (ĐH) những năm gần đây đã được quan tâm và ngày càng trở nên cấp thiết hơn đối với trường ĐH trong bối cảnh toàn cầu hóa và tự chủ đại học. Mặc dù việc cạnh tranh giữa các cơ sở GDĐH tại Việt Nam hiện nay đã trở nên “nóng”, hình thức cạnh tranh đa dạng hơn bao giờ hết, vẫn chưa có nhiều công trình nghiên cứu về các nhân tố tác động đến NLCT của các cơ sở GDĐH Việt Nam.

Với những lý do trên, NCS chọn đề tài “**Các nhân tố tác động đến năng lực cạnh tranh của các cơ sở giáo dục đại học công lập ở Việt Nam**” làm nội dung nghiên cứu của luận án.

2. Câu hỏi nghiên cứu

Luận án tập trung trả lời các câu hỏi nghiên cứu (CHNC) cụ thể sau: (a) Cơ sở lý thuyết nào được áp dụng để xây dựng khung phân tích và thang đo các nhân tố tác động đến NLCT của các cơ sở GDĐH công lập tại Việt Nam? (b) Thực trạng NLCT của các cơ sở GDĐH công lập tại Việt Nam hiện nay như thế nào? (c) Các nhân tố nào tác động đến NLCT của các cơ sở GDĐH công lập tại Việt Nam? Mức độ tác động của các nhân tố có sự khác nhau như thế nào? (d) Cần thực hiện các giải pháp nào để góp phần nâng cao phần nâng cao NLCT cho các cơ sở GDĐH công lập tại Việt Nam?

3. Mục tiêu nghiên cứu

Nghiên cứu và xác định các nhân tố tác động đến NLCT của các cơ sở GDĐH công lập để từ đó đề xuất một số giải pháp nhằm góp phần nâng cao NLCT của các cơ sở GDĐH công lập ở Việt Nam.

Mục tiêu cụ thể: (i) Xây dựng khung phân tích và thang đo các nhân tố tác động đến NLCT của các cơ sở GDĐH công lập tại Việt Nam; (ii) Đánh giá được thực trạng NLCT của các cơ sở GDĐH công lập tại Việt Nam; (iii) Phân tích các nhân tố tác động và đo lường được mức độ tác động của các nhân tố đến NLCT của các cơ sở GDĐH công lập tại Việt Nam; (iv) Đề xuất các giải pháp nhằm góp phần nâng cao NLCT cho các cơ sở GDĐH công lập tại Việt Nam.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của luận án: NLCT và các nhân tố tác động đến NLCT của cơ sở GDĐH công lập tại Việt Nam. Khách thể nghiên cứu là các cán bộ lãnh đạo/quản lý, giảng viên, cán bộ hành chính của các cơ sở GDĐH công lập tại Việt Nam.

Phạm vi về không gian: Luận án giới hạn nghiên cứu trong phạm vi các cơ sở giáo dục đại học công lập, bao gồm đại diện của hai nhóm chính sau đây (i) cơ sở GDĐH thực hiện thí điểm tự chủ theo NQ 77 /NQ-CP, (ii) cơ sở GDĐH trực thuộc 2 ĐHQG.

Phạm vi về thời gian: Luận án sử dụng dữ liệu thứ cấp thu thập từ 2014 (năm Nghị quyết 77 về thí điểm tự chủ đại học được ban hành) đến nay, dữ liệu sơ cấp thu thập trong năm 2020.

Phạm vi về nội dung: Luận án tập trung nghiên cứu các nhân tố tác động cũng như mức độ tác động của các nhân tố này đến NLCT của các cơ sở GDĐH.

5. Đóng góp mới của Luận án

Luận án có những đóng góp mới về lý luận như sau: (a) Xác định được khái niệm, nội hàm và thang đo lường NLCT của các cơ sở GDĐH công lập phù hợp với bối cảnh Việt Nam; (b) Xác định được khái niệm, nội hàm và thang đo lường các nhân tố tác động đến NLCT của các cơ sở GDĐH công lập phù hợp với bối cảnh Việt Nam; (c) Đánh giá được mức độ tác động của từng nhân tố đến NLCT của các cơ sở GDĐH công lập tại Việt Nam.

Luận án có những đóng góp mới về thực tiễn như sau: (a) Phân tích thực trạng NLCT và các nhân tố tác động đến NLCT của các cơ sở GDĐH công lập tại Việt Nam, trong đó tập trung vào 02 nhóm chính là cơ sở GDĐH trực thuộc ĐHQG và cơ sở GDĐH thực hiện thí điểm tự chủ; (b) Đề xuất các giải pháp nhằm góp phần nâng cao NLCT cho các cơ sở GDĐH công lập tại Việt Nam, trong đó tập trung vào 02 nhóm chính là cơ sở GDĐH trực thuộc ĐHQG và cơ sở GDĐH thực hiện thí điểm tự chủ; (c) Kết quả nghiên cứu của luận án có thể là tư liệu tham khảo cho các trường đại học, các nhà quản lý/lãnh đạo GDĐH trong việc nâng cao NLCT cho các cơ sở GDĐH công lập tại Việt Nam, trong đó tập trung vào 02 nhóm chính là cơ sở GDĐH trực thuộc ĐHQG và cơ sở GDĐH thực hiện thí điểm tự chủ.

CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU VỀ CÁC NHÂN TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN NĂNG LỰC CẠNH TRANH CỦA CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC CÔNG LẬP

1.1. Tổng quan các công trình nghiên cứu về cạnh tranh trong giáo dục đại học

1.1.1. Các nghiên cứu về cạnh tranh trong giáo dục đại học trong nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế

Trên thế giới đã có nhiều công trình nghiên cứu về cạnh tranh trong GDĐH, từ quan điểm truyền thống, GDĐH được xem là hàng hóa công cho đến xu hướng thương mại hóa, dịch vụ hóa GDĐH (Giannakis & Bullivant, 2016; Judson & Taylor, 2014). Nhìn chung các cơ sở GDĐH công lập trên toàn thế giới ngày càng có xu hướng chuyển dịch từ một đơn vị công, thực hiện theo chức năng định sẵn của nhà nước sang một đơn vị dịch vụ, tham gia vào thị trường dịch vụ GDĐH, cạnh tranh quyết liệt với nhau để tìm kiếm các nguồn thu. Từ sau Nghị quyết 14/2005/NQ-CP năm 2005 về đổi mới căn bản, toàn diện hệ thống GDĐH (Chính phủ, 2005), GDĐH Việt Nam cũng có nhiều thay đổi theo hướng thương mại hóa, dịch vụ hóa, và cạnh tranh. Các nghiên cứu trong nội dung này chủ yếu xem xét tiếp cận GDĐH như một hàng hóa công cùng các yếu tố về thị trường, khía cạnh thị trường của GDĐH, sự chuyển dịch cơ cấu GDĐH và các vấn đề về chính sách, phát triển GDĐH.

1.1.2. Các nghiên cứu về cạnh tranh trong giáo dục đại học dưới góc độ xếp hạng đại học

Trong việc tiếp cận khái niệm về NLCT của cơ sở GDĐH, có khá nhiều nghiên cứu nhìn nhận khái niệm này trên cơ sở thành tích của các cơ sở GDĐH các bảng xếp hạng (ví dụ Dimitrova & Dimitrova (2017); Rust và Kim (2012)). Theo cách tiếp cận này, các nghiên cứu phân tích các yếu tố về lợi thế cạnh tranh, đo lường năng lực cạnh tranh (NLCT) trên cơ sở xếp hạng đại học. Bên cạnh đó cũng chú trọng đến phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến NLCT của

cơ sở GDĐH nhìn từ góc độ các chỉ tiêu xếp hạng.

1.2. Tổng quan các công trình nghiên cứu về năng lực cạnh tranh và các nhân tố tác động đến năng lực cạnh tranh của các cơ sở giáo dục đại học công lập

1.2.1. Các nghiên cứu về năng lực cạnh tranh của các cơ sở giáo dục đại học

Có ý kiến cho rằng NLCT của GDĐH không chỉ liên quan đến tổng thể các yếu tố về mặt kinh tế, thị trường hay nội lực, mà còn liên quan đến sự phát triển của bối cảnh - môi trường chính trị, xã hội và các năng lực khác của GDĐH.

Vấn đề xây dựng NLCT của trường đại học (ĐH) những năm gần đây đã được tập trung nghiên cứu theo nhiều hướng khác nhau, nâng cao NLCT của cơ sở GDĐH là một trong những nội dung tại Kế hoạch hành động của Bộ Giáo dục và Đào tạo thực hiện Nghị quyết 19/NQ-CP của Chính phủ về những nhiệm vụ, giải pháp chủ yếu cải thiện môi trường kinh doanh, nâng cao NLCT quốc gia. Theo đó, khuyến khích và tạo điều kiện thuận lợi để các trường đại học hàng đầu quốc tế mở cơ sở đào tạo ở Việt Nam, đặc biệt là các cơ sở hoạt động không vì mục đích lợi nhuận. Bên cạnh đó, mở rộng quyền tự chủ tuyển sinh, tự chủ tài chính, tự chủ về chương trình, nội dung đào tạo và khảo thí cho các cơ sở giáo dục và đào tạo; tạo điều kiện thuận lợi cho việc cung ứng dịch vụ giáo dục, đào tạo theo cơ chế thị trường gắn với việc kiểm soát chặt chẽ chất lượng và đầu ra.

1.2.2. Các nghiên cứu về các nhân tố tác động đến năng lực cạnh tranh của các cơ sở giáo dục đại học công lập

Một khía cạnh quan trọng trong việc tạo ra và xác định lợi thế cạnh tranh là xác định các nhân tố ảnh hưởng đến NLCT của cơ sở GDĐH. Phân tích nhân tố là cần thiết để xác định sự đa dạng của các nhân tố và khả năng phân loại. Nhiều nghiên cứu trên thế giới cũng như trong nước đã nghiên cứu về nội dung này, ví dụ có thể kể đến Ashmarina, Khasaev, & Plaksina (2015) cho rằng các nhân tố tác động đến NLCT của cơ sở GDĐH đặc trưng cho khả năng đáp ứng nhu cầu của các bên liên quan bên trong và bên ngoài trên cơ sở các lợi thế cạnh tranh sẵn có được hình thành dưới tác động của tập hợp các điều kiện bên trong và bên ngoài - các yếu tố cạnh tranh.

Ở Việt Nam, nghiên cứu của Lê Thị Hà Giang (2015) khi xem xét về NLCT của cơ sở GDĐH có thể rút ra các nhân tố ảnh hưởng chính bao gồm: nguồn lực (tài chính và con người), uy tín và thương hiệu; chất lượng đầu vào/đầu ra và cạnh tranh về thị phần cung ứng hàng hóa dịch vụ giáo dục (hợp tác quốc tế, sinh viên quốc tế...). Bên cạnh đó, tác giả cũng đề cập tới yếu tố xếp hạng như là cấu phần quan trọng nhất tạo nên NLCT của cơ sở GDĐH.

Các nghiên cứu về nội dung này về cơ bản đều tiến hành đo lường, phân tích trên cơ sở hệ thống lý thuyết hoặc dữ liệu thực nghiệm, từ đó đánh giá các yếu tố tác động đến NLCT của cơ sở GDĐH. Các phương pháp tiếp cận cũng đa dạng và phụ thuộc vào mục đích nghiên cứu của từng cá nhân, tổ chức.

1.3. Khoảng trống nghiên cứu

Luận án kế thừa các nghiên cứu trước đây về NLCT của cơ sở GDĐH, luận án sẽ nhóm các nhân tố và sử dụng như những thang đo trong mô hình nghiên cứu của luận án. Luận án cũng sẽ sử dụng kết hợp 3 lý thuyết: cạnh tranh dựa trên năng lực, nguồn lực và lý thuyết NLCT dựa trên định hướng thị trường và tiếp tục kế thừa phương pháp kiểm định độ tin cậy của thang đo, phân tích nhân tố khám phá, phân tích nhân tố khẳng định và phân tích hồi quy.

Một số vấn đề chưa đầy đủ, toàn diện, luận án sẽ hoàn thiện, gồm: (i) định nghĩa và phép đo đối với khái niệm NLCT của cơ sở GDĐH, danh mục các nhân tố và các phép đo tương ứng với NLCT của cơ sở GDĐH còn chưa rõ ràng, đầy đủ; (ii) các nhân tố và mức độ

tác độ của các nhân tố lên NLCT của cơ sở GDĐH trong bối cảnh Việt Nam.

CHƯƠNG 2: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CÁC NHÂN TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN NĂNG LỰC CẠNH TRANH CỦA CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC CÔNG LẬP Ở VIỆT NAM

2.1. Các lý thuyết về cạnh tranh, năng lực cạnh tranh

Bảng 0.1. Các lý thuyết về cạnh tranh

STT	Lý thuyết	Tác giả	Nội dung
1	Lý thuyết cạnh tranh trên cơ sở kinh tế học IO	(Porter, 1980)	Michael Porter (1980) mô tả ba dạng thức của chiến lược giúp hình thành và duy trì lợi thế cạnh tranh của doanh nghiệp, được định nghĩa hai chiều: Phạm vi chiến lược - cầu, chịu tác động của quy mô và cấu trúc thị trường mục tiêu; Sức mạnh chiến lược - cung, tập trung vào khả năng kinh doanh và năng lực cạnh tranh cốt lõi của bản thân doanh nghiệp.
2	Lý thuyết cạnh tranh độc quyền	(Chamberlin, 1933)	Phân tích cấu trúc thị trường giữa hai thái cực: cạnh tranh hoàn hảo và cạnh tranh độc quyền. Theo đó, một mặt sự xuất hiện nhiều chủ thể trên một thị trường mục tiêu ảnh hưởng đến nhu cầu hàng hoá, do đó các có sự cạnh tranh giữa các công ty/doanh nghiệp, mặt khác, do sản phẩm có tính phân biệt với các sản phẩm khác nên công ty nào cũng có sự độc quyền nhất định. Hình thức cạnh tranh có thể về sản phẩm hoặc về giá. Chamberlin nhấn mạnh các khía cạnh đặc trưng, tạo nên sự khác biệt của sản phẩm, bao gồm các chiến thuật như xây dựng thương hiệu, thiết kế, bao bì và dịch vụ chăm sóc khách hàng. Kết luận quan trọng từ lý thuyết này là các thị trường cạnh tranh độc quyền được đặc trưng bởi tình trạng dư thừa công suất.
3	Lý thuyết cạnh tranh tiếp cận từ chuỗi giá trị	Porter (1985)	“Chuỗi giá trị là chuỗi của các hoạt động của một công ty hoạt động trong một ngành cụ thể”. Sản phẩm đi qua tất cả các hoạt động của một công ty hoạt động một ngành nghề cụ thể. Sản phẩm đi qua tất cả các hoạt động của chuỗi theo thứ tự và tại mỗi hoạt động sản xuất thu được một số giá trị nào đó. Chuỗi các hoạt động mang lại nhiều giá trị gia tăng hơn tổng giá trị gia tăng của các hoạt động”
4	Lý thuyết NLCT dựa trên định hướng thị trường (Market Orientation - MO)		Lý thuyết này bao gồm 8 tiếp cận nghiên cứu: (i) quan điểm quyết định (Shapiro, 1988), (ii) quan điểm thông tin thị trường (Kohli & Jaworski, 1990), quan điểm hành vi văn hóa (Day, 1994; Deshpande et al., 1993; Narver & Slater, 1990), (iii) quan điểm trọng tâm chiến lược (Ruekert, 1992), (iv) quan điểm định hướng khách hàng (Deshpande et al., 1993), (v) quan điểm dựa trên hệ thống (Becker & Homburg, 1999; Hunt & Morgan, 1995), (vi) quan điểm tổ chức học tập dựa trên thị

STT	Lý thuyết	Tác giả	Nội dung
			trường (Sinkula, 1994) và (vii) quan điểm quan hệ khách hàng (Sinkula, 1994). Nội dung chủ đạo: “công ty theo định hướng thị trường được phân biệt bởi khả năng sự kiện và xu hướng thị trường của họ trước đối thủ cạnh tranh. Họ có thể dự đoán chính xác hơn phản ứng với hành động được thiết kế để duy trì hoặc thu hút khách hàng, cải thiện quan hệ kênh phân phối, hoặc ngăn chặn các đối thủ cạnh tranh”.
5	Lý thuyết về nguồn lực của doanh nghiệp (Resource Based View of the firm - RBV)	Wernerfelt (1984)	Nguồn lực của doanh nghiệp chính là yếu tố quyết định đến NLCT và kết quả kinh doanh của doanh nghiệp, điều này dựa trên cơ sở thực tế quan sát thấy các doanh nghiệp trong cùng một lĩnh vực luôn có những chiến lược hoạt động khác nhau, và hầu như khó xảy ra sự sao chép do sự khác biệt trong nguồn lực nội tại của bản thân doanh nghiệp
6	Quan điểm cạnh tranh dựa trên năng lực (Competence-based View - CBV)	Barney (1991)	Một doanh nghiệp được đánh giá là có lợi thế cạnh tranh (competitive advantage) khi nó tạo ra giá trị thực thông qua một chiến lược hoạt động cụ thể - duy nhất – không trùng lặp hoặc không trùng thời điểm với bất cứ một đối thủ nào. Để đạt được lợi thế cạnh tranh mang tính bền vững, doanh nghiệp cần triển khai nguồn lực theo mô hình VRIN (Value – Rareness – Immitablility – Non-substitutability)
		Peteraf (1993)	Peteraf đưa ra 4 trụ cột cho lợi thế cạnh tranh: (i) Sự không đồng nhất về nguồn lực và sức mạnh thị trường: công ty có nguồn lực vượt trội, tạo chi phí thấp sẽ thu về lợi tức Ricardo khi cung nhân tố cứng nhắc hoặc nửa cứng nhắc; hoặc có sức mạnh thị trường cao hơn sẽ thu về lợi tức độc quyền; (ii) Giới hạn hậu chứng đối với cạnh tranh: tạo ra bởi bất chước không hoàn hảo và thay thế không hoàn hảo, có vai trò duy trì bền vững lợi tức; (iii) Di chuyển không hoàn hảo: quyết định bởi chi phí chuyển đổi; các tài sản liên kết đặc biệt; chi phí giao dịch làm cho nguồn lực không thể trao đổi, đóng vai trò duy trì bền vững lợi tức; (iv) Giới hạn tiên lượng: hình thành do chi phí thu tóm nguồn lực trong thị trường không hoàn hảo so với kết quả kỳ vọng
		Sanchez & Heene (1996, 2004, 2008, 2010)	Theo Sanchez và Heene, việc định hướng, phát triển và vận dụng một cách hợp lý các nguồn lực cũng như khả năng của doanh nghiệp sẽ giúp tạo ra lợi ích bền vững và ổn định

2.1.6. Khái niệm về NLCT, các cấp độ NLCT

Bảng 0.2. Định nghĩa về NLCT ở 3 cấp độ: quốc gia/ ngành/ tổ chức

STT	Cấp độ cạnh tranh	Tác giả	Khái niệm
1	NLCT ở cấp độ quốc gia	(President's Commission on Industrial Competitiveness, 1985)	NLCT là mức độ mà một quốc gia, ở điều kiện thị trường tự do và công bằng, sản xuất ra hàng hóa và dịch vụ đáp ứng yêu cầu của thị trường quốc tế, trong khi đồng thời duy trì và mở rộng thu nhập của công dân của họ.
		Porter (1990)	NLCT quốc gia là năng suất của quốc gia đó.
		Moon và cộng sự (1998)	NLCT quốc gia là tổng hợp NLCT của doanh nghiệp trong việc tạo ra các giá trị trong một ngành, trong một quốc gia, để từ đó có thể duy trì bền vững việc tạo giá trị lâu dài trong bối cảnh cạnh tranh quốc tế.
		Bhawsar và Chattopadhyay (2015)	NLCT của một quốc gia là năng lực mà quốc gia đó có thể tạo ra môi trường cho doanh nghiệp, cũng như các ngành/lĩnh vực của quốc gia đó có thể tạo ra giá trị, sinh lợi nhuận và cuối cùng là nâng cao tổng giá trị tài sản quốc gia.
2	NLCT ở cấp độ ngành	McFetridge (1995)	Nếu một ngành có thể đạt được lợi nhuận liên tục trong một thị trường mở, ngành đó sẽ đạt được mức độ cạnh tranh tầm khu vực hoặc quốc tế.
		Momaya (1998)	Nếu một ngành có thể làm thỏa mãn nhu cầu khách hàng thông qua việc cung cấp, sản phẩm/dịch vụ với giá cả, chất lượng và mức độ sáng tạo tương xứng, đồng thời lại vẫn đáp ứng được yêu cầu của các bên liên quan khác, ví dụ như người lao động.
		Bhawsar & Chattopadhyay, 2015	Một ngành được xem là có mức độ NLCT cao nếu như các doanh nghiệp trong ngành đó có thể thu được lợi dựa trên đầu tư trước đó.
3	NLCT ở cấp độ doanh nghiệp, tổ chức	Chikán (2008)	NLCT của doanh nghiệp là khả năng mà tại đó doanh nghiệp có thể đạt được 2 mục tiêu một cách bền vững: thỏa mãn nhu cầu khách hàng và sinh lời.
		Cetindamar và Kilitcioglu (2013)	NLCT là khả năng và tiềm năng của doanh nghiệp để có thể thực hiện được các hoạt động tác nghiệp hàng ngày.
		Bhawsar & Chattopadhyay (2015)	NLCT của doanh nghiệp bao hàm khả năng thích ứng của doanh nghiệp cũng như khả năng tạo ra lợi nhuận lâu dài của nó.

Nguồn: Tác giả tổng hợp

Nói tóm lại, mỗi một ngành, nghề, lĩnh vực, bối cảnh lại có cách tiếp cận khác nhau khi xác định, định nghĩa về khái niệm NLCT cũng như phạm vi của NLCT. Các cách tiếp cận này đều sử dụng các lý thuyết về cạnh tranh như đã trình bày ở trên làm khung tham chiếu. Mặc dù vậy, với mỗi ngành, nghề, lĩnh vực, bối cảnh khác nhau, mỗi nhóm tác giả lại có các cách biện

luận, phát triển khác nhau để đưa ra các định nghĩa khác nhau về NCLT trong ngành, nghề, lĩnh vực, bối cảnh nghiên cứu của mình.

2.2. Giáo dục đại học trong bối cảnh tự chủ đại học và xã hội hóa

2.2.1. Xu hướng đặc trưng của hệ thống giáo dục đại học công lập

Cơ sở GDĐH công lập (public higher education institution) hay trường đại học công (public university) là đơn vị đào tạo (ở bậc đại học trở lên), nghiên cứu, chuyên giao tri thức do nhà nước thành lập và sở hữu, và đảm bảo một phần hoặc toàn bộ kinh phí hoạt động thường xuyên. Trong khoảng vài chục năm trở lại đây, một xu hướng chung diễn ra với GDĐH trên toàn thế giới, đó là xu hướng thương mại hóa, dịch vụ hóa và đại chúng hóa GDĐH (Giannakis & Bullivant, 2016; Judson & Taylor, 2014).

Bảng 0.3. Một số xu hướng gần đây đối với GDĐH trên toàn thế giới

Thuộc tính	Truyền thống	Xu hướng gần đây
Ngân sách nhà nước	Ngân sách dồi dào, cơ sở GDĐH công lập không phải quá lo lắng về nguồn thu	Ngân sách hạn hẹp dần, mức đầu tư trên đầu sinh viên giảm dần
Cơ chế cấp ngân sách	Chi thường xuyên, kinh phí được cấp đều đặn trên đầu sinh viên thực tuyển	Cơ chế chi thường xuyên vẫn được giữ nhưng chỉ là một phần của tổng đầu tư của nhà nước; phần còn lại được cấp theo cơ chế đấu thầu, nhiệm vụ, cấp theo kết quả sản phẩm
Học phí	Không thu học phí	Cơ sở GDĐH công lập được thu phí để bù đắp một phần chi phí đào tạo. Mức thu tăng dần qua thời gian
Nguồn tuyển sinh	Dồi dào	Ít dần
Số lượng cơ sở GDĐH	Ít cơ sở GDĐH	Nhiều cơ sở GDĐH
Sứ mệnh	Đào tạo, nghiên cứu	Đào tạo, nghiên cứu và chuyển giao công nghệ, tri thức. Chuyển giao công nghệ, tri thức được xem là hoạt động tạo ra nguồn thu quan trọng đối với cơ sở GDĐH

Nguồn: tác giả tổng hợp

2.2.2. Cơ sở giáo dục đại học như một tổ chức cung cấp dịch vụ công

Trong môi trường GD ĐH thay đổi nhanh chóng như đã trình bày ở mục 2.2.1 kể trên cùng với xu hướng tự chủ đại học, xã hội hóa giáo dục đại học, bản thân cơ sở GD ĐH công lập cũng phải có những thay đổi để có thể tồn tại và phát triển. Song song với nó, sự nhìn nhận của các bên liên quan, bao gồm nhà nước, sinh viên, phụ huynh, doanh nghiệp, cộng đồng cũng sẽ có những thay đổi tương ứng.

Thứ nhất, ở nhiều nơi trên thế giới, các chính phủ không còn nhìn nhận cơ sở GD ĐH công lập là các cơ quan nhà nước (state agency) như trước đây, thay vào đó, cơ sở GD ĐH công sẽ được nhìn nhận như là một tổ chức cung ứng dịch vụ công (public service delivery unit) (Pollitt và Bouchaert, 2017).

Thứ hai, sinh viên và phụ huynh cũng không còn chỉ nhìn nhận mình là người học và phụ huynh của người học như trước kia nữa. Trong bối cảnh mới, ít nhiều sinh viên và phụ huynh sẽ tự nhìn nhận mình là “khách hàng” của trường đại học bởi họ đã đóng học phí để “nuôi” trường đại học (Baldwin, 1994).

Thứ ba, doanh nghiệp cũng nhìn nhận trường đại học khác đi: ở một mức độ nào đó, doanh nghiệp cũng là khách hàng của trường đại học (Kanishi, 2000).

Thứ tư, cộng đồng nói chung cũng phần nào trở thành “khách hàng” của trường đại học. Cuối cùng, quay trở lại với cơ sở GD ĐH nói chung và cơ sở GD ĐH công lập nói riêng trong bối cảnh mới, cơ sở GD ĐH trở thành một đơn vị cung cấp dịch vụ.

2.3. Năng lực cạnh tranh của cơ sở giáo dục đại học

2.3.1. Khái niệm năng lực cạnh tranh của cơ sở giáo dục đại học công lập

Trong các nghiên cứu trước đây, đã có nhiều cách tiếp cận và nhìn nhận khác nhau về khái niệm NLCT của cơ sở GDĐH.

Bảng 0.4. Một số cách tiếp cận về NLCT của cơ sở GDĐH trên thế giới.

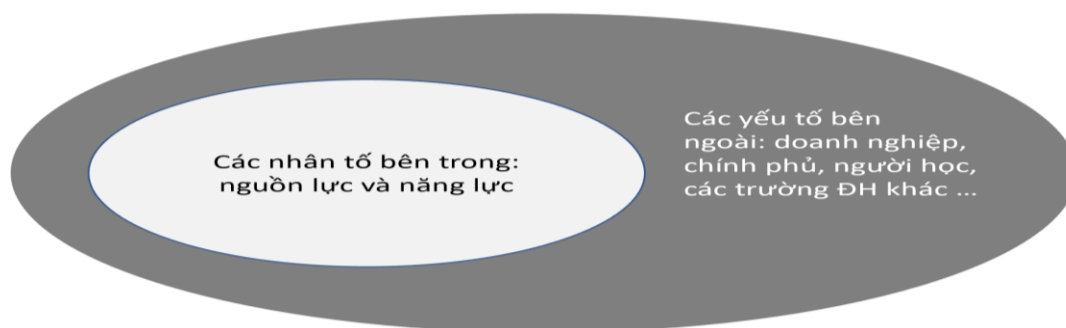
Nguồn	Định nghĩa	Cách tiếp cận
Ashmarina, Khasaev, & Plaksina (2015).	NLCT của cơ sở GDĐH được thể hiện thông qua khả năng của trường nhằm đáp ứng nhu cầu của các bên liên quan bên trong và bên ngoài trên cơ sở các lợi thế cạnh tranh có sẵn (được thiết lập dựa trên các điều kiện bên trong và bên ngoài)	NLCT của cơ sở GDĐH hoàn toàn giống NLCT của doanh nghiệp
Kireeva và cộng sự (2018)	NLCT của cơ sở GDĐH căn cứ vào các phân tích liên quan đến xếp hạng của nhà trường, bao gồm các thành phần: (i) Tỷ lệ sinh viên/giảng viên; (ii) Tỷ lệ trích dẫn/giảng viên ; (iii) Tỷ lệ giảng viên và sinh viên quốc tế; (iv) Lợi tức từ các hoạt động đổi mới sáng tạo; (v) Lợi tức trên đầu sinh viên hoặc giảng viên	NLCT của cơ sở GDĐH là xếp hạng trường ĐH
Satsyk (2018)	NLCT của trường ĐH được xem là: Khả năng giữ vị trí vững chắc của trường trong một phân khúc GD nhất định ở quy mô toàn cầu liên quan đến các sản phẩm tri thức mà nhà trường cung cấp; Khả năng giữ được lợi thế cạnh tranh toàn cầu trong NCKH; Khả năng cung cấp dịch vụ đào tạo chất lượng dựa trên các chuẩn quốc tế của từng ngành đào tạo; Khả năng đảm nhận các sứ mệnh khác đối với xã hội	NLCT của cơ sở GDĐH là sự kết hợp của cách tiếp cận NLCT của doanh nghiệp với các đặc điểm đặc thù của GDĐH

Nguồn: Tác giả tổng hợp

Như vậy, có thể thấy cạnh tranh trong GDĐH có nhiều định nghĩa được tiếp cận dưới nhiều góc độ khác nhau. Tuy nhiên, trong bối cảnh thương mại hóa, dịch vụ hóa và đại chúng hóa GDĐH, NCS cho rằng cách tiếp cận NLCT của cơ sở GDĐH là sự kết hợp của cách tiếp cận NLCT của doanh nghiệp với các đặc điểm đặc thù của GDĐH là phù hợp

2.3.2. Các nhân tố tác động đến năng lực cạnh tranh của các cơ sở giáo dục đại học công lập ở Việt Nam

Gắn liền với các nghiên cứu về khái niệm NLCT là các nội dung liên quan đến các nhân tố tác động đến NLCT của cơ sở GDĐH. Các nghiên cứu này cũng đã chỉ ra nhiều hướng tiếp cận khác nhau, tương ứng với các khung lý thuyết khác nhau trong việc xác định các nhân tố tác động đến NLCT của cơ sở GDĐH. Hình 2.1 dưới đây mô tả các cách tiếp cận khác nhau trong việc xác định các nhân tố tác động đến NLCT của cơ sở GDĐH.



Hình 0.1. Các cách tiếp cận khác nhau để xác định các nhân tố tác động đến NLCT của cơ sở GDDH

Nguồn: Tác giả tổng hợp

Cụ thể, cách tiếp cận từ bên trong dựa vào 2 lý thuyết, đó là lý thuyết dựa vào nguồn lực (resource-based view) (Barney, 1991; Wernerfelt, 1984) và lý thuyết dựa vào năng lực (competency-based view) (Barney, 1991; Wernerfelt, 1984; Sanchez và Heene (1996, 2004, 2008, 2010)); trong khi đó cách tiếp cận từ bên ngoài dựa vào lý thuyết định hướng thị trường (market orientation) (Kohli và Jaworski, 1990; Narver và Slater, 1990; Ruekert, 1992).

Bảng 0.5. Tổng hợp các nhân tố tác động đến NLCT của cơ sở GDDH

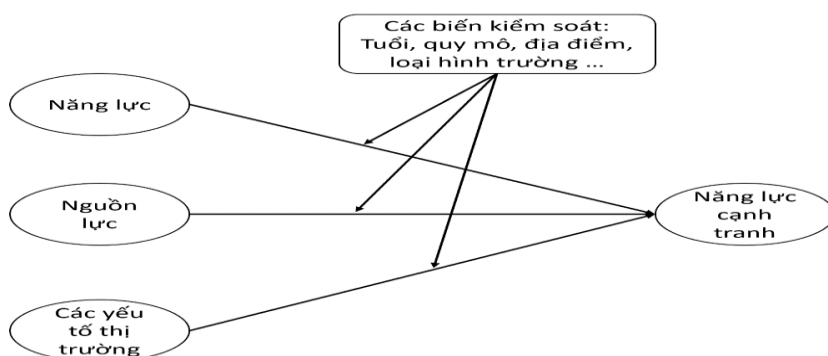
Nhóm Nhân tố		Nguồn
Các nhân tố bên trong		
<i>Năng lực (Capabilities)</i>		
1	Hệ thống quản trị nội bộ	Satsyk (2018)
2	Quy trình tổ chức và quản lý đào tạo	Satsyk (2018)
3	Năng lực tuyển sinh	Mainardes, Ferreira, & Tontini, (2011)
4	Mức độ tự chủ và tự do học thuật	Satsyk (2018)
5	Văn hóa tổ chức	Satsyk (2018)
6	Nhiều ngành, lĩnh vực đào tạo	
7	Nhóm nghiên cứu với các chủ đề đa dạng	Satsyk (2018)
8	Mối quan hệ với cơ quan chủ quản	Mainardes, Ferreira, & Tontini, (2011)
9	Mối quan hệ với chính quyền địa phương và các cơ quan quản lý nhà nước khác	Mainardes, Ferreira, & Tontini, (2011)
10	Mối quan hệ hợp tác quốc tế	Satsyk (2018)
11	Mối quan hệ hợp tác với các đơn vị tư nhân	Satsyk (2018); Mainardes, Ferreira, & Tontini (2011).
12	Mối quan hệ với đội ngũ cựu sinh viên	Satsyk (2018); Mainardes, Ferreira, & Tontini (2011).
13	Mối quan hệ với các trường THPT và các nguồn tuyển sinh khác	Mainardes, Ferreira, & Tontini, (2011).
<i>Nguồn lực (resources)</i>		
1	Vị trí đặt trụ sở	Delbari et al., (2016); Tamándl & Nagy, (2013)
2	Cơ sở vật chất	Satsyk (2018) Ashmarina, Khasaev, & Plaksina, (2015)
3	Nền tảng công nghệ (thư viện số, hệ thống)	Satsyk (2018)

Nhóm Nhân tố		Nguồn
	quản trị thông tin số, hệ thống LMS ...)	
4	Đội ngũ giảng viên, nghiên cứu viên	Satsyk (2018); Ashmarina, Khasaev, & Plaksina, (2015)
5	Đội ngũ cán bộ hành chính, quản lý	Satsyk (2018) Ashmarina, Khasaev, & Plaksina, (2015)
6	Đội ngũ sinh viên	Labas, Darabos, & Nagy Tunde, (2016).
7	Nguồn tài chính	Satsyk (2018); Ashmarina, Khasaev, & Plaksina, (2015)
8	Thương hiệu và truyền thông	Satsyk (2018)
Các nhân tố bên ngoài		
1	Quyền lực đàm phán của người học	Mainardes, Ferreira, & Tontini (2011).
2	Quyền lực đàm phán của các bên liên quan khác: cán bộ, giảng viên, chính phủ, các đối tác	Mainardes, Ferreira, & Tontini (2011).
3	Nguy cơ từ các trường đại học mới thành lập	Mainardes, Ferreira, & Tontini, (2011).
4	Nguy cơ của các sản phẩm, dịch vụ thay thế	Mainardes, Ferreira, & Tontini (2011).
5	Cạnh tranh của các cơ sở GDDH hiện tại	Mainardes, Ferreira, & Tontini (2011).

Nguồn: Tác giả tổng hợp.

2.4. Mô hình nghiên cứu và giả thuyết

Mô hình nghiên cứu được trình bày trong Hình 2.2 dưới đây. Các nhân tố tác động đến NLCT, bao gồm Năng lực, Nguồn lực và Các yếu tố thị trường cũng như các biến kiểm soát (tuổi, quy mô, địa điểm, loại hình trường ...) được tổng hợp và phát triển từ các nghiên cứu trong nước và quốc tế. Các nhân tố này có tác động trực tiếp đến NLCT của cơ sở GDDH công lập. Mặc dù vậy, cần nhấn mạnh đây chỉ là mô hình nghiên cứu dự kiến. Kết quả chạy EFA và hồi quy sẽ cho mô hình cuối cùng của luận án này.



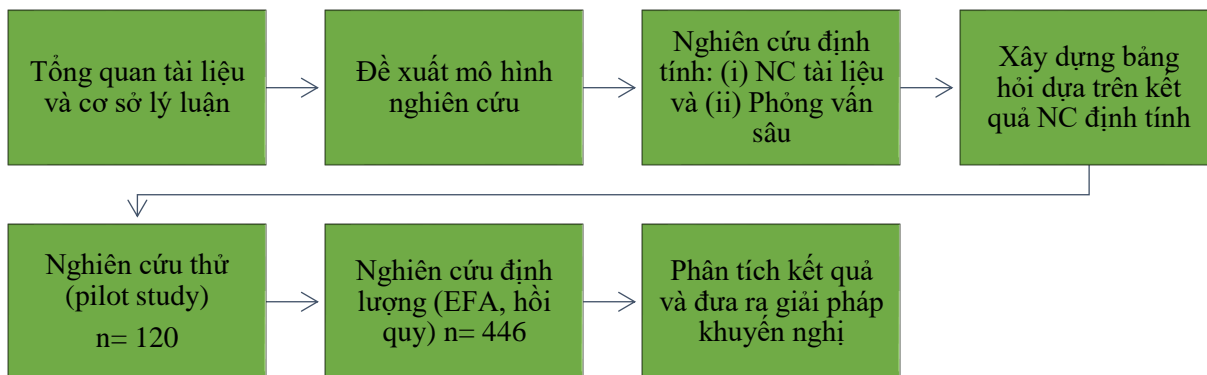
Hình 0.2. Mô hình nghiên cứu dự kiến

Giả thuyết: (i) H1. Các nhân tố thuộc về năng lực của cơ sở GDDH có tác động thuận chiều tới NLCT của cơ sở GDDH; (ii) H2. Các nhân tố thuộc về nguồn lực của cơ sở GDDH có tác động thuận chiều tới NLCT của cơ sở GDDH; (iii) H3. Các yếu tố thị trường có tác động thuận chiều tới NLCT của cơ sở GDDH.

CHƯƠNG 3: THIẾT KẾ VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

3.1. Quy trình nghiên cứu

Để trả lời các câu hỏi nghiên cứu, quy trình nghiên cứu sẽ được thực hiện gồm các bước chính sau:



Hình 0.1. Quy trình nghiên cứu

3.2. Thiết kế thang đo

Để thiết kế thang đo đảm bảo tính khoa học, NCS đã tiến hành các bước dưới đây: Từ tổng quan tài liệu và cơ sở lý thuyết, NCS dịch và hiệu chỉnh các nội dung chi tiết của từng thang đo trong mô hình nghiên cứu giả thuyết. Kết quả thu được một mô hình thang đo nháp với các nội dung đo lường cho từng nhóm nhân tố: NLCT; năng lực; nguồn lực và nhóm nhân tố thị trường. Tiến hành phỏng vấn sâu 12 chuyên gia để lấy ý kiến đánh giá và hiệu chỉnh thang đo. Phân tích tổng hợp, đánh giá lại một lần nữa các ý kiến phỏng vấn, hoàn thiện, mã hóa các thang đo và xây dựng bảng hỏi chuẩn bị khảo sát thử.

3.3. Đánh giá sơ bộ thang đo

Cỡ mẫu khảo sát thử là 120. Để tính toán độ tin cậy bên trong, nghiên cứu sử dụng chỉ số Cronbach's alpha theo phân loại của George & Mallery (2010, tr.231). Kết quả khảo sát sơ bộ cho thấy các hệ số tương quan biến tổng của tất cả các biến quan sát độc lập đều lớn hơn 0,3, đạt yêu cầu. Hệ số Cronbach's Alpha của các biến độc lập đều lớn hơn 0,7, đáp ứng điều kiện đặt ra.

3.4. Phương pháp nghiên cứu

3.4.1. Nghiên cứu định tính

Phân tích tài liệu: NCS đã tiến hành thu thập, tổng hợp từ các nguồn tài liệu khoa học, văn bản chính sách trong và ngoài nước từ các nguồn khác nhau.

Phỏng vấn sâu: nhằm xây dựng và hoàn thiện mô hình nghiên cứu, hoàn thiện thang đo, điều chỉnh bảng hỏi nháp. NCS đã tiến hành phỏng vấn sâu với 12 chuyên gia là các nhà quản lý/lãnh đạo hoặc nhà nghiên cứu trong lĩnh vực GDDH.

3.4.2. Nghiên cứu định lượng

Công cụ nghiên cứu: Bảng hỏi khảo sát đối với các lãnh đạo, cán bộ quản lý, giảng viên đang làm việc tại các cơ sở giáo dục đại học công lập tại Việt Nam. Bảng khảo sát gồm 2 phần chính: (i) Thông tin cá nhân; (ii) Nhận thức về các nhân tố tác động đến NLCT của CS GDDH

Các câu hỏi được thiết kế theo các thang đo các nhân tố tác động đến NLCT và các nhân tố cấu thành NLCT của cơ sở GDDH như đã trình bày ở phần 2.3. Người được hỏi sẽ đưa ra đánh giá của bản thân về mức độ đồng ý theo thang đo Likert từ 1 đến 5 với 1 là “Rất không đồng ý” đến 5 là “Rất đồng ý”.

Kích thước và phương pháp chọn mẫu : Trong nghiên cứu này, NCS thực hiện với 446

mẫu khách thể. Con số này đạt ngưỡng tốt (hơn 300 như trình bày ở trên) và cũng đạt tiêu chí phải đủ gấp 5 lần số biến quan sát ($56 \times 5 = 280$).

Phương pháp chọn mẫu ở đây là sự phối hợp giữa phương pháp lấy mẫu thuận tiện (theo khả năng tiếp cận của người điều tra) và phương pháp phát triển mầm cở mẫu (Nguyễn Đình Thọ, 2011), tức là dựa trên mạng quan hệ của các cá nhân tham gia trả lời họ sẽ giới thiệu cho những người tiếp theo tham gia nghiên cứu.

Phương pháp thu thập và phân tích số liệu: Bảng khảo sát được thực hiện tháng 07 đến tháng 09 năm 2021 qua đường email theo hình thức thu thập dữ liệu thuận tiện (convenient). Phần phân tích định lượng được tiến hành thông qua 2 bước:

a) Phân tích nhân tố khám phá (EFA): gom các biến đo lường (measured variable) thành các biến tiềm ẩn (latent variable). 4 lần EFA được chạy, tương ứng với 4 nhóm biến đo lường của: (i) Năng lực của cơ sở GDĐH; (ii) Nguồn lực của cơ sở GDĐH; (iii) Các yếu tố thị trường, và (iv) NLCT của cơ sở GDĐH.

b) Chạy mô hình hồi quy đa biến với biến phụ thuộc và độc lập là các biến tiềm ẩn được khám phá từ kết quả của bước 1. Kết quả của bước này sẽ giúp chúng ta ước lượng được mối quan hệ tương quan giữa các nhân tố liên quan đến (i) Năng lực của cơ sở GDĐH; (ii) Nguồn lực của cơ sở GDĐH; (iii) Các yếu tố thị trường với NLCT của cơ sở GDĐH.

CHƯƠNG 4: KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VỀ CÁC NHÂN TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN NĂNG LỰC CẠNH TRANH CỦA CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC CÔNG LẬP Ở VIỆT NAM

4.1. Thực trạng năng lực cạnh tranh của các cơ sở giáo dục đại học công lập ở Việt Nam

4.1.1. Thực trạng NLCT của các cơ sở GDĐH thực hiện thí điểm mô hình tự chủ theo Nghị quyết 77

Về Đội ngũ giảng viên: Các dữ liệu về đội ngũ cán bộ giảng viên ở một số cơ sở giáo dục đại học thuộc nhóm các cơ sở giáo dục đại học công lập thí điểm thực hiện cơ chế tự chủ cho thấy các cơ sở giáo dục này đều đã và đang hướng tới xây dựng đội ngũ cán bộ giảng viên đảm bảo cả về số lượng và chất lượng, cân đối về cơ cấu.

Về Hoạt động NCKH và chuyển giao CN: đa số các trường chủ động trong việc định hướng nghiên cứu và tham gia các nhiệm vụ KH-CN, hợp tác liên kết chuyển giao CN, một số đơn vị như ĐH Kinh tế quốc dân, ĐH Tôn Đức thắng,... xem phát triển KH-CN là mũi nhọn trong việc mở rộng nguồn thu tài chính.

Về Chất lượng đào tạo và Quy mô sinh viên: quy mô sinh viên của các trường về cơ bản ổn định, không có sự thay đổi quá rõ rệt, tỷ lệ sinh viên hệ sau đại học biến động lớn (1%-19,8%), tỷ lệ NCS hầu hết dưới mức 1%.

Về Tài chính và cơ sở vật chất: tỷ lệ nguồn thu từ NSNN là rất nhỏ (ở mức dưới 5%); các khoản chi thường xuyên, chi đầu tư, xây dựng cơ bản hầu như không còn dựa vào nguồn này. Nguồn thu chủ yếu dựa vào học phí, lệ phí (80% đến 95%). Về cơ sở vật chất, các đơn vị thuộc nhóm này hướng tới chiến lược phát triển, hiện đại hóa cơ sở vật chất trên nền tảng hệ thống đã có, đáp ứng mục tiêu phát triển của cá nhân cơ sở GDĐH cũng như các yêu cầu cho thực hiện tự chủ và trách nhiệm giải trình

4.1.2. Thực trạng NLCT của Đại học quốc gia

Về Đội ngũ giảng viên: Đại học quốc gia Hà Nội và Đại học quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh có đội ngũ đông đảo các cán bộ khoa học đầu ngành trong nhiều lĩnh vực trên cả nước. Tỷ lệ giảng viên có học hàm giáo sư và phó giáo sư lần lượt là 17.9% (ĐHQGHN) và 11.8% (ĐHQGTPHCM), cao hơn so với các trường đại học đã tự chủ khác (6,4%) đồng thời cũng cao hơn so với toàn bộ hệ thống GDĐH (6%).

Về Đào tạo và Quy mô tuyển sinh: hai ĐHQG có quy mô sinh viên rất lớn và số lượng chương trình đào tạo đa dạng, phong phú, trải dài nhiều lĩnh vực.

Về Hoạt động NCKH và chuyên giao CN: hai ĐHQG rất chú trọng phát triển NCKH và chuyên giao CN, số lượng công trình nghiên cứu tăng nhanh trong vòng 20 năm trở lại đây.

Về Tài chính và Cơ sở vật chất: Tuy phải thực hiện các nhiệm vụ quốc gia trong đào tạo các lĩnh vực khoa học cơ bản, nguồn thu còn hạn chế, chưa đảm bảo cho các khoản chi thường xuyên và chi đầu tư, song thực tế cũng cho thấy khả năng, tiềm lực thực hiện tự chủ về tài chính hiện tại và trong tương lai của hai cơ sở giáo dục đại học này là rất lớn. Hai ĐH quốc gia đều sở hữu quỹ cơ sở vật chất rất lớn và quy mô, hệ thống trường thành viên và các cơ sở phụ vụ đào tạo, nghiên cứu đầy đủ, phong phú, đáp ứng tốt nhu cầu.

Về Xếp hạng ĐH: hai ĐH quốc gia được đứng trong danh sách một số bảng xếp hạng uy tín như QS Ranking (Tổ chức giáo dục Quacquarelli Symonds - Vương quốc Anh); World University Rankings (Thời báo Giáo dục đại học - Times Higher Education); CWUR (Trung tâm Xếp hạng các Đại học trên Thế giới - The Center of World University Rankings)

4.2. Kết quả nghiên cứu định tính về năng lực cạnh tranh của các cơ sở giáo dục đại học công lập ở Việt Nam

Về khái niệm NLCT của cơ sở GD ĐH công lập, dựa trên tổng hợp từ các nghiên cứu trước đây, đồng thời dựa trên kết quả phỏng vấn sâu các chuyên gia, NCS đưa ra một định nghĩa về NLCT của cơ sở GDDH cụ thể như sau: ***“NLCT của cơ sở GDDH là các khả năng của cơ sở GDDH đó trong việc đáp ứng vượt trội hơn các đối thủ trong cùng phân khúc nhằm đáp ứng kỳ vọng của các bên liên quan khác nhau như sinh viên, chính phủ, doanh nghiệp, cộng đồng”***

Về sự khác biệt về NLCT giữa các cơ sở GDDH công lập so với doanh nghiệp, các ý kiến đều có sự đồng thuận tương đối cao ở mục đích hoạt động giữa một bên là doanh thu/ lợi nhuận và một bên là chất lượng và sự đóng góp cho cộng đồng xã hội. Các phân tích của các chuyên gia cũng chỉ ra sự khác biệt giữa NLCT của cơ sở GDDH công lập và NLCT của cơ sở GDDH tư thực là ở mối quan hệ với nhà nước.

Về sử dụng các lý thuyết nền tảng, ý kiến các chuyên gia đều nhận định trong bối cảnh GDDH trở nên thị trường hóa, cạnh tranh giữa các cơ sở GDDH là một xu thế tất yếu, cơ sở GDDH lẫn doanh nghiệp đều phải phục vụ, đáp ứng nhu cầu đối tượng “khách hàng” nhất định và đều có sức ép phải hoạt động hiệu quả hơn, mở rộng hơn “thị trường” để đáp ứng tốt hơn đối tượng “khách hàng” của mình.

Về các thang đo, các chuyên gia đều đồng nhất quan điểm có thể kế thừa các thang đo đã tìm thấy từ tổng quan lý thuyết, đồng thời nhấn mạnh các nhân tố: kung pháp lý và hệ thống chính sách của Nhà nước; yếu tố thị trường quy luật cung cầu; đội ngũ giảng viên, nhà khoa học và các sản phẩm trí tuệ (sản phẩm nghiên cứu) là các nhân tố có tác động lớn đến NLCT của cơ sở GD ĐH công lập.

4.3. Kết quả nghiên cứu định lượng các nhân năng lực cạnh tranh của các cơ sở giáo dục đại học công lập ở Việt Nam

4.3.1. Kết quả thống kê mô tả mẫu nghiên cứu

Trong số 446 đáp viên, có 131 đáp viên có độ tuổi dưới 30 tuổi (chiếm tỷ lệ 29.4%), tương ứng độ tuổi 31-40 có 191 người (42.8%), 41-50 tuổi có 100 người (22.4%), từ 51 trở lên có 24 người (5.3%). Có 209 đáp viên đang công tác tại các cơ sở GD ĐH trực thuộc 1 trong 2 ĐHQG (chiếm tỷ lệ 46.9%); và 237 đáp viên đang công tác tại các cơ sở GD ĐH tự chủ theo Nghị quyết 77 (53.1%). Về chức danh khoa học, trình độ chuyên môn, có 2 người là GS.TS

hoặc GS.TSKH (chiếm 0.4%), 42 người là PGS.TS hoặc PGS.TSKH (9.4%), 104 người là TS hoặc TSKH (23.3%). Còn lại là 298 người có trình độ ThS trở xuống (66.8%).

Giá trị trung bình của các biến quan sát đều từ trên 3 phần lớn đáp viên đánh giá các nhân tố (thông qua các biến đo lường) tác động đến NLCT và các cấu phần tạo nên NLCT của các cơ sở GDĐH ở mức từ trung bình (điểm 3/5) đến cao (điểm 4/5). Biến đo lường MAR13 có giá trị trung bình thấp nhất (trung bình 3.05; độ lệch chuẩn 0.586). Không có biến đo lường nào có kết quả trung bình dưới 3. Độ lệch chuẩn của các thang đo cho thấy đối tượng khảo sát có mức độ đồng ý khá cao với các câu hỏi khảo sát và các đáp án viên có ý kiến trả lời khá đồng nhất.

Kết quả thống kê mô tả đối với các nhân tố tác động đến NLCT và các cấu phần tạo nên NLCT của các cơ sở GDĐH cho thấy, trong tổng số 56 biến đo lường, có 23 (chiếm 41%) biến đo lường có sự khác biệt đáng kể ($p < 0.05$) theo cảm nhận của 2 nhóm đáp viên. Cụ thể, đó là 2/12 biến đo lường thuộc nhóm nhân tố về năng lực (CAP10, 11); 3/10 biến đo lường thuộc nhóm nhân tố về nguồn lực (RES4,7,10); 2/16 biến đo lường thuộc nhóm nhân tố về các yếu tố thị trường (MAR10,16); và 16/18 biến đo lường thuộc nhóm nhân tố về NLCT (COM1,3-12,14-18). Trong số các biến đo lường có sự khác biệt đáng kể giữa 2 nhóm đáp viên, chỉ có 4 biến đo lường có kết quả cao hơn đáng kể từ các đáp viên đang làm việc tại cơ sở GDĐH công lập tự chủ theo NQ77 (RES10, COM15-17), 19 biến đo lường còn lại (CAP10,11; RES4,7; MAR10,16; COM1,3-12,14,18) có kết quả cao hơn đáng kể từ các đáp viên đang làm việc tại các cơ sở GDĐH trực thuộc ĐHQG.

4.3.2. Kết quả phân tích nhân tố khám phá (EFA)

a) Kết quả phân tích nhân tố khám phá đối với các biến đo lường thuộc về Năng lực:

12 biến quan sát tương ứng với các biến đo lường thuộc về Năng lực được gom thành 2 nhân tố chính. Nhân tố thứ nhất bao gồm 8 biến quan sát CAP4, CAP9, CAP8, CAP11, CAP12, CAP1, CAP10, CAP7, được đặt tên là: “Văn hóa tổ chức, hệ thống quản trị nội bộ và mối quan hệ với các bên liên quan” (organizational Culture, internal Governance and Stakeholders engagement – CGS). Nhân tố thứ 2 bao gồm 2 biến quan sát là CAP5 và CAP6, được đặt tên là: “Sự đa dạng về đào tạo và nghiên cứu” (DIVERSITY in courses and research – DIV). Tất cả các biến quan sát đều có giá trị tải nhân tố (factor loading) lớn hơn 0.6. Các biến quan sát CAP2 và CAP3 bị loại vì có hệ số tải nhân tố thấp hơn 0.5.

Nhân tố đầu tiên (CGS) chiếm 48.375% trong tổng phương sai của các nhân tố thuộc về năng lực. Nhân tố thứ hai (DIV) chiếm 11.447% trong tổng số phương sai của các nhân tố thuộc về năng lực. Tổng 2 nhân tố CGS và DIV chiếm 59.822% trong tổng số phương sai thuộc về năng lực.

Bảng 0.1. Kết quả phân tích nhân tố khám phá đối với các biến đo lường thuộc về Năng lực

Mã code	Biến đo lường	Hệ số Cronbach alpha	Biến tiềm ẩn	
			Văn hóa tổ chức, hệ thống quản trị nội bộ và mối quan hệ với các bên liên quan (CIE)	Sự đa dạng về đào tạo và nghiên cứu (DCR)
CAP4	Văn hóa tổ chức	0.866	0.824	
CAP9	Mối quan hệ hợp tác với các đối tác trong nước (địa phương; doanh nghiệp)		0.781	

Mã code	Biến đo lường	Hệ số Cronchbach alpha	Biến tiềm ẩn	
			Văn hóa tổ chức, hệ thống quản trị nội bộ và mối quan hệ với các bên liên quan (CIE)	Sự đa dạng về đào tạo và nghiên cứu (DCR)
CAP8	Mối quan hệ hợp tác với chính quyền địa phương và các cơ quan quản lý nhà nước khác		0.728	
CAP11	Mối quan hệ với đội ngũ cựu sinh viên		0.723	
CAP12	Mối quan hệ với các trường THPT và các nguồn tuyển sinh khác		0.705	
CAP1	Hệ thống quản trị nội bộ (quy trình tổ chức, quản lý đào tạo, khoa học, nhân sự, tài chính, hành chính,...)		0.670	
CAP10	Mối quan hệ hợp tác với các đối tác quốc tế		0.660	
CAP7	Sự hỗ trợ từ cơ quan chủ quản		0.613	
CAP5	Số lượng ngành/chuyên ngành đào tạo	0.701		0.861
CAP6	Số lượng nhóm nghiên cứu mạnh với chủ đề đa dạng			0.798

b) Kết quả phân tích nhân tố khám phá đối với các biến đo lường thuộc về Nguồn lực:

10 biến quan sát tương ứng với các biến đo lường thuộc về Nguồn lực được gom thành 3 nhân tố chính. Nhân tố thứ nhất bao gồm 4 biến quan sát RES6, RES7, RES8 và RES10, được đặt tên là: “Nguồn tài chính, tự chủ và đội ngũ quản lý” (Finance, Autonomy and Managers – FAM). Nhân tố thứ 2 bao gồm 3 biến quan sát là RES1, RES2 và RES3 được đặt tên là: “Cơ sở vật chất, nền tảng công nghệ và địa điểm” (Facilities, Information Infrastructure and Location – FIL). Nhân tố thứ 3 bao gồm 2 biến quan sát là RES4 và RES5 được đặt tên là “Đội ngũ khoa học” (ACAdemic resources – ACA). Tất cả các biến quan sát đều có giá trị tải nhân tố (factor loading) lớn hơn 0.6. Biến quan sát RES9 bị loại vì có hệ số tải nhân tố nhỏ hơn 0.5.

Nhân tố đầu tiên (FAM) chiếm 32.120% trong tổng phương sai của các nhân tố thuộc về nguồn lực. Nhân tố thứ hai (FIL) chiếm 20.321% trong tổng số phương sai của các nhân tố thuộc về nguồn lực. Nhân tố thứ 3 (ACA) chiếm 14.419% trong tổng số phương sai của nhân tố thuộc về nguồn lực. Tổng 3 nhân tố FAM, FIL và ACA chiếm 66.860% trong tổng số phương sai thuộc về nguồn lực.

Bảng 0.2. Kết quả phân tích nhân tố khám phá đối với các biến đo lường thuộc về Nguồn lực

Mã code	Biến đo lường	Biến tiềm ẩn		
		Nguồn tài chính, tự chủ và đội ngũ quản	Cơ sở vật chất, nền	Đội ngũ khoa học (ACA)

		Hệ số Cronchbach alpha	lý (FAM)	tầng công nghệ và địa điểm (FIL)	
RES8	Nguồn tài chính khác (ngoài NSNN)	0.778	0.848		
RES10	Có quyền tự chủ		0.752		
RES7	Nguồn tài chính từ ngân sách Nhà nước cấp		0.707		
RES6	Đội ngũ cán bộ hành chính, quản lý		0.615		
RES2	Cơ sở vật chất hiện đại, đáp ứng yêu cầu học tập, đào tạo và nghiên cứu	0.749		0.896	
RES3	Nền tảng công nghệ (thư viện số, hệ thống quản trị thông tin số, LMS...)			0.813	
RES1	Sự phù hợp của vị trí trụ sở thuận lợi cho việc tuyển sinh và tổ chức đào tạo			0.756	
RES4	Đội ngũ giảng viên, nghiên cứu viên	0.556			0.826
RES5	Đội ngũ chuyên gia/giảng viên quốc tế				0.765

c) Kết quả phân tích nhân tố khám phá đối với các biến đo lường thuộc về Yếu tố thị trường

16 biến quan sát tương ứng với các biến đo lường thuộc về Nguồn lực được gom thành 4 nhân tố chính. Nhân tố thứ nhất bao gồm 6 biến quan sát MAR9, MAR12, MAR11, MAR10, MAR7 và MAR8 được đặt tên là: “Quyền thương lượng của các tổ chức liên quan” (Negotiaton power of Stakeholders in Higher Education-NSH).

Nhân tố thứ 2 bao gồm 5 biến quan sát là MAR6, MAR16, MAR4, MAR5 và MAR15 được đặt tên là: “Quyền thương lượng của cán bộ, giảng viên và mức độ cạnh tranh của GDDH” (Negotiation power of Staff and Competition – NSC). Nhân tố thứ 3 bao gồm 3 biến quan sát là MAR1, MAR3 và MAR2 được đặt tên là “Quyền thương lượng của sinh viên” (Negotiation power of StuDents). Nhân tố thứ 4 bao gồm 2 biến quan sát là MAR13 và MAR14 được đặt tên là “Đối thủ mới” (New COmpetitors - NCO). Tất cả các biến quan sát đều có giá trị tải nhân tố (factor loading) lớn hơn 0.5.

Nhân tố đầu tiên (NSH) chiếm 38.714% trong tổng phương sai của các nhân tố thuộc về yếu tố thị trường. Nhân tố thứ hai (NSC) chiếm 11.718% trong tổng số phương sai của các nhân tố thuộc về yếu tố thị trường. Nhân tố thứ 3 (NSD) chiếm 9.107% trong tổng số phương sai của nhân tố thuộc về yếu tố thị trường. Nhân tố thứ 4 (NCO) chiếm 6.299% trong tổng số phương sai của nhân tố thuộc về nguồn lực. Tổng 4 nhân tố NSH, NSC, NSD và NCO chiếm 65.837% trong tổng số phương sai thuộc về yếu tố thị trường.

Bảng 0.3. Kết quả phân tích nhân tố khám phá đối với các biến đo lường thuộc về Yếu tố thị trường

Mã code	Biến đo lường	Hệ số Cronbach alpha	Biến tiềm ẩn			
			Quyền thương lượng của các tổ chức liên quan (NSH)	Quyền thương lượng của cán bộ, giảng viên và mức độ cạnh tranh của GDĐH (NSC)	Quyền thương lượng của sinh viên (NSD)	Đối thủ mới (NCO)
MAR9	Quyền thương lượng của chính phủ (trung ương, bộ, ngành, địa phương ...) trong việc hợp tác với các đơn vị khác không trong lĩnh vực GDĐH (ví dụ: khu vực tư nhân, khu vực phi chính phủ ...)	0.898	0.849			
MAR12	Quyền thương lượng của khu vực tư nhân, phi chính phủ trong việc hợp tác với các đơn vị khác không trong lĩnh vực GDĐH (ví dụ: các cơ quan nhà nước)		0.843			
MAR11	Quyền thương lượng của khu vực tư nhân, phi chính phủ trong việc hợp tác với các trường đại học khác tại nước ngoài		0.831			
MAR10	Quyền thương lượng của khu vực tư nhân, phi chính phủ trong việc hợp tác với các trường đại học khác tại Việt Nam		0.790			
MAR7	Quyền thương lượng của chính phủ (trung ương, bộ, ngành, địa phương ...) trong việc hợp tác với các trường đại học khác tại Việt Nam		0.760			
MAR8	Quyền thương lượng của chính phủ (trung ương, bộ, ngành, địa phương ...) trong việc hợp tác với các trường đại học khác tại nước ngoài		0.738			

Mã code	Biến đo lường	Hệ số Cronchbach alpha	Biên tiềm ẩn			
			Quyền thương lượng của các tổ chức liên quan (NSH)	Quyền thương lượng của cán bộ, giảng viên và mức độ cạnh tranh của GDDH (NSC)	Quyền thương lượng của sinh viên (NSD)	Đổi thủ mới (NCO)
MAR6	Quyền thương lượng của cán bộ, giảng viên trong việc có lựa chọn khác tại các đơn vị không trong lĩnh vực GDDH (ví dụ: khu vực tư nhân, cơ quan nhà nước, khu vực phi chính phủ ...)	0.538		0.728		
MAR16	Mức độ dễ dàng của việc mở một cơ sở GDDH quốc tế tại Việt Nam			0.715		
MAR4	Quyền thương lượng của cán bộ, giảng viên trong việc có lựa chọn khác tại các trường đại học Việt Nam			0.714		
MAR5	Quyền thương lượng của cán bộ, giảng viên trong việc có lựa chọn khác tại các trường đại học ở nước ngoài			0.602		
MAR15	Mức độ cạnh tranh trong lĩnh vực GDDH ở Việt Nam			0.543		
MAR1	Quyền thương lượng của sinh viên trong việc có lựa chọn tại các trường đại học Việt Nam khác có cùng nhóm ngành đào tạo và chất lượng tương đương	0.703			0.638	
MAR3	Quyền thương lượng của sinh viên trong việc lựa chọn khác mà không nhất thiết phải là đi học đại học (ví dụ: học cao đẳng, học nghề, xuất khẩu lao động, khởi nghiệp, kinh doanh, đi làm ...)				0.637	

Mã code	Biến đo lường	Hệ số Cronbach alpha	Biến tiềm ẩn			
			Quyền thương lượng của các tổ chức liên quan (NSH)	Quyền thương lượng của cán bộ, giảng viên và mức độ cạnh tranh của GDĐH (NSC)	Quyền thương lượng của sinh viên (NSD)	Đổi thủ mới (NCO)
MAR2	Quyền thương lượng của sinh viên trong việc lựa chọn tại các trường đại học ở nước ngoài có cùng nhóm ngành đào tạo và chất lượng tương đương				0.556	
MAR14	Mức độ dễ dàng của việc mở một cơ sở GDĐH (công lập, tư thục) mới ở Việt Nam	0.589				0.881
MAR13	Mức độ dễ dàng của việc khác mở chương trình đào tạo có cùng chuyên ngành					0.773

d) Kết quả phân tích nhân tố khám phá đối với các biến đo lường thuộc về NLCT của cơ sở GDĐH

17 biến quan sát tương ứng với các biến đo lường thuộc về Nguồn lực được gom thành 4 nhân tố chính. Nhân tố thứ nhất bao gồm 8 biến quan sát COM11, COM10, COM13, COM8, COM14, COM9, COM12, và COM7 được đặt tên là: “Chất lượng giảng viên, kết quả NCKH và CGCN” (Faculty members, Research and Technology transfer performance - FRT).

Nhân tố thứ 2 bao gồm 5 biến quan sát là COM6, COM1, COM3, COM2 và COM5 được đặt tên là: “Chất lượng đào tạo và thứ hạng” (educational Quality and Ranking - QUR). Nhân tố thứ 3 bao gồm 2 biến quan sát là COM15 và COM16 được đặt tên là “Quy mô sinh viên” (TOtal Enrollment - TOE). Nhân tố thứ 4 bao gồm 2 biến quan sát là COM17 và COM4 được đặt tên là “Học phí và sinh viên quốc tế” (Tuition fee and International Students - TIS). Tất cả các biến quan sát đều có giá trị tải nhân tố (factor loading) lớn hơn 0.6.

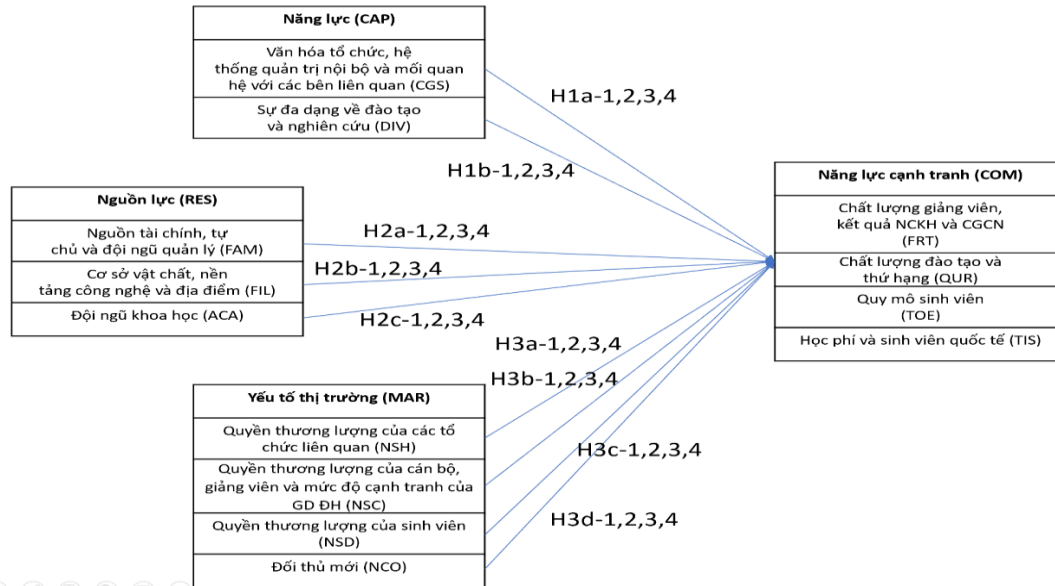
Nhân tố đầu tiên (FRT) chiếm 39.890% trong tổng phương sai của các nhân tố thuộc về NLCT của cơ sở GDĐH.. Nhân tố thứ hai (QUR) chiếm 16.759% trong tổng số phương sai của các nhân tố thuộc về NLCT của cơ sở GDĐH.. Nhân tố thứ 3 (TOE) chiếm 10.422% trong tổng số phương sai của nhân tố thuộc về NLCT của cơ sở GDĐH.. Nhân tố thứ 4 (TIS) chiếm 7.437% trong tổng số phương sai của nhân tố thuộc về NLCT của cơ sở GDĐH. Tổng 4 nhân tố NSH, NSC, NSD và NCO chiếm 74.508% trong tổng số phương sai thuộc về NLCT của cơ sở GDĐH.

Bảng 0.4. Kết quả phân tích nhân tố khám phá đối với các biến đo lường thuộc về NLCT của cơ sở GDDH

Mã code	Biến đo lường	Hệ số Cronchbach alpha	Biến tiềm ẩn			
			Chất lượng giảng viên, kết quả NCKH và CGCN (FRT)	Chất lượng đào tạo và thứ hạng (QR)	Quy mô sinh viên (TOE)	Học phí và sinh viên quốc tế (TIS)
COM11	Thu hút đầu tư từ doanh nghiệp và Chính phủ cho hoạt động nghiên cứu	0.887	0.876			
COM10	Nhiều bằng phát minh sáng chế/năm		0.875			
COM13	Phát minh sáng chế được sử dụng và thương mại hóa		0.861			
COM8	Tỉ lệ được trích dẫn công bố quốc tế		0.819			
COM14	Đề tài/dự án hợp tác với địa phương, doanh nghiệp để cùng triển khai nghiên cứu và chuyên giao sản phẩm		0.806			
COM9	Tỉ lệ công bố quốc tế trung bình/giảng viên		0.791			
COM12	Nghiên cứu tư vấn chính sách/ kết quả nghiên cứu được sử dụng trong cộng đồng		0.791			
COM7	Tỉ lệ cán bộ có chức danh GS, PGS		0.646			
COM6	Điểm chuẩn tuyển sinh đầu vào ở mức	0.823		0.817		
COM1	Thứ hạng			0.813		
COM3	Mức thu nhập của sinh viên sau tốt nghiệp			0.769		
COM2	Tỉ lệ người học có việc làm trong vòng 12 tháng sau tốt nghiệp			0.747		
COM5	Tỉ lệ các CTĐT được kiểm định trong nước và quốc tế			0.717		
COM15	Quy mô tuyển sinh	0.929			0.909	
COM16	Quy mô đào tạo				0.885	
COM17	Học phí/sinh viên/năm	0.537				0.815
COM4	Tỉ lệ sinh viên quốc tế theo học					0.664

4.3.3. Mô hình và giả thuyết nghiên cứu điều chỉnh sau khi có kết quả phân tích nhân tố khám phá:

Từ kết quả của 4 lần chạy phân tích nhân tố khám phá kể trên, mô hình nghiên cứu được trình bày tại Hình 3.1 được thiết kế lại như Hình 4.1 dưới đây:



Hình 0.1. Mô hình điều chỉnh sau khi có kết quả phân tích nhân tố khám phá

Các giả thuyết cũng được điều chỉnh để phù hợp với các nhân tố khám phá sau bước EFA. Cụ thể:

- H1. Các nhân tố thuộc về năng lực của cơ sở GDĐH có tác động tới NLCT của cơ sở GDĐH được phát triển thành 8 giả thuyết
- H2. Các nhân tố thuộc về nguồn lực của cơ sở GDĐH có tác động tới NLCT của cơ sở GDĐH đó” được phát triển thành 12 giả thuyết
- H3. Các yếu tố thị trường có tác động tới NLCT của cơ sở GDĐH được phát triển thành 16 giả thuyết

4.3.4. Kết quả kiểm định các giả thuyết nghiên cứu

Bảng 4.18 trình bày kết quả 4 mô hình hồi quy tương ứng với 4 biến phụ thuộc (FRT, QUR, TOE và TIS). Kết quả cho thấy, các biến độc lập đã giải thích 20.1% sự biến động của FRT trong mô hình 1. Tương tự, trong các mô hình 2-4, các biến độc lập đã giải thích sự biến động của QUR, TOE, và TIS lần lượt là 20.1%, 25.3% và 18.6%.

Kết quả cũng cho thấy trong tổng số 36 giả thuyết, có 16 giả thuyết được chấp nhận (bao gồm H3a2/3/4, H3c-2, H2a-2 và H2a-4, H2b-2/3/4, H2c-1/2/3/4, H1a-4, H1b-1 và H1b-3) và 20 giả thuyết bị từ chối. Cụ thể, đối với mô hình 1 (biến phụ thuộc là “Chất lượng giảng viên, kết quả NCKH và CGCN” (FRT)), kết quả ước lượng cho thấy chỉ có 02 biến có tác động đáng kể, đó là “Đội ngũ giảng viên” (ACA) ($\beta = 0.246^{***}$) và “Sự đa dạng về đào tạo và nghiên cứu” ($\beta = 0.229^{***}$).

Đối với mô hình thứ 2 (biến phụ thuộc là “Chất lượng đào tạo và thứ hạng” (QUR)), mô hình hồi quy cho thấy có 5 biến có tác động đáng kể, đó là “Quyền thương lượng của các tổ chức liên quan” (NSH) ($\beta = -0.096^*$), “Quyền thương lượng của sinh viên” (NSD) ($\beta = -0.133^*$), “Nguồn tài chính, tự chủ và đội ngũ quản lý” (FAM) ($\beta = -0.190^{***}$), “Cơ sở vật chất, nền tảng công nghệ và địa điểm” (FIL) ($\beta = 0.269^{***}$) và “Đội ngũ khoa học” (ACA) ($\beta = 0.160^{**}$).

Đối với mô hình thứ 3 (biến phụ thuộc là “quy mô sinh viên” (TOE)), mô hình hồi quy cho thấy có 04 biến tác động đáng kể, đó là “Quyền thương lượng của các tổ chức liên quan” (NSH) ($\beta = -0.099 *$), “Cơ sở vật chất, nền tảng công nghệ và địa điểm” (FIL) ($\beta = 0.096*$), “Đội ngũ khoa học” (ACA) ($\beta = -0.144 *$) và Sự đa dạng về đào tạo và nghiên cứu (DIV) ($\beta = 0.117*$)

Đối với mô hình thứ tư (biến phụ thuộc là “Học phí và sinh viên quốc tế” (TIS)), mô hình hồi quy cho thấy có 5 biến có tác động đáng kể, đó là “Quyền thương lượng của các tổ chức liên quan” (NSH) ($\beta = 0.113 *$), “Nguồn tài chính, tự chủ và đội ngũ quản lý” (FAM) ($\beta = 0.367 ***$), “Cơ sở vật chất, nền tảng công nghệ và địa điểm” (FIL) ($\beta = 0.096*$), “Đội ngũ khoa học” (ACA) ($\beta = 0.178**$) và Văn hóa tổ chức, hệ thống quản trị nội bộ và mối quan hệ với các bên liên quan (CGS) ($\beta = -0.167**$).

Kết quả 4 mô hình cho thấy, trong cả 4 mô hình R bình phương đều có xu hướng tăng so với mô hình 1-4. Cụ thể, tại mô hình 1a, R bình phương là 24.2%, tăng hơn so với mô hình 1 có R bình phương là 20.1%). Tương tự R bình phương tại các mô hình 2a-2, 3a-3, và 4a-4 lần lượt là 24.9%-20.1%, 26.3%-25.3% và 21.8%-18.6%. Điều này hàm ý việc đưa thêm biến phân biệt giữa cơ sở GDĐH trực thuộc ĐHQG và cơ sở GDĐH công lập tự chủ theo NQ 77 là có ý nghĩa, giúp giải thích tốt hơn các biến phụ thuộc.

Đối với sự tác động của 9 biến độc lập cũng xuất hiện tại mô hình từ 1 đến 4 (bao gồm NSH, NSC, NSD, NCO, FAM, FIL, ACA, CGS, DIV, kết quả ước lượng như trình bày tại Bảng 4.19 cho thấy các kết quả có ý nghĩa thống kê và chiều tác động (dương hoặc âm) tại Bảng 4.17 không có sự khác biệt nhiều. Cụ thể, các biến độc lập nào có tương quan có ý nghĩa thống kê với biến phụ thuộc trong bảng 4.17 thì cũng đều giữ nguyên sự tương quan có ý nghĩa thống kê (cũng như chiều tác động) tương ứng trong Bảng 4.18. Riêng đối với biến là cán bộ thuộc cơ sở GDĐH trực thuộc ĐHQG, kết quả cho thấy, biến này có tác động dương tới FRT ($\beta = 0.207***$) và QUR ($\beta = 0.223***$), nhưng lại có tác động âm tới TOE ($\beta = -0.465***$) và TIS ($\beta = -0.182***$). Điều này có nghĩa là nếu các giá trị khác không đổi thì các cơ sở GDĐH trực thuộc ĐHQGHN sẽ có “Chất lượng giảng viên, kết quả NCKH và CGCN” và “Chất lượng đào tạo và thứ hạng” cao hơn so với cơ sở GDĐH công lập tự chủ theo NQ 77 lần lượt là 0.207 và 0.223 đơn vị, nhưng lại có “Quy mô sinh viên” và “Học phí và sinh viên quốc tế” thấp hơn lần lượt là 0.465 và 0.182 đơn vị.

4.3.5. Tổng hợp kết quả nghiên cứu định lượng và bình luận

- NSH không có tác động đến FRT nhưng lại có tác động âm tới QUR, TOE và TIS. Điều này có nghĩa là Sự biến động của “quyền thương lượng của các bên liên quan” (NSH) không có ảnh hưởng gì đến chất lượng giảng viên, kết quả NCKH và CGCN (FRT).

- NSC (Quyền thương lượng của cán bộ, giảng viên và mức độ cạnh tranh của GD ĐH) không có tác động trực tiếp gì đến 4 nhân tố của NLCT, điều này cho thấy “quyền thương lượng của cán bộ, giảng viên” cũng như “mức độ cạnh tranh của thị trường GDĐH” ở Việt Nam không có nhiều ý nghĩa.

- NSD (Quyền thương lượng của sinh viên) có tác động âm tới duy nhất nhân tố QUR (chất lượng đào tạo và thứ hạng) và không tác động gì đến Chất lượng giảng viên, kết quả NCKH và CGCN (FRT), Quy mô sinh viên (TOE) cũng như học phí và sinh viên quốc tế (TIS). Điều này có nghĩa nếu sinh viên có nhiều quyền lựa chọn, họ sẽ chọn tới các cơ sở GD ĐH có chất lượng mà họ cho là tốt và có thứ hạng cao; việc NSD không có mối liên hệ với TOE và TIS một phần là bởi đây vẫn là 2 hoạt động có sự kiểm soát của Nhà nước, sinh viên cũng như quyền thương lượng của họ hầu như không có ảnh hưởng gì đến TOE cũng như TIS

- Đối thủ mới (TOE (Đối thủ mới) cho kết quả giống hệt kết quả liên quan đến NSC: TOE không hề có tác động đến FRT, QUR, TOE cũng như TIS.
- Nguồn tài chính, tự chủ và đội ngũ quản lý (FAM) có tác động dương tới Chất lượng đào tạo và thứ hạng (QUR), Học phí và sinh viên quốc tế (TIS) nhưng chưa tác động đến Chất lượng giảng viên, kết quả NCKH và CGCN (FRT) cũng như Quy mô sinh viên (TOE).
- Cơ sở vật chất, nền tảng công nghệ và địa điểm (FIL), nghiên cứu đã chỉ ra FIL có tác động dương lên QUR, TOE, và TIS. Nhân tố FRT là nhân tố duy nhất mà FIL không có tác động.
- Đội ngũ khoa học ACA có tác động lên cả 4 nhân tố, bao gồm FRT, QUR, TOE và TIS. Tuy vậy, khi xem xét kỹ, có thể thấy ACA có tác động dương với FRT, QUR và TIS nhưng lại tác động âm tới TOE.
- Văn hóa tổ chức, hệ thống quản trị nội bộ và mối quan hệ với các bên liên quan (CGS) chỉ có tác động lên tới TIS mà không có tác động đến 3 nhân tố còn lại là FRT, QUR và TOE.
- Đối với sự đa dạng về đào tạo và nghiên cứu (DIV), nghiên cứu đã chỉ ra DIV có mối quan hệ với FRT và TOE nhưng không có tác động lên QUR và TIS.
- So sánh giữa 2 nhóm cơ sở GD ĐH, có thể thấy nếu các biến khác như nhau thì, cơ sở GD ĐH trực thuộc ĐHQG sẽ có FRT - Chất lượng giảng viên, kết quả NCKH và CGCN, QUR- Chất lượng đào tạo và thứ hạng cao hơn so với cơ sở GD ĐH công lập tự chủ theo NQ 77 và ngược lại thấp hơn khi xem xét tới TOE – Quy mô sinh viên và TIS- Học phí & SV quốc tế.
- Kết quả phân tích định lượng cũng cho thấy các cơ sở GDĐH cần có những chiến lược khác nhau để nâng cao các thành tố khác nhau của NLCT của mình. Mặc dù thêm biến định danh, mức độ tác động của các nhân tố còn lại đối với biến phụ thuộc (4 cấu phần tạo nên NLCT của cơ sở GD ĐH) không thay đổi nhiều. Điều này cho thấy tính “vững chắc” (robustness) của các mô hình phân tích từ 1-4 tại Bảng 4.17; vai trò của biến định danh cũng cho chúng ta thấy về thực trạng cơ sở GD ĐH thuộc ĐHQG và tự chủ theo NQ 77 có những “lợi thế cạnh tranh” nhất định so với nhau.
- Biến định danh có tương quan dương và có ý nghĩa thống kê trong mô hình 1a và 2a nhưng lại có tương quan âm và cũng có ý nghĩa thống kê trong mô hình 3a và 4a. Điều này cho thấy, nếu các giá trị khác không đổi, thì các cơ sở GD ĐH thuộc ĐHQG sẽ luôn có lợi thế nhất định so với các cơ sở GD ĐH tự chủ theo NQ 77 về mặt Chất lượng giảng viên, kết quả NCKH và CGCN (mô hình 1a) và về mặt Chất lượng đào tạo và thứ hạng (mô hình 2a). Ngược lại, cũng với trường hợp nếu các giá trị khác như nhau thì các cơ sở GD ĐH tự chủ theo NQ 77 sẽ lại có lợi thế nhất định so với các cơ sở GD ĐH trực thuộc ĐHQG về mặt Quy mô sinh viên (mô hình 3a) và học phí và sinh viên quốc tế (mô hình 4a). Điều này, dường như cũng đúng với định hướng của 2 nhóm cơ sở GD ĐH kể trên.

CHƯƠNG 2 : MỘT SỐ GIẢI PHÁP, KHUYẾN NGHỊ NHẪM NÂNG CAO NĂNG LỰC CẠNH TRANH CỦA CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC CÔNG LẬP Ở VIỆT NAM

5.1. Định hướng phát triển giáo dục đại học ở Việt Nam giai đoạn 2021-2030

Vai trò của GD ĐH thể hiện qua phương châm “*Tiếp tục phát triển toàn diện nguồn nhân lực, khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo gắn với khơi dậy khát vọng phát triển đất nước, lòng tự hào dân tộc, ý chí tự cường và phát huy giá trị văn hoá, con người Việt Nam*” (Nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ XIX, nhiệm kỳ 2020-2025). Mục tiêu đến năm 2030, Việt Nam sẽ nằm trong nhóm 4 quốc gia dẫn đầu về chất lượng GD ĐH khu vực Đông Nam Á và tiến vào nhóm quốc gia có hệ thống GD ĐH tiên tiến trên thế giới vào năm 2045. Có thể nói, GD ĐH đã – đang và sẽ trở thành thế mạnh cốt lõi của quốc gia, là động lực chủ chốt cho quá trình phát triển đất nước.

5.2. Giải pháp nhằm nâng cao năng lực cạnh tranh của các cơ sở giáo dục đại học công lập ở Việt Nam

Luận án đã đưa ra 3 nhóm giải pháp trong đó: (i) nhóm giải pháp chung cho tất cả các cơ sở GD ĐH, gồm 3 giải pháp chính; (ii) nhóm giải pháp dành cho 2 ĐHQG hoặc những cơ sở GD ĐH định hướng nghiên cứu, gồm 4 giải pháp chính ; (iii) nhóm giải pháp dành cho các đại học ứng dụng thực hành, gồm 6 giải pháp.

Luận án cũng đã đề xuất 5 khuyến nghị đối với Nhà nước nhằm tăng cường NLCT của các cơ sở GD ĐH công lập ở Việt Nam.

KẾT LUẬN

1. Hạn chế của nghiên cứu

Hạn chế về nội dung nghiên cứu: Các nhân tố ảnh tác động đến NLCT của các cơ sở GDDH có thể còn chưa đầy đủ (có thể nằm ở các lý thuyết khác không được đưa vào nghiên cứu này) và phù hợp với các CS GDDH nói chung mà chưa hoàn toàn phù hợp với các cơ sở GDDH công lập ở Việt Nam.

Hạn chế về phạm vi nghiên cứu: Kết quả nghiên cứu chưa phản ánh hết năng lực cạnh tranh của các cơ sở GDDH trong cả nước, bao gồm các cơ sở GDDH công lập chưa tự chủ, cơ sở GDDH tư nhân và có yếu tố quốc tế.

Hạn chế về mẫu nghiên cứu và phương pháp thu thập và xử lý dữ liệu: Các kết quả phân tích có thể đúng với mẫu nghiên cứu nhưng khả năng suy rộng cho tổng thể là còn hạn chế. Vấn đề nghiên cứu của luận án vẫn còn khá mới ở Việt Nam do đó, chưa có dữ liệu thứ cấp. Việc sử dụng dữ liệu sơ cấp trong quá trình phân tích thống kê suy luận còn hạn chế và chưa có sự so sánh đối chiếu về chuỗi thời gian.

2. Các hướng nghiên cứu tiếp theo

Thứ nhất, Mở rộng phạm vi nghiên cứu ở tất cả các trường đại học Việt Nam theo các nhóm: đại học nghiên cứu, ứng dụng hay thực hành, đã tự chủ hay chưa tự chủ, đa lĩnh vực hay chỉ một lĩnh vực, đại học công lập hay dân lập, tư thục... với cỡ mẫu lớn hơn làm tăng tính tin cậy, tính đại diện cho tổng thể hơn.

Thứ hai, Các nghiên cứu mới có thể tiếp tục kiểm định thang đo đã phát triển trong nghiên cứu này ở các bối cảnh mới. Ngoài ra, nghiên cứu cần tiếp tục phát triển và có sự so sánh về NLCT của các cơ sở GDDH trên quy mô trong nước và quốc tế cũng như mở rộng đối tượng khảo sát đến các bên liên quan (người học và nhà tuyển dụng).

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU CỦA TÁC GIẢ

1. Nguyễn Thị Minh Phương, 2017. Quản trị đại học trong xu hướng gia tăng quyền tự chủ cho các trường đại học ở Việt Nam, *Tạp chí Công thương*, số 4, tháng 4/2017,
2. Nguyễn Thị Minh Phương và .., 2020. *Tự chủ đại học và trách nhiệm giải trình ở Việt Nam: Thực trạng và giải pháp*, Nhà xuất bản Đại học Quốc gia Hà Nội, Tủ sách khoa học MS: 416-KHXH-2020, ISBN: 987-604-315-213-5,
3. Nguyen Thi Minh Phuong, 2020. *Financial risks for public universities in Vietnam in context of autonomy*” Proceeding of The First International Conference on Assessment and Measurement in Education (VietAme) “New Trends in Educational Assessment and Quality Assurance”, Vietnam National University Press, Hanoi (2020), ISBN: 978-604-315-125-1, pp 663-678
4. Trung Thanh Le, Thuy Linh Nguyen, Minh Thong Trinh, Mai Huong Nguyen, Minh Phuong Thi Nguyen & Hiep-Hung Pham, 2021. *Adopting the Hirschman–Herfindahl Index to estimate the financial sustainability of Vietnamese public universities* Humanities and Social Sciences Communications, (2021) <https://doi.org/10.1057/s41599-021-00927-2>