

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

\*\*\*



**KHÓA LUẬN CỬ NHÂN QUẢN LÝ VĂN HÓA**  
**CHUYÊN NGÀNH: CHÍNH SÁCH VĂN HÓA**

**QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC VĂN HÓA**  
**TẠI ĐẢO CÁT BÀ**

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

*Sinh viên thực hiện : Phạm Quý Lộc*

*Lớp : QLVH 12C*

*Khóa học : 2011 - 2015*

**Hà Nội – 2015**

## LỜI CẢM ƠN

Để hoàn thành bài khóa luận tốt nghiệp này cho phép tôi được gửi lời cảm ơn chân thành tới:

Ban giám hiệu nhà trường Đại học Văn hóa Hà Nội, các thầy cô trong khoa Quản Lý Văn hóa – Nghệ thuật đã dìu dắt, dạy dỗ bản thân tôi trong suốt 4 năm qua.

Xin gửi tới lời cảm ơn tới giảng viên PGS.TS. Nguyễn Thị Lan Thanh là người đã trực tiếp hướng dẫn, giúp đỡ tận tình em trong quá trình nghiên cứu và viết bài.

Gửi lời cảm ơn tới Ban văn hóa thị trấn Cát Bà, Phòng văn hóa thông tin – thể thao và du lịch huyện Cát Hải, thành phố Hải Phòng đã tạo rất nhiều điều kiện thuận lợi và đã cung cấp cho tôi những tài liệu quý báu về quản lý nguồn nhân lực văn hóa tại đảo Cát Bà để tôi hoàn thành bài viết của mình.

Gửi lời cảm ơn tới gia đình tôi và bạn bè đã luôn ủng hộ động viên tôi trong suốt quá trình nghiên cứu và viết bài.

Do thời gian và kiến thức còn hạn chế nên trong bài viết khó tránh khỏi những thiếu sót, hạn chế. Rất mong nhận được những ý kiến đóng góp của quý thầy cô cũng như những sự góp ý của bạn bè và những người quan tâm để bài viết của tôi được hoàn chỉnh.

Xin chân thành cảm ơn.

*Hà Nội, tháng 4 năm 2015*

**Sinh viên**

**Phạm Quý Lộc**

## MỤC LỤC

<b>MỞ ĐẦU</b> .....	<b>1</b>
1. Tính cấp thiết của đề tài.....	<b>3</b>
2. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của đề tài .....	<b>4</b>
3. Mục tiêu nghiên cứu .....	<b>5</b>
4. Phương pháp nghiên cứu .....	<b>5</b>
5. Kết cấu của đề tài .....	<b>5</b>
<b>Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC VÀ KHÁI QUÁT VỀ QUẦN ĐẢO CÁT BÀ, HUYỆN CÁT HẢI, THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG</b> .....	<b>6</b>
1.1. Cơ sở lý luận .....	<b>6</b>
1.1.1. Khái niệm cơ bản .....	<b>6</b>
1.1.2. Nội dung của công tác quản lý nguồn nhân lực .....	<b>8</b>
1.1.3. Quan điểm của nhà nước về đào tạo nguồn nhân lực.....	<b>12</b>
1.2. Khái quát về đảo Cát Bà .....	<b>16</b>
1.2.1. Điều kiện tự nhiên.....	<b>16</b>
1.2.2. Điều kiện kinh tế - xã hội.....	<b>18</b>
1.3. Nguồn nhân lực văn hóa đảo Cát Bà .....	<b>20</b>
1.3.1. Đặc điểm nguồn nhân lực văn hóa đảo Cát Bà.....	<b>21</b>
1.3.2. Vai trò và nhiệm vụ.....	<b>22</b>
1.3.3. Vai trò của quản lý nguồn nhân lực đối với đảo Cát Bà.....	<b>23</b>
<b>Chương 2: THỰC TRẠNG QUẢN LÝ NHÂN LỰC VĂN HÓA TẠI QUẦN ĐẢO CÁT BÀ, HUYỆN CÁT HẢI, THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG</b> .....	<b>24</b>
2.1. Cơ cấu tổ chức và cơ chế quản lý .....	<b>24</b>
2.2. Công tác tuyển mộ .....	<b>27</b>
2.3. Công tác tuyển dụng .....	<b>28</b>
2.4. Hoạch định nguồn nhân lực tại đảo Cát Bà .....	<b>32</b>

2.5. Công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực văn hóa đảo Cát Bà .	35
2.6. Nhận xét và đánh giá.....	36
<b>Chương 3: GIẢI PHÁP VÀ KIẾN NGHỊ NÂNG CAO HIỆU QUẢ CÔNG TÁC QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC VĂN HÓA TẠI QUẦN ĐẢO CÁT BÀ, HUYỆN CÁT HẢI, THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG .....</b>	<b>38</b>
3.1. Giải pháp .....	38
3.1.1. Giải pháp về tuyển mộ và tuyển dụng nguồn nhân lực .....	38
3.1.2. Giải pháp về hoạch định nguồn nhân lực .....	41
3.1.3. Giải pháp về đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực .....	42
3.1.4. Các giải pháp khác .....	44
3.2. Kiến nghị.....	47
3.2.1. Đối với Đảng và Nhà nước .....	47
3.2.2. Đối với lãnh đạo địa phương .....	47
<b>KẾT LUẬN.....</b>	<b>49</b>
<b>TÀI LIỆU THAM KHẢO .....</b>	<b>51</b>
<b>PHỤ LỤC.....</b>	<b>52</b>

## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong bất cứ hoàn cảnh xã hội nào, bất cứ một đơn vị tổ chức nào thì nguồn nhân lực cũng là yếu tố quan trọng nhất quyết định đến sự tồn tại và phát triển của tổ chức đó. Một đơn vị tổ chức tuyển chọn được những nhân viên, cán bộ có năng lực giải quyết công việc một cách linh hoạt thì tổ chức đó dễ dàng đạt được hiệu quả cao trong quá trình vận hành và hoạt động của tổ chức đó. Bởi vậy, mỗi tổ chức đều có chiến lược về nguồn lực con người, đó là một bộ phận quyết định đến sự thành bại của tổ chức. Việc xác định và thực hiện chiến lược nguồn nhân lực là công việc quan trọng của bất kỳ tổ chức, đơn vị nào.

Hiện nay, công tác xây dựng, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của từng địa phương luôn được chú trọng và có vai trò quan trọng tới sự phát triển bền vững của ngành văn hóa nước ta. Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã từng nói: “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc”. Bởi vậy, mọi công việc muốn hoạt động có hiệu quả không thể thiếu yếu tố con người và cán bộ có phẩm chất, năng lực.

Việc sử dụng nguồn nhân lực có hiệu quả, nâng cao vai trò của người quản lý, phát triển năng lực tăng năng suất lao động được đơn vị tổ chức, tổ chức quan tâm. Đặc biệt trong văn hóa nghệ thuật nói chung và ngành quản lý văn hóa nói riêng.

Trong công nghiệp hóa hiện nay, Đảng và Nhà nước đề ra đường lối, chính sách về văn hóa, trong đó đề cao yếu tố con người trong quá trình quản lý nguồn nhân lực và chỉ ra những vấn đề cần đổi mới. Từ đó, cán bộ văn hóa đã nhận thức và tư duy đổi mới trong công tác quản lý nguồn nhân lực để đạt được hiệu quả trong công việc. Vì vậy, công tác quản lý nguồn nhân lực trong văn hóa luôn được các cấp, địa phương luôn quan tâm, coi trọng. Đây là

công tác vừa tìm vừa bồi dưỡng nhân tài, vừa hình thành đội ngũ kế nghiệp, phát triển nền văn hóa của bất cứ địa phương nào và đảo Cát Bà cũng không phải ngoại lệ.

Đảo Cát Bà là đảo lớn nằm trong quần thể huyện đảo Cát Hải phía nam vịnh Hạ Long, ngoài khơi thành phố Hải Phòng và tỉnh Quảng Ninh, cách trung tâm thành phố Hải Phòng khoảng 30km, cách thành phố Hạ Long khoảng 25km. Về mặt hành chính, Cát Bà thuộc huyện đảo Cát Hải, thành phố Hải Phòng. Nơi đây đã được UNESCO công nhận là khu dự trữ sinh quyển thế giới. Cơ sở hạ tầng cũng khá phát triển với tổ hợp nhiều khách sạn, nhà nghỉ, khu nghỉ dưỡng, chùa chiền và đặc biệt là toàn bộ khu vực đảo đã được thành phố Hải Phòng triển khai các trạm thu phí wifi. Cát Bà, còn được gọi là đảo ngọc, là hòn đảo lớn nhất trên tổng số 1.969 đảo trên vịnh Hạ Long - Cát Bà là hòn đảo đẹp và thơ mộng, nằm ở độ cao trung bình 70m so với mực nước biển. Trên đảo này có thị trấn Cát Bà ở phía đông nam trông ra vịnh Lan Hạ và 6 xã: Gia Luận, Hiền Hào, Phù Long, Trân Châu, Việt Hải, Xuân Đám. Cư dân chủ yếu là người Kinh.

Nhận thức được tầm quan trọng trong công tác quản lý nguồn nhân lực văn hóa ở bất cứ địa phương nào đặc biệt là đảo Cát Bà. Vì vậy, tôi xin lựa chọn thực hiện đề tài ***“Quản lý nguồn nhân lực văn hóa tại đảo Cát Bà”*** làm khóa luận tốt nghiệp của mình.

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

### **2.1. Đối tượng nghiên cứu**

Các hoạt động quản lý nguồn nhân lực văn hóa tại đảo Cát Bà, thành phố Hải Phòng.

### **2.2. Phạm vi nghiên cứu**

- Không gian nghiên cứu: đảo Cát Bà – Huyện Cát Hải – T.P. Hải Phòng
- Phạm vi nghiên cứu: Từ năm 2010 đến 2014

### **3. Mục tiêu nghiên cứu**

- Tìm hiểu về công tác quản lý nguồn nhân lực văn hóa tại đảo Cát Bà, huyện Cát Hải, thành phố Hải Phòng.
- Hệ thống hóa những lý luận về công tác quản lý nguồn nhân lực và nguồn nhân lực văn hóa
- Khảo sát phân tích và đánh giá thực trạng công tác quản lý nguồn nhân lực văn hóa tại đảo Cát Bà, TP Hải Phòng

### **4. Phương pháp nghiên cứu**

Đề tài sử dụng các phương pháp nghiên cứu sau:

- Nghiên cứu tài liệu: sách, báo, internet
- Khảo sát thực tế: quan sát, phỏng vấn, điều tra bảng hỏi
- Phân tích tổng hợp

### **5. Kết cấu của đề tài**

Ngoài phần mở đầu, kết luận, tài liệu tham khảo, phụ lục, nội dung chính của khóa luận được trình bày qua 3 chương:

***Chương 1: Lý luận về quản lý nguồn nhân lực về văn hóa và quản lý nguồn nhân lực văn hóa tại đảo Cát Bà***

***Chương 2: Thực trạng quản lý nguồn nhân lực văn hóa tại đảo Cát Bà***

***Chương 3: Giải pháp và kiến nghị nâng cao hiệu quả quản lý nguồn nhân lực tại đảo Cát Bà***

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bản chất quản lý nguồn nhân lực. Gây dựng “đội quân tinh nhuệ”, Nxb Trẻ, TP. Hồ Chí Minh.
2. Đào tạo nguồn nhân lực (2006), Nxb Trẻ, TP. Hồ Chí Minh
3. Đại cương lý luận về quản lý hoạt động văn hóa (1983), Trường bồi dưỡng cán bộ quản lý văn hóa.
4. Nguyễn Văn Hy (Chủ biên), *Quản lý hoạt động văn hóa*, Nxb Văn hóa – Thông tin
5. Nguyễn Thị Lan Thanh (2009), *Quản lý nguồn nhân lực trong các tổ chức văn hóa nghệ thuật*, Nxb Đại học Quốc gia
6. Những văn bản luật và dưới luật liên quan đến các hoạt động quản lý văn hóa của Việt Nam: Luật cán bộ công chức, Luật báo chí
7. Đinh Phúc, Khánh Linh (2007), *Quản lý nhân sự*, Nxb Tài Chính
8. Trần Quốc Vượng (2013), *Cơ sở văn hóa Việt Nam*, Nxb Giáo dục
9. Một số trang Web  
<http://haiphong.gov.vn/Portal/Default.aspx?Organization=HCH>  
<http://catba.com.vn/>