**GIÁI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGÀNH KẾ TOÁN TRONG CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC Ở VIỆT NAM NHẰM ĐÁP ỨNG YÊU CÂU HỘI NHẬP**

 ***ThS. Đào Thị Đài Trang***

***Khoa Kế Toán – Đại học Duy Tân***

***254 Nguyễn Văn Linh – TP Đà Nẵng***

**Tóm tắt :** Ngành kế toán trên toàn thế giới nói chung và Việt Nam nói riêng là một ngành nghề quan trọng, đóng góp vào sự phát triển của doanh nghiệp và nền kinh tế đất nước. Chính vì vậy nó luôn được khuyến khích phát triển. Như bất cứ ngành nghề khác, nguồn nhân lực luôn là yếu tố then chốt cho sự tồn tại và phát triển của doanh nghiệp. Trong bối cảnh Việt Nam gia nhập TPP, AEC thì việc xây dựng được đội ngũ nhân lực đủ về số lượng, đạt yêu cầu về chất lượng càng trở nên cấp thiết. Điều này chỉ thực sự đạt được khi công tác đào tạo nguồn nhân lực kế toán, kiểm toán từ phía các trường đại học phải ngày càng nâng cao chất lượng mới đáp ứng lại được sự kỳ vọng của nhà tuyển dụng. Trong nội dung bài viết, tác giả đề cập đến thực trạng chung về công tác đào tạo ngành kế toán ở các trường đại học và một số ý kiến góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực ngành kế toán đáp ứng nhu cầu hội nhập.

 **Từ khóa : chất lượng đào tạo, ngành kế toán, trường đại học, TPP, AEC.**

**Thực trạng công tác đào tạo nhân lực kế toán trong các trường đại học ở Việt Nam hiện nay**

 Cho đến thời điểm tháng 10/2016, theo thống kê của Bộ Giáo dục và đào tạo, nước ta có khoảng 553 cơ sở đào tạo, trong đó có 203 trường đại học và học viện, 208 trường cao đẳng và 142 trường trung học chuyên nghiệp. Trong tổng số các cơ sở đào tạo này thì có trên 50% đăng ký đào tạo ngành kế toán với nhiều chuyên ngành khác nhau như kế toán doanh nghiệp, kế toán kiểm toán…. Ngay cả những trường có thế mạnh chủ yếu là đào tạo các khối ngành về kỹ thuật, công nghệ, sức khỏe cũng tham gia đào tạo mã ngành kế toán đặc biệt là các trường đại học, cao đẳng thuộc khối ngoài công lập. Kết quả của quá trình đào tạo này đã làm 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 theo một số các khảo sát gần đây, đặc biệt trong thời gian 06 tháng đầu năm 2016. (Xem hình 1 dưới đây)





Hình 1. Những nhóm ngành có nguồn cung nhân lực cao [3]

Hiện trạng ngành [kế toán thất nghiệp](http://aum.edu.vn/tin-tuc/hoc-ke-toan-co-de-tim-viec.html) nhiều, phải làm trái ngành mới có công việc. Tuy nhiên xét về khía cạnh cầu nhân lực, thì nghành kế toán vẫn nằm trong nhóm ngành có nhu cầu tuyển dụng cao (xem hình 2). Như vậy, Ngành kế toán dù nguồn cung cao, tỷ lệ thất nghiệp cao nhưng nhu cầu tuyển dụng cũng cao! Câu hỏi đặt ra là tại sao lại có nghịch lý như vậy

Hình 2: Những nhóm ngành có nhu cầu tuyển dụng cao [3]

Lý giải cho điều này có nhiều nguyên nhân song một trong những nguyên nhân cơ bản nhất đó là do chất lượng nguồn nhân lực được đào tạo chưa đáp ứng chưa đáp ứng được yêu cầu của nhà tuyển dụng.

Theo thông tin phản hồi từ các doanh nghiệp tuyển dụng nhân sự cho bộ phận kế toán có đến 80% – 90% những sinh viên được tuyển dụng chưa có khả năng tiếp cận ngay được với công việc của một “Kế toán” thực sự. Khảo sát sinh viên tốt nghiệp từ các cơ sở đào tạo, từ các trường Đại học Kế toán- Kiểm toán lớn và có uy tín của Việt Nam cho thấy có tới 2/3 trả lời chưa thể nắm bắt được công việc kế toán hay kiểm toán ngay khi được giao mà phải được đào tạo, hướng dẫn lại [1].

Như vậy, xét một cách tổng thể, thực trạng nguồn nhân lực ngành Kế toán nước ta hiện nay đang ở trong tình trạng thừa về số lượng song đang có hạn chế, gặp vấn đề về chất lượng. Điều này thể hiện ở nhiều khía cạnh biểu hiện năng lực, chất lượng của nhân lực trong quá trình tìm kiếm việc làm, tăng tiến trong nghề nghiệp như khả năng ngoại ngữ yếu, hiểu biết về văn hóa doanh nghiệp, văn hóa quốc gia còn hạn chế, kỹ năng thực hành nghề nghiệp và tính chủ động công việc chưa cao, khả năng làm việc nhóm có hiệu suất thấp...

**Các nguyên nhân cơ bản của thực trạng đào tạo nguồn nhân lực Kế toán ở nước ta**

Thực trạng trên cho thấy việc đào tạo nhân lực ngành kế toán tại Việt Nam đang gặp rất nhiều vấn đề. Nguyên nhân của thực trạng này có thể kể đến sự tác động từ nhiều phía. Trong phạm vi bài viết này, tác giả chỉ phân tích những nguyên nhân đến từ phía các cơ sở đào tạo và sản phẩm của quá trình đào tạo (người sinh viên, học viên chuyên ngành kế toán)

***- Về phía cơ sở đào tạo :***

Lý giải cho tình trạng nguồn nhân lực do chính các cơ sở đào tạo ra không đáp ứng được yêu cầu của nhà tuyển dụng trên thị trường lao động có thể ảnh hưởng từ các nguyên nhân sau :

+ Do chương trình đào tạo ngành kế toán của cơ sở đào tạo lạc hậu, thiên về lý thuyết hàn lâm, hệ thống các môn học chuyên ngành không phù hợp với hệ thống chuẩn mực, thông lệ quốc tế

Thực tế hiện này, nhiều cơ sở đào tạo xây dựng chương trình đào tạo của ngành Kế toán từ 120-150 tín chỉ, song tỷ trọng các môn học thuộc về chuyên ngành và chuyên ngành sâu chỉ chiếm khoảng 20% chương trình. Trong số 20% số tín chỉ toàn khóa học ở các môn học chuyên ngành sâu nội dung còn nặng về lý thuyết hàn lâm nên sinh viên vẫn chưa thể tiếp cận được với công việc thực tế. Hệ thống các giáo trình, tài liệu phục vụ học tập nghiên cứu được thiết kế theo các Thông tư hướng dẫn của Bộ Tài chính và bước đầu tiếp cận với Hệ thống chuẩn mực kế toán, chuẩn mực kiểm toán nhưng cũng chỉ là trên những nguyên tắc chung. Chương trình đào tạo chậm cải tiến đổi mới,̀ thiếu tính cập nhật, lý thuyết chưa gắn với thực tiễn, các môn học quá nhiều và cơ cấu thời lượng chưa hợp lý, dẫn tới sinh viên Việt Nam học quá nhiều nhưng kiến thức lại chưa phù hợp với thực tiễn.

+ Do đội ngũ giảng dạy các môn học chuyên ngành, chuyên ngành sâu còn mỏng cả về số lượng lẫn chất lượng

Mặc dù thực tế hiện nay, các cơ sở đào tạo đã quan tâm nhiều hơn đến chất lượng và số lượng của lực lượng đội ngũ giảng viên. Tuy nhiên một bộ phận không nhỏ các giảng viên, người truyền đạt kiến thức vẫn bộc lộ việc đơn điệu trong phương pháp giảng dạy. Giờ giảng chuyên ngành sâu cho SV, học viên vẫn chủ yếu mang tính thuyết giảng, làm người học tiếp thu một cách thụ động, nội dung giảng dạy mang nặng lý thuyết, thiếu cập nhật thực tiễn dẫn tới xơ cứng, giáo điều, tính ứng dụng thấp.

Việc sử dụng các phương tiện phục vụ cho giảng dạy chưa nhiều do vậy mà không thể truyền tải hết lượng thông tin cần cung cấp cho người học, số thời gian của giảng viên dành cho lên lớp tại các trường quá lớn, cho nên hạn chế thời gian nghiên cứu khoa học và nghiên cứu thực tế.

Phương pháp giảng dạy về cơ bản tuy đã có sự cải tiến song về cơ bản vẫn tuân thủ theo phương pháp truyền thống thầy đọc, trò chép (hoặc trò nghe) và làm bài tập, không đảm bảo được việc nâng cao kiến thức cho người học

Đội ngũ giảng viên đảm nhận giảng dạy các học phần về kế toán, kiểm toán phần lớn còn khá trẻ, thiếu kinh nghiệm thực tiễn và kỹ năng công việc thực tế.

***- Về phía SV, học viên được đào tạo về Kế toán***

Sự hiểu biết của người học về ngành học mà mình theo đuổi còn chưa rõ ràng; khả năng hướng nghiệp và khởi nghiệp của SV trong quá trình học và sau khi học còn thấp.

Tính chủ động sáng tạo trong học tập và nghiên cứu của sinh viên nhìn chung chưa cao, thiếu tư duy khoa học, đại đa số học thụ động, học theo phong trào, học cho qua “học theo hội chứng bằng cấp” , do vậy khi tốt nghiệp chưa đủ kiến thức để đáp ứng được yêu cầu của thực tế.

**Một số kiến nghị nhằm nâng cao hơn nữa chất lượng đào tạo nguồn nhân lực ngành kế toán trong thời gian đến**

Trên cơ sở phân tích một số các nguyên nhân trong công tác đào tạo nhân lực ngành kế toán. Dưới góc nhìn từ phía đào tạo đại học, các tác giả mạnh dạn có một số các khuyến nghị cụ thể như sau :

**- Về phía Tổ chức đào tạo**

+ Cần nghiên cứu chương trình đào tạo phù hợp thực tiễn hành nghề, tích cực trong quá trình xây dựng hệ thống chuẩn mực kế toán Việt Nam, tích cực trao đổi và tiếp thu kinh nghiệm từ các học viên ở những quốc gia có hệ thống kế toán phát triển cũng như các tổ chức ban hành chuẩn mực quốc tế. Nhà trường cần thúc đẩy các nhóm nghiên cứu khoa học về những lĩnh vực kế toán , kiểm toán nêu trên, các sản phẩm cần được phát hành và phổ biến để làm nền tảng cho những nghiên cứu tiếp theo.

+ Chương trình đào tạo của nhà trường về lĩnh vực kế toán cần được đổi mới theo hướng trang bị những kiến thức và kỹ năng cho học viên vừa phù hợp với thực trạng Việt Nam và chuẩn bị cho những bước tiền đề hội tụ với kế toán quốc tế. Hệ thống chương trình cũng như tài liệu giảng dạy nên được thiết kế lại phù hợp và có cập nhật thường xuyên các chuẩn mực kế toán ban hành. Các trường đại học, cao đẳng, các nơi đào tạo chuyên ngành… cần trở thành cầu nối giữa các doanh nghiệp và việc áp dụng các văn bản pháp quy mới về kế toán trong vai trò hướng dẫn và thu thập các ý kiến đóng góp từ phía các doanh nghiệp.

+ Đổi mới chương trình đào tạo theo hướng tiệm cận với chuẩn mực kế toán quốc tế ISA, IFRS. Mạnh dạn phối hợp và tăng cường hợp tác với ACCA, CPA úc, CIMA... để đổi mới giáo trình đào tạo. Tăng cường giảng dạy ngoại ngữ và ngoại ngữ chuyên ngành để sinh viên có thể chuyển đổi sang bằng cấp quốc tế (ACCA, CPA úc, CIMA...) dễ dàng hơn. Đối với sinh viên chuyên ngành kiểm toán cần quy định chuẩn đầu ra về ngoại ngữ nâng cao hơn nữa so với hiện nay.

+ Gia tăng liên kết để nghiên cứu chương đạt chuẩn: Phối hợp chặt chẽ với các cơ quan ban ngành như Bộ Tài chính, Hội nghề nghiệp trong việc soạn thảo các chuẩn mực kế toán, kiểm toán mới qua đó giúp nhà trường đẩy nhanh việc đổi mới giáo trình một cách toàn diện và phù hợp với yêu cầu thực tiễn.

+ Kết hợp nhuần nhuyễn giữa lý thuyết và thực tế, cho sinh viên tiếp cận thực tế thường xuyên để nâng cao khả năng thực hành . Thực hiện phương châm đào tạo gắn liền với thực tiễn, tổ chức đào tạo nên tổ chức các buổi Hội thảo về kế toán bàn về những văn bản mới ban hành có sự tham gia của các đơn vị hành nghề. Hội thảo sẽ giúp trao đổi thông tin giữa cơ sở đào tạo và đơn vị hành nghề nắm tường tận các quy định mới của Bộ Tài Chính về Kê toán.

+ Chú trọng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục có đủ phẩm chất, năng lực, trình độ giảng dạy, nghiên cứu khoa học và quản lý.

+ Ngoài ban giám hiệu, trưởng khoa, hay tổ trưởng chuyên môn phối hợp tiến hành đánh giá năng lực giảng viên thì nên để sinh viên tham gia vào công việc này. Bởi sinh viên mới chính là đối tượng va chạm và tiếp xúc với giảng viên nhiều nhất.

+ Năng cao năng lực giảng viên thông qua việc cử đi học tập, nghiên cứu các chương trình học từ các nước có nền giáo dục phát triển như: Mỹ, Úc, Singapo…

+ Tăng cường quan hệ doanh nghiệp: Thông qua việc đẩy mạnh quan hệ doanh nghiệp, nhà trường có thể không ngừng điều chỉnh, cập nhật, bổ sung chương trình đào tạo, làm cho chương trình đào tạo thực sự sát với nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp trong thực tế. Sinh viên sẽ có cơ hội tìm hiểu thực tế tại doanh nghiệp thông qua các chuyến đi thực tế tại doanh nghiệp, giao lưu, trao đổi với các Lãnh đạo doanh nghiệp, được nghe Lãnh đạo doanh nghiệp và cán bộ, nhân viên tại doanh nghiệp báo cáo, chia sẻ về những chủ đề cụ thể gắn liền với môn học, với chương trình đào tạo từng chuyên ngành cụ thể.

**- Về phía người học**

+ Thay đổi suy nghĩ: Xác định việc học là lấy kiến thức, trưởng thành trong suy nghĩ và kỹ năng sống là cơ sở sau này đi làm chứ không phải học để có tấm bằng

+ Phát huy tính chủ động sáng tạo trong học tập, bỏ kiểu học theo hướng thụ động nghe chép và đọc chép, tìm hiểu phương pháp học tập có hiệu quả, nâng cao nghiên cứu khoa học và học tập gắn liền với thực hành để cọ sát với thực tế, thực tiễn.

**Tài liệu tham khảo**

[1] Phan Thanh Hải, Nguyễn Phi Sơn (2016), *Đào tạo nhân lực cho ngành kiểm toán độc lập của Việt Nam trong các trường đại học – Cơ hội và thách thức khi gia nhập TPP, AEC*; Kỷ yếu Hội thảo 20 năm thành lập hội kế toán kiểm toán Việt Nam.

[2] <http://www.vacpa.org.vn/Page/Detail.aspx?newid=4695>

[3] <http://aum.edu.vn> (ngày truy cập: 21/10/16)