

TRƯỜNG ĐẠI HỌC VĂN HÓA HÀ NỘI
KHOA QUẢN LÝ VĂN HÓA - NGHỆ THUẬT

QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC TẠI
NHÀ HÁT MÚA RỐI THĂNG LONG
HÀ NỘI

Giáo viên hướng dẫn : PGS.TS.Phan Văn Tú
Họ và tên sinh viên : Nguyễn Phương Thảo
Lớp : Quản lý văn hoá 7C
Khoá học : 2006 - 2010

Hà nội, tháng 5 năm 2010

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU5

CHƯƠNG I: HỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CHUNG VỀ NGUỒN NHÂN LỰC TRONG CÁC TỔ CHỨC VĂN HOÁ NGHỆ THUẬT

1.1. Cơ sở lý luận về quản lý nguồn nhân lực trong các tổ chức văn hoá nghệ thuật.

1.1.1. Khái niệm chung về nguồn nhân lực.

1.1.2. Một số mô hình tổ chức cơ bản.

1.2. Quản lý nguồn nhân lực trong các tổ chức văn hoá nghệ thuật.

1.2.1. Khái niệm quản lý nguồn nhân lực trong các tổ chức văn hoá nghệ thuật.

1.2.2. Vai trò, mục tiêu của quản lý nguồn nhân lực trong các tổ chức văn hoá nghệ thuật

1.2.3. Nguyên tắc quản lý nguồn nhân lực trong các tổ chức văn hoá nghệ thuật.

1.2.4. Tuyển chọn và sử dụng nguồn nhân lực trong các tổ chức văn hoá nghệ thuật.

1.2.5. Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong các tổ chức văn hoá nghệ thuật

1.3. Một số quan điểm của Đảng và nhà nước về quản lý nguồn nhân lực trong các tổ chức văn hoá nghệ thuật

CHƯƠNG II: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC TẠI NHÀ HÁT MÚA RỐI THĂNG LONG

2.1. Sơ lược lịch sử hình thành và phát triển của Nhà hát Múa rối Thăng Long.

2.1.1. Mục tiêu và nhiệm vụ của Nhà hát Múa rối Thăng Long.

2.1.2. Lịch sử hình thành và phát triển.

2.2. Cơ cấu tổ chức và bố trí cán bộ của Nhà hát Múa rối Thăng Long.

2.3. Vai trò và đặc điểm nguồn nhân lực của Nhà hát Múa rối Thăng Long.

2.3.1. Vai trò nguồn nhân lực tại Nhà hát Múa rối Thăng Long.

2.3.2. Đặc điểm nguồn nhân lực tại Nhà hát Múa rối Thăng Long

2.3.3. Mục đích ý nghĩa của quản lý nguồn nhân lực tại Nhà hát Múa rối Thăng Long.

2.4. Thực trạng công tác quản lý nguồn nhân lực tại Nhà hát Múa rối Thăng Long.

2.4.1. Tuyển chọn và sử dụng nguồn nhân lực trong Nhà hát Múa rối Thăng Long:

2.4.2. Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại Nhà hát Múa rối Thăng Long.

CHƯƠNG III: GIẢI PHÁP CHO CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI NHÀ HÁT MÚA RỐI THĂNG LONG

3.1. Một số nhận xét đánh giá về công tác tuyển dụng nguồn nhân lực tại Nhà hát Múa rối Thăng Long.

3.1.1. Cán bộ quản lý của Nhà hát.

3.1.2. Phân tích công việc

3.1.3. Hoạch định nguồn nhân lực

3.1.4. Tuyển dụng nguồn nhân lực.

3.1.5. Phát triển nguồn nhân lực.

3.2. Một số giải pháp nâng cao hiệu quả nguồn nhân lực của Nhà hát Múa rối Thăng Long.

3.2.1. Giải pháp nâng cao hiệu quả chất lượng nguồn nhân lực của Nhà hát Múa rối Thăng Long.

3.2.2. Nâng cao chất lượng tuyển dụng nguồn nhân lực tại Nhà hát Múa rối Thăng Long.

3.2.3. Đẩy mạnh nâng cao trình độ bồi dưỡng cán bộ tại Nhà hát Múa rối Thăng Long.

3.2.4. Hoàn thiện các biện pháp duy trì nguồn nhân lực

KẾT LUẬN

TÀI LIỆU THAM KHẢO.....8

PHỤ LỤC.....9

ẢNH VÀ BÀI VIẾT MINH HOẠ CHO KHOÁ LUẬN

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong bất cứ một đơn vị tổ chức nào thì nguồn nhân lực cũng là quan trọng nhất quyết định đến sự sống còn và phát triển của tổ chức. Một tổ chức tuyển chọn được những nhân viên có năng lực, giải quyết công việc một cách linh hoạt thì tổ chức đó dễ dàng đạt hiệu quả cao trong quá trình vận hành sự hoạt động của tổ chức. Có thể nói ngày nay cái nhìn trong công tác tuyển dụng và đào tạo đã khác trước người ta không còn quá chú trọng những gì ghi trong bằng cấp mà người ta nhìn nhận bạn thông qua những gì mà người ta trực tiếp thấy bạn làm khả năng của bạn như thế nào hay nói cách khác là bạn phải tự chứng minh năng lực của mình.

Hiện nay, xã hội đang trong quá trình đổi mới theo định hướng của Đảng và Chính phủ thực hiện cơ chế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa, các tổ chức luôn luôn phải cạnh tranh để tồn tại. Nếu không có trong mình những nhân viên các bộ cốt cán thì tổ chức sẽ rơi vào tình trạng bị đào thải vì vậy quá trình đào tạo và tuyển chọn nguồn nhân lực của một tổ chức là hết sức quan trọng đòi hỏi ngày càng khắt khe. Việc đầu tư kỹ năng kiến thức quản lý đào tạo và tuyển chọn nguồn nhân lực đang là đòi hỏi cấp thiết của các đơn vị, các tổ chức và đặc biệt là các tổ chức văn hoá nghệ thuật.

Từ sau khi công cuộc đổi mới diễn ra bắt đầu từ năm 1986, các tổ chức văn hoá nghệ thuật thực hiện đường lối của Đảng là “xã hội hoá văn hoá” các tổ chức văn hoá nghệ thuật phải dần giảm đi sự dựa dẫm vào nguồn ngân sách bao cấp của nhà nước tiến tới phải tự thu, tự chi và tự hạch toán kinh doanh nằm trong môi trường cạnh tranh khốc liệt. Điều này đòi hỏi các tổ chức phải phát huy nguồn nội lực mà yếu tố quan trọng hàng đầu đó chính là nhân lực. Vì vậy, việc đào tạo và tuyển chọn nguồn nhân lực một cách hiệu quả là hết sức quan trọng bởi đây là công tác vừa tìm

nhân tài, vừa hình thành đội ngũ kế nghiệp tài năng đảm bảo sự tồn tại và phát triển của bất kì tổ chức văn hoá nghệ thuật nào và Nhà hát Múa rối Thăng Long cũng không là một trường hợp ngoại lệ. Nhà hát Múa rối Thăng Long là một tổ chức văn hoá nghệ thuật về bộ môn múa rối truyền thống, đội ngũ cán bộ chưa thực sự đạt được yêu cầu và việc đào tạo tuyển chọn duy trì nguồn nhân lực tại đây vẫn còn tồn tại nhiều vấn đề.

Hơn nữa trong tình hình hội nhập nền kinh tế như hiện nay thì Việt Nam đã thực sự bước vào thị trường chung của thế giới, vì vậy không chỉ những doanh nghiệp kinh tế mà các tổ chức văn hoá nghệ thuật cũng sẽ gặp những thuận lợi và khó khăn nhất định trong hoàn cảnh mới. Vì vậy, muốn đứng vững và phát triển thì vấn đề nguồn nhân lực là vấn đề hàng đầu. Nguồn nhân lực nhất là nguồn nhân lực trong một loại hình nghệ thuật đặc thù vì họ là những người đảm bảo cho sự tồn tại và phát triển của tổ chức văn hoá nghệ thuật. Họ phải được đào tạo một cách bài bản có chuyên môn nghiệp vụ cao, có niềm say mê công việc như vậy Nhà hát Múa rối Thăng Long mới thực sự trở thành nơi yêu thích của công chúng có đầy đủ tiềm lực để phát triển và năng lực để cạnh tranh với các tổ chức văn hoá nghệ thuật khác.

Nhận thức về tầm quan trọng trong công tác quản lý nguồn nhân lực mà công tác tuyển dụng là một hoạt động quan trọng của bất kì tổ chức văn hoá nghệ thuật nào. Vì vậy tôi xin lựa chọn thực hiện đề tài: “Tìm hiểu công tác tuyển dụng và đào tạo tại Nhà hát Múa rối Thăng Long”.

2. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của đề tài.

- Đối tượng nghiên cứu: Vấn đề quản lý nguồn nhân lực
- Phạm vi nghiên cứu: Vấn đề quản lý nguồn nhân lực tại Nhà hát Múa rối Thăng Long hiện nay.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu của đề tài.

3.1. Mục đích:

Nghiên cứu thực trạng công tác quản lý nguồn nhân lực tại Nhà hát Múa rối Thăng Long, từ đó đề xuất những giải pháp và kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả quản lý nguồn nhân lực tại Nhà hát.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu:

- Nghiên cứu những điểm mạnh điểm yếu tại Nhà hát Múa rối Thăng Long.
- Nghiên cứu việc tuyển dụng nguồn nhân lực tại Nhà hát múa rối.
- Nghiên cứu việc đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại Nhà hát Múa rối Thăng Long .
- Đề xuất những giải pháp và kiến nghị giúp Nhà hát quản lý nguồn nhân lực đạt hiệu quả tốt nhất.

4. Phương pháp nghiên cứu.

Đề tài sử dụng các phương pháp nghiên cứu chủ yếu sau:

- Nghiên cứu tài liệu.
- Khảo sát, phỏng vấn, phân tích tổng hợp.

5. Kết cấu của đề tài.

Chương 1: Những vấn đề lý luận nguồn nhân lực tại các tổ chức văn hoá nghệ thuật

Chương 2: Thực trạng công tác quản lý nguồn nhân lực tại Nhà hát Múa rối Thăng Long

Chương 3: Giải pháp cho công tác quản lý nguồn nhân lực tại Nhà hát Múa rối Thăng Long

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Giáo trình quản lý nguồn nhân lực trong các tổ chức văn hoá nghệ thuật - Nhóm tác giả PGS.TS Nguyễn Thị Lan Thanh, PGS.TS Phan Văn Tú, ThS. Nguyễn Thanh Xuân - Nhà xuất bản Đại Học Quốc Gia Hà Nội 2009.
2. Giáo trình quản trị nguồn nhân lực - Đại học Kinh tế quốc dân.
3. Đào tạo nguồn nhân lực - TP Hồ Chí Minh: Nhà xuất bản Trẻ 2006.
4. Quản trị nguồn nhân lực - Đồng Thị Thanh Hương, Nguyễn Thị Ngọc An - Nhà xuất bản Thống kê 2006.
5. Nguyễn Hữu Thân - Quản trị Nhân sự - Nhà xuất bản TP. Hồ Chí Minh 2006.
6. Phạm Lan Anh, Kỹ năng làm việc của người thông minh - Nhà xuất bản Công an nhân dân, 2007.
7. Phân tích công việc - Nhà xuất bản Trẻ 2006.
8. Phạm Thành Nghị, Vũ Hoàng Ngân - Quản lý nguồn nhân lực ở Việt Nam. Một số vấn đề lý luận và thực tiễn - Nhà xuất bản Khoa học xã hội, 2004.
9. Phạm Thành Nghị, Nâng cao hiệu quả quản lý nguồn nhân lực trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước - Nhà xuất bản Khoa học Xã hội.
10. Tuyển dụng đúng người - Nhà xuất bản Trẻ 2006.
11. Tuyển dụng và đãi ngộ người tài - TP. Hồ Chí Minh - Nhà xuất bản Tổng hợp TP. Hồ Chí Minh, 2006.
12. Xây dựng nhóm làm việc hiệu quả - TP. Hồ Chí Minh - Nhà xuất bản Tổng hợp TP. Hồ Chí Minh, 2007.

13. Phương pháp và kỹ năng quản lý nhân sự - Viện Nghiên cứu và đào tạo về quản lý - Nhà xuất bản Lao động xã hội, 2005.

14. Bài giảng bộ môn quản lý nguồn nhân lực - Th.S Nguyễn Thanh Xuân.

15. Bài giảng bộ môn khoa học quản lý - PGS.TS Phan Văn Tú

16. Website: <http://www.thanglongwaterpuppet.org>

17. Website : <http://www.vietnampuppetry.com>

18. Website :<http://www.baovanhua.vn>

19.Website :<http://vietnamtourisminfo.com>

20 .Website: <http://www.business.gov.vn>

21. Website :<http://www.tuvannhansu.com>