

KỸ NĂNG NGHỀ NGHIỆP KẾ TOÁN: THỰC TRẠNG VÀ NGUYÊN NHÂN CỦA SỰ THIẾU HỤT, NGHIÊN CỨU TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHIỆP HÀ NỘI

ACCOUNTING PROFESSIONAL SKILLS: REALITY AND CAUSE OF SHORTAGE, A CASE STUDY
AT HANOI UNIVERSITY OF INDUSTRY

Vũ Thị Thanh Bình

TÓM TẮT

Áp dụng phương pháp điều tra khảo sát đối với sinh viên, phỏng vấn sâu đối với giảng viên, Khoa Kế toán-Kiểm toán, trường Đại học Công nghiệp Hà Nội, nghiên cứu tập trung phân tích thực trạng và nguyên nhân gây ra sự thiếu hụt kỹ năng nghề nghiệp kế toán của sinh viên. Kết quả nghiên cứu đã cho thấy, các kỹ năng nghề nghiệp cơ bản như: kỹ năng tin học văn phòng, sử dụng phần mềm kế toán; kỹ năng xử lý công việc độc lập; kỹ năng quản lý thời gian, lập kế hoạch công việc của sinh viên đã đáp ứng được yêu cầu công việc; tuy nhiên, vẫn còn một số kỹ năng nghề nghiệp mà sinh viên chưa thực sự thành thạo, đặc biệt là khả năng thành thạo ngoại ngữ.

Từ khóa: kỹ năng nghề nghiệp kế toán; sự thiếu hụt kỹ năng; trường Đại học Công nghiệp Hà Nội

ABSTRACT

Applying survey methods to students, in-depth interviews with lecturers at Accounting-Auditing Faculty, Hanoi University of Industry, the research focuses on analyzing the situation and cause of the lack of accounting skills of students. The results show that basic skills such as using computer, using accounting software; independent job-handling; time management, work planning of students have met the work requirements. However, there are some skills students are not really proficient in, especially foreign language proficiency.

Keywords: Accounting professional skills; the shortage of skills; Hanoi University of Industry

Vũ Thị Thanh Bình

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

Email: thanhbinh171@gmail.com

Ngày nhận bài: 17/08/2017

Ngày nhận bài sửa sau phản biện: 31/08/2017

Ngày chấp nhận đăng: 10/10/2017

1. GIỚI THIỆU

Lao động kế toán là nguồn lực thiết yếu trong mọi loại hình doanh nghiệp. Những năm gần đây, nhu cầu tuyển dụng chuyên gia tài chính và kế toán viên có trình

độ chuyên môn cao ngày càng tăng, đặc biệt đối với ngành sản xuất và bất động sản (Robert Walters, 2016). Robert Walters (2016), đã chỉ rõ tầm quan trọng của kỹ năng đối với quá trình tuyển dụng, giúp ứng viên có lợi thế khi thi tuyển, đó chính là kỹ năng giao tiếp, cùng với sự nhạy bén của chính các ứng viên.

Ở Việt Nam, các nghiên cứu cũng đã đề xuất giải pháp nhằm cải thiện kỹ năng nghề nghiệp như: cụ thể hóa yêu cầu về kỹ năng trong tiêu chuẩn đầu ra; cải thiện chương trình đào tạo theo hướng thực hành và liên hệ mật thiết với doanh nghiệp; khuyến khích sinh viên tham gia các hoạt động như nghiên cứu khoa học, khởi nghiệp, tin học văn phòng... (Hoàng Thị Kim Oanh và cộng sự, 2016); nâng cao vai trò các hoạt động của Đoàn Thanh niên/Hội sinh viên giúp sinh viên rèn luyện kỹ năng (Hoàng Thị Kim Oanh và cộng sự, 2016; Nghia, 2017).

Nghiên cứu này được thực hiện nhằm tìm hiểu thực trạng và nguyên nhân gây ra sự thiếu hụt các kỹ năng nghề nghiệp kế toán của sinh viên với đối tượng thực hiện điều tra khảo sát là sinh viên năm cuối, sinh viên đã tốt nghiệp và thực hiện phỏng vấn sâu với đối tượng giảng viên, Khoa Kế toán-Kiểm toán, trường Đại học Công nghiệp Hà Nội. Dựa vào kết quả nghiên cứu, tác giả đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo của Trường nói chung thông qua nâng cao kỹ năng nghề nghiệp kế toán cho sinh viên nói riêng.

2. CƠ SỞ LÝ THUYẾT

Theo Từ điển tiếng Anh, "kỹ năng" là khả năng đặc biệt trong các hoạt động, nhiệm vụ... đặc biệt, là khả năng thu được qua quá trình đào tạo¹. Kỹ năng chung (generic skills) được định nghĩa là kỹ năng có thể thay đổi, kỹ năng không có nguyên tắc đặc biệt, có thể thu được thông qua việc học tập và được ứng dụng trong nghiên cứu, công việc, cuộc sống hàng ngày (Tertiary

¹ <http://www.dictionary.com/browse/skill>

Education Quality and Standards Agency, 2013). Mô hình năng lực ASK (Bloom, 1956), đã cho thấy kỹ năng là một trong ba nhân tố để đánh giá năng lực cá nhân, ba nhân tố đó là: phẩm chất/thái độ; kỹ năng và kiến thức. Kỹ năng thể hiện năng lực thực hiện công việc, biến kiến thức thành hành động, việc làm.

Yêu cầu về kỹ năng là yêu cầu bắt buộc đối với các ứng viên khi doanh nghiệp tiến hành tuyển dụng vị trí kế toán. Các kỹ năng nghề nghiệp kế toán được nhà tuyển dụng chú ý và yêu cầu nhiều nhất, gồm: kỹ năng sử dụng tin học văn phòng, internet, phần mềm kế toán; kỹ năng giao tiếp, đàm phán, thuyết trình; kỹ năng tổ chức nhóm và làm việc trong nhóm; kỹ năng định hướng phát triển nghề nghiệp; kỹ năng làm việc, xử lý công việc độc lập; kỹ năng quản lý thời gian, lập kế hoạch công việc; kỹ năng quan sát, phân tích, tổng hợp và kỹ năng sử dụng ngoại ngữ (Vũ Thị Thanh Bình và cộng sự, 2016a).

Vũ Thị Thanh Bình và Đặng Thị Luân (2016b), đã chỉ ra mối quan hệ của kỹ năng nghề nghiệp kế toán là yếu tố thuộc năng lực nghề nghiệp có tác động thuận chiều đến hiệu quả của hệ thống thông tin kế toán doanh nghiệp. Đội ngũ kế toán có kỹ năng tốt sẽ giúp cho hệ thống thông tin kế toán hiệu quả hơn thông qua việc giúp cải thiện chất lượng của hệ thống báo cáo tài chính, cung cấp thông tin, trợ giúp ban giám đốc ra các quyết định kinh doanh, hỗ trợ hệ thống kiểm soát nội bộ hiệu quả hơn, giúp cải tiến quá trình đánh giá hiệu quả làm việc và giúp thực hiện các nghiệp vụ kế toán thuận tiện hơn.

Ngọc Hà (2017), đã cho thấy, sự thiếu hụt kỹ năng của người lao động gây ra những khó khăn trong quá trình tìm kiếm việc làm và quá trình làm việc của người lao động, làm giảm hiệu quả công việc. Sự thiếu hụt về kỹ năng làm việc tồn tại ở cả lao động mới tốt nghiệp và lao động lâu năm. Các khảo sát cho thấy việc xác định rèn luyện kỹ năng cho sinh viên là cần thiết nhưng chưa được đào tạo bài bản.

3. DỮ LIỆU VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Để thực hiện nghiên cứu này, tác giả sử dụng phương pháp điều tra khảo sát trực tuyến thông qua công cụ Google doc với bảng câu hỏi về các kỹ năng nghề nghiệp kế toán và nguyên nhân gây ra sự thiếu hụt các kỹ năng đó. Đối tượng thực hiện khảo sát là sinh viên đại học năm cuối (Khóa 8), sinh viên đã tốt nghiệp đang đi làm (với chức vụ là nhân viên/nhà tuyển dụng/chủ sở hữu/người sử dụng lao động kế toán tại doanh nghiệp) và giảng viên Khoa Kế toán-Kiểm toán, trường Đại học Công nghiệp Hà Nội.

Kết quả khảo sát được thu thập trực tuyến. Có 200 phiếu hồi đáp cho cả hai nhóm đối tượng khảo sát. Tuy nhiên, công cụ Google doc cảnh báo có 19 phiếu hồi đáp trùng lặp, do đó, số hồi đáp trùng lặp sẽ bị loại bỏ. Như vậy, số phiếu hồi đáp đủ tiêu chuẩn để đưa vào nghiên cứu là 181 phiếu, trong đó, 25 phiếu trả lời từ phía giảng viên và 156 phiếu trả lời từ phía sinh viên.

Dữ liệu sau khảo sát được đánh giá thông qua thang đo Likert 5 mức độ. Mức độ đánh giá thành thạo các kỹ năng: Mức độ 1 tương ứng với câu trả lời *Rất không thành thạo*; Mức độ 2 tương ứng với câu trả lời *Không thành thạo*; Mức độ 3 tương ứng với câu trả lời *Ít thành thạo*; Mức độ 4 tương ứng với câu trả lời *Thành thạo*; Mức độ 5 tương ứng với câu trả lời *Rất thành thạo*. Mức độ đánh giá các nguyên nhân: Mức độ 1 tương ứng với câu trả lời *Rất không đồng ý*; Mức độ 2 tương ứng với câu trả lời *Không đồng ý*; Mức độ 3 tương ứng với câu trả lời *Ít đồng ý*; Mức độ 4 tương ứng với câu trả lời *Đồng ý*; Mức độ 5 tương ứng với câu trả lời *Rất đồng ý*. Phương pháp thống kê mô tả và phân tích nội dung được sử dụng để phân tích dữ liệu sau khảo sát.

4. KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

Thống kê mô tả mẫu nghiên cứu

Bảng 1. Kết quả thống kê mô tả mẫu nghiên cứu

TT	Đặc điểm	Số lượng	Tỷ lệ (%)
1	<i>Giới tính</i>		
	Nam	16	8,8%
	Nữ	165	91,2%
	Tổng số	181	
2	<i>Vị trí công việc hiện tại</i>		
	Sinh viên chưa tốt nghiệp (năm cuối)	67	37,0%
	Sinh viên đã tốt nghiệp (hiện là kế toán phần hành/KTT/phụ trách kế toán/nhà tuyển dụng/ chủ doanh nghiệp/các công việc khác..)	89	49,2%
	Giảng viên Khoa Kế toán-Kiểm toán	25	13,8%
	Tổng số	181	
3	<i>Tình hình việc làm của sinh viên năm cuối (sau tốt nghiệp 01 tháng, chưa nhận bằng)</i>		
	Chưa đi làm	27	40,3%
	Đã xin được việc làm	40	59,7%
	Tổng	67	
4	<i>Kinh nghiệm làm việc</i>		
	Chưa có kinh nghiệm (0 năm)	64	35,4%
	Có kinh nghiệm từ 1 đến 3 năm	60	33,1%
	Có kinh nghiệm từ 3 đến 5 năm	15	8,3%
	Có kinh nghiệm từ 5 đến 7 năm	24	13,3%
	Có kinh nghiệm từ 7 đến 10 năm	14	7,7%
	Có kinh nghiệm trên 10 năm	4	2,2%
	Tổng số	181	

Kết quả thống kê mô tả đặc điểm mẫu nghiên cứu (bảng 1) cho thấy, (i) về giới tính, số lượng nữ chiếm chủ yếu (91,2%). Điều này có thể do tính chất đặc thù của ngành Kế toán-Kiểm toán, thực tế cũng đã cho thấy lao động trong Ngành này chủ yếu là nữ giới, tỷ lệ nam giới trong Ngành thấp hơn nhiều. (ii) Về vị trí công việc hiện tại, đối tượng khảo sát là sinh viên đã tốt nghiệp và đang đảm nhận vị trí công việc tại các đơn vị chiếm tỷ lệ cao nhất (49,2%); đối tượng hiện đang là sinh viên năm cuối chiếm 37% và chỉ có 13,8% là giảng viên Khoa Kế toán-Kiểm toán. Đáng chú ý, với đối tượng là sinh viên năm cuối (sau tốt nghiệp 01 tháng, chưa nhận bằng), có 27/67 phiếu trả lời chưa tìm

Bảng 2. Kết quả thống kê mô tả về mức độ thành thạo các kỹ năng nghề nghiệp kế toán

Các kỹ năng nghề nghiệp kế toán	Giảng viên			Sinh viên		
	N	Mean	Std. Deviation	N	Mean	Std. Deviation
Kỹ năng tin học văn phòng (soạn thảo văn bản, sử dụng máy tính, internet, phần mềm kế toán)	25	4,12	0,440	156	3,78	0,814
Kỹ năng giao tiếp, đàm phán, thuyết trình hiệu quả	25	3,92	0,400	156	3,37	0,755
Kỹ năng tổ chức và làm việc nhóm	25	3,84	0,554	156	3,47	0,704
Kỹ năng định hướng phát triển nghề nghiệp	25	3,64	0,638	156	3,27	0,756
Kỹ năng làm việc, xử lý công việc độc lập	25	4,08	0,572	156	3,67	0,763
Kỹ năng quản lý thời gian, lập kế hoạch công việc	25	3,80	0,764	156	3,66	0,741
Kỹ năng quan sát, phân tích, tổng hợp	25	3,72	0,843	156	3,47	0,676
Kỹ năng sử dụng ngoại ngữ (tiếng Anh, Nhật, Hàn, Trung...)	25	2,76	0,597	156	2,75	0,759
Tổng	25			156		

Bảng 3. Kết quả thống kê giá trị trung bình nguyên nhân từ phía chương trình đào tạo và cơ sở vật chất

Các yếu tố do chương trình đào tạo và cơ sở vật chất	N	Mean	Std. Deviation
1.1. Chương trình đào tạo, phương pháp đánh giá người học			
T1. Do chương trình học chủ yếu mang nặng tính lý thuyết	181	3,69	0,871
T2. Do chương trình học thiếu các học phần thực hành, thực tập	181	3,56	0,951
T3. Do những gì được dạy ở trường ít có khả năng ứng dụng trong môi trường làm việc thực tế	181	3,26	0,991
T9. Do phương pháp đánh giá quá trình học và kết thúc học phần chưa khách quan và chính xác	181	2,98	0,986
1.2. Trình độ chuyên môn và phương pháp giảng dạy của giảng viên			
T5. Do giảng viên còn hạn chế về trình độ chuyên môn, kiến thức nghề nghiệp	181	2,62	0,871
T6. Do giảng viên ít có kinh nghiệm làm việc thực tế trong lĩnh vực kế toán-kiểm toán	181	2,74	0,884
T7. Do giảng viên ít khi nhận xét chi tiết về kỹ năng của sinh viên để giúp sinh viên có thể cải thiện	181	3,30	0,950
T8. Do phương pháp giảng dạy của giảng viên chủ yếu truyền đạt kiến thức thay vì rèn kỹ năng nghề nghiệp	181	3,35	1,041
1.3. Cơ sở vật chất và dịch vụ hướng nghiệp			
T10. Do cơ sở vật chất ở trường đại học thiếu (phòng thí nghiệm, phòng máy tính, thư viện...)	181	2,77	0,948
T4. Do nhà trường thiếu sự phối hợp chặt chẽ với doanh nghiệp trong việc gửi sinh viên thực tập, liên kết đào tạo thực tế	181	3,60	0,929
T11. Do các dịch vụ hướng nghiệp (tư vấn nghề nghiệp, hội chợ việc làm, lớp dạy viết CV, kỹ năng xin việc...) chưa được tổ chức bài bản, hiệu quả	181	3,34	1,055

được việc làm; có 40/70 (tương ứng với tỷ lệ 59,7%) phiếu trả lời mới tốt nghiệp đã xin được việc làm tại các cơ quan, doanh nghiệp. (iii) Về kinh nghiệm làm việc, trong nghiên cứu này chỉ đề cập đến yếu tố về thời gian làm việc chính thức, không tính thời gian làm các công việc khác (công việc bán thời gian, học việc, công ty cho đi đào tạo).

Thực trạng về kỹ năng nghề nghiệp kế toán của sinh viên

Kết quả thống kê mô tả về mức độ thành thạo các kỹ năng nghề nghiệp kế toán của sinh viên cho thấy, nhóm đối tượng khảo sát là giảng viên đánh giá tốt về một số kỹ năng cơ bản như Kỹ năng tin học văn phòng (Mean = 4,12), Kỹ năng làm việc, xử lý công việc độc lập (Mean = 4,08), Kỹ năng tổ chức và làm việc nhóm (Mean = 4,08), Kỹ năng quan sát, phân tích, tổng hợp (Mean = 3,72); tuy nhiên, nhóm đối tượng khảo sát là sinh viên đánh giá tổng thể về mức độ thành thạo các kỹ năng nghề nghiệp kế toán ở mức độ trung bình (các giá trị Mean đều nhỏ hơn 4,00) và cho rằng một số kỹ năng mà sinh viên cần rèn luyện và hình thành ngay trên ghế nhà trường như Kỹ năng giao tiếp, đàm phán, thuyết trình hiệu quả (Mean = 3,37), Kỹ năng định hướng phát triển nghề nghiệp (Mean = 3,27). Đáng chú ý, Kỹ năng sử dụng ngoại ngữ theo đánh giá của cả

giảng viên và sinh viên, đều cho rằng còn yếu kém và hạn chế (Mean_{giảng viên} = 2,76; Mean_{sinh viên} = 2,75) (bảng 2).

Trong xu thế hội nhập toàn cầu, việc giao lưu quốc tế, ứng dụng các tài liệu giảng dạy quốc tế vào quá trình dạy và học trở nên tất yếu thì việc sử dụng kỹ năng ngoại ngữ yếu kém sẽ kìm hãm quá trình tiếp cận kiến thức, tài liệu mới. Thêm vào đó, sinh viên hạn chế về kỹ năng ngoại ngữ sẽ mất đi cơ hội làm việc với các doanh nghiệp lớn, có vốn đầu tư nước ngoài, bởi yêu cầu thành thạo ngoại ngữ là bắt buộc trong quá trình tuyển dụng nhân sự.

Nguyên nhân dẫn đến sự thiếu hụt các kỹ năng nghề nghiệp kế toán

(1) Nguyên nhân từ phía cơ sở đào tạo

Kết quả thống kê giá trị trung bình nguyên nhân từ phía chương trình đào tạo và cơ sở vật chất (bảng 3) cho thấy:

(i) Chương trình đào tạo và phương pháp đánh giá: giảng viên đánh giá tốt về chương trình đào tạo và phương pháp đánh giá người học so với đánh giá của sinh viên. Đánh giá từ phía sinh viên cho rằng, chương trình đào tạo hiện nay còn mang nặng tính lý thuyết (Mean = 3,72); thiếu học phần thực hành (Mean = 3,67); khả năng ứng dụng thực tế

Bảng 4. Kết quả thống kê giá trị trung bình đánh giá của giảng viên và sinh viên về nguyên nhân sự thiếu hụt kỹ năng từ phía người học

Các yếu tố thuộc nhóm nguyên nhân từ phía người học	Mean	Std. Deviation
S1. Do sinh viên chưa cố gắng tập trung vào việc học ở trường đại học (học hời hợt, chông chéo)	3,75	0,977
S2. Do sinh viên ít hoặc không tham gia các hoạt động, câu lạc bộ ngoại khóa, hoạt động xã hội	3,70	0,960
S3. Do sinh viên không đi làm thêm hoặc xin thực tập không trả lương (ngoài đợt thực tập do trường bắt buộc)	3,46	0,963
S4. Do sinh viên không có định hướng cụ thể về nghề nghiệp khi còn ở trường học	3,73	0,923
S5. Do sinh viên có quan điểm sai lầm về những điều kiện để xin được việc (nhờ bằng cấp, điểm số cao mới xin việc dễ dàng)	3,65	0,970
S6. Do sinh viên có tâm lý ỷ lại vào các mối quan hệ quen biết, gốc gác của gia đình sẽ bố trí công việc sẵn khi tốt nghiệp	3,51	1,009
S7. Do tâm lý muốn an phận với công việc của những người đang đi làm: chỉ cần an phận, ổn định không cần biết nhiều, cố gắng nhiều	3,54	0,946

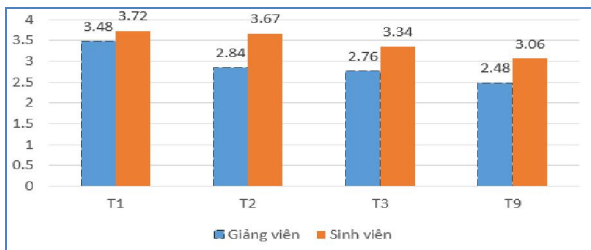
Bảng 5. Kết quả thống kê giá trị trung bình đánh giá của giảng viên và sinh viên về nguyên nhân từ phía doanh nghiệp sử dụng lao động

Các yếu tố thuộc nhóm nguyên nhân từ phía doanh nghiệp sử dụng lao động	Mean	Std. Deviation
D1. Do doanh nghiệp sử dụng lao động ít hợp tác với trường đại học trong việc tư vấn giảng dạy các kỹ năng cần thiết cho sinh	3,35	0,963
D2. Do doanh nghiệp sử dụng lao động ít tận tâm chỉ bảo sinh viên khi nhận sinh viên thực	3,44	1,007
D3. Do doanh nghiệp sử dụng lao động ít khi tổ chức các khóa đào tạo, hay gửi nhân viên mới đi học các kỹ năng nghề nghiệp cần thiết	3,32	0,953
D4. Do doanh nghiệp sử dụng lao động chỉ tuyển dụng dựa trên mối quan hệ quen biết (hoặc các hình thức tuyển dụng không minh bạch khác)	2,98	0,989
D5. Do doanh nghiệp sử dụng lao động trả lương thấp	3,14	0,993
D6. Do doanh nghiệp sử dụng lao động không khuyến khích việc trao đổi, chia sẻ kỹ năng nghề nghiệp giữa các nhân viên	3,07	0,961

Bảng 6. Kết quả thống kê giá trị trung bình đánh giá của giảng viên và sinh viên về nguyên nhân từ sự thay đổi nhu cầu việc làm trên thị trường

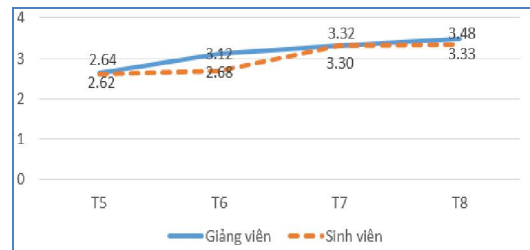
Các yếu tố thuộc nhóm nguyên nhân từ sự thay đổi của nhu cầu việc làm trên thị trường	Mean	Std. Deviation
X1. Do nhu cầu về kỹ năng tay nghề trên thị trường lao động luôn thay đổi	3,18	0,747
X2. Do nhiều người có bằng đại học phải làm trái nghề khi ra trường	3,49	1,003
X3. Do xu hướng quốc tế hóa và dịch chuyển lao động	3,25	0,906

chưa cao (Mean = 3,34); phương pháp đánh giá sinh viên trong quá trình học tập, thi cử còn thiếu khách quan, chính xác (Mean = 3,06) (hình 1).

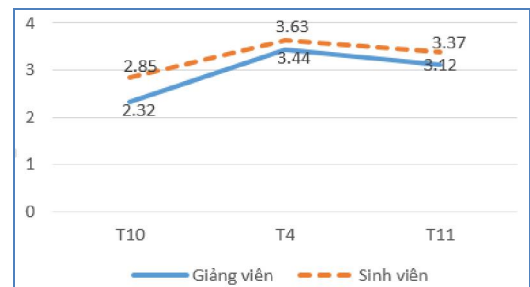


Hình 1. Kết quả phân tích đánh giá của giảng viên và sinh viên về chương trình đào tạo và phương pháp đánh giá người học

Kết quả phỏng vấn sâu sinh viên đại học năm cuối (Khóa 8) về Chương trình môn học dựa trên kết quả khảo sát ban đầu cho thấy, “ví dụ như Thực hành Misa môn Kế toán tài chính có 30 tiết lý thuyết, 30 tiết thực hành chia thành 5 buổi, đi thi lấy điểm cho 3 tín chỉ. Nên giảm bớt thời lượng học lý thuyết, tăng buổi thực hành, với 5 buổi để thực hành toàn bộ quy trình thì sinh viên chưa nắm vững được quy trình hạch toán và xử lý nghiệp vụ (đây là yếu tố quyết định đến điểm thi kết thúc học phần và gắn liền với công việc thực tế sau này). Nhà trường có thể bổ sung giảng dạy thêm các phần mềm phổ biến như Fast Accounting bên cạnh phần mềm Misa, vì khi đi xin việc, việc thành thạo phần mềm là lợi thế đầu tiên đối với sinh viên mới ra trường chưa có kinh nghiệm, các doanh nghiệp dùng Fast và Misa rất nhiều.” (trích từ phiếu trả lời phỏng vấn sâu của sinh viên lớp ĐHKTK6-K8).



Hình 2. Kết quả phân tích giá trị trung bình đánh giá của giảng viên và sinh viên về trình độ chuyên môn và phương pháp giảng dạy của giảng viên



Hình 3. Kết quả phân tích giá trị trung bình đánh giá của giảng viên và sinh viên về cơ sở vật chất và

(ii) *Trình độ chuyên môn và phương pháp giảng dạy của giảng viên:* mức độ đánh giá của sinh viên thấp hơn mức độ đánh giá của giảng viên. Đáng chú ý là yếu tố Do giảng viên ít có kinh nghiệm làm việc thực tế trong lĩnh vực kế toán-kiểm toán, giá trị trung bình câu trả lời “Đồng ý” của sinh viên là Mean = 2,68 trong khi đó, giá trị này của giảng viên là Mean = 3,12 (hình 2). Điều này cho thấy, mức độ hài

lòng của sinh viên về đội ngũ giảng viên dựa trên kinh nghiệm, giảng viên có phương pháp lồng ghép, ứng dụng vào các bài giảng được sinh viên đánh giá cao hơn so với việc tự đánh giá của giảng viên.

(iii) **Cơ sở vật chất và dịch vụ hướng nghiệp:** người học chưa hoàn toàn hài lòng với cơ sở vật chất và dịch vụ hướng nghiệp của cơ sở đào tạo, đặc biệt là sự liên kết, phối hợp của cơ sở đào tạo với các doanh nghiệp trong việc gửi sinh viên đi thực tập, liên kết đào tạo thực tế. Cơ sở vật chất, như: phòng thí nghiệm, phòng máy tính, thư viện... nhận được đánh giá của sinh viên cao hơn đánh giá của giảng viên ($Mean_{sinh\ viên} = 2,85$; $Mean_{giảng\ viên} = 2,32$) (hình 3).

(2) Nguyên nhân từ phía người học

Kết quả thống kê giá trị trung bình nguyên nhân sự thiếu hụt kỹ năng từ phía người học được thể hiện trong bảng 4.



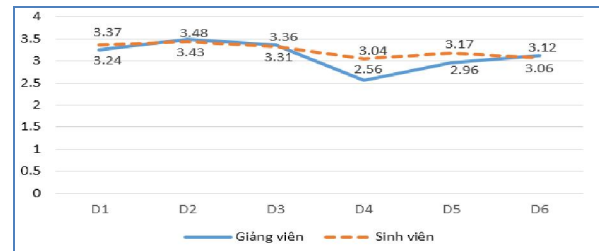
Hình 4. Kết quả phân tích giá trị trung bình câu trả lời "Đồng ý" của giảng viên và sinh viên về nguyên nhân từ phía người học

Kết quả phân tích giá trị trung bình câu trả lời "Đồng ý" nguyên nhân sự thiếu hụt kỹ năng xuất phát phía người học của giảng viên và sinh viên (hình 4) cho thấy, cả giảng viên và sinh viên đều đồng ý cho rằng yếu tố từ phía người học là nguyên nhân chính dẫn đến sự thiếu hụt kỹ năng nghề nghiệp. Việc học hành hời hợt, chống đối; sự thụ động, lười tham gia vào các hoạt động xã hội; không có định hướng nghề nghiệp hay có quan điểm sai lầm rằng xin việc dựa trên điểm số, bằng cấp... của người học là những nguyên nhân cần phải khắc phục.

(3) Nguyên nhân từ phía doanh nghiệp sử dụng lao động

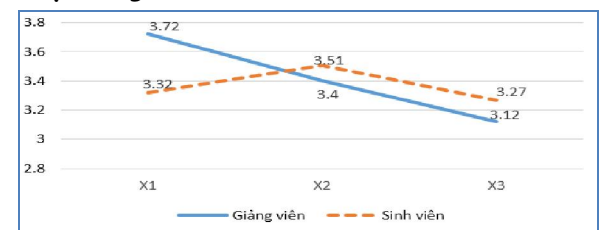
Doanh nghiệp là nơi trực tiếp nhận sản phẩm của quá trình đào tạo lao động kế toán. Quá trình sử dụng lao động đòi hỏi doanh nghiệp cần có chính sách hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng lao động để có được các kỹ năng cần thiết, phù hợp với đặc điểm kinh doanh của doanh nghiệp. Ngoài ra, việc hợp tác, hỗ trợ của doanh nghiệp trong quá trình đào tạo từ khi sinh viên còn ngồi trên ghế nhà trường sẽ giúp sinh viên có được những kiến thức thực tế, sự chuẩn bị chu đáo về kiến thức, thái độ cũng như kỹ năng nghề nghiệp. Kết quả khảo sát đánh giá của giảng viên và sinh viên về nguyên nhân sự thiếu hụt kỹ năng nghề nghiệp do doanh nghiệp sử dụng lao động (bảng 5) cho thấy, giảng viên và sinh viên đều đánh giá mức điểm cao việc ít nhận được sự hợp tác, đào tạo, quan tâm từ phía doanh nghiệp trong việc giúp nâng cao kỹ năng nghề nghiệp của sinh viên. Đáng chú ý, kết quả phân tích giá trị trung bình câu trả lời "Đồng ý" của giảng viên với nhận định việc tuyển dụng dựa

trên mối quan hệ quen biết thấp hơn so với nhận định của sinh viên năm cuối, sinh viên đã đi làm ($Mean_{giảng\ viên} = 2,56$; $Mean_{sinh\ viên} = 3,04$) (hình 5).



Hình 5. Kết quả phân tích giá trị trung bình câu trả lời "Đồng ý" của giảng viên và sinh viên về nguyên nhân từ phía doanh nghiệp sử dụng lao động

(4) Nguyên nhân từ sự thay đổi của nhu cầu việc làm trên thị trường



Hình 6. Kết quả phân tích giá trị trung bình câu trả lời "Đồng ý" của giảng viên và sinh viên về nguyên nhân từ sự thay đổi nhu cầu việc làm trên thị trường

Xu hướng toàn cầu hóa, nhu cầu về kỹ năng tay nghề trên thị trường lao động luôn thay đổi đòi hỏi người lao động có sự tích lũy kỹ năng và liên tục cập nhật các kỹ năng nghề nghiệp mới. Sự thay đổi của nhu cầu thị trường cũng dẫn đến khoảng cách về kỹ năng của lao động kế toán giữa đào tạo và làm việc thực tế.

Kết quả phân tích (bảng 6, hình 6) cho thấy, sự thay đổi nhu cầu việc làm trên thị trường sẽ tạo ra các xu hướng dịch chuyển lao động là một yếu tố mà lao động kế toán cần chú ý, quan tâm vì đây cũng có thể là nguyên nhân gây ra sự thiếu hụt kỹ năng nghề nghiệp.

5. KHUYẾN NGHỊ

Đối với cơ sở đào tạo: Chịu trách nhiệm về sản phẩm lao động đầu ra của quá trình đào tạo (sản phẩm lao động đầu ra được thị trường chấp nhận, đánh giá thông qua tiêu chí về tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp có việc làm), tiêu chí này cũng là điều kiện cần và đủ để cơ sở đào tạo xác định chỉ tiêu tuyển sinh và có thể tuyển sinh đủ. Chương trình đào tạo, phương pháp giảng dạy, đánh giá sinh viên, đội ngũ giảng viên, cơ sở vật chất là những yếu tố mà nhà trường và Khoa cần quan tâm, cụ thể: (i) chương trình đào tạo cần cung cấp cho người học cả về kiến thức tổng quát và kỹ năng, thái độ làm việc theo yêu cầu của thị trường lao động ngành Kế toán. Các học phần cần được thiết kế cân đối giữa thời gian học lý thuyết và thực hành vì theo kết quả khảo sát sinh viên mong muốn có thời gian thực hành hiệu quả hơn, một số học phần có thời gian thực hành so với khối lượng kiến thức không tương ứng, quá tải với sinh viên, dẫn đến kết quả thi kết thúc học phần chưa tốt và chưa đủ thời gian cho sinh viên thành thạo khả năng sử dụng phần mềm kế toán để ứng dụng khi đi

làm. (ii) Giảng viên cần liên hệ với quá trình làm việc để sinh viên có kiến thức thực tế. Việc đánh giá sinh viên cần chi tiết hơn, không chỉ thực hiện qua bài kiểm tra giữa kỳ, thi cuối kỳ mà cần có những nhận xét chi tiết về kiến thức, kỹ năng và thái độ của sinh viên, giúp sinh viên hoàn thiện năng lực nghề nghiệp. Mức tự đánh giá về khả năng sử dụng thành thạo ngoại ngữ của giảng viên chưa cao Mean = 2,76 (bảng 3) sẽ gây ra những khó khăn khi tiếp cận các tài liệu sử dụng ngoại ngữ phục vụ cho công việc, học tập, nghiên cứu, trao đổi chuyên môn hoặc tham gia các hội thảo khoa học quốc tế. Giảng viên cần nâng cao trình độ ngoại ngữ, khả năng sử dụng ngoại ngữ vì đây là một trong những yêu cầu của nhà trường đối với giảng viên. (iii) Cần chú ý về cơ sở vật chất đảm bảo phục vụ nhu cầu học tập cho sinh viên, thiết bị phòng học cần được sửa chữa định kỳ, tránh trường hợp máy chiếu mờ, thiết bị chiếu sáng/điều hòa bị hỏng, quá trình sửa chữa kéo dài, phòng thực hành không đủ máy hoặc máy hỏng lâu được sửa chữa... làm gián đoạn quá trình dạy và học. Thư viện cần được trang bị thêm hệ thống tài liệu mới để tiện cho việc tra cứu, học tập, nghiên cứu của giảng viên và sinh viên. Nên có danh mục các đầu sách cần bổ sung cho các khoa vào đầu năm học (các khoa căn cứ vào nội dung, chương trình đào tạo để đề xuất danh mục tài liệu cần bổ sung, cập nhật). Đầu kỳ học, giảng viên giới thiệu danh mục tài liệu sinh viên cần có để phục vụ cho việc tự nghiên cứu, học tập của sinh viên, giúp sinh viên hình thành thói quen tự nghiên cứu, sử dụng hiệu quả tài liệu, cơ sở vật chất.

Đối với sinh viên chuyên ngành Kế toán và người lao động ngành Kế toán: Quá trình đào tạo cử nhân chuyên ngành Kế toán yêu cầu khả năng tự học, tự nghiên cứu và tính chủ động của sinh viên ngày càng cao. Sinh viên chuyên ngành Kế toán và người lao động ngành Kế toán muốn có cơ hội được tuyển dụng vào các doanh nghiệp hoặc muốn thực hiện tốt công việc trong hệ thống thông tin kế toán, cần nâng cao kỹ năng nghề nghiệp, khắc phục những nhược điểm gây ra thiếu hụt kỹ năng nghề nghiệp như sau: (i) Kế toán là lĩnh vực có nhiều thay đổi liên tục trong hệ thống quy định, chuẩn mực, đòi hỏi người làm kế toán không ngừng tự học, tự tìm hiểu. Sinh viên và người lao động ngành Kế toán cần phải tích cực, chủ động trong học tập, nâng cao kiến thức ngay từ trên ghế nhà trường và trong quá trình làm việc, tìm hiểu kiến thức chuyên ngành, các quy định và chuẩn mực Kế toán. Đặc biệt trong quá trình hội nhập hiện nay, Việt Nam đang nghiên cứu ban hành và áp dụng chuẩn mực báo cáo tài chính theo IFRS, vì vậy sinh viên và người lao động ngành Kế toán cần tìm hiểu, cập nhật tránh sự tụt hậu, không nắm được xu thế thay đổi. Quá trình này sẽ giúp cho sinh viên có kỹ năng tổng hợp, quan sát và làm việc độc lập tốt hơn. (ii) Ngoài việc học tập, sinh viên cần tham gia các hoạt động ngoại khóa để nâng cao các kỹ năng nghề nghiệp cần thiết khác như kỹ năng giao tiếp, đàm phán, thuyết trình. Hiện nay, Đoàn Thanh niên, Hội Sinh viên và Khoa Kế toán-Kiểm toán đã tổ chức nhiều hoạt động cho sinh viên như hoạt động tình nguyện, hoạt động xung kích, Câu lạc bộ học thuật (AAA), Câu lạc bộ nghề thuật (AAC), Câu lạc bộ tiếng Anh... nhằm bổ sung cho việc học tập và rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp của sinh viên.

(iii) Sinh viên cần thay đổi thái độ, quan điểm của mình để chuẩn bị hành trang nghề nghiệp cho tương lai. Loại bỏ thái độ ỉ lại, lười vận động vì đây là nguyên nhân sinh viên thụ động, kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp kém.

Đối với doanh nghiệp sử dụng lao động kế toán: Tạo môi trường làm việc thuận lợi, chuyên nghiệp cho người lao động. Khắc phục hạn chế trong liên kết đào tạo, tăng cường điều kiện thực tập cho sinh viên, nhận sinh viên tham gia tham quan, thực tập làm việc không lương hoặc có trả lương để giúp sinh viên có kiến thức thực tế, có kỹ năng xử lý công việc trong các tình huống tại chính các doanh nghiệp. Tổ chức bồi dưỡng nâng cao trình độ, chuyên môn nghiệp vụ, cập nhật kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp cho lao động ngành Kế toán trong quá trình sử dụng.

6. KẾT LUẬN

Nghiên cứu đã chỉ ra thực trạng về kỹ năng nghề nghiệp và nguyên nhân gây thiếu hụt kỹ năng nghề nghiệp của sinh viên chuyên ngành Kế toán tại trường Đại học Công nghiệp Hà Nội. Tuy nhiên, chưa thực hiện nghiên cứu cụ thể với đối tượng sinh viên mới ra trường và lao động làm việc lâu năm trong ngành. Đây sẽ là hướng tiếp theo khi nghiên cứu về chủ đề này trong tương lai./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Bloom B. S. (1956). *Taxonomy of Educational Objectives, Handbook I: The Cognitive Domain*, New York: David McKay Co Inc.
- [2]. Dave, R. H. (1975). *Developing and Writing Behavioral Objectives*. (R. J. Armstrong, ed.), Tucson, Arizona: Educational Innovators Press.
- [3]. Hoàng Thị Kim Oanh, Trần Thị Hằng, Đặng Thị Sen (2017). Nhận thức về kỹ năng nghề nghiệp của sinh viên ngành quản trị kinh doanh – Trường Đại học Lâm nghiệp. *Tạp chí khoa học và công nghệ lâm nghiệp số 1-2017*, trang 150-159.
- [4]. Nghia, T. (2017). Developing generic skills for students via extra-curricular activities in Vietnamese Universities: Practices and influential factors. *Journal of Teaching and Learning for Graduate employability*, 8(1), 22-39.
- [5]. Ngọc Hà (2017). *Người lao động thiếu hụt nghiêm trọng nhiều kỹ năng*, Báo Tuổi trẻ online, <http://tuoitre.vn/tin/giao-duc/20170228/nguoi-lao-dong-thieu-hut-nghiem-trong-nhieu-ky-nang/1272170.html>, [Ngày truy cập: 17/06/2017].
- [6]. Robert Walters (2016). *Robert Walters Global salary survey 2016*, pp.363-373.
- [7]. Tertiary Education Quality and Standards Agency (2013). *Australian Qualification framework*. Australia: The Australian Qualification Framework Council.
- [8]. Vũ Thị Thanh Bình, Vương Thị Tuyên, Nguyễn Thị Hải Ly (2016). Nghiên cứu thực trạng về yêu cầu công việc kế toán tại các doanh nghiệp Việt Nam. *Kỷ yếu hội thảo khoa học quốc gia: Kế toán, kiểm toán Việt Nam trong điều kiện hội nhập, tham gia vào các hiệp định thương mại thế hệ mới*, Nhà xuất bản Lao động Xã hội, 83-93.
- [9]. Vũ Thị Thanh Bình, Nguyễn Thị Thanh Loan, Đậu Hoàng Hưng, Đồng Thị Cúc, Vương Thị Tuyên, Nguyễn Thị Thu Thủy (2016). *Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến tính hiệu quả của hệ thống thông tin kế toán trong các doanh nghiệp trên địa bàn Hà Nội, vận dụng kết quả vào giảng dạy học phần Hệ thống thông tin kế toán*, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Trường, Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội.
- [10]. Vũ Thị Thanh Bình, Đặng Thị Luân (2016). Ảnh hưởng của năng lực đội ngũ kế toán đến hiệu quả của hệ thống thông tin kế toán tại các doanh nghiệp. *Kỷ yếu hội thảo khoa học quốc gia: Kế toán, kiểm toán Việt Nam trong điều kiện hội nhập, tham gia vào các hiệp định thương mại thế hệ mới*, Nhà xuất bản Lao động Xã hội, 25-36.