

XÂY DỰNG NGUỒN NHÂN LỰC Ở THƯ VIỆN THÀNH PHỐ HÀ NỘI

TS. Chu Ngọc Lâm

Nguyên Giám đốc

Thư viện Thành phố Hà Nội

I. Nguồn nhân lực Thông tin Thư viện trong thời đại mới

1. Vai trò của nguồn nhân lực Thông tin Thư viện

Nguồn nhân lực có vai trò rất quan trọng trong đời sống xã hội. Nguồn nhân lực, nhất là những người có tài có đức là vốn quý của quốc gia, dân tộc, có khả năng thay đổi vận mệnh của đất nước. Thân Nhân Trung – Tiến sĩ thời Lê đã viết “Hiền tài là nguyên khí của quốc gia. Nguyên khí mạnh thì đất nước thịnh, nguyên khí yếu thì đất nước suy”. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã dạy: Cán bộ là cái gốc của cách mạng. Gốc có vững thì cây mới mạnh.

Nguồn nhân lực là một trong bốn yếu tố cấu thành cơ quan thông tin – thư viện. Nguồn nhân lực - cán bộ thư viện là yếu tố quan trọng nhất trong hoạt động thông tin - thư viện, bởi lẽ “Cán bộ nào thì phong trào ấy”. Cán bộ thư viện là linh hồn của cơ quan thông tin – thư viện, là cầu nối giữa tài liệu, phương tiện kỹ thuật với người đọc, là người tuyên truyền hướng dẫn, định hướng đọc cho người sử dụng, là người thầy, người bạn của người đọc – người dùng tin.

2. Thời đại mới

Chúng ta đang sống trong một kỷ nguyên mới, trong đó sự phát triển của mỗi quốc gia không tách rời và luôn chịu sự tác động mạnh mẽ của những xu thế phát triển lớn trên thế giới và khu vực. Đó là những xu thế toàn cầu hóa về kinh tế, văn hóa, xã hội thông tin, sự phát triển nhanh chóng của khoa học công nghệ. Những xu thế này tác động mạnh mẽ đến Việt Nam và hoạt động thông tin – thư viện nước ta.

2.1 Xu thế toàn cầu hóa về kinh tế

Toàn cầu hóa về kinh tế đang diễn ra mạnh mẽ trên các lĩnh vực sản xuất, thương mại, đầu tư, tài chính... và thế giới sẽ tiến tới một thị trường thống nhất. Tính độc lập kinh tế

của mỗi quốc gia sẽ chỉ mang tính tương đối. Không một quốc gia nào, dù đó là siêu cường kinh tế (như Mỹ, Nhật, Trung Quốc) có thể phát triển một cách biệt lập.

2.2 Xu thế giao lưu văn hóa toàn cầu

Trong bối cảnh hiện nay, giao lưu văn hóa giữa các nước là cần thiết và tất yếu. Bất cứ dân tộc nào muốn tồn tại và phát triển cũng phải đẩy mạnh giao lưu văn hóa.

Phát triển bản sắc văn hóa dân tộc nghĩa là giữ gìn và tăng cường những giá trị thúc đẩy sự phát triển và hạn chế, đẩy lùi những yếu tố cản trở sự phát triển văn hóa dân tộc. Như vậy, phát triển văn hóa dân tộc Việt Nam không phải là tuyệt giao với các nền văn hóa khác mà phải tăng cường giao lưu văn hóa quốc tế, tiếp thu một cách có chọn lọc tinh hoa văn hóa thế giới để giúp cho văn hóa Việt nam ngày càng phong phú, phát triển. Muốn tiếp thu chọn lọc và phát triển cần phải có tri thức, có năng lực. Điều này phụ thuộc vào nền giáo dục và đào tạo tiên tiến.

2.3 Xu thế hình thành xã hội thông tin toàn cầu

Với sự phát triển mạnh mẽ của khoa học công nghệ, nhất là công nghệ thông tin, thế giới đang bước vào ngưỡng cửa của xã hội thông tin toàn cầu. Đặc biệt của xã hội thông tin là sự phát triển chủ yếu dựa vào nguồn tri thức về khoa học và công nghệ, tức các nguồn nhân lực tri thức có khả năng tái tạo, tự sản sinh và không bao giờ cạn.

Xã hội thông tin toàn cầu cho loài người những thời cơ và thách thức mới quyết liệt. Xã hội thông tin với nền kinh tế tri thức mở ra cho các nước đang phát triển cơ hội tiếp cận và tiếp nhận những thành quả của tiến bộ khoa học công nghệ để tạo ra những ngành nghề mới có hàm lượng kỹ thuật và tri thức cao, đồng thời cũng đặt ra nhiều thách thức về đào tạo nguồn nhân lực có trình độ, tay nghề cao và vốn để xây dựng hạ tầng cơ sở thông tin. Nhiều thay đổi sẽ diễn ra trong dạy và học. Xã hội thông tin mới hướng tới sự học tập thường xuyên, thích nghi cao và giáo dục phải là hệ thống mở, đa dạng, linh hoạt, hiện đại.

Xu thế hướng tới xã hội thông tin và nền kinh tế tri thức sẽ làm thay đổi sâu sắc diện mạo, quan hệ xã hội, thay đổi phương thức làm việc, học tập và giải trí và sẽ làm thay đổi căn bản các đặc tính văn hóa – giáo dục truyền thống.

2.4 Tốc độ phát triển rất nhanh của khoa học và công nghệ

Trong những thập kỷ qua, tốc độ đổi mới trong khoa học và công nghệ tăng vô cùng nhanh chóng. Vì vậy, thời gian từ lúc phát minh ra một công nghệ mới, một sản phẩm mới đến khi đưa ra sản xuất đồng loạt và sử dụng các sản phẩm này trên thị trường ngày càng được rút ngắn. Nghĩa là thực tiễn yêu cầu cách tư duy để tạo ra sản phẩm mới phải đảm bảo tính kế thừa và tính hệ thống cao.

3. Yêu cầu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Thông tin – Thư viện

Thời đại mới có tác động sâu sắc đến mọi lĩnh vực của đời sống chính trị, kinh tế văn hóa xã hội trong đó có hoạt động thông tin – thư viện. Những xu thế mới yêu cầu người cán bộ thư viện cần có những phẩm chất sau:

Có tri thức cơ bản và rộng để có tư duy đúng về nghề nghiệp và làm nền tảng cho các hoạt động tác nghiệp.

Có kiến thức chuyên môn vững, có trình độ tin học cơ bản để có thể làm việc trong mọi môi trường thông tin – thư viện, nhất là thư viện hiện đại.

Có trình độ ngoại ngữ (nhất là tiếng Anh) tốt để có thể đọc dịch tài liệu nước ngoài, nghiên cứu tiếp thu những kinh nghiệm tiên tiến trên thế giới về hoạt động thông tin – thư viện.

Có năng lực tác nghiệp tốt: năng động, sáng tạo trong hoạt động thông tin – thư viện có khả năng xử lý thông tin, tổ chức quản lý và phổ biến thông tin thiết thực, có kỹ năng hướng dẫn người đọc và kỹ năng giao tiếp trực tuyến.

Có khả năng thích ứng cao với những thay đổi về công nghệ và phương pháp công tác.

Có văn hóa trong tác nghiệp và trong ứng xử với người đọc.

Có sức khỏe và lòng say mê nghề nghiệp.

II. Thực trạng nguồn nhân lực tại Thư viện Tp. Hà Nội

1. Đặc điểm nguồn nhân lực

Về số lượng: tính đến tháng 9/2011 Thư viện Tp. Hà Nội có 76 người, trong đó nam 24 người chiếm 30,1 %, nữ chiếm 69,9%.

- Về độ tuổi:
- + Nhóm cán bộ trên 50 tuổi chiếm 48,6%
 - + 30-39 tuổi chiếm 28,4%
 - + Dưới 30 tuổi chiếm 23%

Về trình độ chuyên môn: Trong tổng số 76 cán bộ có 64 người có trình độ cử nhân thông tin - thư viện trở lên (chiếm 84,2%) trong đó có 01 tiến sĩ, 7 thạc sĩ; có 10/76 cán bộ (chiếm 13,1 %) là cử nhân đại học các ngành khác như tài chính, tin học, ngoại ngữ, kinh tế, lịch sử, 2 cử nhân cao đẳng tin học, lưu trữ.

Về trình độ tin học, ngoại ngữ: 100% cán bộ chuyên môn có trình độ tin học cơ bản, ngoại ngữ văn bằng B trở lên.

3/3 thành viên Ban giám đốc và 10/14 Trưởng, phó phòng chuyên môn được đào tạo tại Trường Đại học Văn hóa Hà Nội.

Có 45 cán bộ được cử đi học các lớp quản lý nhà nước, trường cao cấp lý luận chính trị, các lớp tin học ngoại ngữ, chuyên viên ngắn hạn trong và ngoài nước.

2. Nhân xét về nguồn nhân lực

- Điểm mạnh:

+ Đội ngũ cán bộ Thư viện Hà Nội có trình độ chuyên môn khá cao, được đào tạo cơ bản tại các trường đại học danh tiếng ở Hà Nội (Trường Đại học Văn hóa Hà Nội, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn thuộc Đại học Quốc gia Hà Nội) và nước ngoài, có trình độ tin học, ngoại ngữ cơ bản đáp ứng yêu cầu nghề nghiệp.

+ Công tác đào tạo nâng cao đào tạo lại về chuyên môn, tin học, ngoại ngữ được Sở Văn hóa Thể thao & Du lịch và Thành phố rất quan tâm.

+ Nhiều cán bộ có kinh nghiệm trong hoạt động, khá yêu nghề, có tinh thần năng động, sáng tạo trong hoạt động và yên tâm công tác.

- Hạn chế:

+ Tuổi đời bình quân của cán bộ thư viện khá cao. Điều này có ảnh hưởng tới sự nhanh nhạy, năng động trong công tác và khả năng tiếp thu công nghệ và phương pháp

công tác mới. Lớp cán bộ được đào tạo trước năm 2000 thường thiếu hụt những kiến thức mới về thư viện hiện đại.

+ Đa số cán bộ thư viện vẫn tác nghiệp theo phong cách và phương pháp cũ của thư viện truyền thống.

+ Thiếu chuyên gia trình độ cao về công nghệ thông tin, về ngoại ngữ.

+ Thiếu tri thức và kinh nghiệm quản lý thư viện hiện đại, thư viện điện tử.

+ Khả năng tác nghiệp và hướng dẫn người đọc trong môi trường thư viện hiện đại, kỹ năng giao lưu trực tuyến còn yếu.

+ Khả năng tạo lập các sản phẩm dịch vụ thông tin – thư viện hiện đại còn hạn chế.

- Nguyên nhân:

+ Sự đầu tư của cấp có thẩm quyền cho hoạt động thư viện chưa cao, thiếu tính đồng bộ.

+ Trang thiết bị, hạ tầng cơ sở thông tin thiếu đồng bộ.

+ Chưa có chiến lược đào tạo nguồn nhân lực hợp lý.

+ Chế độ chính sách đãi ngộ đối với cán bộ thư viện còn bất cập.

+ Tính năng động, sáng tạo, khả năng tiếp thu công nghệ và phương pháp công tác mới ở nhiều cán bộ thư viện chưa cao.

+ Vấn đề nâng cao trình độ, kỹ năng tác nghiệp trong môi trường thư viện hiện đại chưa được coi là yêu cầu bắt buộc đối với cán bộ thư viện.

+ Chất lượng đầu vào nguồn nhân lực chưa cao.

III. Các giải pháp và kiến nghị nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Thư viện Thành phố Hà Nội.

1. Các giải pháp

1.1 Nâng cao chất lượng tuyển dụng cán bộ thông tin thư viện

Qua khảo sát thực tế, chất lượng đầu vào nguồn nhân lực ở Thư viện Hà Nội rất khác nhau. Văn bằng loại giỏi, khá, trung bình. Hình thức đào tạo: Chính quy, tại chức, đào tạo

mở, lớp chuyển đổi kiến thức. Hình thức thi tuyển chặt chẽ nhưng rất ít người bị loại. Đây là tình trạng chung của nhiều cơ quan nhà nước. Vì thế, để có được đội ngũ cán bộ giỏi, trước hết phải coi trọng đầu vào, phải có một quy chế tuyển dụng chặt chẽ. Người được tuyển dụng phải có văn bằng khá, giỏi, ngoại ngữ văn bằng C, tin học thành thạo và phải qua đợt thi tuyển nghiêm túc, đúng quy định, ưu tiên những người được đào tạo chính quy.

1.2 Hạn chế đầu ra

Trong thực tế, những cán bộ chuyên môn giỏi, năng động thường xin chuyển đổi sang những cơ quan đơn vị thuận lợi hơn, có chính sách đãi ngộ tốt hơn. Vì thế, để “giữ chân” được những cán bộ giỏi, những “người tài năng” cần xây dựng được một chính sách cán bộ hợp lý, trân trọng, ưu ái nhân tài.

1.3 Quan tâm đúng mức đến công tác đào tạo cán bộ

Cần có một chiến lược đào tạo cán bộ hợp lý, bằng nhiều hình thức: Chính quy, đào tạo nâng cao, đào tạo lại, tại chức. Tạo mọi điều kiện thuận lợi để cán bộ thông tin - thư viện được đi tham quan, nghiên cứu học tập kinh nghiệm hoạt động thông tin – thư viện ở nước ngoài (các nước trong khu vực và các nước tiên tiến trên thế giới).

1.4 Tăng cường việc tự học, tự nghiên cứu

Trong thời đại ngày nay, cơ quan thông tin – thư viện là môi trường tự học, tự nghiên cứu tốt nhất. Bởi lẽ “Cho dù có sự phát triển thần kỳ của khoa học và công nghệ, nhưng cho đến tận bây giờ thư viện vẫn là cội nguồn của tri thức” (Li Ga Chốp). Thông qua sách, báo, qua các sản phẩm, dịch vụ thông tin – thư viện, qua máy tính, qua mạng thông tin, cán bộ thư viện có thể tự học tập nâng cao trình độ bất cứ lúc nào. Thư viện Hà Nội cần có chính sách ưu tiên động viên, khuyến khích việc tự học của cán bộ thư viện.

1.5 Cần coi trọng việc tự đào tạo qua thực tiễn hoạt động thông tin – thư viện

Để có thể có được trình độ chuyên môn cao, có khả năng tác nghiệp giỏi, thỏa mãn cao nhu cầu đọc - nhu cầu tin của người đọc, ngoài việc nắm vững những kiến thức được trang bị trong nhà trường đại học, cán bộ thư viện cần được trải nghiệm qua thực tiễn

công việc. Qua các khâu xử lý thông tin, quản lý, cung cấp thông tin, hướng dẫn người đọc – người dùng tin, marketing thông tin – thư viện... Cán bộ thư viện có điều kiện vận dụng tốt và hiểu sâu sắc hơn những kiến thức đã học, từ đó nâng cao trình độ, tạo ra các sản phẩm dịch vụ thông tin – thư viện với những tư duy mới, kiến thức mới, làm phong phú thêm hệ thống lý thuyết thông tin – thư viện. Vì thế có thể nói: thực tiễn là trường đại học thứ 2 tạo ra những nhân tài.

2. Kiến nghị

2.1 Đối với cơ quan quản lý nhà nước

- Nhanh chóng xây dựng và hoàn thiện các văn bản pháp quy nhằm định hướng và tạo hành lang pháp lý cho sự nghiệp thông tin – thư viện phát triển.

- Xây dựng các văn bản mới về chế độ chính sách đối với nghề thông tin – thư viện, cán bộ thông tin thư viện nhằm nâng cao mức đãi ngộ với cán bộ thông tin thư viện và thu hút người tài.

- Tổ chức thường xuyên các hoạt động tác nghiệp, các hội nghị, hội thảo thông tin – thư viện toàn quốc, khu vực nhằm tổng kết đánh giá phong trào, quảng bá sự nghiệp và nâng cao tính chủ động, sáng tạo, kỹ năng nghề nghiệp của cán bộ thông tin thư viện.

2.2 Với các cơ sở đào tạo nghề thông tin – thư viện

- Tiếp tục đổi mới, hoàn thiện chương trình, giáo trình đào tạo nghề thông tin – thư viện. Tăng cường các môn học về hệ thống thông tin – thư viện hiện đại theo kiến nghị của IFLA. Bổ sung thêm các môn học: Dự báo nhu cầu, tiếp cận hệ thống, thiết kế hệ thống thông tin – thư viện, marketing thông tin – thư viện, kỹ năng giao tiếp. Tăng cường các môn học ngoại ngữ, xã hội học, khoa học về quản lý thư viện hiện đại...

- Tăng cường trang thiết bị công nghệ hiện đại phục vụ việc dạy và học (có mạng máy tính tiên tiến kết nối internet thuận lợi, miễn phí cho sinh viên, CSDL thông tin được cập nhật thường xuyên, phong phú, đảm bảo diễn đàn khoa học cho thầy và trò.

- Tăng giờ thực hành, thực tập, thảo luận trong học tập, đảm bảo tỷ lệ 50% thực hành, 50% lý thuyết.

- Xây dựng đội ngũ giảng viên đại học chất lượng cao, có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ, tiến sĩ khoa học và học hàm giáo sư, phó giáo sư. Đảm bảo điều kiện tu nghiệp chuyên môn, 100% giáo viên tham gia nghiên cứu khoa học, có điều kiện trao đổi khoa học với đồng nghiệp quốc tế, tăng cường thỉnh giảng các giáo viên có trình độ cao từ cơ quan ngoài.

- Đẩy mạnh giao lưu quốc tế. Tăng cường hợp tác quốc tế, tìm kiếm dự án đầu tư và nâng cấp hạ tầng thông tin cho việc đào tạo. Gửi sinh viên, học viên đi nghiên cứu, thực tập ở nước ngoài. Mời giảng viên nước ngoài giảng dạy tại trường.

- Tăng cường liên kết phối hợp với các cơ quan thông tin - thư viện trong và ngoài nước để nâng cao chất lượng thực tập, đổi mới chương trình, phương pháp, nội dung đào tạo cho phù hợp với yêu cầu thực tiễn. Mặt khác sẽ trực tiếp góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong các cơ quan thông tin - thư viện .

