

**ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ VÀ QUẢN TRỊ KINH DOANH**

-----

**ĐẶNG XUÂN TOẢN**

**QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC  
TẠI ĐÀI PHÁT THANH TRUYỀN HÌNH  
TỈNH PHÚ THỌ**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ THEO ĐỊNH HƯỚNG ỨNG DỤNG  
CHUYÊN NGÀNH: QUẢN LÝ KINH TẾ**

**THÁI NGUYÊN - 2017**

**ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ VÀ QUẢN TRỊ KINH DOANH**

-----

**ĐẶNG XUÂN TOẢN**

**QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC  
TẠI ĐÀI PHÁT THANH TRUYỀN HÌNH  
TỈNH PHÚ THỌ**

**Chuyên ngành: Quản lý kinh tế  
Mã số: 60.34.04.10**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ THEO ĐỊNH HƯỚNG ỨNG DỤNG**

**NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: TS. VŨ THANH LIÊM**

**THÁI NGUYÊN - 2017**

**LỜI CAM ĐOAN**

Tôi xin cam đoan rằng, đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Những số liệu, thông tin và kết quả nghiên cứu trong luận văn là trung thực và chưa được sử dụng để bảo vệ bất cứ một luận văn nào. Mọi sự giúp đỡ cho việc thực hiện luận văn này đã được cảm ơn và các thông tin trích dẫn trong luận văn đều đã được ghi rõ nguồn gốc.

*Thái Nguyên, ngày ..... tháng ... năm 2017*

**Tác giả**

**Đặng Xuân Toàn**

## LỜI CẢM ƠN

Trong quá trình thực hiện đề tài: “*Quản lý nguồn nhân lực tại Đài Phát thanh - Truyền hình tỉnh Phú Thọ*”, tôi đã nhận được sự hướng dẫn, giúp đỡ, động viên của nhiều cá nhân và tập thể. Tôi xin được bày tỏ sự cảm ơn sâu sắc nhất tới tất cả các cá nhân và tập thể đã tạo điều kiện giúp đỡ tôi trong học tập và nghiên cứu.

Tôi xin trân trọng cảm ơn Ban Giám hiệu, Phòng Đào tạo, các khoa, phòng của Trường Đại học Kinh tế và Quản trị kinh doanh - Đại học Thái Nguyên đã tạo điều kiện giúp đỡ tôi về mọi mặt trong quá trình học tập và hoàn thành luận văn này.

Tôi xin trân trọng cảm ơn sự giúp đỡ tận tình của giáo viên hướng dẫn **TS. VŨ THANH LIÊM**.

Tôi xin cảm ơn sự giúp đỡ, đóng góp nhiều ý kiến quý báu của các nhà khoa học, các thầy, cô giáo trong Trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh - Đại học Thái Nguyên.

Trong quá trình thực hiện đề tài, tôi còn được sự giúp đỡ và cộng tác của các đồng chí tại các địa điểm nghiên cứu, tôi xin chân thành cảm ơn các bạn bè, đồng nghiệp và gia đình đã tạo điều kiện mọi mặt để tôi hoàn thành nghiên cứu này.

Tôi xin bày tỏ sự cảm ơn sâu sắc đối với mọi sự giúp đỡ quý báu đó.

*Thái Nguyên, ngày ..... tháng ... năm 2017*

**Tác giả**

**Đặng Xuân Toàn**

## MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN .....	i
LỜI CẢM ƠN .....	ii
MỤC LỤC .....	iii
DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT .....	vi
DANH MỤC CÁC BẢNG.....	vii
<b>MỞ ĐẦU</b> .....	1
1. Tính cấp thiết của đề tài .....	1
2. Mục đích nghiên cứu của đề tài .....	2
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	3
4. Những đóng góp của đề tài .....	3
5. Bố cục của luận văn .....	4
<b>Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ QUẢN LÝ</b>	
<b>NGUỒN NHÂN LỰC LĨNH VỰC PHÁT THANH-TRUYỀN HÌNH</b> .....	5
1.1. Cơ sở lý luận .....	5
1.1.1. Một số khái niệm cơ bản.....	5
1.1.2. Đặc điểm và vai trò của nguồn nhân lực phát thanh, truyền hình .....	6
1.1.3. Quản lý nguồn nhân lực phát thanh, truyền hình.....	9
1.1.4. Nội dung quản lý nguồn nhân lực phát thanh, truyền hình.....	12
1.1.5. Các yếu tố ảnh hưởng đến công tác quản lý, phát triển nhân lực phát thanh, truyền hình.....	16
1.2. Cơ sở thực tiễn .....	20
1.2.1. Kinh nghiệm quản lý, phát triển nguồn nhân lực phát thanh, truyền hình trong nước .....	20
1.2.2. Bài học kinh nghiệm đối với Đài PT - TH tỉnh Phú Thọ.....	22
<b>Chương 2: PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU</b> .....	23
2.1. Câu hỏi nghiên cứu .....	23

2.2. Phương pháp nghiên cứu.....	23
2.2.1. Phương pháp thu thập thông tin .....	23
2.2.2. Phân tích, xử lý thông tin .....	24
2.2.3. Phương pháp phân tích số liệu .....	25
2.3. Chỉ tiêu nghiên cứu .....	26
2.3.1. Chỉ tiêu phản ánh tình nguồn nhân lực .....	26
2.3.2. Các chỉ tiêu phản ánh công tác quản lý nguồn nhân lực.....	27
<b>Chương 3: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC TẠI ĐÀI PHÁT THANH TRUYỀN HÌNH TỈNH PHÚ THỌ .....</b>	<b>28</b>
3.1. Giới thiệu Đài Phát thanh và Truyền hình tỉnh Phú Thọ .....	28
3.1.1. Lịch sử hình thành và phát triển.....	28
3.1.2. Khái quát về vị trí, chức năng .....	29
3.1.3. Nhiệm vụ và quyền hạn.....	29
3.1.4. Hệ thống tổ chức quản lý .....	30
3.2. Thực trạng công tác quản lý nguồn nhân lực tại Đài PT - TH tỉnh Phú Thọ.....	31
3.2.1. Khái quát nguồn nhân lực tại Đài .....	31
3.2.2. Hoạt động quản lý nguồn nhân lực tại Đài PT - TH tỉnh Phú Thọ.....	35
3.2.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến công tác quản lý nguồn nhân lực tại Đài PT-TH tỉnh Phú Thọ.....	56
3.3. Đánh giá chung về công tác quản lý nguồn nhân lực tại Đài PT-TH tỉnh Phú Thọ .....	60
3.3.1. Những kết quả đạt được .....	60
3.3.2. Những yếu kém hạn chế.....	61
3.3.3. Nguyên nhân của những yếu kém hạn chế .....	62
<b>Chương 4: CÁC GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC TẠI ĐÀI PHÁT THANH TRUYỀN HÌNH TỈNH PHÚ THỌ .....</b>	<b>63</b>

4.1. Định hướng, mục tiêu quản lý nguồn nhân lực tại Đài phát thanh, truyền hình tỉnh Phú Thọ.....	63
4.1.1. Định hướng.....	63
4.1.2. Mục tiêu.....	65
4.2. Giải pháp hoàn thiện công tác quản lý nguồn nhân lực tại Đài phát thanh truyền hình tỉnh Phú Thọ.....	65
4.2.1. Hoàn thiện tổ chức bộ máy đi đôi với đổi mới công tác hoạch định phát triển nguồn nhân lực.....	65
4.2.2. Đổi mới công tác tuyển dụng nhân lực .....	67
4.2.3. Nâng cao hiệu quả đào tạo đi đôi với sử dụng hợp lý nguồn nhân lực.....	71
4.2.4. Thực hiện đánh giá công việc đối với cán bộ nhân viên một cách công bằng và chính xác .....	72
4.2.5. Tạo động lực làm việc cho người lao động.....	75
4.3. Kiến nghị.....	78
4.3.1. Kiến nghị với cơ quan Nhà nước .....	78
4.3.2. Kiến nghị với UBND tỉnh Phú Thọ .....	79
4.3.3. Kiến nghị đối với các Trường, Trung tâm đào tạo .....	79
<b>KẾT LUẬN</b> .....	81
<b>TÀI LIỆU THAM KHẢO</b> .....	83
<b>PHỤ LỤC</b> .....	85

## DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT

CBCC	: Cán bộ công chức
CCVC	: Công cụ vật chất
CBNV	: Cán bộ nhân viên
DN	: Doanh nghiệp
HĐND	: Hội đồng nhân dân
KH - CN	: Khoa học - Công nghệ
NNL	: Nguồn nhân lực
PT - TH	: Phát thanh - Truyền hình
TCHC	: Tổ chức hành chính
UBND	: Ủy ban nhân dân



## DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 3.1. Quy mô nguồn nhân lực của Đài PT - TH tỉnh Phú Thọ giai đoạn 2014 -2016.....	31
Bảng 3.2. Nguồn nhân lực của Đài PT-TH tỉnh Phú Thọ phân theo giới tính và độ tuổi.....	33
Bảng 3.3. Nguồn nhân lực của Đài PT-TH tỉnh Phú Thọ phân theo trình độ đào tạo .....	34
Bảng 3.4. Đánh giá công tác hoạch định nhân lực tại Đài PH-TH tỉnh Phú Thọ.....	36
Bảng 3.5. Nhận xét về công tác tuyển dụng của CBCNV trong Đài.....	40
Bảng 3.6. Nhận xét về công tác phân công, bố trí sử dụng lao động của CBCNV trong Đài .....	41
Bảng 3.7. Số lượng CBCC của Đài được cử đi đào tạo giai đoạn 2014 - 2016 ..	44
Bảng 3.8. Chi phí đào tạo của Đài PT-TH tỉnh Phú Thọ giai đoạn 2014 - 2016 ...	46
Bảng 3.9. Nhận xét về Đào tạo của CBCNV trong Đài.....	47
Bảng 3.10. Hệ số lương chức danh tại Đài .....	51
Bảng 3.11. Mức thưởng một số danh hiệu tiêu biểu .....	54
Bảng 3.12. Thu nhập của CBCNV của Đài PT-TH tỉnh Phú Thọ giai đoạn 2014 - 2016 (Chi tính lương và thưởng).....	55
Bảng 3.13. Nhận xét về đãi ngộ của CBCNV trong Đài.....	56

## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của đề tài

Sự phát triển nhanh chóng ngành phát thanh, truyền hình và sự thu hút đầu tư ở quy mô lớn diễn ra trong thời gian qua được coi là ngành kinh doanh phát triển nhanh, có xu hướng xã hội hóa cao. Sự kết hợp giữa Nhà nước với tư nhân trong ngành Phát thanh - Truyền hình (PT-TH) là hết sức cần thiết, nhất là trong điều kiện ngành này đang trong giai đoạn chuyển đổi sang công nghệ số hóa. Công nghệ số hóa sẽ mang lại những khả năng phục vụ mới cho phát thanh, truyền hình: phát thanh, truyền hình chất lượng cao qua mạng số mặt đất và vệ tinh; trên mạng internet; qua cáp; mở rộng các dịch vụ mới...

Đổi mới về công nghệ, phát thanh truyền hình là xu thế tất yếu của các Đài PT - TH trên thế giới nói chung và Việt Nam nói riêng. Mục đích là nâng cao chất lượng sản phẩm, thoả mãn tối đa nhu cầu thông tin và giải trí của khách hàng. Khách hàng của PT - TH ngày nay có nhiều sự lựa chọn để thưởng thức các kênh, các chương trình truyền hình yêu thích qua nhiều hình thức khác nhau. Nhưng để đáp ứng nhu cầu đa dạng của khách hàng, giữ vững uy tín và thương hiệu, đòi hỏi các nhà cung cấp phải rất nỗ lực, trong đó nhân tố con người là đặc biệt quan trọng. Đó phải là những nhà quản lý, là các phóng viên, biên tập viên, các kỹ thuật viên được đào tạo bài bản, có kỹ năng làm việc chuyên nghiệp. Tuy nhiên, các nhà cung cấp phát thanh, truyền hình nói chung, Đài PT-TH tỉnh Phú Thọ nói riêng gặp rất nhiều khó khăn trong quản lý, đào tạo, sử dụng quản lý và phát triển nguồn nhân lực công chức viên chức. Công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực công chức, viên chức các phòng ban chuyên môn thuộc Đài đã không đáp ứng kịp nhu cầu phát triển của đơn vị.

Kể từ khi thành lập, lãnh đạo và tập thể cán bộ công chức, viên chức của Đài PT - TH tỉnh Phú Thọ đang nỗ lực xây dựng Đài tương xứng với các đài trong khu vực, phấn đấu trở thành một cơ quan truyền thông để làm tốt