

ĐÀO TẠO NHÂN LỰC KẾ TOÁN, KIỂM TOÁN ĐÁP ỨNG YÊU CẦU THỜI ĐẠI CÔNG NGHỆ SỐ

 GS.TS. Đoàn Xuân Tiên*

Tóm tắt: Công nghệ số đang phát triển một cách nhanh chóng và mạnh mẽ, mở ra thời đại mới trong tiến trình phát triển nhân loại - đó là kỷ nguyên số. Thời đại công nghệ số tạo nhiều cơ hội, đồng thời cũng rất nhiều khó khăn, thách thức tác động trực tiếp đến tất cả các ngành, lĩnh vực trong đời sống kinh tế, xã hội nói chung và lĩnh vực kế toán, kiểm toán nói riêng, trong đó có vấn đề đào tạo nhân lực - đội ngũ làm công tác kế toán, kiểm toán. Trong thời đại công nghệ số, mỗi cán bộ làm công tác kế toán, kiểm toán cần hội tụ được nhiều yếu tố từ tư duy, sáng tạo, năng lực, kỹ năng nghiệp vụ, kỹ năng kỹ thuật số, kỹ năng phân tích, tổng hợp, ngoại ngữ, đạo đức nghề nghiệp, kinh nghiệm, sự thông minh nhạy bén, chỉ số cảm xúc và tầm nhìn. Bài viết tập trung phân tích cơ hội, thách thức và những yêu cầu của thời đại số đối với nguồn nhân lực, đội ngũ làm công tác kế toán, kiểm toán ở Việt Nam; thực trạng đào tạo nhân lực kế toán, kiểm toán và những giải pháp cơ bản đối mới đào tạo nhân lực kế toán, kiểm toán đáp ứng yêu cầu thời đại số.

Từ khóa: thời đại công nghệ số, nguồn nhân lực, kế toán, kiểm toán

Abstract: Digital technology is developing rapidly and strongly, opening a new era in human development – Digital Age. The digital age creates both many opportunities, difficulties, challenges that affect directly to all industries, fields of economic and social life in general and accounting, auditing field in particular, including training human resource of accountants, auditors. In the technology age, each Accountant, Auditor has been required to converge many factors from their thinking, creation, professional skills, technology skills, analytical skills, synthetic skills, foreign languages, professional ethics, experiences, intelligences, emotional index and vision. This paper focuses on analyzing opportunities, challenges and requirements in technology age for human resource, Viet Nameese accountants, auditors; The situation of training accounting and auditing human resource and solutions for accounting and auditing human resource training to meet the requirements of the digital age

Keyword: digital age, human resource, accountants, auditors

JEL: I22, I23, M40, M53

Cơ hội của thời đại công nghệ số đối với nhân lực, đội ngũ làm công tác KT, Ki.T

Lịch sử đã thừa nhận vai trò của công nghệ với sự phát triển nhân loại, nó là nền tảng, là động lực, là máu chót đảm bảo cho sự thành công. Công nghệ trở thành công cụ chiến lược để phát triển một cách nhanh chóng và bền vững của các quốc gia, mỗi tổ chức, đơn vị, ngành và lĩnh vực. Công nghệ số với nhiều đột phá trong Cuộc Cách mạng Công nghiệp 4.0 (CMCN 4.0) như: trí tuệ nhân tạo (AI); Internet kết nối vạn vật (IoT); phân tích dữ liệu lớn (Big Data); điện toán đám mây (Cloud Computing); chuỗi khối (Blockchain)... đang có những tác động rất lớn trên phạm vi toàn cầu, các quốc gia, các ngành, lĩnh vực. Đặc biệt, hệ thống quản lý

của các ngành, lĩnh vực, trong đó lĩnh vực KT, Ki.T cũng chịu rất nhiều tác động trực tiếp và ảnh hưởng rất lớn bởi những yếu tố và sự phát triển của công nghệ số.

Big Data mang lại cho KT, Ki.T tiếp cận các nguồn dữ liệu, số liệu, thông tin vô hạn; AI có thể thay thế những công việc thủ công của KT, Ki.T nhưng những công đoạn như phân tích số liệu, dữ liệu, nguyên nhân, đề xuất giải pháp cho các tình huống, những vấn đề, tình huống mới này sinh thì luôn cần đến con người; IoT là xu thế tất yếu và cần thiết để kết nối, khai thác thông tin và tích hợp các dữ liệu vào các hệ thống; Cloud Computing giúp cho việc thiết kế và xây dựng một nền tảng hạ tầng công

nghệ hiện đại, đơn giản, hiệu quả và đáng tin cậy ứng dụng trong quản lý, quản trị, KT và Ki.T; Blockchain giúp bảo mật thông tin, chống lại sự thay đổi của dữ liệu nói chung và dữ liệu KT, Ki.T nói riêng, giúp giảm khả năng xảy ra sai sót nhờ tính năng liên kết các khối thông tin, dữ liệu bằng mã hóa thời gian và dữ liệu giao dịch. Để có AI, Big Data, Blockchain, IoT, Cloud Computing... cũng do con người nghiên cứu, sáng tạo và thiết kế. Con người luôn đóng vai trò quan trọng có tính quyết định từ việc tạo lập, tổ chức, vận hành, xử lý, kiểm soát và quản lý. CMCN 4.0 đã giúp cho đội ngũ cán bộ KT, Ki.T tiếp cận được những phần mềm tiện ích, chi phí phù hợp, giúp sử dụng hiệu quả

*Phó Chủ tịch Hiệp hội Kế toán và Kiểm toán Việt Nam

nguồn lực, tiết kiệm thời gian, nhân lực, tiết kiệm chi phí, mang lại điều kiện làm việc thuận lợi hơn, nâng cao năng suất làm việc, đảm bảo sự tin cậy bảo cáo, minh bạch và bảo mật, đặc biệt cơ hội thay đổi phương thức tổ chức, phương pháp hạch toán KT, phương pháp Ki.T từ truyền thống sang hạch toán KT, Ki.T trên dữ liệu số, tiến tới KT, Ki.T số. Ngoài ra, còn là cơ hội tiếp cận với hệ thống KT, Ki.T quốc tế, từ đó có thể mở rộng thị trường dịch vụ KT, Ki.T nhờ kết nối internet. Đồng thời, với hệ thống mạng không dây, dữ liệu số hóa sẽ giúp công việc KT, Ki.T không bị giới hạn bởi khoảng cách địa lý.

Công nghệ số cũng sẽ giúp cho việc tổ chức thực hiện công tác KT, Ki.T một cách dễ dàng, hiệu quả từ việc thu thập thông tin, tài liệu (chứng từ, sổ KT, bằng chứng Ki.T...), xử lý thông tin (như ghi sổ KT, phân tích dữ liệu, số liệu, thông tin, bằng chứng Ki.T...), lập báo cáo, cung cấp thông tin (báo cáo tài chính, báo cáo KT, báo cáo Ki.T), lưu trữ bảo quản tài liệu, thông tin, tài liệu KT, Ki.T. Công nghệ đám mây giúp thông tin được lưu trữ với khối lượng lớn, không bị giới hạn.

Như vậy, công nghệ số có tác động tích cực đến tất cả các khâu của công việc KT, quy trình Ki.T, vấn đề an ninh an toàn bảo mật thông tin. Thông qua việc sử dụng các thiết bị, chương trình phần mềm, công nghệ số, KT viên, Ki.T viên có thể dễ dàng thu thập được các thông tin, dữ liệu cần thiết một cách nhanh chóng và dễ dàng, không bị giới hạn bởi không gian và thời gian, có thể làm việc hiệu quả ngay cả khi không cần đến văn phòng cơ quan hoặc đơn vị đối tác, đơn vị Ki.T. Việc xây dựng được

những trung tâm dữ liệu lớn, giúp cho khoa học phân tích và quản lý dữ liệu trong lĩnh vực KT, Ki.T ngày càng có nhiều thuận lợi.

Thách thức của thời đại công nghệ số đối với nhân lực, đội ngũ làm công tác KT, Ki.T

Sự phát triển công nghệ số cũng đặt ra nhiều thách thức đối với đội ngũ cán bộ làm công tác KT, Ki.T đó là:

Thứ nhất, thách thức đội ngũ cán bộ làm công tác KT, Ki.T

Bắt buộc đội ngũ cán bộ làm công tác KT, Ki.T phải thay đổi căn bản nhận thức, sự hiểu biết về công nghệ số, tác động của CMCN 4.0, thay đổi tư duy, nâng cao sự hiểu biết, ứng dụng, vận hành hệ thống công nghệ, thay đổi phương thức, cách thức làm việc, phương pháp kỹ thuật KT, Ki.T, cũng như công tác quản lý, quản trị và điều hành các hoạt động của đơn vị, cơ quan, mối quan hệ phối hợp trong thực thi nhiệm vụ, nhất là trong điều kiện tích hợp các yếu tố công nghệ, phi công nghệ, giữa thực và ảo, giữa con người và máy móc thiết bị.

Công tác KT, Ki.T không còn thực hiện một cách thủ công như trước đây mà thay vào đó là hệ thống tự động hóa qua hệ thống mạng, hệ thống các phần mềm và các công cụ công nghệ 4.0 hỗ trợ hầu hết các công đoạn, quy trình KT, Ki.T, từ khâu thu thập, xử lý, phân tích thông tin, dữ liệu... đến lập báo cáo, lưu trữ hồ sơ tài liệu. Nếu không thay đổi nhận thức, không nâng cao kiến thức, sự hiểu biết về công nghệ và không làm chủ được công nghệ thì khó có thể tận dụng được cơ hội cũng như vượt qua được những thách thức của cuộc CMCN 4.0 mang lại cho nghề nghiệp KT, Ki.T.

Thứ hai, thách thức về thiếu nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu công nghệ cao của đội ngũ KT viên, Ki.T viên

Nhân lực chất lượng cao trong đội ngũ làm công tác KT, Ki.T còn thiếu về số lượng, yếu về năng lực (thậm chí thiếu những người làm được việc mà lại thừa những lao động trình độ yếu không đáp ứng được yêu cầu trong điều kiện công nghệ mới), đây cũng là thách thức rất lớn đối với các đơn vị KT, các tổ chức, đơn vị làm công tác Ki.T (Ki.T Nhà nước, Ki.T độc lập và Ki.T nội bộ). Đặc biệt, thiếu nguồn nhân lực KT, Ki.T chất lượng cao có thể đáp ứng được yêu cầu hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng trên thị trường dịch vụ KT, Ki.T. Mặt khác, hiện nay hoạt động KT, Ki.T trong điều kiện cuộc cách mạng công nghệ số nhưng đội ngũ KT viên, Ki.T viên rất nhiều người thiếu sự hiểu biết, năng lực, trình độ và kỹ năng sử dụng công nghệ rất yếu, không đồng đều.

Mặc dù xu thế công nghệ, máy móc sẽ dần thay thế con người ở nhiều công đoạn KT, Ki.T; năng suất, hiệu quả lao động tăng lên, số lượng lao động có thể giảm đi (thậm chí những lao động trình độ thấp sẽ bị đào thải và thay thế bởi máy móc thiết bị và công nghệ mới), tuy nhiên quy mô khối lượng hoạt động, địa bàn hoạt động, khối lượng giao dịch kinh tế, tài chính, phạm vi, nội dung, đối tượng KT, Ki.T ngày càng gia tăng và thay đổi do sự phát triển của nền kinh tế và công nghệ, nên tất yếu nhu cầu nhân lực đội ngũ làm công tác KT, Ki.T ngày càng tăng cả về số lượng, đặc biệt là chất lượng đội ngũ.

Để đáp ứng yêu cầu công nghệ cao chất lượng, đội ngũ KT, Ki.T càng phải đòi hỏi cao một cách toàn

diện về đạo đức nghề nghiệp, về năng lực, trình độ chuyên môn, kỹ năng nghiệp vụ, nhất là kỹ năng kỹ thuật số, kỹ năng phân tích, tổng hợp, kinh nghiệm, sự tư duy, sáng tạo và tầm nhìn.

Thứ ba, thách thức tụt hậu xa hơn đối với đội ngũ KT viên, Ki.T viên

CMCN 4.0 đã và đang diễn ra với tốc độ “chóng mặt”, nguy cơ tụt hậu của đội ngũ nhân lực KT, Ki.T của chúng ta so với thế giới và khu vực ngày càng thấy rõ, chúng ta luôn rơi vào thế bị động trong sự cạnh tranh gay gắt về thị trường dịch vụ tài chính, KT, Ki.T và nguồn nhân lực chất lượng cao, rơi vào thế bị động (khó làm chủ được) trong sự đối phó với những mặt trái của cuộc CMCN 4.0, do đang nảy sinh nhiều vấn đề mới, phức tạp về an ninh, an toàn, bảo mật hệ thống thông tin, dữ liệu, tội phạm công nghệ cao... mà chúng ta khó quản lý và kiểm soát được. Trong khi đó, các khuôn khổ hành lang pháp lý cho các vấn đề công nghệ mới chưa được hoàn thiện, các cơ chế chính sách quản lý cũng chưa kịp thời sửa đổi, bổ sung đáp ứng thực tiễn. Bên cạnh đó, về mặt chủ quan, đội ngũ KT viên, Ki.T viên hiện nhiều người chưa thích ứng kịp với những thay đổi mới, chưa thấy rõ sự liên quan của xu thế công nghệ đến ngành, lĩnh vực của mình, chưa thật sẵn sàng năng lực để tiếp cận công nghệ, nên rất dễ rơi vào thế bị động và tụt hậu.

Thứ tư, thách thức đối với các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhân lực KT, Ki.T

Trong việc đổi mới nội dung, chương trình đào tạo; phương thức, hình thức đào tạo, phương pháp đào tạo mới (E-learning, Mobile-learning, đào tạo trực tuyến, đào tạo từ xa...),

giảng viên phải xây dựng các bài giảng điện tử, tích hợp trên môi trường công nghệ, đáp ứng yêu cầu đa dạng của người học; nâng cao chất lượng đào tạo KT, Ki.T theo hướng tiếp cận chuẩn đầu ra của khu vực và thế giới, đáp ứng yêu cầu ứng dụng, sử dụng công nghệ số.

Thứ năm, thách thức về mặt thời gian đối với việc đầu tư công nghệ và đào tạo đội ngũ KT viên, Ki.T viên

Tiếp cận một cách nhanh chóng công nghệ mới, có thể làm chủ được công nghệ, biến công nghệ thành công cụ đắc lực hỗ trợ công tác KT, Ki.T không thể trong một thời gian ngắn có thể làm được, cũng như không thể dễ dàng thay đổi một đội ngũ KT viên, Ki.T viên mới sử dụng thành thạo công nghệ thay cho đội ngũ hiện nay mà cần phải đào tạo nâng cao trình độ, sự hiểu biết và kỹ năng vận hành công nghệ.

Đào tạo nhân lực KT, Ki.T đáp ứng yêu cầu CMCN 4.0

Theo ACCA điều tra, từ năm 2016 thì xu hướng tương lai tác động cao nhất trong lĩnh vực KT, Ki.T: 55% cho rằng sự phát triển của hệ thống KT, Ki.T tự động (công nghệ số) là tác động cao nhất; xu hướng hài hòa chuẩn mực KT, Ki.T là 42%; sự xâm nhập điện toán đám mây trong kinh doanh là 41%; sự biến động kinh tế là 42%.

Về tác động của công nghệ số đến lĩnh vực KT, Ki.T được nhận định chủ yếu trên các mặt sau đây:

Một là, việc thu thập, xử lý, phân tích thông tin, dữ liệu phục vụ hoạt động KT, Ki.T sẽ có nhiều thay đổi lớn, đó là: hệ thống thông tin, dữ liệu của các đơn vị, đối tượng KT, Ki.T đều được tổ chức thông qua hệ thống tự động hóa (công nghệ thông tin, các

phần mềm và các công cụ công nghệ hỗ trợ khác) nên việc thu thập, xử lý, phân tích thông tin, dữ liệu cho hoạt động KT, Ki.T cũng phải thay đổi.

Hai là, đối tượng, phạm vi và nội dung Ki.T thay đổi: đối tượng KT, Ki.T ngày càng mở rộng hơn, quy mô KT, Ki.T ngày càng lớn, loại hình Ki.T đa dạng, các hoạt động Ki.T sẽ dựa vào việc tiếp cận trực tiếp dữ liệu của đơn vị được Ki.T thông qua công cụ công nghệ để thu thập, xử lý, phân tích, kiểm tra, đánh giá, xác nhận và tư vấn.

Ba là, sự thay đổi phương thức KT, Ki.T, cách thức quản lý hoạt động KT, Ki.T gắn liền với sử dụng và phân tích dữ liệu, đòi hỏi phải thay đổi phương thức, cách thức quản lý KT, Ki.T mới dựa trên nền tảng công nghệ số.

CMCN 4.0 đang mang đến nhiều cơ hội và những thách thức mới cho đội ngũ KT viên, Ki.T viên. Yêu cầu đổi mới công nghệ, đẩy mạnh khoa học phân tích và quản lý, thu thập, xử lý dữ liệu lớn tạo ra tri thức mới, các công việc chuyên môn nghiệp vụ, quy trình, phương pháp KT, Ki.T, hỗ trợ việc đưa ra quyết định hoặc các yêu cầu cao hơn về an toàn, an ninh thông tin, dữ liệu đã đặt ra những yêu cầu cao về tri thức, kiến thức, năng lực, trình độ, kỹ năng và phương pháp cho KT viên, Ki.T viên. Thời đại kỹ nguyên số, mỗi KT viên, Ki.T viên phải ý thức để thay đổi được 02 điểm chính yếu, đó là khả năng công nghệ và khả năng phân tích, tầm nhìn và khả năng phán đoán, dự báo.

Theo các chuyên gia kinh tế dự báo, đào tạo KT, Ki.T đang đứng trước thách thức rất lớn, ước tính trong những năm tới có khoảng 70% kỹ năng lao động hiện nay sẽ biến mất và 80% kỹ năng mới sẽ xuất hiện.

Thực trạng sự thiếu hụt nguồn nhân lực chất lượng cao trong lĩnh vực KT, Ki.T không chỉ thiếu về số lượng mà còn yếu cả về năng lực ứng dụng công nghệ; sự hiểu biết, trình độ, kỹ năng công nghệ còn yếu, không đồng đều, còn tư tưởng trì trệ, thói quen Ki.T theo cách truyền thống, ngại khó, ngại đổi mới, ngại áp dụng công nghệ, chưa thích ứng kịp với những thay đổi trong thời đại số.

Theo Hiệp hội Kế toán và Kiểm toán Việt Nam (VAA) khảo sát và Hội Kiểm toán viên hành nghề (VACPA) thống kê: có tới 2/3 sinh viên tốt nghiệp ngành KT, Ki.T chưa đáp ứng được yêu cầu các nhà tuyển dụng. Bên cạnh đó, còn thiếu và yếu kỹ năng mềm (làm việc nhóm, ngoại ngữ, tư duy phản biện, sáng tạo, tuân thủ công nghệ...), tuân thủ đạo đức nghề nghiệp chưa nghiêm. Công tác đào tạo cũng chủ yếu dừng ở việc truyền thụ kiến thức nền, chưa chuyên sâu, đa ngành, đa lĩnh vực, nhất là kiến thức, kỹ năng về công nghệ, AI, Big Data, Blockchain, bảo mật; phương pháp đào tạo, phương pháp giảng dạy ít đổi mới, chủ yếu vẫn phương pháp truyền thống như thuyết trình, truyền đạt, diễn giải, ít có sự tương tác và thực hành hoặc các bài tập tình huống (case studies)...

Thực trạng đó đặt ra, yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu CMCN 4.0, nâng cao năng lực, trình độ KTV toàn diện về kiến thức, kỹ năng, phương pháp cả về công nghệ, chuyên môn nghiệp vụ và đạo đức nghề nghiệp. Trong kỷ nguyên số, mỗi KT viên, Ki.T viên cần có năng lực và kỹ năng trên các mặt: kỹ năng nghiệp vụ, đạo đức nghề

NGHIỆP, kỹ năng kỹ thuật số, kinh nghiệm, sự thông minh, khả năng sáng tạo, chỉ số cảm xúc và tầm nhìn.

Một số giải pháp cơ bản đổi mới đào tạo nhân lực KT, Ki.T đáp ứng yêu cầu thời đại số

Thứ nhất, đổi mới nội dung, chương trình đào tạo

Nội dung, chương trình đào tạo đội ngũ KT viên, Ki.T viên cần tập trung vào 03 vấn đề chính, đó là: (1) Kiến thức; (2) Kỹ năng; (3) Phương pháp và toàn diện nội dung về công nghệ, chuyên môn nghiệp vụ, chuẩn mực và kỹ năng mềm. Cụ thể:

Về công nghệ: đào tạo sâu về công nghệ số như AI, Big Data, IoT, Cloud Computing, Blockchain, chuyển đổi số. Trong đó, AI là công nghệ cốt lõi, các phần mềm, công cụ hỗ trợ, ứng dụng vào hoạt động KT, Ki.T, phân tích dữ liệu lớn, tiến tới KT, Ki.T số.

Về chuyên môn nghiệp vụ: đào tạo vừa rộng, vừa sâu kiến thức chuyên môn nền tảng, khả năng phân tích đánh giá, dự báo, kỹ năng, phương pháp không chỉ về KT, Ki.T mà cả về tài chính, kinh tế, chính sách vĩ mô, tổ chức quản lý, quản trị... chia sẻ kinh nghiệm, cập nhật văn bản, chính sách mới trong lĩnh vực KT, Ki.T và pháp luật...

Về chuẩn mực KT, Ki.T và đạo đức nghề nghiệp: đào tạo KT viên, Ki.T viên cũng cần chú trọng vào chuẩn mực KT, chuẩn mực Ki.T, nó đã bao hàm những vấn đề cơ bản, cốt lõi về nghiệp vụ, quy trình, phương pháp, kỹ năng, thủ tục KT, Ki.T và đạo đức nghề nghiệp, vấn đề đạo đức nghề nghiệp KT, Ki.T cần được nhấn mạnh trong đào tạo. Vì trong điều kiện công nghệ số, mọi công việc đều

có thể xử lý bằng công nghệ thì đạo đức nghề nghiệp trở thành yếu tố cốt lõi cần thiết hơn bao giờ hết.

Về kỹ năng mềm: ngoại ngữ, kỹ năng giao tiếp, ứng xử chuyên nghiệp và khéo léo, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng phân tích logic, kỹ năng thích ứng nhanh, kỹ năng chấp nhận sự thay đổi, kỹ năng tư duy phản biện và sáng tạo, kỹ năng quản lý thời gian hiệu quả...

Thứ hai, đổi mới phương pháp, phương thức tổ chức đào tạo

Các cơ sở đào tạo và giảng viên chuyển từ phương pháp truyền thống sang đào tạo tích cực, tăng cường kỹ năng thực hành, bài tập tình huống, làm việc nhóm, chia sẻ kinh nghiệm... Phương thức đào tạo đa dạng, linh hoạt, phát triển đào tạo trực tuyến, kết hợp đào tạo trực tuyến và trực tiếp, đào tạo e-learning. Các cơ sở đào tạo ứng dụng công nghệ trong thiết kế bài giảng, xây dựng hệ thống học liệu mở, phòng KT ảo, phòng Ki.T mô hình ảo, tạo điều kiện cho người học tăng thời gian đi thực tế, thực hành nghề nghiệp, tăng tương tác giữa người học và giảng viên, truyền đạt bài giảng bằng các hình thức qua hình ảnh, video, case study, bài tập nhóm... đảm bảo hấp dẫn, thu hút sự tập trung của người học đạt hiệu quả, thiết thực.

Thứ ba, KT viên, Ki.T viên cần đổi mới nhận thức tư duy

Thay đổi thói quen, ngại khó, ngại đổi mới, áp dụng công nghệ vào hoạt động quản lý, quản trị, điều hành, nhất là hoạt động KT, Ki.T; nỗ lực không ngừng rèn luyện các kỹ năng mềm, tự học, chủ động vượt qua áp lực công nghệ, tiến tới làm chủ công nghệ, xác định bắt buộc phải thay đổi nếu không sẽ không tồn tại.

Xem tiếp trang 15

đạo các trường và các nhà nghiên cứu. Một số gợi ý đưa ra đối với nghiên cứu về lĩnh vực này như sau:

- Tìm hiểu về nhận thức về vai trò, vị trí và thực tiễn triển khai công tác KTNB tại các đơn vị tự chủ đại học.

- Nhận diện, đánh giá các dạng rủi ro trong hoạt động của các trường đại học để định hình các kế hoạch kiểm toán phù hợp, làm bài học kinh nghiệm cho các CSGD chuẩn bị thực hiện tự chủ hoàn toàn.

- Nghiên cứu tác động của KTNB đối với hiệu quả hoạt động của các CSGD đại học.

- Nghiên cứu tác động của KTNB đối với hệ thống KSNB tại các CSGD đại học Việt Nam. ■

Tài liệu tham khảo

1. Luật số 34/2018/QH, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học ban hành ngày 19/11/2018.

2. Nghị định số 05/2019/NĐ-CP; Nghị định về KTNB ban hành ngày 22/01/2019.

3. Nghị quyết số 77/2014/NQ-CP về thí điểm đổi mới cơ chế hoạt động đối với các CSGD đại học công lập giai đoạn 2014 - 2017.

4. Marika Arena, (2013), *Internal Audit in Italian universities: An empirical study*, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. Doi: 10.1016/j.sbspro.2013.10.155.

5. Joe Christopher, (2015), *Internal audit: Does it enhance governance in the Australian public university sector*, *Educational Management Administration & Leadership*, Vol. 43(6) 954-971. Doi: 10.1177/1741143214543206.

6. Chester Arthur Woodard, (2000), *Administrators' Perceptions Of Internal Auditing Roles And Effectiveness In Texas And Big Twelve Public Universities*, *Doctoral thesis*.

Tiếp theo trang 9

Thứ tư, các đơn vị, tổ chức, cơ sở đào tạo

Cần tập trung tháo gỡ, hoàn thiện các vấn đề văn bản pháp lý cả lĩnh vực KT, Ki.T và lĩnh vực công nghệ; đầu tư xây dựng hạ tầng kỹ thuật công nghệ tương ứng, các điều kiện khác về công nghệ, dữ liệu số, hệ thống bảo mật, các phần mềm hỗ trợ KT, Ki.T đảm bảo; tập trung rà soát, xây dựng, đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp, phương thức tổ chức đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ, KT, Ki.T phù hợp xu thế phát triển và ứng dụng công nghệ vào lĩnh vực KT, Ki.T, quản lý, quản trị, điều hành các hoạt động thích ứng kịp với thời đại công nghệ số.

Tóm lại, trong bối cảnh và xu hướng phát triển công nghệ số, trong Cuộc CMCN 4.0 đã đưa đến nhiều cơ hội tốt. Đồng thời,

cũng có nhiều khó khăn thách thức và đặt ra nhiều yêu cầu cao, đối với công tác đào tạo nguồn nhân lực KT và Ki.T Việt Nam. Trước những yêu cầu, đòi hỏi ngày càng cao về ứng dụng công nghệ vào nghề nghiệp KT và Ki.T, các đơn vị, cơ quan, tổ chức, các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ KT, Ki.T cần tận dụng thời cơ, những cơ hội tốt nhất và có những giải pháp phù hợp tích cực nhất vượt qua những thách thức, để đào tạo đội ngũ nhân lực KT, Ki.T đáp ứng yêu cầu thời đại số. Đối với đội ngũ KT viên, Ki.T viên cần tích cực, khẩn trương và nhanh chóng tiếp cận, làm chủ kiến thức, kỹ năng, phương pháp cả về chuyên môn sâu, rộng, chuẩn mực, nhất là về công nghệ và ứng dụng công nghệ, chú trọng đạo đức nghề nghiệp, đổi mới cách thức, tư duy

và phong cách làm việc thích ứng nhanh với nghề nghiệp KT, Ki.T trong thời đại số. ■

Tài liệu tham khảo

1. "Xu hướng toàn cầu của ngành KT, Ki.T và tài chính và Chiến lược của Việt Nam đến năm 2020", Bộ Tài chính, tài liệu hội thảo quốc tế.

2. "Xu hướng phát triển công nghệ số trong cuộc CMCN 4.0 - Những thách thức và cơ hội đối với lĩnh vực KT, Ki.T", GS.TS. Đoàn Xuân Tiên, Tạp chí KT và Ki.T, (2021).

3. "KT - Ki.T và Cuộc CMCN 4.0", Hội KT Thành phố Hồ Chí Minh, <https://www.hoiketoanhcm.org.vn>

4. "Tổ chức triển khai và ứng dụng công nghệ trong hoạt động KTNN", tài liệu bồi dưỡng Ki.T viên cao cấp của Ki.T Nhà nước, GS.TS. Đoàn Xuân Tiên Chủ biên.

5. Các bài viết về công nghệ và đào tạo nhân lực KT, Ki.T trong Cuộc CMCN 4.0.