

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

NGUYỄN THỊ THU

TÌM HIỂU HOẠT ĐỘNG QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC
TẠI PHÒNG VĂN HÓA VÀ THÔNG TIN
HUYỆN ĐÔNG TRIỀU, TỈNH QUẢNG NINH

Chuyên ngành: Chính sách Văn hóa

KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP
NGÀNH QUẢN LÝ VĂN HÓA

Giảng viên hướng dẫn: PGS. TS. Nguyễn Thị Lan Thanh

HÀ NỘI - 2014

MỤC LỤC

Mở đầu	2
Chương 1: Khái quát chung về quản lý nguồn nhân lực và phòng Văn hóa và Thông tin huyện Đông Triều, tỉnh Quảng Ninh	6
1.1 Khái niệm quản lý nguồn nhân lực.....	6
1.1.1 Khái niệm nguồn nhân lực	6
1.1.2 Khái niệm quản lý nguồn nhân lực	7
1.1.3 Nguyên tắc quản lý nguồn nhân lực.....	8
1.2 Khái quát về phòng Văn hóa và Thông tin huyện Đông Triều, tỉnh Quảng Ninh.....	9
1.2.1 Đặc điểm địa lý, dân cư và tình hình kinh tế- văn hóa trên địa bàn huyện Đông Triều, tỉnh Quảng Ninh.....	9
1.2.2 Lịch sử hình thành phòng Văn hóa và thông tin huyện Đông Triều, tỉnh Quảng Ninh	11
1.2.3 Chức năng, nhiệm vụ của Phòng Văn hóa- Thông tin huyện Đông Triều, tỉnh Quảng Ninh	13
1.2.4 Một số lĩnh vực hoạt động của phòng Văn hóa và Thông tin huyện Đông Triều, tỉnh Quảng Ninh.....	14
1.2.5 Đặc điểm nguồn nhân lực tại phòng Văn hóa và Thông tin huyện Đông Triều	16
1.3 Vai trò của quản lý nguồn nhân lực đối với phòng Văn hóa và Thông tin huyện Đông Triều, tỉnh Quảng Ninh	17
1.4 Một số quan điểm chỉ đạo của Đảng và Nhà nước về quản lý nguồn nhân lực đối với các tổ chức văn hóa nghệ thuật	18
Chương 2: Thực trạng hoạt động quản lý nguồn nhân lực tại Phòng Văn hóa và Thông tin huyện Đông Triều, tỉnh Quảng Ninh.....	20

2.1 Cơ cấu tổ chức bộ máy và đội ngũ cán bộ của Phòng Văn hóa và Thông tin huyện Đông Triều, tỉnh Quảng Ninh	20
2.1.1 Cơ cấu tổ chức bộ máy.....	20
2.1.2 Đội ngũ cán bộ.....	22
2.2 Phân tích công việc nhằm tuyển chọn nguồn nhân lực phù hợp tại Phòng Văn hóa và Thông tin huyện Đông Triều, tỉnh Quảng Ninh	24
2.3 Công tác hoạch định nguồn nhân lực tại phòng Văn hóa và Thông tin huyện Đông Triều, tỉnh Quảng Ninh	25
2.4 Việc tuyển dụng nguồn nhân lực tại Phòng Văn hóa và Thông tin huyện Đông Triều, tỉnh Quảng Ninh.....	26
2.5 Việc bố trí và sử dụng nguồn nhân lực tại Phòng Văn hóa và Thông tin huyện Đông Triều, tỉnh Quảng Ninh	29
2.6 Việc đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại Phòng Văn hóa và Thông tin huyện Đông Triều, tỉnh Quảng Ninh	35
2.7 Việc duy trì nguồn nhân lực tại Phòng văn hóa và Thông tin huyện Đông Triều, tỉnh Quảng Ninh.....	37
2.8 Nhận xét, đánh giá về quản lý nguồn nhân lực tại Phòng văn hóa và Thông tin huyện Đông Triều, tỉnh Quảng Ninh	39
Chương 3: Một số giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý nguồn nhân lực Phòng Văn hóa và Thông tin huyện Đông Triều, tỉnh Quảng Ninh..	45
3.1 Gắn phát triển nguồn nhân lực với mục tiêu phát triển chiến lược của phòng.....	45
3.2 Hoàn thiện cơ cấu tổ chức và kiện toàn đội ngũ cán bộ.....	47
3.3 Nâng cao chất lượng phân tích công việc	49
3.4 Nâng cao hiệu quả hoạch định nguồn nhân lực	53
3.5 Nâng cao hiệu quả tuyển dụng nguồn nhân lực	54
3.6 Nâng cao hiệu quả bố trí và sử dụng nguồn nhân lực.....	55

3.7 Thường xuyên nâng cao trình độ và bồi dưỡng cán bộ tại phòng Văn hóa và Thông tin huyện Đông Triều, tỉnh Quảng Ninh.....	56
3.8 Nâng cao hiệu quả việc duy trì nguồn nhân lực	58
KẾT LUẬN.....	62
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	64
PHỤ LỤC.....	65

Lời cảm ơn

Em xin chân thành cảm ơn các Thầy giáo, Cô giáo Khoa Quản lý Văn hóa trường Đại học Văn hóa đã quan tâm, giúp đỡ và dạy bảo nhiệt tình trong suốt 4 năm em học tại trường. Đặc biệt, em xin gửi lời cảm ơn sâu sắc đến PGS. TS Nguyễn Thị Lan Thanh là người trực tiếp hướng dẫn em trong quá trình làm khóa luận tốt nghiệp, xin cảm ơn phòng Văn hóa và Thông tin huyện Đông Triều đã tạo điều kiện tốt nhất để em hoàn thành khóa luận này.

Trong thời gian ngắn có nhiều công việc được tiến hành để hoàn thành khóa luận với đề tài: “Tìm hiểu hoạt động quản lý nguồn nhân lực tại phòng Văn hóa và Thông tin huyện Đông Triều”, em không thể tránh khỏi những thiếu sót, rất mong sự chỉ bảo và đóng góp ý kiến của các Thầy giáo, Cô giáo và các bạn.

Em xin trân thành cảm ơn!

Hà Nội, ngày 10 tháng 5 năm 2014

Sinh viên

Nguyễn Thị Thu

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Cùng với sự thay đổi và phát triển nhanh chóng của đất nước, mỗi ngành, mỗi đơn vị phải đổi mới với những thách thức để tồn tại và phát triển. Trong điều kiện toàn cầu hóa để thích ứng với hoàn cảnh mới đồng thời tăng cường và phát huy sức mạnh, mỗi đơn vị và tổ chức cần phải xây dựng chiến lược nguồn nhân lực trên lĩnh vực hoạt động của mình. Chiến lược nguồn nhân lực là chiến lược về nguồn lực con người, đó là bộ phận quyết định sự thành bại của tổ chức. Việc xác định và thực hiện chiến lược nguồn nhân lực là công việc cực kỳ quan trọng của bất kỳ tổ chức nào.

Nguồn nhân lực đảm bảo nguồn sáng tạo trong mọi tổ chức, con người thiết kế và sản xuất ra hàng hóa và dịch vụ, kiểm tra chất lượng, đưa sản phẩm ra bán trên thị trường, phân bổ nguồn tài chính, xác định những chiến lược chung và các mục tiêu của tổ chức đó. Nếu như không có con người làm việc hiệu quả thì các tổ chức không thể nào đạt được mục tiêu của mình đề ra.

Ở các nước trên thế giới, cho dù công nghiệp có phát triển đến chừng nào đi nữa thì nguồn nhân lực vẫn đóng vai trò quan trọng. Vấn đề quản lý nguồn nhân lực vì thế mà được quan tâm tiến hành trong mọi lĩnh vực, trong đó có lĩnh vực văn hóa- Thông tin.

Trong những năm qua, cùng với sự phát triển trên các lĩnh vực chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội; lĩnh vực văn hoá- thông tin cũng đã và đang đóng vai trò rất quan trọng trong sự phát triển chung của huyện Đông Triều. Văn hóa là mục tiêu, đồng thời là nền tảng và động lực của phát triển. Văn hóa góp phần phát triển tiềm năng “con người” và tiềm năng trí tuệ của con người; là nội lực trong giao lưu, đối ngoại, tự vệ; nguồn lực của sáng tạo và nâng cao năng suất lao động. Văn hóa định hướng con người đến chân - thiện - mỹ; tham gia vào việc

lựa chọn con đường phát triển của cộng đồng. Chính vì vậy, nhiều năm qua, Ủy ban nhân dân huyện Đông Triều đã quan tâm chỉ đạo ngành văn hoá thông tin tăng cường công tác quản lý Nhà nước về lĩnh vực này, nhằm đảm bảo mọi hoạt động văn hóa phát triển phù hợp với định hướng của Đảng, pháp luật của Nhà nước, góp phần xây dựng và phát triển nền văn hóa Việt Nam tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc.

Từ xác định mục tiêu đó, trong nhiều năm qua huyện Đông Triều đã quan tâm chú trọng đầu tư cho phát triển ngành văn hoá và thông tin nói chung và trọng tâm là phát triển nguồn nhân lực phục vụ cho ngành Văn hoá và Thông tin nói riêng bởi nguồn nhân lực là lực lượng rất quan trọng, là yếu tố quyết định sự phát triển của mỗi ngành, mỗi lĩnh vực; nếu không đáp ứng sẽ trở thành lực cản kìm hãm sự phát triển kinh tế, xã hội. Nhân lực ngành Văn hoá và thông tin ngày càng có vai trò quan trọng trong quá trình xây dựng chuẩn mực xã hội, tuyên truyền, phổ biến và dẫn dắt quan niệm, thói quen, kỹ năng sống, nâng cao sự hiểu biết của người dân, giáo dục lòng yêu quê hương, đất nước, là lực lượng nòng cốt trong việc bảo vệ, giữ gìn và phát huy bản sắc văn hóa truyền thống, tiếp thu tinh hoa văn hoá thế giới. Tuy nhiên vấn đề quản lý nguồn nhân lực tại Phòng Văn hóa và Thông tin huyện Đông Triều, tỉnh Quảng Ninh còn có nhiều bất cập, chưa hợp lý, trình độ chuyên môn của cán bộ còn hạn chế, nhiều công việc còn chông chéo, tình trạng thừa và thiếu nguồn nhân lực vẫn diễn ra ở các phòng ban... Cũng chính vì vậy việc quản lý nguồn nhân lực là vấn đề cấp bách cần phải giải quyết để khắc phục những mặt còn yếu kém, góp phần xây dựng một phòng Văn hóa và Thông tin hoạt động tốt và đạt hiệu quả cao hơn.

Nhận thức được vai trò quan trọng đó, là một sinh viên đang theo học chuyên ngành quản lý văn hóa, đồng thời cũng là nhà quản lý văn hóa trong tương lai của đất nước, nên tôi rất quan tâm đến vấn đề nhân lực trong các tổ

chức văn hóa- thông tin. Chính vì vậy mà tôi quyết định chọn đề tài “ Tìm hiểu hoạt động quản lý nguồn nhân lực tại Phòng Văn hóa và Thông tin huyện Đông Triều, tỉnh Quảng Ninh” làm đề tài khóa luận của mình.

2. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

- Đối tượng nghiên cứu: Hoạt động quản lý nguồn nhân lực.
- Phạm vi nghiên cứu: Hoạt động quản lý nguồn nhân lực tại Phòng Văn hóa và Thông tin huyện Đông Triều, tỉnh Quảng Ninh.

3. Mục tiêu nghiên cứu

- Tìm hiểu rõ hơn cơ sở lý luận về quản lý nguồn nhân lực.
- Tìm hiểu thực trạng quản lý nguồn nhân lực tại Phòng Văn hóa và Thông tin huyện Đông Triều, tỉnh Quảng Ninh.
- Đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động quản lý nguồn nhân lực tại Phòng Văn hóa và Thông tin huyện Đông Triều, tỉnh Quảng Ninh.

4. Phương pháp nghiên cứu

Đề tài sử dụng các phương pháp nghiên cứu sau:

- Phương pháp nghiên cứu- phân tích tổng hợp tài liệu
- Phương pháp quan sát
- Phương pháp phỏng vấn
- Phương pháp so sánh

5. Đóng góp của đề tài

Các giải pháp được đưa ra trong đề tài có thể ứng dụng vào thực tiễn để góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động quản lý nguồn nhân lực tại Phòng Văn hóa và Thông tin huyện Đông Triều, tỉnh Quảng Ninh, đồng thời đề tài có thể

làm tài liệu tham khảo cho việc nghiên cứu về hoạt động quản lý nguồn nhân lực nói chung và trong các tổ chức văn hóa- thông tin nói riêng.

6. Kết cấu của đề tài

Ngoài phần mở đầu, kết luận, tài liệu tham khảo, phụ lục, đề tài gồm ba chương:

Chương 1: Khái quát chung về quản lý nguồn nhân lực và phòng Văn hóa - Thông tin huyện Đông Triều, tỉnh Quảng Ninh.

Chương 2: Thực trạng hoạt động quản lý nguồn nhân lực tại Phòng Văn hóa và Thông tin huyện Đông Triều, tỉnh Quảng Ninh.

Chương 3: Một số giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý nguồn nhân lực Phòng Văn hóa và Thông tin huyện Đông Triều, tỉnh Quảng Ninh.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Trần Kim Dung (2006), *Quản trị nguồn nhân lực*, Nxb Thống Kê, Hà Nội.
2. Nguyễn Văn Điềm, Nguyễn Ngọc Quân (2003), *Giáo trình quản trị nguồn nhân lực*, Nxb Thống Kê.
3. Nguyễn Văn Hy, Phan Văn Tú, Hoàng Sơn Cường, Lê Thị Hiền, Trần Thị Diên (1998), *Quản lý hoạt động văn hóa*, Nxb Văn hóa Thông tin, Hà Nội.
4. Bùi Văn Nhơn (2006), *Quản lý và phát triển nguồn nhân lực xã hội*, Nxb Tư pháp, Hà Nội.
5. Nguyễn Dương Linh Sơn (2005), *Nghệ thuật sử dụng nguồn nhân lực trong kinh doanh*, Nxb Thế giới, Hà Nội.
6. Nguyễn Thị Lan Thanh (chủ biên), Phan Văn Tú, Nguyễn Thanh Xuân (2009), *Giáo trình quản lý nguồn nhân lực trong các tổ chức văn hóa nghệ thuật* Nxb Đại học quốc gia, Hà Nội.
7. Phan Văn Tú (1999), *Đại cương về quản lý*, Trường Đại học Văn hóa Hà Nội.
8. Liên bộ Văn Hóa- Thông Tin và Bộ Nội Vụ (2005), thông tư liên tịch số 02/2005/TTLT- BNV ngày 21 tháng 01 năm 2005 giữa Bộ Văn hóa- Thông tin và Bộ Nội Vụ hướng dẫn chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của cơ quan chuyên môn giúp ủy ban nhân dân quản lý nhà nước về văn hóa- thông tin ở địa phương.
9. Chính phủ (2002), 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.
10. <http://www.vietnamnet.com.vn>
11. <http://www.cinet.gov.vn>