

# CÔNG BỐ THÔNG TIN KẾ TOÁN NGUỒN NHÂN LỰC VÀ GIÁ TRỊ DOANH NGHIỆP: TRƯỜNG HỢP CÁC DOANH NGHIỆP PHI TÀI CHÍNH NIÊM YẾT TRÊN THỊ TRƯỜNG CHỨNG KHOÁN VIỆT NAM

**Phạm Đức Hiếu**

Email: hieu.pd@tmu.edu.vn

Trường Đại học Thương mại

**Nguyễn Thị Minh Giang**

Email: minhgiangkctb@gmail.com

Trường Đại học Thương mại

Ngày nhận: 09/05/2022

Ngày nhận lại: 27/06/2022

Ngày duyệt đăng: 29/06/2022

Bài viết nghiên cứu tác động của công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực đến giá trị của các doanh nghiệp phi tài chính niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam. Tobin's  $Q$  được sử dụng để đo lường giá trị của doanh nghiệp; công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực được đo bằng chỉ số công bố thông tin trên cơ sở phân tích nội dung của báo cáo thường niên. Các biến kiểm soát gồm: (1) khả năng sinh lời, (2) quy mô doanh nghiệp, (3) đòn bẩy tài chính, (4) tỷ lệ sở hữu nước ngoài, (5) thời gian niêm yết, và (6) công ty kiểm toán. Tổng thể nghiên cứu là các doanh nghiệp phi tài chính niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam giai đoạn 2016-2018, trong đó 81 doanh nghiệp được lựa chọn ứng với 243 quan sát trong khoảng thời gian 3 năm. Phân tích hồi quy đa biến cho thấy tác động thuận chiều có ý nghĩa thống kê giữa công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực và giá trị doanh nghiệp. Kết quả nghiên cứu cung cấp các hàm ý đối với doanh nghiệp và cơ quan quản lý nhằm gia tăng công bố thông tin kế toán, cải thiện tính minh bạch để thúc đẩy sự phát triển bền vững của thị trường chứng khoán Việt Nam.

**Từ khóa:** Kế toán nguồn nhân lực, công bố thông tin nguồn nhân lực, giá trị doanh nghiệp, Việt Nam.

**JEL Classifications:** G32, M40, M41

## 1. Giới thiệu

Trong ba yếu tố cơ bản của sản xuất, gồm: đất đai, lao động và vốn, sự phát triển của doanh nghiệp ngày nay phụ thuộc rất nhiều vào nguồn nhân lực của đơn vị, một vũ khí cạnh tranh trong nền kinh tế tri thức và thông tin. Người lao động là “tài sản” của doanh nghiệp - bộ phận tài sản được tạo ra từ kiến thức và kỹ năng của nhân viên - đây là tài sản khó bắt chước, khó nhân rộng và chuyển giao (Guthrie

& cộng sự, 2004). Theo Schultz (1961), nguồn nhân lực là tổng hợp của kiến thức và kỹ năng, kinh nghiệm, tinh thần và thái độ của người lao động - tất cả các yếu tố đó khi kết hợp lại được kỳ vọng là sẽ tạo ra lợi ích kinh tế trong tương lai cho doanh nghiệp. Việc chuyển đổi nền kinh tế thế giới từ kinh tế công nghiệp sang kinh tế tri thức đã gia tăng vai trò của nguồn nhân lực. Người lao động có trình độ, cấp bậc và tay nghề đều được coi là tài sản quan

trọng và tạo ra giá trị cho các doanh nghiệp. Có được đội ngũ lao động có chất lượng chính là đã giành được lợi thế cạnh tranh vượt trội so với các đối thủ. Vì vậy, trọng tâm quản trị của các tổ chức đã chuyển từ quản trị nguồn lực vật chất sang quản trị nguồn lực con người. Trong kỷ nguyên của đổi mới và học tập, rõ ràng nguồn nhân lực là nguồn vốn duy nhất có ảnh hưởng đến sự thành công bền vững của một đơn vị (Guthrie & cộng sự, 2004).

Mặc dù thừa nhận tầm quan trọng của “tài sản” nhân lực, kế toán doanh nghiệp vẫn coi các khoản chi gắn với việc lựa chọn, tuyển dụng, đào tạo nhân sự như một khoản chi phí thời kỳ được ghi nhận vào báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh và được bù đắp bởi doanh thu trong kỳ; do đó các khoản chi cho nguồn nhân lực sẽ làm giảm lợi nhuận của đơn vị kế toán; ở điểm này các khoản chi cho nguồn nhân lực đã không được ứng xử giống như chi cho tài sản hữu hình, ví dụ nhà xưởng, thiết bị khi chi phí ban đầu được vốn hóa và được khấu trừ hàng năm thông qua trích khấu hao. Tuy nhiên, với nhận thức ngày càng tăng về vai trò của nguồn nhân lực và sự dịch chuyển trọng tâm từ một nền kinh tế được đặc trưng bởi tài sản vật chất sang một nền kinh tế dựa trên tri thức đã thúc đẩy việc công bố thông tin nguồn nhân lực của doanh nghiệp (Guthrie & cộng sự, 2004).

Mục tiêu của nghiên cứu này là đánh giá ảnh hưởng của việc công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực đến giá trị thị trường của các doanh nghiệp phi tài chính niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam. Để đảm bảo tính đồng nhất, các công ty thuộc lĩnh vực tài chính, ngân hàng, bảo hiểm, chứng khoán bị loại khỏi mẫu nghiên cứu vì sự khác biệt trong công bố thông tin và xác định giá trị của các công ty này. Nghiên cứu được thực hiện theo phương pháp thực nghiệm thông qua thu thập dữ liệu thứ cấp của các công ty phi tài chính niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam giai đoạn 2016-2018.

Rất nhiều nghiên cứu trước đây được thực hiện ở các nước phát triển như Mỹ, Anh, Australia, New

Zealand (Guthrie & cộng sự, 2004; Schneider & Samkin, 2008; Petty & Guthrie, 2000). Nghiên cứu này lựa chọn Việt Nam vì tiềm năng phát triển nguồn nhân lực của một nước đang phát triển, đang trong quá trình chuyển đổi cơ cấu kinh tế. Kết quả nghiên cứu sẽ cung cấp bằng chứng thực nghiệm về tác động của công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực tới giá trị thị trường của các doanh nghiệp niêm yết. Nghiên cứu có hai đóng góp quan trọng về lý luận và thực tiễn. Thứ nhất, tìm hiểu thực trạng công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực của các công ty phi tài chính niêm yết tại Việt Nam và sau đó xem xét ảnh hưởng của việc công bố này đến giá trị thị trường của doanh nghiệp. Theo hiểu biết của chúng tôi, ở Việt Nam hướng nghiên cứu này còn khá hạn chế. Thứ hai, nghiên cứu này cũng xem xét tác động của các yếu tố khác, các biến kiểm soát có ảnh hưởng đến giá trị thị trường của doanh nghiệp niêm yết nhằm cung cấp sự hiểu biết đầy đủ hơn về tác động của các yếu tố này đến giá trị doanh nghiệp bên cạnh công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực. Những phát hiện từ nghiên cứu sẽ đóng góp vào lý luận về công bố thông tin doanh nghiệp nói chung, đồng thời góp phần gia tăng hiểu biết cho các nhà quản lý doanh nghiệp, các nhà hoạch định chính sách nhằm cải thiện việc công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực nói riêng và qua đó gia tăng giá trị của công ty.

Bài viết gồm 5 phần; Phần 2 trình bày và phân tích cơ sở lý luận để hình thành các giả thuyết về tác động của công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực đến giá trị doanh nghiệp. Phần 3 trình bày về phương pháp nghiên cứu. Phần 4 là kết quả và phân tích kết quả nghiên cứu. Phần 5 trình bày các kết luận, hạn chế của nghiên cứu và đề xuất hướng nghiên cứu trong tương lai.

## **2. Cơ sở lý luận và giả thuyết nghiên cứu**

### **2.1. Lý thuyết các bên liên quan**

Lý thuyết các bên liên quan khởi đầu từ nghiên cứu của Freeman (1984) là lý thuyết về quản trị tổ chức và đạo đức kinh doanh. Lý thuyết này cho rằng

tổ chức có nghĩa vụ phải đối xử công bằng giữa các bên liên quan, trong trường hợp có xung đột lợi ích, doanh nghiệp phải có nghĩa vụ đạt được sự cân bằng lợi ích tối ưu giữa các bên. Freeman (1984, 2001) đã nhận diện và phân nhóm các bên liên quan đến hoạt động của một công ty. Theo đó, quản trị công ty truyền thống luôn cho rằng các cổ đông - chủ sở hữu vốn là bên quan trọng duy nhất đối với công ty. Nhà quản lý có ràng buộc pháp lý để đáp ứng nhu cầu gia tăng giá trị cho các cổ đông. Tuy nhiên, lý thuyết các bên liên quan cho rằng lợi ích của các bên khác cũng phải được xem xét, bao gồm nhân viên, khách hàng, nhà cung cấp, xã hội và chính phủ. Sự tồn tại của một công ty không chỉ nhằm tối đa hóa tài sản của các cổ đông mà còn của các bên liên quan. Do đó, theo Freeman (1984, 2001) ở khía cạnh quản trị tổ chức và đạo đức kinh doanh, để phát triển bền vững các doanh nghiệp luôn có động cơ để công bố thông tin tự nguyện, trong đó có thông tin về nguồn nhân lực.

### **2.2. Lý thuyết tín hiệu**

Lý thuyết tín hiệu được khởi xướng bởi Spence (1973), theo đó, một tín hiệu có nghĩa là một thông tin do công ty đưa ra cho các đối tượng sử dụng bên ngoài, phản ánh tình trạng công ty ở một thời điểm nhất định. Lý thuyết tín hiệu được sử dụng để mô tả hành vi khi hai bên có quyền tiếp cận thông tin khác nhau. Trong kế toán, lý thuyết tín hiệu cho rằng việc công bố thông tin tự nguyện trong đó có thông tin của kế toán nguồn nhân lực cũng là cách thức ra tín hiệu của doanh nghiệp đối với cổ đông, nhà đầu tư và các bên liên quan. Trong một thị trường vốn không hoàn hảo và có sự bất cân xứng thông tin, các nhà cung cấp vốn luôn tự bù đắp rủi ro do thiếu hụt thông tin bằng một tỷ lệ lãi suất cao hơn hoặc định giá giá trị doanh nghiệp đi vay thấp hơn. Vì vậy, việc công bố thông tin nhiều hơn trong đó có thông tin về nguồn nhân lực chính là cách các doanh nghiệp gửi thông điệp tích cực thông qua cơ chế công khai báo cáo về triển vọng và sự phát triển bền vững của doanh nghiệp, vì thế giảm sự bất cân xứng

thông tin hoặc giảm bớt sự không chắc chắn, hệ quả là gia tăng giá trị doanh nghiệp qua đó huy động vốn sẽ dễ dàng hơn hoặc vay với lãi suất thấp hơn. Các lập luận của lý thuyết này được ủng hộ bởi rất nhiều tác giả như Dye (1990), Verrecchia (1990), Holthausen & Verrecchia (1988) và Wong (1988). Như vậy, lý thuyết tín hiệu ủng hộ kế toán và công bố thông tin nguồn nhân lực của doanh nghiệp.

### **2.3. Công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực**

Kế toán nguồn nhân lực là quá trình thu thập, xử lý bao gồm cả đo lường và tính toán dữ liệu tài chính và phi tài chính về nguồn nhân lực của một đơn vị kế toán và truyền đạt thông tin này đến những người sử dụng (Hiệp hội Kế toán Mỹ, 1974; Ullah & Karim, 2015; Sarkar & cộng sự, 2016). Công bố thông tin nguồn nhân lực là một phần quan trọng của kế toán nguồn nhân lực, trong đó các công ty truyền đạt thông tin tài chính và phi tài chính về người lao động, những người có kiến thức và kỹ năng được kỳ vọng sẽ mang lại lợi ích kinh tế trong tương lai cho đơn vị kế toán (Ullah & Karim, 2015).

Ở Việt Nam, việc công bố thông tin về nguồn nhân lực bắt đầu chính thức từ năm 2016, đánh dấu bởi quy định về công bố thông tin liên quan tới môi trường, xã hội tại Thông tư 155/2015/TT-BTC. Trước năm 2016, việc công bố thông tin này đã xuất hiện ở một số công ty nhưng trên cơ sở tự nguyện. Điều này là do Việt Nam chưa có các hỗ trợ như: hướng dẫn kế toán và các quy định để lập loại báo cáo này. Vì vậy, việc công bố thông tin về nguồn nhân lực chưa được coi trọng. Nhưng tình hình đã được cải thiện khi doanh nghiệp và người sử dụng thông tin có nhận thức ngày càng cao về tầm quan trọng của nguồn nhân lực, nhiều công ty đã cố gắng công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực trên cơ sở tự nguyện để giảm bớt sự bất cân xứng thông tin và cải thiện tính minh bạch với các bên liên quan (Petty & Guthrie, 2000; Schneider & Samkin, 2008), đồng thời cũng chứng tỏ trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp với cộng đồng (Dominguez, 2011). Các doanh nghiệp đã nhận ra rằng họ không

chỉ có trách nhiệm duy nhất là cải thiện kết quả tài chính mà còn có trách nhiệm với xã hội và môi trường tự nhiên (Elkington, 1994). Theo Elkington (1994), ngoài điểm mấu chốt về tài chính còn là xã hội và môi trường vì điều kiện tài chính không đủ để duy trì giá trị của công ty một cách bền vững. Tính bền vững chỉ được đảm bảo khi công ty thể hiện sự quan tâm đến các khía cạnh xã hội và môi trường. Do đó, nảy sinh nhu cầu ngày càng tăng về thông tin, trong đó công bố thông tin về nguồn nhân lực mang lại giá trị đáng kể cho doanh nghiệp (Abeysekera & Guthrie, 2005; Guthrie & cộng sự, 2004). Mục tiêu chính của việc công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực là đáp ứng nhu cầu của người dùng, gia tăng trách nhiệm giải trình, và cuối cùng là gửi thông điệp tích cực tới các bên liên quan về chất lượng và giá trị của công ty (Firer & Williams, 2003; Petty & Guthrie, 2000).

#### **2.4. Giá trị doanh nghiệp**

Giá trị của một doanh nghiệp phản ánh kết quả hoạt động trong quá khứ, hiện tại và tương lai của một công ty, phản ánh cả nhận thức và kỳ vọng của nhà đầu tư về sự thành công của doanh nghiệp được định giá. Giá cổ phiếu thường gắn liền với giá trị của doanh nghiệp vì giá cổ phiếu phản ánh sự tự nguyện sở hữu cổ phiếu của doanh nghiệp bởi các nhà đầu tư (Tobin, 1969; Damodaran, 2012). Giá thị trường của cổ phiếu của một công ty được xác lập giữa người mua và người bán trong một giao dịch tự nguyện, giữa các bên có đầy đủ hiểu biết được coi là cơ sở để xác định giá trị thị trường của công ty niêm yết. Việc giá cổ phiếu tăng cho thấy sự tin tưởng của các nhà đầu tư đối với công ty, vì vậy họ sẵn sàng trả giá nhiều hơn với kỳ vọng thu lợi nhuận cao hơn trong tương lai. Theo cách tiếp cận từ bảng cân đối kế toán, giá trị thị trường của doanh nghiệp là thị giá của tất cả tài sản, bao gồm thị giá của cổ phiếu và nợ phải trả. Việc đo lường giá trị thị trường của một công ty có thể được thực hiện thông qua nhiều chỉ số, phổ biến như Tobin's Q hoặc chỉ số P/E hoặc chỉ số P/B, v.v. (Damodaran, 2012). Trong nghiên cứu

này, Tobin's Q sẽ được sử dụng để đo lường giá trị thị trường của công ty.

#### **2.5. Giả thuyết nghiên cứu**

Lý thuyết các bên liên quan và lý thuyết tín hiệu cho rằng một công ty có nguồn nhân lực tốt hơn sẽ công bố nhiều thông tin hơn để duy trì hình ảnh tích cực của đơn vị với các bên. Theo đó, lãnh đạo của một doanh nghiệp có trách nhiệm xã hội sẽ tự nguyện công bố nhiều thông tin hơn cho thị trường để nâng cao giá trị của công ty, cũng như giá trị nguồn nhân lực của đơn vị trong thị trường lao động cạnh tranh (Barako, 2007). Theo McGuire và cộng sự (1988) một công ty đầu tư vào hình ảnh, sẽ đầu tư cả vào trách nhiệm xã hội. Các tác giả cho rằng việc công bố thông tin nguồn nhân lực ảnh hưởng đáng kể đến giá trị doanh nghiệp. Dowell và cộng sự (2000) khi đo lường giá trị doanh nghiệp đã nhận thấy các doanh nghiệp đa quốc gia áp dụng các chuẩn mực môi trường và xã hội toàn cầu nghiêm ngặt được thị trường định giá cao hơn. Nhiều nghiên cứu đã chứng minh mối quan hệ tích cực giữa việc công bố thông tin nguồn nhân lực và giá trị doanh nghiệp như nghiên cứu của Putra và Ratnadi (2021), Adewumi và cộng sự, (2021), Harymawan và cộng sự (2020), Machmuddah và cộng sự (2020). Các tác giả đều có chung kết luận nguồn nhân lực là một trong những tài sản vô hình mà công ty sở hữu, có giá trị và được thị trường định giá. Giá trị của tài sản nhân lực sẽ tăng lên thông qua các khoản đầu tư cho người lao động vì thế sẽ dẫn tới làm tăng giá trị của công ty. Từ kết quả của các nghiên cứu tiền nhiệm và cơ sở lý thuyết trình bày ở trên, giả thuyết cho nghiên cứu này được hình thành và phát biểu như sau:

*H1: Công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực có ảnh hưởng tích cực đến giá trị của các doanh nghiệp phi tài chính niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam.*

#### **3. Phương pháp nghiên cứu**

Tính đến thời điểm cuối năm 2018, thị trường chứng khoán Việt Nam có hơn 700 doanh nghiệp

niêm yết. Phù hợp với thời gian và kinh phí, nhóm tác giả đã giới hạn khung chọn mẫu đối với những công ty: (1) có thời gian niêm yết liên tục từ ngày 1 tháng 1 năm 2016 đến ngày 31 tháng 12 năm 2018, và (2) có công bố thông tin nguồn nhân lực trong các báo cáo thường niên. Cỡ mẫu cuối cùng bao gồm 81 doanh nghiệp phi tài chính niêm yết được chọn ngẫu nhiên. Lý do chọn 2016 vì là năm bắt đầu áp dụng TT155/2015/TT-BTC về công bố thông tin phát triển bền vững; dữ liệu nghiên cứu được thu thập trong 5 tháng, từ tháng 7/2019 đến 12/2019 nên chỉ có thông tin trên báo cáo thường niên và báo cáo tài chính của năm tài chính 2018 được đưa vào xử lý. Mặc dù ở thời điểm công bố kết quả nghiên cứu, nhóm tác giả có thể bổ sung thêm số quan sát ở các năm tài chính sau năm 2018; tuy nhiên do đại dịch Covid-19 cuối năm 2019 và đã có tác động tiêu cực tới thị trường chứng khoán nên việc bổ sung thêm quan sát sẽ làm ảnh hưởng tới kết quả nghiên cứu. Vì vậy nhóm nghiên cứu quyết định giới hạn khoảng thời gian như đã nêu ở trên.

Nghiên cứu sử dụng phương pháp định lượng để xác định mối quan hệ giữa công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực và giá trị của doanh nghiệp. Chỉ số công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực (HRAD) được sử dụng như một biến độc lập. Bên cạnh đó, nghiên cứu sử dụng 6 (sáu) biến kiểm soát, đó là: (1) tỷ suất lợi nhuận ròng trên tổng tài sản (ROA), (2) đòn bẩy tài chính (LEV), (3) quy mô doanh nghiệp (SIZE), (4) tỷ lệ sở hữu nước ngoài (FOREIGN), (5) công ty kiểm toán (AUDIT), và (6) thời gian niêm yết (AGE). Các biến kiểm soát được lựa chọn dựa trên gợi ý của các nghiên cứu tiền nhiệm: Putra và Ratnadi (2021), Adewumi và cộng sự, (2021), Harymawan và cộng sự (2020), Machmuddah và cộng sự (2020) và Damodaran, (2012).

Hồi quy tuyến tính bội được sử dụng để xác định ảnh hưởng của biến phụ thuộc và các biến kiểm soát lên biến độc lập. Mô hình phân tích được biểu diễn bằng phương trình sau:

$$FV_{it} = \beta_0 + \beta_1 HRAD_{it} + \beta_2 ROA_{it} + \beta_3 LEV_{it} + \beta_4 SIZE_{it} + \beta_5 FOREIGN_{it} + \beta_6 AUDIT_{it} + \beta_7 AGE_{it} + \omega_{it}$$

Trong đó, FV: Giá trị thị trường của công ty “i” trong năm “t” (đo lường bằng Tobin’s Q);  $\beta_0$ : hệ số chặn; HRAD: Mức độ công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực của công ty “i” trong năm “t” (đo lường bằng chỉ số công bố thông tin nguồn nhân lực); ROA: Khả năng sinh lời của công ty “i” trong năm “t” (đo bằng tỷ suất lợi nhuận ròng trên tổng tài sản); LEV: Hệ số nợ của doanh nghiệp “i” trong năm “t” (đo bằng tỷ số giữa tổng nợ trên tổng tài sản); SIZE: Quy mô của công ty “i” trong năm “t” (đo bằng logarit tự nhiên của tổng tài sản); FOREIGN: Tỷ lệ sở hữu nước ngoài của công ty “i” trong năm “t” (đo bằng tỷ lệ sở hữu cổ phần của nhà đầu tư nước ngoài); AUDIT: Công ty kiểm toán (biến giả có giá trị là 1 nếu công ty kiểm toán là một trong Big4 và 0 nếu ngược lại); AGE: Thời gian niêm yết (tính bằng số năm kể từ khi niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam);  $\omega$ : phần dư; i: công ty (từ 1 đến 81); t: năm (từ 2016 đến 2018).

Trong nghiên cứu này, Tobin’s Q được sử dụng làm thước đo giá trị doanh nghiệp. Tobin’s Q được định nghĩa là tỷ lệ giữa giá trị thị trường với giá trị thay thế của tài sản của một công ty. Nếu công ty có giá trị Tobin’s Q cao nghĩa là tăng trưởng của công ty sẽ tốt hơn vì các nhà đầu tư sẽ đầu tư nhiều hơn cho các công ty có giá trị thị trường của tài sản lớn hơn giá trị sổ sách. Do giá trị thị trường của nợ và chi phí thay thế của tài sản đòi hỏi thông tin rất chi tiết nên khó có được thông tin đầy đủ, đặc biệt với bối cảnh Việt Nam, vì vậy nghiên cứu này tuân theo cách tính toán Tobin’s Q đã được hiệu chỉnh như đề xuất của Damodaran (2012), như sau:

$$FV_{it} = TQ_{it} = (MVE_{it} + DEBT_{it}) / TA_{it}$$

Trong đó, TQ: là giá trị của công ty FV đo bằng Tobin’s Q của công ty “i” trong năm “t”; MVE: Giá trị thị trường của vốn chủ sở hữu của công ty “i” trong năm “t”; DEBT: Giá trị sổ sách của tổng nợ

của công ty “i” trong năm “t”; TA: Tổng tài sản của công ty “i” trong năm “t” theo giá trị sổ sách.

Trong nghiên cứu này, công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực (HRAD) được đo lường thông qua một danh sách gồm 32 chỉ mục công bố thông tin về nguồn nhân lực trên cơ sở phân tích nội dung báo cáo thường niên, phù hợp với phương pháp nghiên cứu được sử dụng bởi Barako (2007), Sarkar và cộng sự (2016), Aggarwal và Verma (2020). Phép đo lường nhị phân cho điểm các tiêu chí công bố thông tin đã được áp dụng, trong đó một tiêu chí cho điểm 1 nếu được công bố và bằng 0 nếu ngược lại. Quy trình này được gọi là phương pháp không trọng số và đã sử dụng thành công trong các nghiên cứu học thuật về công bố thông tin doanh nghiệp nói chung (Hossain & Hammami, 2009; Pham & cộng sự, 2021; Sarkar & cộng sự, 2016; Adejuwon & cộng sự, 2020). Vì thế, trong nghiên cứu này chỉ số công bố thông tin nguồn nhân lực (HRAD) của một công ty được tính bằng công thức sau:

$$HRAD_{it} = \frac{\sum_1^n d_i}{n} \times 100$$

Trong đó, HRAD: Chỉ số công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực của công ty “i” trong năm “t”;  $d_i = 1$  nếu chỉ mục được công bố và 0 nếu ngược lại; n: số chỉ mục được công bố ( $n = 32$  - chi tiết chỉ mục công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực được trình bày tại Phụ lục 1 ở cuối bài viết).

Thống kê mô tả dưới dạng bảng được dùng để mô tả các dữ liệu liên quan đến nghiên cứu. Hồi quy bội được sử dụng để phân tích mối quan hệ giữa công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực và giá trị thị trường của doanh nghiệp niêm yết tại Việt Nam. Độ mạnh của mối quan hệ giữa các biến độc lập và phụ thuộc được xác định bởi hệ số tương quan Pearson.

**4. Kết quả phân tích và thảo luận**

**4.1. Phân tích thống kê mô tả**

Bảng 1 trình bày kết quả thống kê mô tả của các biến chính và biến kiểm soát của nghiên cứu. Tổng cộng có 243 quan sát, trong đó giá trị FV (đo bằng Tobin’s Q) tối đa là 5,61 và tối thiểu là 0,35. FV trung bình là 1,567 với độ lệch chuẩn là 0,924. Chỉ số công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực HRAD tối đa là 81,25 tối thiểu là 9,38. HRAD trung bình là 36,90 với độ lệch chuẩn khá cao 12,5, chứng tỏ sự không đồng đều về mức độ công bố thông tin nguồn nhân lực của các doanh nghiệp trong mẫu. Các biến kiểm soát của mô hình có giá trị thống kê mô tả lần lượt như sau: ROA trung bình là 8,396 với ROA tối đa là 41,63 và tối thiểu là -3,76. LEV trung bình là 0,436 với LEV tối đa và tối thiểu lần lượt là 0,87 và 0,03. SIZE trung bình là 13.337 với độ lệch chuẩn là 1.472. Giá trị trung bình của biến FOREIGN là 0,161 với độ lệch chuẩn là 0,169. Giá trị AUDIT trung bình là 0,395 với độ lệch chuẩn là 0,49. Bình quân các doanh nghiệp khảo sát có thời

**Bảng 1:** Thống kê mô tả các biến của nghiên cứu

Biến	Số quan sát	Khoảng biến thiên	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn
FV (Tobin’s Q)	243	5,26	0,35	5,61	1,567	0,924
HRAD	243	71,88	9,38	81,25	36,90	12,461
ROA	243	45,39	-3,76	41,63	8,396	8,20
LEV	243	0,84	0,03	0,87	0,436	0,218
SIZE	243	6,36	11,82	18,18	13,337	1,472
FOREIGN	243	0,77	0,00	0,77	0,161	0,169
AUDIT	243	1,00	0,00	1,00	0,395	0,490
AGE	243	15,00	2,00	17,00	8,877	2,875

(Nguồn: tính toán của nhóm tác giả)

gian niêm yết xấp xỉ 9 năm, độ lệch chuẩn là 2.9. Có thể thấy thời gian niêm yết trung bình đủ lớn để doanh nghiệp có một lượng thông tin tương đối phong phú để công bố, trong đó có thông tin về nguồn nhân lực.

**4.2. Phân tích tương quan**

**Bảng 2:** Ma trận hệ số tương quan Pearson

	FV (TQ)	HRAD	ROA	LEV	SIZE	FOREIGN	AUDIT	AGE
FV (TQ)	1							
HRAD	0,329**	1						
ROA	0.303**	0,173*	1					
LEV	-0,292**	0,037	-0,516**	1				
SIZE	0,142*	0,357	-0,118	0,415*	1			
FOREIGN	0,347**	0,293	0,240**	-0,232**	0,379	1		
AUDIT	0,055	0,230*	-0,073	0,010	0,460	0,279	1	
AGE	-0,105	0,002	-0,027	-0,102	0,180	0,384	0,008	1

Ghi chú: \*, \*\* tương ứng mức ý nghĩa 5% và 1%.  
(Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả)

Bảng 2 phản ánh ma trận hệ số tương quan Pearson giữa các biến nghiên cứu. Kết quả cho thấy giá trị doanh nghiệp (FV = Tobin’s Q) có tương quan thuận với HRAD (0,329), ROA (0,303), SIZE (0,142) và FOREIGN (0,347), nhưng có tương quan nghịch với LEV (-0,292). Hầu hết các hệ số tương quan đều dưới 0,5 (<0,5) nên không có đa cộng tuyến của các biến trong mô hình; vì vậy tất cả các biến đều được giữ lại để thực hiện hồi quy và sẽ được kiểm tra lại bằng hệ số phóng đại phương sai (VIF).

**4.3. Kết quả hồi quy đa biến**

Để tìm ra mối liên hệ của HRAD với giá trị thị trường của công ty niêm yết, phép hồi quy đa biến được thực hiện. Bảng 3 tóm tắt kết quả của phân tích hồi quy. Thống kê F có giá trị 31,564 (p = 0,000) chứng tỏ kết quả thực hiện trên mẫu có thể suy rộng cho toàn bộ tổng thể. Giá trị R<sup>2</sup> và R<sup>2</sup> hiệu chỉnh lần lượt là 0,485 và 0,469, chứng tỏ 48,5% sự thay đổi trong giá trị thị trường của doanh nghiệp niêm

yết có thể dự đoán được từ các biến của mô hình nghiên cứu. Dựa trên kết quả ở Bảng 3, phương trình hồi quy của nghiên cứu này như sau:

$$FV_{it}(TQ_{it}) = -0,342 + 0,01HRAD_{it} + 0,055ROA_{it} + 0,42LEV_{it} + 0,121SIZE_{it} + 1,075 FOREIGN_{it} + 0,156 AUDIT_{it} + 0,068 AGE_{it} + \omega_{it}$$

Bảng 3 cho thấy thông tin kế toán nguồn nhân lực (HRAD) do các doanh nghiệp niêm yết Việt Nam công bố tác động đáng kể đến giá trị doanh nghiệp (p-value = 0,008), do đó giả thuyết H1 được công nhận. Hệ số hồi quy riêng phần của biến HRAD bằng 0,010 cho thấy HRAD có tác động tích cực (+) có ý nghĩa thống kê đến giá trị doanh nghiệp, dù thấp hơn so với các hệ số của các biến kiểm soát khác. Các biến kiểm soát: ROA, SIZE và FOREIGN có hệ số hồi quy dương (+) tương ứng là 0,055; 0,121; 1,075 và có ý nghĩa thống kê (p-value lần lượt là 0,000; 0,007 và 0,002) tới giá trị thị trường của công ty niêm yết, trong khi LEV và AUDIT cho thấy tác động ngược chiều (-) với hệ số hồi quy là -0,42 và -0,156, và không có ý nghĩa thống kê (p-value là 0,144 và 0,141). Tuy nhiên, AGE cho hệ số âm (-0,068) và tác động có ý nghĩa thống kê (p-value = 0,000). Điều này cho thấy, thời gian niêm yết có ảnh hưởng tiêu cực tới giá trị thị trường của doanh

**Bảng 3:** Kết quả hồi quy bội

Biến	Dự đoán về dấu	FV (Tobin's Q)			
		Hệ số Beta	Kiểm định t	Giá trị p	VIF
HRAD	+	0,010	2,669	0,008**	1,253
ROA	+	0,055	8,462	0,000**	1,538
LEV	+	-0,420	-1,465	0,144	2,086
SIZE	+	0,121	2,745	0,007**	2,258
FOREIGN	+	1,075	3,199	0,002**	1,715
AUDIT	+	-0,156	-1,478	0,141	1,428
AGE	+	-0,068	-4,025	0,000**	1,266
Hằng số		-0,342	-0,652	0,515	
Hệ số R <sup>2</sup> = 0,485; F = 31,564; Mức ý nghĩa (Sig.) = 0,000; Hệ số Durbin-Watson = 0,996					

Ghi chú: \*, \*\* tương ứng mức ý nghĩa 5% và 1%.  
(Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả)

ngành phi tài chính tại Việt Nam. Với một thị trường chứng khoán còn non trẻ như Việt Nam, sự xuất hiện của các doanh nghiệp mới trên thị trường đã thu hút sự chú ý của nhà đầu tư, khiến cho giá cổ phiếu của các doanh nghiệp niêm yết lâu năm bị suy giảm.

Nghiên cứu này cung cấp bằng chứng về tác động của công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực và giá trị doanh nghiệp. Các nghiên cứu trước đây đã tìm thấy bằng chứng cho thấy các công ty cố gắng nâng cao giá trị của mình bằng cách tăng chất lượng nguồn nhân lực và gia tăng việc công bố thông tin (Garcia-Zambrano & cộng sự, 2018; Putra & Ratnadi, 2021; Adewumi & cộng sự, 2021; Harymawan & cộng sự, 2020; Machmuddah & cộng sự, 2020). Theo Becker (1975), nguồn nhân lực chất lượng cao sẽ làm tăng năng suất lao động của doanh nghiệp, dẫn đến tăng hiệu quả hoạt động. Thị trường vốn sẽ đánh giá cao hơn khi công ty có hiệu suất hoạt động cao. Kết quả của nghiên cứu này đồng thuận với các nghiên cứu trước đây bằng việc xác nhận giả thuyết nghiên cứu cho rằng công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực có ảnh hưởng tích cực đến giá trị thị trường của doanh nghiệp.

### 5. Kết luận

Bài viết nhằm mục đích xem xét việc công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực có ảnh hưởng đến giá trị thị trường của các doanh nghiệp niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam hay không. Do hạn chế về thời gian và các điều kiện khách quan nên khoảng thời gian nghiên cứu giới hạn là 3 năm, từ 2016 đến 2018. Biến độc lập sử dụng trong nghiên cứu này là chỉ số công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực. Kết quả nghiên cứu cho thấy giá trị doanh nghiệp theo Tobin's Q bị ảnh hưởng đáng kể bởi việc công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực. Bên cạnh đó, các biến số khác như tỷ suất lợi nhuận, quy mô, tỷ lệ sở hữu nước ngoài và thời gian niêm yết của công ty cũng tác động đáng kể đến giá trị thị trường của doanh nghiệp. Kết quả này đồng thuận với các nghiên cứu trước (Garcia-Zambrano & cộng sự, 2018; Han & cộng sự, 2020); cho thấy ảnh hưởng tích cực và đáng kể của việc công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực đến giá trị doanh nghiệp trong một bối cảnh nghiên cứu mới đó là thị trường chứng khoán Việt Nam.

Tuy nhiên, nghiên cứu này không thể tránh khỏi một số hạn chế. Đầu tiên, mẫu sử dụng trong nghiên



cứu chỉ giới hạn ở các công ty tự nguyện công bố thông tin nguồn nhân lực trên báo cáo thường niên. Điều này cho thấy công bố thông tin tự nguyện ở Việt Nam đóng một vai trò quan trọng trong việc thu thập dữ liệu nghiên cứu. Thứ hai, nghiên cứu dựa trên dữ liệu cùng năm để chỉ ra tác động ngắn hạn của việc công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực đối với giá trị doanh nghiệp. Do đó, các nghiên cứu trong tương lai có thể sử dụng thời gian dài hơn 3 năm, đồng thời xem xét độ trễ của việc công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực đến giá trị thị trường của doanh nghiệp để kiểm tra tác động dài hạn của các biến số chính trong mô hình nghiên cứu đề xuất.

Kết quả của nghiên cứu đã góp phần thu hẹp khoảng trống nghiên cứu vì trước đó chưa có nghiên cứu nào xem xét ảnh hưởng của việc công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực đến giá trị doanh nghiệp ở Việt Nam. Các phát hiện sẽ góp phần thúc đẩy các công ty Việt Nam công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực để nâng cao giá trị cho doanh nghiệp. Ngoài ra, nghiên cứu cũng cung cấp bằng chứng thực nghiệm cho các cơ quan hoạch định chính sách của Việt Nam để ban hành các quy định và hướng dẫn về công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực trong thời gian tới nhằm khuyến khích các công ty gia tăng hơn nữa việc công bố thông tin về nguồn nhân lực nói riêng, thông tin về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp nói chung. ♦

**Tài liệu tham khảo:**

1. Abeysekera, I., & Guthrie, J. (2005), *An Empirical Investigation of Annual Reporting Trends of Intellectual Capital in Sri Lanka*, *Critical Perspectives on Accounting*, 16(3), 151-163. DOI:10.1016/S1045-2354(03)00059-5.
2. Adejuwon, A. M., Olurankinse, F. & Jinadu, O. (2020), *Corporate Determinants and Human Resource Accounting Disclosure of Listed Banks in Nigeria*, *International Journal of Human Resource Studies*, 10(4), 303-317. DOI:10.5296/ijhrs.v10i4.17873.
3. Adewumi, A., Omele, I., Talabi, A. & Omula, G. (2021), *Human Capital Reporting (HRC) and Shareholder Value Maximization in Listed Manufacturing Firms in Nigeria*, *International Journal of Financial Research*, 12(4), 168-178. DOI:10.5430/ijfr.v12n4p168.
4. Aggarwal, K., & Verma, A. (2020), *Effect of company characteristics on Human Resource Disclosure Index: Empirical evidences from Indian corporates*. *Management and Labour Studies*, 45(1), 85-117. DOI:10.1177/0258042X19890246.
5. Ambarwati, S. (2008), *Earnings response coefficient*, *Accountability*, 7(2), 128-134.
6. American Accounting Association (1974), *Report of the Committee on Accounting for Human Resource*, *The Accounting Review*, 49, 115-124. <https://www.jstor.org/stable/244906>.
7. Barako, D. G. (2007), *Determinants of voluntary disclosures in Kenyan companies annual reports*, *African Journal of Business Management*, 1(5), 113-128.
8. Becker, G. (1975), *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, 2<sup>nd</sup> Edition, National Bureau of Economic Research, Inc.
9. Damodaran, A. (2002), *Investment Valuation*, New York: John Wiley & Sons, Inc.
10. Dominguez, A. (2011), *The impact of human resource disclosure on corporate image*, *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, 15(4), 279-298. DOI:10.1108/14013381111197225.

11. Dowell, G., Hart, S. & Yeung, B. (2000), *Do corporate global environmental standards create or destroy market value?*, Management Science, 46(8), 1059-1074. <https://www.jstor.org/stable/2661584>.
12. Dye, R. (1990), *Mandatory Versus Voluntary Disclosures: The Cases of Financial and Real Externalities*, The Accounting Review, 6(1), 1-24. <https://www.jstor.org/stable/247874>.
13. Elkington, J. (1994), *Towards the Sustainable Corporation: Win-Win-Win Business Strategies for Sustainable Development*, California Management Review, 36, 90-100. DOI:10.2307/41165746.
14. Firer, S. & Williams, M. S. (2003), *Intellectual capital and traditional measures of corporate performance*, Journal of Intellectual Capital, 4(3), 348-360. DOI:10.1108/14691930310487806.
15. Freeman, R. (2001), *Stakeholder theory of the modern corporation*, Business Ethics, 3, 38-48.
16. Freeman, R. (1984), *Strategic management: a stakeholder approach*, Boston: Pitman.
17. Garcia-Zambrano, L., Rodriguez-Castellanos, A. & Garcia-Merino, J. (2018), *Impact of investments in training and advertising on the market value relevance of a company's intangibles: The effect of the economic crisis in Spain*, European Research on Management and Business Economics, 24(1), 27-32. DOI:10.1016/j.iedeen.2017.06.001.
18. Guthrie, J., Petty, R., Yongvanich, K. & Ricceri, F. (2004), *Using content analysis as a research, method to inquire into intellectual capital reporting*, Journal of Intellectual Capital, 5(2), 282-293. DOI:10.1108/14691930410533704.
19. Han, S., Nasih, M. & Harymawan, I. (2020), *Human Resource Disclosure as Management Strategy to Enhance its Competitive Success*, Polish Journal of Management Studies, 21(1), 158-172. DOI:10.17512/pjms.2020.21.1.12.
20. Harymawan, I., Nasih, M., Salsabilla, A. & Putra, F. (2020), *External assurance on sustainability report disclosure and firm value: evidence from Indonesia and Malaysia*, Entrepreneurship and Sustainability Issues, 7(3), 1500-1512. DOI:10.9770/jesi.2020.7.3(4).
21. Holthausen, R. & Verrecchia, R. (1988), *The Effect of Sequential Information Releases on the Variance of Price Changes in an Intertemporal Multi-Asset Market*, Journal of Accounting Research, 26(1), 82-106. <https://doi.org/10.2307/2491114>.
22. Hossain, M. & Hammami, H. (2009), *Voluntary disclosure in the annual reports of an emerging country: The case of Qatar*, Advances in Accounting, 25(2), 255-265. DOI:10.1016/j.adiac.2009.08.002.
23. Machmuddah, Z., Sari, D. & Utomo, S. (2020), *Corporate Social Responsibility, Profitability and Firm Value: Evidence from Indonesia*, Journal of Asian Finance, Economics and Business, 7(9), 631-638. DOI:10.13106/jafeb.2020.vol7.no9.631.
24. McGuire, J., Sundgren, A. & Schneeweis, T. (1988), *Corporate Social Responsibility and Firm Financial Performance*, The Academy of Management Journal, 31(4), 854-872. DOI:10.2307/256342.
25. Petty, R. & Guthrie, J. (2000), *Intellectual capital literature review: measurement, reporting and management*, Journal of Intellectual Capital, 1(2), 155-176. DOI:10.1108/14691930010348731.
26. Pham, D., Chu, T., Nguyen, T., Nguyen, T. & Nguyen, T. (2021), *Determinants of Human Resource Accounting Disclosures: Empirical Evidence from Vietnamese Listed Companies*, Journal of Asian Finance, Economics and Business, 8(7), 129-137. DOI:10.13106/jafeb.2021.vol8.no7.0129.

27. Putra, I. & Ratnadi, N. (2021), *Intellectual Capital and Its Disclosure on Firm Value: Evidence of Indonesian Banking Industrie*, Finance & Banking Studies, 10(1), 86-95. DOI:10.20525/ijfbs.v10i1.1108.

28. Sarkar, S. H., Alam, A. & Ali, I. (2016), *Human resource accounting disclosure practices in Bangladesh*, Australian Journal of Accounting Economics and Finance, 2(2), 100-113.

29. Schneider, A. & Samkin, G. (2008), *Intellectual capital reporting by the New Zealand local government sector*, Journal of Intellectual Capital, 9(3), 456-486. DOI:10.1108/14691930810892036.

30. Schultz, T. W. (1961), *Investment in Human Capital*, The American Economic Review, 51(1), 1-17. <http://www.jstor.org/stable/1818907>.

31. Spence, M. (1973), *Job market signaling*, The Quarterly Journal of Economics, 87(3), 355-374.

32. Tobin, J. (1969), *A general equilibrium approach to monetary theory*, Journal of Money, Credit and Banking, 1(1), 15-29. DOI:10.2307/1991374.

33. Ullah, H. & Karim, T. (2015), *Human resource disclosure in annual report of listed banking companies in Bangladesh*, Global Journal of Quantitative Science, 2(1), 7-19.

34. Wong, J. (1988), *Economic Incentives for The Voluntary Disclosure of Current Cost Financial Statements*, Journal of Accounting and Economics, 10(2), 151-167.

measured using unweighted human resource disclosure index by content analysis of the company's annual report. The control variables considered in this study are firm profitability, firm size, financial leverage, foreign ownership, listing age, and auditor type. The population of the study comprises annual reports of nonfinancial listed firms in the Vietnam Stock Exchange between the periods of 2016–2018 out of which 81 are selected. Final sample of this study is 243 firm-year observations. The analysis technique used in this research is the multiple regression analysis model. The results show a positive association between human resource accounting disclosure and firm value. The findings provide new insight into the effect of the firms' human resource accounting disclosure and firm value in the Vietnamese business context. Implications for businesses and regulators to increase corporate information disclosure, create transparency and promote the sustainable development of the exchange market have been outlined in the recommendations of the article.

### Summary

This study examines the effect of human resource accounting disclosure on firm value in Vietnam. Tobin's Q is used as a firm value proxy while the human resource accounting disclosure is

**Phụ lục 1:** Danh sách chỉ mục công bố thông tin nguồn nhân lực của doanh nghiệp (n = 32)

STT	Chỉ mục công bố
<b>Thông tin về đào tạo và phát triển năng lực của người lao động (5 chỉ mục)</b>	
01	Chính sách về đào tạo và phát triển
02	Các khóa huấn luyện và đào tạo đã thực hiện trong kỳ báo cáo
03	Số giờ hoặc số ngày đào tạo bình quân/nhân viên
04	Số giờ hoặc số ngày đào tạo bình quân/nhân viên chi tiết theo giới tính hoặc vị trí công việc
05	Tổng kinh phí cho huấn luyện và đào tạo
<b>Thông tin về lao động của đơn vị (9 chỉ mục)</b>	
06	Chính sách tuyển dụng lao động
07	Số lượng quản lý cấp trung phân theo giới tính
08	Tổng số lao động của công ty (chi nhánh)
09	Tổng số lao động của công ty phân theo giới tính
10	Tổng số lao động phân theo trình độ (bằng cấp) hoặc tay nghề
11	Phân phối thống kê độ tuổi của người lao động
12	Tuổi bình quân của người lao động
13	Chính sách tuyển dụng và giữ chân nhân tài
14	Kết quả điều tra, khảo sát lấy ý kiến người lao động
<b>Thông tin về sức khỏe và an toàn lao động (6 chỉ mục)</b>	
15	Chính sách chung về sức khỏe và an toàn lao động
16	Cung cấp, hỗ trợ chăm sóc sức khỏe cho người lao động với chi phí ưu đãi
17	Tỷ lệ hoặc số người lao động vắng mặt vì lý do sức khỏe
18	Tỷ lệ hoặc số người lao động vắng mặt vì lý do sức khỏe phân theo giới tính
19	Thông tin về số vụ tai nạn lao động
20	Tỷ lệ số vụ tai nạn lao động tính trên tổng số giờ (ngày) làm việc
<b>Thông tin về môi trường lao động và quan hệ lao động của đơn vị (9 chỉ mục)</b>	
21	Chính sách về bình đẳng trong cơ hội thăng tiến và việc làm
22	Các mối quan hệ giữa người lao động và đội ngũ quản lý
23	Các thỏa thuận, hoạt động tập thể của đơn vị
24	Cung cấp các hoạt động giải trí, các phương tiện cho hoạt động tập thể
25	Chính sách hỗ trợ người lao động: sở hữu cổ phiếu, ăn trưa, đưa - đón đến nơi làm việc, nơi ở cho lao động ở xa và các hỗ trợ khác với người lao động, nếu có
26	Thông tin hỗ trợ về chăm sóc sức khỏe hàng năm, hỗ trợ người lao động có con nhỏ (sinh đẻ, con ốm...), hỗ trợ thăm quan, nghỉ mát
27	Công khai các chính sách về lương, thưởng, cổ phiếu dành cho người lao động (ESOP)
28	Thông tin về số lượng cổ phiếu sở hữu bởi người lao động ở kỳ báo cáo
29	Thông tin về mối quan hệ và hoạt động của công đoàn tại đơn vị
<b>Thông tin về Ban điều hành (3 chỉ mục)</b>	
30	Tuổi của các thành viên điều hành
31	Cơ cấu giới tính của thành viên điều hành
32	Trình độ (bằng cấp) của thành viên điều hành

(Nguồn: Kế thừa, hiệu chỉnh từ Aggarwal & Verma, 2020 và tham chiếu TT155/2015/TT-BTC)