

KHOẢNG CÁCH GIỮA YÊU CẦU CỦA NHÀ TUYỂN DỤNG VÀ MỨC ĐỘ ĐÁP ỨNG YÊU CẦU VỀ KIẾN THỨC, KỸ NĂNG VÀ THÁI ĐỘ CỦA TRỢ LÝ KIỂM TOÁN MỚI VÀO NGHỀ

Phạm Hoài Hương

Đại học Kinh tế, Đại học Đà Nẵng

Email: hoaihuongkt@gmail.com

Ngày nhận: 24/2/2019

Ngày nhận bản sửa: 20/3/2019

Ngày duyệt đăng: 05/6/2019

Tóm tắt:

Bài viết nhằm xác định khoảng cách giữa yêu cầu thực tế về kiến thức, kỹ năng và thái độ (Knowledge, skill and attitude - KSA) đối với kiểm toán viên và mức độ đáp ứng yêu cầu của trợ lý kiểm toán mới vào nghề. Nghiên cứu được thực hiện dựa trên khảo sát 46 kiểm toán viên có kinh nghiệm về tầm quan trọng và mức độ đáp ứng yêu cầu đối với 40 KSA của trợ lý kiểm toán mới vào nghề. Kết quả phân tích T-test và Wilcoxon-test cho thấy hầu hết các KSA có khoảng cách đáng kể giữa yêu cầu của nhà tuyển dụng (thể hiện thông qua mức độ quan trọng) và mức độ đáp ứng của các trợ lý kiểm toán mới vào nghề. Điều này cho thấy các chương trình đào tạo kiểm toán của các trường đại học chưa thực sự đáp ứng tốt yêu cầu thực tiễn về KSA cần thiết trong lĩnh vực kiểm toán.

Từ khóa: Thái độ, đào tạo kiểm toán, kiểm toán viên, năng lực, kiến thức, kỹ năng.

Mã JED: A15.

The gap between employers' requirement and new audit assistants' performance in terms of knowledge, skill and attitude

Abstract:

This paper aims to determine the gap between employers' requirement for necessary knowledge, skill and attitude (KSA) and new audit assistants' performance. The research is based on a survey of 46 senior auditors and managers working at audit firms about the importance of 40 KSA and new audit assistants' satisfaction levels for those KSA. T-test and Wilcoxon-test consistently show statistical differences between employers' requirement and new audit assistants' competencies in almost all surveyed KSA. This result implies a big gap between auditing education programs at universities and employers' requirement in terms of necessary KSA for auditors.

Keywords: Attitudes, auditing education, auditor, competencies, knowledge, skills.

JED code: A15.

1. Giới thiệu

Với sự phát triển không ngừng của nền kinh tế, hoạt động kiểm toán cũng ngày càng phát triển để đáp ứng nhu cầu thông tin trung thực, hợp lý, và hữu ích cho việc ra quyết định kinh tế. Trong bối cảnh đó, chương trình đào tạo kiểm toán của các trường đại học cần phải thường xuyên thay đổi để có thể đáp ứng yêu cầu thực tế về kiến thức, kỹ năng và thái độ (Knowledge, skill and attitude - KSA) cần thiết đối với kiểm toán viên, đảm bảo sinh viên tốt nghiệp có đầy đủ năng lực cần thiết, đáp ứng được yêu cầu tuyển dụng của các công ty kiểm toán. Tuy nhiên, thời gian gần đây có nhiều ý kiến cho rằng đào tạo đại học ở Việt Nam còn xa rời với thực tế, dẫn đến sinh viên tốt nghiệp các trường đại học ở Việt Nam rất khó đáp ứng được yêu cầu của các nhà tuyển dụng. Trước thực trạng này, bài viết nhằm nghiên cứu khoảng cách giữa yêu cầu thực tế và mức độ đáp ứng yêu cầu của trợ lý kiểm toán mới vào nghề về KSA cần thiết đối với kiểm toán viên. Để đạt được mục tiêu nghiên cứu này, bài viết tập trung giải quyết các vấn đề sau: Mức độ yêu cầu của nhà tuyển dụng về các KSA cần thiết đối với kiểm toán viên như thế nào? Trợ lý kiểm toán mới vào nghề đáp ứng các KSA cần thiết ở mức độ nào? Có tồn tại khoảng cách giữa yêu cầu của các nhà tuyển dụng và mức độ đáp ứng yêu cầu của trợ lý kiểm toán mới vào nghề về các KSA?

Kết quả nghiên cứu có những đóng góp nhất định cho lĩnh vực đào tạo kiểm toán ở các trường đại học. Danh mục KSA cần thiết đối với kiểm toán viên có thể gợi ý cho các trường đại học về các KSA cần được đưa vào chương trình đào tạo kiểm toán. Kết quả nghiên cứu về mức độ đáp ứng các KSA cần thiết của trợ lý kiểm toán mới vào nghề, cũng như khoảng cách giữa yêu cầu của các nhà tuyển dụng và mức độ đáp ứng yêu cầu các KSA của trợ lý kiểm toán mới vào nghề để thấy được hạn chế của chương trình đào tạo kiểm toán của các trường đại học. Từ đó, có thể xác định các KSA cần được chú trọng hơn trong chương trình đào tạo kiểm toán.

Phần tiếp theo của bài viết sẽ tổng quan các nghiên cứu làm cơ sở cho phương pháp nghiên cứu ở Phần 3. Kết quả nghiên cứu và kết luận lần lượt được trình bày ở các Phần 4 và 5.

2. Tổng quan nghiên cứu

Sự kết hợp của kiến thức, kỹ năng và thái độ tạo thành năng lực của một cá nhân trong một lĩnh vực nào đó. Kiến thức là thông tin được tiếp nhận thông

qua đọc, xem, nghe,... Kỹ năng là khả năng áp dụng kiến thức vào các tình huống cụ thể (Boutlet, 2015). Thái độ được thể hiện thông qua cách phản ứng và hành động đối với một giá trị hay mục đích cụ thể (Butler, 1978). Kiểm toán được xem là một lĩnh vực chuyên sâu của kế toán, vì vậy các nghiên cứu về đào tạo kế toán thường bao gồm cả kế toán và kiểm toán. Các nghiên cứu được tổng quan ở phần này có thể liên quan đến lĩnh vực kế toán nói chung, hoặc chuyên sâu ở lĩnh vực kiểm toán.

Các nghiên cứu về KSA cần thiết đối với kế toán, kiểm toán viên có thể chỉ nghiên cứu một, hai hoặc cả ba khía cạnh kiến thức, kỹ năng và thái độ; và đối tượng tham gia khảo sát về tầm quan trọng của KSA cũng khá đa dạng. Chẳng hạn, Armitage & Poyzer (2010) nghiên cứu về nhận định của giảng viên và kiểm toán viên về tầm quan trọng của 41 chủ đề kiểm toán được giảng dạy tại các trường đại học ở Mỹ. Trong khi, nghiên cứu của Crawford & cộng sự (2011) cũng thực hiện khảo sát 2 nhóm đối tượng trên nhưng chỉ giới hạn ở những kỹ năng chung. Các nghiên cứu khác thực hiện khảo sát nhóm đối tượng là người làm thực tế và sinh viên chuyên ngành kế toán, kiểm toán như Kavanagh & Drennan (2008), Jackling & De Lange (2009), Jones & Abraham (2009), Awayiga & cộng sự (2010), và Klibi & Oussii (2013). Mặc dù có sự khác nhau về phạm vi nghiên cứu và đối tượng khảo sát, nhưng hầu hết các nghiên cứu trước đây có điểm chung là sử dụng bản câu hỏi khảo sát với danh mục KSA được thiết lập sẵn, và sử dụng thang đo Likert 1-5 (1 = không quan trọng, 5 = rất quan trọng) để đánh giá mức độ quan trọng của KSA. Riêng Kavanagh & Drennan (2008) không sử dụng bản câu hỏi khảo sát mà phỏng vấn trực tiếp các nhà tuyển dụng; và sử dụng thang đo Likert 1-5 với sự khác biệt là các kỹ năng không được các nhà tuyển dụng thảo luận được đánh giá ở mức 1, ngược lại, các kỹ năng được các nhà tuyển dụng thảo luận nhiều được đánh giá ở mức 5. Hạn chế của cách đo lường này là mức độ thảo luận nhiều hay ít đối với một KSA chưa chắc thể hiện tầm quan trọng của KSA.

Nghiên cứu về KSA cần thiết đối với kế toán, kiểm toán viên đã được thực hiện nhiều. Tuy nhiên, những nghiên cứu về tầm quan trọng của KSA kết hợp với đánh giá mức độ đáp ứng KSA của kế toán, kiểm toán viên mới vào nghề nhằm tìm ra khoảng cách giữa yêu cầu của nhà tuyển dụng và mức độ đáp ứng yêu cầu về KSA của những người bắt đầu làm việc trong lĩnh vực kế toán, kiểm toán thì còn

trương đối ít. Đây cũng chính là hướng nghiên cứu của bài viết; do đó, các nghiên cứu theo hướng này được tổng quan một cách chi tiết hơn.

Bui & Porter (2010) nghiên cứu về khoảng cách giữa kỳ vọng của các nhà tuyển dụng và thực tế thể hiện các KSA của kế toán viên mới vào nghề. Dữ liệu được thu thập thông qua phỏng vấn các nhà tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp từ chương trình đào tạo kế toán tại một trường đại học ở Newzealand. Kết quả nghiên cứu cho thấy các nhà tuyển dụng kỳ vọng sinh viên tốt nghiệp ngành kế toán có kiến thức vững vàng về các khái niệm và nguyên tắc kế toán, có hiểu biết cơ bản về kinh doanh, và có các kỹ năng giao tiếp, làm việc nhóm và làm việc cùng với người khác tốt. Các nhà tuyển dụng cũng đánh giá cao giá trị cá nhân hài hòa với văn hóa của công ty, và năng lực học tập suốt đời. Tuy nhiên, sinh viên tốt nghiệp không đạt được yêu cầu của nhà tuyển dụng về các KSA cần thiết như kỹ năng viết, áp dụng kiến thức vào các tình huống thực tế, và hiểu yêu cầu công việc như là một kế toán viên. Hạn chế của nghiên cứu là chỉ giới hạn trong một chương trình đào tạo kế toán tại một trường đại học nên kết quả nghiên cứu thiếu tính đại diện.

Yu & cộng sự (2013) khảo sát mức độ hài lòng của các doanh nghiệp đối với sinh viên thực tập kế toán giai đoạn 2000-2008 của trường đại học Midwest về các kỹ năng cần thiết. Bản câu hỏi được thiết kế với 23 kỹ năng cần thiết cho kế toán viên, và thang đo likert 1-5 được sử dụng (1 = không/rất ít hài lòng; 5 = rất hài lòng). T-test được áp dụng để so sánh mức độ hài lòng của nhóm đối tượng được khảo sát với mức độ hài lòng trung bình. Kết quả khảo sát cho thấy nhìn chung các doanh nghiệp hài lòng với các kỹ năng được đào tạo ở chương trình đại học. Tuy nhiên, các nhà tuyển dụng cho rằng chương trình đào tạo cần chú trọng phát triển các kỹ năng nền tảng cho sinh viên (như kỹ năng giao tiếp thông qua nói và viết, kỹ năng sử dụng excel) hơn là chuẩn bị cho sinh viên những cơ hội nghề nghiệp cụ thể. Hạn chế của kết quả khảo sát là chỉ giới hạn trong một đơn vị đào tạo; chưa phân tích sự khác biệt về mức độ hài lòng giữa các loại đơn vị tuyển dụng vì yêu cầu về kỹ năng có thể khác nhau với các đặc thù công việc khác nhau như kế toán, thuế, kiểm toán; và chưa khảo sát sự cần thiết của các kỹ năng được đưa vào bản câu hỏi khảo sát.

Siriwardane & cộng sự (2014) khảo sát những kiểm toán viên có kinh nghiệm ở Singapore về tầm

quan trọng cũng như mức độ đáp ứng yêu cầu của kiểm toán viên mới vào nghề đối với 20 KSA được chọn lọc và bổ sung từ danh mục KSA cần thiết cho kiểm toán viên được tổng hợp bởi Palmer & cộng sự (2004). Thang đo likert 1-5 được sử dụng để đánh giá mức độ quan trọng cũng như mức độ đáp ứng yêu cầu đối với từng KSA của kiểm toán viên mới vào nghề, và T-test được áp dụng để đánh giá khoảng cách giữa tầm quan trọng và mức độ đáp ứng của kiểm toán viên mới vào nghề đối với các KSA. Những KSA được cho là quan trọng nhất gồm đạo đức nghề nghiệp, đánh giá bằng chứng kiểm toán, và tính hoài nghi. Mức độ đáp ứng các KSA của kiểm toán viên mới vào nghề đều được đánh giá ở mức trung bình (gần 3), và tất cả đều thấp hơn mức độ quan trọng của KSA. Nhóm năng lực về kinh doanh có khoảng cách lớn nhất, tiếp theo là nhóm năng lực chuyên môn, và năng lực quản lý.

Các nghiên cứu trước đây rất ít nghiên cứu chuyên sâu ở lĩnh vực kiểm toán và cũng chưa tìm thấy nghiên cứu nào trong bối cảnh Việt Nam. Bài viết này chỉ giới hạn trong lĩnh vực kiểm toán vì KSA cần thiết cho kiểm toán viên và kế toán viên không hoàn toàn giống nhau. Danh mục KSA trong nghiên cứu này không chỉ tổng hợp các KSA cần thiết cho kiểm toán viên đã được nghiên cứu trước đây mà tiếp tục bổ sung các KSA theo yêu cầu của các nhà tuyển dụng hoạt động tại Việt Nam ở thời điểm hiện tại. Đối tượng tham gia khảo sát được chọn là các kiểm toán viên có kinh nghiệm đang làm việc tại các công ty kiểm toán vì nhóm đối tượng này là những người hiểu rõ nhất về các KSA cần thiết cho kiểm toán viên và có thể đánh giá mức độ đáp ứng KSA của trợ lý kiểm toán mới vào nghề.

3. Phương pháp nghiên cứu

Danh mục các KSA cần thiết đối với kiểm toán viên trước tiên được tổng hợp từ danh mục KSA đã được thiết lập bởi các nghiên cứu trước đây như Jone & Abraham (2009), Armitage & Poyzer (2010), Crawford & cộng sự (2011), Klibi & Oussii (2013), và Siriwardane & cộng sự (2014). Trong đó, nghiên cứu của Siriwardane & cộng sự (2014) khá toàn diện về các khía cạnh kiến thức, kỹ năng và thái độ của kiểm toán viên; nên danh mục KSA trong bài viết này chủ yếu dựa trên danh mục KSA của Siriwardane & cộng sự (2014), sau đó bổ sung thêm các KSA phù hợp với nghề kiểm toán từ các nghiên cứu còn lại. Danh mục KSA đầu tiên được tổng hợp từ các nghiên cứu trên gồm có 37 kiến thức, kỹ năng

và thái độ cần thiết đối với kiểm toán viên. Danh mục 37 KSA này được gửi đến các kiểm toán viên giữ vị trí từ trường phòng trở lên, nhằm thu thập ý kiến về danh mục các KSA cần thiết đối với kiểm toán viên, từ đó hoàn chỉnh danh mục KSA chính thức. Các kiểm toán viên được hỏi ý kiến về các vấn đề sau:

- Các KSA có rõ ràng đối với người được khảo sát không.

- Có KSA nào quá tổng hợp và cần chi tiết thành nhiều KSA hơn; hoặc các KSA nào tương tự cần gộp lại.

- Có cần bổ sung thêm KSA cần thiết đối với kiểm toán viên vào danh mục.

Danh mục 37 KSA đã được gửi đến các kiểm toán viên giữ vị trí từ trường phòng trở lên của các công ty kiểm toán như: Công ty trách nhiệm hữu hạn Kiểm toán và Kế toán (AAC), Công ty trách nhiệm hữu hạn Kiểm toán Việt Nam (AVN), Công ty trách nhiệm hữu hạn Kiểm toán và Thẩm định giá (AFA), Công ty trách nhiệm hữu hạn Kiểm toán và Tư vấn RSM Việt Nam, Công ty trách nhiệm hữu hạn Kiểm toán và Tư vấn thuế (ATAX). Kết quả nhận được 16 ý kiến phản hồi của các kiểm toán viên từ các công ty kiểm toán trên. Hầu hết các kiểm toán viên này đều có thâm niên làm trong lĩnh vực kiểm toán từ 10 năm trở lên, chỉ có 2 kiểm toán viên có thâm niên dưới 10 năm (1 kiểm toán viên có thâm niên 5 năm và 1 kiểm toán viên có thâm niên 8 năm). Trong số 16 kiểm toán viên được hỏi ý kiến, có 12 kiểm toán viên hoàn toàn đồng ý với danh mục gồm 37 KSA, 4 kiểm toán viên có đóng góp ý kiến điều chỉnh danh mục KSA. Cụ thể các điều chỉnh danh mục KSA đã được thực hiện như sau:

- Bổ sung thêm 3 KSA: Kiến thức pháp luật, kiến thức tài chính, và tác phong làm việc chuyên nghiệp.

- Điều chỉnh KSA “Thu thập thông tin” thành “Thu thập và tổng hợp thông tin”.

- Điều chỉnh KSA “Nhận diện rủi ro kiểm toán” thành “Nhận diện và đánh giá rủi ro kiểm toán”.

Danh mục KSA chính thức gồm 40 kiến thức, kỹ năng và thái độ cần thiết đối với kiểm toán viên được thể hiện ở Bảng 1. Danh mục 40 KSA được phân loại thành 3 nhóm: kiến thức và kỹ năng chung (G1-16), kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp (S17-36), và thái độ (A37-40).

Khoảng cách giữa yêu cầu của các nhà tuyển dụng và mức độ đáp ứng KSA của trợ lý kiểm toán

mới vào nghề được xác định thông qua chênh lệch giữa mức độ cần thiết và mức độ đáp ứng 40 KSA của trợ lý kiểm toán mới vào nghề. Một bảng câu hỏi được thiết kế nhằm thu thập thông tin về mức độ cần thiết của 40 KSA đối với kiểm toán viên, và mức độ đáp ứng KSA của các trợ lý kiểm toán viên mới vào nghề được đánh giá bởi các kiểm toán viên có kinh nghiệm (giữa vị trí từ trường nhóm kiểm toán trở lên) tại các công ty kiểm toán. Ngoài các thông tin cá nhân của đối tượng tham gia khảo sát, bản câu hỏi được thiết kế gồm 2 phần chính. Phần thứ nhất khảo sát về mức độ cần thiết của 40 KSA đối với kiểm toán viên theo thang đo Likert 1-5: 1 = không cần thiết; 2 = mức độ cần thiết thấp; 3 = mức độ cần thiết trung bình; 4 = mức độ cần thiết khá cao; 5 = rất cần thiết. Phần thứ hai khảo sát về mức độ đáp ứng 40 KSA của các trợ lý kiểm toán mới vào nghề, sử dụng thang đo Likert 1-5: 1 = không đáp ứng được KSA; 2 = đáp ứng KSA ở mức độ thấp; 3 = đáp ứng KSA ở mức độ trung bình; 4 = đáp ứng khá tốt KSA; 5 = đáp ứng tốt KSA. Trường hợp KSA không thể đánh giá mức độ đáp ứng của trợ lý kiểm toán mới vào nghề do không liên quan đến công việc họ đảm nhận, được yêu cầu chọn mức đánh giá là “0”, và các trường hợp này sẽ bị loại khi xử lý dữ liệu. Bản câu hỏi được gửi online đến các kiểm toán viên giữ vị trí từ trường nhóm kiểm toán trở lên tại các công ty kiểm toán độc lập; và đã nhận được 46 phiếu trả lời hợp lệ.

Kết quả khảo sát về mức độ cần thiết của 40 KSA và mức độ đáp ứng KSA của trợ lý kiểm toán mới vào nghề được phân tích thông qua các thống kê mô tả như bình quân và số trung vị. Biến được đo lường bằng thang đo Likert không phải là biến liên tục nên số trung vị được cho là phù hợp và có ý nghĩa hơn số bình quân. Tuy nhiên, số bình quân vẫn được sử dụng cho thang đo Likert ở các nghiên cứu trước nên cả số bình quân và số trung vị được sử dụng trong nghiên cứu này. Khoảng cách giữa yêu cầu của các nhà tuyển dụng và mức độ đáp ứng KSA của trợ lý kiểm toán mới vào nghề được xác định thông qua chênh lệch giữa mức độ cần thiết và mức độ đáp ứng 40 KSA của trợ lý kiểm toán mới vào nghề. T-test và Wilcoxon-test được sử dụng để kiểm định sự khác biệt này. Thông thường T-test phù hợp với biến liên tục và phân phối chuẩn, trong khi biến được đo lường bằng thang đo Likert không phải là biến liên tục nên phù hợp với kỹ thuật kiểm định phi tham số Wilcoxon-test hơn. Tuy nhiên, T-test vẫn được áp dụng với thang đo Likert trong các nghiên cứu

Bảng 1: Danh mục 40 KSA

Ký hiệu	Nội dung KSA	Nguồn
G1	Tư duy phản biện	Siriwardane & cộng sự (2014); Crawford & cộng sự (2011)
G2	Ra quyết định	Siriwardane & cộng sự (2014)
G3	Giải quyết vấn đề	Crawford & cộng sự (2011)
G4	Quản lý dự án	Siriwardane & cộng sự (2014)
G5	Quản lý thời gian	Crawford & cộng sự (2011)
G6	Làm việc với người khác	Siriwardane & cộng sự (2014)
G7	Kỹ năng viết	Siriwardane & cộng sự (2014)
G8	Giao tiếp - nói	Siriwardane & cộng sự (2014)
G9	Đàm phán, thuyết phục khách hàng	Siriwardane & cộng sự (2014)
G10	Kỹ năng sử dụng tiếng Anh	Klibi & Oussii (2013)
G11	Năng lực ứng dụng công nghệ tin học	Crawford & cộng sự (2011)
G12	Thu thập và tổng hợp thông tin	Crawford & cộng sự (2011)
G13	Năng lực học tập suốt đời	Crawford & cộng sự (2011)
G14	Kiến thức kinh doanh chung	Siriwardane & cộng sự (2014)
G15	Kiến thức về pháp luật	Bổ sung từ kết quả khảo sát
G16	Kiến thức về tài chính	Bổ sung từ kết quả khảo sát
S17	Phát hiện gian lận	Siriwardane & cộng sự (2014); Armitage & Poyzer (2010)
S18	Đánh giá bằng chứng kiểm toán	Siriwardane & cộng sự (2014); Armitage & Poyzer (2010)
S19	Lập hồ sơ kiểm toán	Armitage & Poyzer (2010)
S20	Kiến thức về hệ thống thông tin	Siriwardane & cộng sự (2014)
S21	Nhận diện và đánh giá rủi ro kiểm toán	Siriwardane & cộng sự (2014); Armitage & Poyzer (2010)
S22	Vận dụng chuẩn mực và chế độ kế toán Việt Nam	Siriwardane & cộng sự (2014)
S23	Lập báo cáo tài chính	Klibi & Oussii (2013)
S24	Kiến thức về chuẩn mực báo cáo tài chính quốc tế	Armitage & Poyzer (2010)
S25	Kiến thức về thuế	Crawford & cộng sự (2011)
S26	Hiệu hoạt động kinh doanh của khách hàng	Siriwardane & cộng sự (2014)
S27	Đánh giá hệ thống kiểm soát nội bộ	Siriwardane & cộng sự (2014); Armitage & Poyzer (2010)
S28	Cơ sở dẫn liệu và mục tiêu kiểm toán	Armitage & Poyzer (2010)
S29	Đánh giá trọng yếu	Armitage & Poyzer (2010)
S30	Lập kế hoạch kiểm toán	Armitage & Poyzer (2010)
S31	Thực hiện thủ tục phân tích	Armitage & Poyzer (2010)
S32	Thực hiện thử nghiệm kiểm soát	Armitage & Poyzer (2010)
S33	Thực hiện thử nghiệm chi tiết	Armitage & Poyzer (2010)
S34	Trách nhiệm pháp lý của kiểm toán viên	Armitage & Poyzer (2010)
S35	Chọn mẫu trong kiểm toán	Armitage & Poyzer (2010)
S36	Lập báo cáo kiểm toán	Armitage & Poyzer (2010)
A37	Hoài nghi nghề nghiệp	Siriwardane & cộng sự (2014)
A38	Đạo đức nghề nghiệp	Siriwardane & cộng sự (2014); Armitage & Poyzer (2010)
A39	Trách nhiệm xã hội	Jone & Abraham (2009)
A40	Tác phong làm việc chuyên nghiệp	Bổ sung từ kết quả khảo sát

trước, chẳng hạn như nghiên cứu của Siriwardane & cộng sự (2014). Để đảm bảo tính tin cậy và hiệu lực của kết quả nghiên cứu, bài viết này sử dụng cả T-test và kỹ thuật kiểm định phi tham số Wilconxon-test. Mức độ cần thiết và mức độ đáp ứng yêu cầu 40 KSA của trợ lý kiểm toán được đánh giá bởi cùng một nhóm kiểm toán viên nên kiểm định giả thuyết

cho sự khác biệt giữa 2 trung bình tổng thể trong tình huống mẫu cặp, *Paired samples t-test* và *Wilconxon signed rank test*, được áp dụng.

4. Kết quả nghiên cứu

Mức độ cần thiết của 40KSA, mức độ đáp ứng KSA của trợ lý kiểm toán mới vào nghề, và khoảng

Bảng 2: Mức độ cần thiết của KSA và mức độ đáp ứng KSA của trợ lý kiểm toán mới vào nghề

Ký hiệu	Nội dung KSA	Mức độ cần thiết của KSA		Mức độ đáp ứng KSA		T-test		Wilconxon test	
		Trung bình	Trung vị	Trung bình	Trung vị	Chênh lệch'	Sig.**	Sig.**	
G14	Kiến thức kinh doanh chung	3,7	4,0	2,8	3,0	0,9	0,000	0,000	
G10	Kỹ năng sử dụng tiếng Anh	3,8	4,0	3,4	4,0	0,4	0,003	0,003	
S20	Kiến thức về hệ thống thông tin	3,8	4,0	3,2	3,0	0,7	0,000	0,000	
S24	Kiến thức về chuẩn mực báo cáo tài chính quốc tế	3,8	4,0	2,7	3,0	1,0	0,000	0,000	
G11	Năng lực ứng dụng công nghệ tin học	3,9	4,0	3,8	4,0	0,1	0,302	0,297	
A39	Trách nhiệm xã hội	3,9	4,0	3,4	3,0	0,5	0,000	0,000	
G7	Kỹ năng viết	4,1	4,0	3,2	3,0	0,9	0,000	0,000	
S32	Thực hiện thử nghiệm kiểm soát	4,2	4,0	2,8	3,0	1,2	0,000	0,000	
S19	Lập hồ sơ kiểm toán	4,2	4,0	3,6	4,0	0,6	0,001	0,002	
S27	Đánh giá hệ thống kiểm soát nội bộ	4,2	4,0	3,1	3,0	1,2	0,000	0,000	
S35	Chọn mẫu trong kiểm toán	4,3	4,0	3,6	4,0	0,7	0,000	0,001	
G12	Thu thập và tổng hợp thông tin	4,3	4,0	3,5	3,0	0,8	0,000	0,000	
G15	Kiến thức về pháp luật	4,3	4,0	3,1	3,0	1,2	0,000	0,000	
G16	Kiến thức về tài chính	4,3	4,0	3,3	3,0	1,1	0,000	0,000	
S34	Trách nhiệm pháp lý của kiểm toán viên	4,3	4,0	3,3	3,0	1,1	0,000	0,000	
S25	Kiến thức về thuế	4,3	4,0	3,2	3,0	1,1	0,000	0,000	
S33	Thực hiện thử nghiệm chi tiết	4,4	4,0	3,7	4,0	0,7	0,000	0,001	
S26	Hiệu hoạt động kinh doanh của khách hàng	4,4	4,0	3,3	3,0	1,1	0,000	0,000	
G4	Quản lý dự án	4,4	4,5	2,8	3,0	1,5	0,000	0,000	
G13	Năng lực học tập suốt đời	4,4	4,5	3,9	4,0	0,4	0,008	0,008	
G8	Giao tiếp - nói	4,4	4,5	3,4	3,0	1,0	0,000	0,000	
S17	Phát hiện gian lận	4,4	4,5	3,1	3,0	1,3	0,000	0,000	
S23	Lập báo cáo tài chính	4,5	5,0	3,1	3,0	1,3	0,000	0,000	
A40	Tác phong làm việc chuyên nghiệp	4,5	5,0	3,8	4,0	0,6	0,000	0,001	
G1	Tư duy phân biện	4,5	5,0	3,1	3,0	1,4	0,000	0,000	
A37	Hoài nghi nghề nghiệp	4,5	5,0	3,3	3,0	1,2	0,000	0,000	
S18	Đánh giá bằng chứng kiểm toán	4,5	5,0	3,3	3,0	1,2	0,000	0,000	
S28	Cơ sở dẫn liệu và mục tiêu kiểm toán	4,5	5,0	3,4	3,0	1,1	0,000	0,000	
A38	Đạo đức nghề nghiệp	4,5	5,0	3,8	4,0	0,6	0,000	0,001	
S36	Lập báo cáo kiểm toán	4,5	5,0	2,8	3,0	1,4	0,000	0,000	
G2	Ra quyết định	4,5	5,0	2,9	3,0	1,5	0,000	0,000	
S22	Vận dụng chuẩn mực và chế độ kế toán Việt Nam	4,5	5,0	3,5	3,0	1,1	0,000	0,000	
S30	Lập kế hoạch kiểm toán	4,5	5,0	2,7	3,0	1,7	0,000	0,000	
S31	Thực hiện thủ tục phân tích	4,5	5,0	3,0	3,0	1,4	0,000	0,000	
G3	Giải quyết vấn đề	4,6	5,0	3,1	3,0	1,4	0,000	0,000	
S29	Đánh giá trọng yếu	4,6	5,0	3,1	3,0	1,5	0,000	0,000	
G5	Quản lý thời gian	4,6	5,0	3,7	3,5	1,0	0,000	0,000	
S21	Nhận diện và đánh giá rủi ro kiểm toán	4,6	5,0	3,3	3,0	1,4	0,000	0,000	
G9	Đàm phán, thuyết phục khách hàng	4,7	5,0	3,2	3,0	1,4	0,000	0,000	
G6	Làm việc với người khác	4,7	5,0	3,8	3,5	0,9	0,000	0,000	

Ghi chú: 'Chênh lệch là chênh lệch giữa giá trị trung bình của mức độ cần thiết và mức độ đáp ứng KSA của trợ lý kiểm toán mới vào nghề. **Sig. là mức ý nghĩa thống kê của các kiểm định T-test và Wilconxon-test.

cách giữa mức độ cần thiết và mức độ đáp ứng KSA được thể hiện ở Bảng 2. Các KSA được sắp xếp theo thứ tự mức độ cần thiết tăng dần.

Kết quả khảo sát cho thấy mức độ cần thiết của 40 KSA đều được đánh giá ở mức cao với mức cần thiết trung bình từ 3,7 trở lên, và số trung vị thấp nhất là 4. Đặc biệt một số kỹ năng chung được đánh giá rất cần thiết đối với kiểm toán viên (mức độ cần thiết trung bình = 4,5, và số trung vị = 5) như tư duy phân biện, ra quyết định, giải quyết vấn đề, quản lý thời gian, đàm phán, thuyết phục khách hàng, và làm việc với người khác. Các kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp được đánh giá là rất cần thiết đối với kiểm toán viên gồm những kiến thức và kỹ năng rất cơ bản như lập báo cáo tài chính, vận dụng chuẩn mực và chế độ kế toán, hiểu cơ sở dẫn liệu và mục tiêu kiểm toán báo cáo tài chính, thực hiện thủ tục phân tích, nhận diện và đánh giá rủi ro kiểm toán; và những kiến thức và kỹ năng chuyên sâu đòi hỏi

tính xét đoán nghề nghiệp cao như đánh giá bằng chứng kiểm toán, lập kế hoạch kiểm toán, lập báo cáo kiểm toán, và đánh giá trọng yếu. Bên cạnh đó, tính hoài nghi nghề nghiệp, tác phong làm việc chuyên nghiệp, và đạo đức nghề nghiệp cũng được đánh giá rất quan trọng đối với kiểm toán viên. Điều đáng ngạc nhiên là kỹ năng sử dụng tiếng Anh, năng lực ứng dụng công nghệ tin học, và kiến thức về chuẩn mực báo cáo tài chính quốc tế thuộc nhóm các KSA được đánh giá ít quan trọng nhất (mức cần thiết trung bình thấp hơn 4). Điều này cho thấy các công ty kiểm toán ở Việt Nam chưa thực sự sẵn sàng cho hội nhập quốc tế và cách mạng công nghiệp 4.0.

Mức độ đáp ứng các KSA của trợ lý kiểm toán mới vào nghề phần lớn ở mức trung bình, với mức độ đáp ứng từ 2,7 đến 3,9, và số trung vị ở 3 mức 3; 3,5 và 4. Các KSA có mức độ đáp ứng thấp nhất (dưới mức trung bình) gồm các KSA đòi hỏi nhiều kinh nghiệm như lập kế hoạch kiểm toán, lập báo

cáo kiểm toán, kỹ năng ra quyết định, và quản lý dự án. Tuy nhiên, các kiến thức và kỹ năng cơ bản cần phải có đối với kiểm toán viên nhưng lại có mức độ đáp ứng yêu cầu thấp như kiến thức về kinh doanh chung, chuẩn mực báo cáo tài chính quốc tế, và thực hiện thử nghiệm kiểm soát. Do vậy, các trường đại học cần chú trọng hơn các kiến thức và kỹ năng cơ bản này trong chương trình đào tạo chuyên ngành kiểm toán. Một số kỹ năng chung như quản lý thời gian, làm việc với người khác, năng lực ứng dụng tin học, năng lực học tập suốt đời, đây là những kỹ năng rất cần thiết đối với kiểm toán viên, được đáp ứng ở mức khá tốt (với mức trung bình trên 3,5 và số trung vị là 3,5 hoặc 4). Bên cạnh đó, các KSA thuộc kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp như chọn mẫu trong kiểm toán, lập hồ sơ kiểm toán, thực hiện thử nghiệm chi tiết cũng có mức độ đáp ứng khá tốt. Đặc biệt, các trợ lý kiểm toán mới vào nghề được đánh giá khá tốt về tác phong làm việc chuyên nghiệp và đạo đức nghề nghiệp, với mức độ đáp ứng trung bình 3,8 và số trung vị là 4.

Khoảng cách giữa yêu cầu của nhà tuyển dụng và mức độ đáp ứng yêu cầu của trợ lý kiểm toán mới vào nghề được thể hiện thông qua chênh lệch giữa mức độ quan trọng của KSA và mức độ đáp ứng yêu cầu KSA của trợ lý kiểm toán mới vào nghề. Mức chênh lệch thấp nhất là 0,1 (năng lực ứng dụng công nghệ tin học) và cao nhất là 1,7 (lập kế hoạch kiểm toán). Kết quả phân tích T-test và Wilcoxon-test khá tương đồng, và cho thấy 39 trong tổng số 40 KSA có mức độ đáp ứng yêu cầu của trợ lý kiểm toán mới vào nghề thấp hơn đáng kể so với mức độ quan trọng (mức ý nghĩa thống kê Sig. < 0,01). Riêng kỹ năng ứng dụng công nghệ tin học không có sự khác biệt đáng kể giữa mức độ quan trọng và mức độ đáp ứng yêu cầu, tức là các trợ lý kiểm toán mới vào nghề đã đáp ứng yêu cầu của các nhà tuyển dụng về kỹ năng này. Các KSA có khoảng cách lớn nhất giữa yêu cầu của nhà tuyển dụng và mức độ đáp ứng của trợ lý kiểm toán mới vào nghề là lập kế hoạch kiểm toán, các KSA liên quan đến lập kế hoạch (như đánh giá trọng yếu, nhận diện và đánh giá rủi ro, và thực hiện thủ tục phân tích), và lập báo cáo kiểm toán. Tuy nhiên, ngoại trừ thủ tục phân tích thì các KSA trên đều đòi hỏi tính xét đoán nghề nghiệp cao và thường do kiểm toán viên có kinh nghiệm đảm nhận nên trợ lý kiểm toán mới vào nghề khó đáp ứng yêu cầu là điều dễ hiểu. Một số kỹ năng chung được cho là rất cần thiết đối với kiểm toán viên cũng có khoảng cách lớn giữa yêu cầu và mức độ đáp ứng

của trợ lý kiểm toán mới vào nghề như đàm phán, thuyết phục khách hàng, giải quyết vấn đề, tư duy phản biện, và quản lý dự án. Đây là các kỹ năng cần được rèn luyện trong môi trường thực tế nên các trợ lý kiểm toán mới vào nghề khó đáp ứng ngay được, tuy nhiên tư duy phản biện là kỹ năng có thể rèn luyện tốt trong môi trường học tập. Như vậy, mặc dù các trợ lý kiểm toán mới vào nghề đáp ứng hầu hết các KSA ở mức trung bình nhưng vẫn còn khoảng cách khá xa so với kỳ vọng của nhà tuyển dụng. Kết quả này khá tương đồng với kết quả nghiên cứu của Siriwardane & cộng sự (2014) được thực hiện ở Singapore.

5. Kết luận

Nghiên cứu đã xác lập một danh mục gồm 40 KSA cần thiết đối với kiểm toán viên từ kết quả khảo sát các kiểm toán viên có kinh nghiệm đang làm việc tại các công ty kiểm toán ở Việt Nam. Mức độ đáp ứng của trợ lý kiểm toán mới vào nghề đối với hầu hết KSA, ngoại trừ năng lực ứng dụng công nghệ tin học, đều thấp hơn đáng kể so với yêu cầu của nhà tuyển dụng. Điều này cho thấy chương trình đào tạo kiểm toán của các trường đại học ở Việt Nam chưa thực sự đáp ứng tốt yêu cầu của các nhà tuyển dụng về KSA. Danh mục 40 KSA cần thiết đối với kiểm toán viên được xác định trong nghiên cứu này có thể là gợi ý cho các trường đại học điều chỉnh chương trình đào tạo kiểm toán theo hướng đáp ứng tốt hơn yêu cầu của nhà tuyển dụng về KSA. Các KSA có khoảng cách lớn nhất giữa yêu cầu của nhà tuyển dụng và mức độ đáp ứng của trợ lý kiểm toán mới vào nghề là các KSA đòi hỏi tính xét đoán nghề nghiệp cao, cần tích lũy nhiều kinh nghiệm thực tế nên trợ lý kiểm toán mới vào nghề khó đáp ứng được ngay. Tuy nhiên, chương trình đào tạo kiểm toán cũng cần thay đổi theo hướng tiếp cận với thực tế bằng cách đưa các tình huống thực tế vào giảng dạy để người học có thể vận dụng kiến thức vào giải quyết các tình huống thực tế, từ đó có thể hình thành khả năng xét đoán nghề nghiệp. Chương trình đào tạo kiểm toán của các trường đại học cũng cần tăng cường rèn luyện cho người học các kỹ năng chung, đặc biệt là tư duy phản biện. Kỹ năng chung giúp kiểm toán viên có thể áp dụng kiến thức chuyên ngành trong các bối cảnh khác nhau của nhiều khách hàng khác nhau (Howieson, 2003), và dễ dàng thích ứng với môi trường làm việc thường xuyên có sự thay đổi do sự tác động của xu hướng toàn cầu hóa và công nghệ thông tin (Lashine & Mohamed, 2003). Ngoài nội dung của chương trình

đào tạo, các yếu tố thuộc về đơn vị đào tạo và người học như hạn chế về nguồn lực, tiêu chí tuyển chọn đầu vào, phương pháp dạy học của giảng viên, và thái độ học tập của sinh viên cũng có thể ảnh hưởng đến mức độ đáp ứng yêu cầu của nhà tuyển dụng về KSA của sinh viên sau tốt nghiệp (Bui & Porter, 2010). Do đó, các trường đại học cũng cần xem xét các yếu tố này để thu hẹp khoảng cách giữa yêu cầu

của nhà tuyển dụng và mức độ đáp ứng yêu cầu về KSA của sinh viên sau tốt nghiệp.

Hạn chế của nghiên cứu là chỉ dừng lại ở khảo sát khoảng cách giữa yêu cầu thực tế và mức độ đáp ứng của trợ lý kiểm toán mới vào nghề về KSA mà chưa tìm hiểu nguyên nhân dẫn đến khoảng cách này. Hạn chế này có thể là gợi ý cho hướng nghiên cứu tiếp theo.

Lời cảm ơn: Nghiên cứu này được tài trợ bởi Quỹ Phát triển Khoa học và Công nghệ Đại học Đà Nẵng trong đề tài mã số B2017-ĐN04-02.

Tài liệu tham khảo:

- Armitage, J. & Poyzer, J.K. (2010), 'Academics' and practitioners' views on the importance of the topical content in the first auditing course', *American Journal of Business Education*, 3(1), 71-82.
- Awayiga, J.Y., Onumah, J.M. & Tsamenyi, M. (2010), 'Knowledge and skills development of accounting graduates: The perceptions of graduates and employers in Ghana', *Accounting Education*, 19(1-2), 139-158.
- Boulet, G. (2015), *The difference between knowledge and skills: Knowing does not make you skilled*, retrieved on April 26th 2019, from <<https://elearningindustry.com/difference-between-knowledge-and-skills-knowing-not-make-skilled>>.
- Bui, B. & Porter, B. (2010), 'The expectation-performance gap in accounting education: An exploratory study', *Accounting Education*, 19(1-2), 23-50.
- Butler, F. (1978), 'The concept of competence: An operational definition', *Educational Technology*, 18(1), 7-18.
- Crawford, L., Helliard, C. & Monk, E.A. (2011), 'Generic skills in audit education', *Accounting Education*, 20(2), 115-131.
- Howieson, B. (2003), 'Accounting practice in the new millennium: Is accounting education ready to meet the challenge?', *The British Accounting Review*, 35(2).
- Jackling, B. & De Lange, P. (2009), 'Do accounting graduates' skills meet the expectations of employers? A matter of convergence or divergence', *Accounting Education*, 18(4-5), 369-385.
- Jones, G. & Abraham, A. (2009), 'The value of incorporating emotional intelligence skills in the education of accounting students', *Australasian Accounting Business and Finance*, 3(2), retrieved on July 24th 2018, from <<https://ro.uow.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=1056&context=aabfj>>.
- Kavanagh, M.H. & Drennan, L. (2008), 'What skills and attributes does an accounting graduate need? Evidence from student perceptions and employer expectations', *Accounting & Finance*, 48(2), 279-300.
- Klibi, M.F. & Oussii, A.A. (2013), 'Skills and attributes needed for success in accounting career: Do employers' expectations fit with students' perceptions? Evidence from Tunisia', *International Journal of Business and Management*, 8(8), 118-132.
- Lashine, S.H. & Mohamed, E.K.A. (2003), 'Accounting knowledge and skills and the challenges of a global business environment', *Managerial Finance*, 29(7), 3-16.
- Palmer, K.N., Ziegenfuss, D.E. & Pinsker, R.E. (2004), 'International knowledge, skill, and abilities of auditors/accountants: Evidence from recent competency studies', *Managerial Auditing Journal*, 19(7), 889-896.
- Siriwardane, H.P., Kin Hoi Hu, B. & Low, K.Y. (2014), 'Skills, knowledge, and attitudes important for present-day auditors', *International Journal of Auditing*, 18(3), 193-205.
- Yu, S., Churyk, N.T. & Chang, A. (2013), 'Are students ready for their future accounting careers? Insights from observed perception gaps among employers, interns, and alumni', *Global Perspectives on Accounting Education*, 10, 1-15.