

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO    BỘ VĂN HÓA THỂ THAO VÀ DU LỊCH**  
**TRƯỜNG ĐẠI HỌC VĂN HÓA HÀ NỘI**

**DƯƠNG THỊ VÂN**

**NGHIÊN CỨU**  
**PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC**  
**THƯ VIỆN TRƯỜNG PHỔ THÔNG**  
**VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG**

**Chuyên ngành:    Khoa học Thư viện**  
**Mã số:                62 32 20 01**

**TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ**

**HÀ NỘI – 2012**

**CÔNG TRÌNH HOÀN THÀNH TẠI  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC VĂN HÓA HÀ NỘI**

Người hướng dẫn khoa học:

**1. PGS. TS. NGUYỄN HỮU HÙNG**

**2. TS. LÊ VĂN VIẾT**

Phản biện 1: **PGS.TS Nguyễn Thị Lan Thanh**

Phản biện 2: **PGS.TS Đoàn Phan Tân**

Phản biện 3: **TS. Hà Thu Cúc**

Luận án sẽ được bảo vệ tại

Trường Đại học Văn hóa Hà Nội

vào hồi: 8 giờ ngày 06 tháng 7 năm 2012.

Có thể tìm luận án tại:

- Thư viện Quốc gia;

- Thư viện Trường Đại học Văn hóa Hà Nội.

**NHỮNG CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ  
LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN**

1. Dương Thị Vân (2008), “Phát triển nguồn nhân lực trong hệ thống thư viện trường phổ thông“, *Tạp chí Giáo dục*, (194), Tr.7-9
2. Dương Thị Vân (2011), “Phương pháp luận phát triển nguồn nhân lực“, *Tạp chí Thư viện Việt Nam*, (05), Tr.17-21
3. Dương Thị Vân (2012), “Nguồn nhân lực thư viện trường phổ thông Việt Nam“, *Tạp chí Thư viện Việt Nam*, (01), Tr.17-22

## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của đề tài

Vùng Đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL) có một mạng lưới thư viện trường phổ thông (TPT) khá phát triển. Tuy nhiên hiệu quả hoạt động của các thư viện trường học còn nhiều hạn chế, một phần lớn là do đội ngũ nguồn nhân lực vừa thiếu về số lượng, vừa yếu về chất lượng đã làm ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng công tác giáo dục, đào tạo tại vùng đất này. Nguồn nhân lực đóng vai trò quan trọng, là chủ thể tác động đến các nguồn lực khác, quyết định chất lượng hoạt động của thư viện. Vì vậy, vấn đề phát triển nguồn nhân lực thư viện TPT được đặt ra ở mức cấp thiết.

Để tìm hiểu nguyên nhân yếu kém và tìm ra các giải pháp phát triển nguồn nhân lực thư viện TPT, nghiên cứu sinh chọn vấn đề : ***“Nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực thư viện trường phổ thông vùng Đồng bằng sông Cửu Long”*** làm đề tài luận án của mình.

### 2. Tình hình nghiên cứu có liên quan đến đề tài

Vấn đề phát triển nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực thư viện, phát triển nguồn nhân lực thư viện TPT đã được nhiều công trình khoa học trong nước và nước ngoài đề cập đến. Luận án chỉ giới thiệu những công trình đã được tham khảo và có tác động, ảnh hưởng đến nội dung nghiên cứu. Kể từ những năm 1990 đến nay, trên thế giới đã có nhiều công trình nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực, đáp ứng nhu cầu tìm hiểu một cách có hệ thống và thấu đáo về vấn đề này. 20 năm gần đây, vấn đề *phát triển nguồn nhân lực* bắt đầu được nghiên cứu một cách có hệ thống ở nước ta. Tất cả các

công trình trên được nghiên cứu cẩn thận và chọn lọc kỹ lưỡng khi vận dụng vào luận án.

### **3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu**

**3.1 Đối tượng nghiên cứu** của đề tài là: Công tác phát triển nguồn nhân lực thư viện trường phổ thông (công lập) vùng ĐBSCL.

**3.2 Phạm vi nghiên cứu:** Về không gian: vùng Đồng bằng sông Cửu Long. Về thời gian: đề tài nghiên cứu trong khoảng thời gian từ năm 2006 đến nay và đề ra các giải pháp phát triển nguồn nhân lực thư viện TPT trong tương lai. Về nguồn nhân lực: luận án chỉ tập trung nghiên cứu đội ngũ **giáo viên thư viện** đang trực tiếp làm việc tại các thư viện TPT vùng ĐBSCL. Về nội dung “Phát triển về chất lượng nguồn nhân lực” luận án nghiên cứu chủ yếu khía cạnh phát triển về mặt **trí lực** của nguồn nhân lực (Yếu tố **tâm lực** chỉ khảo sát để làm sáng tỏ chất lượng nguồn nhân lực).

### **4. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu**

Luận án được thực hiện nhằm nghiên cứu thực trạng và đề xuất những giải pháp phù hợp để phát triển nguồn nhân lực thư viện TPT vùng ĐBSCL. Luận án giải quyết các nhiệm vụ: Tìm hiểu cơ sở lý luận về vấn đề phát triển nguồn nhân lực thư viện TPT vùng ĐBSCL và kinh nghiệm một số nước, tìm hiểu đặc điểm thư viện TPT vùng ĐBSCL và yêu cầu đối với nguồn nhân lực, khảo sát thực trạng phát triển nguồn nhân lực TV TPT vùng ĐBSCL và đề xuất các giải pháp phát triển nguồn nhân lực thư viện TPT vùng ĐBSCL.

### **5. Phương pháp nghiên cứu**

**5.1 Phương pháp luận:** dựa trên phương pháp luận duy vật biện chứng và duy vật lịch sử là thực hiện các nguyên tắc: khách quan, toàn diện, phát triển, lịch sử, cụ thể trong quá trình nghiên cứu.

**5.2 Phương pháp cụ thể:** Phân tích, tổng hợp, điều tra bằng bảng hỏi, điều tra khảo sát thực tế, phỏng vấn trực tiếp, quan sát, thống kê và phân tích so sánh.

## **6. Những đóng góp mới của luận án**

Nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực thư viện TPT vùng ĐBSCL là một đề tài có ý nghĩa cả về mặt lý luận và thực tiễn, nhất là khi hiện nay, những công trình nghiên cứu về vấn đề này ở Việt Nam còn rất ít.

### *6.1 Về lý luận:*

Luận án đã hệ thống hóa những vấn đề lý luận về công tác phát triển nguồn nhân lực thư viện TPT vùng ĐBSCL, đồng thời trình bày khái quát kinh nghiệm về phát triển nguồn nhân lực thư viện TPT ở một số nước trên thế giới. Luận án cũng đã phân tích, làm rõ hơn các yếu tố tác động và các tiêu chí đánh giá nguồn nhân lực thư viện TPT.

### *6.2 Về thực tiễn:*

Thông qua khảo sát thực trạng công tác phát triển nguồn nhân lực thư viện TPT vùng ĐBSCL, luận án đã phân tích làm rõ điểm mạnh là phát triển về số lượng và những hạn chế về chất lượng của nguồn nhân lực. Luận án chỉ rõ nguyên nhân chủ yếu dẫn tới hạn chế về chất lượng nguồn nhân lực là ở công tác quản lý nguồn nhân lực chưa có hiệu quả.

Trên cơ sở đánh giá thực trạng nguồn nhân lực, luận án đã đề xuất một hệ thống giải pháp đồng bộ nhằm phát triển nguồn nhân lực thư viện TPT vùng ĐBSCL với hiệu quả cao hơn, đáp ứng yêu cầu của hệ thống giáo dục phổ thông địa phương. Các giải pháp bao gồm: đổi mới cơ chế quản lý, hoàn thiện công tác tuyển dụng, tăng cường chất lượng công tác đào tạo bồi dưỡng, nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực, trong đó giải pháp đổi mới cơ chế quản lý nguồn nhân lực đóng vai trò then chốt.

Những số liệu và kết quả nghiên cứu của đề tài là cơ sở thực tiễn để các công trình nghiên cứu sau này sử dụng nhằm so sánh đối chiếu, làm rõ các vấn đề liên quan đến phát triển nguồn nhân lực thư viện TPT. Các cơ quan quản lý nguồn nhân lực TV TPT có thể vận dụng những giải pháp của đề tài vào quá trình làm việc của mình.

## **7. Bố cục của luận án**

Ngoài phần mở đầu và kết luận, phụ lục và tài liệu tham khảo, luận án có 4 chương chính: Chương 1. Cơ sở lý luận về phát triển nguồn nhân lực thư viện trường phổ thông và kinh nghiệm một số nước; Chương 2. Đặc điểm thư viện trường phổ thông vùng ĐBSCL và yêu cầu đối với nguồn nhân lực; Chương 3. Thực trạng phát triển nguồn nhân lực thư viện trường phổ thông vùng ĐBSCL; Chương 4. Các giải pháp phát triển nguồn nhân lực TVTPT vùng ĐBSCL.

### **CHƯƠNG 1**

#### **CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC**

#### **THƯ VIỆN TRƯỜNG PHỔ THÔNG VÀ KINH NGHIỆM MỘT SỐ NƯỚC**

##### **1.1 Khái niệm nguồn nhân lực và nguồn nhân lực thư viện trường phổ thông**

### ***1.1.1 Nguồn nhân lực và nguồn nhân lực thư viện***

- *Nguồn nhân lực*: là nguồn lực con người có khả năng hoặc tiềm năng tham gia các hoạt động kinh tế- xã hội để duy trì, phát triển cá nhân và cộng đồng.

- *Nguồn nhân lực thư viện*: là nguồn tài nguyên nhân sự có khả năng hoặc tiềm năng tham gia các hoạt động trong lĩnh vực thư viện để duy trì phát triển cá nhân và nghề nghiệp.

#### ***1.1.2 Nguồn nhân lực thư viện trường phổ thông***

Nguồn nhân lực thư viện TPT là nguồn tài nguyên nhân sự có khả năng hoặc tiềm năng tham gia các hoạt động trong lĩnh vực thư viện TPT để duy trì phát triển cá nhân và nghề nghiệp.

- *Đặc điểm nguồn nhân lực thư viện trường phổ thông*: Cùng một lúc làm việc trong 2 lĩnh vực: thư viện và giáo dục, nguồn nhân lực phải tích hợp được cả năng lực thư viện và năng lực sư phạm.

- *Vai trò của nguồn nhân lực thư viện trường phổ thông*: giáo viên thư viện thực hiện vai trò kép: vừa là thủ thư, vừa là giáo viên, phát triển và vận hành có hiệu quả các dịch vụ của thư viện trường học như nguồn lực, thư viện, quản lý thông tin, giảng dạy.

- *Nhiệm vụ của nguồn nhân lực thư viện trường phổ thông*: giáo viên thư viện TPT phải làm những công việc cụ thể trong 2 lĩnh vực hoạt động khác nhau nhưng bổ sung cho nhau, không được xem nhẹ nhiệm vụ này xem nhẹ nhiệm vụ khác.

- *Yêu cầu của nguồn nhân lực thư viện trường phổ thông*:



Hiệp hội TV thế giới IFLA khuyến cáo giáo viên thư viện TPT cần có những kiến thức và kỹ năng: Chuyên môn thư viện, sư phạm, tin học, thông tin, quan hệ xã hội, lãnh đạo-tổ chức.

## **1.2 Vấn đề phát triển nguồn nhân lực thư viện trường phổ thông**

### ***1.2.1 Quan niệm về phát triển nguồn nhân lực***

- *Khái niệm phát triển nguồn nhân lực*: Phát triển nguồn nhân lực là quá trình tạo ra sự biến đổi về số lượng và chất lượng nguồn nhân lực nhằm không ngừng nâng cao hiệu quả hoạt động, đáp ứng nhu cầu phát triển của cá nhân và xã hội.

- *Khái niệm phát triển nguồn nhân lực thư viện trường phổ thông*: Phát triển nguồn nhân lực thư viện TPT là quá trình tạo ra sự biến đổi về số lượng và chất lượng nguồn tài nguyên nhân sự thư viện TPT nhằm không ngừng nâng cao hiệu quả hoạt động, đáp ứng nhu cầu phát triển của cá nhân và ngành TV.

### ***1.2.2 Các yếu tố tác động đến phát triển nguồn nhân lực thư viện trường phổ thông***

- *Các yếu tố bên ngoài*: Sự phát triển của khoa học-công nghệ, môi trường tự nhiên và xã hội, nguồn cung cấp nhân lực.

- *Các yếu tố bên trong*: Hiệu quả quản lý, tính năng động của nguồn nhân lực.

### ***1.2.3 Các tiêu chí đánh giá phát triển nguồn nhân lực thư viện trường phổ thông***

*1.2.3.1 Quản lý phát triển nguồn nhân lực*: Quản lý phát triển nguồn nhân lực TV TPT là sự điều hành của các cơ quan có trách nhiệm đối với nguồn tài nguyên nhân sự nhằm duy trì và phát triển

nguồn nhân lực TV TPT. Nội dung “Quản lý phát triển nguồn nhân lực” gồm: *cơ chế quản lý, tuyển dụng, sử dụng, đào tạo bồi dưỡng.*

- *Cơ chế quản lý:* Cơ chế quản lý bao gồm nội dung quản lý và bộ máy quản lý. Hai yếu tố này tạo thành cấu trúc của cơ chế quản lý, chúng có mối quan hệ gắn bó chặt chẽ, qui định lẫn nhau. Bộ máy quản lý phát triển nguồn nhân lực thư viện TPT là công cụ thực hiện việc quản lý phát triển nguồn nhân lực thư viện TPT có kết quả. Nội dung quản lý là các chính sách, chiến lược. Chính sách quản lý phát triển nguồn nhân lực thư viện TPT là những định hướng để đưa ra các quyết định về quản lý phát triển nguồn nhân lực thư viện TPT, được cụ thể hóa trong quy chế làm việc, quy chế tuyển dụng, quy chế thu chi nội bộ, quy chế tổ chức và hoạt động...của tổ chức. Chiến lược quản lý phát triển nguồn nhân lực thư viện TPT là việc lập kế hoạch dài hạn liên kết các mục tiêu, chính sách và quy trình quản lý phát triển nguồn nhân lực thư viện TPT.

- *Tuyển dụng:* Tuyển dụng nguồn nhân lực thư viện TPT là quá trình phân tích, thu hút, lựa chọn và quyết định tiếp nhận người vào làm việc trong thư viện TPT. Hình thức tuyển dụng có thể là thi tuyển, xét tuyển hoặc chuyển việc...

- *Sử dụng:* Sử dụng nguồn nhân lực thư viện TPT là phân công, bố trí, tạo điều kiện để người lao động thực hiện nhiệm vụ được giao nhằm khai thác khả năng sẵn có đồng thời hướng đến mục tiêu hoàn thành chức năng, nhiệm vụ của thư viện TPT.

- *Đào tạo bồi dưỡng*: Đào tạo bồi dưỡng nguồn nhân lực thư viện TPT gồm các hoạt động nhằm mục đích nâng cao tay nghề hay kỹ năng của giáo viên thư viện đối với công việc hiện hành.

1.2.3.2 *Phát triển về số lượng*: Các tiêu chí đánh giá sự phát triển về số lượng nguồn nhân lực thư viện TPT là: số lượng thực tế, cơ cấu tuổi, cơ cấu giới tính, mức độ di chuyển.

Số lượng thực tế: là mức độ đủ hay thiếu so với nhu cầu; khi xem xét yếu tố này phải lưu ý đến mức độ di chuyển nguồn nhân lực. Cơ cấu tuổi: là tỉ lệ các độ tuổi có hợp lý hay không. Cơ cấu giới tính: là tỉ lệ nam nữ phù hợp với tính chất nghề nghiệp hay không. Mức độ di chuyển nguồn nhân lực ảnh hưởng lớn đến số lượng nguồn nhân lực và sự ổn định của tổ chức; có 2 loại di chuyển: di chuyển tự nhiên và di chuyển tự nguyện.

1.2.3.3 *Phát triển về chất lượng*: Khi nghiên cứu nhân tố chất lượng nguồn nhân lực, đề tài tập trung vào khía cạnh **trí lực** của nguồn nhân lực. 2 vấn đề thuộc về **tâm lực** là tinh thần trách nhiệm và thái độ phục vụ bạn đọc cũng được khảo sát để làm sáng tỏ hơn chất lượng nguồn nhân lực thư viện TPT vùng ĐBSCL. Trí lực gồm các yếu tố: trình độ nghiệp vụ, tỉ lệ cơ cấu ngành nghề được đào tạo, các kỹ năng.

- *Trình độ nghiệp vụ*: Là mức độ đào tạo nghề nghiệp, tri thức và kỹ năng cần thiết để đảm đương nhiệm vụ chuyên môn trong một ngành nghề nhất định. Hiện nay, trình độ nghiệp vụ được đánh giá dựa trên những bằng cấp mà cá nhân đạt được như sơ cấp, trung cấp, cao đẳng, đại học, cao học...

- *Tỉ lệ cơ cấu ngành nghề được đào tạo*: Cho biết đội ngũ giáo viên thư viện đã được đào tạo các ngành nghề cụ thể nào. Ví dụ: Thư viện, sư phạm, ngành khác...

- *Các kỹ năng*: giáo viên thư viện cần có các kỹ năng như: tin học, thông tin, ngoại ngữ, tổ chức quản lý, quan hệ xã hội...

### **1.3 Phát triển nguồn nhân lực thư viện trường phổ thông ở một số nước**

Học tập kinh nghiệm các nước trong phát triển nguồn nhân lực thư viện TPT là việc làm hết sức cần thiết. Tuy nhiên, giữa nguồn nhân lực thư viện TPT Việt Nam và các nước trên thế giới có một số điểm tương đồng và khác biệt. Luận án giới thiệu công tác phát triển NNL thư viện TPT ở một số nước trên thế giới để tham khảo và khi gặp điều kiện thuận lợi có thể vận dụng vào thực tế nước ta.

**1.3.1 Các nước Châu Á:** Hàn Quốc, Malaixia, Thái Lan, Trung Quốc

**1.3.2 Các nước khác:** Botswana-Nam Phi, Nigieria, Pháp, Úc, Mỹ, Canada

Qua thực tiễn phát triển nguồn nhân lực thư viện TPT một số nước, có thể rút ra những bài học kinh nghiệm trong công tác quản lý phát triển nguồn nhân lực, trong việc đề ra các quy định nghề nghiệp đối với giáo viên thư viện, trong công tác đào tạo nguồn nhân lực, trong công tác lập kế hoạch phát triển nguồn nhân lực.

Tiểu kết: Cơ sở lý luận về phát triển nguồn nhân lực thư viện TPT như các khái niệm, những yếu tố tác động, các tiêu chí đánh giá vấn đề phát triển nguồn nhân lực thư viện TPT và kinh nghiệm một

số nước trên thế giới có tác dụng định hướng, làm sáng tỏ thực trạng và góp phần đề ra những giải pháp phát triển nguồn nhân lực thư viện TPT vùng ĐBSCL.

## **CHƯƠNG 2**

### **ĐẶC ĐIỂM THƯ VIỆN TRƯỜNG PHỔ THÔNG VÙNG ĐBSCL VÀ YÊU CẦU ĐỐI VỚI NGUỒN NHÂN LỰC**

#### **2.1 Giáo dục phổ thông vùng Đồng bằng sông Cửu Long**

##### ***2.1.1 Khái quát về Đồng bằng sông Cửu Long***

Đồng bằng sông Cửu Long gồm 13 tỉnh thành: Long An, Bến Tre, Tiền Giang, Vĩnh Long, Trà Vinh, Đồng Tháp, An Giang, Kiên Giang, Hậu Giang, Sóc Trăng, Bạc Liêu, Cà Mau và thành phố Cần Thơ; là một vùng đất có tiềm năng to lớn để phát triển kinh tế, là nguồn lực mạnh mẽ về địa lý, sinh thái và nhân văn không chỉ của cả nước mà còn cả khu vực, được xem là một vùng trọng điểm của nền nông nghiệp Việt Nam. Tuy nhiên, ĐBSCL cũng còn những khó khăn và hạn chế như: chất lượng nguồn nhân lực, các chỉ số về giáo dục, đào tạo, dạy nghề trong vùng còn thấp so với mức bình quân của cả nước. Đời sống của đồng bào còn khó khăn, nhất là vùng sâu, vùng xa, vùng đồng bào dân tộc. Cơ sở hạ tầng kỹ thuật còn yếu kém đặc biệt là hệ thống giao thông nông thôn.

##### ***2.1.2 Đặc điểm giáo dục phổ thông***

Giáo dục phổ thông vùng ĐBSCL đang ở mức thấp nhất trong cả nước.

##### ***2.1.3 Vai trò của thư viện đối với giáo dục phổ thông***

Thư viện trường phổ thông vùng ĐBSCL đóng vai trò quan trọng trong nhà trường, hỗ trợ tích cực công tác giảng dạy và học tập.

## **2.2 Đặc điểm tổ chức, hoạt động thư viện trường phổ thông**

### **2.2.1 Mạng lưới thư viện trường phổ thông**

Đến ngày 31 tháng 3 năm 2010, ĐBSCL có 4486 thư viện trường tiểu học, THCS và THPT trong tổng số 4993 trường học, đạt tỉ lệ 89,85 % số trường có TV. Tỉ lệ này hiện xấp xỉ tỉ lệ trường có TV của Miền Nam và toàn quốc(89,9 %). Số TV đạt chuẩn theo quyết định số 01/2003 của Bộ GD&ĐT là 2127, đạt tỉ lệ 47,41 %, thấp hơn tỉ lệ của Miền Nam (50,4 %) và tỉ lệ của toàn quốc (49,3 %).

### **2.2.2 Đặc điểm vốn tài liệu**

Nguồn bổ sung vốn tài liệu chủ yếu của mạng lưới thư viện TPT vùng ĐBSCL là từ công ty sách thiết bị trường học của các tỉnh, thành. Trong đó, đa số là tài liệu của nhà xuất bản Giáo dục. Vốn tài liệu của các thư viện TPT vùng ĐBSCL còn ít về số lượng, nghèo nàn về chất lượng.

### **2.2.3 Đặc điểm về cơ sở vật chất**

Hiện nay cơ sở vật chất của mạng lưới thư viện TPT vùng ĐBSCL vẫn còn thiếu thốn. Đây là một trở ngại làm hạn chế số lượng bạn đọc đến thư viện.

### **2.2.4 Đặc điểm bạn đọc**

Bạn đọc chủ yếu là giáo viên và học sinh, 2 đối tượng có nhu cầu sử dụng tài liệu rất lớn để phục vụ cho việc giảng dạy, học tập, mở rộng kiến thức và giải trí. Vùng ĐBSCL hiện có gần 3 triệu giáo viên và học sinh, đây là những bạn đọc tiềm năng đầy hứa hẹn của thư viện TPT.

### **2.2.5 Đặc điểm về phục vụ**

Với nguồn vốn tài liệu hạn chế, cơ sở vật chất thiếu thốn, giáo viên thư viện còn thiếu về số lượng và yếu về chất lượng, hoạt động phục vụ bạn đọc của mạng lưới TV TPT vùng ĐBSCL chưa thật sự mạnh và khởi sắc.

### **2.3 Yêu cầu đối với nguồn nhân lực thư viện**

Ngoài những yêu cầu tương tự nguồn nhân lực TV TPT nói chung, NNL TV TPT vùng ĐBSCL có những yêu cầu riêng, phù hợp với môi trường sống và điều kiện làm việc của họ. Đó là những yêu cầu về kiến thức, kỹ năng, phẩm chất đạo đức nghề nghiệp.

#### **2.3.1 Yêu cầu về kiến thức**

- *Kiến thức thư viện*: từ trung cấp thư viện trở lên.
- *Kiến thức sư phạm*: từ trung cấp sư phạm trở lên.

#### **2.3.2 Yêu cầu về kỹ năng**

- *Kỹ năng tin học*: bằng A tin học trở lên.
- *Kỹ năng thông tin*: có khả năng nhận biết được nhu cầu thông tin của bạn đọc, khả năng định vị, đánh giá và phục vụ hiệu quả nguồn thông tin phục vụ giảng dạy và học tập.

- *Kỹ năng ngoại ngữ*: biết ngoại ngữ từ bằng A trở lên.
- *Kỹ năng tổ chức quản lý*: có khả năng lập kế hoạch, xử lý tốt công việc, sử dụng thích hợp các nguồn lực nhằm hoàn thành nhiệm vụ của thư viện trường phổ thông.

- *Kỹ năng quan hệ xã hội*: có khả năng giao tiếp tích cực, có thể hợp tác với nhiều đối tượng bạn đọc khác nhau, hiểu được sự đa dạng văn hóa, đặc biệt là tính cách văn hóa của người Nam Bộ.

#### **2.3.3 Yêu cầu về đạo đức phẩm chất nghề nghiệp**

Nhiệt tình với công việc, có tinh thần trách nhiệm cao và thái độ phục vụ bạn đọc ân cần, niềm nở, nhã nhặn, tôn trọng.

Tiểu kết: Những đặc điểm giáo dục phổ thông vùng ĐBSCL bắt nguồn và chịu ảnh hưởng từ môi trường tự nhiên và xã hội. Giáo dục tác động đến hoạt động của mạng lưới thư viện TPT và ngược lại, thư viện cũng đóng vai trò quan trọng, thúc đẩy sự phát triển của GD. Nguồn nhân lực thư viện TPT vùng ĐBSCL cần đạt được một số yêu cầu cụ thể, phù hợp với môi trường sống và làm việc.

### **CHƯƠNG 3**

#### **THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC THƯ VIỆN TRƯỜNG PHỔ THÔNG VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG**

##### **3.1 Quản lý phát triển nguồn nhân lực**

###### ***3.1.1 Cơ chế quản lý***

- *Bộ máy quản lý:* Năm 1988, Bộ GD&ĐT có quyết định số 1116/QĐ giao nhiệm vụ chỉ đạo hệ thống thư viện trường học cho Nhà xuất bản Giáo dục. Tại các địa phương vùng ĐBSCL, Sở GD&ĐT là cơ quan quản lý trực tiếp mạng lưới thư viện TPT. Sở quản lý chủ yếu về kinh phí hoạt động và con người.

- *Các chính sách:* Chính sách quản lý nhà nước trong lĩnh vực thư viện trường phổ thông quy định về: kinh phí hoạt động; định mức biên chế; chế độ đãi ngộ, tiền lương, trình độ chuyên môn nghiệp vụ... của giáo viên thư viện trường phổ thông, là cơ sở để các cơ quan quản lý vùng ĐBSCL điều hành công việc và thực hiện các chính sách, chế độ, nhiệm vụ. Tuy nhiên trong thực tế, cách hiểu và



vận dụng quy định ở vùng ĐBSCL mỗi nơi mỗi khác. Các chính sách tuy đã có nhưng không nhiều và chưa được cập nhật thường xuyên.

- *Chiến lược*: từ trước đến nay, lĩnh vực TV TPT Việt Nam và vùng ĐBSCL chưa hề có chiến lược quản lý nhà nước về phát triển NNL. Vì vậy, công tác phát triển nguồn nhân lực còn mang tính tự phát, lúc đủ lúc thiếu về số lượng và chất lượng nguồn nhân lực.

### **3.1.2 Tuyển dụng**

Do cách nhìn nhận về vai trò của thư viện trường học chưa đúng mức, ban giám hiệu các TPT vùng ĐBSCL thường áp dụng hình thức tuyển dụng giáo viên thư viện phổ biến là chuyển công tác. Do cách tuyển dụng dễ dãi, không theo yêu cầu công việc mà bị tác động bởi nhiều lý do khác nhau, hiện nay chất lượng nguồn nhân lực thư viện trường phổ thông vùng ĐBSCL bị ảnh hưởng nặng nề.

### **3.1.3 Sử dụng**

Việc bố trí chưa hoàn toàn hợp lý dẫn đến mức độ hài lòng trong công việc và tinh thần trách nhiệm của giáo viên thư viện không cao. Việc sử dụng giáo viên thư viện còn nặng về cảm tính, chưa sâu sát.

### **3.1.4 Đào tạo bồi dưỡng**

Các cơ sở đào tạo nguồn nhân lực thư viện vùng ĐBSCL nhiều nhưng chưa thu hút người học, chưa có chương trình đào tạo dành riêng cho giáo viên thư viện trường phổ thông. Công tác bồi dưỡng còn mang tính thời vụ, chưa đi vào chiều sâu.

## **3.2 Phát triển về số lượng**

### **3.2.1 Số lượng thực tế**

Đến cuối tháng 3 năm 2010, mạng lưới thư viện TPT vùng ĐBSCL có tổng cộng 4852 giáo viên thư viện/4359 trường, trong đó có 3130 giáo viên thư viện chuyên trách, chiếm tỉ lệ 64.51 %, có 1722 kiêm nhiệm, chiếm tỉ lệ 35.49 %. Như vậy, số giáo viên thư viện chuyên trách vùng ĐBSCL nhiều hơn số kiêm nhiệm. So với cả nước (tỉ lệ chuyên trách: 49,3 %), tỉ lệ giáo viên thư viện chuyên trách vùng ĐBSCL cao hơn. Như vậy ít nhất mỗi thư viện TPT vùng ĐBSCL có 1 người phụ trách.

### ***3.2.2 Cơ cấu tuổi***

Đa số giáo viên thư viện TPT vùng ĐBSCL còn trẻ tuổi (độ tuổi dưới 30 chiếm tỉ lệ 31,48 %; độ tuổi từ 30-39 chiếm tỉ lệ 25,49 %). Tuy nhiên có một bộ phận giáo viên thư viện đã lớn tuổi, chưa đủ chuẩn cũng được chuyển sang làm thư viện (độ tuổi từ 40-49 chiếm tỉ lệ 31,84 %, từ 50-60 là 11,19 %). Đội ngũ giáo viên thư viện trẻ tuổi còn nhiều cơ hội để học tập nâng cao trình độ, sức khỏe dồi dào. Riêng bộ phận giáo viên thư viện lớn tuổi chuyển sang làm thư viện sẽ gặp không ít khó khăn khi tiếp cận với cách làm việc mới.

### ***3.2.3 Cơ cấu giới tính***

Về giới tính, tỉ lệ giáo viên thư viện nữ làm việc trong các thư viện TPT vùng ĐBSCL chiếm đa số, gấp gần 3 lần tỉ lệ giáo viên thư viện nam cho cả đối tượng giáo viên thư viện chuyên trách và kiêm nhiệm. Công việc trong lĩnh vực thư viện trường học rất phù hợp với nữ giới. Tuy nhiên, các cơ quan quản lý nguồn nhân lực phải tính đến yếu tố nghỉ thai sản của nữ.

### ***3.2.4 Mức độ di chuyển***

Mức độ di chuyển nghề của giáo viên thư viện TPT vùng ĐBSCL cao (16,1%) khiến đội ngũ bị xáo trộn, không ổn định do nhiều yếu tố tác động mà chuyển việc là nguyên nhân chính.

### **3.3 Phát triển về chất lượng**

#### ***3.3.1 Trình độ nghiệp vụ***

Hầu hết giáo viên thư viện TPT vùng ĐBSCL đáp ứng yêu cầu về trình độ nghiệp vụ, trình độ trung cấp chiếm tỉ lệ 58,34 %; trình độ cao đẳng là 17,69 %; trình độ đại học chiếm tỉ lệ 15,96 %; trình độ sau đại học hoàn toàn không có. Vẫn còn một số giáo viên thư viện chưa qua đào tạo (8,1 %). Như vậy, đa số giáo viên thư viện TPT vùng ĐBSCL ở trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng và đại học xấp xỉ nhau, còn thấp, kém trình độ trung cấp 1,7 lần. Nếu chỉ phục vụ bạn đọc địa phương trong điều kiện hiện nay, trình độ nghiệp vụ hiện tại của giáo viên thư viện có thể chấp nhận được. Để hội nhập quốc tế, giáo viên thư viện TPT vùng ĐBSCL còn phải tiếp tục học tập nâng cao trình độ nghiệp vụ.

#### ***3.3.2 Tỉ lệ cơ cấu ngành nghề được đào tạo***

Hiện nay, 2/3 giáo viên thư viện TPT vùng ĐBSCL có chuyên môn ngành sư phạm, ngành thư viện chiếm 1/3, chuyên môn ngành khác chiếm tỉ lệ không đáng kể, còn một số chưa qua đào tạo chuyên môn nghiệp vụ (ngành thư viện chiếm tỉ lệ 34,08 %; ngành sư phạm chiếm tỉ lệ 57,33 %; ngành khác chiếm tỉ lệ 0,58 %; chưa qua đào tạo chuyên môn chiếm tỉ lệ 8,01 %).

#### ***3.3.3 Các kỹ năng***

Nhìn chung, các kỹ năng cần thiết để ứng dụng vào công tác thư viện như tin học, ngoại ngữ, thông tin, giáo viên thư viện TPT vùng ĐBSCL chỉ biết ở mức độ sơ đẳng, chưa đủ để đáp ứng yêu cầu của công việc. Các kỹ năng: tổ chức quản lý, quan hệ xã hội... còn thiếu và yếu. Như vậy, khả năng làm việc độc lập, sáng tạo của giáo viên thư viện TPT vùng ĐBSCL còn rất hạn chế.

- *Tin học*: bằng A trở lên 38,99 %

- *Ngoại ngữ*: bằng A trở lên: 9,03 %

- *Thông tin*: Chưa có.

- *Tổ chức, quản lý*: Yếu

- *Quan hệ xã hội*: Chưa tốt

\* *Phẩm chất đạo đức nghề nghiệp*

Qua ý kiến phản hồi của đối tượng lãnh đạo quản lý và bạn đọc, có thể nhận thấy tinh thần trách nhiệm và thái độ phục vụ của giáo viên thư viện chỉ ở mức “chấp nhận được”. Vấn đề lớn nhất của họ là còn thụ động, chưa nhiệt tình.

### **3.4 Đánh giá hiệu quả phát triển nguồn nhân lực**

#### **3.4.1 Đánh giá hiệu quả.**

- *Những mặt mạnh*: Điểm mạnh nhất về phát triển nguồn nhân lực thư viện TPT vùng ĐBSCL là công tác phát triển về số lượng nguồn nhân lực. Hầu hết các thư viện TPT đều có người phụ trách, không lâm vào tình cảnh thiếu người. Tuy nhiên mức độ di chuyển nguồn nhân lực còn cao. Điều này gây ra tình trạng bất ổn trong nguồn nhân lực. So với cả nước, ĐBSCL có tỉ lệ giáo viên thư viện

chuyên trách nhiều hơn kiêm nhiệm. Cơ cấu tuổi, cơ cấu giới tính nguồn nhân lực thư viện TPT vùng ĐBSCL khá hợp lý.

- *Những mặt hạn chế:* Quản lý phát triển nguồn nhân lực TVTPT vùng ĐBSCL còn bộc lộ nhiều điểm yếu. Trước tiên là bộ máy quản lý thiếu hẳn bộ phận chuyên trách tại Bộ GD&ĐT và Sở GD&ĐT địa phương vì vậy chưa kích thích sự phát triển nguồn nhân lực. Các chính sách đã có chưa đủ chế tài để các địa phương nghiêm túc thực hiện dẫn đến việc kinh phí dành cho mạng lưới thư viện TPT chưa đủ, chế độ đãi ngộ áp dụng không thống nhất trong tất cả các thư viện. Chưa có chiến lược phát triển nguồn nhân lực dài hạn để có thể chủ động điều tiết tình trạng thiếu, thừa nguồn nhân lực. Việc tuyển dụng, sử dụng nguồn nhân lực chưa hoàn toàn hợp lý dẫn đến chất lượng nguồn nhân lực không cao do chưa tuân thủ các tiêu chuẩn nghiệp vụ, giáo viên thư viện phải kiêm nhiệm thêm những công việc khác. Các cơ sở đào tạo chưa có một chương trình phù hợp với đối tượng giáo viên thư viện, công tác bồi dưỡng không thực hiện thường xuyên, nội dung bồi dưỡng chưa sâu vì tổ chức trong thời gian ngắn.

Sự phát triển về chất lượng nguồn nhân lực TVTPT vùng ĐBSCL chưa cao. Trình độ học vấn của nguồn nhân lực thư viện trường phổ thông vùng ĐBSCL đa số ở bậc trung cấp, số có bằng cao đẳng và đại học không nhiều, không có ai ở trình độ sau đại học. Chỉ 1/3 nguồn nhân lực có nghiệp vụ thư viện, 2/3 có nghiệp vụ sư phạm và ngành khác. Còn 8 % chưa qua đào tạo chuyên môn. Kỹ năng tin học, ngoại ngữ, thông tin của giáo viên thư viện chỉ ở mức

trung bình. Kỹ năng tổ chức quản lý, quan hệ xã hội còn thiếu và yếu. Tinh thần trách nhiệm và thái độ phục vụ mới đạt ở mức “chấp nhận được”, giáo viên thư viện còn thụ động, chưa nhiệt tình. Chất lượng nguồn nhân lực có ảnh hưởng lớn đến hiệu quả công việc.

### ***3.4.2 Nguyên nhân của những hạn chế***

Những hạn chế chủ yếu nằm ở khâu công tác quản lý và phát triển chất lượng nguồn nhân lực. Để phát triển chất lượng nguồn nhân lực lại cần đến yếu tố quản lý tốt. Như vậy chung quy lại, nguyên nhân chính của những hạn chế nằm ở công tác quản lý phát triển nguồn nhân lực.

Quản lý có tác động mạnh mẽ đến vấn đề phát triển nguồn nhân lực. Trong thời gian qua, công tác quản lý nhà nước về phát triển NNL TVTPT vùng ĐBSCL còn bộc lộ nhiều điểm yếu.

Bộ máy quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực thư viện TPT cả nước nói chung và vùng ĐBSCL nói riêng chưa được sắp xếp hợp lý. Vì vậy thiếu hẳn một bộ phận chuyên trách quản lý và quan tâm đầu tư phát triển nguồn nhân lực một cách có ý thức, có chiến lược. Các chính sách phát triển nguồn nhân lực còn ít và chưa được áp dụng triệt để, thiếu chế tài để thực hiện. Vì vậy các quy định về chuyên môn nghiệp vụ chưa được thực hiện chặt chẽ, kinh phí cấp cho lĩnh vực thư viện TPT không đủ, chế độ đãi ngộ nơi áp dụng nơi không. Công tác phát triển nguồn nhân lực còn mang tính tự phát, chủ yếu đối phó với những thay đổi, thiếu hụt nguồn nhân lực tạm thời, chưa có các kế hoạch ngắn hạn, dài hạn để chủ động điều tiết nguồn nhân lực. Công tác tuyển dụng, sử dụng nguồn nhân lực còn

mang nặng cảm tính, chưa hợp lý xuất phát từ nhận thức xem nhẹ công tác thư viện của ban giám hiệu là cán bộ quản lý trực tiếp giáo viên thư viện. Vì vậy quá trình tuyển dụng không chặt chẽ, dễ dãi, không tuân thủ các yêu cầu về nghiệp vụ. Hình thức tuyển dụng phổ biến là chuyển việc những giáo viên dôi dư, không đủ chuẩn sang làm thư viện. Việc bố trí thêm những công việc không thuộc chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên thư viện cũng thể hiện việc đánh giá thấp công tác thư viện của lãnh đạo.

Chất lượng nguồn nhân lực thư viện TPT vùng ĐBSCL thấp do công tác tuyển dụng dễ dãi, không tuân thủ những yêu cầu về nghiệp vụ và chương trình đào tạo giáo viên TV chưa phù hợp. Các cơ sở đào tạo thư viện ở ĐBSCL nhiều nhưng chưa thu hút được người học. Giáo viên TV ít có cơ hội giao lưu học tập, nâng cao trình độ. Các lớp bồi dưỡng 3 đến 5 ngày chủ yếu dành cho người chưa biết nghiệp vụ TV nên cũng không thể vận dụng tốt nghiệp vụ vào thực tế. Chưa tổ chức được những lớp bồi dưỡng nhằm mở mang kiến thức và nâng cao trình độ cho người đã có nghiệp vụ.

Tiểu kết : Điểm mạnh nhất về phát triển nguồn nhân lực thư viện TPT vùng ĐBSCL là công tác phát triển về số lượng nguồn nhân lực, điểm yếu nằm ở công tác quản lý. Để nguồn nhân lực thư viện TPT vùng ĐBSCL phát triển mạnh, công tác quản lý cần đặc biệt được đầu tư và xem trọng. Khi yếu tố quản lý tốt, số lượng và chất lượng nguồn nhân lực cũng đồng thời phát triển.

#### **CHƯƠNG 4**

## **CÁC GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC THƯ VIỆN TRƯỜNG PHỔ THÔNG VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG**

Để phát triển nguồn nhân lực thư viện TPT vùng ĐBSCL cần áp dụng đồng bộ các nhóm giải pháp: đổi mới cơ chế quản lý, hoàn thiện công tác tuyển dụng, tăng cường chất lượng công tác đào tạo bồi dưỡng, nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực để thu hút, duy trì và phát triển nguồn nhân lực cả về số lượng, chất lượng và hiệu quả.

### **4.1 Đổi mới cơ chế quản lý**

#### ***4.1.1 Kiến toàn bộ máy quản lý***

Đến thời điểm này, tại cơ quan Bộ GD&ĐT rất cần thiết có một bộ phận chuyên phụ trách mạng lưới thư viện trường học cả nước. Có thể cấu tạo bộ phận này ở Vụ Giáo dục Phổ thông, để các tiêu chí đánh giá thư viện trường học đồng bộ và thống nhất với các tiêu chí đánh giá chung của giáo dục phổ thông.

Tại địa phương, nên cấu tạo hẳn một bộ phận riêng biệt tại Sở GD&ĐT chuyên quản lý mạng lưới thư viện TPT của từng tỉnh, thành. Bộ phận này phải có người biết nghiệp vụ thư viện và hiểu về lĩnh vực giáo dục để công tác quản lý và chỉ đạo sâu sát.

#### ***4.1.2 Điều chỉnh chính sách***

- *Về kinh phí* : Mức đầu tư tối thiểu vào thư viện TPT cần đạt mức 6 % tổng ngân sách dành cho giáo dục hàng năm. Nếu các Sở GD&ĐT đầu tư nhiều hơn (khoảng 19 % trở lại theo quy định) thì mạng lưới TVTPT sẽ có điều kiện hoạt động tốt hơn.



- *Về nghiệp vụ:* Bộ GD&ĐT cần quy định rõ người phụ trách thư viện TPT là giáo viên thư viện chuyên trách, làm việc toàn thời gian, không có giáo viên thư viện kiêm nhiệm và ban hành quy định về kiến thức và kỹ năng đối với giáo viên thư viện TPT vùng ĐBSCL. Sở GD&ĐT địa phương tham gia giám sát việc thực hiện các quy định này.

- *Về phát triển nguồn nhân lực:* Bộ GD&ĐT cần bổ sung văn bản pháp lý quy định các chính sách phát triển thư viện, nguồn nhân lực thư viện TPT trong từng giai đoạn cụ thể.

- *Điều chỉnh tiêu chuẩn thư viện trường phổ thông:* Bộ GD&ĐT cần điều chỉnh lại tiêu chuẩn thư viện TPT cho phù hợp với yêu cầu cải cách giáo dục.

- *Về các chính sách, chế độ đãi ngộ:* Bộ GD&ĐT cần xây dựng các chính sách, chế độ đãi ngộ hợp lý đối với giáo viên thư viện TPT và áp dụng thống nhất trong cả nước.

- *Động viên về tinh thần:* Ngoài các chế độ chính sách động viên về vật chất, Bộ GD&ĐT, Sở GD&ĐT cần có những chính sách động viên về tinh thần đối với giáo viên thư viện TPT.

#### ***4.1.3 Xây dựng chiến lược***

Để phát triển nguồn nhân lực thư viện TPT vùng ĐBSCL một cách bền vững, chủ động, cần xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực. Chiến lược phát triển nguồn nhân lực được xây dựng thông qua việc lập kế hoạch dài hạn liên kết các mục tiêu, chính sách và quy trình quản lý phát triển nguồn nhân lực. Lập kế hoạch là một công cụ của quản lý và phát triển nguồn nhân lực.

Quá trình lập kế hoạch phát triển nguồn nhân lực thư viện TPT vùng ĐBSCL có thể diễn ra qua các giai đoạn:

- Giai đoạn 1: Công tác chuẩn bị
- Giai đoạn 2 - Phân tích nguồn nhân lực hiện tại
- Giai đoạn 3: Tính toán mức độ di chuyển nhân lực trong thời gian lập kế hoạch
- Giai đoạn 4: Dự báo nhu cầu
- Giai đoạn 5: Lập kế hoạch phát triển nguồn nhân lực

## **4.2 Hoàn thiện công tác tuyển dụng**

Để làm tốt công tác tuyển dụng cần có kế hoạch cụ thể và thực hiện theo đúng quy trình.

### ***4.2.1 Kế hoạch tuyển dụng***

Kế hoạch tuyển dụng giáo viên thư viện TPT vùng ĐBSCL nên được thực hiện ở từng cấp: cấp trường và cấp Sở GD&ĐT.

### ***4.2.2 Quy trình tuyển dụng***

Cần thực hiện quy trình tuyển dụng theo các bước:

- Xây dựng các tiêu chuẩn và yêu cầu;
- Thăm dò nguồn tuyển dụng;
- Thông báo hoặc quảng cáo tuyển dụng;
- Thu hồ sơ và sơ tuyển.

## **4.3 Tăng cường chất lượng công tác đào tạo bồi dưỡng**

### ***4.3.1 Đào tạo***

Tăng cường chất lượng công tác đào tạo bồi dưỡng sẽ gia tăng chất lượng nguồn nhân lực. Một chương trình đào tạo với 2 học phần thư viện và sư phạm sẽ rất phù hợp với đối tượng giáo viên thư

viện TPT, góp phần tiết kiệm thời gian và kinh phí đào tạo của cá nhân và xã hội. Đi cùng với chương trình đào tạo là các yếu tố tài liệu học tập, cơ sở vật chất dành cho đào tạo, đội ngũ giảng viên...

#### ***4.3.2 Bồi dưỡng***

Cần đa dạng hóa các loại hình bồi dưỡng định kỳ và đột xuất như: xem phim, dự hội nghị, tham gia các trò chơi, hội thảo... Nội dung các lớp bồi dưỡng cần phong phú, có tác dụng cập nhật kiến thức, nâng cao trình độ. Đối với giáo viên thư viện vùng ĐBSCL, cần có thêm những hội thảo, các lớp chuyên đề phù hợp với địa bàn vùng ĐBSCL như hình thức thư viện xanh, thư viện lưu động trên sông nước, kênh rạch, cần trang bị thêm kiến thức văn hóa, lịch sử địa phương, đặc điểm tâm lý bạn đọc cho giáo viên thư viện.

#### **4.4 Nâng cao hiệu quả sử dụng**

Để nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực thư viện TPT vùng ĐBSCL cần nâng cao nhận thức của cán bộ quản lý, bố trí hợp lý và động viên khích lệ đội ngũ giáo viên thư viện.

##### ***4.4.1 Nâng cao nhận thức của cán bộ quản lý***

Tổ chức các chuyến tham quan học tập rút kinh nghiệm về công tác thư viện TPT trong và ngoài nước. Tổ chức các hội thảo, tổng kết về công tác thư viện trường học.

##### ***4.4.2 Bố trí hợp lý***

Phân công những người có chuyên môn nghiệp vụ, đủ khả năng làm giáo viên thư viện. Bố trí đúng người, đúng việc, đúng nơi, đúng chỗ là động lực thúc đẩy sự phát triển.

##### ***4.4.3 Động viên, khích lệ***

Nếu được động viên khích lệ cả về vật chất và tinh thần, hiệu quả làm việc của giáo viên thư viện TPT vùng ĐBSCL sẽ cao hơn.

Tiểu kết: Các giải pháp phát triển nguồn nhân lực thư viện TPT vùng ĐBSCL tập trung giải quyết những yếu điểm trong công tác quản lý như: Đổi mới cơ chế quản lý, hoàn thiện công tác tuyển dụng, tăng cường chất lượng công tác đào tạo bồi dưỡng, nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực. Các giải pháp này cần được thực hiện một cách đồng bộ.

## **KẾT LUẬN**

Vấn đề phát triển nguồn nhân lực thư viện trường phổ thông vùng ĐBSCL được đặt ra ở mức cấp thiết vì nguồn nhân lực đóng vai trò quan trọng, là chủ thể tác động đến các nguồn lực khác, quyết định chất lượng hoạt động của thư viện trường phổ thông vùng ĐBSCL .

Luận án đã giải quyết được cơ bản những nhiệm vụ đặt ra như: hệ thống hóa cơ sở lý luận về phát triển nguồn nhân lực thư viện trường phổ thông và kinh nghiệm một số nước; nêu bật đặc điểm thư viện trường phổ thông vùng ĐBSCL và yêu cầu đối với nguồn nhân lực; Khảo sát thực trạng phát triển nguồn nhân lực thư viện trường phổ thông vùng ĐBSCL và đề ra 4 nhóm giải pháp phát triển nguồn nhân lực thư viện trường phổ thông vùng ĐBSCL: đổi mới cơ chế quản lý, hoàn thiện công tác tuyển dụng, tăng cường chất lượng công tác đào tạo bồi dưỡng, nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn

nhân lực, trong đó giải pháp đổi mới cơ chế quản lý nguồn nhân lực  
đóng vai trò then chốt./.