

NHỮNG THAY ĐỔI TRONG NGÀNH DỊCH THUẬT Ở THỜI ĐẠI SỐ: TIẾNG NÓI CỦA NHÀ TUYỂN DỤNG

Phạm Hoài Anh, Trần Thị Thu Thủy

Viện Ngoại ngữ - Đại học Bách khoa Hà Nội

Tóm tắt: Mục đích của nghiên cứu là tìm hiểu nhu cầu và mong đợi của nhà tuyển dụng đối với dịch giả chuyên nghiệp trong kỷ nguyên kỹ thuật số. Một khảo sát thông qua bảng hỏi đối với 52 đại diện doanh nghiệp có sử dụng dịch giả đã được tiến hành để thu thập dữ liệu định lượng. Ba cuộc phỏng vấn bán cấu trúc đối với các nhà tuyển dụng được thực hiện để thu thập dữ liệu định tính. Kết quả cho thấy các doanh nghiệp đều thể hiện nhu cầu tuyển dụng biên dịch viên trong hiện tại và tương lai, đồng thời khẳng định máy móc và công nghệ không thể thay thế được người dịch. Thêm vào đó, hầu hết các nhà tuyển dụng mong muốn các biên dịch viên chuyên nghiệp không chỉ giỏi về kiến thức và kỹ năng chuyên môn mà còn được trang bị các kỹ năng mềm, đặc biệt là kỹ năng sử dụng công nghệ. Từ đó, các khuyến nghị cho lĩnh vực đào tạo biên dịch đã được đưa ra, giúp chương trình đào tạo biên dịch cập nhật và phù hợp với bối cảnh phát triển công nghệ hiện tại.

Từ khóa: nhu cầu và kỳ vọng, nhà tuyển dụng, dịch giả/ biên dịch viên, thời đại số.

Nhận bài ngày 7.2.2023 ; gửi phản biện, chỉnh sửa và duyệt đăng ngày 21.3.2023

Liên hệ tác giả: Phạm Hoài Anh; Email: phuongics801@gmail.com

1. MỞ ĐẦU

Trong bối cảnh toàn cầu hóa, tiếng Anh đã và đang trở thành ngôn ngữ thiết yếu được sử dụng trong nhiều ngành nghề trên thế giới, dẫn tới nhu cầu ngày càng cao về kỹ năng dịch thuật (hay biên dịch) chuyên nghiệp ở các quốc gia không nói tiếng Anh. Tại Việt Nam, việc đổi mới chương trình và phương pháp giảng dạy dịch thuật cho sinh viên chuyên ngành tiếng Anh ở các trường đại học đang là vấn đề được quan tâm hiện nay. Đã có một số nghiên cứu được thực hiện để điều tra nhu cầu của người học và giáo viên trong việc phát triển chương trình đào tạo biên dịch. Tuy nhiên, chưa có công trình nào được thực hiện để phân tích nhu cầu và mong đợi của nhà tuyển dụng đối với các dịch giả chuyên nghiệp trong bối cảnh công nghệ hiện nay, khi đã có những quan ngại về vai trò của người dịch và liệu họ có bị máy dịch thay thế hay không. Theo Fagrell và cộng sự (2020), việc nhà tuyển dụng tham gia vào quá trình phát triển chương trình giảng dạy là một trong những cách nhanh nhất và hiệu quả nhất giúp chương trình đào tạo của nhà trường phù hợp với yêu cầu của thị trường lao động.

Do đó, chúng tôi đã thực hiện một nghiên cứu về nhu cầu và mong đợi của nhà tuyển dụng đối với các dịch giả chuyên nghiệp trong thời kỳ kỹ thuật số, thời kỳ mà chúng ta đã

và đang chứng kiến nhiều thay đổi lớn trong lĩnh vực dịch thuật. Mục tiêu chính của nghiên cứu là điều tra nhu cầu và mong đợi của nhà tuyển dụng đối với các dịch giả chuyên nghiệp trong bối cảnh hiện tại, khi có sự nở rộ của các công cụ hay công nghệ dịch thuật. Từ đó, nghiên cứu đưa ra các khuyến nghị nhằm đổi mới chương trình giảng dạy dịch thuật tại các cơ sở đào tạo. Mục tiêu của nghiên cứu có thể đạt được bằng cách trả lời câu hỏi nghiên cứu sau: Nhu cầu và mong đợi của nhà tuyển dụng đối với các dịch giả chuyên nghiệp trong thời đại kỹ thuật số là gì?

2. NỘI DUNG

2.1. Cơ sở lý luận

2.1.1. Phân tích nhu cầu của nhà tuyển dụng

Phân tích nhu cầu là một bước rất quan trọng trong quá trình phát triển chương trình đào tạo. Theo Fragwell và cộng sự (2020), nhà tuyển dụng hay người sử dụng lao động được coi là một trong những bên tham gia quan trọng nhất trong việc phát triển chương trình. Với vai trò này, nhà tuyển dụng rất đa dạng, họ có thể là các doanh nghiệp đơn lẻ, nhóm chuyên môn, tổ chức nghề nghiệp, tổ chức công, ... những người được cho là quan tâm hàng đầu đến chất lượng đầu ra của giáo dục đại học (Marshall, 2018). Khi việc tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp trở nên rất quan trọng đối với tăng trưởng kinh tế và ổn định xã hội, nhà tuyển dụng đã trở thành một phần thiết yếu của hệ thống giáo dục đại học, đưa ra phản hồi có giá trị và phù hợp nhất về nhu cầu của thị trường lao động (Marshall, 2018). Theo Matkovic và cộng sự (2014), nhà tuyển dụng đưa ra phản hồi, phê bình, khuyến nghị và lời khuyên góp phần đáng kể vào việc đổi mới nội dung chương trình và phương pháp giảng dạy để đáp ứng được nhu cầu lớn hơn của cộng đồng và xã hội.

Như vậy, người sử dụng lao động có những đóng góp đáng kể cho quá trình đổi mới chương trình giảng dạy. Việc xác định, phân tích và đánh giá nhu cầu và mong đợi của họ là rất cần thiết đối với các nhà giáo dục để có được một chương trình đào tạo thành công. Đào tạo biên phiên dịch cũng không phải là một ngoại lệ. Vấn đề đào tạo dịch thuật trong bối cảnh hiện nay sẽ được trình bày trong phần tiếp theo của bài viết.

2.1.2. Thách thức đối với lĩnh vực đào tạo dịch thuật trong thời đại số

Tự động hóa hiện đang phát triển với tốc độ rất nhanh. Theo Céspedes (2019), chúng ta đã và đang chứng kiến những thay đổi đáng kể trong môi trường làm việc của các dịch giả. Với nhu cầu dịch thuật ngày càng tăng, nhiều loại công nghệ kỹ thuật số hỗ trợ người dịch đã ra đời, chẳng hạn như công cụ dịch với sự hỗ trợ của máy tính CAT (*computer-assisted translation*), dịch máy (*machine translation*), cơ sở dữ liệu thuật ngữ, bộ nhớ dịch thuật, v.v. (Frey & Osborne, 2013).

Không thể phủ nhận rằng tự động hóa mang lại nhiều lợi ích cho dịch giả, như cung cấp nhanh chóng các bản dịch thô của văn bản, giúp dịch giả nâng cao chất lượng bản dịch và tiết kiệm nhiều thời gian hơn so với việc không sử dụng bất kỳ công cụ hỗ trợ nào. Tuy nhiên, điều này đặt ra một vấn đề mới: Trong trường hợp các công cụ CAT hay dịch máy đã có thể thực hiện một phần, thậm chí phần lớn công việc dịch thuật, thì những cơ sở đào tạo biên dịch có thể làm gì để giúp người học phát huy vai trò của mình trong ngành dịch thuật? Câu hỏi này cũng chính là thách thức đối với các cơ sở đào tạo trong việc đổi mới chương

trình giảng dạy để bắt kịp với sự phát triển của công nghệ.

Theo Céspedes, “chương trình đào tạo biên dịch đang ở giữa ngã ba đường” (2019, tr. 108). Một mặt, chương trình vẫn phải duy trì các phương pháp dạy dịch truyền thống. Mặt khác, giáo viên cũng đang cố gắng áp dụng tự động hóa, trí tuệ nhân tạo, nhằm đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động trong thời đại công nghệ. Trong hoàn cảnh thay đổi này, nhà trường cần điều chỉnh và đổi mới chương trình giảng dạy để theo kịp sự phát triển của công nghệ và đào tạo các dịch giả chuyên nghiệp được trang bị kiến thức và kỹ năng cập nhật. Do đó, những khó khăn đối với các cơ sở đào tạo dịch thuật hiện nay rất đa dạng. Chẳng hạn, Céspedes (2019) chỉ ra rằng việc thiết kế các hoạt động sử dụng công nghệ kỹ thuật số trong giờ học dịch thuật là rất cần thiết trong môi trường đào tạo luôn biến động hiện nay. Hơn nữa, các cơ sở đào tạo cần có trách nhiệm trang bị cho người học kiến thức học thuật bao gồm ngôn ngữ, dịch thuật chuyên nghiệp cập nhật và các kỹ năng giao thoa văn hóa (Céspedes, 2019). Kokturk và Odactoglu (2015) cũng đồng tình rằng việc đào tạo biên dịch dường như phải sửa đổi các quy trình và lý thuyết dịch thuật lâu đời với mục đích tiếp cận các công nghệ dịch thuật, trong đó sinh viên biên dịch được giới thiệu và áp dụng các công cụ thực hành cũng như nâng cao kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp để bắt kịp xu hướng toàn cầu hóa và số hóa. Thực trạng đào tạo biên phiên dịch nói chung, và biên dịch viên nói riêng trên thế giới cho thấy các loại hình chương trình và khóa đào tạo rất đa dạng, phản ánh những cách nhìn khác nhau về năng lực cần được đào tạo cho các dịch giả.

Giống như trên thế giới, ngành dịch thuật ở Việt nam cũng trải qua những biến động lớn trong vòng hai thập kỷ gần đây, điều này đã và đang tác động đến công tác đào tạo biên phiên dịch ở các trường đại học và các cơ sở đào tạo khác. Tuy nhiên, theo Lê (2017), hiện trạng đào tạo trong nước cho thấy việc đào tạo biên phiên dịch cũng tương tự các nước châu Á khác, đào tạo biên phiên dịch chuyên nghiệp vẫn chưa phải là trọng tâm và ưu tiên của hệ thống đào tạo đại học và dạy nghề. Ngoài ra, “nội dung và hình thức chương trình nghèo nàn, còn khá xa so với hiện trạng đào tạo ở các nước phát triển trên thế giới và yêu cầu của xã hội và thị trường trong nước” (Lê, 2017, tr. 107-108).

Như vậy, những thay đổi hiện nay trong lĩnh vực dịch thuật yêu cầu nhà trường phải đổi mới chương trình giảng dạy hiện tại giúp người học có thể thích ứng với những thay đổi trong thời đại số, cũng như những yêu cầu từ thị trường lao động.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

2.2.1. Đối tượng nghiên cứu và phương pháp lấy mẫu

Đối tượng của nghiên cứu là đại diện các công ty có sử dụng dịch giả chuyên nghiệp. Những nhà tuyển dụng này có thể ở nhiều vị trí khác nhau như giám đốc, trưởng bộ phận, trưởng phòng nhân sự,... Thư mời và tin nhắn đã được gửi đến 68 nhà tuyển dụng ở các tỉnh thành khác nhau, trong các lĩnh vực khác nhau như biên phiên dịch, bản địa hóa, du lịch, khoa học và công nghệ, kinh doanh, giáo dục, truyền thông, luật và y tế.

Phương pháp lấy mẫu nhiều giai đoạn đã được áp dụng. Trước hết, chúng tôi đã tận dụng các mối quan hệ bạn bè, đồng nghiệp để tiếp cận các nhà tuyển dụng trong lĩnh vực dịch thuật. Đồng thời, chúng tôi truy cập các trang web và nhóm trên mạng xã hội có đăng tuyển biên dịch viên để thu thập thông tin liên hệ của các nhà tuyển dụng và gửi họ lời mời

tham gia nghiên cứu. Những người quan tâm đến nghiên cứu sẽ tham gia một cách ngẫu nhiên và tự nguyện.

2.2.2. Thiết kế nghiên cứu

Trên cơ sở lý thuyết về nghiên cứu, chúng tôi thấy rằng cách tiếp cận hỗn hợp (kết hợp định lượng và định tính) là phù hợp nhất cho nghiên cứu này. Flick (2011) định nghĩa nghiên cứu theo phương pháp hỗn hợp là một chiến lược có hệ thống kết hợp nghiên cứu hai giai đoạn, trong đó phương pháp định lượng thường được thực hiện trước, sau đó là phương pháp định tính hoặc ngược lại. Cách tiếp cận này đòi hỏi nhiều công đoạn thực hiện và mang lại nhiều lợi thế cho nghiên cứu, giúp khắc phục những nhược điểm của nghiên cứu chỉ dùng một phương pháp (định lượng hoặc định tính).

Nghiên cứu được thực hiện trên phạm vi toàn quốc nhưng với số lượng giới hạn các nhà tuyển dụng trong lĩnh vực biên dịch. Do đó, việc kết hợp phương pháp tiếp cận định lượng và định tính là cần thiết, cho phép các nhà nghiên cứu thu thập được dữ liệu phong phú, đồng thời phân tích quan điểm và kinh nghiệm của người tham gia ở nhiều góc độ. Trong nghiên cứu này, các công cụ để thu thập cả dữ liệu định lượng và dữ liệu định tính là bảng câu hỏi khảo sát và phỏng vấn bán cấu trúc.

2.3. Thu thập và phân tích dữ liệu

2.3.1. Bảng câu hỏi khảo sát

Theo Sampieri và cộng sự (2008, được trích trong Pozzo, 2019), bảng câu hỏi là một trong những công cụ phổ biến nhất được sử dụng để thu thập dữ liệu. Cụ thể, trong nghiên cứu này, bảng câu hỏi được thiết kế dựa trên Google Form trực tuyến mang lại nhiều lợi ích so với khảo sát trên giấy.

Bảng câu hỏi với tổng cộng 11 câu hỏi được chia thành ba phần chính: Thông tin cơ bản của người tham gia, nhu cầu và mong đợi của nhà tuyển dụng, và khuyến nghị của họ đối với đào tạo dịch thuật. Nội dung câu hỏi và câu trả lời được thiết kế trên cơ sở lý thuyết về điều tra nhu cầu và đào tạo dịch thuật.

Phần lớn các câu hỏi trong bảng câu hỏi khảo sát đều ở dạng có 5 mức độ trả lời (chẳng hạn *không cần thiết, ít cần thiết, khá cần thiết, cần thiết và rất cần thiết*), với mục đích làm rõ quan điểm của người trả lời. Theo Nemoto và Beglar (2014), bảng câu hỏi sử dụng thang đo Likert, giúp thu thập dữ liệu tương đối nhanh từ nhiều người trả lời, thể hiện sắc thái của người trả lời và tăng tính hợp lệ của việc diễn giải dữ liệu. Vì vậy, việc sử dụng các câu hỏi theo thang đo Likert năm mức đã được áp dụng cho nghiên cứu này giúp thu thập dữ liệu phong phú, đáng tin cậy và phù hợp.

2.3.2. Phỏng vấn bán cấu trúc

Sử dụng phỏng vấn bán cấu trúc là cách hiệu quả để thu thập dữ liệu định tính, giúp loại bỏ những hạn chế khi khảo sát bằng bảng hỏi. McIntosh và Morse (2015) cho rằng phỏng vấn bán cấu trúc được thiết kế để xác định ý kiến chủ quan của những người tham gia liên quan đến một trường hợp cụ thể mà họ đã trải qua. Phỏng vấn bán cấu trúc được thực hiện qua hình thức đối thoại trực tiếp với một người tham gia, vì vậy người được phỏng vấn được phép tự do bày tỏ ý tưởng, suy nghĩ và cảm xúc của mình mà không bị can thiệp và áp lực

(McIntosh & Morse, 2015).

Trong nghiên cứu này, phỏng vấn bán cấu trúc được thực hiện thông qua Zoom, đây là phương pháp phổ biến và dễ dàng cho cả nhà nghiên cứu và người tham gia, đặc biệt khi hai bên xa nhau về địa lý. Toàn bộ cuộc hội thoại được ghi âm để phục vụ cho quá trình xử lý và phân tích dữ liệu. Tên các nhà tuyển dụng không được nêu trong nghiên cứu, thay vào đó, các tác giả sẽ gọi họ là “nhà tuyển dụng 1,2,3”.

2.4. Kết quả nghiên cứu

Phần này trình bày những phát hiện chính của nghiên cứu về nhu cầu và mong đợi của nhà tuyển dụng đối với các dịch giả chuyên nghiệp, qua việc phân tích dữ liệu từ bảng câu hỏi và phỏng vấn bán cấu trúc.

2.4.1. Nhu cầu tuyển dụng dịch giả và vai trò không thể thay thế của dịch giả

Thư mời kèm theo biểu mẫu khảo sát đã được gửi tới tổng số 68 nhà tuyển dụng. Tuy nhiên, chỉ có 52 người trong số họ thực hiện khảo sát và trả lời bảng câu hỏi. Phần lớn những người tham gia, chiếm 42%, đại diện cho các công ty dịch thuật. Lĩnh vực thứ hai là khoa học công nghệ với 15% ý kiến phản hồi. Có 13% và 10% số người được hỏi làm việc trong lĩnh vực du lịch và kinh doanh tương ứng. Những người tham gia còn lại thuộc các lĩnh vực: giáo dục (6%), truyền thông (6%), luật (4%) và y tế (4%).

Bên cạnh đó, **100% những người tham gia** đều trả lời rằng công ty của họ có nhu cầu sử dụng biên dịch viên trong 5-10 năm tới, điều này làm tăng tính chính xác và độ tin cậy của kết quả nghiên cứu. Điều đó cũng có nghĩa là một biên dịch viên có thể làm việc ở nhiều môi trường làm việc khác nhau chứ không chỉ ở các công ty dịch thuật.

Vai trò của phiên dịch viên trong 5-10 năm tới cũng được khẳng định trong các cuộc phỏng vấn với nhà tuyển dụng. Mở đầu phỏng vấn, tất cả các nhà tuyển dụng được yêu cầu so sánh giữa vai trò của dịch giả trong hiện tại, tương lai và trong quá khứ. Họ đều có chung nhận định rằng biên dịch viên đóng vai trò vô cùng quan trọng ngay cả khi công nghệ dịch rất phát triển nên việc tuyển dụng biên dịch viên diễn ra liên tục hàng năm. Bên cạnh đó, cả ba đại diện doanh nghiệp được phỏng vấn đều đồng tình rằng công việc của biên dịch viên hiện nay và trong 5-10 năm tới trở nên thuận tiện hơn trước đây nhờ sự hỗ trợ của các phần mềm, công cụ CAT, các nguồn tài nguyên trực tuyến dồi dào, v.v. Nhà tuyển dụng 2 cho biết: “Trước đây, dịch giả chưa có nhiều công cụ hỗ trợ như từ điển điện tử chuyên ngành, dịch máy hay các công cụ hỗ trợ khác nên công việc dịch thuật còn gặp nhiều khó khăn. Dịch giả lúc bấy giờ phải sử dụng từ điển giấy... Ngày nay, công nghệ ngày càng phát triển, công việc của người dịch thuật cũng trở nên thuận lợi hơn nhờ sự hỗ trợ của từ điển trực tuyến, cơ sở dữ liệu phong phú và các công cụ hỗ trợ dịch thuật khác.” (Nhà tuyển dụng 2)

Ngoài ra, khi được hỏi liệu vai trò của người phiên dịch sẽ bị thay thế bởi máy móc và công nghệ trong tương lai, ba nhà tuyển dụng khẳng định: “Vai trò của biên dịch viên chắc chắn không thể thay thế” (Nhà tuyển dụng 2) bởi vì “máy dịch hay các công cụ hỗ trợ khác chỉ cho ra những bản dịch thô, không chuyển tải được chính xác thông điệp của văn bản gốc” (Nhà tuyển dụng 1) và “máy hay công cụ vẫn không thể dịch văn bản một cách chính xác như người dịch” (Nhà tuyển dụng 3).

Như vậy có thể kết luận rằng vẫn có nhu cầu mạnh mẽ đối với dịch giả hay biên dịch

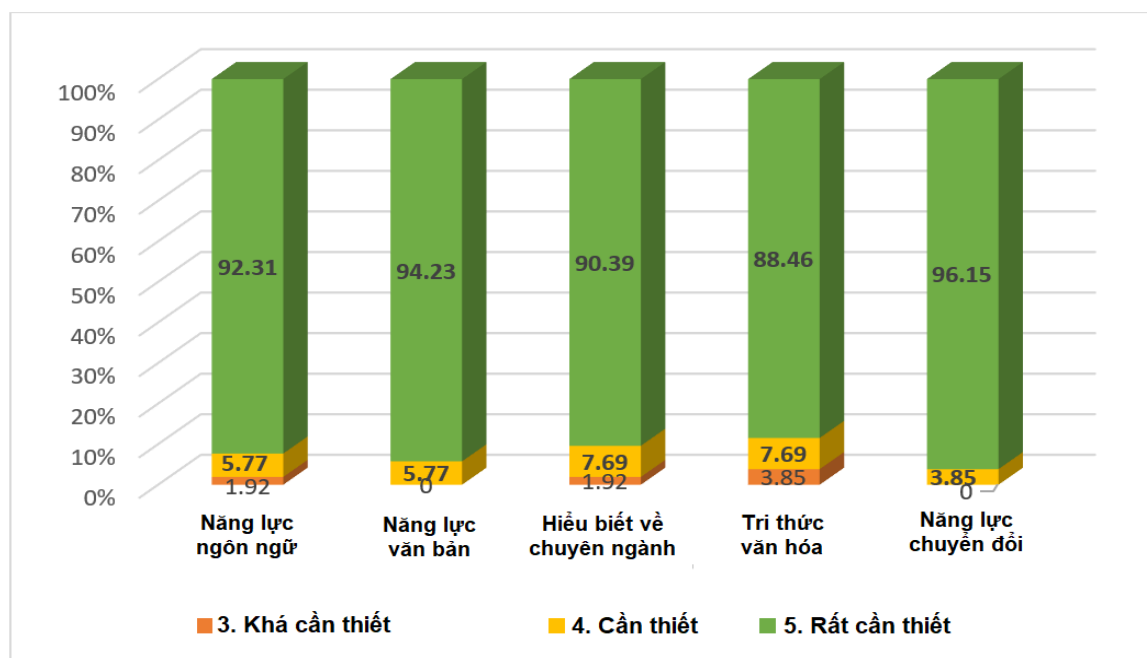
viên trong tương lai và họ sẽ không bị thay thế bởi dịch máy, cho dù có sự phát triển mạnh mẽ của trí tuệ nhân tạo, tự động hóa và các công cụ dịch thuật.

2.4.2. Nhà tuyển dụng mong đợi gì từ các dịch giả chuyên nghiệp?

Để đánh giá nhu cầu và mong đợi của nhà tuyển dụng về *năng lực* mà họ mong đợi ở một dịch giả chuyên nghiệp, những người tham gia được yêu cầu đánh giá mức độ cần thiết của các mục đã cho bằng cách chọn từ 1 đến 5, tương ứng với các mức độ: 1 = *không cần thiết*, 2 = *ít cần thiết*, 3 = *khá cần thiết*, 4 = *cần thiết* và 5 = *rất cần thiết*.

Năng lực chuyên môn

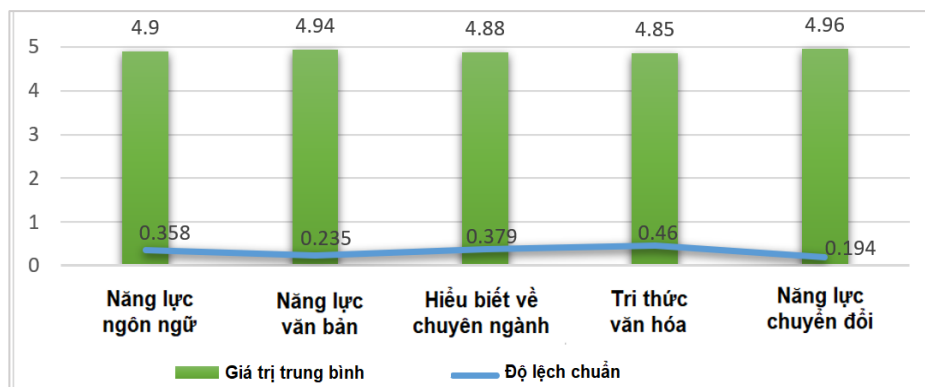
Biểu đồ 1 cho thấy nhu cầu của nhà tuyển dụng về kiến thức chuyên môn và kỹ năng mà một biên dịch viên cần phải có.



Biểu đồ 1. Quan điểm của nhà tuyển dụng về năng lực chuyên môn cần có của dịch giả

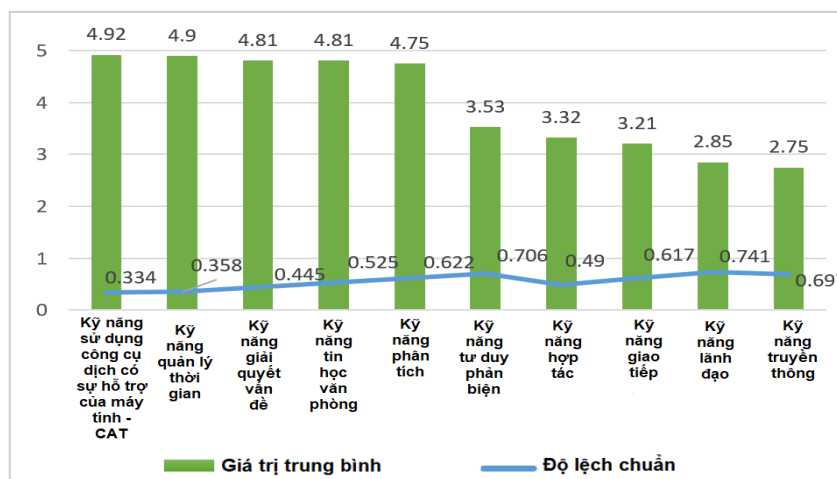
Trục hoành của biểu đồ bao gồm 5 năng lực dịch thuật, theo đề xuất của các nhà nghiên cứu: *Năng lực về ngôn ngữ*, *năng lực về văn bản*, *hiểu biết về chuyên ngành*, *tri thức văn hóa* và *năng lực chuyển đổi (từ ngôn ngữ gốc sang ngôn ngữ đích)*. Trục tung thể hiện tỷ lệ % nhà tuyển dụng đánh giá ở mức độ cần thiết của từng năng lực.

Biểu đồ 1 chỉ ra rằng tỷ lệ chọn mức 5 (*rất cần thiết*) chiếm tỷ lệ rất cao trong cả 5 năng lực dịch thuật. Đặc biệt, trên 90% ý kiến cho rằng *năng lực ngôn ngữ*, *năng lực văn bản*, *hiểu biết về chuyên ngành*, *năng lực chuyển đổi* là “*rất cần thiết*” đối với một biên dịch viên chuyên nghiệp. Tỷ lệ này đối với *hiểu biết hay tri thức văn hóa* thấp hơn một chút nhưng cũng ở mức cao 88,46%.



Biểu đồ 2: Giá trị trung bình và độ lệch chuẩn trong câu trả lời của nhà tuyển dụng

Để đưa ra kết luận chính xác hơn về nhu cầu kiến thức và kỹ năng chuyên môn của họ, các giá trị trung bình và độ lệch chuẩn trong phản hồi của nhà tuyển dụng được tính toán và phân tích. Mỗi câu trả lời được tính tương ứng với một mức điểm như sau: *Không cần thiết* = 1 điểm, *ít cần thiết* = 2 điểm, *khá cần thiết* = 3 điểm, *cần thiết* = 4 điểm và *rất cần thiết* = 5 điểm. Kết quả được thể hiện trong Biểu đồ 2 dưới đây.



Biểu đồ 3: Quan điểm của nhà tuyển dụng về kỹ năng mềm cần có của dịch giả

Có thể thấy rõ rằng giá trị trung bình cao nhất đạt 4,96 thuộc về *năng lực chuyển đổi*, nghĩa là nhà tuyển dụng hoàn toàn mong đợi một dịch giả giỏi có khả năng chuyển tải thông điệp của văn bản nguồn đến người dịch. Giá trị trung bình cao thứ hai là 4,94 đối với *năng lực văn bản*. Tỷ lệ này cho thấy các nhà tuyển dụng đồng ý rằng người dịch cần có kiến thức về các loại văn bản, văn phong, thể loại và quy ước để họ có thể dịch văn bản mà không làm thay đổi bất kỳ đặc trưng nào của văn bản. Thứ ba là *năng lực ngôn ngữ* với giá trị trung bình là 4,9, chứng tỏ rằng các nhà tuyển dụng hy vọng người dịch phải thông thạo mọi khía cạnh của cả ngôn ngữ nguồn và ngôn ngữ đích. Giá trị trung bình của hai năng lực còn lại là *hiểu biết về chuyên ngành* hay lĩnh vực của văn bản gốc và *tri thức văn hóa* cũng ở mức khá cao lần lượt là 4,88 và 4,85.

Có thể kết luận rằng kỳ vọng của nhà tuyển dụng đối với một dịch giả có trình độ hiểu biết về *các chủ đề dịch thuật hay các chuyên ngành trong các văn bản dịch và các yếu tố*

văn hóa của cả ngôn ngữ nguồn và ngôn ngữ đích là khá lớn. Điều đáng chú ý là các giá trị độ lệch chuẩn rất thấp, chỉ dao động từ 0,194 đến 0,46. Những con số này cho thấy mức độ tương đồng cao trong câu trả lời của người tham gia, điều này góp phần làm tăng tính hợp lệ và độ tin cậy của nghiên cứu.

Ngoài năng lực chuyên môn, các nhà tuyển dụng cũng thể hiện mong đợi về kỹ năng mềm biên dịch viên cần có trong bối cảnh hiện nay. Biểu đồ 3 mô tả giá trị trung bình và độ lệch chuẩn trong câu trả lời của những người tham gia về với kỳ vọng của họ đối với các kỹ năng mềm mà người dịch cần phải có.

Có thể thấy trong Biểu đồ 3, các kỹ năng mềm có giá trị trung bình cao nhất là *kỹ năng sử dụng công cụ dịch thuật có sự hỗ trợ của máy tính (CAT - computer-assisted translation)*, *kỹ năng quản lý thời gian*, *kỹ năng giải quyết vấn đề*, *kỹ năng sử dụng tin học văn phòng* và *kỹ năng phân tích*. Trong đó, *kỹ năng sử dụng công cụ CAT* và *kỹ năng quản lý thời gian* là những kỹ năng mềm có phương tiện cao nhất, lần lượt là 4,92 và 4,9. Tiếp theo là *kỹ năng giải quyết vấn đề* và *kỹ năng tin học văn phòng* với cùng tỷ lệ phản hồi là 4,81. Giá trị trung bình thấp hơn một chút là 4,75 thuộc về *kỹ năng phân tích*. Nói chung, các giá trị này rất cao và có sự khác biệt không đáng kể giữa các câu trả lời. Do đó, có thể kết luận rằng các nhà tuyển dụng nhận thấy nhóm năm kỹ năng mềm này rất cần thiết cho các dịch giả để thích ứng với bối cảnh thay đổi hiện tại.

Nhóm kỹ năng mềm thứ hai bao gồm *kỹ năng tư duy phản biện*, *kỹ năng hợp tác* và *kỹ năng giao tiếp* với giá trị trung bình nằm trong khoảng từ 3,21 đến 3,53. Điều đó có nghĩa là quan điểm của nhà tuyển dụng về sự cần thiết của ba kỹ năng này đối với người dịch mở mức không quá cần thiết. Các kỹ năng mềm còn lại là *kỹ năng lãnh đạo* và *kỹ năng truyền thông* có điểm lần lượt là 2,85 và 2,75. Điều đó chứng tỏ rằng *kỹ năng lãnh đạo* và *kỹ năng truyền thông* không quá cần thiết đối với người dịch, nghĩa là người dịch có thể hoàn thành tốt công việc của mình mà không cần phải có các kỹ năng này. Hơn nữa, các giá trị độ lệch chuẩn rất thấp, nằm trong khoảng từ 0,334 đến 0,741, có nghĩa là có sự khác biệt không đáng kể trong phản hồi của người sử dụng lao động giúp nâng cao tính hợp lệ và độ tin cậy của kết quả.

Trong các cuộc phỏng vấn bán cấu trúc, các nhà tuyển dụng được yêu cầu chia sẻ ý kiến của họ về kiến thức và kỹ năng mà người dịch cần có để đối phó với bối cảnh thay đổi. Ba nhà tuyển dụng nhấn mạnh rằng ngoài việc không ngừng nâng cao kỹ năng dịch thuật và trau dồi kiến thức trong các lĩnh vực khác nhau, các dịch giả phải “*trang bị cho mình những kỹ năng mềm cần thiết, đặc biệt là kỹ năng sử dụng công cụ CAT*” (Nhà tuyển dụng 2). Các nhà tuyển dụng cũng chia sẻ, hai công cụ CAT hiệu quả và thân thiện với người dùng được sử dụng rộng rãi hiện nay là Trados Studio và MemoQ. Ngoài ra, Nhà tuyển dụng 1 và 3 cho rằng *tinh thần chủ động học hỏi và làm việc* là một trong những tố chất quan trọng nhất giúp người phiên dịch thích nghi với mọi hoàn cảnh.

Về sự cần thiết của một số kỹ năng mềm: kỹ năng tư duy phản biện, kỹ năng hợp tác và kỹ năng giao tiếp, những kỹ năng không thể trả lời qua bảng câu hỏi khảo sát, tác giả đã hỏi ba nhà tuyển dụng để phân tích sâu hơn. Nhà tuyển dụng 1 và Nhà tuyển dụng 2 cho rằng những kỹ năng này không quá quan trọng và không ảnh hưởng quá nhiều đến công việc của phiên dịch viên vì họ chủ yếu phải làm việc độc lập. Ngược lại, Nhà tuyển dụng 3 lại cho

rằng đây là những kỹ năng khá cần thiết, đặc biệt là kỹ năng làm việc nhóm: “*Khi công ty có những dự án lớn, người phiên dịch cần phải làm việc theo nhóm và cần có những kỹ năng này để hỗ trợ công việc*”.

Tóm lại, kết quả phân tích dữ liệu định lượng và định tính về quan điểm của nhà tuyển dụng cho thấy: năm kỹ năng mềm cần thiết nhất đối với các biên dịch viên chuyên nghiệp bao gồm *kỹ năng sử dụng công cụ CAT, kỹ năng quản lý thời gian, kỹ năng giải quyết vấn đề, kỹ năng tin học văn phòng và kỹ năng phân tích*. Bên cạnh đó, *kỹ năng tư duy phản biện, kỹ năng hợp tác và kỹ năng giao tiếp* là những kỹ năng thiết yếu vừa phải, còn *kỹ năng lãnh đạo và kỹ năng truyền thông* được coi là không cần thiết lắm đối với công việc biên dịch.

3. KẾT LUẬN

Nghiên cứu đã đạt được mục tiêu đề ra và trả lời được câu hỏi nghiên cứu, đó là tìm hiểu nhu cầu và mong đợi và mong đợi của nhà tuyển dụng đối với các dịch giả chuyên nghiệp. Bằng việc sử dụng bảng câu hỏi khảo sát theo thang Likert 5 mức độ, các nhà nghiên cứu đã tìm ra các năng lực cần thiết nhất mà một biên dịch viên cần phải có, bao gồm *năng lực về ngôn ngữ, năng lực về văn bản, năng lực về chuyên ngành, tri thức hay hiểu biết về văn hóa và năng lực chuyển đổi*. Trong đó, *năng lực chuyển đổi*, tức là khả năng truyền đi thông điệp từ văn bản gốc đến văn bản đích, có thứ hạng cao nhất về mức độ cần thiết. Năng lực dịch thuật này làm cho vai trò của dịch giả trở nên không thể thay thế bằng dịch máy, điều này cũng được tất cả các nhà tuyển dụng khẳng định lại trong phần phỏng vấn. Bên cạnh những năng lực chuyên môn đó thì kỹ năng mềm là điều không thể thiếu đối với biên dịch viên trong bối cảnh hiện nay. Có thể kết luận rằng năm kỹ năng mềm cần thiết nhất đối với người dịch chuyên nghiệp bao gồm *kỹ năng sử dụng công cụ dịch được máy tính hỗ trợ - CAT, kỹ năng quản lý thời gian, kỹ năng giải quyết vấn đề, kỹ năng sử dụng tin học văn phòng và kỹ năng phân tích*. Bên cạnh đó, *các kỹ năng tư duy phê phán, kỹ năng hợp tác và kỹ năng giao tiếp* là cần thiết ở mức độ vừa phải.

Dựa trên những phát hiện này, các nhà nghiên cứu đưa ra những khuyến nghị cho các chương trình đào tạo dịch thuật như sau: Thứ nhất, cần *tiếp tục mở các khóa đào tạo biên dịch* vì nhu cầu tuyển dụng biên dịch viên ngày càng tăng và biên dịch viên vẫn đóng vai trò quan trọng trong thị trường lao động hiện tại và trong tương lai, dịch máy hay các công cụ hỗ trợ dịch thuật không thể thay thế được người dịch. Ngoài ra, thế giới công việc luôn thay đổi theo thời gian do sự phát triển không ngừng của tự động hóa và trí tuệ nhân tạo, cần *liên tục đổi mới chương trình giảng dạy hiện có* để theo kịp các thay đổi trong bối cảnh toàn cầu hóa và công nghệ bùng nổ. Thứ ba, trong một thế giới mà máy móc thông minh ngày càng phát triển và phổ biến, việc *đưa công nghệ hay công cụ hỗ trợ* vào chương trình đào tạo là rất quan trọng. Cụ thể, chúng tôi đặc biệt khuyến nghị *các công cụ CAT nên được giới thiệu và ứng dụng* trong các lớp học dịch thuật để sinh viên được trang bị kỹ năng sử dụng công cụ hỗ trợ này, tạo thuận lợi cho công việc, tăng năng suất và nâng cao cơ hội việc làm của các em sau khi tốt nghiệp. Hai công cụ CAT, *Trados Studio và MemoQ*, hiện tại được coi là phần mềm phổ biến và thân thiện với người dùng nhất được sử dụng trong công việc dịch thuật. Thứ tư, phát triển các kỹ năng mềm cho các dịch giả tương lai là vô cùng cần thiết. Do đó cần lồng ghép phát triển các kỹ năng này vào chương trình đào tạo biên dịch viên ở tất cả các khóa học.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Céspedes, B. R. (2019). Translator Education at a Crossroads: The Impact of Automation. *Portsmouth University Research Portal*, 64(1), 103–121. <https://doi.org/10.1515/les-2019-0005>
2. Creswell, J. W. & Plano Clark, V. L. (2011). *Designing and Conducting Mixed Methods Research* (2nd ed.). Los Angeles: Sage Publications Ltd.
3. Fagrell, P., Fahlgren, A., & Gunnarsson, S. (2020). Curriculum Development and Quality Work in Higher Education in Sweden: The External Stakeholder Perspective. *Journal of Praxis in Higher Education*, 2(1), 28–45. <https://doi.org/10.47989/kpdc62>
4. Flick, U. (2011). *Introducing Research Methodology: A Beginner's Guide To Doing A Research Project*. London: Sage Publications Ltd.
5. Frey, C. B., & Osborne, M. A. (September 17, 2013). *The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation?* Oxford Martin School. <http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/publications/view/1314>
6. Kokturk, S., & Odactoglu. (2015). The Effects of Technology on Translation Students in Academic Translation Teaching. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 197(56), 1085–1094. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.07.349>
7. Le, H.T. (2017). On a Theoretical Foundation for Professional Translator and Interpreter training and education for Vietnam. *Journal of Foreign Studies*, 33(2), 105–117.
8. Marshall, S. J. (2018). *Shaping the University of the Future*. Wellington: Springer.
9. Matkovic, P., Tumbas, P., Sakal, M., & Pavličević, V. (2014). University Stakeholders in the Analysis Phase of Curriculum Development Process Model. *SERBIA*, 2271–2277.
10. McIntosh, M. J., & Morse, J. M. (2015). Situating and Constructing Diversity in Semi-Structured Interviews. *SAGE Journals*, 1(1), 1–12. <https://doi.org/10.1177/2333393615597674>
11. Nemoto, T., & Beglar, D. (2014). Developing Likert-Scale Questionnaires. *JALT2013 Conference Proceedings*. https://jalt-publications.org/sites/default/files/pdf-article/jalt2013_001.pdf
12. Pozzo, M. I., Borgobello, A., & Pierella, M. P. (2019). Using Questionnaires in Research on Universities: Analysis of Experiences from a Situated Perspective. *REIRE*, 12(2), 1–16. <http://doi.org/10.1344/reire2019.12.227010>

CHANGES IN THE FIELD OF TRANSLATION IN THE DIGITAL ERA: THE VOICE FROM EMPLOYERS

Abstract: The research aims to investigate employers' needs and expectations for professional translators in the digital age. A questionnaire survey with the participation of 52 representatives of businesses which are recruiting translators was conducted to collect quantitative data. Then semi-structured interviews with three of them were carried on to gather qualitative data. The findings showed that all the businesses revealed their needs for recruiting translators in the present and in the future and human translators will not be replaced by machines and technologies. Further, most of the employers expected that the translators need to have not only professional competences but also soft skills, especially technological skills. Based on the findings, implications for translator education have been proposed with the aim of improving the translator education programme, making it updated and relevant to the new context of technology development.

Keywords: Needs and expectations, employers, translators, digital era.