

NHÂN LỰC TRONG CÁC THƯ VIỆN VÀ TRUNG TÂM THÔNG TIN TẠI VIỆT NAM HIỆN NAY

TS Nguyễn Văn Thiên

Khoa Thông tin - Thư viện, Trường Đại học Văn hóa Hà Nội

Tóm tắt: Bài viết tập trung vào các nội dung sau: Phân tích yêu cầu về nhân lực ngành thông tin - thư viện hiện nay; Luận giải, đánh giá thực trạng nhân lực trong các thư viện và trung tâm thông tin ở Việt Nam; Đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng nhân lực thông tin - thư viện nhằm bảo đảm vận hành hiệu quả các thư viện và trung tâm thông tin.

Từ khoá: Nhân lực; thông tin - thư viện; thư viện Việt Nam.

CURRENT HUMAN RESOURCES OF LIBRARIES AND INFORMATION CENTERS IN VIETNAM

Abstract: This article focuses on the following contents: Analysis of current requirements of library and information human resources; Interpretation and assessment of the present situation of human resources in libraries and information centers in Vietnam; Proposing solutions to improve the quality of library and information human resources to ensure the efficient operation of libraries and information centers.

Keywords: Human resources; library and information; Vietnamese libraries.

Mở đầu

Hiện nay, hoạt động thông tin - thư viện (TT - TV) tại Việt Nam đang trong một môi trường có nhiều sự thay đổi. Việc ứng dụng những thành tựu của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 như: nền tảng công nghệ số, dữ liệu lớn, trí tuệ nhân tạo, Internet kết nối vạn vật,... đã làm thay đổi nhiều hoạt động trong các thư viện (TV) và trung tâm thông tin (TTTT). Bên cạnh đó những điều kiện khác như xã hội thông tin, nền kinh tế tri thức cũng đã tác động trực tiếp tới hoạt động TT - TV, làm thay đổi sứ mệnh và vai trò của TV và TTTT. Các TV và TTTT không đơn thuần là nơi cung cấp tài liệu mà đang và sẽ thực hiện những vai trò khác. Từ những năm đầu của thế kỷ 21, Henczel [3] đã nhận định các TV và TTTT sẽ không chỉ tiếp tục thực hiện vai trò quản trị thông tin mà còn quản trị tri thức. Sự thay đổi này mang đến nhiều cơ hội, tuy nhiên nó cũng đặt ra nhiều thách thức, đặc biệt là với nhân lực TT - TV. Từ những luận điểm trên, việc nghiên cứu những yêu cầu đối với nhân lực TT - TV hiện đại, luận giải về những vấn đề đặt ra tại Việt Nam hiện

nay cũng như đề xuất giải pháp hoàn thiện là mục tiêu của bài viết này.

1. Yêu cầu về nhân lực đối với ngành thông tin - thư viện hiện nay

- Yêu cầu về cơ cấu

Theo Krishan Kumar [6], các vị trí công việc mới trong môi trường điện tử đã đặt ra những yêu cầu về trình độ, kỹ năng đối với người làm công tác TT - TV. Cơ cấu nhân lực trong thư viện cần lưu ý về tỷ lệ cán bộ giữa các lĩnh vực KH&CN, TT - TV; các TV và TTTT ngày nay ứng dụng nhiều thành tựu của KH&CN, đặc biệt là công nghệ thông tin (CNTT), vì vậy, trong cơ cấu nhân lực cần có những người được đào tạo về CNTT.

Robert D. Stueart và Barbara B. Moran [8] đã phân loại cơ cấu lao động trong TV và TTTT thành 3 nhóm cơ bản sau:

Nhóm 1: Nhân viên thư viện chuyên nghiệp: đóng vai trò là người lãnh đạo thư viện, định hướng hoạt động cho toàn bộ tổ chức.

Nhóm 2: Nhân viên hỗ trợ: là những người thực hiện các công việc cụ thể trong thư viện.

Nhóm 3: Lực lượng lao động làm việc theo thời vụ: thực hiện những công việc giản đơn.

Theo Đoàn Phan Tân [9], nhân lực trong TV và TTTT tự động hóa gồm các thành phần sau:

- + Kỹ sư tin học: Giám sát vận hành và bảo trì hệ thống.
 - + Nhà phân tích hệ thống: Nghiên cứu các lĩnh vực ứng dụng tự động hóa.
 - + Nhà lập trình: Viết các chương trình cho máy tính, giải quyết các công việc do nhà phân tích đặt ra.
 - + Thao tác viên: Vận hành và khai thác hệ thống.
 - + Cán bộ chuyên môn lĩnh vực thư viện: Vận hành, xây dựng và khai thác hệ thống.
- Có thể thấy, tuy tiếp cận từ những phương diện khác nhau nhưng tựu chung lại, các nhà khoa học đều nhấn mạnh đến sự thay đổi về cơ cấu nhân lực trong TV và TTTT hiện nay. Nếu như trong thư viện truyền thống, nhân lực chủ yếu là những người có chuyên môn về TT - TV thì trong TV và TTTT hiện nay, nhân lực cần có sự đa dạng, trong đó chủ chốt là từ hai lĩnh vực TT - TV và CNTT.

- Yêu cầu về năng lực chuyên môn

Theo các nhà thư viện học phương Tây [4], nghề TT - TV theo quan điểm hiện đại được gọi chung là nghề liên đới tới các công việc: sản xuất, xử lý, biến đổi, quản trị và sử dụng các dạng thông tin phục vụ cho các mục đích xã hội. Người cán bộ TT - TV cần có đủ năng lực để thực hiện bốn nhóm công việc chức năng có tên gọi liên quan đến bốn chữ cái C của tiếng Anh.

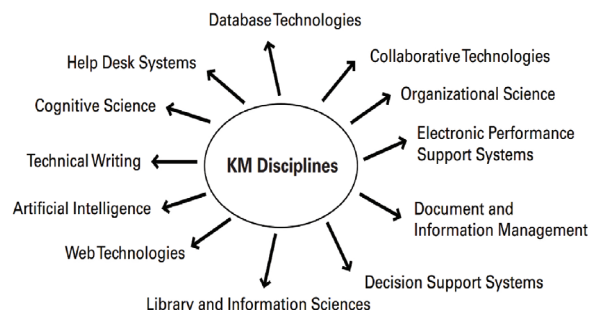
- + C1 - Kiến tạo các sản phẩm thông tin (Creators).
- + C2 - Thu thập thông tin (Collectors).
- + C3 - Tinh chế và biến đổi thông tin (Consolidators).
- + C4 - Truyền thông (Communicators).

TV và TTTT hiện đại là nơi sử dụng các phương tiện, công nghệ để thu thập, xử lý, tổ chức thông tin và cung cấp các dịch vụ thúc đẩy việc tạo ra tri thức. Chính vì vậy, nó đòi hỏi từ người làm công tác TT - TV những năng lực để thực hiện những công việc mới. TV và TTTT truyền thống yêu cầu

ở người cán bộ khả năng thu thập, xử lý, tổ chức và cung cấp thông tin, tài liệu. TV và TTTT hiện đại ngoài những yêu cầu trên còn đòi hỏi khả năng sử dụng các phương tiện công nghệ để phân tích, biến đổi, đánh giá thông tin tạo ra các sản phẩm thông tin và dịch vụ gia tăng đáp ứng những yêu cầu ngày càng cao của người dùng tin.

Nhìn từ một phương diện vai trò, TV và TTTT ngày nay không đơn thuần là nơi quản lý tài liệu, quản trị thông tin mà còn thực hiện vai trò quản trị tri thức. Theo Gandhi [1], quản trị tri thức là một phương tiện để mở rộng phạm vi tham gia hoạt động của các chuyên gia TT - TV. Theo Martin [7], các chuyên gia TT - TV cũng là chuyên gia về quản lý nội dung. Sự khác biệt giữa quản trị tri thức so với quản lý tài liệu được thể hiện ở ngay trong những đặc điểm của tri thức.

Trước hết, quản trị tri thức có tính đa ngành, liên ngành rất cao. Kimiz Dalkir [5] đã mô phỏng trong Hình 1 về bản chất đa ngành, liên ngành của quản trị tri thức. Qua mô hình cho thấy, quản trị tri thức dựa trên rất nhiều các lĩnh vực khoa học khác nhau, thậm chí sự liên ngành này còn đặt ra câu hỏi cho nhiều nhà khoa học trên thế giới về tính độc lập của quản trị tri thức so với các ngành khoa học khác. Tuy nhiên, cần khẳng định rằng tính liên ngành của quản trị tri thức là tất yếu, bởi xem xét từ bản chất việc áp dụng tri thức vào công việc là không thể thiếu đối với bất cứ lĩnh vực hay hoạt động nào.



Hình 1. Bản chất đa ngành của quản trị tri thức
[Nguồn: Kimiz Dalkir. *Knowledge Management in Theory and Practice*]

Phân tích mô hình cho thấy, quản trị tri thức liên quan đến rất nhiều lĩnh vực khác nhau, như:

- + Khoa học tổ chức.
- + Nhận thức khoa học.
- + Ngôn ngữ học và ngôn ngữ học tính toán.
- + Công nghệ thông tin như: hệ thống dựa trên tri thức, quản lý tài liệu và thông tin, hệ thống công nghệ cơ sở dữ liệu, website,...
- + Hệ thống hỗ trợ ra quyết định.
- + Khoa học TT - TV.
- + Báo chí.
- + Nhân chủng học và xã hội học.
- + Giáo dục và đào tạo.
- + Truyền thông.

Sự liên quan mật thiết của quản trị tri thức với nhiều lĩnh vực đòi hỏi cán bộ TT - TV phải cập nhật rất nhiều kiến thức từ những ngành khoa học khác liên quan. Ví dụ, quản trị tri thức gắn liền với doanh nghiệp tổ chức, vì vậy, những kiến thức về khoa học tổ chức, thông tin trong tổ chức hay văn hoá tổ chức là rất cần thiết đối với nhân lực đảm nhận vai trò quản trị tri thức. Tương tự như vậy, kiến thức của rất nhiều lĩnh vực khác, như: ứng dụng công nghệ, cơ sở dữ liệu, hệ thống truyền thông, môi trường thông tin,... là không thể thiếu đối với cán bộ quản trị tri thức. Có thể thấy, bản chất đa ngành của quản trị tri thức đã tạo ra yêu cầu toàn diện về mặt kiến thức đối với nguồn nhân lực hoạt động trong lĩnh vực này. Để đảm nhận vai trò quản trị tri thức, bên cạnh những kiến thức nền tảng về khoa học TT - TV, cán bộ TT - TV cần cập nhật thêm kiến thức từ rất nhiều lĩnh vực khoa học khác nhau.

Quản trị tri thức là sự pha trộn của các chiến lược, công cụ và kỹ thuật nhằm biến thông tin thành tri thức. Tuy nhiên, cần lưu ý rằng, để thực hiện được quá trình biến đổi này đòi hỏi rất nhiều yêu cầu từ yếu tố con người. Để tạo ra tri thức, đòi hỏi từ cán bộ TT - TV những yêu cầu mới về trình độ cũng như kỹ năng trong việc phân tích, tổng hợp, biến đổi và đánh giá thông tin cũng

như phân tích và khai thác dữ liệu.

Tính đặc thù của tri thức cũng tạo ra những thách thức đối với cán bộ TT - TV khi đảm nhận vai trò quản trị tri thức. Khác với tài liệu, thông tin tri thức tồn tại dưới hai dạng, đó là: tri thức rõ ràng và tri thức ngầm. Tri thức rõ ràng có thể hiểu là những nội dung đã được ghi lại ở một số dạng hữu hình như văn bản, số hoá, bản ghi âm thanh hoặc hình ảnh. Tri thức ngầm là những kiến thức cư trú trong đầu người biết. Tri thức ngầm thường gắn liền với bí quyết của cá nhân hay tổ chức. Tri thức ngầm rất khó để thể hiện rõ và khó đưa vào văn bản hay các vật mang tin khác, bởi thông thường, tri thức càng ngầm thì càng có giá trị. Cán bộ TT - TV thường đảm nhận vai trò là người quản lý tài liệu, quản trị thông tin. Khi đảm nhận vai trò là người quản trị tri thức, đặc biệt là những tri thức ngầm, sẽ có rất nhiều thách thức đặt ra đối với họ, bởi mục tiêu của quản trị tri thức là nắm bắt và tạo ra tri thức, chia sẻ, phổ biến và áp dụng tri thức chứ không phải là tập trung vào việc hiển thị các hình thức ngầm của tri thức thành các hình thức rõ ràng. Như vậy có thể thấy, việc nắm bắt kiến thức ngầm là thách thức rất lớn đối với quản trị tri thức, nó đòi hỏi từ người cán bộ TT - TV nhiều kiến thức và kỹ năng mới trong việc huy động, thu thập, khai thác trí tuệ cộng đồng.

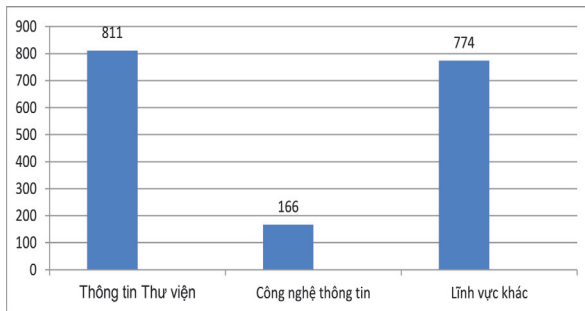
2. Thực trạng nhân lực trong các thư viện và trung tâm thông tin ở Việt Nam

Để đánh giá thực trạng nhân lực trong các TV và TTTT ở Việt Nam hiện nay, tác giả sử dụng kết quả khảo sát được thực hiện năm 2017 tại gần 80 TV và TTTT lớn tại Việt Nam [10], bao gồm các TV và TTTT của các trường đại học, các thư viện chuyên ngành, đa ngành và công cộng tại cả ba miền: Bắc, Trung, Nam của Việt Nam. Kết quả khảo sát thu được như sau:

- Về cơ cấu nhân lực

Số liệu thống kê trong Biểu đồ 1 là thực trạng cơ cấu nhân lực trong các thư viện

hiện đại tại Việt Nam xét từ phương diện ngành đào tạo.



Biểu đồ 1. Tỷ lệ nhân lực thư viện theo ngành đào tạo

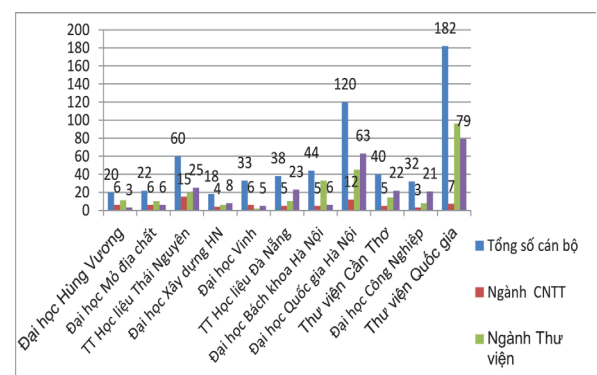
Phân tích số liệu cho thấy, có 811/1751 (chiếm 46,3%) số cán bộ đang làm việc trong các thư viện được đào tạo từ ngành TT - TV; có 166/1751 (chiếm 9,5%) được đào tạo từ ngành CNTT, có 774/1751 (chiếm 46,3%) được đào tạo từ các ngành khác. Như vậy có thể thấy, trước những yêu cầu đặt ra trong hoạt động chuyên môn của TV và TTTT hiện nay, các TV và TTTT ở Việt Nam đã có những thay đổi trong chính sách tuyển dụng cán bộ. Thực tế này thể hiện trong thực trạng cơ cấu nhân lực của các TV và TTTT. Kết quả khảo sát cho thấy, có 66/72 (chiếm 91,6%) số TV và TTTT được khảo sát đã tuyển dụng được cán bộ đào tạo về CNTT vào làm việc.

Việc thu hút, tuyển dụng cán bộ có trình độ về CNTT vào làm việc tại các TV và TTTT là cần thiết và phù hợp với xu hướng chung trên thế giới cũng như bối cảnh hiện tại của Việt Nam. Tuy nhiên, phân tích số liệu chi tiết của từng TV và TTTT lại cho thấy sự bất cập trong cơ cấu nhân lực giữa các TV và TTTT. Nhiều TV và TTTT, chủ yếu là các trường đại học đã tuyển dụng được nhiều cán bộ tốt nghiệp ngành CNTT. Ví dụ, Trung tâm Học liệu Thái Nguyên: 15 người, Trung tâm TT - TV Đại học Quốc gia Hà Nội: 12 người. So sánh với tổng số cán bộ trong các thư viện có thể thấy, tỷ lệ cán bộ đào tạo từ lĩnh vực CNTT tại một số

thư viện là khá cao: Thư viện Đại học Hùng Vương- 6/20 người (chiếm 30%), Thư viện Đại học Mở Địa chất- 6/22 (chiếm 27%), Trung tâm Học liệu Thái Nguyên - 15/60 (chiếm 25%), Thư viện Đại học Xây dựng Hà Nội- 4/18 (chiếm 22%), Thư viện Đại học Vinh- 6/33 (chiếm 18%),... Trong khi đó, tại một số TV và TTTT tỷ lệ cán bộ có trình độ về CNTT còn thấp, thậm chí, gần 10% số TV và TTTT được khảo sát hiện chưa có cán bộ được đào tạo về CNTT.

Qua trao đổi với lãnh đạo các TV và TTTT, được biết nguyên nhân chính của tình trạng này là do làm việc trong các TV và TTTT thường có thu nhập thấp, môi trường làm việc kém hấp dẫn nên các TV và TTTT gặp khó khăn trong việc thu hút đối tượng lao động có trình độ về CNTT.

Kết quả khảo sát chỉ ra rằng, bên cạnh sự gia tăng về số lượng cán bộ được đào tạo về CNTT là sự giảm đi khá lớn tỷ lệ cán bộ được đào tạo về TT - TV. Hiện tại, chỉ có 46,3% cán bộ đang làm việc trong các TV và TTTT được đào tạo từ ngành TT - TV. Trong đó, xem xét cụ thể tại một số TV và TTTT tỷ lệ cán bộ được đào tạo về TT - TV giảm đi khá nhiều. Ví dụ, tại Trung tâm Học liệu Đà Nẵng- 10/38 (chiếm 26%); Trung Tâm Học liệu Thái Nguyên- 20/60 (chiếm 33%); Thư viện Đại học Xây dựng Hà Nội- 6/18 (chiếm 33%); Thư viện Cần Thơ- 14/40 (chiếm 35%), ...



Biểu đồ 2. Cơ cấu nhân lực tại một số thư viện

Số liệu thống kê trong Biểu đồ 2 là minh họa về cơ cấu nhân lực tính theo ngành đào tạo tại một số TV và TTTT. Kết quả thực tế cho thấy, tỷ lệ người làm công tác thư viện được đào tạo từ những ngành khác không phải là CNTT và TT - TV là khá cao (chiếm 44,2%). Cá biệt tại một số TV và TTTT, tỷ lệ này lên tới trên 40 - 60%, ví dụ: Trung tâm Học liệu Đà Nẵng- 23/38 (chiếm 61%), Thư viện Cần Thơ- 22/40 (chiếm 55%), Trung tâm TT - TV, ĐHQG Hà Nội - 63/120 (chiếm 52,5%); Thư viện Quốc gia- 79/182 (chiếm 43%); Trung tâm Học liệu Thái Nguyên- 25/60 (chiếm 42%),.... Trong cơ cấu nhân lực của một TV và TTTT, việc có một tỷ lệ nhất định người tốt nghiệp từ các ngành không phải là TT - TV và CNTT là tất yếu và cần thiết. Cơ cấu này sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho TV và TTTT triển khai nhiều khâu công việc như chọn lọc, xử lý và cung cấp thông tin, tài liệu. Tuy nhiên, khi lực lượng này chiếm một tỷ lệ khá lớn từ 40 - 60% thì đây là một vấn đề cần cân nhắc, xem xét. Trước hết, những người được đào tạo từ các ngành khác phải phù hợp với những lĩnh vực trọng tâm, đối tượng người dùng mà TV và TTTT hướng tới phục vụ. Ví dụ: Đối với một TV hay TTTT phục vụ cho hoạt động đào tạo về lĩnh vực KH&CN thì không thể tuyển dụng quá nhiều nhân lực từ các lĩnh vực khoa học xã hội. Bên cạnh đó, với cơ cấu nhân lực này, đòi hỏi lãnh đạo TV và TTTT phải có chính sách linh hoạt trong đào tạo nhằm bồi dưỡng và nâng cao trình độ nhân lực.

Trao đổi với lãnh đạo quản lý các TV và TTTT, nơi có số nhân viên được đào tạo những ngành khác làm việc chiếm tỷ lệ cao, được biết nguyên nhân tập trung ở các lý do sau:

+ Do yêu cầu của công việc: Một số TV và TTTT lớn triển khai nhiều hoạt động như xây dựng triển khai dự án, tăng cường quan hệ quốc tế,... nên cần thiết phải tuyển dụng nhân lực có trình độ về lĩnh vực này. Bên

cạnh đó, một số TV và TTTT được tự chủ về tài chính, vì vậy, cần tuyển dụng mở rộng những người được đào tạo từ ngành khác, ví dụ: kế toán, thủ quỹ,... Những yêu cầu của hoạt động chuyên môn như xử lý thông tin, tài liệu hay cung cấp các dịch vụ cũng là lý do một số thư viện đưa ra.

+ Do sự điều động nhân sự trong một tổ chức: Một thực tế hiện nay là phần lớn các TV và TTTT ở Việt Nam là một bộ phận cấu thành của một tổ chức, ví dụ: TV và TTTT đại học là một bộ phận cấu thành trường đại học. Đặc điểm này làm cho tính tự chủ của các TV và TTTT không cao trong nhiều hoạt động, trong đó có việc phát triển nhân lực. Vì nhiều lý do khác nhau, TV và TTTT của các trường đại học thường xuyên phải tiếp nhận cán bộ từ các bộ phận, phòng, ban khác trong trường chuyển công tác vào làm việc. Đây là lý do dẫn đến số cán bộ được đào tạo từ những ngành khác trong nhiều TV và TTTT chiếm tỷ lệ khá cao.

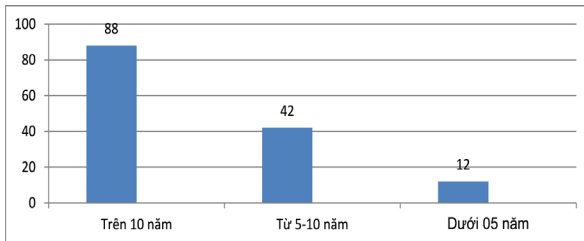
- Về năng lực chuyên môn

Một yêu cầu khác về nhân lực TT - TV hiện nay là chất lượng nguồn nhân lực. Nhân lực trong TV và TTTT phải có đủ khả năng thực hiện các nhóm công việc chính gồm:

- + Thu thập thông tin;
- + Tạo lập ra các sản phẩm thông tin;
- + Phân tích biến đổi tạo ra giá trị gia tăng về nội dung thông tin;
- + Đóng vai trò là người truyền thông kết nối người dùng tin với nguồn lực thông tin của thư viện thông qua các dịch vụ.

Các TV và TTTT ngày nay có những thay đổi nhanh chóng về môi trường hoạt động, đặc biệt là môi trường ứng dụng công nghệ. Chính vì vậy, nhân lực phải được đào tạo, cập nhật, bồi dưỡng kiến thức thường xuyên. Kết quả khảo sát thực tế cho thấy, có 77/142 (chiếm 54%) số người làm công tác TT - TV được khảo sát cho biết, họ đã được tham gia đào tạo bồi dưỡng về nghiệp

vụ thư viện. Số liệu này cho thấy, các TV và TTTT bước đầu đã có sự quan tâm đến đào tạo bồi dưỡng phát triển nhân lực.



Biểu đồ 3. Tỷ lệ nhân lực thư viện theo thời điểm tốt nghiệp

Tuy nhiên, phân tích kết quả khảo sát thực tế tỷ lệ cán bộ trong các TV và TTTT xem xét trên phương diện thời điểm tốt nghiệp trong Biểu đồ 3 lại cho thấy, có 88/142 (chiếm 62%) cán bộ đang công tác tại các TV và TTTT đã được đào tạo cách thời điểm này trên 10 năm, có 42/142 (chiếm 29,5%) đã được đào tạo cách thời điểm này từ 5-10 năm, chỉ có 8,5% được đào tạo trong khoảng thời gian 5 năm trở lại đây. Thực tế này cho thấy, phần lớn người làm công tác TT - TV đã được đào tạo cách đây trên 10 năm, đồng nghĩa với việc họ chưa được đào tạo những kiến thức mới về chuyên môn nghiệp vụ của thư viện hiện đại. Hoặc họ chỉ có thể cập nhật kiến thức chuyên môn thông qua các lớp bồi dưỡng nâng cao trình độ. Kết quả khảo sát cũng cho thấy, có tới 65/142 (chiếm 46%) số người làm công tác TT - TV được khảo sát trả lời rằng họ chưa được tạo điều kiện tham gia bất kỳ khóa đào tạo bồi dưỡng kiến thức nào. Đây là tồn tại trong hoạt động quản lý nhân lực, các TV và TTTT cần khắc phục trong tương lai.

- Về đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý

Đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý đóng vai trò rất quan trọng trong hoạt động của TV và TTTT. Theo Krishan Kumar [6], để quản lý thư viện trong môi trường điện tử, một người quản lý tốt cần phải đảm nhận trách nhiệm tiên phong trong việc tiếp cận với những thay đổi mới trong môi trường quản lý, thấy

trước được sự phát triển của tương lai, biết nuôi dưỡng sự sáng tạo và đổi mới,...

Qua khảo sát thực trạng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý trong các TV và TTTT ở Việt Nam, tác giả rút ra một số nhận định sau:

+ Đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý trong các TV và TTTT ở Việt Nam có độ tuổi trung bình khá cao. Số cán bộ quản lý có độ tuổi từ 40 trở lên chiếm 90%, trong đó có 27/72 (chiếm 37%) có độ tuổi trên 50; 38/72 (chiếm 53%) có độ tuổi từ 41 - 50, tỷ lệ cán bộ lãnh đạo quản lý trẻ có độ tuổi từ 36 - 40 khá thấp: 7/72 (chỉ chiếm 10%).

+ Phần lớn cán bộ lãnh đạo quản lý là những người đã tham gia quản lý nhiều năm. Có tới 35/72 (chiếm 49%) đã tham gia công tác quản lý trên 10 năm. Có 26/72 (chiếm 36%) đã tham gia công tác quản lý từ 6-10 năm. Tỷ lệ cán bộ lãnh đạo quản lý mới tham gia từ 1-5 năm khá thấp, chỉ có 11/72 (chiếm 15%). Đa số cán bộ lãnh đạo quản lý đã được tham gia các khóa đào tạo khác nhau về quản lý, vì vậy, có thể nhận định họ có kinh nghiệm trong quản lý.

Với tỷ lệ 89% cán bộ lãnh đạo quản lý có trình độ thạc sỹ trở lên cho thấy, đây là đội ngũ có trình độ cao.

Tuy nhiên, bên cạnh những điểm mạnh, đội ngũ này cũng còn có những tồn tại, trong đó tập trung vào một số điểm sau:

+ Độ tuổi trung bình cao sẽ tạo ra những khó khăn cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý trong việc tiếp cận với những công nghệ mới ứng dụng trong các lĩnh vực chuyên môn của thư viện hiện đại. Phân tích số liệu cho thấy, có tới 42/72 (chiếm 58%) cán bộ lãnh đạo quản lý đã tốt nghiệp đại học cách thời điểm hiện nay 20 năm. Thực tế này sẽ tạo ra những khó khăn cho công tác quản lý. Bởi TV và TTTT hiện đại là nơi ứng dụng nhiều thành tựu mới của khoa học và công nghệ, với thực tế phần lớn cán bộ quản lý trong các TV và TTTT ở Việt Nam đã được đào tạo về lĩnh vực TT - TV cách thời điểm

hiện nay là 20 năm, trong trường hợp không được đào tạo cập nhật kiến thức sẽ tạo ra những khó khăn cho người quản lý trong việc tiếp cận các công nghệ mới.

+ Tỷ lệ cán bộ lãnh đạo quản lý không phải là những người được đào tạo căn bản về lĩnh vực TT - TV khá cao. Có 8/72 cán bộ quản lý thư viện có trình độ tiến sỹ, tuy nhiên chỉ có 1/8 được đào tạo về lĩnh vực TT - TV, số còn lại được đào tạo từ các lĩnh vực khác. Thực tế này cũng tạo ra những khó khăn trong quản lý TV và TTTT nếu họ không được đào tạo, bồi dưỡng về nghiệp vụ thư viện hay không có cơ chế phối hợp linh hoạt phù hợp với các cấp quản lý khác trong TV và TTTT. Việc điều chuyển, bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo quản lý từ các lĩnh vực khác sang quản lý TV và TTTT dễ tạo ra những bất cập trong quản lý, đặc biệt là quản lý các hoạt động chuyên môn trong thư viện hiện đại. Có gần 10% cán bộ lãnh đạo quản lý trong TV và TTTT Việt Nam hiện nay chưa tham gia khóa đào tạo nào về quản lý, đây cũng là điểm yếu cần khắc phục. Thực tế này cũng được thể hiện trong kết quả khảo sát, có tới 12,5% cán bộ lãnh đạo quản lý không xác định được mô hình cơ cấu tổ chức TV và TTTT mình đang quản lý thuộc loại nào.

Qua phân tích các kết quả khảo sát thực trạng nhân lực trong các TV và TTTT ở Việt Nam có thể thấy, cùng với quá trình áp dụng thành tựu KH&CN, các TV và TTTT đã có sự quan tâm nhất định đến phát triển nhân lực. Thực tế này thể hiện qua cơ cấu nhân lực trong các TV và TTTT, về đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý có trình độ khá cao và có thâm niên trong quản lý. Tuy nhiên, bên cạnh những mặt tích cực, còn có nhiều tồn tại trong đó tập trung vào: Cơ cấu nhân lực trong các TV và TTTT có có sự chênh lệch khá lớn, nhiều TV và TTTT chưa tuyển dụng được nhân viên có trình độ về CNTT. Phần lớn nhân lực trong các TV và TTTT đã tốt nghiệp cách thời điểm hiện nay khá lâu,

lại không được đào tạo bồi dưỡng thường xuyên nên ít được cập nhật kiến thức về thư viện hiện đại. Đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý có độ tuổi trung bình cao sẽ khó khăn trong việc tiếp cận với những công nghệ mới của thư viện hiện đại.

Để nhân lực trong các TV và TTTT Việt Nam có đủ năng lực vận hành và khai thác hiệu quả các thư viện hiện đại, cần thực hiện nhiều giải pháp nhằm khắc phục những hạn chế trên.

3. Giải pháp nâng cao chất lượng nhân lực thông tin - thư viện

3.1. Đào tạo bồi dưỡng cập nhật kiến thức

- Đối với cán bộ lãnh đạo quản lý

Từ những phân tích về thực tế đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý trong các TV và TTTT ở Việt Nam trên đây có thể thấy, đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý có trình độ khá cao. Tuy nhiên, vì độ tuổi cũng như thời điểm tốt nghiệp khá lâu nên việc đào tạo nâng cao trình độ quản lý, trình độ chuyên môn thư viện hiện đại là rất cần thiết. Theo Lê Văn Viết [13], đã đến lúc phải tiến hành mở lớp đào tạo riêng cho tất cả những người làm công tác quản lý thư viện.

Tính đến thời điểm hiện nay, chưa một cơ sở đào tạo nào tại Việt Nam có chương trình đào tạo riêng dành cho cán bộ lãnh đạo quản lý TV và TTTT. Kiến thức về tổ chức quản lý TV và TTTT chủ yếu được lồng ghép vào các chương trình đào tạo chung. Với thực tiễn Việt Nam hiện nay, việc xây dựng một chương trình đào tạo riêng dành cho cán bộ lãnh đạo quản lý tại các cơ sở đào tạo nhân lực TT - TV là rất cần thiết. Chương trình và các khóa đào tạo này phải được xây dựng và tổ chức linh hoạt với thời lượng và các nội dung khác nhau cho nhiều đối tượng cán bộ lãnh đạo quản lý. Việc đào tạo này cần được tiến hành một cách khoa học trên cơ sở phân hoạch đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý và có những chương trình đào tạo hợp lý.

Đối với cán bộ quản lý được điều chuyển từ lĩnh vực khác sang quản lý TV và TTTT, cần được đào tạo những kiến thức cơ bản về lĩnh vực TT - TV, trong đó, trọng tâm là những kiến thức chuyên môn về thư viện hiện đại.

Đối với những cán bộ lãnh đạo quản lý chưa được tham gia bất kỳ khóa đào tạo nào về tổ chức quản lý, cần được đào tạo bồi dưỡng những kiến thức căn bản về khoa học quản lý.

Đối với tất cả cán bộ lãnh đạo quản lý trong các TV và TTTT, cần được đào tạo bồi dưỡng những kiến thức về quản lý thư viện hiện đại, trong đó, tập trung vào các nội dung như những thay đổi căn bản trong quản lý thư viện hiện đại, ứng dụng các công nghệ mới vào quản lý trong thư viện hiện đại.

- Đối với nhân viên thư viện

Thực tế cho thấy, trong thời gian gần đây, để nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội, các cơ sở đào tạo nhân lực ngành TT - TV tại Việt Nam đã có nhiều đổi mới, trong đó tập trung vào chương trình đào tạo, cũng như điều kiện thực hành nghề nghiệp cho sinh viên. Các chương trình đào tạo được cập nhật theo hướng hiện đại, giảm tải các kiến thức về thư viện truyền thống, tăng cường kiến thức về ứng dụng CNTT, quản trị thông tin và quản trị tri thức. Số liệu thống kê trong Bảng 1 là những học phần mới trong chương trình đào tạo ngành TT - TV và quản lý thông tin đang được áp

dụng tại Trường Đại học Văn hóa Hà Nội. Số liệu thống kê cho thấy, có rất nhiều học phần theo hướng ứng dụng công nghệ trong thư viện hiện đại được cập nhật thay thế cho các học phần cũ không còn phù hợp. Bên cạnh đó, từ năm 2019 nhà trường đã chính thức khai trương hệ thống thực hành trực tuyến gồm các phần mềm thư viện tích hợp và hệ thống thư viện số do Hoa Kỳ và New Zealand phát triển. Với hệ thống này, gần như toàn bộ các môn học thuộc chuyên ngành TT - TV, sinh viên được thực hành nghề nghiệp trực tiếp trên máy tính ngay tại cơ sở đào tạo.

Phân tích thực trạng nhân lực đang làm việc trong các TV và TTTT ở Việt Nam cho thấy, phần lớn đội ngũ nhân lực đã được đào tạo cách thời điểm hiện nay trên 10 năm và nhiều người chưa được tham gia các khóa đào tạo bồi dưỡng cập nhật kiến thức. Vì vậy, giải pháp đào tạo cập nhật kiến thức về TT - TV hiện đại là rất cần thiết. Tương tự như đối với cán bộ lãnh đạo quản lý, để việc đào tạo đạt hiệu quả cao, các TV và TTTT cần có sự phân hoạch nhân lực, từ đó có các kế hoạch đào tạo phù hợp. Đối với đội ngũ cán bộ được đào tạo từ ngành khác, cần được đào tạo bồi dưỡng thêm những kiến thức căn bản về lĩnh vực TT - TV. Đối với những cán bộ đã được đào tạo cách thời điểm hiện nay khá lâu, cần được đào tạo bồi dưỡng cập nhật thêm các kiến thức mới về lĩnh vực chuyên môn trong thư viện hiện đại.

Bảng 1. Các học phần mới trong chương trình đào tạo ngành TT - TV tại Trường Đại học Văn hóa Hà Nội

TT	Tên môn học phần mới	Thời lượng (TC)
1	Tin học đại cương	3
2	Nhập môn năng lực thông tin	2
3	Mạng máy tính	2
4	Xác suất thống kê	2
5	Nhập môn cơ sở dữ liệu	2
6	Khoa học quản lý	3
7	Chính sách thông tin	2
8	Thông tin và tổ chức	2

9	An toàn thông tin	2
10	Trình bày thông tin khoa học	2
11	Nhập môn quản trị tri thức	2
12	Đánh giá thông tin	3
13	Tổ chức thông tin	3
14	Phân tích dữ liệu	3
15	Hệ thống tìm tin	3
16	Thiết kế và quản trị website	3
17	Phân tích, quản trị hệ thống thông tin	3
18	Hệ thống thông tin quản lý	3
19	Quản trị nguồn lực thông tin số	3
20	Truyền thông hiện đại	3
21	Tài nguyên giáo dục mở	2
22	Tự động hóa hoạt động TT - TV	3
23	Xây dựng và quản lý dự án trong lĩnh vực TT - TV	3
Tổng số		59

Về hình thức, có thể áp dụng đa dạng hóa các hình thức đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ cho nhân lực TT - TV:

+ Đào tạo dài hạn, tập trung cho những cán bộ nòng cốt.

+ Đào tạo ngắn hạn, tập huấn nghiệp vụ cho những cán bộ cần cập nhật kiến thức.

+ Đào tạo tại nơi làm việc đối với các thư viện có số lượng nhân viên cần đào tạo lớn, hay đối với những nội dung đào tạo cần sự hướng dẫn trực tiếp.

+ Tham gia các khóa do các cơ sở đào tạo tổ chức ở nhiều trình độ khác nhau (ngắn hạn, đại học, sau đại học).

+ Cử cán bộ tham gia các khóa đào tạo tại nước ngoài, các quốc gia có nền khoa học thư viện phát triển.

3.2. Đổi mới mô hình cơ cấu tổ chức các thư viện và trung tâm thông tin

Mô hình cơ cấu tổ chức có ý nghĩa quyết định rất lớn đến việc phát huy khả năng của nhân lực làm việc trong TV và TTTT. Kết quả khảo sát cho thấy, phần lớn các TV và TTTT ở Việt Nam hiện nay đang áp dụng mô hình cơ cấu tổ chức trực tuyến, chức năng. Các mô hình cơ cấu tổ chức này, bên cạnh những ưu điểm đã bộc lộ nhiều bất cập, đặc biệt là trong bối cảnh phát triển mạnh mẽ các TV và TTTT Việt Nam hiện nay. Mô hình

này thường chỉ tập trung giải quyết các vấn đề trong nội bộ của tổ chức mà ít chú ý đến những mối liên hệ, những nhân tố tác động từ môi trường bên ngoài. Khi môi trường xã hội và môi trường công nghệ thay đổi thì tổ chức đó khó có thể thích nghi một cách nhanh chóng và linh hoạt. Các TV và TTTT hiện nay là nơi ứng dụng các thành tựu của KH&CN nên sẽ có những thay đổi nhanh chóng xảy ra ở các môi trường bên ngoài, bên trong. Mô hình tổ chức đang áp dụng phổ biến hiện nay trong các TV và TTTT ở Việt Nam sẽ bộc lộ những nhược điểm và tạo ra những khó khăn trong quản lý cũng như không thể phát huy tối đa khả năng của nguồn nhân lực. Bên cạnh đó, với mô hình cơ cấu tổ chức theo chức năng sự phối hợp hoạt động giữa các bộ phận trong tổ chức, phòng ban trong TV và TTTT bị hạn chế bởi ranh giới về chức năng và nhiệm vụ cụ thể đã được xác định. Mô hình này không thể phát huy hết tiềm năng của mỗi đơn vị, cá nhân trong TV và TTTT theo hướng mở, liên kết đa chiều. Chính vì vậy, để phát huy tốt khả năng của nguồn nhân lực trong các TV và TTTT ở Việt Nam hiện nay, việc đổi mới mô hình cơ cấu tổ chức là giải pháp hữu ích. Xu hướng chung của các TV và TTTT trên thế giới hiện nay là sử dụng mô hình

lai ghép nhằm tạo ra một ma trận với sự liên kết đa chiều. Mô hình này có sự linh hoạt mềm dẻo đáp ứng được các yêu cầu về chuyên môn về TT - TV hiện đại, có khả năng thích ứng với sự thay đổi nhanh chóng từ môi trường bên trong và bên ngoài, đặc biệt là môi trường KH&CN. Đồng thời mô hình này cũng phát huy được tối đa nội lực của các thành viên trong TV và TTTT.

3.3. Cải cách về tiền lương và chế độ đãi ngộ đối với nhân lực ngành thông tin - thư viện

Tiền lương và chế độ đãi ngộ luôn là yếu tố quan trọng tạo động lực cho người lao động trong bất cứ tổ chức nào. Thực tế cho thấy rằng, so với nhiều lĩnh vực khác, người làm việc trong lĩnh vực TT - TV có thu nhập thấp. Đây không phải là lĩnh vực có sự hấp dẫn người lao động. Khảo sát thực tế cho thấy, nhiều TV và TTTT không thể tuyển dụng được nhân lực có trình độ về CNTT, thậm chí gần đây tại một số TV và TTTT, nhiều cán bộ đã xin chuyển sang làm công việc khác hoặc thôi việc. TV và TTTT ngày nay có nhiều thay đổi về quy trình, phương thức thực hiện công việc theo hướng ứng dụng công nghệ, cần phải có sự khác biệt về cơ cấu nhân lực. Để có thể thu hút được nhân lực có trình độ cao làm việc trong TV và TTTT, cần có giải pháp cải cách về tiền lương, cũng như chế độ đãi ngộ đối với nhân lực.

Kết luận

Việc ứng dụng những thành tựu của KH&CN, đã tạo ra nhiều thay đổi trong hoạt động của các TV và TTTT ở Việt Nam. Bên cạnh đó, những thay đổi nhiều mặt của điều kiện xã hội đã ảnh hưởng đến vai trò của các TV và TTTT. Sự thay đổi này là tất yếu và là xu thế chung của các TV và TTTT hiện nay. Nó mang đến nhiều mặt tích cực, tuy nhiên sự thay đổi này cũng đặt ra những vấn đề đối với nhân lực TT - TV bởi thực trạng nhân lực làm việc trong các TV và TTTT ở Việt Nam hiện nay chưa thật sự đáp ứng được các yêu cầu đặt ra. Để giải quyết được vấn đề này, các TV và TTTT cần thực

hiện đồng bộ nhiều giải pháp khác nhau. Chỉ như vậy, nhân lực ngành TT - TV mới đáp ứng được những yêu cầu mới trong vận hành thư viện hiện đại.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Gandhi, S. 2004. Knowledge management and reference services. *Journal of Academic Librarianship* 30 (5):368-381.
2. Grey, D. 1996. What is knowledge management? The Knowledge Management Forum. March 1996, <http://www.km-forum.org/t000008.htm>.
3. Henczel, S. 2004. Supporting the KM environment: The roles, responsibilities, and rights of information professionals. *Information Outlook* 8 (1):14-19.
4. Nguyễn Hữu Hùng (2005). Thông tin: Từ lý luận đến thực tiễn, Văn hóa thông tin, Hà Nội.
5. Kimiz Dalkir (2011). Knowledge Management in Theory and Practice. The MIT Press Cambridge, Massachusetts London, England.
6. Krishan Kumar (2007). Library Management in Electronic Environment, Har-Anand, S.D. India.
7. Martin, B., A. Hazen, and M. Sarrafzadeh (2006). Knowledge management and the LIS professions: Investigating the implications for practice and for educational provision. *Australian Library Journal* 27 (8):12-29.
8. Robert D. Stueart và Barbara B. Moran (2007). Library and Information Center Management, Library and Information Science Text Series, Libraries Unlimited, NewYork.
9. Đoàn Phan Tân (2009). Tin học tư liệu, Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
10. Nguyễn Văn Thiên (2017). Quản lý thư viện hiện đại tại Việt Nam: Luận án tiến sĩ, Trường Đại học Văn hóa Hà Nội.
11. Trường Đại học Văn hóa Hà Nội (2019). Chương trình đào tạo ngành Quản trị thông tin, Trường Đại học Văn hóa Hà Nội, Hà Nội.
12. Trường Đại học Văn hóa Hà Nội (2019). Chương trình đào tạo ngành Thông tin Thư viện, Trường Đại học Văn hóa Hà Nội.
13. Lê Văn Viết (2011). "Thủ bản về chương trình đào tạo giám đốc thư viện", 50 năm đào tạo nguồn nhân lực thông tin - thư viện, Trường Đại học Văn hóa Hà Nội.

(Ngày Tòa soạn nhận được bài: 15-11-2020; Ngày phản biện đánh giá: 06-01-2021; Ngày chấp nhận đăng: 19-02-2021).