ĐẨY MẠNH HỢP TÁC TRONG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC KẾ TOÁN Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

NGUYỄN THỊ THU
ĐỖ THỊ LOAN
Trường Đại học Tài chính - Quản trị kinh doanh

Nhận bài ngày 07/11/2025. Sửa chữa xong 27/12/2025. Duyệt đăng 29/12/2025.

Abstract

In the context of deep international economic integration and rapid digital transformation, the demand for high-quality accounting human resources in Vietnam is increasing significantly. This requires not only solid professional knowledge but also practical skills, ethical standards, and the ability to adapt to international accounting practices and technological changes. This paper analyzes the current situation of accounting human resource training in Vietnam, emphasizing the role of cooperation among educational institutions, businesses, professional organizations, and international partners. Based on this assessment, the study proposes solutions to enhance collaborative training efforts aimed at improving the quality of accounting human resources to meet the requirements of socio-economic development in the new era.

Keywords: *Accounting standards, cooperation, human resources, solutions, training.*

1. Đặt vấn đề

Nguồn nhân lực (NNL) kế toán là một trong những yếu tố then chốt đảm bảo hoạt động minh bạch, hiệu quả và bền vững của nền kinh tế. Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế, vai trò của kế toán không chỉ giới hạn trong việc ghi chép, tổng hợp và báo cáo tài chính mà còn tham gia vào quá trình phân tích dữ liệu, tư vấn quản trị, hoạch định chiến lược và ra quyết định của doanh nghiệp. Tại Việt Nam, từ sau khi gia nhập WTO và ký kết các hiệp định thương mại tự do, yêu cầu đối với kế toán viên ngày càng cao. Nhiều doanh nghiệp đa quốc gia và các công ty niêm yết cần đội ngũ kế toán viên vừa nắm vững chuẩn mực kế toán Việt Nam, vừa am hiểu Chuẩn mực Báo cáo Tài chính Quốc tế (IFRS), có kỹ năng sử dụng phần mềm kế toán hiện đại và năng lực ngoại ngữ. Tuy nhiên, thực tiễn đào tạo tại các trường đại học và cao đẳng trong nước vẫn còn nhiều hạn chế: Khoảng cách giữa lý thuyết và thực hành; Chuẩn đầu ra chưa đồng bộ với yêu cầu thị trường; Hạn chế trong hợp tác đa bên… Trong bối cảnh trên, hợp tác trong đào tạo NNL kế toán trở thành giải pháp tất yếu nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, thu hẹp khoảng cách giữa lý thuyết và thực hành, đồng thời tạo cơ hội để sinh viên (SV) tiếp cận chuẩn mực quốc tế và yêu cầu nghề nghiệp hiện đại. Đây không chỉ là nhu cầu cấp thiết đối với các cơ sở đào tạo mà còn là chiến lược quan trọng để Việt Nam xây dựng đội ngũ kế toán đáp ứng được yêu cầu hội nhập và cạnh tranh toàn cầu.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý luận về hợp tác trong đào tạo nguồn nhân lực kế toán

Hợp tác trong đào tạo NNL kế toán dựa trên các lý thuyết về giáo dục đại học gắn kết với nhu cầu thực tiễn, quản trị nhân lực và phát triển nghề nghiệp. Theo lý thuyết học tập trải nghiệm (Kolb, 1984), SV học tốt nhất khi được tham gia trực tiếp vào các tình huống thực tế, từ đó hình thành kỹ năng giải quyết vấn đề, phản biện và ra quyết định. Trong bối cảnh đào tạo kế toán, điều này đồng nghĩa với việc SV cần được tiếp xúc với các nghiệp vụ kế toán, kiểm toán thực tế, phân tích số liệu và lập báo cáo tài chính thay vì chỉ học lý thuyết.

Email: trungthutc@gmail.com

Lý thuyết quản trị NNL cũng nhấn mạnh vai trò của việc đào tạo gắn kết với doanh nghiệp để đáp ứng nhu cầu lao động chất lượng cao. Hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp giúp hình thành NNL có kỹ năng thực hành, khả năng thích ứng nhanh với môi trường công việc và kiến thức cập nhật về các chuẩn mực quốc tế. Đồng thời, lý thuyết phát triển nghề nghiệp cho thấy SV cần được định hướng từ giai đoạn học tập thông qua các dự án, thực tập, hội thảo chuyên đề và tham quan doanh nghiệp nhằm hình thành năng lực nghề nghiệp và định hướng nghề nghiệp bền vững. Ngoài ra, hợp tác đào tạo cũng dựa trên nguyên tắc lợi ích đôi bên (win-win). Nhà trường nhận được thông tin về nhu cầu nghề nghiệp, xu hướng ngành và công nghệ mới; doanh nghiệp được tham gia đào tạo NNL phù hợp và có cơ hội tuyển dụng những SV chất lượng. Nguyên tắc này là cơ sở lý luận quan trọng để xây dựng các mô hình hợp tác hiệu quả, bền vững và có tính chiến lược.

2.2. Cơ sở thực tiễn về hợp tác trong đào tạo nguồn nhân lực kế toán

Thực tiễn đào tạo kế toán ở Việt Nam trong những năm gần đây đã ghi nhận sự phát triển mạnh mẽ của các hình thức hợp tác. Nhiều trường đại học, cao đẳng đã thiết lập quan hệ hợp tác với doanh nghiệp kiểm toán, công ty tài chính, ngân hàng và các tổ chức nghề nghiệp như VACPA, ACCA. Mô hình hợp tác phổ biến bao gồm chương trình thực tập, dự án học tập thực tế, hội thảo chuyên đề và đào tạo nâng cao cho SV. Ví dụ, Đại học Kinh tế Quốc dân phối hợp với PwC triển khai các khóa học kết hợp thực hành dựa trên dữ liệu thực tế của doanh nghiệp, giúp SV vừa nắm vững kiến thức lý thuyết vừa phát triển kỹ năng thực hành [1, tr. 23].

Một điểm đáng chú ý là hợp tác quốc tế trong đào tạo kế toán. Một số trường đã thiết lập quan hệ với các tổ chức nghề nghiệp quốc tế như ACCA, CIMA và các trường đại học nước ngoài, triển khai các khóa học song song, trao đổi GV và SV. Ví dụ, SV Học viện Tài chính được tham gia khóa học chuẩn bị chứng chỉ ACCA, đồng thời thực hành các bài tập mô phỏng tình huống kế toán quốc tế. Thực tiễn này giúp SV Việt Nam tiếp cận chuẩn mực quốc tế, nâng cao khả năng hội nhập và cạnh tranh trên thị trường lao động. Tuy nhiên, thực tiễn cũng cho thấy còn tồn tại một số hạn chế: Nhiều chương trình hợp tác vẫn mang tính hình thức, chưa đồng bộ với nội dung đào tạo, cơ sở vật chất còn hạn chế và năng lực GV chưa đồng đều. Một số doanh nghiệp chưa tham gia sâu vào quá trình đào tạo, dẫn đến SV chưa được thực hành đầy đủ các kỹ năng nghề nghiệp và ứng dụng công nghệ trong kế toán. Đây là cơ sở để đề xuất các giải pháp nâng cao hiệu quả hợp tác trong đào tạo NNL kế toán, bao gồm cải tiến chương trình đào tạo, phát triển năng lực GV, ứng dụng công nghệ và chuẩn hóa chương trình theo chuẩn quốc tế.

2.3. Thực trạng hợp tác trong đào tạo nguồn nhân lực kế toán ở Việt Nam hiện nay

2.3.1. Những kết quả đạt được về hợp tác trong đào tạo nguồn nhân lực kế toán

a. Hợp tác giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp: Những năm gần đây, nhiều trường đại học và cao đẳng ở Việt Nam đã chủ động thiết lập mối quan hệ hợp tác với các doanh nghiệp kế toán, kiểm toán và các công ty thuộc lĩnh vực tài chính, ngân hàng. Mô hình này không chỉ dừng lại ở việc ký biên bản ghi nhớ hợp tác mà còn triển khai thực tế thông qua việc tổ chức các chương trình thực tập, học tập theo dự án và hội thảo chuyên đề. SV kế toán được tiếp cận trực tiếp với môi trường làm việc thực tế, từ việc ghi sổ kế toán, lập báo cáo tài chính cho đến phân tích số liệu và thực hiện kiểm toán nội bộ. Kết quả là SV không chỉ nắm vững kiến thức lý thuyết mà còn hình thành được kỹ năng thực hành, khả năng giải quyết tình huống và hiểu biết về quy trình nghiệp vụ trong doanh nghiệp. Một số trường như Đại học Kinh tế Quốc dân, Trường Đại học Tôn Đức Thắng và Học viện Tài chính đã xây dựng các chương trình hợp tác thường xuyên với các công ty kiểm toán lớn như Deloitte, PwC, EY và KPMG, tạo điều kiện cho SV thực tập có lương và cơ hội được tuyển dụng sau tốt nghiệp [2, tr. 35]. Qua đó, mức độ đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động đối với SV kế toán ngày càng được nâng cao, giảm thiểu khoảng cách giữa kiến thức học thuật và thực tiễn.

b. Hợp tác với tổ chức nghề nghiệp: Một kết quả quan trọng khác là sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ sở đào tạo với các tổ chức nghề nghiệp trong nước như VACPA (Hiệp hội Kế toán - Kiểm toán Việt

Nam) và các hiệp hội kế toán quốc tế như ACCA. Hợp tác này thể hiện ở việc các tổ chức nghề nghiệp tham gia vào việc xây dựng chương trình đào tạo, cung cấp giáo trình và tài liệu chuyên môn cập nhật, tổ chức hội thảo, khóa học kỹ năng nghề và các kỳ thi chứng chỉ quốc tế. Ví dụ, VACPA đã phối hợp với nhiều trường đại học tổ chức các khóa học bổ sung, nâng cao cho SV về chuẩn mực kế toán Việt Nam, IFRS, kiểm toán nội bộ và kỹ năng mềm [3, tr. 19]. Kết quả đạt được là SV được chuẩn bị tốt hơn về kiến thức chuyên môn và có cơ hội đạt các chứng chỉ nghề nghiệp quốc tế, nâng cao khả năng cạnh tranh khi gia nhập thị trường lao động.

c. Hợp tác quốc tế trong đào tạo: Ngoài hợp tác trong nước, nhiều cơ sở đào tạo Việt Nam cũng đã triển khai các chương trình hợp tác quốc tế. Đây là một bước tiến quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đào tạo, giúp SV tiếp cận với chuẩn mực, phương pháp giảng dạy và công nghệ tiên tiến trên thế giới. Các chương trình trao đổi SV, GV và hội thảo quốc tế giúp nâng cao năng lực ngoại ngữ, mở rộng tầm nhìn nghề nghiệp và tiếp cận các chuẩn mực quốc tế như IFRS [5, tr. 12]. Hợp tác quốc tế cũng hỗ trợ đào tạo GV, giúp họ cập nhật kiến thức mới, từ đó cải tiến chương trình đào tạo trong nước. Nhờ đó, chất lượng đào tạo kế toán Việt Nam dần hội nhập với chuẩn mực quốc tế, nâng cao uy tín của các cơ sở đào tạo trong nước.

d. Nâng cao kỹ năng nghề nghiệp và ứng dụng công nghệ: Một thành tựu nổi bật khác là sự phát triển các kỹ năng nghề nghiệp thực tế cho SV. Hợp tác đào tạo không chỉ dừng lại ở lý thuyết mà còn tập trung vào rèn luyện các kỹ năng phân tích tài chính, kiểm toán, lập báo cáo và tư vấn quản trị. Đồng thời, nhiều chương trình hợp tác còn đưa vào việc ứng dụng phần mềm kế toán, ERP, các công cụ phân tích dữ liệu và ứng dụng trí tuệ nhân tạo trong kế toán. Điều này giúp SV thích nghi nhanh với môi trường làm việc hiện đại và yêu cầu của doanh nghiệp trong thời đại chuyển đổi số. Các trường như Trường Đại học Tôn Đức Thắng và Học viện Tài chính đã xây dựng các phòng thí nghiệm ảo, mô phỏng các tình huống doanh nghiệp thực tế, từ đó nâng cao khả năng thực hành, tư duy phản biện và ra quyết định của SV.

e. Tác động tích cực đối với thị trường lao động: Những kết quả trên đã trực tiếp góp phần nâng cao chất lượng NNL kế toán ở Việt Nam. SV tốt nghiệp có khả năng đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp về kỹ năng thực hành, kiến thức chuyên môn, hiểu biết về chuẩn mực quốc tế và kỹ năng mềm. Các doanh nghiệp đánh giá cao sự chủ động, năng lực thích ứng và kỹ năng công nghệ của SV, tạo điều kiện thuận lợi cho việc tuyển dụng. Nhờ đó, mối quan hệ hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp trở nên bền vững và mang tính chiến lược, hình thành mô hình đào tạo gắn kết lý thuyết - thực hành, đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của thị trường lao động Việt Nam.

2.3.2. Những tồn tại, hạn chế về hợp tác trong đào tạo nguồn nhân lực kế toán

a. Hợp tác mang tính hình thức, chưa bền vững: Mặc dù nhiều cơ sở đào tạo đã ký kết hợp tác với doanh nghiệp, tổ chức nghề nghiệp hoặc đối tác quốc tế, thực tế cho thấy nhiều hợp tác vẫn còn mang tính hình thức, chưa thực sự đi vào chiều sâu. Các biên bản ghi nhớ, hợp đồng hợp tác thường chỉ quy định những hoạt động tổng quát như trao đổi thông tin, tổ chức hội thảo hay cho SV thực tập nhưng thiếu cơ chế triển khai chi tiết, thiếu lộ trình rõ ràng và các chỉ số đánh giá kết quả. Một số hợp tác chỉ diễn ra theo mùa vụ, ví dụ SV thực tập vài tuần mỗi năm mà không có chương trình liên tục gắn với các học phần chuyên môn. Kết quả là việc hợp tác không tạo ra giá trị lâu dài, SV vẫn thiếu kỹ năng thực hành sâu và kiến thức thực tế chưa được cải thiện đáng kể. Việc hợp tác chưa bền vững cũng khiến doanh nghiệp khó tham gia tích cực, vì họ không thấy lợi ích rõ ràng từ việc đầu tư thời gian và nguồn lực vào quá trình đào tạo.

b. Nội dung đào tạo còn lạc hậu và thiếu gắn kết với thực tiễn: Một hạn chế khác là chương trình đào tạo kế toán tại nhiều trường đại học và cao đẳng vẫn chủ yếu tập trung vào lý thuyết, các chuẩn mực Việt Nam và kiến thức cơ bản về kế toán, kiểm toán. Nội dung này chưa được cập nhật kịp thời theo các chuẩn mực quốc tế (IFRS), chưa tích hợp đầy đủ các kỹ năng phân tích dữ liệu, quản trị rủi ro và ứng dụng công nghệ thông tin trong kế toán hiện đại. Mối liên kết giữa kiến thức học thuật và yêu cầu thực

tiễn của doanh nghiệp còn yếu, dẫn đến việc SV ra trường chưa thể đáp ứng đầy đủ nhu cầu công việc. Chẳng hạn, nhiều SV thiếu kỹ năng sử dụng phần mềm kế toán chuyên nghiệp, chưa quen với lập báo cáo theo chuẩn quốc tế, thiếu kỹ năng tư duy phân tích và giải quyết vấn đề thực tiễn, điều này ảnh hưởng đến khả năng cạnh tranh của NNL kế toán trong bối cảnh hội nhập kinh tế [6, tr. 39].

c. Năng lực của giảng viên và phương pháp giảng dạy còn hạn chế: Đội ngũ GV là yếu tố quyết định chất lượng đào tạo nhưng hiện nay nhiều trường còn gặp khó khăn trong việc nâng cao năng lực giảng dạy. Một số GV còn thiếu kinh nghiệm thực tế trong doanh nghiệp, kỹ năng cập nhật chuẩn mực quốc tế, kỹ năng ứng dụng công nghệ và phương pháp đào tạo hiện đại. Phương pháp giảng dạy chủ yếu vẫn là truyền đạt lý thuyết, ít sử dụng các mô hình học tập trải nghiệm, dự án thực tế hay lớp học mô phỏng doanh nghiệp. Hạn chế này dẫn đến việc SV khó hình thành kỹ năng thực hành, tư duy phản biện và khả năng giải quyết vấn đề thực tiễn. Đồng thời, sự thiếu năng lực cập nhật công nghệ của GV cũng ảnh hưởng đến khả năng tích hợp công nghệ vào chương trình đào tạo, làm giảm tính hấp dẫn và hiệu quả của các học phần ứng dụng.

d. Thiếu cơ sở vật chất và nguồn lực hỗ trợ hợp tác: Một số cơ sở đào tạo tại Việt Nam còn gặp hạn chế về cơ sở vật chất, phòng thực hành, phần mềm chuyên dụng và tài liệu tham khảo cập nhật. Điều này ảnh hưởng đến việc triển khai các chương trình hợp tác hiệu quả với doanh nghiệp. Nhiều trường chưa có phòng thí nghiệm mô phỏng các quy trình kế toán, kiểm toán hoặc hệ thống phần mềm ERP phục vụ giảng dạy, làm hạn chế khả năng thực hành và trải nghiệm thực tế cho SV. Bên cạnh đó, ngân sách dành cho hợp tác với doanh nghiệp, tổ chức nghề nghiệp hay đối tác quốc tế còn hạn chế, dẫn đến việc tổ chức hội thảo, khóa học nâng cao hay trao đổi GV còn ít và không đều, khiến chất lượng hợp tác chưa được đảm bảo.

e. Thiếu sự chuẩn hóa và quốc tế hóa chương trình: Mặc dù có một số trường hợp hợp tác với ACCA, CPA hay VACPA nhưng sự chuẩn hóa và quốc tế hóa chương trình còn hạn chế, không phổ biến rộng rãi. Nhiều chương trình hợp tác vẫn chưa đồng bộ với chứng chỉ quốc tế, chưa chuẩn hóa đầu ra cho SV, khiến năng lực cạnh tranh của SV kế toán Việt Nam ở tầm quốc tế còn hạn chế. Ngoài ra, việc chuyển giao kiến thức quốc tế còn bị hạn chế bởi rào cản ngôn ngữ, chưa có nhiều khóa học bằng tiếng Anh hay chương trình đào tạo kết hợp quốc tế. Điều này ảnh hưởng đến khả năng hội nhập của SV, đặc biệt trong bối cảnh doanh nghiệp đa quốc gia và chuẩn mực IFRS đang ngày càng phổ biến.

g. Sự không đồng bộ giữa các bên liên quan: Một trong những hạn chế quan trọng là thiếu sự đồng bộ và phối hợp chặt chẽ giữa các bên: cơ sở đào tạo, doanh nghiệp, tổ chức nghề nghiệp và cơ quan quản lý nhà nước. Mỗi bên đều có mục tiêu riêng, đôi khi thiếu cơ chế trao đổi thông tin và phản hồi định kỳ. Do đó, chương trình đào tạo không phản ánh đầy đủ nhu cầu thực tế của thị trường, các khóa học nâng cao chưa được tổ chức thường xuyên và quá trình đánh giá chất lượng đầu ra chưa đồng bộ. Tình trạng này dẫn đến việc SV và doanh nghiệp đều chưa nhận được lợi ích tối đa từ hợp tác và sự phát triển NNL kế toán còn chậm so với yêu cầu hội nhập và chuyển đổi số.

h. Thách thức từ chuyển đổi số và cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0: Nhiều cơ sở đào tạo còn chậm thích ứng với yêu cầu của Cách mạng công nghiệp 4.0. Trong khi doanh nghiệp ngày càng sử dụng các công cụ phân tích dữ liệu, trí tuệ nhân tạo và phần mềm kế toán hiện đại, chương trình đào tạo vẫn chưa tích hợp đầy đủ các kiến thức và kỹ năng này. SV thiếu cơ hội thực hành với công nghệ tiên tiến, hạn chế khả năng ứng dụng công nghệ trong công việc thực tế. Đây là một khoảng cách lớn giữa đào tạo truyền thống và nhu cầu thị trường, nếu không được khắc phục sẽ làm giảm tính cạnh tranh của NNL kế toán Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

2.4. Giải pháp nâng cao hiệu quả đẩy mạnh hợp tác trong đào tạo nguồn nhân lực kế toán ở Việt Nam hiện nay

2.4.1. Nâng cao chất lượng và bền vững trong hợp tác

Một trong những giải pháp cơ bản là thiết lập cơ chế hợp tác bền vững, đi vào chiều sâu giữa nhà trường, doanh nghiệp và tổ chức nghề nghiệp. Thay vì chỉ ký các biên bản ghi nhớ mang tính hình thức

cần xây dựng kế hoạch chi tiết theo từng học phần, định rõ mục tiêu, hoạt động và tiêu chí đánh giá kết quả [4, tr. 34]. Ví dụ, Trường Đại học Tôn Đức Thắng phối hợp với PwC đã triển khai chương trình thực tập dài hạn kết hợp với dự án mô phỏng kế toán doanh nghiệp. SV tham gia chương trình này không chỉ thực hành ghi sổ, lập báo cáo tài chính mà còn tham gia các buổi phân tích dữ liệu và giải quyết các vấn đề phát sinh trong dự án, từ đó hình thành kỹ năng thực tế một cách bài bản. Việc xây dựng cơ chế hợp tác bền vững giúp doanh nghiệp thấy rõ lợi ích từ việc đào tạo SV, đồng thời SV được trải nghiệm môi trường làm việc thực tế một cách liên tục và hiệu quả.

2.4.2. Cải tiến chương trình đào tạo và gắn kết với thực tiễn

Chương trình đào tạo kế toán cần được cập nhật liên tục, tích hợp kiến thức thực hành, kỹ năng phân tích dữ liệu, quản trị rủi ro và lập báo cáo theo chuẩn mực quốc tế. Ví dụ, Học viện Tài chính đã phối hợp với VACPA xây dựng môn học "Kế toán và Kiểm toán theo IFRS" kết hợp các buổi thực hành tại doanh nghiệp. SV tham gia môn học này được phân tích số liệu thực tế của doanh nghiệp, lập báo cáo tài chính và trình bày giải pháp cải thiện quản trị tài chính. Sự gắn kết giữa lý thuyết và thực tiễn này giúp SV nắm vững kiến thức chuyên môn, đồng thời hình thành kỹ năng giải quyết vấn đề trong môi trường doanh nghiệp, giảm bớt khoảng cách giữa đào tạo và nhu cầu thực tế của thị trường lao động.

2.4.3. Phát triển năng lực giảng viên

Nâng cao năng lực GV là yếu tố quyết định để triển khai các chương trình hợp tác hiệu quả. Nhà trường nên khuyến khích GV tham gia các khóa đào tạo quốc tế, hội thảo chuyên môn và thực tập ngắn hạn tại doanh nghiệp. Ví dụ, Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh đã cử GV tham gia khóa học ngắn hạn tại Deloitte Singapore để cập nhật các chuẩn mực IFRS mới, đồng thời học phương pháp giảng dạy dựa trên dự án thực tế. GV trở về áp dụng các kiến thức này vào giảng dạy, tạo điều kiện cho SV thực hành với dữ liệu doanh nghiệp thực tế, nâng cao kỹ năng tư duy phản biện và khả năng giải quyết vấn đề.

2.4.4. Ứng dụng công nghệ và đổi mới phương pháp đào tạo

Ứng dụng công nghệ vào giảng dạy giúp SV làm quen với môi trường làm việc hiện đại và nâng cao hiệu quả học tập. Ví dụ, Trường Đại học FPT đã triển khai phòng thí nghiệm ảo sử dụng phần mềm ERP, cho phép SV mô phỏng quy trình kế toán - kiểm toán trong doanh nghiệp. SV tham gia chương trình này có thể thực hành nhập liệu, lập báo cáo tài chính và phân tích số liệu theo các tình huống giả lập, từ đó nâng cao khả năng ứng dụng công nghệ trong công việc thực tế. Đồng thời, việc tổ chức các khóa học trực tuyến kết hợp với lớp học truyền thống (blended learning) giúp SV chủ động tiếp cận kiến thức, đồng thời doanh nghiệp có thể tham gia hướng dẫn và đánh giá kết quả học tập [7, tr. 51].

2.4.5. Chuẩn hóa và quốc tế hóa chương trình đào tạo

Để nâng cao tính cạnh tranh của SV Việt Nam, chương trình đào tạo cần chuẩn hóa theo chuẩn quốc tế và kết hợp với các chứng chỉ nghề nghiệp quốc tế. Ví dụ, Trường Đại học Tôn Đức Thắng đã triển khai chương trình hợp tác với ACCA, trong đó các môn học được thiết kế đồng bộ với yêu cầu thi chứng chỉ quốc tế. SV vừa học kiến thức chuyên môn vừa được hướng dẫn làm bài thi tương tự ACCA, từ đó có cơ hội đạt chứng chỉ quốc tế ngay khi ra trường. Việc chuẩn hóa và quốc tế hóa này giúp SV nắm vững chuẩn mực quốc tế, nâng cao cơ hội nghề nghiệp tại các doanh nghiệp đa quốc gia và các công ty kiểm toán lớn.

2.4.6. Đồng bộ hóa giữa các bên liên quan

Sự phối hợp chặt chẽ giữa nhà trường, doanh nghiệp, tổ chức nghề nghiệp và cơ quan quản lý là giải pháp quan trọng để nâng cao hiệu quả hợp tác. Ví dụ, Học viện Tài chính phối hợp với VACPA và một số ngân hàng xây dựng ban điều phối liên ngành, chịu trách nhiệm lập kế hoạch thực tập, đánh giá chất lượng SV và cập nhật yêu cầu kỹ năng từ doanh nghiệp. Nhờ cơ chế này, chương trình đào tạo được điều chỉnh linh hoạt theo nhu cầu thị trường, SV nhận được kiến thức và kỹ năng phù hợp, đồng thời doanh nghiệp được tham gia đánh giá chất lượng đầu ra, tạo ra mối quan hệ hợp tác đôi bên cùng có lợi.

2.4.7. Hỗ trợ chính sách từ nhà nước và cơ quan quản lý

Nhà nước cần xây dựng các chính sách khuyến khích doanh nghiệp tham gia đào tạo, ví dụ ưu đãi thuế, hỗ trợ tài chính và công nhận kết quả học tập thực tế. Một ví dụ cụ thể là chính sách hỗ trợ thực tập sinh trong các doanh nghiệp kiểm toán và ngân hàng do Bộ Tài chính và Bộ Giáo dục và Đào tạo triển khai, giúp doanh nghiệp giảm chi phí đào tạo đồng thời SV có cơ hội trải nghiệm thực tế. Chính sách hỗ trợ này tạo môi trường thuận lợi cho các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp hợp tác hiệu quả, từ đó nâng cao chất lượng NNL kế toán và đáp ứng nhu cầu hội nhập quốc tế.

3. Kết luận

Nguồn nhân lực kế toán đóng vai trò trung tâm trong việc đảm bảo hệ thống thông tin tài chính minh bạch, phục vụ quản trị hiệu quả và thu hút đầu tư trong bối cảnh kinh tế thị trường định hướng XHCN ở Việt Nam. Qua phân tích thực trạng đào tạo kế toán hiện nay, nghiên cứu đã chỉ ra sự tồn tại của những thách thức lớn như khoảng cách giữa nội dung đào tạo và yêu cầu thực tế của doanh nghiệp, sự thiếu đồng bộ trong chuẩn đầu ra với tiêu chuẩn nghề nghiệp hiện đại cũng như mức độ hợp tác giữa nhà trường và các bên liên quan còn chưa sâu rộng và bền vững. Hợp tác trong đào tạo không chỉ là một xu hướng nhất thời mà đã trở thành một nhân tố quyết định chất lượng NNL kế toán trong dài hạn. Tăng cường quan hệ giữa cơ sở đào tạo, doanh nghiệp, tổ chức nghề nghiệp và đối tác quốc tế góp phần nâng cao chất lượng đào tạo; thu hẹp khoảng cách giữa cơ sở đào tạo và thị trường; tăng cường hội nhập quốc tế; định hướng phát triển bền vững… Từ những nhận định nêu trên, có thể khẳng định việc đẩy mạnh hợp tác trong đào tạo NNL kế toán không chỉ giải quyết những điểm nghẽn hiện tại mà còn là chiến lược lâu dài nhằm xây dựng đội ngũ kế toán viên chuyên nghiệp, linh hoạt và có khả năng ứng phó với những biến động của môi trường kinh tế, tài chính trong và ngoài nước. Để thực hiện hiệu quả chiến lược này cần có sự cam kết và phối hợp chặt chẽ của tất cả các bên liên quan cùng với chính sách hỗ trợ thích hợp từ nhà nước. Các cơ sở đào tạo cần coi trọng xây dựng mô hình hợp tác mang tính hệ thống, bền vững, gắn với đánh giá hiệu quả định kỳ và cải tiến liên tục. Doanh nghiệp và tổ chức nghề nghiệp cũng cần chủ động tham gia vào quá trình đào tạo như nhà đồng sáng tạo tri thức và nhà tiếp nhận đầu ra, hướng đến thiết lập các liên minh chiến lược quốc tế trong đào tạo kế toán nhằm nâng cao năng lực cạnh tranh của NNL kế toán Việt Nam trong kỷ nguyên số.

Tài liệu tham khảo

[1] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2020). *Chương trình đào tạo ngành Kế toán - Kiểm toán ở các trường đại học*. NXB Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.

[2] Hiệp hội Kế toán - Kiểm toán Việt Nam (VACPA) (2019). *Hướng dẫn thực hành nghề kế toán và kiểm toán tại Việt Nam*, Hà Nội.

[3] Nguyễn Thị Thanh Hà (2020). *Chuẩn mực kế toán quốc tế và ứng dụng tại Việt Nam*, NXB Tài chính, Hà Nội.

[4] Nguyễn Thị Dung (2023). *Ảnh hưởng của việc áp dụng chuẩn mực báo cáo tài chính quốc tế đối với chất lượng báo cáo tài chính của các doanh nghiệp Việt Nam*. Tạp chí Kinh tế và Dự báo, số 19 tháng 7.

[5] Quốc hội (2015). *Luật Kế toán*. Luật số 88/2015/QH13, ngày 20/11/2015.

[6] Trần Minh Quân (2018). *Báo cáo tài chính doanh nghiệp theo chuẩn mực kế toán quốc tế IFRS*. NXB Tài chính, Hà Nội.

[7] Trần Văn Sơn (2019). *Kế toán tài chính nâng cao theo IFRS*. NXB Kinh tế TP. Hồ Chí Minh.