

Tap chí

ISSN 1859-1914



KẾ TOÁN & KIỂM TOÁN

Số tháng 12/2022 (231)

CƠ QUAN CỦA HIỆP HỘI KẾ TOÁN VÀ KIỂM TOÁN VIỆT NAM (VAA)



Happy New Year

2023



- Kế toán quản trị chiến lược trong các trường đại học công lập tự chủ Việt Nam
- Giải pháp nâng cao chất lượng kiểm toán báo cáo quyết toán ngân sách địa phương hiện nay

TẠP CHÍ KẾ TOÁN & KIỂM TOÁN

Cơ quan ngôn luận của Hiệp hội Kế toán và Kiểm toán Việt Nam

CHỦ TỊCH HỘI ĐỒNG BIÊN TẬP

PGS.TS. Đặng Văn Thanh

HỘI ĐỒNG BIÊN TẬP

GS. TS. Ngô Thế Chi

GS. TS. Trương Bá Thanh

GS.TS. Đoàn Xuân Tiên

GS.TS. Nguyễn Hữu Ánh

PGS. TS. Mai Ngọc Anh

TS. Nguyễn Thành Cường

PGS.TS. Trần Mạnh Dũng

PGS. TS. Phan Thanh Hải

PGS. TS. Phạm Đức Hiếu

PGS. TS. Mai Thị Hoàng Minh

PGS. TS. Nguyễn Công Phương

PGS.TS. Trần Thị Cẩm Thanh

TS. Nguyễn Thị Hồng Thúy

TS. Nguyễn Chí Trang

Th.S. Trịnh Đức Vinh

Th.S. Hà Thị Tường Vy

TỔNG BIÊN TẬP

GS.TS. Chúc Anh Tú

PHÓ TỔNG BIÊN TẬP

Th.S. Đàm Thị Lệ Dung

BAN BIÊN TẬP

Th.S. Đàm Thị Lệ Dung

TS. Phạm Thị Thúy Hằng

TS. Phí Thị Diễm Hồng

TS. Nguyễn Thị Thu Hiền

TS. Nguyễn Đăng Huy

PGS.TS. Phạm Quang Huy

CN. Vũ Hữu Nam

PGS. TS. Nguyễn Thị Hồng Nga

Th.S. Phạm Ngọc Hoàng Thanh

TS. Phạm Quốc Thuần

PGS.TS. Trần Văn Tùng

VẤN ĐỀ HÔM NAY

3-6 Vượt khó và thành công

Đặng Văn Thanh

NGHIÊN CỨU TRAO ĐỔI

7-11 Giải pháp nâng cao chất lượng kiểm toán báo cáo quyết toán ngân sách địa phương hiện nay

Trần Văn Điệp

12-18 Đánh giá chính sách ưu đãi thuế và khả năng tiếp cận của doanh nghiệp trong bối cảnh Đại dịch Covid-19 tại Việt Nam
Nguyễn Thị Hồng Thúy - Trần Thế Nữ

19-24 Kế toán quản trị chiến lược trong các trường đại học công lập tự chủ Việt Nam

Trần Thị Thu Phong - Lê Thị Tú Oanh

25-29 Quản lý thuế trong bối cảnh chuyển đổi số hiện nay tại Chi Cục Thuế khu vực Tiên Lữ - Phù Cừ, tỉnh Hưng Yên

Đỗ Thị Thu Hằng

30-35 Nghiên cứu mối liên hệ ESG với sự phát triển của thị trường tài chính

Cao Minh Tiến

36-40 Khung nghiên cứu đề xuất về các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng thông tin công bố trên báo cáo tài chính của các Ngân hàng Thương mại Cổ phần Việt Nam

Nguyễn Thị Phương Hồng

41-46 Nâng cao kỹ năng mềm - Một trong những giải pháp đào tạo nguồn nhân lực kế toán chất lượng cao

Đường Thị Quỳnh Liên - Nguyễn Thị Hạnh Duyên

Nguyễn Thị Huyền Trang - Đinh Thị Thu Sương

Nguyễn Thị Quỳnh - Lê Anh Quân - Bùi Thị Dung

47-54 Kế toán môi trường và giá trị của doanh nghiệp

Hoàng Đình Hương

55 -58 Lập dự toán chi phí sản xuất kinh doanh tại các doanh nghiệp sản xuất thép trên địa bàn Thành phố Đà Nẵng

Dương Thị Mỹ Hoàng

NÂNG CAO KỸ NĂNG MỀM - MỘT TRONG NHỮNG GIẢI PHÁP ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC KẾ TOÁN CHẤT LƯỢNG CAO

 TS. Đường Thị Quỳnh Liên* - TS. Nguyễn Thị Hạnh Duyên*
Nguyễn Thị Huyền Trang* - Đinh Thị Thu Hương*
Nguyễn Thị Quỳnh* - Lê Anh Quân* - Bùi Thị Dung*

Nhận: 30/11/2022
Biên tập: 01/12/2022
Duyệt đăng: 10/12/2022

Tóm tắt

Nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong những yếu tố quyết định đến sự phát triển nhanh và bền vững của đất nước. Nâng cao chất lượng đào tạo kế toán tạo ra nguồn nhân lực chất lượng cao là một đòi hỏi cấp bách của nền kinh tế nước ta trong giai đoạn hiện nay. Nhằm đáp ứng nhu cầu của các doanh nghiệp (DN) và người sử dụng lao động, đòi hỏi các cơ sở đào tạo phải không ngừng đổi mới, cải tiến chương trình đào tạo, phương pháp tiếp cận và giảng dạy. Qua đó, thu hẹp khoảng cách giữa chất lượng đào tạo và nhu cầu của các DN. Song song với đó, về phía người học cần nhận thức được tầm quan trọng của việc chủ động lĩnh hội tri thức, bổ sung và rèn luyện kỹ năng, để sau quá trình đào tạo sẵn sàng và đáp ứng được các tiêu chuẩn về năng lực làm việc của DN. Bài viết phân tích thực trạng và đề xuất giải pháp nâng cao kỹ năng mềm đối với nhân lực chất lượng cao ngành kế toán, đáp ứng nhu cầu hội nhập kỹ nguyên công nghệ số.

Từ khóa: nguồn nhân lực, kế toán, kỹ năng mềm, chất lượng cao.

Abstract

High-quality human resources are one of the decisive factors for the country's rapid and sustainable development. Improving the quality of accounting training to create high-quality human resources is an urgent requirement of our economy in the current period. In order to meet the needs of businesses and employers, training institutions must constantly innovate and improve training programs, approaches and teaching methods. Thereby narrowing the gap between the quality of training and the needs of businesses. At the same time, learners need to be aware of the importance of actively acquiring knowledge, supplementing and practicing skills, so that after the training process, they are ready and meet the standards of competence. enterprise work force. The article analyzes the current situation and solutions to improve soft skills for high-quality human resources in the accounting industry to meet the needs of integration in the digital technology era.

Keywords: human resources, accounting, soft skills, high quality.

JEL: I20, I23, I29.

1. Đặt vấn đề

Việc đào tạo kỹ năng mềm cho sinh viên là vấn đề quan trọng, trong thời kỳ kinh tế hội nhập và phát triển. Đa số các trường đại học trên cả nước, đáp ứng đầy đủ điều kiện tốt nghiệp, bắt buộc nhà trường phải trang bị những kỹ năng mềm cơ bản và nâng cao, để sinh viên có thể hội nhập với thị trường lao động và cuộc sống nghề nghiệp sau khi ra trường. Riêng đối với nguồn nhân lực kế toán chất lượng cao, việc đào tạo

kỹ năng mềm là vô cùng cần thiết. Hiện nay, tuy nhà trường có quan tâm đến kỹ năng mềm cho nguồn nhân lực kế toán chất lượng cao, nhưng chưa thật sự đáp ứng nhu cầu của sinh viên. Một phần vì đặc thù chuyên ngành với rất nhiều áp lực và đòi hỏi dành nhiều thời gian cho kiến thức chuyên môn, nên nhiều sinh viên rất ít có thói quen trau dồi kỹ năng mềm cho bản thân từ các hoạt động xã hội, cộng

đồng. Hơn nữa, trong quá trình học tập, nhà trường và giảng viên tập trung chủ yếu đào tạo kiến thức chuyên ngành, ít quan tâm đến việc trang bị các kỹ năng mềm cho sinh viên. Trong thực tế, sinh viên mới ra trường khi ứng tuyển vào các DN hay các cơ quan Nhà nước đều rất lúng túng trong việc thể hiện bản thân và kiến thức cá nhân, số khác thì nghĩ rằng, mình đã quá giỏi về chuyên môn và tự

*Khoa Kế toán - Trường Kinh tế - Trường Đại học Vinh

đánh giá bản thân trên mức khả năng, dẫn đến thất bại trong quá trình phỏng vấn và tuyển dụng. Có khi được tuyển dụng, các DN phải đào tạo lại kỹ năng mềm. Chính vì thế, việc đào tạo các kỹ năng mềm cho sinh viên là việc cần thiết và bắt buộc trong các chương trình đào tạo hiện nay.

2. Vai trò của kỹ năng mềm đối với nguồn nhân lực kế toán chất lượng cao

Nhân lực ngành kế toán có thể làm việc ở các vị trí như: chuyên viên phụ trách kế toán, kiểm toán, thuế, giao dịch ngân hàng, kiểm soát viên, thủ quỹ, tư vấn tài chính, kế toán trưởng, trưởng phòng kế toán, giám đốc tài chính - CFO... Tại các DN thuộc mọi lĩnh vực trong cơ quan quản lý tài chính Nhà nước, các đơn vị thuộc lĩnh vực công, các tổ chức xã hội, tổ chức phi Chính phủ, ngân hàng, các loại hình DN trong nước và quốc tế. Nguồn nhân lực kế toán chất lượng cao là nguồn nhân lực làm trong ngành kế toán có sức khỏe đáp ứng yêu cầu công việc, được đào tạo dài hạn, có chuyên môn kỹ thuật cao, có phẩm chất đạo đức tiêu biểu, có khả năng thích ứng nhanh với những thay đổi của công nghệ, biết vận dụng sáng tạo những tri thức, những kỹ năng đã được đào tạo vào quá trình lao động sản xuất, đóng góp cho sự phát triển kinh tế - xã hội một cách hiệu quả nhất.

Kỹ năng mềm (soft skills) là một thuật ngữ xã hội học dùng để chỉ các kỹ năng tinh thần hay những kỹ năng tâm lý - xã hội, giúp cho mỗi cá nhân tồn tại và thích ứng tốt với cộng đồng, cuộc sống.

Sơ đồ 1: Một số kỹ năng mềm cần thiết



Kỹ năng mềm thường liên quan đến việc sử dụng ngôn ngữ, khả năng hòa nhập xã hội, thái độ và hành vi ứng xử được sử dụng trong việc giao tiếp giữa người với người như: kỹ năng giao tiếp, kỹ năng hoà nhập, kỹ năng quản trị stress, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng quản lý thời gian...

Bên cạnh kỹ năng cứng (kiến thức chuyên môn) thì kỹ năng mềm cũng rất cần thiết đối với nguồn nhân lực nói chung và nguồn nhân lực kế toán nói riêng. Kỹ năng mềm tuy không thể cảm, nắm hay mang tính chuyên môn, song lại là yếu tố quyết định đến khả năng, năng lực và liên quan đến thành công của mỗi cá nhân, trong việc thực hiện nhiệm vụ được giao.

Một số nghiên cứu đã chỉ ra rằng, kỹ năng mềm quyết định 75% thành công của con người, còn kỹ năng cứng (là kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ) chỉ chiếm

khoảng 25%. Kỹ năng mềm là những phẩm chất cá nhân, thuộc tính và kỹ năng giao tiếp của cá nhân, để cho phép người đó thông báo và định hình một cách hiệu quả những ý tưởng thô sơ của người khác vào các tình huống cụ thể và thực tế. Theo kết quả điều tra nhận thức của các nhà tuyển dụng DN về tầm quan trọng của các kỹ năng khác nhau của Hodges, D. và Burchell, N. (2003), thì kỹ năng mềm là một trong 8 kỹ năng hàng đầu bao gồm khả năng và sẵn sàng học hỏi, làm việc nhóm và hợp tác, giao tiếp giữa các cá nhân, năng lực và niềm đam mê và kỹ năng giải quyết vấn đề. Tại Hoa Kỳ, trong một nghiên cứu bao gồm hơn 52 ngành nghề khác nhau của hơn 8.000 nhà quản lý, đã xác định kỹ năng mềm của nhân viên là năng lực chính trong gần như tất cả các ngành nghề, trong đó có cả môi trường kỹ thuật.

Kỹ năng mềm được xem là yếu tố quyết định đến sự thành công hay thất bại trong kinh doanh. Bởi vì, nếu có kỹ năng mềm tốt chúng ta có thể đạt được những thỏa thuận và ký kết được các hợp đồng, góp phần tạo nên hiệu quả trong kinh doanh của DN. Đối với nguồn nhân lực kế toán, kỹ năng mềm có vai trò đặc biệt quan trọng hơn, vì nhân lực kế toán phải thường xuyên giao tiếp và tiếp xúc với rất nhiều đối tượng khác nhau, nếu không có kỹ năng giao tiếp tốt thì khó mà gây thiện cảm, làm hài lòng khách hàng, nếu không có kỹ năng quan sát, kỹ năng lắng nghe, kỹ năng giải quyết phân nàn, thì khó mà nắm bắt được nhu cầu, mong muốn, sở thích của khách hàng, giải quyết được những vấn đề khách chưa hài lòng... Và còn rất nhiều kỹ năng khác nằm trong kỹ năng mềm nữa mà nhân lực kế toán luôn luôn cần phải có, để quá trình thực hiện công việc mà mình đã lựa chọn được hiệu quả, góp phần vào việc phục hồi và phát triển kinh tế trong thời gian tới.

3. Thực trạng nguồn nhân lực kế toán chất lượng cao hiện nay

Số liệu thống kê của Hội Kiểm toán viên hành nghề Việt Nam (VACPA) cho biết, Việt Nam mới có khoảng 1.000 hội viên ACCA. Trong khi đó, con số này trên toàn cầu là 170.000 hội viên. Điều đó cho thấy, nguồn nhân lực chất lượng cao trong lĩnh vực kế toán của Việt Nam vẫn còn khiêm tốn.

Kết quả khảo sát của VACPA, với các sinh viên tốt nghiệp các trường đại học lớn chuyên ngành kế toán cho thấy, có tới 2/3 sinh viên tốt nghiệp phải qua đào tạo,

hướng dẫn lại. Gần 100% sinh viên được khảo sát tự nhận thấy, không thể đáp ứng ngay những yêu cầu của các DN nước ngoài tại Việt Nam. Nguyên nhân của tình trạng này, chủ yếu là do sinh viên còn yếu kém về ngoại ngữ.

Báo cáo đánh giá sự tuân thủ các chuẩn mực và quy tắc (ROSC) - Lĩnh vực kế toán của ngân hàng thế giới hàng năm, thì Việt Nam có từ 50.000 đến 60.000 sinh viên tốt nghiệp cao đẳng, đại học chuyên ngành kế toán tham gia vào thị trường lao động. Tuy nhiên, thực tế lực lượng này vẫn chưa đáp ứng được các yêu cầu và tiêu chuẩn ngày càng cao của thị trường lao động.

Thứ nhất, về hệ thống đào tạo ngành kế toán

Đào tạo ngành kế toán đã có lịch sử phát triển hơn 60 năm ở Việt Nam. Một số cơ sở đào tạo có truyền thống đào tạo về kế toán là: Học viện Tài chính (Trường Đại học Tài chính - Kế toán Hà Nội trước đây); Đại học Kinh tế Quốc Dân, Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh... bao gồm các bậc đào tạo từ đại học và sau đại học. Đào tạo hệ trung cấp, cao đẳng về kế toán cũng được thực hiện ở nhiều cơ sở đào tạo trên phạm vi cả nước. Cho đến nay, đã có 223 tổ chức cấp bằng cao đẳng; 126 tổ chức cấp bằng đại học; 18 tổ chức cấp bằng thạc sĩ và 5 tổ chức cấp bằng tiến sĩ về kế toán. Hàng năm, có từ 50.000 đến 60.000 sinh viên tốt nghiệp cao đẳng, đại học ngành kế toán ra trường tham gia vào thị trường lao động trong nước và quốc tế về lĩnh vực kế toán. Bên cạnh đó, số học viên được cấp bằng thạc sỹ

chuyên ngành kế toán cũng đạt khoảng trên 3.000 học viên.

Ngoài ra, các loại hình đào tạo khác về kế toán cũng có sự phát triển mạnh trong thời gian gần đây, để đáp ứng nhu cầu đào tạo lại, đào tạo cấp chứng chỉ chuyên môn, đào tạo bồi dưỡng. Các chương trình đào tạo này cũng rất đa dạng, được xây dựng trên cơ sở các quy định pháp lý về kế toán và theo nhu cầu của người học. Các cơ sở chủ yếu cung cấp loại hình đào tạo này, bao gồm: các trường đại học, cao đẳng, các hiệp hội nghề nghiệp kế toán, kiểm toán (VAA, VACPA) và các công ty dịch vụ kế toán, kiểm toán. Ước tính, hàng năm có hàng trăm ngàn lượt người được đào tạo, cập nhật, bồi dưỡng, nâng cao trình độ về kế toán.

Cùng với đó, đào tạo kiểm toán viên và kế toán viên hành nghề đã được Bộ Tài chính chủ trì tổ chức thực hiện hơn 15 năm qua, đã góp phần quan trọng trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực kế toán, kiểm toán. Trong những năm gần đây, đào tạo nguồn nhân lực kế toán, kiểm toán Việt Nam còn có sự tham gia tích cực của các tổ chức nghề nghiệp kế toán được thừa nhận trên phạm vi quốc tế như: ACCA, ICAEW, CPA Úc, CIMA...

Thứ hai, quan điểm đào tạo kế toán ở các cơ sở đào tạo hiện nay

Mặc dù, chưa có đánh giá, phân loại một cách chính thức. Tuy nhiên, các cơ sở có đào tạo ngành kế toán ở Việt Nam hiện nay được chia thành hai khuynh hướng là đào tạo kế toán định hướng hàn lâm/nghiên cứu (Học viện Tài chính; Đại học Kinh tế

Quốc Dân; Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh...) và đào tạo cử nhân kế toán định hướng thực hành (các trường đại học mới đào tạo ngành kế toán: Đại học Công nghiệp Hà Nội; Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp; Đại học Kinh doanh và Công nghệ...). Việc lựa chọn định hướng đào tạo chi phối mạnh đến nhận thức, chủ trương, xác định mục tiêu, phương pháp tổ chức đào tạo và đặc biệt là chương trình đào tạo ngành kế toán.

Thứ ba, cách tiếp cận và công nghệ đào tạo

Mặc dù, đã có nhiều chuyên biến tích cực trong thời gian qua. Tuy nhiên, trong thực tế, cách tiếp cận đào tạo kế toán ở các cơ sở đào tạo của Việt Nam vẫn thiên về đào tạo "kỹ thuật" theo hướng tuân thủ các quy định của chế độ kế toán, kiểm toán, đặc biệt còn quá coi trọng việc đào tạo các kỹ thuật hạch toán, ghi sổ. Việc đào tạo các nguyên tắc/chuẩn mực kế toán, kiểm toán đã được một số trường tiếp cận, song chưa mang tính phổ biến.

Thứ tư, nguồn lực cho đào tạo kế toán

Nguồn nhân lực giảng viên đào tạo ngành kế toán đã được các cơ sở đào tạo xây dựng trong thời gian qua, bao gồm các giảng viên được đào tạo bài bản ở trình độ đại học và trên đại học, tại các nước phát triển và các giảng viên được đào tạo theo các chương trình đại học/trên đại học trong nước, nước ngoài hoặc được đào tạo theo chương trình của các hiệp hội nghề nghiệp quốc tế. Nguồn lực đầu tư về cơ sở vật chất của các cơ sở đào tạo còn hạn chế, hệ thống học liệu hiện đại còn nghèo nàn.

Chất lượng nền tảng của nguồn nhân lực kế toán Việt Nam khá tốt. Hàng năm, kết quả tuyển sinh của các trường đại học, cao đẳng trên toàn quốc, điểm trúng tuyển của các ngành đào tạo kế toán đều ở mức khá cao, so với các ngành đào tạo về kinh tế khác. Bên cạnh việc được đào tạo nghiệp vụ tại các cơ sở đào tạo chính thức, người làm kế toán Việt Nam đều rất tích cực tham gia các chương trình đào tạo bồi dưỡng cập nhật kiến thức, nâng cao trình độ. Trong thời gian gần đây, với sự hoạt động có hiệu quả của các hiệp hội nghề nghiệp kế toán, tính cộng đồng, kết nối của cộng đồng những người làm kế toán Việt Nam đã được cải thiện đáng kể. Xu hướng phát triển nghề nghiệp của cộng đồng người làm kế toán đã ngày càng rõ nét hơn, thông qua việc người làm kế toán tiếp tục học tập và đào tạo để có được các chứng chỉ hành nghề kế toán trong nước và quốc tế.

Tuy nhiên, bên cạnh những ưu điểm trên, nguồn nhân lực kế toán chất lượng cao Việt Nam cũng có những hạn chế nhất định, như: kiến thức và tư duy của người làm kế toán chủ yếu mang tính nghiệp vụ và tuân thủ, tính chủ động, sáng tạo và độc lập về chuyên môn của người làm kế toán còn hạn chế. Ngoài ra, tác phong làm việc và tư duy làm việc còn chưa thực sự chuyên nghiệp, một bộ phận không nhỏ người làm kế toán có tư duy an phận, ít nỗ lực trong phấn đấu về chuyên môn và phát triển sự nghiệp. Năng lực hội nhập của cộng đồng người làm kế toán dù đã có cải thiện đáng kể trong những năm gần đây, song nhìn chung còn yếu, chưa sẵn sàng

tham gia vào thị trường lao động và dịch vụ trong khu vực và trên phạm vi toàn cầu. Tinh thần khởi nghiệp trong lĩnh vực kế toán đã được khơi gợi trong thời gian qua, song vẫn còn hạn chế nhất định. Số lượng DN khởi nghiệp trong lĩnh vực dịch vụ kế toán còn rất nhỏ bé.

Chương trình đào tạo chi chú trọng đến kiến thức về kế toán, trong khi để làm tốt công việc trong thực tế, người kế toán phải biết những kiến thức về việc ứng dụng công nghệ thông tin trong khai báo thuế như làm thế nào, nộp tờ khai thuế, ký số là gì, thực hiện như thế nào?... Ngoài ra, nhà trường chưa chú trọng đến việc hướng dẫn các quy trình kế toán cơ bản của từng phần hành kế toán, nhằm giúp sinh viên hiểu rõ công việc, nhiệm vụ của từng vị trí trong phòng kế toán và trình tự cần phải thực hiện.

Thực tế, sinh viên tốt nghiệp tại các trường đại học, cao đẳng được trang bị rất tốt về lý thuyết chuyên ngành kế toán, nhưng lại không được thực hành nhiều, nên kỹ năng làm việc còn hạn chế, thậm chí không có. Hơn nữa, đa số các giáo trình của các trường được trình bày dưới dạng học thuật, chưa đảm bảo tính thực tế và ứng dụng cho công việc sau này của sinh viên. Thông thường, mỗi lớp học chỉ có một giảng viên giảng dạy mà số lượng sinh viên lại khá lớn (khoảng từ 50 - 100 người/lớp). Vì vậy, việc đào tạo các kỹ năng làm việc và thời gian để giải đáp các thắc mắc rất hạn chế.

Công việc của một kế toán viên tại các DN không đơn thuần là thực hiện các công việc của

một người kế toán, mà còn phải tuân thủ theo đúng các luật thuế và luật chuyên ngành khác. Đây là một trong những điểm yếu của những sinh viên mới ra trường, chưa nắm chắc kiến thức và chưa có kỹ năng xử lý và kinh nghiệm. Thêm vào đó, những quy định này lại thay đổi thường xuyên khiến sinh viên không kịp cập nhật, dẫn đến làm sai, không đúng và không đủ.

Như vậy, có thể khẳng định, thiếu hụt kỹ năng, nhất là kỹ năng mềm là một trong những điểm yếu của lao động Việt Nam nói chung, của ngành kinh tế nói riêng khi tham gia quá trình hội nhập và trước những yêu cầu hiện tại. Để trang bị kỹ năng mềm bên cạnh kỹ năng nghề, trình độ ngoại ngữ cho nguồn nhân lực kế toán chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động hiện nay, không thể không thông qua quá trình đào tạo của các cơ sở đào tạo nghề kế toán. Thực tế, các cơ sở đào tạo về kế toán của nước ta chủ yếu đào tạo theo tiếp cận truyền thống với những chương trình đào tạo được phát triển, phụ thuộc nhiều vào khung thời gian quy định và phân biệt rõ ràng các khối nội dung cần đào tạo là kiến thức, kỹ năng và thái độ. Cách tiếp cận truyền thống này đã tạo nên những hệ thống đào tạo tốn thời gian, chi phí mà năng lực của người học sau khi tốt nghiệp lại thấp, không phù hợp với nhu cầu của DN và phải mất rất nhiều công sức để đào tạo lại, nhất là đào tạo những kỹ năng bổ trợ thiết yếu phục vụ cho quá trình làm việc đạt hiệu quả, đó chính là kỹ năng mềm. Vì vậy, các cơ sở

đào tạo nguồn nhân lực kế toán cần phải khắc phục điểm yếu trong quá trình đào tạo để trang bị cho người học những kỹ năng mềm, thì mới có thể đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao thị trường lao động. Trong giai đoạn hiện nay, khi mà kỹ năng mềm là một yếu tố hàng đầu của nhà tuyển dụng nhìn vào, để tìm ra ứng viên thực sự bên cạnh trình độ chuyên môn đạt chuẩn.

4. Giải pháp nâng cao kỹ năng mềm đối với nguồn nhân lực kế toán chất lượng cao

Bên cạnh việc đào tạo, đào tạo lại nguồn nhân lực kế toán chất lượng cao để đáp ứng về số lượng, thì chất lượng nguồn nhân lực kế toán không thể không nâng cao, đặc biệt là kỹ năng mềm. Cho nên, các cơ sở đào tạo kế toán cần phải giải quyết bài toán nâng cao kỹ năng mềm với các nhóm giải pháp, như sau:

4.1. Nhóm giải pháp đối với người học

- Phải nhận diện được sự cần thiết của kỹ năng mềm, để hình thành ý thức tự rèn luyện, tự tìm kiếm các cơ hội để học tập trau dồi các kỹ năng mềm cho bản thân từ những năng lực thực hành, từ những động tác; bài học từ cơ bản, đơn giản đến phức tạp.

- Tích cực, chủ động tham gia các câu lạc bộ hướng dẫn, các hoạt động ngoại khóa để rèn luyện sự tự tin, hoàn thiện mình, đồng thời cũng cần luôn luôn tìm tòi trong thực tế và cuộc sống.

- Khuyến khích làm việc bán thời gian tại các DN, để tích lũy kinh nghiệm khi cọ sát với thực tế sau năm học thứ nhất.

- Tự học tập, chủ động tích lũy tri thức về kế toán, kỹ năng tin học chuyên sâu đối với từng ngành nghề được đào tạo. Trau dồi khả năng ngoại ngữ, khả năng ứng dụng tiên bộ của khoa học công nghệ vào thực tiễn.

- Chú trọng tự rèn luyện, trau dồi về đạo đức lối sống, để yêu nghề và sẵn sàng thích ứng trong môi trường hội nhập.

4.2. Nhóm giải pháp đối với đội ngũ giảng viên

- Luôn đổi mới phương pháp giảng dạy theo hướng tích hợp, lồng ghép kỹ năng mềm vào các năng lực, các modul, tăng cường hình thức bài tập nhóm lấy người học làm trung tâm, phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo của người học.

- Xây dựng biểu mẫu, phiếu chấm điểm, đánh giá kết thúc năng lực, modul chi tiết, cụ thể. Trong đó, chú trọng đến một số kỹ năng thuyết trình, xử lý tình huống, ngoại ngữ, tin học, hiểu biết xã hội.

- Thường xuyên rèn luyện bản lĩnh cá nhân, ý thức cộng đồng, làm chủ khoa học, công nghệ, tư duy sáng tạo. Luôn có ý thức nâng cao trình độ tin học, ngoại ngữ, các kiến thức xã hội khác thích ứng sát kịp quá trình hội nhập 4.0.

4.3. Nhóm giải pháp đối với các cơ sở đào tạo

Phải xác định, xây dựng, thống nhất và ban hành chuẩn đầu ra của một số kỹ năng mềm cần thiết như: kỹ năng giao tiếp; kỹ năng phục vụ khách (tư vấn trực tuyến, chăm sóc khách hàng trực tuyến); kỹ năng bán hàng online; kỹ năng xử lý tình huống; kỹ năng làm việc nhóm.

Xây dựng tiêu chuẩn kỹ năng mềm riêng cho giảng viên, giáo

viên dựa trên chức năng nhiệm vụ của giáo viên dạy nghề; phương pháp dạy học hiện đại, dạy học thông qua nêu vấn đề để người học đem ra nghiên cứu thảo luận, phát huy tính năng động, sáng tạo, tự tin của người học.

Nhà trường phát huy hiệu quả của các câu lạc bộ, đoàn hội, tổ chức nhiều hoạt động ngoại khóa, các hoạt động tình nguyện, thiện nguyện vì cuộc sống cộng đồng nâng cao kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng thuyết trình, kỹ năng giải quyết tình huống giúp sinh viên linh hoạt, năng động hơn để hội nhập.

Hợp tác, liên kết với các DN, các tập đoàn kinh tế có uy tín, thương hiệu, xây dựng và thực hiện mô hình “đào tạo kép” nhằm kết hợp giữa việc học nghề trong môi trường thực tế tại một DN, tập trung vào việc cung cấp các kiến thức, kỹ năng thực tế cho sinh viên.

Mời các chuyên gia, nghệ nhân, diễn giả, các cựu học sinh sinh viên thành đạt tham gia quá trình đào tạo, chia sẻ kinh nghiệm, nâng cao kỹ năng mềm cho giảng viên và học sinh, sinh viên.

Xây dựng trung tâm khởi nghiệp, đổi mới, sáng tạo, tạo môi trường và sân chơi cho học sinh, sinh viên tham gia và rèn luyện kỹ năng.

Đẩy mạnh hợp tác quốc tế trong lĩnh vực đào tạo kỹ năng mềm cho giảng viên.

4.4. Nhóm giải pháp đối với các cơ quan chủ quản

Xây dựng chính sách lương theo năng lực, vị trí công việc để khuyến khích nhân viên tự học nâng cao kiến thức, kỹ năng... Phát huy hiệu quả Quỹ Hỗ trợ phát triển DN đối với nhiệm vụ trọng tâm là

hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng phát triển nguồn nhân lực kế toán.

5. Kết luận

Với xu thế hội nhập và phát triển ở Việt Nam và thế giới như hiện nay, thể hiện tốt các kỹ năng mềm, sinh viên có nhiều cơ hội thành công trong công việc và cuộc sống. Vì vậy, việc nghiên cứu đề xuất các giải pháp đào tạo kỹ năng mềm cho sinh viên là rất thiết thực và cần thiết. Nó không chỉ đáp ứng nhu cầu học tập của sinh viên, mà còn góp phần nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường, đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động trong và ngoài nước. Nâng cao kỹ năng mềm là một trong những yếu tố không thể không thực hiện, góp phần “cải thiện” chất lượng nguồn nhân lực kế toán chất lượng cao theo chiều hướng tích cực, nhằm đáp ứng yêu cầu ngày càng cao, ngày càng khắt khe của kinh tế thị trường hiện nay. ■

Tài liệu tham khảo

Võ Văn Nhị. (2011), *Một số ý kiến về vấn đề đào tạo kế toán, kiểm toán bậc đại học đáp ứng xu thế hội nhập kinh tế quốc tế*, Trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh.

Nguyễn Thị Phương Hoa. (2011), *Đào tạo chuyên ngành kiểm toán của Trường Đại học Kinh tế Quốc Dân phù hợp với thông lệ, chuẩn mực quốc tế*, Trường Đại học Kinh tế Quốc Dân.

Đinh Thị Thủy. (2014), *Hội nhập quốc tế trong lĩnh vực kế toán, kiểm toán Việt Nam*, Tạp chí Tài chính, 3(1), 20-25.

Trần Khánh Lâm & Lê Thị Bích Hải. (2015), *Tác động của việc hình thành cộng đồng kinh tế ASEAN đến nguồn nhân lực kế toán, kiểm toán Việt Nam*. Truy cập tại: <http://www.vacpa.org.vn/Page/Detail.aspx?newid=4892>.

Trần Thị Ngọc Thủy. (2022), *Giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo ngành kế toán - kiểm toán tại Việt Nam*, Tạp chí Công thương.

Hệ thống đào tạo lập trình viên Quốc tế Aptech. (2019), *Kỹ năng mềm - Sự cần thiết cho một sinh viên công nghệ thông tin*, <https://aptechvietnam.com.vn/Ky-nang-mem-Su-can-thiet-cho-mot-sinh-vien-Cong-nghe-thong-tin>.

Lê Thị Hiếu Thảo. (2018), *Đổi mới tư duy nhận thức về kỹ năng mềm trong sinh viên thời đại công nghiệp 4.0*, <https://bv.u.edu.vn/web/guest/-/oi-moi-tu-duy-nhan-thuc-ve-ky-nang-mem-trong-sinh-vien-thoi-ai-cong-nghiep-4-0-renew-alizing-the-awareness-of-soft-skills-of-university-student-in-ind>.

Trần Thanh Mai. (2019), *Những yếu tố ảnh hưởng đến việc học tập kỹ năng mềm của sinh viên trong môi trường đại học*, <http://tapchicongthuong.vn/bai-viet/nhung-yeu-to-anh-huong-den-viec-hoc-tap-ky-nang-mem-cua-sinh-vien-trong-moi-truong-dai-hoc-59005.htm>.

Vũ Hồng Vân, Trịnh Thị Thanh. (2019), *Thực trạng đào tạo kỹ năng mềm cho sinh viên một số trường khối kỹ thuật tại TP. Hồ Chí Minh*, Tạp chí Khoa học Đại học Quốc tế Hồng Bàng, số 9, trang 73-81.

Nguyễn Thị Kiều Nga, Huỳnh Thanh Vũ. (2019), *Thực trạng và giải pháp rèn luyện kỹ năng mềm cho sinh viên Trường Cao đẳng Giao thông Vận tải Trung ương V*, Tạp chí Giáo dục, số 456, trang 15-20.