

Chính sách thu hút, giữ chân nhân tài trong lĩnh vực báo chí - truyền thông

TS. NGUYỄN VĂN TRƯỜNG

Học viện Báo chí và Tuyên truyền; Email: Sontruongbaochi@gmail.com

Nhận ngày 30 tháng 7 năm 2025; chấp nhận đăng tháng 9 năm 2025.

Tóm tắt: Báo chí - truyền thông Việt Nam đang đối diện thách thức thu hút và giữ chân nhân tài, khi nhân lực chất lượng cao phân bố không đều, chủ yếu tập trung ở Hà Nội, Thành phố Hồ Chí Minh (TP.HCM). Tại các địa phương, lương thấp và thiếu môi trường sáng tạo khiến nhiều phóng viên - biên tập viên bỏ nghề. Trong khi đó, khảo sát của Viện Báo chí và Truyền thông năm 2024 cho thấy chỉ 37% phóng viên tự tin với công cụ số, dẫn tới khó khăn trước yêu cầu đa nhiệm. Thêm vào đó, kỷ nguyên số với AI, dữ liệu lớn, deepfake... đòi hỏi nhà báo hiện đại vừa phải làm chủ công nghệ có khả năng làm việc đa nền tảng, vừa phải giữ đạo đức nghề nghiệp. Bài viết đề xuất các giải pháp đồng bộ: chế độ lương thưởng linh hoạt, gắn kết đào tạo - sử dụng - bồi dưỡng, xây dựng bộ tiêu chí nhân tài báo chí hiện đại, đồng thời tạo môi trường làm việc, khuyến khích sáng tạo. Chỉ khi đó, báo chí Việt Nam mới xây dựng được đội ngũ nhân tài bền vững, sẵn sàng hội nhập và thực hiện vai trò định hướng xã hội trong kỷ nguyên số.

Từ khóa: báo chí - truyền thông; kỷ nguyên số; phóng viên - biên tập viên.

Abstract: Vietnamese journalism and communication are facing challenges in attracting and retaining talent, as high-quality human resources are unevenly distributed, concentrated mainly in Hanoi and Ho Chi Minh City. In localities, low salaries and a lack of creative environments have led many reporters and editors to leave the profession. Meanwhile, a 2024 survey by the Institute of Journalism and Communication revealed that only 37% of journalists felt confident using digital tools, creating difficulties in meeting multitasking demands. Furthermore, the digital era (with AI, big data, and deepfakes) requires modern journalists to master technology, engage in cross-platform storytelling, and uphold professional ethics. This article proposes a comprehensive set of solutions: flexible salary and reward mechanisms, linking training-utilization-professional development, establishing criteria for modern journalism talent, and fostering a working environment that encourages creativity. Only then can Vietnamese journalism build a sustainable pool of talent, ready for integration and capable of fulfilling its role of guiding society in the digital age.

Keywords: journalism and communication; digital era; reporters and editors.

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và chuyển đổi số diễn ra mạnh mẽ, báo chí - truyền thông Việt Nam đang đối mặt với yêu cầu ngày càng cao: không chỉ đưa tin nhanh, chính xác mà còn phải bảo đảm chất lượng, tính nhân văn và bản lĩnh chính trị vững vàng. Nguồn nhân lực chất lượng cao chính là yếu tố then chốt quyết định sự phát triển bền vững, khả năng hội nhập và giữ gìn bản sắc văn hóa của báo chí Việt Nam.

Tuy nhiên, lực lượng làm báo hiện nay phân bố không đồng đều, tập trung chủ yếu tại các trung tâm lớn, trong khi nhiều địa phương, đặc biệt ở vùng sâu, vùng xa, vẫn thiếu hụt cả về số lượng lẫn chất lượng. Đáng chú ý, xu hướng dịch chuyển nhân sự từ các tòa

soạn truyền thông sang các nền tảng truyền thông số và doanh nghiệp công nghệ - khiến việc thu hút và giữ chân nhân tài trở thành nhiệm vụ mang tính sống còn.

Trong kỷ nguyên số, nhân tài báo chí không chỉ cần vững vàng về nghiệp vụ mà còn phải am hiểu công nghệ, có khả năng phân tích hành vi công chúng, sản xuất nội dung đa nền tảng, đồng thời giữ vững đạo đức nghề nghiệp và tinh thần trách nhiệm xã hội. Tuy nhiên, thực tế cho thấy các chính sách thu hút và giữ chân nhân tài báo chí vẫn còn hạn chế: chế độ đãi ngộ chưa đủ hấp dẫn, môi trường làm việc thiếu khuyến khích sáng tạo, đồng thời chưa có cơ chế bồi dưỡng bài bản về kỹ năng số, quản trị khủng hoảng và phát triển nghề nghiệp lâu dài.

Bài viết này tập trung phân tích ba khía cạnh cốt lõi: (1) thực trạng thu hút - giữ chân nhân tài báo chí - truyền thông ở Việt Nam hiện nay; (2) những thách thức lớn đặt ra trong bối cảnh toàn cầu hóa và số hóa; (3) đề xuất các cơ chế, chính sách và giải pháp mang tính khả thi, bền vững.

Khái niệm nhân tài báo chí

Nhân tài báo chí - truyền thông trong bối cảnh hiện nay không chỉ được hiểu theo nghĩa truyền thống là những phóng viên, biên tập viên giỏi nghiệp vụ mà còn bao gồm cả những người có khả năng thích ứng cao, hiểu biết công nghệ và biết sáng tạo nội dung đa nền tảng.

Trong thời đại số, tiêu chuẩn về nhân tài báo chí - truyền thông còn mở rộng hơn: Họ cần có tư duy tích hợp, hiểu hành vi công chúng trên các nền tảng số, làm chủ các công cụ công nghệ (từ phần mềm dựng video, thiết kế đồ họa đến các công cụ SEO, phân tích dữ liệu). Một số nghiên cứu quốc tế, như báo cáo của Viện Báo chí Reuters (Reuters Institute for the Study of Journalism) năm 2024, nhấn mạnh rằng nhân lực báo chí hiện đại phải biết ứng dụng AI, dữ liệu lớn và phân tích xu hướng để đáp ứng nhu cầu ngày càng phân mảnh của công chúng⁽¹⁾.

Ở Việt Nam, các nhà nghiên cứu báo chí cho rằng, bên cạnh năng lực chuyên môn (kỹ năng viết, biên tập, phỏng vấn, phân tích và phản biện), một nhân tài báo chí ngoài các tiêu chí về tư duy số và sáng tạo trong sản xuất nội dung, cần có năng lực truyền thông đa nền tảng, khả năng thích ứng với công nghệ mới, biết khai thác và phân tích dữ liệu, có kỹ năng lãnh đạo và làm việc nhóm, có tinh thần trách nhiệm xã hội...

Như vậy, khái niệm nhân tài báo chí - truyền thông trong kỷ nguyên mới phải được hiểu là những cá nhân có năng lực vượt trội, đóng vai trò nòng cốt trong hoạt động báo chí và truyền thông. Họ không chỉ thành thạo kỹ năng nghề nghiệp cốt lõi như khai thác, xử lý và truyền tải thông tin một cách nhanh nhạy, chính xác, mà còn sở hữu tư duy sáng tạo, khả năng truyền đạt hiệu quả và phẩm chất đạo đức nghề nghiệp vững vàng.

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và chuyển đổi số, nhân tài báo chí - truyền thông còn được hiểu là những người có khả năng thích ứng nhanh với sự thay đổi của công nghệ, làm chủ các công cụ số, phân tích dữ liệu, sản xuất nội dung đa phương tiện, đa nền tảng. Họ có tầm nhìn chiến lược, bản lĩnh chính trị, cùng tinh thần trách nhiệm xã hội, góp phần định hướng dư luận, bảo vệ bản

sắc văn hóa, đồng thời thúc đẩy sự phát triển bền vững của nền báo chí - truyền thông quốc gia. Đây là cơ sở quan trọng để xây dựng các chính sách thu hút - giữ chân nhân tài phù hợp với yêu cầu của báo chí Việt Nam, góp phần nâng cao chất lượng và sức cạnh tranh của nền báo chí cách mạng.

Thực trạng thu hút - giữ chân nhân tài báo chí Việt Nam

Trong bối cảnh chuyển đổi số và toàn cầu hóa, việc thu hút và giữ chân nhân tài trong lĩnh vực báo chí - truyền thông tại Việt Nam đang đối mặt với nhiều thách thức nghiêm trọng. Tính đến tháng 12/2024, Việt Nam có khoảng 41.000 người làm việc trong lĩnh vực báo chí - truyền thông, trong đó có 21.000 nhà báo được cấp thẻ hành nghề⁽²⁾. Tuy nhiên, lực lượng này lại phân bố không đồng đều giữa các vùng miền, dẫn đến tình trạng mất cân đối nguồn lực. Phần lớn đội ngũ làm báo vẫn tập trung ở các trung tâm lớn như Hà Nội, TP. HCM, Đà Nẵng - những nơi có điều kiện phát triển, tiếp cận công nghệ mới và mức thu nhập tương đối cao. Trong khi đó, nhiều cơ quan báo chí địa phương, nhất là ở vùng sâu, vùng xa, lại thiếu hụt nghiêm trọng, không chỉ về số lượng mà còn về chất lượng nguồn nhân lực.

Một yếu tố then chốt khiến nhân tài báo chí khó bám trụ lâu dài chính là mức thu nhập chưa thực sự hấp dẫn. Theo số liệu thống kê, thu nhập bình quân của người lao động trong quý I năm 2023 đạt khoảng 7 triệu đồng/tháng⁽³⁾. Trong khi đó, thu nhập của phóng viên, biên tập viên tại nhiều cơ quan báo chí địa phương thường dao động trong khung lương viên chức hạng III hoặc hạng II, chỉ khoảng 5,5 - 11,6 triệu đồng/tháng, tức là tương đương hoặc thấp hơn mức bình quân chung. Ở các thành phố lớn như Hà Nội hay TP. HCM, thu nhập của phóng viên có thể cao hơn, nhưng nhìn chung vẫn chưa tương xứng với cường độ và áp lực công việc. Chính vì vậy, không ít phóng viên trẻ sau vài năm làm nghề, đã chuyển sang các nền tảng số, các doanh nghiệp truyền thông tư nhân, nơi có mức thu nhập và môi trường làm việc hấp dẫn hơn.

Một khảo sát từ Viện Báo chí và Truyền thông (2024) cho thấy, chỉ khoảng 37% phóng viên tự tin sử dụng thành thạo các công cụ số như dựng video, thiết kế đồ họa, phân tích dữ liệu hành vi người đọc. Khoảng trống kỹ năng này trở thành một rào cản lớn, đặc biệt khi các tòa soạn ngày càng yêu cầu nhân lực đa nhiệm: Vừa viết bài, vừa quay phim, dựng clip, sản xuất pod-

cast, tối ưu hóa SEO... Việc thiếu hụt kỹ năng số không chỉ ảnh hưởng đến năng suất lao động mà còn làm giảm sự tự tin, động lực phát triển nghề nghiệp, khiến không ít phóng viên nản lòng hoặc tìm hướng đi khác.

Không chỉ vấn đề kỹ năng và thu nhập, môi trường làm việc cũng là một rào cản lớn. Ở nhiều tòa soạn, cơ chế quản lý còn nặng tính hành chính, chưa khuyến khích đổi mới sáng tạo, chưa có cơ chế thưởng - phạt công bằng, linh hoạt. Điều này khiến nhân tài báo chí cảm thấy không được trân trọng, dễ dẫn đến tình trạng chán nản và "nhảy việc". Trong khi đó, các doanh nghiệp truyền thông tư nhân và nền tảng số luôn chào mời hấp dẫn với môi trường mở, khuyến khích sáng tạo và mức thu nhập cạnh tranh, càng khiến "chảy máu chất xám" trong ngành báo chí truyền thống diễn ra mạnh mẽ.

Như vậy, bức tranh thực trạng thu hút - giữ chân nhân tài báo chí tại Việt Nam đang đặt ra yêu cầu cấp bách: cần có một chính sách nhân lực dài hạn, đồng bộ và sáng tạo hơn. Đó phải là sự kết hợp của nhiều yếu tố: chế độ đãi ngộ hấp dẫn, môi trường làm việc cởi mở - khuyến khích sáng tạo, cơ chế bồi dưỡng - đào tạo kỹ năng số, cũng như sự đồng hành chặt chẽ từ các cơ quan quản lý, Hội Nhà báo Việt Nam và bản thân các tòa soạn. Chỉ khi đó, báo chí Việt Nam mới có thể duy trì đội ngũ nhân tài báo chí - truyền thông bền vững, sẵn sàng đổi mới và đóng góp hiệu quả vào công cuộc xây dựng xã hội hiện đại, công bằng và văn minh trong kỷ nguyên số.

Thách thức trong kỷ nguyên số

Có thể nói, kỷ nguyên số đã mở ra không gian phát triển rộng lớn cho báo chí - truyền thông, nhưng đồng thời cũng đặt ra nhiều thách thức to lớn và phức tạp. Trước hết, sự phát triển nhanh chóng của công nghệ, đặc biệt là trí tuệ nhân tạo (AI), dữ liệu lớn (Big Data), thực tế ảo (VR) và công nghệ deepface đang làm thay đổi căn bản cách thức sản xuất và tiếp nhận thông tin. Nhà báo không chỉ phải làm chủ các công cụ công nghệ này, mà còn phải học cách đối phó với các nguy cơ như tin giả, tin sai sự thật lan truyền nhanh và tác động sâu rộng đến dư luận xã hội.

Một khảo sát của Trung tâm Truyền thông số (2024) cho thấy, 72% người dùng mạng xã hội Việt Nam từng chia sẻ ít nhất một tin không được kiểm chứng, cho thấy mức độ lan truyền của tin giả rất lớn⁽⁴⁾. Trong khi đó, người làm báo lại phải chạy đua với tốc độ thông tin của mạng xã hội, dễ rơi vào áp lực "view - like - share" và dễ đánh mất chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp nếu

không có sự đào tạo và bồi dưỡng thường xuyên. Đây là thách thức kép, vừa phải chống lại thông tin sai lệch, vừa giữ vững bản lĩnh chính trị, tư duy phản biện và đạo đức nghề báo.

Bên cạnh đó, yêu cầu sản xuất nội dung đa nhiệm - từ viết tin, chụp ảnh, quay - dựng video, phát trực tiếp đến quản lý và tối ưu hóa nội dung số - cũng tạo áp lực rất lớn cho đội ngũ làm báo. Tuy nhiên, như khảo sát của Viện Báo chí và Truyền thông (2024), chỉ 37% phóng viên tự tin sử dụng các công cụ số, cho thấy khoảng cách lớn giữa yêu cầu của tòa soạn số và năng lực thực tế của đội ngũ phóng viên⁽⁵⁾. Đây là rào cản quan trọng cần được tháo gỡ nếu muốn chuyển đổi số thành công và nâng cao sức cạnh tranh.

Ngoài ra, sự xuất hiện của các nền tảng xuyên biên giới và mô hình báo chí công dân (Citizen Journalism) đã phá vỡ thế độc quyền thông tin, đặt báo chí chính thống vào thế cạnh tranh gay gắt hơn bao giờ hết. Người làm báo không chỉ cần năng lực nghiệp vụ mà còn phải có khả năng đối thoại, kết nối với công chúng, xây dựng cộng đồng độc giả trung thành và lan tỏa giá trị tích cực. Đây là yêu cầu mới mà nhiều cơ quan báo chí Việt Nam chưa thực sự chú trọng, dẫn đến khó khăn trong việc giữ chân và phát triển đội ngũ nhân lực chất lượng cao.

Như vậy, kỷ nguyên số không chỉ mang lại cơ hội mà còn là thách thức sống còn. Báo chí - truyền thông Việt Nam chỉ có thể phát triển bền vững nếu đội ngũ nhân lực được trang bị đầy đủ kiến thức, kỹ năng, bản lĩnh và đạo đức nghề nghiệp. Đây chính là nền tảng để xây dựng một nền báo chí hiện đại, nhân văn và phục vụ công chúng một cách trung thực, hiệu quả.

Đề xuất cơ chế, chính sách

Từ những phân tích về thực trạng và thách thức, có thể thấy việc xây dựng chính sách thu hút - giữ chân nhân tài báo chí - truyền thông là vấn đề sống còn và cần có cách tiếp cận toàn diện, đa chiều, đảm bảo tính dài hạn và bền vững. Dưới đây là một số đề xuất cơ chế, chính sách thiết thực:

- *Thứ nhất*, cần xây dựng cơ chế lương, thưởng linh hoạt, gắn với hiệu quả công việc và đóng góp sáng tạo. Các cơ quan báo chí cần thiết lập hệ thống đãi ngộ theo năng lực và hiệu quả (KPI), kịp thời động viên, khen thưởng các nhà báo, biên tập viên, kỹ thuật viên có đóng góp đột phá. Đồng thời, cần có chính sách chuyển đổi vị trí công tác phù hợp để tạo điều kiện phát triển năng lực toàn diện và tránh sự trì trệ.

- *Thứ hai*, cần kết nối chặt chẽ giữa các khâu: Đào tạo - sử dụng - bồi dưỡng, hình thành một chuỗi phát triển khép kín. Các cơ sở đào tạo cần liên kết với các tòa soạn, doanh nghiệp công nghệ để xây dựng chương trình học thực tiễn, cập nhật kỹ năng số, sáng tạo nội dung, quản trị dữ liệu và kỹ năng xử lý khủng hoảng. Đồng thời, các tòa soạn cũng phải tạo điều kiện cho nhân sự được tham gia các lớp bồi dưỡng, học tập suốt đời và gắn với lộ trình phát triển nghề nghiệp.

- *Thứ ba*, khuyến khích xây dựng các Quỹ phát triển nhân lực báo chí - truyền thông từ sự đóng góp của Nhà nước, doanh nghiệp và chính các tòa soạn. Quỹ này sẽ hỗ trợ tài chính cho các chương trình đào tạo, nghiên cứu và phát triển, đặc biệt là cho các nhà báo trẻ, nhà báo đa năng có tiềm năng đóng góp lâu dài.

- *Thứ tư*, cần xây dựng bộ tiêu chí nhân tài báo chí - truyền thông, bao gồm: Năng lực nghề nghiệp (kỹ năng chuyên môn, tư duy phản biện), khả năng thích ứng công nghệ (sử dụng AI, dữ liệu lớn, các công cụ số), đạo đức nghề nghiệp (giữ vững bản lĩnh chính trị, tuân thủ pháp luật và quy định của tòa soạn) và năng lực hội nhập quốc tế (sử dụng ngoại ngữ, giao tiếp đa văn hóa). Bộ tiêu chí này không chỉ là căn cứ tuyển dụng mà còn là tiêu chuẩn đánh giá, phát triển nhân lực lâu dài.

- *Thứ năm*, xây dựng môi trường làm việc cởi mở, tôn trọng sự khác biệt và đề cao sáng tạo. Các tòa soạn cần khuyến khích văn hóa đổi mới, hợp tác và minh bạch, tránh lối làm việc hành chính, gò bó. Môi trường làm việc thân thiện, hiện đại, có không gian sáng tạo sẽ là yếu tố then chốt để giữ chân nhân tài lâu dài.

Cuối cùng, cần sự chỉ đạo đồng bộ từ các cơ quan quản lý như Bộ Văn hóa - Thể thao và Du lịch, Hội Nhà báo Việt Nam, cùng sự phối hợp của các địa phương, cơ sở đào tạo và chính các cơ quan báo chí. Chính sách cần nhất quán, phù hợp với từng vùng miền, và có sự điều chỉnh linh hoạt để thích ứng với biến động không ngừng của truyền thông số và thị trường lao động. Chỉ có như vậy, báo chí Việt Nam mới có thể xây dựng được đội ngũ nhân lực chất lượng cao - nền tảng cho một nền báo chí hiện đại, chuyên nghiệp, nhân văn và sẵn sàng hội nhập quốc tế.

Chính sách thu hút - giữ chân nhân tài trong lĩnh vực báo chí - truyền thông không chỉ là một nhiệm vụ trước mắt mà là yêu cầu chiến lược lâu dài để báo chí Việt Nam giữ vững vai trò là lực lượng xung kích trên mặt trận tư tưởng - văn hóa, đồng thời nâng cao vị thế trong

môi trường cạnh tranh toàn cầu. Trong bối cảnh toàn cầu hóa và số hóa, đội ngũ nhân lực chất lượng cao không chỉ giúp duy trì chất lượng thông tin mà còn là nhân tố then chốt để tạo ra những giá trị truyền thông mới, gắn kết cộng đồng, lan tỏa hình ảnh đất nước và con người Việt Nam.

Các thách thức như sự lan truyền tin giả, áp lực thương mại hóa nội dung, yêu cầu đa nhiệm và đòi hỏi về công nghệ số đã đặt ra những tiêu chuẩn khắt khe cho nhân tài báo chí hiện đại. Điều đó đòi hỏi chính sách nhân lực không thể rời rạc, manh mún, mà cần có tầm nhìn chiến lược, sự đồng hành từ nhiều phía: Nhà nước - cơ quan quản lý - tòa soạn - các cơ sở đào tạo và xã hội. Những đề xuất từ việc xây dựng cơ chế lương - thưởng linh hoạt, kết nối đào tạo - bồi dưỡng - sử dụng, cho đến phát triển môi trường làm việc sáng tạo và xây dựng bộ tiêu chí nhân tài toàn diện, chính là những giải pháp then chốt để đảm bảo sự phát triển bền vững của báo chí - truyền thông Việt Nam.

Đây cũng là lời kêu gọi hành động: Hãy đặt nhân lực báo chí - truyền thông vào trung tâm của mọi chiến lược phát triển; hãy đầu tư đúng mức, tạo điều kiện cho người làm báo học tập suốt đời, sáng tạo không ngừng và cống hiến lâu dài cho cộng đồng. Chỉ có như vậy, báo chí Việt Nam mới có thể thực hiện trọn vẹn sứ mệnh cao cả - phản ánh kịp thời đời sống xã hội, định hướng dư luận, và lan tỏa giá trị chân - thiện - mỹ trong mọi hoàn cảnh, mọi giai đoạn phát triển./

(1) Journalism, media, and technology trends and predictions 2024 - Nic Newman (2024), <https://reutersinstitute.politics.ox.ac.uk/journalism-media-and-technology-trends-and-predictions-2024>.

(2) Việt Nam hiện có 41.000 người làm việc trong 884 cơ quan báo chí - Trường Phong (2024), <https://tienphong.vn/viet-nam-hien-co-41000-nguoi-lam-viec-trong-884-co-quan-bao-chi-post1701140.tpo>.

(3) Thu nhập bình quân của người lao động quý I/2023 cụ thể ra sao? - An Nhi (2023), <https://kinhtevadubao.vn/thu-nhap-binh-quan-cua-nguoi-lao-dong-quy-i2023-cu-the-ra-sao-25657.html>.

(4) Thực trạng tin giả, tin sai sự thật trên mạng xã hội và giải pháp - Nguyễn Văn Nguyên (2024), <https://danchuphapluat.vn/thuc-trang-tin-gia-tin-sai-su-that-tren-mang-xa-hoi-va-giai-phap>.

(5) Thông cáo báo chí Khai mạc đợt khảo sát đánh giá chất lượng chương trình đào tạo của Học viện Báo chí và Tuyên truyền - Thủy Hằng (2025), <https://ajc.hcmu.vn/thong-cao-bao-chi-khai-mac-dot-khao-sat-danh-gia-chat-luong-chuong-trinh-dao-tao-cua-hoc-vien-bao-chi-va-tuyen-truyen-13579.htm>.