
GIẢI PHÁP THỨC ĐẨY ĐÀO TẠO CỬ NHÂN KẾ TOÁN ĐÁP ỨNG YÊU CẦU XÃ HỘI: TIẾP CẬN TỪ GÓC NHÌN CỦA DOANH NGHIỆP

Phí Thị Diễm Hồng

Khoa Kế toán và Quản trị kinh doanh, Học viện Nông Nghiệp Việt Nam

Email: ptdhong@vnua.edu.vn

Phan Lê Trang

Khoa Kế toán và Quản trị kinh doanh, Học viện Nông Nghiệp Việt Nam

Email: phantrang@vnua.edu.vn

Mã bài: JED - 565

Ngày nhận bài: 03/03/2022

Ngày nhận bài sửa: 07/07/2022

Ngày duyệt đăng: 16/07/2022

Tóm tắt

Đào tạo đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp đã và đang là mục tiêu của nhiều cơ sở giáo dục đào tạo nhằm nâng cao chất lượng và đáp ứng yêu cầu xã hội. Để thúc đẩy mục tiêu đó, nghiên cứu này thông qua đánh giá thực trạng yêu cầu từ phía đơn vị tuyển dụng về năng lực đối với sinh viên tốt nghiệp ngành kế toán, để làm cơ sở đề xuất các giải pháp thực hiện. Áp dụng mô hình khung năng lực kết hợp với chuẩn đầu ra theo tiêu chuẩn kiểm định của Bộ Giáo dục và đào tạo hiện hành, nghiên cứu chỉ ra sinh viên sau khi tốt nghiệp đại học ngành kế toán không chỉ cần nắm vững về kiến thức mà còn cần đạt được các kỹ năng và thái độ làm việc nhất định. Thực hiện khảo sát tại 143 doanh nghiệp với các loại hình kinh doanh khác nhau, kết quả nghiên cứu góp phần làm rõ căn cứ cho các cơ sở đào tạo đại học ngành kế toán hoàn thiện khung chương trình đào tạo của đơn vị mình.

Từ khóa: Năng lực của cử nhân kế toán, yêu cầu của doanh nghiệp, đào tạo kế toán.

Mã JEL: M10, M40, M41

Solutions for improving graduate accountancy training programs under social requirements – From firm perspectives

Abstract

Training to meet the needs of firms has been a goal of many educational and training institutions in order to improve quality and satisfy social requirements. In order to enhance that goal, this study assesses the current requirements by firms for graduate accountancy to collect the evidences for recommendation. Applying the competency framework models and available assessing standards by issuing the Ministry of Education and Training, the results illustrate that accounting graduates have been requested not only specific knowledge but also acquired certain skills and working attitudes. The research conducted a survey of 143 firms in different industries, the findings contribute into supplying the empirical evidences as foundation for universities in accounting major to complete their training programs.

Keywords: Capacity of accounting staffs, firm requirements, accountancy training.

JEL codes: M10, M40, M41

1. Đặt vấn đề

Trong xu hướng hội nhập quốc tế ngày càng tăng, ở hầu hết các lĩnh vực luôn đòi hỏi sự đổi mới, sáng tạo để tạo giá trị và phát triển liên tục. Không nằm ngoài xu hướng đó, các cơ sở giáo dục đào tạo nói chung và cơ sở đào tạo đại học nói riêng đã và đang cố gắng đáp ứng tốt nhất nhu cầu của xã hội. Tuy nhiên, đối

với lĩnh vực đào tạo kế toán tại Việt Nam nhiều năm qua vẫn chưa thoát khỏi tình trạng dư thừa nhân lực, đào tạo nhiều nhưng vẫn thiếu so với nhu cầu của nhà tuyển dụng (Nguyễn Ánh Hồng, 2018). Số lượng sinh viên tốt nghiệp đại học chưa có việc làm ngày càng tăng, sinh viên tốt nghiệp còn thiếu kỹ năng nghề nghiệp, lúng túng khi áp dụng lý thuyết vào thực tế, yếu kém về ngoại ngữ và phần lớn đều phải đào tạo lại vẫn còn đáng kể (Trần Anh Tuấn, 2018). Nhiều nghiên cứu trước đã chỉ ra nguyên nhân của tình trạng trên phần lớn là do chương trình đào tạo đại học hiện nay còn nặng về lý thuyết, giáo trình đào tạo chưa gần và sát thực tiễn, chưa chú trọng đến việc đào tạo kỹ năng mềm, kỹ năng giao tiếp, các kiến thức văn hóa, xã hội hay năng lực tư duy (Khánh Minh, 2016). Thực tiễn, “chất lượng sinh viên ngành kế toán và kiểm toán tốt nghiệp từ các trường Đại học ở Việt Nam hiện nay chưa đủ đáp ứng được sự tăng trưởng kinh tế vượt bậc do sự chênh lệch giữa các kỹ năng của sinh viên tốt nghiệp Đại học với nhu cầu của các nhà tuyển dụng và các doanh nghiệp” (Worldbank, 2019, 6). Để giải quyết vấn đề thực trạng trên tại Việt Nam, theo Worldbank (2019) Việt Nam cần thiết phải có một cách tiếp cận hệ thống. Trong đó cải cách và xây dựng khung năng lực đào tạo chuẩn cho chương trình đào tạo kế toán giữa các trường đại học và trong từng trường đại học cần được ưu tiên hiện nay. Khung năng lực sẽ đóng vai trò nền tảng kết nối các yếu tố của các chương trình đào tạo đại học và nhà tuyển dụng, bởi một chương trình đạt chuẩn, người học sẽ đáp ứng được yêu cầu về năng lực và hành vi để thực hiện các công việc mà nhà tuyển dụng yêu cầu (Worldbank, 2019). Điều này càng trở nên cấp thiết hơn trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đang bùng nổ. Cơ hội dành cho tất cả mọi người như nhau, ai có năng lực thực sự, có trình độ chuyên môn tốt, có kỹ năng và có thể tạo ra nhiều giá trị cho xã hội, người đó sẽ thành công (Hà Thị Thu Thủy, 2020). Do đó, xuất phát từ yêu cầu của DN (là nhà tuyển dụng hay đơn vị sử dụng sản phẩm đào tạo của các trường đại học) để hoàn thiện khung năng lực chương trình đào tạo, theo hướng đáp ứng nhu cầu xã hội là một hướng đi phù hợp và hiệu quả.

Ở góc độ nghiên cứu, mặc dù đã có nhiều nghiên cứu trước về đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội, yêu cầu năng lực, chất lượng nhân sự hay đánh giá năng lực của người làm kế toán nhưng phần lớn các nghiên cứu xem xét ở khía cạnh định hướng chung cho cơ sở đào tạo hoặc tác động, ảnh hưởng đến chất lượng thông tin của kế toán trong đơn vị kinh doanh. Hiện vẫn còn thiếu (hoặc có nhưng rất ít) các nghiên cứu về mối quan hệ giữa yêu cầu của DN về năng lực của người làm kế toán với nội dung chương trình đào tạo. Đó là một phần lý do nghiên cứu này được tiến hành, nhằm xác định các căn cứ để đề xuất những khuyến nghị hoàn thiện các khung năng lực đào tạo như một tài liệu hữu ích cho các trường đại học nói chung và trường có ngành đào tạo kế toán riêng tại Việt Nam. Giới hạn của nghiên cứu ở phạm vi mẫu khảo sát và nội dung đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội theo quan điểm của Việt Nam, chưa xét đến các quan điểm quốc tế, nhưng khi hình thành khung năng lực chương trình đào tạo đã xét đến yếu tố hội nhập (chuẩn quốc tế), vì vậy kết quả nghiên cứu cũng được kỳ vọng sẽ là căn cứ hữu ích cho thiết kế khung chương trình đào tạo nói chung và bài giảng chuyên sâu nói riêng của giáo viên tại các trường đại học đào tạo kế toán tại Việt Nam.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội

Tại Việt Nam, theo Nghị quyết 29-NQ/TW của Ban chấp hành trung ương (2013) ban hành ngày 4 tháng 11 năm 2013 về việc đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, nội dung đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội đã được đề cập chính thức là chủ động hội nhập quốc tế về giáo dục, đào tạo và mở rộng liên kết đào tạo với những cơ sở đào tạo nước ngoài có uy tín, chủ yếu trong giáo dục đại học. Nội dung này tiếp tục được định hướng theo chương trình hành động của Chính phủ (2021) thực hiện Nghị quyết 50/NQ-CP ngày 20 tháng 5 năm 2021 của Đảng. Đến nay, đào tạo theo nhu cầu xã hội đã trở thành một chủ trương, một nhiệm vụ lớn trong phát triển nguồn nhân lực, giáo dục và đào tạo. Theo đó, nội dung nhiệm vụ là đào tạo phải đáp ứng yêu cầu nhân lực chất lượng cao của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư và hội nhập quốc tế. Đó là một quá trình Việt Nam tiến hành các hoạt động gia tăng, gắn kết với các quốc gia khác về hoạt động giáo dục và đào tạo dựa trên sự chia sẻ về lợi ích, mục đích, trị giá, nguồn lực, quyền lực (thẩm quyền định đoạt chính sách) và tuân thủ các luật chơi chung trong khuôn khổ các định chế hoặc đơn vị quốc tế. Các luật chơi này thường biểu hiện cụ thể là các tiêu chuẩn về chất lượng nội dung, chương trình và tổ chức hoạt động đào tạo của từng cơ sở đào tạo và của cả hệ thống giáo dục giữa các quốc gia với nhau.

2.2. Năng lực của người làm kế toán và yêu cầu của doanh nghiệp

Tùy theo cấp độ của cá nhân hay tổ chức, năng lực (competence) được xem xét ở các khía cạnh khác nhau, cụ thể: (i) đối với tổ chức, năng lực là yếu tố cốt lõi cung cấp lợi thế cạnh tranh đối; (ii) đối với cá

nhân, năng lực bao gồm kiến thức, kỹ năng, thái độ, hành vi, niềm tin và các giá trị cho phép các cá nhân thực hiện công việc của họ có hiệu quả (Ratnawat, 2018). Đến nay, có rất nhiều nghiên cứu về năng lực ở cả hai cấp độ, nhưng trong đánh giá chất lượng của một chương trình đào tạo cụ thể, thường thông qua năng lực của người học (sinh viên đại học) ở cấp độ cá nhân là chủ yếu. Trong đó, với các cách tiếp cận khác nhau, năng lực cá nhân được gọi với các tên cụ thể khác nhau. Theo Boyatzis (1982) khi dựa trên điều kiện cần để phân biệt một cá nhân có khả năng ở mức trung bình với xuất sắc, năng lực cá nhân gồm: năng lực tối thiểu (threshold competencies) và năng lực thể hiện (performance competencies). Theo Jacobs (1989) khi trình bày mô hình phân biệt năng lực cá nhân, ông cho rằng có năng lực mềm (soft competences) và năng lực cứng (hard competence). Theo đó, với một cá nhân cụ thể thì năng lực tổ chức và năng lực phân tích là năng lực cứng, năng lực sáng tạo và giao tiếp, xử lý tình huống là biểu hiện của năng lực mềm. Ở khía cạnh khác, Dulewicz (1989); Stuart & Lindsay, (1997); Thompson & cộng sự (1997); Viitala (2005) cho rằng, năng lực chung và năng lực cụ thể là 2 mức độ năng lực của cá nhân, chúng thay đổi theo cấp độ phân cấp mà tại đó cá nhân làm việc hoặc thực hiện các công việc được giao.

Như vậy có nhiều cách phân loại năng lực của cá nhân, nhưng điều quan trọng là vận dụng chúng như thế nào trong từng lĩnh vực cụ thể. Theo Ratnawat (2018) quản lý dựa trên năng lực cá nhân nhấn mạnh đến các năng lực cụ thể được sử dụng trong một công việc nhất định, cho phép đơn vị quản lý tốt hơn và cá nhân phát triển năng lực của mình nhiều hơn trong sự nghiệp của mình. Với cách quản lý này, việc xác định các năng lực cụ thể của cá nhân cho các doanh nghiệp và các công việc trong DN sẽ dễ dàng hơn (Braokmann & cộng sự, 2008; Ratnawat, 2018). Ứng dụng nội dung này vào vị trí công việc kế toán của một doanh nghiệp cụ thể cho thấy, năng lực của người làm kế toán (sau đây gọi là người kế toán) là thực hiện các công việc của mình để kế toán là công cụ quản lý kinh tế và cung cấp thông tin kinh tế tài chính hữu ích cho người sử dụng.

Nhưng các thông tin kế toán cung cấp chỉ hữu ích khi người kế toán hiểu các nghiệp vụ kinh tế phát sinh tại đơn vị, đồng thời ghi nhận và trình bày các thông tin đó phù hợp, kịp thời, đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp. Điều này đòi hỏi người kế toán phải có (i) Năng lực đánh giá (để hiểu thực trạng); (ii) Năng lực vận dụng (các quy định của pháp luật, đơn vị kinh tế để tuân thủ); (iii) Năng lực chuyên môn (các nguyên tắc, phương pháp kế toán để ghi nhận và trình bày thông tin). Các năng lực này cần phải thực hiện đồng thời, thường xuyên, liên tục ở các mức độ khác nhau, nhưng tối thiểu phải đáp ứng được yêu cầu chung (mức tối thiểu) của doanh nghiệp. Một khung năng lực xác định và mô tả rõ ràng những năng lực chuyên môn và được chuẩn hóa từ mức độ cơ bản đến thành thạo sẽ có ý nghĩa lớn trong đánh giá năng lực của người học (hoặc người lao động) đáp ứng nhu cầu của nhà tuyển dụng hay nhu cầu xã hội.

Từ phía doanh nghiệp, nghiên cứu của Lê Chi Lan (2015) đã chỉ ra yêu cầu đối với người làm kế toán (mới tốt nghiệp đại học) tương ứng với các năng lực này là: (i) Về kiến thức: cần có kiến thức nền tảng (kiến thức chung) và kiến thức chuyên sâu (kiến thức chuyên môn) về kế toán; (ii) Về kỹ năng: Ngoài các kỹ năng ghi chép số liệu sổ sách, cần kỹ năng để phân tích số liệu, thông tin, tư vấn, thích ứng, kỹ năng giao tiếp cũng cần được chú trọng để có thể làm việc tại các công ty ở các quốc gia khác nhau; (iii) Về thái độ: Không ngừng học tập tích lũy kiến thức, kinh nghiệm để phù hợp với xu thế hội nhập chuẩn mực kế toán quốc tế; cần rèn luyện thái độ học tập và làm việc tích cực, chủ động tìm tòi, tự học tập và luôn có ý thức tuân thủ pháp luật, nguyên tắc kế toán./.

2.3. Chương trình đào tạo đại học và năng lực của cử nhân kế toán

Chương trình đào tạo đại học là hệ thống các hoạt động giáo dục, đào tạo bậc đại học được thiết kế thực hiện nhằm đạt được các mục tiêu đào tạo đề ra. Nó thường được mô tả dưới dạng văn bản bao gồm: mục tiêu, khối lượng kiến thức, cấu trúc, nội dung, phương pháp và hình thức đánh giá đối với môn học, ngành học, trình độ đào tạo, chuẩn đầu ra (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2021). Trong đó, chuẩn đầu ra (Learning Outcomes) là nội hàm chất lượng tối thiểu của người tốt nghiệp chương trình đó, là những chỉ số (Indicators) về phẩm chất, kiến thức, kỹ năng/kỹ xảo, tính cách/hành vi và khả năng/năng lực (hoặc gọi là các kỹ năng cứng và kỹ năng mềm của sản phẩm đào tạo-người học) có được sau khi kết thúc chương trình giáo dục đào tạo đó (Lê Đức Ngọc & Trần Hữu Hoan, 2010).

Năng lực của sinh viên nói chung được hình thành và phát triển trên cơ sở tổ hợp các kiến thức, kỹ năng và thái độ của chương trình đào tạo (Trần Khánh Đức, 2011). Trong đó, kiến thức (Knowledge) được coi là nền tảng cơ bản để học tập và tiếp thu công nghệ, kiến thức chuyên môn nghề nghiệp ở mức độ tinh thông, làm việc có kế hoạch, am hiểu pháp luật, tiếp thu nhanh, kiến thức xã hội... Kỹ năng (Skills) thường bao gồm (i)

kỹ năng cơ bản: đọc, viết, tính toán, nói, nghe; (ii) kỹ năng nghề nghiệp: thực hiện thành thạo công việc, có khả năng xử lý các tình huống trong hoạt động nghề nghiệp, có năng lực thích ứng với sự thay đổi theo yêu cầu sản xuất/dịch vụ; và (iii) các kỹ năng khác: quản lý thời gian, hoạt động nhóm; và kỹ năng phát triển: xác định mục tiêu, kỹ năng hoạch định sự nghiệp, tự hoàn thiện và phát triển bản thân.

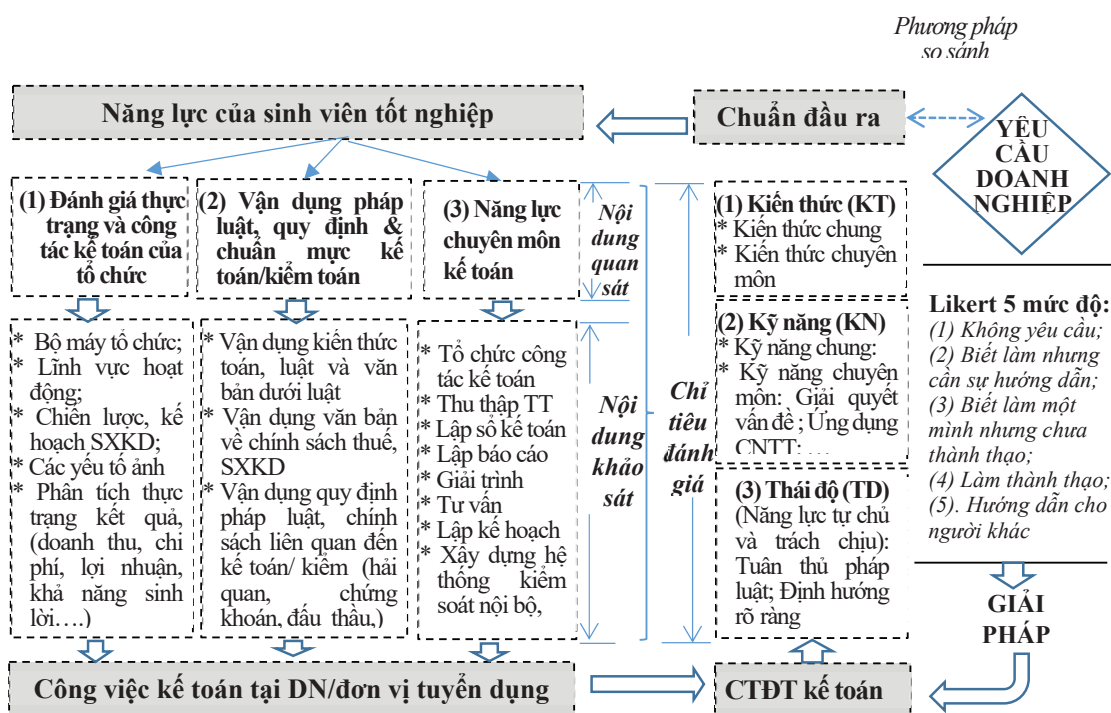
Trong lĩnh vực kế toán, kiểm toán, theo Worldbank (2019) một cử nhân ngoài trình độ chuyên môn, một kế toán viên - kiểm toán viên chuyên nghiệp đòi hỏi phải thể hiện được các kỹ năng chuyên nghiệp. Những kỹ năng này bao gồm kỹ năng tư duy, kỹ năng làm việc với người khác và tự làm việc, kỹ năng giao tiếp và tổ chức là những kỹ năng cần thiết để tìm ra các giải pháp giải quyết các vấn đề phi cấu trúc, đa chiều. Sự hiểu biết về công nghệ thông tin cũng là yếu tố cần thiết trong một môi trường kế toán hiện đại. Một chương trình đào tạo đại học hiệu quả được thiết kế để phát triển một cách tổng thể năng lực cần có (khung năng lực tối thiểu) của các kế toán viên - kiểm toán viên chuyên nghiệp. Nghĩa là, chuẩn đầu ra cho sinh viên tốt nghiệp cần đảm bảo những kiến thức, kỹ năng, phẩm chất-thái độ theo hướng hình thành những năng lực (khả năng) hành nghề đáp ứng nhu cầu hay mong đợi của các liên quan, đặc biệt nhà tuyển dụng.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Cách tiếp cận và thiết kế nghiên cứu

Xuất phát từ yêu cầu của DN về năng lực người kế toán gồm: năng lực vận dụng; năng lực đánh giá và năng lực chuyên môn. Một chương trình đào tạo cử nhân kế toán được đánh giá là phù hợp (đáp ứng nhu cầu xã hội) nếu người học chương trình đó có thể đạt được các năng lực trên. Để đo lường 1 chương trình đào tạo có thể giúp người học có được những năng lực trên hay không, cần căn cứ vào chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo đó. Theo Bộ Giáo dục và Đào tạo (2021) chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo được đánh giá theo kết quả học tập của người học gồm: kiến thức, kỹ năng và thái độ. Trên cơ sở đó, nghiên cứu thiết kế nội dung khảo sát theo từng năng lực đánh giá như trình bày tại Hình 1.

Hình 1: Thiết kế nội dung nghiên cứu



3.2. Thu thập số liệu

Số liệu và thông tin nghiên cứu bao gồm cả sơ cấp và thứ cấp, được thu thập từ các nguồn có sẵn (thư viện, data internet,...) và khảo sát tại doanh nghiệp, với mẫu dự kiến 150 đơn vị (ngẫu nhiên, không phân biệt quy mô, loại hình và lĩnh vực) theo hình thức trực tuyến (online và điện thoại) bằng bảng hỏi thiết kế sẵn, trong thời gian tập trung 6-7/2021. Nội dung khảo sát chú trọng vào khung năng lực gồm 3 thành phần chính như lý giải ở mục 3.1 mà nhà tuyển dụng yêu cầu đối với sinh viên tốt nghiệp. Dựa trên theo thang

đo Likert 5 mức độ gồm: 1 – Không yêu cầu; 2 – Biết làm nhưng cần sự hướng dẫn; 3 – Biết làm một mình nhưng chưa thành thạo; 4 – Làm thành thạo; 5 – Hướng dẫn cho người khác để đánh giá mức độ yêu cầu, sử dụng hàm Kolmogorov-Smimov, Shapiro-Wilk để kiểm định mẫu và hệ số Cronbach's Alpha trên phần mềm SPSS 20 cho kiểm định thang đo.

3.3. Kiểm định mẫu và thang đo mức độ

Trên số mẫu thiết kế 150 gửi đi, nghiên cứu thu được 143 phản hồi đạt yêu cầu có đủ thông tin cho nội dung khảo sát, đồng thời đủ tiêu chuẩn quy mô mẫu cho 3 biến độc lập (kiến thức, kỹ năng, thái độ) và 28 biến quan sát có ý nghĩa thống kê. Kiểm định mẫu thống kê Kolmogorov-Smimov và Shapiro-Wilk có mức ý nghĩa đạt 0,00; 0,17 và 0,037 nhỏ hơn 0,05 đảm bảo độ tin cậy trên 95% (Bảng 1). Hệ số Cronbach's Alpha

Bảng 1: Kiểm định độ tin cậy của mẫu khảo sát

	Kiểm định Kolmogorov-Smimov ^(a)			Kiểm định Shapiro-Wilk		
	Mức thống kê	Tổng mẫu	Mức ý nghĩa	Mức thống kê	Tổng mẫu	Mức ý nghĩa
Kỹ năng (KN)	0,083	143	0,017	0,980	143	0,037
Thái độ (TD)	0,114	143	0,000	0,945	143	0,000
Kiến thức (KT)	0,133	143	0,000	0,927	143	0,000

^(a) Hiệu chỉnh mức ý nghĩa Lilliefors

Bảng 2. Kiểm định độ tin cậy của thang đo

Giải thích biến quan sát	Mã hóa	Cronbach's Alpha
1.1. Kiến thức chung		
Vận dụng các luật và văn bản dưới luật về kinh tế	KT1	0,969
1.2. Kiến thức chuyên môn		
Đánh giá thực trạng và công tác kế toán của tổ chức	KT2	0,972
Phân tích thực trạng tài chính	KT3	0,969
Phân tích kết quả, và hiệu quả kinh doanh	KT4	0,968
Vận dụng các luật và văn bản dưới luật về tài chính	KT5	0,970
Vận dụng các văn bản về kế toán/kiểm toán	KT6	0,969
Vận dụng các văn bản về chính sách thuế	KT7	0,968
Thu thập thông tin kế toán và bảo quản chứng từ	KT8	0,980
Lập các báo cáo kế toán bắt buộc theo quy định nhà nước	KT9	0,969
Lập các báo cáo kế toán quản trị theo yêu cầu của tổ chức	KT10	0,969
Xây dựng HTKS nội bộ, quy chế phối hợp giữa kế toán và phòng ban liên quan	KT11	0,970
2.1. Kỹ năng chung		
Tham gia tư vấn và đàm phán kinh doanh	KN2	0,906
Phân tích đặc điểm ngành nghề và lĩnh vực hoạt động DN	KN3	0,924
Phân tích chiến lược, kế hoạch SXKD, thị trường cung cấp và tiêu thụ ...	KN4	0,910
Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động SXKD của tổ chức	KN5	0,910
2.2. Kỹ năng chuyên môn		
Tổ chức công tác kế toán	KN1	0,908
Lập sổ kế toán (mở sổ, ghi sổ kế toán chi tiết, ghi sổ kế toán tổng hợp, khóa sổ)	KN6	0,921
Giải trình thông tin kế toán cho các bên liên quan	KN7	0,908
Tư vấn xây dựng và vận hành bộ máy kế toán của tổ chức	KN8	0,908
Lập kế hoạch dòng tiền và lập quy chế chi tiêu nội bộ	KN9	0,908
Vận dụng thành thạo phần mềm kế toán phổ thông	KN10	0,910
3. Thái độ		
Vận dụng pháp luật và chính sách về sản xuất, kinh doanh	TD1	0,804
Tuân thủ pháp luật, chính sách, VB, QĐ liên quan đến ngành kế toán/kiểm toán	TD2	0,779
Có ý thức tuân thủ các quy định của đơn vị	TD3	0,867
Có thói quen trao đổi kinh nghiệm & học tập từ người khác trong mọi tình huống	TD4	0,799

Nguồn: Số liệu điều tra (2021).

cho thang đo 5 mức độ của cả 3 nhóm Kiến thức, Kỹ năng, Thái độ đều lớn hơn 0,6 cho thấy thang đo sử dụng cho nghiên cứu là phù hợp (Bảng 2).

4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

4.1. Đặc điểm mẫu khảo sát

Trong 143 doanh nghiệp phản hồi, số doanh nghiệp hoạt động lĩnh vực thương mại chiếm 45,45%, lĩnh vực sản xuất là 24,48%, còn lại là lĩnh vực dịch vụ và kết hợp (chiếm 30,07%). Về quy mô, 97,20% là các doanh nghiệp nhỏ và vừa theo loại hình công ty TNHH hoặc cổ phần, số còn lại là doanh nghiệp tư nhân (Bảng 3). Trong đó, đối tượng tham gia phỏng vấn có 64 là Giám đốc, phó giám đốc, 55 là kế toán trưởng, và 24 là các kế toán viên, với kinh nghiệm phổ biến từ 5 năm trở lên chiếm chủ yếu (76,92%).

Bảng 3. Đặc điểm mẫu khảo sát

Lĩnh vực hoạt động	Số DN	Tỷ lệ	Loại hình đăng ký KD	Số DN	Tỷ lệ
Sản xuất	35	24,48	Công ty cổ phần	66	46,15
Thương mại	65	45,45	Trách nhiệm hữu hạn	73	51,05
Dịch vụ	16	11,19	DN tư nhân	4	2,8
Sản xuất và thương mại	27	18,88	Total	143	100
Total	143	100			
Kinh nghiệm người trả lời	Số người	Tỷ lệ	Vị trí công việc của người trả lời	Số người	Tỷ lệ
2-3 năm	11	7,69	Giám đốc	42	29,37
4-5 năm	22	15,38	Phó giám đốc	22	15,38
6-10 năm	85	59,45	Kế toán trưởng	55	38,46
Trên 10 năm	25	17,48	Kế toán viên	24	16,78
Total	143	100	Total	143	100

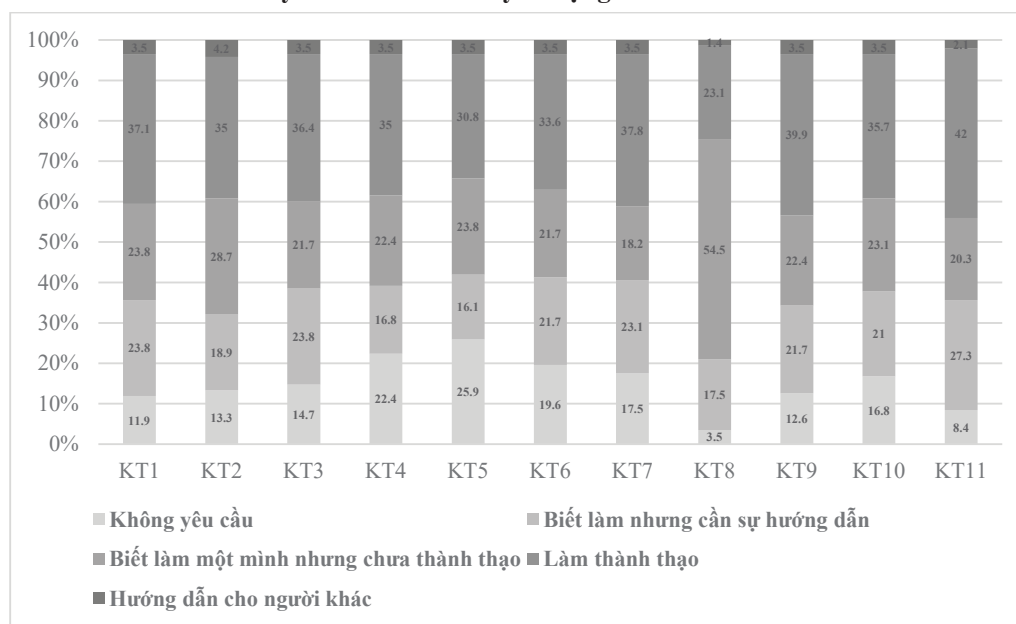
Nguồn: Số liệu điều tra, 2021.

4.2. Thực trạng yêu cầu doanh nghiệp đối với năng lực sinh viên tốt nghiệp đại học

4.2.1. Yêu cầu về kiến thức

Số liệu khảo sát cho thấy cả hai khối kiến thức: kiến thức chung và kiến thức chuyên môn đều được yêu cầu ở mức từ biết làm chưa cần phải thành thạo (từ 2,7 đến 3,02)- Hình 2 và 3. Trong đó, việc vận dụng các kiến thức văn bản dưới luật chỉ cần ở mức biết, thậm chí có 25,9% đơn vị tuyển dụng cho rằng không cần yêu cầu đối với sinh viên tốt nghiệp kế toán, vì họ cho rằng, nội dung này sinh viên có thể được bổ sung sau khi đi làm thực tế và nó phụ thuộc vào từng ngành, nghề, lĩnh vực kinh doanh của đơn vị, trong giảng đường

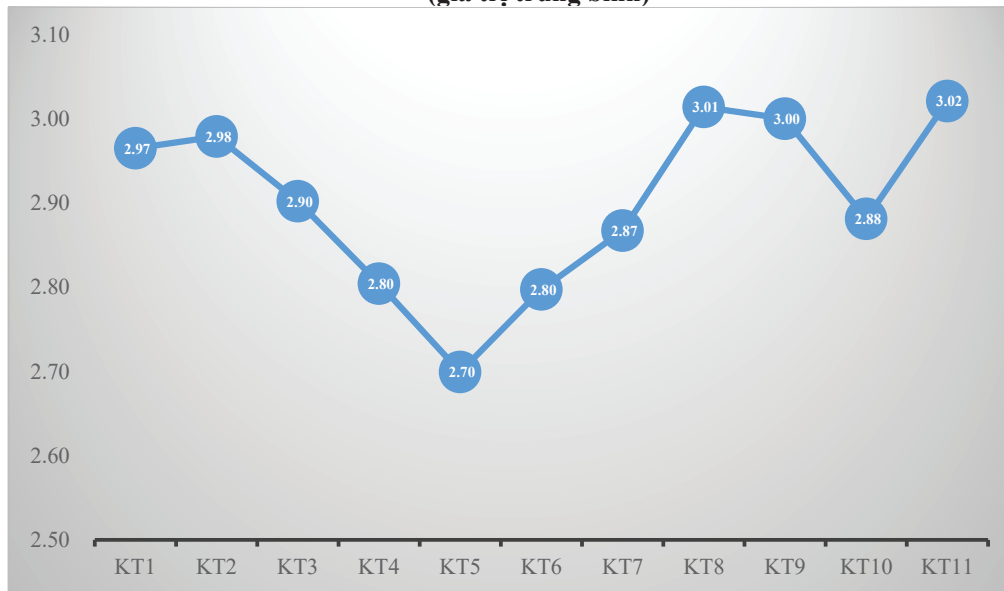
Hình 2. Các mức yêu cầu của nhà tuyển dụng về kiến thức của cử nhân kế toán



Nguồn: Số liệu điều tra (2021).

đại học rất khó có thể đề cập được hết cho mọi loại hình. Ngược lại, có tới 42% đơn vị khảo sát yêu cầu sinh viên tốt nghiệp phải có kiến thức tốt về để phối hợp với các bộ phận khác để xây dựng và duy trì hệ thống kiểm soát nội bộ tại đơn vị.

Hình 3. Yêu cầu của nhà tuyển dụng về kiến thức của cử nhân kế toán (giá trị trung bình)



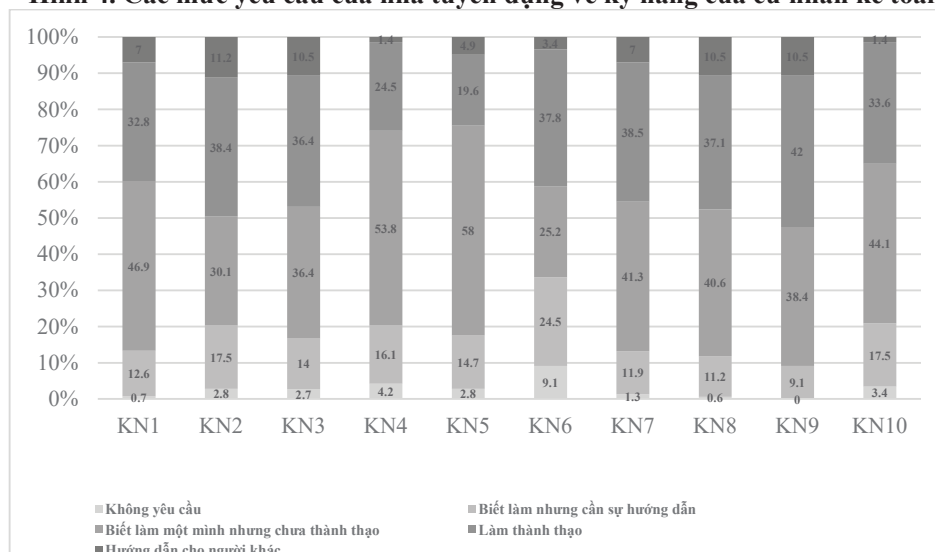
Nguồn: Số liệu điều tra (2021).

Bên cạnh yêu cầu về kiến thức liên quan đến kiến thức chung (KT1-Vận dụng kiến thức toán, các luật và văn bản dưới luật về kinh tế), kiến thức chuyên môn về vận dụng các văn bản về chính sách thuế (KT7) và lập các báo cáo kế toán bắt buộc theo quy định nhà nước (KT9) cũng được nhiều đơn vị khảo sát cho rằng phải đạt ở mức thành thạo. Có 54,5% đơn vị khảo sát cho rằng các kiến thức liên quan đến thu thập thông tin kế toán và bảo quản chứng từ phần chi cần ở mức biết làm.

4.2.2. Yêu cầu về kỹ năng

Kết quả khảo sát cho thấy yêu cầu về kỹ năng của doanh nghiệp đối với cử nhân kế toán chủ yếu ở mức cần làm thành thạo, hoặc biết làm một mình với mức điểm bình quân từ 3,02 đến 3,54 điểm (Hình 5 và 6). Trong đó, doanh nghiệp yêu cầu ở mức biết làm một mình có thể chưa thành thạo đối với các kỹ năng: (i)

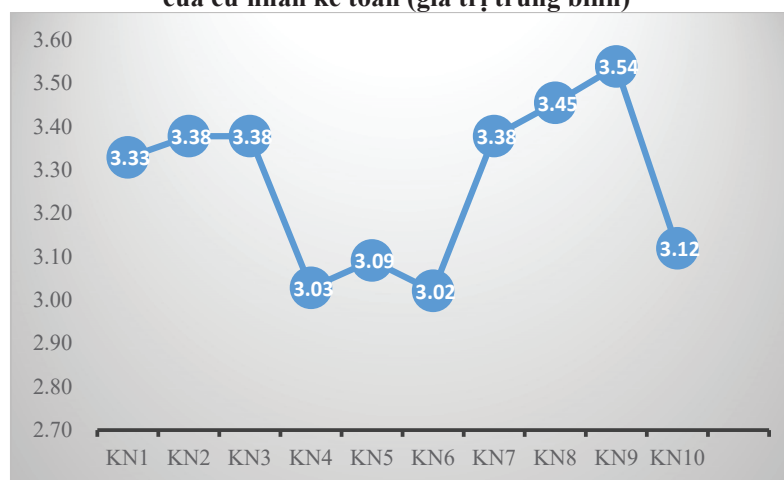
Hình 4. Các mức yêu cầu của nhà tuyển dụng về kỹ năng của cử nhân kế toán



Nguồn: Số liệu điều tra (2021).

Phân tích chiến lược, kế hoạch sản xuất kinh doanh, thị trường cung cấp, các yếu tố đầu vào và thị trường tiêu thụ sản phẩm của tổ chức; (ii) Phân tích các yếu tố ảnh hưởng (cơ hội, thách thức, các rủi ro tiềm năng, rủi ro kiểm soát) đến hoạt động sản xuất kinh doanh của tổ chức; (iii) Tổ chức công tác kế toán. Phần lớn (6/10 kỹ năng) DN yêu cầu cử nhân kế toán ở cả 2 mức: làm thành thạo và biết làm một mình chưa cần thành thạo là: (i) Vận dụng thành thạo phần mềm kế toán phổ thông; (ii) Giải trình thông tin kế toán cho các bên liên quan; (iii) Tư vấn xây dựng và vận hành bộ máy kế toán của tổ chức; (iv) Lập kế hoạch dòng tiền và lập quy chế chi tiêu nội bộ; (v) Tham gia tư vấn và đàm phán kinh doanh; và (vi) Phân tích đặc điểm lĩnh vực, ngành nghề và đặc thù hoạt động sản xuất kinh doanh của tổ chức. Riêng đối với kỹ năng Lập sổ kế toán (mở sổ, ghi sổ, khóa sổ) có 37,8% doanh nghiệp yêu cầu phải ở mức thành thạo, nhưng cũng có 9,1% đơn vị cho rằng kỹ năng này không cần yêu cầu, vì theo họ việc ghi sổ và mở sổ kế toán đã có phần mềm kế toán thực hiện, nên không cần thiết thay vào đó là các kỹ năng khác như sử dụng phần mềm hoặc giải thích/phân tích thông tin trên sổ kế toán.

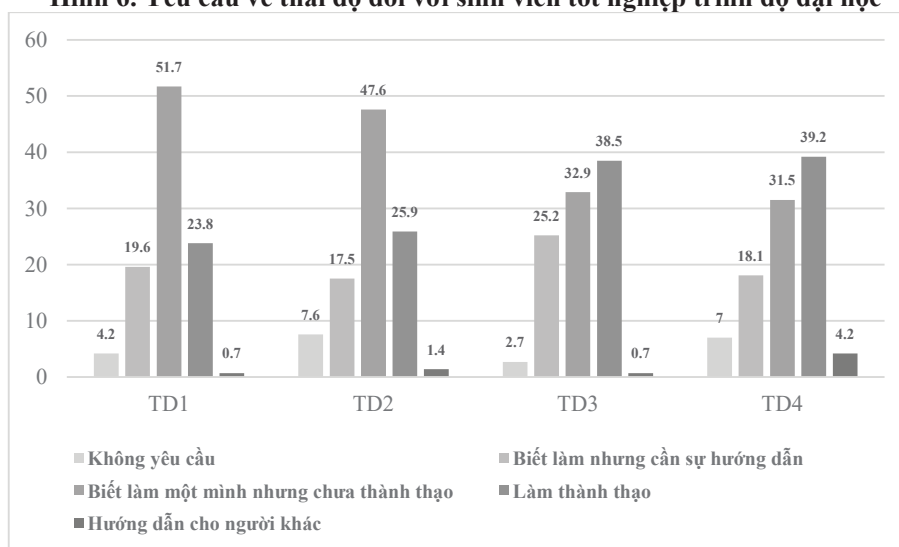
Hình 5. Yêu cầu của nhà tuyển dụng về kỹ năng của cử nhân kế toán (giá trị trung bình)



Nguồn: Số liệu điều tra (2021).

Như vậy, với một sinh viên tốt nghiệp trình độ đại học ngành kế toán hiện nay, doanh nghiệp đang đòi hỏi rất nhiều kỹ năng gồm cả kỹ năng chung (tổ chức công tác kế toán, tham gia tư vấn và đàm phán kinh doanh, xác định chiến lược, kế hoạch kinh doanh, thị trường cung cấp, các yếu tố đầu vào và thị trường tiêu thụ sản phẩm của tổ chức, xác định các yếu tố ảnh hưởng (cơ hội, thách thức, các rủi ro tiềm năng, rủi ro

Hình 6. Yêu cầu về thái độ đối với sinh viên tốt nghiệp trình độ đại học



Nguồn: Số liệu điều tra (2021).

kiểm soát) đến hoạt động của doanh nghiệp) và kỹ năng chuyên môn (lập sổ kế toán, giải trình thông tin, tư vấn xây dựng và vận hành bộ máy kế toán, lập kế hoạch dòng tiền và lập quy chế chi tiêu nội bộ, vận dụng thành thạo phần mềm kế toán phổ thông).

4.2.3. Yêu cầu về thái độ

Số liệu trên Hình 6 cho thấy, nhiều doanh nghiệp yêu cầu về thái độ tuân thủ pháp luật ở mức độ biết làm một mình và làm thành thạo. Nhưng ý thức về tuân thủ pháp luật và có thói quen trao đổi kinh nghiệm và tinh thần học hỏi yêu cầu ở mức thành thạo.

Giải thích về yêu cầu này của doanh nghiệp, nhiều ý kiến cho rằng vì công việc của kế toán liên quan đến các hoạt động kinh tế tài chính, mức độ tin cậy của thông tin kế toán phụ thuộc rất nhiều vào đạo đức của người làm kế toán, nên việc có ý thức tuân thủ pháp luật rất quan trọng. Ngoài ra, do các quy định của pháp luật kế toán thường xuyên thay đổi, cập nhật, nên việc chủ động hay có thói quen học hỏi, trao đổi kinh nghiệm từ những người đi trước có ý nghĩa lớn trong việc hoàn thiện các kiến thức còn thiếu của sinh viên mới tốt nghiệp.

5. Kết luận và khuyến nghị

Đào tạo đáp ứng theo yêu cầu xã hội là cách mà nhiều cơ sở giáo dục đại học đang thực hiện để hướng đến nâng cao chất lượng đào tạo toàn diện, đáp ứng yêu cầu hội nhập và cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao. Trong bối cảnh có nhiều cơ sở giáo dục (bao gồm cả không chuyên và chuyên sâu) cùng đào tạo về kế toán và nguồn nhân lực kế toán luôn trong tình trạng thiếu các kế toán trình độ cao và thừa sinh viên tốt nghiệp. Kết quả nghiên cứu đã góp phần lý giải nguyên nhân của tình trạng này thông qua các minh chứng số liệu khảo sát thực trạng yêu cầu của DN đối với năng lực của cử nhân kế toán. Để giải quyết tình huống hiện tại, các cơ sở đại học cần hoàn thiện nội dung chương trình theo hướng đổi mới liên tục với những cách tiếp cận phù hợp hơn. Từng môn học và toàn bộ chương trình cần hướng đến nâng cao năng lực toàn diện cho người học gồm: (i) kiến thức; (ii) kỹ năng; và (iii) thái độ, đáp ứng yêu cầu của DN ở cả 3 khía cạnh: (a) năng lực đánh giá (b) năng lực vận dụng và (c) năng lực chuyên môn kế toán. Để đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp, đòi hỏi, sự hỗ trợ của nhiều bên để thực hiện, cụ thể:

(1) Đối với cơ sở đào tạo (nhà trường): Cần chủ động đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp; khi cần thiết phải cải cách, thậm chí thay đổi để thích ứng với yêu cầu mới, môi trường, bối cảnh mới.

(i) Thực hiện cải tiến liên tục chương trình, nội dung giảng dạy phù hợp với xu hướng phát triển của DN và bối cảnh hội nhập kinh tế;

(ii) Từng môn học và toàn bộ chương trình phải hướng đến kết quả học tập toàn diện bao gồm: kiến thức, kỹ năng và thái độ, cần đảm bảo sự phù hợp kiến thức với rèn kỹ năng (tư duy) và thái độ (làm nghề);

(iii) Chủ động kết nối, phát triển chuyên môn theo hướng đạt chuẩn quy định năng lực nghề nghiệp và chuẩn quốc tế, tạo nguồn nhân lực kế toán chất lượng cao.

(iv) Chú trọng hoàn thiện kiến thức, trình độ và chất lượng đối với đội ngũ giảng viên đạt chuẩn và trên chuẩn tạo sự đổi mới nhằm đón đầu xu hướng và chủ động đáp ứng nhu cầu xã hội. Đặc biệt về kiến thức tổng thể chương trình, không phải chỉ trang bị cho người học ở kiến thức nghiệp vụ kế toán hay kiểm toán, mà là kiến thức tổng hợp để đánh giá thực trạng, vận dụng pháp luật, các quy định và chuẩn mực kế toán/kiểm toán.

(v) Hơn nữa, để phù hợp với yêu cầu doanh nghiệp, chương trình học (tổng thể) phải bổ sung cho người học kỹ năng phân tích, tư vấn và giải thích thông tin, thích ứng với nhiều hoàn cảnh và tình huống khác nhau (khi quy định pháp lý thay đổi). Cử nhân kế toán luôn có thái độ cầu thị, ham học hỏi, tuân thủ pháp luật.

(2) Đối với nhà tuyển dụng: Cần chủ động phối hợp với các cơ sở đào tạo đại học chuyên nghiệp để rút ngắn khoảng cách đào tạo lại (nếu có), chủ động về nguồn nhân lực theo yêu cầu đặt ra.

(3) Đối với cơ quan quản lý (Bộ Giáo dục & Đào tạo): cần ban hành khung năng lực nghề nghiệp đối với ngành kế toán để đảm bảo sự thống nhất, đạt chuẩn trong đào tạo giữa các trường, tránh hiện tượng sinh viên tốt nghiệp nhưng không đủ tiêu chuẩn đáp ứng yêu cầu của nhà tuyển dụng.

(4) Đối với người học (kế toán viên): Cần chủ động tự học, tự nâng cao kiến thức chuyên môn và kỹ năng nghề ngay từ những môn học chuyên ngành. Chủ động hoàn thiện kiến thức thông qua đọc sách, tham gia hội thảo chuyên môn, rèn kỹ năng nghề thông qua các môn học, các đợt thực tập nghề nghiệp, tập trung thực

hành kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng phản biện, tư duy logics, thực hành công nghệ thông tin.... Đặc biệt, người học luôn giữ thái độ cầu thị, ham học hỏi, chủ động nêu ý kiến và lắng nghe phản biện để phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp.

Tài liệu tham khảo

- Ban chấp hành trung ương (2013), *Nghị quyết số 29-NQ/TW về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế*, ban hành ngày 4 tháng 11 năm 2013.
- Boyatzis, R.E. (1982), *The competence manager*, New York: John Wiley and Sons Inc.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo (2021), *Thông tư 17/2021/TT-BGD&ĐT quy định chuẩn chương trình đào tạo; xây dựng, thẩm định và ban hành chương trình đào tạo các trình độ của giáo dục đại học*, ban hành ngày 22 tháng 6 năm 2021.
- Braokmann, M. Cleark, L., Mehau, P.H. & Winch, C.H. (2008), *Competency Based Vocational Education and Training(VET): The Cases of England and France*, truy cập lần cuối ngày 22 tháng 7 năm 2021, DOI:10.1007/s12186-008-9013-2.
- Chính phủ (2021), *Nghị quyết số 50/NQ-CP về Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng*, ban hành ngày 20 tháng 5 năm 2021.
- Dulewicz, V. (1989), 'Assessment centers as the route to competence', *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 21 (11), 56-59.
- Hà Thị Thu Thủy (2020), 'Đổi mới giáo dục đại học ở Việt Nam nhằm đáp ứng nhu cầu của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0', *Tạp chí Công thương*, truy cập lần cuối ngày 25 tháng 7 năm 2021, tại: <<http://hvcsnd.edu.vn/nghien-cuu-trao-doi-dai-hoc-40/doi-moi-giao-duc-dai-hoc-o-viet-nam-nham-dap-ung-nhu-cau-cua-cuoc-cach-mang-cong-nghiep-4-0-6283>>.
- Jacobs, R. (1989), 'Getting the Measure of Management Competence', *Personnel Management*, 21(6), 32-37.
- Khánh Minh (2016), *Đào tạo phải gắn với nhu cầu của xã hội*, truy cập lần cuối ngày 25 tháng 7 năm 2021, tại: <<https://nhandan.vn/binh-luan-phe-phan/dao-tao-phai-gan-voi-nhu-cau-cua-xa-hoi-271826/>>.
- Lê Đức Ngọc & Trần Hữu Hoan (2010), 'Chuẩn đầu ra trong giáo dục đại học', *Tạp chí Khoa học Giáo dục*, 55, 4-6.
- Lê Chi Lan (2015), 'Mức độ đáp ứng của sinh viên tốt nghiệp khối ngành kinh tế so với yêu cầu của người sử dụng lao động', *Tạp chí Khoa học Giáo dục*, 115, 39-41.
- Nguyễn Ánh Hồng (2018), 'Nâng cao chất lượng đào tạo kế toán theo định hướng ứng dụng nghề nghiệp ở Việt Nam', *Tạp chí Kế toán và Kiểm toán*, 18(3), 32-33.
- Ratnawat, R.K. (2018), 'Competency Based Human Resource Management: Concepts, Tools, Techniques, and Models: A Review', *Research Review International Journal of Multidisciplinary*, 2018(5), 119-124.
- Stuart, R. & Lindsay, P. (1997), 'Beyond The Frame of Management Competencies: Towards a Contextually Embedded Framework of Managerial Competence in Organizations', *Journal of European Industrial Training*, 21(1), 26-33.
- Thompson, J., Stuart, R. & Lindsay, P. (1997), 'The Competence of Top Team Members a Framework for Successful Performance', *Journal of Managerial Psychology*, 11(3), 48-66.
- Trần Anh Tuấn (2018), *Việc làm sinh viên đại học sau khi tốt nghiệp. Một số giải pháp về nguồn nhân lực và đào tạo tạo thành phố Hồ Chí Minh*, truy cập lần cuối ngày 30 tháng 6 năm 2021 tại: <<http://www.dubaonhanluchcmc.gov.vn/tin-tuc/7465.viec-lam-sinh-vien-dai-hoc-sau-khi-tot-nghiep-mot-so-giai-phap-ve-nguon-nhan-luc-va-dao-tao-tai-thanh-pho-ho-chi-minh.html>>.
- Trần Khánh Đức (2011), *Chuẩn đầu ra và phát triển chương trình đào tạo theo năng lực ở bậc đại học*, truy cập lần cuối ngày 30 tháng 6 năm 2021 tại: <https://dulieu.itrithuc.vn/media/dataset/2020_08/bai-1.pdf>.
- Viitala, R. (2005), 'Perceived Developmental Needs of Managers Compared to an Integrated Management Competency Model', *Journal of Workplace Learning*, 17(7), 436-451.
- Worldbank (2019), 'Đào tạo kế toán tại các doanh nghiệp tại các trường đại học', truy cập lần cuối ngày 20 tháng 5 năm 2021 tại: <[https://documents1.worldbank.org/curated/en/793891584333701245/text/Vietnam-Corporate-Accounting-Education-in-Universities.txt./](https://documents1.worldbank.org/curated/en/793891584333701245/text/Vietnam-Corporate-Accounting-Education-in-Universities.txt./>)>.