

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

NÔNG THỊ PHƯỢNG

CÔNG TÁC QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC
TẠI KHU DI TÍCH PÁC BÓ, CAO BẰNG.
THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP

CHUYÊN NGÀNH: CHÍNH SÁCH VĂN HÓA

KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

NGÀNH QUẢN LÝ VĂN HÓA

Người hướng dẫn khoa học: ThS. Hoàng Minh Cửa

HÀ NỘI - 2014

LỜI CẢM ƠN

Để hoàn thành bài khóa luận này, em xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc đối với các thầy cô của trường Đại học Văn hóa Hà Nội, các thầy cô trong khoa Quản lý văn hóa – Nghệ thuật đã truyền dạy kiến thức cho em trong thời gian qua. Đặc biệt, em xin chân thành cảm ơn giảng viên Ths. Hoàng Minh Cửa đã tận tình hướng dẫn để em hoàn thành bài khóa luận này.

Em xin cảm ơn chị Hoàng Thị Huệ, phó trưởng phòng hành chính tại Khu di tích Pác Bó đã nhiệt tình giúp đỡ em trong quá trình thu thập số liệu và thông tin thực tế.

Do kinh nghiệm thực tế còn hạn chế, em rất mong các thầy, cô đóng góp ý kiến để bài báo cáo được hoàn thiện hơn.

Em xin chân thành cảm ơn!

Hà Nội, ngày 15 tháng 5 năm 2014

Sinh viên

Nông Thị phượng

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
Chương 1. NHỮNG VẤN ĐỀ CHUNG VỀ CÔNG TÁC QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC TRONG CÁC TỔ CHỨC VĂN HÓA NGHỆ THUẬT VÀ TỔNG QUAN VỀ KHU DI TÍCH PÁC BÓ, CAO BẰNG ... 5	
1.1 Những vấn đề chung về công tác quản lý nguồn nhân lực trong các tổ chức văn hóa nghệ thuật.	5
<i>1.1.1 Khái niệm</i>	5
<i>1.1.2 Vai trò và mục tiêu của quản lý nguồn nhân lực.</i>	10
<i>1.1.3 Nội dung và nguyên tắc quản lý nguồn nhân lực</i>	12
1.2 Tình hình quản lý nguồn nhân lực tại các khu di tích lịch sử hiện nay.	14
1.3 Tổng quan về Khu di tích Pác Bó, Cao Bằng.....	17
<i>1.3.1 Khái quát về huyện Hà Quảng.</i>	17
<i>1.3.2 Di tích lịch sử Quốc gia Pác Bó</i>	20
Chương 2. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC TẠI KHU DI TÍCH PÁC BÓ, CAO BẰNG	26
2.1 Thực trạng quản lý nguồn nhân lực tại Khu di tích Pác Bó	26
2.2 Công tác hoạt động tại Khu di tích Pác Bó	27
2.3 Hoạt động tuyển dụng nguồn nhân lực	29
<i>2.3.1 Hoạch định nguồn nhân lực.</i>	29
<i>2.3.2 Tuyển dụng nguồn nhân lực</i>	30
<i>2.3.3 Sử dụng và đánh giá năng lực thực hiện công việc của nhân viên</i> ...	32
2.4 Công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.....	34
2.5 Đánh giá công tác tổ chức quản lý nguồn nhân lực.	37
2.6 Thuận lợi, khó khăn trong công tác quản lý nguồn nhân lực.	39
Chương 3. ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC TẠI KHU DI TÍCH PÁC BÓ, CAO BẰNG	42

3.1 Giải pháp tổng thể	42
3.2 Giải pháp áp dụng các văn bản pháp lý.	43
3.3 Giải pháp tăng cường về công tác phân tích công việc	44
3.4 Giải pháp hoàn thiện cơ cấu tổ chức và kiện toàn đội ngũ cán bộ	46
3.5 Giải pháp chủ động trong công tác hoạch định nguồn nhân lực	48
3.6 Giải pháp đẩy mạnh chất lượng tuyển dụng	49
3.7 Giải pháp phân tích nhu cầu đào tạo và phát triển thường xuyên	51
3.8 Giải pháp nâng cao chất lượng công tác đào tạo và phát triển	52
3.9 Giải pháp xây dựng chiến lược phát triển con người	53
3.10 Giải pháp phát huy tối đa vai trò của nhà quản lý	55
3.11 Đầu tư cơ sở vật chất tạo điều kiện tốt nhất cho người lao động	57
3.12 Chú trọng hoàn thiện chế độ chính sách đối với nguồn nhân lực	58
KẾT LUẬN	61
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	63
PHỤ LỤC	65

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Từ góc độ của Kinh tế Chính trị nguồn nhân lực được hiểu là tổng hoà thể lực và trí lực tồn tại trong toàn bộ lực lượng lao động xã hội của một quốc gia, trong đó kết tinh truyền thống và kinh nghiệm lao động sáng tạo của một dân tộc trong lịch sử được vận dụng để sản xuất ra của cải vật chất và tinh thần phục vụ cho nhu cầu hiện tại và tương lai của đất nước.

Trong thời đại ngày nay, con người được coi là một " tài nguyên đặc biệt ", một nguồn lực của sự phát triển kinh tế. Bởi vậy việc phát triển con người, phát triển nguồn nhân lực trở thành vấn đề chiếm vị trí trung tâm trong hệ thống phát triển các nguồn lực. Chăm lo đầy đủ đến con người là yếu tố bảo đảm chắc chắn nhất cho sự phồn vinh, thịnh vượng của mọi quốc gia. Đầu tư cho con người là đầu tư có tính chiến lược, là cơ sở chắc chắn nhất cho sự phát triển bền vững.

Việt Nam là một nước đang phát triển mà ngành nông nghiệp chiếm tỷ lệ chủ đạo trong cơ cấu nền kinh tế quốc dân. Do đó, vấn đề liên quan đến nguồn nhân lực quốc gia mới bắt đầu manh nha từ Đại hội lần thứ VI của Đảng. Bắt đầu từ đó, những nhận thức về nguồn nhân lực đã thay đổi một cách đáng kể, song theo *Báo cáo phát triển con người năm 2006 – UNDP* thì năng suất lao động của Việt Nam chỉ bằng khoảng 55% so với Trung Quốc, 35% so với Thái Lan, 15% so với Malaixia và khoảng 5 - 6% so với Hàn Quốc.

Nước ta được thế giới đánh giá là một quốc gia có lợi thế về dân số đông, đang trong thời kỳ "dân số vàng" nên lực lượng trong độ tuổi lao động phát triển dồi dào. Đây là nguồn lực vô cùng quan trọng để đất nước thực hiện thành công Chiến lược phát triển kinh tế xã hội giai đoạn 2011 – 2020 đã được thông qua tại Đại hội Đảng khóa XI ngày 16/2/2011. Tuy nhiên, trên

thực tế nguồn nhân lực Việt Nam vẫn còn rất nhiều bất cập, chưa có sự tương xứng giữa lượng và chất.

Dựa trên tình hình thực tế và định hướng chỉ đạo của Đảng, Việt Nam đang nỗ lực xây dựng đội ngũ nhân lực đủ tầm vóc, tố chất, tiêu chuẩn, tài đức, đủ sức đảm đương những nhiệm vụ được giao. Coi quản lý nguồn lực con người là một giải pháp quan trọng giúp nâng cao năng suất, chất lượng hiệu quả của mọi hoạt động, mọi đơn vị tổ chức.

Khu di tích Pác Bó là một trong những điểm di tích mang nhiều giá trị văn hóa, lịch sử và khoa học gắn với một giai đoạn cách mạng quan trọng của đất nước, là một trong những chứng tích về con đường hoạt động cách mạng hào hùng của Bác Hồ kính yêu. Pác Bó nằm trong chuỗi những di tích lịch sử và danh thắng nổi tiếng của Cao Bằng, mới được Thủ tướng Chính phủ xếp hạng di tích Quốc gia đặc biệt theo Quyết định số 458/QĐ-TTg ngày 10 tháng 5 năm 2012.

Là đơn vị sự nghiệp có thu, mới được thành lập, trực thuộc sự quản lý của Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch tỉnh Cao Bằng, lại hưởng một phần bao cấp từ Nhà nước. Do đó, công tác quản lý nguồn nhân lực tại đây còn nhiều hạn chế và bất cập. Các hoạt động chuyên môn trong công tác quản lý và phát triển con người ở hiện tại và tương lai chưa được thực hiện một cách đồng bộ, triệt để. Pác Bó vẫn chưa xây dựng được cho mình một mô hình quản lý nguồn nhân lực thực sự hiệu quả, hợp lý để góp phần phát triển tổ chức.

Trong bối cảnh hội nhập, di tích Quốc gia đặc biệt này sẽ phải tiếp đón nhiều hơn các đoàn khách, lượt khách cả trong và ngoài nước. Thực tế đó đòi hỏi, Ban lãnh đạo Khu di tích cần chú tâm hơn đến công tác quản lý nguồn nhân lực, chú ý xây dựng các chiến lược thu hút nhân tài, duy trì, sử dụng và tìm kiếm các định hướng đào tạo thích hợp để phục vụ cho sự phát triển của Pác Bó trong tầm nhìn dài hạn. Hơn thế nữa, nguồn nhân lực đang được đánh

giá là lợi thế cạnh tranh của tổ chức này với tổ chức khác nên quản lý nguồn nhân lực sẽ đóng vai trò là cách thức quyết định lợi thế cạnh tranh cho tổ chức. Vì vậy, cần tìm kiếm giải pháp hợp lý cho công tác quản lý nguồn nhân lực tại Pác Bó.

Là sinh viên khoa quản lý văn hóa, cũng chính là những nhà quản lý văn hóa trong tương lai của đất nước, nên tôi rất quan tâm đến đề tài quản lý nguồn nhân lực trong các tổ chức văn hóa nghệ thuật. Là con em trong tỉnh, việc nghiên cứu công tác quản lý nguồn lực tại Khu di tích Pác Bó giúp cho tôi có những kinh nghiệm quý báu để phục vụ cho công tác thực tiễn của mình sau này tại địa phương. Chính vì vậy, tôi quyết định chọn đề tài “ Công tác quản lý nguồn nhân lực tại khu di tích Pác Bó, Cao Bằng. Thực trạng và giải pháp” làm đề tài nghiên cứu khóa luận của mình.

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

Đối tượng nghiên cứu: Công tác quản lý nguồn nhân lực tại khu di tích Pác Bó, Cao Bằng

Phạm vi nghiên cứu: Khu di tích Pác Bó giai đoạn 2009 – 2013

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

Mục đích: Nghiên cứu thực trạng của công tác quản lý nguồn nhân lực tại khu di tích Pác bó, Cao Bằng, từ đó đề xuất giải pháp và kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả trong công tác quản lý nguồn nhân lực tại khu di tích.

Nhiệm vụ:

- Nghiên cứu thực trạng những thuận lợi và khó khăn của Khu di tích
- Nghiên cứu thực trạng nguồn nhân lực của Khu di tích Pác Bó
- Nghiên cứu hoạt động tuyển dụng tại khu di tích
- Nghiên cứu công tác đào tạo phát triển nhân viên của khu di tích
- Đề xuất giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả trong công tác quản lý nguồn nhân lực tại khu di tích Pác Bó, Cao Bằng.

4. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu tài liệu

Khảo sát thực tế

Phỏng vấn

Phân tích tổng hợp

5. Đóng góp của đề tài

Đưa ra các đề xuất giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả của công tác quản lý nguồn nhân lực tại khu di tích, đề tài có thể trở thành tài liệu tham khảo để phục vụ công tác quản lý nguồn nhân lực cho lĩnh vực quản lý các khu di tích lịch sử cách mạng.

6. Kết cấu của đề tài

Ngoài mở đầu, kết luận, tài liệu tham khảo và phụ lục, đề tài gồm 3 chương:

Chương 1: Cơ sở khoa học về công tác quản lý nguồn nhân lực trong các tổ chức văn hóa nghệ thuật và tổng quan về Khu di tích Pác Bó, Cao Bằng.

Chương 2: Thực trạng công tác quản lý nguồn nhân lực tại khu di tích Pác Bó, Cao Bằng.

Chương 3: Đề xuất các giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý nguồn nhân lực tại khu di tích Pác Bó, Cao Bằng.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Phan Thị Anh (2010), Khóa luận tốt nghiệp: Công tác quản lý nguồn nhân lực tại trung tâm văn hóa thông tin tỉnh Thừa Thiên Huế, Trường Đại học Văn hóa Hà Nội.
2. Khánh Chi, theo hồ sơ xếp hạng di tích, tư liệu Cục di sản văn hóa.
3. MrCoc (2012), Bài giảng quản trị nhân lực, www.slideshare.net.
4. Trần Kim Dung (2006), Quản trị nguồn nhân lực, NXB Thống kê.
5. Chính Phủ (2002), Nghị định 114/2002/NĐ – CP ngày 31/12/2012 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều lệ của Bộ Luật Lao Động về tiền lương.
6. Đào Văn Mùi. Báo cáo tổng kết năm 2013 và phương hướng hoạt động năm 2014 của Khu di tích Pác Bó.
7. Đào Văn Mùi (2012), Bảng tổng hợp hiện trạng và dự báo nhu cầu nhân lực ngành nội vụ đến 2020 của Khu di tích Pác Bó.
8. Luật Di sản văn hóa số 28/2001/QH10 do Quốc hội ban hành ngày 29 tháng 6 năm 2001.
9. Quyết định 457 /QĐ – UBND ngày 17 tháng 3 năm 2009, Phê duyệt đề án thành lập Khu di tích Pác Bó, Cao Bằng.
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. Văn Đình Tấn, Nguồn nhân lực trong công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở nước ta, Trang thông tin điện tử - Trường chính trị Nghệ An
13. Tỉnh ủy - Ủy ban nhân dân tỉnh Cao Bằng, Địa Chí Cao Bằng, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội – 2000.

14. Sở Ngoại vụ thành phố Đà Nẵng, Nguồn nhân lực Việt Nam: Thực trạng và giải pháp, 30/9/2011.
15. Website: <http://www.sonoivu.caobang.gov.vn>