

MỐI QUAN HỆ GIỮA ĐẶC ĐIỂM CỦA CÔNG TY VÀ MỨC ĐỘ CÔNG BỐ THÔNG TIN NHÂN SỰ

● LƯƠNG VĂN LONG

Trường Đại học Kinh tế quốc dân

DOI: <https://doi.org/10.62831/202504011>

TÓM TẮT:

Mục đích của nghiên cứu là kiểm tra tác động của các đặc điểm công ty đến hoạt động công bố thông tin về nguồn nhân lực (HRDI) của các công ty niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam. Dữ liệu về điểm công bố nhân sự được thu thập thông qua phân tích nội dung báo cáo thường niên của các công ty mẫu được chọn. Nghiên cứu được thực hiện trong khoảng thời gian từ năm 2010 đến năm 2024. Dữ liệu được phân tích thông qua thống kê mô tả, tương quan, mô hình hồi quy bình phương nhỏ nhất (OLS). Kết quả nghiên cứu chứng minh rằng vốn hóa thị trường, tuổi của công ty, trang báo cáo thường niên và lợi nhuận trên tổng tài sản ảnh hưởng đáng kể đến HRDI của các công ty. Mặt khác, tài sản cố định ròng, doanh thu thuần, lợi nhuận sau thuế, thu nhập trên một cổ phần, tỷ suất lợi nhuận trên vốn chủ sở hữu, tỷ lệ thanh toán hiện hành và tỷ lệ nợ - vốn chủ sở hữu không liên quan đáng kể đến HRDI của các công ty.

Từ khóa: công ty niêm yết, thị trường chứng khoán Việt Nam, công bố thông tin, nhân sự.

1. Đặt vấn đề

Trong nền kinh tế toàn cầu hóa, tất cả các tổ chức bắt buộc phải tiết lộ lượng thông tin tối thiểu được gọi là thông tin bắt buộc. Nếu thông tin bắt buộc này không được các công ty tiết lộ, họ sẽ phải đối mặt với các biện pháp trừng phạt. Do đó, tất cả các công ty đều công bố thông tin ở mức tối thiểu và đáp ứng yêu cầu công bố thông tin bắt buộc của họ. Tuy nhiên, trong môi trường kinh doanh cạnh tranh hiện nay, việc công bố thông tin bắt buộc là không thỏa đáng cũng như không phù hợp để giải quyết nhu cầu của các bên liên quan khác nhau. Điều này đặt ra nhu cầu thuyết phục về thông tin bổ sung hơn mức cần thiết. Thông tin bổ sung này được

gọi là tiết lộ tự nguyện. Hiệp hội Kế toán Hoa Kỳ (AAA) định nghĩa việc tiết lộ thông tin là 'thước đo thông tin từ phạm vi riêng tư (tức là thông tin nội bộ) vào phạm vi công cộng. Việc chuyển đổi thông tin riêng tư thành thông tin công khai như vậy có thể diễn ra trong báo cáo tài chính hoặc thông qua các kênh phi kế toán.

Công bố thông tin tự nguyện bao gồm cả thông tin tài chính và phi tài chính được các công ty tiết lộ trong báo cáo thường niên của họ và đây là tài liệu được sử dụng rộng rãi của các công ty. Việc công bố thông tin được chia thành hai nhóm là công bố thông tin bắt buộc và công bố tự nguyện. Tiết lộ bắt buộc là việc tiết lộ theo yêu cầu của pháp luật. Việc

tiết lộ tự nguyện cho phép các tổ chức có cơ hội lựa chọn thông tin nào sẽ tiết lộ. Có nhiều động cơ tiết lộ tự nguyện khác nhau đối với các công ty được liệt kê dưới đây:

Thứ nhất, trong bối cảnh kinh doanh hiện tại, các tổ chức phải đối mặt với những thách thức về thông tin mà trước đây họ chưa từng gặp phải. Thời đại hiện nay là thời đại thông tin, trong đó thông tin đã trở thành một yếu tố có ảnh hưởng quan trọng. Vào cuối ngày, bất kỳ đoạn thông tin nào cũng sẽ thúc đẩy đáng kể sự lựa chọn đầu tư của các nhà đầu tư. Theo cách này, thông tin bắt buộc là không đầy đủ.

Thứ hai, sự tách biệt giữa quyền quản lý và quyền sở hữu tạo ra vấn đề bất cân xứng thông tin. Theo truyền thống, các báo cáo hàng năm được sử dụng để giải quyết vấn đề này. Theo Baker & Haslem (1973), Wallace (1988) và Lev (1989), báo cáo thường niên không cung cấp đầy đủ thông tin, làm tăng khoảng cách thông tin giữa người cung cấp thông tin và người yêu cầu thông tin. Hơn nữa, ngày nay, tính chất và mức độ thông tin được yêu cầu đều khác biệt và nổi bật hơn trước, điều này hàm ý rằng sự bất cân xứng thông tin ngày càng lớn hơn trước. Theo đó, để giảm thiểu vấn đề này, các tổ chức cần tự nguyện công bố một lượng lớn thông tin.

Thứ ba, do bê bối doanh nghiệp, các công ty lớn hơn đang sụp đổ, và nguyên nhân chính dẫn đến sự sụp đổ là họ không tiết lộ thông tin liên quan cho các bên liên quan, mặc dù các công ty thất bại đã tuân thủ các yêu cầu công bố thông tin bắt buộc của họ. Theo đó, nhu cầu tiết lộ thông tin tự nguyện ngày càng tăng. Do đó, để thích ứng với những thách thức về thông tin trong bối cảnh kinh doanh hiện tại, các tổ chức được các cơ quan kế toán tiếp thêm sinh lực, bị các bên liên quan thúc ép và được thị trường chỉ đạo phải tiết lộ nhiều thông tin tự nguyện hơn so với thông tin bắt buộc. Hơn nữa, các cơ quan kế toán đã bắt đầu cung cấp các hướng dẫn để giúp các tổ chức cung cấp mức độ công bố thông tin tự nguyện đầy đủ.

Ở các nước phát triển, việc công bố thông tin nhân sự là một hiện tượng rất phổ biến nhưng ở một

nước đang phát triển như Việt Nam thì đây lại là một khái niệm mới. Vì nhân sự được tổ chức coi là tài sản chiến lược nên việc công bố thông tin về nó rất quan trọng đối với sự thành công của bất kỳ loại hình tổ chức nào. Do đó, mục đích của nghiên cứu này là kiểm tra tác động của các đặc điểm công ty (tuổi, quy mô công ty, đòn bẩy, sự tập trung quyền sở hữu, loại kiểm toán viên, lợi nhuận, thanh khoản, loại ngành và tổng số trang của báo cáo thường niên).

Có nhiều lý thuyết khác nhau ảnh hưởng đến thực tiễn công bố thông tin tự nguyện của các công ty như lý thuyết các bên liên quan và lý thuyết nhu cầu vốn. Theo lý thuyết các bên liên quan, các bên liên quan (nhân viên, nhà đầu tư, khách hàng, chính phủ, v.v...) là những người có ảnh hưởng trực tiếp hoặc gián tiếp đến hoạt động của doanh nghiệp. Doanh nghiệp không thể tồn tại nếu không có sự hỗ trợ thích hợp từ các bên liên quan. Do đó, nhiệm vụ của công ty là điều hành các hoạt động của mình theo mong đợi của các bên liên quan. Do đó, chúng ảnh hưởng đến hoạt động công bố thông tin của công ty. Một lý thuyết khác ảnh hưởng đến thực tiễn công bố thông tin của công ty là lý thuyết nhu cầu vốn. Theo lý thuyết này, các công ty muốn huy động vốn cho hoạt động kinh doanh từ thị trường vốn quốc tế do chi phí kinh tế của họ. Vì vậy, để huy động được vốn từ thị trường vốn quốc tế với chi phí thấp hơn thì bắt buộc phải chiếm được lòng tin của các nhà đầu tư quốc tế. Điều này có thể thực hiện được bằng cách làm cho các hoạt động của công ty trở nên minh bạch hơn và báo cáo kịp thời các hoạt động này cho các nhà đầu tư quốc tế bằng cách chọn kênh liên lạc phù hợp.

2. Lý thuyết và giả thuyết nghiên cứu

Tuổi của một công ty

Các công ty cũ tiết lộ nhiều thông tin hơn trong báo cáo thường niên của họ. Có nhiều lý do cho hành vi này như họ đã cải thiện các hoạt động công bố thông tin theo thời gian (Alsaeed, 2006) do thiện chí của họ trên thị trường ngày càng tăng (Akhtaruddin, 2005) và họ cũng có khả năng chịu thêm chi phí về việc tiết lộ thông tin tự nguyện

(Owusu-Asah & Yeoh, 2005). Hossain & Hammami (2009) nhận thấy, rằng tuổi của công ty có ảnh hưởng tích cực đến mức độ công bố thông tin của công ty. Do đó, giả thuyết thứ nhất được xây dựng như sau:

H₁: Tuổi của công ty có ảnh hưởng tích cực đến chỉ số công bố thông tin nhân sự HRDI (Human Resource Disclosure Index) của công ty.

Quy mô công ty

Quy mô công ty được coi là yếu tố quan trọng nhất quyết định mức độ công bố thông tin tự nguyện. Chi phí đại diện cao hơn trong trường hợp các công ty lớn hơn vì họ yêu cầu lượng tài trợ bên ngoài đáng kể để tài trợ cho khoản đầu tư của họ (Jensen & Meckling, 1976), và việc tiết lộ thông tin tự nguyện làm giảm chi phí đại diện phát sinh từ xung đột lợi ích của người quản lý và chủ nợ (Marston & Polei, 2004). Do đó, các công ty lớn hơn tiết lộ nhiều thông tin hơn để củng cố sự chắc chắn và giảm các chi phí đó. Nghiên cứu của Beattie (2004) đã tìm thấy mối quan hệ tích cực giữa quy mô công ty và mức độ công bố thông tin tự nguyện trong các tổ chức của Anh. Một số nghiên cứu (Garg, 1992; Surdu và cộng sự, 2020) không tìm thấy bất kỳ mối quan hệ đáng kể nào giữa cả hai biến. Do đó, giả thuyết thứ hai được xây dựng như sau:

H₂: Quy mô của một công ty có ảnh hưởng tích cực đến thực tiễn công bố thông tin nhân sự của các công ty.

Khả năng sinh lời

Lý thuyết đại diện lập luận, rằng các nhà quản lý của các công ty có lợi nhuận đang tiết lộ lượng thông tin lớn hơn để biện minh cho các gói thù lao của họ và để đảm bảo với các bên liên quan rằng họ đang thực hiện các hoạt động của công ty vì lợi ích tốt nhất của họ. Tương tự như vậy, các công ty có lợi nhuận lớn tiết lộ lượng lớn thông tin để tạo ấn tượng tích cực về hiệu quả hoạt động của họ trong mắt công chúng (Ghazali & Weetman, 2006). Nghiên cứu của Marston & Polei (2004) cũng nhấn mạnh, rằng các công ty có “tin tốt” được khuyến khích tách mình ra khỏi các công ty

khác bằng cách công bố nhiều thông tin hơn. Nghiên cứu của Garg & Divya (2009) và Ali & Ahmed (2019) đã tìm thấy mối quan hệ đáng kể giữa lợi nhuận và việc công bố thông tin tự nguyện. Một số nghiên cứu khác (Garg, 1992; Garg & Verma, 2010; Garg & Kumar, 2019b; Kumar & Garg, 2019) nhận thấy mối quan hệ không đáng kể giữa cả hai biến. Điều này cung cấp cơ sở cho việc xây dựng giả thuyết thứ ba như sau:

H₃: Khả năng sinh lời của một công ty có ảnh hưởng tích cực đến thực tiễn công bố thông tin nhân sự của công ty.

Thanh khoản

Tính thanh khoản đề cập đến khả năng một công ty đáp ứng các nghĩa vụ ngắn hạn của họ một cách kịp thời. Các công ty có tính thanh khoản cao công bố nhiều thông tin hơn để thể hiện hiệu quả hoạt động vượt trội của mình. Mặt khác, các công ty có tính thanh khoản thấp cũng tự nguyện tiết lộ lượng thông tin lớn hơn để các bên liên quan nhận thức được về các vấn đề nội bộ của họ (Wallace và cộng sự, 1994). Wallace và cộng sự (1994) nhận thấy, rằng tính thanh khoản có tương quan nghịch đáng kể với mức độ công bố thông tin của công ty. Ngược lại, Camfferman & Cooke (2002) nhận thấy rằng vị thế thanh khoản của một công ty có mối quan hệ tích cực đáng kể với mức độ công bố thông tin tự nguyện. Một số nghiên cứu (Garg & Divya, 2009; Garg & Verma, 2010; Kumar & Garg, 2019) đã tìm thấy mối quan hệ không đáng kể giữa các biến này. Do đó, giả thuyết thứ tư có thể được viết như sau:

H₄: Tính thanh khoản của một công ty có ảnh hưởng tích cực đến hoạt động công bố thông tin nhân sự của công ty.

Đòn bẩy

Đòn bẩy có nghĩa là sử dụng nợ và vốn vay trong cơ cấu vốn (Garg & Singh, 2017). Lý thuyết đại diện khuyến nghị rằng các công ty có nợ phải tiết lộ lượng lớn dữ liệu để đáp ứng nhu cầu thông tin của chủ nợ. Điều này làm tăng niềm tin của các chủ nợ và chủ nợ về khả năng trả nợ của doanh nghiệp. Nỗ lực này cung cấp thông tin cập nhật cho

chủ nợ và chủ nợ và giảm chi phí đại diện. Ezat & El-Masry (2008) tìm thấy mối quan hệ tích cực giữa đòn bẩy và mức độ công bố thông tin. Các nghiên cứu được thực hiện bởi Kumar & Garg (2019) và Surdu et al (2020) không tìm thấy bất kỳ tác động đáng kể nào giữa cả hai biến. Vì vậy, giả thuyết thứ năm có thể được viết như sau:

H₅: Đòn bẩy ảnh hưởng tích cực đến thực tiễn công bố thông tin nhân sự của các công ty.

Tổng số trang của báo cáo thường niên

Các bên liên quan của một công ty có số lượng rất lớn và nằm rải rác trên khắp thế giới. Họ không thể quản lý từng vấn đề của công ty. Đó là lý do các cổ đông lựa chọn người quản lý công việc hàng ngày của công ty. Bằng cách này, có sự tách biệt giữa quản lý và quyền sở hữu trong một công ty. Nhà đầu tư cần thông tin về hoạt động của công ty. Thông tin bắt buộc không đủ để đáp ứng các nhu cầu khác nhau của các bên liên quan. Thông tin tự nguyện được các công ty tiết lộ thể hiện tính minh bạch của tài khoản và hơn nữa làm tăng niềm tin của các bên liên quan vào một tổ chức. Các trang của báo cáo thường niên cho biết mức độ thông tin được các tổ chức tiết lộ. Do đó, càng nhiều trang trong báo cáo thường niên cho thấy các tổ chức càng tiết lộ nhiều thông tin hơn (Ali & Ahmed, 2019). Vì vậy, giả thuyết thứ sáu như sau:

H₆: Tổng số trang báo cáo thường niên của một công ty có tác động tích cực đến HRDI.

3. Các biến và dữ liệu

HRDI (Human Resource Disclosure Index): Chỉ số công bố nguồn nhân lực

HRDI dùng để đo lường mức độ công bố thông tin tự nguyện của các công ty được lựa chọn. Dữ liệu công bố thông tin nhân sự được thu thập thông qua phân tích nội dung báo cáo thường niên của các công ty mẫu được chọn. Chỉ số không có trọng số được sử dụng để chấm điểm các mục. Đối với điểm công bố là 1 và nếu không thì sẽ cho điểm 0. Chỉ số không có trọng số đánh giá tầm quan trọng như nhau đối với tất cả các mục liên quan đến công bố thông tin và làm giảm tính chủ quan liên quan đến nó.

$$HRDI = \frac{\text{Tổng số điểm của từng công ty}}{\text{Số điểm tối đa có thể đạt được}} \times 100$$

Age: Tuổi công ty

Age = Năm thành lập công ty

NFA (*Net fixed assets*): Tài sản cố định ròng

NFA = Tổng tài sản cố định – khấu hao lũy kế

NS (*Net sales*): Doanh thu thuần

NS = Giá bán × số lượng sản phẩm được bán trong một khoảng thời gian cụ thể

MC: (*Market capitalization*): Vốn hóa thị trường

MC = Số cổ phiếu đang lưu hành của công ty × giá thị trường hiện tại của một cổ phiếu

DER (*Debt – equity ratio*): Tỷ lệ nợ – vốn chủ sở hữu

DER = Tổng nợ/vốn cổ đông hoặc giá trị ròng

PAT (*Profit after tax*): Lợi nhuận sau thuế

PAT = Lợi nhuận thu được sau khi nộp thuế

ROTA (*Return on total assets*): Tỷ suất lợi nhuận trên tổng tài sản

ROTA = Lợi nhuận sau thuế/tổng tài sản × 100

ROE (*Return on equity*) Tỷ suất lợi nhuận trên vốn chủ sở hữu:

ROE = (lợi nhuận sau thuế – cổ tức ưu đãi)/(vốn cổ đông) × 100%

EPS (*Earnings per share*) Thu nhập trên mỗi cổ phiếu:

EPS = (Lợi nhuận ròng – cổ tức trên cổ phiếu ưu đãi)/số lượng cổ phiếu phổ thông

CR (*Current ratio*): Tỷ lệ hiện

CR = Tài sản ngắn hạn/nợ ngắn hạn

PAR (*Pages of an annual report*): Tổng số trang báo cáo thường niên

PAR = Số trang báo cáo thường niên của công ty

Nghiên cứu hiện tại đã xem xét 30 công ty được niêm yết trên Sở Giao dịch Chứng khoán TP. Hồ Chí Minh, giai đoạn từ năm 2010 đến năm 2024. Các doanh nghiệp thuộc lĩnh vực tài chính, bất động sản, bán lẻ và các công ty không có báo cáo thường niên trên trang web của họ sẽ bị loại khỏi nghiên cứu. (Bảng 1)

Bảng 2 mô tả ma trận tương quan của HRDI với các biến. HRDI có mối quan cùng chiều với log tuổi của công ty (0,188), log tài sản cố định ròng (0,401),

Bảng 1. Thống kê mô tả các biến

Variable	Mean	Min	Max	StD
HRDI	41.47	20	63.33	8.34
Log(Age)	3.73	1.61	4.68	0.53
Log(NFA)	7.17	0	11.94	2.15
Log(NS)	8.5	0.69	13.08	1.71
Log(MC)	8.98	5.59	12.74	1.5
PAT	1500	-532	2209	344
EPS	37.81	-38	312	16.7
ROTA	6.61	-29	31	7.31
ROE	9.2	-337	117	40.9
CR	1.84	0	47	2.694
DER	2.080	0	629	30.535
PAR	174.9	36	596	84.593

5%, hệ số được bằng 1,2 nên có ảnh hưởng tích cực đến HRDI của các công ty. Điều này cho thấy thông tin được công bố bởi công ty tăng lên theo thời gian hoạt động của công ty, các công ty lâu đời hơn sẽ cải thiện hoạt động công bố thông tin của họ. Do đó, giả thuyết H₁ bị bác bỏ.

Quy mô công ty: Tài sản cố định ròng (NFA) p-value = 0,831 > 5%, không tác động đến HRDI. Doanh thu thuần (NS) cũng không tác động đến HRDI do p-value = 0,882 > 5%. Vốn hóa thị trường (MC) có p-value = 0,000 < 5%, hệ số bằng 2,487 nên có ảnh hưởng tích cực đến HRDI. Như vậy, giả thuyết H₂ được chấp nhận. Có thể kết luận, rằng các công ty lớn hơn tự nguyện công bố nhiều thông tin hơn so với các công ty nhỏ hơn.

Bảng 2. Hệ số tương quan giữa HRDI và các biến

	HRDI	Log(AGE)	Log(NFA)	Log(NS)	Log(MC)	PAT	EPS	ROTA	ROE	CR	DER	PAR
HRDI	1	0.188	0.401	0.469	0.667	0.470	0.009	0.257	0.147	-0.055	-0.020	0.639

log doanh thu thuần (0,469), log vốn hóa thị trường (0,667), lợi nhuận sau thuế, (0,470), lợi nhuận trên tổng tài sản (0,257), lợi nhuận trên vốn chủ sở hữu (0,147) và các trang báo cáo thường niên (0,639). Thu nhập trên mỗi cổ phiếu có mối tương quan thuận chiều và không đáng kể với HRDI của các công ty (0,009). Tỷ lệ hiện tại (-0,055), tỷ lệ nợ trên vốn chủ sở hữu (-0,020) có mối tương quan ngược chiều không đáng kể với HRDI.

4. Kết quả và thảo luận

Mô hình hồi quy được xây dựng:

$$\begin{aligned}
 HRDI = & \beta_0 + \beta_1 \log(Age) + \beta_2 \log(NFA) \\
 & + \beta_3 \log(NS) + \beta_4 \log(MC) + \beta_5 ROTA \\
 & + \beta_6 PAT + \beta_7 EPS + \beta_8 ROE + \beta_9 CR \\
 & + \beta_{10} DER + \beta_{11} PAR + \varepsilon
 \end{aligned}$$

Với mức ý nghĩa 5%, ta xem xét tác động của các biến độc lập đến biến phụ thuộc của mô hình. (Bảng 3)

Tuổi của Công ty (Age): Có p-value = 0,009 <

Khả năng sinh lời: ROTA có p-value = 0,003 < 5%, hệ số bằng 0,18 nên có ảnh hưởng tích cực đến HRDI.

PAT và EPS, ROE không tác động đến HRDI do p-value > 5% nên giả thuyết H₃ không được chấp nhận. Do đó, có thể cho rằng khả năng sinh lời không ảnh hưởng đến thực tiễn công bố thông tin nhân sự của công ty.

Tính thanh khoản: Nó được đo lường thông qua tỷ lệ hiện tại (CR) có p-value = 0,405 > 5% nên không có tác động đến HRDI. Điều đó có nghĩa là không có sự khác biệt đáng kể giữa lượng thông tin nhân sự được công bố bởi các công ty có tính thanh khoản cao và các công ty có tính thanh khoản thấp. Như vậy, giả thuyết H₄ bị bác bỏ. Điều đó cho thấy tính thanh khoản của một công ty không ảnh hưởng đến hoạt động công bố thông tin nhân sự của công ty.

Đòn bẩy: DER có p-value = 0,767 > 5% nên

Bảng 3. Kết quả hồi quy mô hình

Dependent Variable HRDI				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
Constant	10.61	3.07	3.45	0.001
Log(Age)	1.2	0.42	2.83	0.009
Log(NFA)	-0.045	0.21	-0.21	0.831
Log(NS)	0.047	0.31	0.15	0.882
Log(MC)	2.487	0.39	6.29	0.000
ROTA	0.180	0.06	2.95	0.003
PAT	-0.012	0.007	-1.71	0.063
EPS	0.001	0.002	0.52	0.603
ROE	-0.006	0.01	-0.65	0.513
CR	-0.09	0.112	-0.833	0.405
DER	0.003	0.010	0.297	0.767
PAR	0.039	0.005	8.568	0.000
F-statistic 40,283 Prob		(F-statistic) 0.0000		

không tác động đến HRDI, do đó giả thuyết H₅ bị bác bỏ. Điều đó cho thấy đòn bẩy không hưởng đến thực tiễn công bố thông tin nhân sự của các công ty.

Tổng số trang báo cáo thường niên: PAR có p-value = 0,000 < 5% và có hệ số bằng 0.039 nên ảnh hưởng tích cực đến HRDI. Giả thuyết H₆ được thừa nhận. Điều này cho thấy lượng thông tin doanh nghiệp tiết lộ tăng lên khi trang báo cáo thường niên tăng lên. Lý do đằng sau kết quả này là do các công ty công bố nhiều thông tin hơn thông qua các báo cáo thường niên để tăng cường niềm tin của các bên liên quan và thể hiện tính minh bạch của các tài khoản.

5. Kết luận của nghiên cứu

Nghiên cứu đã sử dụng dữ liệu của 30 công ty niêm yết trên Sở Giao dịch Chứng khoán TP. Hồ Chí Minh, giai đoạn từ năm 2010 đến năm 2024 để nghiên cứu tác động của đặc điểm công ty đến HRDI. Kết quả thống kê mô tả cho thấy điểm HRDI trung bình là 41.468%. Điều này hàm ý rằng các công ty có mức độ tự nguyện công bố thông tin ở mức độ vừa phải trong báo cáo thường niên của công ty. Phạm vi của HRDI nằm giữa giá trị tối thiểu 20 và tối đa 63,333. Độ lệch chuẩn của HRDI là 8,344, thể hiện sự biến động về HRDI của các công ty.

Kết quả hồi quy cho thấy tuổi của công ty (Age), vốn hóa thị trường (MC), tỷ suất lợi nhuận trên tổng tài sản (ROTA) và các trang báo cáo thường niên (PAR) có ảnh hưởng tích cực đến chỉ số công bố nguồn nhân lực (HRDI) của các công ty.

Mặt khác, tài sản cố định ròng (NFA), doanh thu thuần (NS), lợi nhuận sau thuế (PAT), thu nhập trên một cổ phần (EPS), tỷ suất lợi nhuận trên vốn chủ sở hữu (ROE), tỷ lệ thanh toán hiện hành (CR), và tỷ lệ nợ - vốn chủ sở hữu (DER) có mối liên hệ không đáng kể với HRDI của công ty.

HRDI được sử dụng trong nghiên cứu sẽ được các doanh nghiệp sử dụng làm thước đo để tăng cường công bố thông tin nhân sự của họ trong tương lai ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Absar, M. M. N. (2014). Voluntary reporting of human capital in the corporate annual reports: A comparative study of Bangladesh, India, and Malaysia. *South Asian Journal of Management*, 21(3), 31-50.

2. Bushman, R., Piotroski, L., & Smith, A. (2004). What determines corporate transparency? *Journal of Accounting Research*, 42(2), 207-252.

3. Camfferman, K., & Cooke, T. (2002). An analysis of disclosure in the annual reports of UK and Dutch companies. *Journal of International Accounting*, 1(1), 3-30.

4. Ejioogu, A. R., & Ejioogu, C. (2018). Translation in the contact zone between accounting and human resource management: The nebulous idea of humans as assets and resources. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 31(7), 1932-1956.
5. Gakhar, D. V., & Garg, M. C. (2008). Web-based corporate reporting practices: A survey. *The ICAI University Journal of Accounting Research*, 7(3), 43-58.
6. 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.
7. Kaur, S., Raman, V. A., & Singhania, M. (2016). Impact of corporate characteristics on human resource disclosures. *Asian Review of Accounting*, 24(4), 390-425.
8. Surdu, B. F., Çalişkan, O. A., & Esen, E. (2020). Human resource disclosures in corporate annual reports of Insurance companies: A case of developing country. *Sustainability*, 12(8), 34-52.

Ngày nhận bài: 9/12/2024

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 23/12/2024

Ngày chấp nhận đăng bài: 10/01/2025

THE IMPACT OF CORPORATE CHARACTERISTICS ON HUMAN RESOURCE INFORMATION DISCLOSURE

● LUONG VAN LONG

National Economics University

ABSTRACT:

This study investigates the impact of corporate characteristics on human resource information disclosure among listed companies on the Vietnamese stock market. Human resource disclosure scores were obtained through content analysis of annual reports from a selected sample of companies over the period 2010 - 2024. Using descriptive statistics, correlation analysis, and ordinary least squares (OLS) regression models, the findings reveal that market capitalization, company age, annual report length, and return on total assets significantly influence Human resource information disclosure. Conversely, factors such as net fixed assets, net sales, profit after tax, earnings per share, return on equity, current ratio, and debt-to-equity ratio show no significant relationship with Human resource information disclosure. These insights provide valuable implications for improving corporate transparency and reporting practices in Vietnam.

Keywords: listed companies, Vietnam stock market, information disclosure, human resources.