

## MỤC LỤC

### KINH TẾ VÀ QUẢN LÝ

- 1. Nguyễn Hoàng** - Đổi mới sáng tạo và tác động đến hiệu quả xuất khẩu: Nghiên cứu thực nghiệm tại các doanh nghiệp Việt Nam. *Mã số: 187.IIEM.11* 3

*Innovation and its Impact on Export Performance: An Experimental Study in Vietnamese Enterprises*

- 2. Lại Cao Mai Phương, Nguyễn Huỳnh Thanh Trúc, Nguyễn Thị Bích Trâm và Huỳnh Thị Tuyết Trinh** - Tác động của chính sách tiền tệ đến chỉ số giá chứng khoán VN-index. *Mã số: 187.1FiBa.11* 17

*Impact of Monetary Policy on Stock Price in Vietnam Stock Market*

- 3. Nguyễn Thị Thu Hiền, Hà Thị Cẩm Vân và Trần Kim Anh** - Tác động của chất lượng thể chế đến năng suất yếu tố tổng hợp của các doanh nghiệp ở Việt Nam. *Mã số: 187.ISMET.11* 33

*The impact of institutional quality on total factor productivity of enterprises in Vietnam*

### QUẢN TRỊ KINH DOANH

- 4. Phạm Đức Hiếu** - Ảnh hưởng của công bố thông tin nguồn nhân lực tới kết quả tài chính của các doanh nghiệp niêm yết Việt Nam. *Mã số: 187.2FiBa.21* 48

*Impact of Human Resource Information Disclosures on Financial Performance of Listed Companies in Vietnam*

- 5. Lê Thị Nhung** - Công bố thông tin trách nhiệm xã hội và chi phí vốn cổ phần: bằng chứng thực nghiệm từ các doanh nghiệp Việt Nam. *Mã số: 187.2FiBa.21* 61  
*Corporate Social Responsibility Disclosure and Cost of Equity Capital: Empirical Evidence from Vietnamese Enterprises*
- 6. Trần Thị Tuyết** - Ảnh hưởng của yếu tố giá trị tiêu dùng đến ý định tiêu dùng ẩm thực đường phố của khách du lịch quốc tế tại Việt Nam. *Mã số: 187.2TRMg.21* 72  
*Effect of consumption values on international tourists' intention to purchase street food in Vietnam*
- 7. Đinh Thị Phương Anh, Đặng Thị Minh Nguyệt và Nguyễn Trần Việt** - Thực trạng hoạt động đầu tư trái phiếu của các ngân hàng thương mại Việt Nam. *Mã số: 187.2FiBa.21* 89  
*Bond Investment Activities of Commercial Banks in Vietnam*

## Ý KIẾN TRAO ĐỔI

- 8. Mai Thanh Lan và Tạ Huy Hùng** - Nghiên cứu ảnh hưởng của môi trường đại học, động lực khởi nghiệp tới ý định và hành vi khởi nghiệp của sinh viên Việt Nam. *Mã số: 187.3OMIs.31* 103  
*Impact of Entrepreneurial Motivation, University Environment on Entrepreneurial Intention and Entrepreneurial Behavior*

# **ẢNH HƯỞNG CỦA CÔNG BỐ THÔNG TIN NGUỒN NHÂN LỰC TỚI KẾT QUẢ TÀI CHÍNH CỦA CÁC DOANH NGHIỆP NIÊM YẾT VIỆT NAM**

**Phạm Đức Hiếu**

**Trường Đại học Thương mại**

**Email: hieuphamduc@gmail.com**

*Ngày nhận: 26/12/2023*

*Ngày nhận lại: 02/02/2024*

*Ngày duyệt đăng: 20/02/2024*

*Bài viết kiểm định ảnh hưởng của công bố thông tin nguồn nhân lực tới kết quả tài chính của các doanh nghiệp niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam. Trong đó: (1) kết quả tài chính được xác định theo hai cách tiếp cận: đo lường bằng thước đo kế toán (ROA) và đánh giá của thị trường (MB); (2) công bố thông tin nguồn nhân lực phản ánh bằng chỉ số công bố thông tin chung (HRID) và 5 chỉ số thành phần (TRAINID, HEALID, EMPID, WORKID, MGTID). Các biến kiểm soát gồm: (1) quy mô (SIZE), (2) đòn bẩy tài chính (LEV) và (3) tốc độ tăng trưởng doanh thu (SGROW). Phân tích hồi quy dữ liệu bảng theo mô hình FEM cố định biến thời gian và ngành nghề cho thấy ảnh hưởng thuận chiều có ý nghĩa thống kê của chỉ số công bố thông tin chung và chỉ số công bố thông tin thành phần về nguồn nhân lực tới kết quả tài chính của doanh nghiệp niêm yết. Các phát hiện có ý nghĩa với cả doanh nghiệp và người sử dụng thông tin, giúp các bên có góc nhìn bao quát hơn về ảnh hưởng của công bố thông tin nguồn nhân lực đến kết quả tài chính doanh nghiệp; qua đó thúc đẩy việc công bố thông tin, cải thiện chất lượng báo cáo và độ minh bạch của thị trường chứng khoán Việt Nam trong thời gian tới.*

*Từ khóa: Công bố thông tin nguồn nhân lực, hiệu quả tài chính, Việt Nam.*

*JEL Classifications: G32, M40, M41.*

*DOI: 10.54404/JTS.2024.187V.04*

## **1. Đặt vấn đề**

Một trong các nguyên tắc cơ bản để thị trường chứng khoán phát triển bền vững là các tổ chức niêm yết phải đảm bảo công bố thông tin minh bạch, kịp thời và đầy đủ; điều đó giúp cho các nhà đầu tư có thể bảo vệ được các lợi ích kinh tế chính đáng của họ. Tự nguyện công bố thông tin nhiều hơn so với quy định cũng là cách thức mà một tổ chức niêm yết ra dấu hiệu với thị trường và nhà đầu tư, mặt khác đó cũng là biện pháp để doanh

nh nghiệp (DN) bảo vệ nhà đầu tư của mình. Thực tế đã chứng minh, kênh thông tin giao tiếp hiệu quả và tin cậy nhất giữa DN với nhà đầu tư là dựa vào công bố thông tin, trong đó chủ yếu được thực hiện bằng công khai các báo cáo tài chính, báo cáo thường niên, và gần đây thêm báo cáo phát triển bền vững của các tổ chức niêm yết.

Việc công bố thêm thông tin là tự nguyện hay bắt buộc của các tổ chức niêm yết đã gia tăng khả năng tiếp cận thông tin của người sử dụng trên các

khía cạnh: kịp thời, đảm bảo bao quát, có độ tin cậy nhất định, gia tăng khả năng đối chiếu và tính dễ hiểu của thông tin. Vì thế, việc công bố thêm thông tin có tác động tích cực tới giá cổ phiếu của DN niêm yết trên thị trường chứng khoán (Putra & Ratnadi, 2021; Adewumi et al., 2021). Theo lý thuyết tín hiệu (*signaling theory*), công bố thêm thông tin chỉ có ở các DN có kết quả tài chính vượt trội (Hamrouni et al., 2015) và đó cũng là cách để giảm bớt sự bất cân xứng thông tin, khiến cho DN trở nên “thân thiện” hơn với nhà đầu tư, làm cho giá cổ phiếu hấp dẫn hơn, qua đó góp phần gia tăng giá trị DN (Razali et al., 2018).

Có khá nhiều nghiên cứu trước đây đã tìm hiểu ảnh hưởng của công bố thông tin tự nguyện tới kết quả hoạt động (Al-Ahdal et al., 2020; Hamrouni et al., 2015), hoặc giá trị DN (Pham et al., 2022b); tuy nhiên không có nhiều nghiên cứu xem xét ảnh hưởng của công bố thông tin tự nguyện tới kết quả tài chính DN theo cả hai cách tiếp cận: sử dụng dữ liệu kế toán (ROA) và sử dụng dữ liệu thị trường (MB), đặc biệt là tại các thị trường chứng khoán mới nổi hoặc cận biên (Temiz, 2021).

Bài viết này sẽ đánh giá ảnh hưởng của việc công bố thông tin nguồn nhân lực, bao gồm cả thông tin chung và thông tin thành phần đến kết quả tài chính theo dữ liệu kế toán và dữ liệu thị trường của các DN niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam. Để đảm bảo tính đồng nhất, các công ty thuộc lĩnh vực tài chính, ngân hàng, bảo hiểm, chứng khoán bị loại khỏi mẫu nghiên cứu vì sự khác biệt trong công bố thông tin, đánh giá kết quả tài chính và xác định giá trị của các công ty này. Nghiên cứu dựa vào dữ liệu thứ cấp của các công ty trên thị trường chứng khoán Việt Nam giai đoạn 2015-2020.

Các tác giả lựa chọn Việt Nam là địa chỉ nghiên cứu vì tiềm năng phát triển nguồn nhân lực của một nước đang phát triển, đang trong quá trình chuyển đổi cơ cấu kinh tế dưới sự tác động của chuyển đổi số. Bên cạnh đó, Việt Nam đang

phấn đấu để nâng hạng thị trường chứng khoán non trẻ từ cận biên sang mới nổi và một trong các tiêu chí để nâng hạng thị trường là tăng cường các hoạt động bảo vệ quyền lợi cho nhà đầu tư thông qua cải thiện chất lượng công bố thông tin và minh bạch của thị trường. Kết quả nghiên cứu này vì thế sẽ cung cấp một góc nhìn bao quát cho cả DN niêm yết và người sử dụng thông tin trong đó có cơ quan quản lý nhà nước về ảnh hưởng của công bố thông tin nguồn nhân lực tới kết quả tài chính trên hai góc độ kế toán và giá trị thị trường của các DN niêm yết Việt Nam.

Điểm mới của nghiên cứu là không giới hạn ở việc xem xét ảnh hưởng của công bố thông tin chung như phần lớn các nghiên cứu tiền nhiệm mà còn đánh giá ảnh hưởng của 5 công bố thành phần tới kết quả tài chính và giá trị DN. Vì thế kết quả nghiên cứu không chỉ làm sáng tỏ tác động của công bố thông tin nhân lực nói chung mà còn giúp cho DN và người sử dụng nhận biết rõ hơn mức độ công bố thông tin thành phần và ảnh hưởng của từng thành phần này tới kết quả tài chính và giá trị DN; qua đó thúc đẩy công bố thông tin của tổ chức niêm yết, góp phần minh bạch thị trường và đẩy nhanh quá trình thăng hạng của thị trường chứng khoán Việt Nam.

Bài viết gồm 5 phần; ngoài phần 1 giới thiệu, phần 2 sẽ là tổng quan nghiên cứu gồm cơ sở lý thuyết và giả thuyết nghiên cứu. Phần 3 trình bày phương pháp nghiên cứu và thu thập dữ liệu. Phần 4 là kết quả và phân tích kết quả. Phần 5 trình bày các kết luận, hạn chế của nghiên cứu và đề xuất hướng nghiên cứu trong tương lai.

## **2. Tổng quan nghiên cứu**

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

Lý thuyết các bên liên quan được khởi đầu từ nghiên cứu của Freeman (1984) là lý thuyết về quản trị tổ chức và đạo đức kinh doanh. Lý thuyết này cho rằng tổ chức có nghĩa vụ phải đối xử công bằng giữa các bên liên quan, trong trường hợp có xung đột lợi ích, DN phải có nghĩa vụ đạt được sự

cân bằng lợi ích tối ưu giữa các bên. Freeman (1984) đã nhận diện và phân nhóm các bên liên quan đến hoạt động của một công ty. Theo đó, quan điểm quản trị công ty theo tư duy truyền thống luôn cho rằng các cổ đông - chủ sở hữu vốn là bên quan trọng duy nhất đối với công ty. Nhà quản lý có nghĩa vụ ràng buộc pháp lý để đáp ứng nhu cầu gia tăng giá trị cho các cổ đông thông qua kết quả tài chính và giá trị DN (giá cổ phiếu trên thị trường).

### **2.2. Lý thuyết tín hiệu**

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

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

Theo Ullah & Karim (2015) và Sarkar et al., (2016) công bố thông tin nguồn nhân lực là một phần quan trọng của việc thực hiện trách nhiệm xã hội (CSR) trong đó các công ty truyền đạt thông tin dưới dạng các báo cáo (tích hợp hoặc

thường niên) về lực lượng lao động - một nguồn lực chưa được phản ánh vào các BCTC nhưng được kỳ vọng sẽ mang lại lợi ích kinh tế trong tương lai cho đơn vị.

Ở Việt Nam, việc công bố thông tin nguồn nhân lực chính thức bắt đầu từ năm 2016, bởi quy định về công bố thông tin liên quan tới môi trường, xã hội tại Thông tư 155/2015/TT-BTC. Trước năm 2016, thông tin nguồn nhân lực đã được công bố bởi một số DN niêm yết nhưng hầu như chưa được trình bày trong một báo cáo chính thức. Điều này là do Việt Nam chưa có các quy định và hướng dẫn; vì vậy, việc công bố thông tin về nguồn nhân lực chưa được coi trọng. Nhưng tình hình đã thay đổi khi DN và người sử dụng thông tin có nhận thức ngày càng cao về tầm quan trọng của nguồn nhân lực, nhiều công ty đã cố gắng công bố thông tin nguồn nhân lực trên cơ sở tự nguyện để giảm bớt sự bất cân xứng thông tin và cải thiện tính minh bạch với các bên liên quan, đồng thời cũng chứng tỏ với cộng đồng trách nhiệm xã hội của DN. Các DN đã nhận ra rằng họ không chỉ có trách nhiệm duy nhất là cải thiện kết quả tài chính mà trách nhiệm của DN cần phải dựa trên ba lợi ích: xã hội - môi trường tự nhiên - (và) kinh tế. Theo Elkington (1994), ngoài lợi ích tài chính còn là xã hội và môi trường vì điều kiện tài chính không đủ để đảm bảo cho một công ty phát triển bền vững. Tính bền vững sẽ chỉ được đảm bảo khi đơn vị quan tâm đến cả khía cạnh xã hội và môi trường. Do đó, công bố thông tin về nguồn nhân lực kỳ vọng mang lại giá trị đáng kể cho DN (Guthrie et al., 2004). Mục tiêu chính của việc công bố thông tin nguồn nhân lực là đáp ứng nhu cầu thông tin của người dùng theo cách gia tăng trách nhiệm giải trình của DN, và cuối cùng là công bố cho các bên liên quan về chất lượng và giá trị các nguồn lực của công ty.

### **2.4. Giả thuyết nghiên cứu**

Lý thuyết các bên liên quan và lý thuyết tín hiệu cho rằng một công ty có nguồn nhân lực tốt

hơn, hiệu quả hoạt động cao hơn sẽ công bố nhiều thông tin hơn về hoạt động của họ để duy trì hình ảnh tích cực của đơn vị với các bên. Ban lãnh đạo của một DN có trách nhiệm xã hội sẽ tự nguyện công bố nhiều thông tin hơn cho thị trường để nâng cao giá trị của công ty, cũng như giá trị tài sản nhân lực của họ trong thị trường lao động cạnh tranh. Theo Petty & Guthrie (2000) một công ty đầu tư vào danh tiếng, sẽ đầu tư cả vào trách nhiệm xã hội. Các tác giả cho rằng việc công bố thông tin nguồn nhân lực ảnh hưởng đáng kể đến hiệu quả tài chính và giá trị doanh nghiệp. Tại Malaysia, Razali et al., (2018) đã nhận thấy công bố thông tin tự nguyện có tác động tích cực tới kết quả hoạt động của DN bởi gia tăng cạnh tranh và củng cố hình ảnh tốt của DN với xã hội. Sharif và Lai (2015) cũng phát hiện ra tác động tích cực của công bố thông tin tự nguyện tới kết quả hoạt động của DN. Các tác giả cho rằng công bố thông tin nhiều hơn sẽ giảm sự bất cân xứng thông tin, vì thế giảm chi phí vốn và tăng kết quả tài chính, giá trị DN.

Dowell et al., (2000) khi đo lường kết quả tài chính DN theo đánh giá của thị trường đã nhận thấy các DN đa quốc gia áp dụng các chuẩn mực môi trường và xã hội toàn cầu nghiêm ngặt được thị trường định giá cao hơn. Nhiều nghiên cứu khác nhau đã được thực hiện để chứng minh mối liên hệ tích cực giữa việc công bố thông tin nguồn nhân lực và giá trị DN như nghiên cứu của Putra & Ratnadi (2021), Adewumi et al., (2021) và Machmuddah et al., (2020). Kết quả các nghiên cứu đó đều chứng minh rằng nguồn nhân lực là một trong những tài sản vô hình mà công ty sở hữu, có giá trị và được thị trường định giá. Giá trị của các tài sản vô hình này sẽ tăng lên thông qua các khoản đầu tư cho nguồn nhân lực; mặt khác, nguồn nhân lực được đầu tư, có chất lượng cao sẽ góp phần cải thiện kết quả tài chính vì thế sẽ dẫn tới làm tăng giá trị của công ty.

Từ các nghiên cứu tiền nhiệm và cơ sở lý thuyết trình bày ở trên, các giả thuyết cho nghiên cứu này được phát biểu như sau:

*H1: Công bố thông tin nguồn nhân lực có ảnh hưởng tích cực đến kết quả tài chính theo tiếp cận kế toán của các DN niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam.*

*H2: Công bố thông tin nguồn nhân lực có ảnh hưởng tích cực đến kết quả tài chính theo định giá thị trường của các DN niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam.*

### **3. Phương pháp nghiên cứu**

Với số lượng lớn các công ty niêm yết tại Việt Nam, nhóm tác giả đã quyết định giới hạn khung chọn mẫu là những công ty: (1) có thời gian niêm yết liên tục trong khoảng 2015-2020 trên HOSE và (2) có công bố thông tin nguồn nhân lực trong các báo cáo thường niên. Để tính được tốc độ tăng trưởng doanh thu, tổng tài sản bình quân thời gian lấy mẫu tăng thêm 1 năm, bắt đầu từ 2015, mặc dù các biến nghiên cứu chính được tính toán trong giai đoạn 2016-2020. Sở dĩ năm 2016 được lựa chọn vì cũng là thời điểm có hiệu lực của TT155/2015/TT-BTC về công bố thông tin phát triển bền vững của DN niêm yết. Do giới hạn về thời gian, kinh phí và các yếu tố chủ quan, khách quan khác cỡ mẫu cuối cùng gồm 81 DN tương ứng với 405 quan sát đủ dữ liệu để đưa vào phân tích, tạo thành dữ liệu bảng cân đối.

Các biến nghiên cứu gồm:

- Các biến phụ thuộc: hiệu quả tài chính (*ROA*), giá trị thị trường/giá trị sổ sách của DN (*MB*)

- Các biến độc lập: chỉ số công bố chung (*HRID*); các chỉ số công bố thành phần nguồn nhân lực trên các khía cạnh: huấn luyện và đào tạo (*TRAINID*), chất lượng đội ngũ (*EMPID*), sức khỏe và an toàn lao động (*HEALID*), môi trường làm việc (*WORKID*), và ban quản lý (*MGTID*)

- Các biến kiểm soát: đòn bẩy tài chính (*LEV*), quy mô doanh nghiệp (*SIZE*), và (3) tăng trưởng doanh thu (*SGROW*).

Hồi quy dữ liệu bảng theo mô hình FEM cố định biến thời gian (*YEAR*) và ngành nghề (*INDST*) được sử dụng để xác định ảnh hưởng của các biến độc lập và kiểm soát lên biến phụ thuộc. Mô hình phân tích được biểu diễn bằng phương trình tổng quát sau:

$$ROA_{it} \text{ hoặc } MB_{it} = \beta_0 + \beta_1 HRIDisclosure_{it} + \beta_2 SIZE_{it} + \beta_3 LEV_{it} + \beta_4 SGROW_{it} + YEAR_{fixed} + INDST_{fixed} + \omega_{it} \quad (1)$$

Bảng 1 trình bày tóm tắt danh mục và đo lường các biến phụ thuộc, biến kiểm soát trong nghiên cứu.

**Bảng 1:** Các biến phụ thuộc và kiểm soát

STT	Tên	Ký hiệu	Phân loại	Đo lường
1	Tỷ suất sinh lời của tài sản	<i>ROA</i>	Phụ thuộc	Lợi nhuận ròng/Tổng tài sản bình quân
2	Hệ số giá thị trường/giá trị sổ sách của DN	<i>MB</i>	Phụ thuộc	Vốn hóa thị trường/Giá trị sổ sách VCSH
3	Quy mô DN	<i>SIZE</i>	Kiểm soát	Logarit tự nhiên của tổng tài sản
4	Hệ số nợ	<i>LEV</i>	Kiểm soát	Tổng nợ/Tổng tài sản
5	Tăng trưởng doanh thu (DT)	<i>SGROW</i>	Kiểm soát	$(DT_t - DT_{t-1})/DT_{t-1}$

(Nguồn: Tổng hợp của tác giả).

Biến phụ thuộc, chỉ số công bố thông tin chung nguồn nhân lực (*HRID*) và chỉ số công bố thông tin thành phần được đo lường thông qua một danh mục gồm 31 tiêu chí công bố thông tin về nguồn nhân lực kế thừa từ các nghiên cứu trước có điều chỉnh cho phù hợp với nghiên cứu này (Aggarwal & Verma, 2020; Pham et al., 2022a). Để đo lường biến độc lập, phép đo lường nhị phân được áp dụng, trong đó một tiêu chí nhận điểm 1 nếu được công bố và bằng 0 nếu ngược lại. Theo đó, chỉ số công bố thông tin nguồn nhân lực của một DN được tính bằng công thức sau:

$$HRIDisclosure_{it} = \frac{\sum_1^n d_i}{n} \quad (2)$$

Trong đó,  $d_i = 1$  nếu chỉ mục được công bố và  $= 0$  nếu ngược lại;  $n$ : số chỉ mục công bố ( $n \leq 31$ ).

Thông kê mô tả được sử dụng để mô tả các biến nghiên cứu; xem xét phân phối chuẩn dựa trên giá trị của Skewness với trị tuyệt đối không lớn hơn 2 ( $\leq 2$ ) và Kurtosis với trị tuyệt đối không lớn hơn 4 ( $\leq 4$ ) kết hợp với kiểm định Normality (Normality test) trên phần mềm STATA (Jackson, 2015). Độ mạnh của mối quan hệ giữa các biến được xác định bằng hệ số tương quan Pearson. Hồi quy dữ liệu bảng được sử dụng để

phân tích ảnh hưởng của các biến độc lập và kiểm soát lên biến phụ thuộc tương ứng với từng mô hình của nghiên cứu sau khi đã kiểm tra tính hợp lý của các hồi quy OLS, FEM và REM. Các kết quả kiểm định về khuyết tật của mô hình cho thấy các biến không có hiện tượng đa cộng tuyến, mô hình không có hiện tượng phương sai sai số thay đổi và tự tương quan; kiểm định Hausman cho thấy hồi quy FEM là phù hợp. Để không ảnh hưởng tới kết quả nghiên cứu, dữ liệu đã được làm sạch thông qua xử lý giá trị ngoại lai bằng lệnh thay thế (replace) trên phần mềm STATA, do đó vẫn đảm bảo được tính cân bằng của dữ liệu bảng.

**Bảng 2:** Biến độc lập và các biến độc lập thành phần

STT	Tên	Ký hiệu	Phân loại	Đo lường
1	Chỉ số công bố thông tin chung	<i>HRID</i>	Độc lập	(2) với n = 31
2	Chỉ số công bố thông tin thành phần			
2a	Đào tạo và huấn luyện	<i>TRAINID</i>	Độc lập	(2) với n = 5
2b	Chất lượng đội ngũ	<i>EMPID</i>	Độc lập	(2) với n = 8
2c	Sức khỏe và an toàn lao động	<i>HEALID</i>	Độc lập	(2) với n = 6
2d	Môi trường làm việc	<i>WORKID</i>	Độc lập	(2) với n = 9
2e	Ban quản lý	<i>MGTID</i>	Độc lập	(2) với n = 3

(Nguồn: Tổng hợp của tác giả, hiệu chỉnh từ Aggarwal & Verma, 2020; Pham et al., 2022a).

**4. Kết quả và thảo luận**

tài chính của các DN trong mẫu (min = -3.8; max = 41.6). Giá trị DN bằng MB tối đa là 8.0 và tối

**4.1. Phân tích thống kê mô tả**

**Bảng 3:** Thống kê mô tả các biến của nghiên cứu

Variable	N	Mean	Median	Min	Max	Std. Dev	Skewness	Kurtosis
<i>ROA</i>	405	8.396	5.777	-3.762	41.629	8.199	1.950	3.356
<i>MB</i>	405	1.857	1.529	-7.683	8.001	1.856	1.724	3.125
<i>TRAINID</i>	405	0.354	0.40	0	0.80	0.224	0.126	2.301
<i>EMPID</i>	405	0.352	0.375	0	0.875	0.205	0.551	2.774
<i>HEALID</i>	405	0.259	0.333	0	0.833	0.167	0.466	2.225
<i>WORKID</i>	405	0.340	0.333	0	0.778	0.174	0.566	2.854
<i>MGTID</i>	405	0.849	1.0	0	1.0	0.273	0.94	2.028
<i>HRID</i>	405	0.381	0.355	0.097	0.839	0.129	0.755	3.028
<i>SIZE</i>	405	14.337	14.072	11.82	18.18	1.472	0.695	2.961
<i>SGROW</i>	405	0.116	0.0433	-0.618	2.427	0.439	0.724	2.742
<i>LEV</i>	405	0.436	0.427	0.031	0.870	0.218	-0.109	1.994

(Nguồn: Tính toán của tác giả từ STATA)

Bảng 3 trình bày kết quả thống kê mô tả các biến nghiên cứu. Tổng cộng có 405 quan sát, trong đó ROA bình quân là 8.4 với độ lệch chuẩn là 8.2 chứng tỏ sự biến động khá lớn về hiệu quả

thiếu là -7.7 với trung vị và độ lệch chuẩn lần lượt là 1.53 và 1.86. Chỉ số công bố thông tin chung về nguồn nhân lực, HRID tối đa là 83.9 trong khi HRID tối thiểu là 9.7, trung bình là 38.1 với độ



**Bảng 4:** Tương quan Pearson

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	VIF
ROA (1)	1.00											
MB (2)	0.4094***	1.00										
TRAINID (3)	0.114*	0.236***	1.00									1.12
EMPID (4)	0.160**	0.370***	0.285***	1.00								1.15
HEALID (5)	0.083	0.121*	0.502***	0.244***	1.00							1.05
WORKID (6)	0.109*	0.284***	0.303***	0.606***	0.407***	1.00						1.17
MGTID (7)	0.082	-0.051	-0.105	-0.044	0.114*	-0.152**	1.00					1.09
HRID (8)	0.173**	0.373***	0.647***	0.785***	0.657***	0.769***	0.068	1.00				1.29
SIZE (9)	-0.118*	0.277***	0.267***	0.360***	0.128*	0.325***	-0.268***	0.358***	1.00			1.35
LEV (10)	-0.516***	-0.018	0.016	0.125*	-0.052	0.006	-0.10	0.037	0.415***	1.00		1.24
SGROW (11)	0.044	0.121*	0.07	0.096	0.144**	0.191**	0.057	0.179**	0.164**	0.102	1.00	1.04

Ghi chú: \*, \*\*, \*\*\* tương ứng mức ý nghĩa 10%, 5% và 1%.  
(Nguồn: Tính toán của tác giả từ STATA).

lệch chuẩn 0.13, chứng tỏ sự đồng đều về mức độ công bố thông tin nguồn nhân lực của các doanh nghiệp trong mẫu. Trong 5 chỉ số công bố thông tin thành phần, cao nhất là chỉ số công bố về ban quản lý (MGTID) trung bình 84.9 điểm, thấp nhất là chỉ số về sức khỏe và an toàn lao động (HEALID) 25.9 điểm; các chỉ số còn lại TRAINID, EMPID và WORKID đều có trị trung bình tương đương 35 điểm, độ lệch chuẩn trong khoảng 0.17 - 0.27.

**4.2. Phân tích tương quan**

Bảng 4 phản ánh tương quan Pearson giữa các biến của nghiên cứu. Kết quả cho thấy ROA và MB có tương quan thuận và có ý nghĩa thống kê với HRID, TRAINID, EMPID, HEALID, và WORKID. Với các biến kiểm soát, MB có tương quan thuận có ý nghĩa thống kê với SIZE và SGROW trong khi cả ROA và MB đều có tương quan ngược chiều với LEV. Tất cả các hệ số tương quan đều dưới 0.8 nên hiện tượng đa cộng tuyến của các biến trong mô hình bị loại trừ (Gujarati, 2004); vì vậy tất cả các biến đều được giữ lại để thực hiện hồi quy và

kiểm tra lại bằng hệ số phóng đại phương sai (VIF). Kết quả kiểm tra cho thấy tất cả các biến độc lập và kiểm soát đều có  $VIF < 10$ , chứng tỏ không có đa cộng tuyến xảy ra trong mô hình (Gujarati, 2004). Vì vậy, kết quả nghiên cứu là đáng tin cậy.

#### **4.3. Kết quả hồi quy**

Để chỉ ra tác động của HRID và các biến thành phần ROA và MB của các DN niêm yết Việt Nam, hồi quy dữ liệu bảng FEM cố định biến thời gian (YEAR) và ngành nghề (INDST) được thực hiện dựa trên phương trình (1) đã trình bày ở phần 3 của bài viết.

Bảng 5 tóm tắt kết quả phân tích hồi quy với biến phụ thuộc là ROA; biến độc lập lần lượt là HRID và các thành phần của HRID. Kết quả hồi quy sẽ kiểm định giả thuyết H1 về ảnh hưởng tích cực của công bố thông tin nguồn nhân lực (gồm chỉ số chung và các chỉ số thành phần) tới ROA. Với 6 mô hình được kiểm tra, thống kê F có giá trị trong khoảng từ 23.8 đến 28.6 ( $p = 0,000$ ) chứng tỏ kết quả thực hiện trên mẫu có thể suy rộng cho tổng thể ở cả 6 mô hình. chung (overall) từ 27.5% đến 31.3%, phản ánh mức độ giải thích của các biến độc lập và kiểm soát đối với sự thay đổi của ROA của các DN niêm yết Việt Nam. Cụ thể, công bố thông tin chung (HRID) và công bố thông tin thành phần về: đào tạo và huấn luyện (TRAINID), chất lượng đội ngũ (EMPID) có ảnh hưởng thuận chiều có ý nghĩa thống kê tới kết quả tài chính theo thước đo kế toán (ROA); trong khi công bố về sức khỏe và an toàn lao động (HEALID), môi trường làm việc (WORKID) và ban quản lý (MGTID) cũng có ảnh hưởng thuận chiều tới ROA nhưng không có ý nghĩa thống kê. Một điều thú vị là trong 3 biến kiểm soát, duy nhất hệ số nợ (LEV) có ảnh hưởng nhưng ngược chiều tới ROA và có ý nghĩa thống kê ở cả 6 mô hình; trong khi quy mô (SIZE) và

tốc độ tăng trưởng doanh thu (SGROW) có ảnh hưởng thuận chiều nhưng không có ý nghĩa thống kê. Kết quả hồi quy cung cấp cơ sở để công nhận giả thuyết H1 về ảnh hưởng tích cực của công bố thông tin nguồn nhân lực (cả chung và thành phần) tới kết quả tài chính của DN đo lường bằng thước đo kế toán.

Bảng 6 tóm tắt kết quả phân tích hồi quy với biến phụ thuộc giá trị DN (MB). Kết quả hồi quy sẽ kiểm định giả thuyết H2 về ảnh hưởng tích cực của công bố thông tin nguồn nhân lực (gồm chỉ số chung và các chỉ số thành phần) tới MB. Với 6 mô hình được kiểm tra, thống kê F có giá trị trong khoảng từ 7.04 đến 13.5 ( $p = 0,000$ ) chứng tỏ kết quả thực hiện trên mẫu có thể suy rộng cho tổng thể ở cả 6 mô hình. chung (overall) từ 9.1% đến 17.1%, phản ánh mức độ giải thích của các biến độc lập và kiểm soát đối với sự thay đổi trong giá trị của các DN niêm yết Việt Nam. Cụ thể, công bố thông tin chung (HRID) và công bố thông tin thành phần về: đào tạo và huấn luyện (TRAINID), chất lượng đội ngũ (EMPID) và môi trường làm việc (WORKID) có ảnh hưởng thuận chiều có ý nghĩa thống kê tới MB; trong khi công bố về sức khỏe và an toàn lao động (HEALID) và ban quản lý (MGTID) cũng có ảnh hưởng thuận chiều tới MB nhưng không có ý nghĩa thống kê. Trong 3 biến kiểm soát, hệ số nợ (LEV) có ảnh hưởng ngược chiều tới MB, có ý nghĩa thống kê ở cả 6 mô hình, điều này cho thấy việc sử dụng đòn bẩy tài chính sẽ làm giảm giá trị DN. Trái với mô hình ROA, quy mô (SIZE) có ảnh hưởng thuận chiều có ý nghĩa thống kê tới MB trong khi tốc độ tăng trưởng doanh thu (SGROW) cũng có tác động thuận chiều tới MB nhưng lại không có ý nghĩa thống kê. Kết quả hồi quy cung cấp cơ sở để công nhận giả thuyết H2 về ảnh hưởng tích cực của công bố thông tin nguồn nhân lực cả chung và

**Bảng 5:** Kết quả hồi quy với biến phụ thuộc ROA

	ROA (Model 1)	ROA (Model 2)	ROA (Model 3)	ROA (Model 4)	ROA (Model 5)	ROA (Model 6)
<i>HRID</i>	10.757*** (2.87)					
<i>TRAINID</i>		3.572* (1.71)				
<i>EMPID</i>			8.552*** (3.61)			
<i>HEALID</i>				1.43 (0.52)		
<i>WORKID</i>					3.433 (1.24)	
<i>MGTID</i>						1.566 (0.91)
<i>SIZE</i>	0.205 (0.57)	0.408 (1.16)	0.139 (0.40)	0.55 (1.61)	0.427 (1.19)	0.66* (1.88)
<i>LEV</i>	-20.478*** (-9.09)	-20.944*** (-9.22)	-21.120*** (-9.58)	-21.223*** (-9.29)	-20.93*** (-9.14)	-21.385*** (-9.44)
<i>SGROW</i>	1.188 (1.15)	1.537 (1.49)	1.436 (1.42)	1.521 (1.45)	1.391 (1.33)	1.492 (1.43)
<i>_CONS</i>	10.145 ** (2.26)	10.232** (2.24)	12.432*** (2.76)	9.213** (2.02)	10.061** (2.20)	6.752 (1.27)
N	405	405	405	405	405	405
R-sq within	30.88	29.36	32.46	28.56	28.94	28.73
R-sq overall	29.71	28.18	31.32	27.36	27.74	27.53
F	26.58***	24.72***	28.6***	23.79***	24.23***	23.98***
Number of id	81	81	81	81	81	81
Year <sub>fixed</sub>	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Industry <sub>fixed</sub>	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes

Ghi chú: \*, \*\*, \*\*\* tương ứng mức ý nghĩa 10%, 5% và 1%, giá trị thống kê t (t-statistics) để trong ngoặc đơn ()

(Nguồn: Tính toán của tác giả từ STATA).

**Bảng 6:** Kết quả hồi quy với biến phụ thuộc MB

	<b>MB (Model 1)</b>	<b>MB (Model 2)</b>	<b>MB (Model 3)</b>	<b>MB (Model 4)</b>	<b>MB (Model 5)</b>	<b>MB (Model 6)</b>
<i>HRID</i>	4.213*** (4.55)					
<i>TRAINID</i>		1.308** (2.5)				
<i>EMPID</i>			2.736*** (4.82)			
<i>HEALID</i>				0.677 (0.97)		
<i>WORKID</i>					2.012*** (2.90)	
<i>MGTID</i>						0.128 (0.3)
<i>SIZE</i>	0.274** (3.11)	0.358*** (4.06)	0.280*** (3.22)	0.407*** (4.70)	0.332*** (3.71)	0.426*** (4.80)
<i>LEV</i>	-1.065* (-1.91)	-1.258** (-2.21)	-1.334** (-2.43)	-1.345** (-2.33)	-1.154** (-2.20)	-1.415** (-2.46)
<i>SGROW</i>	0.192 (0.76)	0.330 (1.27)	0.301 (1.2)	0.317 (1.20)	0.233 (0.89)	0.342 (1.29)
<i>_CONS</i>	-3.237*** (-2.92)	-3.228*** (-2.81)	-2.569** (-2.29)	-3.606*** (-3.13)	-3.115*** (-2.72)	-3.788*** (-2.81)
N	405	405	405	405	405	405
R-sq within	17.71	12.83	18.49	10.90	13.60	10.58
R-sq overall	16.33	11.36	17.12	9.40	12.14	9.07
F	12.81***	8.75***	13.5***	7.28***	9.36***	7.04***
Number of id	81	81	81	81	81	81
Year <sub>fixed</sub>	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Industry <sub>fixed</sub>	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes

Ghi chú: \*, \*\*, \*\*\* tương ứng mức ý nghĩa 10%, 5% và 1%, giá trị thống kê t (t-statistics) để trong ngoặc đơn ()

(Nguồn: Tính toán của tác giả từ STATA).

thành phần tới kết quả tài chính theo giá trị thị trường của DN niêm yết Việt Nam.

### 5. Kết luận

Kết quả của nghiên cứu này đồng thuận với các nghiên cứu trước đây (Garcia-Zambrano et al., 2018; Han et al., 2020) bằng việc xác nhận giả thuyết nghiên cứu về ảnh hưởng tích cực của công bố thông tin nguồn nhân lực đến kết quả tài chính theo kế toán và theo giá trị thị trường của DN niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam. Ở góc độ này, kết quả nghiên cứu củng cố cho lý thuyết tín hiệu và lý thuyết các bên liên quan, việc cung cấp nhiều thông tin hơn, trong đó có thông tin nguồn nhân lực của các tổ chức niêm yết sẽ thu hẹp bất cân xứng thông tin, cải thiện hình ảnh của DN trên thị trường từ đó sẽ giảm chi phí vốn, thu hút khách hàng, tăng được doanh thu, cải thiện hiệu quả tài chính và gia tăng giá trị DN. Mặc dù vậy, kết quả nghiên cứu cũng có phần không thống nhất với kết luận ở một số thị trường chứng khoán mới nổi và cận biên khác, ví dụ thị trường chứng khoán Thổ Nhĩ Kỳ theo nghiên cứu của Temiz (2021).

Kết quả của nghiên cứu này cũng góp phần thu hẹp khoảng trống nghiên cứu vì theo hiểu biết của tác giả chưa có nghiên cứu nào xem xét tác động của công bố thông tin nguồn nhân lực đến kết quả tài chính DN dưới cả hai góc độ: kế toán và định giá theo thị trường ở Việt Nam. Tác động chung và tác động thành phần của từng khía cạnh công bố đến kết quả tài chính đã được kiểm định dưới nhiều góc độ vừa tổng quan vừa chi tiết. Vì thế, kết quả nghiên cứu kỳ vọng sẽ góp phần thúc đẩy các DN Việt Nam tự nguyện công bố nhiều thông tin hơn, trong đó có thông tin nguồn nhân lực để cải thiện hiệu quả tài chính, nâng cao giá trị DN. Ngoài ra, các cơ quan quản lý của Việt Nam được kỳ

vọng sẽ có thể đưa ra các quy định và hướng dẫn về công bố thông tin nguồn nhân lực trong thời gian tới nhằm giúp các công ty cải thiện việc công bố thông tin nguồn nhân lực cả về số lượng và chất lượng.

Tuy nhiên, nghiên cứu không thể tránh khỏi một số hạn chế và có thể được khắc phục trong các nghiên cứu tiếp theo. Mẫu sử dụng trong nghiên cứu chỉ giới hạn ở các công ty tự nguyện công bố thông tin nguồn nhân lực trên báo cáo thường niên, giai đoạn 2016-2020. Nghiên cứu đã cố định biến thời gian và ngành nghề trong quá trình xử lý dữ liệu. Vì thế các nghiên cứu tiếp theo có thể mở rộng quy mô mẫu cả về không gian và thời gian, xem xét thêm sự thay đổi của các biến bằng dữ liệu bảng hoặc các kỹ thuật phân tích thống kê bổ sung để đánh giá đầy đủ hơn ảnh hưởng của các biến này tới kết quả tài chính DN. ◆

### Tài liệu tham khảo:

Adewumi, A., Omele, I., Talabi, A. & Omula, G. (2021), 'Human Capital Reporting (HRC) and Shareholder Value Maximization in Listed Manufacturing Firms in Nigeria', *International Journal of Financial Research*, 12(4), 168-178. DOI:10.5430/ijfr.v12n4p168.

Aggarwal, K., & Verma, A. (2020), 'Effect of company characteristics on Human Resource Disclosure Index: Empirical evidences from Indian corporates', *Management and Labour Studies*, 45(1), 85-117. DOI:10.1177/0258042X19890246.

Al-Ahdal, W.M., Alsamhi, M.H., Tabash, M.I. & Farhan, N.H. (2020), 'The impact of corporate governance on financial performance of Indian and GCC listed firms: an empirical investigation',

*Research in International Business and Finance*, 51, 101083. <https://doi.org/10.1016/j.ribaf.2019.101083>.

Dowell, G., Hart, S. & Yeung, B. (2000), 'Do corporate global environmental standards create or destroy market value?', *Management Science*, 46(8), 1059-1074. <https://www.jstor.org/stable/2661584>.

Elkington, J. (1994), 'Towards the Sustainable Corporation: Win-Win-Win Business Strategies for Sustainable Development', *California Management Review*, 36, 90-100. DOI:10.2307/41165746.

Freeman, R. (1984), *Strategic management: a stakeholder approach*, Boston: Pitman.

Garcia-Zambrano, L., Rodriguez-Castellanos, A. & Garcia-Merino, J. (2018), 'Impact of investments in training and advertising on the market value relevance of a company's intangibles: The effect of the economic crisis in Spain', *European Research on Management and Business Economics*, 24(1), 27-32. DOI:10.1016/j.iedeen.2017.06.001.

Gujarati, D. N. (2004). *Basic econometrics* (4<sup>th</sup> ed.). McGraw Hill.

Guthrie, J., Petty, R., Yongvanich, K. & Ricceri, F. (2004), 'Using content analysis as a research, method to inquire into intellectual capital reporting', *Journal of Intellectual Capital*, 5(2), 282-293. DOI:10.1108/14691930410533704.

Hamrouni, A., Miloudi, A. & Benkraiem, R. (2015), 'Signaling firm performance through corporate voluntary disclosure', *Journal of Applied Business Research*, 31(2), 609-620. <http://dx.doi.org/10.19030/jabr.v31i2.9157>.

Han, S., Nasih, M. & Harymawan, I. (2020), 'Human Resource Disclosure as Management Strategy to Enhance its Competitive Success',

*Polish Journal of Management Studies*, 21(1), 158-172. DOI:10.17512/pjms.2020.21.1.12.

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.

Jackson, S. L. (2015), *Research methods and statistics: A critical thinking approach*. Cengage Learning

Machmuddah, Z., Sari, D. & Utomo, S. (2020), 'Corporate Social Responsibility, Profitability and Firm Value: Evidence from Indonesia', *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(9), 631-638. DOI:10.13106/jafeb.2020.vol7.no9.631.

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.

Pham, D., Chu, T.H., Hoang, T.B.N., & Lai, T.T.T. (2022a), 'Human resource accounting disclosure among listed companies in Vietnam: An empirical study', *Cogent Business & Management*, 9(1), 1-15. <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2067025>.

Pham, D., Doan, V.A, Nguyen, T.M.G., Hoang, T.B.N., & Nguyen, T.H.L. (2022b), 'Human resource accounting disclosure and firm value: an empirical study in vietnam', *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, 26(2), 1-09. <https://www.abacademies.org/articles/Human-resource-accounting-disclosure-and-firm-value-an-empirical-study-in-vietnam-1528-2635-26-2-224.pdf>.

Putra, I. & Ratnadi, N. (2021), 'Intellectual Capital and Its Disclosure on Firm Value:

Evidence of Indonesian Banking Industries’, *Finance & Banking Studies*, 10(1), 86-95. DOI:10.20525/ijfbs.v10i1.1108.

Razali, M.W.M., Sin, W.H.S., Lunyai, J.A., Hwang, J.Y.T. & Yusoff, I.Y.M. (2018), ‘Corporate social responsibility disclosure and firm performance of Malaysian public listed firms’, *International Business Research*, 11(9), 86-95. <http://dx.doi.org/10.5539/ibr.v11n9p86>.

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. [https://www.researchgate.net/publication/327498206\\_Human\\_Resource\\_Accounting\\_Disclosure\\_Practices\\_in\\_Bangladesh](https://www.researchgate.net/publication/327498206_Human_Resource_Accounting_Disclosure_Practices_in_Bangladesh).

Sharif, S.P. & Lai, M.M. (2015), ‘The effects of corporate disclosure practices on firm performance, risk and dividend policy’, *International Journal of Disclosure and Governance*, 12(4), 311-326. <https://doi.org/10.1057/jdg.2015.2>.

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

Temiz, H. (2021), ‘The effects of corporate disclosure on firm value and firm performance: evidence from Turkey’, *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 14(5), 1061-1080. DOI: 10.1108/IMEFM-06-2020-0269.

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. [https://www.academia.edu/11765562/Human\\_Resource\\_Disclosure\\_in\\_Annual\\_Report\\_of\\_the\\_Listed\\_Banking\\_Companies\\_in\\_Bangladesh](https://www.academia.edu/11765562/Human_Resource_Disclosure_in_Annual_Report_of_the_Listed_Banking_Companies_in_Bangladesh).

## Summary

The article examines the impact of human resource information disclosures on the financial performance of Vietnamese listed firms. In which: (1) financial performance are measured by both accounting-based (ROA) and market-based (MB) approaches; (2) human resource information disclosure is reflected by the general information disclosure index (HRID) and 5 component disclosure indexes (TRAINID, HEALID, EMPID, WORKID, MGTID). Control variables are: (1) firm size (SIZE), (2) leverage (LEV), and (3) revenue growth (SGROW). Panel data regression analysis according to the FEM model with fixed time variable and industry variable shows a statistically significant positive impact of both overall disclosure index and component disclosure index on financial performance of Vietnamese listed firms. The findings are meaningful to both businesses and information users, helping all parties have a broader perspective on the simultaneous impact of human resource information disclosures on firm’s financial performance; thereby promoting information disclosures, improving reporting quality and transparency of the Vietnamese Stock Exchange in the coming time.