

QUẢN LÝ NHÂN SỰ TRONG CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0: ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN KẾ TOÁN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI VIỆT NAM

● BÙI PHƯƠNG NHUNG

TÓM TẮT:

Kế toán nguồn nhân lực là một phần quan trọng của quản lý doanh nghiệp, tập trung vào việc thu thập, xử lý và báo cáo thông tin liên quan đến nhân sự trong tổ chức. Hiện nay, với sự bùng nổ của công nghệ thông tin và sự biến đổi trong môi trường kinh doanh, vai trò của kế toán nguồn nhân lực đang trở nên ngày càng quan trọng. Trong bối cảnh này, việc hiểu rõ về kế toán nguồn nhân lực không chỉ là một yếu tố cần thiết mà còn là chìa khóa để các doanh nghiệp đạt được sự cạnh tranh và thành công. Bài viết giới thiệu khái quát về kế toán nguồn nhân lực và các phương pháp, công cụ kế toán trong lĩnh vực này, từ đó phân tích những thách thức và cơ hội trong áp dụng kế toán nguồn nhân lực tại Việt Nam và định hướng phát triển nhằm đảm bảo kế toán nguồn nhân lực hoạt động có hiệu quả trong thời gian tới.

Từ khóa: nguồn nhân lực, kế toán nguồn nhân lực.

1. Khái quát về kế toán nguồn nhân lực

Theo nhận định của Hồ Ngọc Khương (2019), trong bối cảnh toàn cầu hóa, Cách mạng công nghệ 4.0 là sự hội tụ của các công nghệ mới xuất hiện dựa trên nền tảng kết nối và công nghệ số, được ứng dụng trong nhiều lĩnh vực khác nhau như trí tuệ nhân tạo (AI), dữ liệu lớn (Big Data), rô-bốt thế hệ mới, ... đã mở ra nhiều cơ hội cho phát triển thị trường lao động, nhưng cũng đặt ra những thách thức không nhỏ đối với Việt Nam. Điều này đòi hỏi tổ chức, doanh nghiệp, quốc gia phải có sự thay đổi về nhân lực tại các lĩnh vực có liên quan đến công nghệ thông tin,

đặc biệt là công tác quản lý nhân sự. Hiện nay, hầu như mọi hoạt động đang dựa trên dữ liệu, khai phá dữ liệu để có thể tác động ngược lại đối với xã hội. Việc phát triển nguồn nhân lực phải hướng tới công nghệ số, các quy trình quản trị phát triển sẽ được tin học hóa. Từ đó, nhân lực cũng được quản lý theo phương thức hữu hiệu nhất, góp phần thúc đẩy ứng dụng các thành tựu khoa học công nghệ số vào hiệu quả quản lý của cơ quan nhà nước và doanh nghiệp.

Theo Vũ Tuấn Anh (2018), trong cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0, quản lý nhân sự cần thích nghi với những thay đổi công nghệ và xu hướng mới,

cụ thể: cần chuyển đổi nhân lực số trước khi đầu tư “phần cứng” như trang thiết bị, công nghệ 4.0. Số hóa nhân lực cần bắt đầu bằng sự thay đổi trong các cấp lãnh đạo và CEO trong doanh nghiệp, đến các cấp quản lý trung và cuối cùng là toàn thể người lao động của tổ chức.

Kế toán nguồn nhân lực là một lĩnh vực quan trọng trong quản lý doanh nghiệp, tập trung vào việc thu thập, xử lý và báo cáo thông tin liên quan đến nguồn nhân lực của doanh nghiệp. Mục tiêu chính của kế toán nguồn nhân lực là cung cấp thông tin chính xác và đáng tin cậy về nhân sự để hỗ trợ quyết định quản lý hiệu quả.

Theo Adel M Qatawneh (2013), vai trò của kế toán nguồn nhân lực được thể hiện thông qua một số khía cạnh sau:

- Thông tin kế toán nguồn nhân lực có ảnh hưởng đáng kể về mặt thống kê đến hệ thống thông tin kế toán của các doanh nghiệp, góp phần cải thiện độ tin cậy bằng cách cải thiện khả năng xử lý dữ liệu cho các doanh nghiệp.

- Thông tin kế toán nguồn nhân lực góp phần giảm chi phí, cải thiện hiệu suất hoạt động thông qua các hệ thống thông tin kế toán.

- Việc sử dụng thông tin kế toán nguồn nhân lực trong các hệ thống thông tin kế toán của doanh nghiệp đã đóng góp vào việc cải thiện các dịch vụ cung cấp cho khách hàng.

- Thông tin kế toán nguồn nhân lực đã đóng góp vào việc tăng hiệu quả và vai trò của hệ thống thông tin kế toán trong các công ty.

2. Các phương pháp và công cụ trong kế toán nguồn nhân lực

Có nhiều phương pháp kế toán nguồn nhân lực được sử dụng để thu thập, theo Flamholtz và cộng sự (2002), một số phương pháp định giá nguồn nhân lực được sử dụng phổ biến hiện nay bao gồm:

Phương pháp chi phí lịch sử (Historical Cost Method): Phương pháp này định giá nhân lực dựa trên các chi phí lịch sử đã chi tiêu cho việc tuyển dụng, đào tạo, phát triển và duy trì nhân lực trong doanh nghiệp. Bằng cách thu thập dữ liệu lịch sử và phân tích chi phí, doanh nghiệp tính toán chi phí trung bình cho mỗi mục đích liên quan đến nhân lực. Sau đó, các con số này được áp dụng vào định giá nhân lực hiện tại, với việc điều chỉnh cho các yếu tố thị trường hiện tại. Phương pháp này giúp doanh nghiệp có cái nhìn chân thực về chi phí nhân sự đã

chi tiêu và hỗ trợ quản lý nguồn nhân lực một cách hiệu quả.

Phương pháp chi phí hiện tại (Current Cost Method): Phương pháp này định giá nhân lực dựa trên các chi phí hiện tại để thay thế hoặc tái tạo lại nguồn nhân lực hiện tại, cụ thể, phương pháp này thường bao gồm việc tính toán chi phí để thuê một nhân viên mới, đào tạo nhân viên và bất kỳ chi phí nào khác liên quan đến việc thay thế hoặc tái tạo nguồn nhân lực. Bằng cách này, doanh nghiệp có thể đánh giá mức độ đầu tư cần thiết để duy trì hoặc thay thế nguồn nhân lực của họ một cách chính xác và hiệu quả.

Phương pháp giá trị thị trường (Market Value Method): Phương pháp này định giá nhân lực dựa trên giá trị thị trường của các vị trí tương tự trong ngành hoặc thị trường lao động. Nó tập trung vào đánh giá từng vị trí công việc riêng lẻ và cân nhắc các yếu tố cạnh tranh như mức lương và điều kiện làm việc trong ngành nghề và vị trí tương ứng trên thị trường lao động. Phương pháp này giúp doanh nghiệp có cái nhìn rõ ràng về giá trị của nhân sự và đảm bảo tính cạnh tranh trong việc thu hút và giữ chân nhân sự tài năng.

Phương pháp giá trị tương lai (Future Value Method): Phương pháp này định giá nhân lực dựa trên ước tính về giá trị tương lai mà nhân lực có thể mang lại cho doanh nghiệp thông qua việc đào tạo, phát triển và tăng cường năng lực. Phương pháp này tập trung vào dự báo và ước tính giá trị của nhân sự dựa trên các yếu tố như tiềm năng phát triển, kỹ năng và kinh nghiệm, và đóng góp dự kiến cho doanh nghiệp trong tương lai.

Phương pháp giá trị nguồn nhân lực (Human Resource Value Method): Phương pháp này đánh giá giá trị của nhân lực dựa trên mức đóng góp của họ vào khả năng cạnh tranh và sự phát triển của doanh nghiệp. Phương pháp này tập trung vào việc đánh giá các yếu tố như kỹ năng, kinh nghiệm và đóng góp của nhân sự vào thành công của tổ chức, giúp doanh nghiệp hiểu rõ hơn về giá trị thực của nhân sự và có thể áp dụng để ra quyết định chiến lược về quản lý nhân sự và phát triển tổ chức.

Những phương pháp trên không chỉ giúp doanh nghiệp hiểu rõ hơn về tình hình nhân sự mà còn hỗ trợ quản lý hiệu quả và tối ưu hóa hoạt động kinh doanh.

Trong kế toán nguồn nhân lực, có nhiều công cụ

và phần mềm được sử dụng để thu thập, xử lý và báo cáo thông tin liên quan đến nhân sự trong doanh nghiệp. Một số công cụ được sử dụng phổ biến trong lĩnh vực này bao gồm:

Hệ thống quản lý thông tin nhân sự (HRIS): HRIS là một hệ thống phần mềm được thiết kế để quản lý thông tin nhân sự như thông tin cá nhân, lương, chấm công, và các chương trình phúc lợi. HRIS cung cấp một cơ sở dữ liệu trung tâm cho thông tin nhân sự, giúp doanh nghiệp dễ dàng quản lý và truy cập thông tin nhân sự từ mọi nơi.

Phần mềm tính lương (Payroll Software): Phần mềm này tự động hóa quá trình tính toán lương và các khoản phụ cấp cho nhân viên dựa trên thông tin về giờ làm việc, nghỉ phép và các khoản khấu trừ. Phần mềm tính lương giúp giảm thiểu sai sót trong quá trình tính toán lương và tăng cường tính chính xác và hiệu quả.

Hệ thống quản lý hiệu suất (Performance Management System): Hệ thống này giúp doanh nghiệp đánh giá và quản lý hiệu suất làm việc của nhân viên dựa trên các mục tiêu và tiêu chí đã được đặt ra. Hệ thống này cung cấp các công cụ để thiết lập mục tiêu, đánh giá hiệu suất và cung cấp phản hồi cho nhân viên.

Phần mềm quản lý chi phí lao động (Labor Cost Management Software): Phần mềm này giúp doanh nghiệp thu thập, phân tích và báo cáo các chi phí liên quan đến lao động như lương, phúc lợi và chi phí đào tạo. Phần mềm này cung cấp các công cụ để doanh nghiệp hiểu rõ hơn về cấu trúc chi phí lao động và tối ưu hóa quản lý tài chính.

Hệ thống quản lý thời gian (Time Management System): Hệ thống quản lý thời gian giúp doanh nghiệp theo dõi và quản lý thời gian làm việc của nhân viên, bao gồm giờ làm việc, nghỉ phép và các khoản nghỉ khác, giúp doanh nghiệp cải thiện tính chính xác trong quản lý thời gian và tối ưu hóa sử dụng nguồn lực lao động.

Những công cụ này không chỉ giúp doanh nghiệp quản lý thông tin nhân sự một cách hiệu quả mà còn hỗ trợ trong việc tối ưu hóa quản lý tài chính và hiệu suất làm việc.

3. Thách thức và cơ hội trong áp dụng kế toán nguồn nhân lực tại Việt Nam

Theo Nguyễn Hoàn (2022), việc áp dụng kế toán nguồn nhân lực tại Việt Nam còn tồn tại một số thách

thức đặc biệt mà các doanh nghiệp thường phải đối mặt như:

- Không có quy trình hoặc hướng dẫn cụ thể và rõ ràng thích hợp để tìm kiếm chi phí và giá trị nguồn nhân lực của một tổ chức.

- Các mô hình được phát triển cho đến nay cho thấy rằng không tính đến số tiền trả lương hàng tháng thì không có mô hình nào để định giá vốn con người. Vì vậy, bất kỳ mô hình nào được áp dụng để tính toán giá trị con người đều cung cấp những thông tin chưa hoàn toàn chính xác.

- Để áp dụng Kế toán nguồn nhân lực, cần phải có sự hỗ trợ của Kiểm toán nguồn nhân lực...

Ngoài ra, các doanh nghiệp khi áp dụng kế toán nguồn nhân lực còn gặp một số vướng mắc chung như Chính sách lao động thay đổi thường xuyên, chẳng hạn năm 2019, Quốc hội ban hành Luật Lao động số 45/2019/QH14 Sửa đổi và bổ sung một loạt các điều khoản của Luật Lao động, nhằm nâng cao quyền lợi và điều kiện làm việc của người lao động như Điều chỉnh mức lương tối thiểu; Điều chỉnh quy định về thời giờ làm việc và nghỉ ngơi;... Đến năm 2020, tiếp tục sửa đổi và bổ sung một số điều khoản liên quan đến điều kiện lao động và quyền lợi của người lao động trong môi trường làm việc hiện đại và biến đổi nhanh chóng... Những sự thay đổi thường xuyên trong chính sách lao động của Việt Nam có thể làm cho các doanh nghiệp gặp khó khăn trong việc thích nghi và tuân thủ các quy định mới.

Điều này đặt ra thách thức trong việc duy trì sự tuân thủ và cập nhật thông tin về quy định pháp luật liên quan đến nhân sự. Mặt khác, Quy định về thuế và bảo hiểm xã hội tại Việt Nam khá phức tạp và thay đổi đáng kể theo thời gian, nhằm phản ánh sự thay đổi trong chính sách và môi trường kinh doanh. Ví dụ, việc thay đổi thuế suất, điều chỉnh các khoản miễn, giảm trừ, hoặc thay đổi quy định về bảo hiểm xã hội có thể tạo ra thách thức cho các doanh nghiệp trong việc tuân thủ và thực hiện tính toán phù hợp. Bên cạnh đó, các doanh nghiệp thường phải đối mặt với một số lượng lớn các biểu mẫu và hướng dẫn từ các cơ quan thuế và bảo hiểm xã hội, chẳng hạn như biểu mẫu khai thuế TNCN, biểu mẫu đóng bảo hiểm xã hội,... Do đó, doanh nghiệp cần phải đảm bảo họ hiểu rõ và tuân thủ các quy định này để tránh bị phạt và mất uy tín, nhưng việc thực hiện điều này đòi hỏi sự chuyên môn và nguồn lực tài chính đáng kể.

Những thách thức trên đòi hỏi sự chú trọng và

nỗ lực từ phía các doanh nghiệp để nâng cao hiệu quả trong việc áp dụng kế toán nguồn nhân lực tại Việt Nam. Mặc dù đối mặt với nhiều thách thức, việc áp dụng kế toán nguồn nhân lực tại Việt Nam cũng mang lại nhiều cơ hội cho các doanh nghiệp như:

Một là, tăng cường quản lý nhân sự chuyên nghiệp: Cơ hội này cho phép các chuyên gia kế toán nguồn nhân lực cung cấp dịch vụ quản lý nhân sự chuyên nghiệp cho các doanh nghiệp. Bằng cách cung cấp thông tin chính xác và chi tiết về tình hình nhân sự, họ có thể giúp doanh nghiệp hiểu rõ hơn về nguồn lực nhân sự của mình và đưa ra các quyết định quản lý chiến lược.

Hai là, tối ưu hóa chi phí lao động: Kế toán nguồn nhân lực có cơ hội phân tích và tối ưu hóa chi phí lao động cho doanh nghiệp. Bằng cách đánh giá chi phí theo từng yếu tố như vị trí công việc, khu vực và thời gian làm việc, họ có thể đưa ra các phương án tiết kiệm chi phí nhân sự mà vẫn đảm bảo chất lượng lao động và tuân thủ quy định pháp luật.

Ba là, Phát triển năng lực nhân sự: Kế toán nguồn nhân lực có cơ hội phát triển các chương trình đào tạo và phát triển nhân viên cho doanh nghiệp. Bằng cách đánh giá nhu cầu và kỹ năng của nhân viên, họ có thể đề xuất các chương trình đào tạo phù hợp để nâng cao năng lực và hiệu suất làm việc của nhân viên, từ đó tạo ra lợi ích dài hạn cho doanh nghiệp.

Bốn là, tư vấn chiến lược nhân sự: Cơ hội này cho phép các chuyên gia kế toán nguồn nhân lực tư vấn và hỗ trợ các doanh nghiệp trong việc phát triển và thực hiện chiến lược nhân sự. Bằng cách phân tích và đánh giá nhu cầu nhân sự và mục tiêu kinh doanh của doanh nghiệp, họ có thể đề xuất các chiến lược nhân sự phù hợp để đảm bảo sự phát triển bền vững.

Năm là, sử dụng công nghệ kế toán tiên tiến: Cơ hội này cho phép các chuyên gia kế toán nguồn nhân lực áp dụng các công nghệ kế toán tiên tiến để tối ưu hóa quy trình và tăng cường khả năng phân tích dữ liệu. Bằng cách sử dụng các phần mềm kế toán và công nghệ thông tin, họ có thể tự động hóa các công việc lặp lại và cung cấp thông tin kịp thời và chính xác.

Tóm lại, việc áp dụng kế toán nguồn nhân lực tại Việt Nam không chỉ đem lại những thách thức mà còn mang lại nhiều cơ hội để tối ưu hóa quản lý nhân sự và tài chính, tăng cường hiệu suất và nâng cao cạnh tranh cho các doanh nghiệp.

4. Định hướng phát triển kế toán nguồn nhân lực tại Việt Nam

Để phát triển kế toán nguồn nhân lực tại Việt Nam, cần có một số định hướng chính xác nhằm tận dụng cơ hội và vượt qua các thách thức. Dưới đây là một số định hướng phát triển quan trọng:

Đầu tư vào đào tạo và phát triển nhân lực: Theo Trần Ngân Hà (2023), cần tạo ra các chương trình đào tạo và phát triển nhân lực chuyên sâu về kế toán, trong đó có kế toán nguồn nhân lực để nâng cao năng lực cho nhân viên. Khuyến khích sự học hỏi liên tục và phát triển kỹ năng mới để đáp ứng nhu cầu ngày càng phức tạp của ngành.

Áp dụng công nghệ thông tin và hệ thống thông tin kế toán: Theo Mai Thị Sen (2020), các doanh nghiệp cần đầu tư vào các công nghệ mới như trí tuệ nhân tạo, big data và blockchain để tối ưu hóa quy trình kế toán. Xây dựng và phát triển các hệ thống thông tin kế toán nguồn nhân lực hiện đại và linh hoạt để quản lý thông tin nhân sự một cách hiệu quả.

Tăng cường sự hợp tác giữa các bộ phận nhân sự và tài chính: Tạo ra môi trường làm việc hợp tác giữa các bộ phận nhân sự và tài chính để tối ưu hóa quản lý tài chính và chi phí lao động. Xây dựng các quy trình làm việc thông minh để đảm bảo sự liên kết chặt chẽ giữa các hoạt động kế toán và nhân sự.

Đổi mới quy trình và phương pháp kế toán: Điều chỉnh và cập nhật các quy trình và phương pháp kế toán nguồn nhân lực theo xu hướng mới nhất và phù hợp với nhu cầu của doanh nghiệp và môi trường kinh doanh. Khuyến khích sự sáng tạo và đổi mới trong việc áp dụng kế toán nguồn nhân lực để tối ưu hóa quản lý nhân sự và tài chính.

Tăng cường ý thức và tri thức về kế toán nguồn nhân lực: Tổ chức các chương trình đào tạo, hội thảo và xây dựng cộng đồng để nâng cao ý thức và tri thức về quan trọng của kế toán nguồn nhân lực trong quản lý doanh nghiệp.

Bằng việc thực hiện các định hướng phát triển này, Việt Nam có thể tận dụng cơ hội và vượt qua các thách thức để phát triển kế toán nguồn nhân lực một cách hiệu quả và bền vững.

Như vậy, kế toán nguồn nhân lực không chỉ là một công cụ quản lý, mà còn là một yếu tố quyết định sự thành công của các doanh nghiệp trong thời đại hiện đại. Để định hướng phát triển bền vững, các doanh nghiệp cần hiểu rõ về vai trò và cách áp dụng kế toán nguồn nhân lực một cách hiệu quả■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Adejuwon, A. M., Olurankinse, F., & Jinadu, O. (2020), “Corporate determinants and human resource accounting disclosure of listed banks in Nigeria”, International Journal of Human Resource Studies, 1(4), 303- 317.
2. Aryo Prakoso, Iwan Triyuwono, Lilik Purwanti, Roekhudin (2023), “Human Resource Accounting Toward Human Welfare”, Journal of Namibian Studies, 33(2023), 2112-2127
3. Cafferkey, K., Harney, B., Townsend, K., & Winterton, J. (2021), “Human capital, high involvement, and wellbeing: Assessing progress and advancing understanding”, Employee Relations.
4. Dasari. Pandurangarao, Dr. S. Chand Basha, Devarapalli.Rajasekhar (2013), “A Study on human resource accounting methods and practices in India”, International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research, 2(4), 95-102.
5. 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.

Ngày nhận bài: 8/5/2024

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 20/5/2024

Ngày chấp nhận đăng bài: 9/6/2024

Thông tin tác giả:

ThS. BUI PHƯƠNG NHUNG

Trường Đại học Tài nguyên và Môi trường Hà Nội

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE INDUSTRY 4.0: DEVELOPMENT ORIENTATIONS FOR HUMAN RESOURCE ACCOUNTING IN VIETNAM

● Master. **BUI PHUONG NHUNG**

Hanoi University of Natural Resources and Environment

ABSTRACT

Human resource accounting is an integral part of business management, focusing on the collection, processing, and reporting of information related to personnel within an organization. Nowadays, with the rapid growth of information technology and constant changes in the business environment, the role of human resource accounting is becoming increasingly important. In this context, understanding human resource accounting is not only a necessity but also the key for businesses to achieve competitiveness and success. This study provided an overview of human resource accounting and the methods and tools used in this field. The study analyzed the challenges and opportunities for applying human resource accounting in Vietnam. The study also outlined development directions to ensure the effective operation of human resource accounting in the future.

Keywords: human resource, human resource accounting.