

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC KIỂM TOÁN VIÊN TẠI CÁC DOANH NGHIỆP KIỂM TOÁN Ở VIỆT NAM

● ĐỖ DIỄM HƯƠNG

TÓM TẮT:

Phát triển nguồn nhân lực kiểm toán viên (KTV) độc lập là quá trình tăng lên về số lượng và nâng cao về chất lượng, cũng như tạo ra cơ cấu ngày càng hợp lý về nhân lực KTV hành nghề trong các doanh nghiệp kiểm toán. Bài viết đi sâu phân tích thực trạng phát triển nguồn nhân lực KTV hành nghề trong các doanh nghiệp kiểm toán thông qua khảo sát và lập bảng hỏi phỏng vấn các chuyên gia. Từ những kết quả nghiên cứu, bài viết đề xuất một số kiến nghị mang tính định hướng để phát triển nguồn nhân lực KTV tại các doanh nghiệp kiểm toán ở Việt Nam trong thời gian tới.

Từ khóa: kiểm toán viên, nguồn nhân lực, doanh nghiệp kiểm toán.

1. Sự cần thiết của phát triển nguồn nhân lực kiểm toán viên độc lập

Trong nền kinh tế thị trường, chất lượng thông tin tài chính rất quan trọng đối với phản ứng của thị trường do mức độ lan tỏa của thông tin ảnh hưởng lớn đến việc đưa ra quyết định của nhiều đối tượng trong nền kinh tế. Bởi vậy, cần có một bên thứ ba có chuyên môn, được pháp luật thừa nhận, độc lập với bên cung cấp thông tin và bên sử dụng thông tin, thực hiện kiểm tra và xác nhận mức độ tin cậy của thông tin tài chính do các đơn vị cung cấp. Dịch vụ kiểm toán độc lập (KTĐL) ra đời đáp ứng nhu cầu sử dụng thông tin tài chính của các đối tượng trong nền kinh tế và là hoạt

động không thể thiếu trong quá trình vận hành của nền kinh tế, nhằm đảm bảo minh bạch thị trường, tạo niềm tin cho các nhà đầu tư và tạo động lực cho nền kinh tế phát triển.

Tại Việt Nam, dịch vụ KTĐL đã dần khẳng định được vị thế và uy tín trong nền kinh tế. Tính chất hoạt động đã được chuyển biến tích cực từ thực hiện kiểm toán theo luật định sang thực hiện dịch vụ. KTĐL đã trở thành nhu cầu cần thiết để công khai, minh bạch thông tin tài chính, phục vụ lợi ích của các đối tượng trong nền kinh tế cũng như lợi ích và yêu cầu của Nhà nước. Số lượng và cơ cấu khách hàng ngày càng đa dạng theo hướng mở rộng là minh chứng quan trọng đánh giá sự phát triển của

dịch vụ KTĐL ở Việt Nam trong những năm qua. Cùng với đó là sự tăng trưởng vượt bậc của đội ngũ nhân viên chuyên nghiệp và KTV hành nghề đã đạt được niềm tin và sự hài lòng của khách hàng. Số lượng KTV tăng nhanh và chiếm tỷ trọng cao so với tổng số nhân viên chuyên nghiệp. Trình độ chuyên môn và kinh nghiệm nghề nghiệp của KTV ngày càng được nâng cao. Song theo báo cáo tổng kết của Hội KTV hành nghề Việt Nam (VACPA): Số lượng và chất lượng KTV hành nghề còn thiếu, chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển của dịch vụ KTĐL trong nền kinh tế; Các doanh nghiệp kiểm toán (DNKiT) có nhu cầu tuyển dụng KTV rất lớn và luôn đối mặt với tình trạng khan hiếm nguồn nhân lực; Nguồn nhân lực đạt trình độ quốc tế đang là vấn đề còn rất khó khăn để được khu vực và quốc tế thừa nhận.

Các nhà nghiên cứu gần đây dự báo, kiểm toán là ngành bị tác động mạnh bởi CMCN 4.0 (Surianti, 2020; C. Hoffman, 2017). Áp lực để thích ứng trong môi trường mới với khối lượng công việc lớn và độ phức tạp cao ngày càng tăng, một số KTV sẽ mất việc nếu không điều chỉnh kỹ năng của mình một cách thích hợp. Do vậy, KTV cần phải thích nghi để duy trì sự phát triển và phù hợp (Hoffman, 2017). Năm 2016, Hiệp hội Kế toán Công chứng Anh quốc (ACCA) đã đưa ra 7 năng lực chính dựa trên việc khảo sát ý kiến của đại diện các hội viên và học viên ACCA về các kỹ năng và năng lực mà KTV cần trang bị và sở hữu để có thể thích nghi và phát triển trong nền kinh tế số. Có 7 năng lực đó là: năng lực chuyên môn (expertise); năng lực đạo đức (ethics); năng lực hiểu biết chuyên sâu (insight); năng lực hợp tác (collaotation); năng lực về phát triển bền vững (sustainability); năng lực về động lực (drive) và năng lực kỹ thuật số (digital), trong đó yêu cầu về năng lực kỹ thuật số thể hiện ngày càng rõ nét.

Có thể nói, nguồn nhân lực KTV là nhân tố quan trọng ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng kiểm toán và sự phát triển của dịch vụ KTĐL trong nền kinh tế. Phát triển nguồn nhân lực KTV tại các DNKiT là một yêu cầu mang tính cấp thiết, cần có chiến

lược và những chính sách cần thiết để tăng cường số lượng và nâng cao chất lượng đội ngũ KTV, đảm bảo đáp ứng yêu cầu nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh chuyển đổi số.

2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu được thực hiện theo phương pháp định tính, nhằm khám phá tìm hiểu sâu thực trạng nguồn nhân lực KTV tại các DNKiT ở Việt Nam. Bằng cách sử dụng các bảng hỏi có liên quan đến các nội dung: Đánh giá thực trạng về quy mô, số lượng và chất lượng KTV tại các DNKiT ở Việt Nam; Những tồn tại trong chiến lược và chính sách phát triển nguồn nhân lực KTV độc lập ở Việt Nam; Những tồn tại trong nhu cầu tuyển dụng KTV và đào tạo để phát triển nguồn nhân lực KTV độc lập tại các DNKiT ở Việt Nam; Quan điểm phát triển nguồn nhân lực KTV độc lập tại các DNKiT ở Việt Nam; Các giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực KTV độc lập tại các DNKiT ở Việt Nam.

Tác giả đã dùng phương pháp lập bảng các bảng hỏi phỏng vấn các chuyên gia thuộc cơ quan quản lý nhà nước về kiểm toán (Cục Quản lý giám sát kế toán, kiểm toán; UBCKN); Hội KTV hành nghề Việt Nam (VACPA); Lãnh đạo của các DNKiT; KTV hành nghề; Các nhà nghiên cứu về kế toán, kiểm toán của các trường Đại học. Kết quả khảo sát được tổng hợp làm cơ sở đưa ra các nhận định và kiến nghị phù hợp.

3. Thực trạng phát triển nguồn nhân lực kiểm toán viên tại các doanh nghiệp kiểm toán ở Việt Nam

3.1. Phát triển về số lượng nguồn nhân lực kiểm toán viên

Năm 1991, đánh dấu sự ra đời của hoạt động KTĐL ở Việt Nam, khi đó mới chỉ có 2 DNKiT Nhà nước đầu tiên được thành lập. Từ năm 1991 đến tháng 4/1994 Việt Nam chưa có KTV nào. Người ký báo cáo kiểm toán là Giám đốc doanh nghiệp kiểm toán và KTV là những người có nhiều năm kinh nghiệm. Tháng 10/1994, lần đầu tiên Bộ Tài chính tổ chức học, thi sát hạch và cấp chứng chỉ đặc cách cho 49 người đủ điều kiện, tiêu chuẩn KTV chuyên nghiệp.

Từ năm 2007, tiếp cận với thông lệ thừa nhận lẫn nhau, Bộ Tài chính Việt Nam đã hợp tác với Hiệp hội kế toán công chứng Anh (ACCA) tổ chức kỳ thi phối hợp và thực hiện miễn một số môn thi cho KTV Việt Nam (người có chứng chỉ CPA Việt Nam sẽ được ACCA miễn thi 6 trong tổng số 14 môn thi; CPA Australia thừa nhận một số KTV Việt Nam đạt trình độ và được đặc cách cấp chứng chỉ danh dự CPA Australia). (Bảng 1)

trong các DNKiT. Tuy nhiên, kết quả khảo sát cũng cho thấy, số lượng KTV hành nghề hiện nay vẫn còn thiếu, chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển của KTĐL. Bên cạnh đó, số lượng KTV có chứng chỉ CPA nhưng không đăng ký hành nghề kiểm toán tương đối lớn, năm 2022 là 540 KTV.

3.2. Phát triển về chất lượng nguồn nhân lực kiểm toán viên độc lập

Trong những năm qua, các DNKiT đều rất coi

Bảng 1. Bảng số lượng KTĐL qua các năm

STT	Chỉ tiêu	2000	2005	2010	2015	2022
1	Tổng số KTV có chứng chỉ CPA	494	1.097	2.044	1.797	2.848
2	Tổng số KTV hành nghề	487	870	1.264	1.709	2.308
	(1) Người Việt Nam	449	826	1.180	1.684	2.288
	trong đó có CC quốc tế	16	56	204	237	446
	(2) Người nước ngoài	38	44	84	25	20
3	Hội viên VACPA	-	377	1.187	1.709	2.756

Nguồn: Cục Quản lý, giám sát kế toán, kiểm toán - Bộ Tài chính và VACPA

Qua phân tích và đánh giá về thực trạng nguồn nhân lực KTV độc lập từ năm 2000 đến năm 2022 cho thấy đội ngũ KTV đã tăng lên đáng kể. Năm 2000 có 487 KTV hành nghề, năm 2010 là 1.264 KTV, năm 2015 là 1.709 KTV, năm 2022 là 2.308 KTV. Năm 2022, số lượng KTV hành nghề trong các DNKiT tăng 182,59% so với năm 2010 và tăng 135,05% so với năm 2015. Số KTV là người Việt Nam có chứng chỉ quốc tế ngày càng tăng (Năm 2022 tăng 188,19% so với năm 2015). Số lượng KTV là người nước ngoài đang hành nghề kiểm toán ở Việt Nam gia tăng trong những năm 2000 - 2010 và có xu hướng giảm trong những năm gần đây. Số lượng KTV là hội viên của Hội nghề nghiệp (VACPA) ngày càng gia tăng cho thấy VACPA đang hướng tới một tổ chức nghề nghiệp mang tính chuyên nghiệp.

Qua số liệu phân tích và phỏng vấn sâu chuyên gia cho thấy sự trưởng thành vượt bậc về số lượng KTV có chứng chỉ CPA và số KTV hành nghề

trọng việc tuyển dụng, đào tạo cơ bản và thường xuyên cho đội ngũ nhân viên chuyên nghiệp, đặc biệt KTV. Các doanh nghiệp kiểm toán lớn đã có quy chế thi tuyển chặt chẽ và thực hiện tuyển dụng nhân viên qua nhiều bước theo quy chế. Tuy nhiên, một số DNKiT quy mô nhỏ hoặc mới thành lập mặc dù đã quan tâm đến việc tổ chức thi tuyển và đào tạo nhân viên nhưng việc tổ chức thực hiện chưa thống nhất và còn hạn chế, do khó khăn về nguồn lực.

Hầu hết các DNKiT đều xác định đào tạo và phát triển nhân viên là mục tiêu chiến lược, là cần thiết và quan trọng, đồng thời rất coi trọng việc bồi dưỡng, đào tạo, cập nhật kiến thức chuyên môn cho nhân viên. Các DNKiT nước ngoài và một số DNKiT trong nước là thành viên của hãng kiểm toán nước ngoài đã và đang triển khai chiến lược "Quốc tế hóa đội ngũ nhân viên", và thực hiện chính sách đào tạo chung của công ty mẹ, nên được tiếp nhận công nghệ kiểm toán quốc tế và

được đào tạo một cách có hệ thống. Các DNKiT Việt Nam là thành viên hãng kiểm toán quốc tế đã cử KTV tham dự các khóa đào tạo theo chính sách đào tạo riêng của từng hãng, đồng thời nhận được sự trợ giúp của các hãng kiểm toán quốc tế về chuyển giao công nghệ, kỹ thuật và quản lý, đào tạo đội ngũ nhân viên Việt Nam một cách có hệ thống, từng bước đạt tiêu chuẩn quốc tế. Các KTV hành nghề ở nhiều DNKiT không chỉ có chứng chỉ CPA Việt Nam, mà còn tham gia học, dự thi để được cấp các chứng chỉ CPA quốc tế (như ACCA, CPA Australia, CIMA...), chứng chỉ thẩm định viên về giá, chứng chỉ hành nghề tư vấn thuế. Phần lớn KTV đã chú trọng nâng cao chất lượng, tích lũy kinh nghiệm hành nghề, có kỹ năng và phong cách làm việc chuyên nghiệp, có đạo đức nghề nghiệp tốt. Hiện nay, số lượng KTV theo học lấy chứng chỉ nghề nghiệp quốc tế tăng lên đáng kể.

Tại các DNKiT lớn đã tự xây dựng chương trình và nội dung đào tạo, cập nhật kiến thức theo chuyên ngành và theo cấp bậc nhân viên về chuyên môn tài chính, kế toán, thuế, kiểm toán và kỹ năng quản lý, giao tiếp và thu hút khách hàng... kết hợp đào tạo ở trong nước và ngoài nước; dưới nhiều hình thức như đào tạo cơ bản vào năm thứ 1,2,3, đào tạo nâng cao; đào tạo kèm cặp qua làm việc thực tế, chuyển đổi văn phòng đào tạo, học tập trung theo chuyên ngành, học các chương trình đại học bằng 2, cao học, nghiên cứu

sinh, tham gia khóa học và dự thi lấy chứng chỉ KTV nước ngoài nhằm trang bị kiến thức sâu rộng hơn cho KTV. Trong các năm gần đây, sau khi Nhà nước công bố mở cửa thị trường dịch vụ kế toán, kiểm toán nhiều DNKT đã có chương trình đào tạo chuyên sâu về kiểm toán, ngân hàng, dầu khí... Chi phí đào tạo và tiền lương chiếm tỷ trọng lớn (từ 60 đến 80%) trong tổng chi phí của các DNKiT. Song thực trạng khảo sát cũng cho thấy, chất lượng KTV hành nghề vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển của dịch vụ KTĐL và kỳ vọng của các đối tượng sử dụng thông tin tài chính trong nền kinh tế.

3.3. Cơ cấu nguồn nhân lực kiểm toán viên độc lập

Nguồn nhân lực thực hiện dịch vụ kiểm toán là nhân tố quan trọng ảnh hưởng đến chất lượng kiểm toán cũng như sự phát triển của KTĐL. Dịch vụ kiểm toán đòi hỏi năng lực, trình độ, đạo đức nghề nghiệp không chỉ của KTV, nhân viên chuyên nghiệp mà bao gồm toàn bộ nhân viên làm việc trong lĩnh vực KTĐL. Sự trưởng thành vượt bậc của đội ngũ nhân viên chuyên nghiệp và KTV hành nghề trong những năm qua đã đạt được niềm tin và sự hài lòng của khách hàng. Số lượng KTV tăng nhanh và chiếm tỷ trọng cao so với tổng số nhân viên chuyên nghiệp. Năm 2022, tổng số nhân viên chuyên nghiệp là 11.926 tăng 122,89% so với năm 2015). (Bảng 2)

Bảng 2. Bảng cơ cấu nhân lực KTĐL qua các năm

STT	Chỉ tiêu	2000	2005	2010	2015	2022
1	Tổng số nhân viên	2.127	3.898	8.694	11.091	13.724
	(Trong đó NV chuyên nghiệp)	1.735	3.091	7.471	9.705	11.926
2	Tổng số KTV hành nghề	487	870	1.264	1.797	2.308
	(1) Người Việt Nam	449	826	1.180	1.772	2.288
	trong đó có CC quốc tế	16	56	204	305	446
	(2) Người nước ngoài	38	44	84	25	20

Nguồn: Cục quản lý, giám sát kế toán, kiểm toán - Bộ Tài chính và VACPA)

4. Đánh giá thực trạng phát triển nguồn nhân lực kiểm toán viên

Trong những năm qua, đội ngũ nhân lực KTV độc lập tại các DNKiT ở Việt Nam đã tăng trưởng cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu nguồn nhân lực. Kết quả phỏng vấn sâu chuyên gia cho thấy, 4 DNKiT lớn trên thế giới (big 4) là KPMG, Deloitte, PwC, E&Y vẫn đang tiếp tục hoạt động tại Việt Nam là minh chứng cho sự phát triển, định hướng KTV theo hướng chuyên nghiệp. Trình độ chuyên môn và kinh nghiệm nghề nghiệp của KTV ngày càng được nâng cao, giúp các dịch vụ kiểm toán ngày càng đa dạng hóa.

Bên cạnh những kết quả đạt được, thực trạng phát triển nguồn nhân lực KTV độc lập tại các DNKiT ở Việt Nam vẫn còn nhiều vấn đề đặt ra cần phải tiếp tục tháo gỡ:

Số lượng KTV hành nghề hiện có còn quá thiếu, chưa đạt được mục tiêu chiến lược phát triển kế toán, kiểm toán của Chính phủ. Tại một số DNKiT, số lượng KTV có chứng chỉ chỉ đạt mức yêu cầu tối thiểu theo luật định. Các DNKiT luôn có nhu cầu tuyển dụng KTV rất lớn và luôn phải đối mặt với tình trạng khan hiếm nguồn nhân lực. Tình trạng tranh giành KTV của các DNKiT thường xuyên diễn ra.

Chất lượng đội ngũ KTV hành nghề chưa đáp ứng được yêu cầu thực tiễn. Trình độ KTV trực tiếp thực hiện hợp đồng kiểm toán chưa hiểu sâu về lĩnh vực, ngành nghề kinh doanh của đơn vị được kiểm toán, dẫn đến những sai sót nghề nghiệp và nhiều sai phạm xảy ra. Nguồn nhân lực đạt trình độ quốc tế đang là vấn đề còn rất khó khăn để được khu vực và quốc tế thừa nhận. Đây cũng là vấn đề cấp thiết nhất đối với KTĐL ở Việt Nam. Chương trình đào tạo KTV tại các DNKiT chưa đầy đủ, chưa phù hợp và chưa được cụ thể cho từng cấp độ nhân viên; không thực hiện đánh giá trình độ, khả năng của giảng viên đào tạo và không tổng kết, đánh giá hiệu quả chương trình đào tạo, cập nhật kiến thức hàng năm. Đối với KTV là người nước ngoài (có chứng chỉ do nhiều tổ chức nghề nghiệp là thành viên của Liên đoàn Kế toán quốc tế cấp) đang hành nghề kiểm toán ở Việt Nam, trong bối

cảnh hành lang pháp lý còn thiếu, nên chưa phát huy hết khả năng của họ hoặc chưa phù hợp với môi trường Việt Nam.

Đạo đức nghề nghiệp và ý thức chấp hành pháp luật của DNKiT, KTV hành nghề còn chưa nghiêm túc. Nhiều DNKiT, KTV hành nghề bất chấp rủi ro, cạnh tranh không lành mạnh bằng cách giảm giá phí dịch vụ ảnh hưởng đến chất lượng kiểm toán.

Hoạt động kiểm tra, xử phạt vi phạm của các DNKiT và KTV chưa đáp ứng yêu cầu quản lý. Lực lượng triển khai thực hiện kiểm tra vừa thiếu, vừa chưa tinh nhuệ, nên phát hiện và xử phạt chậm, chưa nghiêm minh.

5. Các giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực kiểm toán viên

5.1. Xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực kiểm toán viên độc lập

Trong xây dựng kế hoạch, quy hoạch, chiến lược phát triển nhân lực KTV, các DNKiT phải có tầm nhìn dài hạn với bước đi thích hợp theo yêu cầu phát triển của từng giai đoạn bảo đảm đủ về số lượng, chất lượng cao và cơ cấu hợp lý. Các DNKiT phải nhận thức, đánh giá tác động của CMCN 4.0 đến hoạt động kiểm toán; dự báo được xu hướng phát triển để có chiến lược và đặt ra yêu cầu nguồn nhân lực KTV cần phải đạt được về số lượng, chất lượng, cơ cấu với những nội dung, tiêu chí cụ thể. Các DNKiT phải xây dựng chính sách đãi ngộ để thu hút và giữ chân KTV có trình độ và kinh nghiệm nghề nghiệp cao.

Để nâng cao năng lực cạnh tranh, các DNKiT trong nước nên trở thành thành viên của các hãng kiểm toán quốc tế để được hỗ trợ đào tạo và chuyển giao kỹ thuật, đạt được sự công nhận quốc tế. Các DNKiT đang là thành viên của các hãng quốc tế cần tiếp tục khai thác tối đa lợi ích của hãng thành viên thông qua việc mở rộng đối tượng khách hàng, cập nhật, hội thảo, đào tạo nước ngoài, chuyển đổi văn phòng làm việc đối với nhân viên, thông qua các chương trình phần mềm kiểm toán hoặc việc soát xét, kiểm tra chéo hàng năm.

Bộ Tài chính cần có nhiều giải pháp hữu hiệu hoàn thiện cơ chế và điều kiện dự thi và cấp chứng chỉ KTV nhằm bổ sung nguồn nhân lực cho

các DNKiT. Việc tổ chức ôn thi, thời gian thi và công bố kết quả CPA cần tính toán cho phù hợp hơn với hoạt động mùa vụ của DNKiT. Bên cạnh việc tiếp tục thực hiện tốt các công việc về quản lý hành nghề kiểm toán, Bộ Tài chính cần cải cách thủ tục đăng ký, cấp, điều chỉnh Giấy chứng nhận cho KTV hành nghề nhằm tiết kiệm thời gian xem xét, phê duyệt.

5.2. Tập trung đẩy mạnh hoạt động đào tạo, tuyển dụng kiểm toán viên

Các DNKiT cần ổn định hơn nữa về tổ chức nhân sự, đầu tư cho công tác đào tạo nâng cao chất lượng nhân viên, có sự đánh giá và giám sát để phân loại trình độ của từng cấp bậc nhân viên, đặc biệt chú trọng giáo dục nâng cao ý thức tuân thủ đạo đức nghề nghiệp cho đội ngũ trợ lý KTV, khuyến khích nhân viên thi tuyển để có chứng chỉ kiểm toán quốc tế. Để đảm bảo chất lượng KTV, nâng cao năng lực hành nghề, các DNKiT cần chủ động xây dựng chương trình, kế hoạch đào tạo cập nhật kiến thức cho KTV để đáp ứng yêu cầu của nghề nghiệp.

Các DNKiT phải coi trọng hoạt động tuyển dụng: cần có quy chế thi tuyển chặt chẽ và thực hiện tuyển dụng nhân viên qua nhiều bước theo quy chế. Đồng thời với hoạt động đào tạo, tuyển dụng, các DNKiT phải thực hiện mua bảo hiểm trách nhiệm nghề nghiệp hoặc phải trích quỹ dự phòng rủi ro nghề nghiệp theo quy định; ký hợp đồng lao động theo đúng quy định để tránh các trường hợp gian lận trong đăng ký hành nghề.

5.3. Nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn và đạo đức nghề nghiệp cho kiểm toán viên

Các DNKiT cần chú trọng việc bồi dưỡng, nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn cho KTV, quan

tâm đầu tư kỹ thuật và áp dụng công nghệ 4.0 vào công tác kiểm toán và có các biện pháp cần thiết để KTV luôn tuân thủ đạo đức nghề nghiệp và kỷ luật hành nghề để giảm thiểu rủi ro nghề nghiệp.

Các cơ quan quản lý cần phải đưa ra các chế tài xử phạt hành vi vi phạm của KTV đủ mạnh để phòng ngừa và răn đe. Cần sớm ban hành luật CPA để tạo ra một khung pháp lý cao nhất về điều kiện cấp chứng chỉ, điều kiện hành nghề, quyền, trách nhiệm của CPA, các điều nghiêm cấm và hạn chế nhằm đảm bảo và nâng cao chất lượng dịch vụ kế toán và kiểm toán tạo điều kiện cho việc phát triển nghề nghiệp và tăng cường quản lý hoạt động hành nghề của kế toán viên và KTV hành nghề.

Hội nghề nghiệp về kiểm toán phải tăng cường việc bồi dưỡng, đào tạo, cập nhật, nâng cao năng lực, phối hợp với cơ quan quản lý nhà nước tăng cường kiểm tra, giám sát điều kiện hành nghề, chất lượng dịch vụ, đạo đức nghề nghiệp của KTV một cách thường xuyên, liên tục.

6. Kết luận

Phát triển mạnh nguồn nhân lực KTV là xu hướng tất yếu của phát triển KTĐL tại Việt Nam. Bên cạnh sự chủ động của DNKiT trong phát triển nguồn nhân lực KTV, Nhà nước phải kịp thời đưa ra các chính sách: khuyến khích ưu tiên phát triển các DNKiT lớn; thu hút các hãng kiểm toán quốc tế lớn vào đầu tư ở Việt Nam; mở rộng quy mô số lượng và chất lượng đội ngũ KTV thông qua hoàn thiện cơ chế, điều kiện hành nghề và các quy định trong nước tạo thuận lợi cho việc tham gia các thỏa thuận quốc tế và công nhận lẫn nhau đối với KTV hành nghề trong khối ASEAN và giữa Việt Nam với các nước ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Bộ Tài chính (2013), *Chiến lược kế toán - kiểm toán đến năm 2020, tầm nhìn 2030*.
2. Bộ Tài chính (2015), *Chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp kế toán - kiểm toán*.
3. Bộ Tài chính (2022), *Tài liệu họp thường niên Giám đốc công ty kiểm toán các năm*.

4. Hội Kiểm toán viên hành nghề Việt Nam - VACPA, (2016), *Báo cáo tổng kết 25 năm hoạt động kiểm toán độc lập*.
5. Trường Đại học Quy Nhơn (2022), *Kỷ yếu hội thảo khoa học quốc gia về kế toán và kiểm toán VCAA 2022*, Quy Nhơn.
6. Hoffman, C. (2017). *Accounting and auditing in the digital age*.
7. Surianti, M. (2020). Development of Accounting Curriculum Model Based on Industrial Revolution Approach. *Research Journal of Finance and Accounting*. doi: 10.7176/rjfa/11-2-12.

Ngày nhận bài: 18/1/2023

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 21/2/2023

Ngày chấp nhận đăng bài: 7/3/2023

Thông tin tác giả:

ThS. ĐỖ DIỄM HƯƠNG

Công ty Cổ phần Sản xuất và Dịch vụ công nghiệp GMF

DEVELOPING HUMAN RESOURCES FOR AUDIT SERVICES AT AUDIT FIRMS IN VIETNAM

● Master. **DO DIEM HUONG**

GMF Industrial service and production Joint stock Company

ABSTRACT:

Independently developing human resources for audit services is the process of improving the number and the quality of auditors, and also create a reasonable structure of auditors working for audit firms. This paper analyzes in-depth the current human resources development for the audit service at audit firms through interviewing experts. Based on the paper's findings, some directional recommendations are made to help audit firms in Vietnam develop their auditors in the coming time.

Keywords: auditor, human resources, audit firm.