

Trường Đại học Văn hoá Hà Nội
Khoa quản lý văn hoá - nghệ thuật



MỘT SỐ GIẢI PHÁP HỮU HIỆU
CHO CÔNG TÁC QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC
TẠI NHÀ HÁT MÚA RỐI TRUNG ƯƠNG

Khoá luận tốt nghiệp
Cử nhân quản lý văn hoá

Giảng viên hướng dẫn : PGS.TS NGUYỄN THỊ LAN THANH
Sinh viên thực hiện : TRẦN THỊ ĐÀO
Lớp : qlvh 6A
Khoá học : 2005 - 2009

Hà Nội – 2009

Mục lục**Phần mở đầu**

1. Lý do chọn đề tài.....	1
2. Mục đích nghiên cứu.....	3
3. Đối tượng nghiên cứu.....	3
4. Phương pháp nghiên cứu.....	3
5. Nhiệm vụ nghiên cứu.....	4
6. Bố cục đề tài.....	4

Chương 1. Quản lý nguồn nhân lực và vai trò của nó đối với tổ chức văn hoá nghệ thuật.....5

1.1 Cơ sở lý luận của quản lý nguồn nhân lực.....	5
1.1.1 Khái niệm nguồn nhân lực.....	5
1.1.2 Khái niệm quản lý nguồn nhân lực.....	7
1.1.3 Một số mô hình cấu trúc và văn hóa của tổ chức.....	7
1.2 Đặc điểm của quản lý nguồn nhân lực.....	14
1.3 Vai trò của quản lý nguồn nhân lực trong các tổ chức văn hoá nghệ thuật.....	15

Chương 2. Thực trạng hoạt động quản lý nguồn nhân lực của nhà hát múa rối trung ương

2.1 Nhà hát múa rối trung ương.....	18
2.1.1 Nguồn gốc xuất hiện nghệ thuật múa rối, hình thành và phát triển của nghệ thuật múa rối.....	18
2.1.2 Khái quát quá trình hình thành và phát triển của nhà hát múa rối trung ương.....	22
2.2 Vài nét về hoạt động của nhà hát múa rối trung ương.....	24
2.2.1 Cơ cấu tổ chức và đội ngũ cán bộ của nhà hát múa rối trung ương.....	24
2.2.2 Hoạt động nghề nghiệp của nhà hát múa rối trung ương.....	26
2.3 Thực trạng hoạt động quản lý nguồn nhân lực tại nhà hát múa rối trung ương.....	29
2.3.1 Phân tích công việc.....	29
2.3.2 Hoạch định nguồn nhân lực.....	33
2.3.3 Tuyển dụng và duy trì nguồn nhân lực tại nhà hát múa rối trung ương.....	34
2.3.4 Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.....	38
2.3.5 Bố trí công việc.....	40
2.3.6 Đánh giá năng lực của cán bộ.....	43

Chương 3. một số giải pháp hữu hiệu cho công tác quản lý nguồn nhân lực của nhà hát múa rối trung ương.....	45
3.1 Quan điểm của Đảng và nhà nước về việc gìn giữ và phát huy nghệ thuật truyền thống.....	45
3.2 một số giải pháp hữu hiệu cho công tác quản lý nguồn nhân lực của nhà hát múa rối trung ương.....	46
3.2.1 Đổi mới cơ cấu đội ngũ cán bộ.....	46
3.2.2 Đảm bảo tiêu chuẩn với đội ngũ cán bộ.....	49
3.2.3 Nâng cao công tác phân tích công việc và bố trí nguồn nhân lực hợp lý.....	51
3.2.4 Nâng cao chất lượng tuyển dụng và duy trì nguồn nhân lực.....	55
3.2.5 Hoạch định nguồn nhân lực.....	61
3.2.6 Đẩy mạnh việc nâng cao trình độ và bồi dưỡng cán bộ công nhân viên nhà hát múa rối trung ương.....	63
Kết luận.....	65
Danh mục tài liệu tham khảo.....	68
Phụ lục.....	70

MỞ ĐẦU

1.Lý do chọn đề tài

Hiện nay trong các tổ chức thì yếu tố con người ngày càng được chú trọng Nguồn nhân lực là yếu tố sống còn của tổ chức, tổ chức nào có nguồn nhân lực trình độ cao nhiệt tình trong vòng việc trung thành với tổ chức thì đó là yếu tố quyết định 50% sự thành công. Nguồn nhân lực được quản lý tốt sẽ phát huy tối đa năng lực đem lại lợi nhuận cao cho tổ chức để làm được điều này là cả một nghệ thuật đòi hỏi nhà quản lý phải hết sức nỗ lực. Đây là một vấn đề đặt ra cho các tổ chức văn hoá nghệ thuật của Việt Nam trong tình hình phát triển kinh tế hiện nay. Đầu tư kiến thức và kỹ năng quản lý nguồn nhân lực đang là đòi hỏi cấp thiết của các đơn vị tổ chức nói chung và các tổ chức văn hoá nghệ thuật nói riêng vì đây là một lĩnh vực đòi hỏi sự sáng tạo của các cá nhân là rất lớn.

Các tổ chức văn hoá nghệ thuật ở nước ta đang phải đối đầu với nhiều thách thức như làm thế nào để thu hút được những tài năng nghệ thuật làm việc gắn bó và cống hiến tài năng của mình cho tổ chức. Nhà Hát Múa Rối Trung ương là một tổ chức hoạt động nghề nghiệp trong lĩnh vực nghệ thuật cũng không nằm ngoài quy luật đó về nguồn nhân lực. Đội ngũ cán bộ công nhân viên nhà hát chưa đáp ứng được tốt việc hoạt động nghề nghiệp của tổ chức, và cũng chưa đáp ứng được việc thu hút , duy trì , đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cho nhà hát. Việc quản lý nguồn nhân lực của nhà hát còn nhiều bất cập và hiệu quả quản lý nguồn nhân lực của nhà hát còn chưa cao.

Việt nam ra nhập vào tổ chức thương mại thế giới (WTO) là đã bước vào một sân chơi mới với đầy những thách thức và cũng có không ít những cơ hội mới cho các tổ chức các doanh nghiệp nói chung và các tổ chức văn hoá

nghệ thuật nói riêng, đặt ra cho các nhà quản lý những bài toán khó cho công tác quản lý nguồn nhân lực. Muốn phát triển đòi hỏi chung ta phải thay đổi hoàn thiện mình hơn nữa để phù hợp với yêu cầu mới. Công tác quản lý nguồn nhân lực cần phải đồng bộ theo từng khâu, tuân theo đúng quy luật quy trình đào tạo tuyển dụng nguồn nhân lực, để đảm bảo sử dụng tối đa năng lực làm việc của mỗi cá nhân. Có như vậy thì nhà hát mới có thể cạnh tranh được với các tổ chức khác, và sự lạnh nhạt của khán giả với nghệ thuật truyền thống.

Múa rối nước là một loại hình nghệ thuật độc đáo của nước ta là nghệ thuật biểu diễn dân gian với hình thức diễn xướng tao nhã qua các tích, nhạc đệm...

Rối nước được lưu truyền qua nhiều thế hệ người Việt Nam đã hội tụ cả tài năng và trí tuệ của nhiều thế hệ nghệ sĩ, nó có sức mạnh tiềm tàng trải qua sự sàng lọc của thời gian để trở thành một môn nghệ thuật đặc sắc của nước ta.

Tuy nhiên một điều rất đáng buồn hiện nay cũng như rất nhiều loại hình nghệ thuật truyền thống khác Rối nước cũng đang trong thời kỳ khủng hoảng. Rối nước đang dần bị lãng quên trong xu hướng hội nhập kinh tế quốc tế, các loại hình giao lưu, giải trí hấp dẫn. Rối nước không đáp ứng nhu cầu phát triển của thời đại. Vì thế mà các bạn trẻ không đến với nghệ thuật rối nước vào các ngày nghỉ họ ở nhà xem ti vi hoặc tụ tập tán gẫu tại các quán cà phê. Điều này khiến chúng ta không khỏi suy nghĩ bởi trong thời điểm này Đảng và Nhà nước ta ban hành rất nhiều chính sách văn hoá để giữ gìn, bảo vệ và phát huy những giá trị văn hoá, những môn nghệ thuật dân gian truyền thống trong đó có nghệ thuật rối nước.

Tuy nhiên chúng ta không thể đổ lỗi cho khán giả và hoàn cảnh mà hãy đề cập đến phương pháp nuôi dưỡng nghệ thuật như thế nào làm cho chúng ta quen với việc khán giả tìm tới nghệ thuật mà nghệ thuật phải tìm khán giả cho mình trần trở và day dứt với nghề mà quên mất phải quan tâm hơn nữa đến những người làm nghề. Quản lý và sử dụng nguồn lực con người hiệu quả để đáp ứng được nhu cầu hiện tại của nước ta.

Là một người yêu thích nghệ thuật rối nước, muốn loại hình nghệ thuật này tồn tại và phù hợp với ngành học của mình. Từ thực tế trên tôi quyết định chọn đề tài này “**Một số giải pháp hữu hiệu cho công tác quản lý nguồn nhân lực tại nhà hát múa rối trung ương**”

2. Mục đích nghiên cứu

Đề tài nhằm mục đích khảo sát thực trạng công tác quản lý nguồn nhân lực của Nhà hát Múa Rối Trung Ương, Từ đó đề xuất các giải pháp hữu hiệu cho việc quản lý nguồn nhân lực tại nhà hát này.

3. Đối tượng nghiên cứu

- Đối tượng nghiên cứu: Là hoạt động quản lý nguồn nhân lực trong hoạt động biểu diễn nghệ thuật tại nhà hát múa rối trung ương.

- Phạm vi nghiên cứu là nhà hát múa rối Trung Ương những năm gần đây.

4. Phương pháp nghiên cứu

+ Tham khảo tài liệu

- + Tổng hợp phân tích
- + Khảo sát thực tế, điền dã, phỏng vấn
- + So sánh giữa lý luận và thực tiễn

5. Nhiệm vụ nghiên cứu

- + Tìm hiểu nghệ thuật múa rối nước
- + Tìm hiểu thực trạng hoạt động quản lý nguồn nhân lực của nhà hát múa rối Trung Ương
- + Đề xuất các giải pháp hữu hiệu cho công tác quản lý nguồn nhân lực trong hoạt động của nhà hát múa rối trung ương

6. Bố cục đề tài

Ngoài phần mở đầu, kết luận, tài liệu tham khảo và phụ lục bài viết gồm 3 chương.

Chương 1: Quản lý nguồn nhân lực và vai trò của nó đối với tổ chức văn hoá nghệ thuật

Chương 2: Thực trạng hoạt động quản lý nguồn nhân lực tại nhà hát múa rối Trung ương

Chương 3: Một số giải pháp hữu hiệu cho công tác quản lý nguồn nhân lực tại nhà hát Múa Rối Trung Ương.

KẾT LUẬN

Làm thế nào để quản lý nguồn nhân lực có hiệu quả là vấn đề khó khăn và thử thách lớn nhất đối với tất cả các lĩnh vực của đời sống kinh tế xã hội trong nền kinh tế chuyển đổi. Sự biến động mạnh mẽ của môi trường kinh doanh với tính chất khốc liệt của cạnh tranh và yêu cầu phải đáp ứng nhu cầu ngày càng cao hơn của nhân viên trong nền kinh tế thị trường đã và đang tạo ra sức ép lớn đòi hỏi các nhà quản lý ở Việt Nam phải có những ưu điểm mới lĩnh hội được những phương pháp mới và nắm bắt được những kỹ năng mới về quản lý con người.

Nhà hát Múa Rối Trung Ương, một tổ chức văn hoá nghệ thuật về âm nhạc và múa truyền thống của nhà nước cũng đang đứng trước những khó khăn thách thức mới về việc quản lý nguồn nhân lực sao cho có hiệu quả, bởi quản lý nhân lực có một tầm quan trọng rất lớn đối với sự phát triển của nhà hát. Hiện nay thực trạng quản lý nguồn nhân lực tại nhà hát Múa Rối Trung Ương còn nhiều vấn đề rất bất cập đòi hỏi nhà hát phải có những biện pháp mới để cải thiện tình hình trên.

Việt Nam gia nhập vào WTO vào tháng 11 năm 2006 và trở thành thành viên chính thức của tổ chức thương mại quốc tế, điều đó có nghĩa là Việt Nam đã bước ra một sân chơi mới với nhiều thách thức và cơ hội mới.

Vậy chúng ta phải làm gì để nắm bắt được các cơ hội và vượt qua thử thách. Điều đó tùy thuộc vào chính con người chúng ta và các cán bộ quản lý, các nhà lãnh đạo của các tổ chức phải đưa ra một kế hoạch mang tính chiến lược. Quản lý nguồn nhân lực tốt là một trong những nhân tố giúp cho tổ chức của bạn thành công. Nhà hát Múa Rối Trung Ương cũng không phải nằm ngoài quy luật đó. Muốn phát triển, muốn cạnh tranh được với các loại hình nghệ thuật khác thì đòi hỏi nhà hát phải làm một cuộc cách mạng về quản lý con người. Con người là chủ thể của mọi hoạt động và việc phát huy yếu tố con người sẽ quyết định đến kết quả hoạt động của nhà hát và đòi hỏi

việc quản lý nguồn nhân lực ở nhà hát con người sẽ quyết định đến kết quả hoạt động của nhà hát và đòi hỏi quản lý nguồn nhân lực ở nhà hát phải có những chính sách hợp lý về tuyển dụng, đào tạo, trả lương, khen thưởng, đánh giá mới và cách tiếp cận quản lý nguồn nhân lực mới trong nền kinh tế thị trường. Có như vậy nhà hát mới hoàn thành được các mục tiêu và nhiệm vụ đặt ra, xứng đáng với tên tuổi và vị trí nhà hát là “anh cả” trong làng múa rối Việt Nam.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

- (1). Th.S Nguyễn Văn Điềm & PGS.TS Nguyễn Ngọc Quõn, Giáo trình Quản Trị Nhân Lực, Nxb Thống kê, 2003.
- (2). Đại cương về khoa học quản lý - PGS.TS Phan Văn Tú, trường Đại học Văn Hoá Hà Nội , xuất bản 1999.
- (3). Giáo trình quản trị nguồn nhân lực - ThS. Nguyễn Văn Điềm và PGS.TS Nguyễn Ngọc Quân, nhà xuất bản Lao động Xã hội, năm 2004.
- (4). Quản trị nguồn nhân lực - TS. Trần Kim Dung, nhà xuất bản thống kê, năm 2006.
- (5)George T.Milkovich & John W. Boudreau, Quản trị nguồn nhân lực, Nxb Thống Kê
- (6). Quản lý nguồn nhân lực Phút Hersey Ken Blanc Ham (Dịch sang tiếng Việt PTS. Trần Thị Hạnh, PGS. Đặng Thành Hưng, Đặng Mạnh Phỏ), nhà xuất bản Chính trị quốc gia 1995.
- (7.) Tạp chí nghiên cứu con người với bài viết "Bối cảnh văn hoá và quản lý nguồn nhân lực- của tác giả Phạm Thành Nghị, nhà xuất bản lao động, xuất bản 2006.
- (8). Văn bản pháp quy của Bộ Văn hoá-thể thao và Du lịch
- (9). Website : [http /www.kynangquanly.com.vn](http://www.kynangquanly.com.vn)
- (10). Website : [http /www.amazon.com](http://www.amazon.com)
- (11). Báo điện tử Vietnam.net
- (12). Báo điện tử của Bộ Văn hoá-thể thao và Du lịch.
<http://www.cinet.gov.vn>

(13). Bài giảng môn quản lý nguồn nhân lực - Giảng viên Nguyễn Thanh Xuân Trường Đại học Văn hoá Hà Nội

(14) Nghị định 114/2002/NĐ-CP ngày 31/12/2002 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều lệ của Bộ Luật Lao Động về tiền lương.

(15) hụng tư số 13/2003/TT-BLĐ TBXH ngày 30/05/2003 hướng dẫn thực thi một số điều của nghị định 114/2002 NĐ-CP ngày 31/12/2002.