

# CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN QUYẾT ĐỊNH TUYỂN DỤNG NHÂN LỰC NGÀNH KẾ TOÁN

Nguyễn Thị Chinh Lam

Học viện Công nghệ Bưu chính Viễn thông

**Tóm tắt:** Thị trường lao động trong lĩnh vực kế toán hiện nay đang ở trong tình trạng lượng cung lớn hơn nhiều so với cầu, điều này dẫn đến các áp lực các ứng viên tuyển dụng vào vị trí kế toán tại các đơn vị cần phải có những chuẩn bị nhất định khi tham gia vào quá trình tuyển dụng. Tuy nhiên, điều cốt lõi các ứng viên cần nhận biết là có những yếu tố nào ảnh hưởng và ảnh hưởng như thế nào đến quyết định tuyển dụng. Do vậy, nghiên cứu được thực hiện thông qua quá trình khảo sát, xây dựng mô hình nghiên cứu, định lượng các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định tuyển dụng nhân lực ngành kế toán. Từ kết quả nghiên cứu, đưa ra các khuyến nghị cho các ứng viên, cho nhà tuyển dụng và các cơ sở đào tạo

**Từ khóa:** Yếu tố ảnh hưởng, kế toán, quyết định tuyển dụng

## I. MỞ ĐẦU

Tuyển dụng nhân lực là quá trình thu hút và lựa chọn nhân lực thỏa mãn nhu cầu sử dụng nhân lực của doanh nghiệp và bổ sung lực lượng lao động cần thiết nhằm thực hiện mục tiêu của doanh nghiệp.

Nói cách khác tuyển dụng chính là việc: (i) tổ chức/doanh nghiệp thực hiện chiêu mộ được một tập hợp các ứng viên nộp đơn xin việc đáp ứng cả về số lượng và chất lượng cho tổ chức; (ii) tổ chức tiến hành sàng lọc lựa chọn ra những

ứng viên phù hợp nhất với yêu cầu của hoạt động sản xuất kinh doanh và chiến lược phát triển trong tương lai của doanh nghiệp.

Ngày nay, sự phát triển của mỗi một quốc gia luôn gắn liền với chính sách của Giáo dục trong việc đào tạo nguồn nhân lực bậc cao. Trong số các ngành nghề đang bão hòa về cung lao động có thể nói đến hàng đầu là ngành kế toán, kiểm toán, mặc dù cầu về lao động ngành kế toán còn khá nhiều tuy nhiên với sự phát triển mở rộng của các cơ sở đào tạo hiện nay lượng cung đang dồi dào dư so với cầu. Vậy vấn đề đặt ra ở đây là làm thế nào để ứng viên thích ứng được ngay với môi trường công việc và có thể vận dụng tốt các kiến thức chuyên ngành đã được học. Có rất nhiều nhóm kỹ năng mà một người lao động tri thức cần có. Tuy nhiên, đâu là các yếu tố có ảnh hưởng đến quyết định tuyển dụng của nhà tuyển dụng, nhất là trong lĩnh vực kế toán, một lĩnh vực đang dư thừa cung lao động so với cầu.

## II. CƠ SỞ LÝ LUẬN

**Tổng quan các công trình nghiên cứu trong nước và ngoài nước**

+ Trong nước:

Trần Hữu Hào, 2016, Tuyển dụng nhân lực tại công ty cổ phần in Hồng Hà. Trong đề tài tác giả đã xây dựng các nội dung gồm lý thuyết về tuyển dụng nhân lực, quy trình, các yếu tố ảnh hưởng đến tuyển dụng nhân lực, các tiêu chí đánh giá hiệu quả tuyển dụng nhân lực. Xem xét đánh giá thực trạng tuyển dụng nhân lực tại công ty cổ phần in Hồng Hà. Tuy nhiên,

Tác giả liên hệ: Nguyễn Thị Chinh Lam,

Email: lamntc@ptit.edu.vn

Đến tòa soạn: 04/12/2020, chỉnh sửa: 17/03/2021, chấp nhận

đăng: 26/03/2021

đề tài thiên về hướng đánh giá quy trình tuyển dụng nhân lực, chưa chú ý đến các yếu tố dẫn đến quyết định tuyển dụng nhân lực

Vũ Bích Thủy, 2019, Tạp chí tài chính kế toán, Nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực kế toán tại trường Đại học công đoàn. Trong bài báo cáo kết quả nghiên cứu tác giả khái quát về hoạt động đào tạo nghề kế toán trong bối cảnh hội nhập quốc tế, trong đó có nêu đến xu hướng lựa chọn ngành học kế toán của sinh viên. Bên cạnh đó tác giả có xây dựng hệ thống các khuyến nghị cho các trường đào tạo kế toán nói chung, trường Đại học công đoàn nói riêng những điểm chủ yếu cần đáp ứng trong quá trình đào tạo để đáp ứng với nhu cầu thực tế xã hội. Mặc dù là nghiên cứu trong quá trình đào tạo, nhưng đề tài này gợi mở hướng nghiên cứu khi đưa ra những yếu tố mà ngành kế toán đang yêu cầu quá trình đào tạo cần đáp ứng. Tuy nhiên, nghiên cứu mới chỉ dừng ở góc độ định tính chưa ước lượng được sự ảnh hưởng định lượng của các yếu tố

Nguyễn Thanh Ngọc, 2011, Các yêu cầu của nhà tuyển dụng đối với sinh viên tốt nghiệp đại học. Trong bài nghiên cứu, tác giả đã tìm hiểu rất chuyên sâu về những yêu cầu mà các nhà tuyển dụng đặt ra cho các ứng viên là sinh viên tốt nghiệp đại học. Các yêu cầu này chia thành 3 nhóm: Yêu cầu về chuyên môn, yêu cầu về kỹ năng mềm và yêu cầu về quản lý. Mặc dù giới hạn phạm vi khảo sát đánh giá nhóm đối tượng nghiên cứu là sinh viên mới tốt nghiệp tuy nhiên các nhóm yếu tố này hoàn toàn có thể ứng dụng cho các đối tượng tuyển dụng khác.

Vũ Thế Dũng - Trần Thanh Tòng, Khoa Quản Lý Công Nghiệp – Đại Học Bách Khoa Tp.HCM, Yêu cầu của nhà tuyển dụng về những kỹ năng đối với sinh viên mới tốt nghiệp các ngành quản lý – kinh tế : Ứng dụng phương pháp phân tích nội dung ” của các tác giả làm nổi bật vấn đề khá rõ nét. Nghiên cứu sử dụng

phương pháp phân tích nội dung với khoảng 300 mẫu tin quảng cáo tuyển dụng trên các trang báo tuyển dụng lớn của Việt Nam đối với sinh viên mới tốt nghiệp Đại học để tìm hiểu yêu cầu của nhà tuyển dụng về những kỹ năng cần có của nhóm nhân viên này. Trên cơ sở xem xét các yếu tố về loại hình doanh nghiệp, vị trí tuyển dụng và ngành nghề, các tác giả đã chỉ ra được các nhóm kỹ năng chính theo yêu cầu của nhà tuyển dụng đối với sinh viên mới tốt nghiệp các ngành quản lý – kinh tế

+ Ngoài nước:

Nazrul Islam, Md Wahidul Habib, Rukshana Karim Pathan, 2010, Tạp chí Golbal Commerce, Các yếu tố ảnh hưởng đến tuyển dụng và quá trình tuyển dụng tại ngân hàng thương mại Bangladesh. Trong bài báo công bố nhóm tác giả đưa ra 2 nhóm yếu tố ảnh hưởng đến quá trình tuyển dụng của các đơn vị gồm nhóm yếu tố bên trong (Chính sách công ty, kế hoạch nguồn nhân sự, quy mô đơn vị, chi phí lương, sự phát triển và mở rộng của đơn vị) và nhóm yếu tố bên ngoài (cung cầu, thị trường lao động, môi trường kinh tế, chính trị, xã hội, tỷ lệ thất nghiệp, mức độ cạnh tranh. Khi nghiên cứu định lượng, nhóm tác giả đã xây dựng các yếu tố ảnh hưởng đến quá trình tuyển dụng nhân sự tại ngân hàng thương mại Bangladesh, có bổ sung thêm các thang đo như kinh nghiệm, trình độ đào tạo, độ tin cậy của người tham chiếu đánh giá...Tuy nhiên, phạm vi nghiên cứu lại dành cho đơn vị là một ngân hàng thương mại với nhiều vị trí nhân sự khác nhau

Martha Mwangi, Doreen Njeje, Elizabeth Makokha, Kenya, 2014, Tạp chí european Journal of Bussiness and Management, Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến tuyển dụng nhân sự tại các bệnh viện tư vùng bắc Rift, khảo sát tại bệnh viện Uasin Gishu county. Nhóm tác giả xây dựng 4 yếu tố ảnh hưởng đến quyết định tuyển dụng nhân sự tại các bệnh viện tư gồm:

Chính sách của công ty, Bản mô tả vị trí công việc, thị trường lao động, sự cạnh tranh. Sau khi kiểm định dựa trên số liệu điều tra nhóm tác giả khẳng định thị trường lao động là yếu tố ảnh hưởng mạnh mẽ nhất đến quyết định tuyển dụng

### III. MÔ HÌNH VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Để thực hiện định lượng các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định tuyển dụng nhân lực ngành kế toán, từ nội dung khảo sát, tìm hiểu các công trình nghiên cứu về chủ đề liên quan tác giả đã tìm ra những biến quan sát cơ bản có tác động đến quyết định tuyển dụng nhân lực ngành kế toán, từ đó đưa ra mô hình lý thuyết và các giả thuyết nghiên cứu

#### *Xây dựng giả thuyết nghiên cứu*

Với phương pháp nghiên cứu định lượng tác giả xây dựng mô hình như sau:

Y : biến phụ thuộc là quyết định tuyển dụng nhân lực ngành kế toán

X1: biến độc lập thứ nhất - Nhóm yếu tố chuyên môn

X2: biến độc lập thứ hai - Nhóm yếu tố kỹ năng mềm

X3: biến độc lập thứ ba - Nhóm yếu tố quản lý

Các biến Y và  $X_i$  (i=1-3) là các biến định lượng

Trong đó các thang đo cho các biến như sau:

X1	Nhóm yếu tố chuyên môn	Học đúng chuyên ngành Có kinh nghiệm Ngoại ngữ Tin học Biết sử dụng các phần mềm liên quan
X2	Nhóm yếu tố kỹ năng mềm	Cẩn thận, chăm chỉ Chịu được áp lực công việc

		Làm việc có trách nhiệm Năng động Tư duy làm việc độc lập Khả năng giao tiếp
X3	Nhóm yếu tố quản lý	Giải quyết tình huống Tổ chức sắp xếp, xây dựng kế hoạch CV Đàm phán thuyết minh Phân tích vấn đề

Như vậy ta có hàm số  $Y = f(X1, X2, X3)$

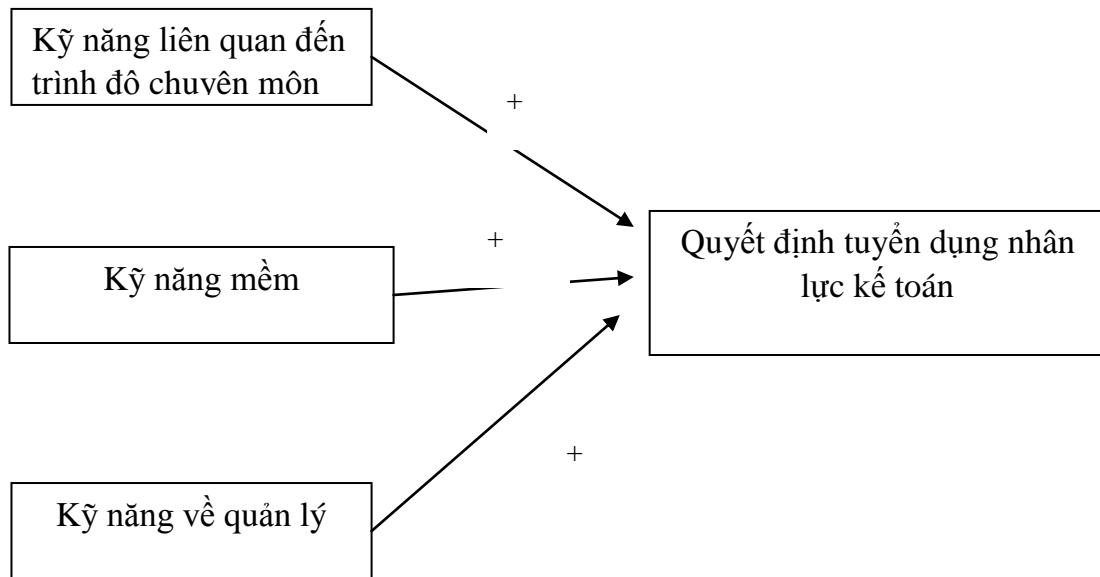
Với các giả thuyết như sau:

H 1: Kỹ năng chuyên môn là yếu tố ảnh hưởng cùng chiều đến quyết định tuyển dụng nhân lực kế toán

H 2: Kỹ năng mềm là yếu tố ảnh hưởng cùng chiều đến quyết định tuyển dụng nhân lực kế toán

H 3: Kỹ năng quản lý là yếu tố ảnh hưởng cùng chiều đến quyết định tuyển dụng nhân lực kế toán

- Khung lý thuyết:



**Ý nghĩa, nội dung của các biến độc lập:**

X1-Nhóm kỹ năng về chuyên môn: hay còn gọi là kỹ năng cứng, là những kiến thức mà ứng viên có được thông qua hoạt động học tập và đào tạo từ nhà trường, liên quan đến trình độ chuyên môn hay bằng cấp và có thể coi đây là những kỹ năng có tính nền tảng. Theo đó, nhóm kỹ năng này được thể hiện thông qua một số tiêu chí cụ thể như sau: trình độ ngoại ngữ, tin học, học đúng ngành nghề hay thành thạo các phần mềm liên quan đến chuyên ngành. Đây là những kỹ năng có tính chất bắt buộc đối với ứng viên nhằm đáp ứng yêu cầu của thực tiễn công việc.

X2- Nhóm kỹ năng mềm: Đối với nhiều vị trí tuyển dụng, bằng cấp chuyên môn là chưa đủ mà các ứng viên cần phải thể hiện được những tố chất riêng của bản thân, hay nói cách khác là kỹ năng mềm để thuyết phục được nhà tuyển dụng. Kỹ năng mềm chủ yếu được thể hiện qua các tình huống ứng xử cụ thể và nó được rèn luyện, tích lũy qua một quá trình lâu dài nhờ sự nỗ lực cố gắng của bản thân các ứng viên. Những kỹ năng mềm thể hiện tính cách, phẩm chất đạo đức được nhà tuyển dụng tìm kiếm ở các ứng viên có thể kể đến như *trung*

*thực, cẩn thận/chăm chỉ, nhiệt tình, có tinh thần trách nhiệm cao trong công việc* cũng là một phần quan trọng trong yêu cầu về kỹ năng mềm được đề cập đến trong tuyển dụng.

X3- Nhóm kỹ năng về quản lý: Đây là nhóm kỹ năng có những sự khác biệt so với nhóm kỹ năng mềm, theo đó nó không hẳn là nhóm kỹ năng bắt buộc đối với tất cả ứng viên nhưng lại là nhóm kỹ năng giúp các ứng viên tạo được ấn tượng mạnh đối với nhà tuyển dụng so với những “đối thủ” cạnh tranh khác. Có thể coi, nhóm kỹ năng này được đưa ra nhằm tìm kiếm khả năng lãnh đạo, quản lý tiềm ẩn trong mỗi ứng viên. Thực tế, không phải ai sinh ra cũng đã có sẵn những tố chất, kỹ năng quản lý mà nó chỉ dành cho một số cá nhân xuất sắc nhất định, điều này lý giải vì sao nhà tuyển dụng đánh giá rất cao những ứng viên hội tụ được các kỹ năng này. Để có thể bổ nhiệm được ứng viên có đủ năng lực trình độ vào vị trí đòi hỏi những kỹ năng này, nhà tuyển dụng thường phải mất rất nhiều thời gian để lựa chọn, cân nhắc

#### IV. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Tác giả đã xây dựng bảng hỏi với số lượng câu hỏi là 16, mỗi câu hỏi (theo thang đo Likert 5 mức từ Hoàn toàn đồng ý; Đồng ý, Không có ý kiến; không đồng ý và Hoàn toàn không đồng ý) nhằm hướng tới xác định từng kỹ năng có ảnh hưởng ở mức độ như thế nào đến quyết định tuyển dụng của các nhà tuyển dụng cho vị trí kế toán tại các doanh nghiệp. Sau khi phát câu hỏi, kết quả thu về có 81 quan sát phù hợp, dựa trên phần mềm SPSS, tác giả đã đưa ra kết quả hồi quy cho các biến như sau:

$$Y = 0,044X_1 + 0,171X_2 + 0,196X_3 + 1,374$$

(trường hợp hàm có hệ số beta tự do)

$$Y = 0,023X_1 + 0,088X_2 + 0,128 X_3$$

(trường hợp hàm số không có hệ số beta tự do)

*Kết luận về các giả thuyết nghiên cứu:*

Chấp nhận giả thuyết H1: kỹ năng chuyên môn có ảnh hưởng cùng chiều đến quyết định tuyển dụng nhân lực kế toán

Chấp nhận giả thuyết H2: kỹ năng mềm là yếu tố có ảnh hưởng cùng chiều đến quyết định tuyển dụng nhân lực kế toán

Chấp nhận giả thuyết H3: kỹ năng quản lý là yếu tố có ảnh hưởng cùng chiều đến quyết định tuyển dụng nhân lực kế toán

Trong đó, nhóm nhân tố kỹ năng mềm và kỹ năng quản lý có ảnh hưởng nhiều hơn đến quyết định tuyển dụng

#### V. CÁC KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ TỪ KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

*Những kết luận từ kết quả nghiên cứu*

Một trong những băn khoăn lớn nhất của người lao động đi tìm việc không phải là hiểu được những gì mình muốn, mình có mà là làm thế nào để biết được nhà tuyển dụng cần gì, muốn gì ở mình. Rõ ràng là, việc nắm vững yêu cầu của nhà tuyển dụng về những kỹ năng cơ

bản mà ứng viên phải đáp ứng là rất quan trọng, đây là cơ sở giúp ứng viên có sự định hướng tốt hơn trong việc trang bị các nhóm kỹ năng đáp ứng yêu cầu của nhà tuyển dụng. Theo đó, ba nhóm kỹ năng cơ bản được chỉ ra bao gồm nhóm kỹ năng về trình độ chuyên môn, nhóm kỹ năng mềm và nhóm kỹ năng về quản lý. Về cơ bản, ứng viên đã được trang bị nhóm kỹ năng về trình độ chuyên môn như khả năng ngoại ngữ, tin học hay sử dụng các phần mềm liên quan đến chuyên ngành ngay từ khi còn ngồi trên ghế nhà trường. Tuy nhiên, đối với hai nhóm kỹ năng sau là kỹ năng mềm và kỹ năng về quản lý thì chủ yếu ứng viên phải tự đào tạo thông qua quá trình rèn luyện, tích lũy các kiến thức. Đây cũng là những thách thức, rào cản không nhỏ đối với ứng viên trong hành trang đi tìm việc sau Kết quả khảo sát và phân tích trên đây đã phần nào làm rõ được những kỹ năng chính mà nhà tuyển dụng yêu cầu đối với ứng viên, đây là cơ sở cho những đánh giá của nhà tuyển dụng về kỹ năng thực tế của người lao động. Nghiên cứu đã đi sâu tìm hiểu về các tiêu chí đánh giá của nhà sử dụng lao động trong tuyển dụng, trong đó 3 tiêu chí quan trọng nhất được chỉ ra đó là khả năng chuyên môn, khả năng tự đào tạo và kỹ năng mềm. Nhìn chung, dưới góc độ đánh giá của nhà tuyển dụng, ứng viên mặc dù được trang bị nền tảng kiến thức cơ bản tương đối tốt, tuy nhiên vẫn còn tồn tại một số điểm yếu chưa đáp ứng được yêu cầu như trình độ ngoại ngữ và trình độ tin học còn hạn chế, khả năng chịu áp lực và tính chuyên nghiệp còn kém, phần lớn chưa được trang bị về kỹ năng mềm hay thiếu hiểu biết thực tế,... Đa phần người lao động khi được nhận vào làm tại các cơ sở lao động đều phải trải qua một quá trình đào tạo lại mới có thể thích nghi được với công việc.

#### Khuyến nghị

Kết quả phân tích cho thấy rõ ràng có sự chênh lệch nhất định giữa yêu cầu của nhà tuyển dụng và những kỹ năng trên thực tế của

ứng viên, điều này đã gây bất lợi không nhỏ cho ứng viên trong quá trình tham gia tuyển dụng. Vấn đề đặt ra ở đây là cần phải trang bị cho ứng viên những kỹ năng cần thiết nhằm đáp ứng được yêu cầu của nhà tuyển dụng, hướng tới thực hiện mục tiêu đào tạo đáp ứng nhu cầu thực tiễn của xã hội. Trên cơ sở phân tích về những đánh giá cũng như yêu cầu của nhà tuyển dụng về những kỹ năng cần thiết đối với ứng viên, đề tài xin được đưa ra một số khuyến nghị và giải pháp như sau:

### **Đối với ứng viên:**

Để đáp ứng yêu cầu của nhà tuyển dụng trước hết ứng viên cần tích cực học tập, tu dưỡng đạo đức và không ngừng trang bị những kiến thức, kỹ năng liên quan trực tiếp đến ngành nghề. Song, bên cạnh đó, ứng viên cũng cần chủ động hơn trong việc trang bị cho mình những kỹ năng mềm và kỹ năng sống cần thiết để có thể tự tin tham gia vào các môi trường sống khác nhau. Bằng việc tham gia vào các khóa đào tạo, tập huấn hay các phong trào, hoạt động tình nguyện và công tác xã hội ngay từ khi còn ngồi trên ghế nhà trường, ứng viên sẽ có thêm cơ hội trau dồi, bồi đắp và rèn luyện các kỹ năng còn thiếu hụt. Ngoài ra, thiết nghĩ ứng viên còn cần phải tích cực tìm hiểu các thông tin về ngành nghề mình sẽ làm việc trong tương lai cũng như nhu cầu lao động trên thị trường hiện nay. Những thông tin này sẽ giúp ứng viên có được những định hướng đúng đắn về công việc sau này sao cho phù hợp với năng lực thực tế của bản thân. Nếu có thể, việc tham gia các công việc liên quan đến chuyên ngành học cũng là một cách thức để ứng viên có được các kinh nghiệm và kỹ năng cần thiết, giúp họ khẳng định được khả năng của mình và tự tin hơn khi tham gia vào quá trình tuyển dụng sau khi tốt nghiệp ra trường. Việc nắm vững các yêu cầu tuyển dụng của nhà sử dụng lao động là cần thiết, tuy nhiên bản thân các ứng viên cũng cần phải học cách thức “marketing” chính mình,

chủ động tìm kiếm các cơ hội việc làm cho mình, không nên quá thụ động trong quá trình xin việc. Nhìn chung, một ứng viên được đánh giá cao khi tham gia tuyển dụng không chỉ là người phải biết rõ năng lực của mình đến đâu mà còn phải biết cách thể hiện cho nhà tuyển dụng thấy được các năng lực đó của mình.

### **Đối với các cơ sở đào tạo**

Là cơ sở đào tạo trực tiếp, thiết nghĩ các nhà trường cần có sự nghiên cứu nghiêm túc trong việc đổi mới chương trình và phương pháp học tập nhằm phát huy tối đa tính tích cực, chủ động, sáng tạo của ứng viên, qua đó tạo một môi trường học tập tốt nhất để ứng viên trau dồi, rèn luyện bản thân. Bằng việc thiết lập các mối quan hệ chặt chẽ với các doanh nghiệp, nhà trường cần thường xuyên tổ chức tư vấn các hoạt động hướng nghiệp và việc làm cho ứng viên hoặc tạo điều kiện cho các hoạt động thực tập thực tế giúp các em làm quen dần với thị trường lao động. Bên cạnh đó, việc tổ chức và kêu gọi học viên tích cực tham gia vào các hoạt động ngoại khóa, tình nguyện và công tác xã hội, qua đó các em có cơ hội thể hiện và phát huy các năng lực của bản thân, dần dĩ hơn trong các mối quan hệ xã hội. Thực tế, đã có rất nhiều ứng viên trưởng thành qua việc tham gia các hoạt động Đoàn, Hội ngay từ khi còn ngồi trên ghế nhà trường. Ngoài ra, nhà trường cũng nên có cơ chế và tổ chức cập nhật thường xuyên yêu cầu của các ngành nghề phù hợp với nhu cầu xã hội để đưa vào nội dung chương trình đào tạo, từ đó hướng dẫn cho ứng viên một cách hợp lý, linh hoạt.

### **Đối với các doanh nghiệp**

Đứng về góc độ của thị trường lao động, doanh nghiệp hoàn toàn có quyền lựa chọn những ứng viên đáp ứng được những yêu cầu công việc mà họ đưa ra. Tuy nhiên, quá trình này diễn ra khá thụ động nếu họ không tham gia vào quá trình đào tạo ra các “sản phẩm” đầu

ra, do vậy việc chưa hài lòng với chất lượng của “sản phẩm” đó là điều dễ hiểu. Để khắc phục tình trạng này, các doanh nghiệp cần chủ động hỗ trợ và tham gia vào các hoạt động đào tạo của các nhà trường, phối hợp với nhà trường thiết kế các chương trình đào tạo phù hợp trong đó chú trọng rèn luyện, nâng cao các kỹ năng cần thiết cho ứng viên. Thông qua đó cần lồng ghép các yêu cầu về kiến thức, kỹ năng cụ thể đối với từng vị trí công việc khác nhau nhằm giúp ứng viên định hướng tốt cho công việc trong tương lai. Bên cạnh đó, doanh nghiệp cũng cần phối hợp một cách có hiệu quả với nhà trường trong các hoạt động thực hành thực tế của học viên, cung cấp các giáo viên hướng dẫn thực hành giúp cho ứng viên làm quen dần với thực tế công việc. Chú trọng đến việc tuyển dụng ứng viên ngay từ khi còn đang học cũng là một cách thức đào tạo mang lại hiệu quả cao. Thường xuyên cùng với nhà trường tổ chức các hoạt động hướng nghiệp, tư vấn nghề nghiệp việc làm cho ứng viên cũng cần được các doanh nghiệp phát huy nhằm tìm kiếm và đào tạo nguồn nhân lực cho chính doanh nghiệp đó.

#### DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Trần Thị Thu Thắm (2006), *Khảo sát nhu cầu của nhà tuyển dụng tại Tp. Hồ Chí Minh về năng lực của ứng viên mới tốt nghiệp đại học*, Luận văn đại học, Đại Học Bách Khoa TP. Hồ Chí Minh.
2. Trần Hữu Hòa, 2016, *Tuyển dụng nhân lực tại công ty cổ phần in Hồng Hà*
3. Vũ Bích Thủy, 2019, *Tạp chí tài chính kế toán, Nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực kế toán tại trường Đại học công đoàn*
4. Vũ Đình Ánh, 2018, *Khả năng hội nhập quốc tế nhân lực kế toán trong hội nhập AEC*
5. Nazrul Islam, Md Wahidul Habib, Rukshana Karim Pathan, 2010, *Tạp chí Golbal Commerce, Các yếu tố ảnh hưởng đến tuyển dụng và quá trình tuyển dụng tại ngân hàng thương mại Bangladesh*
6. Martha Mwangi, Doreen Njeje, Elizabeth Makokha, Kenya, 2014, *Tạp chí european Journal of Bussiness and Management, Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến tuyển dụng nhân sự tại các bệnh viện tư vùng bắc Rift, khảo sát tại bệnh viện Uasin Gishu county*
7. Lê Huy Bá, *Mở nhiều trường Đại học để làm gì?*  
<http://nld.com.vn/215984POC1017/mo-nhieu-truong-dai-hoc-de-lam-gi.htm>
8. <https://vnexpress.net/ke-toan-tai-chinh-khan-hiem-nguon-nhan-luc-cao-cap-3978630.html>
9. [.http://tapchitaichinh.vn/ke-toan-kiem-toan/nang-cao-chat-luong-dao-tao-nhan-luc-ke-toan-tai-truong-dai-hoc-cong-doan-315690.html](http://tapchitaichinh.vn/ke-toan-kiem-toan/nang-cao-chat-luong-dao-tao-nhan-luc-ke-toan-tai-truong-dai-hoc-cong-doan-315690.html)
10. Ngô Thị Hà, *Tại sao SV mới ra trường dễ thất nghiệp,*  
<http://www.daibieunhandan.vn/default.aspx?tabid=74&NewsId=76537>

## FACTORS INFLUENCING ACCOUNTING HIRING DECISIONS

**Abstract:** The accounting labor market is currently in a situation that the supply is much greater than the demand. This reason make pressure for candidates who apply for accounting positions. However, it is essential for candidates to be aware of what factors influence and how it affects the hiring decision. Therefore, the research is done through the process of surveying, proposing theoretical research model, quantifying factors that affect the decision to recruit accounting staff. From research results, make recommendations for candidates, for employers and training institutions

**Keywords:** Influent factors; accounting; hiring decision.



**Nguyễn Thị Chinh Lam,**

Thạc sĩ : Đại học Kinh tế quốc dân 2008-2010. Nghiên cứu sinh: Học viện Công nghệ Bưu chính Viễn thông Hiện đang công tác tại Học viện Công nghệ Bưu chính Viễn thông. Hướng nghiên cứu: Kế toán, kiểm toán