

**ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ**

NGUYỄN THỊ HỒNG PHƯƠNG

**PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC
TẠI NHÀ HÁT MÚA RỐI VIỆT NAM**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN LÝ KINH TẾ
CHƯƠNG TRÌNH ĐỊNH HƯỚNG THỰC HÀNH**

Hà Nội – 2015

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ

NGUYỄN THỊ HỒNG PHƯƠNG

**PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC
TẠI NHÀ HÁT MÚA RỐI VIỆT NAM**

Chuyên ngành: Quản lý kinh tế

Mã số: 60 34 04 10

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN LÝ KINH TẾ
CHƯƠNG TRÌNH ĐỊNH HƯỚNG THỰC HÀNH

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: PGS.TS ĐINH VĂN THÔNG

XÁC NHẬN CỦA
GIÁO VIÊN HƯỚNG DẪN

XÁC NHẬN CỦA CHỦ TỊCH HĐ
CHẤM LUẬN VĂN

Hà Nội - 2015

LỜI CAM ĐOAN

Tôi cam đoan đây là công trình nghiên cứu của bản thân tôi, các kết quả nghiên cứu trong luận văn là xác thực và chưa từng được công bố trong bất kỳ công trình nào khác trước đó.

LỜI CẢM ƠN

Trong suốt thời gian nghiên cứu và học tập tại Trường đại học kinh tế Đại học Quốc Gia Hà Nội, dưới sự hướng dẫn tận tình của các thầy cô, em đã nghiên cứu và tiếp thu được nhiều kiến thức bổ ích để vận dụng vào công việc hiện tại nhằm nâng cao trình độ năng lực của bản thân.

Luận văn Thạc sĩ “***Phát triển nguồn nhân lực tại Nhà hát Múa rối Việt Nam***” là kết quả của quá trình nghiên cứu trong những năm học vừa qua.

Em xin gửi lời cảm ơn trân trọng nhất tới PGS.TS. Đinh Văn Thông - người đã tận tình hướng dẫn và giúp đỡ em về mọi mặt trong quá trình thực hiện luận văn.

Em cũng xin cảm ơn các thầy cô đã tham gia giảng dạy, giúp đỡ em trong suốt quá trình học tập.

Xin cảm ơn các đồng nghiệp, bạn bè và gia đình đã giúp đỡ, động viên, tạo điều kiện cho em trong quá trình học tập và hoàn thành luận văn này.

Dù đã có nhiều cố gắng nhưng do giới hạn về trình độ nghiên cứu, giới hạn về tài liệu nên luận văn không tránh khỏi những thiếu sót. Kính mong nhận được sự góp ý, chỉ bảo của các thầy cô giáo, bạn bè đồng nghiệp và những người quan tâm.

MỤC LỤC

Danh mục các bảng	i
Danh mục các hình.....	ii
MỞ ĐẦU	1
CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU VÀ MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CƠ BẢN VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC	6
1.1. Tổng quan tình hình nghiên cứu.....	6
1.1.1 Tình hình nghiên cứu.	6
1.1.2. Đánh giá chung về tình hình nghiên cứu và những vấn đề đặt ra cần tiếp tục nghiên cứu.....	Error! Bookmark not defined.
1.2. Khái niệm về nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực.	Error! Bookmark not defined.
1.2.1. Nguồn nhân lực.	Error! Bookmark not defined.
1.2.2. Phát triển nguồn nhân lực.	16
1.3. Đặc điểm và sự cần thiết phát triển nguồn nhân lực hoạt động trong lĩnh vực nghệ thuật biểu diễn.	20
1.3.1. Đặc điểm nguồn nhân lực trong lĩnh vực nghệ thuật biểu diễn:	Error! Bookmark not defined.
1.3.2. Sự cần thiết phát triển nguồn nhân lực trong lĩnh vực nghệ thuật biểu diễn.	Error! Bookmark not defined.
1.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến quá trình phát triển nguồn nhân lực trong lĩnh vực nghệ thuật.	26
1.4.1. Các yếu tố môi trường bên ngoài.....	26
1.4.2. Các yếu tố bên trong tổ chức.	29

CHƯƠNG 2: PHƯƠNG PHÁP VÀ THIẾT KẾ NGHIÊN CỨU	32
2.1. Phương pháp luận chung.....	32
2.2. Phương pháp nghiên cứu cụ thể.....	33
2.2.1. <i>Phương pháp nghiên cứu tài liệu:</i>	33
2.2.2. <i>Phương pháp thống kê, thu thập thông tin số liệu</i>	33
2.2.3. <i>Phương pháp xử lý số liệu:</i>	34
2.3. Thiết kế nghiên cứu.....	35
CHƯƠNG 3: THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI NHÀ HÁT MÚA RỐI VIỆT NAM	Error! Bookmark not defined.
3.1. Khái quát về Nhà hát Múa rối Việt Nam .	Error! Bookmark not defined.
3.1.1. <i>Quá trình hình thành và phát triển .</i>	Error! Bookmark not defined.
3.1.2. <i>Chức năng, nhiệm vụ [29]</i>	Error! Bookmark not defined.
3.1.3. <i>Cơ cấu tổ chức [29]</i>	Error! Bookmark not defined.
3.1.4. <i>Đặc điểm tình hình hoạt động của Nhà hát Múa rối Việt Nam</i>	Error! Bookmark not defined.
3.2. Thực trạng phát triển nguồn nhân lực của Nhà hát Múa rối Việt Nam	Error! Bookmark not defined.
3.2.1. <i>Thực trạng nguồn nhân lực của Nhà hát Múa rối Việt Nam .</i>	Error! Bookmark not defined.
3.2.2. <i>Thực trạng đào tạo bồi dưỡng nguồn nhân lực của Nhà hát Múa rối Việt Nam</i>	Error! Bookmark not defined.
3.2.3. <i>Thực trạng sử dụng nguồn nhân lực</i>	Error! Bookmark not defined.
3.2.4. <i>Thực trạng quy hoạch phát triển nhân lực</i>	
3.3. Đánh giá chung về thực trạng phát triển nguồn nhân lực Nhà hát Múa rối Việt Nam.	Error! Bookmark not defined.

3.3.1. Những thành tựu đã đạt được về phát triển nguồn nhân lực.	Error! Bookmark not defined.
3.3.2. Những tồn tại và nguyên nhân.	Error! Bookmark not defined.
CHƯƠNG 4: MỘT SỐ GIẢI PHÁP CHỦ YẾU NHẪM PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NHÀ HÁT MÚA RỐI VIỆT NAM	Error! Bookmark not defined.
4.1. Phương hướng, mục tiêu phát triển nguồn nhân lực tại Nhà hát Múa rối Việt Nam.	Error! Bookmark not defined.
4.1.1. Bối cảnh mới tác động đến phát triển nguồn nhân lực của Nhà hát Múa rối Việt Nam.....	Error! Bookmark not defined.
4.1.2 Phương hướng và mục tiêu phát triển nguồn nhân lực ở Nhà hát Múa rối Việt Nam.....	Error! Bookmark not defined.
4.2. Một số giải pháp chủ yếu phát triển nguồn nhân lực tại Nhà hát Múa rối Việt Nam.	Error! Bookmark not defined.
4.2.1. Về công tác quy hoạch phát triển nguồn nhân lực.	Error! Bookmark not defined.
4.2.2. Giải pháp đào tạo.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.3. Giải pháp thu hút và sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.4. Giải pháp về Tài chính.....	Error! Bookmark not defined.
KẾT LUẬN	Error! Bookmark not defined.
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	11

DANH MỤC CÁC BẢNG

STT	Bảng	Nội dung	Trang
1.	Bảng 3.1	Kết quả hoạt động nghệ thuật	42
2.	Bảng 3.2	Bảng Thống kê lực lượng sáng tác và biểu diễn nghệ thuật toàn quốc	44
3.	Bảng 3.3	Báo cáo tình hình thực hiện biên chế sự nghiệp năm 2007	45
4.	Bảng 3.4	Báo cáo tình hình thực hiện biên chế sự nghiệp năm 2008	47
5.	Bảng 3.5	Báo cáo tình hình thực hiện biên chế sự nghiệp năm 2009	48
6.	Bảng 3.6	Kế hoạch biên chế công chức, viên chức năm 2011	49
7.	Bảng 3.7	Báo cáo biên chế công chức, số lượng người làm việc năm 2013...	50

DANH MỤC CÁC HÌNH

STT	Hình	Nội dung	Trang
1	Hình 1.1	Sơ đồ mối quan hệ giữa quy mô dân số từ đủ 15 tuổi trở lên với lực lượng lao động và nguồn lao động ở Việt Nam	14
2	Hình 1.2	Sơ đồ về mối quan hệ giữa các bộ phận trong nguồn nhân lực	15
3	Hình 3.1	Toàn cảnh Nhà hát Múa rối Việt Nam	37
4	Hình 3.2	Sơ đồ tổ chức bộ máy	40
5	Hình 4.1	Tiết mục Múa rối cạn	74
6	Hình 4.2	Tiết mục Múa rối nước	75

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Nguồn nhân lực là nguồn lực con người và là một trong những nguồn lực quan trọng nhất của sự phát triển kinh tế - xã hội. Vai trò đó bắt nguồn từ vai trò của yếu tố con người. Bất cứ một sự phát triển nào cũng đều phải có một động lực thúc đẩy.

Một trong những quan điểm của Đảng ta trong công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước là lấy sự phát triển nguồn nhân lực con người làm yếu tố cơ bản cho sự phát triển nhanh và bền vững. Nguồn lực con người bao gồm các yếu tố thể chất và tinh thần, trí lực và phẩm chất. Trong việc chăm sóc, bồi dưỡng đào tạo và phát huy sức mạnh của nguồn nhân lực, lĩnh vực văn hóa nghệ thuật, bảo tồn và phát huy giá trị nghệ thuật truyền thống quốc gia đóng vai trò quan trọng.

Ở Việt Nam, sau gần 30 năm thực hiện chính sách đổi mới, mở cửa và hội nhập kinh tế quốc tế, nền kinh tế đã phát triển theo mô hình kinh tế thị trường - định hướng xã hội chủ nghĩa đã đạt được tốc độ tăng trưởng hàng năm rất đáng khích lệ. Bên cạnh đó, Việt Nam ngày càng khẳng định vị trí quan trọng của mình trên thương trường cũng như chính trường thế giới, trở thành thành viên chính thức của nhiều tổ chức quốc tế trong khu vực và trên toàn cầu. Để đạt được những thành quả trên không ai có thể phủ nhận vai trò của yếu tố con người. Thật vậy, từ lâu Đảng ta đã khẳng định rằng "... mục tiêu và động lực chính của sự phát triển là vì con người, do con người". Do đó, mục tiêu chiến lược của phát triển nguồn nhân lực Việt Nam là đáp ứng sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, để đến năm 2020 nước ta cơ bản thành một nước công nghiệp theo hướng hiện đại. Đại hội lần thứ IX đã định hướng cho phát triển nguồn nhân lực Việt Nam là: " Người lao động có

trí tuệ cao, có tay nghề thành thạo, có phẩm chất tốt đẹp, được đào tạo bồi dưỡng và phát triển bởi một nền giáo dục tiên tiến gắn liền với một nền khoa học, công nghệ hiện đại".

Nhận thức được tầm quan trọng của yếu tố nguồn nhân lực, tất cả mọi cá nhân, tổ chức cần phải quan tâm mạnh mẽ hơn nữa tới công tác đào tạo phát triển nguồn nhân lực - công tác quyết định để một quốc gia, một tổ chức có thể tồn tại và đi lên trong cạnh tranh, trong thời kỳ hội nhập.

Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội nước ta đến năm 2020 đề cập rất rõ nét vai trò của văn học nghệ thuật đối với sự phát triển của đất nước, của dân tộc. Đảng và nhà nước coi văn hóa là động lực của sự phát triển, nhiều văn kiện của đảng đã định hướng cho việc xây dựng và phát triển văn hóa. Những chủ trương, đường lối của đảng có tầm quan trọng đặc biệt, vừa giải quyết những vấn đề cấp bách trước mắt, vừa có tính định hướng chiến lược lâu dài về xây dựng và phát triển văn hóa của đất nước.

Xây dựng và phát triển nền văn hóa Việt nam tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc là một nhiệm vụ rất khó khăn. Xây dựng đội ngũ nghệ sỹ, những người làm công tác biểu diễn và sáng tác là công việc của toàn xã hội. Mặt khác thực tế hiện nay ngoài việc đào tạo nguồn nhân lực biểu diễn và sáng tác trong lĩnh vực văn hóa nghệ thuật thì việc đào tạo nguồn nhân lực để giảng dạy cũng như để làm công tác quản lý về các lĩnh vực này cũng là một nhu cầu bức thiết mà thực tế hệ thống giáo dục đại học chúng ta cần tiếp tục giải quyết.

Nhà hát Múa rối Việt Nam là một đơn vị sự nghiệp có thu trực thuộc Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch có chức năng biểu diễn nghệ thuật múa rối (rối cạn và rối nước); sưu tầm, bảo tồn và phát huy giá trị nghệ thuật múa rối truyền thống Việt Nam. Nhà hát đang đứng trước một cơ hội to lớn để phát triển thành một ngành nghệ thuật chất lượng cao, loại hình độc đáo trên thế

giới. Tuy nhiên với cơ chế của một đơn vị sự nghiệp, việc thu hút, phát triển nguồn nhân lực đang là vấn đề nan giải đối với Nhà hát. Nhà hát cũng xác định nhân tố con người là then chốt để đảm bảo công việc bảo tồn và phát huy nghệ thuật múa rối truyền thống dân tộc. Song do đặc thù của nghệ thuật Múa rối là đào tạo truyền nghề, khai thác từ các nghệ nhân, nghệ sỹ hoạt động trong lĩnh vực. Nên việc đào tạo diễn viên, đạo diễn múa rối còn nhiều bất cập, chưa có khoa đào tạo riêng trong các trường nghệ thuật, chưa có đội ngũ cán bộ đào tạo chính quy về chuyên ngành. Nhận thức về giá trị của nghệ thuật truyền thống cũng như ý thức bảo tồn và phát huy nghệ thuật truyền thống còn nhiều hạn chế. Xuất phát từ những yêu cầu thực tiễn nêu trên, tôi chọn đề tài nghiên cứu về **"Phát triển nguồn nhân lực tại Nhà hát Múa rối Việt Nam"** làm luận văn thạc sỹ - chuyên ngành Quản lý Kinh tế.

Yếu tố quản lý là hạt nhân trong hoạt động của nhà hát, đặc biệt là quản lý nguồn nhân lực. Quản lý nguồn nhân lực tốt có nghĩa là quản lý hiệu quả một trong những yếu tố kinh tế quan trọng của một tổ chức, một đơn vị nghệ thuật truyền thống như Nhà hát Múa rối Việt Nam. Việc lựa chọn đối tượng trên làm đề tài nghiên cứu, vì vậy câu hỏi nghiên cứu mà đề tài đặt ra đó là:

- Thực trạng phát triển nguồn nhân lực tại Nhà hát Múa rối Việt Nam hiện nay như thế nào
- Giải pháp nào cho phát triển nguồn nhân lực tại Nhà hát Múa rối Việt Nam ?

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu của luận văn

- Mục đích nghiên cứu: Trên cơ sở phân tích thực trạng, luận văn tìm ra những giải pháp phù hợp phát triển nguồn nhân lực tại Nhà hát Múa rối Việt Nam.
- Nhiệm vụ nghiên cứu: Trên cơ sở làm rõ cơ sở lý luận về nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực. Đề tài tập trung nghiên cứu phân tích, đánh

giá thực trạng nguồn nhân lực tại Nhà hát Múa rối Việt Nam, chỉ ra những thành tựu đã đạt được và những tồn tại, thách thức trong việc phát triển nguồn nhân lực tại Nhà hát Múa rối Việt Nam; Đưa ra các giải pháp phát triển nguồn nhân lực tại Nhà hát Múa rối Việt Nam.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

- Đối tượng nghiên cứu: Phát triển nguồn nhân lực tại Nhà hát Múa rối Việt Nam.

- Phạm vi nghiên cứu:

- + Về nội dung: Luận văn nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực tại Nhà hát Múa rối Việt Nam.

- + Về không gian: Nhà hát Múa rối Việt Nam.

- + Về thời gian: Các số liệu sử dụng là số liệu từ năm 2007 đến năm 2014.

4. Dự kiến những đóng góp của luận văn

- Về lý luận: Hệ thống hóa một số lý luận cơ bản về nhân lực, nguồn lực và phát triển nguồn nhân lực trong lĩnh vực nghệ thuật biểu diễn. Luận văn trình bày có hệ thống và làm sáng tỏ những vấn đề về đặc điểm, vai trò, vị trí, các nhân tố ảnh hưởng đến sự phát triển nguồn nhân lực ngành nghệ thuật biểu diễn và Nhà hát múa rối Việt Nam.

- Về thực tiễn: Nghiên cứu phản ánh thực trạng nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực của Nhà hát Múa rối Việt Nam; từ đó đánh giá những kết quả đã đạt được, những hạn chế và nguyên nhân của thực trạng trên trong thời gian qua.

- Đề xuất những giải pháp đổi mới cơ chế chính sách và giải pháp phát triển nguồn nhân lực Nhà hát Múa rối Việt Nam đến năm 2020 và tầm nhìn đến năm 2030.

5. Kết cấu luận văn

Ngoài phần mở đầu và kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, luận văn gồm 4 chương:

Chương 1: Tổng quan tình hình nghiên cứu và một số vấn đề lý luận cơ bản về phát triển nguồn nhân lực.

Chương 2: Phương pháp và thiết kế nghiên cứu.

Chương 3: Thực trạng phát triển nguồn nhân lực tại Nhà hát Múa rối Việt Nam.

Chương 4: Một số giải pháp chủ yếu nhằm phát triển nguồn nhân lực Nhà hát Múa rối Việt Nam.

CHƯƠNG 1:

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU VÀ MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CƠ BẢN VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

1.1. Tổng quan tình hình nghiên cứu.

1.1.1. Tình hình nghiên cứu

Vấn đề nhân lực, nguồn nhân lực, chính sách đào tạo, giải pháp phát triển nguồn nhân lực... là những công trình, đề tài được nhiều tác giả nghiên cứu cả về lý thuyết lẫn thực tiễn. Các công trình, đề tài nghiên cứu đều nhấn mạnh về tầm quan trọng của phát triển nguồn nhân lực trong đó có nguồn nhân lực ngành nghệ thuật biểu diễn đồng thời đưa ra những kiến nghị khoa học về các định hướng và giải pháp đối với vấn đề này. Nhiều nội dung đã khẳng định về lý thuyết khoa học những vấn đề ở tầm vĩ mô, đặc biệt đối với phát triển nguồn nhân lực nói chung, đồng thời cũng cho thấy những vấn đề phát triển nguồn nhân lực ngành nghệ thuật biểu diễn có tính đặc thù, còn nhiều khoảng trống cần lý giải kịp thời. Các công trình, đề tài cũng đã đề cập và lý giải những vấn đề về kinh tế nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của hội nhập quốc tế và đổi mới sâu rộng của nền kinh tế trong nước. Các công trình cũng đã phân nào cập nhật kiến thức hiện đại, tiếp thu các phương pháp kinh tế và quản lý nguồn nhân lực tiên tiến.

Trong những năm qua, vấn đề phát triển nguồn nhân lực ngành văn hóa nghệ thuật đã có nhiều công trình nghiên cứu của nhiều tác giả đề cập. Các công trình nghiên cứu đều nhấn mạnh về tầm quan trọng của phát triển nguồn nhân lực, trong đó có nguồn nhân lực ngành văn hóa nghệ thuật; đồng thời đưa ra những kiến nghị khoa học về các định hướng và giải pháp đối với vấn đề này.

Có khá nhiều báo cáo khoa học, các bài viết đăng trên các báo, tạp chí đề cập đến những vấn đề liên quan đến phát triển nguồn nhân lực như:

- Bài viết của GS. TS. Hoàng Văn Châu, Hiệu trưởng trường Đại Học Ngoại thương đăng trên Tạp chí kinh tế đối ngoại số 38/2009: “Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho hội nhập kinh tế - vấn đề cấp bách sau khủng hoảng” [3]. Nội dung chủ yếu đề cập đến những bất cập của thị trường lao động của nước ta. Tác giả nhận định thị trường lao động Việt Nam sẽ tiếp tục thiếu hụt và khan hiếm nguồn nhân lực cao cấp quản lý trở lên. Sau khi cuộc khủng hoảng tài chính qua đi, khi các doanh nghiệp tiến hành tái cấu trúc và nhu cầu nhân lực có chất lượng cao tăng lên thì chắc chắn sự mất cân đối cung - cầu trên thị trường lao động sẽ diễn ra ngày càng trầm trọng hơn nếu như Việt Nam không có những biện pháp hữu hiệu giải quyết vấn đề này. Nguyên nhân của việc này là do các doanh nghiệp thiếu thông tin về thị trường lao động và chưa tiếp cận một cách hiệu quả được với các dịch vụ đào tạo; nhiều doanh nghiệp chưa tích cực tham gia vào các chương trình đào tạo; các sinh viên đã không được định hướng tốt trong việc chọn trường, chọn ngành nghề theo học. Từ đó tác giả đã đề xuất 10 giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong thời gian tới. các giải pháp tập trung chủ yếu vào việc nâng cao chất lượng đào tạo .

- Tác giả Nguyễn Trung, cựu Đại sứ Việt Nam tại Thái Lan, với bài viết "Suy nghĩ về phát triển nguồn nhân lực ở nước ta [3]. Nghiên cứu về nguồn nhân lực, tác giả cho rằng cần phải nhìn nhận nguồn nhân lực bao gồm tất cả mọi người thuộc mọi tầng lớp xã hội và nghề nghiệp khác nhau, mọi địa vị xã hội từ thấp nhất đến cao nhất - kể từ người làm nghề lao động đơn giản nhất, nông dân, công nhân, người làm công việc chuyên môn, người làm khoa học, người làm nhiệm vụ quản lý, nhà kinh doanh, người chủ doanh nghiệp, giới nghệ sỹ, người hoạch định chính sách, quản lý đất nước... Tất cả đều nằm

trong tổng thể của cộng đồng xã hội, từng người đều phải được đào tạo, phát triển và có điều kiện để tự phát triển. Với cách tiếp cận này, tác giả đã coi vấn đề phát triển nguồn nhân lực thực chất là ngày càng làm tốt hơn việc giải phóng con người. Điều này đòi hỏi cùng một lúc đặt ra hai yêu cầu: tập trung trí tuệ và nguồn lực cho phát triển nguồn nhân lực và thường xuyên đổi mới, cải thiện môi trường chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội, giữ gìn môi trường tự nhiên của quốc gia.

Chất lượng của công tác giảng dạy ở nước ta được tác giả đánh giá thông qua chương trình giảng dạy, người dạy, chất lượng nhà trường. Trong bài viết này tác giả cung cấp cho người đọc thông tin đáng chú ý về chất lượng đào tạo ở nước ta thông qua đánh giá của các chủ doanh nghiệp Việt Nam đối với những lao động được đào tạo qua các cơ sở đào tạo trong nước: (a) họ phải đào tạo lại hầu hết mọi người ở mọi cấp bậc – học nghề, đại học, sau đại học - mà họ nhận vào doanh nghiệp của mình, (b) họ không tin tưởng vào hệ thống đại học và các viện nghiên cứu trong nước, vì chất lượng giảng dạy thấp; nội dung thấp và lạc hậu; khả năng nghiên cứu nghèo nàn; sách vở và thiết bị đều thiếu, không đồng bộ, cũ kỹ, rất yếu về ngoại ngữ, năng lực tổ chức và quản lý thấp...

Không đưa ra các giải pháp cụ thể nhưng có ba kiến nghị rất đáng quan tâm được tác giả đề xuất để khắc phục những bất cập của nguồn nhân lực ở nước ta là: (a) Bất luận lựa chọn và quyết định giải pháp gì và trong bất cứ hoàn cảnh nào, ý chí muốn học, tinh thần ham học và học cho đến cùng của người dân nước ta, là cái vốn vô giá của quốc gia. Tinh thần này, ý chí này cần được gìn giữ, nâng niu, cổ vũ. (b) Sự phát triển ồ ạt theo số lượng về giáo dục ở nước ta đặt ra vấn đề là chất lượng của những loại trường nhìn chung là thấp, nguồn lực có thể huy động được lại cực kỳ eo hẹp. Giải pháp nào cũng phải hạn chế xuống mức thấp nhất gánh nặng dồn lên vai học sinh. (c) Bình

đẳng về cơ hội cho mọi người là một trong những tiêu chí quan trọng nhất của xã hội văn minh, trong đó bình đẳng về cơ hội trong giáo dục là quan trọng bậc nhất. Song nguồn lực nước ta có hạn, nước ta phải đi từng bước, điều kiện cho phép đến đâu thì làm đến đấy, nỗ lực hết mức làm đến đấy.

- Trong báo cáo Khoa học tại Hội thảo quốc tế Việt Nam học lần thứ ba với chủ đề: "Việt Nam: Hội nhập và phát triển", tổ chức tại Hà Nội, Việt Nam, tháng 12-2008; PGS. TS. Đức Vượng, Viện trưởng Viện Nghiên cứu nhân tài, nhân lực, Chủ nhiệm đề tài NCKH cấp nhà nước: “Xây dựng đội ngũ trí thức Việt Nam giai đoạn 2011 – 2020” (Mã số: KX.04.16/06-100) đã viết về thực trạng và giải pháp phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam. Trong đó, nguồn nhân lực Việt Nam được xác định gồm nguồn nhân lực từ nông dân, công nhân, trí thức, công chức viên chức và có những đặc điểm chung là Nguồn nhân lực ở Việt Nam khá dồi dào, nhưng chưa được sự quan tâm đúng mức, chưa được quy hoạch, chưa được khai thác, còn đào tạo thì nửa vời, nhiều người chưa được đào tạo; Chất lượng nguồn nhân lực chưa cao, dẫn đến tình trạng mâu thuẫn giữa lượng và chất; Sự kết hợp, bổ sung, đan xen giữa nguồn nhân lực từ nông dân, công nhân, trí thức,... chưa tốt, còn chia cắt, thiếu sự cộng lực để cùng nhau thực hiện mục tiêu chung là xây dựng và bảo vệ đất nước.

Từ đó, tác giả đã đề xuất 10 giải pháp phát triển nguồn nhân lực Việt Nam (Cần coi nguồn nhân lực là tài nguyên quý giá nhất của Việt Nam; nâng cao chất lượng con người và chất lượng cuộc sống; Nhà nước phải có kế hoạch phối hợp tạo nguồn nhân lực từ nông dân, công nhân, trí thức; có kế hoạch khai thác, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng các nguồn nhân lực cho đúng; hằng năm, Nhà nước cần tổng kết về lý luận và thực tiễn về nguồn nhân lực ở Việt Nam, đánh giá đúng mặt được, mặt chưa được, kịp thời rút ra những kinh nghiệm, trên cơ sở đó mà xây dựng chính sách mới và điều chỉnh chính sách

đã có về nguồn nhân lực ở Việt Nam...) Tác giả cũng kiến nghị Chính phủ và các cơ quan chức năng phải có chính sách, biện pháp kết hợp thật tốt giữa đào tạo và sử dụng trong tổng thể phát triển kinh tế của đất nước, đáp ứng có hiệu quả nguồn lao động có chất lượng cao cho yêu cầu phát triển của nền kinh tế.

- Trong vài năm gần đây, ý thức được sự bất cập của công tác đào tạo nói chung, đào tạo du lịch nói riêng, Chính phủ, Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Văn hoá, Thể thao và Du lịch đã chủ trương phát triển đào tạo theo nhu cầu xã hội để thu hẹp dần khoảng cách giữa đào tạo và nhu cầu của người sử dụng, đưa công tác đào tạo tiệm cận dần với nhu cầu thực tế của xã hội. Các cuộc hội thảo về vấn đề này đã được Bộ Văn hoá, Thể thao và Du lịch tổ chức tại thành phố Hồ Chí Minh và Hà Nội.

Trong lĩnh vực văn hóa, nghệ thuật có một số hội thảo, hội nghị chuyên ngành về nghệ thuật biểu diễn, nhiều bài viết trên các báo, tạp chí có đề cập đến vấn đề đào tạo, phát triển nguồn nhân lực tuy nhiên những bài viết mới chỉ nêu những bức xúc trước thực trạng phát triển nghệ thuật biểu diễn một cách chung chung, Một số công trình, tác phẩm nghiên cứu mà tác giả được biết:

- "Phát triển nguồn nhân lực ngành Du lịch khu vực duyên hải Nam Trung Bộ và Tây Nguyên", Luận án Tiến sĩ của Trần Sơn Hải, 2009. Luận án đã hệ thống hoá một cách chọn lọc cơ sở lý luận về nguồn nhân lực ngành Du lịch và phát triển nguồn nhân lực ngành Du lịch, từ việc làm rõ các khái niệm có liên quan đến các đặc điểm của nguồn nhân lực ngành Du lịch, vai trò và nội dung của quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ngành Du lịch. Một số bài học kinh nghiệm của một số quốc gia có ngành Du lịch phát triển cũng được đúc kết để bổ sung cho những vấn đề lý luận về phát triển nguồn nhân lực ngành Du lịch. Phân tích thực trạng phát triển nguồn nhân lực ngành Du lịch các tỉnh khu vực DHNTB và Tây Nguyên thông qua những

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ trưởng Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch, 2014. *Quyết định số 480/QĐ-BVHTTDL ngày 03 tháng 3 năm 2014 của Quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Nhà hát Múa rối Việt Nam*. Hà Nội.
2. Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch, 2009. *Chiến lược phát triển văn hóa đến năm 2020*. Hà Nội.
3. Hoàng Văn Châu, 2009. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho hội nhập kinh tế - vấn đề cấp bách sau khủng hoảng. *Tạp chí kinh tế đối ngoại*, số 38/2009.
4. Trần Kim Dung, 2006. *Quản trị nguồn nhân lực*. Hà Nội: Nhà xuất bản Thống kê.
5. Nguyễn Hữu Dũng, 2003. *Sử dụng hiệu quả nguồn lực con người Việt Nam*. Hà Nội: NXB Lao động - Xã hội.
6. Nguyễn Văn Điềm và Nguyễn Ngọc Quân, 2004. *Giáo trình Quản trị nhân lực*. Hà Nội: Nhà xuất bản Lao động và Xã hội.
7. Trần Sơn Hải, 2009. *Phát triển nguồn nhân lực ngành Du lịch khu vực duyên hải Nam Trung Bộ và Tây Nguyên*. Luận án Tiến sĩ. Đại học Đà Nẵng.
8. Nguyễn Khoa Khôi, 2008. *Quản trị học*. Hà Nội: Nhà xuất bản Thống kê.
9. Lê Thị Mỹ Linh, 2009. *Phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam trong quá trình hội nhập kinh tế*. Luận án Tiến sĩ. Trường Đại học Kinh tế Quốc dân Hà Nội.
10. Phạm Quý Long, 2008. *Quản lý nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp Nhật Bản và một số bài học kinh nghiệm vận dụng cho Việt Nam*. Luận án Tiến sĩ kinh tế. Học viện chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh.
11. Phạm Thành Nghị và Vũ Hoàng Ngân, 2004. *Quản lý nguồn nhân lực ở Việt Nam*. Hà Nội: NXB Khoa học Xã hội.

12. Nhà hát Múa rối Việt Nam, 2008-2010. *Báo cáo tình hình thực hiện biên chế sự nghiệp năm 2007-2009*. Hà Nội.
13. Nhà hát Múa rối Việt Nam, 2010. *Kế hoạch biên chế công chức, viên chức năm 2011*. Hà Nội.
14. Nhà hát Múa rối Việt Nam, 2014. *Báo cáo biên chế công chức, số lượng người làm việc năm 2013*. Hà Nội.
15. Đỗ Văn Phúc, 2005. *Quản lý nhân lực của doanh nghiệp*. Hà Nội: Nhà xuất bản KHKT.
16. Nguyễn Anh Quảng, 2012. *Giải pháp phát triển nguồn nhân lực tại Viện phim Việt Nam*, Hà Nội. Luận văn Thạc sĩ kinh tế. Viện Đại học Mở Hà Nội.
17. Trịnh Ngọc Thạch, 2008. *Hoàn thiện mô hình quản lý đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong các trường đại học Việt Nam*. Luận án Tiến sĩ. Đại học Quốc gia Hà Nội.
18. Nguyễn Thanh, 2006. *Phát triển nguồn nhân lực phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*. Hà Nội: Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia.
19. Nguyễn Thị Lan Thanh và cộng sự, 2014. *Giáo trình Quản lý nguồn nhân lực trong các tổ chức văn hóa nghệ thuật*. Hà Nội: Nhà xuất bản lao động.
20. Nguyễn Hữu Thân, 2008. *Quản trị nhân sự*. Hà Nội: Nhà xuất bản Lao động - Xã hội.
21. Ngô Thanh Thủy, 2013. *Xây dựng chiến lược kinh doanh cho Nhà hát Múa rối Việt Nam giai đoạn 2013 – 2018*. Luận văn Thạc sĩ kinh tế. Viện Đại học Mở Hà Nội.
22. Nguyễn Hoàng Thụy, 2003. *Phát triển nguồn nhân lực ngành công nghiệp dầu khí Việt Nam đến năm 2020*. Luận án Tiến sĩ kinh tế. Trường Đại học Kinh tế TP Hồ Chí Minh.
23. Lưu Trường Văn, 2002. *Quản trị nhân sự*, NXB Thống kê, Hà Nội.