

QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC CỦA CÁC TẠP CHÍ KHOA HỌC Ở VIỆT NAM: THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP

ThS. NGUYỄN KIM ANH

Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

● **Tóm tắt:** Quản trị nguồn nhân lực trong lĩnh vực báo chí nói chung và ở các tạp chí khoa học nói riêng đóng vai trò quan trọng trong việc tuyển chọn, đào tạo và giữ chân đội ngũ chuyên gia, biên tập viên và phản biện chất lượng cao; đồng thời, xây dựng uy tín học thuật và thúc đẩy sự phát triển bền vững của mỗi tạp chí. Bài viết làm rõ thực trạng công tác quản trị nguồn nhân lực tại các tạp chí khoa học Việt Nam hiện nay, chỉ ra một số hạn chế, bất cập; và đề xuất giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả công tác này trong thời gian tới.

● **Từ khóa:** Quản trị nguồn nhân lực; Tạp chí khoa học; Báo chí.

● ● ●

Tạp chí khoa học là cơ quan nghiên cứu về lý luận học thuật, khoa học với mục tiêu trao đổi nghiệp vụ khoa học trong từng lĩnh vực cụ thể, với những ấn phẩm định kỳ tập trung vào một hay một số vấn đề chuyên sâu trong đời sống xã hội, khoa học kỹ thuật... Định kỳ xuất bản của tạp chí có thể là một tuần, nửa tháng, một tháng, hai tháng. Cũng có tạp chí xuất bản 2, 3, 4, 5 hoặc 6 tháng/kỳ¹. Đối với các tạp chí khoa học, nguồn nhân lực không chỉ thực hiện các công việc chuyên môn (như: Biên tập, phản biện, xuất bản...), mà còn là lực lượng cốt lõi góp phần tạo dựng uy tín, thương hiệu và giá trị học thuật của ấn phẩm. Do đó, quản trị nguồn nhân lực tại các tạp chí khoa học là quá trình hoạch định, tổ chức, lãnh đạo và kiểm soát các hoạt động liên quan đến con người nhằm đạt được hiệu quả cao trong tổ chức².

1. Thực trạng công tác quản trị nhân lực tại các tạp chí khoa học ở Việt Nam hiện nay

Tính đến tháng 5-2025, Việt Nam có 15 tạp chí được chỉ mục trong các cơ sở dữ liệu quốc tế uy tín như Scopus và Web of Science. Đồng thời, có 415 tạp chí khoa học và các ấn phẩm công bố khoa học của Việt Nam đang được các hội đồng giáo sư ngành, liên ngành tính điểm công trình khoa học³. Điều này cho thấy, các tạp chí khoa học đã có sự phát triển nhanh chóng về số lượng và một số tạp chí bước đầu đã được công nhận trong “làng” khoa học thế giới. Đặc biệt, trong số 83 tạp chí được xem xét đưa vào hệ thống Vgate, có 72 tạp chí đã có chỉ số ảnh hưởng (IF)⁴. Trong những năm gần đây, công tác quản trị nguồn nhân lực tại các tạp chí khoa học ở Việt Nam đã đạt được một số kết quả tích cực, góp

phần duy trì hoạt động ổn định của các tạp chí, tạo tiền đề quan trọng cho sự đổi mới, nâng cao chất lượng và chuyên nghiệp hóa hoạt động xuất bản theo hướng khoa học.

Thứ nhất, coi trọng vai trò trung tâm của công tác quản trị nguồn nhân lực.

Quyết định số 362-QĐ/TTg ngày 3-4-2019 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Quy hoạch phát triển và quản lý báo chí toàn quốc đến năm 2025 khẳng định: “Báo chí là phương tiện thông tin, công cụ tuyên truyền, vũ khí tư tưởng quan trọng của Đảng và Nhà nước, diễn đàn của nhân dân, đặt dưới sự lãnh đạo trực tiếp, toàn diện của Đảng, sự quản lý của Nhà nước, hoạt động trong khuôn khổ Hiến pháp và pháp luật”⁵. Nhận thức rõ điều này, các tạp chí khoa học đã chú trọng phát triển nguồn nhân lực, coi đây là yếu tố quyết định tới chất lượng khoa học và uy tín của tạp chí. Một số tạp chí đã chủ động đưa công tác quản trị nguồn nhân lực vào kế hoạch và chiến lược phát triển dài hạn, nhằm xây dựng đội ngũ nhân sự chuyên nghiệp, có kỹ năng chuyên môn vững vàng, đáp ứng yêu cầu đổi mới và hội nhập. Theo khoản 5, Điều 24 Luật Báo chí năm 2016, người đứng đầu cơ quan báo chí có nhiệm vụ và quyền hạn: “Quản lý nhân sự, tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nhà báo, phóng viên, nhân viên; quản lý tài sản, cơ sở vật chất của cơ quan báo chí”⁶. Việc đặt công tác quản trị và phát triển nguồn nhân lực ở vị trí chiến lược giúp các tạp chí xây dựng nguồn nhân lực vừa có trình độ chuyên môn cao, vừa am hiểu công nghệ và có tư duy đổi mới sáng tạo; qua đó, góp phần nâng cao chất lượng và uy tín của tạp chí khoa học.

Thứ hai, phân công và bố trí nguồn nhân lực hợp lý.

Thực tế cho thấy, việc phân công và bố trí nguồn nhân lực hợp lý có vai trò quan trọng

trong việc tối ưu hóa hiệu suất làm việc, góp phần nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động và uy tín của tạp chí khoa học. Trong bối cảnh chuyển đổi số hiện nay, một số tạp chí khoa học đã chủ động áp dụng công nghệ để hỗ trợ công tác quản lý nguồn nhân lực, nhằm nâng cao hiệu quả vận hành, giảm tải công việc thủ công và tăng tính minh bạch, chuyên nghiệp trong toàn bộ quy trình xuất bản. Việc ứng dụng các nền tảng phần mềm chuyên dụng như Hệ thống Quản lý tạp chí điện tử (OJS - Open Journal Systems) cho phép phân quyền rõ ràng giữa vai trò của tổng biên tập, biên tập viên, thư ký tòa soạn... Thông qua các hệ thống này, việc phân công nhiệm vụ, giám sát tiến độ xử lý bài viết và đánh giá hiệu suất làm việc của tạp chí trở nên minh bạch và dễ kiểm soát hơn. Tạp chí Nghiên cứu kinh tế và kinh doanh châu Á thuộc Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh (UEH) là một ví dụ điển hình trong việc chú trọng áp dụng công nghệ, không chỉ giúp tối ưu hóa nguồn lực mà còn tạo điều kiện thuận lợi để xây dựng cơ sở dữ liệu nhân sự, phục vụ công tác đánh giá, đào tạo và phân bổ công việc hợp lý⁷.

Thứ ba, nâng cao yêu cầu về đạo đức nghề nghiệp.

Các tạp chí khoa học đang ngày càng chú trọng nâng cao yêu cầu về đạo đức nghề nghiệp đối với đội ngũ nhân sự. Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh chỉ rõ: “Nói đến báo chí trước hết phải nói đến những người làm báo chí”⁸ đã cho thấy vai trò quan trọng của người làm báo. Đồng thời, Điều 2 Quyết định số 483/QĐ-HNBNV ngày 16-12-2016 của Hội Nhà báo Việt Nam quy định đạo đức nghề nghiệp của người làm báo Việt Nam nêu rõ: “Nghiêm chỉnh thực hiện Hiến pháp, Luật Báo chí, Luật Bản quyền và các quy định của pháp luật. Thực hiện đúng tôn chỉ, mục đích, nội

quy, quy chế của cơ quan báo chí nơi công tác”⁹. Trên thực tế, bộ quy tắc này đưa ra những chuẩn mực rõ ràng và mang tính ứng dụng cao, nhằm định hướng trách nhiệm đạo đức nghề nghiệp cho nhà báo nói chung và đội ngũ biên tập viên tạp chí khoa học nói riêng.

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và sự gia tăng của các cơ sở dữ liệu học thuật quốc tế, yêu cầu tuân thủ các tiêu chuẩn đạo đức nghiên cứu và xuất bản ngày càng trở thành một tiêu chí cốt lõi đối với các tạp chí khoa học. Hệ thống tạp chí khoa học Việt Nam đang dần tuân thủ các hướng dẫn đạo đức quốc tế của: Ủy ban Đạo đức xuất bản (COPE), Hiến chương Munich về Đạo đức nghề nghiệp của nhà báo (The Munich Charter of Professional Ethics for Journalists)... Trong đó, COPE chỉ rõ, cần cung cấp hướng dẫn chi tiết hơn về tính toàn vẹn học thuật của tạp chí, bao gồm các thông tin cụ thể về việc mô tả hoạt động đánh giá, chính sách đạo đức xuất bản. Đồng thời, đặt ra yêu cầu về đạo đức xuất bản và các nguồn lực thực tế để hỗ trợ các biên tập viên và cơ quan báo chí, nhà xuất bản... Điển hình như, đánh giá bản thảo khách quan, không thiên vị dựa trên giới tính, quốc tịch, quan điểm chính trị, tổ chức hay mối quan hệ cá nhân của tác giả; không được dùng dữ liệu, ý tưởng từ bản thảo chưa công bố để phục vụ nghiên cứu cá nhân¹⁰...

Hiện nay, một số tạp chí khoa học đã chủ động áp dụng quy trình kiểm tra đạo văn bằng phần mềm Turnitin hoặc iThenticate để đảm bảo tính nguyên gốc của bài báo. Đây không chỉ là yêu cầu về chất lượng học thuật, mà còn là biện pháp quan trọng để ngăn ngừa vi phạm bản quyền và gian lận khoa học. Hiện nay, điển hình có 4 lĩnh vực khoa học của Tạp chí Khoa học, Đại học Quốc gia Hà Nội đã được chấp nhận vào Hệ thống trích dẫn Đông Nam Á (ACI) gồm: 1) Toán - Lý; 2) Nghiên cứu

giáo dục; 3) Khoa học tự nhiên và công nghệ; 4) Khoa học y dược¹¹. Tương tự, Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Quy Nhơn đang trong quá trình hoàn thiện hồ sơ để gia nhập DOAJ và COPE, cho thấy nỗ lực của Việt Nam trong việc áp dụng các chuẩn quốc tế về đạo đức xuất bản¹².

Thứ tư, chú trọng đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.

Hiện nay, các tạp chí khoa học đang ngày càng tập trung vào việc tạo điều kiện cho đội ngũ cán bộ, biên tập viên tham gia các khóa đào tạo, tập huấn nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cũng như cập nhật kiến thức về công nghệ xuất bản hiện đại. Nhiều tạp chí đã phối hợp với các trường đại học, viện nghiên cứu, tổ chức quốc tế... để tổ chức các chương trình đào tạo về chuẩn mực xuất bản, quy trình phản biện, hệ thống quản lý bài viết điện tử. Việc này góp phần nâng cao chất lượng xuất bản, đáp ứng yêu cầu hội nhập và tiêu chuẩn quốc tế như Scopus, ACI, DOAJ. Đặc biệt, một số tạp chí còn chủ động mời chuyên gia tổ chức lớp học tại chỗ, giúp tiết kiệm thời gian và tăng khả năng áp dụng vào thực tiễn.

Tháng 7-2024, Bộ Giáo dục và Đào tạo đã phối hợp với Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh tổ chức hội thảo nhằm trao đổi kinh nghiệm, định hướng và hỗ trợ các tạp chí thuộc quản lý của Bộ đạt chuẩn Scopus và ACI. Qua đó cho thấy, tầm quan trọng của việc đầu tư nhân lực chuyên môn và đào tạo công nghệ xuất bản quốc tế¹³. Báo Tây Ninh cũng đã tổ chức lớp tập huấn chuyên sâu về chuyển đổi số báo chí dành cho đội ngũ phóng viên, biên tập viên, kỹ thuật viên và cộng tác viên thường xuyên với các nội dung: Kỹ thuật làm báo đa phương tiện; ứng dụng trí tuệ nhân tạo (AI) trong sáng tạo tác phẩm; thu hút độc giả trên nền tảng số như: YouTube và Fanpage¹⁴.

Thứ năm, mở rộng mạng lưới cộng tác viên.

Theo nghĩa chung nhất, có thể hiểu, cộng tác viên “là những người tham gia viết bài thường xuyên cho báo, giúp báo cung cấp thêm cho bạn đọc nguồn thông tin rộng lớn, phong phú, chuyên sâu, thú vị từ nhiều nơi, nhiều lĩnh vực khác nhau. Họ còn là những người đọc, người góp ý, phê bình để xây dựng, đổi mới tờ báo phục vụ công chúng ngày một tốt hơn”¹⁵. Cộng tác viên có vai trò quan trọng, là kênh kiểm nghiệm hiệu quả quản trị nguồn nhân lực của mỗi tạp chí khoa học, thể hiện ở những nội dung chủ yếu sau: 1) Cung cấp chất liệu nội dung; 2) Tham gia vào việc định hướng khung nội dung; 3) Tham gia vào công tác phản biện, chỉnh sửa và biên tập nội dung; 4) Giảm chi phí, xây dựng và quảng bá tạp chí...

Việc mở rộng mạng lưới cộng tác viên là một chiến lược nhân sự linh hoạt, hiệu quả và bền vững trong quản trị nguồn nhân lực tạp chí. Nó giúp tối ưu hóa nguồn lực, nâng cao chất lượng nội dung và mở rộng tầm ảnh hưởng của tạp chí. Dựa vào nguồn lực cộng tác viên, tạp chí có thể điều phối theo từng chuyên đề, nhóm nội dung mà không phát sinh chi phí cố định dài hạn như tuyển dụng chính thức. Đồng thời, thông qua mạng lưới cộng tác viên, tạp chí có thể mở rộng ảnh hưởng, tiếp cận được thêm độc giả mới ở các địa phương hoặc trong từng lĩnh vực chuyên môn.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, công tác quản trị nguồn nhân lực tại các tạp chí khoa học còn bộc lộ một số hạn chế, bất cập. Nhận thức về tầm quan trọng của công tác này ở một số tạp chí khoa học đôi khi còn hình thức, chưa đầy đủ. Đa số các tạp chí chưa xây dựng được chiến lược phát triển nguồn nhân lực một cách bài bản và dài hạn. Trong bối cảnh chuyển đổi số đang diễn ra mạnh mẽ, số lượng tạp chí khoa học xác định

rõ ràng hệ tiêu chí năng lực số cần có, cũng như lộ trình đào tạo lại, đào tạo nâng cao để thích ứng với thay đổi công nghệ còn hạn chế. Chế độ đãi ngộ cho đội ngũ biên tập viên và cán bộ tạp chí còn nhiều bất cập, ảnh hưởng đến động lực làm việc và khả năng giữ chân nhân tài. Ở một số tạp chí khoa học, đặc biệt là các tạp chí công lập, do đặc thù hưởng chế độ lương theo khung nhà nước, chưa có phụ cấp thỏa đáng cho công việc chuyên môn phức tạp như: Biên tập khoa học, phản biện nội dung, tổ chức hội đồng khoa học, kiểm tra đạo văn... khiến thu nhập của họ khó cạnh tranh với các cơ quan báo chí thương mại hoặc các công ty truyền thông tư nhân. Một số tạp chí khoa học vẫn đang hoạt động theo mô hình nhân sự kiêm nhiệm, thiếu đội ngũ chuyên trách có chuyên môn sâu, làm giảm hiệu suất công việc cũng như chất lượng sản phẩm khoa học, gây khó khăn trong việc hội nhập với các chuẩn mực xuất bản quốc tế. Ngoài ra, việc ứng dụng công nghệ trong quản trị nhân lực và hoạt động tòa soạn còn hạn chế. Trong khi nhiều tạp chí khoa học trên thế giới đã chuyển sang mô hình xuất bản điện tử hoàn toàn, sử dụng hệ thống OJS để quản lý bản thảo, phản biện và xuất bản trực tuyến, thì phần lớn tạp chí khoa học ở Việt Nam vẫn đang xử lý thủ công qua email, excel, hoặc phần mềm nội bộ đơn giản...

2. Một số giải pháp nâng cao hiệu quả quản trị nguồn nhân lực của các tạp chí khoa học ở Việt Nam thời gian tới

Một là, nâng cao nhận thức và đổi mới tư duy về quản trị nguồn nhân lực.

Trước hết, các tạp chí cần xác lập một nhận thức đúng đắn và đầy đủ về vai trò của quản trị nhân lực, coi đây là yếu tố trung tâm quyết định chất lượng và hiệu quả hoạt động của mình. Cần xác định quản trị nguồn nhân lực

không chỉ dừng lại ở các nhiệm vụ hành chính mà là quá trình tổng thể, toàn diện bao gồm các bước như: Hoạch định chiến lược nhân lực, phát triển kỹ năng, đánh giá hiệu quả công việc, tạo động lực và xây dựng văn hóa tổ chức. Đồng thời, các tạp chí khoa học cần “thực hiện đúng tôn chỉ, mục đích; nội quy, quy chế”¹⁶, xây dựng hệ thống đánh giá hiệu suất làm việc minh bạch, khuyến khích tinh thần học hỏi, sáng tạo và phát triển nghề nghiệp của đội ngũ cán bộ, biên tập viên...

Chú trọng nghiên cứu, xây dựng các lớp bồi dưỡng, tập huấn cho đối tượng là cán bộ lãnh đạo các tạp chí, đặc biệt là những người có vai trò hoạch định chiến lược về quản trị hiện đại, xu hướng quốc tế, quản lý đội ngũ trong thời đại số... Mặt khác, cần thay đổi tư duy từ “duy trì bộ máy” sang “tạo dựng năng lực cạnh tranh”, lấy hiệu quả, chất lượng và khả năng thích ứng làm trọng tâm thay vì chỉ đảm bảo vận hành theo khuôn mẫu hành chính truyền thống. Ngoài ra, cần khuyến khích tổ chức các diễn đàn chuyên môn, hội thảo nội bộ giữa các tạp chí khoa học, nơi chia sẻ mô hình tổ chức và quản trị nguồn nhân lực hiệu quả, từ đó lan tỏa các phương pháp quản trị tiên tiến.

Hai là, xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực dài hạn, phù hợp với bối cảnh mới.

Ở các tạp chí khoa học, một trong những giải pháp quan trọng mang tính nền tảng là xây dựng chiến lược phát triển nhân lực dài hạn, phù hợp với bối cảnh mới hiện nay. Trong đó, tập trung vào những nội dung sau: 1) Định hướng phát triển nội dung; 2) Năng lực cốt lõi cần có của đội ngũ nhân sự; 3) Cấu trúc tổ chức phù hợp; 4) Lộ trình nâng cao kỹ năng; 5) Cơ chế hỗ trợ nhân tài.

Chiến lược này cần được thiết kế theo hướng mở - linh hoạt - tích hợp, đảm bảo hài hòa giữa yêu cầu học thuật với yêu cầu công

nghệ và vận hành. Các năng lực cốt lõi cần được phát triển bao gồm: Năng lực biên tập khoa học chuyên sâu, am hiểu quy chuẩn quốc tế (APA, MLA, Chicago, COPE...); kỹ năng ứng dụng công nghệ số trong quy trình xuất bản: Hệ thống OJS, kiểm tra đạo văn, hệ thống phân biện tự động; năng lực truyền thông khoa học, khả năng phân tích dữ liệu, SEO học thuật, tương tác với độc giả chuyên ngành; tư duy đổi mới sáng tạo và học tập suốt đời để thích ứng nhanh với các công nghệ xuất bản mới như: AI, blockchain trong lưu trữ khoa học... Trên cơ sở đó, các tạp chí khoa học cần xác định rõ mục tiêu đào tạo theo từng giai đoạn, thiết lập quy trình đánh giá nhu cầu phát triển của từng vị trí công tác, qua đó lập kế hoạch đào tạo định kỳ, đào tạo lại và đào tạo chuyên sâu phù hợp với thực tiễn.

Ba là, cải thiện chế độ đãi ngộ, tạo động lực thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao.

Để làm tốt công tác này, các tạp chí khoa học cần xây dựng chế độ đãi ngộ theo hướng công bằng, minh bạch, dựa trên năng lực và đóng góp thực tế của từng cá nhân. Ngoài mức lương cơ bản, các tạp chí nên áp dụng các chính sách thưởng, phúc lợi hấp dẫn dựa trên hiệu quả công việc, chất lượng sản phẩm và sự cống hiến lâu dài. Bên cạnh đó, tạo dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp, năng động, thân thiện và hỗ trợ sẽ góp phần giữ chân nhân tài và nhân sự chất lượng cao. Các tạp chí khoa học cần chú trọng xây dựng chương trình đào tạo và tái đào tạo liên tục, nâng cao kỹ năng chuyên môn, kỹ năng công nghệ số và kỹ năng mềm để nguồn nhân lực phát triển toàn diện và thích nghi nhanh với sự thay đổi của môi trường số hóa.

Xây dựng chính sách ghi nhận, khen thưởng kịp thời đối với những thành tích và đóng góp của đội ngũ cán bộ, biên tập viên

tạp chí. Sự kết hợp hài hòa giữa các yếu tố vật chất và tinh thần sẽ giúp các tạp chí khoa học thu hút, phát triển và giữ chân nguồn nhân lực chất lượng cao, góp phần nâng cao uy tín và chất lượng trong bối cảnh chuyển đổi số và cạnh tranh ngày càng gay gắt. Cùng với đó, cần vận dụng tối đa các nguồn lực xã hội hóa, dự án hợp tác quốc tế hoặc nguồn thu từ dịch vụ học thuật (dịch thuật, xuất bản đặc san...) để bổ sung thu nhập cho đội ngũ cán bộ, biên tập viên ở các tạp chí khoa học.

Bốn là, đổi mới mô hình tổ chức, vận hành và phối hợp nội bộ ở mỗi tạp chí khoa học.

Đổi mới mô hình tổ chức, vận hành và phối hợp nội bộ là yếu tố then chốt giúp các tạp chí khoa học nâng cao hiệu quả hoạt động. Trước hết, mỗi tạp chí khoa học cần xây dựng mô hình tổ chức linh hoạt, đề cao sự chuyên môn hóa và phân công rõ ràng giữa các bộ phận. Việc áp dụng “cơ cấu phẳng”, giảm bớt các tầng lớp trung gian sẽ giúp tăng tính chủ động và tốc độ trong xử lý công việc.

Về vận hành, các tạp chí cần tích hợp giữa chiến lược quản trị nguồn nhân lực và chiến lược chuyển đổi số. Bám sát Quyết định số 348/QĐ-TTg ngày 6-4-2023 của Chính phủ phê duyệt Chiến lược chuyển đổi số báo chí đến năm 2025, định hướng đến năm 2030, trong đó, chú trọng mục tiêu đến năm 2030: “100% cơ quan báo chí hoạt động, vận hành mô hình tòa soạn hội tụ và các mô hình phù hợp với sự phát triển của khoa học, công nghệ tiên tiến trên thế giới, sản xuất nội dung theo các xu hướng báo chí số”¹⁷. Các tạp chí khoa học cần đẩy mạnh áp dụng công nghệ số để tự động hóa các quy trình từ nhận bài, đánh giá, chỉnh sửa đến xuất bản, giúp tiết kiệm thời gian và giảm thiểu sai sót. Hệ thống quản lý nội dung trực tuyến và công cụ cộng tác từ xa cũng nên được triển khai nhằm tối ưu hóa

quá trình làm việc nhóm, đặc biệt trong bối cảnh làm việc linh hoạt và kết nối toàn cầu.

Đồng thời, việc phối hợp nội bộ giữa các phòng, ban cần được củng cố qua các kênh giao tiếp hiệu quả, minh bạch và thường xuyên, thúc đẩy sự trao đổi thông tin, chia sẻ kinh nghiệm và phối hợp nhịp nhàng trong xử lý công việc. Định kỳ tổ chức sơ kết, tổng kết giúp tạp chí có cơ sở đánh giá hiệu quả công tác quản trị nguồn nhân lực; qua đó, đúc rút những bài học kinh nghiệm cần khắc phục và tạo điều kiện phát huy những điểm mạnh đạt được, hướng tới thúc đẩy sự phát triển bền vững của tạp chí.

Năm là, tăng cường hợp tác học thuật trong và ngoài nước.

Thực tế cho thấy, tăng cường hợp tác học thuật trong và ngoài nước góp phần nâng cao hiệu quả quản trị nguồn nhân lực tại các tạp chí khoa học. Thông qua hợp tác với các trường đại học, viện nghiên cứu, tổ chức khoa học trong và ngoài nước, các tạp chí có thể tiếp cận và thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao, bao gồm: Các nhà khoa học, biên tập viên, chuyên gia phản biện có trình độ chuyên môn sâu, giàu kinh nghiệm và uy tín học thuật. Việc mời họ tham gia vào hội đồng biên tập, hội đồng phản biện hoặc với vai trò cố vấn học thuật sẽ góp phần nâng cao chất lượng nội dung, quy trình phản biện và uy tín của tạp chí.

Việc đẩy mạnh hợp tác quốc tế sẽ tạo cơ sở để đội ngũ nhân sự từ các tạp chí trong nước có cơ hội học hỏi, trao đổi kinh nghiệm về cách thức vận hành tạp chí, tiêu chuẩn xuất bản quốc tế, cũng như các mô hình quản trị nhân lực hiện đại. Những chương trình như: Hội thảo khoa học, tập huấn chuyên môn, trao đổi học thuật... sẽ là nền tảng quan trọng để nâng cao năng lực, kỹ năng quản lý và chuyên môn cho đội ngũ biên tập. Đồng

thời, các tạp chí khoa học cần tổ chức các số chuyên đề mang tính thời sự quốc tế, đón đầu các xu hướng nghiên cứu liên ngành, liên khu vực. Đây là cơ sở để tạp chí từng bước đạt được các tiêu chí xét duyệt vào các cơ sở dữ liệu học thuật quốc tế như: Scopus, Web of Science, ACI... Đồng thời, chú trọng về quy trình xét duyệt các tiêu chí đánh giá tạp chí khoa học để đưa vào danh mục tạp chí thuộc hệ thống Scopus; trong đó điển hình là các

tiêu chí: 1) Có quy trình phản biện rõ ràng và minh bạch; 2) Có mã số ISSN; 3) Có tiêu đề và bản tóm tắt bằng tiếng Anh; 4) Xuất bản định kỳ; 5) Công khai cam kết các quy ước về đạo đức xuất bản... Mặt khác, cần đảm bảo một số yêu cầu về nội dung như: 1) Hàm lượng học thuật và sự đóng góp cho lĩnh vực khoa học; 2) Tóm tắt rõ ràng; 3) Chất lượng và sự phù hợp của mỗi bài báo xuất bản với lĩnh vực xuất bản công bố¹⁸... ■

¹ Xem: Dương Xuân Sơn, *Các loại hình báo chí và truyền thông*, Nxb. Thông tin và Truyền thông, Hà Nội, 2014, tr.79.

² Xem: Gary Dessler, *Human Resource Management*, Pearson Education, London, 2020, p.39.

³ Xem: Lê Hạnh, Phạm Thịnh, *Toàn cảnh Tạp chí khoa học Việt Nam và các ấn phẩm báo chí, xuất bản của Bộ Khoa học và Công nghệ*, <https://vjst.vn>, ngày 17-5-2025.

⁴ Xem: *Lần đầu xếp hạng chỉ số ảnh hưởng của các tạp chí khoa học Việt Nam*, <https://tuoitre.vn>, ngày 18-5-2021.

⁵ Thủ tướng Chính phủ, *Quyết định số 362/QĐ/TTg ngày 3-4-2019 phê duyệt Quy hoạch phát triển và quản lý báo chí toàn quốc đến năm 2025*.

⁶ Quốc hội, *Luật Báo chí*, luật số 103/2016/QH13, ngày 5-4-2016, khoản 5, Điều 24.

⁷ Xem: *Hướng đến Đại học thông minh thông qua chuyển đổi số toàn diện: Trường hợp Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh*, <https://ktx.ueh.edu.vn>, ngày 17-1-2021.

⁸ Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, t.12, Nxb. Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội, 2011, tr.164.

^{9,16} Hội Nhà báo Việt Nam, *Quyết định số 483/QĐ-HNBVN ngày 16-12-2016 quy định đạo đức nghề nghiệp của người làm báo Việt Nam*.

¹⁰ Xem: *Committee On Publication Ethics (COPE) 101 For Editors*, https://www.wiley.com/en-us/network/publishing/research-publishing/editors/committee-on-publication-ethics-cope-101?utm_

¹¹ Xem: *4 lĩnh vực của tạp chí khoa học Đại học quốc gia Hà Nội vào hệ thống trích dẫn Đông Nam Á (ACI)*, <https://giaoduc.net.vn>, ngày 16-7-2024.

¹² Xem: *Khoa học công nghệ - Hợp tác quốc tế: QNU đạt nhiều thành tích nổi bật trong năm học 2024-2025*, <https://www.qnu.edu.vn>, ngày 16-5-2025.

¹³ Xem: *Ministry of Education and Training Organizing the Seminar on “Building Experience in Journals Meeting Scopus/ACI Standards” at UEH*, <https://ueh.edu.vn>, July 16, 2024.

¹⁴ Xem: *Báo Tây Ninh: Tổ chức tập huấn chuyển đổi số báo chí*, <https://baotayninh.vn>, ngày 16-11-2024.

¹⁵ Lê Thị Nhã, *Lao động Nhà báo - Lý thuyết và kỹ năng cơ bản*, Nxb. Chính trị - Hành chính, Hà Nội, 2010, tr.58.

¹⁷ Thủ tướng Chính phủ, *Quyết định số 348/QĐ-TTg ngày 6-4-2023 phê duyệt Chiến lược chuyển đổi số báo chí đến năm 2025, định hướng đến năm 2030*.

¹⁸ Xem: Lê Quốc Hội, *Quy trình, tiêu chí đánh giá tạp chí khoa học của một số cơ sở dữ liệu quốc tế và đề xuất cho Việt Nam*, Tạp chí Khoa học và Công nghệ Việt Nam, số 11-2023, tr.22-25.