

Kế toán nguồn nhân lực, công cụ giúp doanh nghiệp phát triển bền vững

 PGS.TS. Trần Thị Hồng Mai*

Nhận: 09/4/2020

Biên tập: 19/4/2020

Duyệt đăng: 29/4/2020

Nguồn nhân lực là một loại tài sản quan trọng của doanh nghiệp, tuy nhiên, đến nay, nhiều doanh nghiệp Việt Nam vẫn chưa thực hiện kế toán nguồn nhân lực (Human Resource Accounting – HRA). Các thông tin kế toán liên quan đến nguồn nhân lực được trình bày chung trong các thông tin khác. Nghiên cứu cứu đã chứng minh thông tin HRA cung cấp có nhiều ý nghĩa, nhưng tổng kết lại là giúp doanh nghiệp phát triển bền vững. Bài viết hệ thống hóa một số quan điểm về HRA, kiến nghị một số giải pháp nhằm áp dụng HRA trong các doanh nghiệp Việt Nam.

Abstract:

Human resource is an important asset of an enterprise. However, many companies, including Vietnamese firms, have not conducted Human Resource Accounting (HRA). The accounting information related to human resources is presented together with other information. Many studies have proved that the information provided by HRA have many valuable implications, which can help business grows sustainably. The article systematizes some views on HRA, proposes solutions for HRA application in Vietnamese enterprises.

1. Giới thiệu

Nguồn nhân lực của một tổ chức được hình thành trên cơ sở các cá nhân có vai trò khác nhau và được liên kết với nhau theo những mục tiêu nhất định - người lao động. Người lao động với trình độ, kỹ năng, năng lực làm việc là một bộ phận, tài sản quan trọng trong mỗi doanh nghiệp, tổ chức góp phần tạo nên kết quả hoạt động. Ở khía cạnh nhất định, họ có vị trí trung tâm, quan trọng hơn cả thiết bị, công nghệ, tiền. Để có người lao động làm việc, doanh nghiệp phải bỏ ra những khoản chi phí nhất định như tuyển dụng, trả công lao động dưới hình thức tiền lương... Theo An-

phabe, việc nhân viên ra đi sẽ gây tổn thất về tài chính cho doanh nghiệp. Cụ thể, để tuyển dụng, ít nhất phải mất 15 - 20% số lương trong một năm của vị trí đó để tìm được một người thay thế, cộng dồn các mối quan hệ bị mất đi, chi phí đào tạo người mới, thiệt hại cho doanh nghiệp cho mỗi cá nhân ra đi tương đương 1 - 2 năm lương của người ra đi. Mục tiêu của quản lý nguồn nhân lực là giúp một tổ chức đạt được các mục tiêu chiến lược bằng cách thu hút và duy trì nhân viên và cũng để quản lý chúng một cách hiệu quả.

Kế toán truyền thống ghi nhận các khoản chi cho nguồn nhân lực là chi phí trên báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh. Có nhiều lý do dẫn tới hiện trạng này, như nguồn nhân lực không thỏa mãn các tiêu chuẩn là tài sản, thiếu cơ sở đánh giá giá trị nguồn nhân lực... Từ những năm 60 của thế kỷ trước, nhiều nhà nghiên cứu trên thế giới đã cho rằng: "Sự thất bại của kế toán trong định giá nguồn nhân lực là một hạn chế để quản lý các hoạt động có hiệu quả" (Aakanksha, 2014).

HRA được Renris Likert chính thức nghiên cứu từ năm 1960. Theo quan điểm kế toán hiện đại, nguồn nhân lực được coi là một đối tượng nghiên cứu đặc biệt của kế toán. Thực hiện HRA sẽ giúp các doanh nghiệp có đủ thông tin về đối tượng lao động đặc biệt này, từ đó có những quyết định phù hợp đem lại hiệu quả kinh tế cao, góp phần giúp doanh nghiệp phát triển bền vững. Flamholtz và cộng sự (2002) đã chứng minh có thể thực hiện HRA và khi đó sẽ làm tăng giá trị của các cá nhân cho công ty.

HRA liên quan đến việc đo lường tất cả các chi phí và đầu tư liên quan đến tuyển dụng, sắp xếp, đào tạo và phát triển nhân viên và

* Trường Đại học Thương mại

định lượng giá trị kinh tế của mọi người trong một tổ chức. Nhiều nghiên cứu công bố ủng hộ quan điểm cần thực hiện HRA và đã đề xuất mô hình, phương pháp kế toán cho đối tượng này. HRA ở Việt Nam đã được Phạm Đức Hiếu đề cập từ năm 2012, nhưng cho đến nay, chưa có thêm nghiên cứu nào cho đối tượng này. Đồng thời, đây là một vấn đề rất mới đối với các doanh nghiệp Việt Nam, nhưng do những lợi ích to lớn khi thực hiện nên chúng tôi cho rằng cần nghiên cứu để áp dụng trong thực tiễn nước ta.

2. HRA và các quan điểm

2.1 Khái niệm

Có nhiều khái niệm khác nhau về HRA, có thể chia thành hai nhóm:

Ở góc độ chi phí: Từ năm 1971, Flamholtz định nghĩa HRA là việc đo lường và báo cáo chi phí và giá trị của mọi người trong các nguồn lực tổ chức. Đến năm 2002, ông làm rõ hơn định nghĩa khi xác định HRA liên quan đến việc đo lường chi phí phát sinh của các tổ chức để tuyển dụng, lựa chọn, thuê, đào tạo và phát triển tài sản của con người. Trong đó, nhấn mạnh vai trò cung cấp thông tin cần thiết cho quản lý doanh nghiệp để sử dụng tốt nguồn nhân lực.

Hiệp hội Kế toán Mỹ (AAA, 1973, 1974, 2002) xác định đó là quá trình nhận dạng, đo lường các dữ liệu về nguồn nhân lực và cung cấp các thông tin đó cho các đối tượng sử dụng. HRA có nhiệm vụ chủ yếu là đo lường chi phí liên quan đến nhân viên, ngoài ra còn phải định lượng giá trị của nhân viên trong tổ chức. Các khoản chi cho nhân viên gồm rất nhiều loại, trong đó chi cho đào tạo, phát triển nhân viên đem lại lợi ích hiện tại và tương lai cho doanh nghiệp. Vì vậy, các khoản chi cho nhân viên không

đơn thuần là chi tiêu, chi phí thời kỳ mà thực chất là khoản đầu tư của doanh nghiệp vào nhân lực.

Baker định nghĩa, HRA là "thuật ngữ được áp dụng bởi nghề kế toán để định lượng chi phí và giá trị của nhân viên cho tổ chức sử dụng lao động của họ" (Bader Al-jamaan, 2017).

Các khái niệm trên coi nhiệm vụ chủ yếu của HRA là đo lường, ghi nhận chi phí cho nhân lực của tổ chức mà không nhấn mạnh đến khía cạnh chi cho con người chính là một khoản chi cho đầu tư. Lý do là vẫn có những quan điểm không đồng thuận với việc coi là khoản đầu tư do:

- Nguồn nhân lực không thỏa mãn các tiêu chuẩn là tài sản được quy định trong các hướng dẫn kế toán chung được thừa nhận.

- Tài sản nguồn nhân lực không chắc chắn đem lại lợi ích kinh tế trong tương lai.

- Tổ chức không đầu tư ban đầu cho mua tài sản là con người.

- Tổ chức không có quyền sở hữu thực sự người lao động, họ là những cá nhân có quyền độc lập trong các hoạt động, trừ công việc để nhận thù lao - tiền lương.

Ở góc độ đầu tư

Đề có nguồn nhân lực đáp ứng được sự hoạt động và vận hành của doanh nghiệp, các đơn vị phải bỏ ra rất nhiều khoản chi phí khác nhau liên quan đến dự đoán nhu cầu, khả năng cung cấp nhân lực, tuyển dụng, bố trí công việc, đào tạo và phát triển, đánh giá năng lực thực hiện công việc, trả công lao động, phúc lợi cho người lao động... Trong đó, có những khoản chi cho đóng góp của người lao động ở một khoảng thời gian ngắn nhưng cũng có nhiều khoản chi để thu lợi ích lâu dài từ người lao động. Chính vì vậy, có thể coi chi cho nguồn nhân lực là khoản đầu tư.

Khái niệm của Bách khoa toàn thư mở Wikipedia (2020) đã có sự chú trọng đến khía cạnh đầu tư: "HRA là quá trình xác định và báo cáo các khoản đầu tư cho nguồn nhân lực của một tổ chức hiện không được tính trong kế toán thông thường. Hay là quá trình đo lường chi phí phát sinh của một tổ chức để tuyển dụng, đào tạo và phát triển tài sản con người". Ravindra Tiwari (2007) cho rằng, "HRA là một nỗ lực để xác định, định lượng và báo cáo đầu tư được thực hiện trong nguồn nhân lực của một tổ chức hiện không được hạch toán theo thông lệ kế toán thông thường".

Quan điểm khác nhau về HRA sẽ dẫn đến phương pháp kế toán khác nhau. Khi coi chi phí cho nguồn nhân lực là một khoản đầu tư, chúng sẽ cần được vốn hóa, trong khi nếu coi là chi phí sẽ được ghi nhận là chi phí thời kỳ và như vậy sẽ ảnh hưởng đến việc trình bày thông tin trên báo cáo tài chính của doanh nghiệp. Vấn đề này hiện nay chuẩn mực kế toán quốc tế không đề cập đến nên quyền quyết định sẽ thuộc về các quốc gia.

Về bản chất, HRA hoạt động như một hệ thống thông tin tư vấn cho ban quản lý thông thay đổi diễn ra đối với nguồn nhân lực của doanh nghiệp, chi phí và giá trị của yếu tố con người trong tổ chức cụ thể.

Mục tiêu của HRA

Dù tiếp cận trên quan điểm chi phí hay đầu tư thì HRA cũng nhằm đạt được các mục tiêu sau:

- Cung cấp thông tin về chi phí và giá trị của nguồn nhân lực trong doanh nghiệp.

- Giúp cải thiện số lượng và chất lượng nguồn nhân lực.

- Cung cấp cho doanh nghiệp những thông tin, gợi ý để có quyết định phù hợp, hiệu quả đối với công tác tuyển dụng, phân bổ, phát triển và duy trì nguồn nhân lực nhằm đạt được các mục tiêu của tổ chức.

- Giúp ban quản lý các cấp trong doanh nghiệp giám sát hiệu quả việc sử dụng nhân lực.

- Đáp ứng yêu cầu thông tin đặc thù của người sử dụng thông tin trên báo cáo tài chính bên ngoài doanh nghiệp.

Vai trò của HRA

HRA cung cấp thông tin hữu ích cho nhiều đối tượng như ban quản lý, các nhà phân tích tài chính và nhân viên:

- Giúp quản lý việc làm, định vị và sử dụng nguồn nhân lực.

- Cung cấp một cơ sở để lập kế hoạch tài sản vật chất nhân lực.

- Giúp xác định, dự kiến các chi phí phát sinh để quyết định tuyển dụng hay đào tạo thêm cho các nhân viên về các lợi ích có được từ đơn vị.

- Giúp xác định nguyên nhân thực sự của lợi nhuận đầu tư thấp, như sử dụng không đúng cách hoặc sử dụng không đúng tài sản vật chất hoặc nguồn nhân lực hoặc cả hai.

- Giúp hiểu và đánh giá sức mạnh bên trong của một tổ chức và giúp ban lãnh đạo điều hành công ty tốt trong hầu hết các trường hợp bất lợi.

- Cung cấp thông tin có giá trị cho những người quan tâm đến việc đầu tư dài hạn vào công ty.

- Giúp nhân viên cải thiện hiệu suất và khả năng làm việc.

Các mục tiêu và vai trò của HRA thực chất là giúp doanh nghiệp duy trì, phát triển lực lượng lao động chất lượng, tăng năng suất lao động, phát triển bền vững.

Các phương pháp HRA

Có nhiều phương pháp HRA, được đo lường theo chi phí hoặc giá trị nguồn nhân lực, mỗi phương pháp có đặc điểm riêng nhưng cũng có hạn chế nhất định. Sau đây là một số phương pháp điển hình theo hai cách đo lường (Bảng 1):

3. HRA tại Việt Nam hiện nay và giải pháp giúp doanh nghiệp phát triển bền vững

Thực tế tại Việt Nam

Trong các quy định hiện hành về kế toán (Thông tư 200/2014/TT-BTC, Thông tư 133/2016/TT-BTC), nguồn nhân lực không được coi là tài sản của doanh nghiệp, các chi phí phát sinh liên quan đến đối tượng này được ghi nhận vào các tài khoản kế toán có liên quan tùy thuộc vào mục đích của chi phí. Cụ thể như bảng 2.

Bảng 1

	Phương pháp	Đặc điểm	Hạn chế
Do lường theo chi phí	Giá gốc	Tập hợp các chi phí thực tế phát sinh khi tuyển dụng, tuyển chọn, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong tương lai với thời gian và kỹ năng làm việc. Chi phí cho nguồn nhân lực có thể ghi nhận là chi phí thời kỳ (quan điểm chi phí) hoặc chi phí sản phẩm (quan điểm đầu tư)	Chỉ tập hợp các chi phí trong quá khứ, không xác định được giá trị của các nhân viên có trình độ, kinh nghiệm, năng lực và kỹ năng làm việc khác nhau
	Chi phí thay thế	Đo lường chi phí dựa trên chi phí thay thế cho nhân viên mới có khả năng và hiệu quả tương đương khi nhân viên rời khỏi bộ phận, đơn vị. Gồm chi phí thay thế có nhân (tuyển dụng, đào tạo, phát triển nhân lực) và chi phí thay thế vị trí trong đơn vị.	Tính chủ quan cao
	Chi phí cơ hội	Là thu nhập bị mất đi khi sử dụng nguồn nhân lực cho các hoạt động hiện tại	Khó định lượng đúng số thu nhập bị mất đi
Do lường theo giá trị	Hiện tại hóa các khoản thu nhập tương lai của người lao động	Ghi nhận lợi ích kinh tế mà nhân viên mang lại cho đơn vị trong thời gian làm việc trong tương lai, tương lai đến khi nghỉ hưu. Sau đó tính giá trị hiện tại của các khoản thu nhập này. Thực chất là đo lường giá trị của 1 nhân viên đối với đơn vị.	Khó thu thập dữ liệu chính xác về lợi ích kinh tế mà 1 nhân viên mang lại cho đơn vị cũng như dự kiến tỷ lệ chiết khấu thích hợp.
	Dựa trên mô hình Lev và Schwarts	Giá trị vốn nhân lực của một người sẽ hiện ở giá trị hiện tại của thu nhập sẽ thu được từ người đó trong quá trình làm việc	Không tính đến giá trị của mỗi các nhân đối với đơn vị phụ thuộc vào phẩm chất, đạo đức, kỹ năng của họ Ngoài ra, nhân viên có thể thay đổi vai trò đối với đơn vị do chuyển đổi công việc, rời khỏi đơn vị
	Mô hình Singh	Là một mô hình toàn diện, có tính đến các yếu tố khác nhau rất quan trọng để định giá tài sản con người. Giá trị của mỗi cá nhân được xác định bởi các yếu tố khác nhau, gồm cả định tính và định lượng, tách biệt tất cả các chi phí trong quá khứ cũng như cam kết trong tương lai.	Tính toán phức tạp, nhiều dữ liệu mang tính dự báo nên thiếu chính xác.

Bảng 2

Chi phí	Tài khoản ghi nhận
Lương và các khoản trích theo lương của người lao động	TK 622, 154, 241 (CP sản phẩm)
Tuyển dụng, đào tạo, tuyển tuyển, phát triển nhân lực	TK 641, 642 (CP thời kỳ) TK 642

động, mức lương trung bình đối với người lao động; Chính sách lao động nhằm đảm bảo sức khỏe, an toàn và phúc lợi của người lao động; Hoạt động đào tạo người lao động (số giờ đào tạo trung bình mỗi năm, theo nhân viên và theo phân loại nhân viên; các chương trình phát triển kỹ năng và học tập liên tục để hỗ trợ người lao động đảm bảo có việc làm và phát triển sự nghiệp). Trong đó, không yêu cầu thể hiện chi phí đã bỏ ra cho người lao động trong một thời kỳ cũng như giá trị của họ.

Các doanh nghiệp Việt Nam tuân thủ chế độ và vì vậy cũng chưa chính thức thực hiện HRA. Đối với thông tin công bố trên báo cáo thường niên, kết quả khảo sát báo cáo của 50 doanh nghiệp năm 2018 (40 doanh nghiệp phi tài chính thuộc các lĩnh vực sản xuất, dịch vụ, thương mại và 10 doanh nghiệp tài chính là các ngân hàng thương mại, công ty chứng khoán) cho thấy có rất ít thông tin về chi phí cho nguồn nhân lực.

Các công ty công bố thông tin rất chung chung về nguồn nhân lực như chính sách lương, thưởng, phúc lợi, tuyển dụng, đào tạo. Mặc dù, có một số công ty rất coi trọng đối tượng này như Công ty cổ phần SAM Holding xác định "người lao động là yếu tố cốt lõi và tài sản quý giá" (Báo cáo thường niên, 2018). Chỉ có 3/50 doanh nghiệp (6%) công bố một số thông tin như Công ty cổ phần Đầu tư và thương mại TNG chỉ cho đào tạo, tập huấn, huấn luyện và truyền truyền 6,5 tỷ đồng; Công ty cổ phần Vàng bạc đá quý Phú Nhuận chỉ cho an toàn và sức khỏe nghề nghiệp người lao động 1,674 tỷ đồng; Công ty cổ phần Điện lực Dầu khí chỉ cho đào tạo 1,56 tỷ đồng, 10/50 công ty

(20%) công bố thông tin cụ thể về tổ chức đào tạo cho người lao động (nội dung đào tạo, thời gian đào tạo, lượt người tham gia). Rõ ràng, các thông tin cung cấp trong báo cáo thường niên của các doanh nghiệp về nguồn nhân lực rất hạn chế, các nhà đầu tư thiếu thông tin để đánh giá một nguồn lực quan trọng tạo ra lợi nhuận trong hiện tại và tương lai cho đơn vị.

Kiến nghị giải pháp

Từ những nghiên cứu ở trên chúng tôi cho rằng, các doanh nghiệp Việt Nam cần thiết phải thực hiện HRA, coi đây là một biện pháp giúp doanh nghiệp phát triển bền vững. Tuy nhiên, trong điều kiện cơ sở pháp lý chưa thuận lợi (tiêu chuẩn về tài sản cố định không thích hợp cho nguồn nhân lực, không có yêu cầu cung cấp thông tin kế toán về nguồn nhân lực), HRA chưa được nhiều doanh nghiệp biết và quan tâm, chúng tôi kiến nghị giải pháp cho giai đoạn trước mắt và lâu dài.

Trước mắt, các doanh nghiệp cần tiếp cận HRA theo quan điểm chi phí, đo lường theo chi phí, bước đầu sử dụng giá gốc, sau đó là chi phí thay thế. Hiện nay, chi phí cho nguồn nhân lực được ghi nhận ở nhiều tài khoản khác nhau nên cần thiết phải mở sổ kế toán chi tiết theo dõi chi phí cho đối tượng này. Trong đó, các chi phí được tập hợp trực tiếp như tuyển dụng, đào tạo và phát triển, trả công lao động, phúc lợi lao động. Các chi phí khó xác định đối tượng chịu như: xác định nhu cầu lao động, đánh giá thực hiện công việc... cần tập hợp riêng, cuối kỳ phân bổ theo tiêu thức nhất định. Định kỳ, kế toán lập Bảng tổng hợp chi phí cho nguồn nhân lực, trong đó chi tiết theo từng nội dung chi phí. Các nội dung chi chính cho

nguồn nhân lực cần được công bố trong báo cáo thường niên (công ty cổ phần đại chúng) hoặc thuyết minh báo cáo tài chính.

Trong dài hạn, cần coi nguồn nhân lực như một loại tài sản vô hình đặc biệt mà doanh nghiệp có quyền kiểm soát đối với công việc đã giao, tài sản này đem lại lợi ích kinh tế trong tương lai cho doanh nghiệp. Như vậy, chi phí cho nguồn nhân lực có thể coi là một khoản đầu tư, doanh nghiệp cần xác định giá trị của khoản đầu tư này.

Theo quan điểm này, cần chia chi phí cho nguồn nhân lực thành hai loại: chi phí đầu tư (chi phí sản phẩm) và chi phí cho hoạt động (chi phí thời kỳ). Trong đó, chi trả công lao động là chi phí thời kỳ, các khoản còn lại là chi phí sản phẩm, được tính dần vào chi phí sản xuất - kinh doanh thông qua trích khấu hao. Giá trị nguồn nhân lực xác định theo phương pháp của Lev và Schwartd. Mặc dù có nhiều hạn chế nhưng phương pháp này tính toán không quá phức tạp, đủ liệu để thu thập.

4. Kết luận

Trong thời kỳ hội nhập kinh tế quốc tế, các doanh nghiệp Việt Nam phải đối mặt với nhiều thách thức liên quan đến người lao động như sự di chuyển, luân chuyển tự do của lao động, đặc biệt là hiện tượng "chảy máu chất xám", áp lực cạnh tranh tạo tâm lý cho người lao động, tác động của Internet đến công việc... Doanh nghiệp muốn phát triển bền vững thì một trong những vấn đề trọng tâm cần quan tâm là nguồn nhân lực. Các quyết định của doanh nghiệp cần hướng tới nâng cao năng suất lao động; đảm bảo công việc an toàn và ổn định; kích thích động viên nhân viên làm tốt

công việc, trung thành với doanh nghiệp, giảm thiểu tỷ lệ thuyên chuyển, nghỉ việc, đặc biệt là những nhân viên giỏi. Một trong những công cụ giúp doanh nghiệp đạt được mục tiêu đó là thực hiện HRA. Từ những thông tin giá trị do kế toán cung cấp, doanh nghiệp có quyết định quản trị nguồn nhân lực hợp lý, các đối tượng bên ngoài doanh nghiệp có thêm cơ sở đánh giá năng lực và khả năng phát triển của đơn vị. □

Tài liệu tham khảo

1. Amirul Islam et.al (2013), *Human Resource Accounting: Recognition and Disclosure of Accounting Methods & Techniques*, *Global Journal of Management and Business Research Accounting and Auditing*, Volume 13 Issue 3 Version 1.0, Online ISSN 2249-4588
2. Aakanksha Gupta (2014), *Human Resource Accounting - Introduction and Academic*, *Outline by ICAI*, ISSN 2348-3083
3. Bader Aljamaan(2017), *Human Resources Accounting: Concepts, Objectives, Models and Criticism*, *Global Journal of Human Resource Management*, Vol.5, No.7.
4. P. O. Okpako, E.N. Atube & O.H.Oluafawoye (2014), *Human Resource Accounting and Firm Performance*, *G.J.C.M.P.*, Vol.3(4):232-237, ISSN. 2319 – 7285
5. Phạm Đức Hiếu (2012), *Kinh tế tri thức và sự cần thiết của HRA trong doanh nghiệp*, *Tạp chí Phát triển kinh tế*, 264.
6. S. C Das and Harshit Topno (2012), *Valuation of Human Capital: An Analysis of Practicing Models*, *KAIM Journal of Management and Research*, Vol.4No.1-2 ISSN 0974-9462
7. Flamholtz E., Bullen M., & Hua (2002), *Human Resource Accounting. A historical perspective and futurs implications*, *Management Decision*
8. Các trang web: <https://forbesvietnam.com.vn/quan-tri/ty-le-nghi-viec-trong-doanh-nghiep-du-bao-tang-den-24-nam-2019-7798.html>
https://en.wikipedia.org/wiki/Human_resource_accounting.

Xu hướng sử dụng phương pháp hồi quy PLS-SEM trong nghiên cứu kế toán quản trị

Nguyễn Thị Hoàng Yến* - Lê Đoàn Minh Đức*

Nhận: 05/4/2020

Biên tập: 20/4/2020

Duyệt đăng: 01/5/2020

Phương pháp hồi quy tuyến tính cấu trúc (PLS-SEM) là một kỹ thuật tiên tiến hiện đang được sử dụng nhiều trong các lĩnh vực nghiên cứu. Đặc biệt, với kế toán quản trị, nơi mà các khái niệm thường có tác động qua lại lẫn nhau trong một môi trường tổ chức, PLS-SEM là một công cụ phù hợp để phân tích và ước lượng các mối quan hệ của các khái niệm. Bài viết đã đánh giá ưu điểm của PLS-SEM và xác định được xu hướng sử dụng PLS-SEM trong nghiên cứu kế toán quản trị trên thế giới cũng như tại Việt Nam hiện nay. Đồng thời, qua điểm luận nghiên cứu trước, dưới góc nhìn về việc vận dụng PLS-SEM, bài viết đã gắn tiếp bổ sung hàm ý thực tiễn sử dụng PLS-SEM cho nhà khoa học, học viên cũng như các nhà phân biện tham khảo cách thức nhận xét giá trị của một công trình nghiên cứu.

Từ khóa: SEM, PLS-SEM, kế toán quản trị.

Abstract

Partial Least Square - Structural Equation Modeling (PLS-SEM) is an advanced technique used in many fields of research currently. Especially for management accounting, where concepts often interact with each other in an organized environment, PLS-SEM is a suitable tool for analyzing and estimating the relationships of concepts. We have evaluated the advantages of PLS-SEM and identified trends in using PLS-SEM in management accounting in the world as well as in Vietnam currently. Through view the earlier research on the application of PLS-SEM, we also indirectly added the practical implications about using PLS-SEM for scientists, students and reviewers how to comment on the value of a research.

Keywords: SEM, PLS-SEM, management accounting.

1. Giới thiệu

Mô hình phương trình cấu trúc (Structural Equation Modeling, viết tắt là SEM) là kỹ thuật tiên tiến trong phân tích đa biến (multivariate analysis) và đã trở nên phổ biến trong 40 năm qua cùng sự phát triển của công nghệ (Hair, J. F. và các cộng sự, 2019). Gần đây, nhiều nghiên cứu trên thế giới thường sử dụng SEM dựa trên bình phương tối thiểu từng phần (Partial Least Square - SEM, viết tắt là

PLS-SEM) trong nhiều lĩnh vực khác nhau (Goodhue, D. L. và các cộng sự, 2013). Đây là một trong hai cách tiếp cận chính thức để ước lượng mối quan hệ trong mô hình SEM (Hair, J. F. và các cộng sự, 2019). Theo đó, từ khóa “PLS-SEM” đã trở nên thực sự quen thuộc và khẳng định một xu hướng đang được chấp nhận.

Trong phạm vi kế toán quản trị, một số bài báo trên các tạp chí kế toán hàng đầu đã bình luận về

* Đại học Thủ Dầu Hai