

## MỤC LỤC

### KINH TẾ VÀ QUẢN LÝ

- 1. Võ Thị Ngọc Thúy, Phùng Thanh Bình và Nguyễn Hồng Uyên** - Lợi thế cạnh tranh từ liên kết du lịch giữa Thành phố Hồ Chí Minh và 13 tỉnh, thành Đồng bằng sông Cửu Long. **Mã số: 159.1TRMg.11** 3
- The competitive advantage of tourism linkages between Ho Chi Minh City and 13 provinces and cities in the Mekong Delta*
- 2. Phan Chí Anh và Nguyễn Thu Hà** - Vai trò của hợp tác liên tổ chức và chia sẻ thông tin trong việc nâng cao tính linh hoạt chuỗi cung ứng của các doanh nghiệp sản xuất tại Việt Nam. **Mã số: 159.1Deco.11** 18
- The Role of Inter-organizational Sharing in Improving Supply Chain Flexibility for Vietnamese Manufacturing Enterprises*
- 3. Nguyễn Thị Ngọc Diễm và Nguyễn Thị Lanh** - Các yếu tố tác động đến rủi ro thanh khoản của các ngân hàng thương mại Việt Nam. **Mã số: 159.1FiBa.11** 27
- Key Factors Influencing the Liquidity Risk of Commercial Banks in Vietnam*

### QUẢN TRỊ KINH DOANH

- 4. Bùi Hữu Đức và Bùi Khánh Linh** - Trách nhiệm xã hội đối với cộng đồng trong kinh doanh khách sạn: nghiên cứu điển hình tại Tập đoàn khách sạn Mường Thanh. **Mã số: 159.2TrEM.22** 39
- Social Responsibility Towards the Community in the Hotel Industry: A Case Study of Muong Thanh Hotel Group*
- 5. Trương Thị Ngọc Thuyên và Đoàn Thu Phương** - Tác động của hoạt động thân thiện với môi trường đến hình ảnh thương hiệu và thái độ của người tiêu dùng. **Mã số: 159.2BMkt.21** 52
- Impact of Eco-Friendly Activities on Brand Image and Consumer Attitude*

- 6. Trần Thị Bích Hằng và Trần Thị Kim Anh** - Các nhân tố tác động đến phát triển nhân lực quản trị tại các doanh nghiệp lữ hành quốc tế của Hà Nội. **Mã số: 159. 2HRMg.21** 62  
*Factors Affecting the Development of human Resources Referring to Administration Sector at Tourism and Travel Business in Hanoi*
- 7. Vũ Thị Thúy Hằng và Đàm Gia Mạnh** - Môi quan hệ giữa thái độ và ý định phát triển mô hình kinh tế chia sẻ của các doanh nghiệp trong lĩnh vực dịch vụ du lịch trực tuyến tại Việt Nam. **Mã số: 159. 2TRMg.21** 78  
*Research on the Relationship Between Attitude and Intention for the Development Sharing Economy Model of E-Tourism Enterprises in Vietnam*
- 8. Phạm Đức Hiếu, Lại Thị Thu Thủy và Nguyễn Thị Hồng Lam** - Công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực của các công ty niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam. **Mã số: 159. 2BAcc. 21** 95  
*Human Resource Accounting Disclosure Among Listed Companies in Vietnam: An Empirical Study*

## Ý KIẾN TRAO ĐỔI

- 9. Phạm Thị Huyền, Trần Quế Nhi, La Gia Long, Doãn Hà My và Vũ Tiến Đức** - Covid-19 và các yếu tố ảnh hưởng tới mức độ sẵn sàng chuyển đổi số trong học tập của sinh viên tại Việt Nam. **Mã số: 159. 3OMIs.31** 105  
*Covid-19 and Factors Influencing Readiness of Vietnam's Students for Digital Transformation in Education*

# CÔNG BỐ THÔNG TIN KẾ TOÁN NGUỒN NHÂN LỰC CỦA CÁC CÔNG TY NIÊM YẾT TRÊN THỊ TRƯỜNG CHỨNG KHOÁN VIỆT NAM

**Phạm Đức Hiếu**

Trường Đại học Thương mại

Email: hieu.pd@tmu.edu.vn

**Lại Thị Thu Thủy**

Trường Đại học Thương mại

Email: laithuy@tmu.edu.vn

**Nguyễn Thị Hồng Lam**

Trường Đại học Thương mại

Email: honglam@tmu.edu.vn

Ngày nhận: 03/08/2021

Ngày nhận lại: 18/09/2021

Ngày duyệt đăng: 20/09/2021

Nghiên cứu này xem xét liệu có tồn tại mối liên hệ đáng kể giữa các đặc điểm của doanh nghiệp và mức độ công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực của các công ty phi tài chính niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam hay không. Dữ liệu thu thập từ các báo cáo thường niên của 80 công ty được lựa chọn trong giai đoạn từ 2016 đến 2019. Phân tích nội dung được sử dụng để đánh giá mức độ công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực. Để kiểm định các giả thuyết, nghiên cứu đã sử dụng hồi quy dữ liệu bảng bao gồm Pool-OLS, FEM và REM. Kết quả nghiên cứu cho thấy có tác động thuận chiều đáng kể giữa quy mô doanh nghiệp, tỷ lệ sở hữu nước ngoài và mức độ công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực. Tuy nhiên, các biến khác gồm thời gian niêm yết, đòn bẩy tài chính và khả năng sinh lời không có tác động có ý nghĩa thống kê tới mức độ công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực. Dựa trên kết quả phân tích, có thể kết luận rằng mức độ công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực của các doanh nghiệp niêm yết Việt Nam là khá thấp và vẫn còn rất nhiều dư địa để cải thiện trong thời gian tới.

**Từ khóa:** Kế toán nguồn nhân lực, công bố thông tin, công ty niêm yết.

**JEL Classifications:** M40, M41

## 1. Giới thiệu

Ngày nay trong một nền kinh tế tri thức, sự thành công của một doanh nghiệp phụ thuộc phần lớn vào chất lượng và hiệu quả của nguồn nhân lực bên cạnh các tài sản hữu hình và vô hình quan trọng khác. Không có người lao động thì các nguồn lực khác không thể vận hành và hoạt động một cách hiệu quả như kỳ vọng. Vì vậy, nguồn nhân lực trở thành nguồn tạo ra giá trị quan trọng và là yếu tố quyết định để đảm bảo sự tăng trưởng và phát triển bền vững của bất kỳ tổ chức nào. Một tổ chức có nguồn lực vật chất không lồ với công nghệ mới nhất có thể

gặp khủng hoảng tài chính nghiêm trọng trong trường hợp không có người phù hợp để quản lý và điều hành công việc (Bukh, 2015). Vì vậy, bất chấp mọi sự phát triển của công nghệ, tầm quan trọng của nguồn nhân lực vẫn không hề giảm đi. Theo định nghĩa của Schultz (1961), nguồn nhân lực là tập hợp các kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm, tinh thần và thái độ của người lao động - tất cả được kỳ vọng là sẽ tạo ra giá trị kinh tế trong tương lai cho doanh nghiệp. Sarkar và cộng sự (2016) nhận thấy hiệu quả hoạt động của một công ty ở cả khía cạnh tài chính và phi tài chính được quyết định bởi hiệu quả của sử

dụng nguồn lực con người. Nhân tố con người lại càng trở nên quan trọng và thu hút sự quan tâm của các nhà quản lý cũng như cổ đông trong bối cảnh của nền kinh tế tri thức, kinh tế thông minh. Vì thế, theo Khadijeh (2015) khi mối quan tâm của các nhà quản lý và người sử dụng thông tin về mối liên hệ giữa hiệu quả hoạt động và nguồn nhân lực của đơn vị gia tăng đến một mức độ nhất định thì việc công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực sẽ xuất hiện và đó như một giải pháp để thu hẹp khoảng trống về thông tin của doanh nghiệp.

Kế toán nguồn nhân lực, theo Hiệp hội Kế toán Mỹ (1974) 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 và truyền đạt thông tin này đến những người sử dụng. Công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực là một phần quan trọng của kế toán nguồn nhân lực, trong đó các công ty truyền đạt thông tin về lực lượng lao động, những người sở hữu các kiến thức và kỹ năng mang lại lợi ích kinh tế trong tương lai cho đơn vị (Ullah & Karim, 2015).

Việc tự nguyện công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực là một dấu hiệu cho thấy các doanh nghiệp hiện đang thừa nhận rằng họ đã bỏ sót một tài sản rất quan trọng trong báo cáo tài chính (Abeysekera & Guthrie, 2004). Giới hành nghề kế toán cũng nhận thấy rằng có thêm thông tin về nguồn nhân lực sẽ làm cho báo cáo tài chính được công bố có ý nghĩa và hữu ích hơn đối với người sử dụng. Với 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 của đơn vị trên cơ sở tự nguyện nhằm giảm sự bất cân xứng thông tin, cải thiện tính minh bạch của thông tin với người sử dụng, đồng thời cũng thể hiện trách nhiệm của đơn vị trong việc sử dụng nguồn lực của xã hội (Petty & Guthrie, 2000; Dominguez, 2011). Tuy nhiên, phần lớn các công bố thông tin về nguồn nhân lực là tự nguyện, nên thiếu các khuôn mẫu thống nhất. Vì thế, cần thiết phải có các nghiên cứu đánh giá thực hành công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực của các công ty; qua đó có thể nhận diện một số thông tin nhất định là hữu ích hơn cho người sử dụng so với các thông tin khác và các yếu tố ảnh hưởng tới mức độ công bố thông tin (Sarkar và cộng sự, 2016). Các nghiên cứu trước đây cho thấy số lượng các nghiên cứu về công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực của doanh nghiệp ở các nước đang phát triển còn khá

hạn chế (Enofe và cộng sự, 2013). Tại Việt Nam, theo hiểu biết của chúng tôi có rất ít nghiên cứu về công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực và các yếu tố ảnh hưởng tới việc công bố thông tin này. Vì vậy, bài viết này nhằm mục đích xem xét mức độ công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực và xác định các yếu tố ảnh hưởng đến công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực của các công ty niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam. Nghiên cứu sẽ làm sáng tỏ hơn về thực trạng công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực trong báo cáo thường niên của các doanh nghiệp niêm yết Việt Nam cũng như dự đoán xu hướng phát triển của kế toán nguồn nhân lực trong tương lai thông qua đánh giá các yếu tố ảnh hưởng tới mức độ công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực của các doanh nghiệp niêm yết.

Để hoàn thành mục tiêu trên, nghiên cứu tập trung vào hai vấn đề cơ bản sau: (1) xem xét mức độ công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực của các công ty niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam và (2) đánh giá tác động của các đặc điểm của doanh nghiệp đối với việc công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực của các công ty niêm yết tại Việt Nam.

Ngoài phần mở đầu, bài viết có kết cấu như sau: Phần tiếp theo là cơ sở lý thuyết và phát triển các giả thuyết nghiên cứu. Phương pháp nghiên cứu được trình bày trong Phần 3. Phần 4 là các kết quả nghiên cứu và thảo luận kết quả. Cuối cùng là kết luận, hạn chế và hướng nghiên cứu tiếp theo được trình bày ở Phần 5.

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

### **2.1. Cơ sở lý thuyết**

Theo các lý thuyết dựa trên quan điểm của cổ đông (shareholders' perspective), việc tự nguyện công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực dựa vào hai lý thuyết cơ bản là lý thuyết đại diện và lý thuyết ra hiệu. Lập luận phổ biến của các lý thuyết này là tồn tại sự bất cân xứng thông tin giữa cổ đông và các nhà quản lý có thể làm giảm giá trị của doanh nghiệp, tạo ra sự kém hiệu quả của thị trường (Botosan, 1997), do đó dẫn đến những bất lợi cho nền kinh tế. Để khắc phục vấn đề này, lý thuyết đại diện và lý thuyết ra hiệu khuyến khích các nhà quản lý tự nguyện công bố thông tin vượt ra khỏi các khuôn khổ bắt buộc; qua đó thu hẹp sự bất cân xứng thông tin và giảm chi phí về ủy quyền. Tự nguyện công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực cũng được chứng minh bởi giá trị gia tăng của nó vì tạo cơ hội cho các nhà quản lý phát tín hiệu tới thị trường và

người sử dụng thông tin về hiệu quả hoạt động kinh doanh vượt trội của doanh nghiệp, tạo nên sự khác biệt với các đối thủ cạnh tranh. Mặt khác, việc tự nguyện công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực còn giúp các công ty tiếp cận được nguồn vốn rẻ hơn do cải thiện tính minh bạch của thông tin, tăng khả năng dự báo của các nhà đầu tư hoặc bên cấp vốn (Diamond & Verrechia, 1991).

Theo các lý thuyết dựa trên quan điểm của các bên liên quan (Stakeholders' perspective), hiệu quả hoạt động của công ty không chỉ phản ánh thông qua kết quả tài chính đối với cổ đông mà còn bao gồm các kết quả phi tài chính thể hiện ở khía cạnh thực hiện trách nhiệm xã hội với các bên liên quan với cộng đồng (Carroll, 1979). Không chỉ có cổ đông mới quan tâm đến các hoạt động của công ty, mà các bên liên quan cũng có thể bị tổn hại trong trường hợp hoạt động của công ty không tuân theo các chuẩn mực xã hội. Lý thuyết các bên liên quan cho rằng tất cả các bên đều có quyền được cung cấp hoặc tiếp cận thông tin về hoạt động của đơn vị kế toán để bảo vệ lợi ích của họ (Deegan, 2000). Vì vậy, các bên liên quan luôn có nhu cầu được cung cấp thông tin nhằm thực hiện quyền kiểm soát của họ đối với một số khía cạnh nhất định trong hoạt động của đơn vị kế toán (Guthrie và cộng sự, 2004). Các công ty tự nguyện công bố thông tin như kế toán nguồn nhân lực chính là để đáp ứng nhu cầu của các bên liên quan nhằm thực hiện quyền kiểm soát của họ đối với một bộ phận thuộc nguồn lực của đơn vị. Mỗi quan hệ với các bên liên quan được coi là mối quan hệ qua lại hai chiều vừa có xung đột vừa có hợp tác nhưng thường được giải quyết bằng các kênh trao đổi thông tin. Để quản lý các mối quan hệ này đòi hỏi các nhà quản lý phải sử dụng kênh công bố thông tin tự nguyện, trong đó có công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực để thỏa mãn nhu cầu của các bên liên quan nhằm khắc phục các bất cập của các khuôn mẫu báo cáo tài chính do quy định có tính cứng nhắc (Micah và cộng sự, 2012). Ở khía cạnh khác, việc tự nguyện công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực cũng là một phương tiện để đạt được tính hợp pháp trong hoạt động của doanh nghiệp. Nó cho phép công ty chứng minh với các bên liên quan về việc thực hiện trách nhiệm xã hội của đơn vị, củng cố hình ảnh và danh tiếng với cộng đồng (Patten, 1991; Roberts, 1992).

## 2.2. Các giả thuyết nghiên cứu

### 2.2.1. Quy mô công ty

Quy mô của một công ty là yếu tố phổ biến nhất trong các nghiên cứu trước đây để giải thích mức độ công bố thông tin của đơn vị kế toán. Các nhà nghiên cứu như Watson và cộng sự (2002), Bozzolan và cộng sự (2003), Prencipe (2004) đã tìm thấy mối quan hệ thuận chiều giữa quy mô và mức độ công bố thông tin của doanh nghiệp. Theo lý thuyết các bên liên quan, các công ty lớn hơn có nhiều khả năng được công chúng quan tâm hơn. Mặt khác, theo Roberts (1992) cổ đông của các công ty lớn thường chú ý nhiều hơn đến việc tự nguyện công bố thông tin và các công ty lớn cũng sử dụng các kênh chính thức để chia sẻ cả thông tin bắt buộc và tự nguyện với cổ đông của họ (Roberts, 1992). Một lý do khác để các công ty lớn tăng cường công bố thông tin đó là sự tồn tại của một hệ thống thông tin đầy đủ hơn cho phép chi phí thu thập và công bố thông tin thấp hơn so với công ty nhỏ (Watson và cộng sự, 2002). Điều này cũng cho thấy các công ty có quy mô nhỏ sẽ kém cạnh tranh hơn so với các công ty lớn trong công bố thông tin của đơn vị. Dựa vào lập luận trên, giả thuyết thứ nhất của nghiên cứu này được phát biểu như sau:

*H1: Quy mô công ty có tác động thuận chiều với mức độ tự nguyện công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực.*

### 2.2.2. Khả năng sinh lời

Khả năng sinh lời được coi là một chỉ số đánh giá chất lượng đầu tư (Prencipe, 2004). Trong các nghiên cứu trước đây, Ousama và cộng sự (2012) cho rằng khả năng sinh lời sẽ cải thiện mức độ công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực. Theo các lý thuyết tiếp cận từ quan điểm của cổ đông, các công ty có lợi nhuận cao sẽ tăng mức độ công bố thông tin của họ để giảm chi phí đại diện, tránh gây ra những dấu hiệu xấu cho thị trường; đồng thời đó cũng là cách ra tín hiệu và biện minh cho thu nhập cao để tránh các chi phí chính trị (Li & Zhao, 2011). Các công ty có lợi nhuận cao sẽ công bố nhiều thông tin hơn và thường là thông tin tốt để giảm rủi ro bị định giá thấp (Oliveira và cộng sự, 2006). Tuy nhiên, các bằng chứng thực nghiệm từ các nghiên cứu trước đây không có kết luận rõ ràng. Các nghiên cứu của các tác giả như Ousama và cộng sự (2012), Ferreira và cộng sự (2012), và Haji và Ghazali (2013) đã tìm thấy một mối quan hệ tích cực và có

ý nghĩa thống kê giữa khả năng sinh lời và công bố thông tin về nguồn nhân lực. Một số tác giả khác lại phát hiện ra tác động ngược chiều (Firer & Williams, 2003). Trong khi Bozzolan và cộng sự (2003), Yau và cộng sự (2009), Taliyang và cộng sự (2011) lại nhận thấy khả năng sinh lời không có bất kỳ mối quan hệ đáng kể nào tới mức độ công bố thông tin về nguồn nhân lực. Do đó, trong nghiên cứu này giả thuyết thứ hai được phát biểu như sau:

*H2: Khả năng sinh lời có tác động thuận chiều với mức độ tự nguyện công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực.*

### 2.2.3. Đòn bẩy tài chính

Khi một công ty có khoản nợ từ bên ngoài, chi phí đại diện sẽ tăng do lợi ích khác nhau giữa chủ nợ và chủ sở hữu vốn (Berger & Patti, 2006). Theo Oliveira và cộng sự (2006), các chi phí đại diện này có thể giảm bớt bằng cách công bố nhiều thông tin hơn; vì vậy theo các tác giả sử dụng đòn bẩy tài chính tạo ra động lực thúc đẩy các công ty công bố nhiều thông tin tự nguyện hơn (Oliveira và cộng sự, 2006). Tuy nhiên, theo lý thuyết ra hiệu các công ty có đòn bẩy tài chính thấp cũng có động cơ công bố thông tin nhiều hơn để thể hiện lợi thế của họ so với đối thủ cạnh tranh (Oliveira và cộng sự, 2006). Broberg và cộng sự (2010), Li và Zhao (2011) nhận thấy các công ty có hệ số nợ cao công bố nhiều thông tin hơn. Tuy nhiên, Whiting và Woodcock (2011), Haniffa và Cooke (2002), Oliveira và cộng sự (2006) lại không tìm thấy mối quan hệ đáng kể nào giữa đòn bẩy tài chính và việc tự nguyện công bố thông tin của doanh nghiệp. Từ kết quả của các nghiên cứu trước, trong nghiên cứu này giả thuyết thứ ba được phát biểu như sau:

*H3: Đòn bẩy tài chính có tác động thuận chiều đến mức độ tự nguyện công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực*

### 2.2.4. Thời gian niêm yết

Thời gian hay tuổi niêm yết là một yếu tố quan trọng ảnh hưởng tới mức độ công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực. Các công ty đã niêm yết lâu năm có nhiều kinh nghiệm hơn trong việc công bố thông tin về trách nhiệm xã hội của họ khi xem xét phản ứng của thị trường (Roberts, 1992). Các lý do khác được Athanasios và cộng sự (2013) giải thích tại sao mức độ công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực có thể bị ảnh hưởng bởi thời gian niêm yết của công ty. Theo các tác giả, các công ty mới niêm yết

có thể chịu bất lợi về cạnh tranh khi tự nguyện công bố thông tin vì: thu thập và báo cáo thông tin bổ sung có thể tốn kém và khó khăn; mặt khác các công ty mới niêm yết có thể không có đủ thông tin toàn diện để công bố như đối với các công ty có thời gian niêm yết dài hơn. Các nghiên cứu trước đây cho thấy kết quả không rõ ràng về mối quan hệ giữa thời gian niêm yết của công ty và mức độ công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực. Sarkar và cộng sự (2016) tìm thấy tác động thuận chiều trong khi Athanasios và cộng sự (2013), Ullah và Karim (2015) lại không thấy có mối quan hệ nào trong các báo cáo thường niên của các ngân hàng ở Hy Lạp và Bangladesh. Để kiểm tra tác động này tại Việt Nam, nghiên cứu hình thành giả thuyết thứ tư như sau:

*H4: Thời gian niêm yết có tác động thuận chiều đến mức độ tự nguyện công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực*

### 2.2.5. Sở hữu nước ngoài

Sự hiện diện của sở hữu vốn nước ngoài trong công ty có thể ảnh hưởng đến các thông lệ quản trị, tác động đáng kể đến quyết định công bố thông tin của doanh nghiệp (Ho và Tower, 2011). Haniffa và Cooke (2002) và Barako và cộng sự (2006) tìm thấy tác động thuận chiều có ý nghĩa thống kê giữa mức độ tự nguyện công bố thông tin và sở hữu nước ngoài. Điều này phù hợp với kỳ vọng và ủng hộ lập luận rằng việc thu hút vốn nước ngoài đi liền với nhu cầu công bố thông tin cao hơn để giám sát các hành động của ban lãnh đạo. Với tầm quan trọng ngày càng tăng của sở hữu nước ngoài trong các công ty cổ phần tại Việt Nam, nhóm nhà đầu tư này có thể ảnh hưởng đến thực hành công bố thông tin của các doanh nghiệp niêm yết. Do đó, giả thuyết về tác động thuận chiều của sở hữu nước ngoài tới mức độ tự nguyện công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực được phát biểu như sau:

*H5: Tỷ lệ sở hữu nước ngoài có tác động thuận chiều đến mức độ tự nguyện công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực.*

Bảng 1 tóm tắt các giả thuyết của nghiên cứu và kỳ vọng về tác động tới mức độ tự nguyện công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực của các công ty niêm yết tại Việt Nam.

## 3. Phương pháp nghiên cứu

### 3.1. Thiết kế nghiên cứu

Để đánh giá tác động của các biến giải thích tới mức độ công bố thông tin, trên cơ sở tổng thuật

**Bảng 1:** Các giả thuyết nghiên cứu và kỳ vọng về sự tác động

Giả thuyết	Biến	Tác động kỳ vọng
H1	Quy mô công ty	+
H2	Khả năng sinh lời	+
H3	Đòn bẩy tài chính	+
H4	Thời gian niêm yết	+
H5	Sở hữu nước ngoài	+

(Nguồn: Tác giả tổng hợp)

nghiên cứu và các giả thuyết đã phát biểu ở trên, bài viết đề xuất mô hình phân tích bằng phương trình sau:

$$HRDI_{it} = \beta_0 + \beta_1 FSIZE_{it} + \beta_2 PROF_{it} + \beta_3 LEV_{it} + \beta_4 LAGE_{it} + \beta_5 FOREIGN_{it} + \epsilon_{it}$$

Trong đó, HRDI: Mức độ công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực của công ty “i” trong năm “t”;  $\beta_0$ : hệ số chặn; FSIZE<sub>it</sub>: Quy mô của công ty “i” trong năm “t” (được đo bằng logarit tự nhiên của tổng tài sản); PROF<sub>it</sub>: Khả năng sinh lời của công ty “i” trong năm “t” (đo lường bằng ROA); LEV<sub>it</sub>: Tỷ lệ nợ của công ty “i” trong năm “t” (được đo bằng tỷ số giữa tổng nợ và tổng tài sản); LAGE<sub>it</sub>: Thời gian niêm yết (tính bằng số năm kể từ khi niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam); FOREIGN<sub>it</sub>: Tỷ lệ sở hữu của nhà đầu tư nước ngoài tại công ty “i” trong năm “t” (được tính bằng tỷ lệ cổ phần mà nhà đầu tư nước ngoài nắm giữ);  $\epsilon_{it}$ : sai số; i: công ty, từ 1 đến 80; t: năm, khoảng thời gian từ 2016 đến 2019.

Để thu thập dữ liệu cho mô hình nghiên cứu, cần làm rõ một số khía cạnh của việc đo lường mức độ công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực (HRDI). Trong nghiên cứu này, phân tích nội dung (content analysis) đã được vận dụng, nhờ đó một danh sách về công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực đã được hình thành, ban đầu bao gồm 45 chỉ tiêu dựa trên tham chiếu quy định về công bố thông tin nói chung và thực hành công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực trên báo cáo thường niên của doanh nghiệp niêm yết nói riêng - phần báo cáo phát triển bền vững. Để quyết định dữ liệu nào cần thu thập và đưa vào tính toán chỉ số công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực, một bảng tổng hợp danh sách các chỉ tiêu công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực được sử dụng chủ yếu trong các nghiên cứu trước đây đã được thiết lập theo gợi ý của Barako (2007), Sarkar và cộng sự

(2016). Qua phân tích và đối chiếu với danh sách ban đầu, một danh sách rút gọn đã được chuẩn hóa bao gồm 32 chỉ tiêu mà nhóm nghiên cứu cho rằng các công ty niêm yết Việt Nam có thể công bố trong báo cáo thường niên hoặc báo cáo phát triển bền vững của họ. Để lượng hóa, phương pháp đo lường không trọng số trên cơ sở gán giá trị đã được áp dụng, trong đó chỉ tiêu nhận điểm 1 nếu được công bố và bằng 0 nếu ngược lại. Phương pháp đo lường này được lựa chọn vì đã được sử dụng rộng rãi và đã qua kiểm chứng thành công trong các nghiên cứu về công bố thông tin (Hossain & Hammami, 2009; Pham & Do, 2015; Sarkar và cộng sự, 2016, & Adejuwon và cộng sự, 2020). Sau khi đã tính ra tổng điểm của từng công ty, chỉ số công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực (HRDI) được xác định bằng cách sử dụng công thức sau:

$$HRDI = \frac{\sum_{i=1}^n d_i}{n} \times 100$$

Trong đó, HRDI = Chỉ số công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực của một công ty;  $d_i = 1$  nếu chỉ tiêu được công bố, và  $= 0$  nếu ngược lại; n = số chỉ tiêu có thể được công bố bởi một công ty ( $n \leq 32$  chỉ tiêu).

### 3.2. Thu thập dữ liệu

Nguồn dữ liệu được sử dụng để phân tích là báo cáo thường niên. Việc lựa chọn báo cáo thường niên phù hợp với xu hướng của hầu hết các nghiên cứu về công bố thông tin (Barako, 2007; Hossain & Hammami, 2009; Pham & Do, 2015; Sarkar et al., 2016; Adejuwon et al., 2020). Đối với các công ty niêm yết, báo cáo thường niên là kênh trao đổi thông tin chính thống, được quy định bởi Bộ Tài chính và là tài liệu bắt buộc phải công bố của các tổ chức niêm yết theo yêu cầu của Luật chứng khoán và Ủy ban Chứng khoán Nhà nước Việt Nam. Do đó, thông tin được đưa ra trong các báo cáo thường niên của công ty được cho là đáng tin cậy và có thể so sánh được. Thời gian niêm yết được thu thập từ các trang web của Sở Giao dịch chứng khoán Hà Nội (HNX) và Sở Giao dịch chứng khoán TP. HCM (HOSE) và được HNX và HOSE rà soát hàng tháng. Đối với quy mô mẫu, 80 công ty niêm yết phi tài chính được

lựa chọn ngẫu nhiên trên thị trường chứng khoán Việt Nam trong khoảng thời gian từ 2016 đến 2019. Sở dĩ năm 2016 được lựa chọn vì đây là năm đầu tiên các doanh nghiệp niêm yết áp dụng Thông tư 155/2015/TT-BTC, trong đó có quy định về công bố thông tin phát triển bền vững của doanh nghiệp. Với 80 doanh nghiệp được lựa chọn trong khoảng thời gian 2016-2019 đã hình thành mẫu gồm 240 báo cáo thường niên được xem xét. Các báo cáo thường niên được phân tích bằng cách sử dụng phương pháp phân tích nội dung, trong đó kiểm tra việc công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực theo danh sách 32 chỉ báo đã xây dựng. Phần mềm Stata được sử dụng để xử lý dữ liệu và thu được kết quả thống kê của nghiên cứu thực nghiệm trình bày ở phần tiếp theo.

**4. Kết quả nghiên cứu thực nghiệm**

Việc phân tích các yếu tố giải thích mức độ tự nguyện công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực, thông qua kỹ thuật hồi quy tuyến tính bội sử dụng dữ liệu bảng, được thực hiện tuần tự như sau: (i) phân tích thống kê mô tả về mức độ công bố thông tin, (ii) phân tích tương quan giữa các biến của mô hình và (iii) phân tích hồi quy dữ liệu bảng bằng các kỹ thuật Pooled-OLS, FEM và REM.

**4.1. Phân tích thống kê mô tả**

Bảng 2 trình bày phân bố thống kê các mức độ công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực theo tỷ lệ phần trăm của số lượng chỉ tiêu công bố thông tin.

Mức độ công bố thông tin phổ biến nhất là từ 31-40%, với 85 quan sát trong mẫu thuộc nhóm này, tiếp theo là 59 quan sát có mức công bố từ 21 đến 30%. Kết quả thống kê cũng cho thấy gần 86% mẫu khảo sát công bố dưới 50% hoặc cao nhất chỉ là 50% các thông tin

về nguồn nhân lực. Các quan sát còn lại chiếm 14% có chỉ số công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực (HRDI) từ 51% đến 81%. Qua phân tích thống kê mô tả cho thấy mức độ công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực của các công ty niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam là khá thấp và vẫn còn nhiều khoảng trống để cải thiện trong thời gian tới.

**4.2. Phân tích tương quan**

Phân tích tương quan giữa các biến của mô hình được trình bày trong Bảng 3. Giữa các biến giải thích của mô hình không có cặp biến nào có hệ số tương quan lớn hơn 0,5. Do đó, nguy cơ đa cộng tuyến bị loại trừ, trong số 5 giả thuyết được kiểm định, không có mối tương quan đáng kể nào giữa các biến giải thích có thể ảnh hưởng đến tính nhất quán của kết quả.

**4.3. Phân tích hồi quy đa biến**

Nghiên cứu trước hết sử dụng hồi quy Pooled-OLS, một kỹ thuật đơn giản cho dữ liệu bảng, nhưng hạn chế của Pooled-OLS là bỏ qua các tác động cụ thể riêng lẻ. Do đó, mô hình tác động cố định (FEM)

**Bảng 2:** *Mức độ công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực*

Nhóm	Số quan sát (N)	Tỷ lệ (%)	Cộng dồn (S)
10-20	15	6.25	6.25
21-30	59	24.58	30.83
31-40	85	35.42	66.25
41-50	47	19.58	85.83
51-60	21	8.75	94.58
61-70	11	4.59	99.17
71-80	1	0.42	99.58
81	1	0.42	100
Total	240	100	

(Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu)

**Bảng 3:** *Ma trận tương quan của các biến trong mô hình*

	HRDI	FSIZE	PROF	LEV	LAGE	FOREIN
HRDI	1.000					
FSIZE	0.4069	1.000				
PROF	0.1614	-0.118	1.000			
LEV	0.0406	0.4254	-0.5175	1.000		
LAGE	0.0196	0.1991	-0.0285	-0.1023	1.000	
FOREIN	0.3281	0.3746	0.2441	-0.2324	0.3889	1.000

(Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu)



và mô hình tác động ngẫu nhiên (REM) áp dụng cho dữ liệu bảng được sử dụng. Sau khi kiểm tra bằng kiểm định Hausman, mô hình hồi quy phù hợp với nghiên cứu sẽ được xác định. Bảng dưới đây tóm tắt kết quả của các mô hình hồi quy sử dụng Pooled-OLS, FEM và REM.

hàm ý rằng các công ty niêm yết có quy mô lớn hơn sẽ thúc đẩy ban lãnh đạo công bố nhiều thông tin về nguồn nhân lực hơn. Kết quả này phù hợp với các kết luận của Prencipe (2004), Adejuwon và cộng sự (2020), cho thấy mối quan hệ tích cực giữa quy mô doanh nghiệp và mức độ tự nguyện công bố thông

**Bảng 4:** Tóm tắt kết quả hồi quy OLS, FEM và REM

Variables	OLS (1)	FEM (2)	REM (3)
FSIZE	<b>0.029***</b> (4.40)	<b>0.088**</b> (1.96)	<b>0.039***</b> (4.71)
PROF	<b>0.027**</b> (2.53)	0.012 (0.71)	0.002 (1.63)
LEV	-0.0071 (0.15)	-0.064 (-0.64)	-0.0432 (-0.73)
LAGE	<b>-0.0054*</b> (-1.92)	-0.0064 (-0.95)	0.0029 (-0.82)
FOREIN	<b>0.127**</b> (2.29)	<b>0.538***</b> (3.88)	0.0257 (0.36)
Constant	-0.0453 (-0.54)	-0.7280 (-1.21)	-0.1631 (-0.82)
R-sq	0.224	0.1852	0.1093
Observations	240	240	240
Number of ID		80	80
F test	11.98***	4.04***	
Wald chi square			24.05***
VIF	<10		
Hausman test (Chi-square)			24.44***

*Giải thích: \*\*\*, \*\*, \* mức ý nghĩa lần lượt là 1%, 5% & 10%; giá trị thống kê t-statistics được trình bày trong ngoặc đơn.*

*Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu*

Do các hạn chế của Pool-OLS, hai mô hình FEM và REM được sử dụng. Qua kiểm định Hausman, mô hình hồi quy tác động cố định (FEM) được lựa chọn vì phù hợp hơn cả.

Bảng 4 trình bày kết quả hồi quy tác động cố định (FEM) của dữ liệu bảng. Với Rsq=18,52%, có thể thấy 18,52% sự thay đổi của mức độ công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực được giải thích bằng các biến độc lập trong mô hình. Kết quả phân tích hồi quy đối với giả thuyết thứ nhất (H1) cho thấy có mối quan hệ tích cực có ý nghĩa thống kê giữa quy mô doanh nghiệp và mức độ công bố thông tin về nguồn nhân lực của đơn vị ( $p=0,015<0,05$  và giá trị thống kê  $t=1,96$ ) với độ tin cậy 95%. Do đó, giả thuyết thứ nhất (H1) được chấp nhận. Điều này

tin kế toán nguồn nhân lực. Tuy nhiên, kết quả này lại không đồng thuận với nghiên cứu của Athanasios và cộng sự (2013), Ullah và Karim (2015), Sarkar và cộng sự (2016) khi họ phát hiện ra mối quan hệ ngược chiều không có ý nghĩa thống kê về tác động của quy mô doanh nghiệp với mức độ tự nguyện công bố thông tin về nguồn nhân lực.

Tương tự, sở hữu nước ngoài cho thấy ảnh hưởng thuận chiều có ý nghĩa thống kê tới mức độ công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực. Kết quả hồi quy cho ( $p=0,000<0,05$  và giá trị thống kê  $t=3,88$ ) độ tin cậy 99%. Do đó, giả thuyết thứ năm (H5) được chấp nhận. Điều này cho thấy các doanh nghiệp có tỷ lệ sở hữu nước ngoài lớn hơn sẽ công bố nhiều hơn thông tin về nguồn nhân lực. Kết quả

của giả thuyết về ảnh hưởng của sở hữu nước ngoài có thể được giải thích bằng lý thuyết đại diện vì khi công ty có sở hữu nước ngoài càng lớn thì sự bất cân xứng thông tin giữa các nhà quản lý và nhà đầu tư nước ngoài sẽ càng cao. Hiệu ứng này có thể tạo ra nhu cầu công bố nhiều hơn nhằm giảm chi phí đại diện và thu hẹp sự bất cân xứng thông tin.

Tuy nhiên, các giả thuyết về ảnh hưởng của khả năng sinh lời, thời gian niêm yết và đòn bẩy tài chính lại bị bác bỏ vì không có ý nghĩa thống kê (giá trị  $p > 0,05$ ). Hàm ý từ kết quả nghiên cứu cho thấy không tồn tại tác động có ý nghĩa thống kê giữa các biến khả năng sinh lời, thời gian niêm yết và độ lớn của đòn bẩy tài chính tới mức độ tự nguyện công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực của đơn vị kế toán. Các phát hiện này phù hợp với kết quả nghiên cứu của Taliyang và cộng sự (2011), Oliveira và cộng sự (2006), Athanasios và cộng sự (2013).

### 5. Kết luận

Mục tiêu của nghiên cứu này là đánh giá mức độ công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực của doanh nghiệp và phân tích các yếu tố ảnh hưởng tới mức độ tự nguyện công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực của các công ty niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam trong giai đoạn 2016-2019. Bài viết xem xét liệu mức độ công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực có bị ảnh hưởng bởi đặc điểm của doanh nghiệp niêm yết như: quy mô công ty, khả năng sinh lời, thời gian niêm yết, đòn bẩy tài chính và tỷ lệ sở hữu nước ngoài hay không. Nghiên cứu sử dụng 5 giả thuyết để kiểm tra mức độ công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực và các yếu tố ảnh hưởng. Kết quả thực nghiệm cho thấy mối quan hệ tích cực đáng kể giữa quy mô doanh nghiệp, tỷ lệ sở hữu nước ngoài và công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực. Các biến số khác gồm thời gian niêm yết, đòn bẩy tài chính và khả năng sinh lời không có mối liên hệ đáng kể nào tới mức độ công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực. Kết quả này cho phép kết luận các công ty niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam có quy mô lớn và có tỷ lệ sở hữu nước ngoài cao có động lực công bố nhiều thông tin về nguồn nhân lực hơn trong báo cáo thường niên để duy trì, gia tăng hình ảnh và tạo sự khác biệt với các công ty khác. Với kết quả này, lý thuyết đại diện và lý thuyết tín hiệu là những lý thuyết phù hợp nhất để giải thích cho mức độ công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực của các công ty niêm yết Việt Nam.

Một điều cũng dễ nhận thấy từ kết quả nghiên cứu đó là mức độ công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực của các doanh nghiệp niêm yết Việt Nam còn khá thấp, vì thế vẫn còn khá nhiều dư địa để cải thiện trong thời gian tới.

Nghiên cứu này không tránh khỏi một số hạn chế nhất định. Nghiên cứu mới chỉ xem xét các công ty phi tài chính niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam trong thời gian từ 2016 đến 2019. Do đó, các nghiên cứu trong tương lai có thể mở rộng bằng cách lấy nhiều năm tài chính hơn. Ngoài ra, cũng có thể được mở rộng nghiên cứu bằng cách xem xét các công ty niêm yết thuộc lĩnh vực tài chính, ngân hàng như một nghiên cứu so sánh, điều này sẽ gia tăng hiểu biết về các yếu tố ảnh hưởng tới mức độ tự nguyện công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực ở các tổ chức tài chính. Mặt khác, nghiên cứu chỉ giới hạn trong việc xem xét công bố thông tin tự nguyện về nguồn nhân lực trong các báo cáo thường niên. Thực tế, các thông tin về nguồn nhân lực có thể được công bố trên các báo cáo riêng lẻ của tổ chức niêm yết, ví dụ báo cáo phát triển bền vững. Do đó, một khả năng khác cho nghiên cứu chủ đề này trong tương lai là có thể phân tích mức độ công bố thông tin kế toán nguồn nhân lực trên một phương tiện truyền thông khác, như công bố thông tin trên website và/hoặc báo cáo phát triển bền vững thay vì chỉ dựa duy nhất vào các báo cáo thường niên. ♦

### Tài liệu tham khảo:

1. Abeyssekara, I. & Guthrie, J. (2004), *Human capital reporting in a developing nation*, The British Accounting Review, 36(3), 251-268.
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.
3. 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>.
4. Athanasios, V., Antonios, S., & Despina, G. (2013), *Company Characteristics and Human Resource Disclosure in Greece*, Procedia Technology, 8, 112-121. DOI:10.1016/j.protocy.2013.11.06.

5. Barako, D. G. (2007), *Determinants of voluntary disclosures in Kenyan companies annual reports*, African Journal of Business Management, 1(5), 113-128, 1(5), 113-128.
6. Barako, D. G., Hancock, P., & Izan, H. Y. (2006), *Factors influencing voluntary corporate disclosure by Kenyan companies*, Corporate Governance: An International Review, 14(2), 107-125. DOI:10.1111/j.1467-8683.2006.00491.x.
7. Berger, A. N., & Patti, B. (2006), *Capital structure and firm performance A new approach to testing agency theory and an application to the banking industry*, Journal of Banking and Finance, 30, 1065-1102. DOI:10.1016/j.jbankfin.2005.05.015.
8. Botosan, C. (1997), *Disclosure level and the cost of equity capital*, The Accounting Review, 72(3), 323-349. <https://www.jstor.org/stable/248475>.
9. Bozzolan, S., Favotto, F., & Ricceri, F. (2003), *Italian annual intellectual capital disclosure, an empirical analysis*, Journal of Intellectual Capital, 4(4), 543-558. DOI:10.1108/14691930310504554.
10. Broberg, P., Tagesson, T., & Collin, S. O. (2010), *What explains variation in voluntary disclosure? A study of the annual reports of corporations listed on the Stockholm Stock Exchange*, Journal of Management & Governance, 14, 351-377. DOI: 10.1007/s10997-009-9104-y.
11. Bukh, P. N. (2005), *The relevance of intellectual capital disclosure: A paradox*, Accounting, Auditing and Accountability Journal, 16(1), 49-56. DOI: 10.1108/09513570310464273.
12. Carroll, A. B. (1979), *A three dimensional conceptual model of corporate social performance*, Academy of Management Review, 4, 497-505. DOI: 10.5465/amr.1979.4498296.
13. Deegan, C. (2000), *Financial accounting theory*, Sydney: McGraw-Hill Book Company.
14. Diamond, D. W., & Verrechia, R. E. (1991), *Disclosure, Liquidity and the Cost of Capital*, The Journal of Finance, 46 (1), 1325-1359. DOI:10.2307/2328861.
15. 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.
16. Enofe, A. O., Mgbame, C., Otuya, S., & Ovie, C. (2013), *Human resource accounting disclosure in Nigeria quoted firms*, Research Journal of Finance and Accounting, 4(13), 7-12.
17. Ferreira, A. L., Branco, M. C., & Moreira, J. A. (2012), *Factors influencing intellectual capital disclosure by Portuguese companies*, International Journal of Accounting and Financial Reporting, 2(2), 278-298. DOI:10.5296/ijaf.v2i2.2844.
18. 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.
19. Guthrie, J., Petty, R., & Riccerc, 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.
20. Haji, A. A., & Ghazali, N. A. (2013), *A longitudinal examination of intellectual capital disclosures and corporate governance attributes in Malaysia*, Asian Review of Accounting, 21(1), 27-52. DOI:10.1108/13217341311316931.
21. Haniffa, R. M., & Cooke, T. M. (2002), *Corporate Governance and Disclosure in Malaysian Corporations*, Abacus, 38(3), 317-349. DOI:10.1111/1467-6281.00112.
22. Ho, P. L., & Tower, G. (2011), *Ownership structure and voluntary disclosure in corporate annual reports of Malaysian listed firms*, Corporate Ownership & Control, 8(2), 296-312.
23. 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.
24. Khadijeh, K. P. (2015), *Relationship between the average disclosure of human resource accounting information and firm value*, Research Journal of Recent Sciences, 4(7), 50-54.
25. Li, H., & Zhao, P. (2011), *A Study of Factors Influencing Voluntary Disclosure of Chinese Listed Companies*, M&D Forum, 245-257.
26. Micah, L., Ofurum, C. O., & Ihendinihu, J. U. (2012), *Firms financial performance and human resource accounting disclosure in Nigeria*, International Journal of Business and Management, 7(14), 67-75. DOI:10.5539/ijbm.v7n14p67.

27. Oliveira, L., Rodrigues, L. L., & Craig, R. (2006), *Firm-specific determinants of intangibles reporting: evidence from the Portuguese stock market*, Journal of Human Resource Costing & Accounting, 10(1), 11-33. DOI:10.1108/14013380610672657.
28. Ousama, A. A., Fatima, A. H., & Hafiz-Majdi, A. R. (2012), *Determinants of intellectual capital reporting: Evidence from annual reports of Malaysian listed companies*, Journal of Accounting in Emerging Economies, 2(2), 119-139. DOI:10.1108/20421161211229808.
29. Patten, D. M. (1991), *Exposure, legitimacy, and social disclosure*, Journal of Accounting and Public Policy, 10(4), 297-308. DOI:10.1016/0278-4254(91)90003-3.
30. 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.
31. Pham, D. H., & Do, T. H. (2015), *Factors Influencing the Voluntary Disclosure of Vietnamese Listed Companies*, Journal of Modern Accounting and Auditing, 11(12), 656-676. DOI:10.17265/1548-6583/2015.12.004.
32. Prencipe, A. (2004), *Proprietary Costs and Determinants of Voluntary Segment Disclosure: Evidence from Italian Listed Companies*, European Accounting Review, 13(2), 319-340. DOI:10.1080/09638180420000204742.
33. Roberts, R. W. (1992), *Determinants of corporate social responsibility disclosure*, Accounting, Organizations and Society, 17(6), 595-612. DOI:10.1016/0361-3682(92)90015-k.
34. 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.
35. Schultz, T. W. (1961), *Investment in Human Capital*, The American Economic Review, 51(1), 1-17. <http://www.jstor.org/stable/1818907>.
36. Taliyang, S. M., Latif, R., & Mustafa, N. H. (2011), *The determinants of intellectual capital disclosure among Malaysian listed companies*, International Journal of Management and Marketing Research, 4(3), 25-33.
37. 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.
38. Watson, A., Shrikes, P., & Marston, C. (2002), *Voluntary Disclosure of Accounting Ratios in the UK*, British Accounting Review, (34): 289-313. DOI:10.1006/bare.2002.0213.
39. Whiting, R. W., & Woodcock, J. (2011), *Firm characteristics and intellectual capital disclosure by Australian companies*, Journal of Human Resource Costing & Accounting, 15(2), 102-126. DOI:10.1108/14013381111157337.
40. Yau, F. S., Chun, L. S., & Balaraman, R. (2009), *Intellectual capital reporting and corporate characteristics of public-listed companies in Malaysia*, Journal of Financial Reporting and Accounting, 7(1), 17-35. DOI:10.1108/19852510980000639.

### Summary

The study examines whether a significant association exists between corporate attributes and human resource accounting disclosure of non-financial companies listed on the Vietnam Stock Exchange. It looks at whether human resource accounting disclosure is influenced by firm size, profitability, listing age, foreign ownership, and leverage. Data were obtained from the annual reports of 80 selected companies for the periods between 2016 and 2019. Content analysis also was applied to analyze the extent of human resource disclosure. For hypothesis testing, the study engaged the use of panel regression including Pool-OLS, FEM and REM in analyzing the data. The findings revealed that there is a significant positive relationship between firm size, foreign ownership and human resource accounting disclosure. However, other variables comprising listing age, leverage and profitability exhibited no relationship with human resource accounting disclosure. In addition, based on the results of content analysis it can be concluded that human resource accounting disclosure by Vietnamese listed companies is quite low and there is still room for improvement.