

# CÁC NHÂN TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN HIỆU QUẢ CÔNG VIỆC CỦA NHÂN VIÊN TẠI CÔNG TY TNHH TMDV IN ẤN VICONA

● BÙI VĂN THỜI<sup>1</sup> - TRẦN NỮ HỒNG DIỄM<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Tiến sĩ, Phó trưởng khoa Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Nguyễn Tất Thành

<sup>2</sup>Học viên cao học (MBA), Trường Đại học Nguyễn Tất Thành,

Giám đốc Công ty TNHH TMDV In Ấn Vicona.

DOI: <https://doi.org/10.62831/202504045>

## TÓM TẮT:

Nghiên cứu này khám phá các yếu tố chính ảnh hưởng đến hiệu quả công việc của nhân viên tại VICONA Co.LTD, một doanh nghiệp hoạt động đa lĩnh vực gồm thiết kế, quảng cáo, in ấn và quà tặng tại thị trường Việt Nam, Lào và Campuchia. Các phát hiện từ kết quả nghiên cứu định tính và định lượng đã xác định được bảy yếu tố quan trọng ảnh hưởng tích cực đến hiệu quả công việc của nhân viên gồm: đánh giá công việc, đào tạo, nhiệm vụ công việc, lương thưởng đãi ngộ, động viên, phát triển nghề nghiệp và khuyến khích đổi mới. Mỗi yếu tố này đều góp phần đáng kể vào việc cải thiện hiệu quả công việc của nhân viên trong các môi trường hoạt động khác nhau. Nghiên cứu này không chỉ làm phong phú thêm sự hiểu biết về hiệu quả công việc của nhân viên mà còn cung cấp một khuôn khổ chiến lược cho các tổ chức khác đang tìm cách tăng cường hiệu quả công việc của nhân viên.

**Từ khóa:** hiệu quả công việc của nhân viên, nhân viên, Công ty TNHH TMDV In Ấn Vicona Co.Ltd, các nhân tố tác động.

## 1. Đặt vấn đề

Hiệu quả công việc là nền tảng của bất kỳ tổ chức nào muốn giành được lợi thế cạnh tranh trên thị trường. Công ty TNHH TMDV Vicona là một doanh nghiệp hoạt động tại các thị trường Việt Nam, Lào và Campuchia. Hiệu quả công việc của Công ty đóng vai trò quan trọng do mức độ cạnh tranh cao của ngành thiết kế, in ấn, bao bì và quà tặng. Tại Vicona Co., Ltd, hiệu quả công việc của

nhân viên không chỉ giới hạn ở các động cơ về lương thưởng đãi ngộ, mà Công ty áp dụng cách tiếp cận toàn diện bao gồm: đánh giá công việc, đào tạo, nhiệm vụ công việc, động viên, phát triển nghề nghiệp và khuyến khích đổi mới.

Nghiên cứu về hiệu quả công việc của nhân viên tại Vicona Co., Ltd không chỉ làm sáng tỏ các yếu tố thúc đẩy hiệu quả công việc của nhân viên mà còn cung cấp một khuôn khổ thực tế để triển

khai các sáng kiến có mục tiêu. Bằng cách ưu tiên các lĩnh vực chính này, Vicon Co., Ltd hướng đến mục tiêu xây dựng lực lượng lao động có động lực cao thúc đẩy sự tăng trưởng và thành công của Công ty. Việc khám phá các yếu tố tác động đến hiệu quả công việc của nhân viên nhấn mạnh tầm quan trọng của việc nhận ra và giải quyết các nhu cầu đa dạng của nhân viên để tạo ra một môi trường làm việc hiệu quả và phát triển bền vững.

## **2. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu**

### **2.1. Cơ sở lý thuyết**

Hiệu quả công việc của nhân viên (employee performance) là chất lượng và số lượng công việc đạt được của một nhân viên khi thực hiện chức năng của mình theo đúng trách nhiệm được giao (Hermina & Yosepha, 2019). Hiệu quả là kết quả hoặc mức độ thành công của một người nói chung trong một khoảng thời gian nhất định khi thực hiện các nhiệm vụ so với các khả năng khác nhau, chẳng hạn như tiêu chuẩn công việc, mục tiêu hoặc các tiêu chí được xác định trước đã được thỏa thuận chung. (Al Mehrzi & Singh, 2016). Hơn nữa, Yang et. al. (2016) cho rằng hiệu quả công việc của nhân viên về cơ bản là những gì nhân viên đã làm hoặc không làm được.

Quản lý hiệu quả (Performance management) là toàn bộ hoạt động được thực hiện để cải thiện hiệu quả của một công ty hoặc tổ chức, bao gồm hiệu quả của từng cá nhân và các nhóm làm việc trong công ty. Hiệu quả trong việc thực hiện các chức năng của một công ty không độc lập mà luôn liên quan đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên và mức độ khen thưởng được trao, chịu ảnh hưởng của các kỹ năng, khả năng và đặc điểm của cá nhân (Hermina & Yosepha, 2019).

### **2.2. Mô hình và giả thuyết nghiên cứu**

Nhằm nâng cao hiệu quả công việc của nhân viên, nhiều nghiên cứu đã khẳng định, công ty không chỉ quan tâm đến đánh giá công việc (Smith & Lee, 2021), đào tạo và phát triển nghề nghiệp nhân viên, lương thưởng đãi ngộ (Khan et. al., 2023) mà còn phải nắm tâm lý nhân viên để có các hình thức động viên kịp thời nhằm khuyến

khích tinh thần làm việc và tạo động lực cho nhân viên (Sakhrekar, 2020). Ngoài ra, môi trường làm việc khuyến khích sự đổi mới đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy nhân viên đưa ra các ý tưởng sáng tạo, từ đó cải thiện hiệu quả công việc (Schaufeli & Bakker, 2019). Khi nhân viên cảm thấy có giá trị và được khuyến khích thử nghiệm những phương pháp mới, họ thường có động lực cao hơn và sẵn sàng cống hiến toàn bộ khả năng của mình.

Dựa trên mô hình Job Demands-Resources (JD-R) của Bakker & Demerouti (2018), nghiên cứu này tập trung phân tích mối quan hệ giữa các yếu tố như đánh giá công việc, đào tạo, xác định nhiệm vụ, chế độ đãi ngộ, động viên, phát triển nghề nghiệp và khuyến khích đổi mới với hiệu quả công việc của nhân viên. Mô hình JD-R cho thấy khi nhân viên được hỗ trợ đầy đủ bởi các nguồn tài nguyên như sự phản hồi, đào tạo và các cơ hội phát triển, họ sẽ có động lực làm việc cao hơn, từ đó nâng cao hiệu quả công việc.

Hình 1 trình bày mô hình nghiên cứu gồm mối quan hệ của 8 yếu tố nghiên cứu được thể hiện, cụ thể là: đánh giá công việc, đào tạo, nhiệm vụ công việc, lương thưởng đãi ngộ, động viên, phát triển nghề nghiệp, khuyến khích đổi mới và hiệu quả công việc của nhân viên. Qua đó, có 7 giả thuyết nghiên cứu trong mô hình lý thuyết được đề xuất như sau: (Hình 1)

H1: Đánh giá công việc có tác động tích cực tới hiệu quả công việc của nhân viên.

H2: Đào tạo có tác động tích cực tới hiệu quả công việc của nhân viên.

H3: Nhiệm vụ công việc có tác động tích cực tới hiệu quả công việc của nhân viên.

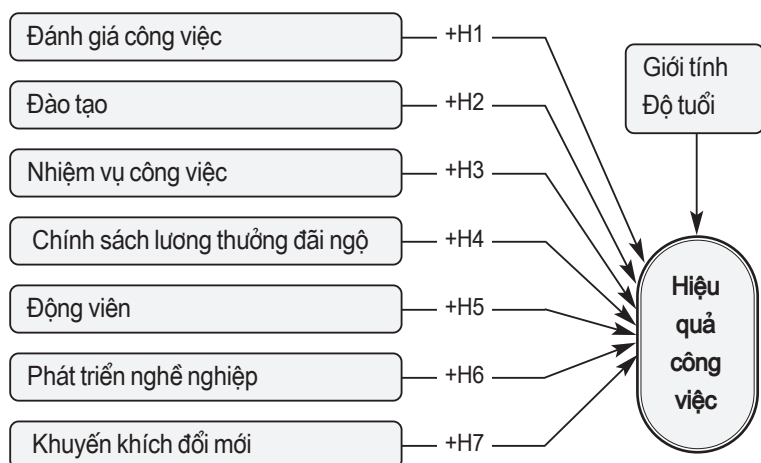
H4: Chính sách lương thưởng đãi ngộ có tác động tích cực tới hiệu quả công việc của nhân viên.

H5: Động viên có tác động tích cực tới hiệu quả công việc của nhân viên.

H6: Phát triển nghề nghiệp có tác động tích cực tới hiệu quả công việc của nhân viên.

H7: Khuyến khích đổi mới có tác động tích cực tới hiệu quả công việc của nhân viên

**Hình 1: Mô hình nghiên cứu**



Nguồn: Đề xuất của tác giả

### 3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu này sử dụng phương pháp nghiên cứu hỗn hợp gồm định tính và định lượng. Phương pháp nghiên cứu định tính được sử dụng để xây dựng mô hình và hiệu chỉnh thang đo, phương pháp nghiên cứu định lượng được sử dụng để kiểm định mô hình và giả thuyết nghiên cứu.

Nghiên cứu định tính: được thực hiện bằng cách phỏng vấn chuyên gia để khám phá và hiệu chỉnh thang đo các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc của nhân viên cho phù hợp với bối cảnh nghiên cứu. Sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính để (1) đề xuất mô hình nghiên cứu về các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên tại Vicon Co.Ltd; (2) Hiệu chỉnh thang đo các yếu tố trong mô hình, do phần lớn các thang đo này được kế thừa từ các nghiên cứu ở nước ngoài, do đó để thang đo phù hợp với bối cảnh thực tế, cần thực hiện phương pháp phỏng vấn với các chuyên gia để hiệu chỉnh thang đo.

Nghiên cứu định lượng: thu thập dữ liệu sơ cấp từ các nhân viên của Vicon Co., Ltd thông qua phiếu khảo sát, kích thước mẫu cuối cùng dùng để phân tích xử lý dữ liệu là 353. Dữ liệu thu thập được sẽ được phân tích bằng phần mềm SPSS 23.0. Các thang đo được kiểm định thông qua hệ số Cronbach's Alpha và phân tích nhân tố khám phá (EFA). Cuối cùng, sử dụng phân tích hồi quy đa

biến để kiểm định mô hình các yếu tố tác động đến hiệu quả làm việc của nhân viên.

## 4. Kết quả nghiên cứu

### 4.1. Mô tả mẫu nghiên cứu

Để tiến hành nghiên cứu này, tác giả đã tiến hành khảo sát nhân viên các phòng ban/bộ phận của Vicon Co.LTD và kích thước mẫu cuối cùng để phân tích dữ liệu là 353. Qua phân tích thống kê cho thấy tỷ lệ nam và nữ khá cân bằng (nam chiếm 51% và nữ chiếm 49%), từ đó thấy cả hai giới tính đều có cơ hội phát triển và đóng góp vào thành công chung của Công ty. Thống kê về độ tuổi cụ thể của nhân viên như sau: dưới 25 tuổi chiếm 10,2%; từ 25 đến dưới 35 tuổi chiếm 42,4%; từ 35 đến 45 tuổi chiếm 33,7% và trên 45 tuổi chiếm 13,7%. Thời gian khảo sát được tiến hành từ tháng 12/2024 đến tháng 01/2025.

### 4.2. Kiểm định hệ số tin cậy Cronbach's Alpha và phân tích nhân tố khám phá (EFA)

Kết quả kiểm định hệ số tin cậy Cronbach's Alpha và EFA được thể hiện trong Bảng 1.

Theo Bảng 1 cho thấy các hệ số Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) của các yếu tố nghiên cứu đều lớn hơn 0,6; tương quan với biến tổng lớn hơn 0,3; do đó các thang đo đều đạt độ tin cậy, các biến quan sát đều có ý nghĩa giải thích tốt cho các yếu tố nghiên cứu (Hair et. al., 2010). Phân tích EFA cho thấy hệ số KMO lớn hơn 0,5 và nhỏ hơn 1; Sig < 0,05; Trị số Eigenvalue > 1; Tổng phương sai trích (Total Variance Explained)  $\geq 50\%$ ; hệ số tải nhân tố lớn hơn 0,5 cho thấy các kết quả phân tích EFA là phù hợp (Hair et. al., 2010). Do đó, tất cả các thang đo đảm bảo độ tin cậy và được sử dụng cho các phân tích tiếp theo.

### 4.3. Phân tích tương quan Pearson

Các kết quả trong bảng ma trận tương quan Pearson cho thấy các biến độc lập có tương quan với biến phụ thuộc ở mức độ tin cậy 99%, mối tương quan giữa biến phụ thuộc và bảy biến độc lập

**Bảng 1. Kết quả kiểm định hệ số tin cậy Cronbach's Alpha và EFA**

| Biến quan sát          | Cronbach's Alpha         | EFA               | Biến quan sát                                                                       | Cronbach's Alpha         | EFA               |
|------------------------|--------------------------|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-------------------|
|                        | Tương quan với biến tổng | Hệ số tải nhân tố |                                                                                     | Tương quan với biến tổng | Hệ số tải nhân tố |
| Biến phụ thuộc         |                          |                   |                                                                                     |                          |                   |
| Đánh giá công việc     | $\alpha = 0,853$         |                   | Đào tạo                                                                             | $\alpha = 0,837$         |                   |
| DGKQ1                  | 0,705                    | 0,821             | DT1                                                                                 | 0,708                    | 0,821             |
| DGKQ2                  | 0,707                    | 0,856             | DT2                                                                                 | 0,738                    | 0,850             |
| DGKQ3                  | 0,669                    | 0,730             | DT3                                                                                 | 0,786                    | 0,864             |
| DGKQ4                  | 0,700                    | 0,786             | DT4                                                                                 | 0,472                    | 0,570             |
| Động viên              | $\alpha = 0,833$         |                   | Nhiệm vụ công việc                                                                  | $\alpha = 0,828$         |                   |
| DV1                    | 0,589                    | 0,749             | NVCV1                                                                               | 0,593                    | 0,764             |
| DV2                    | 0,755                    | 0,899             | NVCV2                                                                               | 0,754                    | 0,853             |
| DV3                    | 0,745                    | 0,883             | NVCV3                                                                               | 0,675                    | 0,830             |
| Lương, thưởng, đãi ngộ | $\alpha = 0,789$         |                   | NVCV4                                                                               | 0,606                    | 0,716             |
| LTDN1                  | 0,607                    | 0,777             | Phát triển nghề nghiệp                                                              | $\alpha = 0,865$         |                   |
| LTDN2                  | 0,648                    | 0,782             | PTNN1                                                                               | 0,780                    | 0,879             |
| LTDN3                  | 0,717                    | 0,849             | PTNN2                                                                               | 0,823                    | 0,892             |
| LTDN4                  | 0,594                    | 0,747             | PTNN3                                                                               | 0,665                    | 0,865             |
| Khuyến khích đổi mới   | $\alpha = 0,873$         |                   | PTNN4                                                                               | 0,642                    | 0,862             |
| KKDM1                  | 0,613                    | 0,738             | - KMO: 0,796<br>- Eigenvalues: 1,664<br>- Phương sai trích: 72,334%<br>- Sig: 0,000 |                          |                   |
| KKDM2                  | 0,820                    | 0,905             |                                                                                     |                          |                   |
| KKDM3                  | 0,759                    | 0,865             |                                                                                     |                          |                   |
| KKDM4                  | 0,730                    | 0,862             |                                                                                     |                          |                   |
| Biến độc lập           |                          |                   |                                                                                     |                          |                   |
| Hiệu quả công việc     | $\alpha = 0,802$         |                   | - KMO: 0,792<br>- Eigenvalues: 2,612<br>- Phương sai trích: 65,312%<br>- Sig: 0,000 |                          |                   |
| HQCV1                  | 0,682                    | 0,852             |                                                                                     |                          |                   |
| HQCV2                  | 0,464                    | 0,647             |                                                                                     |                          |                   |
| HQCV3                  | 0,678                    | 0,849             |                                                                                     |                          |                   |
| HQCV4                  | 0,702                    | 0,864             |                                                                                     |                          |                   |

*Nguồn: Tổng hợp từ kết quả tính toán của nhóm tác giả*

được đề cập ở trên được chấp nhận. Do đó, không có biến nào bị loại khỏi mô hình để đảm bảo sự phù hợp của mô hình.

Các biến độc lập có mối tương quan tương đối

mạnh với biến phụ thuộc, với hệ số tương quan từ 0,205 đến 0,418, trong đó yếu tố lương thưởng đãi ngộ và khuyến khích đổi mới có mối tương quan mạnh nhất với biến phụ thuộc.

#### 4.4. Phân tích hồi quy

Kết quả cho thấy mô hình đảm bảo có ý nghĩa thống kê với độ tin cậy trên 95% (Sig. < 0,05),  $R^2$  hiệu chỉnh = 0,524, cho thấy 52,5% thay đổi của hiệu quả công việc của nhân viên được giải thích bởi 7 biến độc lập trong mô hình. (Bảng 2)

Phân tích ANOVA với kiểm định F = 56,372 dùng để kiểm định tính phù hợp của mô hình, có Sig. = 0,000 ( $\leq 0,05$ ) cho thấy các biến độc lập có tương quan tuyến tính với biến phụ thuộc. (Bảng 3)

Phương trình hồi quy tuyến tính được thể hiện như sau:

$$\begin{aligned} \text{HQC}V &= 0,192 \cdot \text{DGKQ} + 0,168 \cdot \text{DT} \\ &+ 0,215 \cdot \text{DV} + 0,323 \cdot \text{KKDM} + 0,236 \cdot \text{LTDN} \\ &+ 0,191 \cdot \text{NVCV} + 0,176 \cdot \text{PTNN} + 0,017 \end{aligned}$$

Như vậy, các yếu tố được xếp theo thứ tự quan trọng ảnh hưởng đến hiệu quả công việc (HQC) của nhân viên gồm: Khuyến khích đổi mới (KKDM), Lương thưởng đãi ngộ (LTDN), Động viên (DV), Đánh giá công việc (DGKQ), Nhiệm vụ công việc (NVCV), Phát triển nghề nghiệp (PTNN) và Đào tạo (DT).

Trong mô hình hồi quy, tất cả các hệ số beta tiêu chuẩn hóa  $\beta > 0$  và có ý nghĩa thống kê (Sig.<0,05),

đều này khẳng định các biến độc lập có tác động tích cực đến biến phụ thuộc là hiệu quả công việc của nhân viên. Kết quả này xác nhận rằng các giả thuyết được nêu trong mô hình nghiên cứu (H1, H2, H3, H4, H5, H6, H7) được chấp nhận.

Kết quả nghiên cứu cho thấy việc nâng cao hiệu quả công việc của nhân viên tại các công ty là một yếu tố quan trọng để cải thiện năng suất lao động và sự phát triển bền vững của doanh nghiệp. Đặc biệt, đối với VICONA Co.Ltd, hiệu quả công việc của nhân viên không chỉ ảnh hưởng đến chất lượng sản phẩm mà còn tác động trực tiếp đến sự hài lòng của khách hàng và lợi nhuận của công ty.

Để nâng cao hiệu quả công việc của nhân viên tại VICONA, một số yếu tố cần được chú trọng đến như đánh giá công việc phải theo các tiêu chí rõ ràng, thường xuyên tổ chức các lớp đào tạo và phát triển chuyên môn cũng như kỹ năng cho nhân viên, các nhiệm vụ thực hiện công việc của nhân viên phải thể hiện rõ ràng thông qua bảng mô tả công việc. Hơn nữa, công ty cần có chính sách lương, thưởng đãi ngộ hấp dẫn so với các doanh nghiệp khác để thu hút nhân tài, có chính sách về

**Bảng 2. Model Summary<sup>b</sup>**

| Mô hình                                                         | R                 | $R^2$ | Adjusted $R^2$ | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |     |     |               | Durbin -Watson |
|-----------------------------------------------------------------|-------------------|-------|----------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|----------------|
|                                                                 |                   |       |                |                            | $R^2$ Change      | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |                |
| 1                                                               | .730 <sup>a</sup> | .534  | .524           | .385                       | .534              | 56.372   | 7   | 345 | .000          | 1.859          |
| a. Predictors: (Constant), PTNN, DGKQ, KKDM, NVCV, DV, LTDN, DT |                   |       |                |                            |                   |          |     |     |               |                |
| b. Dependent Variable: HQCV                                     |                   |       |                |                            |                   |          |     |     |               |                |

Nguồn: Tính toán từ kết quả điều tra của nhóm tác giả

**Bảng 3. ANOVA<sup>a</sup>**

| Model                                                           |            | Sum of Squares | df  | Mean Square | F      | Sig.  |
|-----------------------------------------------------------------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------|
| 1                                                               | Regression | 58.538         | 7   | 8.363       | 56.372 | .000b |
|                                                                 | Residual   | 51.180         | 345 | .148        |        |       |
|                                                                 | Total      | 109.717        | 352 |             |        |       |
| a. Dependent Variable: HQCV                                     |            |                |     |             |        |       |
| b. Predictors: (Constant), PTNN, DGKQ, KKDM, NVCV, DV, LTDN, DT |            |                |     |             |        |       |

Nguồn: Tính toán từ kết quả điều tra của nhóm tác giả

thăng tiến và động viên để phát triển nghề nghiệp cũng như thúc đẩy tinh thần làm việc của nhân viên tích cực hơn. Đặc biệt, trong bối cảnh của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, các công ty trong lĩnh vực thiết kế, in ấn cần chú trọng đến việc khuyến khích nhân viên đổi mới sáng tạo nhằm cải tiến phương pháp, quy trình mới.

Ngoài ra, kết quả nghiên cứu còn cho thấy để cải thiện hiệu quả công việc của nhân viên tại VICONA, bao gồm việc nâng cao chất lượng đào tạo, cải tiến quy trình công việc, và tăng cường sự gắn kết giữa các bộ phận trong công ty. Bên cạnh đó, việc xây dựng hệ thống đánh giá công việc công bằng và khoa học cũng là một giải pháp quan trọng để đo lường và thúc đẩy hiệu suất làm việc của nhân viên. Khi các giải pháp này được triển khai hiệu quả, sẽ giúp công ty không chỉ nâng cao được năng suất làm việc mà còn tạo ra một môi trường làm việc tích cực, thu hút và giữ chân nhân tài.

Việc nâng cao hiệu quả công việc không chỉ mang lại lợi ích cho công ty mà còn giúp nhân viên phát triển bản thân và có cơ hội thăng tiến trong sự nghiệp. Đó là một quá trình liên tục và

cần sự cam kết mạnh mẽ từ cả lãnh đạo và nhân viên. Mục tiêu cuối cùng là tạo dựng một môi trường làm việc thân thiện, nơi mà mỗi nhân viên đều có thể đóng góp tối đa vào sự phát triển chung của công ty, đồng thời đạt được sự hài lòng và phát triển nghề nghiệp cá nhân.

### **5. Kết luận**

Nghiên cứu đã chỉ ra có 7 yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả công việc của nhân viên, góp phần tạo ra một môi trường làm việc hiệu quả. Để cải thiện hiệu quả công việc của nhân viên, Công ty TNHH TMDV In Ấn Vicona cần chú ý đến 7 yếu tố này, đặc biệt là 3 yếu tố tác động mạnh nhất gồm Khuyến khích đổi mới (KKDM), Lương thưởng đãi ngộ (LTDN), Động viên (DV).

Khi nhân viên được khuyến khích đổi mới trong công việc và nhận được các mức lương thưởng đãi ngộ hợp lý, họ sẽ càng hài lòng với công việc, từ đó đóng góp tích cực cho hiệu quả công việc, dẫn đến tăng năng suất và thành công chung của tổ chức. Bằng cách ưu tiên các yếu tố này, Vicona Co., Ltd có thể thúc đẩy môi trường làm việc hiệu quả, giúp Công ty đạt được các mục tiêu chiến lược và tăng trưởng dài hạn ■

### **TÀI LIỆU THAM KHẢO:**

1. Al Mehrzi, N., & Singh, S. K. (2016). Competing through employee engagement: A proposed framework. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(6), 831-843.
2. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). Job demands-resources theory: Overview and implications. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285.
3. Hair, J.F., Anderson, R.E., Babin, B.J., & Black, W.C., 2010. *Multivariate Data Analysis*. New Jersey: Prentice Hall.
4. Hermina, U.N., Yosepha, S.Y. (2019). The Model of Employee Performance. *International Review of Management and Marketing*, 9(3), 69-73.
5. Khan, A., et al. (2023). Effects of human resource policies on performance in Asian manufacturing. *Journal of Management Studies*. [Volume and issue needed]
6. Sakhrekar, S. (2020). Influence of communication and recognition on employee performance. *Corporate Communication Journal*.
7. Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2019). Engaging employees through job resources: A multi-country analysis. *Applied Psychology: An International Review*.

8. Smith, J., & Lee, K. (2021). The role of HRM practices in enhancing service industry performance. *Journal of Service Industries Economic Review*.
9. Yang, Y., Lee, P.K.C., Cheng, T.C.E. (2016), Continuous improvement competence, employee creativity, and new service development performance: A frontline employee perspective. *International Journal of Production Economics*, 171, 275-288.

**Ngày nhận bài: 16/12/2024**

**Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 29/12/2024**

**Ngày chấp nhận đăng bài: 18/1/2025**

## **FACTORS INFLUENCING EMPLOYEE PERFORMANCE AT VICONA PRINTING TRADING SERVICE CO.LTD.**

● **BUI VAN THOI<sup>1</sup>**

● MBA student, **TRAN NU HONG DIEM<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Deputy Dean, Faculty of Business Administration,  
Nguyen Tat Thanh University

<sup>2</sup>Director, VICONA Printing Trading Service Co.Ltd.,

### **ABSTRACT:**

This study examines the key factors influencing employee performance at VICONA Printing Trading Service Co.Ltd., a multi-industry enterprise specializing in design, advertising, printing, and gifts across Vietnam, Laos, and Cambodia. Utilizing both qualitative and quantitative research methods, the study identifies seven critical determinants of employee performance: job evaluation, training, job tasks, compensation and benefits, motivation, career development, and innovation encouragement. Each factor plays a vital role in enhancing employee productivity across diverse operational environments. The findings provide valuable insights into employee performance dynamics and offer a strategic framework for businesses seeking to improve workforce efficiency and organizational effectiveness.

**Keywords:** employee performance, employee, Vicona Printing Trading Service Co.Ltd.