

CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC KẾ TOÁN TRONG NỀN KINH TẾ SỐ TẠI VIỆT NAM

*Nguyễn Thị Bình Yến¹, Nguyễn Thị Kim Dung¹, Phạm Thị Thanh Thu¹
Trần Thị Thúy Quyên¹, Nguyễn Thị Uyển Nhi¹
Email: binhuyen@hou.edu.vn*

Ngày tòa soạn nhận được bài báo: 30/09/2025

Ngày phản biện đánh giá: 30/10/2025

Ngày bài báo được duyệt đăng: 17/11/2025

DOI: 10.59266/houjs.2025.949

Tóm tắt: Nền kinh tế số tại Việt Nam đang phát triển nhanh chóng, tạo ra những thay đổi sâu sắc trong lĩnh vực kế toán, từ khâu ghi nhận dữ liệu đến phân tích và báo cáo tài chính. Kế toán không còn chỉ thực hiện nhiệm vụ ghi chép, mà ngày càng tham gia sâu vào phân tích chiến lược kinh doanh. Các công nghệ như ERP, Big Data, Blockchain, AI đang dần thay thế hoặc hỗ trợ nhiều nghiệp vụ kế toán truyền thống, làm thay đổi yêu cầu về kỹ năng, kiến thức và năng lực của nhân lực kế toán. Bằng phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng, bài viết xác định ba nhóm yếu tố chính ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực kế toán: (1) Yếu tố cá nhân, (2) Yếu tố tổ chức, (3) Yếu tố môi trường vĩ mô. Kết quả nghiên cứu là cơ sở để đề xuất các hàm ý khuyến nghị phát triển nguồn nhân lực kế toán có chất lượng cao phục vụ nền kinh tế số tại Việt Nam. Các hàm ý khuyến nghị bao gồm: đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nhân lực theo hướng gắn kết chặt chẽ với thực tiễn và công nghệ; chú trọng kỹ năng số, phân tích dữ liệu và ngoại ngữ; đồng thời thúc đẩy hợp tác giữa nhà trường - doanh nghiệp - tổ chức nghề nghiệp; hoàn thiện khung pháp lý cho ứng dụng kế toán số.

Từ khóa: chất lượng nguồn nhân lực, kế toán, kinh tế số, Việt Nam

I. Đặt vấn đề

Trong những năm gần đây, nền kinh tế số của Việt Nam có tốc độ tăng trưởng dẫn đầu Đông Nam Á, đạt giá trị khoảng 23 tỷ USD GMV vào năm 2022 và dự kiến tăng lên **49 tỷ USD** vào năm 2025. Để hiện thực hóa mục tiêu này, Đảng và Nhà nước đã coi phát triển kinh tế số là nhiệm

vụ chiến lược trong giai đoạn mới. Văn kiện Đại hội XIII của Đảng đặt ra mục tiêu đến năm 2025, kinh tế số sẽ chiếm khoảng 20% GDP. Tiếp đó, ngày 31/3/2022, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 411/QĐ-TTg phê duyệt Chiến lược quốc gia phát triển kinh tế số và xã hội số đến năm 2025, định hướng đến năm 2030. Trên cơ sở đó, Chính phủ đã triển khai

¹ Trường Đại học Mở Hà Nội

nhiều chính sách hỗ trợ doanh nghiệp, bao gồm: cung cấp nguồn lực tài chính - kỹ thuật, phát triển nguồn nhân lực số, xây dựng hạ tầng kỹ thuật số và hoàn thiện khung pháp lý nhằm đảm bảo môi trường kinh doanh trực tuyến an toàn, minh bạch.

Về hạ tầng số, Việt Nam đang thúc đẩy quá trình chuyển đổi hạ tầng viễn thông thành hạ tầng số, tạo nền tảng phát triển chính phủ số, kinh tế số và xã hội số. Hạ tầng viễn thông băng thông rộng đã kết nối đến từng hộ gia đình, cá nhân. Đồng thời, Chính phủ đầu tư mạnh mẽ vào các yếu tố cốt lõi như cải thiện mạng Internet, phát triển trung tâm dữ liệu, xây dựng mạng 5G, hạ tầng điện toán đám mây, nền tảng định danh và xác thực số.

Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 ở Việt Nam dự báo sẽ làm biến đổi xã hội và nền kinh tế toàn cầu, theo đó các hoạt động kinh tế ngày càng được đẩy mạnh dựa trên nền tảng công nghệ số. Phát triển kinh tế số sử dụng công nghệ số cùng dữ liệu để tạo ra mô hình hợp tác, kinh doanh kiểu mới, phù hợp với xu thế phát triển của công nghệ hiện đại. Kinh tế số mang đến những cơ hội to lớn từ tăng khả năng cung cấp sản phẩm dịch vụ hiện đại cho khách hàng; tăng khả năng tiếp cận thông tin, dữ liệu, kết nối, hợp tác; giảm chi phí, tăng năng suất lao động.... Quá trình này tạo ra những thay đổi căn bản trong hoạt động sản xuất, kinh doanh và quản trị, đặc biệt là trong lĩnh vực kế toán.

Trong lĩnh vực kế toán, nếu như trước đây, công tác kế toán chủ yếu dựa vào các quy trình thủ công và hệ thống phần mềm truyền thống, thì hiện nay, việc ứng dụng các công nghệ mới như trí tuệ nhân tạo (AI), dữ liệu lớn (Big Data), điện toán đám mây (Cloud Computing) và blockchain đang từng bước làm thay đổi

phương thức ghi nhận, xử lý và phân tích thông tin kế toán. Công nghệ số cho phép quy trình được thực hiện nhanh chóng, linh hoạt và bảo mật hơn, đồng thời hỗ trợ phát hiện, khắc phục sai sót như gian lận chứng từ hay nhập liệu thiếu chính xác. Việc ứng dụng các công nghệ như Big Data, IoT, và Cloud Computing giúp tự động hóa quy trình kế toán, đảm bảo tính chính xác và hiệu quả. Nghiên cứu của Kruskopf (2019) chỉ ra rằng dữ liệu tài chính - kế toán có thể được cập nhật theo thời gian thực, từ đó nâng cao khả năng tự động hóa kiểm toán và phát hiện rủi ro. Ông cũng nhấn mạnh dữ liệu kế toán có thể lưu trữ với dung lượng lớn, xử lý được các nghiệp vụ phức tạp và thay thế chứng từ giấy bằng hệ thống điện tử. Trong khi đó, nghiên cứu của Dai và cộng sự (2016) khẳng định blockchain có thể đảm bảo tính minh bạch, bất biến của hồ sơ kế toán, nâng cao khả năng giám sát và bảo mật.

Song song với hạ tầng và công nghệ, phát triển nguồn nhân lực số là một yếu tố quan trọng. Theo Kết quả Điều tra dân số giữa kỳ năm 2024 của Tổng cục Thống kê, Việt Nam có dân số hơn 101 triệu người, đứng thứ 16 thế giới, trong đó lực lượng lao động (15-64 tuổi) chiếm 67,4%. Việt Nam vẫn đang trong thời kỳ dân số vàng với lợi thế về nguồn nhân lực dồi dào. Tỷ lệ sinh viên đại học trong độ tuổi 18-22 đạt khoảng 30% giai đoạn 2021-2023, tương đương hơn 5 triệu người, là nền tảng để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao thích ứng với công nghệ số. Trong ngành kế toán, vai trò và tiêu chuẩn của kế toán viên đang thay đổi mạnh mẽ: từ việc chỉ ghi chép, báo cáo sang phân tích chiến lược kinh doanh và giúp các nhà quản trị ra quyết định dựa trên nền tảng dữ liệu số. Tuy nhiên, theo báo cáo của Hiệp hội Kế toán công chứng Việt Nam (VACPA), tỷ

lệ kế toán viên có chứng chỉ nghề nghiệp quốc tế vẫn còn thấp: Năm 2021: Tỷ lệ kế toán viên tại các doanh nghiệp lớn có chứng chỉ như ACCA, CPA chỉ chiếm khoảng 20-25%; Năm 2023: Tỷ lệ này chỉ có sự cải thiện nhẹ, với khoảng 25-30% kế toán viên ở các doanh nghiệp lớn sở hữu chứng chỉ quốc tế, trong khi tỷ lệ này ở các doanh nghiệp nhỏ và vừa chỉ chiếm khoảng 5-10%. Với sự phát triển mạnh mẽ của công nghệ, việc sử dụng phần mềm kế toán hiện đại (như SAP, Oracle, QuickBooks, Xero) đã trở thành một yêu cầu quan trọng đối với kế toán viên. Tuy nhiên, theo khảo sát của PwC Vietnam (2022), có 40% kế toán viên tại các doanh nghiệp vừa và nhỏ chưa sử dụng thành thạo các phần mềm kế toán hiện đại và 60% các kế toán viên tại các doanh nghiệp lớn cho biết họ có khả năng sử dụng thành thạo phần mềm kế toán, nhưng chỉ có 30% trong số họ thực sự biết cách tận dụng các phần mềm ERP hoặc phần mềm kế toán tự động để tối ưu hóa quy trình làm việc.

Trong bối cảnh kinh tế số, chất lượng nguồn nhân lực kế toán trở thành yếu tố then chốt, quyết định hiệu quả ứng dụng công nghệ số và đảm bảo chất lượng thông tin kế toán phục vụ quản trị doanh nghiệp cũng như hoạch định chính sách kinh tế. Nguồn nhân lực kế toán không chỉ cần kiến thức chuyên môn vững chắc, mà còn phải được trang bị các kỹ năng số, khả năng phân tích dữ liệu và tư duy thích ứng với sự thay đổi nhanh chóng của môi trường công nghệ. Thực tiễn cho thấy tại Việt Nam, đội ngũ kế toán vẫn còn nhiều hạn chế về: kỹ năng công nghệ, năng lực cá nhân, sự tiếp cận đào tạo hiện đại.

Trên thế giới, nhiều nghiên cứu đã tập trung vào mối quan hệ giữa công nghệ số và nhấn mạnh vai trò của nguồn nhân

lực chất lượng cao như một yếu tố chiến lược giúp doanh nghiệp thích ứng với sự đổi mới công nghệ mà chưa có công trình nào nghiên cứu về chất lượng nguồn nhân lực kế toán trong nền kinh tế số.

Tại Việt Nam, các nghiên cứu về chất lượng nguồn nhân lực kế toán chủ yếu tập trung vào năng lực chuyên môn, đạo đức nghề nghiệp và sự tuân thủ chuẩn mực kế toán, trong khi khía cạnh thích ứng với chuyển đổi số còn khá mới mẻ. Cụ thể:

- Trong nghiên cứu “Ứng dụng công nghệ số vào công tác kế toán, kiểm toán” của TS. Nguyễn Đăng Huy, Trường Đại học Kinh doanh và Công nghệ Hà Nội (2018), tác giả đưa ra vấn đề khi áp dụng công nghệ số vào quy trình kế toán sẽ giúp hạn chế, loại trừ sự nhầm lẫn và tối thiểu hóa các lỗi kế toán; Thu thập, tính toán và báo cáo dữ liệu đơn giản và nhanh chóng hơn, để những người làm kế toán tập trung vào các trách nhiệm cao hơn, giúp học tập nâng cao tay nghề và ứng dụng những tiến bộ khoa học, kỹ thuật vào công tác chuyên môn của đội ngũ kế toán, góp phần nâng cao năng suất và chất lượng lao động của các kế toán viên.

- Trong nghiên cứu “Những nhân tố ảnh hưởng đến chất Lượng nguồn nhân lực kế toán tại Hà Nội” của ThS.NCS. Nguyễn Thị Hải Hà, Phạm Khánh Linh, Hồ Ngọc Ánh, Phạm Thị Kim Phụng (2021), nhóm tác giả đã sử dụng phương pháp tổng thuật tài liệu kết hợp với thống kê, khảo sát bằng bảng hỏi đối với một số doanh nghiệp trên địa bàn Hà Nội nhằm đánh giá thực trạng của nguồn nhân lực kế toán tại các doanh nghiệp hiện nay; Đồng thời xem xét các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực kế toán, từ đó đưa ra những khuyến nghị thích hợp cho các cơ sở đào tạo và các doanh

nghiệp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ kế toán viên.

- Trong nghiên cứu “Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực của các doanh nghiệp Thương mại - Dịch vụ Việt Nam trong bối cảnh chuyển đổi số” của TS. Trần Hải Long (2023), tác giả đã khảo sát và kết quả cho thấy tất cả bảy nhân tố nhóm tác giả đề xuất đều ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp Thương mại - Dịch vụ. Trong đó, chính sách quản trị nguồn nhân lực có ảnh hưởng lớn nhất, tiếp theo đó là chính sách tuyển dụng của doanh nghiệp, thứ ba môi trường làm việc của doanh nghiệp, thứ năm là chính sách phát triển kinh tế - xã hội của Nhà nước và của ngành, chế độ khen thưởng, kỷ luật có ảnh hưởng thấp nhất.

Như vậy, các nghiên cứu trong nước về nguồn nhân lực kế toán trong bối cảnh kinh tế số còn chưa nhiều, các công trình chủ yếu tập trung vào đổi mới chương trình đào tạo hoặc ứng dụng công nghệ trong kế toán, mà chưa phân tích một cách toàn diện về chất lượng nguồn nhân lực kế toán từ góc độ đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế số. Khoảng trống này đặt ra nhu cầu cần thiết phải nghiên cứu sâu hơn, vừa để đánh giá thực trạng, vừa đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực kế toán tại Việt Nam.

Xuất phát từ những lý do ở trên, bài báo “*Chất lượng nguồn nhân lực kế toán trong nền kinh tế số tại Việt Nam*” sẽ tổng hợp, phân tích và làm rõ cơ sở lý luận cũng như thực tiễn về chất lượng nguồn nhân lực kế toán trong bối cảnh chuyển đổi số tại Việt Nam. Thông qua các phân tích định tính và định lượng các nhân tố ảnh hưởng tới chất lượng nguồn nhân lực kế toán trong nền kinh tế số tại Việt Nam,

nhóm tác giả đề xuất các khuyến nghị nhằm phát triển nguồn nhân lực kế toán có chất lượng cao phục vụ nền kinh tế số tại Việt Nam.

II. Cơ sở lý thuyết

Theo Flamholtz (2012), nguồn nhân lực là một dạng tài sản vô hình có giá trị trong việc tạo ra lợi thế cạnh tranh cho doanh nghiệp, trong đó nhân lực kế toán là thành phần quan trọng giúp tổ chức đảm bảo tính minh bạch, kiểm soát rủi ro và hỗ trợ ra quyết định tài chính. Nguồn nhân lực kế toán được hiểu là toàn bộ đội ngũ lao động đang thực hiện các chức năng liên quan đến kế toán, kiểm toán, phân tích và báo cáo tài chính trong tổ chức. Theo đó, chất lượng nguồn nhân lực kế toán thể hiện qua ba nhóm yếu tố cơ bản: Năng lực chuyên môn: bao gồm kiến thức về kế toán, kiểm toán, tài chính và chuẩn mực quốc tế; Kỹ năng nghề nghiệp: như tư duy phân tích, năng lực sử dụng công nghệ thông tin, kỹ năng giao tiếp và xử lý dữ liệu; Phẩm chất đạo đức và thái độ nghề nghiệp: bao gồm tính chính trực, trách nhiệm và khả năng thích ứng với thay đổi. Tuy nhiên, với sự phát triển nhanh chóng của công nghệ số và những thay đổi căn bản trong ngành kế toán, nhóm tác giả cho rằng, chất lượng nguồn nhân lực kế toán là toàn bộ đội ngũ lao động đang thực hiện các chức năng liên quan đến kế toán, kiểm toán, phân tích và báo cáo tài chính trong tổ chức. Chất lượng nguồn nhân lực kế toán trong bối cảnh kinh tế số là một khái niệm đa chiều, chịu sự tác động đồng thời của nhiều yếu tố thuộc cả cấp độ cá nhân, tổ chức và môi trường thể chế.

Dựa trên tổng quan lý thuyết và các nghiên cứu trước đây, nhóm tác giả khái quát các nhóm nhân tố chính như sau:

(1) *Kỹ năng số và năng lực công nghệ (Digital skills and technological competence - DST):*

Lý thuyết năng lực động (Dynamic Capabilities Theory) nhấn mạnh tầm quan trọng của khả năng thích ứng và đổi mới trước sự thay đổi công nghệ. Đối với kế toán, kỹ năng số bao gồm: sử dụng phần mềm kế toán tiên tiến, phân tích dữ liệu lớn (Big Data Analytics), khai thác công nghệ blockchain, điện toán đám mây và trí tuệ nhân tạo trong xử lý nghiệp vụ. Kỹ năng này quyết định khả năng kế toán viên tham gia vào các quy trình tự động hóa, phân tích dự báo và hỗ trợ ra quyết định chiến lược. Một số phần mềm kế toán hiện đại đã tích hợp trí tuệ nhân tạo (AI) và học máy (Machine Learning) để hỗ trợ việc phân tích và dự báo tài chính. Những công nghệ này có thể giúp nhân lực kế toán có thể phân tích dữ liệu lịch sử và đưa ra các dự báo về dòng tiền, chi phí hoặc các khoản đầu tư, giúp công ty lập kế hoạch tài chính chính xác hơn. Như vậy, kỹ năng số và năng lực công nghệ là yếu tố quan trọng để nâng cao hiệu quả công việc và chất lượng nhân lực kế toán trong nền kinh tế số.

(2) *Trình độ chuyên môn và chứng chỉ nghề nghiệp (Professional qualifications and occupational certificates - PQC):*

Theo lý thuyết vốn nhân lực (Human Capital Theory) của Becker (1993), trình độ học vấn và đào tạo chuyên môn là nền tảng quyết định chất lượng lao động. Đối với kế toán viên, điều này thể hiện qua khả năng nắm vững các chuẩn mực kế toán, kiểm toán, và pháp luật tài chính hiện hành. Trong bối cảnh kinh tế số, kiến thức nghề nghiệp cần được mở rộng sang các chuẩn mực kế toán quốc tế (IFRS), cũng như hiểu biết về quản trị rủi ro số và pháp

lý liên quan đến giao dịch điện tử. Đây là yếu tố cực kỳ quan trọng vì chất lượng nhân lực kế toán không chỉ phụ thuộc vào kinh nghiệm mà còn rất cần có nền tảng chuyên môn vững vàng, thể hiện qua các chứng chỉ nghề nghiệp và quá trình đào tạo. Chứng chỉ nghề nghiệp giúp nhân lực kế toán xây dựng niềm tin với các công ty và khách hàng. Các doanh nghiệp thường yêu cầu nhân viên kế toán có các chứng chỉ này vì nó thể hiện trình độ và sự chuyên nghiệp. Đặc biệt trong nền kinh tế số, các nhân viên kế toán phải đối mặt với những tình huống phức tạp như báo cáo tài chính số, bảo mật dữ liệu, và phân tích dữ liệu lớn. Các chứng chỉ nghề nghiệp trang bị cho họ khả năng xử lý các vấn đề tài chính phức tạp và cung cấp các giải pháp hiệu quả.

(3) *Kinh nghiệm thực tiễn và khả năng thích ứng (Practical experience and adaptability - PEA):*

Dựa trên lý thuyết học tập trải nghiệm (Experiential Learning Theory) của Kolb (1984), kinh nghiệm thực tiễn giúp kế toán viên hình thành năng lực giải quyết vấn đề phức tạp và ra quyết định trong môi trường số. Những trải nghiệm trong công tác kế toán số, kiểm toán nội bộ số hóa, hay quản trị tài chính trực tuyến giúp kế toán viên nâng cao tư duy phản biện và năng lực thích ứng.

(4) *Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực (Training and human resource development - THD):*

Theo quan điểm của Resource-Based View (RBV), đào tạo và phát triển là một nguồn lực chiến lược của tổ chức. Chất lượng nhân lực kế toán phụ thuộc vào việc các trường đại học, cơ sở đào tạo và doanh nghiệp có thường xuyên cập nhật chương trình đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng

số và kiến thức mới cho kế toán viên hay không. Các hình thức học tập linh hoạt như e-learning, blended learning cũng đóng vai trò quan trọng trong thời đại số.

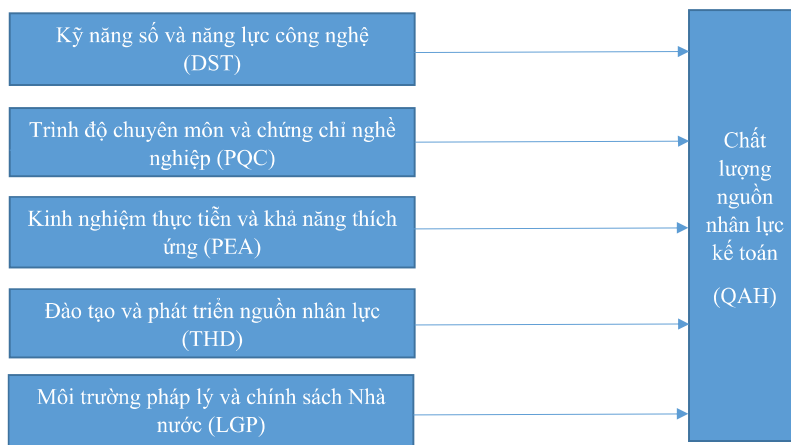
(5) *Môi trường pháp lý và chính sách Nhà nước (Legal environment and government policies - LGP):*

Lý thuyết thể chế (Institutional Theory) chỉ ra rằng hành vi tổ chức và chất lượng nguồn nhân lực chịu ảnh hưởng mạnh mẽ bởi khung pháp lý và chính sách. Chính sách chuyển đổi số quốc gia, chuẩn mực kế toán mới, các quy định về bảo mật dữ liệu, giao dịch điện tử và chữ ký số đều tác động trực tiếp đến yêu cầu đối với nhân lực kế toán. Một hệ thống pháp lý rõ ràng và đồng bộ sẽ tạo điều kiện để kế toán viên nâng cao chất lượng và tính chuyên nghiệp.

III. Phương pháp nghiên cứu

Với mong muốn đề xuất các khuyến nghị nhằm phát triển nguồn nhân lực kế toán có chất lượng cao phục vụ nền kinh tế số tại Việt Nam, nhóm tác giả áp dụng

phương pháp nghiên cứu định tính (nghiên cứu tài liệu) kết hợp định lượng nhằm đảm bảo tính toàn diện trong việc phân tích chất lượng nguồn nhân lực kế toán trong bối cảnh kinh tế số tại Việt Nam. Phương pháp nghiên cứu tài liệu được sử dụng để hệ thống hóa cơ sở lý thuyết và tổng quan các công trình trước đây trong và ngoài nước về chất lượng nguồn nhân lực kế toán, chuyển đổi số và yêu cầu đặt ra đối với nghề kế toán. Nguồn tài liệu bao gồm sách chuyên khảo, tạp chí khoa học, báo cáo của các tổ chức nghề nghiệp, và văn bản chính sách của Chính phủ và Bộ Tài chính; Còn phương pháp nghiên cứu định lượng được sử dụng để kiểm định kết quả khảo sát bằng bảng hỏi đối với đối tượng là kế toán viên, nhà quản lý tài chính - kế toán và giảng viên thuộc các cơ sở đào tạo kế toán tại Việt Nam. Để nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực kế toán trong nền kinh tế số tại Việt Nam, nhóm tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu như sau:



Hình 1. Mô hình nghiên cứu

Nguồn: Nhóm tác giả

Từ đó, bảng hỏi được nhóm tác giả xây dựng trên cơ sở các thang đo kế thừa và điều chỉnh từ những nghiên cứu trước, tập trung vào các nhóm nhân tố: (i) Kỹ

năng số và năng lực công nghệ (DST); (ii) Trình độ chuyên môn và chứng chỉ nghề nghiệp (PQC); (iii) Kinh nghiệm thực tiễn và khả năng thích ứng (PEA); (iv) Đào

tạo và phát triển nguồn nhân lực (THD); (v) Môi trường pháp lý và chính sách Nhà nước (LGP). Thang đo Likert 5 mức được sử dụng để đo lường mức độ đánh giá của người trả lời. Các khảo sát được gửi trực tiếp đến 188 đối tượng thỏa mãn yêu cầu của nghiên cứu, thời gian khảo sát: từ tháng 04/2025- tháng 06/2025. Dữ liệu sau khi thu thập được làm sạch bằng cách loại bỏ các phiếu trả lời không phù hợp (như không cung cấp đủ thông tin, không trả lời đủ câu hỏi...), nhóm tác giả thu được 184 phiếu đạt chuẩn.

Bảng câu hỏi khảo sát được thiết kế thành hai 2 phần:

Phần 1: Thông tin chung (Thông tin cá nhân): Nội dung của phần này bao gồm các câu hỏi liên quan đến thông tin của người tham gia và trạng thái hiện tại, dùng để thống kê mẫu khảo sát về đối tượng khảo sát gồm nơi sinh sống, độ tuổi, trình độ học vấn, nghề nghiệp, lĩnh vực làm việc, mức thu nhập.

Phần 2: Cảm nhận về các nhân tố ảnh hưởng tới chất lượng nguồn nhân lực kế toán trong kinh tế số tại Việt Nam. Nội dung này gồm có các phần:

Mục 1. Tác động của kỹ năng số và năng lực công nghệ (DST) tới chất lượng nguồn nhân lực kế toán trong kinh tế số tại Việt Nam, được đo lường bởi 4 biến quan sát mã hoá từ DST1 đến DST4;

Mục 2. Tác động của trình độ chuyên môn và chứng chỉ nghề nghiệp

(PQC) tới chất lượng nguồn nhân lực kế toán trong kinh tế số tại Việt Nam, được đo lường bởi 5 biến quan sát mã hoá từ PQC1 đến PQC4;

Mục 3. Tác động của kinh nghiệm thực tiễn và khả năng thích ứng (PEA) tới chất lượng nguồn nhân lực kế toán trong kinh tế số tại Việt Nam, được đo lường bởi 4 biến quan sát mã hoá từ PEA1 đến PEA6;

Mục 4. Tác động của đào tạo và phát triển nguồn nhân lực (THD) tới chất lượng nguồn nhân lực kế toán trong kinh tế số tại Việt Nam, được đo lường bởi 8 biến quan sát mã hoá từ THD1 đến THD4;

Mục 5. Tác động của môi trường pháp lý và chính sách Nhà nước (LGP) tới chất lượng nguồn nhân lực kế toán trong kinh tế số tại Việt Nam được, đo lường bởi 4 biến quan sát mã hoá từ LGP1 đến LGP5;

Mục 6. Mức ảnh hưởng của các nhân tố chính (DST, PQC, PEA, THD, LGP) tới chất lượng nguồn nhân lực kế toán (Quality of accounting human resources - QAH) trong kinh tế số tại Việt Nam, được đo lường bởi 5 biến quan sát mã hoá từ QAH1 đến QAH5.

Với thang đo likert 5 điểm: (1) Hoàn toàn đồng ý, (2) Đồng ý, (3) Đồng ý 1 phần, (4) Không đồng ý, (5) Hoàn toàn không đồng ý. Trên cơ sở kế thừa các biến nghiên cứu, nhóm tác giả xây dựng hệ thống thang đo đo lường các nhân tố để thiết kế phiếu khảo sát.

Bảng 1. Đo lường các nhân tố trong mô hình nghiên cứu

Biến	Mã hóa	Thang đo
Kỹ năng số và năng lực công nghệ (DST)	DST1	Sử dụng tốt phần mềm kế toán, tự động hóa các quy trình giúp kế toán hoàn thành tốt các công việc kế toán.
	DST2	Công nghệ và phần mềm kế toán hiện đại giúp kế toán phân tích và quản lý dữ liệu lớn một cách hiệu quả hơn.
	DST3	Việc thành thạo các kỹ năng công nghệ sẽ chỉ hỗ trợ cho công việc kế toán.
	DST4	Nhân viên kế toán chỉ cần thành thạo các công nghệ mới (AI, dữ liệu lớn, điện toán đám mây...) sẽ có thể hoàn thành tốt các công việc kế toán.

Trình độ chuyên môn và chứng chỉ nghề nghiệp (PQC)	PQC1	Chứng chỉ nghề nghiệp giúp xây dựng niềm tin với các công ty và khách hàng, chứng tỏ trình độ và sự chuyên nghiệp của nhân viên kế toán.
	PQC2	Các chứng chỉ nghề nghiệp giúp nhân viên kế toán có kiến thức chuyên môn vững chắc về kế toán và kiểm toán; có thể cung cấp giải pháp tài chính hiệu quả trong môi trường kinh tế số.
	PQC3	Việc có chứng chỉ nghề nghiệp và kiến thức chuyên môn vững vàng giúp kế toán mở ra nhiều cơ hội thăng tiến trong sự nghiệp.
	PQC4	Có trình độ chuyên môn giúp kế toán có khả năng phân tích và giải quyết vấn đề trong bối cảnh kinh tế số.
Kinh nghiệm thực tiễn và khả năng thích ứng (PEA)	PEA1	Nhân viên kế toán cần sẵn sàng thích ứng với sự thay đổi của công nghệ và môi trường làm việc.
	PEA2	Nhân viên kế toán cần có thái độ chủ động, tích cực trong công việc, điều này sẽ giúp nâng cao hiệu suất làm việc và chất lượng dịch vụ kế toán.
	PEA3	Nhân viên kế toán cần thường xuyên cập nhật kiến thức và kỹ năng số để đáp ứng được các yêu cầu mới của ngành và xã hội.
	PEA4	Chỉ cần sự nhạy bén trong bối cảnh kinh tế số giúp nhân viên kế toán tối ưu hóa quy trình làm việc và cung cấp thông tin kế toán có chất lượng.
	PEA5	Các nhân viên kế toán chỉ cần có khả năng nhạy bén với công nghệ và xu hướng mới sẽ giúp doanh nghiệp có lợi thế cạnh tranh hơn trong ngành.
	PEA6	Nhân viên kế toán chỉ cần có kinh nghiệm phân tích để giúp nhà quản trị đưa ra những quyết định trên cơ sở dữ liệu mà không dựa vào kiến thức.
Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực (THD)	THD1	Nội dung đào tạo tại trường đã đáp ứng nhu cầu công việc của bạn trong môi trường kinh tế số.
	THD2	Các công cụ như phần mềm kế toán, máy tính, và hệ thống mạng giúp sinh viên tiếp cận với công nghệ mới nhất, từ đó nâng cao kỹ năng thực hành.
	THD3	Kế toán viên và sinh viên được khuyến khích tham gia các khóa học, chứng chỉ nghề nghiệp.
	THD4	Kế toán viên được doanh nghiệp thường xuyên tổ chức các khóa đào tạo về kế toán số và tạo điều kiện để phát triển nghề nghiệp lâu dài.
Môi trường pháp lý và chính sách Nhà nước (LGP)	LGP1	Nhà nước cần ban hành chính sách khuyến khích ứng dụng công nghệ số trong kế toán.
	LGP2	Khung pháp lý về kế toán số rõ ràng, minh bạch và dễ áp dụng.
	LGP3	Kế toán viên cần nhận được sự hỗ trợ từ các tổ chức nghề nghiệp kế toán trong việc nâng cao kỹ năng.
	LGP4	Chính sách ưu đãi về thuế và tín dụng khuyến khích doanh nghiệp đầu tư vào công nghệ kế toán số.
	LGP5	Hệ thống thể chế và quy định hiện hành tạo điều kiện cho sự phát triển của nguồn nhân lực kế toán trong nền kinh tế số.
Chất lượng nguồn nhân lực kế toán (QAH)	QAH1	Kỹ năng số và năng lực công nghệ
	QAH2	Trình độ chuyên môn và chứng chỉ nghề nghiệp
	QAH3	Kinh nghiệm thực tiễn và khả năng thích ứng
	QAH4	Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực
	QAH5	Môi trường pháp lý và chính sách Nhà nước

Nguồn: Nhóm tác giả

Bảng 2. Tóm tắt các giả thuyết nghiên cứu và phương trình hồi quy

Giả thuyết	Tên biến	Chiều tác động	Phương trình hồi quy
DST	Kỹ năng số và năng lực công nghệ	+	$QAH = \beta_0 + \beta_1 \times DST + \beta_2 \times QC + \beta_3 \times PEA + \beta_4 \times THD + \beta_5 \times LGP$
PQC	Trình độ chuyên môn và chứng chỉ nghề nghiệp	+	
PEA	Kinh nghiệm thực tiễn và khả năng thích ứng	+	
THD	Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực	+	
LGP	Môi trường pháp lý và chính sách Nhà nước	+	

Nguồn: Nhóm tác giả

IV. Kết quả nghiên cứu

Bộ dữ liệu 184 phiếu điều tra hợp lệ được nhập vào Excel và mã hóa dữ liệu, được sử dụng công cụ phân tích là phần mềm STATA.17 và thực hiện xử lý bằng các công cụ thống kê mô tả, kiểm định độ tin cậy thang đo, phân tích nhân tố khám phá, phân tích mức độ tương quan, sau đó

áp dụng mô hình hồi quy tuyến tính đa biến để xác định mức độ ảnh hưởng của các nhân tố đến chất lượng nguồn nhân lực kế toán trong kinh tế số tại Việt Nam. Cách tiếp cận kết hợp này vừa đảm bảo cơ sở lý luận chặt chẽ, vừa cung cấp bằng chứng thực nghiệm, qua đó nâng cao độ tin cậy và giá trị ứng dụng của kết quả nghiên cứu.

Đánh giá độ tin cậy của thang đo với hệ số Cronbach's Alpha

Bảng 3. Thang đo biến Kỹ năng số và năng lực công nghệ (DST)

Item	Obs	Sign	Item-test correlation	Item-rest correlation	Average interitem covariance	alpha
DST1	184	+	0.8886	0.8713	1.323122	0.8888
DST2	184	+	0.8953	0.8540	1.364561	0.9017
DST3	184	+	0.8459	0.7134	1.285499	0.8517
DST4	184	+	0.8203	0.7736	1.318093	0.8485
Test scale					1.322818	0.9077

Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả

Bảng 4. Trình độ chuyên môn và chứng chỉ nghề nghiệp (PQC)

Item	Obs	Sign	Item-test correlation	Item-rest correlation	Average interitem covariance	alpha
PQC1	184	+	0.8906	0.8558	1.280629	0.9006
PQC2	184	+	0.8375	0.7856	1.248871	0.8010
PQC3	184	+	0.8286	0.7732	1.295478	0.8252
PQC4	184	+	0.8965	0.8213	1.30902	0.9018
Test scale					1.28349	0.9144

Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả

Bảng 5. Thang đo biến Kinh nghiệm thực tiễn và khả năng thích ứng (PEA)

Item	Obs	Sign	Item-test correlation	Item-rest correlation	Average interitem covariance	alpha
PEA1	184	+	0.8280	0.8056	1.344906	0.9105

PEA2		184	+	0.8911	0.8797	1.343367	0.9103
PEA3		184	+	0.8995	0.8732	1.333745	0.9011
PEA4		184	+	0.8361	0.8152	1.32722	0.8699
PEA5		184	+	0.7078	0.6797	1.357037	0.8718
PEA6		184	+	0.7245	0.6991	1.337945	0.8708
-----+							
Test scale						1.340703	0.9107

Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả

Bảng 6. Thang đo biến Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực (THD)

Item		Obs	Sign	Item-test correlation	Item-rest correlation	Average interitem covariance	alpha
-----+							
THD1		184	+	0.8926	0.8444	1.333205	0.9191
THD2		184	+	0.8935	0.8526	1.307823	0.9135
THD3		184	+	0.8473	0.8073	1.302507	0.8908
THD4		184	+	0.8351	0.7989	1.249287	0.8890
-----+							
Test scale						1.298205	0.9206

Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả

Bảng 7. Thang đo biến Môi trường pháp lý và chính sách Nhà nước (LGP)

Item		Obs	Sign	Item-test correlation	Item-rest correlation	Average interitem covariance	alpha
-----+							
LGP1		184	+	0.8215	0.7978	1.270676	0.8232
LGP2		184	+	0.7563	0.7037	1.264179	0.7729
LGP3		184	+	0.8105	0.8029	1.267542	0.8640
LGP4		184	+	0.8310	0.7077	1.234495	0.8628
LGP5		184	+	0.8214	0.7892	1.247845	0.8126
-----+							
Test scale						1.256947	0.8711

Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả

Bảng 8. Thang đo biến Chất lượng nguồn nhân lực kế toán (QAH)

Item		Obs	Sign	Item-test correlation	Item-rest correlation	Average interitem covariance	alpha
-----+							
QAH1		184	+	0.7919	0.6859	.9149986	0.8965
QAH2		184	+	0.9041	0.8433	.7953938	0.8965
QAH3		184	+	0.9079	0.8498	.7945622	0.8952
QAH4		184	+	0.8754	0.7980	.8175438	0.9058
QAH5		184	+	0.8884	0.8218	.8203948	0.9010
-----+							
Test scale						.8285786	0.9229

Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả

Kết quả kiểm định thang đo cho thấy hệ số tương quan biến tổng của tất cả các biến quan sát với nhân tố mà các biến đó biểu diễn đều lớn hơn 0.3; Hệ số Cronbach's Alpha tổng của các nhân tố

đều vượt qua ngưỡng 0.8. Do đó, không có biến quan sát nào bị loại bỏ và thang đo được đánh giá là phù hợp, đáng tin cậy cho việc phân tích EFA tiếp theo.

Phân tích nhân tố khám phá (EFA)

Bảng 9. Kết quả phân tích nhân tố khám phá (EFA)

Biến độc lập DST, PQC, PEA, THD, LGP			Biến phụ thuộc QAH		
Determinant of the correlation matrix			Determinant of the correlation matrix		
Det	=	0.000	Det	=	0.000
Bartlett test of sphericity			Bartlett test of sphericity		
Chi-square	=	4881.960	Chi-square	=	3275.271
Degrees of freedom	=	184	Degrees of freedom	=	120
p-value	=	0.000	p-value	=	0.000
HO: variables are not intercorrelated			HO: variables are not intercorrelated		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy			Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		
KMO = 0.672			KMO = 0.692		

Kết quả kiểm định Bartlett's cho các biến độc lập cho thấy giữa các biến trong tổng thể có mối tương quan với nhau ($\text{Sig} = 0.000 < 0.05$), đồng thời hệ số KMO = 0.672 chứng tỏ kết quả phân tích nhân tố để nhóm các biến lại với nhau là đảm bảo độ tin cậy. Kết quả kiểm định Bartlett's cho biến phụ thuộc QAH cho thấy giữa các biến trong tổng thể có mối tương quan với nhau ($\text{Sig} = 0.000 < 0.05$), đồng thời

Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả
hệ số KMO = 0.692. Do vậy các biến đều đạt yêu cầu của thang đo.

Như vậy kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA với các biến quan sát khảo sát về chất lượng nguồn nhân lực kế toán trong kinh tế số tại Việt Nam cho kết quả các thang đo có độ tin cậy cao, các biến quan sát hội tụ ở 6 nhân tố và có khả năng đại diện cho dữ liệu khảo sát để thực hiện phân tích sự tương quan và hồi quy.

Phân tích sự tương quan

Bảng 10. Ma trận tương quan Pearson

	QAH	DST	PQC	PEA	THD	LGP
QAH	1.0000					
DST	0.7914 0.0000	1.0000				
PQC	0.8829 0.0000	0.7306 0.0000	1.0000			
PEA	0.9251 0.0000	0.8247 0.0000	0.7569 0.0000	1.0000		
THD	0.9255 0.0000	0.9238 0.0000	0.9345 0.0000	0.6475 0.0000	1.0000	
LGP	0.7735 0.0000	0.8875 0.0000	0.5177 0.0000	0.8378 0.0000	0.9178 0.0000	1.0000

Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả

Nhìn vào bảng kết quả cho thấy các biến độc lập (DST, PQC, PEA, THD, LGP) có sự tương quan với biến phụ thuộc (QAH) với mức ý nghĩa thống kê $\text{Sig} < 0.05$. Hệ số tương quan Pearson giữa các biến phụ thuộc và biến độc lập là tương đối cao, các biến độc lập có sự

tương quan chặt chẽ với biến phụ thuộc; Và các mối tương quan này đều thể hiện mỗi tương quan dương (+) cùng chiều

bởi các hệ số tương quan Pearson của các nhân tố này đối với nhân tố QAH đều lớn hơn 0.

Phân tích sự hồi quy

Bảng 11. Kết quả phân tích hồi quy

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	184
Model	106.833517	5	21.3667034	F (5, 178)	=	523.64
Residual	7.26309978	178	.040803931	Prob > F	=	0.0000
				R-squared	=	0.9363
				Adj R-squared	=	0.9346
Total	114.096617	183	.62347878	Root MSE	=	.202

QAH	Coefficient	Std. err.	t	P> t	Beta
DST	.0952394	.0463513	2.05	0.041	.1367192
PQC	.1295324	.0388483	3.33	0.001	.1912472
PEA	.1485737	.0558507	2.66	0.009	.220626
THD	.2590827	.0491898	5.27	0.000	.3848873
LGP	.0392301	.0384339	1.02	0.309	.0581692
_cons	.2932407	.0330803	8.86	0.000	

Căn cứ vào kết quả mô hình trên, ta có giá trị R-squared (R^2) = 0.9363 (tức 93.63%) > 50% mà giá trị Adj R-squared (R^2 hiệu chỉnh) = 0.9346 > 50 %, điều này cho thấy mức độ uy tín của mô hình là 93,63% hay nói cách khác các nhân tố độc lập trong mô hình bao gồm DST, PQC, PEA, THD, LGP có ý nghĩa trong việc tác động tới nhân tố phụ thuộc QAH là 93,63% . Ngoài các nhân tố độc lập nêu trên còn có các nhân tố khác tác động đến nhân tố QAH và tỷ lệ % chiếm ít hơn = 100% - 93,63% = 6,37%. Từ đó, có thể khẳng định các nhân tố đưa vào mô hình là đúng đắn và chính xác.

Kết quả thu được phương trình hồi quy là:

$$\text{QAH} = 0.2932407 + 0.0952394 \cdot \text{DST} + 0.1295324 \cdot \text{PQC} + 0.1485737 \cdot \text{PEA} + 0.2590827 \cdot \text{THD} + 0.0392301 \cdot \text{LGP}$$

Như vậy với các kết quả phân tích trên đây khẳng định các giả thuyết ban đầu được đưa ra trong nghiên cứu là có ý nghĩa thống kê và được chấp nhận.

Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả

V. Thảo luận kết quả nghiên cứu và hàm ý khuyến nghị

Kết quả hồi quy cho thấy mô hình giải thích khá tốt mối quan hệ giữa các nhân tố ảnh hưởng và chất lượng nguồn nhân lực kế toán trong bối cảnh chuyển đổi số. Trong các biến độc lập, Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực (hệ số 0.2591) có tác động mạnh nhất đến chất lượng nguồn nhân lực kế toán. Điều này nhấn mạnh vai trò của việc nâng cao kỹ năng thông qua các chương trình đào tạo liên tục, cập nhật kiến thức và kỹ năng số, cũng như các chương trình phát triển nghề nghiệp phù hợp với yêu cầu mới của nền kinh tế số.

Tiếp theo, Trình độ chuyên môn và chứng chỉ nghề nghiệp (0.1295) cùng với Kinh nghiệm thực tiễn và khả năng thích ứng (0.1486) cũng có tác động đáng kể. Điều này cho thấy việc sở hữu bằng cấp, chứng chỉ và kinh nghiệm thực tế trong việc ứng dụng công nghệ kế toán - tài chính giúp các kế toán viên nhanh chóng thích ứng với sự thay đổi môi trường làm việc.

Kỹ năng số và năng lực công nghệ (0.0952) tuy có hệ số thấp hơn so với các nhân tố khác nhưng vẫn thể hiện ảnh hưởng tích cực. Kết quả này phản ánh thực trạng rằng kỹ năng số hiện đang dần trở thành một yêu cầu cơ bản, và mặc dù quan trọng, yếu tố này cần được hỗ trợ bởi đào tạo và chính sách để phát huy hiệu quả.

Đáng chú ý, Môi trường pháp lý và chính sách Nhà nước (0.0392) có hệ số thấp nhất. Điều này cho thấy mặc dù khung pháp lý và chính sách hỗ trợ là cần thiết, song bản thân chúng chưa đủ để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực kế toán nếu thiếu đi sự chủ động từ phía cá nhân và tổ chức trong việc đào tạo, phát triển và nâng cao năng lực nghề nghiệp.

Hệ số chặn của phương trình (0.2932) gợi ý rằng ngay cả khi chưa xét đến các yếu tố giải thích, chất lượng nguồn nhân lực kế toán vẫn duy trì ở một mức nền tảng nhất định. Tuy nhiên, để đạt chất lượng cao hơn, cần chú trọng đặc biệt vào công tác đào tạo và phát triển nhân lực kế toán, kết hợp với việc chuẩn hóa trình độ, tích lũy kinh nghiệm, và nâng cao kỹ năng số.

Tóm lại, kết quả hồi quy khẳng định rằng: đào tạo và phát triển nhân lực kế toán giữ vai trò trung tâm, trong khi các yếu tố về chuyên môn, kinh nghiệm và công nghệ đóng vai trò hỗ trợ. Chính sách Nhà nước đóng vai trò khung định hướng nhưng chưa phải yếu tố quyết định. Những phát hiện này có hàm ý quan trọng cho các trường đại học, cơ sở đào tạo, doanh nghiệp và cơ quan quản lý trong việc xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực kế toán chất lượng cao trong thời kỳ chuyển đổi số.

Dựa trên kết quả hồi quy và thảo luận ở trên, nhóm tác giả đề xuất một số

hàm ý khuyến nghị nhằm phát triển nguồn nhân lực kế toán có chất lượng cao phục vụ nền kinh tế số tại Việt Nam như sau:

Thứ nhất, tăng cường đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nguồn nhân lực kế toán theo hướng gắn kết chặt chẽ với thực tiễn và công nghệ. Các cơ sở đào tạo cần xây dựng chương trình học tích hợp kiến thức chuyên môn với kỹ năng công nghệ số, mô phỏng các tình huống nghề nghiệp thực tiễn, đồng thời cập nhật kịp thời sự phát triển của các công nghệ mới như Big Data, Blockchain, trí tuệ nhân tạo (AI) và điện toán đám mây trong kế toán.

Thứ hai, chú trọng phát triển kỹ năng số, kỹ năng phân tích dữ liệu và ngoại ngữ. Bên cạnh kiến thức chuyên môn, kế toán viên cần thành thạo công cụ xử lý dữ liệu lớn, có khả năng sử dụng phần mềm phân tích tài chính và trình bày báo cáo đa ngôn ngữ. Điều này không chỉ nâng cao năng lực hội nhập quốc tế mà còn đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của doanh nghiệp trong bối cảnh toàn cầu hóa.

Thứ ba, thúc đẩy hợp tác ba bên giữa nhà trường - doanh nghiệp - tổ chức nghề nghiệp. Việc liên kết đào tạo theo nhu cầu thực tiễn của thị trường lao động sẽ giúp sinh viên và kế toán viên được tiếp cận kinh nghiệm thực tế, nâng cao khả năng thích ứng nghề nghiệp. Đồng thời, các tổ chức nghề nghiệp như VACPA, VAA hay các hiệp hội quốc tế (ACCA, CPA, CMA) có thể đóng vai trò trung gian trong việc chuẩn hóa kỹ năng và định hướng phát triển nguồn nhân lực kế toán.

Thứ tư, hoàn thiện khung pháp lý và cơ chế chính sách cho ứng dụng kế toán số. Nhà nước cần xây dựng các quy định pháp luật rõ ràng về chứng từ điện tử, chữ ký số, lưu trữ dữ liệu kế toán trên nền tảng

điện toán đám mây và blockchain. Bên cạnh đó, cần có chính sách khuyến khích doanh nghiệp đầu tư vào công nghệ số trong lĩnh vực kế toán, đồng thời tạo môi trường pháp lý minh bạch và đồng bộ để hỗ trợ quá trình chuyển đổi số bền vững.

Những khuyến nghị này không chỉ góp phần phát triển nguồn nhân lực kế toán có chất lượng cao phục vụ nền kinh tế số tại Việt Nam, mà còn tạo nền tảng cho sự phát triển bền vững của nền kinh tế số tại Việt Nam trong giai đoạn tới.

VI. Kết luận

Bài viết này đã phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực kế toán trong bối cảnh nền kinh tế số tại Việt Nam. Dựa trên khung lý thuyết đề xuất và kết quả phân tích hồi quy, nhóm tác giả cho rằng các yếu tố nội sinh, bao gồm đào tạo và phát triển, trình độ chuyên môn, kinh nghiệm thực tiễn và kỹ năng công nghệ, có tác động mạnh mẽ và trực tiếp đến chất lượng nguồn nhân lực kế toán; Trong khi đó, yếu tố ngoại sinh như môi trường pháp lý và chính sách Nhà nước mới chỉ thể hiện ảnh hưởng ở mức độ hạn chế.

Kết quả nghiên cứu góp phần bổ sung bằng chứng thực nghiệm cho lý thuyết về phát triển nguồn nhân lực kế toán trong bối cảnh chuyển đổi số, đồng thời làm rõ đặc thù của Việt Nam - nơi quá trình phát triển chất lượng nguồn nhân lực kế toán phụ thuộc chủ yếu vào nỗ lực đào tạo và sự gắn kết với thực tiễn nghề nghiệp hơn là các yếu tố thể chế. Kết quả nghiên cứu cũng khẳng định vai trò trung tâm của giáo dục, bồi dưỡng nghề nghiệp, và hợp tác trường - doanh nghiệp trong việc hình thành lực lượng kế toán đáp ứng yêu cầu mới.

Tài liệu tham khảo

- [1]. Becker, G. S. (1993). *Human Digital Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*.
- [2]. Flamholtz, E. G. (2012). *Human resource accounting: Advances in concepts, methods, and applications* (4th ed.). Springer Science & Business Media.
- [3]. Hambiralovic, M. (2018). *Blockchain accounting offers immutable, secure and real-time information*. Trích dẫn nghiên cứu của Dai & Vasarhelyi (2017) về blockchain-based accounting.
- [4]. Nguyễn Đăng Huy. (2018). *Ứng dụng công nghệ số vào công tác kế toán, kiểm toán*. Trường Đại học Kinh doanh và Công nghệ Hà Nội. <https://www.hoiketoanhcm.org.vn/vn/trao-doi/ung-dung-cong-nghe-so-vao-cong-tac-ke-toan-kiem-toan>.
- [5]. Nguyễn Thị Hải Hà, Phạm Khánh Linh, Hồ Ngọc Ánh, & Phạm Thị Kim Phụng. (2021). *Những nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực kế toán tại Hà Nội*. <https://tailieu.vn/doc/nhung-nhan-to-anh-huong-den-chat-luong-nguon-nhan-luc-ke-toan-tai-ha-noi-2518587.html>
- [6]. Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- [7]. Kruskopf, S. (2020). *Digital Accounting and the Human Factor: Theory and Practice*.
- [8]. Trần Hải Long. (2023). *Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực của các doanh nghiệp Thương mại-Dịch vụ Việt Nam trong bối cảnh chuyển đổi số*. CVv266S8K22023078. pdf (Trường Đại học Dân lập Duy Tân).
- [9]. Scott, W. R. (2008). *Institutions and organizations: Ideas and interests*

- (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- [10]. Teece, D. J. (2007). *Explicating Dynamic Capabilities: The Nature and Microfoundations of (Sustainable) Enterprise Performance*. *Strategic Management Journal*, 28(13), 1319-1350.
 - [11]. *Vietnam Digital Readiness Report 2022*
 - [12]. Wernerfelt, B. (1984). "A Resource-Based View of the Firm." *Strategic Management Journal*, 5(2), 171-180.
 - [13]. <https://tapchikinhtetaichinh.vn/vacpa-va-hanh-trinh-nuoi-duong-nhan-tai-cho-nghe-ke-toan-kiem-toan.html>
 - [14]. <https://kienthuc.net.vn/ty-le-hoc-dai-hoc-cua-viet-nam-thap-hon-nhieu-nuoc-trong-khu-vuc-post1028933.html>
 - [15]. https://vufo.org.vn/Vietnam-facing-huge-challenges-in-accelerating-digital-transformation-insiders-09-49306.html?lang=en&utm_source=chatgpt.com
 - [16]. https://e.vnexpress.net/news/business/data-speaks/vietnam-digital-economy-growth-expected-to-be-highest-in-southeast-asia-4530127.html?utm_source=chatgpt.com
 - [17]. https://vanban.chinhphu.vn/?docid=205555&pageid=27160&utm_source=chatgpt.com
 - [18]. https://worldpopulationreview.com/countries/vietnam?utm_source=chatgpt.com

THE QUALITY OF ACCOUNTING HUMAN RESOURCES IN VIETNAM'S DIGITAL ECONOMY

*Nguyen Thi Binh Yen¹, Nguyen Thi Kim Dung², Pham Thi Thanh Thu²
Tran Thi Thuy Quyen², Nguyen Thi Uyen Nhi²*

Abstract: *Vietnam's digital economy is developing rapidly, bringing profound transformations to the accounting sector-from data recording to financial analysis and reporting. Accountants are no longer limited to bookkeeping tasks but are increasingly involved in strategic business analysis. Technologies such as ERP, Big Data, Blockchain, and Artificial Intelligence (AI) are gradually replacing or supporting many traditional accounting functions, thereby reshaping the required skills, knowledge, and competencies of accounting professionals.*

Using both qualitative and quantitative research methods, this study identifies three main groups of factors influencing the quality of accounting human resources: (1) individual factors, (2) organizational factors, and (3) macro-environmental factors. The research findings serve as a basis for proposing recommendations to develop high-quality accounting human resources that meet the demands of Vietnam's digital economy. The recommendations emphasize the importance of training and professional development closely linked to practice and technology, focusing on digital skills, data analysis, and foreign language proficiency, while promoting collaboration among universities, businesses, and professional organizations, as well as improving the legal framework for digital accounting applications.

Keywords: *quality of human resources, accounting, digital economy, Vietnam*

¹ Hanoi Open University