**VAI TRÒ CỦA KẾ TOÁN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG CÁC QUYẾT ĐỊNH CỦA DOANH NGHIỆP**

**ThS Nguyễn Thị Quỳnh Giao- Đại học Duy Tân**

**Đặt vấn đề**

Trong bất kỳ doanh nghiệp nào dù nhỏ hay lớn, nguồn nhân lực là yếu tố quyết định cho sự phát triển và thành công của doanh nghiệp. Việc doanh nghiệp xác định đúng vai trò và giá trị của nguồn nhân lực sẽ giúp cho doanh nghiệp tập trung đầu tư phát triển nguồn nhân lực có chất lượng để từ đó khai thác được hiệu quả làm việc của họ, gia tăng sự phát triển thành công của doanh nghiệp. Kế toán là công cụ có thể đo lường được giá trị và các nhà nghiên cứu cũng cho rằng ý tưởng về kế toán nguồn nhân lực cũng đang được xem xét tích cực. Tuy nhiên trong phương pháp kế toán truyền thống hiện nay vẫn chưa đề cập và giải quyết vấn đề này. Bài viết này sẽ làm rõ Kế toán nguồn nhân lực – vai trò của nó trong các quyết định của doanh nghiệp cũng như chỉ ra những điểm mạnh điểm yếu khi áp dụng phương pháp kế toán nguồn nhân lực này.

**Nguồn nhân lực**

Trong doanh nghiệp thì nguồn nhân lực được coi là một tài sản lớn. Nguồn nhân lực của một tổ chức/ doanh nghiệp là tập hợp tất cả các cá nhân tham gia vào bất kỳ hoạt động nào nhằm đạt được các mục tiêu, mục đích của doanh nghiệp, tổ chức đó đặt ra.

Theo Liên Hợp quốc, “Nguồn nhân lực là tất cả những kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm, năng lực và tính sáng tạo của con người có quan hệ tới sự phát triển của mỗi cá nhân và của đất nước”. Như vậy, ở đây nguồn lực con người được coi như một nguồn vốn bên cạnh các loại vốn vật chất khác: vốn tiền tệ, công nghệ, tài nguyên thiên nhiên.

Theo Archel (1995) cho rằng vị thế cạnh tranh của một công ty phụ thuộc vào các tài sản không trùng lặp của nó. Cụ thể tài sản không trùng lặp của các doanh nghiệp đó là nhân sự. Điều này giải thích các doanh nghiệp có đội ngũ nhân sự vững chắc sẽ tạo nên sự khác biệt hơn những công ty khác với cùng một công nghệ.

**Kế toán nguồn nhân lực**

Kế toán nguồn nhân lực (Human Resource Accounting - HRA) là quá trình xác định, ghi chép và báo cáo các khoản đầu tư vào nguồn nhân lực của một tổ chức. Việc định lượng giá trị của nguồn nhân lực giúp ban quản lý ứng phó với những thay đổi về số lượng và chất lượng nguồn nhân lực để đạt được trạng thái cân bằng giữa nguồn nhân lực và lợi ích thu được từ nguồn nhân lực đó.

Theo hiệp hội Kế toán Hoa Kỳ (1973) định nghĩa Kế toán Nguồn nhân lực là quá trình xác định, đo lường và truyền đạt thông tin về nguồn nhân lực nhằm tạo điều điệu quản lý một cách hiệu quả trong tổ chức. Vốn con người có thể được định nghĩa là kiến thức mà các cá nhân thu được và sử dụng để sản xuất hàng hoá, dịch vụ hoặc hình thành các ý tưởng. Định nghĩa này coi Kế toán nguồn nhân lực là quá trình công nhận và định lượng nguồn nhân lực để hỗ trợ cho việc quản lý.

Theo Woodruff (1973) định nghĩa HRA là việc xác định, ghi nhận và cung cấp thông tin về nguồn nhân lực. Ông giải thích thêm HRA là sự tích luỹ có hệ thống về những thay đổi trong các khoản đầu tư vào nguồn nhân lực và báo cáo lại thông tin đó cho các nhà quản lý điều hành để hỗ trợ họ đưa ra quyết định tốt hơn.

Theo quan điểm của Gupta (1991) định nghĩa HRA là một hệ thống thông tin cung cấp cho ban lãnh đạo doanh nghiệp về nguồn lực của doanh nghiệp. Nó liên quan đến việc hạch toán đầu tư vào con người và giá trị kinh tế của con người trong một tổ chức. HRA cung cấp một cái nhìn toàn diện về phương pháp sử dụng thông tin giá trị và chi phí nguồn nhân lực trong quá trình ra quyết định.

Flamholtz (1985) đã đưa ra định nghĩa cụ thể hơn về HRA, gọi HRA là quá trình đo lường chi phí mà các doanh nghiệp hay tổ chức phải gánh chịu để tuyển dụng, lựa chọn, thuê, đào tạo và phát triển tài sản con người. Định nghĩa này đưa ra quan điểm rằng khoản chi cho nguồn nhân lực cần được ghi nhận cho các mục đích định giá và báo cáo, coi HRA liên quan đến việc đo lường giá trị kinh tế của con người đối với tổ chức.

Theo Friedman và Lev (1974), Lau & Lau (1978) coi HRA là một phương pháp để đo lường một cách có hệ thống giá trị tài sản của lao động và lượng tài sản tạo ra, xem xét đóng góp của nguồn nhân lực.

Theo Jasrotia (2004), HRA là công cụ đo lường và báo cáo về chi phí và giá trị con người như một nguồn lực của tổ chức. Định nghĩa này dựa trên cơ sở rằng kiến thức và năng lực trí tuệ của nhân viên ngày càng trở nên quan trong hơn trong việc ra quyết định đầu tư của doanh nghiệp, nó quan trọng hơn một tài sản hữu hình nào khác.

Như vậy, có rất nhiều định nghĩa về kế toán nguồn nhân lực của các tác giả trên thế giới. Tuy nhiên đều có điểm chung HRA là một quá trình đo lường, ghi nhận các khoản chi phí đầu tư vào con người cũng như giá trị thu nhận được từ nguồn nhân lực đó để có thể cung cấp cho nhà trị cái nhìn có hệ thống về nguồn nhân lực trong đơn vị, từ đó đưa ra các quyết định phù hợp cho doanh nghiệp.

**Lợi ích mang lại từ HRA**

Kế toán nguồn nhân lực sẽ giúp nhận diện được liệu rằng tài sản con người có đang được xây dựng trong doanh nghiệp hay không và việc tổ chức xây dựng đó có đang thực hiện đúng cách không. Có 5 lợi ích mang lại từ HRA:

****

*Nguồn: Dr.S.Chand Basha và cộng sự*

- Chi phí phát triển nguồn nhân lực: HRA sẽ đưa ra thông tin về chi phí để đầu tư phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp. Điều này giúp cho ban giám đốc xác định được các chi phí tuyến dụng, đầu tư nâng cao trình độ, chi phí giữ chân người lao động …

- Mức đầu tư phù hợp: HRA cung cấp cho doanh nghiệp thông tin rằng doanh nghiệp có đang đầu tư đúng mức cho nguồn nhân lực hay chưa. Nếu đầu tư quá nhiều thì doanh nghiệp cần cố gắng kiểm soát và ngược lại doanh nghiệp cần gia tăng đầu tư cho đội ngũ nhân viên trong doanh nghiệp.

- Lập kế hoạch và thực hiện các chính sách cá nhân: thông tin từ HRA sẽ giúp ban lãnh đạo đưa ra kế hoạch và các quyết định có liên quan đến nhân sự như điều động, thăng chức, đào tạo, nghỉ hưu, thôi việc…

- Nâng cao hiệu quả làm việc của nhân viên: HRA cho các nhân viên biết các chi phí đầu tư cho họ cũng như lợi nhuận mà họ mang lại dưới dạng sản lượng. Điều này có thể thúc đẩy nhân viên trong doanh nghiệp nhìn nhận giá trị cũng như thúc đẩy sự nỗ lực, gia tăng giá trị của chính họ.

- Tính toán được lợi tức đầu tư: Khi thực hiện HRA, doanh nghiệp có thể tính toán được lợi tức đầu tư. Các khoản đầu tư vào nguồn nhân lực và hiệu quả đạt được khi có sự đầu tư này cũng sẽ giúp cho doanh nghiệp có được thông tin chi tiết trong việc đưa ra các quyết định của mình

**Kế toán nguồn nhân lực và vai trò của nó trong việc ra quyết định**

Hầu hết các tài liệu về nguồn nhân lực đều cho rằng nguồn nhân lực là tài sản lớn nhất của tổ chức. Chính con người sẽ kiểm soát và điều khiển mọi nguồn lực khác của doanh nghiệp nên chất lượng và quyết định của con người đưa ra sẽ thể hiện trực tiếp kết quả hoạt động của tổ chức. Nhiều nghiên cứu của các tác giả trên thế giới đã chứng thực được mối quan hệ này:

Theo nghiên cứu của Becker và huselid (1997), họ tìm thấy mối quan hệ chặc chẽ giữa chất lượng vốn con người và hiệu quả tài chính đạt được.

Theo Fariborz và Raiasheka (2011) kết luận rằng việc thiếu các thông tin công bố từ hệ thống HRA trong báo cáo tài chính sẽ dẫn đến việc người sử dụng không nắm bắt được thông tin đầy đủ của doanh nghiệp. Kết quả nghiên cứu của họ cho thấy việc sử dụng thông tin từ HRA trong báo cáo tài chính có tác động gia tăng đến quá trình ra các quyết định đầu tư vào cổ phiếu, HRA đóng vai trò quan trọng trong cả các quyết định quản lý nội bộ và lợi nhuận lâu dài sẽ được tạo ra nếu sử dụng công cụ HRA.

Theo nghiên cứu của Okpala và Chidi (2010) kết luận rằng hệ thống kế toán nguồn nhân lực phát triển tốt sẽ đóng góp đáng kể vào quyết định nội bộ của ban lãnh đạo doanh nghiệp và các quyết định bên ngoài của nhà đầu tư. Thông tin về giá trị nguồn nhân lực rất hữu ích cho việc ta quyết định trong doanh nghiệp. Họ cũng khuyến nghị vần phải giải quyết các vấn đề phát triển con người ở cấp độ vi mô lẫn vĩ mô và giá trị vốn con người cần phải đưa vào bảng cân đối của các tổ chức.

Herman và Mitchel (2008) cũng báo cáo rằng việc xử lý toàn diện các chi phí, kết quả nguồn nhân lực sẽ cung cấp cho nhà phân tích tài chính bên trong và ngoài doanh nghiệp những thông tin hữu ích cho việc ra quyết định.

Như vậy, cũng giống như kế toán truyền thống về các phần hành trong doanh nghiệp thì HRA cũng thực hiện chức năng ghi chép, phân tích và cung cấp các thông tin cho nhà quản lý bằng các thước đo giá trị nên kết quả cung cấp được từ hệ thống HRA sẽ rất hữu ích cho việc ra quyết định, nó cung cấp cho nhà quản lý về các thay đổi đang xảy ra theo thời gian đối với nguồn nhân lực của doanh nghiệp.

**Các phương pháp kế toán nguồn nhân lực**

* *Phương pháp chi phí giá gốc*: Phương pháp này được phát triển bởi William C.Pyle, theo phương pháp này tính toán chi phí thực tế phát sinh cho việc tuyển dụng, lựa chọn, thuê, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực (HR). Mô hình này gợi ý rằng thay vì tính các chi phí đó vào kết quả lãi lỗ thì nó nên được vốn hoá trong bảng cân đối kế toán và phân bổ theo thời gian sử dụng dự kiến của nguồn nhân lực đó.
* *Phương pháp chi phí thay thế*: Phương pháp chi phí thay thế được đề xuất bởi Rensis Likert. Phương pháp này sẽ xác định giá trị của nhân viên bằng chi phí bỏ ra theo giả định sẽ thay thế một đội ngũ ngân viên mới có năng lực và hiệu quả tương đương. Các chi phí phát sinh như tuyển dụng, lựa chọn, đào tạo, phát triển được xác định tại thời điểm định giá, khác với phương pháp giá gốc thì các chi phí trên được vốn hoá được xác định trên cơ sở giá gốc, chi phí đầu tư ban đầu.
* *Phương pháp chi phí cơ hội*: Chi phí cơ hội là khoản thu nhập thay thế kiếm được cneesu năng lực sản xuất hoặc tài sản đưa vào sử dụng mục đích thay thế nào đó. Với kế toán nguồn nhân lực thì phương pháp này thực hiện bằng cách đấu thầu. Giá trị xác định sẽ là số tiền các bộ phận khác sẵn sàng chi trả để có được nhân sự đó.
* *Phương pháp dựa trên giá trị kinh tế*: Theo phương pháp này thì nguồn nhân lực được đánh giá trên cơ sở những đóng góp mà họ có thể thực hiện cho tổ chức trong quá trình tiếp tục hoạt động trong tổ chức ở tương lai.
* *Phương pháp định giá phần thưởng: Mô hình được phát triển bới Eric g.Flamholtz.* Phương pháp này tìm cách đo lường giá trị của nguồn nhân lực trên cơ sở giá trị của một nhân viên đối với một tổ chức tại các trạng thái (vai trò) dịch vụ khác nhau mà nhân viên dự kiến sẽ giữ trong suốt quãng đời làm việc với tổ chức.
* *Phương pháp vốn hóa tiền lương*: Mức lương phải trả cho nhân viên trong thời gian làm việc trong tổ chức có thể được sử dụng để thay thế cho giá trị của nguồn nhân lực, theo quan điểm về sự đồng quan hệ chặt chẽ giữa lương bổng của nhân viên và giá trị của họ đối với tổ chức. Do đó, giá trị của nguồn nhân lực là giá trị hiện tại của thu nhập trong tương lai của nhóm nhân viên đồng giá trị.
* *Phương pháp đo lường dựa trên nỗ lực cá nhân*: Phương pháp này đo lường giá trị nguồn nhân lực của công ty trên cơ sở những nỗ lực của cá nhân vì lợi ích của tổ chức. Những nỗ lực này được đánh giá dựa trên góc độ sau: Tiểu sử kinh nghiệm của nhân viên; Mức độ xuất sắc mà nhân viên đạt được; Vị trí một nhân viên đang giữ.
* *Phương pháp chiết khấu tiền lương tương lai có hiệu chỉnh*: Phương pháp này được thực hiện dựa trên sự đo lường giá trị của nguồn nhân lực trên cơ sở hiệu quả của một tổ chức có liên quan. Mô hình này liên hệ giá trị của nguồn nhân lực với lợi nhuận tăng thêm mà công ty thu được hơn cả kỳ vọng.
* *Phương pháp chi phí tiêu chuẩn*: Phương pháp này dự kiến thiết lập một chi phí tiêu chuẩn cho mỗi cấp nhân viên, được cập nhật hàng năm. Các phương sai được tạo ra nên được phân tích và sẽ tạo thành một cơ sở hữu ích cho việc kiểm soát. Chi phí thay thế có thể được sử dụng để phát triển chi phí tiêu chuẩn của việc tuyển dụng, đào tạo và phát triển cá nhân, các tiêu chuẩn đó có thể được sử dụng để so sánh kết quả thực tế với kết quả kế hoạch.
* *Phương pháp sức mua hiện tại*: Thay vì lấy chi phí thay thế để vốn hóa, chi phí đầu tư gốc vào nguồn nhân lực đã vốn hóa được chuyển đổi thành sức mua hiện tại của tiền với sự trợ giúp của các chỉ số. Ưu điểm lớn của nó là sự đơn giản, mặc dù nó chỉ có thể tạo ra các câu trả lời gần đúng và dữ liệu gần đúng.

**Kết luận**

Nguồn nhân lực là yếu tố quyết định đến chất lượng hoạt động của doanh nghiệp. Kỹ năng, óc sáng tạo, khả năng của con người không thể thay thế bằng máy móc. Do đó việc tuyển dụng và đầu tư một nguồn nhân lực chất lượng là yếu tố quan trọng trong bất kể doanh nghiệp nào. Mặc dù trong hiện tại thì chưa có một mô hình xác định nguồn nhân lực nào được chấp nhận rộng rãi cũng như chưa có một hiệp hội, tổ chức kế toán nào bắt buộc công bố thông tin về báo cáo kế toán nguồn nhân lực. Tuy nhiên, qua phân tích ta có thể thấy rất rõ vai trò của kế toán nguồn nhân lực trong việc cung cấp các thông tin cho các nhà quản lý và nhà đầu tư trong và ngoài doanh nghiệp phục vụ cho việc ra quyết định. Do đó, cần thiết phải xem xét và đưa HRA vào doanh nghiệp để có thể nắm rõ hơn về tình hình nhân sự cũng như ra các quyết định đầu tư kịp thời cho nguồn lực đó. Thực tế cũng cho thấy có rất nhiều doanh nghiệp ở các nước trên thế giới cũng đã chủ động áp dụng mô hình HRA này.

**TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Dasari. Pandurangarao, Dr.S.Chand Basha, Devarapalli.Rajasekhar (2013), *A Study on human resource accounting methods and pratices in India, ISSN 2277-3630.*

2. Flamholtz, E. G., & Main, E. D. (1999). Current issues, recent advancements, and future directions in human resource accounting. *Journal of Human Resource Costing & Accounting, 4*(1), 11–20. <http://dx.doi.org/10.1108/eb029050>

3. Flamholtz, E. G. (1973). Human Resource Accounting: *Measuring positional replacement costs*. *Human Resource Management,* 8–16.

4. Jacob Cherian & Sherine Farouq (2013) *A Review of Human Resource Accounting and Organizational Performance,* ISSN 1916-9728, <http://dx.doi.org/10.5539/ijef.v5n8p74>

5. http://www.ceo360.vn