

NHẬN DIỆN NHỮNG VẤN ĐỀ CẤP THIẾT TRONG CHÍNH SÁCH ĐÀO TẠO LẠI NGUỒN NHÂN LỰC THƯ VIỆN ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CHUYỂN ĐỔI SỐ TẠI VIỆT NAM

TS Lê Tùng Sơn

Khoa Khoa học quản lý, Trường Đại học KHXH&NV, ĐHQG Hà Nội

Tóm tắt: Đào tạo lại nguồn nhân lực thư viện là một trong những vấn đề cấp thiết hiện nay trước bối cảnh phát triển của khoa học và công nghệ, đặc biệt là công nghệ thông tin và xu thế chuyển đổi số. Thông qua phân tích hiện trạng chính sách đào tạo lại nguồn nhân lực nhằm đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số tại Việt Nam hiện nay, bài viết nhận diện bốn vấn đề cấp thiết trong chính sách đào tạo lại, bao gồm: hình thành một chiến lược đào tạo lại và đào tạo tiếp tục nguồn nhân lực thư viện; hình thành khung chương trình đào tạo lại đặc thù cho nguồn nhân lực thư viện đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số, hình thành tiêu chuẩn của nguồn nhân lực thư viện trong bối cảnh chuyển đổi số và kiện toàn mô hình quản lý và tổ chức đào tạo lại nguồn nhân lực thư viện.

Từ khóa: Chính sách thư viện; đào tạo lại nguồn nhân lực; chuyển đổi số; Cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

IDENTIFYING URGENT ISSUES IN THE POLICY OF RETRAINING LIBRARY HUMAN RESOURCES TO MEET THE REQUIREMENTS OF DIGITAL TRANSFORMATION IN VIETNAM

Abstract: Retraining library human resources is one of the urgent issues today in the context of the development of science and technology, especially information technology and the trend of digital transformation. Through analyzing the current status of human resource retraining policy to meet the requirements of digital transformation in Vietnam today, the article identifies four urgent issues in the policy of retraining, including: Necessity to form a strategy for retraining and continuing training of library human resources; Forming a framework for specific retraining programs for library human resources to meet the requirements of digital transformation; Forming standards of library human resources in the context of digital transformation, and perfect the management model and organize retraining of library human resources.

Keywords: Library policy; human resource retraining; digital transformation; Fourth Industrial Revolution.

MỞ ĐẦU

Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư và xu thế chuyển đổi số đã tác động đến mọi mặt của đời sống kinh tế-xã hội của mỗi quốc gia, mở ra nhiều cơ hội và thách thức đến những ngành nghề khác trong xã hội, đòi hỏi mỗi ngành, lĩnh vực cần ban hành các chính sách để ứng phó và thích ứng với những biến đổi. Trong xu thế đó, thư viện là một trong những thiết chế văn hóa thông tin, giáo dục, khoa học chịu sự tác động của những xu hướng này. Chuyển đổi số tạo ra những cơ hội trong việc đổi mới phương thức hoạt động, cách thức cung ứng sản phẩm và dịch vụ thư viện phục vụ người sử dụng, tạo điều kiện để người dân có thể tiếp cận thông tin, tri thức, thúc đẩy các hoạt động học tập suốt đời và phát triển văn hóa đọc trong cộng đồng, nhưng cũng tạo ra những thách thức đối với việc chuẩn hóa thư viện, đặc biệt là trong khâu phát triển nguồn nhân lực thư viện đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số.

Trong tiến trình phát triển của thư viện Việt Nam, việc ứng dụng các thành tựu khoa học và công nghệ nói chung và ứng dụng công nghệ thông tin (tin học hóa), số hóa trong hoạt động thư viện đã được đưa vào trong những định hướng, chiến lược phát triển chung về văn hóa cũng như được cụ thể trong các quy hoạch, đề án phát triển thư viện, và đã được triển khai trong toàn ngành thư viện từ hơn 20 năm qua. Tuy vậy, do quy mô, đặc thù, mức độ đầu tư và đặc biệt là chất lượng nguồn nhân lực thư viện có những hạn chế nhất định mà việc ứng dụng công nghệ thông tin hướng đến hiện đại hóa thư viện mới chỉ đạt được thành tựu tại một số thư viện lớn, chưa lan tỏa đến toàn bộ mạng lưới thư viện trong cả nước. Trong xu thế chuyển đổi số với nền tảng là ứng dụng các thành tựu của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, cần đến một đội ngũ nhân lực thư viện làm chủ được công nghệ để có thể vận hành và cung ứng sản phẩm và dịch vụ thư viện chất lượng cao phục vụ cộng đồng, có năng lực quản trị hệ thống thông tin trên nền tảng số cũng

như nắm bắt được những xu thế về công nghệ và những vấn đề pháp lý đặt ra trong chuyển đổi số thư viện. Tất cả những yêu cầu này đòi hỏi nguồn nhân lực thư viện cần không ngừng được đào tạo nâng cao kiến thức, kỹ năng để vận hành mạng lưới thư viện trong bối cảnh mới. Tại nghiên cứu này, trên cơ sở phân tích chính sách đào tạo lại nguồn nhân lực thư viện hiện hành, bài viết nhận diện những vấn đề cấp thiết đặt ra, từ đó đề xuất giải pháp hoàn thiện chính sách đào tạo lại nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số tại Việt Nam.

1. CÁC KHÁI NIỆM CƠ BẢN

Đào tạo lại nguồn nhân lực

Để làm rõ khái niệm “đào tạo lại nguồn nhân lực”, cần nhận diện bản chất của đào tạo là *hoạt động truyền đạt kiến thức, kỹ năng để tác nghiệp trong một ngành, nghề, lĩnh vực cụ thể, giúp cho việc lĩnh hội, nắm vững hệ thống tri thức, cũng như có kỹ năng tác nghiệp để thích nghi và có khả năng đảm nhận được một công việc trong một lĩnh vực nhất định* [4]. Đào tạo lại được hiểu là *hoạt động có tổ chức, được thực hiện trong một thời gian nhất định, đó là quá trình cập nhật kiến thức, kỹ năng tác nghiệp của một công việc nhất định dựa trên những nền tảng kiến thức, kỹ năng đã có để theo kịp sự phát triển, biến đổi của môi trường, đáp ứng với yêu cầu công việc đặt ra* [5]. Đào tạo lại nguồn nhân lực cũng gắn với quá trình cập nhật thêm những kiến thức, kỹ năng mới phát sinh trong thực tiễn hoạt động để nguồn nhân lực có thể chủ động tác nghiệp trong một môi trường mới. Khái niệm “đào tạo lại” nguồn nhân lực cũng gắn với quá trình bồi dưỡng, chuẩn hóa, phát triển nguồn nhân lực. Đặt trong xu thế phát triển không ngừng của khoa học và công nghệ với những cơ hội và thách thức, đào tạo lại nguồn nhân lực là một trong những nội dung quan trọng, mang ý nghĩa then chốt trong tiến trình đổi mới hoạt động thư viện giúp ngành thư viện hội nhập và phát triển.

Chuyển đổi số ngành thư viện

Trước tiên, cần hiểu rõ bản chất của chuyển đổi số. Khi nghiên cứu về vấn đề này, có 02 khái niệm cơ bản: “chuyển đổi số” (Digital Transformation) và “số hóa” (digitization) cần được hiểu đúng và có sự phân biệt rõ ràng:

- Số hóa (Digitization): được đề cập như một công đoạn hay một hoạt động nhất định, nhằm chuyển đổi thông tin trên giấy hay một dạng vật chất nhất định, thủ công thành dạng kỹ thuật số.

- Chuyển đổi số (Digital Transformation):

(i) Từ góc độ tiếp cận của tổ chức, chuyển đổi số là quá trình thay đổi tổng thể và toàn diện của cá nhân, tổ chức về cách sống, cách làm việc và phương thức sản xuất dựa trên các công nghệ số [1].

(ii) Từ góc độ tiếp cận về công nghệ, chuyển đổi số là sự giao thoa giữa điện toán đám mây, dữ liệu lớn, internet vạn vật (IoT) và trí tuệ nhân tạo, hay nói cách khác đó là sức mạnh của công nghệ số áp dụng vào mọi khía cạnh của tổ chức để mang lại giá trị [2, 3]. Nếu số hóa được xem là một công đoạn nhất định, thì chuyển đổi số là việc chuyển đổi một quy trình, phương thức vận hành của một tổ chức, việc cung ứng các sản phẩm, dịch vụ tạo ra, cùng các giá trị cung ứng cho xã hội từ phương thức thủ công (vật chất) sang phương thức số. Chuyển đổi số thư viện được nhận diện là quá trình thay đổi phương thức vận hành, cách thức tổ chức, quy trình hoạt động, phương thức cung ứng dịch vụ và các giá trị tạo ra cho cộng đồng của thư viện trên nền tảng công nghệ số.

Chính sách đào tạo lại nguồn nhân lực thư viện đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số

Chính sách là định hướng, giải pháp của Nhà nước để giải quyết vấn đề của thực tiễn nhằm đạt được mục tiêu nhất định. Như vậy, chính sách đào tạo lại nguồn nhân lực thư viện là những định hướng, giải pháp của Nhà nước liên quan đến hoạt động đào tạo lại nguồn nhân lực được nhận diện tại các khía cạnh về mạng lưới các tổ chức đào tạo lại, nội dung chương trình đào tạo lại, phương thức, cách thức tổ chức đào tạo lại, hệ thống các tiêu chuẩn trong hoạt động đào tạo lại và đặc biệt là tiêu chuẩn đầu ra của nguồn nhân lực sau khi thực hiện đào tạo lại, nhằm chuẩn hóa nguồn nhân lực thư viện, hướng đến đổi mới thư viện, đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số. Chính sách đào tạo lại nguồn nhân lực thư viện được thể chế hóa trong các văn kiện (định hướng của Đảng) và các văn bản quy phạm pháp

luật của Nhà nước, là một trong những căn cứ nền tảng quan trọng trong việc thúc đẩy hoạt động đào tạo lại nguồn nhân lực thư viện.

2. THỰC TRẠNG CHÍNH SÁCH ĐÀO TẠO LẠI NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CHUYỂN ĐỔI SỐ NGÀNH THƯ VIỆN TẠI VIỆT NAM

Trên bình diện chính sách chung về đào tạo lại nguồn nhân lực, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 1446/QĐ-TTg ngày 30 tháng 8 năm 2021 phê duyệt Chương trình “đào tạo, đào tạo lại, nâng cao kỹ năng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư”, trong đó hướng đến mục tiêu chung của chương trình đó là “Xây dựng mô hình đào tạo lại nguồn nhân lực ở các trình độ giáo dục nghề nghiệp để có kiến thức, kỹ năng phù hợp, có thể tiếp thu, làm chủ, khai thác, vận hành có hiệu quả những tiến bộ công nghệ của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư; gắn kết, đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp về nhân lực; góp phần nâng cao năng suất lao động và tăng năng lực cạnh tranh quốc gia, sẵn sàng đón nhận làn sóng FDI mới dịch chuyển vào Việt Nam”. Cũng tại Quyết định này, Chính phủ xác định các mục tiêu cụ thể với việc đào tạo lại, nâng cao kiến thức, kỹ năng gắn với chuyển đổi việc làm cho người lao động bị tác động của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

Trong lĩnh vực thư viện, đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao năng lực và phát triển nguồn nhân lực thư viện là một trong những chính sách quan trọng, được Nhà nước thể chế hóa trong Luật Thư viện, Điều 40 của Luật Thư viện đã quy định về quyền của người làm công tác thư viện, đó là “*được học tập, bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kiến thức quản lý thư viện và kỹ năng sử dụng trang thiết bị, phương tiện kỹ thuật hiện đại ứng dụng trong hoạt động thư viện; được tham gia nghiên cứu khoa học, sinh hoạt chuyên môn nghiệp vụ*”. Để thực hiện biện pháp này, Luật Thư viện đã có những quy định nhằm hình thành một hệ thống đào tạo lại nguồn nhân lực thư viện từ trung ương đến địa phương, trong đó Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch trong việc là cơ quan đầu mối, giúp Chính phủ thực hiện quản lý nhà nước về thư viện trong phạm vi cả nước với vai trò “chỉ đạo chuyên môn nghiệp vụ thư viện, bồi dưỡng

phát triển nguồn nhân lực thư viện”, đồng thời nhấn mạnh vai trò của Thư viện Quốc gia Việt Nam trong việc hướng dẫn chuyên môn, nghiệp vụ cho các thư viện trong cả nước theo sự phân công của Bộ trưởng Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch, Thư viện cấp tỉnh có trách nhiệm hướng dẫn chuyên môn, nghiệp vụ cho thư viện trên địa bàn theo sự phân công của cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Hoạt động “tư vấn, bồi dưỡng kiến thức cho tổ chức, cá nhân về chuyên môn, nghiệp vụ thư viện” được xem là một trong những dịch vụ thư viện và nằm trong danh mục sự nghiệp công sử dụng ngân sách nhà nước trong lĩnh vực văn hóa, gia đình, thể dục thể thao và du lịch (theo Quyết định số 156/QĐ-TTg ngày 29 tháng 01 năm 2022 của Thủ tướng Chính phủ). Như vậy, thông qua việc cung ứng dịch vụ công sử dụng ngân sách nhà nước trong lĩnh vực thư viện theo tinh thần của Quyết định 156, các thư viện bảo đảm về tiêu chí, tiêu chuẩn chất lượng và định mức kinh tế-kỹ thuật có thể triển khai hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực thư viện.

Song song cùng hệ thống thư viện là các cơ sở giáo dục đại học, cao đẳng, trung cấp đào tạo chuyên ngành thư viện hoạt động trên nền tảng của Luật Giáo dục, Luật Giáo dục đại học và Luật Giáo dục nghề nghiệp với các khóa đào tạo ngắn hạn, cấp chứng chỉ bồi dưỡng, phát triển học vị, đáp ứng nhu cầu học tập, nâng cao trình độ của người làm công tác thư viện. Hiện nay, các cơ sở đào tạo lớn về thư viện có đào tạo chuyên ngành thư viện trình độ đại học trở lên có thể kể đến như: Trường ĐH Văn hóa Hà Nội, Trường ĐH Khoa học Xã hội và Nhân văn (ĐHQG Hà Nội), Trường ĐH Văn hóa Tp. Hồ Chí Minh, Trường ĐH Khoa học Xã hội và Nhân văn (ĐHQG Tp. Hồ Chí Minh), Trường ĐH Sài Gòn..., ngoài ra còn có các trường đào tạo nghề, cao đẳng, đào tạo theo nhu cầu của xã hội với nhiều hình thức đào tạo đa dạng, phong phú như: chính quy, phi tập trung, đào tạo từ xa, trực tuyến... tạo điều kiện để người làm công tác thư viện có thêm nhiều cơ hội học tập, nâng cao trình độ, đáp ứng yêu cầu đặt ra.

Về tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, Bộ trưởng Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch đã ban hành Thông tư số 02/2022/TT-BVHTTDL ngày 01 tháng 7 năm 2022 quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề

ngành và xếp lương viên chức chuyên ngành thư viện. Thông tư này đã chuẩn hóa hệ thống chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành thư viện với 04 hạng thư viện, tương ứng với tiêu chuẩn, trình độ đào tạo, năng lực chuyên môn nghiệp vụ và vị trí việc làm cho từng hạng viên chức thư viện. Đây là Thông tư tạo nền tảng quan trọng trong việc chuẩn hóa đội ngũ viên chức thư viện, làm cơ sở, nền tảng quan trọng để xây dựng, nội dung, chương trình đào tạo tương ứng với từng hạng thư viện đáp ứng yêu cầu, vị trí việc làm trong bối cảnh hiện nay.

Ngoài những nội dung cụ thể được quy định trong các văn bản quy phạm pháp luật, Nhà nước cũng đưa ra những định hướng cơ bản trong đào tạo lại nguồn nhân lực thư viện, đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số được thể hiện trong các văn bản như: Chiến lược phát triển văn hóa đến năm 2030 (ban hành theo Quyết định số 1909/QĐ-TTg ngày 12 tháng 11 năm 2021 của Thủ tướng Chính phủ), trong đó xác định các giải pháp liên quan đến nguồn nhân lực bao gồm: xây dựng hệ thống tiêu chuẩn chức danh, nghề nghiệp chuyên ngành văn hóa; đào tạo và đào tạo lại nguồn nhân lực văn hóa, nghệ thuật đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế, chuyển đổi số. Đẩy mạnh thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao làm việc trong các thiết chế như: nhà hát, thư viện, bảo tàng, thiết chế văn hóa-thể thao các cấp đặc biệt là thiết chế văn hóa ở vùng sâu, vùng xa, vùng đồng bào dân tộc thiểu số. Trong lĩnh vực thư viện, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành “Chương trình chuyển đổi số ngành thư viện đến năm 2025, định hướng đến năm 2030” (Quyết định số 206/QĐ-TTg ngày 11 tháng 02 năm 2021) trong đó, vấn đề nguồn nhân lực được xem là một trong những giải pháp then chốt để thúc đẩy quá trình chuyển đổi số, trong đó tập trung “đổi mới chương trình, hình thức và đẩy mạnh đào tạo, đào tạo lại, tập huấn nhằm nâng cao nhận thức, trình độ, kỹ năng về chuyển đổi số cho cán bộ quản lý và người làm công tác thư viện”. Chương trình này cũng xác định những nhiệm vụ trọng tâm trong triển khai chương trình chuyển đổi số ngành thư viện đó là “chương trình nâng cao trình độ nguồn nhân lực thư viện” (tập trung vào quản lý thư viện hiện đại, trình độ chuyển đổi số trong thư viện).

3. NHẬN DIỆN NHỮNG VẤN ĐỀ CẤP THIẾT ĐẶT RA VÀ NHỮNG HÀM Ý CHÍNH SÁCH CHO HOẠT ĐỘNG ĐÀO TẠO LẠI NGUỒN NHÂN LỰC THƯ VIỆN ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CHUYỂN ĐỔI SỐ

Qua phân tích hệ thống văn bản liên quan đến chính sách đào tạo lại nguồn nhân lực thư viện đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số được thể chế hóa trong các văn bản hiện hành trong lĩnh vực thư viện, có thể nhận diện về cơ bản, các văn bản này đã phần nào thể chế hóa được những quan điểm, định hướng của Đảng và Nhà nước trong phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số nói chung và đối với phát triển nguồn nhân lực thư viện nói riêng, tạo hành lang pháp lý cho hoạt động đào tạo lại nguồn nhân lực thư viện đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số. Tuy vậy, qua rà soát hệ thống văn bản, so sánh với thực tiễn yêu cầu cấp thiết đặt ra đối với chuyển đổi số thư viện, có thể nhận diện những khoảng trống trong chính sách đào tạo lại nguồn nhân lực thư viện, đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số thư viện cần được đề cập, phân tích và làm rõ:

(1) Cần thiết hình thành một chiến lược đào tạo lại và đào tạo tiếp tục nguồn nhân lực thư viện

Kể từ giai đoạn 2010-2013, Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch đã chủ trì, nghiên cứu xây dựng đề án phát triển nguồn nhân lực thư viện. Đề án này đã đặt ra những kế hoạch đào tạo ngắn hạn, trung hạn và dài hạn trong việc đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nguồn nhân lực thư viện đáp ứng yêu cầu chuẩn hóa và hội nhập quốc tế. Trong cùng thời gian này, Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch cũng chủ trì biên soạn các tài liệu nghiệp vụ phục vụ hoạt động bồi dưỡng phát triển nguồn nhân lực thư viện (05 cuốn sách liên quan đến các chủ đề như: tổ chức thông tin, xử lý thông tin, tổ chức và bảo quản thông tin, tìm kiếm và phổ biến thông tin). Đây là những nền tảng cơ bản cho công tác đào tạo lại nguồn nhân lực hiện nay. Trong bối cảnh mới, cần thiết nghiên cứu để hình thành một chiến lược mới về đào tạo lại và đào tạo nguồn nhân lực thư viện, trong đó cần xây dựng lộ trình đào tạo ngắn hạn, trung hạn và dài hạn trong phát triển nguồn nhân lực, đào tạo lại gắn với đào tạo chính quy, để sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực được đào

tạo bài bản trong các trường đại học nhằm thích ứng với những biến đổi của tình hình mới, hình thành các lớp người kế cận để có thể làm chủ được công nghệ, có năng lực quản trị hệ thống thông tin trong bối cảnh chuyển đổi số. Chiến lược này cần được Bộ trưởng Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch ban hành và áp dụng trong toàn bộ mạng lưới thư viện.

(2) Hình thành Khung chương trình đào tạo lại đặc thù cho nguồn nhân lực thư viện đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số

Để phục vụ đào tạo lại nguồn nhân lực thư viện, một trong những yêu cầu cấp thiết đặt ra đó là cần có khung chương trình đào tạo đặc thù, nhằm cập nhật kiến thức, kỹ năng tác nghiệp cho người làm công tác thư viện trong môi trường số. Từ chính sách của Nhà nước trong phát triển sự nghiệp thư viện, ta có thể phân thành 02 nhóm thư viện, đó là các thư viện công lập có vai trò quan trọng được Nhà nước ưu tiên đầu tư và các loại thư viện khác. Từ cách phân chia này, nghiên cứu đề xuất cần thiết xây dựng 02 khung Chương trình đào tạo cơ bản dành cho tất cả các loại thư viện và khung chương trình đào tạo nâng cao dành cho các thư viện có vai trò quan trọng để các thư viện này có thể liên thông, kết nối, chia sẻ và hỗ trợ cho các thư viện còn lại trong việc đổi mới hoạt động thư viện, đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số.

Căn cứ yêu cầu của công tác chuyển đổi số, nghiên cứu đề xuất khung chương trình đào tạo đặc thù cho nguồn nhân lực thư viện cần có những khối kiến thức cơ bản như: Cập nhật các văn bản quy phạm pháp luật mới ban hành về thư viện; các định hướng của Đảng và Nhà nước về chuyển đổi số, quản lý nhà nước về chuyển đổi số thư viện; kiến thức nền tảng về chuyển đổi số nói chung; hạ tầng công nghệ về chuyển đổi số; hạ tầng quản trị dữ liệu về chuyển đổi số; vận hành hoạt động chuyên môn nghiệp vụ trên cơ sở chuyển đổi số; ứng dụng công nghệ thông tin, quản trị hệ thống cơ sở dữ liệu số; các vấn đề pháp lý trong chuyển đổi số, đặc biệt là quyền tác giả trong môi trường số; kiến thức về cấp phép, khai thác tài nguyên giáo dục mở trong môi trường số,...

(3) Hình thành tiêu chuẩn của nguồn nhân lực thư viện trong bối cảnh chuyển đổi số

Đây được xem là “chuẩn đầu ra” của nguồn nhân lực thư viện sau khi được tham gia các khóa đào tạo lại do cơ quan có thẩm quyền tổ chức. Nghiên cứu đề xuất tiêu chuẩn của nguồn nhân lực thư viện đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số cần dựa trên 03 nền tảng cơ bản đó là:

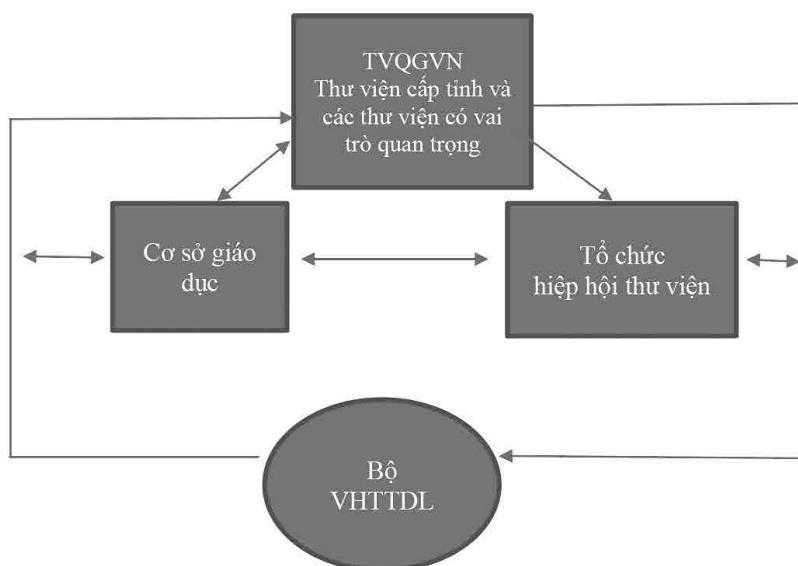
- *Về kiến thức:* có kiến thức về quản trị thư viện số, phát triển sản phẩm và dịch vụ thông tin thư viện trên nền tảng số, am hiểu quy định pháp luật về thư viện, có kiến thức và khả năng vận dụng pháp luật về sở hữu trí tuệ để đề xuất các giải pháp cung cấp thông tin, đáp ứng nhu cầu tiếp cận thông tin của cộng đồng;

- *Về kỹ năng:* có kỹ năng quản trị dự án thư viện hiện đại, làm chủ công nghệ, đặc biệt là các thành tựu của Cách mạng công nghiệp lần thứ tư như trí tuệ nhân tạo (AI), Chat GPT, Blockchain,... trong cung cấp sản phẩm và dịch vụ thông tin thư viện, có kỹ năng tư vấn thông tin, kỹ năng hỗ trợ người dùng tra cứu tìm kiếm thông tin, kỹ năng thuyết trình, thuyết phục và các kỹ năng tác nghiệp khác trong môi trường số;

- *Về thái độ:* cầu tiến, tư duy đổi mới, nhạy bén với sự thay đổi của công nghệ.

(4) Kiện toàn mô hình quản lý và tổ chức đào tạo lại nguồn nhân lực thư viện

Thực tiễn cho thấy, tại Việt Nam hiện nay tồn tại nhiều mô hình đào tạo lại nguồn nhân lực thư viện, bao gồm: cơ quan quản lý nhà nước về thư viện (Vụ Thư viện-Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch), các thư viện: Thư viện Quốc gia Việt Nam, Thư viện cấp tỉnh và một số loại thư viện khác (với chức năng cung ứng dịch vụ đào tạo bồi dưỡng, tư vấn về chuyên môn, nghiệp vụ) cùng các cơ sở đào tạo đại học, cao đẳng, trung cấp dạy nghề và tổ chức thuộc Hiệp hội thư viện có các lớp đào tạo ngắn hạn cấp giấy chứng nhận, chứng chỉ nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho người làm công tác thư viện. Đào tạo lại nguồn nhân lực thư viện là một công tác thường xuyên, lâu dài và cần đến tầm nhìn chiến lược, vì vậy vấn đề đặt ra đó là cần thiết phải hình thành hệ thống đào tạo lại thống nhất, bài bản để có thể tạo ra hiệu quả và tác động đến nguồn nhân lực thư viện. Nghiên cứu đề xuất mô hình quản lý đào tạo lại nguồn nhân lực như sau:



Hình 1. Phác thảo mô hình tổ chức đào tạo lại nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số ở Việt Nam

Trong sơ đồ này, Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch (Vụ Thư viện) giữ vai trò trong việc điều khiển hệ thống, đề ra chiến lược đào tạo lại nguồn nhân lực thư viện, khung chương trình đào tạo lại áp dụng cho từng loại thư viện, mô hình và phương thức tổ chức đào tạo lại nguồn nhân lực thư viện đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số, hay nói cách khác là cơ quan đưa ra quy định, tiêu chí và những định hướng trong công tác đào tạo lại nguồn nhân lực thư viện.

Hình thành mối liên kết trong việc đào tạo lại nguồn nhân lực thư viện giữa ba tổ chức, đó là: hệ thống thư viện trong đó nhấn mạnh vai trò của Thư viện Quốc gia Việt Nam, thư viện cấp tỉnh và các thư viện có vai trò quan trọng khác trong mạng lưới với các cơ sở giáo dục và tổ chức hiệp hội thư viện trong việc cung cấp các kiến thức, kỹ năng cơ bản để tác nghiệp trong môi trường kỹ thuật số.

KẾT LUẬN

Nguồn nhân lực thư viện giữ vai trò then chốt trong tiến trình thực hiện chuyển đổi số ngành thư viện. Nghiên cứu đã phân tích và làm rõ các chính sách hiện hành liên quan đến đào tạo lại nguồn nhân lực thư viện tại Việt Nam đồng thời nhận diện 04 vấn đề cấp thiết trong việc đào tạo lại nguồn nhân

lực thư viện, từ đó đề xuất các giải pháp để khắc phục những bất cập trong công tác đào tạo hiện nay, qua đó góp phần phát triển nguồn nhân lực thư viện đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Thông tin và truyền thông (2021). Cẩm nang chuyển đổi số NXB Thông tin và truyền thông, tr.15.
2. Thomas M. Siebel (2021). Digital Transformation, (Phạm Anh Tuấn dịch), NXB tổng hợp Tp. Hồ Chí Minh, tr.37.
3. Tanguy Catlin et al (2017). "A Roadmap for a Digital Transformation" McKinsey, March, 17, đường dẫn: <https://www.mckinsey.com/industries/financial-services/our-insights/a-roadmap-for-a-digital-transformation>, truy cập ngày 06/4/2022.
4. Đào tạo - Wikipedia tiếng Việt, truy cập ngày 28/7/2023.
5. Đào tạo nguồn nhân lực là gì? Vai trò của đào tạo nguồn nhân lực (topcv.vn), truy cập ngày 28/7/2023

(Ngày Tòa soạn nhận được bài: 25-5-2023; Ngày phản biện đánh giá: 17-6-2023; Ngày chấp nhận đăng: 15-7-2023).