

ĐÁNH GIÁ KỸ NĂNG NGHỀ NGHIỆP CỦA CỰU SINH VIÊN NGÀNH KẾ TOÁN TẠI CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI

ASSESSING THE OCCUPATIONAL SKILLS OF ALUMNI IN ACCOUNTING AT UNIVERSITIES IN HANOI

Phạm Thu Huyền^{1*}, Đào Thị Nhung¹, Bùi Thị Kim Nhiên¹

TÓM TẮT

Nghiên cứu này phân tích đánh giá của người sử dụng lao động về kỹ năng nghề nghiệp của nhân viên kế toán là cựu sinh viên học ngành Kế toán tại các trường đại học trên địa bàn thành phố Hà Nội. Kết quả khảo sát cho thấy, đánh giá của người sử dụng lao động về việc trang bị kỹ năng nghề nghiệp cho nhân lực kế toán được đào tạo tại các trường đại học này chưa cao. Nguyên nhân chính được chỉ ra là do chương trình đào tạo hiện nay chưa đáp ứng được nhu cầu thực tiễn của doanh nghiệp. Từ kết quả nghiên cứu, tác giả đề xuất một số khuyến nghị nhằm phát triển kỹ năng nghề nghiệp cho sinh viên kế toán trước khi ra trường, từ đó dần thu hẹp khoảng cách giữa đào tạo và nhu cầu của xã hội.

Từ khóa: kỹ năng nghề nghiệp; kế toán; người sử dụng lao động

ABSTRACT

The study carried out a survey on the real situation of assessing the occupational skills of accountants from the perspective of employers who are alumni of accounting branch at universities in Hanoi. The results of the survey show that on the provision of occupational skills for accounting staff trained at this university was not highly appreciated by employers. The main reason is that the training program does not meet the actual needs of enterprises. Accordingly, the author proposes some recommendations to develop occupational skills for accounting students before graduation, gradually narrowing the gap between training and the needs of society.

Keywords: occupational skills; accounting; employers

¹Khoa Kế toán-Kiểm toán, Đại học Công nghiệp Hà Nội

*E-mail: thuhuyendhcn85@gmail.com

Ngày nhận bài: 15/01/2018

Ngày nhận bài sửa sau phản biện: 30/03/2018

Ngày chấp nhận đăng: 15/06/2018

1. GIỚI THIỆU

Theo thống kê của Bộ Giáo dục và Đào tạo, tính đến thời điểm tháng 10/2017, trên địa bàn thành phố Hà Nội có khoảng hơn 30 cơ sở đào tạo đại học có đăng ký đào tạo ngành Kế toán với nhiều chuyên ngành khác nhau như: kế toán doanh nghiệp, kế toán - kiểm toán... Kết quả của quá trình đào tạo này đã giúp cho kế toán trở thành một trong những ngành có nguồn cung về lao động dồi dào nhất trong số các ngành nghề phổ biến hiện nay, chỉ sau một số ngành như công nghệ thông tin, kiến trúc, xây dựng (Đào Thị Đài Trang, 2017). Trong bối cảnh nền kinh tế hội nhập quốc tế, nhà đầu tư nước ngoài đặt chân vào thị trường Việt

Nam ngày càng nhiều, kéo theo nhu cầu về nhân lực thuộc các ngành kinh tế cũng ngày càng tăng cao, trong đó không thể không kể đến ngành Kế toán. Theo dự đoán của các chuyên gia về nghề nghiệp, đến năm 2018, mức độ tăng trưởng của ngành Kế toán có thể lên tới đến 22%. Ngoài ra, theo kết quả nghiên cứu công bố mới đây của Navigos Group (Mạng việc làm và tuyển dụng uy tín tại Việt Nam), đã cho thấy nhu cầu về kế toán tài chính xếp thứ ba trong số năm bộ phận chức năng có nhu cầu tuyển dụng cao nhất cả nước. Trong tổng số nhu cầu về nhân sự kế toán tài chính, 33% có nhu cầu tuyển cho các vị trí chuyên viên kế toán, 38% cho vị trí kế toán trưởng, 4% cho vị trí kiểm soát viên tài chính và 25% là nhu cầu tuyển vị trí giám đốc và quản lý tài chính. Như vậy, có thể thấy nhu cầu về nhân lực ngành Kế toán hiện nay đang là rất cao. Tuy nhiên, một nghịch lý là mặc dù nguồn cung ứng lao động kế toán dồi dào, nhu cầu tuyển dụng cao nhưng hiện cả nước có hơn 100.000 lao động kế toán đã qua đào tạo cao đẳng, đại học chưa tìm được việc làm hoặc đang làm trái với ngành nghề được đào tạo (báo cáo của Bộ Lao động-Xã hội, 2016). Vì vậy, hiện nay kế toán đang được coi là ngành có tỷ lệ lao động thất nghiệp cao nhất cả nước. Trong khi đó, tại nhiều doanh nghiệp ở Việt Nam, những vị trí cần năng lực chuyên môn cao như giám đốc tài chính, kế toán trưởng... hiện đang được giao cho người nước ngoài với mức lương "khủng", giao động từ 100 đến 200 triệu đồng/một tháng.

Để tìm hiểu nguyên nhân của nghịch lý trên, tác giả đã thực hiện khảo sát người sử dụng lao động kế toán tại các doanh nghiệp. Kết quả khảo sát nhận được thông tin phản hồi từ các doanh nghiệp đều cho rằng hầu hết sinh viên sau khi tốt nghiệp đại học đều chưa có khả năng tiếp cận ngay được với công việc của một Kế toán viên thực sự, do kỹ năng nghề nghiệp của họ không đáp ứng được nhu cầu công việc. Bài báo trình bày kết quả đánh giá của người sử dụng lao động về kỹ năng nghề nghiệp của cựu sinh viên kế toán được đào tạo từ các trường đại học trên địa bàn Hà Nội. Trên cơ sở kết quả của nghiên cứu, tác giả đề xuất một số khuyến nghị cho các cơ sở đào tạo này nhằm rút ngắn khoảng cách giữa đào tạo với nhu cầu thực tiễn của xã hội.

2. CƠ SỞ LÝ LUẬN

Về lý thuyết, đào tạo kế toán cần không ngừng hoàn thiện nhằm nâng cao năng lực của người học, đáp ứng

nguồn nhân lực có chất lượng như mong đợi của thị trường lao động (Mc. Vay và cộng sự, 2008; Venter, 2001). Mặc dù hệ thống kế toán trên thế giới đã có những thay đổi lớn trong 40 năm qua do ảnh hưởng của sự phát triển của công nghệ, đặc biệt là công nghệ thông tin, sự toàn cầu hóa và áp lực từ nhà đầu tư (Albrecht và Sack, 2000); nhưng sự thay đổi trong đào tạo kế toán vẫn không theo kịp với sự thay đổi của môi trường kinh doanh, làm cho khoảng cách giữa đào tạo của nhà trường với nhu cầu của doanh nghiệp ngày càng lớn.

Theo Từ điển Oxford, kỹ năng là khả năng để làm tốt một công việc nào đó thường có được thông qua đào tạo hoặc kinh nghiệm. Kỹ năng nghề nghiệp là khả năng ứng dụng thành thạo tri thức và kỹ thuật, công nghệ mới trong quá trình lao động sản xuất, đồng thời có khả năng ứng biến linh hoạt trong mọi hoàn cảnh, trong những biến đổi không ngừng của môi trường và điều kiện sống... để lao động sáng tạo. Kỹ năng nghề nghiệp bao gồm kỹ năng chung áp dụng vào nghề nghiệp (kỹ năng mềm) và kỹ năng đặc thù của nghề nghiệp (kỹ năng cứng). Như vậy, có thể coi kỹ năng nghề nghiệp là một loại kỹ năng hỗn hợp. Kỹ năng của người làm nghề kế toán được hiểu là khả năng của người đó trong việc thực hiện công việc kế toán một cách có hiệu quả trong một thời gian thích hợp với các điều kiện nhất định dựa vào sự tích hợp nhuần nhuyễn các kiến thức, kỹ năng và thái độ của người làm nghề kế toán.

Trên cơ sở tổng quan kết quả các nghiên cứu đã có liên quan đến kỹ năng nghề nghiệp của sinh viên tốt nghiệp ngành kinh tế-quản lý (Gabbin, 2002; Gifford, 2011; Hopper, 2013; Đậu Thị Kim Thoa, 2016; Vietnamworks, 2014), nghiên cứu này đã lựa chọn ba nhóm kỹ năng cần thiết đối với ngành Kế toán, đó là: Kỹ năng chuyên môn, Kỹ năng mềm và Kỹ năng tin học, ngoại ngữ; đồng thời, kết hợp phương pháp khảo sát bằng bảng hỏi để đánh giá kỹ năng nghề nghiệp của cựu sinh viên ngành Kế toán đã tốt nghiệp từ các trường đại học trên địa bàn thành phố Hà Nội.

3. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Kế thừa kết quả của các nghiên cứu trước đây có liên quan đến vấn đề nghiên cứu, tác giả đã xây dựng các tiêu chí để đánh giá kỹ năng nghề nghiệp kế toán cho người lao động là cựu sinh viên các trường đại học trên địa bàn thành phố Hà Nội từ góc độ người sử dụng lao động. Theo Bộ tiêu chí của AUN-QA (Hệ thống đảm bảo chất lượng của Mạng lưới các trường đại học các nước ASEAN), chất lượng được hiểu là mức độ hài lòng của những người liên quan đến quá trình giáo dục, bao gồm: giảng viên, sinh viên, doanh nghiệp, chính phủ và các đối tượng có liên quan khác. Trong nghiên cứu này, tác giả thực hiện khảo sát mức độ hài lòng của người sử dụng lao động về các kỹ năng nghề nghiệp kế toán của nhân viên kế toán là cựu sinh viên được đào tạo từ các trường đại học trên địa bàn Hà Nội. Các tiêu chí đánh giá trong phiếu khảo sát được thiết kế theo thang đo Likert từ 1 đến 5 (tương ứng với Hoàn toàn không hài lòng đến Rất hài lòng). Đồng thời, nhóm tác giả cũng tiến hành phỏng vấn sâu một số giảng viên và sinh viên đang theo học chuyên ngành kế toán tại các trường đại học trên

địa bàn thành phố Hà Nội để tìm hiểu rõ hơn nguyên nhân của kết quả đánh giá kỹ năng nghề nghiệp thu được từ phiếu khảo sát.

Thành phố Hà Nội có số lượng lớn các doanh nghiệp, tuy nhiên, những doanh nghiệp đã thành lập lâu năm có bộ máy kế toán ổn định, nhân sự kế toán có thể được đào tạo cách đây tương đối lâu, vì vậy, nếu tiếp cận các doanh nghiệp này, có thể không thu được kết quả khảo sát như mục tiêu nghiên cứu đã đặt ra. Do đó, tác giả đã lựa chọn các doanh nghiệp có khoảng thời gian thành lập từ 5 đến 10 năm, bởi trong giai đoạn này bộ máy kế toán của doanh nghiệp đã tương đối ổn định và nhân viên kế toán có thể là cựu sinh viên ra trường không quá lâu.

Tính đến tháng 7/2017, trên địa bàn thành phố Hà Nội có hơn 28.000 doanh nghiệp có khoảng thời gian thành lập từ 5 đến 10 năm trong số 161.248 doanh nghiệp (<http://www.thongtincongtu.com>). Tác giả đã lựa chọn ngẫu nhiên 800 trong số 28.000 doanh nghiệp để thực hiện khảo sát thông qua ứng dụng Google biểu mẫu (truy cập tại: <https://docs.google.com>). Phiếu khảo sát thu thập ý kiến của người sử dụng lao động (nhà quản lý/ kế toán trưởng của doanh nghiệp) về kỹ năng nghề nghiệp, thái độ và ý thức của người lao động làm công việc kế toán. Kết quả thu về 379 phiếu trả lời, sau khi loại bỏ các phiếu trả lời không hợp lệ, có 212 phiếu trả lời đáp ứng yêu cầu và được sử dụng để phân tích.

Dữ liệu thu được phân loại, tổng hợp thông qua phần mềm Excel. Sử dụng phương pháp thống kê mô tả, phân tích kết quả thu được.

4. KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

Đánh giá của người sử dụng lao động về Kỹ năng chuyên môn

Bảng 1. Kết quả khảo sát đánh giá của người sử dụng lao động về kỹ năng chuyên môn của nhân viên kế toán

(ĐVT: %)

TT	Chỉ tiêu đánh giá	Hoàn toàn không hài lòng	Không hài lòng	Tạm hài lòng	Hài lòng	Rất hài lòng
1	Kỹ năng về kế toán	3,4	30,2	45,3	21,1	0
2	Kỹ năng về tài chính	31,3	34,8	25,3	8,6	0
3	Kỹ năng về thuế	38,5	31,4	24,2	5,9	0
4	Kỹ năng khác phục sai phạm kế toán	57,6	31,7	10,7	0	0

Theo quan điểm kế toán hiện đại, kế toán không chỉ đơn thuần là công việc tính toán, ghi chép sổ sách mà là nghề quản lý các hoạt động kinh tế đã, đang và sẽ xảy ra tại doanh nghiệp trên nền tảng là một hệ thống các luật lệ. Do đó, để làm tốt công việc kế toán đòi hỏi người làm nghề kế toán phải có sự hiểu biết rộng về hành lang pháp lý trong nhiều lĩnh vực như kế toán, tài chính, thuế... Kết quả khảo sát đánh giá kỹ năng chuyên môn của nhân viên kế toán từ phía người sử dụng lao động (bảng 1) cho thấy, hầu hết sinh viên ra trường chưa thể thực hiện các công việc theo yêu cầu của doanh nghiệp, mức độ hài lòng của người sử dụng lao động về kỹ năng chuyên môn của nhân viên rất

thấp (mức độ Rất hài lòng ở tất cả các chỉ tiêu đều là 0%). Ở chỉ tiêu Kỹ năng chuyên môn kế toán, người sử dụng lao động đánh giá Hoàn toàn không hài lòng với mức độ thấp nhất (3,4%), có nghĩa là đa số người sử dụng lao động đã tạm hài lòng cho đến hài lòng (66,4%). Các chỉ tiêu còn lại, mức độ Hoàn toàn không hài lòng rất cao (trên 30%), điều này cho thấy sinh viên ra trường được tuyển dụng vào làm việc chưa đáp ứng được yêu cầu, đều phải đào tạo lại. Nguyên nhân có thể do chương trình đào tạo của các trường đại học vẫn theo lối mòn cũ, chỉ tập trung đào tạo “người thợ kế toán” theo quan điểm trước đây, chưa chú trọng đến các chuyên môn bổ trợ cho kế toán tổng hợp, thiếu định hướng, trang bị kiến thức cần thiết cho sinh viên để đáp ứng được các yêu cầu trong bối cảnh hội nhập.

Đánh giá của người sử dụng lao động về Kỹ năng mềm

Kết quả khảo sát đánh giá của người sử dụng lao động về kỹ năng mềm của nhân viên kế toán (bảng 2) cho thấy, Kỹ năng giao tiếp và ứng xử nhận được đánh giá với mức độ Hài lòng đạt tỷ lệ 16,2%. Ở kỹ năng này, ngoài việc được đào tạo trong nhà trường còn phụ thuộc vào tính cách của từng cá nhân, vì vậy, có được sự hài lòng của người sử dụng lao động đối với kỹ năng này là do quá trình rèn luyện, giáo dục của gia đình, các bậc đào tạo thấp hơn và tính cách của mỗi cá nhân. Người sử dụng lao động đánh giá Kỹ năng phát hiện, giải quyết vấn đề ở mức Không hài lòng chiếm tỷ lệ cao nhất (83,4%), chỉ có 16,4% người sử dụng lao động tạm chấp nhận kỹ năng này của nhân viên là sinh viên mới ra trường. Như vậy, có thể thấy tính chủ động, nhạy bén nắm bắt vấn đề của sinh viên mới ra trường rất thấp. Kỹ năng làm việc nhóm và lập kế hoạch trong công việc đều không nhận được sự hài lòng từ phía người sử dụng lao động. Nguyên nhân có thể do trong quá trình học tập, sinh viên chưa được chú trọng trang bị các kỹ năng mềm, học tập một cách máy móc theo sự sắp xếp của nhà trường thay vì chủ động xây dựng kế hoạch học tập cụ thể. Bên cạnh đó, sinh viên được tiếp nhận kiến thức một cách thụ động, ít được trải nghiệm thực tế, dẫn đến khả năng phát hiện và giải quyết vấn đề, xây dựng kế hoạch làm việc bị hạn chế.

Đánh giá của người sử dụng lao động về Kỹ năng ngoại ngữ, tin học

Ở nước ta hiện nay, có đến 2/3 doanh nghiệp áp dụng các phần mềm quản lý, phần mềm kế toán trong hoạt động sản xuất kinh doanh (VCCI, 2015). Kết quả khảo sát cũng

cho thấy, 82,3% doanh nghiệp trong tổng số mẫu điều tra có sử dụng phần mềm cho công tác kế toán. Điều này đòi hỏi người lao động muốn được tuyển dụng vào vị trí kế toán của doanh nghiệp cần có trình độ nhất định về ngoại ngữ, tin học. Đây cũng là một trong những yêu cầu khi thông báo tuyển dụng của các doanh nghiệp, đồng thời là nội dung nên được đưa vào chương trình đào tạo chuyên ngành Kế toán của các trường đại học. Tuy nhiên, kết quả khảo sát các cơ sở đào tạo cho thấy, có đến 67,4% trả lời “trước đây họ không đưa nội dung tin học văn phòng và nội dung kế toán máy (sử dụng phần mềm kế toán trong xử lý và cung cấp thông tin) vào chương trình đào tạo”. Để có được kỹ năng sử dụng tin học văn phòng, sử dụng phần mềm, người học phải tự trang bị cho mình bằng cách tham gia các lớp đào tạo ngắn hạn bên ngoài, không nằm trong chương trình đào tạo chính thống, dẫn đến chi phí cho đào tạo tăng thêm mà lại không được đào tạo bài bản, logic với các học phần khác trong chương trình đào tạo chính thống của nhà trường.

Kết quả khảo sát đánh giá của người sử dụng lao động về Kỹ năng về ngoại ngữ, tin học và sử dụng phần mềm ứng dụng chuyên ngành của nhân viên kế toán (bảng 3) cho thấy, Kỹ năng sử dụng tin học văn phòng được đánh giá tương đối cao, mức Hài lòng và Rất hài lòng chiếm tỷ lệ 32,4%. Điều này có thể do ảnh hưởng của sự phát triển ngày càng mạnh mẽ về công nghệ, con người tiếp cận với công nghệ ngày càng nhiều hơn. Vì vậy, người lao động có nhiều cơ hội được trau dồi kỹ năng tin học văn phòng ngay khi còn là sinh viên. Do đó, khi được tuyển dụng, kỹ năng này của sinh viên thường được đánh giá tương đối tốt. Tuy nhiên, đánh giá của người sử dụng lao động ở mức Rất hài lòng chỉ dừng lại đối với Kỹ năng tin học văn phòng, còn với Kỹ năng sử dụng phần mềm chuyên dùng thì chỉ nhận được sự hài lòng ở mức 5,8%, có đến 49,4% người sử dụng lao động không hài lòng hoặc rất không hài lòng với kỹ năng này của nhân viên kế toán là sinh viên mới ra trường. Kỹ năng sử dụng phần mềm chuyên dùng đối với người làm công việc kế toán chủ yếu là kỹ năng sử dụng phần mềm kế toán. Kết quả khảo sát đã cho thấy, hầu hết các doanh nghiệp đều sử dụng phần mềm kế toán nhưng chỉ có một số ít các trường đào tạo nội dung này, chính vì vậy Kỹ năng sử dụng phần mềm chuyên dùng của sinh viên gần như chưa được trang bị khi còn đang học tập ở trường. Thêm vào đó, có rất nhiều phần mềm trên thị trường mà doanh nghiệp chỉ lựa chọn một phần mềm nhất định hoặc có những doanh nghiệp thiết kế

Bảng 2. Kết quả thống kê khảo sát đánh giá của người sử dụng lao động về kỹ năng mềm của nhân viên kế toán

TT	Chỉ tiêu đánh giá	Hoàn toàn không hài lòng	Không hài lòng	Tạm hài lòng	Hài lòng	Rất hài lòng
1	Kỹ năng giao tiếp và ứng xử	3,1%	41,4%	39,3%	16,1%	0%
2	Kỹ năng lập kế hoạch công việc	23,2%	53,5%	23,3%	0%	0%
3	Kỹ năng phát hiện, giải quyết vấn đề	11,3%	72,3%	16,4%	0%	0%
4	Kỹ năng làm việc nhóm	24,1%	58,7%	17,2%	0%	0%

Bảng 3. Kết quả thống kê khảo sát đánh giá của người sử dụng lao động về kỹ năng ngoại ngữ, tin học của nhân viên kế toán

TT	Chỉ tiêu đánh giá	Hoàn toàn không hài lòng	Không hài lòng	Tạm hài lòng	Hài lòng	Rất hài lòng
1	Kỹ năng ngoại ngữ	36,0%	49,3%	12,4%	2,3%	0%
2	Kỹ năng sử dụng tin học văn phòng	2,4%	32,1%	38,2%	21,6%	10,8%
3	Kỹ năng sử dụng phần mềm chuyên dùng	16,7%	32,7%	55,2%	5,8%	0%

phần mềm riêng để phù hợp với đặc điểm kinh doanh của mình, trong khi đó các trường chỉ đào tạo kỹ năng sử dụng một vài phần mềm. Do vậy, phần mềm được đào tạo so với thực tế được doanh nghiệp sử dụng có thể không cùng loại, nên khi tuyển dụng, làm việc, sinh viên mới tốt nghiệp còn ngỡ, chưa thành thạo. Chỉ có số ít được đánh giá ở mức Hải lòng (5,8%) có thể do sinh viên đã được trang bị kỹ năng này ngay khi còn học trong trường và mức độ sử dụng của họ tương đối thành thạo. Để khắc phục tình trạng nhân viên kế toán là sinh viên mới ra trường không có kỹ năng sử dụng phần mềm chuyên dùng, các doanh nghiệp thường lựa chọn giải pháp tuyển dụng dựa trên những kỹ năng cơ bản và chấp nhận thêm thời gian, chi phí để đào tạo bổ sung.

Đối với Kỹ năng ngoại ngữ, mức độ hải lòng của người sử dụng lao động cũng không cao, chỉ đạt 2,3%. Quá trình hội nhập quốc tế ngày càng nhanh, mạnh, kỹ năng ngoại ngữ trở thành yêu cầu tất yếu đối với xã hội nói chung và các doanh nghiệp nói riêng, các cơ sở đào tạo đã nắm bắt xu thế, đẩy mạnh đào tạo kỹ năng này, một số trường còn đưa vào yêu cầu về chuẩn đầu ra đối với sinh viên, tuy nhiên, cơ hội để sinh viên thực hành kỹ năng này còn hạn chế cho nên khi đi làm chưa được đánh giá cao. Ngoài ra, một số doanh nghiệp trong nước chưa có nhu cầu cao đối với kỹ năng sử dụng ngoại ngữ của người lao động, vì vậy mức độ hải lòng về kỹ năng này không cao.

5. KHUYẾN NGHỊ

Kết quả nghiên cứu trên đã chỉ ra thực trạng, những bất cập còn tồn tại trong quá trình đào tạo nguồn nhân lực lĩnh vực Kế toán của các trường đại học trên địa bàn thành phố Hà Nội, đồng thời cho thấy yêu cầu ngày càng khắt khe của thị trường lao động đối với nghề kế toán. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất một số khuyến nghị đối với các trường đại học nhằm nâng cao kỹ năng nghề nghiệp kế toán cho sinh viên trong quá trình đào tạo như sau:

Một là, đổi mới chương trình đào tạo. (i) Giảm bớt tính hàn lâm, lý thuyết thuần túy, tăng cường thực hành cho sinh viên. (ii) Cần có sự tham chiếu, so sánh với chương trình đào tạo kế toán của các trường đại học và các tổ chức nghề nghiệp uy tín trên thế giới; cơ sở đào tạo có thể kết hợp với các tổ chức nghề nghiệp đưa một số nội dung chương trình đào tạo của họ vào giảng dạy chính khóa nhằm gia tăng tính thực tiễn hoặc tổ chức giao lưu, trao đổi, diễn thuyết với các tổ chức, doanh nghiệp để sinh viên có cơ hội tiếp cận, tìm hiểu thực tiễn. (iii) Xây dựng chương trình đào tạo theo chuẩn đầu ra CDIO. Để làm được điều này trước hết cần xác định được nhu cầu đào tạo của xã hội, từ đó cụ thể hóa tiêu chuẩn cho đầu ra, đầu vào, các công đoạn, yếu tố trong quá trình đào tạo; xây dựng trình tự các môn học logic hơn theo CDIO đảm bảo đào tạo cho người học các kiến thức từ cơ bản đến nâng cao, từ biết, hiểu đến thành thạo các kỹ năng, đặc biệt là kỹ năng nghề nghiệp. (iv) Điều chỉnh nội dung chương trình đào tạo theo hướng giảng dạy IFRS kết hợp với các tình huống cụ thể phù hợp với bối cảnh của Việt Nam để người học vừa được tiếp cận IFRS, vừa am hiểu các quy trình kế toán của Việt Nam, từ đó tăng khả năng ứng dụng kiến thức vào thực tế

cho sinh viên, đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động, sinh viên ra trường làm việc được ngay mà không cần phải đào tạo lại. (v) Bổ sung thêm các nội dung đào tạo kỹ năng mềm cho sinh viên như: kỹ năng giao tiếp, kỹ năng thuyết trình, kỹ năng đàm phán, tiếng Anh, tin học văn phòng, đặc biệt là phần mềm ứng dụng đối với ngành Kế toán... làm học phần bắt buộc trong chương trình đào tạo chính khóa; xây dựng theo hướng phát triển lý luận chung mang tính bản chất của vấn đề, làm nền tảng cho việc tự nghiên cứu, phát huy tính tự chủ của người học.

Hai là, nâng cao chất lượng bài giảng các môn chuyên ngành. Do kiến thức các môn học ngành Kế toán luôn có sự thay đổi trong thực tế về văn bản pháp luật, chuẩn mực, chế độ kế toán... vì vậy, bài giảng cần phải được chọn lọc, cập nhật thường xuyên nhằm cung cấp đầy đủ kiến thức cho sinh viên để sau khi ra trường sinh viên có thể làm việc tốt công việc tại doanh nghiệp. Kiến thức các môn chuyên ngành ảnh hưởng trực tiếp đến quá trình áp dụng trong thực tiễn của sinh viên, do vậy cần sự chính xác tuyệt đối. Để giảm thiểu tình trạng người học tiếp nhận những kiến thức không đáp ứng các tiêu chuẩn và chưa chính xác, cần xây dựng bài giảng một cách thống nhất, được kiểm duyệt trước khi đưa vào giảng dạy. Bên cạnh đó, nội dung các bài giảng cần phong phú về kiến thức, vừa đảm bảo kiến thức lý thuyết cơ bản, có tính nguyên lý, khoa học, vừa có tính thực tiễn.

Ba là, nâng cao nhận thức của giảng viên và đổi mới phương pháp giảng dạy. (i) Cần thay đổi tư duy, nhận thức của giảng viên về công việc kế toán, không chỉ đơn thuần cần có kỹ năng ghi chép sổ sách mà còn cần cả những kỹ năng quan sát, phân tích, tổng hợp. Vì vậy, khi giảng dạy các môn chuyên ngành Kế toán không chỉ tập trung vào kiến thức về kỹ năng ghi "Nợ/Có" mà cần trang bị cả những kiến thức để xử lý những thông tin kế toán cần thiết của doanh nghiệp trong thực tiễn. (ii) Hạn chế phương pháp giảng dạy truyền thống nặng về lý thuyết, thiếu tính thực tiễn, giảng dạy thụ động một chiều từ thầy sang trò, thay vào đó, cần tăng cường tính chủ động cho sinh viên bằng cách khuyến khích sinh viên đặt câu hỏi, trình bày quan điểm cá nhân về vấn đề, tổ chức thảo luận nhóm...; tăng cường bài tập tình huống, sử dụng phương pháp đóng vai để sinh viên được đặt mình vào những vị trí kế toán cụ thể, xử lý các tình huống; sử dụng các dụng cụ, tài liệu giảng dạy trực quan như các chứng từ, sổ sách của doanh nghiệp... giúp sinh viên tiếp cận với thực tiễn, không bị ngỡ khi thực tập hoặc đi làm tại doanh nghiệp. (iii) Vận dụng linh hoạt các phương pháp trên trong giảng dạy tùy theo điều kiện, mục tiêu, tính chất của từng học phần, đặc điểm của người học, lớp học theo nguyên tắc "lấy người học làm trung tâm"; giảm tối đa giờ giảng trên lớp để người học có thời gian tự học và tự nghiên cứu. Hướng dẫn sinh viên cách tự học, cách tìm tài liệu, cách nghiên cứu và trao đổi những vấn đề mà mình chưa rõ với thầy cô, bạn bè nhằm khám phá thêm những tri thức mới, những tình huống mới trong doanh nghiệp để thực hành xử lý các tình huống đó.

Bốn là, tăng cường liên kết giữa nhà trường với doanh nghiệp. Nhằm tăng cường tính thực tiễn trong quá trình đào tạo, thu hẹp khoảng cách giữa đào tạo và nhu cầu của xã hội, các trường đại học cần tăng cường hơn nữa trong quan hệ liên kết với các doanh nghiệp. Sự liên kết này trước hết bồi dưỡng thêm cho giảng viên các tình huống xử lý trong thực tế, đồng thời tạo cơ hội để sinh viên được thực hành, thực tập tại các doanh nghiệp giúp sinh viên tiếp cận với thực tiễn. Tổ chức các buổi giao lưu, tọa đàm chuyên đề về các tình huống phát sinh trong doanh nghiệp với sự tham gia của các chuyên gia kế toán, kiểm toán của doanh nghiệp, thông qua đó, sinh viên được học hỏi kinh nghiệm, đồng thời được bày tỏ ý kiến, được giải quyết những khúc mắc mà sinh viên tự tìm hiểu trong thực tế.

6. KẾT LUẬN

Áp dụng phương pháp điều tra khảo sát, phân tích những đánh giá của người sử dụng lao động đối với kỹ năng nghề nghiệp Kế toán, nghiên cứu này đã chỉ ra thực trạng, những bất cập còn tồn tại trong quá trình đào tạo nhân lực lĩnh vực Kế toán của các trường đại học trên địa bàn thành phố Hà Nội. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao những kỹ năng cần thiết cho sinh viên đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp trong bối cảnh hiện nay./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Albrecht, S.W. and R. J. Sack, 2000. Accounting educators: charting the course through a perilous future. Accounting education series, vo.16.
- [2]. Đào Thị Đài Trang, 2017. Giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo ngành Kế toán trong các trường đại học ở Việt Nam nhằm đáp ứng yêu cầu hội nhập. Kỷ yếu hội thảo khoa học quốc gia. Vụ chế độ kế toán tháng 7/2017, 122-136.
- [3]. Đậu Thị Kim Thoa, 2016. Những thách thức và định hướng đổi mới đào tạo kế toán bậc đại học tại Việt nam theo tiêu chuẩn đào tạo quốc tế. Hội thảo khoa học kỷ niệm 40 năm thành lập khoa Kế toán trường ĐH Kinh tế TP Hồ Chí Minh. 8/2016: 230-134.
- [4]. Đặng Văn Thanh, 2011. Đổi mới chương trình, nội dung và cách thức đào tạo kế toán. Tạp chí Kế toán, kiểm toán, số 12/2011: 67-72.
- [5]. Gabbin, A. L., 2002. The crisis in accounting education, Journal of Accountancy, 193(4): 81.
- [6]. Gifford, R. H., Howe, H. and Mitschow, M., 2011. A model for integrating accounting curricula on academic and professional skills diménions.
- [7]. Hopper, T., 2013. Making accounting degrees fit for a university. Critical Perspectives on Accounting, 24(2): 127-135.
- [8]. [https://www.moet.gov.vn/danh-sach-cac-truong-dh-cd-cao-nganh-ke-toan-kiem-toan-c24a31234.html](https://www.moet.gov.vn/danh-sach-cac-truong-dh-cd-dao-cao-nganh-ke-toan-kiem-toan-c24a31234.html) truy cập ngày 08/12/2017
- [9]. <https://www.navigogroup.com/vi/truy-cap-ngay-02/01/2017>
- [10]. <http://www.molisa.gov.vn/vi/Pages/chitiettin.aspx?IDNews=27492> truy cập ngày 18/12/2017
- [11]. Lê Thị Hải Bình và cộng sự, 2017. Đổi mới đào tạo kế toán của các nước trên thế giới và bài học kinh nghiệm cho Việt Nam. Hội thảo khoa học “Đổi mới phương pháp đào tạo, cập nhật giáo trình giảng dạy kế toán phù hợp với yêu cầu cải cách kế toán trong giai đoạn mới”. Tháng 11/2017: 34-39.
- [12]. Mc Vay, G.J., Murphy, P.R. and Wook Yoon, S., 2008. Good practices in accounting education: classroom configuration and technological tool for

enhancing the learning environment. Accounting Education: an international journal, 17(1): 41-63.

[13]. Nguyễn Đình Luận, 2015. Sự gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp trong đào tạo nguồn nhân lực phục vụ phát triển kinh tế - xã hội ở Việt Nam: Thực trạng và khuyến nghị. Tạp chí phát triển và hội nhập, số 22/2015: 82-87.

[14]. Proser, M. and Trigwell, K., 1999. Understanding learning and teaching: The experience in higher education. McGraw - Hill Education (UK).

[15]. Trần Anh Tài và Trần Văn Tùng, 2009. Liên kết giữa trường đại học và doanh nghiệp trong hoạt động đào tạo và nghiên cứu. NXB Đại học Quốc Gia.

[16]. Robert Walters, 2016. Robert Walters Global salary survey 2016: 363-373.