
DIGITAL HUMAN RESOURCES-PREREQUISITES FOR ENSURING THE CONSTRUCTION OF A SHARED DIGITAL LIBRARY MODEL FOR VIETNAMESE UNIVERSITY LIBRARIES

Nguyen Thi Nhung

Thanh Hoa University of Culture, Sports and Tourism

Email: nguyenthinhung@dvttdt.edu.vn

Received: 10/4/2024

Reviewed: 11/4/2024

Revised: 15/4/2024

Accepted: 24/5/2024

Released: 31/5/2024

The development of university digital libraries requires digital human resources with professional knowledge and skills in information-library, information technology, soft skills, foreign languages...Evaluating the current status of the quality of university library digital human resources in Vietnam in terms of qualifications, age, knowledge and skills in order to initially determine the conditions to ensure the construction of a shared digital library mode nowadays.

Keywords: Digital human resources; Shared digital library; Vietnam universities

1. Giới thiệu

Nguồn nhân lực đóng vai trò quan trọng trong đời sống xã hội. Nguồn nhân lực thư viện là một trong yếu tố cấu thành thư viện, chủ thể của hoạt động thư viện truyền thống hay thư viện hiện đại, thư viện số (TVS). Nguồn nhân lực số là linh hồn của các cơ quan thông tin - thư viện (TT - TV). Ngày nay, với sự phát triển công nghệ thông tin và chuyển đổi số đang diễn ra mạnh mẽ ở tất cả các lĩnh vực, ngành nghề trong đó có lĩnh vực TT - TV. Để đáp ứng được yêu cầu của nguồn nhân lực số đảm bảo trong chuyển đổi số ngành TT - TV. Việc đào tạo nguồn nhân lực số đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số quốc gia là một trong những nhiệm vụ quan trọng. Hiện nay, Việt Nam có khoảng hơn 460 trường đại học và cao đẳng, bao gồm 254 trường đại học và 206 trường cao đẳng chưa kể khối quân đội và công an với khoảng hơn 7.000 cán bộ thư viện đại học phục vụ hơn 1.672.881 sinh viên, 105.974 học viên, 85.091 cán bộ, giảng viên nhân viên [6]. Để đáp ứng phục vụ hệ thống thư viện đại học trên khắp cả nước đòi hỏi nguồn nhân lực thư viện đại học (TVĐH) phải có những kiến thức và kỹ năng nghiệp vụ, công nghệ thông tin, kỹ năng mềm hoạt động trong môi trường số. Việc xây dựng và phát triển thư viện số đại học (TVSĐH) hiện nay, một trong những thách thức của việc phát triển mô hình TVSĐH là đội ngũ nguồn nhân lực số có thể đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ mới trong giáo dục đại học. Bởi trường đại học nơi đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao với đội

ngũ có trình độ, nơi nghiên cứu khoa học hàng đầu nên việc đòi hỏi nguồn tài nguyên thông tin nghiên cứu nhiều và chất lượng, các sản phẩm và dịch vụ nhiều tiện ích, đáp ứng nhanh chóng trên nền tảng công nghệ. Với những yêu cầu chuyển đổi số trong giáo dục đại học nói chung, trong lĩnh vực thư viện và thư viện đại học nói riêng, đòi hỏi đội ngũ nguồn nhân lực số trong mô hình TVSDH cần phải nâng cao kiến thức lĩnh vực thông tin- thư viện, kiến thức về công nghệ thông tin, kỹ thuật, kiến thức về kỹ năng giao tiếp, kỹ năng giải quyết vấn đề, kỹ năng hợp tác, kỹ năng phát triển dự án, kỹ năng quản trị,... để nâng cao kỹ năng làm việc trong môi trường số.

2. Tổng quan nghiên cứu vấn đề

Vấn đề nguồn nhân lực số hay gọi là cán bộ thư viện số đã được đề cập trong các công trình nghiên cứu từ những năm 1996, của các tác giả như: Mikovich và Boudreau (1996), Sreenivasulu. V. (2000), Tamaro (2013), Trần Thị Quý và Đỗ Văn Hùng (2014), Nguyễn Thị Lan Thanh (2019), Dương Thị Vân (2011), Phạm Thị Mai (2023) [14], [16], [17], [7], [8], [9], [3]. Các tác giả đã nêu lên được khái niệm và vai trò nguồn nhân lực là tổng thể các yếu tố bên trong và bên ngoài của mỗi cá nhân bảo đảm nguồn sáng tạo cùng các nội dung khác cho sự thành công, đạt được mục tiêu của tổ chức. Nguồn nhân lực thư viện là nguồn nhân lực con người có trình độ, kiến thức, năng lực hoặc tiềm năng tham gia hoạt động thư viện để duy trì và phát triển lĩnh vực... Việc xác định vai trò và nhiệm vụ của cán bộ thư viện, cán bộ nguồn nhân lực số cũng được đề cập trong nghiên cứu của Yuan từ những năm 1996, hay nghiên cứu của Choi and Rasmussen.E. (2009) xác định rõ hơn năng lực của người làm việc trong thư viện số [11]. Hay nghiên cứu của Hasting và Tennant cho rằng trong môi trường số, cán bộ nguồn nhân lực số là lựa chọn, bổ sung, tổ chức, tạo ra khả năng truy cập và lưu dịch vụ số [12]. Sreenivasulu khẳng định, nhiệm vụ quan trọng của cán bộ nguồn nhân lực số là quản trị thư viện số và thực hiện các nhiệm vụ quan trọng đó là quản trị thông tin và tri thức, dịch vụ thư viện số, truy cập nguồn thông tin, và khai thác tri thức từ các nguồn dữ liệu [16]. Theo các nhà nghiên cứu Myburgh and Tamaro (2013), Baker and Ellis (2020), Trần Thị Quý, Đỗ Văn Hùng (2014), Nguyễn Thị Hương (2023), Phạm Thị Mai (2023), Nguyễn Thị Ngọc Mai, Chu Vân Khánh (2023) [15], [10], [7], [2], [3], [5] cho rằng cán bộ nguồn nhân lực số phải đáp ứng được kỹ năng công nghệ và kỹ năng số; kỹ năng nghiên cứu; kỹ năng liên quan đến nhân văn số; kỹ năng giao tiếp giữa các cá nhân. Các công trình nghiên cứu cũng đã phân tích nguồn nhân lực, nguồn nhân lực số trong việc đào tạo các kỹ năng cần thiết. Tuy nhiên, các công trình chưa đề cập, phân tích sâu đến nguồn nhân lực số ở một mô hình cụ thể trong đó có mô hình TVS đại học.

3. Cách tiếp cận và phương pháp nghiên cứu

Bài viết tiếp cận từ vấn đề lý luận nguồn nhân lực thư viện gồm khái niệm, vai trò, nhiệm vụ, từ đó đánh giá thực trạng nguồn nhân lực thư viện đại học hiện nay. Qua kết quả khảo sát từ đánh giá đó xem xét nguồn nhân lực số, điều kiện đảm để xây dựng mô hình thư viện số dùng chung cho các thư viện đại học Việt Nam.

Phương pháp nghiên cứu: Bài viết sử dụng phương pháp phân tích, tổng hợp thông tin tài liệu để làm rõ lý luận chung; Sử dụng phương pháp điều tra xã hội học thông qua nghiên

cứ khảo sát 87 TVĐH/254 trường đại học chia ra 3 khu vực: miền Bắc, miền Trung, miền Nam theo tiêu chí Đại học/Trường đại học công lập, Đại học/Trường đại học ngoài công lập với cơ cấu mẫu phiếu khảo sát 441 cán bộ thư viện đại học trên tổng số 1.185 cán bộ của 87 TVĐH để phân tích đánh giá nguồn nhân lực số thư viện đại học.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Lý luận cơ bản về nguồn nhân lực số thư viện

*** Khái niệm nguồn nhân lực số**

Nguyễn Thị Lan Thanh (2019) cho rằng, nguồn nhân lực thư viện là nguồn lực của một cơ quan thông tin thư viện và được hiểu là toàn bộ viên chức và người lao động đang vận hành hoạt động của một cơ quan thông tin thư viện [8].

Theo Hastings and Tennant (1996), cho rằng cán bộ thư viện số là người lựa chọn, bổ sung, tổ chức, tạo ra khả năng truy cập và lưu trữ bộ sưu tập số. Vai trò của họ là lên kế hoạch, triển khai và hỗ trợ các dịch vụ số [12].

Theo Sreenivasulu (2000), đưa ra cán bộ thư viện số là người có nhiệm vụ xử lý, số hóa, lưu trữ, bảo quản quy trình kỹ thuật số. Khả năng truy cập và truy xuất kiến thức thư viện số phổ biến đến tất cả. Lập danh mục và phân loại tài liệu số và tri thức số [16].

Theo Tamaro (2007), cho rằng cán bộ thư viện số là người có năng lực và sự hiểu biết về công nghệ và khoa học thư viện. Họ là cầu nối giữa nguồn dữ liệu số đối với người dùng. Là một người đại diện của sự sáng tạo, của sự hiểu biết về thông tin và là đại diện của một nhóm người dùng tin. Kỹ năng giao tiếp vẫn là kỹ năng rất quan trọng, thậm chí là càng quan trọng hơn đối với cán bộ thư viện khi làm việc trong môi trường số [17].

Vì vậy, nguồn nhân lực số là người chịu trách nhiệm lựa chọn, xử lý, tổ chức và bảo quản, cung cấp thông tin số dưới các dạng tài liệu khác nhau trong thư viện số, nhằm thỏa mãn nhu cầu người dùng tin số.

*** Vai trò nguồn nhân lực số trong thư viện đại học Việt Nam**

Trong thư viện truyền thống nguồn nhân lực thư viện có vai trò quan trọng nhất, quyết định chất lượng, hiệu quả của công tác thư viện. Còn trong TVS để vận hành hoạt động thư viện số, vai trò của nguồn nhân lực thư viện càng quan trọng và có giá trị hơn. Nguồn nhân lực số có vai trò khác nhau tùy thuộc vào vị trí, tổ chức và lĩnh vực được phân công trong TVS.

Người quản trị thư viện số: Có vai trò như phát triển, quản lý và duy trì thư viện số. Họ đảm bảo sự hoạt động thông suốt của thư viện số trong quá trình hoạt động.

Người quản trị tri thức/thông tin: Có vai trò lựa chọn, thu thập và phát triển nguồn tài nguyên thông tin số, xử lý kỹ thuật tài liệu tạo cơ sở dữ liệu, tổ chức kho dữ liệu, hệ thống hóa cơ sở dữ liệu số, số hóa các tài liệu, tạo điều kiện thuận lợi để người dùng khai thác, sử dụng hệ thống tài liệu số của thư viện thông qua hệ thống máy tra các cơ sở dữ liệu, các bộ sưu tập số, sản phẩm và dịch vụ số một cách thuận tiện, dễ dàng, nhanh chóng, hiệu quả.

Người đào tạo: Có vai trò đào tạo người dùng số trong việc hướng dẫn cách tra cứu tìm kiếm cũng như định hướng, gợi mở, cập nhật, sử dụng thông tin mới dựa trên nhu cầu của người dùng một cách hiệu quả và đúng luật.

Chuyên gia hỗ trợ: Có chức năng như cầu nối giữa nguồn thông tin và người dùng, hỗ trợ và tư vấn người dùng trong việc giải quyết các nhu cầu thông tin của người dùng tin.

Chuyên gia giải mã tri thức: Có khả năng hiểu được kiến thức được tạo lập như thế nào. Kiến thức đó có thể là từ trong phòng thí nghiệm, từ sự quan sát thực nghiệm, là sự tổng hợp tài liệu, hay chỉ là những ý kiến chủ quan. Kiến thức đó đã được chất lọc, đánh giá và kiểm định trước khi xuất bản.

Chuyên gia trong phân tích dữ liệu cung cấp cho người dùng các thông tin, dữ liệu chính xác; Chuyên gia trong quản lý dự án, xây dựng và triển khai dự án để phát triển thư viện số; Chuyên gia trong truyền thông gắn kết cộng đồng TVSĐH.

Vai trò cán bộ thư viện số là: Cầu nối giữa tài nguyên số và người dùng; tác nhân của sự đổi mới, của quyền công dân, của năng lực thông tin; gắn kết xã hội; nhà sư phạm; người hỗ trợ tích cực cho việc tiếp cận nguồn tin.

***Một số nhiệm vụ nguồn nhân lực số thư viện đại học**

Phát triển nguồn tài nguyên số: Lựa chọn, thu thập, xây dựng, phát triển tài nguyên thông tin số phù hợp với chuyên ngành đào tạo, người dùng tin của trường đại học.

Xử lý tài nguyên số: Lựa chọn, phân tích, tạo lập dữ liệu cung cấp các thông tin mô tả nguồn tài nguyên số để quản trị tri thức.

Lưu trữ và bảo quản kỹ thuật số: Cán bộ thư viện số chịu trách nhiệm đảm bảo tài nguyên số được lưu trữ khoa học, an toàn thông tin trên các thiết bị điện tử, trên môi trường mạng.

Cung cấp sản phẩm và dịch vụ người dùng: Cán bộ thư viện số cung cấp các sản phẩm số cho người dùng với sản phẩm cơ sở dữ liệu, bản tin điện tử, trang chủ, dữ liệu khoa học, video, clip hỗ trợ dạy học,... Cung cấp các dịch vụ thông tin số cho người dùng, bao gồm hỗ trợ tìm kiếm và truy cập các nguồn tài nguyên số, cung cấp hướng dẫn về cách sử dụng các công cụ và phần mềm kỹ thuật số, đồng thời tạo ra các tài liệu hướng dẫn đào tạo người dùng. Cán bộ thư viện số đại học hỗ trợ tư vấn người dùng trích dẫn khoa học, tìm kiếm tài liệu số với dịch vụ tham khảo số và các dịch vụ trực tuyến.

Quản lý công nghệ: Cán bộ nguồn nhân lực số quản lý cơ sở hạ tầng công nghệ hỗ trợ thư viện số, hỗ trợ các chuyên gia công nghệ trong việc thiết kế các dịch vụ dựa trên công nghệ; cán bộ TVS là người sàng lọc các thông tin: giúp người dùng tin nhận diện và tiếp cận nguồn thông tin trong không gian rộng lớn. Nhiệm vụ của cán bộ TVS được Sreenivasulu (2000) khẳng định là người quản trị thông tin và tri thức, dịch vụ thư viện số, truy cập nguồn thông tin và khai thác tri thức từ nguồn dữ liệu khác nhau [16].

Bảng 1: Nhiệm vụ nguồn nhân lực số thư viện đại học

STT	Nhiệm vụ nguồn nhân lực số thư viện đại học	Tỷ lệ %
1	Xây dựng các chính sách, tiêu chuẩn liên quan đến thư viện số	13.4
2	Xây dựng kế hoạch, hỗ trợ các dịch vụ số	13.6
3	Thu thập, lựa chọn, bổ sung, xử lý, bảo quản, tổ chức phục vụ các bộ sưu tập số	14.3
4	Thiết kế cấu trúc kỹ thuật cho TVS, tạo lập các giao diện thân thiện với người sử dụng trong hệ thống mạng	12.7

5	Thiết kế, duy trì và chuyển giao các sản phẩm thông tin số	11.8
6	Bảo đảm an ninh thông tin	12.6
7	Kết nối liên thông thư viện	13.4
8	Nhiệm vụ khác (nếu có)	8.2

Nguồn dữ liệu từ kết quả khảo sát

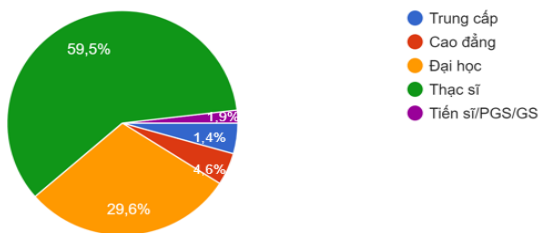
Qua kết quả khảo sát về một số nhiệm vụ của cán bộ nguồn nhân lực số đại học cho thấy: Nhóm nhiệm vụ thu thập, lựa chọn, bổ sung, xử lý, bảo quản, tổ chức phục vụ các bộ sưu tập số chiếm tỷ lệ cao nhất (14,3%) và nhóm nhiệm vụ khác chỉ chiếm (8,2%). Điều này phản ánh đúng thực tế hoạt động TVĐH đó là nhiệm vụ thu thập, lựa chọn, bổ sung, xử lý, bảo quản và tổ chức phục vụ các bộ sưu tập số là nhiệm vụ chính của các TVSDH hiện nay. Đây cũng là điều kiện đảm bảo việc xây dựng nhiệm vụ của cán bộ nguồn nhân lực số trong mô hình thư viện số đại học dùng chung.

4.2. Thực trạng nguồn nhân lực số điều kiện đảm bảo xây dựng mô hình thư viện số dùng chung cho các thư viện đại học Việt Nam

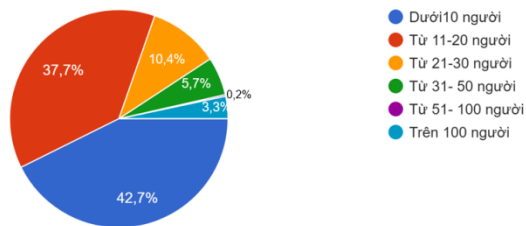
Để thực hiện đánh giá nguồn nhân lực điều kiện đảm bảo triển khai xây dựng mô hình TVSDH dùng chung tại Việt Nam. Nghiên cứu đã thực hiện khảo sát 87 TVĐH/254 trường đại học chia ra 3 khu vực: Miền Bắc có 121 TVĐH/254 TVĐH (47,6%) thực hiện khảo sát có 37 TVĐH/121 TVĐH (30,6 %); Miền Trung có 54 TVĐH/254 trường (21,3%) trong đó khảo sát thực hiện 21 TVĐH/54 trường (38,9%); Miền Nam có 79 trường/254 trường (31,3%) thực hiện khảo sát 24 trường/79 trường (30,4%). Việc khảo sát thực hiện đánh giá cũng dựa theo tiêu chí Đại học/Trường đại học công lập có 187/254 trường (73,6%) thực hiện khảo sát 73/187 trường (39,0%); Đại học/Trường đại học ngoài công lập 67 trường/254 (67%) thực hiện khảo sát 19 trường/67 (23,9%) với cơ cấu mẫu phiếu khảo sát 441 cán bộ thư viện đại học/ trên tổng số 1.185 cán bộ của 87 TVĐH.

4.2.1. Về trình độ và số lượng

Qua khảo sát chúng tôi nhận thấy rằng, các TVĐH có nguồn nhân lực tương đối cao với 1.9 % cán bộ có trình độ tiến sĩ, có 59.5% cán bộ thư viện đại học có trình độ thạc sĩ, đại học chiếm 4,6%, trình độ cao đẳng (1,4%), trung cấp (1,9%). Số lượng đội cán bộ trong TVĐH có cơ cấu khác nhau: TVĐH có số lượng cán bộ dưới 10 chiếm tỷ lệ cao nhất (42,7%), từ 11 - 20 người (37,7%), từ 21 - 30 người (10,4%), từ 31 - 50 người (5,7%), từ 51 - 100 (0,2%), trên 100 người (3,3%) chỉ có Trung tâm tri thức số của Đại học Quốc gia Hà Nội là có lực lượng cán bộ đông đảo với 126 cán bộ. Có thể thấy, trình độ và số lượng đội ngũ cán bộ TVĐH đáp ứng được yêu cầu chuyển đổi số nhanh và đảm bảo lực lượng xây dựng TVSDH của các trường đại học và TVSDH dùng chung tại Việt Nam.



Biểu đồ 1: Trình độ học vấn của cán bộ TVĐH

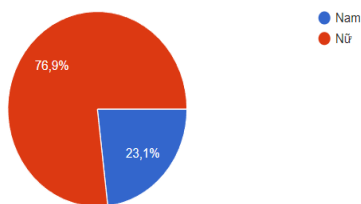


Biểu đồ 2: Số lượng đội ngũ cán bộ TVĐH

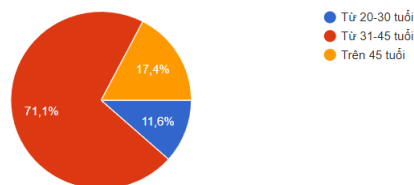
Nguồn dữ liệu từ kết quả khảo sát

4.2.2. Về cơ cấu độ tuổi giới tính

Qua khảo sát cho thấy về giới tính tỷ lệ Nữ làm việc trong các TVĐH chiếm phần đông (76,9%), Nam giới (23,1%). Với giới tính nữ chiếm đa phần cũng là lợi thế vì hoạt động TVĐH cần sự tỉ mỉ, cẩn thận và khéo léo để xử lý hoạt động nghiệp vụ, phục vụ và dịch vụ tư vấn. Theo kết quả khảo sát Nam giới trong TVĐH chủ yếu là lãnh đạo quản lý và cán bộ về công nghệ chiếm phần lớn, đây là lợi thế để triển khai được TVSDH dễ dàng hơn. Trong khi đó, về độ tuổi tỷ lệ độ tuổi từ 31 - 45 chiếm 71,1%, từ 20 - 30 tuổi chiếm 17,4%, trên 45 tuổi chiếm 11,6%. Với độ tuổi trẻ chiếm tỷ lệ cao dưới độ tuổi 45 chiếm 88,5%. Đây là lợi thế về nguồn nhân lực trẻ là khả năng tiếp cận và tiếp thu đổi mới, khả năng học hỏi tốt, năng động và nhạy bén về công nghệ để triển khai xây dựng TVSDH tốt hơn.



Biểu đồ 3: Giới tính cán bộ TVĐH



Biểu đồ 4: Độ tuổi cán bộ TVĐH

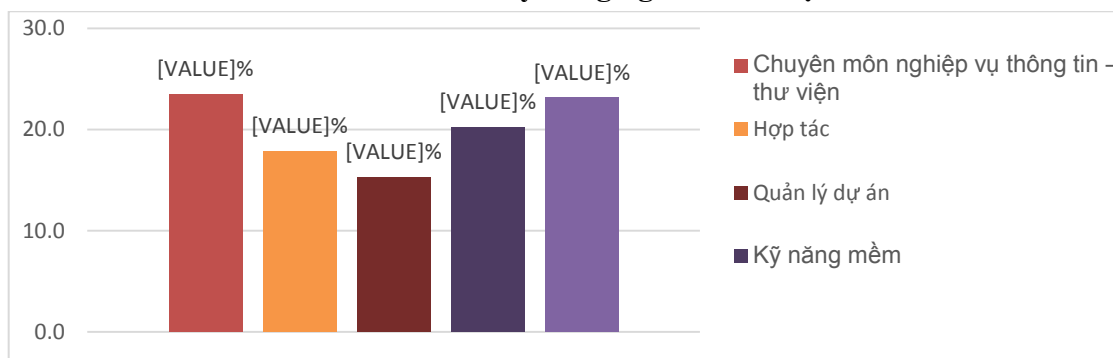
Nguồn dữ liệu từ kết quả khảo sát

4.2.3. Về kiến thức và kỹ năng

Phát triển thư viện số đại học trong chuyển đổi số đòi hỏi các nguồn nhân lực số phải có các kiến thức, kỹ năng số. Theo tác giả Sreenivasulu. V. (2000) cán bộ thư viện có kỹ năng tìm kiếm, truy xuất, định vị tài liệu kỹ thuật số, duyệt, điều hướng, lưu trữ tài liệu kỹ thuật số cung cấp nội dung, lưu trữ và bảo quản tài liệu số, lập chỉ mục đa phương tiện, biểu diễn tìm kiếm, trình bày, phân phối trích xuất, lưu trữ tin nhắn điện tử, lọc chỉnh sửa xuất bản điện tử, giao diện trực tuyến, xử lý dữ liệu, quản lý hệ thống thông tin số, dịch vụ tham khảo số, biên mục, phân loại tài liệu số [16]. Cũng theo tác giả Choi.Y., Rasmussen.E. (2009) cán bộ thư viện số phải có sự hiểu biết mới nhất về công nghệ cũng như có những kỹ năng công nghệ phù hợp cho công việc và cần có những kinh nghiệm làm việc trong thư viện số, có kiến thức và kỹ năng để tạo lập, quản trị thông tin số và kiến thức về siêu dữ liệu là một trong những kiến thức quan trọng [11]. Theo Đỗ Văn Hùng (2014), kiến thức và kỹ năng cần có của cán bộ thư viện số là nhu cầu tin, đào tạo và phục vụ người dùng tin, lưu trữ và bảo quản dữ liệu số, biên mục, xử lý thông tin, siêu dữ liệu và đánh chỉ mục, bổ sung tài liệu và dịch vụ thông tin tham khảo trực tuyến [1].

Để đánh giá về kiến thức và kỹ năng cần có cán bộ thư viện số đại học, khảo sát đã thực hiện 87 TVĐH với tổng số mẫu 432 theo từng nhóm chuyên môn: Nhóm cán bộ quản lý chiếm 21,1%; Cán bộ nghiệp vụ chiếm 39,1%; Cán bộ phục vụ chiếm 22,5%; Cán bộ công nghệ chiếm 6%; Nhân viên chiếm 11,3%. Việc thực hiện các nhóm đảm bảo được khảo sát khách quan và cho thấy đối tượng cán bộ nghiệp vụ chiếm nhiều hơn trong thư viện, đây cũng là lực lượng chính trong hoạt động TVĐH và cũng là lực lượng tham gia nhiều vào các khâu hoạt động thư viện trong đó có TVS. Từ việc phân chia theo nhóm các đối tượng cũng đã đánh giá nhiệm vụ cơ bản của cán bộ nguồn nhân lực số đại học cần phải làm gì.

Biểu đồ 5: Kiến thức và kỹ năng nguồn nhân lực số TVĐH



Nguồn dữ liệu từ kết quả khảo sát

Qua khảo sát các nhóm đối tượng về kiến thức và kỹ năng của nguồn nhân lực số đại học cho kết quả sau: Nhóm có tỷ lệ cao nhất nhóm chuyên môn nghiệp vụ thông tin- thư viện (23,5%), nhóm công nghệ thông tin (23,1%), nhóm kỹ năng mềm (20,2%), nhóm hợp tác (17,9%), nhóm quản lý dự án (15,2%). Kết quả khảo sát phản ánh đúng kiến thức và kỹ năng quan trọng trong hoạt động TVĐH. Với khối lượng kiến thức và kỹ năng về chuyên môn nghiệp vụ, công nghệ thông tin, kỹ năng mềm, hợp tác, quản lý dự án đảm bảo yêu cầu xây dựng mô hình TVSDH dùng chung.

- *Về kiến thức và kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ thông tin - thư viện:* Nhóm kiến thức này chiếm tỷ lệ cao nhất (23,5%), là nhiệm vụ chính của cán bộ nguồn nhân lực số đại học trong việc lựa chọn, bổ sung phát triển tài liệu số, xử lý phân loại, biên mục tạo lập cơ sở dữ liệu theo chuẩn khổ mẫu, mô tả nội dung tài liệu số theo chuẩn nghiệp vụ, lưu trữ tổ chức kho tài liệu số, bảo quản tài liệu số, phục vụ thông tin số, đào tạo người dùng tin số. Kiến thức xây dựng kế hoạch, hỗ trợ các dịch vụ số (định hướng thông tin, tư vấn chuyển giao), xây dựng các chính sách, tiêu chuẩn liên quan đến thư viện số, kiến thức về quyền sở hữu trí tuệ, thiết kế, duy trì và chuyển giao các sản phẩm thông tin chất lượng cao với giá trị gia tăng. Ngoài ra, cán bộ nguồn nhân lực số đại học có kiến thức và kỹ năng tư vấn trích dẫn khoa học tự động. Kỹ năng tổ chức dịch vụ tham khảo và kiến thức kỹ năng đánh giá, tạo lập các sản phẩm và dịch vụ thư viện số.

- *Kiến thức và kỹ năng công nghệ thông tin:* Cán bộ TVSDH có kiến thức sâu rộng công nghệ theo khảo sát có tới 23,1% người trả lời cán bộ TVSDH cần kiến thức và kỹ năng công nghệ thông tin đó là kiến thức và kỹ năng về số hóa tài liệu, khai thác tài liệu số, quản trị cơ sở dữ liệu, quản lý nội dung, bảo quản số, tổ chức tài liệu số theo tiêu chuẩn siêu dữ liệu và

tạo lập các giao diện thân thiện với người dùng trong hệ thống mạng, thiết kế web, hiểu được ngôn ngữ đánh dấu siêu văn bản, công nghệ web, các tiêu chuẩn về công nghệ và quản lý chất lượng; khai thác và quản trị dữ liệu lập trình, chuẩn kết nối dữ liệu công nghệ, xây dựng và duy trì mạng máy tính, thiết kế giao diện tìm kiếm thông tin, tìm kiếm thông tin trên internet, bảo đảm an ninh thông tin, bảo đảm hệ thống cơ sở hạ tầng công nghệ trong thư viện số. Theo Morris (1999), các kỹ năng cần thiết cho đội ngũ cán bộ thư viện là kiến thức phần cứng, khắc phục sự cố, hiểu biết về các chương trình phần mềm, kỹ năng tìm kiếm, hiển thị và truy xuất dữ liệu một cách hiệu quả. Cán bộ nguồn nhân lực số đại học cần có kiến thức, kỹ năng kỹ thuật để quản lý thông tin số và tài nguyên số [13]. Họ cần hiểu cách sử dụng và khắc phục sự cố hệ thống máy tính, phần mềm và phần cứng. Họ cũng cần hiểu cách quản lý các tệp kỹ thuật số và lưu trữ kỹ thuật số. Kiến thức và kỹ năng về web: phát triển web, hiểu ngôn ngữ đánh dấu siêu văn bản, công nghệ web, các tiêu chuẩn về công nghệ và quản lý chất lượng; khai thác và quản trị dữ liệu lập trình, chuẩn kết nối dữ liệu công nghệ.

- *Kiến thức và kỹ năng mềm*: Nguồn nhân lực trong TVSDH đòi hỏi có kỹ năng mềm rất cao, theo kết quả khảo sát tỷ lệ nguồn nhân lực cần có kiến thức và kỹ năng mềm chiếm 20,2%. Kiến thức và kỹ năng mềm cán bộ TVSDH cần có đó là kiến thức và kỹ năng quản trị và quản lý dự án, kỹ năng thương thuyết, kỹ năng giải quyết xung đột, quản lý thời gian trong môi trường số; kỹ năng định hướng người dùng tin mục tiêu, kỹ năng tư vấn thông tin cho người dùng trên nền tảng và thiết bị công nghệ; kỹ năng thuyết trình, đàm phán, kỹ năng tổ chức sự kiện, kỹ năng làm việc nhóm và làm việc độc lập, kỹ năng giao tiếp, xử lý tình huống, kỹ năng tiếp nhận và xử lý thông tin. Đây là những kỹ năng hữu ích để tương tác trong môi trường làm việc hiện đại.

- *Kiến thức và kỹ năng hợp tác chia sẻ*: Khả năng cộng tác làm việc với các chuyên gia khác, chẳng hạn như nhà phát triển phần mềm, chuyên gia siêu dữ liệu và nhà thiết kế trải nghiệm người dùng. Hợp tác giữa các đơn vị trong việc chia sẻ, kết nối thông tin giữa các đơn vị trong trường đại học, giữa các đơn vị ngoài trường là một yêu cầu trong hoạt động TT-TV ngày nay. Việc xây dựng TVSDH dùng chung kiến thức và kỹ năng hợp tác chia sẻ đòi hỏi nguồn nhân lực rất cao, trong quá trình thực hiện khảo sát cho thấy kiến thức hợp tác chia sẻ cần cho cán bộ TVSDH chiếm 17,9%. Điều này cho thấy nguồn nhân lực đáp ứng kiến thức hợp tác chia sẻ trong việc xây dựng TVSDH cũng đáp ứng được yêu cầu một phần. Tuy nhiên, kiến thức này cũng cần được đào tạo thêm cho đội ngũ nguồn nhân lực số TVĐH.

- *Kiến thức và kỹ năng quản lý dự án*: Cán bộ TVS có khả năng lập kế hoạch, thực hiện và quản lý các dự án số, bao gồm đặt mục tiêu, xác định phạm vi, thiết lập các mốc thời gian và theo dõi tiến độ; Kỹ năng tổ chức là một cán bộ nguồn nhân lực số đại học, cán bộ có thể chịu trách nhiệm duy trì các tệp và hồ sơ kỹ thuật số. Điều này đòi hỏi kỹ năng tổ chức để đảm bảo các tệp được sắp xếp và lưu trữ đúng cách. Kỹ năng tổ chức cũng có thể giúp bạn theo dõi các tệp và bản ghi kỹ thuật số, đảm bảo chúng được lưu trữ và sao lưu đúng cách. Kiến thức này còn khá mới với nguồn nhân lực số, việc đáp ứng được kiến thức quản lý dự án chiếm 15,2%. Điều này cho thấy, kiến thức quản lý dự án chiếm một phần trong kiến thức và

kỹ năng mà đội ngũ nguồn nhân lực TVSDH cần có để đảm bảo quản lý dự án thư viện số như tham gia xây dựng mô hình TVSDH dùng chung tại Việt Nam.

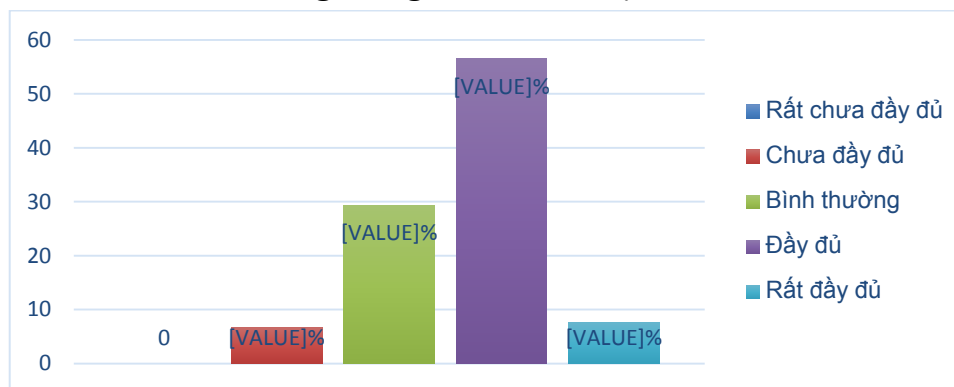
- *Kiến thức và kỹ năng ngoại ngữ*: Cán bộ TVSDH phục vụ nhiều lĩnh vực, ngành nghề đào tạo với tài liệu số chủ yếu là các cơ sở dữ liệu nước ngoài thuộc nhiều ngôn ngữ khác nhau. Ngoài ra, trình độ ngoại ngữ của giảng viên, sinh viên, nhà nghiên cứu khá tốt đòi hỏi cán bộ nguồn nhân lực số đại học phải có ngoại ngữ để có thể lựa chọn tài liệu số, xử lý tài liệu số, tìm kiếm và phổ biến, tư vấn nguồn tài liệu số ngoại văn tới người dùng phù hợp. Thành thạo ngoại ngữ điều này đặc biệt quan trọng cho một cán bộ TVSDH, họ phải có khả năng sử dụng ngôn ngữ ở mức chuyên gia để chăm sóc cũng như đàm phán với người dùng tin và khách hàng. Tuy nhiên, kiến thức và kỹ năng ngoại ngữ của cán bộ TVSDH vẫn còn hạn chế, đây cũng là hạn chế và khó khăn cho các thư viện trong quá trình hợp tác với các thư viện nước ngoài và khai thác cơ sở dữ liệu dùng chung của nước ngoài.

4.3. Đánh giá nguồn nhân lực số điều kiện đảm bảo trong xây dựng mô hình thư viện số dùng chung cho các thư viện đại học Việt Nam

4.3.1. Mức độ đáp ứng

Nguồn nhân lực thư viện số được đánh giá qua khảo sát điều kiện về nguồn nhân lực số để các TVSDH tham gia vào xây dựng mô hình thư viện số đại học dùng chung, hầu hết đội ngũ cán bộ thư viện: *Đầy đủ* (56,5%), *Bình thường* (29,3%), *Rất đầy đủ* (7,6%), *Chưa đầy đủ* (6,6%). Không có TVSDH nào *Rất chưa đầy đủ* nguồn nhân lực thư viện tham gia vào mô hình. Qua đây cho thấy tỷ lệ nguồn nhân lực số tham gia vào xây dựng TVSDH chiếm (64,1%) đây cũng là tỷ lệ cao đội ngũ cán bộ thư viện tham gia vào các mô hình TVSDH.

Biểu đồ 6: Điều kiện nguồn nhân lực số TVSDH tham gia xây dựng mô hình thư viện số dùng chung cho TVSDH Việt Nam

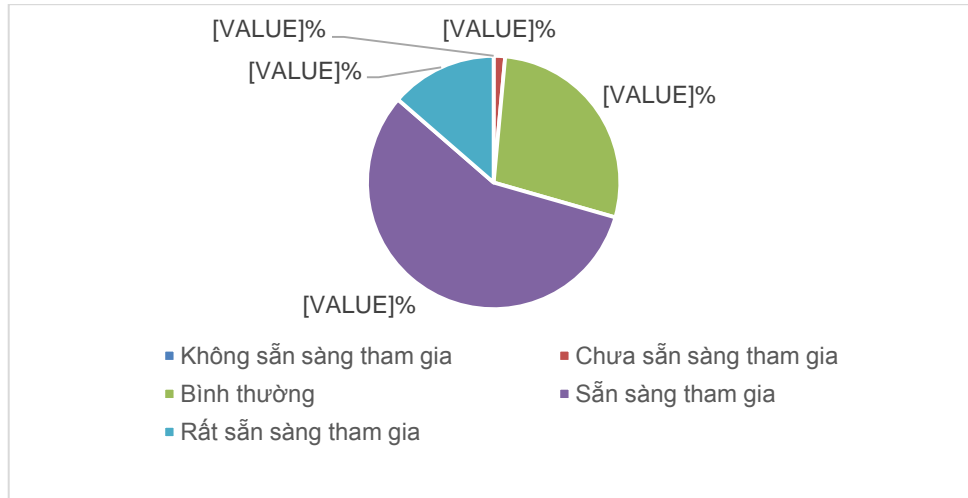


Nguồn dữ liệu từ kết quả khảo sát

Sự sẵn sàng của nguồn nhân lực số tham gia mô hình xây dựng thư viện số dùng chung cho thư viện đại học Việt Nam cũng được đánh giá rất cao. Nguồn nhân lực của TVSDH sẵn sàng tham gia (56,9%), bình thường (28%), rất sẵn sàng tham gia (13,6%), chưa sẵn sàng tham gia (1,5%), không sẵn sàng tham gia (0%). Tỷ lệ cho thấy cán bộ nguồn nhân lực số của các TVSDH sẵn sàng tham gia vào xây dựng TVSDH dùng chung với tỷ lệ khá cao (70,5%). Tuy nhiên, cũng còn một tỷ lệ không nhỏ các TVSDH chưa sẵn sàng tham gia (1,5%) và đang lưỡng lự chưa sẵn sàng về đội ngũ cán bộ tham gia vào mô hình TVSDH dùng chung vì điều

kiện TVĐH chưa đáp ứng. Qua đây cũng cho thấy việc xây dựng TVSĐH dùng chung có thể thực hiện được với sự sẵn sàng tham gia của đông đảo đội ngũ cán bộ và TVĐH.

Biểu đồ 7: Sự sẵn sàng nguồn nhân lực số TVĐH tham gia xây dựng mô hình thư viện số dùng chung cho TVĐH Việt Nam

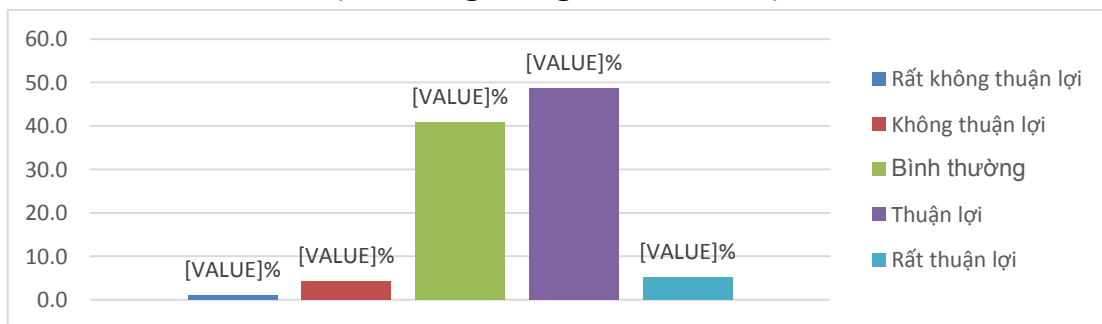


Nguồn dữ liệu từ kết quả khảo sát

4.3.2. Thuận lợi và khó khăn trong việc triển khai xây dựng mô hình thư viện số dùng chung cho các thư viện đại học Việt Nam

Việc xây dựng TVSĐH dùng chung có những thuận lợi và khó khăn như thế nào từ đội ngũ cán bộ nguồn nhân lực số đại học. Xây dựng TVSĐH rất thuận lợi bởi với sự chuyển đổi mô hình thư viện truyền thống sang thư viện hiện đại và phát triển thư viện số đại học đã làm thay đổi hoạt động thư viện. Đây là điều kiện thuận lợi để các TVĐH phát triển. Hiện nay, trình độ đội ngũ cán bộ TVĐH khá cao với độ tuổi trung bình trẻ, khả năng tiếp cận và tiếp thu cái mới tốt, có kiến thức, kỹ năng chuyên môn, kỹ năng công nghệ, kỹ năng mềm tương đối tốt và sự sẵn sàng tham gia của TVĐH là điều kiện thuận lợi để thực hiện việc xây dựng TVSĐH dùng chung. Tuy nhiên, sự phát triển không đồng đều của các TVĐH và đội ngũ cán bộ thư viện nên vẫn còn nhiều TVĐH chưa sẵn sàng tham gia đây cũng là khó khăn để triển khai được toàn bộ hệ thống.

Biểu đồ 8: Thuận lợi và khó khăn nguồn nhân lực số TVĐH tham gia xây dựng mô hình thư viện số dùng chung cho TVĐH Việt Nam



Nguồn dữ liệu từ kết quả khảo sát

Qua khảo sát cho thấy điều kiện thuận lợi về đội ngũ cán bộ chiếm (48,7%), bình thường (40,9%), rất không thuận lợi (5,1%), không thuận lợi (4,4%), rất thuận lợi (1%). Tỷ lệ

này cũng cho thấy việc triển khai xây dựng TVSDH cũng gặp khó khăn về nguồn nhân lực, bởi nhiều TVĐH chưa thuận lợi về đội ngũ cán bộ có thể là do kiến thức và kỹ năng công nghệ, kỹ năng mềm, kiến thức và kỹ năng hợp tác trong đội ngũ cán bộ vẫn còn thiếu.

Nhìn chung với đội ngũ, trình độ nguồn nhân lực và sự sẵn sàng của cán bộ TVSDH là điều kiện đảm bảo để xây dựng TVSDH dùng chung. Đây là một trong 4 yếu tố cấu thành thư viện số gồm tài nguyên thông tin số, nguồn nhân lực số, hạ tầng công nghệ thông tin, người dùng tin số.

5. Thảo luận

Một số vấn đề đặt ra trong nghiên cứu nguồn lực đảm bảo để xây dựng mô hình thư viện số dùng chung cho TVĐH Việt Nam.

Thứ nhất: Nguồn nhân lực cán bộ TVSDH có đảm bảo điều kiện để thực hiện xây dựng mô hình thư viện số dùng chung cho TVĐH Việt Nam hay không?

Thứ hai: Liệu các TVĐH Việt Nam có cung cấp đủ nguồn nhân lực số cho mô hình thư viện số dùng chung cho TVĐH Việt Nam không?

Thứ ba: Nguồn nhân lực số đại học cần có kiến thức và kỹ năng nào phù hợp với mô hình thư viện số dùng chung cho TVĐH Việt Nam?

Thứ tư: Tổ chức nào sẽ đào tạo nguồn nhân lực số cho xây dựng mô hình thư viện số dùng chung cho TVĐH Việt Nam?

6. Kết luận

Phát triển thư viện số trong đó có TVSDH là hướng đi tất yếu trong bối cảnh chuyển đổi số đại học. Thư viện số được xem là nhân tố quan trọng trong giáo dục đại học nơi trung tâm lưu trữ tri thức số của trường đại học. Để phát triển TVSDH và xây dựng TVSDH dùng chung trở thành nơi cung cấp tài nguyên số đáng tin cậy phục vụ tối đa được người dùng tin thì vai trò của cán bộ TVĐH rất quan trọng, họ là người trung gian truyền tải và kết nối nguồn tài liệu số đến người dùng tin. Cán bộ nguồn nhân lực số là nguồn nhân lực không thể thiếu trong bất kỳ thư viện nào, cho dù đó là thư viện truyền thống hay thư viện số... Như vậy, để có nguồn nhân lực số trong TVSDH dùng chung đảm bảo được các kiến thức và kỹ năng thông tin - thư viện, công nghệ thông tin, kỹ năng mềm, ngoại ngữ, kỹ năng hỗ trợ, kỹ năng quản lý dự án, kiến thức hợp tác thì việc đào tạo nguồn nhân lực số cần được sự quan tâm hơn nữa, để có đội ngũ nguồn nhân lực đáp ứng được yêu cầu phát triển của ngành TT - TV và đảm bảo nguồn nhân lực tốt để xây dựng mô hình thư viện số dùng chung cho TVĐH Việt Nam.

Tài liệu tham khảo

Tiếng Việt

[1]. Đỗ Văn Hùng (2014), *Thư viện số và cán bộ nguồn nhân lực số*, Tạp chí Thông tin - Tư liệu, số 4, tr. 3 - 11.

[2]. Nguyễn Thị Hương (2023), *Năng lực cần thiết của người làm công tác thư viện trong thời đại kỷ nguyên số*, Hội thảo khoa học quốc tế “*Quản trị thông tin trong kỷ nguyên số*”, Nxb Thế giới, tr. 836 - 858.

[3]. Phạm Thị Mai (2023), *Đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực ngành Thư viện tiếp cận từ chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước*, Kỷ yếu hội thảo khoa học “Đào tạo lại nguồn nhân lực áp dụng yêu cầu chuyển đổi số ngành thư viện ở Việt Nam”, Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch, Hà Nội, tr. 120 - 131.

[4]. Nguyễn Thị Ngọc Mai (2011), *Vai trò và những yêu cầu mới đối với cán bộ thư viện thông tin trong kỉ nguyên Internet*, truy cập ngày 30/3/2023, <http://dlib.huc.edu.vn/handle/123456789/45>

[5]. Nguyễn Thị Ngọc Mai, Chu Vân Khánh (2023), *Nguồn nhân lực số - nhân lực của thư viện chuyển đổi số*, Kỷ yếu hội thảo khoa học “Đào tạo lại nguồn nhân lực áp dụng yêu cầu chuyển đổi số ngành thư viện ở Việt Nam”, Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch, Hà Nội, tr. 110 - 119.

[6]. Nguyễn Thị Nhung (2023), *Đẩy mạnh hợp tác giữa các trường đại học Việt Nam trong xây dựng mô hình thư viện số dùng chung. Xây dựng trung tâm tri thức số và mô hình thư viện đại học thông minh*, Đại học Vinh, tr. 291 - 309.

[7]. Trần Thị Quý, Đỗ Văn Hùng (2014), *Đào tạo nguồn nhân lực thư viện số cho các thư viện đại học Việt Nam*. Sách chuyên khảo *Hoạt động thông tin - thư viện với vấn đề đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục đại học Việt Nam*, Nxb. Đại học Quốc gia Hà Nội, tr. 206 - 219.

[8]. Nguyễn Thị Lan Thanh (2019), *Tổ chức và quản lý các cơ quan thông tin thư viện hiện đại*. Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội.

[9]. Dương Thị Vân (2011), *Phương pháp luận phát triển nguồn nhân lực thư viện*, Tạp chí *Thư viện Việt Nam*, số 5, tr. 17 - 21.

Tiếng Anh

[10]. Baker, D., & Ellis, L. (2020). *Future Directions in Digital Information: Prediction, practice, Participation*. Elsevier Science & Technology. San Diego

[11]. Choi.Y., Rasmussen.E. (2009), *What qualifications and skills are important for digital librarian positions in academic libraries? A job advertisement analysis*. *The Journal of Academic Librarianship*, 35(5), p.457-467

[12]. Hastings, K., & Tennant, R. (1996), *How to Build a Digital Librarian*. D-lib Magazine. Retrived from <http://www.dlib.org/dlib>

[13]. Morris, B.A. (1999). *Digital Libraries: Their Impact on the Future of the Library and Librarians*. Accessed April 5, 2023 at: <http://www.biermans.com/culminating>

[14]. Milkovich G.T& Boudreau, J.W (1996), *Human Resource Management 8 Edition*, Richard D Irwin ILLinois, USA, tr.9.

[15]. Myburgh, S., & Tammaro, A.M. (2023). *Exploring education for digital librarians: meaning, modes and models*, Chandos Publishing. Accessed April 5, 2023 <https://www.sciencedirect.com/>

[16]. Sreenivasulu, V. (2000), *The role of a digital librarian in the management of digital information systems (DIS)*. *The Electronic Library*, 18 (1), p.12-20

[17]. Tammaro, A. M. (2007), *A curriculum for digital librarians: a reflection on the European debate*, *New Library World*,108(5/6), p.229-246.

NGUỒN NHÂN LỰC SỐ - ĐIỀU KIỆN ĐẢM BẢO XÂY DỰNG MÔ HÌNH THƯ VIỆN SỐ DÙNG CHUNG CHO THƯ VIỆN ĐẠI HỌC VIỆT NAM

Nguyễn Thị Nhung

Trường Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa

Email: nguyenthinhung@dvttdt.edu.vn

Ngày nhận bài: 10/4/2024

Ngày phản biện: 11/4/2024

Ngày tác giả sửa: 15/4/2024

Ngày duyệt đăng: 24/5/2024

Ngày phát hành: 31/5/2024

Phát triển thư viện số đại học đòi hỏi nguồn nhân lực số phải có kiến thức và kỹ năng nghiệp vụ thông tin - thư viện, công nghệ thông tin, kỹ năng mềm, ngoại ngữ... Việc đánh giá thực trạng chất lượng nguồn nhân lực số thư viện đại học qua khảo sát 441 cán bộ quản lý, cán bộ nghiệp vụ, cán bộ phục vụ, cán bộ công nghệ và nhân viên của 87 thư viện đại học tại Việt Nam về trình độ, độ tuổi, kiến thức và kỹ năng là tiền đề xác định điều kiện đảm bảo đáp ứng việc xây dựng mô hình thư viện số đại học dùng chung hiện nay.

Từ khóa: Nguồn nhân lực số; Thư viện số dùng chung; Đại học Việt Nam.