BÁO CÁO

CON ĐƯỜNG PHÁT TRIỂN NGHỀ NGHIỆP VÀ ĐÀO TẠO NÂNG CAO KẾ TOÁN, KIỂM TOÁN

CÁC ĐƠN VỊ TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Hội Kế toán Thành phố Hồ Chí Minh

Hội Kế toán Thành phố Hồ Chí Minh (HAA) được thành lập theo Quyết định số 3864/QĐ-UB-TH ngày 18 tháng 11 năm 1994 của Ủy ban nhân dân thành phố Hồ Chí Minh. HAA là tổ chức xã hội - nghề nghiệp của các tổ chức và cá nhân làm công tác kế toán tại Thành phố Hồ Chí Minh. Hoạt động của HAA nhằm: "Kết nối cộng đồng nghề nghiệp kế toán – tài chính – thuế. Hỗ trợ nâng cao năng lực chuyên môn cho hội viên và Tham gia tư vấn, phản biện chính sách chuyên ngành".

Trường Kinh doanh UEH

Sứ mạng Trường Kinh doanh UEH (UEH College of Business) là đào tạo nhân lực chất lượng cao, đẩy mạnh quan hệ quốc tế, nghiên cứu, tư vấn và chuyển giao tri thức mới trong lĩnh vực Kinh doanh và Quản trị, Tài chính – Ngân hàng – Bảo hiểm, Kế toán – Kiểm toán, Du lịch, Khách sạn, Thể thao và Dịch vụ cá nhân đến cộng đồng doanh nghiệp, học giả, nhà quản lý trong khu vực và trên thế giới.

Hội Kiểm toán viên hành nghề Việt Nam

VACPA (Hội Kiểm toán viên hành nghề Việt Nam) được thành lập ngày 15/4/2005, là tổ chức nghề nghiệp đại diện cho các kiểm toán viên và doanh nghiệp kiểm toán tại Việt Nam. Trải qua 21 năm xây dựng và phát triển, VACPA đã khẳng định vai trò cầu nối giữa cơ quan quản lý Nhà nước và hội viên, góp phần nâng cao chất lượng nghề kiểm toán độc lập và minh bạch thị trường tài chính. Với phương châm "Độc lập – Trung thực – Minh bạch", VACPA không ngừng đẩy mạnh đào tạo, cập nhật chuyên môn và hội nhập quốc tế trong lĩnh vực kế toán, kiểm toán.

Smart Train Academy

Được thành lập từ năm 2009, Smart Train Academy là học viện đào tạo hàng đầu tại Việt Nam chuyên cung cấp các khóa học chứng chỉ nghề nghiệp quốc tế về kế toán – kiểm toán – tài chính như Kế toán Công chứng Anh Quốc (ACCA), Kế toán Quản trị Hoa Kỳ (CMA), Kiểm toán Nội bộ Công chứng (CIA), Phân tích Đầu tư Tài chính (CFA), Chứng chỉ Quản Trị Nguồn Vốn Chuyên Nghiệp (CTP), Chứng chỉ Lập kế hoạch và Phân tích tài chính (FPAC), Chuẩn mực báo cáo tài chính quốc tế (DipIFR), Chứng chỉ Giám đốc Tài chính CFO và các chương trình/ khóa đào tạo ngắn hạn chuyên sâu về kế toán, kiểm toán và tài chính. Tại Việt Nam, Smart Train Academy là tổ chức duy nhất cùng đạt chuẩn chất lượng Platinum cho cả ACCA và CMA.

Công ty cổ phần Navigos Group Việt Nam

Navigos Group là đơn vị cung cấp dịch vụ tuyển dụng nhân sự hàng đầu Việt Nam, sứ mệnh của chúng tôi là giúp người tìm việc và các công ty đạt được ước mơ của mình thông qua các dịch vụ tuyển dụng chuyên nghiệp. Hệ sinh thái của chúng tôi bao gồm VietnamWorks.com – Nền tảng tìm kiếm việc làm dành cho nhân sự chuyên môn cao và Navigos Search – Dịch vụ tư vấn tuyển dụng nhân sự cấp cao và cấp trung và Upzi – Ứng dụng chọn nghề, tìm việc cho bạn trẻ. Từ năm 2013, Navigos Group chính thức trở thành thành viên của tập đoàn en Japan chuyên cung cấp các dịch vụ về tuyển dụng nhân sự có trụ sở chính tại Tokyo (Nhật Bản). Đến nay, Navigos Group đã đánh dấu hơn 23 năm hoạt động tại Việt Nam.

NHÓM NGHIÊN CỨU VÀ BIÊN SOẠN

PGS. TS. Vũ Hữu Đức
Giảng viên Trường Đại học Mở TPHCM
Phó Chủ tịch Hội Kế toán TPHCM

ThS. Lê Thị Hoàng Mai
Ủy viên Ban chấp hành Hội Kế toán TPHCM

ThS. Hoàng Trọng Hiệp
Giảng viên Trường Kinh doanh UEH – Đại học Kinh tế TPHCM
Nghiên cứu sinh tại Japan Advanced Institute of Science and Technology

BAN TƯ VẤN

TS. Trần Anh Hoa
Phó Hiệu trưởng, Trường Kinh doanh UEH – Đại học Kinh tế TPHCM

TS. Trần Khánh Lâm
Phó Chủ tịch kiêm Tổng thư ký Hội Kiểm toán viên hành nghề Việt Nam
Ủy viên Ban chấp hành Hội Kế toán TPHCM

ThS. Phạm Ngọc Hoàng Thanh
Tổng Giám đốc Smart Train Academy
Ủy viên Ban chấp hành Hội Kế toán TPHCM

ThS. Chu Thị Ngọc Hạnh
Giám đốc tài chính Navigos Group

MỤC LỤC

LỜI MỞ ĐẦU	**5**
BÁO CÁO TÓM TẮT	**6**
CON ĐƯỜNG PHÁT TRIỂN NGHỀ NGHIỆP KẾ TOÁN VÀ KIỂM TOÁN	**12**
Học tập và ra trường	14
Thay đổi nơi làm việc và lĩnh vực công việc	24
Thăng tiến trong công việc	35
ĐÀO TẠO NÂNG CAO KẾ TOÁN VÀ KIỂM TOÁN	**43**
Các chương trình đào tạo nâng cao	45
Tham gia đào tạo nâng cao	50
Đào tạo nâng cao và phát triển nghề nghiệp	56
CẢM NHẬN VỀ NGHỀ NGHIỆP	**60**
Cảm nhận về nghề nghiệp	62
Sự lựa chọn nghề nghiệp	71
NỀN TẢNG ĐÀO TẠO KẾ TOÁN – KIỂM TOÁN VÀ NHÂN LỰC DOANH NGHIỆP NIÊM YẾT	**76**
Bức tranh tổng thể	78
Giám đốc điều hành với nền tảng đào tạo Kế toán – Kiểm toán	83
CƠ HỘI, THÁCH THỨC VÀ ĐỀ XUẤT	**86**
Người làm kế toán, kiểm toán	88
Doanh nghiệp và các tổ chức khác	92
Cơ sở giáo dục và đào tạo	96
Phụ lục 1: Thống kê mẫu khảo sát	**101**
Phụ lục 2: Danh sách các trường đào tạo sau đại học ngành Kế toán	**103**
Phụ lục 3: Danh sách công ty khảo sát	**107**

CÔNG BỐ VỀ GIỚI HẠN TRÁCH NHIỆM

Báo cáo Con đường phát triển nghề nghiệp và đào tạo nâng cao kế toán, kiểm toán (dưới đây gọi tắt là Báo cáo) được Hội Kế toán Thành phố Hồ Chí Minh (HAA) kết hợp với Trường Kinh doanh – Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh (COB-UEH), Hội Kiểm toán viên hành nghề Việt Nam (VACPA), Smart Train Academy và Navigos Group thực hiện như một dự án đóng góp cho cộng đồng. Quá trình thu thập, phân tích dữ liệu và trình bày Báo cáo có sự phối hợp của các bên nhưng kết quả không nhất thiết phản ánh quan điểm của HAA, COB-UEH, VACPA, Smart Train Academy và Navigos Group. Mặc dù việc nghiên cứu được thực hiện với sự chi tiết và minh bạch, Báo cáo không đại diện cho tất cả các trường đại học, các tổ chức đào tạo cũng như nghề nghiệp kế toán, kiểm toán tại Việt Nam. Vì vậy, Báo cáo chỉ mang tính chất tham khảo cho việc tìm hiểu về nghề nghiệp kế toán, kiểm toán tại thời điểm nghiên cứu.

LỜI MỞ ĐẦU

Trong những năm gần đây, nghề nghiệp kế toán, kiểm toán Việt Nam đã phát triển rất nhanh chóng: Từ việc từng bước tiếp cận với Chuẩn mực báo cáo tài chính quốc tế, ứng dụng các công nghệ tiên tiến cho đến việc tích cực thực hiện kế toán bền vững. Nhiều chính sách, quy định được cập nhật, các chương trình đào tạo được đổi mới, sự phát triển của các doanh nghiệp kiểm toán, dịch vụ kế toán, tư vấn và thuế... đáp ứng kịp thời cho nhu cầu của nền kinh tế phát triển, hội nhập và hướng đến bền vững.

Tuy nhiên, trong quá trình đó sự phát triển con người và sự nghiệp của chính người làm kế toán, kiểm toán chưa được quan tâm nhiều. Chúng ta còn hiểu rất ít về con đường phát triển nghề nghiệp của họ: Họ thích nghi với môi trường làm việc thế nào khi ra trường, trưởng thành và trải nghiệm các thay đổi trong công việc ra sao, cũng như việc tham gia vào quá trình đào tạo nâng cao đã mang lại lợi ích gì cũng như thách thức nào cho sự phát triển nghề nghiệp và cá nhân của họ.

Để cung cấp thông tin cho việc trả lời các câu hỏi trên, Hội Kế toán Thành phố Hồ Chí Minh kết hợp với Trường Kinh doanh - Đại học Kinh tế TPHCM, Hội Kiểm toán viên hành nghề Việt Nam, Smart Train Academy và Navigos Group thực hiện nghiên cứu này. Dữ liệu sử dụng cho nghiên cứu được thu thập từ thông tin chính thức của các trường đại học, các công ty niêm yết và khảo sát các doanh nghiệp và người làm công tác kế toán, kiểm toán trên phạm vi cả nước.

Chúng tôi hy vọng Báo cáo này có thể hữu ích cho các bên quan tâm trong việc nghiên cứu, xây dựng chính sách cũng như triển khai công tác đào tạo nguồn nhân lực cho nghề nghiệp kế toán, kiểm toán. Đây cũng có thể là tài liệu tham khảo cho người làm kế toán, kiểm toán để hiểu hơn về nghề nghiệp và có kế hoạch phát triển bản thân phù hợp.

ThS. Trần Ngọc Tâm
Chủ tịch Hội Kế toán Thành phố Hồ Chí Minh

BÁO CÁO TÓM TẮT

Báo cáo này dựa trên phân tích thống kê dữ liệu khảo sát 1.006 người làm kế toán, kiểm toán trên phạm vi cả nước được thực hiện từ tháng 8 đến tháng 11 năm 2025 cùng với thông tin được công bố công khai về các chương trình đào tạo sau đại học, đào tạo nghề nghiệp liên quan đến lĩnh vực kế toán, kiểm toán tại Việt Nam, dữ liệu về nền tảng đào tạo của lãnh đạo các công ty niêm yết trong danh sách VNR500. Kết quả nghiên cứu cung cấp bức tranh tổng quát về quá trình phát triển nghề nghiệp và đào tạo nâng cao sau khi ra trường của người làm kế toán, kiểm toán dựa trên các số liệu thống kê và khảo sát.

1. Nghề nghiệp kế toán, kiểm toán phần lớn bắt đầu bằng việc trải qua một chương trình đào tạo đại học ngành Kế toán – Kiểm toán. Sinh viên ra trường tìm việc khá nhanh với mức lương xấp xỉ hoặc hơi thấp hơn các bạn cùng ra trường ở các ngành khác.

- 87,6% người làm kế toán, kiểm toán được đào tạo ban đầu ở bậc đại học. Tỷ lệ học các bậc trung cấp, cao đẳng thay đổi do việc mở rộng hay thu hẹp theo chính sách quản lý bậc đào tạo này từng giai đoạn.
- 68,4% theo học nhóm ngành Kế toán – Kiểm toán. Theo sau là nhóm ngành Tài chính – Ngân hàng với tỷ lệ 15,5%. Sở thích hoặc tính cách cá nhân dẫn đầu lý do chọn ngành học (31,8%) nhưng định hướng gia đình và đáp ứng nhu cầu trước mắt cũng có vai trò quan trọng với tỷ lệ 24% và 23,9%. Xét riêng nhóm ngành Kế toán – Kiểm toán thì định hướng gia đình và đáp ứng nhu cầu trước mắt có tỷ lệ cao hơn.
- 92,6% ra trường có việc làm gắn với ngành đào tạo, tập trung vào các vị trí nhân viên kế toán doanh nghiệp, trợ lý kiểm toán và nhân viên dịch vụ kế toán/thuế. 84,7% có việc làm trước sáu tháng, trong đó có 35,7% có việc làm từ trước khi ra trường. 23,5% xem đây là việc làm đúng mơ ước và 62,5% cho biết dù không phải công việc lý tưởng nhưng phù hợp với kế hoạch hoặc mục tiêu phát triển bản thân.
- 45,1% cảm nhận có mức lương xấp xỉ với các bạn cùng ra trường khác ngành, 27,7% cảm thấy thấp hơn và thấp hơn nhiều trong khi 19,5% cho biết là cao hơn hoặc cao hơn nhiều.
- Xem xét qua các thế hệ cho thấy cơ hội việc làm ở thế hệ sau cao hơn, nhiều lựa chọn hơn nhưng mức lương thường thấp hơn các thế hệ trước.

2. Bên cạnh một tỷ lệ nhất định trung thành với việc làm đầu tiên, người làm kế toán, kiểm toán thường rời khỏi việc làm này sau khoảng 3 năm. Sau đó, họ không thay đổi nhiều nơi làm việc mặc dù các thế hệ gần đây có khuynh hướng thay đổi nhiều hơn. Người làm kế toán, kiểm toán ít có sự trải nghiệm qua các lĩnh vực khác nhau trong cùng nghề nghiệp.

- Thời gian làm tại nơi làm việc đầu tiên bình quân là 2,94 năm. Dẫn đầu lý do rời đi là cải thiện thu nhập (26,1%), kế tiếp là tăng cơ hội thăng tiến (21,2%), phát triển năng lực bản thân (20%), thay đổi lĩnh vực công việc (10,1%). Nhân viên tài chính doanh nghiệp và dịch vụ kế toán/thuế thường rời đi sớm hơn so với nhân viên kế toán doanh nghiệp, trợ lý kiểm toán và kế toán hành chính sự nghiệp.

- 16,6% người được hỏi vẫn còn ở nơi làm việc đầu tiên và 50,7% chỉ trải qua từ 2 đến 3 nơi làm việc (kể cả nơi làm việc đầu tiên). Lứa tuổi từ 36 trở xuống có sự thay đổi nhiều hơn có thể do sự biến động của thị trường lao động nghề nghiệp trong thời kỳ họ mới ra trường.

- Trong 21 lĩnh vực nhánh hoặc có liên quan của nghề nghiệp kế toán, kiểm toán được đưa vào danh sách khảo sát, bình quân 1 người làm kế toán, kiểm toán trải qua 2,22 lĩnh vực và có đến 40,2% chỉ trải nghiệm duy nhất một lĩnh vực từ khi ra trường. Kế toán tài chính là lĩnh vực công việc có tỷ lệ trải nghiệm cao nhất trong tất cả các lứa tuổi, mặc dù gần đây có sự tăng lên của các lĩnh vực dịch vụ như dịch vụ kế toán/thuế, kiểm toán độc lập.

- 77,6% cho rằng "áp lực công việc trong thời gian đầu" là thách thức lớn nhất khi thay đổi lĩnh vực công việc, tiếp theo là "đáp ứng yêu cầu về kiến thức và kỹ năng chuyên môn" (73,4%) và "thích nghi với môi trường làm việc thay đổi" (72,7%). Không nhiều người đánh giá cao các thách thức về "kế hoạch và sự chuẩn bị trước" và "hỗ trợ của gia đình".

3. Thăng tiến trong nghề nghiệp kế toán, kiểm toán không nhanh chóng, đặc biệt là các cấp bậc cao như trưởng/phó phòng và giám đốc/phó giám đốc. Đối với các cấp bậc từ trưởng/phó phòng trở xuống, giải quyết vấn đề được xem là quan trọng nhất và năng lực chuyên môn cũng giữ một vị trí cao. Chỉ đến cấp bậc giám đốc/phó giám đốc, các năng lực gắn với chiến lược mới trở thành yêu cầu quan trọng.

- 77% sẽ được bổ nhiệm vào cấp bậc trưởng nhóm/giám sát/tổ trưởng (dưới đây gọi chung là trưởng nhóm) dưới 4 năm mặc dù có một tỷ lệ đáng kể có thể trong vòng 2 năm (32,1%). Để tiếp tục trở thành trưởng/phó phòng (dưới đây gọi chung là trưởng phòng), 62,9% có thời gian công tác dưới 4 năm, trong đó có 22,5% mất 2 năm. 63% sẽ cần thêm ít nhất 7 năm để được bổ nhiệm vào vị trí giám đốc/phó giám đốc (dưới đây gọi chung là giám đốc), trong đó một tỷ lệ nhất định có thể sớm hơn trong 4 năm (35,5%).

- Đối với những người đã trải qua vị trí trưởng nhóm, giải quyết vấn đề và năng lực chuyên môn dẫn đầu danh sách năng lực cần thiết. Ở vị trí trưởng phòng, đó là giải quyết vấn đề và ra quyết định, năng lực chuyên môn xuống hàng thứ ba. Ở vị trí giám đốc, ra quyết định và giải quyết vấn đề dẫn đầu, năng lực chuyên môn xuống hàng thứ 9, chiếm vị trí ở giữa là các yêu cầu về năng lực chiến lược và xây dựng quan hệ.

- Có sự khác biệt giữa đánh giá về năng lực cần thiết cho các cấp bậc giữa người đã trải qua và người chưa trải qua cấp bậc đó. Đây là điều cần lưu ý cho sự chuẩn bị sẵn sàng trong thăng tiến nghề nghiệp.

4. Người làm kế toán, kiểm toán ngày càng có nhiều cơ hội tham gia đào tạo nâng cao bao gồm các chương trình hàn lâm và nghề nghiệp mặc dù sự tham gia này còn nhiều hạn chế. Người đã hoàn thành đánh giá không cao lắm về việc đáp ứng các mong đợi. Các khó khăn được ghi nhận hàng đầu là công việc tại đơn vị và chi phí.

- 35 chương trình thạc sĩ kế toán, 9 chương trình tiến sĩ kế toán đang đào tạo đã mở rộng cơ hội cho người làm kế toán, kiểm toán tham gia đào tạo hàn lâm. Mặc dù vậy, quy mô nhỏ và tập trung đào tạo chỉ tại Hà Nội, Thành phố Hồ Chí Minh và một vài tỉnh, thành phố lớn đã hạn chế khả năng tham gia của người học tại các địa phương.
- Các kỳ thi chứng chỉ nghề nghiệp quốc gia được tổ chức ổn định hàng năm thu hút một lượng lớn những người làm kế toán, kiểm toán muốn chuẩn hóa năng lực và tham gia hành nghề kiểm toán, dịch vụ kế toán/thuế với số lượng bình quân hàng năm xấp xỉ 1.400 cho cả ba chứng chỉ kiểm toán viên, chứng chỉ hành nghề kế toán và chứng chỉ hành nghề làm thủ tục về thuế.
- Các chương trình cung cấp chứng chỉ nghề nghiệp quốc tế phát triển mạnh mẽ tại Việt Nam, bao gồm các chứng chỉ liên quan đến hành nghề kế toán, kiểm toán và các chứng chỉ chuyên sâu như kiểm toán nội bộ, phân tích tài chính... đã mở thêm cơ hội tham gia đào tạo nâng cao của người làm kế toán, kiểm toán theo hướng hội nhập quốc tế.
- Có 43,4% người làm kế toán, kiểm toán đã hoàn tất ít nhất một chương trình đào tạo nâng cao và 44,6% đang tham gia ít nhất một chương trình đào tạo. Điều cần lưu ý là có 30,4% chưa hoàn thành và cũng không đang tham gia bất kỳ chương trình nâng cao nào.
- 30% người làm kế toán, kiểm toán đã hoàn thành ít nhất 1 chương trình đào tạo nâng cao hàn lâm so với 25,2% cho đào tạo nghề nghiệp. Tuy nhiên, 34,6% người làm kế toán, kiểm toán đang tham gia chương trình đào tạo nghề nghiệp so với con số 15,7% của đào tạo hàn lâm. Điều này cho thấy đào tạo hàn lâm đã đi trước nhưng khoảng cách sẽ ngày càng được thu hẹp.
- Việc tham gia đào tạo nâng cao gắn với quá trình thăng tiến trong nghề nghiệp. Từ cấp bậc nhân viên mới lên các cấp bậc nhân viên có kinh nghiệm, trưởng nhóm, trưởng phòng và giám đốc, tỷ lệ hoàn thành ít nhất một chương trình đào tạo nâng cao tăng lần lượt từ 8,5% lên 28,4%, 45,1%, 63,2% và 77,3%. Trong khi đó, tỷ lệ đang tham gia ít nhất một chương trình đào tạo cũng tăng từ 41,5% lên 45,9% và đạt mức tối đa 56,3% ở cấp độ trưởng nhóm và sau đó giảm dần xuống 40,2% (trưởng phòng) và 36,4% (giám đốc).
- Tỷ lệ người học đã trải qua đánh giá mức độ đáp ứng tất cả mong đợi khi học các chương trình đào tạo hàn lâm ở mức tốt và tốt nhất nằm từ 60% đến 70%. Trong khi đó, đánh giá của người học đã trải qua đào tạo nâng cao nghề nghiệp cho thấy có 3 mong đợi vượt hơn 70% là nâng cao năng lực chuyên môn (81,5%), tăng cơ hội thăng tiến (77,2%) và chuyển đổi công việc mới (76,4%).
- Công việc tại đơn vị công tác là khó khăn hàng đầu đối với người tham gia đào tạo nâng cao cả hàn lâm (70,2%) và nghề nghiệp (71,3%). Đứng hàng thứ hai là chi phí với các tỷ lệ 69,9% đối với hàn lâm và 66,1% đối với nghề nghiệp.

5. Người làm kế toán, kiểm toán khá tự tin về năng lực chuyên môn, đánh giá khá tốt về sự hợp lý của quá trình phát triển nghề nghiệp nhưng chỉ hài lòng vừa phải về thu nhập từ công việc. Nhìn lại từ vị trí hiện tại, nhìn chung họ cảm thấy sự lựa chọn nghề nghiệp của mình là đúng đắn mặc dù còn có sự khác biệt giữa các nhóm đối tượng.

- 68,2% người được hỏi cho biết họ tự tin cao về kiến thức và kỹ năng chuyên môn cho công việc. Mức tự tin này tăng theo lứa tuổi, cấp bậc công việc, mức độ tham gia đào tạo và quy mô doanh nghiệp. Doanh nghiệp FDI và công ty TNHH một thành viên sở hữu Nhà nước có mức tự tin cao hơn.

- 62,6% cảm nhận rằng quá trình phát triển nghề nghiệp của họ là hợp lý. Một số nhóm đối tượng có cảm nhận không lạc quan lắm như lứa tuổi dưới 29, nhân viên có kinh nghiệm và trưởng nhóm hoặc người làm tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa.

- Chỉ có 48,7% người làm kế toán, kiểm toán cảm nhận hài lòng về thu nhập. Có tỷ lệ hài lòng cao hơn mức bình quân là các đối tượng trên 45 tuổi, có cấp bậc từ trưởng phòng trở lên và làm việc tại những doanh nghiệp có quy mô lớn.

- 59,1% cho rằng đến thời điểm hiện tại, họ nhận thấy sự lựa chọn nghề nghiệp của mình là đúng đắn. Sự đánh giá tích cực chịu ảnh hưởng của các cảm nhận về thu nhập, về năng lực chuyên môn và quá trình phát triển nghề nghiệp.

6. Nhìn trên tổng thể, nền tảng đào tạo Kế toán – Kiểm toán đóng góp còn khiêm tốn cho nhân lực lãnh đạo doanh nghiệp niêm yết, chủ yếu tập trung vào các vị trí kế toán, tài chính, kiểm soát và giám sát. Giám đốc điều hành (CEO) có nền tảng đào tạo Kế toán – Kiểm toán hơi lớn tuổi hơn các đồng nghiệp có nền tảng tài chính, quản trị và có quá trình phấn đấu qua nhiều vị trí, đặc biệt là kế toán trưởng.

- Nền tảng đào tạo Kế toán – Kiểm toán đóng góp 13,9% trong tổng nguồn nhân lực lãnh đạo và quản lý công ty niêm yết trong mẫu khảo sát, đứng hàng thứ 4 sau Kinh tế (23,4%), Quản trị (21,8%) và Kỹ thuật (18,8%). Tuy nhiên, chỉ đóng góp 4,5% cho vị trí CEO và 3,5% cho vị trí Chủ tịch Hội đồng quản trị (HĐQT), thấp nhất/nhì trong tất cả 7 nhóm nền tảng đào tạo.

- Sự đóng góp của nền tảng Kế toán – Kiểm toán có cải thiện hơn một chút đối với các vị trí lãnh đạo kế cận là Phó Tổng Giám đốc (7,5%, đứng hàng thứ 5) và Thành viên Hội đồng quản trị (6,4%, đứng hàng thứ 6).

- Nền tảng đào tạo Kế toán – Kiểm toán đóng góp cao cho các vị trí kế toán, tài chính, kiểm soát và giám sát; cụ thể là 49,2% cho vị trí Kế toán trưởng (đứng thứ 1), 28,8% cho vị trí Giám đốc Tài chính (CFO) (đứng thứ 2), 30,3% cho vị trí Chủ tịch Ủy ban Kiểm toán (UBKT)/Trưởng Ban Kiểm soát (BKS) (đứng thứ 1) và 24,1% cho vị trí thành viên UBKT/BKS (đứng thứ 1). Tuy nhiên, các tỷ lệ lên cũng cho thấy rằng ngay cả trong những lĩnh vực chuyên môn về kế toán, tài chính, nền tảng đào tạo Kế toán – Kiểm toán cũng bị cạnh tranh mạnh mẽ bởi các nền tảng đào tạo Kinh tế, Quản trị, Tài chính.

- Mức tuổi bình quân của CEO có nền tảng đào tạo Kế toán – Kiểm toán là 52,3 tuổi, hơi cao hơn tuổi bình quân của nhóm CEO có nền tảng Tài chính (49,7) và Quản trị (50,9). Tỷ lệ nam giới lên đến 80% nhưng vẫn thấp hơn nhóm CEO có nền tảng Tài chính (89%) và Quản trị (85%).

- 90% CEO có nền tảng đào tạo Kế toán – Kiểm toán chủ yếu tốt nghiệp ngành Kế toán ở bậc đại học. Chỉ có 30% học lên thạc sĩ cũng như chỉ 10% có nền tảng đào tạo một ngành khác. Trong khi đó, 72% CEO có nền tảng đào tạo Tài chính tốt nghiệp đại học ngành Tài chính, 77% học lên thạc sĩ và 44% có nền tảng đào tạo của ngành khác. Hoặc 33% CEO có nền tảng đào tạo Quản trị tốt nghiệp đại học ngành Quản trị, 75% học lên sau đại học và 57% có nền tảng các ngành khác.

- Thời gian từ lúc bổ nhiệm vị trí CEO đến thời điểm của CEO có nền tảng Kế toán – Kiểm toán bình quân là 3,6 năm so với 4,1 năm của CEO có nền tảng Tài chính và 5,4 năm đối với CEO có nền tảng Quản trị.

- 70% CEO có nền tảng Kế toán – Kiểm toán đã trải qua vị trí Phó Tổng Giám đốc, 80% cho vị trí Thành viên HĐQT và 30% cho vị trí Chủ tịch HĐQT. Quá trình phấn đấu này dài hơn so với CEO có nền tảng Quản trị (63%, 77% và 18%) và hơi thấp hơn CEO có nền tảng Tài chính (89%, 89% và 22%). Kế toán trưởng có thể là một bước trung gian quan trọng khi 60% CEO có nền tảng đào tạo Kế toán – Kiểm toán đã từng ở vị trí Kế toán trưởng; trong khi con số này ở CEO có nền tảng Tài chính là 11% và CEO có nền tảng Quản trị là 3%.

7. Để nghề nghiệp kế toán, kiểm toán phát triển bền vững, cần có sự nỗ lực của cá nhân người làm kế toán, kiểm toán, sự hỗ trợ từ phía doanh nghiệp, việc tiếp tục đổi mới đào tạo của cơ sở giáo dục và đào tạo cũng như sự kết nối chặt chẽ giữa nhà trường, doanh nghiệp và các tổ chức nghề nghiệp.

- Cá nhân người làm kế toán, kiểm toán cần xây dựng tầm nhìn nghề nghiệp dài hạn để có lộ trình phấn đấu rõ ràng. Do đặc thù thị trường lao động giai đoạn đầu thường có thu nhập chưa cao và thăng tiến ở mức trung bình, cần kiên trì tích lũy kinh nghiệm thực tế và tận dụng thời gian ở các cấp bậc thấp để hoàn thành các chương trình đào tạo nâng cao. Việc chủ động lập kế hoạch cho các "điểm nhảy vọt" như thay đổi nơi làm việc hoặc lĩnh vực công việc sẽ giúp cá nhân chuẩn bị tốt năng lực cho các vị trí quản lý và lãnh đạo trong tương lai.

- Doanh nghiệp cần thiết lập chiến lược phát triển nhân sự toàn diện gắn liền với lộ trình thăng tiến và chính sách đãi ngộ hợp lý để giữ chân nhân tài, đặc biệt là nhóm nhân sự có kinh nghiệm và quản lý cấp trung. Bên cạnh đó, nên tạo điều kiện về thời gian, hỗ trợ chi phí học tập và sắp xếp công việc linh hoạt cho những nhân viên tiềm năng tham gia đào tạo nâng cao cũng như khuyến khích nhân viên trải nghiệm đa dạng các lĩnh vực giúp họ rèn luyện tầm nhìn chiến lược để sẵn sàng kế nhiệm các vị trí cao hơn trong tổ chức.

- Cơ sở giáo dục và đào tạo cần tiếp tục đổi mới chương trình thạc sĩ theo hướng ứng dụng, tăng cường sự gắn kết với thực tiễn thông qua việc mời chuyên gia tham gia giảng dạy và xây dựng học liệu, báo cáo các chuyên đề mới, đồng thời áp dụng phương pháp dạy học thông qua dự án để nâng cao kỹ năng giải quyết vấn đề. Bên cạnh đó, ở bậc đại học, cần trang bị sớm cho sinh viên kiến thức liên ngành và các kỹ năng chuyển đổi để tăng khả năng thích nghi và định hướng phát triển sự nghiệp bền vững ngay từ khi ra trường.

- Các tổ chức nghề nghiệp cần phát huy vai trò cầu nối, thúc đẩy sự kết hợp chặt chẽ giữa nhà trường và doanh nghiệp nhằm chuẩn bị tốt đội ngũ nhân lực tương lai. Đồng thời đẩy mạnh việc tích hợp và thừa nhận lẫn nhau giữa các chương trình đào tạo hàn lâm và nghề nghiệp để giúp người học tối ưu hóa thời gian và chi phí.

Phần 1

CON ĐƯỜNG PHÁT TRIỂN NGHỀ NGHIỆP KẾ TOÁN VÀ KIỂM TOÁN

GIỚI THIỆU

Mục tiêu

Phần này nhằm tìm hiểu và phân tích con đường phát triển nghề nghiệp của người làm kế toán, kiểm toán bao gồm việc học tập ban đầu và công việc đầu tiên, sự thay đổi công việc và lĩnh vực làm việc cũng như quá trình thăng tiến trong công việc.

Phương pháp

Việc khảo sát được thực hiện thông qua mạng lưới hội viên, học viên, đối tác của HAA, UEH, VACPA, Smart Train và Navigos Group cùng với sự hỗ trợ từ ACCA, ICAEW, Trường Đại học Công nghiệp TPHCM, Trường Đại học Ngân hàng TPHCM, Trường Đại học Kinh tế quốc dân và Trường Đại học Kinh tế – Đại học Đà Nẵng. Với hơn 3.000 bảng câu hỏi được gửi đến người làm kế toán, kiểm toán, chúng tôi thu thập được 1.562 phản hồi, sau khi sàng lọc còn lại 1.006 bảng trả lời hoàn chỉnh (Phụ lục 1).

Dữ liệu khảo sát được phân tích chủ yếu bằng thống kê mô tả.

Nội dung

Các nội dung chính của phần này bao gồm:

- Học tập và ra trường
- Thay đổi nơi làm việc và lĩnh vực công việc
- Thăng tiến trong công việc

HỌC TẬP VÀ RA TRƯỜNG

Phần lớn người làm kế toán, kiểm toán được đào tạo ban đầu ở bậc đại học và thuộc ngành Kế toán – Kiểm toán.

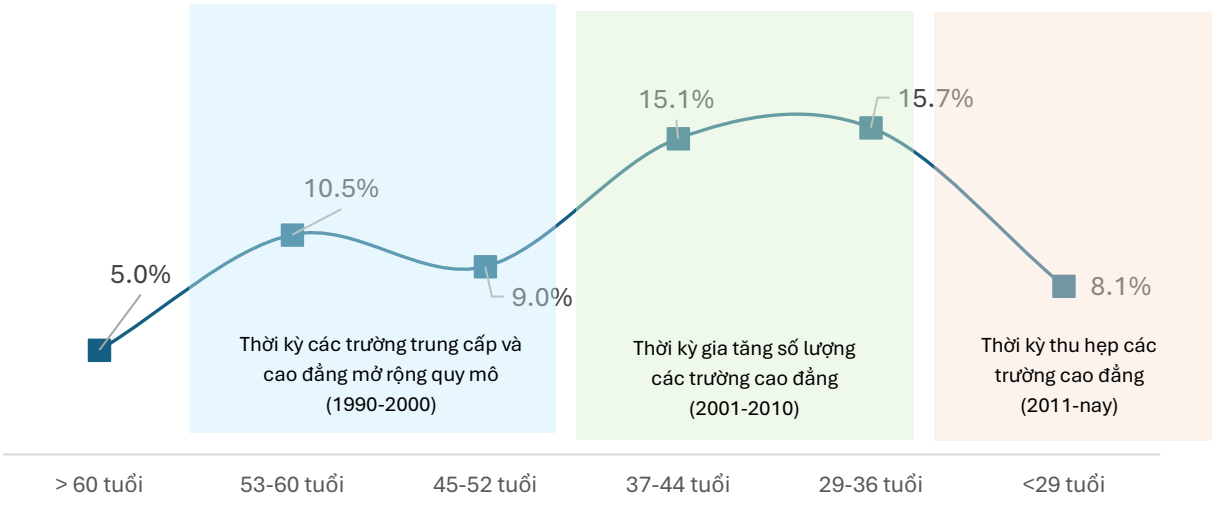
87,6%

được đào tạo ban đầu bậc đại học.

Đa số người làm kế toán, kiểm toán khởi đầu việc học tập ở cấp bậc đại học (87,6%), tuy nhiên vẫn có một số không nhỏ bắt đầu bằng các chương trình trung cấp và cao đẳng (12,4%). Tỷ lệ bắt đầu từ các chương trình trung cấp và cao đẳng thay đổi qua các thế hệ người học xuất phát từ biến động của các chương trình đào tạo bậc trung cấp và cao đẳng trong giáo dục nghề nghiệp tại Việt Nam (Hình 1.1):

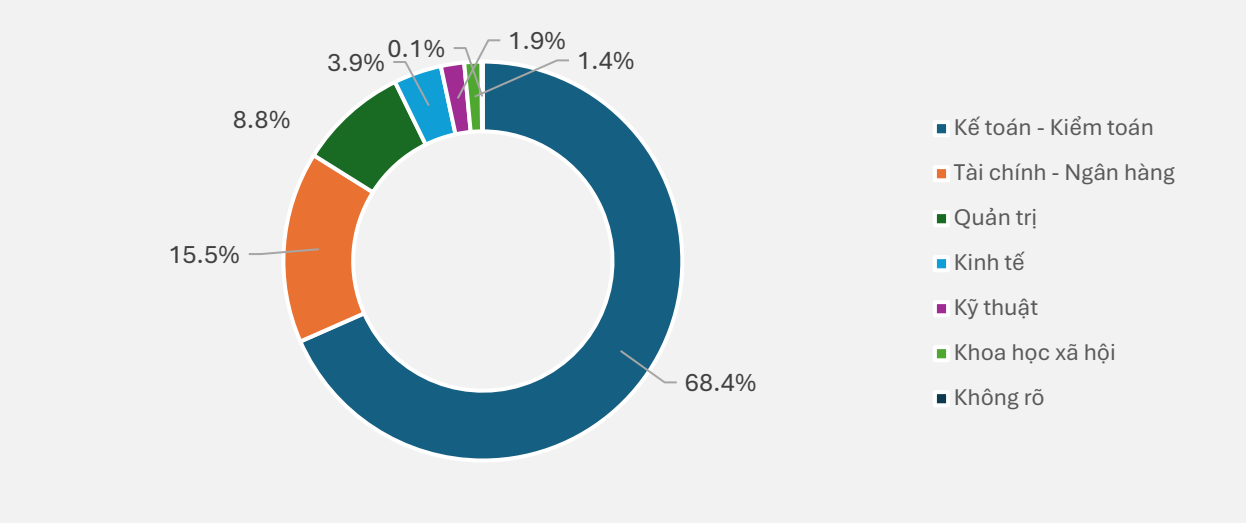
- Giai đoạn 1990-2000: Các trường trung cấp và cao đẳng mở rộng quy mô đào tạo đáp ứng nhu cầu nền kinh tế sau đổi mới.
- Giai đoạn 2001-2010: Các trường cao đẳng tăng mạnh do nâng cấp từ các trường trung cấp, thu hút nhiều người học.
- Giai đoạn 2011 tới nay: Nhiều trường cao đẳng nâng cấp thành đại học và các trường đại học chấm dứt các chương trình đào tạo cao đẳng.

Hình 1.1: Tỷ lệ người làm kế toán, kiểm toán bắt đầu từ chương trình trung cấp, cao đẳng



Kết quả khảo sát (Hình 1.2) cho thấy 68,4% người được hỏi cho biết được đào tạo ban đầu ngành Kế toán – Kiểm toán. Một số đáng kể là 31,6% xuất thân từ ngành khác. Trong đó, ngành Tài chính – Ngân hàng đứng hàng đầu với tỷ lệ 15,5%.

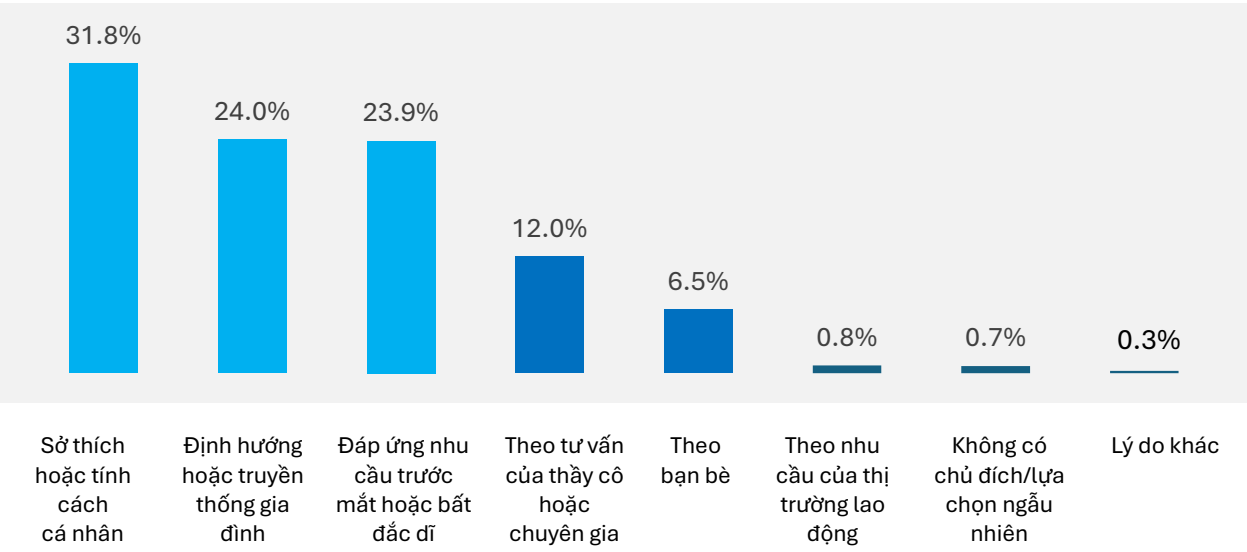
Hình 1.2: Ngành đào tạo ban đầu



Sở thích hoặc tính cách cá nhân dẫn đầu lý do chọn ngành học nhưng định hướng gia đình và đáp ứng nhu cầu trước mắt cũng có vai trò quan trọng trong chọn ngành học.

Dữ liệu khảo sát (Hình 1.3) cho thấy 3 lý do chọn ngành dẫn đầu của người làm kế toán, kiểm toán là sở thích hoặc dựa trên tính cách cá nhân (31,8%), định hướng/truyền thống gia đình (24%) và đáp ứng nhu cầu trước mắt/bắt buộc (23,9%).

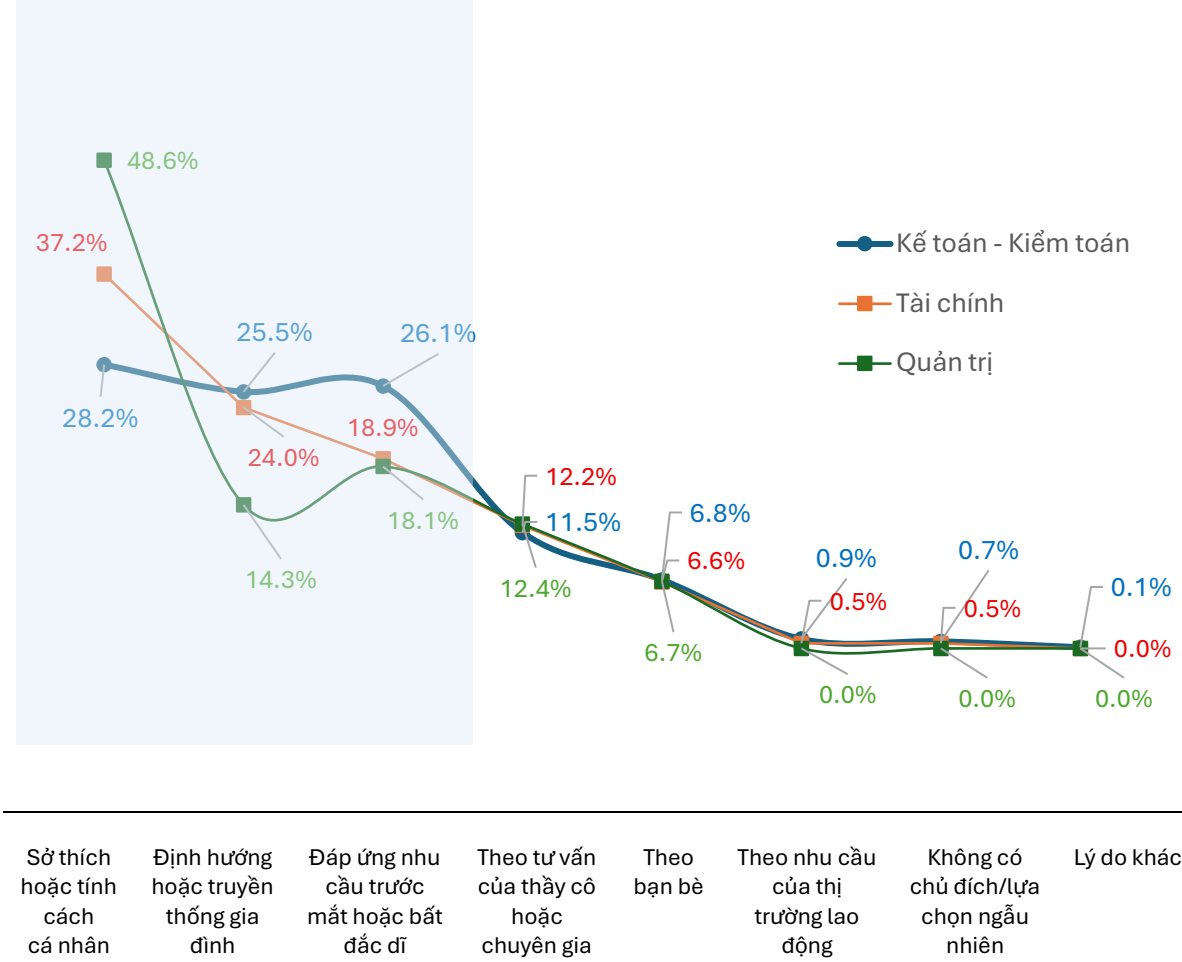
Hình 1.3: Lý do chọn ngành học



Phân tích lý do chọn ngành Kế toán – Kiểm toán cùng hai ngành gần là Tài chính và Quản trị cho thấy ba lý do dẫn đầu không khác nhau (Hình 1.4). Tuy nhiên, ngành Kế toán – Kiểm toán có tỷ lệ lựa chọn vì sở thích/tính cách cá nhân thấp nhất (28,2%) so với Tài chính (37,2%) và Quản trị (48,6%). Trong khi đó, định hướng/truyền thống gia đình ảnh hưởng mạnh (25,5%), cao hơn Tài chính một chút (24%) và vượt xa Quản trị (14,3%). Điều đáng lưu ý là tỷ lệ chọn ngành Kế toán – Kiểm toán vì đáp ứng nhu cầu trước mắt hoặc bị bắt buộc cũng nổi trội (26,1%) so với hai ngành còn lại chỉ ở mức 18,9% và 18,1%.

Các con số trên cho thấy Kế toán – Kiểm toán chưa phải là ngành có hình ảnh thu hút đối với người học phổ thông nhưng có thế mạnh là gắn kết với định hướng/truyền thống gia đình.

Hình 1.4: Lý do chọn ngành học phân tích theo ngành học



Công việc đầu tiên khi ra trường của người làm kế toán, kiểm toán chủ yếu là nhân viên kế toán doanh nghiệp, trợ lý kiểm toán và nhân viên dịch vụ kế toán/thuế.

92,6%

có công việc đầu tiên gắn với ngành đào tạo

Phần lớn người học ngành Kế toán – Kiểm toán có công việc đầu tiên gắn với ngành đào tạo (Bảng 1.1). Trong đó, các công việc thu hút nhiều là nhân viên kế toán tại doanh nghiệp (49,8%), trợ lý kiểm toán (26,4%) và nhân viên dịch vụ kế toán/thuế (10,5%). Ngoài ra, một số ít làm nhân viên tài chính doanh nghiệp (2,2%), kế toán hành chính sự nghiệp (1,9%), đào tạo (1,2%), kiểm soát nội bộ hoặc thanh tra (0,6%).

Tỷ lệ có công việc không gắn với ngành đào tạo là 7,4% liên quan đến những công việc như nhân viên hành chính, nhân viên bán hàng, logistics hoặc làm tại ngân hàng, cơ quan thuế nhưng không phải là công việc kế toán.

Bảng 1.1: Công việc đầu tiên khi ra trường (tỷ lệ %)

Gắn với ngành đào tạo	**92,6%**
Nhân viên kế toán doanh nghiệp	49.8%
Trợ lý kiểm toán	26.4%
Nhân viên dịch vụ kế toán và thuế	10.5%
Nhân viên tài chính tại doanh nghiệp	2.2%
Nhân viên kế toán hành chính sự nghiệp	1.9%
Đào tạo	1.2%
Kiểm toán, kiểm soát nội bộ, thanh tra tài chính	0.6%
Không gắn với ngành đào tạo	**7,4%**
Nhân viên hành chính, văn phòng, đoàn thể, pháp lý	2.5%
Nhân viên bán hàng, mua hàng, kho, logistics, sản xuất, dịch vụ, kỹ thuật	4.2%
Nhân viên cơ quan thuế, kho bạc, ngân hàng, bảo hiểm, chứng khoán (không làm công việc về kế toán, tài chính)	0.7%

Ghi chú: Tỷ lệ được tính trên số người làm kế toán, kiểm toán tốt nghiệp ngành Kế toán – Kiểm toán.

Đi vào chi tiết từng giai đoạn (Bảng 1.2), có thể ghi nhận sự thay đổi đáng kể trong thị trường nghề nghiệp kế toán, kiểm toán gắn với những thay đổi về kinh tế, xã hội:

- Giai đoạn trước năm 1994 (tương ứng với các lứa tuổi trên 60 và 53-60), hoạt động kiểm toán độc lập chỉ mới ra đời và dịch vụ kế toán, thuế chưa hình thành nên nhu cầu tuyển sinh viên

mới ra trường của hoạt động này hầu như không có. Người ra trường chủ yếu làm cho doanh nghiệp (75%-80%). Nhu cầu giữ lại sinh viên làm giảng viên cũng khá nhiều (10%-12,5%).

- Giai đoạn 1994 – 2018 (tương ứng với các lứa tuổi 45-52, 37-44 và 29-36), đây là giai đoạn các trường đẩy mạnh đào tạo lĩnh vực này[1]. Một số sinh viên ra trường phải tìm kiếm việc làm không gắn với ngành đào tạo (8,9% - 9,3%). Kiểm toán độc lập và dịch vụ kế toán/thuế phát triển mạnh mẽ thu hút nguồn sinh viên mới ra trường làm trợ lý kiểm toán (7,5% - 23,9%) và nhân viên dịch vụ kế toán/thuế (3,6% - 12,6%) trong khi nhu cầu nhân lực kế toán doanh nghiệp không tăng nên giảm tương đối (50,6% - 74,5%). Từ giai đoạn này, các trường bắt đầu hạn chế tuyển sinh viên mới ra trường làm giảng viên (0,4% - 2,1%).
- Từ 2018 đến nay (tương ứng với lứa tuổi dưới 29 tuổi), kiểm toán độc lập và dịch vụ kế toán, thuế đã hấp thụ mạnh mẽ hơn sinh viên mới ra trường (42,6% và 17,3%) và lượng sinh viên làm việc không gắn với ngành đào tạo đã giảm xuống (4,9%).

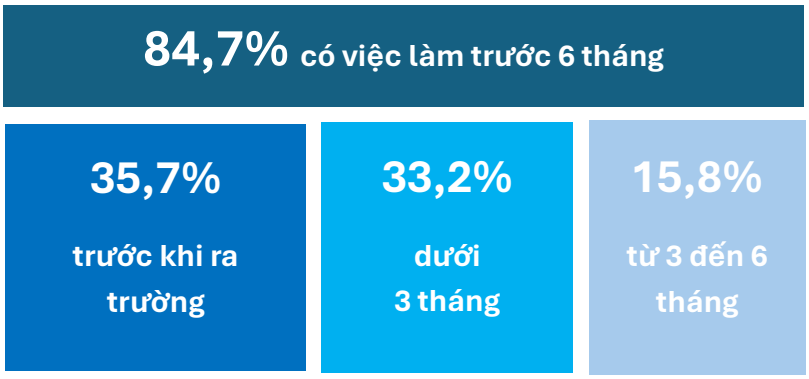
Bảng 1.2: Phân tích tình hình việc làm sinh viên ra trường theo từng giai đoạn

	Trên 60	53-60	45-52	37-44	29-36	Dưới 29
Gắn với ngành đào tạo	**100.0%**	**100.0%**	**91.0%**	**90.7%**	**91.1%**	**95.1%**
Nhân viên kế toán doanh nghiệp	75.0%	80.0%	74.5%	60.0%	50.6%	30.8%
Trợ lý kiểm toán	0.0%	0.0%	7.5%	20.7%	23.9%	42.6%
Nhân viên dịch vụ kế toán và thuế	0.0%	0.0%	0.0%	3.6%	12.6%	17.3%
Nhân viên tài chính tại doanh nghiệp	6.2%	0.0%	4.5%	1.4%	3.2%	0.5%
Nhân viên kế toán hành chính sự nghiệp	6.3%	0.0%	3.0%	2.1%	0.4%	2.9%
Đào tạo	12.5%	10.0%	1.5%	2.1%	0.4%	0.0%
Kiểm toán, kiểm soát nội bộ, thanh tra tài chính	0.0%	10.0%	0.0%	0.8%	0.0%	1.0%
Không gắn với ngành đào tạo	**0.0%**	**0.0%**	**9.0%**	**9.3%**	**8.9%**	**4.9%**
Nhân viên hành chính, văn phòng, đoàn thể, pháp lý	0.0%	0.0%	0.0%	4.3%	3.6%	1.0%
Nhân viên bán hàng, mua hàng, kho, logistic, sản xuất, dịch vụ, kỹ thuật	0.0%	0.0%	7.5%	4.3%	4.5%	3.4%
Nhân viên cơ quan thuế, kho bạc, ngân hàng, bảo hiểm, chứng khoán (không phải làm tại bộ phận kế toán hoặc tài chính)	0.0%	0.0%	1.5%	0.7%	0.8%	0.5%

Ghi chú: Tỷ lệ được tính trên số người làm kế toán, kiểm toán tốt nghiệp ngành Kế toán – Kiểm toán.

[1] Từ năm 2004 đến 2018, có 103 trường mở ngành đào tạo Kế toán – Kiểm toán trên cả nước; chiếm 80% tổng số trường có đào tạo ngành này tính đến năm 2023 (HAA, VACPA, Smart Train & Navigos, 2024).

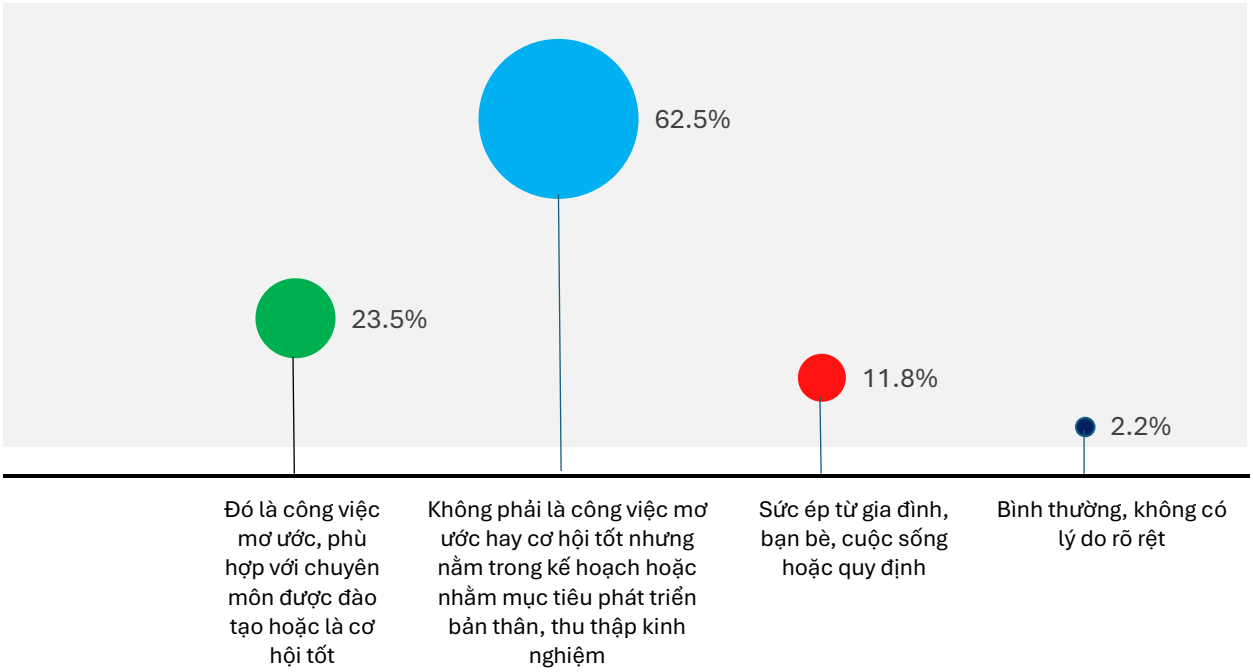
Thời gian có việc làm khá nhanh và công việc nhìn chung thỏa mãn mong ước hoặc phù hợp kế hoạch phát triển bản thân.



Phần lớn người làm kế toán, kiểm toán theo khảo sát chỉ mất dưới 6 tháng để có việc làm đầu tiên (không tính các việc làm thời vụ). Đặc biệt, hơn 1/3 (35,7%) đã có việc làm trước khi ra trường.

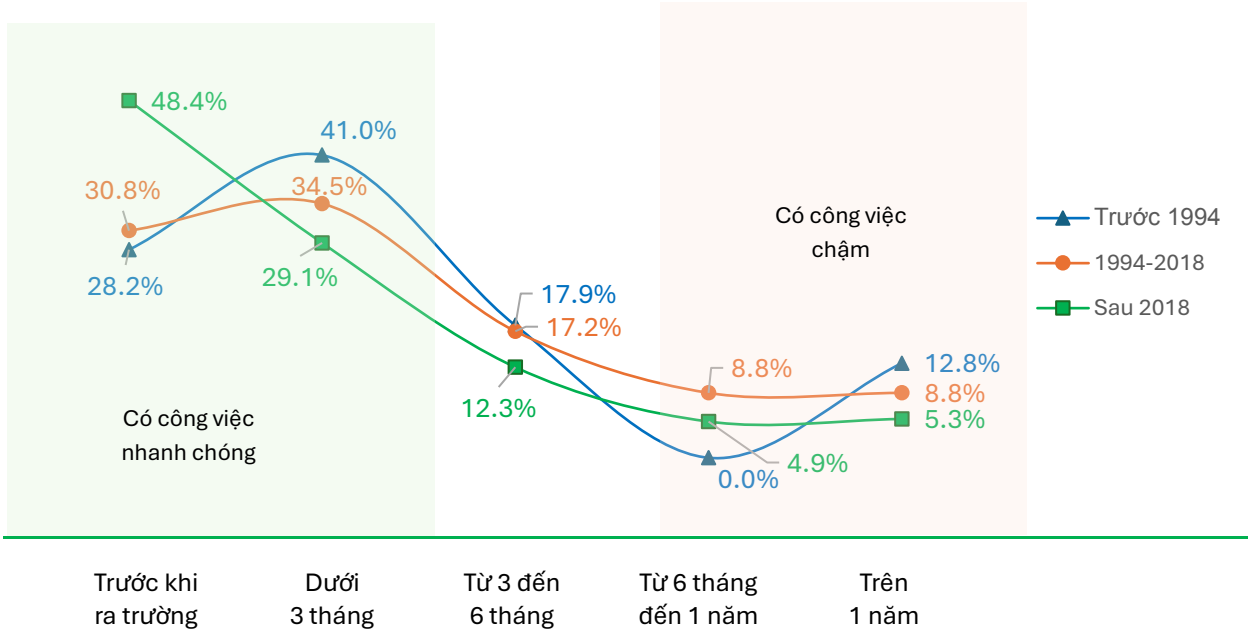
Khi được hỏi về lý do chấp nhận việc làm đầu tiên, một tỷ lệ khá lớn (62,5%) cho rằng đây không phải là công việc mơ ước hay cơ hội tốt nhưng nằm trong kế hoạch hoặc nhằm mục tiêu phát triển bản thân, thu thập kinh nghiệm của họ (Hình 1.5). Ở hai phía đối lập nhau, có 23,5% cho rằng đây là công việc mơ ước, phù hợp với chuyên môn hoặc là cơ hội tốt, trong khi ngược lại, 11,8% cho biết họ buộc phải lựa chọn vì sức ép từ gia đình, bạn bè, cuộc sống hoặc quy định (ví dụ phân công của Nhà nước).

Hình 1.5: Lý do chấp nhận việc làm đầu tiên



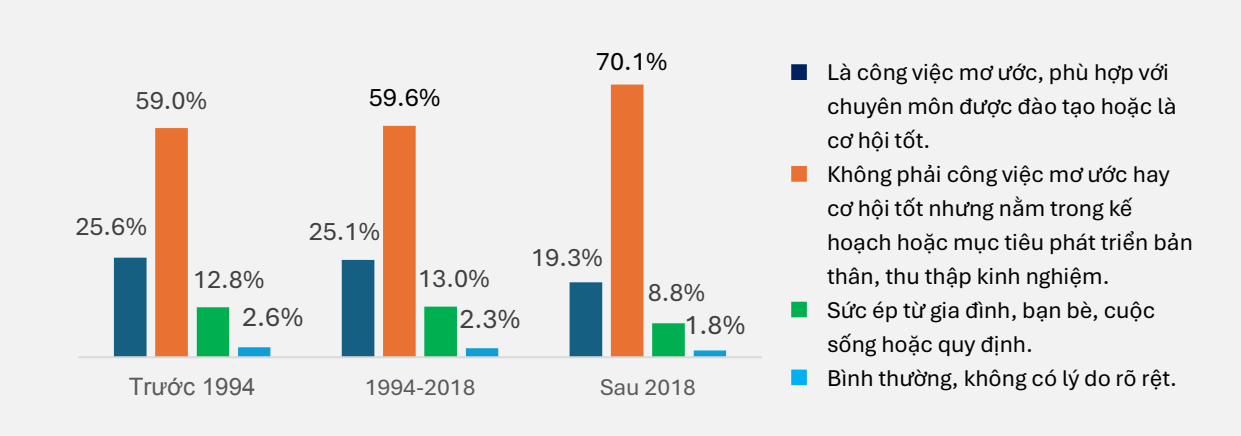
Xem xét tình hình có việc làm qua các giai đoạn ra trường (Hình 1.6) cho thấy thế hệ ra trường sau năm 2018 (tương ứng với lứa tuổi dưới 29) có lợi thế hơn về có việc làm trước khi ra trường (48,8%) trong khi các thế hệ ra trường vào giai đoạn trước đó, khả năng có việc làm trước khi ra trường thấp hơn (30,8% và 28,2%). Bù lại, họ có khả năng có việc làm dưới 3 tháng cao hơn (34,5% và 41%).

Hình 1.6: Thời gian có việc làm đầu tiên - Phân tích theo giai đoạn ra trường



Sự khác biệt trên một phần từ sự gia tăng nhu cầu tuyển dụng sinh viên mới ra trường vào vị trí trợ lý kiểm toán và nhân viên dịch vụ kế toán/thuế sau năm 2018. Tuy nhiên, có thể có một lý do khác là thế hệ ra trường gần đây có cách tiếp cận "thực tế" hơn. Họ chấp nhận công việc không như mơ ước và xem đó là một phần của kế hoạch hay mục tiêu phát triển năng lực bản thân (Hình 1.7).

Hình 1.7: Lý do chấp nhận việc làm đầu tiên - Phân tích theo giai đoạn ra trường



Xem xét thời gian có việc làm và lý do chấp nhận việc làm (Bảng 1.3) có thể ghi nhận Thành phố Hồ Chí Minh (dưới đây viết tắt là TPHCM), Hà Nội và các địa phương khác. Kết quả cho thấy không có sự khác biệt đáng kể giữa các địa phương về vấn đề này. Tại Hà Nội, tỷ lệ thời gian có việc làm hơi cao một chút so với TPHCM (85,9% so với 84,1%) nhưng tỷ lệ được nhận từ trước khi ra trường hơi thấp hơn (32,5% so với 36,1%). Tỷ lệ nhận được "công việc mơ ước" ở Hà Nội hơi cao hơn TPHCM (25,8% so với 22,6%), tỷ lệ "nằm trong kế hoạch/mục tiêu phát triển bản thân" thấp hơn (59,5% so với 63,5%) và tỷ lệ vì "sức ép gia đình, bạn bè, cuộc sống" hơi cao hơn (13,5% so với 11,8%). Các chênh lệch trên không lớn nhưng phần nào cho thấy thị trường lao động TPHCM năng động hơn nhưng thách thức hơn và người ra trường có cách thức tiếp cận thực dụng hơn so với Hà Nội. Tại các địa phương khác, tỷ lệ có việc làm dưới 6 tháng (87,3%), được nhận trước khi ra trường (38%) và có được công việc mơ ước (24,7%) đều cao hơn TPHCM cho thấy thị trường tại đây có mức cạnh tranh thấp hơn.

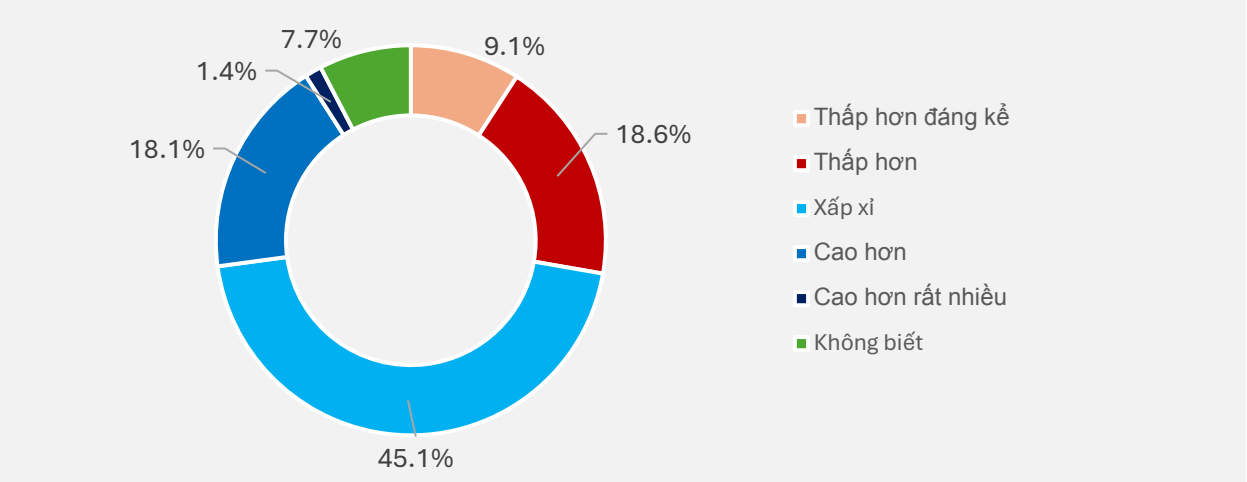
Bảng 1.3: Thời gian có việc làm và lý do chấp nhận – Phân tích theo địa phương

	Hà Nội	TPHCM	Khác
Thời gian có việc làm			
Được nhận từ trước khi ra trường	32.5%	36.1%	38.0%
Dưới 3 tháng	35.0%	33.1%	31.3%
Từ 3 tháng đến 6 tháng	18.4%	14.9%	18.0%
Cộng dưới 6 tháng	*85.9%*	*84.1%*	*87.3%*
Từ 6 tháng đến 1 năm	7.4%	7.0%	8.7%
Trên 1 năm	6.7%	8.9%	4.0%
Lý do chấp nhận công việc			
Đó là công việc mơ ước, phù hợp với chuyên môn được đào tạo hoặc là cơ hội tốt	25.8%	22.6%	24.7%
Không phải là công việc mơ ước hay cơ hội tốt nhưng nằm trong kế hoạch hoặc nhằm mục tiêu phát triển bản thân, thu thập kinh nghiệm	59.5%	63.5%	62.0%
Sức ép từ gia đình, bạn bè, cuộc sống hoặc quy định	13.5%	11.8%	9.3%
Bình thường, không có lý do rõ rệt	1.2%	2.1%	4.0%

Mức lương của việc làm đầu tiên phần lớn xấp xỉ và có phần thấp hơn so với người cùng ra trường làm việc trong lĩnh vực khác.

Hình 1.8 cho thấy gần một nửa (45,1%) người được hỏi cho biết mức lương của việc làm đầu tiên của họ xấp xỉ so với các bạn cùng ra trường ở lĩnh vực khác. Trong khi đó có 18,6% cho rằng thấp hơn và 9,1% cho rằng thấp hơn đáng kể. Ở phía ngược lại, 18,1% ý kiến cho rằng cao hơn và chỉ có 1,4% cho rằng cao hơn rất nhiều.

Hình 1.8: So sánh mức lương của việc làm đầu tiên



Dưới góc độ công việc của người làm kế toán, kiểm toán mới ra trường (Bảng 1.4) cho thấy người bắt đầu bằng công việc tài chính tại doanh nghiệp và kế toán hành chính sự nghiệp có cảm nhận mức lương cao hơn nhiều hơn cảm nhận mức lương thấp. Trong khi đó, kế toán doanh nghiệp, trợ lý kiểm toán và dịch vụ kế toán/thuế có cảm nhận mức lương thấp nhiều hơn cảm nhận mức lương cao.

Bảng 1.4: So sánh mức lương việc làm đầu tiên – Phân tích theo công việc

	Kế toán doanh nghiệp	Tài chính doanh nghiệp	Kế toán hành chính sự nghiệp	Trợ lý kiểm toán	Dịch vụ kế toán, thuế
Thấp hơn đáng kể	7.4%	9.8%	0.0%	10.7%	15.4%
Thấp hơn	16.4%	12.2%	13.1%	23.7%	26.4%
Xấp xỉ	46.0%	46.3%	65.3%	46.4%	40.6%
Cao hơn	19.4%	24.4%	13.0%	14.0%	9.9%
Cao hơn rất nhiều	1.0%	4.9%	4.3%	0.5%	1.1%
Không biết	9.8%	2.4%	4.3%	4.7%	6.6%

Ghi chú: Chỉ xem xét 5 công việc chính của người mới ra trường

Phân tích dưới góc độ thời điểm ra trường (Bảng 1.5), cảm nhận về mức lương so sánh có sự thay đổi theo hướng ngày càng bớt lạc quan hơn. Tỷ lệ người ra trường trước năm 1994 có mức cảm nhận mức lương cao hơn và cao hơn rất nhiều so với các lĩnh vực khác là 25,6% và 2,6%. Sang giai đoạn 1994-2018, tỷ lệ này giảm xuống là 19,1% và 1,9%. Sau năm 2018, chỉ có 14,7% người ra trường cảm thấy mình có mức lương cao hơn và 0% cảm thấy mình có mức lương cao hơn rất nhiều so với lĩnh vực khác.

Bảng 1.5: So sánh mức lương việc làm đầu tiên – Phân tích theo giai đoạn ra trường

	Trước 1994	1994-2018	Sau 2018
Thấp hơn đáng kể	7.7%	10.0%	7.4%
Thấp hơn	7.7%	18.2%	21.1%
Xấp xỉ	48.7%	42.4%	51.2%
Cao hơn	25.6%	19.1%	14.7%
Cao hơn rất nhiều	2.6%	1.9%	0.0%
Không biết	7.7%	8.5%	5.6%

Như vậy, các thế hệ gần đây cảm nhận sự dễ dàng hơn trong tìm kiếm việc làm nhưng cảm giác về mức lương so sánh thì kém lạc quan hơn các thế hệ trước.

So sánh giữa các địa phương (Bảng 1.6) không khác biệt nhiều, nhìn chung cảm nhận thu nhập thấp có tỷ lệ nhiều hơn cảm nhận về thu nhập cao. Tuy nhiên, đi vào chi tiết có nhiều điểm thú vị. TPHCM có tỷ lệ "cảm nhận xấp xỉ" lớn nhất (47,6%), tuy nhiên chênh lệch lớn giữa "cảm nhận thấp" (18% + 9,1% = 27,1%) với cảm nhân cao (15,5% +1,5% = 17%) cho thấy thị trường không quá phân tán nhưng nghiêng nhiều về phía thấp. Hà Nội có tỷ lệ "cảm nhận xấp xỉ" thấp hơn (41.1%), chênh lệch vừa phải giữa "cảm nhận thấp" (19% + 11% = 30%) với "cảm nhân cao" (22,7% +1,2% = 23,9%) cho thấy thị trường phân tán hơn TPHCM và hơi nghiêng về phía thấp. Tại các địa phương khác, độ phân tán cao nhất khi tỷ lệ "cảm nhận xấp xỉ" chỉ có 38%, "cảm nhận thấp" là 28,7% và "cảm nhận cao" 26,7%.

Bảng 1.6: So sánh mức lương việc làm đầu tiên – Phân tích theo địa phương nơi làm việc

	Hà Nội	TPHCM	Khác
Thấp hơn đáng kể	11.0%	9.1%	7.3%
Thấp hơn	19.0%	18.0%	21.3%
Xấp xỉ	41.1%	47.6%	38.0%
Cao hơn	22.7%	15.5%	25.3%
Cao hơn rất nhiều	1.2%	1.5%	1.3%
Không biết	5.0%	8.3%	6.8%

THAY ĐỔI NƠI LÀM VIỆC VÀ LĨNH VỰC CÔNG VIỆC

Người làm kế toán, kiểm toán chọn lựa rời khỏi nơi làm việc đầu tiên sau khoảng 3 năm với lý do chủ yếu liên quan đến thu nhập và các cơ hội.

2,94

là số năm bình quân người kế toán, kiểm toán rời khỏi công việc đầu tiên

Ngoại trừ một tỷ lệ nhất định người được khảo sát cho biết họ vẫn đang làm ở nơi làm việc đầu tiên (sẽ phân tích ở phần sau), phần lớn họ sẽ rời nơi làm việc sau bình quân 2,94 năm.

Tính trên số người đã rời khỏi công việc đầu tiên (Bảng 1.7), 25% sẽ rời đi trước 1 năm, 43,7% rời đi trong 1 đến dưới 3 năm, 20,1% rời đi trong 3 đến dưới 5 năm và 11,2% sẽ rời đi từ sau 5 năm.

Bảng 1.7 cũng cho thấy so sánh giữa các giai đoạn ra trường, tỷ lệ rời khỏi nơi làm việc ngay từ năm đầu tiên và trong 2 năm kế tiếp ngày càng tăng lên. Ngược lại, tỷ lệ rời đi sau 5 năm ngày càng giảm xuống. Ở những người ra trường trước năm 1994 (tương ứng với độ tuổi 53 trở lên), nếu không ở lại thì xác suất để nhân viên mới rời đi trong 1 năm là 11,8% và trong 3 năm là 47,1%. Sang thế hệ ra trường giai đoạn 1994-2018 (từ 29 đến 52 tuổi), con số này là 22,6% và 66%. Đối với thế hệ ra trường sau 2018 (dưới 29 tuổi), con số này lên đến 35,8% và 82,2%. Tương ứng, số năm bình quân ước tính làm ở công việc đầu tiên sau khi ra trường đã giảm từ 6,36 năm còn 3,13 và gần nhất là 1,92 năm.

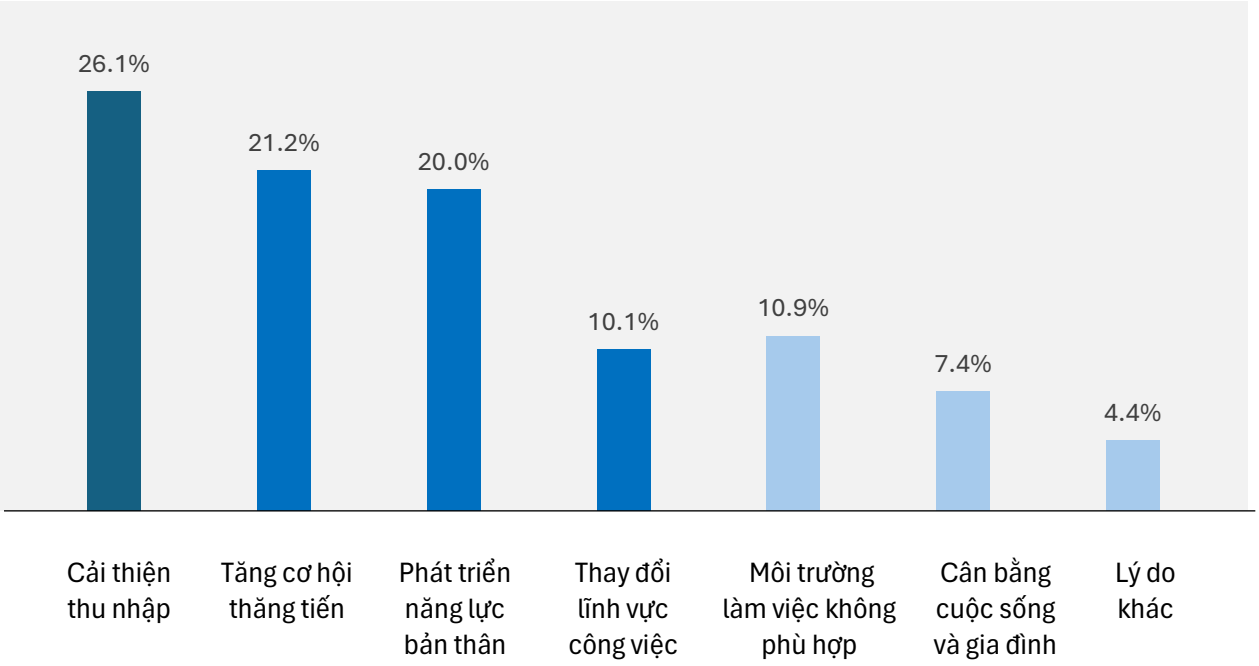
Bảng 1.7: Thời gian làm việc tại nơi làm việc đầu tiên – Phân tích theo giai đoạn ra trường

	Toàn bộ	Trước 1994	1994-2018	Sau 2018
Dưới 1 năm	**25.0%**	11.8%	22.6%	35.8%
Từ 1 năm đến dưới 3 năm	**43.7%**	35.3%	43.4%	46.4%
Từ 3 năm đến dưới 5 năm	**20.1%**	17.6%	21.9%	14.5%
Từ 5 năm trở lên	**11.2%**	35.3%	12.1%	3.4%
Số năm bình quân	**2.94**	6.36	3.13	1.92

Ghi chú: Các tỷ lệ được tính trên những người đã rời công việc đầu tiên.

Lý do rời khỏi vị trí việc làm đầu tiên khá đa dạng (Hình 1.9). Cải thiện thu nhập dẫn đầu với tỷ lệ 26,1%. Kế tiếp là việc gia tăng các cơ hội như cơ hội thăng tiến (21,2%), phát triển năng lực bản thân (20%), thay đổi lĩnh vực công việc (10,1%). Ngoài ra, vấn đề môi trường làm việc không phù hợp cũng là một nguyên nhân đáng lưu ý với tỷ lệ 10,9%. Ở giai đoạn bắt đầu nghề nghiệp, vấn đề cân bằng cuộc sống và gia đình chưa được quan tâm lắm với 7,4% ra đi vì lý do này. Các lý do khác chiếm tỷ lệ nhỏ như nguyên nhân khách quan gia đình, không phù hợp chuyên môn đào tạo hay công ty bị giải thể.

Hình 1.9: Lý do rời khỏi công việc đầu tiên



Ghi chú: Các tỷ lệ được tính trên những người đã rời công việc đầu tiên.

Dưới góc độ lĩnh vực công việc đầu tiên (Bảng 1.8), nhân viên tài chính doanh nghiệp có thời gian làm việc bình quân ngắn nhất (2,22 năm) với tỷ lệ rời đi trước 5 năm là 97,2%. Dịch vụ kế toán/thuế và nhân viên kế toán doanh nghiệp ở nhóm trung bình với thời gian bình quân xoay quanh 3 năm (2,55 và 3,04). Trợ lý kiểm toán và kế toán hành chính sự nghiệp là nhóm ở lại công việc đầu tiên lâu nhất với số năm bình quân là 3,21 và 3,30.

Bảng 1.8: Thời gian làm việc tại nơi làm việc đầu tiên – Phân tích theo lĩnh vực công việc đầu tiên

	Tài chính doanh nghiệp	Dịch vụ kế toán, thuế	Kế toán doanh nghiệp	Trợ lý kiểm toán	Kế toán hành chính sự nghiệp
Dưới 1 năm	27.8%	20.3%	26.3%	19.2%	25.0%
Từ 1 năm đến dưới 3 năm	55.5%	50.6%	41.3%	44.5%	40.0%
Từ 3 năm đến dưới 5 năm	13.9%	21.5%	20.5%	22.6%	25.0%
Từ 5 năm trở lên	2.8%	7.6%	11.9%	13.7%	10.0%
Số năm bình quân	2.22	2.55	3.04	3.21	3.30

Ghi chú: Các tỷ lệ được tính trên những người đã rời công việc đầu tiên.

Những người chưa rời khỏi nơi làm việc đầu tiên ngoài lý do mới làm việc còn liên quan đến lĩnh vực công việc và cảm nhận về công việc đầu tiên.

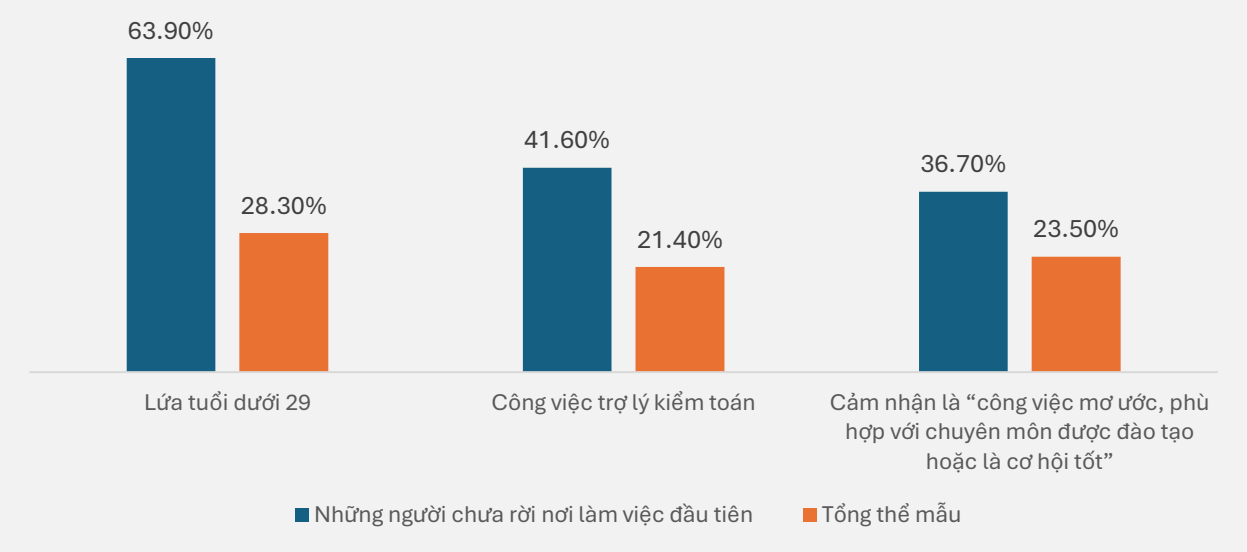
16,6%

người làm kế toán, kiểm toán vẫn còn ở công việc đầu tiên

Xem xét chi tiết đặc điểm của những người chưa rời khỏi nơi làm việc đầu tiên (Hình 1.10), có thể ghi nhận một số đặc điểm nổi trội liên quan tuổi tác, loại công việc đầu tiên và cảm nhận về công việc.

- Lứa tuổi dưới 29 chiếm tỷ lệ 63,9% trong tổng số người chưa rời khỏi việc làm đầu tiên, trong khi trên tổng thể mẫu họ chỉ chiếm tỷ lệ 28,3%. Đây là nhóm chính trong những người chưa rời khỏi việc làm đầu tiên. Điều này khá dễ hiểu vì thời gian công tác của họ còn ngắn, chỉ từ 1 đến 7 năm.
- Con số tương tự cho công việc trợ lý kiểm toán, với tỷ lệ 41,6% những người chưa rời khỏi việc làm đầu tiên trong khi tỷ lệ công việc này trong tổng thể mẫu chỉ có 21,4%.
- Một số người chưa rời khỏi việc làm đầu tiên có thể do cảm nhận về công việc. Tỷ lệ người cho rằng công việc đầu tiên của họ là "công việc mơ ước, phù hợp với chuyên môn được đào tạo hoặc là cơ hội tốt" chiếm 36,7% những người chưa rời khỏi việc làm đầu tiên trong khi tỷ lệ có cảm nhận này trong tổng thể mẫu chỉ có 23,5%.

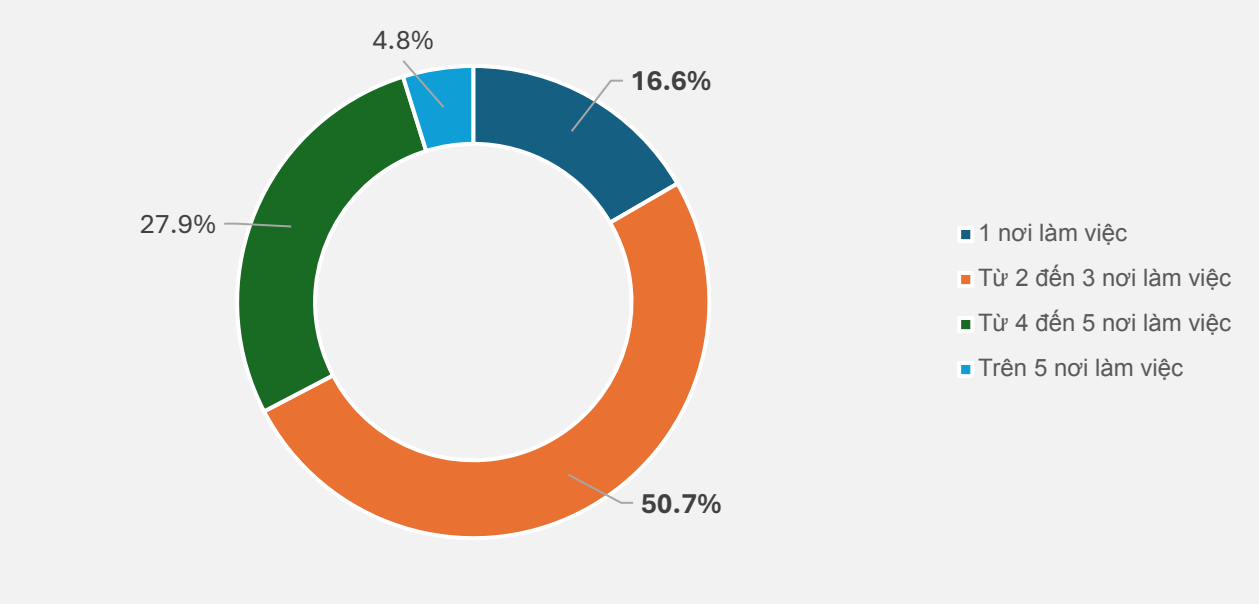
Hình 1.10: So sánh tỷ lệ lứa tuổi, công việc và cảm nhận công việc trong số những người chưa rời vị trí việc làm đầu tiên với tỷ trọng của các đặc điểm trên trong tổng thể mẫu



Nhìn chung, người làm kế toán, kiểm toán không thay đổi quá nhiều nơi làm việc, mặc dù có một số khác biệt ở các lứa tuổi dưới 29 tuổi và từ 29 đến 36 tuổi.

Với 16,6% vẫn còn ở nơi làm việc đầu tiên và 50,7% chỉ trải qua từ 2 đến 3 nơi làm việc (kể cả nơi làm việc đầu tiên), người làm kế toán, kiểm toán có thể đánh giá chung là không thay đổi quá nhiều nơi làm việc. Chỉ có 27,9% trải qua 4-5 nơi làm việc và 4,8% trải qua trên 5 nơi làm việc (Hình 1.11).

Hình 1.11: Số nơi làm việc trải qua



Việc phân tích số nơi làm việc qua các lứa tuổi (Bảng 1.9) cho thấy số nơi làm việc nhìn chung khá ổn định. Mặc dù vậy, đối với những lứa tuổi ra trường trong những năm gần đây, có sự khác biệt có thể liên quan đến đặc điểm của thị trường lao động kế toán, kiểm toán của giai đoạn họ ra trường và làm việc trong 5 năm đầu tiên.

Bảng 1.9: Số nơi làm việc đã trải qua – Phân tích theo lứa tuổi

	Trên 60	53-60	45-52	37-44	29-36	Dưới 29
1 nơi làm việc	15.0%	10.5%	11.1%	11.6%	5.2%	37.6%
Từ 2 đến 3 nơi làm việc	40.0%	47.4%	43.4%	41.2%	55.6%	55.3%
Từ 4 đến 5 nơi làm việc	40.0%	31.6%	37.4%	38.4%	35.6%	5.3%
Trên 5 nơi làm việc	5.0%	10.5%	8.1%	8.8%	3.6%	1.8%
Số nơi làm việc bình quân	3.25	3.61	3.57	3.79	3.34	2.14

Theo Bảng 1.9, một tỷ lệ khá ổn định xấp xỉ 10% những người duy trì chỉ một nơi làm việc ở những lứa tuổi khác nhau. Tỷ trọng người có 2-3 nơi làm việc chiếm vị trí hàng đầu với mức 40%-50% qua các thế hệ cho thấy bức tranh chung về thay đổi nơi làm việc của người làm kế toán, kiểm toán. Tương tự với tỷ trọng người có 4-5 nơi làm việc dao động trong khoảng 30%-40% đứng hàng thứ hai. Người làm kế toán, kiểm toán không thay đổi quá nhiều nơi làm việc với tỷ lệ người có trên 5 nơi làm việc thường thấp hơn 10%. Tính chung, số nơi làm việc bình quân tính theo trọng số của các phần lớn các lứa tuổi nằm trong khoảng 3,25 đến 3,79. Có hai lứa tuổi ghi nhận có kiểu thay đổi khác với các lứa tuổi khác:

- Lứa tuổi dưới 29 tuổi có tỷ lệ người còn ở lại nơi làm việc đầu tiên khá cao (37,6%) có thể xem là bình thường vì họ chỉ mới ra trường tối đa là 7 năm. Tuy nhiên, một tỷ lệ khá cao có từ 2 đến 3 nơi làm việc (55,3%) chỉ trong thời gian ngắn ngủi đó là điểm bất thường, có thể liên quan đến việc lứa tuổi này ra trường ngay trong thời điểm đại dịch Covid-19 nên gặp những gián đoạn, thay đổi việc làm diễn ra trong giai đoạn này hoặc trong giai đoạn hậu Covid-19 khi thị trường lúc đấy nhiều bất ổn.
- Lứa tuổi 29-36 rất đặc biệt ở chỗ dù chỉ mới ra trường trong 8-14 năm, 95% đã rời nơi làm việc đầu tiên trong đó 55,5% trải qua từ 2-3 nơi làm việc và 35,6% trải qua từ 4-5 nơi làm việc. Điều này có thể liên quan đến giai đoạn 2-5 năm sau khi ra trường của họ trải qua hai giai đoạn nền kinh tế phát triển ngược nhau. Một là giai đoạn Việt Nam hồi phục mạnh mẽ sau khủng hoảng 2008 (ảnh hưởng đến nhóm ra trường từ năm 2011 đến năm 2014) và hai là giai đoạn nền kinh tế thăng trầm do đại dịch Covid-19 (ảnh hưởng đến nhóm ra trường từ năm 2015 đến 2018). Nền kinh tế phát triển sẽ tạo nhiều cơ hội hơn cho việc tìm kiếm các cơ hội mới trong khi nền kinh tế bị trì trệ sẽ tạo ra đứt gẫy về công việc; cả hai đều tác động làm tăng số nơi làm việc.

Nhìn chung, dù có thay đổi nơi làm việc, phần lớn người làm kế toán, kiểm toán sẽ làm việc tại địa phương mình đã được đào tạo hoặc gần đó.

Bảng 1.10 so sánh địa phương nơi người làm kế toán, kiểm toán đang làm việc và địa phương nơi họ được đào tạo. Kết quả cho thấy người làm việc tại các thành phố lớn bao gồm Hà Nội, TPHCM, Đà Nẵng và Cần Thơ phần lớn được đào tạo ban đầu tại chính thành phố đó. Cụ thể hiện nay, 98% người làm tại Hà Nội học ban đầu tại Hà Nội. Con số này của TPHCM là 89,2%, Đà Nẵng là 64,1% và Cần Thơ là 95,2%. Tại các địa phương khác, nguồn nhân lực được đào tạo ban đầu tại địa phương hoặc từ các thành phố lớn lân cận. Cụ thể là tại các tỉnh miền Bắc không tính Hà Nội, 55,6% được đào tạo tại Hà Nội và 29,6% được đào tạo tại các tỉnh miền Bắc khác. Tương tự, tại các tỉnh miền Trung (không tính Đà Nẵng), 47,8% được đào tạo tại TPHCM, 8,7% được đào tạo tại Hà Nội, 4,3% được đào tạo tại Đà Nẵng và 34,8% được đào tạo tại các tỉnh miền Trung khác. Cũng giống như vậy, tại các tỉnh miền Nam (không tính TPHCM và Cần Thơ), 72,5% được đào tạo tại TPHCM, 2,5% tại Hà Nội và 10% tại các tỉnh miền Nam khác. Tình hình trên cho thấy sự chuyển dịch địa lý nơi làm việc khá hạn chế đối với người làm kế toán, kiểm toán. Dù có thể thay đổi làm việc, họ có khuynh hướng làm việc tại nơi mình được đào tạo hoặc gần đó. Nhìn ở góc độ khác, sự thu hút người học kế toán, kiểm toán của các cơ sở giáo dục địa phương sẽ phụ thuộc vào thị trường lao động của địa phương.

Ngoài ra, đào tạo trực tuyến đang là nguồn tiềm năng đóng góp cho đội ngũ kế toán, kiểm toán cho các địa phương, bao gồm cả các thành phố lớn và các địa phương khác. Cụ thể tại Hà Nội, TPHCM và Đà Nẵng, tỷ lệ đóng góp của đào tạo trực tuyến cho công việc kế toán, kiểm toán là 1,8%, 1,5% và 5,1%. Còn lại các tỉnh khác tại Miền Bắc, Miền Trung và Miền Nam (không tính các thành phố lớn) lần lượt là 7,4%, 4,3% và 7,5%. Chú ý đây là các chương trình đào tạo trực tuyến khởi đầu việc học nghề nghiệp chứ không phải đào tạo trực tuyến nhằm nâng cao trình độ hoặc mở rộng kiến thức (liên thông, văn bằng 2). Trong khi đó, đào tạo từ nước ngoài cũng trở thành một nguồn đào tạo tiềm năng nhưng chủ yếu cung cấp nhân lực cho Hà Nội (1,8%) và TPHCM (1,6%).

Bảng 1.10: So sánh nơi làm việc hiện tại với địa phương đã được đào tạo ban đầu

Địa phương nơi đào tạo ban đầu	**Địa phương nơi làm việc hiện nay**						
	Hà Nội	TPHCM	Đà Nẵng	Cần Thơ	Miền Bắc	Miền Trung	Miền Nam
Hà Nội	90.8%	3.1%	5.1%	4.8%	55.6%	8.7%	2.5%
TPHCM	3.7%	89.2%	17.9%	0.0%	3.7%	47.8%	72.5%
Đà Nẵng	0.0%	1.0%	64.1%	0.0%	0.0%	4.3%	0.0%
Cần Thơ	0.0%	1.6%	0.0%	95.2%	0.0%	0.0%	7.5%
Miền Bắc	1.2%	0.1%	0.0%	0.0%	29.6%	0.0%	0.0%
Miền Trung	0.0%	1.2%	7.7%	0.0%	0.0%	34.8%	0.0%
Miền Nam	0.0%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10.0%
Trực tuyến	1.8%	1.5%	5.1%	0.0%	7.4%	4.3%	7.5%
Nước ngoài	1.8%	1.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Không rõ	0.7%	0.1%	0.0%	0.0%	3.7%	0.0%	0.0%
Cộng	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Ghi chú:

- *Số liệu cơ cấu được tính theo nơi làm việc hiện tại.*
- *Địa phương được xác định theo địa giới hành chính mới.*
- *Số liệu Miền Bắc, Miền Trung và Miền Nam không bao gồm số liệu các thành phố lớn là Hà Nội, TPHCM, Đà Nẵng và Cần Thơ.*

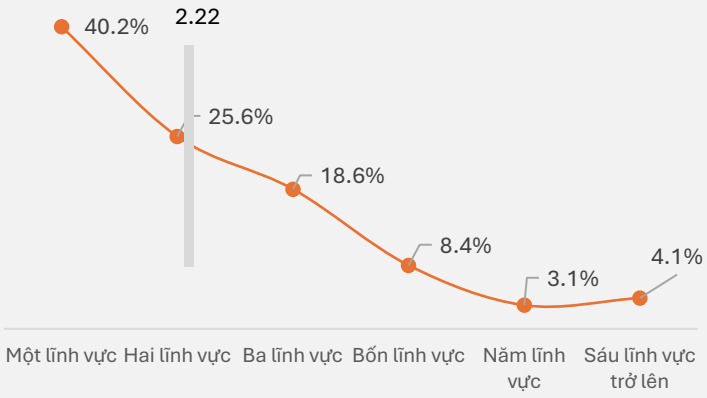
Người làm kế toán, kiểm toán ít có sự thay đổi giữa các lĩnh vực của nghề nghiệp.

Trong 21 lĩnh vực nhánh hoặc có liên quan của nghề nghiệp kế toán, kiểm toán được đưa vào danh sách khảo sát, bình quân một người làm kế toán, kiểm toán trải qua 2,22 lĩnh vực (Hình 1.12). Người chỉ trải nghiệm duy nhất một lĩnh vực chiếm tỷ lệ lên đến 40,2%. Kế tiếp là 25,6% và 18,6% là tỷ lệ số người trải nghiệm 2 và 3 lĩnh vực. Chỉ có 15,7% số người được hỏi trải qua từ 4 lĩnh vực trở lên.

Hình 1.12: Số lĩnh vực nghề nghiệp trải nghiệm

2,22

là số lĩnh vực nghề nghiệp trung bình của người làm kế toán, kiểm toán trải nghiệm



Phân tích chi tiết về từng lĩnh vực theo các lứa tuổi cho thấy kế toán tài chính là lĩnh vực có tỷ lệ lượt trải nghiệm cao nhất trong toàn bộ danh mục (27,5%) và trong tất cả lứa tuổi với một phổ từ 19,7% đến 29,7% (Bảng 1.11).

Bên cạnh đó, có thể ghi nhận vị trí và đặc điểm của những lĩnh vực nghề nghiệp còn lại của người làm kế toán, kiểm toán ở những lứa tuổi khác nhau:

- Các lĩnh vực dịch vụ như kiểm toán, dịch vụ kế toán và dịch vụ tư vấn thuế có tỷ lệ khá cao (7,9%, 11,7% và 7,3%) phản ánh xu hướng tăng thu hút của các lĩnh vực này trong nghề nghiệp, đặc biệt trong lứa tuổi 29-36 và dưới 29.
- Kế toán quản trị/phân tích kinh doanh và kiểm soát nội bộ/quản trị rủi ro cũng là lĩnh vực thu hút với tỷ lệ 9,2% và 6%. Tuy nhiên, tỷ lệ trải nghiệm lĩnh vực này đối với lứa tuổi mới vào nghề nghiệp (dưới 29 tuổi) thấp hơn nhiều so với các lứa tuổi trước.
- Kiểm toán nội bộ đã trở thành một lĩnh vực nghề nghiệp phổ biến với tỷ lệ trải nghiệm chung là 4,9% và tỷ lệ trải nghiệm trong từng lứa tuổi ổn định quanh mức độ này.
- Các lĩnh vực nghiêng về tài chính như tài chính doanh nghiệp và tư vấn về mua bán, sáp nhập, tái cấu trúc và phá sản, định giá doanh nghiệp... giữ một vị trí nhất định trong quá trình trải nghiệm của người làm kế toán, kiểm toán với tỷ lệ lần lượt là 8,3% và 3,6%.
- Một số lĩnh vực là ưu thế của các lứa tuổi nhiều kinh nghiệm là kiểm soát viên, thành viên ủy ban kiểm toán, thành viên độc lập hội đồng quản trị, điều hành/lãnh đạo chi nhánh/tổ chức có tỷ lệ người đã trải nghiệm tập trung ở lứa tuổi từ 45 trở lên.

Bảng 1.11: Tỷ lệ lượt trải nghiệm các lĩnh vực nghề nghiệp – Phân tích theo lứa tuổi

	Toàn bộ	Trên 60	53-60	45-52	37-44	29-36	Dưới 29
Kế toán tài chính	**27.5%**	22.6%	19.0%	26.7%	29.7%	28.7%	24.5%
Kế toán quản trị/Phân tích kinh doanh	**9.2%**	13.2%	9.5%	8.8%	12.6%	8.7%	5.4%
Kế toán hành chính, sự nghiệp	**3.0%**	3.8%	0.0%	3.3%	2.7%	3.7%	1.5%
Tài chính doanh nghiệp	**8.3%**	5.7%	2.4%	9.6%	8.8%	8.9%	6.6%
Kiểm soát nội bộ/Quản trị rủi ro	**6.0%**	7.5%	9.5%	7.1%	6.8%	5.7%	4.2%
Kế toán điều tra	**0.5%**	0.0%	2.4%	0.8%	0.5%	0.1%	1.2%
Kiểm toán nội bộ	**4.9%**	5.7%	7.1%	3.3%	5.2%	4.5%	6.0%
Kiểm toán độc lập	**7.9%**	7.5%	4.8%	5.4%	5.4%	8.4%	12.6%
Dịch vụ kế toán	**11.7%**	3.8%	11.9%	8.3%	8.6%	12.8%	17.3%
Dịch vụ và tư vấn thuế	**7.3%**	5.7%	4.8%	5.8%	6.5%	8.0%	8.7%
Tư vấn (Mua bán, sáp nhập, Tái cấu trúc và phá sản, Định giá doanh nghiệp...)	**3.6%**	1.9%	0.0%	5.0%	2.9%	3.2%	5.1%
Kiểm tra/Thanh tra thuế	**1.1%**	5.7%	2.4%	1.3%	0.9%	0.9%	0.6%
Kiểm toán nhà nước	**0.3%**	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%	0.6%
Kiểm soát viên, Thành viên ủy ban kiểm toán	**0.8%**	1.9%	2.4%	2.1%	0.9%	0.3%	0.6%
Thành viên độc lập hội đồng quản trị	**0.4%**	1.9%	2.4%	1.7%	0.2%	0.1%	0.0%
Điều hành/lãnh đạo chi nhánh/tổ chức	**3.1%**	11.3%	19.0%	7.5%	2.9%	1.1%	1.2%
Giáo dục, đào tạo, nghiên cứu	**0.8%**	0.0%	2.4%	0.8%	1.1%	0.4%	1.2%
Ngân hàng, bảo hiểm	**1.0%**	0.0%	0.0%	0.0%	2.0%	0.8%	0.9%
Hành chính, nhân sự, pháp lý, truyền thông	**0.5%**	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%	0.8%	0.3%
Kinh doanh, quản lý, marketing, sales	**1.5%**	1.9%	0.0%	2.5%	0.9%	1.7%	1.2%
Kỹ thuật, công nghệ thông tin	**0.6%**	0.0%	0.0%	0.0%	0.9%	0.8%	0.3%

Công việc đầu tiên có thể ảnh hưởng đến những lĩnh vực công việc trải nghiệm tiếp theo của người làm kế toán, kiểm toán.

Việc phân tích quan hệ giữa công việc đầu tiên và các lĩnh vực nghề nghiệp trải nghiệm (Bảng 1.12) có thể giúp hình dung phần nào "bản đồ" thay đổi lĩnh vực công việc:

- Nhân viên kế toán doanh nghiệp ngoài lĩnh vực gần là kế toán tài chính (38,9%), họ có nhiều tiềm năng nhất sẽ trải nghiệm lĩnh vực dịch vụ kế toán (12%) và kế toán quản trị/phân tích hoạt động kinh doanh (10,5%). Có tiềm năng tiếp theo là tài chính doanh nghiệp (7,8%), dịch vụ và tư vấn thuế (6,8%) và kiểm soát nội bộ/quản trị rủi ro (5,5%). Khả năng họ sẽ trải nghiệm lĩnh vực điều hành, lãnh đạo tổ chức/chi nhánh khá thấp (2%).
- Nhân viên tài chính doanh nghiệp bên cạnh lĩnh vực gần là tài chính doanh nghiệp (26,4%), nhiều khả năng họ sẽ trải nghiệm lĩnh vực kế toán quản trị/phân tích kinh doanh (18,1%), kế toán tài chính (16,7%). Ba lĩnh vực có tiềm năng tiếp theo lần lượt là điều hành, lãnh đạo tổ chức/chi nhánh (8,3%), tư vấn (6,9%), kế toán hành chính sự nghiệp (5,6%). Họ cũng có thể trải nghiệm lĩnh vực kiểm soát nội bộ/quản trị rủi ro, kế toán điều tra và kiểm toán nội bộ với khả năng thấp (4,2%, 2,8% và 2,8%).
- Nhân viên kế toán hành chính sự nghiệp không chỉ tiếp tục làm kế toán hành chính sự nghiệp (20%) mà còn nhiều khả năng chuyển sang các lĩnh vực kế toán tài chính (17,5%), kiểm soát nội bộ/quản trị rủi ro (15%), tài chính doanh nghiệp (12,5%) và kế toán quản trị/phân tích kinh doanh (10%). Các lĩnh vực tiềm năng tiếp theo là kiểm toán nội bộ (7,5%), kiểm toán độc lập (5%) và dịch vụ kế toán (5%). Khả năng trải nghiệm các lĩnh vực khác khá thấp gồm kế toán điều tra (2,5%), tư vấn (2,5%), dịch vụ và tư vấn thuế (2,5%).
- Trợ lý kiểm toán chỉ có một lĩnh vực gần (kiểm toán độc lập, 27,2%) và một lĩnh vực tiềm năng cao là kế toán tài chính (16,7%). Các lĩnh vực tiềm năng tiếp theo của họ khá rộng từ kiểm soát nội bộ/quản trị rủi ro (8,5%), dịch vụ kế toán (8,5%), kiểm toán nội bộ (8,2%), kế toán quản trị/phân tích kinh doanh (7,2%) và tài chính doanh nghiệp (6,4%). Các lĩnh vực tiềm năng thấp hơn nữa là dịch vụ và tư vấn thuế (4,9%), tư vấn (4,4%) và điều hành/lãnh đạo chi nhánh/tổ chức (2,1%).
- Nhân viên dịch vụ kế toán và thuế có ba lĩnh vực gần là dịch vụ kế toán (30,3%), dịch vụ và tư vấn thuế (23,1%) và kế toán tài chính (21%). Đổi lại, họ không có lĩnh vực tiềm năng cao và chỉ có một lĩnh vực tiềm năng trung bình là kế toán quản trị/phân tích kinh doanh (5.1%). Các lĩnh vực tiềm năng thấp của họ là tài chính doanh nghiệp (4,6%), kiểm toán độc lập (4,1%) và kiểm toán nội bộ (3,6%).

Bảng 1.12: Quan hệ giữa việc làm đầu tiên và các lĩnh vực nghề nghiệp trải nghiệm

	Nhân viên kế toán doanh nghiệp	Nhân viên tài chính tại doanh nghiệp	Nhân viên kế toán hành chính sự nghiệp	Trợ lý kiểm toán	Nhân viên dịch vụ kế toán và thuế
Kế toán tài chính	**38.9%**	**16.7%**	**17.5%**	**16.7%**	**21.0%**
Kế toán quản trị/Phân tích kinh doanh	**10.5%**	**18.1%**	**10.0%**	**7.2%**	**5.1%**
Kế toán hành chính, sự nghiệp	**3.5%**	**5.6%**	**20.0%**	1.5%	1.0%
Tài chính doanh nghiệp	**7.8%**	**26.4%**	**12.5%**	**6.4%**	**4.6%**
Kiểm soát nội bộ/Quản trị rủi ro	**5.5%**	**4.2%**	**15.0%**	**8.5%**	1.5%
Kế toán điều tra	0.5%	**2.8%**	**2.5%**	0.3%	0.5%
Kiểm toán nội bộ	**4.2%**	**2.8%**	**7.5%**	**8.2%**	**3.6%**
Kiểm toán độc lập	**3.0%**	1.4%	**5.0%**	**27.2%**	**4.1%**
Dịch vụ kế toán	**12.0%**	1.4%	**5.0%**	**8.5%**	**30.3%**
Dịch vụ và tư vấn thuế	**6.8%**	0.0%	**2.5%**	**4.9%**	**23.1%**
Tư vấn (Mua bán, sáp nhập, Tái cấu trúc và phá sản, Định giá doanh nghiệp...)	1.4%	**6.9%**	**2.5%**	**4.4%**	1.5%
Kiểm tra/Thanh tra thuế	1.0%	0.0%	0.0%	1.3%	1.0%
Kiểm toán nhà nước	0.1%	0.0%	0.0%	0.5%	0.0%
Kiểm soát viên, Thành viên ủy ban kiểm toán	0.8%	0.0%	0.0%	0.8%	1.0%
Thành viên độc lập hội đồng quản trị	0.5%	0.0%	0.0%	0.8%	0.5%
Điều hành/lãnh đạo chi nhánh/tổ chức	**2.0%**	**8.3%**	0.0%	**2.1%**	0.5%

Ghi chú: Dữ liệu bao gồm những lĩnh vực nghề nghiệp và việc làm đầu tiên gắn với ngành Kế toán – Kiểm toán

Lĩnh vực công việc gần (>20%)

Lĩnh vực công việc nhiều tiềm năng (10% - 20%)

Lĩnh vực công việc có tiềm năng (5%-10%)

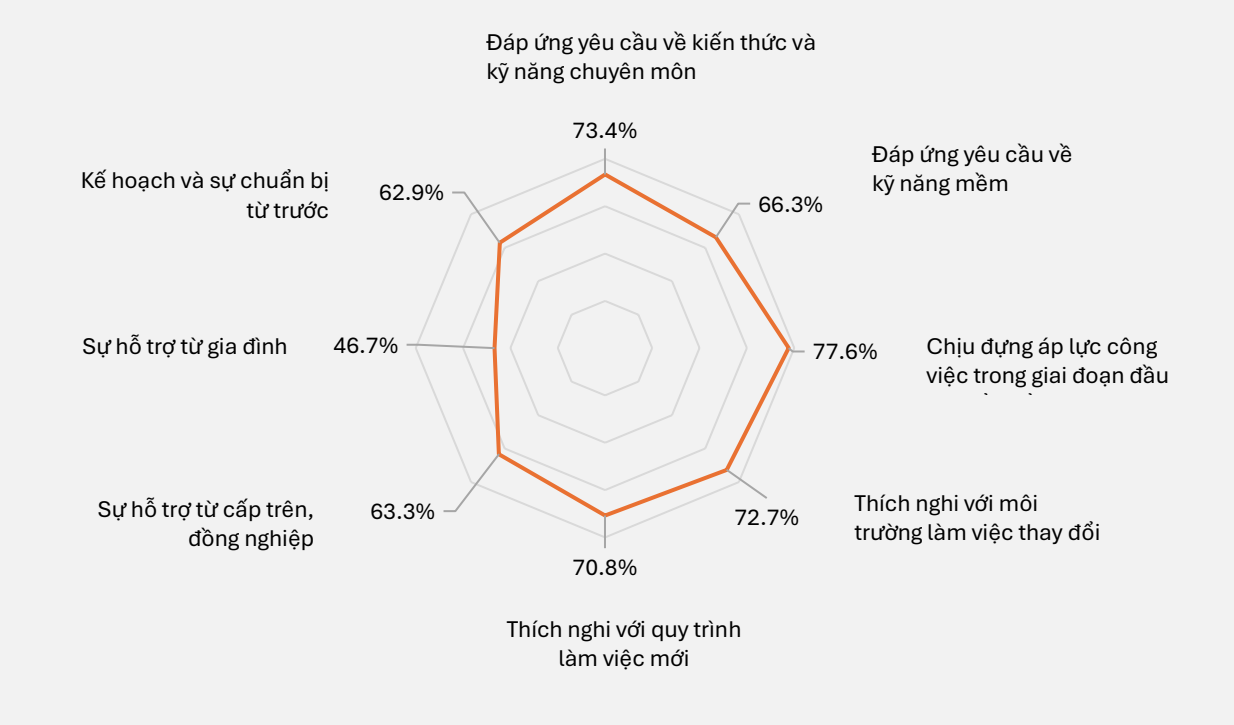
Lĩnh vực công việc tiềm năng thấp (2% -5%)

Lĩnh vực công việc ít liên quan (<2%)

Các thách thức quan trọng nhất của việc thay đổi lĩnh vực công việc gắn nhiều với sự thích nghi với công việc mới (áp lực, chuyên môn, quy trình...).

Khi được yêu cầu đánh giá về các thách thức khi chuyển đổi lĩnh vực công việc, có đến 77,6% chọn "áp lực công việc trong thời gian đầu" là thách thức lớn và rất lớn (Hình 1.13). Các thách thức khác có mức đánh giá thấp hơn một chút là "đáp ứng yêu cầu về kiến thức và kỹ năng chuyên môn" (73,4%), "thích nghi với môi trường làm việc thay đổi" (72,7%) và "thích nghi với quy trình làm việc mới" (70,8%). Nhóm thách thức tiếp theo là "đáp ứng yêu cầu về kỹ năng mềm" (66,3%), "sự hỗ trợ từ cấp trên và đồng nghiệp" (63,3%) cũng như "kế hoạch và chuẩn bị từ trước" (62,9%). "Sự hỗ trợ từ gia đình" có thể không được xem là thách thức vì tỷ lệ này chỉ có 46,7%. Có thể thấy theo cảm nhận của người làm kế toán, kiểm toán, tất cả 5 thách thức quan trọng nhất đều liên quan đến công việc mới hơn là bối cảnh hay sự chuẩn bị.

Hình 1.13: Các thách thức của việc thay đổi lĩnh vực công việc

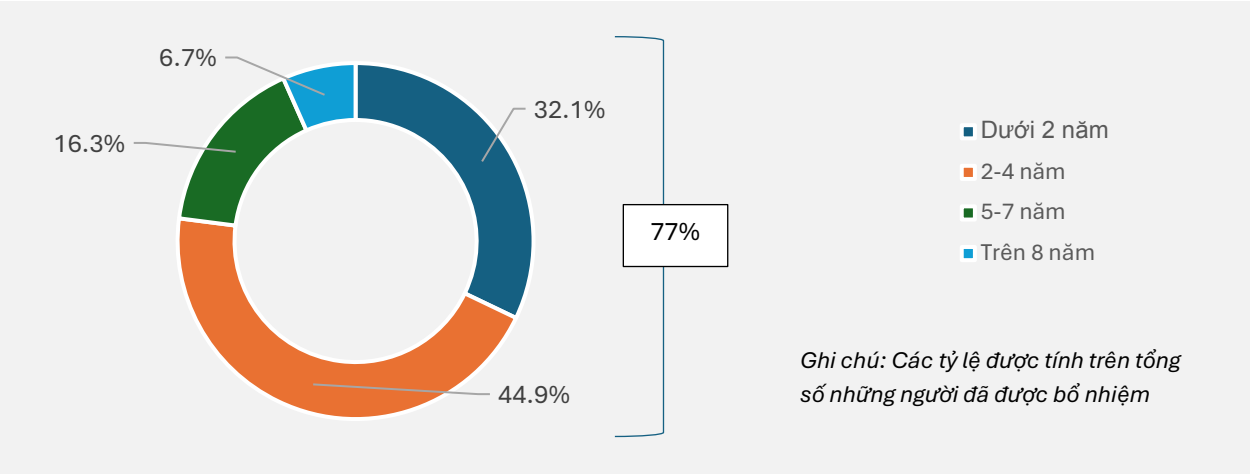


THĂNG TIẾN TRONG CÔNG VIỆC

Việc bổ nhiệm vào vị trí trưởng nhóm thường xảy ra trong vòng 4 năm sau khi ra trường.

Trong số những người đã trải qua vị trí trưởng nhóm/tổ trưởng/giám sát (dưới đây gọi chung là trưởng nhóm), 32,1% cho biết họ được bổ nhiệm vào vị trí này trong vòng 2 năm và 44,9% từ 2 năm đến 4 năm. Chỉ có 16,3% có thời gian bổ nhiệm từ 5 đến 7 năm và 6,7% trên 8 năm (Hình 1.14).

Hình 1.14: Thời gian bổ nhiệm vị trí trưởng nhóm



Bảng 1.13 cho thấy các lứa tuổi trên 60 và 53-60 được bổ nhiệm vào vị trí trưởng nhóm khá sớm với tỷ lệ 57,9% và 55,6% được bổ nhiệm dưới 2 năm. Các lứa tuổi sau bao gồm 45-52, 37-44 và 29-36 được bổ nhiệm chậm hơn với một tỷ lệ khá cao được bổ nhiệm từ 2 đến 4 năm (33.3%, 44,6,% và 49,8%) và từ 5 đến 7 năm (22,6%, 21,7% và 16,7%). Riêng lứa tuổi dưới 29 có con số khá cao 50,7% được bổ nhiệm dưới 2 năm và 49,3% được bổ nhiệm từ 2 đến 4 năm; tuy nhiên chưa đánh giá được vì họ chỉ mới ra trường trong thời gian từ 1 đến 7 năm, các trường hợp bổ nhiệm từ 5 đến 7 năm hoặc trên 8 năm chưa được ghi nhận đầy đủ.

Bảng 1.13: Số năm bổ nhiệm vị trí trưởng nhóm – Phân tích theo lứa tuổi

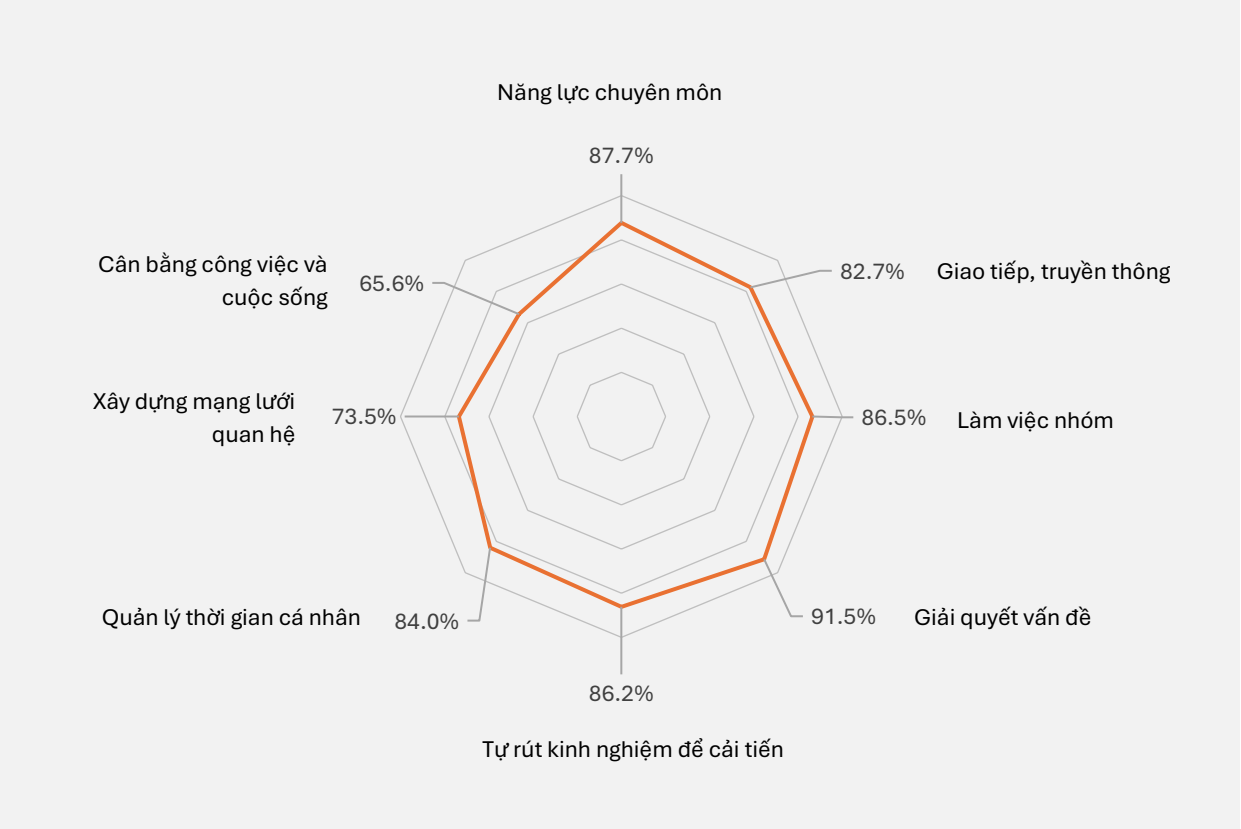
	Trên 60	53-60	45-52	37-44	29-36	Dưới 29
Dưới 2 năm	57.9%	55.6%	38.1%	24.7%	26.1%	50.7%
2-4 năm	31.6%	33.3%	33.3%	44.6%	49.8%	49.3%
5-7 năm	0.0%	11.1%	22.6%	21.7%	16.7%	0.0%
Trên 8 năm	10.5%	0.0%	6.0%	9.0%	7.3%	0.0%

Ghi chú: Các tỷ lệ được tính trên những người đã được bổ nhiệm.

Ở vị trí trưởng nhóm, năng lực yêu cầu cao nhất là khả năng giải quyết vấn đề.

Theo Hình 1.15, 91,5% người được hỏi cho rằng khả năng "giải quyết vấn đề" là quan trọng và quan trọng nhất cho người ở vị trí trưởng nhóm. Các năng lực tiếp theo là "năng lực chuyên môn", "làm việc nhóm" và "tự rút kinh nghiệm để cải tiến" với tỷ lệ lần lượt là 87,7%, 86,5% và 86,2%, sau đó đến "quản lý thời gian cá nhân" và "giao tiếp truyền thông" với mức đánh giá là 84% và 82,7%. Các yêu cầu ở mức thấp hơn là "xây dựng mạng lưới quan hệ" (73,5%) và "cân bằng công việc và cuộc sống" (65,6%).

Hình 1.15: Yêu cầu năng lực của vị trí trưởng nhóm



Ghi chú: Các mức đánh giá được tính trên ý kiến những người đã được bổ nhiệm.

Có một chút khác biệt trong nhận định về thứ tự tầm quan trọng của năng lực giữa người đã được bổ nhiệm và người chưa trải qua vị trí trưởng nhóm (Bảng 1.14). Người đã trải qua đề cao hơn vai trò của năng lực chuyên môn so với việc tự rút kinh nghiệm để cải tiến cũng như xem vấn đề quản lý thời gian cá nhân quan trọng hơn việc giao tiếp, truyền thông.

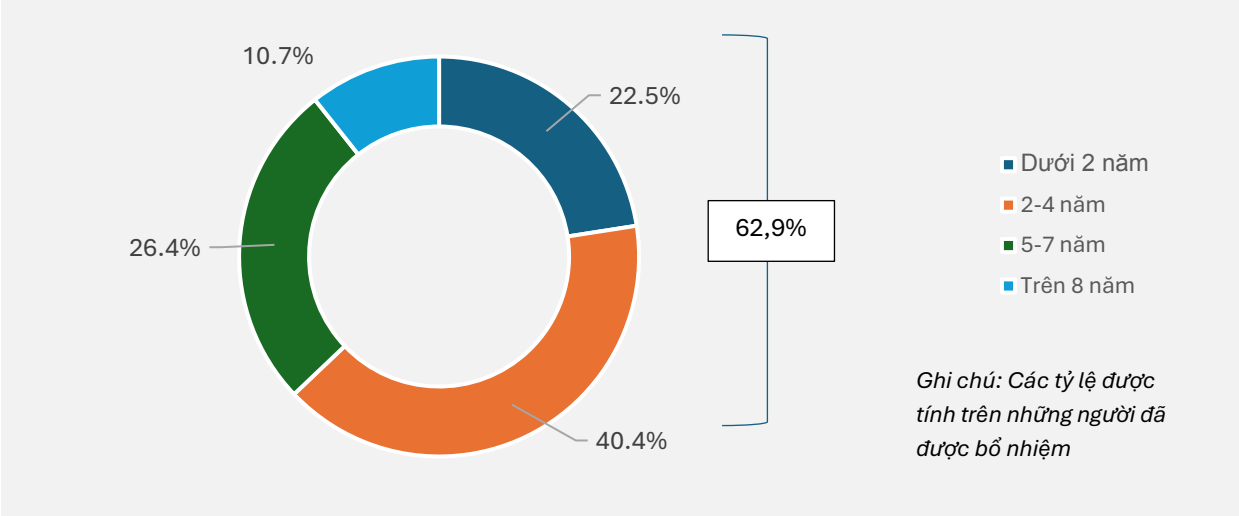
Bảng 1.14: So sánh cảm nhận của người đã được bổ nhiệm và chưa trải qua về tầm quan trọng của các năng lực cho vị trí trưởng nhóm

	Người đã được bổ nhiệm		Người chưa trải qua	
	Mức đánh giá	Xếp hạng	Mức đánh giá	Xếp hạng
Giải quyết vấn đề	91.5%	1	90.0%	1
Năng lực chuyên môn	87.7%	2	84.1%	4
Làm việc nhóm	86.5%	3	85.1%	3
Tự rút kinh nghiệm để cải tiến	86.2%	4	87.1%	2
Quản lý thời gian cá nhân	84.0%	5	79.1%	6
Giao tiếp, truyền thông	82.7%	6	82.1%	5
Xây dựng mạng lưới quan hệ	73.5%	7	78.1%	7
Cân bằng công việc và cuộc sống	65.6%	8	67.2%	8

Việc bổ nhiệm tiếp lên vị trí trưởng/phó phòng thường diễn ra trong vòng 4 năm, mặc dù có một số trường hợp mất nhiều thời gian hơn.

Hình 1.16 cho thấy những người đã từng được bổ nhiệm ở vị trí trưởng/phó phòng (dưới đây gọi chung là trưởng phòng) có 62,9% trải qua ít nhất 4 năm để được bổ nhiệm. Tuy nhiên, vẫn còn 26,4% cần 5-7 năm và 10,7% cần nhiều thời gian hơn nữa.

Hình 1.16: Thời gian bổ nhiệm vị trí trưởng phòng



Phân tích theo lứa tuổi (Bảng 1.15) cho thấy đối với các lứa tuổi trên 60 và 53-60 tỷ lệ được bổ nhiệm vào vị trí trưởng phòng trong vòng 4 năm hơi cao hơn (68,4% và 64,7%) các lứa tuổi 45-52, 37-44 và 29-36 (59,8%, 57,8% và 63,8%), đồng thời tỷ lệ bổ nhiệm dưới 2 năm và từ 2 đến 4 năm cũng nhiều hơn. Riêng lứa tuổi dưới 29 (có 60,9% được bổ nhiệm dưới 2 năm và 34,8% được bổ nhiệm từ 2 đến 4 năm) chưa thể đánh giá được vì họ ra trường mới ra trường trong vòng 1-7 năm nên các trường hợp bổ nhiệm từ 5 đến 7 năm hoặc trên 8 năm chưa được ghi nhận đầy đủ.

Bảng 1.15: Số năm bổ nhiệm vị trí trưởng phòng – Phân tích theo lứa tuổi

	Trên 60	53-60	45-52	37-44	29-36	Dưới 29
Dưới 2 năm (a)	21.1%	23.5%	21.9%	18.8%	21.2%	60.9%
2-4 năm (b)	47.3%	41.2%	37.9%	39.0%	42.6%	34.8%
Đến 4 năm (a+b)	68.4%	64.7%	59.8%	57.8%	63.8%	95.7%
5-7 năm	21.1%	29.4%	32.2%	27.3%	26.1%	4.3%
Trên 8 năm	10.5%	5.9%	8.0%	14.9%	10.1%	0.0%

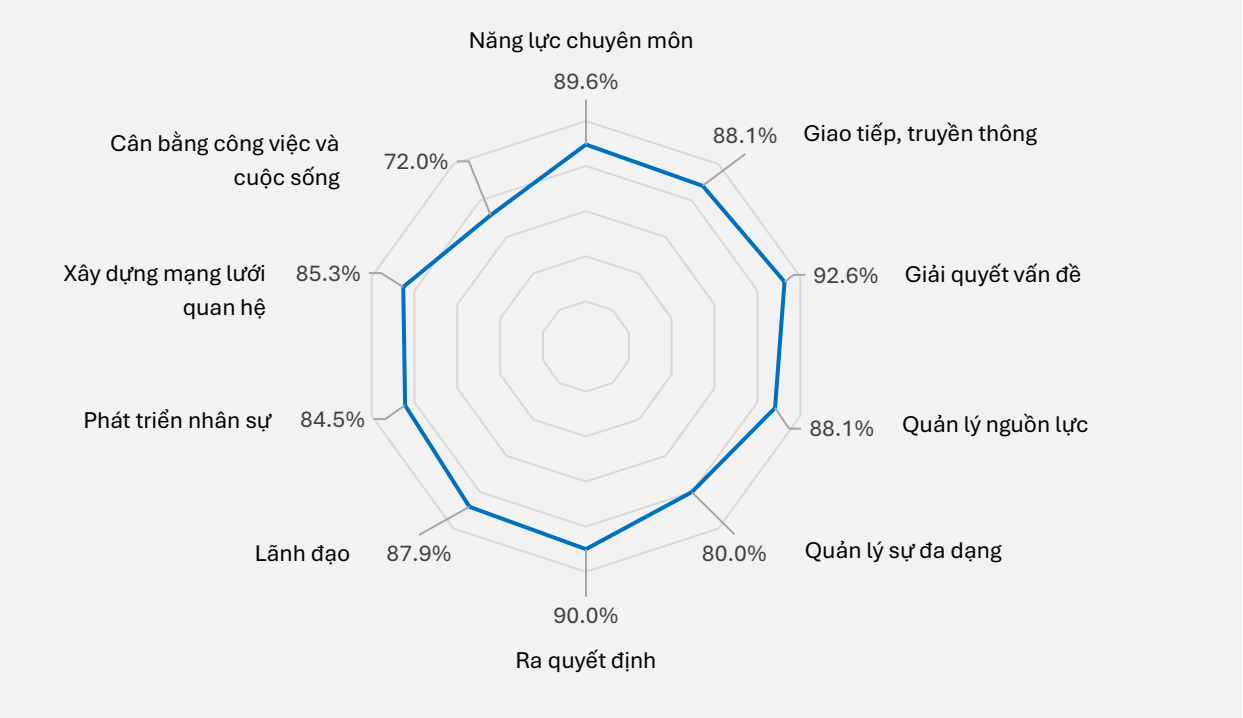
Ghi chú: Các tỷ lệ được tính trên những người đã được bổ nhiệm.

Ở vị trí trưởng phòng, yêu cầu về khả năng giải quyết vấn đề vẫn giữ vị trí hàng đầu nhưng nhiều năng lực khác cũng cần thiết.

Hình 1.17 cho thấy hai năng lực được người trả lời cho rằng quan trọng và rất quan trọng dẫn đầu là "giải quyết vấn đề" (92,6%) và "ra quyết định" (90%). Các năng lực tiếp theo là "năng lực chuyên môn" (89,6%), "giao tiếp truyền thông" (88,1%), "quản lý nguồn lực" (88,1%), "lãnh đạo" (87,9%)," xây dựng mạng lưới quan hệ" (85,3%), "phát triển nhân sự"(84,5%) và "quản lý sự đa dạng" (80%). Cân bằng công việc và cuộc sống là năng lực được xếp hạng thấp nhất (72%).

Cảm nhận về các năng lực cần thiết giữa người đã được bổ nhiệm vị trí trưởng phòng và người chưa trải qua vị trí này khá đồng nhất nhưng có một số khác biệt về thứ tự các năng lực cần thiết (Bảng 1.16). Cả hai đối tượng cùng thống nhất vai trò hàng đầu của khả năng giải quyết vấn đề và ra quyết định. Tuy nhiên, người đã qua bổ nhiệm rất xem trọng năng lực chuyên môn, điều này cho thấy dù ở vị trí quản lý, trong nghề nghiệp kế toán, kiểm toán, trưởng phòng vẫn được xem là chỗ dựa chuyên môn vững chắc cho mọi người trong phòng. Kế tiếp, năng lực giao tiếp, truyền thông được người đã trải qua xếp hạng cao hơn so với người chưa trải qua, trong khi kỹ năng lãnh đạo được giảm xuống hai bậc. Lý do có thể liên quan đến yêu cầu tương tác với bên ngoài và trong nội bộ của trưởng phòng được xem là quan trọng hơn so với việc truyền cảm hứng hay định hướng phát triển vốn bị giới hạn trong khuôn khổ chung của tổ chức.

Hình 1.17: Yêu cầu năng lực của vị trí trưởng phòng



Ghi chú: Các mức đánh giá được tính trên ý kiến những người đã được bổ nhiệm

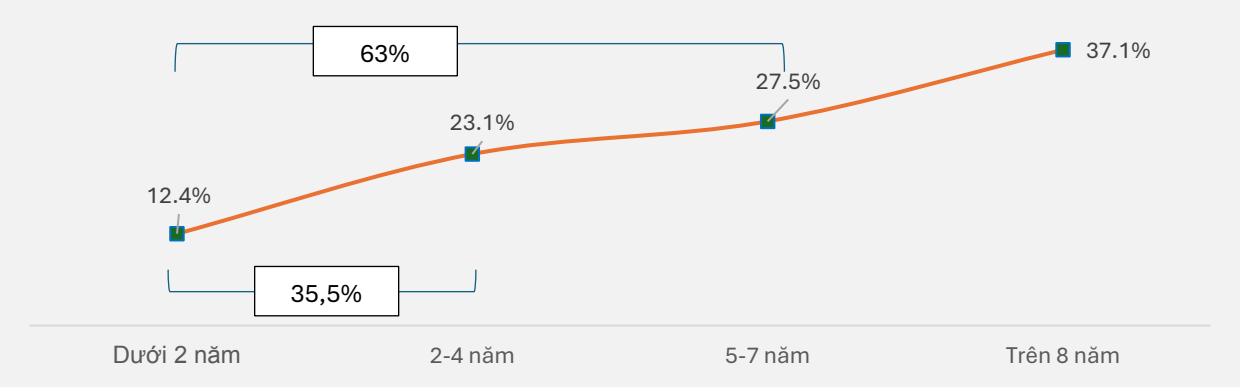
Bảng 1.16: So sánh cảm nhận của người đã bổ nhiệm và người chưa trải qua về tầm quan trọng của các năng lực cho vị trí trưởng phòng

	Người đã bổ nhiệm		**Người chưa trải qua**	
	Mức đánh giá	Xếp hạng	Mức đánh giá	Xếp hạng
Giải quyết vấn đề	92.6%	1	93.6%	1
Ra quyết định	90.0%	2	93.3%	2
Năng lực chuyên môn	89.6%	3	88.9%	6
Quản lý nguồn lực	88.1%	4	91.7%	3
Giao tiếp, truyền thông	88.1%	4	89.8%	5
Lãnh đạo	87.9%	6	90.8%	4
Xây dựng mạng lưới quan hệ	85.3%	7	88.5%	7
Phát triển nhân sự	84.5%	8	84.1%	8
Quản lý sự đa dạng	80.0%	9	82.2%	9
Cân bằng công việc và cuộc sống	72.0%	10	68.5%	10

Việc bổ nhiệm tiếp lên ở vị trí (tổng) giám đốc/phó (tổng) giám đốc thường diễn ra trong 7 năm, trong đó có một tỷ lệ đáng kể đạt được sớm hơn.

Trong số những người đã được bổ nhiệm ở vị trí (tổng) giám đốc/phó (tổng) giám đốc (dưới đây gọi chung là giám đốc), có 63% có thời gian làm ở cấp thấp hơn trước khi được bổ nhiệm lên đến 7 năm (Hình 1.18). Tuy nhiên, có thể ghi nhận một tỷ lệ sớm hơn là 35,5% có thời gian này trong vòng 4 năm, thậm chí sớm hơn nữa là 12,4% trong vòng 2 năm.

Hình 1.18: Thời gian bổ nhiệm vị trí giám đốc



Ghi chú: Các tỷ lệ được tính trên những người đã được bổ nhiệm

Bảng 1.17 cho thấy các lứa tuổi trên 60 và 53-60 có tỷ lệ được bổ nhiệm trong vòng 7 năm cao hơn đáng kể (76,5% và 88,2%) so với các thế hệ 45-52, 37-44 và 29-36 (63,9%, 57,9% và 58,1%). Về tỷ lệ bổ nhiệm sớm hơn trong vòng 4 năm thì không có sự khác biệt nhiều, trừ lứa tuổi 53-60 có tỷ lệ này cao vượt lên (47,1%). Riêng lứa tuổi dưới 29, cũng tương tự như vị trí trưởng nhóm và trưởng phòng, mặc dù có 100% được bổ nhiệm trong vòng 7 năm và 62% được bổ nhiệm trong vòng 4 năm nhưng thông tin này chưa đánh giá được vì họ ra trường mới ra trường trong vòng 1-7 năm nên các số liệu bổ nhiệm đều chưa đầy đủ.

Bảng 1.17: Số năm bổ nhiệm vị trí giám đốc – Phân tích theo lứa tuổi

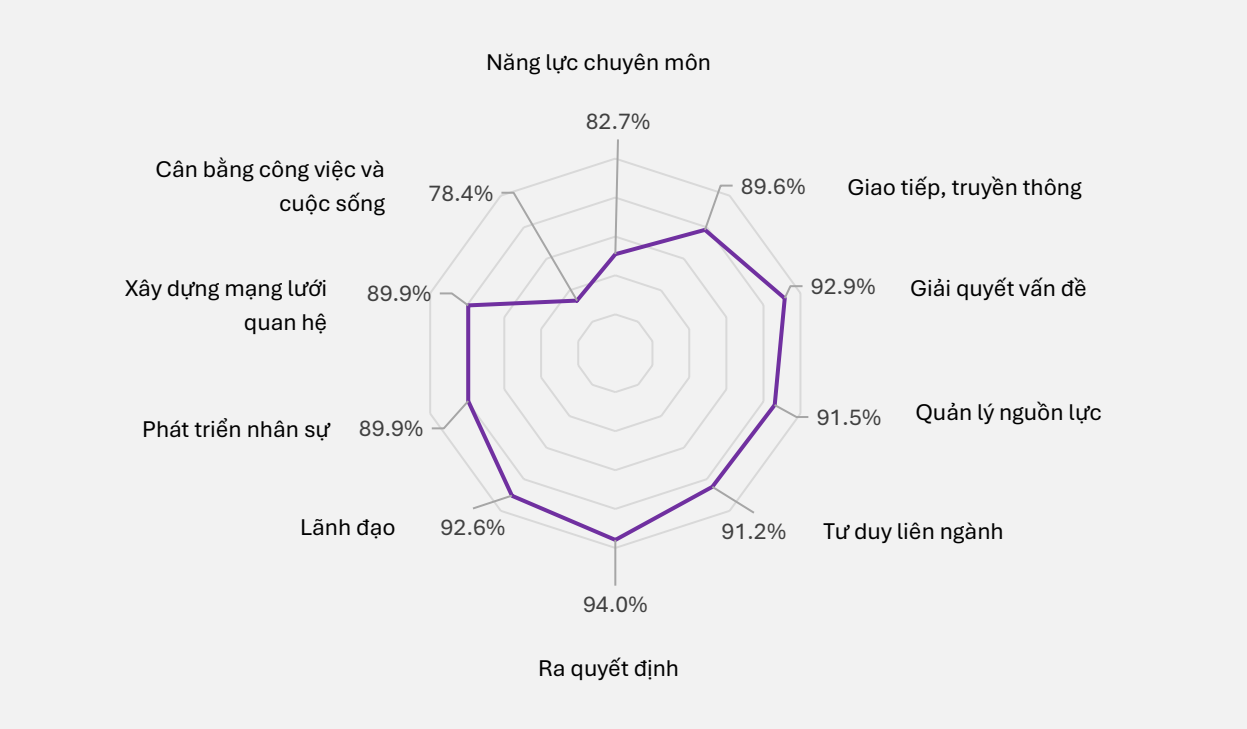
	Trên 60	53-60	45-52	37-44	29-36	Dưới 29
Dưới 2 năm (a)	5.9%	23.5%	11.1%	12.4%	10.5%	31%
2-4 năm (b)	29.4%	23.5%	25.0%	20.7%	22.6%	31%
Đến 4 năm (a+b)	35.3%	47.1%	36.1%	33.1%	33.1%	62%
5-7 năm (c)	41.2%	41.1%	27.8%	24.8%	25.0%	38%
Đến 7 năm (a+b+c)	76.5%	88.2%	63.9%	57.9%	58.1%	100.0%
Trên 8 năm	23.5%	11.8%	36.1%	42.1%	41.9%	0%

Ghi chú: Các tỷ lệ được tính trên những người đã được bổ nhiệm.

Vị trí giám đốc đòi hỏi cao hơn các kỹ năng chiến lược bên cạnh vai trò hàng đầu của khả năng ra quyết định và giải quyết vấn đề.

Hình 1.19 cho thấy "ra quyết định" và "giải quyết vấn đề" dẫn đầu các năng lực cần thiết khi xem xét ở vị trí giám đốc với tỷ lệ đánh giá ở mức cao và rất cao là 94% và 92,9%. Tuy nhiên, nhiều năng lực chiến lược cũng được lựa chọn với mức đánh giá trên 90% như "lãnh đạo" (92,6%), "quản lý nguồn lực" (91,5%) và "tư duy liên ngành" (91,2%). "Phát triển nhân sự", "xây dựng mạng lưới quan hệ" và "giao tiếp, truyền thông" là các năng lực ở mức đánh giá sát sao tiếp theo (89,9%, 89,9% và 89,6%) thể hiện những yêu cầu về khả năng phát triển tổ chức. "Cân bằng công việc và cuộc sống" ở mức thấp nhất là 78,4%.

Hình 1.19: Yêu cầu năng lực của vị trí giám đốc



Ghi chú: Các mức đánh giá được tính trên ý kiến những người đã được bổ nhiệm

Xem xét sự khác biệt giữa cảm nhận của người đã được bổ nhiệm và những người chưa trải qua vị trí giám đốc (Bảng 1.18) có thể ghi nhận một số điểm cần lưu ý. Bên cạnh việc đồng ý về vai trò hàng đầu của việc ra quyết định, người đã được bổ nhiệm xem trọng năng lực giải quyết vấn đề hơn, khi họ phải đối diện thường xuyên với những thay đổi của môi trường kinh doanh đòi hỏi phải nhận diện, thu thập thông tin và phân tích các kịch bản hỗ trợ cho việc ra quyết định. Tư duy liên ngành được người đã trải qua vị trí giám đốc đề cao hơn người chưa trải qua vì họ hiểu đây là một năng lực quan trọng giúp giám đốc vượt khỏi tầm nhìn phòng ban hay kỹ thuật để đánh giá được toàn cảnh tổ chức. Một điều thú vị là ở vị trí này, cả người đã trải qua và người chưa trải qua đều đánh giá thấp về vai trò của năng lực chuyên môn ở vị trí giám đốc (cùng xếp hạng thứ 9).

Bảng 1.18: So sánh cảm nhận của người đã bổ nhiệm và người chưa trải qua về tầm quan trọng của các năng lực cho vị trí giám đốc

	Người đã bổ nhiệm		**Người chưa trải qua**	
	Mức đánh giá	Xếp hạng	Mức đánh giá	Xếp hạng
Ra quyết định	94.0%	1	93.4%	1
Giải quyết vấn đề	92.9%	2	92.7%	3
Lãnh đạo	92.6%	3	92.7%	3
Quản lý nguồn lực	91.5%	4	93.2%	2
Tư duy liên ngành	91.2%	5	90.6%	7
Xây dựng mạng lưới quan hệ	89.9%	6	92.0%	6
Phát triển nhân sự	89.9%	6	89.0%	8
Giao tiếp, truyền thông	89.6%	8	92.2%	5
Năng lực chuyên môn	82.7%	9	82.0%	9
Cân bằng công việc và cuộc sống	78.4%	10	69.2%	10

Phần 2

ĐÀO TẠO NÂNG CAO KẾ TOÁN VÀ KIỂM TOÁN

GIỚI THIỆU

Mục tiêu

Mục tiêu của phần này là cung cấp bức tranh tổng thể về đào tạo nâng cao đối với người làm kế toán, kiểm toán sau khi hoàn thành chương trình đào tạo trung cấp, cao đẳng hoặc đại học. Hai góc nhìn được xem xét là phía cung và phía cầu của hoạt động đào tạo nâng cao, bao gồm đào tạo hàn lâm tại các trường đại học và đào tạo nghề nghiệp thông qua hệ thống chứng chỉ của các tổ chức nghề nghiệp hoặc cơ quan quản lý Nhà nước.

Phương pháp

Về phía cung, nghiên cứu này thu thập thông tin tuyển sinh và đào tạo từ các trường đại học, các tổ chức nghề nghiệp hoặc cơ quan quản lý Nhà nước (Phụ lục 1). Về phía cầu, việc khảo sát được thực hiện thông qua mạng lưới hội viên, học viên, đối tác của HAA, UEH, VACPA, Smart Train và Navigos Group cùng với sự hỗ trợ từ ACCA, ICAEW, Trường Đại học Công nghiệp TPHCM, Trường Đại học Ngân hàng TPHCM, Trường Đại học Kinh tế quốc dân và Trường Đại học Kinh tế, Đại học Đà Nẵng. Với hơn 3.000 bảng câu hỏi được gửi đến người làm kế toán, kiểm toán, chúng tôi thu thập được 1.562 phản hồi, sau khi sàng lọc còn lại 1.006 bảng trả lời hoàn chỉnh (Phụ lục 1).

Dữ liệu khảo sát được phân tích chủ yếu bằng thống kê mô tả.

Nội dung

Các nội dung chính của phần này bao gồm:

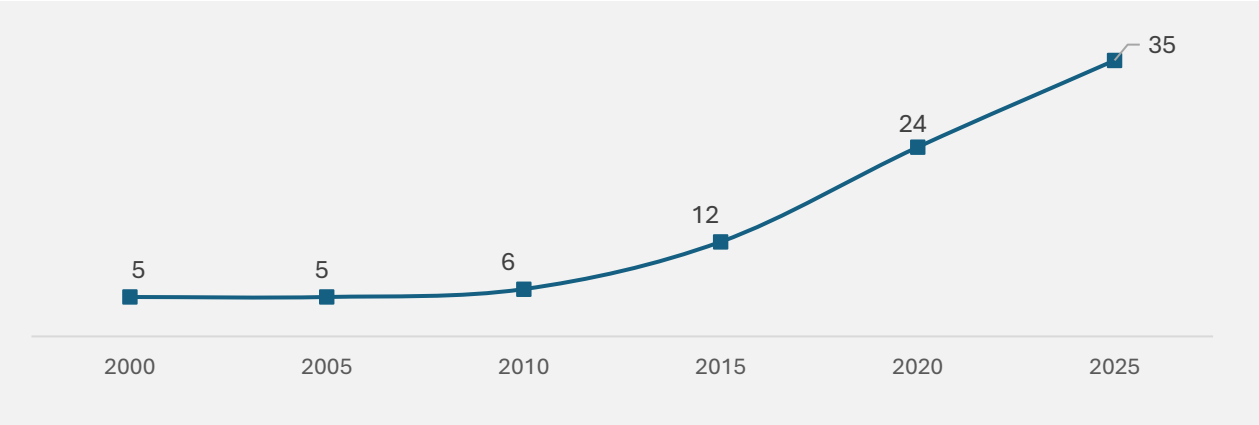
- Các chương trình đào tạo nâng cao
- Tham gia đào tạo nâng cao
- Đào tạo nâng cao và phát triển nghề nghiệp

CÁC CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO NÂNG CAO

Người làm kế toán, kiểm toán ngày càng có nhiều cơ hội tham gia đào tạo nâng cao hàn lâm trong nước.

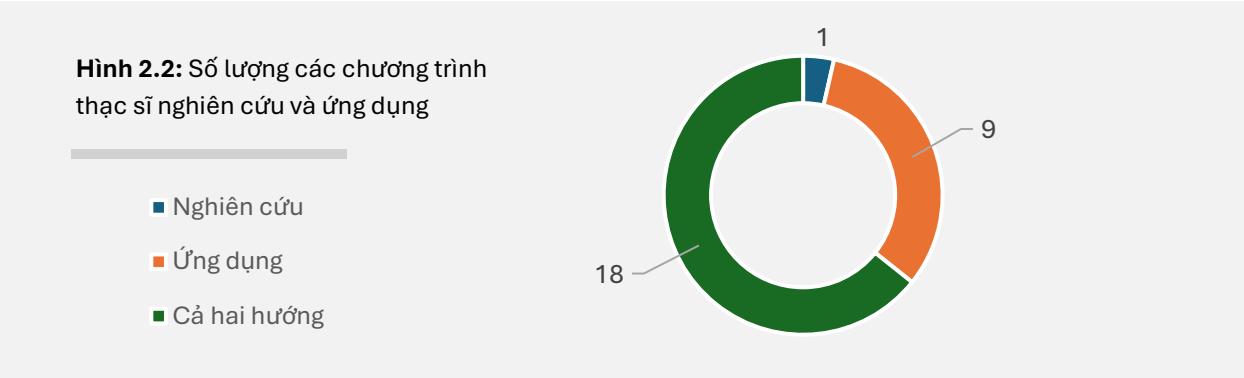
Các chương trình đào tạo nâng cao hàn lâm trong nước được các trường đại học cung cấp với hai cấp học là thạc sĩ và tiến sĩ tương ứng với bậc 8 và bậc 9 trong Khung trình độ quốc gia 2016 do Thủ tướng Chính phủ ban hành. Trước năm 2000, việc đào tạo thạc sĩ kế toán chỉ giới hạn trong số một vài trường lớn như Đại học Kinh tế quốc dân Hà Nội, Đại học Kinh tế TPHCM, Học viện Tài chính... Trong 10 năm gần đây, số lượng tăng khá nhanh, đến năm 2025 đã có 35 trường có mở ngành này (Hình 2.1).

Hình 2.1: Số lượng trường đại học cung cấp chương trình đào tạo thạc sĩ qua các năm



Từ năm 2014, Bộ Giáo dục và Đào tạo cho phép việc đào tạo thạc sĩ được thực hiện theo hai hướng Ứng dụng và Nghiên cứu, mở ra khả năng các trường thiết kế chương trình đào tạo linh hoạt đáp ứng mục tiêu phát triển của người học, đặc biệt đối với lĩnh vực mang tính nghề nghiệp cao như kế toán. Phần lớn các trường tuyển sinh thạc sĩ kế toán theo cả hai hướng, tuy nhiên một số trường tập trung vào một hướng duy nhất phù hợp với đối tượng người học và nguồn lực của trường (Hình 2.2).

Hình 2.2: Số lượng các chương trình thạc sĩ nghiên cứu và ứng dụng



Ghi chú: Dựa trên thông tin của 28 trường có công bố định hướng đào tạo trong Thông báo tuyển sinh năm 2025.

Bên cạnh đó, việc đào tạo ở bậc tiến sĩ cũng bắt đầu mở rộng trong thời gian gần đây với 9 trường đại học có đào tạo tiến sĩ kế toán trên cả nước. Ngoài vài trường lớn truyền thống đào tạo bậc học này từ những năm 1990, phần lớn được thành lập trong 10 năm trở lại đây.

Ngoài ra, đối với người làm kế toán, kiểm toán có bằng đại học ngành khác nhưng cần có nền tảng kiến thức và bằng cấp tiêu chuẩn cho công việc, đào tạo văn bằng 2 được cho phép từ năm 2001. Sau đó, đào tạo liên thông được cho phép từ năm 2002 để đáp ứng nhu cầu nâng cao trình độ của người đã có bằng cao đẳng kế toán. Các chương trình đào tạo nói trên có thể mở dưới nhiều hình thức như từ xa, vừa học vừa làm hay trực tuyến, làm tăng cơ hội học tập của người học trên phạm vi cả nước.

Trong khi các chương trình đào tạo văn bằng 2 và liên thông kế toán đã phổ biến ở hầu hết các trường đại học, số lượng trường đào tạo bậc thạc sĩ và tiến sĩ còn ít đồng thời tập trung tại một số địa phương (Bảng 2.1). Điều này khiến cơ hội học tập dù mở ra nhưng vẫn còn là thách thức đối với nhiều người học ở các địa phương khác. Mặt khác, so với số lượng 131 trường đại học đào tạo ngành Kế toán – Kiểm toán bậc cử nhân với chỉ tiêu trên 32.000 thì quy mô đào tạo thạc sĩ và tiến sĩ kế toán còn khá khiêm tốn.

Bảng 2.1: Phân bổ địa lý các trường có đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ kế toán năm 2025

Địa phương (theo đơn vị hành chính mới)	Thạc sĩ kế toán		Tiến sĩ kế toán	
	Số trường	Chỉ tiêu tuyển sinh [a]	Số trường	Chỉ tiêu tuyển sinh [b]
Hà Nội	13	568	5	85
Thái Nguyên	1	30		
Hải Phòng	1	30		
Nghệ An	1	20		
Thanh Hóa	1	50		
Đà Nẵng	3	170	2	15
Gia Lai	1	40		
Khánh Hòa	1	35		
TPHCM	11	450	2	33
Đồng Nai	1	25		
Cần Thơ	1	50		
Cộng	35	1.468	9	133

[a] Số liệu của 34 trường có công bố thông tin về chỉ tiêu tuyển sinh thạc sĩ năm 2025

[b] Số liệu của 8 trường có công bố thông tin về chỉ tiêu tuyển sinh tiến sĩ năm 2025

Các chương trình đào tạo nâng cao nghề nghiệp từng bước phát triển mang lại hướng tham gia đào tạo mới cho người làm kế toán, kiểm toán.

Các chương trình đào tạo nâng cao nghề nghiệp được thực hiện dưới hình thức các kỳ thi cấp quốc gia hoặc quốc tế để cấp chứng chỉ nghề nghiệp – thường là đầu vào của các tổ chức nghề nghiệp hoặc cơ sở cấp giấy phép hành nghề. Bên cạnh phục vụ cho hành nghề, việc tham gia các chương trình đào tạo này giúp nâng cao năng lực nghề nghiệp và cập nhật kiến thức sau khi rời nhà trường.

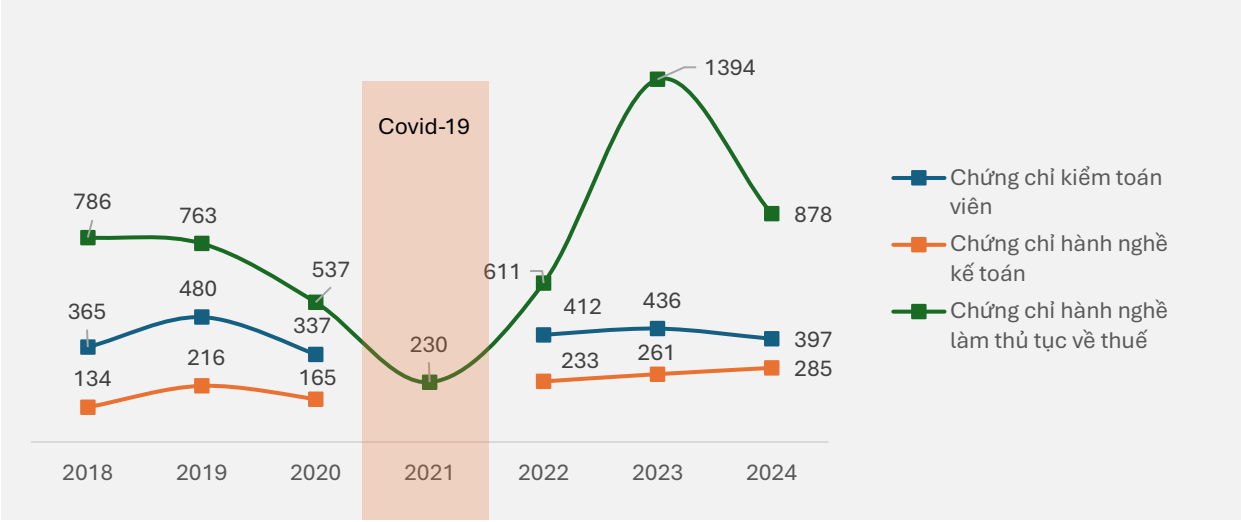
Các chứng chỉ nghề nghiệp quốc gia trong lĩnh vực kế toán, kiểm toán tại Việt Nam bao gồm Chứng chỉ kiểm toán viên, Chứng chỉ hành nghề kế toán và Chứng chỉ hành nghề làm thủ tục về thuế. Trong hơn 30 năm qua, các chứng chỉ này là cơ sở bảo đảm năng lực nghề nghiệp và là cơ sở cấp giấy phép hành nghề trong lĩnh vực kiểm toán, dịch vụ kế toán và dịch vụ thuế tại Việt Nam[1] (Bảng 2.2).

Bảng 2.2: Các chứng chỉ nghề nghiệp quốc gia trong lĩnh vực kế toán, kiểm toán tại Việt Nam

Tên chứng chỉ	Năm tổ chức thi đầu tiên	Cơ quan cấp chứng chỉ
Chứng chỉ kiểm toán viên	1994	Bộ Tài chính
Chứng chỉ hành nghề kế toán	2004	Bộ Tài chính
Chứng chỉ hành nghề làm thủ tục về thuế	2008	Cục Thuế

Để trải qua kỳ thi cấp chứng chỉ, người làm kế toán, kiểm toán có thể tự học hoặc tham gia các lớp ôn tập do các tổ chức được phép tổ chức. Trong những năm gần đây, số lượng hoàn thành các chứng chỉ khá ổn định trừ việc gián đoạn hoặc giảm sút năm 2021 do ảnh hưởng đại dịch Covid-19 (Hình 2.3).

Hình 2.3: Số lượng chứng chỉ nghề nghiệp quốc gia được cấp giai đoạn 2018-2024



[1] Vào tháng 7 năm 2026, Bộ Tài chính đã bãi bỏ yêu cầu và kỳ thi kiểm tra đối với Chứng chỉ hành nghề kế toán và Chứng chỉ hành nghề làm thủ tục về thuế.

Bên cạnh việc tổ chức thi các chứng chỉ trên, Bộ Tài chính còn tổ chức sát hạch cho những người đã có chứng chỉ nghề nghiệp quốc tế được Việt Nam công nhận để có thể hành nghề (Bảng 2.3).

Bảng 2.3: Số lượng người đạt sát hạch kiểm toán viên và hành nghề kế toán giai đoạn 2018-2024

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Sát hạch kiểm toán viên	69	52	40	-	36	72	75
Sát hạch hành nghề kế toán	-	1	-	-	1	5	3

Các chứng chỉ nghề nghiệp quốc tế phát triển mạnh mẽ tại Việt Nam trong hơn 20 năm qua, bao gồm các chứng chỉ liên quan đến hành nghề kế toán, kiểm toán và các chứng chỉ dành cho các lĩnh vực chuyên sâu như kiểm toán nội bộ, điều tra gian lận... Để đạt chứng chỉ này, có thể tự học và đăng ký thi, hoặc tham gia các chương trình đào tạo do các đối tác đào tạo cung cấp.

Đến thời điểm hiện tại đã có ba chứng chỉ liên quan đến hành nghề kế toán, kiểm toán tại Việt Nam được Bộ Tài chính công nhận có thể hành nghề sau khi đạt kỳ thi sát hạch (Bảng 2.4).

Bảng 2.4: Các chứng chỉ nghề nghiệp quốc tế liên quan đến hành nghề kế toán, kiểm toán tại Việt Nam

Chứng chỉ nghề nghiệp	Tổ chức nghề nghiệp [a]	Năm bắt đầu[b]	Số lượng hội viên tại Việt Nam[c]
ACCA Qualification	Association of Chartered Certified Accountants (ACCA)	2002	1300+
CPA Australia Qualification	CPA Australia	2008	1200+[d]
ACA Qualification	Institute of Chartered Accountants in England and Wales (ICAEW)	2015	60+

Ghi chú:
(a) Đây là các tổ chức nghề nghiệp mà chứng chỉ nghề nghiệp được nêu cụ thể trong Thông tư 91/2017/TT-BTC. Các tổ chức khác được xem xét theo các điều kiện của Thông tư.
(b) Năm chính thức có văn phòng đại diện tại Việt Nam.
(c) Số lượng này thường nhỏ hơn số lượng đã hoàn thành chứng chỉ vì người hoàn thành chứng chỉ có thể đã chuyển ra nước ngoài hoặc ngừng tham gia các hoạt động hội viên theo quy định.
(d) Số liệu năm 2023 công bố tại Lễ kỷ niệm 15 năm hoạt động của CPA Australia tại Việt Nam.

Các chứng chỉ nghề nghiệp dành cho các lĩnh vực chuyên sâu (Bảng 2.5) phát triển nhanh chóng và thu hút nhiều người tham gia. Các tổ chức nghề nghiệp cung cấp chứng chỉ có thể không mở văn phòng chính thức tại Việt Nam mà thông qua các đối tác đào tạo hoặc hội chi nhánh (chapter).

Bảng 2.5: Một số chứng chỉ nghề nghiệp chuyên sâu và năm bắt đầu có mặt tại Việt Nam

Tên chứng chỉ	**Tổ chức nghề nghiệp**	**Năm** [(a)]
Certified Management Accountant (CMA)	Institute of Management Accountants (IMA)	2010
Chartered Financial Analyst® (CFA®)	CFA Institute	2008
Certified Internal Auditor (CIA)	Institute of Internal Auditors (IIA)	2013
Certified Treasury Professional (CTP)	Association for Financial Professionals (AFP)	2021
Financial Planning & Analysis Certification (FPAC)	Association for Financial Professionals (AFP)	2021
Certified Fraud Examiner (CFE)	Association of Certified Fraud Examiners (ACFE)	2015
Certified Information Systems Auditor (CISA)	ISACA	2005
Financial Risk Manager (FRM)	Global Association of Risk Professionals	2008

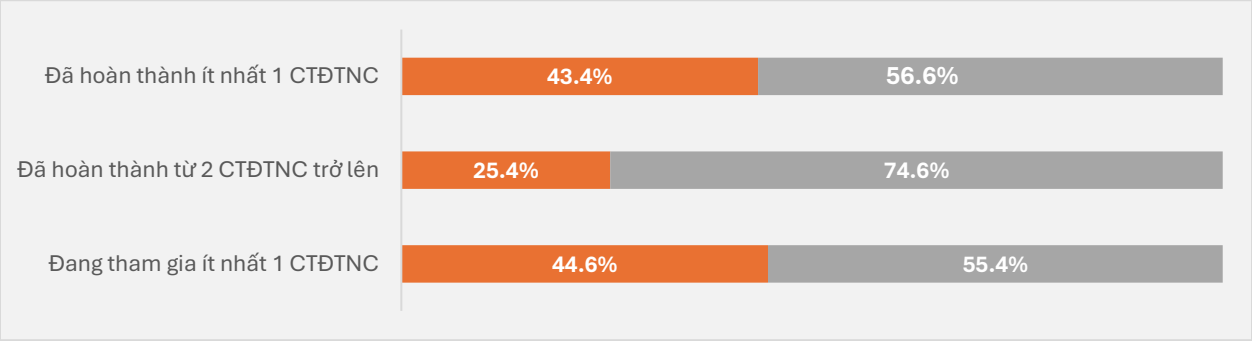
[(a)] *Được xác định tương đối, có thể là năm bắt đầu có người học tại Việt Nam, bắt đầu đào tạo tại Việt Nam qua đối tác hoặc năm thành lập chi nhánh.*

THAM GIA ĐÀO TẠO NÂNG CAO

Người làm kế toán, kiểm toán có quan tâm đến việc tham gia đào tạo nâng cao nhưng khoảng trống vẫn còn khá lớn

Hình 2.4 cho thấy 43,4% người làm kế toán, kiểm toán đã hoàn tất ít nhất một chương trình đào tạo nâng cao và 25,4% cho biết mình đã hoàn tất từ 2 chương trình đào tạo nâng cao trở lên. Đồng thời có 44,6% đang tham gia ít nhất một chương trình đào tạo. Như vậy, nhìn chung có sự quan tâm đến đào tạo nâng cao sau khi ra trường.

Hình 2.4: Tình hình tham gia các chương trình đào tạo nâng cao (CTĐTNC)



Tuy nhiên, điều đáng suy nghĩ là có 56,6% người làm kế toán, kiểm toán chưa hoàn thành bất kỳ chương trình đào tạo nâng cao nào cùng với 55,4% không đang tham gia bất kỳ một chương trình nào. Việc phân tích sâu hơn (Bảng 2.6) sẽ làm rõ vấn đề này.

Bảng 2.6: Phân tích sâu việc chưa hoàn thành hoặc không tham gia bất kỳ CTĐTNC nào

Chưa hoàn thành bất kỳ CTĐTNC nào	**56.6%**
Trừ (-) các trường hợp đang tham gia ít nhất 1 CTĐTNC (đang học tập CTĐTNC đầu tiên)	26.2%
Còn lại là trường hợp chưa hoàn thành và cũng không tham gia bất kỳ CTĐTNC nào	30.4%
Không tham gia bất kỳ CTĐTNC nào	**55.4%**
Trừ (-) các trường hợp đã hoàn thành ít nhất 1 CTĐTNC (nghỉ ngơi sau khi hoàn thành)	25.0%
Còn lại là trường hợp chưa hoàn thành và cũng không đang tham gia bất kỳ CTĐTNC nào	30.4%

Như vậy, nếu xem việc "đang học tập" và "nghỉ ngơi" là bình thường, thì thực sự tỷ lệ người chưa hoàn thành cũng như không đang tham gia bất kỳ chương trình đào tạo nâng cao nào là 30,4%, là một "khoảng trống đào tạo" cần tìm hiểu thêm.

Việc phân tích theo lứa tuổi (Bảng 2.7) cho thấy tỷ lệ hoàn thành ít nhất một chương trình đào tạo nâng cao giảm dần từ lứa tuổi 53-60 (89,5%) xuống các lứa tuổi trẻ hơn như 45-52 (68%), 37-44 (52,8%) và 29-36 (50,5%). Ngược lại, tỷ lệ đang tham gia ít nhất một chương trình đào tạo nâng cao tăng dần từ lứa tuổi 53-60 (21.1%) lên các lứa tuổi trẻ hơn như 45-52 (27%), 37-44 (44%) và 29-36 (47,3%). Lứa tuổi dưới 29 mới ra trường nên có tỷ lệ hoàn thành ít nhất 1 chương trình rất thấp trong khi tỷ lệ đang tham gia ít nhất 1 chương trình lại chỉ hơi cao hơn so với lứa tuổi liền trước. Nhìn chung, quá trình tham gia đào tạo nâng cao tích lũy qua thời gian trong suốt cuộc đời làm việc của người làm kế toán, kiểm toán.

Bảng 2.7: Tình hình tham gia đào tạo nâng cao – Phân tích theo lứa tuổi

	Trên 60	53-60	45-52	37-44	29-36	Dưới 29
Đã hoàn thành ít nhất 1 CTĐTNC	60.0%	89.5%	68.0%	52.8%	50.5%	14.4%
Đang tham gia ít nhất 1 CTĐTNC	20.0%	21.1%	27.0%	44.0%	47.3%	51.2%

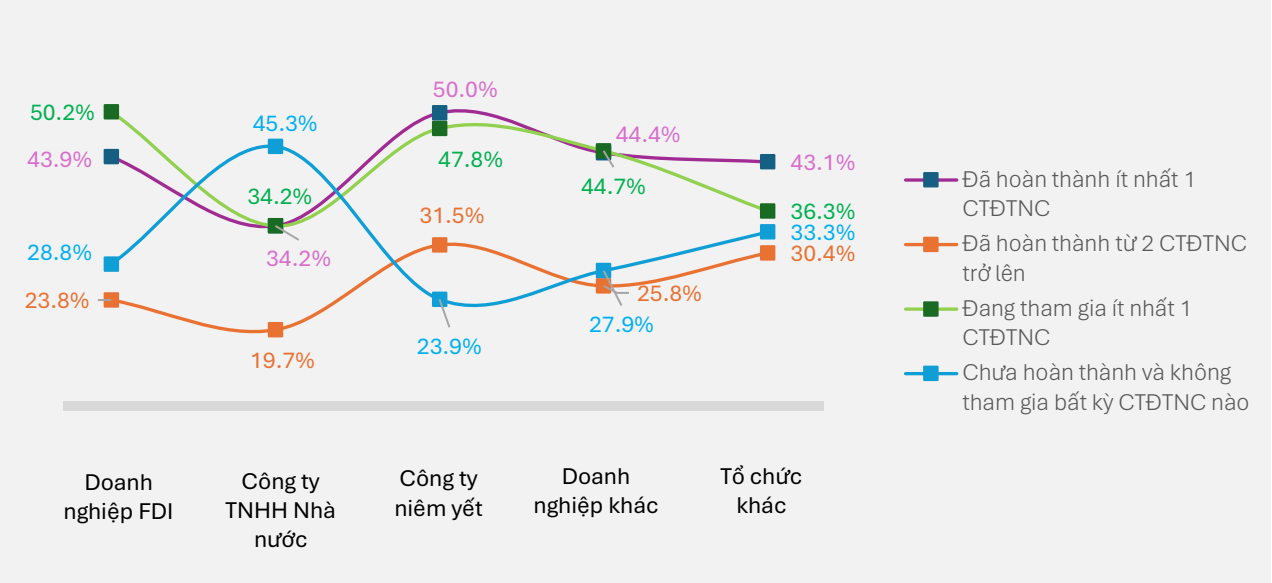
Phân tích sâu hơn (Bảng 2.8) cho thấy phép nhận dạng "khoảng trống đào tạo" thông qua xem xét tuổi tác của những người chưa hoàn thành cũng như không đang tham gia bất kỳ chương trình đào tạo nâng cao nào. Các lứa tuổi 45-52, 37-44 và 29-36 có một tỷ lệ gần nhau từ 25% đến 27,1% thuộc nhóm này. Lứa tuổi ít nhất là 53-60 chỉ còn 10,5% và lứa tuổi đông nhất là dưới 29 với tỷ lệ lên đến 42,5%.

Bảng 2.8: Tình hình tham gia đào tạo nâng cao – Phân tích "khoảng trống đào tạo"

	Trên 60	53-60	45-52	37-44	29-36	Dưới 29
Đang học CTĐTNC đầu tiên	10.0%	0.0%	5.0%	20.2%	24.5%	43.2%
Đang "nghỉ ngơi" sau khi hoàn thành CTĐTNC	50.0%	68.4%	46.0%	28.9%	27.7%	6.3%
Chưa hoàn thành cũng như không đang tham gia bất kỳ CTĐTNC nào	30.0%	10.5%	27.0%	27.1%	25.0%	42.5%

So sánh tỷ lệ hoàn thành, tỷ lệ đang tham gia các chương trình đào tạo nâng cao và "khoảng trống đào tạo" của các loại hình doanh nghiệp (Hình 2.5) cho thấy công ty niêm yết đứng đầu về thành tích tham gia đào tạo với 50% đã hoàn thành ít nhất 1 chương trình và 31,5% đã hoàn thành ít nhất 2 chương trình. Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI) dẫn đầu về tỷ lệ đang theo học ít nhất 1 chương trình. Trong khi đó, các công ty TNHH do Nhà nước nắm 100% vốn điều lệ đứng đầu về "khoảng trống đào tạo" với tỷ lệ 45,3% chưa hoàn thành cũng như không đang tham gia bất kỳ chương trình đào tạo nào.

Hình 2.5: Phân tích tình trạng tham gia đào tạo nâng cao theo loại hình doanh nghiệp



Khi quy mô doanh nghiệp tăng lên người làm kế toán, kiểm toán có xu hướng tham gia đào tạo nâng cao nhiều hơn để đáp ứng yêu cầu công việc bên cạnh việc có thể nhận được hỗ trợ từ doanh nghiệp. Bảng 2.9 cho thấy tỷ lệ đã hoàn thành ít nhất một chương trình đào tạo nâng cao tăng từ 40,8% ở doanh nghiệp dưới 100 người, tăng dần lên đến 59,5% ở doanh nghiệp quy mô trên 5.000 người. Tương tự đối với tỷ lệ đã hoàn thành ít nhất hai chương trình và tỷ lệ đang tham gia ít nhất một chương trình. "Khoảng trống đào tạo" giảm từ 32,2% ở doanh nghiệp dưới 100 người chỉ còn 16,2% ở doanh nghiệp quy mô trên 5.000 người.

Một trường hợp bất thường là tình hình tham gia đào tạo nâng cao cũng như khoảng trống đào tạo tại các doanh nghiệp có quy mô từ 200 đến 1.000 người. Tại các doanh nghiệp này, tỷ lệ đã hoàn thành ít nhất một chương trình đào tạo chỉ có 41,2% thấp hơn doanh nghiệp có quy mô từ 100 đến 200 người. Tỷ lệ đang tham gia ít nhất một chương trình đào tạo nâng cao chỉ có 38,9% cũng thấp hơn hẳn các doanh nghiệp có quy mô từ 100 đến 200 người. Khoảng trống đào tạo lên đến 35,5% cao nhất trong tất cả các cấp độ quy mô doanh nghiệp. Điều này có thể xuất phát từ một hiện tượng "sự đứt gẫy ở quy mô vừa" (missing middle) - ở giai đoạn này, quy mô doanh nghiệp đủ lớn để không còn linh hoạt như doanh nghiệp nhỏ nhưng lại chưa đủ nguồn lực và hệ thống như doanh nghiệp lớn. Khối lượng công việc tăng lên trong khi nguồn lực (đội ngũ nhân viên, các cấp bậc trung gian, thiết bị và công nghệ, dịch vụ tư vấn...) không đủ nên công việc bận rộn dẫn đến nhân viên không có thời gian học tập. Hoạt động phức tạp hơn nên không thể kiêm nhiệm hay "choàng việc" như doanh nghiệp nhỏ. Đồng thời, ở quy mô này thường nguồn lực tài chính của doanh nghiệp hạn chế nên các chính sách hỗ trợ nhân viên đi học cũng không được như các doanh nghiệp quy mô lớn.

Bảng 2.9: Phân tích tình trạng tham gia đào tạo nâng cao theo quy mô doanh nghiệp

	Dưới 100 người	Từ 100 đến dưới 200 người	Từ 200 đến dưới 1.000 người	Từ 1.000 đến dưới 5.000 người	Trên 5.000 người
Đã hoàn thành ít nhất 1 CTĐTNC	40.8%	46.4%	41.2%	49.5%	59.5%
Đã hoàn thành từ 2 CTĐTNC trở lên	22.0%	25.7%	24.2%	37.6%	43.2%
Đang tham gia ít nhất 1 CTĐTNC	44.8%	44.7%	38.9%	55.4%	45.9%
Chưa hoàn thành và không đang tham gia bất kỳ CTĐTNC nào	32.2%	29.1%	35.5%	18.8%	16.2%

Tình hình tham gia đào tạo tại các địa phương về cơ bản phù hợp với tình hình chung nhưng có một số khác biệt đáng lưu ý (Bảng 2.10). TPHCM có tỷ lệ hoàn thành ít nhất một chương trình đào tạo nâng cao (40,7%) và hai chương trình đào tạo nâng cao (23,4%) đều thấp hơn Hà Nội (48,5% và 28,2%) và các địa phương khác (49,3% và 30,7%). Khoảng trống đào tạo thể hiện qua tỷ lệ người chưa hoàn thành và không đang tham gia bất kỳ chương trình đào tạo nâng cao nào của TPHCM là 32,1% cao hơn cả Hà Nội (30,1%) và các địa phương khác (24%). Sự hạn chế của việc tham gia đào tạo tại TPHCM có thể xuất phát từ áp lực công việc và cuộc sống của thành phố năng động này dẫn đến sự lựa chọn thực tế hơn (ví dụ tham gia các khóa học ngắn hạn đáp ứng nhu cầu công việc thay vì theo đuổi các chương trình dài hơi hơn để lấy bằng cấp. chứng chỉ). Tại các địa phương khác ngoài Hà Nội và TPHCM, mặc dù điều kiện học tập có thể khó khăn hơn nhưng áp lực công việc và cuộc sống thấp hơn có thể là cơ hội để người làm kế toán, kiểm toán tại đây lựa chọn theo hướng đầu tư dài hạn hơn vào bằng cấp, chứng chỉ.

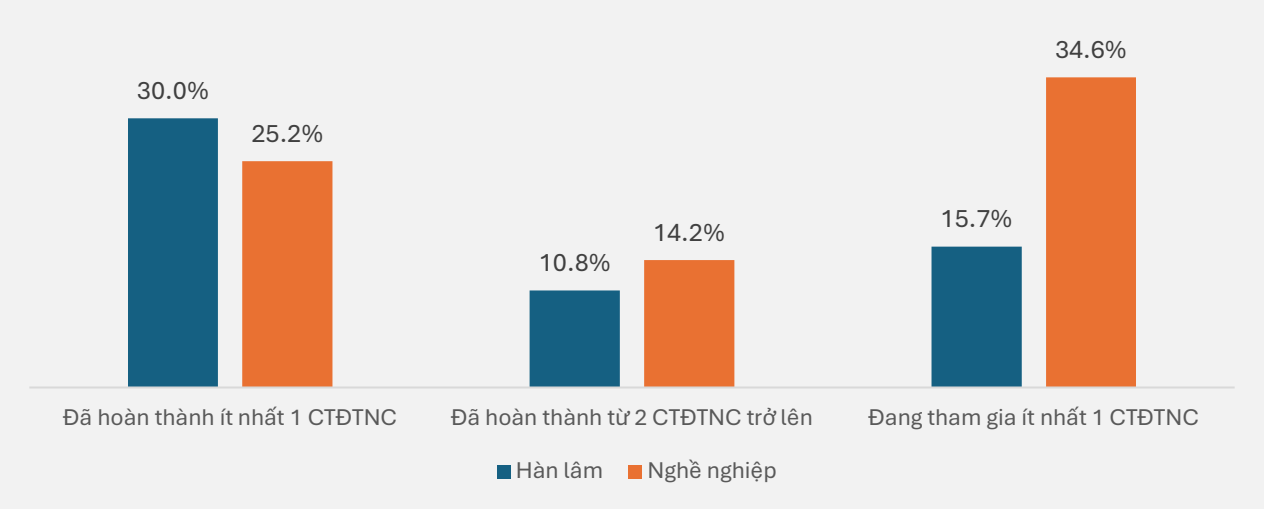
Bảng 2.10: Phân tích tình trạng tham gia đào tạo nâng cao theo địa phương làm việc

	Hà Nội	TPHCM	Địa phương khác
Đã hoàn thành ít nhất 1 CTĐTNC	48.5%	40.7%	49.3%
Đã hoàn thành từ 2 CTĐTNC trở lên	28.2%	23.4%	30.7%
Đang tham gia ít nhất 1 CTĐTNC	42.9%	44.7%	44.7%
Chưa hoàn thành và không đang tham gia bất kỳ CTĐTNC nào	30.1%	32.1%	24.0%

Đào tạo nâng cao hàn lâm đã đi trước nhưng đào tạo nâng cao nghề nghiệp có khả năng vượt lên.

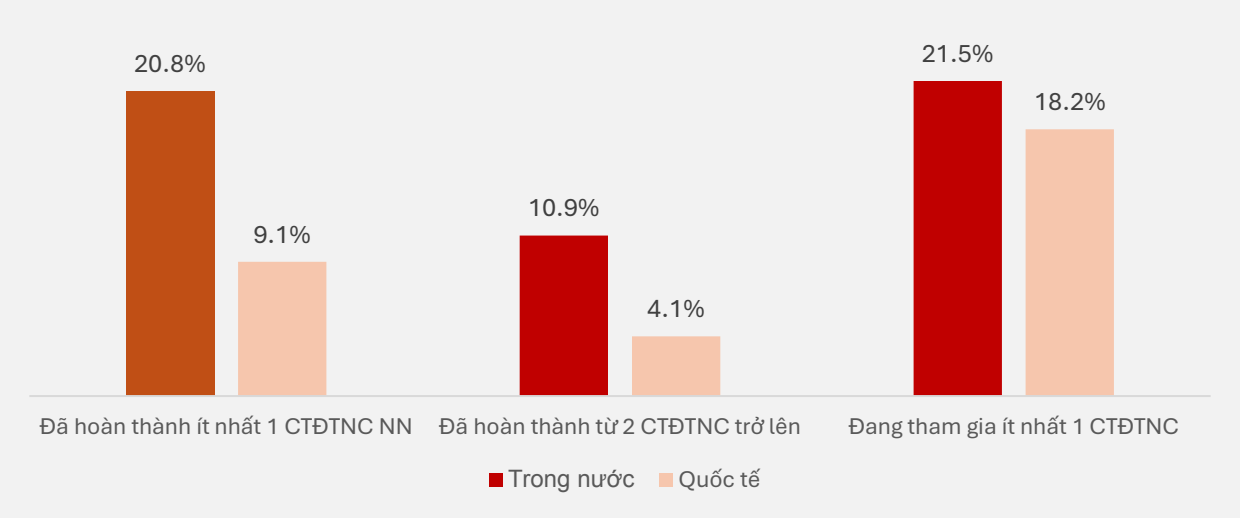
Hình 2.6 cho thấy tỷ lệ người làm kế toán, kiểm toán hoàn thành ít nhất một chương trình đào tạo nâng cao hàn lâm (30%) cao hơn so với chương trình nghề nghiệp (25,2%). Tuy nhiên, chương trình nghề nghiệp dẫn trước về tỷ lệ hoàn thành ít nhất hai chương trình (14,2% so với 10,8%). Đặc biệt là tỷ lệ đang tham gia ít nhất một chương trình nghề nghiệp gần gấp đôi so với chương trình hàn lâm.

Hình 2.6: So sánh tình hình tham gia đào tạo nâng cao hàn lâm và nghề nghiệp



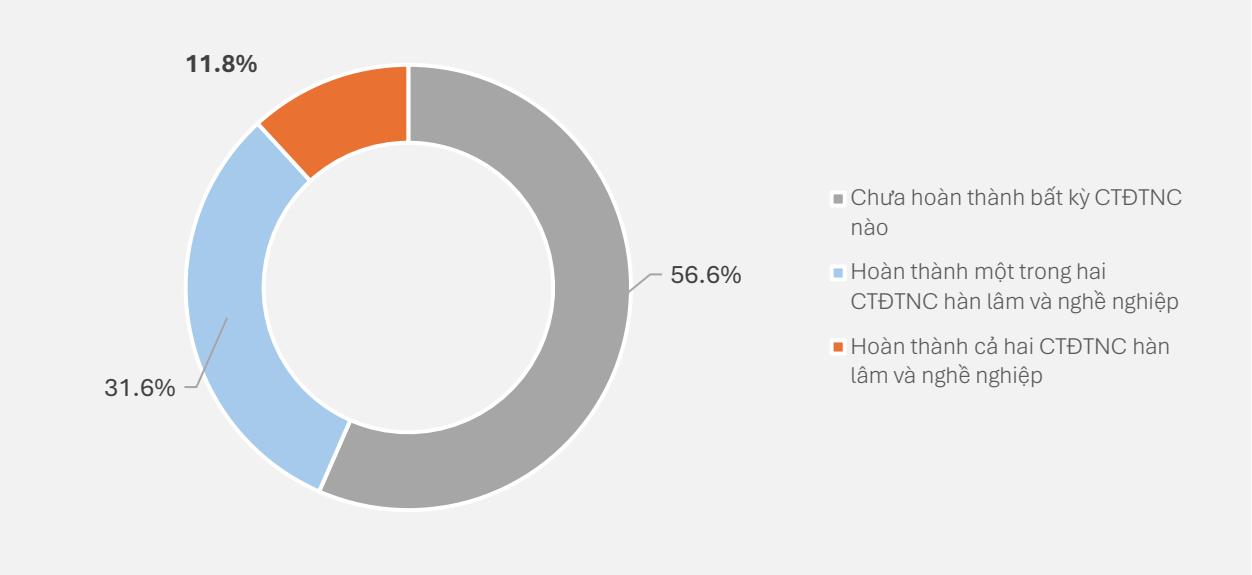
Tình hình tham gia đào tạo nâng cao nghề nghiệp với các chứng chỉ quốc tế hiện nay (Hình 2.7) còn khiêm tốn so với các chứng chỉ quốc gia thể hiện qua số người đã hoàn thành các chứng chỉ trong nước cao gấp đôi chứng chỉ quốc tế (20,8% so với 9,1%). Tuy nhiên, nhìn vào số người đang tham gia thì có thể hình dung khoảng cách này có thể thu hẹp trong tương lai (21,5% so với 18,2%).

Hình 2.7: So sánh tình hình tham gia đào tạo nâng cao nghề nghiệp trong nước và quốc tế



Việc tham gia đồng thời cả hai chương trình đào tạo nâng cao hàn lâm và đào tạo nâng cao nghề nghiệp là một xu hướng đáng chú ý khi có 11,8% đã hoàn thành cả hai chương trình (Hình 2.8).

Hình 2.8: Kết hợp giữa chương trình đào tạo hàn lâm và nghề nghiệp



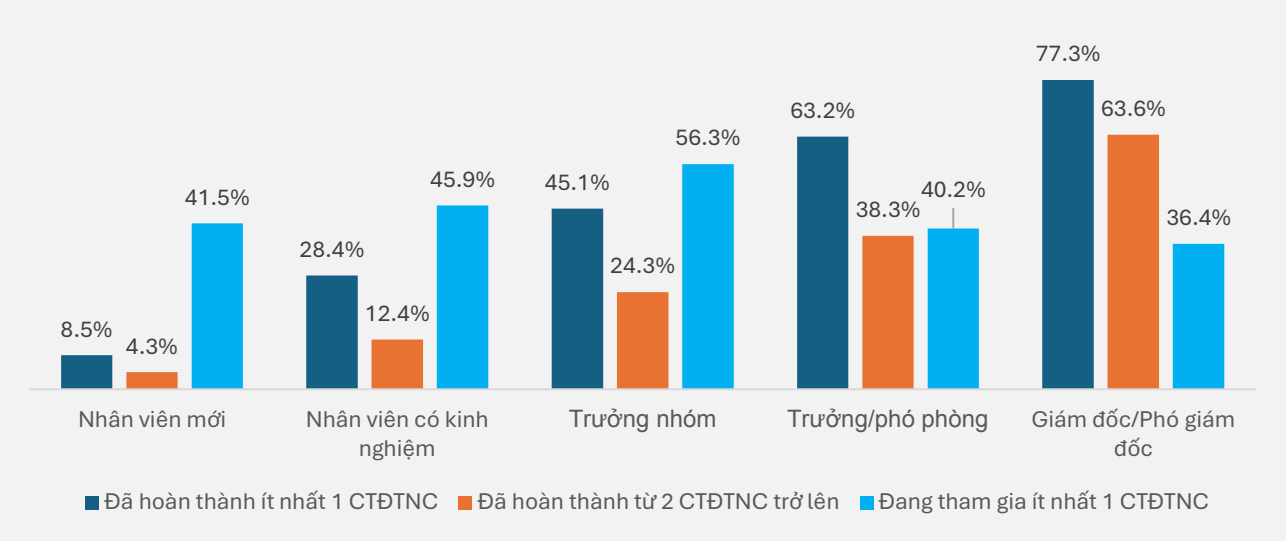
ĐÀO TẠO NÂNG CAO VÀ PHÁT TRIỂN NGHỀ NGHIỆP

Mức độ tham gia các chương trình đào tạo nâng cao gắn với quá trình thăng tiến trong công việc.

Từ cấp bậc nhân viên mới lên các cấp bậc nhân viên có kinh nghiệm, tổ trưởng, trưởng phòng và giám đốc, tỷ lệ hoàn thành ít nhất một chương trình đào tạo nâng cao tăng lần lượt từ 8,5% lên 28,4%, 45,1%, 63,2% và 77,3% (Hình 2.9). Tỷ lệ hoàn thành ít nhất 2 chương trình đào tạo nâng cao cũng tăng lần lượt từ 4,3% lên 12,4%, 24,3%, 38,3% và 63,6%. Tỷ lệ đang tham gia ít nhất một chương trình đào tạo cũng tăng từ 41,5% lên 45,9% và đạt mức tối đa 56,3% ở cấp độ trưởng nhóm. Sau đó, tỷ lệ đang tham gia giảm dần xuống 40,2% và cuối cùng là 36,4% ở cấp độ giám đốc.

Quá trình trên phản ánh tiến trình bổ sung, nâng cao kiến thức liên tục gắn với sự thăng tiến trong công việc, đặc biệt là giai đoạn phát triển đầu sự nghiệp để tạo nền tảng cho giai đoạn kế tiếp.

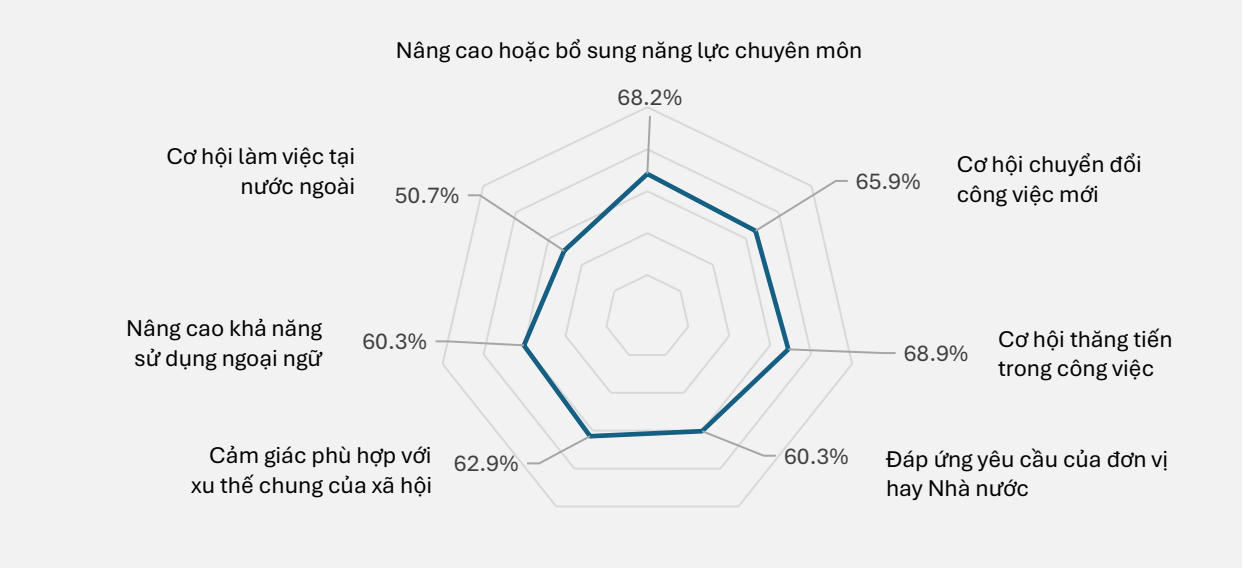
Hình 2.9: Mức độ tham gia đào tạo nâng cao theo cấp bậc công việc



Đào tạo hàn lâm chỉ đáp ứng mong đợi của người học ở mức độ nhất định và có chênh lệch đáng lưu ý giữa đánh giá của người đã học và người chưa học.

Người học đánh giá mức độ đáp ứng các mong đợi khi học các chương trình đào tạo hàn lâm ở mức tốt và tốt nhất chỉ đạt chưa đến 70% cho tất cả các mong đợi (Hình 2.10). Hai mong đợi được đánh giá cao nhất là "cơ hội thăng tiến trong công việc" (68,9%) và "nâng cao và bổ sung năng lực chuyên môn" (68,2%). Kế tiếp là "cơ hội chuyển đổi công việc mới" (65,9%) và "cảm giác phù hợp với xu thế chung của xã hội" (62,9%). Các mong đợi còn lại chỉ đáp ứng mức độ trên trung bình hoặc trung bình là "đáp ứng yêu cầu của đơn vị công tác hoặc Nhà nước" (60,3%), "nâng cao khả năng sử dụng ngoại ngữ" (60,3%) và "cơ hội làm việc ở nước ngoài" (50,7%).

Hình 2.10: Đánh giá về mức độ đạt được kỳ vọng của người đã hoàn thành chương trình đào tạo nâng cao hàn lâm



Ghi chú: Mức đánh giá đo bằng mức tốt và tốt nhất theo thang điểm 5 của người đã học ít nhất một chương trình đào tạo nâng cao hàn lâm.

Một vấn đề cần lưu ý là mức đánh giá này thấp hơn mức đánh giá người chưa học trong tất cả các mong đợi, mặc dù bản thân mức độ đánh giá của người chưa học cũng không phải là cao (Bảng 2.11). Điều này liên quan đến cả hình ảnh của đào tạo nâng cao hàn lâm trước xã hội cũng như cách thức triển khai thực tế.

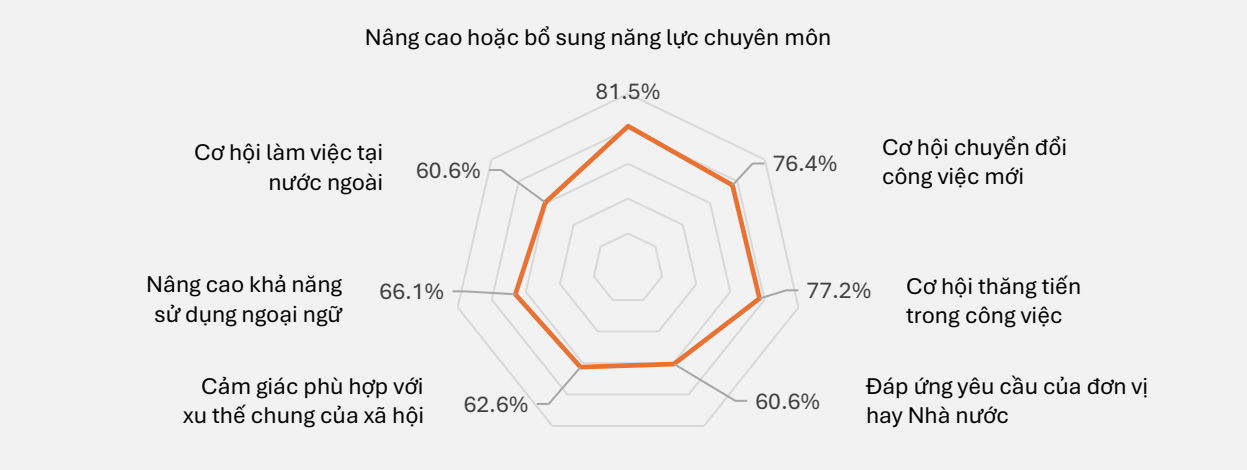
Bảng 2.11: Chênh lệch giữa đánh giá của người đã học và người chưa học về mức độ đáp ứng các mong đợi về chương trình đào tạo nâng cao hàn lâm

Mong đợi	Người đã học	Người chưa học
Nâng cao hoặc bổ sung năng lực chuyên môn	68.2%	77.1%
Cơ hội chuyển đổi công việc mới	65.9%	73.0%
Cơ hội thăng tiến trong công việc	68.9%	76.4%
Đáp ứng yêu cầu của đơn vị hay Nhà nước	60.3%	66.8%
Cảm giác phù hợp với xu thế chung của xã hội	62.9%	65.6%
Nâng cao khả năng sử dụng ngoại ngữ	60.3%	67.5%
Cơ hội làm việc tại nước ngoài	50.7%	60.5%

Đào tạo nâng cao nghề nghiệp mang lại đánh giá tích cực hơn so với đào tạo hàn lâm nhưng vẫn tồn tại chênh lệch kỳ vọng giữa người đã học và người chưa học.

Hình 2.11 cho thấy mức đánh giá tốt và tốt nhất của người đã học về việc đáp ứng mong đợi từ chương trình đào tạo nghề nghiệp nâng cao được một số điểm son so với chương trình hàn lâm, đặc biệt là "nâng cao hoặc bổ sung năng lực chuyên môn" (81,5%), "cơ hội thăng tiến trong công việc" (77,2%) và "cơ hội chuyển đổi công việc mới" (76,4%). Mặc dù vậy, mức đánh giá này vẫn thấp hơn so với kỳ vọng của người chưa học (Bảng 2.12).

Hình 2.11: Đánh giá về mức độ đạt được kỳ vọng của người đã hoàn thành chương trình đào tạo nâng cao nghề nghiệp



Ghi chú: Mức đánh giá đo bằng mức tốt và tốt nhất theo thang điểm 5 của người đã học ít nhất một chương trình đào tạo nâng cao nghề nghiệp.

Bảng 2.12: Chênh lệch giữa đánh giá của người đã học và người chưa học về mức độ đáp ứng các mong đợi về chương trình đào tạo nâng cao nghề nghiệp

Mong đợi	Người đã học	Người chưa học
Nâng cao hoặc bổ sung năng lực chuyên môn	81.5%	82.6%
Cơ hội chuyển đổi công việc mới	76.4%	80.2%
Cơ hội thăng tiến trong công việc	77.2%	81.3%
Đáp ứng yêu cầu của đơn vị hay Nhà nước	60.6%	69.1%
Cảm giác phù hợp với xu thế chung của xã hội	62.6%	73.1%
Nâng cao khả năng sử dụng ngoại ngữ	66.1%	71.3%
Cơ hội làm việc tại nước ngoài	60.6%	68.0%

Công việc tại đơn vị và chi phí học tập là các thách thức hàng đầu của việc tham gia đào tạo nâng cao.

Những người đã hoàn thành ít nhất một chương trình đào tạo nâng cao hàn lâm và những người đã hoàn thành ít nhất một chương trình đào tạo nâng cao nghề nghiệp có mức đánh giá về các thách thức trong việc học khá gần nhau và thứ tự các thách thức gần như tương đương (Bảng 2.13). Hai bên đều cho rằng công việc tại đơn vị là thách thức lớn nhất (hàn lâm 70,2% và nghề nghiệp 71,3%) mặc dù tính theo tỷ lệ chỉ ở mức khá (xấp xỉ 70%). Chi phí học tập được cả hai đồng ý ở mức thứ hai tuy hàn lâm đánh giá cao hơn (69,9%) so với nghề nghiệp (66,1%). Động lực học tập và độ dài của chương trình được xếp thứ ba và thứ tư ở cả hai bên cho thấy sự kiên trì đóng vai trò quan trọng.

Có một khác biệt nhỏ về thứ tự giữa ngoại ngữ và phương pháp học tập. Người học chương trình hàn lâm gặp thách thức về ngoại ngữ nhiều hơn do ngoài việc sử dụng trong học tập còn yêu cầu bắt buộc về chứng chỉ ngoại ngữ khi ra trường. Người học chứng chỉ nghề nghiệp gặp thách thức nhiều hơn ở phương pháp học tập vì quá trình học phải dựa nhiều vào tự học. Hoàn cảnh gia đình và tài liệu tham khảo có mức thách thức trung bình, trong đó người học chương trình nghề nghiệp có mức đánh giá cao hơn một chút về tài liệu tham khảo. Điều này có thể liên quan đến các chứng chỉ nghề nghiệp quốc gia hiện nay tài liệu học tập còn khá khiêm tốn.

Bảng 2.13: Thách thức của việc tham gia các chương trình đào tạo nâng cao

	Hàn lâm		**Nghề nghiệp**	
	Mức đánh giá	Xếp hạng	Mức đánh giá	Xếp hạng
Công việc tại đơn vị	70.2%	1	71.3%	1
Chi phí học tập	69.9%	2	66.1%	2
Động lực học tập	64.2%	3	62.2%	3
Độ dài của chương trình	59.3%	4	60.6%	4
Ngoại ngữ	57.0%	5	56.3%	6
Phương pháp học tập	55.3%	6	59.1%	5
Hoàn cảnh gia đình	51.7%	7	50.4%	7
Tài liệu tham khảo	45.0%	8	48.4%	8

Ghi chú:

- *Số liệu tính toán dựa trên dữ liệu của người đã trải qua ít nhất một chương trình đào tạo hàn lâm hoặc nghề nghiệp.*
- *Mức đánh giá là tổng tỷ lệ cho điểm 4 (khá thách thức) và 5 (rất thách thức).*

Phần 3
CẢM NHẬN VỀ NGHỀ NGHIỆP

GIỚI THIỆU

Mục tiêu

Mục đích phần này nhằm tìm hiểu cảm nhận cá nhân của người làm kế toán, kiểm toán về nghề nghiệp trên các phương diện thu nhập, chuyên môn, quá trình phát triển, tiềm năng phát triển đồng thời phân tích đánh giá của họ về sự lựa chọn nghề nghiệp.

Phương pháp

Việc khảo sát được thực hiện thông qua mạng lưới hội viên, học viên, đối tác của HAA, UEH, VACPA, Smart Train và Navigos Group cùng với sự hỗ trợ từ ACCA, ICAEW, Trường Đại học Công nghiệp TPHCM, Trường Đại học Ngân hàng TPHCM, Trường Đại học Kinh tế quốc dân và Trường Đại học Kinh tế, Đại học Đà Nẵng. Với hơn 3.000 bảng câu hỏi được gửi đến người làm kế toán, kiểm toán, chúng tôi thu thập được 1.562 phản hồi, sau khi sàng lọc còn lại 1.006 bảng trả lời hoàn chỉnh (Phụ lục 2).

Dữ liệu khảo sát được phân tích chủ yếu bằng thống kê mô tả.

Nội dung

Các nội dung chính của phần này bao gồm:

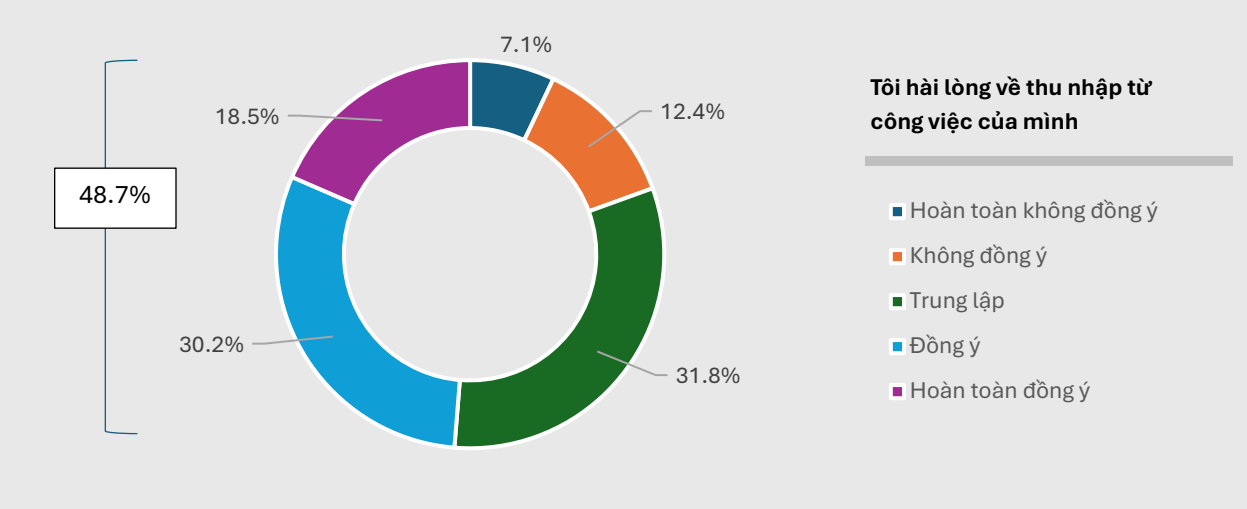
- Cảm nhận về nghề nghiệp
- Sự lựa chọn nghề nghiệp

CẢM NHẬN VỀ NGHỀ NGHIỆP

Nhìn chung, người làm kế toán, kiểm toán có mức độ hài lòng vừa phải về thu nhập của mình nhưng có chênh lệch đáng kể giữa các đối tượng.

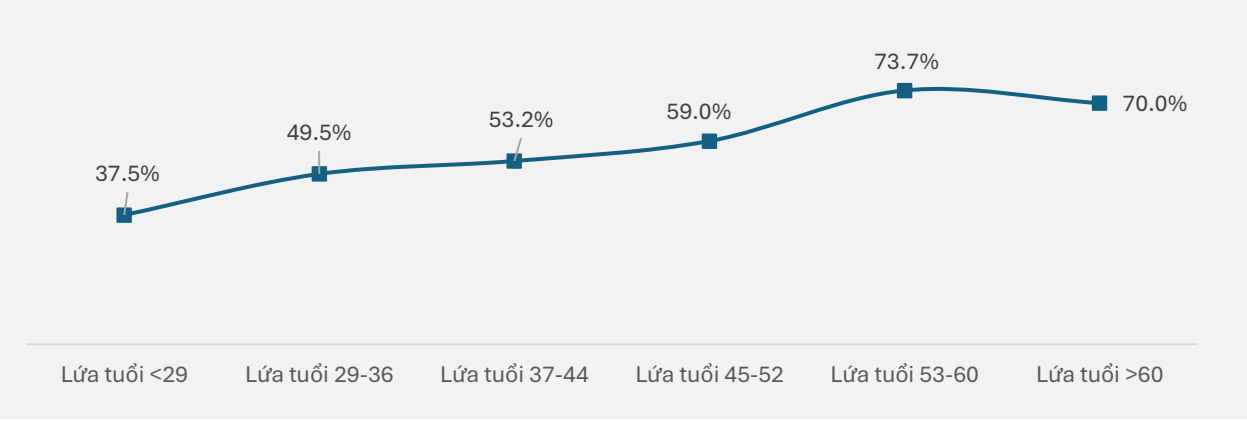
Mức độ hài lòng về thu nhập được đo bằng tỷ lệ tự đánh giá "đồng ý" và "hoàn toàn đồng ý" rằng họ hài lòng về thu nhập từ công việc của mình. Tính trên tổng thể, mức độ hài lòng của người làm kế toán, kiểm toán trong khảo sát là 48,7% - một mức độ vừa phải (Hình 3.1).

Hình 3.1: Mức độ hài lòng về thu nhập của người làm kế toán, kiểm toán



Sự hài lòng về thu nhập được cải thiện rõ rệt khi ở những lứa tuổi cao hơn. Thế hệ dưới 29 tuổi có mức độ hài lòng khá thấp (37,5%), trong khi tỷ lệ này cao lên dần theo lứa tuổi, lần lượt là 49,5% (29-36 tuổi), 53,2% (37-44 tuổi), 59% (45-52 tuổi), 73,7% (53-60 tuổi) và chỉ hơi giảm ở lứa tuổi trên 60 (Hình 3.2).

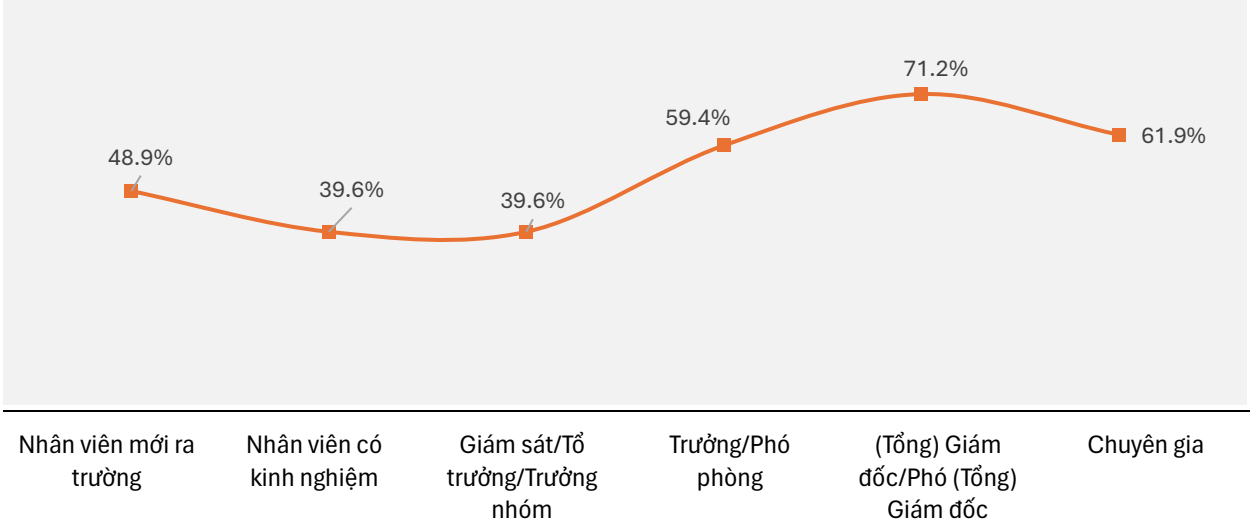
Hình 3.2: Mức độ hài lòng về thu nhập – Phân tích theo lứa tuổi



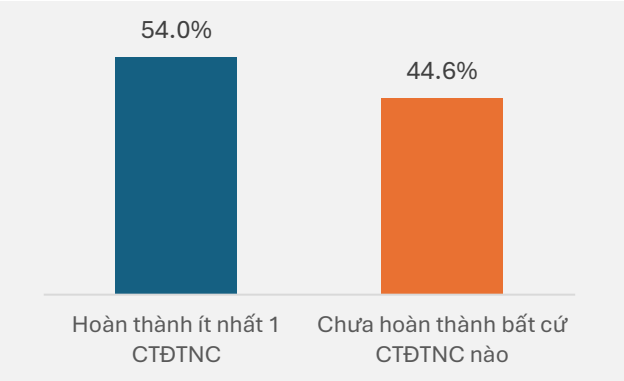
Điều thú vị là cấp bậc công việc lại không ảnh hưởng tuyến tính tới sự hài lòng về thu nhập (Hình 3.3). Ở vị trí mới ra trường, người làm kế toán, kiểm toán tỏ ra tương đối hài lòng với mức độ hài lòng là 48,9%. Con số này giảm xuống khi họ trở thành nhân viên có kinh nghiệm (39,6%) và giữ nguyên khi ở cấp bậc giám sát. Ở những cấp bậc cao hơn, mức độ hài lòng có tăng lên nhưng không nhiều và ngay ở vị trí cao nhất như giám đốc hoặc chuyên gia, con số trên chỉ lên đến 71,2% và 61,9%. Có vẻ như từ nhân viên mới ra trường khi trở thành nhân viên có kinh nghiệm hoặc giám sát, thu nhập tăng lên không đủ bù đắp cảm nhận của họ về khối lượng hay trách nhiệm công việc.

So sánh với diễn biến của mức độ hài lòng theo lứa tuổi, có thể thấy đằng sau của sự hài lòng tăng lên không phải là do tuổi tác mà gắn với việc đạt được những cấp bậc có mức thu nhập tăng đáng kể như trưởng phòng hoặc giám đốc.

Hình 3.3: Mức độ hài lòng về thu nhập – Phân tích theo cấp bậc



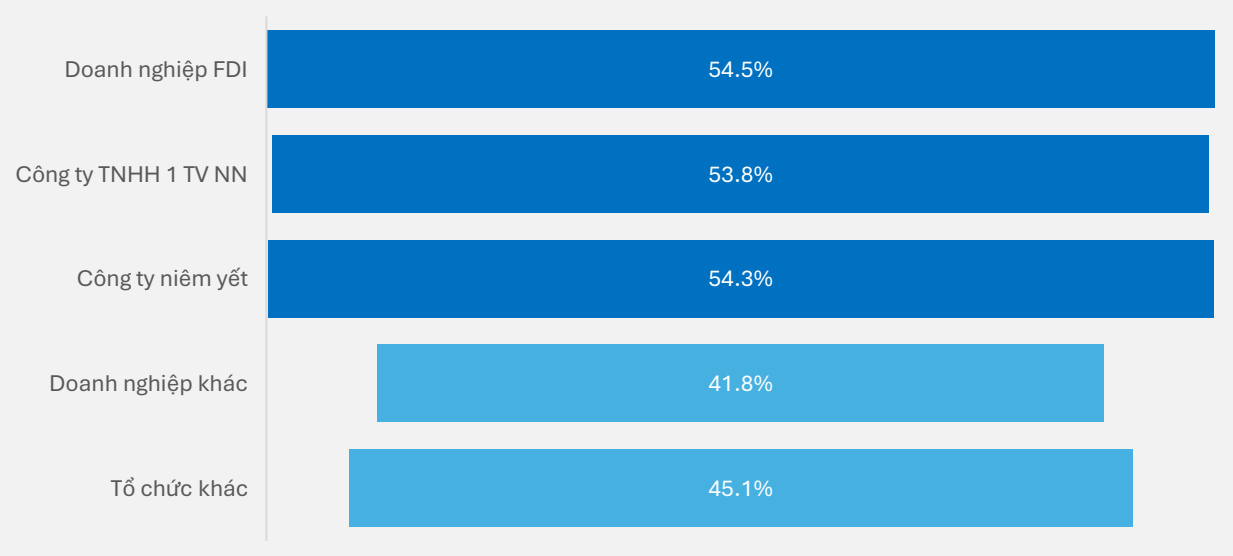
Hình 3.4: Mức độ hài lòng về thu nhập – So sánh về tham gia đào tạo



Đào tạo có ảnh hưởng đến sự hài lòng về thu nhập. Người có hoàn thành ít nhất một chương trình đào tạo nâng cao (CTĐTNC) sẽ giúp sự hài lòng cao hơn người chưa hoàn thành bất kỳ chương trình đào tạo nâng cao. Cụ thể là người đã hoàn thành ít nhất một chương trình đào tạo nâng cao có mức độ hài lòng là 54%; so sánh với mức 44,6% của người chưa hoàn thành bất kỳ chương trình nào (Hình 3.4).

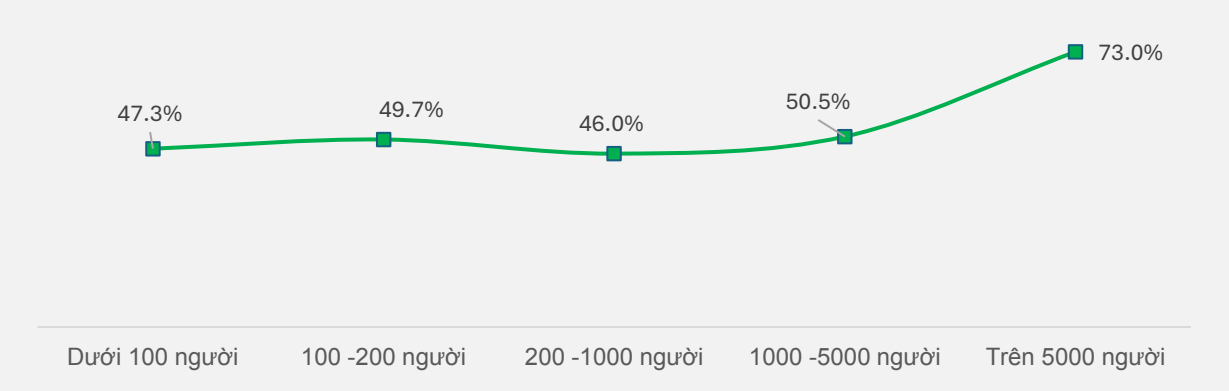
Nhóm doanh nghiệp mà người làm kế toán, kiểm toán có mức độ hài lòng cao về thu nhập bao gồm doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (54,5%), công ty TNHH một thành viên Nhà nước (53,8%) và công ty niêm yết (54,3%). Nhóm còn lại có tỷ lệ thấp hơn đáng kể là các doanh nghiệp khác và các loại hình tổ chức khác (Hình 3.5).

Hình 3.5: Mức độ hài lòng về thu nhập – Phân tích theo loại hình doanh nghiệp



Người làm kế toán, kiểm toán ở các doanh nghiệp quy mô rất lớn có cảm nhận tốt hơn về thu nhập. Mức độ hài lòng về thu nhập của họ tại doanh nghiệp có quy mô trên 5.000 là 73%; trong khi tại các doanh nghiệp quy mô nhỏ hơn, mức hài lòng về thu nhập chỉ xoay quanh tỷ lệ trung bình (Hình 3.6). Mức độ hài lòng thấp nhất thuộc về doanh nghiệp có quy mô 200 - 1000 người; điều này gợi ý đến hiện tượng "sự đứt gẫy ở quy mô vừa" (missing middle) đã nhắc đến ở phần trên – Khi doanh nghiệp đủ lớn để không còn linh hoạt như doanh nghiệp nhỏ nhưng lại chưa đủ nguồn lực và hệ thống như doanh nghiệp lớn. Lúc này, khối lượng công việc nhiều hơn, phức tạp hơn nhưng thu nhập không tương xứng.

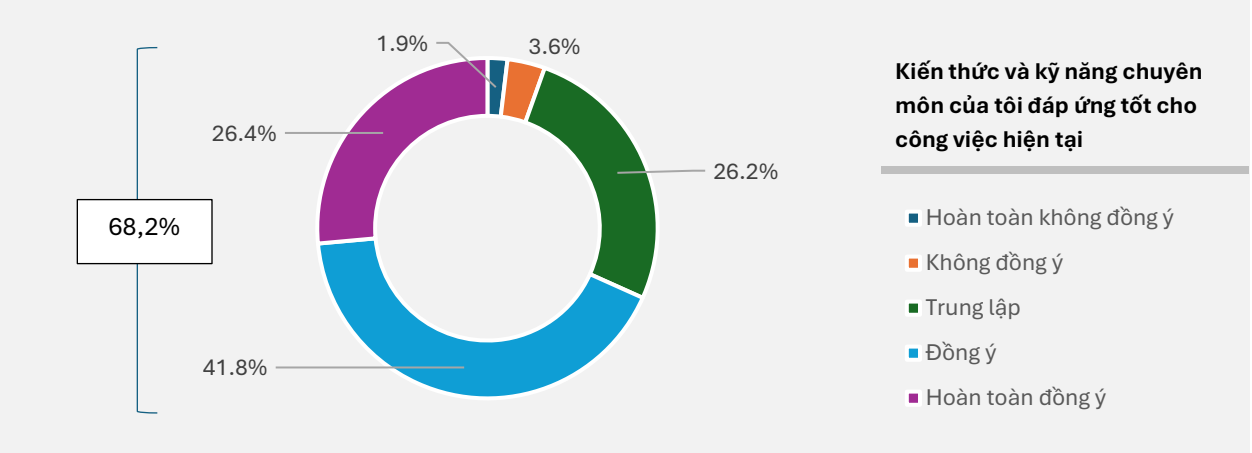
Hình 3.6: Mức độ hài lòng về thu nhập – Phân tích theo quy mô doanh nghiệp



Người làm kế toán, kiểm toán tự đánh giá khá cao về năng lực chuyên môn đáp ứng cho nhu cầu công việc, mặc dù một số nhóm đối tượng tự tin nhiều hơn so với các nhóm đối tượng khác.

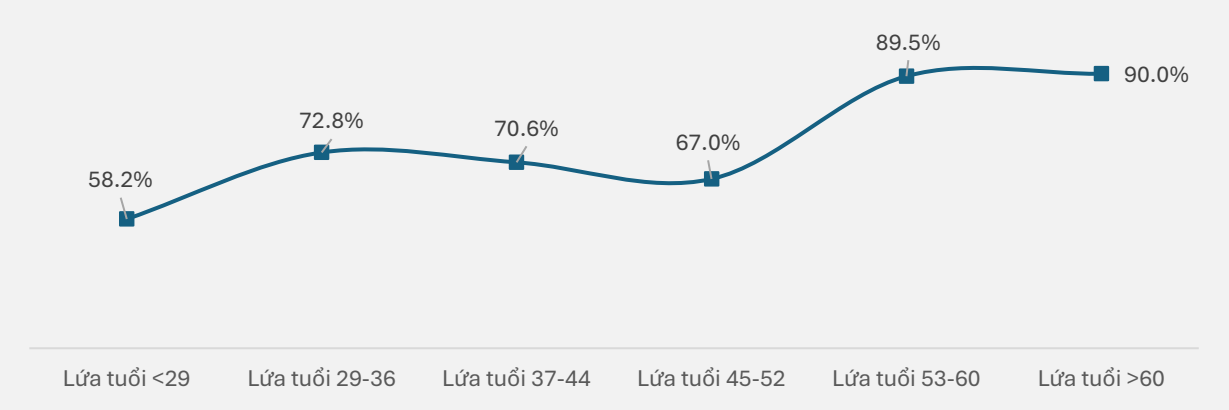
Mức độ tự đánh giá về năng lực chuyên môn được đo bằng tỷ lệ phản hồi "đồng ý" và "hoàn toàn đồng ý" khi được hỏi về việc họ có cho rằng kiến thức, kỹ năng chuyên môn của họ đáp ứng tốt cho công việc. Hình 3.7 cho thấy người làm kế toán, kiểm toán tự đánh giá khá cao về năng lực chuyên môn của mình với tỷ lệ 68,2% đồng ý hoặc hoàn toàn đồng ý rằng kiến thức và kỹ năng chuyên môn của họ đáp ứng tốt cho công việc hiện tại.

Hình 3.7: Mức độ tự tin về năng lực chuyên môn



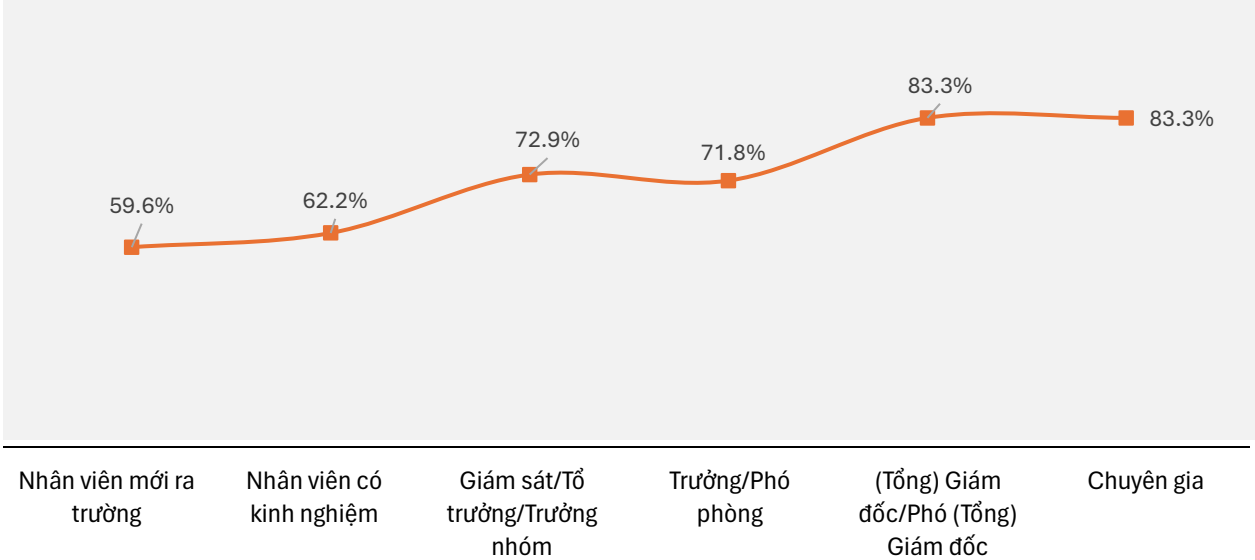
Sự tự tin về năng lực chuyên môn nhìn chung tăng dần theo lứa tuổi phản ánh đặc thù tích lũy kinh nghiệm của nghề nghiệp (Hình 3.8). Từ mức độ tự tin 58,2% (dưới 29 tuổi) lên đến 72,8% (29-36 tuổi) và 89,5% (53-60 tuổi), 90% (trên 60 tuổi). Tuy nhiên, có một sự "dùng dằng" ở các lứa tuổi 37-44 và 45-52. Điều này có thể liên quan đến tình trạng người kế toán vẫn còn phải đảm đương vai trò đầu tàu về chuyên môn trong khi các kiến thức mới cần cập nhật nhiều so với nền tảng học tập tại nhà trường đã cách đây khá lâu.

Hình 3.8: Mức độ tự tin về năng lực chuyên môn – Phân tích theo lứa tuổi



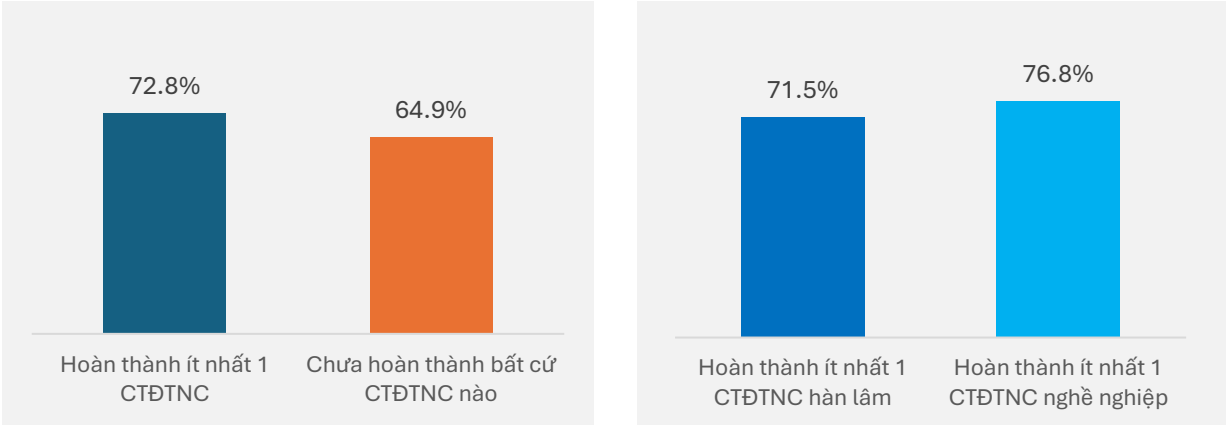
Việc phân tích sự tự tin về năng lực chuyên môn theo cấp bậc công việc cũng cho thấy một sự tăng dần theo cấp bậc mặc dù mức độ tăng thấp hơn và mức tự tin tối đa chỉ ở mức độ 83,3% (Hình 3.9). Một điểm "dùng dằng" ở giai đoạn trưởng/phó phòng có thể củng cố cho lập luận liên quan đến sự cần thiết cập nhật kiến thức mới của vị trí này do khoảng cách từ thực tế và nền tảng kiến thức học ở trường nhiều năm trước.

Hình 3.9: Mức độ tự tin về năng lực chuyên môn – Phân tích theo cấp bậc



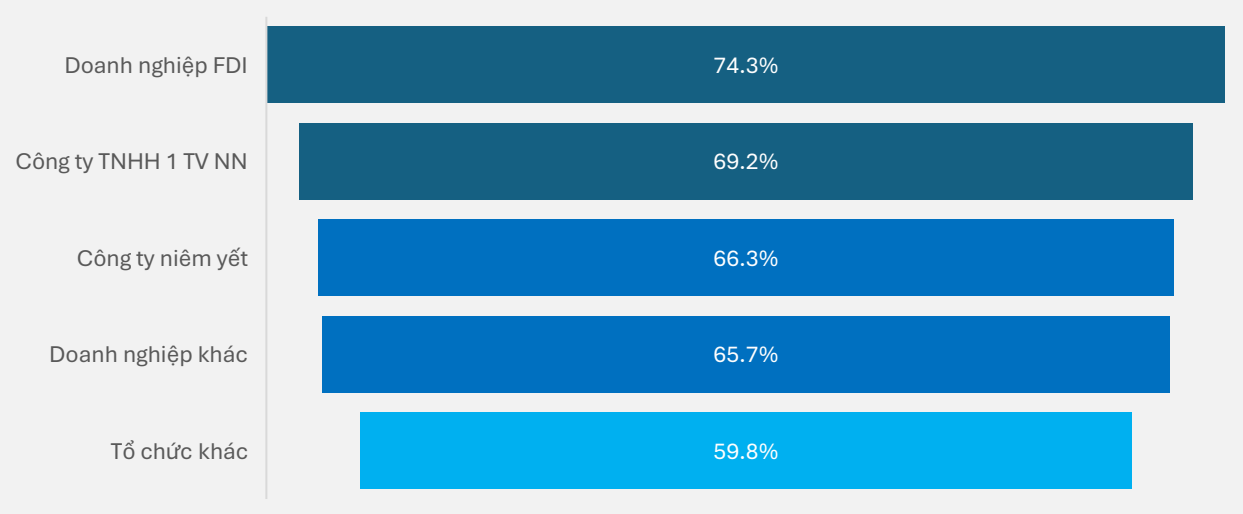
Đào tạo giúp nâng cao sự tự tin về năng lực chuyên môn. Việc hoàn thành ít nhất một chương trình đào tạo nâng cao giúp tăng mức độ tự tin lên 72,8% so với mức 64,9% so với chưa hoàn thành bất kỳ chương trình nào. Đặc biệt, đào tạo nâng cao nghề nghiệp làm tăng mức độ tự tin lên đến 76,8% trong khi đào tạo hàn lâm chỉ tăng lên ở mức 71,5% (Hình 3.10).

Hình 3.10: Mức độ tự tin về năng lực chuyên môn – Phân tích theo đào tạo



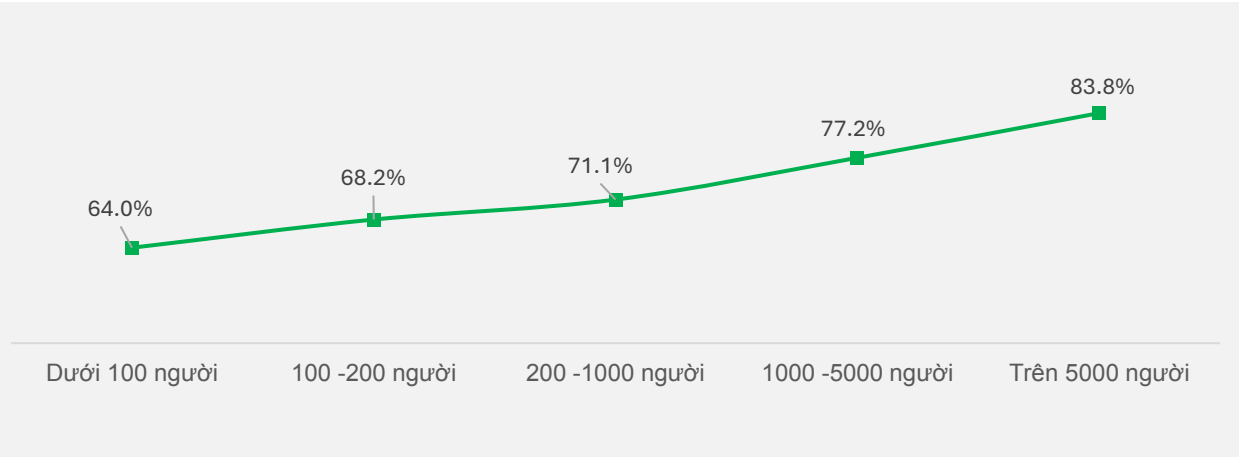
Người làm kế toán, kiểm toán tại doanh nghiệp FDI và công ty TNHH một thành viên do Nhà nước nắm 100% vốn điều lệ có mức độ tự tin về năng lực chuyên môn cao nhất với tỷ lệ 74,3% và 69,2% (Hình 3.11). Mức độ tự tin này có thể xuất phát từ việc tham gia đào tạo hoặc nắm vững nghiệp vụ, nhưng cũng có thể các tổ chức này có hệ thống được quy định chặt chẽ hơn bởi công ty mẹ hoặc Nhà nước. Nhóm thứ hai là kế toán công ty niêm yết và doanh nghiệp khác với tỷ lệ là 66,3% và 65,7%. Thấp nhất là mức độ tự tin về năng lực chuyên môn của kế toán các tổ chức khác (59,8%).

Hình 3.11: Mức độ tự tin về năng lực chuyên môn – Phân tích theo loại hình tổ chức



Mức độ tự tin về năng lực chuyên môn của người làm kế toán, kiểm toán tăng rõ rệt theo quy mô doanh nghiệp hay tổ chức và có sự cách biệt khá xa giữa mức độ tự tin của kế toán tại đơn vị có quy mô trên 5000 người (83,8%) với doanh nghiệp có quy mô dưới 100 người (64%). Điều này có thể liên quan đến việc người làm kế toán, kiểm toán có điều kiện hơn trong việc tham gia đào tạo hoặc sử dụng dịch vụ tư vấn (Hình 3.12).

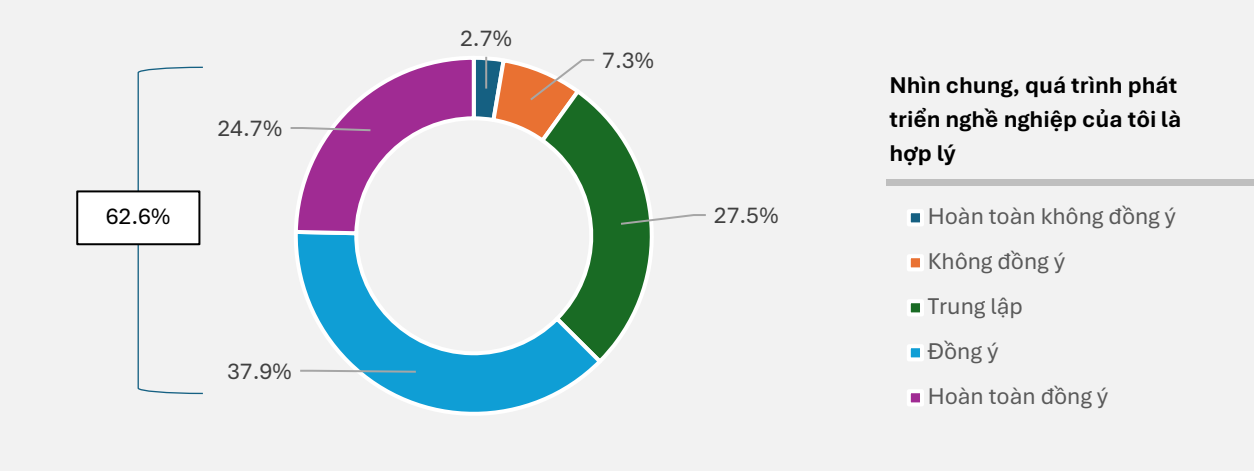
Hình 3.12: Mức độ tự tin về năng lực chuyên môn – Phân tích theo quy mô tổ chức



Nhìn lại quá trình phát triển nghề nghiệp, người làm kế toán, kiểm toán cảm thấy khá hợp lý.

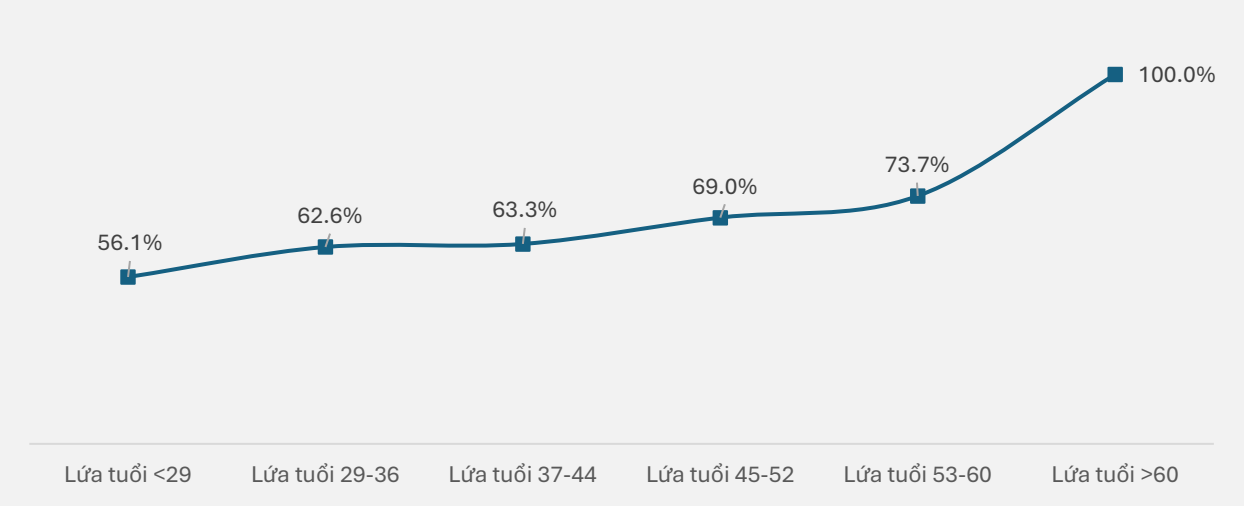
Mức độ cảm nhận về tính hợp lý của quá trình phát triển nghề nghiệp phản ánh qua tỷ lệ "khá đồng ý" và "hoàn toàn đồng ý" của người được hỏi với phát biểu rằng họ cảm thấy quá trình phát triển nghề nghiệp của mình là hợp lý. Kết quả khảo sát cho thấy trên tổng thể người làm kế toán, kiểm toán có cảm thấy quá trình phát triển nghề nghiệp của mình khá hợp lý với mức 62,6% (Hình 3.13).

Hình 3.13: Cảm nhận về tính hợp lý của quá trình phát triển nghề nghiệp



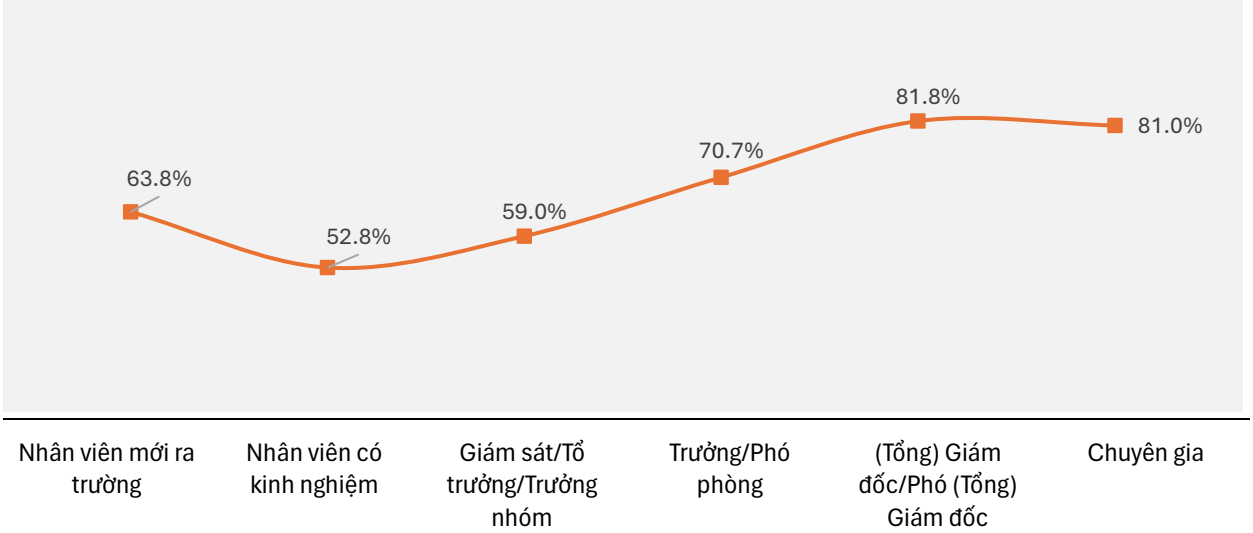
Càng lớn tuổi, mức độ cảm nhận về tính hợp lý của quá trình phát triển nghề nghiệp càng tăng lên và tăng nhanh hơn (Hình 3.14). Nếu dưới 29 tuổi, mức độ này là 56,1% thì đến lứa tuổi 29-36 và 37-44, mức độ cảm nhận hợp lý lên đến 62,6% và 63,3%. Ở lứa tuổi 45-52, 53-60 và trên 60, con số này lần lượt là 69%, 73,7% và 100%.

Hình 3.14: Cảm nhận về tính hợp lý của quá trình phát triển nghề nghiệp – Phân tích theo tuổi tác



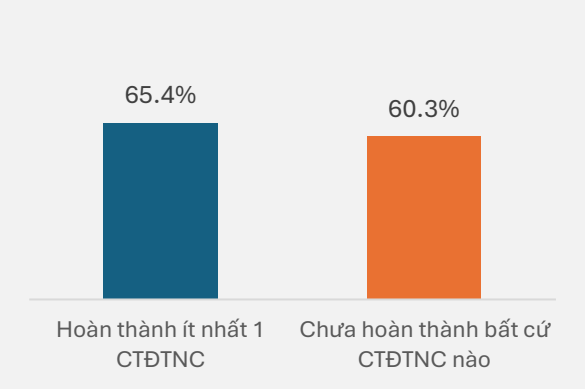
Tuy nhiên, chỉ ở cấp bậc trưởng/phó phòng trở lên, người làm kế toán, kiểm toán mới cảm nhận được tính hợp lý của quá trình phát triển nghề nghiệp với mức đánh giá là 70,7% (trưởng/phó phòng) và 81,8% (giám đốc/phó giám đốc) hoặc 81% (chuyên gia). Trước đó, có sự suy giảm đáng kể khi họ từ nhân viên mới trở thành nhân viên có kinh nghiệm (từ 63,8% chỉ còn 52,8%). Đây là giai đoạn công việc nhiều, trách nhiệm tăng lên nhưng thu nhập chưa như mong muốn. Nên người làm kế toán, kiểm toán có thể cảm thấy băn khoăn về sự thăng tiến hoặc vấn đề thay đổi lĩnh vực công việc (Hình 3.15).

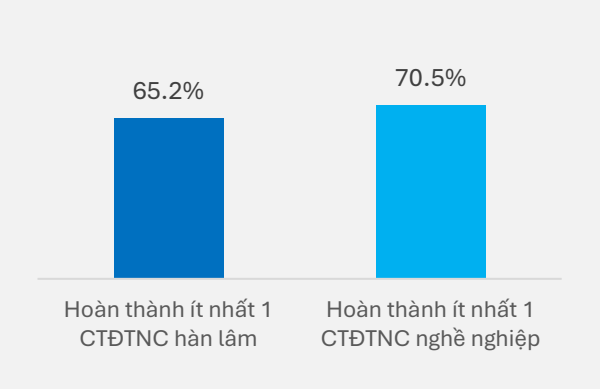
Hình 3.15: Cảm nhận về tính hợp lý của quá trình phát triển nghề nghiệp – Phân tích theo cấp bậc



Đào tạo có ảnh hưởng nhất định đến cảm nhận về tính hợp lý của quá trình phát triển nghề nghiệp bản thân khi việc tham gia đào tạo giúp cho quá trình thăng tiến và chuyển đổi lĩnh vực công việc người làm kế toán, kiểm toán thuận lợi hơn. Hình 3.16 cho thấy, việc hoàn thành ít nhất 1 chương trình đào tạo nâng cao giúp tỷ lệ cảm nhận hợp lý tăng lên mức 65,4% so với mức 60,3% của người chưa hoàn thành bất kỳ chương trình nào. Chương trình đào tạo nâng cao nghề nghiệp có tác dụng mạnh hơn đến tỷ lệ cảm nhận hợp lý so với chương trình hàn lâm (70,5% so với 65,2%).

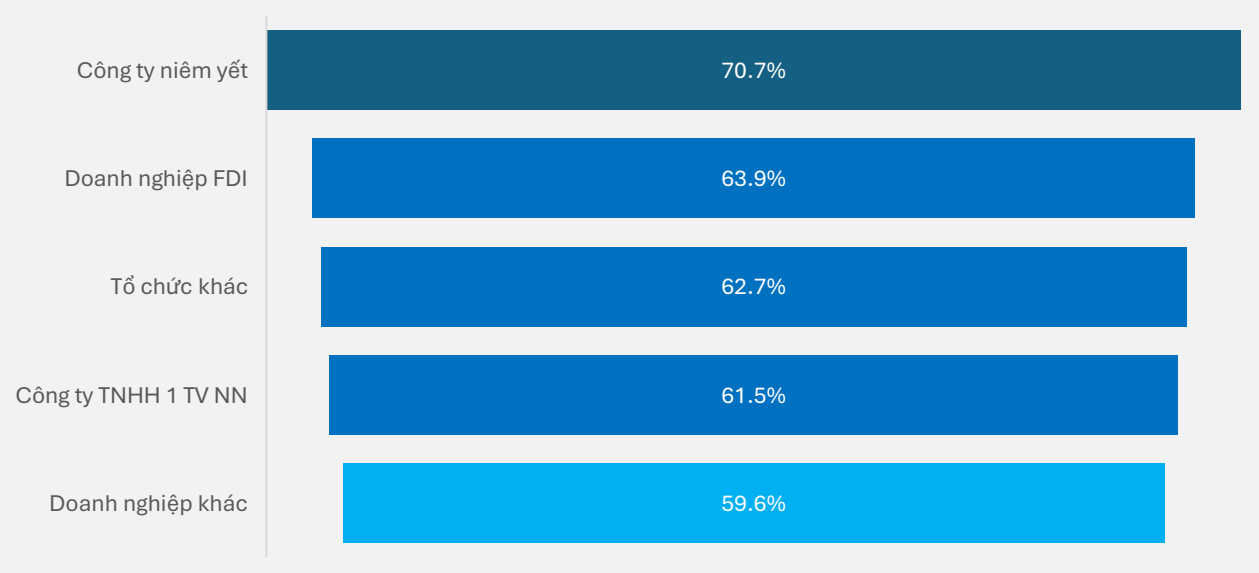
Hình 3.16: Cảm nhận về tính hợp lý của quá trình phát triển nghề nghiệp – Phân tích theo đào tạo





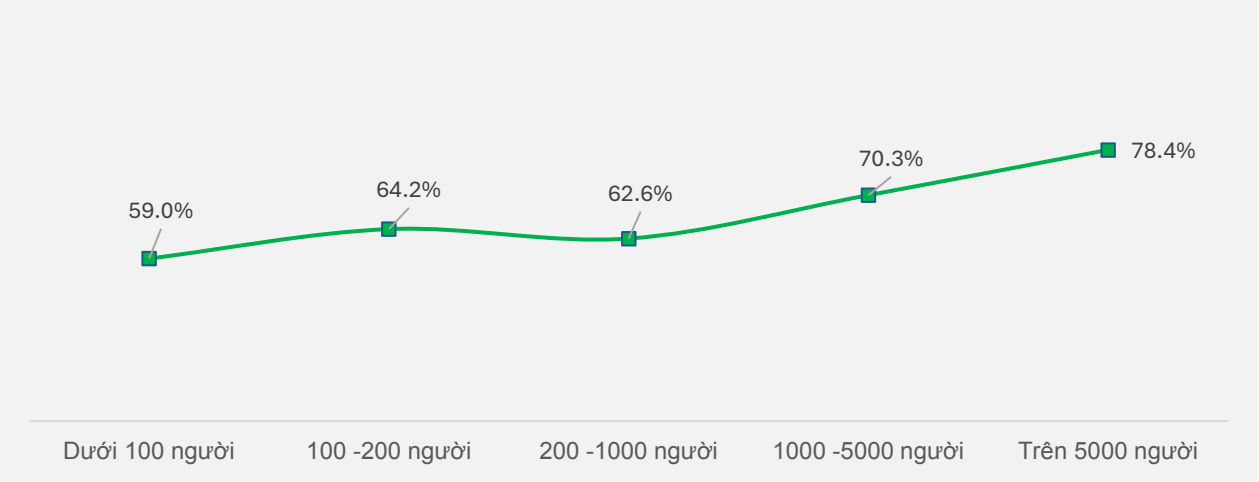
Hình 3.17 cho thấy người làm kế toán, kiểm toán ở công ty niêm yết có một cảm giác tích cực nhất về tính hợp lý của quá trình phát triển nghề nghiệp bản thân (70,7%). Kế đó là các doanh nghiệp FDI với mức 63,9%, tổ chức khác (62,7%), công ty TNHH 1 thành viên Nhà nước (61,5%) và doanh nghiệp khác (59,6%).

Hình 3.17: Cảm nhận về tính hợp lý của quá trình phát triển nghề nghiệp – Phân tích theo loại hình tổ chức



Quy mô doanh nghiệp có ảnh hưởng một phần, đặc biệt là đối với người làm kế toán, kiểm toán tại các tổ chức quy mô lớn (Hình 3.18). Điều này có thể liên quan đến hệ thống, chính sách và quy trình rõ ràng của các tổ chức này. Mức độ cảm nhận thấp nhất (62,6%) thuộc về doanh nghiệp có quy mô 200 - 1000 người; một lần nữa phản ánh hiện tượng "sự đứt gẫy ở quy mô vừa" đã gặp trong các phần trước.

Hình 3.18: Cảm nhận về tính hợp lý của quá trình phát triển nghề nghiệp – Phân tích theo quy mô tổ chức

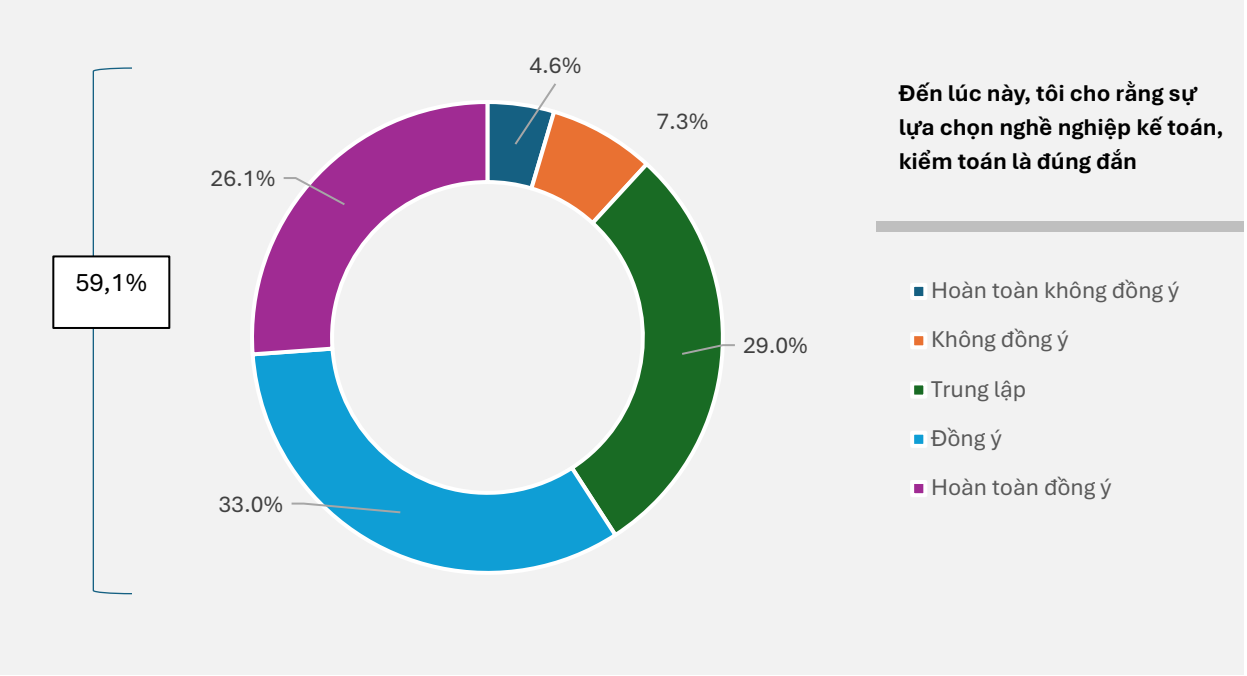


SỰ LỰA CHỌN NGHỀ NGHIỆP

Người làm kế toán, kiểm toán nhìn chung đánh giá sự lựa chọn nghề nghiệp của họ là khá đúng đắn.

Đánh giá về tính đúng đắn của việc lựa chọn nghề nghiệp được đo bằng tỷ lệ khá đồng ý và hoàn toàn đồng ý với phát biểu "Đến lúc này, tôi cho rằng sự lựa chọn nghề nghiệp kế toán, kiểm toán là đúng đắn". Con số này tính chung cho toàn mẫu khảo sát là 59,1% thể hiện một mức độ tự đánh giá khá tích cực về sự lựa chọn nghề nghiệp của bản thân (Hình 3.19).

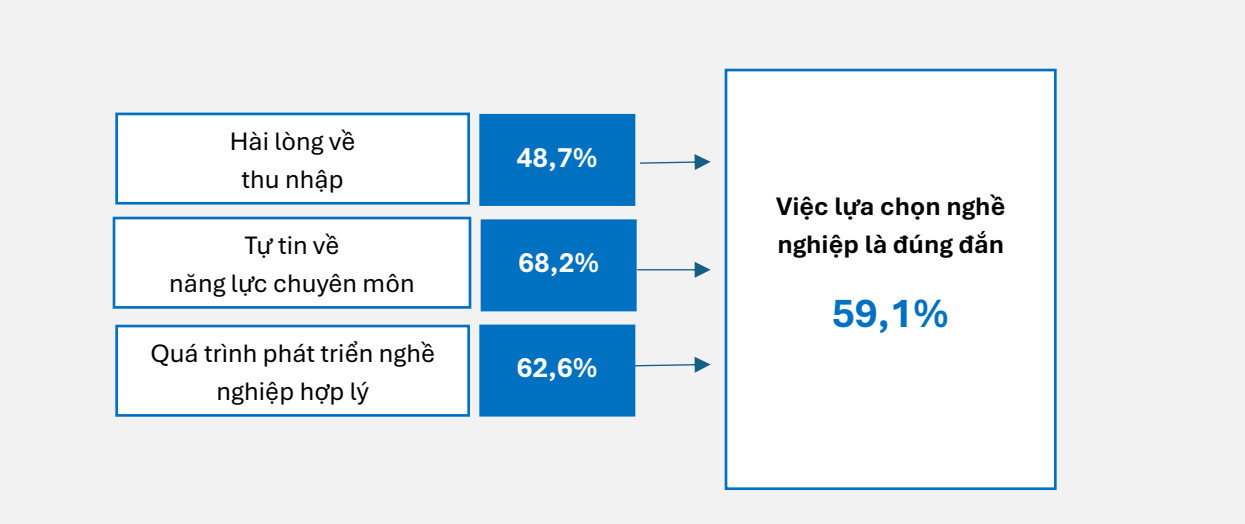
Hình 3.19: Đánh giá về tính đúng đắn của lựa chọn nghề nghiệp



Đánh giá về tính đúng đắn của việc lựa chọn nghề nghiệp phản ánh tổng hợp cảm nhận của cá nhân về thu nhập từ công việc, về năng lực chuyên môn và về quá trình phát triển nghề nghiệp của bản thân.

Tỷ lệ 59,1F% đánh giá về tính đúng đắn của việc lựa chọn nghề nghiệp có thể giải thích một phần bằng các cảm nhận khác của người làm kế toán, kiểm toán đã xem xét ở phần trên. Cụ thể là mặc dù 68,2% họ tự tin về năng lực chuyên môn, 62,6% họ cảm thấy quá trình phát triển nghề nghiệp của mình là hợp lý nhưng chỉ có 48,7% họ cảm thấy hài lòng về thu nhập do công việc mang lại (Hình 3.20). Bên cạnh đó, có thể còn những nhân tố khác chưa rõ.

Hình 3.20: Các nhân tố ảnh hưởng đến đánh giá về sự lựa chọn nghề nghiệp



Phân tích theo lứa tuổi, có sự tăng dần trong đánh giá về tính đúng đắn của việc lựa chọn nghề nghiệp tương ứng với sự tăng lên từ sự hài lòng về thu nhập, sự tự tin về năng lực chuyên môn cũng như cảm nhận về sự hợp lý của quá trình phát triển nghề nghiệp (Bảng 3.1). Có một điểm bất thường ở lứa tuổi 53-60 khi tỷ lệ đánh giá rằng lựa chọn nghề nghiệp là đúng đắn giảm xuống so với lứa tuổi trước trong khi mọi yếu tố liên quan đến thu nhập, năng lực chuyên môn cũng như quá trình phát triển nghề nghiệp hợp lý. Điều này có thể xuất phát từ sự băn khoăn về con đường phát triển tiếp theo khi tuổi đã lớn, đặc biệt là các khó khăn khi thay đổi lĩnh vực công việc từ vị trí trưởng/phó phòng nặng về chuyên môn sang cấp quản lý chiến lược, dẫn đến việc suy nghĩ lại về sự lựa chọn ngành nghề ban đầu của mình.

Bảng 3.1: Đánh giá về tính đúng đắn của việc lựa chọn nghề nghiệp – Phân tích theo lứa tuổi

	Lựa chọn nghề nghiệp đúng đắn	Hài lòng về thu nhập từ công việc	Tự tin về năng lực chuyên môn	Cảm nhận quá trình phát triển hợp lý
Lứa tuổi <29	53.7%	37.5%	58.2%	56.1%
Lứa tuổi 29-36	58.5%	49.5%	72.8%	62.6%
Lứa tuổi 37-44	61.9%	53.2%	70.6%	63.3%
Lứa tuổi 45-52	65.0%	59.0%	67.0%	69.0%
Lứa tuổi 53-60	63.2%	73.7%	89.5%	73.7%
Lứa tuổi >60	85.0%	70.0%	90.0%	100.0%

Phân tích theo cấp bậc công việc cũng cho thấy sự tăng dần trong đánh giá về tính đúng đắn của việc lựa chọn nghề nghiệp gắn với sự tăng lên của cấp bậc công việc (Bảng 3.2). Riêng trường hợp cấp bậc nhân viên có kinh nghiệm xuất hiện một sự sụt giảm đáng kể khi đánh giá về tính đúng đắn của lựa chọn nghề nghiệp chỉ còn 51,5% so với cấp bậc thấp hơn là nhân viên mới ra trường. Điều này có thể quan sát được tác động của việc không hài lòng về thu nhập từ công việc hoặc cảm nhận về tính hợp lý của quá trình phát triển như đã phân tích ở phần trên.

Bảng 3.2: Đánh giá về tính đúng đắn của việc lựa chọn nghề nghiệp – Phân tích theo cấp bậc

	Lựa chọn nghề nghiệp đúng đắn	Hài lòng về thu nhập từ công việc	Tự tin về năng lực chuyên môn	Cảm nhận quá trình phát triển hợp lý
Nhân viên mới ra trường	58.5%	48.9%	59.6%	63.8%
Nhân viên có kinh nghiệm	51.5%	39.6%	62.2%	52.8%
Giám sát/Tổ trưởng/Trưởng nhóm	59.0%	39.6%	72.9%	59.0%
Trưởng/Phó phòng	65.0%	59.4%	71.8%	70.7%
(Tổng) Giám đốc/Phó (Tổng) Giám đốc	72.7%	71.2%	83.3%	81.8%
Chuyên gia	73.8%	61.9%	83.3%	81.0%

Việc tham gia ít nhất một chương trình đào tạo nâng cao, đặc biệt là chương trình đào tạo nghề nghiệp có tác dụng rõ rệt đến đánh giá tích cực về việc lựa chọn nghề nghiệp thông qua nâng cao sự hài lòng về thu nhập, sự tự tin về năng lực chuyên môn cũng như cảm nhận về quá trình phát triển nghề nghiệp (Bảng 3.3).

Bảng 3.3: Đánh giá về tính đúng đắn của việc lựa chọn nghề nghiệp – Phân tích theo đào tạo

	Lựa chọn nghề nghiệp đúng đắn	Hài lòng về thu nhập từ công việc	Tự tin về năng lực chuyên môn	Cảm nhận quá trình phát triển hợp lý
Chưa hoàn thành bất cứ CTĐTNC nào	56.4%	44.6%	64.9%	60.3%
Hoàn thành ít nhất 1 CTĐTNC	62.7%	54.0%	72.8%	65.4%
Hoàn thành ít nhất 1 CTĐTNC hàn lâm	62.3%	54.3%	71.5%	65.2%
Hoàn thành ít nhất 1 CTĐTNC nghề nghiệp	66.1%	59.1%	76.8%	70.5%

Xem xét cảm nhận của người làm kế toán, kiểm toán tại các loại hình tổ chức khác nhau cho thấy tồn tại những nhân tố khác chưa quan sát được có tác động đến đánh giá về tính đúng đắn của việc lựa chọn nghề nghiệp (Bảng 3.4). Ví dụ, người làm tại doanh nghiệp FDI dù hài lòng cao nhất về thu nhập, rất tự tin về năng lực chuyên môn cũng như cảm nhận tính hợp lý của quá trình phát triển nghề nghiệp nhưng lại có mức đánh giá về tính đúng đắn của việc lựa chọn nghề nghiệp thấp nhất. Trong khi đó, người làm kế toán ở các tổ chức khác dù ít hài lòng hơn về thu nhập cũng như ít tự tin hơn về năng lực chuyên môn lại có một cảm giác rằng việc lựa chọn nghề nghiệp là đúng đắn. Điều này gợi ý cần tìm hiểu thêm những vấn đề như cân bằng công việc và cuộc sống, môi trường hoạt động ổn định.

Bảng 3.4: Đánh giá về tính đúng đắn của việc lựa chọn nghề nghiệp – Phân tích theo loại hình tổ chức

	Lựa chọn nghề nghiệp đúng đắn	Hài lòng về thu nhập từ công việc	Tự tin về năng lực chuyên môn	Cảm nhận quá trình phát triển hợp lý
Doanh nghiệp đầu tư nước ngoài (FDI)	57.1%	54.5%	74.3%	63.9%
Công ty TNHH một thành viên/Tập đoàn của Nhà nước	58.1%	53.8%	69.2%	61.5%
Công ty niêm yết	67.4%	54.3%	66.3%	70.7%
Doanh nghiệp khác	58.0%	41.8%	65.7%	59.6%
Các loại hình tổ chức khác	63.7%	45.1%	59.8%	62.7%

Phân tích dưới góc độ quy mô tổ chức, có thể thấy sự tăng lên của mức độ tự đánh giá về sự đúng đắn của việc lựa chọn nghề nghiệp cũng như quan hệ giữa sự tăng lên này với các yếu tố cảm nhận liên quan đến thu nhập, năng lực chuyên môn và sự phát triển nghề nghiệp (Bảng 3.5). Tồn tại khoảng cách lớn trong cảm nhận tích cực về thu nhập, chuyên môn, nghề nghiệp giữa doanh nghiệp lớn (trên 5.000 người) với doanh nghiệp nhỏ (dưới 100 người).

Điểm đứt gẫy trong đánh giá về lựa chọn nghề nghiệp đúng đắn nằm ở trường hợp doanh nghiệp có quy mô 200 – 1.000 người (55,9%) phản ánh tổng hợp cả hai yếu tố ít hài lòng về thu nhập cũng như không chia sẻ cảm nhận về tính hợp lý về quá trình phát triển nghề nghiệp. Như đã trình bày trong các phần trước, những doanh nghiệp quy mô vừa phải đối diện với thách thức của sự phát triển. Quy mô doanh nghiệp ở giai đoạn phát triển này đã đủ lớn để mô hình hoạt động linh hoạt của quy mô nhỏ không áp dụng hiệu quả nữa nhưng lại chưa đủ nguồn lực, hệ thống như doanh nghiệp lớn. Kết quả là người làm kế toán, kiểm toán phải đảm đương nhiều công việc, chịu đựng nhiều áp lực hơn trong khi thu nhập cũng như các chính sách hỗ trợ khác chưa đầy đủ. Điều này tác động làm giảm sự hài lòng về thu nhập, đặt câu hỏi về quá trình phát triển nghề nghiệp của mình cũng như phát sinh sự hoài nghi về việc liệu mình có chọn lựa nghề nghiệp một cách đúng đắn không.

Bảng 3.5: Đánh giá về tính đúng đắn của việc lựa chọn nghề nghiệp – Phân tích theo quy mô tổ chức

	Lựa chọn nghề nghiệp đúng đắn	Hài lòng về thu nhập từ công việc	Tự tin về năng lực chuyên môn	Cảm nhận quá trình phát triển hợp lý
Dưới 100 người	55.9%	47.3%	64.0%	59.0%
100 -200 người	60.9%	49.7%	68.2%	64.2%
200 -1000 người	55.9%	46.0%	71.1%	62.6%
1000 -5000 người	70.3%	50.5%	77.2%	70.3%
Trên 5000 người	81.1%	73.0%	83.8%	78.4%

Phần 4

NỀN TẢNG ĐÀO TẠO KẾ TOÁN – KIỂM TOÁN VÀ NHÂN LỰC DOANH NGHIỆP NIÊM YẾT

GIỚI THIỆU

Mục tiêu

Mục tiêu của phần này nhằm bước đầu đánh giá mức độ đóng góp của nền tảng đào tạo Kế toán – Kiểm toán cho nhân lực doanh nghiệp niêm yết Việt Nam.

Phương pháp

Nghiên cứu dựa trên các dữ liệu được công bố về nền tảng đào tạo Kế toán – Kiểm toán và quá trình phát triển nghề nghiệp của hơn 2.000 người là lãnh đạo và thành viên chủ chốt của doanh nghiệp gồm Giám đốc điều hành (CEO), Chủ tịch và Thành viên Hội đồng quản trị (HĐQT), Giám đốc tài chính (CFO), Chủ tịch và Thành viên Ủy ban Kiểm toán/Ban Kiểm soát (UBKT/BKS) của 195 công ty niêm yết thuộc danh mục 500 công ty lớn nhất Việt Nam (VNR500) (Phụ lục 2).

Dữ liệu thu thập được phân tích chủ yếu bằng thống kê mô tả.

Nội dung

Các nội dung chính của phần này bao gồm:

- Bức tranh tổng thể
- Giám đốc điều hành và nền tảng đào tạo Kế toán – Kiểm toán

BỨC TRANH TỔNG THỂ

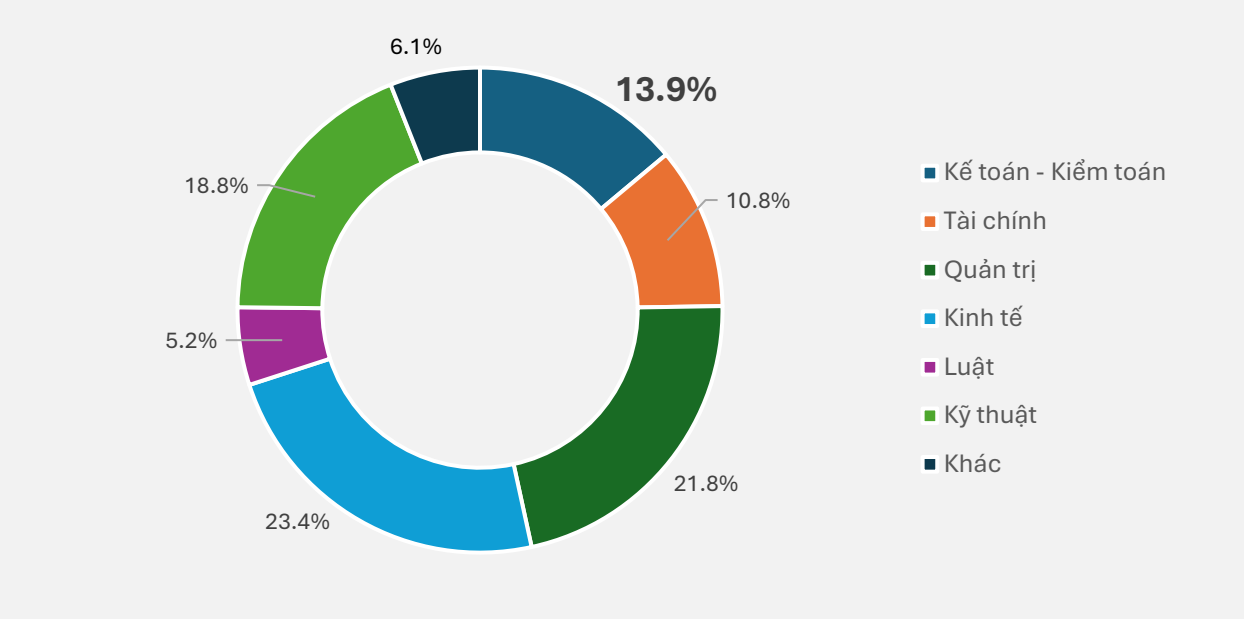
Nhìn trên tổng thể, nền tảng đào tạo Kế toán – Kiểm toán đóng góp khá khiêm tốn cho nhân lực doanh nghiệp niêm yết.

13,9%

là tỷ lệ nền tảng đào tạo Kế toán – Kiểm toán đóng góp cho nhân lực doanh nghiệp niêm yết

Nền tảng đào tạo Kế toán – Kiểm toán chỉ đóng góp 13,9% trong nguồn nhân lực quy đổi[1] của mẫu nghiên cứu, đứng hàng thứ 4 trong 7 nhóm nền tảng (Hình 4.1). Các nền tảng đóng góp nhiều nhất lần lượt là Kinh tế (23,4%), Quản trị (21,8%) và Kỹ thuật (18,8%). Tài chính theo sát Kế toán – Kiểm toán với mức đóng góp 10,8%. Luật và nền tảng Khác đóng vai trò nhỏ nhất lần lượt là 5,2% và 6,1%.

Hình 4.1: Tỷ trọng đóng góp của các nền tảng đào tạo cho nhân lực doanh nghiệp niêm yết



[1] Vì một người có thể có cùng lúc nhiều nền tảng đào tạo nên để phân tích, cần quy đổi theo đơn vị người – nền tảng đào tạo.

Tỷ lệ lãnh đạo cấp cao của doanh nghiệp khảo sát có nền tảng đào tạo Kế toán – Kiểm toán rất thấp (Bảng 4.1). Chỉ 4,5% Giám đốc điều hành (dưới đây gọi tắt là CEO) có nền tảng đào tạo Kế toán – Kiểm toán và con số này ở vị trí chủ tịch HĐQT thấp hơn, chỉ có 3,5%. Những nền tảng đào tạo dẫn đầu trong đóng góp cho đội ngũ CEO và Chủ tịch HĐQT là Quản trị (26,9% và 29,9%), Kỹ thuật (26% và 31,6%) và Kinh tế (23,8% và 21,2%). Các nền tảng còn lại tuy không cao nhưng đều có tỷ lệ lớn hơn so với nền tảng Kế toán, kiểm toán. Cụ thể là Tài chính đóng góp 8,1% cho đội ngũ CEO và 5,2% cho Chủ tịch HĐQT, Luật đóng góp 5,4% và 3,5%; Nền tảng khác đóng góp 5,3% và 5,2%.

Bảng 4.1: Nền tảng đào tạo đóng góp cho nhân lực CEO và Chủ tịch HĐQT

	CEO		**Chủ tịch HĐQT**	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Kế toán – Kiểm toán	10	4.5%	8	3.5%
Tài chính	18	8.1%	12	5.2%
Quản trị	60	26.9%	69	29.9%
Kinh tế	53	23.8%	49	21.2%
Luật	12	5.4%	8	3.5%
Kỹ thuật	58	26.0%	73	31.6%
Khác	12	5.3%	12	5.2%
Cộng số người quy đổi	*223*	*100.0%*	*231*	*100.0%*
Số người thực tế [(a)]	*178*		*182*	
Tỷ lệ đa lĩnh vực bình quân [(b)]	*1.25*		*1.27*	

Ghi chú:

(a) Đã loại bỏ người không có thông tin nền tảng đào tạo. Trong 195 công ty trong mẫu nghiên cứu, có thông tin nền tảng lãnh đạo của 178 CEO và 182 Chủ tịch HĐQT
(b) Tỷ lệ đa lĩnh vực bình quân bằng số người quy đổi chia cho số người thực tế. Tỷ số này cho biết một người có bình quân mấy nền tảng đào tạo. Trong bảng này, bình quân CEO có 1,25 nền tảng đào tạo trong khi Chủ tịch HĐQT có 1,27 nền tảng đào tạo

Sự đóng góp của nền tảng Kế toán – Kiểm toán có cải thiện hơn một chút đối với các vị trí lãnh đạo kế cận là Phó Tổng Giám đốc và Thành viên Hội đồng quản trị (Bảng 4.2). Đối với đội ngũ Phó Tổng Giám đốc, nền tảng Kế toán – Kiểm toán đứng hàng thứ 5 với tỷ lệ 7,5%, đứng trên Luật và nền tảng Khác. Đối với đội ngũ thành viên HĐQT, nền tảng Kế toán- Kiểm toán xếp hàng thứ 6 (6,4%), chỉ trên Luật (6,2%). Quản trị, Kinh tế và Kỹ thuật vẫn là ba nền tảng dẫn đầu trong việc đóng góp cho nhóm nhân lực kế cận này. Tài chính đứng hàng thứ 4 trong lĩnh vực này.

Bảng 4.2: Nền tảng đào tạo đóng góp cho Phó Tổng giám đốc và thành viên HĐQT

	Phó Tổng Giám đốc		Thành viên HĐQT	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Kế toán – Kiểm toán	51	7.5%	70	6.4%
Tài chính	55	8.1%	110	10.1%
Quản trị	161	23.7%	255	23.5%
Kinh tế	156	23.0%	258	23.7%
Luật	21	3.1%	67	6.2%
Kỹ thuật	190	28.0%	241	22.2%
Khác	44	6.5%	86	7.9%
Cộng số người quy đổi	*678*	*100.0%*	*1087*	*100.0%*
Số người thực tế [(a)]	*556*		*838*	
Tỷ lệ đa lĩnh vực bình quân [(b)]	*1.22*		*1.30*	

Ghi chú:

(a) Đã loại bỏ người không có thông tin nền tảng đào tạo.

(b) Tỷ lệ đa lĩnh vực bình quân bằng số người quy đổi chia cho số người thực tế. Tỷ số này cho biết một người có bình quân bao nhiêu nền tảng đào tạo.

Nền tảng Kế toán – Kiểm toán có đóng góp quan trọng cho các vị trí chủ chốt về tài chính, kế toán của doanh nghiệp niêm yết.

Bảng 4.3 cho thấy nền tảng đào tạo Kế toán – Kiểm toán đóng góp 49,2% cho vị trí Kế toán trưởng (đứng thứ 1), 28,8% cho vị trí Giám đốc Tài chính (CFO) (đứng thứ 2). Điều cần lưu ý là Kinh tế và Quản trị cũng là những nền tảng đóng góp mạnh mẽ cho nhóm nhân lực này. Cụ thể là:

- Nền tảng đào tạo Kinh tế đóng góp 32,2% cho vị trí CFO (đứng hàng thứ 1), 26,2% cho vị trí Kế toán trưởng (đứng hàng thứ 2),
- Nền tảng đào tạo Quản trị đóng góp 22% cho vị trí CFO (đứng hàng thứ 3), 8,2% cho vị trí Kế toán trưởng (đứng hàng thứ 4).

Trong khi đó, Tài chính tham gia yếu ớt hơn, chỉ đóng góp 11,9% cho vị trí CFO (đứng hàng thứ 4), 13,3% cho vị trí Kế toán trưởng (đứng hàng thứ 3).

Bảng 4.3: Nền tảng đào tạo đóng góp cho nhân lực chủ chốt về tài chính, kế toán của doanh nghiệp

	CFO [(c)]		Kế toán trưởng	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Kế toán – Kiểm toán	17	28.8%	96	49.2%
Tài chính	7	11.9%	26	13.3%
Quản trị	13	22.0%	16	8.2%
Kinh tế	19	32.2%	51	26.2%
Luật	0	0.0%	1	0.5%
Kỹ thuật	1	1.7%	0	0.0%
Khác	2	3.4%	5	2.6%
Cộng số người quy đổi	*59*	*100.0%*	*195*	*100.0%*
Số người thực tế [(a)]	*50*		*174*	
Tỷ lệ đa lĩnh vực bình quân [(b)]	*1.18*		*1.12*	

Ghi chú:

(a) Đã loại bỏ người không có thông tin nền tảng đào tạo.

(b) Tỷ lệ đa lĩnh vực bình quân bằng số người quy đổi chia cho số người thực tế. Tỷ số này cho biết một người có bình quân bao nhiêu nền tảng đào tạo.

(c) Nhiều doanh nghiệp không có chức danh CFO

Trong lĩnh vực kiểm soát và giám sát, nền tảng Kế toán – Kiểm toán có đóng góp đáng kể bên cạnh các nền tảng Kinh tế, Quản trị và Tài chính.

Theo Bảng 4.4, nền tảng đào tạo Kế toán – Kiểm toán đóng góp 30,3% cho vị trí Chủ tịch Ủy ban Kiểm toán (UBKT)/Trưởng Ban Kiểm soát (BKS) (đứng thứ 1) và 24,1% cho vị trí thành viên UBKT (đứng thứ 1). Nền tảng đào tạo Kinh tế đóng góp 25,1% cho vị trí Chủ tịch UBKT/Trưởng BKS (đứng hàng thứ 2) và 22,8% cho vị trí thành viên UBKT/BKS (đứng hàng thứ 2). Nền tảng đào tạo Quản trị đóng góp 15,6% cho vị trí Chủ tịch UBKT/Trưởng BKS (đứng hàng thứ 3) và 16% cho vị trí thành viên UBKT/BKS (đứng hàng thứ 3). Trong khi đó, Tài chính tham gia yếu ớt hơn, chỉ đóng góp 15,2% cho vị trí Chủ tịch UBKT/Trưởng BKS (đứng hàng thứ 4) và 14,7% cho vị trí thành viên UBKT/BKS (đứng hàng thứ 4).

Bảng 4.4: Nền tảng đào tạo đóng góp cho công tác kiểm soát và giám sát

	Chủ tịch UBKT/Trưởng BKS		**Thành viên UBKT/BKS**	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Kế toán – Kiểm toán	64	30.3%	95	24.1%
Tài chính	32	15.2%	58	14.7%
Quản trị	33	15.6%	63	16.0%
Kinh tế	53	25.1%	90	22.8%
Luật	12	5.7%	41	10.4%
Kỹ thuật	9	4.3%	26	6.6%
Khác (xã hội, sư phạm...)	8	3.8%	21	5.3%
Cộng số người quy đổi	*211*	*100.0%*	*394*	*100.0%*
Số người thực tế [(a)]	*170*		*324*	
Tỷ lệ đa lĩnh vực bình quân [(b)]	*1.24*		*1.22*	

Ghi chú:

(a) Đã loại bỏ người không có thông tin nền tảng đào tạo.

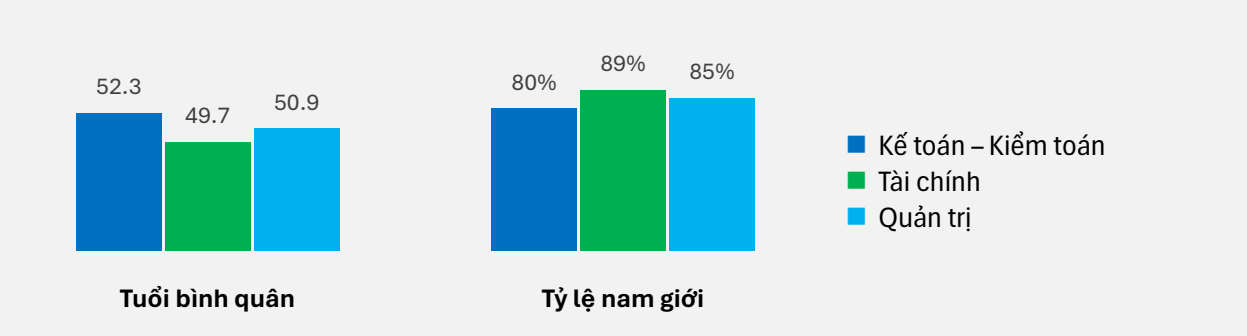
(b) Tỷ lệ đa lĩnh vực bình quân bằng số người quy đổi chia cho số người thực tế. Tỷ số này cho biết một người có bình quân bao nhiêu nền tảng đào tạo.

GIÁM ĐỐC ĐIỀU HÀNH VÀ NỀN TẢNG ĐÀO TẠO KẾ TOÁN – KIỂM TOÁN

Phần lớn Giám đốc điều hành có nền tảng Kế toán – Kiểm toán ở độ tuổi trên 50 và hầu hết là nam giới.

Mức tuổi bình quân của Giám đốc điều hành (CEO) có nền tảng Kế toán – Kiểm toán là 52,3 tuổi, cao hơn tuổi bình quân của nhóm CEO có nền tảng Tài chính (49,7) và Quản trị (50,9). Tỷ lệ nam giới lên đến 80% nhưng vẫn thấp hơn nhóm CEO có nền tảng Tài chính (89%) và Quản trị (85%) (Hình 4.2).

Hình 4.2: Tuổi bình quân và tỷ lệ nam giới CEO có nền tảng đào tạo Kế toán – Kiểm toán, Tài chính và Quản trị



Công ty của CEO có nền tảng đào tạo Kế toán – Kiểm toán đa dạng về quy mô.

Quy mô các công ty của CEO có nền tảng đào tạo Kế toán – Kiểm toán phân bổ khá đều ở bốn nhóm quy mô từ Q1 đến Q4 (Bảng 4.5). Các công ty thuộc nhóm CEO có nền tảng Quản trị khá tương tự về quy mô. Trong khi đó, các công ty thuộc nhóm CEO có nền tảng Tài chính tập trung chủ yếu vào doanh nghiệp lớn (nhóm Q1).

Bảng 4.5: Quy mô công ty do các CEO có nền tảng Kế toán – Kiểm toán, Tài chính và Quản trị

	Kế toán – Kiểm toán	Tài chính	Quản trị
Q1	30.0%	67%	25%
Q2	20.0%	17%	30%
Q3	30.0%	0%	23%
Q4	20.0%	17%	22%

Ghi chú: Phân chia quy mô dựa trên tứ phân vị về tổng tài sản

CEO có nền tảng đào tạo Kế toán – Kiểm toán hầu hết đều xuất phát từ đại học nhóm ngành Kế toán – Kiểm toán và ít tham gia đào tạo nâng cao hoặc mở rộng ngoài ngành.

Bảng 4.6 cho thấy có đến 90% CEO có nền tảng đào tạo Kế toán – Kiểm toán tốt nghiệp ngành Kế toán (hoặc Kế toán – Tài chính) cấp bậc đại học. Chỉ có 30% số CEO nhóm này học lên thạc sĩ cũng như chỉ 10% có nền tảng đào tạo một ngành khác. Trong khi đó, chỉ có 72% CEO có nền tảng đào tạo Tài chính tốt nghiệp đại học ngành Tài chính, 77% học lên thạc sĩ và 44% có nền tảng đào tạo của ngành khác. Các CEO có nền tảng đào tạo Quản trị tích cực tham gia đào tạo nâng cao và tiếp cận đa ngành nhất, với 33% tốt nghiệp đại học ngành Quản trị, 75% học lên sau đại học và 57% có nền tảng các ngành khác.

Bảng 4.6: So sánh việc tham gia đào tạo nâng cao của CEO có nền tảng Kế toán – Kiểm toán, Tài chính và Quản trị

CEO nền tảng Kế toán – Kiểm toán		**CEO nền tảng Tài chính**		**CEO nền tảng Quản trị**	
Đại học Kế toán	90%	Đại học Tài chính	72%	Đại học Quản trị	33%
Thạc sĩ Kế toán	20%	Thạc sĩ Tài chính	50%	Thạc sĩ Quản trị	72%
Có học sau đại học	30%	Có học sau đại học	77%	Có học sau đại học	75%
Có nền tảng khác	10%	Có nền tảng khác	44%	Có nền tảng khác	57%
-Quản trị	0%	-Quản trị	22%	-Kế toán – Kiểm toán	0%
-Tài chính	0%	-Kế toán – Kiểm toán	0%	-Tài chính	7%
-Kinh tế	10%	-Kinh tế	6%	-Kinh tế	10%
-Luật	0%	-Luật	16%	-Luật	7%
-Kỹ thuật	0%	-Kỹ thuật	0%	-Kỹ thuật	25%
-Khác	0%	-Khác	0%	-Khác	8%

CEO có nền tảng đào tạo Kế toán – Kiểm toán phần lớn mới được bổ nhiệm gần đây nhưng đã trải qua quá trình công tác ở nhiều vị trí lãnh đạo và quản trị khác nhau.

Bảng 4.7 cho thấy thời gian từ lúc bổ nhiệm đến hiện tại của CEO có nền tảng đào tạo Kế toán – Kiểm toán là 3,6 năm. Con số này hơi thấp hơn so với CEO có nền tảng Tài chính (4,1 năm) và CEO có nền tảng Quản trị (5,4 năm). Về quá trình công tác trước đây, 70% CEO có nền tảng Kế toán – Kiểm toán đã trải qua vị trí Phó Tổng Giám đốc, 80% cho vị trí Thành viên HĐQT và 30% cho vị trí Chủ tịch HĐQT. Con số này của CEO có nền tảng Quản trị là 63%, 77% và 18%, CEO có nền tảng Tài chính là 89%, 89% và 22%. Đặc biệt có 60% CEO có nền tảng đào tạo Kế toán – Kiểm toán đã từng ở vị trí Kế toán trưởng; trong khi con số này ở CEO có nền tảng Tài chính là 11% và CEO có nền tảng Quản trị là 3%.

Bảng 4.7: Thời gian đương nhiệm và quá trình công tác

	CEO có nền tảng đào tạo Kế toán – Kiểm toán	CEO có nền tảng đào tạo Tài chính	CEO có nền tảng đào tạo Quản trị
Số năm đương nhiệm bình quân	3.6	4.1	5.4
Từng trải qua vị trí Kế toán trưởng	60.0%	11%	3%
Từng trải qua vị trí Phó Tổng Giám đốc	70.0%	89%	63%
Từng trải qua vị trí Thành viên HĐQT	80.0%	89%	77%
Từng trải qua vị trí Chủ tịch HĐQT	30.0%	22%	18%
Từng trải qua vị trí Thành viên BKS/UBKT	10.0%	11%	0%
Từng trải qua vị trí Trưởng BKS/Chủ tịch UBKT	20.0%	0%	5%

Phần 5

CƠ HỘI, THÁCH THỨC VÀ ĐỀ XUẤT

GIỚI THIỆU

Mục tiêu

Phần này nhằm đánh giá tổng hợp về cơ hội, thách thức và đưa ra đề xuất cho ba đối tượng chính có liên quan đến kết quả nghiên cứu, bao gồm người làm kế toán, kiểm toán, doanh nghiệp và các tổ chức cũng như các cơ sở giáo dục và đào tạo.

Phương pháp

Cách tiếp cận của phần này là phân tích cơ hội, thách thức và đưa ra đề xuất cho từng đối tượng để mỗi đối tượng có thể tập trung vào những kết quả và khuyến nghị liên quan trực tiếp đến mình. Do mục đích này, một số thông tin có thể trùng lặp giữa các đối tượng.

Các dữ liệu đưa vào phân tích được chọn lọc từ kết quả nghiên cứu trong các phần trước để làm nổi bật vấn đề phân tích. Để hiểu toàn cảnh, người đọc nên xem thêm các nội dung liên quan trong các phần trước. Bên cạnh kết quả nghiên cứu, việc phân tích và đề xuất còn dựa trên tham khảo ý kiến chuyên gia trong quá trình nghiên cứu và hội thảo.

Nội dung

Nội dung được kết cấu thành phần cho ba đối tượng:

- Người làm kế toán, kiểm toán
- Doanh nghiệp và các tổ chức khác
- Cơ sở giáo dục và đào tạo

NGƯỜI LÀM KẾ TOÁN, KIỂM TOÁN

CƠ HỘI PHÁT TRIỂN NGHỀ NGHIỆP

Thị trường lao động thuận lợi

Báo cáo cho thấy 84,7% ra trường có việc làm trong 6 tháng, trong đó có 35,7% có việc làm trước khi ra trường. 92,6% có việc làm đúng với ngành nghề đào tạo, tập trung vào các vị trí nhân viên kế toán doanh nghiệp, trợ lý kiểm toán và nhân viên dịch vụ kế toán và thuế. Các con số trên cho thấy xu hướng chung thuận lợi về thị trường lao động cho nghề nghiệp kế toán, kiểm toán. Mặc dù vậy, mức độ cạnh tranh của thị trường lao động giữa các địa phương khác nhau, Thành phố Hồ Chí Minh có tỷ lệ có việc làm sớm thấp hơn Hà Nội và các địa phương khác.

Nghề nghiệp có nhiều tiềm năng phát triển

Nền tảng đào tạo Kế toán – Kiểm toán giúp người làm nghề có thể trải nghiệm nhiều lĩnh vực công việc khác nhau như kế toán tài chính, kế toán quản trị/phân tích kinh doanh, kiểm soát nội bộ/quản trị rủi ro, kiểm toán độc lập, kiểm toán nội bộ, dịch vụ kế toán và tư vấn thuế, tài chính doanh nghiệp... ở các cấp bậc khác nhau.

Sau khi tích lũy kinh nghiệm, nhân sự có nền tảng Kế toán – Kiểm toán có thể nắm giữ nhiều vị trí then chốt trong tài chính, giám sát hoặc kiểm soát trong tổ chức như thành viên ban kiểm soát hoặc ủy ban kiểm toán, giám đốc tài chính hoặc giám đốc điều hành. Tại các doanh nghiệp niêm yết lớn trong danh sách VNR500, họ chiếm 49,2% vị trí Kế toán trưởng, 28,8% vị trí Giám đốc tài chính (CFO), 30,3% vị trí Chủ tịch Ủy ban kiểm toán và 24,1% vị trí thành viên Ủy ban Kiểm toán. Một tỷ lệ nhất định đã trở thành CEO, sau quá trình trưởng thành từ các vị trí Kế toán trưởng và các vị trí quản lý cấp cao khác như Phó Tổng Giám đốc.

Hiện nay, nghề nghiệp kế toán, kiểm toán đang có sự dịch chuyển và tái cấu trúc mạnh mẽ do ảnh hưởng của sự phát triển công nghệ (dữ liệu lớn, trí tuệ nhân tạo...) cũng như xu hướng phát triển bền vững. Nhiều cơ hội việc làm mới mở ra cho người làm kế toán, kiểm toán (bao gồm cả người mới ra trường và người có kinh nghiệm) nếu có sự chuẩn bị phù hợp và tích cực.

THÁCH THỨC VỀ PHÁT TRIỂN NGHỀ NGHIỆP

Bước khởi đầu khiêm tốn

Mặc dù thị trường lao động thuận lợi nhưng người làm kế toán, kiểm toán thường có giai đoạn đầu của nghề nghiệp có thu nhập không cao. 45,1% người được hỏi cho biết thu nhập khi mới ra trường xấp xỉ các ngành khác, 27,7% cho rằng thấp hơn so với 19,5% cho rằng cao hơn. Thời gian tiếp theo, tỷ lệ hài lòng và rất hài lòng về thu nhập giảm từ 48,9% (nhân viên mới ra trường) còn 39,6% (nhân viên có kinh nghiệm và trưởng nhóm), sau đó tăng vọt lên 59,4% (trưởng/phó phòng) và 71,2% (giám đốc/phó giám đốc).

Quá trình thăng tiến nhìn chung ở mức trung bình. 32,1% người làm kế toán, kiểm toán cho biết họ được bổ nhiệm vào vị trí trưởng nhóm trong vòng 2 năm và 44,9% từ 2 năm đến 4 năm. Tương tự, từ vị trí trưởng nhóm lên trưởng phòng, 22,5% cho biết được bổ nhiệm trong vòng 2 năm và 40,4% từ 2 năm đến 4 năm. Để lên vị trí giám đốc, 12,4% được bổ nhiệm trong 2 năm, 23,1% từ 2 đến 4 năm và 27,5% từ 5 đến 7 năm.

Thách thức của sự thay đổi lĩnh vực công việc

Người làm kế toán, kiểm toán có xu hướng gắn với một lĩnh vực công việc cụ thể. 40,2% duy trì một lĩnh vực công việc từ lúc ra trường, 25,6% trải nghiệm 2 lĩnh vực công việc và 18,6% trải nghiệm 3 lĩnh vực công việc. Điều này xuất phát từ sự quan ngại về những thách thức trong lĩnh vực mới: 77,6% lo lắng về áp lực công việc trong giai đoạn đầu, 73,4% về việc đáp ứng yêu cầu về kiến thức và kỹ năng chuyên môn, 72,7% về việc thích nghi với môi trường làm việc thay đổi và 70,8% về việc thích nghi với quy trình làm việc mới.

Ở các cấp bậc thấp, việc tập trung vào một lĩnh vực công việc có thể giúp xây dựng nền tảng kiến thức, kỹ năng vững chắc nhưng ở các cấp cao thì cần có sự thay đổi lĩnh vực công việc để có tầm nhìn rộng hơn cũng như hiểu rõ về mối quan hệ giữa các hoạt động trong tổ chức.

Thích nghi với bối cảnh nghề nghiệp mới

Sự dịch chuyển và tái cấu trúc nghề nghiệp do ảnh hưởng của sự phát triển công nghệ và xu hướng phát triển bền vững mang lại cơ hội to lớn nhưng cạnh đó là các thách thức để có thể duy trì công việc hiện tại, thăng tiến ở vị trí cao hơn hoặc chuyển đổi lĩnh vực công việc. Sự thích nghi với bối cảnh mới đòi hỏi người làm kế toán phải chủ động cập nhật, nâng cao năng lực chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp và khả năng không ngừng học hỏi.

CÁC ĐỀ XUẤT

Hiểu rõ thị trường lao động

Đặc điểm của thị trường lao động nghề nghiệp kế toán, kiểm toán như đã phân tích ở trên mang tính chất ít hấp dẫn trong giai đoạn đầu của nghề nghiệp với thu nhập không cao, công việc nhiều hơn và thăng tiến chậm. Điều này dẫn đến chỉ có 52,8% nhân viên có kinh nghiệm và 59% trưởng nhóm cảm thấy quá trình phát triển nghề nghiệp là hợp lý so với mức 63,8% nhân viên mới ra trường và 70,7% trưởng/phó phòng. Việc mất niềm tin có thể dẫn đến sự thay đổi nơi làm việc nhưng vẫn không đạt mong muốn về thu nhập hoặc thăng tiến do đặc điểm của thị trường lao động chỉ mang lại "quả ngọt" khi được đảm nhiệm một vị trí nhất định.

Bên cạnh đó, có sự khác nhau giữa các thị trường ngách. So sánh giữa các loại hình doanh nghiệp, người làm kế toán, kiểm toán có tỷ lệ hài lòng về thu nhập ở doanh nghiệp FDI (54,5%), công ty TNHH một thành viên do Nhà nước nắm cổ phần chi phối (53,8%) và công ty niêm yết (54,3%) cao hơn hẳn các doanh nghiệp khác (41,8%) và tổ chức khác (45,1%). So sánh về quy mô doanh nghiệp, người làm kế toán, kiểm toán tại những doanh nghiệp quy mô lớn (1.000 – 5.000 người) và rất lớn (trên 5.000 người) có mức hài lòng cao hơn (50,5% và 73%) so với những doanh nghiệp quy mô nhỏ dưới 100 người 47,3%), từ 100 – 200 người (49,7%) và 200 – 1.000 người (46%).

Ở những lĩnh vực công việc khác nhau cũng có sự khác biệt về đặc điểm phát triển nghề nghiệp, yêu cầu năng lực và lộ trình nghề nghiệp. Ví dụ trợ lý kiểm toán thường có mức lương ban đầu thấp hơn, áp lực công việc lớn hơn và thời gian duy trì công việc ban đầu dài hơn nhân viên kế toán doanh nghiệp để đổi lấy kinh nghiệm và khả năng chuyển đổi công việc tốt hơn sau này.

Do đó, người làm kế toán, kiểm toán cần hiểu rõ về thị trường lao động để có đánh giá về vị trí hiện tại và quyết định thay đổi nơi làm việc một cách hiệu quả.

Học hỏi để phát triển

Tham gia đào tạo nâng cao giúp cải thiện đáng kể về con đường phát triển nghề nghiệp của người làm kế toán, kiểm toán. Có 54% người đã hoàn thành ít nhất một chương trình đào tạo nâng cao cảm thấy hài lòng về thu nhập, 72,8% tự tin về chuyên môn và 65,4% cảm thấy quá trình phát triển nghề nghiệp hợp lý so với một tỷ lệ thấp hơn đáng kể của người chưa hoàn thành bất kỳ chương trình đào tạo nâng cao nào lần lượt là 44,6%, 64,9% và 60,3%.

Dưới góc độ thăng tiến, 63,2% người làm kế toán, kiểm toán ở vị trí trưởng phòng đã hoàn thành ít nhất 1 chương trình đào tạo nâng cao và 38,3% đã hoàn thành từ 2 chương trình đào tạo nâng cao trở lên. Ở vị trí giám đốc, các con số này là 77,3% và 63,6%.

Người làm kế toán, kiểm toán cần tận dụng thời gian ở các cấp bậc thấp để tham gia đào tạo nâng cao nhằm chuẩn bị kiến thức và kỹ năng cho cấp bậc cao hơn, bên cạnh việc cập nhật kiến thức qua các lớp đào tạo ngắn hạn chủ yếu phục vụ cho việc làm hiện tại.

Mặt khác, việc tham gia đào tạo nâng cao, đặc biệt là các chứng chỉ nghề nghiệp giúp người làm kế toán, kiểm toán khắc phục những hạn chế trong giai đoạn đào tạo tại trường đại học, kể cả dưới góc độ kiến thức và bằng cấp.

Bên cạnh đó, việc nhận thức được các thay đổi của bối cảnh nghề nghiệp và chủ động cập nhật kiến thức, kỹ năng mới cũng là chìa khóa quan trọng để người làm kế toán, kiểm toán đạt được những thành công trong phát triển nghề nghiệp.

Có mục tiêu và chiến lược dài hạn

Việc phân tích cơ hội và thách thức cho thấy nghề nghiệp kế toán, kiểm toán có triển vọng tốt với điều kiện người làm kế toán, kiểm toán có sự hiểu biết về thị trường lao động để có sự lựa chọn phù hợp cũng như việc tham gia đào tạo nâng cao để chuẩn bị năng lực. Để thành công trong nghề nghiệp, cần có một mục tiêu dài hạn rõ ràng, trong đó định nghĩa mình sẽ là ai trong vòng 5, 10 và 20 năm tới phù hợp với đặc điểm thị trường lao động và mong muốn của bản thân. Vì nguồn lực và thời gian luôn có giới hạn, điều cần thiết kế tiếp là có chiến lược phát triển nghề nghiệp trong đó xác định các điểm nhảy vọt (lấy chứng chỉ nghề nghiệp, thay đổi lĩnh vực công việc, thay đổi nơi làm việc...) và giải pháp phù hợp để đạt được điểm đó trong nguồn lực của mỗi giai đoạn.

Ví dụ một nhân viên mới ra trường đặt mục tiêu trở thành giám đốc tài chính tại một công ty niêm yết sau khi ra trường 20 năm có thể bắt đầu từ việc tìm hiểu hồ sơ của các CFO hiện nay với các thông tin về tuổi tác, đào tạo, quá trình công tác cũng như các yêu cầu cho vị trí này theo các thông báo

tuyển dụng. Việc tìm hiểu này giúp hình dung được con đường phát triển nghề nghiệp và học tập cần thiết. Sau đó, phân tích con đường phát triển thành các mốc cụ thể như năm nào sẽ hoàn thành bằng cấp/chứng chỉ nghề nghiệp cần thiết, năm nào sẽ phải trải qua vị trí kế toán trưởng. Những mốc này cần so sánh với nguồn lực của mình và các mục tiêu khác, như cuộc sống gia đình để lựa chọn bước đi cụ thể như năm nào sẽ rời khỏi công ty hiện tại, năm nào bắt đầu tham gia học các chương trình nâng cao. Sau đó suy nghĩ về các giải pháp như tích lũy kinh nghiệm và xây dựng mạng lưới quan hệ liên quan đến mục tiêu dài hạn, dành dụm hoặc huy động nguồn lực cho việc học tập hoặc thời gian chuyển đổi công việc.

Các kế hoạch và giải pháp trên cần ghi lại cụ thể và điều chỉnh mỗi năm để phù hợp với sự thay đổi của thị trường lao động và hoàn cảnh cá nhân.

Ngoài việc lập kế hoạch cá nhân, có thể áp dụng các chiến lược rộng hơn để tạo ra các đột phá lớn trong quá trình phát triển. Đó có thể là tham gia các chương trình đào tạo nâng cao nghề nghiệp để cải thiện mạnh mẽ năng lực chuyên môn. Hoặc có thể chủ động chuyển hướng vào ngách của thị trường lao động như phân tích dữ liệu, kế toán điều tra, ứng dụng trí tuệ nhân tạo, kế toán bền vững.

DOANH NGHIỆP VÀ CÁC TỔ CHỨC KHÁC

CƠ HỘI VỀ NGUỒN NHÂN LỰC KẾ TOÁN, KIỂM TOÁN

Nguồn nhân lực sẵn sàng tham gia thị trường lao động khi ra trường

Đáng lưu ý có 62,5% người làm kế toán, kiểm toán cho biết họ chấp nhận công việc đầu tiên không phải mơ ước để thu thập kinh nghiệm hoặc phát triển bản thân. Điều này cho thấy nhân sự tốt nghiệp ngành Kế toán – Kiểm toán có mức độ sẵn sàng tham gia thị trường lao động khá cao. Do đó, doanh nghiệp và tổ chức khác (dưới đây gọi chung là doanh nghiệp) có nhiều cơ hội tuyển dụng được nhân lực phù hợp nhu cầu của mình từ nguồn ứng viên có khả năng thích ứng, có động lực và sẵn sàng cho các công việc đa dạng trong tổ chức.

Nguồn nhân lực được đào tạo bài bản và nỗ lực nâng cao trình độ

Một tỷ lệ đáng kể nhân sự trong ngành được đào tạo bài bản với 87,6% tốt nghiệp bậc đại học, 43,4% đã hoàn tất ít nhất một chương trình đào tạo nâng cao và 44,6% đang tham gia ít nhất một chương trình đào tạo như vậy. Bên cạnh các chương trình thạc sĩ kế toán theo định hướng ứng dụng hoặc nghiên cứu đang mở rộng, các chương trình chứng chỉ nghề nghiệp trong nước (kiểm toán viên hành nghề) và quốc tế (ACCA, CMA, CIA...) phát triển mạnh mẽ, giúp nhân sự chuẩn hóa năng lực và hướng đến đáp ứng theo tiêu chuẩn toàn cầu. Do đó, 68,2% người làm nghề cảm thấy tự tin vào kiến thức và kỹ năng của mình.

Với dữ liệu trên, doanh nghiệp sẽ không khó khăn để tuyển được nhân sự có chuyên môn vững vàng đáp ứng yêu cầu công việc. Tuy nhiên, điều này không phủ định vai trò của việc đánh giá năng lực chuyên môn của quá trình tuyển dụng. Bên cạnh đó, doanh nghiệp cần quan tâm hơn các năng lực khác phù hợp với các định hướng phát triển của người được tuyển dụng cho từng cấp bậc công việc như kỹ năng giải quyết vấn đề, làm việc nhóm, học hỏi để cải tiến, giao tiếp truyền thông, ra quyết định...

Nguồn nhân lực có tiềm năng phát triển vào vai trò trụ cột trong bộ máy quản trị

Sự hiểu biết sâu sắc về hoạt động và tài chính của người làm kế toán, kiểm toán được tích lũy qua quá trình làm việc khiến họ có nhiều cơ hội tham gia đội ngũ quản trị chủ lực của doanh nghiệp trên các phương diện giám sát, kiểm soát hoặc điều hành. Như đã trình bày trong các phần trước, khảo sát nền tảng đào tạo của nguồn nhân lực của các doanh nghiệp niêm yết lớn Việt Nam cho thấy một tỷ lệ đáng kể người có nền tảng đào tạo Kế toán – Kiểm toán giữ các vị trí kế toán trưởng, CFO, chủ tịch hoặc thành viên ủy ban kiểm toán. Một số người trở thành CEO, chủ tịch hội đồng quản trị sau khi trải qua các vị trí kế cận như phó tổng giám đốc.

Thực tiễn trên cho thấy doanh nghiệp có thể nhận dạng người làm kế toán, kiểm toán có tiềm năng phát triển ở những vị trí cao hơn, trong lĩnh vực chuyên môn cũng như tham gia vào đội ngũ quản lý. Khi một người có tố chất phù hợp và có khả năng tiến bộ qua quá trình đào tạo từ bên ngoài và đào tạo trong nội bộ, doanh nghiệp có cơ hội để phát triển họ thành những thành viên đóng góp chủ lực cho hệ thống quản trị.

CÁC THÁCH THỨC LIÊN QUAN ĐẾN NGUỒN NHÂN LỰC KẾ TOÁN, KIỂM TOÁN

Nhân sự mới chuyển việc nhanh chóng

Các thế hệ gần đây có xu hướng rời nơi làm việc đầu tiên sớm hơn cũng như dễ thay đổi nơi làm việc hơn. 35,8% và 46,4% thế hệ dưới 29 tuổi rời khỏi nơi làm việc trong vòng 1 năm và trong vòng 1- 3 năm. 62,4% ở lứa tuổi dưới 29 đã có ít nhất 1 nơi làm việc thứ hai sau khi ra trường. Con số này ở lứa tuổi 29-36 là 94,8%. Các doanh nghiệp dịch vụ kế toán, thuế có mức chuyển việc nhanh hơn.

Xu hướng này liên quan chủ yếu đến thu nhập và lộ trình thăng tiến. Chỉ có 48,7% người làm kế toán, kiểm toán cảm thấy hài lòng với thu nhập hiện tại. Tỷ lệ này đặc biệt thấp ở nhóm nhân sự trẻ tuổi và tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa, Đây là lý do thúc đẩy 26,1% nhân viên thay đổi nơi làm việc đầu tiên. Sự thăng tiến lên các cấp bậc quản lý cao cấp như Trưởng phòng hay Giám đốc không diễn ra nhanh chóng. Thông thường mất 4 năm để lên cấp bậc trưởng nhóm, thêm 4 năm để lên trưởng phòng và cần thêm ít nhất 7 năm nữa để có thể đạt đến vị trí Giám đốc. Đây là thách thức với nhân sự trẻ tuổi và là lý do đứng hàng thứ hai thúc đẩy họ rời khỏi nơi làm việc đầu tiên (21,2%).

Khó khăn trong việc tham gia đào tạo nâng cao

Mặc dù cơ hội đào tạo ngày càng mở rộng, nhưng tỷ lệ người làm kế toán, kiểm toán chưa hoàn thành hoặc không tham gia bất kỳ chương trình đào tạo nâng cao nào vẫn chiếm khoảng 30,4%. Khó khăn lớn nhất đối với nhân sự khi muốn nâng cao trình độ là áp lực công việc tại đơn vị (chiếm hơn 70%) và gánh nặng về chi phí (khoảng 66-70%). Các thách thức trên hạn chế khả năng doanh nghiệp xây dựng nguồn nhân lực có năng lực chuyên môn đồng đều và mạnh mẽ.

Ít sẵn sàng cho sự thay đổi lĩnh vực công việc

Một tỷ lệ đáng kể người làm kế toán, kiểm toán tỏ ra ít sẵn sàng cho việc thay đổi lĩnh vực công việc. Có đến 40,2% người làm kế toán, kiểm toán chỉ làm một lĩnh vực từ khi ra trường, phản ánh xu hướng gắn kết với công việc quen thuộc. Rào cản chính liên quan đến áp lực công việc trong thời gian đầu khi thay đổi lĩnh vực công việc - theo ý kiến của 77,6% người làm nghề. Tiếp theo là các thách thức liên quan đến yêu cầu về kiến thức chuyên môn (73,4%) và khả năng thích nghi với môi trường mới (72,7%). Các thách thức trên làm giảm khả năng di chuyển giữa những lĩnh vực công việc khác nhau và gây khó khăn cho doanh nghiệp trong việc sắp xếp nhân sự và phát triển người làm kế toán, kiểm toán vào các vị trí đòi hỏi việc xử lý trên các bình diện rộng hơn.

CÁC ĐỀ XUẤT

Cải thiện chính sách đãi ngộ và có lộ trình đào tạo và thăng tiến rõ ràng

Để giữ chân nhân tài và nâng cao mức độ hài lòng, cần xem xét điều chỉnh mức thu nhập phù hợp với áp lực công việc, đặc biệt là đối với nhóm nhân sự có kinh nghiệm và cấp quản lý cấp trung. Bên cạnh đó, cần có sự chuẩn bị sớm về năng lực cho nhân viên để họ sẵn sàng cho các vị trí cao hơn. Doanh nghiệp nên lưu ý sự khác biệt trong đánh giá năng lực cần thiết giữa người đang ở vị trí quản lý và người đang phấn đấu lên vị trí đó để định hướng đào tạo phù hợp.

Để giải quyết rào cản về thời gian và chi phí về tham gia đào tạo nâng cao, doanh nghiệp nên có các chính sách hỗ trợ học phí và sắp xếp thời gian làm việc linh hoạt cho nhân sự có tiềm năng tham gia các khóa đào tạo nghề nghiệp và hàn lâm.

Đa dạng hóa trải nghiệm và tận dụng khả năng phát triển vào các vị trí chiến lược

Doanh nghiệp cần nhìn nhận người làm kế toán, kiểm toán không chỉ đơn thuần là bộ phận "giữ cửa" thuần túy, mà sẽ là nguồn cung cấp nhân lực lãnh đạo cho tương lai. Do đó, nên khuyến khích nhân viên có tiềm năng trải nghiệm nhiều lĩnh vực khác nhau trong cùng nghề nghiệp (như kiểm soát nội bộ, quản trị rủi ro, phân tích kinh doanh) để tạo điều kiện cho họ phát triển bản thân, nâng cao năng lực và tầm nhìn thay vì chỉ tập trung vào một lĩnh vực duy nhất hoặc chỉ dừng lại ở các nghiệp vụ ghi chép, đối soát truyền thống.

Các hình thức "quy hoạch" có thể giúp người có tiềm năng mạnh dạn hơn cũng như có sự chuẩn bị tốt hơn cho việc vượt qua các thách thức của quá trình chuyển đổi lĩnh vực công việc.

Cần thiết một chiến lược phát triển nhân sự

Các giải pháp trên cần kết hợp trong một chiến lược phát triển nhân sự để phù hợp với mục tiêu, đặc điểm kinh doanh và nguồn lực của doanh nghiệp.

Ở khâu tuyển dụng, các doanh nghiệp quy mô lớn hoặc thuộc các tập đoàn đa quốc gia có lợi thế hơn trong việc tìm kiếm các ứng viên xuất sắc từ thị trường lao động nhưng cũng cần chú ý sự cân bằng giữa năng lực chuyên môn và các kỹ năng, thái độ cần thiết cho sự phát triển. Các doanh nghiệp vừa và nhỏ có thể khai thác lợi thế về môi trường làm việc, cơ hội thăng tiến và cơ hội đào tạo tại chỗ để tìm kiếm các ứng viên có xuất phát điểm hạn chế hơn nhưng có tiềm năng về học hỏi, phát triển bản thân.

Ở giai đoạn phát triển, các doanh nghiệp quy mô lớn hoặc thuộc các tập đoàn đa quốc gia có thể thuận lợi hơn với nguồn lực lớn và các quy trình rõ ràng. Tuy nhiên, các doanh nghiệp nhỏ có thể tận dụng sự linh hoạt trong tổ chức và hoạt động với các cơ hội trải nghiệm ở nhiều lĩnh vực hoặc thu hẹp thời gian thăng tiến hơn. Các doanh nghiệp quy mô vừa cần có giải pháp để tránh hiện tượng "đứt gãy ở quy mô vừa", trở thành nơi đào tạo nhân lực cho các doanh nghiệp khác.

Đối với các doanh nghiệp kiểm toán hoặc cung cấp dịch vụ kế toán, thuế thì một chiến lược phát triển nhân sự còn quan trọng hơn nữa vì đội ngũ nhân viên chuyên nghiệp này là nguồn lực mang lại doanh thu và lợi thế cạnh tranh cho doanh nghiệp.

Bên cạnh đó, trong chiến lược phát triển nhân sự, doanh nghiệp cần chú ý xây dựng thương hiệu về người sử dụng lao động nói chung, trong lĩnh vực kế toán, kiểm toán nói riêng. Trong bối cảnh thông tin mở hiện nay, các ứng viên có thể tìm kiếm thông tin về chính sách tuyển dụng hay phát triển nhân sự của doanh nghiệp để quyết định tham gia tuyển dụng bên cạnh cân nhắc về thu nhập hay điều kiện làm việc. Đối với thế hệ Z, thương hiệu về người sử dụng lao động có vai trò rất quan trọng vì họ quan tâm đến văn hóa, giá trị thực sự của doanh nghiệp và cơ hội phát triển rõ ràng, đồng thời các kỹ năng số giúp họ dễ dàng trong việc xác thực thông tin trên thông qua mạng xã hội và các nhân viên của doanh nghiệp.

CƠ SỞ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

ĐÓNG GÓP CỦA CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC

Đào tạo kế toán, kiểm toán ở bậc đại học cung cấp nền tảng vững chắc cho người học

Đại học vẫn là nền tảng phổ biến với 87,6% nhân sự trong ngành sở hữu bằng cử nhân ngay từ ban đầu và một tỷ lệ không nhỏ từ các trường cao đẳng, trung cấp. Bên cạnh đó, các chương trình liên thông, văn bằng 2 được mở rộng đáp ứng nhu cầu nâng cao và mở rộng kiến thức cho người trong ngành. Trong những năm gần đây, chương trình đào tạo kế toán bậc đại học đã được cải tiến nhằm phù hợp với nhu cầu xã hội và đối sánh với chương trình đào tạo của các trường trên thế giới.

Đào tạo kế toán, kiểm toán bậc đại học giúp người học dễ dàng tiếp cận thị trường lao động với 92,6% có việc làm gắn với ngành đào tạo và 84,7% có việc làm trong vòng 6 tháng. Ở cấp độ mới ra trường, 59,6% cảm thấy tự tin về năng lực chuyên môn và mức độ này tăng lên 62,2% khi trở thành nhân viên có kinh nghiệm.

Đào tạo nâng cao hàn lâm với các chương trình thạc sĩ ngày càng mở rộng

Các chương trình đào tạo thạc sĩ được mở ra nhiều hơn trong thời gian gần đây và hướng đến đáp ứng nhu cầu người học qua hai định hướng nghiên cứu và ứng dụng. Có đến 30% người làm kế toán, kiểm toán đã hoàn thành ít nhất 1 chương trình đào tạo nâng cao hàn lâm và 15,7% đang tham gia ít nhất 1 chương trình đào tạo nâng cao hàn lâm.

Nền tảng đào tạo Kế toán – Kiểm toán đóng góp cho sự phát triển vào các vị trí giám sát, kiểm soát và tài chính trong doanh nghiệp

Với nền tảng vững chắc về kế toán, người làm kế toán, kiểm toán nhiều khả năng nắm giữ vị trí chủ chốt về giám sát, kiểm soát và tài chính trong doanh nghiệp. Ví dụ họ chiếm 49,2% vị trí Kế toán trưởng và 28,8% vị trí Giám đốc tài chính (CFO) tại các doanh nghiệp niêm yết lớn trong danh sách VNR500.

Đào tạo hàn lâm trước sự thay đổi nhanh chóng của bối cảnh nghề nghiệp

Sự phát triển nhanh chóng của công nghệ và những yêu cầu ngày càng tăng lên của báo cáo thông tin phi tài chính đặt ra những cơ hội và thách thức cho cơ sở giáo dục đại học. Ở góc độ cơ hội, các chương trình đào tạo phù hợp bối cảnh mới sẽ thu hút nhiều người học và tăng cường khả năng cạnh tranh của người học trên thị trường lao động. Ở góc độ thách thức, các cơ sở giáo dục đại học phải chuẩn bị nhiều hơn của cho người học khi ra trường không chỉ về kiến thức mà còn là kỹ năng thích nghi, khả năng tự học hỏi trong bối cảnh thị trường lao động biến đổi nhanh chóng. Sự chuẩn bị này một mặt yêu cầu bổ sung nhiều nội dung mới vào chương trình đào tạo liên quan đến trí tuệ nhân tạo, phân tích dữ liệu, kế toán bền vững... đồng thời yêu cầu phải thay đổi phương pháp giảng dạy và học tập, trong đó hướng người học đến khả năng tiếp cận liên ngành, kỹ năng giải quyết vấn đề và các kỹ năng chuyển đổi khác.

SỰ PHÁT TRIỂN CỦA ĐÀO TẠO NÂNG CAO NGHỀ NGHIỆP

Tiềm năng phát triển mạnh mẽ của các chương trình đào tạo nâng cao nghề nghiệp

Mặc dù có một số lượng nhất định (11,8%) người làm kế toán, kiểm toán chọn lựa cả hai hướng đào tạo nâng cao hàn lâm và nghề nghiệp nhưng phần lớn họ sẽ lựa chọn một trong hai do hạn chế về thời gian và nguồn lực. Bên cạnh các chứng chỉ nghề nghiệp quốc gia bắt buộc cho việc hành nghề, các chứng chỉ nghề nghiệp quốc tế ngày càng phổ biến tại Việt Nam, bao gồm cả các chứng chỉ liên quan đến hành nghề (ACCA, ICAEW, CPA Australia) và các chứng chỉ chuyên sâu về tài chính, kiểm toán nội bộ...

Tỷ lệ 25,2% người làm kế toán, kiểm toán đã hoàn thành ít nhất 1 chương trình đào tạo nâng cao nghề nghiệp, còn thấp hơn tỷ lệ 30% của đào tạo hàn lâm. Tuy nhiên, có đến 34,6 % đang tham gia ít nhất 1 chương trình đào tạo nâng cao nghề nghiệp, gần gấp đôi tỷ lệ này ở đào tạo hàn lâm (15,7%) cho thấy khả năng phát triển cao của các chương trình này.

Đánh giá thuận lợi của người học

Người đã trải qua các chương trình đào tạo nâng cao nghề nghiệp có mức đánh giá khá tốt, đặc biệt là về nâng cao năng lực chuyên môn (81,5%), cơ hội thăng tiến (77,2%) và cơ hội chuyển đổi nghề nghiệp (76,4%). Trong khi đó, đánh giá của người đã trải qua các chương trình đào tạo hàn lâm chỉ đạt mức độ trung bình khá với tỷ lệ đáp ứng mong đợi ở mức 60%- 70%.

Về phương diện khó khăn, trở ngại khi tham gia đào tạo nâng cao thì người học không cảm nhận sự khác biệt lớn giữa hai loại đào tạo, đặc biệt là trên hai phương diện quan trọng nhất là công việc tại đơn vị và chi phí học tập.

CÁC ĐỀ XUẤT

Khảo sát cho thấy có nhiều cơ hội cho phát triển đào tạo nâng cao cả về phía hàn lâm và nghề nghiệp khi còn hơn 30% người làm kế toán, kiểm toán chưa hoàn thành và cũng không đang tham gia bất cứ chương trình đào tạo nâng cao nào. Ngoài ra, người đã học xong cũng có nhu cầu tái đào tạo, bổ sung kiến thức và kỹ năng phù hợp với bối cảnh nghề nghiệp mới. Bên cạnh đó, các thách thức cần vượt qua là sự hạn chế nguồn lực và các rào cản cho việc kết hợp giữa các bên. Một số giải pháp đề xuất là:

Nghiên cứu đánh giá tác động của bối cảnh mới đến nghề nghiệp

Các cơ sở giáo dục và đào tạo, các tổ chức nghề nghiệp cần đánh giá tác động của công nghệ, của phát triển bền vững, sự thay đổi thế hệ và những thay đổi khác của môi trường kinh doanh đến thị trường lao động của nghề nghiệp. Với đội ngũ nghiên cứu nhiều kinh nghiệm từ các trường đại học, mạng lưới cựu sinh viên cũng như sự kết hợp với các tổ chức nghề nghiệp, các nghiên cứu có thể kế thừa kinh nghiệm thế giới áp dụng vào Việt Nam để ghi nhận các xu hướng về nhu cầu xã hội, đặc điểm người học và các yêu cầu năng lực từ phía nhà tuyển dụng phục vụ việc đổi mới đào tạo trong nhà trường và tại các tổ chức nghề nghiệp.

Tiếp tục đổi mới chương trình đào tạo thạc sĩ kế toán theo định hướng ứng dụng.

Chương trình đào tạo nâng cao hàn lâm có thế mạnh về đào tạo nền tảng lý thuyết vững chắc cho người học, xây dựng khả năng phát triển lâu dài trong nghề nghiệp. Các đánh giá chưa cao từ phía người học có một phần nguyên nhân khách quan vì việc cho phép đào tạo theo định hướng ứng dụng chỉ mới diễn ra gần đây. Mặt khác, đặc điểm của đào tạo hàn lâm với những tiêu chuẩn riêng về học thuật thường nhấn mạnh đến nền tảng kiến thức nên hạn chế khả năng ứng dụng nhanh chóng của người học vào thực tế. Tuy nhiên, việc tiếp tục đổi mới chương trình đào tạo thạc sĩ theo định hướng ứng dụng rất cần thiết để đáp ứng mục tiêu của loại chương trình này. Cụ thể là:

- Có sự gắn kết chặt chẽ hơn với doanh nghiệp, tổ chức nghề nghiệp trong việc xây dựng chương trình đào tạo, xây dựng học liệu và mời chuyên gia. Phối hợp sử dụng nguồn lực này chung giữa các trường giúp tiết kiệm chi phí và thời gian của chuyên gia.
- Bổ sung các nội dung mới vào chương trình đào tạo phản ánh những thay đổi nhanh chóng trong nghề nghiệp và nhu cầu tuyển dụng.
- Thiết kế một số môn học linh hoạt (ví dụ báo cáo chuyên đề) về những lĩnh vực mới hoặc liên ngành như phân tích dữ liệu, an ninh mạng, trí tuệ nhân tạo, kế toán bền vững để cung cấp kiến thức cập nhật.
- Áp dụng nhiều hơn các phương pháp giảng dạy giúp tăng năng lực giải quyết vấn đề và các kỹ năng chuyển đổi như học thông qua dự án, bài tập tình huống, phân vai...
- Tổ chức các buổi hội thảo cập nhật định hướng mới về nghề nghiệp, lộ trình phát triển bản thân người làm kế toán, kiểm toán giúp người học nắm được yêu cầu của doanh nghiệp và xây dựng kế hoạch phù hợp cho mình.

Các giải pháp này có thể mở cho sinh viên đại học năm cuối tham gia để sớm tiếp cận với môi trường nghề nghiệp. Hiện nay, Bộ Giáo dục và Đào tạo đã cho phép sinh viên năm cuối tham gia một số môn học của chương trình thạc sĩ.

Tiếp tục đổi mới đào tạo bậc đại học theo hướng gắn kết hơn với sự phát triển nghề nghiệp của người làm kế toán, kiểm toán

Đào tạo ở bậc đại học có vai trò quan trọng trong định hướng tương lai của người học khi mới bắt đầu vào nghề nghiệp. Các đổi mới cần tiếp tục thực hiện theo hướng củng cố mối quan hệ giữa đào tạo và phát triển nghề nghiệp dài hạn. Cụ thể là:

- Định hướng rõ ràng hơn cho người học về con đường phát triển nghề nghiệp bao gồm đặc điểm thị trường lao động, các cơ hội và thách thức trong tương lai nhằm giúp người học có kế hoạch và chiến lược phát triển bản thân.
- Chuẩn bị sớm cho người học tầm nhìn và kiến thức liên ngành, các kỹ năng chuyển đổi để phục vụ cho các bước phát triển xa hơn sau khi ra trường.
- Gắn kết với doanh nghiệp qua các chương trình báo cáo chuyên đề, thực tập... để người học sớm nhận ra cấu trúc nghề nghiệp và xác định vai trò của mình trong đó khi ra trường và trong suốt quá trình phát triển sự nghiệp cá nhân.

Tích hợp hoặc thừa nhận lẫn nhau giữa các chương trình đào tạo

Các chương trình đào tạo nghề nghiệp có thế mạnh về sự cập nhật thực tiễn, tính linh hoạt trong đào tạo và không chỉ dừng lại ở đào tạo mà còn gắn kết người học với môi trường nghề nghiệp cụ thể thông qua việc trở thành hội viên, thực hiện cập nhật kiến thức bắt buộc... Tuy nhiên, các chương trình này thường tập trung vào những kiến thức, kỹ năng chọn lọc cho nghề nghiệp nên việc kết hợp với các chương trình đào tạo nâng cao hàn lâm giúp tận dụng thế mạnh của mỗi bên trong việc mang lại năng lực vừa thực tiễn vừa lý thuyết của người học. Bên cạnh đó, việc tích hợp hay thừa nhận lẫn nhau sẽ tiết kiệm đáng kể chi phí, thời gian cho người học – là những thách thức lớn nhất của người làm kế toán, kiểm toán hiện nay khi tham gia các chương trình đào tạo nâng cao.

Việc tích hợp hoặc thừa nhận lẫn nhau giữa các chương trình đào tạo hàn lâm và các chương trình đào tạo nghề nghiệp là một giải pháp hiệu quả và là một xu hướng hiện nay chủ yếu dưới các hình thức song phương với các điều kiện nhất định để bảo đảm chất lượng từ cả hai phía.

Vai trò của các tổ chức nghề nghiệp

Tổ chức nghề nghiệp có đóng góp quan trọng cho sự phát triển của nghề nghiệp xuất phát từ sứ mạng của tổ chức và là kết nối trung gian giữa nhà trường và doanh nghiệp. Các đóng góp cụ thể là:

- Đóng góp tích cực cho việc đổi mới đào tạo trong nhà trường để chuẩn bị đội ngũ tương lai của nghề nghiệp thông qua tham gia góp ý chương trình đào tạo, kết nối doanh nghiệp với nhà trường.
- Đẩy mạnh việc tích hợp hoặc thừa nhận lẫn nhau giữa các chương trình đào tạo hàn lâm và chương trình đào tạo nghề nghiệp. Hiện nay, một số chương trình đào tạo bậc đại học đã tích hợp các nội dung của chứng chỉ nghề nghiệp như ACCA, ICAEW... để mang lại nhiều cơ hội việc làm hơn cho người học. Tuy nhiên mức độ tích hợp hoặc sự thừa nhận lẫn nhau còn hạn chế so với nhiều nước trong khu vực. Điều này xuất phát từ nhận thức còn khác nhau về đặc điểm của giáo dục kế toán, các rào cản từ quy định cũng như mức độ tiếp cận thông lệ quốc tế của các chương trình đào tạo trong nước. Sự tích cực hợp tác giữa các bên có thể giúp thúc đẩy quá trình này.

Ngoài những đóng góp trên, các tổ chức nghề nghiệp còn có thể nâng cao vai trò của mình trong việc mở rộng hoạt động nghiên cứu, hỗ trợ các sáng kiến phát triển nguồn nhân lực cũng như củng cố quan hệ với doanh nghiệp nhằm giúp cho các chương trình đào tạo hàn lâm và nghề nghiệp đáp ứng được các thay đổi nhanh chóng của nghề nghiệp.

CÁC PHỤ LỤC

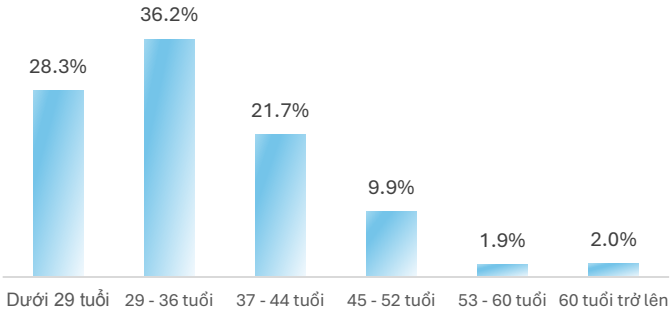
PHỤ LỤC 1

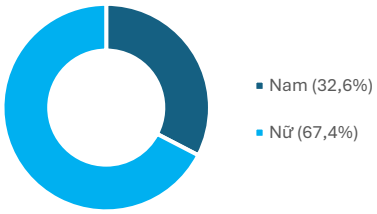
THỐNG KÊ MẪU KHẢO SÁT

Việc khảo sát được thực hiện thông qua mạng lưới hội viên, học viên, đối tác của HAA, COB-UEH, VACPA, Smart Train và Navigos Group cùng với sự hỗ trợ từ ACCA, ICAEW, Trường Đại học Công nghiệp TPHCM, Trường Đại học Ngân hàng TPHCM, Trường Đại học Kinh tế quốc dân Hà Nội và Trường Đại học Kinh tế, Đại học Đà Nẵng. Với hơn 3.000 bảng câu hỏi được gửi đến gửi đến người làm kế toán, kiểm toán, chúng tôi thu thập được 1.562 phản hồi, sau khi sàng lọc còn lại 1.006 bảng trả lời hoàn chỉnh.

Giới tính và tuổi tác

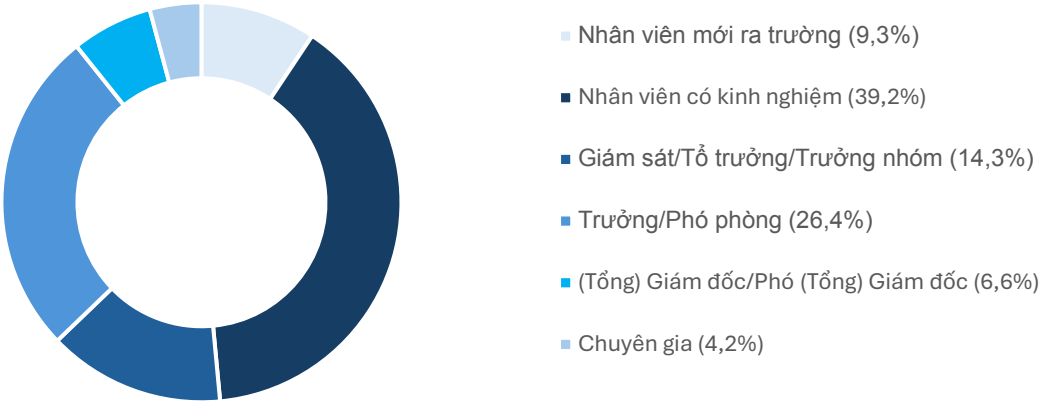
Đối tượng khảo sát phần lớn nằm trong độ tuổi dưới 45(86,2%). Các độ tuổi còn lại là: (i) Từ 45 – 52 (9,9%), (ii) Từ 53 đến 60 (1,9%) và (iii) Trên 60 (2%). Nữ giới chiếm tỷ trọng khá lớn (67,4%), nam giới ít hơn (32,6%).





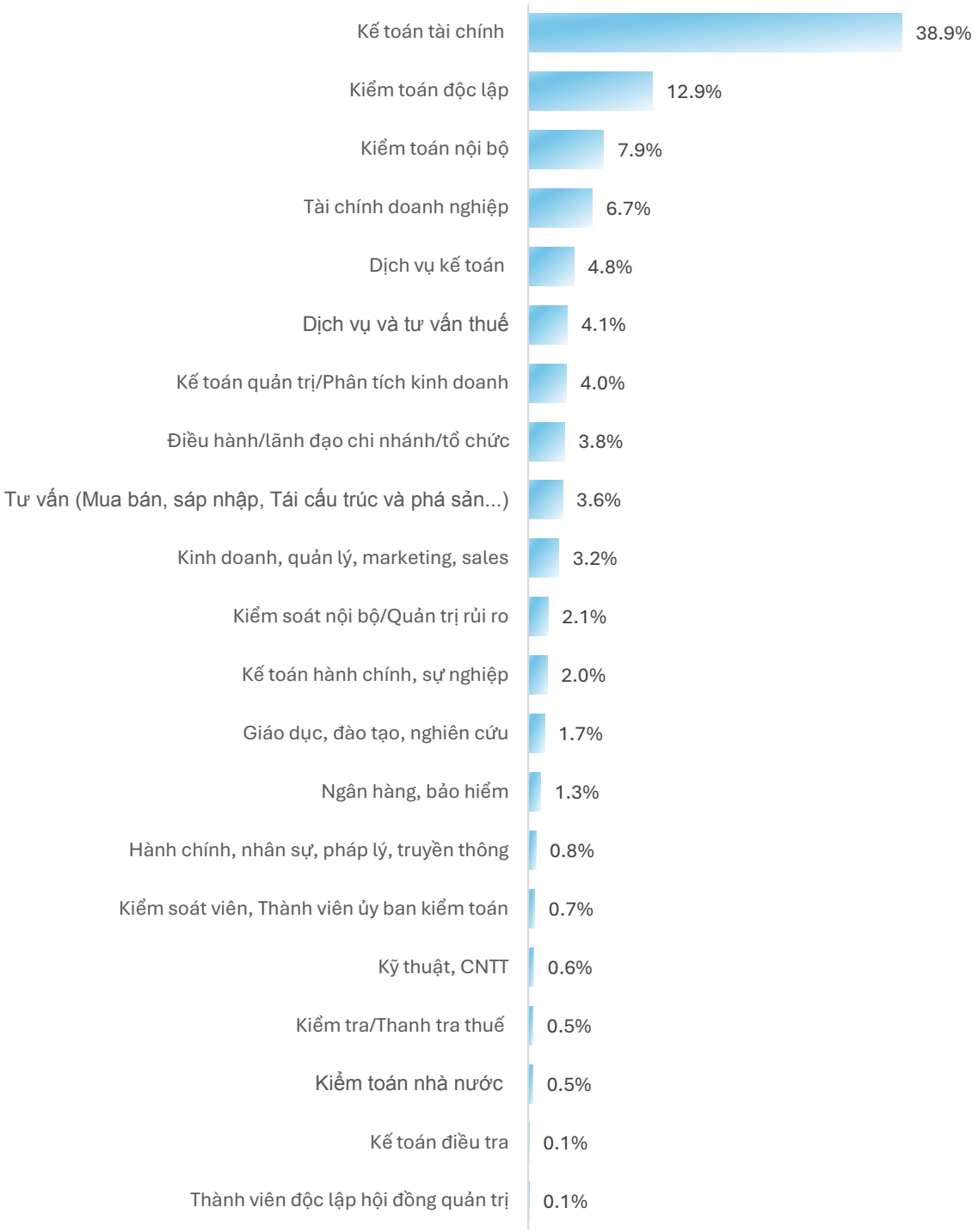
Cấp bậc công việc trong tổ chức

Các cá nhân tham gia khảo sát đảm nhận các vị trí công việc khác nhau trong doanh nghiệp; trong đó, chiếm tỷ trọng cao nhất là nhân viên có kinh nghiệm (39,2%), Trưởng/Phó phòng (26,4%), Giám sát/Tổ trưởng/Trưởng nhóm (14,3%). Nhân viên mới ra trường chiếm 9,3%, (Tổng) Giám đốc/Phó (Tổng) Giám đốc chiếm 6,6% và Chuyên gia chiếm 4,2% mẫu khảo sát.



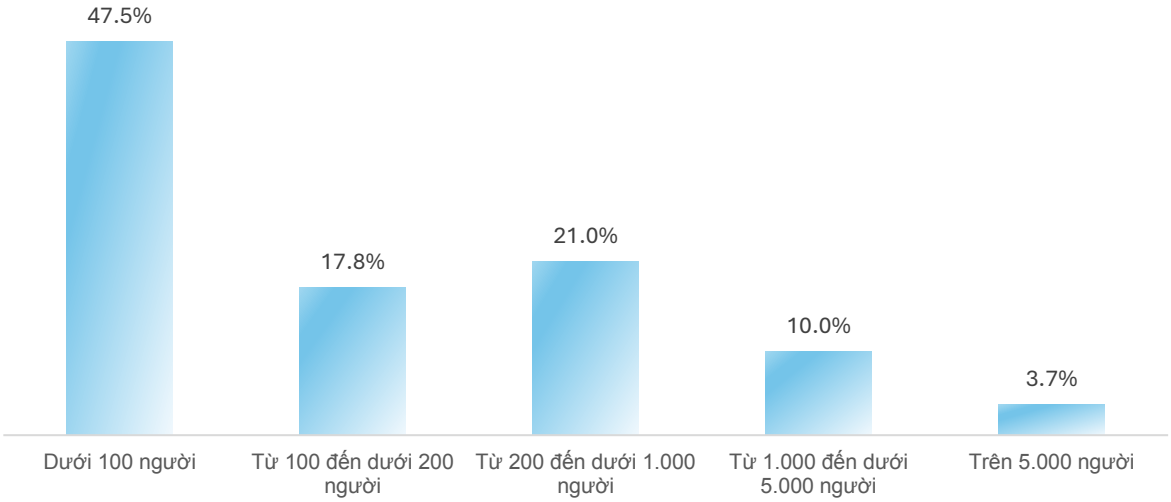
Lĩnh vực công việc

Lĩnh vực công việc bao gồm các nhánh công việc trong nghề kế toán, kiểm toán và các công việc liên quan khác mà người làm kế toán, kiểm toán có thể trải qua trong quá trình công tác. Các lĩnh vực chiếm tỷ trọng lớn nhất là kế toán tài chính (38,9%), kiểm toán độc lập (12,9%), kiểm toán nội bộ (7,9%), tài chính doanh nghiệp (6,7%).



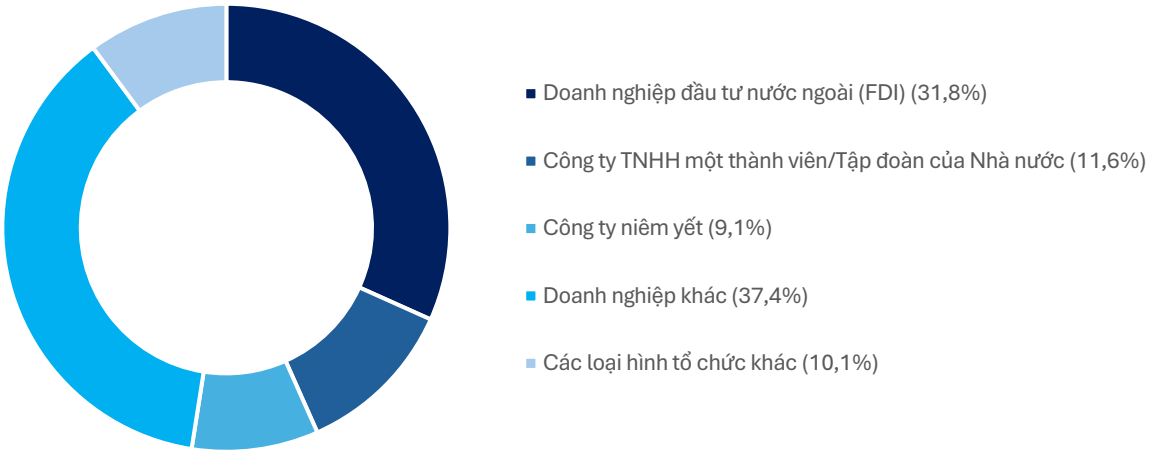
Quy mô tổ chức

Gần một nửa cá nhân được khảo sát làm ở đơn vị có quy mô dưới 100 lao động (47,5%). Có 17,8% và 21% đối tượng khảo sát thuộc về các đơn vị có quy mô từ 100-200 lao động và từ 200 đến 1.000 lao động. Tỷ lệ cá nhân làm việc tại các đơn vị lớn (có số lao động từ 1.000 đến 5.000 người) là 10% và rất lớn (có trên 5.000 lao động) là 3,7%.



Loại hình tổ chức

Phần lớn các cá nhân làm việc tại doanh nghiệp, bao gồm doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (31,8%), công ty TNHH một thành viên hoặc tập đoàn Nhà nước (11,6%), công ty niêm yết (9,1%) và doanh nghiệp khác (37,4%). Bên cạnh đó, có 10,1% làm việc tại các loại hình tổ chức khác.



Địa phương

Thành phố Hồ Chí Minh và Hà Nội chiếm tỷ trọng lớn nhất (68,1% và 16,2%). Kế tiếp là Đà Nẵng (3,9%), Cần Thơ (2,1%) và Đồng Nai (1,8%). Các địa phương khác có tỷ trọng dưới 1%.

Tên địa phương	Tỷ trọng	Tên địa phương	Tỷ trọng
TP. Hồ Chí Minh	68.1%	Ninh Bình	0.3%
Hà Nội	16.2%	Phú Thọ	0.3%
Đà Nẵng	3.9%	Thái Nguyên	0.3%
Cần Thơ	2.1%	Thanh Hóa	0.3%
Đồng Nai	1.8%	Vĩnh Long	0.3%
Khánh Hòa	0.9%	Cà Mau	0.2%
Tây Ninh	0.9%	Huế	0.1%
Hải Phòng	0.7%	Lâm Đồng	0.1%
Bắc Ninh	0.6%	Nghệ An	0.1%
An Giang	0.5%	Sơn La	0.1%
Đồng Tháp	0.4%	Nhiều tỉnh thành	0.4%
Gia Lai	0.4%	Nước ngoài	0.3%
Hưng Yên	0.4%	Không rõ	0.1%
Đắk Lắk	0.3%		

Ghi chú: Địa phương xác định theo ranh giới hành chính mới.

PHỤ LỤC 2

DANH SÁCH CÁC TRƯỜNG CÓ ĐÀO TẠO SAU ĐẠI HỌC NGÀNH KẾ TOÁN

STT	Tên trường	Địa phương
1	Đại Học Kinh Tế Quốc Dân (*)	Hà Nội
2	Đại Học Kinh Tế TPHCM (*)	TPHCM
3	Đại Học Vinh	Nghệ An
4	Học Viện Ngân hàng (*)	Hà Nội
5	Học viện Nông nghiệp Việt Nam	Hà Nội
6	Học Viện Tài Chính (*)	Hà Nội
7	Trường Đại Học Công Đoàn	Hà Nội
8	Trường Đại Học Công Nghệ Đông Á	Hà Nội
9	Trường Đại học Công Nghệ TPHCM	TPHCM
10	Trường Đại Học Công Nghiệp Hà Nội	Hà Nội
11	Trường Đại Học Công Nghiệp TPHCM (*)	TPHCM
12	Trường Đại Học Công Thương TPHCM	TPHCM
13	Trường Đại Học Dân Lập Duy Tân (*)	Đà Nẵng
14	Trường Đại Học Dân Lập Văn Lang	TPHCM
15	Trường Đại Học Đông Á	Đà Nẵng
16	Trường Đại Học Hải Dương	Hải Phòng
17	Trường Đại Học Hồng Đức	Thanh Hóa
18	Trường Đại Học Kinh Tế – Đại Học Đà Nẵng (*)	Đà Nẵng
19	Trường Đại Học Kinh Tế – Đại Học Quốc Gia Hà Nội	Hà Nội
20	Trường Đại học Kinh Tế – Luật – Đại Học Quốc Gia TPHCM	TPHCM
21	Trường Đại Học Kinh Tế Kỹ Thuật Công Nghiệp	Hà Nội
22	Trường Đại Học Kinh Tế -Tài chính TPHCM	TPHCM
23	Trường Đại Học Kinh Tế và Quản Trị Kinh Doanh – Đại Học Thái Nguyên	Thái Nguyên
24	Trường Đại Học Lạc Hồng	Đồng Nai
25	Trường Đại Học Lao Động – Xã Hội	Hà Nội
26	Trường Đại Học Mở Hà Nội	Hà Nội
27	Trường Đại Học Mở TPHCM	TPHCM

STT	Tên trường	Địa phương
28	Trường Đại Học Ngân Hàng TPHCM	TPHCM
29	Trường Đại Học Nha Trang	Khánh Hòa
30	Trường Đại Học Phenikaa	Hà Nội
31	Trường Đại Học Quy Nhơn	Gia Lai
32	Trường Đại Học Tây Đô	Cần Thơ
33	Trường Đại học Thủ Dầu Một	TPHCM
34	Trường Đại Học Thương Mại (*)	Hà Nội
35	Trường Đại Học Tôn Đức Thắng	TPHCM

Ghi chú:
(*) Trường có đào tạo tiến sĩ ngành Kế toán
Dữ liệu thu thập đến tháng 8/2025, danh sách theo thứ tự ABC.

PHỤ LỤC 3

DANH SÁCH CÔNG TY KHẢO SÁT

Dữ liệu đầu tiên được lấy từ Danh sách 500 công ty lớn nhất tại Việt Nam (VNR500) năm 2025. Sau đó đối chiếu với website của của doanh nghiệp và các trang web cung cấp thông tin chứng khoán để sàng lọc và chỉ giữ lại các doanh nghiệp còn niêm yết trên HOSE, HNX hoặc đăng ký giao dịch trên UPCoM đến cuối năm 2025. Các doanh nghiệp được xếp theo thứ tự ABC của mã cổ phiếu.

STT	MÃ CP	SÀN GIAO DỊCH	TÊN DOANH NGHIỆP
1	AAA	HOSE	CÔNG TY CP NHỰA AN PHÁT XANH
2	ACB	HOSE	NGÂN HÀNG TMCP Á CHÂU
3	ACG	HOSE	CÔNG TY CP GỖ AN CƯỜNG
4	ACV	UPCoM	TỔNG CÔNG TY CẢNG HÀNG KHÔNG VIỆT NAM - CTCP
5	AFX	HOSE	CÔNG TY CP XUẤT NHẬP KHẨU NÔNG SẢN THỰC PHẨM AN GIANG
6	AIG	UPCoM	CÔNG TY CP NGUYÊN LIỆU Á CHÂU AIG
7	AME	HNX	CÔNG TY CP ALPHANAM E&C
8	ANV	HOSE	CÔNG TY CP NAM VIỆT
9	APF	UPCoM	CÔNG TY CP NÔNG SẢN THỰC PHẨM QUẢNG NGÃI
10	APH	HOSE	CÔNG TY CP TẬP ĐOÀN AN PHÁT HOLDINGS
11	ASM	HOSE	CÔNG TY CP TẬP ĐOÀN SAO MAI
12	BAB	HNX	NGÂN HÀNG TMCP BẮC Á
13	BAF	HOSE	CÔNG TY CP NÔNG NGHIỆP BAF VIỆT NAM
14	BCG	HOSE	CÔNG TY CP TẬP ĐOÀN BAMBOO CAPITAL
15	BCM	HOSE	TỔNG CÔNG TY ĐẦU TƯ VÀ PHÁT TRIỂN CÔNG NGHIỆP - CTCP
16	BFC	HOSE	CÔNG TY CP PHÂN BÓN BÌNH ĐIỀN
17	BHN	HOSE	TỔNG CÔNG TY CP BIA - RƯỢU - NƯỚC GIẢI KHÁT HÀ NỘI
18	BIC	HOSE	TỔNG CÔNG TY CP BẢO HIỂM NGÂN HÀNG ĐẦU TƯ VÀ PHÁT TRIỂN VIỆT NAM
19	BID	HOSE	NGÂN HÀNG TMCP ĐẦU TƯ VÀ PHÁT TRIỂN VIỆT NAM
20	BMF	UPCoM	CÔNG TY CP VẬT LIỆU XÂY DỰNG VÀ CHẤT ĐỐT ĐỒNG NAI
21	BMI	HOSE	TỔNG CÔNG TY CP BẢO MINH
22	BMP	HOSE	CÔNG TY CP NHỰA BÌNH MINH
23	BSR	UPCoM	CÔNG TY CP LỌC HÓA DẦU BÌNH SƠN
24	BVB	UPCoM	NGÂN HÀNG TMCP BẢN VIỆT
25	BVH	HOSE	TẬP ĐOÀN BẢO VIỆT
26	BWE	HOSE	CÔNG TY CP - TỔNG CÔNG TY NƯỚC - MÔI TRƯỜNG BÌNH DƯƠNG
27	C4G	UPCoM	CÔNG TY CP TẬP ĐOÀN CIENCO4
28	CC1	UPCoM	TỔNG CÔNG TY XÂY DỰNG SỐ 1 - CTCP
29	CDP	UPCoM	CÔNG TY CP DƯỢC PHẨM TRUNG ƯƠNG CODUPHA
30	CII	HOSE	CÔNG TY CP ĐẦU TƯ HẠ TẦNG KỸ THUẬT TP. HỒ CHÍ MINH
31	CMF	UPCoM	CÔNG TY CP THỰC PHẨM CHOLIMEX

STT	MÃ CP	SÀN GIAO DỊCH	TÊN DOANH NGHIỆP
32	CMG	HOSE	CÔNG TY CP TẬP ĐOÀN CÔNG NGHỆ CMC
33	CMV	HOSE	CÔNG TY CP THƯƠNG NGHIỆP CÀ MAU
34	COM	HOSE	CÔNG TY CP VẬT TƯ XĂNG DẦU (COMECO)
35	CTD	HOSE	CÔNG TY CP XÂY DỰNG COTECCONS
36	CTF	HOSE	CÔNG TY CP CITY AUTO
37	CTG	HOSE	NGÂN HÀNG TMCP CÔNG THƯƠNG VIỆT NAM
38	CTR	HOSE	TỔNG CÔNG TY CP CÔNG TRÌNH VIETTEL
39	DAT	HOSE	CÔNG TY CP ĐẦU TƯ DU LỊCH VÀ PHÁT TRIỂN THỦY SẢN
40	DBC	HOSE	CÔNG TY CP TẬP ĐOÀN DABACO VIỆT NAM
41	DCM	HOSE	CÔNG TY CP PHÂN BÓN DẦU KHÍ CÀ MAU
42	DGC	HOSE	CÔNG TY CP TẬP ĐOÀN HÓA CHẤT ĐỨC GIANG
43	DGW	HOSE	CÔNG TY CP THẾ GIỚI SỐ
44	DHC	HOSE	CÔNG TY CP ĐÔNG HẢI BẾN TRE
45	DHG	HOSE	CÔNG TY CP DƯỢC HẬU GIANG
46	DNP	HNX	CÔNG TY CỔ PHẦN DNP HOLDING
47	DP1	UPCoM	CÔNG TY CP DƯỢC PHẨM TRUNG ƯƠNG CPC1
48	DPG	HOSE	CÔNG TY CP TẬP ĐOÀN ĐẠT PHƯƠNG
49	DPM	HOSE	TỔNG CÔNG TY PHÂN BÓN VÀ HÓA CHẤT DẦU KHÍ - CTCP
50	DVN	UPCoM	TỔNG CÔNG TY DƯỢC VIỆT NAM - CTCP
51	EIB	HOSE	NGÂN HÀNG TMCP XUẤT NHẬP KHẨU VIỆT NAM
52	FHS	UPCoM	CÔNG TY CP PHÁT HÀNH SÁCH TP. HỒ CHÍ MINH - FAHASA
53	FMC	HOSE	CÔNG TY CP THỰC PHẨM SAO TA
54	FOX	UPCoM	CÔNG TY CP VIỄN THÔNG FPT
55	FPT	HOSE	CÔNG TY CP FPT
56	GAS	HOSE	TỔNG CÔNG TY KHÍ VIỆT NAM - CTCP
57	GDA	UPCoM	CÔNG TY CP TÔN ĐÔNG Á
58	GEX	HOSE	CÔNG TY CP TẬP ĐOÀN GELEX
59	GMD	HOSE	CÔNG TY CP GEMADEPT
60	HAH	HOSE	CÔNG TY CP VẬN TẢI VÀ XẾP DỠ HẢI AN
61	HAM	UPCoM	CÔNG TY CP VẬT TƯ HẬU GIANG
62	HAN	UPCoM	TỔNG CÔNG TY XÂY DỰNG HÀ NỘI
63	HAX	HOSE	CÔNG TY CP DỊCH VỤ Ô TÔ HÀNG XANH
64	HCM	HOSE	CÔNG TY CP CHỨNG KHOÁN TP. HỒ CHÍ MINH
65	HDB	HOSE	NGÂN HÀNG TMCP PHÁT TRIỂN TP. HỒ CHÍ MINH
66	HDG	HOSE	CÔNG TY CP TẬP ĐOÀN HÀ ĐÔ
67	HHV	HOSE	CÔNG TY CP ĐẦU TƯ HẠ TẦNG GIAO THÔNG ĐÈO CẢ
68	HII	HOSE	CÔNG TY CP AN TIẾN INDUSTRIES
69	HPG	HOSE	CÔNG TY CP TẬP ĐOÀN HÒA PHÁT
70	HSG	HOSE	CÔNG TY CP TẬP ĐOÀN HOA SEN

STT	MÃ CP	SÀN GIAO DỊCH	TÊN DOANH NGHIỆP
71	HT1	HOSE	CÔNG TY CP XI MĂNG VICEM HÀ TIÊN
72	HTG	HOSE	TỔNG CÔNG TY CP DỆT MAY HOÀ THỌ
73	HUT	HNX	CÔNG TY CỔ PHẦN TASCO
74	IDC	HNX	TỔNG CÔNG TY IDICO - CTCP
75	IDI	HOSE	CÔNG TY CP ĐẦU TƯ VÀ PHÁT TRIỂN ĐA QUỐC GIA I.D.I
76	KDC	HOSE	CÔNG TY CP TẬP ĐOÀN KIDO
77	KDH	HOSE	CÔNG TY CP ĐẦU TƯ VÀ KINH DOANH NHÀ KHANG ĐIỀN
78	KLB	UPCoM	NGÂN HÀNG TMCP KIÊN LONG
79	KMT	HNX	CÔNG TY CP KIM KHÍ MIỀN TRUNG
80	KTC	UPCoM	CÔNG TY CP THƯƠNG MẠI KIÊN GIANG
81	L18	HNX	CÔNG TY CP ĐẦU TƯ VÀ XÂY DỰNG SỐ 18
82	LIG	HNX	CÔNG TY CP LICOGI 13
83	LIX	HOSE	CÔNG TY CP BỘT GIẶT LIX
84	LPB	HOSE	NGÂN HÀNG TMCP LỘC PHÁT VIỆT NAM
85	LSS	HOSE	CÔNG TY CP MÍA ĐƯỜNG LAM SƠN
86	M10	UPCoM	TỔNG CÔNG TY MAY 10 - CTCP
87	MBB	HOSE	NGÂN HÀNG TMCP QUÂN ĐỘI
88	MCH	UPCoM	CÔNG TY CP HÀNG TIÊU DÙNG MASAN (MASAN CONSUMER)
89	MCM	HOSE	CÔNG TY CP GIỐNG BÒ SỮA MỘC CHÂU
90	MIG	HOSE	TỔNG CÔNG TY CP BẢO HIỂM QUÂN ĐỘI
91	MNB	UPCoM	TỔNG CÔNG TY MAY NHÀ BÈ - CTCP
92	MSB	HOSE	NGÂN HÀNG TMCP HÀNG HẢI VIỆT NAM
93	MSH	HOSE	CÔNG TY CP MAY SÔNG HỒNG
94	MSN	HOSE	CÔNG TY CP TẬP ĐOÀN MASAN
95	MSR	UPCoM	CÔNG TY CP MASAN HIGH-TECH MATERIALS
96	MTS	UPCoM	CÔNG TY CP VẬT TƯ - TKV
97	MVN	UPCoM	TỔNG CÔNG TY HÀNG HẢI VIỆT NAM - CTCP
98	MWG	HOSE	CÔNG TY CP ĐẦU TƯ THẾ GIỚI DI ĐỘNG
99	MZG	UPCoM	CÔNG TY CP MIZA
100	NAG	HNX	CÔNG TY CP TẬP ĐOÀN NAGAKAWA
101	NKG	HOSE	CÔNG TY CP THÉP NAM KIM
102	NLG	HOSE	CÔNG TY CP ĐẦU TƯ NAM LONG
103	NSC	HOSE	CÔNG TY CP TẬP ĐOÀN GIỐNG CÂY TRỒNG VIỆT NAM
104	NT2	HOSE	CÔNG TY CP ĐIỆN LỰC DẦU KHÍ NHƠN TRẠCH 2
105	NTP	HNX	CÔNG TY CP NHỰA THIẾU NIÊN TIỀN PHONG
106	OCB	HOSE	NGÂN HÀNG TMCP PHƯƠNG ĐÔNG
107	OIL	UPCoM	TỔNG CÔNG TY DẦU VIỆT NAM - PVOIL
108	ORS	HOSE	CÔNG TY CP CHỨNG KHOÁN TIÊN PHONG
109	PAN	HOSE	CÔNG TY CP TẬP ĐOÀN PAN

STT	MÃ CP	SÀN GIAO DỊCH	TÊN DOANH NGHIỆP
110	PC1	HOSE	CÔNG TY CP TẬP ĐOÀN PC1
111	PET	HOSE	TỔNG CÔNG TY CP DỊCH VỤ TỔNG HỢP DẦU KHÍ
112	PGB	UPCoM	NGÂN HÀNG TMCP THỊNH VƯỢNG VÀ PHÁT TRIỂN
113	PGC	HOSE	TỔNG CÔNG TY GAS PETROLIMEX - CTCP
114	PGD	HOSE	CÔNG TY CP PHÂN PHỐI KHÍ THẤP ÁP DẦU KHÍ VIỆT NAM
115	PGI	HOSE	TỔNG CÔNG TY CP BẢO HIỂM PETROLIMEX
116	PGS	HNX	CÔNG TY CP KINH DOANH KHÍ MIỀN NAM
117	PHP	UPCoM	CÔNG TY CP CẢNG HẢI PHÒNG
118	PLC	HNX	TỔNG CÔNG TY HÓA DẦU PETROLIMEX - CTCP
119	PLX	HOSE	TẬP ĐOÀN XĂNG DẦU VIỆT NAM
120	PMB	HNX	CÔNG TY CP PHÂN BÓN VÀ HÓA CHẤT DẦU KHÍ MIỀN BẮC
121	PNJ	HOSE	CÔNG TY CP VÀNG BẠC ĐÁ QUÝ PHÚ NHUẬN
122	POW	HOSE	TỔNG CÔNG TY ĐIỆN LỰC DẦU KHÍ VIỆT NAM - CTCP
123	PPT	HNX	CÔNG TY CP PETRO TIMES
124	PSD	HNX	CÔNG TY CP DỊCH VỤ PHÂN PHỐI TỔNG HỢP DẦU KHÍ
125	PTB	HOSE	CÔNG TY CP PHÚ TÀI
126	PTI	HNX	TỔNG CÔNG TY CP BẢO HIỂM BƯU ĐIỆN
127	PVC	HNX	TỔNG CÔNG TY HÓA CHẤT VÀ DỊCH VỤ DẦU KHÍ - CTCP
128	PVD	HOSE	TỔNG CÔNG TY CP KHOAN VÀ DỊCH VỤ KHOAN DẦU KHÍ
129	PVI	HNX	CÔNG TY CP PVI
130	PVS	HNX	TỔNG CÔNG TY CP DỊCH VỤ KỸ THUẬT DẦU KHÍ VIỆT NAM
131	PVT	HOSE	TỔNG CÔNG TY CP VẬN TẢI DẦU KHÍ
132	QNS	UPCoM	CÔNG TY CP ĐƯỜNG QUẢNG NGÃI
133	RAL	HOSE	CÔNG TY CP BÓNG ĐÈN PHÍCH NƯỚC RẠNG ĐÔNG
134	REE	HOSE	CÔNG TY CP CƠ ĐIỆN LẠNH
135	SAB	HOSE	TỔNG CÔNG TY CP BIA RƯỢU NƯỚC GIẢI KHÁT SÀI GÒN
136	SAM	HOSE	CÔNG TY CP SAM HOLDINGS
137	SAS	UPCoM	CÔNG TY CP DỊCH VỤ HÀNG KHÔNG SÂN BAY TÂN SƠN NHẤT (SASCO)
138	SBG	HOSE	CÔNG TY CP TẬP ĐOÀN CƠ KHÍ CÔNG NGHỆ CAO SIBA
139	SBT	HOSE	CÔNG TY CP THÀNH THÀNH CÔNG - BIÊN HÒA
140	SHB	HOSE	NGÂN HÀNG TMCP SÀI GÒN - HÀ NỘI
141	SHI	HOSE	CÔNG TY CP QUỐC TẾ SƠN HÀ
142	SHN	HNX	CÔNG TY CP ĐẦU TƯ TỔNG HỢP HÀ NỘI
143	SIP	HOSE	CÔNG TY CP ĐẦU TƯ SÀI GÒN VRG
144	SJG	UPCoM	TỔNG CÔNG TY SÔNG ĐÀ - CTCP
145	SNZ	UPCoM	TỔNG CÔNG TY CP PHÁT TRIỂN KHU CÔNG NGHIỆP
146	SSB	HOSE	NGÂN HÀNG TMCP ĐÔNG NAM Á
147	SSI	HOSE	CÔNG TY CP CHỨNG KHOÁN SSI
148	STB	HOSE	NGÂN HÀNG TMCP SÀI GÒN THƯƠNG TÍN

STT	MÃ CP	SÀN GIAO DỊCH	TÊN DOANH NGHIỆP
149	SVC	HOSE	CÔNG TY CP DỊCH VỤ TỔNG HỢP SÀI GÒN
150	TA9	HNX	CÔNG TY CP XÂY LẮP THÀNH AN 96
151	TAL	HOSE	CÔNG TY CP ĐẦU TƯ BẤT ĐỘNG SẢN TASECO
152	TCB	HOSE	NGÂN HÀNG TMCP KỸ THƯƠNG VIỆT NAM
153	TCD	HOSE	CÔNG TY CP TẬP ĐOÀN XÂY DỰNG TRACODI
154	TCH	HOSE	CÔNG TY CP ĐẦU TƯ DỊCH VỤ TÀI CHÍNH HOÀNG HUY
155	TCM	HOSE	CÔNG TY CP DỆT MAY - ĐẦU TƯ - THƯƠNG MẠI THÀNH CÔNG
156	TDP	HOSE	CÔNG TY CP THUẬN ĐỨC
157	THD	HNX	CÔNG TY CP THAIHOLDINGS
158	THP	UPCoM	CÔNG TY CP THỦY SẢN VÀ THƯƠNG MẠI THUẬN PHƯỚC
159	TID	UPCoM	CÔNG TY CP TỔNG CÔNG TY TÍN NGHĨA
160	TLG	HOSE	CÔNG TY CP TẬP ĐOÀN THIÊN LONG
161	TLP	UPCoM	TỔNG CÔNG TY THƯƠNG MẠI XUẤT NHẬP KHẨU THANH LỄ - CTCP
162	TMS	HOSE	CÔNG TY CP TRANSIMEX
163	TNG	HNX	CÔNG TY CP ĐẦU TƯ VÀ THƯƠNG MẠI TNG
164	TPB	HOSE	NGÂN HÀNG TMCP TIÊN PHONG
165	TRA	HOSE	CÔNG TY CP TRAPHACO
166	VAB	HOSE	NGÂN HÀNG TMCP VIỆT Á
167	VBB	UPCoM	NGÂN HÀNG TMCP VIỆT NAM THƯƠNG TÍN
168	VCB	HOSE	NGÂN HÀNG TMCP NGOẠI THƯƠNG VIỆT NAM
169	VCF	HOSE	CÔNG TY CP VINACAFÉ BIÊN HÒA
170	VCG	HOSE	TỔNG CÔNG TY CP XUẤT NHẬP KHẨU VÀ XÂY DỰNG VIỆT NAM
171	VCI	HOSE	CÔNG TY CP CHỨNG KHOÁN VIETCAP
172	VCS	HNX	CÔNG TY CP VICOSTONE
173	VGC	HOSE	TỔNG CÔNG TY VIGLACERA - CTCP
174	VGG	UPCoM	TỔNG CÔNG TY CP MAY VIỆT TIẾN
175	VGI	UPCoM	TỔNG CÔNG TY CP ĐẦU TƯ QUỐC TẾ VIETTEL
176	VGP	HNX	CÔNG TY CP CẢNG RAU QUẢ
177	VGS	HNX	CÔNG TY CP ỐNG THÉP VIỆT - ĐỨC VG PIPE
178	VGT	UPCoM	TẬP ĐOÀN DỆT MAY VIỆT NAM
179	VHC	HOSE	CÔNG TY CP VĨNH HOÀN
180	VIB	HOSE	NGÂN HÀNG TMCP QUỐC TẾ VIỆT NAM
181	VIC	HOSE	TẬP ĐOÀN VINGROUP - CTCP
182	VJC	HOSE	CÔNG TY CP HÀNG KHÔNG VIETJET
183	VLC	UPCoM	TỔNG CÔNG TY CHĂN NUÔI VIỆT NAM - CTCP
184	VND	HOSE	CÔNG TY CP CHỨNG KHOÁN VNDIRECT
185	VNM	HOSE	CÔNG TY CP SỮA VIỆT NAM
186	VOS	HOSE	CÔNG TY CP VẬN TẢI BIỂN VIỆT NAM
187	VPB	HOSE	NGÂN HÀNG TMCP VIỆT NAM THỊNH VƯỢNG

STT	MÃ CP	SÀN GIAO DỊCH	TÊN DOANH NGHIỆP
188	VPG	HOSE	CÔNG TY CP ĐẦU TƯ THƯƠNG MẠI XNK VIỆT PHÁT
189	VRE	HOSE	CÔNG TY CP VINCOM RETAIL
190	VSC	HOSE	CÔNG TY CP CONTAINER VIỆT NAM
191	VSN	UPCoM	CÔNG TY CP VIỆT NAM KỸ NGHỆ SÚC SẢN (VISSAN)
192	VTP	HOSE	TỔNG CÔNG TY CP BƯU CHÍNH VIETTEL
193	VTR	UPCoM	CÔNG TY CP DU LỊCH VÀ TIẾP THỊ GIAO THÔNG VẬN TẢI VIỆT NAM - VIETRAVEL
194	VTZ	HNX	CÔNG TY CP SẢN XUẤT VÀ THƯƠNG MẠI NHỰA VIỆT THÀNH
195	VVS	UPCoM	CÔNG TY CP ĐẦU TƯ PHÁT TRIỂN MÁY VIỆT NAM

BÁO CÁO

CON ĐƯỜNG PHÁT TRIỂN NGHỀ NGHIỆP VÀ ĐÀO TẠO NÂNG CAO KẾ TOÁN, KIỂM TOÁN

HỘI KẾ TOÁN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH
https://www.hoiketoanhcm.org.vn/

TRƯỜNG KINH DOANH UEH
https://ueh.edu.vn/college/cob

HỘI KIỂM TOÁN VIÊN HÀNH NGHỀ VIỆT NAM
https://vacpa.org.vn/

SMART TRAIN ACADEMY
https://smarttrain.edu.vn/

CÔNG TY CỔ PHẦN NAVIGOS GROUP VIỆT NAM
https://www.navigosgroup.com/vn/