

Mối quan hệ giữa đãi ngộ tài chính và kết quả hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp niêm yết tại Việt Nam

Trần Thăng Long

Công ty Cổ phần chứng khoán Ngân hàng Đầu tư và Phát triển Việt Nam (BSC)

Bài báo này nghiên cứu tác động của đãi ngộ tài chính do bằng thu nhập người lao động, cũng như tác động của các biến kiểm soát quy mô doanh nghiệp, sở hữu và ngành nghề đối với kết quả kinh doanh của doanh nghiệp niêm yết tại Việt Nam do bằng doanh thu. Nghiên cứu cho thấy, thu nhập người lao động có mối quan hệ tương quan thuận với Doanh thu của doanh nghiệp, quy mô doanh nghiệp thể hiện qua tổng tài sản cũng có quan hệ với mức ý nghĩa 10%. Kết quả nghiên cứu rút ra ý nghĩa với các doanh nghiệp, các nhà quản lý: muốn thúc đẩy kết quả kinh doanh, doanh nghiệp cần có hệ thống chi trả thu nhập tối với người lao động.

1. Mở đầu

Chiến lược đãi ngộ luôn là một trong số các cấu phần quan trọng nhất của các chính sách nhân sự. Bất kỳ tổ chức nào cũng cần sự đóng góp của người lao động để đạt được các mục tiêu tài chính và phi tài chính của mình. Người lao động đến lượt họ cũng kỳ vọng các đãi ngộ từ phía tổ chức để đảm bảo cuộc sống. Các chính sách đãi ngộ thông thường có thể chia thành đãi ngộ tài chính và đãi ngộ phi tài chính. Trong số các đãi ngộ tài chính, thu nhập được coi là thành phần tạo động lực cho người lao động.

Dù đã có nhiều nghiên cứu về đề tài chính sách nhân sự, đãi ngộ và hiệu quả hoạt động của tổ chức, nhưng phần lớn tập trung khai thác số liệu khảo sát cảm tính. Biến phụ thuộc thường được đánh giá thông qua khảo sát cảm tính các đối tượng nghiên cứu về mức độ hiệu quả của doanh nghiệp. Tức là cùng một đối tượng được khảo sát sẽ cung cấp thông tin về lương hoặc thu nhập, và đánh giá hiệu quả hoạt động của tổ chức một cách cảm tính. Cách tiếp cận này có những nhược điểm nhất định như (1) các đối tượng được khảo sát này có thể chưa có hiểu biết chính xác về hiệu quả hoạt động của các tổ chức vốn được đo bằng các chỉ tiêu tài chính, (2) các đối tượng khảo sát có thể cung cấp góc nhìn thiên lệch về hiệu quả hoạt động, hoặc có xu hướng đánh giá tốt về hiệu quả hoạt động của tổ chức mình. Do vậy nghiên cứu này hướng đến việc sử dụng các dữ liệu được khách quan về thu nhập người lao động, và quy mô doanh thu, quy mô lao động của doanh nghiệp.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Thu nhập của người lao động

Khái niệm về sự quan trọng của nguồn nhân lực được bắt đầu trong các mạng công nghiệp thế kỷ 18, và dần được nghiên cứu rộng rãi từ những năm đầu

thế kỷ 20. Kể từ đó quản trị nguồn nhân lực trở thành lĩnh vực nghiên cứu có ý nghĩa quan trọng đối với phát triển kinh tế vì mô với các quốc gia, cũng như ở cấp độ vi mô tại các doanh nghiệp.

Đã có nhiều nghiên cứu về các thành phần của chính sách quản lý nhân sự như đào tạo, tuyển dụng, đánh giá và tương thưởng... Bài viết này sẽ tập trung vào đánh giá khía cạnh thu nhập cho người lao động, là một phần của các đãi ngộ tài chính. Đây cũng được xem là một trong số các chỉ phí lớn nhất, sử dụng nhiều nguồn lực tài chính đối với một doanh nghiệp.

2.2. Doanh thu của doanh nghiệp

Kết quả hoạt động kinh doanh luôn là đích đến cuối cùng của đa số các doanh nghiệp, đặc biệt trong bối cảnh cạnh tranh ngày càng gay gắt, trong thế giới phẳng như hiện nay. Để đánh giá kết quả hoạt động kinh doanh, khoa học về tài chính sử dụng rất nhiều các chỉ tiêu tài chính. Các chỉ tiêu này được phân thành các nhóm bao gồm (1) Hiệu quả tài chính (lợi nhuận, lợi nhuận trên tổng tài sản ROA, Lợi nhuận trên Vốn đầu tư ROI...), (2) Hiệu quả thị trường (doanh thu, thị phần...) và (3) Lợi nhuận cho nhà đầu tư.

Hơn nữa, khi xét đến các yếu tố dài hạn đảm bảo cho sự tồn tại và phát triển của một doanh nghiệp thì khả năng tạo doanh thu lại có ý nghĩa sống còn. Doanh thu thể hiện toàn diện nhất năng lực kinh doanh của một doanh nghiệp, bao gồm cả hiệu quả tài chính, hiệu quả thị trường như khả năng tiếp cận khách hàng, khả năng bán hàng của doanh nghiệp, khả năng chiếm thị phần, khả năng tạo dòng tiền, khả năng bù đắp các chi phí đầu vào (nguyên vật liệu, nhân công, thuế...).

Các doanh nghiệp có thể chưa tối ưu hóa về các chỉ tiêu tài chính vẫn có cơ hội cải thiện, nhưng nếu doanh nghiệp không có khả năng tạo doanh thu thì cũng không có cơ hội tồn tại và phát triển. Trên cơ sở đó, bài

viết này sẽ tập trung vào sử dụng biến doanh thu để đánh giá hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp.

2.3. Mối quan hệ giữa thu nhập người lao động và doanh thu doanh nghiệp

Mối quan hệ giữa các chính sách đãi ngộ và hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp là đề tài được nhiều nghiên cứu trong khoảng hai thập kỷ gần đây. Trong đó thu nhập là một cấu phần quan trọng trong chính sách đãi ngộ mà người lao động được nhận, và doanh thu là chỉ tiêu tài chính quan trọng nhất của một doanh nghiệp.

Mặc dù đã có nhiều nghiên cứu về mối quan hệ này, vẫn còn những khoảng trống nhất định như (1) phần lớn các nghiên cứu về mối quan hệ này đều dựa trên các số liệu khảo sát cảm tính về kết quả kinh doanh của doanh nghiệp, (2) các nghiên cứu trong lĩnh vực này cũng thường có số quan sát hạn chế hoặc chỉ tập trung vào một ngành nghề cụ thể.

Tại Việt Nam các nghiên cứu về nhân sự đã bắt đầu được chú ý trong gần 2 thập kỷ vừa qua. Một số tác giả cũng đã có nghiên cứu về hoạt động quản trị nhân sự nói chung đối với kết quả kinh doanh của doanh nghiệp. Phạm Long (2011) và Nguyễn Thu Uyên & cộng sự (2016) đều đưa ra nghiên cứu lý thuyết về quan hệ giữa các hoạt động quản trị nhân sự và kết quả kinh doanh của doanh nghiệp Việt Nam.

Trong nghiên cứu này tác giả giả định có mối quan hệ thuận chiều giữa đãi ngộ tài chính do bằng thu nhập của người lao động, tổng tài sản đối với kết quả kinh doanh của doanh nghiệp (do lường bằng doanh thu). Cụ thể, tác giả đề xuất giả thuyết sau:

H1: Thu nhập người lao động có mối quan hệ tương quan thuận chiều với doanh thu của doanh nghiệp.

H2: Tổng tài sản có mối quan hệ tương quan thuận chiều với doanh thu của doanh nghiệp.

Tác giả cũng cho rằng quy mô doanh nghiệp, ngành nghề và loại hình sở hữu sẽ có mối quan hệ kiểm soát đối với mối quan hệ giữa biến hoạt động quản trị nhân sự và kết quả kinh doanh của doanh nghiệp.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1 Thang đo

Tất cả thang đo dùng trong nghiên cứu này đều là các thang đo sử dụng rộng rãi mặc định trong các nghiên cứu về lĩnh vực nhân sự, và tài chính. Cụ thể thang đo đãi ngộ tài chính được sử dụng là số liệu về thu nhập của lao động của các doanh nghiệp niêm yết trong năm 2017, được thể hiện qua chỉ tiêu tổng chi trả cho nhân công của doanh nghiệp trong năm 2017. Trong phần vi nghiên cứu này, tác giả nghiên cứu biến phụ thuộc là Doanh thu 2017.

Ngoài ra biến quy mô doanh nghiệp, được đo lường bằng Tổng tài sản. Các kiểm soát gồm có quy mô lao động (số người), được thu thập năm 2017, cơ

cấu sở hữu của doanh nghiệp được gán với biến giả Nhà nước=1 (tỷ lệ sở hữu của Nhà nước là trên 50%); Tư nhân=0 (tỷ lệ sở hữu của Nhà nước từ 50% trở xuống) và Ngành nghề của doanh nghiệp được gán với Biến giả Ngành sản xuất=1, ngành dịch vụ=0, tính đến thời điểm thu thập số liệu.

3.2. Mẫu khảo sát

Nghiên cứu được thu thập dữ liệu từ các doanh nghiệp trên sở giao dịch chứng khoán Thành phố Hồ Chí Minh. Số liệu tài chính (doanh thu, thu nhập của người lao động) được lấy trong báo cáo tài chính kiểm toán năm 2017. Mẫu khảo sát là 356 công ty niêm yết trên sàn chứng khoán Hồ Chí Minh, sau khi lọc các mẫu không có đủ số liệu, số mẫu còn lại là 227 mẫu.

3.3 Phân tích dữ liệu

Để kiểm nghiệm giả thuyết, tác giả tiến hành chạy hồi quy đa biến với biến độc lập là Thu nhập Lao động 2017 và biến phụ thuộc là Doanh thu 2017. Ngoài ra, với mong muốn kiểm tra các biến kiểm soát: Tổng tài sản (tỷ đồng), Quy mô lao động (số người), Sở hữu và Ngành nghề có tác động lên mối quan hệ trên hay không, tác giả đã chỉ định như sau: Sở hữu Nhà nước = 1, Sở hữu tư nhân = 0, ngành sản xuất=1, ngành dịch vụ = 0.

4. Kết quả và thảo luận

Qua thống kê mô tả ở bảng 1, số doanh nghiệp nhà nước chiếm tỷ trọng thấp hơn (26%) so với doanh nghiệp tư nhân (74%). Đa số các doanh nghiệp kinh doanh trong lĩnh vực sản xuất (83%), chỉ một phần nhỏ trong lĩnh vực dịch vụ (17%). Các công ty tư nhân dẫn chiếm tỷ trọng lớn hơn, và các doanh nghiệp dịch vụ thường phát triển mạnh hơn so với các doanh nghiệp sản xuất. Đồng thời quy mô doanh thu bình quân của mẫu nghiên cứu ở mức 3,500 tỷ đồng và có chênh lệch nhau khá lớn. Mẫu các doanh nghiệp niêm yết nổi trên có thu nhập lao động hàng năm trung bình 257 tỷ đồng và tổng tài sản trung bình đạt 4,066 tỷ đồng. Quy mô lao động trung bình ở mức 1,729.9 người, và tương tự cũng có chênh lệch lớn giữa các doanh nghiệp. Quy mô doanh nghiệp có chênh lệch lớn cũng phản ánh tình trạng hiện tại của Việt Nam khi nền kinh tế đa dạng gồm các doanh nghiệp Nhà nước quy mô lớn và nhiều các doanh nghiệp có phần với quy mô nhỏ hơn.

Bảng 1: Thống kê mô tả

	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Số mẫu
Doanh tìm 2017 (Ty đồng)	3500.10	8724.200	227
Thu nhập lao động 2017 (Ty đồng)	257.29	618.579	227
Tổng tài sản (Ty VND)	4066.18	9927.902	227
Quy Mô Lao Động 2017	1729.91	5536.397	227
Sở huu	26	.440	227
Ngành	83	.374	227

Bảng phân tích phương sai (ANOVA) kiểm tra cho thấy Sig của kiểm định F < 0.05 do vậy mô hình hồi quy tuyến tính này có sự ý nghĩa và áp dụng được cho tổng thể.

Bảng 2 phân tích phương sai ANOVA

Hồi quy	Tổng bình phương	df	Trung bình bình phương	Kiểm định F	Mức ý nghĩa (Sig.)
Phần do	13427641830,221	5	2685528366,044	157,277	.000 ^a
Tổng	3773596460,869	221	17075097,108		
Tài sản	17201238291,091	226			

a. Biến phụ thuộc: Doanh thu 2017 (Ty đồng)
 b. Biến độc lập để dự báo: (Hàng số), Ngành, số hộ, Tổng tài sản (Ty VND), Quy mô lao động 2017, Tài nhập lao động 2017 (Ty đồng)

Từ bảng 3 có thể thấy Sig kiểm định t từng biến độc lập, sig của biến Thu nhập lao động 2017 và biến Tổng tài sản, nhỏ hơn hoặc bằng 0.05 có nghĩa là biến đó có ý nghĩa trong mô hình. Hệ số VIF về số phỏng đại phương sai nhỏ hơn 2 do vậy không có đa cộng tuyến xảy ra.

Bảng 3. Kết quả hồi quy giữa Thu nhập lao động và Doanh thu doanh nghiệp

Mô hình	Hệ số chưa chuẩn hoá		Hệ số chuẩn hoá	Giá trị t	Mức ý nghĩa (Sig.)	Đa cộng tuyến	
	B	Sai số chuẩn	Beta			Tolerance	VIF
(Hàng số)	-140.880	732.164		-.192	.848		
Thu nhập lao động 2017 (Ty đồng)	6.221	.619	.441	10.056	.000	.516	1.939
Tổng tài sản (Ty VND)	.471	.032	.536	14.630	.000	.737	1.356
Quy Mô Lao Động 2017	111	.062	.071	1.793	.074	.641	1.561
Số hộ	380.168	630.174	.019	.603	.547	.985	1.016
Ngành	-198.644	754.095	-.009	-.263	.792	.949	1.054

a. Biến phụ thuộc: Doanh thu 2017 (Ty đồng)

Trong tất cả các hệ số hồi quy chuẩn hóa Beta, biến độc lập Tổng tài sản và biến Thu nhập lao động 2017 có Beta lớn nhất. Điều này cho thấy 2 biến trên có ảnh hưởng nhiều nhất đến sự thay đổi của biến phụ thuộc là doanh thu, trong đó tác động của biến tổng tài sản là lớn hơn. Đồng thời biến Quy mô lao động không có ý nghĩa thống kê ở mức 0.05%, và có ý nghĩa thống kê ở mức 0.10%; có mối quan hệ thuận chiều đến biến phụ thuộc là doanh thu. Các biến Ngành và biến Số hộ không có ý nghĩa thống kê.

Như vậy, đúng như dự đoán, Thu nhập lao động và Tổng tài sản có tác động tích cực lên doanh thu, và giá tuyệt H1 và H2 đề xuất được ủng hộ.

Kết quả này có thể giải thích như sau: Khi doanh nghiệp trả thu nhập cho nhân công càng lớn thì càng có tác động đến Doanh thu càng lớn, thông qua việc người lao động cảm thấy hài lòng hơn về đãi ngộ tài chính, và nỗ lực hơn thúc đẩy hoạt động kinh doanh. Quy mô công ty do bằng biến tổng tài sản có quan hệ cùng chiều với quy mô doanh thu, đồng thời quy mô lao động cũng có quan hệ cùng chiều với mức ý nghĩa 0.10%. Điều này có thể giải thích do các doanh nghiệp sử dụng quy mô lao động và tổng tài sản lớn hơn thì thường tạo doanh thu lớn hơn. Tuy nhiên, trong mô hình hiện tại các biến kiểm soát gồm biến số hộ (nhà nước) và biến ngành (dịch vụ sản xuất) không có mối tương quan đến Doanh thu doanh nghiệp.

5. Kết luận

Kết quả của nghiên cứu chỉ ra rằng thu nhập lao động có quan hệ cùng chiều với doanh thu của doanh nghiệp Việt Nam niêm yết trên TTCK Hồ Chí Minh. Kết

luận này trùng khớp với nhận thức chung trong quan thuyến chiều giữa 2 yếu tố nói trên. Tuy nhiên nghiên cứu cũng chưa chỉ rõ được quan hệ kiểm soát của cơ cấu sở hữu, ngành nghề với quan hệ của chi trả thu nhập và doanh thu.

Những phát hiện và những câu này hỗ trợ các nghiên cứu trước đây và có ý nghĩa quan trọng khi xác nhận rằng thu nhập lao động có ảnh hưởng tích cực đến doanh thu của doanh nghiệp ở Việt Nam. Kết quả này tương tự Aktar, Sachu, & Ali (2012). Điều này có nghĩa là các nhà quản lý cần phải thiết kế hệ thống trả thu nhập cho nhân viên một cách hiệu quả, công bằng, phản ánh đúng công sức, nỗ lực của họ, bất kể ngành nghề hay cơ cấu sở hữu. Các doanh nghiệp có quy mô càng lớn thì càng cần quan tâm đến hệ thống trả thu nhập cho nhân viên của mình.

Tuy nhiên, bên cạnh đó nghiên cứu cũng có một vài giới hạn cần chỉ ra. Thứ nhất, mẫu của nghiên cứu bao gồm các doanh nghiệp niêm yết trên sở giao dịch chứng khoán Thành Phố Hồ Chí Minh. Đa số các doanh nghiệp này có quy mô lớn so với các doanh nghiệp tại Việt Nam nói chung. Do vậy tác giả thừa nhận là kết quả của nghiên cứu này nếu áp dụng với các doanh nghiệp vừa và nhỏ hoặc hộ gia đình thì có thể không đưa lại kết quả tương tự. Các nghiên cứu trong tương lai có thể xem xét khảo sát đối với nhiều doanh nghiệp có quy mô vừa và nhỏ hơn. Thứ hai, bên cạnh thu nhập chi trả cho nhân công còn phải kể đến các đãi ngộ khác bằng tiền như thưởng cổ phiếu, thưởng quyền chọn... Ngoài các cấu phần về thu nhập, các hoạt động quản trị nhân sự còn các cấu phần về đào tạo, tuyển dụng... Thứ ba, thang đo về hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp còn có thể do bảng các chỉ tiêu lợi nhuận, vốn hoá thị trường... của doanh nghiệp bên cạnh chỉ tiêu doanh thu./

Tài liệu tham khảo

- Aktar, S., Sachu, M.K. & Ali, M.E. (2012), 'The Impact of Rewards on Employee Performance in Commercial Banks of Bangladesh: An Empirical Study', IOSR Journal of Business and Management, (IOSR-JBM) Volume 6, Issue 2 (Nov. - Dec. 2012), PP 09-15
- Hary, J. H. (1990), 'Wages, Employer Costs, and Employee Performance in the Firm', Industrial and Labor Relations Review • Vol. 43, No. 3, Special Issue: (Feb., 1990), pp. 147S-164S
- Selvam, M, Gayathri, J, Vinayagamoorthi, V. & Kasilingam, L. & Sigo, M.O. (2016), 'Determinants of Firm Performance: A Subjective Model. International Journal of Social Science', Vol. 4, No. 7; July 2016
- Pham, L (2011), 'Impact of Applying Human Resource Management Practices on Equitized State-Owned Enterprises' Financial Performance in Vietnam', Journal of International Business Research, Volume 10, Number 2, 2011.