

Nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực phục vụ chuyển đổi số trong hoạt động xuất bản ở Việt Nam hiện nay

TS. VŨ THÙY DƯƠNG

Học viện Báo chí và Tuyên truyền; Email: duongthuyvuxb1978@gmail.com

Nhận ngày 2 tháng 5 năm 2024; chấp nhận đăng tháng 9 năm 2024.

Tóm tắt: Quá trình chuyển đổi số (CDS) đã mở ra hướng đi mới cho hoạt động xuất bản tại các nhà xuất bản (NXB) nhằm lan tỏa tri thức một cách hiệu quả nhất. Tuy nhiên, một trong những hạn chế của CDS trong hoạt động xuất bản tại Việt Nam hiện nay là nguồn nhân lực thực hiện CDS thiếu và yếu. Việc tìm hiểu nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực này tại đơn vị xuất bản là trọng tâm của bài viết.

Từ khóa: nhu cầu, đào tạo, bồi dưỡng, nguồn nhân lực, chuyển đổi số, hoạt động xuất bản.

Abstract: The process of digital transformation (DT) has opened new directions for the publishing industry at publishing houses, aiming to disseminate knowledge more effectively. However, one of the major challenges of DT in the publishing sector in Vietnam today is the lack of qualified human resources to implement the transformation. Understanding the need for training and developing this workforce in publishing units is the main focus of this article.

Keywords: needs, training, development, human resources, digital transformation, publishing industry.

Trong hoạt động xuất bản, chuyển đổi số (CDS) đang tác động mạnh mẽ từ việc sáng tạo nội dung xuất bản phẩm đến lựa chọn công nghệ sản xuất, phương thức truyền thông marketing xuất bản phẩm và cách quản trị chuỗi cung ứng xuất bản phẩm trên thị trường. Theo đánh giá từ các chuyên gia công nghệ và từ thị trường, chúng ta có đầy đủ cơ sở nền tảng để ngành Xuất bản tự tin chuyển đổi số. Theo số liệu Báo cáo chuyên đề tuần 38 - Đo lường hoạt động của người dân trên các nền tảng số (Tài liệu tham khảo phục vụ Ủy ban Quốc gia về chuyển đổi số): Chỉ số xã hội của GSMA (báo cáo tháng 8/2022), Việt Nam xếp thứ 7 trong các quốc gia thuộc châu Á - Thái Bình Dương về xã hội số. Xu hướng người dùng các nền tảng số trên các thiết bị di động tăng, 312 triệu lượt/tháng (trên Google Play, App Store). Nền tảng số tại Việt Nam với lượt người dùng khá lớn: Zalo là 75 triệu người dùng; Facebook là 65,7 triệu người dùng; Shopee là 44,5 triệu người dùng. Tổng số người dùng trên các nền tảng số tại Việt Nam theo số liệu báo cáo tháng 8/2022 là 494 triệu người. Tổng thời gian người sử dụng các nền tảng số của Việt Nam và nước ngoài đạt hơn 6,78 tỷ giờ, tăng 2,6% so với tháng 1/2022; Theo thống kê về đo lường hoạt động của người dân trên các nền tảng số của Bộ Thông tin và Truyền thông, trong tháng 8/2022, mỗi người dùng điện thoại thông minh (smartphone) dành khoảng 9,93 giờ để sử dụng các nền tảng số Việt Nam -

tăng 4,67% so với tháng 1/2022 và tăng 11,44% so với tháng 7/2022. Số lượng thuê bao điện di động có sử dụng dữ liệu năm 2020 gần 63 triệu thuê bao⁽¹⁾.

Quá trình CDS đã mở ra hướng đi mới cho hoạt động xuất bản nhằm lan tỏa tri thức một cách hiệu quả nhất. Bên cạnh những ưu điểm như các nhà xuất bản (NXB) đã nhìn nhận ra những thuận lợi và cơ hội của CDS đem lại; thực hiện số hoá xuất bản tương đối tốt, được các cơ quan chủ quản quan tâm đầu tư xây dựng nền tảng xuất bản điện tử; chủ động ứng dụng các nền tảng số trong công tác biên tập in, phát hành sách và quản lý, thì quá trình CDS của các NXB vẫn đang tồn tại một số vấn đề: Nhận thức về CDS của đội ngũ cán bộ lãnh đạo và cán bộ nhân viên đơn vị xuất bản chưa đầy đủ, các hành động chưa quyết liệt để thực hiện; Cơ chế, chính sách của Nhà nước và cơ quan chủ quản về CDS xuất bản chưa hoàn thiện, đầy đủ và rõ ràng; Hệ thống cơ sở vật chất, hạ tầng kỹ thuật và công nghệ phục vụ CDS chưa đồng bộ, còn manh mún; Ngân sách dành cho CDS xuất bản còn hạn chế; Đội ngũ nguồn nhân lực thực hiện CDS xuất bản thiếu và yếu; Chưa xây dựng, tập hợp, tích hợp được kho dữ liệu số lớn.

1. Thực trạng nguồn nhân lực thực hiện chuyển đổi số trong hoạt động xuất bản tại các nhà xuất bản

Để tìm hiểu thực trạng nguồn nhân lực thực hiện CDS trong hoạt động xuất bản tại các NXB, tìm hiểu

những nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực CDS trong hoạt động xuất bản ở Việt Nam trong thời gian tới một cách khách quan, khoa học, tác giả đã tiến hành một cuộc điều tra, khảo sát trên diện rộng. Nghiên cứu sử dụng kết hợp giữa phương pháp thu thập dữ liệu định lượng (phương pháp điều tra chọn mẫu bằng bảng hỏi) và phương pháp định tính (phương pháp phỏng vấn sâu, trong đó, phương pháp định lượng là chủ đạo).

Điều tra chọn mẫu được tiến hành với cỡ mẫu là 260 phiếu, được thực hiện ở cả 3 miền (Bắc, Trung, Nam) đối với cả hai nhóm đối tượng được mời tham gia khảo sát:

- Nhóm cán bộ đang công tác chuyên môn tại các NXB, các công ty xuất bản và phát hành sách;

- Cán bộ làm công tác lãnh đạo, quản lý, giám sát hoạt động NXB và đội ngũ cán bộ giảng viên, chuyên gia, luật sư... trong lĩnh vực hoặc có liên quan đến chuyên ngành/chuyên môn xuất bản.

Chi tiết cơ cấu mẫu phân tích theo các đặc điểm cơ bản như sau:

	Đặc điểm	Số lượng	%
Giới tính	Nam	87	33,5
	Nữ	173	66,5
Trình độ	Đại học	173	66,5
	Sau đại học	87	33,5
Cơ quan	Cán bộ NXB	169	65,0
	Cán bộ quản lý, chuyên gia, giảng viên, khác...	91	35,0
Khu vực	Miền Bắc	204	78,5
	Miền Trung	24	9,2
	Miền Nam	32	12,3
Nhóm tuổi	Dưới 31	94	36,2
	31-45	96	36,9
	Trên 45	70	26,9

Bảng 1: Cơ cấu mẫu điều tra định lượng

Đối với phỏng vấn sâu: nghiên cứu đã tiến hành 16 PVS đối với đại diện lãnh đạo của 16 NXB, công ty xuất bản và phát hành sách bao gồm: Cục xuất bản, in, phát hành sách (số lượng 2); NXB Chính trị quốc gia sự thật (số lượng 2), NXB Bộ Thông tin và Truyền thông (số lượng 1); NXB Giáo dục Việt Nam (số lượng 1); NXB Tổng hợp Tp. Hồ Chí Minh (số lượng 1); NXB Hà Nội (số lượng 1); NXB Tri thức (số lượng 1); NXB Kim Đồng (số lượng 1); NXB Công Thương (số lượng 1); Công ty V&V, sản sách Book 365.vn (số lượng 2); Công ty Cổ phần Sách điện tử Waka (số lượng 1); Công Ty THHH Công nghệ Wewe, TP. HCM (số lượng 1); Công ty Cổ phần Công nghệ VHMT Việt Nam (số lượng 1).

Từ kết quả của cuộc khảo sát (dùng bảng phương pháp nghiên cứu định tính và phương pháp nghiên cứu

định lượng), khi được hỏi về mức độ đáp ứng của đội ngũ cán bộ tham gia thực hiện CDS hiện nay, tác giả đã thu nhận được kết quả từ người trả lời (NLT) của ba miền Bắc, Trung, Nam như sau:

Bảng 2: Đánh giá của NTL về đội ngũ cán bộ tham gia thực hiện CDS trong xuất bản sách hiện nay (đv: %)

(Điểm số từ 1 đến 5 trong đó 5 điểm = Rất tốt; 4 = Tốt; 3 = trung bình; 2 = chưa tốt; 1 = không có/không đáp ứng)

Nội dung đánh giá đội ngũ cán bộ	5	4	3	2	1	Điểm TB/5 điểm
1. Cán bộ có đạo đức, phẩm chất, danh dự, uy tín nghề nghiệp; không lạm dụng vị trí công tác, nhiệm vụ được phân công để trục lợi	27,7	37,3	31,2	2,3	1,5	3,87
2. Cán bộ có kiến thức, hiểu biết đầy đủ về CDS xuất bản	18,1	30,4	41,9	8,1	1,5	3,55
3. Cán bộ có năng lực thực hiện CDS trong phân công việc mình được giao	15,4	35,8	39,2	7,7	1,9	3,55
4. Cán bộ được đào tạo bài bản, có khả năng tư vấn hỗ trợ phát triển CDS cho các nhà xuất bản	18,1	27,3	39,6	11,9	3,1	3,45

Bảng dữ liệu trên cho thấy, điểm số đánh giá tương đối tích cực từ phía NTL đối với đội ngũ cán bộ thực hiện CDS trong xuất bản sách hiện nay. Điểm trung bình đánh giá đạt từ 3,45 đến 3,87 điểm/5 điểm. □Cán bộ có đạo đức, phẩm chất, danh dự, uy tín nghề nghiệp; không lạm dụng vị trí công tác, nhiệm vụ được phân công để trục lợi□là tiêu chí đạt điểm trung bình đánh giá mức độ đáp ứng ở mức điểm cao nhất so với các tiêu chí khác. Kết quả trên cũng cho thấy, nhược điểm lớn nhất của đội ngũ cán bộ là có kiến thức, năng lực thực hiện CDS và vấn đề đào tạo bài bản về CDS. Đây là vấn đề cần chú trọng hơn về khâu đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao năng lực CDS trong lĩnh vực xuất bản đối với đội ngũ nhân sự.

Đánh giá về năng lực CDS của đội ngũ cán bộ xuất bản sách, kết quả phân tích các nội dung đánh giá theo khu vực và nhóm đối tượng cho thấy như sau:

Đánh giá	Khu vực			Đối tượng	
	Miền Bắc	Trung	Nam	NXB	Cán bộ quản lý, giảng dạy, nghiên cứu, chuyên gia
1. Cán bộ có đạo đức, phẩm chất, danh dự, uy tín nghề nghiệp; không lạm dụng vị trí công tác, nhiệm vụ được phân công để trục lợi	3,88	3,71	3,94	3,85	3,92
2. Cán bộ có kiến thức, hiểu biết đầy đủ về CDS xuất bản	3,58*	3,29*	3,59*	3,44*	3,77*
3. Cán bộ có năng lực thực hiện CDS trong phân công việc mình được giao	3,57	3,33	3,59	3,46*	3,73*
4. Cán bộ được đào tạo bài bản, có khả năng tư vấn hỗ trợ phát triển CDS cho các nhà xuất bản	3,50	3,21	3,31	3,33*	3,69*

*P value ≤ 0,05

Bảng 3: Điểm trung bình đánh giá của NTL về đội ngũ cán bộ tham gia thực hiện CDS trong xuất bản sách sách hiện nay (đv: điểm/5 điểm)

Về khu vực, mặc dù có sự khác biệt trong đánh giá về năng lực CDS của đội ngũ cán bộ xuất bản sách ở bốn nội dung đánh giá: đánh giá năng lực đối với đội ngũ cán bộ miền Trung có điểm trung bình thấp hơn, tuy nhiên, sự khác biệt là không quá lớn. Khác biệt rõ nhất thể hiện ở điểm trung bình đánh giá về kiến thức, hiểu biết đầy đủ về CDS trong đánh giá của NTL thuộc khu vực miền Trung thấp hơn khá rõ so với hai khu vực còn lại. Tương tự với nhiều đánh giá về thực trạng CDS trong xuất bản sách, đánh giá của đội ngũ cán bộ nghiên cứu, giảng dạy, chuyên gia, cán bộ lãnh đạo, quản lý hoạt động xuất bản luôn tích cực hơn so với đánh giá từ chính đội ngũ cán bộ công tác tại các nhà xuất bản (thể hiện ở điểm trung bình đánh giá đối với cả 4 nội dung đánh giá đều cao hơn).

Bảng 4: Đánh giá về công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ thực hiện CDS trong xuất bản sách hiện nay (đv: %)

(Điểm số từ 1 đến 5 trong đó 5 điểm = Rất tốt; 4 = Tốt; 3 = trung bình; 2 = chưa tốt; 1= không có/không thực hiện)

Đánh giá	5	4	3	2	1	Điểm TB
1. Công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực quản lý CDS cho người làm quản lý xuất bản	17,7	25,4	44,2	8,5	4,2	3,44
2. Công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ có liên quan đến CDS cho người làm xuất bản và quản lý xuất bản	19,6	22,7	44,6	9,2	3,8	3,45
3. Công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ ngoại ngữ cho người làm CDS xuất bản và quản lý xuất bản	18,5	22,3	43,1	11,5	4,6	3,38

Tỷ lệ NTL lựa chọn đánh giá phổ biến nhất với cả ba nội dung về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ xuất bản thực hiện CDS phổ biến nhất với mức đánh giá ☐ trung bình ☐ Điểm trung bình chung đánh giá của NTL đối với cả ba nhận định trên cho thấy khá tương đồng về mức điểm (từ 3,38 đến 3,44 trên tổng số 5 điểm) và tương đương với mức đánh giá trên trung bình. Ở cả 3 nội dung, có khoảng trên 40% tỷ lệ NTL đánh giá công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ thực hiện CDS trong xuất bản sách hiện nay được thực hiện tốt và rất tốt.

Đánh giá về công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ thích ứng với CDS phân tích theo khu vực cho thấy, điểm trung bình đánh giá đối với cả ba tiêu chí của NTL

khu vực miền Nam đạt điểm cao nhất, kế tiếp là miền Bắc và thấp nhất là khu vực miền Trung. Đội ngũ cán bộ nhà xuất bản đánh giá về công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ ở cả ba nội dung (năng lực quản lý, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, trình độ ngoại ngữ) đều với điểm trung bình thấp hơn so với đánh giá từ phía cán bộ làm công tác nghiên cứu, giảng dạy, lãnh đạo, quản lý, chuyên gia liên quan đến lĩnh vực xuất bản.

Bảng 5: Điểm trung bình đánh giá về công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ thực hiện CDS trong xuất bản sách hiện nay (đv: điểm/5 điểm)

Đánh giá	Khu vực			Đối tượng	
	Miền Bắc	Trung	Nam	NXB	Cán bộ QL, giảng dạy, nghiên cứu, chuyên gia
1. Công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực quản lý CDS cho người làm quản lý xuất bản	3,45	3,25	3,50	3,25*	3,79*
2. Công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ có liên quan đến CDS cho người làm xuất bản và quản lý xuất bản	3,46	3,29	3,53	3,24*	3,85*
3. Công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ ngoại ngữ cho người làm CDS xuất bản và quản lý xuất bản	3,36	3,33	3,59	3,18*	3,76*

*P value ≤ 0,05

Qua khảo sát cho thấy, một số NXB có nguồn nhân lực thực hiện CDS xuất bản khá tốt, đồng thời NXB luôn quan tâm đến công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực này. Chẳng hạn ở NXB Kim Đồng, hiện tại trong cơ cấu bộ máy tổ chức, NXB có 1 Phòng Công nghệ thông tin đặt tại trụ sở tại Hà Nội dưới sự lãnh đạo của Ban Giám đốc, chịu trách nhiệm xây dựng kế hoạch và thực hiện công tác CDS; khi triển khai các dự án thì lấy thêm nhân sự của các bộ phận chuyên môn tùy theo yêu cầu. Về cơ bản, nhân lực phòng công nghệ thông tin của NXB Kim Đồng có nhận thức, trình độ chuyên môn và năng lực công tác đáp ứng được nhu cầu hoạt động hiện nay của Nhà xuất bản. Đối với công tác đào tạo nâng cao trình độ nghiệp vụ, Ban Giám đốc NXB luôn khuyến khích nhân sự công nghệ thông tin tự đào tạo nhằm bắt kịp xu hướng phát triển trong ngành và trên thị trường; mặt khác, NXB cũng tạo điều kiện để nhân sự công nghệ thông tin có thể tiếp xúc với các thông tin, tài liệu và khóa đào tạo về những công cụ, xu hướng, sản phẩm mới liên quan đến CDS cũng như xuất bản, phát hành trong thời đại công nghệ số.

Tại NXB Thông tin và Truyền thông, gần như 100% cán bộ đều có các kiến thức công nghệ thông tin để làm việc trên môi trường mạng, ứng dụng công nghệ thông tin trong làm việc, có các chứng chỉ bồi dưỡng nghiệp vụ theo các vị trí công việc theo yêu cầu. Có cán bộ kỹ

thuật, có đủ năng lực để phát triển, quản lý, vận hành các hệ thống kỹ thuật quan trọng được giao:

Về trình độ chuyên môn: đội ngũ biên tập viên với các chuyên ngành được đào tạo phù hợp với các mảng sách được giao như: công nghệ thông tin, điện tử viễn thông, an toàn thông tin, chính trị, kinh tế, xã hội học, xuất bản, ngoại ngữ, đồng thời có kiến thức về chính trị, kinh nghiệm về chuyên môn, nghiệp vụ, có trách nhiệm với công việc. Đội ngũ phát hành xuất bản phẩm tốt nghiệp chuyên ngành đào tạo như: xuất bản, phát hành, văn hóa, thư viện, có kiến thức về thương mại điện tử, truyền thông đa phương tiện. Đội ngũ thiết kế, chế bản tốt nghiệp chuyên ngành đồ họa, sử dụng thành thạo các phần mềm xử lý đồ họa, tách màu, xử lý ảnh, có kiến thức về in ấn. Đội ngũ làm sách điện tử tốt nghiệp chuyên ngành công nghệ thông tin, tin học ứng dụng, có kiến thức về thương mại điện tử. Đội ngũ kế toán tốt nghiệp chuyên ngành về tài chính, kế toán.

Về kiến thức: hầu hết cán bộ viên chức đều được trang bị các kiến thức căn bản như: kỹ năng sử dụng phần mềm, bảo mật dữ liệu, đảm bảo an toàn thông tin trên không gian mạng, kỹ năng sử dụng mạng xã hội và hiểu biết về một số lĩnh vực như: Chuyển đổi số, Dữ liệu lớn, Internet vạn vật, điện toán đám mây và lập trình cơ bản.

Về kỹ năng: ngoài các kiến thức cơ bản, chuyên môn nghiệp vụ, đội ngũ cán bộ của NXB còn được đào tạo phổ biến các kỹ năng mềm, như: kỹ năng giao tiếp, kỹ năng làm việc đội nhóm, kỹ năng sáng tạo, kỹ năng xử lý vấn đề,... Những kỹ năng này sẽ rất cần thiết trong làm việc nhóm, sáng tạo. Bên cạnh đó, cán bộ viên chức của NXB còn có những kỹ năng như: kỹ năng thu thập và xử lý thông tin, kỹ thuật soạn thảo văn bản hành chính, kỹ năng giao tiếp hành chính, kỹ năng quản lý và sử dụng trang thiết bị văn phòng.

Về ngôn ngữ: cùng với các kiến thức về mặt chuyên môn, đội ngũ cán bộ viên chức của NXB còn được trang bị kỹ năng tiếng Anh và một số ngôn ngữ thông dụng khác để đáp ứng được yêu cầu của công việc⁽²⁾.

Tại NXB Chính trị quốc gia Sự Thật, theo chia sẻ của lãnh đạo NXB, đơn vị có số lượng cán bộ trẻ chiếm đa số nên nhận thức và kỹ năng CDS tương đối bảo đảm. Tuy nhiên, cán bộ có trình độ về CNTT chuyên sâu còn tương đối ít nên có thể sẽ phải tuyển dụng bổ sung cũng như đào tạo nâng cao, nhất là kỹ năng vận hành máy chủ và an toàn an ninh mạng. Đối với hệ thống CDS chuyên sâu thì có thể phối hợp với cơ quan,

đơn vị chuyên môn bên ngoài, thường trực xử lý, hỗ trợ NXB vận hành⁽³⁾.

2. Nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực chuyển đổi số trong hoạt động xuất bản ở Việt Nam hiện nay

Để thúc đẩy quá trình CDS trong hoạt động xuất bản ở Việt Nam, yếu tố nhân lực, đào tạo và đào tạo lại nguồn nhân lực luôn là vấn đề các đơn vị xuất bản quan tâm. Bởi theo đánh giá của lãnh đạo Cục Xuất bản, In và Phát hành: "Về nguồn nhân lực đang có sự bất cập cả về nhận thức, chuyên môn. Người có chuyên môn sâu về xuất bản thì không hiểu về công nghệ, người có trình độ công nghệ thì không hiểu về xuất bản hoặc không muốn về làm trong lĩnh vực xuất bản do thu nhập thấp. Để chuyển đổi số thành công, cần có sự liên kết giữa các doanh nghiệp công nghệ với các nhà xuất bản giải bài toán bước đầu về nguồn nhân lực chuyển đổi số cho xuất bản, sau đó từng bước đào tạo, bồi dưỡng chuyên sâu theo từng nội dung: Quản trị nhà xuất bản; Quy trình xuất bản; Phát triển thị trường..."⁽⁴⁾.

Theo đó, đại diện lãnh đạo NXB Thông tin và Truyền thông cho rằng, các NXB cần đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chủ chốt, biên tập viên. Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao nhận thức về CDS, văn hóa công sở sẽ giúp mỗi cán bộ viên chức của NXB nâng cao được trình độ năng lực; cập nhật đổi mới tư duy, phát huy tính sáng tạo sử dụng kiến thức về các lĩnh vực: pháp luật, nghiệp vụ chuyên môn, các lĩnh vực khác liên quan đến lĩnh vực tác nghiệp. Hơn nữa qua đào tạo và bồi dưỡng, giúp cán bộ viên chức nâng cao hiệu quả thực hiện công việc, khả năng tự giác, tự tiến hành công việc độc lập. Bên cạnh việc bồi dưỡng, đào tạo kỹ năng làm việc trên không gian số, có khả năng khai thác dữ liệu cơ bản thông qua các công cụ, ứng dụng phân tích dữ liệu thì NXB cần quan tâm đến đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ ngoại ngữ cho cán bộ viên chức.

Nói về tầm quan trọng của nguồn nhân lực thích ứng với CDS trong hoạt động xuất bản, đại diện công ty Cổ phần Công nghệ VHT Việt Nam có những chia sẻ kỹ hơn: "Việc phải hoạt động 8 giờ 1 ngày trên các thiết bị số đòi hỏi những kỹ năng bắt buộc mà các nhân sự không đáp ứng sẽ không thể phù hợp. Kinh nghiệm của các nhân sự lâu năm là vô cùng quý báu nhưng cũng giống như việc học tập để nâng cao chuyên môn, mỗi bộ phận cũng cần được đầu tư học tập để nâng cao trình độ sử dụng các nền tảng số, nền tảng đám mây, cách báo

cáo công việc và tự giao việc, tự xây dựng kế hoạch, cách làm việc nhóm, làm việc theo quy trình số cũng trở nên bắt buộc⁽⁶⁾.

Giải thích từ một đại diện NXB Tri thức cũng cho thấy rõ hơn vai trò nguồn nhân lực, đặc biệt nguồn nhân lực được đào tạo, bồi dưỡng bài bản như sau: "Đội ngũ nhân lực có năng lực tốt, cập nhật tốt xu hướng trong chuyển đổi số, tuy nhiên chưa được đào tạo bài bản, cần thêm việc đào tạo các kỹ năng: thiết kế; sử dụng phần mềm đồ họa; lý luận, thực tiễn về chuyển đổi số; kỹ năng truyền thông, bán hàng sử dụng nền tảng số trong thời đại số"⁽⁶⁾.

Từ những gợi ý chia sẻ của lãnh đạo các NXB trên cho thấy những kiến thức, kỹ năng về CDS của nguồn nhân lực cần được các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng về xuất bản, cơ sở đào tạo về công nghệ thông tin quan tâm xây dựng thành các chương trình đào tạo dài hạn và ngắn hạn, đó là:

- Kiến thức cơ bản về CDS: Giúp nhân viên hiểu rõ khái niệm, tầm quan trọng và lợi ích của việc CDS trong ngành xuất bản, Cập nhật các xu hướng công nghệ mới và cách áp dụng chúng vào ngành xuất bản.

- Kỹ năng công nghệ thông tin: Đào tạo về các công cụ số (như Google Docs, Google Sheets, các kênh mạng xã hội...), hướng dẫn sử dụng công nghệ quản lý trong hoạt động xuất bản, phát hành.

- Quản lý dữ liệu và bảo mật thông tin: Đào tạo về quản lý dữ liệu độc giả, phân tích dữ liệu để đưa ra các chiến lược xuất bản hiệu quả, cung cấp kiến thức về các biện pháp bảo mật thông tin.

- Kỹ năng tương tác và trải nghiệm khách hàng: Hướng dẫn cách sử dụng các kênh kỹ thuật số để tương tác và tạo trải nghiệm tốt nhất cho độc giả.

- Kỹ năng sáng tạo nội dung số: Đào tạo về cách tạo và biên tập nội dung đa phương tiện, như video, âm thanh, và các tương tác kỹ thuật số. Kỹ năng marketing kỹ thuật số để quảng bá nội dung và sản phẩm xuất bản trên các nền tảng trực tuyến.

- Sáng tạo và đổi mới: Khuyến khích sự sáng tạo và đổi mới trong việc áp dụng công nghệ số vào hoạt động xuất bản, phát hành, từ đó tạo ra các sản phẩm mới và nâng cao chất lượng sách.

Có thể thấy rằng, muốn thúc đẩy, phát triển đội ngũ nhân lực thực hiện CDS trong hoạt động xuất bản, các cơ sở đào tạo cần tập trung đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ này ở các khía cạnh:

Thứ nhất, nguồn nhân lực sáng tạo và truyền đạt nội

dung số bao gồm năng lực xây dựng kế hoạch, khai thác, thẩm tra, tổng hợp, triển khai các nội dung tin tức, sáng tạo xây dựng kế hoạch, gia công biên tập, tổ chức truyền thông các ý tưởng của nội dung số. Nguồn nhân lực này bao gồm hai bộ phận cơ bản: lãnh đạo nhà xuất bản với tư cách là người quản lý và biên tập viên.

Thứ hai, nguồn nhân lực kinh doanh xuất bản phẩm số. Đối với nhân lực kinh doanh xuất bản, đòi hỏi năng lực tiếp cận thị trường thông qua ứng dụng công nghệ và phân phối xuất bản phẩm số. Do đó, nhân lực đơn vị xuất bản phải có đầy đủ các khả năng tiếp thị, trong đó quan trọng nhất là khả năng dự báo thị trường, khả năng thiết kế bao bì sản phẩm, khả năng quảng bá.

Thứ ba, nguồn nhân lực kỹ thuật xuất bản số. Nguồn nhân lực này bao gồm kỹ thuật thông tin, kỹ thuật mạng, cơ sở mạng, cơ sở dữ liệu mạng trong xuất bản số nhằm vận hành nền tảng của xuất bản số. Họ cần đáp ứng những yêu cầu cơ bản sau đây: (1) Có trình độ chuyên môn về công nghệ tin học, có khả năng nắm bắt, sử dụng thành thạo các giải pháp công nghệ, đồng thời có khả năng phát hiện và đề xuất hướng phát triển công nghệ để khắc phục vấn đề phát sinh trong quá trình sử dụng; (2) Được bồi dưỡng nghiệp vụ xuất bản. Đối với nhân lực làm việc trong lĩnh vực xuất bản cần hiểu và nắm vững bản chất, nguyên tắc và quy trình xuất bản.

Hiện nay, các nền tảng số là thị trường mở của xuất bản, xuất bản số là đòn bẩy thúc đẩy sự cải biến nhanh chóng về hình thức, nội dung cũng như cách thức sản xuất và phân phối sản phẩm. Chuyển đổi số trong hoạt động xuất bản sách là con đường cần phải đi ngành Xuất bản trong bối cảnh số hóa hiện nay. Nguồn nhân lực cho CDS không phải có thể đạt chuẩn trong thời gian ngắn mà cần có lộ trình thích hợp với phương thức đào tạo, bồi dưỡng cụ thể./

(1) Bộ Thông tin và Truyền thông, Sách Trắng Công nghệ thông tin và Truyền thông 2021, Nxb. Thông tin và Truyền thông, H.,

(2) Phòng văn sâu TS. Trần Chí Đạt, Giám đốc - Tổng biên tập Nxb. Thông tin và Truyền thông ngày 15/5/2024 tại trụ sở Nhà xuất bản.

(3) Phòng văn sâu ThS. Nguyễn Hoài Anh, Phó Giám đốc □ Phó Tổng biên tập Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật ngày 16/5/2024 tại trụ sở Nhà xuất bản.

(4) Phòng văn sâu ThS. Nguyễn Ngọc Bảo, Phó Cục trưởng Cục Xuất bản, In, Phát hành ngày 13/5/2024 tại trụ sở Cục.

(5) Phòng văn sâu ông Hoàng Đức Tuấn, Giám đốc Công ty Cổ phần Công nghệ VHMT Việt Nam ngày 20/5/2024 tại trụ sở Công ty.

(6) Phòng văn sâu ThS. Phạm Thị Bích Hồng, Giám đốc - Tổng biên tập Nxb. Tri thức ngày 18/5/2024 tại trụ sở Nhà xuất bản.