

NGUỒN NHÂN LỰC TRONG HOẠT ĐỘNG THƯ VIỆN THÔNG TIN

NCS. Đoàn Tiến Lộc

Chuyên viên chính Vụ Đào tạo
Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch

Trong giai đoạn hiện nay, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động thư viện thông tin, tạo khả năng kiểm soát và truy cập thông tin một cách đầy đủ nhất là cách thức hữu hiệu góp phần đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa trên đất nước.

Lao động được sử dụng trong hoạt động thông tin - thư viện là một loại lao động đặc thù, mang tính chất lao động thông tin, gắn với các dữ liệu. Điều đó có nghĩa là các năng lực tinh thần, trí tuệ đóng vai trò quan trọng trong các năng lực nền tảng của nghề nghiệp. Đối tượng của hoạt động thông tin - thư viện là thông tin, tài liệu có tính chất đặc biệt là không bị hao tổn, giảm giá trị sau khi sử dụng. Dịch vụ thư viện do cán bộ thư viện cung cấp trực tiếp cho người dùng tin. Trong quá trình tổ chức dịch vụ thông tin - thư viện bắt buộc phải có sự tham gia của cả cán bộ cung cấp dịch vụ và người sử dụng dịch vụ. Chất lượng dịch vụ thông tin - thư viện vì vậy phụ thuộc trực tiếp vào trình độ, kỹ năng và thái độ phục vụ của người cán bộ thư viện. Yếu tố nhân lực trong thư viện là tác nhân chính đảm bảo chất lượng hoạt động cho thư viện.

Như vậy nguồn nhân lực có vai trò quan trọng trong mọi hoạt động đời sống xã hội nói chung và hệ thống thư viện nói riêng.

Cơ cấu nguồn nhân lực

Theo quan điểm đã trình bày ở trên, nguồn nhân lực trong hoạt động thư viện bao gồm tất cả những người tham gia vào hoạt động thông tin - thư viện và có khả năng tham gia vào các hoạt động thông tin - thư viện.

Đối với lĩnh vực hoạt động thư viện, sản phẩm thông tin thư viện mang tính tổng hợp, có sự tham gia của nhiều người, nhiều lĩnh vực, do vậy, cơ cấu lao động có ý nghĩa quan trọng trong quá trình tạo ra và cung cấp sản phẩm cho người dùng tin đáp ứng nhu cầu đa dạng của mọi đối tượng người dùng tin. Cơ cấu nguồn nhân lực trong hoạt động thư viện có thể xác định căn cứ vào một số dấu hiệu sau:

(1) Cơ cấu nhân lực theo độ tuổi:

Có thể phân chia nhân lực tham gia hoạt động thư viện thành các nhóm theo lứa tuổi. Trong thực tiễn hoạt động thư viện, các nhóm lứa tuổi khác nhau có những đặc điểm về năng lực, kinh nghiệm công tác ở mức độ khác nhau. Hơn nữa, việc phân tích cơ cấu nhân lực theo độ tuổi có thể cho phép dự báo được xu hướng phát triển hoạt động thư viện; mặt khác giúp chúng ta có chiến lược phát triển nguồn nhân lực hợp lý cho tương lai. Kết quả phân tích cơ cấu nhân lực theo độ tuổi có thể giúp cho các thư viện chủ động xây dựng được kế hoạch phát triển nguồn nhân lực.

(2) Cơ cấu nhân lực theo giới tính:

Căn cứ theo dấu hiệu giới tính có thể phân chia nhân lực thư viện thành hai nhóm nam và nữ. Việc phân tích, so sánh các nhóm giới tính cho phép rút ra được kết luận về tính hiệu quả và xu hướng sử dụng nguồn nhân lực trong thư viện.

(3) Cơ cấu nhân lực theo chức năng:

Căn cứ theo tính chất công việc có thể chia nhân lực thư viện thành hai nhóm:

+ Nhóm quản lý;

+ Nhóm trực tiếp làm công tác chuyên môn nghiệp vụ.

Đánh giá chất lượng công việc theo tính chất công việc bao giờ cũng cần đi kèm với những phân tích về yêu cầu đối với trình độ của từng nhóm công việc.

Yêu cầu đối với nguồn nhân lực

Bên cạnh cơ cấu tổ chức nguồn nhân lực, trình độ chuyên môn cũng cần được quan tâm. Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và các năng lực khác của đội ngũ cán bộ thư viện thông tin là những yếu tố quan trọng giúp cho hoạt động thư viện được thực hiện một cách có hiệu quả. Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của cán bộ càng cao chất lượng phục vụ bạn đọc càng được cải thiện và càng đáp ứng, thoả mãn tốt hơn nhu cầu của người dùng tin.

Như vậy, đánh giá chất lượng công việc không chỉ là sự phân tích về số lượng và cơ cấu tổ chức cán bộ mà điều quan trọng hơn là phân tích đánh giá trình độ, năng lực chuyên môn của đội ngũ cán bộ.

Yêu cầu về trình độ năng lực chuyên môn đối với nguồn nhân lực trong hoạt động thông tin - thư viện được thể hiện trên các điểm cơ bản sau:

+ Yêu cầu về trình độ học vấn

Tuỳ thuộc vào tính chất cụ thể của từng công việc mà yêu cầu về trình độ học vấn có khác nhau, thể hiện các cấp độ học vấn khác nhau.

+ Yêu cầu về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ

Là những đòi hỏi về kiến thức chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp để thực hiện yêu cầu công việc. Những yêu cầu này cần thiết đối với cả hoạt động quản lý, phục vụ trong một lĩnh vực chuyên môn. Nội dung đánh giá công tác chuyên môn, nghiệp vụ không thể thiếu những phân tích mang tính định tính và định lượng, được thể hiện thông qua việc đánh giá thực trạng trình độ nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ trong thư viện đang được sử dụng và so sánh với những yêu cầu đặt ra, để đạt được mục tiêu chiến lược phát triển của hệ thống thư viện.

+ Yêu cầu về trình độ ngoại ngữ và tin học.

Trình độ ngoại ngữ và tin học cũng có thể được coi là một yêu cầu mang tính chuyên môn nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ. Ngày nay trước yêu cầu mở rộng giao lưu và hội nhập trên phạm vi quốc tế, ngoại ngữ và tin học có vai trò đặc biệt quan trọng trong hoạt động thư viện.

Đánh giá qui mô của toàn bộ đội ngũ các bộ công chức, viên chức trong thư viện là đánh giá tổng quát nguồn cung cấp nhân lực. Đánh giá này có ý nghĩa cơ bản đối với toàn bộ việc đánh giá đội ngũ cán bộ trong một thư viện. Nó là giới hạn tối đa của khả năng cung cấp nguồn nhân lực cho một thư viện .

Các số liệu phục vụ cho việc phân tích đánh giá qui mô của toàn bộ lực lượng cán bộ trong một thư viện, có thể được rút ra từ kết quả của các cuộc điều tra đối với từng cán bộ. Nội dung phân tích đánh giá này, chủ yếu mới chỉ nêu được những thông tin mang tính định hướng về số lượng. Tuy nhiên, thực trạng của từng thư viện cũng là một căn cứ để dự báo chung nhất về qui mô của nguồn nhân lực tương lai cho mỗi một thư viện. Đây cũng sẽ là một thông tin cơ bản, có ý nghĩa quan trọng cho các nhà quản lý đối với việc xây dựng, hoạch định chính sách chiến lược và chương trình đào tạo phát triển nguồn nhân lực cho hệ thống thư viện.

Nguồn cung cấp nhân lực thư viện

Để có được nguồn nhân lực hợp lý cả về cơ cấu và trình độ, cần xét tới lĩnh vực cung cấp nguồn nhân lực, tiến hành phân tích, đánh giá theo hai nội dung cơ bản là quy mô và trình độ chuyên môn.

Đánh giá nguồn cung cấp nhân lực thư viện thông tin trong hệ thống thư viện theo trình độ chuyên môn là nội dung quan trọng và có ý nghĩa nhất đối với việc đánh giá chất lượng công việc tại một thư viện. Trong thực tế ở Việt Nam, nguồn cung cấp nhân lực cho ngành thư viện còn nhiều hạn chế, chưa đáp ứng được nhu cầu về trình độ chuyên môn. Do vậy, việc đánh giá khả năng có thể cung cấp nguồn nhân lực được đào tạo đúng ngành nghề, đúng chuyên môn, chính là cơ sở quan trọng, để xây dựng chương trình phát triển nguồn nhân lực cho phù hợp. Khả năng này có thể được phân tích qua các thông số về số lượng cũng như về mặt chất lượng của đội ngũ cán bộ làm công tác thư viện.

+ Về mặt số lượng

Có thể coi tổng số học sinh, sinh viên được đào tạo qua các trường đại học liên quan đến lĩnh vực nào đó là nguồn cung cấp nhân lực chủ yếu. Tuy nhiên trong thực tế, có một số lượng không nhỏ cán bộ thư viện được sử dụng mà không học qua bất cứ trường đào tạo nào về lĩnh vực thư viện, hoặc được đào tạo theo những chuyên ngành không liên quan trực tiếp đến thư viện. Ngược lại, cũng có một số cán bộ được đào tạo chuyên về lĩnh vực thư viện, nhưng vì nhiều lý do lại làm việc trong các lĩnh vực khác. Do vậy, việc phân tích đánh giá cần chỉ ra mức độ dao động của nguồn cung cấp nhân lực với số lượng đầu ra hàng năm của các cơ sở trường đào tạo có chuyên ngành thư viện. Số lượng này, sau đó cũng cần được phân tích theo cơ cấu ngành nghề đào tạo, để thấy rõ hơn khả năng cung cấp nguồn nhân lực cho các vị trí công tác khác nhau trong lĩnh vực thư viện, đặc biệt là tác nghiệp thư viện. Việc cung cấp đủ số cán bộ cho các thư viện có ý nghĩa quyết định đối với hoạt động của thư viện. Ngoài số lượng cán bộ nghiệp vụ cần phân tích đánh giá số lượng chất lượng cán bộ để chỉ ra khả năng cung cấp nguồn đào tạo cho các vị trí quản lý hoặc các chức danh khác trong quản lý lãnh đạo của ngành thư viện. Khi đánh giá dự báo cho tương lai, nếu thấy cần thiết phải tăng cường số lượng cung nguồn nhân lực để đáp ứng yêu cầu, thì sẽ cần có kế hoạch mở rộng hoặc thành lập mới các cơ sở đào tạo về chuyên ngành thông tin - thư viện.

+ Về mặt chất lượng

Theo cách phân tích ở trên, nguồn cung cấp nhân lực chủ yếu phụ thuộc vào chất lượng đầu ra của các cơ sở đào tạo. Có thể loại trừ số lượng ít những trường hợp được tuyển dụng nhưng chưa qua đào tạo trong các trường. Do vậy, để đánh giá chất lượng của nguồn nhân lực, có thể dựa vào phân tích đánh giá chất lượng đào tạo của hệ thống các cơ sở có chuyên ngành thư viện thông tin. Việc đánh giá này tập trung vào phân tích một số vấn đề cơ bản như: chương trình đào tạo, nội dung đào tạo; chất lượng đội ngũ giảng viên giảng dạy; điều kiện cơ sở vật chất và các điều kiện khác hỗ trợ cho công tác đào tạo và quản lý sinh viên.

Chương trình và nội dung đào tạo là thành phần cơ bản, cung cấp cho học sinh, sinh viên những kiến thức chuyên môn nghiệp vụ. Nội dung đào tạo càng sát với yêu cầu của thực tiễn hoạt động, thì sẽ càng giúp ích cho người học trong giải quyết hoặc đảm đương được những công việc cụ thể được giao sau này. Nói cách khác, nội dung đào tạo đó đã trang bị cho người học các kiến thức, kỹ năng và phẩm chất nghề nghiệp đủ để thực thi các nhiệm vụ cụ thể. Như vậy, thông qua đánh giá nội dung, chương trình đào tạo có thể rút ra những kết luận cơ bản về chất lượng đầu ra của quá trình đào tạo như sau:

Đội ngũ giáo viên là những người truyền tải các nội dung đào tạo đến người học. Kiến thức, kinh nghiệm, trình độ giảng dạy của đội ngũ này càng cao thì càng giúp cho người học tiếp thu được dễ dàng và hiểu sâu sắc hơn các nội dung đào tạo. Nói tóm lại đội ngũ giáo viên giảng dạy cũng là yếu tố quyết định tác động đến chất lượng của học sinh, sinh viên tốt nghiệp ra trường.

Điều kiện cơ sở vật chất và các điều kiện khác như điều kiện về thực hành, tài liệu tham khảo, Internet, thư viện... là những điều kiện hỗ trợ cho công tác đào tạo. Nếu các cơ sở đào tạo có đầy đủ các điều kiện này, thì sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho học sinh, sinh viên tiếp thu kiến thức đạt hiệu quả cao hơn.

Vai trò của việc phát huy nguồn lực con người trong các thư viện tỉnh, thành phố

Nguồn lực con người giữ vai trò quyết định trong mọi hoạt động khác nhau của xã hội bởi “nguồn lực con người là nguồn lực duy nhất mà nhờ nó các nguồn lực khác mới phát huy được tác dụng và có ý nghĩa tích cực”. Đặc biệt trong thời đại ngày nay, thời đại nền kinh tế tri thức, yếu tố con người lại càng được nhấn mạnh.

Trong hoạt động thông tin - thư viện, nguồn nhân lực cũng giữ vai trò trung tâm, quyết định. Cán bộ thư viện là môi giới giữa tài liệu và người sử dụng tài liệu; là người khai thác, sử dụng cơ sở vật chất - kinh phí để triển khai hoạt động thông tin - thư viện. Không có nguồn nhân lực thì thư viện không thể hình thành và phát triển. Chính vì vậy để phát triển mạng lưới thư viện Việt Nam nói chung và thư viện tỉnh, thành phố nói riêng, điều quan trọng đầu tiên là phải phát triển nguồn nhân lực.

Xu thế toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế hiện nay đặt ra yêu cầu mới đối với việc phát huy nguồn nhân lực trong hệ thống thông tin - thư viện. Trước hết nguồn nhân lực phải được chuẩn hóa, thể hiện ở việc chuẩn hoá trình độ cán bộ,

chuẩn trường, chuẩn giáo viên và chuẩn chương trình đào tạo cán bộ. Trên cơ sở đó cần tham gia xây dựng, thừa nhận và áp dụng các tiêu chuẩn nghề thư viện chung. Mặt khác cần tiếp thu các chuẩn của các nước trong khu vực để có thể áp dụng những nội dung tiên tiến, phù hợp với Việt Nam. Sự công nhận và thừa nhận lẫn nhau (công nhận chương trình, nội dung kiến thức, kỹ năng chuyên ngành đào tạo và kết quả đào tạo thể hiện qua văn bằng, chứng chỉ ứng với các trình độ đào tạo) là điều kiện để thúc đẩy quá trình tham gia trong khu vực và thế giới. Hướng tới cán bộ chuyên môn được đào tạo thư viện của Việt Nam có thể di chuyển thuận lợi, đủ năng lực tham gia thực hiện các công đoạn trong phân công công việc trong nước và quốc tế.

Ở tầm quản lý vĩ mô, phát huy nguồn nhân lực trong thư viện là đầu tàu trong việc nghiên cứu, hoạch định chính sách thúc đẩy phát triển sự nghiệp thư viện theo định hướng bền vững dài lâu. Chất lượng quản lý hoạt động thư viện thể hiện trong tính khoa học, sáng tạo, tính thực tiễn, khả thi và phù hợp với xu hướng phát triển của các chính sách, quy hoạch, chương trình, kế hoạch và cuối cùng là hiệu quả và hiệu lực quản lý phát triển ngành thông tin - thư viện của quốc gia hay mỗi địa phương tỉnh thành trong cả nước.