MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ ĐO LƯỜNG tỷ suất lợi nhuận trên tài sản vô hình

● TS. NGUYỄN THẾ HÙNG
Trường Đại học Kinh tế - Đại học Quốc gia Hà Nội

Sự cần thiết của thước đo tỷ suất lợi nhuận trên tài sản vô hình

Hiện nay giá trị của nhiều doanh nghiệp trên thị trường hình thành chủ yếu từ nguồn vốn vô hình như kiến thức, các mối quan hệ, danh tiếng... được tạo ra bởi đội ngũ những con người tài năng làm việc cho doanh nghiệp. Chính vì vậy mà các doanh nghiệp cần áp dụng các thước đo mới để đánh giá được sự đóng góp của nguồn nhân lực vào kết quả hoạt động của doanh nghiệp.

Các nhà nghiên cứu đã cố gắng xây dựng các thước đo nhằm đánh giá về khả năng sinh lợi (hay tỷ suất lợi nhuận) trên vốn vô hình. Tuy nhiên cho đến nay vẫn chưa có một hệ thống các tiêu chí thống nhất được áp dụng trong đánh giá. Một trong các thước đo được áp dụng là chỉ tiêu lợi nhuận tính trên mỗi nhân công (lợi nhuận chia cho số nhân công). Trong thước đo này, lợi nhuận có thể được tính bằng EBITDA (thu nhập trước trả lãi tiền vay và tính đến khấu hao), EBIT (lợi nhuận hoạt động hay lợi nhuận trước trả lãi tiền vay và chịu thuế), lợi nhuận chịu thuế hoặc lợi nhuận sau thuế.

Xét trường hợp đơn giản coi thước đo xấp xỉ của vốn vô hình là giá trị thị trường của doanh nghiệp trừ đi vốn đầu tư. Số liệu nghiên cứu [1] đã chỉ ra rằng: vốn vô hình của 150 doanh nghiệp lớn nhất trên thế giới trong giai đoạn 1985-2005 đã tăng từ 800 tỷ USD lên tới 7.500 tỷ USD.

Một nghiên cứu khác [2] về 30 công ty lớn nhất trên thế giới (tính theo lượng vốn hóa thị trường) trong thời gian từ 1995 đến 2005 đã cho thấy lợi nhuận tính trên mỗi nhân công đã tăng từ 35.000 USD lên 83.000 USD. Tính trung bình, số lượng nhân công của các công ty này tăng từ 92.000 người lên 198.000 người và tỷ suất lợi nhuận trên vốn đầu tư ROIC tăng từ 17% lên 23%. Kết quả là giá trị trung vị lượng vốn hóa thị trường của các công ty này đã tăng từ 34 tỷ USD lên 168 tỷ USD. Như vậy là lượng vốn hóa thị trường đã tăng lên gấp 5 lần và lợi nhuận trên nhân công tăng hơn 100% tương ứng với số lượng nhân công tăng gấp đôi. Tuy nhiên ở đây tỷ suất lợi nhuận trên vốn đầu tư chỉ tăng lên khoảng một phần ba. Kết quả nghiên cứu trên cho thấy các doanh nghiệp cần thiết phải áp dụng phương pháp mới trong việc đo lường kết quả hoạt động tài chính, phương pháp dựa trên việc tối đa hóa tỷ suất lợi nhuận trên con người.

Thước đo lợi nhuận trên nhân công có một số ưu điểm như sau:

- Đây là chỉ tiêu thích hợp dùng để xác định khả năng sinh lợi trên tài sản vô hình (con người). Lợi nhuận trên nhân công có sự khác biệt cơ bản so với tỷ suất lợi nhuận

trên vốn đầu tư ROIC là nó nhấn mạnh đến khả năng sinh lợi trên tài năng của con người.

- Thước đo lợi nhuận trên nhân công không yêu cầu phải có sự điều chỉnh về qui định kế toán. Do doanh nghiệp chi tiêu trên nguồn vốn vô hình mà không phải dựa tài sản cố định (được tính khấu hao theo thời gian) nên đây là một thước đo dựa vào kết quả đầu ra. Doanh nghiệp có thể so sánh kết quả tính từ thước đo này với giá trị tương ứng của các đối thủ cạnh tranh và các doanh nghiệp khác.

Thước đo lợi nhuận trên nhân công, do đó sẽ tạo động lực cho doanh nghiệp chuyển hoạt động của mình theo hướng thâm dụng giá trị vô hình (mà không phải là theo hướng thâm dụng vốn) hay dựa trên nhân tài. Nguồn lực này nếu được đầu tư sẽ tạo ra các tài sản vô hình có giá trị.

Ví dụ về xác định lợi nhuận trên nhân công của doanh nghiệp Việt Nam:

Ta có thể xác định tỷ suất lợi nhuận trên tài sản ROA và lợi nhuận trên nhân công (PPE) của các doanh nghiệp trong ngành Bưu chính viễn thông qua một số năm. Kết quả tính toán theo số liệu điều tra doanh nghiệp [5] được cho trong bảng dưới đây:

Có thể nhận thấy, tỷ suất lợi nhuận trên tài sản ROA của các

	ROA	PPE
2006	17,3%	143,3 tr.đ
2007	16,8%	170,8 tr.đ
2008	7,4%	105,6 tr.đ

doanh nghiệp ngành Bưu chính viễn thông đạt 17,3% năm 2006, giảm đi khoảng 0,5% năm 2007 và giảm mạnh xuống còn 7,4% trong năm 2008. Trong khi đó, lợi nhuận trên nhân công của các doanh nghiệp trong ngành đạt 143,5 triệu đồng năm 2006 lại tăng lên 170,8 triệu đồng năm 2007 (tăng gần 20%) và giảm xuống còn 105,6 triệu đồng năm 2008.

Các thước đo khác

Ngoài thước đo lợi nhuận trên nhân công, các nhà nghiên cứu còn phát triển một số thước đo khác như ROI trên vốn con người, HEVA và ROT.

Hệ số ROI trên vốn con người được xác định bằng: [Doanh thu - (chi phí hoạt động - chi phí cho vốn con người)]. Còn thước đo HEVA [3] xác định bằng giá trị kinh tế gia tăng EVA chia cho số lượng nhân công của doanh nghiệp. Thước đo ROT [4] được xây dựng dựa trên lập luận là kết quả hoạt động của doanh nghiệp phải hoàn toàn được xác định bằng kết quả hoạt động của người lao động trong doanh nghiệp.

ROT được xác định bằng công thức sau:

ROT = Kiến thức được tạo ra và ứng dụng/Đầu tư vào tài năng

Nếu doanh nghiệp có những con người tài năng, xuất chúng thì kiến thức sẽ chỉ là một thành phần cấu thành. Việc sinh ra kiến thức là điều quan trọng nhất mà tài năng có thể cung cấp. Tuy nhiên kiến thức nếu được sinh ra mà không ứng dụng thì doanh nghiệp sẽ bị mất giá trị thị trường của kiến thức này. Chính vì vậy mà giá trị chính là kiến thức được sinh ra và được ứng dụng. Kiến thức trở thành tài sản nếu nó được nắm bắt và sử dụng một cách hiệu quả. Kiến thức dù có được sinh ra nhiều trong doanh nghiệp sẽ không làm gia tăng giá trị cho đến khi nó được sử dụng việc hình thành chiến lược hiệu quả.

Trong ba thước đo vừa được nhắc đến ở trên, chỉ có thước đo HEVA là có khả năng tính toán được dựa trên việc tính giá trị kinh tế gia tăng EVA và xác định số nhân công trong doanh nghiệp. Tuy nhiên để xác định được EVA, ta cũng cần phải áp dụng các phương pháp khác nhau để ước tính chi phí vốn của vốn chủ sở hữu, từ đó làm cơ sở để xác định chi phí vốn bình quân của doanh nghiệp.

Còn đối với thước đo ROI trên vốn con người, việc xác định mẫu số sẽ gặp vấn đề là không xác định được rõ ràng chi phí cho vốn con người. Đặc biệt là trường hợp hệ số ROT, trên thực tế việc lượng hóa được tử số (kiến thức được tạo ra và ứng dụng) là một công việc gặp rất nhiều khó khăn ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1.L.L Bryan (2007), The new metrics of corporate performance: Profit per employee, the McKinsey Quaterly 2007, Number 1.

2.L.L Bryan and M.Zanini (2005), Strategy in an era of global giant, The McKinsey Quarterly, No 4.

3.Jac Fitz Enz (2009), The ROI of Human Capital, 2d ed., AMACOM.

4.Subir Chowdhury (2010), Return on Talent, in "Effective operation and performance management", Bloomsbury.

5.Tổng cục thống kê (2010), Thực trạng điều tra doanh nghiệp qua kết quả điều tra năm 2007, 2008, 2009, Nhà Xuất bản Thống kê, Hà Nội.