

## PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC BẢO TÀNG - THỰC TRẠNG VÀ MỘT SỐ ĐỀ XUẤT

THS. PHẠM ĐỊNH PHONG\*

### TÓM TẮT

*Từ tiếp cận tổng thể thực trạng nguồn nhân lực trong lĩnh vực bảo tàng của một người đang tham gia quản lý nhà nước về hoạt động bảo tàng, trên cơ sở đề xuất định hướng và giải pháp chung nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả của công tác đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng nguồn nhân lực bảo tàng, tác giả tập trung đề xuất/gợi mở một số giải pháp hướng đến việc đổi mới quá trình xây dựng và phát triển nguồn nhân lực bảo tàng, với sự hình thành những chuyên gia, những cán bộ chuyên môn có chất lượng, đáp ứng nhu cầu phát triển của hệ thống bảo tàng Việt Nam.*

**Từ khóa:** nguồn nhân lực bảo tàng; lĩnh vực bảo tàng; hoạt động bảo tàng; đề xuất.

### ABSTRACT

*From the holistic approach of the real situation of human resource in museum management of a man in this field, on the basis of suggestions and solutions oriented to improve the quality, efficiency of the training, fostering and using museum's human resources, the author focuses to suggest/ propose a number of measures aimed at building process of innovation and development of human resources in the museum, with the intention to establish museum's experts, the quality professional staff, to meet the development needs of Vietnam museum system.*

**Key words:** Museum's human resource, Museum; Museum activities; Proposal.

1. Theo cách hiểu chung nhất, nhân lực là nguồn lực con người, với tư cách là một nguồn lực của quá trình phát triển, đang tham gia lao động, sáng tạo ra của cải vật chất và tinh thần cho xã hội, được biểu hiện ra là số lượng và chất lượng nhất định tại một thời điểm nhất định. Theo đó, có thể nhận thấy, nguồn nhân lực ngành Di sản văn hóa hiện nay, trong đó có nguồn nhân lực trong lĩnh vực bảo tàng, chính là đội ngũ cán bộ, công chức, người lao động tại các tổ chức và thiết chế văn hóa đang thực thi nhiệm vụ bảo vệ và phát huy kho tàng di sản văn hóa dân tộc (các bảo tàng, ban/trung tâm quản lý di tích, phòng di sản văn hóa, ...).

Tuy vậy, trên thực tế, việc tách riêng nguồn nhân lực trong lĩnh vực bảo tàng (sau đây gọi tắt

là nguồn nhân lực bảo tàng) như một đối tượng để nghiên cứu, chẳng hạn, như mong muốn được đặt ra trong bài viết này, là nghiên cứu nhằm đề xuất định hướng phát triển nguồn nhân lực này, lại là vấn đề phức tạp. Về đại thể, sẽ không sai khi xác định nguồn nhân lực bảo tàng bao gồm đội ngũ công chức, viên chức và người lao động đang làm việc tại các bảo tàng (cả bảo tàng công lập và bảo tàng ngoài công lập), cùng các giảng viên tại các cơ sở đào tạo về chuyên môn, nghiệp vụ bảo tàng (ở các cấp học). Nhưng cách xác định đó hẳn cũng chưa thật chính xác, khi mà hiện nay vẫn còn khá nhiều bảo tàng cấp tỉnh, ngoài nhiệm vụ tổ chức hoạt động bảo tàng, còn đồng thời được giao cả nhiệm vụ tổ chức hoạt động bảo vệ và phát huy giá trị di tích, thậm chí cả nhiệm vụ tổ chức hoạt động bảo vệ và phát huy giá trị di sản

\* Phó Cục trưởng Cục Di sản văn hóa



Hội nghị Phát triển nguồn nhân lực hệ thống Bảo tàng Việt Nam - 2016 - Ảnh: <http://www.btltsqsvn.org.vn>

văn hóa phi vật thể trên địa bàn. Ở các cơ sở đào tạo cũng vậy, hiện chưa có một khoa/ngành đào tạo chuyên biệt về chuyên môn, nghiệp vụ bảo tàng - Chẳng hạn, ở cả hai trường đại học (Đại học Văn hóa Hà Nội và Đại học Văn hóa Thành phố Hồ Chí Minh), việc đào tạo về bảo tàng đều thuộc Khoa Di sản văn hóa của trường.

Xuất phát từ sự phức tạp vừa đề cập và do hạn chế về thông tin, tư liệu, ở bài viết này, chúng tôi tạm khuôn lại đối tượng "nguồn nhân lực bảo tàng" chủ yếu là đội ngũ công chức, viên chức, người lao động đang làm việc tại các bảo tàng công lập. Điều này có thể sẽ dẫn đến những bất cập, nhưng, như đã nói, đành tạm vậy.

2. Hệ thống bảo tàng Việt Nam hiện có 154 bảo tàng (bao gồm: 123 bảo tàng công lập và 31 bảo tàng ngoài công lập), trong đó, hệ thống các bảo tàng công lập bao gồm:

- 41 bảo tàng quốc gia, bảo tàng chuyên ngành thuộc bộ, ngành, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương và bảo tàng chuyên ngành thuộc các đơn vị trực thuộc bộ, ngành, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương.

- 82 bảo tàng cấp tỉnh (bao gồm cả hệ thống chi nhánh Bảo tàng Hồ Chí Minh).

Cùng với sự phát triển của hệ thống bảo tàng, nguồn nhân lực trong lĩnh vực hoạt động này cũng đã được hình thành, ngày càng phát triển về mọi mặt.

2.1. Theo số liệu điều tra, thống kê mới nhất, tính đến hết năm 2012, đội ngũ cán bộ ngành Di sản văn hóa (công chức, viên chức, người lao động của Cục Di sản văn hóa, các bảo tàng, khu di tích, ban/trung tâm quản lý di tích trên toàn quốc) có trên 7.000 người, trong đó, nguồn nhân lực thuộc hệ thống bảo tàng là gần 3.000 người.

2.2. Về chất lượng, trong quá trình đổi mới, phát triển và hội nhập quốc tế của đất nước, chất lượng nguồn nhân lực trong lĩnh vực bảo tàng cũng được từng bước nâng cao. Hiện tại, nguồn nhân lực bảo tàng có trình độ chuyên môn đại học là 1.631 người (hơn 50%), số người có học vị thạc sĩ là 117 (khoảng 4,5%), tiến sĩ là 33 (khoảng 1,2%) và số người có học hàm phó giáo sư là 06 (khoảng 0,3%).

Tuy nhiên, chất lượng nguồn nhân lực không đồng đều, ở khối các đơn vị thuộc Bộ Văn hóa, Thể

thao và Du lịch và các đơn vị ở Hà Nội, tỷ lệ nhân lực có trình độ đại học trở lên cao hơn hẳn mức bình quân của cả nước. Một số ví dụ cụ thể:

+ Bảo tàng Lịch sử quốc gia: số người có trình độ đại học trở lên là 170/236 (72%); trong đó thạc sĩ: 31/236 (13,1%), tiến sĩ: 5/236 (2,1%)<sup>1</sup>.

+ Bảo tàng Hồ Chí Minh: số người có trình độ đại học trở lên là 86/160 (53,7%); trong đó thạc sĩ: 12/160 (7%), tiến sĩ: 2/160 (1,2%), phó giáo sư: 1/160 (0,6%).

+ Bảo tàng Văn hóa các dân tộc Việt Nam: số người có trình độ đại học trở lên là 48/78 (61,5%); trong đó thạc sĩ: 6/78 (7,7%), tiến sĩ: 2/78 (2,6%).

+ Bảo tàng Dân tộc học Việt Nam: số người có trình độ đại học trở lên là 71/81 (87,6%); trong đó thạc sĩ 16/81 (19,7%), tiến sĩ 7/81 (8,6%); phó giáo sư 2/81 (2,4%).

+ Bảo tàng Hà Nội: số người có trình độ đại học trở lên là 81/110 (73,6%); trong đó thạc sĩ 12/110 (10,9%); tiến sĩ 1/110 (0,9%).

Trong khi đó, ở khá nhiều bảo tàng cấp tỉnh, nhân lực có trình độ từ đại học trở lên chỉ chiếm dưới 50%, như: Bảo tàng Chiến thắng Lịch sử Điện Biên Phủ 17/81 (21%); Bảo tàng Bạc Liêu 10/39 (25,6%); Bảo tàng Hậu Giang 12/34 (35,3%); Bảo tàng Quang Trung (Bình Định) 13/42 (30,9%),...

2.3. Phân tích theo cơ cấu mã ngạch công chức, giới tính và độ tuổi của nguồn nhân lực trong lĩnh vực bảo tàng cũng cho thấy một số điểm lưu ý:

- Theo mã ngạch: công chức chiếm tỷ lệ 12,8%; viên chức chiếm tỷ lệ 60,3%; lao động hợp đồng chiếm tỷ lệ 26,9%.

- Theo giới tính: Tỷ lệ nam/nữ trong cơ cấu nguồn nhân lực là khá đồng đều (nam chiếm 45,4%; nữ chiếm 54,6%).

Tuy nhiên, nếu kết hợp phân tích mối liên hệ giữa giới tính và mã ngạch thì tỷ lệ này có sự thay đổi: công chức nam chiếm 52,3%, công chức nữ chỉ chiếm 47,7%; viên chức nam chiếm 39,8%, viên chức nữ lại chiếm 60,2%; còn trong số lao động hợp đồng, thì nam giới chiếm 55%, nữ giới lại chỉ chiếm 45%.

- Theo độ tuổi: nhìn chung, nguồn nhân lực còn khá trẻ - số người dưới 35 tuổi: 45,2 %; từ 35 - 50 tuổi: 39%; trên 50 tuổi: 15,8 %.

2.4. Nguồn nhân lực trong lĩnh vực bảo tàng là nguồn lao động có tính đặc thù, với một số biểu hiện sau đây:

2.4.1. Đây là nguồn nhân lực đa lĩnh vực chuyên môn, ngành nghề đào tạo, trong đó đông đảo nhất là những người thuộc chuyên môn, chuyên ngành về sử học, khảo cổ học, dân tộc học, văn hóa học, văn học, văn hóa dân gian, sư phạm, ngoại ngữ, mỹ thuật, kiến trúc, xây dựng, hóa học...

2.4.2. Nhân lực trong lĩnh vực bảo tàng được hình thành từ các nguồn chính sau đây:

- Một số là sinh viên tốt nghiệp chuyên khoa Bảo tàng tại các trường đại học của Liên Xô (cũ) và chuyên ngành Bảo tàng học, Khảo cổ học, Sử học, Dân tộc học tại Khoa Lịch sử của các trường Đại học Tổng hợp Hà Nội (nay là Trường Đại học Khoa học xã hội và nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội), Đại học Mỹ thuật, Đại học Bách khoa, Đại học/Cao đẳng Sư phạm ở Hà Nội, Thành phố Hồ Chí Minh và một số tỉnh, thành phố khác.

- Hiện tại, một tỷ lệ khá lớn nguồn nhân lực trong lĩnh vực bảo tàng được đào tạo từ hai trường đại học thuộc Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch (Trường Đại học Văn hóa Hà Nội và Trường Đại học Văn hóa Thành phố Hồ Chí Minh). Hai cơ sở này đều đào tạo cả hai bậc đại học và trên đại học. Ngoài ra, Trường Đại học Văn hóa Nghệ thuật Quân đội cũng đào tạo chuyên ngành bảo tàng trong Khoa Quản lý văn hóa.

2.4.3. Do các cơ sở đào tạo hiện nay chưa có những chuyên ngành đào tạo trực tiếp, chuyên sâu về các lĩnh vực hoạt động bảo tàng, nên nguồn nhân lực trong lĩnh vực bảo tàng hiện nay chủ yếu được đào tạo từ các chuyên ngành gần gũi, cận kề hoặc có liên quan đến lĩnh vực hoạt động thực tiễn về bảo tàng, như: Di sản văn hóa (nói chung), Khảo cổ, Lịch sử, Văn học, Văn hóa dân gian, Ngoại ngữ, Mỹ thuật, Kiến trúc, Xây dựng, Hóa học, ... Bên cạnh đó, ở các bảo tàng chuyên ngành, thì nguồn nhân lực chủ yếu được hình thành từ sự kết hợp giữa những người được đào tạo về chuyên ngành di sản văn hóa và những người được đào tạo về chuyên ngành khoa học thuộc đối tượng và phạm vi hoạt động của bảo tàng.

Có thể tiếp cận để nhìn nhận/ly giải về thực trạng này từ 02 hướng chính sau đây:



Trung bày trống đồng tại Bảo tàng Lịch sử quốc gia - Ảnh: Tư liệu

- Thứ nhất, cho đến nay, dù rằng, về mặt lý thuyết, lĩnh vực bảo tàng vẫn được coi là một lĩnh vực hoạt động chuyên ngành và là một lĩnh vực khoa học chuyên biệt - khoa học bảo tàng (thường được gọi là “Bảo tàng học”), nhưng trên thực tiễn, hoạt động bảo tàng bao giờ cũng là/cần đến sự tham gia của những con người được đào tạo/có chuyên môn từ rất nhiều lĩnh vực khoa học khác nhau (Thí dụ: các bảo tàng thuộc loại hình lịch sử - xã hội rất cần những người được đào tạo ở các trường về khoa học xã hội và nhân văn, trong khi đó, các bảo tàng thuộc loại hình khoa học - kỹ thuật lại rất cần những người được đào tạo ở các trường về khoa học kỹ thuật; và, bảo tàng thuộc loại hình nào thì cũng rất cần những người được đào tạo về mỹ thuật, về công nghệ thông tin; bảo tàng nào thì cũng cần những người được đào tạo về hóa học để thực hiện công tác bảo quản,...). Vì thế, sẽ là không tưởng nếu đòi hỏi có một cơ sở đào tạo đáp ứng được yêu cầu tự mình đào tạo được những người có đủ trình độ tổng hợp nói trên hoặc đào tạo được đủ các lĩnh vực khoa học đó, để có thể trở thành một đại học bảo tàng hoặc một chuyên ngành đào tạo về bảo tàng thực sự, với đầy đủ ý nghĩa của nó.

- Thứ hai, thực tế là nguồn nhân lực con người trong lĩnh vực bảo tàng hầu hết là đội ngũ những người không/chưa được “ra đời” từ việc được đào tạo đúng lĩnh vực khoa học, chuyên môn mà họ đảm trách, gắn bó. Điều đó lý giải vì sao những người trưởng thành, nên nghề, nên nghiệp được trên lĩnh vực hoạt động bảo tàng chủ yếu là những người có quá trình tự học, tự bồi dưỡng không ngừng. Điều đó cũng giúp chúng ta dễ chia sẻ hơn với những thiếu hụt, bất cập, kể cả sự non yếu về lý thuyết và thực hành, của không ít người đang hoạt động trên lĩnh vực công tác này.

3. Những trình bày trên đây chỉ là mấy nét phác họa hết sức sơ lược về thực trạng nguồn nhân lực bảo tàng hiện nay. Từ mấy nét phác họa đó, chưa nói tới việc nếu có được những thông tin, đánh giá toàn diện, cụ thể và chân xác về thực trạng ấy, hẳn chúng ta sẽ thấy biết bao công việc cần giải quyết để có được nguồn lực con người đủ mạnh cho lĩnh vực bảo tàng: từ việc đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng nguồn lao động, đến việc củng cố, đổi mới hệ thống tổ chức và các thiết chế của ngành,... Nhưng đây là một câu chuyện quá lớn, mà việc giải quyết chắc chắn sẽ rất khó khăn, phức

tạp,... và không thể nóng vội. Vì vậy, tham góp vào việc xác định định hướng phát triển nguồn nhân lực bảo tàng trong thời gian tới, cụ thể ở đây là tham góp vào việc xác định những việc cần làm để có thể phát triển nguồn nhân lực bảo tàng, chúng tôi xin chỉ dừng lại, cũng không thể khác được, là tạm đưa ra mấy đề xuất sơ bộ.

3.1. Trước hết, xin có một đề xuất chung nhất, là cần tăng cường nâng cao chất lượng và hiệu quả của công tác đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng nguồn lực con người đáp ứng yêu cầu phát triển của sự nghiệp bảo tàng, với một số nội dung cụ thể sau đây:

- Xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực bảo tàng với những định hướng, lộ trình thực hiện cụ thể nhằm từng bước hình thành được nguồn nhân lực bảo tàng đáp ứng yêu cầu cả về số lượng và chất lượng, đủ năng lực thực hiện công cuộc đổi mới, phát triển toàn diện các hoạt động bảo tàng ở Việt Nam.

- Đổi mới chương trình, nội dung đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực bảo tàng tương ứng với tiêu chuẩn chức danh quản lý và tiêu chuẩn chức danh nghiệp vụ trong lĩnh vực bảo tàng, phù hợp với yêu cầu thực tiễn và yêu cầu của từng hoạt động chuyên môn, nghiệp vụ chuyên sâu trong bảo tàng.

- Gắn kết thường xuyên, chặt chẽ và hiệu quả giữa các cơ sở đào tạo (đại học, cao đẳng) với các bảo tàng trong quá trình triển khai công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực bảo tàng nhằm thực hiện tốt phương châm "học đi đôi với hành" trong suốt quá trình đào tạo, đồng thời phát huy điều kiện cơ sở vật chất cùng đội ngũ cán bộ khoa học tại các bảo tàng trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng, cả đào tạo trình độ đại học và đào tạo sau đại học, đảm bảo nguồn nhân lực bảo tàng thực sự là những người vừa vững vàng về lý luận/lý thuyết khoa học chuyên ngành, vừa có đủ kỹ năng, kinh nghiệm nghề nghiệp trong hoạt động thực tiễn ngay từ khi ra trường và trong suốt quá trình công tác.

- Xây dựng và thực hiện có hiệu quả cơ chế thu hút nhân tài, đãi ngộ và sử dụng nhân lực trong lĩnh vực bảo tàng, bao gồm cơ chế tuyển dụng và sử dụng hợp lý nguồn nhân lực, chính sách ưu đãi

nhằm thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao,...

- Tăng cường hợp tác quốc tế về đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực bảo tàng; tuyển chọn và ưu tiên đầu tư cho các cán bộ trẻ, đủ năng lực, giàu tâm huyết với sự nghiệp đi học tập, nghiên cứu thực tiễn tại ngoài nước để cập nhật về chuyên môn và xu hướng phát triển của bảo tàng thế giới, đồng thời thực hiện chính sách sử dụng, đãi ngộ hợp lý đối với lực lượng lao động này.

- Xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu nguồn nhân lực bảo tàng trong hệ thống cơ sở dữ liệu nguồn nhân lực ngành Di sản văn hóa - cơ sở khoa học và thực tiễn cho việc đánh giá số lượng, chất lượng nguồn nhân lực bảo tàng nói riêng, nguồn nhân lực ngành Di sản văn hóa nói chung, từ đó đề xuất kịp thời với cơ quan quản lý nhà nước hoạch định các chiến lược chính sách, chương trình, kế hoạch phát triển nguồn nhân lực phù hợp với yêu cầu và các định hướng phát triển chung của toàn ngành.

3.2. Thứ đến, là 02 đề xuất có tính gợi mở.

Từ đề xuất/định hướng chung trên đây và xuất phát từ nhận thức rằng, để phát triển nguồn nhân lực bảo tàng đúng hướng, đủ mạnh, cần phải đổi mới đồng bộ và thật sự một loạt hoạt động thực tiễn, trong phạm vi bài viết nhỏ này, sau đây chúng tôi chỉ tập trung trình bày về 02 đề xuất, như những gợi ý/gợi mở cụ thể, với mong muốn được tham góp chút ít vào việc giải quyết vấn đề.

Một là, cần có nhận thức đúng đắn về vị trí, vai trò của các chuyên gia - thường được gọi là các curator, trong bảo tàng, từ đó có chương trình, kế hoạch và dành ưu tiên cho việc tập trung xây dựng, sớm hình thành đội ngũ lao động này trong nguồn nhân lực bảo tàng.

Trong xu hướng đổi mới các hoạt động bảo tàng hiện nay, các chuyên gia/curator ngày càng có vai trò quan trọng trong việc tổ chức các hoạt động của bảo tàng. Tôi rất tâm đắc với ý kiến của Johan Strostrom - một curator của Bảo tàng Nghệ thuật Umeo (Thụy Điển), người đã từng tổ chức cuộc trưng bày đầu tiên về tranh sơn mài Việt Nam tại Thụy Điển (năm 2002) và đã được mời sang giảng dạy về vấn đề curator tại Trường Đại học Mỹ thuật Hà Nội, rằng một curator chuyên nghiệp (trong lĩnh vực triển lãm/trưng bày tác phẩm mỹ thuật) "Trước tiên họ phải là người có năng lực tổng quan để có

thể trưng bày các tác phẩm nghệ thuật đa phương tiện cùng trong một không gian sao cho hiệu quả nhất, để công chúng có thể hiểu được nghệ thuật là gì. Tiếp đến là đi tìm các nguồn tài chính cho các cuộc triển lãm bởi nghệ thuật đương đại đa phần là phi lợi nhuận. Cuối cùng là phổ biến các thông tin triển lãm bằng con đường truyền thông, đây cũng là trách nhiệm nặng nề nhất của các curator. Trước yêu cầu ngày càng cao của xã hội và thế giới, thì curator phải là người có cái nhìn đa chiều của nhà tổ chức, nghệ sĩ và người thưởng ngoạn. Họ là người quyết định hiệu quả triển lãm là như thế nào, có thu hút được nhiều người quan tâm hay không,... Xu hướng của các curator chuyên nghiệp thường hoạt động trên một lĩnh vực sở trường. Như ở Bảo tàng Umeo, tôi chuyên làm curator cho các triển lãm đương đại và nhiếp ảnh, nghệ thuật châu Phi, còn 2 người khác thì phụ trách những mảng khác. Các curator này là những người rất quan trọng để điều tiết cho các hoạt động của bảo tàng trở nên phong phú" (<http://maivang.nld.com.vn/van-nghe-the-gioi/curator--anh-la-ai-131823.htm>).

Như vậy, một chuyên gia/curator đúng nghĩa, mà các bảo tàng của chúng ta đang thiếu và hết sức cần có, phải là người hội đủ ít nhất 03 phẩm chất/năng lực: giỏi và sâu về lĩnh vực chuyên môn được phụ trách (để trực tiếp chủ trì tổ chức thành công các cuộc trưng bày về lĩnh vực đó) + giỏi huy động các nguồn tài chính và các nguồn lực khác (để bảo đảm tổ chức được trưng bày) + giỏi về công tác truyền thông (để phát huy hiệu quả trưng bày). Trong khi đó, các điều kiện để hình thành được đội ngũ chuyên gia/curator này ở Việt Nam hiện nay vẫn hết sức thiếu vắng: từ nội dung và chương trình đào tạo, bồi dưỡng đến việc sử dụng nguồn nhân lực ở các bảo tàng. Vì thế, nếu đồng thuận rằng, trong thời gian tới, các bảo tàng cần tập trung và ưu tiên cho việc xây dựng để sớm có được đội ngũ chuyên gia/curator, thì chúng ta cần thực sự đổi mới hàng loạt các hoạt động liên quan đến việc xây dựng và phát triển nguồn nhân lực bảo tàng: đổi mới nội dung, chương trình giảng dạy, bồi dưỡng (trong đó chú trọng việc tăng cường hợp tác quốc tế trong lĩnh vực này), đổi mới việc thiết kế và vận hành bộ máy tổ chức tại các bảo tàng (trong đó chú trọng việc

bố trí và tạo cơ chế làm việc hợp lý, hiệu quả cho các chuyên gia), thực hiện chính sách trọng dụng, ưu đãi đối với các chuyên gia,...

Đương nhiên, đây là một câu chuyện lớn, một công việc hết sức khó khăn, phức tạp, đòi hỏi sự tham gia giải quyết đồng bộ từ nhiều cấp, nhiều ngành, trước hết là sự quyết liệt đổi mới của các bảo tàng, mà những trình bày trên đây của chúng tôi chỉ là đôi điều gợi mở.

Hai là, cần cùng nhau suy nghĩ để tìm ra hướng đi thích hợp, hiệu quả trong quá trình đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực bảo tàng.

Như đã trình bày, hoạt động bảo tàng bao giờ cũng là/cần đến sự tham gia của những con người được đào tạo/có chuyên môn từ rất nhiều lĩnh vực khoa học khác nhau, nên nguồn nhân lực bảo tàng đương nhiên cần được hình thành từ những con người được đào tạo/có chuyên môn về nhiều lĩnh vực khoa học liên quan đến hoạt động bảo tàng. Chắc hẳn sẽ có nhiều phương thức giải quyết để có được nguồn nhân lực mong đợi này. Trong lĩnh vực đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực bảo tàng, chúng tôi xin góp mấy đề xuất cụ thể:

- Từ năm 1980 trở về trước, Khoa Lịch sử thuộc Trường Đại học Tổng hợp Hà Nội (nay thuộc Trường Đại học Khoa học xã hội và nhân văn, Đại học quốc gia Hà Nội) đã tổ chức đào tạo các chuyên ngành bảo tàng, thư viện và lưu trữ theo phương thức: trong 03 năm học đầu, các sinh viên được chia ra và "gửi" đi học tại nhiều trường, khoa, ngành đào tạo khác, để mỗi người có một kiến thức chuyên môn chuyên ngành khác nhau, đến năm thứ tư, khoa Lịch sử mới tập hợp lại các sinh viên để tổ chức đào tạo về chuyên ngành mục tiêu của khóa đào tạo (bảo tàng, thư viện hoặc lưu trữ). Kết quả là, các sinh viên của những lớp này khi tốt nghiệp là một đội ngũ hợp thành từ những người vừa có chuyên môn chung (bảo tàng, thư viện hoặc lưu trữ), vừa có một chuyên môn về khoa học chuyên ngành. Và, trên thực tế, đội ngũ ấy, trong lĩnh vực bảo tàng chẳng hạn, ít nhiều đã đáp ứng được yêu cầu của hoạt động bảo tàng - bao giờ cũng là/cần đến sự tham gia của những con người được đào tạo/có chuyên môn từ rất nhiều lĩnh vực khoa học khác nhau - như đã đề cập.

Thiết nghĩ, trước hết là Trường Đại học Văn hóa Hà Nội và Trường Đại học Văn hóa Thành phố Hồ Chí Minh, cần tổ chức khảo sát, nghiên cứu, đánh giá hiệu quả của phương thức đào tạo này, để vận dụng thích hợp vào việc đổi mới chương trình, nội dung đào tạo tại các Khoa Di sản văn hóa hiện nay.

- Vì rằng, thực tế hiện nay, là nguồn nhân lực bảo tàng được hình thành/tập hợp từ những con người được đào tạo/có chuyên môn từ rất nhiều lĩnh vực khoa học khác nhau, nhưng tất cả (ngoại trừ những người được đào tạo tại Khoa Di sản văn hóa thuộc Trường Đại học Văn hóa Hà Nội và Trường Đại học Văn hóa Thành phố Hồ Chí Minh) đều thiếu hụt kiến thức cơ sở về bảo tàng học. Vì vậy, theo chúng tôi, việc tổ chức bồi dưỡng để các đối tượng này, khi đã “về” với bảo tàng, có được những kiến thức cơ sở về chuyên ngành bảo tàng, là rất cần thiết. Tôi tin rằng, khi được trang bị, dĩ nhiên, càng nhiều càng tốt, khối kiến thức cơ sở này, “những con người được đào tạo/có chuyên môn từ rất nhiều lĩnh vực khoa học khác nhau” ấy sẽ dễ dàng và hiệu quả hơn trong việc vận dụng kiến thức có được từ các lĩnh vực khoa học khác nhau vào những hoạt động cụ thể của bảo tàng mà mình được giao phụ trách.

Chúng tôi được biết, trong nhiều năm qua, hệ thống Ngân hàng Nhà nước Việt Nam đã duy trì ổn định và khá hiệu quả hoạt động tương tự này. Có thể xem đó là một “kênh” tham khảo để chúng ta nghiên cứu, triển khai.

- Nghiên cứu đổi mới chương trình đào tạo để tiến tới có thể tổ chức đào tạo cán bộ có trình độ trên đại học chuyên ngành bảo tàng cho các đối tượng đang công tác tại các bảo tàng, dù họ “xuất phát” từ những lĩnh vực khoa học khác nhau.

Hiện nay, có tình trạng là các cán bộ bảo tàng đã tốt nghiệp đại học, khi tiếp tục tham dự đào tạo sau đại học, thường “trở lại” đúng chuyên ngành được đào tạo ở bậc đại học. Chúng tôi không đánh giá hiệu quả của việc học tập này đối với thực tiễn công tác của mỗi người, mà nhân đây, chỉ đề xuất việc cần đổi mới chương trình đào tạo - dĩ nhiên, cần đổi mới cả về cơ chế, chính sách có liên quan, để tiến tới có thể tổ chức đào tạo cán bộ có trình độ trên đại học chuyên ngành bảo tàng cho các đối tượng đang công tác tại các bảo tàng. Theo chúng

tôi, dù “xuất phát” từ những lĩnh vực khoa học khác nhau, nhưng những đối tượng này (có trình độ đại học) đang công tác tại bảo tàng, lại đã được bồi dưỡng kiến thức cơ sở về chuyên ngành bảo tàng, và nếu cần, sẽ qua tiếp những lớp “chuyển đổi” kiến thức cho phù hợp như một số chuyên ngành đã thực hiện, thì hoàn toàn có thể tham dự các chương trình đào tạo sau đại học về chuyên ngành bảo tàng, để trở thành những thạc sĩ, tiến sĩ về bảo tàng học. Dĩ nhiên, các cơ sở đào tạo sau đại học về mã ngành Bảo tàng học cũng phải thực sự đổi mới về chương trình, nội dung, đối tượng,... đào tạo. Theo đó, nguồn nhân lực bảo tàng mới hi vọng có được những chuyên gia/nhà khoa học thực sự về chuyên ngành bảo tàng, đáp ứng nhu cầu phát triển của sự nghiệp bảo tàng trong thời kỳ mới.

Cuối cùng, xin được nhắc lại, rằng vấn đề phát triển nguồn nhân lực bảo tàng Việt Nam được đặt ra lúc này là hết sức cần thiết, nhưng cũng là vấn đề hết sức phức tạp, đòi hỏi sự tham gia giải quyết của nhiều cấp, nhiều ngành, sự chủ động, tích cực và nỗ lực phấn đấu của toàn bộ hệ thống bảo tàng Việt Nam. Do vậy, những trình bày của chúng tôi trong bài viết nhỏ này, dù được xuất phát từ tâm huyết và nhiều mong mỏi của bản thân, nhưng chắc chắn còn nhiều bất cập. Rất mong nhận được sự chia sẻ, bổ khuyết của các chuyên gia và các đồng nghiệp./

P.Đ.Đ

#### **Chú thích:**

1- Đây là thông tin có được từ kết quả điều tra tổng hợp cả hệ thống bảo tàng Việt Nam được tiến hành vào cuối năm 2012. Do đến nay vẫn chưa tổ chức được một cuộc điều tra mới và do nhận thấy sự biến động về nguồn nhân lực trong các bảo tàng Việt Nam trong mấy năm qua là không đáng kể, nên trong bài viết này, chúng tôi vẫn chủ yếu dựa trên thông tin có được từ cuộc điều tra năm 2012. Có thể lấy ví dụ, số liệu về nguồn nhân lực của Bảo tàng Lịch sử quốc gia vào năm 2012 là như trên, thì cho đến tháng 11 năm 2014, số liệu này của Bảo tàng cũng chỉ là: Bảo tàng có tổng số 253, công chức, viên chức, người lao động, trong đó có 103 nam, 150 nữ. Trình độ chuyên môn: 03 tiến sĩ và 07 viên chức đang học nghiên cứu sinh tiến sĩ; 41 thạc sĩ và 09 viên chức đang theo học cao học; 145 cử nhân; cao đẳng 08; trung cấp 11; trung học phổ thông 45.

(Ngày nhận bài: 01/11/2016; ngày phản biện đánh giá: 10/11/2016; ngày duyệt đăng bài: 15/11/2016).