

## Nguồn nhân lực của hệ thống thư viện công cộng Việt Nam: Mạnh hay yếu?



### 1. Đặt vấn đề

Những năm gần đây, nền kinh tế nước ta đã đạt tốc độ tăng trưởng cao, GDP tăng trung bình trên 7%/năm, cơ cấu kinh tế có bước chuyển dịch mạnh theo hướng công nghiệp hóa - hiện đại hóa. Các lĩnh vực kinh tế, văn hóa xã hội trong đó có thư viện (TV) ngày càng phát triển, đầu tư trong và ngoài nước ngày càng tăng, công nghệ mới được áp dụng ngày càng nhiều... Song nguồn nhân lực, một trong những yếu tố quan trọng nhất quyết định chất lượng hoạt động cũng như vị thế của ngành thư viện nói chung và hệ thống thư viện công cộng (TVCC) nói riêng chưa theo kịp yêu cầu phát triển cả về mặt cơ cấu, chất lượng và số lượng. Công tác quản lý nguồn nhân lực, việc tuyển chọn, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực vẫn còn gặp khó khăn... nhiều TV vẫn còn lúng túng trong việc xây dựng và phát triển nguồn nhân lực của mình.

### 2. Thực trạng nguồn nhân lực của hệ thống TVCC Việt Nam

Hệ thống TVCC có 63 TV tỉnh, thành phố, 626 TV quận, huyện, thị xã, 4.363 TV xã, phường, thị trấn, 12.837 phòng đọc sách xã và cơ sở (làng, thôn, bản) với 19.691 cán bộ, trong số đó cán bộ của các TV tỉnh, huyện và TVQG là 2446 người chiếm 12,4%, số còn lại là 87,6% cán bộ TV xã, phường, thị trấn, phòng đọc sách xã và cơ sở.

100% cán bộ lãnh đạo TVQG, và các TV tỉnh thành phố (144 người) đều tốt nghiệp đại học và trên đại học với tuổi đời bình quân là 49, trong đó, tiến sỹ chiếm 1,3%, thạc sỹ 9,7%, 74% tốt nghiệp đại học chuyên ngành TV và 15% tốt nghiệp các ngành khác. Hơn 1000 cán bộ nghiệp vụ TV tỉnh có tuổi đời trung bình 37, trong đó 71,3% có trình độ đại học (42% được đào tạo chính quy, 29,3% không chính quy), 4,7% sau đại học và 24% có trình độ trung cấp.

TV cấp huyện có 897 người, trong đó 30% cán bộ tốt nghiệp đại học, chủ yếu là hệ không chính quy, số còn lại là trung cấp, nhưng chỉ có 42% trong số đó được đào tạo đúng chuyên ngành thông tin TV.

17.245 cán bộ TV xã, phường, thị trấn, phòng đọc sách xã và cơ sở (chiếm 87,6% tổng số cán bộ của hệ thống TVCC), là cán bộ hưu trí, cựu chiến binh, cán bộ kiêm nhiệm của xã phường... hầu hết không có biên chế, không lương, thời gian phục vụ không ổn định và đều không được đào tạo tại các cơ sở đào tạo nghiệp vụ mà chủ yếu được đào tạo thông qua hình thức “cầm tay chỉ việc” của TV cấp trên.

Tỷ lệ cán bộ được đào tạo, đào tạo lại, cán bộ có kinh nghiệm nghề nghiệp, có trình độ chuyên môn, ngoại ngữ có xu hướng tăng. Nguồn nhân lực chủ yếu từ TVQG đến TV tỉnh, huyện, những TV đầu tàu của hệ thống cũng như của địa phương nhìn chung còn tương đối trẻ (37 - 49 tuổi), có trình độ từ đại học trở lên chiếm hơn 70% tổng số cán bộ. Đây là lứa tuổi năng động, chín chắn, có kinh nghiệm, dám nghĩ dám làm... là cơ sở giúp họ hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Ngày càng có nhiều TV làm tốt các khâu tuyển chọn, đào tạo bồi dưỡng, sử dụng và duy trì nguồn nhân lực. Đặc biệt, một số TV có đội ngũ cán bộ có chất lượng khá cao, thể hiện qua trình độ nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học như: TVQG, TV Khoa học tổng hợp thành phố Hồ Chí Minh, TV Cần Thơ... Nhiều TV đã tăng cường đầu tư cho công tác phát triển nguồn nhân lực sau khi nhận thức rõ vai trò và tầm quan trọng của nó đối với việc nâng cao chất lượng hoạt động và vai trò xã hội của TV (Hải Phòng, Bình Định...). Công tác hợp tác quốc tế về phát triển nguồn nhân lực cũng ngày càng được tăng cường.

Tuy nhiên, lực lượng cán bộ của hệ thống TVCC Việt Nam không đồng, chất lượng đội ngũ cán bộ còn thấp và vẫn còn nhiều hạn chế, bất cập. Chúng ta đang rất thiếu cán bộ được đào tạo cơ bản về chuyên môn nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học... nhưng lại thừa cán bộ không có chuyên môn hoặc chuyên môn không phù hợp với TV. Nếu tính trên tổng số cán bộ của hệ thống TVCC số tiến sỹ chỉ chiếm 0,01%, thạc sỹ 0,23% và đại học là 4,91%... Riêng về trình độ ngoại ngữ, tin học, số cán bộ có thể sử dụng ngoại ngữ trong việc đọc tài liệu, giao tiếp với khách nước ngoài cũng như có thể dùng những kiến thức tin học viết phần mềm ứng dụng cho các hoạt động nghiệp vụ hoặc khắc phục một số lỗi trong hệ thống mạng máy tính của TV... chỉ có thể đếm trên đầu ngón tay. Và có sự chênh lệch khá lớn về trình độ chuyên môn nghiệp vụ, ngoại ngữ, tác phong làm việc chuyên nghiệp giữa đội ngũ cán bộ ở TVQG, TV tỉnh thành phố lớn với các TV ở các vùng miền kém phát triển khác.

Tỷ lệ cán bộ có năng lực, trình độ chuyên môn chuyển sang các đơn vị trong ngành văn hóa hoặc ra khỏi ngành TV có xu hướng ngày càng gia tăng. Trong khi, gần 90% cán bộ TV xã, phường, thị trấn, phòng đọc sách xã và cơ sở đều làm việc dưới dạng tình nguyện hoặc kiêm nhiệm, thời gian làm việc cho TV không ổn định và thường xuyên có sự thay đổi. Chế độ tiền lương, tiền thưởng, nhất là ở TV cơ sở còn quá thấp hoặc không có nên khó có thể đòi hỏi cán bộ thực hiện tốt nhiệm vụ được giao...

Nguyên nhân chính của những khiếm khuyết trên là nhiều TV chưa có chiến lược phát triển nguồn nhân lực, chưa thực hiện đúng qui trình tuyển chọn, đào tạo bồi dưỡng nguồn nhân lực, chưa quan tâm giải quyết tốt mối quan hệ giữa sử dụng và bồi dưỡng cán bộ... Vẫn còn tồn tại khoảng cách giữa chất lượng đào tạo với nhu cầu sử dụng cán bộ của các TV.

### **3. Một số giải pháp và kiến nghị**

Để xây dựng và phát triển nguồn nhân lực đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của xã hội đối với TV cần phải tiến hành nhiều biện pháp mang tính tổng thể và bền vững từ cơ chế chính sách đến đào tạo, bồi dưỡng và cần có thời gian. Tuy nhiên, theo chúng tôi, trước mắt cần làm tốt một số việc sau:

#### *Phát triển nguồn nhân lực*

TV nên theo dõi quá trình phát triển chuyên môn nghiệp vụ và kỹ năng làm việc của cán bộ ở mỗi bộ phận để làm cơ sở cho việc hoạch định, tổ chức các chương trình đào tạo, bồi dưỡng. Mọi cán bộ phải được học tập, bồi dưỡng nghiệp vụ thường xuyên của TV.

Xem xét chi phí đào tạo và hiệu quả sử dụng cán bộ sau đào tạo để lập kế hoạch đào tạo thích hợp với mỗi công việc. TV nên có kế hoạch luân chuyển cán bộ giữa các bộ phận để cán bộ hiểu biết nhiều hơn về các khâu nghiệp vụ TV, đồng thời cũng góp phần loại bỏ sự cát cứ, hoặc sự thiếu hợp tác giữa các phòng ban, từ đó, đề ra biện pháp quản lý có hiệu quả. Đồng thời, cần tạo môi trường bình đẳng để khuyến khích cán bộ.

#### *Nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng*

TV cần dựa trên cơ sở các qui chế, chính sách về tuyển dụng cán bộ, qui định về tiêu chuẩn cán bộ của nhà nước, của ngành để xây dựng các qui định, chính sách và tiêu chuẩn tuyển dụng phù hợp với điều kiện thực tế của TV.

Mọi thông tin tuyển dụng, chế độ ưu tiên... cần được thông báo công khai trên phương tiện thông tin đại chúng. Quá trình thi tuyển phải được giám sát chặt chẽ và bảo đảm tính công bằng. Ưu tiên thu hút cán bộ có kinh nghiệm, sinh viên giỏi nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Ứng viên trúng tuyển cần phải trải qua thời gian thử việc. Trong thời gian trên nếu ứng viên không đáp ứng được yêu cầu công việc, cần xem xét lại kết quả thi tuyển và có những biện pháp xử lý phù hợp, kể cả không công nhận kết quả thi tuyển và tiếp nhận ứng viên vào TV.

#### *Bố trí và phân công cán bộ phù hợp với công việc*

Xem xét, đánh giá trình độ chuyên môn của cán bộ một cách khách quan, từ đó bố trí đảm bảo “đúng người đúng việc”. Việc bố trí cán bộ cho các bộ phận của TV phải căn cứ vào tình hình thực tế, sao cho công việc mà mỗi cá nhân đảm đương phù hợp với khả năng thực tế của họ. Các tiêu chuẩn, điều kiện cụ thể đối với từng vị trí công tác cần được công bố công khai. Những người được đề bạt phải là người phù hợp với những tiêu chí chung đã đề ra.

Cần mạnh dạn giao công việc cũng như quyền hạn và trách nhiệm cho cán bộ để họ có thể độc lập tự chủ trong công việc.

#### *Cải thiện môi trường làm việc*

Tạo ra bầu không khí dân chủ, tương trợ giúp đỡ lẫn nhau giữa lãnh đạo TV với cán bộ, giữa cán bộ với nhau để cán bộ cảm nhận được sự tôn trọng và phát huy hết mọi tiềm năng của mình.

Xây dựng môi trường văn hoá TV thân thiện, góp phần nâng cao chất lượng công tác và ý thức trách nhiệm của người cán bộ.

#### *Tăng cường kỷ cương*

Qui định và phổ biến rộng rãi cho toàn thể cán bộ về nội qui, các điều khoản về kỷ luật cán bộ và xử lý thật nghiêm minh, tránh tình trạng “đánh trống bỏ dùi”.

#### *Chú trọng đãi ngộ, khen thưởng cán bộ*

Biết được giá trị của cán bộ trong từng loại công việc để quyết định mức khen thưởng hợp lý với các hình thức thưởng và đãi ngộ khác nhau, tránh “cào bằng”... Đồng thời, thưởng cho những cán bộ có những sáng kiến góp phần nâng cao chất lượng hoạt động TV, được bạn đọc khen ngợi, đồng nghiệp tín nhiệm và được người quản lý trực tiếp xác nhận thông qua chất lượng công việc cũng như tư cách đạo đức. Mức thưởng được xác định thông qua quy chế chi tiêu nội bộ của TV. Nên duy trì các hình thức thưởng khác như thưởng cuối năm, thưởng hoàn thành vượt kế hoạch, cũng như duy trì thăm hỏi, động viên tinh thần đối với cá nhân và gia đình cán bộ nhân dịp hiếu hỉ, lễ tết...

#### *Hoàn thiện cơ chế chính sách*

Nhà nước cần có những biện pháp hỗ trợ về tổ chức, cơ sở vật chất cũng như kinh phí hoạt động cho các TV, từ sách cơ sở. TV cấp tỉnh, huyện được tăng thêm biên chế. TV cấp xã phân đấu có một biên chế tốt nghiệp trung

cấp TV hoặc trung học phổ thông được bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ TV.

#### **4. Kết luận**

Trong những năm qua, hệ thống TVCC Việt Nam đã đạt được một số thành tựu về phát triển nguồn nhân lực nhưng vẫn còn rất nhiều hạn chế, khiếm khuyết. Chúng ta cần quan tâm nhiều hơn và coi việc phát triển nguồn nhân lực là một trong những nhiệm vụ trọng tâm hàng đầu của hệ thống. Xét cho cùng, TV có phát triển được hay không, vị thế của TV như thế nào.... phụ thuộc phần lớn vào chất lượng nguồn nhân lực của TV.

#### **TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch. Kỷ yếu hội nghị triển khai công tác văn hóa, thể thao và du lịch năm 2010. - H., 2009. - 199tr.
2. Bộ Văn hoá - Thông tin. Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ thư viện công cộng trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. - H, 2005.-99tr.
3. Bộ Văn hoá - Thông tin. Hội nghị tổng kết hoạt động của hệ thống thư viện công cộng toàn quốc năm 2004-2006. - Huế, 2007. - 112tr.

---

**ThS. Nguyễn Trọng Phượng**

Thư viện Quốc gia Việt Nam

Nguồn: Tạp chí Thư viện Việt Nam số 2(28) – 2011 (tr.21-24)