

Yêu cầu về năng lực đối với chuyên viên thư viện đại học tại Việt Nam: phân tích thông báo tuyển dụng từ 2015 đến 2021

Ngô Thị Huyền*



Use your smartphone to scan this QR code and download this article

TÓM TẮT

Trong bối cảnh môi trường thông tin và công nghệ có nhiều sự thay đổi, các thư viện đại học dần chuyển đổi từ mô hình truyền thống sang mô hình hiện đại có sự ứng dụng công nghệ số mạnh mẽ. Chính sự chuyển đổi này đã ảnh hưởng đến vai trò của chuyên viên thư viện đại học và từ đó dẫn đến những yêu cầu về năng lực từ phía các đơn vị tuyển dụng. Để tìm hiểu yêu cầu về năng lực đối với chuyên viên thư viện đại học tại Việt Nam trong những năm gần đây, nghiên cứu đã tiến hành thu thập 63 thông báo tuyển dụng chuyên viên thư viện đại học được công bố trên các kênh trực tuyến trong khoảng thời gian từ năm 2015 đến 30/04/2021. Phương pháp thống kê mô tả, tính tần suất xuất hiện của các nội dung trong thông báo tuyển dụng đã được sử dụng để phân tích các thông báo tuyển dụng thu thập được. Đối với vị trí tuyển dụng, kết quả nghiên cứu cho thấy vị trí nhân viên thư viện và chuyên viên thư viện số xuất hiện nhiều nhất trong các thông báo tuyển dụng. Đồng thời, các thư viện được khảo sát chỉ đăng tuyển vị trí chuyên viên mà thiếu vắng các thông báo tuyển dụng vị trí quản lý trong thư viện. Liên quan đến nội dung công việc, các thông báo tuyển dụng đề cập nhiều nhất đến các hoạt động nghiệp vụ, quản lý tài nguyên thông tin và dịch vụ. Đối với yêu cầu năng lực dành cho chuyên viên thư viện đại học, các thông báo tuyển dụng cho thấy các yêu cầu về (1) bằng cử nhân chuyên ngành Thông tin – Thư viện và Quản trị thông tin, (2) ngôn ngữ tiếng Anh, (3) kỹ năng tin học và công nghệ thông tin, (4) kinh nghiệm làm việc, (5) kiến thức và kỹ năng chuyên ngành thuộc các mảng công việc như nghiệp vụ, đào tạo, công nghệ và marketing, (6) kiến thức và kỹ năng quản lý, (7) kỹ năng làm việc nhóm và tương tác liên cá nhân, (8) cùng các yêu cầu về phẩm chất, thái độ, điển hình như tinh thần trách nhiệm.

Từ khoá: năng lực, chuyên viên thư viện đại học, Việt Nam, thông báo tuyển dụng

GIỚI THIỆU

Trong thập kỷ qua, sự chuyển đổi mạnh mẽ trong giáo dục đại học (ĐH), sự thay đổi trong bối cảnh nghiên cứu và những tiến bộ không ngừng của công nghệ đã tác động đáng kể đến vai trò của chuyên viên thư viện đại học (TVĐH)¹. Những thảo luận xoay quanh vai trò, nhiệm vụ và năng lực của TVĐH nói chung cũng như của chuyên viên TVĐH nói riêng trở thành một phần tất yếu để đáp ứng các yêu cầu của thực tiễn. Những thay đổi trong môi trường thư viện (TV) hiện đại đòi hỏi sự thay đổi trong cơ cấu tổ chức, nguồn nhân lực, quy trình,...². Trong đó, các chức năng truyền thống của chuyên viên TVĐH dần mất đi và thay vào đó là các chức năng mới liên quan đến hỗ trợ hoạt động giảng dạy và nghiên cứu¹. Để thực hiện được những chức năng mới này, chuyên viên TVĐH cần phát triển những năng lực phù hợp. Năng lực được hiểu là một nhóm kiến thức, kỹ năng và phẩm chất cho phép một cá nhân thực hiện một công việc/nhiệm vụ hiệu quả³. Bên cạnh việc sử dụng và cải thiện năng lực của đội ngũ chuyên viên hiện

có, các TVĐH cũng có những điều chỉnh trong tuyển dụng đội ngũ chuyên viên mới. Trong bối cảnh đó, một câu hỏi được đặt ra là các TVĐH tại Việt Nam yêu cầu những năng lực nào đối với các ứng viên được tuyển dụng trong những năm gần đây? Chính vì vậy, thông qua việc phân tích nội dung các thông báo tuyển dụng từ năm 2015 đến 30/04/2021, nghiên cứu này tập trung tìm hiểu (1) vị trí tuyển dụng, (2) nội dung công việc, (3) các yêu cầu đối với năng lực của chuyên viên TVĐH tại Việt Nam.

Nghiên cứu đã sử dụng Khung năng lực cho chuyên viên TV trường ĐH và nghiên cứu của Liên hiệp các trường ĐH uy tín nhất của Úc – CAVAL⁴ để đối sánh với kết quả nghiên cứu.

TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU

Phân tích nội dung thông báo tuyển dụng là một phương pháp được thiết lập để quan sát các xu hướng trong nghề TV². Thông báo tuyển dụng tiết lộ xu hướng hiện tại về năng lực mà nhà tuyển dụng tìm kiếm ở nhân sự mới. Nhiều nghiên cứu đã được thực hiện để tìm hiểu về yêu cầu đối với chuyên

Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, ĐHQG-HCM

Liên hệ

Ngô Thị Huyền, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, ĐHQG-HCM

Email: ngohuyen@hcmussh.edu.vn

Lịch sử

- Ngày nhận: 28-5-2021
- Ngày chấp nhận: 30-8-2021
- Ngày đăng: 03-9-2021

DOI: 10.32508/stdjssh.v5i4.666



Bản quyền

© ĐHQG Tp.HCM. Đây là bài báo công bố mở được phát hành theo các điều khoản của the Creative Commons Attribution 4.0 International license.



Trích dẫn bài báo này: Huyền N.T. Yêu cầu về năng lực đối với chuyên viên thư viện đại học tại Việt Nam: phân tích thông báo tuyển dụng từ 2015 đến 2021. *Sci. Tech. Dev. J. - Soc. Sci. Hum.*; 5(4): 1203-1213.

viên TVĐH thông qua phương pháp phân tích nội dung thông báo tuyển dụng, điển hình như Grimes M & Grimes P⁵, Choi & Rasmussen², Han & Hswe⁶, Okamoto & Polger⁷, Nielsen⁸, Kawooya, Veverka & Lipinski⁹, Khan & Du¹⁰, Eclevia, Freduces & Masestro¹¹.

Grimes M & Grimes P⁵ đã tìm hiểu vai trò của bằng Thạc sĩ Khoa học TV (MLS) trong các TVĐH thông qua việc phân tích nội dung các thông báo tuyển dụng trên trang web Tin tức của các TVĐH và nghiên cứu của Hoa Kỳ (College and Research Libraries News) từ 1975 đến 2005. Kết quả nghiên cứu này cho thấy nhu cầu tuyển dụng Thạc sĩ Khoa học TV đạt đỉnh vào đầu những năm 1990 và sau đó có sự giảm sút đáng kể bắt đầu từ năm 2000. Tương tự, Choi & Rasmussen² cũng phân tích nội dung các thông báo tuyển dụng cho vị trí chuyên viên TV số tại các trường ĐH được đăng tải trên trang web Tin tức của các TVĐH và nghiên cứu của Hoa Kỳ trong giai đoạn từ 1999 đến 2007. Kết quả nghiên cứu này chỉ ra rằng chuyên viên TV số là một vị trí mới xuất hiện trong các TVĐH ở giai đoạn từ 1999 đến 2007. Để xác định điểm giống và khác nhau giữa hai vị trí công việc chuyên viên TV siêu dữ liệu (metadata librarians) và chuyên viên TV biên mục (cataloging librarians), Han & Hswe⁶ đã phân tích các thông báo tuyển dụng từ 2000 đến 2008 cho hai vị trí trên. So với nghiên cứu của Han & Hswe⁶, Okamoto & Polger⁷ đã phân tích nội dung các thông báo tuyển dụng trong giai đoạn dài hơn từ 2000 đến 2010 để tìm hiểu về trách nhiệm và năng lực marketing của chuyên viên TVĐH. Kết quả nghiên cứu cho thấy năng lực marketing chưa được thể hiện rõ trong các thông báo tuyển dụng. Một số TV tìm kiếm các chuyên viên có khả năng xây dựng thương hiệu và quản lý mạng xã hội. Sau đó, Nielsen⁸ đã thực hiện một nghiên cứu nhằm xác định các xu hướng công nghệ trong vị trí chuyên viên TV kinh doanh học thuật (academic business librarianship) thông qua 45 thông báo tuyển dụng từ 2007 đến 2012. Kết quả nghiên cứu đã xác định một tập hợp gồm mười kỹ năng công nghệ và tần suất các kỹ năng xuất hiện trong thông báo tuyển dụng. Tập trung vào vấn đề bản quyền, Kawooya, Veverka & Lipinski⁹ đã thực hiện một nghiên cứu để tìm hiểu về xu hướng tuyển dụng việc làm liên quan đến bản quyền trong các TVĐH. Nghiên cứu đã tiến hành phân tích nội dung các tuyển dụng việc làm cho giai đoạn 2006 đến 2013 trên trang web JobLIST của Hoa Kỳ. Kết quả nghiên cứu cho thấy chuyên viên TV bản quyền hoặc năng lực về bản quyền là điều kiện tiên quyết để tuyển dụng nhân sự cho các TVĐH và các tổ chức học thuật nói chung. Vào năm 2018, thông qua phân tích 50 thông báo

tuyển dụng vị trí chuyên viên TV dữ liệu (data librarians) cho các TVĐH tại Hoa Kỳ, Khan & Du¹⁰ đã cho thấy được cách các TV định nghĩa khái niệm chuyên viên TV nghiên cứu cũng như các năng lực mà họ cần. Cũng tập trung vào vị trí chuyên viên TV dữ liệu, Eclevia, Freduces & Masestro¹¹ sử dụng phương pháp phân tích nội dung thông báo tuyển dụng để khám phá các mô hình trong xu hướng tuyển dụng TV và nhận diện các năng lực cần thiết của các chuyên viên TV dữ liệu tại các TVĐH. Kết quả cho thấy nhu cầu ngày càng tăng đối với các vị trí chuyên viên TV dữ liệu ở nhiều TV trên thế giới.

Nhìn chung, tổng quan tài liệu cho thấy các nghiên cứu đã xác định được những yêu cầu về năng lực đối với chuyên viên TVĐH trên thế giới qua các giai đoạn khác nhau. Trong đó, các nghiên cứu tập trung vào những vị trí công việc cụ thể và các năng lực tương ứng với vị trí đó thay vì tìm hiểu năng lực của chuyên viên TVĐH nói chung.

Tổng quan tài liệu cho thấy sự xuất hiện của nhiều nghiên cứu sử dụng phương pháp phân tích nội dung thông báo tuyển dụng để xác định yêu cầu về năng lực của chuyên viên TVĐH trên thế giới. Tuy nhiên, vấn đề này vẫn chưa nhận được sự quan tâm của các nhà nghiên cứu tại Việt Nam. Điều này được chứng minh thông qua sự thiếu hụt các công bố khoa học trên các tạp chí chuyên ngành Thông tin – Thư viện (TT-TV) tại Việt Nam có cùng cách tiếp cận nghiên cứu như trên.

KHUNG NĂNG LỰC CHO CHUYÊN VIÊN THƯ VIỆN ĐẠI HỌC VÀ NGHIÊN CỨU CAVAL

Nghiên cứu đã sử dụng một khung năng lực cốt lõi dành cho chuyên viên TVĐH để đối sánh với kết quả của nghiên cứu này. Trong khi nhiều quốc gia trên thế giới đã xây dựng được khung năng lực cốt lõi cho chuyên viên TVĐH thì Việt Nam vẫn chưa có khung năng lực này. Vì vậy, nghiên cứu đã sử dụng Khung năng lực cho chuyên viên TV trường ĐH và nghiên cứu của Liên hiệp các trường ĐH uy tín nhất của Úc – CAVAL⁴. Khung năng lực này được lựa chọn vì nó tập trung vào vị trí chuyên viên TVĐH, có tính phổ biến và mới nhất trong số các khung năng lực hiện đang lưu hành. Khung năng lực này thể hiện bảy nhóm năng lực cốt lõi gồm (1) hiểu biết về bối cảnh (context knowledge), (2) kỹ năng cá nhân (personal skills), (3) lãnh đạo và quản lý (leadership and management), (4) quản lý các bộ sưu tập và khai thác thông tin (collections and discovery), (5) dạy và học (learning and teaching), (6) nghiên cứu và xuất bản (research and publishing), (7) kết nối cộng đồng nghề nghiệp (professional engagement). Các nhóm năng lực này được chia thành 84 chỉ thị con.

PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Mẫu nghiên cứu

Nghiên cứu tìm ngẫu nhiên được 63 thông báo tuyển dụng cho vị trí chuyên viên TV tại các trường ĐH tại Việt Nam. Các thông báo tuyển dụng này được công bố trên website của các đơn vị đào tạo ngành TT-TV cũng như các đơn vị tuyển dụng.

Phương pháp thu thập dữ liệu

Không giống như nhiều quốc gia trên thế giới, các thông báo tuyển dụng ngành nghề TT-TV tại Việt Nam không được đăng tải tập trung tại các website/cơ sở dữ liệu (CSDL) của các hiệp hội nghề nghiệp. Việc tìm kiếm các thông báo tuyển dụng cho vị trí chuyên viên TVĐH không mang lại kết quả tại các website tuyển dụng phổ biến tại Việt Nam và website của các hiệp hội nghề nghiệp lĩnh vực TT-TV. Vì vậy, việc tìm kiếm các thông báo tuyển dụng được thực hiện tại các kênh sau:

- Website của các đơn vị đào tạo ngành TT-TV tại Việt Nam gồm: (1) Khoa Thư viện-Thông tin học, Trường ĐH Khoa học Xã hội và Nhân văn, ĐH Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh; (2) Khoa TT-TV, Trường ĐH Khoa học Xã hội và Nhân văn, ĐH Quốc gia Hà Nội; (3) Khoa TT-TV, Trường ĐH Văn hoá Thành phố Hồ Chí Minh; (4) Khoa TT-TV, Trường ĐH Văn hoá Hà Nội; (5) Khoa Khoa học Xã hội và Nhân văn, Trường ĐH Cần Thơ;
- Google.

Dữ liệu được thu thập bằng cách:

- Đối với các website của các đơn vị đào tạo: tìm lần lượt trong các mục như thông báo, tin tức, sự kiện, tuyển dụng;
- Đối với Google: sử dụng chức năng tìm kiếm nâng cao, giới hạn trong khoảng thời gian từ năm 2015 đến 30/04/2021, tìm kiếm các từ khoá như tuyển dụng cán bộ/chuyên viên/nhân viên TVĐH. Sau đó lọc tìm kết quả trong 50 trang hiển thị kết quả đầu tiên để từ đó dẫn đến website của các đơn vị tuyển dụng.

Các thông báo tuyển dụng được chọn phải đáp ứng các yêu cầu sau:

- Đề cập đến vị trí chuyên viên TV làm việc tại các trường ĐH tại Việt Nam;
- Đăng tuyển trong khoảng thời gian từ năm 2015 đến 30/04/2021.

Tiêu chí loại các thông báo tuyển dụng gồm:

- Thông báo tuyển dụng của cùng một đơn vị mà không có sự thay đổi về nội dung qua các đợt tuyển dụng;
- Trùng lặp giữa các nguồn đăng thông báo tuyển dụng.

Kết quả tìm kiếm cho thấy có 63 thông báo tuyển dụng phù hợp.

Phương pháp phân tích dữ liệu

Nghiên cứu sử dụng phương pháp thống kê mô tả, tính tần suất xuất hiện của các nội dung trong thông báo tuyển dụng. Trên cơ sở nội dung từ các mô tả công việc và yêu cầu về năng lực, nghiên cứu đã tạo các danh mục trong bảng tính Microsoft Excel với dữ liệu liên quan từ các mô tả được nhập cho từng trường gồm năm đăng tuyển, vị trí tuyển dụng, mô tả nội dung công việc, và yêu cầu năng lực.

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Số lượng thông báo tuyển dụng qua các năm

Dữ liệu cho thấy thông báo tuyển dụng được tìm thấy vào năm 2020 chiếm số lượng cao nhất với 15 thông báo. Các năm từ 2015 đến 2017 có số lượng thông báo thấp nhất (Bảng 1). Điều này có thể xuất phát từ việc các thông báo tuyển dụng cũ đã được tháo bỏ hoặc trở nên khó truy cập hơn các thông báo tuyển dụng mới.

Vị trí công việc được tuyển dụng

Có sự khác nhau trong các vị trí công việc cụ thể được tuyển dụng đối với chuyên viên TVĐH. Vị trí “nhân viên TV” xuất hiện nhiều nhất trong các thông báo tuyển dụng với 50,8%, kế đến là “chuyên viên TV số” (23,7%). Vị trí “chuyên viên phụ trách mảng công nghệ thông tin (CNTT) của TV” chiếm tỷ lệ thấp nhất với 4,8% (Bảng 2). Không có thông báo nào tuyển dụng vị trí quản lý trong TV.

Trong một TVĐH thường có các vị trí công việc khác nhau cùng với yêu cầu năng lực tương ứng với từng vị trí đó, ví dụ như chuyên viên TV số hay chuyên viên TV học thuật số. Với hơn nửa các thông báo tuyển dụng vị trí “nhân viên TV” cho thấy nhiều thông báo tuyển dụng chưa xác định rõ vị trí công việc cho ứng viên ngay từ giai đoạn dự tuyển. Bên cạnh đó, vị trí chuyên viên TV số cũng chiếm ưu thế trong các thông báo tuyển dụng (23,7%). Điều này cho thấy sự quan tâm phát triển mảng TV số của các TVĐH trong những năm gần đây. Mặc dù chiếm tỷ lệ nhỏ, nhưng vị trí “chuyên viên phụ trách mảng CNTT của TV” cũng được tuyển dụng trong các TV. Điều này cho thấy đã có sự quan tâm đến vị trí chuyên biệt này trong TV.

Bảng 1: Số lượng thông báo tuyển dụng từ 2015 đến 2021

Năm	Số lượng	Tỷ lệ (%)
2015	05	7,9
2016	06	9,5
2017	05	7,9
2018	11	17,5
2019	13	20,6
2020	15	23,8
2021	08	12,8
Tổng	63	100

Bảng 2: Vị trí công việc được tuyển dụng

Vị trí công việc	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Nhân viên TV	32	50,8
Chuyên viên TV số	15	23,7
Chuyên viên phục vụ bạn đọc	05	7,9
Chuyên viên quản lý tài nguyên thông tin	04	6,4
Chuyên viên phát triển dịch vụ TV	04	6,4
Chuyên viên phụ trách mảng CNTT của TV	03	4,8
Tổng	63	100

Nội dung công việc

Nội dung công việc có tần suất xuất hiện cao nhất trong các thông báo tuyển dụng thuộc về mảng nghiệp vụ, trong đó xử lý tài liệu chiếm tỷ lệ cao nhất với 71,4%; kế đến là mảng tài nguyên thông tin với nội dung xây dựng bộ sưu tập và tài nguyên của TV chiếm tỷ lệ cao nhất là 58,7%; tiếp theo là mảng dịch vụ với tỷ lệ cao nhất là 69,8% dành cho nội dung cung cấp các dịch vụ truyền thống của TV. Mảng đào tạo và marketing cũng nhận được sự quan tâm của các TVĐH khi có những nội dung công việc đạt tỷ lệ trên 20% như tập huấn sử dụng TV (30,2%), tập huấn kỹ năng thông tin (38,1%), quản lý công cụ truyền thông mạng xã hội (20,6%). Các nội dung công việc liên quan đến website, phần mềm và quản lý cũng xuất hiện trong các thông báo tuyển dụng nhưng không chiếm tỷ lệ cao, đa số là dưới 10% (Bảng 3). Kết quả nghiên cứu cho thấy các TVĐH vẫn tập trung vào đội ngũ nhân sự thực hiện các hoạt động xử lý nghiệp vụ, quản lý tài nguyên thông tin và cung cấp các dịch vụ truyền thống.

Yêu cầu năng lực

Yêu cầu về bằng cấp

Hầu hết các thông báo tuyển dụng đều yêu cầu bằng cử nhân chuyên ngành TT-TV hoặc Quản trị thông tin (96,8%), chỉ có 02 đơn vị yêu cầu thấp nhất là bằng cao đẳng ngành TT-TV (3,2%). Không có thông báo tuyển dụng nào yêu cầu bằng thạc sĩ về lĩnh vực TT-TV. Kết quả nghiên cứu này cho thấy có bằng cử nhân chuyên ngành TT-TV và Quản trị thông tin là cần thiết để được tuyển dụng vào vị trí chuyên viên TVĐH.

Yêu cầu về ngoại ngữ

Yêu cầu về ngoại ngữ xuất hiện trong hầu hết các thông báo tuyển dụng (98,4%) với trình độ năng lực khác nhau. Trong đó, yêu cầu giao tiếp tốt tiếng Anh xuất hiện nhiều nhất trong các thông báo tuyển dụng với 63,5%, kế đến là trình độ B tiếng Anh (17,5%) và các chứng chỉ quốc tế (11,1%); thấp nhất là yêu cầu văn bằng 2 tiếng Anh/tốt nghiệp ĐH ngoại ngữ với 1,6% (Bảng 4). Mặc dù có nhiều đơn vị tuyển dụng yêu cầu trình độ tiếng Anh giao tiếp tốt nhưng lại không cụ thể hoá bằng các văn bằng, điều này phần nào gây khó khăn cho việc xác định năng lực của người được tuyển dụng. Kết quả nghiên cứu cho thấy

Bảng 3: Nội dung công việc

Nội dung công việc	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Nghiệp vụ		
Xử lý tài liệu	45	71,4
Lưu trữ và bảo quản tài liệu	39	61,9
Bổ sung tài liệu	29	46
Tài nguyên thông tin		
Xây dựng bộ sưu tập và tài nguyên của TV	37	58,7
Xây dựng, khai thác và phát triển CSDL, tài nguyên điện tử	31	49,2
Xây dựng bộ sưu tập chuyên ngành	06	9,5
Dịch vụ		
Cung cấp các dịch vụ truyền thống của TV (mượn trả, in ấn, mượn liên TV, tham khảo,...)	44	69,8
Phát triển sản phẩm và dịch vụ thông tin mới	09	14,3
Đào tạo		
Tập huấn kỹ năng thông tin	24	38,1
Tập huấn sử dụng TV	19	30,2
Hướng dẫn quy trình hoạt động của TV	05	7,9
Marketing		
Quản lý công cụ truyền thông mạng xã hội	13	20,6
Thiết kế các sản phẩm phục vụ cho hoạt động quảng bá TV	05	7,9
Giới thiệu sách mới	02	3,2
Website		
hát triển và quản lý website	05	7,9
Phần mềm		
Phát triển và quản lý phần mềm TV tích hợp	04	6,3
hát triển các phần mềm, công cụ mới áp dụng trong TV	03	4,8
Quản lý		
Quản lý bản quyền	07	11,1
Điều phối hoạt động với các khoa	04	6,3
Tham gia xây dựng chính sách và chiến lược phát triển TV	03	4,8
Quản lý các hoạt động nghiệp vụ	02	3,2
Quản lý trang thiết bị	02	3,2

Bảng 4: Yêu cầu về ngoại ngữ

Trình độ ngoại ngữ	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Không yêu cầu	01	1,6
Có yêu cầu	62	98,4
Anh văn giao tiếp tốt	40	63,5
Anh văn trình độ B	11	17,5
TOEIC 550+ hoặc chứng chỉ quốc tế tương đương	07	11,1
Thành thạo nói và viết tiếng Anh	03	4,7
Văn bằng 2 Anh văn/tốt nghiệp ĐH ngoại ngữ	01	1,6
Tổng	63	100

sử dụng tốt ngôn ngữ tiếng Anh là cần thiết để ứng tuyển vào vị trí chuyên viên TVĐH.

Yêu cầu về tin học/công nghệ thông tin

Tương tự như ngoại ngữ, phần lớn các thông báo tuyển dụng đều đề cập đến yêu cầu về tin học/CNTT đối với chuyên viên TVĐH (95,2%) với trình độ năng lực khác nhau. Khoảng một nửa số các đơn vị tuyển dụng yêu cầu trình độ tin học văn phòng, cụ thể là sử dụng thành thạo bộ ứng dụng văn phòng Microsoft Office (50,8%), kể đến là sử dụng thành thạo các phần mềm, ứng dụng công nghệ trong hoạt động TT-TV (30,2%) (Bảng 5). Kết quả nghiên cứu cho thấy cùng với ngoại ngữ, kỹ năng về tin học/CNTT là bắt buộc đối với các ứng viên cho vị trí chuyên viên TVĐH. Đây được xem là yêu cầu phù hợp trong bối cảnh các TVĐH dần có sự chuyển đổi sang mô hình TV hiện đại có ứng dụng công nghệ số.

Yêu cầu về kinh nghiệm làm việc

Phần lớn các đơn vị tuyển dụng đều yêu cầu ứng viên phải có kinh nghiệm làm việc (71,4%). Tuy nhiên, nhiều thông báo tuyển dụng không mô tả rõ hoặc cụ thể hoá yêu cầu kinh nghiệm làm việc, trong khi các đơn vị tuyển dụng còn lại yêu cầu ít nhất 01 năm kinh nghiệm làm việc (Bảng 6). Kết quả nghiên cứu này cho thấy kinh nghiệm làm việc không phải là yêu cầu bắt buộc với nhiều TVĐH. Tuy nhiên, có kinh nghiệm làm việc được xem là một lợi thế cho các ứng viên.

Yêu cầu về kiến thức và kỹ năng chuyên ngành

Các thông báo tuyển dụng cho thấy các yêu cầu về kiến thức và kỹ năng chuyên ngành thuộc các mảng công việc như nghiệp vụ, đào tạo, công nghệ và marketing. Trong đó mảng nghiệp vụ được chú trọng nhất với nhiều yêu cầu về kiến thức và kỹ năng. Mảng marketing có tổng tỷ lệ thấp nhất trong bốn mảng hoạt

động. Đối với mảng nghiệp vụ, kiến thức và kỹ năng xử lý thông tin chiếm tỷ lệ cao nhất với 80,9%; theo sau là thu thập tài liệu/thông tin và tổ chức, sắp xếp tài liệu/thông tin với 61,9%. Kiến thức và kỹ năng liên quan đến xây dựng và phát triển các CSDL, các bộ sưu tập số (55,6%) cũng như phát triển các sản phẩm và dịch vụ TT-TV (49,2%) cũng chiếm tỷ lệ cao (Bảng 7). Kết quả nghiên cứu cho thấy kiến thức và kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ vẫn nhận được sự quan tâm cao của các TVĐH.

Yêu cầu về kiến thức và kỹ năng quản lý

Yêu cầu về kỹ năng lập kế hoạch chiếm tỷ lệ 11,1% bên cạnh sự hiểu biết và kỹ năng quản lý quy trình công việc (6,3%) (Bảng 8). Như vậy, mặc dù chiếm tỷ lệ không cao nhưng kiến thức và kỹ năng quản lý cũng nhận được sự quan tâm của các TVĐH.

Yêu cầu về kỹ năng giao tiếp và các kỹ năng mềm khác

Tần suất xuất hiện trong các thông báo tuyển dụng cho yêu cầu kỹ năng giao tiếp tốt và kỹ năng làm việc nhóm là 100%. Bên cạnh đó, kỹ năng làm việc độc lập cũng nhận được nhiều sự quan tâm với 46% (Bảng 9). Kết quả nghiên cứu này phản ánh thực tế rằng phương pháp tiếp cận dựa trên nhóm và các kỹ năng tương tác liên cá nhân là rất cần thiết cho các hoạt động của TVĐH.

Yêu cầu về phẩm chất, thái độ

Dữ liệu cho thấy các TVĐH quan tâm nhiều nhất đến tinh thần trách nhiệm (71,4%), kiên nhẫn (65,1%), chăm chỉ (63,5%). Sự tự tin và năng động chiếm tỷ lệ thấp nhất với 14,3% (Bảng 10). Với đặc thù các công việc trong các cơ quan TT-TV thì các yêu cầu này không mang lại nhiều bất ngờ.

Bảng 5: Yêu cầu về tin học/công nghệ thông tin

Kỹ năng tin học/CNTT	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Không yêu cầu	03	4,8
Có yêu cầu	60	95,2
Thành thạo tin học văn phòng (Microsoft Office)	32	50,8
Sử dụng thành thạo các phần mềm, ứng dụng công nghệ trong hoạt động TT-TV	19	30,2
Tin học trình độ A	06	9,5
Cử nhân ngành CNTT	03	4,7
Tổng	63	100

Bảng 6: Yêu cầu kinh nghiệm làm việc

Kinh nghiệm làm việc	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Không yêu cầu	45	71,4
Có yêu cầu	18	28,6
Không yêu cầu số năm kinh nghiệm cụ thể	10	15,9
01 năm kinh nghiệm	08	12,7
Tổng	63	100

THẢO LUẬN

Kết quả nghiên cứu cho thấy các mô tả nội dung công việc và các yêu cầu đối với ứng viên vị trí chuyên viên TVĐH còn chú trọng vào mảng truyền thống, cụ thể là chuyên môn nghiệp vụ nặng về xử lý thông tin/tài liệu. Điều này trái ngược với kết quả nghiên cứu trên thế giới khi các mô tả và yêu cầu năng lực đã có sự chuyển biến mạnh mẽ sang mảng số và các vị trí chuyên viên TV chuyên biệt^{2,6,8-11}.

Mặc dù vậy, kết quả nghiên cứu cũng cho thấy đã có sự quan tâm nhất định đến mảng công nghệ và TV số. Sự cần thiết của những bằng cấp và yêu cầu công việc cho thấy rằng các TV số vẫn đang phát triển. Vì vậy, việc đáp ứng các yêu cầu về kiến thức và kinh nghiệm trong việc tạo và tổ chức thông tin số là cần thiết trong giai đoạn hiện nay².

Các yêu cầu liên quan đến kỹ năng công nghệ bắt đầu xuất hiện thường xuyên trong các thông báo tuyển dụng và điều này cho thấy rằng các chuyên viên TVĐH nên có sự hiểu biết cũng như ứng dụng công nghệ mới để tương tác với người sử dụng⁸.

Nghiên cứu cũng xác nhận rằng nhu cầu về kỹ năng quản lý, kỹ năng giao tiếp giữa các cá nhân và kỹ năng làm việc nhóm là hết sức cần thiết để nâng cao hiệu quả công việc của các chuyên viên TVĐH¹², đặc biệt là TV số².

Khi đối sánh các yêu cầu năng lực dành cho ứng viên dự tuyển vị trí chuyên viên TVĐH với Khung năng

lực cho chuyên viên TVĐH và nghiên cứu CAVAL⁴, có thể dễ dàng nhận thấy rằng các yêu cầu của TVĐH Việt Nam không thể hiện được hết các năng lực cốt lõi của chuyên viên TVĐH theo Khung năng lực CAVAL. Các yêu cầu năng lực của TVĐH tại Việt Nam tương thích với một số chỉ thị con thuộc các nhóm năng lực sau của Khung năng lực CAVAL: kỹ năng cá nhân, lãnh đạo và quản lý, quản lý các bộ sưu tập và khai thác thông tin, dạy và học. Các thông báo tuyển dụng cho thấy sự thiếu vắng các yêu cầu liên quan đến các nhóm năng lực gồm hiểu biết về bối cảnh, nghiên cứu và xuất bản, kết nối cộng đồng nghề nghiệp. Điều này đặt ra yêu cầu dành cho các TVĐH Việt Nam là xác định khung năng lực cốt lõi cho chuyên viên TVĐH cũng như đảm bảo sự cập nhật với khuynh hướng xây dựng đội ngũ nhân lực tại các TV trên thế giới.

KẾT LUẬN

Nghiên cứu cho thấy những nội dung công việc mà chuyên viên TVĐH tại Việt Nam phải đảm nhiệm cũng như các yêu cầu năng lực đối với họ. Nhìn chung các hoạt động chuyên môn nghiệp vụ vẫn là trọng tâm trong các thông báo tuyển dụng. Mặc dù vậy nghiên cứu cũng chứng kiến sự quan tâm mà các TV dành cho đội ngũ nhân lực của mảng TV số, ứng dụng CNTT.

Thông báo tuyển dụng phản ánh sự thay đổi trong yêu cầu công việc đối với các vị trí trong TVĐH. Do đó,

Bảng 7: Yêu cầu về kiến thức và kỹ năng chuyên ngành

Kiến thức và kỹ năng chuyên ngành	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Nghiệp vụ		
Xử lý thông tin	51	80,9
Thu thập tài liệu/thông tin	39	61,9
Tổ chức, sắp xếp tài liệu/thông tin	38	61,9
Xây dựng và phát triển các CSDL, các bộ sưu tập số	35	55,6
Phát triển các sản phẩm và dịch vụ TT-TV	31	49,2
Lưu trữ và bảo quản tài liệu/thông tin	24	38,1
Đánh giá nhu cầu tin	23	36,5
Quản lý TV điện tử	18	28,6
Tra cứu và khai thác thông tin	12	19,0
Tổ chức hệ thống tra cứu tìm tin theo tiêu chuẩn quốc tế về TT-TV	12	19,0
Phân tích và xử lý số liệu	11	17,5
Trình bày và phổ biến thông tin	11	17,5
Lọc tin	10	15,9
Số hóa tài liệu	10	15,9
Đào tạo		
Thiết kế và tổ chức các khoá đào tạo kỹ năng thông tin	21	33,3
Hướng dẫn người sử dụng	19	30,2
Công nghệ		
Tương tác với các giải pháp công nghệ trong cơ quan TT-TV	18	28,6
Sử dụng được các phần mềm thiết kế	12	19,0
Marketing		
Quản lý nội dung website	14	22,2
Thiết kế brochure	11	17,5

Bảng 8: Yêu cầu về kiến thức và kỹ năng quản lý

Kiến thức và kỹ năng quản lý	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Kỹ năng lập kế hoạch	07	11,1
Quản lý quy trình công việc	04	6,3

nghiên cứu này hữu ích đối với (1) sinh viên trong việc chuẩn bị để đáp ứng yêu cầu của nhà tuyển dụng, (2) các TV trong xác định yêu cầu chung đối với chuyên viên TV hiện nay, (3) đơn vị đào tạo ngành TT-TV về hiểu yêu cầu của nhà tuyển dụng và có những điều chỉnh đối với chương trình đào tạo, (4) các nhà nghiên cứu trong việc tìm kiếm các nghiên cứu về vấn đề năng lực của chuyên viên TVĐH.

Mặc dù nghiên cứu đã cung cấp sự hiểu biết về yêu cầu năng lực dành cho chuyên viên TVĐH tại Việt Nam

nhưng vẫn còn đó một số hạn chế trong nghiên cứu này. Nghiên cứu này bị hạn chế bởi thực tế là nhiều thông báo tuyển dụng từ những năm trước rất khó thu thập. Đôi khi, một thông báo tuyển dụng được đăng mà không có mô tả. Chỉ những thông báo tuyển dụng có liệt kê đầy đủ thông tin mới được xem xét cho nghiên cứu này. Đồng thời, nhiều website được sử dụng để truy cập thông báo việc làm cho nghiên cứu này chỉ đăng thông báo trong thời gian ngắn, do đó, một số vị trí chuyên viên TVĐH có thể đã bị bỏ

Bảng 9: Yêu cầu về kỹ năng giao tiếp và các kỹ năng mềm khác

Kỹ năng giao tiếp và các kỹ năng mềm khác	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Giao tiếp và tương tác liên cá nhân		
Kỹ năng giao tiếp tốt	63	100
Làm việc nhóm tốt	63	100
Hợp tác với các bên liên quan	23	36,5
Kỹ năng mềm khác		
Kỹ năng làm việc độc lập	29	46,0
Kỹ năng giải quyết vấn đề	11	17,5
Kỹ năng thuyết trình	10	15,9
Kỹ năng đàm phán	04	6,3

Bảng 10: Yêu cầu về phẩm chất, thái độ

Phẩm chất, thái độ	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Có tinh thần trách nhiệm	45	71,4
Kiên nhẫn	41	65,1
Chăm chỉ	40	63,5
Cẩn thận	32	50,8
Nhanh nhẹn	25	39,7
Trung thực	23	36,5
Tôn trọng lợi ích tập thể	12	19,0
Năng động	10	15,9
Sáng tạo	09	14,3
Tự tin	09	14,3

qua. Bên cạnh đó, mặc dù nghiên cứu xem xét thông báo tuyển dụng từ nhiều nguồn nhưng mẫu nghiên cứu là tương đối nhỏ so với thị trường tuyển dụng. Mẫu nghiên cứu nhỏ dẫn đến khó đưa ra các nhận định về xu hướng mà chỉ dừng lại ở mức độ mô tả cũng như không cho phép so sánh giữa các năm với nhau. Do đó, một nghiên cứu tìm hiểu yêu cầu đối với chuyên viên TVĐH tại Việt Nam với quy mô mẫu lớn hơn cần được thực hiện trong tương lai.

LỜI CẢM ƠN

Nghiên cứu được tài trợ bởi Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh trong khuôn khổ Đề tài mã số T2021-05.

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

CNTT: Công nghệ thông tin
 CSDL: Cơ sở dữ liệu
 ĐH: Đại học

TT-TV: Thông tin – Thư viện

TV: Thư viện

TVĐH: Thư viện đại học

XUNG ĐỘT LỢI ÍCH

Bài viết này không có xung đột lợi ích.

ĐÓNG GÓP CỦA TÁC GIẢ

Tác giả Ngô Thị Huyền thực hiện tổng quan tài liệu, khảo sát các website và thu thập dữ liệu, phân tích dữ liệu, viết bản thảo bài báo.

ĐÓNG GÓP VỀ MẶT KHOA HỌC VÀ THỰC TIỄN CỦA BÀI BÁO

Bài viết cung cấp sự hiểu biết về yêu cầu năng lực đối với chuyên viên thư viện đại học của các thư viện đại học tại Việt Nam. Bài viết giúp giải quyết sự thiếu hụt trong nghiên cứu về vấn đề năng lực của chuyên viên thư viện đại học tại Việt Nam.

Bài viết giúp sinh viên chuẩn bị để đáp ứng yêu cầu của nhà tuyển dụng; giúp các thư viện xác định yêu cầu chung đối với chuyên viên thư viện đại học hiện nay; hỗ trợ các đơn vị đào tạo ngành Thông tin – Thư viện hiểu yêu cầu của nhà tuyển dụng và có những điều chỉnh đối với chương trình đào tạo.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ducas A, Michaud-Ostryk N, Speare M. Reinventing ourselves: new and emerging roles of academic librarians in Canadian research-intensive universities. *College & Research Libraries*. 2020; 81(1):43-65; Available from: <https://doi.org/10.5860/crl.81.1.43>.
2. Choi Y, Rasmussen E. What qualifications and skills are important for digital librarian positions in academic libraries? A job advertisement analysis. *The Journal of Academic Librarianship*. 2009;35(5):457-467; Available from: <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2009.06.003>.
3. Dodd J. Competency or capacity: measuring librarians' potential for success. *Journal of Library Administration*. 2019;59(6):684-692; Available from: <https://doi.org/10.1080/01930826.2019.1626648>.
4. Leong J, Woods S. CAVAL Competencies for Academic and Research Librarians [Internet]. 2017; Available from: https://members.caval.edu.au/media/images/Documents/PDIG/CAVAL_PDIG_Competencies_2017.pdf.
5. Grimes M, Grimes P. The academic librarian labor market and the role of the Master of Library Science degree: 1975 through 2005. *The Journal of Academic Librarianship*. 2008;34(4):332-339; Available from: <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2008.05.023>.
6. Han M-J, Hswe P. The evolving role of the metadata librarian. *Library Resources & Technical Services*. 2010;54(3):129-141; Available from: <https://doi.org/10.5860/lrts.54n3.129>.
7. Okamoto K, Polger M. Off to market we go: a content analysis of marketing and promotion skills in academic librarian job ads. *Library Leadership & Management*. 2012;26(2):1-20.
8. Nielsen J. The blended business librarian: technology skills in academic business librarian job advertisements. *Journal of Business & Finance Librarianship*. 2013;18(2):119-128; Available from: <https://doi.org/10.1080/08963568.2013.768849>.
9. Kawooya D, Veverka A, Lipinski T. The copyright librarian: a study of advertising trends for the period 2006-2013. *The Journal of Academic Librarianship*. 2015;41(3):341-349; Available from: <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2015.02.011>.
10. Khan HR, Du Y. What is a data librarian?: a content analysis of job advertisements for data librarians in the United States academic libraries. In: IFLA WLIC 2018 - Transform libraries, transform Societies in Session 139 - Education and training, science and technology, and continuing professional development and workplace learning. Kuala Lumpur, Malaysia; 2018.
11. Eclevia M, Fredeluces JCLT, Eclevia CJL, Masestro RS. What makes a data librarian? An analysis of job descriptions and specifications for data librarian. *Qualitative and Quantitative Methods in Libraries*. 2019;8(3):273-290.
12. Anyim WO. Application of interpersonal communication in reference and information services in university libraries. *Library Philosophy and Practice*. 2018;1793:1-19.

Competency requirements for Vietnam's academic librarians: a content analysis of job advertisements from 2015 to 2021

Ngo Thi Huyen*



Use your smartphone to scan this QR code and download this article

ABSTRACT

In the context of the constantly changing information and technology environment, academic libraries are gradually transforming from a traditional model to a modern one with the rise of digital technology application. This shift has affected the role of academic librarians and has resulted in competency requirements from employers. This study collected 63 academic librarian job advertisements published on online channels between 2015 and April 30, 2021 in order to explore the competency requirements for Vietnam's academic librarians in recent years. The study employed descriptive statistics analysis, calculating the frequency of occurrence of the collected job advertisements' content. For vacancies, the research found that the positions that appeared most often in the job advertisements were librarians and digital librarians. At the same time, the observed libraries only recruited staff positions. There was a lack of job advertisements for library manager positions. Regarding job duties and responsibilities, research results showed that job advertisements mainly mentioned professional activities, information resource management and information services. In terms of required competencies, job advertisements indicated the following requirements: (1) bachelor's degree in Library and Information Science or Information Management, (2) the English language, (3) computer and information technology skills, (4) work experience, (5) professional knowledge and skills such as professional expertise, training, technology and marketing, (6) management knowledge and skills, (7) teamwork and interpersonal skills, and (8) attitudes, for example a sense of responsibility.

Key words: competence, academic librarians, Vietnam, job advertisement

University of Social Sciences and Humanities, Viet Nam National University, Ho Chi Minh City

Correspondence

Ngo Thi Huyen, University of Social Sciences and Humanities, Viet Nam National University, Ho Chi Minh City
Email: ngohuyen@hcmussh.edu.vn

History

- Received: 28-5-2021
- Accepted: 30-8-2021
- Published: 03-9-2021

DOI : 10.32508/stdjssh.v5i4.666



Copyright

© VNU-HCM Press. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International license.



Cite this article : Huyen N.T. **Competency requirements for Vietnam's academic librarians: a content analysis of job advertisements from 2015 to 2021.** *Sci. Tech. Dev. J. - Soc. Sci. Hum.*; 5(4):1203-1213.