

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

**PHÙNG THỊ LAN ANH**

**THỰC TRẠNG QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC**  
**TẠI NHÀ HÁT DÂN CA NGHỆ AN**

**KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP**  
**NGÀNH QUẢN LÝ VĂN HÓA**

**Người hướng dẫn khoa học: ThS. Nguyễn Thanh Xuân**

**Hà Nội – 2014**

## LỜI CẢM ƠN

Trước hết để hoàn thành được bài khóa luận này, ngoài sự cố gắng của bản thân, tôi đã nhận được sự giúp đỡ nhiệt tình của các thầy cô giáo trong khoa, đoàn thể đội ngũ cán bộ nhân viên Nhà hát Dân ca Nghệ An. Tới đây cho phép tôi được gửi lời cảm ơn chân thành tới :

Toàn thể các thầy cô trong khoa Quản lý Văn hóa- Nghệ thuật Trường Đại Học Văn Hóa Hà Nội. Tôi xin được gửi lời cảm sâu sắc đến giảng viên Nguyễn Thanh Xuân đã tận tình chỉ bảo hướng dẫn tôi hoàn thành bài khóa luận. Em cũng xin gửi lời cảm ơn sâu sắc đến toàn thể đội ngũ cán bộ nhân viên Nhà hát, và cô Trần Thu Hà cán bộ nhân viên phòng nghiên cứu sưu tầm và bảo tồn của Nhà hát Dân ca Nghệ An đã tạo điều kiện cho tôi được thu thập tài liệu điền dã tại cơ quan, giúp đỡ tôi hoàn thành bài khóa luận này. Tôi cũng xin cảm ơn đến các cán bộ thư viện Trường Đại Học Văn Hóa đã giúp đỡ tôi tìm và thu thập tài liệu tại cơ quan để tôi hoàn thành bài khóa luận này .

Một lần nữa tôi xin chân thành cảm ơn!

Sinh viên: Phùng Thị Lan Anh

## MỤC LỤC

<b>LỜI CẢM ƠN.....</b>	<b>1</b>
<b>LỜI CAM ĐOAN.....</b>	<b>2</b>
<b>MỞ ĐẦU.....</b>	<b>5</b>
1. Lý do chọn đề tài.....	5
2.Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu.....	6
3.Đối tượng nghiên cứu và phạm vi nghiên cứu.....	6
5.Kết cấu của khóa luận.....	7
<b>CHƯƠNG I: GIỚI THIỆU VỀ NHÀ HÁT DÂN CA NGHỆ AN.....</b>	<b>8</b>
1.1.Lịch sử hình thành và phát triển.....	8
1.2Chức năng và nhiệm vụ của nhà hát Dân ca Nghệ An.....	9
1.2.1. Chức năng của nhà hát Dân ca Nghệ An.....	9
1.2.2. Nhiệm vụ của nhà hát Dân ca Nghệ An.....	9
1.3.Cơ cấu tổ chức của nhà hát.....	11
<b>CHƯƠNG II:THỰC TRẠNG QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC TẠI NHÀ HÁT DÂN CA NGHỆ AN.....</b>	<b>17</b>
2.1.Một số lý thuyết về con người.....	17
2.1.1. Học thuyết lãnh đạo, quản trị cổ điển:.....	17
2.1.2. Nhóm học thuyết hành vi –tâm lý xã hội trong lãnh đạo, quản trị kinh doanh.....	20
2.2. Định hướng của Đảng và Nhà nước về phát triển nguồn nhân lực.....	24
2.3. Thực trạng quản lý nguồn nhân lực tại Nhà hát Dân ca Nghệ An.....	27
2.3.1. Công tác hoạch định nguồn nhân lực tại nhà hát.....	27
2.3.2. Công tác tuyển dụng và tuyển mộ nguồn nhân lực tại nhà hát.....	34
2.3.3. Công tác đào tạo nguồn nhân lực tại nhà hát.....	37
2.3.4. Nhận xét, đánh giá về quản lý nguồn nhân lực tại nhà hát dân ca Nghệ An.....	39

<b>CHƯƠNG III: MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM NÂNG CAO HIỆU QUẢ QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC TẠI NHÀ HÁT DÂN CA NGHỆ AN....</b>	<b>43</b>
3.1. Đẩy mạnh chất lượng công tác hoạch định nguồn nhân lực tại nhà hát Dân ca Nghệ An.....	43
3.2. Đẩy mạnh chất lượng tuyển dụng nguồn nhân lực tại nhà hát.....	45
3.3. Nâng cao chất lượng đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại nhà hát dân ca Nghệ An.....	47
3.4. Một số giải pháp khác.....	49
<b>KẾT LUẬN.....</b>	<b>53</b>
<b>DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....</b>	<b>55</b>
<b>PHỤ LỤC ẢNH.....</b>	<b>56</b>

## MỞ ĐẦU

### 1. Lý do chọn đề tài

Trong xu thế phát triển chung của thế giới cũng như ở Việt Nam hiện nay không bất cứ ai có thể phủ nhận được vai trò của con người đối với sự phát triển của các ngành kinh tế cũng như trong lĩnh vực văn hóa-nghệ thuật. Từ lâu con người được xem là trung tâm của xã hội loài người, nếu như không có con người thì xã hội không thể phát triển và tồn tại được. Từ nhận thức chung đó, ở Việt Nam từ giữa những năm 80, khi bắt đầu bước vào sự nghiệp đổi mới, đặc biệt khi bước vào quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, chúng ta ngày càng thấy rõ vai trò động lực đặc biệt của con người trong sự phát triển kinh tế – xã hội. Vấn đề đặt ra là: làm thế nào phát huy được vai trò động lực ấy và sử dụng nó một cách có hiệu quả, để thúc đẩy quá trình vận động của xã hội theo chiều hướng mà chúng ta mong muốn? Câu hỏi lớn đó đã, đang và sẽ tiếp tục đòi hỏi phải tìm kiếm lời giải đáp.

Không riêng gì các ngành kinh tế đòi hỏi phải có nguồn nhân lực dồi dào và có kinh nghiệm thì đối với lĩnh vực văn hóa nghệ thuật cũng vậy, đây là một lĩnh vực mang tính đặc thù cao, do đó vấn đề về nguồn nhân lực trong các tổ chức lại không thể không được quan tâm. Đảng và Nhà nước ta cũng đã có nhiều chính sách đãi ngộ đối với các nghệ sĩ làm việc trong lĩnh vực này nhằm thu hút nhiều văn nghệ sĩ tài năng. Xây dựng một nền văn hóa hiện đại đậm đà bản sắc dân tộc là một nhiệm vụ rất nhiều khó khăn. Xây dựng đội ngũ nghệ sĩ, những người làm công tác biểu diễn và sáng tác là công việc của toàn xã hội. Do đó thực trạng về nhân lực trong lĩnh vực văn hóa-nghệ thuật đang đặt ra nhu cầu cấp thiết cần phải giải quyết.

Từ nhận thức được tầm quan trọng của nguồn nhân lực đối với lĩnh vực văn hóa nghệ thuật cũng như quá trình tìm hiểu thực tế tại Nhà hát Dân ca Nghệ An, nhận thấy Nhà hát cũng có những vấn đề liên quan đến nguồn nhân lực như chính sách đãi ngộ, thu hút, tuyển chọn và tuyển mộ nguồn nhân lực. Đồng thời

nhà hát muốn đi lên phát triển trong bối cảnh hiện nay thì đòi hỏi hệ thống quản lý nguồn nhân lực phải vững vàng và được hoạch định tốt, đồng bộ với tất cả những chiến lược phát triển của tổ chức, có như vậy Nhà hát Dân ca Nghệ An mới có thể cạnh tranh được với tất cả các loại hình nghệ thuật khác đang phát triển rất mạnh như: Múa rối, xiếc... Đặc biệt, bản thân tôi là một sinh viên theo học ngành Quản lý văn hóa-Nghệ thuật, sau bốn năm học tại trường và khoảng thời gian tìm hiểu thực tế tại nhà hát, tôi đã nhận thấy tính cấp thiết của vấn đề này, vì lẽ đó tôi đã mạnh dạn chọn đề tài “ Thực trạng quản lý nguồn nhân lực tại nhà hát Dân ca Nghệ An” làm đề tài cho khóa luận tốt nghiệp của mình.

Hy vọng đây sẽ là một đề tài mang tính thiết thực và hữu ích vào các hoạt động chung của nhà hát nhằm nâng cao uy tín và hiệu quả hoạt động bồi dưỡng của nhà hát trong thời gian sắp tới.

## **2.Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu**

- Mục đích:

Nghiên cứu thực trạng quản lý nguồn nhân lực tại Nhà hát Dân ca Nghệ An, từ đó đề xuất những giải pháp và kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả quản lý nguồn nhân lực tại Nhà hát.

- Nhiệm vụ:

- + Nghiên cứu những điểm mạnh, điểm yếu ở Nhà hát Dân ca Nghệ An.
- + Nghiên cứu việc tuyển dụng nguồn nhân lực tại Nhà hát Dân ca Nghệ An.
- + Nghiên cứu việc đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại Nhà hát Dân ca Nghệ An.
- + Đề xuất những giải pháp và kiến nghị giúp nhà hát quản lý nguồn nhân lực đạt hiệu quả cao.

## **3.Đối tượng nghiên cứu và phạm vi nghiên cứu**

- + Đối tượng nghiên cứu:

Vấn đề quản lý nguồn nhân lực tại Nhà hát Dân ca Nghệ An.

- + Phạm vi nghiên cứu:

Nhà hát Dân ca Nghệ An.

#### **4.Phương pháp nghiên cứu:**

Đề tài sử dụng các phương pháp nghiên cứu sau:

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

#### **5.Kết cấu của khóa luận**

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo khóa luận được bố cục thành 3 chương:

Chương I: Giới thiệu về Nhà hát Dân ca nghệ an

Chương II: Thực trạng quản lý nguồn nhân lực tại Nhà hát Dân ca Nghệ An

Chương III: Một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả quản lý nguồn nhân lực tại nhà Nhát Dân ca Nghệ An.

## DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Marcel Van Assen, Gerben Van Den Beng, Paul Pietersma (2011), *Những mô hình quản trị kinh điển ( Key management models )*.
2. Trần Kim Dung (2006), *Quản trị nguồn nhân lực*, NXB Thống kê
3. Nguyễn Văn Điềm, Nguyễn Ngọc Quân (2010), *Giáo trình quản trị nguồn nhân lực*, Nxb Đại học Kinh tế Quốc dân
4. Trung Đức Lực, Nguyễn Đình Trung (2008), *Giáo trình quản trị tác nghiệp*, Nxb Đại học Kinh tế Quốc dân.
5. Bùi Văn Nhơn(2006), *Quản lý và phát triển nguồn nhân lực xã hội*, Nxb Tư pháp, Hà Nội.
6. Nhiều tác giả (2008), *Những quy định mới của chính phủ về phát triển nguồn nhân lực thời kỳ hội nhập*, Nxb Lao động.
7. [Http://nghean.gov.vn](http://nghean.gov.vn)
8. [Http://ngheantourism.gov.vn](http://ngheantourism.gov.vn)
9. George T.milko vich và john W.boudreau (2005), *Quản trị nguồn nhân lực*, NXB Thống kê.
10. 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
11. Phan Văn Tú(1999), *Đại cương về quản lý*, Trường Đại học Văn hóa Hà Nội.
12. Võ Thị Phương Oanh (2007), *Quản trị nguồn nhân lực*, Nxb Tổng hợp TP.HCM
13. 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.